

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第98號

上訴人 張震宇  
訴訟代理人 吳俊達律師  
複代理人 王亭涵律師  
被上訴人 中央研究院

法定代理人 廖俊智  
訴訟代理人 嚴珮瑄  
黃祿芳律師  
巫星儀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年5月31日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於113年3月12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、上訴人主張：伊於民國（下同）88年9月1日起受僱於被上訴人，自92年11月11日起擔任智財技轉處特殊技能助理，自108年起約定月薪為新臺幣（下同）6萬4844元。伊於106年下半年起負責應用科學研究中心（下稱應科中心），地球科學研究所（下稱地科所）、數學研究所（下稱數學所）、語言學研究所（下稱語言所）之技轉業務，伊自108年12月5日起至109年6月3日止之請假，因請假系統對於補登或修改請假記錄有時間限制，被上訴人於修改期限屆至後始要求伊補正，伊未能補正請假手續不可歸責於伊；伊於109年9月25日參加被上訴人院內研討會，並無擅離工作崗位；被上訴人於109年11月間要求伊簽署保密同意書，因其內容有不明確之處，伊向被上訴人提出疑慮及建議，惟被上訴人均不予理會，並非伊無故拒絕簽署保密同意書；伊對於處理被上訴人與訴外

01 人即美商Remote soft, Inc. (下稱RS公司) 間股票註銷事  
02 宜，並無態度消極致嚴重拖延之情事；伊於110年3月10月至  
03 被上訴人院內關懷中心接受個人心理諮商，於109年11月27  
04 日、110年4月7日、110年5月5日短暫離開座位，均未離開工  
05 作崗位；被上訴人於110年4月28日要求伊更換座位，卻未敘  
06 明調換座位理由及依據，訴外人蘇春霖組長趁伊離開座位期  
07 間擅自挪動伊私人物品，且坐在辦公椅向伊快速逼近，伊為  
08 避免與其產生肢體碰撞，才坐到桌子上，並與蘇春霖發生衝  
09 突，伊所為係基於自我防衛，並未破壞職場秩序；伊於110  
10 年6月15日因國內疫情影響，配合被上訴人措施，將簡報教  
11 育訓練之公文註銷，擬待國內疫情趨緩或管制措施解禁時再  
12 繼續辦理，並無對於交辦處理事項執行不力，以註銷公文方  
13 式結案後擱置情形，被上訴人以前開事由，對伊記過或申誡  
14 均無理由。被上訴人於110年間以「輔導改善計畫」名義，  
15 單方變更伊工作內容，及變更伊之工作地點，伊雖有所質  
16 疑，但並未拒絕接受調整並依被上訴人指示完成工作，並無  
17 不能勝任工作之情事，被上訴人卻於110年12月3日兩造勞資  
18 爭議調解不成立後，向伊寄發存證信函，依勞動基準法（下  
19 稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，違反  
20 解僱最後手段性，不生終止效力，兩造間僱傭關係仍然存在，  
21 被上訴人拒絕受領伊提供之勞務，爰依民事訴訟法第24  
22 7條第1項前段、兩造間之勞動契約及勞工退休金條例第6條  
23 第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，  
24 及被上訴人應自110年12月4日起至伊復職之日止，按月給付  
25 伊6萬4844元本息，暨按月提繳4008元至伊於勞工保險局設  
26 立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）等語。原審  
27 判決上訴人敗訴，上訴人聲明不服，提起上訴，復於本院更  
28 正及減縮上訴聲明（見本院卷一第425-426頁），合於民事  
29 訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、第256條規定，  
30 該減縮部分訴訟已脫離繫屬，非本件裁判範圍。上訴聲明：  
31 (一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(六)項之訴部分廢棄；(二)

01 確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在；(三)被上訴人應給付  
02 上訴人5萬8569元（即110年12月4日至110年12月31日薪  
03 資），及自111年1月2日起至清償日止，按週年利率5%計算  
04 之利息；(四)被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之日  
05 止，按月於次月1日給付上訴人6萬4844元，及自各期應給付  
06 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)被上  
07 訴人應提繳3608元（即110年12月4日至110年12月31日短少  
08 之提繳金額）至系爭勞退專戶；(六)被上訴人應自111年1月1  
09 日起至上訴人復職之日止，按月提繳4008元至系爭勞退專  
10 戶。

11 二、被上訴人則以：上訴人自108年至110年間，工作態度消極，  
12 並有延宕公務、拒絕工作指派、不服從指揮、擅離工作崗位  
13 等情形，致客觀上無法完成工作，工作表現極度不佳，108  
14 年年度考核結果為乙等，109年年度考核結果為丁等，並多  
15 次遭伊記過、申誡處分。又伊於110年1月21日召開上訴人工  
16 作輔導委任會議，提供專案委任以評估上訴人是否能勝任特  
17 殊技能助理之職務，並由上訴人負責4項專案，惟上訴人仍  
18 草率應付輔導改善計畫，並於輔導期間（自110年1月21日起  
19 至同年3月19日止）多次發生擅離工作崗位、無故遲延、不  
20 服從指揮情形，專案評分總平均僅45分，為不及格，工作表  
21 現仍屬不佳，且消極不願配合主管指導，無心投入工作，主  
22 觀上、客觀上均不能勝任工作。另上訴人多次拒絕智財技轉  
23 處要求執行辦公室座位搬遷，不服從指揮，且於110年5月5  
24 日與蘇春霖組長發生衝突，對於110年間對唯一交辦事項執  
25 行不力，並於公文簽核過程中以公文註銷方式結案後擱置，  
26 未能如期達成任務，伊乃於110年9月23日指派上訴人至生命  
27 科學園區查找整理生命科學相關專利資料，然上訴人拒絕執  
28 行指派工作。伊於109年間曾協助上訴人進行職務調動，然  
29 其他單位均無意願進用上訴人，伊復於110年8月23日提出調  
30 職減薪方案，遭上訴人拒絕，上訴人並要求協助安排至生醫  
31 轉譯研究中心，然生醫轉譯研中心回復並無職缺。伊於110

01 年12月3日依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約前，  
02 已用盡除解僱以外之各種手段如勸告、記過、申誡、工作輔  
03 導等措施，惟均無法使上訴人改善工作態度及工作表現，伊  
04 亦無其他適當工作可安置上訴人，伊終止兩造間之勞動契約  
05 自符合解僱最後手段性等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁  
06 回。

07 三、兩造不爭執之事項（見本院卷一第124-128頁）：

08 (一)上訴人於88年9月1日起受僱於被上訴人，並自92年11月11日  
09 起擔任智財技轉處特殊技能助理，自108年起約定月薪為6萬  
10 4844元，有中央研究院約聘（僱）人員契約書影本可憑（見  
11 原審卷一第26、404-406頁、原審卷二第329-331、395  
12 頁）。

13 (二)上訴人歷年年度考核結果如下：(1)104年：乙等，於智財技  
14 轉處約聘人員16人中最末位；(2)105年：乙等，於智財技轉  
15 處約聘人員18人中最末位；(3)106年：甲等，於智財技轉處  
16 約聘人員26人中倒數第6位；(4)107年：乙等，於智財技轉處  
17 約聘人員32人中倒數第4位；(5)108年：乙等，於智財技轉處  
18 約聘人員29人中倒數第2位；(6)109年：丁等，於智財技轉處  
19 約聘人員28人中最末位；(7)110年：丁等，於智財技轉處約  
20 聘人員28人中最末位，有上開各年度被上訴人智財技轉處約  
21 聘僱人員考核紀錄表、約聘人員考核統計表、被上訴人智財  
22 技轉處約聘僱人員平時考核紀錄表、約聘人員考核分數彙整  
23 表等影本可憑（見原審卷一第166-168、180、186、190、22  
24 6-229、284-286、348-351頁、原審卷二第419頁）。

