

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第25號

上訴人 張獻鴻  
訴訟代理人 陳志尚律師  
施宇宸律師

上一人  
複代理人 劉宣賦律師  
被上訴人 羅鐵機械股份有限公司

法定代理人 羅金雄  
訴訟代理人 劉上銘律師  
陳庭芳律師

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113年8月23日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第113號第一審判決提起上訴，本院於114年9月2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：伊自民國111年3月1日起任職於被上訴人公司，擔任生產部環保人員，從事公共區域酒精消毒、清潔公共區地板、清潔樓梯、廁所清潔、清潔辦公區地板、清潔茶水間、收垃圾、垃圾分類回收、辦公室窗戶框擦拭清潔、清潔逃生梯等清潔工作（下合稱系爭清潔工作），約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬2000元（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於112年1月19日以其有虧損、業務緊縮等勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之事由，預告於112年1月31日終止系爭勞動契約，卻開立記載離職原因為勞基法第11條第5款規定之非自願離職證明書，且伊並無不能勝任工作之情事，被上訴人逕予終止勞動契約，違反解僱最後手段性原則，其終止系爭勞動契約，自非合法，被上訴人即應自112

01 年2月1日起，繼續給付薪資。惟被上訴人違法終止系爭勞動  
02 契約，且未依系爭勞動契約約定繼續給付薪資，伊乃於113  
03 年2月15日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭  
04 勞動契約，被上訴人即應再給付伊資遣費1萬6355元，自112  
05 年2月1日起至113年2月15日止，該期間之薪資40萬元及特休  
06 未休工資合計7466元（已扣除原審判命給付之1067元），扣  
07 除他處服勞務之薪資13萬3359元，被上訴人應再給付29萬46  
08 2元（計算式：1萬6355元+40萬元+7466元-13萬3359元=29萬  
09 462元），並提繳上開期間之勞工退休金合計2萬4975元至伊  
10 於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專  
11 戶），及開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款  
12 規定之服務證明書、非自願離職證明書（下合稱系爭證明  
13 書）等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條、勞基法第38  
14 條第4項、第14條第4項準用第17條、第19條、勞工退休金條  
15 例（下稱勞退條例）第12條第1項、第14條第1項、第31條第  
16 1項、就業服務法第11條第3項、第25條第3項規定，提起先  
17 位之訴，求為命：(一)被上訴人應再給付29萬462元，及加計  
18 自113年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
19 (二)被上訴人應提繳2萬4975元至系爭勞退專戶。(三)被上訴人  
20 應開立系爭證明書之判決。退步而言，被上訴人因違法資遣  
21 而應自112年2月1日起繼續給付薪資，而兩造於112年9月30  
22 日合意終止系爭勞動契約，則被上訴人即應再給付伊自112  
23 年2月1日起至112年9月30日止，該期間之薪資25萬6000元及  
24 特休未休工資合計7466元（已扣除原審判命給付之1067  
25 元），合計為26萬3466元（計算式：25萬6000元+7466元=26  
26 萬3466元），並提繳上開期間之勞工退休金合計1萬5984元  
27 至系爭勞退專戶等情，爰依系爭勞動契約、民法第487條、  
28 勞基法第38條第4項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項  
29 規定，提起備位之訴，求為命：(一)被上訴人應再給付26萬34  
30 66元，及自112年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算  
31 之利息。(二)被上訴人應提繳1萬5984元至系爭勞退專戶之判

01 決（原審就上開請求部分，為上訴人敗訴之判決，上訴人不  
02 服，提起上訴。被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，非本  
03 院審理範圍，不予贅述）。

