

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第183號

原告 李玉華
被告 輝綠科技有限公司

法定代理人 陳禎祥

訴訟代理人 李晉銘律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年1月13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

一、原告主張：緣原告自民國112年9月7日起受僱被告擔任外銷業務人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬5,000元。嗣原告於112年12月14日上班時間，因聽從經理指示協助以手推升降機進行出貨過程中導致脊椎受傷。因原告所患「腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫」係屬職業傷害，勞工保險局已將本件案件送到勞動部，而勞動部將舉辦聽證會，請相關人員到場說明，則於職災傷病鑑定尚無結果前，不接受被告之資遣。又被告辯稱其係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，於113年2月7日終止兩造間之勞動契約云云，惟因原告現在尚在公傷期間，被告依法不可以資遣原告。再者，原告根本沒有上班如何有業績目標，且原告有4天在南港展覽館參展，除吃飯外其他時間都要站著，體力早已超過負荷，連蹲下去拿資料的力氣都沒有，才會有被告所稱之奇怪動作，況倘被告懷疑原告之英文能力應該要對原告進行英文測試，被告參展既係要促銷產品，自然不會派能力不足的人向外國人推銷產品，被告既未於參展前開除原告，顯見原告並非能力不足。此外，原告履歷表上係記載前工作係參展時接到訂單，前公司會將零件做好時送到下游的公司，由下游

01 的公司組裝後再送到美國，故前公司並無做船務之工作。甚
02 且，原告之合約試用期為2個月，倘被告認為原告有不能勝
03 任工作之情形，應該在第2個月就資遣，而非係在第5個月於
04 原告受傷期間才進行資遣，故被告所為終止勞動契約，並不
05 合法等語。併為聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

06 二、被告則以：

07 (一)原告於112年9月6日向被告應徵擔任外銷業務人員之職務，
08 並提供其應徵履歷表以示其個人學歷、經歷、語言能力、健
09 康狀況等資訊及希望待遇為月薪3萬5,000元。又於112年9月
10 7日向被告報到上班，兩造並簽立勞動契約書（下稱系爭契
11 約）及員工保密與競業禁止合約。惟原告自任職後，其工作
12 表現卻與先前向被告應徵時所說瞭解進出口業務、外銷業務
13 流程及船務之能力有所落差，致被告長年往來經營之客戶，
14 險因原告運輸成本報價與先前報價價差甚大而流失該客戶之
15 訂單，所幸被告察覺後立即補救，否則被告長年經營之客戶
16 關係將付諸流水。此外，原告除與國外客戶以英語對話接洽
17 表達並非流暢外，其又時常以逼問語氣對待國外客戶而使國
18 外客戶備感壓力及不受尊重，致被告形象有損及外銷業務工
19 作受阻礙而無法順利推動。

20 (二)原告固有上開情事，然其直屬主管李偉鈺仍係持續就原告之
21 工作能力、業績能力及其績效等部分，親自指導或訓練原告
22 以提升或改善其疏失或績效，以期符合被告所需。未料，原
23 告於李偉鈺多次告知有需改善之處，卻仍置之未理，甚或被
24 告所屬業務人員例行需擬定年度每月業績目標額度計畫，原
25 告亦拒不配合提交113年度業績計畫予被告，實已有違系爭
26 契約第3條第1項第7款約定。

27 (三)又於原告任職期間，其所為舉止動作多有影響被告運作及其
28 他員工進出公司，舉例而言，原告每日早上至被告後，並不
29 直接進入公司，反而雙腳伸直席地坐於公司門口，無視公司
30 其他員工之進出及觀感，縱經被告多次規勸仍依舊如此。甚
31 且於112年11月17日，被告參加臺北市南港展覽年度活動

01 時，原告更在展覽攤位處，屢以雙腳跪地或以雙手雙腳狗爬
02 方式於地上爬行，縱經被告或主管勸阻，仍無效果，原告此
03 舉亦已嚴重損害被告形象。

04 (四)再者，原告於112年12月14日在被告上班時，因主管要求協
05 助以手推升降機進行出貨過程中受傷，又於同年月18日就
06 醫，提出載有「腰痛伴有坐骨神經痛」之診斷證明書，復於
07 113年1月5日再次就醫，並向被告請假至113年1月19日止，
08 嗣於113年1月22日恢復上班。惟原告上開請假，雖有以LINE
09 傳送診斷證明及相關醫療單據予被告，然因原告之工作內容
10 為外銷業務，其業務聯繫有其持續性及時效性，原告並未稍
11 加交待其工作業務情況，致其所職掌之業務工作空窗無人接
12 手續為處理，造成被告業務之推行受阻。

