

臺灣臺南地方法院柳營簡易庭民事簡易判決

107年度營勞簡字第2號

原告 鄭凱文

訴訟代理人 陳進長律師

被告 南寶國際生物科技股份有限公司

法定代理人 黃英美

訴訟代理人 胡坤鳳

蘇暉律師

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國108年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟陸佰陸拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：

(一)、緣原告於106年12月13日起於南寶國際生物科技股份有限公司（即被告公司）任職，擔任製造課代理襄理乙職，負責製造生產廠務之統籌、產線作業規劃與管理、生產流程分析，及所轄人員之工作監督等。原告任職期間與同事相處和睦、工作表現亦無缺失，詎被告公司總經理於107年5月11日下午4時30分許約談原告後，隨即告口頭告知被告公司將資遣原告，並要求原告隔日即不可再進入公司上班。原告遂於107年5月15日寄發存證信函予被告公司，表明其終止與原告間之勞動契約係屬不合法，原告並表明仍願繼續為被告公司提供勞務。嗣原告並於107年5月16日向臺南市政府申請勞資爭議協調（下稱系爭勞資爭議），請求恢復兩造間之僱傭關係、回復原告工作權，並請求資方受領勞務及給付工資。惟因被告公司態度強硬，堅持解僱原告，故系爭勞資調解於107年5月28日調解不成立。

(二)、觀諸被告公司於107年5月17日發給原告之員工資遣通知書中資遣理由記載「管理方式與公司文化差異頗大，溝通技巧尚須改進，且無法與其他人員溝通，依勞動基準法（下稱勞基

法)第11條第5款,予以資遣」。然原告到職後,被告公司從未對原告工作表現、能力及溝通技巧等提出任何指正或質疑,又被告公司所指「管理方式與公司文化差異頗大、溝通技巧尚須改進」之事由,不僅抽象而無具體事證,縱被告真能舉出具體事證,被告公司亦應使用勞動基準法所賦予保護原告之各種手段後,於仍無法改善之情形下,使得與原告終止勞動契約。惟被告公司未予原告任何改善之機會,即片面終止勞動契約,亦不符合「解僱最後手段性原則」,被告公司以前開事由資遣原告,顯係無理由而屬違法解僱。是被告公司解僱原告行為不合法,兩造間僱傭關係仍存在,原告為維自身權益,爰依法提起本訴請求等語。

(二)、本件兩造間之勞動契約性質上屬僱傭契約,而被告係於107年5月11日向原告為解僱之意思表示,雖原告曾以存證信函告知被告公司其願繼續提供勞務服務,然為被告以西港郵局存證號碼第27號存證信函表示拒絕受領,是原告雖欲提出勞務給付,然因履行所必要之協力為被告公司所阻礙,致不能供給,足證被告公司依民法第234條第1項、第235條規定應負受領勞務之遲延責任,原告自應依民法第487條前段規定請求被告受領勞務給付之遲延期間所應給付之報酬。經查,原告於被公司離職前之每月平均薪資為新臺幣(下同)46,938元,每月薪資原則上係於次月6日以匯款方式入帳,而被告已給付原告薪資至107年5月21日止,依前開說明,原告自107年5月22日起至107年8月21日止,被告應給付之薪資及遲延利息之金額計算如下:

- 1、自107年5月22日至107年5月31日止部分:以原告每月薪資46,938元計算,原告任職期間本薪之日薪為1,564元,被告應給付原告自107年5月22日起至107年5月31日止薪資共計15,640元,而此部分薪資應於107年6月6日給付,利息應於107年6月6日之翌日起算。
- 2、自107年6月1日至107年8月31日止部分:此部分應按月於各次月6日給付46,938元,共計三個月薪資為140,814元。

01 3、又原告於107年12月5日庭期稱被告公司應給付薪資應計算至
02 107年11月30日，故總計金額為281,628元。

03 (四)、對被告抗辯之主張：

04 1、原告對資遣通知書上原告簽名不爭執，然僅代表原告有領到
05 資遣通知書，但不代表原告同意資遣，且從事後原告立即於
06 107年5月15日寄發存證信函、次日聲請系爭勞資調解，可見
07 原告不同意資遣。