04 二、被上訴人則以：上訴人多次執行系爭清潔工作未達標準，更  
05 有擅離職守、怠慢當責業務、工作期間違規使用手機、無故  
06 缺勤等違反工作規則之情事，屢經敦促改正而未改正。伊為  
07 提昇上訴人工作技能，遂安排上訴人於112年1月7日至8日參  
08 加「初級居家清潔課程證照班」之教育訓練課程，惟上訴人  
09 未依規定請假而無故缺勤，是上訴人客觀上不具履行職務所  
10 需之基本能力，主觀上亦無履行意願，伊於112年1月19日依  
11 勞基法第11條第5款規定，預告於同年月31日終止系爭勞動  
12 契約，並未違反解僱手段性。又系爭勞動契約既已於112年1  
13 月31日合法終止，則上訴人先位之訴請求伊給付自112年2月  
14 1日起至113年2月15日止之薪資、特休未休工資、資遣費，  
15 並提繳勞工退休金及開立系爭證明書；備位之訴請求伊給付  
16 自112年2月1日起至同年9月30日止之薪資、特休未休工資，  
17 並提繳勞工退休金，均無理由等語，資為抗辯。

18 三、原審就前開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，  
19 其聲明：(一)先位上訴聲明：1.原判決關於駁回後開第2.至4.  
20 項之訴部分廢棄。2.被上訴人應再給付上訴人29萬462元，  
21 並自113年2月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
22 息。3.被上訴人應提繳2萬4975元至系爭勞退專戶。4.被上  
23 訴人應開立系爭證明書。(二)備位上訴聲明：1.原判決關於駁  
24 回後開第2、3.項之訴部分廢棄。2.被上訴人應再給付上訴  
25 人26萬3466元，並自112年10月1日起至清償日止，按週年利  
26 率5%計算之利息。3.被上訴人應提繳1萬5984元至系爭勞退  
27 專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

28 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第72  
29 頁、第111頁、第154頁，並依判決格式增刪修改文句)：

30 (一)上訴人自111年3月1日起任職於被上訴人公司，擔任生產部  
31 環保人員，從事系爭清潔工作，約定每月薪資為3萬2000

01 元，有卷附聘僱合約書可稽（見原審112年度勞專調字第196  
02 號卷〈下稱調字卷〉第87至89頁）。

03 (二)被上訴人於112年1月19日，依勞基法第11條第5款規定，預  
04 告於同年月31日終止系爭勞動契約，有卷附離職證明書、資  
05 遣申請單、簽呈、員工出勤明細表可稽（見原審調字卷第15  
06 頁、第123至125頁、原審卷第139頁）。

07 (三)上訴人先後於112年2月1日、112年3月30日，向桃園市政府  
08 申請勞資爭議調解，並分別於112年3月6日、112年4月27日  
09 進行勞資爭議調解，均因雙方未能達成共識而調解不成立，  
10 有卷附勞資爭議調解申請書、勞資爭議調解紀錄可稽（見原  
11 審調字卷第131至145頁）。

12 五、茲就兩造之爭點：(一)被上訴人於112年1月19日，依勞基法第  
13 11條第5款規定，預告於112年1月31日終止系爭勞動契約，  
14 是否合法？(二)若否，上訴人先位之訴主張其於113年2月15日  
15 依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契  
16 約，並請求被上訴人給付薪資、特休未休工資、資遣費，並  
17 提繳勞工退休金及開立系爭證明書，有無理由？(三)若否，上  
18 訴人備位之訴主張兩造於112年9月30日合意終止系爭勞動契  
19 約，並請求被上訴人給付薪資、特休未休工資，並提繳勞工  
20 退休金，有無理由？說明本院判斷如下：

21 (一)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  
22 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意旨，重  
23 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  
24 客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、  
25 身心狀況不能勝任工作，或主觀上「能為而不為」、「可以  
26 做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，在  
27 雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況  
28 下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手  
29 段性原則」（最高法院109年度台上字第1516號、86年度台  
30 上字第82號判決意旨參照）。

