

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第68號

原告 王明緯（原名王彙中）

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 有限責任台灣區機關勞務勞動合作社

法定代理人

即清算人 黃銘鐘

周正國

黃珊瑜

陳麗玲

吳明城

訴訟代理人 蔡信章律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔

事實及理由

壹、程序部分

一、按合作社為法人，合作社解散時應為清算，其清算人以理事充任。但合作社章程另有規定或經社員大會選任者，不在此限；又清算人於執行了結現務、收取債權、清償債務、分派剩餘財產之職務，有代表合作社為一切行為之權；清算人於清算事務終了後，應於20日內造具報告書，呈報主管機關，並分送各社員。合作社法第2條、第60條第1項、第61條、第65條第1項分別定有明文。再按所謂「清算事務終了」，應指在清算之必要範圍內，實質上已依法完成清算程序而言，如尚未完成合法清算，縱經主管機關准予辦理清算登記，仍不生清算事務終了之效果，法人人格即仍未消滅。次按民事

01 訴訟法關於法定代理之規定，於法人之代表人準用之，民事  
02 訴訟法第52條亦定有明文。查被告於民國112年11月15日經  
03 理監事會議決議解散，並選任理事主席黃銘鐘、理事周正  
04 國、黃珊瑜、陳麗玲及監事吳明城為清算人，有該次會議決  
05 議紀錄影本在卷可稽（見本院卷第205頁至第209頁）。又被  
06 告雖已向主管機關內政部陳報清算事務終了，經內政部以11  
07 3年8月7日以台內團字第1130027944號函同意辦理清算登  
08 記，並核發台內團字第1130027944號合作社清算登記證（見  
09 本院卷第201頁至第203頁），惟依原告主張之事實，被告既  
10 有本件所示僱傭契約事務未了，揆諸前揭說明，應認其清算  
11 程序尚未了結，法人格視為存續而有當事人能力。又本件原  
12 告起訴時，被告之法定代理人為黃銘鐘，嗣因被告決議解散  
13 而選任黃銘鐘、周正國、黃珊瑜、陳麗玲及吳明城為清算  
14 人，其並具狀聲明承受訴訟（見本院卷第309頁至第311  
15 頁），經核與民事訴訟法第170條、第175條規定相符，應予  
16 准許。

17 二、另按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利  
18 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明  
19 文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之  
20 存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不  
21 安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去  
22 者而言。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭  
23 關係仍繼續存在等情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否  
24 存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態  
25 存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，依上開說明，原  
26 告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上  
27 利益。

## 28 貳、實體部分

29 一、原告主張：原告於112年3月1日起任職於被告，派駐被告所  
30 承攬之台糖公司小港糖廠煉糖工場（下稱小港糖廠），擔任  
31 操作員之職務，約定月薪新臺幣（下同）3萬3550元。被告

另於同年3月31日要求原告補簽勞動契約書，其上記載契約期間為112年4月1日起至113年3月31日。原告在職期間認真努力，然被告於同年6月20日向原告出示履約人員改善勸導面談單（下稱系爭面談單），因其上所記載事由充滿主觀且諸多不實，原告當日拒絕簽署，被告竟旋對原告為資遣預告，通知將於同年6月30日終止兩造間之勞動契約，並以掛號寄出非自願離職證明。惟原告並無任何工作不適任情形，被告亦未先實施給予合理改善期間、輔導教育、調整職務等其他方式，亦未給予原告決定是否簽署系爭面談單之合理思考期間，僅因原告當日拒絕簽署系爭面談單即將原告資遣，已違反解僱最後手段性原則，故被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約，顯屬無效。且原告於112年6月20日即向高雄市政府勞工局申請調解，被告於勞資調解期間終止勞動契約，亦違反勞資爭議處理法第8條而屬無效。爰依兩造間僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造僱傭關係存在、被告自112年7月29日起至原告復職之日止應按月給付薪資並按月提繳勞工退休金等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在、(二)被告應自112年7月1日起至原告復職之日止，按月於翌月10日給付原告3萬3550元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、(三)被告應自112年7月1日起至原告復職之日止，按月提繳2088元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）、(四)上開(二)、(三)聲明，請依職權宣告假執行。

## 二、被告則辯以：

（一）原告係被告派駐於小港糖廠之作業員，所掌管職務為設備操作員並兼煉糖工場之「控制室監控」。原告於任職數月期間，諸多不能勝任之情形，包含①對於過濾機的各個操作步驟和桶槽的各液位關聯性完全不熟悉、②會一直調整碳飽B槽CO<sub>2</sub>的入口閥致PH值起伏不定、③因對壓濾機操作不熟致每次時間均拖延太久而使製程時間延遲、④對於精

