

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第103號

上訴人 鄭天倫

訴訟代理人 蔡晴羽律師

楊劭楷律師

林煜騰律師

上一人

複代理人 孫國成律師

被上訴人 長春石油化學股份有限公司

法定代理人 廖龍星

訴訟代理人 徐榕逸律師

魏千峯律師

上一人

複代理人 張漢陞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年5月6日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第482號第一審判決提起上訴，本院於114年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、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。本件上訴人於原審以被上訴人非法解僱為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並自民國109年8月21日起，按月給付工資新臺幣（下同）5萬3500元，及自109年9月1日起，按月提繳勞工退休金3324元，經原審為上訴人敗訴之判決。嗣上訴人提起上訴後，就給付工資及提撥勞工退休金部分，更正聲明請求被上訴人應給付5267元本息，並自109年9月1日起至上訴人復職日止，每月1日至15日之薪資按月於當月20日給付上訴人2萬6750元、16日至月底之薪資於次月5日給

01 付上訴人2萬6750元，及各自應給付日之翌日起至清償日
02 止，按週年利率5%計算之利息，暨自109年9月1日起至上訴
03 人復職日止，按月提繳3324元至上訴人之勞工退休金個人專
04 戶（下稱勞退專戶，見本院卷二第499-500頁）。經查，上
05 訴人前揭聲明，僅係依兩造勞動契約之約定，更正請求被上
06 訴人給付工資及提撥勞退金之方式，核屬更正法律上之陳
07 述，非為訴之變更或追加，先予敘明。

08 二、上訴人主張：伊自109年2月10日起受僱於被上訴人，擔任採
09 購管理師，約定薪資為每月5萬3500元，每月1日至15日工資
10 於當月20日發給、16日至月底工資於次月5日發給。伊於同
11 年5月9日試用期滿，並於7月20日至30日參加統一教育訓
12 練。詎被上訴人於109年8月10日向伊預告將依勞動基準法
13 （下稱勞基法）第11條第5款，於8月20日終止兩造勞動契
14 約，惟未表明伊不能勝任工作之具體事實；且伊任職期間雖
15 偶有疏失，然非不能勝任工作，被上訴人終止勞動契約前，
16 未先予以懲戒處分，亦未給予改善機會，有違解僱最後手段
17 性原則，其終止不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在。爰依
18 兩造勞動契約、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱
19 勞退條例）第6條第1項及第14條第1項規定，請求：(一)確認
20 兩造間僱傭關係繼續存在；(二)被上訴人應給付35萬8967元
21 （109年8月至111年3月共計35萬8967元），及自起訴狀繕本
22 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上
23 訴人應自111年4月1日起至伊復職日止，按月於當月20日給
24 付2萬6750元、於次月5日給付2萬6750元，及各自應給付日
25 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴
26 人應提繳2萬2925元至伊之勞退專戶（109年9月至111年3月
27 共計2萬2925元）；(五)被上訴人應自111年4月1日起至伊復職
28 日止，按月提繳3324元至伊之勞退專戶；(六)願供擔保，請准
29 宣告假執行。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起
30 上訴，並上訴聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後開第2至6
31 項之訴部分廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人

01 應給付上訴人5267元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
02 止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自109年9月1
03 日起至上訴人復職日止，每月1日至15日之薪資按月於當月2
04 0日給付上訴人2萬6750元、16日至月底之薪資於次月5日給
05 付上訴人2萬6750元，及各自應給付日之翌日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息；(五)被上訴人應自109年9月1
07 日起至上訴人復職日止，按月提繳3324元至上訴人之勞退專
08 戶；(六)第3項至第5項之聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

