

臺灣台北通信區地方法院民事判決

114年度勞訴字第136號

原告 葉家銘

訴訟代理人 謝昀蒼律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月4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、程序方面：

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項前段定有明文。所謂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安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第323號判決意旨參照）。本件原告主張被告於民國113年4月30日解僱原告為不合法，兩造間僱傭關係仍存在等節，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，此種狀態得以本件確認判決予以除去，是依上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自95年6月19日起受僱於被告，先於被告電力通信處工程組光纜施工課及無線施工課擔任電信裝修技術員，期間表現良好，每年考績多為甲等；惟因工時冗長，且常需出差而

01 占用原告得陪伴家人之假日，原告嗣得知被告電力通信處之
02 人資課有人員出缺，乃自願於106年3月間轉調人資課，原告
03 當時雖無人資管理相關資歷，但因原告自願請調時，已決意
04 於此職位久任至退休，故自調任後即努力學得各項人資管理
05 業務所需之知識及能力，並戮力從公，於106至108年之考績
06 亦均為甲等。惟被告竟因原告於人資課任職時，曾因工作業
07 務問題向上級積極反應，即於109年7月間未與原告協商，並
08 未徵得原告同意，又明知原告並無工業安全衛生管理員之證
09 照及相關資歷，竟無故逕自將原告調往工安組擔任工業安全
10 衛生管理員（下稱第一次調動），並將原告從評價職位人員
11 （14等3級）改為分類職位人員（6等13級），而原告原為評
12 價職位人員，最高可達14等15級，每月基本薪給最高原可達
13 新臺幣（下同）8萬5,366元，且依原告歷年之工作表現，預
14 估123年將晉升職級至14等15級；惟若調任為分類職位人員
15 （相當於6等13級），則預估於113年即晉升至分類職位可晉
16 升之最高職級6等15級，最高基本薪給僅7萬3,243元，對原
17 告顯屬不利。且被告除違法調動原告擔任工安組工業安全衛
18 生管理員外，亦未向原告說明調動後勞動條件之不利變更，
19 而將原告自評價職位人員調任分類職位人員，致原告顯將受
20 有薪資所得之損害。又原告於調往工安組期間，多次向被告
21 電力通信處爭執並請求調回人資課之原職務未果；被告竟又
22 於111年10月間再次未與原告協商，亦未徵得原告同意，更
23 明知原告無相關資歷，無故逕將原告調往被告電力通信處台
24 北通信區擔任一般行政管理員（下稱第二次調動），不符勞
25 動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。

26 (二)被告上開第一次、第二次調動違反原告意願，違法將原告調
27 往毫無相關經歷且不具備能力之職務，原告無法在此頻繁調
28 動且極度不利之工作條件下，保持積極工作之動力，因而遭
29 被告電力通信處認為原告不適任，組成不適任人員處理小
30 組，於112年7月24日召開第一次會議，會中雖表示依規定組
31 成輔導小組，然竟罔顧原告屢遭違法調動，工作條件及環境

01 均對原告不利，原告因此對工作失去動力而態度消極等原
02 因，即倒果為因指稱係原告在目前職位上無工作或學習意
03 願，因原告不作為而自觀察期轉為輔導期等。又原告於第一
04 次會議中明確請求回復人資課之原職務，被告電力通信處乃
05 於112年9月19日召開會議討論，會議結論為：「(一).....查
06 本處計有3名從事人資業務，2名正式職位係人力資源處核
07 派，非本處職責，另一名係綜合行政類背景，支援協助人事
08 工作多年，對於人事業務均已駕輕就熟，熟稔人事規章。該
09 支援人員無任何疏失情況下，實無任何理由調離供原告就
10 任。(二)本處已建請人力資源處協助將該支援人力納入正式職
11 位編制內。.....(四)再查本處分類職位員額已滿，且原告無
12 意願調任人資部門以外之其他職位，綜上，仍維持留任台北
13 通信區服務.....。」然原告於106年3月間調任人資課時，
14 亦屬支援協助人資課業務，並工作數年，對於人事業務已駕
15 輕就熟，亦熟稔人事規章，任職人資課期間亦無任何疏失情
16 況，被告當時豈有任何理由將原告調離？是上開會議結論就
17 此部分即有矛盾。又上開結論所指支援人員，顯係因將原告
18 調離後，再自其他部門調派填補原告之空缺，與原告106年3
19 月間調任人資課時之性質相同，被告電力通信處始終未曾建
20 議被告人力資源處將支援人力納入正式職位，何以於原告因
21 遭違法調動而請求調回人資課任職時始為之？此亦顯有矛
22 盾。被告電力通信處顯係惡意阻礙原告依法請求調回原職
23 位，強令原告續留任不利於原告之職務。再形式上於輔導期
24 進行輔導講習課程，因原告未參加即宣告輔導期結束且原告
25 考評不合格，而於113年3月1日召開不適任人員小組第二次
26 會議，逕為宣告進入審議期。嗣於113年4月24日發函指稱原
27 告無工作意願、無法勝任所指派工作，通知自113年5月1日
28 起資遣並終止雙方勞雇關係，同時要求於113年4月30日下班
29 前完成離職移交手續。

