

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第405號

原告 蔣碧君
訴訟代理人 陳建維律師（法扶律師）
被告 國立政治大學

法定代理人 李蔡彥
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
黃胤欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴請求被告給付民國112年7月份工資差額新臺幣（下同）1萬7,096元部分，嗣變更金額如下開貳、一、(二)2.所示（併將請求定期給付、提繳迄日原載為「復職之日」部分更正為「復職之前一日」，見本院卷(二)第398頁），復經被告程序上同意（見本院卷(二)第399頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於108年4月15日起受僱於被告，職稱、職務內容及薪資約定如不爭執事項(一)、(二)。詎被告於112年7月3日、112年7月4日通知原告，因原告連續2次考列丙等、不能勝任工作，於112年7月14日終止兩造僱傭契約，惟原告並無不能勝任之情事，且於112年5月勞資爭議調解時已表明希望調職，被告未採取輔導、減薪、降級或調職等方式而逕為終止，亦違反

01 解僱最後手段性，再被告未遵守勞動基準法（下稱勞基法）
02 第16條第1項第3款預告期間之規定，其終止契約亦屬無效，
03 兩造僱傭關係仍存在，被告即應繼續給付工資、提繳勞工退
04 休金。爰依兩造僱傭關係、民事訴訟法第247條、民法第486
05 條、第487條前段、勞基法第22條第2項前段、民事訴訟法第
06 246條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
07 第1項規定，求命確認兩造僱傭關係存在，及命被告給付、
08 提繳112年7月份工資及勞工退休金差額，復自112年8月份起
09 定期給付、提繳工資及勞工退休金等語。

10 (二)並聲明：

- 11 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 12 2. 被告應給付原告1萬6,544元，及自112年7月26日起至清償日
13 止，按週年利率5%計算之利息。
- 14 3. 被告應自112年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於每
15 月25日給付原告2萬8,493元，及自各期應給付日之翌日起至
16 清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 17 4. 被告應提繳1,037元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工
18 退休金個人專戶；及自112年8月1日起至原告復職之前一日
19 止，按月提繳1,728元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
20 工退休金個人專戶。
- 21 5. 請依職權宣告假執行。

22 二、被告辯以：

23 (一)原告在任職期間常有不遵守工作流程或規定事項、開立傳票
24 錯誤不斷重複發生且錯誤率增加、不聽從主管指揮、多次對
25 主管與同事態度惡劣等情形，其主觀上、客觀上無法勝任其
26 職務，被告不斷與其溝通、輔導及面談，原告仍拒絕溝通且
27 不願改進，已符合勞基法第11條第5款、被告約用人員工作
28 規則第10條第1項第5款所定不能勝任工作之終止事由及最後
29 手段性，被告考績委員會於112年6月15日召開會議，審閱資
30 料並聽取原告、原告主管陳述意見後，一致決議資遣原告，
31 被告因而依上開規定，通知原告於112年7月14日終止兩造僱

01 傭契約，自屬合法，被告自無給付其後工資及提繳勞工退休
02 金之義務。

03 (二)被告已給付原告資遣費及預告期間工資共8萬2,921元，如兩
04 造僱傭關係仍存在，則屬不當得利，被告爰以對原告之不當
05 得利返還債權為抵銷抗辯等語。

06 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
07 行。

08 三、不爭執事項（見本院卷(二)第402頁，並依判決格式調整文字
09 及順序）：

10 (一)原告於108年4月15日起受僱於被告，擔任主計室行政組員，
11 為二職等約用人員，負責開立傳票與整理憑證等業務。

12 (二)原告112年度每月工資原為2萬8,438元，於112年7月11日起
13 調漲為2萬8,493元。

14 (三)被告於112年7月3日、112年7月4日通知原告依勞基法第11條
15 第5款、被告約用人員工作規則第10條第1項第5款規定，於1
16 12年7月14日終止兩造僱傭契約。

17 (四)被告已給付原告112年7月1日至13日薪資1萬1,931元、資遣
18 費及預告期間工資8萬2,921元。

19 四、本院判斷：

20 (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
21 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
22 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
23 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
24 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
25 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
26 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
27 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於其使用勞基法所
28 賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，其終止勞動契
29 約，即難謂其不符「解僱最後手段性原則」（最高法院109
30 年度台上字第1399號、110年度台上字第74號判決意旨參
31 照）。又被告約用人員工作規則第10條第1項第5款規定：

