

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第118號

原告 許永祺
訴訟代理人 張清浩律師
被告 崧騰企業股份有限公司
法定代理人 張俊雲
訴訟代理人 莊心荷律師
韓邦財律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年2月26日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣陸仟陸佰陸拾柒元，及自民國一百零九年一月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並提繳新臺幣肆佰元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告應自民國一百零九年一月一日起民國一百零九年十月三十一日止，按月於次月五日給付原告新臺幣壹拾萬元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並提繳新臺幣陸萬零陸佰陸拾元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告應給付原告新臺幣柒萬柒仟元，及自民國一百零九年十二月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並提繳新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

被告應自民國一百零九年十二月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣柒萬元，及自各該月之次月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並按月於各該月之再次月最後一日提繳新臺幣肆仟參佰陸拾捌元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二、三、四、五項得假執行。但被告於第二項各以新臺幣陸仟陸佰陸拾柒元、新臺幣肆佰元；第三項前段已到期部分每期各以新臺幣壹拾萬元，後段以新臺幣陸萬零陸佰陸拾元；第四項各以新臺幣柒萬柒仟元、新臺幣肆仟捌佰壹拾貳元；第五項已

到期部分每期各以新臺幣柒萬元、新臺幣肆仟參佰陸拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實與理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。經查，原告於起訴時本聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自民國108年12月29日起至原告復職之日止，在109年11月7日以前，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）10萬元，及自應給付日之翌日即次月一日起至清償日止，按年息5%計算之利息；在109年11月8日以後，按月於次月五日給付原告7萬元，及自應給付之翌日即次月六日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自108年12月29日起至原告復職之日止，在109年11月7日以前，按月於再次月最後一日提繳6,066元；在109年11月8日以後，按月於次月最後一日提繳4,368元，至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金（下稱勞退金）個人專戶（下稱勞退專戶）。嗣原告於110年2月19日具狀更正聲明如後所述。核原告上開所為，係屬訴之變更，乃基於兩造間勞動契約關係之同一基礎事實，及擴張或減縮應受判決事項之聲明，符合前揭規定之情形，自應准許。

二、次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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，原告主張：被告公司以伊不能勝任工作為由，終止兩造間之僱傭契約不合法，且被告公司亦拒絕原告回復工作，爰請求確認兩造間之僱傭關係存在等語，既為被告公司所否認，足徵，原告就兩造間僱傭關係之存否有主觀上不明確，致其有受

01 侵害之危險存在，並得以對於被告公司之確認判決加以除去
02 之，揆諸前揭說明，原告提起本件確認兩造間之僱傭關係存
03 在訴訟，應有受判決之法律上利益，核屬適法。

04 貳、實體方面

05 一、原告主張：

06 (一)原告於107年11月5日受僱於被告公司，簽訂聘僱契約書（
07 見本院109年度勞專調卷第62號〈下稱勞專調卷〉第35至37
08 頁），約定每月工資6萬5,000元（於108年7月份起調整
09 為7萬元），並於同年月7日簽訂「員工派駐同意書」，同
10 意被告公司派原告至柬埔寨廠擔任產品工程部经理，（見勞
11 專調卷第39頁），派駐期間自107年11月8日起至109年11
12 月7日止，共計2年，派駐期間約定加發駐廠津貼2萬元、
13 海外主管加給1萬元，先予敘明。詎料，訴外人即被告公司
14 柬埔寨廠廠長許綺珊於108年12月28日上午7時30分在會議
15 中向原告表示將以不適任為由資遣原告，原告隨即在該日被
16 迫離開被告公司柬埔寨廠。然原告於108年2月份因通過三
17 個月試用期，試用期考核評分85分，屬於G（Good）等級，
18 且在原告「績效面談後的紀錄」欄位記載：「許永祺經理，
19 在試用期很努力完成所交辦任務，工作較仔細。向上的溝通
20 管理佳，但對向下管理方面的團隊合作能力需再觀察。」，
21 而G等級之評價為「工作上的各項表現良好，對所訂定的目
22 標均能如期完成，職能水準符合期待」，亦有該考核說明之
23 電子郵件可憑（見勞專調卷第55、56頁），並因此受加薪2,
24 500元。且原告在試用期滿後6個月的108年7月，因在團
25 隊合作能力改善，再經被告公司依據上開績效考核記錄說明
26 所載，再對原告加薪2,500元，可見，原告業已改善團隊合
27 作能力而受有被告公司之肯定，並無不能勝任工作之情事。
28 又被告公司資遣原告係屬於突發狀況，對於原告之工作上並
29 無有何糾正、規勸及輔導之情形或是係採取調職等手段，應
30 有違反「解僱最後手段性」原則。是被告公司對於原告終止
31 兩造間勞動契約之舉，並不符合勞動基準法（下稱勞基法）

第11條第5款之規定，應屬違法而無效。

(二)原告已於109年1月9日以臺北火車站郵局存證信函號碼第6號通知被告公司，表示被告公司單方終止兩造間僱傭契約之舉尚非合法，並仍願意提供勞務（見勞專調卷第67、69頁），然被告公司仍置之不理，嗣兩造於109年2月6日在桃園市政府進行調解，惟因未能達成共識致調解不成立。因兩造間之僱傭關係迄今仍存在，被告公司拒絕原告所提供之勞務並無所據，依民法第487條規定，原告自無補服勞務之義務，被告公司仍須給付原告工資及為原告提撥新制退休金。為此，爰依兩造間勞動契約、民法第487條第1項本文、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，及命被告公司給付工資，並提繳勞退金至原告設於勞動部勞工保險局之勞退專戶。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告公司應給付原告6,667元，及自109年1月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並提繳400元至原告設於勞工保險局之勞退專戶。3.被告公司應自109年1月1日起至109年10月31日止，按月於次月5日給付原告10萬元，及自應給付之翌日即次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並提繳6萬0,660元至原告設於勞工保險局之勞退專戶。4.被告公司應給付原告7萬7,000元，及自109年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並提繳4,812元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。5.被告公司應自109年12月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告7萬元，及自應給付日之翌日即次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並按月於再次月最後一日提繳4,368元至原告設於勞工保險局之勞退專戶。

