臺灣雲林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第1號

原　　告　謝○樺（即林○憓之承受訴訟人）
000000000000000000
　　謝○倫（即林○憓之承受訴訟人）
000000000000000000
　　謝○　（即林○憓之承受訴訟人）
000000000000000000
兼　上一人
法定代理人　謝○霖（即林○憓承受訴訟人即繼承人）
000000000000000000
上四人共同
訴訟代理人　張麗雪律師
被　　告　福懋科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　蘇林慶
訴訟代理人　廖建誌
　　陳文才
　　許侑珊
　　黃雪鳳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年7月28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：

一、按司法機關所製作必須公開之文書，不得揭露足以識別兒童及少年身分之資訊，兒童及少年福利與權益保障法第69條第2項定有明文。又所定其他足以識別身分之資訊，包括兒童及少年照片或影像、聲音、住所、親屬姓名或其關係、就讀

學校或其班級等個人基本資料，兒童及少年福利與權益保障法施行細則第21條亦有明文。本件原告謝○為未滿18歲之少年，依前開規定，本判決不得揭露與原告謝○身分識別相關之資訊。又原告謝○霖、謝○樺、謝○倫與原告謝○為親屬關係，若姓名年籍資料予以揭露，將因此可得推知原告謝○之身分，因此將原告之姓名均一併以謝○霖、謝○樺、謝○倫代之，詳細身分識別資料如卷所載。

二、按當事人死亡者，訴訟程序在有繼承人承受其訴訟以前當然停止。當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。第168條及第170條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴訟。聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造。民事訴訟法第168條、第170條、第175條第1項、第2項及第176條分別定有明文。經查：

㈠本件訴訟繫屬後，原原告即被繼承人林○漙於民國115年1月6日死亡，其繼承人謝○霖、謝○樺、謝○倫、謝○具狀聲明由其等承受訴訟，有聲明承受訴訟狀、除戶戶籍謄本、現戶戶籍謄本及繼承系統表(本院卷二第7頁至第13頁)在卷可稽，是依前揭規定，本件訴訟原告部分自應由謝○霖、謝○樺、謝○倫、謝○承受，並續行審理程序。

㈡本件被告公司之法定代理人原為李培英，嗣於訴訟繫屬中變更為Ａ１１，並已具狀聲明由Ａ１１承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、董事會議事錄、公開資訊觀測站查詢資料各1份附卷可憑(本院卷一第53頁至第61頁)，核與前揭規定相符，應予准許。

三、次按過去之法律關係，不得為確認之訴之標的，係指過去曾經存在之法律關係，因情事變更，現已不復存在，而不影響其他現在之法律關係者而言。倘過去之法律關係延續至現在仍有爭議，而有確認利益者，非不得提起確認之訴(最高法院111年度台上字第912號判決意旨參照)。查兩造就被繼承

人林○漙與被告公司間關於114年1月21日至115年1月6日之僱傭關係是否存在，「迄今」仍有爭執，且攸關原告得否以繼承等法律關係向被告公司主張被繼承人林○漙於該段期間之工資給付及勞退專戶提撥金額等權利，不能謂原告並無即受確認判決之法律上利益。被告公司訴訟代理人就此雖主張：原告就其訴之聲明第1項所請求者，係請求確認過去之法律關係，且請求給付薪資、勞退提撥等事項，尚得提起給付訴訟，原告自不得就此提起確認之訴云云。惟學理上確認之訴具有其獨立之功能，並非均居於給付之訴之補充地位，申言之，若原告僅提起請求確認其給付請求權存在之訴，因其實益不若直接提起給付之訴，應認其欠缺確認利益，惟在得請求給付之訴之場合，原告僅請求確認其可能之請求權所由發生之「基本法律關係」，仍應認有確認利益，蓋基於紛爭統一解決及預防紛爭發生之角度，於當事人就過去之基本法律關係有所爭執之情形，若法院對於過去之法律關係予以確認，即可期待當事人得自動履行解決紛爭，並顯然較能發揮紛爭統一解決，避免裁判矛盾之功能，此項預防紛爭發生之機能，於過去法律關係之確認上，更具有實益。是被告公司抗辯原告請求確認被繼承人林○漙與被告公司間於114年1月21日至115年1月6日之僱傭關係是否存在，欠缺確認利益，不得就此提起確認之訴，尚非可採。

四、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件被繼承人林○漙於起訴時，原主張請求：1.確認被繼承人林○漙與被告公司間之僱傭關係存在。2.被告公司應給付被繼承人林○漙新臺幣(下同)17萬8,172元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告公司應另自114年5月21日起至回復原職務之日止，按月於每月20日給付被繼承人林○漙4萬4,543元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告公司應自114年1月21日起至被繼承人林○漙回

復職務之日止，按月提撥2,748元至被繼承人林○溁之勞保局勞工退休金個人專戶。4.第2、3項聲明，請依職權宣告假執行。嗣被繼承人林○溁於115年1月6日死亡，並由其繼承人謝○霖、謝○樺、謝○倫、謝○承受訴訟而為原告，並變更其聲明為：1.確認被繼承人林○溁與被告公司於114年1月21日至115年1月6日期間之僱傭關係存在。2.被告公司應給付原告186萬1,432元，暨自115年3月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。核其請求均係基於同一僱傭關係而生之相關請求權，可認請求之基礎事實同一，揆諸前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠被繼承人林○溁自104年10月26日起受僱於被告公司，初任職時職務為生管部產銷一課工程師，工作內容為預測銷售量，並擬定生產計畫、負責產銷協調、針對人力設備零件原物料等條件規劃生產排程、對生產線進行適當工作分配、配合及連繫客戶產銷安排等，於107年1月間，生管部經理Ａ１３以擴充職涯之理由，將被繼承人林○溁調任至生產部包裝課包裝一組擔任工程師，Ａ１３經理告知係在包裝課辦公室處理包裝課內各種相關資料，非至包裝課產線從事勞動工作，工作內容如資產管理、報表管理、消防檢測、靜電量測、HSF無有害物質管理、表單製作、效率產能資料統計、不同客戶別供應商問卷調查、製作圖樣、產品拆批併批、包裝課有帳無料跟催繳庫、包裝規範製定修改、包裝報表數據製作統計、供應商檢驗報告管理、產線點檢，以及不定時其他單位所需的資料提供等事項。

㈡於110年間，包裝一組之員工Ａ０４預計離職，包裝課課長Ａ０３、組長李家輝要求被繼承人林○溁暫時支援搬運重物之物流工作至人員補齊，惟被繼承人林○溁擔任工程師之職務，並無搬運重物為物流之職責，且包裝課有眾多女性員

工，卻未輪流搬運，被告公司亦有理貨、拉貨之技術員負責搬運工作，卻只要求被繼承人林○憲一人承擔搬運工作，而搬運工作要彎腰徒手將重達13公斤的貨品（箱）從地上搬運至磅秤秤重，秤重後再搬至棧板，每天依訂單多寡約有5箱至40箱，因Ａ０４離職應補人力一直未補上，被繼承人林○憲搬運勞動超過體力所能負荷，自110年搬運至111年10月開始出現職業傷病，腰部、腿部疼痛，於111年10月6日下午約3點多，被繼承人林○憲向包裝課課長Ａ０３反應腰部腿部嚴重疼痛無法負荷重物，卻被課長Ａ０３當眾大聲咆哮，兇惡斥責稱：誰不會生病等語，反而加重被繼承人林○憲搬運重物工作，並當眾不顧被繼承人林○憲隱私及尊嚴詢問被繼承人林○憲之生理期狀況。

㈢於111年10月8日被繼承人林○憲在嘉義市之陽明醫院就診，診斷為腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎，醫囑宜休息療養，避免負重或搬重物，後被繼承人林○憲於111年10月11日向生管部副理林峰正申訴遭課長、組長職場霸凌、欺負、孤立排擠及強收其個人資料及配偶、家人資料，生管部副理林峰正雖有聽被繼承人林○憲為陳述，且有被告公司之員工邱璨瑩記錄申訴內容，卻未見正式處理，因被繼承人林○憲申訴此職安事件、霸凌事件，有廠醫入廠探視並囑避免搬重物，調整工作內容，然包裝課課長Ａ０３僅於111年底至112年間暫時性將被繼承人林○憲工作內容調整，並未將被繼承人林○憲調離包裝課，被繼承人林○憲因腰部持續疼痛，於112年1月7日再度就醫，診斷為腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎，醫囑宜休息療養，長期避免負重或搬重物。於113年初，包裝課課長再度要求被繼承人林○憲搬貨及拉重物，有些重物重達約200至350公斤（每一棧板上有300多盒貨品，要從一廠拉著棧板進電梯、出電梯拉到三廠，途中要保持平衡，不能傾倒，否則會導致貨品瑕疵需賠償），實非被繼承人林○憲之身形體格可負荷，連同單位男同事都曾向包裝課課長、組長反應不要為難被繼承人林○憲，包裝課課長反而

