

臺灣苗栗地方法院民事判決

108年度勞訴字第2號

原告 王凱俐

訴訟代理人 蘇靜怡律師

被告 太平洋醫材股份有限公司

法定代理人 鍾仁

訴訟代理人 馬瓊如

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5月20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

一、原告主張：

(一) 原告於民國107年5月19日參加就業博覽會向被告應徵作業員，被告當場面試並通知錄取。原告遂於107年5月28日起受僱於被告，至被告設於苗栗縣○○鄉○○村○○○路○號之銅科分公司擔任中班之產線作業員，工作時間為每週一至週五，下午4時50分至凌晨1時20分，每月薪資為新臺幣（下同）2萬8,000元。該產線作業員之職務內容為操作製造各種醫療器材之機台，然被告並未依報到通知書所載為原告安排職前訓練，僅要求原告跟在外籍作業員旁觀看其操作機台之方法後，隨即要求原告上線操作機台進行製造生產；原告反應為何未安排職前訓練，被告以機台操作都是中文介面，外勞都會，你怎麼不會等語不予理會；甚至在機台突然無法運作時，被要求自行進行簡易故障排除。

(二) 原告於107年7月6日操作機台時發生職業災害，被告讓原告就醫並休息6小時後，將原告調至操作製造尿袋之機台，原告再次反應被告應為原告安排職前訓練及指導如何進行機台故障之簡易排除，被告仍以前述操作都是中文介面等語，逕指責原告工作效率不佳，並以該產線任職數年

之其他作業員工作數量，認定原告之工作數量不足，要求原告提高工作效率。

(三) 107年8月間，被告告知原告因工作數量不足，認為原告不適任而欲資遣，於107年9月17日要求原告立即離職。嗣原告申請勞資爭議調解，請求回復僱傭關係，於107年12月14日調解進行中，被告主張「依內部新進考評制度評核，勞方考評結果不佳，再延長一個月仍未見改善」等語，不同意回復僱傭關係。然原告任職期間均依規定出勤，無任何違反忠誠履行勞務給付義務之行為，且被告未提出任何關於原告之新進考評制度評核之資料，原告亦不知該制度項目、標準為何，顯然被告主張原告未通過內部新進考評制度評核等語，為推托之詞，原告並無不適任之情形，被告終止勞動契約顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定，應為無效，兩造僱傭關係仍然存在。為此依僱傭關係及勞基法之規定提起本訴。並聲明：（1）確認原告與被告間之僱傭關係存在。（2）被告應自107年9月17日起至原告復職之前一日止，按月給付原告薪資2萬8,000元，並自各月應給付日之次日起至清償之日止，按年利率5%計算之利息。（3）被告應自107年9月17日起至原告復職日之前一日止，按月提繳1,728元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息至原告在勞工保險局勞工退休金個人專戶。（4）願供擔保聲請宣告假執行。

(四) 對被告抗辯所為之陳述：

(1) 原告工作第一天，訴外人即外籍員工芭莉查只是要原告幫忙整理折燈把，放進籃筐內，整段工作時間均僅重複著如此動作。第二天芭莉查只是吩咐原告，在其拿料時，如機台有異常鳴叫時，按下某個按鈕停止鳴響，然後拿出異常鳴叫產品，故原告僅是一旁整理幫忙芭力查整理收拾從手術燈把機台做好掉下來的製成品，芭莉查稱成品掉下來速度很快，要折快一點不然會堆很多，到時會整個滿出籃筐

01 ，實際上芭莉查根本未教導原告操作機台。

02 (2) 原告任職後被指示操作手術燈把機台B，該機器異常狀況
03 不斷，原告反覆多次反應機台異常，班長總是敷衍稱不能
04 停機，要趕產量，原告要自己想辦法，且機台異常是助工
05 的事，是原告反應機台故障，不僅未獲善意、積極處理，
06 卻受到調職指示，且降低原告薪資，原告當然無法接受。
07 而班長對原告要求之「標準產量」一再變動，從未有固定
08 數值，甚至連每小時產能250個，也是原告起訴後，班長
09 到院做證時，原告始得知。至於每日上班後例行性檢查，
10 只針對報表上粗略項目，每個粗略項目內又有更多細部項
11 目，此才是整部機器動作順暢與否關鍵，班長證稱每天上
12 機前均為確認機台參數值云云，顯然避重就輕。原告懷疑
13 被告集體罷凌原告之嫌。

