

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第54號

原告 黃子清
訴訟代理人 許舒凱律師（法扶律師）
被告 大壬實業股份有限公司
法定代理人 陳映彰
訴訟代理人 許盟志律師
韓志聰律師

上列當事人間確認僱傭關係存在、給付薪資等事件，本院於民國109年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。本件原告原係起訴聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自民國109年1月6日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資新臺幣（下同）40,000元，及自上開各期應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自109年1月6日起至原告復職日止，按月將原告6%之退休金2,406元提撥入原告之勞工退休金提撥專戶內，及自上開各期應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。嗣於訴狀繕本送達被告後，又變更聲明為：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自109年2月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資40,000元，及自上開各期應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自109年2月6日起至原告復職日止，按月將原告6%之退休金2,406元提撥入原告之勞工退休金提撥專戶內（見本院卷第179至181頁、第211頁），核屬減縮薪資及提繳退休金金

01 額暨法定遲延利息部分之請求，與前揭規定無違，應予准許
02 。

03 二、又按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
04 益者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明
05 文。次按法律關係之存在是否不明確，致原告在私法上之地
06 位有受侵害之危險，而此危險得以對於被告之確認判決除去
07 之者，即得依民事訴訟法第247條之規定提起確認之訴（最
08 高法院52年台上字第1922號判例要旨參照）。本件原告主張
09 被告於108年12月16日，通知自109年1月6日起將其解僱
10 係屬非法而不生效力，兩造間仍有僱傭關係存在，為被告所
11 否認，而兩造間之僱傭關係現在是否仍繼續存在，即為本件
12 兩造爭執點之所在，且為構成法律關係之重要內容，如不訴
13 請確認，則原告主張之權利是否存在，無法明確，揆之前揭
14 判例說明，原告訴之聲明第1項所為確認之訴以排除此項危
15 險，即與上開法條之規定並無不合，亦應准許。

16 貳、實體事項：

17 一、原告起訴主張：原告自107年9月17日起任職被告公司，擔
18 任驗貨工程師乙職，約定每月月薪為每月40,000元，並於次
19 月5日給付薪資。原告工作內容為從事被告公司之產品驗貨
20 工作，原告自任職以來，均克盡職守，仔細做好每種產品之
21 驗貨品檢，並無工作上不能勝任之情事。詎被告公司竟無預
22 警於108年12月16日以原告無法勝任工作為由，通知原告終
23 止兩造間之勞動契約，並開立非自願離職明書予原告，原告
24 因而僅工作至109年1月6日。又原告於109年1月6日即
25 以存證信函函告被告公司為非法解雇，應回復原告職位等情
26 ；另於被告公司通知原告原僅需任職至108年12月31日前，
27 即就原告所任職位另於人力銀行招募新人員，故就原告所任
28 職位，被告公司並非無可適合安置原告。本件原告並無工作
29 上無法勝任之情事，被告公司自行編織理由非法解雇原告，
30 且違反解雇最後手段性，於法未合，兩造間之僱傭關係自仍
31 有效存在，原告自得訴請確認兩造間之僱傭關係存在。被告

01 公司非法不當解僱原告，經原告以存證信函表示反對，並要
02 求被告公司回復原告之職位，讓原告繼續提供勞務，然被告
03 公司拒絕原告繼續提供勞務，被告公司陷於受領遲延，依民
04 法第487條前段、第235條及第234條規定，被告公司自仍
05 應給付原告薪資及按月將原告之6%勞工退休金提繳至原告之
06 勞工退休金專戶，而被告公司業已給付原告109年1月份薪
07 資，故原告自得請求被告公司自109年2月1日起回復原告
08 職位止，按月給付原告薪資40,000元，及按月將原告之6%退
09 休金2,406元提撥入原告之勞工退休金提撥專戶內。為此爰
10 依兩造間之勞動契約之法律關係及勞工退休金條例第31條規
11 定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在
12 。(二)被告應自109年2月1日起至原告復職日止，按月於次
13 月5日給付原告薪資新臺幣40,000元，及自上開各期應給付
14 日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。(三)
15 被告應自109年2月6日起至原告復職日止，按月將原告6%
16 之退休金2,406元提撥入原告之勞工退休金提撥專戶內。

