

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第68號

原告 王耀賢

訴訟代理人 張韶庭律師

被告 台灣電力股份有限公司台北西區營業處

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 林富華律師

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9月16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

一、原告主張：

原告自民國（下同）108年12月10日起受僱於被告，擔任外線檢驗技術員一職，負責繪製配電圖、線路遷移、裝設線路自動化開關等業務，兩造約定月薪為新臺幣（下同）38,200元。原告任職期間恪盡職守，並經被告肯認原告之工作表現，自原告自108年12月10日任職時起之支薪等級5等1級，於109年6月10日經被告晉升為6等1級，復晉升為6等2級，並領有半個月獎金，再於110年6月10日經被告晉升為7等1級。此外，原告為精進其工作表現，亦曾考取多張專業證照，包含「配電線路裝修」丙級技術士證、「配電電纜裝修」丙級技術士證、「配電線路裝修」乙級技術士證等，並完成「使用起重機具從事吊掛作業人員特殊安全衛生教育訓練」。再者，原告對於被告提出職務調動之要求，也均遵從被告之指示，前往被告安排之單位提供勞務，盡其所能地完成被告交辦之每項業務。此外，原告最近三年考績雖分別為乙等、丙等、丙等，但並非應予免職或除名之丁等，被告卻於112年12月28日，以原告不能勝任工作為由，逕依勞動基準法（下

01 稱勞基法)第11條第5款規定，終止兩造間僱傭契約，因被
02 告違法資遣，故原告於112年12月29日寄發存證信函，請求
03 被告讓其返回工作崗位，繼續提供勞務，並於同日申請勞資
04 爭議調解，請求被告恢復僱傭關係，惟調解不成立，故提起
05 本件訴訟。併聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應
06 自112年12月29日起至原告復職日止，按月於次月六日給付
07 原告38,200元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週
08 年利率百分之五計算之利息。(三)被告應自112年12月29日起
09 至原告復職日止，按月提繳勞工退休金2,292元至原告勞工
10 退休金專戶。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告抗辯：

12 原告錄取被告台灣電力股份有限公司(下稱台電公司)107
13 年新進僱用人員甄試並通過養成班訓練(108.6.10-108.12.
14 9)，於108年12月10日至台北西區營業處執行工作訓練6個
15 月結訓後，因不願意執行外線輪班工作，自行要求派任鶯歌
16 服務所(109.6.10調任)，惟原告對於台電公司相關規章不
17 甚了解，亦不積極主動學習；另對用戶服務態度冷漠，且用
18 戶洽辦業務時，未核實核對用戶填寫資料，以致電號與地址
19 不一致，錯誤率高；對於用戶詢問問題未能給予詳盡解答，
20 常造成主管困擾與影響公司形象。經歷任主管之觀察與面
21 談，皆未見改善，又109年10月23日原告提出不想待鶯歌服
22 務所工作，希望調回外線技術工作部門。之後於110年2月22
23 日協助調整至工務段工務一課，然經觀察原告於工務一課期
24 間仍多次長時間擅離工作崗位，工作意願及效率極度偏低，
25 對於交付之工作無法如期完成，影響工作進度，經直屬主管
26 懇誠與鼓勵未果後，部門主管提報相關狀況，台北西區營業
27 處即啟動「處理不適任人員」機制，成立輔導小組(111.5.
28 31)對原告予以輔導。其後，由相關部門進行輔導及考評，
29 嗣至少三個月輔導期程(111.7.13-111.11.13)，屆期後已
30 再延長3次各三個月輔導期程(111.11.14-112.1.31；112.
31 2.1-112.4.21；112.4.24-112.6.28)，經112年6月29日審

01 議後，再次延長輔導期間（112.6.29-112.9.28），至112年
02 10月11日重行審議再予延長輔導期間（112.10.11-112.12.1
03 3），屆期後原告仍未改善，考評分數為1.9分、等第為劣，
04 整體工作效率及成果未達一般同仁標準。台北西區營業處於
05 112年12月13日召開專案輔導小組會議，經討論後決議以原
06 告工作態度消極「能為而不為，可以做而無意願做」，違反
07 勞工應忠誠履行業務給付義務終止輔導，依台電公司處理不
08 適任人員應行注意事項規定提報資遣終止僱傭關係。經總管
09 理處核定「貴屬王耀賢君對於所擔任工作確無法勝任，依據
10 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第23條規定，同意
11 予以資遣」，以112年12月27日北西字第1128163237號函通
12 知原告「依法資遣臺端並自113年1月1日起終止雙方勞僱關
13 係」，並依規定給付資遣費110,556元及預告工資36,480
14 元，顯然被告已合法終止勞動契約，即無繼續給付工資及提
15 繳勞工退休金之義務。併聲明：（一）駁回原告之訴。（二）如受
16 不利判決，願供擔保請准予宣告免假執行。

