

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第13號

上訴人 蔡惠雯

被上訴人 冠亞生技股份有限公司

法定代理人 林延生

訴訟代理人 劉允正律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國110年12月28日臺灣新北地方法院110年度勞訴字第55號第一審判決提起上訴，並減縮上訴聲明，本院於111年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國108年9月23日起受僱於被上訴人擔任生產工程師，於109年7月間，配合被上訴人人力出缺不補政策，同意轉任為倉管人員，月薪為新臺幣（下同）4萬2,000元（下稱系爭僱傭契約），伊任職期間克盡職守、認真負責，被上訴人竟於110年1月31日以伊對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，然被上訴人對伊未提供適當之教育訓練，伊工作量龐大長期加班，主管未提供必要之工作協助，被上訴人提出附表一所示內容，指摘伊工作錯誤率高、效率不彰為不實，真實如附表三所示，且伊常遭同事言語暴力，非伊拒與同事協調溝通，被上訴人抗辯附表二內容亦非事實，另被上訴人資遣伊前，未給予伊改善機會或改採替代資遣手段，已違反解僱最後手段原則，被上訴人所為終止勞動契約行為不生效力，系爭僱傭契約關係仍存在，伊請求恢

01 復僱傭關係遭被上訴人拒絕，伊無補服勞務義務，為此請求
02 確認兩造間僱傭關係自110年2月1日起迄今存在，並依系爭
03 僱傭契約、民法第233條規定，請求被上訴人應自110年2月1
04 日起至伊復職前一日止，按月於每月最後一日給付伊薪資4
05 萬2,000元，及自各期應給付日之翌日起算之法定遲延利
06 息，另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第
07 14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人應自110年2月
08 1日起至伊復職前一日止，按月提繳勞工退休金2,520元至伊
09 於勞工保險局之勞工退休金專戶等語（上訴人逾上開部分之
10 請求，經原審判決上訴人全部敗訴，上訴人全部不服提起上
11 訴，嗣減縮上訴聲明如上，減縮部分已生撤回上訴之效力，
12 該部分非本院審理範圍，茲不贅述）。

13 二、被上訴人則以：上訴人自108年9月23日起任職生管部生管人
14 員，負責委外收貨及發料作業、產銷會議、內湖廠搬遷計畫
15 及主管交辦事項，應適時彙整客戶需求量、庫存品數量、再
16 製品數量及生產進度等資訊，然上訴人欠缺使用Excel程式
17 能力，工作效率不彰，跨部門之產銷協調能力不足，經常誤
18 寫委外收料文件、延誤時程，有如附表一編號1至4所示效率
19 不彰事實，不能勝任該生管工作，伊與上訴人協商後，上訴
20 人同意自109年7月間調整職務為工作性質相對簡單之倉管人
21 員，伊為上訴人進行長達2個多月倉管管理之標準作業流程
22 訓練，並由資深同事指導及經驗分享，然上訴人負責倉管工
23 作期間，仍屢次發生將國際貨物錯誤寄送至其他地方、出貨
24 文件填寫錯誤、須重工再出貨之庫存漏打重工聯絡單、調貨
25 至倉庫之單據未填載等情，如附表一編號5至22所示，上訴
26 人工作所生錯誤，不僅後端作業人員無法信任其作業結果，
27 需加強核對工作，增加後端人員工作負擔，若非公司同仁核
28 對察覺，恐已侵害客戶權益，影響伊信譽及營運，又上訴人
29 除缺乏協調能力外，甚至消極拒絕與有業務往來關係同事對
30 話如附表二所示，經伊與上訴人溝通其工作出錯頻率頗高狀
31 況，建議提升工作效率、改善錯誤狀況，提醒應與同事正向

01 直接溝通，上訴人回應其已盡力做到最好等語回應，上訴人
02 不僅客觀上不能勝任生管及倉管工作，主觀上亦欠缺改善意
03 願，上訴人確已無法勝任工作，伊亦無其他職位可安置上訴
04 人，方依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，未違
05 反最後手段性原則，依法發生終止效力，上訴人本件請求均
06 無理由等語，資為抗辯。

07 三、被上訴人於原審起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
08 被上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職日止，按月給付
09 上訴人4萬2,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自110年2月1
11 日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,520元至上訴人之勞
12 工退休金個人專戶。(四)第(二)、(三)項願供擔保請准予宣告假執
13 行。原審判決駁回上訴人全部之訴，上訴人不服，提起全部
14 上訴，嗣減縮上訴聲明，而於本院上訴聲明：(一)原判決關於
15 駁回後開第(二)、(三)、(四)項部分廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係
16 自110年2月1日起迄今存在。(三)被上訴人應自110年2月1日起
17 至上訴人復職前一日止，按月於每月最後一日給付上訴人4
18 萬2,000元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年
19 利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自110年2月1日起至上訴
20 人復職前一日止，按月提繳2,520元至上訴人於勞工保險局
21 之勞工退休金專戶。(五)上訴聲明第(三)、(四)項部分，願供擔保
22 請准宣告假執行。被上訴人於本院答辯聲明：(一)上訴駁回。
23 (二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

