# 臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第82號

原　　告　李唯誌
訴訟代理人　郭季榮律師
被　　告　郡都建設股份有限公司
法定代理人　唐承
訴訟代理人　吳建勛律師
　　梁宗憲律師
　　鍾韻聿律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，本院於民國110 年4 月6 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌萬柒仟肆佰肆拾玖元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣捌萬柒仟肆佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國108 年2 月13日受僱被告，擔任業務助理，108 年8 月1 日改任專員，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）28,000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，工作時間為每週上午8 時30分至下午5 時30分、週休二日，被告於每月1 日給付薪資。

㈡原告任職期間，工作並無缺失，被告管理部經理傘振宇竟於109 年6 月17日下午5 時口頭告知原告工作至109 年7 月6 日，未告知終止契約法律依據及不適任之事由，被告於109 年7 月7 日將原告退保，並於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元匯入原告金融帳戶，原告並無不適任之情事，被告資遣原告顯

不合法亦無理由，且被告未依被告工作規則第17條獎勵及懲處之規定予以懲處，應認原告之行為非重大，被告對原告解僱與解僱之最後手段性原則有違，係違法終止兩造勞動契約，兩造僱傭關係仍然存在。原告已於109年7月2日勞資爭議調解時要求被告回復工作，被告拒絕原告所提供之勞務，即應負受領勞務遲延之責，原告並無補服勞務之義務，並得依民法第487條規定，請求被告給付自109年7月7日至31日之薪資23,325元（日薪933元x 25日），及自109年8月1日起至原告復職前一日止，按月於每月1日給付原告28,000元。

㈢原告擔任專員期間需於週末加班，加班時間原為每週週日上午10時至下午8時，後改為每週週六，加班時間相同，被告原要求原告打卡，後要求無須打卡，原告自108年8月起至108年12月31日止共計加班22日（一日10小時加班費為2,250元）、自109年1月起至109年4月30日止共計加班17日（一日10小時加班費為2,325元），合計應發給加班費89,025元，然被告僅於108年12月給付加班費752元，尚欠加班費88,273元未給付，原告於109年4月始知悉加班費需申報申請，原告申請遭主管拒絕，並表明被告不會給與加班費，故依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定請求被告給付，與前揭109年7月7日至31日之薪資合計111,598元（88,273元＋23,325元）。為此，爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第24條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告111,598元；㈢被告應自109年8月1日起至原告復職前一日止，按月於次月1日給付原告28,000元，及自次月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告於被告任職期間有如附表所示不適任之情形，被告於業務部門開會時或私底下，均曾多次要求原告改善，亦將原告調降回任內勤業務助理，然原告未予積極改善，且工作態度越來越消極，被告始決定資遣原告，並無悖解僱

為雇主最後、無法迴避、不得已的手段之原則。又依被告員工工作規章（下稱系爭規章）第12條第1 項規定，一般加班應於APP 或電腦網頁事先申請加班，並經主管核准後，始得計算加班時數，請求加班費，系爭規章係為有效經營企業、控制成本支出及管考員工有無實際在職加班之人事管理所必要，並未違反法律強制規定，系爭規章已成僱傭契約內容之一部，員工自應受拘束，管理部經理並均於員工第一日報到時將系爭規章交予員工參閱，況原告於任職期間多次依循上開流程向被告成功請領加班費，是原告到職後為其所知悉，原告稱其係於109 年4 月間始知悉加班費要經過申報申請並非屬實，而原告既未申請加班，被告應無義務給付加班費。縱認被告應給付原告加班費，然原告隸屬業務部門而享有可不在公司打卡之權利，原告若有於假日加班可自行以手機打卡，原告無法證明每次週末均有固定加班且均至晚上8 時始下班，原告主張上午10時開始加班亦與原告打卡紀錄不符，且至多僅能以被證1 原告打卡紀錄及原告提出之服務貴賓卡所載日期為原告確實有加班之天數等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告於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原告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原告擔任業務助理期間，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原告擔任專員期間，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，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被告管理部經理傘振宇於109年6月17日下午5時，告知原告將於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日薪資匯入原告帳戶。

㈥如原告請求加班費有理由，對原告主張以月薪30,000元計算，週六或週日單日工作10小時加班費為2,250元，以月薪31,000元計算，週六或週日單日工作10小時加班費為2,325元，經扣除108年12月原告已領加班費752元，加班費總額為88,273元不爭執。