17 三、兩造不爭執之事實：

18 （一）原告自108年12月10日起受僱於被告，擔任外線檢驗技術員
19 一職，負責繪製配電圖、線路遷移、裝設線路自動化開關等
20 業務。

21 （二）原告曾考取多張專業證照，包含「配電線路裝修」丙級技術
22 士證、「配電電纜裝修」丙級技術士證、「配電線路裝修」
23 乙級技術士證等。

24 （三）原告最近三年考績分別為乙等（110年）、丙等（111年）、
25 丙等（112年）。

26 （四）被告於112年12月28日，以原告不能勝任工作為由，逕依勞
27 基法第11條第5款規定，自113年1月1日起終止兩造間勞動契
28 約。

29 （五）原告於112年12月29日寄發存證信函，請求被告讓其返回工
30 作崗位，繼續提供勞務。

31 四、本院判斷如下：

01 (一)就被告終止勞動契約是否合法而言：

- 02 1. 查被告係經濟部所屬國營事業機構，而經濟部就所屬人員之
03 考核、資遣等事項，分別訂有「經濟部所屬事業人員退休撫
04 卹及資遣辦法」（下稱經濟部退撫資遣辦法）及「經濟部所
05 屬事業機構人員考核辦法」（下稱經濟部考核辦法）。，被
06 告公司內部依據經濟部考核辦法也訂有「台灣電力股份有限
07 公司人員年度考核列等考評要點」（下稱年度考核要點）、
08 「台灣電力股份有限公司人員平時工作考核要點」（下稱平
09 時考核要點）、「台灣電力股份有限公司各單位辦理人員年
10 度考核作業注意事項」（下稱考核作業注意事項）；另依據
11 經濟部退撫資遣辦法也訂有「台灣電力股份有限公司處理不
12 適任人員應行注意事項」（下稱處理不適任人員注意事項）
13 （見本院卷第255至285頁）。上述被告公司內部訂立之相關
14 要點、注意事項，性質上均屬於工作規則，依照兩造所簽訂
15 之勞動契約第5條規定，均為勞動契約之內容，有拘束雙方
16 之效力。
- 17 2. 依經濟部退撫資遣辦法第23條規定，如所屬人員對於所擔任
18 之工作確不能勝任時，得予資遣，並應給予資遣費及預告期
19 間之薪給（見本院卷第256至257頁），被告所制定之處理不
20 適任人員注意事項也為相同規定（見本院卷第285頁）。另
21 外，依經濟部考核辦法第9條規定，如所屬人員年度考核等
22 次為丁等者，應予免職或除名（解僱）（見本院卷第263
23 頁），被告所制定之考核作業注意事項亦同此規定（見本院
24 卷第274頁）。由此可知，被告就不適任人員或年度考核不
25 佳人員，分別依照經濟部規定，制定兩項不同辦法，被告如
26 欲終止與所屬人員之勞動契約，必須依照上開兩項辦法，或
27 以不能勝任為由資遣，或以年度考核為丁等而予免職或除
28 名，該兩項制度同時並存。
- 29 3. 依原告提出之離職證明書所載（見本院卷第29頁），被告是
30 以勞基法第11條第5款事由終止勞動契約，顯然是依照經濟
31 部退撫資遣辦法予以資遣，而非以年度考核等次（丁等）作

01 為解僱事由。又依被告所制定之處理不適任人員注意事項
02 四.處理原則及五.處理流程，須對不適任人員進行關懷、觀
03 察、輔導、審議等作業（見本院卷第283至285頁）。其中
04 四.(二)即規定「年終考核應以平時工作考核成績作為重要依
05 據，各權責主管應衡酌不適任人員工作表現，評定適當考核
06 等次及分數，不適任情事未改善前，應不得予以升遷，以落
07 實考核升遷機制並達獎優汰劣之效。」換言之，若被告所屬
08 人員年終考核等次及分數不佳，且工作表現未見改善者，即
09 屬不適任人員，應不得予以升遷。