24 四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第66、67頁、卷二第143
25 頁）

26 (一)上訴人於108年9月23日受僱於被上訴人，系爭僱傭契約約定
27 上訴人擔任生產工程師，嗣上訴人於109年6月間同意轉任為
28 倉管人員，每月薪資4萬2,000元。

29 (二)被上訴人於110年1月31日以上訴人不能勝任工作為由，依據
30 勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，並給付資遣
31 費2萬8,537元、預告工資2萬8,000元，並開立非自願離職證

明書。

(三)上訴人就被上訴人終止系爭僱傭契約，於110年1月26日申請新北市政府勞資爭議調解，經調解不成立，有新北市政府勞資爭議調解紀錄可按。

五、上訴人主張其無不能勝任工作情事，被上訴人於110年1月31日依勞基法第12條第1項第5款規定逕為終止兩造間勞動契約，違反解僱法定事由及解僱最後手段性原則，終止勞動契約不合法，系爭僱傭契約關係仍繼續存在，爰請求確認兩造僱傭關係自110年2月1日起迄今存在，被上訴人應自110年2月1日起至伊復職前一日止，按月給付上訴人月薪4萬2,000元本息，且被上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職前一日止，按月提繳勞工退休金2,520元至伊勞工保險局之勞工退休金專戶等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點為：(一)上訴人有無勞基法第11條第5款規定之事由存在？被上訴人終止兩造間勞動契約是否合法？(二)上訴人依系爭僱傭契約，請求被上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人4萬2,000元本息，有無理由？(三)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條、第31條第1項之規定，請求被上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職前一日止，按月提繳2,520元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶，有無理由？

(一)上訴人有無勞基法第11條第5款規定之事由存在？被上訴人終止兩造間勞動契約是否合法？

(1)查被上訴人抗辯上訴人自108年9月23日起任職生管部生管人員，負責委外收貨及發料作業、產銷會議、內湖廠搬遷計畫及主管交辦事項，應適時彙整客戶需求量、庫存品數量、再製品數量及生產進度等資訊，然於109年度年中工作目標達成檢視，委外收貨作業及產銷協調等工作項目，預計完成60%、20%，實際僅完成30%、10%，109年12月員工績效（年終）評量，初評、複評均為57分，主管評語為：「工作態度積極認真。但在工作效率與正確性上須改善。且無法與

同仁有正面之溝通，也須改善」、「工作認真，惟加班頻繁，應提升效率及與同仁之正向溝通」等語，且上訴人欠缺操作Excel程式能力，跨部門之產銷協調能力不足，任職生管人員有誤寫委外收料文件等情如附表一編號1至4所示，又上訴人自109年7月起擔任倉管人員，陸續發生將國際貨物錯誤寄送至其他地方、出貨文件填寫錯誤、須重工再出貨之庫存漏打重工聯絡單、調貨至倉庫之單據未填載等情如附表一編號5至22所示事實，業據被上訴人提出新人考核表（見原審卷一第90頁）、109年度年中工作目標達成檢視（見原審卷一第91頁）、員工績效（年終）評量表（見原審卷一第127頁）及附表一「證物、卷證頁碼」欄所示證據資料可據，且證人即上訴人主管楊綠淵證述：被上訴人公司生管人員需具備操作Excel程式能力，上訴人使用Excel能力不佳，伊曾請上訴人製作庫存進耗存管制表，生管同仁製作該表格可於5分鐘內完成，上訴人當時需耗時2至3小時才可完成相同工作內容，伊有帶領上訴人製作一遍，後來也有請上訴人把畫面貼給伊，伊從旁看上訴人如何製作，伊看過2至3次，當時有做錯或很慢的情形，做錯情形有改善，但很慢情形還是持續等語（見原審卷二第190頁），且經檢視附表一編號1至22「時間」、「事實」欄所示內容，與附表一編號1至22「證物、卷證頁碼」欄所示證物相符，被上訴人主張上訴人任職期間，109年度年中工作目標達成檢視，其中委外收貨作業及產銷協調等工作項目，預計完成60%、20%，實際僅完成30%、10%，109年12月員工績效（年終）評量，初評、複評均僅為57分，且操作Excel程式能力不佳，又有附表一編號1至22所示錯誤事實，已有所據。

(2)上訴人雖否認被上訴人所提附表一編號1至22所示事實，提出說明如附表三所示。然證人楊綠淵證述：上訴人初任職係擔任生產管理工程師，負責委外生產管理與執行，因被上訴人產品有部分製程由委外廠商製作，出貨與收貨是上訴人負責，上訴人使用Excel能力不佳僅是後來職務調動為倉管人

