

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第35號

原告 許添喜
訴訟代理人 陳忠勝律師
被告 漢泰空調工程事業有限公司
法定代理人 葉羿宗
訴訟代理人 張清雄律師
郭小如律師
陳宥廷律師

上列當事人間給付工資事件，本院於民國（下同）110年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告公司於109年11月30日將伊違法解僱，兩造間勞動契約關係仍存在，請求給付同年12月起之4個月工資。並聲明：被告應給付原告新台幣（下同）12萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：原告有不能勝任工作之情形，伊公司在20日前即告知將終止勞動契約關係，伊公司終止與原告間之勞動契約關係，並無違法，且原告亦已同意伊公司終止勞動契約關係之行為，故兩造間之勞動契約關係業已不存在，原告訴請給付工資尚無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

- 1.原告自108年6月20日起受僱於被告公司，擔任技術員，約定每月工資2萬8,000元，108年10月起調整為每月工資3萬元。
- 2.被告公司發給原告非自願離職證明書，記載離職時間為109年11月30日，離職原因為勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」。

01 3.原告於109年12月3日申請勞資爭議調解，被告公司負責人
02 於會議中主張，公司資遣員工是因業績衰退……業績嚴重衰
03 退入不敷出，公司因疫情關係及季節性，每個月都在虧損中
04 ，有關資遣員工也是情非得已，有跟勞工局作資遣通報，有
05 請勞方回來領資遣費。

06 四、就兩造間爭執事項之判斷：

07 1.關於原告有無「不能勝任工作」之情形：

08 A.非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五
09 、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞動基準法第11條
10 第5款定有明文。又勞動基準法第11條第5款所謂「確不能
11 勝任工作」，係指勞工之學識、品行、能力、身心狀況等客
12 觀上不能完成工作、或主觀上怠忽所擔任之工作，致不能完
13 成；第按雇主必於其使用勞動基準法所賦予保護雇主之各種
14 手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱
15 最後手段性原則；故勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，
16 致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不
17 能勝任工作情形時，仍應兼顧此解僱最後手段性原則，故於
18 判斷勞工是否有此主觀事由，即應就雇主是否有通知改善後
19 勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作
20 ，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等
21 情形，綜合判斷之，以昭公允，此有最高法院95年度台上字
22 第391號判決意旨可資參照。

23 B.兩造不爭執被告公司發給原告非自願離職證明書，記載之離
24 職原因為「勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作
25 確不能勝任」（見兩造不爭執事項2.），而就不能勝任之情
26 形，被告公司業已提出109年10月2日、28日、29日、11月
27 6日，原告被指派至國立科學工藝博物館（下稱科工館），
28 負責科工館之冷氣空調設備維修時，與被告公司負責人間之
29 Line群組截圖為證（見本院卷第103至109頁，下稱系爭Li
30 ne截圖），且依證人即科工館技正吳清雲證稱略以：被告公
31 司有承包我們的空調設備運轉工作，原告在109年10、11月

01 ，經被告公司指派，執行科工館冷氣空調設備之維修工作，
02 我不記得109年10月2日科工館南館R1冷氣主機是否有出現
03 「跳alarm」故障，但系爭Line截圖所顯示者，即為南館R1
04 冷氣主機「跳alarm」故障之情形，是冰水主機故障……我
05 不記得109年10月28日科工館南館冷氣主機R3是否剛修復完
06 畢，但看資料確實是我們那邊的情況，修復完畢需測試，確
07 實如系爭Line截圖上被告公司負責人所稱，需要停機用高阻
08 計測量線圈測量，泡過水一定要測試過，才可以確定是否正
09 常，否則一開就會壞掉……109年10月29日我發現科工館北
10 館主機有運轉，但設備沒有運轉，我不確定是哪裡有問題，
11 所以打電話給原告確認，但是撥通後原告看似不清楚我說什
12 麼，所以我自己去查看，結果是監控系統壞掉，要查證的理
13 由是因為要避免主機掛掉……我不記得109年11月6日科工
14 館北館電腦是否有顯示水處理設備導電度異常，數值148偏
15 低（代表不正常排水）而需檢查設備之情形，不過照這描述
16 數值確實機器是有問題，系爭Line群組截圖上被告公司負責
17 人所說自來水導電度應該拿導電度計去直接測量的說法是正
18 確的，被告公司負責人應該是說手拿輔助儀器去確認的意思
19 ……我不記得科工館是否曾發生空調箱噪音太大之情形，也
20 不記得我是否有要求原告必須降低頻率，但是如果是噪音大
21 ，因為我們是變頻，所以暫時處理降低頻率是沒有錯……原
22 告在109年10、11月確實有在科工館實際上班做維修保養空
23 調設備的工作，工作有分技術性較低的固定保養以及比較困
24 難的故障檢修，這部分攸關人力個人問題有無辦法處理，假
25 如是維護保養大家都可以做，技術性層面比較高的是故障檢
26 修，但原告確實都做維護保養的部分，以原告的專業能力，
27 日常維護保養並沒有問題，但以原告當時跟我對口，我認為
28 原告處理問題狀況不是很順暢，發生問題原告實難檢測出來
29 等語（見本院卷第172至178頁言詞辯論筆錄），證人所證
30 堪認允實，且兩造就其所證亦未有具體表示有不滿之情，所
31 證自堪信為真實。而依系爭Line截圖及證人所證，堪認原告