10 4. 本件中，

11 (1)原告自109年6月10日經正式僱用後，其提出不想待在電務
12 部門輪班之意見，並表達願至服務所工作，台北西區營業
13 處將原告分配至業務組鶯歌服務所從事配電服務工作（櫃
14 台及電務相關工作），惟其無法適應及勝任所交付工作。
15 主管於109年12月23日與原告面談結果，並經評估後，於1
16 10年2月22日將其調至工務段工務一課，有被告109年12月
17 23日、111年5月25日面談紀錄表可稽（見本院卷第65、29
18 1頁）。此段期間，原告於110年度（109.11.1至110.10.3
19 1日）考核為乙等，依照經濟部考核辦法規定，晉原等薪
20 級一級，並發給半個月薪額之考績獎金（見本院卷第307
21 頁）。

22 (2)依據上述面談紀錄表所載，原告於工務段工務一課擔任外
23 線檢驗技術員負責停電管控業務，歷經數月觀察及評估結
24 果，工作效率與紀律偏低，原告仍無法勝任部門所交付工
25 作，單位主管於111年5月31日核示依照處理不適任人員注
26 意事項，成立專案小組並進入輔導期。輔導期間，分配之
27 工作原告執行情形仍無法達到要求，原告於111年7月14日
28 與主管面談自述對於負責停電管控業務不適應，亦無法有
29 效完成工作，且不擅與用戶聯絡及溝通，經部門主管徵詢
30 其意願後，即自111年7月18日調整至工務段工務二課施工
31 班工作，有被告111年7月14日面談紀錄表可稽（見本院卷

01 第287頁)。

02 (3)原告於工務段工務二課施工班擔任班員職務(輔導期間11
03 1.7.18-111.11.13)，期間安排從事配電線路工作，於登
04 桿作業時工具物品不斷掉落，以致撞破用戶遮雨棚，亦因
05 其工作態度不積極及能力影響工作班作業進度，工作總需
06 要其他人支援，人力貢獻度接近於0，有被告指派工作及
07 完成情況紀錄表可稽(見本院卷第67至68頁)，惟111年8
08 月8日原告反應無法勝任施工班工作，因在輔導期間，部
09 門主管分別於111年8月22日及同年10月5日與之面談，原
10 告表示施工班工作時間常有日間或夜間作業之不特定性，
11 導致生活作息較無規律、進而睡眠不足，無法勝任施工班
12 交付工作，希望能再次調整工作部門，有該2次面談紀錄
13 表可稽(見本院卷第288至289、293至295頁)；111年11
14 月9日專案輔導小組會議決議讓原告自111年11月14日起至
15 維護組線路課輔導之，並視其工作精神及態度，再考量是
16 否調整其他部門工作。此段期間，原告於111年度(110.1
17 1.1至111.10.31日)考核為丙等，依照經濟部考核辦法規
18 定，留原等薪級(見本院卷第308頁)。

19 (4)維護組線路課輔導期間(111.11.14-112.1.31)，工作班
20 班長於112年1月10日專案輔導小組召開會議說明原告內勤
21 安排簡單停電工作需經過3次以上修改才能完成，外勤工
22 作安排安裝防護線管、協助執行檢電掛接地工作(耗時40
23 分鐘)及登桿執行頂溝、邊溝更換工作成品不良需同仁重
24 新施作，整體表現差，無法獨立完成交辦任務，111年12
25 月17日評測未過，有被告專案輔導人員考評表可稽(見本
26 院卷第69頁)，原告表示已盡力了並提出至其他部門工作
27 意願，經輔導小組評估後決議按原告意願至檢驗課接受輔
28 導(112.2.1-112.7.2)。

29 (5)惟原告於檢驗課輔導期工作效率仍未達一般水準，例如竣
30 工圖面檔案上傳作業，原告工作正確上傳件數每小時12件
31 比起同日執行作業之同仁每小時23.6件及33件效率偏低，

