臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度勞上字第25號

上　訴　人　李唯誌

000000000000000000

訴訟代理人　王舜信律師

被上訴人　　郡都建設股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　唐承

訴訟代理人　吳建勛律師

　　鍾韻聿律師

複代理人　　梁宗憲律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，上訴人對於中華民國110年5月6日臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第82號第一審判決提起上訴，本院於111年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴，及該部分假執行聲請，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳萬參仟參佰貳拾伍元。

被上訴人應自民國一〇九年八月一日起至上訴人復職前一日止，按月於次月一日給付上訴人新臺幣貳萬捌仟元，及自各次月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

本判決第三項得假執行，被上訴人如以新臺幣貳萬參仟參佰貳拾伍元供擔保後，得免為假執行。

本判決第四項所命給付已到期部分得假執行；被上訴人如各月以新臺幣貳萬捌仟元供擔保後，得免為假執行。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國108年2月13日起受僱於被上訴人，擔任業務助理，108年8月1日改任業務專員，109年5月1日回任業務助理，擔任業務助理期間月薪均為新臺幣（下同）28,0

00元，擔任專員期間，自108年8月至108年12月之月薪30,000元，109年1月至109年4月之月薪31,000元，被上訴人於每月1日給付薪資。伊任職期間，工作並無缺失，詎被上訴人之管理部經理傘振宇竟於109年6月17日下午5時口頭告知伊工作至109年7月6日，未告知終止勞動契約之法律依據及不適任之事由，被上訴人並於109年7月7日將伊退保，於109年7月1日將資遣費及109年6月薪資、109年7月1日至6日薪資共計59,243元匯入伊之帳戶。然伊並無不能勝任工作之情事，且被上訴人未曾依工作規則懲處過伊，亦未落實績效改善計畫、簽名確認缺失、未改善缺失時漸進式懲罰、教育輔導、改善期限、有無改善評量等措施，應認解僱不符最後手段性原則，係違法終止兩造勞動契約。從而，兩造間僱傭關係仍存在，伊已於109年7月2日勞資爭議調解時要求回復工作，被上訴人拒絕伊所提供之勞務，自應負受領勞務遲延之責，伊並無補服勞務之義務。爰依兩造間勞動契約、民法第487條規定，聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付自109年7月7日至同年月31日之薪資23,325元（計算式：日薪933元x25日＝23,325元）。(三)被上訴人應自109年8月1日起至上訴人復職前一日止，按月於次月1日給付上訴人28,000元，及自各次月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（至上訴人原審請求加班費部分，兩造均未就原審判決敗訴部分聲明不服，業已確定，不予載述）

二、被上訴人則以：上訴人任職期間有專業能力不足、團隊倫理及溝通能力不佳、工作態度消極、上班時間在案場空屋睡覺、在咖啡廳喝咖啡、玩手機等怠忽職守情事，亦不積極進取學習工作事務等不適任之情形，而伊主管於業務部門開會時或私底下，均曾多次提點要求上訴人改善，亦將上訴人調降回任內勤業務助理，然上訴人未予積極改善，且工作態度仍屬消極，被上訴人綜合評估後，始決定資遣上訴人，無悖於解僱最後手段性原則，故伊依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定解僱上訴人應屬合法，本件上訴人請求為

無理由等語置辯。

三、原審判決命被上訴人應給付上訴人加班費87,449元，暨為附條件准免假執行宣告，並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就敗訴之一部不服提起上訴，於本院聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，及該部分假執行聲請暨訴訟費用部分均廢棄。（二）上廢棄部分：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被上訴人應自109 年8 月1 日起至上訴人復職前一日止，按月於次月1 日給付上訴人28,000 元，及自各次月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被上訴人應再給付上訴人23,325元。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人於108年2月13日起擔任業務助理，108年8月1日後改擔任專員，於109年5月1日回任業務助理。

㈡上訴人在職期間約定上班時間為週一至週五，每日上午8時30分至下午5時30分，中午12時至下午1時為中午休息時間，週休二日。

㈢上訴人擔任業務助理期間，月薪28,000元，工作內容包含辦理交屋、銀行對保及收款事宜，處理銷售業務相關之公司內部行政作業，保持與客戶間之聯繫，追蹤客戶交易進度及提供售後服務。

