

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第3號

原告 黃慧娟

送達處所：臺中市南屯區嶺東路000之
0號0樓之0

訴訟代理人 張禮安律師

被告 健和興端子股份有限公司

法定代理人 鄭克彬

訴訟代理人 杜逸新律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月12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、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)伊自民國112年6月1日起受僱於被告公司，為第3-1職等之中級專員，每月工資為新臺幣（下同）46,000元，豈料被告公司僅因伊與直屬主管工作時觀念上有摩擦，於113年7月31日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由將伊解僱，被告不曾試圖以其他侵害較小之手段解決，不符合最後手段性原則，故兩造間僱傭關係仍存在，並依民法第487條前段規定請求被告按月給付工資等語。

(二)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自113年7月31日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告46,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 二、被告辯稱：

02 (一)原告自112年6月1日起任職於伊公司擔任中級專員，於總
03 管理處負責經管及ESG永續發展業務，職掌協助海外轉投
04 資公司設立註冊、ESG永續報告書編輯、企業永續資訊申
05 報、產品碳足跡與組織碳盤查等重要事務，主管為乙○○
06 經理，不料原告工作上卻發生諸多疏失：(1)伊至泰國開立
07 新公司銀行帳戶，原告未將正確開戶分行告知泰國承辦會
08 計師，導致開戶文件送錯地點，董事在現場枯等，原告事
09 後卻謊稱有告知云云；(2)伊指派原告講解ESG議題教育訓
10 練課程，原告未依指示增加教材內容，上課時仍以原教材
11 內容講解；(3)伊擬於印度設立行銷子公司，委託印度會計
12 師事務所處理相關事宜，指派原告協助處理檔案文件，原
13 告卻不依事務所承辦人員指示操作且態度不善，雙方僵持
14 不下，致該承辦人員致電向乙○○投訴；(4)乙○○請原告
15 評估電費漲價對伊公司可能增加之電費，該工作屬於原告
16 所負責ESG職務中之能源使用事務，卻遭原告藉詞拒絕主
17 管交辦事務；(5)原告提出出差申請單，擬參加為期2天之
18 2024年ESG永續規劃培訓計畫，經乙○○告知出差事由不
19 夠詳細應再補充，主管始能判斷應否簽核，原告竟稱為何
20 要重複報告云云，態度及語氣極不尊重。針對原告前揭態
21 度不佳、不依指示工作、工作表現不理想等情形，主管乙
22 ○○屢屢糾正未見改善，經對原告面談輔導，於113年2月
23 間將原告調至聯合辦公室，希望原告與其他職等較為接
24 近、業務內容相關之同事溝通討論後能有所助益，又於
25 113年3月間核定半年績效獎金時給予原告考績丙，將獎金
26 自15,305元核減為8,000元，並在獎金分配明細表記載對
27 原告負面評價，希望原告有所警惕、改進，然均未見成
28 效。

29 (二)伊見原告不擅工作上溝通，遂於113年5月1日將原告調任
30 至ESG永續發展中心，僅負責ESG永續發展業務，避免更多
31 橫向摩擦，並由與原告平日相處融洽之甲○○課長擔任其

01 主管，希望藉由其他主管輔導能有所改善。不料甲○○數
02 度傳訊對原告好言相勸，原告依然故我並拒絕溝通，對主
03 管態度惡劣甚至大聲咆哮、不主動匯報進度、質疑主管提
04 出的問題、不依指示執行業務、工作一再出錯、拒絕更正
05 錯誤、對同事出言不遜、不協助教導新進人員、在工作時
06 間做私事等，造成部門主管及其他同事極大的壓力，嚴重
07 影響團隊運作，甚至有2位新進同仁因而離職。且原告遲
08 遲不交出其負責撰擬之ESG相關報告，亦不將報告上傳至
09 公用的ESG資料夾，甚至在知悉自己被資遣後逕自刪除其
10 電腦內工作相關檔案，其中即包含原告負責撰擬之ESG永
11 續報告書、溫室氣體排放量盤查報告等，部分檔案雖經復
12 原，但諸多檔案均已損壞無法開啟，若未能及時重新撰
13 寫，恐導致伊公司面臨對客戶違約、遭臺灣證券交易所處
14 罰之情形，損失金額難以估算，原告行為足見其情緒控制
15 欠差、易有不理性行為，致伊公司及同仁隨時處於恐懼之
16 中，已不適任其工作，且原告行為已違反其簽立之商業保
17 密暨著作權約定書第4條規定，伊亦有權依第9條規定終止
18 兩造勞動契約。