01 「本校發生下列情事之一者，得經預告約用人員終止契約：
02 □約用人員對於所擔任之工作確不能勝任時」（見本院卷(一)
03 第147頁）；被告約用人員管理辦法第38條第1項亦規定：
04 「本校如有工作規則第10條規定情事之一者，得經預告終止
05 契約。約用人員考核（含平時及年終）考列一次丁等或連續
06 兩次考列丙等，無法勝任工作者，本校得依工作規則第10條
07 第1項第5款規定終止契約，但處分前考績會應先給與當事人
08 陳述或申辯之機會」（見本院卷(一)第142至143頁）。

09 (二)原告確有不能勝任工作情事：

10 1.查關於原告111年年終考核狀況，其考評為丙等68分（任務
11 達成為48／60分、工作態度為20／40分），被告並於111年1
12 2月8日對原告召開面談會議，由被告主計室第三組組長魏瑜
13 貞實施面談，就原告工作目標、任務達成及態度等事項進行
14 溝通，並告知原告上開考核結果，及說明數項認原告不聽從
15 主管指揮之事由並詢問如何改善，諸如：原告業經主管以電
16 子郵件告知應儘速處理調閱傳票事宜，並於調閱後將傳票拿
17 給同仁，惟原告仍未配合；對同仁、組長大聲咆哮；以手拿
18 拉扯5分鐘之方式拒不返還同仁紀錄工讀生工作內容之文
19 件；對同仁反應之電子郵件置之不理，不願與主管及同仁溝
20 通；傳票錯誤率增加等事項，惟原告僅泛稱「我想是你們不
21 尊重我這身障人士，抵制我」、「每個人情況不一樣，是你
22 們不配合我」、「你要找碴嗎，所有同仁都有錯誤」、「你
23 們沒有想到我的問題，卻仍然同故同樣的態度，當然是會降
24 低打氣辦公環境，大家都是來工作領薪水，但是現場無法配
25 合我」等語，有考核表、面談紀錄表在卷可佐（見本院卷(二)
26 第103至109頁），嗣經被告考績委員會通知原告表示意見
27 後，於112年1月3日111學年度考績委員會第3次會議決議維
28 持原告年終考核為丙等，亦有會議紀錄附卷可考（見本院卷
29 (三)第45至47頁）。又原告於前開面談會議中曾表達「不公
30 平，我為何是丙等」、「我會上訴」等語（見本院卷(二)第10
31 8頁），顯見已知悉得循內部程序救濟，且被告亦公告有職

01 工申訴評議委員會組織及評議要點（見本院卷(三)第31至34
02 頁），惟原告終未對前開考核提出申訴，先予敘明。

03 2.再查關於原告112年平時考核狀況，其考評為丙等60分（任
04 務達成為42／60分、工作態度為18／40分），被告並通知原
05 告將召開面談會議，告知依原告112年1至4月之工作表現，
06 仍未就111年年終考核面談事項予以改善，故考核結果仍為
07 丙等，且將依被告約用人員工作規則第10條終止勞動契約，
08 並提考績委員會審議，惟原告受前開通知後拒絕出席；嗣被
09 告考績委員會通知原告表示意見後，於112年6月15日以111
10 學年度考績委員會第4次會議決議維持上開考核並通過資遣
11 原告議案等節，有考核表、面談紀錄表、面談通知書、原告
12 拒絕出席之書面、會議紀錄可考（見本院卷(一)第149至150
13 頁、卷(二)第123至125、136至137頁），原告同未對前開考核
14 提出申訴。而人事考評為管理權行使之必要手段，乃雇主本
15 其經營管理權限，就員工之自我表現、團隊配合、敬業程度
16 及職務績效等所為考核制度，據為人事進用、獎懲、汰除及
17 升遷之參考，並藉績效評比、檢討以提升競爭力，對內得有效
18 運用人力，充分發揮團體效能，屬人事管理制度之核心，
19 觀諸前開考核程序及結果，非有違背強制或禁止規定，或明
20 顯違反基本人權而無效等情形，復未據原告遵循內部申訴制
21 度救濟而確定，則被告以原告連續2次考列丙等而無法勝任
22 工作，符合被告約用人員管理辦法第38條第1項規定，而依
23 被告約用人員工作規則第10條第1項第5款規定終止契約，已
24 非全然無據。

