

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第232號

原告 王治雯
訴訟代理人 陳業鑫律師
普若琦律師
被告 南亞科技股分有限公司

法定代理人 吳嘉昭
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
李瑞敏律師

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4月29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、程序上理由

(一)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項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認

01 判決之法律上利益。

02 貳、實體上理由

03 一、原告起訴主張：

04 (一)其自民國(下同)89年2月9日起受雇於被告，於102年5月20
05 日調至工業工程處擔任資深工程師，月薪為新臺幣(下同)
06 6萬1750元。在職期間工作表現均為甲等以上，曾於112年6
07 月因工作壓力萌生辭意，故於同年7月31日向甲○○表示，
08 經處長乙○○慰留，建議做擴建相關工作，原告表示欠缺相
09 關專業，處長乙○○將給予協助，被告公司於112年11月1日
10 將原告自工業工程二部(以下簡稱二部)調動至工業工程一
11 部，由工業工程一部(以下簡稱一部)部經理陳俊成擔任原告
12 之直屬主管，原告於轉換期間努力學習新工作內容，陳俊成
13 僅安排同仁對於原告簡單說明AutoCAD(繪圖軟體)跟FAB
14 (晶圓廠無塵室，簡稱FAB)基本概念，指示同仁不可提供
15 原告協助，即要求原告進行一系列高標準之測驗，原告只得
16 自行摸索學習，更須利用個人時間練習操作AutoCAD，陳俊
17 成仍對於原告之學習成果各種刁難挑剔，此情對比原告過去
18 於被告公司多次之調動及工作交接經驗，陳俊成顯然係為留
19 下原告不能勝任工作之事由為目的，而非協助原告上手新職
20 務之工作內容，經原告於112年提起職場不法侵害事件後
21 始評列考績為乙等。

22 (二)原告於調職後遭受職場不法侵害之情形說明如下：

23 1. 主管事先並未告知原告具體之工作要求及其期望水準，卻經
24 常於事後指責、貶低原告之工作成果，且對於原告為顯然不
25 合理之要求與刁難之情：

26 ①部經理陳俊成一開始對於原告並無明確的要求或具體指示，
27 僅表示原告要學什麼自己進FAB看，課表係供原告參考不強
28 制，原告可自行調整，對於原告提出之日誌內容、報告題目
29 均表示同意，但陳俊成卻於事後不斷片面提高要求標準，指
30 責原告未達應有水準、未依其指示及要求進行學習，貶低原
31 告之工作成果。

01 ②於112年12月7日之會議，部經理陳俊成詢問原告Bay10第一
02 台是哪一個機台，原告欲翻閱觀察筆記回覆，卻被陳俊成喝
03 斥不可翻筆記，原告詢問陳俊成是否知道答案、是否有人可
04 能達成背下FAB所有機台位置之要求（因FAB有上千台機
05 台），遭陳俊成怒斥：「我是主管還是你是主管？我可以要
06 求你，你不可以要求我」等語。原告之後再次詢問陳俊成認
07 識機台的目的，以及是否有背下所有機台位置之必要性，陳
08 俊成腦羞批評原告個性有問題，並表示：「這些設計，真正
09 的目的都是為了磨你的個性」等語。

10 ③於112年12月11日之會議，處長乙○○宣稱對於原告的要求
11 絕對都是合理的，原告反應陳俊成要求背下所有機台位置並
12 不合理，處長找主要負責同仁詢問相關問題，同仁表示沒有
13 背，亦無法肯定地回答處長的問題，原告則能依筆記正確回
14 答問題卻被處長各種挑毛病。

15 ④於112年12月13日之會議，部經理陳俊成批評原告寫的日誌
16 品質絕對不需要4個小時，並不斷質問原告寫報告（日誌）
17 要花多少時間，原告詢問主管要求標準，主管卻均以這是原
18 告自己的實習日誌回應（但同時又覺得原告先前提出之日誌
19 品質不足夠）。

20 2. 主管片面質疑原告，卻不接受原告之說明及舉證更無端汗鱗
21 原告：

22 ①於112年12月7日之會議，處長乙○○詢問原告是否有進入MI
23 CRoom使用電腦，原告回答為了進一步學習，故需諮詢請教
24 同仁相關問題及完成日誌，進FAB的時數也有達到主管要
25 求，此均可調閱1紀錄及詢問相關人員以作查證，但部經理
26 陳俊成卻以原告登入電腦紀錄的截圖，嘲諷原告不是在觀察
27 機台而是觀察電腦。

28 ②於112年12月13日之會議，原告表明不認同主管製作的訪談
29 紀錄，並再次說明主管並未禁止原告去MICRoom，自己去MIC
30 Room是為詢問相關問題及完成日誌，主管可以查證，然部經
31 理陳俊成完全不接受原告的解釋，堅持原告就是在觀察電

01 腦，更無端惡意汗鱗原告：「我可以把你的無塵室的權限直
02 接取消掉，你也不要再進無塵室了。因為你現在的態度讓我
03 懷疑你會破壞公司的任何東西。」

04 ③於113年1月8日之會議，原告再次向處長乙○○說明去 MIC
05 Room使用電腦之事，處長仍不接受，並惡意扭曲原告的意思，
06 後又突然提到原告交接工作有問題，亦不讓原告有澄清
07 機會，更故意對於原告的說明與請求都以原告在霸凌來回
08 應。

09 3. 原告尚未熟習新工作內容，主管即欲以各種方式迫使原告離
10 職或威脅將資遣原告：

11 ①於112年12月7日之會議，處長乙○○突然詢問原告是否考慮
12 資遣，並建議原告走資遣方案，要求原告休完特休假或請病
13 假，並自12月11日起不再進辦公室，使原告感到錯愕與不
14 解，原告詢問原因，處長卻反問MIC Room之事，且不接受原
15 告之說明，並要原告思考是否想繼續留下來。

16 ②於112年12月11日之會議，原告向處長乙○○表明想要繼續
17 留任，處長竟表示主管、同事會更嚴厲對待原告，顯係為逼
18 退原告。

19 ③於112年12月13日之會議，原告說明不認同訪談紀錄內容之
20 原因，然部經理陳俊成完全不接受原告解釋，甚至對原告大
21 吼：「我跟你講，你如果不服從，你可以走！我沒有留你！
22 （大聲）」，最後還表示：「我跟你講你啦，你簽不簽，都
23 無所謂啦，反正呢，你要是這種態度，大家就直接資遣就好
24 了，預告是三個月的工資（敲桌），就是這樣子而已。」