09 三、被上訴人則以：上訴人工作表現不佳、效率低落，屢次發生
10 如原判決附表（下稱附表）所示之採購疏失及案件延宕情
11 事，且試用期滿後每周平均僅能處理5.25件採購案，顯低於
12 採購部其他同仁每周平均71.2件或其主管要求之每周10件，
13 經其主管多次提醒、輔導，均未見改善，伊乃於109年8月10
14 日向上訴人表明其因工作表現不佳且有諸多疏失、拖延情
15 形，已不能勝任工作，又無其他職務可調整，而依勞基法第
16 11條第5款規定終止僱傭契約。退步言之，倘認伊終止僱傭
17 契約不合法，上訴人請求按月發給工資及提繳勞工退休金，
18 應扣除上訴人於國家中山科學研究院、穎台材料股份有限公司
19 取得之工資及提繳金額等語。並答辯聲明為：(一)上訴駁
20 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第398頁）：

22 (一)上訴人自109年2月10日起受僱於被上訴人，並於同日簽訂勞
23 動契約書；上訴人擔任採購部管理師，每月薪資為5萬3500
24 元，每月1至15日之薪資於當月20日發給、16日至月底之薪
25 資於次月5日發給。

26 (二)兩造約定試用期間3個月，上訴人於109年5月9日試用期滿。

27 (三)被上訴人於109年8月10日由主管蔣龍杰與上訴人訪談後，告
28 知被上訴人將終止勞動契約，並以資遣作業流程辦理；該日
29 為上訴人最後一日上班日，被上訴人發給上訴人10日之工資
30 至當月20日。

31 (四)上訴人於109年9月間收受被上訴人寄送之服務證明書（記載

01 依勞基法第11條第5款規定辦理資遣)及於109年9月4日收受
02 被上訴人匯款給付之資遣費1萬4350元、預告期間10日工資1
03 萬7833元、未休特別休假6日工資1萬700元，合計4萬2883
04 元。

05 (五)上訴人於任職期間，有如附表「日期與項目」欄所列之案
06 件，但未受有記過或申誡之處分。

07 (六)上訴人於109年9月9日申請勞資爭議調解，請求回復僱傭關
08 係，兩造於同年10月6日調解不成立。

09 (七)上訴人於109年9月30日寄發存證信函向被上訴人表示，並無
10 不能勝任工作之情事，被上訴人解僱不合法，上訴人願繼續
11 提供勞務。

12 (八)上訴人於109年12月15日至110年3月30日在國家中山科學研
13 究院工作，每月薪資4萬2000元；110年4月19日起在穎台材
14 料股份有限公司工作，每月薪資如被上訴人民事答辯四狀附
15 表1-1之備註欄所示。

16 五、上訴人主張被上訴人解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在，
17 被上訴人應給付薪資及提繳退休金云云，為被上訴人所否
18 認，並以前詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)上訴人是否有勞
19 基法第11條第5款不能勝任工作之情事？(二)被上訴人終止兩
20 造勞動契約是否合法？(三)被上訴人終止兩造勞動契約是否符
21 合解僱最後手段性原則？茲就兩造之爭點分別論述如下：

22 (一)上訴人是否有勞基法第11條第5款不能勝任工作之情事？

23 1.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
24 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。又所
25 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
26 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
27 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
28 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
29 判決之法律上利益（參照最高法院52年台上字第1240號判決
30 先例）。本件上訴人主張其無不能勝任工作之情形，被上訴
31 人依勞基法第11條第5款規定終止兩造僱傭契約為不合法，

兩造間僱傭關係仍存在等情，為被上訴人所否認，則上訴人所主張之兩造間僱傭關係是否存在，並不明確，致其私法上之地位有受侵害之危險，上訴人起訴請求確認兩造間僱傭契約關係存在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

2.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院86年度台上字第82號、109台上字第1516號判決意旨參照）。

3.上訴人承辦如附表「日期與項目」欄所示之採購案件，為兩造所不爭執（如不爭執事項(五)）；被上訴人辯稱上訴人有附表「被上訴人答辯」欄所示之缺失，屢次發生採購疏失及案件延宕情事，且工作效率低落，已不能勝任工作等語；上訴人則以附表「上訴人主張」欄所示理由（見本院卷二第267-274頁），主張伊非不能勝任工作云云。經查：

