

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度重勞訴字第27號

原告 李佳螢
訴訟代理人 林亮宇律師
葉怡君律師
被告 台灣高虎股份有限公司

法定代理人 Sven Daniel Nordberg

訴訟代理人 黃瑀盈
蔡慶文律師
黃昱榕律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月6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、程序事項：

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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告原起

01 訴聲明為：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自
02 民國114年5月19日起至原告復職前一日止，按月於每月28日
03 給付原告新臺幣（下同）95,333元，並各自上開應給付日之
04 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自
05 114年5月19日起至原告復職前一日止，按月於每月28日提繳
06 5,280元，並各自上開應給付日之翌日起至清償日止，按週
07 年利率5%計算之利息，至原告於勞工保險局之勞工退休金專
08 戶（下稱原告之勞退專戶）。(四)願供擔保請准宣告假執行
09 （見本院卷一第11至12頁）。嗣於審理中聲明迭次變更，最
10 後於115年2月13日具狀變更聲明為：(一)確認原告與被告間僱
11 傭關係存在。(二)被告應給付原告19,844元，及民事變更訴之
12 聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計
13 算之利息。(三)被告應自114年5月19日起至原告復職前一日
14 止，按月於每月28日給付原告88,000元，及每年1月31日給
15 付88,000元，及各自應給付之日翌日起至清償日止，按週年
16 利率5%計算之利息。(四)被告應自114年5月19日起至原告復職
17 前一日止，按月提繳5,526元至原告之勞退專戶。(五)願供擔
18 保請准宣告假執行（見本院卷一第375、397頁）。原告上開
19 所為均係基於兩造間勞動法律關係事實，可認請求基礎事實
20 同一而擴張應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予
21 准許。

22 貳、實體方面

23 一、原告主張：

24 (一)原告自113年10月7日起任職於被告，約定工資為每月88,000
25 元，應提繳退休金5,526元，保證年終獎金為1個月工資。詎
26 被告於114年5月8日逕移除原告登入工作系統之權限，由人
27 資以不適任為由，未提出具體不能勝任之事由，口頭於當日
28 終止兩造間勞動契約。直至同日近21時30分，原告收到直屬
29 主管A O 1 訊息稱是因為原告在辦公室對他人咆哮言語，造
30 成對方言語及精神傷害，嚇到其他在場同仁（下稱系爭事
31 由），故以較好的資遣方式處理。原告否認有上開情事，且

01 被告未依照法律規定及公司內部規章進行調查，亦未給予原
02 告充分表達意見之機會，即肆意終止勞動契約，經原告表示
03 被告終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，
04 原告仍有工作之意願，惟被告拒絕受領勞務。

05 (二)又原告於113年11月至114年5月間屢有加班事實，被告卻從
06 未給付延長工時工資，計被告短給延長工時工資19,844元。
07 為此，爰依兩造勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在、
08 被告應給付延長工時工資、114年5月19日起至復職前一日之
09 薪資、年終獎金、提撥原告之勞退專戶。並聲明：1.確認原
10 告與被告間僱傭關係存在。2.被告應給付原告19,844元，及
11 民事變更訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利
12 率百分之5計算之利息。3.被告應自114年5月19日起至原告
13 復職前一日止，按月於每月28日給付原告88,000元，及每年
14 1月31日給付88,000元，及各自應給付之日翌日起至清償日
15 止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應自114年5月19日起
16 至原告復職前一日止，按月提繳5,280元至原告之勞退專
17 戶。5.願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 被告於114年5月8日預告將於114年5月18日資遣原告，並給
20 付114年5月8日至同年月18日之工資及資遣費27,093元予原
21 告，原告於此期間未提供勞務。原告於114年5月23日勞資爭
22 議調解時已撤回恢復僱傭關係之請求，改請求資遣費，並收
23 受服務證明及非自願離職證明，可認於勞資爭議調解時已合
24 意終止勞動契約。又原告工作內容為船務代理相關業務，並
25 於與客戶會議後撰擬摘要（下稱CRM會議報告），自114年2
26 月12日起，原告亦須將船務操作部與港口代理狀況，於每上
27 班日上午11點船隻進出之船席會議後，紀錄船隻靠港停泊狀
28 況及彙整各部門工作情形之報告（下稱每日報告），並於隔
29 日上午10點前提供予公司內部其他營運相關部門，每日報告
30 對於客戶或公司內部其他部門而言，是掌握各部門運作狀
31 況，以及各船務專案能否如期進行之重要工作，因此該工作