17 二、被告則抗辯：

18 (一)原告自107年9月17日起任職於被告公司，擔任汽修專用工
19 具驗貨工程師，每月薪資36,000元。又被告公司備有車輛供
20 驗貨工程師外出驗貨時使用，惟因車輛不足，因此由原告使
21 用自己車輛外出，並由被告給付租金，兩造間簽訂有汽車租
22 賃合約書，由被告公司租用原告之汽車，租金為每月4,000
23 元，且於原告離職後另簽立租賃終止協議書，故該4,000元
24 為原告所有自小客車之對價租金，亦即原告每月之薪資應僅
25 為36,000元。而依原告於應徵時提供予被告公司之履歷表所
26 記載其工作經驗、歷次工作內容等所示，原告前曾任職於訴
27 外人恆得益股份有限公司（下稱恆得益公司）之生管課課長
28 ，其在汽修專用工具領域具有高度之專業知識能力與技能，
29 且具有輔導被告公司汽修專用工具驗貨部門及進出口部門同
30 事之能力，此均為被告公司所重視，被告公司遂僱用原告擔
31 任汽修專用工具驗貨工程師。原告到職時，被告公司汽修專

用工具單位尚有一名較原告早3個半月到職之員工即訴外人余坤宗，由余坤宗教導原告驗貨重點，分派1至2張訂單予原告開始驗貨，並從旁協助輔導，經2個多月後再增加到3張訂單。而依據被告公司之經驗，此汽修專用工具單位之驗貨工程師如有經驗者，在3個月後都有能力處理8張訂單，無經驗者亦能處理5張訂單；如過6至8個月後亦有處理8至10張訂單之能力。然嗣後余坤宗向被告公司法定代理人反應，表示原告之工作進度和效率，與原告履歷所提之豐富知識經驗有相當程度之落差，且原告所負責之事務無法完善處理，亦無法準時出貨，更無法和工廠妥善解決問題，致使余坤宗必須撥出額外時間幫原告善後，處理工作問題方能出貨。

(二)於107年10月左右，被告公司法定代理人第一次約談原告，告知原告因為其以前工作之專業知識經驗，對被告公司而言乃係相當重視且需要，希望原告發揮其專業，協助被告公司有更好之發展，同時亦告誡原告在工作業務進度上之落後，並給予原告改正機會要求原告改進。迨至108年3月間，被告公司法定代理人再次追蹤原告之工作狀況，經被告公司同仁回報原告仍僅能處理5張訂單，如給與原告第6張訂單，過沒多久原告就會將第6張訂單退回給原來之同事，致原告之同事必需花額外時間去處理應屬原告所應負責之工作量。因此，被告公司法定代理人再次約談原告，並告誡原告其已到職9個月，但工作效率低落、進度緩慢，且原告一半的工作量都需要由別的同事處理，希望原告能夠發揮所長，改善工作效率，並再度給予原告改進機會。嗣於108年6月中旬，被告公司法定代理人指派一位出口部業務人員跟隨原告前往驗貨，希望原告能教導這方面專業知識，但經過2個月後，該隨行業務人員向被告公司法定代理人反應稱原告無法教導該方面專業知識技能，且原告進度緩慢、工作效率低落，致其浪費時間又無法學得專業知識技能。

(三)原告到職後，自107年9月至108年10月期間，其工作能力

、專業知識能力皆低於國內部所有同事之水平，且被告公司要求每位驗貨工程師需要提供其負責單位之新產品，而汽修專用工具單位為全公司新產品最多之單位，惟原告於工作期間均未提供任何新產品，甚且經常將包材弄錯，需要倉庫人員協助原告處理，致使被告公司其他同仁對原告亦抱怨連連。因原告到職一年半期間，其工作表現甚差，效率低落，期間被告公司雖曾兩次約談、告誡原告，並給予其2次改正機會，然原告依舊仍未改善，故原告所提供之勞務，確已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經濟目的，是原告對於所擔任之工作確已不能勝任。再原告既曾擔任恆得益公司之生管課長，自與前亦曾任職於恆得益公司擔任生管課長之訴外人即證人余坤宗之前手謝宗澤，兩人之專業知識經驗能力相當，然兩人之工作表現卻相差甚遠，顯見原告應係「能為而不為」，嚴重違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，顯屬無法勝任工作，被告公司以原告無法勝任工作，終止勞動契約，自屬適法。故被告公司法定代理人經與2位經理商討後，乃於108年12月16日會議結束後，當面告知原告依勞動基準法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約，請原告工作至108年12月底為止，其後因預告期間因素，故原告工作至109年1月6日始離職。被告並已給付原告資遣費24,423元。