四、本件之爭點：

㈠被告是否合法終止勞動契約？兩造間有無僱傭關係存在？

㈡原告可否請求被告給付109年7月7日至31日之薪資，及自109年8月1日起至原告復職前一日止，按月給付薪資？

㈢原告可否請求被告給付自108年8月至109年4月30日之加班費金額？如可，金額為若干？

五、本院得心證之理由：

㈠被告是否合法終止勞動契約？兩造間有無僱傭關係存在？

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。所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照）。揆其立法意旨，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；勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工

雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦屬之。

2.被告抗辯原告有附表所示不適任之情形，原告則主張工作並無缺失等語，然查：

⑴證人即被告業務襄理曾智鴻於本院審理時證稱：原告在銷售現場時，剛開始正常，現場工作要維持現場穩定，客戶同時進來，現場忙不過來要支援，不理想的部分，如經常在櫃臺玩手機或在現場支援時間後段，原告會把自己的書拿起來看，主管或是老闆來的時候，原告也不會遮掩，所以就被老闆糾正為何現場管理會是這樣。原告會議上較少發言，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，原告多數沒有反應，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，我們都會做清潔工作，我自己曾遇到主管還在做清潔工作，但原告已經回到櫃臺休息或玩手機。我有糾正原告玩手機、看書這些行為，當時原告跟好幾個同事做一樣的事，我是一起糾正，但沒有改善，才會截圖說老闆在監視器看到這樣的畫面，卷宗第159頁上面對話是我在監視器看到原告現場玩手機做的糾正。原告在接待中心帶客戶表現正常，可以跟客戶對答。原告給的回饋我覺得我自己處理就好了，後段時間我比較沒有交辦工作，因為我自己用比較快，比較像是態度的關係，有些人對工作內容求知渴望比較高，但原告並未讓我感受到這種反饋內容，變成我乾脆自己來就好，我教一樣的東西，卻有打水飄的感覺。原告的態度我感覺比較消極，我有向陳志賢反應我覺得原告不能用，我們這個行業不是有SOP的工作內容，必須當下遇到什麼狀況而為反應，因此會很長時間在現場去面對客戶，因為突發狀況不一樣，交辦櫃臺的目的就是要維持現場銷售狀況的穩定，證人李志瑩帶客戶看現場，就需要有人幫忙看現場、接電話、接第二、三組客人，但原告卻不見了，打電話也找不到人，雖然不是很常發生，但對我的

現場人力安排有所影響。原告雖未造成實質或金錢上損害，但原告在預售空屋睡覺被其他主管發現，如果客戶進去要賞屋，發現原告在裡面睡覺，會對公司造成不好觀感，以銷售現場來說，沒有賣出去的空屋是嚴格控管的，講難聽一點房屋可能變成事故屋等語等語（見本院卷一第313至320頁）。

⑵證人即業務協理陳志賢證稱：我管理業務部門，公司養成教育是基本做起，如打掃清潔等，但原告接受命令後，過了很久找不到人，結果其他主管在樣品屋找到原告在裡面休息，或是賣透天厝○○○區○○鄰路型，原告就在社區型的椅子上坐著玩著手機，這對公司影響，是李志瑩帶客戶看屋時，不知道樣品屋有無其他人，門一打開看見有人在睡覺，或是社區型有住戶搬進來，在房子沒賣完前，公司會跟住戶保持關係，不能讓住戶認為公司人員鬆散，原告在裡面，會讓人認為公司素質較差。每週一開會我會提出議題，每次提到原告，原告都不說話，我說原告要維持現場不能不講話，要改進，造成我無法執行要教育。每天早上清潔工作是大家分攤，好幾次看到原告自己事情做完，主管還在擦玻璃，原告就去玩手機，跟原告說職場不能這樣，原告就說你又沒跟我說，我怎麼知道要怎麼辦。原告不妥的地方，每個禮拜一開會，我會提出上禮拜何人發生什麼事情，怎樣的事情不應該，禮拜一開會問什麼事情沒有做好、原因為何，原告給我的回答都不是答案，都只是喔好。我有看過原告在社區大門裡面的休閒桌椅玩手機，那時是曾智鴻找不到原告來問我，我也找不到原告，結果打開社區大門發現原告在裡面玩手機。原告在樣品屋或建案空屋睡覺的事，曾智鴻、郜志成、傘振宇有跟我回報，因為他們同時去空屋裡拿東西，門一打開，原告在裡面睡覺，大家都有看到，也有跟原告說很多行為不要做，開會時也提出不要做上班時間不應該做的事，我不會特別針對原告，但我會說上禮拜誰在哪裡睡覺，誰應該很清楚。我在訓練員工穩定現場時，發現原告很難訓練，原告只作