25 3.另審以證人魏瑜貞為原告直屬主管，針對原告之任職及考核
26 情形，證稱：原告工作常有錯誤情形，我印象比較深的例
27 子，第1個是原告開立傳票時，經常併字的情形未加註，我
28 會退請原告修正，原告拒絕修正，有次甚至對我拍桌，因請
29 原告修正皆未修正，故我之後請其他同事幫忙修正；第2個
30 是開立的傳票金額與原始憑證不符，我請原告修改，原告拒
31 絕並對我說：「自己看，你看不懂嗎，你回去」；第3個是

01 我有宣導傳票開立之時間勿超過1個工作天，原告有多次開
02 立薪資或給學生之獎助學金延誤付款情形。另外原告是聽障
03 人士，關於原告不願配戴助聽器乙事，我們有與原告溝通，
04 原告稱只要筆談就好，工作上我們便以筆談或是寄電子郵件
05 的方式與原告溝通。惟原告仍不願意配合主管指示，且對同
06 仁態度不佳，諸如同仁反應原告用雙面列印傳票清單之方式
07 會造程混淆及翻面上問題、原告調出的傳票不拿給同仁，我
08 用手寫方式或電子郵件方式告知原告請使用單面列印、調閱
09 出傳票要拿給同仁，但原告仍不願配合，最後主任也有要求
10 原告應將調閱出傳票交給同仁，原告仍不願意，且態度不
11 好。111年5至8月考評我們有與原告面談，並告知若未改正
12 將列入考評，但原告都不願意改正，認為是我們不願意配合
13 他，故我們就111年9至12月實際工作結果考核為丙等，其後
14 原告仍未改善，甚至112年5月左右，我先用電子郵件通知原
15 告繳交112年1至4月平時考核表，因為原告仍未繳交，所以
16 我將電子郵件印出紙本，請同仁拿過去請原告繳交，但原告
17 將紙本揉掉丟在垃圾桶，我們有再印第2次電子郵件紙本給
18 原告，並在上面記載如再揉掉我們就要拍照存證，原告仍又
19 再次將紙本揉掉。上開工作狀況及與同仁相處狀況，在112
20 年平時考核後沒有明顯改善等語（見本院卷(三)第271至282
21 頁）。

22 4.再證人林宇薇、郭小綾均係與原告於同一辦公室工作之同
23 事，證人林宇薇證稱：我們部門每個人負責傳票範圍不同，
24 但會有傳票併開之情形，必須要各自拆開影印再裝訂好，將
25 屬於各自負責的傳票還回去，原告給我的傳票常常支出分攤
26 表都沒有確實分到正確對應的傳票下，傳票也會被原告撕扯
27 得破破爛爛的，還有到處東西不收好，丟雜物、垃圾到別人
28 工作範圍，把傳票放在憑證室走道造成出入不便，沒有依規
29 定在週末放假前將傳票鎖進憑證室等等，我有請原告改善，
30 但原告不太會理我，疫情前沒有戴口罩，我都是讓原告看我的
31 嘴型加上手機打字，但原告只要不願意接受被糾正或指

01 正，就會低頭不看我的嘴型及手機打字的畫面，我寫紙條也
02 會被原告揉掉或放在一邊不理我，我後來沒有辦法只能寄電
03 子郵件請原告不要這樣，但原告仍然沒有改善，我只好往上
04 向組長陳報等語（見本院卷(三)284至286頁）；證人郭小綾證
05 稱：原告不配合組長的指示，與同仁間的相處不是很好，我
06 看到同仁急件調閱傳票時，原告可能有其他工作或事情，有
07 時候在開傳票，有時候在滑iPad，就沒有即時處理，同仁會
08 去跟原告溝通希望趕快處理，原告可能也有其他事情，所以
09 會有小摩擦，發生頻率很高。原告併開傳票時，應該要開支
10 出，我才能開收入，我們其他同仁間都是直接拿給承辦人，
11 但原告都不願意直接拿給我開收入傳票，組長有請原告直接
12 拿給我，但原告不願意，都是組長拿給我等語（見本院卷(三)
13 第290至294頁）。