01 與被告公司所營船務代理業務係重要不可或缺，屬於核心作
02 業。詎料原告任職期間多次遲交、未交CRM會議報告及每日
03 報告，亦常常上班遲到、曠職、早退，多次在辦公室向其他
04 同仁咆哮及吼叫，個人情緒管理上有問題，上列原告不適任
05 之情形，經主管A O 1多次告誡，並要求改善，原告卻依然
06 故我，足徵原告無改善之意，工作態度消極、怠惰、敷衍，
07 違反忠誠履行勞務義務，導致被告人力管理及調配之困難，
08 嚴重影響被告之紀律維護及運作，難以期待被告繼續與原告
09 之勞動契約，被告終止勞動契約自為合法。又延長工時工資
10 部分，被告公司採加班核准制，經核准之加班時數原告已換
11 取補休，其餘時數被告亦已於114年5月份薪資結算給付，未
12 經核准之加班，縱有加班事實，但未依被告規定申請加班，
13 自不得申請延長工時工資。退萬步言，原告並未催告被告受
14 領勞務，如其有向他處取得工資應可扣除等語，資為抗辯。
15 並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告
16 免為假執行。

17 三、兩造協議簡化爭點，不爭事項如下（見本院卷一第379、381
18 頁）：

19 (一)原告自113年10月7日起任職於被告，被告已給薪原告至114
20 年5月18日止，約定工資為每月88,000元，已通過試用期，
21 保證年終獎金為1個月工資。如認勞動關係仍存在，同意復
22 職前，每月給付88,000元，並於每年1月31日前給付前一年
23 之年終獎金88,000元。工資88,000元對應級距為92,100元，
24 應提繳6%退休金為5,526元。

25 (二)被告於114年5月8日預告原告資遣，通知於114年5月18日終
26 止兩造間勞動契約，並以此為法律上原因給付原告資遣費2
27 7,093元。

28 四、本院之判斷：

29 (一)按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應加給
30 之；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主
31 經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得

01 將工作時間延長之，勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第
02 32條第1項分別定有明文。又「本行從業人員當日工作，均
03 應於當日辦理完成，有業務需要經單位主管核准者，得延長
04 工作時間；從業人員申請延長工作時間，應於事前填寫『延
05 長工作時間申請單』由直屬主管嚴格審核後層轉單位主管核
06 准後逕送總務人員彙辦；從業人員應於次月5個營業日前依
07 『延長工作時間申請單』填報當月份『延長工作時間時數彙
08 報表』，並經各級人員確實審核簽章後，由總務人員填造支
09 付表，於15日前核發延長工作時間薪資」，支薪要點第2
10 條、第7條、第8條規定甚明。即雇主如為管理需要而有延長
11 工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上
12 開加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申
13 請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工
14 時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求給付加班費。勞
15 工曾擔任主管職務，對支薪要點加班費之規定亦難諉為不
16 知，惟卻未曾向雇主權責單位提出加班申請並經核准，其請
17 求雇主給付加班費本息，亦屬不能准許（最高法院108年度
18 台上字第890號民事判決參照）。又雇主因人事管理必要，
19 規定勞工加班應按一定程序申請，以資控管公司加班等人事
20 開銷，有實際執行，非僅徒具形式，亦非藉以傳達組織文
21 化、氛圍或潛規則，則勞工僅提出考勤打卡，即難據為有加
22 班事實之認定，其請求給付此部分延長工時工資，自非可取
23 （最高法院103年度台上字第1425號民事判決、臺灣高等法
24 院高雄分院110年度勞上字第49號民事判決、臺灣高等法院1
25 09年度勞上易字第102號民事判決參照）。