員原因之一，還有委外廠商送回貨物擱置未處理，基本工作交接流程未確實，伊為協助改善，請上訴人每日製作委外回廠日報表，包含當日預計回廠、實際回廠、下一工作日預計回廠內容，目的為讓生管與品保同仁瞭解委外回廠狀況，協助上訴人做委外回廠狀況管理，但仍有內容製作錯誤情況，上訴人應向採購人員確認交期，並回覆給其他生管同仁，來料前一天要跟採購確認，才可掌握來料狀況，伊認為上訴人做事情不夠仔細，例如附表一編號1所示被證31派工令單號AMA0-0000000000之收貨單據數量錯誤，是上訴人點收錯誤，後來由生產管理部門許淑嵐課長校正修改，該錯誤除了與廠商對帳會有問題，進料檢驗也會造成錯誤，導致生產排程都會出錯，且附表一編號1所示被證31所載2批貨分別於108年10月17日、同年10月31日入貨，生產及品保同仁已經收到被證44電子郵件所檢附出貨報告，上訴人已可進行驗貨，但上訴人迄至108年11月3日、同年12月4日才驗貨入帳，生管人員於廠商來料時，應清點數量確認相關單據齊全，再將收料單據拿給品保同仁進料檢驗，並於3日內完成，上訴人好幾次未在3日內完成，曾有遲延半個月情形，被上訴人有教導上訴人SOP作業程序，上訴人發生錯誤應該是不熟悉SOP作業程序所致，上訴人擔任生管人員處理資料常出錯，無法主動掌握來料狀況，且生管工作需要跨部門溝通協調，上訴人無法勝任，才調整職務為倉管工作，負責新店工廠倉庫庫存管理，伊於109年6月第2週有請許姓倉管人員為上訴人教育訓練至同年8月底，也有製作SOP流程予上訴人，故上訴人於同年6月20日就有進入成品倉刷卡紀錄，應該是教育訓練期間，上訴人擔任倉管工作期間發生錯誤情形如附表一編號5至22所示，上訴人發生錯誤後均回應會修正，但伊覺得基本不應發生各該錯誤，且類似錯誤仍持續發生等語（見原審卷二第189至192、205至209頁）。證人楊綠淵所證述自109年6月第2週已請許姓倉管人員為上訴人教育訓練至同年8月底之情，與被上訴人所提上訴人於109年6、7月新店廠區刷卡紀

錄所示（見原審卷二第178、180、182頁），上訴人自109年6月20日起即有進出成品倉紀錄相符。又證人楊綠淵證述上訴人工作頻繁發生錯誤之情，更與上訴人主管黃詩詠分別於109年9月15日、109年9月24日於Line對話紀錄提醒發生不止一次等語相符（見原審卷一第95、97頁），且上訴人與主管黃詩詠於109年9月15日Line對話紀錄，亦自陳：「我在成品倉的工作，可不可以由我自己一個人來處理就好了，之前小許教我的，我想應該足以讓我一個人應付的來」，「或許」、「熟練度或許還有待加強」，主管黃詩詠詢問「細心度呢？」，上訴人自述：「出錯的情況我會慢慢改善的」等語（見本院卷一第317頁），及同日黃詩詠以Line對話紀錄告知上訴人：「妳也要加強工作職能和細心度，我並非對出錯零容忍，但確實我們也承受不起太多因為粗心所造成的失誤」等語（見本院卷一第325頁），上訴人更自述曾有同事丁先生教導其搜尋工令單號等語（見本院卷一第285頁），足認證人楊綠淵所證述已自109年6月第2週已請許姓倉管人員為上訴人教育訓練至同年8月底，然上訴人工作仍頻繁出錯之情應為真實，否則上訴人不致自認許姓同事所為教育訓練，已足讓上訴人獨立處理成品倉業務，並自陳出錯情形會慢慢改善等語，況且檢視附表一所示上訴人工作發生錯誤之情，諸如附表一編號14、19所示下班時倉庫未熄燈、上鎖，核屬倉管人員所應注意基本事項，本不該發生該明顯錯誤，但上訴人竟發生2次相同錯誤，又附表一所示出貨單據錯誤，則自上訴人109年8、9月擔任倉管人員後持續發生至110年1月26日，更可證證人楊綠淵所證述上訴人類似錯誤持續發生之情，更屬事實。是上訴人否認附表一所示事實，提出附表三說明，即未可採。

- (3)上訴人又以倉管工作量龐大其長期加班，且主管未提供必要工作協助，發生錯誤不應僅歸責於上訴人云云。然不僅被上訴人已提出上訴人任職倉管期間處理貨物量暨單據統計表（見原審卷二第95頁），統計108年7月至110年1月期間上訴