25 (三)上訴人請假情形(1)105年：事假23次、病假24次；(2)106年：  
26 事假19次、病假14次；(3)107年：事假6次、病假21次；(4)10  
27 8年：事假6次、病假49次，時數均為1至2小時，有個人年度  
28 請假明細表影本可憑（見原審卷一第178-179、182-183、18  
29 8-189、218-219頁）。

30 (四)上訴人於109年12月29日遭被上訴人記過3次，記過事由為  
31 「未積極妥善處理本院與RS公司之股票分割及分配事宜，延

01 誤處置時效」、「多次未經核准同意請假即離開工作崗位或  
02 不到勤，違反本院差勤管理規定」、「上訴人於上班時間未  
03 經核准同意逕行參與研討會，擅離工作崗位」，該研討會為  
04 被上訴人院內歐美研究所所舉辦之研討會，有被上訴人109  
05 年12月29日人事字第0000000000號令影本可憑（見原審卷一  
06 第202、224、262頁）。

07 (五)被上訴人智財技轉處於110年8月24日詢問被上訴人生醫轉譯  
08 研究中心有無意願進用上訴人，該中心於同月26日回覆辦理  
09 該業務之編制已進用額滿，人力配置尚足以負擔相關業務  
10 量，無增聘人力之需求，被上訴人智財技轉處於同年月30日  
11 告知上訴人，有被上訴人110年8月24日智財字第0000000000  
12 號函、被上訴人生醫轉譯研究中心110年8月26日轉譯字第00  
13 00000000號函等影本可憑（見原審卷一第344、346頁）。

14 (六)上訴人於110年9月23日遭被上訴人記過3次、申誡2次，記過  
15 2次之事由為「多次於上班時間未經許可即離開工作崗位，  
16 致使公務無法即時傳達」、記過1次之事由為「未依智財技  
17 轉處要求執行辦公室座位搬遷，不服從指揮」；申誡2次之  
18 事由為「對交辦事項執行不力，並於公文簽核過程中以公文  
19 註銷方式結案後擱置，未能如期達成任務」，有被上訴人11  
20 0年9月23日人事字第0000000000號令影本可憑（見原審卷一  
21 第318、322、332頁）。

22 (七)被上訴人智財技轉處於110年9月23日交付上訴人調整工作地  
23 點通知單，指派上訴人前往院內生命科學圖書館查找生命科  
24 學相關專利資料，上訴人並未執行，有調整工作地點通知單  
25 影本可憑（見原審卷一第54頁）。

26 (八)兩造於110年2月18日、11月19日、12月3日進行勞資爭議調  
27 解，前2次為上訴人申請，最後一次係被上訴人申請，調解  
28 均未成立，有上開各次臺北市政市府勞動局勞資爭議調解紀  
29 錄等影本可憑（見原審卷一第28-36頁）。

30 (九)被上訴人於110年12月3日以口頭及書面依勞基法第11條第5  
31 款為終止兩造間勞動契約之意思表示，有臺北中山郵局第00

01 00號存證信函及通知單影本可憑（見原審卷一第56-60  
02 頁）。

03 (十)上訴人於110年12月3日勞資爭議調解時向被上訴人表明：被  
04 上訴人之主張事實尚有出入，本人不同意終止勞動契約，嗣  
05 於同年月10日寄發存證信函予被上訴人，向被上訴人為繼續  
06 提供勞務之意思表示，有臺北安和郵局第0000號存證信函影  
07 本可憑（見原審卷一第62-63頁）。

08 (十一)被上訴人已給付上訴人資遣費38萬4982元、30日預告期間工  
09 資6萬4844元、110年度特別休假未休工資3萬2963元，有被  
10 上訴人111年1月26日智財字第000000000號函影本可憑（見  
11 原審卷一第215-217頁）。

#### 12 四、本院得心證之理由：

13 (一)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  
14 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂  
15 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，  
16 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  
17 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年  
18 台上字第1240號判決先例意旨參照）。查上訴人主張被上訴  
19 人違法終止兩造間勞動契約，兩造間僱傭關係仍然存在等  
20 情，為被上訴人所否認，可見兩造就勞動契約是否合法終止  
21 確有爭執，致上訴人法律上地位有不安之狀態，且該不安狀  
22 態得以本件確認判決除去，是上訴人起訴請求確認兩造間僱  
23 傭契約關係存在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘  
24 明。

25 (二)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  
26 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意  
27 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所  
28 欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、  
29 能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、  
30 「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義  
31 務，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善

01 情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最  
02 後手段性原則」（最高法院86年度台上字第82號、109年度  
03 台上字第1516號判決意旨參照）。

04 (三)經查，被上訴人於110年12月3日寄發存證信函依勞基法第11  
05 條第5款通知上訴人終止兩造間勞動契約，依該存證信函所  
06 附通知單記載：「主旨：臺端（即上訴人）民國108年、109  
07 年考核結果1乙1丁……並有……勞基法第11條第5款不能勝  
08 任工作事由，……說明：一、臺端違反工作規則、不能勝任  
09 工作，懲處及輔導情形說明如下：(一)臺端109年度因違反工  
10 作規則，未積極妥善處理股票業務，延誤處置時效，多次擅  
11 離工作崗位……，分別記過3次；(二)……因臺端未簽署保密  
12 同意書……智財技轉處於109年11月30日起調整臺端工作內  
13 容，將涉及高度機密性業務移轉予其他承辦人員，並安排臺  
14 端執行一般行政庶務工作。(三)智財技轉處110年度起對臺端  
15 進行輔導改善計畫，指派簡單專利技轉資料查詢……，於輔  
16 導期間亦發生擅離工作崗位事件2次。計畫結果總平均45  
17 分，不及格，顯示臺端對於工作確不能勝任；(四)臺端經輔導  
18 改善計畫後，仍多次於上班時間未經許可即離開工作崗位，  
19 不服從智財技轉處指揮，對交辦理事項執行不力，並於公文  
20 簽核過程中以公文註銷方式結案後擱置……，予以記過3次  
21 及申誡2次。……三、智財技轉處於110年9月23日指派臺端  
22 至生命科學圖書館查找整理生命科學相關專利資料，實屬基  
23 本的資料蒐集、無體能及特殊技術要求，且未調降臺端薪  
24 資，臺端未如期回覆，且未回覆設備移交及座位搬遷時間，  
25 依據通知單內容，視為拒絕調整工作地點」等語（見原審卷  
26 一第58-59頁），足見被上訴人係以上訴人108年至110年間  
27 之工作表現，認定上訴人有不能勝任工作之情事，並據此終  
28 止兩造間之勞動契約。上訴人主張：伊108、109年之考績或  
29 全年工作表現並非解僱事由，不得作為評價是否勝任工作之  
30 事由云云，自非可採。茲就上開通知書所載解僱事由，認定  
31 如下：