14 5.綜觀上開證人證述，及對照被告所提主管、同仁與原告間電
15 子郵件及附件、督導紀錄、筆談紀錄、傳票簽收清單、訂定
16 傳票工作作業細則簡簽、111年9月7日面談紀錄表、破損傳
17 票照片、經主管註記應修正之傳票及相關文件影本、傳票錯
18 誤統計表及後附傳票、辦公室傳票保管狀況之照片（見本院
19 卷(一)第158至278、288至414、418至454頁、卷(二)第7至100、
20 145至217、221至305頁），可知原告在任職期間確常有不遵
21 守工作流程或規定、開立傳票錯誤或遲延等情形，而須由同
22 仁代為處理，或由主管退回並具體指示修正方式，客觀上顯
23 不能合理完成雇主所欲達成應有之經濟目的，又原告多次抗
24 拒溝通，對同仁請求協助之電子郵件及主管輔導之書面及電
25 子郵件置之不理，主觀上亦違反忠誠履行勞務給付義務，益
26 徵111年年終考核、112年平時考核，被告綜合「辦妥業務數
27 量多寡」、「辦理業務是否精確妥善」、「把握時間依限完
28 成」、「對業務具有前瞻性之建議」、「遵守校內規定」、
29 「不待督促自動自發完成任務並樂於接受指派」、「善與人
30 相處發揮團隊精神」、「待人處事誠懇具服務熱忱」等評核
31 標準，而考評為丙等68分、60分（見本院卷(二)第103、123

01 頁)，確有其憑。綜合各情，被告抗辯原告有不能勝任工作
02 事由乙節，應堪認定無誤。

03 6.原告雖稱係因證人魏瑜貞之電子郵件有許多不友善文字，所
04 以自111年12月起不看電子郵件，證人林宇薇文字內容冷言
05 冷語，讓原告不舒服，所以大部分都不看云云（見本院卷(三)
06 第311、323頁），惟查證人魏瑜貞、林宇薇之電子郵件內容
07 係就上開工作事項欲與原告進行溝通，無何謾罵言詞或人身
08 攻擊之舉，且原告已知與主管指示及同仁團隊合作上存有歧
09 見，不思溝通解決之道，反而託詞拒看前開電子郵件內容，
10 亦顯已悖於其簽立之勞動契約書第14條第1項「乙方（即原
11 告）應遵守甲方（即被告）訂定的工作規則或人事規章，並
12 應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作」、第3項「乙
13 方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督」等意旨，益顯
14 原告主觀上確有不能勝任情事。

15 7.原告雖主張其係因聽障人士身分而在工作場合遭受歧視、不
16 友善態度及不公平考核結果，辦公室音量太吵導致其無法配
17 戴助聽器、且因聽障導致表達及理解能力不佳，始與主管及
18 同仁產生誤會，絕非不願溝通或態度惡劣云云。經查，被告
19 辦公室講話音量並不影響配戴助聽器，且同為聽障人士之證
20 人林宇薇工作時亦配戴助聽器無礙等節，業經證人林宇薇證
21 述甚詳（見本院卷(三)第284頁），即便如此，被告主管及同
22 仁仍均配合原告要求（或因應客觀上原告拒看手機打字畫面
23 之狀態），另改筆談或電子郵件方式與原告溝通乙節，亦據
24 證人魏瑜貞、林宇薇、郭小綾一致證述明確（見本院卷(三)第
25 272、285、290至291頁），難認有何原告所稱歧視或不公平
26 對待之舉；復參諸原告曾於111年年終考核後申訴執行職務
27 遭受不法侵害，經被告召開112年不法侵害預防小組第1次審
28 議會議，經審議後認並無職場不法侵害具體事證，而決議申
29 訴不成立（下稱系爭112年不法侵害預防小組決議，見本院
30 卷(二)第102頁會議紀錄），亦同此認定，則原告前開主張已
31 乏所據。又對照上揭面談紀錄、證人證述、電子郵件及筆談

01 往返內容，可知原告經主管或同仁指正及提出問題時，多係
02 反應激烈、抗拒溝通或置之不理，而原告係國立大學會計系
03 畢業（見本院卷(三)第342頁），智識程度非低，再其書面表
04 達能力甚佳，此見原告與同仁往返之電子郵件內容，諸如：
05 ①經證人魏瑜貞寄發電子郵件提醒進出憑證室時應依規定隨
06 手關門、調閱憑證抽出之憑證應另外集中放置保管、另請配
07 合與同仁溝通時，原告尚回復稱：「…不是只有我不遵守隨
08 手開關，從去年十二月搬到行大至今，為何現在還說呢？現
09 在跟我說保管的條約事項，難道有傳票掉了嗎？」等語（見
10 本院卷(一)第161至163頁），或②經同仁寄發電子郵件請求調
11 出普通件傳票後直接拿給同仁，原告回復稱：「自己過來
12 拿，我拿給你」等語（見本院卷(一)第265頁），或③經證人
13 魏瑜貞寄發電子郵件提醒普通件調閱傳票應由原告自行拿給
14 同仁，原告回復稱：「他們自己親自向我拿調閱，我當場就
15 給他們了」等語（見本院卷(一)第264頁）等內容，均可見原
16 告多次明確表達不願配合之意，難認有何因表達及理解能力
17 問題致生誤會之處，是原告此部分主張，尚難可採。