(1)附表編號1部分：

上訴人向主管呈報總議價金額490萬元，經主管同意後，下單時廠商告知總議價金額應按每米490元計算為556萬7036元，而有議價過程金額錯誤之情事，有卷附簽呈可稽（見原審卷一第156-157頁）。上訴人主張伊和廠商議價是490萬元，廠商誤認伊報價是每米490元，亦可能是廠商事後反悔以490萬元承作，經溝通後確認，才更新議價金額，且最終廠商同意以522萬元承作，價格與被上訴人估價510萬元相當，且經上訴人議價結果比原本廠商報價619萬餘元便宜近100萬元云云。惟經上訴人主管李昱嶙詢問，廠商說明總價490萬元無法承接，需放棄本案，且因人工費用高漲，再議總

01 額為525萬元等情，有簽呈附卷可查（見原審卷一卷第157
02 頁），可見廠商自始無法以總價490萬元承接，並非廠商事
03 後反悔。上訴人雖主張議價最終結果比原本廠商報價619萬
04 餘元便宜近100萬元云云，然上訴人與廠商溝通過程，關於
05 議價金額是總價或單價有嚴重誤差，恐致被上訴人無法順利
06 完成採購而受有損失之虞，而廠商報價本有議價空間，上訴
07 人就其所承辦之採購案件續與廠商議價，議價結果較廠商報
08 價為低，亦屬常情，尚難以此認上訴人議價過程並無瑕疵。

09 (2)附表編號2部分：

10 上訴人填載進口貨物申請書時，將供應商C&YUN，誤載為CBC
11 TRADING，使被上訴人有匯款至錯誤帳戶之風險，若無即時
12 補救，將損失人民幣40萬9200元，經被上訴人國外部退件，
13 而有下單對象錯誤之情事，有卷附電子郵件、進口貨物申請
14 書可稽（見原審卷一第158-161頁），並為上訴人所不否認。
15 上訴人雖主張伊因一時疏忽致輸入錯誤，未造成實際損害，
16 被上訴人亦未予以懲處云云。惟上訴人身為採購管理師，卻
17 粗心未核對檢出廠商名稱之錯誤，此基本採購作業尚需由後
18 端核對把關，雖未實際造成被上訴人之金錢損失，惟上訴人
19 之工作缺失，尚需由被上訴人其他部門的員工協助審核，自
20 無法達成被上訴人透過勞動契約所欲達成採購業務之經濟目
21 的，且已就被上訴人公司營運造成潛在風險。

22 (3)附表編號3部分：

23 上訴人向主管呈報總議價金額100萬5000元後，擅自塗改金
24 額為104萬5000元，而有塗改已呈報主管之議價金額之行
25 為，有卷附電子郵件、簽呈、報價單可稽（原審卷一第162-
26 167頁）。上訴人雖主張伊因一時疏忽致計算錯誤，事後已積
27 極補救，再議價減為103萬元，主管亦同意更正云云，然可
28 見上訴人工作態度輕忽，未呈報主管即逕自修改議價金額，
29 不尊重公司呈報流程體系，有失兩造間之信賴關係。

30 (4)附表編號4部分：

31 上訴人於2月20日分案後，經工廠多次催辦未果，主管於6月

01 22日指示上訴人盡速處理，而有案件延宕之情事，有卷附電
02 子郵件可稽（見原審卷一第178頁）。上訴人雖主張於109年3
03 月底方承接前手交接相關業務，並於6月22日收到主管轉寄
04 廠方6月18日催促信件後，方知此件要急辦後辦理；且案件
05 延宕之原因為議價談判技巧、依主管指示、廠商不配合或其
06 他流程卡住，非可歸責於伊云云。然上訴人於109年3月底即
07 承接前手交接相關業務，迄6月底尚未辦理，尚需由廠商及
08 主管催辦，亦難認上訴人之工作態度良好。

