臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第253號

原　　告　吳明杰
訴訟代理人　侯冠全律師
複　代理人　黃偉雄律師
被　　告　白紗科技印刷股份有限公司
法定代理人　林衍東
訴訟代理人　蘇志淵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國110 年10月6 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、程序方面：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項前段定有明文。經查，原告主張其住居所、被告主營業所及原告之勞務提供地，均在新北市，是本院就本件自有管轄權。

二、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者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。本件原告主張被告終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國106年4月28日起受雇於被告，擔任印刷技師工作，約定每月薪資新臺幣（下同）43,900元。緣原告於109年1月2日提起職災補償訴訟，相對人即為本案被告，兩造於進行職災補償訴訟程序中，被告以「原告應休養身心」為由，將原告調任到辦公室區，閱讀書籍並書寫心得報告，惟因原告拒絕寫心得報告，從而被告於109年5月20日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由，資遣原告，被告主張理由為，被告因原告腳傷，將原告調職到辦公室，要求原告書寫心得報告，但原告無法做到，且原告坐著打瞌睡，對被告公司沒有認同感等理由，資遣原告。惟原告雖因腳傷無法久站，但原告仍可提供第二線工作，例如對色、疊紙、校對等工作，但被告卻刻意將原告調職到辦公室，要求原告必須看書以及寫出心得報告，但原告原本僅國中畢業，專長是在印刷工作，並非是文書作業，被告顯然刻意刁難原告，意圖逼迫原告離職，且從被告主張理由，僅以原告在辦公室坐著打瞌睡，對公司沒有向心力等莫須有的罪名，顯然被告是蓄意資遣原告，從而被告此等無正當理由之資遣顯不合法。嗣原告提起勞資爭議調解，然不為被告接受。本件原告印刷工作上的本職學能上，並無勞基法第11條第5項所稱不能勝任工作之情事，被告資遣並不合法，是原告提起本件確認僱傭關係存在訴訟。

（二）對被告答辯略以：

1.被告將原告調任辦公室閱讀書籍之時，並無要求原告應寫心得報告，而是嗣後才強行要求原告寫心得報告，則此一寫心得報告並非「休養身心」之適當方式，也非「勞務提供」之內容，被告嗣後卻以原告拒絕繳交心得報告為由，對原告進行懲處，顯然違反「休養身心」之調動目的，更不符合原告不能勝任工作或不願提供勞務之資遣要件。況

且，原告僅為小學畢業，其閱讀能力及書寫能力，本就較一般人為低，自非原告本來即可勝任之情事，自不據此認定原告不能勝任工作。且觀諸原告所提出的心得報告，實則已屬盡力，縱使直接抄寫書籍內容，亦可足認原告確實有閱讀書籍，但被告公司卻不斷否定原告心得報告，並據此認定原告不願提供勞務，顯然是刻意刁難原告。

2.原告曾多次請求提供第二線勞務工作，被告只是堅持原告應待在辦公室區閱讀書籍，並提出符合被告認可的心得報告，被告根本是在虐待原告身心。原告雖有受傷情事，仍可就公司第二線之工作內容提供勞務，舉凡例如對色、疊紙、校正等工作，足認原告主觀上確實有提供勞務之意願，卻遭被告拒絕，自非原告不願提供勞務之情事，況且，誠如上述，原告也有多次書寫心得，縱使直接抄寫書籍內容，亦可足認原告確實有閱讀書籍，若公司把書寫心得強加解釋為勞務提供，亦足認原告客觀上有提供勞務之情事，但多次遭被告否決心得報告內容，自屬是被告片面拒絕原告提供勞務之情事。

（三）併聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自109 年5 月20日起至原告復職之日止，按月給付原告43,900元，及各期應給付日之次日至清償日止，按年息百分之5 計算之利息

3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

4.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）原告於職災補償訴訟屢次主張受有職災腳痛，其心情焦慮、失眠、頭痛甚至想自殺等，並於109 年新的年度開始，於1 月8 日填表以腳痛為由一次請假57天用畢全部法定假期，並再於109 年4 月17日請病假「頭痛、焦慮狀態、無薪病假」、109 年4 月22日請病假「腳痛、無薪病假」、109 年5 月5 日請病假「頭痛、腳痛、無薪病假」、109

