



國立臺灣大學法律學院法律學系

碩士論文

Department of Law

Collage of Law

National Taiwan University

Master Thesis

勞動基準法第十一條第五款解僱事由之研究

——以「不能勝任工作」之判斷標準為中心

A Study on Article 11 V of Labor Standards Act

—— Focusing on the Criteria of "Incompetence."

劉育承

Yu-Cheng Liu

指導教授：王能君 博士

Advisor : Neng-chun Wang, Doctor of Laws

中華民國 111 年 1 月

January, 2022

國立臺灣大學碩士學位論文
口試委員會審定書



勞動基準法第十一條第五款解僱事由之研究

——以「不能勝任工作」之判斷標準為中心

A Study on Article 11 V of Labor Standards Act

——Focusing on the Criteria of "Incompetence."

本論文係劉育承君（學號：R03A21049）在國立臺灣大學法律學系完成之碩士學位論文，於民國 107 年 7 月 23 日承下列考試委員審查通過及口試及格，特此證明。

口試委員：

黃程貫

陳金泉

王能君

謝詞



這本論文能順利完成，要感謝王能君老師的耐心指導、口試委員黃程貫教授及陳金泉律師的指點、爸媽的支持，與傅鈺菁的陪伴和鼓勵。也感謝每一位相遇、相知、相惜、相挺的師長、親戚和朋友。

2021 年 12 月 08 日

摘要



勞動基準法第 11 條第 5 款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，是法定解僱事由之一。「不能勝任工作」為不明確之法律概念，學說與實務對於本款事由之解釋適用也迭有爭議。也缺乏深入探討該款解僱事由之立法歷史、解釋論之發展，以及法院的操作適用之文獻，而需要進行完整深入的研究。

本文採取文獻分析法以研究相關問題。透過相關歷史資料，獲悉本款事由的立法歷史。並藉由分析學術文獻與實務裁判，打破過往的主觀說與客觀說之爭議，提出將「客觀合理之經濟目的」概念作為上位判斷標準。本文並全面質化分析我國法院裁判的判斷標準。

最後，為了提升本款事由操作適用的可預測性，本文提出「不能勝任工作之判斷」及「解僱最後手段性原則之判斷」的二階判斷模式。於第一個階段，先藉由「客觀合理之經濟目的」之上位標準，建構得勝任工作之抽象能力標準後，再將勞工實際之能力與該標準，透過「契約等價性之破壞」或「經濟目的之不達」二種次判斷模式，並斟酌可能影響期待可能性（即是否無法期待雇主不終止勞動契約）之情事，調整判斷標準之寬嚴後，判斷勞工是否不能勝任。於第二個階段，則依據改善可能性與迴避解僱之期待可能性，具體判斷雇主是否應該採取特定之迴避解僱手段，以判斷解僱是否符合「解僱最後手段性原則」。

關鍵字：勞動基準法、終止勞動契約、解僱、不能勝任工作、最後手段性

Abstract



The subparagraph 5 of Article 11 of the Labor Standards Act, “A particular worker is clearly not able to perform satisfactorily the duties required of the position held,” is one of the listed causes for the termination of labor contract. “Being not able to perform satisfactorily the duties required of the position held” (or “incompetence of worker”) is an ambiguous concept, causing lots of contestation about the construction and application in academics and practitioners. On account of the lack of literatures studying the legislative history, the development of construction, and the application in cases, it needs a complete and in-depth study.

This paper used qualitative analysis to study the relevant issues about the cause. By historic literatures, it clarified the legislative history of the cause. By analyzing academic literatures and judgments, this paper broke through the controversy whether the incompetence of worker contains subjective conditions or not, and advised the concept “reasonable objective economic purpose” as the supreme criteria. This paper also comprehensively qualitatively analyzed the criteria of domestic judgments.

In the end, to increase the predictability of the application of the cause, this paper advised a two-process of judgment, “judgment of incompetence” and “judgment of the ultra ratio”. In first process, estimate a stander of work ability with the supreme criteria “reasonable objective economic purpose”, then judge the worker’s ability with the stander by two different semi-judgment models, “breach of the equivalence of the contract” and “failure to attain economic purpose”. In the two models, the stander should be adjusted with all the facts concerning the concept of “possible expectation” (i.e., whether it is impossible to expect the employer not to terminate the contract). In

the second process, based on the possibility of worker's improvement and expectation for employer to take specific actions to avoid termination, judge whether the termination breached the ultra ratio principle or not.



Keywords: Labor Standards Act, termination of labor contract, dismissal, incompetence, ultra ratio

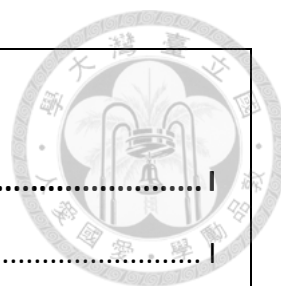
目錄



簡目

目錄.....	I
簡目	I
詳目	III
表目錄	XII
文獻略語表	XIII
第一章 緒論.....	1
第一節 問題意識	1
第二節 文獻回顧	2
第三節 研究範圍與研究方法	5
第四節 論文架構	6
第二章 勞動基準法第 11 條第 5 款之規範.....	7
第一節 勞動基準法解僱事由之體系	7
第二節 「不能勝任工作」解僱事由之立法溯源	13
第三節 小結：「不能勝任工作」之規範特色與爭議	29
第三章 勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋.....	31
第一節 「不能勝任工作」解釋之發展	31
第二節 主客觀爭議之分析	51
第三節 本文見解：從解僱本質重新理解不能勝任工作	70
第四節 小結：不能勝任工作應採主觀說	81
第四章 勞動基準法第 11 條第 5 款之適用.....	83
第一節 「客觀合理之經濟目的」與不能勝任工作之判斷	83
第二節 判斷因素之歸納與類型化	88

第三節 解僱最後手段性原則與「不能勝任工作」	145
第四節 小結：「不能勝任工作」之判斷模式	169
第五章 結論	188
第一節 研究成果	188
第二節 未竟課題與未來展望	190
參考資料.....	192
裁判整理附表	199



詳目

目錄.....	I
簡目	I
詳目	III
表目錄	XII
文獻略語表	XIII
第一章 緒論.....	1
第一節 問題意識	1
第二節 文獻回顧	2
第三節 研究範圍與研究方法	5
第四節 論文架構	6
第二章 勞動基準法第 11 條第 5 款之規範.....	7
第一節 勞動基準法解僱事由之體系	7
第一項 勞動契約存續保護與列舉解僱事由	7
第一款 勞動契約終止與存續保護之意義	7
第二款 勞動契約之存續保護制度	8
第二項 解僱事由之體系分類	10
第一款 依有無預告期間之效果為區分	10
第二款 依歸責狀態及存在領域為區分	11
第二節 「不能勝任工作」解僱事由之立法溯源	13
第一項 勞動基準法	13
第二項 中國法之溯源	14
第一款 勞動契約法	14
第二款 工廠法	15
第三款 勞動法典草案	16

第四款 臨時勞動法	18
第五款 礦工待遇規則	19
第六款 商人通例及商法總則調查案理由書	19
第三項 其他外國法之可能淵源	21
第一款 1922 年蘇俄勞動法	22
第二款 日本新舊商法	24
第三款 德國新舊商法及營業條例	25
第四項 「不能勝任工作」解僱事由之源流	27
第三節 小結：「不能勝任工作」之規範特色與爭議	29
第三章 勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋.....	31
第一節 「不能勝任工作」解釋之發展	31
第一項 1980-2000 年代初期：主客觀說之爭議.....	31
第一款 主客觀爭議之發軔	31
第二款 實務主觀說之趨勢	32
第一目 初期情況	32
第二目 最高法院之主觀說立場	33
第三目 學說見解之挑戰	36
第四目 下級審裁判見解之擺盪與定調	37
第二項 1990 末期迄今：「客觀合理之經濟目的」之提出與突破	40
第一款 概念之提出	40
第二款 實務見解之發展	41
第一目 實務判決的引用與突破	42
1. 作為不能勝任工作之上位標準	42
2. 作為主觀不能勝任之論理依據	43
第二目 最高法院之表態與標準之確立	45

第三項 解釋論發展之階段與特色	47
第二節 主客觀爭議之分析	51
第一項 學說見解	51
第一款 客觀說	51
1. 黃越欽教授	51
2. 黃劍青法官	52
3. 林振賢教授	52
4. 黃程貫教授	53
5. 劉志鵬律師	53
6. 鄭津津教授	54
7. 邱駿彥教授	55
8. 林佳和教授	55
9. 丁嘉惠教授	56
10. 陳金泉律師	56
第二款 主觀說	57
1. 林武順律師	57
2. 呂榮海律師	57
3. 林豐賓先生	58
4. 郭玲惠教授	58
5. 吳姿慧教授	58
6. 楊通軒教授	59
第三款 原則客觀例外主觀說	60
第四款 學說見解之分析	60
第二項 實務見解	62
第一款 客觀說	62

第一目 行政函釋	62
1. 內政部 45 年 12 月 8 日台內勞字第 103562 號代電	62
2. 內政部 74 年 6 月 15 日台內勞字第 321153 號函	62
3. 行政院勞工委員會 86 年 10 月 20 日台勞資二字第 43924 號函	63
第二目 司法判解	64
1. 司法院第十四期司法業務研究會期司法院第一廳之研究意見	64
2. 臺灣高等法院 84 年度勞上字第 18 號民事判決	64
3. 臺灣臺北地方法院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決	65
第二款 主觀說	67
第一目 行政函釋	67
第二目 司法判解	67
1. 最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定	67
2. 最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決	68
3. 最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決	68
第三款 實務見解之特徵	69
第三項 主客觀說爭議之焦點與盲點	69
第三節 本文見解：從解僱本質重新理解不能勝任工作	70
第一項 立法時體系劃分的問題與可能性	70
第二項 勞動契約之存續與不能勝任工作	72
第一款 繼續性債之關係之終止與解僱事由	72
第二款 預告與給付資遣費之期待可能性	73
第三款 雇主締結勞動契約之目的與「不能勝任工作」	74
第一目 勞動契約之目的與契約之等價性	74
第二目 勞動契約所欲達成之經濟目的	75
第三項 解僱事由與可歸責性之性質差異	76

第一款 解僱事由之充分與必要條件	77
第二款 勞動能力與可否歸責之差異	78
第三款 法律適用之範圍與勞工之保護	79
第四款 歷史解釋的問題	80
第四節 小結：不能勝任工作應採主觀說	81
第四章 勞動基準法第 11 條第 5 款之適用	83
第一節 「客觀合理之經濟目的」與不能勝任工作之判斷	83
第一項 作為主觀情事可該當「不能勝任工作」之論理依據	83
第二項 作為「不能勝任工作」之判斷標準	85
第三項 「客觀合理之經濟目的」之功能定位	87
第二節 判斷因素之歸納與類型化	88
第一項 工作所需能力的判斷	88
第一款 締約時雇主要求或需求之能力	89
第二款 工作規則規定之能力標準	90
第一目 工作規則與法定事由制	91
1. 不得增列勞動基準法所無之解僱事由	91
2. 不得低於勞動基準法之標準	92
第二目 工作規則規定之審查	94
1. 須為有效之工作規則	94
(1) 工作規則之公開揭示	94
(2) 工作規則不利益變更	95
2. 工作規則之標準與勞工工作之關聯	96
(1) 實質審查標準之關聯性及另行決定標準	96
(2) 僅審查標準與勞工工作之關聯性	98
第三目 雇主之判斷與司法審查	100

1. 應指明勞工不能勝任工作之具體情事	100
2. 判斷餘地與審查程度	102
(1) 司法之審查程度	102
(2) 判斷所依據事證之瑕疵	105
(3) 判斷程序之瑕疵	107
第四目 工作規則之規制與判斷模式	109
第三款 法令或事實上之資格限制	110
第一目 專業證照與執業資格	110
1. 應具備證照或資格	110
2. 未具資格仍不得解僱之例外	112
第二目 其他從事工作之必要條件	114
第三目 資格限制與不能勝任工作	115
第四款 職位應具備之能力	116
第一目 業務人員	116
第二目 櫃檯服務人員	116
第三目 駕駛	117
第四目 警衛、保全	118
第五目 會計、出納	119
第六目 主管	120
第七目 職位與工作能力之判斷	122
第五款 行業應具備之能力	122
第一目 金融業	123
1. 營業環境與情緒控制	123
2. 作業風險與正確性	124
3. 營利模式、業界實務與業績	125

4. 行業自律規範之標準	128
第二目 大眾運輸業	130
第三目 教育業	131
第四目 住宿及餐飲業	132
第五目 其他服務業	134
第六目 政府機關	135
第七目 行業與工作能力之判斷	136
第六款 多元相輔之判斷方式	137
第二項 影響寬嚴之因素	138
第一款 勞工之職位與薪資	138
第二款 雇主之規模	140
第三款 雇主之企業形象	142
第四款 工作所涉及之利益或風險	142
第五款 寬嚴因素之分析	144
第三項 工作能力判斷模式之層次與特色	144
第三節 解僱最後手段性原則與「不能勝任工作」	145
第一項 廣義比例原則與解僱最後手段性原則之概述	145
第二項 解僱最後手段性適用與否之實務爭議	147
第一款 肯定說	147
第二款 否定說	149
第三款 本文見解	151
第三項 解僱最後手段性原則之操作類型	153
第一款 程序：改善之機會與迴避解僱之手段	153
第一目 通知、督促、輔導及教育訓練	154
第二目 工作規則規定之改善程序	156

第三目 懲戒處分	158
第四目 調職	160
1. 雇主之安置義務	160
2. 調職手段之實施	162
第五目 其他	163
1. 主觀不能勝任與改善機會	163
2. 即時解僱與預告解僱之選擇？	165
第二款 實體：不能勝任工作程度之綜合判斷	166
第四項 解僱最後手段性原則之適用與判斷	168
第四節 小結：「不能勝任工作」之判斷模式	169
第一項 「不能勝任工作」之判斷	169
第一款 勞工應具備之工作能力	170
第一目 上位標準：客觀合理之經濟目的	170
第二目 應具備工作能力之判斷方式	171
1. 勞動契約之約定	172
2. 雇主指示權之具體化	172
3. 工作所必須之資格	173
4. 職位與行業之所需能力	174
第二款 勞工是否欠缺工作能力	174
第一目 判斷方式	174
1. 契約等價性之破壞	175
2. 經濟目的之不達	176
第二目 衡量因素	177
1. 核心內涵：雇主維持契約存續之期待可能性	177
2. 具體因素	177

(1) 勞務與對待給付之等價性	177
(2) 影響雇主事業之程度	178
(3) 雇主經濟目的之需求	178
第二項 解僱最後手段性原則之判斷	179
第一款 判斷標準：改善可能性與迴避解僱之期待可能性	179
第二款 迴避解僱之手段	180
1. 具體情事之告知	180
2. 工作規則之先行程序	181
3. 教育訓練或輔導	181
4. 懲戒處分	182
5. 調職	183
第三項 解僱合法性之判斷架構	185
第五章 結論	188
第一節 研究成果	188
第一項 「不能勝任工作」解僱事由之發展與分析	188
第二項 「不能勝任工作」判斷模式之初步建構	189
第二節 未竟課題與未來展望	190
第一項 解僱法理的統整與深化	190
第二項 開展解僱制度之討論維度	191
參考資料	192
裁判整理附表	199

表目錄



表一：法規比較表	27
表二：著作裁判時序表	47
表三：「不能勝任工作」解僱合法性判斷架構表	186

文獻略語表



略語*	論著全稱
《草案》	廣東建設廳勞動法起草委員會（1929），《勞動法典草案》，初版，廣東：廣東建設廳。
《釋義》	民友社（編）（1914），《新商法釋義》，初版，上海：民友社。
Däubler	Wolfgang Däubler（著），王倩（譯）（2016），《德國勞動法》，第 11 版，頁 250，上海：上海人民出版社（簡體字版）。
王沛元	王沛元（2017），《經濟性解僱效力之審查》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
吳姿慧〈終止（上）〉	吳姿慧（2006），〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（上）〉，《月旦法學教室》，第 47 期，頁 73-79。
吳姿慧〈終止（下）〉	吳姿慧（2006），〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（下）〉，《月旦法學教室》，第 49 期，頁 89-99。
呂榮海	呂榮海（1993），《勞基法實用 1》，第 14 版，臺北市：蔚理。
林更盛〈比例〉	林更盛（2000），〈論廣義比例原則在解雇法上之適用〉，《中原財經法學》，第 5 期，頁 57-90。
林更盛〈勝任〉	林更盛（1998），〈論作為解雇事由之「勞工確不能勝任工作」〉，《中原財經法學》，第 4 期，頁 93-111。
林武順	林武順（1984），《勞工法上解僱問題之研究》，國立政

* 依略語首字筆畫，由簡到繁排列。

	治大學法律研究所論文。
林振賢	林振賢（2003），《勞基法的理論與實務》，初版，臺北市：捷太。
林豐賓	林豐賓、劉邦棟（2016），《勞動基準法論》，第 9 版，臺北市：三民。
施茲丞	施茲丞（2017），《給付障礙法於勞動契約之運用－以勞工怠惰為例》，國立政治大學法律學系碩士班論文。
張釗銘	張釗銘（2016），《臺灣與日本解僱法理之比較法研究——論最後手段性原則運用於勞動基準法第 12 條第 1 項之問題點》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
郭玲惠	郭玲惠（2011），《勞動契約法論》，初版，臺北市：三民。
郭玲惠〈終止〉	郭玲惠（1994），〈終止勞動契約——兼論德國之制度〉，《中興法學》，第 37 期，頁 29-66。
黃程貫	黃程貫（1997），《勞動法》，修訂再版，臺北市：國立空中大學。
黃程貫〈檢討〉	黃程貫（2014），〈檢討我國一方終止勞動契約之法定事由〉，陳繼盛（等著），《回顧與展望——勞動基準法施行 30 週年論文集》，初版，頁 141-166，臺北市：勞動部。
黃越欽	黃越欽（著），黃鼎佑（增修）（2015），《勞動法新論》，第 5 版，臺北市：翰蘆。
楊通軒	楊通軒（2011），《個別勞工法——理論與實務》，第 2 版，臺北市：五南。
劉士豪	劉士豪（1993），《德國、奧地利與我國一般解雇保護之比較研究》，國立政治大學勞工研究所碩士論文。
劉志鵬〈評釋〉	劉志鵬（1999），〈論「勞工確不能勝任工作」——最高法

	院八十四年度台上字第六七三號判決評釋》，勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（二）》，初版，頁 253-275，臺北市：元照。
學會勞基法	焦興鎧、劉志鵬、王松柏、劉士豪、邱駿彥、黃馨慧、黃程貫、林更盛、魏千峰、陳金泉、林佳和、王惠玲、王能君、陳建文、鄭津津、郭玲惠、郝鳳鳴、楊通軒、鄭傑夫（等著），《勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望》，第 2 版，臺北市：新學林。
學會勞基法〔林更盛〕	林更盛（2009），〈資遣解僱〉，焦興鎧、劉志鵬、王松柏、劉士豪、邱駿彥、黃馨慧、黃程貫、林更盛、魏千峰、陳金泉、林佳和、王惠玲、王能君、陳建文、鄭津津、郭玲惠、郝鳳鳴、楊通軒、鄭傑夫（等著），《勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望》，第 2 版，頁 268-292，臺北市：新學林。



第一章 緒論

第一節 問題意識

勞動基準法就雇主¹單方終止勞動契約之權利，採取列舉解僱事由之規制方式，亦即僅在具有勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項所列舉法定事由的情事時，雇主始取得勞動契約之終止權，而得單方終止勞動契約²。勞動基準法第 11 條第 5 款規定之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，即是法定解僱事由之一。然而，「不能勝任工作」為不明確之法律概念³，其內涵未臻明確下，學說與實務對於本款事由之解釋適用，迭有爭議。

首先，爭議最大者為「主客觀」之爭論。學界多數見解認為，本款事由僅以不可歸責於勞工之事由為限；實務絕大多數之見解則認為，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⁴。究竟本款解僱事由是否包含可歸責於勞工之主觀不能勝任情事，將直接影響本款事由適用之範圍，故有必要詳加研討。

其次，「應如何建立『不能勝任工作』之判斷標準，以維持本款事由之客觀運用」，為適用本款事由時常遇到之問題⁵，亦將影響司法裁判之可預測性。實務上，

¹ 「解『僱』」、「『雇』主」為勞動基準法之法文用字，但於實務裁判或文獻資料上，亦常見採「解『雇』」、「『僱』主」者。為求用詞之一貫，於本文行文時，除以括號引用者均原文照引外，均採用「解『僱』」、「『雇』主」之用字。

² 學會勞基法〔林更盛〕，頁 269。

³ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 271。

⁴ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 289。學說見解併參本文第三章第二節第一項「學說見解」；實務見解整理併參本文第三章第二節第二項「實務見解」。

⁵ 行政院勞工委員會（編）（2006），《勞動基準法法院判決及行政解釋彙編》，初版，頁 280，臺北市：行政院勞工委員會。

絕大多數判決雖然以主觀之「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」及客觀之「學識、品行、能力、身心狀況」作為判斷因素，然而各該因素之具體內涵及所需程度仍相當抽象，也難以逕由這些主客觀因素建立具體之判斷標準。故本款事由之判斷標準甚至操作方法，仍有待藉由對於解僱學理之探討以及實務見解的系統性整理而進一步釐清。

除了實體要件之解釋及判斷外，雇主張解僱事由所應符合之程序要件或手段限制亦值得探討。而與勞動契約終止保護相關之「解僱最後手段性原則」法理，相當程度地影響解僱程序或手段限制之學理與實務面貌⁶，故有必要獨立分析解僱最後手段性原則對「勞工不能勝任工作」之影響⁷。

最後，在分析、釐清「不能勝任工作」之內涵後，如果能藉此建構出具體的操作模型，應能進一步完善本款事由於現實個案中之解釋適用，並促進法院判決之可預期性。

第二節 文獻回顧

針對前述「不能勝任工作」之相關問題，雖不乏文獻探討，然而不同類型的著作，研究、分析之方向略有差異。

⁶ 解僱最後手段性原則於勞動基準法第 12 條第 1 項即時解僱事由之實務裁判分析，參張釗銘，頁 40-70；解僱最後手段性原則於勞動基準法第 11 條第 1 至 4 款經濟性解僱事由之實務裁判分析，參王沛元，頁 80-83。

⁷ 例如最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決謂：「又同法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，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，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』。」本判決將最後手段性原則納入解僱效力之判斷，則所謂「勞基法所賦予保護之各種手段」為何？是否指懲戒、訓練、調職等迴避解僱之手段？各該手段是否均須實際使用後始得終止勞動契約？均有待探討。

教科書類之著作，雖然均有闡析「不能勝任工作」之內涵，甚至將學說與實務見解稍作分析，但仍多偏重於解僱制度整體體系之介紹及條文釋義⁸。

有不少文獻對勞動契約之終止制度或終止事由進行較為整體之分析，例如陳書敏之《勞動契約之研究》⁹、林武順之《勞工法上解僱問題之研究》¹⁰、劉金城之《勞動契約終止問題之研究》¹¹、劉士豪之《德國、奧地利與我國一般解僱保護之比較研究》¹²、劉郁芬之《勞動契約終止事由之研究》¹³、張琬如之《我國勞動基準法第 11 條解僱理由之研究》¹⁴、吳姿慧之〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（上）（下）〉¹⁵、邱駿彥之〈預告終止契約在勞動法規範上之評析〉¹⁶、楊大德之《從法律非決定性探討法律縫隙的政治意涵——以我國上級法院解僱裁判為例——》¹⁷、陳妍伶之《勞動契約終止之研究》¹⁸；亦有著重於不同法制之比較研究者，如林更盛之《德國勞動契約終止制度之研究》¹⁹、彭莉婷之《我國勞工解僱保護法制相關法理之研究》²⁰、黃冠程之《兩岸終止勞動契約法制之比較研究》²¹；又部份研究雖然並非針對「勞工不能勝任工作」之解僱事由，然因所研究主題涉

⁸ 林振賢，頁 169 以下；楊通軒，頁 315 以下；郭玲惠，頁 207 以下；林豐賓，頁 96 以下；黃越欽，頁 235 以下。各該學說之內容與分析，可參本文第三章第二節第一項「學說見解」。

⁹ 陳書敏（1982），《勞動契約之研究》，國立政治大學法律研究所論文。

¹⁰ 林武順。

¹¹ 劉金城（1990），《勞動契約終止問題之研究》，私立中國文化大學勞工研究所碩士論文。

¹² 劉士豪。

¹³ 劉郁芬（1994），《勞動契約終止事由之研究》，私立中國文化大學勞工研究所碩士論文。

¹⁴ 張琬如（2005），《我國勞動基準法第 11 條解僱理由之研究》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。

¹⁵ 吳姿慧〈終止（上）〉，頁 73-79；吳姿慧，〈終止（下）〉，頁 89-99。

¹⁶ 邱駿彥（2008），〈預告終止契約在勞動法規範上之評析〉，《台灣勞工雙月刊》，第 16 期，頁 14-27。

¹⁷ 楊大德（2009），《從法律非決定性探討法律縫隙的政治意涵——以我國上級法院解僱裁判為例——》，國立臺灣大學法律學院法律學系博士論文。本篇論文雖有對於解僱裁判進行分析，然研究重點係「法律非決定性現象」，亦即法律規定不能充分決定裁判結論之現象，故其分析著重於法律詮釋、論述之「立場」，而非釋義學之評析。

¹⁸ 陳妍伶（2011），《勞動契約終止之研究》，私立輔仁大學法律學研究所碩士論文。

¹⁹ 林更盛（1989），《德國勞動契約終止制度之研究》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。

²⁰ 彭莉婷（2004），《我國勞工解僱保護法制相關法理之研究》，私立中國文化大學法律學研究所碩士論文。

²¹ 黃冠程（2010），《兩岸終止勞動契約法制之比較研究》，國立臺北大學法律學系碩士論文。

及本款事由與其他解僱事由之關係或區辨，故亦加以討論者，如游千賢之《我國勞動基準法第十二條第一項第四款之研究》²²、劉彥君之〈論勞動基準法上「不能勝任」與「違反勞動契約或工作規則情節重大」之解釋適用〉²³、施茲丞之《給付障礙法於勞動契約之運用——以勞工怠惰為例》²⁴。以上文獻，雖然或多或少對於「不能勝任工作」有所討論，但或因並非以此為主題，而均未對本款事由之解釋論或實務裁判之判斷標準，作詳細而深入之研究。

部分文獻專門探討「不能勝任工作」，例如林更盛之〈論作為解僱事由之「勞工確不能勝任工作」〉²⁵、劉志鵬之〈論「勞工確不能勝任工作」——最高法院八十四年度台上字第六七三號判決評釋〉²⁶、張琬如之〈論勞動基準法第 11 條第 5 款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」〉²⁷、鄭津津之〈「勞工確不能勝任工作」爭議問題之研究——評最高法院九十五年台上字第一八六六號判決〉²⁸、吳姿慧之〈勞工確不能勝任工作與解僱最後手段性原則／台中地院九八勞訴二四〉²⁹。上開文獻除吳姿慧教授側重個別判決之評析外，其餘均有統整、分析相關之學說與實務見解，並著重於「主觀不能勝任工作」是否屬於本款事由範圍之爭議。其中，張琬如於 2007 年³⁰完成之文章更詳細分析實務判決，歸納不能勝任工作之類型以

²² 游千賢（2007），《我國勞動基準法第十二條第一項第四款之研究》，國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。

²³ 劉彥君（2010），〈論勞動基準法上「不能勝任」與「違反勞動契約或工作規則情節重大」之解釋適用〉，《法學研究報告合輯（第四輯）司法官 49 期》，初版，臺北市：法務部司法官訓練所。

²⁴ 施茲丞。

²⁵ 林更盛〈勝任〉。

²⁶ 劉志鵬〈評釋〉。

²⁷ 張琬如（2007），〈論勞動基準法第 11 條第 5 款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」〉，法務部司法官訓練所（編），《法學研究報告合輯司法官 46 期（第一輯）》，初版，頁 547-575，臺北：法務部司法官訓練所。

²⁸ 鄭津津（2007），〈「勞工確不能勝任工作」爭議問題之研究——評最高法院九十五年台上字第一八六六號判決〉，《月旦法學雜誌》，第 144 期，頁 229-244。

²⁹ 吳姿慧（2009），〈勞工確不能勝任工作與解僱最後手段性原則／臺中地院九八勞訴二四〉，《台灣法學雜誌》，第 138 期，頁 231-233。

³⁰ 本文原則上均採用公元紀年。惟裁判及公文書之字號，基於使用習慣，均採民國紀年。民國紀年與公元紀年之換算方法為：民國紀年年份+1911=公元紀年年份。例如：「內政部 45 年 12 月 8

及程度。

從文獻回顧中，可以發現並無太多針對勞動基準法第 11 條第 5 款解僱事由之研究。而以本款解僱事由為主題的文獻，多因主客觀說之重大論爭，乃著重探討「不能勝任工作」應採主觀或客觀之判斷標準。雖然有個別文章對「不能勝任工作」之具體類型為歸納研究，但或許囿於篇幅，而未能對歷年來實務案件中涉及此一解僱事由之具體態樣為完整詳盡之整理與分析，距今亦有相當時間³¹，因此仍有重新全面檢視實務裁判之必要。此外，似欠缺文獻徹底歸納分析實務裁判對於本款事由「判斷標準」之具體建構。綜合上情，本文認為仍有必要針對本款事由解釋適用之學理與實務，進行完整的考察和分析。

第三節 研究範圍與研究方法

本文之研究主題為勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之解僱事由，並著重於本款事由之判斷標準。考量勞工對於工作是否確不能勝任，乃針對特定勞工所作成之判斷，且涉及該特定勞工所身處之行業、職位、工作內容等具體情事，故本文認為有必要對個案進行歸納分析。而針對具體個案認定事實、適用法律並終局決定解僱是否有效之司法裁判，即得提供所需之實證材料。故本文將特別著重於分析司法裁判對本款解僱事由之解釋適用。

研究方法上，本文主要採取文獻分析法，除研究我國學者探討本款事由之相關文獻外，並將著重於質化分析我國普通法院之裁判，以獲得法院於具體個案之

日台內勞字第 103562 號代電」，「45 年」為民國紀年， $45+1911=1956$ ，公元紀年即為 1956 年。

³¹ 張琬如之著作為本文作者迄今所見，就不能勝任工作之實務判斷基準整理最詳細與體系化者。然該文為 2007 年出版，迄今（2018）已逾 10 年。此外，其所採取之整理方法，係參考實務所提出之主客觀不能勝任之判斷標準為分類，亦即區別主觀或客觀上不能勝任，並於主觀不能勝任之分類下，依據「主觀上能為而不為」、「違反忠誠義務」為分類，而於客觀不能勝任之分類下，依據「體能上無法勝任」、「技能上無法勝任」為分類。參本章註 27。

判斷標準。本文並將綜合研析所得，嘗試建立判斷本款事由判斷標準之概念體系及具體判斷方式。



第四節 論文架構

為求體系完整，本文將層層遞進，深入探討本款事由之學理與實務問題。於第二章「勞動基準法第 11 條第 5 款之規範」，本文將從現行法出發，釐清「不能勝任工作」之事由於解僱體系上之定位，並嘗試回顧過去，除探究勞動基準法之立法理由及目的外，更追溯本款事由於法制史上之淵源，以認識本款事由是如何誕生。其次，於第三章「勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋」，本文將探尋勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋論問題。除動態地觀察學界與實務界對本款事由之見解與見解之變化外，也從「主客觀」的理論爭議，靜態地比較、分析學說與實務對於本款事由之闡釋，並基於本文對解僱制度之理解，提出本文對本款事由的解釋。接著，於第四章「勞動基準法第 11 條第 5 款之適用」，本文將整理「不能勝任工作」於我國司法實務上解釋適用所考量之因素，嘗試類型化裁判對於「不能勝任工作」之判斷方式，並討論「解僱最後手段性原則」於涉及本款解僱事由之事件中，有無適用之爭議與操作方式。於第四章的最後，本文將綜合觀察所得，嘗試建構「不能勝任工作」之判斷模式。



第二章 勞動基準法第 11 條第 5 款之規範

本章將初步探討「不能勝任工作」之解僱事由於解僱法制體系上之體系定位、規範意義與規範目的。方法上，除了分析勞動基準法上解僱事由之規範體系外，並將嘗試回顧過去，追溯本款解僱事由之立法淵源。

第一節 勞動基準法解僱事由之體系

第一項 勞動契約存續保護與列舉解僱事由

第一款 勞動契約終止與存續保護之意義

勞動契約之終止，法律上的意義是勞雇雙方「勞動關係」之繼續性債之關係的結束；但從經濟與社會的角度觀察，卻涉及到勞雇雙方乃至整體社會多重的利害衝突。自勞工的角度觀察，解僱涉及到勞工經濟生活基礎之喪失或降低，也將影響勞工藉由工作以發展其人格之利益¹，長期失業者在市場經濟中也可能成為「邊緣人」²。從雇主的角度觀察，維持勞動契約有其經營成本，而於自由經濟市場中，雇主有調整人事以因應市場變化之必要。就社會整體而言，失業可能引起社會生活不安、增加社會救濟支出之負擔，並可能導致相關企業結構之調整³；但若過度保護在職勞工之工作權，可能阻礙失業者進入職場之機會。此外，解僱保護法制之寬嚴程度，也將影響外國投資者之意願⁴。就此而言，勞動契約之存續保護制度，即是一種調和上述不同利益的法律機制⁵。

¹ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 268。又學者黃程貫亦強調，勞動契約終止時，勞工將面臨工作之喪失及其與工作職位之關係被切斷等重大不利益。參黃程貫〈檢討〉，頁 142。

² Däubler，頁 250。

³ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 268-269。

⁴ 楊通軒，頁 315。

⁵ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 268-269。



第二款 勞動契約之存續保護制度

勞動基準法之勞動契約存續保護制度，似可自二個面向觀察：勞動基準法對於勞動契約期限（即定期與不定期契約）之規定，以及勞動基準法對於終止事由之規定。

勞動契約期限之規定，可見諸勞動基準法第 9 條第 1 項：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」⁶，勞動基準法第 9 條第 2 項及第 3 項並規定不定期勞動契約之轉換或擬制⁷。對於此一設計，立法理由明示為「特以法律條文限制其定期契約之範圍，有助於勞僱利益之調協，促進勞僱關係之和諧」⁸。學說見解則自勞動基準法「有繼續性工作應為不定期契約」並列舉限制得為定期契約事由之規範方式，認為勞動契約應以不定期契約為原則，定期契約為例外⁹。實務見解亦認為「勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作，

⁶ 勞動基準法施行細則第 6 條進一步規範定期契約事由之定義：「本法第九條第一項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備。」

⁷ 勞動基準法第 9 條第 2 項：「定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。」；同條第 3 項：「前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。」

⁸ 勞動基準法第 9 條立法理由：「一、勞動契約為勞僱雙方約定其權利義務之契約，本法為公法，特以法律條文限制其定期契約之範圍，有助於勞僱利益之調協，促進勞僱關係之和諧。二、定期契約期滿，在一定之情形下視為不定期契約：（一）定期契約屆滿後勞工仍繼續工作時而雇主不為反對之意思表示者，視為以不定期限繼續契約。（二）前後勞動契約之工作期間超過九十日，而前後契約之間斷期間未超過三十日者，應視為不定期契約，期以防止雇主應用定期契約僱用勞工長期工作，剝奪勞工權益。」

⁹ 王松柏（2009），〈勞動契約在法律上的地位〉，學會勞基法，頁 80-82；林更盛（2009），〈定期勞動契約實務問題研究〉，氏著，《勞動法案例研究（二）》，初版，頁 237，臺北市：五南；黃程貫，頁 381。

得為定期契約外，其餘均為不定期契約」¹⁰、「換言之，必須為臨時性、短期性、季節性或特定性之工作，且非繼續性工作，始得為定期契約，除此之外，均為不定期性契約」¹¹，亦即勞動契約除具備勞動基準法第 9 條第 1 項之四類定期契約事由且不具有繼續性時，始例外得為定期契約，其餘勞動契約均應為不定期契約。

在勞動契約終止之規範上，不定期勞動契約僅勞工有任意預告終止權，又特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工亦得預告終止契約¹²。此外，具有勞動基準法第 14 條第 1 項之六款事由時，勞工亦可不經預告終止契約¹³。而無論是定期或不定期之勞動契約，雇主僅在具有勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項列舉之法定事由時，始得解僱勞工¹⁴。換言之，勞動基準法對於雇主的終止事由採取列舉之形式，企圖對解僱事由予以明確地限定¹⁵，非有法定之解僱事由，雇主即不得任意解僱勞工¹⁶。

¹⁰ 臺灣高等法院 101 年度重勞上字第 13 號民事判決，經最高法院 103 年度台上字第 2066 號判決維持。

¹¹ 臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 57 號民事判決。

¹² 勞動基準法第 15 條第 2 項：「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」

¹³ 勞動基準法第 14 條第 1 項：「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有惡性傳染病，有傳染之虞者。五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

¹⁴ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 274。

¹⁵ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 268-269。

¹⁶ 學者黃程貫認為，勞動基準法第 12 條第 1 項並未明定若勞工無各款情事時，雇主是否仍得不經預告終止契約，並認為因為第 12 條第 1 項之用語（本文按：即「有……得……」）文義明顯與勞動基準法第 11 條本文文義之完全列舉者（本文按：即「『非』有……『不』得……」）不同，故解釋上應認定勞動基準法第 12 條第 1 項並非完全列舉式之規定，在無該條項所定之各款情形時，如有民法第 489 條之重大事由時，雇主則仍得不經預告終止勞動契約。但本文認為，依照立法資料，行政院版草案之勞動基準法第 11 條原本就採用完全列舉的立方方式，並採用與勞動基準法第 12 條第 1 項相同之「有……得……」用語，只是勞動基準法第 11 條於立法院審議時為加強語氣、降低疑義，而改為「非有……不得……」的用語，然而「完全列舉」之立法本意應未改變，故考察立法過程後，應認為勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項之解僱事由均採完全列舉之立法例，始符立法者本意。參黃程貫，頁 492；立法院秘書處（1985），《勞動基準法案（上冊）》，初版，頁 369、377-281，

從勞動基準法對勞動契約之期限採取「不定期為原則、定期為例外」，並列舉解僱事由，使雇主無論定期或不定期契約均無任意解僱之權利，並參酌勞動基準法以不定期勞動契約為立法原則所持「有助於勞僱利益之調協，促進勞僱關係之和諧」之立法理由，本文認為立法者應已揚棄民法第 488 條第 2 項不定期契約得任意終止¹⁷、以及工廠法與勞動契約法較偏重定期契約之解僱保護的規範方式¹⁸，而採取原則上盡量維持勞動契約存續的政策，僅在列舉之解僱事由發生時，始例外賦予雇主終止勞動契約之形成權。

第二項 解僱事由之體系分類

探討勞動基準法所列舉的解僱事由體系設計，以及學者如何理解、分類各個解僱事由，應有助「不能勝任工作」解僱事由之解釋及適用。依據本文之整理，解僱事由主要的分類方法有二：依照有無預告期間之「效果」分類，以及依照事由存在於勞工或雇主領域及勞工可否歸責等「要件」為分類¹⁹。

第一款 依有無預告期間之效果為區分

勞動基準法第 11 條本文規定：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，勞動基準法第 12 條第 1 項本文則規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約」，分別採取有無預告期間之規定。而勞動基準法第 16

臺北市：立法院秘書處。

¹⁷ 民法第 488 條第 2 項：「僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」

¹⁸ 參本文第二章第二節第二項第一款「勞動契約法」、第二款「工廠法」。

¹⁹ 尚有依據解僱事由之成因分類，而認為勞動基準法第 11 條乃是基於經濟上理由之裁員解僱，勞動基準法第 12 條第 1 項則是基於勞工過失之懲戒解僱，勞動基準法第 11 條第 1 至 3 款乃雇主基於經濟性之理由，同條第 4 至 5 款則是技術性或組織性之理由，且第 5 款之不能勝任工作，常係因第 4 款之作業過程改變而引起者。見黃越欽，頁 238、243。惟本文認為，與後述分類相較，分類似過於粗略，如勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款「受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者」，似與勞工於履行勞動契約有無過失無涉；勞工能力不足，亦難認為必屬「經濟上理由」。

條²⁰及第 17 條²¹，並就依勞動基準法第 11 條及第 13 條事由之解僱，設有預告期間及資遣費之規定。故依照有無預告期間，可將雇主終止契約之方式分為應經預告之「通常終止」、「一般終止」²²或「預告解僱」²³，以及毋須經預告之「特別終止」、「立即終止」²⁴或「即時解僱」²⁵。

學者認為，不同事由間之所以有預告期間存否之差別，在於終止事由之嚴重性及急迫性：與有預告期間之終止事由相較，無預告期間之終止事由係因「其事態嚴重或急迫致繼續勞動契約至預告期滿不可期待時」²⁶、「勞工之干擾行為嚴重侵害雇主或企業運作，實難以期待預告期間屆滿契約才終止」²⁷，因此是否須經預告終止契約，應考量事由之嚴重程度「是否導致資遣費之給付，明顯地不正當以及遵守預告期間之可能性」²⁸。

第二款 依歸責狀態及存在領域為區分

雖然勞動基準法上之解僱事由，可依有無預告期間之效果為區分，然而同為

²⁰ 勞動基準法第 16 條：「(第 1 項) 雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。(第 2 項) 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。(第 3 項) 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

²¹ 勞動基準法第 17 條：「(第 1 項) 雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。(第 2 項) 前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

²² 黃程貫，頁 482-483。此外，於僅有工廠法及勞動契約法草案之時代，學者史尚寬以「通常通知」及「特別通知」分別稱呼預告解約之通知與及時解約之通知，參史尚寬（1934），《勞動法原論》，初版（1978 年重刊），頁 49-51，臺北市：正大印書館。

²³ 林更盛〈比例〉，頁 79；劉志鵬，頁 255。學者林更盛於該文之用字均為「解『雇』」，為求用語一致，本文用字均採「解『僱』」。

²⁴ 同本章註 22。

²⁵ 同本章註 23。

²⁶ 郭玲惠〈終止〉，頁 33。

²⁷ 吳姿慧〈終止（下）〉，頁 97。

²⁸ 郭玲惠〈終止〉，頁 33。



預告解僱事由之勞動基準法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」，與同條第 1 款至第 4 款之解僱事由，性質上似有不同。蓋「不能勝任工作」之事由存在於勞工本身，而前 4 款事由則存在於雇主²⁹。此外，勞動基準法第 12 條第 1 項亦似可歸責勞工，而帶有懲戒之性質³⁰。就此，有學者依照歸責狀態及存在領域，將解僱事由進行分類，包括源出於雇主領域（第 11 條第 1 到 4 款）、源出自勞方領域但勞方無可歸責事由（第 11 條第 5 款）及源出勞方領域且勞方有可歸責之事由（第 12 條第 1 項）三類³¹，並將各類型與德國終止保護法之「企業經營事由」、「勞工人身事由」及「勞工行為事由」之解僱為類比³²。

然而，勞動基準法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」之解僱事由，於性質上是否確屬「勞工不可歸責」、得否類比於德國法上之「勞工人身事由」，均有爭議³³——特別是「勞工不能勝任工作」是否僅指勞工客觀上不能勝任工作，或也包括勞工「違反注意義務」、「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」等主觀上不能勝任工作之情事³⁴。因此，學者就我國法律或外國法制對「解僱事由」所為之體系分類及性質界定，雖有其參考價值，但得否作為本款事由解釋適用上之確實依據，仍有爭議。因此，需要進一步追溯解僱事由之立法歷程乃至法制之淵源，探尋本款事由可得參考之解釋依據。

²⁹ 呂榮海，頁 145；黃程貫，頁 483-484。

³⁰ 黃程貫，頁 490-491；林振賢，頁 176-178；黃越欽，頁 238。

³¹ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 275。

³² 林更盛〈勝任〉，頁 103；吳姿慧〈終止（下）〉，頁 96。

³³ 學者楊通軒認為，我國法上之「不能勝任工作」，類型上同時類於德國法上之「勞工人身事由」及「勞工行為事由」，參楊通軒，頁 317。

³⁴ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 289。學說見解參本文第三章第二節第一項「學說見解」；實務見解整理參本文第三章第二節第二項「實務見解」。



第二節 「不能勝任工作」解僱事由之立法溯源

第一項 勞動基準法

勞動基準法立法之過程中，行政院版勞動基準法草案第 11 條之原文為：「有左列情事之一者，雇主得預告勞工終止勞動契約。一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」立法理由則謂：「參照『勞動契約法』第三十五條及『工廠法』第三十條訂定。」僅說明本條係參照上開規範訂定，勞動契約部分之法案總說明亦未對此多加解釋³⁵。於立法院委員會審議時，內政部勞工司湯蘭瑞司長補充表示：草案意旨係除本條所定之五款事由外，雇主均不得預告勞工終止勞動契約³⁶。立法委員謝深山等人考量曾有法院判決在適用工廠法之解僱案件中，認為雇主得以工廠法第 30 條所列舉解僱事由以外之情事解僱勞工³⁷，乃主張應將條文用語改為現行之文字：「『非』有左列情事之一者，雇主『不』得預告勞工終止勞動契約」，始足以保障勞工權益；至於立法理由，則未作變動³⁸。

依上開立法理由及立法過程，僅可知本條是參照勞動契約法第 35 條及工廠法第 30 條而訂定，且非有該條所定之事由，雇主不得預告終止勞動契約。亦即本條

³⁵ 行政院版勞動基準法草案，勞動契約部分之法案總說明為：「基於勞雇雙方平等精神並兼顧安定社會之目的，對於定期勞動契約加以適當之限制。並明定終止勞動契約須先期預告，未依規定期間預告者，應給付預告期間之工資。未舉辦失業保險前，應依規定發給資遣費。另規定勞雇雙方不經預告終止勞動契約之條件。（第九條至第二十條）」。立法院公報處（1982），《立法院關係文書》，院總第 1121 號（政府提案第 2126 號），頁 304，臺北：立法院。

³⁶ 立法院秘書處，本章註 16，頁 369。

³⁷ 臺北地院及臺灣高等法院曾於黑松股份有限公司之解僱案中，認為工廠法雖列有解僱事由，但雇主除明文之解僱事由外，仍得依民法之規定終止僱傭契約，雇主僅須給付勞工遣散費。參楊仁壽（1983），〈白馬是馬與非白馬不是馬——談勞動基準法草案第十一條之立法方式〉，立法院圖書館（編）（1986），《勞動基準法》，初版，頁 34，臺北：立法院圖書館；卓亞雄（1983），〈無定期契約工欠缺保障，立法時宜儘量謀求補救〉，本註書，頁 37。

³⁸ 立法院秘書處，本章註 16，頁 377-381。

規範目的在於藉由列舉解僱事由之方式，限制雇主的解僱權。故若欲釐清「不能勝任工作」之意義，仍有必要深入探尋被參照之勞動契約法與工廠法之規定，甚至我國法或外國法上可能的淵源，始能知其所由。



第二項 中國法之溯源

本項將依勞動基準法立法理由之指引，探尋被參照之勞動契約法與工廠法之意義。此外，本文蒐集資料後，發現除工廠法及勞動契約法外，「不能勝任工作」之解僱事由在中國法制上的可能淵源有：1929 年之勞動法典草案、1927 年之臨時勞動法、1923 年之礦工待遇規則、1914 年之商人通例與清末完成之商法總則調查案理由書；其他外國法制上的可能淵源則有：1922 年之蘇俄勞動法典、1890 年之日本商法典、1897 年之德國商法典與 1869 年之德國營業條例等。本文認為，於制度因襲之過程中，應是較晚近之規範較易成為新規範立法時之參考，故以下將以回溯之方式行文，從年代晚近的規範開始，自新而古，並區別國家，逐一探究本款解僱事由可能之法制淵源。

第一款 勞動契約法

1936 年 12 月 25 日國民政府公布之勞動契約法第 35 條規定：「有左列情形之一時，雇方得於勞動契約期滿前解約，但應於七日前預告之：一、雇方因營業失敗而歇業或轉讓時。二、雇方因虧折而緊縮時。三、雇方因機器損壞而暫停工作在一個月以上時。四、勞動者對於所承受之工作不能勝任時。」³⁹

勞動契約法所規定之「勞動者對於所承受之工作不能勝任時」，是「定期契約」

³⁹ 勞動契約法第 43 條規定：「本法施行日期以命令定之。」惟迄今尚未命令施行。參全國法規資料庫網站：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawContent.aspx?PCODE=N0030010>，最後瀏覽日期：2021 年 3 月 3 日。

中「列舉」雇主得終止定期勞動契約之事由。然而，本文並未查得本條規定之立法理由⁴⁰。勞動契約法起草者之一的學者史尚寬，亦僅簡單說明不能勝任工作為勞動契約法草案通知解約之原因，而未詳加闡釋⁴¹。

第二款 工廠法

1929 年 12 月 11 日公布之工廠法第 30 條規定：「有左列各款情事之一者，縱於工作契約期滿前，工廠得終止契約，但應依第二十七條之規定預告工人。一、工廠為全部或一部之歇業時。二、工廠因不可抗力停工在一個月以上時。三、工人對於其所承受之工作不能勝任時。」故工人對於其所承受之工作不能勝任，為定期工作契約中雇主之預告解僱事由。又依工廠法第 34 條，如對於「工人對於其所承受之工作不能勝任」、「工人違反工廠規則而情節重大」等終止事由有爭執時，得由工廠會議決定之⁴²。

本款事由與勞動契約法相同，均是規定定期契約中雇主之解僱權。然而，本文並未查得其立法理由。學者史尚寬亦僅稱不能勝任工作為工廠法通知解約之原

⁴⁰ 立法院公報所記載之勞工法委員會審查報告中，勞動契約法草案案報告部分僅記載：「為呈報事案查勞動契約法前經本會推定委員蔡瑄史尚寬林柏生等從事起草嗣經起草完竣報告到會復經本會於十一月二十日二十六日開會共同審查并函請實業部派代表列席陳述意見當將原草案逐條討論修正通過共為五章四十五條是否有當理合繕具勞動契約法草案呈請鑒核敬候提交 院會公決」，並附勞動契約法草案，見立法院秘書處（1936），《立法院公報》，第 87 期，頁 26-33。又草案中勞動契約法第 35 條原規定於第 37 條，但因草案第 4 條：「妻為他人勞動而有害其家庭間之利益時夫得撤銷之」及第 10 條：「勞動者非得僱方承諾不得使他人代為勞動」經刪除，故條號前移，然該條內容無變更。

⁴¹ 史尚寬（1933），〈勞動契約法論〉，《法學雜誌》，第 6 卷第 4 期，頁 342-343；史尚寬，本章註 24，頁 50。又此部分之內容，除〈勞動契約法論〉將勞動契約法草案行文為「勞動契約草案」，而《勞動法原論》行文為「勞動契約法草案」外，二者完全相同。茲摘錄《勞動法原論》本部分原文如下：「又我國工廠法第三十條及勞動契約法草案第一百零三條以僱用人之歇業，收縮營業，停工，或受僱人對於所承受工作不能勝任等，亦為通知解約之原因。」又勞動法原論出版時，「勞動契約法草案第一百零三條」經手寫修正為「勞動契約法第卅伍條」，

⁴² 工廠法第 34 條：「對於第三十條第三款、第三十一條第一款及第三十三條各款有爭執時，得由工廠會議決定之。」

因⁴³。有學者認為工廠法「工人對於其所承受之工作不能勝任時」之事由，是自民法第 485 條「受僱人保證其有特種技能」之規範推闡而出⁴⁴。亦有論者認為，「不能勝任」係指因勞工之能力及身體狀況無法繼續工作，而非因勞工之過失所致⁴⁵。

對於上開見解，本文考量民法第 485 條之立法理由為：「謹按僱傭契約既經成立，受僱人因無特種技能不能勝任時，僱用人能否終止契約，應以受僱人曾否明示或默示保證其有特種技能為斷。若受僱人曾經自己明示或默示保證其有特種技能者，如無此種技能，自屬違反契約，應使僱用人有終止契約之權。否則受僱人之有無特種技能，僱用人亦有審慎選擇之責任，自不得據此遽行解約，使受僱人蒙不當之損失，是又理之當然，無待明文規定。此本條所由設也。」故本文認為，民法第 485 條之規定，顯然是受僱人「保證」有特種技能時，因欠缺技能之受僱人無法提供服契約約定之勞務，立法者認為係屬「違反契約」，乃賦予僱用人即時終止權；但若受僱人並未保證有特種技能，立法理由則認為不得據此遽行解約。且在效果上，此一終止權行使後，勞工並無資遣費請求權，應是考量受僱人之可歸責性，並予以不利之後果。相對的，工廠法第 30 條並未涉及受僱人是否曾就勞動能力作出保證，且具有預告期間及工資之補償。民法第 485 條與工廠法第 30 條之要件及法律效果既然顯然有異，實難僅以二者均涉及受僱人之工作能力，即謂工廠法之規定係自民法之規定推闡而出。

第三款 勞動法典草案

1929 年完成之勞動法典草案第 103 條第 1 項規定：「有左列各號情形之一時僱主得於勞動契約期滿前解約但對於勞動者須於半個月前預告之甲、僱主因營業失

⁴³ 同本章註 41。

⁴⁴ G. T. Schwenning (著)，姚福園 (節譯) (1933)，〈世界各國勞動契約之終止〉，《法學雜誌》，第 6 卷第 4 期，頁 583。

⁴⁵ 胡天榮 (1981)，《勞動基準立法》，初版，第 49 頁，臺北市：世界書局。

敗而歇業之時乙、僱主因虧折而收縮營業之時丙、僱主因機器全部或一部損壞須停止工作一個月以上之時丁、僱主因按照生產或營業狀況暫行歇業一個月以上之時戊、勞動者對於其所承受工作不能勝任之時」⁴⁶，而依勞動法典草案第四次呈請審核理由書之說明，勞動契約終了之事由，係「列舉勞動契約終了之事由及方法」、「分別僱主及勞動者之過失而與他方以解約之權」，並於「不能歸責於當事人一方之事由有不得已之情形」，「雖與以解約之權而須於一定之期間前先行預告」⁴⁷。又關於違反第 103 條規定而解僱之效果，規定於第 110 條第 1 項及第 3 項：「僱主或勞動者違反法令或勞動契約而解約時其違反者之一方對於他方有賠償損害之責」、「僱主不依第一百零三條之規定為解約之預告而解約時對於勞動者應給與半個月之報酬作為解約賠償」⁴⁸。

依勞動法典草案之法條規定與說明，所謂「勞動者對於所承受之工作不能勝任」，是「列舉」之終止事由，內涵則是「定期」勞動契約中之勞動者「不能歸責」之狀況下，對於「所承受之工作」之不能勝任。又依草案第 110 條第 1 項及第 3 項規定，僱主未遵守預告期間時，僱主應給付預告期間之工資作為解約賠償。自勞動法典草案法「列舉」終止事由，以及僱主違反時應「賠償預告期間報酬」觀之，本文認為上開規範之立法目的，應在於維持定期契約之存續，並於定期勞動契約非因勞工之過失致遭終止時，給予勞工預告期間之時間與經濟上緩衝。又比較勞動法典草案與勞動契約法之規定，可見二者大致相似，除文字差異外，主要差異在於預告期間分別為半個月及 7 日，以及勞動契約法未有「僱主因按照生產或營業狀況暫行歇業一個月以上之時」之事由。此外，勞動法典草案起草者之一之學者史尚寬⁴⁹，亦參與勞動契約法之起草⁵⁰。故本文推測，或許勞動契約法之制

⁴⁶ 《草案》，頁 41-42。原文無句讀。

⁴⁷ 《草案》，頁 22。

⁴⁸ 《草案》，頁 45。

⁴⁹ 《草案》，頁 13。

定，有相當程度地受到勞動法典草案的影響；而勞動法典草案所規定之「勞動者對於其所承受工作不能勝任之時」，或許是繼受自勞動契約法「勞動者對於所承受之工作不能勝任時」之事由。



第四款 臨時勞動法

1927 年，軍閥馮玉祥於西安公布施行於陝甘區域內之臨時勞動法^{51&52}。該法第 12 條規定：「如發生下列事項之一時。企業家亦可向工人提出取銷勞動合同。(甲) 如工廠完全停工或一部分停工。時間在一月以上者。(乙) 如因生產原因『如修理機器等停工』在一月以上者。(丙) 如工人確為完全無用者。(丁) 如工人違反勞動紀律三次以上者。(戊) 如工人無重要事故連續三天不上工者。或一週以內。繼續六天不上工。(己) 如因工人暫時失其勞動力。『如因病告假至二個月以上者。或女工因生育關係。延至三個月以上。不能上工者。』」；同法第 13 條並規定：「如因第十二條甲乙丙三項事故。而辭退工人。須於事前二星期警告該工人。或多給二星期工資。」⁵³

臨時勞動法第 12 條第丙款「如工人確為完全無用者」，為企業家終止勞動合同的原因之一，其用語與勞動法典草案之「勞動者對於所承受之工作不能勝任」有異，然文義又似乎相近，惟其實際內涵，囿於欠缺立法說明或其他資料，而無從進一步推論。此外，該法雖規定有團體合同及個別工人、工人公社或組合訂立

⁵⁰ 同本章註 40。

⁵¹ 〈馮玉祥公佈之臨時勞動法〉，〈雜纂〉，《銀行週報》，第 11 卷第 20 期，頁 6。又原頁數為「雜纂」頁 6，「全國報刊索引」網站重行編碼之頁數為頁 62，網址：<http://www.cnbksy.cn/>，最後瀏覽日：2021 年 3 月 3 日。

⁵² 馮玉祥與蘇俄關係密切，且曾於 1926 年訪蘇，故本文推測其頒布臨時勞動法，或許是受到蘇聯法之影響。關於馮玉祥與蘇聯之關係，請參徐輝琪（2004），〈尋求出路——論馮玉祥 1926 年之訪蘇考察〉，《近代中國》，第 156 期，頁 28。

⁵³ 本章註 51，頁 7。

之勞動合同⁵⁴，且團體合同僅能為定期合同⁵⁵，但並未限定上開終止事由僅得適用於何種契約。



第五款 礦工待遇規則

北洋政府於 1923 年訂定、公布之礦工待遇規則第 3 條規定：「有下列各款情事之一時礦業者得隨時退工一犯刑事罪者二不遵守預防危險命令者三對於礦業權者及其使用人員有粗暴之行為者四怠工酗酒或有其他不規則行為者五礦業權被取消或自行廢棄者」；同法第 4 條規定：「有下列各款情事之一時礦工得隨時辭工一身體虛弱不堪工作者二被礦業權者或其使用人員虐待者三不於規定時間給予工資者四坑內外狀況險惡不堪工作者」⁵⁶。

礦工待遇規則之終止事由中，與不能勝任工作較接近者，為第 4 條第 1 款之「身體虛弱不堪工作者」，然此係礦工（而非礦業者）得主張之即時終止事由。其中緣由，則未見說明。

第六款 商人通例及商法總則調查案理由書

1914 年北京政府制定、公布之商人通例第 50 條設有三款商業主人對商業使用人之解約事由，分別為「商業使用人違背自己所受之委任時」、「商業使用人為不正之行為時」、「有不得已之事故時」，並準用於經理人對於夥友及勞務者之情況；同法第 51 條則設有三款商業使用人對商業主人之解約事由，即「商業主人不給相當之報酬時」、「商業主人為不正之行為時」、「有不得已之事故時」，亦準用於夥友

⁵⁴ 臨時勞動法第 8 條：「團體合同之外。容許有勞動合同。『係工人個人』或少數工人成立之公社或組合與企業家訂立合同不同之訂立。」參本章註 53。

⁵⁵ 臨時勞動法第 6 條：「團體合同期限。至多不過一年。」同前註。

⁵⁶ 印鑄局（1923），〈農商部令第三四九號（中華民國十二年五月十二日）〉，《政府公報》，第 2577 號，第 200 冊，第 328-329 頁。

及勞務者對於經理人之情況⁵⁷。

依據《商人通例釋義》之說明，商人通例所列事由係自前清編纂之商法總則調查案理由書條文簡潔而成⁵⁸，故應可參酌商法總則調查案理由書以解其義⁵⁹。商法總則調查案理由書第 62 條規定：「商業主人與商業雇用人。遇有不得已之事由時。雖豫定雇傭關係之期間者。亦得彼此隨時解約。」⁶⁰，並例舉五款商業主人對於商業雇用人以及四款商業雇用人之不得已而隨時解約之事由。商業主人得主張之例舉事由為：「僱用人為不正實之行為。或背自己所受之信任時」、「雇用人違反第五十五條第一項所定之禁止。而為各種商行為。或為無限責任之股東時」、「雇用人於營業情況上。正當重要。而無端終止自己之勤務。或無正當理由。而放棄其重要之職務時」、「長病及多病。或久受刑禁。而妨害勤務時」及「雇用人對於商業主人或其代理人。加以暴行。或為極壞名譽之事實時」；商業雇用人得主張之例舉事由為：「雇用人自揣無繼續勤務之能力時」、「商業主人不給相當之薪工酬報時」、「商業主人不履行第五十六條第一項應盡之義務時」及「商業主人對於商業雇用人。為非禮違法之舉動。或顯有毀損其名譽之行為時。又雇用人同列或主人家族。有此等舉動及行為。而主人不予以保護時。」⁶¹。此外，商法總則調查案第 63 條之理由謂：「本條及下一條。就獨逸新舊商法。及日本舊商法。參酌增損。擇其與我國商界程度相合者。列舉而規定之。蓋以防執持契約之流弊也。但此僅舉其類例。仍不妨隨時變通。」第 64 條之理由則謂：「第一號、之理由。主人所以

⁵⁷ 商人通例第 50 條：「商業主人對於商業使用人。遇有左列各款。得隨時解約。經理人對於夥友及勞務者亦同。一、商業使用人違背自己所受之委任時。二、商業使用人為不正之行為時。三、有不得已之事故時。」；商人通例第 51 條：「商業使用人對於商業主人遇有左列各款。得隨時解約。夥友勞務者對於經理人亦同。一、商業主人不給相當之報酬時。二、商業主人為不正之行為時。三、有不得已之事故時。」參政事堂印鑄局（1914），〈大總統令（中華民國三年三月二日）：教令第二十七號：商人通例公布〉，《政府公報》，第 653 號，第 24 冊，頁 70。

⁵⁸ 《釋義》，〈商人通例釋義〉，頁 12-13。本書為每章重新編頁。

⁵⁹ 《釋義》，〈新商法釋義序〉，頁 2。

⁶⁰ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 12-13。

⁶¹ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 19-20。

與雇用人結約者。以其有能力而可以服勤務也。自揣不能繼續。則失其結約之本旨。其解除也固宜。」⁶²



自上開條文，本文有三個發現。首先，觀察商人通例之解約事由，可以發現無論是商業主人或商業使用人的即時解約事由，均是二款較明確之事由，搭配一款「有不得已之事故時」之概括事由。若參酌商法總則調查案理由書之說明，可知原調查案所列之事由本即是「舉其類例」而「仍不妨隨時變通」，故終止契約之事由並不以「列舉」者為限。商人通例立法時，更將原先舉例之多樣事由「簡潔」至「有不得已之事故時」之概括事由。其次，「無繼續勤務之能力」為雇用人得隨時解約之事由，且似以雇用人主觀之「自揣」即足。第三，此類即時解約事由之比較法上淵源，為德國之新舊商法及日本舊商法。

第三項 其他外國法之可能淵源

經筆者考察民國初年及國民政府之法令，除勞動契約法、工廠法、勞動法典草案、臨時勞動法、礦工待遇規則、商人通例及商法總則調查案以外，似未有其他規範有類於「不能勝任工作」之終止事由⁶³。故關於「不能勝任工作」之中國法溯源，至商法總則調查案已暫告段落。然自勞動法典草案之序章記載，雖然勞動

⁶² 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 19-20。與商法總則調查案「雇用人自揣」之判斷方式相較，工廠法規定應經一定組織之工廠會議「判明」，似乎更強調程序之保障，以及客觀第三人之判斷，而非勞雇各方單方主觀之認知。

⁶³ 謝振民（編），張知本（校）（1999），《中華民國立法史（下）》，初版，中國政法大學出版社，頁 1062-1146，北京：中國政法大學出版社（簡體字版）；孫安弟（2009），《中國近代安全史》，初版，頁 93-113，上海：上海書店出版社。又 1927 年廣東省政府公布之醫院工人待遇條例，雖然也是採取列舉解僱事由之規範方式，但並未出現近似「不能勝任工作」之解僱事由，故本文並未納入比較。為便利讀者確認，爰摘錄醫院工人待遇條例第 15 條：「醫院非因下列原因，不得無故辭退工人。（一）院務收縮須減少工人時，須於一月前通知，並另給工資一月；（二）工人有違犯醫院規則，苛虐病人，及舉動粗暴，使病人感覺不安時，醫院得隨時無條件開除之。因開除工人而發生醫院工人糾紛時，應呈政府設仲裁會解決之；在仲裁期內，醫院暫行停止開除工人。」參廣東省政府（1927），〈醫院工人待遇條例〉，〈法規〉，《廣東省政府特刊》，第 2 號，頁 102-103。又原頁數為「法規」第 102-103 頁，「全國報刊索引」網站重行編碼之頁數為頁 147-148，網址：<http://www.cnbksy.cn/>，最後瀏覽日：2021 年 3 月 3 日。

法典草案之完成「獨創為多」，但於立法過程中亦「博採外國公私之草案」⁶⁴；復參酌商法總則調查案理由書言明解約之事由係參考德日法律⁶⁵，故我國列舉終止事由之立法模式，應有其他外國法上之淵源而屬繼受所得。本文蒐集資料後，發現比較法上具有類似之規範者，有蘇俄、日本及德國之立法例。

第一款 1922 年蘇俄勞動法

參與勞動法典草案編纂之馬超俊先生，於其著作中稱中國與「蘇聯」⁶⁶均採取由法律明文規定解僱條件之立法例⁶⁷，且國民政府於勞動法典草案呈請審核前，曾翻譯、出版俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國（蘇俄）1922 年之勞動法⁶⁸。故 1922 年之蘇俄勞動法或可能為我國法制上「不能勝任工作」解僱事由之淵源。

1922 年之蘇俄勞動法第 47 條規定：「雇主除第三十六條及三十七條所規定之情形外，對於不附期限之勞動契約，僅能於左列範圍內請求撤銷；又對於附有期限之勞動契約，得在未滿期前，請求撤銷：（1）企業、機關或經濟機關之一部分或全部停閉，及縮小其事業時。（2）因生產上之原因，其業務中止經一個月以上時。（3）受雇人不適於日後之工作已經判明時。（4）受雇人無正當理由，而不照契約或不守內部管理規則，以履行其應負之義務時。（5）受雇人因執行職務之直接關係而成犯罪行為，受法院宣判執行，及受雇人被逮捕收監經二個月以上時。（6）受雇人無正當理由，連續曠工達三日以上，或無正當理由，一個月中曠工達六日以上時。（7）受雇人因暫時不能勞動，曠工在二個月以上不能復業時。又懷妊婦

⁶⁴ 《草案》，頁 22。

⁶⁵ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 19-20。

⁶⁶ 本文以下所稱之「蘇俄」或「蘇聯」，因各文獻用語似有混用之情形，故難以確認各文獻提及者，係指「蘇維埃社會主義共和國聯盟」（蘇聯）或「俄羅斯蘇維埃聯邦社會主義共和國」（蘇俄，即蘇聯之加盟共和國）。為避免擅加揣摩而致謬誤，本文於論述各該文獻時，均從各原典之用語。

⁶⁷ 馬超俊、余長河（1946），《比較勞動政策（下）》，初版，頁 356，重慶：商務印書館。

⁶⁸ 國民政府財政部滬調查貨價處（1928），《蘇俄新勞動法》，初版，上海：國民政府財政部滬調查貨價處。

人及分娩後婦人，照第九十二條規定除去四個月期間外，再經二個月尚不能復業時。」。同法第 88 條規定：「依據第四十七條（1）（2）（3）所規定之事由。撤銷有期限或不定期限之勞動契約時。雇主對於受雇人。須給予與二星期份工資相當之解雇金。且須在二星期前為解雇之預告。」⁶⁹，第 47 條之備考一並謂：「在（3）（4）兩項所定之撤銷契約權。非經評價及爭議委員會之決定。不得行之。」⁷⁰，評價及爭議委員會，則由人數相等之經理處代表與工廠工會委員會代表所組成⁷¹。

自上開規定，可知「受雇人不適於日後之工作已經判明時」是雇主對勞工之解雇事由，且除有二星期之預告期間外，並有二星期份工資之解雇金。但因譯本並未載明蘇俄 1922 年勞動法第 47 條之立法理由，復囿於本文作者之語文能力，無法進一步探討蘇俄法律之目的與內涵⁷²。然而，「受雇人不適於日後之工作已經判明時」之解雇事由，似與工廠法及勞動契約法中「工人／勞動者對於（其）所承受之工作不能勝任時」之規定相仿⁷³。如再參酌該項終止權應經過「評價及爭議委員會」之程序，與工廠法第 34 條對於「工人對於其所承受之工作不能勝任、工人違反工廠規則而情節重大等終止事由有爭執時，得由工廠會議決定之」之處理程序，似有近似之處。又 1927 年國民政府廣東農工廳草擬之工廠法草案中，並無類似不能勝任工作之規定⁷⁴，但於 1928 年《蘇俄新勞動法》出版後，1929 年公布

⁶⁹ 國民政府財政部滬調查貨價處，本章註 68，頁 27。

⁷⁰ 國民政府財政部滬調查貨價處，本章註 68，頁 15-16。

⁷¹ Aron Efimovich Pasherstnik（著），高祁孫（譯）（1948），《蘇聯勞動立法原理》，版次不詳，頁 43，上海：上海時代書報出版社。

⁷² 或因意識形態或留學國之問題，本文所蒐集到的文獻似僅有學者馬超俊與余長河之合著專書提到我國與蘇聯「均以法律明文規定解雇之要件」，惟未見引有蘇聯或蘇俄之實務或學說論述者，亦未見我國學者介紹該國學說或實務見解對於勞動法解雇事由之相關論述，遑論於我國法之解釋適用上加以參考。

⁷³ 勞動法典草案、工廠法及勞動契約法之文字幾乎相同，僅勞動法典草案及勞動契約法採用「勞動者」、工廠法採用「勞工」之用詞，以及勞動契約法於「所承受之工作不能勝任時」前無「其」字之差異。

⁷⁴ 廣州之工廠法草案僅規定工廠於「每年一日有去留工人之權」（第 27 條），並規定「被辭退之工人。應由工廠補回該工人兩個月原額薪金及伙食」（第 29 條）。此外，僅規定有營業收縮等經濟性解雇，及對工會職員之懲戒解雇事由，即第 30 條：「因營業收縮。減少工人。應由工廠補回減去工

之工廠法及同年完成之勞動法典草案即可見類似規定，且蘇俄勞動法之規範復為參與編纂者所認識⁷⁵。本文依據上開情事推測，工廠法及勞動契約法中關於預告解僱事由之立法，可能受有蘇俄 1922 年勞動法典之影響⁷⁶。

第二款 日本新舊商法

商法總則調查案理由書謂曾參酌日本舊商法⁷⁷，故應探究日本舊商法中是否有類似於「不能勝任工作」之條文。但本文查閱相關資料後，發現日本舊商法中最近似不能勝任工作者，為舊商法第 61 條因受僱人罹病或事故等其他原因致二個月以上無法工作之解僱事由⁷⁸。然而，此一規定與商法總則調查案中「雇用人自揣無繼續勤務之能力時」之事由相較，似乎更接近商法總則調查案第 63 條第 4 款「長病及多病。或久受刑禁。而妨害勤務時。」之雇主即時終止事由，但商法總則調查案理由書謂第 63 條第 4 款之事由係參照德國舊商法而非日本舊商法⁷⁹。此外，日本舊商法中亦無其他與不能勝任工作近似之終止事由。故日本舊商法之規定，應非我國法上「不能勝任工作」解僱事由之來源。日本 1899 年之新商法，則未列

人薪水及伙食二月。又工廠虧損收縮或歇業時。則祇補回薪金一月。並應通知工人所屬工會。但工會查實工人有意為難時。得呈請兩造主管機關處斷之。」第 31 條：「工會職員（指入各工會執行委員及各部長）其在職中及去職後一年期內。雇主不得沿用夏曆正月初二之舊例（或依舊習慣法去留之日）開除之。但犯法及曠職逾期者。不在此限。又在職員（指各工會執行委員及部長）除政府例定假期外。為辦理工會事務請假。每年合計不得超過三十日。」。參〈廣州之工廠法草案〉，〈雜纂〉，《銀行週報》，第 11 卷第 15 期，頁 9，「全國報刊索引」網站重行編碼之頁數為頁 74，網址：<http://www.cnbksy.cn/>，最後瀏覽日：2021 年 3 月 3 日。

⁷⁵ 馬超俊、余長河，本章註 67，頁 356。

⁷⁶ 後有學者翻譯 1930 年 4 月 20 日修正之蘇俄勞動法，惟因斯時勞動法典草案早已呈請核准，故本文認為學者嗣後翻譯之蘇俄勞動法對我國立法並無影響。參張師竹、劉瑩、江鴻治、胡志剛（1933），〈蘇俄現行勞動法令彙編〉，《法學雜誌》，第 6 卷第 4 期，頁 439。

⁷⁷ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 19-20。

⁷⁸ 商法第 61 條原文：「商業使用人力雇傭期限中疾病二罹リ又ハ其他事故二因リテ二个月以上業務ニ就クニ耐ヘサルトキハ之ヲ解任スルコトヲ得」；譯文：「因受僱人罹病或事故等其他原因，二個月以上無法就任者，雇主得解任之。」參飯田壽十郎（編）（1890），《商法》，初版，頁 11，京都：飯田信文堂。本譯文為梁閔律師翻譯，至為感謝。

⁷⁹ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 19。

舉受僱人之解僱事由⁸⁰。



第三款 德國新舊商法及營業條例

商法總則調查案理由書稱解約之事由有參考德國新舊商法⁸¹。德國舊商法解僱商業使用人之事由中，似未有類似不能勝任工作者⁸²，但 1897 年之德國商法則有類似之規定。1897 年之德國商法第 71 條第 1 款規定：「左列為商業輔佐人不需遵守解約預告期間之主要例示事由，但有特殊情形，以有相異判決作為限：一、商業輔佐人無能力繼續履行自己勤務時。」⁸³，係將「無能力繼續履行自己勤務」列為商業輔佐人即時終止之事由。

如將德國新商法與商法總則調查案之規定相較，德國新商法僅於商業輔佐人之即時終止事由中，列有「無能力繼續履行自己勤務」，但並未將商業輔佐人有無能力繼續工作作為雇主之解約事由。而此一規定方式，與商法總則調查案理由書僅於商業雇用人例舉「雇用人自揣無繼續勤務之能力時」之終止事由相仿⁸⁴。故本文推測，商法總則調查案之規定，可能受有德國新商法規定之影響。

另有論者推測列舉事由之立法例，可能是仿德國營業條例（Gewerbeordnung）之規定⁸⁵。然查，德國之營業條例第 123 條第 1 項第 8 款及第 124 條第 1 項第 1 款，

⁸⁰ 大藏省印刷局（1899），《官報（號外）》，第 4073 號，頁 1-40，東京：大藏省印刷局。

⁸¹ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 19-20。

⁸² 德國舊商法第 64 條翻譯：「商業主人左列的場合下，特別地得終止與商業使用人間的僱傭契約：一、商業使用人對於業務有怠慢或違背誠信之時二、商業使用人違背與商業主人的承諾，為自己或他人之計算從事商業者三、商業使用人拒絕服勞務，或是沒有正當事由下長期怠慢工作四、商業使用人長病、多病或被長期剝奪自由之刑罰致不能工作者五、商業使用人對於商業主人有暴行，或是有重大侮辱之時六、商業使用人品行不良時。」條文為張釗銘律師參照普通德國商法典之日文譯本而譯，見張釗銘，頁 15。

⁸³ 本譯文為梁閔閔律師、王莉雅律師及王沛元律師，參考日譯版德國新商法典而譯，至為感謝。古川五郎、山口弘一（譯）（1900），《獨逸新民法商法正文》，初版，頁 24，東京：東京專門學校出版部。

⁸⁴ 《釋義》，〈商法總則調查案理由書第六章商業雇用人〉，頁 20。

⁸⁵ 游千賢（2007），《我國勞動基準法第十二條第一項第四款之研究》，國立臺灣大學法律學院法律

係分別將「其無能力繼續工作，或患有致生妨礙的疾病者」及「其將無能力繼續工作」，列為雇主方及職工或助手方之即時解約事由⁸⁶；新商法卻僅於商業輔佐人方之解約事由上列有類似事由。此外，商法總則調查案理由書並未言明曾參考德國之營業條例。故德國之營業條例可能未為商法總則調查案直接參照。至於勞動法典草案立法時是否曾參考德國之營業條例？因參與立法之學者史尚寬，於其著作中僅於引註提及德國勞動契約法草案，且未提及德國營業條例或其他法律有列舉解僱事由之立法例⁸⁷，另一位全程參與勞動法典草案之馬超俊先生⁸⁸，於其著作中亦僅提及蘇聯採取法律明文規定解僱條件之立法例⁸⁹。故德國之營業條例雖有列舉解僱事由之規定，但本文依上開文獻記載及規範間之特徵等情事推測，該法或許並非我國法制列舉「雇用人自揣無繼續勤務之能力時」或「勞動者對於其所承受工作不能勝任之時」等類解僱事由之直接參考對象。

學系碩士論文，頁 7-9。

⁸⁶ 營業條例第 123 條第 1 項第 8 款：「有下列情形者，在合於契約本旨的時間經過前，得不經通知解僱職工及助手：八、其無能力繼續工作，或患有致生妨礙的疾病者。」同法第 124 條第 1 項第 1 款：「有下列情形者，在合於契約本旨的時間經過前，職工及助手得結束工作：一、其將無能力繼續工作。」本譯文為張譯文律師翻譯，敬表感謝。營業條例第 123 條第 1 項第 8 款原文為：「Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehülfen entlassen werden: 8. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig oder mit einer abschreckenden Krankheit behaftet sind.」，第 124 條第 1 項第 1 款原文為：「Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit und ohne Aufkündigung können Gesellen und Gehülfen die Arbeit verlassen: 1. wenn sie zur Fortsetzung der Arbeit unfähig werden;」，請參：維基文庫，〈Bekanntmachung, betreffend die Redaktion der Gewerbeordnung für das Deutsche Reich〉，網址：https://de.wikisource.org/wiki/Bekanntmachung,_betreffend_die_Redaktion_der_Gewerbeordnung_f%C3%BCr_das_Deutsche_Reich；最後瀏覽日：2021 年 3 月 3 日。

⁸⁷ 學者史尚寬係於論及即時解約之重大事由時，引述德國勞動契約法草案以說明何謂重大事由：「何謂重大事由，依德國勞動契約法草案第一百五十六條之規定，如於契約之目的，善良風俗或信義上，對於當事人之一方（解約通知人），有不能強其繼續勞動關係之情事，即有重大事由之存在。」參史尚寬，本章註 24，頁 51。本文認為，德國勞動契約法草案既非如我國採取「列舉解僱事由」的立法例，縱使學者將其並列比較，亦難據此推論我國法係「仿照」自德國法之規定。此外，德國於第一次世界大戰後，設立之統一勞動法典編纂委員會，雖有草成勞動契約法草案。但於勞動法典草案制定前，經廣東建設廳勞動法起草委員會屢電德國公使館，然仍未取得德國勞動契約法草案，而不能取為勞動法典草案之參考。參《草案》，頁 12、18-19。

⁸⁸ 同本章註 49。

⁸⁹ 馬超俊、余長河，本章註 67，頁 356。

第四項 「不能勝任工作」解僱事由之源流

本節中，本文嘗試整理並初步分析「不能勝任工作」之法制上淵源。為便於比較，爰將本節所列、具有類似「不能勝任工作」事由之國內外法規，依年份先後表列、比較。

表一：法規比較表⁹⁰

法規（案）	年份	主客觀	終止方	類型	內容
德國營業條例	1883	不詳	雇	即時	其無能力繼續工作，或患有致生妨礙的疾病者。
		不詳	勞	即時	其將無能力繼續工作。
德國新商法	1897	不詳	勞	即時	商業輔佐人無能力繼續履行自己勤務時。
商法總則調查案	1909	不詳	勞	即時	雇用人自揣無繼續勤務之能力時。
商人通例	1914	不詳	勞、雇？	即時	有不得已之事故時。
蘇俄勞動法	1922	不詳	雇	預告	受雇人不適於日後之工作已經判明時。
礦工待遇規則	1923	客觀	勞	即時	身體虛弱不堪工作者。
臨時勞動法	1927	不詳	雇	預告	如工人確為完全無用者。
勞動法典草案	1929	客觀	雇	預告	勞動者對於其所承受工作不能勝任之時。

⁹⁰ 本表中，如於某項目後標有「？」，代表雖本文推測有該特性之可能，但是否確有該項特性仍有疑問。例如主客觀項下之「客觀？」，代表本文推測屬客觀能力不足（而非主觀故意過失）之終止事由；又如終止方項下之「勞、雇？」，問號僅標於「雇」字之後，表示本項事由確屬勞方之終止事由，並推測（但無法確定）亦為雇主之解僱事由。



工廠法	1929	客觀？	雇	預告	工人對於其所承受之工作不能勝任時。
勞動契約法	1936	客觀？	雇	預告	勞動者對於所承受之工作不能勝任時。
勞動基準法	1984	客觀？	雇	預告	勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

（圖表來源：作者自製）

自本節之整理，可知類似不能勝任工作之勞動契約終止事由，早於 1883 年之德國營業條例中即有規定；中國法則於清末之商法總則調查案中，首見類似之終止事由，且商法總則調查案似係繼受德國商法之規定，將「雇用人自揣無繼續勤務之能力時」作為勞方即時終止契約之事由，且判斷方式為「自揣」，似乎是依雇用人自己之主觀認定。又從商人通例及商法總則調查案理由書之說明，可知勞雇雙方終止契約之事由，似乎是自典型的情況歸納而成，但僅為例示，並有概括條款作為補充。北洋政府制定之「礦工待遇規則」亦以類似之「身體虛弱不堪工作者」作為勞方即時終止之事由。但無論商法總則調查案或礦工待遇規則，均是將此類事由作為勞方之終止事由，而與勞動法典草案、工廠法、勞動契約法及現行之勞動基準法不同，似非其後法律或法案「直接」參考、繼受之對象。故本文推測，「不能勝任工作」之事由，可能最早是勞工之終止事由，後來才逐漸發展、轉變為雇主之終止事由，但其轉變之關鍵，礙於資料缺乏及本文作者之語文能力，現階段尚難以進一步追尋⁹¹。

⁹¹ 依學者黃程貫之介紹，直到 19 世紀時，德國法上仍有所謂「雇役契約」(Gesinde – dienstvertrag) 存在，依約應服雇役之一方對他方有嚴格的服從義務，而他方對之則亦有刑罰之權力。直到契約自由原則完全確立且肯定當事人得結束繼續性之契約關係後，契約終止制度始逐漸發展成型而具有向將來結束、消滅契約之功能；勞動契約中，亦賦與雇主及勞工雙方當事人均有隨時消滅、結束勞動契約關係之權。此外，依中國大陸學者張周國之研究，民國初年亦有諸如學徒工、養成工、包身工



綜合本節發現，最有可能為我國現行法淵源者，似為 1922 年之蘇俄勞動法典。自蘇俄勞動法典將「受雇人不適於日後之工作已經判明時」規定為雇主之預告終止事由後，1927 年中國始見馮玉祥所公布之臨時勞動法，將類似之「如工人確為完全無用者」定為雇主之預告終止事由。而 1928 年國民政府財政部滬調查貨價處翻譯、出版 1922 年之蘇俄勞動法典後，於 1929 年公布之工廠法及同年完成之勞動法典草案即可見類似之規定。故我國法上關於預告解僱事由之立法體例，可能係受到蘇俄 1922 年勞動法典之影響。而「不能勝任工作」之解僱事由，也在經過上開歷史發展後，輾轉透過工廠法、勞動契約法等法律，繼受至台灣現行之勞動基準法。

第三節 小結：「不能勝任工作」之規範特色與爭議

勞動基準法所列舉之各款解僱事由，在性質、效果及限制上均有異同。在性質上，勞動基準法第 11 條第 5 款及第 12 條第 1 項各款均是出於勞方領域之事由，第 11 條第 1 至 4 款則是出於雇主領域之事由。於效果上，勞動基準法第 11 條之解僱適用同法第 16 條預告期間及第 17 條資遣費之規定；勞動基準法第 12 條之解僱則無預告期間，雇主亦無須給付資遣費。又勞動基準法第 12 條第 1 項之事由除第 3 款外，依同條第 2 項規定，均有 30 日除斥期間之限制。從此一體系，可以知悉屬於勞方領域事由之勞動基準法第 11 條第 5 款，與前 4 款屬於雇主領域之事由適用相同之法律效果，而與勞動基準法第 12 條第 1 項各款其他屬於勞方領域之事由的法律效果南轅北轍。

等對於勞工有相當人身束縛與經濟壓迫之僱傭形式。因此，本文大膽猜測，此類事由之所以於中國或其他外國均曾屬勞方得主張之事由，或許是為使勞方得免去勞動契約之束縛。參黃程貫（2006），《我國勞動法終止保護制度重新建構之研究》，計畫編號：NSC94-2414-H-004-056，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，頁 4。張周國（2010），《南京國民政府時期勞動契約制度研究》，華東政法大學博士學位論文，頁 162-167。



然而，解僱事由間的互相區別，雖然涉及到勞雇雙方得以何一事由解僱、解僱有效與否以及法律效果等判斷，而有相當程度之重要性，但在解釋適用「不能勝任工作」之解僱事由時，單純觀察法條的編排、性質、效果及限制，並無法給出沒有疑問的答案。例如，若勞工可歸責致呈現不能勝任狀態之「主觀不能勝任工作」，是否屬於勞動基準法第 11 條第 5 款之「不能勝任工作」，抑或應屬同法第 12 條第 1 項第 4 款之「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」？各種解僱事由是涇渭分明之概念，抑或各自獨立的類型、但於個案適用時可能競合？此外，在解僱法上，又能否有一上位標準，作為不能勝任工作判斷的指引？這些問題，都難以自解僱法制之規範體系中獲得答案，而有待進一步深入研究。

從規範體系既難以獲得答案，方法論上似可嘗試以歷史方法，甚至追溯法律之歷史淵源，以尋求解答。就此，本文已在本章嘗試參考勞動基準法之立法理由與歷程，甚至追溯「不能勝任工作」事由於法制史上的可能淵源，並基於勞動基準法條文之文字異動⁹²、勞動基準法之體系典草案之說明及勞動契約法與工廠法的規範，初步推論勞動基準法第 11 條之規範目的可能是為「保護勞工對勞動契約存續之利益」，乃規定勞工不能勝任工作之情事發生時，始例外容許雇主得預告終止勞動契約，且依勞動法典草案之說明，所謂不能勝任，係指「不能歸責」之狀況下，對於「所承受之工作」不能勝任。然而，囿於資料之欠缺與語言之限制，本文並無法得知舊時立法者訂定類似規範之立法目的，亦難以藉由本章之考察獲得「不能勝任工作」的確切內涵。體系及歷史之方法既有極限，本文只能嘗試從其他角度，進一步探求勞動基準法第 11 條第 5 款之意義。

⁹² 即立委謝深山等人提議修改之「非有……不得……」法文結構。參前揭註 38。



第三章 勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋

在從立法體系及立法歷史的角度，探尋「不能勝任工作」之解僱事由的爭議原因與歷史發展後，本文的目光將轉向本款事由的解釋。本章中，除了探討各種解釋說法的發展及相互影響外，亦將深入討論源於體系理解不同所造成的「主客觀」爭論，並嘗試提出本文見解。

第一節 「不能勝任工作」解釋之發展

依據本文整理，「不能勝任工作」解釋之發展可大別為兩個主題暨階段。首先是自勞動基準法施行前後之 1980 年代至 2000 年代初期的主客觀說之爭議。其次為 1990 末期迄今，「客觀合理之經濟目的」上位標準之發展。

第一項 1980-2000 年代初期：主客觀說之爭議

第一款 主客觀爭議之發軔

於勞動基準法施行前，林武順律師即於其 1984 年之學位論文分析當時尚為草案之勞動基準法，並提出勞工「不能勝任」包括主觀不能勝任之見解。其認為，所謂「不能勝任工作」包括二種情形：(1) 勞工陷於不能工作之狀態；(2) 勞工雖提供工作，但不合於契約之要求，亦即勞務不完全給付。此外，並強調在可歸責於勞工之狀況下，雇主應先促使勞工改善而無效果後，始得解僱勞工¹。林武順律師之著作為本文所得文獻中最早採取「主觀說」立場者，且其強調「雇主應先促使勞工改善而無效果後，始得解僱」²，似亦提出與「解僱最後手段性原則」相

¹ 林武順，頁 148-149。又本節較為強調相關概念之動態發展，故對於各家學者裁判所提出之概念內涵，先僅以較為簡略之方式提及，至於詳細內容及分析，請參本文第三章第二節「主客觀爭議之分析」。

² 原文用「雇」字，本文照引。

近之概念。然而，其著作尚未見到清晰之主客觀說問題意識，也未對相關概念更詳細地論理、說明。



勞動基準法於 1984 年公布施行後，主客觀之爭議似未立刻浮現。1985 年 7 月，時任最高法院法官黃劍青先生於其著作中，認為勞動基準法第 11 條「都是由於客觀情勢使然，勞工本身並無任何過失或錯誤」，而採取客觀說之立場³，但並未詳加分析，也未述及主客觀之爭議。至 1987 年⁴，始見呂榮海律師於其著作中，率先指明本款事由有主客觀解釋之爭議，並採取主觀說之立場，認為只有可歸責於勞工之情形下，始有勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款懲戒解僱之適用，否則只能適用第 11 條第 5 款為預告解僱⁵。

呂榮海律師之著作為本文查得最早具備主客觀爭議問題意識者，且依本文觀察，自呂榮海律師指明主客觀說之爭議後，此即成為「不能勝任工作」此一解僱事由之主要爭點。

第二款 實務主觀說之趨勢

第一目 初期情況

雖然 1987 年已有論者提出主客觀說之爭議，但實務當時究竟如何回應，囿於裁判尚未全面電子化或出版、可考究者稀少，因此難以進行完整的梳理。依本文

³ 黃劍青（1985），《勞動基準法詳解》，初版，頁 155，臺北市：簡翠觀。

⁴ 呂榮海（初版，1984）早於 1984 年即出版，而 1987 年 2 月者為第 4 版。惟呂榮海（初版，1984）並無「對於所擔任之工作確不能勝任」之單元。又因本文尚未能獲得其它版本，爰先以所得最早出現版本之時間為據。

⁵ 呂榮海（第 4 版，1987），頁 147-149。有學者認為呂榮海律師係採客觀說，然探究呂律師之真意，係在強調「可以歸責於勞工之情形，始可適用勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之懲戒解僱」，但並非謂主觀可歸責之狀況不能適用勞動基準法第 11 條第 5 款之「不能勝任工作」。此自呂律師於其著作第 150 頁，以「雇主故意將經理降調為班長或作業員，致使其『沒有心情而不能勝任工作』再予以解僱」為例即明。參劉志鵬〈評釋〉，頁 263。又劉志鵬律師雖於該頁稱係「呂『學』海律師」之見解，惟經本文於法務部律師查詢系統及法源法律網檢索之結果，並無「呂學海律師」，且劉志鵬律師引述之段落與呂榮海律師著作內容完全相同，故應係誤繕打呂榮海律師之姓名。



所蒐集之資料，司法實務上最早涉及勞動基準法上「不能勝任工作」之解僱事由者，為 1989 年 2 月 25 日第十四期司法業務研究會期中司法院第一廳之研究意見。司法院第一廳於涉及勞動基準法第 54 條第 1 項第 2 款「身體殘廢不堪勝任工作」與第 11 條第 5 款「不能勝任工作」之研究意見中，認為不能勝任工作「應係指勞工之知識技能原即不能勝任其所從事之工作而言」。然參考此一意見作成之脈絡，似是相對於強制退休之情形而論，而未直接涉及主客觀之論爭。此外，尚有臺灣高等法院 80 年度勞上字第 1 號民事判決涉及「不能勝任工作」，但該判決僅討論勞工客觀上能力不足之程度，並稱「故雇主對於勞工關於工作知識及能力之提升，應負有教育或改善之義務，勞工工作能力一時或輕微的不足，並不足以構成雇主資遣勞工之條件」而稍涉解僱最後手段性之概念⁶，對於主客觀之爭議則未積極表示見解。直到最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定，始見直接涉及主客觀爭議之裁判。

第二目 最高法院之主觀說立場

1991 年 1 月 18 日作成之最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定，乃對最高法院 79 年度台上字第 2505 號民事確定裁定之再審聲請所為之裁定。於本號裁定中，最高法院引述原確定裁定中曾引述之下級審法院見解：「勞動基準法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任工作之『勝任』與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上『能為而不為』，『可以做而無意願』之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環」⁷。此為本文蒐集之實務裁判中最早明確採取主觀說者

⁶ 臺灣高等法院 80 年度勞上字第 1 號民事判決：「我國勞基法係基於鼓勵終身僱用制之思想而立法……故雇主對於勞工關於工作知識及能力之提升，應負有教育或改善之義務，勞工工作能力一時或輕微的不足，並不足以構成雇主資遣勞工之條件……。」

⁷ 最高法院 80 年台聲字第 27 號民事裁定全文：「本件聲請人聲請再審，指本院七十九年度台上字第二五〇五號裁定有適用法規顯有錯誤情形，無非以聲請人對前訴訟程序第二審法院判決提起上

8。在該字號不詳之下級審判決中，下級審法院似乎例示了客觀面上可考量之「工作能力、身心狀況、學識品行等」因素。此外，該判決並強調勞工主觀上「能為而不為、可以做而無意願之『消極不作為』」，亦屬於「不能勝任工作」，但就主觀不能勝任工作為何屬於勞動基準法第 11 條第 5 款之範圍，卻逕以勞動基準法第 1 條之立法本旨為依據，幾無論理⁹。

其後，1995 年 2 月 23 日裁判之最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決，亦明示採取主觀說之見解，但用語與最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定所

訴，已指述該第二審判決解釋勞動基準法第十一條第五款規定顯有錯誤之違法。第三審法院如認為第二審法院擴張解釋勞動基準法第十一條第五款規定不違背法律，自應於判決內宣示其法律上支持之見解，並以聲請人之上訴理由不成立，判決駁回上訴，而非以上訴不合法裁定駁回，為其論據。惟前訴訟程序第二審判決係以聲請人於民國七十七年一月至十一月間，僅實際上班四五點五天，所請事、病假及特別休假皆已屆滿，留職停薪計：七十七年四月十二日至七十七年五月四日，七十七年八月二十三日至七十七年八月三十日，七十七年九月二日至七十七年九月八日三次，復參加五、六月間之新營及高雄客運活動，八月間更參加苗栗客運之工運活動，長期請假，故不從事排班駕駛工作。按勞動基準法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任工作之『勝任』與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上『能為而不為』、『可以做而無意願』之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞動基準法制定之立法本旨在於『保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展』觀之，為當然之解釋。因聲請人有前述消極不作為之情形，相對人認其不能勝任工作，終止勞動契約，並發給資遣費，洵為合法有據，因而為聲請人敗訴判決。聲請人對之提起第三審上訴，就聲請人是否勝任所擔任之工作及辦理工會會務得請公假云云，而為爭執。本院確定裁定因認聲請人對該第二審判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，惟核其上述理由狀所載內容，係就前訴訟程序第二審取捨證據，認定聲請人是否不能勝任其所擔任之工作事實之職權行使，指摘其為不當，難認對該判決之如何違背法令，已有具體之指摘，其上訴為不合法，裁定予以駁回，經核尚無適用法規顯有錯誤情形，從而本件聲請，不能認為有理由。據上論結，本件聲請為無理由，依民事訴訟法第九十五條、第七十八條，裁定如主文。」

⁸ 原確定裁定以上訴人（即聲請人）之第三審上訴係就前訴訟程序第二審之取捨證據、認定事實（聲請人是否不能勝任其所擔任之工作事實）之職權行使指摘為不當，而認聲請人並未具體指謫原下級審判決如何違背法令，乃以上訴不合法駁回上訴。本號裁定則認為原第三審裁定認為聲請人先前未具體指謫原下級審判決如何違背法令而駁回上訴之情形，並無適用法規顯有錯誤之再審事由，乃裁定駁回再審聲請。上開裁定均係程序上裁定，其實並未直接說明其對「不能勝任工作」之解釋，何況就本號裁定而言，學說上諸說併存、尚無法規判解可據之情況，本不得據為再審事由，根本毋庸判斷「不能勝任工作」應採取主觀說或客觀說。參最高法院 57 年台上字第 1091 號民事判例：「民事訴訟法第四百九十六條第一項第一款所謂適用法規顯有錯誤，應以確定判決違背法規或現存判例解釋者為限，若在學說上諸說併存尚無法規判解可據者，不得指為用法錯誤。」不過，最高法院民事裁判書彙編仍將此部分引述之見解置於裁判之要旨，或許意味最高法院傾向贊同下級審見解。參最高法院（1991），《民事裁判書彙編》，第 3 期，頁 758-760。

⁹ 學者認為勞動基準法第 1 條之立法本旨，具有高度抽象性，且多項立法意旨之間可能互相衝突，也可能自不同立法意旨中導出不同之解釋，因此僅訴諸所謂「立法本旨」，說理顯然不足，正當性亦頗受質疑。參林更盛〈勝任〉，頁 100-101。



引述者有所不同。最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決認為：「所謂『確不能勝任工作』，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。」¹⁰，其中「怠忽所擔任之工作，致不能完成」，似與最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定之「能為而不為、可以做而無意願之消極不作為」類同，均是指主觀上消極怠忽勞務給付之狀況。本判決並增加「違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務」之用語，但究竟是前述消極不作為之行為在法律上的評價，抑或另一獨立類型，則未見詳述¹¹。

承襲先前二則最高法院裁判之立場，1997 年 1 月 10 日裁判之最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決認為：「按勞動基準法第十一條第五款所謂『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。此由勞動基準法之立法本旨在於『保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展』觀之，為當然之解釋。」自行文觀之，本則判決可謂綜合了前述最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定及最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決之見解。除完整擷取先前判決主客觀事由之判斷因素外，亦取用依據勞動基準法第 1 條「當然解釋」之論理。1997 年 3 月 12 日作成之最高法院 86 年度台上字第 688 號民事判決，亦重申最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決之判決意旨¹²。

自最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定、最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決、最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決至最高法院 86 年度台上字

¹⁰ 司法院（1995），《司法院公報》，第 37 卷第 11 期，頁 50-53。

¹¹ 劉志鵬律師認為，最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決刊載於司法院公報後，最高法院之法律見解有日趨收斂、統一之傾向。劉志鵬〈評釋〉，頁 262；司法院，本章註 10，頁 50-53。

¹² 最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決及最高法院 86 年度台上字第 688 號民事判決，均為大同股份有限公司與其員工白正憲之訴訟案，前者為更二審上訴之裁判，後者為更三審上訴之裁判。

第 688 號民事判決，似可認為最高法院已形成主觀說之穩定立場。此後，主觀說逐漸成為絕大多數裁判所採之見解，四則最高法院裁判發展出之判斷因素，也屢經其後之裁判引用¹³。



第三目 學說見解之挑戰

最高法院雖然已明確採取主觀說之立場，學者郭玲惠亦於 1994 年 5 月之期刊論文中，援引、支持最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定見解，認為判斷勞工勝任與否，除客觀之因素外，更應考慮勞工是否主觀上有積極的「能為而不為」或消極的「能為而無意願」之情事¹⁴，但學界仍以客觀說為多數說。學者黃越欽於 1991 年 9 月出版之教科書中，認為勞動基準法第 5 款之解僱事由，應係「技術性或組織性的理由」，並認為第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，往往是因為第 4 款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之情形所致，而採取客觀說之立場¹⁵。此為最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定作成後，首篇採取客觀說之著作。學者黃程貫於其 1996 年 8 月之教科書中，亦認為本款事由之內容係「勞工個人之能力」，且是指非可歸責於勞工所致者，而採取客觀說的立場¹⁶。不過，上開著作均未引述、評析前開最高法院之判解。

首度正面迎戰最高法院主觀說見解者為劉志鵬律師。其於 1996 年 1 月之著作中，認為最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決之見解值得檢討，並以勞動基

¹³ 各實務判決引用之判斷因素，可參考本文判決整理附表之「主觀因素」及「客觀因素」欄。學者鄭津津亦觀察到最高法院 80 年台聲字第 27 號民事裁定及最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決後，各級法院之見解有日趨一致之傾向。參鄭津津（2007），〈「勞工確不能勝任工作」爭議問題之研究——評最高法院九十五年台上字第一八六六號判決〉，《月旦法學雜誌》，第 144 期，頁 232。

¹⁴ 郭玲惠〈終止〉，頁 34-35；郭玲惠，頁 217。

¹⁵ 黃越欽教授雖然並未明白表示排除「主觀不能勝任」，然無論是企業經營所致之技術性、組織性原因，或疾病所致之狀況，均屬非可歸責於勞工之狀況，且其於分類上認為勞動基準法第 11 條之性質為裁員解僱，係因經濟上理由所為者，勞動基準法第 12 條則是懲戒解僱，係因勞工有過失之緣由，故本文將之歸納為客觀說。參黃越欽（初版，1991），頁 214-215。

¹⁶ 黃程貫（初版，1996），頁 484、486。

準法第 11 條與第 12 條第 1 項各款事由間可歸責於勞工與否之差異，主張「勞工確不能勝任」亦應與第 11 條其他解僱事由相同，以不可歸責於勞工之事由為限¹⁷。劉志鵬律師更於 1999 年再次為文主張客觀說，並以體系解釋作為客觀說之論理依據¹⁸。學者林更盛同樣於 1998 年之著作中，以體系為依據，認為勞工怠忽所擔任之工作，應屬勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款、而非第 11 條第 5 款所評價之對象¹⁹。然而，林氏另認為：若勞動契約之特性，特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係，以致於當勞工未盡其主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義、而無法期待一合理之雇主繼續該契約者，則應例外允許雇主得以勞工不能勝任為由解僱²⁰，亦即採取「原則客觀、例外主觀」之立場。

第四目 下級審裁判見解之擺盪與定調

雖然最高法院於 1991 年即有明確採取主觀說之裁判，並在一系列裁判中形成主觀說之穩定立場，但除學界採取客觀說者較多之外，實務界亦未因此一錘定音。早期雖有下級審法院採取主觀說見解²¹，然亦有不少下級審法院明示採取客觀說之見解。

本文蒐集之資料範圍中，臺灣高等法院 84 年度勞上字第 18 號民事判決為事實審法院第一篇明確採取客觀說之裁判²²。本號判決認為：「此處所謂不能勝任工

¹⁷ 劉志鵬（1996），《勞動法解讀：勞資爭議致勝錦囊》，初版，頁 106-107，臺北市：月旦。

¹⁸ 劉志鵬〈評釋〉，頁 253-269。

¹⁹ 林更盛〈勝任〉，頁 97。

²⁰ 林更盛〈勝任〉，頁 105。此外，學者林更盛亦首倡「客觀上合理的經濟目的」之判斷標準，而於數年後對實務產生相當之影響。詳參第三章第一節第二項「1990 末期迄今：「客觀合理之經濟目的」之提出與突破」。

²¹ 下級審採取主觀說者如 1995 年 12 月 30 日裁判之臺灣高等法院 83 年度勞上字第 37 號民事判決：「按勞動基準法第十一條第五款所稱勞工對於所擔任之工作確不能勝任，包括客觀上不能勝任及主觀上不能勝任之情形。勞工因個人能力不足或體力不足，如專業能力不足，或年齡老邁，固屬此不能勝任工作之情形，即勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰、敷衍等情亦屬之。」除明確採取主觀說之立場，更具體說明可能構成本款事由之情形。

²² 本文蒐集可得之資料中，本件為可確認最早採取客觀說之判決。所謂「最早可見採取客觀說之



作，應係指勞工之學識、能力在客觀上不能勝任其工作者而言，其情節與同法第十二條所規定雇主得因可歸責於勞工之事由，不經預告終止勞動契約者不同，二者不能混為一談。」²³

地方法院採取客觀說之裁判也有相當數量。其中，案件量最多之臺北地院²⁴，甚至可見一波客觀說的浪潮。從 2000 年 6 月 30 日裁判之臺北地院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決，至 2002 年 11 月 27 日裁判之臺北地院 91 年度北勞簡 133 號民事判決，二年半間臺北地院總共 24 篇涉及不能勝任工作之判決中，至少有 7 篇明確採取客觀說²⁵，而僅 4 篇明確採取主觀說²⁶。值得注意的是，採用客觀說之部分判決，其推論或用語與前述客觀說論著內容相近。例如臺北地院 89 年度勞訴字第 102 號民事判決中之「體系混亂」用語，與劉志鵬律師 1999 年之文章用語類似；臺北地院 89 年度勞簡上字第 40 號民事判決及 90 年度勞訴字第 133 號民事判決

判決」僅係就本文所蒐集並確認之資料範圍而言，實務上可能另有更早之判決採取客觀說。如臺灣高等法院 80 年度勞上字第 101 號民事判決，雖似亦係採客觀說，甚至與臺灣高等法院 84 年度勞上字第 18 號民事判決一同經高雄地院 89 年度勞訴字第 44 號判決參照，然因未見判決全文，故本文不敢逕予肯認。又如臺灣高等法院 80 年度勞上字第 1 號民事判決要旨為：「我國勞基法係基於鼓勵終身雇用制之思想而立法，此觀勞基法第五十七條關於勞工工作年資之規定自明，故雇主對於勞工關於工作知識及能力之提昇，應負有教育或改善之義務，勞工工作能力一時或輕微的不足，並不足以構成雇主資遣勞工之條件，故勞基法就勞工不能勝任工作時，僅於勞工對於所擔任之工作確實不能勝任時，雇主始得依該法第十一條第五款之規定終止勞動契約。本件○○○之考評成績應為八十八分，依○○公司所訂之工作規則，其考資不能列為丙等，且○○○又無不能勝任工作之確實事實，○○公司終止其與○○○之勞動契約，於法自有未合」，因本文自上開要旨，僅可知法院認為工作知識及能力確實不能勝任工作屬於勞動基準法第 11 條第 5 款之「不能勝任工作」，但無從推知主觀上不能工作是否亦屬於此一事由，故不敢擅斷該判決之立場。臺灣高等法院 80 年度勞上字第 1 號民事判決要旨，為自劉志鵬氏文章中轉引，參劉志鵬〈評釋〉，頁 260-261。

²³ 不過，本件上訴後，經最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決明示應採取主觀說之解釋，而遭廢棄發回。

²⁴ 我國之地方法院機關全銜較長，如「臺灣臺北地方法院」、「福建金門地方法院」等。為便於閱讀，於本文及註腳中提及地方法院時，原則上均省去「臺灣」、「福建」等部分，並將「地方法院」簡稱為「地院」。如「臺灣臺北地方法院」，即簡稱為「臺北地院」。

²⁵ 臺北地院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決、89 年度勞簡上字第 9 號民事判決、88 年度勞訴字第 81 號民事判決、88 年度勞簡上字第 35 號民事判決、89 年度勞訴字第 102 號民事判決、89 年度勞簡上字第 40 號民事判決、90 年度勞訴字第 133 號民事判決。又 91 年度北勞簡字第 133 號民事判決僅強調客觀要素，未提及主觀要素，似偏向客觀說。

²⁶ 臺北地院 91 年度勞簡字第 1 號民事判決、91 年度北勞簡字第 4 號民事判決、91 年度北勞簡字第 107 號民事判決、91 年度北勞小字第 73 號民事判決。

中，「不便苛責能力不足勞工」之用語，更與劉志鵬律師之文章一致²⁷。又臺北地院 88 年度勞訴字第 81 號民事判決中，「涉及勞工之工作能力，非指勞工受僱時保證有某種特定技能但實際上缺乏致無法勝任工作之可歸責於勞工之情形，而係勞工因病致無法勝任工作，或因事業單位有業務變更或生產方式變更」等論述，與學者黃程貫之論述相同²⁸。

不過，這些可能受到學說影響而密集出現的客觀說裁判，猶如短暫而耀眼的流星雨，在臺灣高等法院及最高法院 2001 至 2002 年間數篇明確採取主觀說之判決出現後²⁹，即難以復現。嗣後，主觀說確立為實務之主流見解，僅見零星之實務判決甚至個別法官堅持採取客觀說³⁰。雖有為數不少的學者仍持客觀說之立場，甚至可說主客觀說已是實務與學說間具有重大歧見之爭點，惟客觀說之學說見解似未再顯著影響絕大多數實務裁判之立場³¹。

²⁷ 參劉志鵬〈評釋〉，頁 266-267。

²⁸ 黃程貫，頁 484、486。

²⁹ 臺灣高等法院 89 年度勞上易字第 27 號民事判決（臺北地院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決之上訴審）、89 年度勞上易字第 1 號民事判決、89 年度勞上字第 38 號民事判決、89 年度勞上易字第 44 號民事判決、89 年度勞上字第 31 號民事判決、90 年度勞上字第 37 號民事判決、90 年度勞上字第 39 號民事判決；最高法院 91 年度台上字第 2376 號民事判決。又於 2003 年，最高法院尚有以下判決明確採取主觀說：92 年度台上字第 353 號民事判決、92 年度台上字第 1276 號民事判決、92 年度台上字第 1328 號民事判決。

³⁰ 於本文之判決整理附表，可見其後僅零星出現明確採取客觀說之裁判，且不少為堅持採用客觀說見解之法官所作。例如臺北地院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決之獨任法官翁昭蓉，調任臺灣高等法院後，於其所參與涉及勞動基準法第 11 條第 5 款之案件中（如臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 22 號民事判決、臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 22 號民事判決、臺灣高等法院 104 年度勞上字第 31 號民事判決、臺灣高等法院 104 年度勞上字第 42 號民事判決），合議庭均採取客觀說。而賴錦華法官亦於臺北地院 94 年度勞訴字第 81 號民事判決、臺北地院 93 年度勞訴字第 162 號民事判決、96 年度勞訴字第 198 號民事判決中，亦均採取客觀說。此外，劉志鵬律師對 2004-2005 年度之法院判決分析結果，同樣認為法院通說已採取主觀說，僅有極少數判決採取客觀說，並舉臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 22 號民事判決、臺北地院 93 年度勞訴字第 162 號民事判決為例。參劉志鵬（2007），《法院審理勞資爭議訴訟案之分析——93 年度及 94 年度之勞資爭議訴訟案件為例》，初版，頁 142-144，臺北市：行政院勞工委員會。

³¹ 關於客觀說之實務見解，可參本文附表及第三章第二節第二項「實務見解」。

第二項 1990 末期迄今：「客觀合理之經濟目的」之提出與突破

除了「不能勝任工作」是否包括主觀不能勝任之爭議外，另一值得探討的問題是：勞動基準法第 11 條第 5 款之立法目的為何？是否有更上位的概念，得作為本款解僱事由解釋適用之標準與指引。而學者提出並由豐富之法院裁判累積發展之「客觀合理之經濟目的」³²，即為此一問題之要角。

第一款 概念之提出

學者林更盛於 1998 年之文章中，認為「勞基法第十一條第五款之目的，似乎在於當勞工所提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理的經濟目的時，允許雇主得解僱勞工」，而首度提出「客觀上合理的經濟目的」之概念³³。林更盛並認為，若勞動契約之特性特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係，以致於當勞工未盡其主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義、而無法期待一合理之雇主繼續該契約者，應例外允許雇主得以勞工不能勝任為由解僱³⁴。文章中除舉具有獨立裁量權限之單位主管，因工作不力而長期不能達成公司交代任務者，作為不能勝任工作之例，更認為在保全人員監守自盜之狀況下，勞工因其行為導致其提供勞務必須具備之雇主信賴的喪失，亦應構成勞工無法勝任工作³⁵。

然而，學者將「客觀上合理的經濟目的」之概念作為本款事由之立法目的時，係以「似乎」之推論語氣起始，復未與其他文中所出現用語般註明其外文或者概

³² 用詞上，學者林更盛之用語為「客觀上合理的經濟目的」，臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決用語為「客觀上合理經濟目的」，最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決始修改為「客觀合理之經濟目的」。為求行文一致，除直接引用之內容外，本文均採「客觀合理之經濟目的」。

³³ 林更盛〈勝任〉，頁 102。

³⁴ 林更盛〈勝任〉，頁 105。

³⁵ 林更盛〈勝任〉，頁 106。

念之引用來源，本文亦未自同期或更早之其他學者著作中查得類似之概念或用語，故此一概念似為學者林更盛所新創³⁶。且學者僅例外於勞動契約之特性特別強調勞工提供勞務時之主觀態度或勞雇間信賴關係時，始認為得以此突破客觀說之原則，而允許雇主以勞工主觀不能勝任為由解僱，但未直接將此一概念用於客觀不能勝任工作之解釋³⁷。綜合上情，本文推測「客觀上合理的經濟目的」之概念可能為學者之神來一筆。而學者之所以創造此一概念，係針對「客觀說」之侷限所為，並嘗試以之作為勞動基準法第 11 條第 5 款之立法目的，再作為「不能勝任工作」及於主觀不能勝任之解釋依據。但學者對於此一概念之操作適用仍有所保留，僅作為例外而用，並未全面作為「不能勝任工作」解釋適用之依據^{38&39}。

第二款 實務見解之發展

如前所述，學者提出「客觀上合理的經濟目的」概念，僅是作為主觀不能勝

³⁶ 學者林更盛於其介紹德國勞動契約終止制度之學位論文中，於介紹「勞動者的人身事由」之解僱事由時謂：「被列為終止事由之勞動者的人身事由，指由勞動者個人特質或能力所致之事由；藉此法律賦予雇主對勞動者不能履行所負義務致目的不能達成之勞動契約有解消之機會。」惟並未詳細解析上開引文中所謂「目的」之內涵。本文斟酌「勞動者不能履行所負義務致目的不能達成之勞動契約」之前後文，係著眼於契約義務履行之契約目的，而「經濟目的」之內涵似乎並不只是強調契約義務之履行，在二者內涵似有差異之情況下，本文未敢擅自推斷為同一概念。參林更盛(1989)，《德國勞動契約終止制度之研究》，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文，頁 68。

³⁷ 林更盛〈勝任〉，頁 105。

³⁸ 本文認為，林氏似乎基於過往主客觀說之爭議，而稱其採取原則客觀例外主觀之立場。不過，就其「先判斷契約特性是否強調主觀態度或信賴關係，再判斷勞工主觀不能勝任是否將始勞務給付失去意義」之判斷方式來看，似乎也可以說是將契約有無上述特性，作為個別勞動契約中，是否應以主觀態度或信賴關係作為勞工「勝任工作」所必要之能力或資格，並基於判斷個別勞工有無欠缺主觀態度或喪失信賴關係而不能勝任工作之情事。

³⁹ 其後，學者林更盛於林更盛〈比例〉一文，似將「經濟目的」或「經濟上效果」認為是可適用在全部解僱事由之標準。其認為：「就雇方言，勞工若因其行為、能力、或純因雇主經營上之因素，以至於其所提供勞務，已無法達成雇主透過原勞動契約所欲追求的經濟上效果，則雇主有儘速終結勞動契約之利益。」參林更盛〈比例〉，頁 58。不過本文於學者嗣後之著作中，未再見到其援引「經濟目的」或相類概念，作為例外使勞工主觀不能勝任亦得以勞動基準法第 11 條第 5 款解僱之論據。摘錄學會勞基法〔林更盛〕之內文如下：「惟應注意者，若勞工之工作內容，特別要求主動積極的工作態度、與其他員工之密切配合或是以雇主對其充分的信賴為基礎；則勞工主觀上無意願、有能力做而不願做（第 2 版：有能力而不願做而做），雖未必構成情節重大，雇主仍得依第十一條第五款與以解僱。」學會勞基法〔林更盛〕（初版，2004），頁 255；學會勞基法〔林更盛〕，頁 289。又比較學會勞基法〔林更盛〕前後版次內容，有上開括號處之不同，第 2 版之學會勞基法〔林更盛〕似有多了「而做」二字之排版錯誤。

任工作之勞工，例外得以勞動基準法第 11 條第 5 款解僱之論據。然而，實務見解引用此一概念後，進一步將「客觀上合理的經濟目的」作為不能勝任工作之上位標準，且相當程度地影響了本款事由之解釋適用。



第一目 實務判決的引用與突破

學者林更盛於 1998 年提出「客觀上合理的經濟目的」之概念後，至 2003 年始見實務判決採取此一見解。但各判決對於此一概念的理解及適用範圍，似乎略有不同。有判決將之作為不能勝任工作之上位標準，也有判決單純作為主觀不能勝任之論理依據。

1. 作為不能勝任工作之上位標準

2003 年 8 月 8 日裁判之臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決⁴⁰，為本文所見第一件引用「客觀合理之經濟目的」之裁判。該判決認為：「按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，勞基法第十一條第五款定有明文。又此款規定之目的係在於當勞工所提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的時，允許雇主解僱勞工，故該勞工是否對於所任工作不能勝任，與可否歸責於勞工無必然關係。而判斷勞工是否對於所任工作不能勝任，雖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，尚包括勞工主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院九十二年度台上字三六三號判決要旨參照），然仍應以勞工依勞動契約所提供之職業上勞動力，已不能達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的為必要。」本判決並以此認為，洩露營業秘密、拒絕移交工作，僅屬勞工是否違反工作規則及有無侵權行為之問題，與其勞動力是否能達

⁴⁰ 本案未查獲雙方有無上訴或上級審裁判。

成客觀合理之經濟目的即能否勝任工作無涉，乃認為雇主因勞工洩露營業秘密、拒絕移交工作而以「不能勝任工作」之事由解僱並不合法。



本判決除為第一件採取「客觀合理之經濟目的」之判決外⁴¹，更進一步認為，既然「不能勝任工作」此一解僱事由之目的，在於允許雇主解僱所提供之勞務無法達成其勞動契約之客觀合理之經濟目的之勞工，因此傳統上主客觀說爭論之可歸責與否，即與勞工勝任與否無必然關係。由此觀之，勞工之勞務是否能達成客觀合理之經濟目的，似被理解為「不能勝任工作」之上位標準，從而無論主觀或客觀不能勝任，只要符合此一標準下，均可符合「不能勝任工作」之要件；而個案判斷時，亦毋須特別區分判斷勞工可否歸責，僅需判斷勞工所提供之職業上勞動力，是否能達成勞動契約所欲追求之「客觀合理之經濟目的」。

除將「客觀合理之經濟目的」之位階提升，作為「不能勝任工作」之上位標準之外，本判決與學者見解另一不同之處，在於未特別檢視勞動契約是否強調勞工提供勞務之主觀態度或勞雇間之信賴關係，而似乎更側重勞工所提供之「職業上勞動力」。如前所述，學者認為保全人員監守自盜致雇主信賴喪失之情況下，亦應構成勞工無法勝任工作之情事⁴²。但本判決除未敘及信賴關係外，更直接認為洩露營業秘密等明顯可能影響信賴關係之情事，與勞工之勞動力是否能達成客觀合理之經濟目的即能否勝任工作無涉。由此觀之，雖本判決援引學者提出之「客觀合理之經濟目的」概念，但已相當程度脫離學者之論述脈絡與操作方式。

2. 作為主觀不能勝任之論理依據

2003 年 9 月 10 日裁判之臺北地院 92 年度勞訴字第 16 號民事判決認為：「如

⁴¹ 與學者用語「客觀上合理『的』經濟目的」相較，判決用詞省略「的」一字。

⁴² 前謁註 35。



該勞工未忠誠履行勞務給付義務之主觀態度，已使勞雇間之信賴關係喪失時，應認該勞工所提供之職業上勞動力，已不能達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，而無法期待一合理雇主繼續該契約者，則應准許雇主以勞工不能勝任工作為由終止勞動契約。」並認為勞工為區域經理，係具有一定裁量權限之高級主管，「可見兩造間之勞動契約有相當之信賴關係存在」，而勞工違反禁止利益衝突之工作規則，鼓勵其轄下員工加入與雇主處於競爭關係之對手公司成為會員及購買對手公司之產品而獲取佣金收益，以及違反工作規則規定，指示員工以自行購買雇主產品之方式以達到規定業績等行為，「已足使被告公司對原告之信賴感喪失，故被告已不能由原告所提供之職業上勞動力獲取客觀上之合理經濟目的」，乃認為雇主以不能勝任工作為由之資遣解僱為合法⁴³。

與臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決相較，本判決似乎較接近學者林更盛所提出之概念內涵與判斷方式，亦即將「客觀合理之經濟目的」，作為在具有信賴關係之勞動契約中「主觀不能勝任」亦得解僱之論理依據，並強調信賴關係之喪失，將使雇主不能由勞工所提供之職業上勞動力，達成其客觀合理之經濟目的。而本判決在操作上，首先判斷勞動契約是否有相當之信賴關係，再進一步判斷有無使信賴關係喪失之主觀情事。此外，對於競業等行為所導致之勞雇間信賴關係破壞等非直接涉及職業上勞動力之情事，本判決同樣認為屬於「不能勝任工作」之範圍。

自從上述二則台北地院判決引進「客觀合理之經濟目的」之概念後，此一概念漸為實務裁判所接受，至 2007 年 11 月 29 日最高法院 96 年度台上字第 2630 號判決作成前，實務共有 34 篇（包括此 2 篇判決）使用此一概念之裁判。然而，「客

⁴³ 本判決上訴後，經臺灣高等法院 92 年度勞上字第 67 號民事判決駁回上訴而定讞，且上訴審亦使用與原審相同之法律上見解，僅多引用最高法院 80 年台聲字第 27 號民事裁定、86 年度台上字第 82 號民事判決、86 年度上字第 688 號民事判決作為主觀說之依據。

觀合理之經濟目的」直到 2007 年之最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決作成後，才真正成為「不能勝任工作」之重要判斷標準。



第二目 最高法院之表態與標準之確立

2007 年 11 月 29 日裁判之最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決，為最高法院首次肯定「客觀合理之經濟目的」概念之判決。本號判決認為：「又同法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，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，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』。」

本號最高法院判決對於「客觀合理之經濟目的」之操作，顯然並非將此一標準作為主觀不能勝任亦得解僱之論理依據，而是作為不能勝任工作之「上位標準」。最高法院沒有強調主觀態度或信賴關係，亦未認為主觀不能勝任為不能勝任工作之例外類型，而是延續了臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決之立場，將勞工提供之勞務是否能達成客觀合理之經濟目的，解釋為「不能勝任工作」之上位標準，只是在具體事實層面上，強調造成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。至於客觀之能力、學識、品行，或者主觀違反忠誠履行勞務給付義務，均屬可能構成勞工不能勝任工作之事實類型⁴⁴；而無論是

⁴⁴ 最高法院之論述，與本案第二審判決論述大致相同，但用語精確，體系感亦更加強烈，特別是提及主客觀事實之「涵攝」一詞，清楚區分法律解釋與事實涵攝之層次。第二審即臺灣高等法院 96 年度勞上字第 6 號民事判決內容如下：「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任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨在於：勞工提供之勞務無法達成雇主

主觀或客觀不能勝任之事實類型，均可「涵攝」於「不能勝任工作」。本篇判決可說除維持過去最高法院判決一貫之主觀說立場外，更在主觀說的基礎上，進一步以「客觀合理之經濟目的」作為「不能勝任工作」的上位判斷標準，並將「主觀不能勝任工作」，作為「不能勝任工作」之下位事實類型，除了精確地反映上位判斷標準與下位事實類型之概念差異，並建構一套「不能勝任工作」之判斷體系。

依據本文統計結果，自 2003 年 8 月 8 日裁判之臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決作成後迄 2019 年 12 月 31 日，於 1,727 篇涉及不能勝任工作之判決中，共有 643 篇判決採用「客觀合理之經濟目的」之概念，達三成七之多。且自 2003 年 8、9 月臺北地院開始出現採取此一概念之判決，迄 2007 年 11 月最高法院作成 96 年台上字第 2630 號民事判決，四年餘間僅出現 34 篇客觀合理之經濟目的之判決，但自最高法院作成 96 年台上字第 2630 號民事判決作成後迄 2019 年 12 月 31 日，共有 609 篇裁判採取此一概念，有驚人之成長⁴⁵。且再以法源資訊網檢索，發現共有 341 篇裁判與該號最高法院判決相關⁴⁶。或許可自此推測，自從最高法院正面肯定「客觀合理之經濟目的」作為「不能勝任工作」之上位判斷標準後，下級審亦廣受其影響。而「客觀合理之經濟目的」之標準，也隨著最高法院的表態與其後各級法院的引用，成為「不能勝任工作」之重要判斷標準⁴⁷。

透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，而允許雇主得解僱勞工，而造成此項合理經濟目的不能達成之原因，包括勞工客觀行為及主觀意志，故所謂確不能勝任工作應包括勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務而言。但雇主必於其使用勞動基準法所賦予保護雇主之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。」

⁴⁵ 本文最後檢索日期：2021 年 2 月 19 日。檢索條件：1.關鍵字：勞動基準法&不能勝任；2.裁判期間：至民國 108 年 12 月 31 日。相關數字均為本文檢索整理後，再自本文之裁判附表中統計所得。

⁴⁶ 本裁判數字係於法源法律網站檢索而得。網址：<http://www.lawbank.com.tw/>，最後檢索日：2021 年 2 月 21 日。檢索條件：1.關鍵字：勞動基準法&不能勝任&經濟目的；2.裁判期間：自民國 96 年 11 月 29 日起至 108 年 12 月 31 日；相關裁判：最高法院，民事，96 年台上字第 2630 號。

⁴⁷ 令人意外地，最高法院作成本則判決之後，學界幾無對於「客觀合理之經濟目的」之判斷標準有所討論。本文蒐集到關於「不能勝任」解僱事由之文獻中，僅有 4 篇文獻涉及本則裁判之見解，但其中僅最晚近之著作即施茲丞之學位論文，有將「不能達客觀契約經濟目的」作為勞工不能勝任工作「程度」之判斷標準，惟係援引要旨相同但較為簡略之最高法院 98 年台上字第 1088 號民事判

第三項 解釋論發展之階段與特色

於不能勝任解釋論發展之過程中，出現不少具有指標意義的學說論著或實務裁判。為方便讀者比較參照，謹就本節所提及之重要論著及裁判，依時序先後及其意義，整理表列如下：

表二：著作裁判時序表

編號	著作名稱或裁判字號	時間	意義
1	林武順 勞工法上解僱問題之研究	1984.01	首次提出主觀說。
2	呂榮海 勞動基準法實用	1987	1. 採取主觀說。 2. 首次提出主客觀之爭點。
3	司法院 第 14 期司法業務研究會期 司法院第一廳之研究意見	1989.02.25	第一篇涉及不能勝任工作解釋之司法實務見解。
4	最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事 裁定	1991.01.18	1. 首篇最高法院主觀說裁判。 2. 提出客觀上工作能力、身心狀況、學識品行，以及主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願」之標準。

決為據。學者丁嘉惠雖援引最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決，但僅針對該判決主觀說之立場，以及「品行」、「違反忠誠履行勞務給付義務」二種實務所採不能勝任工作之態樣加以批判，而未對「客觀合理之經濟目的」有所論述。學者林更盛則援引最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決要旨，作為實務明確承認解僱應遵守最後手段性原則之依據。學者吳姿慧更僅於判決評釋中，單純引用 98 年台上字第 1088 號民事判決之意旨作為實務見解之例而未為分析。參施茲丞，頁 19-20；學會勞基法〔林更盛〕，頁 272-273；吳姿慧（2009），〈勞工確不能勝任工作與解僱最後手段性原則／臺中地院九八勞訴二四〉，《台灣法學雜誌》，第 138 期，頁 232；丁嘉惠（2017），《個別的勞動關係法——民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約基礎篇》，第 3 版，頁 414，臺北市：元照。

5	黃越欽 勞動法新論	1991.09.01	採取客觀說之學說見解。
6	郭玲惠 終止勞動契約—兼論德國之制度	1994.05	1. 採取主觀說之學說見解。 2. 首篇援引最高法院主觀說見解裁判之學說文獻。
7	最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決	1995.02.23	1. 第二篇採取主觀說之最高法院裁判。 2. 提出怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務之標準。
8	臺灣高等法院 84 年度勞上字第 18 號民事判決	不詳	第一篇採取客觀說之高等法院判決。
9	黃程貫 勞動法	1996.08	採取客觀說之學說見解。
10	最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決	1997.01.10	總結主觀說判斷標準。
11	林更盛 論作為解雇事由之「勞工確不能勝任工作」	1998.12	1. 採取原則客觀例外主觀說。 2. 最早針對最高法院主觀說裁判完整評釋。 3. 首次提出「客觀上合理之經濟目的」之概念。
12	劉志鵬	1999.12	1. 採取客觀說之學說見解。

	論「勞工確不能勝任工作」 ——最高法院八十四年度台上字第六七三號判決評釋		2. 針對最高法院主觀說裁判完整評釋。
13	臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決	2003.08.08	1. 第一篇採取客觀合理之經濟目的概念之實務裁判。 2. 第一篇明確將「客觀合理之經濟目的」作為上位標準之判決。
14	臺北地院 92 年度勞訴字第 16 號民事判決	2003.09.10	1. 第二篇採取「客觀合理之經濟目的」概念之實務裁判。 2. 第一篇採取學者林更盛所提出，將「客觀合理之經濟目的」作為主觀不能勝任論理依據之判斷模式。
15	最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決	2007.11.29	1. 第一篇採取「客觀合理之經濟目的」之最高法院判決。 2. 明確將客觀合理之經濟目的，作為「不能勝任工作」之上位標準。 3. 被往後實務裁判多次引用。

（圖表來源：作者自製）

在主客觀之爭議上，呂榮海律師於 1987 年率先提出主客觀說之問題意識，最高法院亦於 80 年度台聲字第 27 號民事裁定中引用下級審之主觀說論述。其後，雖然下級審及學界各有採取不同立場者，但最高法院仍陸續以 84 年度台上字第 673 號民事判決、86 年度台上字第 82 號民事判決及最高法院 86 年度台上字第 688 號



民事判決，確立最高法院對於主觀說的穩定立場，並進一步地細緻化「主觀不能勝任」之內涵。學說雖有如劉志鵬律師者力倡客觀說，亦相當程度地影響了部分下級審裁判，但客觀說之裁判仍於 2002 年後以成為絕對少數，主觀說也確立為實務之通說。

在「客觀合理之經濟目的」之發展上，此一概念最早是由學者林更盛於涉及主客觀爭議之文章中，解釋「不能勝任工作」解僱事由之目的時提出，並以「客觀上合理經濟目的」，作為例外得以「不能勝任工作」解僱主觀不能勝任勞工之論據。然而，實務於採用「客觀合理之經濟目的」之概念時，並非所有裁判均採取學者之判斷模式，臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決更進一步將「客觀上合理經濟目的」，解讀為「不能勝任工作」之上位判斷標準。其後，最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決延續下級審見解時，明確肯認勞工提供之勞務是否能達成「客觀合理之經濟目的」為「不能勝任工作」之上位標準，並認為主觀及客觀不能勝任工作之事實，均可涵攝在內。而於最高法院明確表達此一見解之後，有相當數量的下級審採用「客觀合理之經濟目的」之判斷標準。

綜觀上述發展過程，可見「不能勝任工作」之解釋發展，並非學說見解單方移植至實務見解，而是在學者與律師率先提出問題意識或新穎的概念後，由法院裁判進一步地加以發展。學說與實務有著相當程度地對話與交流，也不斷地充實、深化「不能勝任工作」之內涵。



第二節 主客觀爭議之分析

在前一節，本文已就「不能勝任工作」解釋論之發展，依時間為動態之分析。本節將對學說與實務爭議最劇之「主客觀爭議」，依其立場靜態地比較分析。於此一爭議中，學說及實務見解可依「主觀不能勝任」是否屬於勞動基準法第 11 條第 5 款之不能勝任工作，區分為客觀說、主觀說，以及學者林更盛提出之原則客觀例外主觀說。爰先學說、後實務，依其立場及提出時間比較分析。

第一項 學說見解

第一款 客觀說

1. 黃越欽教授

黃越欽教授認為，勞動基準法第 11 條之性質為裁員解僱，係因經濟上理由所為；勞動基準法第 12 條性質則是懲戒解僱，係因勞工有過失之緣由⁴⁸。而勞動基準法第 4、5 款之解僱事由，應屬於「技術性或組織性的理由」，並認為第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，往往是因為第 4 款「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之情形所致，亦即因為市場條件、國際競爭、技術革新等，造成作業過程改變，引起勞動力削減；本來並非不能勝任工作之勞工，亦因新生產技術之採行，而顯得不能勝任工作。此外，黃越欽教授並引用內政部（74）台內勞字第 321153 號函之見解，認為「勞工疾病醫療無效者」，亦屬不能勝任工作⁴⁹。

⁴⁸ 黃越欽，頁 238。本段落與黃越欽教授單獨著作時之第一版完全相同，即黃鼎佑教授修訂之版本中，仍維持原來黃越欽教授之見解。因黃鼎佑教授並未改寫分毫，故本文僅將之列為黃越欽教授之意見。參黃越欽，（初版，1991），頁 214-215。

⁴⁹ 黃越欽教授雖然並未明白表示「不能勝任工作」不包括「主觀不能勝任」，但無論是企業經營所致之技術性、組織性原因，或疾病所致之狀況，均屬非可歸責於勞工之狀況，且其於分類上認為勞



2. 黃劍青法官

黃劍青法官認為，勞動基準法第 11 條「都是由於客觀情勢使然，勞工本身並無任何過失或錯誤」，而採取客觀說⁵⁰。並認為不能勝任工作之判斷，「雇主應依誠實信用的原則，以客觀的態度認定。不可僅憑雇主主觀上的好惡，任意認定。」、「勞工並得向主管機關派至該工廠實施勞工檢查的勞工檢查員申訴，或直接向所屬主管機關申訴，請求作技能的鑑定，並作合法適當的處理。」⁵¹，進一步指引爭議發生時可能之處理方式。

3. 林振賢教授

林振賢教授認為，如「體力勞動者因年老體衰，已不適宜費力的工作」、「因傷殘不能勝任原來的工作」、「因技術改革，原來的工作能力已不足應付，而且預知經再教育亦不能勝任」，均可能合乎不能勝任工作之要件；然而，「一個企業中的工作種類繁多，難易程度不同，工作調配事實上頗具彈性；如有其他適合其體力或技術能力的工作，或積極予以再教育訓練後，即可改任其他工作者，雇主應予調整，也不一定須解僱勞工」⁵²。亦即所謂不能勝任工作，係指體力上、技術上之因素所致者，並強調除解僱外，雇主尚得採用訓練、調職等手段。

動基準法第 11 條之性質為裁員解僱，係因經濟上理由所為者，勞動基準法第 12 條則是懲戒解僱，係因勞工有過失之緣由，故本文將之歸納為客觀說。參黃越欽，頁 243。又本段落亦與黃越欽教授單獨著作時之該書第四版完全相同，參黃越欽（第 4 版，2012），頁 21。

⁵⁰ 黃劍青（1997），《勞動基準法詳解》，最新增訂版，頁 141，臺北市：簡翠觀。又此段落早於該書初版時即有明文，參黃劍青，本章註 3，頁 155。

⁵¹ 黃劍青，同前註，頁 140。

⁵² 林振賢，頁 174。又此段落與林振賢教授所著之本書前身《新版勞動基準法釋論》相同。參林振賢（1994），《新版勞動基準法釋論》，初版，頁 114，臺北市：自版。此外，林振賢教授於更早期版本中，僅提及「例如第五款勞工對所擔任的工作是否確不能勝任之認定，就很困難。因此為保障勞工之就業，除訴諸雇主之良知與共識，依誠信原則予以認定外，應加強勞工法庭之功能……。」並未有主客觀之爭議意識。參林振賢（1989），《勞動基準法釋論——中日韓勞動基準法之比較說明》，第 3 版，頁 69，臺北：自版。



4. 黃程貫教授

黃程貫教授認為，勞動基準法第 11 條僅適用於不定期契約，雇主並不得依勞動基準法第 11 條之規定終止定期勞動契約⁵³。又勞動基準法第 11 條所定者，勞工均無可歸責原因；若勞工受僱時保證有某特定技能但實際上欠缺致無法勝任工作，則屬可歸責之情形，應依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞」之規定不經預告終止契約。故勞動基準法第 11 條第 5 款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，係指諸如勞工因病致無法勝任工作，或因事業單位業務或生產方式之變更致勞工無法勝任工作之情形，多係不可歸責於勞工。因此，雇主應給予一定之預告期間，並給付資遣費，以彌補勞工工作年資等方面之損失⁵⁴。又雇主如違反「調動後之工作與原有工作性質為勞工之體能及技術所可勝任」之調動原則，而將勞工調職至其體力、技術無法勝任之工作，調職即屬違法，雇主亦不得以勞動基準法第 11 條第 5 款之規定解僱勞工⁵⁵。

5. 劉志鵬律師

劉志鵬律師認為，勞動基準法第 11 條第 5 款之不能勝任工作，「應係指勞工客觀上能力、技術等不能勝任，而不包括勞工主觀上不能勝任」。其理由主要在於勞動基準法第 11 條及第 12 條之立法體系，特別是第 12 條第 1 項第 4 款懲戒解僱之立法本旨，係於可歸責於勞工之狀況下，對於違反勞動契約或工作規則之勞工本無再給予預告及資遣費等保護之必要；相對而言，第 11 條前四款為學理上所稱之「經濟性解僱」、「整理解僱」或「資遣」，均係不可歸責於勞工之事由，故依體

⁵³ 黃程貫，頁 483。

⁵⁴ 黃程貫，頁 484。又學者黃程貫於 2014 年之著作中，仍維持相同見解。參黃程貫〈檢討〉，頁 146。

⁵⁵ 黃程貫，頁 486。



系解釋，「勞工對於所擔任之工作卻不能勝任者」亦係指不可歸責於勞工之事由，即勞工之學識、能力在客觀上不能勝任其工作而言。此外，中國大陸於 1995 年 1 月 1 日施行之勞動法第 26 條第 2 款規定：「有下列情形之一的，用人單位可以解除勞動合同，但是應當提前三十日以書面形式通知勞動者本人：（二）勞動者不能勝任工作，經過培訓或者調整工作崗位，仍不能勝任工作的。」⁵⁶，既然雇主應加以培訓（本意係提升勞工之職業、技術能力）或調整工作崗位（本意係考慮勞工之能力或許只是不能勝任雇主所指派之新職），立法之考量亦著眼於勞工客觀上學識能力之不足。劉志鵬律師認為，中國大陸之勞動立法方式既與我國相若，則其規範亦可佐證我國勞動基準法第 11 條第 5 款之不能勝任工作，「斷不包含勞工怠忽工作或違反忠誠等可歸責於勞工之事由，純然是勞工客觀上學識能力不能勝任工作」⁵⁷。

6. 鄭津津教授

鄭津津教授認為，應從立法體系闡釋第 11 條第 5 款之內涵，而認為所謂不能勝任工作，係指「勞工因非可歸責於己之事由，而是⁵⁸基於客觀上的能力、技術或體力不足，無法勝任工作」。並認為主觀說之見解，將造成勞動基準法第 11 條及第 12 條解釋上之混亂、對雇主造成不公平，且變相鼓勵未盡忠誠勞務給付義務之勞工。至於勞工因可歸責於己之事由不能勝任工作時，僅有在情節重大時，雇主方可依照勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」終止勞動契約。如果勞工因可歸責於己之事由不能勝任工作，但情節未達重大者，雇主僅得進行合理之懲戒，而不得以勞動基準法第 11 條第 5 款之規定解僱勞工。此外，鄭津津教授並進一步限縮解釋「不能勝任工作」之範圍：勞工客觀

⁵⁶ 中國大陸法律原文為簡體字，為方便閱讀，轉為繁體字。

⁵⁷ 劉志鵬〈評釋〉，頁 265-268。

⁵⁸ 原文中之「而是」，前後並無語氣轉折，似為贅詞。

上具備勝任工作之能力，但因不可歸責於勞工之事由而產生無法勝任工作之結果時（例如因懷孕而身心不適、遭受家暴得憂鬱症致工作時精神恍惚、被性騷擾致情緒低落無法完成工作），因為勞工事實上具備客觀執行工作之能力，故雇主仍不得依勞動基準法第 11 條第 5 款之規定解僱勞工⁵⁹。

7. 邱駿彥教授

邱駿彥教授亦從立法體例出發，認為勞動基準法第 11 條資遣事由之前 4 款，皆屬於不可歸責於勞工之情況下，為使企業經營更合理化、更有競爭力，始允許雇主剝奪勞工工作權，但應有預告期間，並必須給予資遣費作為補償。如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義務，而為雇主帶來損害時，若認為雇主必須給予資遣費，不只違反比例原則，對雇主也不盡公平，且解釋上亦有矛盾。故第 11 條第 5 款所謂「勞工確不能勝任工作」，應限定與前 4 款同樣為不可歸責勞工之事由。至於勞工主觀上未依債之本旨忠誠履行勞務給付義務，應該屬於勞工違反勞動契約的懲罰問題。不能因為情節未臻重大，且雇主有給予資遣費，就輕易准許雇主剝奪勞工工作權⁶⁰。

8. 林佳和教授

林佳和教授認為，勞動基準法採取「發生法定可歸責於一方事由，他方無須預告即得終止」以及「一方終止、無論得否歸責於己方（包括自願），只要不可歸責於他方，便均須預告」之二項原則⁶¹，並將勞動基準法第 11 條第 5 款列為「不可歸責於雙方」之解僱事由⁶²。對於法規範之所以如此設計，林佳和教授認為法律

⁵⁹ 鄭津津，本章註 13，頁 242-243。

⁶⁰ 邱駿彥（2008），〈預告終止契約在勞動法規範上之評析〉，《台灣勞工季刊》，第 16 期，頁 18。

⁶¹ 林佳和（2009），〈預告期間與資遣費〉，學會勞基法，頁 320。

⁶² 林佳和，本章註 61，頁 319。

的期待是：「以終止之形式消滅契約關係，只要無可歸責於他方當事人，則均須於一定期間前預告之，以利他方之準備，相對的，只要他方當事人有一定得予歸責之事由，使勞動關係之持續至預告期間屆至，對一方仍屬顯然不可期待者，法律上便直接免除預告義務，而得不經預告直接終止契約，使勞動關係立即消滅。」⁶³

9. 丁嘉惠教授

丁嘉惠教授參考德國法上營業變更之解釋，認為「不能勝任工作」導源於雇主經營上理由，工作確不能勝任的前提要件，為非歸責勞工個人本身因素所致⁶⁴。其強調：「企業主實施經營上變更致使勞工於客觀上之能力、學識不能，無涵蓋客觀上品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，方符合文義釋義之見解」⁶⁵，並嚴詞認為，最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決採用之主觀說見解，「必會擾亂勞動法法秩序」⁶⁶。

10. 陳金泉律師

陳金泉律師認為，「主觀說紊亂規範體系，適用關係不清，規避第十二條第一項之限制，且賦予雇主恣意選擇解僱事由之自由」，而「將造成雇主得規避除斥期間之限制，致使立法目的不達。」此外，其並考量「解僱最後手段性原則」適用於主觀上怠忽職守時，「是否有其他適當工作」之判斷標準亦有疑義，造成「是否有其他適當工作」之限制被刻意忽略而不予適用，乃認為主觀說殊不可採⁶⁷。

⁶³ 林佳和，本章註 61，頁 320-321。

⁶⁴ 丁嘉惠，本章註 47，頁 414。

⁶⁵ 丁嘉惠，本章註 47，頁 413、415。

⁶⁶ 同本章註 64。

⁶⁷ 陳金泉（2015），《勞動法一百問》，第 3 版，頁 129-130，臺北市：三民。陳金泉律師於本書初版時，原係贊同實務之主觀說見解，亦即認為所謂「不能勝任」，不僅指客觀上技術、能力不足之情形，即令是勞工主觀上能為而不願意為者也包括在內，並認為實務採主觀說之目的，乃認為此時勞工可歸責性較低，以資遣解僱處理較為緩和。陳金泉（2003），《勞動法一百問》，初版，頁 82，



第二款 主觀說

1. 林武順律師

林武順律師認為，勞工不能勝任工作之情形包括：(1) 勞工陷於不能工作之狀態；(2) 勞工雖提供工作，但不合於契約之要求，亦即勞務不完全給付。前者包括勞工年齡太大、受傷或罹病之狀況，且受傷或罹病須是長期不能工作，始得解僱；後者則可區分為勞工懈怠、欠缺熱誠等可歸責於勞工之事由，以及如年齡太大等不可歸責於勞工之事由所致。又於可歸責於勞工之狀況下，雇主應先促使勞工改善而無效果後，始得解僱；而於不可歸責之情形，雇主負有調整職務之義務，蓋雇主既已締結僱傭契約，如欲片面解消，即應負有盡充分努力之義務⁶⁸。

2. 呂榮海律師

呂榮海律師認為，勞動基準法第 11 條第 5 款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，與同法第 12 條第 1 項第 4 款之「違反勞動契約或工作規則，情節重大」，二者不易區分，前者似為後者之具體態樣，但法律效果較輕。而為避免雇主儘量引用第 12 條第 1 項第 4 款之規定，只有可歸責於勞工之情形下，始有勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之適用，否則只能適用第 11 條第 5 款。呂榮海律師並舉以下數例：因年老致不能勝任工作之情形，屬於自然現象而不可歸責於勞工，故雇主只能預告解僱；因傷病致不能勝任工作，通常亦不可歸責於勞工而只得預告解僱；因懈怠、不認真致不能勝任工作則屬可歸責於勞工，得懲戒解僱；又因能力不足致不能勝任工作之情形，通常屬於可歸責於勞工，故雇主可懲戒解僱勞工⁶⁹。

