

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第73號

原告 呂芳賢

訴訟代理人 吳豐霖

被告 巨鎧精密工業股份有限公司

法定代理人 吳柏樺

訴訟代理人 劉思龍律師

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113年6月27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：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係存否不明確，原告在法律上之地位有不安之狀態存在或受侵害之危險，而此種不安之狀態或危險，能以確認判決除去者而言。本件原告主張兩造間存有僱傭關係，然為被告所否認，因之，兩造之間是否存有僱傭關係，即陷於不確定之狀態，而此種不確定狀態之存在，足使原告是否為被告之受僱人之法律上地位，產生不安之危險，此不安之危險，原告得以確認判決除去之。是原告提起本件確認之訴，即有確認利益，應堪認定。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國111年4月12日起受僱於被告公司擔任廠務工程師，工作內容為廠務工作，工作地點在臺南市○○區○○路00號，每月工資新臺幣（下同）42,000元，被告每月依法提撥勞工退休金2,520元至原告之勞工退休金專戶。

原告於111年10月11日於被告公司新廠工程督導時，發現電梯廠商施工時有工安疑慮，當場向廠商現場領班多次反應並喝止，該工人隨即停止工作，最後結果阻止了工安意外事件發生，然後在廠商施工群組將廠商問題向被告公司管理主管報告，也告知廠商負責人，處理程序並無不當。111年10月12日派當時擔任法務職位郭小姐，對原告進行訪談，原告當下即表示：該電梯工程已發包給專責廠商負責，該施工工人由專責包商負責指派，直接聽命專職廠商領班，被告職責是督導該廠商領班執行工程施工及現場工安之控管事宜。施工廠商未落實合約中安全防護及工安管理項目加派專職工安。建議被告公司在管理上別讓廠商請款以及對該施工廠商祭出罰則。被告公司郭小姐卻將本人原意扭曲成「沒辦法、管不動、要求公司加派人手支援」，並忽略原告所提之建議，而資遣原告。原告不服，於111年10月17日向臺南市政府勞工局申請調解。被告自知理虧，請求原告恢復原職，然依然對原告以調職減薪之手段，欲逼迫原告自行離職，此種行為違反勞動基準法（下稱勞基法）第74條之規定，對原告違法解雇、降調、減薪、損害原告應享有之權益或其它不利之處分。之後於112年1月19日被告公告全體員工發放年終獎金約1.5個月不等，然被告未有績效考核標準及懲處事宜，竟無發放被告之年終獎金，顯然被告極盡各種減薪手段來逼迫原告自動離職。被告主管於112年3月2號在同一日以一張紙屑未清及一張防火門標示未撕，而各記一次大過汰除原告，並於112年3月24號，依勞基法第11條第5款片面終止勞動契約，原告完全無法接受。原告自該日起至4月14日止，至工作地點欲按原工作內容正常提供勞務，亦遭拒絕。原告在客觀上並無不能勝任之情形，在主觀上盡忠職守，絕非有所怠忽其所擔任之工作，然被告在整個終止勞動契約過程不斷多方刻意刁難，欲加之罪何患無辭，捏造各種理由懲處原告，違反勞基法第11條第5款及兩造間僱傭契約

（或其他勞工法令、團體協約、工作規則等）而不生效力，兩造間僱傭關係仍存在。

（二）又被告對原告無輔導計畫，並給予改善期間，亦無調整職務，並給予必要之訓練和協助，亦未訂定員工績效改善計畫（PIP：Performance Improvement Plan），並積極輔導員工改善工作表現。被告對於員工績效無客觀考核標準，只有主觀認定。被告並未窮盡方法協助勞工改善而無法達成，片面終止兩造間僱傭契約，不符合解僱最後手段性原則，並不合於勞基法第11條第5款及兩造間僱傭契約。為此，提起本件訴訟。

（三）並聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自112年3月25日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告42,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

3.被告應自112年3月25日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金2,520元至原告勞工退休金專戶。