30 (三)原告遭違法解僱前，被告每月實際發給工資為6萬9,174元，
31 但此係因原告112年度考績遭被告評核為丙等，以致薪級未

01 能晉升，而若非遭違法調動，依原告往年工作表現，考績不
02 可能遭核為丙等；又原告於111年度之考績為乙等，依被告
03 考核慣例，原告112年度考績評核應為甲等，而依被告「各
04 單位人員辦理年度考核作業注意事項」第5條之規定，原告
05 於113年1月起，應晉原等薪級一級；再原告於112年時之薪
06 級為分類職位6等14級，晉升後應為6等15級，則原告113年1
07 月起之工資應為7萬3,243元。準此，被告於113年4月30日對
08 原告之解僱不合法，不生終止兩造間勞動契約之效力，兩造
09 間僱傭關係仍應存在，被告應自113年5月1日起至原告復職
10 之日止，按月給付原告工資7萬3,243元，及給付如附表「請
11 求項目」欄所示金額共計18萬7,142元暨法定遲延利息，並
12 應為原告提繳及補提繳勞工退休金。為此，爰依勞基法第23
13 條第1項、被告「各單位人員辦理年度考核作業注意事
14 項」、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、被告112年5
15 月10日電人字第1128057127號、113年5月7日電人字第11380
16 54048號、112年7月31日電人字第1128074506號函、勞工退
17 休金條例第31條第1項之規定，提起本件訴訟等語。並聲
18 明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自113
19 年5月1日起至原告復職之日止，按月於翌月5日給付原告7萬
20 3,243元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百
21 分之5計算之利息。(三)被告應給付原告18萬7,142元，及各自
22 如附表「利息起算日」欄起算至清償日止，按年息百分之5
23 計算之利息。(四)被告應補提撥3萬48元至勞動部勞工保險局
24 設立之原告退休金個人專戶；並應自113年11月1日起至原告
25 復職之日止，按月提撥4,590元至勞動部勞工保險局設立之
26 原告退休金個人專戶。(五)前三項之請求，原告願供擔保，請
27 准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)原告為94年新進僱用人員甄試輸電線路維護類進用，於95年
30 6月19日起受雇於被告，於95年12月16日以新進人員分發至
31 被告電力通信處工程課光纜施工股、96年6月19日正式僱用

