

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第17號

上訴人 林信璋

訴訟代理人 劉慕良律師

陳昭伊律師

被上訴人 旭源包裝科技股份有限公司

法定代理人 黃南源

訴訟代理人 陳澤嘉律師

林昱朋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年7月28日臺灣新竹地方法院111年度勞訴字第38號第一審判決提起上訴，本院於113年8月6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：兩造於民國106年12月19日簽訂聘僱合約書（下稱系爭契約），約定伊自107年3月1日起受僱於被上訴人擔任專案經理，月薪為新臺幣（下同）72,000元，嗣被上訴人以表現不佳為由，於110年8月26日將伊由原任新竹廠研發二處研發部專案經理，調任至嘉義廠擔任印刷部及生管部經理。惟伊並無不能勝任工作情事，且伊之專業在於研發，並以專案經理受聘，職務內容為新型技術研發，被上訴人逕將伊調任至職務性質不同之單位，已違反系爭契約及勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，屬權利濫用；其復於110年12月2日通知伊於同年12月10日依勞基法第11條第5款規

01 定終止系爭契約，顯違反解僱最後手段性原則，自非合法，
02 則兩造間之勞動契約關係仍存在，被上訴人拒絕受領伊提供
03 勞務，應負受領遲延之責。爰依民事訴訟法第247條、民法
04 第487條前段、第235條、第234條及勞工退休金條例（下稱
05 勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，
06 求為確認兩造間之僱傭關係存在，並命被上訴人自110年12
07 月10日起至伊復職日止，按月給付薪資72,000元並提繳4,36
08 8元至伊於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專
09 戶）。

10 二、被上訴人則以：上訴人擔任研發二處專案經理期間負責之專
11 案全數失敗，致伊蒙受重大虧損，伊因而於110年2月底裁撤
12 該處，並將含上訴人在內之員工轉任至嘉義廠，非僅針對上
13 訴人為職務調動；且上訴人專長在印刷研發，伊給予在嘉義
14 廠實習之機會，經其同意接受印刷部經理職務，自無調職不
15 合法情事。又上訴人調任後，未謹慎規劃人力配置、妥善控
16 管產線量能，致產能、良率大幅下降而造成鉅額損失，客觀
17 上顯不能勝任工作，且其擅自影印提出上證1至5之機密資
18 料，亦未盡系爭契約之保密義務及勞工忠誠義務；另上訴人
19 工作態度消極，並拒絕調任品保單位，伊已無其他合適職務
20 可供安置。故伊以資遣方式終止兩造勞動契約，符合解僱最
21 後手段性，自屬合法，兩造間之僱傭關係已不存在，其請求
22 均無理由等語，資為抗辯。

23 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服提起
24 一部上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關
25 係存在。(三)被上訴人應自110年12月10日起至上訴人復職之
26 日止，按月給付上訴人72,000元，並按月提繳4,368元至上
27 訴人於勞工保險局之勞退專戶。(四)願供擔保請准宣告假執
28 行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，
29 願供擔保請准宣告免為假執行。

30 四、兩造不爭執事項（見本院卷第158-159頁，並依判決文字調
31 整）：

01 (一)兩造於106年12月19日簽訂系爭契約，約定上訴人自107年3
02 月1日起受僱於被上訴人擔任專案經理，月薪72,000元，年
03 薪為100萬元，僱傭期間為10年（見原審卷一第24-31、109-
04 113頁）。

05 (二)上訴人原在被上訴人新竹廠（址設新竹縣○○鄉○○路0000
06 00號）擔任研發二處研發部專案經理，嗣被上訴人以進行組
07 織調整為由，於110年8月26日將上訴人調任嘉義廠（址設嘉
08 義縣○○鎮○○○○區○路0號）擔任「印刷部及生管部經
09 理（下稱系爭調動）」（見原審卷一第33-34頁）。