01 1.上訴人於108、109年間有工作態度不佳、工作延宕等工作表  
02 現不佳情形：

03 (1)上訴人108年平時考核之綜合考評及建議記載：「震宇（即  
04 上訴人）上半年度業績不佳，承辦案件數量不多，於本組平  
05 均技轉績效相較，屬落後者。但已有多案顯著延宕，且要求  
06 其說明時，態度不佳，不願配合說明，至今未取得其書面之  
07 證據，足以佐證其延宕時效之必然性」、「1.辦案欠缺創造  
08 力。本年度數學所、地科所及應科中心案件未獲得積極推  
09 廣。2.對組長工作指揮配合度低或不配合，致影響數理組工  
10 作安排。3.任職已超過，惟對案件辦理與執行，未能提供執  
11 簡馭繁之意見。其獨立作業能力，值得觀察」（見原審卷一  
12 第226、228頁）；年度考核為乙等，綜合考評及建議記載：  
13 「負責的3個中心無授權案件，Remote Soft股票後續事宜已  
14 超過1年尚無法結案」（見原審卷一第229頁），考核結果為  
15 被上訴人智財技轉處29名約聘人員中倒數第3位（見原審卷  
16 一第168頁）；109年平時考核之綜合考評及建議記載：「張  
17 員（即上訴人）工作態度、效率、品質都很差，且遇事慣性  
18 的推諉、敷衍，工作意願低落。曾被發現在上班時間睡覺、  
19 多次拒收公文、違反工作規則請假等脫序行為，且不服組長  
20 的領導，也不願面對考核的缺失進行改善，而且其行為已嚴  
21 重影響其他同仁的士氣」、「……經常在上班時間睡覺、多  
22 次拒收公文、處理有價證券財產註銷案件嚴重延宕……」  
23 （見原審卷一第284-285頁）；年度考核為丁等，綜合考評  
24 及建議記載：「1.張員處理股票業務延宕多時、擅離職守、  
25 不服指揮，經多次勸導均未完成請假程序並改善工作態度等  
26 事實，經109年12月28日本院行政、技術人員考績委員會第8  
27 1次會議決議記過3次」（見原審卷一第286頁），考核結果  
28 為被上訴人智財技轉處28名約聘人員中最末位（見原審卷一  
29 第168頁），足見上訴人108年、109年間有工作態度不佳、  
30 工作延宕情形，經被上訴人考核結果為工作表現不佳。

31 (2)關於上訴人工作態度不佳部分，證人即被上訴人智財技轉處

01 數理人文組組長蘇春霖於原審證稱：107、108年上訴人的工  
02 作主要於3個中心都是屬於技術移轉類，應科中心的所長和  
03 幾位接觸過上訴人的老師，對上訴人評價都非常差，甚至直  
04 接指明不希望上訴人接觸他的研究工作，從與上訴人合作的  
05 老師得到的反饋，上訴人沒有能力處理研究工作上的技轉業  
06 務，因為上訴人的處理有延宕怠惰的傾向，被上訴人智財技  
07 轉處才會對上訴人進行一連串的輔導工作；同辦公室的同仁  
08 曾私下抱怨上訴人在上班時間睡覺，印象比較深刻的一次是  
09 工讀生要送公文給上訴人，發現上訴人在睡覺，不敢送給上  
10 訴人，跑來找伊，由伊拿著公文去找上訴人，才把上訴人叫  
11 醒，讓上訴人簽收公文等語（見原審卷二第453-454、462  
12 頁）。關於上訴人工作延宕之具體事例，證人蘇春霖證稱：  
13 被證17電子郵件（見原審卷一第204頁）是國家科學及技術  
14 委員會（下稱國科會）計畫案，為上訴人主要承辦的業務，  
15 伊後來發現上訴人忘了進行先期授權，因此把先期授權契  
16 約、合作研究契約二契約分開時程來做，這個案子就進行了  
17 超過1年的時間，導致本院學術處的同仁無法與國科會簽  
18 約，國科會本來要把這個案子收回，無法交給被上訴人，因  
19 此這是緊急的案件，伊多次與上訴人溝通，上訴人總以業務  
20 繁忙為推託，不承認他疏忽了授權契約的辦理，因此伊等才  
21 會開始對上訴人進行業務上輔導；被證39（見原審卷一第28  
22 0頁）是一個典型延宕進度的案件，也就是立案日期與下一  
23 個動作進行的時間有不正常的延長，這是著作權的案件，在  
24 收到廠商需求應該在短短幾天內就會有下一個動作，被證39  
25 「契約審核-送審日期」欄是指契約若經修改，公文要經過  
26 法制處及主計室會辦，該日期是承辦經理將送審的公文送出  
27 的日期，依被證79公文明細表（見原審卷二第403頁）所載  
28 創號日期是110年1月15日，被證39送審日期應該要填110年1  
29 月15日，上訴人在數理組組務會議中提出承辦進度說明，伊  
30 當時有問上訴人伊並沒有看到這份公文，為什麼送審公文的  
31 日期是已經發生的，上訴人才說他填錯了，且無法提出公

01 文，上訴人1個月之後才去創號等語（見原審卷二第455-457  
02 頁）。

03 (3)證人即被上訴人簡任秘書張正岡於原審證稱：伊從與長官的  
04 互動與交談中，得知歷任長官對上訴人的評語都不好，上訴  
05 人也被很多單位例如資訊所、生醫所、細胞及微生物所、應  
06 科中心投訴，導致上訴人一直更換服務單位，上訴人經常拖  
07 延及延宕業務，導致增加其他同仁很多不必要的負擔，上訴  
08 人延宕可能產生新的問題，例如時效的問題，涉及廠商是否  
09 違約，需要調查跟陳報，又例如上訴人延宕公文，導致主計  
10 室認為廠商未如期繳交授權費用，智財技轉處應該向廠商要  
11 求賠償，因此伊等就必須跟主計室不斷以公文、會議溝通，  
12 告知不可歸咎於廠商的責任等語（見原審卷二第436-438  
13 頁）。又上訴人因未積極妥善處理被上訴人與RS公司之股票  
14 分割及分配事宜，致延誤處理時效，遭被上訴人於109年12  
15 月29日記過1次，有被上訴人109年12月29日人事字第000000  
16 0000號令影本在卷可稽（見原審卷一第202頁）。

17 (4)依上訴人108、109年平時考核結果及證人蘇春霖、張正岡之  
18 證述可知，上訴人確有未積極任事而延宕工作之情事，並因  
19 延誤處理RS公司股票分割及分配事宜，而遭記過1次，108年  
20 度及109年度考核結果分別為智財技轉處約聘人員中倒數第3  
21 位及最後1位，且遇事習慣推諉、敷衍，並於上班時間睡  
22 覺，工作態度消極，堪認工作表現不佳，不能勝任特殊技能  
23 助理之工作。

24 (5)上訴人主張：伊原先負責之技轉單位為3個，於108年11月間  
25 擴大至11個單位，於109年4月間再擴大至17個，業務量繁  
26 重，經向被上訴人反應，被上訴人卻要求伊提出每日工作報  
27 告，加重伊之負擔，並非伊不能勝任工作云云。惟證人蘇春  
28 霖於原審證稱：智財技轉處的業務大概分成兩種，一種是智  
29 財工作，一種是技轉工作，上訴人擔任技轉經理，技轉工作  
30 又分為技術移轉與著作權授權，技術移轉程序較為複雜，著  
31 作權相對比較單純，而且有SOP化；108年左右，因為同仁離