08 2、非自願離職才可申請失業補助，所以勞工在現實考量、壓迫
09 下，非簽資遣通知書不可，因為不簽就無法請領失業補助。

10 3、關於108年1月4日庭期傳喚證人曾金坤、胡坤鳳及李政憲等
11 證人證詞部分，說明如下：

12 (1)、查被告公司為45人左右之公司，依勞基法規定應訂立勞動規
13 則，原告如真有對員工有言語威脅或辱罵情形，被告公司大
14 可立即依違反工作規則加以處罰，惟直至原告被違法資遣前
15 ，原告並未受到被告公司任何懲戒處分，足證原告並未對員
16 工有言語威脅或辱罵情形。退步言，縱原告真有偶發因素對
17 個別員工言語威脅或辱罵情形，亦應係個案之偶發行為，被
18 告公司大可依工作規則對原告為申誡或記過之處分，當可讓
19 原告吸取教訓而改正，則被告公司以前開理由資遣原告，顯
20 有不當。

21 (2)、依證人胡坤鳳證述「（公司給予員工的處罰記過或申誡，最
22 後要誰同意？）我有簽...」，足證被告公司就員工的處罰
23 ，不論記過或申誡，最後均要由總經理同意，而原告就員工
24 之處罰，僅有建議而已，被告公司不可能未加查證就讓受處
25 分人表示意見即任意處罰員工。而原告身為證人曾金坤之主
26 管，曾金坤本應服從原告之領導，則原告叫曾金坤聽原告之
27 話，並無不當之處，且屬下請假要長官簽名之團體或公司應
28 是社會之常態，是證人曾金坤上開證詞無法具體指出原告有
29 對他任何言語威脅，亦足證證人曾金坤係因原告曾予以申誡
30 建議而懷恨在心，證詞顯不足採。再者，係因原告上簽呈並
31 經被告公司同意，才對證人曾金坤記申誡處分，而證人曾金

01 坤受處分後亦無表示異議，足證證人曾金坤確係工作上或態
02 度上有違反工作規則之處，被告身為管理幹部就違反工作規
03 則或不服從指導之員工，為公司利益正當執行職務建議上級
04 處罰，何錯之有？

05 (3)、又證人李政憲雖證述認為原告係在言語威脅部分，原告僅係
06 針對外界就業求職狀況之客觀描述，而希望其能更認真工作
07 而已，並非言語羞辱，顯屬證人李政憲之主觀臆測，無法證
08 明原告之意是在威脅。另原告遭違法資遣前之一段時間至現
09 場時數雖較少，惟主管於上班時間並非得全部待在現場，原
10 告於上班時間本就偶爾巡視生產現場即可，並非得全部時間
11 都待在現場，而原告至現場監督時間較少也未因此延誤生產
12 流程之工作，且若現場真有狀況，員工亦可向上反應，原告
13 即可前往排除或處理，原告亦從未表示現場如有狀況其不願
14 處理之態度或言行。

15 (4)、是以，前開證人無法明確具體說明原告有何言語辱罵員工之
16 情，原告就客觀事實之陳述，證人若要主觀認知係言語辱罵
17 ，亦非原告所能預先設想；又原告如真有言語辱罵員工之具
18 體行為，被告公司應可光明正大予原告懲戒後再資遣，顯然
19 被告公司以前開抽象理由違法資遣原告，係欲加之罪何患無
20 詞。

21 (五)、並聲明：被告應給付原告281,628元，並自起訴狀繕本送達
22 翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。訴訟
23 費用由被告負擔。

24 二、被告抗辯則以：

25 (一)、查被告公司於106年11月間為因應製造課之現任主管人員年
26 紀較長，有培養儲備主管人員之必要，遂於求職網站刊登求
27 人公告，嗣原告主動應徵，並提供相關學經歷資料，經被告
28 公司面試錄用後，於106年12月13日到職並擔任製造課代理
29 副課長職務，後於107年1月1日因被告公司內部職務職稱調
30 整，原告經調整職稱為代理襄理，惟工作內容與原代理副課
31 長時相同。然自107年1月初起，原告就職不久即向被告公司

