

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第37號

原告 林建宏

訴訟代理人 詹晉鑒律師

葉晉瑜律師（嗣終止委任）

複代理人 陳識涵律師

被告 志沛企業有限公司

法定代理人 李鴻英

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告主張其於民國113年8月16日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自83年10月24日起受僱於被告，擔任印刷手，並自91年4月1日起至110年間，每月投保薪資皆為新臺

幣（下同）38,200元。惟被告自110年4月起，羅織原告工作表現、績效不佳等事由，在未得原告之同意下，即單方面將原告由印刷手降調為印刷助手，並片面減少原告每月薪資，原告乃向被告提出請求給付工資差額之民事訴訟，並請求被告給付自110年4月至113年3月共計46萬2,794元之工資差額予原告，經本院112年度勞簡字第55號判決原告敗訴、112年度勞簡上字第32號駁回上訴確定。詎被告於113年7月16日，逕依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由，通知原告將於113年8月16日終止兩造勞動契約，惟原告並無不能勝任工作之情事，且被告就此非但未出具任何說明及理由，更於未踐行改善計畫之情況下，企圖以低於應給付數額之資遣費，惡意違法解僱原告，爰依民法第199條第1項、第227條第1項、第487條規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年8月16日起至原告復職之日止，按月給付原告3萬8,200元，並自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於83年10月24日任職，被告原欲培養原告擔任幹部，然原告個性不合群，與同事相處不睦，原告原負責操作1機台，另有3名助手，然時常藉故休息，短則30分鐘，長至1小時以上，造成機台無主要操作人員而閒置無法生產，被告於110年間由公司主管向原告洽談規勸要求改善10次以上，惟原告仍未改善，工作有不能勝任之情形，被告僅能於110年4月將原告調整為責任、工作量較輕之印刷助手一職，原告薪資結構亦隨之調整，原告對此亦無提出任何反對意見。此後原告仍有持續怠工及績效不彰、霸凌同事等情事，經被告內部考評不合格，有無法勝任工作之情形，始於113年7月16日依勞基法第11條第5款之規定終止與原告間勞動契約，並於000年0月00日生效，應為合法等語，資為抗辯。爰為答辯聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項（本院卷第199-200頁，依判決格式修正文  
02 句）：

03 (一)原告自83年10月24日起受僱被告，擔任印刷人員，於110年4  
04 月調為印刷助手。

05 (二)被告於113年7月16日依勞基法第11條第5款不能勝任工作之  
06 事由，預告於113年8月16日終止勞動契約。

07 (三)原告曾對被告提起給付工資差額訴訟，經本院112年度勞簡  
08 字第55號駁回原告之訴、112年度勞簡上字第32號駁回上訴  
09 確定。

10 (四)兩造曾於新北市政府勞動局進行調解未成（本院卷第27至29  
11 頁）。

12 四、得心證之理由：

13 原告主張被告終止兩造勞動契約係屬違法，請求確認兩造間  
14 僱傭關係存在及請求繼續給付工資等情，為被告所否認，並  
15 以前詞置辯。則本件應審究者即為，被告依勞基法第11條第  
16 5款終止兩造勞動契約，是否合法，分敘如下：

17 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終  
18 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意  
19 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所  
20 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此  
21 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主  
22 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝  
23 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不  
24 能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作  
25 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工  
26 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否  
27 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、  
28 109年度台上字第1399號民事判決意旨參照）。易言之，解  
29 僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事  
30 實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之  
31 危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫

01 等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態  
02 度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法  
03 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞  
04 動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上  
05 字第692號民事判決意旨參照）。

06 (二)原告確有不能勝任工作情事：

07 1.經查，原告自83年10月24日起受僱被告，擔任印刷人員，惟  
08 因原告長年不能勝任工作，被告自110年4月起將原告調職為  
09 印刷助手，薪資結構亦隨之調整，原告乃向被告提出請求給  
10 付工資差額之民事訴訟，並請求被告給付工資差額，經本院  
11 112年度勞簡字第55號駁回原告之訴、112年度勞簡上字第32  
12 號（下稱前案）駁回上訴確定等情，此為兩造所不爭執。而  
13 證人即原告主管張建焜於前案審理中證稱：「我們是觸控螢  
14 幕的加工廠，技師要操作印刷機，助理是在印刷機旁邊協  
15 助，一條線一個技師三個助理，因為原告（即本件原告）從  
16 任職以來產能比較少，我們公司有六條線，一樣的東西，別  
17 人印一天，原告要印兩天。在110年4月之前約有一整年，已  
18 經有跟原告說請他加油，是我跟原告說的，我是接收老闆的  
19 指令，另外有一位葉先生也會跟原告說。我說如果再這樣下  
20 去要請你把職缺讓出來，讓有產能的員工做。這是長久以來  
21 的問題。跟機器無關，我自己也下去操作過，十年前原告就  
22 有抱怨過機器的問題，當時也有換過機器。」等語（本院  
23 112年度勞簡字第55號卷第251頁）、證人即原告同部門同事  
24 彭月嬌亦證述：「原告工作情形不佳，因為原告都比較不  
25 印，動作慢，貨趕不出來。」等語（本院112年度勞簡字第  
26 55號卷第254頁），由主管及其他同事證述原告平日之工作  
27 情形，足認原告於110年4月前確有不能勝任工作之情事，且  
28 被告公司於110年4月將原告降職為印刷助手前，亦有多次提  
29 醒原告加快速度，但因原告聽不進去而未改善（本院112年  
30 度勞簡字第55號卷第252、254頁）。佐以被告提出之印刷課  
31 週報表、生產日報表（本院卷第97至163頁），可知原告操