㈣上訴人擔任專員期間，108年8月至108年12月之月薪3萬元，109年1月至109年4月之月薪31,000元，擔任專員與業務助理工作相同，並需到銷售案場處理現場遇到之相關問題。

㈤被上訴人管理部經理傘振宇於109年6月17日下午5時，告知上訴人將於109年7月6日終止勞動契約，109年7月7日為終止日。並於109年7月1日將資遣費、109年6月薪資及109年7月1日至6日薪資匯入上訴人帳戶。

㈥若上訴人請求被上訴人給付109 年7 月7 日至31日之薪資為有理由，金額為23,325元。

五、本件之爭點：

㈠被上訴人以勞基法第11條第5款規定之「勞工對於所擔任之

工作確不能勝任」，預告上訴人終止兩造間勞動契約，是否合法？上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

㈡上訴人得否請求被上訴人給付109 年7 月7 日至31日之薪資23,325元，及自109年8月1日起至上訴人復職前一日止，按月給付薪資28,000元？

六、本院之判斷：

㈠被上訴人以勞基法第11條第5款規定之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，預告上訴人終止兩造間勞動契約，是否合法？上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

1.按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。次按勞基法第11條第5款立法意旨，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，雇主始得解僱勞工，其造成此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觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109 年度台上字第1399號判決意旨參照）。再按勞工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，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，始允雇主給付資遣費終止勞動契約（最高法院107 年度台上字第2461號判決意旨參照）。基此，被上訴人終止兩造勞動契約是否合法，應視勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，且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，始得終止勞動契約。

2.上訴人於108年2月13日起擔任業務助理，108年8月1日後改擔任專員，於109年5月1日回任業務助理，以及上訴人擔任

專員與業務助理工作相同，並須到銷售案場處理現場遇到之相關問題，為兩造不爭執（見不爭執事項㈠㈣）。被上訴人抗辯上訴人有附表所示不適任之情形，為上訴人否認，茲分述理由如下：

⑴據證人即被上訴人業務襄理曾智鴻於原審審理時證稱：上訴人就交辦進度給的回饋，是伊覺得伊自己處理就好了，後來伊比較沒有交辦工作，因為自己處理比較快，上訴人態度比較消極。伊有跟陳志賢（即被上訴人之業務協理）反應覺得上訴人不能用，依被上訴人之行業性質，必須要當下遇到什麼情況而為反應，包含每組客戶來的屬性、銷售結構、講出某句話的用意等等，因此會很長時間在現場去面對客戶，突發狀況都不一樣，而交辦櫃台的目的就是要維持現場銷售狀況的穩定，所以證人李志瑩帶客戶看現場，就需要有人幫忙看現場、接電話、接待第二、三組客人等，但上訴人卻不見了，打電話也找不到人，這樣雖然不是很常發生，但對伊現場人力安排有所影響。上訴人在銷售現場時，如經常在櫃台玩手機或在現場支援時段，上訴人會把自己的書拿起來看，主管或是老闆來的時候，上訴人也不會遮掩，所以就被老闆糾正為何現場管理會是這樣。上訴人會議上較少發言，如每週一會有業務部門的週會，是討論上週的工作缺失或是銷售現場反應的問題做檢討修正，主管每個人都會問，上訴人多數沒有反應，有時候會回答，大概會說沒有或還好，與業務部門同事相處不算熱絡。工作團體分工表現上，伊等都會做清潔工作，伊自己曾遇到主管還在做清潔工作，但上訴人已經回到櫃台休息或玩手機。伊有糾正上訴人玩手機、看書這些行為，當時上訴人跟好幾個同事做一樣的事，伊是一起糾正，但沒有改善，才會截圖說老闆在監視器看到這樣的畫面，對話（指原審卷㈠第159頁）是伊在監視器看到上訴人現場玩手機做的糾正。上訴人在預售空屋睡覺被其他主管發現，如果客戶進去要賞屋，發現上訴人在裡面睡覺，會對被上訴人公司造成不好觀感等語（見原審卷㈠第313 至320

