

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第11號

原告 林秋杉

訴訟代理人 林宜儒律師

被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 方振仁

訴訟代理人 謝宛均律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被告台灣中油股份有限公司之法定代理人原為李順欽，嗣於本件審理期間變更為甲○○，經甲○○於民國113年11月15日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第413頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告乙○○於112年2月間報考被告公司「電機類」僱用人員，嗣於112年7月31日成為被告公司之新進僱用人員，分派至高雄機場航油中心實習，並於112年7月31日至同年8月4日進行職前訓練，於112年8月8日經過通識課程後，正式至高雄機場航油中心修獲部門實習，再於112年9月、10月間獲分派至控制室油務部門實習，原告於112年8月至10月間已連續3個月順利通過各月份之考核標準。惟主管於112年10月請原告代同事即訴外人王政博的班，原告與王政博對話過程中，原告自認對話內容並無任何衝突，未料，王政博竟向主管報告原告講話激動、言語帶刺，主管即訴外人丁○○即於112

01 年11月考核表中將此事作為扣分事由，自此開始，原告原先
02 順遂之職場生涯便備感壓力，在職場上處處被針對、被同
03 事、主管藉故找碴，主管對於原告之評價常帶有個人好惡，
04 並非基於客觀之標準對原告為評分。

05 (二)原告於112年11月被通知者考評未達80分，不合格而需異動
06 至修護部門，然觀諸原告11月之考核表，有如附表一所示不
07 合理而主管恣意主觀評斷之處，原告在職期間除了第一個月
08 (112年8月)之通識課程及訴外人劉淳毅協助提點8月份筆
09 試內容之外，從未有指導人主動實際指導原告工作內容相關
10 之學識或技能，復因原告之不擅交際，遭主管及考評人針
11 對，原告於112年11月之考核僅獲得主管考核加總60分、心
12 得報告59分、筆試測驗44.5分、實作測驗45分，總平均僅5
13 2.1分，又遭扣3分，而未及格。被告於112年11月29日安排
14 原告面談後，即將原告職位異動至修護部門，原告備感冤
15 屈，持續與主管溝通解釋無果，一時憤怒難抑，方才親筆書
16 寫如附表三所示書信，抱怨主管們憑自己喜好考評。

17 (三)原告於112年12月間自控制部門異動到修護部門，工作全部
18 都要從頭學起，然同樣沒有人指導帶領原告。名義上之考評
19 人即訴外人丙○○早於張貼筆試試卷及原告書寫如附表三所
20 示批評書信後，與原告心生嫌隙，亦不願指導原告。而觀諸
21 原告112年12月份之考核表，有如附表二所示不合理、主管
22 恣意主觀評斷之處，故原告於112年12月之考核，最終僅獲
23 得主管考核加總74分、心得報告80分、筆試測驗18.75分，
24 總平均僅57.58分，而未及格。

25 (四)被告於112年11月27日安排原告面談，宣布自112年12月28日
26 至113年1月8日為預告期間，嗣後予以解雇，預告期滿前至
27 保全備勤室待命。然被告未依「台灣中油股份有限公司新進
28 人員訓練及考核實施要點」（下稱考核要點）第5條規定，
29 安排專人作為指導人並實際帶領原告學習，致使原告無法確
30 實學習考核所需之專業技能；且未依考核要點第6條之規
31 定，就訓練階段所學專業知識與技能或相關學識知能等進行

筆試測驗，致使原告筆試測驗無從準備起；且被告公司主管對於原告之心得報告及綜合考評基準流於恣意，多為針對原告言詞、人際、情緒等與實際工作能力無關部分進行主觀評價，有權利濫用之嫌，以解僱作為報復對原告不滿之手段，是被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約並無理由。

(五)被告非法終止兩造間之勞動契約，應認被告已預示拒絕受領原告所提供之勞務。而兩造於113年1月8日進行勞資爭議調解時，原告向被告請求恢復僱傭關係，然被告並不同意，堪認被告受領勞務遲延，且原告並無補服勞務之義務，自得請求報酬。而原告於113年1月8日遭被告終止僱傭契約前之每月薪資為新臺幣（下同）30,515元，且被告固定於次月14日給付當月薪資，故原告請求被告給付自113年1月9日起至同年7月31日止之薪資191,949元，及自113年8月1日起至准許原告復職日止，按月於次月14日給付30,515元，應屬有據。

(六)被告違法解僱既不生終止僱傭契約之效力，自仍應依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規定按月提撥退休金至原告之退休金專戶。而原告任職期間之薪資為30,515元，對照勞工退休金月提繳工資分級表即每月應以31,800元之月提繳工資計算，被告依法應按月為原告提繳勞工退休金之數額為1,908元。依此計算，原告自得請求被告提繳自113年1月9日起至同年7月31日止之勞工退休金1,463元，及自113年2月1日起至原告回復原職日之前一日止，按月提繳1,908元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

(七)為此，依兩造間僱傭契約、民法第486條、第487條前段、勞基法第56條第1項、勞工退休金條例第31條第1項規定提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告191,949元及自追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並應自113年8月1日起至准許原告復職日止，按月給付30,515元及自

各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應提撥1,463元至原告設於勞工保險局之勞工退休金準備金專戶，並應自113年2月1日起至原告復職之日為止，按月提撥1,908元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。4.就第2、3項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告為被告112年考試及格錄取人員，被告於112年1月10日公告舉辦僱用人員甄試，於被告該年度公告之僱用人員甄試簡章內容已載明，應於訓練期間6個月內成績合格始予正式僱用，且兩造於112年7月31日簽立台灣中油股份有限公司工作人員勞動契約書（下稱系爭勞動契約），於該勞動契約第1條亦約定自報到日起須經6個月實習（訓練），實習（訓練）期間按月予以考核，考核成績不合格者即停止實習（訓練）不予派（僱）用。