4.調解程序費用由被告負擔。

二、被告抗辯：

（一）原告自111年4月11日任職於被告公司，擔任廠務工程師，職務內容為駐廠監督各項工程作業及與承包商協調聯繫，惟原告對於其監工職務未能善盡職責，會以「無權力、無能力、無法要求廠商」作為其無法完成交辦工作之理由。於111年10月11日，發生施工人員未配戴安全帽、安全帶施工之事件，原告為廠務工程師，對於此存在重大工安風險之情形，理應為立即有效之排除，以避免工安事件之發生，然其卻僅口頭告知而未即下令停工，任由工安風險持續，被告考量原告未能善盡監工職責，連帶影響工地人員生命安全问题重大，故對原告預告於111年10月22日終止勞動契約。嗣原告不服提起勞資爭議調解，請求予以改善之機會，並表示會努力調整改善，如無法改善，願接受被

01 告公司任何安排，被告始同意原告恢復其原職。

02 (二) 惟原告復職後，其工作情形仍未改善，並累積兩大過及一
03 警告：

04 1. 展示廳吧檯工程驗收時，指定設備無法置入，由原告通知
05 廠商修改吧檯工程，惟嗣後仍未完成改善驗收，指定設備
06 仍無法置入，此項工程疏失實為原告身為廠務工程師，於
07 工程施作期間未盡監督責任，未善盡驗收前置作業職責之
08 故，故被告依據工作規則第10章第10條：「（記警告事
09 由）員工有下列情事之一經查證屬實者，本公司得予警
10 告：一、對於經辦事項有延誤或怠慢工作不力之行為
11 者。」，予以警告乙次。

12 2. 原告工作包含環境維護，因管理部經理發現停車場內有
13 垃圾長達一週未清除，故於112年3月2日請管理課王玉婷
14 課長通知原告加強環境巡檢，當日下午前王課長向原告確
15 認是否已清除垃圾，原告為隱匿其未執行主管交辦工作，
16 竟謊報其已完成清除，嗣經查證其並未清除。原告對於主
17 管指派工作未落實執行，故意不實回報、規避責任，被告
18 依工作規則第10章第12條：「（記大過事由）員工有下列
19 情事之一者，本公司得予以記大過：十六、遇非常事故，
20 故意或藉詞規避、從偽證、謊報事實或以不實記錄企圖逃
21 避、轉嫁變故責任、入罪於他人者」，予以大過乙次。

22 3. 原告對於其每日例行之環境巡檢工作未確實執行，未依
23 指示拆除臨時標示；單位主管發現牆面孔洞，112年1月11
24 日、1月31日、2月21日數次巡查均未完成填補改善，原
25 告回覆無廠商承認而未積極處理，對於其職責範圍內之工
26 作未能落實，故被告依工作規則第10章第11條：「一、對
27 上級指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成
28 或處理不當者（當年度第一次記小過、第二次記大過、第
29 三次則開除）」，予以大過乙次（見相證11）。

30 4. 又除上開情形外，原告在職期間亦曾自行請廠商接電，
31 有致生工安危險之情事發生；及於公司人員進駐辦公室

01 後，仍開放廠商自行至守衛室借用辦公室鑰匙，未有門禁
02 管理與安全控管之責任警覺。

03 5.準此，原告復職後之工作情形，經主管多次交辦工作、溝
04 通，仍無法達成改善，無法勝任其所屬工作，並造成被告
05 公司工作推展之困難，經主管提報後，被告始依勞基法第
06 11條第5款，於112年3月24日終止勞動契約並依法通報，
07 開立離職證明書，給付資遣費予原告。

08 (三)綜上，原告未能確實落實每日例行性之巡檢工作，針對主
09 管所提出工地現場應改善項目未適時處理，對於工程施作
10 期間監督及驗收前置作業均未善盡職責，致工程延期，甚
11 有工作回報不實之情形發生等，而原告對於被告工作上之
12 糾正，均否認係基於自己之責任，並將之歸因於工作量過
13 大，或廠商之問題，顯見其並無改善缺失之意願，亦欠缺
14 與施作廠商溝通、互動之能力。原告主要工作內容即管理
15 工地現場，其無法積極順利完成被告所交付之工作，顯有
16 主觀及客觀上不能勝任被告公司工作之情形，且經被告於
17 使用勞基法所賦予保護之手段，採取警告、記過處分之手
18 段，多次命原告改善後，卻未見改善，是以原告就其所擔
19 任之工作既有不能勝任之情形，被告亦無其他相同職級、
20 薪資之職位可安置原告，故被告最後以預告方式終止兩造
21 間之系爭契約，已符合最後手段性原則，應屬合法。