10 (三)被上訴人於110年12月2日通知上訴人於同年12月10日依勞基
11 法第11條第5款規定終止勞動契約，並給付資遣費21萬元
12 （見原審卷一第35、125頁）。

13 (四)上訴人於110年12月13日以存證信函向被上訴人為提出勞務
14 之通知，經被上訴人於110年12月21日以律師函回覆拒絕受
15 領（見原審卷一第45-57頁）。

16 五、上訴人主張被上訴人系爭調動及終止系爭契約為不合法且有
17 違最後手段性原則，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人應按月
18 給付薪資並提繳勞工退休金等語，為被上訴人否認，並以前
19 詞置辯。兩造爭點為：(一)上訴人主張系爭調動行為違法，有
20 無理由？(二)被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造間
21 之勞動契約，是否合法？(三)上訴人請求確認僱傭關係存在，
22 並請求被上訴人按月給付薪資及提繳勞工退休金，是否有理
23 由？

24 六、本院之判斷：

25 (一)系爭調動行為為合法：

26 1. 按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反
27 勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
28 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從
29 其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變
30 更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工
31 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家

01 庭之生活利益」。揆其立法意旨在雇主調動勞工應受權利濫
02 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務上有無
03 必要性、合理性，與勞工接受調職後可能產生之不利益程
04 度，綜合考量（最高法院112年度台上字第1278號判決參
05 照）。

- 06 2. 依系爭合約第2條第2項約定：「基於公司發展之需要，甲方
07 得視乙方專長、工作表現、潛力，調整乙方之職務、工作內
08 容及工作地點等，乙方同意秉持忠誠及敬業精神接受之；惟
09 甲方應遵守以下各項規定：1. 基於公司經營上所必須。2. 不
10 得違反勞動契約、對乙方薪資及其他工作條件，未作不利之
11 變更。4. 調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝
12 任。5. 調動工作地點過遠，公司應予以必要之協助。」等語
13 （見原審卷一第25頁），可見兩造間之勞動契約亦有於符合
14 系爭合約所定之情形下得予調動之約定。上訴人主張其擔任
15 新竹廠研發部之專案經理，並無工作不力無法勝任之情形，
16 故系爭調動並非合法等語，此為被上訴人所否認。查被上訴
17 人抗辯對實踐廠研發投資自107年至109年5月間包括房屋、
18 建築物支出1,190,603元、機器設備59,692,081元、薪資、
19 租金支出、折舊、耗用品、水電瓦斯等費用合計40,364,972
20 元、折舊3,679,294元，造成被上訴人虧損達146,587,378元
21 等情，業經被上訴人提出損益表、部門別多期比較財務報
22 表、研究發展明細帳在卷可稽（見原審卷二第117-135
23 頁），堪認被上訴人抗辯研發部門虧損嚴重始裁撤研發部門
24 一節為可採。而上訴人於106年12月19日簽訂系爭契約時雖
25 係擔任研發二處研發部專案經理，然被上訴人係因研發部門
26 虧損裁撤，始將上訴人之職務調動為嘉義印刷部之經理，其
27 工作等級、薪資、獎金之發放等項目，均與原工作相同，此
28 有職務及薪資調整單在卷可稽（見原審卷一第115頁），依
29 此可認被上訴人考量公司業務發展，為企業經營管理所必須
30 之人事職務調動，合於系爭合約第2條第2項之約定，尚無不
31 當之動機與目的，且參之上訴人於研發部擔任專案經理，而

01 於研發部研發項目之一為溫顯包材（見原審卷二第101
02 頁），則被上訴人將其調職至印刷部門擔任經理，應為其體
03 能及技術所能勝任，復未調降工資、職等等項目，堪認該調
04 動行為與勞基法第10條之1之規定無違，上訴人主張系爭調
05 動行為違法云云，自屬無據。

06 (二)被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約
07 為合法：

08 1. 按勞基法第11條第5款所謂勞工「確不能勝任工作」，不僅
09 指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任
10 工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無
11 意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者均屬之。