(二)被告為訓練112年度新進僱用人員，分別於112年7月31日至同年8月4日舉辦職前訓練、同年8月7日舉辦工安週講習、同年11月24日上午9點至下午4點舉辦在職訓練。原告於112年8月8日起受派至高雄機場航油中心實習，且被告於112年8月8日至同年8月30日安排員工劉淳毅擔任原告指導人，再於112年9月1日至同年11月30日安排員工丁○○擔任原告指導人，另於112年12月1日至同年12月31日安排員工丙○○擔任原告指導人。豈料，原告於112年11月起陸續出現脫序行為，於同年11月6日於辦公室內踢踹公物；於11月22日將考核筆試結果張貼於控制面板上，影響被告員工作業；於11月29日未戴安全帽進入管制區，復於受告誡後，再次未戴安全帽進入管制區，並脫帽挑釁；被告承攬商於112年12月12日拍照告知原告在承攬商休息區久坐，影響承攬商休息。

(三)原告於按月進行之112年11月考核，平均分數為52.1分，未達考核要點規定之合格分數80分，經被告依考核要點第8條規定於112年11月29日安排面談，並由原告、指導人及權責

主管共同參加，且該次面談亦依考核要點第8條規定將原告工作異動至修護部門，惟於該次面談會議上，原告當場寫下如附表三之文件內容，對於同一單位之同事、主管多所批評、抱怨及不實評論，且於工作場合多次言語挑釁被告員工，已造成原告任職之單位工作士氣低落。

(四)原告於112年12月1日起，工作異動至修護部門，惟原告於112年12月進行之考核，平均分數為57.58分，再次未達考核要點規定之合格分數80分，故被告依考核要點第8條規定，於112年12月27日安排面談，依規定通知原告不予僱用，並至預告期滿前將原告調任至保全備勤室待命。

(五)綜上，本件係因原告於112年11月、12月兩次考核不合格，被告依考核要點第8條、系爭勞動契約第1條及工作規則第6條之規定不予僱用，並依勞基法第11條第5款規定，以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由預告終止勞動契約。是以，兩造間之勞動契約已於113年1月8日合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，及請求給付薪資、提繳勞退金，均屬無據等語置辯。並聲明：1.原告之訴及追加之訴均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

(一)被告於112年1月10日公告舉辦僱用人員甄試，原告為被告112年考試及格錄取人員。

(二)原告受僱期間為112年7月31日至113年1月8日，112年8月8日起之實習單位為高雄營業處高雄機場航油中心，嗣於112年12月1日調動至修護部門，職稱為訓練員，薪資為每月30,515元，如符合領取全勤獎金之規定，每月另加計全勤獎金1,017元。

(三)因原告於112年11月、12月兩次考核不合格，被告依考核要點、系爭勞動契約及工作規則第6條之規定不予僱用，並依勞基法第11條第5款，以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由預告終止勞動契約。

四、得心證之理由

01 (一)原告提起本件訴訟有無確認利益？

02 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
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
04 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
05 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
06 險得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係
07 之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利
08 益（最高法院42年度台上字第1031號判決可參）。查原告主
09 張兩造間存有僱傭關係，然為被告所否認，可見兩造就是否
10 有僱傭關係存在有所爭執，致原告在法律上之地位及權利有
11 不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸
12 前開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認
13 判決之法律上利益。

14 (二)被告依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，
15 有無理由？

16 1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
17 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11條第5款
18 定有明文。又按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於
19 試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業
20 文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適
21 格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權
22 利之情形下，其終止勞動契約應具正當性（最高法院109年
23 度台上字第2205號判決可參）。

24 2.經查：

25 (1)兩造間之系爭勞動契約第1條約定：「乙方（指原告）之敘
26 薪（含實習（訓練）期間），依甲方（指被告）人事規定辦
27 理。自報到日起須經6個月實習（訓練），實習（訓練）期
28 間按月予以考核，考核成績不合格者即停止實習（訓練）不
29 予派（僱）用，依勞基法第11、16、17條及勞工退休金條例
30 第12條等相關規定辦理，終止勞動契約；實習期滿成績合格
31 者予以正式派（僱）用。」（見本院卷第79頁）。又被告工

01 作規則第6條規定：「新進工作人員需經與員工議定試用或
02 實習半年，期滿考核合格正式派、僱用。試用或實習期間考
03 核確不能勝任工作或期滿經考核不合格者，依勞基法第11、
04 12、13、16、17條及勞工退休金條例第12條等相關規定辦
05 理。」（見本院卷第189頁）。是以，兩造間之系爭勞動契
06 約附有以6個月訓練期間作為試用期間之約款，甚為明確。

07 (2)被告為對新進人員規劃實施相關訓練及予以考核成績，而制
08 訂考核要點，其第4條規定：「訓練內容分下列二階段：由
09 新進人員所分發之部門擬定訓練排程辦理…。(一)第一階段：
10 第1個月：1.通識課程：以職業安全衛生、環境保護、消
11 防、資訊安全、性別平等、人力資源、業務介紹及廉政倫理
12 為主。2.專業基礎訓練：依新進人員之類別與所分發之單位
13 工作需求，安排必要之專業基礎課程訓練。(二)第二階段：第
14 2個月至第6個月：1.以所分發之部門辦理業務介紹、擬任職
15 務所需相關專業知能、進階課程及必備證照等訓練，並分派
16 工作進行實務訓練，考核其學習態度、品德操守與能力等。
17 2.另得依工作性質與必要性，安排至相關業務單位或現場部
18 門見習。」第8條則規定：「按月考核成績不合格者（未達8
19 0分），所分發之單位應即安排面談，由新進人員、指導人
20 及該權責主管共同參加，經初步評估其不能勝任工作者，除
21 經單位主管核准外，以更換相同職別部門進行訓練及考核為
22 原則。再次考核不合格，或綜合考評不合格者，即辦理約談
23 通知停止訓練，不予派（僱）用，並依本公司工作規則及勞
24 基法相關規定辦理。前項不予派（僱）用之情形，考核單位
25 應詳實填載具體事由。」（見本院卷第81至82頁）。上開考
26 核要點已就新進人員於訓練期間之表現訂明以80分為合格標
27 準，且於新進人員表現不符標準時，亦訂明處理準則，則被
28 告對新進人員之訓練、考核，如經遵循考核要點之規定，自
29 難謂被告所為准否僱用之決定，有濫用權利之情事。