嚴苛對待加重被繼承人林○漙之工作，且屢屢以考績脅迫被繼承人林○漙。於112年被繼承人林○漙考績為甲，於113年被繼承人林○漙因不能勝任搬重物及拉重物等物流工作，考績被打評為丙。嗣於114年1月15日包裝課課長及包裝一組組長拿著資遣費及預告工資支票告知被繼承人林○漙上一年度考績為丙，已達到資遣規定，被告公司要依規定資遣被繼承人林○漙，最後上班日為114年1月20日，被繼承人林○漙無法接受，並當場拒收支票，惟被告公司仍於114年1月20日將被繼承人林○漙之員工證收回，並於114年1月24日將支票同額款項匯入被繼承人林○漙之薪資帳戶。

㈣被繼承人林○漙不論擔任產銷一課工程師或包裝課工程師，均符合所學專長，任職中競競業業，未因疏失造成被告公司損失或有懶散、拒絕服從、延宕工作等情事，歷年考績若非甲即乙，被告公司卻僅因被繼承人林○漙無法負荷搬運重物，就認定不能勝任工作，難道搬運重物是包裝課工程師之核心事務嗎?被繼承人林○漙於110年之前，工作職務均不用搬重物，且服從指派暫時支援搬運工作1年多以來，已有職業傷病產生，並已提出醫院診斷書，病況持續就醫中，如請求調單位，被告公司應適時調整工作，實無理由以此將被繼承人林○漙資遣，被告公司所為已違背解僱最後手段原則。被告公司於勞資爭議調解紀錄所主張：「（被繼承人林○漙）對於職務工作及主管交辦份內事項，長期無正當理由拒絕，僅文書工作，歷經調整工作內容、予以訓練及輔導溝通後，仍持續未改善，對於所承之工作確不能勝任，致公司業務無法正常運作，也使得客戶及同仁抱怨不斷，影響整個工作團隊，經考核達到資遣標準...」，均為空泛抽象不實之言詞，並未指出被告公司資遣被繼承人林○漙之具體事項，應屬違法解僱。

㈤原告否認被繼承人林○漙係因其任職生管部產銷課工程師時，工作態度消極，無法勝任生管部產銷課之工作，始遭調任至生管部包裝課擔任工程師。被繼承人林○漙任職生管部

產銷課工程師時，負責客戶為鈺創科技股份有限公司（下稱鈺創公司），鈺創公司於被告公司並無專屬生產測試機台，必須排隊等候生產或向其他公司客戶借機台生產測試。營業部門接單後，由於被告公司客戶眾多，非單一客戶，機台有限，會以較大客戶公司優先生產，然鈺創公司要求交期時常極短較趕，無法排隊等候機台生產，常會進行客訴以達快速交貨或議價目的。在機台有限下，被繼承人林○溱已盡最大努力頻繁不遺餘力協調跟催產線，為客戶爭取快速生產交貨。被繼承人林○溱任職生管部產銷課工程師時，工作態度積極勤勉任事，每日上班早到晚回，雖然面對無機台可生產狀況下，常要協調跟催產銷，惟被繼承人林○溱任生管部產銷課工程師時，客戶鈺創公司的投單量是增加的，足見並無耽延該客戶生產情事，被告公司拿某次鈺創公司的客訴指摘被繼承人林○溱工作態度消極，無法勝任生管部產銷課的工作，實為以偏蓋全，忽視被繼承人林○溱整體工作勤勉情況及鈺創公司產量增加之事實。

㈥被繼承人林○溱在調職前或調職後沒有看過生管部包裝課之職務說明表。於107年間，將被繼承人林○溱調至生管部包裝課之Ａ１３經理並未提出該職務說明表予被繼承人林○溱，亦未告知至包裝課要從事產線體力勞動工作。被告公司雖提出113年7月16日之會議紀錄，然自110年起，有關包裝課的出貨、物流工作被繼承人林○溱都有參與，只是太重的物流工作（約200至350公斤），因職業傷病搬不動拉不動，在工作上無怠職狀況。被繼承人林○溱已多次向主管反應並要求為調職，未獲主管處理，且於113年考績年度期間，被繼承人林○溱有執行100公斤以下小件的物流工作。據被繼承人林○溱所提出之陽明醫院111年10月8日及112年1月7日乙種診斷證明書(以下分稱「111年10月8日診斷證明書」、「112年12月7日診斷證明書」）均記載病名為「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」，醫囑宜休息療養，長期避免負重或搬重物，而針對腰椎脊柱側彎及退化性脊椎炎，此種疾病並

非經一段時間休養或吃藥就會痊癒或恢復原有脊椎狀態，甚至開刀、穿背架、復健僅是防止繼續惡化，加上開刀的風險、成效、被繼承人林○溱的年齡，被繼承人林○溱不考慮以開刀方式處理，僅能遵照醫囑避免長期負重或搬重物，吃止痛消炎藥保守治療，被繼承人林○溱因此病症於111年10月6日、10月13日及111年10月20日多次向主管李家輝及Ａ０３反應包裝課需搬運重物，被繼承人林○溱因身體狀況難以負荷請求調單位，主管卻未積極處理，僅暫時免除被繼承人林○溱搬重物物流出貨工作，然而被繼承人林○溱腰椎脊柱側彎及退化性脊椎炎不會因1年多不做搬重物出貨工作就會消失或復原，被告公司稱「自113年3月原告已無免除出貨物流工作之正當理由」，應是對被繼承人林○溱病症的誤解。更重要的是被繼承人林○溱本來與被告公司的工作契約並非任職包裝課，當初主管將被繼承人林○溱調職係稱暫時支援，待人補齊就調回，而被繼承人林○溱在包裝課徒事搬運工作已出現身體不堪負荷情況，被告公司職務種類眾多，何以不能調整被繼承人林○溱任職單位？非要有脊椎疾病之員工繼續搬運重物，因不搬重物考績就打丙等解僱，等同非法逼退任職多年之員工。

㈦被告公司認定被繼承人林○溱考績為丙等之各項事由，所指誇大不實：

1.編號一拒不分擔物流工作之部分，被繼承人林○溱自110年起有參與小盒裝箱之出貨、物流工作，只是被繼承人林○溱就太重的出貨、物流（重約200至350公斤）之搬運，已因被繼承人林○溱之身體脊椎疾病無法負荷。

2.編號二「交運明細分類歸檔與確認作業」部分，此係因被繼承人林○溱1人做2人工作，上班工作時間有限，當初告知被繼承人林○溱先以原本工作及客戶之需求為優先，行有餘力再做代理的行政工作，而交運資料歸檔屬行政事務，被繼承人林○溱只是遲延，並非沒做，也未造成被告公司損失。

3.編號三「關於5S活動之推行及統籌工作」部分，被繼承人林

◯溧固然遺漏滅火器點檢之登記日期，但後面已有補登記，沒有造成消防工安檢查被處罰的情事。

4.編號四「重複上傳包材供應商之測試報告」部分，被繼承人林◯溧因代理Ａ０４工作，部分系統尚未熟稔，以致重複傳測試報告，依一般情況而論，文件重複傳並不會造成什麼危害或損失，且僅此一次，不應嚴重到考績被打丙等解僱，被告公司之主管是否藉故刁難，吹毛求疵？

5.編號五「01倉帳目一致與盤點實務作業」部分，被繼承人林◯溧有進行跟催，但其他單位並不理會被繼承人林◯溧，不配合不繳，被繼承人林◯溧對該部門沒有指揮監督權，覺得很無奈！

6.綜上，被繼承人林◯溧之113年評核表，除了沒有從事重型物件出貨物流的工作外，其他缺失均偏屬於行政上之遲延或不可歸責被繼承人林◯溧之缺失，被告公司因行政遲延缺失將被繼承人林◯溧考績評定為丙等，顯然與勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定不勝任工作之情事不符，更難謂被繼承人林◯溧不能達成勞動契約所欲達成之合理經濟目的，被告公司之解僱作為，於法不合。

㈧又衡酌被繼承人林◯溧自104年10月26日起至114年1月20日止，已受僱9年餘，勞雇關係緊密度高，且除本件外，被繼承人林◯溧無其他違反工作規則之行為，自110年至113年全部保持全勤，工作相當勤勉，且被繼承人林◯溧係因職業傷病無法搬重物，考績遭評為丙等而違反工作規則，尚非嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，未對被告公司及所營事業造成相當之危險，且被告公司客觀上顯無不能斟酌採用其他如任職單位之調動、職務內容之調整、分批物流降低每次運送之重量、重物由機械取代人力等方法，卻逕以懲戒性之解僱為終止契約之情事，難謂已符合情節重大之要件。

㈨是被告公司既係違法解僱，原告請求確認被繼承人林◯溧與被告公司於114年1月21日至115年1月6日間之僱傭關係存在，並請求下列項目：

1.因被告公司將員工證取回，令被繼承人林○漙無法進被告公司服勞務，被告公司受領勞務遲延，被繼承人林○漙並無補服勞務之義務，仍得請求報酬（民法第487條本文），被告公司有給付薪資之義務，被告公司於次月5日發薪，自114年1月21日至115年1月6日薪資共為48萬5,105元，扣除被告公司資遣時已付25萬0,369元，故尚應給付原告23萬4,736元，並為原告所繼承。