26 (二)原告主張於113年11月至114年5月間屢有加班事實，被告卻
27 從未給付延長工時工資，計被告短給延長工時工資19,844元
28 等語，固有出勤明細、延長工時紀錄表在卷足參（見本院卷
29 一第133、183、195、206、217、220、403、404頁）。惟
30 查：

31 1. 「加班申請前務必取得主管核准，並請於加班事實發生後3

01 日內完成加班申請。若超過3日未申請，請改以Email方式寫
02 信給直屬主管，並…載明：…申請補休或加班費。經主管核
03 准後，HR將於後台協助補登加班紀錄。…如加班遇例假日
04 （週日），請改以紙本加班單方式申請，並將以『專案津
05 貼』方式發放獎金。」有被告考勤、加班、特休假規範第二
06 點在卷足參（見本院卷二第161頁）。可知被告有規範勞工
07 加班應按一定程序申請。

08 2.依原告加班申請資訊，原告有以被告提供之加班申請系統，
09 填載114年4月1日0.5小時、同年月2日4小時之加班申請請求
10 核准，有每日考勤資料在卷可參（見本院卷一第53頁）。而
11 依被告加班申請紀錄，其中有核准原告114年4月1日0.5小
12 時、2日4小時、8日1小時、10日1小時，合計6.5小時加班時
13 數（見本院卷一第132頁）。參以被告其他勞工填寫加班申
14 請表及核准紀錄（見本院卷一第132頁、第139至142頁、第1
15 58、159頁），足認被告抗辯公司實施加班申請制，有實際
16 實施例，其中包括原告本人亦曾申請加班時數並經核准，應
17 屬事實。

18 3.再觀原告出勤紀錄（見本院卷一第183、195、206、217、22
19 0頁）及薪資表（見本院卷一第305頁），原告確實幾乎為9
20 時之後到公司（僅114年4月24日1次除外），多數接近9時30
21 分。113年12月至114年5月間，打卡時間正好9時30分的有16
22 次（計算式： $3+4+2+6+1=16$ ，此部分依被告抗辯為濫用補
23 卡，見本院卷一第313至317頁、本院卷二第96、97頁），超
24 過9時30分到公司或未打卡之紀錄達32次（計算式： $3+6+9+1$
25 $0+4=32$ ），亦有114年1月20日工作未達8小時之紀錄，而薪
26 資表中並無因遲到、未打卡或工作未滿8小時而扣薪之紀
27 錄，而原告之薪資達每月88,000元以上，於114年1月多發第
28 13個月工資22,000元，114年2月多發績效獎金44,000元。則
29 被告以高薪、高階經理人、彈性上下班，近乎責任制之條件
30 聘僱原告，可認較合於客觀事實。