二、被告公司則以：

(一)原告確有勞基法第11條第5款所規定「對於所擔任工作不能勝任」之情事：

1.原告於107年9月應徵被告公司於東埔寨廠工程部主管職務

(下轄：產品工程課、製造工程課、維護課及設備課)，經被告公司錄取後，原告於107年11月8日至被告公司柬埔寨廠報到，於工作期間(107年12月)出差至被告公司位於中國大陸蘇州廠見習有關Makita機種之技術轉移，惟見習後發現原告之專業能力及問題分析能力欠佳，被告公司將原告本應徵職務須掌管之上開四個課，自108年度起縮減為設備課、產品工程課由原告管理，此有被告107年度組織圖暨108年1月(見勞專調卷第225、227頁)暨證人許綺珊於109年12月30日言詞辯論期日證稱略以：縮減部門時有告訴原告因其沒有辦法管理四個課，原告沒有異議等語可稽(見本院卷第257頁)。後因原告表現仍欠佳而再次調整組織，致原告僅需管理一課即產品工程課之業務(見勞專調卷第235頁)。

2. 依照被告公司ISO文件品質手冊第一章規範2.3條規定(見本院卷第307頁)規定，有要求公司相關文件須沿用企業架構為依據，原告主管許綺珊亦有提醒要求原告要按照ISO流程，然依附件8即Q-DP-04新產品開發作業程序表所示，原告送予主管簽呈文件所引部門名稱與組織表上不符，經退件後修改仍非正確，並無依照ISO流程之記載，顯然無法對應至公司組織架構，難以精確得知專責部門，而有明顯缺失，誠如證人許綺珊所證稱略以：原告僅於於簽呈上寫「模具/維護單位」，而沒有寫該部門名稱(見本院卷第254頁)等語，原告顯然欠缺對於ISO文件品質之審核要求。
3. 且原告有耽誤文件應備齊時程之情形，此可參證人許綺珊證稱略以：原告對於新產品開發之TG04與16G415兩個案子，在試產前的說明會沒有遵時提供確認清單，伊已在108年12月13日用正式文件告訴原告開會時要提出確認清單，然次日會議時原告並未在會議時提出，此份表格應該在11月份試產前要完成，但原告是在108年12月16日才提出等語，且提出時因日期造假，可見，原告有誠信疑慮；另在TTIG04案子，原告漏了一個端子(不見)，在MALITA的16G415案子也漏刀膜

，故原告確有不適任該產品工程業務之情形等語（見本院卷第290頁）。

4.原告有情緒管理不當及無法處理突發狀況而有溝通不良引發衝突等不能勝任工作之情事：

(1)原告常有情緒管理不當，且對於管理部屬、團隊合作之統合能力欠佳，未思考輕重指派任務，據證人許綺珊證稱：「溝通的方式已經影響到工作效率，我請原告在分配工作時要先思考、消化過，並分輕重。」、「試產時這個清單原告應該要提出，至少試產時要跟相關人員說，但這份文件是我用郵件登記是在整個試產結束後原告才提供給我。」、「11月初時原告在現場弄壞了一組電容設備，我們一共有四組，但原告並沒有向我們報備，原告的一部屬詢問原告時，原告也沒有回應要如何處理損壞的設備，如果這個電容設備到正式量產時仍然是損壞的狀況，我們產能會有百分之二十五的影響。」等語（見本院卷第251、252、253頁）。另原告除於公司內部溝通不佳外，甚至因個人休假安排而未經內部討論，私自要求客戶配合而臨時變更驗廠日期，嗣遭客戶拒絕後聯絡總公司，主管許綺珊才得知此事，顯然，原告對於身為單位主管應具備之內外溝通能力皆有不足，已嚴重影響被告公司對內組織及對外業務。

(2)另因原告性情較急，管理下屬有情緒失當之問題而難以處理突發狀況，且在縮減其職務之範圍後，原告又遭東埔寨籍員工投訴原告對其辱罵並拉扯下屬衣服施以暴行，此有東埔寨籍員工投訴原告情緒失控之指責書面可參（見勞專調卷第241頁），經被告公司瞭解後發現原告情緒失控並非首次；且被告公司於同年12月亦接獲客戶Makita公司反映管理職（即原告）之缺失而要求限期處理，此復有書面資料可憑（見勞專調卷第243頁）；再參以，證人許綺珊亦到庭證稱：「我跟原告講話不只一次談到溝通問題、管理、ISO文件、圖面，才會帶到原告沒有辦法管理四個課。」等語（見本院卷第259頁），故實際上被告公司已數次告知原告對於其職務有

