

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第408號

原告 張峻源
訴訟代理人 吳龍偉律師（法扶律師）
被告 財團法人資訊工業策進會

法定代理人 黃仲銘
訴訟代理人 鄭植元律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣貳仟肆佰參拾元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣貳仟肆佰參拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；前開規定所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項定有明文。查原告之法定代理人原為李世光，嗣變更為甲○○，有被告第15屆第1次臨時全體董事暨監察人聯席會會議紀錄、網頁資料等在卷可稽（見本院卷第515至517頁），茲據其具狀聲明承受訴訟，核與上開規定並無不合，應予准許。

二、次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查本件原告起訴時訴之聲明第2項原為：「被告應自民國112

01 年9月1日起至原告復職日止，按月於每月15日給付原告新臺
02 幣（下同）8萬9700元，及自各期應給付日之翌日起至清償
03 日止，按週年利率5%計算之利息」（見本院卷第7頁）。因
04 誤植兩造約定薪資，經原告於本件定暫時狀態處分事件（即
05 本院113年度勞全字第44號事件）之113年7月16日訊問程序
06 中、並於113年8月27日以民事綜合辯論意旨狀更正聲明第2
07 項請求金額為「8萬9400元」（見本院卷第601頁），依前揭
08 說明，核屬更正事實上之陳述，自應准許。

09 三、未按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
10 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明
11 文。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關
12 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
13 而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法
14 院42年度台上字第1031號判決意旨參照）。查本件原告主張
15 兩造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯其已依勞動
16 基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契約，故兩造
17 間僱傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀態得以確認
18 判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即
19 有確認利益，合先敘明。

20 貳、實體部分：

21 一、原告主張：

22 (一)原告於000年0月間應徵被告之「AI影像處理研發工程師」職
23 務，經被告錄取，於同年12月1日正式開始上班，約定月薪8
24 萬9400元。原告到職後，訴外人即被告主任周世俊指派原告
25 規劃及推動中心內部DataOps相關業務之發展，惟受限於團
26 隊之協作文化及技術問題故難以推動，而遭周世俊指摘原告
27 辦事不力，停止執行DataOps相關業務，並將原告由「視覺
28 分析組」轉至「經緯組」。原告為免影響當年度工作目標之
29 實現，遂請求周世俊另以Email指示原告不再執行DataOps業
30 務，作為註銷原告此項工作之憑證，然均未獲置理，並遭周
31 世俊全盤否定原告於112年4月15日前對於DataOps所付出之

01 勞力及已完成之工作項目。嗣原告轉至「經緯組」，於執行
02 112年度創新前瞻計畫（下稱創前計畫）時，組長杜定傑強
03 令原告執行業務上明顯不可能之工作，復又因遭上級長官責
04 罵因而遷怒於原告，並要求原告應每日提供工作進度及報
05 告，甚者，濫用主管職權，於原告休假前夕及休假期間指派
06 予原告超乎平常之工作量。又原告與專利工程師張曉珍共同
07 處理專利提案工作時，張曉珍對於原告提出之專利構想理應
08 僅審查專利之形式要件，並無資格評定是否具專利新穎性及
09 進步性，卻逾越職權，認為原告提出之專利構想係習知技
10 術，不具新穎性及進步性，令原告之專利提案進度延宕。

11 (二)原告自112年4月至8月間，遭受最高主管周世俊主任、直屬
12 主管杜定傑組長及同事張曉珍等人，以吹毛求疵、言語暴
13 力、心理暴力、交付過重或無聊瑣事工作、貶抑個人價值等
14 方式集體職場霸凌，遂於同年6月9日、8月12日向被告、臺
15 北市政府勞動局（下稱勞動局）提起霸凌申訴，詎被告竟於
16 同年8月21日要求原告簽署不合理及有疑義之績效改善輔導
17 紀錄表，經原告拒絕後，即於當日通知原告將於同年8月31
18 日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，惟原告並無不
19 能勝任工作情事，且被告所為不符解僱最後手段性，原告遂
20 於翌（22）日向勞動局申請勞資爭議調解，並於同年8月23
21 日寄發蘆洲郵局250號存證信函向被告表達可隨時提供勞務
22 並請求恢復原職之意，然兩造仍於同年9月21日勞資爭議調
23 解不成立。

24 (三)原告並無不能勝任工作之情事：

25 1.原告應聘「AI影像處理研發工程師」一職，任職期間，縱經
26 指派不符原告專長之DataOps工作，仍承接任務。且杜定傑
27 同意以原告先前DataOps系統串接爬蟲當作交付創前計畫之
28 內容，而後杜定傑要求原告提供進度報告，原告均如實提
29 供，杜定傑亦無異議。至專利提案工作雖經張曉珍刁難而致
30 延宕，仍於第一次審查會議中順利提出，是原告客觀上之學
31 識、品行、能力及身心狀況，無不能勝任工作之情，主觀上

01 亦無「能為而不為」、「可以做而無意願做」之意。

02 2.觀諸原告於112年5月23日訂定之下半年工作事項，其工作目
03 標明確載明「於AWS完成計畫所需的爬蟲程式並與dbt為核心
04 的dataops串接」、「配合資策會內時程與計畫需要提出計
05 畫相關之專利構想」、「針對共同之data fabric/dataops
06 規劃技術藍圖」等3項工作。其中第1項工作，雖經杜定傑以
07 不合理要求原告執行與開發，原告面對系統相容問題耗費時
08 間不定、原告硬體資源不佳等問題，仍於同年7月7日提供於
09 原告筆電運作之虛擬機映像檔，並於同年7月17日再提供相
10 應之文件說明。且就專利構想、data fabric/dataops規劃
11 技術藍圖部分皆有提出構想書。原告絕無違反勞工應忠誠履
12 行勞務給付之義務，被告逕認原告不能勝任工作，依勞基法
13 第11條第5款規定終止勞動契約，自有違誤。

14 (四)被告解僱不符「解僱最後手段性原則」：

15 縱認原告有不能勝任工作之疏失，被告仍應對原告施以輔
16 導、加強教育訓練，或調整原告之工作內容，給予原告改進
17 機會，然被告提出不合理之績效改善輔導紀錄表，強令被告
18 簽署改善計畫，原告自有正當理由拒絕接受，因此未予簽
19 署，而非拒絕輔導或改善，被告復未提供原告合理之改進計
20 畫即予以資遣，顯有違「解僱最後手段性原則」，自不生資
21 遣效力。況原告為不定期契約員工，依被告之績效管理辦法
22 第6條規定考核作業，不定期契約同仁需要連續2年績效考核
23 為末位始啟動資遣程序，績效考核辦法第8條亦定有相關救
24 濟程序，然原告並未符合啟動資遣程序之要件，亦無救濟機
25 會，被告顯違解僱最後手段性原則，自不生資遣效力。是被
26 告依勞基法第11條第5款規定資遣原告，為不合法，兩造間
27 之僱傭關係繼續存在。況觀之被告於104人力銀行刊登之徵
28 才廣告，被告於112年8月23日尚有AI應用工程師、AI研發工
29 程師等與原告專長有關之AI相關職缺，非無人力需求。