01 於電力通信處工程組光纜施工課，擔任電訊裝修技術員。原
02 告因電訊裝修技術員之工作須經常出差、公出，無意願繼續
03 擔任技術現場工作，適逢支援人資業務同仁考上派用人員離
04 職，於106年3月間請求至人資課協助處理人資業務。單位主
05 管為順利推動人資業務，同意原告所請；惟人資課編制員額
06 已滿，無法正式歸級，故原告職位仍在工程組歸級。108年4
07 月間，因工安事件層出不窮，工安問題備受重視，而工業安
08 全衛生組（下稱工安組）僅組長1人，無現場工作之實際經
09 驗之行政承辦人員1人，人力顯著不足，電力通訊處為強化工
10 安，考量原告在工程組工作期間，接受過工程業務主管暨
11 檢驗員工安法規教育宣導會訓練、缺氧作業主管安全衛生教
12 育訓練及急救人員安全衛生教育訓練，認為原告適足擔任工
13 安組工作，復考量原告不願從事原工程組業務，而於108年4
14 月間經與原告溝通後，將原告調至工安組，擔任工業安全衛
15 生管理員。原告雖在工安組工作，但一直歸級於工程組，其
16 職位已到評價職位之最高等級14等，而被告評價職位13、14
17 等之人數有其上限，即設置比例不得超過評價職位實有人數
18 之20%，原告不在工程組工作，卻占工程組評價職位14等員
19 額，對工程組其他評價職位之同仁不公平，並由於原告在工
20 安組表現良好，且長期不在工程組工作卻占工程組員額，非
21 長久之計，單位副主管考量業務實際需要及符合職位精神，
22 乃於109年6月間與原告商議，經原告同意而於109年7月1日
23 正式將原告調派並歸級至工安組（即第一次調動）。原告擔
24 任工安管理員後，起初表現正常，但於111年3月間因錯誤解
25 讀被告規定而拒絕承辦員工身體健康檢查業務，此後並表明
26 不再經辦工安業務也不願調回工程組，且於同年8月、9月間
27 密集請假，對工安業務造成困擾（工安組僅有組長與原告2
28 人）。因原告無意願回到工程組從事現場技術工作，主管考
29 量原告有在工程組工作之經驗，瞭解電力通信處之技術設備
30 及財產分類，對於台北通信區之管理盤點設備及財產之一般
31 行政管理工作應能勝任，故於111年10月1日將原告轉調至台

01 北通信區從事一般行政業務（即第二次調動）。惟原告調派
02 至台北通信區後，完全不工作，上班甚至不開啟公務用電
03 腦，直屬副處長多次訪談，原告均表達無工作意願亦拒絕學
04 習，揚言可予以開除。電力通信處考量原告不作為且態度傲慢，
05 乃啟動不適任人員處理機制，在此機制運作期間，原告
06 仍無任何改善，繼續不工作而被評為不適任，最終被告依勞
07 基法第11條第5款解僱原告。

08 （二）第一次調動係經原告同意，且原告是否可以晉升，取決於原
09 告當下之工作表現，非得以過去表現預估將來發展，是原告
10 主張其原本屬評價職位人員，晉升最高可達14等15級，但遭
11 調派成為分類職位人員，晉升最高僅達6等15級，故調派對
12 其不利等語，並不正確。依據被告人員任僱調派施行細則
13 （下稱系爭調派施行細則），同仁按其進用方式分為「派用
14 人員」及「僱用人員」（又稱工員）二類，依據被告試辦職
15 位分類職位管理辦法，職位分為「分類職位」及「評價職
16 位」二種。參加派用人員甄試錄取進用者，從事分類職位工
17 作；參加僱用人員甄試（綜合行政類及輸電線路維護技術
18 類）錄取進用，則從事分類職位（綜合行政類）、評價職位
19 （輸電線路維護現場技術）工作。原告係參加甄試輸電線路
20 維護類而進用為電訊裝修技術員，屬於評價職位之僱用人
21 員，惟因原告無意願從事現場技術工作（評價職位人員），
22 考量其長期支援工安分類職位工作，為應業務實際需要及符
23 合職位精神，並徵詢原告本人同意轉任分類5等職位（為系
24 爭調派施行細則規定屬於僱用人員從事分類職位最高職等）
25 從事內勤管理工作（分類職位人員），並保障支分6類等11
26 級薪，未來俟資格條件符合代理分類6等職位時，再依被告
27 規定推薦程序參與職位甄審，原告希望做內勤管理工作又占
28 評價職位人員缺，與上開規範不同。又依據為系爭調派施行
29 細則規定，僱用人員從事分類職位最高職等為5等，原告轉
30 任分類職位時係支評價14等1級（6萬5,846元），評價職位
31 與分類職位間之互調，支薪等級改等而不改級，可領得之最