22 (四)並聲明：

23 1.原告之訴駁回。

24 2.訴訟費用由原告負擔。

25 三、兩造不爭執之事實及爭執事項：

26 (一)兩造不爭執事實：

27 1.原告自111年4月12日起至112年3月24日止，受僱於被告，
28 提任廠務工程師，每月薪資42,000元（下稱系爭勞動契
29 約）。

30 2.被告於112年3月14日以勞動基準法第11條第5款：「勞工
31 對於所擔任之工作確不能勝任時。」預告於112年3月24日

01 終止系爭勞動契約。

02 (二) 兩造爭執事項：

03 1.被告主張：原告擔任廠務工程師，職務內容駐廠監督各項
04 工程作業及與承包商協調聯繫，於111年10月26日復職
05 後，無法積極順利完成被告交辦之工作（詳見被告112年6
06 月20日民事答辯狀三，見調解卷第45-47頁），且經被告
07 採取警告、記過處分之手段，卻未見改善，是否屬實？

08 2.被告以原告有前揭1.無法積極順利完成被告交辦工作之情
09 事，乃依勞動基準法第11條第5款規定，終止系爭勞動契
10 約，是否有理由？

11 四、得心證之理由：

12 (一) 被告主張：原告擔任廠務工程師，職務內容駐廠監督各項
13 工程作業及與承包商協調聯繫，於111年10月26日復職
14 後，無法積極順利完成被告交辦之工作（詳見被告112年6
15 月20日民事答辯狀三，見調解卷第45-47頁），且經被告
16 採取警告、記過處分之手段，卻未見改善。被告則以前揭
17 情詞置辯。經查：

18 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
19 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不
20 可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有
21 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對
22 於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第11條第5款定有
23 明文。

24 2.被告以原告於111年10月26日復職後，仍無法積極順利完
25 成被告交辦之工作，經被告採取警告、記過處分之手段，
26 卻未見改善為由，乃依勞基法第11條第5款之規定，終止
27 雙方勞動契約等情，業據提出被告公司111年10月12日簽
28 呈、111年10月24日員工訪談需求表、111年10月26日勞資
29 雙方同意和解書、112年3月1日（警告）獎懲呈報表、112
30 年3月2日（大過）獎懲呈報表、112年3月2日（大過）獎
31 懲呈報表、資遣員工通報名冊、離職證明書及資遣費匯款

明細等件為證（見調解卷第53-129頁），自堪信為真實。
原告雖不否認業經被告公司解僱，惟主張上開獎懲呈報表之內容並不實在。

3.被告公司為明確規定勞資雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，並謀事業發展，特依勞動基準法及相關法令訂定工作規則（下稱系爭工作規則，見調解卷第61-105頁）。依系爭工作規則第10章第10條第1項規定，員工有對於經辦事項有延誤或怠慢工作不力之行為者，本公司得予警告；依系爭工作規則第10章第12條第16項規定，員工有遇非常事故，故意或藉詞規避、從偽證、謊報事實或以不實紀錄企圖逃避、轉嫁變故責任、入罪於他人者，本公司得予以記大過；依系爭工作規則第10章第11條第1項規定，員工有對上級指示或有期限之命令，未申報正當理由而未如期完成或處理不當者（當年度第一次記小過、第二次記大過、第三次則開除）。上開懲戒權，被告公司制訂工作規則，符合明確性原則，亦未低於勞動基準法所訂勞動條件之最低標準，法院應予尊重。

4.原告雖主張上開獎懲呈報表之內容並不實在云云，惟證人王玉婷即原告之直屬主管到庭結稱：「（問：與兩造有無親屬或僱傭等關係？）我已經從被告公司離職。（問：任職於被告公司之期間為何？）110年3月至112年7月。（問：任職於被告公司期間，擔任職務為何？）人資課長後來轉調做管理課長。（問：112年間擔任管理課長？）是。（問：是否為原告直屬主管？）是。（問：轄下有幾個員工？）五位到六位，可能有些職務有流動，表定編制為六個。（提示相證4至11，問：原告因工作遭受懲處事件，包括吧台尺寸變更、地下室停車場垃圾未清除、牆面孔洞未填補、牆面標籤未清除，都是由你陳報給被告公司？）是。相證4應為「吧台尺寸錯誤」，而非只有變更。（提示相證4照片，問：，二樓展覽廳的吧台尺寸變