19 (三)原告於任職期間有上開種種不服從主管指示、惡意攻擊主
20 管、對同事或廠商出言不遜、工作表現不理想之情形，導
21 致主管不敢交付工作予原告，擔心原告工作出錯、拒絕工
22 作或出言頂撞讓主管難堪，ESG相關工作僅能由主管自行
23 承辦或帶領新進同仁承辦，已嚴重影響其他同事及團隊運
24 作。伊透過觀察考核、多次勸導、約談輔導、更換座位、
25 調動部門、調整職務、多一層輔導主管等方式竭盡所能輔
26 導原告，希望改善原告之工作態度及表現，無奈藥石罔
27 效，伊始於113年7月31日依勞準法第11條第5款將原告予
28 以資遣，符合最後手段性，且經原告同意，故兩造僱傭關
29 係業已合法終止，原告訴請確認僱傭關係存在、給付薪
30 資，洵無理由等語。

31 (四)並聲明：原告之訴駁回。

01 貳、不爭執事項（本院卷第224頁，並依本判決論述方式修正
02 之）：

03 一、原告自112年6月1日至113年7月31日受僱於被告公司，職
04 等為3-1中級專員（本院卷第105、187頁）。

05 二、原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為47,467元（本
06 院卷第17、121頁）。

07 三、被告於113年7月31日以依勞基法第11條第5款終止勞動契
08 約，被告已給付資遣費27,690元、預告工資31,645元及特
09 別休假未休工資10,733元，並開立非自願離職書予原告
10 （本院卷第121至123、171頁）。

11 參、本院之判斷：

12 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
13 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
14 文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存
15 否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位，有不安之狀
16 態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
17 言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，
18 即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字
19 第1240號裁判參照）。經查原告主張兩造間之僱傭契約關
20 係存續，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即不明
21 確，致原告是否基於僱傭關係而可主張其權利不明，足令
22 其於私法上地位有受侵害之危險，該危險適合以對被告之
23 確認判決除去之。故原告提起本件確認之訴，即有受確認
24 判決之法律上利益，自得提起本件確認訴訟。

25 二、被告依勞基法第11條第5款規定資遣原告，有無理由？

26 (一)按勞基法第11條第5款所謂不能勝任工作，不僅指勞工在
27 客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者
28 而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願
29 做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此
30 由勞基法之立法本旨在於保障勞工權益，加強勞雇關係，
31 促進社會與經濟發展觀之，為當然之解釋（最高法院103

01 年度台上字第2550號判決、111年度台上字第1820號判決
02 意旨參照)。勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價
03 綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作。且雇主如已善
04 盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，
05 即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
06 僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度
07 台上字第2785號判決意旨參照）。

08 (二)查訴外人乙○○於原告入職起至113年4月30日止擔任原告
09 直屬主管，其到庭證稱：原告工作有分兩大塊，經營管
10 理、永續發展；其中經營管理涉及公司設立登記工作，但
11 原告並沒有與外部溝通，比如分行的地址，因原告疏忽導
12 致關鍵的訊息沒有正確傳達等語（本院卷第214頁），並
13 有原告、乙○○與會計師Line通訊軟體對話紀錄可稽（本
14 院卷第85頁），堪認被告主張：原告曾未將正確開戶分行
15 告知泰國承辦會計師，導致開戶文件送錯地點，董事在現
16 場枯等等情，堪認屬實。被告復主張：乙○○請原告評估
17 電費漲價對公司可能增加之電費，該工作屬於原告所負責
18 ESG職務中之能源使用事務，卻遭原告藉詞拒絕主管交辦
19 事務等情，業經證人乙○○到場證述略以：在交辦事情
20 上，原告比較容易會反駁，認為這不是她自己的工作，是
21 其他人的工作，比如我交代原告去觀察將來的電費調漲會
22 對公司的經營成本造成影響，原告會直接回應：「這是誰
23 的工作，並不是我的工作」等語（本院卷第214頁），並
24 有原告回復乙○○Line通訊軟體對話紀錄顯示「這應該是
25 請財務估算，而不是由我這邊計算」等語為憑（本院卷第
26 99頁）。證人乙○○又證稱：主管交辦原告一些事情，原
27 告都沒有以正確的態度去執行，我觀察到的就有兩、三
28 件，我曾指示原告要去修改業務的報告，原告並未執行或
29 回應「沒有必要」；有些我交辦的工作，原告也沒有立即
30 或適時的回報等語（本院卷第214頁）。又酌以乙○○考
31 評原告112年下半年度半年考績並計算績效獎金時，除僅

01 給予原告丙等考評，據此將原本分配予原告之績效獎金預
02 算15,305元核減為8,000元外，並於分配明細表之「差異
03 說明」欄載明：「對於主管交辦事務的承接意願低，工作
04 欠缺主動回報與擴展的積極度」等語（本院卷第101、216
05 頁）。足徵被告主張：原告入職起至113年4月30日期間，
06 已呈現工作態度消極、拒絕主管交辦事務、未依指示工
07 作、容易出錯，經主管乙○○糾正勸導仍未見改善等情，
08 尚非無據。