01 總經理胡坤鳳表示，對於其主觀上認為不適任之員工，會盡
02 量想辦法讓他們自己離職，不用讓公司花錢云云。當時總經
03 理胡坤鳳即有口頭糾正原告之想法，並提醒原告應注意勞基
04 法之規定及身為公司之儲備主管人員，更應充分理解公司照
05 顧員工之經營理念。惟原告並未思索如何擔任稱職主管，反
06 於107年1月起即在其主管之製造課內，陸續對所屬員工有不
07 當管理行為（任意辱罵、言語威脅等），或提出不合理之要
08 求，導致課內人員人心惶惶，無法安心工作，進而影響公司
09 整體正常運作。而被告公司董事長黃英美、總經理胡坤鳳，
10 均曾於107年1、2月間親自向原告提出其管理下屬之方式有
11 欠周延，但不獲原告認同，亦未見原告有自行改進管理下屬
12 之方式，顯已不具備管理幹部應有之能力。嗣被告公司總經
13 理胡坤鳳遂於107年3月27日向原告說明，並請原告務必提高
14 管理人員之相關技巧等，然之後情況仍未改善。後107年4月
15 3日被告公司之勞資會議，由出席人員提案臨時動議第四案
16 「討論員工鄭凱文是否適任？」，並決議「觀察其到職以來
17 ，主管請他先觀察公司文化先不要有所作為，但他卻堅持他
18 的管理方式，主管也陸續提醒他不恰當及該注意之處，但卻
19 一直接到員工反應，考量公司整體管理，建議將其資遣」；
20 又原告與製造課下屬人員關係日趨惡劣，致原告已無法在管
21 理現場，導致公司營運狀況因而受到嚴重影響，可見原告有
22 不能勝任主管工作之情形，至為明確。而原告任職期間擔任
23 製造課代理襄理，為製造課之儲備主管，又被告公司之組織
24 規模單純，共分行銷課、品研課、總務課、財務課及製造課
25 等五部分，其他部門並無儲備主管之職缺，被告衡量原告主
26 觀及客觀上均難以繼續勝任主管之工作，且亦無其他主管職
27 缺可供安排，故依循勞基法第11條第5款規定予以資遣。

28 (二)、再查，被告公司依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間之
29 僱傭關係，說明如下：

30 1、107年5月11日被告公司以口頭方式，向原告為資遣終止僱傭
31 關係之意思表示，並通報主管機關臺南市政府勞工局，原告

- 01 對此亦不爭執。
- 02 2、原告於107年5月15日曾寄發佳里郵局存證字第132號存證信
03 函，表示仍願繼續提供勞務，要求恢復工作權，受領勞務並
04 給付薪資，原告並於107年5月16日向臺南市政府勞工局提出
05 系爭勞資爭議調解。
- 06 3、被告於107年5月14日通知原告前來領取資遣費，原告於107
07 年5月17日親自前來領取資遣費10,366元，此亦有原告提出
08 之資遣通知書上所列資遣費計算方式及原告受理後之簽名及
09 蓋章，並有被告公司之支出傳票可參，足認原告於寄發存證
10 信函、申請調解後，又同意被告公司之資遣。
- 11 4、另依107年5月28日向臺南市政府勞資調解紀錄，原告於上述
12 收受被告公司資遣費並同意資遣後，又主張要求恢復僱傭關
13 係，經調解委員提出調解方案，依據勞基法第16條規定，雇
14 主依第11條、第13條，終止，勞動契約者應給付預告期間之
15 工資。
- 16 5、被告公司於107年5月11日為終止勞動契約之意思表示後，原
17 告於翌日即107年5月12日起即未到被告公司上班，被告公司
18 除依上述已於107年5月17日給付原告資遣費，並經其收取無
19 誤後，被告公司並依勞動基準法第16條第3項規定，給付原
20 告五月份之工資共33,342元（即自107年5月1日起至107年5
21 月21日止，其中107年5月12日至107年5月21日部分則為十日
22 預告期間工資），且於107年6月6日就上開金額一併匯入原
23 告帳戶；又上述事實，並經原告於起訴狀第五項所述『被告
24 已給付原告薪資至107年5月21日止』，自認無誤，亦足徵原
25 告就已收受，上述十日預告期間工資部分，並無爭執。
- 26 6、原告任職被告公司期間，擔任製造課代理副課長，後經調整
27 職稱為代理襄理，但工作內容並無變動。製造課主管係由楊
28 國隆副理擔任，原告於任職之數月期間係屬儲備幹部之學習
29 階段，被告公司因上述理由，於107年5月11日予以資遣當日
30 ，原告亦將業務上相關電腦資料移交被告公司之人事單位。
- 31 7、綜上所述，被告公司已於107年6月6日依107年5月28日之調