09 (5)附表編號5部分：

10 上訴人於3月30日分案後，經工廠多次催辦未果，工廠於7月
11 15日請主管協助，採購部主管於7月16日指示上訴人儘速處
12 理，而有案件延宕之情事，有卷附電子郵件可稽（見原審卷
13 一第174-175頁）。上訴人雖主張僅有一封廠方電郵，因發生
14 故障事件廠方才請求優先訂購，主管方轉知上訴人優先辦
15 理，案件延宕之原因為議價談判技巧、依主管指示、廠商不
16 配合或其他流程卡住，非可歸責於伊云云。然上訴人於分案
17 後3個多月並未積極處理，藉故拖延，經廠方以電子郵件催
18 辦，難認案件延宕不可歸責於上訴人。

19 (6)附表編號6部分：

20 上訴人於4月7日分案後，經被上訴人苗栗廠廠務部於5月1
21 2、14、18日及6月4日多次催辦，僅於6月10日回復請現場協
22 助與廠商溝通並議價，廠務部乃於7月24日請主管協助處
23 理，而有案件延宕情事，有卷附電子郵件可稽（原審卷一第
24 168-172頁）。上訴人雖主張實情為主管李昱嶙認為廠商報價
25 太高，不能接受，指示上訴人以拖待變的策略，看廠商是否
26 會退讓降價，此本為談判手段，不能認為是拖延；且伊僅為
27 基層新人，無權自行決定是否同意採購，若回報主管遲遲不
28 能接受廠商報價，廠商也不願退讓，最終也無法成案云云。
29 惟被上訴人苗栗廠廠務部已多次催辦，且表明專案規劃是到
30 5月底，拜託上訴人優先處理；縱認上訴人主管不能接受廠
31 商之報價，然上訴人將催辦之電子郵件置若罔聞，並未積極

處理，亦非可取。

(7)附表編號7部分：

上訴人於4月29日分案後，經工廠多次催辦未果，主管於7月1日請上訴人儘速協助辦理，而有案件延宕之情事，有卷附電子郵件可稽（見原審卷一第176-177頁）。上訴人雖主張僅一封廠方電郵，內容提到有維修工單和改善措施及請購中，並無廠商多次催辦未果之證據；且案件延宕之原因為議價談判技巧、依主管指示、廠商不配合或其他流程卡住，非可歸責於伊云云。然該案已分案2個多月，未見上訴人積極處理，需由廠商及主管催辦，尚難認上訴人之工作態度良好。

(8)附表編號8部分：

上訴人於5月24日分案後，經工廠多次催辦未果，工廠於7月7日請主管協助處理，上訴人迄7月20日表示完成訂購，而有案件延宕之情事，有卷附電子郵件可稽（見原審卷一第180-181頁）。上訴人雖主張於7月7日首次收到催促信件後，即著手處理，於7月20日完成訂購；且僅一封廠方電郵，內容提到有維修工單和改善措施及請購中，並無廠商多次催辦未果之證據；本案因建築師不願提供資料、上訴人之前手未詳細指導如何辦理此類案件、部分時間卡在比價上呈主管階段，非可歸責於上訴人云云。惟依卷附之廠商電子郵件內容：

「建築師目前告知，再不協議下訂，雜補照申請就不再進行，這樣專案將停擺，所以拜託經理幫忙追蹤處理」（見原審卷一第181頁），可見上訴人收案後並未積極處理，需由廠商及主管交辦急件，始著手辦理，難認上訴人之工作態度積極。

(9)附表編號9部分：

上訴人於6月29日分案後，遲未處理，經主管於8月7日催促優先處理、8月10日詢問有何問題，而有案件延宕之情事，有卷附電子郵件可稽（見原審卷一第182-184頁）。上訴人雖主張廠商僅來信一次，伊於7月17日至30日每日都有半日需

01 參加新人訓練；且案件延宕之原因為議價談判技巧、依主管
02 指示、廠商不配合或其他流程卡住，非可歸責於伊云云。然
03 上訴人分案後一個半月均未積極處理，需由廠商來信催辦，
04 並由主管交辦，亦難認上訴人之工作態度良好。

