

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第115號

原告 林柏村

被告

法定代理人 枝松邦茂

訴訟代理人 江振榮

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2月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣36,046元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨）。本件原告主張其與被告間僱傭關係目前仍存在，此為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存在與否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國106年11月13日起受雇於被告，擔任廠務高級工程師，從事廠務空調系統維護保養與保持系統供應正常，每

01 月薪資為新臺幣(下同)58,920元，並於每年6月與12月各發
02 放乙次年中(終)獎金共計2至2.5個月(依上年度考核)，被告
03 每月提撥勞工退休金4,188元至原告之勞工退休金專戶(下稱
04 下稱系爭僱傭契約)。詎料，被告於113年5月23日，逕以勞
05 基法第11條第5款「原告不能勝任工作」為由，自113年5月2
06 5日起終止系爭僱傭契約。惟被告僅以原告當年度考評列末
07 位為由終止系爭僱傭契約，而未進行工作改善與輔導，或進
08 行其他積極手段替代解雇，顯有違最後手段性原則，從而，
09 被告解雇不合法，兩造間之勞動契約仍存在。為此，提起本
10 件訴訟。

11 (二)並聲明：

- 12 1、確認兩造間僱傭關係存在。
- 13 2、被告應自113年5月26日起至原告復職之日止，按月於當月5
14 日給付原告58,920元，並於每年6月與12月各發放乙次年中
15 (終)獎金，共計2至2.5個月(依上年度考核)，及自各期給付
16 日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 17 3、被告應自113年5月26日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
18 休金4,188元至原告勞工退休金專戶。

19 二、被告則以：

20 (一)原告對於所擔任之工作確有不能勝任之情事，原告於任職期
21 間，其106年至112年之績效評價均於同組同仁落後百分之1
22 0，且亦無法適應組織變更而採消極態度應對，於112年7月
23 間於工作期間進行線上遊戲，經主管告誡後，仍被目擊以手
24 機及公司電腦瀏覽與工作不相關之網頁，另其於執行廠內空
25 調遠端監控工程監工時，未完成施工單確認事項，經告誡後
26 仍拒不承認疏失；後於112年8月時，原告所負責之設備發生
27 異常，其亦未遵從主管之指揮監督前往處理，致生產線停線
28 及原材料損失，嗣後原告否認其過失，且多次經主管輔導、
29 勸戒，均遭原告漠視、拒絕。後原告之績效評等為C，依被
30 告之工作規則自應予以免職。是原告就其所擔任之工作有所
31 怠忽，且多有不當之情事，違反勞工應忠誠履行勞務給付之

01 義務，被告多次規勸原告改善其行為，原告仍置若罔聞，符
02 合勞基法第11條第5款所規定之勞工對於所擔任之工作確不
03 能勝任，被告自得依法終止契約。

04 (二)並聲明：原告之訴駁回。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告自106年11月13日起受雇於被告，擔任廠務高級工程
07 師，從事廠務空調系統維護保養與保持系統供應正常。

08 (二)被告於113年5月25日以勞基法第11條第5款不能勝任工作為
09 由，終止兩造間僱傭關係(卷一第47頁)。

10 (三)原告於112年間因附表編號3、4、5之情事，經被告懲處而記
11 小過1支、申誡1支、小過2次。

12 (四)原告112年年度績效評等為C(卷一第133頁)。

13 (五)被告於113年5月25日以勞基法第11條第5款為由，終止兩造
14 僱傭契約(卷一第47頁)。

15 四、兩造爭執事項：

16 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造僱傭契約，有無理
17 由？

18 (二)本件解雇是否符合最後手段性？

19 五、得心證之理由：

20 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造僱傭契約，有無理
21 由？

22 1、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
23 止勞動契約，此有勞基法第11條第5款定有明文。上開條文
24 立法意旨重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約
25 所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此
26 項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、
27 學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而
28 不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合
29 併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體
30 評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇主如已
31 善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，