31 (二)經查，上訴人自111年3月1日起任職於被上訴人公司，擔任

01 生產部環保人員，並簽訂聘僱合約書乙節，為兩造所不爭執  
02 （見兩造不爭執事項(一)）。依聘僱合約書第肆條第1項約  
03 定：乙方（即上訴人）應以善良管理人之注意義務，依甲方  
04 （即被上訴人）之指示，遵守甲方工作規則、內部規章及相  
05 關法令履行其義務……」、第玖條第2項約定：「本合約未  
06 盡事宜，悉依誠信原則與現行有效法律辦理。甲方之工作規  
07 則、保密規定及其他經公告之內部規章均視為本合約之一部  
08 分」（見原審調字卷第87頁、第89頁）。又依被上訴人101  
09 年9月11日經報備核准之工作規則（下稱工作規則）第23條  
10 規定：「員工（即上訴人）應忠於職守，遵奉本公司一切規  
11 章，服從各級主管人員之合理指揮……」、第29條規定：  
12 「工作時間中未經主管許可，不得擅離職守或有怠慢職責等  
13 行為」、第34條規定：「上班時間個人工作範圍禁止自備收  
14 音機或私人手提電話、隨身聽類之私人物品（私物請一律放  
15 置個人置物櫃內，不得攜入廠區）……」（見原審調字卷第  
16 97頁、第101頁）。復依被上訴人生產部環保清潔人員崗位  
17 職能說明書（下稱職能說明書）規定，上訴人所任之生產部  
18 環保清潔人員主要KPI為：「1. 資源回收之整理整頓完成率9  
19 5%以上；2. 垃圾分類處理達成率95%以上；3. 廁所清潔度98%  
20 以上；4. 公司環境清理、清掃整潔度98%以上」（見原審卷  
21 第67頁），該說明書係被上訴人參考歷年來所有清潔人員已  
22 經達到的標準所計算而出，為被上訴人對於環保清潔人員做  
23 這份工作的要求乙節，業據證人即被上訴人公司人力資源部  
24 （下稱人資部）經理蕭舒蘋證述在卷（見原審卷第318至319  
25 頁）。由上以觀，上訴人受僱於被上訴人，從事系爭清潔工  
26 作（見兩造不爭執事項(一)），自應依上開約定及工作規則、  
27 職能說明書等規定，以善良管理人之注意義務，忠於職守，  
28 不得有怠慢職責之行為，並應服從各級主管人員之合理指  
29 揮，且工作結果應符合職能說明書規定之主要KPI，始符忠  
30 誠履行勞務給付義務，而謂能勝任所擔任之系爭清潔工作。  
31 (三)次查，被上訴人之人資部於112年1月19日向被上訴人提出簽

01 呈，記載：「主旨：生產部環保人員張獻鴻（即上訴人）資  
02 遣案，呈請核示。說明：一、依據勞基法第11條第5款『勞  
03 工對於所擔任之工作卻不能勝任時，雇主得予終止勞動契  
04 約』。總計資遣費為NTD\$25,646.-元……」（見原審調字卷  
05 第125頁），嗣被上訴人開立上訴人之離職證明書，離職日  
06 期：「112年1月31日」、離職原因勾選「非自願離職：……  
07 勞動基準法第11條第5款」（見原審調字卷第15頁），足見  
08 被上訴人於112年1月19日係依勞基法第11條第5款規定，向  
09 上訴人預告於同年月31日終止系爭勞動契約。上訴人雖主  
10 張：被上訴人於112年1月19日係以其有虧損、業務緊縮等勞  
11 基法第11條第2款之事由，終止系爭勞動契約，卻於離職證  
12 明書改列離職原因為勞基法第11條第5款云云，惟未舉證以  
13 實其說，自不足取。堪認被上訴人已於112年1月19日依勞基  
14 法第11條第5款規定，預告於112年1月31日終止系爭勞動契  
15 約。

16 (四)上訴人對於其所從事之系爭清潔工作，客觀上有不能勝任之  
17 情事：

18 1.上訴人固主張：伊工作表現皆正常，縱有瑕疵，客觀上仍未  
19 達不能勝任工作之程度云云。經查，被上訴人為透過績效考  
20 核管理有效落實企業經營策略與目標，促進管理規範化以客  
21 觀公正的評價員工績效和貢獻，並作為薪資調整、獎金發  
22 放、職務晉升、員工發展之依據，制訂職能績效評核作業辦  
23 法（下稱績效評核辦法），藉以激勵員工合力促成目標之達  
24 成，凡被上訴人公司編制內之在職員工均有適用乙節，業據  
25 績效評核辦法規定明確（見原審調字卷第111頁）。而依績  
26 效評核辦法第5條第2項、第3項、第10條規定，於每年1至6  
27 月為年中考核，於6月30日前完成評定作業，年中考核作為  
28 年度考績之重要參考依據；每年1至12月為年度考核，於當  
29 年度12月31日前完成考評；凡個人年度績效評核總分70分以  
30 下之員工，主管應明確給予改善要求，若持續未有改善者或  
31 有具體事由經提報者，人資單位得依工作規則及勞基法相關

