

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第41號

上訴人 陳麟威

訴訟代理人 馮馨儀律師

被上訴人 上海商業儲蓄銀行股份有限公司

法定代理人 李慶言

訴訟代理人 柏有為律師

李政叡律師

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113年7月22日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第27號第一審判決提起上訴，本院於114年11月11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：上訴人自民國93年12月8日起受僱於被上訴人，離職前擔任資深專員，負責公司之活動發想規劃及執行，約定月薪為新臺幣（下同）6萬5800元至8萬5000元（下稱系爭契約）。上訴人任職期間並無不能勝任工作之情事，詎被上訴人人力資源處（下稱人資處）於111年11月4日發函，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告系爭契約將於同年12月5日終止，被上訴人之資遣違法，且不符解僱最後手段性原則，其解僱無效。爰依僱傭契約關係、勞基法第22條第2項、被上訴人工作規則（下稱工作規則）第37條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人83萬2622元，及其中72萬3724元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘10萬8898元自民事補充理由三狀暨調查證據聲請狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應

01 自112年11月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月15日給
02 付上訴人6萬9653元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
03 止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應提繳10萬458
04 0元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶
05 (下稱勞退專戶)。(五)被上訴人應自112年11月1日起至上訴
06 人復職之日止，按月提繳9624元至上訴人之勞退專戶。(六)願
07 供擔保，請准宣告假執行。【原審為上訴人敗訴之判決，上
08 訴人聲明不服，提起上訴】並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)
09 確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人83萬26
10 22元，及其中72萬3724元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘10
11 萬8898元自民事補充理由三狀暨調查證據聲請狀繕本送達翌
12 日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上
13 訴人應自112年11月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月
14 15日給付上訴人6萬9653元，及自各期應給付日之翌日起至
15 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被上訴人應提繳1
16 0萬4580元至上訴人之勞退專戶。(六)被上訴人應自112年11月
17 1日起至上訴人復職之日止，按月提繳9624元至上訴人之勞
18 退專戶。(七)願供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被上訴人則以：上訴人自111年7月18日起，因上班遲到、未
20 打卡、缺席工作會議，影響工作運行，經被上訴人進行績效
21 改善計畫，並由上訴人之直屬主管即訴外人朱長玲於111年8
22 月5日進行懇談，然上訴人於懇談並開始績效改善計畫後，
23 仍持續有出勤異常之情形，上訴人亦表示難以改善，是上訴
24 人第一次績效改善計畫並未通過。被上訴人復給予上訴人改
25 善前開出勤異常缺失之機會，上訴人仍繼續遲到，並再次表
26 示難以改善。另上訴人就其長期負責統籌處理之兒童理財營
27 專案，亦有未依時程影響專案上線時間等缺失，且因請假過
28 多卻未與職代同仁做好交接工作致延誤工作進度，經朱長玲
29 分別於111年8月9日、16日進行輔導，然上訴人亦表示難以
30 改善。其後，被上訴人再次進行第三次績效改善計畫，改善
31 期間定於111年9月1日至同年10月14日，除要求上訴人如期

01 完成表揚大會安排事宜，並給予5項工作目標，然於改善期
02 間末日確認全部無法達成。是上訴人確有主客觀上不能勝任
03 工作之情，被上訴人已盡各種保護手段，仍無法改善上訴人
04 無法勝任工作之情況，上訴人亦明確拒絕被上訴人建議之職
05 務調動、工時調整及教育訓練，故被上訴人依勞基法第11條
06 第5款規定，於111年12月5日終止系爭契約，自屬適法，上
07 訴人本件請求均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴
08 駁回。

09 三、兩造不爭執事項（見本院卷第276頁）：

10 (一)上訴人自93年12月8日起受僱於被上訴人，擔任資深專員，1
11 11年6月之月薪為6萬4900元，111年7月至111年12月之月薪
12 資為6萬5800元（見原審卷第281至293頁），於被上訴人解
13 僱前6個月之加計加班費之平均工資為7萬4465元。

14 (二)被上訴人於111年11月4日以原證13函文（見原審卷第35頁）
15 預告上訴人兩造間僱傭契約將於111年12月5日終止。上訴人
16 於111年11月4日收受該函文。