05 (10)附表編號10部分：

06 上訴人於7月2日撰寫之報告，經課長指導數次仍不得要領，
07 最終由課長代為撰寫完成，有卷附表格、POCL3&PCL3貨源評
08 估及採購策略可稽(見原審卷一第204-205、83-84頁)。上訴
09 人雖主張伊是首次撰寫此類報告，並學習如何撰寫；曾與廠
10 商聯繫、取得採購資料、完成供應條件比較表及分析報告之
11 文字說明，主管於報告之分析與整理是以上訴人查找之資料
12 為基礎云云。惟上訴人縱係首次撰寫貨源評估及採購策略報
13 告，仍應主動向主管或前手請教如何撰寫，或請求提供固有
14 報告格式；然觀諸前開上訴人撰寫之報告表格簡略，相對於
15 主管完成之貨源評估及採購策略，有諸多評比項目未列舉，
16 亦未見有文字說明各家之價格差異、物流時效性、產能及出
17 口量及結論等。則上訴人未完成之工作需由主管代勞，其工
18 作能力及態度亦難認良好。

19 (11)附表編號11部分：

20 上訴人因工作效率不佳，經主管於5月18日要求每日至少須
21 處理2件採購案，6月1日要求提升效率，每週至少10件，6月
22 15日提醒上週僅1件，8月3日以採購部人員28名於108年須辦
23 理全集團採購案9萬5000件為例，說明每人每週平均須處理6
24 5件，而上訴人未達平均數之10%，有卷附電子郵件可稽（見
25 原審卷一第196-202頁）。上訴人雖主張被上訴人所提出之E
26 RP系統資料並非原始資料，並因被上訴人主觀選取分析對象
27 與標準而有失偏頗，且每件採購價額差異甚大，不同採購案
28 件所涉之金額、比價項目、龐雜程度均不相同，不得僅以伊
29 完成之件數未達標準而認定伊不能勝任工作云云。然查：

- 30 ①依卷附被上訴人公司企業資源規劃系統（下稱ERP系統）彙
31 整之採購案件資料，上訴人於109年5月9日試用期結束後，

被上訴人採購部共24人，於109年5月18日至8月7日期間，共計辦理採購案件2萬0507件，平均每人每週應處理71.2件、採購金額6310萬元；然上訴人每週僅處理5.25件採購案、採購金額為858萬元，有ERP系統之原始資料清單可憑（見原審卷一第468頁），顯低於採購部之平均件數及金額。

②參以與上訴人同一職缺、採購業務性質相同、資歷更淺之後手即訴外人張容銜於109年8月8日至9月30日共8週期間，平均每週處理10.75件、處理金額1380萬元，高於上訴人前揭每週處理件數及金額（見原審卷一第468頁）。另與上訴人同一職缺、採購業務性質相同之前手即訴外人黃泓睿於109年1月6日至3月27日共12週期間，平均每週處理件數為10.25件、採購金額為1825萬元，顯較上訴人平均每週處理件數5.25件、採購金額為858萬元為高。再對照同為採購部門，在職期間重疊且資歷與上訴人相去不遠之訴外人廖柏雯、張智凱於109年5月18日至8月7日共12週期間，平均每週處理採購件數84.58件、61.08件，採購金額為1125萬元、5342萬元，亦遠高於上訴人每週處理件數及金額。

③由上可知，上訴人任職期間辦理採購業務效率顯低於採購部之平均件數及金額，與同事、前後手相較，亦遠低於採購管理師之基本要求；且無證據證明上訴人辦理採購之難度、複雜度，與其他採購同仁或與其前後手有顯著差異。故上訴人主張不能以其完成件數未達採購標準，而認定其不能勝任工作云云，洵非可採。

4.上訴人復主張伊於訓練期間，無法專心辦理採購業務，因此辦理採購業務效率較低云云。惟查，被上訴人係於109年7月17日、20日、21日、22日、24日、29日、30日，共7日辦理統一教育訓練，除17日訓練時數為4小時外，其餘均為2小時，有卷附出席簽到單可憑（見原審卷一第186-192頁），僅利用一部分上班時間進行教育訓練，衡情應未嚴重影響正常工作進度，尚非上訴人工作效率不彰之合理事由。

