

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

111年度勞上字第1號

上訴人 陳柚屹  
訴訟代理人 邱柏誠律師  
被上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生  
訴訟代理人 魏辰州律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年12月30日臺灣花蓮地方法院110年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於113年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、追加之訴均駁回。  
第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、被上訴人之法定代理人原為楊偉甫，嗣變更為曾文生，並經其具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、被上訴人111年3月11日電人字第1110008212號函附卷可稽（見本院卷一第447頁至第449頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項規定相符，應予准許。
- 二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。查上訴人於原審依兩造間勞動契約，請求被上訴人按月於每月6日給付自民國110年6月6日起至上訴人復職之前一日止之每月薪資新臺幣（下同）63,747元，嗣於本院審理中追加請求前開各期給付之法定遲延利息（即「及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」），係基於同一基礎事實，核與前

01 揭規定相符，程序上應予准許。至上訴人其餘追加之訴不合  
02 法部分，由本院另以裁定駁回，附此敘明。

03 貳、實體部分：

04 一、上訴人主張：

05 伊自95年12月18日起任職於被上訴人○部發電廠（下稱○部  
06 發電廠），於109至110年間擔任水路組水工課6等土木工程  
07 師水工維護專員。詎被上訴人於110年5月13日以伊對於所擔  
08 任工作不能勝任，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5  
09 款規定，於110年5月17日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞  
10 動契約）。惟伊並無不能勝任工作之情事，且被上訴人之資  
11 遣亦不符解僱最後手段性原則，被上訴人終止系爭勞動契約  
12 為不合法，兩造間僱傭關係仍存在。爰求為確認兩造間僱傭  
13 關係存在，並依系爭勞動契約命被上訴人應自110年6月6日  
14 起至上訴人復職之前一日止，按月於每月6日給付63,747  
15 元，及加計自各期應給付翌日起算法定遲延利息之判決。

16 二、被上訴人則以：

17 上訴人因工作態度與能力不佳，意願不足，行為與紀律乖  
18 離，致工作質量未達一般標準，經○部發電廠依「台灣電力  
19 股份有限公司處理不適任人員應行注意事項」啟動不適任人  
20 員輔導程序，並由相關部門訂定輔導計畫後進行輔導及考  
21 評，嗣輔導期間屆期，上訴人整體評估輔導成績為不及格。  
22 經「○部發電廠審議不適任人員會議」於110年5月3日討論  
23 後，決議上訴人對於所擔任工作不能勝任，無再延長輔導之  
24 需要，依台灣電力股份有限公司處理不適任人員應行注意事  
25 項規定提報資遣，經被上訴人總管理處核定後，乃於同月13  
26 日函告依勞基法第11條第5款規定，預告於同月17日終止系  
27 爭勞動契約，符合最後手段性原則，兩造僱傭關係消滅，伊  
28 無繼續給付上訴人工資義務等語，資為抗辯。

29 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並  
30 為訴之追加，上訴人之上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人  
31 後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟

01 費用之裁判均廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴  
02 人應自110年6月6日起至上訴人復職之前一日止，按月於每  
03 月6日給付上訴人63,747元。追加聲明：被上訴人應給付上  
04 訴聲明第3項各期給付之法定遲延利息。(見本院卷三第312  
05 頁至第313頁，追加聲明不合法經裁定駁回部分，不贅)。  
06 被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

07 四、兩造不爭執事項(見本院卷二第221頁至第228頁)

08 1.上訴人於95年12月18日起任職於○部發電廠，任職經歷如被  
09 上證10所示。

10 2.○部發電廠水路組水工課相關主管以上訴人有「長期因工作  
11 態度與能力不佳，意願不足，行為與紀律乖離，致工作質量  
12 未達一般標準」等情事，簽請○部發電廠召開「○部發電廠  
13 處理不適任人員輔導會議」，經該會議決議依「台灣電力股  
14 份有限公司處理不適任人員應行注意事項」規定，對於上訴  
15 人啟動不適任人員輔導程序，輔導期間自110年1月14日起至  
16 同年4月30日止(下稱系爭輔導計畫)(詳原審被證7所附  
17 「簽辦用箋」及「○部發電廠輔導不適任人員及考評計  
18 畫」、被證9所附110年1月14日「○部發電廠處理不適任人  
19 員輔導會議紀錄」)。

20 3.依系爭輔導計畫中之「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新工作」  
21 期程，上訴人應於110年1月28日完成第一階段之工作調查報  
22 告提交評審。上訴人於同年2月3日首次提出「溪畔壩無名溪  
23 10英吋鋼管更新調查報告」，僅於四、研議事項下記載：  
24 「(一)本工作報告經調查後，發現原有溪畔壩無名溪取水至  
25 制水門之10英吋鋼管，茲長年原有鋼管實有外露鏽蝕、埋設  
26 暗管大概40公尺範圍有破洞之虞及目視已有漏水處等情形甚  
27 明，應儘速慎處補修或立即全面規劃更新。(二)就汰舊換新  
28 之10英吋鋼管，其主要作用係增加立霧機組發電水量來源。  
29 是故，當溪畔壩大興土木之際，誠影響溪畔壩值班室同仁用  
30 水及廚房使用等情況。擬請由本組張課長協助職積極規劃並  
31 惠予專業建言，俾利工作單撰寫及發包設計等事宜」等語，

01 經時任水工課長張○宏於其上簽註意見：「1、請補充鋼管  
02 經過溪畔壩值班人員用廚房，須打除之位置照片，白天或晚  
03 上是否影響值班人員使用廚房，如果有影響，如何因應？將  
04 結果寫入調查報告。2、請事先與土木組連絡協調廚房是否  
05 一同更新，並將協調結果寫入調查報告。3、請於調查報告  
06 事先說明現場須注意及防範的工作危害，及因應對策。4、  
07 請就所提三大工作項目，列出所屬重要工項，材料清單數  
08 量…等，預估工期及金額」後，退回上訴人請其依簽註意見  
09 修正。上訴人於同年2月4日再次提送「溪畔壩無名溪10英吋  
10 鋼管更新調查報告」，但僅於研議事項下增加：「(三)前代  
11 理課長建議如下：請將後續改善更新的各規劃期程、預估時  
12 間敘明於報告中」等語，其餘部分則完全與前述2月3日之調  
13 查報告內容相同(詳上證3所附「○部發電廠溪畔壩無名溪10  
14 英吋鋼管更新工作調查報告」)。其後，上訴人未再提送任  
15 何更新調查報告，亦未進行後續第2至第4階段之各項工作。

16 4. ○部發電廠於110年5月3日召開「○部發電廠審議不適任人  
17 員會議」，依「台灣電力股份有限公司處理不適任人員應行  
18 注意事項」規定審查上訴人於系爭輔導期間內之工作表現，  
19 該次會議中輔導部門根據上訴人輔導期間內之工作表現提出  
20 報告記載：「(一)陳君輔導計畫自110年1月14日起實施三個  
21 月精進訓練，經部門整體評估輔導成果，惟考評結果仍不合  
22 格48分(不及格)。(二)本計畫考評分4次考評，以70分為合  
23 格標準。為增加陳君信心、激勵成長，本組擇其較熟悉且工  
24 作量適中之「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新工作」，做為陳  
25 君輔導計畫工作項目，訂本年4月30日完成，並提出成果報  
26 告。(三)第1次考評項目「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新工  
27 作調查報告」，陳君提送調查報告後之導師評分結果為48.5  
28 分(不及格)。(四)第2次考評項目「溪畔壩無名溪10英吋鋼  
29 管更新成案簽及工作單」，陳君未提出本工作成案簽及工作  
30 單，導師評分結果為50.25分(不及格)。(五)第3次考評項目  
31 「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新招標文件及心得報告」，陳

01 君未提出本項工作招標文件及心得報告，導師評分結果為47  
02 分(不及格)。(四)第4次考評項目「溪畔壩無名溪10英吋鋼  
03 管更新工作成果報告」，導師評分結果為45分(不及格)」。  
04 該次會議討論後決議：「(一)查陳君輔導成績不理想，水路  
05 組已給予輔導三個月餘，審視本案輔導陳君時間前後逾3個  
06 月，相關部門及人員均竭盡心力的協助，陳君工作態度及能  
07 力表現卻成長有限，且法治及道德觀念偏差，與會人員投票  
08 表決後均認已無再延長輔導之需要。(二)請相關部門彙整資  
09 料陳報總管理處核定後，依法定程序辦理資遣。」(詳原審  
10 被證9所附110年5月3日「○部發電廠審議不適任人員會議紀  
11 錄」)。

12 5.被上訴人人力資源處以110年5月7日人字第1108050285號函  
13 知○部發電廠依據經濟部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦  
14 法，同意資遣上訴人；○部發電廠以110年5月13日東部0000  
15 000000號函知上訴人因其工作能力不佳，經長期輔導仍無法  
16 勝任所擔任工作，依法資遣上訴人並自110年5月17日起終止  
17 雙方勞僱關係，上訴人於110年5月14日簽收該函文。此有被  
18 上訴人人力資源處110年5月7日函文(原審卷一第476頁)、  
19 內部送件簿(原審卷一第477頁)、○部發電廠資遣員工通  
20 報名冊(原審卷一第479頁)。

21 6.○部發電廠已於110年5月31日撥付資遣費及預告工資共計1,  
22 100,806元至上訴人之臺灣銀行北花蓮分行帳戶。此有○部  
23 發電廠110年5月31日函文及檢附之臺灣銀行交易明細(原審  
24 卷一第481頁至第483頁)附卷可參。

25 7.上訴人於110年5月17日遭被上訴人資遣前半年，每月平均薪  
26 資為63,747元，發薪日為每月6日。

27 8.上訴人曾對下列○部發電廠主管、員工向檢警機關提出告訴  
28 或告發，除其對同仁陳○樑告發非法持有刀械一案經臺灣花  
29 蓮地方法院以110年度花簡字第194號判處陳○樑拘役30日  
30 外，其餘提出之如下告訴或告發，均經臺灣花蓮地方檢察署  
31 (下稱花蓮地檢署)檢察官為不起訴處分：