01 不適任之情形，惟因原告不承認自己之不足，主管亦無法再
02 繼續溝通輔導。足認，原告之情緒管理及溝通之能力並不適
03 任擔任該職務。

04 (二)被告公司已符合「解僱最後手段性」要求，兩造間之勞動契
05 約業經合法終止：

06 (1)原告雖勉強通過試用期，但表現仍有所不足，依證人許綺珊
07 證述：「我們在原告適用期時，我們有延長適用期，我們在
08 2019年6月1日有通過原告的適用期，但在2019年7月左右
09 有一些問題又重複發生，所以2019年7月份我們觀察原告工
10 作上的事宜，2019年9月份發生重大缺失是洩漏我們的機密
11 ，10月份的試產又有問題。」等語，可見，原告工作表現不
12 佳。再依證人許綺珊證述：「我們在2019年7月30日有請原
13 告是否可以調任品保，但原告是拒絕，所以我們把原告工作
14 內容縮小到一個產品工程部的範圍，原告是同意的。在這個
15 調任拒絕後我們縮小原告的工作範圍，我們有一個正式的會
16 議，我有正式的郵件告知，原告跟其部門表現是沒有達到預
17 期的標準，這個有正式的文件。所以2019年7月31日我們開
18 始輔導，有原告及其部屬胡政達有參加這個會議。」、「在
19 2019年7月29日的那次談話，原告口頭上是答應，後來在20
20 19年7月30日時，原告寫了一封郵件給我，說他不去品保部
21 ，上面寫得很清楚，品保部不是缺人，也不是沒有人選，所
22 以我不是因為缺人才派原告過去、而是基於特別的考量才安
23 排這個職務給原告，原告在郵件上也註明他要展開的TTI、
24 MAKITA專案，這些都是新案，是原告在郵件上承諾要做的事
25 情。」等語（見本院卷第293頁），可知，原告主管許綺珊
26 於109年7月已向原告表示其工作能力不理想，詢問原告是
27 否願意轉調至品質保證部門，否則要再縮減原告職務，原告
28 當下雖同意，嗣又以電子郵件回復婉拒，主管許綺珊乃於10
29 8年7月31日始對原告單一部門進行定期輔導，此參以其證
30 稱：「我是兩位一起這個部門的輔導，產品工程部的輔導，
31 原告是產品工程部的最高主管，如果原告可以完成這個管理

01 產品工程部這個工作的話，我不需要花時間作這個輔導，胡
02 政達是原告的部屬。」、「輔導會議有三次，具體日期我不是
03 是很清楚，但2019年7月31日有一次，第二次是在9月還是
04 10月份的時候，具體時間忘記了，在2019年12月14日是最後
05 一次。」等語（見本院卷第289、252頁），就此亦有雙方
06 於107年7月30日往來之電子郵件、被告公司主管於108年
07 7月至同年12月對於原告部門進行輔導會議內容可參（見勞
08 專調卷第229至233頁、第237頁）。可知，被告公司就原
09 告不適任之情形已使用口頭規勸、書面告誡、兩次減縮業務
10 範圍、建議轉任公司內部其他職務、定期輔導等替代手段，
11 原告不適任情形經被告公司已輔導或糾正近半年，卻仍有該
12 不適任之情形。又被告公司之產品計畫已訂於109年1月要
13 量產，為避免影響量產，主管許綺珊於108年12月始提出原
14 告不適任之資遣簽呈，而將原告資遣。堪認，被告公司上開
15 解僱原告之舉，已符合「解僱最後手段性」。

16 (2) 另原告所提出之被告公司「績效考核管理辦法」，乃適用於
17 108年12月31日仍在職之員工，該年度評等後績效不佳之員
18 工始適用該程序，此亦可參證人許綺珊證稱：「績效考核必
19 需符合要求。我們已經是REVIEW輔導了，績效考核是要達標
20 的人才會績效考核。」等語（見本院卷第291頁），附此敘
21 明。

22 (三) 綜上，原告雖正式到職不滿一年，然於工作期間數次發生溝
23 通問題、故意捏造文件完成進度、遭客戶投訴等，皆已影響
24 被告公司商譽甚鉅，且原告對於ISO有關新案開發流程極重
25 要管控文書不瞭解、無法確實確認清單及審核文件，造成新
26 產品導入過程多有疏漏、延滯，經由多次告誡、輔導仍未改
27 善，被告公司乃依法予以終止兩造間勞動契約，並給付預告
28 工資、資遣費等，而符合比例原則，則兩造間勞動契約關係
29 業已合法終止，是原告之上開主張，並無理由等語，資為抗
30 辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

31 三、兩造所不爭執之事實：

(一)原告自107年11月5日起受僱於被告公司，並約定每月工資6萬5,000元（於108年7月份起調整為7萬元），原告同意自107年11月8日起至109年11月7日止，二年期間由被告公司派任至被告東埔寨廠擔任產品工程部經理一職，派任至被告公司東埔寨廠期間之工資並含駐廠津貼2萬元、海外主管加給1萬元。

(二)被告公司於108年12月28日以原告有不能勝任工作為由，經二次會談後，於當日資遣原告，原告於返台後已向被告公司領取預告工資及資遣費。

(三)原告於109年1月9日以臺北火車站郵局存證000006號信函對被告公司主張：其單方終止勞動契約並不合法，且被告公司雖就原告所提供勞務拒絕受領，仍應依民法第487條規定，給付原告應領之工資等語，此業經被告公司於109年1月10日收受通知。

(四)兩造間有關原告請求確認僱傭關係存在等之爭議，於109年2月6日經桃園市政府調解後，調解結果並不成立。

(五)被告公司於109年1月5日給付原告108年12月1日至同年月28日止工資9萬3,333元（包括本薪6萬3,093元、伙食津貼2,240元、駐廠津貼2萬8,800元）及資遣費8萬6,917元、未休假代金1萬8,667元。

四、得心證之理由：

(一)原告有無勞基法第11條第5款所規定「勞工對於所擔任之工作卻不能勝任時」之情事？

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。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，應兼括勞工之客觀行為及其主觀意志，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。詳言之，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」，而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、同院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。