17 (三)被上訴人於111年12月2日給付上訴人資遣費49萬0228元（見
18 原審卷第295、297頁）。

19 (四)上訴人任職期間於94年之考績評等為「優」，95~97年為
20 「甲」，98年為「B」，99年為「C」，100年為「B」，101
21 年為「B」，102~108年為「C」，109年為「B」，110年為
22 「C」，111年為「丙」（見本院卷第165至257頁）。

23 (五)被上訴人公司規定員工正常上班時間為：週一至週五自上午
24 8時45分至下午5時30分，中午輪休45分鐘（見原審卷第95
25 頁）。

26 四、本院之判斷：

27 (一)上訴人有勞基法第11條第5款不能勝任工作之情事：

28 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
29 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂勞工「確不能
30 勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身
31 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不

01 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給
02 付之義務者均屬之（最高法院111年度台上字第1820號民事
03 判決意旨參照）。

04 2. 就出勤異常部分：

05 (1)查被上訴人公司規定員工正常上班時間為：週一至週五自
06 上午8時45分至下午5時30分，中午輪休45分鐘，此為兩造
07 所不爭執（見不爭執事項(五)），復有工作規則第40條規定
08 可稽（見原審卷第95頁）。工作規則第41條並規定：「員
09 工每日上下班時均應親自打（刷）卡，在規定上班時間後
10 出勤者為遲到…」（見原審卷第95至96頁），可知逾上午
11 8時45分打卡者即為遲到。復查，上訴人於111年7月18、2
12 8、29日、同年8月3至5日均遲到，另111年7月25日下班未
13 打卡等節，有111年7、8月打卡紀錄可憑（見原審卷第112
14 至113頁），經朱長玲於111年8月5日向上訴人表示其遲到
15 次數太頻繁，又有未打卡紀錄、缺席工作會議，影響工作
16 運行等語，要求上訴人限期改善，經上訴人表示理解狀
17 態，將盡力改善，有111年8月5日員工績效改善計劃表可
18 參（見原審卷第111頁）。被上訴人於111年8月8日至同年
19 月18日進行第一次績效改善計畫，然上訴人於111年8月9
20 至12、17至18日仍均遲到，另111年8月15日上下班未打
21 卡、同年月16日上班未打卡，朱長玲遂於員工績效改善計
22 畫表之「應改善事項及目標」欄記載：「該員持續出勤狀
23 況異常，8/5懇談通知改善，仍未見調整」等語，上訴人
24 則於「改善行動方案」欄填載：「難以改善」等語，有考
25 勤紀錄、111年8月18日員工績效改善計畫表可憑（見原審
26 卷第115至116頁、本院卷第159頁）。被上訴人再於111年
27 8月19日至同年月26日進行第二次績效改善計畫，然上訴
28 人於111年8月19、24日仍遲到，另111年8月25日下班未打
29 卡，朱長玲遂於員工績效改善計畫表之「應改善事項及目
30 標」欄記載：「經近2個月持續要求觀察出勤狀況未見好
31 轉」等語，上訴人則於「改善行動方案」欄填載：「難以

01 改善」等語，有考勤紀錄、111年8月26日員工績效改善計
02 畫表可憑（見原審卷第117至118頁）。而自111年9月1日
03 起至同年11月4日，上訴人於同年9月1、2、6至7、13至1
04 6、19至20、22至23、28至30日、同年10月4至6、14、17
05 至21、26、28、31、同年11月2至3日均遲到，又同年9月2
06 1、27日、同年10月3、13日上班未打卡，另同年9月26
07 日、10月7、11、12日上下班均未打卡，有考勤紀錄為據
08 （見原審卷第191至193頁、本院卷第159至163頁）。足見
09 上訴人於客觀上確有多次且頻繁遲到之不遵守工作規範，
10 經被上訴人要求改善而難以改善之情事。