自己想做的事，原告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，但原告始終認為他可以做。原告雖然學的快，但很多東西都是想學就學，不想學就不學，這樣我很難訓練。又公司有固定程式或版面，原告曾經把公式改掉，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，但原告在沒討論下就把程式改掉，那是一個拆款的公式，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（見本院卷一第323至328頁）。

⑶證人即被告管理部經理傘振宇證稱：我有看到原告在案場睡覺及在咖啡店喝咖啡，郜志成也有看到。我常常去案場支援，每個人都在打掃，原告隨便灑個水就走了，或是每個人都在案場，就原告一個人在咖啡店，雖然不是我部門的事，但是我都看在眼裡。那家咖啡店是公司廠商，他們買了那個店面經營咖啡店，跟公司沒有關係，我進去看到原告，上班時間怎麼會待在咖啡店，應該待在接待中心或是在預售屋那裡打掃，因為原告的職務還不能去接待任何房屋銷售，只能客人來看屋，代客人去看房子，不可能談到買賣的事，買賣一定要副專級以上才可以，原告那時還只是學習，完全不能談到房子買賣的事情等語（見本院卷一第333至336頁）。

⑷證人即被告業務襄理郜志成證稱：原告在職時我是課長，我曾經發現原告於上班時間在銷售的空屋睡覺，也曾發現上班時間，原告在社區的空屋玩手機，且原告工作不積極，我們是原告主管，也會在現場做清潔，但原告不會主張幫忙協助，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，但原告不會主動執行，都被動的要別人跟他說，原告不妥之處，因為現在年輕人比較玻璃心，不會很挑明的去講，只會用鼓勵的方式，又主管每次週一開會時會提醒原告，如工作態度、積極度，或是主管在工作時也要給與

協助。原告工作期間跟團隊合作溝通及與客戶溝通情形不會很好，因為原告屬於比較悶的人，跟客戶也不熟絡，多少會影響銷售，因為我們都要去追蹤，且與客戶保持暢通的過程會有影響等語（見本院卷一第339至340頁）。

⑸交互比對前開證人證言可知，原告在職期間有於上班時間玩手機、看書、在銷售空屋睡覺、自行變更拆款公式之情形，原告較不會主動協助他人未完成之工作，雖不致影響公司運作，然其在上班時間玩手機、看書，又曾在咖啡店休息、發生在案場找不到人之情形，工作態度確實消極，而未專注於工作上，對於被告業績及工作、人力安排確實可能造成影響，且原告自行變更拆款公式造成同事業務上之困擾，亦可能影響契約內容，又接待中心負責現場銷售，隨時可能需帶客看屋，原告在銷售空屋內睡覺，可能造成客戶反感，致被告形象不佳，影響消費者觀感及銷售成績，對於公司業務運作自有影響，縱原告具備工作能力，亦足認原告已有不能勝任工作之情形。原告雖否認證人所為證言，然上開證人所述不適任之情事，大致相同，其等係就親見親聞之事實作證，原告亦未證明其等證言有何不實之處，且原告於早上清潔工作完成，但其他同事或主管仍在清潔時使用手機，應無可能係回報工作，證人傘振宇亦已說明原告職務無庸至咖啡店接待房仲洽談房屋銷售之原因，原告否認證人證述尚無可採。至原告另提出其與其他同事、主管間LINE對話紀錄，主張其並無不能勝任工作之情形，然大部分內容為主管交辦工作事項及回報工作內容，證人曾智鴻證稱：對話內容是關於現場修繕回報、工作內容討論，或每日要回傳之報表，回報是制式化內容，每天都做不同修正，都是要回報給我的等語（見本院卷一第315至316頁），證人陳志賢證稱：對話內容是回報接待中心準備狀況、帆布有無做好、裡面東西有無規劃好，但原告都說好，但事情沒有做好等語（見本院卷一第325頁），對話內容尚不足以展現前述工作不適任之情形，況縱原告所為對於公司業務運作自有影響，縱原告具備工作能力，