30 (五)原告於112年8月22日向勞動局申請勞資爭議調解，被告竟於
31 勞資爭議調解期間之同年8月31日以勞基法第11條第5款規定

01 終止勞動契約資遣原告，顯有違勞資爭議處理法（下稱勞爭
02 處理法）第8條規定，揆諸最高法院見解，被告之資遣行為
03 當屬無效，是兩造間之僱傭關係繼續存在。又原告分別於同
04 年6月9日、8月12日向被告、勞動局提起霸凌申訴，詎被告
05 竟於同年8月21日以原告申訴內容即績效改善輔導紀錄表之
06 內容，作為資遣原告之理由，顯違反職業安全衛生法（下稱
07 職安法）第39條第4項之規定，該資遣行為無效，且揆諸勞
08 基法第74條第2、3項規定之立法理由，乃為避免雇主對於所
09 謂「吹哨者」狹怨以不利之處分，作為勞工申訴之懲處或報
10 復手段，使勞工工作權益受損，是被告之資遣行為亦屬無
11 效。為此，原告爰依兩造間員工服務合約及民事訴訟法第24
12 7條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；並依兩造間員工
13 服務合約、勞基法第22條第2項及民法第486條前段規定，請
14 求自112年9月1日起至原告復職日止，按月於每月15日給付
15 工資8萬9400元。並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第3
16 1條第1項規定，請求被告提繳111年12月至000年0月間未足
17 額提繳之勞工退休金2430元，及自112年9月1日起至原告復
18 職日止，按月提繳5526元至原告於勞動部勞工保險局設立之
19 勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

20 (六)對被告抗辯之陳述：

21 1.被告固提出於112年6月21日至7月17日期間內，杜定傑委請
22 大學工讀生吳冠頡以筆電完成Dbt系統之安裝，然Dbt僅為原
23 告在AWS上開發Data Fabric的其中某模組，縱吳冠頡可在筆
24 電上完成Dbt安裝，亦難證明Data Fabric此等大型雲端系統
25 可在原告之文書用筆電上開發、測試以及部署。又原告早於
26 112年4月17日即已在被告開設Dbt安裝及使用之相關訓練課
27 程，該工作項目亦登載於被告之EIP系統內，並經主任周世
28 俊簽核，是原告早已具備Dbt安裝及教學之能力。況杜定傑
29 明知Data Fabric系統在文書筆電資源不足之情況下，在該
30 筆電安裝上開軟體，又要讓上開軟體之間能溝通無礙，確有
31 執行上困難。杜定傑明顯為故意刁難，然原告於112年7月5

01 日仍有回報軟體移植至筆電之進度，同年7月7日亦交付安裝
02 之相關文件，絕無被告所稱之不能勝任工作情事。且原告無
03 法取得可供工讀生使用之雲端平台資源，反遭主管羞辱，益
04 徵原告遭受職場不法侵害。

05 2.原告雖因專利提案與張曉珍有言語衝突，然無職場不法侵害
06 之行為，且原告採納其他同事具有建設性之建議修正提案內
07 容，並無被告所稱拒絕接受他人意見情事。詎被告之職場不
08 法侵害專責小組，竟片面採信張曉珍之說詞，於112年8月11
09 日為不利原告之認定，且未給予原告就調查結果為申訴之救
10 濟機會。原告亦無性騷擾之不法行為，雖經被告之性騷擾事
11 件調查小組調查，然卻片面採信杜定傑之說詞，而於112年8
12 月14日為不利原告之認定，且未依109年11月1日施行之工作
13 場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則第11條第1項
14 後段規定，給予原告就調查結果提出申復之救濟機會，即貿
15 然於112年8月21日以上開事由作為原告不能勝任工作之理由
16 予以資遣，洵無足採。退步言，就職場不法侵害申訴事件及
17 性騷擾申訴事件結果與處置說明，對於原告之行為，均僅予
18 以申誡1次並接受諮商輔導之處置，足見被告認為原告之違
19 失行為情節，尚非重大，而未對原告施以記過等嚴厲處分，
20 被告據此逕認原告不能勝任工作，並資遣原告，顯有違比例
21 原則等語。

22 (七)並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自11
23 2年9月1日起至原告復職日止，按月於每月15日給付原告8萬
24 9400元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
25 率5%計算之利息。3.被告應提繳2430元，及自112年9月1日
26 起至原告復職日止按月提繳5526元，至原告勞退專戶。4.願
27 供擔保，請准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)被告於112年8月21日業已向原告表示終止勞動契約之意思，
30 告知兩造間勞動契約於112年8月31日終止，而原告係於同年
31 8月22日申請調解，則被告於112年8月21日向原告表示終止

01 勞動契約時，業已生終止勞動契約之效力，而上開終止勞動
02 契約效力之意思表示，先於原告申請調解程序，斯時並非勞
03 資爭議調解之期間，故被告終止勞動契約，並未違反勞爭處
04 理法第8條之規定。觀諸勞爭處理法第8條之意旨及我國過去
05 實務解釋，均在避免雇主因勞工申請調解程序而有相對應之
06 報復行為，本件被告向原告終止勞動契約時，原告尚未提出
07 調解程序，故被告終止勞動契約之意思並非報復行為，並未
08 違背勞爭處理法第8條之意旨。縱認被告於上開期間內終止
09 契約違反勞爭處理法第8條，然被告於本件民事答辯狀上亦
10 表明終止之意思，故至遲應於原告收到答辯狀時點，終止勞
11 動契約之意思即屬有效。又被告於112年8月21日為終止勞動
12 契約之意思後，已於112年9月27日給付原告3萬3972元之資
13 遣費，已符勞基法第11條、第17條及第55條之要件，應屬適
14 法。