01 濾機和粗濾機的來源完全搞不清楚並自認程式錯誤以之為  
02 說詞推卸責任、⑤領班多次發現原告調製石灰乳時有應注  
03 意而未注意致石灰乳槽溢滿而可能影響製程，造成環境設  
04 備的危害或現場人員的安全、⑥多次清洗過濾機因操作不  
05 當或時機不合致3115F桶槽溢滿，如無其他人及時發現或  
06 控制，將有影響製程及現場人員安全之虞、⑦上班時常精  
07 神恍惚、注意力不集中而未察覺儀器出現狀況、⑧曾於電  
08 腦捏造假信號而危及同仁安全等情，經主管張銘哲、技術  
09 指導員盧仕翰（下均逕稱其名）及同場同仁等再三告知、  
10 提醒、指導及說明正確操作機器方法卻依然故我，俱不聽  
11 從。原告主觀上有能為而不為，可以做而無意願做等情，  
12 顯已違反勞工應忠誠履行勞務給付義務。況原告動輒因細  
13 故與同仁發生爭吵，甚至為此對簿公堂，足見原告確實有  
14 勞基法第11條第5款規定之對於所擔任工作不能勝任情  
15 形。

16 （二）被告多次勸導並給予原告改善機會，嗣於112年6月19日委  
17 由主管劉美華（下逕稱其名）向原告為最後改善勸導，詎  
18 原告仍堅持並無不當，亦拒絕在系爭面談單上簽名，被告  
19 遂於翌日（即同年月20日）再由主管劉美華口頭向原告告  
20 知依勞基法規定資遣原告，預告將於同年月30日終止與原  
21 告之勞動契約，並於同日寄發資遣預告通知書及非自願離  
22 職證明書予原告，足徵被告於解僱原告前，業已對原告克  
23 盡輔導及督促其改善之義務，並無違反解僱最後手段性原  
24 則。

25 （三）又被告於112年6月20日預告於同年月30日終止勞動契約，  
26 而原告於同年月21日申請勞資爭議調解，故被告預告終止  
27 勞動契約之行為在勞工調解之前，自無違反勞資爭議處理  
28 法第8條等語，資為抗辯。並聲明：1. 原告之訴及假執行  
29 之聲請均駁回、2. 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免  
30 為假執行。

31 三、兩造不爭執事項（見本院卷第190至191頁、280頁，並依判

01 決格式修正文句)

02 (一) 原告原名王彙中，自112年3月1日起任職於被告公司，擔  
03 任操作員。並派駐被告所承攬之小港糖廠，擔任糖廠設備  
04 操作員之職務，約定月薪3萬3550元。

05 (二) 兩造於112年3月31日簽立勞動契約書等文件，依勞動契  
06 約書所載，約定僱用期間自112年4月1日起至113年3月31  
07 日止。

08 (三) 原告於112年6月19日在父母陪同下與被告協調。

09 (四) 被告曾向原告提出系爭面談單，原告拒絕簽署該面談單。

10 (五) 被告於112年6月20日寄送資遣預告通知書予原告，預告於  
11 同年月30日終止本件勞動契約。

12 (六) 被告係以勞基法第11條第5款之事由終止本件勞動契約。

13 (七) 被告於112年7月4日給付原告資遣費6367元。

14 四、兩造爭執事項(見本院卷第191頁，並依判決格式修正文  
15 句)

16 (一) 被告以勞基法第11條第5款之事由終止勞動契約，是否合  
17 法？兩造之僱傭關係是否仍存在？

18 (二) 原告請求被告自112年7月1日起至原告復職之日止，按月  
19 於翌月10日給付原告3萬3550元之薪資及利息有無理由？

20 (三) 原告請求被告自112年7月1日起至原告復職之日止，按月  
21 提繳2088元至原告之勞工退休金專戶，有無理由？

22 五、本院之判斷：

23 (一) 原告有不能勝任工作之情事，被告得依勞基法第11條第5  
24 款規定終止契約：

25 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止  
26 勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。從而勞工提供  
27 之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理  
28 之經濟目的，雇主即得解僱勞工，其造成此項合理經濟目  
29 的不能達成之原因，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、  
30 能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上  
31 「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠

01 誠履行勞務給付之義務者，均屬該條款所謂「不能勝任工  
02 作」。次按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定  
03 之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約  
04 係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。民法第482條、  
05 勞動基準法第2條第6款分別定有明文。受僱人（勞工）基  
06 於從屬地位，負有服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞  
07 務之義務，與委任契約之受任人，為委任人處理事務，具  
08 有獨立之裁量權或決策權者有別。受僱人為僱用人服勞  
09 務，既完全依僱用人之指示，而無獨立裁量權或決策權  
10 （最高法院112年度台上字第 433號判決意旨參照）。是  
11 以雇主指示受僱人之工作內容如合於法令規定，且無濫用  
12 權利情形者，受僱人即有依雇主指示從事職務之義務，不  
13 得逕以自身學識、主觀意念及工作經驗作為拒絕依照雇主  
14 指示提供勞務之理由，如有上開情形者，應構成主觀上  
15 「能為而不為」、「可以做而無意願做」等違反忠誠履行  
16 勞務給付義務之情形，雇主在履行解僱最後手段性原則  
17 後，自得依勞基法第11條第5款終止勞動契約。

- 18 2. 原告於小港糖廠工作之情形，經證人即小港糖廠擔任作業  
19 員之盧仕翰（下逕稱其名）到庭具結證稱：我曾經指導原  
20 告的機器操作，原告操作邏輯有問題，訴外人即領班張銘  
21 哲與葉股長（下逕稱其名或職稱）也指導過原告，但原告  
22 堅持己見，不採納我們的意見。與原告共事期間，曾發生  
23 其中一個桶槽液位已經滿了，原告還做假信號的情形，因  
24 桶槽滿了之後馬達就會啟動，但原告調整讓桶槽就算滿  
25 了，電腦也顯示沒有滿，液體滿出來會發生危險。原告上  
26 班時有經常恍神、注意力不集中、甚且連儀器出狀況時亦  
27 未察覺。原告不能勝任工作，因為他不懂得依據現況來調  
28 整與改變操作機器的邏輯。不止一次告知原告操作步驟和  
29 桶槽的各液位關聯性，他有筆記起來，但不知道為何一再  
30 犯錯，諸如從電腦上，一直調整碳飽B槽CO2的入口閥值以  
31 致於PH值起伏不定；操作壓濾機的時間拖太久導致製程時

間延宕；對於精濾機和粗濾機的來源不清楚而以程式錯誤為說詞推卸責任；多次發生調製石灰乳時，應注意而未注意導致石灰乳槽溢滿，可能影響製程，危害環境設備或現場人員安全；清洗過濾機時，操作不當導致3115F桶槽溢滿，如未及時發現或控制，經過的人有被燙傷的風險，此舉影響製程及現場人員安全等語（本院卷第119至126頁）。另劉美華亦具結證稱：原告於112年5月間就曾與現場人員、領班、葉股長有爭執；同年6月7日，原告因不認同盧仕翰、張銘哲、葉股長的工作指導，又與其發生爭執等語（本院卷第282頁）。又依系爭面談單所載（本院卷第23頁），被告係以「因教導過程中態度及配合度不佳，常有未按指導領班教導之標準作業流程操作，多次提醒未能改善，並於現場主管與領班及同事與其教導時，表現不配合之態度及言詞職場摩擦，恐造成現場工作進度及流程嚴重阻礙無法順利進行且有職安疑慮」之事由，勸導原告改善，原告雖稱系爭面談單所載有諸多主觀、不實之處等語，然面談單所載情狀與盧仕翰、劉美華所述原告工作表現相符，應可採信。足見原告工作期間，除機器設備操作不當，屢經指正而未修正，除影響工作效率及流程外，甚且改動電腦信號，致無法透過電腦查知桶槽液體狀態或於清洗機器過程未注意避免液體溢出，造成廠區設備及往來人員之危險，若未積極配合改善，顯將增加機器設備損壞及人員安全危害之風險。

3. 原告雖否認有拒絕更正或改善工作之情形，然盧仕翰證稱：對於我們講的問題，原告都說他知道，但依然是按照原告自己先前的作法等語（本院卷第126頁）。另劉美華亦證稱：原告任職期間，被告應曾對其進行過2次工作改善勸導。112年6月7日當天，原告不認同盧仕翰、張銘哲、葉股長的工作指導而發生爭執時，我有請原告要改善，這是第一次的工作勸導；同年6月9日，同仁再次告知原告工作上應改善事項，但原告不認為自己有錯。當天我