亦足認有不能勝任工作之情形，如前所述，自難逕採為原告有利認定。

3.原告另主張被告資遣時未告知法律依據及不適任之事由，然證人傘振宇於本院審理時已結證：我接到部門主管說公司內部已經開完會確定要資遣原告，原告的狀況我們多少都知道，大概4、5點左右，我有約原告跟原告說公司要資遣他，原告問為什麼，我說你平常的行為你應該知道，例如上班時在建案現場睡覺，我都有遇過，或是上班時在咖啡店也被我遇到，且你坐在門口，主管說你從來都不會打招呼，開會時也沒有表達，但原告說沒有人跟他說，原告又說睡覺是公司的規定，我說如果五個人去出公差，怎麼會時間到四個人全部回辦公室，就你一個人在成屋裡睡覺，我質疑原告這些事情，原告解釋一堆，我說這沒什麼好解釋的，我也親眼看到原告在咖啡店，我說你的種種行為自己應該知道。我是跟原告說不適任，就是資遣通告裡的第5條不適任等語明確（見本院卷一第332至333頁），原告起訴狀亦載明證人傘振宇「於109年6月17日下午5時口頭告知原告以不能勝任工作為由告知原告工作到109年7月6日」等內容，與證人傘振宇證稱有告知法律依據尚無不合，原告嗣後改稱未告知法律依據，自無可採。又原告另提出與證人傘振宇之錄音譯文（見本院卷一第293頁至至297頁），主張被告資遣時未告知依勞基法何規定解聘，然此為資遣隔日所為對話，尚難作為資遣過程證明。

4.依上開說明，原告在職期間有前述不適任之情形，且依證人曾智鴻、郜志成、陳志賢之證述，可知悉已有提醒或要求原告改善，而未獲改善，尚難期待被告繼續與之維持僱傭關係，被告縱未另為懲處，亦難認有違反解僱最後手段性。是被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，應屬有理。又兩造勞動契約已於109年7月6日經被告合法終止，兩造間即無僱傭關係存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。

㈡原告可否請求被告給付109年7月7日至31日之薪資，及自109年8月1日起至原告復職前一日止，按月給付薪資？

依前開說明，被告已依勞基法第11條第5款規定，合法終止兩造間之勞動契約，原告自不得再依勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，是其請求被告應給付109年7月7日至109年7月31日之薪資23,325元，及自109年8月1日起至復職前一日止，按月給付原告薪資28,000元暨法定遲延利息，亦無從准許。

㈢原告可否請求被告給付自108年8月至109年4月30日之加班費金額？如可，金額為若干？

1.原告主張自108年8月至109年4月30日擔任專員期間，每週六或週日需至接待中心加班，被告則以前詞置辯。經查，證人曾智鴻雖證稱：設定是每週週六要去接待中心支援，但原告有無每週六都去我不知道等語，及證人即現場銷售小姐李志瑩證稱：沒有記原告是否每週六或週日都去接待中心，我們位置不同，都是自己忙自己的等語（見本院卷一第310、312頁），而無法確認原告是否每週六或週日均至接待中心支援，然證人陳志賢業已證述：原告擔任專員，禮拜六我們每週都要去接待中心支援，週六上班依開始老闆就規定這不是正式的打卡上班，週六上班時間，專員沒有要上午8點半到下午5點半等語，只要10點前到就可以了，下班時間約是晚上8點或8點半，週六是沒有給薪水的等語（見本院卷一第321至322頁），與證人曾智鴻證稱每週週六都設定要去接待中心一節相符，被告對於業務部專員如需至週六或週日支援接待中心，上班時間為上午10時至晚上8時，被告並無爭執（見本院卷二第66頁），堪認原告主張擔任專員期間每週假日需要至接待中心加班1日，上班時間為上午10時至晚上8時，且被告未給與加班費，應屬可採。

2.被告雖抗辯：原告若有於假日加班可自行以手機打卡，原告亦未依系爭規章申請加班費等語，依被告提出原告打卡紀錄觀之，原告於108年10月至109年2月間，有部分打卡紀錄

，108 年11月、109 年3 月、4 日則無打卡紀錄（見本院卷一第181 至193 頁），然依原告提出其所填載之貴賓服務卡記載，原告確曾於未打卡之109 年2 月15日、2 月16日、2 月22日、3 月15日、3 月22日、3 月28日、3 月29日至接待中心加班（見本院卷一第73至91頁），打卡紀錄顯無法實際呈現原告加班情形，109 年3 月26日曾智鴻與被告討論上班日期時，曾表明：「可是正常來講週六是要上班的」、「你的部分，週休一日這認知你有嗎」、「升專員時就有跟你說週六是上班日了」「沒有加班費，一天休一日，配合公司假日支援活動」等語（見本院卷一第163 、165 、167 頁），亦可認定原告擔任專員時，確實經被告要求需於每週假日至接待中心支援1 日，證人郜志成亦證稱：週六或週日不用打卡等語（見本院卷一第338 頁），及依證人陳志賢前開證言，更可知悉被告明示假日支援非正式上班，週六支援不發給加班費，自難以打卡紀錄作為原告出勤之依據，亦不應因原告未提出申請免除被告給付責任，是被告以：原告無法證明加班、應以上述打卡及貴賓服務卡載日期及作為加班日數、原告未申請加班費等語置辯，尚無可採。