臺北市：三民。

⁶⁸ 林武順，頁 148-149。

⁶⁹ 呂榮海，頁 147-149。



3. 林豐賓先生

林豐賓先生指出，「勞工所應從事之工作為勞動契約必須約定之事項，因此勞工對於其所擔任之工作，無論為體能或技能上的原因，確屬不能勝任時，亦即不能完全履行其義務，為可歸責於勞工之事由，雇主除非同意另為轉換其工作，否則自得預告終止契約」⁷⁰。自林豐賓先生強調可歸責性觀之，其應是採取主觀說之立場⁷¹。

4. 郭玲惠教授

郭玲惠教授認為，經預告與不經預告之終止事由，有時僅為事由程度上之差異，嚴格區分實有困難；且判斷勞工勝任與否，除了客觀上「不能」之因素外，事實上更應考慮該勞工是否主觀上有積極的「能為而不為」或消極的「能為而無意願」⁷²，而採取主觀說之立場。

5. 吳姿慧教授

吳姿慧教授於討論解僱制度之文章中，認為不應將歸責與否作為解僱原因之標準。其強調：解僱之本質在於職場中出現干擾因素，且預期干擾難以排除或排除之後可能再犯，而影響勞動關係之進行；此時雇主應先予警告，若勞工再犯，干擾因素再現，難以期待雙方之契約繼續發展，雇主可經預告終止勞動契約；又如勞工之干擾行為嚴重侵害雇主或企業運作，實難以期待預告期間屆滿契約才終止，雇主得不經預告終止契約。並說明此即未經預告終止行為之「雙重不可期待

⁷⁰ 林豐賓，頁 108-109。又本書自 2010 年出版之第 5 版起，雖經劉邦棟先生修訂，惟本段落仍與林豐賓先生單獨著作時之初版相同，故本書認為此為林豐賓先生之主張。參林豐賓（初版，1997），頁 109。

⁷¹ 林豐賓先生雖同時認為只要不能勝任工作，即是不能完全履行義務且可歸責，然而此一見解似乎未能清楚區分「勞工之給付義務」及「可歸責事由」等層次，逕為推論，稍嫌速斷。

⁷² 郭玲惠〈終止〉，頁 34-35；郭玲惠，頁 217。

性」——因重大事由出現，不可期待勞動關係將來繼續存續；以及因干擾程度嚴重，不可期待預告期間屆滿才消滅勞動關係⁷³。吳姿慧教授另於對臺中地院 98 年度勞訴字第 24 號民事判決之評析中，認為該判決「強調雇主稱勞工工作態度不積極，縱為屬實，亦應指出該項行徑致其公司業務推展延滯或造成重大損害，由是可知法院對雇主指謫勞工不積極或不適任等抽象評價，應以所稱之不良態度造成公司業務推展有何延滯或發生重大損害，作為主觀不能之佐證基礎，不可僅因雇主主觀片面認定勞工工作意志消沉，或工作品質比同仁低落，遽認不能勝任工作」，並贊同法院判決對於無心工作、怠忽職務等消極不作為應有具體損害或延宕公司業務之論證⁷⁴。

6. 楊通軒教授

楊通軒教授認為，勞動基準法第 11 條第 5 款之事由，係「勞工人身上的及行為上的事由」⁷⁵，且包含「勞工客觀上無工作能力或主觀上無工作意願」⁷⁶。又楊通軒教授分析臺灣高等法院 92 年度重勞上字第 5 號民事判決，認為法院於勞工主觀上工作怠忽之狀況下，所提出之判斷模式：「工作怠忽→予以適當懲戒以資矯正→若無改善，可以不能勝任工作為由解僱→惟雇主必須舉證證明」，原則上可採用，但認為「雇主必須舉證證明」之部分應無必要，並主張雇主僅須盡具體陳述或說明之義務，且懲戒得以警告代替之⁷⁷。

⁷³ 吳姿慧〈終止（下）〉，頁 96-97。

⁷⁴ 吳姿慧，本章註 47，頁 232-233。吳姿慧教授並於該文中，認為本號判決亦藉由揭示「如為主觀態度不良應指出造成公司有何實際損害或延宕，而且必須證明對其怠忽職務行為已經輔導或勸說仍無成效，並已無其他懲處、降職或調職等衝擊程度較低之手段可資運用，解僱始足當之」，而重申「雇主必於其使用勞動基準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」之解僱最後手段性原則。

⁷⁵ 楊通軒，頁 317。

⁷⁶ 楊通軒，頁 327。

⁷⁷ 楊通軒，頁 328。

第三款 原則客觀例外主觀說

林更盛教授認為，勞動基準法第 11 條第 5 款與第 12 條第 1 項第 4 款，既然具有互相排斥、不能並存之法律效果，故原則上係以不同之事實作為規範對象，而勞工怠忽所擔任之工作，應為第 12 條第 1 項第 4 款、而非第 11 條第 5 款所評價之對象⁷⁸。然而，勞動基準法第 11 條第 5 款之目的，在於當勞工所提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理的經濟目的時，允許雇主得解僱勞工⁷⁹，故若勞動契約之特性，特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係，以致於當勞工未盡其主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義、而無法期待一合理之雇主繼續該契約者，則應例外允許雇主得以勞工不能勝任為由解僱⁸⁰。學者並以保全人員監守自盜為例，認為勞工因其行為導致其提供勞務必備之雇主信賴的喪失，應構成勞工無法勝任工作之情事⁸¹。

第四款 學說見解之分析

客觀說之學者，主要自法條編排體系及效果區別，認為勞動基準法第 11 條第 5 款係指「不可歸責於勞工」所致之不能勝任工作，亦即僅包括客觀上不能勝任工作，而不包括主觀上違反注意義務之狀況；至於可歸責於勞工之狀況，則屬於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之解僱事由。並批評如採取主觀說之見解，將混淆勞動基準法區別第 11 條及第 12 條第 1 項之事由而適用不同法律效果之規範體系，雇主也得以藉由選擇解僱事由，達成規避資遣解僱之資遣費或規避懲戒解僱之除斥期間等法律效果之目的。

⁷⁸ 林更盛〈勝任〉，頁 97。

⁷⁹ 林更盛〈勝任〉，頁 102。

⁸⁰ 林更盛〈勝任〉，頁 105。

⁸¹ 林更盛〈勝任〉，頁 106。

「原則客觀例外主觀」之見解，立基於客觀說的論據，但認為當勞動契約之類型特別強調勞工提供勞務之主觀態度或勞雇間之信賴關係，以致勞工未盡主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義，而無法期待依合理雇主繼續該契約時，可例外認為勞工未盡主觀上之能力得該當於「勞工不能勝任」。

至於主觀說之學者，有認為「不能勝任工作」為「違反勞動契約」之具體但較輕微之態樣，有認為本款事由兼括德國法上之勞工人身事由及勞工行為事由，亦有以主客觀「嚴格區分實有困難」作為論據者。

本文認為，主觀說之論理，除與客觀說相較似嫌薄弱外，亦未回應客觀說「體系解釋」之論點。至於原則客觀例外主觀說之說法，在原則採取客觀說基於體系區分之解釋後，又基於個別契約「經濟目的」之考量而認為存在例外，但以「經濟目的」作為例外採主觀說之依據，除似乎欠缺釋義學上之說理外，也與客觀說之基本立場有所衝突。最後，客觀說之體系解釋，似乎將「不可歸責」作為「不能勝任工作」所應具備之消極要件，然而懲戒解僱以勞工可歸責為要件，以及經濟性解僱之狀況下勞工通常不可歸責，是否可推導出「不能勝任工作」應將「不可歸責」作為要件？本文認為尚值探討⁸²。

⁸² 參第三章第三節「本文見解：從解僱本質重新理解不能勝任工作」。



第二項 實務見解⁸³

第一款 客觀說

第一目 行政函釋⁸⁴

1. 內政部 45 年 12 月 8 日台內勞字第 103562 號代電⁸⁵

於勞動基準法立法前，僅見此號代電稍涉不能勝任工作之情事：「該台灣食品工業公司對於患花柳病及精神病之工友，如不能擔任工作經醫師證明確屬實在者，得予解僱。」⁸⁶，惟花柳病及精神病，雖似均為客觀情狀而與勞工主觀上可否歸責無涉，但尚難據此反面推論此代電確係採客觀說之立場。

2. 內政部 74 年 6 月 15 日台內勞字第 321153 號函

該函謂：「查勞動基準法第十四條第三項規定之意旨，雇主對患有惡性傳染病之勞工，可予『送醫或解僱』。是以食品工廠之勞工患有傳染病者，為維護其他勞工健康、公共衛生並兼顧勞工之工作權益起見，雇主仍應先准許其赴醫治療，並視其是否可醫癒情形分別處理。如確不能醫癒時，雇主得依同法第十一條第五款規定終止勞動契約，並依法發給資遣費。」

自此一函釋，僅可知內政部認為感染惡性傳染病確不能醫癒之健康狀況，可屬「不能勝任工作」之情形，但感染「惡性傳染病」似亦與勞工主觀上可否歸責

⁸³ 本款中所列實務見解，除有特別標註者外，均係自法源法律網檢索而得。網址：<http://www.lawbank.com.tw/>，最後瀏覽日：2021 年 3 月 3 日。又因本文於第四章「勞動基準法第 11 條第 5 款之適用」將深入探討法院裁判，為免重複，於此僅例舉最早或有代表性之實務見解。

⁸⁴ 部分行政函釋，未明確採取主觀或客觀說之立場，惟為方便行文，爰將闡述客觀情事之行政函釋，於此一併討論。

⁸⁵ 函釋之紀年採民國紀年。

⁸⁶ 黃茂榮、申康（編著）（1987），《植根勞工法案例體系勞動基準篇（增訂版）》，再版，頁 133 臺北市：植根。

無涉，也未能據此推論內政部是否肯認「主觀不能勝任工作」。



3. 行政院勞工委員會 86 年 10 月 20 日台勞資二字第 43924 號函

該函認為：「按勞動基準法第十一條第五款所謂『對於所擔任之工作確不能勝任時』，應係指勞工之知識技能原即不能勝任其所從事之工作而言。至第五十四條第一項第二款之所謂『身體殘廢不堪勝任工作者』，則係指勞工在受雇期間，因故致傷病成殘，減損其原來之工作技能，致不堪勝任其原所從事之工作者而言。前者為終止契約之事由，後者則為強制退休之事由。本案（台北美○美股份有限公司）勞工在受雇期間因傷病成殘，雇主雖仍期待勞工繼續為公司服務，但以勞工對所擔任之工作已不能勝任，擬任勞動基準法第十一條第五款終止契約，而不依強制退休之規定辦理，顯有規避退休金支付之嫌，自非法之所許。」⁸⁷

此一函釋認為勞工不能勝任工作，係指勞工之「知識技能」、「原即不能勝任」其所從事之工作，亦即因「知識技能」之客觀因素致不能勝任工作。又本號函釋強調「原」即不能勝任，應係時序上相對於勞動基準法第 54 條「身體殘廢不堪勝任工作者」於受雇期間因故致傷病成殘之情況。本號函釋認為不能勝任工作係因「知識技能」之客觀因素所致，似採客觀說之立場。

以上三則行政函釋，主要針對客觀不能勝任工作之具體事實為說明、涵攝，惟邏輯上無法逆推勞動基準法第 11 條第 5 款必應排除主觀不能勝任。

⁸⁷ 「擬『任』勞動基準法第十一條第五款終止契約」，似為誤繕打，採「依」字較符上下文文義。

第二目 司法判解



1. 司法院第十四期司法業務研究會期司法院第一廳之研究意見

該研究意見認為：「勞動基準法第十一條第五款所謂『對於所擔任之工作確不能勝任時』，應係指勞工之知識技能原即不能勝任其所從事之工作而言。至第五十四條第一項第二款之所謂『身體殘廢不堪勝任工作者』，則係指勞工在受雇期間，因故致傷成殘，減損其原來之工作技能，致不堪勝任其原所從事之工作者而言。前者為終止契約之事由，後者則為強制退休之事由。勞工在受雇期間因傷成殘，雇主以其身體殘廢不堪勝任工作為由，予以終止契約，而不依強制退休之規定辦理，顯係規避退休金之支付，自非法之所許，研究結論採乙說，尚無不合。」⁸⁸，亦即勞動基準法第 11 條第 5 款之「不能勝任工作」，係因「知識技能」之客觀因素致不能勝任工作。

2. 臺灣高等法院 84 年度勞上字第 18 號民事判決

該判決認為：「然參諸該法條（勞基法十二條）⁸⁹規定，係於特定情況下，賦與雇主得以不可歸責於勞工之事由，終止彼此間之勞動契約之立法意旨，此處所謂不能勝任工作，應係指勞工之學識、能力在客觀上不能勝任其工作者而言，其情節與同法第十二條所規定雇主得因可歸責於勞工之事由，不經預告終止勞動契

⁸⁸ 司法周刊雜誌社（編）（1989），《民事法律專題研究（六）》，初版，頁 254-255，臺北市：司法周刊雜誌社。又此一意見尚有變體，即司法院第一廳於同日就另一職業災害事件所為之見解：「勞動基準法第五十四條第一項第二款規定，係指勞工在受雇期間，因故致「身體殘廢不堪勝任工作者」，雇主得強制其退休，此與第十一條第五款規定，係指勞工之知識能力，「對於所擔任之工作確不能勝任時」，雇主得終止契約之情形不同。而依同法第五十五條第一項第二款規定，第五十四條第二款之身體殘廢，不以因執行職務所致者為限，顯示打字員雖係在執行職務外之意外事故，手指切斷成殘，無法再從事其打字工作，雇主公司如欲消滅其間僱傭關係，仍須依強制退休之規定辦理。研究結論採乙說，尚無不合。」見司法周刊雜誌社，同本註，頁 256-258。又此一見解與行政院勞工委員會 86 年 10 月 20 日台勞資二字第 043924 號函之內容用語完全相同，自時序上，可推知應是行政院勞工委員會接受、暗引司法院第一廳之見解。

⁸⁹ 應係第 11 條，惟原文如此，本文照引。

約者不同，二者不能混為一談。」⁹⁰，即從勞動基準法第 11 條及第 12 條之區分及第 11 條各款特定情況之體系著手，認為勞動基準法第 11 條第 5 款係指勞工之學識、能力在客觀上不能勝任其工作者。



3. 臺灣臺北地方法院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決

該號判決認為，勞動基準法第 11 條第 1 至 4 款之事由均為不能歸責於勞工之事由，雇主並應給付勞工預告期間之工資及資遣費；勞動基準法第 12 條第 1 項則是雇主得不經預告終止契約，且除第 3 款事由外，其餘事由均有除斥期間之限制，又各款事由均屬可歸責於勞工之情形，且勞工遭合法解僱後，不得請求雇主加發預告期間工資及資遣費。故從規範體系、法律分別雇主本身或可歸責於勞工之事由而對雇主行使終止權加以除斥期間與否，及對遭解僱之勞工予以預告工資及資遣費之保護與否觀之，應將第 11 條第 5 款勞工對於所擔任之工作確不能勝任時之解僱事由，解為係指不可歸責於勞工之情形者，亦即勞工於勞動契約存續期間，因不可歸責於其之事由，其學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作之情形而言。至於勞工怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反應忠誠履行勞務給付之義務，既可歸責於勞工，應不屬勞動基準法第 11 條第 5 款之事由。此判決另認為，勞工主觀不能勝任工作之情況下，雇主縱使以給付勞工預告工資及資遣費之方式予以資遣，仍應認為雇主係依勞動基準法第 12 條第 1 項解僱勞工，法院並應審酌是否該當該條項之事由及終止權行使是否罹於除斥期間等情，以決定雇主之終止契約是否合法⁹¹。

⁹⁰ 劉志鵬〈評釋〉，頁 261。本則判決未見諸法源法律網或本文蒐集之其它參考資料。

⁹¹ 臺北地院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決：「按勞基法第十一條、第十二條第一項分別列舉規定雇主單方終止勞動契約之事由。其第十一條規定有該條各款情形之一者，雇主得預告勞工終止勞動契約，其中一至四款屬雇主本身有經濟能力減少、業務緊縮或調整等情形，均為不能歸責於勞工之事由。雇主並應依同法第十六條、第十七條規定給付勞工預告期間之工資及資遣費。第十二條第一項則規定勞工有該條各款情形之一者，雇主得不經預告終止契約，且除其中之第三款事由外，雇

本號判決為本文檢索可得之判決中，最早詳細說理之客觀說判決⁹²。判決之論理，亦係立基於勞動基準法第 11 條及第 12 條之體系上區別所為，而與學界客觀說之論理相同。此外，本號解釋認為於雇主主張主觀不能勝任工作之情況，縱使雇主謂其係採取勞動基準法第 11 條第 5 款之資遣解僱，法院仍應依照勞動基準法第 12 條第 1 項之事由判斷，似有無效法律行為轉化之意涵⁹³。

其後採用客觀說之判決極稀，論理亦與本號判決雷同，資不贅述。

主以其餘事由解僱勞工，均受有同條第二項三十日除斥期間之限制。又第十二條所定各款事由均屬可歸責於勞工之情形，且依同法第十八條規定，勞工一旦遭合法解僱，不得請求雇主加發預告期間工資及資遣費。從上開規範體系，及法律分別雇主本身之事由，或可歸責於勞工之事由，對雇主行使終止權加以除斥期間之限制或不為限制，及對遭解僱之勞工予以預告工資及資遣費之保護，或認為無庸給予保護觀之。應解為第十一條第五款所定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時之解僱事由，係指不可歸責於勞工之情形者。亦即指勞工於勞動契約存續期間，因不可歸責於其之事由，其學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作之情形而言。至勞工怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反應忠誠履行勞務給付之義務，既為可歸責於勞工之事由，應不屬勞基法第十一條第五款雇主可隨時資遣之事由，而應視勞工行為，認定是否該當同法第十二條第一項所列舉雇主得單方終止勞動契約之事由，及雇主之行使終止權是否罹於除斥期間，以決定雇主之終止契約是否合法。從而勞工有上開可歸責事由，而雇主欲以給付勞工預告工資及資遣費之方式予以資遣時，仍不能變更雇主係依勞基法第十二條第一項解僱勞工之事實，自應受該條款所定要件及除斥期間之限制。」

⁹² 於臺灣臺北地方法院 88 年度勞訴字第 109 號民事判決裁判之同日（2000 年 6 月 30 日），臺北地院尚有另一同樣採客觀說之判決作成，但其論理較為簡單。參臺北地院 89 年度勞簡上字第 9 號民事判決：「雖最高法院八十六年度台上字第六八八號判決、八十六年度台上字第八二號判決有謂勞動基準法第十一條第五款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。然此項見解屢受勞動法學界之批評，且比較同條第一至第四款均屬企業經營上不可歸責於勞工之事由（即所謂經濟性解僱或整理解僱），第五款雖涉及勞工之工作能力，惟仍以不可歸責於勞工為限。至勞工為不完全給付（怠忽工作、違反忠誠等）情節重大，已構成懲戒解僱事由，不在勞動基準法第十一條第五款之規範範圍。故被上訴人經上訴人公司店長多次勸誡、警告改善，上訴人仍予違反，其為不完全給付顯可歸責，且情節重大，上訴人於八十八年六月十六日依勞動基準法第十二條第一項第四款之規定不經預告終止勞動契約，於法並無不合。」

⁹³ 雇主主張行使的既然是「不能勝任工作」事由所生之形成權，則於涵攝時主觀不能勝任工作必然將因非屬客觀不能勝任工作，而不構成「不能勝任工作」之事由，故解僱應屬無效。然而，法院於認為同一事實可能符合列舉之即時解僱事由的狀況下，逕以即時解僱事由之要件為斷，似有民法上無效法律行為轉化之意味。參民法第 112 條：「無效之法律行為，若具備他法律行為之要件，並因其情形，可認當事人若知其無效，即欲為他法律行為者，其他法律行為，仍為有效。」



第二款 主觀說

第一目 行政函釋

依本文檢索結果，採取主觀說之函釋似僅有行政院人事行政局 99 年 3 月 18 日局企字第 990003748 號函。該函謂：「原行政院人事行政局於 87 年 5 月 12 日局企字第 180470 號函送相關機關之工友工作規則（參考範例）第 15 條規定，工友（含技工、駕駛）不得從事任何破壞團體紀律及影響機關聲譽之行為。是如工友貪污行為情節重大，且經用人機關判斷已嚴重影響機關聲譽，似可能構成勞動基準法第 11 條第 5 款『不能勝任工作』或第 12 條第 1 項第 4 款『違反勞動契約或工作規則，情節重大』所定終止勞動契約之法定事由，可資參酌。」

該函認為，工友如「貪污行為情節重大」且「嚴重影響機關聲譽」時，可能構成勞動基準法第 11 條第 5 款之「不能勝任工作」，然並未說理。惟因貪污之行為顯然與客觀之工作能力無關，而屬勞工可歸責之行為，故此函應係採主觀說之見解。

第二目 司法判解

1. 最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定

最高法院於本號裁定中，輾轉引述之下級審法院見解認為：「勞動基準法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任工作之『勝任』與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上『能為而不為』，『可以做而無意願』之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞動基準法制定之立法本旨在於『保障勞工

權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展』觀之，為當然之解釋。」⁹⁴

上開見解，例示客觀之「工作能力、身心狀況、學識品行」等因素，並強調勞工主觀上「能為而不為、可以做而無意願之消極不作為」亦屬不能勝任工作，並以勞動基準法第 1 條之立法本旨為採取主觀說之依據⁹⁵。

2. 最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決

此判決認為：「次查勞基法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，所謂『確不能勝任工作』，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。」

判決中之「怠忽所擔任之工作，致不能完成」，似與最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定中引述之「能為而不為、可以做而無意願之消極不作為」，均是指主觀上消極怠忽勞務給付之狀況。此外，該判決增加「違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務」之用語，但未說明這是前述消極不作為之行為在法律上的評價，抑或另一種主觀不能勝任工作之獨立類型。

3. 最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決

本號判決認為：「按勞動基準法第十一條第五款所謂『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。此由勞動基準法之立法本旨在於『保障勞工權益，加強勞雇關係，

⁹⁴ 參本章註 7、8。

⁹⁵ 參本章註 9。

促進社會與經濟發展』觀之，為當然之解釋。」

本號判決綜合最高法院 80 年度台聲字第 27 號民事裁定及最高法院 84 年度台上字第 673 號民事判決之見解，除完整擷取前開判決描述對主客觀事由之描述外，亦取用勞動基準法第 1 條之「當然解釋」之論理。

依照本文之觀察，上開三則判決作成後，實務見解漸趨一致，而以主觀說為絕大多數裁判所採之見解⁹⁶。

第三款 實務見解之特徵

自上開整理，可見實務上——特別是法院裁判間——亦有主客觀說之爭論。客觀說之裁判與客觀說之學說見解相同，均自體系立論，認為可歸責於勞工之事由非屬不能勝任工作。主觀說則認為不能勝任工作包含「勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者」及勞工「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」，並以勞動基準法第 1 條為依據，且似未正面回應客觀說之論述。

第三項 主客觀說爭議之焦點與盲點

主客觀說之爭議，聚焦於「不能勝任工作」是否包括「主觀上不能勝任工作」。而從客觀說藉以立論之「體系解釋」觀察，本文猜測，此一爭點或許反應了主觀說與客觀說對於解僱事由之規範體系乃至規範目的之認知差異。

在爭論的過程中，部分學者點出了較為不同的方向。學者林更盛率先提出對於勞動基準法第 11 條第 5 款目的之推測，並認為本款事由係「當勞工所提供之勞

⁹⁶ 參本文第三章第一節第一項第二款「實務主觀說之趨勢」。

務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理的經濟目的時，允許雇主得解雇勞工」，並基此認為，雖然原則上應採用客觀說，但若勞動契約特別強調勞工提供勞務之主觀態度或信賴關係，以致勞工未盡主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義，而無法期待依合理雇主繼續該契約者，應允許雇主以勞工不能勝任為由解僱⁹⁷。學者吳姿慧則自勞動契約「繼續性契約」之特徵入手⁹⁸，參考德國法上之規範，闡釋繼續性契約之終止，必須考量終止契約自由及對於繼續性契約存續之期待，進而檢討以「可否歸責」作為體系區分之因素，是否在終止保護體系上有所矛盾⁹⁹。但學者雖然點出了主客觀說爭議在目的乃至於體系上的盲點，並嘗試對解僱事由之體系乃至目的為全面性之檢討，似乎仍未完整釐清、建構勞動契約終止制度之體系及目的。

第三節 本文見解：從解僱本質重新理解不能勝任工作

本文認為，誠如學者吳姿慧所言，或許應考量繼續性契約之終止的意義，進而檢討以「可否歸責」作為體系區分之因素，是否在終止保護體系上有所矛盾。換言之，應從解僱制度之本質出發，重新理解「不能勝任工作」之內涵。就此，本文認為可嘗試自以下面向探討：立法時之體系劃分，是否有清晰之問題意識與價值決定？其體系劃分之決定是否適宜？勞動契約繼續性契約之性質，與解僱事由間之關聯性為何？以及可歸責性是否應作為解僱事由之積極與消極要件？

第一項 立法時體系劃分的問題與可能性

勞動基準法第 11 條第 5 款主客觀論爭之焦點，涉及勞動基準法第 11 條與第

⁹⁷ 林更盛〈勝任〉，頁 102、104。

⁹⁸ 吳姿慧〈終止（上）〉，頁 75。

⁹⁹ 吳姿慧〈終止（下）〉，頁 89-97。

12 條的體系定位，特別是勞動基準法立法時是否將「可否歸責」作為立法之考量因素。這點，依據本文第二章第二節追溯而得之勞動法典草案立法理由，答案似乎顯而易見：勞動契約終止制度於設計時，確實是「分別雇主及勞動者之過失而與他方以解約之權」，並在「不能歸責於當事人一方之事由有不得已之情形」，「雖與以解約之權而須於一定之期間前先行預告」¹⁰⁰。換言之，如果考量了勞動法典草案起草者意志之間接的歷史解釋¹⁰¹，那麼，「不能勝任工作」並不包括可歸責於勞工之「主觀不能勝任工作」，似乎是較符合立法本意的解釋。

然而，本文要提出幾個疑問：勞動法典草案將「可否歸責」作為區分預告解僱事由和即時解僱事由的考量，其意義為何、是否合理？是否即表示法律的適用上從此必須涇渭分明：遇到可歸責於勞工之狀況，只能檢討是否該當即時解僱之事由，而不可歸責於勞工之狀況，只能檢討是否該當預告解僱之事由？抑或吾人可將此一區別理解為：只有當勞工作具有可歸責性時，始有可能適用即時解僱之事由；如果勞工不具有可歸責性，或者雖有可歸責性但未符合即時解僱事由，仍有可能適用預告解僱之事由？此外，在具體個案中，雇主解僱勞工所主張之事實又是否確能區別「可歸責」或「不可歸責」的部分而分別討論？如此區分討論，是否對於勞動契約此一繼續性契約應否繼續之判斷上有所幫助？

上開問題，學說與實務似未詳加探討。就此，本文認為應該探討學者吳姿慧所點出之勞動契約繼續性債之關係的本質，與勞動契約終止事由在繼續性債之關係終止層次上的意義，以解疑惑。接下來，本文將正面建構主張，並嘗試回應客

¹⁰⁰ 《草案》，頁 22。

¹⁰¹ 勞動基準法第 11、12 條係參考工廠法第 30 條及勞動契約法第 35 條制定，而工廠法及勞動契約法又可能是受到勞動法典草案之影響。故從這一立法溯源中，勞動法典草案起草者之意志或許可供歷史解釋時之參考。但本文認為，現行法律之前前身的起草者，畢竟不是現行法律之立法者，現行法律之立法者是否曾經認識或接受勞動法典草案起草者之意志，亦有待商榷，故本文稱為「間接的歷史解釋」。另外，本文迄今所蒐集到的學者著作，似均未有參酌勞動法典草案者，遑論藉以為歷史解釋者。

觀說的論理。



第二項 勞動契約之存續與不能勝任工作

第一款 繼續性債之關係之終止與解僱事由

所謂繼續性債之關係，或稱繼續性契約，乃指契約之內容，非一次給付可完結，而是繼續的實現之契約¹⁰²。繼續性債之關係，為具有較長存續期間之法律關係，在當事人間發生特殊相互之利益結合，而要求彼此間應有良好的和睦相處及屬人性的信賴¹⁰³。即基於繼續性之結合關係，繼續性契約特別重視信賴基礎，而需要當事人各盡其力，實現債之目的。如信賴基礎一旦喪失，或因其他特殊事由難以期望當事人繼續維持此種結合關係時，法律自應允許一方當事人終止契約¹⁰⁴。故如繼續性債之關係已喪失協力基礎、無意義而不可期待時，應使當事人得脫離繼續性債之關係的拘束¹⁰⁵。

勞動契約為繼續性契約¹⁰⁶，故如勞動契約已喪失協力基礎、無意義而不可期待，或因其他特殊事由難以期望當事人繼續維持此種結合關係時，亦應使勞雇雙方得脫離繼續性債之關係的拘束。所以在勞動基準法儘量維持勞動契約存在之原則下，勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項所列舉的解僱事由，應即是立法者所列舉之不可期待雇主繼續維持勞動關係的具體情事。換言之，勞工無論是「對於所擔任之工作確不能勝任」，或是「違反勞動契約或工作規則，情節重大」¹⁰⁷，只

¹⁰² 王澤鑑（2012），《債法原理》，2012 年 3 月，增訂 3 版，頁 145-146，臺北市：自版。

¹⁰³ 王澤鑑（2011），《法律思維與民法實例》，2011 年 8 月，頁 316-317，臺北市：自版。

¹⁰⁴ 王澤鑑，本章註 102，頁 149-150，

¹⁰⁵ 林更盛，本章註 36，頁 151。學者林更盛所言雖係在解釋非常終止制度立法之緣由，惟本文認為可藉以作為繼續性債之關係終止的一般論。

¹⁰⁶ 同本章註 98。

¹⁰⁷ 勞動基準法第 11 條第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」和同法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之區辨，為客觀說論述之焦點。為便於討論，本文於行文上僅列此二事由。



要有任何一類情事發生，均是難以期望雇主繼續維持契約關係之狀況，而使雇主得終止契約。

第二款 預告與給付資遣費之期待可能性

雖然基於勞動契約當事人對於契約存續之期待¹⁰⁸，以及經濟、社會之考量，而應對勞動契約給予一定之存續保護¹⁰⁹，但存續保護之制度設計有一定層次。除特定事由之限制外，延緩勞動關係終結之預告期間亦是存續保護之方式¹¹⁰。而難以期望雇主繼續維持契約關係之情事發生時，勢必要賦予雇主終止契約之權利。因此，在已不可期待勞動關係於將來繼續存續下，應僅有是否採取預告期間，以延緩勞動關係終結而給予勞工緩衝的問題。而若事態嚴重、急迫，致繼續勞動契約至預告期滿不可期待，或導致資遣費之給付明顯地不正當時¹¹¹，即具備除不可期待勞動關係將來繼續存續、亦不可期待預告期間屆滿始消滅勞動關係（以及給付資遣費）之「雙重不可期待性」時¹¹²，雇主得即時終止勞動契約¹¹³。而勞動基

¹⁰⁸ 吳姿慧〈終止（上）〉，頁 75。

¹⁰⁹ 又關於存續保護，論者參考德國學說上之討論，認為主要有三個內容：勞工職位的保障、勞工經濟及生活關係的保障及勞工作業內從屬地位的保障。參劉士豪，頁 42-43。

¹¹⁰ 劉士豪，頁 45-46。

¹¹¹ 郭玲惠〈終止〉，頁 33。學者林更盛，則認為德國民法第 626 條規定之重大事由終止——與我民法第 489 條類似——的情形，被認為係以期待可能性為出發點；亦即：在法律上若仍能期待當事人（於預告期間內）繼續該僱傭關係，則該當事人並無立即終結該僱傭關係之重大事由存在，而不得主張非常終止。參林更盛〈比例〉，頁 75。

¹¹² 吳姿慧〈終止（下）〉，頁 97。有實務見解亦採取類似立場，參雲林地院 106 年度勞訴字第 4 號民事判決：「按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第 11 條第 5 款定有明文。次按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第 12 條第 1 項第 4 款定有明文。所謂『情節重大』，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。又為與勞基法第 11 條所定雇主不得預告勞工終止勞動契約之事由相區分，上開雇主得不經預告終止勞動契約之事由所生勞動契約關係之干擾，應致雇主有立即終結勞動契約關係之必要，並以無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限。再者，勞基法第 12 條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞基法第 12 條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為『情節重大者，雇主得予解僱』，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞基法第 12 條第 1 項第 4

準法第 12 條第 1 項各款事由，應即是立法者對於何類事實具備「雙重不可期待性」解僱事由之價值判斷。相對的，勞動基準法第 11 條的各款事由，雖然亦難以期待雇主繼續維持契約，而於「勞動契約存續」上具有「不可期待性」，但並非不能期待雇主給予勞工預告期間及資遣費之保障。

第三款 雇主締結勞動契約之目的與「不能勝任工作」

除了從繼續性契約終止之體系上解釋「不能勝任工作」外，似乎也應該考量主觀不能勝任工作與客觀不能勝任工作對於雇主的意義，始能理解為何已無法期待雇主繼續勞動契約——此亦為「不能勝任工作」之解僱事由存在之意義。而此一問題，應可從雇主締結勞動契約之目的著手。其中包括勞動契約本身所欲達到之目的，以及雇主藉由勞動契約取得勞務給付所欲達到之目的。

第一目 勞動契約之目的與契約之等價性

雇主僱用勞工之契約上目的，可自相關法律之定義中初見端倪。民法第 482 條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」；勞動基準法第 2 條第 1 款規定：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」；勞動契約法第 1 條則規定：「稱勞動契約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。就上開規範以觀，雇主僱用勞工之契約上目的，應在於取得勞工之勞動力，令勞工為

款規定，依客觀情事判認之。準此，勞基法第 11 條第 5 款之事由，屬於資遣解僱之情形，勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之規定則屬於懲戒解僱之情形，雇主就前者尚須經過預告期間，並給付勞工資遣費，就後者則均無，二者迥然不同，合先敘明。」

¹¹³ 另外，依我國學者早年之觀察，德國大多數學者之見解認為，所謂重大事由是一個廣泛的概念，而所有德構成普通終止（解僱）的任何事由，同時均得構成特別終止（解僱）之重大事由，兩者只有程度上之差別，而程度區分最主要之標準則是德國民法第 662 條所稱之「不可期待性」（Unzumutbarkeit）。黃程貫（1991），〈判斷雇主勞動契約終止有效與否之決定性時點（一）〉，《政大法學評論》，第 43 期，頁 275。

自己服勞務或從事工作；相對的，雇主給予勞工工資，作為勞務之對待給付。

勞工所服勞務與工資之間，既然為對待給付，其間應具備主觀等值¹¹⁴，亦即雇主主觀上願意以某水準之工資，換取某一勞工之勞務給付。換言之，具有經濟理性之雇主之所以締結勞動契約，應係預期勞工所服之勞務與工資之對待給付間，具有主觀上相等（甚至更高）之價值。然而，雇主於締結勞動契約時，未必能知悉勞工所具備之勞動能力或預知勞工主觀之給付意願。當勞工實際上具備之勞動能力或提供之勞務給付，嚴重低於雇主締結勞動契約時之預期而與對待給付顯然失衡，此一等價性欠缺之狀況復於未來可能持續存在時，無論是因主觀或客觀情事所致，應均難以期待雇主繼續勞動契約¹¹⁵。舉例言之：若雇主認為甲、乙得提供一般業務之勞務給付，而以相當之工資僱用二人為業務專員。然而，某甲之能力雖符合工作需求，卻因個性極為懶散、消極，致最終的勞務給付因為 100% 的能力與 50% 的努力，而呈現 50% 的結果；另一業務乙能力不佳，縱使工作相當努力，最終的勞務給付仍因 50% 的能力與 100% 的努力，而呈現 50% 的結果。對於雇主來說，無論是主觀不足的甲或客觀不足的乙，其所給付之勞務既然均僅能達到 50% 而非原先預期之 100% 之結果，其原本預期的等價性即不存在，而難以期待雇主以原先之薪資水準繼續僱用甲乙二人。

第二目 勞動契約所欲達成之經濟目的

除了藉由勞動契約取得主觀等值之勞務給付之契約上目的以外，雇主讓勞工為自己服勞務或從事工作的目的（契約之動機）何在？學者林更盛於論述「不能

¹¹⁴ 我國民法採取主觀等值原則，亦即一方當事人主觀上願以此給付換取對待給付，即為已足。王澤鑑（1993），〈台灣的民法與市場經濟〉，氏著，《民法學說與判例研究（第七冊）》，第 2 版，頁 23。

¹¹⁵ 德國學者 Achim Lepke 在整理德國實務判決之見解後，認為應斟酌勞工所造成之給付障礙，是否對於雙方給付之等價性亦構成障礙，而當該交易基礎障礙構成勞動契約的等價障礙時，得以此為由解僱勞工。參施茲丞，頁 91-92。

勝任工作」之解僱事由時，認為「勞基法第十一條第五款之目的，似乎在於當勞工所提供之勞務，無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理的經濟目的時，允許雇主得解僱勞工」¹¹⁶，似認為雇主取得勞工勞動力的目的，是將勞動力投入其經濟目的之追求上。反面言之，當勞工的勞務給付不能滿足所服勞務或所從事工作之需求，亦無從藉由其勞務給付，幫助雇主達到其取得、投入勞工勞動力所欲追求的經濟目的時，也就無法期待雇主能繼續勞動契約。

那麼，雇主締結勞動契約之經濟目的，和「勞工不能勝任工作」應採主觀或客觀說之間，關聯又如何？舉例言之，如前述勞工甲乙的狀況，無論是主觀不足的甲或客觀不足的乙，對於雇主似乎沒有根本上的差異。蓋雇主締結勞動契約，最根本的目的在於「將勞動力投入經濟目的之追求」，如果勞工的勞務給付不能滿足所服勞務或所從事工作之需求，無論是欠缺客觀的知識技能、欠缺注意能力，或者主觀怠惰、較為懶散而致所給付的勞動力無法滿足工作之需求，雇主均無法藉由勞工的勞動力投入而達成其經濟目的。也就是說，無論主觀不能或客觀不能的狀況下，對於雇主來說勞動契約都將欠缺繼續維持的意義，而難以期待雇主繼續維持契約關係。既然勞工主觀或客觀不能勝任工作時都無從期待雇主維持契約關係，在勞動契約終止之事由上，亦無理由區別主觀或客觀不能，而排除雇主在勞工主觀不能勝任工作時有終止契約之權利¹¹⁷。

¹¹⁶ 林更盛〈勝任〉，頁 102。

¹¹⁷ 實務亦有以主觀及客觀不能勝任均無法達成客觀合理經濟目的、結果並無二致為由，而認為應採主觀說之判決，參臺北地院 93 年度勞訴字第 55 號民事判決：「查勞工能力、學識、技能不足致無法完成工作者，固屬不能勝任工作，惟勞工縱於有執行雇主所交付職務之學識技能，若其主觀上無意為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為，則雇主仍無法達成其雇用該勞工所欲達成之客觀上合理經濟目的，其結果與客觀上能力、學識、技能不能勝任工作，並無二致。故勞動基準法第十一條第五款規定所謂確不能勝任工作，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，即勞工怠忽所擔任之工作致不能完成，主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。」



第三項 解僱事由與可歸責性之性質差異

討論完繼續性契約中即時終止與預告終止在「契約繼續維持」與「給予預告期間及資遣費」上「期待可能性」的異同而正面立論後，本文接著將切入探討解僱事由與可歸責性之性質差異，以嘗試回應客觀說的立論基礎。

客觀說的論述，主要基於體系之區分，認為即時解僱與預告解僱事由既然有著強度有別的要件及截然不同的效果，規範之事實亦應有別。至於二者間之主要區分，在於勞工可否歸責，亦即將可歸責及不可歸責分別作為勞動基準法第 12 條及第 11 條適用的必要條件。而主觀不能勝任工作，雖然在文義上有可能同時為「違反勞動契約或工作規則，情節重大」與「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之即時與預告終止事由所包含，然仍應解釋、歸類於成立較為嚴格的即時終止事由，以儘量維護勞動契約的存續。

然而，客觀說的論述似乎過度受限於概念與效果上的區分。接下來本文將從可歸責性與解僱事由之關係、勞動能力與可歸責性之區分，以及解僱事由適用之範圍與勞動契約存續保護之關聯等方面，回應客觀說之立論。

第一款 解僱事由之充分與必要條件

如本文先前所述，即時解僱和預告解僱之差異，在於雇主給予預告期間及資遣費之期待可能性。如果這樣的前提成立，那麼勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項列舉之各款情事，即已是雇主得以解僱勞工之充分條件——至於勞工之可歸責，充其量只是雇主得即時解僱之必要條件¹¹⁸。因此一個可歸責程度沒有達到「即時

¹¹⁸ 本文「充分條件」與「必要條件」的說法未盡精確，蓋除法定解僱事由外，解僱尚受到其它諸多實體及程序限制，惟為便利概念比較理解與行文流暢，仍保留之。各限制之概覽與勞動法文獻索引，可參王能君、王沛元（2017），〈解僱〉，《勞動法文獻研究：理解、分析與重構》，林更盛、周兆昱、陳建文、李玉春、王能君、王沛元、林良榮、侯岳宏、張義德、邱羽凡、鄭津津、郭玲惠（等



解僱」程度的事實，在邏輯上至多只能認為「尚不得即時解僱」，而無從推論「亦不得預告解僱」。

其次，不同事由適用不同的法律效果，不代表各個事由在事實及適用上截然劃分而只能擇一適用——猶如侵權行為和債務不履行，或不完全給付與瑕疵擔保¹¹⁹，雖然概念有別，但無妨同一事實同時該當各規範之構成要件¹²⁰。而不論即時或預告終止事由，都是無法期待契約繼續履行之典型類型，只是在各個事由的「典型」上，通常因為事由源自之領域、程度的輕重、可歸責的有無，乃有能否期待雇主預告並給付資遣費，或者無法期待契約再繼續至預告期間屆滿並給付資遣費的差別。又在勞動契約存續保護的層次上，如果某一個案事實可充分該當預告解僱或即時解僱之狀況，既然已難以期待雇主繼續維持勞動契約存續，那麼可歸責與否，應該只是影響雇主於預告期間繼續勞動契約及給付資遣費之期待可能性，而不影響契約得否終止。此時，應允許雇主得選擇以即時解僱或預告解僱之方式，終止勞動契約¹²¹。

第二款 勞動能力與可否歸責之差異

接著是勞工是否有能勝任工作之「勞動能力」和對於契約履行「可否歸責」間概念差異的問題。客觀說的主張似乎受到債法上主客觀要件區別之影響，並可能混淆了勞工之勞動能力、實際上之勞務給付及對該勞務給付之可歸責性。例如

著)，初版，頁 151-170，臺北市：元照。

¹¹⁹ 王澤鑑，本章註 103，頁 199-200、338-340。

¹²⁰ 例如，勞工因重大過失令雇主之主要穩定客戶流失，致使雇主虧損或業務緊縮；或勞工為詐領高額保險金，故意令自己殘廢而不能勝任工作。此二種情況，似均可充分該當勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之「違反勞動契約或工作規則，情節重大」，及分別該當勞動基準法第 11 條第 2 款及第 5 款之「虧損或業務緊縮」及「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」。

¹²¹ 此一判斷似亦較接近德國法上關於普通終止或特別終止之判斷。依我國學者早年之觀察，德國大多數學者之見解認為，所謂特別終止之重大事由是一個廣泛的概念，而所有得構成普通終止的任何事由，同時均得構成特別終止之重大事由，兩者只有程度上之差別，而程度區分最主要之標準則是德國民法第 662 條所稱之「不可期待性」(Unzumutbarkeit)。參黃程貫，本章註 113。

於勞工因欠缺注意能力、對於工作較消極之個性或欠缺自制力等原因致勞務給付不佳時，依客觀說之判斷方式，似乎會認為只是勞工行為有無故意過失之歸責事由之問題，並進而認為此僅涉及是否符合「違反勞動契約或工作規則，情節重大」解僱事由之問題，而非勞工是否「不能勝任工作」的問題。

本文認為，勞工之「勞動能力」，與其實際上所為之勞務給付是否符合債之本旨，以及勞工對該不符合債之本旨之勞務給付是否「可歸責」，是完全不同之層次，於體系上更有差別。蓋「勞動能力」是預告終止勞動契約之規範中，特定個人能力之能力是否符合勞動契約需求的問題¹²²，而後二者則係債務不履行之規範中，勞工實際提出之勞務給付是否符合契約之要求，以及勞工是否有盡其注意義務、行為可否歸責之責任層次的問題¹²³。在解釋「不能勝任工作」時，實應考量「解僱事由之要件」和「債務不履行之要件」在體系及層次上之不同。而勞工之注意能力與自制力等能力，雖然可能影響勞工實際提出之勞務給付品質，然而其本身能力之欠缺與否，仍與其實際之勞務給付是否不符合債之本旨及其可否歸責有別。亦不應僅因懲戒解僱以「勞工可歸責」為要件，即將勞工之注意能力等主觀能力，被排除於「工作所須能力」之外。

第三款 法律適用之範圍與勞工之保護

在法律的適用範圍上，如果因為即時解僱要件較嚴格，而認為應該將「不能

¹²² 在德國法之討論上，有德國學者將此作為勞動能力減弱之例：「某雇員家裡出了事，導致他上班的時候無法集中注意力，經常忘事，還會犯一些以前不會犯的錯誤。」本文認為，此一舉例可說明「注意能力」在德國法之討論上亦可能被作為「工作能力」之一種，而應與勞工對於因注意能力欠缺所為之不完全給付行為是否可歸責區別而論。參 Däubler (著)，頁 271。

¹²³ 另外在德國法上，德國聯邦勞動法院已發展出一套勞工債務不履行責任限縮之原則。於討論應否限縮勞工責任時，視勞工之可歸責程度區分為三個責任層次：故意或重大過失、中度過失、輕過失或極輕微之過失。於勞工有故意或重大過失時，原則上應由勞工負擔全部責任；於勞工有中度過失時，損害依勞資雙方在具體個案中之事實狀況予以分配；於勞工僅有輕過失或極輕微過失時，勞工應無須負擔任何責任。參黃程貫(2007)，〈德國勞動法中勞工債務不履行損害賠償責任及限縮〉，《臺灣勞工雙月刊》，第6期，頁16-23。

勝任工作」解釋為「客觀不能勝任」而限縮預告解僱的範圍，相對來說即是擴張了即時解僱的適用範圍。但如前所述，除了解僱事由之限制外，延緩勞動關係終結之預告期間及資遣費等亦是存續保護之一環¹²⁴。欠缺注意能力或個性較消極之勞工，雖然可能不適合某一工作，但對於雇主而言未必無法期待預告解僱。然而，在客觀說的理解下，勞工欠缺注意能力或個性較為消極致勞動力給付的質與量有所欠缺時，均僅能適用「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之解僱事由判斷。如此一來，雖然此類勞工可能受惠於懲戒解僱之嚴格要件，而較難以被解僱，然而當其不得不被雇主解僱時，亦將無法受到預告期間及資遣費緩衝之保障，似難謂完全有利於勞工。

第四款 歷史解釋的問題

本文見解最大的問題是：勞動法典草案的起草者，既然已經明示係「分別雇主及勞動者之過失而與他方以解約之權」，並在「不能歸責於當事人一方之事由有不得已之情形」，「雖與以解約之權而須於一定之期間前先行預告」¹²⁵，那麼本文認為勞工可歸責致不能勝任工作之情況，亦可適用勞動基準法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」而得預告解僱，是否違反了「歷史解釋」？

就此一質疑，本文認為首先是勞動法典草案起草者之真意的問題。草案理由書雖稱「不能歸責於當事人一方之事由」，然而是否確實是以「不能歸責」作為「勞動者對於所承受之工作不能勝任」解僱事由之消極要件，抑或只是在陳述此類解僱事由典型上通常是「不能歸責」的情況，尚有疑問¹²⁶。且依據「舉輕以明重」之法理，如勞工「不能歸責」而不能勝任之狀況，雇主得資遣解僱，則如勞工「可

¹²⁴ 劉士豪，頁 45-46。

¹²⁵ 《草案》，頁 22。

¹²⁶ 舉例言之，若勞工為詐領保險金，故意將自己弄傷成殘。此時，是否應認為勞工故意使自己喪失勞動能力非屬「不能勝任」，而讓雇主不得資遣解僱勞工？

歸責」而不能勝任時，雇主似乎更得資遣解僱勞工而終止勞動契約。

退步言，縱使勞動法典草案之起草者確實將「不能歸責」作為解僱事由之消極要件，然而勞動法典草案所列之部分即時解僱事由（即「勞動者觸犯刑律受拘役以上之處分時」），似乎並非於履行勞動契約上可歸責之情況¹²⁷，因此其理由書之說明與事由內涵已未盡相符。此外，勞動法典草案之起草者，與工廠法、勞動契約法甚至勞動基準法之起草者並非完全相同；後法起草時究竟在多大程度上參考、接受前人之意志，亦有疑問。而自勞動基準法立法以來，向來之學說乃至實務討論，從未見有援引勞動法典草案及其理由者，故此一立法史之資料長期以來似均欠缺重要性。考量歷史解釋僅為法律解釋方法之一，故在歷史解釋尚有疑義，且有文義、體系及目的等解釋方法可用的狀況下，本文參酌「不能勝任」之文義並未排除「主觀不能勝任工作」，並基於預告解僱與即時解僱體系上之差異並非在勞動契約得否存續，而是在能否期待雇主給付資遣費及給予預告期間，以及從勞動契約之目的而言，主客觀之區別對於雇主並不重要（無論主客觀，均因勞工不能勝任工作而無法達成雇用勞工之客觀上經濟目的）等觀點¹²⁸，認為不能勝任工作應解釋為包括主觀與客觀不能勝任工作，應尚無違反法律解釋之原則。

第四節 小結：不能勝任工作應採主觀說

依本章整理，「不能勝任工作」之解釋爭議，聚焦於「不能勝任工作」是否包

¹²⁷ 勞動法典草案第 102 條第 1 項第 3 款，參《草案》，頁 40-41。又勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款「受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者」之即時解僱事由似與「勞動者觸犯刑律受拘役以上之處分時」類同。而學者認為勞動基準法之規定，係基於勞工因罪入獄服刑之給付不能所生之給付障礙現象而規定，並不以勞工違反勞動契約上之義務、被雇主懲戒為前提；只要該給付不能的現象繼續存在，雇主即得以此為由解僱之。參林更盛〈勝任〉，頁 103。

¹²⁸ 此外，本文認為尚可討論：實務長期以來絕大多數見解均採取主觀說之狀況下，是否亦已造成規範內涵之變遷？而在法安定性的角度下，吾人解釋時是否亦應考量實務穩定見解對勞雇雙方所造成的預期？惟此些問題尚涉及法律解釋之極限及立法與司法權力分立之問題，已超出本文能力及討論範圍，故暫不討論。



括「主觀上不能勝任工作」。但本文認為，相關的討論似乎過度拘泥於勞動基準法第 11 條預告解僱與第 12 條第 1 項即時解僱事由之體系區分，但未注意「解僱事由之要件」和「債務不履行之要件」體系之不同，以及「勞動能力」和「給付內容」概念層次之差異，且未充分考量勞動契約「繼續性債之關係」的特性，以及勞工不能勝任工作對雇主的意義。對此，本文嘗試自繼續性債之關係與解僱事由的關係出發，討論勞動契約之存續保護制度，並以此作為體系討論之前提，考量雇主締結勞動契約之契約上與經濟上目的後，認為無論是主觀或客觀不能勝任工作，都已具備「無法期待雇主繼續勞動契約」之性質，故均應許雇主得終止勞動契約；至於「可否歸責」，僅是判斷「是否已無法期待雇主遵守預告期間或給予勞工資遣費」，而得適用即時終止事由之因素。故勞動基準法第 11 條第 5 款之「不能勝任工作」，應兼括勞工主觀與客觀不能勝任工作。



第四章 勞動基準法第 11 條第 5 款之適用

本款解僱事由之要件為「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」。然而，勞工要欠缺如何之能力、低於如何之程度，才能認為已無法期待雇主繼續勞動契約？反而言之，勞工至少應具有如何之工作能力或給付如何程度之勞動力，始屬能勝任工作？雇主締結勞動契約所欲追求之「客觀合理之經濟目的」，又可如何引領本款事由之適用？上開問題均有賴對於實際案例之觀察與分析¹。故討論完勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋後，本章將探討「不能勝任工作」之解僱事由於司法裁判中之適用。

第一節 「客觀合理之經濟目的」與不能勝任工作之判斷

自從學者林更盛提出「客觀合理之經濟目的」之概念，經法院接受、調整，並經最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決明確肯定後，已成為司法實務對「不能勝任工作」之重要判斷標準²。本文將於本章之開頭，嘗試簡單歸納「客觀合理之經濟目的」於「不能勝任工作」之判斷中所扮演的角色。

第一項 作為主觀情事可該當「不能勝任工作」之論理依據

主客觀說向為勞動基準法第 11 條第 5 款之重大爭議³，而於學者提出「客觀合理之經濟目的」之概念後，部分判決即將此一概念，作為主觀情事亦可該當不能

¹ 尚有另一相關問題：勞工勞務給付之「義務」內容為何？其品質應以一般平均水準抑或依照個別勞工之給付能力而定？當勞工因主觀上意願欠缺或客觀上能力不足致未能給付一般平均水準之勞動力時，是否已依債之本旨履行、或已違反勞動契約？這些問題是以勞工之工作義務為中心所開展、關於勞動契約之義務及其履行的問題。不過，因為本文研究之主題為勞動基準法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」之解僱事由，且本文認為無論勞工有無違反契約義務或有無可歸責性，均得構成「不能勝任工作」，故本文認為尚毋須清楚界定勞務給付義務之內涵與範圍，即可判斷是否不能勝任工作。在此一情況下，本文略過討論此一問題。如欲深入探討，可參考施茲丞，頁 69 以下。

² 參本文第三章第一節第二項「1990 末期迄今：「客觀合理之經濟目的」之提出與突破」。

³ 關於本爭議之完整分析，請參本文第三章「勞動基準法第 11 條第 5 款之解釋」。



勝任工作之論理依據。

首篇援引此一概念之臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決，以客觀合理之經濟目的作為標準，認為只要當勞工所提供之勞務，無法達成此一目的時，即可允許雇主解僱勞工，至於勞工可否歸責則與不能勝任無必然關係，主客觀之情事亦均足作為不能勝任之判斷依據。臺北地院 92 年度勞訴字第 16 號民事判決，則強調如勞工未忠誠履行勞務給付義務之主觀態度，已使勞雇間之信賴關係喪失時，應認該勞工所提供之職業上勞動力，已不能達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，而無法期待一合理雇主繼續該契約者，應准許雇主以勞工不能勝任工作為由終止勞動契約。最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決，則明示「客觀合理之經濟目的」為「不能勝任工作」之上位標準，主客觀不能勝任均可涵攝在內⁴。又就主觀不能勝任工作之情事與此一標準之關聯，臺北地院 93 年度勞訴字第 55 號民事判決認為：「勞工縱於有執行雇主所交付職務之學識技能，若其主觀上無意為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為，則雇主仍無法達成其雇用該勞工所欲達成之客觀上合理經濟目的，其結果與客觀上能力、學識、技能不能勝任工作，並無二致。」⁵；高雄地院 99 年度勞訴字第 6 號民事判決也說明：「蓋勞工主觀上如有『能為而不為』、『可以做而無意願做』之情，勢將無法提供符合契約所定雇主合理經濟目的之勞務。」

從上開判決，可見部分實務見解藉由「客觀合理之經濟目的」突破「不能勝任工作」是否以勞工不可歸責為必要之爭議，而認為主觀情事亦屬「不能勝任工作」之適用範圍。又主觀情事之所以亦可構成「不能勝任工作」，是因這類主觀情事存在時，結果與勞工客觀上欠缺工作所需能力時相同，即勞工無論是主觀或客

⁴ 此一發展變遷，前已提及，茲不贅述，請參照本文第三章第一節第二項第二款第一目「實務判決的引用與突破」。

⁵ 原文之「勞『勞』給付」，似為「勞『務』給付」之誤。



觀不能勝任，均無法提供得以滿足雇主經濟目的之勞務給付。

第二項 作為「不能勝任工作」之判斷標準

除將「客觀合理之經濟目的」作為主觀不能勝任工作之立論基礎外，亦有不少判決以此作為勞工是否不能勝任工作之判斷標準，不過操作之方式略有不同。有判決以雇主所舉之情事與經濟目的能否達成完全無關，而認為雇主不得以此類無關情事主張勞工不能勝任；有判決以勞工之工作能力或其行為，不能或尚可達到雇主之經濟目的，而肯定該勞工確已不能勝任工作或非屬不能勝任工作。以下略舉數則判決為例。

臺北地院 92 年度勞訴字第 20 號民事判決，以「客觀合理之經濟目的」作為過濾與雇主之經濟目的無關事實之方法。該判決中，法院認為洩密、拒絕移交工作等情事，與勞工之勞動力是否能達成客觀合理之經濟目的即能否勝任工作無涉，而將此類情事排除於勞工勝任與否所應審酌之範圍。不過，如本號判決詳細劃分者罕見，其他判決往往逕稱某事實與工作無關或非「不能勝任工作」之情形⁶。

⁶ 例如新竹地院 90 年度勞訴字第 1 號民事判決認為：「亦即本款所規範之事由應在於勞工本身客觀上之學識、品行、能力、身心狀況能否勝任工作，或主觀上有無違反忠誠履行勞動給付為判斷，至於勞工其意見是否與公司相左，有無與相關人員起爭執，是否影響工作氣氛、成效或資方管理運作等情，則非屬於該款所述之情形。」；桃園地院 89 年度勞訴字第 15 號民事判決認為：「且此條款既以勞工不能勝任工作為終止勞動契約之事由，前揭所謂勞工個人能力不足或體力不足，或違反忠誠履行勞務之義務等情，自需以與勞工從事工作相涉者為必要，縱勞工舉措確有不當，倘仍能順利完成所擔任工作，尚難遽認勞工即有不能勝任工作之情形。」；桃園地院 99 年度勞訴字第 90 號民事判決則認為勞工上班前飲酒，係屬違反工作規則及紀律之行為，難認係屬於「不能勝任工作」之範疇；臺北地院 104 年度北勞簡字第 93 號民事判決認為，勞工於遭解僱後，經常利用通訊軟體於清晨休息時段傳訊揶揄羞辱負責人，為契約終止後之情事，與勞工是否勝任工作無涉；臺灣高等法院臺南分院 96 年度勞上字第 6 號民事判決，認為勞工積欠卡債、理財不慎、造成公司執行扣薪命令之管理成本，以及及生活不檢、縱情酒色，均與不能勝任不符，僅屬工作外個人生活範圍。類似之判決尚可參照：臺灣高等法院臺南分院 96 年度勞上字第 4 號民事判決（鬧事、常散布誹謗言論、和同事爭吵）、臺灣高等法院高雄分院 96 年度勞上字第 1 號民事判決（越級投訴、污蔑主管）、臺灣高等法院高雄分院 98 年度勞上字第 1 號民事判決（行為影響同事情緒）、臺北地院 102 年度勞訴字第 220 號民事判決（上班時間利用公司網路下載色情影片、不假外出、染頭髮、未將手機交出上鎖保管）、臺北地院 103 年度重勞訴字第 36 號民事判決（與同事衝突）、基隆地院 105 年度重勞訴



有較多判決以不能達到雇主之經濟目的為由，判定勞工不能勝任工作。例如士林地院 104 年度勞訴字第 56 號民事判決中，任職公寓大廈總幹事之勞工，遭雇主以欠缺證照為由解僱。法院強調，若因欠缺證照致雇主將遭主管機關裁罰，而使系爭勞動契約之經濟目的（必須使社區住戶信賴總幹事之服務為合法有效）遭到減損甚至喪失時，雇主即得以具備證照與否對勞工客觀勝任工作能力加以評價。桃園地院 104 年度勞訴字第 61 號民事判決中，任職空廚處理員之勞工經常遲到、曠職。法院認為，勞工之工作須配合航班，能否按時到勤嚴重影響勞工能否達成雇主之經濟目的，並認為以勞工遲到與曠職之頻率，堪認該經濟目的難以達成而確不能勝任工作。基隆地院 105 年度勞訴字第 10 號民事判決，認為經營信用合作社之雇主，其經濟目的在於利用收放款間之利息差獲取利潤，而員工存放款業績欠佳，勢將妨礙雇主之經濟目的，並認為雇主以業績作為考績乃至於長期考績不佳未晉升時得解僱之依據，可連結至該經濟目的，進而認為雇主得以之評定勞工已不能勝任工作。此外，亦有判決以勞工所給付之勞務，尚可達到雇主之經濟目的，而認為勞工非屬不能勝任工作者。嘉義地院 99 年度勞訴字第 24 號民事判決中，法院強調無論主客觀不能勝任工作，均仍需具備無法透過勞動契約達成客觀合理之經濟目的之具體事證。該案中，證人僅空泛稱勞工工作態度消極，法院認為難以證明雇主確因勞工存有雇主主張之拒絕配合加班等情形，即未能透過勞動契約達成客觀合理經濟目的，而認定解僱違法。

最後，經濟目的之達成與否，似非全有全無之概念，而可能僅部分受到滿足。就此，臺北地院 92 年度勞訴字第 92 號民事判決認為，所謂確不能勝任工作，「係

字第 1 號民事判決（對雇主或雇主代理人之侮辱）；臺中地院 98 年度勞訴字第 50 號民事判決（違反內控替客戶保管文書）；臺中地院 96 年度重勞訴字第 3 號民事判決（營區內超速行駛並逆向超車）；臺中地院 104 年度勞訴字第 31 號民事判決（未繳交資料及未按規定領取薪資）；南投地院 98 年度投訴字第 3 號民事判決（言行不當）；臺南地院 95 年度南勞簡字第 18 號民事判決（私下收取費用補貼維修人員）；臺南地院 104 年度勞訴字第 60 號民事判決（態度惡劣、誣陷誹謗）。



指勞工所提供之勞務無法達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，並非雇主透過勞動契約就勞工所提供之勞務完全不能取得經濟目的」，而認為不能以勞工亦有完成若干工作，即認定必無不能勝任工作之情事。不過，相對的，亦非經濟目的遭受減損而無法百分之百地滿足，即認為勞工必然不能勝任工作。如臺灣高等法院 102 年度勞上字第 29 號民事判決所強調：「雖其行為同時亦對於勞動契約經濟目的之滿足造成一定程度之減損，但仍在客觀合理範圍內」⁷，而難認勞工不能勝任工作。

第三項 「客觀合理之經濟目的」之功能定位

自本節之整理，可見「客觀合理之經濟目的」於實務上，除作為主觀情事亦可該當「不能勝任工作」之論理依據外，更重要的是作為「不能勝任工作」之判斷標準。而從採用此一判斷標準之判決，可歸納出數項重要考量：（1）與勞工之勞動力能否達成客觀合理之經濟目的無關之情事，與勞工勝任與否無關，非「不能勝任工作」之要件事實；（2）無論主客觀情事，均可能造成勞工之勞務給付無法達成雇主透過勞動契約欲達成之客觀合理經濟目的，而可得該當「不能勝任工作」，但應有無法達成經濟目的之具體事證；（3）不須經濟目的完全不能達到始為不能勝任工作，亦非部分達成即屬能勝任工作，而應以該經濟目的之減損或不能達成，是否已逾越客觀合理之範圍作為判斷。

本文認為，上開「（1）」之部分，應屬的論。蓋如對於經濟目的達成與否毫無相關，則雇主自無從藉由此無關之情事，認定勞工欠缺勞工無達成經濟目的所必要之工作能力。就「（2）」之部分，本文認同最高法院 96 年度台上字第 2630 號民

⁷ 勞工之工作為宿舍管理，但有將側門警鈴拔除，讓眷屬進入留置過夜，嚴重影響宿舍之管理及安全；於 99 年 8 月 18 日以忘記打卡為由規避遲到；於 100 年 6 月 20 日值班遲到未依規定請假，竟故技重施，以忘記打卡規避遲到行為等情事。



事判決之結構，即以「客觀合理之經濟目的」作為「不能勝任工作」之上位判斷標準，而無論主客觀情事均可涵攝在內。又既然採取此一標準，則於事實之認定上，自應有證明主客觀之情事已造成該經濟目的之不能達成之具體事證。至於「(3)」之部分，本文認為亦屬當然。蓋經濟目的之達成，本非全有全無，而有程度之差異。如經濟目的之減損已至雇主不能期待繼續勞動契約之程度，自應給予雇主終止勞動契約之權利。至於判決所謂「逾越客觀合理之範圍」，似難以一概而論，惟或可依具體個案中雇主之經濟目的、勞工欠缺之能力、該能力影響經濟目的之程度等情事，綜合判斷之。

第二節 判斷因素之歸納與類型化

約略討論完「客觀合理之經濟目的」於「不能勝任工作」判斷中之角色後，本節將嘗試以歸納的方法，探討實務判決中「不能勝任工作」之具體判斷因素。又考量勞動基準法第 11 條第 5 款之法文為「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，故於邏輯上似應先確認勞工所擔任之工作以及該工作所需之能力，始得將勞工個人之能力與工作所需能力相互比較，以判斷勞工是否不符工作所需而不能勝任。故本節將先聚焦於法院如何界定勞工工作所需之能力。

第一項 工作所需能力的判斷

勞工所需工作能力之界定，雖均與勞工所從事之工作相關，但個案中法院採用之判斷方式多端。有從應徵時雇主要求或需求之能力出發者，有依工作規則認定勞工應有之工作能力者，有著眼於法令對於工作之資格限制者，亦有直接論述某一工作或職位應具備之能力者，更有自雇主之行業特性論述者，以下分述之。

第一款 締約時雇主要求或需求之能力⁸

部分判決依勞工應徵工作時，雇主所要求或需求之能力，界定勞工應有之工作能力。如臺北地院 94 年度勞訴字第 122 號民事判決，以任職博物館營運籌設處長、職司博物館籌設工作之勞工，二度面試且明知其工作內容，雇主亦因信賴其具有爭取 BOT 標案之能力而任用，則雇主嗣後因勞工未能取得標案，認為勞工不具備能完成其約定工作之能力，即非無據。嘉義地院 99 年度勞訴字第 24 號民事判決，以雇主於招募廣告所要求之條件為「機械相關科系大專以上、一年以上工作經歷」，勞工亦為相關之造船科系畢業、有參加課程及具有相關之資格證書與數年工作經驗而符合上開資格，乃認定勞工客觀上具有勝任「機構工程師」工作之能力。臺灣高等法院臺南分院 103 年重勞上字第 3 號民事判決，則由徵才系統明載雇主所徵求者，係「具備工作經驗 10 年以上、醫療體系高階管理人員」，而勞工之履歷及面談記錄亦明載勞工希望或應徵之職務為經營管理或體系高階主管，故勞工是否勝任工作應以「醫療體系高階管理人員」之一般能力為斷；勞工並因欠缺相關之工作經驗及能力未達標準，遭法院認定不能勝任工作。

除雇主於徵才廣告或面試階段要求勞工應具備特定工作能力外，雇主亦可能於書面勞動契約中記載勞工應具備之能力或資格。如新竹地院 96 年度勞訴字第 14 號民事判決中，任職客戶服務部工程師之勞工，遭雇主以維修能力及服務態度不佳、不能勝任工作而解僱。該判決審酌聘書記載之工作內容與責任包括「提供完善之服務，使客戶滿意公司之產品與服務，以促銷公司產品」，乃認為系爭勞動契

⁸ 本文作者之求職經驗上，常見求職網站中雇主所要求之能力非常驚人，但各能力與工作職位未必有關連；又或者雖然雇主曾表示勞工應具備某項或某程度之工作能力，但縱使勞工欠缺特定能力或證照，雇主可能亦願意以較低之薪資留用。幾經思考後，本文認為於締約程序中雇主表示勞工應有之能力，或許最後並非均有定入勞動契約。蓋締約階段僅為契約之磋商程序，而某項能力之有無或許只影響雇主締約之動機，但未約定至契約之內容。因此，本文稱本款事由為「締約時雇主要求或需求之能力」，以兼括不同之情事。

約特別強調勞工之服務態度與維修能力，而勞工之工作表現如有違上開情事，雇主自得以勞工主觀上不能勝任工作為由解僱。而於新北地院 104 年度重勞簡字第 8 號民事判決中，任職社區總幹事之勞工，因契約約定應具有之總幹事執照及防火管理人證照逾期未換證，乃遭雇主解僱。法院亦肯定於勞動契約明文勞工應有上開證照時，勞工欠缺證照亦屬不能勝任工作⁹。

於上開判決中，可見雇主得於應徵時表明或在契約中約定勞工應具備之能力，法院亦會依雇主所表示勞工應具備之工作能力判斷勞工能否勝任。而表示之方式可包括徵才廣告、面談告知或書面契約。又於此一判斷方式下，若勞工具備雇主所要求之學經歷或證照，似可判斷勞工客觀上有勝任工作之能力。相對而言，若勞工欠缺雇主要求之條件或能力，則可能構成不能勝任工作。然而，本文認為，締約階段雇主所要求之能力，與嗣後勞工實際從事工作所需之能力間，可能存在差異。又無論是出於雇主誤認某項工作所需能力而於締約階段要求勞工應有特定能力，或者因工作調整而發生，均可能造成雇主所要求之能力與工作所需能力間的不一致。因此，如勞工雖然未具有雇主所要求之能力，但仍能勝任所實際從事之工作時，應尚難認定勞工確不能勝任工作。

第二款 工作規則規定之能力標準

不少判決依據工作規則關於考績、業績或其他能力標準等涉及工作能力之規定，判斷勞工是否具有勝任工作之能力。而以工作規則所定之考績或業績等能力標準作為審查勞工是否勝任工作之標準的前提問題，在於雇主是否得以工作規則

⁹ 公寓大廈管理條例第 46 條（與 1995 年修改時之內容相同）授權制定之公寓大廈管理服務人管理辦法（2009 年 9 月 21 日修正），就公寓大廈事務管理人員及公寓大廈技術服務人員之資格有明文規定。從而本件勞動契約之約定，似僅係重申法令對於「社區總幹事」（公寓大廈事務管理人員、公寓大廈技術服務人員或兼有二者）之資格限制。惟該判決逕以契約約定為由，認定勞工應具備相關證照，始為勝任工作。關於法令之資格限制，請參本文第四章第二節第一項第三款第一目「專業證照與執業資格」。

為此規定，並涉及法院對工作規則所劃定之抽象標準及具體考核判斷之審查程度。



第一目 工作規則與法定事由制

勞動基準法係採取列舉法定事由之立法例¹⁰。不少判決著眼於此，認為雇主不得以工作規則增列法律所無之解僱事由，亦不得規定低於勞動基準法標準之工作規則。

1. 不得增列勞動基準法所無之解僱事由

臺南地院 100 年度重勞訴字第 4 號民事判決中，兩名臺灣水泥股份有限公司的司機因連續二年考績丙等，遭雇主依工作規則資遣解僱。法院強調，勞動基準法為保障勞工之工作權與限制雇主之解僱權，而以列舉方式明定事由。因此，雇主於工作規則規定為勞工如經連續二年考績丙等，得以資遣方式終止勞動契約，「顯係增列勞動基準法所無之終止事由，依同法第 71 條之規定，亦難認該規定為有效」，並認為資遣不合法^{11&12}。。

上開判決認為雇主直接爰引工作規則「連續二年考績丙等得資遣」之規定作為解僱之依據，違反法定解僱事由而無效。本文敬表贊同，但理由仍可補充。本

¹⁰ 學會勞基法〔林更盛〕，頁 269。

¹¹ 本判決就雇主主張勞工不能勝任工作之具體情事，另外討論是否構成勞動基準法第 11 條第 5 款之不能勝任工作。本判決認為，勞工遲報請修單、出勤趟數較少，但主要係減少自己的獎金，縱使有造成雇主困擾，亦尚難認已達不能勝任工作之程度；而另一勞工雖有穿著拖鞋、亂倒污水等情，但雇主在上開情事發生時既未為處理或懲處，員工當不會知所警惕，雇主自不得嗣後再以上開情事實為資遣之事由。且雇主均未採取輔導或改善措施，而有違解僱最後手段性。上訴後，本判決此部分之論理，經臺灣高等法院臺南分院 101 年重勞上字第 2 號民事判決引用、維持。

¹² 類似判決尚有桃園地院 101 年度重勞訴字第 10 號民事判決。該案中勞工為臺灣水泥股份有限公司之機械工程師，亦遭雇主以連續兩年考績丙等而解僱。法院以同樣之論理，認為雇主以勞工連續二年考績被評列為丙等而予以資遣，於法不合。但對於雇主所主張勞工不能勝任工作之具體情事，本判決亦另行判斷是否構成勞動基準法第 11 條第 5 款之不能勝任工作。本判決以雇主未能證明為勞工有缺失，且勞工未造成公司任何損害或賠償，以及雇主從未採取任何輔導或改善措施而違反解僱最後手段性等，認定解僱不合法。

文認為，若雇主於工作規則中定有如「連續二年考績丙等得資遣」之規定，因考績丙之可能事由多端，除源於勞工之工作表現外，亦可能源於與工作勝任與否無關之情事（如侮辱雇主或違反工作規則而遭懲戒），因此「考績不佳」與「不能勝任工作」之解僱事由間並非完全重合。若允許雇主訂定此一工作規則而作為解僱之依據，無異於不顧法定解僱事由之限制，而允許雇主將不符合法定事由之事實（如未達重大侮辱之情事與未達確不能勝任工作之工作表現）以工作規則規定之「新事由」解僱勞工，實有違「法定解僱事由」之立法意旨¹³。

2. 不得低於勞動基準法之標準

雖然實務肯定雇主得以工作規則規定勞工不能勝任工作之標準，然而此一標準並非毫無下限。最高法院 98 年台上字第 1088 號民事判決即認為：「又工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。」^{14&15}，亦即以工作規則規定勞工不能勝任工作標準之前提，在於此一標準未低於勞動基準法之最低標準。

¹³ 然而，若雇主將不能勝任工作之具體情事訂定於工作規則中，並以勞工表現未達工作規則之規定而考評不佳，而依不能勝任工作之法定事由將勞工解僱，則未違反法律規定。例如臺灣高等法院 93 年度勞上字第 50 號民事判決中，勞工為空服員，因連續兩年考績丙等，及有執行職務屢有未準時就位、對旅客服務態度不佳、未經請假擅自不到班等怠忽工作之情況，與未詳查旅客證件造成旅客違規入境等作業疏失，經雇主予以申誡、記過等處分後仍未改善而遭解僱。法院認為，雇主之工作規則，乃「員工不能勝任工作情事之具體化規定」，而勞工被考評為丙等及受懲戒處分之各個案事由「均係不能勝任工作之客觀事實」，並認為雇主因此具體之客觀事實，而將勞工解僱合法。就此，另涉及雇主得如何依循工作規則之規定評價勞工之勞動力，請見第四章第二節第一項第二款「工作規則規定之能力標準」之討論。

¹⁴ 不過，本件判決並非以工作規則之規定低於勞動基準法規定而廢棄原裁判，而係以：原審未究明用以認定勞工不能勝任工作之各事實發生之時間，是否有考評為「符合期望」之期間內者，而能否以該期間內事實作為不能勝任工作之依據即有疑慮；未說明不採取勞工所主張係雇主緊縮其案源、將勞工所辦案件命移他人之抗辯，及不採取證人未交新案與勞工無機會與客戶互動之證詞，而有判決不備理由之情事；以及原審認定勞工為全部門考績最低者，但尚有另一勞工考績相同，而有認定事實與卷內資料不符等情，乃以判決違背法令為由發回更審。

¹⁵ 最高法院 103 年度台上字第 341 號民事判決亦採同一論述。



各有判決運用上開判斷標準，而肯定或否定工作規則之效力。否定者如臺灣高等法院臺中分院 105 年度勞上字第 15 號民事判決。該案中，勞工為專案經理人，負責招攬業務，但任職後四個月內均無業績，乃遭雇主依工作規則「業務人員於一季終了，業績為零者」之事由解僱。本判決認為，此一規定已低於勞動基準法之最低標準，雇主依此解僱勞工，難謂適法¹⁶。肯定者如臺北地院 101 年度勞訴字第 193 號民事判決。該案中勞工為警衛，因連四年考評乙等、97 及 98 年度有門禁交通管制之疏失、99 年度考評雖「略有進步」但仍經常遲到或上錯班、未提高警覺執行門禁管制作業而經記過處分等情，乃遭雇主同時以勞動基準法第 11 條第 5 款及「員工考績結果為丁等人員、考績連續二年丙等或考績連續三年乙等人員均予以資遣」之工作規則解僱。該判決認為勞工考績以工作成果表現為依據，而連續四年考評乙等之情況下，雇主以此解僱勞工並未違反勞動基準法之最低標準，乃認為解僱有效¹⁷。又如高雄地院 102 年度勞訴字第 107 號民事判決，亦採用與最高法院 98 年台上字第 1088 號民事判決相同之大前提後，認為：「本件被告為提供旅客安全、便捷及舒適之空中運輸服務，依據『立榮航空安全管理手冊』及空服管理課教官須執行之各類客艙組員督勤作業，制定『客艙組員督勤及矯正作業準則』」，並詳列各該工作規則之內容後，判斷工作規則「自生拘束兩造之效力」，而得為雇主考核勞工工作表現之依據。

本目所引之判決，雖有從法定解僱事由立論者，亦有自勞動基準法為最低標準立論者，惟法院關注之核心，均在於工作規則之規定不得違反勞動基準法之強

¹⁶ 本判決並認為，勞工為新任職，對於雇主之產品及行銷模式衡情多須時間熟悉學習，且客戶簽約非全然取決於業務，亦常須相當時日始能達到成效，因此難認雇主已給予勞工合理之考核期間，亦難認定勞工不能勝任工作。

¹⁷ 臺北地院 101 年度勞訴字第 193 號民事判決：「而該考績辦法第 7 條同時規定，『員工之考績應以其在被考核之該段期間工作成果表現為依據，各級主管應協助部屬達成工作目標，並對所屬員工之工作表現隨時予以記錄考核』等語……，以原告連續四年經考評為乙等之情況，依上開考績辦法第 10 條規定予以資遣，並未違反勞基法第 11 條第 5 款規定之最低標準……。」

行規範。本文認為，勞動基準法之規定既然為「最低」勞動基準，故若雇主於法定解僱事由之範圍內，訂定較勞動基準法為高之標準者，即未違反勞動基準法之規定。從而於雇主以工作規則對於「不能勝任工作」定有較高（對勞工要求較低）之標準，應可認為有效而從其規定。

第二目 工作規則規定之審查

雖然雇主得以工作規則規定勞工應有之工作能力，然亦非漫無限制。首先，既然是以工作規則之形式訂定，則其生效與否，自應視是否符合工作規則效力之相關規範。其次，工作規則所規定者係勞工之「工作」能力，則其標準與工作間是否確有關聯性，亦為裁判所著重。

1. 須為有效之工作規則

於涉及不能勝任工作之裁判中，雇主單方制定之工作規則是否生效之前提主要有二：工作規則是否經公開揭示，以及工作規則不利益變更時是否有變更之合理性與必要性¹⁸。惟此部分與本文「不能勝任工作之判斷標準」之主軸較遠，爰僅舉數則判決為例並簡單說明之。

(1) 工作規則之公開揭示

勞動基準法第 70 條本文規定：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示」，而勞動基準法之主管機關行政院勞工委員會（今勞動部）認為：「此『公開揭示』為工作

¹⁸ 至於工作規則是否經核備之問題，因於本文蒐集資料之過程中未見有因工作規則未經核備而否定其效力者，並且多數學說及法院判決亦認為核備並非工作規則之生效要件，故此一爭點對於本文欲討論之主軸尚非重要，於茲不贅。該爭點之概要與文獻索引，可參周兆昱（2017），〈工作規則〉，林更盛、周兆昱、陳建文、李玉春、王能君、王沛元、林良榮、侯岳宏、張義德、邱羽凡、鄭津津、郭玲惠（等著），《勞動法文獻研究——理解、分析與重構》，初版，頁 47-51，臺北市：元照。

規則生效之法定要件之一。」¹⁹

本文之研究範圍中，有判決以雇主未公開揭示工作規則為由，認為工作規則不拘束勞工，雇主亦不得依此終止勞動契約。如臺灣高等法院 100 年度勞上字第 54 號民事判決，以「連續二年考績等第評列丙等者，應予資遣」之工作規則「因未經公開揭示，不得用以拘束勞、雇雙方，對於被上訴人無拘束力」為由，認為雇主依上開規定資遣勞工並不合法。桃園地院 101 年度重勞訴字第 10 號民事判決亦援引最高法院判決意旨，強調：「工作規則經雇主公開揭示後，得拘束勞雇雙方，同理，工作規則有修訂或廢止之情形，亦須經公開揭示，方得拘束勞雇雙方」²⁰，並以該案中之工作規則於訂立或修訂時並未合法公開揭示予員工知悉，認為該工作規則無拘束力，故雇主以該工作規則終止勞動契約自非合法。

(2) 工作規則不利益變更

雇主單方面不利益變更工作規則之情況下，得否拘束不同意之勞工，即為工作規則不利益變更之問題²¹。就此，最高法院 88 年度台上字第 1696 號民事判決明文肯定「合理性變更法理」，並經選於民事裁判書彙編²²，其後之下級法院亦多援用、肯認此一法理²³。部分不能勝任工作之判決，同樣涉及工作規則不利益變更之問題，且分別有以合理性變更法理判斷而肯定或否定變更後工作規則效力之例。

否定者如臺灣高等法院 93 年度勞上字第 31 號民事判決。該案中，勞工為行銷專員。雇主於 2001 年 11 月將原工作規則規定之「連續二年考績丙等，予以解

¹⁹ 行政院勞工委員會 93 年 4 月 12 日勞動一字第 930016301 號函。

²⁰ 其所引用之部分，為最高法院 97 年度台上字第 2012 號民事判決所維持之下級審（臺灣高等法院 95 年度勞上字第 59 號民事判決）見解。

²¹ 學說實務就此一問題已有諸多討論，因與本文關聯較小，故不贅述，可參考王能君（2009），〈工作規則〉，學會勞基法，頁 410-417；周兆昱，本章註 18，頁 42-47。

²² 最高法院（1999），《最高法院民事裁判書彙編》，第 37 期，頁 560。

²³ 王能君，本章註 27，頁 412-413。

僱」，修正為「當年度考績丙等，予以解僱」，並以當年度考績丙等為由解僱勞工。該判決除認為雇主突然於年底改變解僱條件，勞工無應對或置喙餘地，且致解僱之結果，有違誠信原則而否定其合理性外，並認為解僱條件改為一年考績丙等，對勞工所受不利益之程度過於嚴重，故對於勞工不生效力。

肯定者如臺灣高等法院高雄分院 103 年度勞上字第 7 號民事判決。該案中，勞工為樂團團員。雇主將評鑑辦法變更，提高技術評鑑的配分及增加評鑑視為不合格與不予聘用之規定，並以評鑑不合格為由解僱勞工。該判決以雇主為提昇演出水準而制定新評鑑辦法，俾有效管理樂團而與其他樂團競爭，乃有其必要性，且團員未曾以新評鑑辦法規定不合理而提出反對，乃認定工作規則之變更具有合理性及必要性，而認定解僱合法。臺灣高等法院高雄分院 98 年度勞上易字第 19 號民事判決，亦認為保險業之雇主修改工作規則而將保險續保不再計入業績，係為維持企業競爭力而對所僱用保險業務員之合理要求，乃具有合理性及正當性，故雇主以勞工業績未達考核標準為由解僱合法。

2. 工作規則之標準與勞工工作之關聯

工作規則之規定，既然是不能勝任工作之判斷標準，也就有部分裁判實質審查標準與勞工所從事之工作是否確實相關、得否評判勞工能否勝任工作。然而，裁判的審查密度並不相同，有實質審查工作規則所定標準與工作之關聯性、甚至另行決定審查標準者，也有相當程度尊重工作規則所定之標準，且拒絕考量未經工作規則採納之標準者。

(1) 實質審查標準之關聯性及另行決定標準

桃園地院 90 年度勞訴字第 51 號民事判決中，勞工為生產單位之基層技術員，經雇主以連續三年考績不佳及未按作業規定遭懲處而不能勝任工作為由解僱。該案中，法院詳細檢視員工考績評核表之項目後，發現勞工遭考評非常不同意者，



為「溝通協調能力、主動性、合作性」。法院認為，勞工「係任職生產單位技術員，並非主管或其他高階勞工，其本分即係依雇主指示提供勞務，至溝通協調能力、主動性、合作性允非其能否勝任其工作主要考量因素」，並考量勞工之出勤、獨立完成工作及工作效率及品質等項目之評分均屬尚可，認為難認勞工有何主觀不能勝任工作之情事。換言之，本判決在考量勞工之職務與工作內容與考績之項目之關聯性後，認為「溝通協調能力、主動性、合作性」應非基層技術人員身分之勞工能否勝任工作之主要因素，並審酌其餘與勞工之工作內容較有關聯項目之考績尚可，因而認為勞工非不能勝任工作。

同樣實質審查考績項目者，尚有板橋地院 98 年度勞訴字第 140 號民事判決，不過方向略有不同。該判決中，勞工為技術操作員，因連續 7 個月績效考核均為 65 分，而遭雇主以不適任為由解僱。法院詳細檢視績效考核之項目後（生產力占績效考核 40%、溝通協調合作占績效考核 30%、教育訓練占績效考核 20%、態度占績效考核 10%），強調「勞工是否確不能勝任所擔任之工作，雇主應以客觀態度評斷，而非以主觀的好惡，任意認定」，並認為雇主所定之績效考核項目「除實際生產能力外，倘其餘 60%係取決於雇主之主觀態度評斷，則該工作規則即難認公允，甚且違反權利濫用禁止之原則，抑有違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定，而歸於無效之可能」，因而認為雇主以勞工有違反上開工作規則之抗辯不足取。

第一則判決審查考核項目與勞工所從事工作之關聯性，將法院認為關聯性較小的部分排除後，再審酌其餘與勞工之工作內容較有關聯項目之考績，並以其餘考績尚可，認定勞工得勝任工作。本文認為於結果上雖可資贊同，但法院並未說明審查之原則與界限，或有侵害雇主考核權限之虞。第二則判決甚至將可採取之績效考核項目更進一步限縮，而排除溝通協調及態度等著重雇主主觀評價之項目。然而，於績效考核項目上，未必需完全排除主觀評價之項目，而且這類項目或許在特別著重主觀感受之產業上（如服務業），亦有評價之合理性與必要性。至

於法院擔憂雇主以主觀好惡評斷之問題，則可由雇主有無判斷依據（亦即勞工是否有不能勝任工作之具體情事）及評價是否出於恣意等方面為審查，以避免流於雇主主觀判斷之弊。



(2) 僅審查標準與勞工工作之關聯性

相對於前二則判決直接審查考績項目，士林地院 102 年度勞訴字第 19 號民事判決則相當尊重雇主制定之考核標準。該案中，勞工為銀行業務員，因績效未達工作規則所定之「基本生產力標準」，且績效改善計畫期間未能達到改善標準，又表達希望離職而無改善意願，乃遭雇主解僱。該判決強調：「若雇主對勞工工作表現平日即設有評核之標準，此項評核標準，並可連結勞動契約所欲達成之客觀合理之經濟目的，雇主並以其平日要求之考核標準，確實對勞工之工作表現有所考績評核，其評斷並無顯著證據認定出於主觀、恣意者，自應加以尊重。尤以雇主對考核標準之選定，甚或以何種評判標準為主，何種為輔等等，必須遵循自由經濟法則，尊重雇主形塑企業文化或經營方法之判斷餘地，只需其評核標準，並非與勞動契約經濟目的達成間毫無關聯者，勞工自不得以己意，任意指摘、擷取，以為適用。法院除審查雇主所定標準與勞動契約之關聯性及客觀上雇主有無遵守自訂或約定標準評核外，亦無從指導雇主應以何種評核標準，作為評量勞工工作能力之指標。」²⁴，並舉例說明：「雇主對一般行政職人員，以勞工之服從性為主要指標考核，而忽略自主、創造性指標為考，法院自不得以自主、創造性指標對企業競爭力較有幫助，而自行改認考核標準。雇主對於所選擇之考核標準，對企

²⁴ 本段論述，經第二審臺灣高等法院 103 年度勞上字第 101 號民事判決略為改寫而續用：「……因此，若雇主對勞工工作表現平日即設有評核之標準，此項評核標準，自可連結勞動契約所欲達成之客觀合理之經濟目的。雇主以其平日要求之考核標準，對勞工之工作表現有所考績評核，其評核標準，如非與勞動契約經濟目的達成間毫無關聯者，勞工自不得以己意，任意指摘或擷取。法院除審查雇主所定標準與勞動契約之關聯性及客觀上雇主有無遵守自訂或約定標準評核外，亦無從指導雇主應以何種評核標準，作為評量勞工工作能力之指標。此乃因雇主對其所選擇之考核標準，於企業未來之有利或不利之影響，係在企業經營自由下，應自行承擔結果之範疇。」

業未來之有利或不利之影響，乃企業經營自由下，應自行承擔結果之範疇」，該判決並以勞動契約未特別約定勞工勝任工作之具體標準下，認為應以雇主本於其企業文化、競爭目標所訂定之指標作為評量標準，法院亦只能審查該標準與勞動契約之關聯性。而就「基本生產力標準」，法院認為其性質係直接聯結「某業務員究竟在某月份替公司賺進多少金額之營業額」，而雇主為金融業，僱請業務員以增加、提升公司獲利能力，必為其僱傭之主要目的，故雇主將此標準選擇作為評判業務員表現之主要依據，亦與常情相符。而於肯定上開標準與勞動契約目的之關聯性後，法院就以勞工依上開考核標準確已達到不能勝任之程度，雇主復已進行績效改善計劃而仍不能改善等情，認為雇主資遣勞工係屬有據。又此判決作成之後，部分下級審判決亦援用此一審查標準²⁵。

本則判決則與前二則判決審查程度恰成對比。其首先強調應尊重雇主形塑企業文化或經營方法之判斷餘地，而認為法院僅得審查雇主所定標準與勞動契約之關聯性（是否與勞動契約經濟目的達成毫無關聯），且不得自行採取其他考核標準。在肯定考核標準與勞動契約目的之關聯性後，法院即以雇主依據考核標準所考核之結果，作為認定解僱合法之依據²⁶。然而，本判決僅審酌既有之考核標準是

²⁵ 採用同樣論述者，尚有臺南地院 103 年度勞訴字第 15 號民事判決（2014 年 12 月 18 日裁判）、士林地院 104 年度重勞訴字第 9 號民事判決（2015 年 12 月 31 日裁判）、基隆地院 105 年度勞訴字第 10 號民事判決（2016 年 12 月 28 日裁判）、士林地院 103 年度勞訴字第 54 號民事判決（2017 年 11 月 28 日裁判）。其中除士林地院 104 年度重勞訴字第 9 號民事判決是以審查雇主發給績效獎金標準之工作規則外，其餘均是以審查雇主據以主張勞工不能勝任工作之工作規則。另外，新北地院 107 年度勞訴字第 14 號民事判決（2019 年 1 月 15 日裁判）：「考量學校是學生受教育之重要場合，維護學生安全是學校最重要、最基本之要務，警衛之設置目的與工作性質，在維護學校特別是學生之安全，執勤時態度是否親切和善？精神是否認真專注？確為勞工能否勝任警衛工作之重要標準，此等對於勞工之要求均屬合理，未逾越必要程度。」（上訴後經臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 20 號民事判決維持相同判斷），則是從教育業之立場出發，判斷工作規則之要求是否合理。

²⁶ 此外，本判決似以「勞動契約未特別約定勞工勝任工作之具體標準」，作為補充適用工作規則所定標準之前提。此處涉及工作規則之效力位階（是否高於個別勞動契約，或僅能補充勞動契約之規定）、勞工是否為工作規則之適用對象，以及工作規則不利益變更等問題。本文初步認為，若勞工為工作規則之適用對象，且該工作規則之變更有合理性及必要性之狀況下，應亦可改變原先勞動契約約定之標準。至於勞動契約已有規定，則是以工作規則變動勞動契約約定之合理性與必要性之問題。其餘關於工作規則不利益變更之問題，請參第四章第二節第一項第二款第二目 1(2)「工作規則

否與勞工之工作毫無關聯，而毫不考慮其他可能與勞工工作更為密切、但非考核範圍之工作能力項目，亦可能使雇主得以藉由選擇考核標準之方式，達到解僱勞工之目的。故本文認為，除法院得審查既有標準與勞工之工作是否具有關聯外，若雇主無正當理由不採取某些屬於勞工工作核心範圍之項目為考核標準，而該項目明顯與雇主能否達成其客觀合理之經濟目的具有相當程度之關聯時，法院似乎不宜僅以工作規則所定之項目與標準判斷勞工已不能勝任工作，而仍應參酌遭雇主排除但與勞動契約目的之達成有相當程度關聯之事項，綜合判斷勞工是否得勝任工作²⁷。

第三目 雇主之判斷與司法審查

工作規則制定抽象之標準後，尚待雇主依據該標準，對於勞工實際之工作表現進行評價，再依據評價之結果判斷勞工能否勝任工作。而於此一適用工作規則評價再將評價結果涵攝至勞動基準法解僱事由之過程中，涉及個案情事是否符合法定解僱事由之要件事實。於此一階段，裁判有對「有無指明不能勝任工作之具體情事」以及「雇主對勞工之評價」進行審查者，而分別涉及雇主是否應指明勞工不能勝任工作之具體情事，以及雇主對於具體情事之判斷餘地與司法對其判斷之審查密度。

1. 應指明勞工不能勝任工作之具體情事

臺北地院 96 年重勞訴字第 22 號民事判決中，勞工因連續二年考績丙等而遭解僱。判決強調：「縱兩造間於勞工工作條件有特別約定而訂立書面契約或工作規

不利益變更」。

²⁷ 本文認為，工作規則之規定本有拘束勞雇雙方之效力，故雇主若於工作規則中規定之勞動能力標準，未審酌某些不利於勞方之項目而較為寬鬆時，其標準可謂高於列舉解僱事由之最低標準，對勞工即無不利，法院亦無介入之必要。因此，應僅在遭雇主排除之事項，於不能勝任工作之判斷上對於勞工有利時，法院始應將之納入作為考量。

則，仍不應低於勞動基準法之規定」，雇主仍應於符合勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項之情形，始得終止勞動契約。法院進而認為雇主主張勞工不能勝任工作時，仍應具體指明勞工於任職期間如何不能勝任所擔任工作，而不能僅以勞工連續兩年考績丙等，遽認有不能勝任工作情事。新竹地院 101 年度勞訴字第 4 號民事判決亦以同一理由，認為不能僅以勞工當年度考績丙等，認定勞工不能勝任²⁸。在臺灣高等法院臺南分院 99 年度勞上字第 15 號民事判決中，雇主雖然主張勞工工作績效不佳、三年間考績評核始終不佳，但法院認為，考評資料之記載，均是主管單方所為之抽象文字描述，尚無從據此認定勞工有不能勝任工作或主觀上違反忠誠履行勞務給付義務之事實²⁹。桃園地院 101 年度重勞訴字第 11 號民事判決更認為，依工作規則中「有下列情形之一者，『視為』乙方對於所擔任之工作確不能勝任，甲方『得』依勞動基準法之相關規定終止勞動契約」之規定，「顯然雇主於勞工有約定情形存在時，是否終止勞動契約仍有判斷餘地，非契約當事人者原應尊重，不應再加以判斷，惟若雇主主張終止勞動契約及權利之行使，若足以並變更勞工之身份（消滅在雇主處任職），就其判斷，即應得予介入審查勞工是否有雇主所指違反勞動基準法情事存在」，並認為雇主既須依勞動基準法規定方得終止契約，法院自得介入審查勞工是否確有不能勝任工作情事，且應由雇主舉證證明。

²⁸ 臺南地院 97 年度重勞訴字第 4 號民事判決亦使用同一見解，惟該案中雇主於工作規則中未明示業績不佳得為資遣之原因，故法院認為雇主不得以勞工業績排名及達成率不佳即逕予資遣。

²⁹ 尚有數則判決，明確強調雇主應證明勞工有不能勝任工作之具體情事。新竹地院 97 年度勞訴字第 10 號民事判決認為：「……且被告應就原告有何具體之不能勝任工作情事舉證說明之，而非單以考績之評定，論斷原告確為不能勝任工作。」板橋地院 98 年度勞訴字第 82 號民事判決中，雇主亦提出年度考核表為據，法院認為「然該考核結果乃被告公司所作成之結論，並不足以直接證明原告確有對於其所擔任之工作不能勝任之情事存在，而被告復未能提出其將原告考核為丙等之詳細及確切證據，其所謂原告有怠忽職守、不服指令、指正後仍不改善、被告需另派其他員工代為處理原告應負責之工作等情，即難認為可採，亦無從據此被告內部作成之考核表即認為原告有被告所指之其對於所擔任之工作不能勝任之事實存在……。」士林地院 102 年度勞訴字第 22 號民事判決中，雇主以勞工考績不佳，並提出績效評量表為證。法院強調：「是本院於判斷被告得否依前開規定終止勞動契約時，即應審酌上開績效評量表之內容是否真實有據，及其情節是否已達無法期待兩造繼續維持僱傭關係之程度，以作為判斷之依據。」嘉義地院 104 年度勞訴字第 15 號民事判決中，雇主亦提出年終考核表為證，「惟查該考核表僅有分數之記載，並未明確指出原告有何不能勝任工作之具體證據，自無法以此認定原告有不能勝任工作之情事。」

本文認為，雇主應指明勞工不能勝任工作之具體情事，應是雇主主張勞工不能勝任工作而解僱時之基本要求。除於訴訟法上，雇主本應就終止勞動契約形成權存在之事實負擔舉證責任外³⁰，於實體法上，也僅有在雇主指明勞工不能勝任工作之具體情事的狀況下，法院始得審查解僱是否合法。而此一原則，在雇主以考績或其他工作規則之規定作為判斷勞工不能勝任之標準時，亦應遵守，否則無異於允許雇主於欠缺具體事實之情況下恣意解僱勞工，而有違勞動基準法列舉法定解僱事由以保護勞工之立法本旨。

2. 判斷餘地與審查程度

在雇主指明勞工不能勝任工作之具體事實，並以此對勞工之能力為考核後，接下來之問題是：該評價得否作為雇主主張勞工不能勝任工作之依據？評價所依據的事實有所瑕疵時，又應如何處理？這些問題，也涉及法院介入審查雇主考核之程度³¹。

(1) 司法之審查程度

臺灣高等法院 93 年度勞上字第 50 號民事判決³²，強調：「按雇主對於受僱勞

³⁰ 學者鄭傑夫認為，「依勞基法立法意旨，僱傭關係係採終身僱用精神，雇主僅於特定情形，始有終止勞動契約之形成權，則若勞工主張雇主終止勞動契約之表示無效，而請求確認與雇主間僱傭關係存在時，應由雇主就終止勞動契約形成權存在之事實負擔舉證責任。」參鄭傑夫（2009），〈勞動訴訟〉，學會勞基法，頁 609-610。實務判決如臺灣高等法院 105 年度勞上字第 44 號民事判決，亦援引最高法院 91 年度台上字 1443 號民事判決於一般民事契約終止事件中之見解，認為「行使終止權者，應先就終止權發生之事實負擔舉證責任。」

³¹ 本文僅觀察以「不能勝任工作」解僱勞工之裁判中，法院對於雇主績效考核之司法審查程度。未涉及本款解僱事由者，因與本文主題無關，故不深入討論。可參張義德（2015），〈對於績效考核之司法審查與解僱最後手段性原則之適用——評臺灣高等法院九十三年度勞上字第五十號民事判決〉，《月旦法學雜誌》，第 241 期，頁 285-290。又依張氏之觀察，法院對於績效考核之審查立場，可大別為「完全否定民事法院之審查權限」、「得審查合法性，但不得審查妥當性」、「實質誤入審查妥當性」三種程度。然而，當績效考核之結果影響到僱傭關係存在時，即使採取完全否定審查權限者，亦認為法院得介入進行審理，而為形式上之審查。

³² 依學者張義德研究，本判決似為首件明確承認法院得審查績效考核「妥當性」之判決。參張義德，本章註 31，頁 284。本文研究範圍中，本判決亦為首篇明確表達績效考核得為司法審查之判決。



工所為之績效考核，屬於人事管理範疇，勞工本應遵循企業內申訴制度方為正當，民事法院審查其績效考核之妥當性，應謹慎而為，非有違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權等相類情況，不得擅加否定，以避免礙及企業正常發展。」亦即將法院績效考核之審查範圍，劃於「違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權等相類情況」。該判決並認為勞工若認為考績係憑主管個人好惡所為，應依工作規則申訴，而勞工未申訴或表示異議，事後再質疑考績亦不足採，乃認為雇主評定勞工考績為丙等之評定過程及結果均屬合理，而應予採信。

相對於臺灣高等法院 93 年度勞上字第 50 號民事判決之強調實體上違反強制或禁止規定及違反基本人權等情事，部分判決則著眼於雇主裁量權之行使。如桃園地院 93 年度勞訴字第 19 號民事判決強調，勞工是否有不能勝任工作情形之判斷基準及過程，應以雇主所定之工作績效考評等工作規則為標準，對勞工之工作表現做客觀之判斷，此一判斷裁量權，因勞工之「工作內容涉及專業性」，自應由雇主所設專業審查人員，依具體事證，經法定程序評議後而為判斷，「如審查人員所做之評議程序及討論後所做結論，並無明顯且重大之瑕疵存在時，受訴法院自應尊重並承認其專業判斷之效力。」該判決並以勞工之主張未具體指明雇主審查人員所為之評議及判斷有何明顯瑕疵及該瑕疵有何重大影響之情事存在，僅空言主張考評主觀、不合法而顯非可採。類似的，高雄地院 94 年度勞訴字第 13 號民事判決，從考核具有高度專業性及屬人性，以及於當下情境作成之考績較事後推論可信等角度著眼，認為除非其作成程序有明顯瑕疵，或有事實足認有顯失公平情事，否則應推認考評結果可客觀反應員工當時工作表現。又如臺北地院 94 年度勞訴字第 13 號民事判決中，法院於勞工主張評分標準不一致時，認為：「但此之評量過程涉及專業實質問題，為雇主內部之業務細節，法院僅能以其評鑑是否合於一般程序考量，對此實質問題，除有明顯足以認定印務操作試題評鑑不公之證明外，應對其結果尊重，不能任意指為無效之評鑑。」而亦以程序之瑕疵與是否欠缺公平作為審查之範圍。此外，臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 100 號民事判

決中，法院於審酌工友之考績時，採用與桃園地院 93 年度勞訴字第 19 號民事判決類似之審查基準，但未以「工作內容涉及專業性」作為應尊重雇主判斷之論據。

臺灣高等法院高雄分院 100 年重勞上字第 2 號民事判決則似綜合先前之實務判斷標準。該判決首先強調雇主所為之績效考核為人事管理範疇，民事法院非有違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權等相類情況，不得擅加否定。接著，判決認為雇主主張勞工有工作規則規定之不能勝任工作情形，進而主張有勞動基準法第 11 條第 5 款規定事由時，雇主解僱是否合法，其判斷基準及過程，應斟酌工作規則之規定，對勞工之工作表現作客觀之判斷。判決並強調，此一判斷裁量權，亦應由雇主「所設處理機制，依具體事證，經法定程序評議後而為判斷，如其處理、評議程序無明顯且重大瑕疵存在時，法院自應尊重並承認其效力。」該判決並認為雇主將勞工考評 C 等，屬將勞工不能勝任工作情事依據考評規定予以具體化，且係由雇主所設處理機制，依具體事證，經法定程序評議後而為之判斷，法院自應尊重並承認其效力，進認定勞工確有不能勝任工作之客觀事實。

自上開判決，可知部分實務裁判對於雇主依據工作規則之標準所為之考核評定，採取相當尊重雇主判斷餘地之審查原則，其論理依據除自雇主之人事管理權限出發外，亦有自「勞工工作內容之專業性」與「考核之高度專業性及屬人性」立論者，然而勞工工作是否具備專業性等情，似非事後判決所著重者。此外，法院審查範圍除「違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權」之實體上嚴重瑕疵之外，較多判決似更著重於審查雇主評價所依據之事證及程序，是否具有明顯且重大之瑕疵存在³³。

³³ 行政院勞工委員會不當勞動行為裁決委員會（裁決會）於 101 年度勞裁字第 58 號不當勞動行為裁決決定書中，亦曾觀察、統整民事法院之見解，而認為因勞工既屬企業組織之範疇，雇主即具有依工作規則所定考核之裁量權，故民事法院通常不欲介入審查。不過，裁決會強調，「在法律上有特別之規定時，例如僱用平等與不當勞動行為等相關規定，對於雇主之考績評定行為應構成一定之



(2) 判斷所依據事證之瑕疵

如前所述，雇主考核、評價勞工工作能力時所依據之事證如有瑕疵，可能影響該考核或評價之效力，而難以以之作為解僱依據。依本文歸納，此類瑕疵大致可分為二類：未依據具體事實判斷，以及判斷時參酌與勞工勝任與否無關之情事。

A. 未依據具體事實判斷

宜蘭地院 99 年度勞訴字第 3 號民事判決中，勞工為水泥廠之點包人員，遭雇主以連續二年考績丙等為由解僱。本件判決以主管所為最終考績評分表，未就其填寫意見所據事實提出資料佐證，且雇主提出之獎懲記點登錄表所載勞工遭罰扣記點之事實，亦與主管填寫意見之內容不符，而難認係該考核之依據。本判決因而認為，雇主以該考績評分表為據主張勞工確有不能勝任工作之情事，尚無足取。又於臺北地院 103 年度勞訴字第 50 號民事判決中，勞工為業務行銷專員，因無法達到新訂定之業績標準，以及兩年間各有 2 或 3 季考績丁等，乃遭雇主以不能勝任工作解僱。然而，法院發現勞工之出勤情形分數與其實際出勤狀況並無關聯，即使當季無遲到、早退或曠職，其出勤情形（佔 20%）項目分數亦僅有 18 分。此外，雇主雖主張勞工業績未達低標以致考績不佳，但法院認為業績應反映於工作績效之項目上，勞工每季之學術技能、工作態度項目評分卻不到一半，而未見雇主敘明評比之依據與具體事由，甚至有 2 季均無記載評比之依據與參考資料。法院因而認定雇主之考績評比未依據具體事實，亦欠缺客觀、一致之標準。

限制。」並認為依勞資爭議處理法，裁決會有參照工會法第 35 條第 1 項、第 2 項審查雇主人事權之權限，如該考績之評定係基於不當勞動行為之動機所為時，自得認定構成不當勞動行為。裁決會並反面言之：「而雇主依據其所設定之考績評定標準為考績之評定，如無違反工會法及相關法律之規定，且非該當於逸脫考績評定之標準所為之考績評定、基於誤認前提事實所為之考績評定、基於不當之動機或目的所為之考績評定等逸脫合理的裁量範圍之情形時，則宜尊重雇主之裁量權限。」上開見解中，關於逸脫考評標準、誤認前提事實、基於不當動機或目的等逸脫合理裁量範圍之情形，似亦足資於一般涉及考績之民事案件中，作為判斷考績合法性之參考。

上開二則判決中，除有考核欠缺具體事實及證據之情事外，更有考績與勞工實際之工作情況不符者。無論是欠缺事證亦或考績結果與事實矛盾不符，考績均因具有瑕疵，而難以作為雇主主張勞工不能勝任工作之依據。



B. 參酌無關之事實

有部分雇主，因為考績規定考績等級比例，或者因為勞工之考績排名，而將勞工列為較差等第。如宜蘭地院 99 年度勞訴字第 3 號民事判決中，勞工之原始考績原本尚達標準，且評語為「能依據現行作業標準執行工作」，但因為原始考績遭總公司以丙等人數未達標準為由予以退件，才再由未與勞工共事之新任廠長重行介入勞工之考績評比，改列勞工考績為丙等。法院強調：「雖對員工之評量決定係屬主管之核心領域，本院原則上自應尊重其所為評量結果，然其評量程序，仍以具有專業依據之具體理由，始得期待作成客觀可信、公平正確之評量。」本案第二審即臺灣高等法院 100 年度勞上字第 54 號民事判決，亦認為雖於原則上應尊重評量結果，然考績係為達雇主政策目的所更改之評量結果，與勞工實際工作情形及能否勝任工作有間，自不得依據更改後之考績，遽認勞工有不能勝任工作情事。與此相類，臺北地院 102 年度勞訴字第 103 號民事判決中，勞工為水泥預拌車司機，二年間每月考核得分均在 70 分以上，但因考核排序最後一名，主管乃將勞工年度考績分別評為 64 分、59 分而列為丙等，致勞工遭雇主以不能勝任工作解僱。法院認為雇主非以員工能否勝任作為淘汰員工之標準，而係計畫性淘汰工作品質比同仁低落之員工，已明顯違背勞動基準法對於勞工工作權之保障。上訴後，臺灣高等法院 103 年度勞上字第 55 號民事判決亦認為「以比較性相較淘汰工作品質低落之員工」明顯違反勞動基準法對工作權之保障。

還有雇主為了解僱一定比例之勞工，而給予部分勞工不佳之考核評價。高雄地院 98 年度勞訴字第 27 號民事判決中，任職金融業務副理之勞工遭雇主以考核乙等、績效不佳為由解僱。然而，年度績效考核結果，純粹係因應雇主對於人員

配置（自四人縮編至二人）之要求所作，而與勞工客觀上能力或主觀上意志無關，法院因而認為難以僅憑績效考核結果認定勞工不能勝任工作³⁴。



上開判決中，無論雇主是基於考核等第之人數比例限制、勞工之相對（而非絕對）表現，抑或出於精簡人力等考量而給予勞工較低之考績，因為都不是純粹基於勞工實際工作情形與主客觀上能否勝任工作，故法院均認為難以依據考核之結果，認定勞工不能勝任工作。

(3) 判斷程序之瑕疵

以雇主判斷程序之瑕疵，而不採納雇主之考核評定甚至認定解僱無效者甚少³⁵。以下依瑕疵之類型，分別討論。

若雇主於工作規則規定，資遣解僱應經一定單位審議，但雇主並未經該單位審議而逕行解僱時，程序上即有瑕疵。如最高法院 95 年度台上字第 2710 號民事判決³⁶，曾以工作規則規定「記小過以上處分者，應送人評會審議，除聽取當事人或關係人之說明及舉證外；由人評會決議後簽報核定」，而以原審未調查審認雇主是否已踐行人事審議程序，遽認雇主解僱合法，於法亦有未合³⁷。於雲林地院 96 年度勞訴字第 7 號民事判決中，勞工歷任存匯作業主管及外務人員，因年度績效

³⁴ 上訴後，臺灣高等法院高雄分院 99 年度重勞上字第 2 號民事判決亦維持同一判斷。

³⁵ 詳細討論雇主判斷程序瑕疵之判決極少，其成因或許是判斷程序之瑕疵並不容易證明，抑或法院之審查相對寬鬆所致，惟於欠缺進一步資料下，本文亦難以判斷。此外，有部分判決以雇主未依據工作規則所定之解僱程序（如應經績效改善程序等），而認為解僱違反工作規則及解僱最後手段性原則者。本文認為，此並非績效考核本身應經之程序，而是工作規則所規定用以迴避逕行解僱所應經之程序，故於此暫不討論。關於該類程序，本文置於第四章第三節第三項第一款第二目「工作規則規定之改善程序」討論。

³⁶ 本案發回臺灣高等法院高雄分院後，經兩造達成和解而結案。

³⁷ 本案中，勞工因隱匿其他部門經理對於訂貨辦法修正之不同意見，而遭雇主以不能勝任工作解僱。第二審判決（臺灣高等法院高雄分院 94 年度勞上字第 1 號民事判決）認為勞工隱匿之行為與飾詞否認等情，有違反勞工應忠誠履行勞務給付之忠誠義務，因而認定雇主以不能勝任工作逕為解僱合法。



考核丙等未符標準，而經雇主以對於所擔任工作顯已無法勝任為由解僱。法院認為，雇主之考績辦法規定「得由服務單位或業務主管單位報請資遣並提人評會核議」，故雇主如欲年度考績丙等為由資遣，須經人評會核議後始得為之，但雇主並未送經人評會核議。法院因而認為，不得將該考績列為終止僱傭關係是否合法之審酌範圍。

此外，有雇主僅就懲戒解僱規定應經一定之程序，並未規定資遣解僱之程序。有法院認為，資遣解僱仍應經與懲戒解僱相同之程序，始為合法。雲林地院 105 年度勞訴字第 8 號民事判決中，法院認為雇主對勞工為懲戒處分均需經過人評會決議，則相當於免職處分之資遣決定，何能不經人評會程序，並以此認定雇主解僱勞工具有程序上瑕疵而不合法。該判決似乎採用類似舉輕（大過、小過、申誡、警告）以明重（相當於免職之資遣）之法理或相同事項應相同處理之類推適用方式，認定未於工作規則規定應經人評會決議但與免職處分相當之資遣，亦應經人評會程序始為合法。

另一類型，則是雇主於工作規則中規定有績效改進之程序，雇主並以該程序結果作為解僱之依據，然而雇主就該程序之成果，委由原本認定勞工不能勝任工作之主管負責。如臺北地院 96 年重勞訴字第 20 號民事判決中，法院除認為參與績效改進計畫本身非勞工提供勞務之目的，不宜以勞工未能通過績效改進計畫為認定勞工不能勝任之主要原因外，更強調「尤以一般人如確信某一事實，常會對所觀察之其他事實，進行較有偏見之過濾，以支持其所確信之事實。若雇主對勞工實施之績效改進計畫，仍委由原來已認定勞工績效低落之主管決定改進計畫之成果，即難排除主觀偏誤之失。故檢視勞工是否確有不能勝任工作情事，仍應以勞工正常服勞務期間之整體表現為評斷對象，較屬客觀公允。」而認為由與原來已認定勞工績效低落之同一主管決定改善成效並不妥當。不過，該判決並未自績效改進計畫程序是否合法或有效判斷定解僱之效力，僅認為改進計畫成果之評價未盡客觀，而應以勞工正常服勞務期間之整體表現為判斷。



上開判決涉及不同之程序面向。有因於考核評價階段，即因負責人選不恰當（曾認定勞工績效低落之主管），而認為該考核評價不足作為判斷勞工勝任與否之依據者，亦有因雇主未經工作規則所規定之程序，逕謂解僱不合法者。上開見解均有見地，多值贊同。不過，雲林地院 105 年度勞訴字第 8 號民事判決之法律操作，似不慎妥當。蓋於工作規則未規定資遣解僱應經人評會程序之情況下，如勞動基準法上之「最低標準」並不以人評會為要，則雇主就不同之解僱權行使態樣自行設定程序，固為法之所許，但難以逕認雇主不於資遣解僱時採取與懲戒解僱相同之程序有違勞動法令。且法院逕為類推適用工作規則之規定，亦可能過度介入雇主制定工作規則之權限，並使雇主基於工作規則所為之解僱權行使，因為雇主難以預見之法院嗣後增加的要件限制而影響效力。

第四目 工作規則之規制與判斷模式

依本文觀察，雖然涉及「工作規則」之各個判決，僅針對個案爭點判斷，但似乎已可歸納出一套有嚴密內容與可操作性的判斷模式。首先，司法實務多認為雇主得以工作規則規定勞工應具備之工作能力與規定考評勞工能力之方式。但工作規則非可恣意規定，除了勞動基準法列舉解僱事由作為最低勞動基準之限制，而不得於工作規則中增列勞動基準法所無或低於其基準之事由外，亦因「工作規則」之性質，而應受到與工作規則效力相關規範之限制（如工作規則應公開揭示，以及不利益變更時應具有變更之必要性與合理性等）。而在劃定工作規則之標準時，該標準應與勞工之工作具有關聯性。又在使用工作規則之標準評定勞工能否勝任工作時，除應具體指明勞工不能勝任工作之情事外，雇主於判斷時亦應依據具體事證，且不得參雜與勞工工作能力無關之因素，且判斷過程應遵循工作規則之規範，不可恣意跳脫工作規則規定流程，逕行認定勞工不能勝任工作。



第三款 法令或事實上之資格限制

除雇主明文表示、勞動契約約定或工作規則規定之能力要求外，法令規定之資格限制，或者從事工作之必要條件，均可能影響勞工能否合法或實際提出勞務給付。亦有不少判決依勞工是否具有此類法令或事實上之資格限制，判斷勞工是否不能勝任工作。

第一目 專業證照與執業資格

1. 應具備證照或資格

不少具備專業性之工作，法令均設有執業資格之限制。勞工欠缺此類資格時，可能遭法院認定為不能勝任工作。如高雄地院 98 年度重勞訴字第 9 號民事判決中，數名勞工任職手術專業醫事技術師（醫事助理），但均僅有藥劑生之證照，雇主乃依據醫療法第 58 條規定「醫療機構不得置臨床助理執行醫療業務」，而以勞工未持有護理師執照、不得從事醫事助理之原職而不能勝任工作解僱。本判決認為：「舉凡勞工之工作資格囿於法令規定致職務內容受限時，亦應屬勞工在客觀上之學識、能力具不能勝任工作之情況甚明。」乃認為雇主解僱合法。於士林地院 104 年度勞訴字第 56 號民事判決中，任職社區總幹事之勞工並無相關證照。雇主雖於勞動契約訂立時已知悉上情，然已明確要求勞工儘速參加資格培訓以取得證照，但到主管機關以勞工無證照而開罰之時，勞工仍未參加培訓，嗣後勞工亦未告知雇主已報名參加培訓，而經雇主以欠缺證照為由解僱。該判決認為：「若勞工對於依勞動契約對雇主所提供之勞務，依法需取得相當證照始能為之，若不具備相關證照，雇主將遭主管機關裁罰者，則因勞動契約經濟目的之考量，勞工客觀上自應具備此項證照，始能謂符合其客觀上已符合勝任勞動契約所定勞務內容之

能力。」而認為雇主解僱合法³⁸。又於高雄地院 98 年度雄勞簡字第 44 號民事判決中，勞工為吊車司機，因駕車肇事而遭吊扣駕駛執照，以致無法從事職務。法院認為，依勞工之職務內容，應具備有效駕照以為專業能力之憑藉，而勞工駕照遭吊銷，確已欠缺從事其職務所需之專業駕駛能力，而有客觀上不能勝任其工作之情事，因而認定雇主解僱合法^{39&40}。類似的，臺中地院 98 年度勞簡字第 6 號民事判決中，任職營業外務專員、配有業務貨車之勞工，因駕照經吊銷而遭雇主解僱。法院亦認為，勞工因駕照被吊銷致無法依雇主要求執行業務工作，乃其能力資格在客觀上不能勝任工作。此外，對於部分工作，法令規定有消極資格限制，而勞工具具有此類情事時，亦屬不能勝任工作。如臺北地院 101 年度勞訴字第 156 號民事判決中⁴¹，勞工因具有竊盜罪之前科，不符合保全業法第 10-1 條規定之消極資格要件，乃遭雇主以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解僱。惟法院認為，勞工因受僱後增加犯罪紀錄，致不合於法令關於保全人員資格限制的規定，僅屬勞工客觀上不能勝任工作，而非違反勞動契約或工作規則情節重大。

也有判決認為喪失工作所需證照而欠缺履行勞動契約必備要件，並非不能勝任工作。如高雄地院 99 年度鳳勞簡字第 1 號民事判決中，勞工為貨車司機，因酒駕遭吊銷駕照，而遭雇主未經預告終止勞動契約。法院認為，不能勝任工作係指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，與勞工主觀上能為而不為，可以

³⁸ 此外，法院認為關於證照資格之證明，應由勞工主動提出。如雇主已表示要查驗，勞工仍不提出資料，致雇主認定勞工不具備證照，因而評價勞工不能勝任工作而解僱後，經過相當時日勞工又提出證照時，亦無從溯及認定解僱違法。

³⁹ 上訴後，高雄地院 99 年度鳳勞簡字第 1 號民事判決認為勞工僅吊扣駕照一個月，並非長期不能勝任工作，以此解僱已違反比例原則而數過當，乃認定雇主解僱不合法。

⁴⁰ 比較法上，德國將司機欠缺駕照，認為係基於雇員本身原因（個人事由）之解僱，參 Däubler，頁 271；劉士豪，頁 60。

⁴¹ 因本件雇主係以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款，而非同法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」解僱，故本判決未列於本文之裁判附表內。又本判決另認為，保全業法第 10-1 條規定之性質，應為取締規定而非效力規定，故尚不能以勞工具備消極資格，即令勞動契約因此無效，或依保全業法規定賦予雇主超逾勞動法規之解僱權限。

做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者，與因遭吊銷汽車駕駛執照而喪失給付勞動契約所約定義務之必備要件為不同之情形。上開見解似乎認為駕照並非「能力」，而只是合法給付勞務之必備要件，但並未詳細說理⁴²。

最後，於依法令判斷勞工是否應具備相當之證照或資格時，有判決強調應判斷法令之適用範圍，是否及於勞工所從事之工作。如屏東地院 94 年度屏簡字第 458 號民事判決中，勞工並無貨車職業駕照，但其工作內容是在公司之有機肥廠中運送豬糞或豬隻遺體。因為勞工工作場所是在公司內，並未行駛在供公眾通行之道路，故不受道路交通管理規則之規範而無須具備貨車職業駕照，法院乃認為雇主以勞工無貨車職業駕照、無法駕駛大貨車而不適任之抗辯不足採。

2. 未具資格仍不得解僱之例外

部分狀況下，勞工雖欠缺法令規定之資格限制，然仍有判決基於比例原則或誠信原則等理由，認為尚非屬不能勝任工作，或者認為雇主不得解僱勞工。

首先為涉及比例原則之判決。高雄地院 99 年度勞簡上字第 11 號民事判決中，任職吊車司機之勞工因肇事致駕照遭吊扣一個月，而雇主以此為由解僱勞工時，距離吊扣期間屆滿僅五日。法院認為，勞工僅短期間未具從事其職務所需之專業駕駛資格，並非客觀上長期不能勝任其工作，解僱顯已違反比例原則，且雇主終止時吊扣期間即將屆滿，雇主得以不支薪、他人代班或其他方式因應，因而認定勞工並無「對於所擔任之工作確不能勝任」之情事。本文認為，該判決以勞工欠缺資格之時間甚短，乃認為解僱並不符合比例原則，似與臺灣高等法院 80 年度勞上字第 1 號民事判決「勞工工作能力一時或輕微的不足，並不足以構成雇主資遣勞工之條件」之內涵相同，並可作為勞工達不能勝任工作「程度」之界線。

⁴² 本文意見詳第四章第二節第一項第三款第三目「資格限制與不能勝任工作」。

其次為涉及雇主可歸責性之判決。於臺灣高等法院 100 年度勞上字第 64 號民事判決中，任職保險業務員之績優勞工，因依雇主之教育訓練內容，向客戶以保證獲利之方式推銷商品，違反保險業務員管理規則⁴³，乃遭雇主向公會撤銷登錄，而不得再招攬保險。該判決認為，勞工並無悖離對雇主之忠誠義務，更不得謂其不能勝任工作，且雇主係因自己所涉行為撤銷勞工之登錄，不可全部歸責於勞工，復以勞工過去績效良好，雇主自應安排勞工其餘能勝任之工作，雇主又未證明勞工有其他不能勝任工作情形，乃認為雇主解僱不合法。惟此判決並未說明雇主亦可歸責時不得解僱勞工之法律上依據。就此，本文認為似得以誠信原則作為基礎，而認為雇主不得於主要可歸責於己之情形，取得解僱勞工之權利⁴⁴。

最後為涉及誠信原則之判決。臺中地院 103 年度勞訴字第 106 號民事判決中，雇主以無醫護人員相關證照而不能勝任工作為由，解僱任職醫師助理之勞工。然而，雇主於締約時即已明知勞工並無相關證照。該判決除認為雇主不得於未證明勞工有不能勝任工作之具體情事下，僅以無相關證照為由解僱勞工，並認為雇主應指示勞工從事於適法範圍之工作內容，而非於聘僱後再以勞工無醫護人員證照為由解僱，否則「非惟違反誠信原則，亦不符解僱之最後手段性」^{45&46}。

從上開判決，可見違反比例原則、雇主具有可歸責性與違反誠信原則，均可

⁴³ 保險業務員管理規則第 19 條第 1 項第 5 款：「業務員有下列情事之一者，除有犯罪嫌疑，應依法移送偵辦外，其行為時之所屬公司並應按其情節輕重，予以三個月以上一年以下停止招攬行為或撤銷其業務員登錄之處分：……五、對要保人、被保險人或第三人以誇大不實之宣傳、廣告或其他不當之方法為招攬。」

⁴⁴ 本文初步認為，於雇主因可歸責於自己之行為（本案中即故意教育訓練勞工以違反保險業務員管理規則之方式招攬保險），致勞工喪失資格而不能勝任工作之狀況，似乎可屬「以不當方法取得的權利」之違反誠信原則的類型。誠信原則之詳細內涵與類型，可參王澤鑑（2014），《民法總則》，增訂新版，頁 624-630，臺北：王慕華。

⁴⁵ 此部分理由，經臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 23 號民事判決引用、維持。

⁴⁶ 接下來之問題是，勞工因法令限制，勢必不得從事原先約定之工作，而有調整其工作內容之必要。則是否意味雇主可因此取得相當之調職權？又雇主之調職權應予如何之限制？因此問題與本文主題無涉，爰置而不論。

作為雇主不得解僱之例外情況。又上開判決所援引之法律原則等依據，具有普遍之適用性，而非僅「法令或事實上之資格限制」之類型得適用，故或可藉上開判決之啟發，於其他類型之判決中，思考以比例原則、誠信原則或其他法律原則，限制雇主解僱權之可能性。

第二目 其他從事工作之必要條件

除法令對於工作資格條件之直接限制外，尚有其他雖非法所明文，但欠缺時仍將影響勞工提出之勞務給付之條件。而勞工欠缺此類條件時，亦可能遭評價為不能勝任工作。

有時此一必要條件是法令或工作規則要求所致。如臺北地院 96 年重勞訴字第 19 號民事判決中，任職飛機機師之勞工，因有前科而未通過警政署之安全查核，雇主乃以勞工安全查核未通過、無法取得機場通行證進出機場管制區，而以不能勝任工作為由解僱勞工。判決認為，勞工無法取得通行證以進出機場管制區域擔任駕駛員之工作，為無法勝任工作之情事。上訴後，臺灣高等法院 97 年度重勞上字第 30 號民事判決則認為，縱使安全查核未過，依警政署函覆，航空公司亦可請求發給機場通行證。惟依雇主經民航局核備之保安計畫，已明定經政府機關查詢發現有不良紀錄者，涉案或犯罪等資料，將無法獲得警政署審覆之登查號碼。從而法院認為雇主為達淨化組織，確保公司整體安全，決定不發給勞工機場工作證，自屬其權限內之行為，並認為勞工因而無法進出管制區擔任駕駛員，屬不能勝任工作。而於臺灣高等法院高雄分院 105 年度勞上字第 24 號民事判決中，任職空軍軍官學校飛行教官之勞工，因涉及共諜案件而遭偵查，致受近機管制，而無法再從事飛行教學工作。法院認為，勞工受近機管制後，實質上形同無從履行其依契

約所應提供之飛行教學工作之結果，在客觀上應已符合不能勝任工作之要件⁴⁷。

又除法令或工作規則所致者外，第三人行為亦可能影響勞工提出勞務給付之必要條件。於士林地院 101 年度勞簡上字第 4 號民事判決中，勞工為雇主派駐臺灣電力公司核四廠之技術工，因與臺電人員發生衝突，致其識別證遭收回而無法再進入該工地。法院即以勞工客觀上無法進入雇主指定之工作地點，認為勞工對於所擔任之工作確實不能勝任。

第三目 資格限制與不能勝任工作

勞工欠缺法令上或事實上之資格，是否確為勞動基準法第 11 條第 5 款之範圍？有判決認為，喪失給付勞動契約所約定義務之必備要件與勞工不能勝任工作，為不同之情形⁴⁸。但本文認為，本款法文為「對於所擔任之工作確不能勝任」，至於不能勝任工作之原因，文義上未再限定範圍，因此勞工欠缺法令上或事實上之資格，尚屬本款事由之可能射程。再考量法令對於某職業所規定之證照或資格限制，雖非勞工事實上欠缺工作所需技能，然而雇主若違法雇用勞工從事工作，可能受到罰鍰甚至停業等行政罰，且在法律評價上仍屬不法行為⁴⁹，從而無論是自雇主欲藉由勞動契約所達成之經濟目的，或從整體法規範評價的一致性而言，似均應認為法令規定之資格限制，亦為判斷勞工勝任與否所必要。又如勞工因法令、工作規則或第三人限制，致欠缺進入履行勞務給付之工作場所之資格，而無從

⁴⁷ 在德國法上，於某些「安全敏感領域」，例如軍工行業和核設施，為了防止洩密或將進出許可提供他人使用等情況，雇主有義務只招用「經過安全檢測」之員工。而為了保障航空安全，基於德國《航空安全法》，因侮辱罪而有犯罪前科者亦可能失去工作機會。又於德國司法實踐之主流意見，在某些「安全敏感領域」，若對某人「是否可靠」存在疑慮，雇主亦得主張基於雇員本身的原因解僱。參 Däubler，頁 153、271。

⁴⁸ 臺灣高雄地方法院 99 年度鳳勞簡字第 1 號民事判決。

⁴⁹ 如保全業法第 16 條第 1 項第 4 款及同條第 2 項分別規定：「保全業有下列情事之一者，主管機關得處新臺幣十萬元以上五十萬元以下罰鍰：四、違反第十條之一第二項規定，對於應予解職之保全人員，未予解職。」、「有前項各款情事之一，經限期改善，而屆期未改善或再次違反者，主管機關得處停止營業一個月以上一年以下；其情節重大者，廢止其許可。」

提出勞務給付時，既然均已影響勞工履行勞動契約，雇主亦無從藉由勞工之勞務給付滿足其經濟目的，從而此類資格限制，亦應認為屬勞工不能勝任工作之態樣。



第四款 職位應具備之能力

有判決自勞工之職位與該職位之工作內容，推論勞工應具備之工作能力。依職位分類，簡述如下。

第一目 業務人員

士林地院 105 年度勞訴字第 11 號民事判決，詳細論述業務人員應具備「情緒管理」之能力。該案中，勞工因甫任職之三個月內，情緒控管不佳而陸續與同事、客戶發生爭執甚至造成客訴，雇主乃以勞工不能勝任工作解僱。該判決認為：「而一般替雇主銷售商品之業務人員，除充實其對於雇主商品之功能、操作方式、價格等資訊之知能外，為求能對客戶為熱誠服務，增加代表雇主締結商品銷售契約之目的，其舉止、態度之得宜，和藹，自亦屬不可或缺之個性與能力。換言之，於與客戶或業務同仁間之協調，或面對客戶之要求，其情緒管理能力，自屬此類行業雇主對從事此類行業之勞工合乎經濟目的之期待。蓋倘業務人員雖對於一般顧客，銷售能力甚佳，然對於較難應付之顧客，無從為情緒控管，而不能妥善處理者，可能引發單一個案之客訴，影響雇主商譽，對於雇主之傷害遠勝於該業務人員銷售能力之評價。」該判決並參以工作規則亦對言詞、態度、舉止等需要情緒管理之工作能力要求加以明訂，認為勞工對於客戶批評之反應態度所需之情緒管理能力，亦屬重要之工作能力，而勞工雖然業績不俗，但情緒控管不佳顯然有造成雇主商譽受損之危險，乃認定雇主解僱合法。

本則判決建構「一般替雇主銷售商品之業務人員」服務態度之一般論，且除將服務態度與雇主之經濟目的聯結外，並以之作為工作規則中得明訂工作能力要求之依據。不過，本判決論述似是憑經驗與推論建構，而欠缺具體之事實依據。

第二目 櫃檯服務人員

臺南地院 93 年度南勞簡字第 6 號民事判決，基於夜間櫃台服務員之職務，認為勞工「自不能有無精神，打瞌睡或對客人態度不好之行為」⁵⁰，而以勞工有此類行為，認其主觀不能勝任工作。又高雄地院 99 年度重勞訴字第 4 號民事判決認為，勞工身為櫃檯服務人員，工作職務之一即是與客戶應對，但勞工不僅服務態度不佳，甚至逃避其工作責任，影響公司形象，而確屬不能勝任工作⁵¹。

上開判決分別從勞工工作之時間與職務內容，簡要論述櫃檯服務人員應具備工作態度。雖然「不能無精神、打瞌睡或逃避工作責任」似乎普遍適用於所有工作，故從「工作特性」出發論述，或許有畫蛇添足之感。但本文認為，法院將勞工之工作內容置為不能勝任工作之判斷核心後，再以此作為論述勞工應具備工作能力之立論基礎，除論理較為詳盡外，此一模式亦可避免工作所需能力遭恣意認定，而應足以為範。

第三目 駕駛

高雄地院 104 年度勞訴字第 85 號民事判決，以勞工為司機駕駛，認為其工作能力自有「客觀上應負責駕駛車輛之安全，避免發生交通事故」之要求，並以勞工任職不足 5 個月內過失肇事 4 次，以及肇事地點係在無行車干擾、屬相對安全駕車環境之停車場，乃認為勞工駕駛能力顯有不足而不能勝任工作⁵²。又於臺北地院 94 年重勞訴字第 15 號民事判決中，法院以勞工擔任飛機駕駛（機師），工作具備高度專業性，且其處理事故之適當與否，牽涉全機人員之生命安全，乃認定機

⁵⁰ 上訴後，經臺南地院 93 年度勞簡上字第 7 號民事判決引用、維持。

⁵¹ 上訴後，經臺灣高等法院高雄分院 100 年重勞上字第 2 號民事判決引用、維持。

⁵² 上訴後，臺灣高等法院高雄分院 105 年度勞上字第 2 號民事判決之論述亦大致相同，並另認為勞工「若非於停車時大意及漫不經心，即是駕駛能力有待增強」，而不論是漫不經心或駕駛能力不足，法院認為均足以認定勞工就所擔任駕駛之工作確不能勝任。

師是否確實依照航空法令及操作手冊⁵³之流程執行，暨有無正確飛安觀念與誠實並足資信賴之人格，為其提供勞務之核心內容。法院並審酌勞工未輸入尾風影響致尾撬碰撞，復未依標準程序操作，事後又於組員報告上為虛偽記載等情，認定勞工提供勞務之品質未達飛航安全應有水準，及有違反忠誠義務等情，而屬不能勝任工作。

從上開判決，可見駕駛之職位特重安全性，因而若有過失肇事之情事，可能遭認定欠缺相當之駕駛能力。又於法令或操作手冊定有關於駕駛操作之具體流程時，勞工有無觀念及是否遵守相關規範，亦屬工作能力之一環。最末，法院將「涉及多數人之生命安全」作為飛機駕駛應有誠實可信人格之論據，似是認為「工作所涉及之利益」可作為認定勞工所需工作能力類型之依據。然是否妥當，本文暫且保留⁵⁴。

第四目 警衛、保全

臺中地院 95 年度中勞簡字第 91 號民事判決，強調保全業務執行之目的在於「客戶人身、營業處所、廠場、建築工地、住居處所或展示場所等防盜、防火、防災之安全防護，以確保客戶之生命、財產之安全」，並認為勞工派駐工地執行保全業務，負有履行工地財產防盜之安全防護義務。然而，於勞工工作期間發生電

⁵³ 航空器飛航作業管理規則第 2 條第 14 款：「操作手冊：指航空器原製造廠針對該機型訂定或經航空器使用人自行修改之手冊，其內容應包括該機型在使用時之各種正常、不正常及緊急操作程序。」

⁵⁴ 本文初步認為，如工作所涉及之利益，容易影響勞工之勞務給付，則或可作為勞工應有某類人格特質之依據。例如勞工工作內容如為會計而涉及相當財產利益，則勞工是否有相當操守而不會受金錢誘惑，似將涉及雇主是否得放心受領勞工之勞務給付而能達成其經濟目的。然而，本案例中機師之工作固然涉及多數人之生命安全，但並不會因涉及多數人之重大法益，而有使勞工違背其給付勞務義務之傾向。那麼，此一情事是否適合作為認定勞工應具備某人格特質之唯一依據，即有疑問。但或許仍可能綜合其它考量因素後，推論出勞工應具備某特定之人格特質。此外，工作涉及法益之種類、數量與程度，或許可作為工作能力審查標準之寬嚴程度的審酌因素。參後述第四章第二節第二項「影響寬嚴之因素」。



竊案案件，法院乃認定勞工有怠忽所擔任之保全工作，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務情事。又除防盜外，門禁管制亦為警衛或保全職務重要之一環。如臺南地院 99 年度營勞簡字第 9 號民事判決中，法院認為，任職守衛之勞工負有維護工廠安全、落實人員管制之責任，雇主並藉由人員管制，達到公司管理之目的。然而，勞工於另一勞工不假外出時，除未向雇主反應，甚至進而代外出之勞工刷卡而協助偽造出勤記錄，法院乃認定勞工已該當不能勝任工作。又於臺北地院 101 年度勞訴字第 193 號民事判決中，勞工曾遭考評為對環境掌握與判斷不足、交通指揮待學習加強、未準時交接輪班、未注意人員及車輛進出狀況，及有屢遭懲戒等情。法院認為勞工任職廠區警衛，乃廠區門禁管制與交通順暢之要角，而勞工上開表現未達通常雇主對於警衛人員之客觀合理要求，且勞工迭經提醒仍未改善，乃認為勞工主觀上並未本於忠誠提供勞務給付之意思擔任警衛職務，而認定解僱合法。

從上開判決以觀，法院對任職警衛或保全者，均強調其有門禁管制與維護安全等義務。此外，從上開判決之涵攝，亦可見警衛或保全之工作似乎特別著重勞工主觀上之工作態度或有無疏失，因而於勞工工作態度消極怠忽、因疏失造成損害，甚至故意違反其義務時，均可構成不能勝任工作。

第五目 會計、出納

臺灣高等法院 91 年度勞上字第 49 號民事判決中，勞工因無法正確製作報表與遲延出具報表等情事，遭雇主以不能勝任工作解僱。法院認為，上述情事與會計人員所應注重之報表正確與及時出具報表之標準不符，因而認定雇主解僱合法。另於臺北地院 100 年重勞訴字第 1 號民事判決中，法院肯認雇主以任職出納科長之勞工私下挪用零用金、不具出納科長應有之品行操守而解僱勞工為合法，但未多敘述何為出納科長應有之品行操守。而於新北地院 103 年度重勞簡字第 32 號民事判決中，任職會計之勞工擅自挪用雇主資金，且於應徵時謊稱姓名，乃遭

雇主解僱。法院認為，會計之工作負責控管公司資金出入，首重視工作誠信及操守，因此雇主以上情解僱勞工，應係以勞動基準法第 11 條第 5 款合法解僱⁵⁵。

從上開判決之論述，可見從勞工之職位探討其工作能力的可能理路。於第一則判決中，法院以「該職位人員之一般標準」，作為勞工應有工作能力判斷之依據。後二則判決涉及職位所需求之態度與品行標準，新北地院 103 年度重勞簡字第 32 號民事判決並從「該職位之工作內容」推論其應有之態度與品行。本文認為上開方式均有見地，惟於建立判斷標準之過程中，除所謂的「一般標準」外，似宜有其他判斷之具體依據，以避免流於恣意。

第六目 主管

與一般勞工相較，主管職勞工之工作內容與工作要求有其特殊性，亦有不少裁判自此出發，判斷主管職之勞工應有之勞動能力⁵⁶。

勞工是否為主管，可能涉及勞動契約是否強調勞工之主觀態度或勞雇間信賴關係，而關係到主觀不能勝任工作之判斷⁵⁷。如臺北地院 94 年度重勞訴字第 18 號民事判決強調「此尤在勞動契約特別強調勞工提供勞務之主觀態度或勞雇間之信賴關係，以致當勞工未盡其主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義，而無法期待一合理之雇主繼續該契約者，則應許雇主以勞工主觀上不能勝任為由，加以解僱。」判決乃以勞工任職之財務處副總經理之工作內容與責任，包括

⁵⁵ 本件為勞工主張遭雇主以勞動基準法第 11 條第 5 款解僱，而訴請雇主給付資遣費；雇主則抗辯係懲戒解僱及雙方已合意終止。本文認為，訴訟標的與雙方之攻防方向，或許會影響法院對於事實是否構成「不能勝任工作」之嚴格程度。

⁵⁶ 反面言之，如勞工並非主管，而雇主以較適於評價主管能力之標準評價非主管之勞工時，亦有可能遭認定評價不當。如桃園地院 90 年度勞訴字第 51 號民事判決，即認定「溝通協調能力、主動性、合作性」之評價標準與任職技術員之基層勞工工作能力無關聯。參第四章第二節第一項第二款第二目 2(1)「實質審查標準之關聯性及另行決定標準」。

⁵⁷ 此一判斷標準及其要件是由學者林更盛提出，並由部分實務判決所採納。請參第三章第一節「不能勝任工作」解釋之發展」。



確保部門按時精確完成報告、應具備協調管理人員及團隊精神，並應協助直屬主管執行職務，復以勞工係屬管理階級人員，故其契約關係特別強調勞工主觀態度及勞雇間之信賴關係，而認為雇主於勞工二度遲交報告、未能領導下屬完成工作、未主動與主管商議工作事項、溝通協調能力不足，考評於水準之下，職務內容並陸續被交由他人處理等情況下，得以勞工主觀上不能勝任工作為由解僱。

又從事管理職之勞工，其工作能力之評斷，應以其管理職職位之性質與工作內容為判斷依據。如新竹地院 99 年度重勞訴字第 1 號民事判決中，法院認為勞工為課長級主管職務，依其職務性質，自應具備一定之管理能力、溝通能力，從而雇主以勞工長期以來未能具備主管應有之管理能力、溝通能力及有專業能力不足、工作態度消極怠忽職守等情事，認其不能勝任工作而解僱為合法。又士林地院 100 年度勞訴字第 80 號民事判決中，雇主以任職行政主廚之勞工將燒臘製品烤焦，作為解僱理由之一。然法院認為，行政主廚之主要工作內容為餐廳之業務經營及管理，而非親自烹飪餐點，故是否勝任職務，應從餐廳經營業務面向觀察，尚不得以勞工偶然製作燒臘製品之結果未盡理想，即斷定其有不能勝任行政主廚之處。法院並以於勞工任職期間餐廳業績穩定等情，判斷難認勞工有不可勝任行政主廚之情事。板橋地院 100 年度勞訴字第 47 號民事判決，則參酌工作規則之規定，認定勞工任職之租賃課長，職務重在所管轄人員目標達成率而非個人業績達成率，並說明「蓋租賃課長屬主管職，首重統御領導力，個人業績達成率與其統御領導能力間，本無必然之關聯」。該判決進一步參照工作規則之規定，認為勞工或因帶領所屬團隊花費過多工時而無法兼顧個人業績，致團隊及個人業績均無法達成最低目標。而雇主尚可將勞工改調非主管職後，再評考個人業績是否仍無法達到要求，但雇主逕為解僱，有違「解僱最後手段性原則」而解僱不合法。

管理職之勞工，其既居於雇主組織之相當層級，並肩負管理之職責，則其所需工作能力之判斷，自亦應從其於組織中扮演之角色與職務之內容出發，故本文認為上開判決見解均值得參考。惟就主觀不能勝任工作之判斷上，因本文採取主

觀說之立場⁵⁸，故認為毋須以契約是否特別強調勞工主觀態度及勞雇間之信賴關係，作為例外使雇主得以勞工主觀不能勝任解僱之依據。但於主管職等特別強調主觀層面之工作，應得將上開特性，作為判斷勞工所需之工作能力與程度的重要參考⁵⁹。

第七目 職位與工作能力之判斷

本款整理之判決，均從勞工之職位及職務內容，論述各職位所應具備之工作能力。本文認為，因勞動基準法第 11 條第 5 款明文規定為「勞工對於『所擔任之工作』確不能勝任時」，故自勞工實際所擔任之職位與所從事之職務出發，論述其應具備之工作能力，應屬妥適。又從上開判決，可見勞工之職位及職務內容，除本身可作為勞工應具備能力之推論基礎外，亦可與雇主之要求或需求、相關法令規範或工作規則所定之標準相互參照，俾完整適切地依據勞工之具體情形，建構其能力之標準。

第五款 行業應具備之能力

部分判決從雇主所經營之行業出發，判斷勞工應具備之工作能力。以下自本文整理之判決中，按行業分類，採擇論述有相當特色或詳盡者為例，觀察法院如何自各行業之特性，建構勞工應具備之工作能力。

第一目 金融業

有判決以銀行業與證券業之特性或生態出發，論述身處其中之勞工應有如何之工作能力。又判決或因個案事實影響，偏重之面向亦有不同，諸如營業環境與

⁵⁸ 參本文第三章第三節「本文見解：從解僱本質重新理解不能勝任工作」。

⁵⁹ 參本文第四章第二節第二項第一款「勞工之職位與薪資」。

情緒控制、作業之風險與正確性，或金融業營利模式及業界實務與業績之關係，以及金融業自律規範所強調之工作評量因素等。



1. 營業環境與情緒控制

臺灣高等法院臺中分院 95 年重勞上字第 6 號民事判決中之勞工為銀行行員，因無法控制個人情緒，而於大廳大發不鳴之聲，或在營業時間以電話向客戶訴苦等行徑⁶⁰。該案中，法院認為：「在政府開放金融行業後，銀行如雨後春筍般林立，每一銀行無不努力提升各銀行之專業性，更積極提供客戶一個溫馨、便利之營業空間，讓每一客戶前往銀行接洽業務或接受消費金融服務時，均可享有不受外力干擾，或有任何造成之客戶心理壓力之情狀發生」，並認為勞工應知「金融機構與客戶間關係之演變，已由早期金融機構之本位主義，而轉變為如今客戶至上原則」、「每一行員即代表該所屬銀行，而每一行員於營業期間在該所屬銀行之門面即營業大廳之行為，即等同於該銀行對外呈現之態樣」，並強調「蓋對於每一企業，業績或許重要，但並非唯一，如其成員之行為與公司之理念相左，且造成共事之同事在精神及心理上壓力，並影響或貶損公司提供其他同事及客戶之營業環境，亦屬怠忽所擔任之工作，自屬無法勝任其工作之範疇。」法院並以勞工前開行為與雇主之經營方向及理念不符，判斷勞工主觀不能勝任工作。