25 ④自112年12月18日起，處長乙○○要求同仁每二日對原告做
26 一次 AutoCAD操作製圖測驗共計三次，要求原告於30分鐘內
27 規劃完成辦公室規劃及製圖，然原告僅於8月底接受過 Auto
28 CAD約5個小時左右的基本概念及簡易操作介紹（如前所述，
29 其餘均係原告利用個人時間學習、練習），且辦公室規劃
30 （例如辦公桌要直向或橫向、數量密度、各走道寬度、各個
31 部門座位數等）根本不是原告調任工作之工作內容，且相關

01 業務同仁亦表示即便熟悉軟體操作，尚需事先思考練習後始
02 可能達成30分鐘內完成，此些情事顯示處長指派此測驗之目的，
03 係故意設定高標準及條件限制，得出原告測驗未過而有
04 不適任之情，以逼退原告。

05 ⑤於113年1月8日之會議，處長乙○○對原告進行訪談，表示
06 原告 AutoCAD測驗結果不錯，卻又再次詢問原告是否喜歡這
07 個工作，原告回覆要繼續做，處長即開始指責原告有團隊合
08 作問題及交接問題，欲逼退原告。

09 4. 於113年1月8日之會議，因原告表示欲對部經理陳俊成提出
10 職場不法侵害申訴，處長乙○○不斷質問原告想要得到什麼
11 結果，欲使原告放棄申訴。

12 (三)基於前述情事，原告已忍無可忍，故於113年1月10日向被告
13 公司申訴處長乙○○、部經理陳俊成構成職場不法侵害，當
14 日處長乙○○即約談原告，表示因原告提出申訴，故申訴期
15 間暫時先將原告直屬主管調整為二部部經理甲○○（組織未
16 調動），並取消原告在一部的所有權限（亦無二部權限），
17 但處長乙○○亦為原告提出申訴之被申訴人，被告公司卻仍
18 讓其繼續擔任原告之直屬主管，於申訴調查期間，原告仍受
19 其指揮監督及報告業務，被告公司之處置顯有重大瑕疵，且
20 於申訴調查期間，主管亦無視原告112年度之整體表現，逕
21 以陳俊成偏頗之第4季評核，給予原告112年度考績乙等，顯
22 係因原告提出職場不法侵害而予以不利對待。原告於113年3
23 月20日經被告公司通知「本件職場霸凌事件不成立」，但詳
24 查被告公司之通知，被申訴人欄除有列部經理陳俊成外，亦
25 有列處長乙○○，顯見被告公司確實知悉原告亦有申訴處長
26 職場不法侵害，但關於申訴內容卻僅列：「申訴人投訴陳俊
27 成部經理疑似職場不法侵害行為，簡述如下…調查結果：本
28 件職場霸凌事件不成立」，隻字未提原告申訴處長乙○○部
29 分之調查結果，難謂已完成職場不法侵害之調查，調查程序
30 亦有重大瑕疵。

31 (四)此外，於113年3月20日通知調查結果後，原告之職務及工作

01 未曾恢復為正常組織狀態，自申訴後原告工作由處長乙○○
02 指派專案任務模式進行，每週呈報處長乙○○、二部部經理
03 甲○○、三部部經理彭加景、三部資深工程師邱英洲（於11
04 3年6月離職）、一部計劃經理林煜皓，原告在處內已無資料
05 使用權限，許多工作上必須使用資料未獲同意皆無法取得，
06 多位主管常意見反覆，原告依據主管意見執行後又互相推翻
07 指責原告，再額外指派多個 Action Item限期處理，屢屢以
08 嚴苛高標要求、指責原告；且因原告提出申訴之事，處長乙
09 ○○與部經理甲○○（甲○○雖非被申訴人，但其與該案亦
10 有牽扯）對原告懷恨在心，工作上更是對原告極盡挑剔，於
11 知悉被告公司認定職場霸凌事件不成立後，變本加厲，時常
12 有指示反覆、不明確，以不合理、自己也未能達到之標準檢
13 視原告工作成果之情形，再以原告逾期或原告工作未達預期
14 指責原告。

15 (五)以閒置設備規範之專案為例，處長乙○○指派原告檢視閒置
16 設備相關規範是否有需修改之內容，原告本已完成修改條文
17 之工作，但因處長嗣後大肆批評，為符合處長要求，原告幾
18 乎等同要重新撰寫規範，但處長、部經理卻不給予合理之工
19 作完成期限，且於修改規範期間，處長曾寄信要求原告修
20 改，並表示：「主管沒有辦法一直幫你改錯字、改文章，你
21 的中文撰寫能力是須要加強的」，惟該版本實際上已是經二
22 次開會，且經原告與部經理逐字檢討後修改之版本，此外，
23 處長曾要求原告應統一詞彙，應寫「使用部門」而非「使用
24 單位」，「須」、「需」用法要正確等情，處長該信件之內
25 容均犯了其先前曾糾正原告的錯誤，此情更顯示處長對於原
26 告只是為挑剔而挑剔，為貶低原告能力而刻意為之，完全不
27 具備合理性。原告面臨前開諸多不公平對待情事，常期處於
28 高壓力狀態無處反應，導致心理受創無法紓解，只得至身心
29 門診就醫，經醫生診斷為中度鬱症。

30 (六)於113年5月28日，部經理甲○○與原告進行面談時，突然表
31 示要針對原告去年考績不佳進行績效輔導（惟原告112年度

01 考績為乙，僅係因最後一季部經理陳俊成給予差評所致，前
02 三季之考核結果均正常，此有原證8之112年度第三季之季評
03 核單可稽），甲○○提出之內容均抽象、主觀且標準不明，
04 原告詢問具體標準，甲○○以這是「對於原告的期待」回
05 應，讓原告難以接受，故未簽名，然甲○○不但未告知此績
06 效輔導之時程，並拒絕提供原告該份績效輔導紀錄之文件，
07 足徵被告公司根本沒有對於原告進行績效輔導之真意，僅是
08 為資遣原告而形式上進行此程序。於113年7月9日，部經理
09 甲○○發電子郵件跟原告約要於隔日下午進行季評核面談，
10 但於7月10日上午臨時以會議時間衝突為由取消下午之面
11 談。孰料，原告於7月11日至被告公司上班時，發現門禁權
12 限遭取消無法進入辦公室，被告公司之人資同仁預先等候於
13 入口處始通知原告，自113年7月11日起以勞動基準法第11條
14 第5款終止勞動契約，並拒絕原告繼續提供勞務，故原告以
15 律師函表明被告公司違法終止勞動契約關係，請被告公司履
16 行勞動契約，不得拒絕原告之勞務提供。於7月12日，原告
17 仍有至被告公司表明有提供勞務之意願，惟遭被告公司拒
18 絕。