14 二、被告答辯：

15 (一) 按被告工作規則第18條第1款規定「本公司新進員工除特
16 殊情形核准免予觀察外，應先觀察評鑑三個月，觀察評鑑
17 期間經考核評定為不合格者，得隨時停止試用，並依勞基
18 法等相關規定辦理」。且被告於「薪工循環」之CW-104任
19 用作業程序第(二)項亦規定「新進人員到職期滿前，用
20 人單位主管應填寫人員初次考評表。經考核合格者，得續
21 聘之」，而所謂「到職期滿前」是指新進人員三個月試用
22 期間。

23 (二) 訴外人即被告之人事單位主管張秀亭於107年5月19日嘉
24 義就業博覽會徵才現場備有勞動條件等資料，其中福利及
25 薪資說明確實載明被告對新進人員有試用期及考核項目。
26 原告當日應徵夜班(即中班)作業員時，被告向原告說明
27 資料內容，並發給「太平醫材股份有限公司人員報到通知
28 書」，該通知書上亦記載新進人員必須先行試用三個月。
29 原告於107年5月28日至被告銅科廠報到時，被告即向原告
30 重申試用期契約30日一約，試用期滿通過考核才會續聘
31 ，如果考核不合格，將終止試用，經原告同意後，始依規

01 定與原告簽署試用期間之短期勞動契約，其後每30日再簽
02 署一份勞動契約，至107年8月27日止，共簽署三份勞動
03 契約。

04 (三) 被告安排原告至機械組裝自動化中班（下稱自動化中班）
05 工作，分派操作手術燈把護套機台，由於自動化中班操作
06 機台主要都是外籍員工，訴外人即邱生源班長指派熟悉機
07 台操作且通華語之外籍員工芭莉查進行一對一示範、訓練
08 ，班長則會在巡查時瞭解原告學習情形，確認原告熟悉機
09 台操作後才讓原告正式上機作業，相關學習時數均有報工
10 紀錄。然經2個多月，班長考核結果，原告無法達到標準
11 產量，從事小組作業也無法與人配合，工作成效及態度均
12 不合格，班長多次提醒，原告堅稱自己沒問題，是機台異
13 常或有人對其機台動手腳，然經確認機台設定並無異常。
14 依原告於107年7月4日至8月7日工作期間，其操作手
15 術燈把機台B之維修紀錄，包含日班、中班，其中中班進
16 行手術燈把機台B維修日期僅107年7月7日、7月21日
17 ，未如原告所稱機台經常異常狀況，故非如原告主張所有
18 產能達不到都是因為機台異常，畢竟同台機器至少有2人
19 操作，其他班別也一樣會有故障發生，但不會因此造成長
20 時間產能都無法達標。班長判斷原告無法勝任且難以改善
21 ，建議原告轉調日班組裝線或許較能勝任，然多次溝通後
22 ，原告以其是應徵中班為由拒絕調任。

23 (四) 依原告情形被告本應終止試用，然考量本國作業員招募不
24 易，訴外人即副課長陳秀鳳決定自107年8月9日將原告
25 轉調高週波中班觀察，負責濾紙及袋體（熱）熔合作業，
26 由訴外人即班長邱志強管理，班長依規定進行機台說明及
27 操作練習，並告知產能要求標準，安排原告從簡易濾紙熔
28 合開始學習、生產，再進階三人一組袋體熔合作業。然濾
29 紙熔合係簡單的操作，一般人2、3天後可達到標準產能
30 ，然原告前10天都達不到，但該班尚有較複雜的袋體熔合
31 ，一組3人，2人先作業零件熔合，才能作袋體熔合，零

01 件熔合數量不足，即無法做後續袋體熔合，原告負責零件
02 熔合數量不足，其他人還要回過頭來幫原告做零件熔合，
03 而此部分產能是3人一組計算。原告在最簡單濾紙熔合學
04 習適應花很長時間，袋體熔合亦是，班長其後又讓原告做
05 濾紙熔合，此時原告產能雖可達標，但亦不高，且高週波
06 中班產線必需配合產品，無法只讓一個人固定從事最簡單
07 的工作，仍需職務調整。班長考核結果，原告學習及產能
08 提升均緩慢，無法與組員配合而拖累小組產能，考核原告
09 不合格。原告試用期滿考核不合格，依規定應終止勞動契
10 約，然被告斟酌用人需求後，決定暫不解僱，改為延長試
11 用期一個月，請原告簽訂第四個月勞動契約，經原告拒絕
12 ，被告內部討論後，決定終止與原告之勞動契約，予以資
13 遣，並於107年9月17日通知原告。