01 職調動，組內業務變得較為繁重，有與同仁溝通分攤原來離  
02 職員工之業務，上訴人是最不配合的1位，用各種理由推託  
03 及拒絕接受更多工作，但公務還是得平均分配，所以必須委  
04 託上訴人更多工作等語（見原審卷二第453、455頁）；證人  
05 張正岡於原審證稱：智財工作比較制式化，程序也比較簡  
06 便，上訴人於108年負責的數學所基本上沒有業務，應科中  
07 心偶爾會有案件，地科所的案件很少，1年可能有3、4件，  
08 上訴人看起來負責很多所，但只是1個聯絡人，有案件才會  
09 聯絡上訴人，上訴人不只一次提到他工作繁重，伊很重視這  
10 個問題，但上訴人又不提供工作繁重情況為何，伊只好從各  
11 種可能掌握之工具如公文系統，逐件統計上訴人每天的工作  
12 量，時間達半年，據伊統計，上訴人1週可能只有1、2件公  
13 文，最多半年內有1、2次1天有3、4件公文，難以認定上訴  
14 人有工作量難以負荷導致身心俱疲的情況，伊等也一再問上  
15 訴人到底怎麼回事，才請他寫工作報告；智財技轉處的業務  
16 很難量化，所以伊於確認上訴人是否有工作超量時，必須去  
17 諮商其他辦相同業務的承辦人員，同仁告訴伊處理1個案件  
18 所費時間從30分鐘到1個半小時都有，伊也詢問承辦同仁上  
19 訴人處理這些案件有無特殊性，也有問上訴人處理上有無特  
20 別情況，上訴人表示沒有特別的程序需要進行，所以應該與  
21 其他同仁向伊陳述估算的時間一致等語（見原審卷二第431-  
22 435頁），可知上訴人原負責之數理組技轉業務量並不多，  
23 其雖於108年、109年增加服務之單位，然增加之業務多屬較  
24 為簡易之著作權授權案件，且經證人張正岡統計上訴人處理  
25 之公文數量及諮詢其他同仁所得調查結果，認並無上訴人所  
26 稱業務繁重難以負荷之情形，而上訴人經被上訴人要求提出  
27 每日工作報告以判斷是否有業務繁重情形，上訴人亦未配合  
28 按時提出，無從認定上訴人承辦之業務量，顯有超出其他工  
29 作同仁之情形，另參諸上訴人在臉書發文紀錄所示，上訴人  
30 於109年3月5日上班時間有9篇發文（見原審卷二第342-346  
31 頁）、同年7月9日上班時間有10篇發文（見原審卷二第358-

01 362頁)、同年9月10日上班時間有8篇發文(見原審卷二第3  
02 74-377頁)、同年9月22日上班時間有8篇發文(見原審卷二  
03 第378-381頁)、同年11月3日上班時間有10篇發文(見審卷  
04 二第382-386頁)、同年12月11日上班時間有8篇發文(見原  
05 審卷二第386-389頁),且證人蘇春霖證述其他同仁有抱怨  
06 上訴人於上班時間睡覺等情,已如前述,可見上訴人時常利  
07 用上班時間處理私務及休息,並未專注於處理公務,上訴人  
08 前開主張,尚不足採。

09 (6)上訴人主張:伊於104年負責業務為管理資料庫及訴外人吳  
10 漢忠老師之技轉業務,不負責股票管理業務,係由被上訴人  
11 聘請之專業財經人員即訴外人李欣怡承辦,直至107年9月27  
12 日方由科長黃玉珍指派伊處理RS公司股票註銷案,惟因RS公  
13 司早已解散,經多次公文往返討論如何處理,終於108年9月  
14 23日完成內部陳核程序,並無拖延之情事云云。惟查,被上  
15 訴人智慧財產權及成果所得收入有價證券處分要點第2條第1  
16 項規定:「本作業要點所稱有價證券,係指屬於本院智慧財  
17 產權及成果所得收入及相關衍生之股權,其辦理項目及權責  
18 單位如下:(一)智財技轉處:辦理有價證券處分、執行及執行  
19 結果簽報、檢討等相關事務」(見原審卷三第243頁),證  
20 人張正岡於原審證稱:總務處是財產管理單位,不涉及股票  
21 實質處分的部分,授權技術所獲得股票,除非有經過專案核  
22 准,授權當時之承辦人員就是該股票的承辦人員,要在固定  
23 期間去追蹤股票處理情形,每個承辦人員都會回覆其手上經  
24 管的股票狀態,如果承辦人離職或業務更動,會立即更正等  
25 語(見原審卷二第450-451頁),參以被上訴人於99年4月23  
26 日進行院內股票控管查核時,上訴人曾表示RS公司已不存在,  
27 訴外人吳春蓉則於99年8月9日以電子郵件通知上訴人更新  
28 新股票(見原審卷二第303-304頁),訴外人陳立明另於101  
29 年5月2日以電子郵件向上訴人表示:「這些早就作股(應為  
30 「古」之誤)的公司股票在各位帳下也有一段時間了,現在  
31 會計室好不容易願意協助詢問辦理如何註銷,若大家想搭這

01 便車的，請趕快備齊相關文件吧……再次附上Mei提供給各  
02 位，有關發明人同意註銷股票的調查表，請各位盡快準備相  
03 關文件囉」等語（見原審卷二第305頁），上訴人復於106年  
04 1月4日寄發予李欣怡（shinyili）電子郵件中表示：「我負  
05 責的remote soft(即RS公司)面額不明……」等語（見原審  
06 卷二第309頁），足見上訴人自始均知悉其為RS公司股票之  
07 承辦人員，並未因被上訴人於104年聘請李欣怡為股務人員  
08 或上訴人負責業務有變更，即變更RS公司股票之承辦人。另  
09 張正岡於107年12月27日以電子郵件向上訴人表示：「震  
10 宇：請問本案你打算用哪一種方式進行……但無論如何請不  
11 要繼續延宕，請你立即決定採取的方案，如果是採取(1)請於  
12 108年1月4日前以便箋將諮詢問題提送法制處。如果採取(2)  
13 請於108年1月11日前整理出擬處方案，如果採取(3)則請分別  
14 按前開時程辦理」等語，復於108年1月15日以電子郵件向上  
15 訴人表示：「依照我12月27日給你的指示，1月4日、1月11  
16 日兩個時間點都過了，卻未看到你辦理的進度，請你說明原  
17 因」等語（見原審卷二第311頁），可見張正岡一再催促上  
18 訴人完成RS公司股票註銷事宜，嗣被上訴人作成「RS股票案  
19 相關人員所涉責任調查報告」（見原審卷一第194-201  
20 頁），認定上訴人於93年9月10日未獲RS公司回應後，擱置  
21 數年，未能妥善續行股票分割及及配事宜，101年10月11日  
22 後，被上訴人依行政院主計總處回覆意見辦理有價證券註銷  
23 事宜，惟上訴人仍未積極處理股票註銷事宜，致延宕7年餘  
24 （見原審卷一第196-197頁），足見上訴人確有拖延RS公司  
25 股票註銷之事實。

26 (7)上訴人主張：伊積極參與勞工運動，爭取改善被上訴人院內  
27 員工之勞動條件，被上訴人因而於工作上刁難伊，給予伊各  
28 種不合理待遇並對伊為職場霸凌云云。惟查，上訴人於108  
29 年7月14日擔任被上訴人勞資會議第4屆勞方代表，原訂聘期  
30 至112年7月13日止，上訴人於擔任勞資會議第4屆勞方代表  
31 前，於104、105年考績均為乙等，為智財技轉處約聘人員中

01 最末位，106年考績為甲等，為智財轉處約聘人員26人中倒  
02 數第6位，107年考績為乙等，為智財轉處約聘人員32人中倒  
03 數第4位等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執之事項(二)，  
04 本院卷一第125頁），可見上訴人於擔任被上訴人勞資會議  
05 勞方代表前，已有長期工作表現不佳之情形，且上訴人於10  
06 6年工作檢討與107年工作展望報告中自承倘106年考績持續  
07 乙等，可能會遭被上訴人不續聘，故其長官以特別考量之方  
08 式評定其106年考績等語（見原審卷一第184頁），足見上訴  
09 人長官為給予上訴人續聘機會，而將上訴人106年考績列為  
10 甲等，並非認為上訴人工作表現良好，參以被上訴人勞資會  
11 議勞方代表之員工，於108年至110年之考核結果，除上訴人  
12 外，其餘均為甲等（見本院卷一第125頁），益證被上訴人  
13 並無因上訴人擔任勞資會議之勞方代表，即給予不合理待  
14 遇。上訴人前開主張，不足採信。