12 （最高法院111年度台上字第1820號判決參照）。又按勞工
13 對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動
14 契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在
15 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
16 觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身
17 心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、「可以做
18 而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，在雇
19 主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，
20 應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性
21 原則」（最高法院109年台上字第1516號、86年度台上字第8
22 2號判決參照）。

23 2. 被上訴人抗辯上訴人於110年8月26日調任嘉義廠擔任印刷部
24 及生管部經理後，其管理之產線產能、良率自110年9月起至
25 11月間均逐步遞減，造成公司損失，有不能勝任工作之情形
26 而予以終止兩造間之勞動契約，此為上訴人所否認。經查：

27 (1)被上訴人提出自913-916起至1112-1118間之印刷部計畫時程
28 表（原審卷一第256-264頁），上訴人不爭執其形式上之真
29 正（見本院卷第190頁），自堪認該計畫時程表所載確係被上
30 訴人公司關於產能及良率之要求，即產能達每周36至40萬以
31 上，收縮、彩藝不良率5%、7%，而依計畫時程表之執行狀

01 況說明所載，913-916起至1112-1118之產能依序為每周322,
02 040、252,128、286,650、205,877、325,160、205,877、18
03 1,928、216,112、220,836，彩藝不良率則為13.64%、10.5
04 6%、11.76%、12.09%、11.84%、13.52%、16.12%、1
05 1.23%、12.63%，收縮不良率則為5.41%、4.11%、4.1
06 8%、4.22%、6.10%、7.26%、10.75%、8.39%、6.4
07 8%，可見上訴人擔任印刷部管理之經理後，其產能未能提
08 升，反而逐步遞減，110年9月13日產能為322,040，到110年
09 10月29日，下降至181,928，已未能達成產能之要求。而彩
10 藝、收縮之不良率，均遠高於設定標準之7%、5%，彩藝、
11 收縮之不良率由110年9月13日之13.64%、5.41%，於110年
12 10月29日升高至16.12%、10.75%，亦未能達成彩藝、收縮
13 不良率逐步下降之要求，顯見被上訴人抗辯於上訴人擔任印
14 刷部管理之經理後，有產能持續下降，不良率上升之不能勝
15 任工作之情形，尚非屬無據。

16 (2)上訴人主張於其任職經理前，被上訴人公司於產能、彩藝及
17 收縮不良率也多有起伏，上訴人所為管理之成效並未較差等
18 語，固據上訴人提出嘉義印刷總產能人力分析、嘉義印刷總
19 產能效率良率分析、印刷彩藝總不良率分析、報告嘉義印刷
20 收縮總不良率分析為據（見本院卷第42、44-45頁），然依
21 前開分析資料所示，嘉義廠印刷總產能除110年1、2月間500
22 多萬外，其餘自110年3月至8月均維持700多萬至800多萬之
23 總產能，對比110年10月則下滑至633萬產能，而嘉義印刷總
24 產能效率良率，其總不良率除110年1月為9.08%外，自110
25 年2月至8月間總不良率約在5.70%至7.09%間，而於110年9
26 月、10月則分別上升至7.97%、10.46%，顯高於過往平均
27 之數值，已難認上訴人主張其上任後成效並未較差等情為
28 真。

29 (3)上訴人固主張此係因疫情導致人力短缺非上訴人妥為人力調
30 度配置即可彌補等語，此為被上訴人所否認。查110年5月至
31 7月固為疫情警戒第三級之期間，而上訴人自110年8月26日