- 01 ①上訴人為告訴人，以○部發電廠副廠長陳○逢為被告，提出  
02 妨害自由案件，經花蓮地檢署檢察官於109年12月4日以109  
03 年度偵字第5139號為不起訴處分，有該不起訴處分書可參  
04 （原審卷一第279頁至第281頁）。
- 05 ②上訴人為告訴人，以○部發電廠水路組經理鄭○欽為被告，  
06 提出妨害秘密案件，經花蓮地檢署檢察官於110年2月1日以1  
07 10年度偵字第301號為不起訴處分，有該不起訴處分書可參  
08 （原審卷一第283頁至第285頁）。
- 09 ③上訴人為告訴人，以○部發電廠人資經理蘇○琳為被告，提  
10 出背信案件，經花蓮地檢署檢察官於110年2月7日以110年度  
11 偵字第443號為不起訴處分，有該不起訴處分書可參（原審  
12 卷一第287頁至第288頁）。
- 13 ④上訴人為告訴人，以○部發電廠水路組經理鄭○欽、職員陳  
14 ○樑為被告，提出妨害秘密案件，經花蓮地檢署檢察官於11  
15 0年3月28日以110年度偵字第543號為不起訴處分，有該不起  
16 訴處分書可參（原審卷一第289頁至第291頁）。
- 17 ⑤上訴人為告訴人，以○部發電廠水路組水工課課長張○宏為  
18 被告，提出誹謗等案件，經花蓮地檢署檢察官於110年4月30  
19 日以110年度偵字第1003號為不起訴處分，有該不起訴處分  
20 書可參（原審卷一第293頁至第295頁）。
- 21 ⑥上訴人為告訴人，以○部發電廠土木組經理陳○正為被告，  
22 提出妨害秘密案件，經花蓮地檢署檢察官於110年3月28日以  
23 110年度偵字第560號為不起訴處分，有該不起訴處分書可參  
24 （原審卷一第297頁至第300頁）。
- 25 ⑦上訴人為告發人，告發○部發電廠廠長葉○財、人資經理王  
26 ○宏偽造文書案件，經花蓮地檢署檢察官於110年3月24日以  
27 110年度偵字第424號為不起訴處分，有該不起訴處分書可參  
28 （原審卷一第305頁至第307頁）。

29 五、本院之判斷：

- 30 (一)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  
31 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重

01 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  
02 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理  
03 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意  
04 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」  
05 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上「能為而  
06 不為」、「可以做而無意願做」等違反忠誠履行勞務給付義  
07 務均應涵攝在內，即勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠  
08 惰、敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，自亦屬之，  
09 且雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改  
10 善情況下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段  
11 性原則」（最高法院110年度台上字第74號、109年度台上字  
12 第1399號、104年度台上字第129號、86年度台上字第82號、  
13 84年度台上字第673號判決意旨參照）。

14 (二)被上訴人依勞基法第11條第5款之規定，以上訴人無法勝任  
15 工作，於110年5月17日終止系爭勞動契約為合法：

16 1.本件被上訴人以上訴人因工作態度與能力不佳，意願不足，  
17 行為與紀律乖離，致工作質量未達一般標準而依「台灣電力  
18 股份有限公司處理不適任人員應行注意事項」啟動不適任人  
19 員輔導程序，並由○部發電廠相關部門訂定輔導計畫後進行  
20 輔導及考評，嗣輔導期間屆期，上訴人輔導成績整體評估為  
21 不及格。經○部發電廠於110年5月3日召開「○部發電廠審  
22 議不適任人員會議」討論，與會者投票表決後，決議上訴人  
23 對於所擔任工作不能勝任，無再延長輔導之需要，依台灣電  
24 力股份有限公司處理不適任人員應行注意事項提報資遣，經  
25 被上訴人總管理處核定後，依勞基法第11條第5款，於110年  
26 5月17日終止系爭勞動契約等情，業據被上訴人提出工作記  
27 事（見原審卷一第235頁至第276頁、第363頁至第426頁）、  
28 啟動不適任人員流程簽文（見原審卷一第349頁至第352  
29 頁）、○部發電廠輔導不適任人員及考評計畫（見原審卷一  
30 第361頁）、考評表（見原審卷一第461頁至第466頁）、工  
31 作調查報告及簽文（見原審卷一第455頁至第460頁、第454

01 頁) 、○部發電廠處理不適任人員輔導會議記錄及簽到單  
02 (見原審卷一第431、436頁) 、○部發電廠審議不適任人員  
03 記錄、簽名冊、簽文(見原審卷一第467頁至第469頁、第45  
04 0頁至第452頁、第427頁至第430頁) 、台灣電力股份有限公司  
05 人力資源處110年5月7日人字第1108050285號函(見原審  
06 卷一第473頁) 、台灣電力股份有限公司○部發電廠110年5  
07 月13日東部字第0000000000號函(見原審卷一第475頁) 、  
08 台灣電力股份有限公司處理不適任人員應行注意事項(見原  
09 審卷一第470頁至第472頁) 在卷為證，此部分自堪信實。

10 2.惟關於上訴人有不能勝任工作情事，為上訴人所否認，應由  
11 被上訴人負舉證責任。經查：

12 ①上訴人於109年至110年間受僱擔任○部發電廠水工課水工維  
13 護專員(見原審卷一第181頁)，依台灣電力股份有限公司  
14 處理不適任人員應行注意事項(下稱系爭處理不適任人員應  
15 行注意事項)第5點規定，如發現人員有出勤狀況不良或行  
16 為不檢致影響工作，或工作能力或工作意願不足，致工作質  
17 量未達一般標準，或其他因各項主客觀因素，致工作質量未  
18 達一般標準等不堪勝任工作或出勤狀況不良情形時，應進入  
19 輔導期，必要時得成立輔導小組，並安排適當同仁進行輔  
20 導，直接主管應不定期瞭解不適任人員之工作改善情形，評  
21 估其成效並作成紀錄。輔導期程屆滿時，輔導結果確無改進  
22 成效者，應報請召開會議審議，並視輔導對象個案情形決議  
23 延長輔導或退休、資遣，是系爭處理不適任人員應行注意事  
24 項規定未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，兩造自  
25 應予以尊重並遵守。

26 ②上訴人於109年至110年間擔任○部發電廠水工課專員期間，  
27 該課主管於109年12月底簽呈「有關本組陳柚屹君長期因工  
28 作態度與能力不佳，意願不足，行為與紀律乖離，致工作質  
29 量未達一般標準，建請啟動不適任人員流程」(見原審卷一  
30 第349頁)，並會簽人力資源組及工會均無不同意見後，由  
31 廠長核批「依公司處理不適任人員處理流程辦理，協助輔導

01 陳君，並落實考核，以收成效」等情，有上開簽文附卷可稽  
02 （見原審卷一第349頁至第352頁）。而綜合：

03 (1)109年水工課代理課長宋○炎於109年4月至同年00月00日間  
04 工作記事內所載「109年10月29日：陳君已多次以經理太慢  
05 核定公出為由，而不願公出」、「109年10月30日：公出單  
06 已於29日由經理核定送出，陳君30日仍用各種理由推拖，請  
07 病假，不配合派工」、「109年11月3日：職於11/3早上8:00  
08 交付陳君派工事項，提醒陳君可以盡快送出公出，俟領班及  
09 其他同仁都送出公出單，職又再次催促提醒陳君送出來，但  
10 陳君於8:14才送出公出單，其間仍不斷處理私事來往印表  
11 機，造成經理已經去開晨會又無法核定其公出單的局面，陳  
12 君故意挑釁意味濃厚」等情（見原審卷一第235頁至第238  
13 頁）。

14 (2)000年00月下旬起擔任○部發電廠水工課課長張○宏工作記  
15 事內所載「11/27：陳柚屹向職反應：工作派遣應由課長及  
16 經理分派，不能由主辦分派。（職告知陳柚屹，其職務為水  
17 工維護專員，工作分派並無規定不能由主辦分派）（陳柚屹  
18 君堅持應由課長及經理分派，不能由主辦分派。且公出單須  
19 經部門經理簽核後，才配合公出）；其公務使用之電腦因案  
20 查封，其現在沒有電腦可辦公。（稍後，職向直屬主管鄭○  
21 欽經理詢問此事，鄭經理回答：已向陳柚屹告知，水工課其  
22 它公務使用之電腦，皆可使用，惟需先徵得原使用人同意。  
23 （經詢問水工課其他同仁皆有同意讓陳柚屹使用電腦，不會  
24 有其所述無電腦可辦公之情形）」、「12/9：職張○宏水工  
25 課長於今日上午08：20～08：30，水工課工具箱會議時，指  
26 派張○綸、陳○亨、許○秋、陳柚屹與職本人，從事清水登  
27 坡台車每月檢查，及清水壓力鋼管巡視工作；職當下於08：  
28 31左右，上網填報陳柚屹公出單，公出事由『清水壓力鋼管  
29 巡視、登坡台車每月檢查』，公出時間09：00～14：40。註  
30 明水工課長指派後，將網路公出單傳送至水路鄭經理；陳柚  
31 屹君堅持公出單須由水路組經理核准後，才公出。公出單沒