本案中，銀行業之特殊性在於同業競爭激烈之現實下，雇主需提供相當品質之營業環境，而勞工既為營業環境組成之一環，其所提供之勞務或於營業環境之行為若影響或貶損營業環境，法院認為可評價為勞工主觀不能勝任工作。然而，本文認為「不能勝任」之解僱事由似應著重於勞工所提供之「勞務」。故若本案中之勞工有情緒控制能力不佳之情事，固可屬不能勝任。但如「大發不鳴之聲」、「以

⁶⁰ 本案中之勞工另有違反「禁止與客戶間有金錢借貸往來」之工作規則，法院亦以之為不能勝任工作之要件事實。因與本段落較無涉，爰省略之。

電話向客戶訴苦」，若並非勞務提供或附隨於勞務提供之行為，而與其提供之勞務品質無涉時，似難逕認為屬「不能勝任工作」。



2. 作業風險與正確性

臺中地院 97 年度勞訴字第 77 號民事判決中，勞工為曾任襄理等主管職務之資深行員，於解僱前工作為匯入匯款經辦，但有常態性作業失誤之情事。該判決認為：「按金融機關之主要業務即為資金之流動處理，各筆款項之收支及匯兌正確與否，攸關客戶之權益甚鉅，本不容不依標準作業流程而致常態性出錯」，而勞工有多張金融證照且為曾任襄理之資深行員，足認勞工客觀上本可完成工作，然卻無正當理由而致不能完成，而屬主觀上能為而不為之不能勝任工作。本案上訴二審後，臺灣高等法院臺中分院 98 年重勞上字第 5 號民事判決，認為勞工常態性出錯之狀況，屬「怠忽致未能妥善完成其依僱傭契約應負之勞務忠誠給付義務」，且造成雇主作業風險及困擾，而屬主觀上不能勝任。至於金融機構作業遵循標準作業流程與作業正確性之重要性，第二審法院係於判斷勞工有違反勞務忠誠給付義務而不能勝任工作後、論述解僱最後手段性前始另行強調，似僅以之作為勞工不能勝任工作之補強理由。

本文認為，銀行法及相關金融管理法規對銀行之業務設有相當強度之規範，而金融機構是否設立作業流程與作業之正確性亦有相當程度之重要性⁶¹，故勞工是否有能力及意願遵循標準作業流程及其作業正確與否，應可作為金融機構之勞工是否勝任工作之重要參考標準。

⁶¹ 例如銀行法第 45-1 條即課予銀行就特定事項建立制度及程序之義務，銀行法第 129 條第 7 款更對未建立相關制度、程序，或未確實執行者課予新臺幣 200 萬元以上 1,000 萬元以下之高額行政罰。其它法規資訊可參考金融監督管理委員會銀行局金融法規全文檢索查詢系統，網址：<https://law.banking.gov.tw/Chi/default.aspx>，最後瀏覽日期：2021 年 3 月 3 日。



3. 營利模式、業界實務與業績

較多判決涉及勞工之業績，不過切入面向略有不同。有自金融業之業務內容或營收來源立論者，亦有強調業界實務或市場狀況者⁶²。

桃園地院 100 年度勞訴字第 30 號民事判決中，勞工擔任金融專員，因業績表現不佳而遭解僱。本判決認為：「而就銀行等金融機構以吸收存款，並將所累積資金以放款或其他投資方式，以避免資金壓力，並從中獲取差額利潤為其主要業務內容而言，金融專員即為銀行等金融機構招攬放款業務之員工，金融專員就招攬房貸或信貸等放款業務，自為其主要工作內容，而以此主要工作內容作為其評等之基準，自無不當聯結之評價關係，且屬客觀之評價」，法院乃以勞工之業績確實不佳，及於績效改善期間亦均無法達到標準為由，認為勞工已不能勝任工作。

臺北地院 104 年度勞訴字第 169 號民事判決中，勞工為銀行分行之業務經理，其受僱之 36 個月期間，所負責之分行手續費收入表現長期處於一般水準以下。本判決引用最高法院 103 年度台上字第 1254 號民事判決意旨，肯定業績得作為不能勝任工作之標準後⁶³，並認為手續費收入為雇主營收來源，且雇主每月制訂分行之

⁶² 另外，有自業界多元化服務之發展傾向，認為雇主要求勞工取得證照，但未取得相關證照，確有能力不足、缺乏職務適格性之情事，請參考臺灣高等法院 107 年度勞上字第 67 號民事判決：「而上訴人僅取得證券業務員證照，在現今證券業多元化服務及業務下，確有能力不足、缺乏職務適格性之情事，經被上訴人公司提供多元化學習、研修等資源，上訴人仍拒絕提升其專業知識能力，亦已合於工作能力、學識不足等客觀上不能勝任工作之程度。雖上訴人主張兼營財富管理業務，非兩造間勞動契約之內容，且攸關證券營業員薪資底薪之計算基礎等重要影響勞工權益事項，已涉及勞動條件之重大變更，被上訴人不得片面為之，就擔任證券營業員之工作而言，上訴人未取得財富管理相關證照並無不能勝任情事等語。然被上訴人鼓勵上訴人取得財富管理相關證照，並未剝奪上訴人依兩造間僱傭契約所得享有本薪之給與、退休金之基數、工作時數之長短等勞動條件或重要勞動權益之既得權，對上訴人無經濟上之不利，反使上訴人得以因應金融證券業之現況，藉由從事信託、財富管理、產險、壽險、高級業務員等財富管理相關業務改善待遇或獲得升遷，自非屬勞動契約或工作規則之不利變更，上訴人主張兼營財富管理業務，涉及勞動條件之重大變更，被上訴人不得片面為之，為無可採。則被上訴人認定上訴人對於所擔任之工作不能勝任，並非無稽。」

⁶³ 最高法院 103 年度台上字第 1254 號民事判決：「又雇主為其事業之發展及永續經營，對於所僱用之業務人員制訂一定量之業績目標，倘所定業績目標與業務人員之職級、薪級相當，並無顯然高估，致業務人員無法達成之情形，且其業績表現與其附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，

業績目標並定期召開檢討會議，已明示手續費收入之重要性。而勞工身為分行經理，首要任務即是達成分行之業績目標，且已於工作執掌中載明之。故雇主以手續費收入之達成率，作為評斷分行經理能否勝任工作之標準，屬相當適切之評核指標。勞工負責分行手續費業績長期不佳之情況，已不能達成雇主所欲達成客觀合理之經濟目的，而屬不能勝任工作。

除銀行業外，證券業亦相當注重業績。如臺北地院 90 年度勞訴字第 2 號民事判決認為：「按，被告為一證券經紀商，其營業收入主要應係來自於從事接受客戶委託買賣有價證券業務時所收取之手續費用，因此證券商內部負責委託買賣之人員（即俗稱「營業員」）可謂係證券經紀商生存之命脈，其對於所屬營業員開發客源、服務客戶之能力自均予嚴格要求，並從而按照其接受客戶委託買賣有價證券業績之手續費收入金額是否足以使證券商損益平衡甚至獲利，來決定營業員是否勝任此項工作之標準，應係證券業者之經營常態。」而勞工試用期間之業績與開戶數均未能達到正式任用標準，法院乃認為勞工不能勝任工作。臺灣臺北地方法院 107 年度勞訴字第 112 號民事判決，同樣以證券商主要收入來源為交易手續費為由，認為雇主訂定業績目標是透過僱傭契約達成客觀上合理經濟目的之正常經營管理行為⁶⁴。

尚有其他判決參酌市場或業界實務之情況，認為得以業績評價工作能力。如臺北地院 94 年度勞訴字第 69 號民事判決認為：「且徵之一般交易市場常情，開戶數與業績額適足以反映出一名營業員之客觀工作能力」，法院乃以擔任營業員之勞

則業務人員長期無法達成業績目標，經雇主給予相當改善期間仍無法達到，且無法轉任其他職缺者，雇主即非不得以業務人員之業績表現不佳，不能勝任工作為由，終止雙方之勞動契約。」

⁶⁴ 臺灣臺北地方法院 107 年度勞訴字第 112 號民事判決：「被告為證券商，其營業之主要收入來源之一即為營業員從事證券交易所賺取之手續費，是被告對其所屬營業員訂定業績目標，為被告透過僱傭契約達成客觀上合理經濟目的之正常經營管理行為，證券營業員達成被告所訂之業績目標，為被告公司獲取利潤亦為營業員應履行之勞務義務，是被告以證券營業員之手續費收入業績，作為評估營業員的工作表現及能力之標準，核屬相當，並無不當聯結之情。」



工業績未達要求，雇主因認勞工不能勝任工作，即非無據。新竹地院 99 年度重勞訴字第 3 號民事判決亦認為：「而衡諸金融界實務，皆對業務員訂有業績目標，並藉此衡酌業務員是否適任職務之標準，是被告公司依業務員業績表現作為考量其是否適任業務員職務之標準，尚屬客觀、合理，亦與金融界實務無違」，並強調雇主經營企業乃以創造高額利潤為經營之目標，除須負擔勞工之人事成本外，尚有辦公室租金、機器設備、硬體成本、各項雜支、管銷成本、內勤人員之人事費用及員工可能領取之退休金及保險費用等須列入經營成本考量，則雇主倘長期僱用此無法達到透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的之員工，雇主企業之經營自無以維持，乃認為業績未達標準之勞工不能勝任工作。

另有部分判決強調，勞工業績之達成可能涉及諸多工作能力以外之因素，例如企業經營方針、產品之品質價格、市場環境及競爭狀況等⁶⁵。如臺南地院 97 年度重勞訴字第 4 號民事判決，認為雇主所訂定之營業目標，可能因工作能力或企業經營等多端之原因所致，不能因勞工未達業績，即反推勞工未履行忠誠義務而有不能勝任工作之情形。板橋地院 100 年度重勞訴字第 2 號民事判決亦使用同一大前提後，認為該案中影響勞工業績之原因，除與行銷部門之行銷策略規劃有關外，市場環境、產品可接受度、銷售價格高低、競爭對手策略等因素均可能影響銷售量，尚難因為行銷部門未能達到預定目標，即逕予認定擔任業務之勞工不能

⁶⁵ 其它產業亦有相類之情況。如臺北地院 97 年度勞訴字第 51 號民事判決中，法院認為：「商品銷售之業績良窳，與產品之種類、價格、品質、特性、銷售節目推出之時段、購物節目主持人之銷售技巧等因素，均有相關性」，而認為若僅以業績達成率論斷勞工擔任電視購物節目主持人之能力，客觀上已非公允。本案上訴後，經臺灣高等法院 98 年度勞上字第 55 號民事判決引用、維持。又如新北地院 101 年度勞簡上字第 25 號民事判決，亦認為「員工是否達成業績目標，與其具備之專業能力、智識等客觀條件未必呈正比，業績是否能達成，尚受公司整體營運狀況，公司外部形象、該行業競爭環境及消費者之消費習慣等複雜因素之影響」，並質疑勞工未能達成業績目標，是否能全然歸咎於其能力不足，或可能導因於雇主所設立業績目標過度高估雇主於市場開發之前景與活性，甚或雇主本身經營策略方針本有問題，以致任何與勞工處於相同職位之人，皆未必能達成雇主設定之業績目標。法院並認為，勞工任職期間之業績表現，僅能客觀呈現其業績未達雇主之預定目標，不能遽論斷其客觀上即有欠缺應有之專業智識及經營管理能力，更無從推得有應為而不願為之主觀心態。

勝任⁶⁶。

本文認為，勞工業績之實現與否，雖然直接涉及雇主經濟目的之實現而有相當程度的重要性，但也經常涉及勞工不可控制之外部因素或毋須負責之企業經營風險，故不宜以業績達成與否之「結果」作為判斷勞工能否勝任之唯一依據。法院如欲以業績結果作為判斷勞工不能勝任工作之佐證時，應排除企業經營風險之因素；同樣的，如欲以其經濟目的之實現與否作為判斷勞工不能勝任工作之依據時，亦應排除不可歸責於勞工之因素。

4. 行業自律規範之標準

業績表現雖對金融業之業務人員相當重要，但若僅以之為唯一標準，是否妥適，亦非無疑。如臺灣高等法院 102 年重勞上字第 13 號民事判決中，勞工為銀行理財專員，因季業績目標未達 80% 以上，乃遭雇主以不能勝任工作解僱。本判決首先強調：「又勞基法之規定實為勞工勞動條件之最低標準，縱兩造間於勞工工作條件有特別約定而訂立書面契約或工作規則，仍不應低於勞基法之規定，是上訴人欲終止與被上訴人間勞動契約，仍應視被上訴人之具體工作情形是否已達於勞基法所稱不能勝任之程度。」亦即法院得審查勞雇間之約定是否低於勞動基準法之規定，以及勞工是否確不能勝任工作。其次，法院參酌「銀行辦理財富管理及金融商品銷售業務自律規範」之規定⁶⁷，認為理財專員之工作內容包括：對客戶解

⁶⁶ 學者陳建文於參酌高雄地院 97 年度勞訴字第 30 號民事判決之判斷意見後，認為業績制度招攬固與勞工個人努力及業務招攬能力相關，惟有時亦受限於客戶決定，故評估面向應合理兼顧相關影響因素，如僅以業績不佳結果及認定其無工作意願或表現，即嫌率斷。參陳建文（2009），〈業績未達標準作為終止事由之合法性判斷問題／高雄地院九七勞訴三〇〉，《台灣法學雜誌》，第 128 期，頁 249。

⁶⁷ 銀行辦理財富管理及金融商品銷售業務自律規範第 3 條第 2 款：「理財業務人員及金融商品銷售人員之薪資或獎酬制度應包括下列原則：二、不得僅考量事前因素，應衡平考量事前、事中及事後之因素，並依各銀行發展策略，訂定合理之薪資與獎酬配置。事前評量原則包括佣金多寡、客戶委託規劃資產之成長、客戶數之成長、教育訓練及證照取得之完整性（應遵循主管機關及銀行公會有關資格條件之規範）等；事中事後評量原則包括稽核缺失、客訴紛爭及服務品質監測等。」又此規



說各項理財商品及投資風險告知、協助客戶進行資產規劃及配置、銷售各項金融商品及帳務管理、理財客戶之開發維護及管理、客戶資料維護及洽談來往互動紀錄、其他與理財管理業務相關之工作等。而法院認為，雇主未將稽核缺失、客訴紛爭、針對客戶個人資產能力及理財需求為客觀公正之商品安排及服務、服務之品質等因素納入考量，僅以銷售金融商品業績為評斷理財專員工作能力之唯一標準，顯然有失公平，且不足以據為評斷勞工是否勝任理財專員職務之標準。

本文認為，上開判決參酌行業所訂定之自律規範，並以此為據，強調理財業務人員之工作能力之多面向，以及雇主未考量其他工作能力、僅以業績作為標準不當，應值參考。蓋於金融商品之銷售上，除著重於銷售之成果外，亦應考量金融消費者之保護與金融市場之健全發展⁶⁸。若僅一味強調業績而忽略諸如該判決所強調之「稽核缺失、客訴紛爭、針對客戶之個人資產能力及理財需求為客觀公正之商品安排及服務及服務品質」，亦可能誘使勞工基於業績考量而輕視金融消費者之保障。不過，雖然業績不宜作為唯一考量，但因雇主係以營利為其目的，故仍得以之為主要考量因素。而如勞工之業績已低落至相當程度，確不能達到雇主雇用其所欲達成之客觀合理之經濟目的時，似仍可認為勞工不能勝任工作。

綜觀本目所整理之判決，主要從金融業之營利模式出發，認為金融界既係透過交易過程中之手續費用收取作為營利來源，參以雇主經營之目的及成本現實，故對以業務為工作內容之勞工而言，業績應屬評價其工作能力之適切標準；而業界普遍採取業績作為評價標準之現實，亦可作為採取業績評價工作能力具有相當

範已因金融消費者保護法立法施行，及相關子法配合修正，而遭金融監督管理委員會 101 年 8 月 10 日金管銀外字第 10100207040 號函廢止。又依該函說明，上開自律規範之內容，依「金融控股公司及銀行業內部控制及稽核制度實施辦法」第 8 條規定，改納為銀行業務規範及處理手冊之「金融消費者保護之管理」項目之內容。

⁶⁸ 2011 年 6 月 29 日，金融消費者保護法制定公布。該法第 1 條之立法目的即為：「為保護金融消費者權益，公平、合理、有效處理金融消費爭議事件，以增進金融消費者對市場之信心，並促進金融市場之健全發展，特制定本法。」



合理性之佐證。然而，也有判決參酌行業自律規範所強調之工作能力面向，認為業績可能並非工作能力之唯一標準。本文認為，雇主僅以單一之業績評價勞工之工作能力時，確實可能未關照勞工其他方面之能力而評價不足，惟考量業績與「客觀合理之經濟目的」⁶⁹之高度關聯性，雇主應仍得以業績作為勞工工作能力之重要判斷標準。不過，在以業績衡量勞工工作能力及勝任與否時，應注意影響業績之因素多端，除勞工個人能力外，亦包括企業經營因素或市場環境等外部影響，而不宜以業績之「結果」為唯一之判斷依據，也應排除非屬勞工個人能力範圍之外在因素的影響。

第二目 大眾運輸業

臺灣高等法院臺中分院 96 年度勞上易字第 25 號民事判決中，勞工為大客車司機，在一年度內因違規超速、碼錶舞弊、行車肇事等情遭雇主記過 9 次。本判決從行車超速乃肇事主因出發，認為駕駛有不得超速行駛之「主要義務」，而若勞工違規時，即已違反義務，且似認為該義務之違反，本身可逕評價為不能勝任大客車駕駛之工作。法院並說明，基於大眾運輸之安全與誠信原則，在一般交易觀念上已可認為不當之事實，亦即其存在對於終止權人基於道德上之理由或依誠實信用原則，已不能再期待僱傭關係之繼續，均足為認定勞工有不能勝任擔任大眾運輸司機之事實。同樣以未安全駕駛之行為違反「主要義務」而認定勞工不能勝任工作者，尚有臺灣高等法院臺南分院 100 年度勞上字第 19 號民事判決，然採取之標準似較為傳統而明確，論理亦略有不同。該事件中，勞工為幼稚園司機。法院首先自其載送對象均為學童之特殊性，認為幼稚園司機應比一般大眾運輸服務業有較高之品質要求，並以勞工駕車疑似擦撞後怠於出面處理、不顧勸阻闖入媽

⁶⁹ 雖僅部分判決提及「客觀合理之經濟目的」，但本文認為判決於論述「業績」可作為工作能力標準之過程中，似亦已自營利模式、經營目的等各方面，推論雇主僱用勞工獲取業績之經濟目的。

祖繞境活動，以及經常性未按時發車等情，與應安全載送學童上下學之主要義務有所違背，且經雇主勸導後未見改善，認為勞工欠缺對於雇主履行勞務之忠誠心態，而有違忠誠義務⁷⁰。



上開判決均自大眾運輸業之特徵出發，第二篇判決更參酌載送對象之特殊性，建構出勞工應安全駕駛之「主要義務」及義務之程度後，認為違反此一主要義務可評價為不能勝任工作。本文認為上開判決之依據及結論可資贊同，然而論理仍有不足。首先，「主要義務」並非法律術語，究竟是指勞工履行勞務給付時之「主給付義務」，或判斷主觀不能勝任之「忠誠履行勞務給付義務」，抑或僅是強調安全駕駛之重要性，似未明確。此外，第一篇判決認為，於一般交易觀念上不當而已不能再期待僱傭關係繼續之事實，可作為勞工「不能勝任」之判斷依據。此一判斷標準以「是否能期待僱傭關係之繼續」，固與勞動契約繼續性之特徵相符，但所謂「一般交易觀念」及「不當」均不甚明確而有待具體化，亦難以作為有可預測性之判斷標準。

第三目 教育業

前曾引述之臺灣高等法院臺南分院 100 年度勞上字第 19 號民事判決，亦嘗試自雇主所經營之事業為幼稚園，論述擔任之勞工應有之主觀工作態度及對雇主事業之影響。該判決認為，教育業之雇主與家長間有相當之信賴關係，而勞工遲延發車將影響家長之信任感，進而影響雇主之經營，從而自勞工屢勸不聽而仍遲延發車，可徵勞工欠缺忠誠履行勞務之心態。

⁷⁰ 以載送對象之特殊性，認為得對所僱用之司機有更高之品質要求者，尚有臺北地院 99 年度勞訴字第 215 號民事判決。該判決以載送對象為身心障礙人士，而認為勞工除應注重其運輸、駕駛安全性，以確保大眾乘客之安全之要求外，針對身心殘障人士之運送，更應具備愛心、耐心與關懷等基本態度而對身障人士照顧與服務。



除從教育業業者與家長間之關係立論者外，亦有關注於教育者與學童之關係者。高雄地院 98 年度雄勞小字第 34 號民事判決中，勞工為補習班國小專任教師，但卻與主管口角後，欲持剪刀自殘及跳樓。本判決認為，勞工為補習班國小專任教師，「負責兒童成長之教導及撫育之責，應以身為模範，以助於孩童身心發展，並學習應對及面臨壓力及事務之處理能力」，而勞工有上開情事，「對自身之面臨壓力情緒未能妥為控制，處理事務竟採取不理性之手段，耗費社會資源，此不良示範對於其所擔任之幼兒教育工作確有不能勝任之情形」。該判決認為教育者應有「身教」之能力，並以勞工採取不理性之上開行為、欠缺妥善處理壓力之能力，認定勞工不能勝任幼教工作。

上開判決自教育業之特殊性出發，但關注之核心略有不同。第一篇判決關注雇主經營所受到之影響，著眼者似仍為雇主之經濟目的；第二篇判決強調者卻非雇主之經營，而是教育本身之目的。雖然於經驗上，從事教育業之勞工所給付之勞務能否達到教育之目的，對於雇主之經營往往有相當影響，但該判決僅逕從教育之目的立論，而未進一步連結至雇主之經濟目的，從「不能勝任工作」之要件而言⁷¹，似有說理未盡之憾。

第四目 住宿及餐飲業

士林地院 96 年度勞訴字第 44 號民事判決中，勞工為旅館之房務員，因未能分工合作及未按指示清理房間、擺放物品與更換枕頭套等情，屢經提醒仍未見改善，乃遭雇主解僱。本案中，法院除認定勞工之主要工作內容為依指示清理房間、確保房間之乾淨衛生整齊，而認為勞工上情已屬怠忽職責外，並強調雇主乃旅館經營業者，其能否以最有效率之方式提供客人房間，以及房間之清潔、衛生、舒

⁷¹ 參本文第三章第三節「本文見解：從解僱本質重新理解不能勝任工作」。



適程度，攸關企業之形象及商譽，並認為勞工前述作為，對雇主之營運及管理造成相當程度之不利影響，因此判斷雇主為維護其經營秩序及品質，而以不能勝任工作為由終止勞動契約為合法。

臺灣高等法院 104 年度勞上字第 81 號民事判決中，勞工為客務部夜間值班經理，然因未妥善監督或疏忽，致屢次發生早餐券破損、誤將不得顯示之房價登載於旅客住宿登記卡，以及未檢查 morning call 設定而耽誤客人行程等情事。本判決認為，上開情事「以被上訴人公司為飯店業者，經營之道首重服務品質與效能之企業形象而言，顯已造成相當不利之影響」，並以勞工多次發生工作疏失，認為其於能力及態度上均未能適當履行主管職務，且已致雇主企業形象受損，而認為勞工確有不能勝任工作。

臺北地院 100 年北勞簡字第 78 號民事判決中，勞工為餐廳外場經理，雖自 1985 年起即從事餐飲服務，歷任老爺大酒店服務生、餐廳副理、亞哥花園、新竹外僑俱樂部及旺角集團餐飲部經理職務，具有豐富餐飲管理經驗，但因未能確實實行員工教育訓練工作，致現場服務人員未能熟悉服務流程，引起客戶負面反應，亦受客戶多次投訴其服務態度，且未能善盡管理之責，乃遭雇主解僱。法院認為，雇主經營業務為餐飲服務業，對於服務品質及服務人員訓練本有一定之要求，而勞工對於雇主所指派之人事訓練及餐飲服務等工作項目有上開消極不配合之情形，表現未能達到雇主客觀合理之經濟目的之要求，且雇主業已多次勸導仍未能改善，則堪認勞工有主觀上有能而不為、可以做而無意願之主觀不能勝任工作之情形，並基此認定雇主解僱合法。

於上開判決中，可見住宿業及餐飲業均相當強調服務之品質，而是否按照雇主指示而提供相當品質之勞務，更涉及雇主之經營等經濟目的。故未能依照雇主之指示或要求，提供相當品質服務之勞工，法院認為可評價為不能勝任工作。

第五目 其他服務業



尚有部分判決，雖行業分類有別，但均為服務業之性質。而法院判決亦著重於服務業之特性，認定勞工所需之工作能力。

臺灣高等法院 97 年度勞上字第 72 號民事判決中，勞工為航空公司之客服中心人員，因客戶來電應對不當而屢遭投訴服務態度不佳、提供錯誤的資訊予旅客、擅離崗位等情，而被雇主解僱。法院認為雇主之行業「屬服務業性質，客戶來電之應對，悠關被上訴人企業形象，且為上訴人職務之核心」，而認為勞工「多次違犯紀律，幾經糾正仍未能妥善從事，自堪認已違反其應忠誠履行勞務給付之義務。」

臺灣高等法院高雄分院 101 年度勞上字第 27 號民事判決中，勞工為停車場收費員，因與同事相處齟齬，及對顧客挑釁之掛電話、錄音等異常言行，先遭調職後，復因拒絕雇主指派之工作而遭解僱。法院認為，雇主所經營者為百貨公司業，「所重在對顧客之服務、如何營造對顧客為最佳服務之團隊，應為被上訴人公司最重要之經濟目標」，而認為勞工上開異常言之身心狀況，客觀上已不能勝任工作，並認為拒絕雇主指派工作之情況，亦屬主觀不能勝任工作。

臺灣高等法院 105 年度勞上字第 28 號民事判決中，勞工為按摩服務業之櫃台人員，因不依雇主指示配合警察臨檢，拒絕依員警要求方式在臨檢表簽名，而遭雇主解僱。本判決自服務業之特性出發，完整論述從業人員應有之工作能力：「而我國服務業講求以客為尊，以和為貴，服務業從業人員除需有專業能力外，更要有高度耐心及服務熱忱，具備良好溝通能力，使顧客就所接受之服務感到滿意，且於消費者就服務品質有所不滿甚至發生紛爭時，第一線從業人員更需即時溝通協調、妥適因應，以消弭顧客不滿化解紛爭，況現今社會資訊流通迅速，電子媒體及網路傳播影響力甚大，倘有消費糾紛傳出，對於店家之商譽即發生負面影響，是以經營服務業之雇主要求勞工應具備上開特質，合於常情事理，而從事服務業之勞工，能否勝任工作，亦應參酌前揭能力，以為判斷。」對於勞工未配合臨檢



之情事，法院認為「其於面對警察執行勤務之態度尚且如此，實難期上訴人與顧客應對時，能以適於服務業之態度及表達方式妥善溝通，足認上訴人之能力對於所擔任之工作，確有不能勝任之情形。」亦即法院先自服務業之特徵認為勞工應有良好之溝通能力，再從未配合警察執行勤務之事實，推論勞工欠缺此一能力而不能勝任工作。臺灣臺北地方法院 107 年度勞訴字第 56 號民事判決，同樣自服務業之行業特性出發，認為對於對外公開營業場所，讓不特定人觀感良好，始可能有營業利益，並認為如工作人員無法配合而常在店內爭執衝突等，可能影響營業收益，並認為屢勸不聽之勞工堪認為員工品行（情緒管理）不能勝任工作⁷²。

上開判決均著眼於服務業之特性，而認為勞工應有相當之服務態度、溝通應對或情緒管理能力，然而論述繁簡有別。其間差異，在於有無詳細說明自服務業之特性，推論特定工作能力為該行業從業人員所必須，以及某能力之欠缺或不足時，將如何無助甚至妨害雇主經濟目的之達成。

第六目 政府機關

高雄地院 90 年度勞簡上字第 11 號民事判決中，勞工為健保局委外廠商派駐健保局辦理健保作業之人員，以提供民眾業務問題之詢答為主要服務內容。本判決除自工作內容，認為勞工「應本於熱心為民之態度執行職務，更應避免與民眾發生爭執」之外，更強調「現今政府機關皆力求為民服務」，乃認為當勞工服務狀況不佳時，雇主可因經營之必要，終止勞動關係。而高雄地院 99 年度勞訴字第 6

⁷² 臺灣臺北地方法院 107 年度勞訴字第 56 號民事判決：「被告經營之養生館是以提供不特定客人按摩等服務為業，是養生館係屬於供不特定人得隨時進出之對外公開營業場所，與一般禁止無關人員任意進出之辦公室場所不同。因此，讓不特定客人對養生館整個營業場所有好的觀感，願意入場消費，方能使養生館獲得營業利益。故維持養生館內良好、和諧的氣氛，及提供完善服務品質至關重要。若負責接待客人之櫃檯人員，或其他任何工作人員無法配合，而經常在店內互為爭執、衝突，甚至直接在店內大聲喧嘩、吵鬧、咆哮、口出惡言，除會影響員工之工作情緒、消費者之觀感，亦可能進而影響養生館之營業收益。如有其情，經屢勸不聽，亦不為任何改善，自堪認為員工之品行（情緒管理）方面已有不能勝任工作之情事，雇主當得依勞基法第 11 條第 5 款規定終止勞動契約。」



號民事判決中，勞工為國有財產局之單一窗口櫃台人員，因屢有未依規定辦理服務，且有工作怠惰、敷衍、對洽公民眾服務態度不佳等情事而屢勸不改，乃遭雇主解僱。法院強調：「又單一窗口為民眾與公務機關接洽之直接單位，而為民服務乃公務機關之基本理念，單一窗口人員服務態度實為公務機關所提供公務品質之重要環節，此亦為原告所明知」，乃認定勞工前開態度不佳等情事，係屬「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義務」之情事，而屬不能勝任工作。

自上開判決，可見法院相當強調公務機關「為民服務」之理念，並基此認為於政府機關對民眾提供服務之勞工，亦應秉持相當之服務態度提供勞務。而勞工欠缺此一態度時，即可評價為不能勝任工作。不過，各判決並未就勞工服務態度不佳與公務機關提供民眾服務之關聯性多加著墨。

第七目 行業與工作能力之判斷

本款整理之判決，均自雇主行業之特性，認定勞工應具備某類型之工作能力。判決論述之繁簡有別，有直接自行業特性認為勞工應具備某工作能力者，亦有部分判決詳細闡述雇主所營行業通常如何達成其經濟目的，並進而推論為達成經濟目的時，其所僱用之勞工應具備如何之工作能力。

本文認為，雖然部分判決或因某行業之「典型」勞工應具有某特定種類之工作能力，因此並未詳加論述工作能力與雇主締結勞動契約目的之關聯性，但若考量論理詳實程度以及判斷標準之可預測性，似仍應考量勞工某一種類工作能力之有無與程度對雇主經濟目的達成之影響程度，始能建立較有說服力與可預測性之判斷標準。

第六款 多元相輔之判斷方式

勞動基準法第 11 條第 5 款規定之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，



要件具有相當程度之開放性，故如何判斷對於勞工所擔任之工作「確不能勝任」，以及勝任與否標準之建構，為本款事由解釋適用上之重要課題，亦為實務案件之爭執重點。為明瞭實務之現況及建構初步之判斷基準，本文乃於本節中嘗試歸納法院用以判斷勞工所需工作能力之主要方式，並觀察實務如何建構其論理，以及如何操作透過各方式建立之審查標準。而依本節之整理，判斷方式大致包括：(1) 締約時雇主要求或需求之能力、(2) 工作規則規定之能力標準、(3) 法令或事實上之資格限制、(4) 職位應具備之能力、(5) 行業應具備之能力。

從上開討論與整理可知，雖然各判斷方式之論理繁簡有別，但均有其判斷之基礎與限制⁷³，且各種方式並非相互排斥而僅能擇一適用，而是可相輔相成、互相參酌，進而較完整妥適地建構勞工應具備工作能力之判斷標準。又於本項討論之過程中，可見有相當數量之判決，將「客觀合理之經濟目的」作為決定勞工工作能力判斷標準之重要依據，且對經濟目的與工作能力間之關聯性有相當細緻而有說服力之討論，本文亦嘗試於觀察法院裁判之過程中，藉由客觀合理之經濟目的之判斷標準，檢視、思量各該判斷方式與因素的足與不足。最後，本文雖僅歸納整理出五種實務判斷工作能力之方式，但在判斷方式上應不以上開各款方式為限。蓋上述方式僅代表實務上曾出現過之前例，惟於個案中仍可從個案事實及法律規範出發，建構更合理而具可預測性之判斷方式。

第二項 影響寬嚴之因素

於觀察、歸納實務上判斷勞工所需工作能力之方式後，本文亦觀察到法院於不同之情況下，審查勞工勝任與否之標準寬嚴有別。爰將影響法院審查標準程度之因素列出並分析如下。

⁷³ 例如採用工作規則之標準時，勢必以存在有效之工作規則為前提，而其標準之建構亦應關照該標準與勞工所實際從事之關聯性等。

第一款 勞工之職位與薪資

部分判決參酌勞工之職位及薪資水準，而認為得以較高或較嚴格之標準審查勞工勝任與否。如臺北地院 94 年北勞簡字第 120 號民事判決中，勞工為直接對董事會或高階主管負責之處長。法院認為，勞工既然位居公司要津、受有相對內部其他勞工為高之薪資，則提供勞務時自應較該公司其他勞工謹慎，所需資格條件與要求較一般員工為高，亦屬合理。臺灣高等法院 95 年重勞上字第 6 號民事判決，以勞工為高階經理人，領取較諸一般勞工工資高出甚多之薪資，而認為其被要求之勞務提供內容，自亦較為嚴格。新竹地院 99 年度重勞訴字第 3 號民事判決也以領取較一般勞工工高出甚多之薪資為由，認為勞工業績標準自較為嚴格。士林地院 103 年度重勞訴字第 8 號民事判決，同樣以勞工每月有 8 萬多元之薪資及每季不低之績效獎金，而認定其提出之勞務內容應在水平之上。

就標準提高之程度，有判決點出「與職位、薪資顯不相當」之標準。如桃園地院 93 年度勞訴字第 19 號民事判決中，勞工為相當副研究員之技正職，月薪 104,000 元，法院因而認為雇主交付勞工之任務歷經二年均未有效完成，與勞工擔任之職位及所獲得之薪資顯不相當⁷⁴。臺北地院 93 年北勞簡字第 38 號民事判決中，法院亦斟酌身為八職等辦事員、月薪 59,120 元之勞工經輾轉調職後，僅負責文書傳遞等事務性工作，與報酬顯不相當，且考績仍為丙等，而肯認勞工已不能勝任工作。類似的，高雄地院 99 年度重勞訴字第 4 號民事判決中，法院以雇主按照薪資級距訂定之業績標準，作為勞工勝任與否之標準⁷⁵。不過，臺北地院 101 年重勞訴字第 12 號民事判決認為，若僅勞工提供之勞務及其薪資與其他勞工相較不相當，而未證明勞工長期以來有服務態度欠佳及怠工情形嚴重之情事，以及雇主

⁷⁴ 上訴後，本部分均經臺灣高等法院 94 年度勞上字第 2 號民事判決、最高法院 95 年度台上字第 1866 號民事判決引用、維持。

⁷⁵ 經臺灣高等法院高雄分院 100 年重勞上字第 2 號民事判決引用、維持。

因而受有何等損害等情，尚難遽認勞工已達不能勝任工作之程度。

上開判決均著眼於勞工較高之職位與薪資，而認為勞工勞務給付之水準應在其他一般勞工之上。且法院所強調之重點，非僅勞工之職位高低⁷⁶，而在於因職位所獲得高於一般勞工之「薪資」，部分判決更強調勞工提供之勞務與所領薪資是否「相當」，可見法院判斷之重點，應在於薪資與勞務間之等價性⁷⁷。本文認為，勞動契約於勞工給付勞務與所受報酬之等價性之破壞程度，可影響雇主繼續勞動契約之期待可能性，故以勞工之薪資高低作為決定「不能勝任工作」審查標準寬嚴之重要依據，應屬合理。又關於薪資高低之比較標準，除臺北地院 94 年北勞簡字第 120 號民事判決明確表示以「內部其他勞工」作為標準外，其餘判決似未清楚敘明作為比較基準之其他勞工之範圍。就此，本文認為作為比較對象之「其他勞工」，可區別內部勞工與外部勞工而分別比較。於內部上，因契約之等價性所要求者為主觀等值⁷⁸，而雇主所僱用之其他一般勞工之職位或薪資水準，可作為主觀等值程度之參考基準。而於外部比較上，若雇主願意給付予勞工之薪資較諸市場一般行情為高或低，應亦可據此推測雇主對於勞工能力高低之期待。

第二款 雇主之規模

部分判決似乎考量雇主之規模甚小，而較寬鬆地認定勞工不能勝任工作。如桃園地院 97 年度勞訴字第 29 號民事判決中，法院認為勞工工作缺失之情事，個別觀之雖均非屬重大情節之疏失，但對於員工僅有該勞工、雇主法定代理人及會計三人之小公司，得補救或支援勞工工作之人力資源有限，勞工因主客觀不能勝

⁷⁶ 參本文第四章第二節第一項第四款第六目「主管」。

⁷⁷ 至於勞工是否為主管職之較高職位等，似較與勞工所需勞動能力之判斷之方式。參本文第三章第三節第二項第三款第一目「勞動契約之目的與契約之等價性」。

⁷⁸ 王澤鑑（1993），〈台灣的民法與市場經濟〉，氏著，《民法學說與判例研究（第七冊）》，第 2 版，頁 23。

任致不能完成之工作或補救之缺失，客觀上已占其工作或雇主業務極大比重，並造成業務經營與管理之嚴重困擾，法院乃認定勞工確已不能勝任工作⁷⁹。又於新北地院 104 年度勞訴字第 90 號民事判決中，亦審酌雇主僅為個人獨資小本經營之布行等情，認為勞工任職助理之三個月內已三度因疏失致雇主無法交貨，而屬不能勝任工作。類似的，新北地院 105 年度勞訴字第 83 號民事判決認為，經常無故遲到早退、怠忽職守且住戶找不到人之勞工，對僅僱用其一人為管理員之社區，已無法管制人員出入而有影響安全之虞，且亦有工時不足致未能按時完成工作之情形，而認為勞工主客觀上已不能勝任工作。

除以雇主之規模，佐證勞工不能勝任工作之情事已相當程度影響雇主之經營或運作外，亦有判決以雇主事業規模甚小，作為勞工與同事相處不睦⁸⁰或與雇主已無信任關係亦屬不能勝任工作之理由。如板橋地院 99 年度重勞訴字第 14 號民事判決中，勞工經常以繁忙為由，拒絕參與公司會議，亦未與同事溝通、互動，甚至因使用咖啡機之習慣不同而與同事發生爭執。法院明確援引學者林更盛之見解，認為「若勞工之工作內容，特別要求主動積極之工作態度，則其他員工之密切配合，或是以雇主對其充分的信賴為基礎，則勞工主觀上無意願，有能力而不願做而做，雖未必構成情節重大，雇主仍得依據勞動基準法第 11 條第 5 款予以解雇。」⁸¹並認為雇主僅為員工六人之公司，若勞工不能與其他員工順利溝通互動，自無法順利完成雇主所交付之工作⁸²。上訴後，臺灣高等法院 100 年度勞上易字第

⁷⁹ 上訴後，經臺灣高等法院 98 年度勞上字第 15 號民事判決引用、維持。

⁸⁰ 然而，也有法院在雇主為資本額上億之企業的事件中，以勞工不顧團隊精神、無法與他人互助合作，其提供之勞務無法達成客觀上合理之經濟目的為由，認為勞工不能勝任工作。請參臺灣高等法院臺南分院 106 年度勞上字第 16 號民事判決「按公司僱用各個員工，無非係藉集合眾人之能力與智慧，依團體合作模式，創造最大產值以獲取利益最大化，若公司中有人不顧團隊合作精神，時與同事起紛爭，甚至以言語恐嚇同事，無法融入團體，無法與他人互助合作，創造自己在公司內最大之價值，則該勞工所提供之勞務，應足認已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經濟目的。」

⁸¹ 法院於判決中，明確表示見解之出處。參學會勞基法〔林更盛〕，頁 289。

⁸² 同樣為徐玉玲法官承審之新北地院 106 年度勞訴字第 41 號民事判決，亦採用相同之論述模式，



86 號民事判決亦斟酌該勞工為部門經理，須與其他部門充分溝通及掌握產品，始能正確為雇主工作，但勞工既未能服從主管之監督與指揮，復無法與僅六人之員工順利溝通互動，乃亦認為勞工無法順利完成工作而屬不能勝任。又於臺北地院 102 年度勞訴字第 194 號民事判決中，因勞工藉工作機會，逾越雇主授權，蓋用放置於公用區域供職員使用之大小章向勞工保險局詐領保費，乃遭雇主解僱。法院以雇主之員工僅有四人、組織規模甚小，且依勞工業務之特性，需與雇主有相當信任關係並對操守有高度要求，而認為上情已足以根本性動搖勞雇信任關係，嚴重破壞勞動契約建立之基礎，乃認為勞工品行上之瑕疵已符合不能勝任工作。

上開判決之論述各有不同。有側重勞工主客觀之情事對雇主有相當程度之影響者，有認為未能與同事順利溝通互動之勞工自無法順利完成工作者，亦有強調作為契約基礎之信任關係因勞工之行為而根本性動搖者。惟無論何者，均有參酌雇主事業規模較小之情況。就此，本文認為，雇主之規模大小所涉及者，乃雇主繼續維持勞動契約之「期待可能性」。蓋相較於大規模之公司，對於小規模之雇主而言，個別勞工之能力有所不足，對其之影響程度比例顯然較大，甚至足以影響其事業之存續。此外，因其規模甚小，勞工間往往有緊密之分工合作關係，而若個別勞工未能與眾人配合，亦將對整體事業造成相當之影響。從而勞工主客觀上勞動能力或意願之欠缺，對於小規模之雇主自較難以忍受，而更難以期待勞動關係之繼續。故本文認為，上開判決參酌雇主之規模，並於雇主規模較小時採用較為寬鬆之判斷標準，應屬合理。反面言之，當雇主規模較大時，亦可能因為對雇主維持勞動契約有較高之期待可能性，而可採取較為嚴格之判斷標準。

即以勞工既對是否開窗等小節均無法與其他員工融洽相處，與雇主辦公室僅有員工四人，認為勞工若不能與其他員工順利溝通互動，自無法順利完成雇主所交付之工作。

第三款 雇主之企業形象

有判決以雇主所具有或所欲塑造之企業形象，作為標準寬嚴參考之因素。於士林地院 103 年度勞訴字第 43 號民事判決中，任職客務部夜間值班經理之勞工，因有數次直接影響房客權益或造成房客負面觀感之監督管理疏失，乃遭雇主解僱。法院以雇主經觀光局評鑑為五星級旅館，而認為雇主為維護企業形象，要求勞工以更為嚴謹、細緻之態度，妥適執行其相關職務，自無不當，並以勞工未能適當履行主管職務且已致雇主企業形象受損，認定勞工確不能勝任工作⁸³。

本則判決以雇主之企業形象，作為雇主得要求勞工「更為嚴謹、細緻」給付勞務之依據，惟並未詳細論述為何得以企業形象為由，提高勞工給付勞務之標準。就此，本文肯定上開判決之結論，並認為或得以雇主之經濟目的，作為其論理依據。蓋如前所述，雇主僱用勞工之核心，在於將勞工之勞動力投入其經濟目的之追求⁸⁴。而雇主所欲形塑之企業形象顯涉及其市場定位與競爭能力，則雇主為競逐高端之市場，而要求勞工提供相當程度水準以上之勞務給付，應屬合理且必要。

第四款 工作所涉及之利益或風險

當工作涉及重大利益或存在高度風險時，法院似乎會用較高的標準嚴格審查勞工是否勝任工作。如高雄地院 96 年度鳳簡字第 1146 號民事判決中，勞工為載運化學氣體之聯結式拖車駕駛員，因個性急躁、沒有方向感、逆向行駛、暫時性健忘症、腦部曾開刀、駕駛時車身偏移等情，遭雇主以不能勝任工作解僱。法院參酌勞工之工作內容為高濃度化學氣體之運送作業及操作，與一般貨櫃聯結車司機單純載貨之工作性質相比，其專業性、危險性均較高，乃認為依勞工之能力及

⁸³ 上訴後，經臺灣高等法院 104 年度勞上字第 81 號民事判決引用、維持。

⁸⁴ 第三章第三節第二項第三款第二目「勞動契約所欲達成之經濟目的」。

身心狀況判斷，已屬不能勝任工作。於桃園地院 100 年度重勞訴字第 3 號民事判決中，任職航空公司維修人員之勞工雖抗辯其各種爭議行為之情節非重⁸⁵，然法院斟酌「攸關機上數百條寶貴人命、造價不斐的飛航器材之安全，其維護保養稍有不慎，即可造成無可彌補人命、財產之鉅大損害」，因而認為「故維修人員之素質與專業，事涉飛航安全不能有任何妥協。對於維修人員各項行為及標準要求，自較一般勞工為高，否則無以維繫高品質與高效率之飛航維修。」⁸⁶乃認定勞工已屬不能勝任工作。

本文認為，當勞工之工作涉及重大利益或存在高度風險時，採取較嚴格之標準審查勞工是否能勝任工作，應有其必要。蓋雇主對於受僱人負有選任及監督之義務，苟若雇主未盡選任之義務而僱用不能勝任工作者，則於勞工執行職務不法侵害他人權利時，雇主可能負擔連帶賠償之責任⁸⁷。故勞工得否確實依照債之本旨給付勞務，以滿足雇主透過其勞務所欲追求之經濟目的，且不因加害給付致雇主之固有利益受到損害，亦為雇主所念茲者。而勞工之工作涉及重大利益或有高度風險時，為避免重大利益之侵害或風險之實現，要求勞工應有較一般情況下更高水準之能力表現，應屬合理。也因涉及之利益或風險龐大，若勞工欠缺相當程度之能力表現時，亦難以期待雇主坐視風險之持續甚至擴大，而繼續勞動契約。

第五款 寬嚴因素之分析

本項中，本文嘗試分析可能影響法院對於「不能勝任」判斷標準寬嚴之因素，

⁸⁵ 包括：私人紛爭濫用公用電子信箱、謊報遺失而私自留用 1 件 POLO 衫、未更新機上滅火器、為找尋遺失物品而私自上機、遭投訴性騷擾等。

⁸⁶ 上訴後，臺灣高等法院 100 年度勞上字第 125 號民事判決及更一審即臺灣高等法院 102 年度勞上更（一）字第 3 號民事判決，均援引、維持本段理由。

⁸⁷ 民法第 188 條第 1 項：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損害者，僱用人不負賠償責任。」



並初步歸納出四款因素：(1) 勞工之職位與薪資、(2) 雇主之規模、(3) 雇主之企業形象、(4) 工作所涉及之利益或風險。依本項之分析，此些因素或涉及勞務與對待給付之等價性（勞工之職位與薪資）、對於雇主事業之影響程度（雇主之規模、工作所涉及之利益或風險），或涉及雇主之經濟目的（雇主之企業形象、工作所涉及之利益或風險），而均會影響雇主維持勞動契約之期待可能性之程度。故本文認為，上開判決以此些影響勞動契約存續期待可能性之因素，作為審查寬嚴程度之依據，均有所本，且可資贊同。此外，本文認為，既然上開事由最終可聯結至雇主維持勞動契約之期待可能性程度，則其他可影響此一期待可能性程度之因素，亦可作為調整判斷標準寬嚴時所審酌之因素。

第三項 工作能力判斷模式之層次與特色

依本節之整理，法院裁判對於「不能勝任工作」之具體判斷，可大別為兩大層次：(1) 工作所需能力之判斷、(2) 審查標準寬嚴之判斷。在第一個層次上，法院得參酌雇主之要求、工作規則之規定、法令或事實上所需之資格、勞工之職位及雇主之行業等不同因素，個別或整體判斷勞工所應具備之勞動能力。而在第二個層次上，對於雇主而言，是否能期待雇主繼續維持勞動契約具有諸多考量。因此判決在考量勞工是否已確不能勝任工作時，應綜合考量諸如勞工具具有相當之職位與薪資、雇主之規模較小、雇主已具備或欲追尋相當之企業形象，或者工作所涉及之利益或風險龐大等具體狀況，於個案中對「不能勝任工作」之判斷採取寬嚴不同的標準。

此外，前一節已論及「客觀合理之經濟目的」，於實務上可作為「不能勝任工作」之判斷依據。於本節中，亦可見不少裁判嘗試自此一判斷標準，討論某項能力之有無或程度對於雇主經濟目的之影響，以判斷勞工究竟是否需要特定之工作能力，以及能力之缺乏是否已影響勞動契約之存續。又依本節之觀察，「客觀合理之經濟目的」之要件，遠較單純討論個案情事是否符合「學識、品行、能力、身

心狀況」或「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」⁸⁸，論理上除更為深刻而細緻外，亦因係依據個別勞動關係中之具體情事推論，而較抽象空泛之主客觀標準更有可預測性。



第三節 解僱最後手段性原則與「不能勝任工作」

除了「不能勝任工作」要件之判斷外，「廣義比例原則」與「解僱最後手段性原則」亦影響了本款解僱事由之解釋適用。特別是「解僱最後手段性原則」，更相當程度影響甚至形塑實務裁判之樣貌⁸⁹。因所涉及之學理爭點及實務見解豐富，本節僅就與「不能勝任工作」事由相關之部分擇要析述，並觀察實務如何操作適用上開原則。

第一項 廣義比例原則與解僱最後手段性原則之概述

廣義比例原則與解僱最後手段性原則，為學者林更盛所引進及提倡之重要法律概念，並經其於數篇著作中調整、完善⁹⁰。其援引德國法上關於廣義比例原則之討論，認為該原則之內容可細分為「有效性」、「必要性」以及「狹義的比例原則」⁹¹。而解僱最後手段性原則為廣義比例原則下必要性原則之範圍；且依「解僱最後手段性原則」之文義，解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已之手段⁹²。此外，學者林更盛並於法律續造之層次上，認為基於廣義比例原則及解僱最後手段性原

⁸⁸ 即最高法院 86 年度台上字第 82 號民事判決之判斷標準。

⁸⁹ 解僱最後手段性原則於勞動基準法第 12 條第 1 項即時解僱事由之實務裁判分析，參張釗銘，頁 40-70；解僱最後手段性原則於勞動基準法第 11 條第 1 至 4 款經濟性解僱事由之實務裁判分析，參王沛元，頁 80-83。

⁹⁰ 學者林更盛於 1997 年、2000 年、2002 年、2005 年及 2009 年陸續著有數篇關於解僱法上廣義比例原則及解僱最後手段性之文獻。關於各該文獻介紹及文本分析，可參張釗銘，頁 31-39。又此一概念討論之濫觴，可溯及至 1994 年學者郭玲惠討論德國勞動契約終止制度之文獻。於該文中，學者郭玲惠主張在勞動契約法上，誠信原則具體化為「手段相當性」。參郭玲惠〈終止〉，頁 39-42。又郭氏著作為相關討論之濫觴，為王沛元氏之觀察。參王沛元，頁 78。

⁹¹ 林更盛〈比例〉，頁 68。

⁹² 學會勞基法〔林更盛〕，頁 271。

則，於適用勞動基準法第 11 條第 5 款時，亦應類推適用勞動基準法第 11 條第 4 款之「又無適當工作可供安置時」之限制⁹³。

不過，解僱最後手段性原則是否完全等同必要性原則，以及是否確屬「廣義比例原則」（或稱「相當性原則」）之下位概念⁹⁴，學理上仍有相當爭論。學者黃程貫認為，必要性原則與最後手段性原則，雖然均屬在不同手段間進行選擇之導引原則，但二者之審查結構不同。必要性原則基於目的的達成程度而決定最緩和之手段，為正面之選擇指示，且手段選擇上以「相同有效」要素作為選擇標準，且鎖定目的達成之強度而可確保手段之有效性；最後手段性原則僅負面指示最激烈之手段，除欠缺對於較為緩和手段之一致決定標準，亦不清楚有無要求一樣之有效性，故必要性原則於審查之細膩度與層次性上較為深刻⁹⁵。但雖有上開概念與其內涵之爭議，學界仍已普遍接受解僱應受有解僱最後手段性原則或廣義比例原則之限制⁹⁶。而解僱法上之一般法理，亦有從單純之解僱最後手段性原則，往廣義比例原則或相當性原則深化發展之趨勢⁹⁷。

第二項 解僱最後手段性適用與否之實務爭議

於稍述廣義比例原則及最後手段性原則之意義與學說之發展後，本文將目光

⁹³ 林更盛〈勝任〉，頁 102；林更盛〈比例〉，頁 86-87。

⁹⁴ 關於作為最上位概念之法律原則，學者林更盛與學者黃程貫用詞略有不同。學者林更盛以「廣義比例原則」（Verhältnismäßigkeitsprinzip）稱之，學者黃程貫則以「相當性原則」（Verhältnismäßigkeit）稱之。囿於本文作者語言能力限制，尚未能詳細考察學者間學說概念與學術名詞之譜系，惟其差異似乎僅在於是否採用“ss”改為“ß”之德語拼音規則，以及詞尾有無強調「原則」（prinzip）。又雖用語不盡相同，但學者黃程貫之「相當性原則」，亦包括「適當性原則」、「必要性原則」及「狹義比例原則」三個子原則，與學者林更盛所使用之「有效性」、「必要性」以及「狹義的比例原則」，概念應相同或有相當高度之重疊。參黃程貫〈檢討〉，頁 154-155；學會勞基法〔林更盛〕，頁 271。關於拼音規則，可參下述網站：<https://www.duden.de/sprachwissen/rechtschreibregeln/doppel-s-und-scharfes-s>，最後瀏覽日：2021 年 3 月 3 日。

⁹⁵ 黃程貫〈檢討〉，頁 154-155；王沛元，頁 79。

⁹⁶ 王沛元，頁 78-80。

⁹⁷ 王能君、王沛元（2017），〈解僱〉，《勞動法文獻研究：理解、分析與重構》，林更盛、周兆昱、陳建文、李玉春、王能君、王沛元、林良榮、侯岳宏、張義德、邱羽凡、鄭津津、郭玲惠（等著），初版，頁 158，臺北市：元照。

重新聚焦回「不能勝任工作」。依本文之觀察，於涉及「不能勝任工作」之實務案件中，並未如學說般，對廣義比例原則、相當性原則或解僱最後手段性原則有概念定位及內涵之爭議。實務上之爭議主要在於：「不能勝任工作」之解僱事由有無「解僱最後手段性原則」之適用。依本文之統計，於 1,879 篇判決中，共有 788 篇判決肯認「不能勝任工作」有「解僱最後手段性原則」之適用，但亦有 30 篇判決明確否定。雖然看似肯定說者為絕對優勢，但近年仍有明確採取反對說之裁判⁹⁸，且反對說之裁判多有相當精彩之論理而值得討論。為免篇幅過鉅，本文下擇較具有開創性或論理較為詳實之裁判為例說明。

第一款 肯定說

早於「解僱最後手段性原則」出現前，臺灣高等法院 80 年度勞上字第 1 號民事判決即曾認為：「雇主對於勞工關於工作知識及能力之提升，應負有教育或改善之義務，勞工工作能力一時或輕微的不足，並不足以構成雇主資遣勞工之條件」，而似寓有解僱最後手段性原則之意。而於解僱最後手段性原則經學說大力提倡後，不少判決均積極肯定勞動基準法第 11 條第 5 款「不能勝任工作」有「解僱最後手段性原則」之適用，最高法院首則明確承認「解僱最後手段性原則」之最高法院 96 年度台上字第 2630 號民事判決，更明確表示「不能勝任工作」應適用此一原則。

雖然多數實務判決均承認解僱最後手段性原則於依「不能勝任工作」之事由解僱時亦應加以適用，惟論理依據略有不同。如新竹地院 89 年度勞簡上字第 4 號民事判決中，法院直接肯定解僱「為雇主終極、無法迴避而不得已之最後手段」，並認為雇主未先採取工作規則規定之懲戒處分而逕為資遣，有違「解職之最後手

⁹⁸ 如 2014 年 4 月 30 日裁判之桃園地院 102 年度勞訴字第 29 號民事判決。

段性」。臺北地院 91 年度勞訴字第 152 號民事判決，則以「不能勝任工作」與勞動基準法第 11 條第 4 款同為不可歸責於勞工之情形為由，認為應類推適用該款事由「無適當工作可供安置該勞工時」之要件。此外，雲林地院 105 年度勞訴字第 8 號民事判決，則以勞動基準法第 12 條可歸責於勞工之事由尚須符合解僱最後手段性原則，而以舉輕以明重之法理，認為於勞動基準法第 11 條不可歸責於勞工之事由，更須符合解僱最後手段性原則。

不過，有判決雖然肯定「解僱最後手段性原則」應適用於「不能勝任工作」之解僱事由，但並不認為應採行特定之程序或手段後始能解僱。如臺灣高等法院 97 年度勞上字第 46 號民事判決，雖認為「僱主解僱勞工固屬最後不得已之手段」，而似肯定解僱最後手段原則，惟亦強調「但除法令另有規定或契約另有約定僱主解僱勞工，必先經勸導、輔導及懲戒等程序外，只須具備勞動基準法所定終止勞動契約之要件，即難認僱主之終止勞動契約之行為不生效力」，並以該案中之工作規則並未規定解僱前必先經勸導、輔導及懲戒等程序，而認定解僱合法。此一見解並經最高法院 99 年度台上字第 1309 號民事判決維持。其後，部分下級審判決有以上開見解否定解僱前應先經較輕微之手段者⁹⁹，但亦有判決認為，該最高法院之判決與解僱最後手段性並無衝突，而仍應適用解僱最後手段性原則，判斷雇主是否已使用勞動基準法所賦與之各種手段後仍無法改善¹⁰⁰。另外，更有地方法院

⁹⁹ 除同一案之更一審判決臺灣高等法院 98 年度勞上更（一）字第 5 號民事判決之外，尚有臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 86 號民事判決、士林地院 101 年度重勞訴字第 9 號民事判決。

¹⁰⁰ 臺灣高等法院 100 年度勞上字第 83 號民事判決強調：「上訴人雖援引最高法院 99 年度臺上字第 1309 號判決，抗辯只須具備勞動基準法所定終止勞動契約之要件，雇主即得終止勞動契約，不我先經記過、降級、減俸程序為必要等語。然最高法院上開判決意旨係闡釋雇主終止勞動契約不我先經記過、降級、減俸程序為必要之意旨，非謂雇主終止勞動契約無須兼顧解僱最後手段性原則，亦即雇主終止勞動契約前，雖不以對勞工施以記過、降級、減俸等懲戒處分為必要，然雇主必於使用勞動基準法所賦與保護雇主之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，本院上開認定與最高法院上開判決意旨並無齟齬之處，上訴人上開所辯，尚難憑採。」並以依工作規則，勞工所為至多僅受記大過或記小過之處分，而認為雇主非不得採用解僱以外之懲處手段為由，難認勞工違反工作規則已達勞動基準法所定「情節重大」之程度，而認定解僱有違解僱最後手段性。又該案下級審之桃園地院 99 年度勞訴字第 90 號民事判決，僅以該案情事應以工作規則記過即足，尚難認已

判決積極表示反對意見，認為「必也施以輔導、懲戒、調職等手段較輕微之措施，勞工仍無法達成雇主之經濟目的時，雇主方能依勞基法之規定予以解僱」¹⁰¹。



第二款 否定說

少數判決認為雇主以勞動基準法第 11 條第 5 款解僱勞工時，毋須受有解僱最後手段性原則之限制。最早採取否定說者為臺灣高等法院 93 年度勞再字第 3 號民事判決。當時雖已有部分判決採用解僱最後手段性原則，惟因解僱最後手段性原則並非勞動基準法第 11 條第 5 款所明定或判例¹⁰²所列之要件，該判決乃認為勞工以原判決違反此一法則聲請再審，不符合民事訴訟法第 496 條第 1 項第 1 款「適用法規顯有錯誤」之再審事由¹⁰³。臺灣高等法院 93 年度勞上字第 50 號民事判決，則從資遣解僱之保障出發，以勞動基準法第 11 條經濟性因素解僱之勞工，受有就業安全體系與資遣費等保障，與離職原因較為中性而不影響勞工再就業，且法定

達「情節重大」，應施以解僱即難防免之最後手段性原則，而認為雇主未先依工作規則對勞工施以其它懲戒處分即逕予解僱，顯然違反最後手段及比例性原則，難認係合法之解僱。

¹⁰¹ 臺北地院 104 年度勞訴字第 69 號民事判決：「蓋勞基法固肯認雇主於因應市場競爭有調整人事之需要時，得以解僱多餘人力或無法達成經濟目的之勞工，惟勞工因勞動契約終止，中斷經濟來源，將產生更嚴重之社會問題，是為衡平勞雇雙方利益衝突，並兼顧社會穩定與經濟發展，必也解僱權之行使已成為不可迴避之最後手段，始得為之，非僅具有勞基法第 11 條各款所列事由即為已足，此即為最高法院所揭示之『解僱最後手段性原則』，故當雇主認勞工有不能勝任工作之情事時，必也施以輔導、懲戒、調職等手段較輕微之措施，勞工仍無法達成雇主之經濟目的時，雇主方能依勞基法之規定予以解僱。」

¹⁰² 依 2018 年 12 月 7 日立法院修正通過、2019 年 7 月 4 日施行之法院組織法第 57-1 條第 1、2 項規定：「(第 1 項)最高法院於中華民國一百零七年十二月七日本法修正施行前依法選編之判例，若無裁判全文可資查考者，應停止適用。(第 2 項)未經前項規定停止適用之判例，其效力與未經選編為判例之最高法院裁判相同。」，故判例修法後與未經選編為判例之最高法院裁判相同，而已廢除判例制度。

¹⁰³ 臺灣高等法院 93 年度勞再字第 3 號民事判決：「查，『解僱為最後手段』並非勞動基準法第十一條第五款規定雇主以勞工對於所擔任工作不能勝任而終止勞動契約之要件之一，亦未見判例將此要件列為該款終止事由要件之一，故縱有未符合此一要件而加以資遣，仍不構成民事訴訟法第四百九十六條所稱適用法規顯有錯誤得提起再審之事由。少數法院判決所持之解僱之最後手段性法律意見，自非民事訴訟法第四百九十六條所稱適用『法規』顯有錯誤之法規，再審原告以台灣臺北地方法院八十六年勞訴字第五四號判決之法律意見作為再審被告之解僱行為有違最後手段性，應屬無效云云，自不足採。」又就「適用法規顯有錯誤」之解釋，可參最高法院 57 年台上字第 1091 號民事判例：「民事訴訟法第四百九十六條第一項第一款所謂適用法規顯有錯誤，應以確定判決違背法規或現存判例解釋者為限，若在學說上諸說併存尚無法規判解可據者，不得指為用法錯誤。」

事由之要件已寓有解僱最後手段性原則之判斷，實務判決亦已累積、形成嚴格之審查標準等情，而認為有法定資遣事由時雇主即得解僱勞工，並無解僱最後手段性原則適用之餘地與必要，復以避免雇主捨資遣解僱而採取懲戒解僱而對勞工更為不利，作為勞動基準法第 11 條各款事由不適用解僱最後手段性原則之補強理由。臺灣高等法院 99 年度勞上字第 29 號民事判決，則從主觀不能勝任之特性出發，而以「勞工之忠誠確實履行勞務給付義務，應屬勞工基於勞動契約之核心義務，難期雇主有任何工作職位，無需勞工忠誠履行此義務」為由，認為已經雇主就違反多項工作規則而懲戒之勞工，既仍未改善工作態度，且雇主即使調整職務或再予處分，亦無法改變其態度，自難認尚有適當之工作可供安置勞工，強令雇主必須容忍與已無信任基礎之勞工繼續勞動契約。該判決因而認為，雇主依勞動基準法第 11 條第 5 款解僱，只須勞工確實有不能勝任工作之情形即足，而不適用解僱最後手段性原則。較晚近之桃園地院 102 年度重勞訴字第 23 號民事判決，除認為懲戒解僱乃雇主最嚴重之懲戒手段而應符合解僱最後手段性原則，惟資遣解僱則未必當然，並綜合考量過往判決曾出現過之理由，包括：主觀不能勝任工作之特性、勞動基準法第 11 條第 5 款未如第 4 款定有「安置」之要件、法定事由已寓有解僱最後手段性原則之判斷、實務已有嚴格之審查標準、避免雇主逕採懲戒解僱等理由，而認為雇主以勞工不能勝任工作解僱時，無解僱最後手段性原則之適用¹⁰⁴。

¹⁰⁴ 另外，還有認為在試用期間，或者勞工應徵特定類型之工作時，無解僱最後手段性原則適用的見解。試用期間如臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 39 號民事判決：「又依上開說明，勞雇雙方均得以試用結果，決定是否終止勞動契約，被上訴人自無須達輔導上訴人後未改進或安排其他職務而不能之時，方得對系爭勞動契約行使終止權，是以上訴人既有上開情況，被上訴人於 104 年 10 月 13 日以未通過試用期為由，通知於同年月 31 日終止系爭勞動契約，要屬合法。」，亦即於試用期間，雇主可僅以試用結果決定是否終止勞動契約，無須採取輔導或調職等迴避解僱手段，似認為試用期間解僱並無解僱最後手段性原則之適用。特定類型工作如新北地院 107 年度勞訴字第 40 號民事判決：「原告當時應徵即擔任被告公司在南山工地之勞安工作，既經被告公司之上游包商認定原告有不適任之事由，即無解僱最後手段之原則之適用」，即認為勞工應徵在特定上游包商工地之勞安工作，而經該包商認定不適任時，無解僱最後手段性原則之適用。

第三款 本文見解

肯定說之判決，有逕謂解僱為最後手段，有以「不能勝任工作」與同條第4款「業務性質變更」於可否歸責上之類似性而應類推適用「無適當工作可供安置」之要件，亦有以預告解僱事由程度較即時解僱為輕、舉重明輕下亦應適用解僱最後手段性原則等，作為其論理之基礎。本文認為，若「解僱最後手段性原則」（及其上位概念「廣義比例原則」）或者「解僱相當性」為一般法律原則之表現¹⁰⁵，則於「不能勝任工作」之解僱事由上，自仍應受到這些一般法律原則之限制。惟在具體方式上，是否均應類推適用勞動基準法第11條第4款之安置義務，抑或必先嘗試施以輔導、懲戒、調職等手段較輕微之措施後始能解僱，本文則持保留態度。蓋於多元之不能勝任工作態樣中，未必所有態樣均與勞動基準法第11條第4款「業務性質變更，有減少勞工之必要」之經濟性解僱事由具有類似性而適合採取相同之安置作為，亦不宜於任何解僱事由下，一概認為必須採取某一具體手段作為解僱合法之前提要件¹⁰⁶。基此，本文認為調職或懲戒等迴避解僱手段之採取與否，非屬解僱應具備之抽象要件，而僅是在「解僱最後手段性原則」之要求下，作為判斷個案中雇主之解僱是否符合該原則時所考量之因素。

否定說之判決，分別從法無明文、解僱保護體系之保障已完足、法定解僱事由已內含解僱最後手段性原則、實務已有嚴格之審查標準、避免雇主捨資遣解僱而逕採更不利之懲戒解僱、主觀不能勝任工作之特性等不同角度，論述勞動基準法第11條第5款不適用解僱最後手段性原則之理由。不過，本文認為上開理由均無異於否定「比例原則」或「解僱相當性」等之適用。然而，比例原則既為法律一般原則，則單純的法無明文、另有其他規範保障勞工權利或實務上發展出其他

¹⁰⁵ 參本文第四章第三節第一項「廣義比例原則與解僱最後手段性原則之概述」。

¹⁰⁶ 就如何之手段為迴避解僱之適當手段，尚待詳細分析。請參本文第四章第三節第三項「解僱最後手段性原則之操作類型」。



審查標準，均難以作為不適用此一般法律原則之理由。又法定解僱事由之立法例，固可能已在「事由」之層次考量比例原則或解僱最後手段性原則，惟在各事由之解釋乃至於雇主解僱權行使之層次上，既與列舉解僱事由之立法考量顯屬不同之層次，則縱使於要件上採取列舉事由之嚴格立法，亦難以作為各事由之解釋與雇主解僱權之具體行使上毋須考量與適用一般法律原則之理由。又主觀不能勝任工作究竟應否採取調職或其他懲戒處分，涉及個案事實中解僱相當性與解僱最後手段性之具體判斷，似難以作為上開原則是否適用於資遣解僱之一般論的論理基礎。最後，所謂「避免雇主捨資遣解僱而逕採更不利之懲戒解僱」之理由，除有以假設之實然情況推論應然規範之問題外，法院似乎認為解僱最後手段性原則係要求雇主應「先」採取調職或懲戒之手段，始能解僱勞工。惟此一理解，似乎過於形式而略有誤會解僱最後手段性原則，蓋如勞工不能勝任工作之情事，顯非採取調職或懲戒即能改善時，此時逕予解僱，應不致違反解僱作為「最後手段」之原則，而未必於一切情形均必然應先採取調職或懲戒之過程始能解僱。故本文認為，否定說之見解固非無見，惟考量廣義比例原則與最後手段性原則之性質與功能後，仍應以肯定論為當。

綜上所述，本文認為於雇主以勞動基準法第 11 條第 5 款之事由解僱勞工時，亦有解僱最後手段性原則之適用。而解僱是否已為雇主所得採取之手段，抑或尚有調職、懲戒等迴避解僱之手段可資採用，則應視勞工不能勝任工作之具體態樣個案判斷，尚難逕認某一方式為解僱所必經或應採取之程序或手段。本文將於下一項討論、分析此一問題。

第三項 解僱最後手段性原則之操作類型

依本文之觀察，實務對於「解僱最後手段性原則」之操作類型，可大致依其所強調者為程序或實體面向，分為強調應於程序上給予改善之機會並採取迴避解僱之手段，及應於實體上綜合判斷不能勝任工作之程度二大類。



第一款 程序：改善之機會與迴避解僱之手段

不少判決強調雇主應給予勞工改善之程序或機會，而於適用解僱最後手段性原則時，將雇主於解僱前有無採取諸如通知、輔導、調職、懲戒等迴避解僱之手段納入考量，並以雇主已盡或未為上開手段，判斷解僱符合或違反解僱最後手段性原則¹⁰⁷。如臺南地院 99 年度勞訴字第 26 號民事判決，即區別勞工主觀或客觀不能勝任所應適用之迴避解僱手段，並認為勞工客觀不能勝任工作時，如有其他適合之工作，或積極予以教育訓練後即可勝任者，雇主即應予調整工作；勞工主觀不能勝任工作時，則應先告知違失並命其改善，如未改善再為懲戒處分，而不得逕為解僱¹⁰⁸。新北地院 105 年度勞訴字第 127 號民事判決，亦觀察、綜合司法實務之迴避手段後，認為：「所謂『勞基法所賦予保護勞工之各種手段』，依照目前司法實務見解可如，若雇主得以申誡、記過、扣薪、調職等較輕微之處分為之，即不得逕以最嚴重之解僱處理。且雇主應給予勞工『實質之協助』（如職業教育、測驗、輔導等），並給予充分時間評估協助後之成效。如仍無法勝任原有工作，於解僱前應徵詢勞工之意願，依其能力安排其他職務，並考核勞工調職後之工作表現而為決定。」¹⁰⁹而相當強調迴避解僱所應為之手段與程序。以下分別析述實務案例中經法院審酌之迴避解僱方法。

¹⁰⁷ 如前所述，亦有判決認為毋須經相當程序。參本文第四章第三節第二項第一款。

¹⁰⁸ 臺南地院 99 年度勞訴字第 26 號民事判決：「是雇主欲依勞基法第 11 條第 5 款以勞工『不能勝任工作』為由，終止與勞工間之勞動契約，必須勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者，例如，體力勞動者因年老體衰，已不適宜費力工作；因傷殘不能勝任原來的工作；或因技術改革，原來工作能力已不足應付，而且預知經再教育亦不能勝任者，但一個企業中的工作種類繁多，難易程度不同，工作調配事實上頗具彈性，如有其他適合其體力或技術能力的工作，或積極予以再教育訓練後，即可改任其他的工作者，雇主應予調整，解僱應是最後不得已的手段。若勞工有主觀上違反忠誠履行勞務給付義務之情形，則應由雇主視勞工違失之情節，或由雇主依勞資雙方簽訂之員工守則等，先告知違失並命其改善，如仍未改善再以懲戒方式處分之，尚不得逕依勞基法第 11 條第 5 款之規定，終止與勞工間之勞動契約。」上訴後，本部分經臺灣高等法院臺南分院 99 年度勞上字第 15 號民事判決引用、維持。另外，臺灣高等法院臺南分院 101 年度重勞上字第 5 號民事判決亦使用同一判旨。

¹⁰⁹ 該判決似認為必須經過所有改善手段之程序，雇主始得合法解僱。但本文認為，並非所有手段均適用於所有個案，故對於該號判決之見解，暫持保留態度。

第一目 通知、督促、輔導及教育訓練

部分案例中，法院認為雇主應於解僱前積極促請勞工改善缺失甚至施以教育訓練，始符合解僱最後手段性原則。如臺北地院 91 年度勞訴字第 105 號民事判決認為：「如勞工確有不能勝任現在工作之情形，雇主仍應先積極給予相當再教育訓練之機會，而非逕行即以勞工不能勝任工作予以解僱」，並指雇主未證明已給予勞工相當之教育機會而勞工仍未能操作電腦。臺灣高等法院 103 年度勞上字第 55 號民事判決認為：「惟工作品質之高低本因人而異，必該勞工工作品質低落已足以影響雇主所欲達成之經濟目的，且經雇主予以勸誡、輔導後仍拒不改善者，始符合勞基法第 11 條第 5 款規定不能勝任工作及解僱最後手段性原則。」法院並以雇主未證明曾對勞工「施以勸導、輔導、懲戒，或其主管糾正規勸，且做成書面約談記錄，載明輔導措施，要求改善方式，定期追蹤或再教育課程訓練等各種保護手段」，亦未證明勞工於採取上開保護手段後仍無法改善之事實，乃以雇主未先盡改善措施為由，認定解僱不合法¹¹⁰。類似的，新北地院 104 年度勞簡上字第 33 號民事判決中，雖然主管曾以電子郵件、信件與口頭具體要求勞工改善缺失，但法院考量勞工因工作缺失遭長官促請改善之情形亦屬常見，而認為難以憑此證明勞工已達不能勝任工作之程度。此外，法院更進一步認為雇主應積極對勞工加以督促、輔導、訓練，使其能達成教學目標，或要求勞工提出改善計畫，甚或予採取懲處之警告措施，始能符合解僱最後手段性原則，並以該案中雇主未再為進一步之措施為由，認定解僱不符合最後手段性原則。

亦有判決採取較消極之立場，而認為雇主使勞工知悉其不能勝任工作，並給予改善之可能即足。如臺中地院 103 年度勞訴字第 15 號民事判決中，法院強調：

¹¹⁰ 本案第一審之臺北地院 102 年度勞訴字第 103 號民事判決，同樣以雇主未指導勞工如何改善，認為違反解僱最後手段性原則，但論理較為簡略。



「觀諸『解僱最後手段性原則』之保障目的，其手段應符合比例原則及平等原則，就『尚有其他方式可為』，應綜合雇主於解僱員工時，員工是否就其『不能勝任工作』之情事可得且具體得知、雇主於員工明知其有『不能勝任工作』之情事存在時，給予其改善之可能等客觀事實，而予以評價」，並以雇主已告知勞工考核仍不佳將考慮其去留，故勞工已可得而知甚至明知其不能勝任之情形，雇主亦已給予勞工充分期間調整工作情形，乃認為雇主確已以其他方式為手段仍無法改善，於客觀上已難期待雇主採用解僱以外之手段而繼續其僱傭關係¹¹¹。新北地院 105 年度勞訴更（一）字第 1 號民事判決亦使用同一大前提，而以雇主於解僱前已於輔導紀錄表告知勞工考核不佳將解僱，亦給予勞工三個月之充分期間調整，而認為已符合解僱最後手段性原則。又士林地院 104 年度勞訴字第 31 號民事判決中，法院審酌勞工之工作表現及態度，及經主管多次督促改進仍然再犯而欠缺改善之意願等情，認為解僱未違反解僱最後手段性原則。臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 45 號民事判決，更認為雇主如於工作規則規定某績效等級者得依勞動基準法規定終止勞僱關係時，「已無從期待該員工改善工作績效，且勞僱雙方間之信賴關係業已喪失殆盡」、「並無解僱最後手段性原則、漸進式懲戒手段原則之適用」而認為雇主得不經輔導改善績效，逕行評核員工績效為該等級，並依法終止勞動關係。

從上開判決，可見法院雇主於解僱前，是否應積極督促、輔導，甚至進一步採取懲戒處分，裁判見解寬嚴有別。就此，本文認為誠如臺中地院 103 年度勞訴字第 15 號民事判決所言，迴避解僱之手段本應考量比例原則及平等原則等一般法律原則，難以一概而論。但考量勞工於知悉其不能勝任工作之具體情事，始有改善可能，且告知勞工此一情事甚至給予改善期間，對於雇主而言負擔亦屬輕微，從而本文認為，基於誠信原則及比例原則，雇主原則上應至少使勞工可得知悉其

¹¹¹ 上訴後，此部分經臺灣高等法院臺中分院 103 年度勞上字第 31 號民事判決引用、維持。

不能勝任工作之情況，並給予相當之改善期間。至於雇主是否應採取輔導措施甚至教育訓練，本文認為此涉及輔導措施或教育訓練是否為使勞工重新得勝任工作之適當手段，以及雇主採取此類措施之期待可能性，尚待於個案中具體衡量判斷。

第二目 工作規則規定之改善程序

部分案例中，雇主已於工作規則中定有改善之程序，但並未經過工作規則所定之程序而逕為解僱，乃遭法院判定解僱不合法¹¹²。如臺中地院 102 年度重勞訴字第 13 號民事判決中，工作規則雖然規定應經調職及專案輔導等程序，並於輔導期間屆滿但改善不理想時始得資遣，但雇主並未先採取調職及輔導之程序，法院因而認為，該案中難以認定客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，而有違解僱最後手段性原則。士林地院 102 年度重勞訴字第 14 號民事判決中，雖然工作規則規定資遣應以勞工遭提報績效改善輔導經輔導後仍未達成雇主期望之標準作為前提，並定有績效改善輔導之程序，但雇主並未進行績效輔導改善，亦未明確以填寫績效改善計畫與考核表之方式，讓勞工清楚明瞭應改善的工作內容及工作目標之衡量標準與期限，乃遭法院認定解僱不合法。於新北地院 104 年度勞訴字第 4 號民事判決中，雇主也未依工作規則所定之輔導程序辦理即解僱勞工，而遭法院認定解僱不合法。法院更強調，於雇主已有績效輔導計畫程序之情況下，若對未適用績效輔導計畫之員工逕行終止勞動契約，亦屬未使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段，而不符合解僱最後手段性原則。此外，工作規則中亦可能規定特殊情事下之處理程序，而可能構成迴避解僱之手段。如臺灣高等法院臺中分院 102 年度勞上字第 32 號民事判決中，工作規則規定：「員

¹¹² 如工作規則未對「不能勝任工作」之事由設有改善輔導程序，但另外定有懲戒之規則，則是否亦應採取懲戒手段，始符合解僱最後手段性原則？就此，士林地院 104 年度勞訴字第 31 號民事判決似採取否定之立場。該案中，工作規則雖規定有懲戒處分，但僅影響年終獎金之扣減，而非規定為終止勞動契約前必須施行之改善輔導程序。法院乃認為雇主之解僱未違背工作規則，勞工主張未經懲戒程序、有違最後手段性原則之主張尚無可採。

工因案被提公訴時，應即停職其經判決無罪確定者予以復職，判決有罪確定者應予解職」，法院乃認為縱使勞工因詐欺罪嫌而遭起訴，亦應先予停職，待有罪確定或無罪確定後，再行為解職處分或復職，始符合解僱最後手段性原則。

相對於前開未依工作規則所定程序而遭認定解僱不合法之案例，若雇主已依程序而解僱勞工，法院似傾向認定雇主已盡迴避解僱之手段。如臺灣高等法院 99 年重勞上字第 27 號民事判決，認為雇主依績效管理制度所為之績效特別輔導，無殊於「解僱最後手段性原則」之迴避解僱手段，並以雇主已二次調職及輔導仍缺乏實效，認定解僱未違反解僱最後手段性原則。臺北地院 102 年重勞訴字第 33 號民事判決，亦以雇主已實施績效改善計畫評價勞工工作能力並給與改善機會，勞工仍無法改善其工作表現，而認為未違反解僱最後手段性原則。

不過，雇主並非可任意規定改善程序。於臺南地院 103 年度勞訴字第 15 號民事判決中，法院認為雇主於績效改善計畫所規定之標準，僅不斷提高標準而過於嚴苛，亦無法合理彰顯員工努力改善表現之成績，非屬合理之評鑑方式，雇主再以該不合理之評鑑方式所得結果解僱勞工，顯不符合解僱最後手段性原則。法院並認為，縱使雇主於勞工無法通過不合理之績效改進計畫標準後，再提供勞工調職途徑，亦與解僱最後手段性原則之實質意義有違。本文同樣認為，工作規則所定之程序，必須是有效之迴避解僱手段，始能謂合乎解僱最後手段性原則。故若工作規則規定不合理而無法達到迴避解僱之目的時，似應認為非屬適法之手段，縱使雇主依據該程序進行解僱，仍可能違反解僱最後手段性原則而解僱無效。

最後，在部分狀況下，雖然解僱未完全依照工作規則所定之程序，但於瑕疵仍可得補正之狀況下，該瑕疵可能不影響解僱之效力。如臺北地院 102 年度勞訴字第 176 號民事判決中，雖然改善程序有未由區主管約談勞工及未依程序批示追蹤期間與目標設定等程序瑕疵，但法院認為前者已因區主管事後告知勞工而補正，後者亦因已通知勞工追蹤期間而足以保障勞工避免受解僱之突襲，故前開程

序縱有未盡符合流程規定之瑕疵，亦不影響雇主終止勞動契約之效力。本文認為，工作規則所規定之程序，難免有細節性、技術性之事項。若此類程序之瑕疵事後已經補正，或者瑕疵細微而顯不影響給予勞工改善機會之程序目的，似應認為此類瑕疵之存在不致影響解僱權行使之合法性。

第三目 懲戒處分

於即時解僱之類型中，常見法院以解僱之最後手段性為由，要求雇主採取較即時解僱輕微之懲戒處分¹¹³，而於雇主以「不能勝任工作」之預告終止事由解僱時，亦可見裁判認為應先採取較為輕微之懲戒處分¹¹⁴。如新竹地院 89 年度勞簡上字第 4 號民事判決，強調「為雇主終極、無法迴避而不得已之最後手段」，並以雇主未先為工作規則所定之懲戒處分而逕為資遣，有違最後手段性而不合法。類似的，桃園地院 90 年度勞訴字第 51 號民事判決，亦認為勞工縱有工作怠忽情事，雇主仍應先懲戒而無改善後，方可認定勞工不忠誠履行勞務給付已達不能勝任工作之程度¹¹⁵，惟未出現「解僱最後手段性原則」之用語。臺灣高等法院臺南分院 101 年度重勞上字第 2 號民事判決，認為雇主未施以勸導、輔導、懲戒，亦未由其主管糾正規勸，並做成書面約談記錄，載明輔導措施，要求其改善，定期追蹤或再教育課程訓練等，而逕依勞動基準法第 11 條第 5 款規定解僱，與解僱最後手段性原則不合¹¹⁶。

另有判決認為，雇主毋須先實施懲戒處分，始得合法解僱。臺北地院 104 年

¹¹³ 關於解僱最後手段性原則於懲戒解僱之實務案件適用分析，可參張釗銘，頁 40-70。

¹¹⁴ 採取反對意見者如臺北地院 97 年度勞簡上字第 35 號民事判決。然而，該判決先於主客觀說之立場上，認為「不能勝任工作」包括「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」而採取主觀說，後又基於客觀說之立場，以「不能勝任工作」為不可歸責於勞工之事項，認為雇主依本款事由之解僱合法與否，和是否採取減薪記過之懲處無涉，其論理前後似有矛盾。

¹¹⁵ 上訴後，本部分經臺灣高等法院 92 年度重勞上字第 5 號民事判決引用、維持。

¹¹⁶ 雇主上訴後，此部分經最高法院 103 年度台上字第 662 號民事判決維持。

度勞訴字第 69 號民事判決中，法院雖認為雇主發現勞工不能勝任營業員之工作後，並未施以懲戒、調職等較輕處分即逕行資遣，難認雇主已盡迴避解僱之能事，但法院亦強調解僱最後手段性「乃係課予雇主實施解僱手段前，應先審思有無替代解僱方案之義務」，而認為雇主有先尋求甚至提出替代解僱手段之義務。該判決並認為，迴避解僱並非要求雇主在未得勞工同意下，仍需先行實施各手段始為合法，如雇主曾嘗試以懲戒、調職等方法迴避解僱，卻不為勞工所接受，縱使並未實施懲戒或調職之手段，解僱仍可認為是最後手段¹¹⁷。本文認為，懲戒處分於性質上是促使勞工改善工作態度或表現，以使其勝任工作之手段。而該手段有無效用，尚待實施後始能認定。況依人之常情，勞工多不願受到懲戒處分，若僅以勞工一時能否接受懲戒之主觀情事，逕認雇主無實施懲戒之必要，除未能藉此確認勞工是否確不改善而得採取解僱之最後手段外，亦無異於懲罰勞工當下能否接受犯錯與指責之主觀心態，而非著重於促使其能勝任工作。故本文認為，除非懲戒確非迴避解僱之適當手段，否則原則上仍有必要先實施懲戒，以促使勞工改善¹¹⁸。

¹¹⁷ 臺北地院 104 年度勞訴字第 69 號民事判決之行文似易招致誤會，或有多種解讀之可能，爰摘要於下：「被告就此雖辯以未調降獎金係為體恤原告，上開職缺薪資條件遠不及原告之薪獎條件，若逕予調職將構成勞動條件不利益變更，應由原告主動提出申請云云；惟『解僱最後手段性』之要求，乃係課予雇主實施解僱手段前，應先審思有無替代解僱方案之義務，若雇主曾嘗試以懲戒、調職等方法迴避解僱，卻不為勞工所接受，此時解僱自可認為最後手段，非謂雇主在未得勞工同意下，仍需先行實施懲戒、調職之手段，方得解僱勞工，被告辯稱無從為調職處分云云，顯有誤會；又尋求替代解僱手段之義務並未相對課予勞工，被告主張應由原告先提出調職申請，亦屬無據。」惟上訴後，臺灣高等法院 104 年度勞上字第 126 號民事判決雖維持原審判決，但並援引或未接受上開說理，而認為雇主仍有實施調職之義務。

¹¹⁸ 類似的，最高法院亦曾於經濟性解僱之案件中，認為若雇主已提供適當新職而善盡安置義務，而遭勞工拒絕之狀況下，雇主並無須強行安置勞工。參 105 台上 144 號判決見解：「按勞基法第十一條第四款後段所稱『業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置』，明示雇主資遣勞工前必先盡『安置前置義務』，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨。」



第四目 調職

1. 雇主之安置義務

勞動基準法第 11 條第 4 款定有「無適當工作可供安置」，作為雇主以業務性質變更為由解僱勞工之要件。亦有部分判決認為於勞動基準法第 11 條第 5 款勞工不能勝任工作之情況下，雇主應盡安置勞工之義務。首篇涉及安置義務者，為新竹地院 88 年度勞訴字第 7 號民事判決。該判決中，法院審酌雇主已無其他適當職務可安置勞工，乃認定解僱合法，但並無敘及「解僱最後手段性原則」，亦未類推適用勞動基準法第 11 條第 4 款「無適當工作可供安置」之要件，論理似嫌簡略。較詳盡者如臺北地院 91 年度勞訴字第 152 號民事判決，先以勞動基準法第 11 條第 1 至 4 款「為雇主經營策略上需求為解僱事由之類似性」，認為本條第 1 至 3 款應類推適用第 4 款「又無適當工作可供安置該勞工時」之要件後，復以本條第 5 款與前 4 款同為不可歸責於勞工之情形為由，認為本款事由亦應類推適用第 4 款安置義務之限制。板橋地院 93 年度勞訴字第 82 號民事判決則以解僱最後手段性為由，認為雇主依勞動基準法第 11 條第 5 款規定終止勞動契約，必須現有之工作職位已無適當工作可供安置勞工¹¹⁹。

並非所有判決均認為雇主必有採取調職手段之義務。部分否定者如臺北地院 92 年度勞訴字第 16 號民事判決。該判決中，勞工因違背忠誠義務及違反利益衝突之工作規則，致雇主對勞工之信賴感喪失而遭解僱。法院認為，在此情況下，自難期待雇主再安排其他工作予勞工。臺北地院 93 年度勞訴字第 55 號民事判決，則強調勞工忠誠確實履行勞務給付義務屬勞工基於勞動契約之核心義務，於勞工因欠缺忠誠履行其提供勞務義務之意思而主觀不能勝任工作時，雇主既因而無法

¹¹⁹ 同樣見解尚可參：臺灣高等法院臺南分院 96 年度勞上字第 4 號民事判決。

透過勞動契約達成其客觀合理之經濟目的，實無法要求雇主尚需提供其他適當之工作可供安置該勞工¹²⁰。更有否定雇主具有安置義務之判決。如臺灣高等法院 97 年度勞上字第 46 號民事判決，認為雇主係依勞動基準法第 11 條第 5 款而非同條第 4 款規定終止契約，故有無其他適當工作可供安置本非所問，而無需具備「不能安置」之要件。此一見解並經最高法院 99 年度台上字第 1309 號民事判決維持。從該案中高等法院及最高法院之立場觀察，或許於依「不能勝任工作」解僱之案件中，類推適用「業務性質變更」事由之「無適當工作可供安置」要件，甚至一般性地課予雇主安置義務，尚不為實務見解普遍接受¹²¹。

近年來，有判決直接切入調職手段之目的，嘗試建立雇主應先採行調職之論述。臺灣臺北地方法院 106 年度重勞訴字第 36 號民事判決認為：「調職處分：勞工效率或績效不佳，容係資方人力資源配置不當所造成，雇主若不能依據勞工能力和特性來分派工作職位，又未給予必要之訓練以及支援，則勞工表現不佳和效率低落，實屬正常，應屬於企業人力資源管理上不當，無因此解僱或懲戒勞工之理，然若資方檢視有無人力錯誤配置或教育訓練不足之現象存在，若該勞工之人格特質和客觀條件確不符合當前職位所需，則應將其改調至適當之職缺，並給予必要之訓練和協助，不應逕予解僱。」換言之，法院從人力資源配置管理的角度出發，課予雇主依勞工能力和特性分派工作及給予必要之訓練支援之義務，並認為雇主未盡此些義務時，不應逕予解僱勞工。

2. 調職手段之實施

縱使肯定雇主原則上有調職之義務，但法院判決對調職手段之實施與否及實

¹²⁰ 同樣見解尚可參：臺灣高等法院高雄分院 100 年重勞上字第 2 號民事判決。

¹²¹ 值得注意的是，依王沛元氏之研究，最高法院就同屬經濟性解僱事由之勞動基準法第 11 條第 2 款，是否應類推適用「無適當工作可供安置」之要件之見解，已於最高法院後於 102 年度台上字第 100 號民事判決中明確採取肯定見解，似與過去否定之立場不同。參王沛元，頁 36-39。



施方式，仍有相當歧見。首先，於採取調職之手段時，究竟僅應考量與原職位同樣或與相當之職位，或亦應考量較低之職位？如臺北地院 94 年度重勞訴字第 18 號民事判決中，法院以雇主已無其他「相當職位」可供安置屬高階經理人之勞工，而認為未達解僱最後手段性¹²²。但於高雄地院 97 年度勞訴字第 47 號民事判決中，雖然雇主抗辯並無適合勞工職等之職缺，然而法院認為「應不可能無任何可為懲戒降調，或適其稽核專業、教育訓練之職缺存在」，乃認為雇主未盡給予勞工改進機會之迴避措施。板橋地院 100 年度勞訴字第 47 號民事判決，亦認為雇主可先將勞工自無法勝任之主管職務改調任行銷專員，再於調職後評考勞工是否仍無法達到雇主要求，以達勞動基準法所賦予保護勞工手段。就此，本文認為若排除降調之可能性，無異於將迴避解僱之手段侷限於較小之平調範圍。然而，勞工本可能僅係能力不足以勝任較高階之職務，但對於低階之職務尚可勝任——特別是在勞工因原本之低階職務表現優異而遭晉升至現職之情況。故於個案中考量採取調職之迴避解僱手段時，降調似亦可為考量之範圍。但基於必要性原則，平調應為相對於降調侵害較小之方式，而應優先考量平調。

其次，應否實施調職後始得解僱勞工，判決見解亦有不同。臺北地院 103 年度勞訴字第 50 號民事判決認為，兩造於勞資爭議調解時及起訴後，分別表示願意提供職務及不同意他方提出之職務，然此僅屬兩造就雇主欲變更勞動條件同意與否之磋商，與雇主正式發布調職命令後之拒任新職，係屬二事。法院並認為雇主既未正式發布調職命令，即與解僱最後手段性原則不合。臺北地院 103 年度勞訴字第 99 號民事判決，亦以同一理由，認為雖然主管與勞工商討調任事宜時，勞工曾表達無調任意願，然斯時雇主既未正式發布調職命令，則雇主以此抗辯勞工拒絕調動，即與解僱最後手段性原則未合；縱使勞工拒絕調職，雇主仍應主動調整

¹²² 上訴後，此部分理由經臺灣高等法院 95 年重勞上字第 6 號民事判決引用、維持。



適合之職務¹²³。相對的，臺北地院 104 年度勞訴字第 69 號民事判決，則認為如雇主曾嘗試以調職等方法迴避解僱，卻不為勞工所接受，縱使並未實施調職之手段，解僱仍可認係為最後手段。不過，本案上訴後，臺灣高等法院 104 年度勞上字第 126 號民事判決，認為雇主依勞動契約具有調職權，而未主動依勞工能力調整適合之職務即逕予解僱，自不符合解僱最後手段性原則。就此，本文初步認為，如勞工明確表達拒絕調職之意向時，允許雇主得以勞動基準法第 11 條第 5 款而資遣解僱，對於勞工似未更不利，應無需強求雇主非得徒耗程序發布勞工不願意遵守之調職命令，而於勞工果真拒絕到職後，再以勞工主觀上不能勝任工作資遣解僱，甚至以勞工拒絕合法之調職命令，依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」懲戒解僱。

第五目 其他

1. 主觀不能勝任與改善機會

部分判決認為，勞工主觀上不能勝任，特別是有拒絕改善或故意不能勝任等主觀情事時，懲戒及調職或非有效之手段，而可降低對於改善程序之要求，甚至毋須給予勞工改善之機會。如臺灣高等法院 92 年重勞上字第 20 號民事判決，即例示「通知改善後勞工仍拒絕改善」、「勞工已直接告知雇主不能勝任工作」、「故意怠忽工作」、「故意違背忠誠履行勞務給付之義務」等情形，作為判斷勞工是否已達主觀不能勝任工作之參考¹²⁴。而於臺北地院 99 年度勞訴字第 48 號民事判決

¹²³ 此二則同一法院先後採取相同大前提之判決，為不同法官所裁判。臺北地院 103 年度勞訴字第 50 號民事判決為張志全法官獨任審判，臺北地院 103 年度勞訴字第 99 號民事判決則為林振芳法官獨任審判。

¹²⁴ 臺灣高等法院 92 年重勞上字第 20 號民事判決：「故勞工主觀上是否有怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作情形時，自仍應兼顧此解僱最後手段性原則，故於判斷勞工是否有此主觀事由，即應就雇主是否有通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷之，以昭公允。」



中，法院認為勞工主觀上之工作態度，為任何職位均可能出現之問題，無從經由調職加以解決；此外，因勞工未認知其疏失或願意改變其態度，自難認為以較輕懲處即可扭轉其態度，亦無從期待雇主甘冒勞工以原有態度工作下隨時可能引發爭議之風險而繼續留用，因而認為解僱已符合解僱最後手段性原則。臺灣高等法院 99 年度勞上字第 29 號民事判決，採用與臺北地院 99 年度勞訴字第 48 號民事判決同一之大前提後，認為即使雇主調整勞工職務或給予處分，仍無法改變勞工輕忽工作之態度。士林地院 101 年度重勞訴字第 9 號民事判決，亦認為勞工主觀上輕忽、消極、被動之工作態度，並非轉調部門即可改變。此外，臺灣高等法院 103 年度勞上更（一）字第 16 號民事判決強調，如懲戒或調職等先行程序無法回復信賴忠誠關係，雇主亦毋須再為催告或給予勞工補正之機會。而該案中勞工之行為因已影響勞雇間之信賴關係、忠誠義務，法院並以勞工係任職行政主廚之職務等，縱使雇主以減薪、調職之解僱先行程序，亦無法回復兩造之關係為由，認為勞工要求雇主再為催告、給予補正機會之主張不可採。類似地，臺灣高等法院 107 年度勞上字第 105 號民事判決，亦以勞工之工作態度非僅與特定職位有關，而係擔任其他職位亦可能出現之問題，且經懲處後仍無法改善，堪認已無從經由調整勞工之職務或懲處而加以改變，尤其在兩造信任基礎已失之情況下，殊無強令雇主必須容忍再與勞工繼續勞動契約關係等為由，認定解僱符合最後手段性原則。

上開判決之理由主要有二：（1）迴避解僱之手段不足以達到改善勞工不能勝任工作之效果；（2）縱使採取該等手段，亦已無從期待雇主繼續勞動契約。本文認為，上開理由所強調者均是迴避解僱手段之效果，僅側重之面相有別。前者側重於解僱最後手段性原則或必要性原則之層面，後者則著眼於雇主維持勞動契約之期待可能性。而懲戒或調職等手段既不能達到改善不能勝任工作或得繼續期待

雇主維持勞動契約之效果¹²⁵，即非屬解僱最後手段性原則或必要性原則所要求、足資替代解僱或於同樣效果下侵害最小之手段，則雇主於解僱前未先採取各該迴避手段，應亦無違反解僱最後手段性原則。本文認為此一見解雖可資贊同，但「懲戒或調職確非迴避解僱之適當手段」的判斷上應相當謹慎，以免架空解僱最後手段性原則。

2. 即時解僱與預告解僱之選擇？

臺灣高等法院 99 年度勞上字第 29 號民事判決中，法院認為縱認該案有解僱最後手段性原則之適用，因雇主係選擇依有給予預告工資與資遣費之勞動基準法第 11 條第 5 款終止兩造間之勞動契約，而非依無預告工資及資遣費之勞動基準法第 12 條第 1 項各款為終止，已考量對勞工之最小影響，而已符合解僱最後手段性之要求。

本文認為，上開判決顯將預告期間或資遣費之有無，誤認為解僱最後手段性原則下，雇主所應考量之迴避解僱手段，並進而得出預告解僱係較即時解僱為緩和之手段。然而，無論即時解僱或預告解僱，效果均為解僱，而非屬「迴避解僱」之手段。此外，不同解僱事由之要件亦有出入，尚難無視造成勞動契約無法繼續事由間之要件差異，而僅以其效果相互比較。最後，如果勞動契約不合乎勞動基準法第 12 條第 1 項各款事由之要件、欠缺不能期待雇主繼續勞動契約及給予勞工預告期間及資遣費之雙重不可期待性時，其結論應為不符合勞動基準法第 12 條第 1 項各款事由之要件而不得即時解僱，但不會因給予勞工預告期間或資遣費即該當各該事由之要件；而雇主於欲採取預告解僱之狀況下，其偶然同時具有即時解僱之權利，亦與勞工不能勝任工作之情事是否可採取其他迴避解僱手段之情況有

¹²⁵ 所謂同樣效果，本文理解為係指「促使勞工之勞務給付，可達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀合理之經濟目的」。



別，而非可作為解僱最後手段性之要件事實。

第二款 實體：不能勝任工作程度之綜合判斷

相對於前開判決較著重於迴避解僱之手段或解僱之先行程序，部分判決雖同樣援引「解僱最後手段性原則」，但實際操作上著重於勞工不能勝任工作程度之實體判斷¹²⁶。如臺北地院 91 年度勞訴字第 105 號民事判決，先肯定雇主解僱勞工應符合解僱最後手段性後，認為在解釋雇主是否具備解僱勞工之權限時，亦應本此意旨解釋¹²⁷，而於判斷勞工是否確有不能勝任現在工作之情形時，應以勞工不能勝任工作之程度，已達到雇主需將其解僱之程度。法院並認為，僅依「工作態度稍嫌被動」之考評評語，難以認定勞工主觀不能勝任已達雇主應將其解僱之程度。此外，有判決認為若因勞工違反忠誠義務、破壞信賴關係，已達無法期待雇主維持勞動關係之情況而資遣，並無違反解僱最後手段原則。如臺北地院 91 年度勞訴字第 19 號民事判決中，法院審認勞工為民航機駕駛，但在正駕駛操作疏漏時，除未盡提醒正駕駛之義務、且自認並無提醒義務，亦認為操作疏漏不會影響飛航安全，而有飛安觀念偏差之情況外，事後又心存僥倖而未主動提出組員報告，更利用同事情誼而不當取得班機紀錄，已違反忠誠義務，破壞勞雇雙方之信賴關係，致雙方勞動關係之進行受到干擾，而達到無法期待雇主繼續維持勞動關係之情況，乃認為解僱並無違反解僱最後手段原則。相對而言，若勞工違反忠誠義務之情狀未觸及工作核心，應可期待雇主採取較輕微之懲戒手段以迴避解僱。如臺中地院 97 年度勞簡上字第 15 號民事判決，認為勞工於工作時間上網、拒絕調整座位之違規情節輕微，並不涉及其水電監工之工作內容核心而非違反其勞動契約之

¹²⁶ 依張釗銘律師之研究，於涉及勞動基準法第 12 條第 1 項即時解僱事由之判決中，亦有將「解僱最後手段性原則」採取幾乎等同於相當性判斷之操作模式。依其對於基隆地院 92 年度勞簡字第 1 號民事判決之分析，「最後手段性」係指雇主於採取解僱處分時，考量眾多衡量標準因素之過程。參張釗銘，頁 53-54。

¹²⁷ 判決原文為「亦『經』本此意旨而為解釋」，但顯不符合前後文之脈絡，似為「亦『應』」之誤。



「主要工作義務」，應可期待雇主先行採取較輕微之懲戒手段以觀後效，乃認為解僱尚非最後、無法迴避而不得已之手段。

尚有部分判決，雖未明確闡述解僱最後手段性原則之內涵或詳細涵攝事實，但仍於綜合斟酌個案情況後，認為解僱未違反該原則。如臺北地院 99 年度勞訴字第 215 號民事判決，綜合審酌任職復康巴士駕駛之勞工，經常以輕忽與缺乏耐性之態度對待身心障礙之乘客，並有未遵守交通規則等情，認為其已不能勝任，且就保護社會大眾安全之立場，亦認為解僱合乎社會正當性及最後手段性。臺北地院 101 年度勞訴字第 132 號民事判決，則綜合斟酌勞工逾三個月仍未提出食譜而延宕雇主餐廳之經營，且為餐廳無法經營之主因，而認為解僱符合解僱最後手段性之要件。士林地院 104 年度重勞訴字第 5 號民事判決，則以情節是否已達「無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的之程度」，作為判斷解僱有無符合最後手段性之標準。

上開判決所著重者，均為勞工是否已達不能勝任工作之「程度」，而非迴避不能勝任工作之手段。而各判決衡量勞工不能勝任之過程，似乎綜合了必要性原則（是否可採取較輕微之手段）及狹義比例原則（程度是否已達無法達成客觀合理之經濟目的之程度）之操作。本文認為可能之理解有二。第一種是法院判決混淆了解僱最後手段性原則及相當性原則暨其子原則¹²⁸，第二種則是法院於裁判之論

¹²⁸ 依學者黃程貫之觀察，我國甚至德國實務上，常見將「解僱最後手段性原則」、「相當性原則」或「必要性原則」混用，甚至認為屬同義字之情況。參黃程貫〈檢討〉，頁 153。另外，本文認為臺灣高等法院 107 年度重勞上字第 10 號民事判決（2019 年 12 月 25 日裁判）之見解，亦可作為解僱最後手段性原則和相當性原則混用之例：「就解僱之最後手段性，以雇主必須負責事業經營成敗責任，與勞工保護即限定解僱勞工事由間，應就社會通念等加以調整取其平衡，尤其對具有專業技能高薪之勞工，與勞動條件居於較為弱勢之勞工，二者保護程度應有不同。於具體個案中，應審查解僱有無權利濫用之情形，可由雇主有無解僱客觀合理之理由、是否具備相當性等要件審查；前者如勞工就契約義務之違反程度、業績不佳、勞工能力不足、事業經營不佳、虧損等；後者如解僱原因是否重大、原因發生之經過、考量勞動者從前之績效、對於解僱原因，勞工有無反省等因素，綜合認定之。」值得注意的是，本號判決提出對於不同階層之勞工，保護程度應有不同的見解，可觀察實務見解是否有往層級化保護發展的狀況。

述上，採取簡易之方式涵攝而說理未盡詳盡。惟本文認為，考量「解僱最後手段性原則」至多僅屬廣義比例原則中相當於「必要性原則」之層次，乃衡量解僱是否必要之方法，與廣義比例原則中具衡量功能之狹義比例原則相較，二者之功能及審酌之要件有間。因此，除不應將二者之操作混淆外，亦不宜採取說理及涵攝未盡詳盡之綜合判斷模式。

第四項 解僱最後手段性原則之適用與判斷

本節主要討論解僱最後手段性原則於實務上之適用情況，包括該原則適用與否之爭議，以及實務操作解僱最後手段性原則之具體方式。

解僱最後手段性原則是否適用於「不能勝任工作」，雖然有肯定說與否定說之爭議，但實務大多數之見解均肯定該原則之適用。本文認為，依「解僱最後手段性原則」乃至於其上位概念「廣義比例原則」於法律體系中作為一般法律原則的功能與定位，應具有普遍適用性，而應肯定該原則於「不能勝任工作」解僱事由之狀況下亦有適用。

於肯定解僱最後手段性原則應適用於「不能勝任工作」之解僱事件後，次一問題是該原則應如何操作適用。就此，實務裁判上有著重確認與探尋迴避解僱之手段，與著重綜合衡量勞工之不能勝任是否已達無法期待勞動契約繼續之程度等歧異。惟本文認為，「解僱最後手段性原則」乃衡量解僱是否非屬必要手段之方法，並非肩負衡量功能之狹義比例原則，從而於適用此一原則時，須審酌者應為有無其他可採取之迴避解僱手段。

最後的問題是：究竟如何之手段是足以替代「解僱」之手段？本文初步認為，迴避解僱手段之目的，在於給予勞工改善之機會，以使勞工之工作表現得以改善，而令其勞務給付能達成雇主透過勞動契約所欲達成之客觀合理之經濟目的。又勞工至少需知悉其不能勝任之情事，始能期待勞工改善。故雇主應使勞工知悉其不



能勝任工作之情事，必要時甚至應運用指示監督之權限，促使勞工之給付符合雇主所需。至於可得替代解僱之具體手段，應考量勞工不能勝任工作之情事，始可能對症下藥。例如，勞工若因調職至非其本職學能之工作而不能勝任時，採取懲戒對於使勞工勝任較無幫助，而似較適合採用調職作為替代解僱之手段；相對地，若勞工工作態度散漫、能為而不為，則與調職相較，懲戒或許為促使勞工改善之更適切手段。此外，勞雇雙方亦可透過勞動契約之約定，或由雇主制定合理之工作規則，明定迴避解僱之具體手段與程序，以提升迴避解僱手段之採取與解僱權之行使之可預見性。

第四節 小結：「不能勝任工作」之判斷模式

於歸納實務對於不能勝任工作之判斷方式後，接下來之課題為：實務於各具體事項所採取之判斷方式，是否可彙整為一套可操作之判斷模式？如可將實務之判斷方式體系化，應可作為勞雇雙方遵循本款解僱事由之指引，並可提升裁判結果的可預見性。而依本章之整理，實務之操作方式似可大別為「勞工是否不能勝任工作」與「是否符合解僱最後手段性原則」二個層次或階段，且均有相當具體之判斷標準與操作方式。本文以下將嘗試藉由本章之觀察所得，建構「不能勝任工作」解僱事由之判斷模式。

第一項 「不能勝任工作」之判斷

在確認勞工是否不能勝任工作之階段，實務裁判常先界定勞工抽象「應」具備之能力標準，而具體化「不能勝任工作」此一不確定法律概念之具體內涵後，再將勞工實際上具有之工作能力，與前開標準相比較，以觀察是否確實欠缺工作能力。依本文觀察，前一階段為抽象標準（勞工應有之能力）之建構，而後一階段則為個案事實（勞工實際上具有之能力）與抽象標準之涵攝。以下分述之。



第一款 勞工應具備之工作能力

第一目 上位標準：客觀合理之經濟目的

有相當數量之法院裁判，將「客觀合理之經濟目的」之達成與否，作為「不能勝任工作」之重要判斷依據。除於建構工作能力標準之過程中，用以判斷某項能力是否為勞工應有之工作能力外，亦在涵攝個案事實時，用以判斷個案情事是否已達確不能勝任工作之程度。但問題在於：何謂「客觀合理之經濟目的」？

提出此一標準的林更盛教授，並未詳細說明何謂客觀合理之經濟目的，僅說明若勞動契約之特性，特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係，以致於當勞工未盡其主觀上之能力時，將使其所提供之勞務嚴重喪失意義、而無法期待一合理之雇主繼續該契約者，則應允許雇主得以勞工不能勝任為由解僱¹²⁹。而林更盛教授之所以將「勞動契約之特性特別強調主觀態度或信賴關係」作為舉例之脈絡，係基於其採取「原則客觀例外主觀說」之立場。然自此似無從進一步推敲「客觀合理之經濟目的」之內容與判斷標準。

依本文之理解，勞動契約之經濟目的是雇主僱用勞工、取得勞工勞務給付之終極目的，於債法上性質屬於締結契約之動機。此一動機，非僅「特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係」之勞動契約所獨有，而是所有勞動契約均存在者。故在界定勞動契約之經濟目的時，應不以學者所認為、以目的達成與否受到勞工主觀態度或勞雇間信賴關係影響者為限，所有雇主透過勞動契約所欲追求之客觀合理之經濟目的，均可作為判斷的指標。而雇主之經濟目的，除可從雇主之主觀表示、勞動契約之約定或雇主所營事業知悉以外，雇主

¹²⁹ 林更盛〈勝任〉，頁105。



本身存續之目的亦可供判斷¹³⁰。

至於經濟目的如何始謂客觀合理？本文認為，除不得違反公共秩序或善良風俗、或為法律禁止者外¹³¹，積極面上亦應於勞工依勞動契約得合理預見之範圍內。蓋經濟目的雖為雇主取得勞動力所欲追求之最終目的，但在勞動契約之層面上僅為動機；而該經濟目的既然不是勞動契約本身之目的，但卻直接影響勞動契約之存續時，即必須為勞工所得合理預見，勞工始可能盡量配合雇主對該經濟目的之追求而調整其勞務給付——也只有勞工可合理預見並調整其勞務給付，而其勞務給付仍對於雇主客觀合理之經濟目的無意義之狀況下，始能判斷勞工「確」不能勝任工作¹³²。

第二目 應具備工作能力之判斷方式

從本章整理之實務判決，可歸納出對勞工應具備工作能力之具體判斷方式，包括：勞動契約之約定、雇主指示權之具體化、法令或事實上資格、職位與行業之所需能力等面向。

¹³⁰ 例如，雇主為公司時，得依公司法第 1 條第 1 項：「本法所稱公司，謂以營利為目的，依照本法組織、登記、成立之社團法人。」，認其應以營利為目的。雇主為其他法人時，亦可依其章程所訂之目的判斷。

¹³¹ 民法第 71 條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」；民法第 72 條規定：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」前條之目的係在維護法律秩序之無矛盾性，後條則在於不使法律行為成為違反倫理性之工具。參王澤鑑，本章註 44，頁 313、326。本文認為，上開規定雖係在規範法律行為之效力，然而於雇主是否取得預告終止勞動契約之形成權上，亦不應忽略公序良俗之價值判斷，而使具備不當甚至不法動機之雇主，得以此類動機未能達成，作為取得預告終止之形成權之原因。

¹³² 或許會有此一疑問：「『勞務給付是否具有主觀等值』是否亦可作為判斷『不能勝任工作』之上位標準？」但如本文先前所述，雇主與勞工締結勞動契約之目的，包括欲透過勞動契約取得其預期具有主觀等值之勞務給付，以及藉由勞務給付所欲達成之客觀上合理經濟目的而取得勞務給付及達成經濟目的，故取得勞務給付與達成經濟目的間，有手段與目的之層次區別。「勞務給付是否具有主觀等值」，僅得處理勞務等值與否之價值衡量問題，至多只得處理勞動能力「程度」之問題，尚無法處理更為細節之能力種類判斷等問題。此外，勞務給付是否具有主觀等值，本即涉及經濟目的之減損或不能達成，而可為後者所包含。就此，本文認為雖然勞工勞務主觀等價性之破壞，本身足以影響雇主維持勞動契約之意願，然而於功能與概念層次上，尚不足以成為判斷「不能勝任工作」之上位標準。其餘前提討論，請參本文第三章第三節第二項第三款「雇主任結勞動契約之目的與「不能勝任工作」」及本文第四章第一節第三項「客觀合理之經濟目的」之功能定位」。



1. 勞動契約之約定

首先，因為雇主是透過勞動契約取得勞工之勞務給付，勞工亦因勞動契約負有勞動義務¹³³。因此，勞工究竟應具有如何之工作能力，或給付如何程度之勞務給付，原則上應先依勞動契約本身判斷¹³⁴。此外，某些工作須具有特種技能者始能勝任，故受僱人常明示或默示保證其有某特種技能¹³⁵。而當受僱人表示具有某特種技能而經勞雇雙方意思表示合致成為契約之一部分時，該特種技能即因契約之約定而為勞工應具備之工作能力。

2. 雇主指示權之具體化

其次，考量勞工於受雇時，通常僅廣泛、概括地約定工作之種類或職稱，故具體提供勞務之種類、方式、過程、數量甚至強度等，有待雇主之指示而具體化¹³⁶。特別是工作之品質，因為一般無法在勞動契約明定，故通常是由雇主藉指示權所定¹³⁷。又雇主之指示權並非漫無邊際，僅在制定法、團體協約及勞動契約之合意內容所構成的範圍內得行使，且不得觸及勞動契約雙方當事人主要給付義務之範圍¹³⁸。因此，本文認為雇主於勞動契約、團體協約等並未明定而容有形成空間之狀況下，既得以其指示權具體化勞務提供之種類、方式、過程、數量或強度等事

¹³³ 劉士豪（2009），〈勞動契約雙方當事人的權利義務〉，學會勞基法，頁 106。

¹³⁴ 勞動基準法施行細則第 7 條第 1 款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一、工作場所及應從事之工作有關事項。」其中「應從事之工作有關事項」，似可包含勞工工作之種類、內容及程度。另外，上開條文稱「應」約定各款事項，然因勞動基準法施行細則之法源依據僅為勞動基準法第 85 條之概括授權，故基於法律保留原則，應僅能規定細節性、技術性事項。學者黃越欽即認為，本條規定之位階並不適當，且各款事項亦非效力規定。學者黃程貫亦指出，本條規定僅有建議、參考之性質，並未因而使各款「應約定」之事項成為契約必要之點。參李惠宗（2009），《憲法要義》，第 5 版，頁 71，臺北市：元照；黃越欽（第 4 版，2012），頁 166-167；黃程貫，頁 379。

¹³⁵ 劉春堂（2004），《民法債編各論（中）》，初版，頁 7，臺北市：自版。

¹³⁶ 黃程貫，頁 134。迄未施行之勞動契約法第 10 條亦規定有雇主之指示權：「勞動者應依僱方或其代理人之指示，為勞動之給付。但指示有違法、不道德或過於有害健康者，不在此限。」

¹³⁷ 劉士豪，本章註 133，頁 109。

¹³⁸ 黃程貫，頁 135-136。勞動契約法第 11 條亦規定：「勞動者於其約定之勞動給付外，無給付其他附帶勞動之義務。但有緊急情形或其職業上有特別習慣時，不得拒絕其所能給付之勞動。」可見雇主指示權之範圍原則上應以「約定之勞動給付」為界。

項，則應得由雇主指示權之行使，進一步具體化勞工應具備之工作能力及程度。

雇主行使其指示權之方式，除於個別勞工服勞務的過程中具體指示外，亦可能透過工作規則規定工作能力之具體標準¹³⁹。然而，雇主藉由工作規則具體化勞工工作能力之標準時，並非可隨意訂定，以致增加勞動基準法所無之解僱事由。其所規定之能力標準，仍應與勞工之工作具有關聯性及合理性。此外，本文認為，如雇主欠缺正當理由下，未採取涉及工作核心而與雇主之經濟目的有相當程度關聯之能力標準，而致勞工勝任與否遭受不利之認定時，即不宜僅以工作規則所定之項目與標準判斷勞工不能勝任工作，而仍應參酌遭雇主排除但與工作本身及經濟目的有相當程度關聯之事項，綜合判斷勞工是否得勝任工作。

3. 工作所必須之資格

工作所必須之法律上或事實上資格，亦為勞工應具備之工作能力。蓋部分工作因其特殊之性質，雖然勞工實際上具有提出契約所需勞務之能力，但因法規禁止、存在事實上之障礙或不符合雇主需求，而無法期待勞工提出或雇主受領給付，也可能無法達成雇主締結勞動契約所欲達成之經濟目的。此時應可認為勞工不能勝任工作，而令雇主得終止勞動契約¹⁴⁰。

4. 職位與行業之所需能力

勞工之職位以及所屬行業之一般情況以及特性，可作為勞工應具備能力之推論依據。蓋職位涉及勞工所實際從事之工作內容，故職位對於工作能力之要求，

¹³⁹ 學者林更盛亦參考德國法，認為雇主對企業經營、生產組織擁有之主導權，為其對勞工工作情形之考核權限及訂定相關工作規則規定之正當性來源。參林更盛〈勝任〉，頁 106-107。

¹⁴⁰ 實務裁判曾以勞工資格欠缺之情狀相當輕微（吊扣駕照一個月且將屆滿，高雄地院 99 年度勞簡上字第 11 號民事判決），或已為雇主明知而仍締結契約等情（欠缺醫護人員證照，臺中地院 103 年度勞訴字第 106 號民事判決），分別依比例原則或誠信原則，認為雇主不得解僱。故於此類勞工欠缺工作必須之資格之案件，亦可特別注意有無上述情事。

與勞工勝任與否息息相關。行業則涉及雇主之經營模式，而可藉以判斷雇主所欲達成之客觀合理之經濟目的，以及為達成此一經濟目的，其所僱用之勞工所應具備之工作能力。又自雇主之行業建構勞工應具備之工作能力時，仍須依據勞工所實際從事之工作判斷其所需能力，始能判斷勞工是否「對於所擔任之工作」確不能勝任，應不待言。故本文認為勞工之職位與雇主之行業，可綜合作為建構勞工所需工作能力之考量因素。

第二款 勞工是否欠缺工作能力

第一目 判斷方式

如前所述，當「勞務給付無法達成雇主客觀合理之經濟目的」，就難以期待雇主繼續維持勞動契約。因此，勞工是否欠缺工作能力的判斷，核心即在於勞工提出的勞務給付，是否能滿足雇主的經濟目的。至於「勞務給付與工資之等價性被破壞」，則是一種造成「勞務給付無法達成雇主客觀合理之經濟目的」的充分條件¹⁴¹。

為了便於具體操作，本文認為可以區分為二個判斷階段：較為量化分析的「契約等價性之破壞」以及較為質化分析的「經濟目的之不達」。首先判斷「勞務給付與工資之等價性是否被破壞」；如果未能判斷等價性已被破壞，則進一步綜合考量各項相關因素，以判斷勞工之勞務給付是否無法達成雇主客觀合理之經濟目的。

1. 契約等價性之破壞

於契約之目的上，雇主係欲藉由勞動契約，取得主觀等值之勞務給付。故本

¹⁴¹ 也就是說，只要「勞務給付與工資之等價性被破壞」，就可以判斷「勞務給付無法達成雇主客觀合理之經濟目的」。二者間關係的分析，請參本章註 132、本文第三章第三節第二項第三款「雇主締結勞動契約之目的與「不能勝任工作」。

文認為，如勞工不具有契約約定之工作能力或程度有所欠缺，而與對待給付（工資）間顯失均衡，致勞務給付與工資之等價性遭破壞到無法期待雇主繼續勞動契約之程度時，應可認為勞工不能勝任工作。問題在於，差異應該多大，始為顯失均衡，而無從期待雇主繼續勞動契約？

我國現行勞動法令上，關於勞動契約之等價性，僅針對男女勞工之同工同酬有所規範，但並未對勞工之工作能力與工資之等價性為規定¹⁴²。法制史上，勞動法典草案第 52 條第 1 項規定：「勞動者因自己之過失在普通勞動條件之下不能達於標準生產額時祇得請求與其工作相當之報酬但無論何時不得少于同等勞動者所得報酬之三分二」¹⁴³。本條項雖然是規範勞工工作成果不能達到標準生產額時工資之扣減，並以勞動者之過失為要件，但「『標準』生產額」似乎揭示了勞工之勞務給付得有一定之標準；「與其工作相當之報酬」也有等價性之考量；而報酬最多扣減至「三分之二」，雖然是對勞工可獲取薪資之最低保障，但當勞工勞務給付之成果低於標準生產額之三分之二時，因為報酬樓地板之規定，勞務給付與工資間將逸脫原本預期之主觀等價範圍。不過，上開規範之目的應主要在於勞工薪資之保障，尚難認為其屬勞動法典草案之起草者對於等價性之直接表態。

既然難以於我國法上尋得對勞工之工作能力與工資間等價性判斷標準之依據，或可自他山之石找尋借鑑。比較法上，德國聯邦勞動法院有所謂的「三分之一說」（Drittellehre）標準，即：若在未來可預測的相當期間內，勞工提供之給付低於平均給付，且「低至所約定勞務給付的三分之一程度時」，應認為其已造成勞

¹⁴² 工廠法第 24 條：「男女作同等之工作而其效力相同者，應給同等之工資。」；勞動基準法第 25 條：「雇主對勞工不得因性別而有差別之待遇。工作相同、效率相同者，給付同等之工資。」；性別工作平等法第 10 條第 1 項：「雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇；其工作或價值相同者，應給付同等薪資。但基於年資、獎懲、績效或其他非因性別或性傾向因素之正當理由者，不在此限。」

¹⁴³ 《草案》，頁 26。

動契約中等價性的破壞；而勞工如此程度之給付能力減損，便係在雇主合理期待下所無法接受的情形，雇主便得以勞工「不能勝任工作」為由終止勞動契約¹⁴⁴。

綜合上開說明，似可初步認為：當勞工之給付與平均（或標準）給付之差距逾三分之一之程度時，通常可認定勞工勞務給付與工資間之等價性已被破壞。不過，本文認為此僅是抽象上之初步標準。至於實際上是否已破壞等價性而難以期待雇主繼續契約，仍應視個案之實際情形（例如勞務與工資於客觀等價性破壞之程度¹⁴⁵、雇主之規模與資力¹⁴⁶、雇主對待給付勞動能力相同水準勞工的態度¹⁴⁷等）而具體判斷。

2. 經濟目的之不達

如本文歷來所述，雇主經濟目的之達成，為雇主取得勞工之勞務給付後，所欲藉以追求之目標。而經濟目的之追求，既然是以投入勞工提供之勞務給付作為手段，那麼在個案之具體判斷上，檢驗勞工之勞務給付是否能達成雇主之經濟目的，即可作為勞工是否欠缺工作能力之判斷方式¹⁴⁸。又於判斷勞工之勞務給付是否無法達成雇主客觀合理之經濟目的時，因為雇主之經濟目的是否實現涉及勞工不可控制或毋須負責之企業經營風險，故如欲以雇主經濟目的實現與否之「結果」

¹⁴⁴ 原文雖稱「低至所約定勞務給付的三分之一程度」，惟同文第 91 頁用詞為「勞工在總體給付期間內平均地提供約定勞務的『66%』」，故其真意應指「勞工給付與平均給付之差距達三分之一之程度」。參施茲丞，頁 91-92。

¹⁴⁵ 例如雇主主觀上只願意出 50,000 元的薪水，但希望僱用 100,000 元能力的勞工時，縱使僱用之勞工實際能力僅達 60,000 元之水準，而有主觀不等值之狀況，但考量客觀上仍屬等值，似乎也難以認為勞工確不能勝任工作。

¹⁴⁶ 例如，X 公司為資本額 5 億元之上市餐飲公司，Y 雞排攤則為小本經營、月營業額 8 萬元之路邊攤。若 X 及 Y 均以月薪 40,000 元僱用勞務給付僅達 30,000 元水準之廚工，則於承受成本與風險之能力不同的狀況下，X 與 Y 繼續勞動契約之期待可能性亦可能不同。

¹⁴⁷ 例如某公司僱用甲、乙、丙三人，薪水均為 50,000 元，但三人之勞務給付分別為 30,000、28,000 及 25,000 元之水準。若公司認為乙、丙兩人均堪任職，那麼甲之表現雖然與薪水之差距大於三分之一，但既然更差者仍堪任職，甲對公司而言即非必不可勝任工作。

¹⁴⁸ 實務之操作，可參本文第四章第二節第一項「工作所需能力的判斷第四章第四節第一項第一款」。

作為判斷勞工不能勝任工作之佐證時，亦應排除企業經營風險之因素¹⁴⁹。若經濟目的尚非完全無法達到，則應衡量經濟目的未能達成之程度，是否已至難以期待雇主繼續勞動契約之程度。



第二目 衡量因素

1. 核心內涵：雇主維持契約存續之期待可能性

依本章整理，有四類因素會影響法院對「不能勝任工作」判斷標準之寬嚴程度：勞工之職位與薪資、雇主之規模、雇主之企業形象與工作所涉及之利益或風險。本文認為，這些因素所直接涉及者，為勞務與對待給付之等價性、對於雇主事業之影響程度或雇主之經濟目的，並最終影響雇主維持勞動契約存續之期待可能性。從而，「雇主維持契約存續之期待可能性」應可作為各類衡量因素之核心內涵。而影響該期待可能性之各種個案事實，應不以本文所歸納者為限，只要足以影響此一期待可能性之情事，應均可作為決定標準寬嚴程度之審酌因素。

2. 具體因素

(1) 勞務與對待給付之等價性

部分實務判決中，可見法院衡量勞工之能力與其職位、薪資是否顯不相當。亦有判決參酌勞工較高之職位或薪資水準，而認為得以較高或較嚴格之條件為其能力標準¹⁵⁰。就此，本文認為，勞工之職位及薪資水準——特別是薪資水準，直接涉及勞工勞務與工資對待給付間的等價性，等價性也將進一步影響雇主於勞工能力不足時維持勞動契約之期待可能性，因而可作為「不能勝任」判斷標準寬嚴程度之審酌因素。又作為比較對象之「其他勞工」，應可區別內部勞工與外部勞工

¹⁴⁹ 參本文第四章第二節第一項第五款第一目3.「營利模式、業界實務與業績」末段之說明。

¹⁵⁰ 參第四章第二節第二項第一款「勞工之職位與薪資」

分別比較。於內部，雇主所僱用之其他同職位勞工之薪資水準與工作能力，以及不同職位勞工之薪資水準差異程度，可作為個別契約主觀等值程度之參考基準。而外部之比較上，若雇主願意給付予勞工之薪資較諸市場一般行情為高或低，亦可據此推測雇主對於勞工能力高低之期待。

(2) 影響雇主事業之程度

勞工之勞務給付影響雇主事業之程度，顯然會影響雇主繼續維持勞動契約之期待可能性。涉及影響程度之因素，包括雇主之規模大小以及勞工工作所涉及之利益與風險高低。蓋雇主規模越大，承受風險之能力或調整之彈性通常也越高，也比小規模之雇主更能承受個別勞工行為對雇主經營甚至存續之可能影響¹⁵¹。而工作涉及之風險高低，亦涉及雇主固有利益之維持與經濟目的之追求。又於涉及重大利益或高度風險之工作，若勞工欠缺相當程度之能力表現時，應難以期待雇主坐視利益喪失或風險實現之可能性而繼續勞動契約¹⁵²。

(3) 雇主經濟目的之需求

雇主僱用勞工之目的，在於將勞動力投入其經濟目的之追求¹⁵³，因此影響雇主追求經濟目的之因素，均可能影響其繼續勞動契約之期待可能性。如裁判曾作為從嚴審查因素之「企業形象」，因涉及雇主市場定位與競爭能力，而與經濟目的之達成息息相關，乃足以作為標準寬嚴之依據¹⁵⁴。又其他情事如涉及雇主經濟目的之需求時，應亦可作為調整判斷標準之寬嚴程度時所審酌之因素。

¹⁵¹ 參本文第四章第二節第二項第二款「雇主之規模」。

¹⁵² 參本文第四章第二節第二項第四款「工作所涉及之利益或風險」。

¹⁵³ 參本文第三章第三節第二項第三款第二目「勞動契約所欲達成之經濟目的」。

¹⁵⁴ 參本文第四章第二節第二項第三款「雇主之企業形象」。



第二項 解僱最後手段性原則之判斷

本文認為，廣義比例原則或解僱相當性（及下位概念之解僱最後手段性原則或必要性原則）為一般法律原則，解僱權自應受到此一般法律原則之限制¹⁵⁵。但因為於「不能勝任工作」解僱事由判斷之過程，會先參酌勞工是否具備雇主可藉以達成其經濟目的之工作能力，且已審酌雇主維持勞動契約之期待可能性，而業於各階段相當程度地實質考量廣義比例原則或解僱相當性中之「適當性」與「狹義比例原則」，似毋須重複判斷，因此於判斷架構之最後，主要應以「解僱最後手段性原則」判斷解僱是否確屬必要之手段。而於「解僱最後手段性原則」之審查，可分為改善機會之給予，以及迴避解僱之手段二大層次。

第一款 判斷標準：改善可能性與迴避解僱之期待可能性

在採取迴避解僱手段前，似應先判斷各該迴避解僱之手段，是否有助於繼續維持勞動契約。而迴避解僱之手段如果不能改善勞工不能勝任工作之情事，或者已經完全欠缺雇主維持勞動契約之期待可能性¹⁵⁶、各種迴避手段均於事無補時，各種迴避解僱手段亦難以認為是解僱最後手段性原則或必要性原則所要求、足資替代解僱或者於同樣效果下侵害最小之手段¹⁵⁷。因此，在判斷應否採取特定之迴避解僱手段時，應斟酌個案中，該手段對勞工不能工作情況之改善可能性，與雇主採取迴避解僱手段之期待可能性；而於顯然欠缺改善可能性或無法期待雇主採取迴避解僱手段時，原則上即無須徒增雇主負擔，採行顯然欠缺意義之迴避解僱手段。

¹⁵⁵ 參本文第四章第三節第一項「廣義比例原則與解僱最後手段性原則之概述」。

¹⁵⁶ 學者林更盛強調：「……在決定得否解僱時，法律上要求雇主於可期待之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，可認為是在符合憲法工作權保障之價值判斷。並且此原則之適用，係以對雇主有期待可能性為前提，亦已兼顧雇主企業經營自由，而未加以過度之限制。」參林更盛〈比例〉，頁 71。

¹⁵⁷ 參本文第四章第三節第三項第一款第五目 1「主觀不能勝任與改善機會」。



第二款 迴避解僱之手段

法院曾經審酌之迴避解僱手段，包括告知勞工其不能勝任工作之具體情事、採取工作規則所規定之先行程序、教育訓練或輔導、懲戒及調職等。本文認為上開手段，均足作為未來個案中可得採取之迴避解僱手段之參考。以下分述之。

1. 具體情事之告知¹⁵⁸

部分實務見解認為：「觀諸『解僱最後手段性原則』之保障目的，其手段應符合比例原則及平等原則，就『尚有其他方式可為』，應綜合雇主於解僱員工時，員工是否就其『不能勝任工作』之情事可得且具體得知、雇主於員工明知其有『不能勝任工作』之情事存在時，給予其改善之可能等客觀事實，而予以評價」¹⁵⁹。本文認為，勞工於知悉其不能勝任工作之具體情事，亦即自己之不足或未達雇主要求之處後，始有朝雇主期待之方向改善之可能。並且，單純告知對於雇主幾無負擔，通常難以認為雇主欠缺告知勞工之期待可能性，故雇主原則上至少應使勞工知悉其不能勝任工作之情況。但若勞工顯已明知其有該當不能勝任工作之具體情事時，即無必要再要求雇主應為告知¹⁶⁰。

¹⁵⁸ 參本文第四章第四節第二項第二款 1「具體情事之告知」。

¹⁵⁹ 臺中地院 103 年度勞訴字第 15 號民事判決、新北地院 105 年度勞訴更(一)字第 1 號民事判決。

¹⁶⁰ 類似的，德國法上因勞工行為原因所致之解僱時，也要求雇主原則上應先提出警告 (Abmahnung，或譯「敦促」)。但若無法期望有效果時，即依義務違反之嚴重性，勞工立即可已意識到其違法性，且雇主顯然不會容忍該義務之違反時，警告並無必要；而勞工錯誤難以挽回，或號稱自己絕不改正時，雇主亦可逕為解僱。Raimund Waltermann (著)，沈建峰 (譯) (2014)，《德國勞動法》，第 17 版，頁 270，北京：法律出版社；Däubler，頁 272。



2. 工作規則之先行程序¹⁶¹

工作規則為對勞資雙方均有拘束力之規範¹⁶²。亦有法院認為如雇主已於工作規則中，定有解僱前應經之先行程序時，既然該程序已成為勞動法律關係之內容而對勞雇雙方有拘束力，自應進行先行程序，始為合法。又先行程序之規定必須合理，若規定不合理而無法達到迴避解僱之目的時，應認為該程序並非適法之手段，縱使雇主經該程序後始行解僱，仍可能違反解僱最後手段性原則而解僱無效¹⁶³。又在部分狀況下，雖然解僱未完全依照工作規則所定之程序，但參考實務見解關於瑕疵補正之見解後，本文認為如果違反者是細節性、技術性事項，且該瑕疵事後已經補正，或者瑕疵細微而顯不影響給予勞工改善機會之目的時，似應認為此類瑕疵之存在，不致影響解僱權行使之合法性。

3. 教育訓練或輔導

雖然較多實務見解肯定雇主一般性地具有教育訓練或輔導勞工之義務，但仍有採否定見解者¹⁶⁴。於學界，學者林振賢明確主張，當「體力勞動者因年老體衰，已不適宜費力的工作」、「因傷殘不能勝任原來的工作」、「因技術改革，原來的工作能力已不足應付」等可能合乎不能勝任工作之情事，積極予以再教育訓練後，即可改任其他工作者，雇主應有教育訓練而為調職之義務¹⁶⁵。

¹⁶¹ 依本文於第四章第三節第三項第一款第二目「工作規則規定之改善程序」之整理所示，先行程序之內容可能亦包括輔導、教育訓練甚至調職等迴避解僱之手段。為免重覆贅述，本段落爰僅針對先行程序本身為論，其他涉及之改善手段請參閱後續相關段落。又各迴避手段既經工作規則定為解僱應經之先行程序，雇主即有遵循之義務，而不得再以「欠缺雇主採取特定改善程序之期待可能性」為由，認為毋須經過先行程序。

¹⁶² 王能君，本章註 21，頁 399-400。

¹⁶³ 臺南地院 103 年度勞訴字第 15 號民事判決。

¹⁶⁴ 參本文第四章第三節第三項第一款第一目「通知、督促、輔導」。

¹⁶⁵ 學者林振賢之見解，似將教育訓練作為採取調職手段之前階段。不過其所舉「因技術改革，原來的工作能力已不足應付」之狀況，似乎未必會發生調職之效果（如文書編輯改採電腦化作業），故本文仍將林氏之見解置於「教育訓練」之段落討論。參林振賢，頁 174。



本文認為，依解僱最後手段性原則之內涵，似不宜一般性地認為雇主於任何狀況下均必須採取教育訓練或輔導勞工之手段，而應依據各個手段改善勞工不能勝任工作情況之改善可能性，與對雇主採取迴避解僱手段之期待可能性，綜合判斷是否應課予雇主採取勞工教育訓練或輔導等迴避解僱手段之義務。例如任職司機之勞工因駕照遭吊銷而欠缺工作所需客觀資格，其資格之欠缺即非教育訓練或輔導措施即可改善，而無採取之必要。但在初入職場的新鮮人因欠缺工作經驗而有不能勝任工作之狀況下，由主管或資深同事對其加以輔導或施以簡單之教育訓練，除為改善其能力之適切手段外，似亦可期待雇主負擔此些成本相對輕微之改善手段。相對來說，在雇主規模不大、不堪負荷教育訓練或輔導措施之成本，或雇主於徵才時已言明要有相當經驗之勞工，勞工到職後卻被發現欠缺與工作年資相應之勞動能力時，似乎較難以期待雇主耗費成本而採取教育訓練或輔導措施。又學者林振賢所舉勞工嗣後成為不能勝任工作之狀況，因均不可歸責於勞工，而應較能期待雇主採取教育訓練等迴避解僱之手段。

4. 懲戒處分

部分實務裁判認為，應先採取較為輕微之懲戒處分，作為迴避解僱之手段¹⁶⁶。本文認為，若懲戒處分依本文所列之「改善可能性」與「迴避解僱之期待可能性」判斷，屬足資改善勞工工作能力之手段，且可期待雇主不為解僱而採取較輕微之懲戒處分時，自應使雇主以懲戒作為迴避解僱之手段。

不過，基於「懲戒」本身性質與要件之限制，雇主並非於任何狀況下，均可採取此一手段。首先，雇主應於具有有效懲戒規範之狀況下，始有採取懲戒作為迴避解僱手段之可能性¹⁶⁷。其次，懲戒本身之性質為勞工違反義務之處罰¹⁶⁸，從

¹⁶⁶ 參本文第四章第三節第三項第一款第三目「懲戒處分」。

¹⁶⁷ 關於懲戒規範之審查原則，有上位規範先占原則、勞動契約保留原則、明文化原則與明確性原

而於勞工可歸責之情況下，始可能符合懲戒之要件。又勞工如純屬客觀不能勝任工作之情況，因無從藉由懲戒之手段改善客觀能力之欠缺，故於改善可能性之角度而言，應認為懲戒處分非屬適當之迴避解僱手段。此外，個別之懲戒處分，亦應符合形式合法性及實質正當性，始為合法有效之懲戒處分¹⁶⁹。

另有判決認為，「解僱最後手段性」之要求，乃係課予雇主實施解僱手段前，應先審思有無替代解僱方案之義務。雇主毋須先實施懲戒處分，只要曾嘗試以懲戒、調職等方法迴避解僱，卻不為勞工所接受，縱使並未實施懲戒或調職之手段，解僱仍可認係為最後手段而合法¹⁷⁰。但本文認為，勞工難以接受將被懲戒為人之常情，亦難單純因為勞工一時無法接受懲戒之主觀態度，即認為懲戒無從改善不能勝任工作之情況。若因此逕認為雇主毋須實施懲戒，無異於懲罰勞工之主觀心態，亦有違解僱最後手段性之要求。故除非懲戒並非適切之手段外，原則上仍應先實施懲戒，以促使勞工改善不能勝任工作之情事。

5. 調職

雇主究竟應否類推適用勞動基準法第 11 條第 4 款「無適當工作可供安置」之要件，或直接基於解僱最後手段性原則即有優先採取調職手段之安置義務，判決見解分歧。有判決逕以法無明文，否定雇主以不能勝任工作解僱須有同條第 4 款不能安置之情形¹⁷¹。在勞工主觀不能勝任工作之狀況，亦有判決以難以期待雇主

則。參陳建文（2009），〈企業懲戒〉，學會勞基法，頁 421-423。

¹⁶⁸ 陳建文，同前註，頁 417-420；黃程貫（1990），〈企業懲罰權〉，《台灣社會研究季刊》，第 2 卷第 3、4 期，頁 45-46。

¹⁶⁹ 實務上，懲戒處分之審查重點為：懲戒事由之審查、實質正當性之審查、比例原則之審查，且於勞動契約或工作規則有明定懲戒程序時，應遵守相關之程序。參陳建文（2009），學會勞基法，頁 423-426；黃程貫，同前註。

¹⁷⁰ 臺北地院 104 年度勞訴字第 69 號民事判決。

¹⁷¹ 臺灣高等法院 97 年度勞上字第 46 號民事判決、最高法院 99 年度台上字第 1309 號民事判決。

採取調職手段¹⁷²，或者調職無從解決工作態度之問題¹⁷³，作為主觀不能勝任之勞工毋庸考慮調職之理由。學說上，除少數學者明確反對外¹⁷⁴，多數勞動法學者均贊同雇主有採用調職作為迴避解僱手段之義務¹⁷⁵，或認為應斟酌調職之可能性¹⁷⁶。

本文認為，勞動基準法第 11 條第 5 款既然未有如同條第 4 款「無適當工作可供安置」之明文規定，調職是否為適當之迴避解僱方式，似應回歸改善可能性與迴避解僱之期待可能性而為判斷。首先，就改善可能性而言，如勞工係因主觀情事所致之不能勝任，而與其職位無關，調職亦無法改善其主觀情事時，即因欠缺改善可能性而無須考量採取調職之手段。然而，若勞工係與特定同事或主管間相處不佳、人地不宜時，調職或有助於改善其主觀不能勝任之情事¹⁷⁷。又就雇主採取調職之期待可能性而言，勞工具可歸責性之主觀不能勝任工作，應較難期待雇主調職以迴避解僱；但勞工能力不適於特定職位之狀況下，似較可期待雇主採取調職之手段。此外，亦應考量勞工到職之久暫。蓋如勞工應徵某特定工作，但到職未久即被發現其不能勝任工作時，因勞雇間尚未因契約之長期履行而建立穩固之基礎，而較難期待雇主為勞工另行安排職位。又與教育訓練類似，雇主如於徵

¹⁷² 臺北地院 92 年度勞訴字第 16 號民事判決、臺北地院 93 年度勞訴字第 55 號民事判決。

¹⁷³ 臺北地院 99 年度勞訴字第 48 號民事判決、臺灣高等法院 99 年度勞上字第 29 號民事判決、士林地院 101 年度重勞訴字第 9 號民事判決、臺灣高等法院 103 年度勞上更（一）字第 16 號民事判決。

¹⁷⁴ 學者楊通軒，反對於勞工主觀不能勝任時，應採取包括調職在內之迴避解僱手段；林豐賓先生則認為，於勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主除非同意另為轉換其工作，否則自得預告終止契約。參楊通軒，頁 113-114；林豐賓，頁 108。又自劉邦棟加入修訂之第 5 版起，於林豐賓先生著作之段落後，新增「解僱最後手段性原則」之說明，並認為雇主應有安置義務，而與林豐賓先生原先之意見有出入，爰摘錄如下：「觀之本法第十一條所定各款終止契約之事由，係屬經濟性事由，非可歸責於勞工，故應確實有減少勞工之必要，且無適當工作可供安置者，雇主始得依規定終止勞動契約，亦即解僱應是雇主經營管理上最後之手段。」參林豐賓（第 5 版，2010），頁 106；林豐賓，頁 109。

¹⁷⁵ 林更盛〈比例〉，頁 86-87；林振賢，頁 169 以下；吳姿慧〈終止（下）〉，頁 95-96；邱駿彥（2009），〈調職〉，學會勞基法，頁 170。

¹⁷⁶ 郭玲惠〈終止〉，頁 14。

¹⁷⁷ 此借最高法院 101 年度台上字第 1546 號民事判決中之勞工情況為例。該案中，勞工與特定同事發生口角鬥毆、要求其它同事聲援支持上開毆打事件、在雇主網站留言版刊登不當言論內容而恐嚇維安等情，然於調職後即差勤正常，工作表現良好，無重大違失或異常。則於此類因與特定同事相衝突所發生之主觀不能勝任工作情事，或許調職亦屬可有效改善勞工工作表現之手段。

才時已明示徵求具備相當經驗之勞工，勞工到職後不久即發現勞工雖工作年資達雇主之要求，但並未有相應經驗而難以為用，亦較難期待雇主採取調職之手段。

就調職所考量之職位，本文認為應不以與原職位相當者為限。蓋若將迴避解僱之手段侷限於較小之平調，即排除降調之可能性，而擴大得解僱之範圍。不過，基於必要性原則，平調應為相對於降調侵害較小之方式而應優先考量。

於個案中確認有可採取之調職手段後，如勞工反對調職，雇主應否於實際實施調職手段後，始得解僱勞工¹⁷⁸？就此，本文認為於勞工預先拒絕可能之調職命令後，勞工既然主觀上已相當可能有拒絕改善之傾向，則改善可能性應已減低，致調職可能已非適當之改善手段。此外，此時允許雇主逕以勞動基準法第 11 條第 5 款而資遣解僱，對於勞工並未更不利，而無需強求雇主非得徒耗程序發布調職命令，再於勞工果真拒絕到職後，以主觀上不能勝任工作資遣解僱，甚至以勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」而懲戒解僱。

第三項 解僱合法性之判斷架構

依本章所整理之解僱事由實體及程序性要件，本文嘗試提出「不能勝任工作」之判斷架構如下：

¹⁷⁸ 至於勞工拒絕合法之調職命令後，雇主得否另因勞工違反勞動契約或工作規則情節重大，而依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款取得懲戒解僱權，本文認為是個案情事是否同時符合另一法定解僱事由，而與「不能勝任工作」之判斷為二事。