01 規定處理，處置方式依事實酌衡，包含再訓練、轉調、降等  
02 任用（年度累積四季70分以下）、資遣（年度累計六季60分  
03 以下）等（見原審調字卷第112頁、第116頁）。

04 2.次查，被上訴人於111年6月、111年12月30日，依績效評核  
05 辦法分別對上訴人進行職能績效評核（下分稱111年6月考  
06 核、111年12月考核，下合稱系爭考核），有卷附111年度生  
07 產部職能績效評核面談表（下分稱111年6月考核表、111年1  
08 2月考核表，下合稱系爭考核表）可稽（見原審調字卷第117  
09 頁、第119頁）。訴外人江永順（即被上訴人廠長，見原審  
10 調字卷第147頁）分別在111年6月考核表之基層主管、單位  
11 主管、部門主管欄位、111年12月考核表之部門主管欄位簽  
12 名。又證人江永順證稱：伊是上訴人的直屬主管，考核程序  
13 由伊本人進行，伊有將系爭考核表給上訴人看等語（見原審  
14 卷第89至90頁）。又依被上訴人之人員編制表，雖記載上訴  
15 人編制於生產部製造課轄下（見原審調字卷第147頁），惟  
16 細繹績效評核辦法第6條規定，並未記載上訴人應由製造課  
17 長王志清（見原審調字卷第147頁）直接評核（直評）後，  
18 再由江永順複評（見原審調字卷第113頁）。則證人江永順  
19 為上訴人之直屬主管，其對上訴人直評，自無違反績效評核  
20 辦法規定。故上訴人主張：依被上訴人之人員編制表，伊之  
21 年中考核及年度考績本應由次級主管即製造課課長王志清直  
22 評後，由被上訴人廠長江永順複評，惟系爭考核均由江永順  
23 直評，違反績效評核辦法第6條規定云云，即無可採。

24 3.又查，被上訴人於111年6月間，對上訴人進行111年6月考  
25 核，就上訴人之職能行為（權重合計為95%），包含：環境  
26 清潔、資源回收及垃圾處理、清潔設備與工具操作能力、5S  
27 等專業職能，及顧客導向、創新管理、團隊合作、執行力等  
28 核心職能、出勤管理（權重5%）進行考核（滿分為100%，即  
29 95%+5%=100%），考核總分為48分，考評結果為「表現不佳  
30 得降職或資遣解僱」，有卷附111年6月考核表可稽（見原審  
31 調字卷第117頁）。依證人江永順所證，其已將111年6月考

01 核表交予上訴人查看，已如前述，可見上訴人於111年6月間  
02 知悉依該次考核結果，倘表現不佳，被上訴人得予以降職或  
03 資遣解僱，上訴人自應檢討改進並持續精進工作態度與能  
04 力，以達所從事之系爭清潔工作所要求之標準。