19 (七)綜上所述，原告並無不能工作之情事，被告依據勞基法第11
20 條第5款 規定資遣原告，違反解僱最後手段性原則及職業安
21 全衛生法第39條第4項，應屬無效，兩造間之僱傭關係仍有
22 效存在。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：確認原
23 告與被告間僱傭關係存在。被告應自113年7月12日起，至原
24 告復職日前一日止，按月於每月5日給付原告6萬1750元並自
25 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
26 利息。被告應自113年7月12日起，至原告復職日前一日止，
27 按月提繳3828元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工金退休
28 金個人專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 (一)參照最高法院111年度台上字第1820號判決意旨，本件原告
31 確實有不能勝任工作之情事，且被告亦給予一段長時間之觀

01 察、改善：

- 02 1. 原告確實有不能勝任工作情事，參諸被證2郵件所示，在原
03 告仍任職「工業工程二部」時，其考核排序已是部門最末，
04 且參酌被證1、3訪談紀錄，原告確實有主、客觀不能勝任工
05 作情事甚明。亦即參諸被證1所示訪談紀錄，原告早在110年
06 4月16日經主管要求改善「資料的正確性要更仔細確認」
07 「主管交辦的事項需更仔細確認內容，避免延誤」，同時也
08 提醒工作態度上「開會時避免划（按應為滑）手機」，斯時
09 原告也於訪談紀錄上簽名確認無誤；被證2所示原告當時主
10 管電子郵件可看出原告111年第一季、第二季以及第三季部
11 門排名均是最後；被證3則係原告及至112年間仍是工作出
12 錯、國家品質獎補充資料整理錯誤且同時亦有工作態度問
13 題。是110年、111年、乃至112年間，原告確實有工作表現
14 不佳、不能勝任工作情事。
- 15 2. 原告後也因此而於112年7月31日提出離職，被告公司乙○○
16 處長仍願意再給原告機會而予以慰留，被告公司仍再給予原
17 告機會改善，112年8月1日徵得其同意調整部門、調至一
18 部，但未料原告調至一部後卻明顯刻意不遵從主管指揮。參
19 被證16圖示與說明，原告當時與主管陳俊成部經理所爭執的
20 無塵室觀察事件，原告辯稱即便進入MIICroom也無礙於在無
21 塵室實習與觀察，但從被證16圖示與說明來看，MICroom（M
22 anufactureIntelligenceCenterroom）位於辦公棟第六層
23 （6F）與無塵室位置（4F），兩處明顯在不同處所，原告如
24 進入MIICroom，根本就不可能觀察無塵室以及無塵室內之設
25 備，從原告如此抗拒主管指示、還辯稱主管沒有禁止原告去
26 MICroom等態度，明顯可看出原告配合度低、根本抗拒主管
27 指示且甚至以詭辯方式回應主管。更且，被告公司之所以在
28 MICroom該區域配置電腦，目的係連結生產線上設備、用以
29 供生產人員監控設備狀況及派貨使用，並非讓原告拿來寫實
30 習日誌或作其他用途，原告辯稱去MICroom是詢問相關問題
31 與完成工作日誌之說，根本不合理也毫無必要，蓋MICRoom

01 並非無塵室，也不是訓練規劃的場域，且同一部門之新進同
02 仁均亦有安排無塵室實習的計畫，亦未曾有同仁像原告一樣
03 而擅自去MICRoom進行實習，因為兩者功用、實習的目的根
04 本就大相逕庭。是原告就前述事件不斷與主管爭執、甚至因
05 此指摘主營職場霸凌，顯見原告在職場的認知、與人互動確
06 實與一般同事不同，而恐無法繼續與主管、同事相處。前述
07 無塵室事件後（按無塵室事件發生時點約112年11月），被
08 告仍給予原告機會、由乙○○處長協調並請部經理調整實習
09 工作內容與時程，不料112年12月6日，原告所隸屬的部門內
10 資安幹事進行自主稽核時，卻在原告辦公座位發現未經程序
11 申請即擅自列印機密性技術資訊（前呈被證11），此除已違
12 反被告公司之相關機密管理辦法外，甚且已構成營業秘密法
13 第13條之1第1項第2款之刑事不法行為。

- 14 3. 後續113年、在原告申訴職場霸凌事件後，被告仍持續再給
15 原告機會，但原告工作表現與工作態度仍持續未有改善而確
16 實已達不能勝任工作情事（例如原告與其他部門合作時，未
17 完整溝通自己判斷造成誤會，再如針對會議記錄或主管要求
18 有疑問時並無與主管討論，自行解讀造成工作時效的延誤
19 等）參前呈被證13 訪談紀錄，原告客觀上工作表現仍應改
20 善，而主管提出「撰寫規範時應清楚明瞭且使用者可清楚理
21 解為目標」、「工作計畫時程應盡可能思考細節並考量合理
22 工作時程」；至於原告主觀上的工作態度仍未有改善、仍是
23 情緒化回應，例如「主管曾交辦的注意事項應持續 follow
24 勿自行取消」，再如主管於訪談中提到主管交辦事項若有執
25 行完成應主動回報，原告卻回覆「那你為何不自己來問
26 我？」，而主管要求原告理性、口頭溝通為優先但原告卻回
27 覆「那你為何要email交辦我，不直接口頭跟我說？」，可
28 見原告工作績效與工作態度根本毫無改善。是原告確已不能
29 勝任工作，業如前述，原告之工作品質低落、與主管溝通不
30 良、情緒控管不佳，亦不服從部門主管之指揮監督權，影響
31 部門整體工作任務之安排與管理，亦影響主管管理權，部門

01 主管一再寬容對待、處理，對於部門內其他同仁亦難以信
02 服。為此被告公司不得已於113年7月11日口頭通知依法資
03 遣、依勞基法第11條5款資遣原告，且資遣前也給予原告多
04 次機會而無違反解僱最後手段原則之情事。