(四)又勞動基準法第11條第5款之規定，應無解雇最後手段性原則之適用，縱認有適用餘地，被告公司法定代理人已給予原告2次改善機會，時間長達1年3個月，然原告工作效率均無法改善，且依原告之經歷顯有能力卻依然故我，被告實無法期待原告日後工作效率會有任何提升之可能。再者，兩造訂定勞動契約之目的，係為使原告擔任汽修專用工具驗貨工程師，被告公司亦無法調整原告擔任被告公司其他助理、船務、美工、倉庫等職位之工作，且被告公司該等職務亦無職缺，故應認被告公司以原告不勝任工作為由終止勞動契約，符合解雇最後手段性。

01 (五)並答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供
02 擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執之事項：

04 (一)原告自107年9月17日起受雇於被告公司，擔任驗貨（品管
05 ）工程師乙職。

06 (二)被告於108年12月16日以原告無法勝任工作為由，通知原告
07 終止兩造間之勞動契約，原告因而工作至109年1月6日。

08 (三)被告公司於109年1月6日開立離職（資遣）原因為「非自
09 願離職（依勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作
10 確不能勝任時）」之離職證明書與原告。

11 (四)原告於109年1月6日寄發太平竹仔坑郵局第3號存證信函
12 ，對被告公司表明其解僱不合法，原告仍願繼續提供勞務，
13 請被告公司按月給付薪資及提繳勞工退休金。

14 (五)被告公司為原告投保勞工保險期間為自107年9月17日起至
15 109年1月6日止。

16 四、兩造爭執之事項：

17 (一)被告公司於108年12月16日以原告無法勝任工作為由，依勞
18 動基準法第11條第5款規定，自109年1月6日起終止兩造
19 間之勞動契約，是否合法？

20 (二)原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

21 (三)原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告自109年2月
22 1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資40,0
23 00元，及自上開各期應給付日之翌日起至清償日止，按年利
24 率百分之5計算之利息，有無理由？

25 (四)原告依勞工退休金條例第31條規定，請求被告自109年2月6
26 日起至原告復職日止，按月將2,406元提撥至原告退休金專
27 戶，有無理由？

28 五、得心證之理由：

29 (一)被告公司於108年12月16日以原告無法勝任工作為由，依勞
30 動基準法第11條第5款規定，自109年1月6日起終止兩造
31 間之勞動契約，應屬合法：

- 01 1.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
02 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又勞基法第11
03 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
04 預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞
05 務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀義務，如無法
06 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
07 始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，
08 應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對
09 於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、
10 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
11 內。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、
12 品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀
13 上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠
14 誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨
15 在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」
16 觀之，為當然之解釋。
- 17 2.被告公司主張原告對於所擔任之工作確不能勝任之情事，業
18 據證人余坤宗、歐長樹於本院分別結證如下：
- 19 ①證人余坤宗證述：其自107年4月9日任職於被告公司，擔
20 任國內部品管工程師，原告則係於同年9月間到職，亦擔任
21 國內部品管工程師。被告公司國內部分4個單位，共有6位
22 部品管工程師，除了AUTO汽車修理工具單位（下稱汽修專用工
23 具科）之外，還有手工具、氣動、OEM三個單位，手工具單
24 位有1位經理、2位部品管工程師，氣動單位有1位經理、1
25 位副理，副理即為部品管工程師，OEM單位有1位副理、1位
26 部品管工程師，汽修專用工具科則有其與原告2位部品管工程師
27 。被告公司國內部品管工程師之工作內容為報價、開發新產
28 品、驗貨；報價部分係客人詢問產品後，其等會搜尋該等產
29 品為哪些公司生產，然後跟工廠詢價，詢價完之後再報給客
30 戶；開發新產品部分，係到各工廠去找尋他們開發的新產品
31 ，再推薦給被告公司客戶；驗貨部分，則係客人回訂單給被