01 在處理如科工館之大型空調設備之維修能力，就一般日常維
02 護保養並無問題，但就突然發生故障時之檢修，其能力仍有
03 進一步提升之空間。

04 C.被告公司就其辯稱原告因素行，被限制進入軍區工作之事實
05 ，已提出其關係企業雷神電機企業有限公司函、空軍戰術管
06 制聯隊書函為證（見本院卷第159頁、第161頁），且經查
07 閱原告人籍資料（見本院卷第165頁）核對屬實，堪認原告
08 要進入軍區工作，資格上確有可能某程度受到限制。

09 D.依證人即被告公司行政經理鄭羽珊證稱略以：原告是108年
10 6月20日到職，傳Line這天是109年7月25日，原告工作已
11 經滿1年了，說實在維護部分並不關我的事情，但原告還在
12 跟我說顧小孩這件事情，所以我看不過去才委婉跟在Line原
13 告說「你已經在公司作滿1年了（換行）自己想想學到什麼
14 （換行）是否能獨力完成什麼工作（換行）依公司的立場已
15 經給你很方便了」、「我在旁邊有聽到（換行）做空調需要
16 技術（換行）這點你要加快腳步」（見本院卷第163頁Line
17 對話截圖）……我們公司當時有僱用1個技術長，另1個與
18 原告同樣是有丙級執照的員工，另外還有1個是業務經理，
19 業務經理負責跑業績，沒有跑業績時也會幫忙做些事情……
20 另1個有丙級執照的員工可以獨立完成工作，但是原告不行
21 ，有丙級執照的空調人員對於像科工館空調設備的問題，通
22 常可以自行處理，如果不行，問過1次後，通常就不會問第
23 2次，但原告不同……我們公司的業務大部分像科工館的大
24 型空調，大部分接軍方、公家機關的工作，民間較少，科工
25 館一直以來都有駐點，但108年開始沒有標到科工館的工作
26 ，業績有往下掉，所以我們有接一些臨時性的工作等語（見
27 本院卷第179至187頁言詞辯論筆錄），證人與被告公司負
28 責人雖有較為緊密之關係，但上開在Line上之陳述，為兩造
29 間終止勞動契約關係之前，證人與原告平日之對話內容，當
30 時原告尚未固定至科工館做維護工作，無證人吳清雲所述之
31 工作情形，且話語間主要在提醒原告應加緊學習腳步，責難

01 意味不高，尚難認有何不實，其他就被告公司之說明，亦合
02 情理，所證亦堪信為真實。依證人鄭羽珊所證，堪認被告公
03 司對原告，一直期望其空調維護能力可再加強，尤其是獨立
04 作業能力。

05 E. 綜上，以被告公司主要接大型冷氣空調設備維護之情形，被
06 告公司對原告在空調設備維護之能力上，確實有期待其儘速
07 再提升之需求，但被告公司是否已極盡其力協助原告提升維
08 護能力，可能是見仁見智之問題，尚難認有一定之標準。