30 (3)原告經被告112年僱用人員甄試合格後，於112年7月31日至
31 同年8月4日舉辦職前訓練、同年8月7日舉辦工安週講習、同

01 年11月24日上午9時至下午4時舉辦在職訓練，嗣於112年8月
02 8日起受派至高雄機場航油中心實習，且被告於112年8月8日
03 至同年8月30日安排員工劉淳毅擔任原告指導人，於112年9
04 月1日至同年11月30日安排員工丁○○擔任原告指導人，於1
05 12年12月1日至同年月31日安排員工丙○○擔任原告指導
06 人，並安排相關人員對原告進行工作訓練、指導。惟原告於
07 112年11月起陸續出現脫序行為，於同年11月6日於辦公室內
08 踢踹公物、於同年月22日將考核筆試結果張貼於控制面板
09 上，影響被告員工作業；復於同年月29日未戴安全帽進入管
10 制區，且於受告誡後，再次未戴安全帽進入管制區，並脫帽
11 挑釁，嗣經被告於112年12月獎懲會議以「管制區未戴安全
12 帽、毀損公物及隨意張貼公告影響操作安全」為由，決議懲
13 處小過2次、申誡1次；另原告於112年12月12日在承攬商休
14 息區久坐，影響承攬商休息。又原告於按月進行之11月考
15 核，其考核平均分數為52.1分，未達考核要點規定之合格分
16 數80分，經被告依考核要點第8條規定，於112年11月29日安
17 排面談，並由原告、指導人及權責主管共同參加，且該次面
18 談亦依考核要點第8條規定將原告工作異動至相同職別部門
19 即修護部門，惟於該次面談會議上，原告當場寫下如附表三
20 所示文件內容；另於112年12月1日起，原告工作異動至修護
21 部門，惟原告於12月進行之考核，其考核平均分數為57.58
22 分，再次未達考核要點規定之合格分數80分，被告乃依考核
23 要點第8條規定於112年12月27日安排面談，依規定通知原告
24 不予僱用，並至預告期滿前將原告調任至保全備勤室待命等
25 情，有112年7月31日至同年8月4日112年度新進僱用人員職
26 前訓練課程表及簽到表、同年8月4日工安週出席人員名冊、
27 112年11月24日在職訓練課程表及簽到表各1份、112年8月4
28 日高處（112）人字第030號通知、112年7月31日至同年12月
29 31日間之新進人員每月考核表、原告脫序行為之監視器畫
30 面、照片共5張、台灣中油股份有限公司油品行銷事業部高
31 雄營業處112年12月8日高處人資發字第11210899450號令影

01 本、112年11月29日面談紀錄表、如附表三所示原告於面談
02 會議上之手寫文件、112年12月27日面談紀錄表等件附卷為
03 憑（見本院卷第85至187頁）。是以，原告業經被告依系爭
04 勞動契約約定、考核要點之規定進行考核，於112年11月之
05 考核成績不合格，經被告將原告更換相同職別部門進行訓練
06 後，原告於112年12月之考核成績仍為不合格，被告即辦理
07 約談通知停止訓練，其程序均符合考核要點第8條第1項之規
08 定；且被告就不予僱用原告之具體事由，已於112年11月29
09 日、同年12月27日之新進人員面談紀錄表詳實填載（見本院
10 卷第185至187頁），亦符合考核要點第8條第2項規定。從
11 而，被告主張原告於訓練之考核成績不合格，有工作規則第
12 6條「試用或實習期間考核確不能勝任工作」之情事，而依
13 系爭勞動契約第1條約定、勞基法第11條第5款規定，終止兩
14 造間之勞動契約，洵屬有據。

15 (4)原告固主張試用期間均係主動詢問資深同事與領班而無人給
16 予指導云云，惟為被告所否認。經查：

17 ①依考核要點第5條規定：「指導人：新進人員所分發之部門
18 及安排至相關業務單位或現場部門，應指定專人為其指導
19 人，負責帶領學習，並按訓練時程及內容，協助安排有關事
20 項，主管亦應不定期了解新進人員訓練情形。」（見本院卷
21 第82頁）。

22 ②查被告公司確有指定專人為原告之指導人，於112年8月指定
23 劉淳毅、於112年9月至11月指定丁○○、於112年12月指定
24 丙○○擔任原告之指導人，且指導人已負責依日常業務安排
25 原告訓練內容之有關事項，帶領並責成該部門之資深同事依
26 原告日常業務進行實際業務操作、學習、指導及工安講習
27 等，另針對原告之心得報告、筆試、實作考題均有協助原告
28 訂正錯誤、瞭解正確方式、答案，並確實於考核表上留有書
29 面指導紀錄等情，業經證人丁○○、丙○○於本院審理時述
30 證明確（見本院卷第279至310頁），並有原告於112年10月1
31 9日、同年月25日、同年11月21日參與之輸油工作紀錄表、1

01 12年9月5日、同年月8日、11日、21日、112年10月18日、同
02 年月31日、112年11月10日台灣中油股份有限公司油品行銷
03 事業部高雄營業處高雄機場航油中心執勤紀錄表、丙○○於
04 112年12月1日、同年月11日之電子郵件存檔紀錄附卷可稽
05 （見本院卷第213至226頁），且原告於112年9月考核之第二
06 次心得報告將其於實習單位「控制室」之收油過程做詳細敘
07 述，並於112年10月考核之第三次心得報告、112年11月考核
08 之第四次心得報告均就實習期間受指導之例行工作內容加以
09 紀錄，復於心得感想欄自述受同仁教導之工作內容均加以筆
10 記、感謝先進同仁耐心教導和說明等情（見本院卷第122至1
11 27頁、第132至135頁、第143至148頁），足證指導人確實有
12 安排原告學習日常業務相關事項，帶領並責成該部門之資深
13 同事對原告進行實際業務操作指導，而依考核要點之規定，
14 並非係指由指導人「全程親自面授指導」始為對新進人員之
15 指導，指導人於原告任職期間既已負責按訓練時程及內容，
16 協助安排有關事項、指示資深同事或領班帶領原告學習，原
17 告主張其於試用期間均係主動詢問資深同事與領班而無指導
18 人給予指導云云，顯非屬實。