2.勞退提撥自114年1月21日至115年1月6日，每月2,634元，共3萬0,291元，因被繼承人林○漙已死亡，無從匯入勞退專入，故依繼承之法律關係及勞工退休金條例第31條規定，向被告公司直接請求給付。

3.依被告公司福利章程，在職員工死亡可取得喪葬補助12萬元。

4.按「被保險人在保險有效期間死亡時，除由支出殯葬費之人請領喪葬津貼外，遺有配偶、子女、父母、祖父母、受其扶養之孫子女或受其扶養之兄弟、姊妹者，得請領遺屬年金給付」、「前2條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：一、喪葬津貼：按被保險人平均月投保薪資一次發給5個月」，勞工保險條例第63條第1項、第63條之2第1項第1款定有明文，因被告公司違法解僱，將被繼承人林○漙退保，使被繼承人林○漙死亡時之勞工保險在保資格喪失，致原告無法向勞工 保險局(下稱勞保局)請領此部分理賠受有損害，依民法第184條第1項前段及第2項規定，請求被告公司賠償21萬0,915元（4萬2,183元x喪葬津貼5個月）。

5.又按「前2條所定喪葬津貼、遺屬年金及遺屬津貼給付標準如下：三、遺囑津貼㈢參加保險年資合計已滿2年者，按被保險人平均月投保薪資發給30個月。」勞工保險條例第63條之2第1項第3款定有明文，因被告公司違法解僱，將被繼承人林○漙退保，使被繼承人林○漙死亡時勞工保險在保資格喪失，致原告無法向勞保局請領此部分理賠受有損害，依民法第184條第1項前段及第2項規定，請求被告公司賠償126萬

5,490元（4萬2,183元x遺囑津貼30個月）。

6.以上金額總計為186萬1,432元（計算式：未給付工資23萬4,736元+應撥補至勞退專戶改為直接請求給付之金額3萬0,291元+被告公司在職員工喪葬補助12萬元+勞保局之喪葬津貼21萬0,915元+勞保局之遺囑津貼126萬5,490元）。

㈩爰依被繼承人林○漙與被告公司間之僱傭契約、民法第1184條、第184條第1項前段、第184條第2項、勞工退休金條例第31條及勞工保險條例第63條第1項、第63條之2第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認被繼承人林○漙與被告公司於114年1月21日至115年1月6日間之僱傭關係存在。2.被告公司應給付原告186萬1,432元，暨自115年3月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告公司則以：

㈠被告公司依勞基法第11條第5款規定終止與被繼承人林○漙間之僱傭契約，合法有據：

1.按勞基法第11條第5款規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論係勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者，或勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約。被告公司之工作規則第25.1條【資遣適用範圍】第25.1.1款及第25.1.2款亦規定：「從業人員遇有下列情形之一者，得由部門主管簽請資遣：25.1.1對於所承之工作不能勝任而無過失者。25.1.2年終考績（列為丙等）分數未滿六十分者。」、第25.2條規定：「有關第25.1.1條款所稱對於所承之工作不能勝任係指下列情形之一25.2.1所擔任職務經安排必要之訓練後仍無法勝任者。

25.2.2健康情形不佳，無法勝任現職之人員。25.2.3對公司交辦份內事項，無正當理由拒絕，至業務無法正常運作者。25.2.4其他不能勝任之事實，認為有必要資遣者」。

2.被繼承人林○漙原擔任生管部產銷課工程師之職務時，應負責客戶產品產能、交期之安排規劃及溝通協調。惟被繼承人林○漙卻欠缺積極、負責之工作態度，不願預先規劃安排客戶產品之產能及交期，未能掌握產線生產進度，又欠缺與客戶溝通協調之能力，因而有未能預估產能、無法說明生產進度、產品交期亂排、拒絕協調產能衝突等問題，無法處理客戶就產品產能或交期之需求，導致客戶不斷提出投訴，最終忍無可忍於105年11月21日要求被告公司將被繼承人林○漙停線（停止其負責客戶產品生產線之工作）。被繼承人林○漙遭客戶停線期間，被告公司持續對被繼承人林○漙進行教育訓練及輔導其如何應對客戶問題，以利被繼承人林○漙調整改善。被繼承人林○漙歷經教育訓練及輔導，再次上線後，依舊工作態度消極，工作品質毫無改善，問題層出不窮，客訴不斷，已不適任產銷課工程師之職務工作，被告公司不得不安排被繼承人林○漙調職至包裝課，執行無須事先為產能規劃及面對客戶之包裝工程師工作。是原告主張被告公司Ａ１３經理以擴充職涯理由將被繼承人林○漙調至包裝課擔任工程師云云，顯與事實不符。且Ａ１３經理亦不曾告知被繼承人林○漙在包裝課之工作僅須在辦公室整理相關資料，無庸從事勞動工作，先予澄明。

3.被繼承人林○漙調任為生管部包裝課之工程師後，工作表現不良，縱經單位主管一再輔導並請其改進，仍毫無改善，亦無法勝任包裝課工程師之工作：

⑴被告公司生管部包裝課主要負責客戶產品之包裝、出貨及物流等業務。包裝課之工程師不論性別工作職責一致，皆應負責：「包裝作業系統之順暢及系統修正與開發」、「各客戶出貨、備料、交運、送（取）貨物流」、「IC交運作業、退貨處理及領用作業」、「包裝材料請購、管理及跟催」、

「繳庫、包裝作業異常之處理」…等22項例行性、非經常性及管理督導之職務，其中「各客戶出貨、備料、交運、送（取）貨物流」（下稱出貨物流工作）尤屬包裝課工程師之首要職務，每日例行之重要工作，並列為工作考績評核之重點，包裝課課長Ａ０３於包裝課之工程師會議及半年度工作會議，並一再重申「每個工程師都有參與到出貨、物流的工作，若無特別因素而未參與出貨、物流的工作，每季者都會列入考核評核，並讓當事人知悉」。且包裝課工程師負責之出貨物流工作，應每日就技術員已包裝封箱置於棧板之各客戶產品進行出貨前之「清點檢核」，確認裝箱產品與交運單之品項明細相符，嗣再「理貨」將棧板上貨品堆疊平整捆包後，使用油壓車等工具「拉貨」至「送貨物流」之出貨定點。基此，被告公司因包裝課人員工作時有搬運貨品之勞動情形，業於工作現場配置充足之推車、電動拖板車及油壓車等搬運工具，得以機械代替人力，並一再對技術員及工程師等人員宣導工作時應注意搬運貨物之姿勢，以避免人員受傷。且被告公司生管部包裝課所屬工程師有5位男性及「2位女性」，故除被繼承人林○漙外，尚有另1名女性工程師侯怡安，不論性別，工作職責均屬一致，均有負責出貨物流工作。至另名女姓工程師侯怡安執行出貨物流工作之實證，僅就其於113年1月至同年12月間執行Drop Ship出貨物流工作之系統紀錄而言，出貨工作部分之系統紀錄即多達1萬7,105筆，物流工作部分亦有8,261筆。故原告主張包裝課有眾多女性員工未輪流搬運，只要求女性之被繼承人林○漙1人承擔出貨物流工作云云，實屬子虛烏有。

⑵原告又主張被繼承人林○漙因搬運貨品致出現職業傷病，腰部、腿部疼痛，其於111年10月6日向包裝課課長Ａ０３反應，卻被包裝課課長Ａ０３當眾咆嘯斥責，以及其向生管部副理林峰正申訴職場霸凌，未見正式處理等節，均不可採：

①被繼承人林○漙調職至包裝課後，僅願從事簡單之文書工作，一再藉故規避出貨物流工作，或敷衍了事，或請求其他

人員代為處理，致被繼承人林○漙就出貨物流工作之績效不佳。包裝課主管考量被繼承人林○漙之出貨物流工作績效最差，以及人員離職遇缺不補等因素，為免影響出貨物流之工作進度，業已安排其他人員額外支援被繼承人林○漙之出貨物流工作。是原告主張110年間Ａ０４預計離職，包裝課長Ａ０３、組長即要求被繼承人林○漙暫時支援搬運重物之物流工作至人員補齊，並只要求被繼承人林○漙1人承擔搬運工作云云一節，顯與事實不符。

②被告公司因包裝課人員負責之業務有搬運貨物之情形，於包裝課工作現場亦備有推車、電動拖板車及油壓車等輔助搬運工具，供包裝課人員用以搬運貨物，且一再宣導搬運貨物應注意姿勢避免受傷，並安排被繼承人林○漙等包裝課人員參與勞工安全衛生推行管理規章、手動油壓車操作標準規範、堆高機及電動拖板車管理辦法、個人防護用具管理程序等教育訓練課程，教育被繼承人林○漙等包裝課人員從事搬運工作時，應善用上開輔助工具，並多加注意，以免身體受傷。於111年10月6日之前，被繼承人林○漙並不曾向主管反映其有身體不適之情事，包裝一組組長於111年10月6日詢問被繼承人林○漙未執行出貨物流工作而影響產品交期一事之原因時，因被繼承人林○漙全然不予置理，致包裝一組組長不得不報請包裝課課長Ａ０３處理。課長Ａ０３遂請被繼承人林○漙至辦公室說明未執行出貨物流工作之原因，被繼承人林○漙僅答以身體不適，即使其態度不佳，課長Ａ０３仍繼續關心詢問被繼承人林○漙身體不適之狀況為何，並告知其可向組長請假回家休息等情，惟被繼承人林○漙卻回覆為個人隱私，無須請假，將於翌日完成其未執行之工作等，並無原告主張當眾大聲咆哮，兇惡斥責被繼承人林○漙，不顧被繼承人林○漙之隱私等情形。