解方案，給付原告預告期間之工資，並經原告收受無誤，則兩造間就系爭勞動契約，已合法終止，是本件兩造間之勞動契約，既因資遣之原因而終止，原告並已受領資遣費及預告期間工資完畢，復提出訴訟請求給付薪資，自無理由。

(二)、又依被告公司於107年4月3日所召開第二屆第二次之勞資會議紀錄五、第四案案由：有關員工鄭凱文是否適任之臨時動議，做成「建議將其資遣」之決議，而當日出席之勞資代表為蔡貴花、吳崇賓，確係被告公司陳報臺南市政府勞工局，由勞工經選舉產生之代表，又證人李政憲亦為勞方候補代表，是足認原告在工作上有上述證人等三人及上開勞資會議決議所載之不能勝任之情形，至為灼然。另觀諸證人曾金坤、胡坤鳳及李政憲等三人之證述，足見原告客觀上因溝通能力之嚴重缺陷，有不能勝任儲備主管及代理襄理之職務，且主觀上，經主管及總經理胡坤鳳3、4個月以來多次從旁協助及輔導，亦未見任何具體效果，至演變成原告無法面對員工至第一線進行督導，顯見原告主觀上亦出現態度消極，客觀上呈現無法勝任主管工作之情形，故本件被告依勞基法第11條第5款，以不能勝任工作為由終止勞動契約，自非無據。

三、得心證之理由：查原告於106年12月13日到職，並於被告公司擔任製造課代理副課長職務，後因被告公司內部職務調整，原告職稱調整為製造課代理襄理，原告離職前平均薪資為46,938元；107年4月3日被告公司召開第二屆第2次勞資會議，前開會議記錄第五點建議事項之第四案案由內容為「有關員工鄭凱文是否適任？」、說明欄位記載「鄭凱文自106.12.13到職以來，擔任代理副課長職務，新進人員沒有保持虛心學習態度，反而態度高傲，命令部門員工做事時不能有意見，要求絕對服從，而且因工作事務接觸其他部門同仁時，也是態度不佳、溝通不良，經多位同仁反應，他們心理受創，上班壓力大，是否可以考慮將其解雇？」、決議內容則載「觀察其到職以來，主管請他先觀察公司文化先不要有所作為，但他卻堅持他的管理方式，主管也陸續提醒他不恰當及

該注意之處，但卻一直接到員工反應，考量公司整體管理，建議將其資遣。」；107年5月11日被告公司向原告表示資遣終止僱傭關係之意思表示，並通報主管機關臺南市政府勞工局，嗣原告於107年5月15日寄發佳里郵局第132號存證信函，表示其仍願意繼續提供勞務等語，並於107年5月16日向臺南市政府勞工局提出系爭勞資爭議之調解申請，而被告公司於107年5月17日以西港郵局第27號存證信函，表示無意思再恢復雙方之勞動契約等語，原告並於107年5月17日親自領取員工資遣通知書及資遣費共計10,366元，而兩造間系爭勞資爭議於107年5月28日做出調解不成立之結果，後被告公司於107年6月6日以匯款方式給付原告至107年5月21日止之五月份薪資共計33,342元等情，並有原告之薪資明細表、南寶國際生物科技股份有限公司第二屆第2次勞資會議紀錄、南寶國際生物科技股份有限公司105年11月18日(105)南寶國際總字第001號函暨第一屆勞資會議代表名冊、佳里郵局第132號存證信函、臺南市政府107年5月16日府勞資字第1070498916號函暨所附勞資爭議調解申請書、西港郵局第27號存證信函、南寶國際生物科技(股)公司員工資遣通知書、臺南市政府勞資爭議調解紀錄、南寶國際生物科技股份有限公司傳票、郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單、資遣費計算說明、資遣員工通報名冊等資料影本在卷可稽，復為兩造所不爭執，應堪認屬實。至原告主張遭被告違法解雇，兩造間僱傭關係仍繼續存在，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件應審酌者為：被告於依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約是否合法？茲分述如下：