- 19 ③另就被告公司員工丙○○提供之庫區訓練員12月份職務調整
20 訓練計畫（見本院卷第173至175頁）內容觀之，除名詞解釋
21 以外，尚包含內文章節之閱讀（均有檢附連結可供原告點擊
22 閱讀內容），並有丙○○於112年12月1日、同年月11日之電
23 子郵件存檔紀錄為證（見本院卷第225至226頁），該112年1
24 2月1日電子郵件已載明「秋杉，您好，剛已請您至辦公室週
25 知本份訓練計畫，惟因有連結須連至工務室及儲運室網頁，
26 故仍以mail週知您及副理相關文件，請查收」等語；同年月
27 11日之電子郵件則載明：「秋杉好，早上已有拿紙本給您，
28 主要是將各章節稍微做個限縮範圍，…再請查收」等語。則
29 原告辯稱「職務調整訓練計畫都是讀名詞解釋，但是考題一
30 題名詞解釋都沒有，考題的內容都沒有人教我」云云，顯與
31 事實不符。

01 (5)原告復主張：原告於112年12月8日因「管制區未戴安全
02 帽」、「毀損公物」、「隨意張貼公告影響操作安全」遭被
03 告公司懲處小過兩次、申誡一次，然上開事由均非事實。關
04 於「毀損公物」部分，原告僅係將椅子用腳踢離；關於「隨
05 意張貼公告影響操作安全」部分，原告是張貼筆試試卷，且
06 不會影響操作安全；而關於「管制區未戴安全帽」部分，係
07 因原告剛調到修護部門幾天，並無辦公室之鑰匙，而原告早
08 上9時許到辦公室都沒人幫忙開門，但原告之安全帽放在辦
09 公室內，而管制區有人，原告方才進入管制區找尋較早到之
10 同事幫忙開門，並非故意未戴安全帽進入管制區；然經原告
11 向丙○○解釋，丙○○仍堅持將原告記過，原告因此憤怒而
12 有第2次脫帽行為表達不滿；被告對於原告所為112年11月、
13 12月考核流於主觀、恣意，主管對其評價帶有個人好惡，非
14 基於客觀標準對原告評分云云，然為被告所否認。經查：

15 ①依考核要點第6條規定：「新進人員由所分發之部門按月舉
16 行筆試或實作測驗，筆試內容為訓練階段所學專業知識與技
17 能或相關學識知能等，實作測驗於工作部門現場進行，各單
18 位得依實際需求增列考核項目，並得以集體或個別方式辦
19 理。」第7條規定：「新進人員每月應撰寫心得報告，按月
20 由所分發之部門主管綜合各指導人意見及心得報告內容予以
21 考核成績，並請權責主管核定後將考核表送人資部門存
22 查。」（見本院卷第82頁）。

23 ②被告公司指導人丁○○、主管丙○○於112年10月25日對原
24 告之10月心得報告評分內容已點評：「肯學肯做，勤做筆
25 記，唯心直口快，性子稍急，有時可暫時喘口氣再做下一個
26 動作」、「作業有按部就班持續進步，惟與同仁相處會因心
27 直口快，造成聽者有意，需再加強」等語（見本院卷第330
28 頁），惟原告就其與同事間之相處並未依主管之建議加以改
29 善。

30 ③因原告於112年10月底、11月間多次與其他同仁有言語摩
31 擦，並有多次脫序行為，復於112年11月29日上午違規未戴

01 安全帽進入管制區並脫帽向監視鏡頭示意後，主動進辦公室
02 向主管丙○○告知請其調閱監視器畫面，經丙○○調閱監視
03 器畫面後始知悉原告之刻意違規、挑釁行為而陳報獎懲會議
04 審議處理等情，業經證人丙○○於本院審理時具結證稱：原
05 告於11月29日上午剛上班時，因為沒有戴安全帽進入管制區
06 域，有同仁看到跟我投訴，當下我的作為是先調閱監視器畫
07 面確認同仁是否惡意投訴原告，確認原告真的沒有戴安全帽
08 後，我去告知原告他有未戴安全帽的行為，請他之後要小心
09 心，但當下原告以尖銳的語氣質疑我、叫我提出影片，原告
10 第一次沒有戴安全帽進入管制區時，其理由是說沒有人上
11 班，他要進去找人拿安全帽，但這跟沒有戴安全帽進入管制
12 區是兩回事，他只要不進入管制區就好，第一次我只有給予
13 口頭勸戒；後續約11時許，原告又進入管制區，故意拿下安
14 全帽對著監視器揮手，之後到我的辦公室告知我10分鐘前有
15 我想看的畫面，叫我自己去調監視器，我當下不認為是原告
16 違反規定，是調閱監視器之後才知道原告刻意違反規定，並
17 故意挑釁，我們才針對原告後續蓄意的行為作懲處；這個事
18 件也讓我們認為原告的态度及行為，對於我們現場的工作是
19 很大的風險，因為我們在做油品操作最大的風險是同仁的安
20 全，如果原告會因為自己的情緒而未戴安全防護具置自己或
21 同仁安全不顧，如果因此造成問題，其他同仁還要救援他，
22 對我們是不可接受之風險；又關於原告於112年11月29日非
23 得佩戴安全帽的理由，當時原告是說他要去看現場油罐車的
24 灌裝，但灌裝業務並非修護部門的權責，我在訓練計畫也沒
25 有提及要他學習此部分，這是原告以前在控制室的工作內
26 容，如果要去灌裝是需要佩戴安全帽的，但當日控制室已
27 有值班當班人員，在原告上班時就已有有人在內，控制室是24
28 小時都有人上班，雖然原告的安全帽當時是放在修護部門，
29 但無論有無安全帽，都不是不戴安全帽進入管制區的理由等
30 語（見本院卷第299至300頁、第306頁、第308頁）。本院衡
31 以證人丙○○於原告至被告公司實習前並不相識，與原告應

