臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第139號

原　　告　黃翊鉉
訴訟代理人　潘韻帆律師
複代理人　陳宏銘律師
被　　告　長榮航太科技股份有限公司
法定代理人　張哲承
訴訟代理人　梁穗昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年3月18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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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年台上1240號判例參照）。查本件原告主張其與被告間僱傭關係存在，為被告所否認，堪認兩造間之僱傭關係存否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、又按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條亦定有明文。查本件原告起訴時原聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自民國107 年2 月24日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣（下同）3 萬4,000 元及按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自107 年2 月24日起至原告復職日止，按

月提繳2,088 元存入原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國107 年10月1日具狀並變更聲明如後述，經核原告係將原訴之聲明請求被告給付每月薪資及遲延利息之時點而為事實上之補充、更正，並非訴之變更或追加，揆諸上開規定，均無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自105 年3 月1 日起受僱於被告公司，擔任發動機部物料管制二課之料管員，其後則調任為庫管部備品接收課料管員，兩造約定被告之每月工資為3 萬4,000 元，詎於107 年2 月23日，被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款「不能勝任工作」為由資遣原告。嗣原告欲提供勞務，然遭被告公司拒絕。本件被告公司未證明原告不能勝任工作之具體事實，且被告未先以警告、記過或扣薪等侵害較小之手段，而逕以原告不能勝任工作為由終止兩造間之勞動契約，違反解僱最後手段性原則，不生終止之效力，兩造間之僱傭關係仍然存在。而被告違法解雇原告，已預示拒絕受領勞務給付，原告無須補服勞務。為此，爰依兩造間勞動契約之法律關係及勞工退休金條例第6 條、第14條等規定，提起本件訴訟，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自107 年2 月24日起至原告復職日止，按月於每月末日給付原告3 萬4,000 元，及自各期應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自107 年2 月24日起至原告復職日止，按月給付2,088 元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告在被告公司原係擔任發動機部物料管制二課之料管員職務，原告自認曾遊學澳洲而無心於料管員工作，工作效率低落，又自作聰明經常不按作業流程作業，以致物料管理紊亂無章，且原告自視甚高，與同事間關係極差，經其主管一再指正勸導，依然故我，其原主管因而向人事單位

反應，故人事單位乃會同該部門主管於106 年8 月11日與原告進行面談，請原告務必改善工作態度及與同事相處問題，並服從主管之指導，原告也承諾改善。嗣被告為給予原告改善之機會，將原告調至庫管部備品接收課，亦擔任料管員，負責飛機航材物料管理與接收之補給庫房之材料管理，此工作與原告原來工作性質相同。且被告公司為使原告改善其工作，特別對原告進行一對一復習訓練，詎原告依然故我，不遵守工作規範，且時常犯錯，致影響該單位業務之執行；又不服從該單位之主管指導，與同事相處溝通問題更形嚴重，影響團體之運作及管理；另原告還刻意怠工，工作效率僅有其他同仁之6%、7%或20% ；甚且一到下班時間，即丟下執行中之工作不管，材料管理混亂，以致後續作業無法銜接，原告對所擔任之職務確已不能勝任。綜上所述，被告就原告不能勝任之事，已一再對其警告，請其檢討，並要求改善，而原告亦承諾改善，惟卻未見原告有何改善之情，被告不得已始依勞基法第11條第5 款規定解僱被告，於法無不合等語置辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：

㈠ 原告於105 年3 月1 日開始任職於被告公司，原告於被資遣前係擔任備品接收課料管員，每用工資3 萬4,000元。

㈡ 被告於107 年2 月23日以原告不能勝任為由，依勞基法第11條第5 款規定資遣原告，並在當天匯入工資、預告工資、資遣費等共5 萬4,165元至原告名下之帳戶。

四、本件兩造之爭點在於：㈠原告任職期間是否有不能勝任情事？㈡被告公司是否有在原告不能勝任時，對原告警告、勸導，並進行輔導、訓練，甚或調至適當單位而使原告有改善機會？㈢倘被告公司之資遣不合法，被告公司應給付工資之期間、數額為何？茲分述如下：

㈠ 原告任職期間是否有不能勝任情事？

1.按勞動基準法第11條第5 款規定所稱之「勞工對於所擔任之

工作確不能勝任」者，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上能為而不為、可以做而無意願做、違反忠誠履行勞務給付之義務均應涵攝在內（最高法院96年台上字第2630號、86年台上字第82號判決參照），故判斷勞工是否確不能勝任工作之標準，應就勞工對其所擔任之職務內容，評價其客觀上之能力、學識、品行及其主觀上就該職務之工作意願強度，以為綜合之認定。