表三：「不能勝任工作」解僱合法性判斷架構表

一、不能勝任工作之判斷		
勞工應具備之能力	上位標準	客觀合理之經濟目的
	具體之判斷方式	勞動契約之約定
		雇主指示權之具體化
		法令或事實上資格
		職位與行業之所需能力
勞工是否欠缺能力	判斷模式	契約等價性之破壞
		經濟目的之不達
	衡量因素	勞務與對待給付之等價性
		影響雇主事業之程度
		雇主經濟目的之需求
二、解僱最後手段性原則之判斷		
解僱最後手段性原則 (必要性原則)	判斷標準	改善可能性與迴避解僱之期待可能性
	具體之迴避手段	具體情事之告知
		工作規則之先行程序
		教育訓練或輔導
		懲戒處分
		調職

(圖表來源：作者自製)

綜合本節所述，雇主主張勞工不能勝任工作而解僱時，解僱合法性之判斷可分為兩大步驟：(1) 確認勞工是否不能勝任工作、(2) 確認解僱是否符合解僱最後手段性原則或必要性原則。

在確認勞工是否不能勝任工作之階段，應先以「客觀合理之經濟目的」作為



上位之判斷標準，自勞動契約之約定、雇主指示權之具體化、法令或事實上資格、職位與行業之所需能力等面向，建構工作之抽象能力標準。其後，再將個案中勞工所具有之工作能力，與前開標準相比較，以判斷是否欠缺工作能力。又在個案判斷時，可區別為「契約等價性之破壞」與「經濟目的之不達」二種判斷模式。於等價性之破壞上，原則上得以勞工之給付與平均（或標準）給付之差距逾三分之一之程度作為標準，並可參酌勞務與對待給付之等價性、影響雇主事業之程度、雇主經濟目的之需求等各種可能影響雇主期待可能性高低之情事，調整標準之寬嚴。又於經濟目的不達之情況，可藉由勞工實際上所提出之勞務與其工作應有之能力比較而為判斷，並亦可參酌各種可能影響雇主期待可能性高低之情事，調整標準之寬嚴。

於解僱最後手段性原則或必要性原則之判斷上，應以改善可能性與迴避解僱之期待可能性，作為個別迴避手段應否採取之判斷標準。而具體之迴避手段中，首先應考量告知勞工其不能勝任工作之具體情事。若工作規則定有先行程序，亦應遵循該程序給予勞工改善之機會。至於其他可考量之迴避解僱手段，包括教育訓練或輔導、懲戒處分與調職等。但各該手段是否為迴避解僱之適切手段，仍應以改善可能性與雇主採取該迴避解僱手段之期待可能性，依照個案情事具體判斷。最後，於勞工欠缺應有之工作能力，且無法採取其他手段改善，或不能期待雇主採取改善手段時，應認為雇主得行使勞動基準法第 11 條賦予之解僱權。



第五章 結論

第一節 研究成果

如本文於第一章第二節「文獻回顧」時所述，我國現存之文獻中，並無太多針對勞動基準法第 11 條第 5 款解僱事由進行深入之研究者。而過往對於本款解僱事由之討論，多著重於主客觀之論爭，縱使有個別文章針對「不能勝任工作」之類型為歸納分析，亦係基於勞工主客觀不能勝任之前提而為討論，更無文獻完整歸納分析「不能勝任工作」之實務判斷標準。因此，本文嘗試針對本款事由之立法、解釋與適用，進行完整之考察和分析。而本文之主要研究成果有二：(1) 考察「不能勝任工作」解僱事由之發展與分析、(2) 歸納實務「不能勝任工作」之判斷模式。

第一項 「不能勝任工作」解僱事由之發展與分析

首先，本文嘗試追尋「不能勝任工作」解僱事由之淵源。在第二章，本文除深入追溯我國解僱事由之立法史，亦盡力探尋比較法上之可能來源。具體成果上，除確認現行法解僱事由之我國法上淵源，可追溯自 1929 年之勞動法典草案以外，更發現其很可能係源於 1922 年之蘇俄勞動法典。故本文已嘗試向歷史解釋所需之資料蒐集，乃至於法制史與比較法可能研究方向之探尋，踏出了一小步。

接著是現行法解釋論之整理、分析，並提出個人淺見。於第三章，本文分別從動態與靜態的角度，觀察、整理「不能勝任工作」事由解釋論之發展。在這一階段，本文先確認主客觀爭議之源流及實務與學說的相互影響與變化，並觀察到實務如何繼受及轉化學者所提出之「客觀合理之經濟目的」概念為判斷勞工不能勝任工作之上位標準。在動態分析完解釋論之變化後，本文也透過主客觀說靜態的比較及分析，嘗試確認雙方爭論之焦點及可能之盲點。並嘗試在黃程貫、劉士豪、郭玲惠、林更盛與吳姿慧等學者對於勞動契約繼續之「期待可能性」討論之



啟發下，試圖提出本文對於「不能勝任工作」解釋論之觀點。本文認為，於解釋解僱事由時，應著眼於勞動契約之「繼續性契約」特性，而將「不能勝任工作」理解為「無法期待雇主繼續契約」情事之一種¹。故於解釋適用本款事由時，重心應在於雇主繼續契約之期待可能性。又於「不能勝任工作」之解釋與判斷上，應考量雇主締結勞動契約之目的——包括透過勞動契約取得主觀等值之勞務給付之目的，以及將勞工之勞務投入追求之經濟目的。故當勞工之勞務給付與工資間之等價性遭破壞，或者所給付之勞務無法達成雇主之經濟目的時——無論是基於主觀或客觀之原因——都難以期待雇主於勞動契約無法達成其目的之狀況下繼續勞動契約，而均可認為勞工不能勝任工作。

第二項 「不能勝任工作」判斷模式之初步建構

除了解釋論上的努力外，本文亦努力完整觀察勞動基準法施行迄今，法院裁判對於「不能勝任工作」之解釋適用。有別於過往注重於該當「不能勝任工作」要件之事實的歸納，本文嘗試整理實務對於「不能勝任工作」之判斷方式，包括上位法理「客觀合理之經濟目的」之使用，「不能勝任工作」於實務個案中判斷標準的建構，以及「解僱最後手段性原則」之操作。

在蒐集、歸納與分析實務之判斷方式，本文認為「不能勝任工作」之解僱案件可考量如下之審查模式：於「確認勞工是否不能勝任工作」之第一個階段，先藉由「客觀合理之經濟目的」上位標準之指引，建構得勝任工作之抽象能力標準後，再將勞工實際之能力與該標準比較，以判斷勞工是否不能勝任。而於具體之判斷模式上，可基於雇主取得主觀等值勞務給付之契約上目的，以及雇主欲追求

¹ 勞動基準法第 11 條第 5 款僅為列舉解僱事由之一，其它情事見諸勞動基準法第 11 條第 1 款至第 4 款及同法第 12 條第 1 項各款。另外，「列舉解僱事由」之立法方式，是否能窮盡無法期待勞雇一方或雙方繼續勞動契約之所有態樣，抑或可能有所闕漏，本文則持保留意見。因與本文主軸無涉，爰不深入討論。



之經濟目的，分為「契約等價性之破壞」與「經濟目的之不達」二種判斷模式，並斟酌可能影響雇主期待可能性之情事，調整判斷標準之寬嚴。而於「確認解僱是否符合解僱最後手段性原則或必要性原則」之第二個階段，則應依據改善可能性與迴避解僱之期待可能性，具體判斷是否存在能改善不能勝任工作之情事且可期待雇主採取之迴避解僱手段。經過兩個階段的審查後，在勞工被判斷欠缺應有之工作能力，且不存在或雇主已採取符合前開標準之迴避解僱手段時，應認為雇主得行使勞動基準法第 11 條賦予之解僱權，終止與該勞工之勞動契約。

本文嘗試將實務上針對個別爭點而各自發展之解僱合法性審查方法，整理為一套判斷架構。除希望能作為勞雇雙方乃至法院裁判之參考外，亦希望可藉由建構具體之判斷架構，提升本款事由解釋適用，乃至於法院裁判結果之可預見性。

第二節 未竟課題與未來展望

本文已盡棉薄之力，試圖對「不能勝任工作」之解僱事由進行相對全面但粗淺之研究。此外，仍有諸多課題，似較本文之研究更有意義及迫切性，惟受限於時間與能力之限制，本文對於此些課題尚力有未逮。爰稍敘本文認為較為重要之課題如下，以作為本文作者未來努力之可能方向。

第一項 解僱法理的統整與深化

雖然我國之解僱法理深受德、日等國之影響，但囿於作者個人能力之限制，本文難以對於比較法與我國法上之解僱法理與制度進行完整之梳理及分析，乃有見樹不見林之缺憾。欠缺對於基本法理的討論，法律之操作適用勢將流於表面與技術，在建立解僱保護事由之實體與程序上操作模式時，亦可能因欠缺全盤考量，造成法律解釋適用上的割裂與破碎。因此，似乎有必要對於我國解僱法理進行完整而深入之研究——特別是我國解僱法制在繼受比較法上解僱法理之過程中，我國法上的法律規範與一般原理原則，是如何和比較法上之解僱法理互相辯證與影響，

而有現今之解僱法制風貌；以及比較法理於我國解僱制度之體系下，可如何被比較參考甚至轉化適用——以全盤深化、完善我國之解僱法制。



第二項 開展解僱制度之討論維度

最後，則是開展對於整體解僱保護制度之跨領域討論。解僱制度並非專屬於法學領域之課題，甚至與法學相較，解僱制度或許更直接涉及勞動學、經濟學、社會學、甚至政治學等學科領域。亦需借助各該社會科學對於解僱所涉及之政治經濟與社會問題為完整之分析，始能期待解僱制度合乎社會所需。因此。誠如論者所言，於解僱制度之探討上，吾人未來應與其他學科展開對話，釐清我國僱用體制之整體圖像，以及解僱制度在其中發揮的功能²。

² 王能君、王沛元（2017），〈解僱〉，《勞動法文獻研究：理解、分析與重構》，林更盛、周兆昱、陳建文、李玉春、王能君、王沛元、林良榮、侯岳宏、張義德、邱羽凡、鄭津津、郭玲惠（等著），初版，頁 171，臺北市：元照。

參考資料

壹、中文文獻

一、書籍

1. Aron Efimovich Pasherstnik (著), 高祁孫 (譯) (1948), 《蘇聯勞動立法原理》, 版次不詳, 上海: 上海時代書報出版社。
2. Raimund Waltermann (著), 沈建峰 (譯) (2014), 《德國勞動法》, 第 17 版, 北京: 法律出版社。
3. Wolfgang Däubler (著), 王倩 (譯) (2016), 《德國勞動法》, 第 11 版, 頁 250, 上海: 上海人民出版社 (簡體字版)。
4. 丁嘉惠 (2017), 《個別的勞動關係法——民法僱傭契約與勞動基準法勞動契約基礎篇》, 第 3 版, 臺北市: 元照。
5. 王澤鑑 (2014), 《民法總則》, 增訂新版, 臺北: 王慕華。
6. 王澤鑑 (2011), 《法律思維與民法實例》, 2011 年 8 月, 臺北市: 自版。
7. 王澤鑑 (2012), 《債法原理》, 2012 年 3 月, 增訂 3 版, 臺北市: 自版。
8. 史尚寬 (1934), 《勞動法原論》, 初版 (1978 年重刊), 臺北市: 正大印書館。
9. 司法周刊雜誌社 (編) (1989), 《民事法律專題研究 (六)》, 初版, 臺北市: 司法周刊雜誌社。
10. 民友社 (編) (1914), 《新商法釋義》, 初版, 上海: 民友社。
11. 立法院秘書處 (1985), 《勞動基準法案 (上冊) (下冊)》, 初版, 臺北市: 立法院秘書處。
12. 立法院圖書館 (編) (1986), 《勞動基準法》, 初版, 臺北: 立法院圖書館。
13. 行政院勞工委員會 (編) (2006), 《勞動基準法法院判決及行政解釋彙編》, 初版, 臺北市: 行政院勞工委員會。
14. 呂榮海 (1987), 《勞基法實用 1》, 第 6 版, 臺北市: 蔚理。



- 
15. 呂榮海 (1993),《勞基法實用 1》,第 14 版,臺北市:蔚理。
16. 林振賢 (1989),《勞動基準法釋論——中日韓勞動基準法之比較說明》,第 3 版,臺北:自版。
17. 林振賢 (1994),《新版勞動基準法釋論》,初版,臺北市:自版。
18. 林振賢 (2003),《勞基法的理論與實務》,初版,臺北市:捷太。
19. 林豐賓 (1997),《勞動基準法論》,初版,臺北市:三民。
20. 林豐賓、劉邦棟 (2016),《勞動基準法論》,第 9 版,臺北市:三民。
21. 胡天榮 (1981),《勞動基準立法》,初版,臺北市:世界書局。
22. 孫安弟 (2009),《中國近代安全史》,初版,頁 93-113,上海:上海書店出版社。
23. 馬超俊、余長河 (1946),《比較勞動政策(下)》,初版,重慶:商務印書館。
24. 國民政府財政部滬調查貨價處 (1928),《蘇俄新勞動法》,初版,上海:國民政府財政部滬調查貨價處。
25. 郭玲惠 (2011),《勞動契約法論》,初版,臺北市:三民。
26. 陳金泉 (2003),《勞動法一百問》,初版,臺北市:三民。
27. 最高法院 (1991),《民事裁判書彙編》,第 3 期,初版,臺北市:最高法院。
28. 最高法院 (1999),《最高法院民事裁判書彙編》,第 37 期,初版,臺北市:最高法院。
29. 焦興鎧、劉志鵬、王松柏、劉士豪、邱駿彥、黃馨慧、黃程貫、林更盛、魏千峰、陳金泉、林佳和、王惠玲、王能君、陳建文、鄭津津、郭玲惠、郝鳳鳴、楊通軒、鄭傑夫(等著),《勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望》,第 2 版,臺北市:新學林。
30. 黃茂榮、申康(編著)(1987),《植根勞工法案例體系勞動基準篇(增訂版)》,再版,臺北市:植根。
31. 黃程貫 (1997),《勞動法》,修訂再版,臺北市:國立空中大學。

- 
32. 黃越欽（1991），《勞動法論》，初版，臺北：國立政治大學勞工研究所。
33. 黃越欽（2012），《勞動法新論》，第4版，臺北市：翰蘆。
34. 黃越欽（著），黃鼎佑（增修）（2015），《勞動法新論》，第5版，臺北市：翰蘆。
35. 黃劍青（1985），《勞動基準法詳解》，初版，臺北市：簡翠觀。
36. 黃劍青（1997），《勞動基準法詳解》，最新增訂版，臺北市：簡翠觀。
37. 楊通軒（2011），《個別勞工法——理論與實務》，第2版，臺北市：五南。
38. 劉志鵬（1996），《勞動法解讀：勞資爭議致勝錦囊》，初版，臺北市：月旦。
39. 劉志鵬（2007），《法院審理勞資爭議訴訟案案之分析——93年度及94年度之勞資爭議訴訟案件為例》，初版，臺北市：行政院勞工委員會。
40. 廣東建設廳勞動法起草委員會（1929），《勞動法典草案》，初版，廣東：廣東建設廳。
41. 謝振民（編），張知本（校）（1999），《中華民國立法史（下）》，初版，中國政法大學出版社，北京：中國政法大學出版社（簡體字版）。

二、專書論文

1. 王澤鑑（1993），〈台灣的民法與市場經濟〉，氏著，《民法學說與判例研究（第七冊）》，第2版，頁1-35。
2. 周兆昱（2017），〈工作規則〉，林更盛、周兆昱、陳建文、李玉春、王能君、王沛元、林良榮、侯岳宏、張義德、邱羽凡、鄭津津、郭玲惠（等著），《勞動法文獻研究——理解、分析與重構》，初版，頁47-51，臺北市：元照。
3. 林更盛（2009），〈定期勞動契約實務問題研究〉，氏著，《勞動法案例研究（二）》，初版，頁235-258，臺北市：五南。
4. 張琬如（2007），〈論勞動基準法第11條第5款之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」〉，法務部司法官訓練所（編），《法學研究報告合輯司法官46期（第一輯）》，初版，頁547-575，臺北：法務部司法官訓練所。
5. 劉志鵬（1999），〈論「勞工確不能勝任工作」——最高法院八十四年度台上

字第六七三號判決評釋》，勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（二）》，初版，頁 253-275，臺北市：元照。

6. 劉彥君（2010），〈論勞動基準法上「不能勝任」與「違反勞動契約或工作規則情節重大」之解釋適用〉，《法學研究報告合輯（第四輯）司法官 49 期》，初版，頁 2793-2808，臺北市：法務部司法官訓練所。

三、 期刊論文

1. G. T. Schwenning（著），姚福園（節譯）（1933），〈世界各國勞動契約之終止〉，《法學雜誌》，第 6 卷第 4 期，頁 578-603，上海：上海東吳大學法律學院法學雜誌社。
2. 史尚寬（1933），〈勞動契約法論〉，《法學雜誌》，第 6 卷第 4 期，頁 317-348。
3. 吳姿慧（2006），〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（上）〉，《月旦法學教室》，第 47 期，頁 73-79。
4. 吳姿慧（2006），〈勞動契約之特質及契約終止時之保護規範（下）〉，《月旦法學教室》，第 49 期，頁 89-99。
5. 吳姿慧（2009），〈勞工確不能勝任工作與解僱最後手段性原則／臺中地院九八勞訴二四〉，《台灣法學雜誌》，第 138 期，頁 231-233。
6. 林更盛（1998），〈論作為解雇事由之「勞工確不能勝任工作」〉，《中原財經法學》，第 4 期，頁 93-111。
7. 林更盛（2000），〈論廣義比例原則在解雇法上之適用〉，《中原財經法學》，第 5 期，頁 57-90。
8. 邱駿彥（2008），〈預告終止契約在勞動法規範上之評析〉，《台灣勞工雙月刊》，第 16 期，頁 14-27。
9. 徐輝琪（2004），〈尋找出路——論馮玉祥 1926 年之訪蘇考察〉，《近代中國》，第 156 期，頁 28-43。
10. 張師竹、劉瑩、江鴻治、胡志剛（1933），〈蘇俄現行勞動法令彙編〉，《法學雜誌》，第 6 卷第 4 期，頁 433-491。

- 
11. 張義德 (2015),〈對於績效考核之司法審查與解僱最後手段性原則之適用——評臺灣高等法院九十三年度勞上字第五十號民事判決〉,《月旦法學雜誌》,第 241 期,頁 281-306。
 12. 郭玲惠 (1994),〈終止勞動契約——兼論德國之制度〉,《中興法學》,第 37 期,頁 29-66。
 13. 陳建文 (2009),〈業績未達標準作為終止事由之合法性判斷問題／高雄地院九七勞訴三〇〉,《台灣法學雜誌》,第 128 期,頁 247-250。
 14. 黃程貫 (1990),〈企業懲罰權〉,《台灣社會研究季刊》,第 2 卷第 3、4 期,頁 9-73。
 15. 黃程貫 (1991),〈判斷雇主勞動契約終止有效與否之決定性時點(一)〉,《政大法學評論》,第 43 期,頁 267-316。
 16. 黃程貫 (2007),〈德國勞動法中勞工債務不履行損害賠償責任及限縮〉,《臺灣勞工雙月刊》,第 6 期,頁 14-25。
 17. 鄭津津 (2007),〈「勞工確不能勝任工作」爭議問題之研究——評最高法院九十五年台上字第一八六六號判決〉,《月旦法學雜誌》,第 144 期,頁 229-244。

四、研究計畫報告

1. 黃程貫 (2006),《我國勞動法終止保護制度重新建構之研究》,計畫編號: NSC94-2414-H-004-056,行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告。

五、碩博士論文

1. 王沛元 (2017),《經濟性解僱效力之審查》,國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文
2. 林更盛 (1989),《德國勞動契約終止制度之研究》,國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
3. 林武順 (1984),《勞工法上解僱問題之研究》,國立政治大學法律研究所論文。

- 
4. 施苡丞 (2017),《給付障礙法於勞動契約之運用—以勞工怠惰為例》,國立政治大學法律學系碩士班論文。
 5. 張周國 (2010),《南京國民政府時期勞動契約制度研究》,華東政法大學博士學位論文。
 6. 張釗銘 (2016),《臺灣與日本解僱法理之比較法研究——論最後手段性原則運用於勞動基準法第 12 條第 1 項之問題點》,國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
 7. 張琬如 (2005),《我國勞動基準法第 11 條解僱理由之研究》,國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
 8. 陳妍伶 (2011),《勞動契約終止之研究》,私立輔仁大學法律學研究所碩士論文。
 9. 陳書敏 (1982),《勞動契約之研究》,國立政治大學法律研究所論文。
 10. 彭莉婷 (2004),《我國勞工解僱保護法制相關法理之研究》,私立中國文化大學法律學研究所碩士論文。
 11. 游千賢 (2007),《我國勞動基準法第十二條第一項第四款之研究》,國立臺灣大學法律學院法律學系碩士論文。
 12. 黃冠程 (2010),《兩岸終止勞動契約法制之比較研究》,國立臺北大學法律學系碩士論文。
 13. 楊大德 (2009),《從法律非決定性探討法律縫隙的政治意涵—以我國上級法院解僱裁判為例—》,國立臺灣大學法律學院法律學系博士論文。
 14. 劉士豪 (1993),《德國、奧地利與我國一般解僱保護之比較研究》,國立政治大學勞工研究所碩士論文。
 15. 劉金城 (1990),《勞動契約終止問題之研究》,私立中國文化大學勞工研究所碩士論文。
 16. 劉郁芬 (1994),《勞動契約終止事由之研究》,私立中國文化大學勞工研究所碩士論文。



六、政府公報

1. 司法院 (1995),《司法院公報》,第 37 卷第 11 期。
2. 立法院公報處 (1982),《立法院關係文書》,院總第 1121 號 (政府提案第 2126 號),臺北:立法院。
3. 立法院秘書處 (1936),《立法院公報》,第 87 期,頁 26-33。
4. 印鑄局 (1923),〈農商部令第三四九號(中華民國十二年五月十二日)〉,《政府公報》,第 2577 號,第 200 冊,第 328-329 頁。
5. 政事堂印鑄局 (1914),〈大總統令(中華民國三年三月二日):教令第二十七號:商人通例公布〉,《政府公報》,第 653 號,第 24 冊,頁 64-73。
6. 廣東省政府 (1927),〈醫院工人待遇條例〉,〈法規〉,《廣東省政府特刊》,第 2 號,頁 146-148。

七、報章雜誌

1. 〈馮玉祥公佈之臨時勞動法〉,〈雜纂〉,《銀行週報》,第 11 卷第 20 期,頁 6-8。
2. 〈廣州之工廠法草案〉,〈雜纂〉,《銀行週報》,第 11 卷第 15 期,頁 8-10。

貳、日文文獻

一、書籍

1. 大藏省印刷局 (1899),《官報(號外)》,第 4073 號,頁 1-40,東京:大藏省印刷局。
2. 古川五郎、山口弘一(譯)(1900),《独逸新民法商法正文》,初版,東京:東京專門学校出版部。
3. 飯田寿十郎(編)(1890),《商法》,初版,京都:飯田信文堂。

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
80.01.18	最高法院	80,台聲,27	不詳	運輸及倉儲業	客運駕駛	主觀	未	能為而不為, 可以做而無意願	1至11月間, 僅實際上班45.5天, 所請事、病假及特別休假皆已屆滿, 留職停薪計: 4月12日至5月4日, 8月23日至8月30日, 9月2日至9月8日三次, 復參加五、六月間之新營及高雄客運活動, 八月間更參加苗栗客運之工運活動, 長期請假, 故不從事排班駕駛工作	未	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	未	維持O	前訴訟程序第三審上訴不合法
81.11.15	最高法院	81,台上,2382	台視文化事業股份有限公司	大眾傳播業	助理業務員	未	未	未	未	未	未	員工個性內向, 但經雇主以電腦化作業為由調動至外勤工作; 調職前似有徵求員工同意 (原審未採)	傾向O	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回	
84.2.23	最高法院	84,台上,673	大同股份有限公司	製造業	開發設計師	主觀	未	怠忽所擔任之工作, 致不能完成, 或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	於上班期間未請公假而處理工會事務或參加工會活動	傾向O	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回	
85.11.06	最高法院	85,台上,2510	台灣電視事業股份有限公司	大眾傳播業	地方記者	未	未	未	未	未	年紀、現代化之技巧	年老衰退、長年未親自工作	O	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回	
86.01.10	最高法院	86,台上,82	中央日報社股份有限公司	大眾傳播業	記者	主觀	未	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	缺乏團隊精神、長期有能做而主觀上無意願做之情形, 常漏失重大新聞	傾向O	學識、品行、能力、身心狀況	未	O	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回	
86.03.12	最高法院	86,台上,688	大同股份有限公司	製造業	開發設計師	主觀	未	怠忽所擔任之工作, 致不能完成, 或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	上班時間, 經常擅離工作崗位, 不服勞務, 甚且違法未請公假而處理工會事務或參加工會活動之情形頻繁	傾向O	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回	
87.07.31	最高法院	87,台上,1788	大同股份有限公司	製造業	開發設計師	主觀	未	維持有違勞工忠誠履行勞務之義務	未以書面請假 (雇主默許)	維持X	未	未	未	未	未	未	未	維持X		
88.10.28	最高法院	88,台簡抗,51	喬陞機械股份有限公司	製造業	不詳	未	未	未	上下班遲到、早退及曠工、擅離職守; 然有全勤獎金	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法	
89.10.06	最高法院	89,台上,2267	財團法人台灣省敦睦聯誼會 (圓山大飯店)	住宿及餐飲業	稽核室副理	主觀	未	維持違法或失職	在所屬辦公室之電話分機, 加裝錄音設備	維持X	維持在職期間表現 (考績)	歷年考績非甲等即優等, 多次調升職務	維持X	未	未	未	未	維持X		
90.10.12	最高法院	90,台上,1800	國聯矽業化學股份有限公司	製造業	司機	未	未	未	未	未	未	因職業災害, 左下肢坐骨神經痛、腰椎間盤突出症, 坐立難安、走路艱難	未	未	未	未	未	維持X	原審判決以職災期間不得解僱為理由, 並經本判決維持。	
91.10.31	最高法院	91,台上,2203	泰安產物保險股份有限公司	金融及保險業	電腦工程師	偏客觀	未	未	未	未	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作達成業績	業績達成率未符標準, 考績丁等	O	未	未	未	未	傾向X	不能達成業績; 雇主係據業績達成率未符合標準之事實, 以勞基法第12條第1項第4款解僱	
91.11.22	最高法院	91,台上,2376	台灣永和化成工業股份有限公司	製造業 (基本化學工業製造業)	機械操作技術員	主觀	未	維持違反忠誠履行勞務給付之義務	公然要求同事拒簽上訴人所提之勞動契約 (選舉日列入全年休假)	維持X	未	未	未	未	未	未	未	維持X		

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.12.12	最高法院	91,台上,2499	丹比食品實業股份有限公司	製造業	廚工	未	未	未	未	未	未	勞工以不能勝任工作請求離職及資遣費，雇主同意離職	○	未	未	未	未	維持○	本判決強調，原審以以勞工依勞基法第11條第5款之事由，請求離職及資遣費，雇主既同意其離職，應認雇主業已承諾依上開事由終止契約，自應依法給付資遣費。
92.02.21	最高法院	92,台上,353	遠東航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	主觀	未	維持怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	拒絕提出工作報告（忠誠履行勞務給付義務）；依評估作業辦法之績效考核評估表表現不佳；無正當理由拒絕參加關鍵時間活動；未經工會理事會決議，擅自以工會名義張貼大字報，鼓動空服員連署對抗被上訴人公司；遲到、擅自離開待命室；數次無正當理由拒絕服勤	維持○	維持能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作	未	未	？	未	未	未	維持○	認為原審雖未說明不採取勞工「解僱最後手段性原則」之主張，但認為不足以影響判決之結果
92.06.19	最高法院	92,台上,1276	中美和石油化學股份有限公司	製造業（其他石油及煤製品製造業）	技術處高級專員／行政支援團隊	主觀	未	未	怠於工作致考績不良；未配合填寫專長調查表及拒絕簽收面談紀錄	未	未	未	未	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回；強調應踐行工作規則明定之處理程序
92.06.19	最高法院	92,台上,1328	台灣省自來水股份有限公司中區工程處	用水供應及污染整治業	約聘工程師	主觀	未	未	設計監工工作之表現欠佳，工作態度在全體員工工作表現倒數五分之一	維持○	未	設計監工工作之表現欠佳，工作品質落在全體員工工作表現倒數五分之一範圍；調任與聘用契約不符之抄表工作	維持○	未	未	未	未	維持○	所擔任之工作與聘用計劃書及聘用契約不符為終止之理由，但本判決認為此理由（之事實？）與勞基法之規定相符
92.07.16	最高法院	92,台上,1518	財團法人台北市慈炬雜誌社	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	編輯	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	維持X	第一審判決認為雇主係以不能勝任工作為由終止契約，惟第二審及第三審均認為雇主並未主張本款事由
92.11.14	最高法院	92,台上,2457	德星瑞迪股份有限公司	製造業	市場部副理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
93.06.17	最高法院	93,台上,1201	美商美國紐約銀行股份有限公司臺北分公司	金融及保險業（銀行業）	存匯科科長	主觀	未	未	將未兌領支票金額，作帳列入其它科目達54次，金額計美金61338元，並將其中一筆支票票款，先後製作12次不實之交易紀錄，以規避內控制度，違反工作規則及勞動契約	傾向○	未	未	未	未	未	未	未	傾向○	廢棄發回；同一事實認定有12條1項4款，並認為11條事由無除斥期間
93.11.04	最高法院	93,台上,2253	中國石油化學工業開發股份有限公司	製造業（石油煉製業）	高級顧問	主觀	未	維持違背職務之背信行為	仲裁庭中所為之陳述不實（未召開董事會，還自授權予他人締約），並已越權，致中石化公司遭受重大損害	維持○	未	未	未	未	未	未	未	維持○	
94.02.03	最高法院	94,台上,240	台証綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	營業員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
94.05.06	最高法院	94,台上,894	台北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
94.09.16	最高法院	94,台上,1703	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	運務員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
95.03.30	最高法院	95,台上,567	中美和石油化學股份有限公司	製造業（其他石油及煤製品製造業）	技術處高級專員／行政支援團隊	主觀	未	維持能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	維持學識、品行、能力、身心狀況	87年曾獲推薦為該年度蒸氣改善之卓越候選團隊	維持X	未	未	未	未	維持X	
95.05.04	最高法院	95,台上,916	台北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	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	勞工曾對同仁說：我們繼續發到，等一下找記者來到縣政府抗議	傾向O	學識、品行、能力、身心狀況	清潔隊成立考核委員會，定期對隊內員工進行考核，並先後陸續就隊內員工表現不佳者進行考評，歷經四次會議討論，參酌員工平時考核、查勤記錄、各班長、組長及分隊長之意見，乃決議認定不能勝任工作	傾向O	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回
95.08.17	最高法院	95,台上,1797	統一綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	業務員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
95.08.24	最高法院	95,台上,1866	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	技正（相當副研究員）	主觀	未	維持工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作	91、92年間之工作表現，長官多次命為改善未果，而與其擔任之職位顯不相當	維持O	維持個人專業能力不足或體力不足	指定之工作歷時二年均未能有效完成，可見其所獲得之薪資，與其擔任相當於副研究員之技正職位，並不相當	維持O	未	未	未	未	維持O	
95.11.30	最高法院	95,台上,2710	勝一化工股份有限公司	製造業（石油化工原料製造業等）	業務部專員	主觀	未	未	隱匿訂貨辦法修改案不同意見，但無影響公司內部作業流程控管	傾向X	未	未	未	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回；發回理由： 1.情節較記過事由為輕 2.未經工作規則之人事審議程序
95.11.30	最高法院	95,台上,2727	新店客運股份有限公司	運輸及倉儲業	客運駕駛	偏客觀	未	職務適格性及能力？	未	傾向X	職務適格性及能力	試用期間因職災醫療而不能工作	傾向X	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回；發回理由：不能勝任是否有審酌職災醫療中不能工作之狀況不明
96.08.09	最高法院	96,台上,1750	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	材料員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
96.08.23	最高法院	96,台上,1849	世紀達貿易股份有限公司	國際貿易業	授權事業部經理	客觀	未	未	未	未	工作表現與其受聘該職主要目標相較，是否達到一般適任之標準	公司已知臺灣知名廠商不會參加展覽，未告知勞工，最後因招商無成果，評估認為勞工專業能力不足	傾向X	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回
96.11.29	最高法院	96,台上,2630	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	主觀	O	能力、學識、品行	平日考核表所列考核項目多達十項，「業績達成度」僅係其中一項，其餘尚有：「積極配合度」、「說話控制能力」、「商品理解力及解說力」、「資訊蒐集能力」、「溝通協調能力」、「情緒管理」、「工作態度」、「自我成長」、「出勤紀錄」等項即明，被上訴人於九十四年八月至十月業績達成率縱僅有百分之三十多至五十餘云云，在客觀上不能遽認其能力不能勝任工作	維持X	違反忠誠履行勞務給付義務	主管評語不佳，考績列為乙等	維持X	O	未	雇主並未舉證證明其已先盡其施以教育課程之義務，勞工仍無法改善，即逕行片面要求勞工改善	維持X	維持X	

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.06.18	最高法院	98,台上,1088	勤業眾信會計師事務所	專業、科學及技術服務業	投資服務組副理	主觀	○	主觀意志	上訴人該二年度之工作表現，迄九十四年五月三十一日止，應屬「符合期望」，即無該辦法中終止契約規定之適用	傾向X	客觀行為	未	未	○	未	勞方主張「雇主於通知改善後，緊縮勞工案源、甚至將所辦案件命移他人，再以工作時數不足即不能勝任為由，將其資遣」，攸關上訴人未能依限改善是否具有可歸責事由	傾向X	傾向X	1.廢棄發回 2.發回後案號：98年重勞上更(一)字2號，兩造和解 3.工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理
98.07.09	最高法院	98,台上,1198	桃園縣龍潭鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	管理要點規定有考核，應有所考核，始得作為獎懲或解僱等之準據；無懲戒或要求改善之紀錄	傾向X	工作能力、身心狀況、學識品行	主管及同事間，仍存有諸多不同之評價；試用三個月期滿成績合格	傾向X	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回
98.09.30	最高法院	98,台聲,1014	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	再審無理由
99.05.13	最高法院	99,台上,838	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	助理業務主管	主觀	未	維持能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	處理部分個案具有瑕疵	維持X	維持工作能力、身心狀況、學識品行	歷年考績優良且逐年加薪、升等	維持X	維持○	未	可安排其早有經驗並能適任之工作	維持X	維持X	
99.06.10	最高法院	99,台上,1061	台通廣告股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（廣告承攬）	業務部客戶主任	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
99.07.15	最高法院	99,台上,1309	桃園縣龍潭鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	維持能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	同事反應、三年六調職、考核丙等	維持○	（一般人應有之）學識品行、工作能力、身心狀況	智能不足，官能耗弱	維持○	未	未	未	未	維持○	勞工既非以身心障礙者之身分與被上訴人訂立僱傭契約，即應具備一般人應有之工作能力
100.05.05	最高法院	100,台上,685	香港商東亞銀行有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
100.05.26	最高法院	100,台上,800	環瑋企業股份有限公司	製造業	針車部經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	原審事實調查未清	未	能力、學識、品行	未	未	○	未	原審事實調查未清	未	未	廢棄發回
100.07.07	最高法院	100,台上,1057	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回；「不能勝任工作」之部分未經原審審判

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.10.20	最高法院	100,台上,1808	遠百企業股份有限公司	批發及零售業(百貨公司業)	安全課長	主觀	維持O	維持違反忠誠履行勞務給付義務	依經理指示,滯留賣場觀看監視錄影,未完成閉店流程	維持X	能力、學識、品行	未	維持X	維持O	未	並無違規或其情節無法改善之情形	維持X	維持X	
100.11.18	最高法院	100,台上,2016	家福股份有限公司	批發及零售業	店經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
100.12.08	最高法院	100,台上,2095	旺璫股份有限公司	製造業	國外部業務經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	傾向X	雇主並非以勞工不能勝任工作為由將之解僱,自不得於訴訟中隨意增列該事由為解僱事由
100.12.15	最高法院	100,台上,2153	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	廢棄發回;發回理由:人甄會似僅有審議、建議權,所為決議縱有瑕疵,是否主管仍不得決定未明
100.12.22	最高法院	100,台上,2225	台北市殯葬管理處	殯葬業	工友	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
100.12.29	最高法院	100,台上,2249	統聯汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回;發回理由:勞工於職業災害傷病之醫療期間,縱雇主已取得合法終止契約之權利,依勞基法第13條前段之規定,雇主仍不得終止契約,必俟該醫療期間終了後,勞工仍有合於解僱之事由存在或發生,雇主始得依規定予以解僱,初不問其解僱之事由為何而有不同,更不以「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」(同法第11條第5款)為限,俾符第13條規定之趣旨
101.03.22	最高法院	101,台上,366	薇蘭登股份有限公司	製造業	駐區業務代表	主觀	未	維持違反忠誠履行勞務給付義務	主觀感受勞工與經銷商配合不佳、衝動不夠	維持X	維持能力、學識、品行	業績不佳,但全體業務均未能達到預定業績目標	維持X	維持O	未	資遣通知書並無明載任何具體事由,僅於事先印製之「離職原因」欄位勾選「勞動基準法第十一條第五款」	維持X	維持X	原審認為:為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動,雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務,並基於保護勞工之旨旨,雇主不得隨意改列其解僱事由,始符「解僱最後手段性原則」
101.04.26	最高法院	101,台上,579	台灣東洋彩光股份有限公司	製造業	倉庫組長	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
101.06.27	最高法院	101,台上,949	信昌化學工業股份有限公司	製造業	研發中心專員、技術員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
101.09.27	最高法院	101,台上,1546	台北市殯葬管理處	殯葬業	工友	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	前與同事口角鬥毆、要求同事聲援支持上開毆打事件、刊登不當言論內容、簽到退異常、調職後未按時報到;主管證稱調職後,差勤正常,工作表現良好,無重大違失或異常	傾向X	能力、學識、品行	未	未	O	未	調職後,差勤正常,工作表現良好,無重大違失或異常	傾向X	傾向X	廢棄發回

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.11.01	最高法院	101,台上,1782	三群工程有限公司	營建工程業	給水技術專員	主觀	未	未	事實尚未詳查審認	未	未	事實尚未詳查審認	未	未	未	未	未	未	廢棄發回：雇主張勞工工作態度散漫、不負責任、任職期間常有器械檢驗不確實未予修繕即報修復、工作日誌未據實填寫、上班時間閱覽與業務無關書籍、預先將巡檢表異常狀況欄勾選無異常、不斷電系統設備操作流程錯誤造成作業嚴重疏失、工作未完成的無回報無紀錄逕自下班、上班時間於長官辦公室睡覺、於97年1月7日私自接洽其他廠商在動物管制區運送營利
102.03.14	最高法院	102,台上,429	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	維修工廠技術員	偏主觀	未	工作疏失	調至起落架潤滑工作後，其所擔任之維修工作已無問題發生	傾向X	工作能力、身心狀況、學識品行	與其他員工相互投訴（性騷擾）	傾向X	未	未	未	未	傾向X	廢棄發回
102.04.25	最高法院	102,台上,768	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	客觀	未	未	未	未	未	工作表現已達加薪及加發業績獎金；未將毛利達成率、商品成功率列為標準，不得作為不能勝任工作之標準；獲利高於其它員工，且他人均在職	維持X	未	未	未	未	維持X	
102.12.25	最高法院	102,台上,2458	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	主觀	O	工作態度與敬業精神	阻礙出貨，但已經申誠	傾向X	學識、品行、能力、身心狀況	明知勞工手部有細微抖動，卻故意調至需細微手部動作之工作，再以不能勝任工作為由解僱	傾向X	傾向O	未	原審未詳審認說明有無其他工作適合勞工、有無遵守法定程序	未	傾向X	廢棄發回： 1.強調主客觀綜合觀察，並應本於誠信原則判斷 2.一事不二罰 3.雇主向勞工為勞動契約之終止，應遵循法定（當事人就爭紛事件所應遵守之規定）之程序
103.02.14	最高法院	103,台上,237	國立臺灣師範大學	教育業	宿舍管理員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
103.02.27	最高法院	103,台上,341	嬌生股份有限公司	製造業（藥品製造業）	藥政暨藥品經理	主觀	O	主觀意志	工作規則規定：考績劣等並未限時改善，僅得記過或減薪，而工作規則規定較勞基法嚴格，是否符合工作規則之解僱事由有疑	傾向X	客觀行為	逐年加薪、升等，最後一年度績效考評突然遽降，與前四年之常情有違	傾向X	O	未	績效改進計畫之程序以及改進期限是否適當合理；有無進行工作規則之獎懲委員會程序	傾向X	傾向X	廢棄發回：工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。
103.03.27	最高法院	103,台上,579	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	財富管理專員、催收人員、會計及保管箱人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
103.04.03	最高法院	103,台上,662	台灣水泥股份有限公司	製造業（水泥製造業）	司機	主觀	未	未	工作量少（未規定工作量，量少薪水亦相應降低）；穿夾腳拖鞋未戴安全帽，談私事偏激，團隊精神與態度有落差，違規將污水傾倒在拌合塔下方，但平日均未考核或懲處	維持X	未	解僱所據之工作規則未公告，且以連兩年考績丙終止屬勞基法所無之事由；雇主未盡力指導或於指導無效後調整工作內容	維持X	O	未	雇主從未對勞工施以勸導、輔導、懲戒，亦未由其主管糾正規勸，並做成書面約談紀錄，載明輔導措施，要求其改善，定期追蹤或再教育課程訓練等	維持X	維持X	維持「工作規則不得增加法律所無之事由，並應公告周知」

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.05.08	最高法院	103,台上,863	中鼎工程股份有限公司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	管線設計部工程師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
103.05.15	最高法院	103,台上,918	上海商業儲蓄銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	微信專員	主觀	未	未	未依派令就任新職，惟雇主無調職之權	維持X	未	未	維持X	未	未	未	未	維持X	
103.05.16	最高法院	103,台上,967	富堡工業股份有限公司	製造業	營業所副主任（業務）	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
103.06.04	最高法院	103,台上,1116	桃園創新科技學校財團法人桃園創新技術學院	教育業	司機、夜間部註冊選課	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	不能勝任調動後之工作，但欠缺調動職務之合理性	維持X	O	未	不能勝任不合法調動後之工作	維持X	維持X	調動合理性
103.06.25	最高法院	103,台上,1254	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	客觀	未	未	未	未	工作能力：與職級、薪級相符之業績目標	長期業績不佳，已進行三個月以上業績改善計畫程序，仍未達業績目標	傾向O	維持O	未	原審未調查審認是否已踐履績效改善計畫程序，是否曾無理拒絕其五人之轉調其他職缺申請	未	傾向O	廢棄發回； 1.業績目標與之職級、薪級相當則2.受僱人長期無法達成業績目標 3.給予相當改善期間仍無法達到，且無法轉任其他職缺
103.07.17	最高法院	103,台上,1472	台灣金聯資產管理股份有限公司	金融及保險業	辦事員	客觀	未	未	未	未	未	專案輔導之考核及配分標準與常態性工作評核不同，且勞工於輔導前對評核標準及輔導後之評核成績亦無反對意見	傾向O	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回
103.08.15	最高法院	103,台上,1655	耀華電子股份有限公司	製造業	操作員	未	未	未	未	未	未	勞工於留職停薪期間屆滿前曾預告公司將返回公司繼續工作，惟勞工是否確仍不能恢復工作不明	未	未	未	未	未	未	廢棄發回
103.09.18	最高法院	103,台上,1921	亞永實業股份有限公司	製造業（食品製造業）	行政主廚	主觀	O	忠誠履行其依合約應提供之義務給付義務	未於短期間內兼顧一定水準以上之食品開發工作	傾向X	能力	未於短期間內兼顧一定水準以上之食品開發工作，但以其受領之薪資，希冀其提出與著名餐點口味相當之食譜，是否與社會通念上之客觀合理要求相當？	傾向X	O	未	契約約定應定期催告給予改善機會始得終止，但未舉證是否有定期催告；食譜提供之瑕疵倘非不能修正改善	傾向X	傾向X	廢棄發回
103.11.04	最高法院	103,台上,2300	板信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	專員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
103.12.04	最高法院	103,台上,2550	國家中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	助理研究員技士	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	拒絕受指派之工作且經通知改善仍屬有限	傾向O	學識、品行、能力、身心狀況	職位系統整合、對外溝通協調為主要項目，惟勞工在人員間溝通協調不佳	傾向O	未	未	未	未	傾向O	
104.01.22	最高法院	104,台上,129	台中榮民總醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	研究員	主觀	未	未	未	未	工作能力	評核規定（工作規則）已詳為規定其不續聘之評核項目，而勞工未達到評核標準	維持O	未	未	未	未	維持O	未經主管機關核備之工作規則，僅係雇主應否受同法第七十九條第一款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分。

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.02.26	最高法院	104,台上,310	中華航空股份有限公司	民用航空運送業	技術員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
104.04.10	最高法院	104,台上,613	第一金人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	中南區主管經理	客觀	未	未	未	未	未	治療後，經評量認其具備部分重返工作職場之能力，大部分認知能力保留良好，應可勝任原工作所需要的溝通、表達、人際互動、組織與計畫執行、相關專業知識等要求	維持X	未	未	未	未	維持X	原審：按職業災害勞工經終止醫療後，雇主應按其健康狀況及能力，安置適當之工作，並提供其從事工作必要之輔助設施，職災保護法第二十七條定有明文。公司應依此調整李志強之工作職務與情境，安置其適當之工作，而非得執此終止契約。
104.06.17	最高法院	104,台上,1107	兆豐國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
104.07.09	最高法院	104,台上,1294	三英鋼鐵股份有限公司	製造業（鋼鐵製造業）	董事、副總經理	主觀	未	維持能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	高價低報，已調整更正；仍有其他懲處方式	維持X	維持能力、學識、品行、身心狀況	未	未	未	未	未	未	維持X	
104.09.10	最高法院	104,台上,1710	毛寶股份有限公司	製造業（清潔用品及化粧品製造業）	銷售人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
104.10.02	最高法院	104,台上,1867	尚承鋼鐵股份有限公司	製造業	工程師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
104.11.04	最高法院	104,台上,2117	安聯國際貿易有限公司	專業、科學及技術服務業（醫療管理顧問業）	醫療體系高階管理人員	客觀	未	未	未	未	未	未見具體績效	維持O	未	未	未	未	維持O	上訴不合法；本判決認為以具專業能力應聘，給予相當薪資，並委以所稱專業能力應能勝任之工作，無再加以訓練或教育之必要
104.12.30	最高法院	104,台上,2497	亞永實業股份有限公司	製造業（食品製造業）	行政主廚	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
105.03.18	最高法院	105,台上,435	財團法人金屬工業研究發展中心	專業、科學及技術服務業	助理管理師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
105.03.30	最高法院	105,台上,480	國家中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	科聘技士	主觀	未	維持違反忠誠履行勞務給付義務	工作態度消極，成效不彰；個人守紀觀念差，嚴重影響單位運作；五年考成有三次加強考核	維持O	維持能力、學識、品行	以非專長拒絕工作	維持O	維持O	未	已轉調五個單位，數年來多次與上訴人溝通協調、輔導勸誡	維持O	維持O	
105.04.13	最高法院	105,台上,599	保證責任台中市清水合作農場	農、林、漁、牧業	會計出納	主觀	未	維持違反忠誠履行勞務給付義務	拒絕計算退職金之命令，惟雇主未合法解僱；帳冊遭扣押而無法依雇主命令提出；未代扣上繳律師之所得稅致遭罰鍰；拒絕自行領款而將農會存摺交由主席自行領取；漏未貼印花稅票致遭罰鍰；涉嫌詐欺而遭起訴	維持X	維持能力、學識、品行	考績甲等	維持X	維持O	未	涉嫌詐欺而遭起訴，惟依工作規則，應先停職，待判決確定始得解職；與場方有多起訴訟	維持X	維持X	
105.04.20	最高法院	105,台上,644	富信大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	客房部夜間值班經理	主觀	維持O	維持違反忠誠履行勞務給付義務	恐嚇員工、未確實稽核、報表錯誤、住宿卡登記不得顯示之資料、未妥善監督早餐製作	維持O	維持能力、學識、品行	溝通協調能力不佳、與交接班員工發生爭執	維持O	維持O	未	主管屢次督促並在工作交接本註記疏失	維持O	維持O	

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.04.28	最高法院	105,台上,720	道達爾潤滑油股份有限公司	批發及零售業	業務	未	未	未	客戶油品破損，未即時回報完成處置，銷售業績之採購量大減	傾向O	未	未	未	未	未	未	未	傾向O	廢棄發回
105.05.27	最高法院	105,台上,905	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
105.06.08	最高法院	105,台上,974	富御全球股份有限公司	批發及零售業（珠寶及貴金屬製品零售業）	營業部總監	未	未	未	未舉證證明	維持X	未	未舉證證明	維持X	未	未	未	未	維持X	
105.07.14	最高法院	105,台上,1184	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	客觀	未	未	未	未	未	工作規則所稱「表現不佳」，係指連續六個月拿到績效評等「四」或在展現價值評等方面得到「D」，然勞工似無連續六個月績效評等「四」之情事	傾向X	未	O	依工作規則，須進行三次績效改善計畫仍未通過，然僅進行二次	傾向X	傾向X	廢棄發回
同上	最高法院	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	未	未	同上	未通過績效改善計畫	維持O	同上	同上	已留供勞工申請轉調他職之合理期間，惟勞工未為調職之申請	維持O	維持O	
105.10.07	最高法院	105,台上,1716	台實實業股份有限公司	批發及零售業	外勤業務	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
105.11.02	最高法院	105,台上,1893	中國廣播股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務行銷專員	客觀	未	未	未	未	未	工作規則規定業績責任額為每月五十萬元，如連續三個月業績未達五十萬元，視同無法勝任工作；業績墊底，達成率為24%，與次差者之月平均業績亦相差達57餘元	維持O	O	未	預告旨達前有與勞工洽談並詢問調職意願	維持O	維持O	
106.02.22	最高法院	106,台上,333	嬌生股份有限公司	製造業（藥品製造業）	藥政暨藥品經理	未	未	未	未	維持O	未	未	維持O	O	未	依經員工同意之員工績效改進計畫，實施績效改進計畫流程，勞工被評估為無法通過計畫	維持O	維持O	
106.03.29	最高法院	106,台上,1127	台灣諾和諾德藥品股份有限公司	製造業	藥品銷售業務代表	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
106.05.31	最高法院	106,台上,233	駿明交通運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛、貨櫃裝卸作業人員	客觀	未	未	未	維持O	未	左膝受傷，術後仍無法負擔過重之工作，對其所擔任之連結車駕駛及貨櫃裝卸作業工作無法勝任	維持O	未	未	未	未	維持O	
106.06.01	最高法院	106,台上,1175	興農股份有限公司	製造業	營業所主任	未	O	未	未	傾向X	未	101年度業績成長，且較同區營業所高，能否謂不符合設置直營店之經濟目的；重新開設之店面營業而雖較高，但未查明編制與資源是否相同	傾向X	O	未	未	未	傾向X	廢棄發回
106.06.01	最高法院	106,台上,1211	中華系統整合股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	財務專員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.09.13	最高法院	106,台上,2365	星展（台灣）商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	分行業務經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
106.12.27	最高法院	106,台上,2922	城安新科技股份有限公司	營造及工程業	工程顧問	主觀	未	未	因雇主之法定代理人堅持採用特定規格鋼，致無法與監造單位溝通	維持X	未	提出之施工圖，因支撐鋼樑之單位面積、重量及尺寸等問題而無法通過審查，與其專業能力無涉	維持X	未	未	未	未	維持X	
107.01.17	最高法院	107,台上,172	川山企業股份有限公司	批發及零售業	專櫃服務人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
107.01.18	最高法院	107,台再,1	嬌生股份有限公司	製造業（藥品製造業）	藥政暨藥品經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	並無適用法規顯有錯誤之情形
107.03.28	最高法院	106,台上,2627	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	未	未	未	未	未	未	經輔導結果仍未改善績效	傾向O	O	O	工作規則規定，勞工未能通過績效改善計畫，可以自行申請轉調其他職缺，法院認為能否謂雇主有主動安排轉調之義務有疑	傾向O	傾向O	本部分廢棄發回
同上	最高法院	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	未	未	同上	經實施績效改善程序後已有改善，惟未達3個月，與绩效管理第5點之規定不符	維持X	同上	同上	未	未	維持X	本部分維持原判決
107.07.10	最高法院	107,台上,784	成大租賃有限公司	支援服務業（汽車租賃業）	駕駛	未	未	未	到職5個月內，頻繁擦撞靜止車輛3次	維持O	未	到職5個月內，頻繁擦撞靜止車輛3次	維持O	O	未	經告誡仍於到職5個月內，頻繁擦撞靜止車輛3次，未見改善；無法期待雇主甘冒人員死傷之風險，而繼續聘用	維持O	維持O	
107.07.18	最高法院	107,台上,1351	瑞甯有限公司	製造業	國內業務兼總經理特助	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
107.10.17	最高法院	107,台上,2011	華碩電腦股份有限公司	製造業	研發部高級專員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
107.11.15	最高法院	107,台上,2268	馨洋行有限公司	製造業	品牌總監人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
108.01.11	最高法院	107,台上,2472	瀚宇彩晶股份有限公司	製造業	高級工程師	未	未	未	有無採購錯誤及是否造成雇主實質上損失之事實，尚待原審調查	未	未	未	未	O	未	工作規則有漸進式評核，但雇主未經輔導改善	傾向X	傾向X	本部分廢棄發回
同上	最高法院	同上	同上	同上	策略供應鍊物管部專案副理	同上	同上	同上	未	未	同上	未	未	同上	同上	未	未	維持X	本部分維持原判決
108.01.23	最高法院	107,台上,406	巨豪實業股份有限公司	製造業	總經理	未	未	未	未	未	未	勞工因病住院，口頭向雇主代表人請假核准，非無故曠職而不能勝任工作，雇主並違反契約約定於預定解職日前3個月預告	維持X	未	未	未	未	維持X	
108.05.29	最高法院	108,台上,1078	零壹科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資訊管理處專案經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法

裁判整理附表：最高法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.05.31	最高法院	107,台上,2461	美商聯邦快捷股份有限公司台灣分公司	運輸及倉儲業	運務員	主觀	○	能為而不為	在Timecard輸入之休息時間與實際之休息時間不符，及1年內經上訴人為3次書面警告，但雇主未證明勞工因此延誤工作而影響其僱用之經濟目的	維持X	學識、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	維持X	本判決認左列事實僅涉及違反勞動契約或工作規則，與不能勝任工作無涉
108.07.03	最高法院	108,台上,560	台新國際商業銀行股份有限公司（銀行業）	金融及保險業	呆帳催理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法
108.07.11	最高法院	106,台上,2857	耀華電子股份有限公司	製造業	操作員	未	未	未	未	未	未	憂鬱症	傾向○	未	未	未	未	未	廢棄發回：原審未深究雇主終止僱傭契約時，勞工罹患憂鬱症是否與其職務相關、其間是否有因果關係，並說明其理由
108.12.26	最高法院	108,台上,2763	富邦綜合證券股份有限公司（證券商）	金融及保險業	證券營業員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	上訴不合法

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
80.08.27	高本院	80,勞上,1	大同股份有限公司	製造業	開發設計師	未	未	未	未	未	未	協辦設計，設計圖未能完成；原始考績88分	X	未	未	未	未	X	
81.05.29	高本院	80,勞上,51	台視文化事業股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	行政助理、直銷人員	未	未	未	未	未	未	調職後工作業績未達標；個性內向，不善言詞	O	未	未	未	未	X	本判決認為雇主違法調職，並係預知勞工不能勝任外勤而調職，並拒其返回內勤工作，再以不能勝任工作為由解僱，與本款事由之立法精神有違，解僱不合法
不詳	高本院	84,勞上,18	不詳	不詳	不詳	客觀	未	無	未	未	學識、能力	不詳	不詳	不詳	不詳	不詳	不詳	不詳	僅見判決要旨。引自劉志鵬（1999），〈論「勞工確不能勝任工作」——最高法院八十四年度台上字第六七三號判決詳釋〉，勞動法學會（編），《勞動法裁判選輯（二）》，初版，頁261
84.10.09	高本院	84,勞上,43	中華汽車工業股份有限公司	製造業	課長	偏主觀	未	未	越級報告，以密函攻擊主管，破壞組織倫理；推諉卸責，不願接受工作指派；臨時請假頻繁；整體績效不佳；溝通後均無改善	O	未	缺乏協調能力；無法如期完成工作	O	未	未	未	未	O	雇主有徵詢勞工調任其他單位任職之意願，但勞工表示無意願
84.12.30	高本院	83,勞上,37	台灣杜邦股份有限公司	製造業	經理	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍	工作報告係抄襲相關部門已有資料，內容沒有幫助，或未提出報告，或未作市場調查等成果不佳內容沒有幫助	O	能力不足或體力不足	證人均肯定勞工之學歷	X	未	未	未	未	O	本判決認為不能勝任工作之判斷，因該勞工所從事之工作之不同而有不同之標準，而以企發部門之工作性質，主觀態度亦屬重要
86.01.15	高本院	85,勞上,易,2	馨成股份有限公司	製造業	會計助理、管理部經理、倉管登帳員、行政人員	主觀	未	未	管理檔案一團糟、遺失進貨發票	O	未	未能依限完成年度之營所得稅申報工作及會計報表；未能如期完成倉管月報表；	O	未	未	未	未	O	
87.10.11	高本院	87,勞上,12	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	機長	主觀	未	違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	違規升等及使用機場貴賓室，然與勞工所應履行勞務給付之義務即飛行職務之執行無關；工作規則僅稱嚴厲處分，未具體規定，且情節更重大者亦僅申誡或記過	X	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決強調「機長之重要性在於其飛行技術、經驗及判斷能力，足以使其所擔任之飛行任務能順利平安完成，是其職務及義務應以與飛行有關者為首要，至於其對於機艙內之管理當以配合維持飛行安全為依歸」
88.08.31	高本院	88,勞上,17	台年金屬工業股份有限公司	製造業	警衛	主觀	未	未	上班時間睡覺，未能注意工廠狀況，工廠發生火災未能及時發現處理，致損害擴大	O	未	年歲已大，身體狀況欠佳，多次進出醫院；	O	未	未	未	未	O	
89.04.05	高本院	88,勞上,18	國聯矽業化學股份有限公司	製造業	司機	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	勞基法13條之職災期間不得解僱
90.01.09	高本院	89,勞上,易,27	遠東航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者	未應主管要求，拒絕提出工作報告；無正當理由拒絕參加關鍵時間活動；未經工會理事會決議，擅自工會名義活動；待命期間擅自離開待命室，延誤任務；無正當理由拒絕報勤	O	能力上不能完成工作；客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作者	績效考核表現不佳	O	未	未	未	未	O	1.不能勝任工作，並未限於不可歸責於勞工之情形始得適用 2.解僱毋須經勞資會議或報主管機關認定

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
90.01.20	高本院	89,勞上易,1	閩航輪船股份有限公司	運輸及倉儲業（水上運輸業）	輪機長	主觀	未	未	未經許可違背法令（國際商港港務管理規則第14條）而擅離職守	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞基法為海商法之後法，且為基本法，故是否構成經預告或不須預告終止僱傭之事由及終止後雙方權利義務關係，仍應適用勞基法之相關規定
90.03.07	高本院	89,勞上,38	長榮航空股份有限公司	民用航空運輸業	受訓機師	主觀	未	違反應忠誠履行勞務給付之義務	填寫不實進出紀錄、行蹤報告，勾串第三人隱匿事實及事後飾詞推諉卸責等違反誠實、信用之行為	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.本件不適用勞基法 2.本判決援引勞基法及違反應忠誠履行勞務給付之義務可認為不能勝任工作之見解，並以契約之重大事由為由，認為雇主可解約；強調機師對雇主所負應忠誠履行飛行任務之注意義務，其程度當較其他從事不具公共危險性業務之勞工為高
90.03.13	高本院	89,重勞上,5	財團法人中央廣播電台	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（廣播業）	工程師	偏客觀	未	未	未	未	未	過往工作表現佳，有嘉獎記功；評價突然變差而未提出具體事證；評鑑成績更差者未資遣	X	未	未	未	未	X	人事管理規則資遣應於資遣生效前30天通知當事人，然未依約定提前通知，違反契約之約定
90.04.25	高本院	89,勞上易,44	六福開發股份有限公司	遊樂園業（藝術、娛樂及休閒服務業）	消防課長	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現出之無法完成其工作時	違抗命令拒辦防火管理人之登記；私自購買地下油行一百多公升汽油置放辦公室內；未每日發送工作日誌、滅火器遺失而拖延怠忽	○	個人能力不足（如專業能力不足）或體力不足（如年齡老邁）	未	未	未	未	未	未	○	
90.06.12	高本院	89,勞上,37	財團法人台北市慈炬誌社	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	編輯	偏客觀	未	未	未	未	未	因雇主電腦化作業後無法提供勞務	傾向○	未	未	未	未	X	雇主係以勞工違反勞動契約及工作規則為由終止勞動契約，並未以勞工無法勝任工作為由終止勞動契約
90.07.17	高本院	89,勞上,31	德星瑞迪股份有限公司	製造業	市場部副理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為、可以做而無意願等消極不作為、違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	應展示之產品漏未載運至會場，致公司多支出運費；不服從主管監督指揮，委任翻譯社；安排無棚之貨車運送公司產品；置會場佈置、組織等職司之事務於不顧；自創報價單使用；工作時間睡覺，辦公桌髒亂不堪，屢勸不改	○	學識、品行、能力、身心狀況等不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
90.10.29	高本院	90,勞上,37	唯特科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	請購主管	主觀	未	違反忠誠履行勞動給付	對於作業流程意見上之爭執，延遲交貨予客戶；堅持訂購對象與開發票廠商可以不同之錯誤見解（非達「確」不能勝任）	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	
91.01.08	高本院	90,上易,450	準盈纖維股份有限公司	批發及零售業	總務經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱，雇主否認
91.03.18	高本院	90,勞上,39	日僑文化事業股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務員	主觀	未	未	就公司業務改變有情緒上之反彈（摔物品）及曠職三日，然事後依公司規則補請假且公司准假	X	未	未	未	未	未	未	未	X	

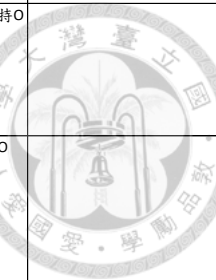
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.09.17	高本院	90,勞上,64	中鼎工程股份有限公司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	專案秘書	未	未	未	未	未	未	勞工於發呈內稱若公司不准其留職停薪或退休，「將」無法兼顧學業與工作	X	未	未	未	未	X	
91.12.31	高本院	91,勞上易,53	呈祺資訊網路股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業	業務	未	未	未	未	未	未	未達業績目標	O	未	未	未	未	O	
92.05.27	高本院	91,勞上,49	美商耐畢斯股份有限公司台灣分公司	製造業	會計	主觀	未	能為而不為（怠忽所擔任之工作），可以做而無意願之消極不作為	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	遲延製作報表且內容有誤，並經會計顧問證稱不能勝任	O	未	未	未	未	O	1.會計人員之一般標準 2.外部專業顧問之判斷
92.06.10	高本院	91,重勞上更(一),4	泰安產物保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	外勤展業二等專員	偏客觀	未	未	未	未	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作達成業績	業績達成率未符標準，考績丁等	O	未	未	未	未	O	公司之業績辦法有關業績達成率之計算標準如無違反公序良俗或法令強制禁止規定，自生拘束兩造之效力，得為評定勞工是否足以勝任工作之具體依據
92.06.17	高本院	92,重勞上更(一),1	財團法人中央廣播電台	出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業	工程師	未	未	未	未	未	未	前一年度有記功嘉獎；評價突然變差又無具體證據；評鑑更差者未被資遣	X	未	未	未	未	X	未依工作規則提前30日通知
92.10.07	高本院	92,勞上易,69	信隆投資股份有限公司	不詳	法務專員	未	未	未	未	未	未	未擬訂人事制度規章	O	未	未	未	未	O	試用期間解僱，本判決採用解僱權保留說，認為得隨時終止契約，並「參照」（非適用）勞基法11條5款之不能勝任工作
92.10.07	高本院	92,重勞上,5	華新科技股份有限公司	製造業（電子零組件製造業）	技術員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	評核表中溝通協調能力、主動性、合作性不佳，但為技術員而非主管或高階勞工；考績E；曾受表揚及受命輔導新進人員	X	身心狀況、學識及能力	未	未	未	未	未	X	X	1.工作能力考量職位所需 2.應先依工作規則適當懲戒，若無改善始足認勞工不忠誠履行勞務給付
92.10.14	高本院	92,勞上易,57	財團法人台灣省私立台北仁濟醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	佐理護士	主觀	未	主觀上能為而不為，不應為而竟為之，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	干擾醫師看診，影響醫師與病人之信賴關係；給予病患不正確醫療資訊。告知後均未改正	O	學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作	未	未	？	未	勞工不具證照，故已無其他適當工作可供安置勞工	O	O	已構成違反勞動契約或工作規則且情節重大之要件，但雇主可改依勞基法第11條第5款終止勞動契約
92.11.11	高本院	92,勞上易,88	台灣麥當勞餐廳股份有限公司	住宿及餐飲業	經理	主觀	未	未	多次遲到	傾向O	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作達成業績	未	未	O	未	雇主制定低於勞動基準法第12條第1項第6款之解僱標準（遲到），再以違反勞動契約或工作規則情節重大之同條項第4款事由，對勞工遽予解僱	X	X	公司係採懲戒解僱；本判決有解釋遲到、曠職與懲戒解僱及不能勝任之關係，但似有矛盾

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.12.02	高本院	92,勞上易,63	華新醫材股份有限公司	批發及零售業	業務專員	主觀	未	未	新接業務之訂單錯誤，惟主管及客戶均未發現，賠償額6000美金；每月均受有業績獎金，並因於1年內開發11位新客戶受表揚	X	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決認為可自獎金中扣除雇主損失，無須採用解僱之手段；本判決將工作成果作為判斷主觀疏失是否不得勝任工作之輔助因素
93.01.20	高本院	92,勞上,12	楊安傳播股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	經理	主觀	未	未	會計資料近一年未補正、洽談業務失敗、雇主以數次書面表達不滿	O	未	未	O	未	未	未	未	O	
93.01.20	高本院	92,勞上易,95	合立汽車工業有限公司	其他服務業（汽車維修業）	汽車钣金修護工	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作	績效不佳，業績為同組之末，且收入不敷支付薪資	傾向O	未	未	未	未	X	雇主係以12條1項4款事由解僱，然本判決認為績效不佳非懲戒解僱事由，雇主不得將不能勝任工作之事實列為懲戒解僱事由，以規避資遣費之發給
93.03.01	高本院	92,勞上易,121	中華商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	司機	主觀	未	未	常有債主至公司催討債務，但並未影響工作；前三年度考績甲等	X	未	債信不佳	X	未	未	未	未	X	
93.03.16	高本院	91,重勞上,5	台証綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	營業員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作	試用期間未達正式任用標準、業績無法損益兩平、收入僅達目標45%、業績為同事之26.72%	O	未	未	未	未	O	試用期間
93.03.16	高本院	92,勞上易,22	復華綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	高級專員	客觀	未	無	年終績效考核、與員工發生爭執及匿名檢舉	X	因不可歸責之事由，其學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作	未	未	未	未	未	未	X	客觀說
93.04.21	高本院	92,重勞上,20	台北美上美股份有限公司	製造業（電器製造業）	作業員	主觀	未	主觀上怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	91年度考績為B，非未達標準之C	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未曾告誡或予以處罰	X	X	詳述最後手段性與不能勝任工作之判斷
同上	高本院	同上	同上	同上	作業員	同上	同上	同上	一二次出錯料或遺失材料；陳述意見態度不佳，未因此罷工或不從從班長之命令及指示	X	同上	新進人員要求高中以上學歷，勞工僅國中學歷，但勞工持續任職，且英文僅要求略懂，英文亦為國中教育範圍；歷來考績B，一次C；考績因讓步而更改為B	X	同上	同上	未曾告誡或予以處罰	X	X	
93.04.26	高本院	92,勞上,67	寶僑家品股份有限公司	批發及零售業	區域經理	主觀	O	能為而不為、可以為而無意做之服務態度，及是否忠誠履行勞務給付之義務，信賴關係喪失	高級主管鼓勵員工加入競爭對手、違反規定指示下屬購買公司產品衝擊業績	O	學識、品行、能力、身心狀況；勞工能力及技術	未	未	O	傾向O	違背忠誠義務及利益衝突，致公司對勞工之信賴感喪失之情況下，自難期待公司再安排其他工作；已指派直屬長官請其改正	O	O	管理職或高階職位
93.07.20	高本院	93,勞上易,26	順祥股份有限公司	航空貨運運輸業	空運部人員	主觀	O	可歸責勞工	與顧客發生口頭爭執；貨物錯運但願意承擔運費損失	X	未	未	未	未	未	未	未	X	勞工是否確不能勝任所擔任之工作，雇主應依誠實信用之原則，以客觀態度評斷，而非以主觀的好惡，任意認定，以免滋生爭議
93.11.02	高本院	93,勞上更(一),1	中華電視股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	記者	主觀	未	未	地方特約記者連續三年遺漏該地區重大新聞，顯已違反工作紀律	O	未	未	未	未	未	未	未	O	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
93.11.10	高本院	93,勞再,3	寶僑家品股份有限公司	批發及零售業	區域經理	主觀	○	能為而不為、可以做而無意做之服務態度，及是否忠誠履行勞務給付之義務，信賴關係喪失	鼓勵員工加入競爭對手、違反規定指示員工購買公司產品衝業績；至於經營績效是否良好僅係其中考量因素之一，與工作能否勝任，並無必然關係	維持○	學識、品行、能力、身心狀況；勞工能力及技術	未	未	X	未	未	未	維持○	
93.11.17	高本院	93,勞上,45	行政院環境保護署	公共行政及國防；強制性社會安全	檔案處理人員	未	○	未	未	未	未	精神分裂症，有攻擊性，遭裁定令入相當處所施以監護二年；不能提供勞務；破壞職場公物，嚴重影響士氣及經營績效，亦不適合調職；被投書要求機關制止行為；已影響職場秩序、破壞職場運作	○	○	未	現有之工作職位已無適當工作可供安置勞工	○	○	
93.12.14	高本院	93,重勞上,3	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	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	考績丙等，但並無考績丙等應予解僱或即有不適任之規定；揚言找記者抗議	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	
94.01.18	高本院	93,重勞上,2	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	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	工作敷衍，拒絕主管、幹部之指揮督導並惡意批評；服務態度不佳，經常向民眾散佈中傷首長及清潔隊榮譽之謠言；聚眾抵制清潔隊所發布之命令、勤務；經4次考核始予確認不能勝任工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	雇主以勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，並不以須予勞工答辯、申訴或說明之機會為終止勞動契約之要件
94.03.09	高本院	93,勞上易,106	亞洲安紀國際股份有限公司	批發及零售業	化粧品專櫃人員	主觀	未	怠工	因懷孕致休息時間次數增加；業績下降但仍為中等；服務態度未明顯不良；請假增多但均准假且未逾工作規則之時數	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
94.04.06	高本院	93,重勞上更(一),3	美商美國紐約銀行股份有限公司臺北分公司	金融及保險業（銀行業）	存匯科科長	主觀	未	怠忽致不能完成工作，能為而不為，可以做而不願意做，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	連續不實轉帳54次、不當挪用八千五百餘元美金票款、為掩飾開立不實轉帳傳票，使會計帳目出現錯誤；規避追蹤客戶未兌現款項之義務	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	同一事實已符合懲戒解僱，又不能勝任工作無除斥期間限制，故縱雇主懲戒解僱不合法，其再以不能勝任工作終止勞動契約，亦已生終止之效力
94.05.04	高本院	93,勞上,31	安泰商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行銷專員	主觀	未	怠忽職守所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	曾自行出資招攬業績	X	能力上不能完成工作	上半年度考績乙等；下半年度未達業績標準，但同仁達標者比例少（五分之一）；原非業務，市場環境亦不佳；考績規定顯失均衡	X	○	○	績效雖屬不良，亦非不能另行訓練，找出原因；銀行解僱時並未先考慮調職	X	X	單純以片面訂定之績效考核標準，要求員工不擇手段達成，否則即以解僱相對，實已違反相當性原則與誠信原則
94.06.08	高本院	93,勞上,50	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	運務員	主觀	○	怠忽工作致不能完成，主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未準時就位、對旅客服務態度不佳、未經請假擅自不到班、未詳查旅客證件造成旅客違規入境，申誠、記過等處分後仍未改善，連兩年考績丙等	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	X	未	未	未	○	判決詳細說明懲戒解僱與不能勝任之關係、工作規則定明解僱標準，以及資違解僱有無最後手段性原則之適用
94.06.21	高本院	93,勞上,11	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	能為而不為，可以做而不願意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	煽動員工抗議、未迴巡責任路段、未確實清掃、拒絕聽從幹部指揮	○	學識、品行、能力、身心狀態	未	未	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
94.06.28	高本院	92,勞上易,113	龍逸企業股份有限公司	製造業	廠長	主觀	未	未	利用職權向下游廠商及客戶借款欠債未還	傾向○	未	未	未	未	未	未	未	X	雇主係採懲戒解僱之事實，本判決認為僱屬不能勝任之情形
94.07.29	高本院	93,勞上易,103	媚婷峰美容股份有限公司	美容美體業	商品課經理	主觀	未	能為而不為，可以做而不願意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	主管主觀認為態度不佳；試用期滿時，雇主並未以不適任為由停止聘僱	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	公司未採用其他方式處理糾正	X	X	資方人員曾於調解時稱真正事由係業務緊縮
94.08.02	高本院	94,重勞上,12	健策精密工業股份有限公司	製造業	文管人員	主觀	○	未	誹謗同事、採購非法軟體、洩漏營業秘密	○	未	未	未	○	未	與同事屢生爭執，難以調職	○	○	於協調會上同意終止勞動契約並合意修改資遣函內容，且勞工未退回資遣費並另覓他職，本判決認為勞工已為終止契約之承諾
94.09.06	高本院	93,重勞上,4	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	未	服務態度不佳且屢勸不聽，調班後仍不時與同仁衝突；計較工作，拒絕聽從主管指揮督導	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
94.09.20	高本院	94,重勞上,1	家福股份有限公司	批發及零售業	會計課長	主觀	未	未	事後補救措施之建議違反會計原則，但僅為建議，上級有審核權限；交貨及變價未依規定作業致生2萬元損害	X	未	未	未	○	未	有疏失，但其程度尚屬輕微	X	X	本判決認為未依照勞基法及工作規則所定程序之預告期間預告解僱，故資遣不合法
94.09.27	高本院	94,勞上,2	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	技正（相當副研究員）	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現無法完成其工作	技正工程師之工作內容含有計畫管理、研究發展之能力，本身屬於需要積極主動工作，工作之認真、積極、主動、團隊精神等主觀之工作態度，亦同屬重要；工作週報表粗糙簡略，多次告誡未改	○	個人能力不足或體力不足	未能完成研究，研究成果與薪資及職位不相當	○	○	未	直屬主管多次書面告誡；經由嚴謹之審議程序解僱	○	○	1.應經法定程序 2.本判決認為法院應尊重考評
94.10.19	高本院	93,重勞上,24	鴻海精密工業股份有限公司	製造業	子公司副總經理、研發處人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張契約約定非自願離職時之補償
94.11.15	高本院	94,勞上易,5	華新醫材股份有限公司	批發及零售業	業務	偏客觀	未	未	區域業績長期未達目標且未改進，對上級指示及交待之業務經常藉故推諉；然雇主張不能勝任工作之事實為未能開發新客戶，但不能證明此為勞工工作內容。亦未將主觀情事作為適用本款事由之依據。	未	未	業務之工作能力優秀，曾獲得老闆讚許	X	？	未	？	？	X	「解僱勞工應係公司業經依工作規則之懲處規定所不得不為之最後手段」，並未言明資遣解僱亦有不能勝任工作原則之適用。
95.01.24	高本院	94,勞上易,80	香港商泛凌華國際有限公司台灣分公司	運輸及倉儲業	行銷經理	主觀	未	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	工作不專心、態度不是很好，但證人有求情；因身體不適未按時上班	X	學識、品行、能力、身心狀況	收益少於薪資，但工作性質非於短期內可創造業績；曾加薪15%並口頭稱讚	X	？	未	？	？	X	僅於懲戒解僱部分討論解僱最後手段性
95.03.21	高本院	94,重勞上,8	新店客運股份有限公司	運輸及倉儲業	客運駕駛	未	未	未	未	未	未	客運駕駛乃為運送大量旅客之工作，亟須有相當之反應能力、敏銳度及觀察力等相關駕駛安全注意力，惟勞工因本件災害受有重傷，已不能從事駕駛員之工作	○	未	未	未	未	○	試用期間不適用勞基法第13條之限制
95.04.11	高本院	93,重勞上,18	世紀達貿易股份有限公司	批發及零售業	授權事業部經理	主觀	未	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	依公司規定請假次數多；經常遲到	X	學識、品行、能力、身心狀況	業務副總經理稱授權企劃方面之能力很好，並非不足；考核不佳，但未約定業績標準；參展績效不佳，但非勞工個人所決定、執行，績效成敗不應由一人負擔	X	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
95.04.11	高本院	95,勞上易,3	慶堂工業股份有限公司	製造業	稽核室主任	主觀	未	未	對董事、經理提出告訴、自訴13件，對於公司董事長、總經理等職員，有極深怨懟心理狀況，雇主無從信賴勞工得忠誠繼續為公司提供勞務	○	未	未	○	未	未	未	未	○	強調勞資間之信賴基礎
95.08.15	高本院	95,勞上,22	鼎漢國際工程顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	分析師	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做	怠忽主管交辦工作，致不能完成工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	表現不如預期，專業方面尚需極大改進，對現有工作執行效果不佳	○	未	未	未	未	○	
95.09.12	高本院	94,勞上,43	財團法人國語日報社	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（新聞出版業）	電腦組助理課員	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍	無	X	學識、能力	同事間成績排名為6/14，優於留任之員工	X	未	未	未	未	X	
95.11.21	高本院	95,重勞上,27	保德信國際人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	秘書	主觀	○	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	職能各方面表現之考績分數均達到期望，且更低分者尚不能遽予解僱而應輔導；對職責未有怠慢	X	學識、品行、能力、身心狀況	職能各方面表現之考績分數均達到期望，且更低分者尚不能遽予解僱而應輔導；文書繕打及PPT能力不佳但有持續進步	X	未	未	未	未	X	
95.11.28	高本院	95,重勞上,6	英商渣打銀行股份有限公司台北分公司	金融及保險業（銀行業）	財務處副總經理	主觀	○	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	受領195000之高薪；遲延提出多項財務報告；未主動與長官討論工作之工作態度	○	學識、品行、能力、身心狀況	領導統御能力及溝通協調能力不足，工作表現之考評於水準之下；公司將勞工工作交由他人處理	○	○	未	勞工專長及職等已無「相當」職位可調動	○	○	1.強調信賴關係之工作，更得以主觀要素加以解僱 2.寫成最後解僱手段原則
95.12.29	高本院	95,勞上,23	復華證券金融股份有限公司	金融及保險業（證券商）	營業部副理	主觀	X	工作規則規定無實際工作或工作量過少	雇主未能證明業經工作規則規定之考核程序	X	未	未	未	未	未	未	未	X	以勞工於勞資爭議調解期間之工作表現為資違事由，並於調解不成立之日即資違，違反勞資爭議處理法第7條
96.01.30	高本院	95,勞上易,123	大世紀開發廣告有限公司	製造業	廣告版面製作人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張資違解僱
96.03.06	高本院	95,重勞上更(一),8	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	能為而不為、可以做而不願意做、違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	煽動同仁抵制勤務；與民眾口角、服務態度不佳違反工作規則逃離口頭告誡；四次考評會決議資違	○	學識、品行、能力、身心狀態	未	未	未	未	未	未	○	本判決強調「不能勝任工作」係指「不能勝任其所擔任之工作」
96.03.27	高本院	95,重勞上,32	第一商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	大廳服務台、會計、出納兼代理業務或存款櫃員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作致不能完成工作，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	85年間曾因徵信授信業務分別被記申誡二次；已轉調於數個無須經驗之職位，工作效率僅有同事之一半，工作應完成而未完成，錯誤補正及會計傳票補訂之工作，拖延三個月後始完成，歷年考績每況愈下（乙乙乙丙），業務侵佔（1000元）	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	雇主已採取調派業務、主管訪談、書面警告等方式，惟皆不見成效，後更發生將客戶交付之現金放入自己褲袋及向客戶索取感謝函之事	○	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
96.04.24	高本院	95,勞上易,126	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	材料員、總務處行政課	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	雇主未能證明勞工未認真執行檢查或監督業務	X	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	X	工作規則之不能勝任工作與勞基法同一解釋。勞工為工會理事長
96.05.01	高本院	95,勞上,70	新竹市稅捐稽徵處	公共行政及國防；強制性社會安全	水電技工	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	所擔任之職務為須具備水電專長之技工但無水電專長，已給予勞工1年7個月時間學習相關技能；工友編制員額已超編而無法調職	O	O	X	雇用工友已超過編制員額，並無普通工友職缺可安置	O	O	
96.06.20	高本院	96,勞上,6	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	考績之工作態度項均表現良好	X	能力、學識、品行	業績達成率不佳，未達以前水準，惟更差者並未遭解僱，契約亦未以業績為唯一基準；考績乙等（79分以下），但契約未約定及格標準，依一般社會通念，以60分作為合格與否之標準	X	O	X	工作規則規定有「施以教育課程」之義務，但雇主並未舉證證明其已先盡其施以教育課程之義務，被上訴人仍無法改善，即逕行片面要求被上訴人自行改善	X	X	
96.06.26	高本院	95,重勞上,10	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	機師	主觀	O	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	1.二次口試仍不及格、解僱後三年才起訴故應亦自認能力不足，不能保持繼續安全飛行之能力2.模擬機考試未達標準，並於徵詢個人意願後資遣，應亦自認能力不足	O	O	X	無其他工作可供安置	O	O	航空器飛航作業管理規則有考核之規定，並列為工作規則
96.07.17	高本院	95,重勞上更(一),1	台北美上美股份有限公司	製造業	配繕員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	一再調整工作至最簡單的工作，仍未檢討，與同事吵架	O	學識、品行、能力、身心狀況	績效遠落同事，拖延生產進度嚴重，工作錯誤頻出，至公司須另耗費人力善後；考評連三年有C，最後一年經開說後調整為B	O	？	未	一再調整其工作項目至最簡單的折紙箱；錯誤百出、工作品質不良，已無法安排從事作業員之工作	O	O	
同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	同上	工作期間態度散漫，常常忘記有欠料或出錯料，造成現場機器停機；對主管指示之工作諸多推諉，主管告誡亦未改善	O	同上	常出錯、造成產線停擺、數次調職、考績連二年C等	O	？	未	主管就工作疏失已當場予以口頭告誡；連二年考績為C未達公司標準B；最後一年考績開說後調整為B；公司已因業務緊縮，裁減人力	O	O	
96.10.30	高本院	94,勞上更(一),1	奇鎰科技股份有限公司	製造業	沖壓廠經理	主觀	未	未	自認有功而自請獎勵；工作態度算正常	X	工作能力、身心狀況、學識品行	成績普通	X	未	未	未	未	X	
96.11.27	高本院	96,重勞上,9	台灣三星電子股份有限公司	批發零售業	管理部專員	主觀	未	未	未通報勞工私生活問題，惟非工作內容，雇主及當事人亦無因為通報而受損；分公司因勞工未回報而處分別除於晉級名單，勞工乃向總公司通報爭取權益	X	未	勝任調整後之工作內容	X	未	未	未	未	X	
97.01.09	高本院	96,勞上,60	金鑫工程顧問有限公司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	油漆工	主觀	未	未	單一個案工作表現不佳遭客戶投訴；主管認為有工作能力但不肯用心	X	未	主管認為有工作能力但不肯用心	X	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.02.12	高本院	95,重勞上更(一),2	幸福水泥股份有限公司	製造業	機務課課長、廠長室一等專員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	1.本判決認為雇主係懲戒解僱 2.勞工主張應資遣解僱，本判決強調僅雇主有資遣解僱之形成權
97.05.06	高本院	96,勞上,81	勞氏驗船協會亞洲台灣辦事處	專業、科學及技術服務業	海運業務發展經理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	本判決認為試用期間終止契約無須具備法定終止事由
97.05.28	高本院	97,勞上,3	富邦綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	法務助理	主觀	未	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	體能及技術均可勝任之情況下：應扣押之財產未予以扣押；公文回函錯誤；未依執行命令通報變更金額分配比例，致生重大損害；工作遲延；請求改善而未改善	O	學識、品行、能力、身心狀況	體能及技術均可勝任	X	O	未	雇主已請求勞工改善工作狀況，惟仍未改善，且無適當職位可調職	O	O	
97.07.02	高本院	97,重勞上,9	香港商黃禾國際廣告有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（廣告承攬）	財務及行政總監	主觀	未	未	擱置未處理簽呈程序；在職期間兼職且於上班時間處理兼職事務	O	未	未	未	△	未	未	未	O	1.同時該當違反勞動契約及工作規則情節重大，懲戒解僱有效 2.僅於懲戒解僱部分討論解僱最後手段性
97.07.30	高本院	97,勞上,5	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務襄理	主觀	未	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（而使兩造間勞動關係嚴重受干擾，有立即終結之必要）	試用期間考評適任（應對態度）；個案逾期放款之責任經上級核准，不應僅由一人承擔、單一個案事後未隨時密切注意	X	學識、品行、能力、身心狀況	試用期間考評適任（業務能力、操守、適應企業文化）；逾放貸款，但難以一分層執行個案之結果認為無能力	X	O	未	1.難以單一事件中勞工未注意客戶營運信狀況及未當日提出報告表，認為已使兩造間勞動關係嚴重受干擾，有立即終結之必要 2.可採取其他懲戒方法，逕為解僱有違比例原則	X	X	解僱最後手段性部分之大前提僅云懲戒解僱，未包括資遣解僱；然於涵攝時係以「不能勝任工作」之事實判斷
97.09.10	高本院	97,勞上易,60	利晟股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	身體狀況不堪勝任工作	O	未	未	未	未	O	勞工主張資遣解僱，雇主否認
97.09.23	高本院	96,勞上,65	立錫科技股份有限公司	製造業（電子零組件製造業）	行銷處工程師	主觀	O	未	違規行為發生後，當年度之績效評核仍符合要求	X	未	績效評核為「尚符合要求」	X	O	未	未行工作規則所定之資遣前置輔導程序	X	X	
97.11.11	高本院	97,重勞上,12	香港商香港上海匯豐銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	放款業務中心個人金融處菁英理財副總裁	主觀	未	未	工作態度未改進、漫不經心，未達成業績目標	O	未	未	未	O	未	未依工作規則之程序解僱	X	X	
97.11.19	高本院	97,勞上易,75	兄弟大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	木工	未	未	未	在飯店內因細故與同事大聲吼叫，影響飯店形象；拖延不辦理員工薪資帳戶，不能配合公司之管理	未	未	修繕品質不佳	未	未	未	未	未	O	1.試用期間解僱，本判決採用解僱權保留說，認為得任意終止契約 2.本判決認為正式員工之表現水準與試用員工是否留任無關

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.12.02	高本院	97,重勞上,16	財團法人中華顧問工程司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	文書組員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務，如通知改善後勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務	連續二年考績丙（工作規則之資遣事由），但初評時可達乙等，複評始為丙；過去二年未受懲處，僅口頭促請改善	X	客觀上之不能勝任工作	未	未	○	未	並無考慮或詢問其他部門有無適合勞工之工作	X	X	強調主觀不能勝任工作之判斷，應兼顧解僱最後手段性原則，並綜合判斷之
97.12.30	高本院	97,勞上,26	台北市攝錄影業職業工會	其他服務業（勞工團體）	總幹事	主觀	未	未	侵占雇主受贈之提貨券，及擅自以雇主名義簽訂買賣折扣協議書後加以隱匿	△	未	未	未	未	未	未	未	○	雇主有同法第12條第1項所定終止權，卻主張以資遣方式終止勞動契約者，因對勞工較為有利，應解為勞動契約仍因合於同法第12條第1項所定要件而終止，勞工則得請求雇主支付資遣費
98.01.21	高本院	96,重勞上更(一),6	世紀達貿易股份有限公司	批發及零售業	授權事業部經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作或勞工主觀上能為而不為，可以做而無意做，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	有一定經驗，然未將業務資訊告知公司致決策錯誤	○	學識、品行、能力、身心狀況	任職期間無任何業績	○	未	未	未	未	○	
98.01.21	高本院	97,勞上,72	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	客服中心人員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	多次客戶來電應對不當，數次遭投訴服務態度不佳；提供錯誤的資訊予旅客；擅離崗位	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	○	未	予以申誡、記過等處分後，仍未改善，難認尚有其他適當之工作可供安置，亦難期調職可改變勞工自行以憂心身體狀況致生耽誤工作之狀況	○	○	客戶來電之應對悠閒企業形象，且為勞工職務之核心，但勞工多次違反紀律，幾經糾正仍未能妥善從事
98.01.23	高本院	96,重勞上,18	勤業眾信會計師事務所	專業、科學及技術服務業	投資服務組副理	主觀	未	怠忽所擔任之工作或勞工主觀上能為而不為，可以做而無意做，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	曾有疏失，與客戶溝通不良，屢遭投訴，復不服從長官指揮，與部門同事互動不良；93、94年度考績評等雖均為「表示其工作表現符合期望」等級，但為全部門最低者，總金額及時數亦僅同事之一半；接獲通知後未為改善	○	工作能力、身心狀況、學識品行	專業能力不足，所能承辦案件之性質及難度有限	○	未	未	未	未	○	
98.03.10	高本院	97,勞上,46	桃園縣龍潭鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	未	工作不力、無法配合，經同事數次請求調離原單位，三年六次調職	○	未	動作遲鈍、無法配合抬重物、智能不足官能耗弱	○	○	未	工作規則並未規定終止與清潔隊員之勞動契約，必先經勸導、輔導及懲戒等程序外，只須具備勞動基準法所定終止勞動契約之要件，即難認雇主之終止勞動契約之行為不生效力	○	○	本判決認為，除法令另有規定或契約另有約定雇主解僱勞工，必先經勸導、輔導及懲戒等程序外，只須具備勞動基準法所定終止勞動契約之要件，即難認雇主之終止勞動契約之行為不生效力
98.03.17	高本院	97,重勞上,24	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做	解僱後寄發存證信函予總統府等單位，表示並未違反泰國法令，解僱不合法及希望回復原職位；對人力資源處長提起告訴	X	學識、品行、能力、身心狀況	在泰國之百貨公司內攀爬建物；躁症（治療後已緩解）；每年考績甲等以上未受懲處	X	似○	未	暫時不宜擔任空服員之工作，但於訴訟中再三表示同意調職，且勞工任職20餘年，公司組織亦龐大而事務繁多，當能暫時安排勞工從事其他工作	X	X	不得以偶發之狀況判斷，且即令勞工有心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作，亦僅得強制退休

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.05.12	高本院	97,重勞上,10	德州儀器工業股份有限公司	製造業（電子零組件製造業）	技術行銷工程師	主觀	未	未	調至新單位後即投入新工作，積極聯繫、拜訪客戶	X	未	無	X	X	未	未	未	X	雇主未能證明任何事實
98.05.27	高本院	97,重勞上,30	德安航空股份有限公司	民用航空運輸業	機師	主觀	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況、證照	因前科無法取得登查號碼及工作證，致無法進出機場管制區域擔任駕駛員之工作	O	O	未	法取得登查號碼及工作證之情形無法改善	O	O	
98.06.30	高本院	98,勞上,15	望榮實業有限公司	製造業	內外勤人員	主觀	未	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	與雇主法定代理人工作唯一互替之勞工，因雇主未給付加班費而拒絕延長出勤數分鐘，致客戶取消訂單	O	學識、品行、能力、身心狀況	工作能力表現不佳	O	O	未	雇主有教導及提醒，但工作六個月後仍有缺失	O	O	本判決以公司規模小、及對公司之影響程度，而放寬判斷
98.10.27	高本院	98,重勞上,3	環球油漆股份有限公司	製造業（塗料、油漆、染料及顏料製造業）	業務經理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	要求提供正式組織圖及新要約信；未能於2個月內開發新客戶，惟行業性質難以短期開發客戶，且亦有其他業務經理相同而未資遣；請假日數多，但未違反工作規則；對主管不當玩笑，違記大過一次	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	對主管不當玩笑，但經大過處分後未再犯	X	X	
98.11.03	高本院	98,勞上,11	日立家電（台灣）股份有限公司	批發及零售業（電器批發業）	司機員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成	未受懲戒，受有年終獎金；積欠卡債但未對工作造成影響	X	學識、品性、能力、身心狀況	無	X	O	未	未	未	X	
98.12.22	高本院	98,勞上,55	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	X	能力、學識、品行	業績達成率不佳，惟業績與諸多因素具有關聯，若僅以業績達成率論斷勞工之工作能力，客觀上顯非公允，且勞動契約亦未以業績達成率作為基準	X	O	未	雇主未依工作規則令勞工限期改善	X	X	
99.01.05	高本院	97,重勞上,27	財團法人台灣大電力研究試驗中心	專業、科學及技術服務業	研究企劃部高級專員	主觀	未	未	未提出專案報告、疏失致無法完成評鑑，不能勝任調職前之「電力試驗部經理」職務；但未證明有不適任調職後工作之事實	X	未	未	未	未	未	未	未	X	僅不能勝任原職，非調職後新職
99.01.26	高本院	98,勞上,4	合勤科技股份有限公司	製造業	維修課助理工程師	主觀	未	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	交接未確實，惟雇主未建立交接制度（未有清單）；未配合加班；依規定連續請特休假	X	學識、品行、能力、身心狀況不能完成工作	調職後技能不熟，工作績效最差的，未達成單一標準之工作目標；雇主未施以教育訓練	X	O	未	未依工作規則（績效辦法或精實辦法）盡必要之協助；未先採取其他懲戒處分手段	X	X	不得逕以績效較差，即認定不能勝任工作
99.03.16	高本院	98,勞上更（一）,5	桃園縣龍潭鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	能為而不為、可以做而無意願做	工作不力、無法配合；經同事數次請求調離原單位，三年六調	O	學識品行、工作能力、身心狀況	動作遲鈍；無法配合抬重物；智能不足官能耗弱	O	O	未	只需符合勞基法之要件，毋庸先經勸導、輔導及懲戒等手段；無適當工作可供安置僅規定於「業務性質變更」之事由	X	O	應綜合主客觀因素考量
99.04.30	高本院	98,勞上,90	陽信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	櫃員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	前二年度考績乙，最後一年丙；最後考核表無具體事實說明，亦未提出具體事證，且是不定期提出、提出距離解僱僅二週，係專為解僱而作成，無客觀性	X	能力、學識、品行	考核不佳，但調職不及三個月	X	O	未	未	未	X	
99.07.27	高本院	97,重勞上,29	上海商業儲蓄銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	分行襄理	主觀	未	未	十餘年前超貸、怠忽工作	X	未	未	未	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
99.09.28	高本院	99,勞上易,45	台北縣私立惠文幼稚園	教育業	美語老師	未	未	未	未	未	未	教學能力不佳，每班學生15-18人，10名學生申請調班	○	未	未	未	未	○	
99.10.19	高本院	98,重勞上,12	美商甲骨文股份有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（電腦程式設計、諮詢及相關服務業）	FMS部門資深資訊經理	主觀	○	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	未依主管指示改善管理團隊之方式	○	學識、品行、能力、身心狀況	不能合理分配工作並提供必要協助，下屬多人提出離職	○	未	未	未	未	○	
99.12.21	高本院	99,重勞上,25	鑫創科技股份有限公司	其他工商服務業（積體電路設計）	品管部專案經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	性騷擾員工；無故開員工上鎖之抽屜及翻動私人物品；干擾員工之私人生活；未按正常流程工作；規避主管監督；未能及時完成工作	○	能力、學識、品行	工作品質不佳、遲延	○	○	未	已調任為非主管職；屢經同仁及主管提醒仍未改善	○	○	
100.01.12	高本院	98,勞上易,100	臺灣中小企業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	工友	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	態度消極；與同事、他行人員爭執；未能服從主管指揮調派；上班時間兼做回收工作	○	能力、學識、品行	情緒管控差；歷年考績均差	○	○	未	一再依工作規則輔導並警告後，由數位主管考評資遣	○	○	尊重工作規則的處理程序
100.01.21	高本院	99,勞上,29	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	客運駕駛	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成工作者而言，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	遲到12次、2個月內3次未到班、事假18日、多次吸菸違反工作規則、發車未告知乘客	○	學識、品行、能力、身心狀況	高職畢業，任職司機多年	×	×	×	×	未	○	強調不能勝任工作之資遣解僱無解僱最後手段性原則之適用
100.01.25	高本院	99,勞上,84	晶華國際酒店股份有限公司	住宿及餐飲業	木工	主觀	○	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	不服從主管指示、頂撞上司、考核最低分	○	學識、品行、能力、身心狀況	不會使用專業工具；木工技術未達標準，任職未滿一月薪資遭調降	○	未	未	未	未	○	
100.02.08	高本院	99,勞上,23	香港商東亞銀行有限公司	金融及保險業（銀行業）	資深行員	主觀	○	未	歷年考績均差、工作態度不求甚解、拒絕上級分派工作	○	未	長期管理時間及工作質量不佳、墨守成規難接受新知	○	○	未	降低考評、未調薪及命令加強改善	○	○	
100.03.29	高本院	99,勞上,102	遠百企業股份有限公司	批發、零售及餐飲業（百貨公司業）	安全課長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	依長官指示，處理緊急事務而夜間留置公司	×	能力、學識、品行	未	×	○	未	依長官之指示，處理緊急事件	×	×	
100.05.11	高本院	99,重勞上,27	台灣積體電路製造股份有限公司	製造業	生產規劃課長	主觀	未	未	工作態度消極怠忽	○	未	電腦程式、生產線等專業能力不足、績效為公司最後2-3%、能力較同職級者差	○	○		業經工作規則之績效特別輔導；適逢金融海嘯	○	○	
100.06.07	高本院	99,勞上,62	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	×	未依工作規則之解僱程序辦理，毋論是否不能勝任工作
100.06.08	高本院	99,重勞上,28	毅嘉科技股份有限公司	製造業	人力資源部經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成	考績與大多數員工相若，中等程度	×	能力上不能完成工作	人事專業對公司有幫助；團隊中融合能力尚待改進	×	×	未	僅懇談時提及調職	未	×	於懲戒解僱下論及解僱最後手段性



裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.07.12	高本院	99,勞上,13	屏榮食品股份有限公司	製造業（雜項食品製造業）	帶線長	主觀	○	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	考評「平時工作與要求有差距，需主管催促叮嚀或其他人員支援輔助」、怠惰，選擇較輕鬆工作，上班一或二日即請假或排休	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	以口頭告誡，仍未有忠實履行義務之意願	○	○	強調已無勞僱關係之和諧性
100.07.13	高本院	100,勞上,21	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	司機	主觀	未	能為而不為、可以做而無意願	被懷疑竊盜而連續曠職二日、拒寫報告書	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	X	綜合考量
100.09.13	高本院	100,勞上,4	台北市殯葬管理處	殯葬及相關服務業	工友	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成工作、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	未妥善督工（未拍照片、紀錄陪葬品、回報異常）工作有嚴重疏失且推諉責任	○	學識、品行、能力、身心狀況	任職20餘年	X	X	未	輕忽工作，亦已無法期待改變態度	未	○	1.不能勝任工作之事由無解僱最後手段性原則 2.工作未侷限於例行性業務 3.經濟目的與主觀不能的關係
100.09.15	高本院	100,勞上更(一),1	三群工程有限公司	營建工程業	給水技術專員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	上班時間內在主管辦公室睡覺；一周內發生使機器無法運轉及投藥量超過三倍之疏失	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	○	
100.09.27	高本院	100,勞上,42	台北市殯葬管理處	殯葬及相關服務業	工友	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	因同事檢舉而毆打同事，且要求同事連署支持自己，並於網路發文恐嚇，致衝突擴大；簽到退異常、調職後未報到；調職後自陳無法保證能否忠實履行	○	能力上不能完成工作	未	未	未	X	未	未	○	不能勝任工作之事由無懲處相當性原則之適用
100.11.15	高本院	100,勞上,89	新北市板橋區板橋國民小學	教育業	警衛	主觀	未	未	未依指示確實執行門禁工作；任意停放車輛；輕忽拖延交辦事項；長官督導時辱罵；未依規定簽到；未執行交辦之開門送報等工作	○	未	未能立即處理突發緊急狀況	○	未	未	未	未	○	
100.11.24	高本院	99,重勞上,43	百寶科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（電腦程式設計業）	業務專員	主觀	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	試用期間二次評核成績均未達標準、溝通能力不足	○	○	未	提供調職機會遭勞工拒絕	○	○	試用期間得自由終止契約之狀況下，公司以勞基法之不能勝任工作事由解僱
100.12.27	高本院	100,勞上,54	台灣水泥股份有限公司	製造業（水泥製造業）	散裝人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成	原考績評分表尚可勝任，後為達公司政策目的而更改評量結果為次一等；工作略有疏失（未拉手剎車、護欄未歸位），遭罰扣記點，然主管評價負責盡職；學習意願不及同儕	X	學識、品行、能力、身心狀況	原評價為能依據現行作業標準執行工作；任職點包人員時之工作能力不及同儕	X	○	未	未能證明勞工有通知改善後仍拒絕改善之情	X	X	
100.12.30	高本院	100,勞上,44	威剛科技股份有限公司	製造業	倉管部助理管理師	主觀	○	主觀意志	非經主管分配，不主動協助同事之工作；主管交辦之任務都能如期完成；應加強跨單位溝通；未同意提早上班，但雇主亦未直接調整	X	客觀行為	因改版之不可歸責因素致達成率低落未達績效目標；自我意識過於強烈；對於本份的工作都能完成，品質良好	X	○	未	未依工作規則追蹤檢討並協助改進	X	X	
101.01.31	高本院	100,勞上,83	香港商蘋果日報出版發展有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（新聞業）	副組長	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成	未依工作流程製作報條；工作前飲酒；依工作規則應僅受大過處分	X	學識、品行、能力、身心狀況	無	X	○	未	依工作規則僅達記過之處分，且雇主非不得採用解僱以外之懲處手段	X	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.02.09	高本院	99,勞上,54	私立青紅文理短期補習班	教育業	老師	未	未	未	未	未	未	因補習班違法經營安親課輔，經令停止後無職位可供安置僅具國小部課輔教師能力之勞工	X	未	未	未	未	X	違法經營業務裁撤為業務緊縮之終止事由，非不能勝任工作
101.03.06	高本院	100,勞上易,86	康泰克科技股份有限公司	製造業	行銷企劃部經理	主觀	O	能為而不為，可以做而無意願做，違反忠誠履行義務給付義務	僅完成型錄，且有諸多錯誤，未於印製前交主管審閱；拒絕服從主管指揮監督並不參加公司會議；因咖啡機使用習慣不同而與其他員工發生爭執	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	已徵詢調職意願而無意願，且無其他單位可供安置	O	O	似認為不能勝任工作屬懲戒解僱，並因此適用解僱最後手段性原則
101.04.17	高本院	100,勞上,125	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	技術員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務	私人紛爭濫用公用電子信箱；未更新機上滅火器；找尋遺失物品而私自上機；未循標準作業程序；性騷擾	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	多次告誡並調整職務	O	O	工作涉及鉅額財物及人命，行為及標準要求應較一般勞工高
101.06.05	高本院	100,勞上更(一),5	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	商品毛利率及達成率不佳，然因所負責產品毛利率本即較低；績效更差之員工仍在職	X	O	未	給予改善機會後考核為佳	X	X	
101.06.13	高本院	100,勞上,106	裕益汽車股份有限公司	製造業	營業課長	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	未達工作規則之銷售目標，但工作規則並未規定應資遣；銷售能力與主管能力無必然關聯	X	O	未	主管未達目標，工作規則係規定降調非主管職	X	X	工作規則有疑義時應朝有利於勞方之方向解釋
101.06.19	高本院	100,勞上,12	金永貿易有限公司	批發及零售業	送貨員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	未因工作態度遭公司警告或處分；訴訟中始製作調查表囑客戶填載勞工不適任之原因	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	
101.07.10	高本院	100,勞上,91	皇家季節酒店有限公司	住宿及餐飲業（住宿業）	櫃台組長	未	未	未	未	未	未	英文能力不佳短期間內無法增進	O	O	未	已提供轉調之機會，因勞工已身之考量及意願，未有其他適當職位供勞工轉任	O	O	未言明解僱最後手段；兩造就資遣解僱亦達成合意
101.08.15	高本院	98,重勞上,28	幸福人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	理財專員、房貸及信貸人員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務	選擇性工作、工作態度消極；考績連續二年乙等（最差）；拒絕執行業務；工作配合度不佳；向客戶抱怨公司	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	已多方告誡並徵詢其他部門接受勞工調職之意願，惟遭其他部門拒絕	O	O	
101.09.25	高本院	100,重勞上,23	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務員	未	未	未	未	未	未	未達業績目標，惟遭資遣之勞工非業績最差者；勞工職位之工作能力非僅有業績，且強調業績將使專員輕忽客戶之風險或償債能力	X	O	未	未遵循工作規則之程序；未先調整職位	X	X	
101.10.17	高本院	99,勞上,25	耀華電子股份有限公司	製造業	操作員	未	未	未	未	未	未	憂鬱症之職業病，於二年內請假逾一年之日數；曾持刀刺傷同事	O	未	未	未	未	O	職業病期間即預告將解僱
101.11.15	高本院	101,勞上,29	桃園創新科技學校財團法人桃園創新技術學院	教育業	總務處組員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應給付之義務者	自費聘請人員協助事務	X	學識、品行、能力、身心狀況	已在學校任職20餘年；作出不利證述後遭校方不合理調職至體力、技術無法從事之工作；未公平考評，連續二年考評丙等	X	O	未	考評不公，且申訴制度不彰	X	X	
101.12.11	高本院	101,勞上,19	中鼎工程股份有限公司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	管線設計部工程師	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務	指責主管惡意藉故裁員	O	能力、學識、品行	工作效率低落、表現不佳；三年績效考核不佳（墊底）	O	O	未	已循工作規則輔導，並徵詢各部門主管調職可能；工作難度陸續降低仍不能勝任，已失去專業主管對能力態度之信任，致離職當年度五月起即未再被指派工作；指責主管惡意裁員，無從期待以解僱以外之方式繼續勞動契約	O	O	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.01.24	高本院	101,勞上,90	安多利證券投資信託股份有限公司	金融及保險業	法務部門主管	主觀	未	未	未妥善協助處理變更董事公告事宜	○	未	處理判文發生錯誤、冒然提供錯誤法律意見	○	○	未	於試用期間停止適用	○	○	認為試用期間為保留終止權之約定，且得就試用期間與考核方式另為特約，不以勞基法第11至13條之事由為限
102.01.29	高本院	101,勞上,76	鈺佳實業有限公司	批發零售、汽車維修	會計、接待	主觀	未	未	經常不在工作崗位	○	未	錯開三張發票	○	○	未	調職為接待	○	○	強調試用期間得任意終止契約
102.01.30	高本院	100,勞上,64	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險業務員	主觀	未	未	因公司教育訓練而以保證獲利方式招攬業務	×	未	保險業務員遭撤銷登錄，惟公司有可歸責事由；過去績效良好	×	未	未	未	未	×	強調不得隨意改列解僱事由（原為懲戒解僱，後主張不能勝任）
102.03.05	高本院	101,勞上更(一),7	台北市殯葬管理處	殯葬及相關服務業	工友	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	調職「前」與同事發生衝突；比中指污辱、毆打及恐嚇同事；發動殯葬業者連署支持開除同事；未於調職報到期限報到；調職後差勤正常、工作表現良好	×	能力、學識、品行	未	×	○	未	調職後已改善	×	×	
102.03.06	高本院	101,勞上易,95	工商財經數位股份有限公司	大眾傳播業	業務	未	未	未	未	未	未	廣告季業績未達責任業績目標60%	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱，雇主未否認
102.03.12	高本院	101,勞上更(一),3	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	主觀	未	違反其應忠誠履行職務之義務	阻擋出貨、撲殺貨物；主管已批註處理後仍有告訴主管誹謗、向客戶媒體總統府調查局檢舉陳情、以爆料要脅開除飼育員及訴求減薪等情	○	未	未	未	○	未	已調職過，後已無其他單位願意接受勞工再調職	○	○	
102.03.20	高本院	98,重勞上,25	嬌生股份有限公司	製造業（藥品製造業）	藥政暨藥品保經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	工作態度消極；違反競業約定自行開設藥局；績效改進期間越級陳訴	○	能力、學識、品行	領導技巧、團隊精神、業務溝通消極，數年輔導而未改善，考績連續數年降低	○	○	未	已依工作規則促請注意忠誠履行勞動給付之義務	○	○	
102.07.16	高本院	101,重勞上,37	上海商業儲蓄銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務專員	未	○	未	違法調職，勞工未至新職報到	×	未	未	未	未	未	未	未	×	
102.09.24	高本院	102,勞上易,46	雷泰企業有限公司	批發及零售業	貿易業務員	主觀	未	能為而不為，怠忽工作致不能完成，違反忠誠履行勞務給付之義務	於工作場所紀錄股票價格；二年前開過上級玩笑；傳檔案造成客戶當機；漏未回覆電子郵件；一位客戶表達不滿意；惟均未證明造成公司損害	×	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未主張或證明事後已懲處勞工而未據改善	×	×	
102.10.22	高本院	102,勞上,54	台灣金聯資產管理股份有限公司	金融及保險業（金融服務業）	債權管理單位辦事員	偏客觀	○	未	未	未	能力、學識、品行及身心狀況	調職後績效不佳，但輔導後工作意願及表現有改善	×	○	未	輔導後有改善；輔導標準偏高，依一般標準已勝任	×	×	本判決僅表示客觀之判斷要素，未列有主觀要素
102.10.30	高本院	102,勞上,29	國立臺灣師範大學	教育業	宿舍管理員	主觀	○	未	歷年績效不佳；拔除警鈴；留置春屬過夜；值班遲到；未迅速處理修繕單；防疫隔離措施處理不當	×	未	發放信件錯誤	×	○	未	僅以考績或約談處理，未施以教育訓練或調職，且約談後已未有過犯	×	×	
102.11.07	高本院	102,勞上,51	亞永實業股份有限公司	製造業（食品製造業）	行政主廚	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	食譜文義不明、用字錯誤，食材數量不明、或是食材與烹調方法不符；違背人事作業程序任用勞工	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	食譜部分已數次更正；人事業嚴重影響信賴關係及違背忠誠義務，毋庸再催告給予補正機會	○	○	
102.11.14	高本院	101,勞上,20	台灣衍比斯股份有限公司	批發及零售業	倉管人員	主觀	○	主觀上違反忠誠履行勞務給付義務	上班飲酒，但未致生損害；委請非員工之胞弟代發薪水；臨時請假；未適當處理耗材致業務無法順利進行	×	能力、學識、品行	未	未	○	未	未警告或促請改善之措施	×	×	

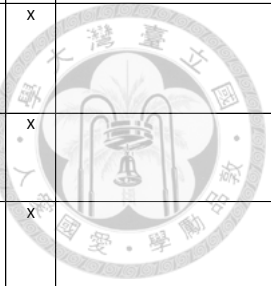
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.01.08	高本院	101,重勞上,14	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	助理研究員技士	未	○	未	常與他人起衝突，但通之解僱前已有改善；上班偶有精神不濟，但工作表現尚可	X	未	考績排序為最後3%，但考績分數均達總分七八成	X	未	未	未	未	X	
103.01.21	高本院	102,重勞上,31	宏達國際電子股份有限公司	製造業	副理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	擔任部門小主管不夠積極；受刑事事件偵查中；業外投資，但無實際經營（工作規則禁止兼職）；工作上表現不佳，經指正後改正，未造成公司明顯損害	X	工作能力、身心狀況、學識品行	工作判斷有瑕疵、工作效率不高；三年度中，二年度倒數15%，一年前55%	X	○	未	指正後及時改正，亦無窮盡其他措施	X	X	雇主有告知解僱事由之義務，且不得改列事由，始符最後手段性原則
103.03.13	高本院	102,勞上,18	阿波羅大廈管理委員會	其他服務業	保全	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	試用期間即屢未落實訪客換證門禁，曾調動工作地點	○	工作能力、身心狀況、學識品行	已有任職多家公司經驗	X	○	未	試用期間即屢未落實訪客換證門禁，曾調動工作地點	○	○	1.試用期間 2.已懲處之行為不得作為解僱依據
103.03.13	高本院	102,勞上,30	勝利工業股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	無配合治療精神疾病之意願，致其從事作業員工作時，對自己及他人造成潛在之危險，並影響自己及其他員工之工作效能，違反忠誠履行勞務給付之義務	○	能力、學識、品行	類精神分裂性疾患，視覺專注與辨識能力表現低落，問題解決能力低落，認知彈性度僵硬，影響工作注意力之集中，影響工作之產能與品質	○	○	未	夜班調成日班，並已給予相當之休息時間與就醫機會	○	○	
103.03.25	高本院	101,勞上易,122	禾睿牙醫診所	醫療保健及社會工作服務業（診所）	行銷人員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	部落格文章分類錯誤等工作有所疏失，但並未證明屢犯不改；未提出二日之工作日報表；向外包廠商聯絡窗口之上級主管抱怨業務問題	X	能力、學識、品行	與外包廠商溝通網頁設計，成品未符合雇主要求；案件逾三個月未完成，然未超逾一般合理作業期間；其他廠商要求更換窗口	X	○	未	未	未	X	
103.04.09	高本院	102,重勞上,17	節能科技有限公司	製造業	冷氣空調技術	主觀	未	未	在禁煙廠區抽菸，但未證明是否在危險處所及勸戒之過程	X	未	未證明有燒焊能力欠缺致工作不能完成	X	未	未	未	未	X	試用期間
103.04.16	高本院	102,重勞上,15	財團法人中國生產力中心	專業、科學及技術服務業（管理顧問業）	管理師	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願	主管職態度推諉不積極	○	工作能力、身心狀況、學識品行	94、97年度績效乙等，98年丙等；輔導結束後未達及格成績，視為無法改善工作績效；主管領導能力不足；未達業績目標	○	○	未	已調職並依工作規則輔導，後並協助轉調，亦提議以變更勞動條件方式代替資遣	○	○	1.業績 2.工作規則
同上	高本院	同上	同上	同上	管理師	同上	同上	同上	未依程序作業；工作態度不佳	○	同上	95-97年績效乙等，98年丙等；輔導結束後未達及格成績，視為無法改善工作績效；未達業績目標	○	同上	同上	已調職並依工作規則輔導，後並協助轉調	○	○	
103.04.29	高本院	102,勞上,82	日盛國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務副理	未	未	未	未	未	未	試用期間業績未達標準	○	○	未	並無違反比例原則或有何權利濫用	○	○	
103.06.18	高本院	102,勞上,78	富民運輸股份有限公司	運輸及倉儲業（汽車貨運業）	司機	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願	雇主排班較少，致勞工作量較少；除車輛維修二日外，均依通知完成工作	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	雇主未證明已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善	X	X	
103.06.26	高本院	102,勞上易,88	東青營造股份有限公司	營建工程業	工地主任	主觀	未	未	與工程師鬥毆	○	未	學識經驗與能力不足	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱
103.08.05	高本院	100,重勞上,35	道達爾潤滑油股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願	業績下降，但油價亦走高而可能有影響	X	工作能力、身心狀況、學識品行	十餘年來考績均優，最後連續四年考績最差，但未說明考核具體標準，考評是否客觀公允有疑義	X	○	未	口頭及書面告誡；取消獎金；但未給予具體之輔導與改善措施	X	X	
103.08.06	高本院	102,重勞上,34	米其林忠欣股份有限公司	批發及零售業	自行車主要客戶經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	能力、學識、品行	職務變動磋商過程中，自稱欠缺其他職位之專業能力	X	○	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.08.12	高本院	102,重勞上,1	新加坡商康威特股份有限公司台灣分公司	批發及零售業（醫療器材批發業）	業務專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願	擅自帶配偶進入辦公室；年底連休特別休假，惟為權利行使，且該月業績提升	X	工作能力、身心狀況、學識品行	業績表現未達公司目標，但標準非客觀公允，觀察之期間亦不足；業務內容調整亦可能有影響；業績表現改善計畫甚難執行	X	○	未	改善計畫不當，未盡力施以輔導	X	X	
103.08.12	高本院	102,重勞上,50	板信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	主觀	未	未	4年前擔任理財專員銷售連動債疏失，已記過懲處；3000餘件公文有9件繕打錯誤；初調任時雖工作表現不理想，但經改善後也達到經理設定之目標；違反禁止與客戶借貸之規章而受申誡	X	未	轉任櫃員會計欠缺能力	X	○	未	未給予調職後能力之必要訓練或協助；不適任之職務調整	X	X	
103.08.26	高本院	103,勞上,26	懋麟建設開發有限公司	不動產業（不動產開發業）	客服專員	客觀	未	未	未	未	學識、能力、技術等	未說明具體事由	X	未	未	未	未	X	本判決強調因不可歸責於己之事由，其學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作
103.08.26	高本院	103,勞上易,3	天石科技有限公司	批發及零售業	創意總監	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	員工拒絕雇主簽署品質保證文件之要求，但員工並非負責品質管而無簽署之義務	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	
103.10.16	高本院	102,勞上更(一),3	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	技術員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	未更新機上滅火器；找尋遺失物品而私自上機；未循標準作業程序等反覆於職務上之懈怠；性騷擾；私人紛爭濫用公用電子信箱	○	學識、品行、能力、身心狀況	欠缺維護航機之能力	○	○	未	屢次記過、調職仍未改善，只能改做清潔及油漆畫線工作，提供之勞務服務與薪水顯不相當，且無適當職位可調任	○	○	
103.10.28	高本院	103,重勞上,4	欣桃天然氣股份有限公司	電力及燃氣供應業	業務員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務（包括能為而不為，可以做而無意願做）	工作服務態度不佳、怠忽職守、導致客戶一再投訴；私自販售客戶資料予同仁充作業績；侵占費用500元	○	能力、學識、品行	私自販售客戶資料予同仁充作業績；侵占費用500元	○	○	未	以考績敘明缺點；已調職；以人評會決議資遣解僱	○	○	
103.10.29	高本院	101,重勞上,5	環球油漆股份有限公司	製造業	銷售服務部專案執行經理	主觀	○	未	未	未	未	未	未	未	○	未	未	○	1.說明懲戒解僱與主觀不能勝任之關係 2.本件懲戒解僱有效
103.12.30	高本院	103,勞上,61	南亞電路板股份有限公司	製造業	電路板製造操作員、公用操作員	客觀	未	未	2年來因可歸責於己之不適任工作之情形，雖經在職訓練、調職、調整工作內容等方式輔導協助，仍無積極改善作為，並已影響其他共同作業員工之合理工作權益	未	學識、能力、技術	未	未	△	未	調整勞工之職務或工作內容，並逐步自考績、調職、人評會方式漸進至資遣解僱；有懲戒解僱事由，本得逕為終止系爭契約	○	○	1.客觀說 2.雇主法律上主張主觀不能勝任，本判決認為仍應以勞基法第12條第1項各款事由判斷合法性 3. 懲戒解僱得改以資遣解僱
103.12.31	高本院	103,勞上,58	亞森旅行社股份有限公司	支援服務業（旅行社及相關服務業）	業務暨業務助理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	疏未告知旅客役男出境手續之事項，致雇主受29385元之損失	○	工作能力、身心狀況、學識品行	疏未告知旅客役男出境手續之事項，工作能力與履歷表彰顯之工作經驗不相符；與同事間之學習互動不佳	○	未	未	未	未	○	本判決並認試用期間雙方均保留終止權，得任意終止
104.01.21	高本院	103,勞上更(一),10	台灣金聯資產管理股份有限公司	金融及保險業（金融服務業）	債權管理單位辦事員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	考核期間之工作意願及表現已有相當改善，且分數未達工作規則應予資遣之標準	X	能力、學識、品行	未通過考核，但考核門檻過高，且違反工作規則之標準	X	○	未	輔導加重之業績量，客觀上已非公允，亦無輔導之教育功能	X	X	
104.02.11	高本院	102,重勞上,5	國泰人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主任	主觀	未	怠忽所擔任之工作，或違反應忠誠履行義務給付之義務	對公司或其負責人、同事提出訴訟、告訴	X	喪失原有工作能力	受主管職場暴力而有重大創傷後症候群，醫囑若經過度休養及調整工作場所後，仍可勝任其原有業務員工作	X	未	未	未	未	X	職業災害

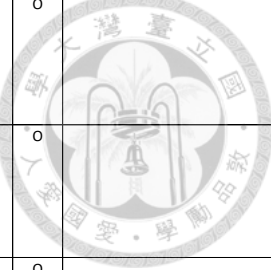
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.03.03	高本院	103,勞上,55	臺灣水泥股份有限公司	製造業（水泥製造業）	司機	主觀	○	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	水泥車清潔不佳，但未到禁止發車程度；未確實填寫車輛檢查表，修繕費偏高；一次繞路；常穿拖鞋上班，惟服務及配合度項目評分高	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	均未先加以適當指導或懲處	X	X	
104.03.05	高本院	102,重勞上,13	兆豐國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	專案理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願	特定期間之工作績效低於標準；長官促請改善工作態度	X	工作能力、身心狀況、學識品行	歷年來績效均佳，近年中等偏下但仍非末段，且更差者未遭資遣	X	○	未	長官促請改善，但未進一步輔導訓練或施以改善計畫，亦未給予改善機會	X	X	
104.03.24	高本院	103,重勞上,20	富御全球股份有限公司	批發及零售業（珠寶及貴金屬製品零售業）	營業部總監	主觀	○	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	單一客戶持續投訴；未給予客戶保單；出售非公司產品	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未採行改善手段	X	X	
104.04.21	高本院	103,勞上,111	臺灣水泥股份有限公司	製造業（水泥製造業）	機械工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	略有疏失致出貨遲延；環保局記點；議約遲延未達成	X	能力、學識、品行	連二年度考績丙等，但工作規則規定必有一定比例人員考績為丙等，且考績遭塗改、評語與考績不符，未達標示項亦欠缺具體說明	X	○	未	僅有考績及口頭提醒，未予輔導改善、懲處或考量調職	X	X	
104.05.12	高本院	103,勞上易,52	社團法人台灣醫務管理學會	其他服務業	專員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱，雇主否認
104.05.13	高本院	103,勞上易,92	東京都保全股份有限公司	支援服務業	保全	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱，雇主否認
104.06.03	高本院	103,勞上,101	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	拒絕再接受輔導	○	學識、品行、能力、身心狀況	業績不佳、考績不佳	○	○	未	積極輔導後，經勞工拒絕再輔導始解僱	○	○	本判決認為法院僅得審查雇主所訂標準與勞動契約之關聯性及是否遵守標準
104.06.04	高本院	103,勞上,102	中國廣播股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務行銷專員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未通知主管業務狀況；未接電話；跑業務後未回公司；未聯絡客戶等工作態度消極、怠惰情事	○	能力、學識、品行	業績始終未達標準致考績不佳；專業知能測驗分數極低	○	○	未	召開檢討會議，透過測驗、主管面談、未發給獎金之方式督促改善；提供客戶名單；提供課程及指南；洽詢調職意願	○	○	
104.06.09	高本院	103,重勞上,8	毛寶股份有限公司	製造業（清潔用品及化粧品製造業）	銷售人員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願，違反忠誠履行勞務給付義務	解僱九個月前辦理活動有疏失	X	工作能力、身心狀況、學識品行	業績下滑但仍領有獎金；業務執行能力及督導能力不足，但距資遣已隔9、10個月；業務會議中常有狀況不明、執行不佳，客戶掌握度及客情不足，無法回覆主管提問等情；未發現其業務人員與客戶有不當交易	X	○	未	雇主未積極督促、輔導、訓練，或要求提出改善計畫，甚或採取懲處等警告措施；6、7年前曾提醒勞工應進修，但未具體敘明方式，亦未督促	X	X	
104.06.09	高本院	104,重勞上,4	運特樂股份有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	交易員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	賭博讓分設定疏失，影響客戶信賴及可能致外界對公平性之質疑	○	能力、學識、品行	英文不佳，無法獨立執行工作；與同事相較有明顯落差，未能符合團隊工作之需求，增加同事之工作負擔	○	○	未	已提供教育訓練及個別輔導；已指派最簡單之工作且無職位可供調整	○	○	
104.07.07	高本院	104,勞上,47	私立北辰一號文理短期補習班	教育業	櫃台人員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	忘記處理學生家長之來電；管理學生秩序不當；未能管制學生進出補習班；忘記製作成績單；未能如期寄發成績單；印錯試卷；未能完成其他同仁交辦事務；已影響補習班業務之正常運作及學生受教權益與人身安全	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	口頭溝通及提供教育訓練機會而仍未改善	○	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.07.28	高本院	103,重勞上,45	巨豪實業股份有限公司	製造業	總經理	未	未	未	未	未	未	因健康緣故已返家休養長達半年；董事會評估過去公司經營表現及未來業務發展情況後解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱，雇主否認
104.07.28	高本院	103,重勞上更(一),6	國家中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	科聘技士	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	上班時間趴下睡覺、拒絕主管指派任務	○	能力、學識、品行	五年中四年考核乙等，三年考績為單位後3%；與同事主管溝通不良；經會議審議程序決議解僱；曾投稿國際期刊，但與工作無相關且無成效；有嘉獎、小功，但係出於鼓勵目的	○	○	未	已轉調五個單位；各單位均婉拒橫調；屢經協助勸導而未明顯改善	○	○	
104.07.31	高本院	103,勞上,59	南亞電路板股份有限公司	製造業	作業員、清潔工作	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	恐嚇同事、主管；與同事數次發生言語衝突；拒絕繳交工作紀錄；拒絕輔導訪談；擅離職守；睡覺；擅闖禁區；請假異常；連續二年考績丙等	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主有提供懲處之申訴管道，然勞工未申訴；已調職、降低職等、調整工作內容為清潔人員	○	○	
104.09.30	高本院	104,勞上易,24	國立臺灣師範大學	教育業	專任助理	主觀	○	工作態度與敬業精神	取書致稍遲進入辦公室；簽收未清點商品，但物品無短少且已道歉；疑有違反保密義務（法院認為不能勝任無關）	×	學識、品行、能力、身心狀況	未能證明	未	○	未	未依工作規則作成考評具體內容、面談及限期改進；未說明調職工作內容以供勞工判斷而遭拒絕	×	×	
104.10.06	高本院	103,勞上更(一),16	亞永實業股份有限公司	製造業（食品製造業）	行政主廚	主觀	○	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	遲未提供食譜及製作流程；未告知可能影響給付之事實，無法依約赴美進行教育訓練；未經核准而擅以較高薪資聘用非報准之人員，影響勞雇信賴關係	○	學識、品行、能力、身心狀況	無法製作符合要求之牛肉麵，且食譜欠缺應有品質	○	○	未	已多次催告及聘用人員協助；以行政主廚之職位，難以藉由減薪或調職等程序回復信賴及忠誠關係	○	○	
104.10.06	高本院	103,勞上更(二),1	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	客觀	○	未	未	未	工作能力、身心狀況、學識、技術	專科畢業，工作已逾十年；調職未體格檢查或考量病史，調動至無法勝任之工作；於原職考核分數為中等	×	○	未	未確認是否無其他適當工作可供安置	×	×	本判決強調，勞工有擅離職守、怠忽職責致不能完成工作，或違反忠誠履行勞務給付義務等不適任之情形，既為可歸責於勞工之事由，應不屬同法第11條第5款之事由
104.10.06	高本院	104,勞上,42	財團法人中華福音道路德會	其他服務業	出納及行政助理人員	客觀	未	未	經主管三次書面限期辦理工作，仍拒絕辦理	未	因不可歸責之事由，其學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作	未	未	未	未	未	未	○	本判決強調，勞工有擅離職守、怠忽職責致不能完成工作，或違反忠誠履行勞務給付義務等不適任之情形，既為可歸責於勞工之事由，應不屬同法第11條第5款之事由
104.10.20	高本院	104,重上,392	藥華醫藥股份有限公司	製造業（西藥製造業）	研究人員	偏客觀	未	未	未	未	品行、工作能力、身心狀況	遇事推諉、藉故不配合，致公司研發進度停滯不前；出勤異常，經常不參與會議，拒絕遞交工作報告；與公司同仁齟齬不斷，不聽規勸	○	未	未	未	未	○	1.為確認股東權存在之訴，非確認僱傭關係存否之訴 2.本判決認為左列事實為客觀不能勝任
104.10.27	高本院	103,勞上,30	中華系統整合股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業	財務專員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未依程序辦理工作；未執行份內工作；未依主管指示改善缺失	○	能力、學識、品行	101年10月至11月初，發生金額、受款人、帳號書寫錯誤、收款沖錯科目等，工作疏誤程度及頻率客觀上不能勝任財務工作	○	○	未	主管已經多次指正仍推諉工作；工作規則未規定應先懲處始得資遣	○	○	
104.10.27	高本院	103,重勞上更(一),5	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	97年度僅有一個月業績達標；業績達成率大多低於三成；期中考評4C；為全省理專倒屬名次	○	○	○	連續執行3個月之績效改善計畫程序，業績均無法提升，亦無法達到所調降之業績目標；工作規則已有規定調職申請，但員工未申請	○	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	高本院	同上	同上	同上	理財專員	同上	同上	同上	未	未	同上	97年度僅有一個月業績達標；業績達成率大多低於二成；期中考評4C；為全省理專倒屬名次	O	同上	同上	經4次績效改善計畫程序，業績均未達標，其中三個月之業績達成率低於一成；工作規則已有規定調職申請，但員工未申請	O	O	
同上	高本院	同上	同上	同上	理財專員	同上	同上	同上	未	未	同上	97年度全年業績均未達標；期中考評4C；為全省理專倒屬名次	O	同上	同上	經4次績效改善計畫程序，業績均未達標，其中三個月之業績達成率低於一成；工作規則已有規定調職申請，但員工未申請	O	O	
同上	高本院	同上	同上	同上	理財專員	同上	同上	同上	未	未	同上	97年度僅有二個月業績達標；業績達成率僅五成；期中考評4C；為部門表現最差者	O	同上	同上	經3次績效改善計畫程序，業績均未達標；工作規則已有規定調職申請，但員工未申請	O	O	
同上	高本院	同上	同上	同上	理財專員	同上	同上	同上	未	未	同上	97年度僅有二個月業績達標；業績達成率五成以下；期中考評4C		同上	同上	經3次績效改善計畫程序，業績均未達標；工作規則已有規定調職申請，但員工未申請	O	O	
104.11.17	高本院	103,重勞上,35	洋基通運股份有限公司	運輸及倉儲業（貨運承攬業）	業務專案經理	主觀	O	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	任職業務開發經理期間虛列業績；怠於完成例行事務性工作、客戶無法與之聯繫、未能按時如實更新公司報價系統及報價錯誤	O	學識、品行、能力、身心狀況	任職業務開發經理期間未依規定回報工作狀況及績效且業績不足；100年度評價及格，但難謂良好；連三年業績未達標；欠缺擔任業務之基本知識、無法完成其自行設定之諸多工作項目	O	O	未	不予調薪；已給予轉任之機會；降低業績目標；經業務訓練、口頭規勸、主管輔導及績效改善計畫而未改善；從無懲處，但公司僅對犯錯者懲處，能力不足者則進行績效改善	O	O	
104.12.17	高本院	103,重勞上,49	光寶科技股份有限公司	製造業	資深處長	主觀	O	主觀意志	靜電防護建置不完整、設施完成後未做檢查、生產日報表未能正確填寫，惟已改善、未發生實害或雇主亦可歸責；倉庫盤點虧損，但係因各部門自行保管原料期間發生短少情形；偶於上班時間以公司郵件系統處理私人事務	X	學識能力	未及完成建廠規畫，然係因時程拖延之不可歸責原因；未完成建立產線，惟已建置至可供生產，僅因雇主未接獲訂單而未增購設備，且其後已非勞工負責範圍；未及建立團隊，但係因人事部門未能及時提供人選；標準作業程序書未製作完善、未建置生產管理系統、生產量模型、產能模型，惟係因尚未招募專業人才	X	O	未	未給予充分改善時間，或未先懲處	X	X	
104.12.29	高本院	103,重勞上更(一),2	嬌生股份有限公司	製造業（藥品製造業）	藥政暨品保經理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務（包括能為而不為、可以做而無意願做）	工作態度消極；自行開業及涉犯刑事犯罪案件致工作表現欠佳；績效改善期間未積極改善反而越級申訴	O	能力、學識、品行	升任現職後考評分數降低，領導技巧、團隊精神、業務溝通等方面顯然消極，長期無法達到要求	O	O	未	數年考評不佳；已由主管溝通輔導、安排心理諮商與實施績效改進計畫；各有關單位主管經長期觀察仍認為不能勝任工作	O	O	
105.01.20	高本院	103,勞上易,115	中華民國口腔植體學會	醫療保健及社會工作服務業	執行秘書	主觀	O	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	未能證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未能證明	X	O	未	未曾懲戒	X	X	
105.01.26	高本院	104,重勞上更(一),1	台灣默克股份有限公司	製造業（西藥製造業）	業務經理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	停車費申報不實	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	未採取懲戒或其他方式	X	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.01.29	高本院	104,勞上,81	富信大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	客務部夜間值班經理	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	恐嚇員工；未確實稽核且未依正常程序更正帳務；報表製作錯誤及擅自更改；住宿卡登記不得顯示之資料；未妥善監督早餐券製作致早餐券屢次出現破損；未檢查Morning Call之登載及設定而耽誤客人行程	○	能力、學識、品行	溝通協調能力不佳、與交接員工發生爭執	○	○	未	主管屢次督促並在工作交接本註記疏失		○	為維護飯店之企業形象，而要求勞工以更為嚴謹、細緻之態度，妥適執行其相關職務，並無不當
105.02.02	高本院	104,勞上,31	迎廣科技股份有限公司	製造業	塑模中心副理	客觀	○	未	未	未	能力、技術	無法於設計規劃階段發現及修正錯誤；未善盡主管督導之責並濫用考績權限要求員工承擔責任；情緒控制不佳而與客戶或外包商衝突；違反工作規則吃檳榔；專業、領導、協調、管理等能力不足	○	未	未	未	未	○	
105.03.15	高本院	104,重勞上,14	凱基商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	經理	主觀	未	能為而不為或忽所任之工作等違反忠誠履行義務給付	未	未	能力、學識、品行	房貸業務達成率不佳，101年間僅27.6%，為同事最末者	○	○	○	調職前表現優良；未採取調派回任或改派其他適當工作等手段，亦未積極輔導轉任；指派主管檢視績效並給予建議，但並未積極輔導	X	X	兩造其後合意終止
105.04.19	高本院	104,重勞上,6	德政行有限公司	批發及零售業	業務	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	暫代親友擔任其它公司之董事，但未領有任何薪資或報酬	X	能力、學識、品行	未能成功開發任何新客戶；雇主同意留職停薪並同意不得拒絕復職	X	○	未	未	未	X	本判決以勞工其後之競業行為，認雇主以違反勞動契約或工作規則，情節重大為由解僱合法
105.06.14	高本院	104,勞上易,119	鶴立精工股份有限公司	製造業	電腦軟體研發設計工程師	主觀	○	主觀意志	拒絕指派之工作	○	學識能力	所完成之程式不符合需求；無撰寫WINDOWS程式軟體的開發經驗；勞工不爭執無法勝任其他部門之工作	○	○	○	專業能力不足非短暫訓練可以補足，復無其他職務可供安置	○	○	
105.06.14	高本院	105,勞上,12	佳能企業股份有限公司	製造業	工程師	主觀	○	主觀意志	未	未	客觀行為	歷年績效考績除102年度上、下半年為C等以外，其餘均為D等，為部門最差者；專業表現之考評均屬不佳	△	○	○	拒絕配合公司歷次之考評與勸誡；公司未依工作規則進行績效改善計畫；未視有無適合勞工之職缺	X	X	
105.06.21	高本院	104,勞上,126	群益金鼎證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	證券營業員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	102年度之業績不佳，考績丙等；經列管後，103年度下半年均未達到業績目標	△	○	未	工作規則定有降薪、調職、調動工作內容及地點等處分可選擇，且勞工已取得多項證照，難謂不足勝任營業員以外之工作；雖勞工拒絕調動，但雇主未主動依勞工之能力，調整適合之職務	X	X	
105.06.22	高本院	104,重勞上,22	台實實業股份有限公司	批發及零售業	外勤業務	主觀	○	履行義務給付義務之意願	未依要求提出書面報告，然已安排親往客戶了解狀況	X	能力、學識、品行、身心狀況	業績表現名列前茅；客戶曾向其其他代理商詢價或採購，但非可歸責於勞工	X	○	未	未	未	X	勞資爭議期間，不得以勞資爭議之事由終止勞動契約
105.07.06	高本院	104,勞上,120	日晟工程有限公司	營建工程業	水泥預拌車駕	主觀	○	工作態度與敬業精神	車輛引擎毀損，惟保養非司機業務	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	
105.09.06	高本院	104,勞上易,89	桃園市保全商業同業公會	其他服務業	總幹事	客觀	未	無	開會時與理、監事發生肢體衝突；偽造文書	X	學識、能力、技術	未	未	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.09.13	高本院	104,重勞上,20	新達電腦股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	技術長	客觀	未	無	能為而不為，怠忽職守、工作不力	X	學識、能力、技術	未	未	未	未	未	未	X	1.勞工另因背信罪行為遭合法懲戒解僱 2.本判決以體系為由採客觀說 3.本判決認為，縱使雇主主張以不能勝任工作終止，法院仍應視是否符合勞基法第12條第1款之事由，以判斷合法性
105.11.02	高本院	105,重勞上,1	羅氏大藥廠股份有限公司	製造業	行銷副處長	未	未	未	未	未	未	經評鑑認為專案時程、預算規劃及計畫執行等能力不佳，且與跨部門同仁間無法有效溝通	O	無	未	未	未	O	本判決認為試用期間終止契約無須具備法定終止事由，亦無解僱最後手段性原則之適用
105.11.23	高本院	105,勞上,73	台灣大昌華嘉股份有限公司	批發及零售業	醫療保健事業單位物流處處長	未	未	未	未	未	未	兩造合意以不能勝任工作為由資遣	O	未	未	未	未	O	勞工請求績效獎金
105.12.06	高本院	105,勞上易,53	桃園美國學校	教育業	教師	主觀	未	未	於原僱傭契約有經常性遲到之行為	X	未	未	未	未	未	未	未	X	兩造未有得以原僱傭契約表現終止後契約之特約，新約之試用期間亦尚未開始履行
105.12.20	高本院	105,勞上,28	U2生活館（新仕界舒壓館、U2養生館）	藝術、娛樂及休閒服務業	夜班櫃台人員	客觀	未	無	未	未	學識、能力、技術	不依雇主之指示配合警察臨檢，拒絕依員警要求方式在臨檢表簽名	O	O	未	規模不大，按摩之職位需要專業能力，已無其他職位可調職	O	O	服務業所需之能力
105.12.21	高本院	105,勞上,16	美商聯邦快遞股份有限公司台灣分公司	運輸及倉儲業	運務員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	依規定請病假；與調派部門同事在電話中有不當用語及不當態度；未將實際休息時間輸入Time card	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	未證明有因而延誤工作，且此違反情節重大，影響僱用勞工之經濟目的	X	X	與同事之言語不當，本判決認為不能勝任工作無涉
105.12.30	高本院	103,勞上更(一)字,11	耀華電子股份有限公司	製造業	操作員	未	未	未	未	未	未	普通傷病休養已將近2年，顯逾勞工請假規則規定年限；因憂鬱症，持刀傷害同事，醫師診斷完全無法工作，喪失現實感，有自傷或傷人之虞	O	未	未	未	未	O	
106.01.11	高本院	105,重勞上,3	台灣國際商業機器股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專業經理	主觀	O	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	疏於管理業務與業績；業務開發不足、疏於存貨管理；拖延辦理經主管多次告誡；未改正要求改正之事項；洩漏內部尚未有共識之資訊、重複輸入資訊造成誤判；予同事之電子郵件使用情緒性文字；未按時更新資訊又謊稱已更新；抄襲同仁教育訓練之大綱與時程；未如公司預期每週辦理會議	O	學識、品行、能力、身心狀況	年度工作績效考評為需改進，非不合格，但有其他事實；業績達成率低於預算目標80%，年成長率為負數	O	O	未	業經告誡並要求改善其工作態度、方法、參加人際溝通課程等計達十餘次之多，且公司達業務減縮及裁員之環境	O	O	勞工是否得勝任工作乃係就勞工受僱之情形為整體觀察，並無年度之分
106.02.14	高本院	104,重勞上,45	瀚宇彩晶股份有限公司	製造業	策略供應物管部專案副理	主觀	O	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀	管理之業界常態性缺料之物料發生缺料之單一情事，缺料非工作怠惰所致；長年考績多為普通（C）至傑出（A），且以優秀（A）為多，從未遭評核為D等（需改進）	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	O	O	主管直接評價績效為E等級，但未依據工作規則輔導，亦未採取漸進式懲戒手段督促	X	X	1.判決強調解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等均為衡量標準 2.法院認為雇主應依工作規則採取漸進式評核標準與懲戒手段，提供改善機會，評核應符合比例原則，懲戒時應符合解僱最後手段性

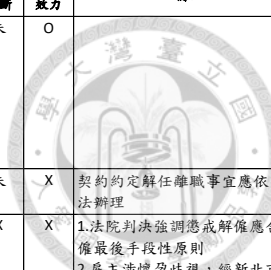
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	高本院	同上	同上	同上	高級工程師	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀	下高產品單價，致公司受有美金65,305元之價差損失；採購規格錯誤，致雇主受有物料損失共美金246,810元；不支援研發單位及未依規定填載追蹤事項，主管溝通後仍未配合；二年來績效考核結果分別為C、C、B、C、B，以C等級居多	○	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	△	○	一再怠忽職務，先後多次發生採買IC時下錯單價、採購錯誤規格的PCB情事，經其主管發現後仍未改善	○	○	法院強調，信賴關係喪失時，並無解僱最後手段性原則、漸進式懲戒手段原則之適用
106.03.07	高本院	104,重勞上,37	台灣高速鐵路股份有限公司	運輸及倉儲業	管理會計課員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	減少勞工工作量後，100年度績效考核晉升一等，過半項目超越預定目標，工作表現明顯進步；調整職務後雖有疏失尚屬允當；慣以書面與他人溝通；就行之有年之事項提出質疑；針對不符規定之請款事項提出質疑	X	學識、品行、能力、身心狀況	尚未安排高職等工作，無法判斷是否勝任	未	○	未	未依工作規則進行績效改善輔導，即逕予以資遣	X	X	
106.03.21	高本院	106,勞上,2	柯旅天閣股份有限公司	住宿及餐飲業	交誼廳服務員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	無法完成交誼廳服務員之分內職務；不願接受資深同仁指導；不遵照既有程序，未能適時完成工作致加重同仁工作負擔；培訓期間開會曾檢討改善，惟仍無法改善	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	其餘部門所需員工，與勞工之專長無關，已無其他單位得以安置	○	○	本件為試用期間終止勞動契約，法院並採取終止權保留說，但認為應審酌是否相當，且認為如符合勞基法第11條第5款，可認為合理相當且無權利濫用
106.05.09	高本院	105,重勞上,40	台中銀證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	管理部副理、總務部副理、人事部副理	主觀	○	未	經理人異動後未向經濟部辦理變更登記致遭罰鍰；未足額進用身心障礙者，但本即規劃直接繳納差額補助費；已依董事長指示辦理安管辦法草案工作，各部門提對第一次草案提出修正與補充意見；因同仁對印信提出不同需求且交代不清而情緒宣洩，惟僅屬偶發性；將另一分公司之照片作為示意圖，供作桃園分公司申請場勘之用，有影響分公司設立之虞，但主管亦知悉照片非現場照片；未落實盤點工作；103年考績乙等非丁等	X	未	未	未	○	○	考績乙等，但做成不久即資遣，未予相當之改善期間	X	X	法院強調，工作規則倘訂有考評標準，並就不符經濟目的者亦訂明處理準則，且未低於勞基法之最低標準，勞資應尊重並遵守
106.05.23	高本院	105,勞上,117	中央印製廠	製造業	印刷工程員	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	強制猥褻女性同仁	○	○	未	依工作規則及試用期間約定，考量強制猥褻事件情節後解僱，未構成權利濫用	○	○	本件為試用期間終止勞動契約，法院並採取終止權保留說
106.05.24	高本院	105,勞上易,100	新北市新店區公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	市民活動中心管理員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	找不到冷氣鑰匙，並拆除冷氣機開控管鎖，工作態度未積極用心；未能排除電話電源沒插之問題；未依規定而應民眾要求開冷氣，未妥適拿捏職責與民眾需求之分寸；用公務電話聊天；欠缺活動中心管理業務統合能力	○	能力、學識、品行	為達其請領勞保職災補助之目的而不斷編造各種理由，欠缺誠信	○	○	未	試用期間已發生「無法勝任活動中心管理之職務」之情形，而依勞基法資遣解僱，與契約約定相符。	○	○	本件為試用期間終止勞動契約，法院並採取終止權保留說
106.06.06	高本院	105,勞上,44	達運光電股份有限公司	製造業	財會行政處長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	到任2日，尚未完成訓練即遭指派前往泰國處理事務，因泰國會計師與公司意見相佐，且會計師未能及時提供完整帳務資料，致使勞工未能順利完成任務	X	○	未	雇主未給予勞工改正機會	X	X	
106.06.09	高本院	105,重勞上,47	星展（台灣）商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	分行業務經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	消極抗拒雇主對其實施績效檢討	○	能力、學識、品行	在手續費業績達成率、KPI分數排序上均屬劣後，工作表現欠佳；因績效長期不佳，主管數度要求上訴人改善未果，始對其施以PIP績效改善程序	○	○	未	經雇主實施績效改善計畫，但未進行主管建議改善，不同意檢討結論而拒絕簽名；有詢問轉任較低工資職務之意願	○	○	