15 (二)依臺北市勞動檢查處(下稱勞檢處)113年5月30日北市勞檢
16 職字第1136019389號函覆之內容，認原告遭懲處及資遣理由
17 均非與原告申訴遭同事不法侵害有關，無法論列被告有違反
18 職安法第39條第4項之情事。益徵被告終止與原告間之勞動
19 關係，實係因被告能力無法勝任工作，與原告對被告之申訴
20 無涉甚明。又原告主張被告係因原告申訴而遭資遣，僅係原
21 告個人臆測，迄今未能提出證明以證其說。實則，本件係因
22 原告無法配合被告團隊之進度，且不願配合主管所提出之合
23 理要求，在經過不斷溝通後，原告仍拒絕接受輔導紀錄表之
24 目標，顯然原告其主觀上實無繼續服勞務之意思，客觀上亦
25 不具備完成工作與團隊合作之能力，被告方終止與原告間之
26 僱傭關係，故與原告是否有提出申訴無涉。

27 (三)原告受僱擔任資深工程師，任職後嚴重無法完成工作及有職
28 場霸凌事件，諸如下述：1.因原告提供之爬蟲專案管理介面
29 系統畫面說明簡報與實際系統展現不同，其主管希望原告可
30 說明不同之處，然原告卻未能呈現，先前提供之投影片甚至
31 係其失敗之紀錄；2.要求原告將其於AWS上開發之data fabr

01 ic轉移，原定應於112年6月30日需完成且試用，然期間內原
02 告並無能力完成此工作，並拒絕接受協助，過程中甚至對主
03 管杜定傑組長為人身攻擊，該工作嗣後委請大學工讀生吳冠
04 頡於112年8月10日以筆電之方式完成安裝；3.原告就專利申
05 請提案之工作，因提案之技術新穎性、進步性均不足，故同
06 事張曉珍正工程師提出修改或補充之建議，即使召開會議提
07 供相關建議，原告卻完全不願意配合修正，甚至調侃或怒罵
08 張曉珍。原告就其負責之工作進度落後，且未能回報工作進
09 度，致杜定傑無法掌握開發之狀況，遂要求原告提供每日工
10 作進度，卻遭原告動輒以申訴恫嚇，然每日工作進度回報本
11 屬職場中所常見之事項與要求，原告連此一基本事項都不願
12 履行，亦無能力履行其工作之事項，其未能反省其能力，不
13 願配合回報進度，且以職場霸凌申訴被告之數名同事，後經
14 調查後均認定無職場不法侵害，而原告對同事辱罵、恐嚇、
15 性騷擾之行為，則經調查後確認構成職場不法侵害，上開調
16 查程序均有外部委員參與，並詢問相關證人，調查程序相當
17 嚴謹。綜上，原告主觀上不願配合主管及同事在工作上所提
18 出之合理需求，客觀上拒絕接受主管及同事在工作所提出之
19 合理建議，及無法履行工作上之任務，故原告確已構成勞基
20 法第11條第5款不能勝任工作之要件。

21 (四)被告已提出合理之績效輔導改善目標設定，提供原告輔導、
22 改善之機會，惟原告就被告提出之工作目標設定均以非屬其
23 工作範圍、或主管未予回應藉詞拒絕簽署，原告雖有上開不
24 能勝任工作又未能反思其能力不足之行為，然於終止兩造間
25 勞動契約前，被告尚洽詢內部其他單位有無轉任之機會，然
26 因原告之能力不符其他單位需求外，尚因原告無法融入團隊
27 運作，均無單位認為原告可勝任，故被告確已善盡解僱最後
28 手段性。況原告亦對其前雇主睿寬智能科技有限公司（下稱
29 睿寬公司）提出確認僱傭關係存在之訴，並有提起回復工作
30 之定暫時狀態假處分，依此可知，原告慣常無端對雇主提起
31 訴訟之行為，似為原告之操作模式，顯有濫訴之情等語。

01 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，願供擔保請
02 准宣告免為假執行。

03 三、經查，原告於111年12月1日起受僱於被告，職位為「AI影像
04 處理研發工程師」，月薪8萬9400元，軟體院資料智慧技術
05 中心主任周世俊與資料經緯組組長杜定傑為原告之主管；嗣
06 被告於112年8月21日向原告通知預告依勞基法第11條第5款
07 規定，於同年9月31日終止兩造間之勞動契約，並已於112年9
08 月27日將資遣費及預告工資共3萬3972元匯入原告銀行帳戶
09 日；原告於112年8月22日向勞動局申請勞資爭議調解，於同
10 年9月21日調解不成立；原告於112年8月23日寄發蘆洲郵局
11 存證號碼000250號存證信函予被告，向被告表示可隨時提供
12 勞務，並請求恢復原先工作之事實，有被告面談通知、員工
13 服務合約、資遣通知書、服務證明、勞資爭議調解紀錄、存
14 證信函、及匯款申請書等件可證（見本院卷第23至29、97至
15 106、343頁），復為兩造所不爭執（見本院卷第269至270、
16 351、510頁），上情均堪信為真。

17 四、得心證之理由：

18 原告主張被告依勞基法第11條第5款為由終止兩造間之勞動
19 契約為不合法，雙方僱傭關係仍繼續存在，被告應給付自11
20 2年9月1日起至復職日止之薪資，及提繳勞工退休金至原告
21 勞退專戶等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點
22 厥為：(一)被告以勞基法第11條第5款規定終止與原告間之
23 勞動契約，是否合法？(二)原告請求被告按月給付自112年9
24 月1日起至復職日止之薪資，並請求被告提繳其任職期間勞
25 工退休金差額、及按月提繳自112年9月1日起至復職日止之
26 勞工退休金至原告勞退專戶，有無理由？若有理由，數額應
27 為若干？茲分述如下：

28 (一)按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
29 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
30 行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行
31 為，勞爭處理法第8條定有明文。上開立法之目的旨在保障

01 合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避
02 免爭議事件擴大，故所謂調解期間係指依勞爭處理法所定調
03 解程序之期間而言。又依行政院勞工委員會（現改制為勞動
04 部）101年4月16日勞資3字第1010125649號函示，上述第8條
05 所謂「調解期間」，指直轄市或縣（市）主管機關（本件即
06 為新北市政府勞工局）依職權交付調解，並通知勞資爭議當
07 事人之日，或接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申
08 請書之日起算，至調解紀錄送達之日終止。經查被告於112
09 年8月21日即以電子郵件通知原告依勞基法第11條第5款將於
10 同年8月31日終止勞動契約，並經被告於同日下午5時6分收受
11 回應將依相關法律途徑提起告訴等情，有被告人資張家鳳與
12 原告雙方往來電子郵件在卷可參（見本院卷第393頁），而
13 原告係於112年8月22日至始向勞動局申請勞資爭議調解之事
14 實，業如前述為兩造所不爭執。足見被告於112年8月21日所
15 為解僱之意思表示到達原告時間，是在原告112年8月22日申
16 請調解期日之前，該意思表示屬於形成權性質，於到達原告
17 時即已生解僱之效力，僅是該解僱之行為附有預告終止期限
18 而已。故縱原告於受領意思表示後申請勞資爭議調解及被告
19 係預告以112年8月31日為終止日，亦不影響被告已到達之解
20 僱意思表示效力。準此，被告終止兩造間勞動契約所為解僱
21 之意思表示，既非在「調解期間之內」，自無原告所指違反
22 勞爭處理法第8條規定而無效之情形，合先敘明。