31 4.證人A 0 1 到庭證稱：原告受僱於被告公司擔任能源部業務

01 經理，並為業務總監之職務代理人，屬高度專業且具不可替
02 代性之專業經理人，負責跨港口專案統整、國際標案及重要
03 客戶會議，我是被告公司業務總監，是原告的主管。原告每
04 天大約6點半或7點左右離開，因為她早上就遲到了，所以要
05 上足8個小時，原則上規定9點到公司，給彈性30分鐘，114
06 年2月12日起有專案工作，原告工作日每日要在9點30分以前
07 統合工作、提出表格，以便後續其他部門作業，但原告多是
08 9點30分以後，甚至10時多才到公司，因公司管理比較彈
09 性，補足8小時就不會扣薪，但原告遲到已影響到公司運作
10 遂行。原告加班會事後用Email或line申請補休，經核准人
11 資會登錄在系統裡面，但依規定應是要先於系統登載申請。
12 原告通常工作晚或是因為去應酬，隔天就會直接在line上說
13 她要晚來，我們就會直接核准，原告在任職期間有用Email
14 申請過加班補休，公司可以選擇加班費或是補休，原告都是
15 選擇補休，我們公司都有給原告補休。加班要申請的規則有
16 公告給公司所有人知道等語（見本院卷二第13、22至48
17 頁）。證人此部分證述核與上揭被告考勤、加班、特休假規
18 範、每日考勤資料、被告加班申請紀錄、加班申請表、原告
19 出勤紀錄、薪資表均屬相符（見本院卷一第53頁、第132
20 頁、第139至142頁、第158、159、183、195、206、217、22
21 0、305頁、本院卷二第161頁），則證人證述被告公司以專
22 業經理人之條件聘僱原告，採彈性上下班，有實質實施加班
23 申請制，原告知悉加班申請制，只要原告有申請加班時數，
24 證人均有核准讓原告補休等情，堪信為實。

25 5.原告雖否認上揭被告考勤、加班、特休假規範有經公告週
26 知，或與原告約定等語，惟依前揭證人之證述及原告加班申
27 請紀錄，原告顯屬知之，並依之施行，並有被告公司對全體
28 員工寄發之考勤、加班、特休假規範附卷足徵（見本院卷二
29 第63、161頁），原告否認知悉加班申請制規定，與事實不
30 符，應不可採。

31 6.此外，依114年5月8日訪談錄音逐字稿（見本院卷一第407、

01 408頁），原告：「（00：07：15）然後 Jennifer 說因為
02 沒有工資沒有辦法給加班費，所以她說叫我自己用一個 Exc
03 el 記錄起來。（00：07：24）然後補休用那個去補，就是
04 可以用補休方式，但是不能申請加班費。」等語（見本院卷
05 一第408、409頁），且原告於被告處之職涯中確實有如上揭
06 32次於9時30分後上班而未有扣薪、懲處之情形，可知原告
07 未依工作規則申請加班，而係與主管 A O 1 私下合意逕以晚
08 到補休之方式處理，則原告復求加班費，實難認合兩造約
09 定。

10 7.基上，被告對原告等顯然優於勞基法基本要求之高薪專業經
11 理人，因以近乎責任制，採彈性上下班管理，以補足8小時
12 工作為原則，且得事後通知加班補休而晚到公司，被告為人
13 事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，以資控管公
14 司加班等人事開銷，可認合理必要，尚難認有藉以傳達組織
15 文化、氛圍或潛規則要求原告不得申請加班之情事。且原告
16 有依加班申請制申請加班之實例，其他員工也有事前申請之
17 實施例，被告加班申請制非僅徒具形式，應屬事實。則依上
18 開說明，原告僅以上下班打卡紀錄，即難據為有加班事實之
19 認定，其請求給付此部分延長工時工資19,844元，即非可
20 取。

21 (三)被告已依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動關係：

22 1.按勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝
23 任」之要件，乃基於勞工客觀上之能力、學識、品行或主觀
24 上能為而不為，其所提供之勞務已無法達成雇主透過勞動契
25 約所欲達成客觀合理之經濟目的，且須具備「解僱最後手段
26 性原則」，即雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手
27 段後，仍無法改善情況，已難期待雇主得繼續僱用，始符勞
28 基法保障勞工權益之立法旨趣。次按勞基法第11條、第12條
29 分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能
30 面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被
31 解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列