05 4.復查，被上訴人先後於111年10月25日、111年11月15日、11  
06 1年12月22日，對列出10項上訴人之工作項目進行檢查（下  
07 合稱系爭稽核）。上訴人於111年10月25日稽核時，關於清  
08 潔樓梯、廁所清潔、清潔茶水間、垃圾分類回收、辦公室窗  
09 戶框擦拭清潔、清潔逃生梯等6項工作項目，均勻選「不合  
10 格」，並於備註欄記載：「（清潔樓梯）手扶把灰塵很  
11 多」、「（廁所清潔）廠區馬桶及地板有髒污和臭味」、  
12 「（清潔茶水間）洗手槽有污垢未刷」、「（垃圾分類回  
13 收）未確實做好分類管理，堆積許多回收待處理」、「（辦  
14 公室窗戶框擦拭清潔）未擦拭」、「（清潔逃生梯）未清  
15 掃」。其後，上訴人於111年11月15日稽核時，關於公共區  
16 酒精消毒、清潔公共區地板、廁所清潔、清潔茶水間、收垃  
17 圾、垃圾分類回收等5項工作項目，均勻選「不合格」，並  
18 於備註欄記載：「（清潔公共區地板）3樓走廊地板有許多  
19 灰塵」、「（廁所清潔）辦公室廁所的鏡子有許多水漬及灰  
20 塵」、「（清潔茶水間）茶水間檯面有許多汙漬未擦拭」、  
21 「（收垃圾）垃圾桶很髒未清潔」、「（垃圾分類回收）上  
22 個月有提醒，但不處理回收」。嗣上訴人於111年12月22日  
23 稽核時，關於清潔公共區地板、清潔樓梯、廁所清潔、會議  
24 室清潔、辦公室窗戶框擦拭清潔、清潔逃生梯等5項工作項  
25 目勾選，均勻選「不合格」，並於備註欄記載：「（清潔公  
26 共區地板）有許多灰塵和腳印」、「（清潔樓梯）樓梯邊有  
27 許多灰塵」、「（廁所清潔）辦公室馬桶有汙漬累積多天未  
28 清」、「（會議室清潔）桌面有許多碎屑及髒汙未擦拭」、  
29 「（辦公室窗戶框擦拭清潔）有許多灰塵」、「（清潔逃生  
30 梯）未清掃確實，有許多灰塵」等節，有卷附工作稽核表、  
31 工作檢核表（下合稱系爭稽核表）可稽（見原審調字卷第91

01 至95頁)。又系爭稽核表上開備註欄之文字，乃上訴人直屬  
02 主管江永順看到後，口述由訴外人即江永順之助理吳月霞以  
03 電腦繕打乙節，業據證人江永順證述在卷(見原審卷第90至  
04 91頁)，足認上訴人於系爭稽核時，確有上開工作項目因備  
05 註欄所示事由而為不合格。是以，上訴人於111年6月間為11  
06 1年6月考核時，業經評定為表現不佳，嗣於系爭稽核時，已  
07 於被上訴人公司任職逾7個月以上，原應熟稔其從事之系爭  
08 清潔工作，卻有5個以上之工作項目不合格，不合格率逾50%  
09 以上(計算式： $6 \div 10 = 60\%$ ； $5 \div 10 = 50\%$ )，顯不符合職能說明  
10 書規定主要KPI之要求。

11 5.上訴人於111年12月30日進行111年12月考核，就上訴人之職  
12 能行為(權重合計為95%)、出勤管理(權重5%)等項目進  
13 行考核(滿分為100%，即 $95\% + 5\% = 100\%$ )，考核總分為40  
14 分，考評結果為「表現不佳得降職或資遣解僱」，有卷附11  
15 1年12月考核表可稽(見原審調字卷第119頁)。證人江永順  
16 並證稱：伊於111年12月考核表修改上訴人的考核分數為40  
17 分，因為上訴人清潔效率不好，產生很多問題，廁所的味道  
18 很臭，污垢也蠻嚴重的，所以才會修改分數為40分等語(見  
19 原審卷第314頁)。參以證人江永順為上訴人之直屬主管，  
20 並得對上訴人直評，堪認其係就上訴人之表現結果，作出考  
21 核分數為40分之結論，自無績效評核辦法第8條第5.3項規  
22 定：「上一級主管須複核次一級人員之《職能績效考核  
23 表》，並具有調整20%分數權限」(見原審調字卷第115頁)  
24 之適用。依上可知，上訴人111年12月考核分數40分，已較1  
25 11年6月考核分數48分為低。上訴人於111年12月30日，已於  
26 被上訴人公司任職逾10個月，惟迭經111年6月考核、系爭稽  
27 核、111年12月考核，考核結果均為表現不佳，且系爭稽核  
28 結果之不合格率達50%以上，已如前述；細繹系爭稽核表所  
29 載各工作項目不合格之原因，乃上訴人從事系爭清潔工作原  
30 應完成之工作，並非係因難以預期或例外情形所致，而有怠  
31 慢職責之情形，難謂已忠於職守而有盡善良管理人之注意義