09 2. 關於原告是否已同意被告公司以勞動基準法第11條第5款所
10 規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之理由終止兩
11 造間之勞動契約關係：

12 被告就其辯稱係以資遣方式與原告合意終止勞動契約關係之
13 所辯，引用原告提出之非自願離職證明書、原告與證人鄭羽
14 珊間之Line對話為證，經查：

15 A. 兩造不爭執被告公司發給原告非自願離職證明書，記載離職
16 時間為109年11月30日，離職原因為勞動基準法第11條第5
17 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」（見兩造不爭執
18 事項2.），而依該證明書所記載，填表日期為109年11月9
19 日（見本院卷第33頁），則被告公司辯稱資遣時，已與原告
20 間取得終止勞動契約關係之合意，就形式而言即難認全無可
21 能。

22 B. 被告公司就其辯稱負責人於109年11月7日以Line通知原告
23 「…我看你也不適合作這行業，公司給你1個月資遣費你作
24 到月底吧（指109年11月30日）…」，當時原告回覆「老闆
25 ，你再考慮看看，如果確定我作到這月底，我再…」的事實
26 ，雖未提出Line對話截圖為證，但為原告所不爭執，且被告
27 公司已提出翌日起，原告與證人鄭羽珊之Line對話截圖為證
28 ，原告於11月8日Line證人鄭羽珊「麻煩給我上個月的薪資
29 明細，還有我1個禮拜是不是可以請兩天謀職假」，證人鄭
30 羽珊回覆「…你要休的日期一次給我」，原告回覆「9，
31 10，16，17，23，24，30」，…，證人鄭羽珊詢問「你那

01 邊有公司的遙控器嗎？要給士豪」，原告回覆「遙控器明天
02 放義華路信箱」，原告於11月9日說明「放好了（指遙控器
03 ）），用1個吳寶春的紙袋裝著」（見本院卷第95至96頁Line
04 對話截圖），足見被告公司負責人確有如上所示，向原告表
05 示給與1個月資遣費，而欲終止兩造間勞動契約關係之告知
06 ，且依嗣後原告與被告公司行政經理即證人鄭羽珊間之Line
07 對話，既已協調如何繳回公司遙控器，且協調如何安排另覓
08 新職之預告期間，是堪認確如被告公司所辯，已協調好終止
09 勞動契約關係，且依原告提出之非自願離職證明書所載，堪
10 認兩造間以合意由被告公司，以勞動基準法第11條第5款不
11 能勝任為由，於109年11月30日終止兩造間之勞動契約關係
12 。

13 C.原告雖主張係因被告公司堅持將其解僱，不得已只好請求給
14 與預告期間（謀職假），及開立非自願離職證明書，並於
15 109年12月3日即申請高雄市政府勞工局作勞資爭議調解，
16 並提出勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷第31頁）。然，行
17 使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第
18 2項定有明文，原告如不同意被以上開方式資遣，理應再與
19 被告公司進一步協商，或即刻申請勞資爭議調解，焉有享盡
20 一切如預告期間之勞工被資遣前權益，始申請高雄市政府勞
21 工局出面協調相關勞資爭議，希望恢復勞動契約關係之理，
22 其主張雇主即被告違法解僱，但一面先享受勞工被解僱前權
23 益之所為，與前開規定之誠信原則顯有違背，是本院認依上
24 開全案各情所示，認被告公司的確有評估繼續僱用原告，對
25 其公司營運是否有利之必要，且在資遣原告之過程，原告已
26 充分表達同意被資遣之意，則兩造間之勞動契約關係，確實
27 如被告公司所辯，係在兩造合意下，由被告公司以勞動基準
28 法第11條第5款不能勝任為由，於109年11月30日終止兩造
29 間之勞動契約關係，兩造間之勞動契約關係已合法終止，原
30 告主張被違法解僱，顯與事實不符，不足採信。

31 五、綜上所述，兩造間之勞動契約關係已合法終止，原告請求被

01 告公司給付勞動契約終止後之工資及法定遲延利息，顯於法
02 無據，不應准許。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
04 審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

05 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

06 中 華 民 國 110 年 9 月 29 日
07 勞動法庭 法官 鄭峻明

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 110 年 9 月 29 日
12 書記官 洪光耀