3.被告又抗辯：如無事可提早離開，原告未證明均至晚上8 時始離開等語，然被告業務部所屬專員如需至週六或週日支援接待中心，上班時間為上午10時至晚上8 時，並被告無爭執，如前所述，亦即約定工作時間為10小時，且依前開打卡紀錄記載，縱上下班時間曾有不同，然原告有打卡之日期，並未經被告指正上班時間，且原告工作時間亦多有逾10小時者，被告復未證明原告每次加班均提早下班，原告主張以約定工時10小時計算加班費，應屬合理，其按此計算請求108 年8 月至109 年4 月之每週週末加班一日之加班費，即屬有據。又本院既認原告主張加班費有理由，被告對於其以月薪30,000元計算，週六或週日單日工作10小時加班費為2,250 元，以月薪31,000元計算，週六或週日單日工作10小時加班費為2,325 元，經扣除108 年12月原告已領加班費752 元，加

班費總額為88,273元，並無爭執，惟依前開打卡紀錄，原告於108 年12月14日上下班時間為8 時14分至下午5 時42分（見本院卷一第185 頁），實際工作時間為9.47小時，逾正常工時8 小時部分為1.47小時，與工作10小時相較，最後工作未滿1 小時加班費差額為177 元【125 元x（ 2-1.47）x（ 1 ＋5/3 ），小數點以下四捨五入】，109 年1 月4 日上下班時間為上午8 時22分至下午5 時37分，實際工作時間為9.25小時，逾正常工時8 小時部分為1.25小時，與工作10小時相較，最後工作未滿1 小時加班費差額為258 元【129 元x（2-1.25）x（ 1 ＋5/3 ）】，109 年1 月11日上下班時間為上午8 時22分至下午5 時38分，實際工作時間為9.27小時，逾正常工時8 小時部分為1.27小時，與工作10小時相較，最後工作未滿1 小時加班費差額為251 元【129 元x（ 2-1.27）x（ 1 ＋5/3 ），小數點以下四捨五入】，109 年1 月18日上下班時間為上午8 時1 分至下午5 時37分，實際工作時間為9.6 小時，逾正常工時8 小時部分為1.6 小時，與工作10小時相較，最後工作未滿1 小時加班費差額為138 元【129 元x（ 2-1.6 ）x（ 1 ＋5/3 ），小數點以下四捨五入】，爰以原告可請求之加班費總額88,273元，扣除前開工作未足10小時之加班費差額177 元、258 元、251 元、138 元，原告尚可請求87,449元。

六、綜上所述，本件原告依勞基法第24條之規定，請求被告應給付原告87,449元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、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。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1 項、第2 項，判決

如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

以上正本係照原本作成。

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　110　　年　　5　　月　　6　　日

書記官　許婉真

附表：被告抗辯原告不適任之情形（見本院卷一第176至177頁）：

| 編號 | 項目 | 詳細事由 |
| --- | --- | --- |
| 1 | 原告專業能力不足 | 1.原告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，原告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。<br>2.原告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。然原告時常我行我素，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，導致被告須以其他人力代替原告處理工作，長期下來造成部門無法順利安排工作，人力耗損。<br>3.原告身為業務助理，並無權限修改有關被告公司與客戶間有關繳納款項之計算公式（即被告公司從事預售屋販賣時，客戶每期繳納款項之計算），被告仍於未經報備單位主管之情況下，私下修改計算公式，造成被告對於客戶款項收受之困擾。 |
| 2 | 團隊倫理及溝通能力不足 | 1.原告曾向主管表示，其曾從事房產相關工作2 年，且在被告公司工作約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，並因此無視被告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。 |
| 3 | 工作態度消極、怠忽職守亦不積極進取學習工作事務 | 1.原告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 |

（續上頁）

| | | |
|---|---|---|
| | | 主管或同事仍在清掃，而不會主動幫忙。<br>2.原告於上班期間，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。 |