01 更有無告知原告？原告是否不知道吧台尺寸有變更以致廠
02 商施工錯誤？）我們設計都有尺寸圖，廠商按照施工，我
03 們也按照廠商尺寸去買冰箱、紅酒櫃，我們東西買來裝不
04 進去，才發現尺寸不對，施工是由廠務工程師處理，吧台
05 廠商已經處理好了，我們東西買了發現放不進去。（問：
06 是否後來有變更施工尺寸，而變更此事並無告訴原告？）
07 應該說廠商有調整尺寸，但廠商如果要調整尺寸的話，也
08 是我們的廠務呂先生而非我們。那時都由廠務代表公司跟
09 這些廠商。（問：原告是廠務工程師，需要負責這些部
10 分？）對。（問：後來被告公司有無檢討為何施工尺寸錯
11 誤的情形發生？）後來就要求廠商要修改，因為我們買的
12 東西已經按照當時的尺寸買了電器設備，後來才請廠商根
13 據我們可以放得進去的這些來做調整。（問：後來調查結
14 果，是廠商施作尺寸跟你們書面契約要求的尺寸不同
15 嗎？）應該是說在施作過程中，比如說地板有墊高等，現
16 場會自己去協調，廠商跟廠商間、透過我們公司會議等，
17 但沒有覆核到這個尺寸，我們就按照設計圖去購買電器設
18 備。（問：後來該廠商有無按照被告要求在規定時間內將
19 工程完工？）工程整體是延宕，比如111年7月應該要入
20 駐，但直到111年12月才入駐，沒有按期完工。（提示相
21 證7，問：是否有發現停車場內有垃圾長達一週未清除，
22 故112年3月2日有告訴原告要加強環境巡檢，原告也告訴
23 你他已經去巡檢過了，後來才發現並未清除？經過為
24 何？）每天早上會跟管理部主管開會，我們管理部主管帶
25 我去巡查，說這個垃圾已經在那邊壹個禮拜沒有被清掉，
26 我就拍照傳到我們群組，我們每天早上、下午廠務都要去
27 巡查、開燈、關燈，我就有跟廠務說這個部分主管有發現
28 了，要清理，我下班時應該是五點多，我又特別去這個地
29 方看，發現沒有清理，我才在群組寫說這個部分主管已經
30 講了，沒有處理。應該每天四點左右廠務要再去巡查一
31 次。（問：原告有無告訴你他去巡檢、清潔了嗎？）我應

該是在辦公室跟他說，我現在不記得他有無說他已經完成。（問：是否是當天早上跟原告說，請他去做，下午五點多去巡檢時發現沒有做？）我是五點多下班時發現他沒有做。照理說早上已經有講，而且是我們管理部直屬主管點出這個問題，一般是我們就會馬上去處理掉。（問：原告工作是否包括這些環境維護？當時工程正在驗收，其是否有其他驗收缺失需要督促而致其工作繁忙無法顧及這些小事情？）一般說，我們在人力編制上，有文職的，有職安的人，有產物、行政櫃台，屬於產物的部分有包含到每天要去巡早上、下午共兩次，當然如果他工作非常忙，我會調配其他人員協助。（問：是否是當時驗收較忙導致其沒有時間去撿拾這些垃圾？）應該也會有，但我講這個案例是我們主管已經發現，他說他發一週，跟我講時我也馬上說這個狀況，應該要即時處理，我下班特別去看發現還在，我就把他撿走，但還是要跟員工講。（提示相證9，問：原告是否有每日例行環境巡檢工作沒有確實執行，而沒有發現這些標籤沒有撕掉？）那也是蠻疑惑的，因為每天在巡檢，為何這些標籤都還是在，都沒有去處理掉，因為其實我們12月底已經入駐，很多主管都會去巡視工廠，就變成對環境管理上我們管理課需要去注意這些部分。（提示相證10，問：是否是有發現牆面孔洞，經過數次巡查都沒有完成填補改善？）嗯，我們裡面有很多不同施工團隊，可能這個洞是這個廠商挖的沒有恢復或怎樣，但整個相互工作的協調，當時都是由我們廠務去做第一線溝通，原告應該在第一線工作。我們有交辦啊，他就說不知道廠商用的，找不到人就找不到人修補，但是問題沒有解決，最終還是需要處理。（提示相證12，問：該LINE巨鎧1F管理部群組對話內容，群組裡說廠商自行接電有危險，請林主任過來接電，這些是否證人所說？）我說的。每天都會報工隔天誰要來施工，隔天誰來了就要帶去相關的地方，當天前台通知時原告在忙，我就請黃勢傑帶廠商