2. 被告公司抗辯：原告到職後，本應管理四個課，但因工作表現不佳，經數次調整職務後，僅需管理一個課即產品工程課之業務，仍無法達到設定之要求等語，並以證人許綺珊之證述略以：因為原告沒有辦法勝任一次管理四個課，所以我們把工程部拆開來，分成產品工程部跟製程工程部、於縮減部門時有告訴原告，原告沒有提出任何異議等語（見本院卷第257、258頁）為佐，復提出管理部門前後變動之組織表（見勞專調卷第225、227、235頁）為憑。雖證人許綺珊於審理中證述：「原告的職責我們面試時講得很清楚，當時組織表工程部下面有產品工程課、製程工程，製造下面有設備課，所以這個是在面試時就知道，如果不能勝任面試時就要讓我知道你做不了。」、「被證6組織表沒有工程部，因為原告沒有辦法勝任一次管理四個課，所以我們把工程部拆開來，分成產品工程部跟製程工程部。」等語（見本院卷第257頁）。惟原告係於107年11月5日與被告公司簽訂聘僱合約書，而受僱於被告公司，並於107年11月7日簽訂員工派駐同意書，約定於原告於107年11月8日起至109年11月7日止派駐被告公司東埔寨廠擔任工程部經理，此為兩造所不爭執，可知，原告係於107年11月8日始擔任被告公司於東埔寨廠之工程部經理。然觀諸於000年0月0日生效之被告公司組織圖所示（見勞專調卷第227頁）：原告在試用期未滿前即僅管理設備課及產品工程課；再依證人許綺珊於審理中亦證稱：原告實際上並沒有管理過製造工程課、維護課等語（見本院卷第257頁）；且原告亦通過被告公司之試用期

並經二次加薪各2,500元，為兩造所不爭執；又原告於108年2月份因通過試用期之考核，考核評分為85分，屬於G（Good）等級，績效面談後記錄欄記載：「許永祺經理，在試用期很努力完成所交辦任務，工作較仔細。向上的溝通管理佳，但對向下管理方面的團隊合作能力需要再觀察」等情（見勞專調卷第55、56頁）。可徵，原告於試用期滿前，應無不能勝任工作之情事，自不待言。另證人許綺珊於審理中固亦證稱略以：伊在108年7月30日詢問原告是否可以調到品保部，然遭原告拒絕，所以伊在同年8月就把原告之工作縮小到一個產品工程部範圍，因為原告沒有辦法管控，且在108年8月1日以前伊有不止一次告知原告等語（見本院卷第252、258、259頁），然原告於本院審理中乃否認許綺珊有告知原告縮減部門之原因；次參以，被告公司所提出之二紙組織表（見勞專調卷第227、235頁），其中自000年0月0日生效之組織表可知，廠長轄下計有管理部、產品工程部（轄設備課、產品工程課）、製程工程部（轄製造工程課、維護課）、製造部（轄生產課、貼片課、電子製造課、注塑課）、品保部等單位，而依000年0月0日生效之組織表所示，廠長轄下計有管理部、產品工程部（轄產品工程課）、製程工程部（轄製造工程課、維護課）、電子製造部（轄電子設備課、貼片課、電子製造課）、機構製造部（轄生產課、注塑課）等單位，可知，被告公司之組織架構調整並非僅限於原告所管轄之產品工程部，其中製造部拆分為電子製造部、機構製造部，且取消品保部（原轄下品保課直屬臺灣品保部），將產品工程部轄下之設備課調至電子製造部管轄，則證人許綺珊所述：因原告無法管控兩個課云云，尚難遽信；再勾以，證人許綺珊固於108年7月31日寄予原告有關回覆其表示希望留任原產品工程部職務之電子郵件記載：「尊重你的決定，暫時不調動你的職務，產品工程有2位台籍幹部，但目前呈現並未達到預期，例如：新案開發承接能力，需加快速度，部屬無法表現如預期，我們怎麼進行改善

01。1.胡政達：新案開發的流程和承接能力，2.工程部對流程
02的培訓及熟悉度，包括你在內，3,溝通方式：我們一再強調
03工作效率，溝通方已經影響工作結果，請思考和消化過指派
04任務再分輕重，進行下一階段分派，如果你的記憶力不好，有
05工具可以協助。…4.關於上述的要求，我在早上會議上同時
06和你／政達說明。8/10提出時間表，後續每個月定好統一時
07間，同時和你／政達review，我們需要讓人、事、物朝正確
08的方向進行」等語（見勞專調卷第232、233頁），可知，
09許綺珊對於原告管轄下之工作表現及其與部屬間之溝通能力
10有所批評，並告知其應改善工作之方向，但並無明確指出「
11原告無法管控兩個課」或「原告無法勝任該職務」，並予以
12留任。是以，被告公司將原告所管轄之單位調整為一個部門
13，是否即因「原告無法勝任該工作」抑或係僅因「原告於工
14作上有些許應改善之處」，尚非明確。