11 (2)再者，上訴人稱其自97年起近10年期間都是以遲到抗議考
12 績不公，107年仲向榮協理上任後曾向上訴人保證會改善
13 考績情況，上訴人自此未再故意遲到，惟4年後未見改
14 善，上訴人遂於111年再度以遲到表達抗議考績不公等語
15 （見本院卷第23頁），佐以前述上訴人兩次於「改善行動
16 方案」欄填載「難以改善」等語，可知上訴人係主觀上故
17 意遲到，而有「能為而不為」之主觀上多次不遵守工作規
18 則情事。上訴人雖辯稱其係為表達抗議而遲到云云，惟公
19 司所制定之出勤規則係維持企業運作及秩序所必須，勞工
20 本有加以遵守之義務，另觀被上訴人所提之上訴人自94年
21 至111年之績效評核表或年度期末評核表（見本院卷第165
22 至257頁），均有一定之評量標準，其中94年度之績效評
23 估表欄位，顯示各等第有一定之「建議人數比例」，可見
24 考績評等之決定，除考量受評者之工作表現之外，尚有全
25 體員工人數比例之考量；況縱使上訴人主觀上認有考績評
26 定不公之情，亦應循內部考績救濟程序處理，自不得因私
27 人恩怨據此作為不遵守工作規則之正當理由。上訴人復辯
28 稱其非一線人員，雖有遲到，但最晚在9點之前已到公
29 司，對工作沒有影響云云，按兩造間勞動契約之本質在於
30 從屬性（勞基法第2條第6款規定參照），上訴人應服從被
31 上訴人之指揮監督，以達成企業經營目的，而被上訴人所

01 定上午8時45分上班之工作規則並無何不當之處，上訴人
02 卻動輒以考績不公為由屢次違反工作規範，且於被上訴人
03 數次通知勸導改善後，仍故意不服從被上訴人工作規範，
04 顯已違反勞工應盡之忠誠履行勞務之義務，對工作之履行
05 自有影響。

06 (3)據上，堪認上訴人於客觀上有頻繁不遵守工作規則之事
07 實，且係主觀上故意為之，而有勞基法第11條第5款不能
08 勝任工作之情事。

09 3. 就兒童理財營與111年度表揚大會安排部分：

10 (1)經查，朱長玲於111年8月9日就上訴人之兒童理財營專案
11 提出期望達成目標，即「針對統籌負責的兒童理財營專
12 案，請依先前擬定的工作時程表，準時或提前完成各項工
13 作」，另於111年8月16日就上訴人請假期間專案運行狀
14 況，提出之目標為「請假期間為維持專案運行，請事先與
15 職代同仁做好工作交接說明」，上訴人均回覆「難以改
16 善」等節，有工作輔導紀錄表可憑（見原審卷第119
17 頁）。其後，仲向榮請上訴人切實如期完成111年表揚大
18 會之安排乙事，並提出「完成場地的尋找」、「完成費用的
19 的安排」、「完成本活動的時程表」、「完成Run Down設
20 計初稿」等改善行動方案，其改善期限為111年9月1日至
21 同年10月14日，然上訴人遲至111年10月14日最後完成日
22 仍未完成上述工作，並表示「無法改善」等節，則有111
23 年9月1日員工績效改善計畫表為證（見原審卷第123
24 頁）。

25 (2)就兒童理財營部分，參酌被上訴人人資處職員劉宗慈、葉
26 人瑋於111年9月22日對上訴人所進行之如下訪談紀錄（見
27 原審卷第163至165、169頁）：