01 有經過經理核准不公出；本次公出地點位於偏遠山區，本項  
02 工作因現場因素考量，需於天氣良好時工作（下午山區氣候  
03 不穩定）。因此，人員需盡早出發；本組鄭經理於09：20晨  
04 會結束，回到辦公室時，因本項工作人員09：00已出發，唯  
05 陳柚屹君未出發。故將陳柚屹網路公出單退回。」、「12/1  
06 0：職今日上午08：20～08：30，水工課工具箱會議時，尚  
07 未見陳柚屹君到辦公室，職請以簡訊連絡該員；陳柚屹事後  
08 請病假2小時（上午8點至10點），事由：身體不適。上班刷  
09 卡時間為09：42分；因上述2點情形，職今日上午無法交付  
10 現場工作予陳柚屹君。」、「12/11：今日陳柚屹未參加水  
11 工課工具箱會議。職有事先請本課陳○亨君通知陳柚屹君  
12 （12/11）上午08：20，水工課要進行每日工具箱會議。陳柚  
13 屹知道後，並未如期參加，反而離開辦公室，並未告知不參  
14 加工具箱會議之原因；職事後要去找陳柚屹詢問為何沒有參  
15 加工具箱會議？上午9時50分去該君座位時，該君並未在座  
16 位上。」、「水工課工作主要為現場水工設備檢查、維護及  
17 保養，工作地點為偏遠山區。工作時至少2人一組共乘車輛  
18 至山區協同作業；每日8：20在水工課開工具箱會議、分派  
19 工作，人員09：00前出發前往各機組水壩。因陳柚屹君常於  
20 上午08：00～09：00請事、病假，造成無法交付現場工作情  
21 事。（人員及車輛已前往現場，不可能等陳柚屹君至辦公  
22 室，才開始分派工作。且以電話聯絡陳君，皆無法連絡上，  
23 電話為空號或是進入語音信箱，無法在派工時得知其情  
24 況）」、「12/16：陳柚屹10：00～12：00，請病假2小時，  
25 陳君於差假系統填寫事由為『身心不適（無故年度考績被考  
26 評為丙等）』；陳柚屹君上午及下午辦公時間，使用柯○岳  
27 座位上公務電話，聯絡處理自身年度考績問題，通話對象不  
28 明，情緒不穩定無心上班；水工課本日現場工作為『龍澗水  
29 工材料進場過磅』及『溪畔壩吊門機鋼索領料』地點為初英  
30 倉庫，路程加計工作時間，人員9點出發，須至下午1點才能  
31 回到辦公室。陳柚屹君今天請假時間如上述，造成今日無法

01 交付現場工作。」、「12/17：陳柚屹君以言語罵『職佔著  
02 水工課長的位置，擋住別人的升遷，可恥！』情緒與行為明  
03 顯偏離正常員工應該有的態度。」、「12/18：職於工具箱  
04 會議(上午08：20～08：30)，指派李○恩、柯○岳、許○秋  
05 3人前往施作，因為該工作具連續性，延續之前施作時，負  
06 責人皆為上述相關人，且工作地點在偏遠山區，陳君情緒管  
07 理明顯不良，從12/15(二)起已連續4日情緒起伏太大。職考  
08 量此時指派陳君從事現場工作，有工安事故風險。且當日有  
09 其他水工同仁可指派，故未指派陳君現場工作；陳柚屹君於  
10 工具箱會議上，態度不佳，質疑職故意不派工作給他；陳柚  
11 屹君以『身心不適(內業無電腦可用，外業無主管派工)』  
12 請病假1小時(11：00～12：00)。」、「12/21：陳柚屹君於  
13 109.12.21上午11時許揚言要提告職於工作紀錄『登載不  
14 實』。職工作記錄內容如下：『109.12.17陳柚屹君於水工  
15 課工具箱會議上，態度明顯與水工課其他同仁不同。職與其  
16 他水路同仁皆站在水工課辦公室走道上進行工具箱會議，陳  
17 君則是從頭到尾，身體向後仰坐在柯○岳座位的椅子上，態  
18 度不佳且口氣不良，當面指責職沒有指派工作給他，並揚言  
19 『若職在保養日誌上不實記載，將提告職偽造公文書罪』。  
20 陳柚屹君又以言語罵『職佔著水工課長的位置，擋住別人的  
21 升遷，可恥！』情緒與行為明顯偏離正常員工應該有的態  
22 度。」、「12/22：職109.12.21下午16：20指派陳柚屹君跟  
23 隨張○綸，於109.12.22從事「溪畔壩沉砂池排砂門檢修」  
24 工作。職於109.12.21下班前公出單送出；陳柚屹君於109.1  
25 2.22未隨同張○綸領班至現場工作。原因：陳柚屹君主張公  
26 出單部門主管核定後，才能公出。其他工作人員因工作地點  
27 在偏遠山區，往返路程耗時，且山區午後天氣不佳，於9點  
28 即出發。部門主管於09：26核定公出單，因此陳柚屹君未至  
29 現場工作。」、「12/23：今日上午10時，政風經理請職前  
30 往說明有關『109.12.14～109.12.18水工課陳柚屹工作紀  
31 錄』事宜。職回覆政風經理：職本於職責，如實登載。陳柚

01 屹君表明將提告職『登載不實』，職將依規定申請水路組辦  
02 公室影像留存，證明職如實登載。」【本院按：前開上訴人  
03 告訴張○宏刑事案件，業經花蓮地檢署以110年度偵字第100  
04 3號為不起訴處分，見不爭執事項8.⑤】、「12/25：職109.  
05 12.25上午08：25指派陳柚屹君跟隨張○綸，從事『溪畔壩  
06 沉砂池排洪門除鏽及油漆』工作。職於109.12.25上午08：3  
07 0將公出單送出；陳柚屹君於109.12.25未隨同張○綸領班至  
08 現場工作。原因：陳柚屹君主張公出單部門主管核定後，才  
09 能公出。部門主管於13：04核定公出單，因此陳柚屹君未至  
10 現場工作；其他工作人員因工作地點在偏遠山區，往返路程  
11 耗時，且山區午後天氣不佳，於9：05即出發。」、「12/2  
12 8：職今日上午08：25指派陳柚屹君跟隨張○綸，從事『溪  
13 畔壩沉砂池排洪門油漆』工作。職於109.12.28上午08：32  
14 將公出單送出；陳柚屹君於109.12.28未隨同張○綸領班至  
15 現場工作。原因：陳柚屹君主張公出單部門主管核定後，才  
16 能公出。部門主管於10：08核定公出單，因此陳柚屹君未至  
17 現場工作；其他工作人員因工作地點在偏遠山區，往返路程  
18 耗時，且山區午後天氣不佳，於9：10即出發。」、「12/2  
19 9：職今日上午08：30於每日工作會議上，告知陳柚屹君12/  
20 22、12/25、12/28等3天之公出單，因沒有實際前往現場  
21 （沒有公出事實），要自行登錄差假系統自行銷假；陳柚屹  
22 君答覆：不自行銷假，要銷假也是要由部門主管（水路經  
23 理）於差假系統銷假。」、「12/30：職今日上午08：30於每  
24 日工作會議上，再次告知陳柚屹君12/22、12/25、12/28等3  
25 天之公出單，因沒有實際前往現場（沒有公出事實），要自  
26 行登錄差假系統自行銷假。陳柚屹君知悉後，仍堅持不自行  
27 銷假；陳柚屹君連續2天專心準備今日『困難及申訴事項處  
28 理會議』資料，會後又請病假1.5小時，無心正常工作；陳  
29 柚屹君今日請病假1.5小時，時間10：42～12：00。陳君於  
30 差假系統自述事由為：『身心不適(職公出假單因部門主管  
31 延誤送出無法共乘公務車，此舉影響工作權而使職壓力倍

01 增)』。此仍其片面之詞，因前代課長宋○炎已於公開場合  
02 告知陳柚屹君，公出單由直接主管核可後，即可公出，不須  
03 經由部門主管核可。部門主管事後核准假單只是補程  
04 序。」、「12/31：陳柚屹君於今日上午8：30左右，於水工  
05 課，說出109.12.30困難及申訴委員會議開會的內容（會議  
06 內容屬機密），與實際開會內容一致，該君並說出職於會議  
07 上陳述的內容(本項行為屬違紀行為)；陳柚屹君今日109.1  
08 2.31未隨同張○綸領班至現場工作。原因：陳柚屹君主張公  
09 出單部門主管核定後，才能公出。部門主管於12：08核定公  
10 出單，因此陳柚屹君未至現場工作；其他工作人員因工作地  
11 點在偏遠山區，往返路程耗時，且山區午後天氣不佳於9：0  
12 0即出發。」、「1/4：職今日上午08：25指派陳柚屹君跟隨  
13 張○綸，從事『南溪壩起重機檢查、耙污機測試』工作。職  
14 於110.01.04上午08：34將公出單送出；陳柚屹君於110.01.  
15 04上午未隨同張○綸領班至現場工作。原因：陳柚屹君主張  
16 公出單部門主管核定後，才能公出。部門主管於09：06核定  
17 公出單，其他工作人員於9點前即出發，因此陳柚屹君未至  
18 現場工作。（其他工作人員因工作地點南溪壩在偏遠山區，  
19 往返路程耗時，且山區午後天氣不佳，於9點前即出  
20 發。）；人資組因部門通知取消公出，於10：25將本公出單  
21 退回。（該君沒有公出的事實理應由個人自行銷單，直接主  
22 管（課長）已多次於每日工作會議上告知，因該君堅持不自  
23 行銷公出單，因此由部門於每日12點過後，依實際情形通知  
24 人資組銷公出單）」、「1/5：職今日上午08：25指派陳柚  
25 屹君、許○秋、宋○炎跟隨張○綸，從事『銅門前池水工設  
26 備油漆』工作。職於110.01.05上午08：34將公出單送出；  
27 陳柚屹君於110.01.05上午未隨同張○綸領班至現場工作。  
28 原因：陳柚屹君主張公出單部門主管核定後，才能公出。部  
29 門主管於09:26核定公出單，其他工作人員於9點前即出發，  
30 因此陳柚屹君未至現場工作。（其他工作人員因工作地點在  
31 偏遠山區，往返路程耗時，且山區午後天氣不佳，於9點10

01 分即出發。)；其他同仁出發前有勸說陳柚屹君，一同搭公  
02 務車前往，陳君不採納。」「1/7：陳柚屹君多次於水工課  
03 每日工作會議上，態度乖張，影響水工課工作團隊業務推行  
04 及挑戰水工課課長領導權威，職已申請水路組辦公室110.0  
05 1.04~110.01.07影像檔留存。」等情（見原審卷一第239  
06 頁、第243頁至第245頁、第247頁至第249頁、第251頁至第2  
07 52頁、第255頁至第256頁、第259頁至第260頁）。