5.綜上，上訴人任職6個月之期間，有上開議價過程金額錯

01 誤、下單對象錯誤、擅自塗改已呈報主管之議價金額及多件
02 案件延宕辦理之情事。參以卷附上訴人之工作敘述表（見原
03 審卷一第154頁），上訴人擔任採購部管理師，其一般責任
04 為：「基於採購之即時性、穩定性、經濟性、適用性及服務
05 性諸原則，圓滿得成任務，以降低成本，提高競爭力」，足
06 見上訴人明知議價金額與下單對象部分，本屬上訴人從事採
07 購管理師之業務核心事項，上訴人應與廠商確認議價金額，
08 並仔細核對下單對象，然因上訴人之疏漏，被上訴人除需與
09 廠商重新議價外，尚需由其他部門的員工協助審核，檢視表
10 單內容是否正確，甚至需由其主管代為完成工作，難謂已達
11 成被上訴人透過勞動契約所欲達成採購業務之經濟目的。況
12 上訴人擅自塗改已呈報主管之議價金額，不尊重公司呈報流
13 程體系，足致兩造間信賴關係已失。又採購業務有即時性、
14 穩定性等原則，但上訴人未積極辦理案件，尚需經主管多次
15 催促，仍未達採購管理師之基本要求，對於所擔任之工作確
16 有不能勝任之情事。故被上訴人依勞基法第11條第5款規
17 定，終止兩造僱傭契約，應屬有據。

18 (二)被上訴人終止兩造勞動契約是否合法？

- 19 1.上訴人主張被上訴人通知伊終止勞動契約時，未明示其終止
20 契約之法令依據及具體事由，僅於服務證明書之離職日欄旁
21 註記「依勞基法第11條第5款辦理資遣」，沒有敘明具體不
22 能勝任工作之事實，亦未在非自願離職證明書上勾選終止勞
23 動契約之法令依據，其終止不合法云云，並提出服務證明
24 書、離職證明書為證（見原審卷一第103、105頁）。然查，
25 被上訴人辯稱人資主管蔣龍杰於109年8月10日已當面告知上
26 訴人，因其辦理採購業務工作表現不佳，議價過程錯誤、下
27 單對象錯誤、私自更改已呈報部門主管的議價金額、長期案
28 件延宕與效率低落，依勞基法第11條第5款不能勝任工作之
29 解僱事由予以資遣等語，並提出辭退人員訪談記錄表、ERP
30 系統產出之原始資料光碟為證（見原審卷一第470、472
31 頁）。而觀諸辭退人員訪談記錄表所載主管訪談後意見略

01 以：上訴人對於公司給予資遣，非常震驚及不知所措，無法
02 理解；雖然在職6個月內有未達標及出錯的地方，但是自覺
03 沒有那麼嚴重到資遣，要求查看主管資遣報告內容（不提
04 供）：主管雖有提到今年因為工作表現不好，可能沒有年終
05 獎金，但跟最後資遣連不起來，以為還有跟上部門的時間；
06 因為是新進人員，所以當然不比其他同仁熟捻工作內容，自
07 然會影響工作效率等語（見原審卷一第470頁），可見上訴
08 人已知悉被上訴人係以其不能勝任工作為由，終止兩造勞動
09 契約，因此就其能否勝任工作之原因，提出具體辯駁。

10 2.其次，上訴人於勞資爭議調解時，主張被上訴人以勞基法第
11 11條第5款終止勞動契約，被上訴人認為伊有記載金額錯
12 誤、其他單位主管評論、訓練期間辦公進度不佳、請購案處
13 理時間較長及偶有失誤等情，而合致勞基法第11條第5款，
14 並對上揭情況逐一回覆等語，有卷附臺北市政府勞動局勞資
15 爭議調解記錄可稽（見原審卷一第75-76頁），顯見人資主
16 管於面談時亦有告知解僱事由，否則上訴人如何能在勞資爭
17 議調解時，具體予以辯駁。