01 高支薪與評價職位人員相同。如原告表現正常並符合規定，
02 在123年薪資可達到分類8等15級，與評價14等15級相同，對
03 原告而言並無不利。

04 (三)第二次調動係因原告於111年8月起密集請假，工安組僅剩組
05 長一人辦理工安業務，造成很大困擾。因工安組需要補足人
06 力，因此有必要將原告轉出，而原告又無意願回工程組從事
07 現場技術工作，乃考慮因其了解電力通信處之技術設備及財
08 產分類，遂調派至與工安組辦公室僅一屋之隔的台北通信區
09 從事一般行政管理工作，主要考量其技術背景、管理盤點設
10 備及財產，應駕輕就熟，足以勝任新業務。此次調動，原告
11 支薪等級不變，且無需特殊技能而可勝任，自屬合法。原告
12 雖不願意第二次調動，且於調動後完全不工作，一再表達希
13 望調回人資課協助支援工作，惟人資課並無缺額，且被告各
14 單位之人資課成員係由人資處指派，各單位並無指派權，故
15 原告仍應留任台北通信區，將來循正常管道報考被告人資類
16 之「僱用人員升任派用人員甄試」（如通過甄試即得經由人
17 資處統籌調派至需人單位從事人資業務），以便將來由人資
18 資處派用。被告在用人考量下，無法滿足原告意願，不能僅
19 因此即認為對原告不利，否則如容任每個同仁都有權挑選自
20 己屬意工作，將使被告管理產生困難，影響營運發展。兩造
21 所簽定之勞動契約書第2條亦已約定「乙方（即原告）同意
22 於甲方（即被告）指定之場所從事甲方指定之工作。」即已
23 約定原告之工作場所由被告指定，是被告將原告調至台北通
24 信區，並未違反勞動契約之約定，亦無違反勞基法第10條之
25 1各款規定，且無權利濫用，應屬合法。

26 (四)被告對於不適任同仁之處理流程，係依據被告「處理不適任
27 人員應行注意事項」之規定，流程包括觀察期、輔導期、審
28 議期。被告電力通信處召開不適任人員處理小組會議如下：
29 1、電力通信處於112年7月24日召開不適任人員處理小組第一次
30 會議：

31 (1)會議紀錄概要為：台北通信區報告：「原告111月10日至112

01 年7月觀察期於台北通信區工作情況及不適任原因：對於交
02 辦工作皆無意願執行，台北通信區已多次詢問原告是否有工
03 作意願或學習意願，原告表達在目前職位上無任何工作意
04 願，亦無學習意願，此期間內並無執行任何工作。」會議主
05 席即訴外人洪智仁於詢問原告後所得結果為：「1. 原告確認
06 於台北通信區工作期間並未執行任何工作；2. 原告對於北區
07 事務工作並無工作意願或學習意願。」該次會議決議事項包
08 括：「1. 基於原告之不作為，自111年7月24日起，原告由觀
09 察期進入輔導期；2. 請台北通信區懇切面談，了解困難予以
10 勉勵，並填報面談紀錄表；依工作需求提出至少三個月以上
11 輔導計畫，給予原告適當訓練；3. 請同心園地主動了解當事
12 人需求，提供北部地區心理諮詢專業人員名單或其他員工協
13 助方案供原告參考。」

14 (2)台北通信區經理即訴外人謝清奇於112年8月15日與原告面談
15 後，評語及建議處理方式為：「1. 已瞭解原告困難予以勉
16 勵，本案由觀察期進入輔導期，本區於8月15日提出輔導考
17 評計畫（輔導期間：112年8月15日至112年11月30日），請
18 供應組指派指導人員協助。2. 原告目前無意願續留北區，是
19 否續留或調至其他部門/單位，請主管裁示。3. 請同心園地
20 主動了解當事人需求，提供北部地區心理諮詢專業人員名單
21 或其他員工協助方案供原告參考。」並為因應原告要求調回
22 人資課，台北通信區於112年9月19日召開研商本處台北通信
23 區原告輪調事宜會議，會議結論略為人資課無職缺，考量電
24 力通信處分類職位員額已滿，原告又無意願調任人資部門以
25 外之其他職位，則仍續留台北通信區。台北通信區於112年8
26 月16日為原告擬定自112年8月15日起至112年11月30日止之
27 「加強精進輔導考評計畫」，期間有3次輔導講習課程原告
28 均未參加，考評結果不合格。

29 (3)被告內部非正式組織「同心園地」係員工協助方案，由各單
30 位內具有服務樂忱之同仁兼職服務，提供關懷、傾聽、輔
31 導，視並需求轉介合格醫師、心理諮商師等專業人員協助，