01 於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解雇
02 勞工（最高法院100年度台上字第2024號民事判決亦同此
03 旨）。又資遣通知書如無明載任何具體事由，僅於事先印製
04 之「離職原因」欄位勾選「勞基法第11條第5款」，難認已
05 合法告知解僱事由。雇主於告知勞工資遣事由時，僅稱「配
06 合不佳」、「衝勁不夠」等主觀感受，與勞工是否不能勝任
07 工作無必然關聯，如未能證明所指為何，嗣後雖稱勞工業績
08 不佳云云，惟其雇主又未據此要求任何業務代表辭職，則雇
09 主以勞工業績不佳而認勞工不能勝任工作，顯屬無憑，其解
10 僱勞工即非合法，兩造間僱傭關係仍然存在（最高法院101
11 年度台上字第366號民事判決參照）。勞基法第11條規定雇
12 主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所
13 可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保
14 護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即
15 難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1518
16 號民事判決參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之
17 誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列
18 其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據
19 （臺灣高等法院107年度勞上字第69號民事判決參照）。

20 2. 被告抗辯依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動關係所
21 告知具體之事由包括：(1)原告遲交CRM會議報告、每日報告
22 等工作核心內容，嚴重影響被告公司營運及人力狀況。(2)原
23 告經常上班遲到及無故曠職、早退。(3)原告多次向其他同仁
24 於辦公室有咆哮及吼叫等情緒化行為，經要求改善後仍未
25 果，已影響辦公室間工作聯繫。(4)原告未按時接受被告安排
26 之教育訓練，足見其主觀上不適任態度。(5)本件被告要求原
27 告改善上開情形，惟原告置之不理，係主觀上不能勝任工作
28 等情（見本院卷二第69、70頁），並提出114年5月8日訪談
29 錄音逐字稿及該錄音光碟為證（見本院卷一第407至421頁、
30 證物袋）。

31 3. 經查，依114年5月8日訪談錄音逐字稿（見本院卷一第407至

01 421頁），被告有告知之不適任事由，及原告反應如下：

02 (1)被告：「(00:03:09)你知道，其實這件事情我這樣講好了
03 (00:03:14)你看，你從十月份進來到現在我也是後面拿到
04 資料的啦。(00:03:21)然後你的假期的狀況，其實你幾乎
05 把所有的假都用得差不多了」、「(00:05:40)第一個是
06 假期的部分，其實你實際出勤的時間真的也不多。(00:0
07 5:51)因為其實你請的特休、請的病假，你病假也用掉
08 了，你現在的入職其實差不多快接近半年了」、「(00:
09 6:27)我們沒有權利擋你，也按照法規，這個我們都知道
10 合情合理。(00:6:33)但是問題是說，實際在公司的部
11 分，其實在你的工時跟公司需要的狀況，(00:6:45)我
12 們認為會有一些你沒有辦法，給我們覺得是合理的一個(產
13 能)」等語。

14 (2)就上開被告告知原告因請假過多，無法配合被告緊急任務，
15 亦致產能不達預期之情事，原告稱：「(00:6:54)因為
16 我先講一部分，上次之前有一次Jennifer找我談過…(00:
17 07:30)所以這個東西Jennifer是有跟我們談過的」等語。
18 足認相關具體事實，原告主管A01應有跟原告討論過，原
19 告均屬知情。

20 (3)被告：「(00:09:02)但是我現在要討論的是說，那這麼
21 短的時間裡面請了這麼多的假。(00:09:08)然後公司主
22 管這邊，包含你現在這樣的一個工作的角色」、「(00:0
23 9:17)不是只有主管反映，其實有些同仁也有反映說，那
24 包含你可能在工作上面。(00:09:26)實際能夠配合公司
25 的一個執行，包含有一些案件或者是有一些事情的處理上
26 面」等語。

27 (4)就上開被告告知原告無法及時配合公司任務，及待人接物處
28 理上的問題，原告稱：「(00:09:37)因為這個東西其實
29 上次Jennifer跟我談過，(00:09:38)然後我也有跟Jenn
30 ifer講說，那你要不要直接把，覺得配合上有問題的人直接
31 叫來談」等語。足認相關具體事實，原告主管A01應有跟