01 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僱
02 傭關係者，雇主即得終止勞動契約。

03 2、本件被告主張原告自106年至112年之績效評價均在同組同仁
04 落後百分之10，且其績效表現年度調薪幅度亦落後其他同儕
05 等情；原告對於上開績效評價及調薪幅度落後同儕等情不爭
06 執，但抗辯考績6年來4A、1B，113年因為更換新主管對原告
07 有偏見，始為C云云(見卷一第133頁)。經查：本件原告於1
08 06年-112年年間考績為4A、1B，但其績效評比確實在同組內
09 後落百分之10，且因此原告於2020年-2022年間其調薪幅度
10 均落後同部門同考績同事，此有被告提出近年考績紀錄及調
11 薪幅度2紙附卷可查(卷一第133-135頁)，自堪信被告主張
12 為真實，故此，原告連續三年多來績效、工作表現及調薪程
13 度確實落後同部門甚至同考績同事。故依此調薪率觀之，原
14 告之績效及工作表現確實不佳，其是否能勝任工作已令人生
15 疑。

16 3、再按雇主為經營管理公司，本基於雇主企業之領導權限，得
17 對於勞動者之行為加以考核，此乃雇主之人事權，其對象事
18 實往往具有專業性，此實屬雇主業務行使及人事管理考核權
19 行使之核心，除非勞工能舉證證明雇主有逾越權限或權力濫
20 用之情形，否則應尊重雇主本於其專業有一定之裁量權限及
21 專業判斷。再工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標
22 準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目
23 的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定
24 之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工
25 權益之保護及雇主事業之有效經營及管理，此先予敘明。

26 ①原告抗辯113年考績為C，是因為被告新派主管對其有偏見，
27 才打其考績為C，對其不公平云云。然於112年間7月6日主管
28 發現原告於辦公室座位玩手遊；同年7月8日原告執行廠內空
29 調遠端監控工程監工時，未完成施工單確認事項；000年0月
30 00日生產線天花板漏水事件，被告公司對於原告面談調查，
31 其經過及內容：

01 ①112年7月6日部分：

02 被告：單位主管提出有發現 7月6日你在辦公室玩手遊，
03 有 提醒你但未加理會，是否有此事？

04 原告：忘記當天使用手機做甚麼了，但沒有玩手遊，有時
05 候會滑手機FB出現圖片點開來看，我是用手機上網
06 查詢一些工作上要購買之工作材料，另外主管並沒有
07 有針對此事提醒過我，與訪談建議單上填寫「有提
08 醒該員」之事不符，且若有主管看到我在玩手遊，
09 請提出正當照片或影片證據佐證。

10 被告：所以你主張沒有在上班時間玩手遊，而是滑手機而
11 已嗎？

12 原告：對，我沒有玩手遊，只是偶而滑一下手機，大家都
13 會這麼做。

14 被告：訪談紀錄表中，主管表示訪談時你有表示「若是可以
15 的話記滿或資遣」，請問你有此意嗎？

16 原告：我確實有說過，因為我認為此兩件事是被放大檢視
17 ，我並無故意行為想被資遣。

18 註記：因人員(原告)不願意簽署獎懲建議單及獎懲面談紀
19 錄表....8月18日電聯人員拒絕回覆，不願簽署，

20 並 表示他主張「被懲處是主管刻意針對他」、「後
21 續 要去勞工局申訴」，此有面談紀錄附卷可查(卷
22 一第 149-151頁)。

23 結果：原告因此事件，遭懲處小過1次(見卷二第47頁時序表
24 及證據清單)。

25 ②112年7月8日部分：

26 被告：有關7月8日未完成施工單確認事項，可否說明一下
27 是什麼狀況？

28 原告：當天施工我已完成施工前說明並簽名，對於我應檢
29 查及確認項目也有確認且打勾簽名了，其他未簽署
30 的欄位都是廠商應簽而未簽的。事後環安有打給我
31 說很多漏填之處，我表示要回去補填，但環安回答

01 不需補填。

02 被告：當天施工你是擔當監工人員，是否有告知廠商須填
03 寫並監督廠商確實確認？

04 原告：我有告知廠商須填寫但廠商沒簽且施工完離廠就繳
05 給哨口，我也不知情，而且此表單改版後我第一次
06 遇到施工，就因為幾個欄位沒填到就要懲處，我認
07 為有失公平，而且表單也需改善。

08 被告：日後若有這種狀況，要怎麼改善？

09 原告：其他人也會有漏填資料的情形，只因為我這件案例
10 被環安在安委會上提出，就要對我懲處，我認為不
11 公平。那其他人一樣的情形是否也要被懲處，我認
12 為加上辦公室滑手機也是，其他人也會這麼做，那
13 其他人滑手機也應該要懲處。