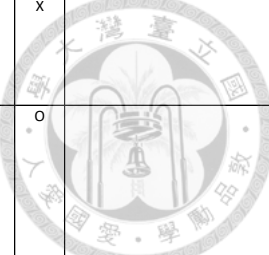
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.06.20	高本院	106,勞上,16	保技鋁業股份有限公司	製造業	作業員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	任職2年多，雖平日情緒較不穩定易生氣，然與同事相處上無問題，工作表現普通，精神上無特別異常；工作無需具備特殊專業知識，且無造成手部受傷及致機器受損；車禍受傷業經醫師診斷傷癒可以復工；	X	O	未	發生職業災害車禍後，雇主未依法盡安置義務，亦未協商復工後之工作內容或調整其職務，並未按勞工健康狀況及能力，安置適當之工作，及提供其從事工作必要之輔助設施	X	X	雇主未依職業災害勞工保護法第27條規定盡安置義務
106.07.11	高本院	105,重勞上更(二),5	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	主觀	O	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	全年度僅3月之業績達目標，其他月均未達到業績目標外，達成率大多低於2成	O	能力、學識、品行、身心狀況	全年度僅3月之業績達目標，其他月均未達到業績目標外，達成率大多低於2成	O	O	O	未依「績效改善計劃工作坊」歸鄧，安排其轉任其他職務，逕行終止系爭契約	X	X	
同上	高本院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	O	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	全年度僅2、3月之業績達到業績目標，其他各月無任何一月達到業績目標，整年度之達成率僅約五成；整年度為部門表現最差；主管好意降低目標之標準均尚無法全部達成	O	能力、學識、品行、身心狀況	全年度僅2、3月之業績達到業績目標，其他各月無任何一月達到業績目標，整年度之達成率僅約五成；整年度為部門表現最差；主管好意降低目標之標準均尚無法全部達成	O	O	O	在期限內就指正之項目均有績效改善之表現，符合標準，其主管亦未建議雇主依相關規定辦理；未經三次績效改善計畫而未通過，尚未符合計畫之規定	X	X	
106.08.08	高本院	106,勞上,9	有限責任基隆第一信用合作社	金融及保險業	助理員	未	O	違反忠誠履行勞務給付義務（包括能為而不為、可以做而無意願做）；工作態度與敬業精神	未積極把握人事評議委員會連續3次評定各留任1年給予改善之機會，消極放任放款業績未達要求及整體表現不符期待	O	學識、品行、能力、身心狀況	連續10年考績乙上至乙下，擔任助理員滿8年未能晉升，工作表現均在員工後段區間；人事評議委員會三次評定延長已達上限；放款業務之能力顯然不足，亦未主動積極學習金融行銷及資訊等知識及技術，長期以來無法滿足經濟目的	O	O	未	人事評議委員會三次評定延長已達上限，11年之期間，均不能提昇個人業績	O	O	本判決強調工作規則明定不能勝任工作之資遣條件，與勞基法規定相同，並就員工之個別表現狀況，另規定人事評議委員會得以評定展期之方式，賦與「符合資遣條件員工」提升及改善工作表現之機會，未低於勞基法之最低標準，並符合解僱最後手段性原則
106.08.23	高本院	105,勞上,104	中華郵政股份有限公司	運輸及倉儲業	外勤人員	主觀	O	主觀意志；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	未	未	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	試用期間表現欠佳，由經理協議後予以機會，換區投遞，仍未改善	O	未	未	未	未	O	本件勞雇雙方有試用期間約定，法院並採解僱權保留說，並認為雇主原主張以勞基法第11條第5款，後不再援引該款規定，並無不合。並認為勞工狀況亦符合不能勝任工作之規定
106.09.26	高本院	106,勞上,3	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	動物服務組員工	主觀	O	主觀意志；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	100年起至102年績效不佳，連續3年考核等第均為A4；夜宿中心，未在主管要求期限內搬離；違規擅自飼養動物，危及實驗動物之防疫作業及動物品質；未事先與主管溝通或依程序提交主管決策，擅做主張下修B/C懷孕母鼠供應量並拒絕恢復設定值，無法拿捏工作權責；休假未主動提前告知，影響主管工作調度，亦有礙任職單位工作推動；認為工作非專長而消極抵抗	O	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	雇主依據工作規則規定，對考績A4者為輔導；於輔導期間不接受輔導，亦不執行指派之工作；二次績效改善輔導計畫未通過；調職後取消極抵抗舉措，不接受輔導，亦不執行指派之工作	O	O	
106.09.27	高本院	106,勞上,53	迷你倉庫有限公司	運輸及倉儲業	門市人員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	系統測試階段未能積極配合新系統測試及轉換，但未正式上線，且獎金及客戶資料仍有登錄舊系統；月業績並無明顯低於其他人員，甚且新起租現金收入乃公司當月次高者	X	客觀能力；能力、學識、品行	未	O	O	O	非不得採取較輕之處罰施以懲處	X	X	

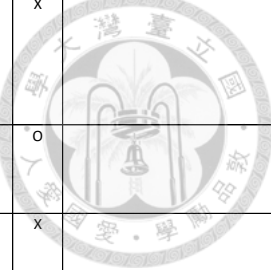
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.11.28	高本院	106,勞上,10	台北新都會大樓管理委員會	支援服務業	管理員	主觀	○	工作態度與敬業精神	經常無故遲到、在工作期間擅自離開工作崗位或早退，住戶常找不到管理員，造成收信及繳納管理費之困擾，無法管制人員出入而有影響居住安全之疑慮，且當日工作時間不足造成工作事項未能按時完成	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
106.11.28	高本院	106,重勞上更(一),2	巨豪實業股份有限公司	製造業	總經理	未	未	未	住院進行手術，已口頭向董事長請假並經核准，非無故曠職	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
106.12.26	高本院	106,勞上易,96	鴻緯智慧科技股份有限公司	專業、科學及技術服務業	業務助理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	104年5月21日至105年2月29日，累積總遲到1177分鐘，另累積事假128小時，105年3月份上班日每日請事假，累積20小時	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	△	未	未徹底執行業務會議中先為勸導之決議，其未經預告復未具理由，亦未經人事考評、懲處階段，逕行使懲戒解僱之處分	X	X	
106.12.27	高本院	106,勞上,1	高藝廣告有限公司	製造業	技師	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	前曾任職，嗣自行離職，並再次任職	X	○	未	雇主未能證明已為適當之處置，而勞工仍有拒絕改善，或故意怠忽工作之情事而還解僱	X	X	
107.01.10	高本院	105,重勞上,21	中興工程顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	建築師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	1.雇主依工作規則所定之「員工對於所擔任之工作確不能勝任時」終止契約。法院並未直接引用勞基法第11條第5款 2.雇主未踐行工作規則所定先行程序即終止契約，遭法院認為解僱不合法
107.01.16	高本院	106,勞上,97	南山人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	櫃臺業務行政專員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成；故意違背忠誠履行勞務給付之義務	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	勞工因認其加入工會致雇主施壓，及考績不公平對待，一時情緒崩潰而有持美工刀揚言割腕	X	○	未	雇主追加績效不佳之解僱事由，但先前曾經過輔導，若經輔導，即可明顯改善其行為，並提昇其作業品質	X	X	本判決強調解僱後不得增列事由，否則違反誠信原則與解僱最後手段性原則
107.02.27	高本院	106,勞上,67	程曦資訊整合股份有限公司	支援服務業	臺北市民專線客服人員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	試用期第1階段教育訓練期間，連續3日測驗結果，共5次成績未達合格分數；經評估對於觀光傳播局、文化局、社會局、交通局、工務局之業務執掌及市民反應問題之認識並不充足，不具備擔任客服人員應有之工作能力	○	○	未	雇主僅有資訊工程師職缺，無其他適合職位	○	○	雇主於試用期間以不能勝任工作終止勞動契約
107.05.01	高本院	107,重勞上,2	瑞士商瑞士銀行股份有限公司台北分行	金融及保險業（銀行業）	財富管理部門之團隊主管	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	長期未能達成雇主設定並經勞工允諾之業績目標	○	○	未	長期無法達到業績標準，經多次提醒並進行輔導改善，仍未能達到整體業績目標	○	○	
107.05.08	高本院	106,重勞上,21	鋒厚科技股份有限公司	製造業	國內業務兼總經理特助	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	經常遲到，但未證明遲到與業務工作有關或耽誤工作	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主未證明已對勞工李銀枝以其他懲處方式進行懲處後仍未見改善	X	X	
107.06.06	高本院	106,重勞上,36	中華民國衛星廣播電視事業商業同業公會	其他服務業	秘書長	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	勞工任職九年；於拜會行程中未能翻譯或未將研討會訊息通知全體會員	X	○	未	未舉證證明曾透過其他懲處方式督促勞工改善	X	X	
107.06.19	高本院	107,重勞上更二,1	台灣默克股份有限公司	製造業	業務經理	未	未	未	申報停車費不實	X	未	未	未	未	未	未	未	X	

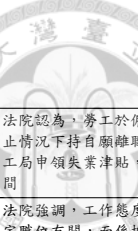
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.07.03	高本院	106,勞上,39	台灣小米	批發及零售業	技術客服	主觀	○	主觀意志：能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	依雇主指示申請最低資費手機方案，但令同事以較低廉之價格購買蘋果手機獲利，惟雇主並無免費手機之需求；勞工拒絕書立切結書	X	客觀行為：學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	交付勞工警告函後，並無再犯	X	X	
107.07.03	高本院	106,勞上,96	華碩電腦股份有限公司	製造業	研發部高級專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	經必要之訓練後，仍數度遲延而未逾期交付工作成果	○	客觀行為：能力、學識、品行	就專業門檻較低之工作項目，仍多次遲延交付、遲未交付工作成果，甚至由他人代為完成工作	○	○	未	績效改善期間仍多次遲延交付、遲未交付甚至由他人代為完成工作；數度調整、降低工作門檻，及指派人員加強專業訓練下，仍無法勝任	○	○	
107.07.17	高本院	106,勞上,76	喬美國際網路股份有限公司	金融及保險業（未分類其他金融輔助業）	資訊處處長	主觀	○	主觀意志：能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	做事速度慢，又不願意加班，解決問題之態度消極	○	客觀行為：學識、品行、能力、身心狀況	系統瑕疵太多，開發、修改速度太慢，不符合雇主之需求；有提出改善方案，但仍無法得到認可	○	○	未	未	未	○	
107.07.25	高本院	106,重勞上,18	航網國際股份有限公司	運輸及倉儲業	臺灣區經理	主觀	未	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	給予客戶折扣，但有經雇主同意核准	X	客觀行為：能力、學識	未	未	○	未	雇主未證明有先給予勞工相當處分之改過情形，即逕予解僱	X	X	
107.08.28	高本院	107,重勞上,3	馨洋行有限公司	製造業	品牌總監人員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	縱使未積極配合提出相關評估報告事實，但依網路銷售量資料，並無顯著影響經營與營運	X	客觀行為：能力、學識、品行	到職後確有維持甚或微幅提高雇主以往營運產品銷售量；大學廣告系畢業，且有多年行銷經驗；進修基礎課程	X	○	未	未證明如何有先給予勞工相當處分之改過情形	X	X	法院認為，銷售業績之良窳，除與所採取之行銷策略是否妥適有關外，與產品之種類、價格、品質、特性，甚或銷售時間等因素亦息息相關，若僅以短短數月期間，空泛言及業績沒有起色為由，即論斷勞工擔任行銷主管之能力有所不足，客觀上亦欠公允
107.08.29	高本院	106,重勞上,32	台灣新蛋股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資深法務專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	與同事爭執分工；未就銀行提出支票本票上違反票據法規定之記載提出修正意見，但此為銀行提出，非公司得片面要求刪除，且雖無票據法上效力，仍有契約效力，另契約磋商非勞工執掌；於審核契約條款時，仍有提供法律意見，並促請業務單位注意確認	X	客觀行為：能力、學識、品行	商標授權審酌未提出明確之修正意見；建議委請有實務經驗的專利代理人處理專利事務；	未	○	未	雇主將勞工轉調至關係企業後，並未施以輔導、教育訓練，亦未以懲戒之方式促其改進，卻於考核期滿後，即逕行解僱	X	X	
107.09.12	高本院	106,勞上易,72	正崧精密工業股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	在職期間，屢次造成其服務單位之下屬人員不滿其領導統御，甚至引發其下屬人員罷工	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工合意終止
107.10.24	高本院	105,勞上,120	普來利實業股份有限公司	批發及零售業	採購	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	疏未盡職結算扣補多期贊助金，未落實交接後手，致雇主嚴重受損；促銷設定經常出錯；延宕下單致未能即時引進新品；未依雇主指示對點商品；未能及時引進商品影響業績利潤；未能完成季節性與時機性商品之引進工作；怠於執行退貨執行率0	○	能力、學識、品行	協調能力不佳，致與供應商產生衝突；未能及時引進商品影響業績利潤；無法獨立與廠商進行採購，與其他人員相比顯有不足；引進新商品或開發新廠商之能力不足	○	○	未	經調整工作量及由主管輔導、督促改進，甚至為懲處後，仍然再犯	○	○	法院強調，如係於使用勞動基準法所賦予保護之各種手段促請勞工忠誠履行勞務義務，仍無法改善之情況下，憑以終止勞動契約，自不能認與「解僱最後手段性原則」有違
107.11.07	高本院	107,勞上,55	台灣森永製菓股份有限公司	製造業	工廠作業員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	三年來，經常未依規定事先填寫請假單，即任意臨時不到班，事後再補請事假，影響員工排班困擾及人力調度	○	工作能力、身心狀況、學識品行；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.11.13	高本院	107,重勞上,49	悅康復健診所	醫療保健及社會工作服務業(診所)	物理治療師	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	因病患之外籍看護拒絕為病患擦拭唾液並有辱罵勞工之情而發生爭執，但雇主當時不認為有過失而未對勞工為任何懲處	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	X	
107.11.27	高本院	106,勞上易,106	新加坡商博威全球私人有限公司	不詳	研發部主管	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未完成請求協助之事項，且有怠忽其所擔任之研發工程師及其該部門之主管職務，致未能完成公司交付之業務內容	O	能力、學識、品行；能力上不能完成工作	員工請假而未能給予適當處理或尋求其他解決方案，專業能力不足以應付研發部主管之工作，亦未克盡主管職務	O	O	未	雇主擬調降非主管職及降薪，勞工拒絕	O	O	
107.11.30	高本院	107,重勞上,37	華儀電子股份有限公司	製造業	人力資源主任	主觀	O	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為；違反忠誠履行勞務給付義務	人力招募、出動作業時核對、差勤系統公告等事項雖有出錯，處理事務較為消極、被動	傾向O	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	O	未	任職達19年，先前亦無重大違失而遭懲處，雇主亦未證明先前任職工作亦有不勝任情事，尚可調整職位以迴避解僱	X	X	
108.01.29	高本院	107,重勞上,51	凱基商業銀行股份有限公司	金融及保險業(銀行業)	業務	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	五年度業績倒數第1、第14、第2、第2、第4；早102年間給予績效改善機會，未完全達成目標，105年改善計畫期間仍不及格；迄105年底均未取得金融業之相關證照，甚至有一次考試缺考	O	能力、學識、品行	五年度業績倒數第1、第14、第2、第2、第4	O	O	未	105年改善計畫期間仍不及格；勞工表示無轉任其他職位之意願	O	O	1.法院暗引最高法院103年度台上字第1254號民事判決，關於業績與不能勝任工作之見解 2.法院認為，勞工已持非自願離職證明書向勞保局申請失業給付，應認就終止僱傭關係至少默示合意，請領失業給付後，復提起確認僱傭關係存在，與誠信原則有違
同上	高本院	同上	同上	同上	業務	同上	同上	同上	五年度業績倒數第3、第13、第4、第3、第2，早102年間給予績效改善機會，未完全達成目標，105年改善計畫期間仍不及格；遲未取得相關執照	O	同上	五年度業績倒數第3、第13、第4、第3、第2	O	同上	同上	105年改善計畫期間仍不及格；勞工表示無轉任其他職位之意願	O	O	同上
同上	高本院	同上	同上	同上	清金AO行員	同上	同上	同上	四年度成績比於全行、高雄區或同職等平均分數，均明顯低落；多次施以績效改善輔導，其執行率僅為10%；於上班時打瞌睡	O	同上	未	未	同上	同上	勞工不願調至其他區域，亦無其他職缺所需證照	O	O	
108.01.30	高本院	107,勞上易,127	桃園市政府動物保護處	公共行政及國防；強制性社會安全(政府機關)	動物舍清潔及打掃餵食之園區臨時人員	主觀	未	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做、違反忠誠履行勞務給付之義務	遲到早退；工作時間擅離工作崗位、睡覺或處理私務；於園區內堆放私人物品；擅用園區內公家資源；擅自更改水管加強水流致潑濕幼犬	O	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	未	年終考核前已列為乙等；勸導後未見改善；已無其他職務可供安置	O	O	
108.02.19	高本院	105,勞上,132	宏達國際電子股份有限公司	製造業	助理技術員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付之義務	試用期違反攜帶手機規定、未準時上班一次及台車定位未踩煞車；延長試用期間仍有未正確放置工具、在靜電帽上貼貼紙、未輕拿輕放產品，並二度離職時在隊伍中咆哮，要求公司給付1分鐘加班費，又擅離隊伍離去；試用期考核不合格	O	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	未	以延長試用期之方式給予趙建輝改善機會，但仍考核不合格	O	O	
108.02.19	高本院	107,重勞上,9	零壹科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資訊管理處專案經理	未	未	未	未	X	未	年度績效考核總分78.5，主管評價：「誠信正直，專業技能足。待人處事要能多聽聽別人的想法或意見，避免因觀念不同而造成誤解」、「員工表現：已達標準」	X	O	未	雇主未舉證	X	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.02.26	高本院	107,重勞上,42	凱基商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	專員	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行義務給付	就職務上基本應取得之證照，累次、經久怠於取得之主觀怠惰，影響公司無法將其調動、輪調至需具備證照之職務，造成勞役不均之不公平情形	○	能力、學識、品行、身心狀況	考評於99年、102、103、104年均為不佳；限期績效改善計畫未達標準，延長後仍未達標準，年度指標為全行最後一名	○	○	○	無其他相當工作	○	○	
同上	同上	同上	同上	同上	內勤OP人員	同上	同上	同上	未	未	同上	考評於102年、105年為不佳，103年、104年尚可，均未達良好；輔導後進行限期績效改善計畫，均未達到標準	○	同上	同上	非無其他部門相當之職缺	X	X	
108.03.12	高本院	107,勞上,105	鍊寶科技股份有限公司	製造業	行銷業務處經理	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	不服主管管理又無法與其他單位完善配合；工作態度記大過後仍未改善，遭解僱時仍未釐清遭記過之總額銷帳疑義	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	試用期滿考評不合格；年度考績60分丙等、表現不佳急需改善；連續2次誤寄信件；無獨立處理能力，又怠於主動詢問解決問題而積極度、專業度不足；抗拒主管要求了解討論處理，公然以文字侮辱主管；核銷缺失至解僱時仍未比對釐清	○	○	未	試用期滿起已一再給予改進機會，其間歷經2次申誡、1次記大過之處分，仍未改善與主管及其他部門之合作態度	○	○	
108.03.26	高本院	107,勞上,125	昱益建材有限公司	批發及零售業	貨車司機	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	X	勞工未舉證證明雇主有以不能勝任工作為由終止勞動契約
108.04.09	高本院	107,勞上,94	財團法人台北市中國基督教靈糧世界佈道會台北靈糧堂	其他服務業（宗教組織）	人事部資深專員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行義務給付義務	常未依人資規章規定按時出勤，亦未盡忠誠履行義務給付義務	○	客觀行為；能力、學識、品行	未具專業知識及基本電腦文書處理能力，以致無法完成交付之工作	○	○	未	工作規則並無申誡、記過、扣薪等較輕微之懲戒措施；已給予相當期間改善缺失；已盡力嘗試為上訴人工作調整或安排職務仍無法成功	○	○	法院認為，勞工於客觀上之專業工作能力不足，主觀上亦欠缺改善之意願，自難以期待雇主採用解僱以外之手段繼續與勞工維持僱傭關係
108.04.10	高本院	107,勞上,18	一間咖啡有限公司	住宿及餐飲業（飲料店業）	店員	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	縱使白天精神不濟，然雇主亦允許勞工隨時找時間休息；縱使勞工稱店快倒了，惟並無讓雇主倒店之作為，且雇主經營不善，生意不佳	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	X	法院認為，雇主原本並無表明勞工究有何合於勞基法第11條第5款之具體事由，並認為縱使有左列事由亦不該當	
108.04.10	高本院	107,勞上,33	大鵬航空股份有限公司	民用航空運輸業	航空器駕駛員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行義務給付義務	於104年間持有效之體檢證任職駕駛員；105年受檢時不符體檢標準，惟已依規定積極配合申請醫事審議，其結果亦認其體格狀況不致影響飛安，經民航局准缺點免計1年，並已取得體檢證	X	客觀行為；能力、學識、品行	惡性腫瘤術後，體能狀況尚無不能駕駛飛機之情況	X	○	未	雇主於勞工留職停薪等侯醫事審議之可預期合理期間內遲予解僱	X	X	
108.04.30	高本院	106,重勞上,53	台灣之星電信股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（電信業）	高級管理師	主觀	○	忠誠履行義務給付義務	任職期間屢犯嚴重錯誤，如價格低報、下單數量錯誤、手機規格錯誤及未釐清上架日期致出貨混亂，年度考績最劣等	○	可達成勞動契約所要求之經濟目的	經主管指正後，其後仍繼續在工作上發生非屬輕微之錯誤	○	○	未	已針對勞工之改善情況進行評估，惟未通過績效限期改善計劃；工作上之錯誤並非屬須經指導學習始得習得之技能，難認雇主有將其轉調其他部門供其調整工作能力之義務	○	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.05.14	高本院	107,勞上,28	臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司	運輸及倉儲業（水上運輸輔助業）	助理技術員	主觀	○	工作態度與收業精神；能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	未清楚向民眾交代補正項目，一再退件而遭遭民怨；抗拒接任較複雜之業務，指派後仍數月堅持以其方法審核，有致雇主短收權利金之虞；推諉工作又拒絕參加會議；雇主修正與流程未盡相符之查核要點後，仍拒不正正審核狀態，反一再對外陳情；退出工會以達拒絕支援業務之目的；與同事發生肢體衝突；不願承擔責任，動輒以電子郵件詢問主管相關業務問題，未能就近請問同事或當面溝通；屢遭民眾申訴服務態度不佳；因遭人毆傷長期病假	○	學識、品行、能力、身心狀況	未清楚向民眾交代補正項目，一再退件而遭遭民怨；抗拒接任較複雜之業務，指派後仍數月堅持以其方法審核，有致雇主短收權利金之虞；推諉工作又拒絕參加會議；雇主修正與流程未盡相符之查核要點後，仍拒不正正審核狀態，反一再對外陳情；退出工會以達拒絕支援業務之目的；與同事發生肢體衝突；不願承擔責任，動輒以電子郵件詢問主管相關業務問題，未能就近請問同事或當面溝通；屢遭民眾申訴服務態度不佳；因遭人毆傷長期病假	○	○	未	已善盡給予勞工改善其因應工作心態，及加強本職學能之機會，惟勞工採取消極抵抗心態、拒不配合相關輔導等措	○	○	
108.05.14	高本院	107,重勞上,44	耕興股份有限公司	其他技術檢測及分析服務業	FTA工程師	主觀	未	違反忠誠履行義務給付義務	質疑考績及調薪；考績越來越好，且工作規則連續2年為E等，始構成不適任	X	能力、學識、品行	有操作新機之能力	X	○	未	未	未	X	法院認為雇主並無證明有以不能勝任工作為由解僱
108.05.21	高本院	107,重勞上,69	元晶太陽能科技股份有限公司	製造業	技術員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	多日無預期之曠職，屢經開立工作改善告知單，仍未見改善，造成生產線人力運用及調度上之困難；多次違反各站點之操作規範，經多次開立告知單給予改善機會惟未見成效	○	能力上不能完成工作	身體狀況，業經公司人員多次更換其站點或工作內容，均無法勝任其經認證為熟手之站點工作	○	○	未	履經告知改善，卻未見效果	○	○	
108.05.28	高本院	107,重勞上,31	鑽德科技股份有限公司	製造業	研發經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	未	雇主係依勞基法第12條第1項第4款解僱，亦未主張以勞基法第11條第5款解僱
108.05.28	高本院	108,勞上易,20	新北市立鶯歌國民中學	教育業	學校警衛	主觀	未	未	不時有打瞌睡、態度不佳等情況，且經主管人員督促、提醒後猶未改善；考核時給予較低之分數，並記載表現尚符合要求，執勤態度技巧需稍加調整，有打瞌睡狀況需改善（法院認為有愛護之意）	○	未	未	未	○	未	雇主非僅予口頭警告，更於年度考核時以文字紀錄具體要求改善，惟勞工於105年間執勤狀況依舊，雇主始於年度考核時給予不及格之分數並發函終止契約	○	○	
108.06.04	高本院	107,勞上易,39	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	專案佐理研究員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務；主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務者	未依主管指揮於期限內完成工作；又私自在工作場所，利用工作取得他人個人資料之際擅自影印留存	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	△	未	未	○	○	1.法院強調，試用期就「不能勝任」之程度應較勞基法第11條第5款之「不能勝任」為寬廣之認定標準，只要達「大致不能勝任」即可；除非雇主有權利濫用之情事，否則法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適任為由，終止勞動契約 2.法院認為，勞雇雙方均得以試用結果，決定是否終止勞動契約，雇主自無須連輔導勞工後未改進或安排其他職務而不能之時，方得行使終止權
108.06.26	高本院	107,重勞上,32	荷蘭商荷蘭皇家航空公司台灣分公司	民用航空運輸業	內勤業務員	偏主觀	未	未	雇主以勞工拒絕調職解僱，但調職不合法	X	未	未	未	未	未	未	未	X	

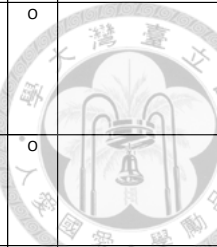
裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.07.24	高本院	107,勞上,151	華昱精密科技有限公司	製造業	無(雇主未指派)	主觀	未	違反忠誠履行義務	未依總經理指示,提交回任前事件之檢討報告	X	未	未	未	未	未	未	未	X	1.本件勞資雙方前曾爭訟,後和解而重新締結勞動契約,但雇主遲未指派工作 2.法院強調,勞基法第11條第5款所指「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」,雇主得預告勞工終止勞動契約,係以雇主已依勞動契約指派勞工工作為前提
108.08.13	高本院	108,勞上易,48	財團法人愛盲基金會	其他服務業	庇護事業處處長	主觀	O	主觀意志;怠忽所擔任之工作,致不能完成,或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	專任庇護事業處處長後怠忽職務,長達近5個月未至新店之辦公處所辦公,經要求仍無正當理由不前往	O	客觀行為;能力、學識、品行;能力上不能完成工作	未	未	O	未	勞工拒絕轉調同職級職務之建議	O	O	
108.08.20	高本院	107,勞上,130	虹勝工程有限公司	營建工程業	安全衛生管理員	主觀	O	主觀意志;能為而不為,可以為而無意願做,違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	對於自己發生之錯誤,並無意願檢討改進	O	客觀行為;學識、品行、能力、身心狀況	未盡力改進,反而與上游包商之勞安人員發生爭執,導致上游包商之工程師不滿意要求撤換	O	未	未	未	未	O	法院承第一審見解,認為勞工是應徵在上游包商之特定工作,上游包商認為不適任時,即無解僱最後手段性原則之適用
108.08.20	高本院	108,勞上,11	超級鑽專業檳榔商行	批發及零售業	檳榔銷售員	主觀	O	主觀意志;違反忠誠履行義務給付義務	雇主未待勞工提出診斷證明書即於次日解僱;且縱使多次遲到及未提出診斷證明書,法院亦認為不符合不能勝任工作	X	客觀行為;能力、學識、品行	未	未	O	未	雇主未促使勞工改善,亦未舉證證明勞工有因此而延誤工作,且此違反情節重大,影響雇主之經濟目的,非予解僱不可	X	X	
108.09.06	高本院	107,勞上,67	富邦綜合證券股份有限公司	金融及保險業(證券商)	證券營業員	主觀	O	主觀意志;能為而不為,可以為而無意願做,違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	於任職期間在外兼營加油站,雖補提兼職申請經核准,但仍利用雇主電話、傳真及電腦等設備,並於工作時間不假外出,以處理兼職業務;拒不參加例行早會,並故意不取得財富管理等相關證照	O	客觀行為;學識、品行、能力、身心狀況	二年績效評核結果均為乙等;僅取得證券業務員證照,能力不足、缺乏職務適格性	O	O	O	經雇主一再宣導、勸諭,並提供多元化學習、研修等資源,勞工仍予拒絕,主觀不能勝任致,兩造間僱傭關係彼此信賴之誠信基礎及緊密關係已難維持,難期待採用解僱以外方式繼續其僱傭關係	O	O	法院於判決書中,將業績未達工作規則之標準而連續考績乙等、屬工作規則之不能勝任,與勞基法第11條第5款之不能勝任分段分別判斷
108.10.01	高本院	107,勞上,62	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業(保險業)	核保人	主觀	O	主觀意志;違反忠誠履行義務給付義務	未	未	客觀行為;能力、學識、品行	不適任核保職位	偏O	O	未	改善計畫之成果核定應為降調,但未調整職務,致次年考績再遭核定為C等	X	X	法院認為,績效辦法關於終止勞動契約之相關規定,如未低於勞基法之最低標準,並符合解僱最後手段性原則,勞雇雙方自應遵守
108.10.23	高本院	107,勞上,38	福克斯保全股份有限公司	支援服務業	保全	主觀	O	主觀意志;能為而不為,可以為而無意願做,違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	在值勤時間打瞌睡,未經報告即離哨,小過後仍未改正	O	客觀行為;學識、品行、能力、身心狀況	未	未	X	未	法院另認為,勞工行為會造成雇主對第三人債務不履行,且勞工記過後仍未改善,難期待採取其他方式繼續勞動契約	O	O	法院認為,解僱期間並無解僱最後手段性原則之適用。
108.11.26	高本院	107,重勞上,71	羅姆半導體股份有限公司	製造業	副主任工程師	主觀	O	主觀意志;違反忠誠履行義務給付義務	經常於上班時間列印或影印與工作無關之文件等	偏X	客觀行為;能力、學識、品行	近年定期考核平均超過70分,較過去有顯著進步,且分數較低時期上司仍給予一定工作能力之評價;對新任的半年之工作未臻嫻熟	X	O	未	影印列印無關文件部分,應先糾正輔導	X	X	法院併認為不能勝任工作並非原先解僱事由,不得於訴訟中併以此為由終止勞動契約

裁判整理附表：臺灣高等法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.12.04	高本院	108,重勞上,21	香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（資訊服務業）	經銷商發展經理	主觀	○	能為而不為、可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	質疑非業務範圍而未提出上司要求之工作計畫；最近一年請假22日，多數均在會議期間，難認不影響業務進行；臨時缺席會議	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	雇主已執行工作規則所列之懲戒程序，勞工仍無法改善工作態度	○	○	
108.12.10	高本院	108,重勞上,19	泓博無線通訊技術有限公司	製造業	人資經理	未	未	未	未	未	未	未能於試用期滿前自行招募到研發人員	○	未	未	未	未	○	
108.12.25	高本院	107,重勞上,10	康訊科技股份有限公司	製造業	總經理特助	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	工作態度不佳，屢遭要求改善而未曾改善，且發生隱匿撕毀考核表之情事	○	客觀行為；能力、學識、品行	任職期間均無任何積極具體建議或作為，不久因表現不佳未通過考核，經雇主採取減薪方式續任工作數個月後，仍未能改進通過考核	○	○	○	已採取減薪方式續任工作數個月後，仍未能改進通過考核	○	○	法院認為，對具有專業技能高薪之勞工，與勞動條件居於較為弱勢之勞工，二者保護程度應有不同

裁判整理附表：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
89.11.07	中高分	89,勞上,6	漢翔航空工業股份有限公司	製造業	工程師	客觀	未	未	未	未	未	市場行銷之專業，如實務經驗、合約之談判與管理、履約、報價策略、合約談判及市場報價資訊分析、溝通能力均不足；勞工同意以專長不合不勝任現職為由辦理資遣	○	未	未	未	未	○		
90.02.20	中高分	87,勞上,2	臺灣省自來水股份有限公司中區工程處	用水供應及污染整治業	約聘工程師	主觀	未	未	約聘之工作表現不佳，工作態度及工作品質十餘年來均落在公司員工工作表現倒數五分之一	○	未	不能勝任聘約約定之設計及監工工作，致調動至非約定之工作；輾轉調職至無專業技術要求之抄寫工作，有違「行政院暨所屬各級機關聘用人員注意事項」	○	未	未	未	未	○		
90.06.26	中高分	90,勞上,1	朝陽紙業股份有限公司	製造業	製造部複捲工作員	未	未	未	未	未	未	曾中風，但就醫後仍可擔任其他工作，雇主亦另安排勞工從事其他適任之工作	X	未	未	未	未	X		勞工主張難以不能勝任工作解僱，雇主否認並主張係以連續曠職解僱
92.04.29	中高分	90,上,248	工會	其他服務業（勞工團體）	會計出納	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	因過失致公款挪供私人用途	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○		人民團體之受僱者尚未適用勞基法，僅係本判決藉以比較；勞基法第十一條第五款規定之情形，係不可歸責於勞工之事由，或屬可歸責於勞工之事由，然其情節尚不至勞基法第十二條第四款之程度者
93.10.13	中高分	93,勞上易,25	富馨沙發家具股份有限公司	批發及零售業	司機	未	未	未	未	未	未	雇主以無法勝任司機為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱	
95.05.30	中高分	95,勞上,1	統一綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	業務	主觀	未	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	近二年來無法達成業績目標，業績為公司墊底	○	學識、品行、能力、身心狀況	具有證券商業人員測驗合格證書、期貨商業人員測驗合格證書、台灣交易所證券經紀商高級業務員證、期貨業務員工作證等證照；但近二年來無法達成業績目標，業績為公司墊底	○	未	未	未	未	○	1.業績 2.強調公司經營成本考量	
95.09.12	中高分	95,重勞上,6	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	出納或櫃員	主觀	未	未	違反工作規則與客戶借貸；無法控制情緒，於營業場所與主管同事爭執或以電話向客戶抱怨，行為與公司之理念相左，且造成共事之同事在精神及心理上壓力，並影響或貶損公司提供其他同事及客戶之營業環境	○	未	未	未	未	未	未	未	○		
97.04.02	中高分	96,勞上易,25	統聯汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	司機	主觀	未	未	違規超速、碼錶舞弊、行車肇事而記過9次、大過1次	○	未	未	未	○	未	基於大眾運輸之安全、勞雇雙方之誠信原則，已不能再期待僱傭關係之繼續	○	○	詳細涵攝司機不能勝任工作之事實	
97.07.23	中高分	96,重勞上,6	豐光科技股份有限公司	製造業	研發部副總	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	數度與負責人發生爭執；遲未提交報告；怠慢、拒絕研發測試之工作	○	能力、學識、品行	未將人力有效配置，無管理能力；未達到相當的開發效率，甚至無法達成研發工作之基本要求；任職期間未提出任何研發計畫	○	○	未	強調雇主對新進員工不熟悉，需有相當觀察期，故於到職後三月餘解僱符合解僱最後手段性原則	○	○		
98.04.14	中高分	97,勞上易,35	酷必得電子商務股份有限公司	批發及零售業（電子購物及郵購業）	業務經理	客觀	未	未	未	未	未	公司之業績未達契約所定之業績目標，但考績評語有所肯定；整體業績涉及各部門配合，已逾勞工所能控制範圍	X	未	未	未	未	X		
98.10.21	中高分	98,重勞上,5	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	匯入匯款經辦	主觀	未	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	匯款、託收、傳票整理、匯款剔退登打等銀行通常性、一般性事務因怠忽而常態性出錯	○	學識、品行、能力	未	未	○	未	多次調整職務	○	○		

裁判整理附表：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.12.15	中高分	98,勞上,14	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	助理業務主管	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	換單遲延，惟係因新調任且雇主未適時指導，並已補正而未造成損害；陪同業務對保違客訴，惟係因公司之指示或非得直接干涉阻止之情事	X	工作能力、身心狀況、學識品行	歷年考績除一年甲等，均為優等；歷任過銀行所有部門工作；早即升任襄理；因金融海嘯業績不佳，且遭公司強制暫停業務工作而無業績	X	O	未	部分事實並非員工單獨負責處理	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
98.12.29	中高分	98,勞上,16	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務特勤小組研究員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	無	X	工作能力、身心狀況、學識品行	四項專業證照；經歷銀行之全部業務範圍；歷年考績幾均為優等；升等為主管；調職一年內表現堪稱優異；主管陳稱並非工作能力不佳，而是成本考量	X	O	未	列入輔導至解僱未足一個月，亦未說明輔導手段及成效，也未調職至可勝任工作	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
99.01.06	中高分	98,重勞上,13	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	助理作業主管	主觀	未	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	努力學習之評語；未具體指出對公司業務之推展有何延滯或造成重大損害	X	學識、品行、能力、身心狀況	八項專業證照；任職之17年間除近三年甲等餘均優等；績效中上	X	O	未	未先適當輔導或安排適當職務	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
同上	中高分	同上	同上	同上	作業部門主管	主觀	未	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	態度積極	X	學識、品行、能力、身心狀況	七項專業證照；任職之19年間除1年乙等外考績均為優等；僅欠缺主管之能力，且未具體指出對公司業務之推展有何延滯或造成重大損害	X	O	未	未先採取調離主管職等方式	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
同上	中高分	同上	同上	同上	業務特勤小組中級專員	主觀	未	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	無	X	學識、品行、能力、身心狀況	七項專業證照；任職之18年間除7年甲等外考績均為優等；連續輾轉調職致業績不佳	X	O	未		X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
99.01.27	中高分	98,勞上,19	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	櫃員、出納、貴賓服務專員	主觀	O	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	無	X	學識、品行、能力、身心狀況	八項專業證照；幾已歷練過銀行業之所有業務範圍；考績幾乎均為優等；考評不佳之月份卻升任二等襄理；調職後積極參與在職訓練；業績不佳，但調職後為內勤工作；遭指欠缺之工作能力並非勞工之權責範圍及工作內容	X	O	未	問卷僅稱不勝任主管職務且已調任非主管職；未說明輔導方式及是否無法安排其他職缺	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
99.02.02	中高分	98,勞上,34	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	服務台人員	主觀	O	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	個性不佳、與同事及主管相處不洽且遭客訴，但未造成損失；採購未依內規辦理，但銀行未作領用之管制、亦未處理申覆	X	學識、品行、能力、身心狀況	工作經驗豐富；歷年考績均為甲或優等；遭調職至不熟悉之職位時考績較差	X	O	未	未具體說明輔導方式及成效	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
99.03.09	中高分	98,勞上,24	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	代理業務、存單及櫃員	主觀	△	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	97年度即參與六次在職訓練；違反銀行內控替客戶保管存款條及基金申購書違記申誠一次	X	學識、品行、能力、身心狀況	僅有一張證照，但未證明證照與能否勝任工作之關聯，且97年度參加六次在職訓練並於98年取得數項合格證書；任職21年，考績除解僱前一年乙等餘均為甲或優等	X	O	未	未	未	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
同上	中高分	同上	同上	同上	中級專員	主觀	△	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	無	X	學識、品行、能力、身心狀況	任職18年，考績除解僱前一年乙等餘均為甲或優等；不適任主管但已調非主管職；績效中役	X	O	未	未	未	無效	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
99.03.24	中高分	98,勞上,21	台通廣告股份有限公司	專業、科學及技術服務業（廣告業）	業務部客戶主任	主觀	O	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	拒絕指派出差	O	學識、品行、能力、身心狀況	長達半年幾乎無業績	O	O	未	簽立二次改善承諾書仍未改進	O	O	

裁判整理附表：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
99.07.27	中高分	99,重勞上,3	華德來股份有限公司	專業、科學及技術服務業（管理顧問）、支援服務業（人力供應業）	計畫管理師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，或怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	交辦事項均按時完成、品質良好或作業確實；無遲滯公文；平時表現良好，僅支援工作效率較差	X	學識、品行、能力、身心狀況	擔任協調窗口，毋須非常熟練之工程背景	X	O	未	可經由排定教育訓練課程加強能力；已將考績列為丙等而不予核給獎金調整薪資；工作已稍有改善	X	X	
同上	中高分	同上	同上	同上	一般技術員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，或怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	送文件時碰撞飛機之機翼而受傷，但與修護工作無關；操作不當致接頭PIN腳燒熔、電器系統線束安裝路徑錯誤，但已調職且調職後表現甚受肯定	X	學識、品行、能力、身心狀況	調整職務後表現甚受肯定；翻譯工作整體表現良好，部分內容錯誤；考績倒數，列為丙等而不予核給獎金調整薪資	X	O	未	未	X		
同上	中高分	同上	同上	同上	儲運管理員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，或怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	平常考核佳；主管證稱考績被退回重打；面談後工作表現有改善	X	學識、品行、能力、身心狀況	主管證稱考績被退回重打；考績列為丙等而不予核給獎金調整薪資	X	O	未	未	X		
同上	中高分	同上	同上	同上	品檢員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，或怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作表現尚屬盡職；重複故障，然無從論斷全為勞工責任	X	學識、品行、能力、身心狀況	專業知識及技術能力均有待加強但尚能學習；考績倒數，列為丙等而不予核給獎金調整薪資	X	O	未	未	X		
同上	中高分	同上	同上	同上	行政管理員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，或怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	經常未按時上班、遲到早退；遺失公文	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未	未	O	
99.10.26	中高分	99,勞上,23	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	站務員	未	未	未	精神無法集中致開行李箱受傷、誤送旅客到錯誤車次	O	未	未	未	O	未	雇主主觀意志認為勞工不適任，且勞工有工作表現之出錯情形，於試用期滿即以不能勝任工作為由，終止勞動契約	O	O	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
99.11.02	中高分	99,勞上,8	環璿企業股份有限公司	製造業	針車部經理	主觀	未	未	原料欠料	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張難以不能勝任工作解僱
100.01.25	中高分	99,勞上,5	薇蘭登股份有限公司	製造業	業務代表	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	雇主主觀感受勞工與經銷商配合不佳、衝動不夠；	X	能力、學識、品行	未達業績標準，但全體業務均未達目標，且業績標準由公司自行更改，不符誠信原則，亦未列為解僱事由	X	O	未	遲為解僱通知；公司向來以勞工不能勝任工作或業績不達為由，任意解僱公司員工，過於浮濫	X	X	未合法告知解僱事由，且於訴訟中始加以主張
100.05.24	中高分	99,勞上,26	旺璿股份有限公司	製造業	國外部業務經理	主觀	O	能為而不為，可以作而無意願作，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	草率提出錯誤百出之譯文，敬業態度可議	O	學識、品行、能力、身心狀況	為國外部門最高主管，但英文合約之閱讀及翻譯能力尚有未逮	O	未	未	未	未	O	僅於第11條第2款稱有最後手段性原則之適用

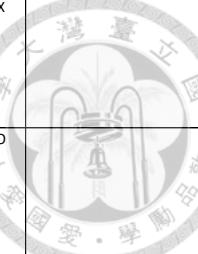
裁判整理附表：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.08.16	中高分	100,勞上易,17	中部保全股份有限公司	支援服務業（保全及偵探業）	保全	客觀	未	未	未	未	未	學歷不符採購契約約定，但契約規定得放寬，且97、98年間河川局對勞工之學歷均無意見，應認已放寬限制	X	未	未	未	未	X	
102.05.15	中高分	102,重勞上,1	行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺中榮民總醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	契約副研究員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	研究表現不佳，未曾發表論文；並無擔任研究計畫主持人之計畫及經費	O	O	未	發布績效評核規定後，歷五年緩衝期始執行，且懇談三次並給予一年期間準備論文	O	O	
103.01.21	中高分	102,勞上易,19	總達客運股份有限公司	運輸及倉儲業	客運駕駛	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	未	未	O	未	終止均未附任何之理由，不符最後手段性原則	X	X	
103.07.02	中高分	102,重勞上,5	長泓能源科技股份有限公司	製造業	品保處協理或副理；製程工程資深經理、經理或副理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	公司虧損，但未證明與不良品報廢過多相關及可歸責於勞工	X	能力、學識、品行	相關碩士班畢業，並有相關之工作經驗；表現佳	X	O	未	未	未	X	
103.12.09	中高分	102,重勞上,8	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	中區作業中心授信撥貸及票據作業	主觀	未	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	未曾因缺失遭懲處	X	學識、品行、能力、身心狀況	工作速度較慢，較為執著比較不敢負責；新調職速度較慢，但有進步空間；考核評等符合標準至超越目標	X	O	未	雇主片面主觀認定不能勝任	X	X	
同上	中高分	同上	同上	同上	存匯兼個金維護專員	主觀	未	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	於分行表現列後，但服務態度並無不良	X	學識、品行、能力、身心狀況	甫調職不熟練；考核C但考績與勝任無絕對關聯	X	O	未	指導後無再犯錯，無不服指導	X	X	有違謙抑性之原則？
同上	中高分	同上	同上	同上	總經理室通路管理組企劃人員	主觀	未	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	行使休假權利且能配合要求更改假期	X	學識、品行、能力、身心狀況	工作能力尚無問題	X	O	未	還認有違本原則	X	X	
103.12.17	中高分	102,勞上,32	保證責任台中市清水合作農場	農、林、漁、牧業	農場場長	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	涉嫌詐欺而遭起訴	X	能力、學識、品行	考績甲等	X	O	未	涉嫌詐欺而遭起訴，惟依工作規則，應先停職，待判決確定始得解職	X	X	
同上	中高分	同上	同上	同上	會計出納	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未代扣上繳律師之所得稅漏及未貼印花稅票致遭罰鍰遭罰鍰，但會計並非會計師，要難熟悉相關稅法；涉嫌詐欺而遭起訴	X	能力、學識、品行	考績甲等	X	O	未	涉嫌詐欺而遭起訴，惟依工作規則，應先停職，待判決確定始得解職；與場方有多起訴訟，惟屬憲法上訴訟權之行使	X	X	
104.05.29	中高分	103,勞上,31	明昌國際工業股份有限公司	製造業	國貿業務員	主觀	未	未	客戶反應表現不佳；出勤不佳、不假外出；違反公司規定隨意停車，影響貨櫃屋進出；上班處理私人事務；不熟悉業務；自行購物報帳核銷	O	未	業績未達標準	O	O	O	已告知不能勝任工作之情事，並給予充分時間調整	O	O	

裁判整理附表：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.11.18	中高分	104,勞上,23	順天醫療社團法人順天醫院	醫療保健及社會工作服務業(醫院)	醫師助理	主觀	○	能力、學識、品行	未	未	能力、學識、品行	未有相關執照，惟於締約時已知	X	○	未	締約時已知，應指示從事適法之工作範圍	X	X	締約時已知欠缺證照，不得以此為由終止契約，否則違反誠信原則，且亦不符合解僱之最後手段性
105.09.06	中高分	105,勞上,6	中國人壽保險股份有限公司	金融及保險業	保險業務員	未	未	未	未	未	未	1至3月間之業績不良、未達標準，無法勝任保險業務員之工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱
105.10.05	中高分	105,勞上,15	冠麗數位資訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	能力、學識、品行	僅到職4個月而無業績，但依業務性質非合理考核期間	X	○	未	未舉證說明其有實施改善計畫即解僱	X	X	
105.12.20	中高分	105,勞上,易,11	致昕清潔有限公司	支援服務業	派遣清潔工	主觀	未	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	偶有稍微遲到，造成要派單位保全安全管理困難；要派單位要求撤換	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	未	未	未	未	X	
106.05.03	中高分	105,重勞上,5	國軍退除役官兵輔導委員會清境農場	農、林、漁、牧業	中餐代理主廚	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	觸犯非公務員共同犯公務員登載不實罪，但未造成雇主損害，且於銷貨單上蓋章之行為，僅係經主管指示下所為之職務上層轉行為	X	能力、學識、品行、身心狀況不能勝任	觸犯非公務員共同犯公務員登載不實罪，但未造成雇主損害，且於銷貨單上蓋章之行為，僅係經主管指示下所為之職務上層轉行為	X	○	○	未	未	X	
同上	中高分	同上	同上	同上	西餐主廚	同上	同上	同上	觸犯非公務員共同犯公務員登載不實罪，但未造成雇主損害，且於銷貨單上蓋章之行為，僅係經主管指示下所為之職務上層轉行為	X	同上	觸犯非公務員共同犯公務員登載不實罪，但未造成雇主損害，且於銷貨單上蓋章之行為，僅係經主管指示下所為之職務上層轉行為	X	同上	同上	未	未	X	
107.04.10	中高分	106,勞上,17	愛爾蘭商達聯股份有限公司台灣分公司	製造業	副技師	主觀	○	主觀意志；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	缺課3堂新人訓練，通知補課未到；不服從監督改善	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	有安排教育訓練；工作尚未熟練，尚未從事較重之工項；未確實依檢驗規則進行檢驗，發生之工作瑕疵	○	○	未	工作瑕疵時，並未直接降級或免除職務，而是就工作錯誤情節輕重，依照工作規則懲處；調整職務以培訓作業能力	○	○	
107.04.15	中高分	106,勞上,49	永傑橡膠工業股份有限公司	製造業	包裝人員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	調動從事之秤粉工作，有身體不適之反應	X	○	未	仍得指派從事原先之工作；無任何事證顯示雇主曾踐行勞基法所定保護勞工之規定，以促改善情況	X	X	
107.06.27	中高分	106,重勞上,10	彩新健康事業股份有限公司	批發及零售業	業務經理	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	長年業績不振，且連續3年未達其自訂業績目標，更遠落後同區其他業務人員之業績達成率20%；利用上班期間處理私人事務，雇主須調派其他員工完成工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	證人肯定業務表現	X	○	未	已提供適當之教育訓練、給予多元客戶，業績仍無法提升，復召開無數次會議檢討、分配業務予勞工處理及提供調職職缺	○	○	
107.07.24	中高分	106,重勞上,7	三晃股份有限公司	製造業	總經理室經理	主觀	未	主觀意願；能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	誤將雇主土地抵押權一併塗銷，致遭假扣押執行而使雇主受有損失，但並非法務人員或其日常工作	X	客觀行為；能力、學識、品行、身心狀況	誤將雇主土地抵押權一併塗銷，致遭假扣押執行而使雇主受有損失，但並非法務人員或其日常工作	X	○	○	未	未	○	法院認為，雇主不得於訴訟中隨意增列解僱事由，始符解僱最後手段性原則

裁判整理附表：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.10.24	中高分	107,重勞上,3	臺中捷運股份有限公司	運輸及倉儲業（大眾捷運系統運輸業）	助理工程師	主觀	未	違反忠誠履行義務給付義務	工作規則未規定應填外出單，其中四次為至市府公務行程，一次未事先請事假	X	能力、學識、品行	於前雇主任職時，有未將輪班表完整存查及傳票未提呈清算人核定等情	X	O	未	請假問題，雇主未及時知會勞工改善，且非重大或致雇主受有嚴重不利益	X	X	
108.01.15	中高分	107,勞上,3	嘉里大榮物流股份有限公司	運輸及倉儲業（汽車貨運業）	辦事員	主觀	O	主觀意志：怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	多次越級申訴，且有多次請人代打卡，及多次遲到早退、擅離職守之情形，並與同仁相處不睦，亦不服團隊領導之指揮，缺乏團隊精神	O	客觀行為：能力、學識、品行；能力上不能完成工作	與他人溝通協調之能力及技巧不佳	O	O	未	於同一時間又有多項、多次違反工作規則之情事被查報，並欠缺改善之意願	O	O	
108.05.29	中高分	107,勞上易,37	富邦人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	
108.08.06	中高分	107,重勞上,5	永豐金證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	營業櫃檯主管	主觀	O	主觀意志：違反忠誠履行義務給付義務	工作態度消極，敬業精神不足，與轄下營業員互動不佳，無法有效領導及管理，經提醒後仍未為改善	O	客觀行為：能力、學識、品行	任內業績排名低落，解僱後即回升；主管績效排序倒數；業績表現長期未達標準，經定期要求改善未見成效；近幾年工作績效不彰，專業能力不足	O	O	未	已發出二次工作改善通知函，單位主管亦曾與勞工談論如何與屬下溝通搭配，然無法改善；勞工拒絕調職理專	O	O	
108.09.17	中高分	108,勞上,13	中華郵政股份有限公司	運輸及倉儲業（郵政業）	郵務士	未	未	未	試用期間有經常性掛號郵件無法投遞完畢、大量掛號誤投或未經收件人簽收進行投入信箱、故意遺留投遞困難地址、便利包不投遞、平信未處理或誤投率高等諸多不適任情形，經加強輔導、訓練後，仍無法改善	O	未	未	未	未	未	未	未	O	法院認為，試用期間並無須具備勞基法所規定之法定終止事由

裁判整理附表：臺灣高等法院臺南分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
85.07.19	南高分	84,勞上,10	互盛預拌混凝土廠有限公司	批發及零售業	水泥攪拌車駕駛	未	未	未	執行駕駛職務，因過失肇事	X	未	未	未	未	未	未	未	X	職業災害期間
90.02.20	南高分	89,勞上易,10	丹比食品實業股份有限公司	製造業	廚工	未	未	未	未	未	未	年邁體衰，自認不能勝任而自請離職	O	未	未	未	未	未	勞工主張資遣解僱
90.04.10	南高分	90,勞上,1	台灣永和化成工業股份有限公司	製造業	機械操作技術員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	就勞工休假權益發表個人看法；邀求同事於雇主願意與工會協商前暫時拒簽勞動契約；揚言公司若處分將帶工會抗爭	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	△	△	未	未	X	強調資遣勞工，應屬不得已之手段，故於判斷主觀不能勝任工作時應檢視該勞工之行為所造成損害之嚴重性，尤其是該行為是否出於抵制雇主之主觀上恣意所為，而達到使雇主無法繼續維持勞動契約之程度
93.11.09	南高分	93,勞上,4	雲林縣虎尾鎮公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員、司機	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未告知雇主其大貨車駕駛執照遭吊扣；違反工作規則無照駕駛	O	學識、品行、能力、身心狀況	駕照遭吊扣	O	未	未	未	未	O	
96.07.24	南高分	96,勞上,4	台灣東洋彩光股份有限公司	製造業	倉庫組長	主觀	O	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	非上班時間至公司激烈陳情；越級指謫幹部；散布總經理恐嚇革職員工之言論；與同事爭吵；將調解通知翻譯後寄往日本母公司；拒絕簽署無義務簽署之承諾書	X	學識、品行、能力、身心狀況	考績B+；甫因表現優良而甫晉升為組長	X	O	未	工作規則就言行失當僅為記過或降調，但雇主遲為解僱	X	X	陳情、爭執等無涉工作表現，與不能勝任工作無關
96.09.18	南高分	96,勞上,6	台灣必成股份有限公司	製造業	作業人員	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	4次上班遲到；12次未遵守被上訴人之作業規定；三度擅離職守；違反安全規定未巡視廠房；考績丙等	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	O	生活不檢、縱情聲色、積欠卡債均非不能勝任工作之主觀情事	
99.01.26	南高分	98,勞上,13	國立成功大學	教育業	校安工作時僱人員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	考評不佳；稽核受檢日請假且未指定熟悉之代理人；未依主管指示工作且將機密資料交由工讀生處理；上班時間利用職務電話操作股票；工作不力	O	工作能力、身心狀況、學識品行	文書及電腦操作等工作能力負面評價甚多	O	O	未	負評甚多且已影響團隊融洽與士氣	O	O	
99.07.27	南高分	99,勞上,1	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務襄理	主觀	未	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	未	未	專業能力不足或體力不足	1至11月份之業績持續未能達到被上訴人訂立之標準，達成率為最後一名	O	未	未	未	未	O	業績
100.11.08	南高分	100,勞上,5	新世紀資通股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（有線電信業）	專案經理	主觀	未	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	態度消極	O	學識、品行、能力、身心狀況	新業績開發不足，致業績達成率連續三季降低；曾績效輔導但未有起色	O	未	未	未	未	O	業績
101.01.10	南高分	99,勞上,15	台灣東洋彩光股份有限公司	製造業	環境維護員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	經常留在警衛室	X	學識、品行、能力、身心狀況	未能證明	X	O	未	未先採調職手段；未了解原因、給予答辯機會或懲戒	X	X	分別敘述主客觀之操作判斷方式

裁判整理附表：臺灣高等法院臺南分院

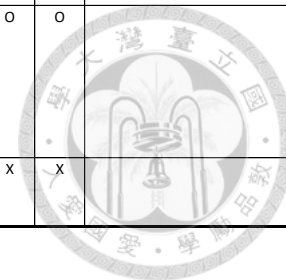
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.03.06	南高分	100,勞上,8	臺南市政府	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	未	不同意違法調動，拒絕班長指派工作，無故離開或於辦公場所看書報雜誌	X	未	未	未	O	未	未經懲戒而遽予解僱	X	X	雇主先違法調職
101.04.03	南高分	100,勞上,7	輪陽開發股份有限公司	製造業	機構工程師	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未配合加班，但未定有加班下限要求；產品開發案之進度延滯，但並非主要負責之工程師；電腦私用；因難以預料之生病、陪產而臨時請假	X	能力、學識、品行	學經歷符合履歷；通過試用期間	X	O	未	未曾懲戒	X	X	
101.05.22	南高分	100,勞上,19	財團法人天主教嘉義教區附設嘉義縣私立育英幼稚園	教育業	司機	主觀	未	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	拒絕配合參與活動之工作，亦未請人代班或提早通知；駕駛娃娃車擦撞機車且未處理；駕駛娃娃車闖入繞境隊伍；延遲或未準時發車，讓老師及學童在車上等候及無故停車	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	經告誡後，仍未改善工作能力及態度，且基於學童及交通運輸安全，不能期待繼續僱傭關係	O	O	
102.02.21	南高分	101,重勞上,2	台灣水泥股份有限公司	製造業（水泥製造業）	司機	主觀	未	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	跑的趟數較少，但工作之激勵獎金亦減少；遲報請修單；穿著拖鞋；亂倒污水	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未對穿著拖鞋、亂倒污水等行為立即處理或懲處	X	X	考績丙等即解僱為增加勞基法所無之事由，且工作規則未經揭示而不生效
同上	南高分	同上	同上	同上	品管員	主觀	未	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	未能證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	使用電腦能力未能達公司要求	X	O	未	未盡力指導或調整工作內容，亦未懲處	X	X	考績丙等即解僱為增加勞基法所無之事由，且工作規則未經揭示而不生效
102.07.16	南高分	102,勞上,7	山之泉飲料股份有限公司	製造業	業務員	主觀	未	勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	對外稱公司係詐騙集團與宣稱無水質檢驗報告	O	學識、品行、身心狀況及其能力	試用期間無業績	O	未	未	未	未	O	勞工亦不請求回去公司工作，主觀上亦堪認已同意終止勞動契約
102.09.26	南高分	102,勞上,4	臺南市臺南地政事務所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	測量助理	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	情感性精神病及重度憂鬱症不能工作持續近五年	O	O	未	92年起因病而工作上適應不良後，確有調整職務內容，但仍然無法正常工作，需常請病假、事假或留職停薪假	O	O	
103.01.09	南高分	101,重勞上,5	台灣布勒有限公司	批發及零售業	駐廠工程師	客觀?	O	無	攜帶飲料進入更衣室；在警衛室內抽煙	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	X	本判決認為無忠實忠誠履行之意願為違反工作規則之問題
103.05.06	南高分	103,上,48	衛生福利部新營醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	總務室約用初級專員	主觀	未	未	推諉、拒辦、工作態度及協調性不佳	O	未	未	未	未	未	未	未	O	本判決認為試用期間終止契約無須具備法定終止事由
103.10.16	南高分	103,勞上,3	強固保全股份有限公司	支援服務業（保全及偵探業）	警衛	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做）	未在固定時段巡邏固定地點，惟並非頻繁，且有將來巡邏之事由記載於勤務日誌	X	能力、學識、品行	未	未	O	O	未先採取較輕微之懲戒手段	X	X	

裁判整理附表：臺灣高等法院臺南分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.12.25	南高分	103,勞上,7	強固保全股份有限公司	支援服務業（保全及偵探業）	警衛	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未按規定次數巡邏；服務態度不良	X	能力、學識、品行	未	未	○	○	僅給予口頭警告，並未使用各種解僱以外之手段	X	X	
104.04.14	南高分	103,重勞上,3	安聯國際貿易有限公司	專業、科學及技術服務業（管理顧問業）	醫療體系高階管理人員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未針對交辦事項提出具體方案，僅進行紙上作業；未及時召集部門、分派任務、掌握進度	○	能力、學識、品行	未有所稱之經歷；均僅進行紙上作業而致三個專案失敗	○	○	未	已一再給予修補改正之時間與機會	○	○	
104.09.08	南高分	104,勞上易,7	亞東證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	營業員	主觀	未	能為而不為，可以作而不為	未	未	專業、學識、技術能力、體力；工作能力、身心狀況、學識品行	工作規則保障轉任營業員之職員2年之業績，則於此一適應及保障期間應不得以業績為由解僱；適任過往歷年指派工作；工作手冊未以業績達成率為唯一基準	X	○	未	未	未	X	
104.10.22	南高分	104,勞上,6	興農股份有限公司	製造業	營業所主任	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	對公司之輔導敷衍以對，業績更為下滑	○	學識、品行、能力、身心狀況	業績巨幅下滑、表現不及新人	○	○	未	業已派員進行輔導而無效；法院審酌工作表現、工作態度、對雇主及所營事業所生損益、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫，認為解僱符合最後手段性	○	○	
105.11.08	南高分	104,勞上,19	嘉義市政府	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	公有路邊停車開單員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	擔任內業工作之十餘日學習慢、不願蓋自己的章；工作時反應較慢；平時考核丙等，但無所據	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未加以輔導或勸導；未告知年終考績	X	X	
106.10.11	南高分	106,勞上易,23	鼎典商行	批發及零售業	送貨員	偏主觀	未	未	未準時上下班等不盡責情事，影響到其他職員之作業；敬業態度不佳	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張懲戒解僱
107.02.27	南高分	106,勞上,10	臺南市官田區農會	其他服務業（農民團體）	工友	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	工作怠惰，經減薪懲處，仍未知警惕；無故離開工作崗位，依能力可以完成但卻無意願作	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	歷經減薪、告誡、減少簽約僱傭期間，仍未改善其工作態度	○	○	
107.07.03	南高分	106,勞上更(一),3	興農股份有限公司	製造業	營業所主任	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行義務給付義務	平均個人業績未低於同區店面，甚至高於同縣其他營業所	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未盡輔導之責，亦未禁止以親友或自己名義購買公司商品之虛增業績方式；勞工原為店長，可進行懲戒或改派其他適合之職務	X	X	
107.12.05	南高分	106,勞上,16	三皇生物科技股份有限公司	製造業	鍋爐操作人員	主觀	○	主觀意志；工作態度與敬業精神	多次未依規定清理鍋爐重油濾網，及未依SOP標準操作鍋爐設備，經主管扣減績效獎金，勸誡後仍未能改善；與同事發生衝突，並以言語恐嚇同事	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	工作規則未規定必先經申誡、大過等懲戒等程序，且已多次扣減績效獎金及勸誡之方式對勞工懲處	○	○	法院認為，若勞工不顧團隊合作精神，時與同事起紛爭，甚至以言語恐嚇同事，無法融入團體，無法與他人互助合作，創造自己在公司內最大之價值，則該勞工所提供之勞務，應足認已無法達成雇主基於其與勞工之勞動契約，所欲達成客觀上合理之經濟目的

裁判整理附表：臺灣高等法院臺南分院

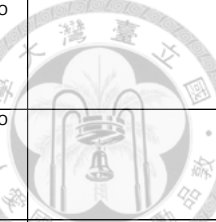
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.08.08	南高分	108,勞上,4	鴻通海科技股份有限公司	製造業	產品維修員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	不按規定流程行事、經常出錯；屢經資深員工勸導，仍未改善工作態度	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	不按規定流程行事、經常出錯；屢經資深員工勸導，仍未改善工作態度	O	O	未	已用盡各種必要之教育、勸導等保護方法後，並無法令勞工改善	O	O	
108.12.31	南高分	108,重勞上,2	茁壯企業股份有限公司	製造業	品保部經理	主觀	O	怠忽所擔任之工作致不能完成、能為而不為	品管產品堆貨，但難遽歸責於勞工	X	專業能力、學識、品行	未能舉證	X	O	未	未先以降職或減薪等方式予以警惕即逕予解僱	X	X	



裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
90.04.26	雄高分	89,勞上易,7	台灣偉士伯股份有限公司	製造業	資訊課長	客觀	未	未	未	未	未	任職九月餘均未達成任務，他人於一、二個月內即完成	○	未	未	未	未	○	
90.10.11	雄高分	90,重勞上,1	中美和石油化學股份有限公司	製造業（其他石油及煤製品製造業）	高級專員、行政支援團隊	主觀	未	未	怠於工作，致其近年考績不良，薪資未隨同其他員工調高，又未獲得年終獎金之發放；未配合填寫調查表；拒絕簽收面談記錄	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
90.10.25	雄高分	89,重勞上,2	南亞塑膠工業股份有限公司	製造業	操作員	主觀	未	未	日平均產量僅其他勞工二分之一；主管督其改善，其仍拒改善	○	知識技能	已任職21年，從事現職2年餘，工作未調整	？	未	未	未	未	○	
90.12.12	雄高分	90,勞上,9	正新大樓管理顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業（管理顧問業）	保全	主觀	未	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	二次在上班時間使用筆電遭糾正；二次未配戴員工識別證；無法熟練執行勤務規則	○	能力不足或體力不足	未	未	未	未	未	未	○	試用期間，終止事由之解釋，應以達勞資雙方約定試用期間之目的為之
93.02.26	雄高分	92,勞上,10	保證責任澎湖縣第一信用合作社	金融及保險業（銀行業）	櫃員	客觀	未	未	未	未	未	多數雇員無法達到績效，且勞工過往績效為中等；調職至不同單位後半年內放款績效不佳；未證明就櫃台服務有不適任	X	未	未	未	未	X	調職後僅半年期間，尚難以此認其已不能勝任工作
93.05.20	雄高分	92,勞上易,33	名鹿機械工程股份有限公司	營建工程業	會計助理	主觀	未	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	於公司董監事人員見證授權下，暫將該筆工程款存入其私人帳戶，以利公司之營運調度；總經理同意下受領調高之薪資，惟因董事長反對而遭追繳，又因遭解僱而無法依約自薪資扣繳	X	學識、品行、能力、身心狀況	未能證明	X	未	未	未	未	X	
93.08.19	雄高分	92,重勞上,4	高雄縣甲仙鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	經辦清除費用簿冊與繳款金額略有不符（2826元）然未懲戒；破壞車燈但已停發獎金並記小過；陳述鄉公所不重視清潔隊員之權利；未穿反光背心、丟置垃圾桶等，但未經懲處	X	工作能力、身心狀況、學識品行	歷年考績尚佳	X	未	未	未	未	X	
同上	雄高分	同上	同上	同上	清潔隊員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未穿反光背心、丟置垃圾桶等，但未經懲處	X	工作能力、身心狀況、學識品行	歷年考績尚佳	X	未	未	未	未	X	
93.10.13	雄高分	93,勞上,4	琉興有限公司	運輸及倉儲業（海洋水運業）	售票人員	主觀	未	未	一次上班未打卡及數次下班未打卡，但懲戒後即按規定打卡上下班；優惠票售票未審慎審查，但驗票工作另有站務員及船員負責，且經懲戒後錯誤明顯減少	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
94.12.13	雄高分	94,勞上,1	勝一化工股份有限公司	製造業	業務部專員	主觀	未	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	隱匿經理對於訂貨辦法修改案之意見，造成決策主管誤判，影響內控，使主管無法事前監督，造成出貨品質之瑕疵，並飾詞否認	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
95.09.05	雄高分	94,勞上,10	安泰人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主任	客觀	未	未	未	未	未	三次考評未達業績標準	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
96.09.18	雄高分	96,勞上,2	高德汽車股份有限公司	批發及零售業	汽車銷售員	主觀	未	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	近二年銷售業績均墊底；經主管評核鼓勵給予機會仍未改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	銷售業基曾名列前茅	X	未	未	未	未	○	
97.01.30	雄高分	95,重勞上,2	台灣中小企業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	存款部襄理、外務專員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做者，即屬違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未提出參加教育訓練或其他協助之請求；僅對部分客戶追蹤辦理；貸款申請遭退件者過半；外訪客戶未有實際行銷；業績為最後一名，僅達平均成績32%	○	學識、品行、能力、身心狀況	調職前亦從事相同工作；資歷完整	X	未	未	未	未	○	
97.05.07	雄高分	96,勞上,1	日月光半導體製造股份有限公司	製造業	專案工程師	主觀	○	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	資遣前未能完成交辦任務，且因對考績評定不服而工作態度不佳	X	學識、品行、能力、身心狀況	教育訓練學習成績佳；考評「具備目前職務能力」、表現均尚可；曾獲嘉獎；溝通能力較欠缺；考評有期望改善及建議事項，但法院認非指不能勝任工作；未曾因表現不佳而受懲處，曾獲嘉獎，取得員工認股權之獎勵	X	○	未	應先考量調職或改善計畫	X	X	
98.03.17	雄高分	97,勞上,9	正新大樓管理顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業（管理顧問業）	保全	主觀	未	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	執勤時間在哨所內睡覺，縱使身體不適，亦應另覓代理人員並向公司請假休息；未依相關規定按時放行車輛，引發民怨及抗爭，影響交通及廠區作業；94年中至96年初之考核評語不佳，欠缺忠誠	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
98.04.22	雄高分	98,勞上,1	耳鼻喉科診所	醫療保健及社會工作服務業（診所）	護士	主觀	未	未	未能證明遲到	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
98.10.06	雄高分	98,勞上,7	陽信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	消費金融業務副理	主觀	○	能為而不為、可以做而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	參考行員意見而將勞工調職應可勝任之職位且仍擔任副理職務，但勞工原先拒絕調職，調解成立而調職後亦無業績	○	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	○	未	主管多次溝通仍表明不願為自己創造業績	○	○	
99.10.20	雄高分	99,重勞上,2	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	金融業務副理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	勞工獲乙等考績（而非最低之丙等考績），係因應公司解僱需求所為，不能反應表現	X	能力、學識、品行	乙等考績係因應公司解僱需求所為，不能反應表現，且尚有丙等考績	X	○	未	未	未	X	
100.05.18	雄高分	99,勞上易,24	尚興鋼鐵工業股份有限公司	製造業	總務課技術員	主觀	未	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	工作態度與考勤因素而被評為丁等降職減薪，並調至非技術性工作；調職後工作態度消極、怠惰敷衍，表現較身心障礙者落後	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
100.05.25	雄高分	99,勞上更(一),1	家福股份有限公司	批發及零售業	店經理	主觀	未	未	貨品一時置放、擺設、標價不當；衛生稽核3次不合格，惟業已改善	X	未	未達成預算營業額，但未證明營業額達到之可能及合理性；消費者調查部分項目不佳，惟大部分項目名次逐步上揚，曾全國第一；部分停止單品庫存金額較高	X	未	未	未	未	X	
100.05.31	雄高分	98,勞上易,19	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	團體保險部主任、組長	主觀	未	未	業績均未達考核標準，六個月掛零	○	未	未	未	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.11.06	雄高分	101,勞上,7	屏東縣餐飲職業工會	其他服務業（勞工團體）	收費員	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行義務給付義務	未繳勞保費而以88風災受災戶身分向上訴人申領補助款（1749元）；會員投訴服務態度不佳；未參加下班後聚餐	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	O	O	主觀不能勝任之情事應可藉由其他較為輕微之處分（如告誡或減薪）處理，即屬相當	X	X	強調解僱相當性
101.12.28	雄高分	101,勞上,12	屏東縣林邊鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	技工	主觀	O	能為而不為、可以做而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行義務給付義務	颱風時排水閘門未能正常宣洩致淹水，惟係因降雨量超過排水設計標準；雇主曾對監察院及鄉代會行文表示未有人員疏失	X	能力、學識、品行、身心狀況	有乙級執照且能勝任職務；未曾受到懲戒；解僱同時約聘勞工且工作內容地點維持不變	X	未	未	未	未	X	
102.05.30	雄高分	100,重勞上,2	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	財富管理專員、催收人員、會計及保管箱人員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	未	未	能力、學識、品行	催收業績不佳，考核為同組最後一名，考評C等；雖有領到獎金，但係因業績包括前手之案件	O	O	未	經主管年初設定、年中檢視及年度評核而未改善；考核規定僅於年終考核有改善計劃之規定，年度考評則無	O	O	1.本判決認為，民事法院審查績效考核之妥當性，非有違背強制或禁止規定，或明顯違反基本人權等相關情況，不得擅加否定 2.勞工已無忠誠履行其提供勞務義務之意，雇主因而無法透過勞動契約達成其客觀上合理之經濟目的，無法要求雇主尚需提供其他適當之工作可供安置該勞工
同上	雄高分	同上	同上	同上	營業理財助理	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	遭客訴服務態度不佳；作業疏失致客戶損失，客訴時亦未處理，甚至請公司改變分機避免接聽客戶來電；疏失令遭假扣押9萬餘之債權人領走存款；考評B等但該主管未曾給任何人C等	O	能力、學識、品行	具有相關資格及能力測驗合格（但有部分與行政人員之工作無涉）	X	O	未	主管多次會談，並要求參加相關課程，但仍未改善	O	O	
同上	雄高分	同上	同上	同上	理財專員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	10個月未達目標，3個月無業績，達成率部門最差；經考評通知催告後2個月仍未達基本業績	O	能力、學識、品行	資格測驗合格，擁有多項證照；考績除97年被評為B外，其餘幾為甲等或A等	X	O	未	有提供較低薪之職位調職	O	O	
同上	雄高分	同上	同上	同上	催收人員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	未	未	能力、學識、品行	催收業績未達目標，呆帳平均回收率於正職人員中墊底，考評C等	O	O	未	已多次會談	O	O	
同上	雄高分	同上	同上	同上	理財專員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	11個月未達目標，經考評通知催告後2個月仍未達基本業績，考評C等	O	能力、學識、品行	相關測驗合格、過往業績佳	X	O	未	已提供調職機會	O	O	
同上	雄高分	同上	同上	同上	催收人員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	疏未提示票據而遲誤追索期間；上班瀏覽外部網站；報表錯誤率高，工作表現不佳；考評C等	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	無其他催收工作可安置，且不能勝任工作情況嚴重	O	O	
同上	雄高分	同上	同上	同上	理財專員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	考績不佳、未依流程處理致客訴	O	能力、學識、品行	未通過職業道德與規範測驗考試；惟其餘測驗合格	X	O	未	未有適任職位可供調職	O	O	
同上	雄高分	同上	同上	同上	行政人員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	未	未	能力、學識、品行	中風致工作表現不良	O	O	未	主管要求改善並請同仁協助而未能改善	O	O	

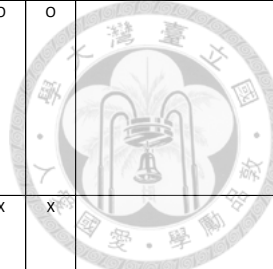
裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	雄高分	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	5個月未達目標，經考評通知催告後2個月仍未達基本業績，考評C等；雖曾獲獎但與業績無關	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	法院認為既無法勝任工作，實無法要求雇主尚需提供其他適當之工作以供安置	○	○	
同上	雄高分	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務，包括能為而不為、可以做而無意願做	10個月未達目標，部門達成率最差	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	詢問調職意願	○	○	
102.07.17	雄高分	101,勞上,27	崇神開發實業股份有限公司	批發及零售業（百貨公司）	停車場收費員	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	拒絕指派之工作；雇主曾函請勞工就醫治療身心疾病，然未予配合	○	能力、學識、品行、身心狀況	同事相處之齟齬，甚且對顧客挑釁之掛電話、錄音、拒絕被上訴人公司指派之工作等異常言行	○	○	未	已調職至未與顧客直接接觸之職位	○	○	
102.07.31	雄高分	100,勞上,28	富堡工業股份有限公司	製造業	營業所副主任	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	考績均為B等（尚可），評C等之月份原始分數應為B等；因健康因素未穿著包鞋	X	能力上不能完成工作	片面調升業績且未具體協助，致難以達成業績目標	X	未	未	未	未	X	
102.09.18	雄高分	102,重勞上,1	第一金人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	中南區主管經理	客觀	未	未	未	未	未	治療後，經評量認其具備部分重返工作職場之能力，大部分認知能力保留良好，應可勝任原工作所需要的溝通、表達、人際互動、組織與計畫執行、相關專業知識等要求；工作之內容並非側重勞力之工作，雖下肢行動不便固需靠輪椅行動，但不影響專業知識、管理能力	X	未	未	未	未	X	職災勞工保護法第23條、27條為強制規定
103.08.14	雄高分	103,重勞上,2	三英鋼鐵股份有限公司	製造業	副總經理	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	過失而高價低報；未配合客戶需求致訂單取消，但客戶嗣後仍再下單，未造成商譽或利潤之明顯損失	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	△	○	工作規則中定有申誡、記過、大過、解僱之懲處規範，非不得藉由上開除解僱以外之其他懲處規範	X	X	強調解僱相當性
103.11.28	雄高分	103,重勞上,2	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	技術員	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願做，或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行、身心狀況	中風後，雇主已屢次調整工作，大幅減輕負擔，但工作品質不佳且常出錯	○	○	未	已屢次調整工作內容，亦提供降調之機會惟遭拒絕	○	○	
104.06.30	雄高分	103,勞上,18	尚承鋼鐵股份有限公司	製造業	工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未服從指揮監督；違反管理規則騎車入廠房；工作經常性疏失；已明顯影響被上訴人之加班人力調度、工作之順利運行及管理工作場所之秩序	○	能力、學識、品行	同事相處、服從工作指揮監督、遵行被上訴人管理規則之品行、能力均有不足，已明顯影響被上訴人之加班人力調度、工作之順利運行及管理工作場所之秩序	○	○	未	多次給予改善之機會，並曾給予警告懲戒，以及無法與同事配合加班時排除於加班之列	○	○	
104.08.11	雄高分	101,勞上,24	駿明交通運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛、貨櫃裝卸作業人員	客觀	未	未	未	未	未	左膝受傷，術後仍無法負擔過重之工作，對其所擔任之連結車駕駛及貨櫃裝卸作業工作無法勝任	○	未	未	未	未	○	
104.08.31	雄高分	103,勞上,7	財團法人高雄市愛樂文化藝術基金會	藝術、娛樂及休閒服務業	團員	主觀	未	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	未	未	專業能力不足或體力不足	評鑑不合格	○	○	未	評鑑前已有兩個月準備期間，且有二次評鑑機會	○	○	

裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

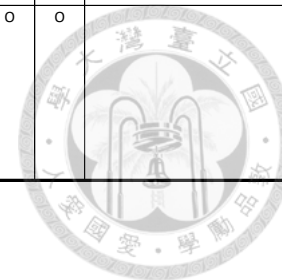
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.08.31	雄高分	103,重勞上,4	屏東縣餐飲業職業工會	其他服務業（勞工團體）	組訓組組長	主觀	未	未	於協調階段表達不願意調職	X	未	未	未	未	未	未	未	X	僅於懲戒解僱部分提及解僱最後手段性
104.09.23	雄高分	103,勞上,25	國立中山大學	教育業	宿舍管理服務員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	擅自調換執勤時段；拒絕陪同學務長巡視宿舍乙次；幾次拒絕配合協助基本水電工作；拒絕配合填寫自我考核表一次；錯誤發生後仍決定續聘	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	均未先採取督促輔導或懲戒之措施而遽予解僱	X	X	雇主不得隨意改列其解僱事由
104.12.09	雄高分	102,勞上,23	財團法人金屬工業研究發展中心	專業、科學及技術服務業	助理管理師	主觀	O	能為而不為、可以做而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	鑽請假之管理漏洞；經常於例會中請假離席或把玩手机戴耳機；工作態度消極；不幫忙接聽電話；上班作息不正常或經常不知去向；經常上網、MSN或玩遊戲；與同事相處不睦致無法一起工作；連續二年業績不佳	O	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	O	未	已依工作規則給予半年之考核並延長考核期限，後洽商解決方案仍遭拒絕，且無適當工作可轉任	O	O	經濟目的與解僱最後手段性聯結
105.03.23	雄高分	104,勞上,9	城安新科技股份有限公司	營造及工程業	工程顧問	主觀	未	能為而不為，或可以做而無意願做，亦屬違反勞工忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	依實際負責人指示規格提出施工圖	X	未	未	未	未	X	
105.06.08	雄高分	105,勞上,2	成大租賃有限公司	支援服務業（汽車租賃業）	駕駛	主觀	未	能為而不為，或可以做而無意願	駕車不慎，5個月內發生至少3次擦撞事故	O	工作能力、身心狀況、學識品行	5個月內發生至少3次擦撞事故	O	O	未	已以口頭告誡，給予改善之機會；無法期待雇主甘冒人員死傷之風險而繼續聘用	O	O	
105.12.27	雄高分	105,勞上,24	空軍軍官學校飛行訓練指揮部	公共行政及國防；強制性社會安全	飛行教官	未	未	未	未	未	未	涉嫌陸海空軍刑法案件，受近機管制，無從履行	O	未	未	未	未	O	兩造勞動關係係因調解成立而消滅，惟本判決認為亦有客觀不能勝任情事
106.01.03	雄高分	105,重勞上,4	台灣諾和諾德藥品股份有限公司	製造業	藥品銷售業務代表	主觀	未	未	不服從主管之輔導，屢屢遲交報告甚至造假，與企業誠信之核心價值有違	O	未	業績達成率不佳	O	未	未	未	未	O	
106.01.24	雄高分	105,勞上,16	中南海保全股份有限公司	支援服務業	社區總幹事	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作窒礙、延宕，不積極處理，經勸導仍未改善；管委會要求更換	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	拒絕調職	O	O	
106.01.25	雄高分	105,勞上,1	中國營建股份有限公司	營建工程業	工地主任	未	未	未	未	未	未	因傷無法痊癒，需兩側拐杖助行，日常生活需人協助照顧，無法回復原來工作	O	未	未	未	未	O	
106.03.09	雄高分	105,重勞上,13	台新國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	呆帳回收專員	主觀	O	主觀意願；能為而不為，或可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	欠缺積極進取尋求改善之意願；未依照方案改善；	O	客觀行為；能力、學識、品行、身心狀況	無法達成自訂績效目標，無法多樣化應用各種催收方法有效進行催理	O	O	未	雇主主動開啟改善輔導程序，但勞工未服改善輔導措施而無成效；勞工未依相關規定申請轉調他職	O	O	
106.07.31	雄高分	105,勞上,36	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	催收人員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務；作態度消極，怠惰敷衍以致客觀上呈現無法完成其工作	長達數年評核不良；不配合同仁，不服主管之指揮監督；情緒管理不良，未見改善	O	能力、學識、品行；專業能力不足或體力不足	長達數年評核不良	O	O	未	派員輔導，提供轉職建議，並於兩造勞資爭議協調中，盡力配合勞工之需求	O	O	

裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.10.24	雄高分	106,勞上易,24	財團法人台灣省私立高雄仁愛之家	醫療保健及社會工作服務業（居住型護理照顧服務業）	照服員、生服員	主觀	未	能為而不為，可以作而無意願之消極不作為；能力上不能完成工作，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	態度散漫，不積極，且經輔導改善仍未改變，並造成同仁困擾；	O	工作能力、身心狀況、學識品行；能力上不能完成工作	體能非不能負荷	X	O	未	經輔導未果，且無他機構可資安置	O	O	
106.12.20	雄高分	105,勞上,19	國立中山大學	教育業	宿舍服務員	主觀	O	主觀意志；工作態度與敬業精神	未抄電表，但未要求執行抄表作業，要求後亦有執行；廣發電子郵件與各級主管，本於所知、所見認為收費與管理作法不符，約談後即未再寄發；兩度就輪值排班提出工作會議發言單；爭取參加座談會給予補假；颱風日未到班且已補班；一日曠職一小時四十分；於工作日記載非關其本分職務之事，但未證明偏廢工作；於考評期間終了後之上班日隨即繳回考評表；拒絕簽名確認會議記錄；拒絕以紙筆手工繕寫工作規則；拒絕停止利用公務設備影印、翻攝、複製公務資料，並繳回已取得部分；考核成績有5優異、5良好	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	具備執行抄表作業之智識及能力	X	O	未	至解僱前均無懲處紀錄，曾奉為解僱通知，經勞工申訴又行撤銷	X	X	
107.05.08	雄高分	107,重勞上,1	明煌實業有限公司	製造業	包裝部作業員	主觀	未	主觀上無意達成	不願參加防火人員訓練，但與工作內容無涉；任職廠長或組長期間，無涉作業員之行為；基於股東身分對會計要求支薪方式	X	專業智識、技術、體力	未	未	未	未	未	未	X	
107.06.27	雄高分	106,勞上,17	高成電機股份有限公司	製造業	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成	上班澆花、運動、打坐之情事，但多為上班時間剛開始之行為，相對工作時間比例甚微；與去年同期業績成長；業績非倒數甚至曾為最高；外出拜訪客戶於返回公司後未進行簽到	X	能力上不能完成工作	未	未	O	未	尚得以獎金、扣減薪資等督促手段，尚未達難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係	未	X	
108.09.11	雄高分	108,重勞上,2	台灣中油股份有限公司	製造業	試煉製類人員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	第二次測試語文能力不及格或與錄取標準差距過大，且其與第一次考試（試題完全相同僅調動順序）有重大落差	O	X	未	未	未	O	1.法院認為，試用期間就「不能勝任」之程度應為較寬鬆之認定標準，亦即雇主依據觀察試用期間之考核情形或勤務狀態，判斷繼續雇用該勞工明顯不適當者，只要達「大致不能勝任」即可 2.法院認為，試用期得以適用結果決定終止勞動契約，無解僱最後手段性原則之適用 3.本案背景為雇主接獲考試舞弊之檢舉
108.11.13	雄高分	107,勞上,28	威務股份有限公司	支援服務業	勤務員	主觀	未	未	未確實核對餐點、確認病人身分；多次執行職務疏失，工作態度消極，態度不佳且不配合指導；審理期間，對自己執行職務之疏失，仍無認知感	O	未	未	未	未	未	未	未	O	

裁判整理附表：臺灣高等法院高雄分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.11.29	雄高分	108,勞上,31	高雄市立民生醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	技工	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	將雇主機器變賣，涉犯竊盜罪	○	能力上不能完成工作	未	未	○	○	已對雇主之財物管理造成莫大危險，對於內部秩序紀律之維護亦已造成重大影響，堪認已嚴重破壞勞雇關係之信賴基礎，難以期待雇主繼續維持僱用關係甚明	○	○	



裁判整理附表：臺灣高等法院花蓮分院、福建高等法院金門分院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
無	花高分																		
無	金高分																		



裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
89.03.03	台北地院	88,勞簡上,27	財團法人中央廣播電臺	廣播、電視節目編排及傳播業	主持人	主觀	未	能為而不為可以為而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，諸如工作態度消極、怠惰、敷衍等情	未採訪、準備播報；工作態度消極、敷衍，並且影響同事間之工作情緒及公平性；主管屢勸未改善	○	不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
89.03.21	台北地院	88,勞訴,8	財團法人中央廣播電臺	廣播、電視節目編排及傳播業	僱員	未	未	未	未	X	未	未	X	未	未	未	未	X	
89.04.14	台北地院	88,勞簡上,26	啟思文化事業有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	美術編輯	未	未	未	雇主認為不適任	○	未	雇主認為不適任	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣解僱，雇主否認
89.06.13	台北地院	87,勞訴,85	雷鈞電訊股份有限公司	製造業	總經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未經董事會同意即大幅削價；要求員工為違背僱主對他公司契約義務之行為	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	認為勞工行為本已可懲戒解僱，故資遣解僱即屬合法
89.06.30	台北地院	88,勞訴,109	遠東航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	客觀	未	未	未	未	學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作	無	無	未	未	未	未	X	工作規則之體系及內容與勞基法大致相同，故工作規則中不能勝任工作之解釋亦限於不可歸責於員工之情形；僱主所列均為主觀事由，且或不符合解僱事由，或僅除斥期間；績效考核評估不佳，但與績效評估辦法之制定目的不符，亦未列入工作規則終止事由
89.06.30	台北地院	89,勞簡上,9	福客多商店股份有限公司	批發零售業	店員	客觀	未	未	屢次未將已逾有效保存期間之食品挑出剔除，屢勸未改	X	能力上不能完成工作	無	無	未	未	未	未	○	本判決認為勞工為不完全給付（怠忽工作、違反忠誠）非不能勝任工作；懲戒解僱有效
89.09.21	台北地院	88,勞訴,81	財團法人臺北市慈炬雜誌社	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	編輯	客觀	未	未	未	未	因病或業務變更或生產方式變更，致無法勝任	辦公室作業電腦化，勞工因無法操作電腦，而不能配合被告電腦編輯作業	○	未	未	未	未	○	本判決強調不能勝任工作係指不可歸責於勞工之情形
89.10.27	台北地院	88,勞簡上,35	統一安聯人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	處經理	客觀	未	未	未	未	學識、能力、技術等在客觀上已無法勝任其工作	無	無	未	未	未	未	○	本判決認為，勞工違反應忠誠履行勞務給付之義務，為可歸責於勞工之事由，不屬勞基法第十一條第五款雇主可隨時資遣之事由，並認為雇主懲戒解僱有效

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
90.06.18	台北地院	89,勞訴,102	財團法人中央廣播電台	廣播、電視節目編排及傳播業	工程師	客觀	未	未	無心工作，表現散漫；在外兼職後，與同仁互動不良，遲到早退	X	學識、能力在客觀上不能勝任其工作	無	無	未	未	未	未	X	1.雇主主張事實為主觀不能勝任之事實，惟本判決採客觀說，並認為雇主採資遣解僱，本判決認為解僱無效 2.本篇判決採取客觀說時稱「體系混亂」，似與劉志鵬律師1999年之論文用語類似
90.08.03	台北地院	89,勞簡上,40	鼎新電腦股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（電腦程式設計、諮詢及相關服務業）	管理部經理	客觀	未	未	態度消極、敷衍、配合度不佳	X	學識、能力在客觀上不能勝任其工作	雇主對勞工欠缺規劃、組織、領導、控制等管理能力，無法與其他部門溝通、協調，亦無法做為總經理左右手之執行，屬不能勝任工作等情，均未能舉證證明；考評表成績82分	X	未	未	未	未	X	1.論述經理之能力 2.本判決認為，雇主表示終止契約後發現之理由，終止前既不知悉，亦非得以終止之理由，毋庸加以審酌 3.本篇判決採取客觀說時稱「不便苛責能力不足勞工」，與劉志鵬律師1999年之論文用語一致
90.11.08	台北地院	90,北勞小,67	京漢國際資產管理有限公司	不詳	業務員	未	未	未	未	未	未	二個月均未達業績	O	未	未	未	未	O	
91.01.21	台北地院	90,勞訴,67	新店客運股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛	未	未	未	未	未	未	雨天即需洗腎一次，體能欠佳，難以正常遂行勤務	O	未	未	未	未	未	勞工主張雇主令勞工長期休假期以規避資遣費，乃以勞基法14條1項5款終止契約，本判決認為有理由
91.02.26	台北地院	90,勞訴,133	不詳	營建工程業（機電、管道及其他建築設備安裝業）	資深工程師	客觀	未	未	未詳請施工規範、拒絕廠商進場施作	X	學識、能力在客觀上不能勝任其工作	離職前為空調冰水系統監工，應可認為有相關能力	X	未	未	未	未	X	1.雇主僅證明懲戒解僱之事實，未證明客觀不能勝任之事實 2.本篇判決採取客觀說時稱「不便苛責能力不足勞工」，與劉志鵬律師1999年之論文用語一致
91.03.27	台北地院	91,北勞小,2	國風電機有限公司	製造業	翻譯	未	未	未	拒絕主管分配之工作、與主管發生衝突	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
91.04.03	台北地院	91,北勞小,34	環亞大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	不詳	未	未	未	未	未	未	長期招攬住客業績不理想	O	未	未	未	未	O	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決認為係資遣解僱
91.04.17	台北地院	91,北勞小,3	成易圖書有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	不詳	偏主觀	未	未	工作不力，上班玩ICQ	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣
91.05.02	台北地院	90,勞簡字,126	和信電訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	副理	未	未	未	未	未	未	工作表現無法勝任其職位，勞工復拒絕調勤職位	O	未	未	未	未	O	勞工請求資遣費，雇主復主張係以不能勝任工作資遣

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.05.09	台北地院	91,店勞簡,1	吳慧敏即台北市私立維維托兒所	教育業	櫃檯助理及助教	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	未	未	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未盡應盡職責（遺失公文收據、未記錄學生坐車次數、看漫畫雜誌、疏於照顧學生、散播不當評論）	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為，雇主抗辯之未盡職責行為縱屬實亦為客觀不能勝任，而認定係資遣解僱。
91.05.15	台北地院	91,北勞簡,4	某電腦科技股份有限公司	不詳	行銷經理	主觀	未	工作態度消極、欠缺團隊合作精神	工作之積極主動性極強，但89年下半年度績效考評認為勞工欠缺積極主動性，90年列入績效改善計畫，負責人亦於當時之電子郵件中認為勞工主動溝通、解決問題之能力不能達到要求	○	個人能力不足或勞力不足	有產品、廣告等工作成果	×	未	未	未	未	○	本判決提及解僱並非偶發、臨時性為之
91.06.05	台北地院	90,勞簡上,10	通鐘實業股份有限公司	批發及零售業（國際貿易業）	總經理特別助理	未	未	未	未	未	未	所翻譯之英文信件與一般商業文書不符，未達雇主要求之專業標準，需另請他人修正	○	未	未	未	未	○	試用期間。雖不需達到勞基法列舉之解僱事由，但仍必須具備合理之理由。不必要求至勞基法第11條第5款「確不能勝任」之程度，雇主僅需證明勞工「大致不能勝任」之程度即可
91.06.28	台北地院	90,勞訴,2	台証綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	營業員	未	未	未	未	未	未	業績不佳，無法符合公司任用標準	○	未	未	未	未	○	本判決認為證商按營業員接受客戶委託之手續費收入是否足以損益平衡甚至獲利，作為是否勝任工作之標準，應係證券業者之經營常態
91.06.28	台北地院	90,勞訴,138	呈祺資訊網路股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務	未	未	未	未	未	未	不能達到業績標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
91.08.06	台北地院	91,北勞簡,61	富邦證券金融股份有限公司	金融及保險業（證券業）	業務主任	未	未	未	未	未	未	雇主稱其認為勞工之表現不是很好，有不能適任之情形，而要求原告自動離職	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
91.08.07	台北地院	91,勞訴,14	臺灣達隆工業股份有限公司	製造業	沖壓廠經理	主觀	未	未	經常要求被告給與記大功、獎金之獎勵	×	工作能力、身心狀況、或學識品行	未	未	未	未	未	未	×	強調雇主主觀上之好惡，並非不能勝任
91.10.03	台北地院	91,北勞簡,107	不詳	不詳	地區經理	主觀	未	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	消極怠工	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣
91.10.22	台北地院	91,北勞小,73	不詳	金融及保險業（證券業）	營業員	主觀	未	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；工作態度消極、怠惰、敷衍	連續二個月業績低於標準	○	學識、品行、能力、身心狀況	連續二個月業績低於標準	○	未	未	未	未	○	混淆主客觀說
91.11.27	台北地院	91,北勞簡,118	不詳	不詳	電子工程師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
91.11.27	台北地院	91,北勞簡,133	福應實業股份有限公司	製造業	不詳	偏客觀	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	未達業務標準	○	未	未	未	未	○	本判決僅強調客觀要素，未提及主觀要素，似偏向客觀說

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.12.31	台北地院	91,勞訴,105	復華綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	高級專員	主觀	未	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	工作態度稍嫌被動	X	學識、品行、能力、身心狀況	未取得證券商高級業務人員證照，但雇主未證明與工作內容及能力有關；同事互評不佳但並無具體理由；對工作流程不熟悉	X	O	未	雇主並未證明其已給予勞工相當之教育機會而勞工仍未能操作電腦	X	X	詳細論證採用主觀說以及最後手段性原則之理由
92.01.10	台北地院	91,勞訴,77	厚利貿易股份有限公司	批發及零售業	專員	客觀	未	未	未	未	未	已於公司服務近十五年	X	未	未	未	未	X	訴訟中始追加不能勝任工作之解僱事由
92.01.21	台北地院	91,北勞簡,146	某顧問股份有限公司	不詳	專案經理	主觀	未	未	錯誤執行專案、拒絕為被告公司爭取業務及參與競標業務，但公司未證明因果關係、可歸責及屬於工作義務	X	遺失手提電腦	遺失手提電腦，但依人事管理規章僅需照價賠償，法院並認與工作能力無關	X	未	未	未	未	X	訴訟中追加解僱事由
92.03.13	台北地院	91,勞訴,66	華新醫材股份有限公司	製造業	業務專員	主觀	未	未	懷孕期間，甫次產品尺寸記載錯誤，但直屬主管及客戶均未發現，索賠之金額亦不大	X	未	於試用期滿後，每月均有業績獎金，且於一年內開發11位新客戶	X	未	未	未	未	X	強調妊娠期間之保護
92.03.25	台北地院	91,北勞小,86	不詳	不詳	證照辦理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
92.05.14	台北地院	90,勞訴,119	法商佳信銀行股份有限公司台北分公司	金融及保險業（銀行業）	風險管理部副總裁	主觀	未	未	職務上所提出之風險管理分析資料時常發生錯誤、不配合被告關於作業及管理方式暨統計資料一致性之要求	O	未	自行要求接受初級之風險管理課程訓練，無法有效達成風險管理之工作目標，無法提出有效改善風險管理之方案	O	？	未	勞工於雇主徵詢調職意願後婉拒調職	？	O	未言明最後手段
92.06.03	台北地院	91,勞訴,19	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	副機師	主觀	未	未	未主動提出組員報告，違反忠誠義務；未盡其提醒正駕駛之義務	O	未	飛行技術考驗不合格、飛安觀念偏差	O	O	？	利用同事情誼調閱資料，心存僥倖而未主動提出組員報告，破壞勞雇雙方之信賴關係而已無法期待雇主繼續契約	O	O	以是否無法期待雇主繼續契約，判斷是否符合解僱最後手段性原則
92.07.28	台北地院	91,勞訴,67	復華綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	資深高級專員	主觀	未	未	未遵守主管指示遭記過二次、	O	未	四年間表現欠佳而屢次調動職務，但仍為各部門最後一名、考績均列乙等	O	未	未	未	未	O	1.肯定公司對於未達標準員工之管理淘汰機制，並說明雇主不具有「終身僱用」勞工之義務 2.經公司之人事評議委員會審議
92.07.31	台北地院	92,北勞簡,16	德商美最時貿易股份有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務	主觀	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為雇主屢屢表示有誠意給復資遣費，且無法證明有得懲戒解僱之情事，而認為是資遣解僱
92.08.08	台北地院	92,勞訴,20	阪田國際股份有限公司	批發及零售業	業務經理兼秘書	主觀	O	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	洩密、拒絕移交工作；依會計部門提供之不正確數據製作統計報表，但確認資料正確與否非其職掌	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	洩密、拒絕移交工作與勞工之勞動力是否能達成客觀合理之經濟目的即能否勝任工作無涉
92.08.28	台北地院	92,北勞簡,99	忻億股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執
92.09.10	台北地院	92,勞訴,16	寶僑家品股份有限公司	製造業	嘉南區域經理	主觀	O	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	故意違反忠誠義務暨利益衝突之工作規則，鼓勵轄下員工加入競爭對手且推銷對手之產品，違反規定要求員工購買產品以達業績	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	勞工違背忠誠義務及利益衝突，致雇主信賴感喪失，難期待雇主再安排其他工作	O	O	勞工未忠誠履行勞務給付義務之主觀態度，已使勞雇間之信賴關係喪失（程度）
92.10.28	台北地院	92,北勞小,45	某大廈管理維護有限公司	支援服務業	清潔員	主觀	未	能為而不為、可以做而無意願	無法按時完成工作，工作不力造成住戶埋怨，私自利用大廈所有廁所休息，堆放私人物品，又以電鍋煮食，影響安全暨造成騷亂，經管委會要求撤換	O	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	O	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.11.12	台北地院	92,勞簡上,52	不詳	住宿及餐飲業	廚師	主觀	未	未	不倒垃圾	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱或合意終止。
93.02.09	台北地院	91,勞訴,152	安泰商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行銷專員	主觀	未	怠忽職守所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	勞工自行出資印製宣傳文宣，代墊信用查詢費用而投注相當心力	X	能力	業務表現不佳，但係新調職不久，且行銷業務性質需有時間建立人脈，亦涉及銀行之行銷策略；僅五分之一員工能勝任被告所定業績標準	X	？	未	未考慮調任勞工至其他適當工作，亦未證明無適當工作可供安置	？	X	類推適用勞基法11條4款之「又無適當工作可供安置該勞工時」
93.02.25	台北地院	92,勞簡上,36	台灣人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險業務員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執而僅爭執無勞基法適用
93.03.04	台北地院	92,勞訴,113	東森媒體科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	法務長	主觀	○	能為而不為，可以為而無意為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作態度明顯消極敷衍，主觀上僅願意處理上市之工作，不具備與溝通及領導之能力、缺乏團隊合作之精神、不願意對公司上市以外業務及本國法令進行了解	○	學識、品行、能力、身心狀況	美國法律博士，具有美國紐約州、紐澤西州及德克薩斯州等三州之執業律師	X	未	未	未	未	○	詳細判斷客觀上合理經濟目的
93.03.17	台北地院	92,勞簡上,57	眾德食品工業股份有限公司	製造業	廚務領班	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執
93.03.30	台北地院	91,北勞簡,181	不詳	不詳	副主管	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現出之無法完成工作之情形	資歷最深但業績最差：一月間三次遲到、二次早退，二月間遲到四次，三月間遲到一次且於當天下午始進辦公室，四月間遲到四次	○	能力不足或體力不足	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費；雇主除主張懲戒解僱外，亦主張其得依勞基法11條5款終止契約
93.03.30	台北地院	93,北勞簡,38	華南商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	短期間內一再經調整職務及調任各分行、最後僅負責與所支領之報酬顯不相當之事務性工作、86-88年度之考績均評列乙等，89-91年度更評列丙等	○	學識、品行、能力、身心狀況	短期間內一再經調整職務及調任各分行、最後僅負責與所支領之報酬顯不相當之事務性工作、86-88年度之考績均評列乙等，89-91年度更評列丙等	○	未	未	未	未	○	1.本判決未明確區分主客觀 2.薪資與工作內容不相當
93.04.29	台北地院	93,勞小上,1	某大廈管理維護有限公司	支援服務業	清潔員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	維持○	小額判決上訴，本判決認原審判決並未違背法令
93.06.16	台北地院	93,勞訴,11	台灣高速鐵路股份有限公司	運輸及倉儲業	財會部門副理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	雇主未能證明勞工有不法申報違反忠誠義務之情事	X	品行不能勝任工作	涉嫌詐取公款、費用申報不實，但雇主均未能證明	X	未	未	未	未	X	
93.06.18	台北地院	93,勞訴,40	行政院環境保護署	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	司機、檔案處理人員	客觀	○	未	未	未	未	精神分裂症，屢屢攻擊同事及其他機關人員，影響職場秩序、破壞職場運作	○	○	未	欠缺病識感，難以期待配合治療而治癒	○	○	
93.07.06	台北地院	92,勞訴,176	富都大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	副總經理兼餐飲部經理	主觀	○	能為而不為，可以為而無意為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；工作態度消極、怠惰、敷衍	未	未	學識、品行、能力、身心狀況；能力不足或體力不足	未能達成原預定之預算目標	○	未	未	未	未	○	本判決謂按預算達成情形為考核依據，是在公司經營之合理經濟目的範圍內，此項標準亦符合職場上之常規
93.07.09	台北地院	92,勞訴,130	典匠資訊股份有限公司	支援服務業（智慧財產租賃業）	副總經理、業務經理	主觀	未	能為而不為可以為而無意為，違反勞工忠誠履行勞務給付之義務；工作態度消極、怠惰、敷衍	無	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力不足或體力不足	無	X	未	未	未	未	X	雇主僅陳述未達業績上要求及上班處理私人事務，未舉證

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
93.07.21	台北地院	93,勞訴,55	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	運務員	主觀	○	怠忽所擔任之工作致不能完成，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	三年來未準時就位、服務態度不佳、曠職、未詳查證件致旅客違規入境、誤計登機人數致旅客遲到或未登機、致班機延誤、儀容不整；考績連續二年丙等	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	勞工一再怠忽職務，記過後仍未改善，難認主觀上有忠誠履行勞務義務之意，亦難認尚有其他適當之工作可供安置	○	○	1.詳細論述客觀合理之經濟目的 2.工作規則未經主管機關核備，但本判決認為仍有效 3.違反忠誠履行之義務時，毋須調職
93.07.29	台北地院	93,勞訴,36	世紀達貿易股份有限公司	批發及零售業	授權事業部經理	主觀	未	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	常遲到，但非不能期待先採取警告等適當之處分；參展績效不佳，但參展決策非僅由勞工所決定	X	學識、品行、能力、身心狀況	文筆及企劃能力好	X	△	未	遲到部分，非不能期待雇主先採取警告等適當之處分	?	X	
93.07.30	台北地院	92,勞訴,92	中興工程顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	工程師	主觀	○	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	不接受他人之意見	○	學識、品行、能力、身心狀況	時常不能依約完成工作、時會發生錯誤並曾經業主抱怨；主管、同事不願與之工作，每月工作產值遠低於他人	○	△	未	勞工不能提出公司其他部門尚有其能力可以勝任之職缺	?	○	1.客觀上合理經濟目的，並非雇主透過勞動契約就勞工所提供之勞務完全不能取得經濟目的 2.雇主是否給予勞工懲戒，係屬雇主之權利並非義務
93.09.15	台北地院	92,勞簡上,60	德商美最時貿易股份有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務	未	未	未	未	未	未	雇主表示勞工不適合工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主解僱時表示勞工不適合工作
93.09.21	台北地院	93,勞訴,46	媚婷峰美容股份有限公司	其他服務業	產品經理	主觀	未	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	長官交辦工作時，勞工反駁非其單位之工作	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	調解期間主張真正事由為業務緊縮，但未證明有業務緊縮，違論最後手段	X	X	1.最後手段性之論述 2.未於終止契約時具體說明終止之原因，難謂正當
93.09.27	台北地院	93,勞小上,25	展農國際科技有限公司	不詳	不詳	主觀	未	未	工作每況愈下，影響辦公室氣氛極巨，經告誡亦不得要領	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
93.10.27	台北地院	93,勞訴,63	亞洲安妮國際股份有限公司	批發及零售業	專櫃人員	主觀	未	未	懷孕期間工作態度並無明顯不良、依公司規定請假多但未逾標準、休息次數較多	X	未	懷孕期間業績衰退但仍居中等	X	未	未	未	未	X	勞工因懷孕之特殊因素所致之短期現象，並非長期之常態，尚難以此即遽指其不能勝任工作
93.11.30	台北地院	92,勞訴,104	華新醫材股份有限公司	製造業	業務員	主觀	未	未	不配合交辦事項及出勤不固定	X	未	業務考核佳，曾獲得老闆讚許，工作能力不錯	X	未	未	未	未	X	雇主係主張「就其所負責開發新客戶之工作未能勝任」，但未能證明有負責是項工作
93.12.01	台北地院	93,勞簡上,25	千成股份有限公司	製造業	會計	主觀	未	能為而不為，可以作而無意願，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作須電腦打字，雇主支付費用請勞工上電腦課程半日，且未增加業務或上班時間	○	學識、品性、能力、身心狀況	未	未	?	未	勞工所主張之調職職位工作較繁重，不適合懷孕之勞工從事	X	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
93.12.08	台北地院	93,勞簡上,29	華南商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員、工友	主觀	未	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	工作不力，工作效率差，不服從上級之糾正，服務態度惡劣，言行不檢，連續三年考績丙等	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工雖已可自請退休，雇主仍得對符合法定事由之勞工為資遣
93.12.10	台北地院	93,北勞簡,122	美商美國安泰人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務員	未	未	未	未	未	未	業績表現不佳	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
93.12.27	台北地院	93,勞簡上,36	瑪莎企業有限公司	批發及零售業	店長	未	未	未	未	未	未	業績表現未達公司標準	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒或自請離職 2.本判決認為雇主於離職證明書上記載不實之離職原因，係自己行為之不法，難認有值得保護之必要性，而應承擔其不利利益

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
93.12.27	台北地院	93,北勞小,99	某有限公司	批發及零售業	業務員	主觀	未	能為而不為，可以作而無意願，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未能達成業績要求，復要求其他業務員讓與業績	○	學識、品性、能力、身心狀況	未能達成公司業績要求	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主亦主張得依不能勝任工作解僱
94.01.05	台北地院	93,勞簡上,26	某股份有限公司	運輸及倉儲業	業務副理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.01.07	台北地院	93,勞訴,104	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	副股長	客觀	未	未	未	未	學識、能力、技術	相關科系畢業證書、人身保險經紀人資格證書、經招考訓練後錄用	X	未	未	未	未	X	強調雇主對於勞工負有教育或改善之義務，勞工工作能力一時或輕微的不足，不足以構成終止事由
94.01.12	台北地院	93,勞簡上,61	某股份有限公司	不詳	司機	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	遲到致送貨延誤	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.01.12	台北地院	93,北勞簡,76	某保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主任	未	未	未	未	未	未	業績未達標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
94.01.19	台北地院	93,勞簡上,58	勤力國際股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	派報人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為，可以做而無意願，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	拒絕加班	○	學識、能力；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.06.24	台北地院	93,勞訴,146	緯峰科技有限公司	製造業	稽核室專員	主觀	未	怠忽職守所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	加班幫助工作，主動把婚假併到工傷病假，並為工作與相關部門溝通，有工作熱忱；偶因私事至樓梯間講私人電話	X	能力上不能完成工作	證人證稱勞工只要施於適當的訓練即可勝任	X	○	未	證人證稱勞工只要施於適當的訓練即可勝任	X	X	
94.09.30	台北地院	94,勞訴,105	寒舍餐旅管理顧問股份有限公司	住宿及餐飲業	管衣室作業員	主觀	○	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	不依約提供勞務，經主管指正後仍未改善，復於主管約談時表示其無繼續留任被告公司之意願	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
94.10.17	台北地院	94,勞訴,69	倍利國際綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	證券營業員	未	△	未	未	未	未	開戶總數未達一般平均水準，且排名在最後一名，無法達到考核標準	○	未	未	未	未	○	勞工不能勝任工作，無法達到雇主僱傭勞工之為其營利之目的
94.10.24	台北地院	94,勞訴,85	寒舍餐旅管理顧問股份有限公司	住宿及餐飲業	人力資源部協理	主觀	○	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	勞工之處理方式係為公司之最大利益，所提供之勞務對公司仍然有利	X	學識、品行、能力、身心狀況	試用期合格且考評為良、多次口頭稱讚	X	未	未	未	未	X	
94.10.27	台北地院	94,北勞簡,95	亞運國際股份有限公司	運輸及倉儲業	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	勞工之薪資金額超過業績金額	X	能力上不能完成工作	勞工之薪資金額超過業績金額	X	○	未	業績未達標準之懲處手段，可透過其他方式（如減薪等）達到警示之目的	X	X	本判決似誤認不能勝任工作有懲戒之性質，並依此論述解僱最後手段性
94.11.01	台北地院	94,北勞簡,83	玉達工程有限公司	製造業	業務助理	未	未	未	未	未	未	經雇主評審為不適任	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主主張為定期性契約期滿

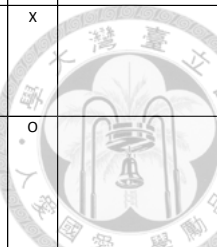
裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
94.11.24	台北地院	94,北勞小,78	不詳	不詳	黨團助理	未	未	未	未	未	未	離職證明書勾選離職原因為不能勝任工作，臺北市失業勞工離職證明查證紀錄亦記載不適任職務	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱與事後已和解
94.12.08	台北地院	94,勞訴,26	福盛機械有限公司	營建工程業	業務助理	未	未	未	未	未	未	英文不佳、工作常出錯	○	未	未	未	未	○	
94.12.09	台北地院	94,勞訴,81	嘉可企業有限公司、嘉鼎國際有限公司	製造業	副總經理	客觀	未	未	未	X	學識、能力、技術	相關科系畢業、曾任他公司經理；屬下侵占公款時監督不週，及於公司燃燒精油蠟燭等道德瑕疵，但前者已降職處分，後者依工作規則僅記過且與職務無涉	X	未	未	未	未	X	
94.12.16	台北地院	93,勞訴,162	新加坡商假日屋國際行銷顧問股份有限公司台灣分公司	專業、科學及技術服務業	業務經理	客觀	未	未	上班時間睡覺	X	學識、能力、技術	雇主未能證明業績低落	X	未	未	未	未	X	
94.12.19	台北地院	94,重勞訴,10	台灣微軟股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	技術支援經理	主觀	○	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	未召開月會並提出報告；顧客常未能迅速聯絡勞工、不依約到勤、績效考核未達標準，且工作表現未達績效計劃書之標準	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	△	未	公司稱無適當之職缺，勞工不爭執	○	○	
94.12.26	台北地院	94,勞訴,122	琉園股份有限公司	製造業	博物館營運處處長	未	△	未	未	未	未	未能完成投標作業簡報內容、未能成功爭取BOT標案	○	未	未	未	未	○	1.強調僱傭勞工之特定目的 2.同時以業務緊縮為解僱事由
95.01.23	台北地院	94,重勞訴,15	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	機師	主觀	○	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	操作不當致尾槓碰撞且未踐行檢查程序、為不實之陳述與報告；解僱後三年餘長期對不能勝任工作之事由長期未爭執	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	△	未	未爭執無適當工作	○	○	未言明最後手段，但須無其他工作可安置勞工為必要
同上	台北地院	同上	同上	同上	機師	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	未通過口試或模擬機考試	○	△	未	身體狀況不佳不宜轉任地勤	○	○	未言明最後手段，但須無其他工作可安置勞工為必要
同上	台北地院	同上	同上	同上	機師	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	未通過口試或模擬機考試；勞工經徵詢意願後配合辦理資遣，亦認為其不能勝任；解僱後三年餘長期對不能勝任工作之事由長期未爭執	○	△	未	未爭執無適當工作	○	○	未言明最後手段，但須無其他工作可安置勞工為必要
95.01.27	台北地院	94,重勞訴,18	英商渣打銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	財務處副總經理	主觀	○	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	遲延交付報告二次	○	學識、品行、能力、身心狀況	未能領導下屬完成工作、未主動與主管商議工作事項，溝通協調能力不足，考評於水準之下，職務內容並陸續被交由他人處理	○	○	未	無「相當」職位可安置	○	○	1.管理階級人員之主觀不能勝任 2.未言明最後手段，但須無其他工作可安置勞工為必要 3.安置之工作應為相當之職位
95.02.07	台北地院	94,勞訴,13	國防部青年日報社	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	機員、職員	未	未	未	未	未	未	未通過評鑑	○	未	未	未	未	○	1.同時以業務緊縮為解僱事由 2.本判決僅能以其評鑑是否合於一般程序考量，除有明顯足以認定評鑑不公之證明外，應對其結果尊重，不能任意指為無效之評鑑
95.02.16	台北地院	94,勞訴,58	鼎漢國際工程顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	分析師	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未依指示工作、工作不利致客戶抱怨	○	學識、品行、能力、身心狀況	未能如期完成工作；難溝通協調	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
95.02.23	台北地院	94,北勞小,70	歐亞興業股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	和解書記載離職原因為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
95.02.27	台北地院	94,勞訴,114	中外旅行社有限公司	支援服務業（旅行及相關服務業）	外務	主觀	○	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	依公司規定請假	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	
95.03.15	台北地院	94,北勞簡,120	震旦行股份有限公司	製造業	處長	主觀	未	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	指派參加進修而未能全程參與、錯漏字	X	學識、品行、能力、身心狀況	行銷策略方案不可行，致分店虧損結業、講師評分最差	○	○	未	未先循工作規則之輔導改善或懲戒程序	X	X	位居公司要津，受有相對高之薪資，提供勞務時，自應較其他一般勞工謹慎，所需資格條件與要求較一般員工為高
95.03.31	台北地院	94,重勞訴,22	香港商愛馬仕大中華有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務經理	客觀	未	未	未	未	學識、能力、技術	92及93年度實際達成業績超過預定業績目標、管理方式較高壓	X	○	未	未依工作規則所定程序安置、懲戒，有違比例原則	X	X	
95.04.03	台北地院	95,北勞簡,15	萊赫納拉食品有限公司	製造業	業務專員	未	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	長達2個月無任何績效	○	未	未	未	未	○	
95.04.14	台北地院	94,北勞簡,94	國華人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險業務員	未	未	未	未	未	未	業績未達工作規則規定	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
95.06.07	台北地院	94,勞簡上,75	亞運國際股份有限公司	運輸及倉儲業	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	未	未	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	無法創作超過薪資之業績，使公司無法獲益	○	未	未	未	未	○	
95.06.19	台北地院	94,重勞訴,33	保德信國際人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	秘書	主觀	○	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	文書繕打偶有錯誤但持續改進、考評之工作表現已達公司期待	X	學識、品行、能力、身心狀況	製作powerpoint之能力較為不足、考評之工作表現已達公司期待	X	未	未	即使考績未達目標，依工作規則尚不能遽予解僱，必須進入輔導階段	未	X	
95.06.21	台北地院	94,勞簡上,64	展基國際股份有限公司	批發及零售業	維修工程師	客觀	未	未	未	未	學識、能力、技術	勞工自認維修效率、服務態度差	○	未	未	未	未	○	雙方不爭執不能勝任與資遣解僱之事實
95.07.18	台北地院	95,北勞簡,59	台中廣播股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務	未	未	未	未	未	未	未能於試用期間達成業績標準	○	未	未	未	未	○	
95.07.20	台北地院	94,重勞訴,17	第一商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	將客戶溢繳現金放入口袋、不理會客戶、打瞌睡	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	連三年度考績乙等，最後一年度考績丙等；傳票未如期整理完妥、工作量較同事短少	○	未	未	未	未	○	被告有就最後手段性為抗辯，但原告未主張，本判決亦未審酌
95.07.26	台北地院	95,勞簡上,10	元大企業管理顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	企劃員	未	未	未	未	未	未	執行成果未能達到預期目標，使公司因評比成績不良，恐面臨解除優先續約權利	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
95.08.02	台北地院	93,勞簡上,33	信榮實業股份有限公司	運輸及倉儲業	輪機長	主觀	未	未	未回電一次、忘帶護照、未遵船長命令與大管輪同時下船，但該命令與工作規則之規定未盡相符、知悉外部稽核無缺點後未參加外部稽核完畢之結束講評會議	X	未	輪機部分經外部考核查無缺點	X	O	未	未施加任何處分，即逕行終止兩造間之僱傭契約關係	X	X		
95.08.21	台北地院	94,勞訴,176	中國信託商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	保全	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	值勤時打瞌睡、吃東西、坐在座位上未遊走巡視、將配槍掏出供客戶觀賞等違反勤務規定行為，各分行均反應執勤狀況不佳，書立悔過之報告書與保證書仍未改善	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	O		雇主早欲終止勞動契約，惟因寬容以對，乃一再給予勞工機會改過，勞工亦書立悔過書與保證書	O	O			
95.08.23	台北地院	95,勞簡上,17	安泰人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	籌備主任	未	未	未	未	未	未	業績不佳	O	未	未	未	未	O		雙方不爭執以業績不佳終止勞動契約
95.10.24	台北地院	95,勞訴,135	中國經濟通訊社股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	外勤業務員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	違反公司有關每日簽到、簽退、完成工作日誌規定及拒遷移辦公座位，經多次申誡、記過、警告均置之不理	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	△	未	已採取其他懲戒手段，均已無法維護其企業經營秩序	O	O	未言明最後手段，但強調其他方式已無法維護經營秩序		
95.10.31	台北地院	95,勞訴,56	樂榮工業股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	勞工稱因工作繁重而有所遲延，雇主未另舉證證明工作遲延純係因個人因素所致	X	未	未	未	未	未	未	未	X		
95.12.11	台北地院	95,勞訴,99	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	節目主持人	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做等違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	業績達成率不佳	X	未	未	未	未	X	業績達成率除與其主持能力相涉外，亦與節目時段、產品內容相關，尚非能以業績達成率低於一定比例，遽謂原告有不能勝任工作情形	
95.12.13	台北地院	95,勞簡上,18	祥泰公寓大廈管理維護有限公司	支援服務業	警衛	主觀	未	未	大樓之電話遭人盜打，但未能證明係因警衛疏忽	X	未	未能證明	X	未	未	未	未	X		
96.05.23	台北地院	95,勞簡上,35	震旦行股份有限公司	製造業	處長	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	初任職時表現優異，提早正式任用並加薪；工作能力甚佳，履獲公司肯定；未校正下屬編輯月刊之錯字，但已作出補救改正；自稱貢獻微薄，但為自謙詞	X	學識、品行、能力、身心狀況	策略執行後成效不佳，惟勞工屬幕僚人員，非實際執行人員，且影響之原因甚多	X	未	未	未	未	X	1.不能勝任工作應就勞工所任職務、所負職責輕重等一切情事就個案具體判斷 2.工作縱有不能勝任之情形，也因調職而補正，是若以調職前之事由資遣，則於法不合	
96.06.13	台北地院	94,勞簡上,48	不詳	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	年紀大了	O	未	未	未	未	O	1.勞工主張遭資遣 2.同時符合退休要件，僅能強制退休	
96.07.16	台北地院	95,重勞訴,31	立錡科技股份有限公司	製造業	行銷處工程師	未	未	未	未	未	未	年度績效評核為合於要求	X	未	未	未	未	X		
96.08.15	台北地院	95,重勞訴,10	勤業眾信會計師事務所	專業、科學及技術服務業	副理	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成	單一事件中，受客戶抱怨，對長官語氣不當，惟發生在改善命令前	X	學識、品行、能力、身心狀況等，客觀上不能完成工作	業績不佳，但工作主要由主管分配，且改善時間僅四週，復未有監督考核有無改善之機制；考評工作表現符合期望	X	O	未	未證明改善期滿後仍有不能勝任工作之情事	X	X	職場互動溝通與客戶服務，雖就工作或有阻礙，然與前不能勝任工作容屬有間，且兩者間無必然之相當因果關係	
96.08.15	台北地院	96,勞訴,55	勞氏驗船協會亞洲台灣辦事處	專業、科學及技術服務業	海運業務發展經理	未	未	未	未	未	未	英文信件使用錯誤詞性、時態、介系詞之文法錯誤及少數拼字錯誤，然閱讀全文仍能瞭解	X	未	未	未	未	X		

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
96.08.16	台北地院	94,重勞訴,24	香港商黃禾國際廣告有限公司臺灣分公司	專業、科學及技術服務業	財務及行政總監	主觀	未	未	擱置未處理簽呈程序及在職期間私自經營補習班，並於工作期間處理補習班事務	○	未	未	未	未	未	未	未	○	工作期間處理兼職事務
96.09.11	台北地院	95,勞訴,204	富邦綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	法務助理	主觀	未	能為而不為，可以為而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	處理公務遲延、漏未扣押致公司賠償一百多萬，自承無法勝任	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	X	○	未	已請求改善工作狀況仍未改善，且因內部無其他適當職位	○	○	於大前提構成解僱有最後手段性原則之適用，但於不能勝任工作項下討論
96.09.12	台北地院	96,勞訴,63	復華商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務襄理	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	授信案件客戶逾期，惟僅負責初步查核彙整	X	學識、品行、能力、身心狀況	試用期間業績表現達成目標，且操守、適應企業文化及應對態度評價良好	X	未	未	未	未	X	
96.09.19	台北地院	95,重勞訴,15	富達證券投資顧問股份有限公司	金融及保險業（投資顧問）	協理	主觀	未	能為而不為，可以為而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	拒絕寫作文章之工作、屢經提醒仍未補正參考資料、拒絕受領警告函	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	會計系畢業，經會計師高考、普考金融人員優等、證券分析師考試及格，曾任職多家知名會計師事務所	X	未	未	未	未	○	
96.11.30	台北地院	95,勞訴,169	台灣富士全錄股份有限公司	製造業	總機	主觀	未	能為而不為，可做而不願做	未	X	學識、品行、能力、身心狀況，不堪負荷	能說英日文，任職十餘年期間，亦接待來訪之外國客人	X	未	未	未	未	X	雇主涉嫌年齡歧視
96.12.10	台北地院	96,勞訴,26	華泰商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	襄理、人事部主任、企業金融中心業務	主觀	未	未	遺失簽收之服務證一次、委請同仁私下協助	X	未	甫調職時印表機列印失敗一次	X	未	未	未	未	X	以年度考績而為資遣，即應以勞工於該年度之表現作為考績之依據。至非屬於當年發生之事由，自非其於評定年度考績時所得考慮者
96.12.12	台北地院	96,勞簡上,5	德商美最時貿易股份有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務員	未	未	未	未	未	未	停職通知上記載「不適任」，離職證明書亦載不能勝任	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱
97.02.04	台北地院	95,勞訴,172	台灣聲達耳實驗室有限公司	批發及零售業	會計、行政櫃檯	主觀	未	未	上班時間講私人電話，但未證明有經常性或影響業務；申報稅務時年度誤繕但可更正；臨時協助業務時低報價3100元；口氣不佳遭客戶投訴一次；一時疏忽漏未交付630元貨款	X	未	未	未	？	未	未予任何警告或懲處，即逕以解僱作為懲處手段	X	X	未明確說明最後手段之適用範圍是否及於不能勝任工作
97.02.04	台北地院	96,重勞訴,22	財團法人中華顧問工程司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	文書組組員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成者	連續二年考績丙等，但未證明具體之事實	X	品行不能勝任工作；學識、品行、能力、身心狀況	連續二年考績丙等，但未證明具體之事實	X	○	未	難認雇主曾就考績不良情事賦予勞工改進之機會，及勞工仍拒不改進而不能勝任工作等情事	X	X	1.雇主主張勞工有不能勝任工作之情事時，應具體指明 2.規定考績等級比率下，考績至多僅能證明表現非屬優等，但不足以證明能力不足或達不能勝任之程度 3.解僱最後手段性原則下，勞工是否有主觀事由，應就是否有通知改善後勞工仍拒絕改善，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，綜合判斷

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.02.25	台北地院	95,勞訴,146	香港商香港上海匯豐銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行銷副總裁	未	未	未	未	未	未	連續11月未達業績目標，負責銷售量逐月下滑	未	○	未	僅告知勞工檢討期限及警告懲處，但未告知檢討時間是否為工作規則之「最後改善階段」，亦未告知懲處警示係「終止系爭契約」	X	X	認為依工作規則，處理程序係屬要式行為，非逐一具備工作規則所定要件，不得逕行終止系爭契約
97.02.25	台北地院	96,勞訴,9	台北市攝錄影業職業工會	其他服務業	總幹事	未	未	未	安排17位非被告會員參加總工會課程，惟未造成會員無法參加或損害權益；一年前疏忽未將會議記錄提交理監事會討論，但已於事後補正	X	未	未	未	○	未	一年餘前未將會議記錄提交理監事會討論，但已於事後補正，且未曾因此遭受懲戒	X	X	
97.03.21	台北地院	96,北勞簡,25	快樂史麥爾餐飲管理有限公司	住宿及餐飲業	廚師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	時常與同事起爭執致人才流失，工作時間抽煙怠忽職守	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
97.04.03	台北地院	96,勞訴,112	運昇策略證券投資顧問股份有限公司	金融及保險業（投資顧問）	業務協理	主觀	未	未	管理不妥、私下給理專獎金，招攬業務不當	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
97.04.24	台北地院	96,勞訴,156	亞東工業氣體股份有限公司	製造業	採購處主任	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	因未依規則請假而擅提離職又撤回，惟已受懲戒處分；未依公司規則修改採購單金額，惟係為防止公司發生損害；處理案件缺失、遲延，惟未與其他員工辦理情形比較參照；拒絕違法調職，並因上開事由連續兩年考績不佳	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	處理訂單數量於部門7位人員中排名第2位	X	未	未	未	未	X	已受懲戒處分，自不應再被執為係其不能勝任工作之事由
97.05.08	台北地院	96,勞訴,196	龍平安產物保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	特別助理兼經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	無	X	學識、品行、能力、身心狀況	無	X	未	未	未	未	X	
97.05.09	台北地院	96,北勞簡,109	馬紹爾群島商浩宏管理顧問有限公司台灣分公司	專業、科學及技術服務業（管理顧問業）	顧問	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	上班時打私人電話聊天、不溝通與接受公司在工作上之建議	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	勞工未再上班或請求雇主接受其提供勞務，反而請求核發離職證明
97.05.27	台北地院	96,北勞簡,75	羅氏醫學儀器股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	未	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	怠忽職守，未完成工作目標，且無故與主管發生爭執；怠忽填寫週行程計劃表、業務行銷活動及通知客戶參加公司舉辦的活動、漏未為客戶作庫存預測；業績達成率不足；拒絕主管改善工作之監督	○	能力不足或體力不足	未	未	未	未	未	○		
97.05.28	台北地院	96,勞訴,173	安泰人壽股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險業務員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反忠誠履行勞務給付義務	就其所任工作尚具備企圖心與責任心	X	學識、品行、能力、身心狀況	因病住院且需長期休養，惟請假日數未逾工作規則規定，並除不宜久坐、久站及負重外，已能無需任何輔助工具自由行走	X	○	未	未賦與改善期間	未	X	
97.06.06	台北地院	96,勞訴,180	集思創意設計顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	美術設計	主觀	未	未	工作態度與配合度不佳，未達公司要求；推諉、不負責任之態度，不符合被告職場工作之基本工作態度	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主主張試用期間終止，本判決認定非試用期

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.06.12	台北地院	96,勞訴,226	凱高股份有限公司	批發及零售業	業務主管	客觀	未	無	常遲到、請假，未經同意擅自更改公司之Skype帳戶資料	X	學識、能力、技術	國貿系畢業	X	X	未	未	未	X	另以違反勞動契約情節重大解僱有效
97.06.19	台北地院	96,重勞訴,19	德安航空股份有限公司	民用航空運輸業	機師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	未	未	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未通過安全查核，無法取得登查號碼及工作證而無法進出機場管制區域擔任駕駛員之工作	O	未	未	未	未	O	
97.06.27	台北地院	96,勞訴,198	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	客觀	未	無	向總經理表達個人財務問題、解僱後寄發存證信函、對公司主管提出刑事告訴	X	學識、能力、技術	躁症，治療後已獲得緩解；任職20年餘間，除3年以外，考績均在甲以上	O	未	未	未	未	X	
97.06.30	台北地院	96,勞訴,190	兄弟大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	木工	主觀	未	無	無法服從主管之管理，亦無法與同事融洽相處	O	無	地毯修補未考慮配色致重作；未依指示修補地板；保養孔地作不良；木質框蓋修繕不佳仍有裂痕	O	未	未	未	未	O	本判決認為，雇主以不能勝任工作、試用期間保留之解僱權解僱，以及合意終止之抗辯，均有理由
97.08.22	台北地院	97,勞訴,55	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	營業員	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	接聽電話違反工作紀律，影響服務效率；連續不當操作電話，造成電話壅塞；提供錯誤之行李資訊予旅客；電話服務應對不佳，旅客投訴；屢經懲戒處分，復經主管約談要求改善，並告知再犯將被解僱後，又遭旅客投訴	O	能力上不能完成工作	未	未	O	未	警告記過而仍未改善，已破壞雇主之信任	O	O	縱使非可歸責致主觀不能勝任，仍構成不能勝任工作
97.11.12	台北地院	97,北勞簡,76	臺北市信義區興隆整宅管理委員會	支援服務業	不詳	主觀	未	未	試用不合格	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主主張試用期間終止但未能證明有試用期
97.12.12	台北地院	96,勞訴,152	新光三越百貨股份有限公司	批發及零售業（百貨公司業）	超市營業員	主觀	未	未	任事消極，工作怠惰，漠視職場倫理與紀律之態度，已對企業內部秩序造成相當干擾	O	未	未	未	未	未	未	未	X	1.雇主僅主張懲戒解僱事由而未主張資遣解僱，勞工主張雇主懲戒解僱違反勞動法令而依14條即時終止 2.若主觀不能勝任程度未致資遣費給付明顯不正當，急迫情形亦不致無法期待雇主遵守預告期間，僅能資遣解僱，不得懲戒解僱。
97.12.24	台北地院	96,勞訴,151	台灣麥當勞餐廳股份有限公司	住宿及餐飲業	財務會計部門副理	主觀	O	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	連續四年工作表現、情緒管理及領導能力未能達到副理程度	O	O	未	已給予相當時間之改進機會，且勞工拒絕再次績效評估；無其他較低職等之工作職缺	O	O	
97.12.24	台北地院	97,勞小,1	美台華德科技股份有限公司	製造業	軟體程式設計師	客觀	未	未	未	未	未	未能證明工作績效不符合公司之要求	X	未	未	未	未	X	
98.01.12	台北地院	97,勞訴,119	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	部門業績已達獎勵標準，且解僱前之表現日益進步	X	O	未	雇主未證明其曾以如何之方式對勞工指正、令其改進	X	X	
98.02.11	台北地院	97,勞訴,51	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	主觀	O	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	加發來賓次數較多但業績達成率仍不佳，但影響商品銷售之因素多端，不得僅以業績達成率為論斷，且來賓為雇主所安排，來賓亦與業績達成率無必然關連；未依契約定期通知改善	X	未	未	未	未	X	雇主未遵守契約約定先通知改善

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
98.03.10	台北地院	97,勞訴,3	大同股份有限公司	製造業	外銷業務專員	未	未	未	未	未	未	歷年業績總額未達標準，且多季考績被評為C等，但雇主係以違反工作規則且情節重大解僱	未	未	未	未	未	X	雇主原以懲戒解僱，於訴訟中始主張不能勝任工作。本判決認為雇主不得隨意改列或於訴訟中變更解僱事由	
98.03.16	台北地院	97,勞訴,74	東森得易購股份有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	購物節目主持人	未	O	未	未	未	未	大多數月份之考核等第係甲或佳；表現優良而屢獲高額調薪；因懷孕致身體狀態不穩定影響業績達成	X	未	未	未	未	X		
98.03.25	台北地院	97,勞簡上,35	羅氏醫學儀器股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	O	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	疏忽業務推廣致客戶抱怨、未邀請客戶參加會議、未辦理庫存預測、未積極解決業績不佳之問題而僅欲將客戶交給他人負責	O	學識、品行、能力、身心狀況	連續三年業績達成率均未達標準；欠缺業務員應有之良好溝通協調能力及抗壓性	O	未	未	未	未	O		業績不佳為不可歸責於勞工之事由，毋須先行懲處
98.04.20	台北地院	96,重勞訴,23	美商甲骨文股份有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資深資訊經理	主觀	O	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	不能給與其團隊成員合理工作量及提供必要協助，致其團隊成員不能繼續工作紛紛提出辭呈	O	未	未	未	未	O		
98.05.22	台北地院	97,北勞簡,103	甲山林廣告股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（廣告承攬）	企劃文案	主觀	O	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	試用期後即受聘為正式員工、陸續參與建案、文案大部分被採用；主管徵詢勞工離職後是否可協助處理個人外接文案中文字工作業務	X	O	未	雇主未證明曾以如何之方式對勞工為指正、令其改進	X	X		懷孕因素之性別歧視
98.08.31	台北地院	96,重勞訴,20	嬌生股份有限公司	製造業（藥品製造業）	藥政暨品保經理	主觀	O	無心工作、工作態度消極、怠惰、敷衍	人力不足下，工作滿意度評達到職務標準；未將某藥品向衛生署提出申請，惟其主管亦同疏失，而未遭懲處，且依衛生署函示可另行申請而不影響結果；未通過改進計畫，惟該計畫由原已認為其工作績效低落之主管辦理，且與勞工受總經理表揚獎勵之事實不符	X	未	未能正確認知藥品分類，惟係依照美國、歐盟申請之分類及藥品說明	X	未	未	未	未	X	1.不宜以未能通過績效改進計畫為認定不能勝任工作之主要原因 2.改進計畫仍委由原來已認定勞工績效低落之主管決定改進計畫之成果，即難排除主觀偏誤之失 3.應以勞工正常服務期間之整體表現為勝任工作與否之評斷對象	
98.10.27	台北地院	98,北勞簡,112	凱建實業有限公司	製造業	員工	未	未	未	不能配合業務需要加班	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
98.10.29	台北地院	98,北勞簡,133	某公司	不詳	微信作業部副理	主觀	O	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	表現不佳	X	學識、品行、能力、身心狀況	表現不佳	X	未	未	未	未	無效		
98.11.06	台北地院	98,重勞訴,1	幸福人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	銀行保險部通路行銷科襄理	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	連續2年考績遭評為乙等，為部門最差；工作熱忱不足配合不佳，遭客戶抱怨；颱風天無風雨仍拒絕提供勞務致客戶節目開天窗	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	O	公司同時有虧損或業務緊縮情事	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
98.12.15	台北地院	97,勞訴,141	南亞電路板股份有限公司	製造業	成品檢查員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	新調職一個月內兩次違反作業規定，但經主管約談後未再犯；剔退率高於其他成檢員，惟係工作性質所致；有重大異常漏檢，但次數非同期最多者，且無其他人遭資遣，復已經經減發效率獎金處罰，亦非資遣工作規則資遣事由；換衣疏忽未掛識別證二次，但未再犯	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未經採取調職手段	X	X		
98.12.30	台北地院	98,北勞小,146	某餐廳	住宿及餐飲業	廚師助理	未	未	未	未	未	未	與同事之間協調性不佳，致使工作效率欠佳	○	未	未	未	未	○		勞工主張遭資遣
99.01.08	台北地院	98,北勞簡,44	台北市私立威爾斯美語短期補習班	教育業	主管	未	未	未	不適任	○	未	未	未	未	未	未	未	○		勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
99.02.24	台北地院	98,北勞小,120	山海幸食業有限公司	住宿及餐飲業	外場人員	未	未	未	工作態度不佳而不適任	○	未	未	未	未	未	未	未	○		勞工主張遭資遣，雇主不爭執
99.02.26	台北地院	98,勞訴,65	漢康科技股份有限公司	專業、科學及技術服務業	協理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	越權報價並擅自簽名、未立即回報工作進度、未依規定使用報價單而屢勸不從、誤解英文郵件並越權擅自允諾折扣、對廠商承諾提供雇主所無法提供之課程並隱瞞	○	能力上不能完成工作	業績頗佳	X	○	未	未當場指責勞工擅權於報價單上簽名，但法院認為係預為解僱之善後著想而不願打草驚蛇所為	○	X		
99.02.26	台北地院	98,北勞簡,238	環華豐股份有限公司	批發及零售業（百貨公司業）	財務部副理	未	未	未	未	未	未	無法如期提出相關會計報表、報表有明顯錯誤；會議時對其他部門的同仁大聲咆嘯，核帳與他部門員工起爭執、無法溝通執行帳目等，溝通協調能力能力不足	○	未	未	未	未	○	於保留終止權之試用期間，縱使亦受列舉解僱事由之限制，亦僅需大致不能勝任即可解僱	
99.04.16	台北地院	97,勞訴,149	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	飼養技術士、研發組之無菌小組	主觀	○	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	未經生產組組長同意，擅自更改繁殖方法，惟僱主曾就繁殖方法之改善討論是否為獎勵；將簽呈張貼於公布欄，違反工作規則，惟法院認屬懲戒解僱之事實，非不能勝任工作；對同事上司提出刑事告訴，惟屬訴訟權之行使	X	學識、品行、能力、身心狀況	擔任動物飼養員已11年，期間並無發生任何工作不能勝任之情形	X	△	未	勞工未能及時發現裸鼠發生遺傳變異，惟僱主對勞工有教育或改善關於飼養裸鼠知識及能力提昇之義務；除裸鼠外亦有其它品系老鼠之飼養工作可供調職	X	X	未明確說明最後手段之適用，但強調雇主有改善勞工知識之義務，以及調職之可能性	
99.07.12	台北地院	99,勞訴,57	行政院國防部空軍司令部政治作戰部（清泉崗高爾夫球場）	藝術、娛樂及休閒服務業（運動場所）	球場之總經理及副總經理	主觀	○	未	逕自發放四百元優惠券且未按程序呈報核備，惟僅數單一行為，且事後曾因完成另專案督導而記嘉獎	X	未	營運利潤已達法定盈餘而符合主管機關期待、囿於上級指導及營業對象限制，勞工之經營決策程度有限、影響營運狀況之原因繁多；督導雖有缺失，惟各年度考核仍均符合期待	X	未	未	未	未	X		
99.08.31	台北地院	99,勞訴,179	晶華國際酒店股份有限公司	住宿及餐飲業	木工	主觀	○	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	拒絕不聽調派、不服從領導與上司起衝突	○	學識、品行、能力、身心狀況	欠缺木工專業、不會操作工具	○	未	未	未	未	○		
99.09.30	台北地院	99,勞訴,223	遠百企業股份有限公司	批發及零售業（百貨公司業）	安全課長	主觀	○	未	未遵守閉店流程規定、違規夜間留置工讀生，未確實巡視賣場作人員淨空	○	未	未	未	未	未	未	未	○		
99.10.18	台北地院	99,北勞簡,133	大順保全股份有限公司	支援服務業（保全及偵探業）	保全	未	未	未	未	未	未	車禍受傷未癒	○	未	未	未	未	○	1.受傷未痊癒 2.本判決認為通動災害非職災	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
99.10.28	台北地院	99,北勞簡,95	瑞揚專業音響有限公司	批發及零售業	音響工程師	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	工作效率及態度不適任	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	工作效率及態度不適任	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
99.11.17	台北地院	99,店勞小,13	安捷實業有限公司	批發及零售業	門市人員	未	未	未	無法配合教育訓練	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
99.11.18	台北地院	99,北勞簡,146	高瞻廣告有限公司	專業、科學及技術服務業（廣告業）	企畫經理	未	未	未	未	未	未	離職證明書以不能勝任工作為解僱原因	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
99.11.22	台北地院	99,勞訴,48	臺北市殯葬管理處	其他服務業	工友	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反忠誠履行勞務給付義務	未就代起掘過程拍攝任何照片、未就陪葬品詳為記載、亦未於發現墳墓異常時及時請示或為適當之處置；就業已明確交代之事項亦草率輕忽，僅求形式敷衍	○	能力、學識、品行；能力上不能完成工作	未	未	○	未	工作態度之問題，無從經由調職解決	○	○	1.不能勝任之工作不僅限於例行性工作，亦包括偶發性工作 2.工作態度問題，無從藉由調職解決
99.11.30	台北地院	99,勞訴,302	笑恩苾麗品有限公司	批發及零售業	化妝品銷售業務	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	勞工任職期間之業績目標達成率，優於任職前後時期；業績目標均已近達成	×	○	未	未	未	×	
99.12.21	台北地院	99,勞訴,215	財團法人伊甸社會福利基金會	運輸及倉儲業	復康巴士司機	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	經常性以輕忽之態度對待身心障礙之乘客，且缺乏耐性，或有催促乘客，或有出言不遜；未遵守交通規則超速行駛，違反駕駛之主要義務	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	○	未	未遵守交通規則超速行駛，違反駕駛之主要義務	○	○	1.因載運乘客為身心障礙人士之特殊性，較一般大眾運輸服務業有更高之品質要求 2.自保護社會大眾安全之立場，認為解僱之社會正當性及最後手段性
99.12.22	台北地院	99,勞簡上,72	水啟動國際實業有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	程式設計師	主觀	○	主觀意志	勞工在要派單位告知不適任時，僅以其已盡力，客戶不滿意，也只有這樣了之消極態度以對	○	客觀行為	不具備受僱後立即可在Tandem系統中執行Cobol技術案件之能力	○	○	未	經雇主要求改善，勞工主觀上亦認無法達成要派單位之要求	○	○	
99.12.23	台北地院	99,勞訴字,118	順益租賃股份有限公司	支援服務業（汽車租賃業）	營業部管理課長	未	未	未	未	未	未	未能符合業績標準	○	未	未	未	未	○	1.為派遣員工，本判決認為與被告間無僱傭關係存在 2.退步言，縱使僱傭關係存在，亦因業績不足終止「任用關係」
99.12.31	台北地院	99,勞訴,10	特力屋股份有限公司	批發及零售業	行銷處副總	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	同一店面交易客數衰退5.85%，但有分店開幕；電子商務業績未達及格目標，但品牌偏好度上升；表現涉及因素多端，且逢金融風暴；未聽從總經理建議為行銷活動，但未證明與業績相關；給予建議之同事負面回應，但已道歉且為個案；二次會議離席，但會支援工作，非無法團隊合作；裁員下屬時溝通不佳，但會協助下屬解決問題，擴展職能發展，非無領導能力	×	未	未	未	未	×	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.02.15	台北地院	99,勞訴,214	臺北市殯葬管理處	其他服務業	工友	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	與同仁口角鬥毆；於機關網站公開留言宣示，不顧機關聲譽與既有管理制度，將其與同仁間衝突事件一再擴大；調職後仍稱難保證不再發生類似情形	○	能力、學識、品行、身心狀態	未	未	未	未	未	未	○	勞工應遵守工作規則之規定，以達客觀上合理之經濟目的
100.03.04	台北地院	99,勞訴,46	德商映美精有限公司	批發及零售業（國際貿易業）	業務協理	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作為由向主管機關申報資遣	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
100.03.25	台北地院	99,店勞簡,33	聖齊企業有限公司	批發及零售業	司機	未	未	未	未	未	未	罹患軟骨突出壓迫神經系統致無法工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
100.04.01	台北地院	99,重勞訴,9	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險業務員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	於訴訟中追加不能勝任工作之解僱事由
100.04.20	台北地院	99,勞簡上,101	瑞揚專業音響有限公司	批發、零售及餐飲業	音響工程師	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	工作效率及態度不適任	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
100.04.21	台北地院	100,北勞簡,17	聯昶鞋業有限公司	批發、零售及餐飲業	不詳	未	未	未	未	未	未	勞資爭議調解時，公司代表人稱係以不能勝任工作為由終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱或自願離職
100.05.12	台北地院	100,北勞簡,49	美商埃培智股份有限公司臺灣分公司	專業、科學及技術服務業	總監	未	未	未	雇主未舉證	X	未	雇主未舉證	X	未	未	未	未	X	
100.05.12	台北地院	100,重勞訴,1	聯上開發股份有限公司	不動產業	出納科長	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	服儀不整、於公務場合譏笑董事長老調重談、未將董事長印章交還本人僅放置桌上、未注意禮貌往來銀行人員升職、未預先申請刷卡機、叫業務主管將支票直接至銀行入帳、教育訓練時坐在貴客位置上要求享受餐點、稱下班後無義務發送簡訊通知總經理財報核章事宜、譏諷總經理及向關係企業抱怨總經理等工作態度不佳，有違職場倫理及對雇主應有之忠實義務	○	工作能力、身心狀況、學識品行；能力上不能完成工作	私下挪用零用金，不具出納科長應有之品行操守	○	○	未	未	X	○	
100.05.27	台北地院	100,北勞小,12	森春生活館	批發、零售及餐飲業	門市人員	未	未	未	未	未	未	雇主開立以不能勝任工作為解僱事由之非自願離職證明書	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯為共同經營關係，非僱傭關係
100.06.28	台北地院	99,重勞訴,29	揚智科技股份有限公司	製造業	總經理特助	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願做、違反忠誠履行勞務給付義務	考核項目達成率為1/2，依評語表現有淪為空泛之虞，平均評核為「可」；總經理綜合表現後，將勞工考績評為最後5%之乙等；未完成績效改善計畫	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	曾明示拒絕進行績效改善計畫外，對於公司指定之輔導人所指定之工作項目有消極不配合之情形，表現未達績效改善計畫之目標	△	○	未明確說明是否符合解僱最後手段性
100.07.08	台北地院	99,勞訴,77	香港商集品顧問有限公司臺灣分公司	專業、科學及技術服務業	內部稽核經理	主觀	○	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	未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.08.19	台北地院	100,北勞小,60	南烈企業有限公司	批發、零售及餐飲業	業務	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未達一定業績額度	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
100.08.31	台北地院	100,北勞簡,59	人才天下有限公司	支援服務業	派遣員工	未	○	未	未	未	未	4位現場執行主管共同測試考核並與公司評估後，認勞工不適任職務	○	未	未	未	未	○	1.試用期間無須具備法定終止事由 2.考核及評選標準為雇主之裁量範圍，以顯失公正、違反誠信原則為審查
100.09.09	台北地院	99,重勞訴,55	臺灣金聯資產管理股份有限公司	金融及保險業（金融服務業）	領組	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	績效不彰：待命進修期間5份心得報告中有2份大幅抄襲，就改善無強烈之動機及意願；達成預算目標比率僅0.23%；催收紀錄次數少，難認勞工就債權回收有積極作為	○	能力、學識、品行、身心狀態	評議委員會要求面試並提出心得報到，但未獲通知面試機會，撰寫履歷之技巧與找尋符合其個人專長之職務等方面有待加強	○	未	未	未	未	○	
100.10.28	台北地院	99,勞訴,374	大同股份有限公司	製造業	業務處長	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	拒絕改善案件缺失，年度考績連續兩次C等；不開發新客戶，半年度預算目標、銷貨達成率與累計實際達成率為零；積極向其它公司謀職，表示可帶走雇主專業人才；拒不參加會議、提交業務週報	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	○		
100.10.31	台北地院	100,北勞小,86	不詳	不詳	行政助理	未	未	未	雇主陳稱勞工推諉公務、沈溺網路、置交辦事務於不顧、挑撥是非，並未受指揮監督而登載委託書錯誤，險致雇主受有損害，且多次調職亦未改善，但均未舉證	○	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
100.10.31	台北地院	100,店勞簡,14	歡喜行大樓管理顧問有限公司	支援服務業	清潔工	未	未	未	未舉證	×	未	未舉證	×	未	未	未	未	×	
100.11.01	台北地院	100,店勞簡,12	不一半一碗	批發、零售及餐飲業	清潔工、服務生	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任工作為由，無預警通知勞工不用再上班	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
100.11.30	台北地院	100,重勞訴,33	某電梯股份有限公司	營建工程業	品質及產品安全副理	未	未	未	未	未	未	訓練課程表現不佳、學習意願與參與度低落、資料登錄失誤、總公司技術稽核期間未經通知逕行下班等	○	未	未	未	未	○	試用期間延長不合理，仍應具備法定解僱事由始得解僱
100.12.21	台北地院	99,勞訴,210	保誠人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務襄理	主觀	未	違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未證明	×	未	未證明	×	未	未	未	未	×	雇主於調查程序完成前，即終止兩造間之勞動契約，終止程序不合法（工作規則）
101.01.17	台北地院	100,北勞簡,78	臺南擔仔麵股份有限公司	批發、零售及餐飲業	餐廳外場經理	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願做、違反忠誠履行勞務給付義務	未能確實實行員工教育訓練工作，致現場服務人員未能熟悉服務流程，引起客戶負面反應；服務態度亦受客戶多次投訴；未能善盡管理之責	○	能力、學識、品行	自74年起即從事餐飲服務，具有豐富餐飲管理經驗	×	○	未	未	未	○	本判決論述餐飲服務業之服務品質與客觀上合理經濟目的
101.01.19	台北地院	100,北勞小,102	百威旅行社股份有限公司	支援服務業（旅行及相關服務業）	網頁設計師	未	未	未	未	未	未	雇主以不適任為由終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.02.04	台北地院	100,勞訴,177	威合股份有限公司	支援服務業	清潔工	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反忠誠履行勞務給付義務	以簡訊騷擾女秘書，經要派單位要求調離，但勞工拒絕調職	○	能力、學識、品行；能力上不能完成工作	未	未	○	未	未	未	○	
101.02.29	台北地院	100,勞訴,196	福華電子股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	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	經常性離開座位	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未先行懲戒處罰	X	X	
101.05.16	台北地院	100,北勞簡,131	馬湛生活事業有限公司	製造業	業務經理、業務人員	未	○	未	未舉證	X	未	未舉證	X	未	未	未	未	X	勞工以雇主未給付工資為由終止勞動契約，雇主抗辯勞工自請離職
101.05.31	台北地院	100,勞簡上,45	乘陽科技有限公司	批發、零售及餐飲業	業務行政秘書	未	未	未	未	未	未	雇主自承以無法勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以業務性質變更資遣並請求資遣費，雇主主張以不能勝任工作資遣
101.06.07	台北地院	101,北勞簡,52	保誠人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主管	未	未	未	未	未	未	業績未達考核標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主不爭執
101.06.29	台北地院	100,勞訴,277	工商財經數位股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（廣告承攬）	業務	未	未	未	未	未	未	未達責任業績目標	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.07.24	台北地院	101,勞訴,18	啟慶實業股份有限公司	製造業	員工	主觀	○	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	未提出	X	學識、品行、能力、身心狀況	未提出	X	○	未	未提出	X	X	勞工以雇主未給付工資為由終止勞動契約，雇主抗辯懲戒解僱或資遣解僱
101.07.31	台北地院	100,北勞簡,150	普立斯生物科技有限公司	製造業	股長	未	○	未	未證明	X	未	未證明	X	未	未	未	未	X	勞工以雇主違法解僱為由終止勞動契約，雇主抗辯自請離職或資遣解僱
101.08.06	台北地院	100,勞訴,266	三太紙器有限公司	製造業	外務	未	未	未	客戶對勞工送貨態度頗有微詞，勞雇雙方合意以不能勝任工作終止	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.09.14	台北地院	101,勞訴,155	保誠人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主管	未	未	未	未	未	未	未達業績	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主不爭執
101.09.14	台北地院	101,北勞小,2	國立台灣大學醫學院附設醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	計畫助理	未	未	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	緊急醫療事變發生時未依標準作業流程規定及時通報；多次交班不確實，藉故留給下一班處理；一次原告於收取通報表後，未依規定即時提送至衛生署；一日當班時未到場，經同仁以簡訊及電話通知均未有回應	○	專業能力不足或體力不足	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為同時符合違反勞動契約或工作規則情節重大及不能勝任工作 2.終止契約時僅以不能勝任工作終止，本判決認為不得於訴訟中改列事由	
101.09.26	台北地院	101,北勞簡,9	嘉蘭德興股份有限公司	不詳	不詳	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未陳述及證明	X	能力、學識、品行	未陳述及證明	X	○	未	未先採以法定各種保護手段仍無法改善後才為解僱	未	X	勞工以雇主未給付工資為由終止勞動契約，雇主抗辯懲戒解僱或資遣解僱
101.11.15	台北地院	99,重勞訴,56	德蕙通訊有限公司	批發及零售業	總經理特別助理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	能力、學識、品行	未證明	X	○	未	未	未	X	另因資遣與勞工懷孕有關，經北市府裁罰，並經行政訴訟駁回原告之訴（雇主）而定讞