亦曾於112年8月1日、112年8月28日、112年9月11日、112年10月6日、112年10月17日共5次與原告個別心理諮商會談。原告顯示出對北部地區心理諮詢專業人員名單或其他員工協助方案均無興趣，亦不需同心園地服務之態度，對於長官、同仁則多所抱怨。

2、電力通信處於113年3月1日召開不適任人員處理小組第二次會議：

會中台北通信區報告：「原告自111年10月至113年2月於台北通信區工作期間對交辦工作皆學習意願不足/工作意願不足/拒絕輔導，此期間內並無執行任何工作。」原告聞後僅稱「本人於人資課工作2年多因不知原因調至工安組，2年多又調至台北通信區，職位調動過於頻繁，且為全新工作領域，故無法適應，要求調回人資課。」主席洪智仁詢問原告，如續留任台北通信區是否有意願執行該職位相關工作，原告回答無意願。該次會議決議：基於原告之不作為，自113年3月1日起原告自輔導期進入審議期。請主辦部門另召開審議期會議。

3、電力通信處於113年3月15日召開不適任人員處理小組委員會審議期會議：

(1)會中，台北通信區經理提出相關資料，並補充說明：「原告調至台北通信區後對學習、指派、輔導等工作均無意願，且於辦公場所均未打開個人電腦使用於公務，故無任何佐證工作紀錄，且歷次會議主席均有向原告確認在台北通信區無工作意願及執行任何工作，足以證明原告於本區未執行任何工作」。

(2)由原告自111年10月3日起至113年3月14日止之工作分派表，顯示原告全部呈現學習意願不足、工作意願不足、拒絕輔導等情形。電力通信處副處長吳英吉自111年8月26日起至112年8月24日止共7次與原告訪談之紀錄，顯示原告無意願工作、無意願調至工安處或其他單位、依其無意願不想主動請辭，等公司開除他。故本次會議決議資遣原告。

01 (五)綜上，原告於111年10月1日至台北通信區後，至113年5月1
02 日被資遣之前，長達1年7個月完全不工作，甚至連公務用電
03 腦都不開啟。電力通信處為此案專設輔導課程以學習通信區
04 一般事務工作，原告皆拒不參加，在毫無嘗試之情況下，就
05 宣稱自己不具備在台北通信區工作之能力且無工作意願而怠
06 惰，經過被告耐心溝通，電力通信處已窮盡方法仍無法避免
07 啟動處理不適任人員應行注意事項規範資遣原告，符合解雇
08 最後手段性原則，電力通信處乃於113年4月24日以通字第11
09 38046469號函通知原告，因原告無工作意願，無法勝任所指
10 派工作，依法予以資遣，自113年5月1日起終止雙方勞僱關
11 係，並請原告於113年4月30日下班前完成離職移交手續。原
12 告接受資遣決議，並關心資遣費之計算，電力通信處乃在11
13 3年4月24日召開資遣人員相關權益事項說明會議，原告列席
14 確認，並接受資遣等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及
15 假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣
16 告免為假執行。

17 三、本院之判斷：

18 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
19 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
20 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
21 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此
22 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
23 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
24 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不
25 能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作
26 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工
27 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否
28 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、1
29 09年度台上字第1399號判決意旨參照）。易言之，解僱勞工
30 之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態
31 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或

01 損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
02 是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊
03 互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保
04 護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，
05 以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號
06 判決意旨參照）。