頁）。依曾智鴻之證詞，可知上訴人在職期間有於上班時間玩手機、看書、在銷售空屋睡覺，又曾發生在銷售現場找不到人之情形，工作態度較為消極。況且上訴人對曾智鴻於上班時間糾正玩手機、看書行為乙節不予爭執，核與上訴人提出與曾智鴻對話截圖（見原審卷㈠第159頁）內容，記載「（曾智鴻）：老闆看到的就是這樣的畫面」、「（上訴人）：好，我們注意點」內容相符。衡諸上訴人自承曾智鴻為其工作學習之教導、指派及回報之人（見本院卷第127頁），自當對上訴人之工作表現知悉甚詳，故其證詞應堪採信。至於上訴人固舉其與曾智鴻之通訊軟體對話紀錄（見原審卷㈠第121-171頁），主張曾智鴻交辦之事務，皆有達成並回報云云，然上訴人所舉對話紀錄時間為109年4月、7月間其中數日之對話，且其中108年10月10日雙方對話，上訴人係持以主張上班未打卡未報加班乙情（見原審卷㈠第141頁），自難以上開數日及片段之對話內容，即據以認定上訴人對於所交辦事項之事務均有達成及回報，故上開對話紀錄不足採為有利於上訴人之認定。

⑵證人陳志賢證稱：伊管理業務部門，公司（指被上訴人）養成教育是基本做起，如打掃清潔等，但上訴人接受命令後，過了很久找不到人，結果其他主管在樣品屋找到上訴人在裡面休息，或是在賣透天厝社區型的椅子上坐著玩著手機。每週一開會伊會提出議題，每次提到上訴人，上訴人都不說話，伊說上訴人要維持現場不能不講話，要改進。每天早上清潔工作是大家分攤，好幾次看到上訴人自己事情做完，主管還在擦玻璃，上訴人就去玩手機，跟上訴人說職場不能這樣，上訴人回說並未受告知如何不能做。每個禮拜一開會，伊會提出上上週何人發生何事，何事不應該做，開會時會問什麼事情沒有做好、原因為何，上訴人給伊回答都不是答案，都只是「喔好」。曾經曾智鴻找不到上訴人來問伊，伊也找不到上訴人，結果打開社區大門發現上訴人在社區大門裡面休閒椅裡面玩手機。上訴人在樣品屋或建案空屋睡覺的

事，曾智鴻、郜志成、傘振宇有跟伊回報。伊曾經開會時也提出不要做上班時間不應該做的事，不會特別針對上訴人，但上訴人應該知道。伊在訓練員工穩定現場時，發現上訴人很難訓練，上訴人只作自己想做的事。上訴人曾問為何他的薪水比襄理少，他覺得他會做所有的事，薪水不該這麼少，認為他不需要一步一步訓練，但這個行業，一個案子少則幾億，大則數十億，一定要做到一個程度才認為可以晉升。又公司有固定程式或版面，上訴人曾經把公式改掉，造成其他同事不會用，公司規定如果有很好的東西可以跟主管提，由主管討論是否須改進，但上訴人在沒討論下就把程式改掉，那是一個拆款公式，例如一千萬元要拆成幾月繳款、訂金、簽約金之類的公式等語（見原審卷㈠第323 至328 頁）。依陳志賢之證詞，可知上訴人在職期間有於上班時間玩手機、在銷售空屋睡覺、自行變更拆款公式，又曾發生在銷售現場找不到人之情形，以及工作態度消極等情事。衡諸上訴人自承陳志賢為主管（見本院卷第127頁），對上訴人上班時間之行為舉止自有所知悉，故其證詞應可採信。至於上訴人固舉其被上訴人同事Smile之通訊軟體對話紀錄（見原審卷㈠第251、253頁），主張：僅係與同事Smile討論是否使用公式，以增進工作效率，後因同事不同意即無使用，並非擅自更改公式云云。然審酌對話紀錄記載：「（Smile）可以不要修改我的收款資料表嗎？因為這還有牽扯到我寄總銷的程式報表是我在給的」「裡面你有金額是錯的」、「（上訴人）E3-14F他車位被換掉所以只有那個跑掉 金額妳對一下 應該是對了 錯了就刪吧，我重作」、「（Smile）我知道你帶入程式很方便，但是團購就只有KEY一次」、「（Smile）很抱歉，請你照著我原本格式重新key in或是呈現給副理的報表 你要做？我可以幫你跟副理爭取。」「（上訴人）OK(貼圖)。」，可知同事Smile告知上訴人擅自更改收款資料表，請上訴人照原格式重新登錄資料，足認上訴人確有未經被上訴人同意而擅自修改拆款公式。是以，上訴人此

