

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第28號

原告 黃議輝

訴訟代理人 黃匡麒律師

被告 中祥食品工業股份有限公司

法定代理人 李昭志

訴訟代理人 賴國欽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國一一五年二月二十四日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告於民國113年5月20日起受僱為被告之員工，擔任品管經理一職，並約定每月薪資為新臺幣(下同)7萬2,000元，詎被告突於113年8月12日逕以「午休打呼影響他人」、「公司業務減縮」、「所任工作確不能勝任」、「原告任職期間尚未通過試用期」等詞為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2、5款等規定終止兩造間勞動契約，並計算預告工資至113年8月23日，復以勞基法第11條第5款之規定為據，開立非自願離職證明書予原告，故原告離職日為113年8月23日，合先敘明。

(二)然被告所為終止兩造間勞動契約一事實屬違法，蓋被告於違法解僱原告後仍於徵才網站上發布徵才資訊，顯見原告先前所任部門依舊正常運作，則被告遽稱「公司業務減縮」，並依勞基法第11條第2款之規定終止兩造間勞動契約，即屬無據。又被告所謂原告有「所任工作確不能勝任」情形，均非事實，因被告指摘原告就加工食品相關法規曲解或認識有誤云云，實為被告不諳食品標示賞味期限之標準，更混淆食品

01 於原料之差異所致，被告不僅誤會食安相關法規在先，反稱
02 原告於工作上專業度、細心不足而逕行終止兩造間勞動契
03 約，實屬荒謬。且被告片面聲稱原告有「與同事溝通不
04 良」、「未安排離職員工交接」、「上班時間聯繫貸款、買
05 賣股票、玩手機遊戲」等情，惟被告無從就前述情事提出相
06 關資料證明，何以直接認定原告確有該等工作態度不佳情
07 形，顯屬無稽，另縱使認定被告就原告於上班時間睡覺一事
08 所為指責為真，然被告並未給予原告任何檢討、改進機會，
09 逕予終止兩造間勞動契約，顯與解雇之最後手段性原則有
10 違，自不合法。此外，兩造簽立勞動契約時被告從未提及試
11 用期一事，而兩造自簽訂勞動契約後即應適用勞基法相關規
12 定，故被告指稱原告並未通過試用期，而被告得逕自終止兩
13 造間勞動契約，僅係臨訟置辯之詞，實無可採。從而，原告
14 既無任何不能勝任工作情形存在，被告依勞基法第11條第5
15 款之規定終止兩造間勞動契約，亦屬無據。

16 (三)是以，被告依勞基法第11條第2、5款等規定終止兩造間勞動
17 契約，既非合法，則兩造間勞動契約並未終止，僱傭關係仍
18 應存續，且被告自有按兩造間勞動契約按月給付原告薪資之
19 義務。為此，原告爰依民事訴訟法第247條第1項之規定，以
20 及兩造間勞動契約法律關係提起本件訴訟，並聲明：1.確認
21 原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應自113年8月24日起至
22 原告復職日止，按月於次月五日給付原告72,000元，及各自
23 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
24 息；3.前項請求原告願供現金為擔保，請准宣告假執行；4.
25 訴訟費用由被告負擔。

26 二、被告則以：

27 (一)原告於113年8月12日經與伊面談後，已同意並自行簽署「員
28 工終止勞動契約同意書」，後更已確實收受資遣費等相關給
29 付，足見兩造已合意終止勞動契約，原告本不得再主張僱傭
30 關係存在，且因兩造間僱傭關係已不存在，原告請求伊仍應
31 按月給付薪資一事，亦無理由。

01 (二)退步言之，伊終止兩造間勞動契約亦符合勞基法第11條第5
02 款之規定，即原告有明顯不適任之情形，茲分述如下：

03 1.原告專業能力不足且未能保密，無法勝任品管主管職務：

04 (1)原告於其職務範圍內，對食安分析報告所見異常問題未能提
05 出改善與防範措施，且就外銷食品包裝審查作業，無法即時
06 發現「非基改」、「過敏原」等重要標示錯誤，反而需要其
07 他工作人員提醒方可知悉，甚至就食品安全衛生管理法、有
08 效日期標示等法規認知錯誤，恐致伊面臨違規遭懲之窘境。