- (一)、按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；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，勞動基準法第11條第5款、第16條第1項第1款分別定有明文。又按勞動基準法第11條第5款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學

01 識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工
02 主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工
03 應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院86年度臺上
04 字第82號判決意旨參照）。所謂勞工對於所擔任之工作確不
05 能勝任，包括客觀上不能勝任及主觀上不能勝任之情形。勞
06 工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，即
07 勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈
08 現出無法完成其工作時，亦屬之（最高法院95年度臺上字第
09 1866號判決意旨參照）。次按當事人主張有利於己之事實者
10 ，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明
11 文。又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之
12 責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不
13 得不更舉反證（最高法院19年度上字第2345號判例意旨參照
14 ）。

15 (二)、本件被告辯稱原告於106年12月13日到職，然自107年1月初
16 起，原告即向被告公司總經理胡坤鳳表示，其對於主觀上認
17 為不適任之員工，會盡量想辦法讓他們自己離職，不讓公司
18 花錢云云，當時被告公司總經理胡坤鳳即有第一次口頭糾正
19 原告之想法，未料原告不僅未思索如何擔任稱職主管，反自
20 107年1月起陸續對製造課下屬員工有任意辱罵、言語威脅或
21 提出不合理要求等不當管理行為；嗣被告公司董事長黃英美
22 及總經理胡坤鳳均分別於107年1、2月間第二次向原告提出
23 其管理下屬方式有欠周延，惟未獲原告認同，亦未見原告管
24 理下屬之方式有所改進，故被告公司總經理胡坤鳳復於107
25 年3月27日第三次向原告勸導，並請原告務必提高管理人員
26 之相關技巧，然情況仍未見改善；嗣被告公司於107年4月3
27 日舉行勞資會議時，由出席人員臨時動議提出第四案就原告
28 是否適任乙節討論，並做出「觀察其到職以來，主管請他先
29 觀察公司文化先不要有所作為，但他卻堅持他的管理方式，
30 主管也陸續提醒他不恰當及該注意之處，卻一直接到員工反
31 應公司整體管理，建議將其資遣」之決議等語。經查，原告

身為製造課代理襄理，負責製造相關業務之統籌及管理監督其下屬人員，故本應基於主管職位而與下屬人員做好良善溝通，以利於各項事務之分配及運作，惟因原告逕自對下屬人員之言語辱罵或提出不合理要求，而使其與下屬人員間人際關係日趨惡劣，不僅導致整體員工士氣低落，原告亦因此而未能至製造生產產品之現場做即時之統籌及監督，尚難謂於被告公司之營運毫無影響，足見原告之工作能力與被告當初雇用原告為儲備主管人員，而期許擔任主管職之原告能作為被告公司與員工間良好溝通橋梁之客觀經濟目相悖。又原告雖陳其自到職以來，被告公司從未對原告工作表現、能力及溝通技巧等提出任何指證或質疑，顯與被告公司董事長、總經理等主管人員屢次就原告不當管理方式予以勸導之事實有所不符，而原告不願依循前開主管之提醒或叮嚀加以改進其不當管理方式，亦足證原告顯有「能為而不為」、「可以做而無意願做」等不能勝任工作之情形，是被告上揭抗辯，應屬可採。