07 （二）經查，原告於96年6月19日起任職於被告工程組光纜施工
08 課，擔任電訊裝修技術員，於106年3月支援人資課業務，10
09 8年4月起支援工安組，109年7月1日正式調派工安組（即第
10 一次調動）；於111年10月1日調動至台北通信區（即第二次
11 調動）等節，為兩造所不爭執（見本院卷第232頁）。又原
12 告經調往工安組擔任工業安全衛生管理員後，曾向上級主管
13 表示難以再繼續承辦工安業務；經調往通信處台北通信區擔
14 任一般行政管理員後，工作失去熱忱而態度消極等事實，亦
15 為原告所不爭執（見本院卷第234頁），堪以先予認定。原
16 告雖主張第一次、第二次調動均違反其意願且違法，始導致
17 其工作失去熱忱而態度消極。然查，第一次調動係經徵得原
18 告同意後所為，且當時已保障原告支分類6等11級薪，未來
19 俟資格條件符合代理分類6等職位時，再依推薦程序參與職
20 位甄審，對原告並無不利等節，有被告第一次調動簽辦用
21 箋、原告親簽之職位調派同意書在卷可稽（見本院卷第115
22 至117頁），堪以認定。而第二次調動乃因原告於111年8月
23 起密集請假，而原告當時所在之工安組僅剩組長1人辦理工
24 安業務，造成困擾，經考量原告無意願回工程組從事現場技
25 術工作，並考量原告瞭解電力通信處之技術設備及財產分
26 類，足以勝任台北通信區一般行政業務工作，始為該次調動
27 等節，除經被告提出原告於任職工安組期間請假紀錄（見本
28 卷第119至121頁）在卷可稽外，並據證人即被告電力通信處
29 副處長吳英吉於本院審理中證述：原告於111年調至臺北通
30 信區從事一般行政業務之原因，係因工安組只有一個組長加
31 一個組員，當時原告有個人原因時常請假，且之前也有因工

01 作安排的問題，原告認為主管（處長）有問題，所以原告心
02 生不滿，再加上原告一直請假，所以主管間討論，考慮讓原
03 告調動職務，因為原告不做工安組的業務，但工安組又只有一
04 個組員，會影響業務，才調到通信處。原告有辦理臺北通信
05 處一般業務的能力，原告原本在工程部門擔任技術員，通信
06 區一般的業務能力比較是在做通信設備的盤點、點交，與一
07 般技術部門的工作比較相近，且當初北區本來就有一員在做
08 這個職務，後續交接該員可以帶著原告做等語明確（見本院
09 卷第285頁）。對於原告足以勝任第二次調動後業務乙
10 節，並經證人即被告台北通信區經理謝清奇證述：一般行政
11 工作只要有學就會，沒有什麼特殊技能，以原告的學經歷，
12 原告應該可以勝任一般行政業務工作等語明確（見本院卷第
13 292頁）。堪認被告所為第二次調動雖未經原告同意，然係
14 基於被告企業經營上所必須，核無不當動機及目的，對原告
15 之工資及其他勞動條件未作不利之變更，調動後之工作復為
16 原告所能勝任，且無工作地點過遠或影響原告及其家庭生活
17 利益之問題，符合勞基法第10條之1各款原則，自屬合法。

18 （三）原告於第二次調動至台北通信區從事一般行政業務後，迄至
19 113年4月30日被遭被告資遣為止，長達1年7個月均未執行業
20 務等情，業經證人吳英吉、謝清奇分別證述：原告於111年
21 調至台北通信區從事一般行政業務均無表現，都沒有做；原
22 告有到辦公室，但沒有執行職務；原告到台北通信區之後，
23 從頭到尾都沒有執行工作，因為原告沒有工作，我們有進行
24 不適任人員程序，做完原告仍然沒有執行工作等語明確（見
25 本院卷第286、290頁），堪以認定。足見原告自第二次調動
26 至台北通信區從事一般行政業務後，確有不能勝任之情形。
27 被告因應原告不能勝任之情形，依據被告「處理不適任人員
28 應行注意事項」之規定，啟動相關流程，包括觀察期、輔導
29 期、審議期，於112年7月24日召開不適任人員處理小組第一
30 次會議，討論決議：「1. 基於原告之不作為，自111年7月24
31 日起，原告由觀察期進入輔導期；2. 請台北通信區懇切面