到場告知原告再不改善，將以不適任為理由遣散原告；同年6月16日，訴外人陳麗娜議員的張姓秘書前來瞭解情形，並於同年月19日，約同原告、原告父母、盧仕翰、葉股長及我到秘書辦公室會談，原告當時表示希望繼續在公司工作，其父母也說原告願意改善，我則跟原告說如果改善，就再給原告機會。同日，公司人資助理製作系爭面談單，我欲將之交付原告，然原告卻表示他不用改善，所以不簽名，我向原告說明「你如果不改善，一直跟人家起爭執，機器這樣操作如果發生危險該怎麼辦？」但原告沒有回應，也沒有在面談單上簽名。經向長官報告，決定資遣原告等語（本院卷第280至285頁）。是以，至遲自112年5月起，同仁及主管多次針對原告工作內容提出改善建議及指導，然其未能接納建議，仍依原有方式進行工作，顯無意配合改善，且主管劉美華於同年6月9日亦告知原告若未改善即屬不適任，原告應已知悉其勞務提供內容未達被告之要求，嗣經第三方介入協調，於雙方溝通期間，原告亦表示希望留職，應認原告已有充足時間檢視並思考改善方向。而系爭面談單所載情節與原告工作狀態相符，此經認定如前所述，被告本得促其改善以符合勞務給付義務，然劉美華於6月19日提出系爭面談單要求原告簽收以承諾改善時，原告仍拒簽，對於被告所指影響工作進度、職安疑慮等情均未見回應，無異再次拒絕改善之要求，實難以期待改善之可能。原告主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，即屬勞基法第11條第5款不能勝任工作之情形，被告依此原因預告終止兩造間勞動契約，應符解僱最後手段性原則，並無違法。

（二）被告終止本件勞動契約未違反勞資爭議處理法第8條規定：

1. 按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞

01 工之行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。其立法  
02 之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內  
03 得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指  
04 依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言（最高法院98  
05 年度台再字第47號民事判決要旨參照）

06 2. 原告主張其於112年6月20日即已向高雄市政府勞工局申請  
07 調解，被告於勞資調解期間終止勞動契約，違反勞資爭議  
08 處理法第8條規定等語。然查，被告係於112年6月20日上  
09 午10時許即由劉美華親將資遣預告通知書交予原告，預告  
10 本件契約關係於112年6月30日終止，惟原告拒收，並要求  
11 被告正式發文，劉美華始改以電子郵件寄送等情，業據劉  
12 美華證述明確（本院卷第282至283頁），並有資遣預告通  
13 知書（記載發文日期112年6月20日）、離職證明書在卷可  
14 參（本院卷第23至25頁），原告雖拒收資遣預告通知書，  
15 被告終止契約之意思表示仍於斯時已到達原告。而原告係  
16 於收受終止契約通知後之同日上午11時52分始透過高雄市  
17 便民一路通系統，於線上申請調解，高雄市政府勞工局於  
18 翌（21）日受理，並於同月28日、7月21日寄發開會通知  
19 予兩造等情，有原告提出之申請勞資調解網頁截圖（本院  
20 卷第31頁）、高雄市政府勞工局114年2月21日高市勞關字  
21 第11431243700號函暨所附勞資爭議調解紀錄等資料（本  
22 院卷第337至357頁）附卷可憑。從而，被告於112年6月20  
23 日上午10時許所為解僱之意思表示到達原告時間，是在原  
24 告申請調解期日之前，該意思表示屬於形成權性質，於到  
25 達原告時即已生解僱之效力，僅是該解僱之行為附有預告  
26 終止期限而已。故縱原告於受領意思表示後申請勞資爭議  
27 調解及被告係預告以112年6月30日為終止日，亦不影響被  
28 告已到達之解僱意思表示效力。是以，被告非在「調解期  
29 間之內」為終止勞動契約之意思表示，自無原告所指違反  
30 勞資爭議處理法第8條規定而無效之情形。

31 （三）兩造之僱傭關係已不存在，原告上開請求無據：

01 依上所述，本件原告已不能勝任工作，被告於112年6月20  
02 日已合法依勞基法第11條第5款規定預告自同年月30日終  
03 止契約，雙方已無僱傭關係存在，原告請求被告自112年7  
04 月1日起至原告復職之日止，按月給付之薪資及遲延利  
05 息，並提繳該日起至復職日止之退休金至原告勞退專戶，  
06 皆屬無據。

07 六、綜上，原告依兩造間僱傭契約關係、民法第487條前段、勞  
08 工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求確認  
09 兩造僱傭關係存在；被告應自112年7月1日起至原告復職之  
10 日止，按月於翌月10日給付原告3萬3550元，及自各期應給  
11 付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另應  
12 自112年7月1日起至原告復職之日止，按月提繳2088元至原  
13 告於勞動部勞工保險局設立之勞退專戶，均無理由，應予駁  
14 回。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
16 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
17 併此敘明。

18 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日  
20 勞動法庭 法 官 張淑美

21 以上正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日  
25 書記官 翁嘉偉