(三)、另觀諸被告公司總經理胡坤鳳到庭證稱：「（你認為原告不勝任工作情形為何？）原告來公司，我有跟原告說工作要低調，做事不要太急躁。原告任職1、2個月後，他跟我說，他認為不適合的員工，他要想辦法讓員工自己走，公司不用花任何資遣費，我聽了嚇一跳，怎麼會有這種想法，我說這是嚴重違反勞基法，原告反而跟我說，我太慈悲。我糾正他以後，他也沒有改變。開會時，原告會與跟他意見不合的員工拍桌子，說要殺雞儆猴，之後曾金坤被記申誡，有兩個員工被記申誡。原告主觀上認為員工不尊重他，不是工作上的問題。原告找一些理由，不是工作上的問題，就是他跟員工講話時，讓他覺得不太舒服，他就覺得這就是不尊重他，所以他說要開除曾金坤，公司口頭上不准，原告就上簽呈，要求他記曾金坤大過，公司也不准。這期間，我請另一位經理私下跟原告說，人際關係要改善，我也跟原告說不要講挑釁或是反問的話語，例如『你給我試試看』、『你不懂嗎？』，我

也仔細地教導他，但沒有效果。最後，原告只能在辦公室裡面，原告不能到現場，我認為原告是儲備幹部，這樣是不行的。原告無法到現場，是因為他面子掛不住，員工都不理他的，人心惶惶，都不敢跟原告講話...」、「（原告對公司的具體影響為何？）公司營運不順，員工工作氣氛很僵。我跟原告說過，公司製造產品，最怕員工之間工作不舒服，把員工搞亂，造成我很大的麻煩，但是原告還是沒有辦法改善。原告人際關係不行。原告跟其他單位應對時，也是一樣，不瞭解別的單位工作情形，任意責備其他部門人員，開會時，好像是批鬥大會一樣。」、「（勞資會議為何有臨時動議？）在勞資會議，勞方有提出原告不適任擔任主管的意見。」、「（公司後來做成資遣原告的決定是否有考慮勞方的意見？）是的。」、「（原告對員工有言語威脅或辱罵情形？）是的。」、「（公司給予員工的處罰記過或申誡，最後要誰同意？）我有簽。因為原告常抱怨說綁手綁腳，我想說這只是小小的申誡，我給他試試看，沒想到越來越嚴重。是根據原告的講法，原告稱記過原因是態度不佳，現在檢討起來，都是一些主觀意識。」；復依證人曾金坤到庭證稱：「（於原告擔任課長職務有何意見？）原告不勝任，原告管理方式過於專制，我是來工作，不是來當兵的。原告的意思是，凡事都要聽他的...」、「（如果你沒有聽他的話，他有何反應？）如果不聽他的話，就記我的過。我有被原告記過申誡，我也不知道原因。開完會議之後，我工作時，原告說要調我去別處工作，我不聽他的話，他就說『你沒有當過兵，絕對服從沒有聽過嗎？我教你做什麼，你就做什麼』。後來開會時，他問我有何意見，我說你要我服從，我哪裡敢有什麼意見，我就說沒有意見，過兩天，我就被記過，也沒有跟我說理由。」、「（原告有罵過你或言語威脅嗎？）有言語威脅，原告說不聽他的話，要記過。如果要請假、假單要通過他簽名，才能請假。原告說如果我不聽他的話，要讓我沒有工作。」、「（你認為原告的管理方式，對公司有何影響？