年5月11日請病假「無薪病假、腳痛」。則依原告主張有上開心情焦慮、失眠、頭痛、腳痛並屢為請假等情，被告實不敢將其調整回印刷現場之一線或二線工作，故被告依原告身心狀態，請其從事較為靜態之閱讀寫心得工作，實屬有理，亦無原告所謂故意刁難等情，況被告自4月7日起，乃要求原告應繳交閱讀心得，而原告亦同意之，並繳交4月7日至10日共計4篇之心得，足證原告同意該等工作調整，再者，原告調整工作後之薪資仍維持相同並無減少。惟後續原告因屢次不聽主管規勸拒絕提出讀書心得，原告明明可提出讀書心得卻故意不提出，足證其能做卻不做，可以做卻不願意做之心態甚明。基此，被告已無其他更適合原告之工作可供安排，乃於109年5月20日以勞基法第11條第5款工作能力無法勝任為由資遣原告。

（二）併答辯聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利判決，願供擔保請准宣告免假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第199、200頁）：

（一）原告自106年4月28日受雇於原告，擔任印刷技師工作，月薪新台幣43,900元，學歷為國中畢業。

（二）原告主張108年9月4日在工作中受有職業災害，並於另案請求本件被告給付薪資及醫療費用等，案經台灣新北地方法院109年勞訴字第17號、台灣高等法院109年勞上易字第139號判決確定。

（三）原告以填表日期109年1月8日之請假單一次向被告請假57日，被告同意准假：

1.以「腳痛」為由聲請病假109年1月2日至2月18日共計30日。

2.以「腳痛」為由聲請事假109年2月19日至3月10日共計14日。

3.以「特休、腳痛」為由聲請特休假109年3月11日至3月27日共計13日。

（四）原告用畢上開57天法定假期後，再於109年4月17日請病假「頭痛、焦慮狀態、無薪病假」、109年4月22日請病假「腳痛、無薪病假」、109年5月5日請病假「頭痛、腳痛、無薪病假」、109年5月11日請病假「無薪病假、腳痛」。

（五）原告休假結束後於109年3月30日上班，被告以「原告應休養身心」為由調整原告工作，將原告調任到辦公室區，閱讀書籍，嗣後並要求原告書寫心得報告，期間自3月30日至4月6日。被告於4月7日起要求原告提出讀書心得，原告自4月7日至4月14日有提出共計4篇之心得，但自4月15日起至遭資遣之5月20日止未提出讀書心得。原告調整工作期間之薪資並無減少。

（六）原告被被告調任到辦公室區閱讀書籍期間，曾有打瞌睡情事。

（七）被告於110年5月20日以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由對原告予以資遣，並已給付資遣費用。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第200、201頁）：

（一）被告將原告調職到辦公室，並要求原告書寫心得報告，惟後續因原告拒絕寫心得報告，故被告以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由將原告資遣，有無理由？

（二）原告請求確認兩造僱傭關係存在，並自109年5月20日起至復職日止按月給付薪資43,900元及法定遲延利息，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）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，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「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亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度台上字第82號判決意旨參照）。勞動基準法第11條第5 款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞基法制定之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號判決意旨參照）。對於不能勝任工作，在學說上及理論上，向有主觀說及客觀說之分，主觀說即認除勞工之學識、品行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可歸責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇性採取資遣解雇或懲戒解雇之方式，揆之前開判決意旨及學說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，

客觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成工作之情形者。

（二）查原告前於本院另案請求給付工資等事件中主張於108年9月4日在工作中其右腳第五趾遭棧板擊中受有職業傷害，請求被告應給付醫療費及薪資補償共計57,378元，同時主張於被告之中和廠內遭受廠長林長源之職場霸凌致心生畏懼，故依侵權行為請求3,428,388元之損害賠償等情，業經本院109年度勞訴字第17號判決原告主張為無理由，此經本院調取上開卷宗核閱無訛，又原告嗣經上訴並經臺灣高等法院以109年度勞上易字第139號判決上訴駁回確定在案，有臺灣高等法院109年度勞上易字第139號判決書影本乙份附卷可參（見本院卷第189至196頁），而原告主張受有中和廠長林長源之職場霸凌致心生畏懼，同時對廠長林長源個人提起刑事過失傷害、強制、公然侮辱等罪告訴，惟經新北地方檢察署以109年度偵字第3277號、3278、3279號不起訴處分在案（見本院卷第65至68頁），該案原告傷勢是否構成職業傷害，被告有遵從勞工保險局及勞動部之審議結果，於原告法定休假（包括30日病假與14日事假）均用畢之後，另依勞工請假規則先給予留職停薪之無薪假，原告以填表日期109年1月8日之請假單一次以「腳痛」為由，分別以病假、事假、特休假等向被告請假57日，被告同意准假，並有請假單為參（見本院卷第69至74頁），嗣原告再於109年4月17日請病假「頭痛、焦慮狀態、無薪病假」、109年4月22日請病假「腳痛、無薪病假」、109年5月5日請病假「頭痛、腳痛、無薪病假」、109年5月11日請病假「無薪病假、腳痛」，此均為原告所不爭執，並有請假單為憑（見本院卷第117至121頁）。

（三）次查，依原告於另案提出「長宏骨科診所」108年10月8日診斷證明書記載：「不宜久站避免負重與劇烈運動」，有長宏診所108年10月8日、108年12月31日診斷證明書

各乙份可參（見本院卷第79、80頁），原告自行填載之「勞工保險傷病診斷書」又記載「容易疲勞、沒有價值、想自殺」（見本院卷第81頁），另國立台灣大學醫學院附設醫院108 年12月23日診斷證明書記載：「診斷病名：焦慮狀態、失眠」，此有國立台灣大學醫學院附設醫院108 年12月23日診斷證明書附卷可憑（見本院卷第83頁），另參以原告所提勞資爭議調解紀錄亦自承：「申請人主張2.遭對造人無故資遣及職場霸凌，導致申請人精神障礙，失眠，焦慮等情況，目前在台灣大學醫學院附設醫院治療中。4.申請人認為可以從事第二線工作，例如對色、疊紙、校對等工作，對造人均不同意，卻要申請人在辦公室看書及書寫心得報告，申請人僅國中畢業且精神無法集中，這不是申請人所能勝任的工作」等語（見本院卷第25頁）。綜上，足證原告之身心狀態有精神障礙、焦慮失眠情形，且不宜負重，而考量原告原本第一線之印刷工作需專心集中、搬移紙張物件、操作機台、站立蹲下交錯等，有原告原本工作內容之例示照片7 張附卷可稽（見本院卷第85至97頁），實不宜返回原本第一線印刷工作，故被告先調整原告至辦公室看書，除一面休養，同時可藉由閱覽書籍厚植學能，此有原告所處辦公室環境與閱覽之印刷書籍雜誌照片3 張為證（見本院卷第99至103 頁），原告亦同意，然原告於109 年4 月7 日、4 月8 日、4 月9 日、4 月10日尚有提出閱讀心得，有原告撰寫心得4 篇可參（見本院卷第105 、106 頁），被告抗辯原告至4 月13日、4 月14日即用抄書方式，故主管要求不可抄襲，亦有原告撰寫心得3 篇可參（見本院卷第107 、108 頁）。另被告陳稱原告在4 月14日以後，即稱伊不會寫且拒絕再繳交任何心得，不從主管勸戒，主管要求每日應繳交心得仍遭拒絕，原告除拒絕再寫心得，亦時有於辦公室打瞌睡情形，引發同事議論，致生被告管理困擾，亦有原告打瞌睡照片2 張可憑（見本院卷第109 、111 頁）。嗣原告主張頭痛、焦慮，