人及上訴人前手即許姓同事處理工廠完工之收料入庫、國內出貨所需貨品調撥至永和倉、國際出貨作業數量，被上訴人已說明按照統計顯示，並無上訴人所主張工作量顯然較多情事（見原審卷二第86、87頁），而就上訴人主張處理重工聯絡單數量龐大乙事，被上訴人亦提出統計表為據（見本院卷一第241頁），上訴人亦未爭執該統計表真正（見本院卷一第285頁），上訴人所處理重工聯絡單僅109年11月、110年1月之開單數為31、32，高於109年1月至111年6月之平均數20.37，至於109年8月、9月、10月、12月之開單數則各為1、9、8、13，低於平均數，況且被上訴人已陳述重工聯絡單之填寫，除重工聯絡單右上角之重工單單號需要上訴人自行手寫以外，其他資料可透過系統或表單查詢，將查詢到內容直接複製貼上即可等語（見本院卷一第236頁），且上訴人就重工聯絡單（見本院卷一第243頁）右上角之來源表單編號進入系統，可以查詢品號、批號、數量，再由批號就可以對應到工令單號之情不爭執（見本院卷一第284頁），可見上訴人製作重工聯絡單之相關內容，可由系統搜尋而得，被上訴人抗辯製作重工聯絡單負擔非重之情，應屬可採。又上訴人已自陳工作內容與許姓同仁相同，僅其任職期間重工聯絡單較多，盤點部分是報廢倉，報廢倉盤點1年2次，許姓同仁任職倉管期間5年等語（見本院卷一第227、228頁），而重工聯絡單製作負擔非重之情，已如上述，且許姓同仁任職倉管期間長達5年，可見倉管工作量負擔應屬正常，則縱使上訴人盤點報廢倉期間工作負擔加重，但綜觀附表一編號5至22所示錯誤發生次數、期間，應與上訴人每年2次盤點報廢倉工作負擔加重無涉，況依前開上訴人主管於109年12月員工績效（年終）評量評語所示，上訴人工作效率尚待加強，是上訴人單以其加班事實，即謂其倉管工作量龐大，致使工作錯誤率較高云云，亦未可採。

(4)又被上訴人抗辯上訴人拒絕與有業務往來關係同事對話，亦據被上訴人提出附表二「證物、卷證頁碼」欄所示證據資料

01 可據，且證人楊綠淵證述：上訴人任職生管人員與其他同仁
02 相處情形不佳，溝通能力欠佳，例如同仁請上訴人提供進料
03 檢驗相關資料，但上訴人沒有任何回應，伊不清楚不回應原
04 因，上訴人經過3天仍未提出資料給同仁，伊經同仁反應才
05 知悉，伊詢問上訴人為何同仁與其說話出現沒有回饋情形，
06 上訴人稱是來公司工作，非經營人際關係，伊亦曾告知上訴
07 人與同事溝通要相互訊息傳遞，例如同事拿要入庫的產品給
08 上訴人，伊請上訴人要回應同事表示收到了或正在忙無法處
09 理，上訴人再次稱是來工作不是來交朋友，上訴人此行為會
10 讓其他同事無法知悉上訴人是否收到訊息，上訴人後來在Li
11 ne群組告知同事，把要入庫產品放在某個地方，上訴人再去
12 收貨，不用特別於Line群組告知，伊解讀上訴人是不想回應
13 同事的Line或者對話，後來決定解僱上訴人是因為上訴人無
14 法與同事溝通，也不願意溝通等語（見原審卷二第190、20
15 8、209頁）。證人楊綠淵所證述內容與附表二「證物、卷證
16 頁碼」欄所示證物內容亦相符，是被上訴人提出附表二「說
17 明」欄所載上訴人與同事互動不佳，不願意與同事溝通之
18 情，自亦有據。

- 19 (5)上訴人雖以其常遭同事言語暴力，非其拒與同事協調溝通云
20 云。然查，上訴人否認拒與同事溝通之情，不僅與附表二
21 「證物、卷證頁碼」欄所示證物內容不符，且上訴人指稱其
22 遭同事陳淑英言語謾罵之情（見本院卷一第43頁），其實情
23 為陳淑英與許姓同事討論購買倉庫所使用梯子規格，經確定
24 購買規格「五尺」梯子，上訴人誤會陳淑英所述「五尺」為
25 謾罵言語「無恥」，有申訴書調查報告、事件申訴書、用品
26 申請書可據（見本院卷一第121至124頁），是上訴人指稱遭
27 陳淑英言語謾罵之情，已未有據。上訴人固又提出109年12
28 月28日之錄音檔案及譯文，主張陳淑英及其他同事對其態度
29 不佳云云，然不僅上開錄音檔案及錄音譯文內容（見本案卷
30 二第5至11頁），無隻字片語提及上訴人，且上訴人自陳錄
31 音時不在現場等語（見本院卷二第43頁），是上開錄音檔案