01 務。

02 6.證人江永順證稱：上訴人打掃時，都會跟被上訴人公司員工  
03 聊天，影響到組裝工程師的工時；又伊曾看到上訴人在資  
04 源回收區及地下室看手機，所以伊要求上訴人要加強其工作  
05 態度等語（見原審卷第93至94頁）。證人蕭舒蘋證稱：廠長  
06 （即江永順）曾向人資部反應，上訴人連最基本的操作掃地  
07 機都不會，且拒絕去處理回收區，廠長交代上訴人去處理回  
08 收區，但上訴人都拒絕沒有去打掃，所以廠長只好請生產部  
09 技術人員去幫上訴人做；上訴人對於廁所的打掃也不乾淨，  
10 有黃垢及異味，垃圾沒有分類清楚，工作態度不佳，例如上  
11 訴人經常在工作時間與其他同仁聊天，影響生產部的工作，  
12 影響團隊的績效；除了廠長外，被上訴人幕僚長楊寶珍常跟  
13 人資部反應公司的樓梯很多灰塵，會議室打掃不乾淨，影響  
14 外國客戶的觀感，且幕僚長有在非用餐時間在餐廳及上班時  
15 間在地下室停車場看到上訴人在使用手機玩遊戲，還有行銷  
16 部同仁多次向人資部反應會議室桌面及地板都有灰塵，嚴重  
17 影響國外客戶到場的觀感；伊亦有檢查到廁所黃垢仍然很嚴  
18 重，會議廳的地板還是有灰塵、很髒等語（見原審卷第319  
19 至321頁）。是依證人江永順、蕭舒蘋證述，上訴人於工作  
20 時或與他人聊天、或使用手機玩遊戲，而有擅離職守或未將  
21 私人物品放置個人置物櫃之情事，違反工作規則第29條、第  
22 34條規定，益證上訴人有怠慢職責而未忠誠履行系爭清潔工  
23 作之情事。準此，上訴人對於其所從事之系爭清潔工作，客  
24 觀上有不能勝任之情事，堪以認定。上訴人以前揭情詞，主  
25 張其客觀上未達不能勝任工作之程度云云，即無可採。

26 (五)上訴人對於其所從事之系爭清潔工作，主觀上亦有不能勝任  
27 之情事：

28 1.上訴人復主張：伊在111年12月考核表受評人處簽名，主觀  
29 上即有改進之意願云云。經查，上訴人於111年6月考核時，  
30 即已知悉倘表現不佳，被上訴人得予以降職或資遣解僱，上  
31 訴人本應持續精進工作態度與能力；然上訴人先後於111年1

01 0月25日、11月15日、12月22日為系爭稽核結果，不合格率  
02 達50%以上，且於111年12月30日為111年12月考核結果，考  
03 核分數為40分，更較111年6月之考核分數48分為低，均如前  
04 述；佐以上訴人於工作時或與他人聊天、或使用手機玩遊戲  
05 等違反工作規則之工作態度，可見上訴人自111年6月考核  
06 後，並未持續精進工作態度與能力，使其所從事之系爭清潔  
07 工作達被上訴人所要求之標準。