153.又被告公司指摘：原告於文件品質的審核並未遵照ISO流程
16記載如組織表所示之部門，難以參照專責部門，有明顯不適
17任等語，並提出附件8有關新產品開發作業程序、ISO文件
18品質手冊第一章之規範（見本院卷第129至141頁、第307
19至309頁），及證人許綺珊證稱略以：伊要求原告要按照IS
20O流程，因ISO文件有要求部門責任，名稱是根據組織圖，
21基本上對各個部門都做相同要求，而這個（按指附件8）所
22記載之工模部門，我們並無此部門，應記載組織表上之維護
23課工模組才正確等語（見本院卷第253至255頁）。雖ISO
24品質手冊第一章：品質、HSF管理系統要求二範圍2.3規定
25「為符合總公司經營方針，崧騰電子（柬埔寨）有限公司所
26建立ISO9001品質管理系統相關文件均沿用總公司各關係企
27業架構為依據」，然參以許綺珊於解僱原告之簽呈亦記載：
28「工程部經理原管理職責範圍為產品工程、製程工程及模具
29／維護單位」等內容（見勞專調卷第251頁），並無使用IS
30O文件所要求之精確組織部門用語，復審酌原證13之被告公
31司「製程管理作業程序」、「不合格品管制作業程序」之三

、權責所載之單位名稱，也均僅記載如：「生產單位、工程單位、品保單位」用語，上開被告公司所自訂管理作業程序無依據ISO文件要求做同步之文字修正（見本院卷第239至244頁），可見，上開單位用語乃被告公司多年來通用並約定成俗之溝通術語，原告縱或未符合被告公司依ISO文件作業管理之規定，於審核文件時要求部屬使用精確用語，然考量原告於審核修正上開文件時，任職僅約一年，且被告公司並無提出據此而損及公司所謀求客觀上經濟目的之相關佐證供本院審酌，是至多可認為原告於審核文件之細心度確有不足，並未達到被告公司所賦予之預設目標，尚難憑此文件未盡審核之責，遽認原告有不能勝任其工作之情形。

- 4.另被告公司指摘：原告於上開新產品開發程序文件有延誤時程提出、審核上有造假完成日期之嫌及在TTIG04的TG04案子與MAKITA的16G415案子分別缺漏端子及刀膜等部件等語，並以證人許綺珊之證述：「我們有兩個案子，TG04和16G415，在試產前的說明會裡面這個確認清單原告是沒有提供，就是試產時這個清單原告應該要提出，至少試產時要跟相關人員說，但這份文件是我用郵件登記是在整個試產結束後原告才提供給我。」、「我在量產前，我在2019年12月13日我用正式的文件告訴原告我開會的時候要看什麼東西，包含這份清單。開會日期定在2019年12月14日，原告在會議上這份表格沒有提出，是沒有完成的。這份表格應該在我們11月份試產前要完成，但12月14日要求提出開會時都沒有提出，12月16日原告才提出。提出之後因日期造假，造假這件事情除了工作能力外，還涉及誠信的問題。」、「第二個案子TTIG04已經有漏一個端子的文件，12月18日才補的，結果後來還是發生重複性漏東西的問題，TTIG04漏了一的端子（部件），我們趕緊用快遞的方式補上，在Makita之16G415的案子，一樣漏了刀模，原告一樣漏東西。」等語為憑（見本院卷第251、287、290頁）。而被告公司所指摘上開有關新產品開發文件即試產確認單未於試產前提出、且於開發新產品尚有重

01 複性遺漏部件之情事發生，固可認為原告於新產品管理上未
02 臻其完善之處。然證人許綺珊於審理中亦證稱略以：原告是
03 Makita客戶之16G415產品的主要開發負責人員，首批於108
04 年12月出貨的780個產品，於生產後確認沒有問題等語（見
05 本院卷第261頁），亦有被告公司員工黃鴻鈞轉達Ma kita
06 公司意見之電子郵件記載：「Makita今日通知，12月初出貨
07 780 PCS 承認OK」等語為證（見本院卷第311頁）。雖許綺
08 珊另證稱略以：其前提是額外花了人力、費用完成的，這個
09 原告很清楚等語（見本院卷第261頁），然該新產品開發固
10 由全體工作人員共同努力始能完成，原告既為上開新開發產
11 品之主要負責人，且完成其主要業務，被告公司亦僅泛言公
12 司額外發了人力、費用，並未提出相關證據以佐究竟花費如
13 何之人力、財力始協助原告完成而損及被告公司之經濟利益
14 ；再則，既為新產品開發，當屬被告公司東埔寨廠初次承作
15 ，依常理而言，新產品開發本就會較例行性產品製造、生產
16 花費較多之時間、人力，至多僅能認為原告於工作表現上確
17 實不佳，應可經由改善累積經驗之處。另被告公司指摘：原
18 告於許綺珊指摘其於文件日期有造假，即量產前確認單（見
19 勞專調卷第341頁）右上角記載日期為2019年11月20日，並
20 非表單完成日期（2019年12月16日），應有造假而涉及誠信
21 之嫌等語，並以被證19所示之原告與許綺珊間自108年12月
22 13日、同年月16日往來以電子郵件及其附件檔為憑（見勞專
23 調卷第337、339、341頁）。然該「量產前確認單」右上
24 角固係填載「日期：2019/11/20」，但細繹該日期文字前並
25 無記載「完成」或「交付」二字，容有解釋判讀為開始製作
26 日期之餘地；且該表單係原告於108年12月16日當日以電子
27 郵件寄出，並不妨礙被告公司對該文件完成日期之認識，尚
28 與文件日期係刻意造假之情事有別。再依被告公司提出之被
29 證9之定期輔導表編號6「跟進」記載「16G415產品的資料
30 …完成日期不正確。…」（見勞專調卷第237頁）之內容所
31 示，並無具體指明原告有造假日期，僅記載原告所載日期不