23 (二)次按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
24 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。立法意旨重在勞
25 工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合
26 理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的
27 不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身
28 心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔
29 任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，
30 尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，
31 衡酌是否已達確不能勝任工作。又按解僱勞工之具體事實，

01 在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累
02 次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關
03 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱
04 之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工
05 作能力等，且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞
06 工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外
07 之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約
08 （最高法院111年度台上字第2785號、第692號判決意旨參
09 照）。

10 (三)承(二)最高法院見解，本件應認被告確有不能勝任工作情
11 事，理由如下：

12 1.被告抗辯原告就Data Fabric系統開發，有進度落後及未回
13 報工作進度情形，及原告就爬蟲工具安裝及Y資料交織DBT工
14 具展示，所提供之系統畫面說明簡報與實際系統展現不同部
15 分，被告確有不能勝任工作情事：

16 (1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
17 他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約係指約定勞雇
18 關係而具有從屬性之契約。民法第482條、勞動基準法第2條
19 第6款分別定有明文。受僱人（勞工）基於從屬地位，負有
20 服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞務之義務，與委任契
21 約之受任人，為委任人處理事務，具有獨立之裁量權或決策
22 權者有別。受僱人為僱用人服勞務，既完全依僱用人之指
23 示，而無獨立裁量權或決策權（最高法院112年度台上字第
24 433號判決意旨參照）。是以雇主指示受僱人之工作內容如
25 合於法令規定，且無濫用權利情形者，受僱人即有依雇主指
26 示從事職務之義務，不得逕以自身學識、主觀意念及工作經
27 驗作為拒絕依照雇主指示提供勞務之理由，如有上開情形
28 者，應構成主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」
29 等違反忠誠履行勞務給付義務之情形，雇主在履行解僱最後
30 手段性原則後，自得依勞基法第11條第5款終止勞動契約。
31 另依被告予其僱用工程師之「一般同仁職能字典」及「專業

01 職級」研究發展類職務說明書明揭：「團隊技巧構面：團隊
02 合作/分享共創 能有效與內外部成員、團隊、部門或組織，
03 建立資訊共享且互信合作關係，共同合作以達成任務目標。
04 積極與他人建立合作關係或機會 傾聽並尊重他人的意見及
05 看法 全力投入以促進目標或任務的達成 展現良好人際互動
06 技巧」、「個人特質構面：積極主動 能自動自發採取行
07 動，來達成目的/任務，或超越所需的要求。工作態度積
08 極，不會依賴指示才行動。 迅速回應 獨立作業 超越期
09 望」、「個人特質構面：適應能力 當工作與環境改變時仍
10 然維持高效能；在新工作架構、流程、需求與文化之下有效
11 地調整 嘗試了解改變 對改變採取正面的態度 調整行為以
12 適應改變」等可證（見本院卷第381至382、387至388頁），
13 均足認係被告得指示原告從事之合理職務及勞動條件，亦應
14 認屬原告是否不能勝任工作之綜合判斷因子。

15 (2)查原告直屬主管杜定傑組長於112年6月9日上午9時5分以電
16 子郵件指示原告應提出之工作項目內容、暨相關呈現方式與
17 說明如下（見本院卷第228至230頁）：

- 18 ①於112年6月9日中午前重新標示原告先前製作之簡報資料
19 與現在系統展現不同之處；
- 20 ②於000年0月0日下班前提供何時可以還原至簡報上畫面一
21 樣之內容時程與規劃，副本寄送周世俊主任；
- 22 ③於每日16：30下班前，提供每日工作進度與現況報告，明
23 確可執行的項目如下：A. 請用截圖系統畫面用ppt呈現；
24 B. 請在截圖上寫上註解，說明今日工作做了哪些（例如
25 開發了什麼功能，接了什麼資料）；C. 如果不是系統的
26 而是其他工作（例如專利），請列出對照，修改了哪些地
27 方，最後結論與後續此項工作規劃（例如此項工作預計明
28 日與誰討論等等）。

29 (3)原告於112年6月9日上午9時43分以電子郵件回覆以：「杜定
30 傑 根據你提的點逐一回應喔 1. dbt相關畫面是當時我在中
31 心內開dbt教學課程用的投影片喔 因為後續沒人想繼續上課

01 十工作目標廢止了，我才把相關系統設定砍掉，以免浪費資
02 源。這些圖僅簡單示意dbt怎麼運作而已。針對dbt交織與測試
03 我記得是第三季要做的事，而且涉及特殊領域知識，這部分當
04 初杜定傑、張家鳳與本人有共識。若要啟動這部分，需要進一
05 步討論工作目標如何調整。2. pypspider的畫面是先前交給你
06 進度報告的投影片。畫面裡很多東西都是debug失敗的紀錄，
07 這張圖示意pypspider的UI介面長怎樣而已。如果現在要檢
08 視pypspider及其資料庫內容，請參考下列網址：[pypspider:http://13.115.75.22](http://13.115.75.229:5000/)
09 [9:8080/](http://13.115.75.229:8080/) 帳號:root 密碼:admin 以上兩點針對投影片做回
10 覆。接下來針對daily report的部分，這應該是嫌違反職安
11 法。本人會依會內流程申訴，並同時提起相關法律行動」（見
12 本院卷第228頁）。