13 (五)承前所述，依原告之職場表現及其態度，足認原告已有不能
14 勝任工作之情形，且被告及直屬主管李偉鈺均曾對原告多次
15 告誡但未見其改善，自難期待被告繼續與之維持僱傭關係，
16 解僱已具最後手段性。被告於113年1月29日告知原告，依勞
17 基法第11條第5款規定，於113年2月7日終止兩造間之勞動契
18 約，並於113年1月29日完成資遣通報，於同年2月6日寄發非
19 自願離職證明書予原告，同年2月7日結清原告113年2月薪資
20 1萬0,061元及資遣費7,486元。併參照勞動部勞工保險局函
21 文所示，原告所患「腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫」核屬普通
22 傷病，非為原告所主張之公傷，故兩造間之勞動契約已於
23 113年2月7日經被告合法終止，兩造間即無僱傭關係存在，
24 故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，應無理由等語置辯。

25 (六)併為答辯聲明：原告之訴駁回。

26 三、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
27 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
28 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
29 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
30 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台
31 上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭

關係仍然存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並得以本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

四、原告主張被告於勞動部職災傷病鑑定尚無結果前，被告終止勞動契約不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在等語，惟已為被告所否認，並以前揭情詞置辯。本件爭點應為：(一)被告是否在職業災害醫療期間終止勞動契約？(二)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，有無理由？茲論述如下：

(一)被告是否在職業災害醫療期間終止勞動契約？

1.按非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定。二、職業災害勞工經醫療終止後，經中央衛生福利主管機關醫院評鑑合格醫院認定身心障礙不堪勝任工作。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定。勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。勞工職業災害保險及保護法第84條第1項、勞基法第13條定有明文。又勞基法第59條所稱之職業災害，包括勞工因事故所遭遇之職業傷害或執行職務所罹患之職業病（最高法院100年度台上字第1191號判決意旨參照）。是勞基法第59條規定之醫療期間，係指勞工因職業災害致未能從事勞動契約約定工作之醫療期間。而勞工因職業災害經治療後已回復工作能力者，即非屬。勞工職業災害保險及保護法第84條第1項所規範之職業災害勞工。

2.原告主張其於112年12月14日在被告公司內因進行出貨過程受傷，受有系爭職業傷害等語，惟被告則抗辯：原告係於112年12月18日就醫，提出載有「腰痛伴有坐骨神經痛」之診斷證明，其後原告於113年1月5日再次就醫，並向被告請假至113年1月19日止，已於113年1月22日恢復上班。且原告

主張其因手推升降機進行出貨過程受有上開傷勢部分，被告否認其間有相當因果關係等語。經查，原告就其所主張受有職業傷害一節，僅提出其於113年2月5日就診經林口長庚紀念醫院所開立，記載診斷病症為：「腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫」之診斷證明書，及勞動部勞工保險局核給112年12月18日至112年12月29日職業傷病給付之函文為證，惟觀諸上開診斷證明書之就診日期，距原告所主張之職災受傷日已相隔近2月，難認具有相當因果關係，且原告亦未提出其他證據舉證以實其說，已難遽認113年2月5日診斷證明書上所載病症，係屬112年12月14日事故所續發之傷勢。況觀諸原告先前請領112年12月18日至112年12月29日之職業傷病給付，固經勞動部勞工保險局核給，然嗣再以同一傷病及「腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫」續請113年1月8日至113年1月19日、113年2月5日至113年3月5日、113年3月18日至113年6月18日期間之職業傷病給付，則經勞工保險局核定所續請職業傷病給付應不予給付，核其理由乃為：「…經勞工保險局將就診病歷資料併全案資料送請特約專科醫師審查，據醫理見解，台端113年2月5日求診，X光檢查顯示胸腰椎退化性病變併脊椎側彎且第3、4、5腰椎與第1薦椎狹窄，113年2月27日MRI(核磁共振)檢查顯示第2/3腰椎、第3/4腰椎、第4/5腰椎、第5腰椎/第1薦椎退化性病變併狹窄。依理研判，所患『腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫』係『多節腰椎』狹窄或脫位。台端自述112年12月14日之事故不可能造成『多節腰椎』狹窄或脫位，無據可認同是112年12月14日事故所造成，無再給付之依據。…」等語，有上開勞保局函文可稽（本院卷第47頁），益足認原告所罹「腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫」之病症，並非係112年12月14日事故所造成。從而，原告既未能舉證證明其因112年12月14日事故所造成之傷勢，迄被告於113年2月7日終止勞動契約時，仍在治療中尚未能回復工作能力，其前開主張，自無憑採。至原告雖主張被告於勞動部職災傷病鑑定尚無結果前，不得終止勞動契