01 正確，可知，無從解釋為原告有惡意造假完成日期而涉及誠
02 信之情事。至被告公司上開所指關於原告於 TTIG04 的 TG 04
03 案子與 MALITA 的 16G415 案子分別缺漏端子及刀膜等部件乙節
04 ，依證人許綺珊亦於審理中證稱：「TTIG04 漏了一個端子（
05 部件），我們趕緊用快遞的方式補上，…」等語（見本院卷
06 第 290 頁），可知，被告公司所指缺漏之部件既可以經由快
07 遞方式交予客戶，顯非重大而屬無從補救之缺失，且被告公
08 司復未提出其因此所受經濟或商譽損失之相關證據供本院參
09 酌，自難以此為由，率指原告即不勝任該工作。

10 5. 被告公司另抗辯：原告之溝通能力欠佳，核與證人即其主管
11 許綺珊證稱：「溝通的方式已經影響到工作效率，我請原告
12 在分配工作時要先思考、消化過，並分輕重。」、「11月初
13 時原告在現場弄壞了一組電容設備，我們一共有四組，但原
14 告並沒有向我們報備，原告的一部屬詢問原告時，原告也沒有
15 回應要如何處理損壞的設備，如果這個電容設備到正式量產
16 時仍然是損壞的狀況，我們產能會有百分之二十五的影響。
17 」等語相符（見本院卷第 251、252、253 頁），甚至因個
18 人休假安排而未經內部討論，私自要求客戶配合臨時變更驗
19 廠日期，並遭柬埔寨籍員工投訴原告對其辱罵並拉扯下屬衣
20 服施以暴行，此有東籍員工投訴情緒失控指責之書面（見勞
21 專調卷第 241 頁），均可證其情緒管理及溝通能力並不適任
22 擔任該職務等語。然被告以員工投訴之書面（見勞專調卷第
23 239、241 頁）指摘原告與基層員工有溝通不良之情事，固
24 非無據，顯示原告於溝通上確屬不理想，然上開二紙書面並
25 無發生之具體日期與時間，其中尚有一紙書面並無具名，則
26 原告與員工間因溝通發生糾紛之時間與次數為何、事後原告
27 有無改善仍屬溝通不良、被告公司有無繼續追蹤並提供改善
28 措施，均未見被告提出相關事證供本院審酌，無從逕認為原
29 告與屬下溝通欠佳而無改善餘地。又證人許綺珊上開證稱有
30 關原告其他溝通能力不佳乙節（諸如：溝通的方式已經影響
31 到工作效率，我請原告在分配工作時要先思考、消化過，並

分輕重；及電容損壞未經報備等情事），被告公司亦無提出其他具體事證，或曾依被告公司員工管理規則第52條第6款：「因疏忽致機器設備或物品遭受損害或傷及他人、第54條第12款：因工作疏忽，導致損壞機械設備、公物及他人財物，具有事實，並造成生產或作業延宕者之規定」（見勞專調卷第173、175頁），而處以原告申誡或小過之處分，本院無從據此而認定之。且參以，被告公司所提出Makita客戶反應原告缺失之電子郵件，包括指摘事項一覽表（見勞專調卷第243、249頁），依其所載內容記載略以：「管理職應該更認真，更仔細，並根據每份規章& SOP，確定每個環節（品保／倉庫／產線等）的適當性以及是否確實執行，如果是這樣基本的內容都無法做到的話，客戶認為也沒辦法期待未來品質提升／工程改善」等語，可見，Makita客戶所反應被告公司於新產品開發之缺失部門主管，尚有品保、倉管等其他部門，並無專指原告管理之部門，是若有新產品開發工作上溝通障礙，尚難專指原告應負全部責任。再觀諸上開Makita客戶對於被告東埔寨廠之指摘一覽表所載：該一覽表計有11個項目缺失，要求被告公司限期改善，原告主張該一覽表所指項目，其中編號1、2「受入」是由品保部門負責、編號3、4「部品倉庫」是由管理部資材課負責、編號5、6「SMT」是電子製造部負責、編號7、10、11「全體」是由廠長負責，僅編號8、9「組立」（中文譯名：組裝）兩項為原告產品工程部負責之項目等情，又許綺珊另證稱表示：「這個只有客戶驗廠的一部份，從這邊看應該是沒有錯，客戶還有其他更細的」等語（見本院卷第260頁），亦可得知，原告所指前開被告公司客戶Makita轉發電子郵件所指之管理職之缺失，不能僅由原告應負客戶指摘之全部責任等語，尚非無據，則被告公司以此為由抗辯：其客戶Makita所反應之主管職係專指原告，尚非為真。至被告公司上開所指：原告尚有其他之缺失等情，並未提出其他相關證據供參，本院自無從逕為審酌而認定之。是以，被告公司所指原告有溝通