14 (4)杜定傑如(2)所述已指示原告應提供每日工作進度說明，然始
15 終未收到，遂於000年0月00日下午2時10分以電子郵件通知
16 原告：「如果你目前的工作有困難或是工作需要調整的優先
17 順序，你都可在每日工作報告說明。不然我無法了解你目前的
18 工作進度，也沒辦法幫你調整工作內容順序。或是像上次在re
19 view工作內容，你自行刪掉一些工作上的項目，但沒有提前
20 告知，造成開發系統工作報告與實際開發系統無法應對。為了
21 避免此問題再次發生，也為了可以確保工作上的進度，請麻煩
22 每日下班前，提供工作進度說明（可以用email條列或是pp
23 t/word呈現皆可）。謝謝」（見本院卷第220至221頁），以
24 及於翌（14）日上午9時15分亦以電子郵件通知原告：「從
25 上星期6/9至6/14這段期，除了6/9請你修改系統展示簡之外，
26 1. 請你提供這段期間（6/9-6/14）的工作進度說明（工
27 項，做了那些事或是寫了多少行code，如有對應的佐證畫面
28 最好，以免雙方有爭論）2. 另外，請今天（6/14）提供6/15
29 -6/19工作規劃，並在6/16下午4點的會議中說明此段工作規
30 劃的合理性。收到你的工作規劃，才能掌握你的工作進度，也
31 才能協助你調整符合你能力的工作內容與你才能做事的理由

01 上述如果你無法提供你6/9-6/14目前的工作進度與6/15-6/1
02 9的工作規劃 我這邊無法了解你的現況，也無法協助你調整
03 工作內容 或是你也可以工作內容中那些你覺得能力不及的
04 工作，說明一下那些工項是你能力不及的原因，不熟悉程式
05 語法？不熟悉撰寫內容？…這樣大家也好協助你 以上因為
06 避免雙方在認知上有差異與確保後續工作都能順利進行 皆
07 以信件交辦工作為主要依據 或是你也可以提出覺得你可以
08 的進行的方式，讓大家參考一下，以找出你可以順利做事的
09 方式 謝謝」（見本院卷第219至220頁）。

10 (5)原告仍於000年0月00日下午2時14分、同年月14日上午9時54
11 分、下午12時40分、同年月00日下午3時42分等以電子郵件
12 覆以：「已提出申訴」、「對了 還花了一些時間寫申訴單
13 要看6/16我印給你們喔 申訴發生的事情發生在上班時間 所
14 以上班時間寫申訴單不會有問題喔」、「我現在的確有照原
15 先工作目標設定在走。請拿出我們工作目標的設定，請告訴
16 我目前違反在哪裡」、「本人認為這與daily report無異…
17 根據職安法，當員工受到主管不法侵害時可以申訴」（見本
18 院卷第212、216、219至220頁）。此爭議經被告人資張家鳳
19 於112年6月16日上午11時36分以電子郵件向原告說明：「既
20 然您提到的職安法 HR還是要補充一下我們對職安法的認知：
21 主管要求您寫Daily Report，為主管管理範疇內之常見的管理
22 工具之一，並無涉職安法 另工作目標設定是做重點管
23 理，即將同仁一整年度的工作任務挑選"重要"的出來的做目
24 標管理，同仁的工作範疇除了年度工作目標之外，應還包括
25 工作執掌的部分，並不是不在工作目標內的任務交付就都不
26 用做」（見本院卷第212頁），原告仍僅於112年6月16日上
27 午11時38分以電子郵件回應：「既然是法律 就得由法院來
28 決定」（見本院卷第211頁），而未依主管指示提供每日工
29 作進度說明。

30 (6)基上，杜定傑既身為原告之直屬主管，對於原告業務上有指
31 揮監督之權責，而由上開電子郵件內容已可知，杜定傑對原

01 告所為指示之工作內容與原告應提供之勞務內容相符，要求
02 原告修正與現場展示內容不同之簡報內容，及指示原告提出
03 每日工作進度及成果等舉，並無不合理或超出原告能力所及
04 範圍，加以人資張家鳳亦已對原告說明提供每日工作進度為
05 被告主管管理員工之方式之一，惟原告猶基於主觀意念未依
06 指示按日提出工作進度及成果，核已違反忠誠履行勞務給付
07 義務，是原告抗辯杜定傑強求原告執行業務上明顯不必要或
08 不可能之工作、妨礙其工作、要求過高云云，自無可採。從
09 而，原告未依主管杜定傑指示按日提供工作進度及成果，應
10 屬主觀上能為而不為、可以做而無意願做之情事，構成不能
11 勝任工作之情形甚明。至原告雖主張被告違反職安法第39條
12 第4項規定云云，然如前所審認，杜定傑對原告之上揭工作
13 要求乃係基於雇主地位正當行使指揮監督原告之權責，並無
14 權利濫用，從而原告悍然拒絕配合完成杜定傑交辦之提供每
15 日進度之工作，使被告無法指揮其提供勞務，則顯無法達成
16 被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，復參以勞
17 檢處受理原告申訴後於112年8月31日實施勞動檢查，認原告
18 遭懲處及資遣理由與原告申訴遭同事不法侵害無關，被告並
19 無違反職安法第39條第4項規定（見本院另立勞檢處卷第105
20 頁），益徵原告上開主張，洵非可採，被告抗辯此部分行為
21 有不能勝任工作情形，則屬有理。

22 2.被告抗辯杜定傑要求原告將其開發在AWS上之Data Fabric系
23 統轉移，原訂應於112年6月30日完成且進行試用，然原告未
24 遵期完成部分，被告確有不能勝任工作情事：

25 (1)查杜定傑於112年6月21日上午8時38分發送予原告主旨為「
26 請協助轉移你協助開發在AWS上的data fabric相關的系統至
27 會內提供的電腦」之電子郵件，內容為指示原告將其開發在
28 AWS上之Data Fabric相關系統轉移至被告提供予原告之電
29 腦，以便該開發系統不因AWS租期於同年6月30日屆至而無法
30 使用，且可解決原告先前提出不熟悉微軟Azure環境等問
31 題，並告知原告如移轉有困難者，將派員協助等情（見本院