14 註記：因人員(原告)不願意簽署獎懲建議單及獎懲面談紀
15 錄表...8月18日電聯人員拒絕回覆，不願簽署，
16 並 表示他主張「被懲處是主管刻意針對他」、「後
17 續 要去勞工局申訴」，此有面談紀錄附卷可查(卷
18 一第 149-151頁)。

19 結果：原告因此事件，懲處申誡1次。

20 由上開訪談紀錄可知，原告對於被告主管之調查一概認定為
21 被主管刻意針對原告個人，不公平，且在訪談過程態度消極
22 且拒絕配合。原告因此事件，懲處申誡1次。(卷二第47頁時
23 序表及證據清單)

24 ③112年8月31日部分：

25 被告廠區因PL2產線天花板漏水，主管於112年8月31日約1
26 1：50以手機通知原告該區域漏水至機台並造成停機，指示
27 原告即刻去該處處理，原告於電話中稱那個他不會，他需要
28 支援，我有空再過去看，未接受主管合理調度，後續主管前
29 往現場處理時，亦未見原告至現場，該次損失金額為371,01
30 2元，原告為漏水空調設備負責人，該漏水原因直接原因雖
31 非原告所致，但原告未當下處理，推託為中控室之責。此部

01 分被告於112年9月1日訪談原告，原告未承認犯錯亦拒絕於
02 面談紀錄簽署；被告人資於112年11月24日欲對原告訪談，
03 原告拒絕訪談，後續亦未回覆，經判定犯後態度不佳，此有
04 懲處建議單及懲處事故調查報告等件附卷可查(卷一第155-1
05 57頁)。原告因此事件遭懲處記小過2次。(卷二第47頁時序
06 表及證據清單)

07 ②綜上所述，原告於112年間確實因上開事件，分別被記小過1
08 支、申誡1支、小過2次。且由上開訪談紀錄可知，原告對於
09 被告主管調查一概認定為被主管刻意針對原告個人，不公
10 平，且在訪談過程態度消極且拒絕配合(見卷二第47頁時序
11 表及證據清單)。前已述及，被告經營管理公司，本可基於
12 雇主企業領導權限，得對於原告行為加以考核，此乃被告之
13 人事權，因此涉及專業性，此實屬被告業務行使及人事管理
14 考核權行使之核心，除非原告能舉證證明被告有逾越權限、
15 權力濫用或不當連結之情形，否則法院應尊重被告本於其專
16 業有一定之裁量權限及專業判斷。本件原告並未舉證被告有
17 逾越權限、權力濫用及不當連結，其空言被告特別針對原告
18 個人以及不公平云云，並不可採。又查：被告所頒布績效管
19 理與發展作業基準書第6.7.2.2考績為C，表示績效未見改
20 善，以不適任「免職」處理(見卷二第59頁紅色螢光筆所示
21 部分)，此乃被告所頒布之工作規則，前已述及，原告在工
22 作上已有缺失及績效落後情況下，面對被告調查，其並未思
23 考或檢討自己，一概認定為被主管刻意針對不公平，且在訪
24 談過程態度消極且拒絕配合，足見原告工作態度及業務溝通
25 能力確實不佳。故此，被告基於原告112年度之考核、懲
26 處、績效、工作態度、業務溝通能力等情，將其考績評等為
27 C，並依所頒布之績效管理與發展作業基準書第6.7.2.2規定
28 考績評等為C者，應將其免職，應無不當。

29 (二)本件解僱是否符合最後手段性原則？

30 1、按所謂「解僱最後手段性原則」，係指勞工提供之勞務，經
31 本於誠信原則加以判斷後，無法達成雇主透過勞動契約所欲

01 達成客觀合理之經濟目的，而雇主於其使用勞基法所賦予保
02 護之各種手段後，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約
03 （最高法院103年度台上字第341號、101年度台上字第1546
04 號、101年度台上字第366號、96年度台上字第2630號判決參
05 照）。