09 (2)原告於處理食品添加物驗收時，曾有供應商所交付產品與提
10 供資料不符，而原告卻未依內部程序回報，逕向自身熟識之
11 其他供應商表示伊使用之添加物「有問題」，並擅為表示伊
12 有意更換供應商等情。然伊對於上情事前概不知情，係由合
13 作供應商致電後始可知悉，且斯時已有相關訊息於業界流
14 傳，足認原告於事實未確認前逕自對外發言，易遭他人誤解
15 甚至放大渲染，恐有導致伊商譽受嚴重影響之虞，是原告前
16 開所為顯與主管職位應有之注意及保密義務不符，即應無法
17 勝任品管部門主管職務甚明。

18 2.原告工作態度不佳，影響部門運作：

19 (1)經多位主管及同仁反應，原告有經常於上班時間從事辦理貸
20 款、買股票與玩手機遊戲等顯與職務不相干行為，並於上班
21 時間睡覺而打呼聲過大影響其他同仁等情，且與部門內及跨
22 部門同事間溝通不良，頻繁造成資訊錯誤，導致其他人另需
23 花費大量時間修正。更有甚者，原告身為主管身分卻未於部
24 屬離職時安排交接流程，顯然怠於履行主管職位應盡義務。

25 (2)是原告不具品保主管應有之專業能力、態度與領導力，與職
26 務需求顯然不符，即有「對於所擔任之工作確不能勝任」情
27 形，則伊以勞基法第11條第5款之規定終止兩造間勞動契約
28 並無不當。

29 (三)再者，兩造於原告到職前已有明訂「試用期為3至6個月」相
30 關規範，原告亦曾於任職期間以主管身分就其部屬填寫「試
31 用期滿考核表」，可見原告已明確知悉並同意適用試用期相

01 關規範。而原告確有不適任之具體事由，已如前述，則伊本
02 得基於雇主善良管理範圍內之裁量權限，逕以原告未通過試
03 用期乙節為由，認定原告不適任進而終止兩造間勞動契約。
04 (四)基上，兩造間已合意終止勞動契約，原告請求確認兩造間僱
05 傭關係尚應存在、按月給付薪資云云，本無理由。又兩造縱
06 未合意終止勞動契約，原告仍有確屬不能勝任工作情事，伊
07 按勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，亦屬合法，遑
08 論原告尚未通過試用期，伊所為終止勞動契約一舉並無違反
09 任何相關法規可言。退萬步言，原告已於114年4月21日就任
10 新職，於客觀上顯已無法回復兩造間僱傭關係，且原告實際
11 上明顯不符合伊所訂職務要求，故原告請求確認兩造間僱傭
12 關係尚為存在、按月給付薪資等語，自無理由等詞，資為抗
13 辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不
14 利判決，被告願供擔保免為假執行；3.訴訟費用由原告負
15 擔。

16 三、兩造不爭執事項：

- 17 (一)原告自113年5月20日起任職於被告，所任職稱為品管經理，
18 每月薪資7萬2,000元，最後工作日為113年8月12日，契約終
19 止日為113年8月23日。
- 20 (二)被告以勞基法第11條第5款之規定為離職原因，開立非自願
21 離職證明書，並於113年8月23日交予原告。
- 22 (三)原告於113年6月28日時，以部門主管身分就部屬考核情事於
23 「員工試用期滿考核表」上簽名。
- 24 (四)兩造間確有簽立「員工終止勞動契約同意書」之事。
- 25 (五)兩造對以下文書形式真正不爭執：
- 26 1.錄取通知書(見勞專調卷第14至15頁；勞訴卷第56至62頁)。
- 27 2.非自願離職證明書(見勞專調卷第16頁)。
- 28 3.員工試用期滿考核表(見勞訴卷第11、28頁)。
- 29 4.員工終止勞動契約同意書(見勞訴卷第20頁)。
- 30 5.中祥食品工業股份有限公司異動申請書(見勞訴卷第123頁)
- 31 5.被告於113年4月23日發布公告載有「本公司所屬正式編制內