05 (二)被告已善盡解僱最後手段原則：

06 1. 參照最高法院105年度台上字1893號判決意旨，本件被告多
07 次給予原告機會改善，原告早從110年間即有工作表現不佳
08 情事，被告持續給予機會、甚至調整部門、主管與職務內
09 容，經此長達三年餘，且自112年10月、113年4月即連續被
10 提報為年度表現差之3%人員，依被告於內部網站公開揭示予
11 員工之考核辦法規定：「於年度內被提報為表現差之3%人員
12 或年終考核評為乙（含）等以下人員，主管可提出資遣、工
13 作轉任或職等調降申請，資遣依相關法令辦理…」原告既被
14 提報為年度表現差之3%人員且其年終考績亦評核為乙等，已
15 符合工作規則內可予以資遣之規定。然經被告持續協助原告
16 進行改善，原告均未能改善，被告最後不得不才依法資遣原
17 告，確實已符合解僱最後手段原則。尤有甚者，參諸前呈被
18 證17所示電子郵件，被告早於113年4月間詢問原告「另電話
19 中有多次詢問您是否有意願與主管坐下來面對面溝通，人資
20 可做為第三方協調的角色，但因為您皆未表示意願，所以我
21 先暫不安排」，可見原告並無意願改善自身之溝通方式；後
22 續也協助原告轉職被告公司內其他職缺、亦包含詢問關係企
23 業職缺，同時也請原告如有自行尋覓到企業內轉職機會，請
24 再告知而將會全力配合內部轉職程序，惟最終無能媒合成
25 功、其原因為專業能力未能符合職務要求，然確實可見被告
26 已善盡一切方式、確實遵守解僱最後手段原則。

27 (三)被告之資遣行為並無違反職業安全衛生法規定，與職場霸凌
28 事件無涉：

29 原告一再指摘被告公司之主管對其職場霸凌，但經被告依法
30 組成調查小組，訪談相關當事人、並檢視所呈證據，依循正
31 當程序作出申訴不成立之決定，於法有據。原告於知悉該申

01 訴不成立之決定後，也未曾再對該申訴案提出任何其他救濟
02 程序，卻於被告依法資遣後，反將該申訴案申訴之內容，逐
03 一提出反駁，並主觀認定該提出之申訴是其遭資遣之事由，
04 明顯有重大誤解且亦絕非事實。事實上，倘若被告公司之主
05 管真有其意圖霸凌原告（按此僅假設說法），又何須為其著
06 想大費周章地為其轉調部門？只須在其提出自請離職時，即
07 欣然同意即可，此即可證原告指控主管對其惡意對待之說
08 法，絕非事實。另且，原告不能勝任工作情形早自110年即
09 已存在，被告依法資遣原告誠與原告提出職場霸凌申訴無
10 涉，也無原告所指被告違反職業安全衛生法第39條第4項規
11 定之情事。

12 (四)綜上所述，本件原告確實有不能工作之情事，被告依勞基法
13 第11條第5款予以資遣並依法給付資遣費及預告工資，兩造
14 間僱傭關係業已因被告合法資遣而不存在；如若退萬步言，
15 鈞院認兩造間僱傭關係存在、被告有給付工資義務，則被告
16 主張依據前述民法第487條但書扣除原告另服勞務所得（如
17 原告有另服勞務所得），另再就原告應返還資遣費與預告工
18 資部分主張抵銷（按若本件僱傭關係存在，依據不當得利原
19 告有返還資遣費與預告工資之義務）。並聲明：原告之訴駁
20 回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

21 三、兩造不爭執之事項（見113年12月24日筆錄，本院卷1第419
22 至420頁）：

23 (一)原告於89年2月9日受雇於被告，101年12月聲請育嬰留職
24 停薪後5個月，於102年5月20日復職後擔任二部資深工程
25 師，於112年11月1日調職至一部，離職前月薪6萬1750
26 元。

27 (二)原告曾於112年7月31日提出離職，經主管甲○○、乙○○慰
28 留後，於112年11月1日始轉任一部。

29 (三)原告於113年1月10日提出職場霸凌申訴，經被告調查結果認
30 定申訴不成立，有原告提出之原證5之113年3月20日職場不
31 法侵害調查結果通知書可按（見調卷第26頁）

01 (四)被告於113年7月11日依據勞基法第11條第5款之規定終止勞
02 動契約，並給付資遣費及預告工資共76萬6731元，有被告提
03 出之被證15匯款證明可按（見調卷第195頁）。

04 四、本件爭點是：被告依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動
05 契約，是否有理由？被告是否違反職業安全法第39條第4項
06 規定，終止是否有效？

07 (一)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
08 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在
09 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
10 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經
11 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，
12 是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，
13 舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行
14 勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦
15 予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契
16 約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字
17 第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工
18 在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者
19 而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願
20 做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由
21 勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關
22 係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院
23 86年度台上字第82號判決意旨參照）。勞動基準法第11條第
24 5款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極
25 與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識
26 品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上
27 「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，
28 亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞動基準法制定之立法
29 本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
30 發展」觀之，為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號
31 判決意旨參照）。對於不能勝任工作，在學說上及理論上，

01 向有主觀說及客觀說之分，主觀說即認除勞工之學識、品
02 行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主
03 觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務
04 給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可歸
05 責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞
06 工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇
07 性採取資遣解雇或懲戒解雇之方式，揆之前開判決意旨及學
08 說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客
09 觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成
10 工作之情形者。

11 2. 原告主張其遭受職場霸凌之不法侵害，因原告提起職場霸
12 凌，主管給予考績乙等之不利對待，被告解雇違反職業安全
13 衛生法第39條第4項、民法第71條之規定，原告並無不能勝
14 任工作之情形，被告解雇違反解雇之最後手段性之原則，被
15 告依據勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約不合法云
16 云。然為被告否認，並以下情置辯。

17 3. 被告抗辯原告有不能勝任工作之事由如下：

18 (1) 依據110年4月16日被證1訪談紀錄所示（見調卷第151頁），
19 原告於110年4月16日經主管甲○○要求改善「資料的正確性
20 要更仔細確認，EX績效報告的數字正確性」「主管交辦的事
21 項需更仔細確認內容，避免延誤」，「開會時避免划（按應
22 為滑）手機」，斯時原告也於訪談紀錄上簽名確認無誤，核
23 與證人甲○○於本院審理時證述：「（法官問：原告民國（下同）
24 112年11月調任一部前，其在證人您所屬的二部期間，工作職
25 掌大致為何？其工作表現又是如何？）1. 主要是資本支出彙
26 整，次要是閒置設備的追蹤。再來，他也負責改善提案的活
27 動推廣跟資料彙整。還有負責C R B（即資本預算審查平
28 台）的會議。2. 之前常常會有一些資料整理錯誤的狀況，或
29 是會議記錄的金額跟內容寫錯的狀況，平常就會溝通請他調
30 整，但還是一再的出現錯誤，所以2019年的時候針對工作進
31 行嚴查，我有將原告的C R B業務調整給另外一位負責人何