2.原告雖主張其無不能勝任工作之情事，被告公司則抗辯原告自任職後於主觀上及客觀上均有怠忽所任之工作，且不斷發生工作缺失等語。經查：

⑴關於原告於發動機部物料管制二課之工作情形，該課副課長黃威明曾製作原告工作情形書面紀錄（見本院卷第39頁），觀諸該書面紀錄記載：「Aug/10/2016 ，發現他於Aug/08/2016 所接受之9215M71G02x5找不到，找了Aug/8&Aug/09接收上架庫位皆找不到，Aug/15/2016 到Kitting 找8/ 8、8/ 9他所發的料，在裝有40ea HPC Blade的箱內找到。Feb/14/2017 ，BACCWPP27 Feb/11/2017 過期未完成系統除帳，但前一天已有教他如何除帳，他認為是作業程序寫的太籠統，害他看不懂，他有問政龍。Jul/31/2017 問他工作服背心放在哪裡？想了一下說送洗，實際卻是在待接收料架B 層，他回覆就跟以前東西找不到一樣不是他放的。．．．Aug/02/2017發現GE90為何只領了propulsor ？表示昨天清點數量一定不對，回應昨天已反應有一GE90三樣只有一張Tag ，帶他去現場，發現只有一樣，回應太暗看不清楚以為是完整engine，要求他以後交出來的文件一定要正確，回應他已寫「請過目」則表示可能不正確，之後就在字眼上跟我辯。Aug/07/2017．．．告訴他如果錯誤要修正，卻回應已解釋了，卻怎麼也不認錯，還說聽不懂我說的」等語（見本院卷第39頁）；並參105 年10月24日維修作業報告其上記載：「接收錯誤PO或PN，以及未及時通報錯誤訊息造成往後作業程序錯亂」等語（見本院卷第32頁），原告亦不爭執前開所載之內容屬實（

見本院卷第112 頁背面）。可證被告辯稱原告工作常有不按被告公司內部流程作業等疏失，而發生此些缺失時，原告往往不承認錯誤，卻找各種推託之詞，以規避責任等節，實屬有據。

⑵ 又原告與同事間之互動，可參原告曾寄發「紅色部分根本不是給你看的，是貨物大概的大小，那一句話叫你分成15× 15、不懂又不問」、「學習英文不嫌老」等字句予同事，其後同事傳文章暗示原告應包容與尊重，原告卻回稱「建議老人學英文而已，長年紀不長腦」等語，此有電子郵件附卷可參（見本院卷第240 頁至第245 頁），可見被告公司辯稱原告自視甚高，與同事間之關係極差，應非虛妄。

⑶ 另被告公司曾於106 年8 月11日與被告進行面談，並製作考核面談表，其中考核面談表記載：「1.主要在待人處事要圓融，2.不容易承認自己的錯誤，3.不易聽從主管的管教，建議調職等語。」等語，而原告於同份考核表回應：「1.處事要圓融。2.錯誤要承認，錯就錯，應改善。3.服從主管的管教」等語，並於其上簽名（見本院卷第46頁），足證被告公司對於原告之工作缺失，於106 年8 月11日即已要求原告改善，且為原告所應允。

⑷ 其後被告公司於106 年8 月14日將原告調職至庫管部備品接收課，並對原告進行教育訓練等節，此有人員上線前訓練課程（曾有經驗的複習）表、訓練課程受訓人員紀錄表、訓練課程教學日誌在卷可稽（見本院卷第47頁至第51頁），且為原告所不爭執，堪信為真。然原告調職至備品接收課後，原告卻常有文件編碼錯誤；實際未執行完成，然卻已簽結登記本；休假前未完成CONTEST ，亦未交接，導致原告休假期間，被告公司有急需該器材，而未能尋獲器材；派工單未填寫回報，且交接單重覆填寫，以致派工時錯判個人未完成之件數；交接單未明確填載接收狀況，且有爭議之航材未於外箱標示清楚；CONTEST 結案未能當天完成接收，造成料件不明等行為，並提出文件檔案夾照片、被告公司之LOGIN BOOK、

材料外箱照片、被告公司系統翻拍畫面、備品接收課106 年12月17日派工單及維修報告等件為證（見本院卷第54頁至第57頁、第64頁至第65頁、第67頁、第75頁、第84頁至第86頁、第92頁至第94頁、第291 頁、第296 頁至第299 頁、第303 頁至第306 頁、第309 頁），原告對於前開文件之形式真正不爭執（見本院卷第112 頁背面），堪信為真實，可見原告對於有爭議航材之處理，常未依標準作業程序，且常於下班前，未依規定落實交接，以致於常有原告接收之航材下落不明之情形，是被告公司辯稱原告調職至備品接收課後，仍不遵守規範，時常出錯，影響該單位及銜接業務之執行，應可採信。