01 去施工，那張照片是我拍的，我後來覺得要去看一下我就
02 去九樓，我上去就發現需要用電的廠商跟原告都在那個機
03 房，原告在跟廠商說叫他們自己接電，我就說不可以，廠
04 商也說他不敢接220V的電，怕危險，我就打電話給主任說
05 我們需要220V的電，但我們只有110V，要怎麼處理？他說
06 他們在外地工作，要明天或下班後再來，我就請他們儘快
07 來接，那天就沒有讓廠商施工，隔天才施工。在3月14號
08 前，我們人資課長就有協調，公司覺得原告不適任要資遣
09 他，有跟他協調，他有他自己考量，沒有第一時間接受資
10 遣，那天我有提LINE的資料，當天早上發生接電的事情
11 後，原告才自己說要什麼時候交接，我們才在3月14號當
12 天下午簽被證4的廠務交接事項，那之前都還沒有同不同
13 意的問題，都還在協商。（被告訴訟代理人請求提示相證
14 2，問：此為110年10月24日的員工訪談需求表，申請主管
15 為證人王玉婷，工作表現異常選項是否是證人勾選？）
16 對。（被告訴訟代理人問：下面的手寫字體，是否知道他
17 為何寫這些？）那時因為疫情關係，我休假在家裡，我有
18 接到人事課長說你們員工被資遣，當時不是我處理，我那
19 時覺得應該要提供機會。原本111年7月工廠要好要入駐，
20 但工期一直延誤，老闆對我們工作團隊不是很滿意，可能
21 也因為這個關係，跟包商溝通協調有一些狀況，公司在10
22 月份就有做第一次資遣，當時我請假，我不了解過程，但
23 我回到工作時我有跟公司建議應該要讓他回到原職看能否
24 改善，才有這個員工訪談。手寫的第一排是人資專員寫的
25 的，下面的是原告跟我還有人資專員訪談後寫下的。（被
26 告訴訟代理人請求提示相證1，問：是否是證人認為應該
27 給與原告改善期限，而寫的需求表？說明欄內容是否是證
28 人寫的？）說明欄應該是人資寫的，呈報人應該是管理部
29 主管，我那時請假在家裡，這張我沒有簽核到，因為人資
30 有打電話給我，所以我知道這件事情。（被告訴訟代理人
31 請求提示相證6，問：獎懲呈報表是否是你呈報給公司去

01 簽核？公司人資也同意記警告處分？）對。（被告訴訟代
02 理人請求提示相證8，問：獎懲呈報表是否是證人擬
03 的？）對。（被告訴訟代理人問：那時建議記小過，但人
04 資主管認為應該改成記大過，後來是否是記大過？）這要
05 查後端確切的記載。（問：相證8獎懲呈報表之記載事實
06 經過：當日下班前證人有詢問原告，原告回覆垃圾已清
07 除，原告當時是否確實有說垃圾已經清除？）看到這個表
08 當下，一定是有問才會將懲處記小過。擬記小過是我的建
09 議。（被告訴訟代理人請求提示相證11，問：擬記大過是
10 證人提出？）嗯。（被告訴訟代理人問：證人是否3月2號
11 提出？）對。（問：人資是否3月10號才列入汰除名
12 單？）後來有跟原告約談過，應該三月份約談，有約談兩
13 次。（提示相證13，問：為何有該對話截圖？）本來守衛
14 室就有鑰匙，我們施工要先報工。原則上鑰匙只有限保全
15 人員使用，因為他們要去巡檢，不能讓廠商拿鑰匙，不然
16 就要事先申請，我們要知道誰要去哪個地方，當然要管
17 控，我們已經在裡面上班，有重要設備，不能讓廠商隨意
18 進入。（被告訴訟代理人問：從剛才相證2之111年10月24
19 日至隔年3月14號左右，大約5個月的時間，證人覺得原告
20 工作表現有無達到你們想要的輔導或改善情形？）沒有。
21 （被告訴訟代理人問：還是惡化要記過？）很多狀況變成
22 我們還要去分派別的員工協助他處理事務，對其他員工也
23 不公平。（被告訴訟代理人請求提示被證2，問：員工年
24 終考核表之初核是證人寫的？）對。（被告訴訟代理人
25 問：畫斜線是什麼意思？）那個部分不用考核。（被告訴
26 訟代理人問：那時為何給他的分數都是最後幾行？）因為
27 確實在工作表現上沒有達到要求。（被告訴訟代理人問：
28 同課其他員工有無這個情形？）沒有。表現上來看，對這
29 個工作來講不適任。（被告訴訟代理人問：只有原告被打
30 這種分數嗎？）我們單位只有他。（原告問：在原告任職
31 期間，一般重要事項證人是否會開立工作交辦單由原告簽