09 (三)原告於113年5月1日調職至總管理處之永續發展中心，僅
10 負責ESG永續發展業務。其直屬主管即證人甲○○到庭證
11 稱：原告工作與態度極為不配合，原告工作不讓我這主管
12 過問，如果有錯，我總是要大費唇舌說明，縱改錯字，也
13 要說明很多才會去做；態度對應上，原告會以「阿無勒」
14 （台語）、「妳在LINE群組上自己去看就可以」、「我認
15 為這個不用改，不需要改」等語回應；當我與原告進行口
16 頭勸告時，原告就翹著二郎腿，雙手抱胸，直接看手機不
17 理我；我詢問原告工作進度，原告並無任何反應，僅回說
18 「妳說完了嗎」等語（本院卷第220頁）。另甲○○分別
19 於113年6月21日繕發Line訊息、於7月22日撰寫郵件予原
20 告，內容除表明原告工作態度不佳、溝通困難外，並明確
21 列出(1)請重視工作的協調及溝通、(2)工作態度問題請改
22 正、(3)請遵守屬下工作匯報義務、(4)請確實教導新人工
23 作、(5)工作時間勿做私人事情等需改善事項（本院卷第
24 107、113至114頁），原告除逐點反駁外，另回應：「您
25 先問我，我們是否無法溝通，我的回答是，這樣當然無法
26 溝通，再這樣下去我直接提離職。妳的回答是妳考慮清
27 楚。我回的是我自己的事情當然由我自己負責，沒有人會
28 為我負責，連我的父母也不會管我（您想當我的父
29 母？）」、「掌控工作進度？還是掌控人？每個人都需按
30 照您的想法做事，不能有自己的想法」等語（本院卷第
31 117頁）。準此，被告主張：縱將原告調整職務，原告工

01 作態度仍屬不佳，面對主管之規勸及糾正，或拒絕更正錯
02 誤，或出言頂撞等情，亦屬非虛。

03 (四)被告另主張，原告行為已嚴重影響其他同事及團隊運作等
04 情，固為原告所否認。惟查證人乙○○證稱：原告對主管
05 態度，已經影響到部門其他同仁，113年7月陸續造成同一
06 辦公室其他同仁離職。同一辦公室的其他部門王建順副課
07 長直接向我反應，原告在部門內與主管反駁工作，拒絕接
08 受任務，這種行為態度已經造成他管理的困難。甲○○課
09 長則報告，許嘉雯的離職原因，也是因為原告對主管交辦
10 任務及反駁的態度，沒有辦法接受像這樣的工作環境，所
11 以才提離職的申請等語（本院卷第215至216頁）。甲○○
12 亦證稱：我有請原告教新人許嘉雯，並且請許嘉雯幫忙原
13 告，許嘉雯曾向我抱怨，原告沒有教實際工作狀況，僅叫
14 她去翻資料、拍照。再者，公司會議上原告也是如上開所
15 述的態度，導致另一個財務主管跟我反應，原告工作態度
16 怎麼這麼惡劣等語（本院卷第220頁）。另參諸113年7月
17 19日乙○○以Line傳訊予甲○○：「妳應該要跟團隊內其
18 他成員(嘉雯、文溢)，召開另外的小組面談，告知已有將
19 慧娟這些態度、行為向上反應，公司已經在處理這位不適
20 任人員的問題，讓他們能安心工作，以免影響整個團
21 隊。」、甲○○則回復：「我剛才只有跟嘉雯談過了」、
22 「他覺得她已經干擾到工作了」（本院卷第111頁）等
23 語。堪認被告前揭主張，應堪採認。

24 (五)綜上事證以觀，原告於任職期間，呈現推諉、輕忽之工作
25 態度，容易犯錯，就主管所交辦事務，常藉詞拒絕，或未
26 依指示完成，盡顯能為而不為、可以做而無意願做之主觀
27 態度，並違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務。縱經主管
28 以言詞規勸、予以欠佳之考評，並以書面、訊息糾正告誡
29 及明列改善事項，甚而以調整職務、更換主管帶領方式試
30 圖改變原告工作狀況，原告依然故我，未見改善，甚而以
31 輕蔑態度頂撞主管、拒絕更正錯誤，嚴重影響團隊運作；

01 經整體評價綜合判斷，應認原告已不能勝任工作。且客觀
02 上實難期待被告再以輔導方式督促原告改善，或再改調其
03 他工作、施以解僱以外較輕微懲處手段，繼續兩造僱傭關
04 係；故被告終止兩造勞動契約，並無違解僱最後手段性原
05 則。從而被告依勞基法第11條第5款規定資遣原告，應屬
06 合法有據。

07 三、末查，被告於113年7月31日依勞基法第11條第5款規定終
08 止兩造僱傭關係，且給付資遣費27,690元、預告工資
09 31,645元及特別休假未休工資10,733元，並開立非自願離
10 職書予原告（參不爭執事項三），於法並無不合，兩造間
11 僱傭關係既已終止，原告主張確認僱傭關係存在，並請求
12 按月給付工資本息，並無理由，洵非可採。

13 肆、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第
14 487條前段請求被告按月給付工資，均無理由，不應准許。

15 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
16 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

17 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
19 勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

20 以上正本係照原本作成。

21 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
22 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
24 書 記 官 游 峻 弦