28 ①葉人瑋：你說表定時程是？

29 ②上訴人：7月初。

30 ③葉人瑋：我可不可以問問這中間是不是有delay？

31 ④上訴人：對。

- 01 ⑤葉人瑋：這個原因是什麼呀？
- 02 ⑥上訴人：嗯，工作效率不太好。
- 03 ⑦劉宗慈：怎麼說？
- 04 ⑧上訴人：對呀，就，太多…雜務了，然後，中間，對
- 05 呀，中間發生了很多的活動上面的阻礙，所以那個，就
- 06 變得效率不太好。
- 07 ⑨葉人瑋：效率不太好，是指說有太多的非預期的情況，
- 08 在當時的表訂時程裡面沒有想到的嗎？
- 09 ⑩上訴人：嗯，對，有些部分也是這樣子的狀態。
- 10 ⑪葉人瑋：嗯，那你覺得這個部分是，如果主管可以多給
- 11 你一些協助或許就可以…按表訂時程上線，還是你覺得
- 12 你自己也有一些需要改進的地方？
- 13 ⑫上訴人：嗯，我覺得…我的問題也占得比較大。
- 14 ⑬葉人瑋：可不可以多說一點呢？
- 15 ⑭上訴人：嗯…大概也要這個活動不單單只是一個單位在
- 16 處理，所謂一個單位還有其他協力廠商，對，然後我盯
- 17 得也沒有夠緊，所以就會…就落掉了一些事情跟狀態。
- 18 ⑮劉宗慈：您的難以改善可能是說對舉辦過的過程，已
- 19 經，有些東西是不能回復去作一些調整，以致於這個時
- 20 程有延後，那可是如果就這一次的活動舉辦的一個，發
- 21 生這樣的原因去做調整的話，那未來，在舉辦的時候是
- 22 不是就可以照既定的時間進行？
- 23 ⑯上訴人：對我來講，應該也會比較困難。
- 24 ⑰劉宗慈：怎麼說？
- 25 ⑱上訴人：因為已經提出這些動作了，已經沒有什麼信任
- 26 感可言，對啊。
- 27 ⑲葉人瑋：那我可以解讀一下你的難以改善，不單單只是
- 28 針對兒童理財營已經上線，這個8/9的時間點難以改
- 29 善，你的難以改善我聽起來，好像似乎是，基本上是，
- 30 第一個就是你們之間的信任感已經沒有了，然後再加上
- 31 你自己覺得工作投入感也沒有，進行17、8年了，你已

01 經覺得，其實到17、8年了，那看起來主管都給你一個
02 比較負面的評價，你也不需要銀行給你任何的幫助，你
03 就是也同意主管他們的建議，是這樣嗎？

04 ⑳上訴人：沒錯，是這樣。

05 可知上訴人自承111年度兒童理財營之表訂時程是7月初上
06 線，但實際上於7月底完成上線，遲延之原因是其工作效
07 率不太好，其的問題占得比較大，其就此案盯得不夠緊，
08 未來亦難以改善。

09 (3)就111年表揚大會部分，參酌被上訴人人資處職員劉宗
10 慈、葉人瑋於111年10月27日對上訴人所進行之如下訪談
11 紀錄（見原審卷第200至201頁）：

12 ①葉人瑋：在工作上除了兒童理財營，其實在年底，你們
13 也要辦一個叫做理財RM的表揚大會，是嗎？

14 ②上訴人：對。

15 ③葉人瑋：這個案子也是你負責的？

16 ④上訴人：過往是這樣。

17 ⑤葉人瑋：ok，那看起來仲協理是希望你能夠切實如期的
18 完成年度RM表揚大會的安排，比方說要完成場地的尋
19 找，或者費用的安排，或者按照要時程表去完成一些該
20 完成的事情，但是呢，一直到10/14這一天，仲協理他
21 跟你討論的時候，發現你1到5項工作都沒有辦法完成定
22 案，這個是確定的嗎？有沒有需要跟我們再多做說明？

23 ⑥上訴人：對啊，這是確定的。

24 ⑦葉人瑋：為什麼呢？因為其實看起來他也給你9/1一直
25 到10/4，大概1個多月的時間，讓你把一些可能有loss
26 掉的東西都儘快補上，但是你還是沒有完成，而且你寫
27 無法改善，為什麼呢？