01 原告討論過，原告均屬知情。

02 (5)被告：「(00:10:14)被告方訪談人員：如果說今天公司
03 希望這樣子真的需要有人來處理Tender(即標案)的部分。
04 (00:10:20)或者是真的，因為客人的緊急需求，你做不
05 做？」、「(00:11:45)第一個是公司跟主管對你的期
06 待、期許和工作的狀況有沒有辦法去符合嘛」、「(00:1
07 2:04)但我要講的是說，包含前陣子其實你可能有一些休
08 假的部分，年假的部分，或者是說公司這邊有緊急的Tender
09 要處理的部分。(00:12:16)事實上你這邊確確實實是有
10 對於某一些事情，你有你的反應跟你假日事實上是聯絡不到
11 人的對吧？」等語。

12 (6)就上開被告告知原告無法及時配合公司任務的問題，原告
13 稱：「(00:12:49)然後你說假日聯絡不到人，然後還有
14 第一個，你連假的時候，你臨時前一天，然後跟我講說假日
15 要來公司。(00:13:01)連假的東西這個別人很早就安
16 排好了，(00:13:06)我那時候也有講，如果他提早講，
17 我們可以支援。(00:13:13)但是你臨時前一天，你連假
18 前一天你跟我講，我怎麼有辦法？我行程不可能去cancel
19 吧。我錢都付了，我怎麼去cancel？」等語。足認相關具體
20 事實，原告亦經通知過，並反應被告應即早告知。

21 (7)被告：「(00:03:58)那我們資遣的原因是由勞基法第11
22 條第5款這邊去做資遣」、「(00:04:36)因為乙方(指
23 原告)在任職的期間對公司所交辦的任務配合度不佳，那經
24 主管…(00:04:55)經多次勸導後，仍未改善其工作態度
25 跟表現已顯不勝任所擔任之工作。甲方(指被告)爰依勞基
26 法第11條第5款規定，預告終止與乙方的聘僱契約。」、
27 「(00:08:42)資遣預告日就是今天。勞動契約的終止日
28 就會是5月18號。」等語。是被告亦有告知原告對被告所交
29 辦的任務配合度不佳，經多次勸導後，仍未改善其工作態
30 度，及終止勞動契約依據之法條。

31 (8)基上，被告人資於資遣程序中告知原告依勞基法第11條第5

01 款規定之解僱事由包括：①原告因請假過多，致產能不達預
02 期，亦致無法及時配合公司任務。②待人接物處理上的問
03 題。③經多次勸導後，仍未改善其工作態度。

04 4.就上開被告人資人員告知之不適任事由，雖說多屬主觀感
05 受，實非具體，然在對話中，原告要求被告資提出具體事
06 由時，多是被告人資才啟口說請假、無法及時配合交辦事
07 務、或事情的處理等粗略方向，原告即表示其已知悉具體內
08 容，且曾與主管A O 1討論，而打斷被告人資人員之說明，
09 是此部分具體內容為何，即待證人A O 1之證述釐清。

10 5.依證人A O 1到庭之證稱：

11 (1)證人證稱：原告經常遲到及頻繁請假。致使每日需於9時30
12 分前完成之跨港口專案統整報告，此涉11時各港口船席申
13 報，如未準繳交會造成延誤當日船席會議，及其他部門同事
14 需自行追問之困擾，惟原告遲交達40次，其中包含未交10
15 次。國際標案也曾因其請假致團隊空轉，6人團隊枯等原告
16 提出卻無法開啟之檔案，只能聯絡休假中的原告等語（見本
17 院卷二第14至18頁、第42頁）。證人證述原告有出勤問題，
18 致未或無法及時交付報告，並致交付任務無法配合完成。

19 (2)證人證稱：原告任職期間僅繳交5篇CRM業務報告，遠低於實
20 際會議次數，經催促也只是空口答覆會交，而無實際作為。
21 原告於客戶會議中未專心記錄，事後反向同事追問，造成內
22 部作業困擾，經與原告討論此問題，原告卻認為是同事找
23 碴，更直接打電話質問該同事，使該同事心生害怕，然原告
24 對此認為只是就事論事等語（見本院卷二第16、20頁）。證
25 人證述原告有職務怠惰，且聽不進勸之情形。