18 (三)解僱符合最後手段性：

19 1.查證人魏瑜貞證稱：我108年11月接任主計室第三組組長，
20 到被告解僱原告，將近快4年的時間，我與原告溝通花了非
21 常多時間，原告犯錯與需要溝通事情太多，111年度考評面
22 談時也都有告知原告若未改正會列入考評，但原告不願意改
23 正，認為是我們不願意配合他，112年平時考核後，原告之
24 工作及與同仁相處狀況仍然沒有明顯改善等語（見本院卷(三)
25 第274至275、278、282頁），可知原告經主管將近4年長期
26 多次輔導仍未有大幅或明顯改善，歷經111年年終考評丙等
27 及面談後，原告仍有上開不能勝任情事，堪認被告已善盡各
28 種手段仍無法改善情況，則被告於112年7月3日、112年7月4
29 日依勞基法第11條第5款、被告約用人員工作規則第10條第1
30 項第5款規定，預告於112年7月14日終止勞動契約，已符解
31 僱最後手段性原則，被告抗辯兩造僱傭關係業經其合法終

01 止，即屬有據。

02 2.原告雖主張系爭112年不法侵害預防小組決議給予原告3次輔
03 導機會，再原告於112年5月勞資爭議調解時已表明希望調
04 職，原告傳票錯誤均僅係細微瑕疵且已改善，被告未採取輔
05 導、減薪、降級或調職等方式而逕為終止，亦違反解僱最後
06 手段性云云。惟查系爭112年不法侵害預防小組決議係指如
07 兩造評估有身心輔導需要，得請身心健康中心推選心理諮商
08 師或轉介相關資源，提供3次諮商輔導機會（見本院卷(二)第1
09 02頁），即如原告有需求得請求被告提供心理諮商輔導資
10 源，而非被告須提供3次諮商後始得終止契約。再傳票等會
11 計憑證之編製、審核、裝訂及保管有其重要性，此觀被告就
12 此特別訂有主計室整理傳票工作作業細則（見本院卷(一)第21
13 2至214頁）乙節自明，而原告於112年5至7月開立傳票送主
14 管覆核時，仍有出現多件破損情形，其中錯誤部分尚高達21
15 件，且仍須經主管逐一加註具體修改意見（見本院卷(三)第49
16 至117頁錯誤統計表、傳票及遞送清單、破損照片），原告
17 泛稱此僅為細微瑕疵云云，顯屬無稽。末申誠、記過、減
18 薪、調職等並非解僱之必要前置手段，原告自108年末起即
19 有前開經輔導仍長期未改善之狀態，顯見其客觀上專業工作
20 能力不足，主觀上亦欠缺改善之意願，本已無從期待兩造繼
21 續僱傭關係，原告主張被告之解僱違反最後手段性原則云
22 云，尚無可採。

23 (四)另按勞工繼續工作3年以上者，雇主依勞基法第11條或第13
24 條但書規定終止勞動契約，應於30日前預告之；雇主未依該
25 規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，為勞
26 基法第16條第1項第3款、第3項所明定。原告主張：被告未
27 遵守勞基法第16條第1項第3款預告期間之規定，其終止契約
28 亦屬無效云云，惟依上揭規定，不足預告期間者應給付該期
29 間工資，而無礙終止之效力，遑論被告亦已給付預告期間工
30 資（見不爭執事項(四)），是原告此部分主張，亦屬無稽。

31 五、結論：被告業已合法終止契約，原告求命確認兩造僱傭關係

01 存在，及命被告給付、提繳112年7月份工資、勞工退休金差
02 額，復自112年8月份起定期給付、提繳工資及勞工退休金，
03 為無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
05 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至原告固
06 聲請傳喚證人蔡繡如（見本院卷(二)第403至404、415頁），
07 惟蔡繡如僅在原告於108年8月受僱之初起3個多月之期間擔
08 任原告主管，與前開108年末起之工作狀況無涉，因認無調
09 查必要，附此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日

12 勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 113 年 9 月 23 日

17 書 記 官 程 省 翰