01 名後執行？）不會。（原告問：對一般工作事項是否每天
02 管理課會開早會，會有會議記錄每天每個人員應該完成事
03 項，寄送E-MAIL給管理課各人員？）我們會議記錄並不是
04 常態，每天管理部主管會找旗下特別主管開會，下來就會
05 談一些工作上的部分，時間上若許可，管理課也會開早
06 會，有助於工作事項。（問：會議記錄是否會記錄每人要
07 完成的事項？）我們會記錄重點，不會每件事情都寫下
08 來。（問：會議記錄是常態每天製作嗎？）我不確定何時
09 開始要寫會議記錄，要上傳到公司，公司主管要看。
10 （問：有交辦每個員工每天應完成的工作項目嗎？）當時
11 公司高層要求每單位要開早會、要有會議記錄。（原告
12 問：證人所寫的獎懲紀錄表中之工作事項，是否有開工作
13 交辦單給原告簽名？或有在會議中交辦並有會議記錄？）
14 很多狀況都是在加強巡檢時發現那個東西沒有做才去開立
15 的，原則上也非第一天看到就馬上抓著不放，都有經過很
16 多次、或一段時間沒有改善。（原告請求提示相證8，
17 問：記載原告謊報、擬記小過一次，111年3月2日是否有
18 收到原告地下室垃圾清除之記錄？）我剛才有說這是在
19 辦公室講的。（原告問：意思是原告只是口頭回覆？）
20 對，口頭回覆，我才會下班特別繞過去看。（原告請求提
21 示相證10，問：這樣的孔洞是否是舊系統所留下孔洞，而
22 未在新廠商項目的範圍內？）我們買了壹個廠，原本就是
23 別人的廠，我們進駐前那個廠沒有被使用過，但將近十年
24 時間沒有人使用，等於我們進去後有較多工程是在維修、
25 整修，對老闆說我花了這麼多錢當然希望搬進去是好的，
26 我們管理部就比較尷尬，假設一千坪，可能就捌佰坪有設
27 計，其他就是粉刷，沒有經過裝修，就沒有包在工程裡
28 面，經辦應該要發現這個問題，該發包要發包，該處理要
29 處理，孔洞後來是開會時協調壹個廠商全部給我們修補，
30 開會前好幾個月這個問題一直沒解決，其他主管覺得我們
31 管理課辦事不力，都搬進去兩三個月還是這邊不好那邊不