01 家漆。希望藉此調整讓他既有的業務能夠優化，但結果還是一
02 樣，就是錯誤狀況一再的發生，最後，我有針對他的作業
03 檔案，希望他再優化，安排他與部門同仁一起討論他的作業
04 檔案，但是當時原告提出一些理由，當時並沒有配合優化這些
05 資料。」「(法官問:提示被證1 (調卷151 頁)，請問這是證人你在110 年4 月16日跟原告的訪談記錄?當時為何會
06 作此訪談記錄，請說明原因背景?訪談紀錄上所載「會議時
07 避免划手機」之意思為何?) 1. 是。2. 原告的資料持續有錯
08 誤，我才跟他做訪談，另外他開會的時候跟上班時間會因為
09 滑手機，造成沒有聽到會議重點，造成他之後給的資本支出
10 版本是錯誤的。我在口頭上有跟他說，但狀況一再發生，故
11 單獨約他做訪談作成這個紀錄。3. 因為我發現開會時他蠻常
12 拿手機出來滑，這不是工作相關的東西，會影響他後續的工作。」
13 「(法官問:CRB會議記錄是否原為原告所負責業務?1
14 08年3月是否與原告就此工作項目進行工作約談?後續該業務
15 是否移交給其他員工?原因為何?) 是。他負責的項目是會議
16 開始前，我會請原告在會議記錄上寫上當天要開會的項目
17 名稱、項目金額，這是我一直以來交辦給他的工作事項，開
18 會後主管如果有指示，這不份由我來補充填寫，之後發給與
19 會人員。因為，原告負責的會議名稱、金額，雖然簡單，但是
20 是很重要的資訊，因為後續的執行會依據這個會議紀錄的金
21 額來做執行，因為當時原告在CRB會議記錄的金額上面時常
22 發生錯誤，我在開會前有請原告，請他再看過，他說有看
23 過，開會當下，數字還是錯的，因為已經影響工作了，所以
24 進行這次約談。約談當下，原告表示確認會議記錄的工作是
25 主管的工作，認為責任不在自己身上，這點我有跟他說這樣
26 認知是錯誤的，另外當天原告有哭訴工作負荷太大，所以才
27 會出錯，雖然我並不這麼認為，但是為了工作順利進行，所
28 以我當天跟原告說我將這個工作調整給另外一位同仁負責，
29 希望調整後原告能對剩下的工作做出改善。這工作給另外一
30 位同仁負責後，這個同仁表現得很好，會議記錄全部由這個
31

01 同人全部就可以完成，而且不會再出現同樣的錯誤。後來我
02 有藉這個事情跟原告說其實工作是可以改善的，遇到事情不
03 是逃避，是解決問題，原告當下跟我回答說把工作調整給其
04 他同仁是我的意思，不是他的意思，是我逼他的，當下我覺得
05 有點錯愕，沒有再講下去。」等語（見本院卷1第421-423
06 頁、113年12月24日筆錄）相符，原告雖以其會議報告均經主
07 管審核，並經主管修改，相關資料均為被告保管，係主管甲
08 ○○任意事後指摘原告云云，顯與被證1之訪談紀錄之內容不
09 符，難為有利於原告之認定。

10 (2)依據被證2之電子郵件顯示，原告於111年第1季、第2季以及
11 第3季部門排名均是最後（見調卷第155頁），核與證人甲○
12 ○於本院審理時證述：「（法官問：提示被證2，此郵件是否為
13 證人所發？為何111年各季激勵金核定的名次都給原告為部門
14 排序最後？）1. 是。2. 就我印象，他的排序都是最後的。主
15 要都是既有的工作一直有出現錯誤，不配合做資料的優
16 化。」「（法官問：原告在112年的工作表現如何？）出現資
17 料錯誤的狀況還是一再的發生，我有針對資料的部分希望他
18 做資料上的改善，但原告還是不願意配合，印象中，在整理
19 費用的時候，一百九十幾萬元寫成六千元，另外交出紙本的
20 預算的彙整報告時，出現連續性的錯誤，第一次給我收到的
21 時候，上面寫9-2 期寫成9-1 期，但9-1 期的專案在2021年
22 就結案，不該出現在未來的支出裡頭，我退回請原告修改，
23 請他再看一遍，之後送來時，發現金額比例寫錯了，我是按
24 計算機發現錯誤的，所以又再度退回請他修改，請他再看一
25 下，再送回來時，簽名日期寫錯了，當天是1 月16日，他寫
26 成1 月19日，我簽在1 月16日，我在他之前這個就是錯誤
27 的，這個有跟原告說請他看清楚才能給我。之後，信評資料
28 給出的金額也少了四千萬元，他是在約兩週後發現跟我說，
29 我有跟他說這四千萬差異不能發生，因為預算的總金額一直
30 沒有改過，不能平白無故少了四千萬，之後又有補問資本支
31 出版本，他回答錯誤的問題。7 月左右，國家品質獎的資料

01 也出錯，我請他提供近三年沒有提案的名單，他提供的剛好
02 相反，我會發現是因為我們平常就有在彙整這個資料的工
03 作，這些單位很明顯都是提案的優等生，當下我收到電子郵件
04 的時候，我有跟原告說這個有錯，而且這個錯不該發生。
05 另外，國家品質獎還有效益金額寫錯，差異二千萬元，這個
06 也是我發現後叫原告要修改的。」等語相符，原告雖以其主
07 管甲○○對於歷年對於原告考評良好云云，顯與被證2之電子
08 郵件之內容不符，難為有利於原告之認定。

09 (3)依據112年9月25日被證3訪談紀錄所示（見調卷第155頁），
10 主管甲○○要求原告「再次確認數字與內容，避免發生錯
11 誤、國家品質獎近三年未提案部門資料整理錯誤」「面對工
12 作壓力時，可討論解決方法，..但對主管叫三次都不回應，
13 或主管還沒說完話就轉身離開之類似態度不要再有」等語，
14 顯示原告工作態度不良等情，核與證人甲○○於本院審理時
15 證述：「(法官問:提示被證3 訪談紀錄，當時為何會作此訪談
16 紀錄，請說明原因背景?)在國家品質獎的執行期間，我們處
17 長有叫原告修改資料，他改完後以電郵給我，我收到當下，
18 我看完要跟原告檢討，我的位置就在原告的正後方，我叫喚
19 他三次，他完全沒有回應，我旁邊的同事幫我叫喚他，也沒
20 有回應，直到原告右前方的同事看不下去，站起來跟他說我
21 在叫他，他才來找我。因為當時工作很趕，我盡快跟他討論
22 要修改的內容，我的話還沒有講完，他轉身就離開，因為這
23 已經影響到整個工作的進度跟管理，所以我之後有跟他針對
24 這事情做約談，另外一位同事林冠汶事後有跟我說，他有勸
25 原告不應該這樣不理會主管，原告回答說這是他紓解情緒的
26 方式，另外一件事情是7月的時候，我有主動約原告談工作改
27 善的部分，講沒有幾句，原告就提出他要離職，他說離職的
28 理由是他自認為不適合職場，工作就是要快樂，他也跟家人
29 討論過了，我有問他經濟上是否可以負荷，他說他投資頗有
30 心得，沒有問題。事後，我與處長報告的時候，處長有跟我
31 說因為原告工作表現不理想，所以不會慰留他，這次約談就