01)有，因為原告講的話，大家都不敢違背他的意見，會被記
02 過，大家都很害怕，哪裡趕出意見，哪裡敢講話...」、「
03 (原告溝通不良的情形，與其他員工有無此情形?)大約
04 百分之70的員工都有此情形，大家都不敢講話。」；另依證
05 人李政憲到庭證稱：「(原告管理適當嗎?)非常不適當。
06 原告常說『假單是我簽、考績都是我在打，准不准看我』，
07 原告用請假跟考績來威脅員工。第一次開會時，原告就說我
08 們這些40、50、60歲來工作就是『北風尾』，指我們這裡的
09 工作如果沒有了，我們在外面找不到工作。原告在廠區跟我
10 說『不知道我來南寶公司是第幾間了，如果南寶公司待不下
11 去，外面工作也無法做了』，如果我是新進員工，我會認為
12 原告是在關心照顧我，但是我來公司已經26年，原告才來4
13 個月左右，我認為原告是在威脅我，我認為他的意思是指做
14 久做老都沒有用，有權有勢有辦法。」、「(原告對其他員
15 工也有用言語威脅方式嗎?)有。我來公司26年，原告還用
16 這種方式，如果是年輕的員工，原告下手更嚴重。」、「(對
17 員工工作士氣有無影響?)看到原告來，我們能閃就閃，同
18 事之間覺得被原告所影響很大。每天來公司上班時，不知
19 道原告要想出什麼手段來對付我們，我們的應話都要符合原
20 告的想法，不然就要對我們記過。」、「(原告最後被資遣
21 之前，有無到現場督導員工?)原告將近1個月左右都沒有
22 進去。我比較高興，覺得比較沒有壓力。」、「(主管是否
23 應該要到現場?)主管本來就要到現場，他沒有到現場，我
24 們也不知道原因。」等語。依上述原告累次與被告公司製造
25 課內下屬人員發生言語衝突，或原告基於自身主管職位向下
26 屬人員施以高壓管理方式，不僅造成其與製造課內所屬人員
27 關係惡劣，甚其他部門人員或新進員工亦多受有影響，進而
28 大減被告公司內員工士氣，足見原告因其恣意發言或專斷管
29 理之方式數度製造紛爭，而未能與製造課內下屬人員保持良
30 好溝通關係，堪認係屬原告管理人員之專業能力之不足，而
31 有於客觀上無法勝任其擔任儲備主管人員工作之情形。

01 (四)、再者，被告公司就原告前開管理不當或人際關係欠佳等缺失
02 情形，屢次指派總經理或他部門經理以口頭勸導亦或私下溝
03 通，惟仍不見原告就其不當管理行為有所改善，可見縱認原
04 告具有管理下屬人員之能力，惟因原告就其上司叮囑應就不
05 當管理方式有所修正乙節，除未見有所改善外，甚屢勸不聽
06 而一再與下屬人員發生紛爭，亦屬工作態度消極、怠惰敷衍
07 以致客觀上呈現出無法完成管理人員工作之情形，自難期待
08 雇主即被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱用關係。至
09 原告陳稱被告公司並未給予原告任何改善機會、證人曾金坤
10 及李政憲之證言純屬懷恨在心抑或主觀臆測而不足採信、原
11 告雖到現場監督時間較少卻未因此延誤生產流程工作等節，
12 原告除未能提出其他有利事證以實其說，對於被告前開抗辯
13 亦未能提出反證推翻，是足認兩造間勞動關係已受到嚴重干
14 擾而難期繼續，則被告依勞基法第11條第5款規定，以原告
15 不能勝任工作終止兩造間勞動契約，自屬有據。

16 (五)、綜上所述，被告依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間
17 勞動契約，核屬適法，兩造間勞動契約既經原告於107年5月
18 11日向原告為終止僱傭關係之意思表示，復於107年6月6日
19 給付原告預告期間之工資而經原告收受，堪認兩造間勞動契
20 約業已合法終止。是以，原告請求確認兩造間僱傭關係存在
21 、被告無正當理由拒絕受領原告之勞務給付及被告應給付
22 281,628元之薪資等，均為無理由，應予駁回。

23 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，或與本
24 案之爭點無涉，或與判決之結果不生影響，爰不一一論列，
25 附此敘明。

26 五、末按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，
27 應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第78條及第87條第
28 1項分別定有明文。經核本件訴訟費用額為1,660元（即第一
29 審裁判費），而原告之請求為無理由，爰依上開規定確定原
30 告應負擔之訴訟費用如主文第二項所示。

31 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條

第2項、第78條、第87條第1項，判決如主文。

中華民國 108 年 3 月 13 日

臺灣臺南地方法院柳營簡易庭

法官 夏明宇

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中華民國 108 年 3 月 13 日

書記官 吳宣穎