08 2.次查，上訴人知悉其111年12月考核結果為表現不佳，且於1  
09 11年12月考核表關於「2.應受何種訓練」、「3.下期工作重  
10 點」等欄位，自行填寫「高效清潔教育訓練」、「整理整頓  
11 相關清掃」，有卷附111年12月考核表可稽（見原審調字第1  
12 19頁），並據證人江永順證述明確（見原審調字卷第119  
13 頁、原審卷第89至90頁），衡情上訴人自111年12月30日  
14 起，更應積極向被上訴人爭取參加高效清潔教育訓練，並努  
15 力證明自身具有從事系爭清潔工作之基本要求。惟上訴人自  
16 112年1月3日起至16日止之工作日（111年12月31日、112年1  
17 月1日、2日、8日、14日、15日為國定假日、例假日及休息  
18 日等放假日），均未出勤，亦未辦理請假手續等情，有卷附  
19 112年1月之出勤明細表、111年辦公日曆表可稽（見原審卷  
20 第139頁、本院卷第189頁）。上訴人雖稱：伊因受有左膝半  
21 月板破裂、左膝脛骨後十字韌帶扯裂性骨折，有至醫院門診  
22 及休養之必要，所以向人資部門之陳妍婷請假等語（見本院  
23 卷第110頁），並提出診斷證明書為證（見原審卷第293至29  
24 8頁）。惟依工作規則第55條：「員工請假應於1日前親自提  
25 出申請，填寫請假單以書面敘明請假理由及天數，經主管簽  
26 核後始生效，未經核准者，其請假無效。但遇有急病或緊急  
27 事故時，得於請假當日委託他人代辦請假手續，或經各級主  
28 管同意於事後補辦請假，否則請假無效並視同曠職。辦理請  
29 假手續時，公司得要求員工提出有關證明文件。請假所需之  
30 證明文件，應於事前或事後補齊，否則亦視同請假無效。申  
31 請特休假應於5日前申請」規定（見原審調字卷第103頁）；

01 佐以上訴人於111年10月11日、同年12月1日申請，分別於11  
02 1年10月19日、同年12月14日特休之員工請假單（見原審卷  
03 第141至142頁），衡情上訴人應知悉其請假應依工作規則第  
04 55條規定辦理請假手續；然上訴人就其已向陳妍婷請假乙  
05 節，並未舉證以實其說（見本院卷第110頁），已不符合工  
06 作規則第55條規定之請假手續。

07 3.又查，被上訴人於111年12月30日為上訴人申請參加訓練日  
08 期為112年1月7至8日、課程名稱為「初級居家清潔課程證照  
09 班」之教育訓練乙節，有觀諸卷附教育訓練申請表可稽（見  
10 原審卷第137頁）。證人蕭舒蘋證稱：上訴人於111年12月考  
11 核表填寫應接受「高效清潔教育訓練」後，伊馬上去找相關  
12 的教育訓練，並於111年12月30日填寫教育訓練申請單請幕  
13 僚長楊寶珍簽核，安排上訴人於112年1月7至8日接受外部教  
14 育訓練；但上訴人自112年1月3日起至同年16日止，均未到  
15 被上訴人公司上班，所以伊等人資部要與上訴人溝通上課時  
16 間及地點，均找不到上訴人等語（見原審卷第321至322  
17 頁）。依上可知，上訴人於111年12月30日在該考核表填寫  
18 願接受教育訓練之意願，被上訴人旋於同日即為上訴人申請  
19 安排於112年1月7日至8日進行清潔教育訓練，然因上訴人自  
20 112年1月3日起至16日止，即未出勤亦未依規定辦理請假手  
21 續，而未能獲知相關教育訓練訊息。難認上訴人業已努力證  
22 明自身具有從事系爭清潔工作之基本要求。

23 4.綜上，上訴人自111年6月考核後，並未持續精進工作態度與  
24 能力，且於111年12月考核後，未依工作規則第55條規定辦  
25 理請假手續，亦未努力證明自身具有從事系爭清潔工作之基  
26 本要求，可見上訴人主觀上並無積極履行系爭清潔工作之勞  
27 務給付義務，自難徒憑上訴人111年12月考核表受評人處簽  
28 名，而認其主觀上有意願履行系爭清潔工作。則上訴人對於  
29 其所從事之系爭清潔工作，主觀上亦有不能勝任之情事，堪  
30 以認定。