01 是針對這些事項所做的紀錄。」「(法官問:112年除前述被證
02 3事件外，原告有無其他違失或工作不利的情形？如有，請具
03 體說明之。)如上所述，我再補充一點，針對工作優化的部
04 分，因為原告在2023年7月曾提出自請離職後，我有同意他
05 離職，並跟處長報告，原告的工作就交接給另外一位同仁，
06 這位同仁配合做資料檔案的優化，同一份資本預算的業務，
07 原告之前的工時統計是0.6個人力，但這位同仁統計0.4個
08 人力就可以完成，以蒐集資本預算的時間來說，原告需要10
09 個小時蒐集各單位給的資料，這個同仁5個小時就可以完成
10 了，資料是各單位的資料彙整而已。」等語相符（見本院卷1
11 第424-425頁），原告雖以主管未給予明確指示修改方向，但
12 因當時身心疲累而錯誤，當時發現錯誤立即修正，主管卻未
13 給予應有支持、支援云云，原告對於工作表現不符主管期
14 待、卻反而期待主管給予心理支援，且對於主管之指導方式
15 消極回應等情形，顯難期待改善原告之工作內容與工作態
16 度。

17 (4)參酌被告提出原告於被證24進出無塵室紀錄、被證25進出MIC
18 紀錄，被證26（112年11月29日）實習日誌、被證27（112年12
19 月6日）之實習日誌、被證28（112年12月9日）辦公室配置規
20 劃測驗、被證29（112年12月25日）辦公室配置規劃測驗（見
21 本院卷1第89-103頁）顯示，主管陳俊成在112年11月27日進
22 行實習考查時，卻發現原告於112年11月7日至同年11月24日
23 期間共14日，原告僅有8天進出無塵室記錄、平均停留時間3.
24 2小時，原告僅提出7篇實習日誌，陳俊成再於112年12月初統
25 計原告進出無塵室時數時發現，原告停留於MICRoom的時間過
26 長，11月28日至12月6日區間停留於MIC Room共達581分鐘，
27 而區域並非原告實習時應安排之區域。原告卻反而質疑陳俊
28 成「你又沒有說不可以去MIC」等情，原告於112年11月29日
29 1月29日實習日誌，應為B59~B61區域，原告之實習日誌卻記
30 載位置是B4~B10，而日誌內的圖塊是從管制的圖檔進行剪
31 貼，並非原告親自繪製，並「出現次數」的文字，機台是固

01 定在工廠內，並非隨時移動的可能，原告卻費時超過4個小時
02 始完成，原告於112年12月6日實習日誌記錄了B70~74的機台
03 有31台，但在統計表中的「機台記錄」中又以「N」表示有6
04 類機型未記錄，也是從管制的圖檔進行剪貼，非由原告所繪
05 製，原告於12月6日於MIC中停留147分鐘，在無塵室中只停留
06 100分鐘，以原告製作之實習日誌及停留吳陳事時間，以上各
07 情均不符合主管之期待。而原告於112年12月19日辦公室配置
08 規劃測驗，測驗結果為：(1)原告未依規定時間內完成、(2)
09 人員進出入動線未考量安全的逃生通道、(3)座位佈置人性化
10 設計不佳，故測驗結果為不合格，再於112年12月25日辦公室
11 配置規劃測驗測驗結果為不合格，因：(1)重大錯誤為作業時
12 移動到原圖之隔間牆，此結果將使本次測驗為不合格、(2)座
13 位佈置人性化設計不合格，主因為該員將碎紙機、印表機等
14 易產生雜音之設備，規劃於主管辦公室旁邊等情，並參以依
15 據112年9月8日、112年9月19日、112年11月27日被證4、5、
16 6、7、8訪談紀錄所示（見調卷第157-165頁），主管陳俊成
17 對於原告停留於無塵室之時間，與原告提出之實習報告均不
18 符其要求等情相符，原告雖以已努力不懈，盡力學習提出報
19 告，不知進入MIC室違反主管要求，主管故意刁難原告云云，
20 原告對於主管之之期待均稱不知而無法符合主管之要求，足
21 見其主觀上不服從主管指揮，並無提供符合主管要求勞務之
22 意思。

23 (5)依據112年12月18日被證10之訪談紀錄、被證11之資訊安全稽
24 核報告顯示（見調卷第171-173頁），原告於112年12月6日將
25 被告公司製程機台圖面列印後全數放於辦公桌上，經在場同
26 事林冠汶、李易洋、林怡光、蕭愛瑜均告知原告之行為已經
27 違反被告公司資安規範，前述資料為「設施設備配置圖」屬
28 於機密資訊、而機密資訊未經主管授權不得擅自列印，並經
29 原告簽署宣導資安規定，主管陳俊於同年12月18日訪談時，
30 原告卻稱無人告知違反資安規定，且須學習而列印云云，並
31 經主管召集上開人員與原告對質，原告卻拒絕簽署被證10之

01 訪談紀錄，原告對於自己行為違反資安規範，毫無認錯之意
02 思，足見其行為無改善可能性，故被告於被證9之112年12月1
03 1日訪談記錄建議將原告資遣。原告雖以同事蕭愛瑜告知可列
04 印一部分資料，並經主管乙○○、甲○○知悉原告有列印習
05 慣云云置辯，為被告所否認，原告未就其有利於己之事實舉
06 證以實其說，自難為有利於原告之認定。

07 (6)原告於113年1月10日對於主管陳俊成提出職場不法侵害之申
08 訴，業經被告公司於113年3月20日認定申訴不成立，有原告
09 提出原證5函文可按（見調卷第77頁），從而，被告業經認定
10 申訴不成立，被告於113年7月11日依據勞基法第11條第5款之
11 規定終止勞動契約，並無違反職業安全法第39條第4項規
12 定。