01 無何親誼或恩怨糾紛，且其身為原告112年12月指導人與主
02 管，對於原告實習期間之工作態度、表現親身經歷、在場聞
03 見，所述亦有書面資料、監視器畫面為佐，且其既無虛偽陳
04 述之動機，復經具結，實無甘冒偽證罪相繩之風險，而故為
05 虛偽證述以構陷原告之必要，所述應堪採信。是以，依證人
06 丙○○所述，原告於112年11月29日上午並無因學習事項而
07 必須進入管制區之理由，然其受其他同仁投訴未戴安全帽進
08 入管制區域，經主管丙○○告誡要小心後，竟以尖銳語氣質
09 疑主管，並要求其提出監視器畫面，復於上午11時許第2次
10 未戴安全帽進入管制區，故意拿下安全帽對著監視器揮手，
11 再到丙○○的辦公室告知其10分鐘前有其想看的畫面，請丙
12 ○○自己去調監視器，顯見原告主觀上出於挑釁主管管理權
13 責之故意，而未戴安全帽進入管制區，再主動要求丙○○調
14 閱監視器畫面使其知悉，其確有刻意違規、情緒控管不佳之
15 情事，則其經指導人點評「說話口無遮攔、情緒控管能力不
16 佳」、「與上級及同仁關係不和諧」等，實係基於原告個人
17 行為所致，尚難憑此認定被告對於原告所為112年11月、12
18 月考核流於主觀、恣意。

- 19 ④證人丁○○則於本院審理時具結證稱：112年11月之考核表
20 第2頁附件內容（如附表四所示，見本院卷第140頁）是我紀
21 錄的，考核表是我們進行的評分表，針對第8點「人群關
22 係」，我給原告的分數是2分，如附表四所列是針對原告在
23 該月發生的與同仁相處、工作態度等的紀錄；第1點是原告
24 與同仁相處上，原告言語上有刺激到修護人員王政博，雙方
25 情緒反應激烈，王政博是監工，當時他請原告代理，原告有
26 去假裝試探王政博是否知道監工要做些什麼、要做哪些事
27 情，可能詢問方式、語氣不好，造成王政博覺得原告在挑釁
28 他；當下原告與王政博雙方的反應都比較激動，後續王政博
29 有去找經理反應原告的狀況；我有於10月底找原告溝通過、
30 瞭解情況，原告表示沒有什麼，他就是在問而已，我有提醒
31 原告同仁相處要儘量和睦、用字遣詞要再注意一點；第2點

與第1點是相同的事情，是第1點事件的隔天，王政博去找經理反應問題，所以我們分列2點；第3點所指10月24日、10月31日的內容，是當時有控制室的輸儲監控工程要施作，原告負責的是要把廠商前一週填寫完成的工作許可證收回，原告當時尚未將廠商填寫完整的工作許可證收齊完整，所以尚未繳交給我，我詢問原告有無聯絡廠商及進度，但原告表示他不想與廠商有太多瓜葛，所以他不清楚進度、也不想聯絡廠商；我曾明確向原告表示10月24日、10月31日必須收齊工作許可證，是因為原告沒有完成我交辦的事項即「在當週收齊前一週的工作許可證」，也沒有聯絡廠商進度，原告回答不想跟廠商有瓜葛，所以我將之作為考評的基準；第4點是10月30日在量油時，原告向領班劉丞均挑釁認為其不夠資格當領班，過程中還不停碎念說劉丞均還不夠格當領班，應該由誰誰誰來當，並強調他在鐵路局的工作經驗，過程中持續碎念造成雙方言詞衝突；第5點是10月下旬開始，控制室同仁除我及原告外，5位中有3位來反應，原告在工作過程中多次罵三字經、腳踢桌椅等情形，我們有多次提醒原告，但還是持續看到原告有這些行為；第6點是10月30日我去控制室走動管理時，詢問原告關於TGS、PI系統管壓警報、油槽液位警報等相關參數的設定，但原告回覆記不清楚，但這部分是我們的重要業務，如果設定錯誤會發生嚴重情況，所以我再次提醒原告要趕快進入狀況；第7點是10月31日，我們有一位同仁是工會代表，當天原告因為代拿便當問題，與該同仁有口角衝突；第8點是後續在11月9月接到控制室同仁反應，原告在控制室大力踩踏地板，說是因為在外面有土卡在腳上，之後原告大力踩踏地板，還故意說「這樣不會吵或嚇到你吧？」，但原告踩踏的方式讓同仁認為他在挑釁；第9點是11月22日，原告將11月考核筆試成績貼在控制室的面板上，因為原告考的分數不是很好，但原告故意在成績單上寫「聖旨到，眾臣接旨」等，造成人心惶惶，不確定原告後續還會有什麼動作；其上記載的洪瑞財、劉丞均、盧啟初均是

01 控制室的員工；如附表四所示原告情緒問題，我有在面談時
02 向原告瞭解過，原告確實有時候用辭比較激烈，在監視器畫
03 面看到原告有些行為比較乖張的部分，例如腳踢桌椅、腳踢
04 同仁的椅子、在控制室張貼「聖旨到」的公告、在管制區脫
05 帽挑釁等，原告在情緒方面確實有比較需要控管的部分等語
06 （見本院卷第282至284頁、第287至289頁）。本院衡諸證人
07 丁○○雖為原告112年9月至11月指導人，但於原告入職前與
08 其毫不相識亦無仇怨，證人應無動機甘冒偽證風險而虛偽證
09 述，且其證述內容均與相關書面資料、監視器畫面相符，故
10 其證詞應可採信。是以，證人丁○○已就原告於112年11月
11 每月考核表項次8「人群關係：與上級及同仁維持和諧協調
12 關係」乙項僅獲得2分之緣由加以說明，並列出如附表四所
13 示事項作為附件，其內容並非憑空虛構，復為考評項目項次
14 8「人群關係」欄所列應予評分之事項，自可作為考核原告
15 之依據。