14 (五) 被告對於原告職務上所需專長訓練，均符合被告公司規定
15 ，甚至超過規定標準，能滿足原告從事個別機器操作或產
16 品製造所需。被告係因缺工才遠赴雲嘉南地區進行人力招
17 募，斷無可能於原告到職後不培訓，畢竟產能低落受損害
18 的是被告自身利益，尤其原告於準備書狀所敘芭莉查對其
19 進行機台作業說明及示範訓練，原告並無理解困難，可見
20 原告經教育訓練，具備獨立作業能力。被告管理幹部也確
21 實依規定就原告工作表現進行考核，並無恣意或權利濫用
22 情事。有關相關報表內的產量是依據原告每日提報數量進
23 行核對無誤登錄，作業時數是依據原告每日出勤時數扣除
24 因機台故障停機時間（由作業員通報）後登錄於電腦系統
25 中，此亦為原告所明知；且報工紀錄是計薪的基礎，每月
26 薪資單上也有關於生產獎金之記載，如有虛偽、短少，原
27 告可隨時向被告查詢確認，甚至在班長告知原告產能未能
28 達到標準而要求改善時，原告也未爭執報工紀錄有誤。而
29 中班作業員職務主要就是要能配合機台產線調度、良好協
30 力小組作業，使產能至少達到標準以上，並且要服從主管
31 的指導與調度。原告對被告諸多指摘，包括機台持續異常

01 未檢修，外籍員工教導口氣不佳等，無一不顯示原告對被
02 告環境及同仁充滿敵對意識，扭曲外籍員工盡心對原告指
03 導、袋體熔合小組其他成員戮力協助原告達成小組產能，
04 同享績效獎金之成果，此等怨天尤人態度，如何能有良好
05 績效及和諧人際關係？被告幹部人員在考核表中對原告評
06 價，只是忠實呈現原告主客觀工作狀態，並無不實或過當
07 。08 ，原告曾明確表示不願意接受其他較能適任的工作安排，
09 最終被告僅能選擇與原告終止勞動契約，完全符合解僱最
10 後手段性原則，未違反勞基法第11條第5款之規定，是雙
11 方僱用關係確定消滅。原告請求為無理由。並聲明：（1
12 ）如主文第1項所示。（2）如受不利判決，願供擔保聲
13 請宣告免為假執行。

14 三、查兩造不爭執之事實為：

15 （一）原告於107年5月19日參加就業博覽會應徵被告作業員職
16 務，被告當場面試原告通知錄取，原告於107年5月28日
17 至被告銅科分公司任職，擔任中班產線作業員，工作時間
18 為週一至週五，每日下午4時50分至隔日凌晨1時20分，
19 每月薪資為2萬8,000元。

20 （二）兩造簽署被證4三份勞動契約。

21 （三）原告任職後，經被告安排於自動化中班擔任製造手術燈把
22 作業員，嗣於107年8月9日將原告調至高週波中班操作
23 濾紙熔合、袋體熔合。

24 （四）被告於107年8月下旬，告知原告工作數量不足，認為原
25 告不適任而欲將原告資遣，於107年9月17日要求原告離
26 職。

27 四、本院之判斷：

28 （一）按勞基第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
29 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，
30 重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲
31 達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此

01 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及
02 主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不
03 能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀
04 上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於
05 其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況
06 下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（
07 最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。次按勞
08 雇間關於試用期間之約定，目的在使雇主得於試用期間內
09 觀察求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對
10 態度，評價受僱人之能力及適任與否，以作為試用期滿後
11 是否繼續維持僱傭契約之考量，性質上為附保留終止權之
12 約定，此為國內企業界與初聘用員工常見之約定，若雇主
13 於試用期間內發覺勞工不適任工作，於未濫用權利情形下
14 ，應認得終止勞動契約。