13 (7)陳俊成於112年年11月1日原告正式轉調前，即112年8月開始
14 派員輔導原告，包括Layout軟體操作(AutoCAD)教學、無塵室
15 設備佈置相關作業訓練之學習計畫，有被證31計畫表與電子
16 郵件及被證32課程表可按（見本院卷1第447-453頁），是被告
17 已給予原告完整的三個月受訓學習，原告主張被告並未提供
18 必要之協助，給予原告學習時程過短云云，顯與事實不符。

19 (8)原告於112年度第4季（112年12月、113年1月、2月）有關願
20 意承擔自己範圍內工作、能聆聽對方表達中途不打斷並與對
21 方確認亦已完整接受、主管對於完成的任務內容給與高度的
22 肯定、對於工作所必須達到之水準與主管的認知一致、日常
23 作業之風險管理之主管評核表現均低於主管預期，原告與主
24 管訪談時甚至提及談話有錄音，經主管感覺不悅時，又改口
25 說沒有錄音，導致雙方共事缺乏信任基礎，有證12之季評核
26 單可按（見調卷第175-180頁）

27 (9)113年第1季（113年3、4、5月）季評核單有關願意承擔自己
28 範圍內工作、能如期完成各項交辦任務、能同時執行多項專
29 案任務，且如期完成、能清楚表達自己想法並確認對方亦已
30 完整接收、能聆聽對方表達中途不打斷並與對方確認亦已完
31 整接受、願意挑戰現況、嘗試新的概念與手法完成任務、主

01 動完成工作範圍內之任務、會配合部門達成任務及目標、能
02 與同事共同達成工作目標、主管對於完成的任務內容給與高
03 度的肯定、對於工作所必須達到之水準與主管的認知一致、
04 對於自身負責工作達成水準與主管的認知一致、對於自身負
05 責工作能秉持誠實以對、遵守信用以身作則之原則、分析問
06 題並提出且可執行之解決方案、日常作業之風險管理之主管
07 評核表現均低於主管預期，有被證14之季評核單可按（見調
08 卷第185-193頁）。

09 (10)參113年5月28日被證13 訪談紀錄(見調卷1第183頁)，經主
10 管要求原告「撰寫規範時應清楚明瞭且使用者可清楚理解為
11 目標，避免口語的表達方式，安排規範性文件寫作技巧」，
12 原告卻回覆「你這一份算不算口語?標準是什麼?」，主管要
13 求原告「工作計畫時程應盡可能思考細節並考量合理工作時
14 程」「主管交辦事項有執行完成應主動口頭回報」，原告卻
15 回覆「那你為何不自己來問我?」，而主管要求原告理性、
16 口頭溝通為優先但原告卻回覆「那你為何要email交辦我，
17 不直接口頭跟我說?」，且原告於訪談前即拒絕簽署被證13
18 之訪談紀錄，並表明不信任主管等語，足見，原告與主管溝
19 通不良、多次質疑主管之指揮監督權，顯已嚴重影響部門之
20 運作。

21 (11)原告主張其配署於二部前，表現優良，112年7月31日離職尚
22 由主管慰留云云。然查，證人乙○○於本院審理時證述：

23 「(法官問:原告在您部門的工作表現如何?)算是部門中
24 相對較差的，因為他主要負責的工作內容是屬於不複雜的、
25 例行性的工作事務，在2022年以前，他的考績大概都是部門
26 內倒數第3，在2022年以後，原告部級主管開始跟我反應原
27 告工作狀況不佳，積極度不佳，陸續出現工作事務的狀況，
28 當年度考績因此為全處倒數第2，在2023年上半年又發生了
29 工作上的重大失誤，因此後來我們討論是否需要將原告調離
30 原職務，當年度下半年後來將原告調任，又發生不服從主管
31 的實習計畫，且發生重大資安違規事件，後來我們跟資安管

01 理人員檢討完畢後，因為資安事件需要被懲處記過，後來協
02 調完可以不需要懲處，但為了忠實反應他的工作表現，當年
03 度我們將他的考績列為丙等（之後經訴訟代理人要求證人再
04 確認證人改稱乙等，證人堅持剛剛證稱稱乙等），也就是全
05 部門最後一名。」「（法官問：原告任職期間之考績是否為
06 證人評核？如是，何以評核等第多為甲等？2023年原告考績
07 乙等原因為何？）1. 是。2. 只要員工仍適任我們都會評甲
08 等，因為甲等沒有人數限制，只有表現較好才會列優等，在
09 2022年以前全處從未給過人乙等以下，因為當時認為全處
10 的人員都適任，我都評甲等以上。3. 他在上半年的時候因為工
11 作失誤認定他屬於不適任現有職務需調離原職位，調離後工
12 作表現又不如預期，包含沒有按照實習計畫執行，也沒有通
13 過實習的考核，又發生了重大資安違規事件，這些是評乙等
14 的原因。」「（法官問：請問證人是否知悉原告一度於112年
15 7月31日提出辭呈？證人是否慰留原告？）1. 知道。2. 我的
16 本意並非慰留，我只是提供選擇，因為按照公司規定，離職
17 員工主管必須加以訪談，在訪談的過程中我發現他情緒不太
18 穩定，我希望他是在情緒穩定的狀態下做是否離職的確認，
19 如果他在情緒穩定的狀態下確認不想離職，在我的權限範圍
20 內我是可以將他調任到我屬下的另外部門，另外，在2023上
21 半年，發生工作上的失誤，我就已經跟他部經理討論如何找
22 到可以接替他的替代人選並且安排原告到其他較適合的職
23 位。」「（法官問：證人是否知悉原告調任一部後與該部部
24 經理陳俊成間之糾紛？可否說明？是否協助排解前述糾
25 紛？）1. 我知道2. 原告在調任後實習的狀況一直不佳，原先
26 希望他能夠學習這個職業所需要的繪圖技能，但原告在操作
27 上的熟練度不如預期，原告從當年九月份就已經開始學習，
28 九月陸續做了測驗，直到12月時間已經滿久了，但熟練度仍
29 然不如預期，另外，我們發現原告並沒有按照實習計畫進入
30 無塵室進行實習，另外，發生資安事件，所以當年度12月7
31 日跟他做過訪談，我知道的第一次衝突是發生在這時候，衝