- 16 ⑤原告於11月23日第四次心得報告之心得感想欄記載：「…在
17 這方面，本單位的鄒副理忠強，和劉領班丞均，和擁有中油
18 30年以上資歷的資深員工洪瑞財，這三位，真是給我很大的
19 啟發，這三位這段期間，真是對我多所提攜，照顧有佳，此
20 恩此德，銘感五內，日後如有機會，定當回報，畢竟不能忘
21 本，是做人的基本道理，不是嗎…感謝，再次感謝」等語
22 （見本院卷第147至148頁）。原告雖將之解釋為係在反省自
23 己不善交際與感謝主管同仁云云（見本院卷第263頁），然
24 證人丙○○證稱：其於原告11月心得報告「主管評分及核
25 章」欄記載「心得報告第5頁、第6頁已有造成同仁恐懼之
26 虞，應不再適任於本公司」等語（本院卷第142頁），這
27 是指卷第147頁的部分，如果原告沒有與同事自10月底開始有
28 不良的溝通或言語表達，我不至於會認為原告心得報告中指
29 明「丁○○」、「劉丞均」、「洪瑞財」3位同仁給原告很
30 大的啟發，日後如有機會，定當回報等語會有問題，但如附
31 表四所紀錄下來的，原告與現場同事不睦的情況，評定原告

心得報告使同仁有心生恐懼的原因是有訪問過劉丞均、洪瑞財，他們也認為這份心得報告會使他們心生恐懼，不知道會獲得什麼樣的回報；如果原告的心得報告沒有牽涉到指名道姓的同仁，我並不會去訪談不具名同仁的感受，但因原告有指名道姓，故我必須去確認與原告一同上班的同仁是否會有心生恐懼之虞，這也是我對其他同仁上班是否安全，身為主管應負之責等語（見本院卷第304至305頁）。本院觀諸原告上述踢踹桌椅、言語挑釁、在管制區脫安全帽挑釁等脫序行為，及其與多位同仁相處發生摩擦、齟齬之時點，再對照其上開心得報告內容特別點名丁○○、劉丞均及洪瑞財3位，於同仁間相處不睦之情況下，其前開文字內容確已足使丁○○、劉丞均及洪瑞財等人心生恐懼，則指導人丙○○依其主管、監督之職責判斷該心得報告內容已使同仁心生恐懼，因而在112年11月考核表上記載「心得報告P5、P6之敘述比對其與同仁之不睦，易使同仁心生恐懼」等語（見本院卷第139頁）、於原告11月心得報告「主管評分及核章」欄記載「心得報告第5頁、第6頁已有造成同仁恐懼之虞，應不再適任於本公司」等語，自非係丙○○依個人好惡、基於主觀恣意對原告所為評分，原告此部分主張，亦難採信。

- ⑥證人丁○○復證稱：基本上每個月月底會針對原告當月實習狀況進行考核，考核內容及範圍為當月所學習到的，如9月是安排取樣，當月月底考核就是進行取樣的考核；每次考核時，由我擔任考核官的職務，通常會有另一位領班在旁監看，考核表上我會針對其考核項目評分，實作測驗是由領班跟我共同監看，不會是以單一考核人員的意見為準，後續整張考核表還會有經理進行評分；每次考核後，若原告有做錯的部分，我們當下就會進行正確的指導，考核後也會跟原告說明他何部分做錯；有時候我到控制室，會抽問原告關於控制台的問題，但原告可能無法答出來，我告訴原告這是很重要的項目，請他要注意；原告心得報告的成績是經理丙○○所打，筆試測驗成績是由我批改的，所有的筆試題目我們都

有實際指導過原告，原告9月進來控制室部門，9、10月都沒有進行筆試測驗，只有做實作，11月我們會把之前9、10月及11月做過的、瞭解過的參數做筆試測驗，有些參數是需要記憶的，例如導電度的測量，就必須要知道範圍在哪裡，雖然可以拿表格來對照，但還是需要記憶下來，這樣測量出來的當下可以立刻反應，否則會耽誤到後續的工作，所以這些筆試測驗是要測驗原告是否瞭解該些數據；11月筆試兩週之前有先告知原告大概考的範圍就是之前已經實作過的部分，我出的筆試測驗內容，都是我確認過原告已經學過的；每個月的實作及筆試測驗，我會於兩週前告知原告測驗範圍，並確認原告都有學過這些筆試及實作的項目，例如9月，我告知原告「你上次已經跟我及領班去做過取樣的實作，那這次的實作測驗就是整個流程跑一遍，如果你還有不會的，要儘快詢問資深同仁」；至於量油的部分，在10月有做過實作，原告當時沒有拿到滿分，當下針對原告做錯的部分，我們有馬上告知正確的作法，原告也有記載在筆記本上，所以量油的部分我們確實已經指導過了；11月實作考核表（本院卷第150頁）其上手寫評語部分是領班劉丞均寫的，這份實作考核是我與領班共同登打，不是領班可以一個人決定原告的實作情況要扣分幾分，我們會著重實際操作的情況，例如第1題可能原告連哪裡要抄資料都不知道，所以我們才會扣8分，第4題原告不熟還需要看一些東西，所以我們衡量之後是扣4分等語（見本院卷第280至282頁、第284至287頁、第291至292頁）。是以，指導人丁○○係確認原告之學習範圍後，始會將該部分內容列入試題，且實作測驗部分是由領班劉丞均與丁○○共同登打分數，並非單一考核人員即可決定原告考核結果，後續整張考核表尚須經被告公司經理進行評分，可見被告公司係依客觀標準對原告進行考核及評分，原告主張被告公司112年11月、12月考核流於主觀、恣意，尚非可採。