01 好，我們壓力很大，有很多東西是我們主辦單位要提出。
02 這就是為何公司為何覺得員工不適任，我們不是作業員，
03 叫你鎖壹個螺絲就壹個螺絲，是要發現問題解決問題，而
04 不是放著讓上面說你叫廠商來做，要發現問題提出解決對
05 策，這才是公司要的員工。（原告問：原告離職前，廠區
06 是否已經完成室內裝修、竣工審查、臺南市政府消防局消
07 防竣工檢查？是否已經合格通過？）要查時間點，因為我
08 們一直在進行。（原告請求提示相證9 第二頁左邊，問：
09 圖上防火門標籤是否為室內裝修審查需要的標示，而非不
10 必要標示？）這個我不清楚。但如果這個問題是存在的，
11 我們一直在強調你們該撕的該用的沒有用，應該要提出
12 來，而不是重複看到很多標籤沒有撕，因為他是部分沒有
13 撕，不是全部沒有撕。（原告問：在巨鎧進駐科技廠時，
14 是否部分樓層已經完工，部分樓層如二樓展覽廳、八樓階
15 梯教室、特殊空間因變更設計而未完工？）我們是111年1
16 2月底先進駐，一些樓層是辦公室為主先完工，公共空間
17 就比較晚完工。（原告問：有些標籤有撕、有些標籤未
18 撕，是否是有些區域未完工，要等保留至完工後才能移
19 除？）如果是防火門這個應該不是這個問題。（原告訴訟
20 代理人問：原告在職時，3月14號室內裝修竣工、消防竣
21 工審查了嗎？）要看資料。（原告訴訟代理人問：相證6
22 吧台施工的責任是否是施工廠商？）其實我們公司當時派
23 出壹個在新廠負責所有包商的溝通協調、施工，我們進駐
24 前各單位就有來驗收他們的空間，就有寫很多缺失，這些
25 缺失寫了之後就希望他趕快去處理。（原告訴訟代理人
26 問：相證6吧台施工的責任是否是施工廠商？）不完全是。
27 （原告訴訟代理人問：原告的職責在地下室是環境巡
28 檢還是包括清掃垃圾？）主要是巡檢，但因這個問題是當
29 天管理部主管已經有說他看這個問題已經看了壹個禮拜沒
30 有處理，已經點出那個位置，我才會在辦公室說這個東西
31 要趕快處理，我也會在下班去確認有沒有，不然隔天我一

01 定會被問。（原告訴訟代理人問：地下室停車場是一千坪
02 還是兩千坪左右？）我不太清楚。（原告訴訟代理人問：
03 廠商施工接電，施工、安全責任由何人負責？）包商要來
04 施工一定會聯絡廠務，安全責任的問題我們第一時間會請
05 廠務要告知包商，我們公司也有職安人員。（原告訴訟代
06 理人問：大理石石材施工如果發現危險時，施工安全責任
07 由何人負責？）廠務，廠務要通知公司相關人員。（原告
08 訴訟代理人問：若接電時發生接電危險，責任由何人負
09 責？）我們由廠務在聯絡的。廠務會聯絡廠商，跟廠商對
10 接。（原告訴訟代理人問：施工安全的問題由誰負責？）
11 我們整個廠在建廠過程中，公司就是委派廠務工程師來做
12 負責。（原告訴訟代理人問：負責施工跟所有安全嗎？）
13 如果安全上有問題，廠務要告知。（原告訴訟代理人問：
14 相證2，111年10月24日原告不適任具體緣由為何？）我那
15 時說的，那時我因疫情請假，不是我處理的。（原告訴訟
16 代理人問：111年10月24日又請他回去，為何請他回
17 去？）那時我已經銷假了，我覺得應該給員工有改善機
18 會，就跟公司講，由人資專員跟我、原告三人有面談跟協
19 調，才有那剛表。（原告訴訟代理人問：10月份那時，缺
20 失在哪裡？如何改善？）公司的高層對我們整個搬遷進去
21 的時間延宕是有比較多的想法，那時公司就是專門請一個
22 人專門協助工程完成、讓公司順利進駐，延宕當然會讓公
23 司高層有一些想法，而認為不適任。（原告訴訟代理人
24 問：整個工程延宕，由誰負責？）（問：請詢問證人其見
25 聞事實，而非詢問意見。證人證述過的事情請勿重複詢
26 問。（原告訴訟代理人問：記小過變大過的日期？）要看
27 單據。（問：證據已經清楚的部分不要再詢問證人。（原
28 告問：證人剛才提到重要事項不會開立工作交辦單？）剛
29 才原告說一定會開單嗎？我說沒有。（原告問：是否曾經
30 開過工作交辦單？）我們有開過，比較需要常態追蹤的或
31 案子比較久的就選擇開交辦單。（原告問：一些比較重要