31 (六)兩造間之系爭勞動契約業經被上訴人依勞基法第11條第5款

01 規定，於112年1月31日合法終止：

02 1.經查，上訴人自111年6月考核後，並未持續精進工作態度與  
03 能力，迭經系爭稽核及111年12月考核結果，系爭稽核之工  
04 作項目之不合格率達50%以上，不符合職能說明書規定主要K  
05 PI之要求，且111年12月考核分數更較111年6月考核分數為  
06 低，且上訴人於工作時或與他人聊天、或使用手機玩遊戲而  
07 有怠慢職責、違反工作規則之情事，客觀上已不能勝任系爭  
08 清潔工作。上訴人雖於111年12月考核表填寫願接受高效清  
09 潔教育訓練，然未積極向被上訴人爭取參加該等教育訓練，  
10 且自112年1月3日起至同年16日止，未依工作規則規定請假  
11 而未出勤，使被上訴人未能告知教育訓練訊息，故上訴人未  
12 努力證明自身具有從事系爭清潔工作之基本要求，主觀上亦  
13 有不能勝任工作之情事，均如前述。則被上訴人於112年1月  
14 19日以上訴人無法勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規  
15 定，預告於同年月31日終止兩造僱傭關係，符合解僱最後手  
16 段性原則。

17 2.上訴人雖主張：伊任職期間僅11個月，未達6季，不符績效  
18 評核辦法第10條規定之資遣標準，被上訴人終止系爭勞動契  
19 約為不合法云云。惟被上訴人係依勞基法第11條第5款規  
20 定，終止系爭勞動契約，並非依績效評核辦法之考核結果，  
21 資遣上訴人，自無績效評核辦法第10條規定：「凡個人年度  
22 績效評核總分70分以下之員工，主管應明確給予改善要求，  
23 若持續未有改善者或有具體事由經提報者，人資單位得依工  
24 作規則及勞基法相關規定處理，處置方式依事實酌衡，包含  
25 再訓練、轉調、降等任用（年度累積四季70分以下）、資遣  
26 （年度累計六季60分以下）」（見原審調字卷第116頁）之  
27 適用。上訴人上開主張，自無可採。

28 (七)綜上，兩造間之系爭勞動契約業經被上訴人依勞基法第11條  
29 第5款規定，於112年1月31日合法終止。故上訴人先位之訴  
30 主張其於113年2月15日依勞基法第14條第1項第5款、第6款  
31 規定終止系爭勞動契約、備位之訴主張兩造於112年9月30日

01 合意終止系爭勞動契約，均非可採。則上訴人先位之訴請求  
02 被上訴人再給付資遣費、自112年2月1日起至113年2月15日  
03 止之薪資、特休未休工資，合計29萬462元，並提繳上開期  
04 間之勞工退休金合計2萬4975元至系爭勞退專戶，及開立系  
05 爭證明書；備位之訴請求被上訴人再給付自112年2月1日起  
06 至112年9月30日止薪資、特休未休工資，合計26萬3466元，  
07 並提繳上開期間之勞工退休金合計1萬5984元至系爭勞退專  
08 戶，均非有理。

09 六、從而，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條、勞基法第38  
10 條第4項、第14條第4項準用第17條、第19條、勞退條例第12  
11 條第1項、第14條第1項、第31條第1項、就業服務法第11條  
12 第3項、第25條第3項規定，提起先位之訴，請求：(一)被上訴  
13 人應再給付29萬462元，及加計自113年2月16日起至清償日  
14 止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應提繳2萬4975  
15 元至系爭勞退專戶。(三)被上訴人應開立系爭證明書；及依系  
16 爭勞動契約、民法第487條、勞基法第38條第4項、勞退條例  
17 第14條第1項、第31條第1項規定，提起備位之訴，請求：(一)  
18 被上訴人應再給付26萬3466元，及自112年10月1日起至清償  
19 日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應提繳1萬598  
20 4元至系爭勞退專戶，均無理由，不應准許。原審就上開部  
21 分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決該  
22 部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

23 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  
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
25 逐一論列，附此敘明。

26 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  
27 項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日  
29 勞 動 法 庭

30 審判長法官 郭顏毓  
31 法官 楊雅清

法官 陳心婷

01 正本係照原本作成。

02 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  
03 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  
04 （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  
05 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  
06 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  
07 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  
08 者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日

10 書記官 江珮菱  
11