⑦原告復主張：工作規則並未有員工不得在承攬商休息區休息

之規定，且丙○○僅係經由承攬商轉告，即以「承攬商之想法」作為評斷原告之標準，除與原告之工作能力全然無關外，更流於主觀恣意而缺乏客觀公正標準，亦有權利濫用之情云云。經查，被告公司對原告所為之112年12月考核表考核項目項次10「勤惰：對工作了解很清楚，勤奮從業工作不偷懶」部分經核給7分，其說明欄記載「有個人辦公桌及電腦，本月卻有多次在承攬商休息區使用平板或休息被同仁或承攬商轉知」等語（見本院卷第151頁）。而關於此事，證人丙○○證稱：是承攬商傳給我照片說有我們的同仁在他們的休息區休息，影響他們休息的權益，承攬商人數不一定，要看當日進廠施作的人數，但這件事情是因為承攬商傳照片給我，我才去查的，原告進入承攬商休息區休息的時間不一定，不只有在早上9時前，也是因為這樣我才會去告誡原告，因為在辦公室就已經有給原告個人電腦、個人辦公桌，原告在辦公室就可以休息，卻要跑去承攬商休息室休息，造成承攬商因為有中油員工在內不好意思進去休息，才向我反應；原告在承攬商休息室休息，他個人觀點認為不會影響到承攬商，但承攬商卻不是這樣子想等語（見本院卷第308至309頁）。本院考量幸不論原告1人在承攬商休息區休息是否會影響承攬商使用休息區之意願或範圍，但承攬商休息區此空間本即係為供承攬商休息使用，而非供被告公司員工休憩使用，原告憑其主觀想法逕自進入承攬商休息區休息，考評人丙○○因而於112年12月考核表考核項目項次10「勤惰」欄給予7分，既係依憑客觀事實而為之考核，且與員工「勤惰」有關，即難認係流於主觀恣意所為評價。原告此部分主張，亦非可採。

(三)綜上，被告對原告所為之考核程序並無瑕疵，亦無權利濫用之情事，則被告以原告試用或實習期間考核確不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約，符合勞基法第11條第5款、勞動契約第1條、工作規則第6條及考核要點第8條規定，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自113年1

月9日起之薪資及提繳勞退金，即無理由。

五、綜上所述，本件被告終止兩造間之勞動契約並無違法或不當之情事，兩造間之僱傭關係即自預告期間屆滿後即113年1月8日起消滅。是以，本件原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告給付自113年1月9日起之薪資及提繳勞退金，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 6 日
勞動法庭 法 官 饒佩妮

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 12 月 6 日
書記官 史萱萱

附表一：

編號	原告主張112年11月考核表評斷主觀、不合理之處	證 據 出 處
1	原告主管丙○○在112年11月考核表「心得報告」欄記載「心得報告P5、P6之敘述比對其與同仁之不睦，易使同仁心生恐懼」，並給予原告59分之低分；於11月新進人員心得報告頁首又再次提及「心得報告第5頁、第6頁已有造成同仁恐懼之虞」。然觀諸該月原告心得報告之內容：「任何工作都是凡事起頭難，面對一個新的環境所要學習的不單只有是工作方面的專業能力，職場環境的工作氛圍和同事之間的相處之道，也佔有很重要的一部分，畢竟事情是死的，人是活的。事情對錯，是由人來解釋的。有句話說：牛拉車，車不動，要車子動，你是要打牛，還是要打車子。這是一句很有禪意的話，用在待人處事上，亦十分的適合。當我們面對工作或生活上的問題時，唯有	本院卷第139頁、第142頁、第147至148頁

	找出問題真正的癥結點，才能事半功倍的處理問題。在這方面本單位的鄒副理忠強，和劉領班丞均，和擁有中油30年以上資歷的資深員工洪瑞財，這三位，真是給我很大的啟發，這三位這段期間，真是對我多所提攜，照顧有佳，此恩此德，銘感五內，日後如有機會，定當回報，畢竟不能忘本，是做人的基本道理，不是嗎…感謝，再次感謝」等語，內容均為反省自己不善交際與感謝主管同仁，實無任何會「使同仁心生恐懼」之敘述，丙○○卻以此理由評分原告之心得報告僅59分。	
2	筆試測驗原告僅得到44.5分之低分，然實因筆試試題答案與原告實際之工作情況不同，例如筆試試卷第9題，詢問「目前本中心控制室平日低點放水量A槽區_____LE，B槽區_____LE…」，詢問事項既然為控制室平日的放水量，原告就依照三個月來的實際工作經驗填寫，竟全部被打為錯誤，且這些標準答案從未有人指導告知過原告，原告備感委屈，又因得失心重，一時情緒低落，方將筆試試卷複印故意寫上「聖旨到」並貼在控制室面板上，表達無聲抗議。然而，原告僅將筆試試卷簡易以膠帶浮貼於面板上，可輕易掀開或撕除，實際上並不會影響員工作業。	本院卷第139頁、第141頁、第149頁
3	實作考核原告僅得到45分之低分，然其原因係從未有人指導過原告實作題目第1題至第7題之項目，原告無從準備起，且實作考核評分標準均係基於考核人員劉承均之個人觀感主觀恣意評斷。例如實作考題第1題「進油作業前是否正確填寫輸油工作紀錄表相關資料（管線編號、油料批號、油槽資料）」，丁○○於後記載「不會，需看前份資料抄寫」，並予扣分，然而，輸油工作紀錄表的相關資料填寫，本即為抄寫而無背誦編號之必要。又如被告所提出之輸油工作紀錄表所示，112年10月19日、112年10月25日之輸油紀錄表輸油單位、油槽編號、油管編號、油料名稱等等均由他人代替原告抄寫（筆跡可看出明顯不同），112年11月21日為原告自行書寫，本即照著前面他人書寫之油槽編號等內容再書寫記錄一次，並無背誦必要，對於原告之工作也無所助益，考核人員劉承均實係強人所難。其他類如指責原告「項目1-4無法確實完成」、「不會」、「不熟」、「不會設定」等流於主	本院卷第150頁、第213至215頁

