最高法院民事判決

109年度台上字第1157號

上　訴　人　徐清福
訴訟代理人　江信賢律師
　　蔡麗珠律師
　　蘇榕芝律師
　　林湘清律師
被上訴人　三皇生物科技股份有限公司
法定代理人　王亭坤

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107年12月5日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（106年度勞上字第16號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國102年9月間起任職於被上訴人，擔任鍋爐操作人員，每月薪資新臺幣（下同）2萬8860元。詎被上訴人於105年3月4日以伊不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間勞動契約。惟伊無如被上訴人所指未定期清理鍋爐重油濾網及未依SOP流程操作鍋爐設備之情事，伊雖於104年11月間與同事蔡京撰發生口角，縱使言語過當，乃一時氣憤所致，並未影響工作，被上訴人以前開事由將伊解僱，不符解僱最後手段性原則，亦有違誠信原則。被上訴人終止兩造間勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，而被上訴人已預示拒絕伊繼續提供勞務，伊自得請求被上訴人給付薪資及依勞工退休金條例第6條規定提撥勞工退休金等情，求為（1）確認兩造間僱傭關係存在，（2）命被上訴人自105年3月4日起按月給付2萬9661元，及各自應給付之翌日起加付法定遲延利息，（3）命被上訴人自105年3月4日起至伊復職前1日止，按月提撥勞工退休金1720元，儲存至伊設於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶之判決。嗣於原審減縮、擴張上開聲明（2）、（3），求為命被上訴人自105年3月5日起至伊復職之日止，按月於次月5日前

給付2萬8860元及各自應給付之翌日起加付法定遲延利息，並按月提撥勞工退休金1728元，儲存至伊設於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶之判決。

被上訴人則以：上訴人自103年底起，多次未定期清洗重油濾網及依SOP流程操作鍋爐，屢經其主管黃文一告誡，仍未改善，除危及生產線正常運轉外，亦危及鍋爐廠房之安全。又上訴人與同事相處不睦，曾於103年4月間與同事鄒淙秉發生激烈爭吵，致鄒淙秉自請離職，嗣又於104年11月9日與同事蔡京撰發生衝突，並恐嚇用刀拼輸贏，致同事人心惶惶，恐生命遭受威脅。上訴人之行為已違反忠誠履行勞務給付義務，且主觀上欠缺改善之意願，伊原欲將上訴人調至其他單位，然其他部門均無法接受上訴人之行為，伊乃依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，並無不法等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：上訴人自102年9月16日起任職於被上訴人，擔任鍋爐操作人員，負責操作、清洗鍋爐機具，投保薪資為2萬8800元。鍋爐係高危險設備，如未定期清理濾網，易造成阻塞，無法正常供氣，且使鍋爐壓力上升，甚至失火，將影響公司生產及危及工作人員安全，造成被上訴人之重大損失。上訴人於103年12月19日、104年1月16、同年8月7日、同年9月4日、同年月11日、105年1月22日未依規定清理鍋爐重油濾網，及未依SOP操作鍋爐設備，經其主管黃文一以扣減績效獎金以為懲處，屢經勸誡仍未能改善。上訴人不能證明其有與同事楊長穎、楊壬水協議若每週最後1個工作天早班出勤者未清理濾網時，即由放假日最後1天之出勤人員一併處理之事實，堪認上訴人上開行為已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。又上訴人曾於103年4月間與同事鄒淙秉發生激烈爭吵，復於104年11月9日與同事蔡京撰在公司發生口角衝突，並揚言：「不然大家拿刀子出來輸贏」等語，其後仍有與其他人員發生小衝突，顯見上訴人確與同事相處不睦，經主管勸誡仍未改善，除影響其他員工之工作進行外，甚而對自己之工作採取消極態度。綜觀上訴人之品行、身心狀況、工作態度及敬業精神，其所提

供之勞務已無法達成雇主基於勞動契約所欲達成客觀上合理之經濟目的，堪認其不能勝任工作。被上訴人曾召開會議討論將上訴人調職事宜，然其他單位以上訴人不具該單位之專業能力，及上訴人恐嚇同事之行為將影響同仁之操作安全或業務等原因，均不接受其調職，益徵上訴人確有不能勝任工作之情事，被上訴人乃於105年3月4日依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，符合解僱最後手段性原則，應屬合法。從而上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付薪資、提撥勞工退休金，為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

惟按勞基法第11條第5 款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，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，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，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，始應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。原審認定上訴人對於其所擔任之工作確不能勝任，係以上訴人有未依規定清理鍋爐重油濾網、未依SOP 操作鍋爐設備，及與同事相處不睦，甚而恐嚇同事等行為，屢經其主管以扣減績效獎金以為懲處，仍未改善等情為依據。惟被上訴人於原審陳稱：所謂上訴人未依SOP 操作鍋爐設備，主要係指其未清洗鍋爐重油濾網等語（見原審卷二第115 頁），則上訴人除未依規定清洗鍋爐重油濾網外，是否尚有其他未依SOP 操作鍋爐設備之行為？該行為違反勞動契約之程度為何？被上訴人有否促其改善？上訴人有否改善？自應予以釐清。又依被上訴人所提敬業獎金和績效獎金核定表所示，被上訴人僅於104年2月以「多次設備未依SOP操作」、同年11 月以「言語恐嚇」為由，扣減上訴人之獎金，而就被上訴人所指上訴人未清理鍋爐重油濾網之104年8月、同年9月、105年1 月，均未見有扣減上訴人獎金之情事（見一審訴字卷第55至59頁），則能否謂被上訴人就上訴人此部分違規行為，已督促其改善而未改善，亦非無疑。再證人黃文一證稱：就上訴人與蔡京撰發生衝突事件未報警處理

，是希望給上訴人改進機會，因為只是言語上爭執，不是真的拿刀子出來；上訴人之後是有與其他人小衝突，但沒有嚴重衝突等語；證人蔡京撰亦證稱：上訴人於104年11月9日與伊發生衝突後，二人就沒有什麼講話，是有一點衝突，但沒有再發生比較大的衝突等語（見一審訴字卷第43頁、44頁反面、45頁），則倘上訴人於上開衝突事件發生後，未再與同事發生重大衝突，能否謂上訴人未改善其行為，亦非無再予研求之餘地。原審未遑詳查審認，遽為上訴人不利之認定，不免率斷。又上訴人於原審主張：被上訴人就伊上開言詞恐嚇行為，既願給伊改善機會，伊事後亦未與他人發生嚴重衝突，被上訴人事後復以該事由解僱伊，顯違反誠信原則等語（見原審卷二第93、95頁），攸關被上訴人終止兩造間勞動契約是否合法，核屬上訴人重要之攻擊方法，自應究明。乃原審未遑審究，並說明否准其主張之理由，遽為上訴人不利之判決，亦有判決不備理由之違法。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

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　　109　　年　　5　　月　　21　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　袁　靜　文

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

法官　彭　昭　芬

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　26　　日