⑸原告於備品接收課後，曾於106 年10月6 日前，有多筆材料未依照程序完成器材接收，造成爭議專區（Contest Area）材料及帳目不符，故於107 年10月11日遭扣2 分；又於107 年1 月17日至21日，原告執行接收作業未確實填寫交接單，造成後續職代人員無法接續處理，又於107 年1 月18日未依規定擺放器材，造成休假期間職務代理人無法依系統指定位置找到器材，故於107 年1 月22日分別被扣2 分及1 分；於107 年1 月25日原告於執行工作時，發現無法執行接收，雖曾向相關人員反應，但卻未於下班前回覆後續之處理情形，而遭被告扣1 分；於108 年2 月12日，原告對於有問題之航裁（contest ）未依規定填寫CONTEST 標示貼於外箱上，嚴重影響課內CONTEST 作業程序，故遭扣3 分等節，此有原告之考核紀錄在卷可查（見本院卷第227 頁）。參以證人陳啟榮於本院審理中證稱：原告於備品接收課之表現不好，原告一開始調到我們的單位後，按照新進同仁有3 個月的基礎訓練，就航材的分包及接收做基礎訓練，一開始我們用教導的方式，但原告於訓練後一個多月，我問原告接收情況如何？為何收這麼慢？原告回答「課長，你來收看看」，所以我回報給主管此情形。後續原告接收情況，比方說航材接收有一定規範，若航材有爭議、數量不符或損害等異常情形，應該

要開立CONTEST ，開立完要放在CONTEST 專區，原告有時沒放在該區，導致我們無法找到，因為航材有時有急需，若沒放到CONTEST 區，會導致我們無法及時找到航材，及無法更換航材，飛機就沒有辦法按照時程飛行；另被告公司會針對供員工之表項作考核，若有一再犯錯之情形就會扣分，如果表現好就會加分，如果員工沒有按照規範做，經過教導之後，還是做錯才會扣分，扣幾分是由主管決定等語（見本院卷第260 頁至第261 頁），證人陳啟榮所述核與原告之前開考績紀錄記載大致相符，且衡以證人陳啟榮雖為備品接收課之課長，但同為受僱於被告公司之受薪階級，應無使被告公司免於支付原告請求的薪資之經濟利益而迴護被告公司，自陷於偽證重典之必要，所述自應可信，原告雖質疑證人陳啟榮尚在被告公司任職，有利害關係，證詞偏頗，但未舉證以實其說，尚難逕採。可證原告遭調職至備品接收課後，已接受教育訓練，然仍有多次未按被告公司之標準作業程序操作，且因多次規勸後並未改善，始遭被告公司懲處。而觀諸107 年1 月25日之維修作業報告上亦記載：「已在晨會多次宣達有關器材異常無法於當日完成接收，應於下班前需將cont est 回覆BUYER ，原告收到BU YE R CONTEST 回覆後，發現無法執行接收，雖已MAIL BUYER，但於下班前未在將CONTES T 回覆BUYER 後續處理，予以扣分警惕」等語（見本院卷第318 頁），可見被告公司辯稱，原告經被告多次宣達提醒，依然故我，並未按標準作業程序操作，被告公司其後即對原告之前開工作缺失進行扣分等情，尚非無據。

⑹ 原告固稱被告公司指謫原告於106 年10月13日「實際未執行完成，卻已簽結登記本」、「休假前未完成contest 亦未交接」等疏失，然原告於106 年10月13日並無上班，故無被告所稱之「實際未執行完成，卻已簽結登記本」、「休假前未完成contest 亦未交接」等疏失，並非原告所為云云。惟被告公司辯稱原告發生工作錯誤或疏失時，原告之主管有時是發生疏失當日即提報被告公司，有時係於發現有前開疏失之

情形後始提報公司，故提報日可能與疏失實際發生日不同等語。參以被告公司所指稱之前開疏失，多半無法在疏失發生當時立即發現，是原告之單位主管其後始發現原告之前開工作疏失，並提報被告公司，導致疏失發生日與提報日不同，亦無悖於常情，而被告公司亦已說明原告之「實際未執行完成，卻已簽結登記本」、「休假前未完成contest 亦未交接」之實際發生日為106 年10月12日、106 年9 月15日（見本院卷第290 頁），原告亦未舉證證明被告公司有何刻意誣陷原告而製作不實文件之情形，是被告公司前開所辯應屬可採，原告此部分之主張即非有據。