	觀而欠缺客觀標準、欠缺具體理由之評語，亦係考核人員之刻意刁難。	
4	關於增減分項目，原告遭主管丙○○以「與同事相處不睦」、「說與實作之差異太大」、「濫用公告（公告週知為主管權責）」為由扣三分，並於其後列舉原告過失之事由。然而，被告聲稱原告在辦公室內踢踹公物云云，事實為椅子離原告很近，原告用腳撥開，竟遭放大檢視為破壞公物，加之前述王政博事件與筆試試卷張貼事件亦遭放大檢視，如此更證原告8月、9月、10月考核均為合格甚至高分，11月考核成績卻突然急轉直下，實係因被告公司人員已經看原告不順眼而急於找藉口解雇原告所致。被告公司人員於112年11月將原告各方面成績打低分之理由，多係「與同仁相處不睦」、「情緒較大、口無遮攔」，或是放大原告因不善交際及言詞造成主管、同事間言語誤會之事件，然凡此種種，均與原告之工作能力無關。	本院卷第139至140頁

附表二：		
編號	原告主張112年12月考核表評斷主觀、不合理之處	證 據 出 處
1	主管考核加總僅74分，說明欄除了持續批評原告「學習事物如有不順以質疑方式表達」、與同仁相處不睦等理由，更提及「有個人辦公桌及電腦，本月卻有多次在承攬商休息區使用平板或休息被同仁或承攬商轉知」等語。但事實是原告原先工作之控制室為24小時均有人管理，原告上班早到仍可自由進出；然自112年12月開始調至修護部門後，門在9點才開啟，原告平日約8時20分就到場工作，便不得其門而入，僅得在承攬商休息區休息等待其他員工開門，且休息區尚有其他座位，原告僅一人，並不會影響其餘承攬商之休息，考核表所言實係欲加之罪何患無辭。 若依此標準，為何112年8月之考核亦無實作，心得報告分數卻可給予85分之高？且「心得報告一定要涉及實作否則只給基本分」此一標準從何而來，亦無考核標準明文或契約約定，被告公司主管此時對於原告考核評分已流於恣意，可見一斑。	本院卷第111頁、第151頁
2	筆試測驗原告僅獲18.75之低分，原告該月剛從控制室轉調至修護部門，是完全生疏需從頭學習的狀態，然考評人丙○○並無實際指導之事實，且被告公司人	本院卷第151頁、第171至175頁

01

	員交付給原告之「庫區訓練員12月份職務調整訓練計畫」教材均僅有名詞定義之介紹。然觀諸該月份筆試考題內容，均與單純名詞定義解釋相去甚遠，原告根本無從準備起，自然只能獲得低分。被告所提之被證19電子郵件存檔紀錄，除證明丙○○曾交付紙本教材給原告之外，無足證明尚有給付內文章節之閱讀。	
--	---	--

02

附表三：（見本院卷第186頁被證14）

乙○○親筆書寫：

航油經理丙○○、副理丁○○軟弱無能，領導無方，勾結資深員工洪瑞財和無具備升領班資格的劉丞君做亂本單位，暗發施令，致使法治無存，全憑其個人喜好行事，單位秩序混亂，人員依據，不知所從，全憑這個人的喜好行事，作威作福，並以職務（暗示給予）作為互相交換的條件，私相授受，並信口開河，曾數次對我說：一件事就像手掌的兩面，好壞都是隨便人說的這話語。

我深不以為然。

身為主管當有判斷是非的能力，道聽塗說，指鹿為馬，顛倒黑白，這樣的一個人，只想保住自己的職位，等待一個更上一層樓機會的主管，如真如願更上一層樓，亂源將不只於高雄航油，亂源必隨他的位置提升而更加擴大。

他手上有和我的約談記錄，可供參考，我所言內容的真實性的參考依據。

03

附表四：（112年11月考核表附件，見本院卷第140頁）

1.10/23林員與修護同仁政博有業務溝通上的不良情形，政博反映林員講話很激動，情緒反應激烈，言語上有帶刺。

2.經理訪談林員近日情緒波動較大情形，林員回覆因為政博為輸儲監控系統案的監工，言語上要試探他，看他知不知道監工的權責。

- 3.10/24、10/31主管向其確認是否備妥輸儲監控案前一週許可證及工作日誌，仍支支吾吾回答，並開始搪塞不想跟廠商有太多瓜葛，或用其他藉口推諉，提醒林員目前係屬控制室對廠商及修護監工窗口。
- 4.10/30於量油時林員向劉丞均代理領班言語挑釁，說他還不夠格當領班，應該由XXX來當，並強調他之前的工作經驗，已經看過很多狀況，過程中持續碎念，情緒波動大。
- 5.10月下旬開始，控制室多位同仁反映於工作時情緒較大，口無遮攔，時常脫口三字經，或踹踢桌椅，造成同班的同仁氣氛變差，士氣低落。10/30-31面談前皆已口頭提醒應特別注意，但仍未見改善。
- 6.10/30抽問是否會使用TGS、PI系統管壓警報及油槽液位警報設定，相關參數及設定方式，仍回覆記不清楚，因控制室屬於機敏且須即時處理之事項，已告知要盡速進入狀況。
- 7.10/31與工會盧啟初代表因為便當事件，起口角爭執。
- 8.11/9接到控制室同仁洪瑞財電話反映在控制室大力踩踏地板，說是因為有土卡在腳上，還說這樣不會吵到或嚇到您吧，據財哥轉達言語上盡是帶有言語挑釁意味。
- 9.11/22午時林員將筆試考卷複印隨意貼在控制室面板，且胡亂填寫"聖旨到，眾臣接旨"，"公告遵守，如有違反所列規定，後果自負"等字樣（詳如附件一，見本院卷第141頁），造成同仁困擾，士氣低落，且未經許可隨意公告，顯已不適任。