③被繼承人林○漙並未於翌日即111年10月7日完成其未執行之出貨物流工作，亦未進行交接。嗣提出111年10月8日診斷證明書，主張其患有「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」，宜

休息療養，避免負重或搬重物等情。被告公司生管部包裝課之相關主管獲悉後，隨即就被繼承人林○溳身體狀況及工作內容進行訪談。依被告公司生管部副理林峰正於111年10月12日訪談被繼承人林○溳之員工意見反應表，被繼承人林○溳僅提出其認為包裝課之女性員工無須負責出貨工作，包裝一組只有其須從事負重過重之工作，致身體受傷，感覺有被職場霸凌等意見，反應出貨工作之負擔問題。被告公司就被繼承人林○溳於員工意見反應表所提出有關111年10月6日及同年10月7日出貨物流工作之問題調查後，確認被繼承人林○溳所述與事實不符，且被繼承人林○溳不曾就其所稱遭課長、組長職場霸凌欺負、孤立排擠等情提出申訴，被告公司亦無從立案處理。原告主張被繼承人林○溳於111年10月11日向生管部副理林峰正申訴遭課長、組長職場霸凌，卻未見正式處理一節，自不足採。

④包裝課課長獲悉被繼承人林○溳以「111年10月8日診斷證明書」提出身體狀況不適合執行出貨物流工作一事後，於111年10月13日對被繼承人林○溳進行員工關懷面談，瞭解被繼承人林○溳之身體狀況及被繼承人林○溳認為理貨搬重物所造成身體疼痛，希望工作有避免理貨搬貨之調整等情後，即告知被繼承人林○溳將短期調整其工作，並建議被繼承人林○溳於回診時請醫師評估休養期間，以利後續安排。嗣後，包裝課課長於111年10月20日再度進行員工關懷面談，追蹤被繼承人林○溳之復原進度，被繼承人林○溳當時表明工作已無搬運重物，其持續看診中，因醫師診斷須休養3個月，預計於112年1月13日前提出診斷證明書，故包裝課課長依循被繼承人林○溳之需求，展延其暫停出貨業務之期間至112年1月13日，並請被繼承人林○溳於112年1月13日前提供職業醫學科之診斷證明書及相關文件，以利後續工作安排及申請職業災害補助。惟被繼承人林○溳在暫停出貨工作之3個月期間，並未提出任何診斷證明書或就診紀錄。上開期間屆滿後，因顧及被繼承人林○溳先前曾提出身體不適於出貨物

流工作之狀況，包裝課課長仍未安排被繼承人林○憲參與出貨物流工作，僅一再提醒被繼承人林○憲應提出診斷證明書，冀望被繼承人林○憲得儘早提出有關職業疾病之證明，以利安排後續工作。詎被繼承人林○憲於112年間不曾再提出任何診斷證明書或持續追蹤治療「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」之任何就診紀錄。

⑶原告主張於113年初包裝課課長再度要求被繼承人林○憲搬貨及拉重物，並以考績脅迫一節，亦與事實不符：

①被繼承人林○憲於在職期間僅向被告公司提出「111年10月8日診斷證明書」，並不曾提出「112年1月7日診斷證明書」。況且由該「112年1月7日診斷證明書」之醫師囑言記載「111/10/8-112/1/7門診2次…」等語，即足證被繼承人林○憲就診斷證明書所載病名「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」，僅曾於陽明醫院就診2次，復未有其他持續追蹤治療之診斷證明書或就醫證明，尚無從僅以上開診斷證明書即逕認該疾病係與被繼承人林○憲從事出貨物流工作為有因果關係之職業疾病。

②於111年10月13日關懷面談後，包裝課課長即未安排被繼承人林○憲參與出貨物流工作，但被繼承人林○憲並未於112年1月13日前提供診斷證明書，且暫停參與出貨物流工作之時間已達1年有餘，被繼承人林○憲亦不曾提出任何診斷證明書或持續追蹤治療之就診紀錄，致被告公司無從判斷被繼承人林○憲所主張之上開疾病是否構成與其出貨物流工作有因果關係之職業疾病。是以，在被繼承人林○憲欠缺免除出貨物流工作之正當理由之情形下，為避免包裝課其他人員因分擔原告之工作，造成勞務分配不均之不公平情事長期持續，包裝課課長不得不自113年3月起恢復被繼承人林○憲參與出貨物流工作，並請被繼承人林○憲就身體不適無法執行出貨物流工作，提出診斷證明書或就醫證明。且被告公司因體恤被繼承人林○憲反應身體狀況不適合出貨工作，自111年10月13日起即暫停被繼承人林○憲參與出貨物流工作，迄

至112年年底止，並未將被繼承人林○漙上開期間出貨物流工作之績效列為考評項目，而僅就被繼承人林○漙其餘工作項目進行考核，此即為被繼承人林○漙112年度考績評核仍為甲等之原因所在。

③被告公司因被繼承人林○漙欠缺免除出貨物流工作之正當理由，故自113年3月起恢復被繼承人林○漙參與出貨物流工作後，被繼承人林○漙仍拒絕履行包裝課工程師為出貨物流之工作職責，且就其餘工作亦表現不良，經主管一再進行面談輔導，被繼承人林○漙仍未檢討改善，致其113年度年終考績為丙等，相關事由臚列如下：

A.交運明細分類歸檔與確認作業，經常遭交運課反應未回收交運單。

B.關於5S活動之推行及統籌工作，未確實執行滅火器點檢之工安管理及5S表單管理。

C.不願瞭解並配合其客戶之工作進度，致重複上傳包材供應商之測試報告，遭客戶投訴，有包材有害物質管理成效不佳之情形。

D.關於01倉帳目一致與盤點實務作業，被繼承人林○漙就帳目已掛包裝課，但倉庫內卻無實物之盤點異常，應進行跟催繳庫，卻怠於跟催，致多次由主管接手處理。

E.被告公司於113年3月恢復被繼承人林○漙參與分擔出貨物流工作，然被繼承人林○漙拒不履行，嗣經所屬主管3次面談及於113年7月16日包裝課下半年度工作會議告知後，歷經3季，被繼承人林○漙均無正當理由拒絕履行。

④被繼承人林○漙拒不履行出貨物流工作，已致其該項工作績效為0，又就其餘工作表現不良，造成其113年第2季之考績評核為丙等。即使包裝課課長就被繼承人林○漙113年第2季考核丙等一事進行面談，並具體告知工作缺失及改善建議，被繼承人林○漙卻依然故我，未有檢討改善，每況愈下，進而導致其113年第3季及第4季之考績亦皆為丙等，此觀被繼承人林○漙於113年8月26日及同年11月25日簽名確認之面談

紀錄表即明。

⑤被繼承人林○漙於提出111年10月8日診斷證明書主張被繼承人林○漙當時未執行出貨物流工作係因身體不適後，被告公司即分別於111年10月13日及同年月20日進行員工關懷面談，除先暫停其出貨物流工作3個月外，尚請其提出職業醫學科之診斷證明書及相關文件，以利後續工作安排及協助其申請職業災害補助。即使被繼承人林○漙嗣未再提出任何診斷證明書，被告公司仍體恤被繼承人林○漙身體狀況，冀望其儘早提出有關職業疾病之診斷證明，繼續暫停被繼承人林○漙之出貨物流工作，迄至113年3月始恢復其出貨物流工作，惟被繼承人林○漙卻拒絕履行。故被繼承人林○漙於111年10月至114年1月之期間並未執行出貨物流工作，併予敘明。

⑥依上所述，被繼承人林○漙提出「111年10月8日診斷證明書」後，迄至113年2月間，不曾再提出其不適合從事出貨物流工作之任何診斷證明書或相關就醫紀錄，因被繼承人林○漙並無正當理由得免除包裝課工程師之出貨物流工作，被告公司始自113年3月起恢復被繼承人林○漙參與出貨物流之工作，然被繼承人林○漙卻拒絕履行出貨物流工作，其餘工作又績效不良，致其113年第2季至第4季考績僅有55分或50分。縱經包裝課課長屢次面談並告知工作缺失及改善建議，被繼承人林○漙仍未有所改善。是被繼承人林○漙之年終考績淪為丙等，應屬咎由自取。原告主張單位同事都曾向課長、組長反應不要為難被繼承人林○漙，課長反而嚴苛對待加重被繼承人林○漙工作，屢屢以考績脅迫被繼承人林○漙云云，顯與事證不符，要不可採。

4.綜上，被告公司因被繼承人林○漙不適任產銷課工程師之工作，始將其調任為包裝課工程師。然被繼承人林○漙調職至包裝課後，不僅無正當理由拒絕履行包裝課工程師之首要職責即出貨物流工作，且就其餘工作表現不良，其於主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，怠忽職守，違反