28 ⑧上訴人：的確比較不好找場地，對。

29 ⑨葉人瑋：找不到場地，但是你有尋求協助嗎？

30 ⑩上訴人：嗯…也一樣問了一些其他同仁，不過後來同仁
31 他有留，其他的同仁有去找到。

- 01 ⑪葉人瑋：嗯…除了場地之外，是因為太難找找不到，但
02 是其他同事找的到，但是費用安排、活動時程表這些
03 呢？
- 04 ⑫上訴人：嗯…費用的安排，可能要先有費用才有辦法去
05 安排時程，但是費用的話可能還不是那麼明確。
- 06 ⑬葉人瑋：費用還沒有那麼明確，可是…那整個活動你們
07 有訂一個時程表嗎？
- 08 ⑭上訴人：還沒有。
- 09 ⑮葉人瑋：為什麼啊？不是…這個預計是在什麼時候？是
10 12月嗎？
- 11 ⑯上訴人：對，後來有…得先有場地，才有辦法安排所有
12 的時程，場地也是時間確定。
- 13 ⑰葉人瑋：所以這一塊看起來你的難處是源頭場地找不
14 到，是這樣嗎？
- 15 ⑱上訴人：沒有，應該我沒有太認真的去找到場地。
- 16 ⑲葉人瑋：為什麼呢？因為其實，應該是說啦，我們看到
17 那個仲協理給你的一個考評的意見，他是講說無法完成
18 各項進度工作，然後不願意改善，所以呢會使工作延
19 宕，那需要其他同事來協助才有辦法完成這個工作的事
20 情，這一塊你同意嗎？
- 21 ⑳上訴人：對啊，後來的確是其他同事有找到場地。
- 22 ㉑葉人瑋：你不願意…就是…不願意去盡力的改善這一塊
23 嗎？
- 24 ㉒上訴人：就其他同事找到啦。
- 25 ㉓葉人瑋：所以你對仲協理對你的考評意見，有沒有什麼
26 想要說明的？
- 27 ㉔上訴人：沒有，其實就如我當時手寫的這樣。
- 28 ㉕葉人瑋：所以在意願上，你其實也不願意再多做一些配
29 合是嗎？
- 30 ㉖上訴人：對啊，對他來講就不願意。
- 31 可知上訴人自承111年表揚大會部分到111年10月14日工作

01 未完成定案，是其沒有太認真的去找到場地，其不願意配
02 合改善。

03 (4)上訴人雖辯稱在上開訪談之前，兒童理財營、111年表揚
04 大會均已辦理完成，其才會說無法改善云云。惟上訴人自
05 承其是財富管理部行銷企劃組，負責辦理銀行對內之活
06 動，例如理財人員表揚大會；也負責辦理銀行對外的活
07 動，例如兒童理財營、客戶理財說明會等；兒童理財營、
08 RM表揚大會是年度的重要工作，RM表揚大會每年都要辦理
09 一次，在仲向榮協理來之後，一年要辦理2次，1次在7
10 月、1次在年底；兒童理財營也是每年一次，是對外的，
11 以前是實體舉辦，在疫情期間改為線上辦理等語（見本院
12 卷第130頁）。可知兒童理財營、RM表揚大會每年均會辦
13 理，且為上訴人所負責職務中之年度重要工作，則展望未
14 來自仍有改進必要，上訴人上開所辯，顯非可採。上訴人
15 既已消極表示不欲改進，堪認有主觀上不能勝任工作情
16 事。

17 (二)被上訴人終止系爭契約為合法：

18 1. 按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝
19 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，須勞
20 工提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合
21 理之經濟目的，且雇主於其使用勞動基準法所賦予之各種手
22 段，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約，庶符「解僱
23 最後手段性原則」（最高法院103年度台上字第1921號民事
24 判決意旨參照）。

25 2. 經查，被上訴人就上訴人之工作表現曾欲提供協助、輔導或
26 是轉換部門，經上訴人拒絕乙節，有下述上訴人與劉宗慈、
27 葉人瑋於111年9月22日所進行之訪談紀錄可憑（見原審卷第
28 173、179至180頁）：

29 (1)葉人瑋：嗯，那如果是這樣的話，我們來協助你就是轉換
30 工作呢？就是換部門？

31 (2)上訴人：其實我對行方的信任感也不在。

- 01 (3)劉宗慈：那你還願意留在現在的工作，留在上海銀行嗎？
02 看起來，我們好像，我們以HR的立場，聽起來好像就變成
03 說，如果以整個銀行的資源來看，第一個怎麼協助你，然
04 後就是在這個心理狀態上面能夠恢復跟主管或是組織的關
05 係？
- 06 (4)上訴人：我已經花了17、8年，然後現在這個時間點我都
07 幾歲了，我都不覺得這樣的時間點…應該可以用在更好
08 的人身上。
- 09 (5)劉宗慈：所以你留在組織還是可以對組織有貢獻呀，因為
10 現在…
- 11 (6)上訴人：我這麼講，我目前的感受性來講的話，我不覺得
12 我會對組織會努力。
- 13 (7)葉人瑋：所以麟威，這樣聽起來，你剛剛是不是有講到
14 說，其實到現在這個階段，都已經沒有什麼空間了嗎？沒
15 有轉圜的空間了？
- 16 (8)上訴人：對。
- 17 (9)葉人瑋：那你只會接受行方就是終止僱傭關係，以資遣的
18 方式處理，這一個方式而已嗎？我們採取其他的輔導什
19 麼，你都不會接受？
- 20 (10)上訴人：對。
- 21 3. 另就上訴人之遲到問題，被上訴人曾提議改採彈性工時，亦
22 遭上訴人拒絕，並表示無意循公司內部申訴程序乙節，有下
23 述上訴人與劉宗慈、葉人瑋於111年10月27日所進行之訪談
24 紀錄可憑（見原審卷第199頁）：
- 25 (1)葉人瑋：那針對你就是遲到次數非常多，他有建議你說
26 是不是，哦，不然就是用彈性工時好了，讓你晚一點上班。
27 可是您這邊是寫說難以改善，不接受所提的彈性工時的建
28 議是嗎？
- 29 (2)上訴人：嗯嗯，對。
- 30 (3)葉人瑋：因為你其實工作這麼久，知道我們的工作時間就
31 是8:45耶。