01 突的內容是原告對我們對他工作表現的看法不滿。3. 我的做法是，我瞭解原告一直以來工作態度的問題造成管理上的困擾，我請陳俊成做實習計畫工作上的調整，但原告並不領情。」「（法官問：提示被證18，該表格上的一職主管欄位簽名是為證人？如是，當時何以兩度提報原告為年度表現差之3%人員？）1. 是。2. 按照公司的規定，每年四月跟十月必須提報年度表現最差的3%，上面需要註記處理的方式，如上面陳述所載。剛剛有提到原告2023年上半年因為工作表現的失誤必須將原告調離原職，所以我們在當年度的10月提報原告，第二次是在2024年的4月提報，主要是因為原告不符合我們職位的需求，輔導也無成效，後來認為不適任需要資遣。」等語（見本院卷2第9-16頁、114年3月11日筆錄），核與證人甲○○於本院審理時證述：「（法官問：提示原證3，請問證人112年12月13日會議為何您會在場？可否說明當時背景以及原告與一部主管陳俊成的爭議為何？）1. 當時原告已經轉調到一部，一部部經理要跟原告針對實習部分進行約談，因為約談內容我知道之前是沒有共識的，加上我是原告之前的主管，也是女性，所以我們處長希望我一起與會。2. 印象中有兩點，第一是針對原告在無塵室實習時進去MIC room，陳俊成部經理認為這不是無塵室實習的一部分，原告認為是，第二點是針對實習報告的內容，陳俊成部經理認為原告實習報告的品質不佳，原告當天提出認為這是職場霸凌。」「（法官問：後續原告是否再轉回二部管理？何時開始？）2024年1月因為原告提出申訴案，所以轉由我這邊代為管理。」「（法官問：原告轉回二部後的工作內容為何？工作表現又是如何？）1. 是原告之前所熟悉的閒置規範相關業務，還有設計電子化的流程。因為2023年7月曾提出離職的時候，閒置規範的業務已經打散到一部了，所以在這個業務檢討也有納入一部的負責人彭加景跟邱英洲。2. 閒置規範進度一直有延宕，從原定3月底完成，延到4月底，最後是5月中，針對工作改善的部分，我沒辦法跟原告進行溝通，

01 我舉例說明，通常在工作時，主管會講方向與範圍，由作業
02 人員去展開細節，但原告需要主管講到非常細項的部分，他
03 才會知道怎麼改，甚至在工作檢討會議的時候，原告會直接
04 打開他的word作業檔，直接要在裡面問大家要改哪裡，他就
05 改哪裡，所以後來彭加景跟我看進度一直沒有前進，我們就
06 另外跟他開會，真的打開他的word檔從第一個字到最後一個
07 字，我們念給他修改，又例如，我們四月底要無紙化，作業
08 要有配套措施，4月12日提醒原告要提出配套措施，但是到
09 了4月29日開會時，我們發現還沒有，所以又再提醒他，又
10 例如說有一份會議記錄要原告提供這個項目預計完成日及執
11 行目的，但是到了收到報告時才發現，只有完成日，沒有執
12 行目的，這也是另外一位計畫經理發現後提醒他，針對他的
13 工作延宕，我們想要做改善，我採取了兩個措施，一個是我
14 在開會時把會議記錄寫的非常清楚，我花了很多心力在寫會
15 議記錄，希望對他的作業有幫助，2024年第一季季評核時，
16 他跟我說我只會寫會議記錄，這麼簡單的事情他也會，第二
17 季季評核的時候，他給我的內容也寫到主管就像監工，寫會
18 議記錄，寫會議記錄的效率值得學習，讓我覺得有挖苦我的
19 話。另外一個措施是，我會跟他針對工作改善進行約談，除
20 了季評核之外，我也有另外約時間約談，但是原告都態度強
21 硬，且拒絕溝通，而且認為錯誤的原因都在別人身上。第一
22 季季評核一開始甚至跟我說他有在錄音，在我表得我覺得不
23 舒服，他又說他沒有在錄音，所以整個改善溝通沒有辦法持
24 續下去，所以工作延宕還是持續發生。後來我有人資跟主管
25 討論如何解決這個問題，就我瞭解，當時原告就有在公司裡
26 面做其他工作的媒合。」等語相符（見本院卷1第425-427
27 頁、113年12月24日筆錄），原告於112年、113年均經主管
28 評核年度表現差之3%人力提報說明表，均建議轉調其他單位
29 或資遣，有被證18之說明表可按（見調卷第207-208頁），
30 足見，原告於轉任一部前，即因工作表現不佳而轉職至二
31 部，二部工作期間，因其工作表現，屢與主管發生爭執，並

01 以錄音、不信任主管之方式發生衝突，原告再轉回二部任
02 職，仍無法改善其工作態度與內容等情至明，從而，原告前
03 開主張與事實不符，難以憑信。

04 (12)原告屢與主管發生爭執如上所述，被告於113年3、4月將原
05 告轉職其他部門，但未能轉職成功，有被告提出被證17之電
06 子郵件可按（見調卷第199-206頁）。

07 (13)勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指
08 勞工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能
09 完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應
10 注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴
11 重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解雇最後手段
12 性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以
13 安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，
14 仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。原告之表現不如
15 預期，經被告所屬主管反覆指導、協助、溝通、面談、辦理
16 調職等，有前開證物及證詞可參，惟原告仍無法改善工作表
17 顯之事實，亦無改善之意願，原告與原告共事之主管經常發
18 生衝突，原告主張主管要求不合理，認定主管故意刁難原告
19 如前開所述，原告顯無改善意願，亦無改善可能性，甚至對
20 要求完成任務之主管提出職場霸凌之申訴，或以錄音為威
21 脅，導致原告與主管、同事間之信任基礎破裂，以不信任主
22 管為前提，拒絕簽署訪談紀錄，導致主管無從指揮監督，被
23 告顯已無其他單位得以安置原告之工作，因此，被告依據勞
24 基法第11條第5款之事由，資遣解雇原告，並未違反懲戒之
25 最後手段性原則，應屬有據。

26 五、綜上述，爰依兩造間之僱傭關係，請求確認原告與被告間雇
27 傭關係存在。被告應自113年7月12日起，至原告復職日前一
28 日止，按月於每月5日給付原告6萬1750元並自各期應給付日
29 之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應
30 自113年7月12日起，至原告復職日前一日止，按月提繳3828
31 元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工金退休金個人專戶，

01 為無理由，應予駁回。

02 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
03 回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
05 與判決結果無涉，爰不一一論述。

06 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

07 中 華 民 國 114 年 5 月 13 日

08 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 5 月 13 日

13 書 記 官 王 卓 鵬