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.11.30	台北地院	100,勞訴,140	新加坡商康威特股份有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務專員	未	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未		能力、學識、品行	業績達成率下降，雇主先後長達半年時間給予勞工「年中回應輔導」、「業績改善計畫」、「延長業績表現改善計畫」，業績表現仍未達雇主要求	○	○	未	於半年內輔導改善、訂立業績改善計畫後仍持續關注勞工業績提升方法及給予建議	○	○	
101.12.21	台北地院	100,勞訴,219	魏昌兄弟股份有限公司	批發及零售業	業務部專員	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工以雇主未給付工資為由終止勞動契約，雇主抗辯自請離職或資遣解僱。本判決認為無論何者均須給付資遣費
101.12.26	台北地院	101,勞訴,191	阿波羅大廈管理委員會	支援服務業	管理員	未	未	未	晚上值班，工作情形不是很好；身體不舒服未交班即離開；不管人員進出	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.試用期間解僱，仍有勞基法之適用，而須參照解僱之規定 2.試用期內終止契約之事由，應容許較大之彈性
102.01.10	台北地院	101,重勞訴,12	亞肯專業影印有限公司	影印工業	支援服務業	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作態度懶散、欠缺積極性，提供之勞務與所領之薪資與同事比較後不相當，但雇主未舉證證明勞工長期以來有服務態度欠佳及怠工情形嚴重之情事，亦未證明其因而受有何等之損害	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	1.強調「長期」 2.提及勞務與所領薪資是否相當
102.01.11	台北地院	101,北勞蘭,154	保誠人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主管	未	未	未	未	未	未	業績未達考核標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主不爭執
102.01.29	台北地院	101,勞訴,202	國立臺灣師範大學	教育業	宿舍管理員	主觀	○	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未依規定處理包裹領取及招領、攜帶管理櫃台鑰匙回家、連續多起修繕單未予處理、寢室發現蜜蜂當值處理情形不當，但均屬工作上偶爾疏忽情節輕微；擅自拔除宿舍警鈴，讓眷屬進入並留置過夜、未及時妥處流感病情防制隔離措施，惟雇主僅為申誡兩次、口頭警告之懲處，疏失尚非重大	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	懲處後已無類似疏失	X	X	
102.03.13	台北地院	100,勞訴,271	雷泰企業有限公司	批發及零售業	業務	主觀	未	能為而不為，怠忽工作致不能完成，違反忠誠履行勞務給付之義務	未開發新客户，但勞工之主要工作非開發客戶；於工作處所收受股東會及股利所得說明信件；客戶信件誤回覆至公司信箱；傳送過大圖檔給客戶致電腦當機	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	未主張或證明事後已懲處而未據改善	X	X	
102.03.15	台北地院	101,北勞小,78	鑫漢企業有限公司	營建工程業	駐場主任	未	未	未	工作上不合雇主之意	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯自請離職或資遣解僱
102.03.19	台北地院	101,重勞訴,46	卡門薇丹生技有限公司	批發及零售業	執行長	主觀	○	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	欠缺外語能力及電腦文書作業等基本技能，但未證明因此無法完成工作；請求同仁撰寫程式及請求僱用臨時企劃人員協助，但未證明撰寫程序及企劃書係其職責；向部屬哭訴業績下滑能力不足，但未證明影響工作；氣喘舊疾、脊椎病痛，但未證明無法負荷工作	X	○	未	未提出任何懲戒或降職之證據；未證明無其他適合勞工體能狀況之工作	X	X	
102.03.20	台北地院	101,勞訴,193	東和鋼鐵企業股份有限公司	製造業	警衛	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	連四年考評乙等；97年度、98年度有門禁交通管制之疏失；99年度考評雖「略有進步」，但仍經常遲到、上錯班致使同事須加班及影響廠區安全；未提高警覺執行門禁管制作業，經記過處分	○	能力、學識、品行、身心狀態	連四年考評乙等；96年度考評稱對於周遭狀況之掌握與判斷不足、交通指揮有待加強	○	未	未	未	未	○	1.詳述職位工作表現與經濟目的之關聯 2.考績辦法未違反勞基法所定最低標準，援引為終止依據，並無不合

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.03.29	台北地院	101,勞訴,199	豪麟企業有限公司	批發及零售業	業務	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做	開會遲到，但未證明與不能完成業務工作之關係；僅一次要求經理一同拜訪客戶；在家整理客戶資料；油資支出較多	X	工作能力、身心狀況、學識品行	雇主未特別要求業績，勞工業績亦屬一般；與經理相較業績較差，但負責客層不同	X	未	未	未	未	X	
102.04.10	台北地院	100,勞訴,246	台灣金聯資產管理股份有限公司	金融及保險業（金融服務業）	辦事員	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	工作績效為零，但並非無成果，而是雇主未先告知房屋不能出售，或離職後始締約，且雇主同意專案輔導；專案輔導後未達合格標準，但評語為漸入佳境；超出設定目標部分之貢獻未計入	X	O	未	未	未	X	1.員工績效評核辦法設有具體規定 2.同意專案輔導後，不得再以先前工作表現主張解僱，應依工作規則視輔導後是否確無改善之意願及表現並符合法定資遣事由
102.04.12	台北地院	101,勞訴,132	亞永實業股份有限公司	行政主廚	製造業	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	提供之食譜不完整無法使用；將製作餐點與行政事項此二者之重要程度及先後順序倒置，未完成製作餐點之主要工作；擅自改變雇主決定雇用人選，提高給付薪資；餐廳店面租賃未為公司利益訪價	O	能力、學識、品行、身心狀態	逾3個月之期間仍未提出約定之三種餐點及食譜，延宕餐廳經營	O	O	未	經3個月仍未將餐點完成至雇主認同之標準，亦未提供完整食譜而為餐廳無法經營之主因	O	O	
102.05.14	台北地院	100,北勞訴,3	台灣雅芳股份有限公司	批發及零售業	法務組長	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	雇主稱於98年12月即決定資遣，惟係於99年7月後始單方由主管以電子郵件指稱表現不佳；績效評比低於一般員工標準，但未提出過去績效參照，且已與主管有嫌隙	X	能力、學識、品行	有能力就公司所涉法律問題提出意見，並擔任法律相關函文之承辦及聯絡人	X	O	未	未證明	X	X	
102.06.25	台北地院	101,勞訴,126	吉興工程顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	工程師	未	未	未	雇主主張勞工工作表現及人際關係表現不佳	未	未	未	未	未	未	未	未	X	雇主以勞工工作表現及人際關係表現不佳，於勞工提出性騷擾申訴期間內要求勞工接受調職，否則即予資遣，違反性別工作平等法第36條
102.07.05	台北地院	102,勞訴,33	富民運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	貨車司機	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成	出車趟數不足，但係因雇主排班趟數不足；僅2告未出車載貨，另2次因車輛維修不可歸責於勞工之事由而未出車	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未	未	X	
102.08.14	台北地院	101,勞訴,220	保德信國際人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	壽險顧問	未	未	未	未	未	未	未通過業績考核而不適任	未	未	未	未	未	X	於醫療期間終止，違反勞動基準法第13條
102.08.19	台北地院	102,北勞小,47	得記食品有限公司	製造業	西點製作員	未	未	未	雇主稱怕不小心精神一恍惚產生安全問題；員工離職申請單上記載非自願離職，雇主願負擔資遣費	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
102.08.22	台北地院	101,重勞訴,43	全國加油站股份有限公司	批發及零售業	資訊部經理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	資訊安全查核缺失，但係限於公司人力資源限制致無法改善；與其他部門協商時較為強勢，但對自己下屬甚為照顧；外派公司之開發案無進展，但雇主未指派任何固定職務及工作須完成；未回報財務報表等，但非其職掌，且雇主可輕易取得	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	X	起訴前及時追加，使勞工得適當知悉理由，無礙勞工訴訟中攻擊防禦權時，無違誠信原則而應准許
102.08.23	台北地院	102,北勞簡,53	味元企業股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	與同事爭執代墊款項，但係主張權利之行為	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	證人泛言稱勞工不具職場倫理、團隊精神，工作能力及工作操守均不佳，但未具體證明	X	未	未	未	未	X	
102.08.26	台北地院	102,勞訴,50	兆駿科技股份有限公司	批發及零售業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任工作終止勞動契約	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.09.09	台北地院	102,北勞簡,37	東元電機股份有限公司	製造業	RD助理 研究員 工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	勞工不認同主管要求加班達成研發績效；但未證明工作是否得由勞工獨自於時限內完成或需他人協助	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	雇主以勞工不能勝任工作解僱後，訴請勞工給付離職違約金
102.09.18	台北地院	101,重勞訴,27	德商德意志銀行股份有限公司台北分行	金融及保險業（銀行業）	總稽核	主觀	未	未		○	未	有證照但僅表有基本或考試能力；工作品質不佳；工作內容無法理解且稽核方法不合理；風險報告未更新資訊，亦少分析及建議；無法辨識、警覺基本問題而一再出錯；無法簡要製作文書；遲交報告；表現有違稽核人員應具備獨立作業、主動、自發完成風險控管之要求；稽核訓練期間要求提早離開拜訪朋友；未能辨識內控缺失；風險評估檔案檔案紀錄疏漏錯誤，無法追蹤；未主動積極蒐集資訊完成工作；無法正確理解工作意涵及判斷應提出之資料，給予四次改正機會仍有誤；教育訓練及工作八個月後仍對稽核方法力有未逮；對金檢局之稽核未制定驗證程序以證明已完成自行查核，致雇主暴露於重大風險；第二次延長試用期表現仍不完全符合期待	○	○	未	無性質相似之工作可供轉職；已多次延長試用仍無法通過	○	○	
102.10.30	台北地院	102,北勞簡,106	麗園大廈管理委員會	支援服務業	總幹事	未	未	未	未	未	未	雇主張不適任	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯非僅備關係，但承認解僱原因為不適任
102.11.11	台北地院	102,重勞訴,8	匯豐（台灣）商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	客戶開發部客戶行銷電話副總裁	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	怠於聯繫客戶，拒絕配合績效改善計畫，工作態度消極	○	學識、品行、能力、身心狀況	工作績效持續不佳，經多次績效改善計畫及提供協助後，仍無法達成績效目標	○	○	未	經過工作規則規定之三階段績效改善計畫亦未能達到所要求之績效標準	○	○	
102.12.31	台北地院	102,重勞訴,27	毛寶股份有限公司	製造業	銷售人員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未理會主管進修之建議，無意改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	未善盡溝通協調之責，亦未尊重客戶，致業績下滑，欠缺客戶經營能力；未查明業務執行狀況即向回覆已完成作，其業務執行能力及督導能力不足；轄下業務員之管理有所疏忽與鬆散，無法掌握業務員與客戶間之實際運作內容與品質，發生不當交易爭議，致公司業績下滑，欠缺業務主管所應具備之管理、監督能力	○	○	未	未	未	○	
103.02.20	台北地院	102,勞訴,158	中華系統整合股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	財務專員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	不斷發生工作缺失及疏漏，遭主管建議資遣，雖表示願改進後暫未被資遣，但仍有諸多缺失未改善；未聽從主管之勸導及指正改善其工作缺失，亦拒絕執行職務範圍內工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	調職後工作與原先工作與其學經歷不同，但其後勞工表示已能勝任	X	○	未	長達2年多期間歷經前、後任之主管多次指正、勸導均無效	○	○	
103.03.07	台北地院	102,北勞訴,4	亞洲沛妍生醫股份有限公司	製造業	兩岸事業部副總經理	未	未	未	未	未	未	未於「工作期間」達成新增100名會員之業績，但業績結算不受限於合約所定期限	X	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.03.07	台北地院	102,重勞訴,37	學生閣有限公司	教育業	銷售加盟業務經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成	訪視加盟校次數遠低於公司要求，致加盟校不滿3度向被告公司反映，後雇主以折讓加盟及教材費用與加盟校達成協議	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未與勞工瞭解無法完成之原因；工作規則明定有其他懲戒手段，但雇主未先給予改善機會即要求接受調職或離職之處分	X	X	
103.03.28	台北地院	102,勞訴,183	聯豪保險代理人股份有限公司	金融及保險業	業務部組訓經理	未	未	未	未	未	未	績效不彰	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯為委任契約
103.04.15	台北地院	102,重勞訴,10	富御全球股份有限公司	批發及零售業	營業部總監	主觀	O	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	執行業務有所疏失或不按公司規定行事	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未證明	X	X	本案為雇主訴請勞工返還保管物（附任職滿20年即贈與勞工之停止條件），勞工抗辯雇主非法解僱，故意使條件不成就
103.04.17	台北地院	102,勞訴,223	亞森旅行社股份有限公司	支援服務業（旅行及相關服務業）	業務暨業務助理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	疏未告知旅客役男出境手續之事項，致雇主受29385元之損失	O	工作能力、身心狀況、學識品行	疏未告知旅客役男出境手續之事項，工作能力與履歷表彰顯之工作經驗不相符	O	未	未	未	未	O	雇主於試用期間以不能勝任工作終止勞動契約
103.04.24	台北地院	102,勞訴,103	台灣水泥股份有限公司	製造業	水泥預拌車司機	主觀	O	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	未確實清潔車輛，月考核均最後1-2名，但未達不能載運水泥致影響經濟目的之程度；車輛修繕費高出同僚，但未證明原因，且維修由雇主控管，無濫行修繕可能；油耗高於平均數，惟可能原因眾多；多次穿拖鞋上班或未穿反光背心，經主管當面勸告一次；勞工月考核得分均在70分以上，惟年度考核評分卻僅有64分、59分而列為丙等	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	均未指導如何改善或立即懲戒	X	X	1.車斗水量過多，但未證明與勞工有關，且解僱後始發現，不得於解僱再執此作為解僱理由。 2.雇主非以員工能否勝任工作作為淘汰員工之標準，而係計畫性淘汰工作品質比同仁低落之員工，此已明顯違背勞基法對於勞工工作權之保障
103.04.25	台北地院	102,勞訴,176	安泰商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務人員	未	O	未	未積極主動設法改善工作績效	O	未	業務客戶為高風險對象而遭雇主拒絕核撥貸款，授信判斷能力已無法勝任工作	O	O	未	已依內規評價能力並給與改善機會，仍無法改善；未按工作規則由區主管約談，但已告知勞工輔導期間，已足以保障避免受解僱之突襲	O	O	本判決以「足以保障避免受解僱之突襲」為由，認為可治癒未依工作規則約談之瑕疵
103.04.25	台北地院	103,北勞小,1	本事國際有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	設計師	未	未	未	未	未	未	公司認為勞工未見專業設計水準、侵權	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯自請離職或資遣解僱，勞工復主張未依法給付額加班費及違法扣薪，依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止。本判決認為雇主已以不能勝任工作解僱
103.05.02	台北地院	102,勞訴,111	南亞電路板股份有限公司	製造業	電路板製作操作員、公用操作員	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	於化學鍍銅區工作較慢，須加派其他員工協助完成工作，不願改變工作方式以改善工作速度	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	在原單位工作表現欠佳，已無其他適合職缺	O	O	不能勝任調職後之工作
103.05.23	台北地院	101,勞訴,231	臺灣星崎股份有限公司	批發及零售業	維修工程師	主觀	未	能為而不為，怠忽工作致不能完成，違反忠誠履行勞務給付之義務	對於客戶之服務態度不佳；對於主管人員敦促改善之反應亦不佳；經評鑑丙等後仍於值班拒絕到場維修；對待同事態度不佳；始終怠於改善工作態度及與同事相處之態度，已影響雇主對於員工之指揮監督	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	100年度之考績已列為不及格之丙等，不予晉升，且調薪幅度最少	O	O	

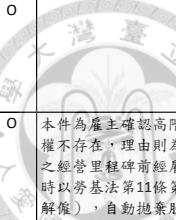
裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.05.27	台北地院	102,勞訴,206	華南永昌綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	業務副理	主觀	○	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	一般業績不佳，但期貨業績表現良好；請支薪之「公出」辦理私人事務一次	X	學識、品行、能力、身心狀況	一般業績不佳，但期貨業績表現良好；	X	○	未	未提供何方式促使勞工改善，且亦未於解僱前，使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況	X	X	
103.07.04	台北地院	102,北勞小,60	立詠國際股份有限公司	專業、科學及技術服務業	廠商接洽等	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成	未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	未	未	X	
103.07.14	台北地院	101,勞簡上,29	保誠人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險業務員	未	未	未	未	未	未	業績未達標準	○	未	未	未	未	○	
103.07.24	台北地院	102,勞訴,220	復華證券投資信託股份有限公司	金融及保險業	國內股票部研究員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	雖欠缺無相關經驗、任職國內股票部僅3個月且雇主並未提供完善訓練學習計畫，勞工仍已提出5篇報告，其中1篇未經雇主要求而主動提出	X	工作能力、身心狀況、學識品行	調職前考績分數均在部門平均分以上，所提供勞務非不能達到雇主要求；	X	○	未	未提供具體措施促其改善或懲處；未舉證證明無法回任原單位或至其他合適部門工作	X	X	未符合公司規定之行為，僅屬違反內部規定，與不能勝任工作無關
103.07.29	台北地院	102,重勞訴,33	洋基通運股份有限公司	運輸及倉儲業	業務	主觀	○	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	於主管指正工作缺失時即有離職之意，主觀上已無改善其工作能力及繼續工作之意願；為掩飾業務量不佳而虛增工作紀錄；調職後仍怠於完成例行事務工作、未如時更新報價導致公司受客戶質疑、客戶於上班時間屢屢無法聯繫、欠缺擔任業務之基本知識損害公司利益；經年未能達到部門最低之業績目標	○	學識、品行、能力、身心狀況；體力、知識、技能等欠缺，無法依勞動契約本旨提供勞務給付，且無法合理期待其改善	曾獲得99年、100年業績獎金，但係因公司市佔穩定，他人業績達成率亦較勞工高；經年未能達到部門最低之業績目標		○	未	已給予轉任其他部門之機會；已給予輔導、訓練課程以協助獲取業務技能，並進行績效改善計畫，給予勞工改善之最後機會	○	○	1.詳述客觀上不能勝任工作之內涵 2.考績除有明顯瑕疵或顯失公平，否則應認為可反映員工之工作表現 3.業績可依各時期之整體經濟情勢訂定標準並據以考核 4.調職後仍不能勝任工作
103.08.06	台北地院	102,勞訴,169	東京都保全股份有限公司	支援服務業	人力資源部襄理	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不適任為由資遣	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
103.08.28	台北地院	102,勞訴,102	中華民國口腔植體學會	醫療保健及社會工作服務業	執行秘書	主觀	○	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	奉秘書長命支領款項，卻又遭理事長拒絕，而仍領款，惟同樣未服從命令之其他員工未受資遣	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	未經告誡給與改善機會	X	X	
103.09.19	台北地院	103,勞訴,50	中國廣播股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊通訊服務業	業務行銷專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	非業務行銷人員出身，但兩年度間業績成長約有3倍	○	工作能力、身心狀況、學識品行	無法達到新訂定獎薪辦法之業績標準，但勞工並未同意該辦法；101年有2季考績為丁等，102年有3季考績為丁等，但於未遲到早退或曠職之月份，出勤項目僅有18分，學術技能、工作態度項目評分均不到一半但考績表未敘明具體事由，未依據具體事實，亦欠缺客觀、一致之公平標準	X	○	未	未將評比結果告知原告、適時給予勞工通知改善之機會；雇主兩度於勞資爭議調解時表示不願提供新職，但未正式發布調職命令	X	X	1.考績未敘明具體事由 2.本判決似認雇主未正式發布調職命令，未盡安置義務
103.10.03	台北地院	101,重勞訴,18	巨豪實業股份有限公司	製造業	總經理	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不適合繼續擔任總經理為由終止契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣，雇主不爭執
103.10.24	台北地院	102,勞訴,241	青絲紮髮廊	其他服務業	美髮設計師	未	未	未	未	未	未	雇主稱勞工之行為已構成不能勝任工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣，雇主抗辯懲戒解僱，並辯稱其行為已構成不能勝任工作

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.10.31	台北地院	102,北勞小,81	中國人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主管	未	未	未	未	未	專業、學識、技術能力、體力等不足	擔任業務主管之直轄業績未達標準	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止或懲戒解僱 2.本判決強調不得於訴訟中追加、增列解僱事由 3.本判決強調不得將不能勝任工作之事實視為違反勞動契約或工作規則情節重大而即時終止
103.10.31	台北地院	102,北勞訴,5	震亞有限公司	批發及零售業	停車場收費員	未	未	未	未	未	未	年齡未符合業主要求；行政訴訟判決亦認定雇主係以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
103.11.20	台北地院	102,勞訴,173	捷安特股份有限公司	製造業	YouBike車輛調度員	主觀	○	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	上班時間常關手機或不接電話，致雇主難以即時下達指令；遲到、上班時間異常；未在下班前完成紀錄工作；不當辦事造成同事困擾與同事不願意輪班	○	學識、品行、能力、身心狀況	精神不濟、體力不佳；與主管發生爭執，無視資深調度員建議，服從度、團體意識欠佳；大量辦事造成同事困擾，與同事相處不睦致同事拒絕同班或接班	○	○	未	體力、學習能力或服從性等特質，非藉告誡即能改善，且雇主已提供延長考核之機會，但為勞工所拒	○	○	強調應併就勞工之任職久暫、雇主是否以解僱方式脫免退休金之給予、勞雇間相處情形等事項為綜合之判斷，以衡平勞雇雙方利益，以免強令雇主僱用無法相容於企業文化之勞工
103.11.21	台北地院	102,北勞簡,69	小林咖啡股份有限公司	住宿及餐飲業	產品開發部經理	未	未	未	未	未	未	試用期間考核未通過	○	未	未	未	未	○	認為試用期間之約定得拘束勞雇雙方，後認為試用期間非法定解僱事由，仍應參酌法定事由，故認雇主係以不能勝任工作資遣解僱
103.12.15	台北地院	103,勞訴,106	運特樂股份有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	交易員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	培訓期間專業能力之學習即落後其他交易員；英文溝通及理解能力、運彩基本概念及交易系統操作能力仍有不足；讓分設定異常，影響客戶信賴及可能致外界對公平性之質疑	○	○	未	公司給予個別輔導及訓練，並請其他交易員從旁協助，且讓勞工有正式上線交易之機會，但仍無法改善	○	○	
104.01.09	台北地院	103,勞訴,143	台灣環境保護聯盟	其他服務業	副秘書長	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	事先溝通呈報未盡妥善，致雇主無法預料需負擔國際友人來臺訪問之交通與住宿費用；未能證明勞工違反職稱之規定或對外活動聯繫失當，但縱使有此情事，亦難以之認定勞工不能勝任工作	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	未證明已通知仍拒絕改善，或直接明示不能勝任工作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形，且未證明以解僱代替調整職務之必要性	X	X	
104.01.15	台北地院	103,勞訴,99	國立台灣師範大學	專業、科學及技術服務業	研究發展處研究倫理中心專任助理	主觀	○	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	交辦事項未有明顯拖延；未及時接聽手機，但均屬行進中或外界吵雜情境；公文延宕，但勞工工作未及半月，且單位新設，申辦帳號亦需時程；未證明不聽從指示；勞工處及將來申訴或訴訟所需，將與已有關之工作紀錄信件轉寄至個人信箱，雇主未證明為秘密	X	學識、品行、能力、身心狀況	工作客觀上逐漸有所改善	X	○	未	僅徵詢調職意願，但未正式發布調職命令	X	X	
104.01.19	台北地院	103,勞訴,51	財團法人中華福音道德會	其他服務業	會計兼會務助理	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未置理雇主指示之業務；未詳細記載經手款項之支票與重要文件，任意置於保險箱中；工作有諸多疏失，且經雇主多次指正後並未改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	寄發兩次E-mail仍未處理工作；主管多次口頭上提點工作缺失；以工作疏失通知書告知勞工違規並要求配合，但其除未改善工作，更拒絕收受通知書，亦未積極完成業務	○	○	
104.02.05	台北地院	103,北勞小,117	阿斯門亞洲有限公司	批發及零售業	會計	未	未	未	未	未	未	離職證明書所載離職原因因為不能勝任工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
104.03.06	台北地院	103,重勞訴,12	凱基商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	房貸業務經理	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	績效評核於99年度「良好」，100年度「不佳」，99年至101年間之工作表現不進反退；調任房貸業務前之工作表現已不如以往，其後更未見起色	X	學識、品行、能力、身心狀況	100年11月以後，除101年4月，均未達預期目標，101年8月全無績效；101年1月至10月間之平均達成率僅27.6%，排名為48名房貸業務人員之末	O	O	未	多次檢視勞工之績效並給與改善之建議；公司已建立轉任制度，僅因其他部門拒絕而未能轉任	O	O		
104.03.10	台北地院	103,訴,1204	藥華醫藥股份有限公司	製造業	新藥研究化學部副總經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	出勤異常、拒絕上下班簽到/簽退制度、多次不參與會議、拒絕遞交每週工作報告；	O	工作能力、身心狀況、學識品行	不配合公司業務、上級指示；與同仁齟齬不斷、辱罵同事，公然侮辱有罪判決定讞	O	O	未	已多次修正指派勞工工作內容，但勞工未能體諒配合，甚多處抵觸	O	O		
104.03.31	台北地院	103,北勞小,72	統一證券投資顧問股份有限公司	金融及保險業（投資顧問）	投資研究部專業副理	未	未	未	未	未	未	試用期間之績效評量，各月多數考核項目均敬陪末座，評定試用不合格	O	未	未	未	未	O		1.本判決認為試用期間之約定可減輕解僱事由的證明程度 2.本判決參酌懲戒解僱之除斥期間，認為本件未逾試用期屆滿後30日之相當期間，終止權之行使合法
104.04.30	台北地院	103,北勞小,143	馬偕紀念醫院	醫療保健及社會工作服務業（醫院）	傳護送人員	主觀	O	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；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	與同事互動不良，短期內多次衝突，在工作場所大聲咆哮，揚言要找碴整護理人員，挑釁要和女同事單挑，多次言語舉止失當，在工作場所用力拍打桌面及門口按鈕；多次違反作業規定，護送病人過程中將氧氣潮濕瓶連接頭弄斷、IV線即靜脈注射點滴管路拉扯鬆脫；未與其他員工及病人保持禮貌並良好應對	O	學識、品行、能力、身心狀況；專業能力不足或體力不足	未	未	未	客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，已無法透過其他懲戒方法維護經營秩序	O	O	本判決似認為雇主以不能勝任工作解僱係懲戒性質		
104.05.07	台北地院	104,北勞小,7	銓鉅福股份有限公司	批發及零售業	行政人員	未	未	未	未	未	未	雇主因勞工請假將造成櫃台無人，認為勞工不能勝任工作而未預告即終止勞動契約	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
104.05.18	台北地院	103,勞訴,100	台實實業股份有限公司	製造業	外勤業務	主觀	O	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	客戶轉單，但未證實勞工怠忽工作致流失客戶；下年度編列之業績目標金額過低，但可重新編列；未提出客戶狀況報告，但達年末忙碌、春節休假	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未	未	X	強調解僱事由需明確特定，不得於訴訟中增列解僱事由	
104.05.25	台北地院	102,勞訴,194	台北市營建土木職員工會	其他服務業	工會幹事	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	請假假單遲延或事由與證明文件略有不符	X	能力、學識、品行	未經雇主授權在勞保申請書上使用大小章以詐領保費	O	O	未	越權蓋章詐領保費，已使信任關係根本動搖，破壞契約基礎，非使用勞基法所賦予保護之各種手段得以改善	O	O		
104.05.29	台北地院	103,勞訴,132	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	副研究員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	102年前並未嚴格要求出勤管理；勞工工作表現並無不佳，僅主管偶爾至蘭嶼時未能聯繫，但可能尚有天候、訊號等問題所致；原工作計畫暫停後，雇主未明確指示勞工之角色定位及具體業務內容	X	能力、學識、品行	水中攝影機架設及管理維護業務，執行情況尚稱良好，無負面評價	X	O	未	輔導計畫與其專長及業務並無關連；計畫暫停後並未安排適合勞工專長之職務	X	X		

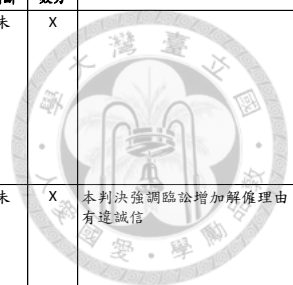
裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.05.29	台北地院	103,勞訴,225	香港商易安信電腦系統遠東有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專業服務顧問	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	對工作指派及管理規定多有質疑；因家庭負擔而於自評稱無法樂於工作；於客戶前抱怨同事，不善溝通行銷，未適時為同事解釋缺失，事後已坦承疏失亦欲改進；誤發中文電郵予美國團隊，但已依指示改正；同事之滿意度調查為不滿意，但未有具體原因事實；怠忽主管交辦事務致影響專案進程，但為個案；欲申請育嬰假但後撤回	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	未使用其他獎懲手段促使勞工改善表現，亦未嘗試以輔導、協助改善或調整職務方式；仍在磋商是否簽立改善計畫及其內容	X	X	
104.07.03	台北地院	104,北勞小,9	銓鉅福股份有限公司	批發及零售業	內勤行政組訓人員	未	未	未	未	未	未	雇主因勞工請假將造成櫃台無人，認為勞工不能勝任工作而未預告即終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	
104.07.09	台北地院	104,北勞簡,6	家族傳播有限公司	專業、科學及技術服務業	經濟部經理	未	未	未	未	未	未	證人稱有卸責、態度不佳、說謊等工作不適任之情形；雇主開立非自願性離職證明	○	未	未	未	未	○	
104.07.13	台北地院	104,北勞簡,45	富達麗國際股份有限公司	批發及零售業	業務助理	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	將雇主預先擬訂定型化之勞資雙方協議書帶回家中與家人討論是否簽署	X	○	未	未	未	X	雇主原以以理念不合為由解僱，本判決強調不得隨意改列或增列解僱事由
104.08.13	台北地院	104,北勞簡,26	臺灣工商企業聯合會	其他服務業	會務組長	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	臨時拒絕隨同出團；遲到早退等出勤異常；業務無法按時完成，工作紀律不佳	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	△	未	口頭告誡、扣薪等方式仍無法改善	○	○	未明言最後手段，但強調已口頭告誡、扣薪均無法改善
104.08.31	台北地院	103,重勞訴,44	瀚宇彩晶股份有限公司	製造業	策略供應錄物管部專案副理	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	負責之物料長期缺貨，經主管告知提醒仍未改善，經主管將績效評為E等（不合格）	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	主管告知提醒仍未改善	○	○	
同上	台北地院	同上	同上	同上	高級工程師	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	下高產品單價，致公司受有美金65,305元之價差損失；採購規格錯誤，致雇主受有物料損失共美金246,810元；不支援研發單位及未依規定填載追蹤事項，主管溝通後仍未配合；績效等級評核為E等（不合格）	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	主管與勞工溝通後仍未配合執行	○	○	
104.09.17	台北地院	104,勞訴,22	復興航空運輸股份有限公司	民用航空運輸業	專員	主觀	○	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	餐具清點不正確，經主管指正後仍有誤；蒐集機上剩餘供應品；教育訓練資料錯誤，主管要求改正後仍有誤；工作未完成即回家，他人代完成後始返回；督查核重點僅剪貼語意用詞不統一；訓練課程中膳食費計算及名單錯誤；漏列學員名單；課程之時數與員工編號錯誤；餐點標準數量不清；大陸通關彙整文件遺漏資料；未經報告及公告程序，現場擅改空中服務之標準流程	○	學識、品行、能力、身心狀況	新機客艙管理系統操作方式及新舊機差異項目整理工作中，無法清楚了解並解決問題；飛安擬稿無法掌握重點；乘客借用剪刀等基礎安全事項之觀念錯誤	○	○	未	當場提醒疏失，並二度的談話給予改善機會；不能勝任工作時雇主無安置義務，且已先行協助勞工轉任職務，惟因勞工未表同意或未獲錄取而未能轉任	○	○	本判決強調不能勝任工作之事由與勞基法第11條第4款不同，無安置義務之規定

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.11.12	台北地院	102,重勞訴,45	台灣國際商業機器股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專業經理	主觀	○	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	工作績效考評為3，業績達成率低於預算目標80%且年成長率為負數，疏於管理業務及業績，業務開發不足、疏於存貨管理；屢次洩漏公司內部尚未達成共識之信件予外部廠商；拖延數月未處理客戶軟體授權書欠缺案；未按時更新管理系統謄稿已更新；抄襲抄襲同仁新產品教育訓練大綱於另一有競爭關係客戶之教育訓練大綱；違反公司業務策略低價銷售產品；重複輸入資料虛增商機數目；遲未處理客戶取消訂單；拖延辦理移機業務；與同事電子郵件往來時使用情緒性文字；未如雇主司預期每週辦理一次新產品介紹會議	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	主管數度告誡改正	○	○	爭點有最後手段，但未詳加討論
104.11.12	台北地院	104,勞訴,69	群益金鼎證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	證券營業員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	長達半年期間未能達成業績目標	○	○	未	未能提供適當之業績改善方法；僅有對營業員之一般教育訓練，無針對業績之特別輔導措施；未先依工作規則採取調降獎金之懲戒；有職缺但未詢問調職意願	X	X	1.強調除符合不能勝任工作外，亦需符合最後手段性，始得解僱 2.本判決強調於施以輔導、懲戒、調職等手段較輕微之措施，勞工仍無法達成雇主之經濟目的時，雇主方能依勞基法之規定予以解僱
104.11.13	台北地院	104,勞訴,75	愛點科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	網頁設計師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	雇主明知勞工出身平面設計，仍予以任用，試用期滿未解約並指派為網頁設計；主觀因徵才不易而接受工作表現落差之現狀；實習生業務部分尚屬稱職；設計之想法與主管不同	X	○	未	未	未	X	1.雇主於勞工通知雇主其懷孕後，遭調整職務及指摘工作不力，涉懷孕歧視，經台北市政府裁罰及勞動部訴願決定維持原處分 2.本判決除認為不符合不能勝任工作之要件外，亦違反性別工作平等法第11條而無效
104.12.02	台北地院	104,北勞簡,87	台北市私立新民國民小學	教育業	外籍教師	未	未	未	未	未	未	雇主認為勞工未能妥適處理班級秩序控管及教學品質不符合要求	?	未	未	未	未	X	1.兩造約定教學品質未達雇主要求，雇主應先通知改善，如經2次警告仍未改善，始得於第3次警告時解聘。本判決認為此乃解僱程序之特約，優先於勞基法第11條第5款而試用，並以不符合程序為由認定解僱不合法 2.本判決拒以未經雇主於解僱時援用終止契約之事實，判斷勞工是否勝任
104.12.04	台北地院	104,重勞訴,23	國立臺灣大學	教育業	幹事	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	所長交接時請假，但經核可；遵循向來作業流程安排課程；未向所長報告專案，但非承辦人；要求全體員工基於工作所需亦得知悉並保管公務電子信箱密碼；作業急迫下疏於再次請示而越級請示；遵循教務處決定與流程對外索取公告；已依所長指示重新製作畢業證書；未處理外籍學生借用教室事宜，惟非其業務範圍；於電子郵件中談單位人數不足工作負荷沉重之問題，及確定遭解僱後寄發工作感想告知其他員工與學生	X	工作能力、身心狀況、學識品行	工作能力不佳之電子郵件內容發生於4-5年前，但未曾懲處且非解僱之依據；97至102年之工作表現評定為4個甲、2個乙，前所長稱從不頭疼員工表現，考績等第為輪流拿	X	○	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
同上	台北地院	同上	同上	同上	幹事	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	誤認電腦遺失並報案協尋；拒絕於原訂之休假日出勤；電話主機鈴聲故障，多次維修後仍無法解決，但非總務人員維修能力所及；因工作能力、問題複雜性已及接觸程度，而對勞工有不同之評價；其他同事於工作上向勞工尋求協助	X	工作能力、身心狀況、學識品行	101年間發生網站資料有誤、網站遭駭客攻擊及學員成績計算程式有瑕疵等情事，但當年及前後年度考績為3甲1乙；部分情事非解僱時所主張事由	X	○	未	未	未	X		
104.12.07	台北地院	104,重勞訴,7	臺灣新光商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	法催專員	主觀	○	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	因案件繁複或他案排擠，致延宕存入支票，然並未造成損害，亦無侵佔疑慮；雇主稱10年前因徵審疏失導致雇主損失約81,592,783元，但102年時勞工晉級，難認有長期怠忽工作	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	X		本判決強調臨訟增加解僱理由，有違誠信
104.12.09	台北地院	104,勞訴,81	台灣新蛋股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	法務總監	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	分派下屬工作並將工作結果直接轉寄給相關人員，未加研究或指正，但均未證明指派不當或資料有誤；於電子郵件強烈反應個人情緒，並將客戶列為收件人，但屬偶發之工作疏忽；指示下屬將合約糾紛委外處理；雇主主張未能審慎審核契約，但未證明；依工作規則請事假；遲到早退，但公司業已依規定扣薪或留存紀錄	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	未證明勞工之遲到早退及缺勤狀況，已通知其改善後仍拒絕改善	X	X		
104.12.14	台北地院	104,勞訴,52	美商聯邦快遞股份有限公司台灣分公司	運輸及倉儲業	運務員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	連續三日中午在車上休息50分鐘左右，未將實際休息時間輸入紀錄，短報為6或10分鐘，但中午惟一般公司行號午休，未證明勞工因此而延誤工作	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X		
104.12.18	台北地院	104,勞訴,137	貝崎股份有限公司	批發及零售業	外場服務人員	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	以錄影翻拍照片主張在店內寵物美容室聊天、玩狗、洗狗；顧客入店時未主動上前打招呼；顧客入店時未在工作位置，但均未舉證證明勞工未遵守或違反工作流程，與勞工是否不能勝任工作亦無必然關連	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	雇主亦未能證明有以不能勝任工作為由解僱勞工	
104.12.28	台北地院	104,勞訴,57	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作	上半年度業績未達目標，排名在業務15%之情形而考核為4C；經輔導並降低業績目標卡後仍未能達成	○	未	未	已依團體協約約定給予轉職機會，但未通過面試	未	○	團體協約有特約，應給予轉職機會	
104.12.29	台北地院	104,北勞簡,93	緻圓股份有限公司	支援服務業	圖書館據點之總監	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	於通訊軟體line以不當言詞批評某職員；未曾參與會議，卻在簽到簿上簽名；僱傭終止後，經常利用通訊軟體SKYPE於清晨傳訊給負責人進行挪揄與羞辱	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	法定代理人曾囑他人轉告勞工爾後重要會議務必出席	X	X		
105.01.08	台北地院	104,勞訴,130	湯泉櫻花社區管理委員會	支援服務業	總幹事	主觀	○	能為而不為、可以做而無意願做、違反忠誠履行勞務給付義務	上班時間打瞌睡；問卷調查有7份負評，但住戶有1260戶，且係反映態度不佳及催促公告會議紀錄；未證明遲延公告及處理事務造成損害	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	X	X			

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.01.29	台北地院	104,重勞訴,12	中興工程顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	建築師	主觀	未	能為而不為，怠忽工作致不能完成，違反忠誠履行勞務給付之義務	未如期如質辦理；工作品質不佳致遭業主罰款	○	學識、品行、能力、身心狀況	配合性低、專業不足遭業主抱怨	○	○	未	未依工作規則給予合理之改善期間與機會；已依指示提出方案；曾詢問勞工是否願意調職至澳門子公司工作，但未證明調職為促使勞工改善之合理保護措施	X	X	本判決強調雇主以違反工作規則情節重大為終止事由，即應符合除斥期間之規定，不因雇主主觀上認為屬於不能勝任工作之態樣而有不同
105.02.17	台北地院	104,北勞簡,75	元大人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	業務主管	未	未	未	未	未	未	業績未達考核標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主不爭執
105.02.19	台北地院	104,勞訴,196	達運光電股份有限公司	製造業	財會行政處長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務		未	能力、學識、品行	到任2日，尚未完成訓練即遭指派前往泰國處理事務，因泰國會計師與公司意見相佐，且會計師未能及時提供完整帳務資料，致使勞工未能順利完成任務；和同事與會計師並無衝突或爭執	X	○	未	雇主未證明因此受到何種損害，亦未證明有給予勞工改正機會或給予適度懲處	X	X	
105.03.18	台北地院	103,重勞訴,36	合作金庫證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	證券部營業員	主觀	○	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	不認同主管責任區分配之管理方式，要求主管配合其意見改變，致信賴關係喪失；不遵守公出規定，指摘規定不當，不服從管理指揮，能依公司規定行事而卻不為；以與重要客戶洽談而不參加教育訓練；未經許可自行製作文宣，違反自律規章而有違主管機關處分之虞（以上均違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務）	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	○	○	不服主管指揮監督之非不得以考績懲處促其更正，但雇主僅由各級主管面談，未予限期改進之機會或為懲處，且考核辦法規定需連續2年丙等或1年丁等始可解僱，但雇主未曾給勞工丙或丁等之評價	X	X		
105.03.24	台北地院	104,重勞訴,42	群益金鼎證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	證券營業員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	向雇主表示業績符合原有標準	X	能力、學識、品行	無舊業績標準「連續3個月未達標準」之情形；長時間手續費淨收入亦在標準之上	X	○	未	未	未	X	雇主以新修訂之標準，回溯檢討過去業績，有違誠信原則
105.05.31	台北地院	104,重勞訴,26	台中銀證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	管理部副理、總務部副理、人事部副理	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	經理人異動後未向經濟部辦理變更登記致遭罰鍰；代理出席調解會議，使離職員工同意接受資遣，未足額進用身心障礙者，但未即規劃直接繳納差額補助費；已依董事長指示辦理安管辦法草案工作；因同仁對印信提出不同需求且交代不清而情緒宣洩，惟僅屬偶發性；將另一分公司之照片作為示意圖，供作桃園分公司申請場勘之用，有影響分公司設立之虞，但未造成損害	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	○	○	工作規則定有考核、獎懲及改進之規定；照片事件已前往現場拍照而有改進；考績乙等，但做成不久即資遣，未予相對應之改善期間	X	X		
105.07.04	台北地院	104,勞簡上,39	家族傳播有限公司	專業、科學及技術服務業	經紀部經理	未	未	未	雇主調解時稱勞工未盡主管責任，造成公司重大錯誤及損失，影響公司聲譽；離職證明書記載依不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及兩造為委任契約
105.07.04	台北地院	104,勞訴,169	星展（台灣）商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	分行業務經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	業績表現長期處於一般水準以下，經以定期會議要求檢討，仍未見改善；部份工作項目雖表現較佳，但總體業績於各分行中名次倒數1及9名；無法招募新人員補充短缺人力	○	○	未	拒絕在改善計畫書上簽名，主觀上無意願遵守被告之輔導計畫，客觀上亦無法自行提升業績表現；已給予轉任理專機會，但遭勞工拒絕；長期績效不佳，無法改善	○	○	1.長期績效不佳，無法改善，本判決認為縱使未經績效改善程序亦能解僱 2.本判決認為，未解僱績效更差者乃雇主之經營判斷權限，法院無從介入審查

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.07.11	台北地院	105,北勞小,15	飛鳥國際旅行社有限公司	支援服務業（旅行及相關服務業）	儲備幹部	未	未	未	未	未	未	無法勝任工作，經主管口頭告誡後未改善	○	未	未	未	未	○	本件勞工主張遭資遣，並主張雇主未發給離職證明，致其無法申請勞保給付而受有薪資損失。雇主抗辯勞工自請離職
105.09.14	台北地院	104,勞訴,250	中央印製廠	製造業	印刷工程師	主觀	未	能為而不為，怠忽工作致不能完成，違反忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	試用期間在工作處所強制猥褻女性同仁，惟已於當日坦承並書立悔過書及當面道歉	X	○	未	強制猥褻事件已於當日坦承並書立悔過書及當面道歉，且雇主調動工作地點；工作考核認真良好，未再犯相同錯誤	X	X	雇主任長試用期後，未表明勞工於延長試用期間之工作表現如何不合格，卻以原試用期間強制猥褻女性同仁，品德顯有重大瑕疵，考核不合格為由終止契約，不符合工作規則「延長試用期滿考核不合格」之要件
105.09.19	台北地院	105,勞訴,118	新北市新店區公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	市民活動中心管理員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	試用期間即工作態度未積極用心；找不到冷氣鑰匙及未能排除電話電源沒插之問題，無法全盤掌握業務；未依規定而應民眾要求開冷氣，未妥適拿捏職責與民眾需求之分寸；用公務電話聊天；同事糾正時與之爭執；編造理由欲請領勞保，不具備契約約定「品行端正」之條件	○	能力上不能完成工作	未	未	○	未	試用期間已發生「無法勝任活動中心管理之職務」之情形，而依勞基法資遣解僱，與契約約定相符。	○	○	
105.09.29	台北地院	105,勞訴,18	香港商創價管理顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	募款組長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	雇主所定業績標準疑為獎勵標準，且該標準過高，幾無勞工達成目標；業績名列前茅	X	○	未	未	未	X	本判決強調倘雇主任定之業績標準顯然高估，自不得以勞工未達業績不能勝任工作為由，終止勞動契約
105.10.07	台北地院	105,重勞訴,19	英屬維京群島商太古國際汽車股份有限公司	批發及零售業	業務經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	銷售業績較低仍提早結束營業；稱任期太短不足表現而未檢討，非適任	○	工作能力、身心狀況、學識品行	均未達成每月業績目標；領導銷售能力相較於其他經銷據點業務經理為差；	○	？	未	雇主以不適任經理職位，提供調任非經理職位之業務員，但遭勞工拒絕。	未	○	1.本件為試用期間終止勞動契約 2.本判決強調試用期間毋須完全符合勞基法法定之要件，惟本判決仍參酌不能勝任工作之解釋而為涵攝
105.10.14	台北地院	105,勞訴,96	耐德科技股份有限公司	批發及零售業	商品開發助理	未	未	未	庫存商品未能調整；商品資料輸入錯誤；從事與雇主事業競爭之商業行為	○	未	勞工之配偶於雇主之網頁留言質疑商品資訊與服務內容，足使雇主對勞工之忠誠度與向心力產生質疑	○	？	未	未	未	○	1.本件為試用期間終止勞動契約 2.本判決強調試用期間得於未具備勞基法法定終止要件下任意終止勞動契約
105.11.21	台北地院	105,勞簡上,8	緻園股份有限公司	支援服務業	圖書館據點之總監	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	未參與會議僅於簽到，但未證明有命其出席；未能完成營運計畫書，但未證明為勞工工作範圍，亦未告知其具體完成時限	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	與下屬間溝通不良，但公司未舉證有協助、通知勞工改善仍拒絕改善之情	X	X	
105.11.25	台北地院	105,勞訴,70	柯旅天閣股份有限公司	住宿及餐飲業	交誼廳服務員	主觀	○	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	不願接受資深同仁指導；不遵照既有程序，未能適時完成工作致加重同仁工作負擔；培訓期間開會曾檢討改善，惟仍無法改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	其餘部門所需員工，與勞工之專長無關，已無其他單位得以安置	○	○	本件為試用期間終止勞動契約，但本判決仍詳細涵攝勞基法第11條第5款之不能勝任工作
105.11.29	台北地院	105,勞訴,40	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	動物服務組員工	主觀	○	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	100年度工作表現不佳，並夜宿遭記2小過；101年度亦不佳，並因違規飼養動物遭記1大過；102年度表現不佳，並抗拒配合輔導計畫；103年度對主管交办工作相應不理，從未配合；工作缺失而不思改善；調職後以消極、怠惰之態度抵抗主管指派工作，不願接受主管指導，不配合績效改善輔導計畫，亦未能適時完成工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	二次績效改善輔導計畫，但未能使勞工認同組織並從中找到工作的意義；已派任至其他用人單位輔導及評核，但仍無法勝任	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
106.02.09	台北地院	105,勞訴,254	皇昌營造股份有限公司	營建工程業	副組長	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	與同仁發生爭執，但爭執發生期間未有重大缺陷發生，並獲得獎項，爭執之情節未達足以影響工作場所紀律之程度	X	能力、學識、品行、身心狀況	面談紀錄認為安衛專業知識足，具備甲級安全管理師證照；負責工地無管理安全不當；所派駐工地曾獲得金安獎；	X	未	未	未	未	X	兩造有爭執最後手段性，但本判決未討論	
106.02.24	台北地院	105,重勞訴,12	台灣小米通訊有限公司	批發及零售業	技術客服	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	利用辦理公司門號機會，未先向公司說明而自費加價購買手機，但未造成損害，情節難認重大	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	已記「警告」懲戒	未	X	本判決強調警告後復解僱，係重複處罰，難認合法	
106.03.08	台北地院	105,北勞簡,54	尚揚峰互聯有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	電話行銷專員	未	未	未	未	未	未	勞資爭議調解時，雙方確認解僱事由為不能勝任工作	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.勞資爭議調解時雙方確認解僱事由為勞基法第11條第5款，本判決強調不得隨意改動終止勞動契約之條件	
106.03.30	台北地院	105,勞訴,144	鋒厚科技股份有限公司	製造業	國內業務兼總經理特助	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	6月遲到13日、7月遲到18日、8月遲到20日、9月1日至3日遲到1日，但未證明遲到與業務工作有關或耽誤工作	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	○	○	未懲處	X	X		
106.05.03	台北地院	104,勞訴,55	中華貿易開發股份有限公司	運輸及倉儲業	堆高機司機兼管理員	未	未	未	操作不慎致貨物傾倒損壞，致公司遭求償9,823元，而遭雇主申誡1次並罰款2,000元；裝櫃作業時漏裝貨物，致理賠22,009元，而遭雇主申誡2次並罰款2千元；裝櫃作業時將貨物摔落，致公司賠償16,170元；但主管評價配合度高及認真負責，損害均非嚴重，發生頻率不高，且部門人員多少有違懲戒；向客戶收取費用，但雇主僅觀察而仍繼續締結勞動契約	X	未	未	未	未	未	未	未	未	X	
106.05.12	台北地院	105,勞訴,263	崇偉營造工程股份有限公司	不動產業	資深土地開發人員	主觀	○	工作態度與敬業精神	以此視、侮辱性之言語性騷擾同事；以嚴重貶抑他人人性尊嚴之字句侮辱同仁，大肆詆毀雇主之經營能力；調職後仍未改善又遭性騷擾申訴	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	調職後仍未改善又遭性騷擾申訴；用語不雅程度已嚴重破壞職場和諧及倫理，重大侮辱行為為根本斷傷勞資關係互信基礎，已無以其他處分替代之可能，亦難期待受侮辱之被告及其他同事能不计前嫌繼續與原告共事	○	○	本判決認為同時構成勞基法第11條第5款、第12條第1項第2款及第4款之情形	
106.05.25	台北地院	106,勞訴,1	程曦資訊整合股份有限公司	支援服務業	臺北市專線客服人員	未	未	未	未	未	未	測驗5次均未合格，且其對於市府各局處業務執掌及市民反應問題之認識不充足；事前已同意試用不合格得終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	雇主於試用期間以不能勝任工作終止勞動契約	
106.07.24	台北地院	105,重勞訴,22	台灣新蛋股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資深法務專員	主觀	○	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	與同事爭執分工；未就銀行提出支票票上違反票據法規定之記載提出修正意見，但此為銀行提出，非公司得片面要求刪除，且雖無票據法上效力，仍有契約效力，另契約磋商非勞工執掌；商標授權審約已提醒業務人員注意授權時間範圍之明確性；系統業合約書未提出修正意見，但議約內容為財務單位權限；已促請業務單位注意契約內容及權衡得失	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	X		

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.08.03	台北地院	104,勞訴,211	康和綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	協理	未	未	未	未	未	未	雇主依與勞基法第11條第5款相同文字之工作規則解僱勞工	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工合意終止，及兩造為委任契約
106.10.05	台北地院	105,重勞訴,37	台灣大食代餐飲有限公司	住宿及餐飲業	人事行政經理	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行義務給付義務；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	長期以來無法完成其職務範圍內之業務，而推由其他單位主管或下屬執行；對議價、合約及簽呈未加以瞭解、詢問即逕予同意；長期與主管及各部門單位溝通不良而不自知；人員招募未盡心力，致各單位需自行募集人力	○	客觀行為：能力、學識、品行；專業能力不足或體力不足	考核認為有專業的技術與能力	×	○	未	考核中上但分數有部屬為其達成之績效，並兼有主管之鼓勵期許，並非勞工工作表現確實該當該分數；屢經副總經理溝通輔導仍多方推諉，不認有何缺失，堅持按自己方式處理業務，對評語及建議視而不見，缺失歷經多年未獲改善	○	○	
106.10.06	台北地院	106,北勞簡,57	樂雅樂食品股份有限公司	住宿及餐飲業	廚師	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	客戶工會發函請改善團膳品質	×	○	未	未	未	×	
106.10.13	台北地院	105,重勞訴,43	馨洋行有限公司	製造業	品牌總監人員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行義務給付義務	未積極配合提出相關評估報告，但產品網路銷售量維持甚或微幅提高被往銷售量	×	客觀行為：能力、學識、品行	大學廣告系畢業，並有多年擔任行銷策略經驗；報請進修之課程內容，屬行銷基礎	×	○	未	未見為任何懲處行為，且給予改進機會	×	×	法院認為，勞工係擔任策略行銷主管，其主要工作應在於負責產品行銷之策略，並替雇主取得營業利益，因此勞工是否得以勝任工作，自著重於其所擬定之行銷策略是否得為雇主獲取營業利益
106.11.24	台北地院	106,重勞訴,12	瑞士商瑞士銀行股份有限公司台北分公司	金融及保險業（銀行業）	高資產財富管理部之業務主管（執行副總裁）	偏主觀	○	未	未	未	未	長期無法達成設定業績標準	○	○	未	多次提醒並列入輔導改善計畫進行輔導改善，仍未能達到業績目標	○	○	法院認為，本案為民法上僱傭，且契約有約定任意終止權，本得隨時終止契約
106.12.22	台北地院	106,重勞訴,14	台灣國際商業機器股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專案經理	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行義務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	屢因溝通、協調、管理進度等領導能力不足，致專案成員或客戶抱怨不斷，甚至要求撤換專案經理	○	○	未	103年績效評定應改善後，調整專任專案經理工作，104年績效評定應改善後，進行績效改善計畫，且於督促改善期間多次與勞工具體檢討各項缺失，但勞工最終未能通過該計畫所定標準	○	○	法院認為，本案雇主對於不能勝任工作之勞工，已建立改善制度，於終止勞動契約前相當期間內先督促勞工改善，故於勞工未能改善時終止勞動契約，應符合最後手段性原則
107.01.11	台北地院	105,重勞訴,45	新加坡商康威特股份有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務專員	主觀	○	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行義務給付之義務	收受預告終止僱傭契約之通知後，於105年8月之業績達成率即高達112%	○	學識、品行、能力、身心狀況	兩年度之業績達成率約僅15.82%、27%	○	○	未	拒絕參與績效改善計畫依公司及主管之輔導指示改善其業績達成率	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.01.19	台北地院	105,勞訴,163	財團法人國家實驗研究院	專業、科學及技術服務業	專案佐理研究員	主觀	○	主觀意志；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	未按時繳交簽到單，有破員工教育訓練時數計算之正確性及耗費無工作產能之時間；未繳交訪談錄音檔，拖延研究計畫之完成；延宕辦理核銷工作；工作態度不佳，且反覆疏忽、懈怠職務；經主管指正後仍未接受並改進工作方式	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未繳交訪談錄音檔	○	○	未	勞工為定期勞動契約之員工，並無其他工作可以安置	○	○	本案為試用期間終止勞動契約
107.01.19	台北地院	105,重勞訴,40	香港商世邦魏理仕公寓大廈管理維護有限公司臺灣分公司	支援服務業	經理	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	要派單位反映勞工工作表現不佳，上班時間化妝及玩手機時間過長、未經請假無故消失、服務品質不佳及不配合要求，難認勞務給付品質符合雇主要求	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	勞工經督促改善後仍未改善，又拒絕調任其他職務	○	○	
107.01.26	台北地院	105,勞訴,243	杰星有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	人資暨行政管理部經理	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	未準時入帳工資，未更新員工異動資料誤按舊資料發放薪資；經費提議前未先與各部門主管討論致生爭議；長期出勤不正常；績效考核，工作效率、執行力及團隊精神表現均不佳，於10名主管人員中名列第八；休假前未依規定交接人資專用印鑑，經主管告誡後，復再犯同樣疏失	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	經雇主以降調及兩度縮減職務範圍之方式督促改善，仍未據改善	○	○	
107.02.02	台北地院	106,勞訴,251	香港商天然護髮用品中心有限公司台灣分公司	批發及零售業	染髮、護髮、洗髮、吹髮、造型、販賣商品、發放傳單	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	受僱期間每月個人生意額均未達129,500元之標準	○	○	未	已延長試用期而未見改善	○	○	
107.02.06	台北地院	106,勞訴,14	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	核保人員	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	連續兩年績效等第為C等，抽查件缺失率四成多，明顯高出其餘核保人甚多，但勞工工作量較其餘核保人高出許多，進而壓縮其核保案件之時間	X	○	未	未安排轉任其他適當職務	X	X	
107.03.22	台北地院	106,重勞訴,65	荷蘭商荷蘭皇家航空股份有限公司台灣分公司	民用航空運輸業	內勤業務員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做	勞動契約同意雇主基於營運需要而變更其工作地點，卻在多次溝通後仍決意不接受工作地點之變動	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	臺北辦公室已無可供之位置暨可供提出勞務之工作	○	○	法院認為，本案勞工行為構成違反勞動契約情節重大事由，原可依勞基法第12條第1項第4款規定立即解僱，而雇主援引勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，自非無由
107.03.26	台北地院	106,重勞訴,72	羅姆半導體股份有限公司	製造業	副理	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	工作表現不佳屢經主管指導、提醒後，仍不見改善成效，致其考績逐年低落，甚且遠低於同部門其他員工及下屬	○	○	○	勞工從事會計工作長達20餘年，非不能勝任雇主歷年所指派之工作；離職後即產生人力缺口，顯非無適當工作可供安置	X	X	
107.04.18	台北地院	106,重勞訴,26	凱基商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	消金服務專員	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	長期無法達成業績目標，未達考核標準	○	○	未	尚有其他諸多職缺以供其選擇任職	X	X	法院認為，倘勞工之考績評定涉入勞工歷年來之工作表現，如此無異將過去之事實重複再次評價，對於勞工未免不平，何況如此更難以期待勞工遭雇主負面評價後，會有戮力擺脫負面評價之可能，因此僅有將勞工之考績評定，限縮在評價當年度之工作表現，始為正當，否則無異就同一事件為重複評價

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	台北地院	同上	同上	同上	服務專員	同上	同上	同上	未	未	同上	長期無法達成業績目標，未達考核標準；欠缺證照	O	同上	同上	尚有諸多工作足以供勞工所選擇任職，而未與勞工討論或審酌情況調任	X	X	
107.04.20	台北地院	106,北勞簡,132	國立臺灣師範大學	教育業	研究助理	主觀	O	主觀意志；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	對於主管交代任務有時會拒絕，主管雖提醒改善工作態度，但改善情形有限；曾非其專業拒絕指派工作，並不願意配合電子簽到退，且不擅協調溝通及個性較易與人起爭執等情	O	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	勞工編修後之英文論文，屢遭以文法錯誤、語意表達不清、用字錯誤等理由退稿	O	O	未	通過工作面談給予勞工輔導及改善之機會，始終不見改善	O	O	
107.05.07	台北地院	106,勞簡上,51	九大牙體生技股份有限公司	製造業	齒模技師	主觀	O	主觀意志；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	長時間加班；任職期間因通過牙體技術生之國家考試，領有執業執照；時犯小錯致工作品質較為低落，或致雇主因而須向客戶道歉	X	O	未	未	未	X	1.勞工請求資遣費，但主張雇主以勞基法第11條第5款解僱不合法 2.法院以勞工長時間加班為由，認為足認勞工所任職務顯對雇主所營假牙製作之事業有所助益
107.05.07	台北地院	106,勞訴,268	橡木桶洋酒股份有限公司	批發及零售業	門市銷售人員	主觀	未	忠誠履行勞務給付之義務	任職期間表現不佳，工作態度草率，服儀常有不整，屢屢不配合排班、又常臨時請假，致該分店人員臨時無法調度，亦使同事無法按時排休，長期以來造成店長及其他同仁之困擾；違反工作規則在外兼職	O	未	未	未	O	未	勞工曾向雇主代理人表示希望給予資遣費及非自願離職證明書	O	O	法院認為勞雇雙方已合意終止勞動契約，且勞工曾向雇主代理人表示希望給予資遣費及非自願離職證明書
107.05.25	台北地院	106,勞訴,231	大日開發有限公司	運輸及倉儲業（停車場）	地下停車場管理員	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	不聽從工作安排及調度，不依所定程序處理問題，無法與同事互相支援，且為避免承擔責任，多次未在管理室執行勤務，經多次提醒，仍拒絕至管理室執行勤務	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	經主管督促改善後，又拒絕改善	O	O	
107.05.30	台北地院	106,北勞簡,331	財團法人商業發展研究院	專業、科學及技術服務業	研究助理	主觀	未	個人之工作態度、是否融入團隊文化	未	未	個人專業	試用期整體工作表現不佳	O	未	未	未	未	O	本案勞雇雙方有約定試用期間，雇主並因勞工未通過試用期考核而終止契約
107.06.05	台北地院	106,勞訴,331	香港商恒富國際有限公司台灣分公司	製造業	業務助理	主觀	未	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做；違反忠誠履行勞務給付義務	長久以來怠於定期更新公司網頁；未確實核對邀請函，致負責人無法順利取得簽證而損失約20萬元；疏漏填寫公司資料致展覽攤位欠缺基本配備；未將委外製作之程式存檔收錄	偏O	能力、學識、品行；能力上不能完成工作；專業、學識、技術能力、體力等不足	未	未	未	未	未	未	未	本案例中，雇主张懲戒解僱，法院認為相關事實屬雇員不能勝任工作之範疇
107.06.06	台北地院	106,重勞訴,19	凱基商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	服務專員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；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	3個改善項目中1項於第3個月達成預期目標且逾3倍以上	偏X	客觀行為；能力、學識、品行；專業能力不足或體力不足	KPIs成績全國排名倒數；3個改善項目中1項於第3個月達成預期目標且逾3倍以上；輔導後未取得信託及產險證照	偏X	O	未	雇主未斟酌勞工績效經限期改善後確有改善，逕以成績倒數而終止勞動契約	X	X	
同上	台北地院	同上	同上	同上	服務專員	同上	同上	同上	未	未	同上	KPIs成績全國排名倒數；3個改善項目中2項於第3個月均達成預期目標；輔導後未取得信託及產險證照	偏X	同上	同上	雇主未斟酌勞工績效經限期改善後確有改善，逕以成績倒數而終止勞動契約	X	X	
同上	台北地院	同上	同上	同上	消金AO	同上	同上	同上	長期績效嚴重落後其他消金AO，未達雇主客觀合理要求，且迭經績效改善輔導，執行率亦只有10%；上班時打瞌睡	O	同上	未	未	同上	同上	一再給予輔導改善機會，但考核成績依舊低落而無成效，又無其他適合職缺可供安置	O	O	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.06.07	台北地院	106,勞訴,233	財團法人台北市中國基督教靈糧世界佈道會台北靈糧堂	其他服務業（宗教組織）	人事部資深專員	主觀	○	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	經常性遲到、未經請假即任意不到職、未告知同事或主管即擅離崗位；對工作規章或主管對其出勤狀況之指正顯無遵從意願	○	學識、品行、能力、身心狀況	半年未完成交辦修改手冊之工作；就人事相關規章及主管機關函詢之事項欠缺應有之認知；欠缺電腦文書處理之基本能力；不熟悉人事相關法規及人事預算之編列	○	○	未	經其他員工對勞工予以必要之指導及協助；無與勞工學經歷及薪資均相當之其他職務供調動	○	○	
107.07.20	台北地院	106,勞訴,396	企建科技股份有限公司	批發及零售業	管理部經理	主觀	○	主觀意志；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	輸入醫材之文件、輸入許可證辦理及到期日管制，疏於補件或有所缺漏，導致主管機關不予許可而退件；未於指定日期完成翻譯，但每日工作均有進度；工作時間中偶有吃東西、或為私人通訊；雇主均未告誡或懲處；上班遲到請假、未於事前申請出差及請領交際費，但雇主事後均同意	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主遽以解僱	X	X	1.本案另涉及懷孕歧視，並經臺北市政府勞動局性別工作平等會評議違反性別工作平等法第11條第1項（懷孕歧視） 2.法院認為，衡諸婦女於懷孕期間，精神、體力偶有不濟，於此期間所生疏失，如非屬重大，亦難遽認係已達不能勝任工作之程度
107.07.31	台北地院	106,重勞訴,9	網際優勢股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務部協理	未	未	未	雇主未證明	X	未	雇主未證明	未	未	未	未	未	X	法院認為，雇主所舉事證，均不足證明勞工確有未善盡成本分析，審慎評估責任、隱匿契約條件及詐領差旅費之行為
107.08.17	台北地院	107,北勞簡,54	武昌第一大廈管理委員會	其他服務業	早班管理員兼督導	未	未	未	腳踏車報廢事宜缺失；雇主以不適任為由解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主主張懲戒解僱
107.08.28	台北地院	106,勞訴,385	睿訊有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	技術客服專員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	未經授權而擅自增加用戶額度，導致雇主遭客戶求償而最終賠償港幣200,000元	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
107.08.31	台北地院	107,北勞簡,13	欣技資訊股份有限公司	製造業	工程師	主觀	○	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	第一年績效考核為「尚未達到預期目標」；程式問題未自行解決，未回覆主管原未完成工作如何處理；不願意自行架設軟硬體，遇到問題發信給同事而非自行處理	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	○	
107.09.11	台北地院	107,北勞簡更一,4	安立早餐店	住宿及餐飲業	烤麵包工	主觀	未	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	於應徵工作之初，即有受解僱後對之興訟的意圖，在工作上故為不符水準之表現	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	1.本案中之勞工，於數年之間至數十家小型營業場所應徵工作，並在短期上班遭解僱後，隨即對僱主提出勞資爭議調解或訴訟。以致於部分雇主因不堪調解、訴訟所必需支出之勞費及心力，不得已而與勞工達成調解，給付一定數額之金錢 2.法院認為，勞工之作為是以損害他人為主要目的，明顯違反公共利益與社會秩序，已構成權利濫用
107.10.03	台北地院	107,北勞簡,58	遠東遊覽汽車股份有限公司	運輸及倉儲業（汽車客運業）	駕駛員	偏主觀	未	未	勞工常常違規損壞車輛	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張為承攬，並主張勞工常違規損害車輛故終止合作關係

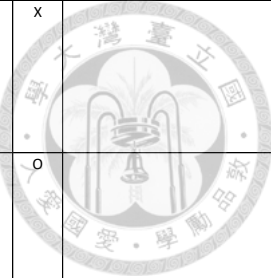
裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.11.23	台北地院	107,北勞小,71	聖佳光電有限公司	製造業	產品工程師	主觀	○	未	未將樣品電池接回即交還客戶，經客戶以電子郵件反應	偏○	未	未	未	○	未	未見兩造說明雇主有無告知勞工進入最後改善期限及若未改善將據以終止僱傭契約等情	偏X	偏X	1.本案勞工主張違法解僱，並以侵權行為請求權請求損害賠償。 2.法院認為，僱用人終止僱傭契約因不合法而不生效時，原有僱傭契約即繼續存在，受僱人除能證明僱用人有故意或過失行為致侵害其名譽權或工作權外，不能僅因終止僱傭契約不合法而令僱用人負侵權行為損害賠償責任
107.12.06	台北地院	107,勞訴,112	群益金鼎證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	營業員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務；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	未	未	客觀行為：能力、學識、品行；專業能力不足或體力不足	連續達13個月無法達到業績要求（95%以上之員工均可達成業績要求）	○	○	未	已先後依規定採取11次輔導計畫及正式發出警告通知外；主動提供客戶名單及整理資料予勞工以協助勞工開發業務；提供教育訓練課程，但勞工消極不為參與甚至拒絕參與；已為法定基本工資無調整空間；雇主已多次提供調職機會，但勞工均拒看及拒收及拒絕出席	○	○	
107.12.07	台北地院	107,勞訴,21	香港商奧必概念有限公司台灣分公司	專業、科學及技術服務業（室內設計業）	主管	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	一再惡意刪除雇主電腦伺服器檔案	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
107.12.19	台北地院	107,勞訴,134	晨椿企業股份有限公司	住宿及餐飲業	洗碗	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	使用自訂格式價單；自訂請假規則，欠缺與同事分工合作能力，亦不服從主管指揮監督，影響工作之順暢度；已約定固定假日挪移排班，但拒絕接受固定假日排班；已持續與勞工溝通仍未改善	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	已持續與勞工溝通仍未改善	○	○	
107.12.21	台北地院	106,重勞訴,36	宏利證券投資信託股份有限公司	金融及保險業（信託、基金及類似金融實體）	通路業務部經理	主觀	○	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	大幅降低調整轄下業務人員目標，顯屬不當聯結，反向提昇業績達成率，影響雇主考核員工績效、發放獎金之正確性；認為業務屬支援輔助工作，而未與自己本務同視，致生達成率偏低之結果	○	學識、品行、能力、身心狀況	績效考核工作表現未達其職位應盡之責，且無法達成團隊合作之要求，強烈需要改善；未按預計時程連結金融商品；聯繫溝通能力不足，致客戶部門主管越級直接向高層總經理反應；業績達成率確與目標有相當落差	○	○	未	實施輔導改善計畫、調整職務內容等激勵措施，仍無法改善業務狀況	○	○	法院認為資方之合法激勵和調整方式可有：1.進入輔導計畫，給予改善期間2.調職處分，並詳述理由
107.12.28	台北地院	107,北勞小,155	叫車通資訊股份有限公司	運輸及倉儲業	招募及管理司機排班勤務	未	未	未	未	未	未	未舉證	X	未	未	未	未	X	1.雇主離職證明書以不能勝任工作為由解僱，勞工主張解僱違法 2.雇主未到場亦未為答辯
108.01.07	台北地院	107,勞訴,56	越贊足體養生館	其他服務業	會計人員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	工作能力、身心狀況、學識、品行；能力上不能完成工作	經常在店內與不同按摩師傅大聲爭執、口角、口出惡言，師傅人數幾達半數；店長多次要求改善，但仍陸續發生與按摩師傅爭吵、背後說師傅閒話，造成師傅之間產生嫌隙之情事	○	○	未	非專業之按摩師，亦不適合店長之職，並無其他職務可供調動	○	○	本號判決自服務業之行業特性出發，認為對於對外公開營業場所，讓不特定人觀感良好，始可能有營業利益，並認為如工作人員無法配合而常在店內爭執衝突等，可能影響營業收益，並認為屢勸不聽之勞工堪認為員工品行（情緒管理）不能勝任工作

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
108.01.07	台北地院	107.勞訴,67	英屬維京群島商眾群國際人力資源顧問股份有限公司台灣分公司	支援服務業（人力仲介業）	行政人員	主觀	○	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	報表製作上問題，但未證明為員工能力不足所致；負責IT支援工作，但非專業工程師，停電後通知委外廠商處理電腦恢復工作；蒐集資訊有高層不喜歡之旅行社	X	未	未	未	未	未	勞工主張雇主減薪違法而依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，雇主主張係因勞工不能勝任工作而減薪。法院依勞基法第11條第5款之不能勝任工作，判斷雇主之主張。	
108.01.05	台北地院	107.重勞訴,12	資科和信股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務總監	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	業績表現顯未達預期目標	O	O	未	給與逾半年之改善期間，並按每季、每月份、每星期進行督導及討論，並破例安排歷來業績表現最為亮眼的香港售前規劃團隊成員出差來台予以全力支持	O	O		
108.02.27	台北地院	107.勞訴,133	財團法人愛盲基金會	其他服務業	庇護事業處處長	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	勞工已說明調職後職務非其所擅長，雇主亦未證明該調動後之工作為勞工技術可勝任；雇主未發佈人事命令，其僅徵詢意見，經勞工婉拒調職後，即以拒絕調職為由解僱	X	客觀行為；能力、學識、品行	雇主訴訟中表示勞工能力頗強，並自102年起，除擔任視障服務處處長外，同時兼任庇護事業處處長及行政處處長職務等三大要職	X	O	O	未	未	X		
108.03.08	台北地院	106.重勞訴,30	香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（資訊服務業）	經銷發展經理	主觀	○	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	臨時缺席會議，無心參與公司業務；未遵循主管合理、合法之指示提出計畫	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	已列入書面警告名單，再進行PIP計畫，已給予充足之時間改善其工作態度，惟勞工未能達到雇主之要求	O	O		
108.03.29	台北地院	107.勞訴,27	財團法人台北清真寺基金會	其他服務業	會計人員	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	財務月報表遲延製作，但已製作細項報表，並無影響財務資料正確，且係因事務繁忙偶發因素所致，雇主亦未有任何惡處	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未依董事長指示變更座位；衣著不符宗教儀俗	X	O	未	未	未	X		
108.04.24	台北地院	107.重勞訴,57	集思國際證券投資顧問股份有限公司	金融及保險業（投資顧問業）	資深副總經理	主觀	未	能為而不為、可以做而無意願做	未證明	X	未	未	未	未	O	未	晚間突將勞工自公司LINE群組踢除，並電話通知勞工已遭開除，不准再進入公司，並要求繳回公司門禁卡，若不遵照指示將不開立自願離職證明書等	X	X	
108.04.26	台北地院	106.重勞訴,69	奇異亞洲醫療設備股份有限公司	批發及零售業	業務經理	主觀	○	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	將公司產品或客戶等因素作為個人業績不佳之託詞，將自己工作表現歸責於產品本質、主管成見或周遭同仁配合度等問題；態度消極、被動，欠缺良好的聯繫溝通能力、協商技巧，對公司產品使用與客戶需求掌握不足，致未提供正確訊息與同仁等，或拒絕接受主管指派之工作，或經通知改善有限；業績僅達成目標數額之6%，調降後仍僅達3.7%；不服主管業務範圍指派或工作時之指導，職務執行上亦未能展現雇主所期待業務專業能力	O	學識、品行、能力、身心狀況	業績僅達成目標數額之6%，調降後仍僅達3.7%	O	O	未	雇主對勞工進行第一次績效改善計畫，並計劃續行第二次，勞工最終未能確實改善其績效，亦拒絕接受第二次計畫；已無相當職務可供轉任	O	O		

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.04.29	台北地院	107,北勞簡,157	鴻集實業股份有限公司	支援服務業（人力仲介業）	辦公室勤務員	主觀	○	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	要派單位主管表示勞工工作認真、與同仁相處融洽；以社群媒體方式請假、有診斷證明並有填寫假單，經要派單位主管核章	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	X	
108.04.30	台北地院	107,重勞訴,7	英商路孚特股份有限公司台灣分公司	金融及保險業	資深記者	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	傾向歸咎外在因素或找尋藉口；參與新聞規劃討論頻率未達資深記者標準，且構想不夠明確、簡潔、正中目標；稿件需進行大量編輯甚至重寫；太晚與主管溝通或將電子郵件副本予主管；二次績效改善計畫未達目標；多次發佈誤載之新聞；延遲發佈重大新聞	○	○	未	進行兩次PIP計畫，每次計畫均以書面詳列原告應改善之項目、目標等	○	○	
108.04.30	台北地院	107,重勞訴,61	慶城物業開發股份有限公司	不動產業	行政管理	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	拒絕接任櫃檯接待及文件歸檔工作，而仍沿用商定留用前之舊制交由同事執行	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	○	就工作交接及位置安排僅柔性勸導	X	X	
同上	台北地院	同上	同上	同上	總務採購	同上	同上	同上	主管因勞工事務繁忙而指派他人執行商場巡視業務；未依主管指示辦理致庫存數量與單據不符之情形，然勞工事務繁多，且雇主損失有限；對於交辦事項存有疑義	X	同上	未	未	同上	同上	庫存物品管理問題，非不得以扣薪等方式懲處	X	X	
108.05.22	台北地院	107,勞訴,314	元麒股份有限公司	農、林、漁、牧業	會計出納	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	未依據主管教導方式點算現金，常把零用金與預備金算錯；錯填租金支票	○	○	未	未	○	○	1.本事件為試用期間解僱 2.勞工認為解僱不合法，侵害其名譽權、人格權，並請求慰撫金之損害賠償 3.法院採解僱權保留說，認為試用期間解僱無需具備勞基法法定終止事由
108.05.24	台北地院	107,重勞訴,9	美商彭博新聞有限公司台北分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（新聞出版業）	英文翻譯	主觀	未	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	105年間工作表現不佳，未能推動新的引導措施及附加價值專業，無法與同事有效溝通；未達績效改善計畫之目標	○	○	未	解僱前已要求勞工參加績效改善計畫，口頭告知表現不佳之處及以警告信要求應達成之具體目標	○	○	
108.06.28	台北地院	107,北勞簡,219	安杰國際保全股份有限公司	支援服務業（保全及偵探業）	保全人員	主觀	○	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	因派駐單位要求協助住戶或訪客開門，而以派駐單位管委會為對象申請勞資爭議調解，要求支付額外工資	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
108.06.28	台北地院	107,重勞訴,64	法係麗國際股份有限公司	批發及零售業	產品銷售顧問	主觀	○	主觀意志；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	客戶長期多次無法聯繫，客戶並曾發送簡訊抱怨；業績多未達到設定目標，年度考評、年終獎金考核、退貨率均屬劣後；多次於上課時間未陪同客戶跟課；未通知客戶參訪團資訊致業績滑落；配偶未依規定申請使用商品展示架	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	雇主有先提出協助輔導計畫、告誡措施及調整職務等程序，屆期未達到設定績效改善目標	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.08.19	台北地院	107,勞簡上,62	安立早餐店	住宿及餐飲業	烤麵包工	主觀	○	主觀上無意為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為	工作表現欠缺一般合理之期待水準；個人工作方式屢不符被雇主要求、工作態度不佳，亦無法改善	○	能力、學識、技能不足致無法完成工作	尚須賴點餐單各別註記，始能記憶客人特殊要求，對早餐店吧台業務不熟稔，而有動作較慢、無效率及出餐錯誤之情形	○	未	未	未	未	○	
108.08.19	台北地院	108,勞簡上,16	信義茶香飲料店	住宿及餐飲業（飲料店）	員工	偏主觀	未	未	未按營業時間開店	○	學識、品行、能力、身心狀況及待人處事態度	未能熟記工作內容	○	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.勞工主張難以不能勝任工作解僱並請求資遣費，雇主抗辯試用期間解僱無需負擔資遣費 3.法院採解僱權保留說，認為試用期間解僱非必須完全符合法定解僱事由要件
108.09.04	台北地院	107,勞訴,360	網奕資訊科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，且主觀上能遵守而不為，致不能完成工作，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	不假外出，主管無法順利聯繫勞工及時指派工作	○	未	1.學習狀況緩慢，未達業務團隊標準。2.業務特質不足，開發市場能力有限。3.不適合做業務開發工作。	○	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為無須具備勞基法所規定之法定終止事由 3.法院認為雇主所舉事實，與勞基法第11條第5款相符
108.10.04	台北地院	108,北勞簡,93	凱衛資訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	客服	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	拒絕職務調動；自願簽名同意資遣，資遣理由為自覺不適合該項工作	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張資遣事由與實際不符
108.10.28	台北地院	108,勞訴,109	臺北市信義區永春國民小學	教育業	教保員	偏主觀	未	未	多次發生遲到或請假等等情事，致遭學生家長投訴	○	未	未	未	○	未	勞工未表明尚可在幼兒園從事除了教保員以外之何工作	○	○	法院似乎認為，勞工應就有可調職之工作負擔舉證責任
108.10.31	台北地院	107,重勞訴,32	志邦企業股份有限公司	批發及零售業	高階主管執行秘書	未	未	未	未	未	未	已通過3個月試用期	○	未	未	未	未	X	法院認為，離職證明書並非記載勞基法第11條第5款，不得臨訟增加解僱事由
108.11.18	台北地院	108,勞簡上,3	普城企業股份有限公司	製造業	副總經理	偏主觀	未	未	多次違反工作規則與人事管理等等情事外，工作表現亦未達副總經理應有之表現	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張為委任關係
108.11.19	台北地院	108,勞訴,100	平安線有限公司	醫療保健及社會工作服務業	會計、行政	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	效能不如預期或產能日漸低落，但工作時間均有在職務範圍內提供勞務；零用金用途及電話費支付方式與主管意見不同	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	○	○	勞工甫到職，雇主未對之執行業務改善工作計畫，或對於其他違反工作規則情節，採行漸進式懲戒手段	X	X	
108.11.25	台北地院	107,勞簡上,31	國立臺灣師範大學	教育業	產學合作計畫專任助理	主觀	○	能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務	不服從雇主關於編修英文論文之指揮監督並一再發生爭執；未先請假或經同意擅離職守，參加與工作無涉之課程；未依指示製作海報；請假日未出勤卻仍簽到；拒絕翻譯工作；遲未查看郵件致未能完成作業，又因此指摘雇主指示不合理；一再以爆發音量與雇主對話；拒絕參與工作會議及研究小組會議	○	學識、能力、品行、身心狀況	未	未	○	未	雇主曾進行工作面談，勞工工作態度未見改善	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.11.25	台北地院	108,勞簡上,33	歐吧早午餐店	住宿及餐飲業	員工	主觀	○	主觀上無意為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為；可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	屢次使用熱壓機設備動作錯誤，造成設備重挫，亦曾以腳移動茶桶，屢勸不聽，欠缺一般人對該職位合理之期待水準，屢犯錯誤經勸導亦無法改善	○	能力、學識、技能不足致無法完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	本件為試用期間解僱
108.12.05	台北地院	108,重勞訴,23	齊裕營造股份有限公司	營建工程業	董事長特助	主觀	偏○	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	負責管理之建築工程施工存有工程瑕疵，但無從判斷是因勞工管理不善所致	X	工作能力、身心狀況、學識、品行；能力上不能完成工作	未	未	○	未	未	未	X	1.法院認為，資遣通知書並無記載任何具體事由，僅記載「依據勞動基準法第11條第5款」，難認合法告知解僱事由 2.法院認為，雇主另依勞基法第12條第1項第1款規定通知終止合法
108.12.12	台北地院	108,店勞簡,36	別墅天廈管理委員會	支援服務業	清潔人員	主觀	○	工作態度與敬業精神	上、下午工作時間在樓梯間滑手機各半小時到1小時，整天達到2小時，顯足已影響清潔工作之進行及完成，屢經勸導未有改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
108.12.20	台北地院	108,重勞訴,2	兆豐證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	副經理（櫃台主管）	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付義務	不願接受主管之條件延長試用期，遲予職職未出勤	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	試用期考核未能通過	○	○	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間解僱非必須完全符合法定解僱事由要件
108.12.25	台北地院	107,北勞簡,232	爾奕有限公司	其他服務業（美容美體業）	美甲師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	不配合維持工作環境之衛生；趴在桌上睡覺，在美睫椅上躺著；客人到場後未在場；未妥善處理客訴造成投訴；造成四位美甲師終止合作	偏○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	未	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止 2.法院認為是合意終止
108.12.27	台北地院	108,勞訴,99	香港商全源採購有限公司	批發及零售業	品保人員	主觀	○	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	長期工作表現不佳，經指正仍未改善，對提出查驗報告之指示態度消極，並屢次未確實查驗貨物致生重大疏失，亦嚴重影響雇主之商譽	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	經指正仍未改善	○	○	
108.12.30	台北地院	108,勞簡上,27	鴻集實業股份有限公司	支援服務業（人力仲介業）	辦公室勤務員	主觀	○	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	有請假之正當事由並以通訊軟體請假；因遭要派單位人員於辦公室公然大聲辱罵素質差，事後與他人於社群媒體討論表達不滿；要派單位主管稱工作認真、與同仁相處融	X	學識、品行、能力、身心狀況	要派單位主管稱工作認真、與同仁相處融	X	○	未	未	未	X	
108.12.31	台北地院	108,勞訴,59	臺灣菸酒股份有限公司	製造業	駕駛	主觀		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	出車時間已至卻以上廁所為由未出車；出車後以經文未念完為由未即返回總公司；車輛未上鎖未盡善盡管理公司財產職責；不服從主管指示搬運物品；試用期考核不合格	○	學識、品行、能力、身心狀況	未能順利執行職務，與同期經甄試錄取之新進駕駛相較顯有不足；試用期考核不合格	○	X	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間解僱無須具備勞基法所規定之法定終止事由，亦無需符合解僱最後手段性原則

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
90.10.17	士林地院	90,訴,413	不詳	不詳	行銷經理	未	未	未	未	未	未	泛稱勞工業績不佳，但未舉證	X	未	未	未	未	X	
91.07.03	士林地院	88,勞簡上,3	不詳	製造業	一級主管	未	未	未	未	未	未	調職前銷售額及銷售量達成率平均僅五至六成，未達公司目標；調任非主管職務後，未證明有不能勝任工作情事	X	未	未	未	未	X	本判決強調不得以調職前之事由作為終止契約之原因
91.08.16	士林地院	89,勞訴,9	美商耐畢斯股份有限公司台灣分公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	雇主稱外文能力、會計基本概念不佳，但於三個月試用期後正式任用	X	未	未	未	未	X	雇主因勞工懷孕，基於性別歧視而終止勞動契約，經台北市政府裁罰，雇主之訴願及行政訴訟一審均經駁回（本件裁判時尚未定讞）
91.10.31	士林地院	91,士勞小,2	某經紀有限公司	不詳	助理	未	未	未	逾期繳納停車費致雇主遭罰；一個月未清掃會議室；每天遲到	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主僅抗辯業已依法預告並給付預告期間之薪資及資遣費
92.07.09	士林地院	90,勞簡上,12	泰翔保全股份有限公司	其他服務業	保全	主觀	未	能為而不為	未	未	不具工作所需技能	雇主張欠缺謙和誠懇態度，但未舉證證明，且保全工作不免引其受管理者之不快；為酒醉吸毒者攻擊，但與執勤態度無關	X	未	未	未	未	X	
93.05.04	士林地院	93,勞訴,14	德乙企業股份有限公司	製造業	生技課員工	未	未	未	勞工在92年度遭記警告8次，但警告次數更高者雇主並未以不能勝任工作解僱	X	未	未	未	未	未	未	未	X	更差者並未以同一理由解僱
93.12.22	士林地院	93,勞簡上,8	不詳	住宿及餐飲業	廚師	未	未	未	未	未	未	未能取得廚師執照；負責管理之食材及餐具二次經主管機關檢查不合格	O	未	未	未	未	O	
94.03.10	士林地院	93,勞簡上,1	易達科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資深工程師	未	未	未	未	未	未	機動考核績效欠佳，但未羅列具體事件及標準，僅為一般性主觀之陳述；工作盡責，未造成同事負擔	X	未	未	未	未	X	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.11.10	士林地院	93,勞簡上,13	權威電波股份有限公司	製造業	研發部經理	未	未	未	未	未	未	任職短期內，勞工即自軟體工程師升任研發部副理再升至經理	X	未	未	未	未	X	勞工主張雇主違法解僱，乃以勞基法14條1項6款終止契約，本判決認為有理由
94.12.19	士林地院	94,湖勞簡,11	千翔保全股份有限公司	支援服務業	安全員	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	進入倉庫制止吸煙者，態度較為強硬	X	O	未	依工作規則，予以申誡、記過處分為已足	X	X	1.本件為試用期間終止勞動契約 2.本判決強調試用期間無須具備勞基法定終止事由，惟仍應參酌法定事由，且於無權利濫用之狀況下，始得終止
95.01.20	士林地院	94,士勞簡,21	綿億企業股份有限公司	製造業	業務經理	未	未	未	未	未	未	銷售業績未達每月美金166,000元之標準	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主張試用期間終止，本判決認定非試用期
95.09.29	士林地院	95,勞訴,9	大世紀開發廣告有限公司	製造業	廣告版面製作	未	未	未	與廠長言語衝突後遭解僱；離職證明書之離職原因為「勞動基準法第11條第5款」	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
95.12.14	士林地院	95,勞簡上,9	大俠服飾股份有限公司	批發及零售業	專櫃銷售員	未	未	未	未	未	未	業績未達雇主要求	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
96.01.26	士林地院	95,勞訴,26	家林貿易股份有限公司	製造業	產品部業務專員	未	未	未	未	未	未	長期工作表現不佳，未能改善，業績大幅下滑	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯為留職停薪
96.02.07	士林地院	95,重勞訴,6	台灣三星電子股份有限公司	批發零售業	管理部專員	未	未	未	未通報勞工私生活問題而遭公司調派及職務調整，惟通報非工作內容，公司違法調職，而勞工拒絕接受公司違法調職	X	未	未	未	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
96.06.29	士林地院	95,勞訴,8	大都會汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	事務員	主觀	未	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	數警工作履歷帳目不清；轉任行車稽查工作後，有無法聯繫及未在定點執勤等情	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
96.10.05	士林地院	95,勞簡上,6	臺北市私立新天地托兒所	醫療保健及社會工作服務業	保育員	未	未	未	未	未	未	園長稱勞工不是強棒、不適任及考核普通	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工為產前休假、未解僱勞工
96.10.26	士林地院	96,士勞簡,15	凱麟電機有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	離職證明書主管機關證明欄填載，紀錄雇主代理人表示以勞基法第11條第5款解僱勞工	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
96.12.20	士林地院	96,勞訴,22	光寶科技股份有限公司	製造業	辦事員、會計	未	未	未	未	未	未	工作內容偏向例行性、事務性；93、94年度績效未落入不適任等級，對交辦工作尚無不能勝任	X	未	未	未	未	X	
97.03.21	士林地院	96,勞訴,44	不詳	住宿及餐飲業	房務員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未能與他人分工合作；未按指示順序清理房間；未依規定擺放物品及更換枕頭套；多次溝通提醒，仍未改善	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
97.04.24	士林地院	96,勞簡上,19	凱麟電機有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	蓋章確認離職原因為「勞動基準法第11條第5款」之離職證明書；於勞工局人員電話查核時，表示係屬「勞動基準法第11條第5款」之非自願離職	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
97.05.30	士林地院	97,湖勞簡,8	川越企業有限公司	批發及零售業	會計兼人事行政	未	未	未	證人稱勞工於上班時間離座、外出購物、遲將出貨單寄給客戶、常在洗手間逗留、常佔用電話線、遲延做電腦維護	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為雇主主張違反勞動契約情節重大之事實，應適用勞基法第11條第5款始為合理，並進而認為勞工請求資遣費有理由
97.06.06	士林地院	96,勞訴,48	利晟股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	總經理簽立員工離職（資遣）通知及證明書	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
97.08.29	士林地院	97,湖勞簡,32	銳翔科技股份有限公司	製造業	業務副理	未	未	未	雇主主張勞工以可修正之問題拒絕出售商品；離職前向顧客表示可向其購買商品，無須向雇主購買；未將交易之電子郵件妥善保管，亦未依規定將案例列印存檔，且未交接齊全，致同事無法掌握進度；離職前客戶名片數量短少致雇主無法聯繫客戶；接獲客戶申訴後故意隱匿等（均未證明）	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職或懲戒解僱。本判決認為雇主主張違反勞動契約情節重大之事實，應適用勞基法第11條第5款始為合理，並進而認為勞工請求資遣費有理由
97.12.11	士林地院	97,湖勞小,19	世平興業股份有限公司（附設員工子女托兒所）	醫療保健及社會工作服務業	保育員	未	未	未	不願代課；常有情緒，罵小朋友或與同事爭吵；常違反所規上班上課	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職。本判決認為證人所稱事實，應適用勞基法第11條第5款始為合理，並進而認為勞工請求資遣費有理由
97.12.30	士林地院	95,勞簡上,13	奇致科技股份有限公司	製造業	開發部協理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，抑或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未證明	X	能力上不能完成工作	已完成部分工作；僅以是否完成工作目標評量是否勝任工作，有失公平	X	未	未	未	未	X	本判決強調，高度專業之研發型工作，在進度上難掌握，且成功率亦不可能與傳統工業之成果相比，僅以是否完成工作目標評量是否勝任工作，有失公平
98.01.09	士林地院	97,勞簡,1	立奕企業股份有限公司	製造業	業務專員	未	未	未	未	未	未	業務績效不佳	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
98.06.30	士林地院	97,勞訴,49	瓊安開發股份有限公司	批發及零售業	百貨公司專櫃銷售人員	未	未	未	未	未	未	94年度業績下滑6%，但單月業績有較去年同月成長者；95年度業績下滑，但其餘專櫃亦與前一年度相比不佳，業績不振非勞工個人因素所致；業績受許多因素影響；97年度調職處業績成長；所稱業績為專櫃業績，但有多名人員，業績不佳不能僅苛責一員工；與其他專櫃業績相差不遠，且有他人等第更差，但未被資遣	X	未	未	未	未	X		
98.07.30	士林地院	97,勞簡上,15	新集興實業股份有限公司	運輸及倉儲業	業務員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	曾稱「不用認真做」及「不用那麼勤勞」；業績掛零		能力、學識、品行	業績掛零	O	未	未	未	未	O		勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
98.10.16	士林地院	97,勞訴,51	陽信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	銀行職員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	94、95年考績乙等，但未提出具體事證依據；96年度考績丙等，但除業績達成率外，其餘評述空泛；勞動契約及工作規則未將業績達成率作為考核勞務良窳之唯一基準，亦未約明雇主要求之業績達成具體比例	X	O	未	二個月前已調職減薪，未待勞工具體工作呈現結果，亦未再施以必要之教育及訓練	X	X		
98.11.12	士林地院	97,勞簡上,17	五騰股份有限公司	製造業	模具部經理	未	未	未	未	未	未	副董事長認為勞工無法勝任工作	O	未	未	未	未	O		勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
99.01.26	士林地院	98,勞訴,54	東訊股份有限公司	製造業	專案副理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為、可以做而無意做	不願接任主管指派之工作；情緒不平和，客服屢遭客訴；退貨數量盤點不實；每年之工作表現皆不甚理想；工作績效低於其他遭資遣之員工	O	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	曾因督導下屬不周遭調職；經年工作表現不佳；績效為單位最差，亦較其他單位表現不佳者差	O	O		
99.02.03	士林地院	98,湖勞簡,40	騰廣科技股份有限公司	製造業	工程師	未	未	未	未	未	未	雇主不爭執曾依勞基法第11條第5款不能勝任工作資遣勞工	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執曾資遣，但抗辯於尚未終止時另為懲戒解僱	
99.02.11	士林地院	98,湖勞簡,45	數位全球科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	產品業務部經理	未	未	未	無法配合主管指示寫出案件之意見	O	未	試用期業績不佳；無法信任及配合其主管	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
99.03.10	士林地院	98,湖勞簡,38	神通電腦股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	工程師	未	未	未	未	未	未	雇主不爭執曾依勞基法第11條第5款不能勝任工作資遣勞工	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執曾資遣，但抗辯已撤回資遣之意思表示，並另為懲戒解僱	
99.07.06	士林地院	99,湖勞小,10	海天設計開發股份有限公司	製造業	專櫃銷售員	未	未	未	未準時上下班，經常遲到早退；懷疑業績短報；未依規定於下班時回傳日報表；不服從管理	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主以左述事實抗辯，本判決認為雇主雖未言明解僱之法律依據，但依事實觀之，為不能勝任工作	
99.07.21	士林地院	99,湖勞簡,1	文匯工業有限公司	製造業	作業員	主觀	O	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	曾與其他員工發生糾紛；與二部門主管發生職務上爭執；於教育訓練時與主管口角	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	輪調不同部門而未改善	O	O	本判決認為勞工之工作態度及意願與勞工之從屬性有違，致雇主無法藉由勞動契約達成客觀合理之經濟目的	
99.08.05	士林地院	98,勞訴,81	不詳	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	兩造不爭執以不能勝任工作解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執曾資遣，僅主張勞退舊制之年資已結清	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
99.12.06	士林地院	99,湖勞小,22	益震科技股份有限公司	製造業	業務助理	未	未	未	上網玩開心農場；離職證明書之離職原因為「勞動基準法第11條第5款」	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱或勞工自請離職
99.12.31	士林地院	99,重勞訴,2	新加坡商惠爾訊科技股份有限公司	批發及零售業	委外設計及製造部門經理	主觀	未	未	1年以上未取得、追蹤價差報告，主張須經主管逐次指示始負有追蹤價差報告之義務，造成雇主經營上之重大不利益（54萬9,000元美元之價差損失）	○	未	勞工職位薪資均高，應有相當之能力及專業，並享有決策權及自主性，但勞工主張須經主管逐次指示始負有追蹤價差報告之義務，才華見識、積極度、做事方法，顯不符合委外生產管理經理職位之要求；無法說服、協調廠商提出價差報告，溝通聯繫之能力有疑	○	X	未	未	未	○	強調資遣解僱無解僱最後手段性原則之適用
100.01.20	士林地院	99,湖勞小,28	台北市私立塞凡提托兒所	醫療保健及社會工作服務業	保育員	未	未	未	對主任惡意中傷造謠；誤寫家長電話，謊稱有聯絡家長；未指導小朋友，於聯絡本上寫「違句造不出來」；上課戴耳機接電話	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為雇主主張違反勞動契約情節重大之事實，應適用勞基法第11條第5款始為合理，並進而認為勞工請求資遣費有理由
100.03.11	士林地院	99,勞訴,59	英屬維京群島商中購媒體科技股份有限公司台灣分公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	後製剪輯	主觀	△	怠忽所擔任之工作或勞工主觀上能為而不為，可以做而無意做，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	不尊重公司基於營運、專業考量之輪值制度；因個人事由不斷提出輪值日班之要求，影響團隊工作、任務分配公平性	○	工作能力、身心狀況、學識品行	工作效能未能達到要求；身體狀況不適宜輪值夜班	○	未	未	未	未	○	
100.05.06	士林地院	99,湖勞簡,41	台北市私立欣力美語短期補習班	教育業	幼稚園老師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	家長多次反應勞工欠缺愛心與關懷，工作態度不佳；未依據工作守則之規定，詳細觀察幼兒並作成觀察表及成長紀錄表，亦未定期與家長報告；故不接家長電話致家長心生不滿；餵錯小朋友藥；未適時為幼兒更換乾淨衣物致幼兒感冒	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	未為解僱以外之警告、記過、減薪等任何手段促其改善	X	X	
100.05.19	士林地院	99,勞簡上,21	文匯工業有限公司	製造業	作業員	主觀	○	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	與二部門主管發生職務上爭執；包裝錯誤，因主管於教育訓練時以此為例而與主管口角曾與其他員工發生糾紛；不願意學習新機台	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	輪調不同部門而未改善；反應某部門有異味，已無部門可安排	○	○	本判決認為勞工之工作態度及意願與勞工之從屬性有違，致雇主無法藉由勞動契約達成客觀合理之經濟目的
100.06.15	士林地院	100,勞訴,3	皇家季節酒店有限公司	住宿及餐飲業（住宿業）	櫃台組長	未	未	未	未	未	未	勞工自承外語能力不足，及未能依雇主之要求增進外語能力；不宜久站而不過任櫃檯人員	○	？	未	雇主已安排較適合勞工或其可能勝任之工作，惟因勞工自身之考量及意願而未能轉任	○	○	未言明最後手段，但強調雇主已盡力安排調職
100.06.22	士林地院	98,訴,1228	台北市私立天鵝堡幼稚園	醫療保健及社會工作服務業	保育員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	勞基法13條之職災期間不得解僱
100.12.05	士林地院	100,湖勞簡,18	兆田科技有限公司	營建工程業	技術工程	未	未	未	不願配合查證同事取走裸鋼條案，與業主之工安人員發生衝突、作勢動粗，並遭工安人員驅離工地	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為雇主主張違反勞動契約情節重大之事實，應適用勞基法第11條第5款始為合理，並進而認為勞工請求資遣費有理由

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.12.16	士林地院	100,重勞訴,4	中鼎工程股份有限公司	專業、科學及技術服務業	工程師	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	曾與同事吵架；速度太慢及發生遺漏、錯誤，遭主管指證後提出申訴；	○	能力、學識、品行	專業設計不佳；工作效率未能達到要求；主管考評多次名列倒數；工作表現不佳，長期無法參與任何專案工作	○	○	未	觀察、輔導、溝通長達2年仍未改善；仍陸續發生勞工進行提交工作報告指責主管；長達近8個月未從事任何專案工作；探詢後無其他部門願接受其調職	○	○	
101.03.14	士林地院	100,勞訴,48	金龍汽車製造股份有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	有腎功能疾病，經雇主以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
101.04.13	士林地院	100,勞訴,80	富記國際股份有限公司	住宿及餐飲業	行政主廚	未	未	未	雇主僅係不滿勞工未經溝通逕而決定人事事務，但行政主廚應有決定人事去留之權限	X	未	餐廳銷售額於勞工任職期間尚屬穩定；將燒臘製品烤焦	X	未	未	未	未	X	
101.06.29	士林地院	101,湖勞簡,12	卓茂科技股份有限公司	製造業	業務經理	未	未	未	未	未	未	業務績效不符繼續聘用條件	X	未	未	未	未	X	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.08.03	士林地院	100,勞訴,39	康馳菸酒貿易股份有限公司	批發及零售業	會計	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	多次發生鍵入訂單錯誤之情形，導致雇主需耗費額外之金錢、時間，就誤送之貨品另行遞送	○	能力、學識、品行	缺乏細心而多次犯錯；對其他部門主管當面咆哮怒罵，多次與其他部門之同事發生爭執，溝通協調能力未達合理期待，情緒管理能力欠佳	○	○	未	出錯或衝突之次數、頻率均非少數，亦難認其有改善之意願及作為	○	○	
101.08.17	士林地院	101,重勞訴,12	新輝科技股份有限公司	批發及零售業	電源事業部副總	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	約定淨利需達600萬元，實際業績僅60餘萬元，扣除人事成本後虧損	X	○	未	以年度淨利為標準，而於任職近1年解僱，應認為已給予相當之改善期間與努力空間	○	○	
101.09.13	士林地院	101,勞簡上,4	兆田科技有限公司	營建工程業	技術工	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	與業主人員發生衝突，識別證遭收走，而無法進入雇主指定之工作地點。	○	○	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.10.08	士林地院	101,勞訴,41	吉鴻電子股份有限公司	製造業	經理	未	未	未	休假前已告知總經理且未被不同意，且未被懲處，僅非直屬主管以個人身分指責；請求加薪、住房補助或遷移宿舍至市中心；駕駛分公司車輛肇事致分公司遭到德國法院罰款，但罰款已由勞工自付，未造成雇主損害	X	未	未約定業績，且任職僅9月餘，短期績效不佳難認可作為不適任之唯一證明；與其下屬發生爭執，但不代表領導無方，且未懲處警告	X	未	未	未	未	X	強調主觀上之個人感受非得作為不能勝任工作之證明
101.10.08	士林地院	101,士勞小,7	嘉翎華企業管理顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	留、遊學顧問	未	未	未	未	未	未	任職期間均無業績	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職
101.10.12	士林地院	101,勞訴,35	台環環境清潔維護股份有限公司	支援服務業	清潔員	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成	未準時到班，17日內僅有7日正常出勤	○	能力上不能完成工作	未	未	○	未	未先採取懲戒處分即解僱	X	X	本判決稱解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重之侵害，故須符合最後手段性要求，似認為主觀不能勝任工作資遣屬懲戒解僱
102.01.16	士林地院	101,勞訴,42	勝利工業股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未	未	能力、學識、品行	工作中需使用高溫烙鐵，情緒不穩恐有危險；幻聽、被迫害妄想等精神疾病症狀，致在工作場所出言威脅、警告其他同事，並對不特定人大聲謾罵；堅稱未患精神疾病並拒絕服藥	○	○	未	給予相當之休息時間及就醫機會後，經觀察仍無改善之意願及作為始資遣	○	○	
102.02.23	士林地院	101,重勞訴,3	財團法人中國生產力中心	專業、科學及技術服務業（管理顧問業）	管理師	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	心態上自認不需要主動開發業務、不需要負擔業績績效	○	學識、品行、能力、身心狀況	數年未達業績，沒有開創業務之能力；溝通協調能力不佳，致下屬離職；無法勝任主管職；經輔導後仍未改善，且同事多認為其消極、被動。	○	○	未	經輔導仍未見改善；無其他單位接受調職，勞工亦拒絕減薪	○	○	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	士林地院	同上	同上	同上	管理師	主觀	○	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	未按照程序作業；未遵守期間完成工作；不夠主動積極，拜訪率低，遲交輔導報告	○	學識、品行、能力、身心狀況	數年未達業績；與客戶相處不佳	○	○	未	經輔導仍未見改善；無其他單位接受調職，勞工亦拒絕減薪	○	○	
102.03.15	士林地院	101,重勞訴,9	研華股份有限公司	製造業	專案課長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未能按照、亦不置理產品部門要求之時程，亦未能主動積極測試產品問題，致時程加長，造成時間人力浪費，並影響開發或上市之進度；將應屬「失效」功能，填載為測試完成且屬「有效」，必須重新測試驗證，造成費用損失、出貨遲延	○	能力、學識、品行	測試驗證方法、技巧、步驟及測試進度，顯不熟練；工作態度消極、被動；無法與其他部門之員工順利溝通、互動、配合	○	○	未	雇主已促請勞工注意忠誠履行之義務，但勞工拒絕接受主管考核意見、拒絕與主管溝通，亦拒絕反省或依提出改善方案；拒絕績效改進程序；失去各部門主管對其能力、學識、工作態度之信任而拒絕其調職	○	○	本判決強調，縱使解僱是最後不得已之手段，除法令另有規定或契約另有約定雇主解僱勞工，必先經勸導、輔導及懲戒等程序外，祇須具備勞動基準法所定終止勞動契約之要件，即難認雇主終止勞動契約之行為不生效力
102.03.22	士林地院	101,勞訴,47	耀合股份有限公司	批發及零售業	外銷採購	未	未	未	未	未	未	銷售業務方面表現不好，對客戶態度不友善	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職
102.03.27	士林地院	101,湖勞簡,27	美商德盟全球凱展股份有限公司台灣分公司	專業、科學及技術服務業	賣場主任	未	未	未	所管理之員工挪用試吃品，勞工管理疏忽或不確實	○	未	未	未	未	未	未	未	×	1.雇主僅主張懲戒解僱，而未主張資遣解僱。本判決認為雇主所主張事實僅該當不能勝任工作，而只得資遣解僱，不得懲戒解僱 2.勞工主張雇主懲戒解僱違反勞動法令而依14條即時終止
102.05.31	士林地院	102,重勞訴,4	臺灣中小企業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	高級辦事員	主觀	○	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	少主動行銷，業務推展熱誠不足；與同事說話聲音大，爭執時罵同仁三字經等，相處態度待改進	○	學識、品行、能力、身心狀況	稱客戶歐巴桑，應對有問題，亦未依規定之禮貌用語接聽電話，專業知能亦應再加強學習	○	○	未	已給予工作規則所定之改善期間及輔導；輔導期後仍書立悔過書（帳未結清即離開），仍無法改善	○	○	本判決未明顯區分主觀或客觀不能勝任
102.06.21	士林地院	102,士勞簡,9	客來棧小吃店	住宿及餐飲業	會計	未	未	未	工作態度不佳，忘記交還客人信用卡，要求雇主配偶追出交還；未依雇主指揮調度協助外場工作	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間終止勞動契約 2.本判決強調試用期間得任意終止勞動契約
102.08.21	士林地院	102,湖勞簡,5	貝里斯商宏木先進股份有限公司	批發及零售業	業務助理	未	未	未	刪除對外聯繫客戶之電腦對話紀錄；成立群組謾罵主管、談論竊取樣品、詆毀公司名譽及集體離職；出入公司不正常，疑有竊盜樣品	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為雇主懲戒解僱未依工作規則所定程序而無效。又雇主主張違反勞動契約情節重大之事實，應適用勞基法第11條第5款始為合理，並進而認為勞工請求資遣費有理由
102.11.12	士林地院	102,勞訴,24	天石科技有限公司	批發及零售業	創意總監	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	雇主自行變更產品保存期限或重新包裝出售，勞工拒絕簽署產品保證書，且勞工工作內容與產品之生產製造無關	×	能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	×	
103.03.06	士林地院	102,勞訴,2	佳其有限公司	批發及零售業	業務經理	未	未	未	勞工與雇主發生爭執後，雇主要求其離職	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯真意保留，並未解僱勞工

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
103.08.27	士林地院	102,勞訴,22	光寶科技股份有限公司	製造業	資深處長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未完成產線，但已完成基礎，已有部份生產設備，因訂單考量尚未增購設備；靜電防護未建置完整，但已部分改善；設施完成後未做檢查，但數量及範圍不明確；未正確填寫日報表，但未具體指明錯誤；因工程師缺員，未能完成標準作業程序書及建置生產管理系統與模型；未建立團隊，但無人事權，人事亦未即時配合；盤點虧損，但為各部門保管期間短少而為勞工發現並補足；上班時間處理私人事務，但未有嚴格上下班時間，亦無加班費，且未證明影響工作	X	能力、學識、品行	未		未	○	未	未事先給予充分之改善機會與改善時間，當勞工提出人力需求時，復未提供實質之協助	X	X	
103.08.29	士林地院	103,士勞簡,3	喜相逢旅店企業股份有限公司	住宿及餐飲業	副理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	能力、學識、品行	未證明	X	○	未	未給予改善機會	X	X		
103.09.09	士林地院	102,勞訴,19	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務員	主觀	○	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	績效改善計畫不及格後，主管希望繼續輔導通過，但勞工表達消極之意願；抗辯應自繼受他人業績之月份起算改善時點，心態取巧	○	學識、品行、能力、身心狀況	基本生產力標準為業務員中最低，且不及格，達成率倒數第4（最後5-10%）；KPI上半年度後23%，下半年度後55%；連續六個月評分標準為有待改善	○	○	未	未通過績效改善計畫	○	○		
103.10.23	士林地院	102,勞簡上,10	客來棧小吃店	住宿及餐飲業	會計	未	未	未	未依雇主指揮調度協助外場工作	○	未	未		未	未	未	未	○	1.本件為試用期間終止勞動契約 2.本判決強調，勞雇雙方在無權利濫用之情況下，得在試用期間內，以「不適任工作」為由終止	
103.11.28	士林地院	103,重勞訴,2	僑發建築經理股份有限公司	金融及保險業	建築工程組組長	主觀	○	工作態度與敬業精神	未進行現地覆核，但未證明為勞工之工作範圍；96年未發現業主提供假造勘驗記錄之建築執照及異常先行施工，未發現業主變更設計，未能以身作則領導部屬，經多次告誡仍無改善，但僅有本案，疏失次數及頻率非頻繁，且未對公司造成重大損害，公司亦未懲戒	X	學識、品行、能力、身心狀況	未		未	未	未曾因此調整職務，或以書面勸導、警告處分	未	X	本判決未言明最後手段性	
104.01.26	士林地院	103,重勞訴,8	台灣雀巢股份有限公司	製造業	業務	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	5年內因績效不佳不斷調整職務；仍須主管督促基本事項；對導常有個人意見或不予回應；未遵守公司庫存週數標準及遞交報表；輔導改善計畫主管考核通過，但係因主管急於結案，且未經上層審核通過；提出不符規定之訂單；漏未告知廠商活動；以不知情廠商之名義申請贈品	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未		○	未	輔導5年，職務已調降多次，已屬單位最基礎之工作，且公司縮編，已無其他工作可以安排；績效評估計畫未完成；已安排就業輔導服務	○	○	1.本判決強調企業文化，對於工作態度、行為準則之要求 2.本判決以高薪為由，認為勞工所提出之勞務應在水平之上	
104.01.30	士林地院	103,士勞簡,29	震霆國際物流股份有限公司	運輸及倉儲業	作業員	未	未	未	勞工稱因無法配合變更工作地點而遭雇主以不能勝任工作解僱	X	未	未		未	未	未	未	未	勞工主張違反資遣，並以勞基法14條4項準用同法第17、19條請求資遣費，雇主未到場亦未為答辯	
104.02.04	士林地院	103,勞訴,59	隆慶通運有限公司	運輸及倉儲業	貨櫃車司機	未	未	未	未	未	未	勞工主張雇主以不能勝任工作為由，未經預告片面終止勞動契約		未	未	未	未	○	勞工主張違反資遣，雇主未到場亦未為答辯	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.04.07	士林地院	103,重勞訴,1	新達電腦股份有限公司	批發及零售業	技術長	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未親自到場現場督導，但為最高主管，分層負責之況下難謂怠忽；下屬相繼離職，但係因工作負擔，且有給予下屬協助；趕工時申請特休，但經公司許可；已介入處理下屬間之糾紛；新產品因欠缺設備及單價高，初期績效不佳；對於專案問題已積極參與討論，且成因複雜，難謂嘗試均屬疏失或誤判；關於代理案與總經理意見不同；主動協助其他員工而提出有參考價值之技術報告；未達業績，但受部門分割影響，且僅懲處勞工，下屬業務卻升職；工作時未予具體建議；專案討論時切換螢幕出現色情圖片	X	能力、學識、品行	總經理認為管理風格不夠積極、主動，鮮少去現場	X	○	未	並未施以勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段	X	X	雇主另為合法之懲戒解僱
104.06.03	士林地院	103,勞訴,43	富信大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	夜間值班經理	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	未妥善監督及要求早餐券之製作品質，致早餐券屢次發生破損；數度將不得顯示之房價登載住宿登記卡；未檢查住宿登記卡中Morning Call之登載及設定，耽誤客人行程；未發現輸入錯誤致報表金額不正確；報表排列及裝訂方式不符合要求；擅自更改表格項目及記載內容；上開缺失已造成企業形象受損及內部管理上之困難	○	能力、學識、品行	與其他同事因業務上意見不合而發生爭執，未能理性溝通，口出威嚇言語致同事心生畏懼，有失主管人員之氣度與風範，溝通協調之能力及技巧不足	○	○	未	主管已督促改進，工作交接本中亦有註記缺失，但有時勞工仍堅持己見，有時改進後故態復萌，欠缺改善意願	○	○	本判決認為，為維護飯店之企業形象，而要求勞工以更為嚴謹、細緻之態度，妥適執行其相關職務，並無不當
104.08.05	士林地院	102,重勞訴,14	台灣高速鐵路股份有限公司	運輸及倉儲業	管理會計課員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	100年度績效考核晉升一等，過半項目超越預定目標，工作表現明顯進步；調整職務後雖有疏失尚屬允當；慣以書面與他人溝通；就行之有年之事項提出質疑；針對不符規定之請款事項提出質疑，令同事感覺難以溝通	X	能力、學識、品行	尚未安排高職等工作，無法判斷是否勝任	未	○	未	未依工作規則為績效改善輔導，亦未以填寫績效改善計畫與考核表之方式，讓勞工瞭解應改善之工作內容及工作目標之衡量標準與期限	X	X	
104.11.13	士林地院	104,勞訴,31	遠昇科研實業股份有限公司	製造業	管理師	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	不溝通、不詢問即向主管表示沒辦法執行；工作態度輕忽怠惰、消極推託，縱算「能為」亦選擇「不為」；對主管之要求不斷抗命或不予理睬	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	經二名主管多次反應、告誡仍然再犯，顯然欠缺改善之意願；雖未依公司規定懲處，但懲處規定僅涉及年終獎金，非終止契約前必須施行之改善輔導程序	○	○	本判決依據工作表現及態度之嚴重程度，及欠缺改善之意願等情事，認為不能勝任工作已達無法期待雇主繼續維持僱傭關係之程度
104.12.31	士林地院	103,重勞訴,10	官邸飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	經理	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	工作態度不積極、不主動、參與度低、不願學習	○	能力、學識、品行	不積極、不主動、參與度低，欠缺服務之熱誠與積極性而欠缺服務業基本觀念及飯店經營主管應備之特質	○	○	未	在延長學習期間、多次派主管懇談後，仍無法改善情況	○	○	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
104.12.31	士林地院	104,重勞訴,9	其陽科技股份有限公司	製造業	廠務經理	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	雇主已設立處理部門間爭議之會議，但勞工未提報會議檢討，而與其他單位發生爭執，無法與其他各部門分工合作、溝通協調；未盡監督管理職責維持庫存之安全水位，盤點差異數過大；質疑或不服從直屬主管之決定或命令；未令下屬參與會議、未執行製程、未事先申請或事後補正課程之報名、要包商先做工程但未為內部請款流程、未依規定會同工程部門即開異常單；違反職場倫理越級報告	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	○	未	已告知勞工應於數星期內進行改善，否則將提報經營決策階層，予以解僱；經主管多次督促改進仍然再犯，顯然欠缺改善之意願	○	○	1.本判決依據工作表現及態度之嚴重程度，及欠缺改善之意願等情事，認為不能勝任工作已達無法期待雇主繼續維持僱傭關係之程度 2.本判決未明確區分主客觀
105.02.23	士林地院	104,重勞訴,8	點鑽整合行銷股份有限公司	專業、科學及技術服務業	企畫部副理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	曾批評長官；試營運時請特休，並抱怨自己工作辛勞卻無對等獎勵，但主管准假，且確曾工作至晚上11點；未經高層授權轉貼高層在Line上之對話至點鑽內部之公開群組，但非秘密	X	工作能力、身心狀況、學識品行；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	1.本判決認為，試用期間得以勞工不適任解僱行使保留之解僱權，但應容許雇主有較大之彈性 2.本判決強調資遣通知書係以勞基法第11條而非第12條規定終止，不得改稱終止之事由	
105.04.15	士林地院	104,勞訴更一,1	勝利美橡膠股份有限公司	製造業	業務人員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願	工作態度積極；業績表現雖非最好亦非最差，且1月至3月之業績雖未達責任額，然並非連續6個月業績均未達成目標；利用公司手機與他人通聯；拜訪客戶日期表是否不實以及有無浮報油資		工作能力、身心狀況、學識品行	主管認為工作上之溝通能力無問題；且客訴可能係因非業務人員職權範圍所能決定之原因，非全可歸咎於勞工能力或態度不佳	X	○	未	未積極督促、輔導；勞工已自行檢討並提出改善方案，但雇主未給予改善機會，亦未進行後續觀察、評估或再教育訓練	X	X	本判決強調，拜訪客戶日期表是否不實以及有無浮報油資，與履行銷售醫療產品業務之勞務內容無涉，即與不能勝任工作無涉，而屬是否構成勞基法第12條之問題	
105.04.20	士林地院	104,勞訴,43	新如春行	批發及零售業	貨車司機	未	未	未	未	未	未	診斷證明書所載勞工因健康因素而無法工作之期間，已超過普通傷病假之上限	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣無效，並依勞基法第14條終止後請求資遣費；雇主抗辯業已懲戒或資遣解僱	
105.04.27	士林地院	104,重勞訴,5	財團法人公共電視文化事業基金會	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	過音編輯	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	出勤不正常及排班不公，然已於主管要求改善及個人因素排除後，恢復正常；		能力、學識、品行	初步考核時，未認定不能勝任；寫稿速度依記者標準過慢，但非記者亦非主要工作，而是為培養能力之額外工作；未證明造成業務運作上之重大困難或具體損失	X	○	未	未舉證造成雇主業務運作上之重大困難或具體損失，難謂已無法達成客觀合理之經濟目的之程度	X	X		
同上	士林地院	同上	同上	同上	視訊工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	口試術科不及格，攝影機調整部分滿分50得0-6分，調整攝影機之技術及專業知識顯然不足；雇主持續施以視訊工程之相關教育訓練，考核前亦指派資深工程師及技術指導加強訓練；任職期間屢遭質疑專業能力不足；派遣期間評分達80分，但評分標準與嚴謹程度與正職不同	○	○	未	缺乏積極學習以充實專業知能之意願，已達無法期待雇主維持僱傭關係之程度	○	○		
105.06.14	士林地院	104,勞訴,56	馥記山莊管理委員會	支援服務業	社區代理總幹事	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	勞動契約訂立時，雇主已知悉勞工不具有資格證照，然已明確向勞工儘速參加資格培訓以取得證照，但至主管機關以勞工無證照開罰時，仍尚未參加培訓；嗣後勞工亦未告知雇主已報名參加培訓	○	未	未	未	未	○	1.本判決認為，依法需取得相當證照始能為之工作，因勞動契約經濟目的之考量，勞工客觀上自應具備此項證照，始能謂勝任 2.本判決強調，勞工不提出資料，致雇主認定其不具備相關證照，而評價其不能勝任工作而解僱後，經過相當時日又提出相關證照，依誠信原則，無從溯及認定雇主解僱違法	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.06.30	士林地院	105,士勞小,7	牽手社區管理委員會	支援服務業	清潔員	主觀	未	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	雇主以勞工不簽訂新契約為由，片面認定勞工無工作意願	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
105.08.18	士林地院	104,勞簡上,19	金球事業有限公司	營建工程業	監工	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	疏於檢查裝置安全性致建材飛落，未盡監工注意義務；建材變質仍施工，有材料品管及施工之瑕疵；未盡監督督促實際施測及複丈致繪圖錯誤；將責任歸咎於他人，對自己之職責認知不明；無法由工作日誌看出工作進度及驗收時滑手機，工作態度不夠積極謹慎	○	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	○	○	依勞工工作疏失之次數、態樣、嚴重程度，及未能瞭解監工職責、欠缺改善意願等情，確有不能勝任工作之情事，且已達無法期待雇主繼續維持僱傭關係之程度	○	○	本判決強調，解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準
105.11.18	士林地院	105,士勞小,20	荷歡社區管理委員會	支援服務業	清潔員	未	未	未	打掃不乾淨，工作未做滿，工作不力；工作時於交誼廳煮東西吃東西，無視紀律；經常遲到早退或曠工	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張違法解僱，並請求薪資與資遣費；雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為存在不能勝任、違反勞動契約情節重大及曠工等情事，而雇主已以曠工終止勞動契約
105.12.13	士林地院	104,重勞訴,13	聯意製作股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資深工程師	主觀	○	反忠誠履行勞務給付義務	雇主主張勞工欠缺業務技術調整升級後之技能，經主管要求精進，仍態度消極，無法配合	○	能力、學識、品行	勞工尚未接受其安排之教育訓練；	未	未	未	未	未	未	本判決強調雇主不得隨意改列其解僱事由，而雇主係以勞基法第11條第4款終止勞動契約，本判決認為左列事實為不能勝任工作之問題，非雇主解僱時主張之業務性質變更
105.12.27	士林地院	105,湖勞小,16	棠朝國際有限公司	住宿及餐飲業	店經理	未	未	未	雇主以工作未達預定績效、現場管理不佳、未提出改善方案為由解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞合意終止，及兩造為委任契約
106.01.24	士林地院	105,勞訴,11	偉太健康科技有限公司	批發及零售業	銷售人員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	任職三個月內，兩次發生情緒控管不佳，控制不了氣憤之情緒，而與客戶、同事發生爭執，造成客訴	○	○	未	勞工業績佳，但仍解僱，已無從期待雇主採取其他手段；僱用早期解僱，可避免未來發生嚴重事端與複雜結算	○	○	1.本判決強調業務人員應具備之能力，以及工作規則對於工作能力要求之規定 2.認為不能勝任工作，以情節重大為要件 3.離職證明書誤繕事由，但已表明原因事實，終止仍屬有效
106.02.21	士林地院	105,重勞訴,15	遠位體感科技股份有限公司	製造業	專利工程師	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	二度未事先請假，均經主管要求後始補請假，工作態度散漫且不服從主管指示；經人資提醒後仍遲到早退；提案後檢索報告歷經1、2個月始完成，主管指正後1個月後方完成修改	○	工作能力、身心狀況、學識品行	專利檢索效率不佳，與廠商有明顯差距，46件專利提案僅有1件完成	○	○	未	主觀上有不遵守工作規定之意，再經勸導提醒後仍不改善	○	○	
106.03.28	士林地院	105,湖勞簡,11	英利生股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	周年慶時無法同時持續於兩不同區域之百貨公司駐點；縱認勞工有遲到、早退、曠職情事，然於主管勸導後即已改善	X	能力、學識、品行	薪資計算、出勤管理等職務，會按照勞動基準法規定，控制上班時數及協助反應薪資短少；偶生錯誤以致漏發薪資，但相較前手並無較常發生薪資短少或漏報薪資情形	X	○	○	未	未	X	
106.09.12	士林地院	106,重勞訴,2	華碩電腦股份有限公司	製造業	研發部高級專員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	職位調整後負責之工作內容，由職等、職級較低之職員均足以勝任，亦有相當之能力，仍數度遲延而未有適期交付工作成果；加強訓練期間內仍數度遲延交付工作	○	能力、學識、品行	業已具備完成各項調整後工作並予交付之能力	X	○	未	二度調整工作，並指派人員進行相當訓練後，仍無故遲延交付工作成果；定相當期間加強訓練，但仍於該等期間內數度遲延交付工作	○	○	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.09.22	士林地院	106,士勞小,7	丹騰美食	住宿及餐飲業	烤肉攤工作人員	未	未	未	雇主對勞工與房東間發生爭執之工作態度不滿而解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭違遣，雇主抗辯自請離職，及無勞基法之適用
106.10.23	士林地院	105,重勞訴,11	台灣之星電信股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業（電訊業）	高級管理師	主觀	○	主觀意志	未	未	客觀行為	工作績效已降至「員工績效評估管理辦法」所訂工作評等最劣等	偏○	○	未	未依工作規則規定，使勞工認知績效評定為丙等後，進入工作績效限期改善階段，並制訂工作績效改善計劃	X	X	
106.11.16	士林地院	105,勞訴,37	億和汽車股份有限公司	批發及零售業	銷售顧問人員	主觀	未	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；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	8個月僅銷售新車13輛，9月並無銷售新車業績；常無法準時上班；調職後仍僅坐在座位上玩手机、講電話，什麼事情都不做	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	○	○	
106.11.28	士林地院	103,勞訴,54	香港商輝達香港控股有限公司台灣分公司	製造業	行銷經理	主觀	○	主觀意志：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	未能自律，濫用不嚴格進行門禁管制之管理風格，與團隊成員相比出缺勤異常，短工長報	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未能獨立自主、主動積極完成行銷任務，且未能妥適將執行狀況令主管或團隊瞭解；未融入團隊，與成員未能保持良好溝通交流，人際溝通認知與常情相悖	○	○	未	已對勞工進行多次輔導，進行二次績效改善計畫，但最終未能確實改善其績效	○	○	法院強調，除非有顯著證據可證明考核之人，具有不正當之動機聯結為考核，法院自不能將其考核標準或考核結果任意翻異，自行再為考核
106.12.12	士林地院	106,重勞訴,3	康訊科技股份有限公司	製造業	總經理室特助	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	任職以來總經理交辦之業務均未成功，且對於公司產品之硬體、軟體之研發均未曾表示意見	○	○	○	減薪數個月後工作表現仍未改進，主觀上亦無改進之心	○	○	
106.12.25	士林地院	105,勞訴,57	臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司	運輸及倉儲業（水上運輸輔助業）	助理技術員	主觀	○	工作態度與敬業精神	拒絕輪派自營商店，但據主管批准；與同仁或主管溝通表達意見過程雖未循內部程序溝通，而對外檢舉，但非無據；購買公務上物品認為無需按照程序辦理；曾經嘉獎一次；職業災害不為雇主與勞保局認定而仍訴訟中，其原告身心狀態均需一段時間調整；拒絕輔導，但考核本身未確實	X	學識、品行、能力、身心狀況	因意外事故受傷請假治療	X	未	未	未	未	X	
107.02.26	士林地院	106,勞訴,84	台灣森永製菓股份有限公司	製造業	作業員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	事後補請事假未曾說明原因，難認請假符合規定；於未准臨時請假後仍於每月有遲到及曠職之情形；連續2、3年來，均有常態性未按規定請假、出勤	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	已屢為口頭勸說；從未誠實告知雇主請假事由，致互信基礎盡失，非透過客觀方式可使其能勝任工作，亦非安排其他工作即可獲得改善	○	○	
107.03.19	士林地院	106,重勞訴,20	耕興股份有限公司	其他技術檢測及分析服務業	FTA工程師	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	勞工無法操作新機，但未提出有授權勞工操作新機之訓練機會；未有勞工參加兼職性質之聲音測試能力考核之證明；主觀意識較為強烈，或較常發生客訴	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	○	○	未積極督促其改善即逕予解僱	X	X	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.03.30	士林地院	106,重勞訴,10	華儀電子股份有限公司	製造業	人力資源部主任	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	人力招募、出勤作業工時核對、差勤系統公告等事項雖有出錯，處理事務較為消極、被動，故其主管認為其工作品質較差、工作態度較差、需要隨時叮催	偏○	客觀行為；工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	任職達19年，歷任總機、業務助理、總務助理工作，亦無重大違失遺憾處，應有能勝任之職位；同仁對勞工有稱許之處；倘有如調整職位之方式迴避解僱	X	X	
107.05.18	士林地院	106,重勞訴,5	陽信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	分行經理	未	○	未	未	未	未	試用期6個月，但僅4個多月即解僱勞工，且對於同樣表現不佳之前任分行經理，等待觀察表現長達11個月以上始予以撤換，對接任已長久營運獲利不良分行之勞工，僅給予低於應徵時告知應積極表現之時間即遽以解僱	X	○	未	僅要求勞工至總行參加業務檢討會議，填具檢討報告，並請主管告知改善，但未依工作規則進行輔導	X	X	
107.05.25	士林地院	107年,湖勞小,1	大都會衛星車隊股份有限公司	運輸及倉儲業（計程車客運業）	站務人員	主觀	未	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	勞工於勞資爭議調解不成立後，傳簡訊自承因為個人的因素造成公司困擾，所以無法勝任工作、「我卻不能把事情處理好，所以我也不能再追究了」等等	○	學識、品行、能力、身心狀況	勞工於勞資爭議調解不成立後，傳簡訊自承因為個人的因素造成公司困擾，所以無法勝任工作、「我卻不能把事情處理好，所以我也不能再追究了」等等	○	未	未	未	未	○	
107.06.15	士林地院	107,士勞簡,17	民主帝國有限公司	不詳	文書處理人員	偏主觀	未	未	雇主片面變更約定報酬，勞工不願接受即有解僱之意，並經勞工表明不願接受	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主張為承攬關係
107.06.28	士林地院	107,湖勞簡,13	翡翠水果店	批發及零售業	不詳	偏主觀	未	未	雇主自勞工有出勤不正常情事	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱並請求資遣費，雇主張係因勞工出勤不正常等而解僱
107.07.20	士林地院	106,重勞訴,13	華儀電子股份有限公司	製造業	供應鏈部一級領導	主觀	未	『能為而不為』，『可以做而無意願』之消極不作為	工作態度認真、謹慎	X	工作能力、身心狀況、學識品行	溝通能力有加強空間；對於新觀念、新作法之接受度較低；未加以澄清調職內容任由下屬誤解；與新廠長一剛開始即因座位搬遷、上下班時間等事意見不合、溝通不良，並陸續影響後續工作項目之溝通；已任職21年表現良好	X	○	未	未採取輔導、調整工作項目或降至非主管職等方式即逕為解僱	X	X	
107.07.24	士林地院	107,重勞訴,3	統一資訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	工程師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	要求調動單位，否則拒絕工作指派（拒交定期週報、參與部門朝會及年度績效設定目標）；	○	工作能力、身心狀況、學識品行	主動要求調職，不到2個月即表示職能未達職務所需之水準；再次申請調動職位至培訓單位，但仍未通過考核；在教育訓練檢核會議對主管的問題不能解答，只能對應跟教學課程範例一樣的問題	○	○	未	雇主有協助訓練教育，並有安置於培訓單位，亦主動協助調整降低檢核標準，甚至當勞工未能通過培訓單位之檢核時，隨即輔導勞工參與派外教育訓練，但仍未能通過教育訓練之評核；勞工一再的拒絕工作指派，拒絕雇主協助改善自身情況	○	○	
108.03.24	士林地院	107,重勞訴,7	先鋒證券投資顧問股份有限公司	金融及保險業（投資顧問業）	研究人員	未	未	未	未	未	未	試用期間工作表現未達要求，影響工作團隊運作效能，有不能勝任工作之情形，主管人員曾輔導改善仍未能改進，期滿後經主管就其適任性加以考評而未通過	○	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間解僱無需具備勞基法法定終止事由
108.04.10	士林地院	108,勞訴,2	上好小客車租賃有限公司	運輸及倉儲業（其他汽車客運業）	助理會計	主觀	未	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	未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣士林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.06.06	士林地院	107,勞訴,110	中國信託商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	呆帳回收專員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務，能為而不為、可以為而不為	績效並非毫無進步或長期墊底；部分工作內容未臻完善；拒絕在輔導計劃表簽名	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	績效雖非領先但亦非最差；所獲法務資源配額受限制；勞工能自我控管之電話、訴訟途徑及聲請強制執行等辦理催收之方式，均能妥善運用	X	○	未	任職長達13多年，期間均無表現不佳、懲處紀錄；公司採取法務資源配額，致其難以提升績效之工具受限制，因而未能達到績效輔導計劃表之考核目標	X	X	法院認為，勞工未能依限改善績效不具有可歸責事由，進而認為違反解僱最後手段性原則
108.06.27	士林地院	107,重勞訴,5	中國信託商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	電話行銷組長（經理）	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以為而不為無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未努力於績效輔導期間改善其工作狀況，每下愈沉；輔導期間長達8個月之時間招募電話行銷業務員人力數均為0	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	2年5個月之期間，分數在電話行銷組長中排名劣後；歷經總計4期，長達1年3個月以上之績效改善輔導計畫，仍未能達成績效輔導目標；輔導期間長達8個月之時間招募電話行銷業務員人力數均為0	○	○	未	給予4次績效輔導之機會、降低通過之目標門檻及提供資源協助	○	○	
108.08.16	士林地院	108,重勞訴,2	先進微機電系統股份有限公司	製造業	品管暨資材經理	主觀	○	能為而不為	規避應負責包裝工作，對同仁語氣不佳；與財務部門起衝突，以情緒性字眼攻擊同仁；因編碼與行銷業務部門衝突；對外聯絡缺乏耐心，言語不妥適；因情緒管理問題而規避產銷會議；欠缺與其他部門溝通能力，也無法配合會議決議，造成其他部門無法運作的困擾	○	學識、能力、身心狀況	總經理未否認勞工有一定之專業智識及技能	X	○	未	經告誡後仍未改善	○	○	
108.09.16	士林地院	107,勞訴,83	忠誠山東蔥油餅	住宿及餐飲業	煎餅工作人員	未	未	未	呆立原處恍神而停止所有工作，且態度不佳，遭顧客申訴	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張應戒解僱或合意終止。法院認為雇主主張之事由至多僅能認為屬於勞基法第11條第5款（另有第2款）之情形
108.09.17	士林地院	107,重勞訴,10	鴻霖航空貨運代理股份有限公司	運輸及倉儲業（航空運輸輔助業）	內勤客服部人員	主觀	○	能為而不為	自105年間起陸續發生業務上疏失，如電郵主旨寫錯發貨人姓名造成誤解、班機抵達始向客戶寄出貨預告致客戶延誤報關額外費用、未給出貨指示前向外站索要班機資訊致外站混淆、外站通知提貨日期變更但未向客戶及時更正訊息、客戶通知暫勿提貨但卻安排提貨、未及時寄出電子郵件使客戶有時間作成出貨指示、未按期寄送報表等；將客戶出貨文件寄給其競爭對手	○	學識、能力、身心狀況	無精進自身專業能力以圖改善缺失	○	○	未	由主管告知並指導勸諭改正，期間長達1年，勞工仍未達雇主要求其改進之程度	○	○	法院自業務內勤人員職務主要目的出發，論述勞工之行為如何不能達成雇主之經濟目的
108.10.23	士林地院	108,士勞簡,19	日華本舖股份有限公司	批發及零售業	總經理室專員	主觀	○	能為而不為，可以為而不為無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	勞工負責之會員大會於到職7日後召開，除時間倉促，雇主亦未提供正確之資料供勞工製作相關文件，且勞工大會後之13個工作天即送件至內政部，並無任何拖延及違反規定之情事，且勞工工作尚有其他事項，但雇主僅以會員大會等作為唯一理由	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	○	未	未	X	本件為試用期間解僱
108.12.12	士林地院	108,士勞簡,29	東京都環保服務股份有限公司	支援服務業（建築物一般清潔服務業）	清潔人員	未	未	未	未	未	未	雇主以工作無法符合業主需求，將另行聘僱他人為由終止契約	○	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張為委任關係

