

最高法院民事判決

114年度台上字第5號

上訴人 林信璋

訴訟代理人 劉慕良律師

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113年9月3日臺灣高等法院第二審判決（113年度勞上字第17號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件上訴人主張：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。伊嗣於110年8月26日被調任至嘉義廠擔任印刷部及生管部經理，無不能勝任工作情事，且伊之專業在於研發，被上訴人逕將伊調任至職務性質不同之單位，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，其於110年12月2日依勞基法第11條第5款規定，通知伊於同年月10日終止系爭契約，違反解僱最後手段性原則，自非合法，兩造間之勞動契約關係仍存在。被上訴人拒絕受領伊提供勞務，應負受領遲延之責等情。爰依民法第487條前段、第235條、第234條規定，及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人自110年12月10日起至伊

01 復職日止，按月給付薪資新臺幣(下同)7萬2,000元及提繳4,
02 368元至伊於勞工保險局之勞工退休金專戶之判決。

03 二、被上訴人則以：上訴人擔任研發二處專案經理期間所負責之
04 專案全數失敗，致伊蒙受重大虧損，伊因而於110年2月底裁
05 撤該處，並經上訴人同意後，將其調任嘉義廠。上訴人未謹
06 慎規劃人力配置、妥善控管產線量能，致產能、良率大幅下
07 降而造成鉅額損失，客觀上顯不能勝任工作，且上訴人工作
08 態度消極，並拒絕調任品保單位，伊無其他合適職務可供安
09 置，乃以資遣方式終止系爭契約，符合解僱最後手段性原則
10 等語，資為抗辯。

11 三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，理由
12 如下：

13 (一)上訴人自107年3月1日起受僱於被上訴人，原在新竹廠擔任
14 研發二處研發部專案經理，嗣被上訴人將研發部門裁撤，於
15 110年8月26日將上訴人調動至嘉義廠擔任印刷部及生管部經
16 理，合於系爭契約第2條第2項約定，無不當之動機與目的，
17 且為上訴人體能及技術所能勝任，復未調降工資、職等，與
18 勞基法第10條之1規定無違。

19 (二)被上訴人提出913-916起至1112-1118間之印刷部計畫時程表
20 (下稱系爭時程表)，上訴人不爭執其形式之真正，堪認所載
21 係被上訴人關於產能達每周36至40萬以上，及收縮、彩藝不
22 良率5%、7%之要求。惟上訴人身為管理職務之經理，未妥為
23 人力配置及監督，或為員工教育訓練提升良率，導致110年9
24 月13日迄同年10月29日，產能自每周32萬2,040下降至18萬
25 1,928，彩藝、收縮之不良率由13.64%、5.41%升高至16.1
26 2%、10.75%。而疫情之管制與產能無必然之關連，被上訴人
27 原有之設備本可達原有之產能及良率，是上訴人主張係因人
28 力短缺，被上訴人未採購反印架等設備，導致無法改善不良
29 率等云云，均無足取。又嘉義廠印刷總產能除同年1、2月間
30 500多萬外，其餘自同年3月至8月均維持700多萬至800多
31 萬；總不良率除同年1月為9.08%外，自同年2月至8月間約在

01 5.70%至7.09%間，難認上訴人主張其上任後成效並未較差為
02 真。上訴人於110年10月份整體產能不足700萬元，不良率超
03 過預定值10%，經評核考績為丙等；11月仍因產能、良率遠
04 低於預期，經主管評核為丙等，足見上訴人有不能勝任工作
05 之情形。

06 (三)上訴人擔任印刷部及生管部經理，管理印刷課及技術課，包
07 含人事管理、耗材管理、訂定管理規章、獎懲管理、人員素
08 質提升、設備管理、執行上級交辦事項、跨部門溝通協調、
09 人員工作安排等，可見被上訴人希望透過上訴人能合理掌控
10 人員請假、加班，進行耗材使用量之管控，訂定教育訓練規
11 定使人員素質提升，以達到公司產能及良率均提升，並為公
12 司帶來盈利。然上訴人到任後有上開產能及良率持續下降情
13 形，可能導致被上訴人鉅額損害，影響非輕。被上訴人因上
14 訴人未善任管理職之工作，乃提供操作生產線機器、設備之
15 工作予上訴人，經上訴人拒絕，可認上訴人無法達成被上訴
16 人聘僱上訴人所欲達成客觀合理之經濟目的，難以期待被上
17 訴人繼續與上訴人維持僱傭關係，故被上訴人以上訴人不能
18 勝任工作，於110年12月2日依勞基法第11條第5款規定終止
19 系爭契約，並未違反解僱最後手段性原則，自屬合法。從
20 而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人
21 按月給付薪資及提繳勞工退休金，均為無理由。