01 內容所示對話對象、情境、原因為何，上訴人既未參與，如
02 何確認所錄對話指涉上訴人，況且上述錄音對話，確無提及
03 上訴人姓名內容，故上訴人以上揭錄音對話內容，舉證遭同
04 事言語謾罵或同事對其態度不佳云云，其舉證實屬不足，並
05 未有據。再者，附表二編號23、24、25、27「證物、卷證頁
06 碼」欄所示證物即Line對話紀錄內容，陳淑英傳送予上訴人
07 對話內容分別為：「惠雯：剛剛放三籃要入庫的在你門口，
08 跟妳講妳沒回復。所以在此再跟您說一聲。其中有兩筆ES是
09 急的。麻煩囉。謝謝」、「惠雯：倉庫門口桌子，有貨要入
10 庫。請知悉！謝謝。」、「惠雯：1. 倉庫門口桌子，有貨要
11 入庫。請知悉！謝謝。2. 還有一箱永和寄來的貨。」、「惠
12 雯：倉庫門口有貨要入，請知悉！謝謝」、「惠雯：下午有
13 19筆要入庫在倉庫門口..謝謝。」、「惠雯：今天最後10筆
14 要入庫在倉庫門口..謝謝」等語（見原審卷一第165至169
15 頁），陳淑英所傳送Line對話紀錄內容不僅與工作有關，其
16 用語並無不當，上訴人竟拒絕回應，顯見上訴人否認被上訴
17 人指述其拒與同事溝通事實，顯未可採。

- 18 (6)按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝
19 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，所謂「確不能勝任工
20 作」，非但指勞工能力上不能完成工作，客觀上之學識、品
21 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者，即怠忽所擔任之工
22 作，致不能完成，或勞工主觀上「能為而不為」，「可以做
23 而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之
24 （最高法院86年度台上字第688號判決、86年度台上字第82
25 號判決意旨參照）。又按勞基法第11條第5款規定，勞工對
26 於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契
27 約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主
28 透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱
29 勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞
30 工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任
31 之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品

01 行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須
02 雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法
03 改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原
04 則」（最高法院96年度台上字第2630號判決、109年度台上
05 字第1399號判決意旨參照）。查上訴人任職被上訴人生管人
06 員期間，工作效率不彰，且因操作使用Excel程式能力不
07 佳，跨部門之產銷協調能力不足，並有如附表一編號1至4所
08 示錯誤情事，自109年7月間調整職務為倉管工作後，雖經被
09 上訴人對上訴人進行倉管管理之標準作業流程訓練，上訴人
10 仍屢次發生如附表一編號5至22所示錯誤，上訴人更拒絕與
11 有業務往來關係同事對話如附表二所示，經上訴人主管楊綠
12 淵、黃詩詠與上訴人溝通建議改善工作錯誤頻率，提醒應與
13 同事正向直接溝通，上訴人仍持續發生錯誤，與同事未能改
14 善互動之情，已如上述，顯見上訴人不僅客觀上不能勝任生
15 管及倉管工作，主觀上亦欠缺改善意願，被上訴人據此主張
16 上訴人對其擔任之工作不能勝任，自屬有據。

17 (7)另被上訴人以上訴人因不能勝任生管工作，經職務調整為倉
18 管人員，仍未能勝任工作之情，已如上述，且證人楊綠淵證
19 述：倉管工作相對生管工作，屬簡單且明確的工作，因認上
20 訴人無法勝任生管工作才調至倉管工作等語（見原審卷二第
21 207頁），可見被上訴人已因應上訴人未能勝任生管工作，
22 已調整上訴人職務為倉管工作。且被上訴人以其110年、111
23 年間所開立職缺，於系爭僱傭契約終止前後，僅有研發部醫
24 療器材研發工程師、製造部生產作業員以及資訊部資訊主管
25 之職缺，上訴人不具備醫療器材研發工程師以及資訊部資訊
26 主管職缺所需專長，至於製造部生產作業員需負責機器設備
27 之操作，以及進行製造現場的產品組裝、檢驗、包裝出貨等
28 作業，須與其他作業員進行協調，若機台或產線、製造現場
29 有任何狀況，須隨機應變即時與主管同事溝通，上訴人無產
30 線工作相關經驗，又無法與主管、同事有效溝通，難以安置
31 上訴人擔任製造部生產作業員之情，業據被上訴人提出人員

01 招募申請單（見本院卷一第251、253頁）為據，是被上訴人
02 所為無從安置上訴人擔任製造部生產作業員抗辯，自屬可
03 採。被上訴人另以被上訴人品保部門業務涉及醫療器材優良
04 製造準則等醫療器材品質管理系統之規劃、執行、審查及維
05 護等工作，需負責檢驗器械及產品、檢驗量規儀器請購及每
06 年排定校驗時程及產品檢驗業務內容，需具備醫學工程之背
07 景、學識、技能或經歷才能勝任，至於人事及其他行政部
08 門，主要負責資產採購保管、人力資源運用培訓之規劃管
09 理、員工訓練之整體規劃、智慧財產權之申請管理，以及客
10 戶、供應商合約協商等工作，上訴人所學為美工與廣播電
11 視，不具備上開工作專業，且上訴人工作錯誤率高，欠缺溝
12 通協調能力，亦不適於業務行銷部門之情，已據被上訴人提
13 出各部門業務說明（見原審卷一第77至80頁）、上訴人之人
14 事資料表（見原審卷一第83至86頁）為據，被上訴人抗辯已
15 無其他相同職級、薪資之職位可安置上訴人，亦屬可採。是
16 被上訴人抗辯其已實施保護勞工手段，仍無法改善上訴人不
17 能勝任工作情事，系爭僱傭契約目的無從達成，被上訴人主
18 張依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭契約，已符合解
19 僱最後手段原則，自屬依法有據。