06 2、原告自2020年起即因績效及評比落後於同部門同考績，其調
07 薪率就較同部門同考績同事低，甚至112年7月調薪為0，此
08 有被告提出部門調薪率附卷可查(卷一第135頁)。是被告確
09 實於2020年起即對於原告之工作績效予以不利益處分，此乃
10 被告行使解僱最後手段前之不利益處分，此在於促使原告有
11 所警惕及改善，原告應要有所警覺及思索提升自己之工作績
12 效及態度以避免再被凍結調薪甚明。然原告並未思改善，其
13 於112年7月6日、7月8日及8月31日因工作缺失遭主管告誡，
14 均不被原告所接受，被告欲施以訪談檢討，均遭原告否認、
15 拒絕及不合作，此有後列時程表及證據清單附卷可查(卷二
16 第47頁時程表及證據清單)。本院審酌上情，認被告已依績
17 效管理與發展作業基準書之之程序，對於原告面談、輔導改
18 善及檢討，促使原告善盡履行勞務給付之義務，但原告並未
19 予配合，態度消極不合作，本院認被告已使用勞基法所賦予
20 輔導原告之各種手段。準此，原告主張被告違反解僱最後手
21 段性原則云云，洵非可採。

22 六、綜上所述，本院認原告已達勞基法第11條第5款所定對於所
23 擔任之工作確不能勝任之程度，被告依該條款規定，於113
24 年5月25日終止系爭勞動契約，亦未違反解僱最後手段性原
25 則，準此，被告於113年5月25日終止勞動契約，於法有據。
26 原告依勞動契約、勞基法及勞工退休金條例之法律關係，請
27 求確認兩造間僱傭關係存在，及自113年5月26日起至復職之
28 日止，按月給付薪資58,920元本息，並於每年6月與12月各
29 發放乙次年中(終)獎金，共計2至2.5個月(依上年度考核)，
30 及自各期給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算
31 之利息；暨自113年5月26日起至原告復職之日止，按月提繳

01 4,188元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專
02 戶，均無理由，應予駁回。

03 七、至於兩造所提及113年9月26日二次解雇一節(見卷二第91
04 頁)，此乃兩造因原告已提起確認僱傭關係調解程序(即本
05 院113年度勞專調第66號)，因法院試行調解，經法院勸說被
06 告公司同意調解程序中基於勞資和諧，願意讓原告復職云
07 云，此有存證信函附卷可查(卷二第65-66頁)。此乃調解程
08 序下和解方案，並非兩造再次成立僱傭契約及第二次解雇，
09 故不再本件討論範圍，對於本件判決結果亦無影響，末此敘
10 明。

11 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經
12 審酌均與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此
13 敘明。

14 九、末按訴訟費用，由敗訴之事人負擔；法院為終局判決時，應
15 依職權為訴訟費用之裁判，此民事訴訟法第78條、第87條第
16 1項定有明文。本件訴訟費用為36,046元，本件係為原告敗
17 訴之判決，應由原告負擔訴訟費用。

18 十、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

19 中 華 民 國 114 年 2 月 24 日

20 勞 動 法 庭 法 官 田 玉 芬

21 以上正本係照原本作成。

22 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。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 114 年 2 月 24 日

25 書 記 官 黃 紹 齊

26 附表：

27

編號	時間	原告不能勝任事由	被告處置方式	備註
1	112年4月	111年年度考績A	依目標達成程度與同組同仁相對比較後考績評價為A(為該部門高級工程人員之末位10%)	卷一第133頁
2	112年7月1日	考績調薪0	工作表現與考績為所屬高級工程師之末位，當年度	卷一第135頁

			調薪0調薪	
3	112年7月6日	主管發現原告於辦公室座位上玩手機，經告誡後再犯	①數次輔導，告誡不被原告接受 ②疏失行為再犯，懲處小過一次	卷一第137、139、145-151頁
4	112年7月8日	未依規定執行監工安全點檢作業，經告誡後仍拒不承認疏失	①數次輔導，告誡不被原告接受 ②懲處申誡一次	卷一第137、139、145-151頁
5	112年8月31日	產線天花板漏水導致現場停機，原告不遵從主管指揮接督前往緊急應變處理	①拒絕主管指揮調度，導致現場損失371,012元 ②數次輔導、訪談與檢討，原告皆否認即不合作之態度 ③懲處小過兩次	卷一第153-165頁
6	113年4月	112年年度考績為C	①近一年之績效追蹤輔導期(112年4月至113年3月)，原告採取能為而不為之心態，導致多項工作未能符合要求 ②原告績效目標經追蹤輔導未見改善，績效評等為「C」	卷一第133頁
7	113年5月25日	績效評等為C	績效評等為「C」即屬不適任，依勞基法第11條第5款不適任解雇	卷一第133頁；卷二第59頁