01 不善等缺失而達不能勝任工作之情事，尚有斟酌之餘地。

02 6.依此，本院審酌原告任職被告公司僅一年多，且原告所負責

03 之新產品開發亦為被告公司初次洽辦，原告並未舉證證明因

04 原告之表現，主觀上業已違反忠誠履行勞務給付，或客觀上

05 對於被告公司所承辦事業有致危險或損失無法達成合理之經

06 濟目的，已如前述，是被告公司之上開所辯，乃不足採。

07 (二)被告公司解僱原告之舉，有無兼顧「解僱最後手段性」？

08 1.按解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對

09 應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇

10 主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到

11 職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。是該條款

12 所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工

13 客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付

14 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

15 各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符

16 「解僱最後手段性原則」（最高法院104年度台上字第129

17 號判決、同院103年度台上字第1921號判決、同院96年度台

18 上字第2630號判決意旨參照）。又按工作規則中倘就勞工平

19 日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲

20 達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞

21 基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重

22 並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及

23 管理（最高法院103年度台上字第341號判決意旨參照）。

24 是以，勞工如有不能勝任工作之情事，再經雇主於其使用勞

25 基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終

26 止勞動契約，以兼顧「解僱最後手段性」原則。另上開所謂

27 「勞基法所賦予保護勞工之各種手段」，依目前司法實務見

28 解，若雇主得以申誡、記過、扣薪、調職等較輕微之處分為

29 之，即不得逕以最嚴重之解雇處理，且雇主應給予勞工「實

30 質之協助」（如職業教育、測驗、輔導等），並給予充分時

31 間評估協助後之成效，如仍無法勝任原有工作，於解雇前應

徵詢勞工之意願，依其能力安排其他職務，並考核勞工調職後之工作表現而為決定。

2.經查，被告公司雖抗辯：原告有不能勝任管理職工作乙情，然本院審酌原告任職被告公司僅一年多，且原告所負責之新產品開發亦為被告公司初次洽辦，原告並未舉證證明因原告之表現，主觀上業已違反忠誠履行勞務給付，或客觀上對於被告公司所承辦事業有致危險或損失無法達成合理之經濟目的，已如前述，是被告公司之上開所辯，乃不足採。縱或認原告確有不能勝任工作之情事，然揆諸前揭判決意旨所指，被告公司爰引勞基法第11條第5款之事由解僱原告前，仍應兼顧「解僱最後手段性」。而被告公司訂有一般之工作規則及「績效管理辦法」（見勞專調卷第145至199頁、第397至419頁），自應依其內部之管理規則等對於員工表現予以處遇，以符正當程序，進而保障員工權益。雖被告公司陳稱：「績效管理辦法」僅適用於當年度12月31日止仍在職之員工，而原告於108年12月28日已遭資遣，並無適用該績效管理辦法之情形等語，然觀諸被告公司之「績效管理辦法」2.範圍：「2.1 本辦法適用對象為全體正式任用之不定期間接同仁。2.2 下列人員毋須參與該期績效評估作業：2.2.1 期末評估作業期間到職未滿三個月，或尚未通過試用期考核者。2.2.2 留職停薪、長期請假（如產假）人員於績效評核週期內，服務期間累計未滿三個月者。2.2.3 期末評估作業期間已提出離職申請者」；再依3.定義中3.1 績效管理之示意圖所示：被告公司除有期末評估外，尚有期中檢視與日常管理，其執行時機，有每年七月之定期檢討及主管得視實際需要，隨時與部屬討論績效達成情形。可知，被告公司對於其員工表現之考核，並無限於當年度12月31日在職者，員工在職期間表現，被告公司自得依其「績效管理辦法」之期中檢視/日常管理，視實際需要隨時與原告討論績效達成情形，並依5.作業流程之「5.2 期中檢視/日常管理、5.4 獎懲計算」，作成對於員工之獎懲記錄。然觀諸被告公司東埔寨廠

01 長許綺珊在108年12月18日之資遣簽呈內容，並無依據上開
02 「績效管理辦法」而對於原告進行績效考核，難謂無刻意迴
03 避適用績效管理辦法之虞。

- 04 3.又查，被告公司抗辯：其東埔寨廠長許綺珊於108年7月請
05 原告至辦公室，表示其工作能力不理想，詢問原告是否有意
06 願轉介調職至品保部門，經原告拒絕後，其東埔寨廠長許綺
07 珊於108年7月31日開始對原告單一部門進行定期輔導，業
08 據被告公司提出雙方之電子郵件暨輔導會議一覽表（見勞專
09 調卷第229至233頁、237頁），且在前開回復郵件上最後
10 有說要對原告REVIEW，亦即告知原告應配合進行檢討、覆查
11 ，且期間共進行三次輔導等語，並以證人許綺珊於本院審理
12 中所證述：「我是兩位一起這個部門的輔導，產品工程部的
13 輔導，原告試產品工程部的最高主管，如果原告可以完成這
14 個管理產品工程部工作的話，我不需要花時間作輔導，胡政
15 達是原告的部屬」、「輔導會議有三次，具體日期我不是很
16 清楚，但2019年7月31日有一次，第二次是在9月還是10月
17 份的時候，具體的時間忘記了，在2019年12月14日是最後一
18 次。」之內容為憑（見本院卷第293、252頁），固有所據
19 。然參前揭說明，如認員工經輔導後仍無法勝任者，於解僱
20 前仍應徵詢勞工之意願，依其能力安排其他職務，並考核勞
21 工調職後之工作表現而為決定，方符「解僱最後手段性」。
22 是被告公司於108年7月徵詢原告是否調任品保部門後，尚
23 讓其繼續留任原職至同年12月28日止，然卻於108年12月底
24 時決定資遣原告之原因，可參證人許綺珊證稱略以：為何在
25 108年12月底時決定資遣而不等到一月份績效評分完在資遣
26 的原因在於被告公司就16G415量產產品計畫在一月份，所以
27 原告當時的存在，事實上是沒有功能，且會造成更多問題等
28 語（見本院卷第253頁），本院乃認定，被告公司若認為原
29 告已屬不適任該產品管理部主管一職時，並未探詢原告是否
30 轉調其他非主管職務之意願，即予以資遣，堪難解為已符「
31 解僱最後手段性」。