26 (3)證人證稱：原告未依規定期限完成公司付費美金500元的入
27 職訓練（IGW）及業務規範訓練（CSR），致公司額外支付美
28 金500元，經一再提醒，也只做了一半並申請展期，最後才
29 完成第一個訓練，經與原告討論，原告認為此是浪費時間，
30 最後CSR只做一半，沒完成等語（見本院卷二第20、21
31 頁）。證人證述原告有多次要求仍拒絕配合規定為職業訓練

01 之情形。

02 (4)證人證稱：原告面對主管糾正，多認為係同事「打小報告」
03 而私下對同事究責，造成同事心理壓力，並認為自己是就事
04 論事；曾因請假時數爭議，於電話中對人資人員兇斥，並於
05 會議中大聲咆哮，同事反應被原告行為嚇到，已破壞職場安
06 寧，且這是例示，原告在辦公室裡的言語行為及表達方式，
07 讓很多同事覺得非常不服，跟原告溝通，原告均認其態度僅
08 是就事論事。對於經事前通知之董事會午宴或是客戶的重大
09 活動，原告屢於屆期之際始倉促以「會見私人朋友」為由臨
10 陣缺席，且以討論「私人事項」為由拒絕繳交商務活動部分
11 之相關報告等語（見本院卷二第20、41至44頁）。證人證述
12 原告言行舉止造成同事困擾，且自認僅是就事論事，並有不
13 願配合與公司董事及客戶社交，並認為無需檢討之情形。

14 (5)是依證人此部分證述，原告之不適任情形包括：①出勤問
15 題，致未或無法及時交付報告，並致交付任務無法配合完
16 成。②職務怠惰，且聽不進勸。③經多次要求仍拒絕配合規
17 定為職業訓練。④言行舉止造成同事困擾，且自認僅是就事
18 論事，並有不願配合與公司董事及客戶社交，並認為無需檢
19 討之情形。

20 6.證人上開證述核與被告考勤、加班、特休假規範、每日考勤
21 資料、被告加班申請紀錄、加班申請表、原告出勤紀錄、薪
22 資表、出勤紀錄及繳交每日報告、CRM會議報告情形一覽表
23 均屬相符（見本院卷一第53頁、第132頁、第139至142頁、
24 第158、159、183、195、206、217、220、305頁、第313至3
25 17頁、本院卷二第161頁），並有原告與其主管之對話紀
26 錄、他辦公室主管與原告主管之對話紀錄、被告公司開設教
27 育訓練之相關紀錄、114年5月8日訪談錄音及其譯文（見本
28 院卷一第307至312頁、第407至420頁、本院卷二第105至107
29 頁、第109至113頁、第96至98頁、卷一證物袋）亦核無不
30 合，堪信為真。

31 7.比較114年5月8日訪談錄音逐字稿談及之不適任原因及證人

01 上開證述，可知114年5月8日訪談，被告人員於欲陳述具體
02 不適任原因時，雖因原告插話打斷無法繼續，惟兩造可認均
03 明確知悉具體之不適任原因包括：(1)原告有出勤問題，致未
04 或無法及時交付報告，並致交付任務無法配合完成。(2)待人
05 接物處理上的問題，包括開會不認真聽，事後言行舉止造成
06 同事困擾，又不聽勸，認為這是就事論事，以及不願配合與
07 公司董事及客戶社交，並認為無需檢討。(3)經多次勸導後，
08 仍未改善其工作態度，除前開(1)(2)情形，另包括一再要求完
09 成教育訓練，仍有CSR未完成，並認為這是浪費時間。是上
10 揭2.中被告抗辯有告知之具體解僱原因，可認實質上均有於
11 114年5月8日訪談告知原告，原告知之甚明。