部分主張，委無可採。

⑶證人即被上訴人管理部經理傘振宇證稱：伊有看到上訴人在案場睡覺及在咖啡店喝咖啡。伊常常去案場支援，每個人都在打掃，上訴人隨便灑個水就走了，或是每個人都在案場，就上訴人一個人在咖啡店，雖然不是伊部門之事，但那家咖啡店是公司廠商。伊進去看到上訴人在上班時間待在咖啡店，但上班時間應該待在接待中心或是在預售屋那裡打掃等語（見原審卷㈠第333 至336 頁）。可知傘振宇證述上訴人在上班時間睡覺及在咖啡店喝咖啡。另據證人即被上訴人業務襄理郜志成證稱：上訴人在職時伊是課長，伊曾經發現上訴人於上班時間在銷售的空屋睡覺，也曾發現上訴人在社區的空屋玩手機，上訴人工作不積極。伊等是上訴人主管，也會在現場做清潔，但上訴人不會主動幫忙協助，都是坐在接待中心做自己的事，又例如早上會有固定的工作行程要執行，但上訴人不會主動執行，都被動的要別人跟他說。又主管每次週一開會時會提醒上訴人，如工作態度、積極度，或是主管在工作時也要給與協助。上訴人工作期間跟團隊合作溝通及與客戶溝通情形不會很好，因為上訴人屬於比較悶的人，跟客戶也不熟絡，多少會影響銷售，因為伊們都要去追蹤，且與客戶保持暢通的過程會有影響等語（見原審卷㈠第339 至340 頁）。依傘振宇、郜志成證詞可知上訴人在職期間有於上班時間玩手機、在銷售空屋睡覺，又曾在咖啡店休息之情形，與同事合作及客戶之溝通不佳，工作態度比較被動等情，亦核與上開證人曾智鴻、陳志賢之證述情節大致相符，應可採信。

⑷上訴人雖否認在職期間有於上班時間玩手機、在銷售空屋睡覺、曾在咖啡店休息乙節，並舉證人高世宗（房仲）及前同事（業務助理）劉育安證詞為證（見本院卷第148-154頁）。證人高世宗固證述：於108年10月、12月間曾在郡都VILLA社區咖竅咖啡廳等上訴人，因想與被上訴人簽約，故欲詢問上訴人關於委託房子銷售事宜等語（見本院卷第149

頁），然此僅能證明高世宗與上訴人就房屋銷售事宜在咖啡廳見面，然此事關被上訴人房屋銷售事宜，雙方理應在被上訴人銷售地點商談，倘欲在工作場所以外處所，自應經由主管同意始可，故高世宗之證詞尚難逕採，不足為有利於上訴人之認定。至於證人劉育安雖證述：上訴人打掃清潔時間與伊相差不多，打掃完亦無特別髒亂。公司有使用line群組通知重要訊息，有看過上訴人使用手機，但不知道為何使用，並無看過上訴人在待銷售空屋睡覺，亦無聽說上訴人自行更改拆款公式等語（見本院卷第151至153頁），然劉育安證述於108年2月13日與上訴人同一天到職，然於同年10月離職，而上訴人於109年7月6日後始未在被上訴人處工作，故劉育安無從就其離職後上訴人之工作情形知悉，上開證詞自無從逕採為有利於上訴人認定。