01 (三)原告得否請求被告公司繼續給付工資及提撥勞退金至原告之
02 勞退專戶？

03 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
04 請求報酬，民法第487條前段定有明文。雇主不法解僱勞工
05 ，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補
06 上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之
07 報酬（最高法院89年度台上字第1405號判決意旨參照）。另
08 按「上訴人遭被上訴人非法解僱始離職。上訴人自解僱當日
09 即要求被上訴人清理現務並辦理移交，拒絕被上訴人服勞務
10 ，可見被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職
11 之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於上訴人拒絕受領後，應
12 負受領遲延之責。被上訴人無須催告上訴人受領勞務，且上
13 訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必
14 要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認
15 為終了。在此之前，被上訴人無須補服勞務，自得請求報酬
16 」（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。再按
17 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
18 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之
19 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；
20 勞工每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報請行
21 政院核定之，勞工退休金條例第6條第1項、第14條1項及第5
22 項亦有明定。

23 2.原告得請求被告公司給付工資之金額：

24 (1)經查，被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動
25 契約不合法，業經審認如前，則兩造間僱傭關係仍存在。又
26 被告公司於108年12月28日終止行為雖不生終止契約之效力
27 ，然已足徵被告公司有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思
28 表示，而原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職
29 之意，客觀上亦繼續提供勞務，可知，原告已將準備給付之
30 事情通知被告公司，然為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後
31 ，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，

被告公司復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。

- (2) 又查，原告至109年11月7日派駐期間止之工資為本薪7萬元暨駐場津貼及海外主管加給計3萬元，合計為10萬元；另派駐期滿後即109年11月8日起，被告公司應按月給付7萬元工資予原告，又被告公司是於次月5日發放當月工資，為兩造所不爭執。另被告公司就108年12月份之工資，計至同年月28日止，則原告於108年12月份之工資，扣除原告已受領9萬3,333元，此有原告轉帳薪資明細表可稽（見本院卷第434至435頁），尚餘6,667元（計算式：應領薪資10萬元－已領本薪6萬3093元－伙食津貼2240元－駐廠津貼及主管加給2萬8000元＝6667元）。又原告自109年1月1日起至109年11月7日止之派駐期間應領工資，其中至109年10月31日止，應給付原告每月10萬元；另109年11月1日起至同年月7日止，應給付原告2萬3,333元（計算式：10萬元 $\times$ 7/30＝2萬3333元，小數點以下四捨五入，以下同）。再者，原告自109年11月8日起至原告復職之日止之工資，因於原告派駐期滿後不計入駐廠津貼及海外主管加給，應為本薪7萬元，則其中109年11月8日起至同年月30日止之應領工資為5萬3,667元（計算式：70000 $\times$ 23/30＝53667元）；109年12月1日起至原告復職之日止，每月應領工資為7萬元。則原告主張：被告公司應給付108年12月份尚未給付之工資6,667元、自109年1月1日起至同年10月31日止之工資每月10萬元、109年11月份之工資7萬7,000元（計算式：23333元＋53667元＝77000元），及自109年12月1日起至復職之日止，每月工資7萬元部分之請求，為有理由，應予准許。
- (3) 另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定

，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第203條分別定有明文。則原告一併請求被告公司應給付於每期到期日（即次月5日）之翌日起按年息5%計算之遲延利息，洵為可採。

3.原告請求被告公司提撥勞退金至原告勞退專戶之金額：

承上所述，兩造間之僱傭關係既仍存在，則原告主張108年12月尚應提繳金額為400元（計算式： $6667\text{元} \times 6\% = 400\text{元}$ ），及109年1月至同年10月部分，依勞動部公布之「勞工退休金月提繳分及表」（見勞專調卷第79頁），被告公司應以10萬1,100元等級提繳（實際工資在96,601元至101,100元），即每月應提繳金額為6,066元（計算式： $101100\text{元} \times 6\% = 6066\text{元}$ ），又該期間計為10個月，則被告公司應提繳金額為6萬0,660元（計算式： $6066\text{元} \times 10 = 60660\text{元}$ ）；另就109年11月，被告公司應給付原告工資7萬7,000元，則被告公司應以8萬0,200元等級提繳（實際工資76,501元至80,200元），則該月提繳金額為4,812元（計算式： $80200\text{元} \times 6\% = 4812\text{元}$ ）；另109年12月1日起至復職之日止，原告在派駐期滿後工資為每月7萬元，被告公司應以7萬2,800元等級提繳（實際工資69,801元至72,800元），則每月應提繳金額為4,368元（計算式： $72800\text{元} \times 6\% = 4368\text{元}$ ）。是以，原告主張：被告公司應分別提繳400元、6萬0,660元、4,812元，及就原告自109年12月1日起至原告復職之日止，按月於再次月最後一日提繳4,368元，於原告設於勞保局勞工退休金個人專戶內等語，於法有據，應予准許。

五、綜上，原告依兩造間勞動契約，請求確認與被告公司間僱傭關係存在，且被告公司應給付自108年12月28日遭被告公司非法資遣後起算之工資及應依勞工退休金月提繳分級表提繳至其設於勞保局退休金個人專戶，即請求被告給付108年12月工資6,667元及自109年1月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並提繳400元至其設於勞保局勞工退休金

個人專戶；109年1月至同年10月之工資，按月於次月5日給付原告10萬元，及自給付工資之翌日起算至清償日止，按年息5%計算之利息，並提繳6萬0,660元至其設於勞保局勞工退休金個人專戶；109年11月之工資7萬7,000元，及自109年12月6日起算至清償日止，按年息5%計算之利息，並提繳4,812元至其設於勞保局勞工退休金個人專戶；自109年12月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告7萬元，及自翌日起算按年息5%計算之利息，並按月於再次月最後一日提繳4,368元至其設於勞保局勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、本件主文第2、3、4及5項就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，並同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條準用民事訴訟法第78條規定。

中華民國 110 年 3 月 26 日
民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

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 3 月 29 日
書記官 賴昱廷