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
90.05.17	新北地院	90,重勞簡,1	某乾洗店	其他服務業	燙衣服師傅	未	未	未	未	未	未	雇主因勞工未能隨同其遷往其他縣市工作而解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以左列情事解僱，雇主不爭執。本判決逕引勞基法第11條第5款為依據
90.11.27	新北地院	90,板勞簡,16	璟佳實業有限公司	其他服務業	操作員	主觀	未	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	總計曠工日數為二十九日，平均每月曠工日數達三日	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
91.01.09	新北地院	89,勞簡上,8	協旺建設股份有限公司	製造業	司機	未	未	未	雇主以勞工不願意出本職（司機）以外之公差之不能勝任工作情事而解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
91.01.29	新北地院	90,勞簡上,13	統聯汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	司機	未	未	未	未	未	未	勞工因椎骨腦底動脈血循環不足請病假，雇主以留職停薪期滿仍不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作資遣，雇主未爭執，另主張依據為工作規則所定「對於所擔任之工作確不能勝任」之解僱事由
91.02.20	新北地院	90,勞簡上,6	不詳	不詳	業務經理	未	未	未	未	未	未	八個月無何業績，致公司營運無法達到營運目標	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭以無業績，雇主抗辯真意保留，內心為以懲戒解僱資遣 2.本判決強調，若雇主已表明係依據勞基法第1條某事由，向勞工為終止之意思表示，且確有其主張之具體事實存在，即發生資遣解僱之效果，不容嗣後再變異主張係依勞基法第12條第1項規定之事由終止
91.03.07	新北地院	91,板勞小,5	安峻科技股份有限公司	批發及零售業	行銷企劃	未	未	未	未	未	未	勞工主張雇主以不能勝任工作為由資遣，並有資遣通知書	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
91.04.01	新北地院	90,板勞小,21	某有限公司	製造業	作業員	未	未	未	擅自調整輸送帶之速度，影響公司產能；公司以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
91.06.11	新北地院	91,板勞簡,4	某股份有限公司	製造業	澀青工	未	未	未	上班時間經常打瞌睡，致機器停頓、故障；患有痛風，時常喝酒致舊疾復發而請假	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認為左列情事應為不能勝任工作
91.06.13	新北地院	90,勞訴,48	不詳	不詳	監工	客觀	未	未	未依雇主指示到工而曠工二日半	X	學識、能力	未	未	未	未	未	未	X	
91.06.25	新北地院	91,板勞小,30	義義企業有限公司	製造業	業務員	未	未	未	工作效率低，離職證明書離職原因勾選勞基法第11條第5款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主稱口頭告知工作不力
92.03.21	新北地院	92,板勞小,12	北旭百企業有限公司	製造業	不詳	未	未	未	工作只作一半，工作不力	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯因曠職而懲戒解僱
92.05.12	新北地院	91,重勞簡,32	宏鈴股份有限公司	批發及零售業	外務員	未	未	未	離職證明書載明離職原因為出勤不良及勞基法第11條第5款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
92.07.15	新北地院	92,板勞小,71	積大企業有限公司	批發及零售業	不詳	主觀	未	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	工作未盡心盡力，繼續任職會影響其他員工心情之原因	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職
92.07.29	新北地院	91,勞簡上,17	鑫德有限公司	批發及零售業	國貿秘書	未	未	未	未證明	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
92.07.30	新北地院	92,勞簡上,1	台北縣鶯歌鎮公所	公共行政及國防；強制性社會安全	技工	主觀	未	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	未依限完成網頁更新；參加會議未開啟電腦系統而致系統停擺	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決強調，同一事實符合不能勝任工作與違反勞動契約或工作規則情節重大，而經雇主選擇依較有利之不能勝任工作資遣解僱後，不得再主張行使較不利之終止事由，否則亦屬有違誠信原則

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

92.09.02	新北地院	91,勞簡上,26	崇科電子股份有限公司	製造業	管理部兼財務部經理	未	未	未	未事先知悉並調度資金，公司支票存戶資金險不足以支付應付票款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	本判決認為，試用期間解僱，仍有勞基法之適用，但證明程度較解僱正式勞工時減輕，客觀上足令第三人認為有合理之理由即足
92.12.29	新北地院	92,勞訴,22	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	未	未	未	隨車期間服務態度不佳；與民眾口角屢遭投訴；拒絕服從主管、幹部指揮指導；煽動同事抵制勤務	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
92.12.29	新北地院	92,重勞訴,2	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	未	未	未	未依規定確實巡迴清掃其負責路段；與主管幹部及同仁間難以協調配合；遭民眾反應態度不佳且屢勸不聽	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
92.12.30	新北地院	92,板勞小,99	聯益蔬果行	批發及零售業	員工	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作未盡心盡力；帳目不清；與同事相處不睦，繼續任職會影響其他員工工作情緒	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主自認因左列事由解僱
93.01.12	新北地院	92,勞訴,20	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	未	未	未	未依規定確實清掃責任路段；屢遭民眾投訴；拒絕服從主管之指揮督導；煽動同仁抵制幹部勤務指揮	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
93.01.12	新北地院	92,勞訴,28	臺北縣蘆洲市公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	未	未	未	未依規定確實清掃責任路段；屢遭民眾投訴；拒絕服從主管之指揮督導；經常利用事、病假規避勤務；煽動同仁抵制幹部勤務指揮	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
93.05.25	新北地院	93,重勞小,4	德路企業有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	試用期間雇主認為勞工不適任	○	未	未	未	未	○	1.本判決認為試用期間內以勞基法第11條之事由解僱，仍應給付資遣費 2.本判決及兩造均未明確敘明係以不能勝任工作解僱，僅確認雇主於試用期間內以不適任解僱
93.10.28	新北地院	93,勞訴,45	九德企業股份有限公司	支援服務業	稽查員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未曾提出市場調查分析報告，欠缺工作熱忱	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未曾提出市場調查分析報告	○	○	○	已減少勞工工作量使其專職分析研發工作，但仍未有積極作為	○	○	1.於討論最後手段性時，本判決強調，應審酌事業之性質和需要、勞工在該事業工作期間長短及另謀新職之可能性，並審酌客觀標準，於維持雇主之企業競爭力及保障勞工權益內，為一適當之權衡 2.本判決未深究未提出報告之原因，而謂無論是因客觀或主觀因素而未提出，均符合不能勝任工作
93.11.30	新北地院	93,板勞小,51	幼盟實業有限公司	製造業	國貿人員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	無任何工作效率經勸告未果	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約。

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

93.12.23	新北地院	93,板勞小,55	瑜峰實業股份有限公司	製造業	廚師	未	未	未	雇主自認因勞工菜量不足、餐具衛生差，無法勝任工作而終止契約	○	未	未	未	未	未	未	未	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
93.12.30	新北地院	93,重勞簡,18	某股份有限公司	不詳	倉儲組長	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	○	未	未	未	未	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.02.03	新北地院	93,勞訴,82	健策精密工業股份有限公司	製造業	文管人員	未	○	未	向總經理指稱同事行為不檢點，已足以貶損同事之評價；取得非其職務上應知悉之秘密；利用公司電腦採購非法軟體；洩漏營業上秘密	○	未	未	未	○	未	與同事相處不佳，屢生爭執，已無適當工作可供安置	○	1.本判決認為雇主係以懲戒解僱資遣，但亦引用勞基法11條5款為判斷 2.本判決強調，雇主依勞基法第11條第5款資遣，必須現有之工作職位已無適當工作可供安置
94.03.03	新北地院	94,板勞小,2	某有限公司	不詳	電腦工程師、業務人員、門市人員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	於上班時間內伏臥於櫃檯處經屢勸不聽	○	專業、學識、技術能力、體力；品行、能力、身心狀況	電腦專業知識不足；業績不佳；離職證明書記載離職原因為勞基法第11條第5款	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.03.09	新北地院	94,板勞簡,1	英資通企業管理顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	電訪專員	未	未	未	未	未	未	考核未達標準	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.03.30	新北地院	93,重勞小,13	某有限公司	不詳	會計	未	未	未	未證明	X	未	未證明	X	未	未	未	未	
94.04.21	新北地院	94,重勞小,2	某股份有限公司	製造業	技術員	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	○	未	未	未	未	
94.09.08	新北地院	94,重勞小,12	某工業股份有限公司	製造業	作業員	未	未	未	工作態度傲慢	○	未	未	未	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.10.19	新北地院	94,板勞簡,13	某投資顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	投資顧問	未	未	未	未	未	未	業績未達標準	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.12.02	新北地院	94,重勞簡,30	泉順食品股份有限公司	製造業	業務人員、貨車司機	未	未	未	未	未	未	勞工自認無法勝任調職後工作	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
94.12.26	新北地院	94,板勞簡,38	皓正企業股份有限公司	製造業	倉庫管理、生產線領班	主觀	○	未	安排人員不當，新進員工毀損40幾片液晶，但教育訓練與其無關，且難認為監督疏失，距事件發生已近1年；雇主主張未按時交付生產流程圖，但未舉證有無催促完成、懲戒以及對公司之影響；一時遲繳生產日報表及記載不完全，未證明造成重大影響	X	未	未	未	未	未	未	未	
94.12.27	新北地院	94,重勞簡,19	久裕印刷事業股份有限公司	製造業	印刷技工	未	未	未	不服從領班安排工作，無故擅離職守	○	未	未	未	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
95.03.06	新北地院	95,重勞簡,6	某工具股份有限公司	不詳	會計	未	未	未	未	未	未	無法配合調動前往大陸工廠工作，遭雇主以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
95.06.21	新北地院	95,勞簡上,5	頌恩科技股份有限公司	製造業	工程助理	未	未	未	未	未	未	反映其工作量過重無法負荷後，主管命勞工離職	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
95.06.28	新北地院	95,勞簡上,6	泉順食品股份有限公司	製造業	業務人員、貨車司機	未	未	未	未	未	未	勞工不能適應雇主所新指派之工作，提前提出辭呈	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
95.08.10	新北地院	95,重勞簡,14	玆達企業有限公司	製造業	機械操作員工	未	未	未	未	未	未	無法熟練機器操作	○	未	未	未	未	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工稱要自行離職而未離職始解僱
95.09.13	新北地院	95,勞簡上,9	皓正企業股份有限公司	製造業	生產線領班	未	未	未	工時長達12個小時以上，未填載詳細組裝、測試、包裝時間，且未證明其影響；其餘主張均未證明	X	未	未證明	X	未	未	未	未	本判決強調勞工是否不能勝任，應以終止勞動契約時勞工所擔任之工作為斷

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

95.10.04	新北地院	95,板勞簡,25	台北縣樹林市公所（台北縣樹林市立托兒所）	醫療保健及社會工作服務業	廚工、清潔及傳工	未	未	未	工作態度不佳	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主張辯無勞基法適用，及兩造間為定期契約而約滿不續約
95.10.26	新北地院	95,勞訴,62	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	材料員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	有上班但未於員工簽到簿簽到而於翌日補簽；未舉證證明勞工至新竹站了解虧損狀況有何未盡責	X	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	X	
95.12.19	新北地院	95,勞訴,49	倚達科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	客戶服務、系統維護工程師	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	更新系統錯誤，致遺漏39件電子公文達39件，且勞工所寫及處理之公文系統常有問題無法很快排除，處理時效不夠迅速，致經濟部不再續約；至國防部授課時未先準備講義而遲到一小時以上	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	O	
96.01.19	新北地院	95,勞訴,65	上永汽車有限公司	其他服務業	出納	未	未	未	對部分客戶服務態度不佳，但雇主未具體要求改進，且解僱時並未援引勞基法第11條第5款	X	未	未	未	未	未	未	未	X	於勞工懷孕時終止勞動契約，經臺北縣就業歧視評議委員會議決成立就業歧視
96.05.30	新北地院	96,板勞簡,10	吳政義飲食店	住宿及餐飲業	廚師	未	未	未	勞工因已下班拒絕繼續工作，雇主以不適任為由解僱	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主張辯勞工自行離職
96.07.10	新北地院	96,板勞簡,12	萬年大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	房間清潔	未	未	未	工作態度及品質不佳	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主張辯勞工自行離職
96.10.31	新北地院	96,板勞簡,22	常有數位股份有限公司附設東宜文理短期補習班	教育業	安親班教師	主觀	未	工作態度（意願）	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	請休病假20餘日，但未超過勞工請假規則普通傷病假之日數	X	未	未	未	未	X	
97.02.19	新北地院	96,重勞簡,20	煥禹企業有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主稱因公司人事狀態，情非得已而解僱勞工	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主張辯勞工自行離職
98.07.30	新北地院	98,勞訴,63	臺灣中小企業銀行新莊分公司	金融及保險業（銀行業）	事務員	主觀	未	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	提出與公傷無關之醫師證明要求公傷假	O	學識、品行、能力、身心狀況	數次在客戶辦公室暈倒；不會操作影印機；秘密帳單未裝訂即交付；重複教導裝訂帳單，無人指導則無法完成；腐法澆花致大廳異味；認為驗鈔機為資源回收物欲拿回家；嘔吐不願就醫；稱神經病變，工作僅拿存單、匯款3家、寄3封掛號信及拿票	O	未	未	未	未	O	
98.09.22	新北地院	98,重勞小,24	銘台營造工程有限公司	營建工程業	設計規劃人員	未	未	未	未	未	未	遭雇主無預警解職及開立離職證明	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執。本判決未交代為何認定雇主以不能勝任工作解僱。本文推測離職證明上應有相關記載
98.10.09	新北地院	98,重勞小,15	常春藤文理短期補習班	教育業	安親課補教師	未	未	未	於班級稱學生很笨；質問、兇學生；未開啟芳香劑電源；未依雇主指示隨班上課；未依雇主指示時間電訪家長；未依雇主指示通知家長考前可較晚接送學生	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主張辯懲戒解僱
98.10.27	新北地院	98,板勞簡,55	大文山保全股份有限公司	支援服務業	保全員	未	未	未	未	未	未	離職證明書載明「不適任」	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主張辯勞工自行離職
98.10.30	新北地院	98,勞簡上,6	金天培股份有限公司	製造業	製圖工程師兼模具開發、結構設計、品管、治具	未	未	未	不服上司的命令，及不聽從上司的工作指派	未	體能或技能上的原因，不能完全履行其義務	勞工多次自稱工作能力不足、健康等，要求雇主資遣	O	未	未	未	未	O	1.本判決強調不能工作為「不能完全履行其義務」 2.本判決雖稱勞工曾因不服從上司之命令與工作指派遭懲戒，但似未以之涵攝

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

98.11.17	新北地院	98,勞訴,82	中興電機機械股份有限公司	製造業	監工	未	未	未	未	未	未	資遣通報名冊記載以勞工不能勝任工作解僱，但未經勞工確認；二年考績乙等，一年丙等，但僅為結論，不足證明具體情事存在	X	未	未	未	未	X	1.本判決強調資遣通報對象為政府，並非對於勞工之私法上意思表示 2.考績結果不足以直接證明不能勝任工作之情事存在
98.11.30	新北地院	98,重勞小,22	羅達精密科技股份有限公司	製造業	業務經理	未	未	未	工作態度不佳，未遵循雇主要求及時回應客戶報價或提出產品說明；與同事溝通不甚友善；勞工拒絕雇主採取減薪或無薪假等較溫和處理方式	O	未	未	未	未	未	未	未	O	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職及試用期間毋須法定事由 2.本判決強調試用期間內仍有法定解僱事由之適用
98.12.31	新北地院	98,勞訴,141	某幼稚園	教育業	英語老師	未	未	未	未	未	未	經常於課堂上大聲責罵幼童致心生畏懼；10位幼童家長反映不夠專業或成效不佳；造成班級幼童流失之例高達56-66%；教學能力及情緒控制，已不能勝任教導幼童英語之工作	O	未	未	未	未	O	
99.01.21	新北地院	98,勞訴,140	吉寶精密工業股份有限公司	製造業	技術操作員	未	未	未	未	未	未	連續7個月績效考核均在65分以下，但工作規則之評分60%係取決於雇主之主觀態度評斷，難認公允，且有違反權利濫用與強行或禁止規定之可能	X	未	未	未	未	X	1.雇主係以左列事實主張違反勞動契約或工作規則情節重大 2.本判決強調不能工作為「不能完全履行其義務」 3.本判決強調工作規則之考核標準應客觀考量
99.01.26	新北地院	98,勞訴,4	耀華電子股份有限公司	製造業	現場組長；人力資源部門	未	未	未	未	未	未	罹患憂鬱症，請普通傷病假及留職停薪均逾一年	O	未	未	未	未	O	
99.01.29	新北地院	98,勞訴,123	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未證明	X	未	未	未	未	X	
99.04.13	新北地院	98,板勞小,52	福林文化事業股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	廣告部副理	未	未	未	未	未	未	工作規則規定個人業績連續三月未達15萬元得預告終止，但影響業績因素眾多，主因為編排主題無法吸引大多數人及廣告主，故該辦法之主觀業績標準非客觀不能勝任；又勞工僅連續二個月業績未達標準	X	未	未	未	未	X	1.離職證明書與雇主預告之原因不符，但本判決未說明效果 2.本判決強調，影響業績因素多端，主觀業績標準並非客觀工作不能勝任，工作規則將之作為預告解僱事由，抵觸勞基法11條之強行規定，依勞基法71條無效
99.04.14	新北地院	98,勞簡上,19	大文山保全股份有限公司	支援服務業	保全員	未	未	未	未	未	未	離職證明書載明「不適任」；在社區服勤時行為未依公司規定，不適於繼續在社區內服務	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職
99.04.30	新北地院	98,勞訴,161	大漢酵素生物科技股份有限公司	製造業	業務助理	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	試用期工作進度考核表工作表現、態度及能力部分考評不適合，但勞工未簽名於該文書；主管前因與勞工之妨害名譽案件遭判有罪確定，而與勞工有嫌隙在先，對於勞工之考核即有流於主觀偏頗之可能，難作為判斷勞工是否不能勝任工作之依據	X	未	未	未	未	X	本判決強調，考核者如與勞工有嫌隙，考核即有流於主觀偏頗之可能，難作為判斷勞工是否不能勝任工作之依據
99.04.30	新北地院	99,勞小上,3	羅達精密科技股份有限公司	製造業	業務經理	未	未	未	工作態度不佳，未遵循雇主要求及時回應客戶報價或提出產品說明；與同事溝通不甚友善；勞工拒絕雇主採取減薪或無薪假等較溫和處理方式	O	未	未	未	未	未	未	未	O	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職及試用期間毋須法定事由 2.維持下級審試用期間內仍有法定解僱事由適用之判斷

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

99.06.25	新北地院	99,重勞小,12	旭順食品股份有限公司	批發及零售業	汽水經銷處副課長	未	未	未	洩漏促銷價格與客戶之同業，執行工作不當尚未達情節重大；離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	O	未	未	未	未	未	未	未	O	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。 2.本判決強調，執行工作不當尚未達情節重大，僅係工作不能勝任之範疇。似認為二者為量的區別。
99.08.30	新北地院	99,勞訴,65	中日網版企業有限公司	製造業	不詳	未	未	未	與總經理無法共事	O	未	已年滿50歲	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職
99.10.08	新北地院	99,重勞小,33	某工業有限公司	不詳	外勤維修與安裝測試	未	未	未	未	未	未	外勤工作未達客戶要求	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
99.11.26	新北地院	99,重勞小,44	黃志勤診所	醫療保健及社會工作服務業	護士	未	未	未	未	未	未	對病患服務態度欠佳，雇主狀稱不能勝任	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
99.12.15	新北地院	99,勞訴,40	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	司機	未	未	未	涉嫌黏紙鈔舞弊，但無法證明；拒寫舞弊事件報告書；無故連續曠職二日	X	未	未	未	未	未	未	未	X	雇主於本件訴訟中並未向勞工明確表示亦依勞動基準法第11條第5款解僱，本判決認為本無庸審酌，但仍說明左列事實不構成不能勝任工作
99.12.16	新北地院	99,板勞簡,82	金協昌科技股份有限公司	製造業	操作員	未	未	未	工作疏失	O	未	離職單記載離職原因為健康問題	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
100.01.21	新北地院	99,板勞小,44	旭大實業股份有限公司	製造業	作業員	未	未	未	未修毛邊、多數成品不合格、工作效率差	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職
100.03.03	新北地院	99,勞訴,93	威剛科技股份有限公司	製造業	倉管部助理管理師	主觀	O	主觀意志	考核稱「非份內工作」應加強跨單位溝通、自我意識強烈應注意態度、學習掌握情緒、自動協助同事；未落實設備點檢但未證明損害	X	客觀行為	主管交辦任務及本分工作均能如期完成且品質良好；工作目標表現合格；因改版工作達成率僅50%	X	O	未	主管未依工作規則為績效面談；左列事實表現難認已達無法改善之情況	X	X	
100.04.27	新北地院	99,重勞訴,14	康泰克科技股份有限公司	製造業	行銷企畫部經理	主觀	O	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；怠忽所擔任之工作致不能完成	4個月僅製作商品型錄，且未查證核對資料而有錯誤；未積極進行促銷方案、電腦參展等工作；拒絕向主管報告，不服從指揮監督；拒絕參與會議	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	因使用咖啡機細故無法與同事順利溝通、互動	O	O	未	勞工無調職之意願，其他部門均與勞工之專長無關，而已無其他單位得以安置	O	O	本判決基於主客觀說對於不能勝任工作之差異，認為勞工如怠忽職守，雇主可選擇採取資遣或懲戒解僱之情形，指勞工同時有主觀與客觀不能勝任工作之情況
100.04.28	新北地院	99,勞訴,123	運德貨運股份有限公司	運輸及倉儲業	辦事員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	已大致會操作新電腦系統，只是速度比較慢；評估勞工電腦專業技能足夠與否者並非電腦專業人員，亦未舉行測試以求公平客觀之考核，且軟體仍無法完全相容以供全面正式使用，雇主即於正式使用前解僱	X	O	未	雇主未為任何通知改善	X	X	
100.05.18	新北地院	100,勞簡上,4	金協昌科技股份有限公司	製造業	機台操作組組長	主觀	O	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	洗腎之健康因素不佳	O	O	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱
100.05.31	新北地院	99,重勞小,50	厚元企業有限公司	製造業	儲備幹部	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	O	未	未	未	未	O	

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

100.06.15	新北地院	100,重勞訴,2	香港商台灣環匯亞太信用卡股份有限公司台灣分公司	金融及保險業	資深經理	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未達成預定計畫目標，但影響因素多端，不能以此遽認主觀不能勝任	X	學識、品行、能力、身心狀況	業績未達雇主所訂目標，但業績並非均最後一名，部分月份創造利潤高於業績達成率更高者，業績並非全然不佳；並未被記過或減薪，甚至微幅加薪；業績需求人脈，無從與其他久任員工比較；影響業績因素多端，不能以此反推不能勝任工作	X	O	未	雇主未證明已使用勞動基準法所賦予之各種手段，如減薪、記過、調職回維護組等方式，尚未採取其他較輕之懲戒手段	X	X	1.本判決強調，雇主一再片面變動業績目標，計算方式亦不明確，而於更改目標後一個月餘以未達成目標解僱，有違誠信 2.本判決強調影響績效之因素多端，且業務需時間培養知識、經驗、人脈，不能僅以未達成業績目標，認為不能勝任
100.07.14	新北地院	100,勞訴,34	台北縣板橋市板橋國民小學	教育業	警衛	主觀	未	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	故意怠忽不服從長官指揮開門	O	學識、品行、能力、身心狀況	自稱無法阻止包商進入於學生上、下學期間進入校園工作	O	未	未	未	未	O	
100.07.14	新北地院	100,板勞小,11	華夏技術學院	教育業	駐校藝術家	主觀	未	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	遲未繳交工作規劃之資料；上班時間內未至工作場所；未依雇主要求提出工作執行情形及成果報告	O	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作達成業績	未	未	未	未	未	O	本判決強調，雇主要求勞工在固定之地點上班並提出具體工作內容之說明或報告，此乃僱傭契約之具體內容或契約誠信原則所引伸出之附隨義務，不以契約有明文約定為必要	
100.08.09	新北地院	100,重勞簡,8	冠霆食品	住宿及餐飲業	司機	未	未	未	與雇主之配偶發生爭執	O	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職或懲戒解僱	
100.08.11	新北地院	100,勞訴,47	裕益汽車股份有限公司	批發及零售業	營業課長	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	未達個人業績，但課長重帶領行銷專員達成業績標準之主管能力，與行銷專員重於「個人業績達成」，所需之工作能力未盡相同	X	O	未	工作規則曾規定課長未達業績時，應先除去主管職務改任專員；尚得改任後再評考業績是否無法達到要求	X	X	本判決強調主管職與非主管之業務工作能力不同
100.10.14	新北地院	100,重勞簡,3	火鉗企業社	住宿及餐飲業	餐廳內場	未	未	未	跟同事吵架	O	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自行離職	
100.10.25	新北地院	100,勞訴,88	魚中魚商行	批發及零售業	寵物器材士、美容師助理	主觀	O	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	工作態度不積極	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	尚得以調整職位	未	X	
100.12.21	新北地院	100,勞簡上,24	冠霆食品	住宿及餐飲業	司機	未	未	未	與雇主之配偶發生爭執；雇主主張勞工常將情緒帶入職場、工作未完成就自行下班、嚴重延誤職務與犯錯	O	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱	
100.12.28	新北地院	100,勞訴,87	睿城工業股份有限公司	製造業	生產部經理	未	未	未	未	未	未	健康影響工作	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯非雇主
100.12.30	新北地院	100,勞簡上,25	誠新清潔企業有限公司	支援服務業	清潔工	未	未	未	清潔工作不符合管委會及住戶之要求；與住戶發生衝突	O	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯非勞動契約	
101.01.11	新北地院	100,板勞小,42	比亨企業有限公司	製造業	經理	未	未	未	對公司資產疏於監督及保護，造成重大財產損失，且未呈報	O	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
101.03.16	新北地院	100,重勞簡,17	不詳	不詳	業務	未	未	未	未	未	未	未達業績	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.03.20	新北地院	101,勞簡上,25	名華資訊有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	協理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未能達成業績目標，但可能因素多端，無從推得勞工有應為而不願為之主觀心態	X	能力、學識、品行	未能達成業績目標，但可能因素多端，不能遽論勞工客觀上欠缺應有之專業智識及經營管理能力	X	O	未	於勞工未能負荷之情況下，一味提高新增業績目標	X	X	本判決強調，影響業績之因素多端，不能僅以未達業績目標，認為勞工主觀或客觀不能勝任工作
101.05.22	新北地院	101,勞訴,15	億光電子工業股份有限公司	製造業	董事長特助	主觀	O	主觀上怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反忠誠履行勞務給付義務	調任前考核A-，但有更差者，且轉任特助現職；甫調職二個月餘，報告內容欠佳，總經理認為工作表現不理想	X	學識、品行、能力、身心狀況	調任前考核A-，但有更差者，且轉任特助現職	X	O	未	雇主未證明是否已使用勞動基準法所賦予之各種手段	X	X	

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

101.05.31	新北地院	100,板勞小,51	不詳	不詳	會計助理	未	未	未	未	未	未	雇主不爭執以不能勝任工作解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
101.05.31	新北地院	101,重勞簡,9	不詳	不詳	倉管	未	未	未	未	未	未	雇主主張工作不適任，但未證明	X	未	未	未	未	X	
101.07.31	新北地院	100,勞訴,107	日聯木材行	批發及零售業	貨車司機	未	未	未	未	未	未	雇主不爭執以不能勝任工作解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
101.10.02	新北地院	101,勞訴,19	東森得易購股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	資訊部應用規劃處襄理	未	未	未	未	未	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
101.10.04	新北地院	101,板勞簡,12	名華資訊有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	協理	未	未	未	未	未	未	雇主主張勞工未能達成業績目標，但未證明勞工之達成率以及其他同一職務員工之達成率	X	未	未	未	未	X	本判決似認勞工與其他勞工之業績達成率比較，得供不能勝任工作判斷之審酌
101.12.28	新北地院	101,板勞小,55	領軍保全股份有限公司	支援服務業	保全員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	雇理解僱時主張勞工違反勤務規章而不能勝任，復調解中主張表現狀況有問題而不能勝任	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	O	勞工主張雇主違法懲戒解僱而請求資遣費，惟本判決認為雇主係以不能勝任工作解僱，而認勞工請求資遣費有據
102.01.29	新北地院	101,重勞訴,17	依洛國際開發股份有限公司	批發及零售業	人資經理	主觀	O	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	作業疏忽致未能按時核發員工調整之薪資及無故調降新進員工薪資；5月餘未辦理任何人員訓練；謊稱已完成考核；偽造自己出勤紀錄	O	學識、品行、能力、身心狀況	未依照雇主要求之時間及金額提出預算案；人事工時發呈未考量公司成本、人事開銷、現有人力資源致未採用；	O	O	O	其他單位與勞工之專長無關	O	O	本判決基於主客觀說對於不能勝任工作之差異，認為勞工如怠忽職守，雇主可選擇採取資遣或懲戒解僱之情形，指勞工同時有主觀與客觀不能勝任工作之情況
102.05.09	新北地院	101,勞訴,97	亞細亞國際紙業股份有限公司	製造業	業務部經理	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	與其上級主管理念未盡相合而溝通不良，但勞工均遵從指示執行職務；於上級主管指正後亦無故意再犯	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	X	
102.07.18	新北地院	102,板勞小,34	東州實業有限公司	支援服務業	電話客服人員	未	未	未	經要派單位連續4個月考核未達80分不適任	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
102.08.14	新北地院	102,勞簡上,11	厚生玻璃工業股份有限公司	製造業	連結車司機	未	未	未	雇主以勞工送貨至客戶時損壞客戶財物與得罪客戶為由解僱	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主抗辯僅為氣話
102.09.24	新北地院	101,重勞訴,18	板信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員、櫃員、會計	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	任理事未遵守「理財業務行為規範」，銷售連動債疏失致遭客戶求償；任櫃員上班時間處理私事，嚴重影響工作，交易量只有其他櫃員交易量的二分之一；任會計未依規定登載核銷，致帳務不清；任客服仍常處理私事；違反工作規則與客戶私下有金錢往來；司法文書回函多有錯誤	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	已多次調任不同部門予以輔導、監管及警示，仍未改善	O	O	
102.12.11	新北地院	102,勞簡上,17	大昆保全股份有限公司	支援服務業	總幹事	未	未	未	未證明	X	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
103.01.14	新北地院	102,勞訴,121	懋麟建設開發有限公司	不動產業	客服專員	主觀	O	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	未按期提出工作日誌，但未證明擅離崗位；未適時修正表格錯誤，但未證明錯誤及遲延原因與有無催告與懲處；鋪設地磚錯誤，但未證明為勞工疏失；未於中元節通知地主到場祭祀	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未告知勞工違反將予以解僱或施以較輕之懲處，逕行予以資遣解僱	X	X	勞工同時有主觀與客觀不能勝任工作之情況，雇主可選擇採取資遣或懲戒解僱
103.01.22	新北地院	102,勞簡上,19	展美行銷顧問有限公司	批發及零售業	家電銷售員	未	未	未	未	未	未	業績不佳	O	未	未	未	未	O	
103.01.22	新北地院	102,板勞簡,72	大春電機股份有限公司	製造業	機械技師	未	未	未	雇主認勞工工作態度不好，很多工作不願意做；依勞基法規定給付資遣費	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

103.03.20	新北地院	102,板勞簡,32	新北市私立衛安老人長期照顧中心	醫療保健及社會工作服務業	服務員	未	未	未	不執行卻將責任推給外勞；欺負、虐待、恐嚇外籍看護；對住民照顧不佳偷懶，屢遭家屬投訴；約詢與溝通均不認錯	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱	
103.03.25	新北地院	102,重勞訴,20	中祥醫院	醫療保健及社會工作服務業	藥師	未	未	未	數次調劑錯誤；口頭說明之藥物服用方法與處方不同	○	未	未	未	未	○	未	先後施以糾正、面談、記過2次等措施，仍未能改善	○	○	依藥師法規定，作為藥師執行業務重大違失行為之判斷依據
103.03.27	新北地院	102,重勞小,28	奇銘塑膠有限公司	製造業	司機	未	未	未	雇主以公車私用、送貨遲延終止勞動契約	○	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
103.07.24	新北地院	103,勞訴,10	鋼瑪科技股份有限公司	製造業	財務經理	主觀	○	主觀意志	遺失董事會記憶卡，但未證明為勞工工作範圍，且已有會議記錄，未造成影響；向同事傳述記憶卡遺失可能與直屬主管有關	X	客觀行為	遺失董事會記憶卡，但未證明為勞工工作範圍，且已有會議記錄，未造成影響；向同事傳述記憶卡遺失可能與直屬主管有關	X	○	未	並無使用任何勞動基準法所賦予保護之各種措施手段以為改善，即逕予解僱	X	X		
103.07.24	新北地院	103,勞訴,24	信億科技股份有限公司	製造業	程式設計師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	離職申請後，不再理會主管及其他部門要求之新程式工作，只願就已寫完程式予以修改，並拒不系統之驗收；主管勸說時划手機並稱沒時間；於會議中稱不太想做、無向心力，怠於執行職務、違反忠誠義務	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	左列事實已無法期待雇主使用勞基法所賦予之各種記過、申誡、調職等方式，使達其忠誠服務勞務之效果	○	X	1.雇主係以左列事實主張違反勞動契約或工作規則情節重大，本判決認為儘可能該當主觀不能勝任工作 2.本判決強調，主觀不能勝任工作之事實，以違反勞動契約或工作規則情節重大解僱時，另應符合「情節重大」之構成要件	
103.08.22	新北地院	103,重勞小,24	獅王工業股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	無適合之新工作；離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止	
103.09.30	新北地院	103,勞訴,40	板信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	副理	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願	電話較多，但未證明為私人電話；自行查核執行情況為「弱」，但屬一般作業疏失，不屬重大內控缺失	X	工作能力、身心狀況、學識品行	連續三年考績均獲「甲上」；最差之平時考核項目結果亦能達到雇主要求之水準；開拓業務能力尚有待加強，但業務能力非適任之唯一依據，且內部管理能力受主管肯定；	X	○	未	依工作規則，連續二次考列乙等以下得以不能勝任工作解僱，但勞工未因評定而受有任何懲處或有何連續二次考列乙等之情形；未依工作規則規定施行輔導、調職等程序	X	X		
103.09.30	新北地院	103,勞訴,48	立功科技有限公司	製造業	不詳	主觀	○	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	雇主主張勞工盜用印鑑領取票款，但未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	未	未	X	勞工同時有主觀與客觀不能勝任工作之情況，雇主可選擇採取資遣或懲戒解僱	
103.09.30	新北地院	103,勞訴,63	富麗生活事業股份有限公司	批發及零售業	出納專員	未	未	未	上班經常玩手機，耽誤同事下班，經口頭警告未改善；上班時間處理私人事情致延誤上班；用餐時間過久影響保全工作；外出辦公時辦理婚宴私事延宕未按時返回；收帳不實在	○	未	未	未	○	未	未	未	○	1.本判決認為試用期間解僱，得任意終止契約 2.本判決認為，試用期間無「解僱之最後手段性原則」、「懲戒相當性原則」之適用	
103.11.05	新北地院	103,重勞訴,5	德政行有限公司	製造業	業務	主觀	○	無意為之，不忠誠盡其履行勞務給付之義務，能為而不為	縱使有另組公司從事不正競爭行為，但雇主未證明為解僱時所為	X	學識、品行、能力、身心狀況	參展業績不佳，但未證明全可歸責於勞工；已任職近兩年並領高薪；與勞工訂立係爭協議書同意勞工以隨時請求復職	X	○	未	未給予勞工改善業績之機會	X	X		
103.12.31	新北地院	103,重勞簡,48	錫鋼精密科技股份有限公司	製造業	產品企劃專員	未	未	未	未	未	未	雇主認為勞工不能勝任工作而要求勞工即刻離去職	○	未	未	未	未	X	勞工主張被資遣，雇主抗辯另因曠職而懲戒解僱	

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

104.02.13	新北地院	103,重勞簡,32	鼎京光電股份有限公司	製造業	會計	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	擅自挪用資金：應徵時所填載之姓名不實	○	能力上不能完成工作	未		未	○	未	雇主業以簽署悔過書之手段促使勞工改善	○	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止 2.假名應徵與投保勞保發生在前，挪用資金與簽立悔過書發生在後，然於悔過書簽立後，雇主始發現勞工使用假名。本判決以雇主已要求勞工簽立悔過書為由，認為無違解僱最後手段性原則 3.本文認為，應以簽立悔過書後之表現，作為解僱最後手段性之判斷依據
104.02.26	新北地院	103,重勞簡,42	承格軸承股份有限公司	批發及零售業	業務工程師	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	98年3至5月無任何銷售業績；調職後6至9月銷貨金額僅有15萬9,839元，低於薪資等僱備花費38萬餘元，但尚有績效更差之勞工	X	○	未	雇主未舉證證明	X	X	本判決強調，業務推廣有續發性，勞工僅調職4月餘之時間，是否未來能創造績效仍未明。又業績高低受景氣及淡旺季影響，不能一概以勞工之營業額低於薪資，即認為屬不能勝任工作	
104.03.17	新北地院	103,勞訴,57	正光店舖裝設股份有限公司	製造業	模具師	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	手工處理拋光模具之效率未達專業水準；不諳放電加工機之操作，任職一年餘仍因操作不當致火災；	○	○	未	雇主已給予提升能力之機會及時間，並告知為提升能力將減薪；半年後勞工能力仍未提升，雇主乃施以減薪，但勞工不同意減薪	○	○		
104.03.30	新北地院	103,板勞簡,55	復豐電機股份有限公司	營建工程業	不詳	未	未	未	雇主主張勞工怠惰工作	○	未	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決認為，雇主雖未舉證證明勞工怠惰工作，但因勞工未主張勞動契約繼續有效，應認雇主係以不能勝任工作解僱
104.05.27	新北地院	104,勞簡上,8	錫鋼精密科技股份有限公司	製造業	產品企劃專員	未	未	未	董事認為勞工工作態度不適任	○	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯另因曠職而懲戒解僱
104.06.25	新北地院	104,勞訴,16	丞泰國際事業股份有限公司	批發及零售業	手機銷售員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	離職證明書載明「不適任」	?	○	未	未先採取工作規則所定之警告、申誡、記過等懲戒手段	X	X	勞工主張被資遣及資遣不合法，雇主抗辯懲戒解僱	
104.08.07	新北地院	104,重勞簡,8	江陵世紀公寓大廈管理委會	支援服務業	總幹事	未	未	未	未	未	未	勞動契約所約定應具備之總幹事執照及防火管理人證照，已逾期而未換證	○	未	未	未	未	○	本判決認為證照已過期未換證，亦屬不能勝任工作	
104.08.19	新北地院	104,勞簡上,11	承格軸承股份有限公司	批發及零售業	業務工程師	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	98年3至5月無任何銷售業績；調職後6至9月銷貨金額僅有15萬9,839元，低於薪資等僱備花費38萬餘元，但尚有績效更差之勞工	X	○	未	未	未	○	本判決認為，本件為違法解僱，但因自協調未果起至勞工提起訴訟止，已距逾4年6個月，乃有違誠信原則，而無保護之必要，應發生使其權利失效之效果，並進而認定勞動契約應於雇主違法解僱時消滅	
104.09.15	新北地院	104,板勞簡,36	企鵝家族美語短期補習班	教育業	教師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主僅曾對勞工之教學方式提出建議，終止前僅口頭溝通改正，未為勞基法賦予之調職、減薪等其他手段	X	X		
104.09.30	新北地院	104,重勞簡,13	軒暘股份有限公司	金融及保險業	催收助理	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
104.11.20	新北地院	104,勞簡上,17	復豐電機股份有限公司	營建工程業	不詳	未	未	未	雇主主張勞工怠惰工作	○	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

104.11.25	新北地院	104,勞訴,4	佳能企業股份有限公司	製造業	工程師	主觀	○	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	認定自己處於職場霸凌的工作環境，不認同雇主之評語，也不再願意配合改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	專案及半年度整體表現，大部分「未達基本要求者」；	○	○	○	未先依工作規則實施績效輔導計劃，及未依內部轉調辦法，給予轉調職務之機會	X	X	
104.12.02	新北地院	104,勞訴,74	得益營造有限公司	營建工程業	經理	未	未	未	未	未	未	於另案（新北地院102年度板勞簡字第38號），與本案雇主具有實體同一性之另一公司，主張係以不能勝任工作解僱勞工	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯非雇主 2.另案之新北地院102年度板勞簡字第38號案判決，並未認定雇主合法資遣解僱
105.01.28	新北地院	104,勞訴,90	正典布行	批發及零售業	助理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	怠於將客戶訂購貨品登記保留，亦未告知雇主，致無法交貨三次，其中一次造成客戶1萬元之損害及雇主之商譽損害	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	本判決強調雇主為個人獨資小本經營之布行，似乎於雇主規模較小時，對於是否不能期待雇主繼續勞動契約之標準較寬鬆
105.03.23	新北地院	104,勞簡上,37	合立興企業股份有限公司	製造業	副總經理	未	未	未	雇主主張勞工疏於職務造成損害而不適任職務	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯僅調職
105.04.18	新北地院	104,板勞簡,67	泓展國際物流有限公司	運輸及倉儲業	副組長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	有72筆申請更正表單之工作疏失，但其後通過考核升任副組長，工作疏失不影響升遷；降職後僅19筆申請更正表單紀錄，疏失未較以往嚴重	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	未嘗試以調職處置	X	X	
105.07.11	新北地院	105,重勞小,24	國庭科技資訊有限公司	製造業	美編助理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	故意做不好，而與客戶接洽的態度亦不佳；缺乏團隊精神	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯左列事實
105.07.29	新北地院	105,勞訴,58	益壯企業有限公司	製造業	業務工程師	未	未	未	未	未	未	業績不佳	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯 2.本判決謂勞工非主張兩造間之勞動契約仍繼續有效，應認雇主乃係依勞基法11條5款終止勞動契約
105.08.10	新北地院	104,勞簡上,33	企鵝家族美語短期補習班	教育業	小學階段英文補習班教師	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	僅任職4個月，雇主僅以特定事件（單字發音、授課態度）之工作表現低於標準主張不能勝任	X	工作能力、身心狀況、學識品行	尼加拉瓜籍，商學士學歷，曾於母國完成教育學程取得教師資格，現於台灣攻讀企管碩士	X	○	未	未積極加以督促、輔導、訓練，使其能達成教學目標，或要求勞工就其未能達成教學目標之原因，提出改善計畫，甚或予採取懲處如減薪、減班等警告措施	X	X	
105.11.09	新北地院	105,勞訴,83	台北新都會大樓管理委員會	支援服務業	管理員	主觀	○	工作態度與敬業精神	四分之三住戶連署認為不適任；無故遲到、早退，怠忽職守，致住戶找不到管理員，無法管制大樓人員出入而有影響住戶居住安全之疑慮；工作時間不足，工作事項未能按時完成	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
105.12.06	新北地院	105,勞訴,99	迷你倉庫有限公司	運輸及倉儲業	門市人員	主觀	○	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	因新系統不穩定未配合新系統之登錄	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	○	未施以懲戒、扣薪、口頭申誡、調職等較輕之處罰；有27個門市，目前有26個門市人員，尚得調職	X	X	

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

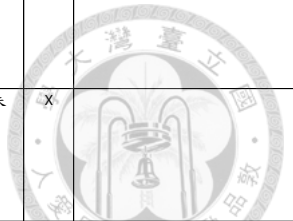
105.12.21	新北地院	105,勞訴,77	保技鋁業股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	「服用超量藥物、憂鬱」等精神方面問題，但任職2年多，雖平日情緒較不穩定易生氣，然與同事相處上無問題，工作表現普通，精神上無特別異常；發生職災車禍期間並無異常不合理之要求；車禍受傷業經醫師診斷傷處可以復工	X	○	未	持續有品檢員之人力需求，雇主卻未對勞工個別進行任何之輔導、改善之機會或調整職務即逕予解僱	X	X	雇主未依職業災害勞工保護法第27條規定盡安置義務
105.12.28	新北地院	105,重勞訴,2	寶德科技股份有限公司	製造業	專案管理師	主觀	○	主觀意志	專案端看客戶是否接受業務人員之報價，與勞工無關；請假多但均經准假；年終考核可（符合標準），年低績效總評為好，仍收到年終獎金	X	客觀行為	年終考核可（符合標準），年低績效總評為好，仍收到年終獎金；雇主主張出差次數較少但未證明，法院認為工作能力無關	X	○	未	未	未	X	雇主解僱時未主張不能勝任，本判決認為不得任意增列事由
106.03.08	新北地院	105,勞訴,127	泰博科技股份有限公司	製造業	業務助理	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	未依照規定時間上班，但長期以來雇主均未認定其為遲到；於他案訴訟中因對造保險公司要求，乃與雇主協商出示為上班證明，經拒絕後亦未再要求，無成立不法行為；為請求公傷假補償而向雇主詢問能否協助將請假時數集中，雇主無法同意後並未再強求，無向勞保局申請勞工保險理賠之不法利益；因醫療需求，詢問雇主可否依工作規則補償工資；車禍後因雇主人力短缺而仍上班，仍以工作為優先考慮；不細心而工作犯錯但非故意	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	○	○	未依照公司上班時間規定上班，但長期以來雇主均未認定其為遲到，也未就此行為對原告為任何警告、降級或減薪等懲處方式；雇主未說明曾給予勞工任何實質之協助，以改善其工作缺失，也未曾施以申誡、記過、扣薪、調職等較輕微之處分	X	X	詳述司法實務之「勞基法所賦予保護勞工之各種手段」
106.03.14	新北地院	105,勞訴,136	三利金屬有限公司	製造業	送貨司機	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	因過失發生5次車禍及2次交通違規，致雇主遭交通違規處罰鍰2,700元、1,800元，車輛受損與維修期間無法使用，及對被害人負連帶賠償責任；車禍次數太多，及最後一次車禍修車費用高達約16萬元致保險公司拒絕再為承保	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	每次發生車禍後均有口頭告誡勞工，及當月即不核發2000元安全獎金；曾調職倉管，但因工作錯誤而調回原職，仍發生車禍	○	○	
106.03.15	新北地院	105,勞訴,155	泰創工程股份有限公司	營建工程業	工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	部分工作延後完成，但對公司無造成任何損害；與主管發生爭執，因「事情太多無法做完」之事由所致，並非主觀上就不願意完成工作	X	能力、學識、品行	部分工作延後完成	X	○	未	工作規則尚有遲到、降職或記過等處分未為而逕解僱；未說明曾給予勞工實質協助以改善缺失	X	X	詳述司法實務之「勞基法所賦予保護勞工之各種手段」
106.05.03	新北地院	106,原勞訴,1	洋鑫科技股份有限公司	製造業	維修工程師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
106.05.08	新北地院	106,勞訴,8	根豐企業社	製造業	領機	主觀	未	可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未能配合加班	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主稱以勞工不能加班為由終止契約
106.06.30	新北地院	106,勞訴,21	鴻緯智慧科技股份有限公司	專業、科學及技術服務業	業務助理	原則客觀	未	勞工怠忽所擔任之工作	遲到、請假，但未證明致不能完成工作或違反忠誠履行勞務給付之義務	X	學識、能力	未	未	○	未	未	X	X	1.本判決採客觀說，並認為縱使採主觀說，亦應符合解僱最後手段性原則 2.本判決另強調不得於訴訟中追加其他終止事由 3.雇主另涉懷孕歧視，經新北市就業歧視評議委員會議決成立就業歧視
106.07.06	新北地院	106,板勞簡,11	復康小客車租賃有限公司	運輸及倉儲業	司機	未	未	未	勞工主張雇主負責人以其他員工嫌勞工太閒為由，認為勞工不能勝任工作	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
106.07.20	新北地院	106,板勞簡,31	饗福食品股份有限公司	批發及零售業	不詳	未	未	未	勞工主張雇主負責人以勞工未能適當提供勞務為由終止契約	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

106.09.15	新北地院	106,重勞訴,4	新加坡商博威全球私人有限公司	不詳	研發工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	拖延未回覆電子郵件,但台灣人力不足亦為因素之一;下屬請假而未代理,但公司無其他JAVA工程師,且雇主未證明主管應有JAVA能力	X	能力、學識、品行	雇主未證明主管應有JAVA能力	X	○	未	未以記過、調職、減薪等其他較輕微之手段懲處,逕終止僱傭契約	X	X	本判決強調復職後不熟悉電腦語言,與先前雇主主張之不能勝任工作間,難認有關聯
106.09.18	新北地院	105,勞訴更一,1	大同股份有限公司	製造業	馬達檢修員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	勞工於績效改善輔導承諾將減少請假,堪認其應具有減少事、病假日數而完足履行勞務給付義務之能力,而仍遭評比為C等	○	能力、學識、品行	勞工在缺勤情形之評比上顯較他人為差,難認並未影響雇主生產線之運作及工作效率,缺席狀況未改善而更嚴重,連續二季考核C等(未通過)	○	○	○	已給予勞工3個月充分之期間予以調整	○	○	本判決強調,解僱最後手段性下,應就員工是否就其「不能勝任工作」之情事可得且具體得知、雇主於員工明知其有「不能勝任工作」之情事存在時,給予其改善之可能等客觀事實,而予以評價
106.09.19	新北地院	105,勞訴,173	威安生活事業股份有限公司	批發及零售業	藥師、副店長	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	在LINE群組中最後一個讀取訊息、總經理認為不適任;雇主未證明通知後勞工拒絕改善、勞工已直接告知不能勝任、故意怠忽工作或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形	X	能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主未證明通知後勞工拒絕改善、勞工已直接告知不能勝任、故意怠忽工作或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情形	X	X	
106.10.20	新北地院	106,勞訴,58	快樂陽光文理語文短期補習班	教育業	導師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	頻繁遲到,且曾因遲到造成家長久候;數次疏失未接到學生,且曾亦未通知學生家長;疏失已造成陽光補習班安親業務之重大影響	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	口頭勸導後,卻未見改善	○	○	
106.11.21	新北地院	106,勞訴,41	九升工程有限公司	營建工程業	會計	主觀	○	怠忽職守,能為而不為	經常性遲到、早退;為寄信工作分配與開窗而和同事衝突,曾將衝突影片上傳網路且標示公司名稱;經雇主催促始上班;對於會計事務之態度輕忽怠慢;常以空氣不流通為由坐在辦公室大門口,未能接聽電話,亦有礙公司形象	○	學識、經驗、品行、能力狀況	未	未	○	未	其他工程師之業務,均與勞工之專長無關,已無其他單位得以安置勞工	○	○	勞工同時有主觀與客觀不能勝任工作之情況,雇主可選擇採取資遣或懲戒解僱
106.12.05	新北地院	106,勞訴,106	一間咖啡有限公司	住宿及餐飲業(飲料店業)	店員	主觀	○	主觀意志;能為而不為,可以為而無意願做,違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務;怠忽職守	白天精神不濟,但可能涉及約定工時過長,雇主亦允許勞工隨時找時間休息;外送服務久久未回,可能涉及交通擁塞等問題,無法全部歸責於勞工;勞工要求爭取勞基法之加班費;勞工稱店快倒了,但無讓雇主倒店之作為,且雇主經營不善,生意不佳	X	客觀行為;學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	X	
106.12.12	新北地院	106,勞訴,51	昇洋生物科技股份有限公司	製造業	董事長司機	主觀	○	主觀意志;能為而不為,可以為而無意願做,違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務;怠忽職守	無法與董事長相處,甚至需擔任司機時找不到勞工	○	客觀行為;學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	並非具有生產力之職員,僅接送公司之董事長,基於營運之考量解僱	○	○	本件雇主同時以第11條第2款解僱,且僅在該款事由段落涵攝判斷解僱最後手段性原則
107.02.07	新北地院	106,勞訴,181	新北市商業會	其他服務業(工商業團體)	總務組長	主觀	○	主觀意志;能為而不為,可以為而無意願做,違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務;怠忽職守	雇主未證明;縱有購買碳粉、紙張造成浪費,遞交帳務記錄、逾越分際替旅行社說情等情,亦非不能勝任會計工作;會刊製作、催繳會費、清理會籍均非屬於會計之工作	X	客觀行為;學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	X	法院另以終止契約之程序未依據工商團體會務工作人員管理辦法第26條規定,經理事長提請理事會通過,認為有違規定
107.03.13	新北地院	105,重勞訴,19	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛員	未	未	未	未	未	未	下肢機能失能,並拒絕轉調站務員	○	未	未	未	未	○	本件勞工發生職業災害後下肢失能。雇主於醫療期間經過後欲調職,但遭勞工多次拒絕
107.04.23	新北地院	106,板勞簡,48	大三園社區公寓大廈管理委員會	支援服務業	會計人員	未	未	未	未	未	未	未能取得大廈事務管理服務人員認可證,依法不得執行業務	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣新北地方法院

107.06.15	新北地院	106,勞簡上,28	世界豆漿大王店	住宿及餐飲業	服務員	主觀	未	無意為之；可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作方式不符規定（端豆漿只用一隻手，容易燙傷）、工作速度比較慢、說話方式也不理想、答應改善工作方法也未改善，與同事相處不睦，也無法與其他同事配合，屢經雇主溝通仍無效果	O	學識、品行、能力、身心狀況	未		未	未	未	未	O	
107.07.26	新北地院	106,板勞簡,87	金門縣籃球協會	藝術、娛樂及休閒服務業（職業運動業）	公關	主觀	未	違反誠信及忠誠履行勞務給付義務	勞工先後請求雇主返還之代墊款項有27萬元之差額	X	未	未		未	未	未	未	X	
107.09.04	新北地院	107,勞訴,40	虹勝工程有限公司	專業、科學及技術服務業（工程服務及相關技術顧問業）	勞安工程師	主觀	O	主觀意志；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；怠忽職守	對於自己發生之錯誤，無意願檢討改進；對於雇主之上游包商要求改進之事項未盡力改進，反而與包商勞安人員發生爭執，導致包商要求撤換安全衛生主管	O	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未		未	X	未	未	O	法院認為，勞工當時應徵即擔任雇主在特定包商工地之勞安工作，既經包商認定勞工有不適任之事由，即無解僱最後手段之原則之適用
107.09.11	新北地院	107,勞訴,62	南亞科技股份有限公司	製造業	工程師	主觀	O	主觀意志；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；怠忽職守	均在請假前數分鐘或30分鐘前請假，已影響所屬部門之運作，主管需經常臨時性找其他員工代替職務；解僱前二個月各月臨時請假日數高達8日；	O	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	工作專業能力不佳，需要主管長期輔導，經調職後，仍無法改善其工作狀況及工作態度；專業能力不佳，學習能力落後，已安排學習課程，並責成主管定期考核與督導，並加強輔導，然並無改善；專業程度不足，無法獨立作業，需其他工程師協助改善；後期有違反sop程序，導致產品損失之情形；上班臨時請假，延宕交付工作等情；未完成交接即下班；未經同意擅自列印機密文件	O	O	未	經雇主處以扣薪、調職等處分，仍未改善其工作狀況，甚至連續臨時請假	O	O	
107.09.12	新北地院	107,重勞訴,4	信安投資顧問有限公司	金融及保險業（投資顧問業）	總經理特助、服飾採購專員	主觀	未	做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	應徵工作時及簡易判決處刑後均未告知雇主，違反誠實告知義務	O	學識、品行、能力、身心狀況	雇主任定代理人為雙目全盲的重度視覺障礙者，無可能僱用曾多次以偽造文書方式詐騙客戶金錢之人為助理，或指派其處理會經手金錢的採購工作；刑案的分期還款期數仍在履行中	O	未	未	未	未	O	
107.09.17	新北地院	106,勞訴,163	旻益建材有限公司	用水供應及污染整治業（廢棄物清除業）	貨車司機	未	未	未	未	未	未	未		未	未	未	未	未	勞工主張遭以勞基法第11條第5款解僱，但未舉證證明
107.10.30	新北地院	107,重勞訴,8	華昱精密科技有限公司	製造業	繪圖課課長、總經理特別助理	主觀	O	主觀意志；履行勞務給付義務之意願	未指派繪圖工作予勞工，亦未實際提供電腦密碼以供勞工使用電腦提交檢討報告	X	客觀行為；能力、學識、品行、身心狀況	曾擔任過雇主繪圖課課長職務；曾重新締結第二次勞動契約	X	O	未	無何可歸責之事由存在，雇主僅於第二次勞動契約關係存續15天即以不能勝任工作為由解僱	X	X	
107.11.05	新北地院	106,勞訴,160	固緯電子實業股份有限公司	製造業	高級工程師	主觀	O	主觀意志；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	於試用期間經常向主管求協助，甚且由主管直接完成，勞工無法獨立完成主管所交代之工作，且會重複發生不應該發生之錯誤；試用期間考核過低；效率過慢，且需依賴其他同事之協助才可完成作業，無法自行獨立完成，不具備雇主就系爭職務所期待之能力	O	偏X	未	未	O	1.本件為試用期間內解僱 2.法院採取解僱權保留說，認為無須具備勞基法所規定之法定終止事由。並認為應保留雇主較大之解僱勞工權利，並減輕其解僱事由之證明程度	



裁判整理附表：臺灣新北地方法院

107.11.16	新北地院	107,勞簡上,13	大三園社區公寓大廈管理委員會	支援服務業	會計人員	未	未	未	未	未	未	未能取得大廈事務管理服務人員認可證，依法不得執行業務	○	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未



裁判整理附表：臺灣新北地方法院

108.09.03	新北地院	107,勞訴,211	幕府國際食 材有限公司	批發及 零售業	送貨司 機	主觀	O	主觀意志；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；怠忽職守	上班使用手機、玩遊戲、吃早餐	X	客觀行為；學 識、品行、能 力、身心狀況	未了解當日工作事項、會計傳票 未確實排列、客戶結銷貨單未分 開紅白聯排列整齊、遺失銷貨 單、發票未依正確公司名稱、未 詳細填寫各家分店明細、作廢發 票未依指示完成、對帳更改錯誤 ，未確實完成、廠商對帳單完成 入傳票未依正確日期歸檔、未按 期完成應收帳款總表、銷貨對帳 不實等；但非專業會計人員，任 職前亦僅數分鐘口頭教導，發生 之錯誤，尚須經由雇主加強教育 訓練而改善其工作內容	X	O	未	未	未	X	
108.09.16	新北地院	108,勞訴,139	欣民國際有 限公司	支援服 務業（ 人力供 應業）	派遣人 員（大 夜班員 工）	未	未	未	未	未	未	開刀治療並請假休養後返回公司 上班遭拒	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣
108.12.25	新北地院	108,重勞訴,9	民間全民電 視股份有限 公司	出版、 影音製 作、傳 播及資 通訊服 務業（ 電視節 目編排 及傳播 業）	行政助 理	主觀	O	主觀意志；違反 忠誠履行勞務給 付義務	協助清理公司租屋處環境；聽從 董事長、行政長指示而給付勞務 更換總經理室門鎖	X	客觀行為；能 力、學識、品行	未	未	O	未	並非在使用勞基法所 賦予保護雇主之各種 手段後（例如警告、 記過、降級、減薪等 手段），仍認無法改 善情況、難期待繼續 維持兩造僱傭關係下 ，始終止勞動契約	X	X	
同上	新北地院	同上	同上	同上	研究員	同上	同上	同上	受董事長指示，從事電腦檔案刪 除及整理，且刪除檔案之內容， 公司均有備份留存	X	同上	未		同上	同上	同上	X	X	

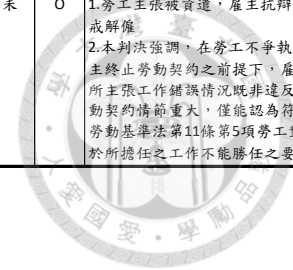
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.06.12	宜蘭地院	92,羅勞簡,1	薛長興工業股份有限公司	製造業	切片廠員工	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成、或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	打瞌睡或與同仁間爭吵	X	能力上不能完成工作	主管考績評核資料均是列為最差，但僅為發放端午獎金之依據，且仍有獎金；員工間不記名之互相評比最差，但回收有效評比僅二分之一，且14份中有6份勞工未被評為最差；任職於切片廠業達三年，且薪資逐年增加	X	未	未	未	未	X	1.本判決認為不能以一時性的行為判斷能否勝任工作 2.本判決認為，同一事實已懲戒後，不能作為不能勝任工作之依據
93.04.15	宜蘭地院	93,羅勞簡,1	某股份有限公司	不詳	業務員	未	未	未	未	未	未	催收款項有289萬元催繳未成	O	未	未	未	未	O	勞工主張被以業務緊縮實達，雇主抗辯不能勝任或懲戒解僱
96.05.29	宜蘭地院	96,宜勞訴,1	宜蘭縣壯圍鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	客觀	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	二次為日後能獲得正式任用資格一事，欲以金錢向鄉長請託關說	O	未	未	未	未	O	1.本判決強調試用期間無須具備勞基法法定終止事由，但若雇主張引勞基法上終止事由，對勞工較有利，得依勞基法規定審認 2.就試用期間屆滿後未立即考核，僱用人行使其考核及終止權之期間是否相當，本判決參酌勞基法上終止契約之除斥期間為30日，認為本案之15日尚屬相當
100.03.07	宜蘭地院	99,勞訴,3	台灣水泥股份有限公司	製造業	點包人員	主觀	未	未	未證明	X	未	因考績比例規定重新核定考績，原考績整體而言尚堪達到標準，且最終考績未有具體事實資料	X	未	未	未	未	X	本判決強調，雖然對員工之評量決定係屬主管之核心領域，本判決原則上應尊重，然其評量程序，仍應具有專業依據之具體理由
101.11.29	宜蘭地院	101,宜勞小,3	龜山島休閒開發股份有限公司	住宿及餐飲業	管理部職員	未	未	未	未	未	未	雇主張勞工績效不佳、任意換掉客戶	O	未	未	未	未	O	勞工主張被實達，雇主抗辯懲戒解僱
104.10.15	宜蘭地院	104,羅勞簡,1	羅莊麗地管理委員會	其他服務業	總幹事兼管理員	主觀	未	能為而不為，怠忽工作致不能完成，違反忠誠履行勞務給付之義務	主任委員認為未確實協助交辦事項、催繳管理費、信件遞送與轉寄不確實、遲未寄送會議紀錄、未正確記載會議內容；區分所有權人會議決議改由管理公司代替勞工之工作	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	O	勞工主張被以業務緊縮實達，雇主抗辯不能勝任或懲戒解僱	
105.05.12	宜蘭地院	104,羅勞簡,6	統億瓦斯分裝有限公司	批發及零售業	廠長	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	進貨不足致缺瓦斯，亦未事前報告或事後解釋；未向雇主張反映瓦斯桶漲跌；未依指示改向製造商購買新桶；拒絕登載清楚送出之舊瓦斯桶	O	能力、學識、品行	未	未	未	未	未	O	勞工主張被實達，雇主抗辯懲戒解僱	
106.05.04	宜蘭地院	105,勞訴,5	佳晶科技股份有限公司	製造業	廠務人員	主觀	O	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	調職後僅七工作日正常出勤，其餘工作日或因病請假，或擅自離開崗位，期間並以存證信函及勞資爭議調解申請書以上開調職不合法為由要求片面終止僱傭關係，並自勞資協調破局後，即未再前往公司工作	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	O		

裁判整理附表：臺灣基隆地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.06.30	基隆地院	97,基勞小,2	佑義工程有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主對勞工品行有疑義而終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯為臨時性契約及勞工自請離職等
97.09.04	基隆地院	96,勞訴,6	私立柏誠語文短期補習班	教育業	司機	未	未	未	工作態度不佳、工作行為不當，有辱罵雇主、雇主家屬及其他共同工作之勞工等情	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
97.10.30	基隆地院	97,基勞小,4	海巖公寓大廈管理維護有限公司	支援服務業	清潔人員	未	未	未	社區管理委員會向雇主反應勞工不適任	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯未終止勞動契約
98.07.15	基隆地院	98,基勞小,2	亞特蘭大生活館	服務業	秘書	未	未	未	未	未	未	雇主以專長不符合無法勝任工作終止契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯於試用期間終止。本判決認為雇主終止時已逾試用期，且試用期仍有勞動基準法之適用
100.03.02	基隆地院	99,基勞簡,14	聯興國際通運股份有限公司	運輸及倉儲業	裝卸部門勞工	未	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	數年前違反作業規定而受懲處	X	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	1.本件兩造不爭執解僱合法，僅勞工主張為業務緊縮而非不能勝任 2.本判決強調，事發時僅為懲處，而未為解僱，顯見尚非嚴重，而數年後再以此為不能勝任工作之事由，顯然違背僅為懲處、扣薪扣獎金之初衷，亦違反誠信原則
100.04.20	基隆地院	99,基勞簡,19	漢鴻交通有限公司	運輸及倉儲業	司機	主觀	未	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	未攜帶、接聽電話；急櫃未能即時領取，亦未與雇主聯繫請示；證人稱客戶抱怨、多次與客戶發生爭執	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
103.01.29	基隆地院	101,勞訴,8	宏益玻璃科技股份有限公司	製造業	玻璃作業員	主觀	未	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	以醫生說需休養為由，在未經雇主同意下即逕自未到職；勞工簽立「終止勞動契約款項簽收單」，載明雇主已依勞基法、勞工保險條例等法終止契約	○	學識、品行、能力、身心狀況	以醫生說需休養為由，在未經雇主同意下即逕自未到職；勞工簽立「終止勞動契約款項簽收單」，載明雇主已依勞基法、勞工保險條例等法終止契約	○	未	未	未	未	○	
105.05.16	基隆地院	105年,勞簡上,1	超過工業股份有限公司	製造業	品質保證組組長	未	未	未	未	未	未	工作表現不佳，雇主以不適任終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	資遣生效日前，勞工因連續曠職五日，遭雇主懲戒解僱
105.07.26	基隆地院	105,重勞訴,1	財團法人靈鷲山佛教基金會	其他服務業	總務部主任	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；違反忠誠履行勞務給付義務	口出讓沒有頭髮的人去煩惱一語，但屬重大侮辱之行為之終止事由，無涉不能勝任；雇主主張有挪用捐獻之公務車，但未證明；上開情事之後，勞工曾欲離職而獲挽留	X	工作能力、身心狀況、學識品行	將長期的對單慣例改為不對單，但未違反管理辦法，亦未經主管會決議如何處理方為妥當；將車輛改由各業務單位自行管理，但未究明優劣是非；建議車輛之保險方式由乙式改採丙式，並經經委員會及宗長核可，並未獨斷；已持續推展建構總務事務處理作業制度，且已經在主管會議報告多次，非完全不作為或怠於作為；上開情事之後，勞工曾欲離職而獲挽留	X	○	未	雇主主張有挪用捐獻之公務車，但未證明，且未證明具體指出缺失並給予適度之懲戒	X	X	本判決認為，於雇主主張不能勝任之事實發生之後，勞工曾欲離職而獲挽留，則該時點以前應不能勝任工作之情事
105.12.28	基隆地院	105,勞訴,10	有限責任基隆第一信用合作社	金融及保險業	助理員	未	○	未	未	未	未	工作規則規定有考績解僱之規定；連續10年考績乙等；連續8年未獲晉升；人事評議委員會三次評定延長已達上限	○	○	未	工作規則已考量個別員工之特殊情況，明訂人事評議委員會得以評定展期之方式，賦與員工改善之機會；人事評議委員會三次評定延長已達上限，11年之期間，均不能提昇個人業績	○	○	本判決詳細論述並強調資遣要件與經濟目的之間客觀、合理之關聯

裁判整理附表：臺灣基隆地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.06.20	基隆地院	106,勞訴,14	合邦國際儲運股份有限公司	運輸及倉儲業	包裝及貼標職務	主觀	未	未	漏貼60個標籤，約佔一天3000標籤工作量之2%，致雇主遭廠商退貨	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決強調，在勞工不爭執雇主終止勞動契約之前提下，雇主所主張工作錯誤情況既非違反勞動契約情節重大，僅能認為符合勞動基準法第11條第5項勞工對於所擔任之工作不能勝任之要件



裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
89.05.18	桃園地院	87,簡上,104	國聯矽業化學股份有限公司	製造業	總務課長	未	未	未	未	未	未	雇主認為勞工表現不佳，不能勝任，但未依工作規則規定與產業工會協商，亦未依團體協約先書面通知兩次始解僱	X	未	未	未	未	X	本判決強調工作規則與團體協約之程序性規定，並認為雇主違反時解僱不合法
90.04.25	桃園地院	89,勞訴,37	不詳	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主向桃園縣政府函稱係以不能勝任工作解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
91.08.29	桃園地院	90,勞簡上,10	不詳	不詳	不詳	客觀	未	未	未遭公司規定任意請假	X	未	無	X	未	未	未	未	X	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
91.10.15	桃園地院	91,堰勞小,7	國防部中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	勞工以身體狀況不佳、工作成效仍屬不彰，需遵醫囑長期追蹤調養等請求雇主資遣，雇主乃資遣勞工	O	未	未	未	未	O	勞工主張違資遣，雇主抗辯勞工自請離職
91.12.31	桃園地院	90,勞訴,51	華新科技股份有限公司	製造業	作業員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	出勤、獨立完成工作及工作效率及品質項目評分均屬尚可；溝通協調能力、主動性、合作性雖均不同意，但勞工非主管，法院認為均非能否勝任工作之主要考量因素；應先依工作規則適當懲戒，若無改善始足認勞工不忠誠履行勞務給付	X	身心狀況、學識及能力	受命輔導新進人員，並接受表揚	X	未	未	未	X	X	本判決認為，勞工既非主管，則有部分考績評分之項目並非能否勝任工作之主要考量標準
92.05.02	桃園地院	89,勞訴,15	重運汽車材料行	批發及零售業	司機、送貨員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	上班時間打瞌睡，但非開車時間，亦未曾發生車禍；因打瞌睡而未應雇主要求幫忙疊貨，但非工作內容；雇主稱常請假致調度困難，每次請假1-2小時，每月請假多次，但雇主均同意，未逾工作須知一個月一日之限制，並均有全勤獎金；送錯貨後，立刻將貨物載走，數日後要求顧客不可告訴雇主，口氣不佳，但僅一例；任意隨處擤鼻涕，但未證明且與工作無涉	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	X		
93.04.19	桃園地院	92,勞訴,52	台灣特殊金屬網公司	製造業	品管主任	未	未	未	產品瑕疵遭客戶退貨，但可能原因均屬技術性問題，勞工縱加以相當之注意，亦無法防止系爭產品瑕疵之發生	X	未	未	未	O	未	尚非不得以記過、扣薪或警告等方式施以懲戒；任職24年多均無不能勝任工作情事；懲戒解僱將剝奪勞工再過六個月即可請領退休金之權利	X	X	1.本判決強調，懲戒解僱與資遣解僱均有解僱最後手段性原則之適用 2.本判決於判斷解僱最後手段性時，並考量是否影響領取退休金之權利
93.04.27	桃園地院	92,重訴,153	廣明光電股份有限公司	製造業	專案經理	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍，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	遲到早退且未告知行蹤而無法聯繫、無故缺席重要會議、未準備會議報告；怠忽職責、績效不佳，三年未調薪	O	能力不足或體力不足	未	未	未	未	未	X	本判決認為兩造另合意資遣解僱	
93.05.05	桃園地院	93,堰勞簡,5	不詳	批發及零售業	藥師	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	X	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	X	未	未	未	未	X	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。
93.05.31	桃園地院	92,勞訴,43	集泰企業股份有限公司	製造業	警衛	未	未	未	工作時喝酒、睡覺及遲到早退	O	未	未	未	未	未	未	未	O	
93.08.16	桃園地院	93,勞簡上,4	晶禾保全股份有限公司	支援服務業	保全	未	未	未	未	未	未	因健康檢查表B型肝炎表面抗原檢查為陽性不合格，遭行政院勞委會不予展延時僱許可	O	未	未	未	未	O	本判決強調，就業服務法之「時僱許可期間」，乃主管機關與雇主間之行政監督關係，與雇主與員工之私法契約不同

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
93.10.25	桃園地院	93,勞訴,15	躍群企業股份有限公司	製造業	管理部人力資源組組長；高級管理師	未	未	未	調職後，僅三日分別遲到27、9及8分鐘	X	未	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決強調，資遣事後始追加之資遣事由，不可採為認定解僱是否合法之依據
93.11.09	桃園地院	93,勞訴,19	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	技正（相當副研究員）	主觀	未	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	「工作週報表」內容粗糙簡略，常遲交或缺交	O	能力不足或體力不足	工作歷經二年均未有效完成，與擔任之職位及所獲得之薪資顯不相當	O	未	未	未	未	O	本判決強調，工作內容涉及專業性時，如審查人員所做之評議程序及討論後所做結論，並無明顯且重大之瑕疵存在時，受訴法院自應尊重並承認其專業判斷之效力	
93.12.27	桃園地院	93,勞訴,28	瑞泰纖維工業股份有限公司	製造業	警衛	未	未	未	雇主張勞工值勤期間閱讀書報，並於假日或夜間值班時多次將電話線拔下，或將話筒移開，致外線電話無法撥進工廠，乃以不能勝任工作解僱；桃園縣政府回函同意備查資遣解僱	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工請求資遣費，雇主張係以不能勝任工作資遣	
94.06.08	桃園地院	93,桃勞簡,20	不詳	不詳	調理師	未	未	未	未	未	未	雇主以不適任為由解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯	
94.09.13	桃園地院	94,勞訴,30	新參股份有限公司	製造業	運貨車司機	未	未	未	未	未	未	腦中風	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
95.05.24	桃園地院	95,壘勞簡,9	鼎欣保全股份有限公司	支援服務業	駐衛警	未	未	未	未	未	未	因客戶反應年齡太高，請求更換	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
95.11.23	桃園地院	95,勞簡上,8	鼎欣保全股份有限公司	支援服務業	駐衛警	未	未	未	未	未	未	已年滿70歲，派駐單位反應年歲太大，雇主亦自承勞工似無法勝任，勞工亦自認若有外力侵入，其無法及時排除侵害	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
95.12.11	桃園地院	95,桃勞簡,16	炫廣企業有限公司	營建工程業	會計	未	未	未	未能證明	未	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決認定事後雙方合意終止	
96.03.06	桃園地院	95,桃勞簡,2	得力富企業有限公司	製造業	研發設計人員	未	未	未	未依指示按時至製造部學習操作並製作工作日誌	O	未	圖檔設計錯誤	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
96.12.11	桃園地院	96,壘勞簡,22	鼎立環保工程股份有限公司	用水供應及污染整治業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以不適任為由解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職	
97.01.19	桃園地院	97,勞訴,29	笙榮實業有限公司	製造業	司機	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	準時下班，致客戶無法取貨致客戶不滿而取消訂單；稱無客戶所要貨品致客戶白跑一趟；將公司章遺留在客戶處；送貨未帶出貨單及遺漏貨品；不立即備貨外，並稱讓客戶等候	O	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	O	本判決以公司規模小、及對公司之影響程度，而放寬判斷	
97.03.20	桃園地院	96,勞簡上,3	炫廣企業有限公司	營建工程業	會計	未	未	未	未能證明	未	未	未	未	未	未	未	未	X		
97.04.07	桃園地院	96,勞訴,36	桃園縣龍潭鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	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	經常遲到早退，借故偷懶；工作散漫、不力、打混、與同事無法配合	O	學識、品行、能力、身心狀況	精神不集中，手無力發抖，攀爬車箱常掉落，無法插拔固定鐵桿及開關車箱，上下車及操作機器時危險；上、下車不方便，垃圾丟不上車或丟不準；無法配合抬重物	O	未	未	未	未	O		
97.05.12	桃園地院	97,桃勞小,16	浩鈞國際股份有限公司	不詳	副理	未	未	未	勞工要求雇主依法投保勞、健保，雇主不願而違法將勞工解僱	X	未	未	未	未	未	未	未	X		

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.05.30	桃園地院	96,勞訴,15	南亞科技股份有限公司	製造業	專案經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	已無意繼續從事專案經理之工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	專業知識不足，無法主導產品規劃方向；溝通協調能力不足；考績排序為部門上半年最後3%，下半年最後5%，年度考績乙等；對職務內容缺乏認知	○	未	未	未	未	○	詳述專案經理工作所需之能力
97.06.13	桃園地院	96,勞訴,53	桃大鋼鐵有限公司	批發及零售業	司機	未	未	未	有經常上班遲到，上班喝酒、發生事端，於96年6月18、20日未上班亦未請假；離職證明書上記載終止事由為不能勝任工作	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯應成解僱
97.07.31	桃園地院	96,勞訴,44	財團法人台灣大電力研究試驗中心	專業、科學及技術服務業	電力試驗部經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	單位年度計畫推動不力；對上級交辦事務無法掌握時機戮力完成、下屬反應之困難因循怠惰無法及時提供協助解決；實驗室申請延展評鑑缺席致需複評	○	學識、品行、能力、身心狀況	單位之年度計畫與其他機構間之溝通能力不足；無法完全掌握發展重點，流失商業先機，造成投資設備等金錢上之虧損外，尚可能造成人事管理上減薪、裁員等影響；對外聯繫上溝通能力不足	○	未	未	未	未	○	詳述電力試驗部工作所需之能力
97.12.23	桃園地院	97,勞簡上,3	鼎立環保工程股份有限公司	用水供應及污染整治業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以不適任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
97.12.31	桃園地院	96,重勞訴,9	環球油漆股份有限公司	製造業	經理	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未於三月餘內開發新客戶完成，但依事業性質非短期間可開發；請假日數多，但均符合公司規定而無超額請假；總經理將成為綁架目標織不當玩笑	X	能力、學識、品行	雇主不否認客觀上能力符合工作要求	X	○	未	未	未	X	本判決強調，不當散布總經理將成為綁架目標等言論，及威脅總經理要找幫派份子處理等主張，無涉主觀不能勝任，而為勞基法12條1項4款懲戒解僱之事實
98.02.11	桃園地院	98,重勞簡,2	萬芳汽車股份有限公司	批發及零售業	車輛檢驗員	未	未	未	雇主主張勞工上班期間屢次飲酒廢弛職務，而以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主抗辯非勞動契約，復主張係以不能勝任工作資遣
98.02.27	桃園地院	97,勞訴,47	名仕旅館	住宿及餐飲業	經理、櫃台人員等	未	未	未	未	未	未	法院認為原告之一自行及代理其他原告簽署切結書，即同意因旅館長年虧損，渠等有對於擔任之工作確不能勝任之情，而同意由雇主終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
98.04.30	桃園地院	97,桃勞簡,21	荃寶電子股份有限公司	製造業	研發處機構部經理	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	樣品瑕疵，但採購非勞工負責範圍，且事後即補救，未影響產品上市；部屬請假不實，但核准並無疏誤；產品有瑕疵，但上級未表異議，乃至客戶反映始行補救；自行召開其他經理權責之專案會議，但有必要性，且縱有缺失亦非其職權事務之處理缺失；出差次數少，但未證明客觀標準	X	學識、品行、能力、身心狀況	考核為B等以上（達成所有工作，且表現傑出）；未調薪但雇主未證明如何水準之表現始得加薪；幾每十日即開模並量產一種機種，工作效率顯非不彰	X	○	未	未詢問勞工調職或降職意願即解僱，捨調職、減薪等其他手段不為	X	X	
98.10.30	桃園地院	98,勞訴,56	泰豐輪胎股份有限公司	製造業	法務專員	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任工作資遣，勞工未有拒絕之表示，且親自填寫離職申請單、資遣金申請單，並收取資遣費	○	未	未	未	未	○	
98.11.27	桃園地院	97,重勞訴,9	屏東食品股份有限公司	製造業	帶線長	主觀	未	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	未做到帶線長應為之指揮調度工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	本判決似特別考量勞雇關係之和諧性
99.04.30	桃園地院	98,勞訴,3	毅嘉科技股份有限公司	製造業	蘇州廠人力資源部經理	未	未	未	未	未	未	未證明	X	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
99.05.31	桃園地院	98,勞訴,97	精威科技股份有限公司	製造業	專案／多媒體事業負責人	未	未	未	未	未	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
99.08.30	桃園地院	99,哩勞簡,15	勁鋒科技股份有限公司	製造業	董事長助理	未	未	未	未	未	未	雇主不爭執以不能勝任工作資遣	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執
99.09.30	桃園地院	99,勞訴,5	中航物流股份有限公司	運輸及倉儲業	吊車司機	未	未	未	未	未	未	擔任吊車司機約10年，每天平均要吊40次至60次櫃子，曾有兩次吊放櫃子有聲響很大情形	X	未	未	未	未	X	
99.10.26	桃園地院	98,勞簡上,8	登寶電子股份有限公司	製造業	研發處機構部經理	主觀	未	能為而不為，可以做得而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	樣品瑕疵，但非勞工負責範圍，亦無最終決定權；部屬請假不實，但依權限核准，且請假時未必已就醫，勞工無從判斷病假是否屬實；產品有瑕疵，但為廠商責任，且客戶代表及上級未明顯有意見或要求廠商重新開模；喪假期間自行召開會議，但有必要性，且雖未到場但亦通知相關人員出席或代為確認；出差次數少，但未敘明出差必要及應有頻率	X	學識、品行、能力、身心狀況	考核為B等以上（達成所有工作，且表現傑出），屬中上等級	X	未	未	未	未	X	
99.11.19	桃園地院	99,勞訴,19	金永貿易有限公司	批發及零售業	外務員	主觀	未	能為而不為，可以做得而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	訴訟中始製作調查表囑客戶填載勞工不適任之原因，但內容空泛而不明確，且勞工工作範圍不僅只出具調查表之3家公司	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	X		
99.12.23	桃園地院	99,勞訴,31	慶潤工業股份有限公司	製造業	作業員	主觀	未	能為而不為，可以做得而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	勞工於醫療期間結束已回復工作能力，卻遲至三個月後始上班，且於另案訴訟程序中多次要求終止勞動契約，主觀上確實欠缺工作意願	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	X	未	未	X	1.試用期間解僱，本判決採用解僱權保留說，認為得任意終止契約 2.解僱最後手段原則應僅適用於試用期滿之正式員工	
100.01.26	桃園地院	99,重勞訴,3	漢鐘精機股份有限公司	製造業	副技師	未	未	未	95年至96年在公司餐廳用餐規避付費，經記小過兩次，復於98年10月28日再犯；工作情況不佳，但考績分數與過往考績並無顯然低落	X	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決另認契約業經兩造合意終止
100.03.11	桃園地院	100,哩勞小,3	某按摩店	其他服務業	按摩學徒	未	未	未	未	未	未	精神狀況、記憶能力均很差及常頭痛，無法習得按摩技術及勝任工作	O	未	未	未	未	O	本件為勞工主張遭雇主違法解僱，而依契約請求雇主給付違約金
100.05.19	桃園地院	99,勞訴,90	香港商蘋果日報出版發展有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	桃園縣新屋廠	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	上班前飲酒；經主管合理指揮仍未依作業流程規定製作報紙報條，但未依工作規則先記過	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	經主管合理指揮仍未依作業流程規定製作報紙報條，但未依工作規則先記過	X	X	本判決認為，上班前飲酒僅屬違反工作規則而非不能勝任工作之行為
100.08.15	桃園地院	99,勞訴,46	中華映管股份有限公司	製造業	法律事務室專案經理	主觀	O	能為而不為，可以做得而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	給予獎勵，並於調整職位後仍委由勞工原告繼續負責反托拉斯案工作；未回應韓國律師電郵，但未證明損害；寄發電郵要求同事限期登報道歉，但未證明已對業務之進行造成嚴重干擾並影響同仁之工作效率及士氣，且依工作規則僅應記一次小過	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未	X	本判決強調，解僱是否合法應以雇主主張終止當時所主張之解僱事由為準	

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.10.17	桃園地院	100,重勞訴,3	中華航空股份有限公司	民用航空運輸業	技術員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反忠誠履行勞務給付義務	私人紛爭濫用公用電子信箱，違反職場秩序；謊報遺失而私自留用1件POLO衫遭公司扣點，違反職場誠信；未更新機上滅火器，找尋遺失物品而私自上機等危害飛航安全	○	品行	私人紛爭濫用公用電子信箱，違反職場秩序；謊報遺失而私自留用1件POLO衫遭公司扣點，違反職場誠信；遭投訴性騷擾	○	○	未	法院審酌全案情節，認尚難認雇主違反最後手段性原則	○	○	本判決強調，工作涉及鉅額財物及人命，行為及標準要求應較一般勞工高
100.12.01	桃園地院	100,壠勞小,12	不詳	支援服務業	派遣工	主觀	未	能為而不為、可以為而無意願做	個人衛生習慣不佳，不洗澡、不洗衣服，經要派單位主管屢勸不理	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
101.01.19	桃園地院	99,勞訴,37	台達電子工業股份有限公司	製造業	軟體研發工程師	未	未	未	未能確實達成交辦事項；未經授權擅自使用他人製作之外掛程式	○	未	未	未	△	未	未有合適職缺，且年度考核及測驗均無法通過	○	○	本判決未言明最後手段性
101.03.02	桃園地院	99,重勞訴,14	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	助理研究員技士	主觀	未	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	最近5年年度考核中4年考核乙等，其中3年居單位後3%；業務執行上拒絕主管指派任務、人員間溝通協調上與主管、同事相處不良、上班時間趴下睡覺之工作態度；主管出於鼓勵給予嘉獎	○	能力不足或體力不足	主管僅交付之單項任務，勞工未能有效執行，經主管協助、勸導後，未見明顯改善；投稿國際期刊，但與其工作不相關且無成效	○	○	未	已轉調過5個單位；雇主多次溝通協調、輔導勸誡	○	○	
101.04.26	桃園地院	100,勞訴,30	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	金融專員	主觀	未	違反忠誠義務	缺乏配合簽到之意願；進行績效改善計畫仍未積極改善	○	工作能力、身心狀況、學識品行	98年年終考核為次年應進入績效改善計畫程序等級；99年1月至12月業績表現不若同分行同事，多個月分房貸信貸達成率為0獲不到1、2成；5、6、7月對績效改善計畫期間，送件量均無法達到標準；業績雖受環境及政策影響，但勞工於同樣條件下仍無法達掉標準，表現與環境或政策無關	○	○	未	已進行績效改善而仍未能改善	○	○	
101.05.31	桃園地院	100,重勞訴,5	同致電子企業股份有限公司	製造業	研發中心主管	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	任職期間未有任何具體發明，但僱傭契約非以一定成果為目的，且於他部門之工作或技術轉移上非無貢獻；部門員工年度考績最優者僅為A-、最差者B-，但等級人數有一定分配比例，為相對而非絕對標準	X	○	未	未	未	X	
101.06.08	桃園地院	100,勞訴,84	全漢企業股份有限公司	製造業	資材處船務部資深主任；撰寫關務報告；電線包裝拆封	未	未	未	證人2、3次查看勞工工作情形時，勞工均未在工作而在看書；勞工原為文職人員且手部有疾患，但雇主違法調職至生產線	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
101.08.03	桃園地院	100,壠勞簡,19	圓生美食館	住宿及餐飲業	廚房副理	未	未	未	雇主以勞工督導不周而要求離職	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.09.18	桃園地院	101,勞簡上,5	雄燁工業有限公司	製造業	廠務部經理	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	○	未	未	未	未	○	
101.12.28	桃園地院	100,重勞訴,4	聯茂電子股份有限公司	製造業	板板人員	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	勞基法13條之職災期間不得解僱

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.03.12	桃園地院	101,重勞訴,11	兆豐國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	未證明	X	工作能力、身心狀況、學識品行	除101年第1季未達績效目標之80%外，均符績效要求；考核排名非最後而屬於中下層級；58位同績效目標之業務員中，有20人業績更差	X	O	未	雇主未對勞工加以督促、輔導、訓練，或要求提出改善計畫，或採取懲處如降級、減薪、調職等手段	X	X	1.本判決強調，若雇主權利之行使足以變更勞工身分，法院即得介入審查勞工是否有雇主主張之違反勞基法情事 2.本判決認為，雇主僅以績效為不能勝任工作之判斷，過於強調單一指標之重要性。且不能勝任工作之認定標準應對工作與績效目標相同之勞工一體適用，不能僅因勞動契約有無簽定不同條款而為歧異之認定
102.05.30	桃園地院	101,重勞訴,14	宏達國際電子股份有限公司	製造業	副理	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務（包括能為而不為，可以做而無意願做）	投資壽司店並簽署協議書；媒體報導稱他人欠勞工債務而遭押走逼債，但未挾以公司員工身分；討債事後已和解並遭不起訴，未影響所從事負責之工作	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	未調整勞工之職務或工作內容即逕為解僱	X	X	訴訟中追加解僱事由
102.08.06	桃園地院	102,重勞訴,3	振穩交通有限公司	運輸及倉儲業	司機	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	勞基法13條之職災期間不得解僱
102.08.15	桃園地院	102,重勞訴,6	鼎峰光電股份有限公司	製造業	作業員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務（包括能為而不為，可以做而無意願做）	未證明	X	能力、學識、品行	未證明	X	O	未	雇主於訴訟中追加事由	X	X	1.雇主另涉及懷孕歧視，經桃園縣性別工作平等會審議認定 2.本判決認為，雇主不得隨意改列解僱事由，始符解僱最後手段性原則
102.08.16	桃園地院	101,勞訴,89	開立達企業股份有限公司	批發及零售業	不詳	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
102.08.29	桃園地院	102,勞訴,31	瀚宇博德股份有限公司	製造業	廠務副理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
102.09.06	桃園地院	102,勞簡上,3	圓生美食館	住宿及餐飲業	廚房副理	未	未	未	雇主以勞工督導不周而要求離職	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯因曠職而懲戒解僱
102.10.11	桃園地院	101,勞訴,17	南亞塑膠工業股份有限公司	製造業	機械維修、搬運等	主觀	O	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	任職期間，除最後兩年考績乙等，連續32年均考列甲等；產量標準僅達雇主要求九成左右，但高於剛調職之其他勞工，且有改善	X	O	未	雇主於訴訟中追加事由	X	X	本判決認為，雇主不得隨意改列解僱事由，始符解僱最後手段性原則
102.12.18	桃園地院	102,重勞訴,15	欣桃天然氣股份有限公司	電力及燃氣供應業	業務員	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務（包括能為而不為，可以做而無意願做）	工作服務態度不佳、怠忽職守，導致客戶一再投訴；私自販售客戶資料予同仁充作業績；侵佔復表工資費用500元，致雇主少收半年瓦斯費用	O	能力、學識、品行	未	未	O	未	未有懲戒紀錄，但已調整職務或工作內容，並逐步自考績、調職、人評會方式漸進至資遣解僱	O	O	
103.04.16	桃園地院	103,重勞小,3	營德行銷有限公司	批發及零售業	會計	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
103.04.30	桃園地院	102,勞訴,29	南亞電路板股份有限公司	製造業	操作員、清潔工	主觀	O	違反忠誠履行義務給付義務（包括能為而不為，可以做而無意願做）	拒絕主管分派工作、工作效率差、上班時間未經報准擅離職守、上班時間到禁止進入之區域偷懶睡覺或與同事聊天、經常藉故請假；與同事多所糾紛，相處不睦，恐嚇同事，又不接受規勸	O	能力、學識、品行	連續二年考績丙等	O	O	未	法院未明確涵攝。但雇主業已調職、輔導、規勸、扣薪。	O	O	
103.05.01	桃園地院	102,重勞訴,23	台灣艾司摩爾股份有限公司	製造業	工程師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	學習情形不佳，無法理解知識；工作方式無顯著改善；口頭報告能力等多項之訓練結果均為不合格	O	X	未	將勞工先安排在技術層次較低之工作；給予多次補救及改正之機會，且已多次教授、訓練工作上所必備之基本知識學能，然勞工均無法達到需求	O	O	本判決強調，勞基法第11條各款所定事由，均有限定其要件，已需有解僱最後手段性原則之判斷，實務上亦經由判決累積形成嚴格之審查標準，實無再適用該原則以保護勞工之必要。但亦逐步言探討若有解僱最後手段性原則之適用時，解僱是否合法

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.06.13	桃園地院	102,堦勞小,21	政揚通運股份有限公司	運輸及倉儲業	聯結車司機	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執。
103.06.13	桃園地院	103,堦勞小,1	某有限公司	支援服務業	派遣清潔工	未	未	未	雇主以勞工未能確實完成工作內容為由要求勞工離職	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
103.06.20	桃園地院	102,勞訴,23	精材科技股份有限公司	製造業	作業員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	對為職務調動表示不滿並聲請勞資爭議調解；雇主同意勞工請公傷假，又以請假主張無意願為工作	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	未	未	X	1.判決理由由鈞略整理部分實務裁判所出現之不能勝任工作態樣 2.本判決強調，主觀不能勝任工作，應以勞務給付過程之具體情事為依據
103.08.29	桃園地院	103,勞訴,30	龍師父化工有限公司	製造業	業務專員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	未	未	未	未	X	
103.09.09	桃園地院	103,重勞訴,1	錄興國際股份有限公司	支援服務業	財務部代經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	雇主主張勞工有侵占文具用品、浮報各項費用；檢舉雇主稅務、勞保相關業務，以致雇主遭到相關單位稽查	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	未	X	本判決強調，主觀不能勝任應限於勞工所負責之職務範圍內有「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形
103.09.11	桃園地院	101,重勞訴,10	台灣水泥股份有限公司	製造業	機械工程師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	連續2年考績丙等，但未能證明為勞工缺失，且未造成公司任何損害或賠償	X	學識、品行、能力、身心狀況	任職23年，除最後2年度考績被評為丙（但評比項目無丙等者）外，其餘均為甲或乙；未造成公司任何損害或賠償	X	○	未	公司從未於勞工任職期間有任何施以勸導、輔導、懲戒之紀錄，更未由其主管糾正規勸，並做成書面約談記錄，載明輔導措施，要求其改善之日期、項目，定期追蹤或再教育課程訓練等改善措施存在	X	X	本判決認為，工作規則規定連續二年考績丙等，公司得以資遣方式終止勞動契約，係增列勞基法所無之終止事由，而屬無效
103.12.24	桃園地院	103,勞訴,48	迎廣科技股份有限公司	製造業	副理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	主管認為勞工未達公司要求，後雙合意資遣，離職申請表並載離職原因為勞基法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	本判決認契約經兩造合意終止。
103.12.31	桃園地院	103,堦勞簡,15	來就福實業社	批發及零售業	業務	未	未	未	未	未	未	勞工主張雇主以業績不佳為由解僱	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約 2.本判決未引用左列事實涵攝，即認為雇主以不能勝任工作解僱
104.01.29	桃園地院	103,勞訴,74	華膳空廚股份有限公司	製造業	清潔員	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	於洗盤區小便並恐嚇目睹之外籍勞工；多次未按規定工作流程作業，不願配合清潔作業標準；數次隨意拿取食材食用；無法通過試用考核以及再考核	○	能力、學識、品行	未	未	○	未	多次違反公司作業流程，迭經輔導、溝通後，仍有持續違規情形	○	○	
104.02.13	桃園地院	103,勞訴,36	台灣椿本股份有限公司	製造業	秘書	主觀	○	主觀意志	未	未	客觀行為	翻譯能力不好	○	○	未	雇主促其改善，按勞工之客觀行為及主觀意志，仍無法改善	○	○	
104.02.13	桃園地院	103,勞訴,72	旭輝針織有限公司	製造業	業務助理	未	○	未	未	未	能力、學識、品行及身心狀況	於試用期與上司發生一次口角（法院認為此未達不能勝任）；繕打訂單錯誤，對雇主業務運作影響重大，且已3、4次告知勞工錯誤，促其改善，勞工仍於不到一個星期的期間內，重複犯相同錯誤	○	○	未	已3、4次告知錯誤，促其改善	○	○	1.本判決認為，試用期間仍有法定解僱事由之適用 2.本判決認為不能勝任工作之情形，確實可能歸因於其懷孕之情事；然雇主已經多次容許勞工之錯誤、給予改善空間，延至3個月試用期屆滿前5日始終止勞動契約，堪認已盡力建構性別友善之勞動條件及就業環境，而未有性別歧視之情形

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.03.13	桃園地院	103,堦勞小,17	美健生物科技股份有限公司	製造業	操作員	主觀	○	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	有問題均不說，未能積極主動學習；一般人約1月即可達到6萬顆產量，熟練後可達8-10萬顆，但勞工已經操作3個月，產量仍只有3萬顆，未能達成公司所交辦業務	○	學識、品行、能力、身心狀況	一般人的1個月即可習得機台操作方式，而勞工學歷為大學且非屬身心障礙者	X	○	未	均未以解僱以外之警告、記過、減薪等任何手段促其改善	X	X	
104.05.29	桃園地院	104,勞訴,9	民享工業股份有限公司	製造業	時薪人員	未	未	未	雇主張勞工工作效率差，無法勝任工作，且經現場主管告誡後仍未改善，影響整體生產效率而解僱	○	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執	
104.06.26	桃園地院	103,桃勞簡,49	東方翡翠社區管理委員會	支援服務業	保全	未	未	未	未證明	X	未	社區大會以勞工試用期間爭議不斷且試用期滿，決議通過不再續聘，表現不符雇主預期，未證明有約定試用期，且未舉證證明不能勝任之事實	X	未	未	未	未	X	
104.07.02	桃園地院	102,勞訴,78	仲博科技股份有限公司	製造業	業務專案經理	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	屢使雇主面臨內部訊息外流之商業風險等工作上缺失	○	學識、品行、能力、身心狀況	團隊配合之態度不佳，拒絕協助提供同事主管之手機	○	○	未	經試用期、延長試用期及最後考核評估期間，雇主已數次給予勞工改善機會並積極提出指導、協助改善工作之方式，惟勞工卻仍未配合改善，致其於組織體系中應與同僚間居於分工合作狀態未有所改進	○	○	
104.10.16	桃園地院	104,勞訴,47	全能科技股份有限公司	製造業	業務代表	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	產品之歐美市場開發未達預期目標，101年為31436111元、102年度為15835974元、103年度為9902442元，明顯下滑且落差甚大	○	能力、學識、品行	業績量無法提升	○	○	未	有針對業績不足的部分給予指示，並進行二次小型會議，但勞工沒有明顯動作及計畫	○	○	
104.11.24	桃園地院	104,勞訴,57	史利卡科技股份有限公司	製造業	業務副理	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	無法達到公司之業績要求	○	○	未	保留予勞工選擇繼續任職原工作之其他機會（底薪2萬並依業績抽成）	○	○	勞工主張被資遣，及於遭解僱同時依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，雇主抗辯懲戒解僱
105.03.03	桃園地院	104,桃勞小,31	衡陞科技股份有限公司	製造業	產品部經理	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載不能勝任，勞工亦未爭執	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
105.03.16	桃園地院	104,堦勞簡,26	台灣阿克蘇諾貝爾塗料股份有限公司	製造業	業務助理	主觀	○	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	與同事間發生摩擦，未先找同事尋求解決，直接越級提出抗議，無視於公司組織架構；同事請求協助辦理之事項，質疑非其職務範圍，而無團隊合作之精神	未	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未以解僱以外之警告、記過、減薪等任何手段促其改善	X	X	
105.04.29	桃園地院	104,勞訴,61	華騰空廚股份有限公司	製造業	空廚處理員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願	請假並經雇主准假（法院認為不得以此認為不能勝任）；反覆違犯遲到、曠職及工作疏失	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	經試用考核，仍不能改善（未明顯涵攝最後手段性）；非違法調職所致	○	○	1.本判決認為，因工作內容須配合航班，故能否按時到勤嚴重影響勞工能否達成其雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的 2.本判決另認為，如勞工不能勝任工作係不當調職所致，則雇主未除去不當行使指揮監督權之狀態而以此為由解僱，有違最後手段性原則
105.06.14	桃園地院	104,勞訴,74	翌聯實業股份有限公司	製造業	品保副理	未	未	未	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	同事聽過1次勞工於其他同事面前抱怨老闆	X	○	未	未	未	X	
105.07.01	桃園地院	105,堦勞簡,8	頂揚實業股份有限公司	批發及零售業	不詳	未	未	未	未	未	未	離職證明書記載以勞基法第11條第5款之事由終止	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

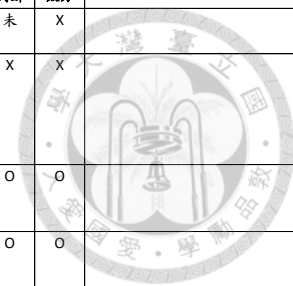
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.07.22	桃園地院	104,壘勞簡,30	南仁湖育樂股份有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	正職員工	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	三次考核不通過	○	○	未	雇主並未針對勞工不足之處進行特別加強或知識教育，僅單純調動工作時段，尚難認為對勞工進行教育訓練之行為	X	X	
105.07.29	桃園地院	104,勞訴,7	中華郵政股份有限公司	運輸及倉儲業	外勤人員	客觀	未	無	上班時尚未處理完工作事務前滑手機；未按時投遞信件；未發現信件不見，亦未即時向主管反應查找；回執漏撕2封，但尚有他人經手	X	學識、能力、技術	通過郵政從業人員甄試；二次試用考評均合格；	X	未	未	未	未	X	
106.03.31	桃園地院	106,勞訴,1	全球企業社	批發及零售業	不詳	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願	未	未	工作能力、身心狀況、學識品行	經理主觀批評勞工之工作成效，但未證明	X	○	未	未證明勞工經通知而拒絕改善，或已直接告知不能勝任工作、故意違背忠誠義務等情形	X	X	
106.09.22	桃園地院	106,勞訴,46	好寶貝皇家產後護理之家	醫療保健及社會工作服務業	保母	主觀	○	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	無保母資格，但雇主明知而仍願意聘用；已繼續僱傭長達一年，復無工作應具備保母證照之法律依據	X	○	未	除保母外，尚有櫃台或其他行政管理之職務，且解僱前並未給予勞工任何的警告或改正之機會	未	X	
107.02.27	桃園地院	106,桃勞小,48	飛皇富邑管理委員會	支援服務業	警衛	偏主觀	未	未	值勤時睡覺頻繁	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯定期契約屆期不續聘
107.03.12	桃園地院	106,重勞訴,2	台灣圓點奈米技術股份有限公司	製造業	副總經理	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	產品瑕疵造成損害，但各部門均有可歸責之處，而非單一個人之責任	X	能力、學識、品行、身心狀況	原任副研究員，陸續升遷至副總經理；產品瑕疵造成雇主受有損害之單一事件；財務、股務相關業務非勞工專業領域，但雇主已聘任財務管理師負責處理，並調整勞工工作內容	X	○	○	未	未	X	
107.05.14	桃園地院	106,重勞訴,9	悅康復健科診所	醫療保健及社會工作服務業（診所）	物理治療師	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	未	未	能力、學識、品行、身心狀況	與病患之外籍看護發生爭執，但原因為看護拒絕為病患擦拭唾液，並且有辱罵勞工之情況；雇主亦不認為勞工有何過失，故未為任何懲處，並批示物理治療師應要求外籍看護協助清潔病患之唾液	X	○	○	未	未	X	
107.06.08	桃園地院	106,桃勞小,44	采勝商行	批發及零售業	送貨司機	未	未	未	未	未	未	不會開自排車	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
107.09.07	桃園地院	106,勞訴,111	桃園市政府動物保護處	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	動物舍清潔及打掃餵食之園區臨時人員	主觀	○	主觀意志；工作意願強度	遲到早退；工作時間擅離工作崗位、睡覺或處理私務；於園區內堆放私人物品；擅用園區內公家資源；擅自更改水管加強水流致潑濕幼犬	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	主管已當面要求改善；前一年度年終考核列為乙等	○	○	
107.10.05	桃園地院	104,重勞訴,10	研華股份有限公司	製造業	物管課課長	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未如期提出改善報告，但客觀上確有遭遇困難或瓶頸；建議採買資訊錯誤及提供錯誤資料予同仁之偶然疏忽；考績與同仁相比屬中段	X	客觀行為；能力、學識、品行	已通過試用期考核，雇主仍以試用期間內事由主張勞工不能勝任	X	○	未	得以較輕微之申誡、記過、減薪等懲戒方式	X	X	

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.10.22	桃園地院	105,重勞訴,17	利樂包裝股份有限公司	製造業	品管經理	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	欠缺善盡品管經理職責之意志，廠長上任二年多不斷與勞工溝通，心態仍未有明顯改善；未經準備即參加品管策略會議；計畫內容亦多為複製貼上以前的報告	○	客觀行為：能力、學識、品行	欠缺時間管控、提出對策解決問題、下屬的品管工程師需要廠長親自代為領導訓練、生產報廢降低長期未見有效改善；年度績效管理考核在雇主調降分數，或訂定較為寬鬆（但無法令客戶滿意接受）的標準下，才獲得相對高分	○	○	未	經過廠長1年期間的督促改善後仍未改善，兩次績效改善計畫成績仍未達要求，又拒絕調任其他職務	○	○	
108.02.22	桃園地院	107,勞訴,58	桃園市平鎮國際青年商會	其他服務業（工商業團體）	秘書	未	未	未	未	未	未	勞工受僱將近十年，雇主未證明有不能勝任之情事；雇主單方變更不利於勞工之勞動條件，但仍希望勞工留職	X	未	未	未	未	X	
108.04.12	桃園地院	106,勞訴,55	長榮航空股份有限公司	民用航空運輸業	空服員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	屢因請假程序不符規定，或請假天數過多之情形，經主管訪談及懲戒，然並未改善，且一年間93次臨時請假以遂行連續休假狀態；就其請假或曠職原因並未對雇主據實以告	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	已15次約談卻未見勞工有何改善作為，反於5月間將該年度之病假、事假、家庭照顧假等請完後陸續缺勤至12月，請假、曠職總日數高達94日	○	○	
108.04.12	桃園地院	106,重勞訴,13	維輪實業股份有限公司	製造業	業務經理	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	未	未	能力、學識、品行、身心狀況	簽呈與附件內容不符，但執行長稱不是要懲處任何人，且承辦人及勞工主管均於簽呈上簽名；主管稱勞工資歷比較豐富；考核成績皆在平均水準之上；歷任公司要職	X	○	○	雇主得以較輕微之申誡、記過、減薪等懲戒方式令勞工心生警惕	X	X	
108.05.03	桃園地院	107,勞訴,139	長榮航太科技股份有限公司	製造業（產業用機械設備維修及安裝業）	料管員	主觀	○	主觀意志：能為而不為、可以為而無意願做、違反忠誠履行勞務給付之義務；工作意願強度	不按內部流程作業等疏失，不承認錯誤以規避責任；自視甚高，與同事間之關係極差；未依標準作業程序，且常未依規定落實交接，以致於常有航材下落不明之情形；調職後仍有多次未按標準作業程序操作，多次規勸後甚至扣分，仍未全然改善	○	客觀行為：能力、學識、品行	未	未	○	未	面談要求改善工作缺失，並調離原部門，但調職後仍有多次不照正常作業程序，或未完成交接等工作缺失，經主管勸導甚且為扣分處分後，仍未見改善	○	○	
108.05.16	桃園地院	107,桃勞簡,46	田園北京大樓管理委員會	支援服務業	社區總幹事	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務，能為而不為、可以為而無意願做	未舉證證明	X	客觀行為：能力、學識、品行	未舉證證明	X	○	未	未證明已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，或勞工違反工作規則之具體事項，或客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係	X	X	
108.06.14	桃園地院	107,勞訴,168	科祿柏科技有限公司	製造業	設計工程師	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	無法操作系爭軟體完成系爭產品之設計研發；試用期內經評核為不適任	○	○	未	試用期內已接受教育訓練	○	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院認為，試用期間內解僱應依勞基法第11、12、16及17條等相關規定辦理
108.07.31	桃園地院	107,勞訴,137	中華郵政股份有限公司	運輸及倉儲業	外勤人員	主觀	○	主觀意志：能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	客觀行為：學識、品行、能力、身心狀況	投遞學習狀況落後，無法獨立完成排信及投遞等工作；縱使僅負責半區之工作，妥投率僅達10%至50%左右且再投數量高，即多數掛號郵件無法於當日送抵客戶手中，亦導致雇主多次遭到客訴未收到掛號	○	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為無須具備勞基法所規定之法定終止事由 3.法院仍判斷勞工有無符合勞基法第11條第5款之要件

裁判整理附表：臺灣桃園地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.09.02	桃園地院	齊展實業有限公司	齊展實業有限公司	製造業	生管	偏主觀	未	未	未證明	未	未	未	未	未	未	未	未	X	
108.10.07	桃園地院	107,重勞訴,27	達順塑膠股份有限公司	製造業	業務部副總經理	主觀	未	能為而不為或疏忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	未	未	能力、學識、品行、身心狀況	毛利率大幅衰退，但可能與其他諸多因素均有關聯性	X	O	O	本得以較輕微之調職、申誡、記過、減薪等懲戒方式令勞工心生警惕，而還為解僱	X	X	
108.12.05	桃園地院	108,桃訴,5	啟基生技股份有限公司	製造業	業務專員	主觀	O	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	長期無法達成業績目標，解僱前一年度業績達成率43%、解僱前四個月達成率僅27%	O	O	O	已採降職、輔導等較輕微之手段，仍毫無起色	O	O	
同上	桃園地院	同上	同上		業務專員	同上	同上	同上	違反結書規定，以客戶名義大量向雇主進貨	O	同上	長期無法達成業績目標，解僱前一年度業績達成率51%、解僱前四個月達成率僅35%	O	同上	同上	已採降職、輔導等較輕微之手段，仍毫無起色	O	O	



裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
89.08.07	新竹地院	88,勞訴,7	德星瑞迪股份有限公司	製造業	市場部副理	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現出之無法完成其工作；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	疏忽未運送產品至展場；展覽期間藉故請假；不聽從其主管之指揮監督，使用自創之報價單；不服從其主管監督指揮，堅持委任翻譯社翻譯不用另請他人翻譯之文件	○	能力不足或體力不足；學識、品行、能力、身心狀況	未考量雨季及產品精密，安排無棚貨車運送公司產品；	未	△	未	市場部僅勞工一人，已無其他適當職務可安置	○	○	1.本判決認為不能以勞工以前得以勝任其工作，即違謂勞工對其工作永久得以勝任 2.本判決認為勞動基準法第1條第5款之判斷，因勞工所從事之工作之不同而有不同之標準 3.本判決審認有無適當職務可安置勞工，似採解僱最後手段性原則，但未言明
89.10.05	新竹地院	89,竹勞簡,1	新竹國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍	工作態度不夠積極主動，整天坐在那邊，沒有跟客人打招呼	○	能力不足或體力不足	未	未	未	未	未	未	○	
89.10.26	新竹地院	89,勞訴,6	六福開發股份有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	消防課長	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現出之無法完成其工作；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	違抗命令拒辦理防火管理人之登記；私自購買地下油行汽油置放辦公室內，並認為無不妥；未每日發送工作日誌，滅火器遺失而拖延怠忽	○	能力不足或體力不足；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
89.11.17	新竹地院	89,訴,553	智原科技股份有限公司	製造業	品質保證部經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	品質標準作業程序及矯正、預防措施，有抄襲他公司作業程序之嫌，且未能符合公司需求；未及時處理品管，積壓矯正預防單；經主管一再跟催而仍無法及時提出矯正案件處理資料；未依公司年度品質目標提出相關修正辦法；對於客戶訴怨之處理不佳，且有拖延被文件逾五個月而未予處理；績效考核於87年第一季之考核為良，第二季為待改進，第三季則為不良	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
90.04.13	新竹地院	90,勞訴,1	唯特科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	請購主管	主觀	未	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	一次認為訂貨單非出貨單，而延遲交貨；基於訂購對象與開發票廠商可以不同之見解，同意由第三人開立發票；與採購員商討授權填單事宜	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	本判決強調，勞工雖有忠誠履行勞動契約之義務，然對於工作之內容，並非不得提出與雇主不同的意見或見解，雇主亦不得僅因勞工提出之意見與其不同，即認勞工不能勝任工作，並據此終止勞動契約
90.05.22	新竹地院	89,重勞訴,2	台灣積體電路股份有限公司	製造業	副理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞動給付之義務	工作性質為溝通協調，勞工卻只是傳遞資料，沒有分析整理判斷，且工作態度及表現均不佳；上班接聽非業務之電話；主管常找不到人；常將應製作修改之文件由他人修改；同事曾聽過勞工在上班時買股票、談股票	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
91.12.24	新竹地院	89,勞簡上,4	新竹國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	主觀	未	未	考績均屬乙等而無降低，考績未達免職之程度，薪俸級數尚能調升，故勞工於該段期間表現穩定，並無重大違失情節；近八年前曾遭記大過一次、警告一次，並調離主管職，但其後又調升為主管	X	未	未證明	X	○	未	未先以工作規則、人事管理規則對勞工予適當加以懲戒	X	X	資遣之程序與不適任員工資遣辦法所規定之程序不相符

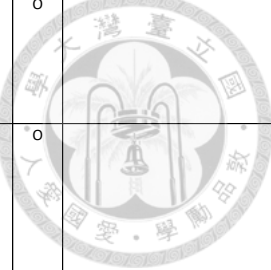
裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.05.01	新竹地院	91,重勞訴,4	新竹縣橫山鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	垃圾場技工即清潔隊員	未	未	未	未證明	X	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
94.04.08	新竹地院	94,勞訴,3	台灣尼康精機股份有限公司	批發及零售業	總經理秘書	主觀	O	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未預先填妥教育訓練申請書及必要資料呈報主管審核，致開課時程延宕；拒絕分派之文書管理及雜費有關用品採購業務；未服從主管合理之監督指導，拒絕承辦教育訓練課程接洽業務；主管於人事評價表稱業務量不多但服務品質低落，常出錯誤，且不接受主管之業務指示，會議上少具體提案或建設性發言，亦無強烈學習欲望，上司無法與其作有效溝通，未積極建立良好人際關係，與部門同仁關係不佳，拒絕總經理之指示修訂公告內容翻譯之日文，於辦公場合多次公然污穢及嚴詞頂撞主管；90年度表現為業績表現稍微低於標準，91及92上半年度為業績表現不足	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	公司曾交付該業務改善計劃約定書，要求其改善工作態度	O	O	
94.09.28	新竹地院	94,勞訴,8	詮興開發科技股份有限公司	製造業	製造部廠長、總經理室特助	未	未	未	未證明；人事命令稱勞工於製造部貢獻頗豐，完成階段性任務而甚為肯定	X	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
94.12.30	新竹地院	93,勞訴,12	宇極科技股份有限公司	製造業	品保工程師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	請調申請書內容逕及勞工個人之個性、想法等，然此僅係個人意見之發表；與品管中心主管不睦，但未明係何者之問題	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	△	未	未能舉證說明其曾以獎懲之手段仍無法導正勞工不正之行為	X	X	1.臨訟始追加勞工不能勝任之抗辯 2.本判決審認有無其他手段及有無資遣必要，似採解僱最後手段性原則，但未言明
95.08.09	新竹地院	94,勞訴,6	新竹市稅捐稽徵處	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	技工	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	不具備水電技術專長，亦無其他技工所需技能	O	△	未	已給予勞工相當期間以接受相關訓練並取得技工相關技能，勞工遲遲無法提出其具備技工相關技能之證明	O	O	本判決審認有無給予改善期間，似採解僱最後手段性原則，但未言明
96.04.23	新竹地院	96,竹北勞簡,1	奇佳興業有限公司	製造業	作業員	未	未	未	未	未	未	離職證明書上記載離職之原因為勞動基準法第11條第5款	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
97.03.28	新竹地院	97,竹東勞小,1	億力鑫系統科技股份有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主稱勞工於面試時，有不實表述自己能力的情形，且勞工未積極改善其本職學能，始會不再僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯左列事實
97.06.30	新竹地院	97,勞訴,4	台灣萊寶亞太光電有限公司	批發及零售業	業務專案經理	未	未	未	未	未	未	長期無法為雇主取得訂單	O	未	未	未	未	O	

裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.09.26	新竹地院	96,勞訴,14	萬機科技股份有限公司	製造業	客戶服務部工程師	主觀	○	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；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	多次維修客戶機器時間過久，曾致客戶取消訂單；未設定參數值致客戶機台當機一星期；未遵守與客戶約定之時間；發生多起客戶訴怨，經主管口頭告知仍未能改進	○	學識、品行、能力、身心狀況	多次維修客戶機器時間過久，曾致客戶取消訂單；未設定參數值致客戶機台當機一星期	○	○	未	已無其他相當職位可供安置；屢招客戶訴怨，且歷經一年多，並於主管要求改善工作表現無著，始決定資遣	○	○	
97.12.05	新竹地院	97,勞訴,11	合勤科技股份有限公司	製造業	維修課助理工程師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	勞工認同輔導要求，且已告知未達目標將解僱，但勞工仍未能達到維修片數要求，且數量落後其他同仁	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	已請求勞工改善工作狀況惟仍未改善，且無其他適當職位而無從調任	○	○	
98.03.09	新竹地院	97,勞訴,10	建漢科技股份有限公司	製造業	行銷業務二處處長	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	行銷部門之銷售業績未達營業目標，但目標達成與否之影響因素甚多；勞工擔任處長後業績持續成長，營收達成率亦有成長；未證明有客戶流失；行銷需持間培養信賴，難以未開發新客戶即謂不能勝任；考績為C之差強人意，且無具體證明	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未依工作規則進行績效改善輔導程序即逕行解僱	X	X	
99.06.11	新竹地院	99,重勞訴,1	台灣積體電路製造股份有限公司	製造業	製程工程師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	近4年間考績有3年居公司考績末端之2-3%；主管認專業能力及工作態度為同級職最後、沒值班時常遲到，星期一常臨時請假；生產指標的達成率最後一名；常電話占線或位接而難以聯絡	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	近4年間考績有3年居公司考績末端之2-3%；主管認專業能力及工作態度為同級職最後、沒值班時常遲到，星期一常臨時請假；生產指標的達成率最後一名；常電話占線或位接而難以聯絡	○	未	未	未	未	○	
99.10.15	新竹地院	99,竹勞簡,12	合宏科技股份有限公司	製造業	工程師	偏主觀	未	未	未繳納聘任通知書要求之個人資料及文件	○	未	無法回答公司交付閱讀書籍之問題，難於溝通	○	未	未	未	未	○	
同上	新竹地院	同上	蒙恬科技股份有限公司	製造業	軟體研發工程師	未	未	未	未	未	未	無法達到培訓標準；有溝通協調上之困難，無法與團隊進行合作	○	未	未	未	未	○	本判決認為，試用期間勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約
99.10.29	新竹地院	98,勞訴,14	朝陽電裝股份有限公司	製造業	業務部副理	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	雇主於於訴訟中始追加主張以「不能勝任」為由解僱勞工。本判決認不得追加事由
99.11.24	新竹地院	99,竹北勞小,8	海新餐坊	住宿及餐飲業	洗碗工	未	未	未	雇主因勞工下班未獲雇主允許，兒以不適任為由終止勞動契約	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執
100.04.13	新竹地院	99,重勞訴,3	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	理財專員	主觀	○	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	業績目標達成率僅40.18%，於97年1、5、8、9、10、11、12月所達成之金額，尚不足支付人事成本；為分行理專中表現最差者	○	學識、品行、能力、身心狀況	業績目標達成率僅40.18%，於97年1、5、8、9、10、11、12月所達成之金額，尚不足支付人事成本；為分行理專中表現最差者；未通過績效改善計畫	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	房貸業務專員	主觀	○	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	97上半年無任何一個月達到業績管理目標，縱扣除產假期間，達成率亦僅有44.6%，其業績表現確屬台中區14名房貸業務員中，排名倒數第2；97下半年之達成率僅有34.4%，為同區域倒數第3；已實施績效改善計畫	○	學識、品行、能力、身心狀況	97上半年無任何一個月達到業績管理目標，縱扣除產假期間，達成率亦僅有44.6%，其業績表現確屬台中區14名房貸業務員中，排名倒數第2；97下半年之達成率僅有34.4%，為同區域倒數第3；已落實績效改善計畫	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	

裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	新竹地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	全年度僅3月之業績達目標，其他月均未達到業績目標外，達成率大多低於3成；將業績目標調降近2分之1後，仍持續無法達到業績目標；連續執行3個月之績效改善計畫，業績均無法提升	○	學識、品行、能力、身心狀況	全年度僅3月之業績達目標，其他月均未達到業績目標外，達成率大多低於3成；將業績目標調降近2分之1後，仍持續無法達到業績目標；連續執行3個月之績效改善計畫，業績均無法提升	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	全年度僅3月之業績達目標，其他月均未達到業績目標外，達成率大多低於2成，不足以支付人事成本；無法達到調降之業績目標；績效改善計畫期間，業績不僅無法提升，甚有3個月達成率均低於一成	○	學識、品行、能力、身心狀況	全年度僅3月之業績達目標，其他月均未達到業績目標外，達成率大多低於2成，不足以支付人事成本；無法達到調降之業績目標；績效改善計畫期間，業績不僅無法提升，甚有3個月達成率均低於一成	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	全年度無任何一個月之業績達到業績目標，整年度達成率約三成；績效改善計畫期間，業績不僅無法提升，甚有3個月達成率均低於或僅有約一成	○	學識、品行、能力、身心狀況	全年度無任何一個月之業績達到業績目標，整年度達成率約三成；績效改善計畫期間，業績不僅無法提升，甚有3個月達成率均低於或僅有約一成	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	全年度僅2、3月之業績達到業績目標，其他各月無任何一月達到業績目標，整年度之達成率僅約五成；整年度為部門表現最差；主管好意降低目標之標準均尚無法全部達成	○	學識、品行、能力、身心狀況	全年度僅2、3月之業績達到業績目標，其他各月無任何一月達到業績目標，整年度之達成率僅約五成；整年度為部門表現最差；主管好意降低目標之標準均尚無法全部達成	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	全年度僅3月之業績達到業績目標，4月之業績表現接近目標，其他各月無任何一月達到業績目標，達成率大多低於三成以下；表現為分行最差，持續無法達到調降之業績目標；已落實績效改善計畫；業績達成率呈現逐漸下滑	○	學識、品行、能力、身心狀況	全年度僅3月之業績達到業績目標，4月之業績表現接近目標，其他各月無任何一月達到業績目標，達成率大多低於三成以下；表現為分行最差，持續無法達到調降之業績目標；已落實績效改善計畫；業績達成率呈現逐漸下滑	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	全年度僅年1、3月之業績達到業績目標，其他各月無任何一月達到目標，達成率大多低於五成以下，更有幾個月不到一成，已不足支付人事成本；業績表現乃分行理專中最差；持續無法達到公司所調降之業績目標；業績達成率持續低迷甚至較上半年更低落	○	學識、品行、能力、身心狀況	全年度僅年1、3月之業績達到業績目標，其他各月無任何一月達到目標，達成率大多低於五成以下，更有幾個月不到一成，已不足支付人事成本；業績表現乃分行理專中最差；持續無法達到公司所調降之業績目標；業績達成率持續低迷甚至較上半年更低落	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
同上	新竹地院	同上	同上	同上	業務襄理	主觀	○	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	97年上半年之小組整體業績達成率為152%，係全行襄理業績表現之最後一名；下半年度之業績達成率為57.45%，仍全行襄理表現之最後一名；已落實績效改善計畫	○	學識、品行、能力、身心狀況	97年上半年之小組整體業績達成率為152%，係全行襄理業績表現之最後一名；下半年度之業績達成率為57.45%，仍全行襄理表現之最後一名；已落實績效改善計畫	○	○	未	勞工未能舉證證明公司尚有何其等所適任之職務	○	○	
100.08.04	新竹地院	100,竹勞簡,7	斯特伯科技股份有限公司	其他服務業	業務經理	未	未	未	未	未	未	業務之招攬向未有實績，勞工並願接受資遣	○	未	未	未	未	○	
101.10.19	新竹地院	101,勞訴,4	財團法人工業技術研究院	專業、科學及技術服務業	副工程師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	98年度工作成果部分未達成目標致考績丙等；93-97年每年考績均為乙等；3個月的工作績效改善輔導之三次考評均未及格；無法完成負責之研發工作，及產出適當及正確之技術成果	○	×	未	主管詢問是否需要工作轉換時，勞工回應希望繼續在現有工作上慢慢學習	○	○	本判決認為係懲戒解僱方有解僱最後手段性原則，又勞基法11條5款未有如第4款之安置規定。但亦討論若有解僱最後手段性原則之適用時，解僱是否合法

裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.08.30	新竹地院	101,勞訴,28	美商飛思科技股份有限公司臺灣分公司	製造業	財務經理	主觀	○	主觀意志	2010年獲得三級通過考核；2011年獲得二級留校察看等級，惟仍未達不及格可予以解僱之程度；不肯在2011年之工作表現考核報告中簽名接受評估結果	X	客觀行為	2010年獲得三級通過考核；2011年獲得二級留校察看等級，惟仍未達不及格可予以解僱之程度；不肯在2011年之工作表現考核報告中簽名接受評估結果	X	○	未	勞工不肯在2011年之工作表現考核報告中簽名接受評估結果，未啟動績效改進計畫	○	○	本判決未明確涵攝未啟動績效改進計畫之事實，逕謂雇主違反解僱最後手段性原則
103.02.07	新竹地院	102,重勞訴,5	凱基證券股份有限公司	金融及保險業（證券商）	資深襄理	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，且包括違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	兩造於訴訟上均不爭執勞工無工作上無法勝任之情形	X	學識、品行、能力、身心狀況	兩造於訴訟上均不爭執勞工無工作上無法勝任之情形	X	○	未	未	未	X	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
103.10.09	新竹地院	103,重勞訴,3	台灣星科金朋股份有限公司	製造業	品保工程師	主觀	○	能為而不為，可以為而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	100年-102年第三季之考核，從中前段降至後段，表現逐年退步；無視主管之指揮管理，延遲交付報告，主管詢問時回噎主管；對直屬主管交辦事項工作態度消極且不配合；不理會工作表現溝通檢討會議，要主管至無壓室開會，復於會議中未檢討工作，拒絕與主管溝通，藉故規避，並於下班時間已到期時要求離去	○	工作能力、身心狀況、學識品行；能力上不能完成工作	未	○	未	言行本已該當懲戒解僱要件，惟從寬以勞動基準法第11條第5款資遣	○	○		
103.10.17	新竹地院	102,勞訴,15	台灣小肥羊餐飲事業有限公司	住宿及餐飲業	櫃檯出納	未	未	未	未	未	未	與同事相處不睦，無法溝通，工作效率不佳；團隊合作能力及勞動服務態度不佳	○	未	未	未	未	○	本判決認為，試用期間內雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之解僱權，法律上應容許較大之彈性
104.01.07	新竹地院	103,竹勞簡,21	亞洲志遠科技股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專案管理人員	未	未	未	未	未	未	無法達到駐點公司要求，經駐點公司要求更換	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執。
104.01.30	新竹地院	103,竹北勞小,6	英皇保全股份有限公司	支援服務業	保全	未	未	未	服務社區反應勞工執勤有脫哨情形，雇主欲調職而遭勞工拒絕	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執
104.03.11	新竹地院	103,勞訴,44	私立北辰一號文理短期補習班	教育業	櫃台人員	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願	管理學生秩序不當；忘記管制學生進出補習班；印錯試卷、成績單；告知家長錯誤資訊；動作慢；因工作上缺失致後續行政工作延宕或同事須為補救措施	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	經館內人員教導，仍未改善，甚至安排其進行相關業務訓練，亦拒絕配合	○	○	
104.05.25	新竹地院	104,竹北勞小,2	蕎享商行	住宿及餐飲業	咖啡店店務人	未	未	未	一次擦指甲油	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
104.10.23	新竹地院	104,竹北勞小,10	悅豪大飯店有限公司	住宿及餐飲業	夜班櫃台接待	未	未	未	二度工作時間擅離工作崗位躺臥睡覺	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
105.02.04	新竹地院	104,勞訴,51	矽格股份有限公司	製造業	技術員	未	未	未	未	未	未	勞工未爭執不能勝任工作；於調解程序期日陳稱：勞工並不適用再回去工作，本件只希望可以請求職災補償與資遣費	○	未	未	未	未	○	本判決以勞工於調解程序期日之陳述作為判決依據，似違反民事訴訟法第422條
105.09.20	新竹地院	105,重勞訴,1	普來利實業股份有限公司	批發及零售業	採購	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願	無法獨立進行採購作業，尚需主管一同訪問廠商，下單與溝通亦須主管協力；終止合約業未依雇主之指示與廠商對點確認退貨品項，肇生退貨爭議，後續追償亦仍須由主管協助處理	○	工作能力、身心狀況、學識品行	未	○	○	未	任職近1年，仍有諸多缺失，且經歷任主管輔導多時，仍未見改善，數次遭到懲處，甚至須同事從旁協助，不具獨立作業之能力，已造成同事之困擾	○	○	

裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.05.10	新竹地院	106,勞訴,13	千才科技股份有限公司	製造業	業務員	主觀	未	服務務之意願	未	未	學識、品行、身心狀況	生產前104年度之月業績達成率平均數68%；105年1月擢升業務部副課長；產後甫復職之3-5月業績為19%、3%、21%，但業務工復需投入心血以開發新客戶與維繫舊客戶，且當年6月業績已至71%；一般職級人員5月業績均偏低，然6月業績普遍上揚，且幅度以勞工為最優	X	未	未	未	未	X	
106.06.30	新竹地院	105,勞訴,25	華邦電子股份有限公司	製造業	物性分析工程師	未	未	未	未	未	未	未熟記操作步驟，學習及吸收知識之能力不佳，屢次發生相同錯誤，雖經展延測驗日期，仍無法通過測驗，經評核新人考核期間試用期不適予以資遣	O	未	未	未	未	O	
107.04.27	新竹地院	106,勞訴,10	友達光電股份有限公司	製造業	技術員	主觀	未	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	未經同意進入無塵室操作機器，不服從指揮權威，配合度極低，不願遵守工安維護之相關規定；與教專員發生衝突，晤談時表示無法保證更換教導人員後不會再有爭執發生	O	學識、品行、能力、身心狀況	未取得機台操作認證；歷次考核均未逾70分，有漏測、漏檢、漏掃、未發現、異常未確認等狀況；機台鑑定實作評分差及格分數甚遠，需要參看筆記操作；門禁作業不熟悉，學習狀況不佳，服從性不佳，未能依訓練執行作業，糾正錯誤未能即時改善	O	未	未	未	未	O	
107.05.02	新竹地院	106,勞訴,45	五鼎生物技術股份有限公司	製造業	沖床技術員、模具維修、打雜、掃描及切條作業	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	未能久站或負重；模具維修工作中，勞工研磨之模具有瑕疵；沖床每分鐘次數未達雇主要求；無法通過電震機操作測試，數板作業產量僅達標準一半；績效為單位最差者	O	O	未	雇主於八個月間以原技術員之較高薪資待遇，改安排勞工從事較低階之作業工作	未	O	
107.05.04	新竹地院	106,勞訴,48	富邦綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	證券營業員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；故意怠忽工作	連續二年度考績均為乙等；雇主多次宣導考取證照相關事宜卻置若罔聞	O	未	未	未	O	未	經雇主多次宣導、告知及要求均不予理會	O	O	
107.06.19	新竹地院	106,勞訴,18	鍊寶科技股份有限公司	製造業	行銷業務處經理	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	試用期滿經主管考核不及格；將互為競爭對手之客戶產品應用手冊誤寄；將客戶要求對其代理商保密之信件寄予該代理商，使雇主遭客戶指責；年度考績經主管考評60分、屬於丙等、表現不佳急需改善；未能確實核銷帳務；公然文字侮辱管理主管	O	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	遇事無獨立處理能力，又急於主動詢問解決問題，須主管向其確認進度並指示處置方式始進行處理；專業度、積極度不足	O	O	未	自試用期滿起已一再給予改進之機會，其間歷經2次申誡、1次記大過之處分，勞工仍未改善與主管及其他部門之合作態度，使用勞基法所賦予之懲處手段後，仍無法改善	O	O	
107.10.09	新竹地院	107,重勞訴,3	元晶太陽能科技股份有限公司	製造業	技術員	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	多日無預期之曠職、多次違反各站點之操作規範，履經雇主開立工作改善告知單，仍未見改善	O	能力上不能完成工作；能力、學識、品行	因身體狀況，業經多次更換站點或工作內容，均無法勝任，且亦無其他經認證為熟手之站點可供選擇調任。	O	O	未	履經告知改善，卻未見效果	O	O	

裁判整理附表：臺灣新竹地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.05.31	新竹地院	107,重勞訴,13	兆勤科技股份有限公司	製造業	法務經理	主觀	○	主觀意志	未	未	客觀行為	公司法律事務委由外部律師處理而支出高額費用，但未主張或提出曾經將法律事務委由勞工處理而有不能勝任工作之事證	X	○	未	訴訟中始增列勞基法第11條第5款之事由；未採取迴避解僱之降調減薪措施	X	X	1.法院認為，雇主於告知勞工解僱事由後，任意改列或增列該事由未及之其他事實，有違解僱最後手段性原則 2.法院認為，雇主以公司法律事務委由外部律師處理而支出高額費用，即認勞工不能勝任工作，顯然誤解合理經濟目的不能達成之原因，須因勞工客觀行為及主觀意志造成，且有違外部律師與內部律師分工之實務常態 3.雇主另主張勞基法第11條第2款，法院於該部分論及雇主未採取迴避解僱之手段
108.07.19	新竹地院	107,重勞訴,14	聯亞藥業股份有限公司	製造業	人資部經理	主觀	○	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	下屬一人不適應勞工之管理風格；未適度拿捏與同事言談分際致感受不佳，但非出於惡意	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未曾因為工作表現不佳遭被告警告、記過或施以任何懲戒	X	X	
108.07.31	新竹地院	108,勞訴,2	飛騰無線科技有限公司	製造業	作業員	主觀	未	未	不配合加班、推諉工作	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱
108.08.30	新竹地院	107,重勞訴,16	台灣高通股份有限公司	製造業	物料協調員	主觀	未	消極不作為；怠忽所擔任之工作或勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	症狀有改善，且檢查報告顯示結果為正常，但雇主欲視勞工實際健康狀況，對於工作內容進行開會檢討設計而為具體指派分配時，拒絕回應雇主請求出示醫療證明之合理要求，及以錄音及律師在場為由沒參加會議	○	工作能力、身心狀況、學識品行	個人體質敏感，對於手部為中等負載之原工作內容不能勝任	○	○	未	已遵循雇主之照顧義務，大幅減低勞工之工作量；勞工拒絕出示醫療證明及參加工作內容之檢討分派會議	○	○	
108.12.13	新竹地院	108,勞訴,46	新竹市職業總工會	其他服務業（勞工團體）	幹事	主觀	未	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	勞工教育補助申請遲未完成，但僅為單一之例行事務	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣苗栗地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.01.13	苗栗地院	90,勞簡上,2	不詳	批發及零售業	會計	未	未	未	勞工已另外任職；雇主以存證信函終止勞動契約	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
101.09.28	苗栗地院	100,重勞訴,2	奇美電子股份有限公司	製造業	技術工程師	未	未	未	未	未	能力上不能完成工作	普通傷病所需休養之期間，逾其所得請假之期間1年2個月以上	○	未	未	未	未	○	
102.08.12	苗栗地院	102,勞訴,6	國立聯合大學	教育業	約聘人員	主觀	○	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	多年之考績均為甲等，僅最後二年考列乙等，且依社會通念，以60分為合格標準，考列乙等70分以上，未達不能勝任之程度（X）；因言行欠當，損及學校形象，被處申誡一次；設備採購案，簽請流程事宜會辦延宕，被處申誡一次	○	學識、品行、能力、身心狀況	多年之考績均為甲等，僅最後二年考列乙等，且依社會通念，以60分為合格標準，考列乙等70分以上未達不能勝任之程度；98年因工作勤奮，服務認真，績效卓著，獲嘉獎一次；99年代表雇主參加業務評鑑獲役政楷模而獲嘉獎二次	X	○	未	已對勞工處以申誡處分，考績並考列乙等，留原薪級，即可達到懲戒；又遲終止勞動契約	X	X	本判決認為，工作規則所定三年內二次考列乙等解僱之規定，不符合勞基法之目的與最後手段性
104.11.11	苗栗地院	104,勞簡,16	群益金鼎證券股份有限公司竹南分公司	金融及保險業（證券業）	不詳	未	未	未	未	未	未	勞工簽名同意之預告終止勞僱關係通知影本，載以勞動基準法第11條第5款規定終止	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執
105.10.28	苗栗地院	104,勞簡,15	新東鑫工程有限公司	營建工程業	工人	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	無正當理由未能完成足夠工作，工作量不足	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
107.10.23	苗栗地院	107,勞訴,8	千翔保全股份有限公司	支援服務業（保全及偵探業）	保全	偏主觀	未	未	未獲雇主同意，亦未待雇主找到替代支援人力，即執意離開工作崗位，與主管發生衝突	○	未	派駐學校期間與師生發生衝突，情緒管理及應變能力上無法完全勝任	○	未	未	未	未	○	
108.06.20	苗栗地院	108,勞訴,2	太平洋醫材股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	經主管或資深員工建議改善操作手法，仍固執己見，不易接受他人指導而調整作業方式以求改善，工作態度及配合度亦難以達成職場之需	○	客觀行為；能力、學識、品行	學習狀態不佳，產能長期未能達到標準	○	○	未	已依勞工工作狀況分別給予職務調整之機會，仍未能改善	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.05.22	台中地院	91,中勞簡,16	某股份有限公司	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
91.06.17	台中地院	91,中勞簡,17	某股份有限公司	不詳	膳食烹飪	未	未	未	未	未	未	菜色不符合雇主要求	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
91.06.28	台中地院	91,中勞小,20	某工業有限公司	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主張因勞工工作表現不佳而解僱	○	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主復主張係以不能勝任工作資遣
91.07.17	台中地院	91,中勞小,25	某有限公司	不詳	外務	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職 2.本判決認定勞工考績分數均於70分之上，未接近依公司規定未滿60分應予免職之分數。但未以此事實為不能勝任與否之涵攝
91.11.13	台中地院	91,中勞小,50	某有限公司	不詳	維修員	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款；未達成維修數量及二修率過高而遭客戶求償	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及懲戒解僱
91.11.15	台中地院	91,中勞小,51	華甲企業股份有限公司	製造業	維修部員工	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
92.02.12	台中地院	92,中勞簡,1	遠銀金銀珠寶有限公司	批發及零售業	不詳	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及懲戒解僱
92.04.23	台中地院	92,中勞小,9	聖代企業有限公司	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
92.04.23	台中地院	92,中勞小,15	現代管家公寓大廈管理維護股份有限公司	支援服務業	社區總幹事	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯未解僱勞工
92.04.23	台中地院	92,中勞簡,6	鮮麗商行	批發及零售業	員工	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
92.09.02	台中地院	92,沙勞簡,6	惠泰國際股份有限公司	製造業	成品包裝	未	未	未	未	未	未	勞工主張身高難以勝任變更後工作	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯未解僱勞工 2.本判決認定雇主另主張業務緊縮、業務性質變更等事由
92.09.12	台中地院	92,勞訴,71	歐頂股份有限公司	批發及零售業	業務經理	未	未	未	未	未	未	勞雇雙方合意以不能勝任工作資遣	○	未	未	未	未	○	
92.09.26	台中地院	92,勞簡上,10	遠銀金銀珠寶有限公司	批發及零售業	不詳	主觀	未	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	與同事相處不融洽；雇主因勞工與其他員工發生爭執，即提早關店，中斷營運，後即將勞工辭退並拒絕其上班	○	學識、品行、能力、身心狀況	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職及懲戒解僱
92.10.03	台中地院	92,勞訴,67	忠泰股份有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作達成業績	雇主於存證信函主張因生產技術調整，致勞工對所擔任之工作確不能勝任	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
92.11.07	台中地院	92,勞小上,8	現代管家公寓大廈管理維護股份有限公司	支援服務業	社區總幹事	未	未	未	未	未	未	遭社區反應工作不力；職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
92.11.25	台中地院	92,沙簡,534	維鎮工業股份有限公司	製造業	作業人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	無正當事由未配合加班，工作意願不足	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱	
93.01.09	台中地院	92,中勞簡,65	某幼稚園	教育業	助理教師	未	未	未	園務工作不積極，未維護公共整潔；偶漏送小朋友；91年打小朋友耳光；92年以鈴鼓敲打小朋友頭部	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
93.01.20	台中地院	92,中勞簡,67	千翔大樓綜合技術管理股份有限公司台中分公司	支援服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
93.02.06	台中地院	92,勞簡上,24	某汽車修配場	支援服務業	技工	未	未	未	工作疏失及能力不足，發生許多維修瑕疵；工作態度散漫，出勤狀況不佳，屢次未按時上工	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
93.04.30	台中地院	92年度勞訴字第149	聯信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	未	未	未	未	未	未	未達成業績責任額，甚且5-7月之達成率為零；職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	
93.05.21	台中地院	91,重勞訴,5	大立光電股份有限公司	製造業	管理部總務課長	未	未	息忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	不知資產登記資料遺失；遲誤訴願期間	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	與主管及其他單位溝通不良；領導、溝通、管理方式不當，下屬間常有爭執；不具備主管應有之管理能力、溝通能力；考核及調薪較相同職級者低	○	未	未	未	未	○	本判決認為，雇主就工作上應符合能力之評價標準，事先讓員工有所預見知悉而一體適用，因而依一定之考核標準具體解僱某一員工，且依法給予解僱員工勞動基準法上應有之保障，不宜輕率認定解僱違法而無效
93.05.28	台中地院	93,勞簡上,4	維鎮工業股份有限公司	製造業	作業人員	未	未	未	拒絕加班	×	未	未	未	未	未	未	未	×	勞工主張遭資遣，雇主抗辯未解僱勞工，及事後另為懲戒解僱
93.08.10	台中地院	93,勞訴,38	野實科技股份有限公司	製造業	生產線專員	主觀	未	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	類風濕關節炎，須終生治療，符合健保局規定之第五類重大傷病；腳痛無法長時間走動；雇主同意勞工依不能勝任工作解僱	○	學識、品行、能力、身心狀況	類風濕關節炎，須終生治療，符合健保局規定之第五類重大傷病；腳痛無法長時間走動；雇主同意勞工依不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	1.本判決稱左列情形「主」客觀上均不能勝任 2.本判決認為先認定有不能勝任工作之事實，復以雇主已承認以不能勝任工作解僱為由，而認為雇主應給付資遣費
93.09.24	台中地院	93,勞簡上,7	千翔大樓綜合技術管理股份有限公司台中分公司	支援服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主與勞工合意以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	
93.10.29	台中地院	92,勞簡上,36	興農職棒事業股份有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	球員	未	未	未	未	未	未	2場比賽各1次傳球準度不佳，然聯盟規定應以出場66次以上之防守次數為準，但僅出場27次；打擊率0.205，低於標準0.25，但打擊次數合理評斷標準為100-150打次，勞工僅46打次	×	未	未	未	未	×	
93.10.29	台中地院	93,勞簡上,9	不詳	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	編輯	未	未	未	未	未	未	工作表現不符公司要求	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
93.11.26	台中地院	93,勞簡上,11	威德水電工程有限公司	營建工程業	水電工程施作	未	未	未	未	未	未	受傷後需長時間休養復健	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
94.02.15	台中地院	94,中勞小,3	金儀國際科技股份有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主稱勞工之工作表現及出勤狀況在部門無法勝任	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.02.16	台中地院	93,勞訴,35	金池金屬壓鑄有限公司	製造業	作業員	未	未	未	未	未	未	雇主認為身體狀況不佳	○	未	未	未	未	○	
94.04.29	台中地院	94,中勞小,11	柏創企業公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	勞工主張雇主無故解僱，並依勞基法第11條第5款、第16條及第17條請求資遣費	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯

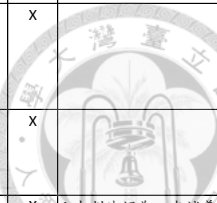
裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
94.05.31	台中地院	94,中勞簡,14	久大金屬捲門工業有限公司；新日鐵有限公司	製造業	業務	未	未	未	未	未	未	近二年間平均每月業績僅達基本業績五分之一	○	未	未	未	未	○	
94.06.17	台中地院	94,勞簡上,1	防震力興業股份有限公司	製造業	司機	未	未	未	送貨時間異常、灌輸司機不良觀念、毀損公司機器；工作怠惰及出現公安情形	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.09.15	台中地院	94,中勞小,32	日光影音文化事業有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	不詳	未	未	未	勞工主張遭雇主以個人情緒影響公司不能勝任工作為由資遣	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.10.17	台中地院	94,勞訴,61	統一綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	證券外勤業務員	未	未	未	未	未	未	市佔比率較之中等排名營業員尚低於1/2以下；自93年5月起之總毛利均僅在2、3萬元之間；業績持續未能達到主管訂立之標準，經最終考核仍不能勝任	○	未	未	未	未	○	
95.01.23	台中地院	94,中勞小,93	生活家出版事業有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	文字編輯	未	未	未	未	未	未	試用期滿後即未經預告終止契約	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主僅空言爭執
95.04.26	台中地院	93,重勞訴,7	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	出納、櫃員	未	未	未	與客戶有工作規則禁止之金錢借貸關係；不滿考績多次於營業大廳大聲抱怨；營業時間以電話向客戶訴苦；無法認同及配合雇主所欲營造之經營環境及方式	○	未	無法控制個人情緒，勸阻無效	○	未	未	未	未	○	
95.10.16	台中地院	95,中勞簡,21	中友百貨股份有限公司	批發及零售業	助理工程師	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未墊報紙即蹂躪經理辦公桌施作，且桌上留有電線與工具，工作态度散漫輕忽，敬業精神不佳，欠缺主動積極及認真負責精神；無故拒絕參加公司舉辦之教育訓練課程；稱總經理壞事做太多，怕人殺害，所以要在廁所外加鎖	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	○		
95.11.30	台中地院	95,中勞簡,63	國光汽車客運股份有限公司	運輸及倉儲業	大客車駕駛	未	未	未	未	未	未	罹患心肌梗塞疾病，不適宜從事長途駕車之工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
95.12.15	台中地院	95,勞簡上,14	復華綜合證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	證券期貨營業員	未	未	未	未	未	未	雇主以身體不好不適任工作為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
96.03.08	台中地院	96,中勞簡,2	遠傳保全股份有限公司	支援服務業	管理員	未	未	未	未	未	未	雇主稱管委會認為勞工不適任，且勞工不願意到工地工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
96.05.16	台中地院	96,中勞小,38	捷敏消防工程股份有限公司	營建工程業	不詳	未	未	未	雇主認為勞工工作不力	○	未	雇主認為勞工能力不足	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
96.07.13	台中地院	96,勞訴,21	台灣康寧顯示科技股份有限公司	製造業	技術人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作态度積極度不足，態度較懶散，未能達成公司期待	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	本判決強調對於離職原因應為輕度審查，不適由司法自行介入評判其標準是否適當