08 (3)證人宋○炎於本院中具結證稱：陳柚屹000年0月間歸級於水  
09 路組水工課後，一直到109年00月00日間的工作記事是我依  
10 親身見聞所記錄，並無挾怨報復或不實記載，以上開109年1  
11 0月30日記事內容為例，上訴人當時一直堅持要經理簽核完  
12 公出單後，才願意出工，所以不配合派工，我時任為代理課  
13 長，不願意看到這種情形惡性循環，我希望上訴人能夠好好  
14 出門工作，所以我在29日就跟上訴人說明天要出外勤，並上  
15 傳公出單，也麻煩經理先行簽核，可是到了30日卻發現上訴  
16 人居然請病假，所以這個公出又無法執行，上訴人的態度及  
17 狀況就是花招百出，我解決了他1個問題，但是他又會再出  
18 更多的問題，讓我想要幫助他，但是也不知道怎麼去幫忙。  
19 又以上開109年11月3日記事內容為例，我身為代理課長，希  
20 望上訴人能夠步入正軌，能夠出門跟同仁一起工作，所以在  
21 8點時，我看到上訴人已經在座位上，就一直提醒他公出單  
22 可以先開、先準備，如此我就可請經理核章，而因經理固定  
23 上午8時10分左右會去開晨會，如此就不妨礙上訴人當時強  
24 調「要經理核章完才能公出」的莫名堅持。但上訴人在8時1  
25 4分才送出，如此經理當然無法馬上簽核，所以上訴人就說  
26 他不出去，而從我8點請其送出公出單到同時14分這段期  
27 間，我就看到他在辦公室和印表機間走來走去。當然這已經  
28 不是第一次上訴人給我出這種難題，我當時明確告訴上訴  
29 人，你這麼做，勢必會產生經理又要去開會，我又要退你假  
30 單的後果，但上訴人卻充耳不聞，仍然執意如此為之，所以  
31 我認為上訴人挑釁意味非常濃厚，讓我覺得我是很好心想要

01 幫助他，卻被他這樣對待。況水路組同仁基本都是由課長派  
02 工，課長有派工，同仁就要去執行課長交代的任務，且○部  
03 發電廠也沒有派工單需先經經理核章後才能出工的強制規  
04 定。上訴人的工作態度確實經常是「態度消極且不接受主管  
05 指派工作」，對於派工這件事是很排斥、不接受等語（見本  
06 院卷二第322、327、328、334、335頁）。

07 (4)證人即被上訴人退休員工蔡○枝於本院中證稱：○部發電廠  
08 水工課課長工作權限包含工作指派及水工課人員調配，即課  
09 長有權力調遣工作人員及指派工作項目，例如指派某些課員  
10 維修某項設備，或指派某些課員外出維修等，我於108年7月  
11 31日自被上訴人公司退休，在我擔任水工組代理課長及正式  
12 課長與上訴人共事期間，上訴人並無表示因為派工單沒有經  
13 理簽名，所以他不願意出工之情形。且實務上若工作已排  
14 定，課長或主辦已在派工單上簽名，為爭取時效，也會在經  
15 理尚未簽核前，就先派工外出，因為經理對於部門每天預定  
16 的工作情況大概都清楚等語（見本院卷二第268頁至第269  
17 頁、第276頁至第277頁）。

18 (5)證人即被上訴人退休員工張○綸於本院中具結證稱：我於11  
19 0年6月自被上訴人公司退休，水工課的課長有指派水工課課  
20 員外出工作的權力，此在水工課長職位說明(本院卷一第446  
21 之33至446之34頁)內就有載明。在我任職期間，有課長交辦  
22 課員、領班先出工，派工單後續再交由經理簽核的情形等語  
23 （見本院卷二第285、286頁）。

24 (6)證人張○宏於本院具結證述：我於109年11月至110年11月底  
25 擔任被上訴人水工課長，水工課課長職務權限包含指派課員  
26 外出工作，且事前不需得到經理同意，因為經理每天開會時  
27 就可以看到誰被派到哪裡工作，派工單事前不需經理核准，  
28 但最終會交給經理過目。我有多次在水工課公開場合，向包  
29 括上訴人在內的水工課同仁宣導公出單只要由基層主管即課  
30 長批核之後就可以先行公出，不需要等到經理批核完畢後才  
31 可以公出。我與上訴人無個人恩怨，原審被證5工作記事是

01 我記錄製作，我都是據實記載等語（見本院卷二第292頁至  
02 第294頁、第319頁）。

03 (7)綜合上開各項證據，堪認上訴人自109年4月間起即經常恣意  
04 以「公出單未經經理批核」為由，拒絕接受外出工作指派，  
05 或以請假、遲慢送公出單等方式消極抵制、規避主管指派工  
06 作，另情緒管理不良，時有利用辦公時間處理個人事宜，或  
07 怒罵主管等行為不檢致影響工作，或工作意願不足，致工作  
08 質量未達一般標準等不堪勝任工作情事，而有系爭處理不適  
09 任人員應行注意事項所定應進入輔導期情形，是被上訴人自  
10 110年1月間起對上訴人啟動不適任人員流程並成立輔導小組  
11 予以輔導考評（期間自110年1月14日起至同年4月30日止，  
12 下稱系爭輔導期間），自屬有據。

13 ③次依○部發電廠於110年5月3日召開「○部發電廠審議不適  
14 任人員會議」，審查上訴人於系爭輔導期間內之工作表現，  
15 該次會議中輔導部門根據上訴人輔導期間內之工作表現提出  
16 報告記載：「(一)陳君輔導計畫自110年1月14日起實施三個  
17 月精進訓練，經部門整體評估輔導成果，惟考評結果仍不合  
18 格48分(不及格)。(二)本計畫考評分4次考評，以70分為合  
19 格標準。為增加陳君信心、激勵成長，本組擇其較熟悉且工  
20 作量適中之「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新工作」，做為陳  
21 君輔導計畫工作項目，訂本年4月30日完成，並提出成果報  
22 告。(三)第1次考評項目「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新工  
23 作調查報告」，陳君提送調查報告後之導師評分結果為48.5  
24 分(不及格)。(四)第2次考評項目「溪畔壩無名溪10英吋鋼  
25 管更新成案簽及工作單」，陳君未提出本工作成案簽及工作  
26 單，導師評分結果為50.25分(不及格)。(五)第3次考評項目  
27 「溪畔壩無名溪10英吋鋼管更新招標文件及心得報告」，陳  
28 君未提出本項工作招標文件及心得報告，導師評分結果為47  
29 分(不及格)。(六)第4次考評項目「溪畔壩無名溪10英吋鋼  
30 管更新工作成果報告」，導師評分結果為45分(不及格)」。  
31 經會議出席人員討論表決後決議：「(一)查陳君輔導成績不

01 理想，水路組已給予輔導三個月餘，審視本案輔導陳君時間  
02 前後逾3個月，相關部門及人員均竭盡心力的協助，陳君工  
03 作態度及能力表現卻成長有限，且法治及道德觀念偏差，與  
04 會人員投票表決後均認已無再延長輔導之需要。(二)請相關  
05 部門彙整資料陳報總管理處核定後，依法定程序辦理資遣」  
06 等情，有該會議紀錄附卷可參（見原審卷一第467頁至第468  
07 頁）。而就上開決議所認情事，業據：

08 (1)證人宋○炎於本院具結證稱：在系爭輔導期間內，○部發電  
09 廠有指派相關人員協助上訴人辦理輔導計畫的工作，我就是  
10 其中一員，我是系爭輔導計畫的導師之一，也有經張○宏課  
11 長指派協助上訴人，並陪同上訴人到現場工作，主要是丈量  
12 以及評估現場需要改善之處。在上訴人提出工作調查報告遭  
13 退件時，我也有詢問上訴人是否需要協助。我一直本持著想  
14 要協助上訴人輔導他完成這個計畫的態度，因為身為他的前  
15 任主管，也不樂見上訴人與被上訴人有更大的裂痕，甚至無  
16 法任職，所以我很誠心誠意的想協助上訴人，但是上訴人對  
17 去現場做很多刁難、不配合的動作，如以「堅持公出需經理  
18 簽核」之藉口作很多挑釁，甚至做一些小聰明跟小動作。再  
19 來，上訴人也會倚仗著自己曾經是土木組專員，自認為自己  
20 的發包能力可能優於時任課長張○宏，所以堅持需要張○宏  
21 來協助、陪同，欲藉此進一步挑釁課長憑什麼能夠輔導或指  
22 導他，當時的氛圍就是維持在這種狀況，我們都主動想要幫  
23 助輔導上訴人，但上訴人利用很多藉口或作很多刁難的手  
24 法，讓系爭輔導工作停滯不前，使我們沒辦法做進一步的輔  
25 導，非常可惜。在系爭輔導期間，我有提醒上訴人要盡速完  
26 成現場的工作調查、提出工作報告，以利後續階段的工作  
27 單、成案單等項目的推展，因為以整個發包案程序而言，現  
28 場判斷很重要，但上訴人就只去了現場1次，且未確認現場  
29 的尺寸、數量，導致第一階段的工作調查未過關，自然就無  
30 法如實完成後續的發包、採購，故第二、三、四階段也未過  
31 關而不及格。另考評的分數除針對上訴人依計畫應提出的文

01 件進行考評外，上訴人的工作態度也是考評的一部分，而上  
02 訴人提出第一階段工作調查報告2次遭退件後，就未再補正  
03 或提出任何文件，甚至也沒有很積極執行後續輔導計畫工作  
04 內容，導致他最終考評成績不及格。另外，我並沒有向上訴  
05 人表示在系爭輔導計畫「溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作」  
06 第一階段所繳交的調查報告沒有獲得批准前，就不准他繼續  
07 執行後續階段的工作項目。上訴人未完成系爭輔導計畫所要  
08 求的工作，最重要的原因還是因為他個人抗拒，不願意配合  
09 所導致等語綦詳（見本院卷二第323頁至第324頁、第332頁  
10 至第339頁、第342頁）。