15 （二）查原告於就業博覽會應徵時，依被告所提資料，關於福利
16 及薪資項目記載「試用期：三個月，考核項目：出勤率、
17 效率、品質、配合度」（卷57頁）；所發給「太平洋醫材
18 股份有限公司人員報到通知書」第3條亦記載「按本公司
19 規定，新進人員必須先行試用三個月」（卷25頁）。又被
20 告工作規則第18條第1款規定「本公司新進員工除特殊情
21 形核准免予觀察外，應先觀察評鑑三個月，觀察評鑑期間
22 經考核評定為不合格者，得隨時停止試用，並依勞基法等
23 相關規定辦理」（卷53頁）。被告於「薪工循環」之CW-1
24 04任用作業程序第（二）項亦規定，新進人員到職期滿前
25 ，用人單位主管應填寫「人員初次考評表」。經考核合格
26 者，得續聘之（卷55頁），而兩造亦逐月簽訂三份勞動契
27 約（卷59至69頁），足見被告已充分認知試用期間之約定
28 及考核項目。

29 （三）原告於107年5月28日至8月26日於自動化中班任職，經
30 班長邱生源每月初評均落在60至62分，評語為「自我意識
31 強烈，態度不佳，學習緩慢。工作進度緩慢，一直無法達

到產線基本產量」，人事單位核定期滿考評為丙等，擬終
止勞動契約。嗣107年8月27日後，原告調至高週波中班
，班長邱志源初評為59分，評語為「學習能力不佳，動作
遲緩，產能一直無法提升，學習態度不佳，容易與人發生
衝突，與同事之間互動不佳，人際關係不良。人事單位核
定期滿考評為丙等，擬終止勞動契約（卷87至89），是原
告任職前後二單位主管均綜合工作產能、學習能力、配合
度等，考評原告不及格而不適任工作。

（四）證人邱生源到庭證稱略以：訓練方式我們會請負責機台的老手帶著新人去做，手術燈把只有2台機台，只有2人。請另名外籍員工教原告，教原告時，她在公司已經做2年半，我們都用國語跟她溝通。我們依正常標準訓練時數，再看新人學習狀況增加訓練時間。我們會不定期到旁邊了解、關心。原告訓練時間已經比較長，因原告操作沒有很穩定，也反應機台問題，說機台容易停下、故障，我們也請助工實際了解機台參數值，助工回覆正常。機台是每天作業、上機前就會去確認參數值，超過的話就是不正常。我有口頭告訴原告一小時產能250個。機器會統計產能，品質不良的會剔除。原告幾乎2、3天就會反應機台問題，我們一直提醒原告產能未達公司標準，原告也說其本人沒問題，是機台問題，但助工回覆參數值是正常的，且日班產能也都是達到的，另一台機台也可達到產能，我們給原告換機台，產能也一樣沒有達到。原告每天都沒有達到產能，平均下來每個小時未達到200個。我們觀察後，想說讓原告轉到手工線，比較單純作業，或許能勝任，原告回答本來說好，又反悔說不要。原告產能一直沒有達到，我們發現是原告手法問題，建議照我們的方式做，原告一直有她的想法等語綦詳。另證人邱志強到庭證稱略以：原告在高週波中班共一個多月，負責濾紙熔合，操作過程就是先把2張濾紙放在機台模具上，再取一張印刷皮放在濾紙上面，用右腳踩機台，壓在皮跟濾紙上，再左腳踩進行

01 熔合動作，完成後左腳先放、右腳再放，就可取下皮，看
02 是否熔合完成，擺在旁邊。是我自己教原告怎麼操作機台
03 的。公司標準是訓練半個小時，實際陸陸續續加給來超過
04 半小時好幾倍以上，我每天路過都會看原告工作情況教一
05 下。第一天就有告訴原告產能標準，我們這個班如果達不
06 到產能會被扣績效，被扣錢。產能以一般人水準，一小時
07 抓400個左右，通常一般人是一天3200，第2或3天就可
08 達到，原告前10天一天約2200至2400，他們下班前會統計
09 產能，我要建檔，機器踩一下就會顯示數字。產能達不到
10 是手法，很多老手過去指導，據老手跟我反應，原告說不
11 要，要用自己方式做。在我的班裡，這是最簡單的工作。
12 約10幾20天後，我後續有安排原告到袋體熔合部分，是2
13 -3人一組，原告動作偏慢，就有班員反應，原告太慢卡到
14 他們工作，變成原告工作需要別人去卡，他們說很累，第
15 三天我又換一組人帶原告，那組人反應是一樣的，所以隔
16 週我又把原告調回踩濾紙工作。主要是人家教導原告時，
17 原告回應口氣及態度不好，讓教導的人感受不好等語明確
18 。觀之上開證人所述，原告任職之自動化中班、高週波中
19 班班長均可詳述原告工作訓練、學習及進展情形，且均證
20 述其分別自行或請資深員工教導原告，亦口頭明白告知產
21 產能標準，然原告學習狀態不佳，產能長期未能達到標準
22 ，經主管或資深員工建議改善操作守法，原告仍固執己見
23 等情形，可見原告歷經二單位非短之適應期間，無論學習
24 能力、工作產能，與他人合作之配合度，均難以適應被告
25 職場環境並符合工作要求。