15 (8)上訴人主張：伊並未收到108年平時及年度考核，被上訴人  
16 僅通知伊109年之年度考核，通知中僅列等第，無任何分數  
17 或評分項目、評分標準之說明，上開考核僅係被上訴人片面  
18 認定，且被上訴人並未建立勞工申訴管道，伊無從申訴云  
19 云。惟查，上訴人分別於108年7月12日、109年6月5日參加  
20 被上訴人智財技轉處108年上半年平時考核後輔導會議及109  
21 年度上半年人事考核初評會議，有上開會議紀錄及簽到表等  
22 影本可在卷可佐（見原審卷一第214-216、238-241頁），足  
23 見上訴人就其平時考核所列之工作表現缺失應已知悉。又上  
24 訴人已於109年2月21日收受108年年度考核結果通知，有被  
25 上訴人108年考核結果通知書簽收清單影本可稽（見本院卷  
26 二第11-12頁），另被上訴人於110年1月6日以電子郵件通知  
27 上訴人109年年度考核結果為丁等，並註明對考核結果如有  
28 異議，於收到考核結果之次日起30日，以書面向服務機關提  
29 起申訴等語（見本院卷一第583頁），雖上開109年考核結果  
30 通知書簽收清單中無上訴人簽收之紀錄（見本院卷二第297  
31 頁），然觀諸上開簽收清單其餘人員均簽章表示受領通知

01 書，且被上訴人既於110年1月6日以電子郵件告知上訴人考  
02 核結果，自無故意不將上開考核結果通知書送達上訴人之  
03 理，被上訴人辯稱上訴人刻意不在簽收清單簽名等語，應屬  
04 可信。再者，被上訴人申訴評議委員會設置及作業要點第4  
05 條、第9條分別規定：「本要點所稱職員，係指本院依法任  
06 用（聘任）之有給專任人員以及得準用保障法（即公務人員  
07 保障法）規定之人員。本院非保障法保障之人員，得準用本  
08 要點提出申訴」、「本院職員對於管理措施或有關工作條  
09 件之處置（以下簡稱原措施或處置）認為不當，致影響其權  
10 益者，得提起申訴。申訴之提起，應於原措施或處置達到之  
11 次日起30日內以書面向申評會提出……」（見本院卷二第13  
12 -14頁），足見被上訴人約聘之勞工，亦得依上開要點提出  
13 申訴，上訴人主張被上訴人並未建立勞工申訴之管道云云，  
14 自不足採。

15 (9)上訴人主張：依被上訴人智財技轉處處務會議所附之逾期案  
16 件清單所載（見本院卷一第441-469頁），伊承辦案件數量  
17 多，然被列入逾期案件者數量極少，且逾期原因均非可歸責  
18 於伊，足見伊向來積極處理工作而無延宕，工作表現良好云  
19 云。惟查，被上訴人智財技轉處處務會議所附之逾期案件清  
20 單分為「已屆收款日而尚未完成收款之案件」、「款項已入  
21 401帳戶，待分配/ 分配公文流程中之案件」、「進入法制  
22 程序案件」，並載明「簽約對象」、「應收日」、「費用名  
23 目」，可見上開逾期案件係指簽約對象（即廠商）逾期繳款  
24 之案件，用以追蹤廠商付款情形，與上訴人處理公務是否延  
25 宕無涉，又被上訴人智財技轉處人員承辦之案件類型不同，  
26 履約之廠商亦有不同，款項是否如期繳納，繫諸於廠商履約  
27 能力，與上訴人工作表現並無必然關聯，尚無從依被上訴人  
28 智財技轉處之處務會議所附逾期案件清單之記載，推認上訴  
29 人工作表現情形。至上訴人主張：被上訴人無正當理由拒絕  
30 提出108年至110年12月3日止之公文稽催表，依民事訴訟法  
31 第345條第1項規定，應認伊承辦之公文極少被稽催云云。惟

01 被上訴人秘書處表示：「……稽催報表係以查核日為基準  
02 點，並就某一時段收創之公文是否逾限進行清查，然每件公  
03 文流程點及結案情形隨時在變動，爰不同時段進行查核，所  
04 產出之報表結果皆不相同，相關報表資料於致送便簽時，一  
05 併提供給逾期未結案之單位，以利提醒承辦人儘速辦結，本  
06 處無留存。108、109年收創之文因已結案，爰統計報表無法  
07 再產生出未結或案件逾期資訊」等語（見本院卷一第561  
08 頁），且被上訴人智財技轉處亦表示：於收受被上訴人秘書  
09 處稽催報表後，便由收發人員轉致案件承辦人，紙本稽催報  
10 表由案件承辦人各自留存，智財技轉處未留存紙本報表等語  
11 （見本院卷一第243頁），足見被上訴人並非無正當理由拒  
12 絕提出108年、109年公文稽催表，自無民事訴訟法第345條  
13 第1項規定之適用。再者，被上訴人智財技轉處因上訴人所  
14 承辦案件疑似有重大延宕情事，於108年6月11日召開技轉案  
15 件管控會議請上訴人說明（見原審卷一第210-211頁），復  
16 於108年7月12日召開108年上半年平時考核後續輔導會議，  
17 認定上訴人所承辦案件有公文處理時效管控不佳而產生延宕  
18 之情形，為加強輔導上訴人承辦案件管控，要求上訴人每月  
19 定期提交工作內容進度報告表等情（見原審卷一第214-215  
20 頁），可見被上訴人確實因上訴人承辦案件有延宕情形，而  
21 多次對上訴人進行輔導及督促，上訴人前開主張，尚難採  
22 信。

23 2.上訴人於108、109年間有多次未依規定請假，擅離工作崗位  
24 情形：

25 (1)經查，上訴人①於108年12月5日請2小時病假（上午8時55分  
26 至10時55分），依當日上班打卡時間為7時21分，可下班時  
27 間為下午4時50分，上訴人卻於下午3時39分打卡下班，下午  
28 2時50分至4時50分未依規定請假；②於109年1月16日預先請  
29 翌日（109年1月17日）3小時病假（下午1時58分至4時58  
30 分），顯非急病，應依規先填寫請假單經核定後方可離開工  
31 作或不出勤，且請假事由欄空白，組長蘇春霖請上訴人提出

01 證明文件，為上訴人拒絕；③於109年2月6日請3小時事假，  
02 組長蘇春霖要求提出證明文件，上訴人未獲蘇春霖准許即擅離  
03 職守；④於109年2月15日請1小時病假（上午8時12分至9時1  
04 2分），請假事由欄空白，蘇春霖要求提出證明，上訴人未  
05 能提出；⑤於109年6月3日，上訴人早退17分鐘，經提醒  
06 後，上訴人於該日請1小時病假（下午4時20分至5時20  
07 分），且未提供證明等情，有被上訴人院本部差勤系統、智  
08 財技轉處109年6月24日智財字第0000000000號便箋在卷可佐  
09 （見原審卷一第230-236、244-245、530頁）。被上訴人於1  
10 09年6月5日舉辦109年度上半年人事考核初評會議，於會議  
11 中敦促上訴人於109年6月8日前補正差勤異常（見原審卷一  
12 第239頁），於109年6月24日再以智財技轉處109年6月24日  
13 智財字第0000000000號便箋要求上訴人於109年7月15日下班  
14 前補正（見原審卷一第244頁），惟上訴人拒絕簽收（見原  
15 審卷一第246頁），被上訴人人事室於109年10月間再發函通  
16 知上訴人提出假單證明文件（見原審卷三第331-333頁），  
17 上訴人仍未補正，被上訴人乃於109年12月29日以人事字第0  
18 000000000號令，以上訴人多次未經核准同意請假即離開工  
19 作崗位或不到勤，違反被上訴人差勤管理規定，將上訴人記  
20 過1次（見原審卷一第224頁）。又上訴人於109年9月25日未  
21 事先向主管呈報核可或請假，離開工作崗位參加與其業務無  
22 關之「課綱改革與非認知能力養成」研討會（見原審卷一第  
23 264頁），被上訴人於109年12月29日以人事字第0000000000  
24 號令，以上訴人上班時間未經核准同意逕行參與研討會，擅  
25 離工作崗位，違反被上訴人差勤管理規定，記過1次（見原  
26 審卷一第262頁），足見上訴人有多次未依規定請假，擅離  
27 工作崗位之情形。