01 起始接任印刷部經理，依此已難認上訴人主張因疫情導致人
02 力短缺始造成產量、良率下降等情為可採。且縱使因人力減
03 少可能直接導致產量下滑，然較接近疫情管制期間之110年7
04 月、8月之總產能可達770萬、842萬，仍遠高於110年10月之
05 633萬（見本院卷第42頁），顯見疫情之管制與產能間並無
06 必然之關連性存在，且人力之精簡，亦未必因此而產生良率
07 下降之結果，上訴人身為管理職務之經理，當可妥為人力配
08 置及監督，或為員工之教育訓練，提升良率，然上訴人未能
09 妥適因應並為管理調整，因而導致產能與良率均下降之結
10 果，其主張人力短缺非上訴人為人力調度配置可以彌補，其
11 已盡管理之責云云，尚無足採。

12 (4)上訴人主張因被上訴人未協助購置反印架、油墨槽、攔沙等
13 輔助設備導致無法改善不良率之問題等語，固據其提出與財
14 務長之LINE對話紀錄為據（見原審卷一第318-320頁），惟
15 此為被上訴人所否認。查依LINE對話紀錄所示上訴人於110
16 年9月7日詢問反向架及攔沙簽呈進度、於110年10月21日詢
17 問油墨槽跟反印架之進度等語，經公司財務長表示「1-2反
18 轉架主要目的是要用來印刷1米以上霧油的品項（目前1-1印
19 刷），效益需再討論，建議找廠長跟協理用專案會議提出討
20 論」等語在卷，依此可知反印架等設備使用之效益尚有待評
21 估，需經專案會議評估討論其申請之必要性，尚難逕認未購
22 置反印架、油墨槽、攔沙等設備即可導致無法改善不良率之
23 結果。況依被上訴人所述，機台原本就有油墨槽、攔沙等設
24 備，採購更多備品對生產並無影響，且依被上訴人公司原有
25 之設備，本已可達原有之產能及良率，業如前述，則上訴人
26 主張係因未採購反印架、油墨槽、攔沙等設備才導致無法改
27 善不良率云云，尚乏所據。

28 (5)被上訴人抗辯上訴人因有產能下降、不良率超過預定值之情
29 形，經於110年9月至11月間每週會議均表示會改善，然經11
30 0年10月給予考績丙等，上訴人仍未改善，於110年11月亦經
31 評比為丙等，顯不能勝任工作等語，雖為上訴人所否認。查

01 依被上訴人提出110年10月考核表，上訴人確有因10月份整
02 體產能不足700萬元，不良率也超過預定值10%而經評核考
03 績為丙等之情形（見原審卷一第119頁），嗣於110年11月，
04 仍因產能、良率遠低於預期之原因，而經主管評核為丙等等
05 情（見原審卷一第121頁），顯見上訴人確有經考核為丙等
06 後，仍未改善其產能及良率之情形，被上訴人依此主張上訴
07 人確有不能勝任工作之情形，自屬有據。

08 3. 被上訴人雖抗辯上訴人所提出之上證1至5為公司業務營運、
09 財物、人事管理等機密資料，上訴人擅自影印攜出，違反兩
10 造契約義務等語，此為上訴人所否認。惟查：

11 (1)按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
12 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
13 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之
14 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
15 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
16 （最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。

17 (2)依上訴人之離職證明書所載，被上訴人係以上訴人違反勞基
18 法第11條第5款不能勝任工作為由終止勞動契約，則被上訴
19 人於本院主張上訴人違反兩造契約之保密義務亦為其解僱之
20 理由云云，核與被上訴人原告知上訴人遭解僱事由不符，被
21 上訴人亦不爭執於110年12月10日並未以上訴人違反兩造契
22 約之保密義務為終止契約之事由（見本院卷第259頁），揆
23 諸前揭說明，被上訴人以上訴人違反兩造契約之保密義務為
24 由主張依勞基法之規定終止契約，自屬無據。

25 4. 被上訴人抗辯上訴人不能勝任工作包含上訴人於研發期間3
26 年並無任何成果，造成公司鉅額虧損等語，此為上訴人所否
27 認。查上訴人原任職研發部專案經理，係因研發部投資虧
28 損，被上訴人始將研發部門予以裁撤等情，已如前述，則被
29 上訴人既已因研發並未達預期之成果而將上訴人予以調動，
30 自不能再以上訴人研發無成果為由主張上訴人有不能勝任工
31 作之情予以終止契約，故被上訴人前開抗辯，尚無足採。