勞工應忠誠履行勞務給付之義務，確有「不能勝任工作」之情形，即使被告公司已一再面談、輔導仍未見被繼承人林○漙有所改善，最終導致其113年年終考績低於60分淪為丙等，則被繼承人林○漙所提供之勞務，顯已無法達成被告公司透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，被告公司自得依勞基法第11條第5款及工作規則第25.1條第25.1.1款、第25.1.2款、第25.2條之規定，終止兩造之勞動契約。準此，被告公司於114年1月15日通知被繼承人林○漙最後工作日為同年1月20日，預告終止僱傭契約，並從優計算被繼承人林○漙之平均工資，依勞基法第16條第3項、工作規則第25.3.5款及勞工退休金條例第12條之規定，給付被繼承人林○漙預告期間工資4萬4,543元及資遣費20萬5,826元，共計25萬0,369元，被繼承人林○漙雖於114年1月20日拒絕收受被告公司給付上開款項之支票，然被告公司已於114年1月24日匯款給付被繼承人林○漙25萬0,369元。

㈡原告請求被告公司給付薪資、勞退提撥、在職員工死亡喪葬補助及勞工保險條例所定喪葬津貼、遺屬津貼等項，並無理由：

1.被繼承人林○漙擔任包裝課工程師，無正當理由拒絕履行包裝工程師之首要職責即出貨物流工作，且就其餘工作表現不良，其於主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，怠忽職守，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，確有「不能勝任工作」之情形。又被告公司就被繼承人林○漙不能勝任工作之情形，一而再、再而三面談告知其季考核評分低於59分為丙等及應改進之缺失等情，以輔導其改善，被繼承人林○漙就面談紀錄表亦均無異議簽認。詎料歷經3季，被繼承人林○漙竟依然故我，未有檢討改善。是被告公司就被繼承人林○漙不能勝任工作之情形，已竭盡所能給予其改善之機會，然被繼承人林○漙卻始終不願配合改進，業致雙方之信賴關係蕩然無存，客觀上已無從採用解僱以外之懲處手段而繼續維持僱傭關係，是被告公司於114年1月15日通知被繼

承人林○漙最後工作日為同年1月20日，依勞基法第11條第5款及工作規則第25.1條之第25.1.1款、第25.1.2款規定，預告終止僱傭契約，並給付被繼承人林○漙預告期間工資及資遣費共計25萬0,369元，合法有據。

2.被繼承人林○漙與被告公司間之僱傭關係於114年1月21日合法終止。被繼承人林○漙自不得再請求被告公司給付114年1月21日起至115年1月6日止之工資扣除25萬0,369元後所餘23萬4,736元及勞退提撥金3萬0,291元。退步言之，若認被繼承人林○漙得依民法第487條本請求被告公司給付工資（惟被告公司否認之），基於利益衡平原則，被繼承人林○漙請求之工資，應扣除其「於他處服勞務之所得」或「其怠於取得之利益」 等項。

3.原告更正聲明狀以附件所主張在職員工死亡喪葬補助12萬元，係屬職工福利委員會辦理之福利項目。然職工福利委員會係獨立運作之組織，依職工福利金條例第5條規定，職工福利金之保管動用，應由職工福利委員會負責辦理，與被告公司無涉。況且被告公司依法終止僱傭契約資遣後，被繼承人林○漙已非在職員工，亦不得請求上開職工福利。是原告請求被告公司給付職工福利委員會喪葬補助損害賠償，顯無理由。

4.原告不得依民法第184條第1項前段或第2項規定請求被告公司就勞工保險條例第63條第1項、第63條之2第1項所定之喪葬津貼、遺屬津貼負損害賠償責任：

⑴按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在。是侵權行為之損害賠償，不僅須有不法侵權行為損害發生，並應以侵權行為與損害間有相當因果關係存在成立要件。依被繼承人林○漙歷年勞保投保紀錄，載有被繼承人林○漙擔任代表人之「福財實業股份有限公司」，足證被繼承人林○漙離職後，已另謀他就，並由第三人為其投保勞

保。由此可知，被繼承人林○漙若未中斷任職，持續由第三人為其投保勞保，於其往生時仍在保險有效期間，原告即得向勞保局請領勞工保險條例第63條、第63條之2所定喪葬津貼及遺屬津貼，要與被告公司解僱被繼承人林○漙之合法性無關，是原告無法領取上開規定之喪葬津貼及遺屬津貼，與被告公司依法解僱被繼承人林○漙間，顯無相當因果關係存在。

⑵被告公司終止系爭僱傭契約合法有據，並無不法侵權行為可言。又原告未能領取勞工保險條例所定喪葬津貼及遺屬津貼之損害，與被告公司依法解僱被繼承人林○漙間，亦無相當因果關係。原告主張依民法第184條第1項前段或第2項規定請求被告公司就上開喪葬津貼、遺屬津貼負損害賠償責任，自應為法所不許。

㈢被繼承人林○漙每月工資應係4萬1,383元：

按勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。原告主張被繼承人林○漙每月工資4萬4,543元，係被告公司資遣被繼承人林○漙時，從寬計算其離職前6個月平均工資之結果，並非其每月工資。又依被繼承人林○漙離職前6個月（即113年7月至113年12月）之薪資明細，被繼承人林○漙每月工資所含項目除本薪3萬2,690元以外，尚有伙食津貼、全勤獎金、效率獎金、交通津貼、其他津貼等項，其中包括不應計入工資之其他津貼。而被告公司發放之「久任獎金」，係為鼓勵基層員工留任之恩惠性給與，並非員工提供勞務間之對價，故「久任獎金」應非屬工資。又被繼承人林○漙113年8月、10月及11月其他津貼超過1,300元部分，則係獎勵其颱風假時到班之「天然災害出勤獎金」，實質上都是「恩惠性給付」，另「效率獎金」則是根據考績給的恩惠性給付，均屬「非經常性獎金」，依勞基法施行細則第10條

第2款規定，皆非屬「經常性給與」，不應計入工資範圍。是被繼承人林○漙離職前之每月工資應至多僅4萬1,383元（計算式：本薪3萬2,690元+伙食津貼2,400元+全勤獎金1,650元+效率獎金4,143元+交通津貼500元=4萬1,383元），並不包括久任獎金。退步言之，縱認「其他津貼」之性質亦屬工資（惟被告公司否認），然被繼承人林○漙離職後並未再提供勞務，亦未因上班而支出交通成本及午餐費用，則前揭獎金及津貼皆屬被繼承人林○漙不服勞務所減省之費用，依民法第487條但書之規定，均應予以扣除。

㈣被告公司依勞基法第11條第5款及工作規則第25.1條之第25.1.1款、第25.1.2款規定終止兩造之勞動契約，符合解僱最後手段性原則：

1.被繼承人林○漙調職至包裝課後，即一再藉故拒絕參與出貨物流工作，迄至109年間，始願意開始學習帳上交運。即使被繼承人林○漙於110年至111年間有參與出貨物流工作，惟被告公司內部管理系統，僅有被繼承人林○漙於110年及111年之出貨紀錄，並無任何交運物流之系統紀錄，且111年10月以後即無任何被繼承人林○漙從事出貨物流工作之系統紀錄。若以上開出貨紀錄而言，被繼承人林○漙亦僅於110年5至12月及111年6至9月有從事出貨工作之紀錄，且上開月份從事出貨工作之天數，寥寥可數。在在顯示被繼承人林○漙就其所擔任之工作，確有主觀上能為而不為，可以做而無意願做之情事。被繼承人林○漙一再規避包裝課工程師應執行出貨物流工作之主要職責，屢勸不聽，惟其以111年10月8日診斷證明書反應身體狀況後，被告公司即自111年10月13日起暫停其出貨物流工作3個月，縱使被繼承人林○漙嗣後未再提出任何足資證明其無法執行出貨物流工作之職業傷病診斷證明書，包裝課課長仍顧及被繼承人林○漙身體狀況，於3個月期滿後，仍繼續暫停其參與出貨物流工作，時間已長達1年餘，應已足供被繼承人林○漙調養。因被繼承人林○漙未曾再提出任何診斷證明書，致其欠缺免除出貨物流工作

之正當理由，為避免包裝課其他人員分擔被繼承人林○漙工作而勞務分配不均之不公平情事長期持續，被告公司始自113年3月起恢復被繼承人林○漙參與出貨物流工作。然被繼承人林○漙仍拒絕從事出貨物流工作，且就其餘工作表現不良。

2.被繼承人林○漙就出貨物流工作主觀上能為而不為、可以做而無意願做，又就其餘工作怠忽職守，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，其所提供之勞務，無法達成被告公司透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，致使其113年度第2季之季考核淪為丙等，顯有不能勝任工作之情況。被告公司就被繼承人林○漙不能勝任工作之情形，一而再、再而三面談告知被繼承人林○漙季考核評分低於59分為丙等及其應改進之缺失等情，輔導其改善，被繼承人林○漙就面談紀錄表亦均無異議簽認。詎料歷經3季，被繼承人林○漙竟依然故我，未有檢討改善。依此可知，被告公司就被繼承人林○漙不能勝任工作之情形，已竭盡所能給予被繼承人林○漙改善之機會，然被繼承人林○漙卻始終不願配合改進，業致雙方之信賴關係已蕩然無存，客觀上業已無從採用解僱以外之懲處手段而繼續維持系爭僱傭關係，被告公司自得依勞基法第11條第5款及工作規則第25.1條之第25.1.1款、第25.1.2款規定終止兩造之勞動契約，要無原告所稱違背解僱最後手段性原則之情形可言等語，資為抗辯。