01 執行率及積極度相去甚遠，有被告指派做及完成情況紀錄
02 表可稽（見本院卷第75至76頁）。第一次評測112年3月14
03 日評測未通過，總分5分得2.96分；第二次評測112年6月1
04 6日評測未通過，總分5分得分1.74，有被告專案輔導人員
05 考評表可稽（見本院卷第77至79頁）；歷經數月輔導後，
06 於112年4月21日及同年6月29日專案輔導小組會議評估考
07 量後決議自112年7月3日起原告調至工務段工務一課接受
08 輔導（112.7.3-112.12.13），於此輔導期間仍請原告負
09 責安排工作停電案件，112年9月28日接受配電線路工作停
10 電處理作業實作測驗合格，歷經數月輔導至112年12月13
11 日止，原告安排停電工作案件不合格率高達50%，有被告
12 專案輔導人員考評表可稽（見本院卷第83至84頁），無法
13 完成交付業務，顯然影響部門業務推動。此段期間，原告
14 於112年度（111.11.1至112.10.31日）考核仍為丙等，依
15 照經濟部考核辦法規定，續留原等薪級（見本院卷第309
16 至310頁）。而經被告專案輔導小組於112年12月13日開會
17 審議結果，原告於延長輔導時間，仍有從事安排工作停電
18 案件不能採用之比例過高、學習態度敷衍、工作心態消
19 極、需停電專員時常提醒及糾正，以及請病假頻率過高等
20 情形（請假天數佔實際工作天數1/2），顯然不負責也不
21 尊重這份工作，加上輔導時間已逾3年，決議執行資遣程
22 序，有該次會議記錄可稽（見本院卷第359至361頁）

23 (6)綜上，原告確有不堪勝任工作、能為而不為及出勤狀況不
24 良等情形，被告依處理不適任人員注意事項四.處理原則
25 及五.處理流程，進行關懷、觀察、輔導、審議等作業，
26 期間因應原告工作意願調整輔導部門並執行輔導改善計
27 畫，上述期間另有面談紀錄表及經原告簽名的面談內容紀
28 錄（見本院卷第287至295頁）、指派工作及完成情況紀錄
29 表（見本院卷第305頁）、專案輔導人員考核表（見本院
30 卷第83至84頁）、111年7月13日、8月22日、9月21日、11
31 月9日、112年1月10日、2月9日、4月21日、6月29日、10

01 月11日、12月13日專案輔導小組會議紀錄等佐證資料（見
02 本院卷第313至361頁）。

03 (7)因原告有上述對於所擔任工作無法勝任能為而不為，經被
04 告台北西區營業處於112年12月15日呈請被告公司同意予
05 以資遣，以112年12月27日北西字第1128163237號函通知
06 原告「依法資遣臺端並自113年1月1日起終止雙方勞僱關
07 係」，並於112年12月28日檢送八項文件予原告簽收在案
08 （見本院卷第85至95頁）。以上，足認兩造間勞動契約已
09 經被告合法終止。

10 (8)原告雖主張其在職期間之年度考核110年度乙等、111年度
11 丙等、112年度丙等，不具有年度考核要點評列丁等得予
12 免職或除名（解僱）之情形，被告自不得依勞基法第11條
13 第5款終止勞動契約云云。惟如前述，被告就所屬人員之
14 資遣、免職或除名（解僱）設有並存的兩項辦法，依照被
15 告112年12月27日北西字第1128163237號通知原告依法資
16 遣的函文，已經載明是依據經濟部退撫資遣辦法辦理，而
17 原告自111年5月31日起即屬於被告處理不適任人員注意事
18 項之適用對象，且經啟動不適任人員輔導程序且一再予以
19 延長，竭盡安置、輔導、工作訓練及考核等程序，最終經
20 審議仍不適任而予以解僱，足認已依照處理不適任人員注
21 意事項之規定辦理，且符合解僱最後手段性原則。

22 (9)綜上，被告公司依經濟部退撫資遣辦法第23條，及勞基法
23 第11條第5款、第16條第1項第3款、第3項等規定預告終止
24 勞動契約，應認被告已合法資遣原告，並已終止兩造勞動
25 契約，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即不足採
26 信。

27 (二)就原告請求繼續給付工資及提繳勞工退休金而言

28 如前所述，兩造間勞動契約既然經被告於112年12月28日合
29 法終止，則勞動契約已經自113年1月1日起消滅，原告自不
30 得再依勞動契約請求被告無繼續按月給付工資及提繳勞工退
31 休金，被告也無此項給付義務存在，故原告此部分請求，自

01 不足採信。

02 五、綜上所述，原告主張被告終止勞動契約不合法，依勞動契約
03 規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自112年12
04 月29日起至原告復職日止，按月於次月6日給付原告38,200
05 元及遲延利息，並提繳勞工退休金2,292元至原告勞工退休
06 金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本
07 院自無從依職權宣告假執行，故其假執行之聲請，應併予駁
08 回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
10 與判決結果無涉，不再一一論述。

11 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 113 年 10 月 7 日
13 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 10 月 7 日
18 書 記 官 許 慧 禎