01 (4)上訴人：對。

02 (5)葉人瑋：那你知道這樣其實已經不符合公司對於員工的一
03 個考勤的要求嗎？

04 (6)上訴人：知道。

05 (7)葉人瑋：所以其實你也知道嘛，因為他，看起來仲協理也
06 試著想要針對你的考勤的事情給一些協助，但是你其實不
07 願意配合，不願意配合那這樣子也違反了公司規定，而且
08 其實次數上面也不少，所以仲協理在這一塊上，他就是給
09 你沒有改善、沒有通過，看起來你也就是，也同意了嘛，
10 我有看到你簽名，這一塊沒有任何想要申覆的嗎，對不
11 對？

12 (8)對，沒有。

13 4. 綜上，被上訴人於上訴人有不能勝任工作之情況時，確實有
14 輔導、協助上訴人，甚至安排彈性工時或調換部門，均遭上
15 訴人拒絕，是被上訴人終止契約並無違反解僱最後手段性原
16 則，其依勞基法第11條第5款終止系爭契約為合法。

17 (三)上訴人本件請求無理由：

18 被上訴人既已於111年12月5日合法終止系爭契約，則上訴人
19 訴請確認僱傭關係存在，及請求自111年12月5日起之薪資併
20 計付法定遲延利息、提繳自111年12月5日起之勞工退休金，
21 均無理由。

22 五、綜上所述，上訴人依僱傭契約關係、勞基法第22條第2項、
23 工作規則第37條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3
24 1條第1項規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴
25 人應給付上訴人83萬2622元，及其中72萬3724元自起訴狀繕
26 本送達翌日起，其餘10萬8898元自民事補充理由三狀暨調查
27 證據聲請狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率
28 5%計算之利息；(三)被上訴人應自112年11月1日起至上訴人
29 復職之日止，按月於每月15日給付上訴人6萬9653元，及自
30 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
31 利息；(四)被上訴人應提繳10萬4580元至上訴人之勞退專戶；

01 (五)被上訴人應自112年11月1日起至上訴人復職之日止，按月
02 提繳9624元至上訴人之勞退專戶，均無理由，不應准許。原
03 審為上訴人敗訴之判決，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不
04 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

05 六、本件事證已臻明確，上訴人另聲請通知訊問證人蔡偉立（在
06 分行擔任理財專員）、胡孜孜（在總行財富管理部行銷企劃
07 之工讀生）、林家葦（上訴人在職期間之職務代理人），欲
08 證明其並無不能勝任工作之情形（見本院卷第279、281至28
09 5頁）；惟上訴人多次頻繁遲到之事實，已有上述考勤紀錄
10 可證，上訴人之工作表現，應以有考核權限之主管評核意見
11 為據，而非以不同或相同部門之同事意見為準，況上訴人已
12 表明難以改善、不願意配合改善，則已具備主觀上不能勝任
13 工作情事，是上開調查證據之聲請，核無必要。兩造其餘之
14 攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足
15 以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

16 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

17 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日
18 勞 動 法 庭

19 審 判 長 法 官 黃 雯 惠
20 法 官 宋 泓 璟
21 法 官 戴 嘉 慧

22 正本係照原本作成。

23 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
24 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
25 （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
26 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
27 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
28 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
29 者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 12 月 9 日

31 書記官 莊昭樹