12 8.被告解僱符合最後手段性原則：

13 (1)勞基法第11條第5款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝
14 任」，不限於勞工客觀上能力、學識或技術不足之情形，亦
15 包括勞工主觀上怠於履行勞務給付義務，或經雇主多次輔
16 導、勸導後仍未改善，致其所提供之勞務無法達成勞動契約
17 預定目的者而言。又勞動契約乃雙務契約，勞雇雙方之給付
18 具對價關係，勞工應依約定之職務性質與薪酬標準，依債務
19 本旨提出給付。查，原告擔任被告公司能源部業務經理職
20 務，受領顯高於一般勞工之優渥報酬，依其工作內容，除一
21 般業務開發外，尚須負責跨部門資訊整合、客戶會議紀錄、
22 每日營運資訊彙整及教育訓練等事項。然依前揭證人A01
23 之證述及相關卷證資料，原告於任職期間，確有多次遲交或
24 未交每日報告及CRM會議報告、未依期限完成公司要求之教
25 育訓練、因出勤及請假安排影響專案執行，以及與同仁間溝
26 通互動不佳等情形。上開事項均與原告職務內容具有直接關
27 聯，且已實際影響被告公司內部工作流程及專案執行，自非
28 偶發或輕微之缺失。

29 (2)又依證人A01之證述及114年5月8日訪談錄音譯文內容可
30 知，被告於終止勞動契約前，已就上開問題多次向原告反
31 映，並透過當面溝通、訊息聯繫及工作要求等方式，提醒原

01 告改善相關缺失。原告對於被告所指出之問題內容亦非全然
02 不知，於訪談過程中數次表示主管曾與其討論相關事項，足
03 認被告並非逕行解僱，而係於原告任職期間持續給予改善機
04 會。惟觀諸原告任職期間之整體表現，其就被告所提出之工
05 作要求及改善事項，未能提出具體有效之改善成果，相關問
06 題亦持續反覆發生。是原告對其職務所應完成之工作內容及
07 被告合理管理要求，無論係客觀履行結果或主觀配合態度，
08 均難認已達勞動契約所期待之程度，而有違兩造締約之本
09 旨。

10 (3)末按解僱最後手段性原則，係要求雇主於解僱前，應先採取
11 較溫和之管理措施，以避免動輒終止勞動關係。然此並非要
12 求雇主於勞工長期未改善工作表現之情況下，仍無限期維持
13 勞動契約。本件被告於終止勞動契約前，已透過主管多次溝
14 通、勸導及要求改善之方式處理原告工作表現問題，然原告
15 未能有效改善。復參以原告所任職務具一定專業性及獨立
16 性，被告公司內部亦無其他相當職務足供調整安置。是於被
17 告已採取勸導、提醒及改善措施後，仍無法達成勞動契約預
18 定目的之情況下，應認被告已無其他較輕微且足以達成管理
19 目的之手段可資採行，其依勞基法第11條第5款規定終止兩
20 造間勞動契約，尚符合解僱最後手段性原則。

21 9.基上，被告於114年5月8日訪談，已實質上將具體之不適任
22 原因告知原告，且相關情事，原告任職期間業已經主管多次
23 告知，請求配合，原告仍拒不配合。原告自得於任意時刻，
24 請求被告依勞基法之規定給予特休、病假、補假之權益，惟
25 難認合於被告高薪聘僱原告為高階專業經理人之契約目的，
26 仍應認屬不適任。又被告公司內部客觀上除了上位的業務總
27 監，並無其他同一或類似性質之職位可供將其安置，且被告
28 實質上已踐行警告、勸導、輔導、改善計畫等手段，原告仍
29 拒絕調適，則被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞
30 動契約，應屬有據。

31 五、綜上所述，原告之請求，均無理由，應予駁回。原告之訴既

01 經駁回，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。
02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
03 不生影響，爰不逐一論述。
04 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條之
05 規定，判決如主文。

06 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
07 勞動法庭 法官 王詩銘

08 正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日
12 書記官 曾靖文