01 正式僱用員工試用。凡於試用期間、留職停薪、契約人員等
02 不適用」等語(見勞訴卷第26頁)。

03 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

04 (一)被告解僱原告合法

05 1.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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
07 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
09 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
10 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
11 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
12 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
13 主張被告於113年8月23日依勞基法第11條第5款對其解僱係
14 屬違法而無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，惟此為被告
15 所否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告
16 在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以
17 本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認
18 僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

19 2.勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止
20 勞動契約。勞基法第11條第5款定有明文。勞動契約重在勞
21 工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀
22 合理之經濟目的，雇主得解僱勞工。勞工對於所擔任之工作
23 確不能勝任之情形，包括勞工在客觀上學識、品行、能力、
24 身體狀況不能勝任工作或主觀上心理狀況不能履行勞務給付
25 義務均應涵攝在內。再者，勞雇雙方合意終止勞動契約者，
26 亦得以「合意資遣」方式終止勞動契約。進一步言，勞動基
27 準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠
28 信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟勞雇雙方「合意
29 資遣」以終止勞動契約者，尚不在此限。勞雇雙方「合意資
30 遣」以終止勞動契約者，性質既屬合意終止勞動契約，此與
31 雇主單方面依勞動基準法第11條或第12條規定向勞工終止勞

01 動契約時應再審查雇主須具備「解僱最後手段性原則」之要件，亦有不同。

03 3.經查，原告受僱任職被告期間多次於上班時間睡覺，業據被告提出照片4紙可佐(見勞訴卷第24頁)，原告身為品保部門主管，卻未能以身作則，多次於上班時間中睡覺，確實影響工作效率，並且影響原告下屬對於原告之信任度，無法達成作為主管之表率，足見原告在客觀上其能力對於所擔任之工作已達到不能勝任之程度，堪以認定。

09 4.另觀諸兩造所簽立之「中祥食品工業股份有限公司員工終止勞動同意書」明確記載「上述事件後。雙方協議合意終止勞動契約」、「本人合意並瞭解終止勞動契約之計算方式及其相關規定(權益)，本人經確認無誤，特立此同意書，以茲證明」，原告並於該份同意書下「員工確認」欄位簽名確認，此有中祥食品工業股份有限公司員工終止勞動同意書在卷可佐(見勞訴卷第20頁)，堪認兩造係在原告有該當勞動基準法第11條第5款法定解僱事由之情形下，兩造於113年8月12日以「合意資遣」方式終止勞動契約(即兩造合意依勞動基準法第11條第5款規定於同年月23日終止勞動契約)，原告並於同年月12日簽認。依前開說明，兩造間之勞動契約因兩造合意資遣已於113年8月23日合法終止，實堪認定。另原告雖主張原告並未於「本人合意人」欄位簽名，兩造並未達成合意云云，然原告既已在「員工確認」欄位簽名，即足認原告對於此份同意書表達同意資遣之意思表示，況原告於同日亦簽署「中祥食品工業股份有限公司異動申請單」，明確表示因遭被告資遣，而負有相關之保密義務，此有中祥食品工業股份有限公司異動申請單附卷可參(見勞訴卷第123至124頁)，倘若原告未同意合意資遣，尚難認有簽署異動申請單之必要性，是原告主張兩造並未與被告達成合意終止勞動契約一情，尚非可採。

30 5.綜上，兩造間之勞動契約既於113年8月23日合法終止，自此
31 時起兩造間之僱傭關係亦已不存在，則原告請求確認兩造間

之僱傭關係存在，為屬無據，不應准許。

(二)原告請求被告應自113年8月24日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告7萬2,000元，及各自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為無理由。

1.承前所述，兩造間之勞動契約既已於113年8月23日合法終止，被告自無給付原告薪資之義務。

2.是原告請求被告給付自113年8月24日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告7萬2,000元，及各自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，為無理由。

五、綜上所述，本件原告主張確認兩造僱傭關係存在，及被告仍應按月給付原告原薪資7萬2,000元及各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，即無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 高 健 祐

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

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 115 年 3 月 31 日
書 記 官 劉 明 芳