01 5. 據上，上訴人於110年8月26日接任印刷部經理後，確有印刷
02 之產能下降、良率下降，不良率升高之情形，被上訴人主張
03 上訴人未能妥為管理規劃及監督，經考核丙等後，仍未能改
04 善，導致因產品之良率下降而致公司受有產出商品低於良率
05 之損失，而二度考核為丙等，再以上訴人擔任之職務為印刷
06 部及生管部經理，其主要之職掌為印刷課及技術課管理責
07 任，包含人事管理、耗材管理、訂定管理規章、獎懲管理、
08 人員素質提升、設備管理、執行上級交辦事項、跨部門溝通
09 協調、人員工作安排等事項（見原審卷一第116頁），顯見
10 被上訴人僱用上訴人即希望透過上訴人對於印刷課、生管部
11 門之管理，能合理掌控人員請假、加班，進行耗材使用量之
12 管控，訂定教育訓練規定使人員素質提升，以達到公司產品
13 產能及良率均提升，並為公司帶來盈利之結果，然上訴人於
14 上任後，印刷部之產能及良率均持續下降，此對於經營包裝
15 印刷之被上訴人公司而言，實可能因此導致公司之鉅額損
16 害，對於公司之權益，影響非輕，故被上訴人為公司事業之
17 發展及永續經營，對於所僱用之人員要求一定之績效目標，
18 自屬合理，而衡之上訴人既擔任印刷部之經理，掌管人員之
19 管理監督，則被上訴人要求上訴人對於產品之產能及良率能
20 善盡管理之責以確保產能及良率提升，顯然與其職務相當，
21 而上訴人囿於其本身之能力或態度等狀況而不能勝任工作，
22 在被上訴人以考核表評核為丙等後，仍無法改善。而被上訴
23 人因上訴人未能善為管理職之工作，而提供生產線機器、設
24 備之操作之工作予上訴人，經上訴人拒絕（見原審卷一第43
25 頁），可認上訴人確無法達成被上訴人聘僱上訴人所欲達成
26 客觀合理之經濟目的，難以期待被上訴人繼續與上訴人維持
27 僱傭關係，故被上訴人以上訴人有不能勝任工作之情形為
28 由，終止兩造間之勞動契約，自無違反解僱最後手段性原則
29 之要求，應屬合法。

30 (三)上訴人請求確認僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給付薪
31 資及提繳勞工退休金，為無理由：

01 承前所述，上訴人提供之勞務，客觀上無法達成被上訴人透
02 過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，主觀上難以期待
03 其配合履行勞務給付之義務，則被上訴人以上訴人對於所擔
04 任之工作確有不能勝任情事，於110年12月2日通知上訴人於
05 110年12月10日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並
06 未違反解僱最後手段性原則，自屬合法，而兩造間僱傭關係
07 既經被上訴人於110年12月10日合法終止，則上訴人請求確
08 認兩造間僱傭關係存在，則無理由，不應准許，其進而請求
09 被上訴人按月給付薪資72,000元並提繳4,368元至勞工保險
10 局之勞退專戶，亦屬無據。

11 七、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造
12 間勞動契約、民法第487條、第235條、第234條、勞退條例
13 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求被上
14 訴人應自110年12月10日起至上訴人復職之日止，按月給付
15 上訴人72,000元，按月提繳4,368元至勞退專戶，為無理
16 由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴
17 論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其
18 上訴。

19 八、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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
23 項、第78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
25 勞 動 法 庭

26 審判長法 官 李慈惠

27 法 官 吳燁山

28 法 官 鄭貽馨

29 正本係照原本作成。

30 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
31 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

01 (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
02 具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
03 資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
04 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
05 者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
07 書記官 郭晉良