㈤並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠被繼承人林○漙自104年10月26日起受僱於被告公司，兩造簽訂本院卷一第525頁至第527頁被證63之勞動契約書，被繼承人林○漙原擔任生管部產銷一課工程師，嗣於107年1月間調任為生管部包裝課包裝一組工程師。

㈡被告公司生管部包裝課包裝一組之工程師應負責之工作內容如本院卷一第111頁被證五之「職務說明表」所載。包含：

「負責包裝作業系統之順暢及系統修正與開發」、「負責各客戶出貨、備料、交運、送（取）貨物流」、「負責IC交運作業、退貨處理及領用作業」、「負責包裝材料請購、管理及跟催」、「負責繳庫、包裝作業之異常處理」等事項。

㈢被告公司之工作規則第25.1條【資遣適用範圍】第25.1.1款及第25.1.2款分別規定：「從業人員遇有下列情形之一者，得由部門主管簽請資遣：25.1.1對於所承之工作不能勝任而無過失者。25.1.2年终考績（列為丙等）分數未滿六十分者。」。另第25.2條規定：「有關第25.1.1條款所稱對於所承之工作不能勝任係指下列情事之一25.2.1所擔任職務經安排必要之訓練後仍無法勝任者。25.2.2健康情形不佳，無法勝任現職之人員。25.2.3對公司交辦份內事項，無正當理由拒絕，致業務無法正常運作者。25.2.4其他不能勝任之事實，認為有必要資遣者。」。

㈣被繼承人林○漙於111年10月8日至陽明醫院骨科門診，診斷證明書所載病名為「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」，醫師囑言為：「宜休息療養，避免負重或搬重物」。

㈤被繼承人林○漙於110年5月開始從事「ZJ Drop Ship出貨工作」，被繼承人林○漙於111年10月12日下午曾就包裝課包裝一組之「女性員工」是否須從事「ZJ Drop Ship出貨工作」，與被告公司之生管部副理林峰正在被告公司之第9會議室為反應，反應內容略為：「2021年5月開始ZJ Drop Ship出貨，長達1年多，期間多次與組長和課長反應，材積過重，無法負荷，主管回覆以公平為理由，沒有受理此反應。」、「○漙反應一年多來包裝課包裝一組的女性員工都不需要從事此工作，只有她自己需要從事擔負負重過重的工作，導至身體受傷，感覺有被職場霸凌。」該員工反應意見表並有被繼承人林○漙及副理林峰正之簽名。

㈥被告公司之包裝課課長ＡＯ３於111年10月13日在一廠4樓與被繼承人林○漙為關懷面談，被繼承人林○漙回答內容略為：「2022年9月下旬開始感到不舒服，2022/10/8到醫院看

診」、「(1)大約從2022年9月上旬開始感到不舒服」、「(2)當事人表示未跟組長反應（有自行先用藥）」、「個人認為理貨搬重物造成，」、「希望避免理貨、搬貨的工作。」，而課長ＡＯ３則回覆被繼承人林○溱：「(1)短期會調整該員的理貨、搬貨工作」、「(2)建議回診時請醫生評估需休養的區間，再做後續安排」，該訪談紀錄表下方並有包裝課課長ＡＯ３及被繼承人林○溱確認之簽名。

㈦被告公司之包裝課課長ＡＯ３於111年10月20日在二廠二樓第15會議室與被繼承人林○溱為關懷面談，被繼承人林○溱回答內容略為：「持續看診中（因醫師診斷需休養3個月，故預計2023.1.13前再次提供診斷證明書)」、「（目前工作中是否還有搬重物？物品的重量大約幾公斤？是否為連續性？）已無搬重物情形」、「（10/13後工作過程中是否還有身體不舒服的情形？是否有跟上一級主管反應？）目前持續服藥中，無跟上級主管反應」、「（10/13後是否還有安排回診的日期？預計何時？）預計2023.1.13前回診，提供診斷證明書。」包裝課課長ＡＯ３則回應：「1.調整當事人暫停Dropship業務延展至2023.1.13（區間為3個月）」、「2.請當事人於2023.1.13前提供診斷證明書以利後續工作安排」，該訪談紀錄表下方並有包裝課課長ＡＯ３及被繼承人林○溱確認之簽名。

㈧被繼承人林○溱於112年1月7日至陽明醫院骨科門診，診斷證明書所載病名為「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」，醫師囑言為：「宜休息療養，長期避免負重或搬重物」。

㈨被繼承人林○溱有交付111年10月8日診斷證明書予被告公司。

㈩被繼承人林○溱於109年9月24日至112年2月2日間均有參加「包裝與交貨管制程序」測驗，被繼承人林○溱之成績均為100分，並於113年10月7日有參與「包裝與交貨管制程序」受訓。

㈠兩造不爭執被證22至被證28、被證51至56之電子郵件之形式

上真正。

㈢被繼承人林○憲於113年5月28日接受113年3月至5月（第二季）工作表現情況評核之訪談，內容如本院卷一第219頁被證29所示（評核分數55分）；被繼承人林○憲於113年8月26日接受113年6月至8月（第三季）工作表現情況評核之訪談，內容如本院卷一第221頁被證30所示（評核分數50分）；被繼承人林○憲於113年11月25日接受113年9月至11月（第四季）工作表現情況評核之訪談，內容如本院卷一第223頁被證31所示（評核分數50分）。被繼承人林○憲並於各面談紀錄表之「改善建議」欄之右方「受訪人」處簽名。

㈣被繼承人林○憲有於113年7月9日接受被告公司安排之「手動油壓車操作標準規範」課程、於113年6月4日接受「堆高機及電動拖板車管理辦法」課程、於113年8月6日接受「個人防護具管理程序」課程、於113年10月7日接受「包裝與交貨管制程序」課程。各「受訓人員名冊」上有被繼承人林○憲之簽名。

㈤被告公司於113年7月16日召開「2024年包裝課下半年度工作會議」，該會議紀錄決議事項第5項載明：「2024/2/7包裝工程師會議提到的，每個工程師都有參與到出貨、物流的工作，若無特別因素而未參與出貨、物流的工作，每季都會列入考核評核，並讓當事人知悉。」。

㈥被告公司113年度考績評核期間為112年12月21日至113年12月20日，而被繼承人林○憲於上開期間並未再提出「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」之診斷證明書予被告公司。

㈦被繼承人林○憲任職之包裝課有7位工程師，並有含被繼承人林○憲、侯怡安在內之2位女性工程師（不同組）。

㈧被告公司將被繼承人林○憲113年度之年度考績評定為「丙等」，並以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由資遣原告，並於114年1月10日完成資遣通報。

㈨被繼承人林○憲嗣於114年1月21日起離職，未再提供勞務

（即工作至114年1月20日止），被告公司於被繼承人林○漙離職前係以月提繳工資4萬5,800元，每月為被繼承人林○漙提繳之勞工退休金2,748元，於被繼承人林○漙離職起停繳。

㈥被繼承人林○漙於110年1月至113年12月間，每月均領有久任獎金1,300元。而被繼承人林○漙之本院卷一第225頁「從業人員資遣費核算表」於113年7月至113年12月領取之「其他津貼」中，其中1,300元均為「久任獎金」。

㈦兩造就被繼承人林○漙離職時之工資至少有4萬1,383元不爭執（即「從業人員資遣費核算表」之本薪、伙食津貼、全勤津貼、效率獎金、交通津貼，合計4萬1,383元）。

㈧如被繼承人林○漙主張被告公司資遣不合法為有理由（前提），兩造不爭執於114年1月21日至115年1月6日期間之工資以11.5月為計算。如依原告主張之每月工資4萬2,183元為計算，乘以11.5月，給付金額為48萬5,105元；如依被告公司主張之每月工資4萬1,383元，給付金額47萬5,905元。

㈨如被繼承人林○漙主張被告公司資遣不合法為有理由（前提），兩造不爭執被告公司先前已給付預告工資及資遣費合計25萬0,369元，原告就未給付工資之請求，同意扣除該部分金額（如依原告主張，剩餘23萬4,736元；如依被告公司主張，剩餘22萬5,536元）。

㈩如被繼承人林○漙主張被告公司資遣不合法為有理由（前提），兩造不爭執至115年1月6日期間，被告公司至少應按月為原告提撥2,634元至勞工保險局勞工退休金個人專戶，合計補提撥金額為3萬0,291元，兩造並合意以此金額為計算。

㈠㈠如被繼承人林○漙主張被告公司資遣不合法為有理由（前提），被繼承人林○漙之勞保如存續至原告死亡為止，勞保局應發給遺囑津貼30個月。如依原告主張之平均月投保薪資4萬2,183元為計算，可向勞保局申請領取126萬5,490元之遺屬津貼；如依被告公司主張之平均月投保薪資4萬1,383元，