01 作機台時之刷數確實少於其他人，經勸導亦未改善，足見原  
02 告工作表現未達公司標準而有不能勝任工作之情。

03 2.又原告於110年4月起調整為印刷助手後，曾於113年4月12日  
04 於上班時間不服從主管指派其工、113年5月15日於上班時間  
05 不服從主管指派其工作、於113年6月24日在上班時間無故擅  
06 離工作崗位等情，此有被告出具之公告及相關證明可參（本  
07 院卷第167至171頁），堪認原告確有多次於上班時間擅離職  
08 守、不服從上級主管指導及協調分派工作等情事，客觀上顯  
09 不能合理完成雇主所欲達成應有之經濟目的，又原告多次經  
10 直屬主管要求改正卻未能有效改善，主觀上亦違反忠誠履行  
11 勞務給付義務，綜合各情，被告抗辯原告有不能勝任工作事  
12 由乙節，應堪認定無誤。

13 (三)被告終止勞動契約符合解僱最後手段性原則：

14 1.按雇主終止勞動契約，將使勞工生計蒙受重大不利益，因此  
15 應認為雇主仍須於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段  
16 後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱之  
17 最後手段性」概念，資方之合法激勵和調整方式可有：(1)進  
18 入輔導計畫，給予改善期間：若勞工工作績效無法提升至雇  
19 主之要求，雇主亦不應直接決定淘汰勞工，應給予改善之協  
20 助和期間，使未達標準勞工進入輔導計畫，給與改善表現之  
21 必要協助及期間，促進勞工工作效率以及表現。(2)調職處  
22 分：勞工效率或績效不佳，容係資方人力資源配置不當所造  
23 成，雇主若不能依據勞工能力和特性來分派工作職位，又未  
24 給予必要之訓練以及支援，則勞工表現不佳和效率低落，實  
25 屬正常，應屬於企業人力資源管理上不當，無因此解僱或懲  
26 戒勞工之理，然若資方檢視有無人力錯誤配置或教育訓練不  
27 足之現象存在，而該勞工之人格特質和客觀條件確不符合當  
28 前職位所需，則應將其改調至適當之職缺，並給予必要之訓  
29 練和協助。

30 2.經查，原告有不能勝任工作之情，業如前述。而原告多次發  
31 生工作疏失，均經被告主管直接告知應改善之事項，原告顯

然對於被告指摘其有不能勝任工作之具體事實已能知悉，惟原告經多次勸導後仍未改善，被告公司基於企業經營所須，將原告之職務由印刷手調整為印刷助手，堪認被告已先協助原告改善，經屢次勸導無果後，始對原告為調職處分，然被告於調職後，仍有上班時間擅離職守、不服從上級主管指導及協調分派工作等情事，可知原告經主管長期多次輔導仍未有大幅或明顯改善，原告仍有上開不能勝任情事，堪認被告已善盡各種手段仍無法改善情況，則被告於113年7月16日依勞基法第11條第5款規定，預告於113年8月16日終止勞動契約，已符解僱最後手段性原則，被告抗辯兩造僱傭關係業經其合法終止，即屬有據。

(四)綜上，原告對所任職之印刷手、印刷助手職務有不能勝任情事，其提供勞務應認無法達成被告欲透過其執行業務所欲達成之客觀合理經濟目的，被告對之多次以口頭溝通並促請注意仍未改善，原告仍出現各種疏失如前，仍有上班時間擅離職守、不服從上級主管指導及協調分派工作等情事，於被告無法獲致原告相應改善狀況下，亦難認原告主觀上有繼續忠實履行勞務給付義務之意，被告資遣原告與勞基法第11條第5款規定並無相違，亦符合比例原則，於法有據。原告對於所擔任之工作既有不能勝任之情事，被告依勞基法第11條第5款規定，於113年7月16日通知終止系爭勞動契約，並於000年0月00日生效，應認兩造僱傭關係業於113年8月16日合法終止，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，進而請求被告給付自113年8月16日起至復職之日止，定期給付每月薪資，即屬無據。

五、綜上所述，兩造間勞動契約既經被告合法終止。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、民法第487條，請求被告自113年8月16日起至原告復職之日止，按月給付原告3萬8,200元，並自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，  
02 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，  
03 併此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日  
06 勞動法庭 法 官 林怡君

07 以上正本係照原本作成。

08 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（應  
09 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日  
11 書記官 陳美玫