22 四、本院之判斷：

23 (一)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
24 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
25 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
26 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
27 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
28 志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞
29 工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給
30 付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護
31 勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱

01 用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取
02 終止契約之方式為之，以符「解僱最後手段性原則」。又勞
03 工與雇主協議達成之各項績效目標，固可作為考評該勞工績
04 效之標準；惟倘該勞工因工作內容有重大調整，所訂績效目
05 標無法立即達成，應視具體情形，妥為衡量、調整，尚不得
06 逕以原訂績效目標作為勞工績效考核評分之唯一標準。

07 (二)查被上訴人於110年8月26日將上訴人自原擔任研發二處研發
08 部專案經理，調動至嘉義廠擔任印刷部及生管部經理，職務
09 內容包含人事管理、耗材管理、訂定管理規章、獎懲管理、
10 人員素質提升、設備管理、執行上級交辦事項、跨部門溝通
11 協調、人員工作安排等，並要求上訴人達成系爭時程表所載
12 產能及良率之業績，而上訴人自同年9月13日起至同年10月2
13 9日止，產能自每周32萬2,040下降至18萬1,928，彩藝、收
14 縮之不良率由13.64%、5.41%升高至16.12%、10.75%等情，
15 固為原審所認定。惟上訴人主張：伊原於新竹廠任專案經
16 理，負責「PET環保膜料開發」之研發，相較於被調任之印
17 刷部門，工作面相為監督管理印刷現場、掌控印刷工單之交
18 期、產量，其重心為作業人員調配、機台操作，兩者大相逕
19 庭，且被上訴人於伊甫上任即要求高於歷往產能等語，並提
20 出月報為證（見原審卷第42、167至169、226至228頁）。倘
21 若為實，上訴人調職後之職務內容似有重大變更，則被上訴
22 人就該調動之職務，是否有對上訴人為教育或訓練？其所訂
23 定之業績目標，有無考量上訴人職務內容變動因素？所稱上
24 訴人調職後未妥為人力配置及監督，或為員工教育訓練提升
25 良率，其具體情形為何？被上訴人對上訴人有無施以改善計
26 畫？如有，其成效如何？均攸關上訴人對於所擔任之工作
27 是否確屬不能勝任之判斷，自應詳為調查審認。乃原審未予
28 細究，徒以上訴人調任印刷部及生管部經理後，甫3個月未達
29 績效目標，即謂其不能勝任工作，自嫌速斷。

30 (三)原審固認定被上訴人於終止系爭契約前，曾提供操作生產線
31 機器、設備之工作予上訴人，經上訴人拒絕等情。惟上訴人

主張：伊原本年薪100萬元，被上訴人提供之上開操作職務月薪僅2萬6,316元等語，並提出被上訴人之徵詢工作意願調查表為證(見一審卷(一)第13、43頁，原審卷第170、191頁)。果爾，該操作職務與上訴人原職務之工作條件似顯不相當，似此情形，上訴人拒絕該操作職務，是否有正當理由？能否僅因被上訴人曾提供該職務予上訴人，即謂其已盡保護勞工之各種手段，而認其終止系爭契約，符合解僱最後手段性原則？非無再予研求之餘地。乃原審未詳查審認，遽為上訴人不利之論斷，亦有判決不備理由之違法。

(四)上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。

五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 1 月 23 日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官 彭 昭 芬

法官 邱 璿 如

法官 李 國 增

法官 游 悅 晨

法官 蘇 芹 英

本件正本證明與原本無異

書 記 官 郭 麗 蘭

中 華 民 國 114 年 2 月 4 日