⑺ 原告又稱被告公司於107 年2 月23日即違法終止兩造間之勞動契約，惟被告公司竟提出107 年2 月26日之維修作業報告，且依據該份報告顯示，被告公司評估原告是否適任工作之參數，竟包含原告曾於107 年使用免費機票云云。然被告公司認原告無法勝任其工作之原因已如前述，且已提出相關事證以證其說，被告公司並非單以107 年2 月26日之維修作業報告為證，且觀諸該報告內容，應係就原告之疏失行為所為之總結，並未具體詳述原告疏失行為之實際情形，是縱無該份維修報告，亦不影響原告是否有前開工作疏失之認定，故難以此維修報告之日期為被告公司解僱原告之後所出具，而為有利於原告之認定。另被告公司否認因原告曾使用被告公司之免費機票而認原告不適任該工作，原告亦未舉證證明被告公司確實係因原告曾使用被告公司之免費機票而將原告解僱，尚難僅因前開維修報告內，附加文件檔案內有「免費機票-2018 pdf 」檔案，即認被告公司據此為評斷原告是否適任之原因。

⑻ 原告又稱被告公司再三提及原告contest （即爭議航材）提呈之問題，然相關維修作業報告多次未就contest 提呈問題提報加減分，顯見情況輕微，毋庸提報扣分云云。惟證人陳啟榮於本院審理時已證稱：如果員工沒有按照規範做，經過教導之後，還是做錯才會扣分等語（見本院卷第261 頁），

可見被告公司對於原告就contest 提呈問題，並非認其情況輕微，而係要先給予原告改正之機會，且可以被告公司曾因原告未依標準作業程序處理爭議航材，而給予扣分之懲處，益證原告未依標準作業程序處理爭議航材，且經規勸未見改善，原告確有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，是原告此部分所述，非屬有理，不可採信。

⑼ 綜上所述，原告擔任被告公司之料管員，有上開工作缺失，經被告公司要求改善，其後被告公司甚且將原告調職，並對原告再訓練，然原告於調職後，仍有多處之缺失，經被告公司要求改善，甚且扣分，原告迄被告於107 年2 月23日終止兩造間之勞動契約前均未能全然依指示配合改善，顯見原告對於主管就其工作缺失之指正，無遵從之意願，其忠誠度、服從度、向心力或團體意識亦有所欠缺，原告主觀上就前揭事項能為而不為、可以改善而無意願改善，確有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，堪認原告對於所擔任之工作確不能勝任。

㈡ 被告公司是否有在原告不能勝任時，對原告警告、勸導，並進行輔導、訓練，甚或調至適當單位而使原告有改善機會？

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，依勞動基準法第11條第5 款，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動基準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、103 年度台上字第1116號判決參照）。

2.原告確有不能勝任工作之情，業如前述，被告公司已於106年8 月11日與原告面談，要求原告改善其工作缺失，並於10

6年8月14日調離原部門，使原告有改善之機會，惟原告於調職後之新部門，仍有多次不照正常作業程序，或未完成交接等工作缺失，經證人陳啟榮勸導後，甚且為扣分之處分後，仍未見改善，是被告公司於107年2月23日以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造之勞動契約，並未違反解僱之最後手段性原則，被告之解僱行為自屬有據。

㈢ 倘被告公司之資遣不合法，被告公司應給付工資之期間、數額為何？

兩造間之勞動契約已於107年2月23日經被告公司合法終止，業如前述，原告請求被告公司自107年2月24日起至復職日止，按月給付工資3萬4,000元及遲延利息，及請求被告公司按月提繳2,088元至勞工退休金個人專戶，即屬無據。

五、綜上所述，原告對於所擔任之工作不能勝任，被告公司依勞動基準法第11條第5款規定終止勞動契約，合法有據，兩造間勞動契約自107年2月23日起即歸於消滅，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求被告公司按月給付工資並提繳勞工退休金，均無理由，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，原告雖另請求提出被告提出原告任職於發動機本部物料管制二課期間之CMRO activitiesreporting（俗稱計算數量文件），及轉調補給本部庫管部備品接收課期間之工作日誌（job plan），用以核對被告公司分派原告之工作數量及達成率，以證明原告工作效率良好，無不能勝任工作之事，惟兩造對於原告之工作效率為何多有爭執，然工作效率應審酌工作之內容、品質等事項，為綜合之考量，無法單以完成之數量為據，而原告既有上述工作缺失情形，已足認原告對於所擔任之工作不能勝任，是原告請求被告公司提出之前開資料，不足影響本院對於原告不能勝任其工作之認定，原告此部分之聲請，自無調查必要性。兩造間其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對本件判決結果

不生影響，爰不一一論述，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　　108　　年　　5　　月　　3　　日

民事勞工法庭　法　官　徐雍甯

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　　108　　年　　5　　月　　6　　日

書記官　李靜雯