3.綜上證人之證詞，固可知上訴人在職期間有於上班時間玩手機、看書、去咖啡廳、在銷售空屋睡覺、自行變更拆款公式之情形，堪認上訴人並未專注於工作，工作態度消極，確實影響被上訴人業績及工作、人力安排，可認上訴人之工作態度無法達成被上訴人透過勞動契約所欲達成客觀且合理之經濟目的。然依前揭說明，須雇主即被上訴人於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止兩造勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。惟據曾智鴻證述：並未跟上訴人說要改善工作找不到人之情形，被上訴人並無在開會時作成書面紀錄，記載上訴人態度消極或專業能力不足等語（見原審卷㈠第318、319頁），再據陳志賢證述：上訴人在樣品屋或預售空屋睡覺，伊認為三十幾歲的人應該知道，所以沒有特別跟上訴人說。伊會在開會時提出上班時間不應該做何事，但不會特別針對上訴人等語（見原審卷㈠第325頁），自難認被上訴人已有要求上訴人改善或諭知改善期限。此外，被上訴人並未曾就上訴人前述工作情形予以考核後認表現不佳而予以懲處，亦未就上訴人工作消極態度予以輔導或在職訓練，反而應上訴人要求將其調回與專

員相同工作內容（同屬需至銷售案場處理現場遇到之相關問題，見不爭執事項㈣）之業務助理職位（見本院卷第226頁），堪認被上訴人並無使用勞基法所賦予保護之各種手段後，而上訴人仍無法改善之情況下，始終止兩造勞動契約，則被上訴人解僱並未符合「解僱最後手段性」原則。至於被上訴人抗辯：上訴人請求調回內勤，陳志賢評估上訴人於升任專員後之工作態度，認上訴人無心工作且工作表現確有無法勝任專員之情形，故綜合評估後向總經理報告而將上訴人調降回內勤業務之職位，但上訴人調回內勤業務單位後仍工作態度消極，陳志賢再評估後認上訴人並無改善，故報請總經理並經其同意後，始將上訴人解僱云云（見本院卷第226頁），然陳志賢證述係因上訴人告知週六支援沒有加班費，又買了房子有房貸，想要週六去外兼職，因請求調回業務助理，經伊評估後讓上訴人調回內勤，讓上訴人兼職等語（見原審卷㈠第329頁），可見上訴人調至內勤單位係因上訴人為了週六可在外兼職而請求，並非陳志賢綜合評估上訴人工作表現之決定，且上訴人調至內勤單位後，就再次評估其未有改善乙節亦未舉證以實其說，被上訴人此部分抗辯，即屬無據。是以，被上訴人依勞基法第11條第5 款規定終止兩造間勞動契約，即屬無據，則被上訴人抗辯：兩造勞動契約已於109 年7 月6 日合法終止云云，自不可採。

4.至於被上訴人聲請傳訊證人呂佩蓉（待證事實為上訴人於業務部之工作狀況）、陳宜均到庭證述（見原審卷㈠第178至179頁），然上訴人並未專注工作、工作態度消極，對於被上訴人業績及工作、人力安排確實造成影響，業經本院認定如前，則呂佩蓉、陳宜均自無傳訊之必要。

㈡上訴人可否請求被上訴人給付109 年7 月7 日至31日之薪資，及自109 年8 月1 日起至上訴人復職前一日止，按月給付薪資？

被上訴人於109年7月6日終止兩造勞動契約既不合法，則上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並無理由。又上訴人之月

薪為28,000元，且倘上訴人請求被上訴人給付109年7月7日至31日之薪資為有理由，金額為23,325元，為兩造不爭執（見不爭執事項㈢㈥記載），則上訴人依兩造勞動契約之約定、民法第487條規定，應給付上訴人109年7月7日至31日之薪資23,325元，以及應自109年8月1日起至上訴人復職前一日止，按月於次月1日給付上訴人28,000元，及自各次月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