則可領取124萬1,490元之遺屬津貼。

㈤如被繼承人林○漙主張被告公司資遣不合法為有理由（前提），對於原告之勞保如存續至原告死亡為止，勞保局應發給5個月。如依原告主張之平均月投保薪資4萬2,183元為計算，可向勞保局申請領取21萬0,915元之喪葬津貼；如依被告公司主張之平均月投保薪資4萬1,383元為計算，則可領取20萬6,915元。

㈥如原告就訴之聲明第2項之請求為理由（前提），兩造不爭執以115年3月6日為遲延利息之起算時點。

㈦被繼承人林○漙於115年1月6日死亡，繼承人為被繼承人林○漙之夫謝○霖、長女謝○樺、次女謝○倫、長男謝○。設若被繼承人林○漙之勞保於其死亡時仍存續（前提），原告為勞保喪葬津貼、遺屬津貼之請領權人。

四、本院之判斷：

㈠按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。勞基法第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2785號、112年度台上字第244號判決意旨參照）。次按勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量；又工作規則中就勞工工

作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理（最高法院112年度台上字第2709號、112年度台上字第828號判決同此意旨）。

㈡經查，被繼承人林○漙自104年10月26日起受僱於被告公司，原擔任生管部產銷一課工程師，嗣於107年1月間調任為生管部包裝課包裝一組工程師，此為兩造所不爭執(見不爭執事項㈠)。而被告公司113年度之考績評核期間為112年12月21日至113年12月20日，被告公司將被繼承人林○漙113年度之年度考績評定為「丙等」，並依勞基法第11條第5款之規定及上開關於資遣之工作規則，終止兩造之勞動契約，然原告否認被繼承人林○漙於113年度考績評核期間，有被告公司所指就其所擔任之工作確有不能勝任之情事。是本件之爭點厥為：被告公司將被繼承人林○漙113年度之年度考績評定為「丙等」，並以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定，以及上開關於資遣之工作規則，資遣被繼承人林○漙，是否有據?於此應審酌被告公司所提出就被繼承人林○漙113年度之年度考績評定為丙等之相關事由是否有正當性，以為判斷。

㈢而查，被告公司就被繼承人林○漙於113年度之工作評核表，將考核期間分為4季，各季評核之成績分別為甲(評核分數76分)、丙(評核分數55分)、丙(評核分數50分)、丙(評核分數50分)，第1季直屬主管之考核內容為：「第一季考核期間，出貨、交運物流無法配合，課長指示後仍無法配合，第二季持續觀察」、覆核主管之考核內容為：「第二季重新觀察改善情形，並由組長記錄有無實際出貨及物流工作」；第2季直屬主管之考核內容為：「第二季考核期間，出貨、物流事項，課長指示後仍無法配合，客戶抱怨案件1件」、覆核主管之考核內容為：「第二季所經辦的業務共有四項異

常，已輔導該員工作手法，後續觀察有無改善。無法配合物流出貨，持續列入考核評比」；第3季直屬主管之考核內容為：「第三季考核期間，仍無法配合所分配的工作項目，並產生稽查缺失1件」、覆核主管之考核內容為：「1.第三季經輔導及溝通仍不願參與出貨、物流工作，已造成分配勤務上的阻礙。2.第三季所負責保管的表單經內部查核，保存不完善。如面談表說明。」；第4季直屬主管之考核內容為：「第四季考核期間，分配的工作仍無法配合作業，組長已輔導後，仍無法改善，並產生稽核缺失1件」、覆核主管之考核內容為：「1.第四季評核期間仍未參與出貨、物流工作，未改善此項工作的缺失。2.經課長訪談、溝通，該員仍無法執行及練習出貨工作，已造成分配工作的阻礙」，總年度評核之結果為丙等，有被繼承人林○漙之113年工作評核表在卷可查(本院卷一第287頁至第288頁)，就每季給予評核之理由，有指出事項並為具體之說明。而被告公司就被繼承人林○漙於第2季(113年3月至113年5月)之工作表現(評核分數55分)，亦有實際對被繼承人林○漙於113年5月28日進行面談，內容包括：「1.3/18客戶反應包材供應商(凱宜)測試報告重HAS平台申請展延，造成客訴抱怨」、「2.3月份跟催FI繳庫資料不一致，效果不佳」、「3.查核第二季所負責歸檔交運單業務，未確實完成。(3月回收率54%，4月回收率0.6%」、「4.5月份點檢滅火器業務有1組滅火器未點檢」等項目，並對被繼承人林○漙就各該違失項目提出改善建議，另指出「包裝共有7位工程師，共同職務需負責分擔出貨物流，因第一季未參與該工作，經主管溝通需盡自己的能力分擔出貨物流，第二季仍未參與，間接造成其他同仁需分擔較多的出貨物流工作」，有113年5月28日面談紀錄表附卷可憑(本院卷一第219頁)。再被告公司就被繼承人林○漙於第3季(113年6月至113年8月)之工作表現(評核分數50分)，亦有實際對被繼承人林○漙於113年8月26日進行面談，內容包括：「1.(日期8/2)繳庫確認單保管不完善(超過封箱高度、裝箱

日期與表單不一致)」、「2.包裝共有7位工程師，共同職務需負責分擔出貨物流，因未參與該工作，間接造成其他同仁需分擔較多的出貨物流工作」、「3.主管於內部會議上已多次向所有工程師宣導及要求，包裝工作屬性每日皆需出貨物流，而工程師的職務之一為需參與出貨物流工作，才能公平分配出貨勤務，經過前三季的輔導仍不願參與，已造成主管勤務分配的阻礙」等項目，並對被繼承人林○漙就各該項目提出改善建議，此有113年8月26日面談紀錄表附卷可考(本院卷一第221頁)。又被告公司就被繼承人林○漙於第4季(113年9月至113年11月)之工作表現(評核分數50分)，並有實際對被繼承人林○漙於113年11月25日進行面談，內容包括：「包裝有7位工程師，共同職務需負責分擔出貨物流，因未參與該工作，間接造成其他同仁需分擔較多的出貨物流工作」、「主管於內部會議上已多次向所有工程師宣導及要求，包裝工作屬性每日皆需出貨物流，而工程師的職務之一為需參與出貨物流工作，才能公平分配出貨勤務，經過前三季的輔導仍不願參與，已造成主管勤務分配的阻礙」等項目，並對被繼承人林○漙就該項目提出改善建議，有113年11月25日面談紀錄表在卷可憑(本院卷一第223頁)。佐以被告公司並曾於113年7月16日召開「2024包裝課下半年度工作會議」，決議事項5內容為：「2024/2/7包裝工程師會議提到的，每個工程師都有參與到出貨、物流的工作，若無特別因素而未參與出貨、物流的工作，每季都會列入考核評核，並讓當事人知悉」，有該次工作會議之會議紀錄表可證(本院卷一第113頁)。則被告公司除就被繼承人林○漙於113年之工作表現按季給予具體評核，記載事由，並計算成績，亦有對被繼承人林○漙為具體情事之告知，指出未達要求之處，並對所指未能勝任工作之情事，提出建議並敦促被繼承人林○漙改善，惟就應共同參與出貨物流工作，以公平分配單位內工程師之勤務一節，明顯可見被繼承人林○漙始終未有改善之情。

㈣原告雖主張：被告公司雖提出113年7月16日召開之包裝課下半年度會議紀錄，然自110年起，有關包裝課的出貨、物流工作，被繼承人林○漙都有參與，只是太重的物流工作（約200至350公斤），因職業傷病搬不動拉不動，在工作上無怠職狀況，於113年考評期間，原告亦有執行100公斤以下小件的物流工作等語，然為被告公司所否認，並抗辯被繼承人林○漙自111年9月後即未再從事Drop Ship「小盒裝箱」及「小箱裝大箱」之出貨工作，且提出被繼承人林○漙之出貨電腦紀錄為證(本院卷一第371頁至第381頁)。而參諸證人即包裝課技術員ＡＯ２證稱：我是111年12月調去包裝課的，我是隔年112年9月才接觸Drop Ship物流之小箱裝大箱工作，在我接觸之後，被繼承人林○漙就沒有在做小箱裝大箱的工作了，我於112年12月21日至113年12月20日這段期間，並沒有看過被繼承人林○漙有做「小盒裝箱」或「小箱裝大箱」的物流工作，因為是我接手在做，我去之後，大部分都是我跟另外兩個男性工程師把這些工作分配做完，且並不是我幫被繼承人林○漙做，那時候我就沒有看到被繼承人林○漙在拉了，我去的時候，從111年12月開始，我們3個人就把物流分配掉了，所以我去之後就沒看到被繼承人林○漙在拉物流了等語(本院卷二第392頁至第395頁)；證人即包裝課課長ＡＯ３亦證稱：Drop Ship物流做的「小盒裝箱」和「小箱裝大箱」都會留下可以追溯的紀錄，確認是何人所為，完成Drop Ship物流工作帳上交運的人，原則上是要負責拖行的人，然被繼承人林○漙於111年9月1日之後就沒有裝箱的紀錄了，且我與被繼承人林○漙面談時，被繼承人林○漙的確都是沒有做物流的紀錄，被繼承人林○漙亦有在面談紀錄表上簽名，我個人並沒有看過被繼承人林○漙有從事100公斤以下的物流工作，我看到的都是與其他同事描述的相同，被繼承人林○漙都沒有從事物流工作，我也沒有在113年考評期間看過被繼承人林○漙有從事一般物流工作，且於111年10月之後，因為被繼承人林○漙暫停出貨工作，考量當時