18 3.況上訴人於109年9月30日寄發予被上訴人之存證信函，其上
19 明載「貴公司於109年8月20日假藉勞工對於所擔任之工作確
20 不能勝任事由解僱本人，然本人認為上開事由並非事實，本
21 人任職期間認真負責，並無不能勝任工作…」等語（見原審
22 卷一第107-109頁），益證被上訴人於解僱時，確有告知上
23 訴人係以其不能勝任工作為由，終止兩造勞動契約。故上訴
24 人主張其因甫接獲資遣通知，方不得不檢討反省自我究責，
25 始推測可能遭辭退之理由云云，要難憑採。

26 4.至服務證明書之功能在於證明勞工之年籍資料、任職期間之
27 職務、任職期間之起迄日，本毋庸詳載上訴人任職期間之各
28 項工作缺失。又非自願離職證明書僅係證明非自願離職之文
29 件，上訴人可依就業保險法第25條，檢附非自願離職證明書
30 等證明文件，向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業
31 認定及接受就業諮詢，亦毋庸詳載任職期間各項不適任之事

01 由。故上訴人以被上訴人未在服務證明書敘明具體不能勝任
02 工作之事實，亦未在非自願離職證明書上勾選終止勞動契約
03 之法令依據，其終止不合法云云，亦屬無據。

04 5.綜此，被上訴人於109年8月10日已告知上訴人有工作表現不
05 佳、議價過程錯誤、下單對象錯誤、私自更改部門主管已簽
06 呈之議價金額、長期案件延宕與工作效率低落，而不能勝任
07 工作之情事，並依勞基法第11條第5款規定，終止兩造僱傭
08 契約，應屬合法。

09 (三)被上訴人終止兩造勞動契約是否符合解僱最後手段性原則？

10 1.上訴人因工作效率不佳，經主管李昱嶙於5月18日要求「即
11 日起請將已處理案件紀錄於表中，並自我要求每日進度至少
12 需達2個請購案件，並於每週五下班前固定發送給我，掌握
13 進度」，於6月1日要求「進度略顯不足，效率能否再想辦法
14 提升看看，每週處理量應高於10件，可依15件為目標」，6
15 月15日提醒「上週處理進度僅1件，明顯落後每週10件之最
16 低標，請新增備註欄位說明原因」，8月3日通知「就算上週
17 有新人訓練及本部會議，頂多占用1.5天的時間，但整週連
18 一件請購案都沒有辦法處理完，是否效率太差？再往前回溯
19 至上上週，也是有兩件的處理量。出差、開會的時間不是過
20 了就沒事，而是要想辦法把未處理案件的工作量補回來…先
21 前我與經理已指導你不下數次，若有聽不懂得地方為何不提
22 出？我提供一個數據供你參考：依108年全集團請購案件，
23 有分案上來台北公司並已訂購的年度總量約為9萬5000筆，
24 簡單依台北採購部既有人員28員試算…每人每週需處理65個
25 案子。這意味著你每低於平均數字一件，其他同事就要多幫
26 你處理一件請購案，更何況依你目前的狀況，連達到平均數
27 字的10%都不到。請加緊腳步提升效率，並提出改善計
28 畫」，有卷附電子郵件可稽（見原審卷一第196-202頁），
29 足見主管自5月起即逐步指導並要求警告上訴人提升效率，
30 以達到一定件數的採購量。然上訴人之工作表現未見起色，
31 除未達標外，每週完成之採購量更是每況愈下；甚至於8月

01 4日有如附表編號3擅自塗改已呈報主管之議價金額之重大
02 疏失，業如前述，嚴重違反被上訴人對於採購業務的基本
03 要求與作業流程。由此可知，上訴人經主管督導後，辦理
04 採購業務之質量並無提升或改善，反而逐步下降，甚至逾
05 越常規，任意修改呈核金額，顯有不能勝任工作之情事。