20 (二)上訴人依系爭僱傭契約關係，請求被上訴人應自110年2月1
21 日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人4萬2,000元本
22 息，有無理由？

23 被上訴人抗辯上訴人對所擔任之工作不能勝任，且被上訴人
24 已實施保護勞工手段，仍無法改善上訴人不能勝任工作情
25 事，系爭聘僱契約目的無從達成，被上訴人據此於110年1月
26 31日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，既屬
27 依法有據，則上訴人主張系爭僱傭契約仍存在，被上訴人應
28 自110年2月1日起至上訴人復職前一日止，按月給付上訴人4
29 萬2,000元本息，為無理由。

30 (三)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條、第31條第1項之規
31 定，請求被上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職前一日

01 止，按月提繳2,520元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金
02 專戶，有無理由？

03 系爭僱傭契約既已於110年1月31日合法終止，上訴人請求被
04 上訴人應自110年2月1日起至上訴人復職前一日止，按月提
05 繳2,520元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶，亦無
06 理由。

07 六、綜上所述，上訴人本於系爭僱傭契約約定、民法第233條及
08 勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請
09 求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人應自110年2月1日起至
10 上訴人復職前一日止，按月於每月最後一日給付上訴人薪資
11 4萬2,000元本息，及應自110年2月1日起至上訴人復職前一
12 日止，按月提繳勞工退休金2,520元至上訴人於勞工保險局
13 之勞工退休金專戶，均無理由，不應准許。原審就上開部分
14 為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部
15 分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
20 項、第78條，判決如主文。

21 中 華 民 國 111 年 11 月 1 日
22 勞動法庭

23 審判長法 官 陳慧萍

24 法 官 朱漢寶

25 法 官 陳杰正

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
28 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
29 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
30 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
31 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但

書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 111 年 11 月 1 日

書記官 林雅瑩

附表一

編號	時間	證物、卷證頁碼	事實
編號1	108年10月17日、同年月31日	被證31（原審卷一第211至213頁）	108年10月中下旬（108年10月17日、同年10月31日）廠商各來料2,387pcs、2,593pcs，上訴人遲至11月3日才完成收料作業，且上訴人在派工令單號為AMA0-0000000000之收貨單據填寫有誤，誤算108年10月17日來料為2,372pcs，經生產部課長許淑嵐審核更正2筆收料數量為4,980pcs（2,387pcs+2,593pcs=4,980pcs）。
編號2	109年4月22日	被證34（原審卷一第239至242頁）	上訴人檢附之委外回廠日報表，漏未記載「預計來料」內容欄。
編號3	109年5月4日、同年月5日	被證32（原審卷一第215至220頁）	上訴人回報產品品項ES-04-4300預計於109年5月12日回廠，實際上該項產品於同年5月5日回廠。
編號4	109年5月11日、同年5月12日、同年月13日	被證33（原審卷一第221至238頁）	上訴人回報109年5月12日、同年月13日預計無來料，但實際同年月12日、同年月13日均有廠商來料。
編號5	109年8月14日	被證8（原審卷一第93頁）	上訴人進行倉管代理之受訓，出現退料入庫數量核對錯誤2次、備料批號錯誤1次、出貨數量錯誤1次、調撥出貨未扣帳1次。
編號6	109年8月21日	被證8（原審卷一第93頁）	上訴人進行倉管代理之受訓，出現退料入庫，品項看錯，入庫儲位錯誤1次。
編號7	109年9月14日	被證9（原審卷一第95頁）	上訴人進行入庫整理作業，忘記將貨物進行分類，致使不在調撥單上之國際貨物件被誤送至倉庫。
編號8	109年9月15日	被證9（原審卷一第95頁）	上訴人編號7所示錯誤，經倉管同事陳建霖發現，主管黃詩詠提醒該情形不只一次，請特別留意。
編號9	109年9月18日	被證8（原審卷一第93頁）	上訴人進行倉管代理之受訓，調撥單（入庫）之進貨倉別輸入錯誤1次、調撥單（出貨）4張已系統扣帳、紙本簽名，沒有拿貨。
編號10	109年9月24日	被證10（原審卷一第97頁）、被證48（原審卷二第63）、被證49（審卷二第65、66頁）	上訴人出錯貨物至倉庫，且未檢附出貨單據，主管黃詩詠以非第一次發生，要求上訴人直屬主管楊綠淵釐清狀況。
編號11	109年9月30日	被證11（原審卷一第99頁）	上訴人多出貨到倉庫，且未檢附出貨單據。
編號12	109年10月8日	被證12（原審卷一第101頁）	上訴人誤將國際出貨之產品寄至倉庫。

(續上頁)