11 (2)證人張○宏於本院具結證稱：系爭輔導計畫是我依照被上訴  
12 人輔導計畫目標，參考其他單位輔導不適任人員案件的表  
13 格，再依據上訴人專長調整後，製作提出並送廠長核定，該  
14 計畫啟動時，上訴人有參加啟動會議也知悉系爭輔導計畫表  
15 格內容，但因此該計畫表格書面屬密件，我有告訴上訴人若  
16 其需要紙本，應依密件程序申請調閱，但上訴人並未提出申  
17 請。系爭輔導計畫中關於「溪畔壩無名溪10"鋼管更新工  
18 作」的各階段、期程、應作工作項目及應提交之書面報告，  
19 我都有提醒及告知上訴人。在輔導上訴人期間，我也時常提  
20 醒上訴人盡速完成現場工作調查、提出工作調查報告，以利  
21 後續階段項目之推展。系爭輔導計畫導師共4位，分別是具  
22 土木專業的2位課長，還有我和水工課主辦宋○炎，而宋○  
23 炎當時在水工課的年資至少9年以上，且係機械專長，對於  
24 系爭輔導計畫之工作內容實務經驗非常豐富，其專業能力絕  
25 對足以輔導協助上訴人。開始輔導後，我經常當面關心上訴  
26 人，詢問他工作進度、工作狀況如何，但是上訴人都不回  
27 答，也不跟我互動，我也會告知他輔導計畫工作期程，但原  
28 則上他都沒有進行工作。我就此進行關切，但是上訴人依然  
29 不跟我互動。由於上訴人的個人工作態度，導致很多事情無  
30 法進行下去之具體狀況，我都有據實填載在原審卷一第239  
31 頁至第277頁、第363頁至第426頁的工作記事內。系爭輔導

01 計畫就「溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作」共分4階段，但上  
02 訴人除了第一階段提出2份不合格的調查報告之外，其餘階  
03 段均無進行任何工作。系爭輔導計畫訓練內容是對被輔導者  
04 工作能力的相關測試，計畫中的項目就是考題，考評方式及  
05 提出期限就是考生應該要繳交的試卷及考生最後應該要提出  
06 試卷的時間，表格的最右方那一欄，就是我們考評的依據。  
07 上訴人第一調查階段的工作報告雖然沒有完成，但我還是有  
08 跟他說需依輔導計畫繼續進行各期程項目，但上訴人在知悉  
09 各階段期程的情況下，仍然選擇停在第一個工作階段，並沒  
10 有去做下一個階段招標文件，也沒有把招標文件提出來。正  
11 常而言，工作調查報告完成後就可以做招標文件，如果對招  
12 標文件內容有疑問的話，還是可以再回現場作工作調查。我  
13 上簽110年2月18日簽文（見原審卷一第454頁至第456頁），  
14 是要讓上級主管了解當時輔導計畫進行的狀況，就是上訴人  
15 工作調查報告已經做到一定程度，只要再補充就完成了，可  
16 是他就是不補充，一直卡在這裡，也不去進行下一個階段。  
17 系爭輔導計畫工作大約自110年1月中開始，我都一直請上訴  
18 人趕快去做，但是上訴人一直拖延，沒有做，一直拖到2月  
19 才開始想要去進行現場工作調查，他送出公出單後，我有派  
20 同仁，也有派車輛給他去現場工作調查，但他有時候送了公  
21 出單又以部門經理未先行核准公出單為由，拒絕去現場，也  
22 不自行銷假單，造成管理困擾。我有派宋○炎指導、協助上  
23 訴人，而不論是我或是宋○炎，都很熱心要輔導上訴人，但  
24 是他自己一直拖延不去做、不處理等語綦詳（見本院卷二第  
25 296頁至第297頁、第303頁至第308頁、第310、311、313  
26 頁、第316頁至第317頁）。

- 27 (3)此外，並有上訴人於同年2月3日首次提出「溪畔壩無名溪10  
28 英吋鋼管更新調查報告」，但僅於四、研議事項下記載：  
29 「(一)本工作報告經調查後，發現原有溪畔壩無名溪取水至  
30 制水門之10英吋鋼管，茲長年原有鋼管實有外露鏽蝕、埋設  
31 暗管大概40公尺範圍有破洞之虞及目視已有漏水處等情形甚

01 明，應儘速慎處補修或立即全面規劃更新。(二)就汰舊換新  
02 之10英吋鋼管，其主要作用係增加立霧機組發電水量來源。  
03 是故，當溪畔壩大興土木之際，誠影響溪畔壩值班室同仁用  
04 水及廚房使用等情況。擬請由本組張課長協助職積極規劃並  
05 惠予專業建言，俾利工作單撰寫及發包設計等事宜」等語，  
06 經課長張○宏於其上簽註意見：「1、請補充鋼管經過溪畔  
07 壩值班人員用廚房，須打除之位置照片，白天或晚上是否影  
08 響值班人員使用廚房，如果有影響，如何因應？將結果寫入  
09 調查報告。2、請事先與土木組連絡協調廚房是否一同更  
10 新，並將協調結果寫入調查報告。3、請於調查報告事先說  
11 明現場須注意及防範的工作危害，及因應對策。4、請就所  
12 提三大工作項目，列出所屬重要工項，材料清單數量…等，  
13 預估工期及金額」等語後退回上訴人請其依簽註意見補充修  
14 正。上訴人嗣於同年2月4日再次提送「溪畔壩無名溪10英吋  
15 鋼管更新調查報告」，但僅於研議事項下增加：「(三)前代  
16 理課長建議如下：請將後續改善更新的各規劃期程、預估時  
17 間敘明於報告中」等語，其餘部分則完全與前述2月3日調查  
18 報告內容相同之2份工作調查報告(見不爭執事項第3點)附  
19 卷可稽。

20 (4)與記載有「1/15：再次告知交辦『溪畔壩無名溪10"鋼管更  
21 新』工作調查(110.01.14輔導會議上已告知，110.01.15水  
22 工課每日工作會議再次提醒)。陳柚屹君當場要求職給他看  
23 輔導會議紀錄，陳君表示若沒有會議紀錄，他一概認為職是  
24 憑空杜撰，他不接受上述輔導計畫。職表示會議紀錄非職紀  
25 錄。職稍後去請教人資經理，人資經理表示該會議紀錄陳核  
26 中，屬密件，陳核後依法收存不對外發送及公告。今日10：  
27 20許，職發現放在職辦公桌抽屜之密件公文袋不翼而飛，職  
28 找不到。隨後職向政風經理報告此事，政風經理會同職調閱  
29 監視影像畫面，確認陳柚屹君於10：14，趁職去訂便當、上  
30 廁所不在位子上時，自行走到職辦公桌打開抽屜，將密件公  
31 文袋(含裡面的附件)整個竊走」、「1/18：目前陳柚屹君

01 公務可使用之電腦有2台，不會沒有電腦可使用之情事，陳  
02 君一直主張無電腦可以處理內務，不是事實」、「1/19：今  
03 日15：30分，陳柚屹君在辦公室自己的座位上睡覺；今日職  
04 將本課許○秋之電腦撥給陳柚屹君使用，陳君表明要使用電  
05 腦時，會過去使用，不用將該電腦移位。目前陳柚屹君公務  
06 可使用之電腦有2台，並不會有沒有電腦可使用之情事，陳  
07 君一直主張無電腦可以處理內務，不是事實」、「1/20：陳  
08 柚屹君於10：22、10：34、10：35共刷了3次公出開始卡。  
09 並於辦公室10：30對水路組同仁說要出發。陳柚屹君出發  
10 前，職有告知陳君到現場之後要進行現場TBM-KY。並電話通  
11 知溪畔壩值班員黃○添，請黃○添在溪畔壩對陳柚屹君進行  
12 溪畔壩危害告知。陳柚屹君11：58分返回水路組辦公室，並  
13 未至溪畔壩」、「1/21：陳柚屹君今日公出單時間為08：28  
14 ~16：40，地點為溪畔壩，事由為溪畔壩無名溪10"鋼管更  
15 新『工作調查』。陳柚屹君於前日開立公出單，職隨後將公  
16 出單送出，部門主管（經理）今日08：01核准。陳柚屹君今  
17 日並未至溪畔壩，沒有公出的事實。未至現場理由陳柚屹君  
18 自述如下：『近期情緒起伏過大』、『要求課長陪同』、  
19 『不限期完成』。職提供書寫範本供陳柚屹君參考，請陳柚  
20 屹君重新書寫工具箱會議及預知危險活動紀錄表，陳君拒絕  
21 接受，當場稱『課長未指派工作』。今日職指派本課宋○炎  
22 主辦陪同陳柚屹君執行上述工作，陳柚屹君亦於水工課辦公  
23 室質疑宋○炎主辦專長與能力不符合資格，需要課長親自陪  
24 同。陳柚屹君屢次以『個人訴求』、『課長未指派工作』為  
25 藉口，拒絕接受工作」、「1/22：陳柚屹君今日公出單時間  
26 為08：28~16：40，地點為溪畔壩，事由為溪畔壩無名溪1  
27 0"鋼管更新『工作調查』。陳柚屹君於前日開立公出單，職  
28 隨後將公出單送出，部門主管（經理）今日07：48核准。陳  
29 柚屹君今日110.01.22(五)並未至溪畔壩，沒有公出的事  
30 實。未至現場。未至現場理由同前日110.01.21自述內容。  
31 另陳柚屹君110.01.19~110.01.22連續4日不定時，突然站