01 的事項也會開交辦單嗎？）要視情況。（原告訴訟代理人
02 問：除了垃圾未撿、標籤未清除外，還有什麼重大缺失需
03 要用解僱處理？）我不想回答。」等語（見本院卷第73-8
04 7頁）。依王玉婷上開證言可知，關於展示廳吧檯缺失一
05 事，原告身為與廠商對接人員，對於吧檯尺寸修改未能妥
06 適協調，致工程延宕、被告公司所購買冰箱、酒櫃無法置
07 入，而生損害於被告公司；關於停車場內垃圾長達一週未
08 清除一節，證人證稱原告雖非負責清潔人員，但原告對於
09 可馬上處理之事務，確實延宕未予處理；關於未依指示拆
10 除臨時標示、牆面孔洞巡查未完成填補改善，原告身為廠
11 商工作協調者，卻未能協調廠商依限完成改善；關於原告
12 自行請廠商接電，及開放廠商自行至守衛室借用辦公室鑰
13 匙一節，原告均疏忽未遵照主管指示，致生工安危險、門
14 禁未控管之虞，核與被告所提出之吧檯驗收錯誤對話截圖
15 照片、環境清潔未改善對話截圖照片、環境巡檢未落實對
16 話截圖照片、請廠商自行接電之對話截圖照片、開放廠商
17 借用鑰匙之對話截圖照片及上開獎懲呈報表之內容所述相
18 符。因此，原告雖否認上開獎懲呈報表之內容真實，應非
19 可採。

20 5.據上，原告擔任廠務工程師，職務內容駐廠監督各項工程
21 作業及與承包商協調聯繫，於111年10月26日復職後，無
22 法主動、積極、及時順利完成被告交辦之工作，且經被告
23 採取警告、記過處分之手段，卻未見改善，堪予認定。

24 （二）被告以原告有前揭1.無法積極順利完成被告交辦工作之情
25 事，乃依勞動基準法第11條第5款規定，終止系爭勞動契
26 約，是否有理由。原告則主張被告公司片面終止兩造間僱
27 傭契約，不符合解僱最後手段性原則云云。經查：

28 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
29 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨
30 在於：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，雇主得以解僱勞工。造成此項

01 合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
02 觀意志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽
03 工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。
04 又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主
05 透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處
06 理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準
07 者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及
08 雇主事業之經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解
09 僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工
10 到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生
11 之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量
12 （最高法院112年度台上字第828號民事判決意旨可資參
13 照）。

14 2.被告公司於原告111年10月11日發現施工工人未遵守工安
15 安全，工人未帶安全帽、安全帶施工，僅提醒但未下令停
16 止工人施工，此事存在著重大工安風險，經兩造合意於11
17 1年10月26日就復職一事達成和解，可見，被告公司仍給
18 予原告改善之機會。再由原告遭被告公司予以記警告、大
19 過之行為觀之，所犯之事並非極為困難，若於受命工作
20 時，能主動、積極、及時順利完成，避免輕忽、延宕，則
21 自能勝任工作。可知，原告應係主觀上「能為而不為」、
22 「可以做而無意願」，並非原告勞工客觀上之能力、學
23 識、品行有何不足。然原告所從事之工作，尤其是工廠之
24 工安（例如工地戴安全帽、用電等），嚴重時常涉及人
25 命，一旦疏忽，為時已晚。原告對於111年10月11日施工
26 工人未戴安全帽、安全帶施工一事，經被告公司解僱後，
27 直屬主管王玉婷亦證稱希望再改原告改善機會而復職，原
28 告仍有請廠商自行接電之情事發生，其對工安累次忽視，
29 以及一旦發生事故對雇主所生之危險或損失，將難以估
30 計。被告公司解僱原告應可認為係「終極」、「不得
31 已」、「不可迴避」之最後手段。從而，原告則主張被告

01 公司片面終止兩造間僱傭契約，不符合解僱最後手段性原
02 則云云，並無可採。

03 五、綜上所述，兩造間之僱傭契約既經被告公司以原告對於所擔
04 任之工作確不能勝任而終止，原告請求確認其與被告間之僱
05 傭關係存在，及請求被告給付應自112年3月25日起至原告復
06 職日止，按月於當月5日給付原告42,000元，及自各期應給
07 付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。
08 被告應自112年3月25日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
09 休金2,520元至原告勞工退休金專戶云云，均無理由，不應
10 准許。

11 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
12 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，自無庸逐
13 一論述，併此敘明。

14 七、結論：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
15 如主文。

16 中 華 民 國 113 年 8 月 8 日
17 勞動法庭 法 官 張麗娟

18 以上正本係照原本作成。

19 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。

20 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 8 月 13 日
22 書 記 官 高培馨