28 (2)上訴人主張：伊誤載108年12月5日請假時間，且請假系統對  
29 補登、修改有時間限制，伊未能補登或修改請假時間，不可  
30 歸責於伊；109年1月17日、同年2月6日、同年2月15日、同  
31 年6月3日均未連續請假2日以上，依被上訴人工作規則第43

01 條規定，無須檢附證明文件，且張正岡要求伊將假別更改為  
02 特別休假才予准假，顯係蓄意刁難伊，被上訴人將伊記過1  
03 次，顯不合理云云。惟查，上訴人於正常上班時間請假1至2  
04 小時之次數為：105年事假23次、病假24次，106年事假19  
05 次、病假14次，107年：事假6次、病假21次，108年事假6  
06 次、病假49次等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執之事項  
07 (三)），可見上訴人長期有頻繁請事假、病假之情形，又被上  
08 訴人工作規則第43條第1項第4款僅規定請普通傷病假連續2  
09 日以上者須附繳醫療證明（見原審卷一第545-546頁），並  
10 未明定在其他情形，被上訴人不得要求勞工提出相關證明，  
11 且勞工請假規則第10條亦規定勞工辦理請假手續時，雇主得  
12 要求勞工提出有關證明文件，上訴人主管蘇春霖為避免上訴  
13 人濫用事、病假，要求上訴人提出相關證明文件，要屬合  
14 理。又被上訴人人事室於109年10月針對差勤管理及核假相  
15 關疑義發函予上訴人，已明確記載上訴人108年12月15日補  
16 請假應以專案申請之方式辦理（見原審卷三第331頁），上  
17 訴人稱修改期限已過而無法補登或修改請假時間云云，顯屬  
18 卸責之詞。至張正岡雖於109年6月5日109年度上半年人事考  
19 核初評會議中表示上訴人應以休假辦理，其他假別不核准等  
20 語（見原審卷一第239頁），惟上開會議仍作成決議請上訴  
21 人於109年6月8日中午12時以前完成假單補正，並無不准上  
22 訴人請事假、病假，蓄意刁難上訴人請假之情事。

23 (3)上訴人主張：伊於109年9月25日參加「課綱改革與非認知能  
24 力養成」研討會，有告知同事，且伊係在被上訴人院區內，  
25 自無庸辦理請假手續云云。惟查，上訴人於工作時間本應在  
26 工作地點接受被上訴人指揮監督，未經主管同意，不得擅離  
27 工作崗位，上訴人未經主管同意，離開工作地點參加與業務  
28 無關之研討會，自屬擅離工作崗位之情形，上訴人此部分主  
29 張，洵屬無據。

30 3.上訴人於110年度工作輔導改善計畫期間，工作表現並未改  
31 善，且於工作輔導改善計畫期間及結束後，仍有擅離工作崗

01 位、不服從主管指揮及自行將公文銷號等情形：

- 02 (1)上訴人於109年11月間拒絕簽署保密同意書，被上訴人乃將  
03 涉及高度機密性之業務移轉給其他承辦人員，安排上訴人執  
04 行一般行政庶務工作，並於110年1月21日召開上訴人工作輔  
05 導委任會議，提供專案委任，以重新評估上訴人是否能勝任  
06 技術移轉相關業務之工作能力等情，有上訴人工作輔導委任  
07 會議紀錄影本在卷可佐（見原審卷一第288-289頁）。依上  
08 訴人110年工作輔導善計畫內容所示（見原審卷一第292-293  
09 頁），專案項目1「規劃本處技術推廣展會」，輔導期間自1  
10 10年1月21日至110年2月4日，惟上訴人經口頭、電子郵件提  
11 醒後，未提出任何資料也未說明理由，獲得0分（見原審卷  
12 一第296頁、卷二第56-60頁）；專案項目2「比較本院及國  
13 內各大學育成中心設置相關規定異同及優劣」，輔導期間自  
14 110年2月17日至110年2月26日，專案評分分別為50分、56分  
15 （見原審卷一第298頁、卷二第63、66頁）；專案項目3「比  
16 較本院及國內各大學專利申請及補助相關規定異同及優  
17 劣」，輔導期間自110年3月2日至110年3月10日，專案評分  
18 分別為65分、65分（見原審卷一第302頁、卷二第68、70  
19 頁）；專案項目4「比較本院及國內各大學科技移轉（技術  
20 授權）相關規定」，輔導期間自110年3月11日至110年3月19  
21 日，專案評分分別為60分、60分（見原審卷一第310頁、卷  
22 二第71、73頁），總平均分數為45分（見原審卷一第316-31  
23 7頁），且上開專案執行期間，上訴人仍有未主動安排口頭  
24 簡報、未依承諾時限繳交補充報告、未按時進行口頭簡報、  
25 簡報草率未充分準備、未依指示補繳書面報告、質疑輔導人  
26 資格等情，有各專案項目之執行狀況綜合紀要影本在卷可佐  
27 （見原審卷一第300、301、304、305、312頁），足見上訴  
28 人並未積極執行專案項目，工作態度及表現均屬不佳。
- 29 (2)上訴人因工作輔導改善計畫期間之110年3月10日下午3時至3  
30 時50分許（見原審卷一第320頁），及計畫結束後之110年4  
31 月7日上午8時20分至8時50分許（見原審卷一第330頁）、11

01 0年5月5日上午8時至8時20分許（見原審卷一第第459頁），  
02 未經許可離開工作崗位，連同工作輔導改善計畫前於109年1  
03 1月27日上午7時19分刷卡後，未經許可離開被上訴人院區前  
04 往購物（見原審卷二第339頁）等事由，經被上訴人於110年  
05 9月23日以人事字第0000000000號令記過2次（見原審卷一第  
06 318頁、本院卷一第395-400頁），此為兩造所不爭執（見本  
07 院卷一第570頁）。又被上訴人智財技轉處輔導改善計畫結  
08 束後，於110年4月28日通知上訴人為因應業務溝通協調，進  
09 行例行性辦公室座位輪調，並請上訴人於110年5月4日下午3  
10 時前與訴外人趙御廷完成辦公座位對調（見原審卷一第328  
11 頁），蘇春霖於110年5月5日上午發現上訴人未完成座位搬  
12 遷，且有刷卡後離開被上訴人院區情事，遂親自執行上訴人  
13 與趙御廷座位搬遷，嗣上訴人回至座位處仍抗拒搬遷，與蘇  
14 春霖發生衝突，並跳坐在辦公桌上大聲爭執，干擾辦公秩  
15 序，被上訴人以上訴人未依智財技轉處要求執行辦公室座位  
16 搬遷，不服從指揮為由，於110年9月23日以人事字第000000  
17 0000號令對其記過1次（見原審卷一第322頁）。另蘇春霖於  
18 110年4月23日交辦上訴人安排簡報教育訓練課程，並要求上  
19 訴人於同年4月29日前完成規劃並呈請核可（見原審卷一第3  
20 34頁），上訴人於110年4月28日創號簽辦，案由為「檢陳本  
21 處辦理院內商務簡報訓練課程規劃」之公文（公文文號0000  
22 000000，下稱系爭公文，見原審卷一第336頁、卷三第299  
23 頁），限辦日期為110年5月5日，經展期至110年5月26日  
24 （見原審卷三第299頁），系爭公文於110年5月17日經被上  
25 訴人智財轉處主管退回重擬，上訴人於110年5月19日簽收退  
26 回系爭公文（見原審卷一第336、338頁），嗣因系爭公文逾  
27 期經被上訴人秘書處稽催，限於110年6月15日前辦結或展期  
28 （見原審卷三第299頁），上訴人於期限屆至未展期辦理，  
29 而於110年6月15日逕自將公文銷號（見原審卷一第336  
30 頁），致使系爭公文無從稽核，被上訴人乃以上訴人對交辦  
31 事項執行不力，並於公文簽核過程中以公文註銷方式結案後