01 在職的座位旁邊，影響職辦公。尤其是110.01.22上午，次  
02 數頻繁，下午13：30甚至將椅子移到職的座位旁邊，然後陳  
03 君直接坐在職的旁邊。職當場向陳君柔性勸導，請陳柚屹君  
04 回到自己的辦公座位，因為已經影響職辦公，且當時職正準  
05 備辦理招標相關密件公文。陳君不予理會。職再次勸導，依  
06 然無效」、「1/25：陳柚屹君今日並未至溪畔壩，沒有公出  
07 的事實。未至現場。未至現場理由同110.01.21自述理由。  
08 職當下請宋○炎主辦填寫TBM-KY活動紀錄表，當成範本請陳  
09 君參考，陳君不接受」、「1/26：今日上午08：40～09：1  
10 0，陳柚屹君手拿一疊資料，在水路組辦公室，在職及水路  
11 組同仁面前表明要提告職。這段期間陳君尚有站在職的旁  
12 邊，以右手按著自己的左胸口，嘴巴配合手勢起伏，發出蹦  
13 ～蹦～蹦的聲音，接著以言語對職說：『會怕喔！…等』。  
14 陳柚屹君另表明即使被資遣，還是會回來○部發電廠」、  
15 「1/27：11：20左右水工課宋○炎主辦有邀請陳柚屹君準備  
16 公出，前往溪畔壩，進行工作調查。陳柚屹君當場質疑還沒  
17 有做TBM-KY，職當下即拿出宋○炎主辦已經做好的TBM-KY活  
18 動紀錄表。陳柚屹立即改口回說沒有輔導計畫、沒有會議紀  
19 錄，他不承認有這項工作。11：30分左右陳柚屹君，拿椅子  
20 坐在職的旁邊，不時發出聲音，影響職處理公務，職有跟陳  
21 柚屹君勸導請陳君回到自己的辦公座位，勸導2次，陳君不  
22 接受」、「1/28：陳柚屹君今日公出單時間為08：28～14：  
23 40，地點為溪畔壩，事由為溪畔壩無名溪10"鋼管更新『工  
24 作調查』。陳柚屹君公出單，部門主管核准後，並未至現場  
25 工作，且無正當理由。11：00左右水工課宋○炎主辦有邀請  
26 陳柚屹君準備公出，前往溪畔壩，進行上述工作調查。陳柚  
27 屹並未採納」、「2/1：目前進度僅1/29實際去現場工作調  
28 查1次，進度已落後，已請導師宋○炎告知陳柚屹君儘速完  
29 成。陳柚屹君回報上週五至溪畔壩工作情形，雖然有至現場  
30 了解，卻沒有丈量尺寸，今日110年2月1日(一)職請其在辦  
31 公室撰寫調查報告，並將其公出單退回。陳柚屹君表明一定

01 要至現場丈量尺寸才有辦法寫調查報告。因此陳柚屹君再次  
02 填寫公出單，於9：35分送核後，陳君於11時左右帶著肩背  
03 包出門，13：30左右回到辦公室，回報並未至溪畔壩現場，  
04 陳君自述：近期情緒起伏過大、要求課長陪同、不限期完成  
05 等語，陳君多次反反覆覆說要去現場丈量尺寸，又以其他理  
06 由推諉不至現場工作，無心工作，並造成管理上的矛盾，顯  
07 見其不適任情況日趨嚴重」、「2/3：陳柚屹君今日提出溪  
08 畔壩無名溪10"鋼管更新『調查報告』，職於報告上簽註意  
09 見，請陳柚屹君補充後重新提送。職於15：25左右將上述報  
10 告交還給陳柚屹君，陳柚屹君將報告又拿給宋○炎，嘴巴說  
11 了一些與報告無關的事情。顯見陳君無法就事論事，正常處  
12 理公務。目前進度為調查報告退回修正，進度已落後，已請  
13 導師宋○炎告知陳柚屹君儘速完成」、「2/4：今日水工課  
14 每日工作會議指派完工作後，陳柚屹君自行中途離席，未全  
15 程參與。陳柚屹君今日提出溪畔壩無名溪10"鋼管更新『調  
16 查報告』，未依職110.2.3簽註意見補充說明，僅比110.2.3  
17 提送之報告多一行字『前代理課長建議如下：請將後續改善  
18 更新的各規劃期程、預估時間敘明於報告中』，職於是將報  
19 告退回陳柚屹君，請陳君依110.2.3簽註意見補充後重新提  
20 送。今日於15：20左右考勤抽查，原陳柚屹君口頭向宋○炎  
21 主辦報備請病假，後陳柚屹君又改口說只是出去走走。並且  
22 不願在考勤抽查表上簽名。並且對抽查人員（機械王建文經  
23 理）說，把我送獎懲，反正我是不適任人員…。陳柚屹君110  
24 年2月4日公出單核准後，未至現場工作且無正當理由。（公  
25 出單於110年2月5日由人資向水工課查證後退回）」、「2/1  
26 7：陳柚屹君今日無故未參加水工課每日工作會議，職請陳  
27 ○亨再次去通知陳柚屹君參加，約等了3分鐘，陳柚屹仍未  
28 出席。會後，職親自去陳柚屹辦公室當面向陳柚屹君告知指  
29 派工作內容」、「2/20：陳柚屹君今日仍未參加水工課每日  
30 工作會議（2月17、19、20日連續3日未出席）（2月18日請病  
31 假），職親自請通知陳柚屹君參加，約等了3分鐘，陳柚屹仍

01 未出席。會後，職親自去陳柚屹辦公室當面向陳柚屹君告知  
02 指派「溪畔壩無名溪10"鋼管更新」成案簽及工作單，需於  
03 本月底前提出，陳柚屹君未回應」、「2/25：今日下午12：  
04 50左右，職親自至本課同仁陳柚屹君辦公室，主動關懷關心  
05 陳君，為什麼連續4天早上都請病假？陳柚屹君當下及事後  
06 皆未回應。...。職還有向陳柚屹君詢問，有關『溪畔壩無  
07 名溪10英吋鋼管更新』成案簽、工作單進度如何、有遇到什  
08 麼問題嗎？陳柚屹君當下及事後皆未回應」、「3/2：陳柚  
09 屹君連續多日請病假，今日於事由欄指控主管惡意陷害、霸  
10 凌。今日10：30左右，職請同心園地協助關懷。園丁陳○洲  
11 課長立即主動關懷陳君。陳柚屹君於10：35左右看見職於假  
12 單說明欄填『同心園地已主動關懷並提供心理諮商皆被陳君  
13 拒絕。所填事由非事實』陳柚屹君看到後立即打電話給園丁  
14 陳○洲課長，指責園丁，並表明不再接園丁電話」、「3/  
15 5：今日11：35人資與供應經理至水路組及工安組查勤，水  
16 路組應到4人，其餘公出。職與呂○華、林○瑋在場簽到，  
17 陳柚屹君沒有在辦公座位上，已發通知說明單在其桌子上。  
18 陳柚屹君11：55分回到辦公室，職親自請他至人資組說明，  
19 陳柚屹君當場將通知說明單撕碎」、「3/10：今日告知陳柚  
20 屹君4月底，發表工作成果」、「3/12：今日08：30左右，  
21 在水路組辦公室，職有主動向陳柚屹君關懷狀況有沒有比較  
22 好？陳柚屹未回應，並唱歌離開辦公室。稍後陳君返回辦公  
23 室，職亦有向陳君詢問成案簽、工作單進度，陳君未回應即  
24 又離開辦公室。職有向陳柚屹說明110.03.10完成第一次評  
25 審」、「3/15：職已依輔導計畫指派工作給陳柚屹君，因陳  
26 君工作進度已落後，且進入輔導期，不宜指派輔導計畫以外  
27 之工作，以免影響原指派工作之成效，造成陳君無法專心工  
28 作。本課有2台電腦可供陳柚屹君使用，且已將許○秋之電  
29 腦供陳柚屹輔導期使用。另陳君每日上班時間以自備之筆記  
30 型電腦，處理私人之事務，指派之工作進度已嚴重落後。今  
31 日08：30左右，陳柚屹君情緒不穩定在水路組辦公室，向水

01 工課長情緒性發言。09：30左右，陳柚屹口頭向水工課長噲  
02 聲『你告我啊！』13：10左右職至陳柚屹君辦公室，向陳君  
03 詢問，人在辦公室，為何還請病假？陳柚屹君未回答此問  
04 題，反而大聲向職噲聲」、「3/16：因陳柚屹君將職主動關  
05 心、關懷行為，視為刺激其情緒起伏之行為。職聽取同仁張  
06 ○綸領班及呂○華之意見，及水路經理指示，為避免再度刺  
07 激陳柚屹之心情浮動，讓陳柚屹君平靜走完輔導期(4月  
08 底)。職儘量避免與陳柚屹君接觸。諸凡之前職會主動向陳  
09 柚屹君邀請參加水工課每日工作會議、詢問陳柚屹請病假之  
10 後有沒有比較好？為何人在辦公室還請病假？工作進度如  
11 何？…等直接主管應有的主動溝通作為，一律停止。陳柚屹  
12 君連續請病假，隔幾天又銷假之行為，已造成職管理上的困  
13 擾，因職常有會議或現場工作，無法事後確認陳柚屹君銷假  
14 之期間，是否人確實在辦公室，且陳君常常人在辦公室，卻  
15 又請病假，造成職無法確實稽核，到底陳君是真的請假？還  
16 是人在上班？且陳君無法正常與直接主管溝通，經常情緒發  
17 言，或不回應，已嚴重增加職考勤管理工作量與困擾」、「  
18 「4/16：今日07：40職到辦公室時，水路經理告知水工課工  
19 作記事用白板，被陳柚屹拿到隔壁影印機室。陳柚屹君把自  
20 己反鎖在隔壁影印機室，經理有叫保全來開門，開門後發現  
21 陳柚屹手上拿一網繩子。期間陳柚屹不斷大聲呼叫，他被職  
22 場霸凌，他會打高繩結，他有自殺的權利…。因為事態已經  
23 超出廠方所能掌控的局面，所以有打電話報警。08：55左右  
24 陳柚屹在水路組辦公室，把時鐘左側的窗戶打開，說這麼  
25 高，要跳嗎？職當下有說：柚屹～不要做傻事～。職有打電  
26 話請保全上來。9點過後，陳柚屹有來辦公室打繩結，使用6  
27 分粗麻繩，打上吊的繩結。供應○華姐來回勸了2次左右，  
28 ○華姐將陳柚屹君帶回他的辦公室安撫，待情緒稍微穩定之  
29 後，○華姐回去之後，陳柚屹君又會再回到水路組辦公室做  
30 勢進行自殺前的準備動作。10點左右陳柚屹君向職告知要前  
31 往警局申請保護令。職今日處理同仁陳柚屹相關情事，水工