談，了解困難予以勉勵，並填報面談紀錄表；依工作需求提出至少三個月以上輔導計畫，給予原告適當訓練；3. 請同心園地主動了解當事人需求，提供北部地區心理諮詢專業人員名單或其他員工協助方案供原告參考。」等語；台北通信區經理謝清奇於112年8月15日對原告進行面談，評語及建議處理方式為：「1. 已瞭解原告困難予以勉勵，本案由觀察期進入輔導期，本區於8月15日提出輔導考評計畫(輔導期間：112年8月15日至112年11月30日)，請供應組指派指導人員協助。2. 原告目前無意願續留北區，是否續留或調至其他部門/單位，請主管裁示。3. 請同心園地主動了解當事人需求，提供北部地區心理諮詢專業人員名單或其他員工協助方案供原告參考。」等語，並為因應原告要求調回人資課，台北通信區於112年9月19日召開研商本處台北通信區原告輪調事宜會議，惟因人資課無職缺，原告又無意願調任人資部門以外之其他職位，故原告仍續留台北通信區；另於112年8月15日至同年11月30日為原告進行「加強精進輔導考評計畫」，惟原告未參加112年10月11日、10月18日及11月2日輔導講習課程，考評不合格；嗣電力通信處於113年3月1日召開不適任人員處理小組第二次會議，經詢問原告本人無意願執行台北通信區相關工作，討論決議：「基於原告之不作為，自113年3月1日起自輔導期進入審議期，並請主辦部門另召開審議期會議」；其後電力通信處於113年3月15日召開不適任人員處理小組委員會審議期會議，討論決議：「歷次會議確認原告無工作意願，決議不延長輔導期，請人資部門後續依被告人員資遣相關規定辦理資遣」；終於113年4月24日發函並召開電力通信處資遣人員相關權益事項說明會資遣原告等情，有上開「處理不適任人員應行注意事項」、面談紀錄表、加強精進輔導考評計畫、電力通信處不適任人員處理小組第一次、第二次會議紀錄、電力通信處不適任人員處理小組委員會審議期會議記錄、研商本處台北通信區原告輪調事宜會議紀錄、電力通信處資遣人員相關權益事項說明會

議紀錄、原告考評表、考核異動資料表、被告113年4月24日通字第1138046469號函等在卷可稽（見本院卷第31至39、123至131、143至147、161至162、245至249頁），已堪認定。可見被告對於原告上開不能勝任之情況，為避免逕予資遣原告，已啟動對於不適任同仁之處理流程，依序進行觀察期、輔導期、審議期，除進行面談、為原告召開輪調事宜會議外，並為原告進行為期3個月以上之輔導考評計畫，悉依嚴謹之程序促請原告注意忠誠履行勞務給付之義務，善盡雇主輔導改善勞工工作表現之義務。惟原告經上開各項輔導、會議與措施後，仍有上開不能勝任情事之而未見改善，堪認被告已善盡各種手段仍無法改善原告不能勝任之情事，則被告於113年4月24日以通字第1138046469號函通知原告，因原告無工作意願，無法勝任所指派工作，而依勞基法第11條第5款規定，預告於113年5月1日終止兩造勞動契約，已符解僱最後手段性原則，其終止兩造僱傭關係堪認合法。準此，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞基法第23條第1項、被告「各單位人員辦理年度考核作業注意事項」、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、被告112年5月10日電人字第1128057127號、113年5月7日電人字第1138054048號、112年7月31日電人字第1128074506號函、勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告按月給付工資、給付如附表所示各項金額，並應提繳勞工退休金等，即均無理由。

四、綜上所述，原告提起本件訴訟請求(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自113年5月1日起至原告復職之日止，按月於翌月5日給付原告7萬3,243元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應給付原告18萬7,142元，及各自如附表「利息起算日」欄起算至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(四)被告應補提撥3萬48元至勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶；並應自113年11月1日起至原告復職之日止，按月提撥4,590元至勞動部勞工保險局設立之原告退休金個人專戶，均

為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日
勞動法庭 法 官 呂俐雯

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 1 月 8 日
書記官 鄭玉佩

附表：（民國/新臺幣）

編號	請求項目	應給付日	金額	利息起算日
1	113年1月至4月工資差額	113年7月5日	4,624元	113年7月6日
2	1個月薪額之考績獎金	113年1月5日	6萬9,714元	113年1月6日
3	111年度績效獎金差額	112年5月16日	1萬9,640元	112年5月17日
4	112年度績效獎金差額	113年5月10日	2萬6,722元	113年5月11日
5	111年度工作獎金差額	112年8月8日	2萬1,550元	112年8月9日
6	112年度工作獎金差額	112年7月8日	4萬4,892元	113年7月9日
總計	-	-	18萬7,142元	-