並於109年4月16以line通訊軟體向其直接主管告知明日即17日欲請病假，然主管於line回覆其法定假別已請完故不准許。但原告堅持所受「右腳第五趾」之職災工傷仍於法院訴訟中，堅持要請工傷假，此有原告與直接主管line對話紀錄（見本院卷第113、114頁）。惟原告未獲被告准許，而對原告課以申誡與曠職處分，嗣後原告除上開109年4月17日以「頭痛、焦慮狀態」請無薪病假1日外、於4月22日以「腳痛」請無薪病假1日、5月5日以「頭痛、腳痛」請無薪病假1日、5月11日以參與上開之勞資調解請公假4小時、同日下午以「腳痛」請無薪病假4小時，此均有請假單可憑（見本院卷第117至121頁），並向新北市政府申請勞資爭議調解，而被告基於勞資和諧，願遵從調解委員之建議，退讓撤銷原告之曠職，並准上開期日以無薪病假辦理，但要求原告如請半天病假應提出門診收據，如請一天以上病假，應提出醫生開立之診斷證明書，此有109年5月11日新北市政府申請勞資爭議調解紀錄（見本院卷第115、116頁）。被告係於109年4月7日開始要求原告應寫閱讀心得，原告亦同意之並繳交如被證12之4篇心得，足證原告之能力確實可以完成寫心得之工作。然後續被告指正原告不應抄襲書本後，原告即不從指揮，直接拒絕主管要求，並稱伊是拿鋤頭的不是拿筆的，拒絕再寫心得，此有109年4月24日影音檔及譯文等附卷足憑（見本院卷第169至173頁），原告顯然不能服從主管之監督與指揮，且自110年4月15日起至遭資遣之110年5月20日止，長達1個月以上期間，均無意願再繳交心得給主管，參酌上情足認原告顯然對於工作之態度輕忽怠慢，顯係「能為而不為」、「可以做而無意願做」，顯係「能為而不為」、「可以做而無意願做」，即違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，揆諸首揭說明，應認原告確有不能勝任工作之情形。

（四）末按勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」

，係指勞工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解雇最後手段性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情形下始得為之。查原告拒絕被告要求寫讀書心得，並陳稱其可從事其他現場印刷工作諸如：對色、疊紙、校正等二線工作。惟查，原告之專長雖為印刷工作，然於上述另案屢次主張受有職災腳痛，其心情焦慮、失眠、頭痛甚至想自殺等，並於109 年新的年度開始，於1 月8 日填表以腳痛為由一次請假57天用畢全部法定假期，並再以：填表日期109 年4 月17日請病假「頭痛、焦慮狀態、無薪病假」、填表日期109 年4 月22日請病假「腳痛、無薪病假」、填表日期109 年5 月5 日請病假「頭痛、腳痛、無薪病假」、填表日期109 年5 月11日請病假「無薪病假、腳痛」（見本院卷第117 至121 頁）。衡之常理以原告主張有上開心情焦慮、失眠、頭痛、腳痛並屢為請假等情觀之，被告基於倘原告時有請假，有人員管理調度問題，且以原告原本工作環境，即便二線印刷工作均須體力蹲站移動、操作機台仍需精神集中，而參諸原告上述病情身心狀態均欠佳，被告不敢將原告調整回印刷現場之一線或二線工作，基於工安考量亦無悖於常情，故被告依原告身心狀態，請其從事較為靜態之閱讀寫心得工作，調整身心狀態，並無違背常理，而後續原告因屢次不聽主管規勸拒絕提出讀書心得，業如前述，原告明明可提出讀書心得卻故意不提出，足證其能做卻不做，可以做卻不願意做之心態甚明。準此，堪認被告已無其他單位得以安置原告之工作，因此，被告依據勞動基準法第11條第5 款之事由，資遣解雇原告，並未違反解雇之最後手段性原則，應屬有據。

（五）綜上，被告依據勞基法第11條第5 款之規定，既已合法終止兩造間之勞動契約，業已認定如前，原告請求確認兩造僱傭關係存在，並自109 年5 月20日起至復職日止按月給付薪資43,900元及法定遲延利息，依上說明，尚乏所據，為無理由。

六、綜上所述，被告依據勞基法第11條第5 款及第12條第1 項之規定，合法終止兩造間之勞動契約，已如前述，原告依據僱傭關係，訴請確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應自109 年5 月20日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資43,900元，及各期應給付日之次日至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。原告既受敗訴之判決，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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　　110　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　周子鈺