01

		頁)	
編號13	109年11月3日	被證13 (原審卷一第103頁)	上訴人誤將大陸出貨之重工產品寄至倉庫。
編號14	109年11月30日	被證21 (原審卷一第123至125頁)	上訴人下班時未將成品倉熄燈、上鎖。
編號15	109年12月7日	被證14 (原審卷一第105頁)、被證45 (原審卷二第51、53頁)	上訴人為同事陳建霖代理倉管工作，誤將客製品以「庫存雜項收料單」入庫且漏打單據，且3筆調撥單漏扣帳，多出貨造成數量錯誤，以及銷貨單之出貨未扣帳，取貨未扣帳。
編號16	109年12月20日	被證15 (原審卷一第107至109頁)	上訴人提供給品保單位進行檢驗的出貨資料填寫錯誤，項目多達10筆。
編號17	109年12月25日	被證17 (原審卷一第115頁)	上訴人寄送貨物到倉庫時，再次未檢附單據。
編號18	109年12月26日	被證16 (原審卷一第111至113頁)	上訴人將提供給品保單位進行檢驗的出貨資料填寫錯誤，項目高達16筆。
編號19	110年1月6日	被證21 (原審卷一第123至125頁)	上訴人下班未將倉庫熄燈、上鎖。
編號20	110年1月13日	被證18 (原審卷一第117頁)	上訴人出貨單的數量填寫錯誤。
編號21	110年1月15日	被證19 (原審卷一第119頁)	上訴人出貨至倉庫3箱貨物，未檢附調撥單，且將客戶的貨物誤寄至倉庫。
編號22	110年1月26日	被證20 (原審卷一第121頁)	上訴人出貨至倉庫之調撥單資料填寫錯誤。

02

附表二

03

編號	時間	證物、卷證頁碼	說明
編號23	109年11月19日	被證26 (原審卷一第165至169頁)	生管同事陳淑英 (按：Line群組對話代號貓頭英) 口頭告知上訴人有貨物要入庫，上訴人未予回應，陳淑英再於工作群組告知，上訴人仍未回應。
編號24	109年12月1日	被證26 (原審卷一第165至169頁)	生管同事陳淑英 (按：Line群組對話代號貓頭英) 於工作群組告知上訴人貨物入庫，上訴人未予回應。
編號25	109年12月2日	被證26 (原審卷一第165至169頁)	生管同事陳淑英 (按：Line群組對話代號貓頭英) 於工作群組告知上訴人貨物入庫，上訴人未予回應。
編號26	109年12月7日	被證27 (原審卷一第171頁)	上訴人未與國內業務部客服周雅萍 (按：Line群組對話代號Tina) 溝通確認貨單，反質問倉管同事陳建霖：「一大早桌上就有沒有出貨的訂單，問一下不行嗎」等語。
編號27	109年12月9日	被證26 (原審卷一第165至169頁)	生管同事陳淑英 (按：Line群組對話代號貓頭英) 於當日上午，在工作群組告知上訴人貨物入庫，上訴人未予回應、又下午

(續上頁)

01

			於工作群組2次告知上訴人貨物入庫，上訴人均未予未回應。
編號28	110年1月9日	被證28（原審卷一第173頁）	上訴人於工作群組上要求主管許淑嵐課長（按：Line群組對話代號Vivian）及經理楊綠淵，直接將貨品放在倉庫外，無須口頭通知。

02

附表三

03

	被上訴人抗辯事由		上訴人說明
	時間	證物/頁碼	
編號1	108年10月17日、同年月31日	被證31（原審卷一第211至213頁）	上訴人當時任職於生管部門，因廠商僅給產品但「未」檢附檢驗文件（上訴人需備齊產品及檢驗文件始能送至「品管部門」，否則會被退件），公司採購人員雖每天幫上訴人催促廠商給檢驗文件，但一等就幾個禮拜，而該廠商最後仍是以人力不足當作遲延交付檢驗文件之理由，實非上訴人工作效率不彰。
編號2	109年4月22日	被證34（原審卷一第239至242頁）	上訴人針對109年4月22日預計來料【（品號000-000000（01））】內容，因更改交貨日期為109年4月23日，故上訴人已如實登載，並無被上訴人所稱漏未記載預計來料之內容。
編號3	109年5月4日、同年月5日	被證32（原審卷一第215至220頁）	產品品項ES-04-4300原本預計109年5月12日回廠，實際上提早至同年5月5日回廠，此為廠商實際到貨進度問題，上訴人能做的，僅是將預定來料日期、實際到廠的產品都確實紀錄，並無被上訴人抗辯工作效率不彰事實，且上訴人對工作內容記載確實，由此被證32所載應交日期：109年5月14日、今日5/13來料、應交日期：109年5月18日、今日5/14來料等資料，可以佐證。
編號4	109年5月11日、同年月12日、同年月13日	被證33（原審卷一第221至238頁）	上訴人原本預計109年5月12日、同年月13日無來料，據被證33所顯示，上訴人雖於109年5月12日、同年月13日有回信「委外回廠日報表」等文字，然12日實際日報表中，確實是暫無料件到廠，至於13日則「無」日報表可供核對，無從知悉當天是否有產品到廠。
編號5	109年8月14日	被證8（原審卷一第93頁）	上訴人當時剛調至倉管部門，尚在學習階段，且上訴人每週星期一至四在新店倉庫工作，每週僅有星期五（1天）到永和倉庫實習，至被證8所載上訴人於109年8月7日、同年月14日、同年月21日、同年9月18日在永和倉庫實習，均是被上訴人將上訴人尚在永和倉庫實習的學習狀況，逐一放大檢視，此舉對上訴人而言實屬不公。
編號6	109年8月21日		