26 (五) 原告雖稱芭莉查未提供實質指導及機台經常故障等，然依
27 被告所提工作說明書對於作業員所需教育時數均予明確規
28 定(卷71、81頁)，而被告所提供之訓練時數，亦無不足
29 之情形，有被告所提出報工紀錄為憑(卷73、93至107頁
30)，且經證人邱生源、邱志強到庭證述明確；況依原告書
31 狀所敘芭莉查教導內容，已大致係原告工作之步驟，足見

原告應可大致理解操作機台程序，且原告在自動化中班工作近3個月餘，縱使初期尚不熟悉，後續亦可透過反覆操作、主管及資深員工之指導而持續學習精進。另原告固稱因機台經常故障導致產能未能達到標準乙節，然原告於自動化中班期間，依被告所提自動化機台維修紀錄，中班有進行手術燈把機台維修之日期僅107年7月7日、7月21日，有被告提出之維修紀錄可憑（卷221至233頁），並未顯示機台有經常故障情形。而機台故障將涉及日班、中班員工操作安全、順暢度及被告產量問題，攸關被告經營，被告當無放任不管之理；且依證人邱生源所述，原告曾更換機台亦未達到產能，日班操作同機台員工亦無產能問題，是原告辯稱於自動化中班工作期間長達3月均未能達到產能係因機台經常故障乙節，並不足採。

（六）本院審酌原告從事自動化中班或高週波中班之濾紙熔合、袋體熔合作業等，均未涉及極度專業、困難之操作技巧，依被告規定之訓練時數，及後續主管、資深員工之指導，應能熟能生巧，可期待達成規定之生產數量。而原告於自動化中班歷經數月未能達到產能後，被告亦給予轉換至高週波中班機會，原告仍無法達到被告規定產能，且被告生產線需配合出貨產品數量需求，本即需保留彈性調度員工至不同產線以達企業經營目的，難以要求被告僅得使原告從事單一、簡易之濾紙熔合作業。是原告提供之勞務，顯難達到被告所欲達成客觀合理之經濟目的，堪認原告客觀上工作能力難以符合其職務所需，主觀上原告亦不易接受他人指導而調整作業方式以求改善，工作態度及配合度亦難以達成被告職場之需，堪認被告確實不能勝任工作。另證人即被告製造課副課長陳秀鳳到庭證述略以：有試著跟著原告談過是否調到被告其他手工線，就是日班，我也帶著原告參觀手工線現場部分，班長也有跟原告談過，我跟原告說中班線面對的就是機台，如果到手工線，原告可以適應等語，足見被告亦依原告工作狀況分別給予職務調整之

機會，已盡保護原告之手段而原告仍未能改善。是被告依
勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約，並未違反權利
濫用原則及解僱之最後手段性原則。

(四) 本件原告於試用期滿三個月經考核評定不合格，原應不予
續聘，然被告仍擬與原告洽談延長試用期一個月，然經原
告拒絕，被告遂依試用期間評定結果，於107年9月17日
通知原告終止勞動契約，於法尚無不合，已生終止之效力
。

五、綜上所述，兩造僱傭契約業經被告合法終止。是原告訴請確
認兩造間僱傭關係存在，並請求給付自107年9月17日起至
原告復職之前一日止之薪資及法定遲延利息、自107年9月
17日起至原告復職日之前一日止，按月提繳退休金及法定遲
延利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，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，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，均核與
本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 6 月 20 日
勞 工 法 庭 法 官 曾 明 玉

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。

書記官 楊慧萍

中 華 民 國 108 年 6 月 20 日