只剩下2個男工程師，我就安排Ａ０２支援工程師的出貨工作等語(本院卷二第352頁、第354頁至第355頁、第356頁至第358頁、第396頁)；證人即前包裝課技術員Ａ０１證稱：我之前在包裝課擔任作業員，我之前有幫被繼承人林○漙做過小箱裝大箱的工作，但我沒辦法確認我於111年9月1日以後還有再幫被繼承人林○漙做小箱裝大箱的工作，在我還沒有調動到別的部門前，並未看過被繼承人林○漙拉貨到出貨區等語(本院卷二第376頁、第380頁、第386頁)，是並無證據證明有被繼承人林○漙所稱其於113年度考評期間，仍有執行其所稱100公斤以下小件之物流工作，原告此部分之主張，尚無憑據。

㈤原告雖復主張：被繼承人林○漙因身體狀況難以負荷請求調單位，主管卻未積極處理，僅暫時免除被繼承人林○漙搬重物物流出貨工作，然而被繼承人林○漙腰椎脊柱側彎及退化性脊椎炎不會因1年多不做搬重物出貨工作，就會消失或復原，被告公司稱「自113年3月原告已無免除出貨物流工作之正當理由」，應是對被繼承人林○漙病症的誤解等語。然就被告公司之113年度考評期間，被繼承人林○漙並未提出「腰椎脊柱側彎合併退化性脊椎炎」之診斷證明書予被告公司一節，為兩造所不爭執(見不爭執事項㈤)，被告公司自無從據此為工作合理性之分配，被繼承人林○漙如確有原告所稱相距1年多仍難以回復之情形，理應能輕易提供診斷證明書請求免除工作或改調單位。被繼承人林○漙就此情雖陳稱：就客觀上並未提供不爭執，但係課長說提供完前面2、3份，之後都不用再提供了等語(本院卷一第310頁)，惟稽諸證人Ａ０３證稱：我並未看過112年1月7日診斷證明書，如果被繼承人林○漙有提供，應該會向我陳報，我並未說過提供完前面2、3份就可以不用再提供，且我有跟被繼承人林○漙溝通說如果有身體疼痛要提供證明，但被繼承人林○漙一直沒有提供，又被繼承人林○漙並未跟我提過要調單位，我也沒有想過等語(本院卷二第359頁至第360頁、第369頁至第

372頁)，自仍應由原告舉證被繼承人林○漙所述之真實性。且經本院調取被繼承人林○漙之健保就診紀錄，被繼承人林○漙於112年7月4日至114年7月3日期間僅有至和榮內科小兒科診所、楊景男牙醫診所、廖學儒耳鼻喉科診所、奇恩診所之就診紀錄，有被繼承人林○漙之健保就診紀錄在卷可按(見限閱卷)，而依和榮內科小兒科診所之函復資料，被繼承人林○漙係因急性鼻咽炎(感冒)、胃腸炎等病症就診(本院卷二第83頁至第89頁)；依奇恩診所之函復資料，被繼承人林○漙亦係因急性上呼吸道感染、鼻及鼻竇囊腫或黏液囊腫、急性鼻竇炎等症狀就診(本院卷二第117頁)，尚查無被繼承人林○漙於113年度考評期間仍有因腰椎脊柱部位之症狀就診之紀錄。而被繼承人林○漙前於111年10月12日下午，曾就生管部包裝課包裝一組之「女性員工」是否須從事「ZJ Drop Ship出貨工作」，與被告公司之生管部副理林峰正在被告公司之第9會議室為反應，被告公司之包裝課課長ＡＯ３其後亦於111年10月13日在一廠4樓與被繼承人林○漙為關懷面談，並續於111年10月20日在二廠二樓第15會議室與被繼承人林○漙為關懷面談後，暫停被繼承人林○漙之出貨物流工作，課長ＡＯ３有並提出須提供診斷證明書，以利工作安排之需求，有各該員工反應意見表及員工關懷面談紀錄表可證(本院卷一第165頁至第169頁)，而兩造對於其後於111年10月13日至113年2月之期間，被繼承人林○漙均暫停未從事包裝課之出貨物流工作一節，亦不爭執(本院卷一第538頁)，是被告公司應設有反應機制，並非如原告所稱並未處理，且亦曾因被繼承人林○漙提出診斷證明書而停止被繼承人林○漙之出貨物流工作長達1年多，則被告公司抗辯因被繼承人林○漙並未提出診斷證明書，基於工作公平性之要求，須恢復被繼承人林○漙擔任工程師職務之出貨物流工作，應堪採信。

㈥原告雖又主張：原告尚非嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，未對被告公司及所營事業造成相當之危險，且被告公

司客觀上顯無不能斟酌採用其他如任職單位之調動、職務內容之調整、分批物流降低每次運送之重量、重物由機械取代人力等方法，卻逕以懲戒性之解僱為終止契約之情事，難謂已符合情節重大之要件，並有違解僱之最後手段性等語。惟參諸證人Ａ０３證稱：工程師會抱怨另一個女性工程師都有在出貨，其他工程師也都是在從事同工作內容，為何被繼承人林○漙都可以不用做，我曾和被繼承人林○漙當面溝通，有幾次有工程師在場，包含組長林哲瑜也在場，被繼承人林○漙僅有說太重，她不願意做，沒有講其他理由，且我們有提供電動拖板車，可以選擇手動或電動的，也都有進行教育訓練，如果是覺得負擔較重的，也可以選擇電動拖板車等語(本院卷二第356頁至第357頁)；證人Ａ０１證稱：「(你有無使用過電動拖板車?)我有，我兩個都會。」、「(上課的時候有教導你們怎麼操作油壓車嗎?)有。」、「(請問這個課是怎麼上的?)油壓車有實際操作過。」、「(你有無聽過工程師或技術員抱怨林○漙都沒有拉貨不公平嗎?)有聽過。」等語(本院卷二第381頁至第382頁、第388頁)；證人Ａ０２證稱：有聽到其他工程師說大家都是工程師，為什麼她就不用做，亦有聽過有人在講被繼承人林○漙都沒有拿診斷證明書出來等語(本院卷二第393頁、第395頁)。則被繼承人林○漙於113年度考評期間既未提出因腰椎脊柱問題仍無法從事出貨物流工作之診斷證明書，有可歸責之處，客觀上對被告公司內部秩序紀律之維護，非無影響，亦難認未有提供機械選項，且證人Ａ０３證稱被繼承人林○漙並未有向其提過調動職務或調任其他單位(本院卷二第371頁至第372頁)，原告亦未提出被繼承人林○漙曾有申請調動單位之積極證據，是於被繼承人林○漙並未提出診斷證明書證明其於113年度考評期間確有不適宜繼續擔任包裝課工程師之情況下，較難期待被告公司以另行安排職位之方式迴避解僱，是原告此部分之主張，尚難憑採。

㈦職是，本件被繼承人林○漙並未於113年度考評期間提出診

斷證明書向被告公司證明其仍無法從事包裝課工程師之出貨物流工作，且亦未能證明其有從事所稱之部分出貨物流工作，被告公司就其工作情形所為丙等之考評難認失當，被告公司於考核期間亦已為具體情事之告知，然經上開各季之輔導改善後，仍未見被繼承人林○漙有改善之情形，堪認被告公司已善盡各種手段，仍無法改善不能勝任之情事，且被繼承人林○漙既未有提出診斷證明書，證明其並不適宜擔任包裝課之工程師及參與物流工作，評價上仍屬具有可歸責性之主觀不能勝任工作，難以期待被告公司應以另行安排職位之方式迴避解僱，應認尚符合解僱最後手段性原則之要求，則被告公司依勞基法第11條第5款規定及上開關於資遣之工作規則，終止與被繼承人林○漙間之僱傭關係，堪認合法。從而，原告請求確認被繼承人林○漙與被告公司間於114年1月21日起至115年1月6日期間之僱傭關係存在，並請求給付該段期間之工資及勞退提撥金額，與賠償因受解僱而未能領取之職工喪葬補助、喪葬津貼、遺囑津貼等損害，即均無理由。

五、綜上所述，被告公司依勞基法第11條第5款規定及上開關於資遣之工作規則，終止與被繼承人林○漙之勞動契約，應屬有據，尚難認有違反解僱最後手段性原則之情事。被繼承人人林○漙與被告公司間之勞動契約既已於114年1月21日合法終止，則原告依民法第1184條、勞工退休金條例第31條、民法第184條第1項前段及第2項、勞工保險條例第63條第1項、第63條之2第1項規定，請求：㈠確認被繼承人林○漙與被告公司於114年1月21日至115年1月6日期間之僱傭關係存在；㈡被告公司應給付原告186萬1,432元，暨自115年3月6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，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　21　　日

勞動法庭　法　官　李承桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出上訴狀。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　24　　日

書記官　林惠鳳