01 卷第245頁)。

02 (2)嗣稽諸此工作項目之兩造往來電子郵件可悉，原告先於000
03 年0月00日下午1時59分回覆杜定傑：「剛剛aws打電話過來
04 要我提前清空（最好今天清空）目前我的專案在aws上cont
05 ainer是用IP做溝通的 如果要在local端run起來 要有固定I
06 P以及port number全開 要有機器（足夠記憶體+硬碟）請
07 麻煩提供喔 不然連demo都沒得看了喔」（見本院卷第245
08 頁）。杜定傑於000年0月00日下午4時21分告稱：「剛剛去
09 電AWS的窗口，何小姐表示只要在6/30前清空就可以了…3.
10 請你在6/30前將系統在自己電腦上的local端裝起來（目前
11 據我所知一個爬蟲工具，一個dbt軟體），如果還有請補充
12 說明，並且6/30清空AWS的帳號4.目前你開發的系統是AWS
13 上，有多少資料量與資料大小size?請提供畫面…請說明為
14 何需要固定IP，及port number，機器要有足夠記憶體+硬
15 碟?例如足夠記憶體?足夠的硬碟?可否說明是DBT官方網站有
16 提到還是爬蟲軟體需要大量記憶體?需要多大?」等語（見本
17 院卷第243至244頁）。原告則於000年0月00日下午4時35分
18 告以：「…目前container的設計上尚未支援localhost…僅
19 支援需要固定IP的container設計，若要馬上看demo請給機
20 器+固定IP」（見本院卷第243頁）。杜定傑再於112年6月27
21 日上午7時58分重申：「計畫中沒有提到任何需要用contain
22 er（所以目前不需要用container的方式進行）加上只有少
23 量資料，系統上看起來只有dbt/資料庫/爬蟲工具…目前系
24 統看起來只是雛形系統，非維運不需要高規格…請你在loca
25 l端（會內發給的個人電腦），建立這套系統並展示在6/30
26 前…有關帳號的事情，合約上就是6/30，這個AWS雲端帳號
27 的運用期限…我在6/21信件已經有清楚說明，請參考先前的
28 email，麻煩請掌握時程 如果在local端建立雛形系統有遇
29 到困難（請提供安裝系統發生的問題畫面），我這邊盡量找
30 人協助你」等語（見本院卷第242至243頁）。原告則又於11
31 2年6月27日上午8時24分、9時各質疑：「請依照需求書第五

01 章上的寫的軟硬體需求提供給本人以及提供固定IP」、「co
02 ntainer是DevOps最重要的component之一喔 你現在的做法
03 違反DevOps精神，又回去走以前的路 如果你不想follow院
04 內開發流程，你可以去跟院長講 要不，我約一下院長，看
05 他怎麼說??」（見本院卷第241至242頁）。杜定傑則於00
06 0年0月00日下午4時10分、28日下午2時30分、29日上午10時
07 29分再次說明：「目前我只是在協助你解決你遇到的問題
08 我只有要求6/30在你local端的電腦完成 與驗證你所說的目
09 前你已經開發的系統 並且展示給大家看 以一位資深工程
10 師，這應該是明確可執行 加上我先前6/21已經有寫到，請
11 你在6/30完成並展示 有沒有container不會影響你目前雛形
12 系統的開發 如果你想裝，你也可以在你自己的電腦裝起con
13 tainer 另外，有關需求規格書上的規格，那是給最後維運
14 用的規格 還是再做一次說明，甚麼樣電腦的規格需要有依
15 據 舉例:請你說明要安裝甚麼軟體，這軟體需要這樣規格才
16 能安裝起來 或是你安裝系統在local端遇到甚麼問題，無法
17 安裝有畫面與錯誤訊息 如果你自行在local端安裝你開發的
18 雛形系統有困難，整個安裝系統我可以找人協助你」、「我
19 這邊的需求很簡單跟明確，請你在6/30在local端起一個可
20 以demo雛形系統」、「一開始就有跟你說未來不會只在AWS
21 上開發 也不用綁定AWS既有的服務 我只有請你把你自己選
22 擇工具安裝 在local端裝起來」（見本院卷第238至241
23 頁）。原告則於000年0月00日下午3時42分再質疑：「請問
24 移到local的效益/用途是什麼？是重大進展？還是超大亮
25 點??賺很多錢？請麻煩解釋一下 還有如果依照工作目標
26 設定『於AWS上開發』，我根本不需要移到local 如果你急
27 著要移到local，你可以請別人去移」等語在卷（見本院卷
28 第237至238頁）。

29 (3)再參諸證人即被告資料經緯組工讀生吳冠頡於審理中結證稱
30 :伊係就讀大學資管系，在被告資料經緯組擔任工讀生，杜
31 定傑是伊主管，他希望伊在筆記型電腦中安裝dbt軟體，伊

01 照著說明書之步驟即安裝成功，就伊接受大學教育之程度，
02 已可完成在筆電中安裝dbt軟體之工作，伊安裝時間大約花
03 了1週完成，在雲端及筆電中都可安裝成功，於安裝完成後
04 在Azure雲端及個人筆電也都能執行，至於Data Fabric系統
05 開發部分，伊在Azure及個人筆電亦都成功，且伊的筆電規
06 格不會高過於被告所配給原告之筆電等語綦詳（見本院卷第
07 531至537頁），可悉依吳冠頡就讀大學資管系擔任工讀生之
08 能力，即已可於相當時間內獨力完成筆電中安裝dbt軟體模
09 組及在筆電上之Data Fabric開發工作，依此若僅係在電腦
10 地端為雛形系統之建立，應屬可合理期待身為資深工程師之
11 原告遵期完成之任務。

12 (4)茲仍應重申，雇主係為達其特定經濟上之目的，而僱用勞工
13 為其服務勞務，故勞工之忠誠確實履行勞務給付義務，應屬
14 勞工基於勞動契約之核心義務。惟綜(1)至(3)以觀，原告之主
15 管杜定傑於112年6月21日即已具體指示原告將其開發在AWS
16 上之Data Fabric相關系統轉移至被告提供予原告之筆記型
17 電腦，並充分說明僅係要求建立雛形系統，將軟體程式及資
18 料庫移存於原告電腦中，而非進行維運等語，其指令清楚明
19 確並具合理性，依上查證亦無強人所難之舉。縱其間原告有
20 休假事實，惟租用AWS本為原告上簽申請（見本院卷第237頁
21 之電子郵件），對於租賃期限至112年6月30日屆至乙節，原
22 告殊難諉為不知，且理應在租期將屆之相當期間前，妥適分
23 配時間控管進度以確保被告能保有研發成果。至原告雖如上
24 (2)所稱Data Fabric系統工作目標係設定「於AWS上開發」，
25 然具體執行情形時是否仍於AWS雲端系統、或轉移至被告筆
26 電中使用，被告容有其考量及決策權，倘無權利濫用情形，
27 原告自應忠誠履行此等勞務給付。且原告只泛稱筆電記憶體
28 不足會當機、在地端開發需配置相當環境，杜定傑卻不給予
29 相對應之資源、以主管優勢羞辱原告云云，惟查杜定傑已於
30 如上(2)所示屢次詢問原告有何窒礙難行之處、可派員提供協
31 助以解決問題後，原告猶以情緒性發言藉詞不配合，告稱：