01 擱置，未能如期達成任務為由，於110年9月23日以人事字第  
02 0000000000號令對其申誡2次（見原審卷一第332頁），可見  
03 上訴人於110年度工作輔導改善計畫期間及計畫結束後，仍  
04 有擅離工作崗位、不服從主管指揮及自行將公文銷號等工作  
05 態度及表現不佳之情形。

06 (3)上訴人主張：110年工作輔導改善計畫為工作內容之變更，  
07 伊於工作輔導委任會議時已表示不同意職務調動，專案項目  
08 1之需求及具體工作內容未確定，且伊於110年2月9日收受工  
09 作輔導改善計畫，專案項目1繳交期限為110年2月4日，顯不  
10 合理；又專案項目之評分並無具體評分標準以供遵循，伊報  
11 告內容無顯著錯誤之處，且專案項目3、4均有及格，可見伊  
12 整體工作表現有進步云云。惟查，上訴人因未簽署保密同意  
13 書，無法繼續承辦涉及被上訴人技轉業務機密案件，且上訴  
14 人108、109年之年度考核分別為乙等、丁等，工作表現不  
15 佳，業如前述，被上訴人對上訴人進行工作輔導，以評估上  
16 訴人是否適任，屬雇主合理之指揮、監督權限，且依兩造簽  
17 訂之約聘（僱）人員契約書第3條約定，上訴人工作內容包  
18 含被上訴人其他交辦事項（見原審卷一第26頁），並不限於  
19 技轉業務，況被上訴人交由上訴人執行之專案項目，均與上  
20 訴人先前從事之技轉業務相關，上訴人自應依被上訴人指  
21 示，執行工作輔導改善計畫之內容。又上訴人雖於110年2月  
22 9日收受工作輔導改善計畫（見原審卷一第624頁），惟專案  
23 項目1係上訴人於110年1月21日於110年工作輔導委任會議中  
24 主動提出，並表示詳細規劃兩週後可以提出，決議中亦記載  
25 由上訴人於兩週內提出參展活動之規劃、相關經驗及績效  
26 （見原審卷一第288-289頁），足見上訴人知悉應於110年1  
27 月21日起2週內提出專案項目1之相關內容，且上訴人遲延提  
28 出後經蘇春霖以口頭及電郵提醒，仍未有回應（見原審卷二  
29 第56頁），參以專案項目1之輔導人係於110年2月17、18日  
30 始為評分（見原審卷二第56、58、60頁），上訴人於評分時  
31 仍未提供任何資料或報告，足見上訴人執行專案項目1之態

01 度消極，工作態度並無改善。另工作輔導改善計畫中載明相  
02 關考評辦法，評分項目及比重分別為「時效性」20%、「書  
03 面報告內容」40%、「現場簡報內容」40%，總分100%（見原  
04 審卷一第293頁），並無上訴人所稱無具體評分標準之情  
05 形。再者，被上訴人雖未就工作輔導改善計畫設定及格分  
06 數，惟依各專案項目之執行狀況綜合紀要可知，上訴人於輔  
07 導改善期間，仍有未主動安排口頭簡報、未依承諾時限繳交  
08 補充報告、未按時進行口頭簡報、簡報草率未充分準備、未  
09 依指示補繳書面報告、質疑輔導人資格等情，已如前開(1)所  
10 述，自難認上訴人工作態度及表現有所改善。

11 (4)上訴人主張：伊於110年3月10日下午3時至3時50分許，至被  
12 上訴人院內關懷中心出席心理諮商（見原審卷一第798  
13 頁），故無須請假，並有告知辦公室同事；110年4月7日、1  
14 10年5月5日僅係短暫離開座位，且上開時段並非核心上班時  
15 間，非屬擅離工作崗位云云。惟被上訴人關懷中心網頁有關  
16 預約方式已記載：「心理諮商雖為本院所提供之服務，但並  
17 不能因接受心理諮商而有相關懲處/請假/工作等之豁免權」  
18 等語（見原審卷三第327頁），可知至被上訴人關懷中心接  
19 受個別心理諮商，仍應辦理請假手續，不能僅告知同事後即  
20 擅自離開工作崗位，況上訴人並未舉證證明離開座位時有告  
21 知同事係至關懷中心接受個別心理諮商；又被上訴人行政大  
22 樓出勤管理補充注意事項第3條第1項規定：「本院上時間分  
23 為『核心時間』與『彈性時間』；『核心時間』行政大樓全  
24 體員工均需到公服勤，逾時到公或提前離開均需辦理請假手  
25 續。至『彈性時間』得由員工根據個人需要自由選擇上下班  
26 時間，惟全天下班時數不得縮減」（見原審卷二第525  
27 頁），可知不論為核心時間或彈性時間，上訴人刷卡上班後  
28 即屬上班時間，不得擅離工作崗位，上訴人前開主張，自屬  
29 無據。

30 (5)上訴人主張：被上訴人並無辦公座位輪調之相關工作規則或  
31 辦法，被上訴人係針對性給予上訴人不合理之待遇，伊質疑

01 輪流更換座位之合理性，並非恣意不服從，蘇春霖利用伊不  
02 在座位時間私自搬遷伊座位，係對伊為職場霸凌，因此造成  
03 之衝突不應歸責於伊云云。惟查，上訴人既受僱於被上訴人，  
04 自應接受被上訴人之指揮、監督，且上訴人於109年間  
05 因多次違反被上訴人差勤管理規定，遭記過1次，已如前  
06 述，參以證人蘇春霖於原審證稱：辦公室座位上方的隔板是  
07 透明的，同仁如果不在位置上，比較容易看出來，但上訴人  
08 刻意將他的辦公室隔板用紙張遮蔽，伊等曾向同仁宣導不要  
09 做這樣的事，上訴人依然不理睬等語（見原審卷二第460  
10 頁），上訴人既有違反被上訴人出勤管理規定之情事，且有  
11 意以張貼紙張遮蔽辦公室隔板方式規避監督，則被上訴人要  
12 求上訴人更換辦公室座位以管控上訴人出勤狀況，自屬合  
13 理。證人蘇春霖於原審復證稱：上訴人座位因為電腦的架  
14 設，被外部稽核說具有危險性，且伊等發現上訴人辦公座位  
15 周圍環境衛生不好，經過考慮請上訴人調動座位，但上訴人  
16 拒絕，為了這件事情，伊等發了幾次便簽正式請上訴人進行  
17 座位調動，上訴人置之不理，伊身為組長，必須執行長官的  
18 命令，多次勸說上訴人更換座位，爭執當天伊在上班途中看  
19 見上訴人走出被上訴人院區，伊進入辦公室後主動協助上訴  
20 人將其電腦搬到新的座位上，並等上訴人回來，上訴人回來  
21 後坦承是打卡後離開座位，伊告知上訴人座位已更換好，可  
22 以直接去新的座位上班，原座位的東西當天可再進行交換，  
23 上訴人當下脾氣爆發與伊進行爭執，要將伊推離座位，見到  
24 沒辦法便跳到桌上，兩腳跨在伊上方等語（見原審卷二第45  
25 9頁），可知上訴人經被上訴人多次告知更換座位，仍置之  
26 不理，蘇春霖始將上訴人辦公用電腦搬至新座位，上訴人遂  
27 因此與蘇春霖產生爭執，足見蘇春霖係因上訴人不服從被上  
28 訴人更換座位之指示，始主動協助上訴人搬遷辦公用電腦，  
29 非屬職場霸凌行為，上訴人前開主張，不足採信。