01 課事務停擺」、「4/21：陳柚屹君請4月21日公出，時間0  
02 9：28～16：10，溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作(地點：溪  
03 畔壩)。職10：17同意此公出單，於說明欄填：請妥善利用  
04 時間準備本項工作4月29日成果簡報。(人在辦公室，未至溪  
05 畔壩)」、「4/22：今日08：25於水路組辦公室，當面通知  
06 陳柚屹君，4月29日要發表溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作成  
07 果簡報。提送成果報告通知單已由陳柚屹當日簽收」、「4/  
08 23：陳柚屹已連續3日於水工課每日工作會議時，強調公司  
09 沒有提供有繪圖功能的電腦給他用，課長沒有派人協助他去  
10 現場丈量尺寸。職今日回覆陳君，1月下旬有指派本課宋○  
11 炎主辦協助陳君去現場，期間共2週。該期間陳君自己不願  
12 去溪畔壩，並非職沒有派人協助。電腦沒有繪圖功能一事，  
13 陳君指的是沒有辦法使用AUTOCAD繪圖程式，但溪畔壩無名  
14 溪10"鋼管更新工作並不需要複雜的施工圖面，只需要繪製  
15 簡圖及標明尺寸，手繪或使用OFFICE軟體繪製即可達到此要  
16 求」、「4/26：陳柚屹君最近一直以課長不派其它現場工  
17 作，限縮其工作權，質問直接主管及部門主管，為什麼不派  
18 他跟水工同仁出去工作，來轉移模糊其自身不願接受工作指  
19 派，不願正常工作之事實。又以電腦沒有繪圖功能為藉口，  
20 造成他無法繪圖無法工作。溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作  
21 並不需要複雜的施工圖面，只需要繪製簡圖及標明尺寸，手  
22 繪或使用OFFICE軟體繪製即可達到此要求。然而本項工作中  
23 如成案簽、工作單、詳細價目表、特定條款、契約...等，  
24 不需繪圖部分佔比超過95%，陳君一項也沒有完成。顯見陳  
25 君以此為由，來轉移模糊其自身不願接受工作指派，不願正  
26 常工作之事實」、「4/29：職已今日8時44分，於說明欄  
27 填：今日10點前須提送本項工作書面成果報告，今日不指派  
28 現場工作，退回公出單。今日09：20於陳柚屹君辦公室，當  
29 面通知陳柚屹君，今日要交『溪畔壩無名溪10"鋼管更新工  
30 作成果報告』，有需要時可以在本廠4F會議室發表成果簡  
31 報。今日10：07陳柚屹君尚未提送書面報告，職於4F會議室

01 打電話給陳柚屹君，請他交書面報告，有需要的話到4F會議  
02 室做簡報。陳柚屹君立即拒絕，要求要在3F水路組辦公室報  
03 告。職當下向在場的水路經理張○庭及主辦宋○炎，說明陳  
04 君要求在3F水路組辦公室報告，請大家回到水路組辦公室。  
05 10時20分左右陳柚屹君在水路組辦公室，說他的工作成果報  
06 告已經交到法院了，請主管有需要去法院調閱（水路經理張  
07 ○庭、水工課長張○宏、主辦宋○炎亦在場）。當下陳君口  
08 頭發表的成果簡報沒有具體內容，大多都是其個人的意見表  
09 達陳述，沒有說明他如何進行本項工作，沒有說明他的工作  
10 期程，沒有說明他完成那些工作細項，整體工作尚有何處未  
11 完成？…等等。陳君今日沒有繳交溪畔壩無名溪10"鋼管更  
12 新工作『書面報告』給職。成果簡報也與本工作無關。實難  
13 將陳君導入正軌，讓其專心工作。下午職依本廠陳君之輔導  
14 計畫期程，進行第四次評審工作，評審項目為『成果報  
15 告』。評審完成後，將於110年5月3日將輔導結果，呈報單  
16 位主管」、「5/3：陳柚屹10：40～11：30在水路組辦公室  
17 大聲咆哮，一直針對直屬課長言語漫罵。午休時間結束後仍  
18 在辦公室自己的位置上睡覺」、「5/4：職已於08：20水工  
19 課每日工作會議中，指派本課張○綸領班及陳柚屹君資料整  
20 理工作，然而陳柚屹君08：25於差假系統填公出單，自述事  
21 由：水簾壩起重機中華鍋爐協會年度檢查。陳柚屹君從3月  
22 底開始刻意填報與指派工作不同之公出單，迄今，已經連續  
23 一個多月了。主管指派之工作亦不見陳君執行，今日狀況亦  
24 同。指派之工作沒有去做，一直在自己的位置上使用自己的  
25 筆記型電腦。」等工作記事（見原審卷一第265頁至第275  
26 頁、第363頁至第418頁），及4次「精進訓練輔導考評表」  
27 （見原審卷一第461頁至第466頁）等件在卷可佐。

28 (5)綜合前開各項證據，堪知上訴人在系爭輔導期間，仍不知反  
29 省內求諸己，反以多端恣意藉口拒絕主管工作指派或消極抵  
30 制，且拒絕與直屬主管張○宏做工作上之溝通，而與張○宏  
31 明顯處於不接受指示、不處理、不改善、怠於工作之消極不

01 作為狀態，復動輒以咆哮上司、任意請假等情緒性作為來轉  
02 移模糊其自身不願接受工作指派，不願正常工作之心態，至  
03 為顯然，確有主觀上能為而不為，及客觀上怠於完成其所應  
04 負責工作之情事。是上訴人有勞基法第11條第5款所稱「不  
05 能勝任工作」乙節，堪以認定。

06 (6)又上訴人經被上訴人啟動系爭輔導計畫後，以上開方式屢屢  
07 消極抵制或拒絕主管工作指派，復動輒對相關主管提起刑事  
08 告訴，但最終均經檢察官為不起訴處分（詳不爭執事項第8  
09 點所示），除明顯破壞兩造間之互信基礎，凸顯被上訴人顯  
10 已難指揮監督上訴人，而達到其僱傭上訴人之特定經濟上目  
11 的外，更再彰顯上訴人主觀上「能為而不為」、「可以做  
12 而無意願做」，且毫無改善意願，客觀上實難期待被上訴人  
13 對上訴人再以延長輔導方式督促上訴人改善。從而，上開不  
14 適任人員會議前揭決議「水路組已給予輔導三個月餘，審視  
15 本案輔導陳君時間前後逾3個月，相關部門及人員均竭盡心  
16 力的協助，陳君工作態度及能力表現卻成長有限，且法治及  
17 道德觀念偏差，與會人員投票表決後均認已無再延長輔導之  
18 需要，請陳報彙整資料陳報總管理處核定後，依法定程序辦  
19 理資遣」之結論，確屬信而有徵，而可採信。

20 (7)基此，被上訴人總管理處核定上開決議結論後，以勞基法第  
21 11條第5款，上訴人不能勝任工作為由，於110年5月17日終  
22 止系爭勞動契約，並未違反「最後手段性原則」。上訴人主  
23 張被上訴人決議資遣有違「解僱最後手段性原則」云云，自  
24 不足採。

25 3.上訴人雖主張上開不適任人員會議之程序，不符合被上訴人  
26 工作規則第54條、員工獎懲審查委員會設置要點第9條、團  
27 體協約第39條之規定，有程序上重大瑕疵云云。然查，被上  
28 訴人工作規則第54條固規定「員工之獎懲，由本公司員工獎  
29 懲委員會審議之。員工獎懲委員會委員應有勞方代表參與  
30 之」（見原審卷一第208頁）；員工獎懲審查委員會設置要  
31 點第9條規定「各單位員工獎懲審查委員會置委員人數至少

01 五人。除主管人力資源業務人員為當然委員外，其餘由單位  
02 主管指派適當人員擔任之，並指定委員一人為召集人。電力  
03 工會所屬各分會應有推選之委員與會，其名額應占三分之  
04 一，並應邀請常務理事列席」（見本院卷一卷第259頁）；  
05 團體協約第39條規定「甲方所屬各單位之升遷（非主管）、  
06 獎懲等委員會，應有乙方所屬各分會推選之委員參加，其名  
07 額應有三分之一，並應邀請乙方所屬分會常務理事列席。在  
08 審議懲處案件時，應邀請當事人及其主管列席說明。乙方會  
09 員對於甲方核定之個人獎懲認有不當情形得提請甲方復審，  
10 甲方於接受復審後及其復審結果，應副知乙方。」（見本院  
11 卷二第440頁）。惟按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應  
12 依其事業性質，就受僱、解僱、資遣、離職及退休等事項訂  
13 立工作規則，勞基法第70條第7款定有明文，則由上開條文  
14 將「解僱」、「資遣」分開並列之文義以觀，足徵「工作規  
15 則」中所載之「解僱」並不包括學理上所謂「經濟性解僱」  
16 之「資遣」，而僅限於學理上所稱之「懲戒性解僱」。基  
17 此，上開不適任人員會議，既僅審議處理上訴人有無勞基法  
18 第11條第5款之資遣事由，無涉「懲戒」，其性質亦與「懲  
19 戒性解僱」不同，自無適用或類推適用上訴人所舉前開關於  
20 「懲戒性解僱」程序規範餘地，從而，上訴人主張上開不適  
21 任人員會議有違前揭程序規定，有嚴重瑕疵云云，並非可  
22 採。

23 4.上訴人又主張被上訴人於系爭輔導期間，未依系爭處理不適  
24 任人員應行注意事項第5條第（二）項第1款之附件格式製作  
25 「面談紀錄表」，輔導程序有瑕疵，違反解僱最後手段性原  
26 則云云。惟面談或成立輔導小組均係系爭處理不適任人員應  
27 行注意事項第5條所例示之輔導方式之一，本件○部發電廠  
28 選擇以成立輔導小組施以系爭輔導計畫方式對上訴人進行輔  
29 導，已較單純、一時性之面談更為全面及嚴謹、慎重，復經  
30 證人張○宏以前揭工作記事詳實記錄過程，無違上開注意事  
31 項規定之立意，縱然未填載「面談紀錄表」，亦難謂輔導程

