憲法法庭裁定　　113 年審裁字第 531 號

聲　請　人　曾繁祺

上列聲請人因請求確認僱傭關係存在等事件，聲請裁判及法規範憲法審查，本庭裁定如下：

主　文

本件不受理。

理　由

一、聲請人主張略以：臺灣高等法院 110 年度重勞上字第 22 號民事判決（下稱系爭判決）所適用勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定（下稱系爭規定），使一般受規範者無從預見係以客觀或兼以主觀作為判斷勞工「不能勝任工作」之標準，違反法律明確性原則，侵害聲請人受憲法第 15 條規定保障之工作權。另系爭判決漏未審酌聲請人有繼續提供勞務之主觀意願、是否遲延給付，亦未審酌該案雇主是否定相當期限催告聲請人履行、是否有年齡歧視及對聲請人績效改善期間內所調整之工作內容是否企業經營上所必須等情，且未考量該案雇主未以教育訓練、懲戒、輔導等作為解僱替代手段之不符解僱最後手段性原則；此外，系爭判決未調查聲請人依勞動契約約定應從事之工作，且調查證據違反民事訴訟法第 288 條、第 297 條第 1 項、第 305 條第 2 項及勞動事件法第 33 條規定；是系爭判決違反平等原則與比例原則，牴觸憲法第 7 條、第 16 條及第 23 條規定。乃聲請裁判及法規範憲法審查等語。

二、按人民於其憲法上所保障之權利遭受不法侵害，經依法定程序用盡審級救濟程序，對於所受不利確定終局裁判，或該裁判及其所適用之法規範，認有牴觸憲法者，得聲請憲法法庭為宣告違憲之判決，憲法訴訟法第 59 條第 1 項定有明文；該條項所定裁判憲法審查制度，係賦予人民就其依法定程序用盡審級救濟之案件，認確定終局裁判就其據為裁判基礎之法律之解釋、適用，有誤認或忽略相關基本權利重要意義

與關聯性，或違反通常情況下所理解之憲法價值等牴觸憲法之情形時，得聲請憲法法庭就該確定終局裁判為宣告違憲之判決。又人民聲請裁判及法規範憲法審查，應以聲請書記載聲請判決之理由及聲請人對本案所持之法律見解；而聲請書未表明聲請裁判之理由者，毋庸命其補正，審查庭得以一致決裁定不受理；復分別為憲法訴訟法第 60 條第 6 款及第 15 條第 3 項所明定；且憲法訴訟法第 15 條第 3 項規定之立法理由揭明：「聲請判決之理由乃訴訟程序進行之關鍵事項，聲請人就聲請憲法法庭為判決之理由，……有於聲請書具體敘明之義務……。」故此等聲請憲法法庭裁判之聲請書，若未具體敘明確定終局裁判及法規範有如何違憲之理由，核屬未表明聲請裁判理由之情形，憲法法庭審查庭得毋庸命補正，逕以一致決裁定不受理。

三、查聲請人因遭雇主依系爭規定終止勞動契約，而提起請求確認僱傭關係存在等訴訟，經系爭判決以聲請人因有就所負責職務已無法勝任之情，且經雇主執行表現改善期望備忘錄，對聲請人具體說明應改善之指標，給予 7 個月再改善期間，並持續進行訓練，惟聲請人經過上述期間後，仍未見增進能力以達勝任工作，經雇主尋求其他可覓之職缺，仍無法成功等情，雇主方決定解僱聲請人，乃認聲請人確具不能勝任工作之情事，雇主對聲請人所為解僱並未違反最後手段性原則，而駁回聲請人之上訴及追加之訴。聲請人對系爭判決提起上訴，經最高法院 112 年度台上字第 2207 號民事裁定，以聲請人之上訴為不合法予以駁回確定。觀聲請人如前所述之聲請意旨，本件聲請應以系爭判決為確定終局判決，合先敘明。

四、綜觀聲請意旨所陳，聲請人僅係持其主觀意見，爭執系爭規定違憲，並逕謂系爭判決因而違憲；暨就系爭判決關於聲請人對所擔任之工作是否確不能勝任、該案雇主所為之解僱是否符合最後手段性原則等認事用法之當否，予以爭議，即逕謂系爭判決違憲；故尚難認聲請人已具體敘明系爭規定有如

何之牴觸憲法，並致系爭判決違憲；亦難認聲請人對於系爭判決就據為裁判基礎之法律解釋、適用，究有何誤認或忽略相關基本權利重要意義與關聯性，或違反通常情況下所理解之憲法價值等牴觸憲法之情形，已予以具體敘明；核均屬未表明聲請裁判理由之情形。爰依憲法訴訟法第15條第3項規定，以一致決裁定不受理。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　19　　日

憲法法庭第三審查庭　審判長大法官　許志雄

大法官　楊惠欽

大法官　陳忠五

以上正本證明與原本無異。

書記官　高碧莉

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　19　　日