06 2.再者，上訴人之學歷為化學工程學系、所畢業，為化工專
07 業背景，有卷附上訴人之人事儲備登記表可憑（見原審卷
08 一第77頁），而由上訴人之工作敘述表觀之（見原審卷一
09 第154頁），上訴人並無督導對象（下二級），其從事之採
10 購管理師職位，已屬被上訴人組織內最基層之工作，難有
11 其他調整職務之空間。因此依上訴人之專業及被上訴人之
12 組織架構，上訴人既有不能勝任工作之情事，已無法透過
13 調職加以改善。則被上訴人以上訴人不能勝任工作為由，
14 依勞基法第11條第5款，終止兩造僱傭契約，應符合解僱最
15 後手段性原則。

16 3.上訴人雖主張伊經被上訴人審核其學經歷，並經面試甄試合
17 格錄取，且於109年5月9日試用期滿繼續錄用，期間並無重
18 大違紀懲處紀錄，被上訴人於解僱前，並未予以任何懲戒處
19 分或改善可能即逕予解僱，不符最後手段性原則云云，並提
20 出錄取通知單、被上訴人工作規則為憑（見原審卷一第81、
21 85-102頁）。然依卷附被上訴人之工作規則第41條固有規定
22 懲罰分為終止契約（解僱）、記大過、記過、申誡（見原審
23 卷一第95頁），並非規定須先經申誡、記過、記大過後，方
24 得以終止契約。而被上訴人就上訴人工作上屢次發生錯誤及
25 延宕情形，已一再指明其疏失，並促其改善，但上訴人仍未
26 有改善，已有不能勝任工作之情事，尚毋需先施以較輕微之
27 懲戒處分，始得依勞基法第11條第5款予以解僱。上訴人此
28 部分之主張，並非可採。

29 4.上訴人另主張被上訴人未依工作規則第32條規定，予以年度
30 總考績之評核，即逕予解僱，不符最後手段性原則云云。查
31 被上訴人工作規則第32條規定：「本公司員工服務成績每年

01 度辦理總考績1次，凡到職滿半年以上者，均得參加…」

02 （見原審卷一第94頁），而上訴人係於109年2月10日到職，
03 於同年8月10日工作滿半年，此為兩造所不爭執（如不爭執
04 事項(一)），然上訴人於109年8月10日即遭被上訴人以勞基法
05 第11條第5款解僱，業如前述，被上訴人自無需對已解僱之
06 上訴人為年度考核。且年度考核衡情均於年底統一進行，並
07 非就單一員工服務滿半年即以個案方式給予考核，而上訴人
08 既遭解僱，被上訴人於年底再對上訴人考核，亦無實益。故
09 上訴人此部分之主張，亦屬無稽。

10 5.準此，上訴人有工作表現不佳、議價過程錯誤、下單對象錯
11 誤、私自更改已呈報部門主管之議價金額、長期案件延宕與
12 工作效率低落，而有不能勝任工作之情事，經主管督導後，
13 並無提升或改善，且依上訴人之專業及被上訴人之組織架構
14 與工作規則，已無法透過調職、懲戒或評核加以改善，則被
15 上訴人依勞基法第11條第5款規定，終止兩造僱傭契約，難
16 認違反解僱最後手段性原則。

17 六、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、民法第487條前段、勞
18 退條例第6條第1項及第14條第1項規定，請求：(一)確認兩造
19 間僱傭關係存在；(二)被上訴人應給付上訴人5267元，及自起
20 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
21 息；(三)被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職日止，每
22 月1日至15日之薪資按月於當月20日給付上訴人2萬6750元、
23 16日至月底之薪資於次月5日給付上訴人2萬6750元，及各自
24 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
25 (四)被上訴人應自109年9月1日起至上訴人復職日止，按月提
26 繳3324元至上訴人之勞工退休金個人專戶，為無理由，不應
27 准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，
28 於法核無不合。上訴論旨仍執前詞指摘原判決不當，求予廢
29 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

30 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
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第449條第1
03 項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
05 勞動法庭

06 審判長 法 官 郭顏毓

07 法 官 楊雅清

08 法 官 陳容蓉

09 正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
11 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
12 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
13 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
14 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
15 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
16 者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日

18 書記官 林桂玉