約云云。惟民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關認定事實之影響，無論勞動部有關核定職災傷害給付之最終結果為何，本院均不受行政機關核定結果之拘束，附此敘明。從而，原告主張被告係在職業災害醫療期間終止勞動契約，自屬無據。

(二)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，有無理由？

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。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，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照）。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，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，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。勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍，甚至無法與同事協力完成工作，亦屬之。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號判決參照）。

2.被告以前揭情詞抗辯原告有不能勝任工作之情事，原告則否認上情。經查，證人李偉鈺在本院審理時具結證稱：原告之試用期應該是從112年9月到112年11月，原告比我早進公司，我進公司後就擔任原告之主管，負責督導原告之業務執行及執行效果及指導方針，負責人陳禎祥約於112年11月跟我說原告之試用期滿，也有問我關於原告個人績效評估及建

01 議，我是有具體回答他一些事證，包括原告之溝通能力及外
02 銷業務之基本技能，我跟被告法代分析有二點，第一點原告
03 之溝通能力，因為原告在11月間有發生客戶客訴溝通方面之
04 問題，發生這個問題時，我有去跟該客戶致歉，花了一個月的
05 的時間才把客戶拉回來，第二點原告對於外銷業務之基本技
06 能不足主要是在船務工作，因為原告對船務工作之認知幾乎
07 是零，當時我有嘗試與原告溝通，原告稱因為之前的公司都
08 沒有教她這方面的工作，但我有告訴原告重點，外銷業務及
09 船務通常是緊密結合在一起，外銷業務可以沒做過船務，但
10 必須懂船務，因為懂船務才能知道成本及如何報價，然後負
11 責人表示要給原告再一次機會，叫我要對原告做教育訓練，
12 所以我就請原告做銷售預估。後來有關銷售預估部分，因為
13 原告有一段期間請假，大概是在12月中旬、12月底左右，原
14 告銷假回來後我當面請她做營業預估，但原告拒絕我，因為
15 她說她之前沒有這方面的經驗，但我跟原告說沒有經驗沒關
16 係，妳可以試著抓數據給我，我可以幫原告建立報表，但是
17 原告仍然堅持她不做，她反而跟我說我可以幫她做，她說我
18 做什麼數字她就做什麼，我當時一直嘗試和原告溝通，當時
19 還有一名男性業務，也不擅長做報表，當時我請該男業務做
20 業務預估時，男業務用LINE傳數字給我，我當時也有跟原告
21 說她可以比照該名男業務他也是給我數字，但原告仍然拒絕
22 提供。我在幫原告做教育訓練結束後，大概在113年1月10日
23 至15日左右，原告在1月26日左右仍然犯了一個重大錯誤，
24 在跟韓國報價時，必須要報出機器出口價再加上船務費用，
25 但原告報的船務費用是市價的兩倍，因此客戶拒絕下單，後
26 來我發現時，立刻跟客戶做修改才將該訂單挽救回來，這些
27 都有紀錄可以證明。112年11月被告公司有在南港展覽館參
28 展時，當時原告是整個人坐在地上或跪在地上，在進行筆記
29 之工作，這個部分老闆也是很有意見，老闆有多次和原告說
30 不要這樣做這樣不好看，但原告仍然沒有改善等語。而證人
31 既經具結擔保其證言之真實性，自無甘冒偽證罪之風險，而

01 為虛偽陳述之理，是證人前開證述，自堪採信。則依上說
02 明，堪認原告確有主觀上能為而不為，可以做而無意願做，
03 違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，而有不能勝任工作之
04 情事存在。另原告雖主張其已試用期為2個月，倘有不能勝
05 任工作，為何至第5個月才進行資遣云云，然依證人證述可
06 知，被告以進行教育訓練之方式，給予原告有改善之可能，
07 惟再經3個月之期間，原告仍無法改善，故本件客觀上應已
08 難期待雇主採用解僱以外之手段而繼續其僱傭關係，應認並
09 未違反「解僱最後手段性原則」。

10 3.從而，被告於113年1月29日以原告有不能勝任工作之情事為
11 由，依勞基法第11條第5款規定，預告於113年2月7日終止兩
12 造間勞動契約，於法有據，系爭勞動契約自己發生合法終止
13 之效力。

14 五、綜上所述，原告主張被告終止兩造間勞動契約為不合法，請
15 求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
17 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
18 加論述，附此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日
21 勞動法庭 法 官 王士珮

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日
26 書記官 李依芳