01 「我不需要你們，我不接受你們建議，這些建議都沒有用」
02 （見本院卷第255頁之職場不法侵害事件追蹤調查表），倨
03 傲不願服從主管杜定傑之指揮監督，堪認其已基於主觀意念
04 違反忠誠履行勞務給付之義務。從而原告此部分未於杜定傑
05 要求之112年6月30日期限前將開發在AWS上之Data Fabric系
06 統轉移至個人電腦行為，應認屬原告主觀上能為而不為之無
07 法勝任工作情形。

08 3.此外，原告尚有其他工作態度不佳、欠缺團隊精神之主觀上
09 不能勝任工作情事：

10 按依前最高法院見解，是否達到解僱之衡量標準，本應綜合
11 其工作態度、團隊互助精神等節為判斷。查原告於112年5月
12 23日對杜定傑稱其「白嫖」，經杜定傑表達不能接受後，竟
13 復使用「白嫖」用語告之，又於同年112年6月8日與杜定傑2
14 人獨處時，亦對其稱「你又不會從後面來」等敵意性、冒犯
15 性及具性意味之言詞；再於張曉珍對原告所提專利申請提案
16 為審查建議後，於112年6月12日原告亦對張曉珍施以言語咆
17 哮等職場不法侵害等情，而分別經被告性騷擾申訴處理委員
18 會、職場不法侵害申訴處理專責小組各予以申誡1次，並要
19 求接受情緒管理諮商輔導、與完成1堂性騷擾防治課程及諮
20 商輔導之處分，有職場不法侵害事件追蹤調查表、性騷擾事
21 件申訴調查報告書附卷可稽（見本院卷第259至265頁）；另
22 甚於杜定傑於000年0月00日下午6時5分對原告工作目標之設
23 計規格書提供建議時，竟於同日下午6時12分回應：「我僅
24 提供一定程度的material讓你去合併修改 所以你可要好好
25 用眼睛看喔！！！！話說，人類看東西不用眼睛看是要用
26 啥看啊？？難道??」，有雙方往來電子郵件在卷可佐（見
27 本院卷第206頁），諸此均足徵原告持續性對上司、同儕所
28 為冒犯羞辱、貶抑人格、欠缺情商之言行舉止。再加以前
29 1、2事件過程所見，已堪認原告在被告任職時有抗拒溝通
30 協調、屢與他人發生爭執、違反職場倫理、欠缺團隊精神等
31 之工作態度不佳情形，亦使其他同事與其共事時備受壓力，

01 此難謂無侵害勞動契約誠信之核心價值，皆將致被告無法達
02 到客觀合理之契約經濟目的，經綜合研判亦應認屬原告之主
03 觀上不能勝任工作情事。

04 4.至於被告抗辯原告「未能勝任專利申請提案工作」、「撰寫
05 規格設計書長達13日仍無法完成」之無法勝任工作情事部
06 分，前者原告縱對專利構想之新穎性與進步性與張曉珍意見
07 相左，嗣仍修改專利申請提案資料，並提出第r11版本，此
08 情有張艾婷、黃慈容之電子郵件可證（見本院卷第309至314
09 頁）；後者被告仍有應杜定傑要求遵期於000年0月00日下午
10 2時40分提出設計規格書大綱，此有原告與杜定傑之電子郵
11 件為憑（見本院卷第207至208頁），縱未達杜定傑預期成
12 果，嗣仍得加以修訂，是該等情事並非本院認本件原告不能
13 勝任工作之理由。被告尚辯以原告此前對睿寬公司等前雇主
14 即已動輒於離職後提起確認僱傭關係存在訴訟之操作模式，
15 顯有濫訴之情云云，然另案容與本案無涉，縱有此情節亦非
16 得引為有利被告之認定，皆附此敘明。

17 5.基上，經整體評價結果，原告確有主觀上應為能為而不為、
18 可以做而無意願做、工作態度不佳、欠缺團隊精神等違反忠
19 誠履行勞務給付義務之不能勝任工作情事，被告抗辯原告已
20 達勞基法第11條第5款所定要件之程度，應值憑信。

21 (四)被告並無違解僱最後手段性原則，則被告依勞基法第11條第
22 5款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法：

23 1.原告累次為前揭主觀上不能勝任工作情事，業經其主管周世
24 俊主任及杜定傑組長多次勸諭改善以符工作紀律，前者如周
25 世俊於000年0月間向其所告誡：「本人好自為之，不要背地
26 裡講人壞話」、「全年度要做的事情都列出來，做這些事情
27 就可以達成一個好的績效」等語，有原告申訴周世俊之職場
28 不法侵害事件追蹤表調查結果在卷可考（見本院卷第252至2
29 53頁），後者已如前(三)1.、2.所示，杜定傑屢向原告命回
30 報工作進度、要求其工作不得怠忽、應遵期完成交辦任務等
31 情，甚於遭原告怒懟後，亦於112年6月起陸續向原告表示：

01 「仍需正常交付並回報工作的部分，若一直這樣下去我這邊
02 無法評估你的工作現況與規劃，會影響你的工作績效與你的
03 考績」、「建議你注意你說話的方式，你不用跟我大小
04 聲」、「再跟你重申一次請勿再作人身攻擊」、「請勿用不
05 實言論說我沒有用眼睛看」、「做專業工程師的事，選擇適
06 合的工具，也應該是你職責要做到的」（見本院卷第208、2
07 16、230、238至239頁之電子郵件），堪信被告已盡相當監
08 督原告改善工作態度之責，然原告猶不予配合服從管理，是
09 以被告輔導作為並無法收實效，未見原告於經被告督促後有
10 改善之期待可能性。

11 2.嗣被告於112年7月底試圖向AI中心、前瞻實驗室、先進中心
12 等內部單位詢問是否有其他適合原告之職務以供調整，經面
13 試後，AI中心主任何文楨資深技術總監認原告專長與微處理
14 器或晶片設計有關，但AI中心目前無此方向的規劃，原告對
15 AI與晶片生態不熟悉，未準備任何資料，感覺不到積極爭取
16 的熱情，過程中對現任主管多所抱怨，感覺職場關係不佳；
17 前瞻實驗室朱柏嘉副主任認原告未事先積極主動準備履歷資
18 料，其工作經驗經常為獨立發展，較少與團隊合作共同發
19 展，其過去業界經驗，未符合前瞻實驗室未來主軸方向；先
20 進中心乙○○主任以原告過往經驗及未來期望發展方向，與
21 先進中心主軸方向-發展先進軟體工程方法不符合，有被告1
22 12年7月24日電子郵件及面談結果附卷可按（見本院卷第345
23 至347頁），乙○○並到庭證稱：被告院長於112年6、7月主
24 管會議時，因為原告與其現任主管不管在工作的項目或是認
25 知都比較不一致，沒有這麼適合，所以請各中心與原告面談
26 ，看有無相關工作可以提供。印象中有看過上開電子郵件，
27 就是根據郵件所示時間與原告進行面談。然因為原告專長與
28 先進中心內部較不相關，所以後來沒有錄取原告，其他中心
29 的面試結果也是相同情形等語在卷（見本院卷第528至531
30 頁），堪認被告已尋求其他內部單位職缺，然確無適當工作
31 可供調整原告，況原告主觀上既有拒絕改善之傾向，則調整