編號7	109年9月14日	被證9 (原審卷一第95頁)	離職之許姓倉管人員尚任職新店倉管期間，尚有大生管幫忙核對品項，【指大生管會在產品生產履歷表(即派工令)上用鉛筆註明是給國內或國外(指明國外那個客戶)】，此是許姓離職員工教導上訴人成品入庫流程時，上訴人所常看到派工令內容，但當上訴人承接許姓離職員工之工作後，大生管不會在派工令上註明，而部門主管便要求上訴人自己判斷該品項是要給國內或國外，致使上訴人在每天下午2、3時成品出來後，迄至下午4時快遞來收件前，短短1個多小時內需快速判斷該成品是要出貨給誰，致使上訴人在工作尚未熟稔當時，始會發生調撥單上之國際貨物被誤送到倉庫之情形，被上訴人對於上訴人新任倉管工作未提供足夠、必要的協助，僅不斷的收集上訴人出錯的情形。
編號8	109年9月15日		
編號9	109年9月18日	被證8 (原審卷一第93頁)	上訴人當時剛調至倉管部門，尚在學習階段，且上訴人每週星期一至四在新店倉庫工作，每週僅有星期五(1天)到永和倉庫實習，至被證8所載上訴人於109年8月7日、同年月14日、同年月21日、同年9月18日在永和倉庫實習，均是被上訴人將上訴人尚在永和倉庫實習的學習狀況，逐一放大檢視，此舉對上訴人而言實屬不公。
編號10	109年9月24日	被證10 (原審卷一第97頁)	因當時影印機故障，同事都搶著用，因當下急著出貨，所以才會未檢附出貨單據，但有註明單據後補。
編號11	109年9月30日	被證11 (原審卷一第99頁)	當時因工作複雜，不記得多出貨原因為何，但上訴人未置之不理，已儘速補單。
編號12	109年10月8日	被證12 (原審卷一第101頁)	無論是否為GMP包裝，產品標籤都一樣，因當時10月初剛處理完長庚大醫院跟新舊廠址換貨作業，上訴人緊接著處理永和倉庫遭客退之產品及要更換新標籤的產品，從永和國內倉庫退回至新店倉庫物件有上百項，上千萬個pcs，因倉庫空間確實非常有限，上訴人雖已將完工入庫的東西另外放，然因上訴人又需先將國內急出貨的品項，優先安排出貨後，始再逐一核對產品標籤，但因大標籤長得一樣，加上東西品項眾多又很混亂，始才會在百忙之中拿錯包裝規格，上訴人毫無他人幫忙、獨自完成如此龐大的工作量，被上訴人卻僅不斷放大檢視上訴人，收集上訴人出錯的情形。
編號13	109年11月3日	被證13 (原審卷一第103頁)	上訴人調任至倉管部門後，被上訴人未提供足夠、必要的協助，僅不斷放大檢視及收集上訴人出錯的情形。
編號14	109年11月30日	被證21 (原審卷一第123至125頁)	

(續上頁)

01

編號15	109年12月7日	被證14 (原審卷一第105頁)	上訴人代理同事陳建霖之永和倉管工作，出現被證14之情形，此乃因永和倉庫系統上有庫存數量，然倉庫現場實際上卻已沒有，導致銷售人員因相信系統數量而銷售後，產生無貨可出之情形，但因上訴人對新店倉庫之系統始有權限，致使上訴人僅能等同事陳建霖回來工作始能處理。
編號16	109年12月20日	被證15 (原審卷一第107至109頁)	事後經確認是品保單位看錯，非上訴人之疏失。
編號17	109年12月25日	被證17 (原審卷一第115頁)	此品項沒有單據，之後都已在第一時間完成補單動作。
編號18	109年12月26日	被證16 (原審卷一第111至113頁)	當時因為要出貨前才被臨時通知不要出貨，加上出貨資料常常都是100項甚至200項，宥於人力 (上訴人1人獨自完成)、時間有限，致使有移除的項目而來不及更改。
編號19	110年1月6日	被證21 (原審卷一第123至125頁)	上訴人調至倉管部門後，被上訴人未提供足夠、必要的協助，僅不斷放大檢視及收集上訴人出錯的情形。
編號20	110年1月13日	被證18 (原審卷一第117頁)	
編號21	110年1月15日	被證19 (原審卷一第119頁)	該000-00000，86pcs是同事陳建霖誤認，該品項是給永和倉庫做國內出貨使用無誤。
編號22	110年1月26日	被證20 (原審卷一第121頁)	上訴人調至倉管部門後，被上訴人未提供足夠、必要的協助，僅不斷放大檢視及收集上訴人出錯的情形。