七、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、民法第487條規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在；及被上訴人應給付上訴人23,325元；以及應給付上訴人自109年8月1日起至上訴人復職前一日止，按月於次月1日給付上訴人28,000元，及自各次月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3、4項所示，並就主文第3、4項命被上訴人給付已到期部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，且依同條第2項宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　魏式璧

法　官　黃悅璇

法　官　郭慧珊

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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具有律師資格之人之委任狀，並依附註

條文規定辦理。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　　111　　年　　6　　月　　22　　日

書記官　李采芹

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：被上訴人抗辯上訴人不適任之情形（見原審卷㈠第176至177頁、本院卷第115至123頁）：

編號	項目	詳細事由
1	上訴人專業能力不足	1.上訴人於擔任業務助理期間，對於部門討論如何解決案場或工作議題時，上訴人均無法適時針對問題提出見解及想法，常以「不知道」、「還在想」敷衍回應，無法對公司提供所面臨之議題提出有效之意見。且經主管提醒應積極學習公司相關業務，仍不見其有何增進自己專業能力之作為。 2.上訴人身為業務部門之員工，工作內容須與其部門聯繫或代表公司對外處理客戶所反應之售後客服問題，是除應對公司業務具有一定之基本認知外，亦應具備一定之溝通及待人處事能力。然上訴人時常我行我素，不予他人溝通，待人亦較為冷淡，給人印象不佳，其溝通及待人處事能力顯有不足之情形，導致被上訴人須以其他人力代替上訴人處理工作，長期下來造成部門無法順利安排工作，人力耗損。 3.上訴人身為業務助理，並無權限修改公司與客戶間有關繳納款項之計算公式（即被上訴人從事預售屋販賣時，客戶每期繳納款項之計算），上訴人仍於未經報備單位主管之情況下，私下修改計算公式，造成被上訴人對於客戶款項收受之困擾。 4. 上訴人於被上訴人公司在職時，無法完成主管交辦事項，及無法達到主管對於工作品質的要求，導致上訴人之主管曾智鴻不願意將工作事項交付給上訴人執行，寧願選擇自己完成工作事項，確已影響公司內部之工作分擔，造成其他同事必須承擔其工作項目之困擾。
2	團隊倫理及溝通能力不足	1.上訴人曾向主管表示，其曾從事房產相關工作2年，且在被上訴人公司工作約1年，因此自認為可勝任主管之職務，並將自己之薪資與部門之襄理、課長及副理比較，向主管抱怨自己薪水不應該比主管職低，並因此無視被上訴人公司對於個別職務上所作之工作內容劃分，及團體工作中共同分工及合作之重要性，僅做自己想做之工作，經主管及同事規勸

		後，仍我行我素，不知修正其行止態度，造成部門人員調度及執行業務工作的很大困擾。 2.上訴人為主觀意識較強之人，在團隊倫理中，上訴人不顧自己為後輩，且不檢討自身所具有之經驗不足他人，而與其他主管比較職位及薪資，單方面地認為自己能力並無不如人，應可取得相同待遇，倫理觀念不足。且其展現在團隊溝通中，上訴人較不會對其他同事或主管主動提供協助，且未討論即擅自更改被上訴人公司所使用之計算公式，縱使上訴人所使用之公式較被上訴人公司舊有之公式更為便利，然在未事先溝通及告知之情形下，造成被上訴人公司及其他同事之困擾，顯見其團隊溝通之能力不足。
3	工作態度消極、怠忽職守亦不積極進取學習工作事務	1.上訴人工作內容包含整理案場環境，然其除敷衍了事，常在其他同事開始整理環境一段時間後才去幫忙，故意拖延自己的時間，以減少工作內容。有時甚至自顧自的坐在位置上玩手遊，無視其他主管或同事仍在清掃，而不會主動幫忙。 2.上訴人於上班期間，經常私自未經報備即外出，且多次於清潔環境時不見人影，打電話不接，後遭同事發現在樣品屋或咖啡廳偷懶玩手機。並曾躲在案場空屋睡覺，遭主管當場發現。 3.上訴人對於屬於自己工作範圍內之工作內容，時常敷衍了事，工作態度亦不積極，有怠忽職守之情形。