01 職務亦非必要有效之改善手段。從而，本件已毋庸要求被告
02 仍須強行調整至其他工作始得為資遣解僱。

03 3.末查被告於112年8月21日對原告進行績效改善輔導計畫以謀
04 求迴避解僱，而要求原告達成下列5項目標：(1)於112年11月
05 15日前通過院內專利審查會議，(2)於000年00月00日產出新
06 題目提案通過院內審查，(3)於112年8月31日前完成data fab
07 ric for DBT軟體於筆電安裝與執行測試報告；9月7日前提
08 供data fabric應用測試報告1版；完成DBT視覺化雛形開
09 發；9月21日前產出1份依據交通與醫療領域資料，產出此資
10 料及視覺化工作規劃簡報，10月11日前依據上述規劃，完成
11 交通資料DBT視覺化雛形開發，10月20日前提供交通資料dat
12 a fabric視覺化雛形開發測試報告，11月3日前依據上述規
13 劃，完成醫療資料 DBT視覺化雛形開發，11月10日前提供醫
14 療資料data fabric視覺化雛形開發測試報告，上開(1)-(3)項
15 工作項目需每週於工作會議報告進度，與提供每日文字進度
16 報告，(4)不自我限縮工作範圍，對於交辦的工作任務能迅速
17 正面回應，且主動回報進度，有問題能主動提出更建設性的
18 做法，並積極尋找解決方法，(5)積極與主管、同事間建立合
19 作關係，促進分享文化，傾聽並尊重他人的意見及看法，正
20 視自己可能的盲點問題，檢討別人的同時也應自省等，有績
21 效改善輔導紀錄表附卷足佐（見本院卷第377至378頁）。惟
22 原告對此卻拒絕接受簽署，此情為原告所自陳在卷（見本院
23 卷第618頁），復可自前揭績效改善輔導紀錄表之輔導結果
24 欄記載：「該員（按即原告）不接受輔導…該員表示不接受
25 第1、2、4、5項目標，第3項目標無法在筆電上執行」等詞
26 及被告人資張家鳳電子郵件得悉（見本院卷第379、393頁）
27 。觀諸前開工作目標尚稱具體明確，亦因應不同目標階段設
28 定不同時程，縱原告質疑可行性，惟衡之其連第(4)、(5)項可
29 合理期待之基本敬業要求都拒絕之行為，顯見其主觀上仍不
30 欲改變其態度及缺乏溝通意願，已無改善之期待可能性可
31 言。則原告此等「能為而不為」、「可以做而無意願做」、

01 欠缺工作態度之不能勝任工作情形，迭經主管勸諭、指正及
02 告誡未果，堪認原告主觀上並無忠誠配合履行勞務給付義務
03 之意。且按被告透過勞動契約所欲達成合理之經濟目的觀
04 之，客觀上亦不能期待被告採取其他改善手段、無從期待被
05 告甘冒原告以原有態度工作下隨時可能引發爭議之風險而繼
06 續留用。既兩造間之信賴關係已破壞殆盡，實無須徒增被告
07 負擔，再採行顯欠缺意義之溝通輔導或較輕處分改善原告工
08 作態度，強令被告必須容忍與原告繼續勞動契約關係。是以
09 揆諸首揭說明，被告抗辯其於112年8月21日通知原告依勞基
10 法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，應符解僱最
11 後手段性原則，已合法終止等語，洵屬有據。

12 4.至原告主張已向主管機關申訴遭主管及同事集體霸凌卻遭被
13 告以申訴內容作為資遣理由，依勞基法第74條第2、3項規定
14 資遣無效部分，惟承前述，被告係綜合判斷其自112年4月以
15 來之工作態度欠佳等不能勝任工作之情形始終止契約，原告
16 復未就其申訴與被告解僱行為間之因果關係舉證以實其說，
17 難認可取。又原告所稱被告未符績效管理辦法第6、8條規定
18 啟動資遣程序及給予救濟機會云云，惟此績效管理辦法未見
19 原告舉證，被告本件解僱事由亦非採違反工作規則之懲戒手
20 段終止契約，自難比附援引，均併此敘明。

21 (五)既如前述被告於112年8月21日已合法依勞基法第11條第5款
22 規定預告自同年月31日終止契約，雙方已無勞動關係存在，
23 則兩造間之勞雇權利義務關係自己消滅，原告據以請求被告
24 自112年9月1日起至復職日止之薪資及遲延利息、暨請求提
25 繳該日起至復職日止之勞工退休金至原告勞退專戶，皆無理
26 由，不應准許。

27 (六)末查，原告另主張其任職期間被告未足額提繳勞工退休金部
28 分，按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存
29 於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工
30 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退
31 條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損

01 害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、
02 第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而原告每月薪資
03 為8萬9400元，依勞保局111年1月1日起生效之勞工退休金月
04 提繳工資分級表規定，月提繳工資應以9萬2100元計，每月
05 提撥金額應為5526元（計算式：9萬2100元×6%=5526元），
06 惟原告自111年12月1日任職日起至112年8月31日止，被告每
07 月為原告實際提撥金額為5256元（見本院卷第107至108
08 頁），則原告此部分請求被告提繳2430元【計算式：（5526
09 元-5256元）×9月=2430元】，為有理由，應予准許。

10 五、綜上所述，原告依勞退條例第6條第1項規定，請求被告提繳
11 2430元至原告勞退專戶，為有理由，應予准許；另其請求確
12 認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定、兩造勞動
13 契約之法律關係，請求被告應自112年9月1日起至原告復職
14 日止，按月於次月15日給付原告8萬9400元，及自各應給付
15 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，以及
16 請求被告自112年9月1日起至原告復職日止，按月提繳5526
17 元至原告勞退專戶，則屬無據，應予駁回。

18 六、本判決第1項命給付金錢部分，係法院就勞工之請求為被告
19 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
20 告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准
21 駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免為假
22 執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行
23 之聲請失所附麗，爰併予駁回。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，爰
26 不逐一論列，附此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
28 條。

29 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

30 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

04 書記官 馮姿蓉