01 序有何瑕疵或違反解僱最後手段性原則，是上訴人此部分主  
02 張，亦非可採。

03 5.上訴人主張因無派公務車或無人陪同其到現場，故無法丈量  
04 進行現場調查，又其於輔導期間無電腦或公務電腦，亦無Au  
05 toCAD繪圖軟體，致其無法製作調查報告，另其交付之調查  
06 報告遭張○宏積壓未處理，且系爭輔導計畫工作量過大、期  
07 程設計不合理，導致其無法按期完成系爭輔導計畫工作云  
08 云。惟查：

09 ①系爭輔導計畫僅要求上訴人執行「溪畔壩無名溪10"鋼管更  
10 新工作」，並無其他工作，也以此工作項目作為考評，並未  
11 要求上訴人執行「本廠轄區各機組壓力鋼管除鏽油漆作業計  
12 畫」。而上開溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作，總共4個階  
13 段，各階段所設計的工作量、輔導期間長短、要求上訴人提  
14 出報告的時程，時間上設計都合理，因為系爭輔導考評計畫  
15 期程是以工作1年以上具備中等工作能力的水工課員工，於  
16 此期間僅處理此一工作案之水準來設計安排，並無因為上訴  
17 人為資深員工，而縮短期程安排，且工作難易度是年資1至2  
18 年有相當工作歷練的適任員工便可獨力完成等情，業據證人  
19 張○宏於本院中證述明確（見本院卷二第314頁至第315  
20 頁），核與證人宋○炎、張○綸於本院中證述大致相符（見  
21 本院卷二第287頁至第288頁、第339頁）。

22 ②又證人張○宏於系爭輔導期間均有指派宋○炎協助上訴人，  
23 或陪同前往現場，但幾乎均遭上訴人拒絕，且現場丈量工作  
24 亦可請現場值班人員協助等情，業據證人宋○炎於本院中證  
25 稱：我有於110年1月27日上午11時20分邀請上訴人一起公出  
26 進行溪畔壩無名溪10"鋼管更新的現場調查工作，但上訴人  
27 一直表示沒有輔導計畫，他沒有看到任何紀錄，他沒有與  
28 會，所以他不承認有這項工作，因此他很排斥關於「溪畔壩  
29 無名溪10"鋼管更新」這個案子任何工作的安排，所以他拒  
30 絕前往。我又於110年1月28日上午11點左右邀請上訴人一起  
31 公出前往溪畔壩進行現場工作調查，但上訴人依然找藉口拒

01 絕前往。我再於110年1月29日上午10點多邀請上訴人一起公  
02 出進行溪畔壩無名溪10"鋼管更新工程的調查工作，但上訴  
03 人不去，之後他於同日下午1：30自行前往現場，但並未要  
04 求我陪同一同前往。張○宏有指示我要去邀上訴人去現場工  
05 作，不管上訴人有沒有要去，我們都會邀請他。而在系爭輔  
06 導期間，上訴人從未主動提出要求請我陪同他一起去現場，  
07 或是請我輔導他工作，反而是我們主動想要幫他。也沒有上  
08 訴人請我陪同他去溪畔壩的現場進行調查，或是請我輔導他  
09 工作，但是被我拒絕的情形等語綦詳（見本院卷二第337頁  
10 至第339頁），核與證人張○宏於本院中證述大致相符（見  
11 本院卷二第303頁至第305頁）。

12 ③另○部發電廠員工縱使未派到公務車，亦可以其他方式到工  
13 作現場，且上訴人於系爭輔導期間共有3台電腦可供其使  
14 用，系爭輔導工作要求上訴人提出之報告或表單均不需要用  
15 到AutoCAD繪圖軟體，另上訴人所提送之調查報告，張○宏  
16 均是收到報告當日即批示待補正事項後，於同日退回上訴人  
17 修改補正等情，業經證人張○宏於本院中證述：我到水工課  
18 後一開始不知道上訴人電腦遭封存之事，但辦公室內仍有2  
19 台公務電腦可供上訴人使用。到上訴人開始需要輔導時，我  
20 知悉上情，遂依程序申請恢復，故輔導期間上訴人除原本就  
21 可使用之2台公務電腦外，還有1台職務電腦可供其使用，又  
22 只要是有Office的電腦都可以製作系爭輔導考評計畫訓練表  
23 內所載的供考評文件，故上訴人就算曾遭政風人員封存其個  
24 人單獨使用的電腦，也不會影響其工作進行，且後續承辦實  
25 際發包一直到驗收的同仁也是使用Office軟體就完成相關表  
26 單，不需要用到ERP軟體或AutoCAD軟體。另依我實際到過溪  
27 畔壩現場及水工課的工作專業經驗，有公務車或是沒有公務  
28 車都是可以獨自前往溪畔壩現場，如果當天臨時沒有公務車  
29 可派的話，同仁可以報備使用自己的車輛，申請油錢補助，  
30 或跟其他組合併車輛使用，且○部發電廠沒有規定無公務車  
31 可以派遣時，同仁可以拒絕外勤或現場調查。此外，以上訴

01 人的工作年資及專員職位，他獨立前往工作地點調查報告並  
02 不違反公司規定，且公司派同仁外出工作前都會做安全宣  
03 導。此外，依照系爭輔導考評計畫，上訴人應在110年1月28  
04 日前完成第一階段的工作調查，但上訴人遲至同年2月3日始  
05 提出工作調查報告，經我審閱後認為該報告內容不符合系爭  
06 輔導考評計畫第一階段工作調查的要求，遂在其上簽註意見  
07 請其補充相關內容後，退回上訴人修正，嗣上訴人於翌日  
08 （4日）再提出工作調查報告，但該報告並未針對我簽註之  
09 意見補充任何內容，也沒有補正我簽註意見要求改善部分，  
10 仍然不符合系爭輔導考評計畫第一階段工作調查的要求，我  
11 遂於當天再將該報告退回請上訴人修正補充，並無積壓上訴  
12 人工作調查報告不予處理之情事等語（見本院卷二第294頁  
13 至第296頁、第311頁、第317頁至第319頁）。證人宋○炎於  
14 本院中證述：同仁若臨時派不到公務車，也可以自派車或租  
15 賃車的方式前往外派的現場，再向公司申報油費或差旅費。  
16 又上訴人職務電腦遭政風人員封存後，課長有提供其他公務  
17 電腦供他使用，足夠支應上訴人完成輔導計畫工作的作業需  
18 求，且「溪畔壩無名溪10"鋼管更新工作」不需用到AutoCAD  
19 繪圖程式，只要是公務電腦用WORD軟體就可以製作書表報  
20 告，不一定要專屬的電腦，也沒有特別要求使用的軟體，且  
21 上訴人製作工作調查報告，根本不需用到AutoCAD及ERP，也  
22 不需提出如上證17-19所示的施工圖，且現場鋼管的更新也  
23 無細到需用CAD畫出如上證17-19所示精細工件的尺寸。此  
24 外，上訴人於超過原定計畫考評第一階段工作期限之後之11  
25 0年2月3日才提出第一階段調查報告，上訴人提出後，我和  
26 課長都有加註意見後於當日退回請其修正，但上訴人於翌日  
27 （4日）再次提送的報告仍未針對課長及我記載研議事項意  
28 見部分作任何補正，因此仍然不符合輔導計畫的要求，課長  
29 當日就立即退回給上訴人，請其依照簽註意見辦理，並無積  
30 壓情事等語（見本院卷二第319頁、第322頁至第323頁、第3  
31 25頁、第343頁）。證人蔡○枝於本院中證述：依我的經

01 驗，在處理發包、勞務採購的過程中就算沒有電腦也是可以  
02 手工完成相關書面、表單等語（見本院卷二第272頁）。證  
03 人張○綸於本院中證述：上訴人原本使用的公務電腦經被上  
04 訴人暫時封存期間，被上訴人有提供其他的公務電腦給上訴  
05 人使用等語（見本院卷二第288頁）明確，並有張○宏上開  
06 工作記事附卷可佐。

07 ④基上，足徵上訴人前開主張，均與現有事證不符，洵無可  
08 採。

09 (三)綜上，上訴人主張無不能勝任工作情事，被上訴人終止系爭  
10 勞動契約為不合法云云，不足憑採。被上訴人抗辯上訴人有  
11 前述不能勝任工作情事，依勞基法第11條第5款規定，予以  
12 資遣，應屬可採。

13 (四)至上訴人聲請函調被上訴人對上訴人記過乙次、申誡乙次、  
14 大過乙次、申誡兩次等懲處內容資料、上訴人於109年間之  
15 平時考評資料，以及109年12月30日考績丙等申覆會議記錄  
16 （詳見本院卷三第260頁至第262頁），以證明被上訴人此些  
17 懲處違法，無從據此將上訴人評為不適任人員。惟本院係綜  
18 合上揭各項事證，認定系爭勞動契約之終止，符合勞基法第  
19 11條第5款「勞工對於所擔任之工作不能勝任」之要件，且  
20 依上所陳，被上訴人亦非以上訴人於任職期間遭前開懲處或  
21 憑上訴人109年之考績而評定上訴人不適任，是上訴人前開  
22 證據調查之聲請，核無調查必要，併此敘明。

23 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞  
24 動契約，於法並無不合，則兩造間僱傭關係已不存在，被上  
25 訴人當無繼續給付勞務報酬之義務。從而，上訴人依系爭勞  
26 動契約，請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被上訴人給付  
27 自110年6月6日起至上訴人復職之前一日止，按月於每月6日  
28 給付63,747元，及追加請求自各期應給付日之翌日起至清償  
29 日止，按年息百分之五計算之利息，於法無據，均無理由，  
30 不應准許。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無  
31 理由，應駁回其上訴。其追加之訴同無理由，亦應予駁回。

01 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經  
02 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論  
03 列，附此敘明。

04 八、據上論結，本件上訴人之上訴及追加之訴均無理由，依民事  
05 訴訟法第449條第1項、第78條、第463條，判決如主文。

06 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日

07 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 林 慧 英

08 法 官 李 水 源

09 法 官 謝 昀 璉

10 以上正本係照原本作成。

11 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書  
12 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理  
13 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任  
14 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附  
15 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1  
16 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任  
17 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 附 註：

19 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

20 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴  
21 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

22 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
23 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
24 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

25 中 華 民 國 113 年 7 月 12 日

26 書 記 官 劉 又 華