告公司，被告公司再下單給工廠，工廠生產之後，被告公司品管工程師需到工廠去驗貨，去檢驗規格是否符合被告公司下單之標準，如果符合就請工廠將貨物送到被告公司倉庫，然後準備裝櫃出貨，如果不符合規格就請工廠重作。基本上被告公司一個月客戶下的訂單數量為8至15張，因同一份訂單裡面通常會有手工具單位、汽修專用工具科單位及氣動單位的產品。所以汽修專用工具科有幾張訂單，其他單位就會有相同的訂單。每位品管工程師每月驗貨數量差不多為8至15張訂單。原告到職後，其大部分係負責汽修專用工具科之報價、開發新產品工作，原告則係負責驗貨。原告在職期間，其曾2次指導原告驗貨、出貨工作，第1次係原告到職後的第1個月，但之後原告獨立操作1個月，因原告僅能完成差不多3張訂單的驗貨，未完成的訂單變成由其吸收，而依被告公司規定，不管哪一個科之品管工程師，只要負責報價、開發新產品的工程師，就不用負責驗貨，因原告無法完成訂單數量，所以被告公司要求其第2次再指導原告大約兩個星期時間。原告在其第2次指導後，驗貨訂單數量增加到5張左右，該數量持續約1年時間，偶爾原告驗貨訂單數量會達到第6張，但期間原告未達成之訂單數量，均係由其負責完成。又被告公司在其還指導原告，發現原告動作較慢，例如其驗一樣產品需要5分鐘，但原告可能需要20分鐘，而向國內部經理歐長樹反應時，第1次係由經理要求其讓原告再試做看看，並要其多包涵，將原告沒有完成的工作處理完；第2次約原告到職半年，其又向經理反應，表示原告目前處理的速度沒有增加後，老闆就找其與原告去小型會議室，老闆詢問原告目前處理的訂單張數是多少，其回答差不多5到6張，老闆就叫其出去，所以不清楚老闆跟原告說了什麼。原告到離職前的驗貨單數仍維持在5至6張等語（見本院卷第123至130頁）。

②證人歐長樹結證：伊前為被告公司國內部經理，負責統籌訂單、業務、詢價及驗貨，任職期間自88年12月16日起至108

01 年12月31日止。被告公司國內部有四個單位，手工具、汽修
02 、氣動、OEM，各單位負責驗貨的品管工程師為1至2位，
03 品管工程師主要負責到工廠驗貨，還有在倉庫整理貨品的工作。
04 汽修專用工具科的品管工程師原來只有余坤宗1人，所有
05 的事項都是余坤宗先負責，包含驗貨、詢價、開發新產品
06 ，後來因余坤宗1個人忙不過來，所以被告公司再找另一位
07 工程師也就是原告進來，原告是被告公司的驗貨QC，被告公
08 司沒有交給原告詢價、開發新產品的工作。原告到職後，汽
09 修專用工具科除由原告專責驗貨外，另余坤宗也有負責驗貨
10 ，並繼續負責詢價、開發新產品的工作。被告公司沒有硬性
11 規定每位品管工程師每月的驗貨訂單需要達到多少張訂單才
12 算合格，但是就是手頭上的訂單處理完為原則。汽修專用工
13 具科一個月大概15張訂單左右，驗貨差不多要達到15張以上
14 。余坤宗曾向伊反應過原告驗貨速度比較慢，大約2至3次
15 ，第1次是反應原告驗貨速度比較慢，第2次是反應驗貨速
16 度比較慢，還有工作上流程排的不是很確實，就是去工廠驗
17 貨在時間上的調配還有速度慢，工作上流程排的不是很確實
18 ，就是有時候跑去大雅，再跑回太平，又再跑去大雅。余坤
19 宗第1次向伊反應原告驗貨速度較慢後，伊對余坤宗說大家
20 都是同事，給原告一點時間讓他去慢慢去學習、調配，後來
21 約3、4個月，余坤宗第2次向伊表示原告驗貨速度還是沒
22 有什麼改善，伊有告知原告這些事情，並教導原告如何驗貨
23 會比較快，且有告知余坤宗爾後原告要出去的行程由余坤宗
24 先行確認，但之後原告改善情形沒有很大，驗貨速度只有快
25 一點。伊教導原告如何驗貨後一段時間，余坤宗自己有去找
26 被告公司負責人講這件事，被告公司負責人又找伊去問，伊
27 才告訴負責人余坤宗有反應過這件事，被告負責人知道原告
28 驗貨速度慢之後，原本想叫原告離職，伊向負責人表示再給
29 原告一個機會，讓原告再試試看，伊也曾經跟原告講過，叫
30 原告要再努力一下，但情形改善並不多，因為品管工程師的
31 所有訂單要交回伊這邊做審核，伊會知道他們所驗單數是多