30 (6)上訴人主張：系爭公文於110年5月17日退回伊後，因國內疫  
31 情升溫，伊依被上訴人指示自110年5月18日起居家辦公，暫

01 時無法處理系爭公文之送核，且為配合被上訴人院內管制措  
02 施，暫時無法舉辦實體簡報教育訓練課程，然公文承辦有結  
03 案期限，展期也有相關限制，無法因疫情而無限延長，伊始  
04 先將系爭公文銷號，擬待國內疫情趨緩或管制措施解禁再繼  
05 續辦理，並無對於交辦處理事項執行不力，以公文註銷方式  
06 結案後擱置之情形云云。惟查，證人張正岡於原審證稱：公  
07 文要經過長官簽准才可以銷號，伊在智財技轉處的各種會議  
08 一再宣導不可以自行銷號，就是怕案件有自行消失而無法追  
09 蹤辦理之情況等語（見原審卷二第440頁），上訴人自88年  
10 間即受僱於被上訴人，對於公文銷號應經長官簽准而不得擅  
11 自為之，應知悉甚詳，且證人蘇春霖於原審證稱：居家辦公  
12 不是居家休假，辦公室也未因此而關閉，仍有需要回來取得  
13 公文或辦理業務，並沒有禁止同仁到院辦公，伊與上訴人溝  
14 通時有詢問上訴人系爭公文銷號是否有取得長官同意，上訴  
15 人的答覆是沒有等語（見原審卷二第461頁），可知上訴人  
16 雖因疫情而居家辦公，仍非無法繼續承辦系爭公文，即使有  
17 不能繼續承辦情形，亦得申請長官簽准進行銷號，上訴人未  
18 經長官簽准即逕將系爭公文銷號，致被上訴人無從控管系爭  
19 公文之進行，確有對於被上訴人交辦處理事項執行不力，並  
20 以公文註銷方式結後擱置之情形，上訴人此部分主張，要屬  
21 無據。

22 (四)被上訴人以上訴人對於所擔任之工作確不能勝任為由，於11  
23 0年12月3日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契  
24 約，應屬合法：

- 25 1. 經查，上訴人於108、109年間有工作態度不佳、工作延宕、  
26 多次未依規定請假，擅離工作崗位等情形，經考核工作表現  
27 不佳，已如前述，又被上訴人智財技轉處於108年7月12日召  
28 開108年上前年平時考核後續輔導會議（見原審卷一第214-2  
29 15頁），於109年6月5日召開109年上半年人事考核初評會議  
30 （見原審卷一第238頁），分別對上訴人工作品質及未依規  
31 定請假給予改善機會，惟上訴人之工作表現並未因此改善，

01 被上訴人復於110年1月21日起至同年3月19日止，對上訴人  
02 進行工作輔導改善計畫，然上訴人並未積極執行工作輔導改  
03 善計畫之專案項目，草率應付，態度敷衍，且於工作輔導改  
04 善計畫期間及計畫結束後，仍有擅離工作崗位、不服從主管  
05 指揮及自行將公文銷號等情形，可見被上訴人已多次給予上  
06 訴人改進機會，然上訴人之工作態度及工作表現均未改善，  
07 足認有主觀上能為而不為，及客觀上怠於完成工作之情事，  
08 已達不能勝任工作之程度。另被上訴人於110年8月23日召開  
09 上訴人資遣暨減薪調職協商會議（下稱系爭協商會議），對  
10 上訴人提出資遣或調職減薪方案（見原審卷一第340頁），  
11 上訴人雖於翌日表達轉任被上訴人生醫轉譯研究中心之意  
12 願，惟該中心並無增聘人力需求（見原審卷一第344、346  
13 頁），被上訴人智財技轉處復於110年9月23日交付上訴人調  
14 整工作地點通知單，指派其前往院內生命科學圖書館查找生  
15 命科學相關專利資料，上訴人亦未執行（見兩造不爭執之事  
16 項(七)），足見被上訴人於終止兩造間之勞動契約前，已透過  
17 記過、申誡及減薪調職等非解僱手段，促使上訴人改善工作  
18 態度及工作表現，惟上訴人仍未改善，則被上訴人依勞基法  
19 第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，符合解僱最後手  
20 段性，應屬合法。

21 2. 上訴人主張：系爭協商會議不允許伊表達任何修正意見，且  
22 僅給予伊24小時決定方案，伊根本無足夠時間評估2種方案  
23 之優劣；又被上訴人提出上開調整工作地點通知單變更上訴  
24 人工作內容及地點，並要求伊不得加班，僅得以紙本方式請  
25 假，係刻意針對伊給予不合理之工作條件，伊並未拒絕調  
26 職，僅係要求被上訴人說明調職之性質、必要性、具體工作  
27 內容、辦公方式等必要資訊云云。惟查，被上訴人於109年1  
28 2月24日曾與上訴人討論職務調動、減薪或資遣等方案（見  
29 原審卷一第274頁），上訴人當時即知悉有面臨職務調動、  
30 減薪或資遣之可能，其於110年8月23日再經被上訴人告知選  
31 擇資遣或調職減薪，並有24小時考慮時間，尚難認無充足時

01 間評估2種方案之優劣，且上訴人於110年8月24日表達轉任  
02 被上訴人生醫轉譯研究中心之意願，被上訴人亦依上訴人意  
03 願詢問該中心有無進用上訴人可能，惟因該中心表示並無增  
04 聘人力需求而作罷，業如前述，可見被上訴人並無斷然拒絕  
05 上訴人調職之請求。又被上訴人指派上訴人至院內生命科學  
06 圖書館查找生命科學相關專利資料，工作地點在被上訴人院  
07 區內，且未變動上訴人職級及薪資，僅係單純工作任務之指  
08 派，並未涉及調職處分，被上訴人考量上訴人先前工作態度  
09 消極、有多次擅離工作崗位及工作內容並非繁雜等情事，乃  
10 要求上訴人不得加班及事前以紙本方式完成請假手續，屬被  
11 上訴人合理之指揮、監督範圍，上訴人仍執前詞，拒絕執行  
12 指派之工作，顯係推拖之詞，尚不足採。

13 (五)綜上，上訴人對於所擔任之工作確有不能勝任情事，被上訴  
14 人於110年12月3日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞  
15 動契約，應屬合法。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係  
16 存在，為無理由，不應准許。又兩造間勞動契約既經被上訴  
17 人合法終止，則上訴人請求被上訴人繼續給付薪資及提繳勞  
18 退金，亦屬無據。

19 五、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、兩造間之勞  
20 動契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，  
21 請求：(一)確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在；(二)被上訴  
22 人應給付上訴人5萬8569元，及自111年1月2日起至清償日  
23 止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應自111年1月1  
24 日起至上訴人復職之日止，按月於次月1日給付上訴人6萬48  
25 44元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率  
26 5%計算之利息；(四)被上訴人應提繳3608元至系爭勞退帳戶；  
27 (五)被上訴人應自111年1月1日起至上訴人復職之日止，按月  
28 提繳4008元至系爭勞退帳戶，為無理由，不應准許。原審就  
29 此部分為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴論旨指摘原判  
30 決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

31 六、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

01 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
02 逐一論列，附此敘明。

03 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
04 項、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 113 年 5 月 10 日  
06 勞動法庭

07 審判長法官 鍾素鳳

08 法官 陳心婷

09 法官 郭俊德

10 正本係照原本作成。

11 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  
12 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  
13 （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  
14 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  
15 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  
16 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  
17 者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 5 月 10 日  
19 書記官 林虹雯