01 少，原告最後的單數還是差不多5至6張。且原告任職期間
02 中，伊曾經去工廠，工廠有向伊提過原告驗貨速度慢。伊印象
03 中，被告公司負責人在知道原告驗貨速度慢，曾約談原告1
04 次，並有2次表示要辭退原告等語（見本院卷第163至170
05 頁）。

06 3. 互核證人余坤宗、歐長樹上開證述，可知原告到職後，雖經
07 被告公司指派余坤宗指導其驗貨1個月，但原告驗貨速度緩
08 慢，每月驗貨訂單數量僅約3張，明顯較一般國內部品管（
09 驗貨）工程師通常會達到之8至15張訂單之驗貨數量為低，
10 致使同為汽修專用工具科之余坤宗需分擔其驗貨工作。嗣經
11 余坤宗向被告公司反應後，被告公司雖再度指派余坤宗指導
12 原告驗貨約2星期時間，且被告公司國內部經理歐長樹亦曾
13 親自教導原告如何驗貨，並要求余坤宗協助確認原告前往工
14 廠之流程安排是否妥適，但原告之驗貨速度仍僅為5至6張
15 訂單，期間持續長達約1年之久等情。參以原告前曾擔任從
16 事汽車及零件製造業之恆得益公司生管課課長長達7年11個
17 月之時間，有原告之履歷表在卷可按（見本院卷第103頁）
18 而余坤宗之前手即訴外人謝宗澤前亦曾擔任恆得益公司生
19 管課課長，亦據證人余坤宗證述明確（見本院卷第128頁）
20 足見原告應有擔任被告公司汽修專用工具科驗貨工程師之
21 能力，然其於被告公司任職長達約1年3個月期間，驗貨速
22 度均甚緩慢，雖經證人余坤宗、歐長樹教導、協助，仍未有
23 明顯改善，迄至被告公司資遣前，其驗貨之訂單數量始終未
24 能達到被告公司一般品管工程師驗貨之訂單數量標準，顯然
25 違反忠誠履行勞務給付之義務，並欠缺改善之意願，而有不
26 能勝任工作之情形。故原告有勞動基準法第11條第5款所定
27 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由存在，應堪憑
28 認。

29 4. 又證人余坤宗證稱：被告公司除國內部外，尚有國外部、美
30 工部、船務部及倉庫，公司人數約31人，在被告公司資遣原
31 告前、後，除原告該職缺，被告公司在109年2月間開放應

徵外，另僅有國外部之秘書職缺，負責與國外客戶聯絡，應聘條件為英文流利等語（見本院卷第126至127頁）。參諸被告公司於109年1月2日在人力銀行刊登之徵人廣告，所徵聘者，即為機械汽修加工相關科系，有五金工具或進口車修車經驗者佳之手工具驗貨工程師，亦有該招聘資料附卷足憑（見本院卷第45頁），足認被告公司抗辯其於資遣原告前，除原告該職務外，並未有其他職缺，應可採信；且原告係受聘為被告公司之驗貨工程師，其於任職1年3個月後仍不能勝任汽修專用工具科之驗貨工程師工作，被告公司於無適當職位安置原告之情形下予以資遣，堪認已符合「解僱最後手段性原則」。

5. 基上，原告既有不能勝任工作之情事，且被告公司終止兩造間勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則，則被告公司於108年12月16日依勞動基準法第11條第5款規定，預告於109年1月6日終止兩造間之勞動契約，應屬合法有效，兩造間之僱傭關係即已消滅。

(二)兩造前開爭執事項(二)、(三)、(四)所示之各項請求，均係以兩造間之僱傭關係於109年1月6日後仍然存續為前提。而本院既認定兩造間之僱傭關係已於109年1月6日經被告公司合法終止而消滅，則原告前開各項請求，即失所依據，無從准許。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依兩造間之勞動契約，請求被告自109年2月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資40,000元，及自上開各期應給付日之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息；暨依勞工退休金條例第31條規定，請求被告自109年2月6日起至原告復職日止，按月將2,406元提撥至原告退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

01 八、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
02 如主文。

03 中 華 民 國 109 年 9 月 8 日
04 勞動法庭 法官 劉惠娟

05 正本係照原本作成。

06 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
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 109 年 9 月 9 日
09 書記官 趙振燕