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
96.08.14	台中地院	96,勞訴,30	豐光科技股份有限公司	製造業	研發部副總	未	未	未	數度與負責人發生爭執；到職逾3月未提出研究計畫；堅持不對委外設計之產品作測試；明顯違反公司之決策及業務要求	○	未	任職逾3個月而未達到相當之開發效率，甚至無法達成研發工作之基本要求；僅交代下屬焊版，下屬亦不知悉研發計畫，欠缺妥適運用人力之專業能力，且與下屬之溝通有問題	○	未	未	未	未	○	
96.08.29	台中地院	95,中勞簡,91	安泰保全股份有限公司	支援服務業	保全	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	負責工地遭竊，怠忽所擔任之保全工作	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱
96.09.26	台中地院	96,勞訴,26	漢翔管理顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	企劃管理員	未	未	未	未	未	未	年度考評積分66分、績序為5/5、績等為丙等；工作表現不佳，缺少主動積極規劃及主動服務之精神與缺乏全盤性及建設性之審查意見；未能及時有效蒐集單位意見，無法整合規劃方案與見解，無法掌握開會進度，提報能力與反應情況不佳；有精神上障礙；已不具備執行工作之客觀能力	○	未	未	未	未	○	
96.10.31	台中地院	96,中勞小,48	暉達塗料有限公司	製造業	不詳	未	未	未	任職期間多次犯錯	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
96.11.21	台中地院	96,勞訴,75	行政院國軍退除役官兵輔導委員會福壽山農場	農、林、漁、牧業	行銷企劃業務員	主觀	未	能為而不為，可以為而不為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	曾建議建構相關設備，不為雇主所採，因而自行購買望遠鏡、手提電腦並製作網頁和設計企劃案等	X	學識、品行、能力、身心狀況	工專畢業，受過雷達通信及程式設計課程之訓練，經歷豐富；業績不符所支付之薪資，但兩造並無業績之約定	X	未	未	未	未	X	本判決強調，縱使受僱人所供給之勞務不生雇主預期之結果，受僱人仍已盡服勞務之義務
96.12.10	台中地院	96,中勞小,112	文亮營造股份有限公司	營建工程業	總經理特別助理	未	未	未	未	未	未	雇主認為工作不適合同工	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
96.12.20	台中地院	96,中勞簡,23	集合保全股份有限公司	支援服務業	大樓管理員	未	未	未	未	未	未	年歲過大，不容於工作處所之業主，經業主反應更換	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
97.02.15	台中地院	96,中勞簡,62	貿友實業有限公司	製造業	現場作業員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作達成業績；學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	勞工未通過內容為有關機械之配線作業之考試，並拒絕承諾補考後仍無法合格時願意自動請辭，而遭解僱	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決強調，不容雇主將第11條規定之事由，列為第12條第1項第4款勞動契約或工作規則情節重大之事由，而以勞工違反該條之規定，終止勞動契約，以規避勞工資遣費之發給
97.02.20	台中地院	96,中勞簡,16	智慧財品牌策略有限公司	專業、科學及技術服務業	創意總監	未	未	未	未出席教育訓練；會議中離席	X	未	未	未	未	未	未	未	○	本判決僅審酌雇主於契約終期前雇主以律師函所表示之情事，事後於訴訟中主張者並未審酌
97.03.21	台中地院	96,勞簡上,20	安泰保全股份有限公司	支援服務業	保全人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	負責工地遭竊，怠忽所擔任之保全工作	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱
97.07.01	台中地院	97,中勞簡,17	協鴻工業股份有限公司	製造業	水電監工	客觀	未	無	未	未	知識技能	甲種電匠考驗合格；曾任職工程顧問公司、建築師事務所；擔任水電工程監工之任職期間無發生問題	X	○	未	僅憑短期間工作表現判斷；違規情節尚屬輕微，且係初犯，應可期待雇主先行採取較輕微之懲戒手段	X	X	本判決以勞基法第11條第5款及第12條第1項第4款，體系分屬勞方與雇主領域，以及法律效果不同等為由，認為應採客觀說

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
97.07.30	台中地院	97,勞訴,34	酷必得電子商務股份有限公司	批發及零售業	業務經理	未	未	未	證人稱全體員工均有盡力	X	未	未達約定業績目標，但雇主之業績標準將提昇整體業績之責任全歸屬於勞工，已逾越勞工職務內容所能控制之範圍；評語認為勞工仍有可肯定之處	X	未	未	未	未	X		
97.10.31	台中地院	97,勞簡上,9	智慧財品牌策略有限公司	專業、科學及技術服務業	創意總監	未	未	未	針對工作內容之內心感受，於雇主法定代理人前稱公司壓榨員工讓勞工如廉價勞工；因個人因素婉拒出差	X	未	未	未	未	未	未	未	X		
97.11.14	台中地院	97,勞簡上,15	協鴻工業股份有限公司	製造業	水電監工	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	無持續於工地現場監督工程施工，但大部分工程均尚未施工；接受指示處理取樣、修復故障與測試混凝土強度等事務；有意檢舉雇主違法使用地下水	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能勝任工作	未	未	O	未	工作時間收聽收音機，經主管規勸後即改善；工作時間上網、拒絕調整座位等違規，未涉及工作核心，可期待雇主採取較輕微之懲戒手段	X	X		1.本判決認為，忠誠義務之範圍以雇主合法之利益為限 2.本判決強調，未涉及工作核心之違規情節，應可期待雇主採取較輕微之懲戒手段
98.04.15	台中地院	97,勞訴,77	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	行員	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	常態性作業失誤，經雇主多次予以合理之職務調整，仍未改正	O	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能勝任工作	擁有多張金融證照；久任銀行職務，擔任襄理職階之資深行員	X	未	未	未	未	O		
98.06.16	台中地院	98,勞訴,21	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	襄理	主觀	未	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	未完成換單工作，但甫調職且雇主未派人適時指導，並已及時補正未造成損害；零星個案控管部當及遭客訴；主管稱勉強可接受	X	學識、品行、能力、身心狀況	幾已歷經銀行之全部業務；歷年考績幾乎均為優等	X	O	未	個案並非僅勞工一人所單獨負責處理	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況	
98.06.17	台中地院	98,勞訴,16	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務特勤小組研究員	主觀	O	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	任職22年期間，考績除94年至96年3年間為甲等外，餘均為優等；評比排序為25名員工中第14名；銀行存放款業務成績在分行名列前茅；存放款業務及新客戶之招募方面表現良好；連動債銷售偏低，但對減低不當銷售所需賠償客戶損失有貢獻；甫調職需時建立人脈關係，且授信類評比成績第7；成績評比排序在勞工後者尚於銀行任職；證人稱資遣之真正理由在減省成本，而非勞工不能勝任工作	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能勝任工作	任職22年期間，考績除94年至96年3年間為甲等外，餘均為優等；具備中興大學管理學碩士學歷；評比排序為25名員工中第14名；銀行存放款業務成績在分行名列前茅；存放款業務及新客戶之招募方面表現良好；連動債銷售偏低，但對減低不當銷售所需賠償客戶損失有貢獻；甫調職需時建立人脈關係，且授信類評比成績第7；成績評比排序在勞工後者尚於銀行任職；證人稱資遣之真正理由在減省成本，而非勞工不能勝任工作	X	O	未	自勞工被列為「需輔導人員」至認輔導無效，期間尚不足一月	X	X	1.本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況 2.本判決認為，業績未達工作規則之標準，應為懲戒解僱事由	
98.06.30	台中地院	98,中勞簡,15	富格有限公司	製造業	驗貨員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	思想不夠成熟、做事不負責任，工作能力不足，將工作疏失謬稱「無心之失」，無法確實履行公司交代之任務，致公司受有損害	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。	
98.08.10	台中地院	98,勞訴,24	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	櫃員、出納、貴賓服務專員	主觀	未	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	證人稱工作態度不積極，但未具體造成業務遲滯或重大損害	X	學識、品行、能力、身心狀況	幾已歷經銀行之全部業務範圍；歷年考績幾乎均為優等，且自88年4月28日起即升任襄理，並於96年12月1日升任二等襄理；業務職掌範圍無涉雇主指稱不能勝任工作之能力；甫調職需時建立人脈關係	X	O	未	職缺眾多；未說明輔導手段及實際統計資料比較輔導前輔導後業績差異	X	X	1.本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況 2.本判決認為，業績未達工作規則之標準，應為懲戒解僱事由	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.08.12	台中地院	98,沙勞簡,7	高木祥木業有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	勞工向雇主稱不會做原來之工作	O	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
98.08.19	台中地院	98,勞訴,52	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	櫃員、會計、服務台	主觀	O	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	至93年歷年考績為甲或優等；調職前曾遭客戶投訴，考績丙等，但未造成雇主損失	X	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能勝任工作	資歷甚深，工作經驗豐富；至93年歷年考績為甲或優等；個性怪異，但未造成雇主損失；，人緣不佳，無人願意代理	X	O	未	未使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段；未說明輔導手段及實際統計資料比較輔導前輔導後業績差異	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
98.09.01	台中地院	98,勞訴,4	台通廣告股份有限公司	專業、科學及技術服務業	廣告業務人員	主觀	O	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	拒絕雇主指派出差赴香港	O	學識、品行、能力、身心狀況	長達半年幾無業績	O	未	未	未	未	O	
98.09.04	台中地院	98,重勞訴,2	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	襄理、助理作業主管	主觀	未	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	任職17年間除最後3年考績甲等，餘均優等；努力學習，力圖改變；	X	學識、品行、能力、身心狀況	任職17年間除最後3年考績甲等，餘均優等；取得八項專業證照；績效分行第一；下屬員工績效不彰，但非正式主管；縱使與下屬缺乏互動，缺乏積極性與企圖心不足等情為屬實，亦未具體指出致公司業務推展有何延滯或重大損害之情形	X	O	未	雇主職位眾多；未說明輔導手段及實際統計資料比較輔導前輔導後業績差異；雇主企圖規避退休金	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
同上	台中地院	同上	同上	同上	中級專員、作業部門主管	主觀	未	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	除96年度之考績為乙等外，其餘18年度均為優等；工作態度積極	X	學識、品行、能力、身心狀況	除96年度之考績為乙等外，其餘18年度均為優等；取得七項專業證照；證人陳稱不適任主管，但未未具體指出致公司業務推展有何延滯或重大損害之情形	X	O	未	調離主管職務即可；雇主企圖規避退休金	X	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
同上	台中地院	同上	同上	同上	中級專員、助理作業主管	主觀	未	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	任職18年間考績為甲或優；未依主管眷屬需求更改旅遊日期，但無可歸責	X	學識、品行、能力、身心狀況	任職18年間考績為甲或優；取得七項專業證照；連續轉調職致業績未達標	X	O	未	雇主企圖規避退休金	X	X	1.本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況 2.本判決認為，業績未達工作規則之標準，應為構成解僱事由
98.09.07	台中地院	98,勞訴,50	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	代理業務、存單及櫃員	主觀	未	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	參與資格測驗考試合格及參與假日在職訓練；替客戶保管存款條及基金申購書，違反銀行內部控制；考績除最後一年為乙等，均為甲或優等	X	學識、品行、能力、身心狀況	僅有1張證照，但未提出各項證照與能否勝任工作之關聯性、必然性；參與資格測驗考試合格及參與假日訓練；考績除最後一年為乙等，均為甲或優等	X	O	未	未	未	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
同上	台中地院	同上	同上	同上	中級專員	主觀	未	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	工作效率與其他行員差不多；考評點數居於中段；考績除最後一年為乙等，均為甲或優等	X	學識、品行、能力、身心狀況	不適任調職前之主管職；工作效率與其他行員差不多；考評點數居於中段；考績除最後一年為乙等，均為甲或優等	X	O	未	未	未	X	本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況
98.10.16	台中地院	98,中訴,1	台灣保豐實業有限公司	製造業	作業員、品檢員	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主抗辯為合意資遣
98.10.21	台中地院	98,勞簡,4	龍鈺企業有限公司	營建工程業	電焊工	主觀	O	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	無意願依照雇主要求方式進行焊接工作	O	學識、品行、能力、身心狀況	焊接之鐵件容有凹陷及鐵水垂流之瑕疵，且無法達到數量上之要求；有乙級電焊執照技術士證	O	未	未	未	未	O	
98.10.23	台中地院	98,中勞小,83	鈞達工程技術顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主於試用期間以無法勝任工作為由解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.11.27	台中地院	98,勞訴,74	台中商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	客戶引導員	主觀	未	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	任職期間曾獲多達14次之嘉獎；歷來之考績均為優等及甲等；雇主稱遭檢舉屢撥電話獻殷勤騷擾他人，但未具體造成業務遲滯或重大損害	X	學識、品行、能力、身心狀況	任職期間曾獲多達14次之嘉獎；歷來之考績均為優等及甲等；商專企管科畢業；任職期間取得人身保險員證照；業績點數表現優後，但標準偏高，且事後已不再使用此點數評價方式	X	O	未	雇主職位眾多；未說明輔導手段及實際統計資料比較輔導前輔導後業績差異；雇主企圖規避退休金	X	X	1.本判決認為，雇主近年大量資遣資深員工，卻又分批招募新進人員，有規避退休金之況 2.本判決認為，業績未達工作規則之標準，應為懲戒解僱事由
98.11.30	台中地院	98,勞訴,63	薇蘭登股份有限公司	製造業	業務代表	未	未	未	雇主主觀感受「與經銷商配合不佳」、「衝動不夠」	X	未	未達目標業績，但為訴訟中追加事項，且全體業務均未能達到預定目標，公司並未據此要求任何業務代表辭職	X	O	未	未	未	X	本判決強調雇主不得隨意改列其解僱事由
98.12.15	台中地院	96,重勞訴,3	華德來股份有限公司	公共行政及國防；強制性社會安全	計畫管理師	主觀	未	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	交辦事項或能按時完成，或作業品質良好，或作業確實；平時工作表現獲直屬主管多所肯定	X	學識、品行、能力、身心狀況	交辦事項或能按時完成，或作業品質良好，或作業確實；平時工作表現獲直屬主管多所肯定	X	O	未	可經由排定教育訓練加強專業與熟練；已以考績丙等而足資警惕	X	X	
同上	台中地院	同上	同上	同上	一般技術員	主觀	未	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	運送文件時碰撞飛機受傷；於測試時電源使用不當致接頭燒熔一次；電氣系統線束路徑安裝錯誤一次；調職後裝備維護保養工作表現甚受肯定；年度考績複評69.5分，列為丙等，為維修場21中之倒數第3，且為247名派遣員工中倒數第12名，但工作規則僅規定不發給獎金及調整薪資	X	學識、品行、能力、身心狀況	深度近視無法勝任調職前工作而遭調職；調職後裝備維護保養工作表現甚受肯定；支援之翻譯工作部分內容錯誤或詞不達意；年度考績複評69.5分，列為丙等，為維修場21中之倒數第3，且為247名派遣員工中倒數第12名，但工作規則僅規定不發給獎金及調整薪資	X	O	未	未	未	X	
同上	台中地院	同上	同上	同上	儲運管理員	主觀	未	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	證人稱面談後有改善；年度考績複評僅68分，列為丙等，為該課6名成員中之最後1名、且為247名派遣員工中倒數第8名，然原始考評分數為70幾分，且工作規則僅規定不發給獎金及調整薪資	X	學識、品行、能力、身心狀況	年度考績複評僅68分，列為丙等，為該課6名成員中之最後1名、且為247名派遣員工中倒數第8名，然原始考評分數為70幾分，且工作規則僅規定不發給獎金及調整薪資	X	O	未	未	未	X	
同上	台中地院	同上	同上	同上	品檢員	主觀	未	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	工作表現尚屬盡職；經勞工品管檢驗之飛機仍多次發生重複故障，但無從判斷癥結；年度考績僅66.5分，列為丙等，且為247名派遣員工中倒數第5名，但工作規則僅規定不發給獎金及調整薪資	X	學識、品行、能力、身心狀況	調職前專業知識及技術能力均有待加強，然於調職後對修護作業程序尚能學習；經勞工品管檢驗之飛機仍多次發生重複故障，但無從判斷癥結；年度考績僅66.5分，列為丙等，且為247名派遣員工中倒數第5名，但工作規則僅規定不發給獎金及調整薪資	X	O	未	未	未	X	
同上	台中地院	同上	同上	同上	品標課工程師、一般技術員	主觀	未	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	受通知液壓油化驗不合格，仍隱匿未立即處理，致飛機多飛行一批次，後並假造通知時間，而遭記過二次及降調；與同事相處不睦，缺乏團隊精神，工作心態可議屢未改善；常以年齡已高及身體狀況不佳為由規避體力工作；不配合施行飛機及防颱工作	O	學識、品行、能力、身心狀況	學識能力無可認為不能勝任新職	X	O	未	未	未	O	
同上	台中地院	同上	同上	同上	綜計勞安組行政管理員	主觀	未	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	未按時上下班，遲到早退；曾遺失機密公文	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未	未	O	
同上	台中地院	同上	同上	同上	一般技術員	主觀	未	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	工作態度不積極；學習態度不佳	O	學識、品行、能力、身心狀況	腹水腫治療出院後僅能執行簡易修護支援工作；因身體健康因素，年度請假共59次，請假時間共達302.5小時，且常臨時請假影響調度	O	O	未	未	未	O	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
同上	台中地院	同上	同上	同上	運輸管理員	主觀	未	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	上班吃檳榔，但主管告誡後已改善（X）；未事先了解作業方式致個案作業遲延之程序疏忽（X）；常帶滿身酒氣前來上班；常於上班時間擅離工作崗位；於上班時間睡覺；工作態度輕忽，擅於工作場所吸食香菸，未熄滅即棄置於廢木箱回收區但未釀成災害	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	○		
98.12.23	台中地院	98,中勞小,113	東翰股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	未	能為而不為，可以 做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	錯誤連連造成公司之損害	○	學識、品行、能力、身心狀況	學識能力（英文程度）欠佳，無法向義大利客戶妥善說明事情之原委，致訂單50%尾款未收之工作疏失	○	未	未	未	未	○		勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
98.12.24	台中地院	98,中勞簡,26	鐙鳴企業有限公司	製造業	維修員	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執	
99.02.11	台中地院	98,勞訴,46	鉅泰實業股份有限公司	製造業	組長及組員	未	未	未	未盡職責，評比不合格導致作業進度落後	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
同上	台中地院	同上	同上	同上	生產線作業員	未	未	未	工作期間散漫、遲到請假經常不配合加班、屢勸不聽導致工場進度嚴重落後	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
99.02.12	台中地院	98,中勞簡,125	台灣精銳科技股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
99.04.09	台中地院	98,勞訴,78	臺灣新光商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	個金AO人員	主觀	未	能為而不為，可以 做而無意願做，怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	除96年度之考核等第為C以外，其餘為乙或B+至A-	X	學識、品行、能力、身心狀況	歷任副理、業務主管、單位主管、分行資深消金AO，任職長達10年，已累積豐富之工作經驗及能力；業績未達不利益變更之工作規則之標準，然工作規則變更未生效力；參加訓練班成績達81分；領有四項測驗合格證書	X	○	未	雇主無法定事由任意終止勞動契約	○	○	本判決認為，業績未達工作規則之標準，應為懲戒解僱事由	
99.05.11	台中地院	98,勞訴,179	威龍保全股份有限公司	支援服務業	保全員組長	未	未	未	向社區住戶收取房屋租賃仲介費及停車服務費；雇主認定勞工無法勝任保全員工作	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.懲戒解僱已逾除斥期間	
99.07.12	台中地院	99,勞訴,39	財團法人精密機械研究發展中心	專業、科學及技術服務業	副管理師	主觀	○	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	三度違不同客戶抱怨態度不佳；推卸工作；未經核准張貼公告；排同事的婚幼節禮物；咒罵同事；工作中不知去向；請長假未交接工作；僅引用資料未寫明計劃書應有內容；謾罵同仁及主管，不服主管指導；考績因前情遭列丙等	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○		
99.07.23	台中地院	99,中勞小,57	九永企業有限公司	支援服務業	派駐員工	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○		勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
99.08.16	台中地院	99,中勞小,75	陞鑑工業有限公司	製造業	零件加工製造工作	未	未	未	從事零件加工製造時發生錯誤，做壞零件數次	○	未	未	未	未	未	未	未	○		勞工主張遭資遣，雇主抗辯未解僱勞工
99.09.10	台中地院	98,勞簡,6	宇進實業股份有限公司	製造業	營業外務專員	主觀	未	未	未	未	未	駕照遭吊銷	○	未	未	未	未	○		勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
99.12.17	台中地院	99,勞簡上,11	台灣精銳科技股份有限公司	製造業	會計	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○		勞工主張被資遣，雇主不爭執，但抗辯另為懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.01.07	台中地院	99,中勞簡,61	台中縣私立立人高級中學附設語文電腦短期補習班	教育業	英語教師	未	未	未	未	未	未	家長反映教學不符合家長之要求	○	X	未	曾詢問勞工是否願意接受調任	○	○	本判決強調，依勞動基準法第11條第5款規定資遣，無須考量是否有適當工作可供安置，即無「安置義務」
100.03.24	台中地院	99,中勞簡,150	宜模企業股份有限公司	製造業	技術人員	未	未	未	未	未	未	因勞工開始為其他廠商代工，而所使用之原料與雇主之原料無從區分，恐生爭議，雇主乃終止其共同攤費用而使用同一廠房之合作關係；已另行雇用員工擔任勞工之工作	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯前已合意終止 2.本判決認為同時有勞基法第11條第4、5款事由。惟判決所述事實似非不能勝任
100.04.15	台中地院	99,中勞小,119	有限責任台中市居家照顧服務勞動合作社	醫療保健及社會工作服務業	主任	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
100.09.30	台中地院	100,沙勞簡,3	進方大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	櫃台服務員兼會計	主觀	未	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	不配合雇主指示之工作及於上班時間從事自己事務，且經雇主多次口頭警告仍未改善之情	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
100.11.07	台中地院	100,勞訴,10	麥克科技有限公司	其他服務業	電腦維修工程師	主觀	○	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；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	個人能力不足或體力不足；能力、學識、品行、身心狀態	維修台數僅28台，較同期勞工之57台，工作產量顯然不足；退件數8件，達28.57%，同期勞工僅3%，維修品質顯為低落	○	未	未	未	未	○	
100.12.09	台中地院	99,勞訴,130	大立光電股份有限公司	製造業	高級工程師	主觀	○	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	經常有遲誤上班時間，並且遲到當日有未做滿8小時之情形；非因重大事由而請假、遲到或未請假即未出勤之次數頻繁，出勤狀況不佳；遭記過處分後未改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	曾採取調動服務部門、勸導改善並先予以記過之懲戒處分等之替代手段	○	○	本案為雇主以不能勝任工作資遣勞工後，復以最低服務年限約款訴請勞工給付違約金
101.01.20	台中地院	100,勞簡上,20	立學文教事業有限公司	教育業	英文教師	未	未	未	多次不配合提供教學服務；不滿意課程規劃、不符個人生涯規劃、不熟悉國中教材、不願至臺中以外區域上課、不願擔任導師等理由，拒絕課程安排，造成師資無法銜接、課程規劃紊亂等困擾	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
101.02.24	台中地院	100,勞訴,57	臺中市政府	公共行政及國防；強制性社會安全	停車收費管理員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	未達每月6000小時之簽註績效及未按時間巡場開單，但依工作規則僅得懲戒	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	懲戒後績效縱仍未達標準，然已有所提升	X	X	
101.04.24	台中地院	100,重勞訴,7	富旺國際開發股份有限公司	不動產業	業務經理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	未證明	X	○	未	未	未	X	1.本判決強調，不得於原先列於解僱通知書之事由，於訴訟上為變更再加以主張 2.本判決強調，勞工調職後，應以現職是否勝任工作為斷
101.05.09	台中地院	101,中勞簡,11	群基精密工業股份有限公司	製造業	研發	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任（無任何工作成果）為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
101.06.26	台中地院	100,勞訴,140	臺中市國立台中高級農業職業學校	教育業	保育員	未	未	未	考核為62分，未達續聘之最低基本門檻70分	○	未	考核為62分，未達續聘之最低基本門檻70分	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.12.14	台中地院	101,勞訴,54	合盛光電科技股份有限公司	製造業	研發副處長	未	未	未	所掌部門未依雇主要求填寫研究紀錄簿，遭記二小過；100年3月後績效不佳，工作督導不善，致年度考核成績為56.6分之不適任	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
101.12.20	台中地院	101,重勞訴,3	行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺中榮民總醫院	醫療保健及社會工作服務業	副研究員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意做	未	未	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	研究表現指數（RPI）統計為26.45，符合工作規則所定不續聘之條件；	○	○	未	已告知勞工相關之規定，並給予相當之時期為改善，但仍未能在期限內提出合於評核之研究論文	○	○	
102.03.07	台中地院	102,勞訴,8	麗冠實業股份有限公司	不動產業	維修專員	未	未	未	雇主片面變更休假規定，致勞工二個月內三日未到職，未能配合工作排班	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
102.03.21	台中地院	101,中勞小,57	舒好國際企業有限公司	製造業	業務員	未	未	未	雇主稱勞工未公司人事規章，未填寫假日報表，無法確實拜訪客戶，未極力推廣公司產品；不願意回覆雇主之電話通知；未配合公司政策傳真工作行程表至公司，致無法達成規定出貨與收款業績等	○	未	未	未	未	未	未	未	X	
102.07.26	台中地院	102,勞訴,10	威德數位設計有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	上班時間與朋友MSN聊天；上班遲到，但有以延長下班時間彌補上班遲到；	X	客觀行為；能力、學識、品行	6個月間僅101年4月份無業績，其餘月份則均有業績，且影響業績因素眾多	X	○	○	上班遲到非不能以侵害較小之手段加以處罰；勞工之行為尚非極其重大、無法補救，並致公司受有嚴重不利利益	X	X	
102.08.19	台中地院	101,勞訴,123	長泓能源科技股份有限公司	製造業	品管及製造部門協理、經理、副理	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	負責品管及製造之產品因設計問題而容易掉料；不良品甚多，但生產之良率逐月進步中	X	客觀行為；能力、學識、品行	相關之碩士班畢業；相關之工作經驗	X	○	○	勞工之行為尚非極其重大、無法補救，並致公司受有嚴重不利利益	X	X	
102.08.30	台中地院	102,中勞小,61	瑞晶資訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	軟體工程師	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
102.09.05	台中地院	102,中勞簡,53	鈞得興業有限公司	批發及零售業	銷售專員	未	未	未	業績未達標準	X	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決遲謂違法解僱，並以勞工無表示仍願提供勞務之意願，故雇主尚不負受領勞務遲延之責為由，認定勞工不得請求工資
102.09.26	台中地院	102,重勞訴,1	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	存匯兼個金維護專員	主觀	未	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	分行表現列後，然服務態度並無不良，不熟練致作業速度較慢；曾有作業上之問題，指導後亦無再犯	X	學識、品行、能力、身心狀況	考績為C，但證人稱考績與勝任無必然關聯	X	○	未	服務態度並無不良，不熟練致作業速度較慢；曾有作業上之問題，指導後亦無再犯	X	X	
同上	台中地院	同上	同上	同上	企劃人員	主觀	未	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	反應工作上之問題；申請休假，且能配合公司業務而調整休假，僅一次直接送假單；	X	學識、品行、能力、身心狀況	工作能力尚無問題	X	○	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
同上	台中地院	同上	同上	同上	專員	主觀	未	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	接任職務不久之時出現一些問題，但事務繁多而僅有一個月時間學習；	X	學識、品行、能力、身心狀況	知識或專業度可以勝任；電腦輸入較慢致影響辦理其他業務；撥貨件數有所成長，尚有進步之空間	X	O	未	未	X	X		
102.10.04	台中地院	102,中勞簡,59	篩園生技股份有限公司	製造業	外貿助理	主觀	未	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	雇主認為無法勝任；工作表現不佳；拒絕接受調職	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	O		勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱
102.11.06	台中地院	102,中勞簡,38	龍宇環管有限公司	用水供應及污染整治業	水電工	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	漏未接聽手機	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	X		
102.11.13	台中地院	102,中勞簡,57	薩摩亞商指標服務股份有限公司	不詳	行政、會計	主觀	未	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	未完成佣金計算工作	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X		1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決認定雇主為懲戒解僱，未為資遣解僱，但懲戒解僱不合法
102.11.22	台中地院	102,中勞小,83	進傑鋁業有限公司	製造業	技術工	未	未	未	勞工與其他同事發生口角衝突等；雇主以環境不適合、為維護公司同事情誼之和諧為由解僱	O	未	未	未	未	未	未	未	O		
102.11.28	台中地院	102,中勞小,94	亞特必股份有限公司	製造業	業務工程師	未	未	未	多次遲交報告等工作表現未達要求；雇主認為已喪失工作熱忱而不適合繼續工作	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱	
102.11.29	台中地院	102,勞訴,42	臺中市縫紉業職業工會	其他服務業	秘書	未	未	未	未按時辦公，遲到早退	O	未	未	未	未	未	未	未	O		
102.12.11	台中地院	102,中勞簡,74	私立啄木鳥文理短期補習班	教育業	數學老師、安親老師	主觀	未	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	經學生家長於1星期內2次發現家庭作業有錯漏情形，並陸續向雇主反應，雖曾提醒勞工注意，然未獲改善，仍須安排其他老師分擔勞工應負責之工作	O	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	O			
102.12.19	台中地院	102,中勞簡,3	萬成航空科技股份有限公司	公共行政及國防；強制性社會安全	空勤工程師	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	O	未	未	未	未	O	1.本判決認為，雇主既於「離職證明書」上自行填寫離職之原因，基於禁反言之法理，不得於事後為相反之抗辯 2.勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及事後另為懲戒解僱	
103.01.28	台中地院	102,中勞小,69	興世超企業有限公司	運輸及倉儲業	停車場管理員	未	未	未	不假外出；到班後未準時上哨；早班未集合；挪移顧客機車造成車損之客訴；賭博；引導機械車位停車疏忽造成車損；客訴取車無人在場；未依規定前往支援等，工作表現未達要求、不適合繼續在公司工作	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職及懲戒解僱。	
103.02.06	台中地院	102,沙勞簡,8	維新保全股份有限公司	支援服務業	保全	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	雇主片面主觀認定，未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	雇主片面主觀認定，未證明	X	O	未	雇主片面主觀認定，未證明	X	X		
103.02.07	台中地院	102,中勞簡,9	舒好國際企業有限公司	製造業	駐區業務	未	未	未	未	未	未	100年8月至101年10月，僅有2個月未達試用期收款業績達成獎勵第一級標準，期間收款業績平均達第四級獎勵標準	X	未	未	未	未	X	雇主因勞工懷孕，基於性別歧視而終止勞動契約，經台中市政府裁罰	
103.02.13	台中地院	102,重勞訴,13	三信商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	櫃員主辦	未	未	未	敬業精神及工作態度問題	未	未	未	未	O	未	與工作規則所規定之資遣程序要件不符	X	X		

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.05.16	台中地院	102,中勞簡,112	仲天航空貨運承攬有限公司	運輸及倉儲業	招攬業務	主觀	○	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	業績陡降，11-4月為0；雇主促請勞工注意業績及要求改善後，僅於5月份招攬2件業績，6-9月業績為0	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	至少已給予四個月之改善期間	○	○	
103.06.06	台中地院	103,勞簡上,4	龍宇環管有限公司	用水供應及污染整治業	水電工	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	漏未接聽手機，但未證明為故意不接聽	X	客觀行為；能力、學識、品行	未證明	X	○	未	未	未	X	
103.06.20	台中地院	103,中勞簡,47	臺中市導遊服務人員職業工會	其他服務業	助理秘書	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不適任工作而終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	
103.07.07	台中地院	103,勞訴,15	明昌國際工業股份有限公司	製造業	國貿業務員	未	未	未	出勤狀況不佳；上班用早餐；私自出差、外出不歸無回報；業務難與主管溝通；上班處理私事；推委公務；私自購買產品核銷	○	未	業績未能達公司要求；	○	○	○	有告知勞工不能勝任工作之情事；紀錄表有考核低於B級將考慮勞工去留；已給予勞工充分期間調整工作情形	○	○	詳細涵攝處理解僱相當性
103.08.15	台中地院	103,勞簡上,11	維新保全股份有限公司	支援服務業	保全	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願	私自調班，但仍已確實提供勞務，完成工作；向臺中市勞動檢查處檢舉	X	能力上不能完成工作；工作能力、身心狀況、學識品行	未證明	X	○	○	未	X	X	
103.12.12	台中地院	103,勞簡上,8	萬成航空科技股份有限公司	公共行政及國防；強制性社會安全	空勤工程師	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	
104.01.14	台中地院	103,中勞小,42	晟功精密驅動有限公司	製造業	行政助理	主觀	未	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	上班時間不是上網就是看韓劇	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯並未資遣解僱，及事後另為懲戒解僱
104.05.19	台中地院	103,勞訴,83	臺中市南屯區南屯國民小學	教育業	警衛	未	未	未	未	未	未	與同事起衝突毆打同事；擅離職守曠職一小時，且帶外人入警衛室逗留聊天；擅離職守2.5小時；帶校外人士入警衛室抽煙聊天，且未經報備私自換班等四度違反工作規定，分別遭學校決議懲處並納入考核及續聘與否之依據，並以違反工作規則規定，而決議不續聘	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
104.06.18	台中地院	103,勞訴,106	順天醫療社團法人順天醫院	醫療保健及社會工作服務業	醫師助理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	僱用勞工時即已知並無醫護人員相關證照	X	○	未	雇主應指示勞工從事於適法範圍之工作內容	未	X	本判決認為，雇主於時僱勞工後，再以其無醫護人員證照，認其不能勝任工作而終止勞動契約，非惟違反誠信原則，亦不符解僱之最後手段性
104.06.26	台中地院	103,勞簡上,14	舒好國際企業有限公司	製造業	駐區業務	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願；主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	收款業績既可達到一定之獎勵標準；業績成長幅度未符雇主期待	X	工作能力、身心狀況、學識品行；客觀行為	收款業績既可達到一定之獎勵標準；業績成長幅度未符雇主期待	X	○	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
104.07.29	台中地院	104,中勞小,13	玖易設計工程有限公司(遇見幸福餐廳)	住宿及餐飲業	廚師	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工對於所擔任廚師工作不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
104.08.12	台中地院	104,中勞簡,1	國立臺中教育大學	教育業	專任助理	未	未	未	報告品質不佳；工作不力	○	未	不具備問卷發展與因素分析、本領域相關文獻探討及評析等能力	○	未	未	未	未	○	本判決似未將勞基法第11條第5款作為裁判依據，亦未將本案事實清楚涵攝至本條項規範
105.01.08	台中地院	103,勞訴,114	中國人壽保險股份有限公司	金融及保險業(保險業)	業務主管	未	未	未	未	未	未	1至3月間之業績不良，未達承攬業務人員業績評量標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
105.01.28	台中地院	104,中勞小,65	生展生鮮蔬果股份有限公司	農、林、漁、牧業	司機	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工對於所擔任司機工作不能勝任為由而終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主似不爭執
105.01.29	台中地院	104,勞訴,31	致昕清潔有限公司	支援服務業	清潔員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	要派單位未直接表達不滿，僅要派單位保全人員個人有意見；未有長期特別遲到之情事；未將人事基本資料交予雇主；薪資未依規定提領，需由雇主在約定之時間地點專人送達且常爽約	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	○	本判決認為，人事基本資料是否已繳交、薪資是否按時受領及領取之方式等，與勞工能否勝任工作無關	
105.02.18	台中地院	104,勞訴,163	冠麗數位資訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	4個月內均未達成與客戶簽約致業績掛零，但客戶是否簽約因素多端，且僅到職4個月，難認給予合理之考核期間；工作規則實施前至解僱時之業績未達工作規則所定業績	X	○	未	未	未	○	本判決強調，工作規則之效力不因溯及條款而溯及生效。雇主亦不得依新訂定之工作規則，以勞工過去表現未達新訂定工作規則所定之標準而認定勞工不能勝任工作
105.04.22	台中地院	104,勞訴,94	保證責任台灣農業合作社聯合社	農、林、漁、牧業	助理員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	處理主管交辦業務常有疏失；無法善盡職責處理人事及總務業務；經主管督促後，亦無法妥適改善，工作態度消極	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	○	僅給予口頭警告，未詢問調職意願或給予較輕處分；業務疏失尚非重大無法補救，未致雇主受有嚴重不利益，採用解僱手段難謂相當	X	X	
105.06.30	台中地院	104,勞訴,75	總錫企業有限公司	製造業	國貿助理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	上班經常使用私人手機；無法完成公司交辦工作；交辦業務常有疏失；經常藉故請假；主管督促後，亦無法妥適改善，工作態度消極	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
105.07.15	台中地院	104,勞簡上,29	國立臺中教育大學	教育業	專任助理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	繳交報告品質不佳	未	○	未	雇主未證明是否使用勞動基準法所賦予之各種手段，協助勞工卻仍無法改善之情形	X	X	1.雇主主張依勞動契約約款終止，本判決認為已逾越勞動基準法保護勞工之範圍，依法自屬無效 2.本判決另認契約經兩造合意終止
105.08.03	台中地院	105,勞訴,34	大甲永和機械工業股份有限公司	製造業	研發工程師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；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	不服從現場幹部指導，欠缺團體紀律	○	學識、品行、能力、身心狀況	科技大學工業工程系畢業，但無研發工程師經歷；專業知識之評核僅為可接受之中等程度；專業工作能力不符研發工程師微才需求	○	○	未	已安排勞工至生產線實習，仍不服從現場幹部之指導，工作態度消極、怠忽，可認即使公司對勞工進行在職輔導，對其能力不足之問題仍難獲得改善	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.08.29	台中地院	104,中勞簡,68	翠豐茶葉行銷有限公司	製造業	專案經理	主觀	○	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	茶葉銷售業績不佳，但尚有其他業務而有排擠效應，且公司撥給之客戶數量不若其他業務；其他業務亦未能達到目標；出勤狀況良好	X	能力、學識、品行、身心狀況	在餐飲界有相當資歷；咖啡有所專長；高中畢業；任職期間身體健康，未罹患重大疾病	X	○	未	未先進行警告、申誡、記過等手段即解僱	X	X	
105.10.12	台中地院	105,勞訴,12	宇晉工業股份有限公司	製造業	射出操作員	主觀	○	能為而不為，可以做而無意願之消極不作為情形	未證明	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未證明	X	○	未	勞工未拒絕調整工作內容，但未見雇主有給予調整工作、進行後續觀察、評估之機會，即逕予解僱	X	X	本判決認定兩造後合意終止
105.10.20	台中地院	105,勞訴,1	台中市水電裝置業職業工會	其他服務業	總幹事	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不是任總幹事為由，終止勞動契約	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
105.10.27	台中地院	104,勞訴,171	大豐環保科技股份有限公司	用水供應及污染整治業	總機及收款	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未能確實達到工作要求；跟團隊相處不太好；兩次跟廠商有較大的爭；抗拒主管要求協助相關職務；拒絕協助營運計畫的發想	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未通盤考量勞工能否改派至其他部門工作，即逕予解僱	X	X	雇主主張依勞基法11條2款之虧損及業務緊縮為由解僱勞工，法院認為證人所述者充其量為不能勝任工作
105.12.30	台中地院	105,中勞小,24	藝術傳家堡管理委員會	支援服務業	清潔員	未	未	未	清潔方式不當	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及事後另為懲戒解僱 2.兩造未主張不能勝任工作之事由，惟法院逕以此裁判，未明確以左列事實涵攝
106.01.16	台中地院	105,中勞小,70	公益麵攤	住宿及餐飲業	員工	未	未	未	雇主以不能勝任辭退勞工	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
106.01.24	台中地院	105,勞訴,68	後憲保全股份有限公司	支援服務業	行政專員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	電話通知保全員離哨領取制服，但保全員未離哨，亦未釀成實際損害；未依程序請假一日；		客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	○	未詢問勞工轉調意願，亦未施以較輕處分；業務疏失尚非極其重大、無法補救，並致雇主受有嚴重不利益，逕採解僱難認與違規行為在程度上相當	X	X	
106.03.08	台中地院	105,勞訴,180	臺中市私立非常文理短期補習班	教育業	英文老師	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成者	上課學生人數不增反減，但無證據證明與勞工不能勝任有關	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	上課學生人數不增反減，但無證據證明與勞工不能勝任有關	X	未	未	未	未	X	本判決強調，認定終止勞動契約之合法與否，應以為終止契約之意思表示當時，是否符合勞動基準法所規定之要件為準，而非以事後訴訟上攻防之修補主張者為準
106.03.22	台中地院	104,勞訴,103	張世鐘建築師事務所	專業、科學及技術服務業	設計部經理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	雇主主張勞工有「頻繁休假期工作時間難與同事配合」、「工作時間顯無法與其他同事配合，違論帶領及協調部屬工作」、「常遲到」、「參與公共工程採購案之競圖得標成果不佳」、「缺乏積極性、態度輕忽」等情事	未	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	○	雇主未給予勞工記過或其他調職、懲處等方式，即逕行解僱；縱有遲到早退，尚非極其重大、無法補救，是解僱之手段實難認與之違規行為在程度上相當	X	X	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.03.30	台中地院	105,勞訴,16	愛爾蘭商速聯股份有限公司台灣分公司	製造業	副技師、作業員	主觀	○	主觀意志；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	三度未依程序檢驗，致產品異常，陸續違記警告一次及小過二次；揚言要去警察局申訴，不服從督促、改善，工作態度消極、怠忽；欠缺團體紀律，影響作業現場之管理	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	專業能力有所不足，遭調整工作內容	○	○	未	不服從督促、改善，工作態度消極、怠忽，可認即使公司進行在職輔導，對其能力不足之問題仍難獲得改善，勞工更欠缺團體紀律，影響作業現場之管理，主觀及客觀上均已難期待雇主採用解僱以外之手段而繼續維持僱傭關係	○	○	
106.05.09	台中地院	105,勞訴,49	百朝股份有限公司	營建工程業	銷售業務員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	連續20個月無業績，但104年多數業務人員均無業績，且係因雇主價格政策及服務管理所致；已任職公司20餘年	X	能力上不能完成工作；客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	○	
106.06.06	台中地院	105,重勞訴,7	三晃股份有限公司	製造業	總經理室經理	未	未	未	塗銷公司對借名登記土地之抵押權，但公司所營事業非土地相關事業，勞工亦非法務或辦理土地相關登記之專業人員	X	未	塗銷公司對借名登記土地之抵押權，但此非非常勞工所擔任工作，亦非受僱於公司所應具備之專業能力	X	未	未	未	未	X	
106.07.07	台中地院	106,勞訴,74	愛麗美診所	醫療保健及社會工作服務業	醫美諮詢師	未	未	未	雇主以無法信服主管領導及指揮為由，於試用期間終止勞動契約	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主主張試用期間終止 2.本判決認為，雇主之解僱雖其基於試用期之性質，尚著眼於勞工是否宜留任於該場所，整體觀之，仍係以勞動基準法第11條第5款終止契約
106.07.14	台中地院	105,勞訴,153	彩新健康事業股份有限公司	批發及零售業	業務經理	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；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	未經同意利用上班時間前往文化大學上課；長期未達自訂目標績效；公司曾提供轉換業務範圍供勞工改善績效一節，但勞工消極維持原狀而拒絕改變	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	公司提出其他業務職缺或轉調銷售其他類別產品之改善績效方式，但勞工消極維持現狀拒絕改變	○	○	
106.07.21	台中地院	106,中勞小,28	禾盛環保事業有限公司	支援服務業	管理員	未	未	未	工作狀態不佳	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
106.07.27	台中地院	106,中勞簡,10	杏宜國際有限公司	批發及零售業	業務秘書	未	未	未	數次發票開立錯誤；誤寄商品及出貨數量不足等；未先確認致浪費人力參加說明會；加班申請時情緒失控，致公司錯失投標機會；未經授權刪除重要雲端資料	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
106.08.25	台中地院	105,中勞小,79	方格子資源文教有限公司	教育業	美術教師	未	未	未	雇主以請假過多上課態度不佳為由，於要派單位停課後無意安排勞工繼續任教	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約 2.本判決遲謂雇主已左列事實解僱，係依勞基法第11條終止，然未言明係以不能勝任工作終止
106.09.28	台中地院	106,豐勞簡,1	台灣運動股份有限公司	製造業	助理管理師	未	未	未	於工作時間從事電腦買賣及軟體安裝、網路拍賣、網路購物等私人事務	○	未	多年前車禍，無法搬重物	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.11.17	台中地院	106,中勞小,74	貝斯門有限公司	住宿及餐飲業	廚師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；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	遲到；未依菜單出菜；工作時抽煙嚼檳榔；溝通後未改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	衛生習慣不好	○	○	未	屢勸不聽，已難期待雇主採用解僱以外之手段而繼續維持其僱傭關係	○	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯無契約關係 2.雇主亦主張勞工不適任
107.01.29	台中地院	106,中勞簡,18	永真生科技股份有限公司	住宿及餐飲業	餐飲營運總監	主觀	○	主觀意志；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	未能勝任企業文化與服務方式，對客戶之應對態度不符合要求，與上司及同事之相處亦非融洽而未通過試用；多次對女性員工性騷擾；多次於上班期間抽煙、與同事爭吵；同事對其工作態度及表現迭有批評	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	其餘部門所需員工與勞工之專長無關，已無其他單位得以安置勞工	○	○	本判決認為試用期間雙方均保留終止權，得任意終止
107.03.20	台中地院	106,豐勞簡,16	臺中市神岡區神岡國民小學	教育業	行政助理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	校園植栽、草坪等環境整理工作，未具品質及時效；就支援庶務性工作（親送畢業邀請函）未誠實而完整履行	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	四度召集會議檢討勞工之工作成效，並責由事務組長、總務主任勸告督促勞工改善，然仍未獲符合兩造勞動契約之勞動義務品質	○	○	
107.03.20	台中地院	106,重勞訴,10	臺中捷運股份有限公司	運輸及倉儲業（大眾捷運系統運輸業）	助理工程師	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	將賠償金額直接作為個人考核獎金之減項發放；工作規則未規定應填外出單，其中四次為至市府公務行程，一次未事先請事假	X	能力、學識、品行	於前雇主任職時，有未將輪班表完整存查及傳票未提呈清算人核定等情	X	○	○	請假縱使不符合規定，亦未及時知會勞工加以改善，且非極其重大、無法補	X	X	
107.03.27	台中地院	107,勞訴,9	台中市政府建設局	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	約用人員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務，能為而不為、可以做而無意願做	處理經費推算登記事項時，態度或溝通方式不為會計單位或業務單位所認同，但僅屬溝通問題及態度認知引起之主觀評價	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主未說明是否確需採解僱之惟一方式	X	X	
107.05.30	台中地院	106,勞訴,9	觀展物流事業股份有限公司	運輸及倉儲業（汽車貨運業）	助理	主觀	○	主觀意志；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	請公傷假但未育其它證據足證；收受雇主存證信函後逕行未前往復職	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	○	雇主二度通知勞工回公司討論	○	○	
107.05.30	台中地院	106,重勞訴,19	永豐金證券股份有限公司	金融及保險業（證券業）	營業櫃檯主管	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	四年度個人考績均為乙等，帶領之科室業績逐年下滑；二次定期二個月改善，未見成效；不符雇主對主管職務帶領營業同仁之角色期待；主管績效排序落後其他分公司營業櫃檯主管甚多，皆為倒數	○	○	未	主管私底下有交談如何與屬下溝通、搭配，並以工作改善函提示	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.06.29	台中地院	107,中勞簡,36	錦有企業有限公司	支援服務業（人力供應業）	派遣人員（清潔工）	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	二度擅自離開工作崗位，與同事主管相處不睦；要求雇主開除主管；以申訴雇主之手段，實質上欲達到取得6個月薪資之不當利益；明確表明縱使調到其他單位，還是會再找雇主麻煩；對上級長官未能予以尊重，報警協助才能順利取回雇主財產	O	能力上不能完成工作	未	未	O	偏O	明確表明，縱使將勞工調到雇主之其他單位，還是會找雇主麻煩	O	O	
107.12.04	台中地院	107,勞訴,23	龍雲公寓大廈管理維護股份有限公司	支援服務業（複合支援服務業）	保全	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	於派駐單位與現場工人發生口角，但事發後仍指派勞工至其他地點擔任保全；勞工曾以工作地點距離太遠為由而拒絕到職；調職地點工地主任不同意調職，但非可歸責於勞工	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	未	偏O	未	未	X	
107.12.26	台中地院	107,勞訴,141	中華郵政股份有限公司	運輸及倉儲業（郵政業）	郵務士	未	未	未	未	未	未	試用期間屆滿前期中考核不合格	O	未	未	未	未	O	
108.03.08	台中地院	107,勞簡上,22	錦有企業有限公司	支援服務業（人力供應業）	派遣人員（清潔工）	主觀	未	怠忽所擔任之工作；違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	故意違規二度擅自離開工作崗位，與同事主管相處不睦；以申訴及透露服務建議書之內容為手段，欲取得6個月薪資之不當利益；明確表明縱使調到其他單位，還是會再找雇主麻煩；對上級長官未能予以尊重，要報警協助才能順利取回雇主財產	O		未	未	O	未	明確表明，縱使將勞工調到雇主之其他單位，還是會找雇主麻煩	O	O	法院認為，如勞工違反忠誠義務，即違反勞動契約或工作規則，又情節重大者，除符合勞動基準法第12條第1項第4款之情形，雇主得不經預告終止契約外，舉重以明輕，亦當然符合合同法第11條第5款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情事
108.03.18	台中地院	107,中勞小,118	八結國際有限公司	製造業	大夜班計時作業及包裝食品	偏主觀	未	未	離職前指摘主管使用零用金有中飽私囊即購買消夜金額不實之事，影響主管尊嚴及管理員工之運作，破壞同事間情誼	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張違反資遣，雇主抗辯懲戒解僱
108.04.09	台中地院	107,勞訴,193	臺中市政府環境保護局	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	臨時人員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	不服從長官及管理人員之合理指揮，暨交辦事項執行不力	O	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	偏O	未予勞工申誠或記過，又有考績丙等而無年終獎金之選項可採，而貿然解僱	X	X	法院認為，考績丙等而無年終獎金之選項，對應勞工違反忠誠履行勞務給付義務之程度，應嫌綽有餘
108.04.22	台中地院	107,勞訴,255	米可利眼鏡有限公司	批發及零售業	驗光生	未	未	未	未	未	未	多次遲到、服務態度不佳及門市銷售能力不足	O	未	未	未	未	O	1.本件為試用期間終止勞動契約。 2.本判決採解僱權保留說，並認為無須具備勞動基準法所規定之法定終止事由
108.05.09	台中地院	107,勞訴,205	優質產後護理之家	醫療保健社會工作服務業	總務暨水電修繕	主觀	O	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	拒絕簡易修繕工作，並以對立性言詞回應；要求由更上級主管核閱才願意從事工作；推托協同會勘漏水，使不具相關專業的其他客服人員與廠商討論，無視其角色功能且態度輕率；與相關部門主管公然衝突爭吵；推諉遲延且言語輕浮；於工作及他人缺乏莊重敬謹的態度	O	學識、品行、能力、身心狀況	具有水電及設備、器具修繕維護等相關專業技能	X	O	偏O	工作表現及工作態度不佳、對雇主及所營事業所生損益影響非小、任職時間不長、勞雇間關係欠缺一定的緊密程度，及勞工同意以資遣處理	O	O	
108.05.31	台中地院	108,勞訴,19	朵薩身心美學事業股份有限公司	其他服務業（美容美體業）	總務人員	客觀	未	無	拒絕配合加班、藉口推託工作、不能完成工作及違反應忠誠履行勞務給付義務	X	未	未	未	O	未	離職證明書僅勾選勞基法第11條第5款，未載明具體事實	X	X	1.法院認為，勞基法第11條第5款應為不可歸責於勞工之事由。 2.法院認為，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符解僱最後手段性原則。

裁判整理附表：臺灣臺中地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.06.13	台中地院	108,勞訴,55	中美國際教育有限公司	教育業（教育輔助業）	行政助理	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未舉證	X	客觀行為：能力、學識、品行	未舉證	X	○	未	未	未	X	
108.07.04	台中地院	107,勞訴,231	奧帝瑪科技股份有限公司	批發及零售業	業務	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	勞工自認對客戶零件或專業技術之話題無法搭上，開車有問題，未能勝任獨立業務之情事，甚至要求從業務助理開始訓練1-2年再轉業務；已給勞工半年時間，但欠缺之業務能力仍未有明顯改善	○	○	未	有給勞工密集培訓三個月再考核之機會，但勞工未能參加	○	○	
108.07.25	台中地院	108,勞訴,43	台灣小米通訊有限公司	批發及零售業	體驗顧問	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	私自拿取收銀機內公款，記一大過處分，並對勞工進行三次工作考核，但勞工未通過考核	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
108.08.08	台中地院	107,勞訴,131	元東大實業股份有限公司	製造業	司機	主觀	○	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；工作態度消極、怠惰、敷衍	超出法定事假天數，又經常臨時請假，不願雇主告誡而持續發生；又多次怠速停車，規避應盡工作，雇主多次規勸而無效	○	學識、品行、能力、身心狀況；專業能力不足、年齡老邁致體力不堪負荷	未	未	○	未	雇主多次規勸而無效	○	○	
108.08.29	台中地院	108,豐勞簡,3	元氣當歸鴨神岡店	住宿及餐飲業	員工	未	未	未	未	未	未	與同事間溝通有困難	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職
108.11.21	台中地院	108,重勞訴,11	遠東國際商業銀行	金融及保險業（銀行業）	理財專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務，能為而不為、可以做而無意願做	二次未達業績目標績效不佳	○	客觀行為：能力、學識、品行	具有相關測驗合格證書	X	X	未	未	未	X	法院認為，如認勞工對雇主已無忠誠履行其提供勞務義務之意，而雇主無法透過勞動契約達成其客觀上合理之經濟目的，無法要求雇主尚需提供其他適當之工作安置勞工

裁判整理附表：臺灣彰化地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.05.09	彰化地院	92,彰勞,第3	國聯工程有限公司	不動產業	空屋清潔	未	未	未	雇主以勞工變賣社區資源回收物，及多次住戶投訴隨意破壞其私人養植花草，又多次未經許可曠職等為由，而以勞工不能勝任工作終止契約	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯無勞動契約關係
92.08.27	彰化地院	92,彰勞小,7	金屯五金工業股份有限公司	製造業	歐洲銷售業務	未	未	未	未	未	未	勞動契約約定年度業績未達50萬美元可解僱，勞工亦未達業績	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯合法解僱無給付資遣費義務
92.09.16	彰化地院	91,勞訴,11	彰化縣員林鎮公所	公共行政及國防；強制性社會安全	清潔隊技工	未	未	未	雇主以執行職務開車太快，不依規定請假造成派代困難，違反紀律，破壞團體形象，影響機關聲譽為由，依勞基法11條5款終止勞動契約。	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
92.10.29	彰化地院	92,勞小上,5	金屯五金工業股份有限公司	製造業	歐洲銷售業務	客觀	未	無	未	未	專業、學識、技術能力、體力等不足以勝任工作	勞動契約約定年度業績未達50萬美元可解僱，勞工亦未達業績	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.01.04	彰化地院	93,彰小,535	宏閎企業有限公司	製造業	品管兼裝袋	未	未	未	未	未	未	廠長認為勞工不能勝任品管工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
94.01.07	彰化地院	93,彰勞小,6	傑瑞美語短期補習班	教育業	司機	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任茲基工作為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
95.05.10	彰化地院	95,彰勞簡,2	台灣屈臣氏個人用品商店股份有限公司	批發及零售業	銷售員	未	未	未	未	未	未	店長因勞工未能完成工作而要求勞工主動離職	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
96.01.03	彰化地院	95,彰勞簡,10	雅築公寓大廈管理維護有限公司	支援服務業	清潔工	未	未	未	散播不實言論，挑撥是非意圖不軌，經會議通報「不適任」	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
96.10.03	彰化地院	96,彰勞小,2	某建築師事務所	專業、科學及技術服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
97.05.30	彰化地院	97,彰勞小,6	宏泰塑膠企業有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以工作無效率為由終止契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
97.07.10	彰化地院	96,斗勞簡,1	某幼兒園	教育業	幼教導師	未	未	未	將小朋友託給其他小朋友的家長帶走，復未通知其家長及園方，遭雇主以因勞工不適任而不再續聘	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
98.02.18	彰化地院	98,彰勞小,1	匯聯汽車股份有限公司	批發及零售業	汽車銷售人員	未	未	未	未	未	未	未達成規定之銷售業績	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工預先同意未達業績則自行離職 2.本判決認為，預先拋棄資遣費，違反勞基法第16、17條之強制規定而無效
98.02.26	彰化地院	98,彰勞小,2	匯聯汽車股份有限公司	批發及零售業	汽車銷售人員	未	未	未	未	未	未	未達成規定之銷售業績	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工預先同意未達業績自行離職 2.本判決認為，預先拋棄資遣費，違反勞基法第16、17條之強制規定而無效
98.04.09	彰化地院	97,員勞簡,6	台輪鋼鐵有限公司	營建工程業	工人	未	未	未	工作態度不佳；與同事相處不好	X	未	與同事溝通較為不良，溝通上較為困難	X	未	未	未	未	X	1.勞工主張資遣不合法，並以勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，雇主以左列事實抗辯 2.本判決認為均不符合勞基法之解僱事由，並退步言縱使符合，勞工亦得請求資遣費

裁判整理附表：臺灣彰化地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.09.30	彰化地院	98,勞簡上,4	台輪鋼鐵有限公司	營建工程業	工人	未	未	未	未	未	未	溝通不良；能力不足	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張資遣不合法，並以勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，雇主以勞動基準法第12條第1項第5款及勞工不能勝任工作為由抗辯 2.本判決認為並勞動基準法第12條第1項第5款事實存在，且雇主以勞工不能勝任工作為由解僱，亦應給付資遣費
99.12.10	彰化地院	99,勞訴,23	達達工業股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	違反忠誠履行義務給付義務	兩造不爭執無解僱是猶存在	X	能力、學識、品行	兩造不爭執無解僱是猶存在	X	○	未	未	未	X	勞工主張資遣，雇主抗辯未解僱勞工
101.08.03	彰化地院	101,勞簡,1	旌明實業股份有限公司	製造業	操作員	未	未	未	未	未	未	受傷後時常請假復健，無法達到產能標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣，雇主抗辯是勞工不要工作
102.08.30	彰化地院	102,勞簡,10	宏祐金屬企業有限公司	製造業	不詳	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	不實指訴其他男女員工有交情匪淺；未耐心教導身心障礙員工；要求公司不要聘僱外籍及原住民人士	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	判決違謂情節與解僱最後手段性不相符合	X	X	
102.09.25	彰化地院	102,勞簡,9	原成環境維護事業有限公司	支援服務業	清潔組長	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣，雇主抗辯勞工自請離職
104.01.20	彰化地院	103,斗簡,175	福峰國際製酒股份有限公司	製造業	總經理	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張資遣，雇主亦主張勞工不能勝任
104.03.17	彰化地院	103,勞簡上,4	卜上實業有限公司	製造業	國外銷售業務員	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執，但抗辯事後另為懲戒解僱
105.02.19	彰化地院	104,勞訴,15	宥鑫企畫有限公司	專業、科學及技術服務業	電話推銷業務	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行義務給付義務	曾與客戶爭執；於上班期間處理私人事務，但人壽復效及課程報名表等不足證明勞工有故意怠忽工作之情事	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未先提供具體、有效之改善措施，或對勞工施以輔導，而逕行解僱	X	X	本判決另認定雇主尚未為解僱之意思表示
105.05.26	彰化地院	104,勞訴,33	朝鉅環保有限公司	用水供應及污染整治業	作業員	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
105.09.13	彰化地院	105,勞簡,4	祐力工程股份有限公司	營建工程業	粗工	未	未	未	工作配合度不良	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯合意終止
106.08.24	彰化地院	106,勞簡,4	海頓公園管理委員會	其他服務業	總幹事	主觀	未	怠忽所擔任之工作、違反法律應盡之義務，或違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	因懶得換證及回訓致公寓大廈管理服務人員認可證失效；私自挪款項致款項不符	○	能力上不能完成工作	公寓大廈管理服務人員認可證失效	○	未	未	未	未	○	
106.09.28	彰化地院	106,勞訴,9	永傑橡膠工業股份有限公司	製造業	包裝人員	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行義務給付之義務	具有積極工作之意願	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	2日之工作情況不佳；未能從事操作機械、磅粉工作，然已約定勞工無須從事機器操作工作；對於其他手工包裝及機器操作之前置、輔助等工作客觀上均得以勝任；仍得指派勞工從事原包裝工作或其他工作項目	X	○	未	未曾先行先行懲戒、處罰	X	X	
106.11.22	彰化地院	105,勞訴,46	彰化縣溪州鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全	垃圾車隨車人員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行義務給付義務；能為而不為，可以作而無意願	雇主以連續兩年考績丙等、曠職4.5日、對於所擔任之工作確不能勝任等為由解僱	未	客觀行為；工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	未配合勞工身體狀況為職務調整；尚有其他工作如內勤工作可以調配	X	X	兩造僅爭執解僱最後手段性，本判決亦僅審酌雇主解僱未符合最後手段性

裁判整理附表：臺灣彰化地方法院

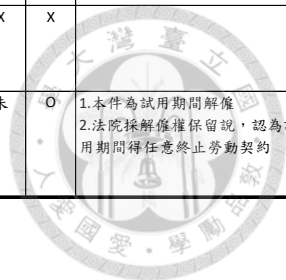
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.11.29	彰化地院	105,勞訴,43	嘉里大榮物流股份有限公司	運輸及倉儲業	辦事員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務；能為而不為，可以作而無意願	雇主張勞工違背工作守則，但未證明	X	客觀行為：工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	雇主於勞工違背工作守則情形下，未為內部之獎懲制度，改以協調，並在協調無法達其滿意結果之後，遽而為解僱	X	X	本判決主要審酌雇主解僱未符合最後手段性
108.01.31	彰化地院	107,勞訴,6	聯德實業社	製造業	駕駛	主觀	○	主觀意志：怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	有發放發放激勵獎金及領取全勤獎金	X	客觀行為：能力、學識、品行；能力上不能完成工作	未	未	○	未	雇主未制定獎懲制度，並對違反紀律或服務情事者，遽為解僱之手段	X	X	
108.07.08	彰化地院	107,勞訴,5	一崙工業股份有限公司	製造業	關係企業副總	偏主觀	未	未	工作態度消極，無法配合公司政策與職務上的過任，於關係企業業務銷售業績未達標	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯自動離職或懲戒解僱
108.08.30	彰化地院	106,勞訴,30	睿鋒企業有限公司	營建工程業	鷹架學徒	偏主觀	未	未	以傷勢為由拒絕上班，但為職業災害治療期間	X	未	未	未	未	未	未	未	X	法院認為，雇主於職災傷病期間內解僱，違反勞動基準法第13條規定，不生終止契約之效力

裁判整理附表：臺灣南投地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.10.30	南投地院	91,再,3	聖明紙器有限公司	製造業	不詳	未	未	未	不適任調職於雇主其它廠房	未	未	未	未	未	未	未	未	X	本判決以雇主未預告認為解僱不合法
94.10.12	南投地院	94,投勞小,2	優肯科技股份有限公司	製造業	組裝機台	未	未	未	工作態度敷衍塞責，負責組裝之機台故障率甚高	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執，但抗辯同時為懲戒解僱
95.07.19	南投地院	94,勞小上,1	優肯科技股份有限公司	製造業	組裝機台	未	未	未	工作態度敷衍塞責，負責組裝之機台故障率甚高	○	未	未	未	未	未	未	未	○	本判決認為原審判斷並無違背法令，而維持原審左列之判斷
96.03.07	南投地院	95,投勞簡,9	南投縣政府	公共行政及國防；強制性社會安全	水電技工	未	未	未	未	未	未	易有手抖、注意力不集中、嗜睡之症狀，然思考、認知、知覺均與常人無異，而工作無須長時間集中精神操作有危險性設備或為精細動作；到任內一個月內未及時手動排水，致地下室淹水三、四次；未開熱水鍋爐，致冰客無法使用超音波池一次	X	未	未	未	未	X	
98.04.06	南投地院	97,勞訴,5	南投縣私立同德家事商業職業學校	教育業	校車司機	未	未	未	未	未	未	勞工情緒低落，但雇主仍繼續令勞工開車，故客觀上應未達使駕駛發生危險之程度	X	未	未	未	未	X	本判決認定雇主調職無效，並以原職務判斷勞工是否不能勝任
98.07.01	南投地院	96,勞簡上,2	南投縣政府	公共行政及國防；強制性社會安全	水電技工	主觀	未	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	未	未	能力不足或體力不足	因毒品戒斷症狀就診，其身體狀況不佳（失眠、焦躁不安、手抖等）；因戒斷症狀，注意力不集中，致生地下室淹水、忘記開鍋爐；水電技工工作有危險性，且工作地點為公眾場所，工作者之健康狀況宜良好	○	未	未	未	未	○	
99.06.08	南投地院	98,重勞訴,2	日正食品工業股份有限公司	製造業	副廠長	主觀	未	能為而不為，可以作而無意願之消極不作為	口頭勸導女性勞工請生理假，但未駁回請假；未將測試報告結果如實陳報公司，然對商品瑕疵之原因調查及改善工作，仍持續進行，不致影響雇主商譽與信用及工廠出貨品質	X	能力、身心狀況、學識品行	97年度考績甲等；歷經調職升為廠區最高行政主管副廠長	X	○	未	非不得以調職等其他方式，取代解僱處分	X	X	
99.07.08	南投地院	98,投訴,3	旺璫股份有限公司	製造業	國外部業務經理	主觀	○	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	稱主管無腦、不適任（X）；執意製作不同格式名片（X）；屢次要求公司貼隔熱紙（X）；因樣品確認不及對員工咆哮（X）；因會計詢問支票而稱要告誹謗（X）；譯文錯誤百出而仍草率提出，敬業態度可議	偏○	學識、品行、能力、身心狀況	任職3個月餘期間內未開發新客戶及舊有客戶訂單未增加，但初任新職且公司欠缺國外業務基礎及奧援有限（X）；為國外業務經理，但合約之閱讀及翻譯能力不足	○	○	未	未	未	○	本判決強調與客觀工作表現無關之言行，不得以不能勝任工作解僱
99.11.30	南投地院	99,勞訴,2	民主進步黨南投縣黨部	其他服務業	黨工	主觀	未	能為而不為，可以作而無意願之消極不作為	因例假日於技術學院進修而未能參加雇主例假日之相關活動，但同事亦有因私事未參與者，且對內部活動仍積極參與，不致影響黨務正常運作；未能親自參與活動，但仍有配合雇主之指示辦理及安排活動事宜；雇主不能證明勞工有晚班、怠工、或拒絕接受指派之工作等情	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	○	未	非不得以調職、減薪等其他方式，取代解僱處分	X	X	
100.01.18	南投地院	99,投勞簡,2	松柏嶺企業股份有限公司	藝術、娛樂及休閒服務業	技工	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
101.12.26	南投地院	101,埔勞簡,2	禾吉商行	批發及零售業	副店長	未	未	未	雇主主張勞工經常不聽指揮，任由店務荒廢，曾為回家採龍眼自行排休假10天，致雇主因無法順利匯款至來來超商公司警告；排班支援其他店卻未實際前往支援；出勤記錄不實登載休假6日；多次遲到早退	未	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。本判決認謂雇主係以不能勝任工作解僱

裁判整理附表：臺灣南投地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.07.06	南投地院	105,勞訴,7	天廬育樂事業股份有限公司	住宿及餐飲業	營運協理、農場主任	主觀	未	能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付	未證明，且均未造成雇主損害	X	能力、學識、品行、身心狀況	未	未	O	O	未證明	X	X	
108.05.31	南投地院	107,埔勞簡,4	國立暨南國際大學	教育業	住宿服務組約用助理員	主觀	未	無法忠誠履行勞務給付之義務	無故未上班	O	能力、學識、品行	稱學生胖子，未能妥適表達，造成學生不滿；試用期間無法有效學習宿舍管理事務，學習能力不佳；報名支援大考時遲到，處事態度甚為輕忽	O	未	未	未	未	O	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間得任意終止勞動契約



裁判整理附表：臺灣雲林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
93.03.23	雲林地院	92,勞訴,9	雲林縣虎尾鎮公所	公共行政及國防；強制性社會安全	清潔隊駕駛	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○	本判決於末段謂雇主以勞動基準法第11條第5款終止契約核無不合，但理由涵攝、認定雇主依勞動基準法第12條第1項第4款懲戒解僱合法，似有誤謬打
94.12.08	雲林地院	94,六勞小,2	豐沛冷飲	住宿及餐飲業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主主張因勞工操作不當造成機器損害，而以不適任為由於試用階段解僱	○	未	未	未	未	○	勞工請求職業災害補償，雇主抗辯已於前一日以不能勝任工作解僱勞工
96.12.06	雲林地院	96,勞訴,7	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	存匯作業主管、外務人員	主觀	○	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；怠忽所擔任之工作致不能完成	主管業務有缺失，然經雇主辦理查核發現後，有針對部分缺失進行改善，且未改善處多為下屬個人行為；甫調任業績即達96%，且影響業績因素多	X	學識、品行、能力、身心狀況	績效考核結果未符標準，但甫調任業績即達96%，且影響業績因素多	X	○	未	雇主有相當規模，內部應有適當之工作可調職，而非於勞工將屆退休時解僱，且調職後無表現不佳	X	X	本判決以雇主依考績兩等為由解僱部分，未依工作規則經人評會評議而為之，故不得列為終止契約是否合法之審酌範圍
98.11.23	雲林地院	98,勞訴,4	雲林縣斗六市公所	公共行政及國防；強制性社會安全	娃娃車駕駛	主觀	未	工作態度消極、怠惰、敷衍以致客觀上呈現出之無法完成其工作；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	不服管理人員之業務調度及工作指派，而口出穢言；擅自更動行車接送順序，致耽誤幼童接送時間，造成家長退托，並經扣獎勵金懲戒，後仍自行更動；接送幼童未按喇叭致家長抱怨	○	能力不足或體力不足；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	○		
100.03.21	雲林地院	99,六勞簡,14	博翊機械工業有限公司	製造業	銑床操作員	主觀	○	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	請假較多，但均有正當事由且符合法律及公司內部規定；偶爾以坐立或靠立方式操作機械；	X	學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	雇主本可調動職務並給予適當之懲戒處分，卻仍將勞工調回原來工作職位，並讓其繼續工作1年以上，且除口頭訓誡外，均未以其他方式處理，最後還為資遣解僱	X	X	本判決強調，請假期間原來工作需由公司其他員工接替，自屬公司內部之人事調度、管理之問題，當不能歸責於因正當事由而請假之勞工
101.01.31	雲林地院	100,重勞訴,2	台塑石化股份有限公司	製造業	技術員	主觀	○	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	多次透過民意代表關說請求調職；累積達半年以上之每日監工記錄表未確實完成；多次於廠商施工前未到場進行安全確認；指示施工位置草率，復未確實監工，致廠商誤拆管線而生工安事故；未確實稽查廠商之電焊機有無合格證即進行使用；未確實要求廠商遵守門禁規定而遭懲處；未依規定記載及繳交驗收文件而被予以安全觀察	○	學識、品行、能力、身心狀況	5年內考績有3年乙等2年甲等，屬中等偏低	○	○	○	經予以申誡、記過等處分，及口頭約談促請其改善後，仍未改善；一再透過民意代表及政府官員關說調職；已難認為有適當工作可供安置	○	○	
104.02.10	雲林地院	103,勞訴,18	興農股份有限公司	製造業	營業所主任	主觀	○	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	自98年度起其業績即呈逐年下滑趨勢且衰退幅度甚鉅，且較同營業區域內之營業所明顯落後；輔導後業績仍巨幅下滑；已無法達成經濟目的	○	學識、品行、能力、身心狀況	較新人經營之新設營業所業績為差	○	○	○	雇主已進行輔導，但勞工未改善消極態度	○	○	本判決審酌勞工之工作態度、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等情狀，認為符合解僱最後手段性

裁判整理附表：臺灣雲林地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.10.17	雲林地院	105,勞訴,8	台塑石化股份有限公司	製造業	研發高級工程師；門禁與廠商管理；環境管理及門禁之總務庶務	偏主觀	未	主觀心理狀態	碰觸異性同事；多次違反公司規定玩手机、利用外線為與工作無關知事、攜帶手機進廠房、超過上班時間仍進餐廳拿飯頭吃	○	主觀心理狀態、客觀工作能力	因焦慮、情緒不穩等精神症狀致身心科就診；工作績效不符合高級工程師要求而屢遭調職；個性被動	○	○	○	雇主已考量可降職，但勞工拒絕始資遣；尚可降職為最低階之庶務員；服務之時間甚長；已婚且有家庭需要扶養照顧；97年至103年，除102年考績乙等，各年度均為甲等	X	X	1.本判決以舉重明輕之法理，認為在勞基法第12條可歸責於勞工事由之情形，解僱尚須符合解僱最後手段性，何況在勞基法第11條不可歸責於勞工之事由，解僱當更須符合解僱最後手段性 2.本判決認為解僱決定未經人評會議決，故資遣之決定有程序上瑕疵
106.07.27	雲林地院	106,勞訴,4	凱霸企業有限公司	批發及零售業	司機送貨員	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款；雇主不爭執有以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執，但抗辯事後另為懲戒解僱
106.12.14	雲林地院	106,六勞簡,5	旭然國際股份有限公司	製造業	品管副理	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未證明；且無具體成果之原因多端，亦可能是公司人力、財力投入之不足或其他客觀環境之因素所致	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	尚未採取其他較輕之懲戒手段	X	X	
108.06.13	雲林地院	106,勞訴,15	臺塑石化股份有限公司	製造業	安全督導員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	診斷證明記載勿提重物及過度彎腰，但工作不需要經常性彎腰負重或爬高；鑑定結果：勞工無懼高症或精神疾病，無足以影響工作之神經系統疾病，平衡機能稍差，溝通能力正常，無肢體殘障，可負荷一小時以上之長時間站立及走動，且可連續攀爬樓梯達9公尺以上；五年前轉任督導時三次認證不合格	X	○	未	逕送資遣處理	X	X	法院認為，雇主僅載「依勞動基準法第11條第1項第5款：勞工對於所擔任之工作確不能勝任之規定予以資遣」，難認有合法告知勞工解僱事由

裁判整理附表：臺灣嘉義地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
93.12.16	嘉義地院	93,嘉勞簡,2	某汽車公司	不詳	業務員	未	未	未	未	未	未	連續數月月績不佳	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及事後另為懲戒解僱。本判決逕謂雇主係以不能勝任工作解僱	
95.11.16	嘉義地院	95,勞訴,10	台灣必成股份有限公司	製造業	作業員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	積欠銀行債務（X）生活不檢，縱情酒色，但未能證明且與工作無關（X）；4次上班遲到；二度因當日工作負荷較重而擅離職守；一年間未遵守作業規定12次；違反作業安全規定未巡視廠房；未依規定清理機台；年度考績丙等	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○		
100.03.04	嘉義地院	99,嘉勞簡,16	宏誠橡膠有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	○		勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯而視同自認
100.05.10	嘉義地院	99,勞訴,24	翰陽開發股份有限公司	製造業	機構工程師	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以做而無意願做，違反忠誠履行勞務給付之義務	6個月在職期間只有加班4天，常拒絕加班，但加班時數未設有下列規定，且是否有加班必要視具體進度與主管要求，且未有具體案件比較進度；產品開發案之進度延滯且顧客未下單，但非主要負責人；上班時間電腦私用	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	求職廣告要求相關科系大專以上畢業及一年以上工作經驗，而勞工為造船大專畢業，歷任3間公司為設計工程師，參加5外部培訓課程、1碩士學分班及獲得2工程師初級能力認證	X	○	未	未有因電腦私用而受懲戒之客觀紀錄	X	X		1.本判決強調，以勞工不能勝任工作解僱，需具備無法透過勞動契約達成客觀合理之經濟目的之具體事證 2.本判決區分主客觀事實而詳細涵攝 3.法院強調，解釋「確不能勝任工作」要件時應衡平兼顧勞工處於經濟弱勢之勞動權與雇主因應市場競爭之人事權
100.10.11	嘉義地院	100,勞訴,13	財團法人天主教嘉義教區附設嘉義縣私立育英幼稚園	教育業	司機	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	拒絕配合參與活動之工作，亦未請人代班或提早通知；駕駛娃娃車擦撞機車且未處理；駕駛娃娃車闖入繞境隊伍；延遲或未準時發車、讓老師及學童在車上等候及無故停車，雇主提醒後未改善	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	○	經告誡後，仍未改善工作能力及態度，且基於學童及交通運輸安全，不能期待繼續僱傭關係；就保護學童及社會大眾安全之立場，終止契約亦合乎解僱之社會正當性及最後手段性	○	○		1.本判決認為，因載運對象為學童，故應較一般大眾運輸業有較高之品質要求 2.強調解僱之社會正當性
100.10.28	嘉義地院	99,嘉勞簡,10	統承交通有限公司	運輸及倉儲業	司機	未	未	未	雇主主張勞工未克盡職守及大小事故頻傳；職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主抗辯懲戒解僱。	
101.04.25	嘉義地院	100,勞簡上,6	大將企業社	不動產業	開發人員	未	未	未	未	未	未	考核結果成效不佳	○	未	未	未	未	○	本判決另認定兩造合意終止	
101.06.06	嘉義地院	101,勞簡上,1	統承交通有限公司	運輸及倉儲業	司機	未	未	未	雇主主張勞工未克盡職守及大小事故頻傳；職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主抗辯懲戒解僱	
101.06.18	嘉義地院	101,嘉勞簡,3	富專企業社	住宿及餐飲業	客服	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執，但抗辯撤回資遣解僱之意思表示，及事後另為懲戒解僱	
101.08.23	嘉義地院	101,勞訴更,1	新安東京海上產物保險股份有限公司	金融及保險業	保險業務員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	業績未達規定，雇主原擬降薪，且公司人員仍曾慰留勞工，因勞工認為減薪後薪資過低而決定離職	X	○	未	未	？	X	1.本判決稱：「本件並非原告對於所擔任之工作確不能勝任，始得『解僱最後手段性原則』」，意味不明 2.本判決認定終止事由為兩造約定，且係須員工為選擇後條件始成就而發生約定終止之事由	

裁判整理附表：臺灣嘉義地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.12.26	嘉義地院	102,勞訴,23	強固保全股份有限公司	支援服務業	警衛	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；能為而不為、可以做而無意願做	未依規定巡邏，但日數並非頻繁，且有於日誌記載原因：警告後之月份仍有數日未巡邏，但亦有記載原因：塗改勤務日誌，但未證明故意填寫不實	偏X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	○	未採取侵害性較小之懲處手段，即逕解僱	X	X	
103.04.24	嘉義地院	102,勞訴,20	強固保全股份有限公司	支援服務業	警衛	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未依規定巡邏；校區廁所燈光未關，經校方提醒情緒失控咆哮	偏X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	○	未使用各種解僱以外之手段即終止	X	X	
103.08.15	嘉義地院	103,勞訴,7	安聯國際貿易有限公司	專業、科學及技術服務業	高階管理人員	偏主觀	未	未	勞工受工作任務而提出報告後，雇主未具體指出勞工有何不能勝任情事；經過試用期仍繼續聘用；自稱專業領域為損益分析，績效組不等於績效獎金等；診所延期開設，但非勞工可獨立完成，且已接受任務提出規劃案，雇主未提出有促請改善之證明	X	未	經過試用期仍繼續聘用	X	未	未	未	未	X	本判決有審酌勞工是否拒絕雇主交付之任務，似採主觀說
103.10.21	嘉義地院	102,勞訴,9	合宜興業有限公司	批發及零售業	送貨司機	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	腰椎椎間盤突出、腰椎滑脫症，但雇主未證明勞工因前開疾病致長期無法工作，且疾病或可治癒或可控制	X	○	未	雇主未證明已提供勞工合理治療、休養期間，並提供合理送貨工具而仍無法改善	X	X	
104.10.14	嘉義地院	104,勞訴,15	嘉義市政府	公共行政及國防；強制性社會安全	停車開單員；內勤	未	未	未	主管根據同仁轉述及反應認定勞工不能勝任工作；考核表僅記載分數，未有具體事實	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
105.09.20	嘉義地院	105,嘉勞簡,4	永年塗料有限公司	製造業	業務代表	未	未	未	雇主以勞工不適合業務工作為由解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自願離職 2.本判決認為，勞工遭雇主預告解僱後，即刻離職並未提供勞務，為拋棄時效利益，不得主張預告期間工資
106.02.09	嘉義地院	105,嘉勞簡,18	孝親合樂國際有限公司	醫療保健及社會工作服務業	員工	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自願離職
106.04.12	嘉義地院	105,勞簡上,5	永年塗料有限公司	製造業	業務代表	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	雇主以勞工不適合、不配合業務工作為由解僱，但未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	未證明	X	○	未	未證明	X	X	
107.03.12	嘉義地院	106,補勞簡,2	春秋武廟	其他服務業	廟公	主觀	未	能為而不為或疏忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀	未證明	X	能力、學識、品行、身心狀況	未證明	X	未	未	未	未	X	
107.05.31	嘉義地院	106,勞訴,40	欣冠達股份有限公司	住宿及餐飲業	管理部主管、特別助理、資訊主管	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	outlook資料遭人刪除，但尚難全歸責於勞工	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	POS系統無法完成而終止計畫，但未證明是否由他人負責亦均無法達成任務	未	○	未	似以契約範圍內之調職、懲戒處分或減薪、變更勞動條件抑或經合理訓練即得繼續僱用	X	X	
108.03.05	嘉義地院	107,勞訴,23	鋒彩廣告企業社	專業、科學及技術服務業（廣告業）	美工行政	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	僅有一次薪資遭扣款1,452元，有出錯亦已經扣款賠償，且情節亦非重大	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣嘉義地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.07.18	嘉義地院	108,勞訴,3	台灣中油股份有限公司	製造業	潤滑油事業部新進人員	主觀	未	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	二次實習心得報告內容簡略；未按時繳交報告；考評不及格	O		口試十題僅答對二題，不熟現場布局；工安試題筆試成未達合格標準；考評不及格	O	未	未	未	未	O	本件為試用期間內解僱
108.10.15	嘉義地院	108,嘉勞簡,3	覽嘉小吃店	住宿及餐飲業	廚師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未證明	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未	未	X	
108.12.20	嘉義地院	108,勞訴,17	行政院農業委員會林務局阿里山林業鐵路及文化資產管理處	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	站務士	未	未	未	未	未	未	對於服務旅客之態度欠缺親切感，與團隊成員之互動缺乏團隊精神，考核不合格	O	O	未	經負責指導、訓練之長官及資深同仁規勸，卻未見有改進之成效	O	O	本件為試用期間內解僱

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
89.10.31	台南地院	89,重勞訴,1	台灣永和化成工業股份有限公司	製造業	機械操作技術員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	鼓動員工拒簽勞動契約	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	
91.07.04	台南地院	90,勞訴,26	名曜機械工業股份有限公司	製造業	倉庫管理工	未	未	未	上班時間閱讀報紙、雜誌、吃早餐及打瞌睡；勞工主張難以不能勝任工作終止	偏○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主不爭執，但抗辯事後另為懲戒解僱 2.本判決未明確涵攝，僅稱雇主已合法解僱
91.10.22	台南地院	91,勞簡上,2	順運企業有限公司	製造業	噴漆等	未	未	未	雇主指派勞工為噴漆工作遭拒，而要求勞工不用再回到公司工作	○	未	左股骨折受傷，工作能力減損	偏○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
92.01.06	台南地院	91,重勞訴,2	台南市立醫院	醫療保健及社會工作服務業	放射科技術員	未	未	未	未	未	未	小腦病變，行動不便，終止治療後無法回復正常，且持續請病假	○	未	未	未	未	○	本判決另認定兩造事後合意終止
93.08.18	台南地院	93,南勞簡,6	富第大飯店企業有限公司	住宿及餐飲業	櫃台夜間服務人員	未	未	未	無精神，打瞌睡；對客人態度不好	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
93.08.30	台南地院	93,南勞簡,4	根策飯店	住宿及餐飲業	夜間櫃檯人員	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯勞工自請離職
93.12.30	台南地院	93,勞簡上,7	富第大飯店企業有限公司	住宿及餐飲業	櫃台夜間服務人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意做	上班打瞌睡；於客人詢問時坐於椅子上且手拿報紙	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
94.04.21	台南地院	94,南勞簡,1	某工業股份有限公司	製造業	法務人員	主觀	未	能為而不為，可以做而意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	利用上班時間為公司之外之人書寫書狀、檢舉函；不為查證或故不查證，驟爾向台南縣政府、經濟部寄發不實檢舉函，動輒捏造不實事實，以攻奸生事為能事	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	○		
94.07.20	台南地院	94,南勞小,2	占暉光學股份有限公司	製造業	強化員	未	未	未	勞工主張難以工作不力終止勞動契約；職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
94.07.27	台南地院	94,勞訴,7	光磊汽車駕駛補習班	教育業	班主任	未	未	未	行事作風不能為雇主之股東會議所認同	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱。
95.01.23	台南地院	94,勞訴,22	元能股份有限公司	製造業	會計主辦	未	未	未	未	未	未	不會操作使用電腦，但工作毋須使用電腦；未給予學習機會或教導勞工使用電腦	X	未	未	未給予學習機會或教導勞工使用電腦	未	X	本判決以同時符合退休要件，雇主僅能強制退休。
95.05.30	台南地院	94,勞訴,28	綺冕實業股份有限公司	製造業	作業員	未	未	未	未	未	未	曾因意外事故留職停薪或請病假，但傷後雇主仍繼續僱用；走路姿態與速度姿態與正常人無異狀；可迅速修刮半成品；糖尿病但可控制，不足影響正常作息	X	未	未	未	未	X	
96.01.02	台南地院	95,勞訴,27	直得科技股份有限公司	製造業	業務	未	未	未	未	未	未	履犯過錯，對病患造成大、小傷害等	X	未	未	未	未	X	雇主僅主張懲戒解僱及勞工主動離職，而未主張資遣解僱；勞工主張雇主違反勞動法令而依14條即時終止
96.02.07	台南地院	95,南勞簡,18	雷斯瑪工業股份有限公司	製造業	業務員；維修人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	已完成維修工作，客戶滿意；於權限範圍內收取維修費用繳回公司；私下收取1000元補貼廠商	X	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	X	本判決強調：勞工是否有不能勝任工作之情事，係以其是否完成其所擔任之工作或履行勞務給付義務而定，倘其對於其所擔任之工作，業已履行完成，縱有其他疏失，亦難謂有不能勝任工作之情形

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
96.03.21	台南地院	95,勞訴,44	台灣東洋彩光股份有限公司	製造業	倉庫課長	不詳	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	拒絕簽署資遣承諾書，恐遭解聘而有下列情事：非上班時間帶領家屬強行進入公司，並大聲辱罵主管，及稱如不讓其見董事長，將叫人圍廠鬧事與邀報社發佈不利公司新聞；向董事長指摘幹部並要求撤換；散佈總經理以「恐嚇革職」加害於原告之言語；越權向經理與工廠長報告主管之言論；多次與單位同事爭吵，不聽主管勸止；未經調解單位同意將調解通知翻譯成日文寄至雇主日本母公司	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	94年考績B+；95年因考績優良升至現職	未	O	未	未	未	X	1.本判決似混淆主觀說與客觀說之論理 2.本判決強調，與工作無關之情形，應以懲戒為之
96.05.07	台南地院	95,勞訴,42	銘生慢性復健醫院	醫療保健及社會工作服務業	護工	客觀	未	無	工作不力，致其負責之病患因而氣切脫落、破皮、流膿、紅疹及噎食	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
96.06.13	台南地院	95,南勞簡,25	北大欣股份有限公司	批發及零售業	會計	未	未	未	依店慣例登帳；任職期間工作上並無疏失且願意配合公司業務逾約定工作時間加班	X	未	未	未	未	未	未	未	O	
97.05.27	台南地院	96,勞訴,42	京城商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	AO人員	主觀	未	通知改善，勞工仍拒絕改善；勞工已直接告知雇主不能勝任工作；有能力提供勞務，卻故意違背履行勞務給付之義務	考績中下，平均非均屬下等；在職訓練三次中二次請假，非無故缺席	X	未	自助理員一路昇任至高級辦事員；業績殷後，但甫轉任OA人員，且影響業績因素多端	X	O	未	未溝通協調及詢問轉職意願	X	X	本判決認為，雇主對於業績殷後之員工非均以資遣方式辦理，逕以資遣方式終止與勞工間之勞動契約，有違平等原則
98.01.21	台南地院	98,新勞簡,2	東捷科技股份有限公司	製造業	採購管理師	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	未	X	1.本判決援引勞委會函，認為未依工作規則所定之程序上要件，會影響解僱之效力 2.本案中，雇主未依工作規則之程序解僱，本判決認為解僱、資遣決議應不生效力
98.04.02	台南地院	97,重勞訴,4	京城商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	信用卡催理小組組長；通路管理科科长	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未如期辦理事項，但似非勞工工作範圍，且未證明有給予改善期間而未改進；僅為兼任協助辦理四月許，未能完成非全然勞工個人因素；調升為主管職務；存款績效流失，但似非勞工工作範圍，且影響因素眾多；雇主主張勞工有曠職但未曾處理；甫調至該單位一個月，不足觀察工作表現；原擬降級或減薪，工作內容未變更	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	可選擇以降級或減薪處分方式，雖勞工不同意，但本毋須勞工同意	X	X	
同上	台南地院	同上	同上	同上	業務AO人員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	任職期間積極參與訓練課程	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	AO期間業績為全行201名中之第169名；曾因營運績效優良記嘉獎；個人銷售獎第6名；分行存款競賽第排名15人中之第12名；工作規則未以業績不佳為資遣原因；未另考取專業證照，但與工作無關，工作規則未以業績不佳為資遣原因；績效輔導表中能力、態度、效率及操守等項目，均經評鑑有95及97之高分，且其他業務具貢獻度。存款業績貢獻度佳，總務、催收工作效率佳	X	O	未	未	未	X	本判決強調，業績之評定應全盤觀之，不應僅以排名為最後一名，即認其業績表現不佳

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	台南地院	同上	同上	同上	金融服務專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	客觀行為：學識、品行、能力、身心狀況	未達成營業目標，排行為分行57人中第56名；	X	○	未	未	未	X	
98.06.30	台南地院	97,勞訴,45	國立成功大學	教育業	校安人員	未	未	未	宿舍區圍捕慣竊時未予處理；ISO稽核時應到校處理而未到校；未依規定處理緊急事件處理彙整表而委由工讀生處理；上班時間以公務電話買賣股票；已嚴重影響雇主之業務至明	○	未	未	未	○	未	未	未	○	
98.10.26	台南地院	98,勞訴,28	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	業務襄理	主觀	未	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；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	業績跟同區同事相比，顯然偏低且未合於高底薪之期待，且有至少1年之時間未能符合標準，考績評等為4C屬亟需改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	業績跟同區同事相比，顯然偏低且未合於高底薪之期待，且有至少1年之時間未能符合標準，考績評等為4C屬亟需改善；績效輔導後未見起色；領有業績獎金，但為薪資結構問題	○	未	未	未	未	○	1.本判決未明確分析主觀或客觀，而自未能達到目標之結果出發，謂如非能力不能勝任，即係工作態度疏忽 2.終止勞動契約後，業績達到目標，但本判決認為終止契約後之情事，非終止當時所得審酌
99.09.24	台南地院	99,勞訴,26	台灣東洋彩光股份有限公司	製造業	環境維護員	主觀	未	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	雇主張工作績效不佳，但未懲戒或僅不核發恩惠性質之獎金；考評僅有抽象文字敘述；長時間停留於警衛室內吹冷氣而未工作，但勞工工作地點受限制，雇主亦未提供室內場所休息；依民事救濟程序向雇主張權利	X	客觀行為：學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未調職	X	X	1.本判決分別強調主觀不能勝任工作之判斷及最後手段性之操作 2.本判決認為，雇主於第一次發現勞工經常留在警衛室，完全未瞭解原因，亦未詢問勞工或提供答辯機會，更在未先為警告、申誡等初步之懲戒前，卻立即為最嚴重之懲戒性解僱處分，實體事由及解僱程序均於法不合，亦不具合理性及正當性
100.01.21	台南地院	99,勞訴,13	新世紀寶通股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	專案經理	主觀	未	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；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	一年間業績持續無法達到雇主之標準；業績達成率持續大幅下降，曾長達3個月之實際業務收入金額僅為3,525元，連1個月的薪資成本皆無法分攤；新增業績達成率、綜合業績達成率為未；全年無法達成本身預定之業績目標；無法提升或改善；與自己或同事相比均顯然偏低而未符合雇主期待	○	學識、品行、能力、身心狀況	一年間業績持續無法達到雇主之標準；業績達成率持續大幅下降，曾長達3個月之實際業務收入金額僅為3,525元，連1個月的薪資成本皆無法分攤；新增業績達成率、綜合業績達成率為未；全年無法達成本身預定之業績目標；無法提升或改善；與自己或同事相比均顯然偏低而未符合雇主期待	○	未	未	未	未	○	本判決未明確分析主觀或客觀，而自未能達到目標之結果出發，謂如非能力不能勝任，即係工作態度疏忽
100.04.13	台南地院	99,勞訴,31	臺南縣私立哈佛幼稚園	教育業	主任	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主不爭執，但抗辯事後另為懲戒解僱
100.04.27	台南地院	100,南勞簡,1	圓安營造工程股份有限公司	營建工程業	行政	未	未	未	未	未	未	雇主張為勞工不能適任行政工作，適用不合格	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工主動離職，及事後另為懲戒解僱 2.本判決採終止權保留說，但又認為雇主因試用不合格得終止勞動契約，但仍應恪遵勞基法相關規定
100.05.23	台南地院	99,勞訴,38	臺南市政府	公共行政及國防；強制性社會安全	清潔隊員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	拒絕班長之指派，不願擔任廚餘回收工作，離開工作場所或於辦公場所看書報雜誌	○	能力上不能完成工作	勞工多次主張其身體狀況差，無法負荷廚餘清運工作	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.05.30	台南地院	99,營勞簡,9	廣泰金屬工業股份有限公司	製造業	守衛	主觀	○	能為而不為、可做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未向雇主反應其他員工不假外出，並代員工刷卡，幫助員工偽造出勤記錄；職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
100.06.07	台南地院	99,南勞小,14	美安辦公設計有限公司	營建工程業	業務	未	未	未	未	未	未	連續長達4個月期間業績無法有效改善	○	未	未	未	未	○	
100.12.30	台南地院	100,重勞訴,4	台灣水泥股份有限公司	製造業	駕駛	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	遲報請修單；未能配合公司加班，趟數較少，但主要影響自己之獎金；穿夾腳拖鞋而非安全鞋進入廠區、於辦公室聊天、於非傾倒地點倒廢水，但未立即懲處，且與勝任工作無直接關係	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	○	未	未	未	X		
同上	台南地院	同上	同上	同上	品管	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	未	未	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	電腦操作未能達到雇主要求，但雇主未盡力指導或於指導無效後調整工作內容	X	○	未	未	未	X	勞工主張被資遣，雇主亦稱以左列事實資遣勞工
101.01.19	台南地院	100,勞訴,17	益銓股份有限公司	製造業	國貿業務	未	未	未	未	未	未	雇主決定不再聘任勞工，並給付遣散費	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主不爭執 2.本判決認為得勉強認雇主係依勞動基準法第11條第1項第5款之規定終止勞動契約
101.06.08	台南地院	100,勞訴,49	曾文育樂事業股份有限公司	住宿及餐飲業	清潔人員	主觀	○	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	僅配置一名清潔員，工作繁重；工作能力、成效及工作意願雖未臻完善，考評仍有78分，高於60分即合乎工作表現要求；主管稱清潔度很高，且未有分內工作無法達成之記載；鏡子及銅條有時未擦拭乾淨，但次數似非達嚴重程度	X	學識、品行、能力、身心狀況	已近60歲，體力下降（偏○）；未證明	X	○	未	雇主未舉證證明已使用各種手段後勞工仍無法改善，或就勞工上開行為有何先行懲戒處罰之情；已近60歲，但雇主應適度調配勞工工作，而非遽終止契約	X	X	本判決分別強調主客觀不能勝任工作之判斷及最後手段性之操作
101.09.21	台南地院	101,重勞訴,2	台灣萊寶亞太光電有限公司	製造業	駐廠工程師	主觀	○	違反忠誠履行勞務給付義務	上班遲到、且在該廠內吸菸、嚴重影響公安，經客戶要求撤換；	X	學識、品行、能力、身心狀況	為專業之設備工程師；具備相當程度之英文能力	X	○	未	雇主對勞工予以再教育訓練後改任其他的工作，然雇主並未提出勞工再調職後有何無法勝任工作，以及曾提供勞工教育訓練而遭勞工拒絕之證明	X	X	本判決另認定雇主並未行使勞動基準法第11條第5款之形成權
101.10.16	台南地院	100,勞訴,60	柏翔電子工業股份有限公司	製造業	行銷業務人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	雇主主張未成功開發新客戶；擅將會議延期；對客人連繫時言詞不當；上班時間玩電腦遊戲、瀏覽臉書等；打完卡再外出；與同仁工作有爭執，配偶在下班時間打電話給對方，語帶挑釁等情形，但非無法加以改善	X	學識、品行、能力、身心狀況	雇主主張未成功開發新客戶；擅將會議延期；對客人連繫時言詞不當；上班時間玩電腦遊戲、瀏覽臉書等；打完卡再外出；與同仁工作有爭執，配偶在下班時間打電話給對方，語帶挑釁等情形，但非無法加以改善	X	○	未	得懲處或施以教育訓練，應有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施	X	X	
101.11.13	台南地院	101,勞訴,13	高島新健康事業股份有限公司	製造業	配送專員	未	未	未	向客戶私自索取紅包，但雇主撤銷解僱處分	X	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
102.01.07	台南地院	101,南勞簡,44	振雄工業股份有限公司	製造業	機械操作工	未	未	未	雇主主張請假天數過多	○	未	雇主主張產能過低，拖累部門	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決認為雇主堅持解僱，且未表明依據，應由法院參酌左列事實，認為雇主僅得依勞動基準法第11條第5款解僱，並認為勞工請求資遣費為有理由

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.02.07	台南地院	101,勞訴,43	臺南市臺南地政事務所	公共行政及國防；強制性社會安全	測量助理	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	95年12月起至100年11月9日留職停薪屆滿期間，因情感性精神病、重度憂鬱症，無法勝任原來之測量助理工作，經調整職務內容，仍因病適應不良致無法正常工作而需常請病假、事假或留職停薪假；留職停薪期滿後，仍有情感性精神病、飲食疾患、重度憂鬱症之病症致無法回復工作，而須由母代向雇主請延長病假	O	O	未	勞工因病而工作上適應不良後，雇主確有調整其職務內容，但仍無法正常工作	O	O	
102.03.27	台南地院	100,勞訴,48	吳昌成建築師事務所	專業、科學及技術服務業	水電監造工程師	主觀	O	主觀意志：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	工人喧嘩、未戴安全帽等事件，非毫無處理或不願處理，僅效果不佳，情況仍反覆發生；水管工程拆除重做，但雇主有機會阻止，僅因接受勞工意見而未阻止；勞安衛管理人員未到場，但僅是從權處理而無疏忽懈怠；未證明施工期間之問題出於勞工疏失	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	未	未舉證證明就上述工程缺失，已善盡勸導、給予勞工改善機會，於使用各種保護手段後，勞工仍無法改善之情事	X	X	
102.06.05	台南地院	101,勞訴,60	富強鑫精密股份有限公司	製造業	塑膠射出操作工	主觀	O	主觀意志：違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	任職107天遲到16次，占應出勤天數14.95%；工作不積極；上班時間常讓主管找不到；時常缺席部門早會	O	客觀行為；能力、學識、品行	相同工作所需時為其他勞工之一倍，且須他人幫忙才能完成	O	O	未	勞工無法勝任鉚金及噴漆工作時，雇主將勞工調至較為簡單之環境清潔打掃工作，因勞工仍未認真從事清潔工作，才又將勞工調回原職，但仍無法勝任；5月初考核結果42分，未能符合任用標準70分，但未立即解僱，而再給勞工機會，嗣於7月間再次考核42分	O	O	
102.08.28	台南地院	101,重勞訴,5	清祿鞋業股份有限公司	製造業	副理	主觀	O	主觀意志：違反勞工應忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作致不能完成	未	未	客觀行為；能力、學識、品行；能力上不能完成工作	99年績效評比為「甲」，領有獎金224,280萬餘元，並於次年調升為副理	X	O	O	雇主未考慮其它手段（調回原職或施以懲處），逕為解僱	X	X	
102.11.20	台南地院	102,勞訴,38	萬青水泥股份有限公司	批發及零售業	操作人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	因控制閥故障致水泥外溢，勞工有馬上關掉閥門，雖不積極但仍有幫忙清洗外溢的水泥，疏失情節不嚴重；遭主管責罵後一時情緒反應稱出一張嘴；疏失雇主均未施以警告或記過等懲處而應不嚴重	X	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未對勞工採取懲戒或調職等侵害較小手段，即逕解僱	X	X	
103.01.08	台南地院	102,訴,1516	行政院衛生福利部新營醫院	醫療保健及社會工作服務業	總務室專員	未	未	未	對所承辦業務推諉、拒辦及態度不佳，而於試用期滿解僱	O	未	未	未	O	未	未	未	O	1.本判決採終止權保留說，並認定勞工有左列不能勝任工作之情事 2.本判決認為，試用期間解僱無解僱最後手段性之適用
103.03.31	台南地院	102,勞訴,60	穎霖機械工業股份有限公司	製造業	會計	主觀	O	主觀意志：違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	於中午休息時間外出抽菸，且雇主已知悉勞工抽菸；到職僅二週，發生登錄會計傳票發生錯誤	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	未	可透過教育、研習、獎懲、調職方式，協助勞工提升工作能力或提醒其改善缺失	X	X	本判決強調不可改列解僱事由（未於解僱時表明之會計能力不足部分）
103.04.03	台南地院	102,勞訴,24	豪美磁磚建材有限公司	批發及零售業	行政人員	主觀	O	能為而不為，可以做而無意願；主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明疏失為能為不為所致	X	工作能力、身心狀況、學識品行；客觀行為	作業疏失遺漏部分訂貨單、品項錯誤、誤標地址出貨延誤，但到職未滿一個月，公司亦無職前訓練，且後經理曾承諾加薪	X	O	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.12.02	台南地院	103,勞訴,10	亞東證券股份有限公司	金融及保險業(證券業)	營業員	未	未	未	未	X	未	未證明業績不佳,但縱使證明亦在轉任營業員之保障期內	X	O	未	未	未	X	本判決認為,勞工尚在工作規則所定轉任營業員之二年適應期及保障期內,在該期間內,除非營業員有其他不能勝任所擔任工作之情形,自難僅以業績不佳即認為不能勝任所擔任工作之情事
103.12.18	台南地院	103,勞訴,15	渣打國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業(銀行業)	資深經理	主觀	O	主觀意志:違反勞工應忠誠履行勞務給付義務;能為而不為,可以做而無意願做	績效改善計畫期間,績效標準不斷提高而過於嚴苛,勞工雖未全部達成標準,但非毫無進步,更有超過標準者,確實已努力改善	X	客觀行為;能力、學識、品行	未	未	O	未	1.績效改善計畫之評鑑無法彰顯員工改善表現之成績,非合理 2.評鑑不合理,縱使提供調職方式,亦與解僱最後手段性有違	X	X	1.本判決認為,雇主改善表現之評鑑方式,徒不斷提高標準要求員工達成,其結果卻無法彰顯員工努力改善表現之成績,非合理之評鑑方式 2.本判決認為評鑑不合理,縱使提供調職方式,亦與解僱最後手段性之實質意義有違
104.08.11	台南地院	104,新勞簡,11	財團法人臺南市私立康寧教養院	醫療保健及社會工作服務業	行政組長	未	未	未	雇主主張勞工於解僱前數月有不能勝任工作之事實,亦未證明	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
104.10.06	台南地院	104,南勞簡,25	國立台灣文學館	藝術、娛樂及休閒服務業	臨時人員	主觀	O	主觀意志:違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	兼職	O	客觀行為;能力、學識、品行	未	未	O	未	雇主給予勞工三個月時間辭去兼職	O	未	1.勞工以雇主通知其辭任兼職違反勞動法令,乃以勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約 2.本判決認定勞工有主觀不能勝任及違反勞動契約情節重大,且給予三個月期間亦符合解僱最後手段性為由,認為雇主無違反勞動法令
104.11.30	台南地院	104,勞訴,60	南寶樹脂化學工廠股份有限公司	製造業	人資部職員	主觀	未	怠忽所擔任之工作,致不能完成,或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務;能為而不為,可以做而無意願做	怠忽安排離職面談,未按時提供離職面談分析表甚至漏交;一個月內連續通知同一人二次面試,致於網路上遭受批評;未幫員工眷屬加保健保;辦理員工勞、健保之加退保業務疏失;負責人投保錯誤致需納差額;未準備尾牙時頒發之金幣,而向離職員工買回金幣賣給後面的員工;上情均未遭雇主施以申誡或記過或記大過等懲處	X	能力上不能完成工作;學識、品行、能力、身心狀況	談話卻時常態度惡劣,甚至誣陷同仁偷竊腳踏車,對同仁欠缺尊重;且曾貶損主管名譽,不尊行政倫理;無法熟練操作公司內部勞健保系統;上情均未遭雇主施以申誡或記過或記大過等懲處	X	O	未	未對勞工採取申誡、記過、減薪或調動職務等其他侵害較小手段,即逕將勞工解僱	X	X	
104.12.31	台南地院	104,勞簡上,13	大成工程股份有限公司	營建工程業	安衛工程師	主觀	O	主觀意志:違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	慣性飲酒及嗜食檳榔	X	客觀行為;能力、學識、品行	未	未	O	未	未	未	X	
105.04.13	台南地院	105,南勞小,7	不詳	支援服務業	派遣人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作,致不能完成,或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	曾攜帶小孩進入工作現場;自行彈性調配工作時間	O	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	O	
105.05.31	台南地院	104,勞簡上,16	財團法人臺南市私立康寧教養院	醫療保健及社會工作服務業	行政組長	主觀	O	主觀意志:違反勞工應忠誠履行勞務給付義務;怠忽所擔任之工作,致不能完成	未證明	X	客觀行為;能力、學識、品行	未	未	O	未	縱使有缺失,然雇主並未加以告誡,給予勞工改善之機會	X	X	
105.06.30	台南地院	104,勞訴,64	世洲機械股份有限公司	製造業	設計課繪圖員、組長;資材課組員	主觀	O	能為而不為,可以做而無意願;主觀意志:違反忠誠履行勞務給付義務	降調前在上班時間玩電腦遊戲,但雇主同意給機會改善且未懲戒,且亦非無法加以改善;請假次數頻繁,但符合勞工請假規則	X	工作能力、身心狀況、學識品行;客觀行為	未證明	X	O	未	有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施,非僅以解僱做為手段不可	X	X	本判決強調,不得以懲戒調職所依據之同一事由,作為判斷不能勝任工作之依據

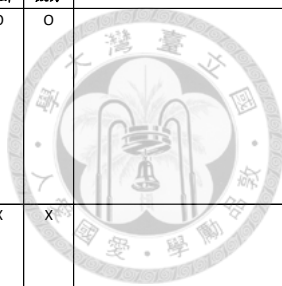
裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.07.11	台南地院	105,南勞簡,10	國立成功大學	教育業	專案工作人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	交辦事項多有拖延，須主管一再催促，且藉口眾多，其工作態度消極被動，欠缺自我反省以及為學術研究犧牲奉獻的精神	○	學識、品行、能力、身心狀況	學識及專業能力原即未達工作需求，專業工作能力較其他助理為差，工作速度較他人為慢，任職期間未有進步改善	○	○	未	主管已面談委婉告知勞工應予改善而仍未改善；二度面談時，勞工僅持第一次面談錄音要求獎金，未著重工作如何改進，心態仍於履行義務時不斷拖延推諉卸責而無改善	○	○	
105.08.15	台南地院	104,重勞訴,11	財團法人工業技術研究院	專業、科學及技術服務業	正工程師	主觀	○	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	迭以資料涉及商業機密為由，拒絕提列廠商資料於工作簡報或交付主管；拒絕以分析方法提出報告；未依雇主要求於二年年初設定年度工作目標及內容	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	已給予降等措施及調職、績效改善輔導、學習訓練等機會，但降低工作難度無成效，勞工亦多次拒絕輔導協助方案；為其他懲戒處分，已無法達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生	○	○	
105.10.05	台南地院	105,勞訴,38	如成企業股份有限公司	住宿及餐飲業	廚師	未	未	未	未	未	未	雇主主張膳食口味欠佳，但未證明應提供如何口味以符合要求	X	未	未	未	未	X	
105.12.30	台南地院	104,勞訴,24	宏勝旅行社有限公司	支援服務業	內勤行政人員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	未證明	X	○	未	未	未	X	雇主經縣市主管機關及勞動部認定有懷孕歧視
106.03.08	台南地院	105,勞訴,72	宗葆電線電纜股份有限公司	製造業	品保員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	未發現產品外觀瑕疵，或雖發現外觀有顆料之瑕疵，但未通報主管，即自行認定為合格，致產品因外觀不良遭客戶退貨	X	學識、品行、能力、身心狀況	自88年起即擔任品保員至105年	X	○	未	雇主未對勞工之工作疏失情節採取其他侵害較小之懲戒或調職手段，即逕解僱；未達工作規則所訂免職處分之懲戒次數	X	X	
106.04.20	台南地院	106,南勞小,1	健全診所	醫療保健及社會工作服務業	開刀房護士	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款；雇主主張勞工無菌觀念不足，不符合雇主對開刀房護士之要求	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
106.04.27	台南地院	104,勞訴,78	力激股份有限公司	支援服務業	機電技術員	未	未	未	未	未	未	受傷至雇主終止僱傭契約，擔任機電技術員近2年；雇主調解中同意勞工得於正常輪班下，自己找時間或與同事協調以便看診	X	未	未	未	未	○	
106.06.14	台南地院	105,勞簡上,12	鼎富不動產企業社	不動產業	仲介	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；工作態度與敬業精神	欲讓客戶斡旋尚未委任公司之案件，守法意識低落、責任感不足及團隊合作意識缺乏	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	欲讓客戶斡旋尚未委任公司之案件，對仲介相關法規疏於認識	○	未	未	未	未	○	本件為試用期間解僱，但本判決仍援引勞動基準法第11條第5款，並強調解僱無不當或權利濫用之處
106.06.21	台南地院	105,勞簡上,10	國立成功大學	教育業	專案工作人員	主觀	○	怠忽所擔任之工作，致不能完成；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	交辦工作未能如期完成，有能為而不為之消極工作態度	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	主管已二度面談，但勞工未有積極主動配合之意願，且交辦工作亦未能如期完成；不能勝任工作情節重大，已無法達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生，而未能期待雇主僅為其他較輕微之處分而不得資遣	○	○	

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.07.05	台南地院	105,勞訴,73	臺南市官田區農會	其他服務業	供銷部生鮮超市店員	主觀	○	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	職業災害發生前，工作有怠惰且有能為而不為之情形，縱經減薪懲處，經相當期間猶回復怠惰態度；復職後，仍有無故離開工作崗位，工作怠惰	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	且經減薪、告誡、減少簽約僱傭期間，勞工仍未改善其工作態度	○	○	
106.08.16	台南地院	106,勞訴,8	三皇生物科技股份有限公司	製造業	作業員	主觀	○	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	個性固執，溝通不易，與其他同事無法相處，曾對同事揚言到外面拿刀子打架，嚴重影響團隊精神並威脅同事人身安全；多次未清理重油過濾網；未依SOP操作鍋爐設備	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	雇主曾考量調職，惟因所有單位均慮及勞工個性、工作態度及曾有威脅同仁安全之行為，而無法改任其他單位	○	○	
107.03.29	台南地院	106,南勞簡,40	社團法人民主進步黨台南市黨部	其他服務業	專員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未證明	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未證明	X	○	未	未證明	X		
107.10.26	台南地院	106,重勞訴,12	捷亮科技股份有限公司	製造業（產業用機械設備維修及安裝業）	工程師	主觀	○	主觀意志；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	工作不服指示，與主管溝通困難，經多次變更其職務內容，仍難以滿足雇主要求	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	因涉及性別之言論與異性同事發生齟齬，溝通時屢次與主管發生爭執，手機經常無法聯絡，且曾違反被告客戶之工安規則，出勤時未攜帶完整工具、工作證，更曾誤觸客戶緊急停止裝置，維修時損壞客戶機台等，陸續遭雇主口頭訓誡、書面公告，及經記過懲處等，客觀工作表現不符合雇主期待	○	○	未	經多次變更職務內容，長時間未為改善，難期僅為其他較輕微之處分或再安排其他職務；曾經懲處公告	○	○	法院所稱之「客觀」工作表現之情事，似有屬主觀不能勝任之範疇
108.01.09	台南地院	107,南勞簡,34	沐妍美容按摩會館	其他服務業（其他個人服務業）	櫃檯人員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	
108.01.23	台南地院	107,勞訴,52	鴻通海科技股份有限公司	製造業	產品維修員	偏主觀	未	未	經資深員工勸導，仍未改善其工作態度	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間內解僱 2.法院採解僱權保留說，認為得任意終止勞動契約
108.01.24	台南地院	107,勞訴,66	汰涼企業	住宿及餐飲業	早班人員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未證明	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	1.雇主主張為試用期間內解僱，但未證明有約定試用期間 2.法院採解僱權保留說，認為得任意終止勞動契約
108.02.19	台南地院	107,重勞訴,13	臺南市殯葬管理所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	檢骨人員	主觀	○	主觀上不為之違反勞工應忠誠履行勞務給付義務	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	雇主業務須高度使用眼力，但右眼失明、左眼矯正視力0.6及有色盲症；無法分辨骨灰石灰；學習時間過長，疏失頻率偏高，且錯誤項目中有他人未曾誤犯者；	○	○	未	難期待苛求雇主承受發生殯葬作業錯置或造成財產損失、人身死傷之風險，而採用解僱以外之其他手段繼續僱用勞工	○	○	
108.03.13	台南地院	107,勞訴,76	普悠瑪大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	停車場管理組長	主觀	○	主觀意志；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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	上班未打卡，但要求後已打卡；有按班別出勤，但4-5次未即從事勤務，而請同事幫忙代班或代為管理	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未舉證	X	○	未	未舉證	X	X	

裁判整理附表：臺灣臺南地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.03.13	台南地院	107,營勞簡,2	南寶國際生物科技股份有限公司	製造業	製造課代理襄理	主觀	未	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；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	不願依循主管之提醒或叮嚀加以改進其不當管理方式	○	學識、品行、能力、身心狀況；專業能力不足或體力不足	對下屬人員言語辱罵或提出不合理要求，而使其與下屬人員間人際關係日趨惡劣，致整體員工士氣低落，勞工亦因而未能至製造現場即時統籌及監督	○	○	未	上司屢勸不聽而一再與下屬人員發生紛爭	○	○	
108.05.28	台南地院	107,重勞訴,14	茁壯企業股份有限公司	製造業	品保部經理	主觀	○	主觀意志：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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	產品堆積檢驗不及，但是因產品生產量、新進人員部分經驗不足、人員總額不足所致，難歸責於勞工	X	客觀行為；能力、學識、品行	聘請新人至新廠區，慰留離職人員	X	○	未	未以降職或減薪等方式警惕勞工，遲以解僱之方式	X	X	
108.10.08	台南地院	108,新勞簡,1	中興電工機械股份有限公司	製造業	高級工程師	偏主觀	未	未	工作態度草率、未能確實完成主管交辦之工作；考評不予續任	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
108.12.13	台南地院	108,南勞小,22	丹元實業有限公司	營建工程業	員工	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	屢次在應繳回唯一客戶之施工單上為侮辱性等不當內容之註記，有損雇主與唯一客戶之信賴合作關係、進而危及所營事業之虞	○	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間內解僱 2.法院認為試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞基法第11、12、16及17條等相關規定辦理 勞工請求資遣費，雇主张懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
89.03.02	高雄地院	88,勞訴,24	台灣偉士伯股份有限公司	製造業	資訊課長	未	未	未	未	未	未	自86年12月31日起至87年10月間止仍無法完成報表，而新進人員2個月即能完成	○	未	未	未	未	○	本判決強調應自二個方面觀察：1.勞工所擔任之工作。2.不能勝任工作係勞工或雇主之問題
89.03.16	高雄地院	88,重勞訴,3	南亞塑膠工業股份有限公司	製造業	操作員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或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	產能效率低落，日平均產量遠低於基準產量每人每日一千公斤，更僅為同單位其他員工之三分之一；數年考績及平時考核分數不佳	○	學識、品行、身心狀況	產能效率低落，日平均產量遠低於基準產量每人每日一千公斤，更僅為同單位其他員工之三分之一；數年考績及平時考核分數不佳	○	未	未	未	未	○	本判決強調，勞工是否不能勝任工作，應就勞工現階段之知識技能能否勝任其所從事之工作而論，與勞工從事該工作之時間長短無關，不因勞工長時間從事該工作，或雇主未就其工作予以調整，即謂勞工無不能勝任工作之情形
89.12.18	高雄地院	89,勞訴,15	中美和石油化學股份有限公司	製造業	行政支援團隊	客觀	未	無	未	未	知識技能原即不能勝任其所從事之工作	歷任夜間主管、製程主任、倉庫課長、高級專員等職務，除82、85-88年為待改進，其餘均為符合要求；因督導不周而生公安事故被降調，惟薪俸不減反昇；工作成果獲主管肯定，並刊載於雇主發行之雜誌；被調派之工作內容非其專長，但非可完全歸責於勞工，且團隊所有成員於88年之考績均為不符合要求	X	未	未	未	未	X	本判決認為，勞工之知識技能非不能勝任工作，對公司亦非無所貢獻，僅因所被調派之工作內容非其專長，或無可發揮，或無單位申請支援，以致無法有更優異之表現，但此亦非可完全歸責於勞工
90.07.13	高雄地院	89,勞訴,44	吳翰企管顧問股份有限公司	專業、科學及技術服務業	顧問師	客觀	未	無	未	未	學識、能力、技術	勞工遭區公所異議抱怨，但勞工已準備完畢並提出認證之準備程序及所需資料，且亦曾輔導性質相近之者通過品質認證；客戶因溝通不良而產生不信任，但雇主應有指導或協助解決之義務，難就此即認勞工對完成輔導認證之工作能力已有不足	X	未	未	未	未	X	本判決以勞基法第11條之前4款均屬不可歸責於勞工之事由，依體系解釋為由，應採客觀說
91.03.29	高雄地院	90,勞簡上,11	某資訊管理顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	約聘人員	未	未	未	未	未	未	經同事及中央健保局人員反應個性較主觀情緒化，不接受別人意見，溝通協調不良，時常與民眾發生爭執、掛電話，態度不佳	○	未	未	未	未	○	本判決強調，政府機關為民服務之特殊性，而認為若機關有反應雇主所派駐人員服務狀況不佳時，雇主即需立即調整，若因員工個人因素而無法改善時，自可依經營之必要，依據勞動契約、工作規則及勞動基準法相關規定，終止與受僱人間之僱傭關係，此確為其企業經營上所必要
91.06.07	高雄地院	90,勞訴,29	不詳	不詳	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工生病無法勝任工作為由終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
92.01.17	高雄地院	91,勞訴,9	偉聯運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	駕駛	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願	雇主主張：發函予子公司客戶，引起不悅而縮減雇主業務；對於勞資已達成協議事項申請勞資爭議調解；針對工會與資方勞資爭議過程為說明，縱使內容有不符事實或資方認為損及公司威信	X	工作能力、身心狀況、學識品行	未	未	未	未	未	X	本判決認為雇主未證明主張之事實，且縱使數實亦均與不能勝任工作無涉	
92.03.10	高雄地院	91,勞簡上,22	裕榮食品股份有限公司	製造業	生產部經理	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執
92.08.05	高雄地院	92,勞訴,34	名鹿機械工程股份有限公司	營建工程業	會計副理	主觀	未	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	依總經理及董監事見證授權下，將17,648,836元工程款存入其帳戶，均使用在公司正常開支，以利公司之營運調度，亦無私吞入己或移作其他用途	X	學識、品行、能力、身心狀況	無	X	未	未	未	未	X	

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.10.16	高雄地院	91,勞訴,84	高雄縣甲仙鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全（政府機關）	清潔隊員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願	86年間擔任清潔隊司機，負責保管徵收帳冊並收取鄰長代收之處，但當年度考績甲等；87-88年考列甲等，89年考列乙等，90年間被記4次嘉獎	X	工作能力、身心狀況、學識品行	87-88年考列甲等，89年考列乙等，90年間被記4次嘉獎	X	未	未	未	未	X	本判決強調，考績可能包含主管個人好惡，是勞工是否不能勝任，應就勞工所從事之工作，從一般情形實際觀察，而非可以考績為唯一標準
同上	高雄地院	同上	同上	同上	清潔隊員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願	87-89年考列甲等；90年間被記4次嘉獎	X	工作能力、身心狀況、學識品行	87-89年考列甲等；90年間被記4次嘉獎	X	未	未	未	未	X	本判決強調，考績可能包含主管個人好惡，是勞工是否不能勝任，應就勞工所從事之工作，從一般情形實際觀察，而非可以考績為唯一標準
93.07.14	高雄地院	92,簡上,410	吉正漁業有限公司	農、林、漁、牧業	輪機長	主觀	未	能為而不為，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	冷凍機出現問題時，勞工亦先行維修，每次魚貨亦無因冷凍機發生故障而有損壞之情形	X	學識、品行、能力、身心狀況	冷凍機出現問題時，勞工亦先行維修，每次魚貨亦無因冷凍機發生故障而有損壞之情形；依漁船船員管理規則，輪機長並非專職修護人員	X	未	未	未	未	未	本案並非爭執僱傭關係存否或請求資遣費，而是勞工起訴確認本票債權不存在，而雇主以勞工於任職期間不能勝任工作，依債務不履行之規定請求損害賠償，並主張抵銷勞工之薪資債權等
93.07.29	高雄地院	93,勞簡上,2	世國大飯店股份有限公司	住宿及餐飲業	清潔員	未	未	未	未	未	未	雇主以因技術調整致勞工所擔任之工作不能勝任為由而資遣	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執
93.11.19	高雄地院	92,重勞訴,10	勝一化工股份有限公司	製造業	業務專員	未	未	未	未證明	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
93.11.22	高雄地院	93,勞訴,4	銘巡渡假村	住宿及餐飲業	櫃台服務	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任為由解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執
同上	高雄地院	同上	同上	同上	廚師	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任為由解僱	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執
同上	高雄地院	同上	同上	同上	機器保養、清潔及巡視	未	未	未	勞工主張遭雇主以對機器保養不佳、對客人態度不好、未能配合公司等即不能勝任工作為由解僱	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執
93.12.23	高雄地院	93,勞簡上,7	振美船舶工程股份有限公司	運輸及倉儲業	碼頭帶解纜工兼調度員	未	未	未	指揮調派人手不當以致未實際達到雇主工作上要求；會計代理雇主認定離職原因應採不能勝任工作，並填載於職離證明書	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
94.04.08	高雄地院	93,雄勞簡,28	某股份有限公司	不詳	業務工程師	未	未	未	未	未	未	績效評分44.33分，59分以下屬執行不力；勞工數月未達成簽約額及營業額目標	O	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主不爭執，但抗辯事後另為懲戒解僱
94.05.17	高雄地院	93,重勞訴,6	美商美國安泰人壽保險股份有限公司台灣分公司	金融及保險業（保險業）	業務主任	未	未	未	未	未	未	遭解任前之93年6月間工作評量結果未達標準，但當時與雇主已有僱傭契約是否存續之糾紛，自不能期待其業績仍能如常	X	未	未	未	未	X	1.本判決特別考量「與雇主有業績糾紛」之情事，認為難以期待勞工業績如常 2.本判決認為，應經預告始得依勞基法第11條第5款終止，而雇主逕以民事準備書狀送達為終止，不生合法終止之效力
95.03.24	高雄地院	94,重勞訴,6	台灣中小企業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	外務專員	主觀	未	能為而不為，可以做而無意願做，即屬違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	調職時雇主已促請勞工應注意忠誠履行勞務給付之義務；輔導期滿「能正確、完整，即時的完成指派工作，且工作量與所任職等相當」、「主動學習且具備目前職務應有之基本作業能力及熟悉相關業務規章」、「主動推展單位交付之各項業務且能達成目標」等項目，仍未能改善；業績倒數第二名	O	學識、品行、能力、身心狀況	資歷完整	X	未	未	未	未	O	本判決強調，勞工資歷完整，應有忠誠履行勞務給付義務之能力。似乎強調能為而不為

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
95.04.19	高雄地院	94,鳳勞簡,12	西惠工業股份有限公司	製造業	作業員	未	未	未	未	未	未	勞工主張遭以工作效率不佳終止勞動契約	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
95.06.01	高雄地院	94,雄勞簡,21	昇成企管顧問有限公司	專業、科學及技術服務業	顧問師；業務員	主觀	未	能為而不為、可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未依業務部門作業規範及主管之指揮監督填具開發日報表及工作日志	○	學識、品行、能力、身心狀況	晉階測驗時，專業知識不足（多項名詞、法律知識無法解釋）、問卷熟悉度差（有不知如何問或不知為何要問的感覺）、流暢度不足（無法題與題之間順暢詢問）、與客戶互動度不足（客戶之回答未能注意）、問卷之過程未能加入客戶感興趣的話題，致未達標準而未能通過晉階測驗；專業知識及輔導客戶之能力均不足	○	未	未	未	未	○	本判決認為，勞動基準法第11條第5款之判斷，因該勞工所從事之工作之不同而有不同之標準
95.11.30	高雄地院	94,勞訴,13	日月光半導體製造股份有限公司	製造業	專案工程師	主觀	未	能為而不為、可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未曾因表現不佳受懲處，且曾獲得嘉獎，又能取得員工認股權資格（X）；未能完成主管所交辦之程式錯誤解決，且因對主管考績評定不服，而工作態度不佳	X	學識、品行、能力、身心狀況；無法依勞動契約本旨提供勞務給付，且無法合理期待其改善	教育訓練之成績表現等級為「甲、熟練」；考績76分、C等當年度評語為「負責Intel、IBM專案，表現良好」；考績77分，C等時，優良工作表現為「建立SOP,SCMWEB」，尚能完成交辦任務；教育訓練成績全組最低，但仍有80分以上；'未曾因表現不佳受懲處，且曾獲得嘉獎，又能取得員工認股權資格；連續4次考績成績均列為C等，但工作規則定有考核之比例限制	X	○	未	未先以處分、減薪、調職、或更動職務內容等可期待之合理措施以期改善；僅口頭提出調職，未給予考慮期間；未能證明已提出改善計畫表	X	X	1.本判決認為，客觀不能勝任，指因勞工之體力、知識、技能等欠缺，無法依勞動契約本旨提供勞務給付，且無法合理期待其改善者；主觀上不能勝任工作，則指勞工怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務而言 2.本判決認為，除非評考有瑕疵，否則可推認評考可客觀反映工作表現 3.本判決認為，調職前後之考績，職務內容、考評基準及考評之主管並非完全一致，以此種抽象化之列表比較方式，並非客觀。 4.本判決區分不同部門職位期間，分別討論勞工是否勝任
95.12.26	高雄地院	95,勞訴,70	高德汽車股份有限公司	批發及零售業	業務代表	主觀	似○	未	工作規則規定銷售汽車每季不能達9點以上，得延期任用或免職；第1、2季各僅6點，第3季雇主設定英達13台，但僅3台；不能努力向上爭取銷售點數	○	未	工作規則規定銷售汽車每季不能達9點以上，得延期任用或免職；第1、2季各僅6點，第3季雇主設定英達13台，但僅3台；不能達僱用人經濟上目的	○	未	未	未	未	○	
96.06.12	高雄地院	95,勞訴,67	華同船務代理有限公司	運輸及倉儲業	現場人員	未	未	未	未	未	未	勞工主張遭以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主不爭執
96.08.10	高雄地院	95,重勞訴,8	瑞士商愛爾康大藥廠股份有限公司台灣分公司	批發及零售業	業務主任	原則客觀 例外主觀	○	勞動契約之特性，特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係時，而無法期待一合理之雇主繼續該契約	對於調整工作有質疑，向上層主管提出質疑，逕自向國外主管副知直屬主管是否逾越權限，有違雇主之申訴管道；業績長期低迷，工作計劃執行不力，但非主管	X	不可歸責於勞工之事由	未	未	○	未	勞工未同意績效改善計畫，而該計畫標準不明確，且60日尚非長期，評估事項亦包括調職前情事；未見調職之安排或處置	X	X	1.本判決明確採取原則客觀例外主觀說，並以勞工調至非主管職，認為非屬特別強調主觀態度或信賴關係等 2.本判決強調應以調職後之表現判斷能否勝任工作
96.08.10	高雄地院	96,勞簡上,10	康和綜合證券股份有限公司	金融及保險業	業務襄理	主觀	未	能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	因與分公司主管配偶發生糾葛等其他因素無意願積極從事營業員工作，致業績大幅滑落，未達業務襄理之業績標準	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	未	1.勞工主張雇主違法減薪，雇主抗辯勞工未達業績標準，無法勝任工作 2.本判決似非直接適用勞基法第11條第5款，而是作為雇主降職減薪具有合理性之依據
96.12.05	高雄地院	96,鳳勞簡,4	皇泰企業行	批發及零售業	雞肉分解	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯非勞動契約
97.03.24	高雄地院	96,鳳簡,1146	聯結運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	拖車駕駛員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	未	未	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	個性急躁；沒有方向感；會逆向行駛；暫時性健忘症（與客戶聊天即忘記所要做的工作）；腦部曾開刀；車身會偏	○	未	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
97.06.13	高雄地院	97,勞訴,10	正新大樓管理顧問股份有限公司	支援服務業	保全員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意願做	執勤時在廁所睡覺；未依規定按時放行拖板車，致引發民怨及抗爭，影響交通及廠區作業；95年度考績丁等，主管評「不滿公司規章，偏執已見，影響團隊合作」，96年1至3月考核丙等，主管評語「犯錯不承認，愛耍小聰明，屢勸不聽，影響團體紀律」、「思想觀念偏差，執勤態度只是應付了事」、「喜鑽牛角尖，團體紀律觀念甚差，對公司勤務及制度頗有不滿，影響同事」，欠缺對於雇主履行勞務之忠誠心態	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	○	本判決強調，於勞資爭議調解期間解僱，不以申請調解之事實，為解僱之理由。並認為不得以雇主主張勞工不能勝任而調職之「不能勝任工作」事實，作為解僱依據	
98.01.08	高雄地院	97,勞訴,53	家福股份有限公司	批發及零售業	店經理	未	○	未	未	未	未	服務任職十餘年，能透過公司升遷管道升任店長三年多；該店績效並非全國最差，且部分成績還優於其他店	×	○	未	未見雇主實施懲戒權，予以調職、扣薪之懲戒	×	×	1.本判決認為，終止勞動契約未經預告，違反勞基法之規定，不生終止之效力 2.本判決另認為解僱顯欠綜合評估而有針對性，處置已涉歧視性對待
98.03.11	高雄地院	97,勞訴,30	陽信商業銀行股份有限公司	金融及保險業	存匯部副理；消費金融業務副理	未	未	未	連續3個月業務績效達成率皆未超過3%，有數月業績掛零，但業績亦受限於顧客之決定；仍有招攬業務，仍有工作意願	×	未	於銀行界已服務近30年，經驗豐富，且於其它銀行曾任職經理，並升至12職等；到職當年達到業績標準而簽立不定期契約；95年為外幣放款王及外匯進出口王；爭取業績經嘉獎；調職前處理客戶投訴不當或無法帶領部屬	×	未	未	未	未	×	1.雇主疑違法調職，後與勞工達成訴訟上和解，勞工同意就任新職。本判決認為業績應自調解成立時起算 2.本判決強調，調職前之情事與調職後之工作表現無涉，不得作為解僱之理由
98.04.28	高雄地院	96,勞訴更(一),1	安泰人壽保險股份有限公司	金融及保險業	業務襄理	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執，但抗辯為僱傭與承攬之混和契約
98.05.20	高雄地院	98,雄勞小,13	北台數網電訊股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	業務	未	未	未	屢次與客戶發生衝突、且與公司同仁、主管相處不睦	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯左列事實。本判決認為雇主應係以不能勝任工作解僱
98.06.16	高雄地院	98,雄勞小,15	陽信商業銀行股份有限公司	金融及保險業	金融服務員	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	能力上不能完成工作	雇主主張勞工有不能勝任工作之情形：97年4月到11月業績未達標準	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工不能勝任工作
98.09.04	高雄地院	98,雄勞小,33	一級棒國際物業管理有限公司	支援服務業	戒護員	主觀	未	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	以怕被告性騷擾為由拒絕陪同護理人員查房	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
98.10.07	高雄地院	98,勞簡上,9	華新保全股份有限公司	支援服務業	管理員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為、可以做而無意願做	未	未	學識、品行、能力、身心狀況，	重聽及不適任工作	○	未	未	未	未	○	本判決強調，勞工已達強制退休要件或曾為退休再受僱時，除非雇主同意依強制退休方式終止勞動契約並發給退休金，否則雇主仍得選擇逕依第11條資遣，而無須依強制退休規定發給退休金之義務

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.10.20	高雄地院	97,勞訴,47	台新銀行股份有限公司	金融及保險業	營業廳經理	原則客觀例外主觀	○	勞動契約之特性，特別強調勞工提供勞務之主觀態度，或是特別強調勞雇間之信賴關係時，而無法期待一合理之雇主繼續該契約	雇主張者為人際關係，是否遭不公平對待、逾下班時間工作應否補償等衍生問題，與工作績效達成無關；績效優良	X	學識、能力、技術	96年度以前表現非常優異，且為本件考核前及遭資遣前，為服務分行二位表現優異行員之一，並為全公司之優秀行員，業績表現積分領先同行員工；未曾有任何得遭懲處之瑕疵；他行經理亦認並無不能適任作業主管工作之處	X	○	未	僅經一次之考核結果未佳；改進勞工之與人相處能力、調整職務或調職較資遣公允；拒絕調任無地緣之台中分行；無不能期待雇主繼續契約；上列未盡其考績合理性要求之予其改進機會的迴避措施	X	X	本判決強調，勞工偶考核結果不盡理想者，除經協助仍無法改善或能力、態度無法期待雇主繼續該勞動關係，採取管理措施給予協助改進缺陷、再受教育訓練或予適當之懲戒如記過、調職、降職等手段而予其改進之機會，應屬考績制度合理性原則之適當要求，且如此始符勞基法之立法本旨。
98.11.30	高雄地院	98,勞訴,31	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業	企業金融業務經理	主觀	未	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	未具體說明並為適當舉證，僅以考績為依據	X	學識、品行、能力、身心狀況	客觀工作能力得分與一名同事並列第一	X	未	未	未	未	X	本判決強調，評分既有主觀成分，並攸關勞工工作權之保障，則究竟勞工有何工作態度不佳、缺乏合作精神等事由，自應具體說明，並為適當之舉證，否則無異允許企業藉此規避監督，而成為恣意解僱勞工之脫法途徑
98.12.02	高雄地院	98,勞訴,27	元大商業銀行股份有限公司	金融及保險業	金融業務副理	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	績效考核為同類人員中最低，但係因應人員配置要求，且成績高於考核排序較優者	X	○	未	未	未	X	
98.12.09	高雄地院	98,雄勞小,34	高雄市私立邏輯門文理短期補習班	教育業	專任教師	未	未	未	未	未		因薪資給付之問題，與主任口角後欲持剪刀欲自殘並至跳樓自殺	○	未	未	未	未	○	本判決認為，勞工對自身之面臨壓力情緒未能妥為控制，處理事務竟採取不理性之手段，耗費社會資源，此不良示範對於其所擔任之幼兒教育工作確有不能勝任之情形
98.12.09	高雄地院	98,雄勞簡,44	欣順發起重工程有限公	營建工程業	吊車司機	主觀	未	未	未	未	專業學識、能力、品行或身心狀況	駕照遭吊扣	○	未	未	未	未	○	
99.04.07	高雄地院	98,雄勞簡,61	百總工程股份有限公司	營建工程業	工務所倉管	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	
99.05.13	高雄地院	99,勞簡上,11	欣順發起重工程有限公	營建工程業	吊車司機	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	駕車肇事，職業大貨車駕駛執照遭吊扣1個月；契約終止時僅距吊扣期滿5日	X	未	未	未	未	X	本判決強調，勞工短期1個月未具從事其職務所需之專業駕駛資格，並非客觀上長期不能勝任其工作；是依此違認勞工不能勝任工作而終止契約，顯已違反比例原則，應屬過當
99.06.11	高雄地院	99,勞訴,6	財政部國有財產局臺灣南區辦事處	公共行政及國防；強制性社會安全	櫃台人員	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	作業上未依規定辦理；工作怠惰、敷衍、對洽公民眾服務態度不佳，經告知、勸戒後，仍有未改善之屢犯；觀察期間，未積極指導協助民眾辦理申購事項，服務態度不佳，對洽公民眾出言不遜、刻意刁難	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	長官已多次勸誡，復於97年度之考核表及考核通知書揭明勞工須加強改進之旨，並給予相當改善期間，仍未改善	○	○	本判決認為，勞工主觀上不能勝任工作之情，勢將無法提供符合契約所定雇主合理經濟目的之勞務，如將此情形排除有勞基法第11條第5款之適用，而謂雇主不得據此預告解僱勞工，顯失事理之平
99.08.09	高雄地院	98,勞訴,47	尚興鋼鐵工業股份有限公司	製造業	總務課技術員	未	未	未	以技術人員進用，卻因工作態度與考勤因素而被評為丁等降職減薪，並調至非技術性工作；工作表現尚較有智障之同事落後，而經其主管評為課內最差	○	未	未	未	未	未	未	未	○	
99.11.11	高雄地院	99,鳳勞簡,19	錫安電機有限公司	營建工程業	電梯維護	未	未	未	曾在客戶電梯故障時未立即前往處理，且曾逾期更換電梯許可證；敬業態度不足	○	未	技術能力及敬業態度均有不足	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯左列事實

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註	
100.03.09	高雄地院	99,雄勞簡,25	行政院體育委員會	公共行政及國防；強制性社會安全	國家運動選手訓練中心副主任	主觀	未	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	採購案經3次公告始有投標且決標項目偏低，但影響因素多端（X）；12月3日至次年3月22日未再簽辦招標，行政怠惰；未將評審委員意見作成書面，且1月13日至3月24日仍未提供資料；未將伙食費發放事宜與役男溝通，造成役男重大反彈誤解	O	學識、品行、能力、身心狀況	未		未	未	雇主張已多次通知勞工並給予機會改善補正，均未能改善；已無其他職位可供調任；勞工均不爭執	O	O		
100.04.29	高雄地院	99,重勞訴,4	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業	債權催收人員	主觀	O	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	業績不彰，同組8名排名最後；單位信用卡58名人員年度考核排名最後，C等；領有催收獎金，但係因前手案件；	O	客觀行為；能力、學識、品行	未		未	X	未	考核規定僅規定年中檢視表現始有改善計劃程序，年度考評C等則無適用；已進行年初設定、年中檢視及年度評核，仍無法改善；無其他催收工作可供安置。	O	O	本判決以主觀不能勝任之勞工，難以要求雇主提供適當職位安置，且勢必造成雇主懲戒解僱而更不利勞工，且資遣解僱有失業保險給付、職業訓練、就業服務三大體系加以保護，以及資遣費及失業保險給付等保障，離職事由亦較為中性緩和而不影響就業等理由，認為資遣解僱不適用解僱最後手段性原則
同上	高雄地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	O	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	未達成工作規則之業績目標，一年內10個月未達目標，9-11月達成率0%，其餘未超過36%，雇主之理財專員平均達成率76.23%，但勞工僅41%之平均值以下	O	客觀行為；能力、學識、品行	期貨商業業務員資格測驗、金融市場常識與職業道德測驗、投信投顧相關法規測驗、銀行內部控制基本測驗、信託業務人員信託業務專業測驗、投資型保險商品業務員資格測驗均合格；修習外匯及衍生性金融商品之風險管理課程；08年因績效優良獲得腳踏車1部	X	X	未	雇主已提供轉調機會，惟未為勞工接受；	O	O	同上	
同上	高雄地院	同上	同上	同上	債權催收人員	主觀	O	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	1-3月績效達成率53.01%，雇主通知主管協助限期改善工作表現，逾期未改善將調整其職務，並經勞工簽名同意，惟仍未改善；9-10月份績效達成率41.83%，仍未達目標額，經再次通知主管協助限期改善惟仍未改善；當年7-12月呆帳平均回收在同組53名中排名第51名，後2名為派遣人員，當年度考評C等；次年1-2月份績效未達目標，經通知未見改善	O	客觀行為；能力、學識、品行	96年度考績A-	X	X	未	雇主曾為多次會談，勞工亦表明將改善，惟卻多次未能達成；已無其他相關工作可安置	O	O	同上	
同上	高雄地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	O	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	未達成工作規則之業績目標，一年內11個月未達目標，10月達成率0%，其餘未超過35%，雇主之理財專員平均達成率76.23%，但勞工僅34%之平均值以下	O	客觀行為；能力、學識、品行	信託業務人員信託業務專業測驗、理財規劃人員專業能力測驗、期貨商業業務員資格測驗、銀行內部控制基本測驗、投信投顧相關法規測驗、金融市場常識與職業道德測驗、產物保險業務員一般課程資格測驗、人身保險業務員測驗、銷售外幣收付非投資型保險商品測驗、投資型保險商品業務員資格測驗均合格；修習信託業務研習課程、稽核人員研習課程；95、96年度考績均為A-	X	X	未	雇主已提供轉調機會，惟未為勞工接受	O	O	同上	

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	高雄地院	同上	同上	同上	營業理財助理	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	遭客訴多次致電聯繫卻未獲回應，甚至謊稱郵寄遺失，且客戶客訴遭勞工質疑，客訴遭輕視；因作業疏失，致法院扣押之客戶存款遭領取；雇主曾會談要求勞工改善應對方式，惟VIP客戶來行時因作業疏失未於贖回單上勾選，致客戶損失，且客訴時未經勞工解決，反私下委請電話公司更改分機號碼，避免接聽報怨電話；主管又要求改善服務態度，以避免客訴一再發生，並要求參加相關課程，惟仍未改善；服務態度不佳，甚至逃避其工作責任，影響公司形象；95年度考績B，97年度考績B，但主管未給過C；部分評比表現最差	○	客觀行為：能力、學識、品行	96年度考績為A-並獲考績獎金2萬元；財產保險業務員專業科目資格測驗、人身保險業務員資格測驗、證券商業人員高及業務員資格測驗、金融市場常識與職業道德、信託業務人員信託業務專業測驗、銀行內部控制基本測驗、理財規劃人員專業能力測驗、證券商業人員業務員資格測驗均合格	X	X	未	雇主曾多次會談，惟未見改善；已無其他相關工作可安置	○	○	同上。
同上	高雄地院	同上	同上	同上	債權管理催收人員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	工作表現及績效每況愈下；經常登入與業務無關之網站，或於上班時間打盹；報表經常發生錯誤；與同仁間溝通亦不佳；辦理催收時，發生票據退票，遲未對發票人聲請執行名義，遲誤債權追索期間	○	客觀行為：能力、學識、品行	未	未	X	未	已無其他相關工作可安置	○	○	同上
同上	高雄地院	同上	同上	同上	九職等專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	96年2月逾期放款案件，遲至97年5月開始聲請拍賣擔保品，逾期1年半後，經主管要求始向信保基金申請代位清償，嚴重違反債權回收；逾期2年之催收案件，對其擔保品所載、狀況及價值等均無法掌握；因未依期申報債權疏失造成雇主鉅額損失；97年不良債權回收達成率僅有8.8%，考績C等；並無改善其工作態度，屢經主管勸導，仍舊我行我素	○	客觀行為：能力、學識、品行	未	未	X	未	已無其他相關工作可安置	○	○	同上
同上	高雄地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	未達成工作規則之業績目標，一年內9個月未達目標，9、10月達成率6%、1%，雇主之理財專員平均達成率76.23%，但勞工僅49%之平均值以下；法達成自行約定業績目標，甚有違反公司流程；未通過職業道德與規範測驗考試；未依準則處理致生客訴，經要求未改進	○	客觀行為：能力、學識、品行	金融市場常識與職業道德測驗、投信投顧相關法規、財產保險業務員專業科目資格測驗、信託業務人員信託業務專業測驗、參加人身保險業務員銷售外幣收付非投資型保險商品測驗、投資型保險商品業務員測驗、結構型商品業務人員資格測驗均合格；修習信託業務人員職前訓練課程	X	X	未	雇主已提供轉調機會，惟勞工不符合職位所需而未被接受	○	○	同上
同上	高雄地院	同上	同上	同上	行政人員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	未	未	客觀行為：能力、學識、品行	自承因患有重大疾病，部分功能受損無法恢復之前狀況，致業務嚴重疏漏並經常發生錯誤，影響法務及行政作業進度；雇主再調整其工作內容及派員協助，亦無法有效改善	○	X	未	客觀上已無法勝任工作	○	○	同上
同上	高雄地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	未達成工作規則之業績目標，一年內5個月未達目標，雇主之理財專員平均達成率76.23%，但勞工僅36%之平均值以下	○	客觀行為：能力、學識、品行	84年參加服務楷模選拔獲獎，86年獲最佳人緣獎及最佳工作效率獎，93年獲卓越服務員工，但均與97年度未達理財專員業績目標無涉	偏○	X	未	經主管要求改善，仍未予改進；已無法勝任工作	○	○	同上



裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	高雄地院	同上	同上	同上	理財專員	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務（包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	未達成工作規則之業績目標，一年內10個月未達目標，1-3月未達50%，雇主之理財專員平均達成率76.23%，但勞工僅31.55%之平均值以下，為營業部門達成率最差	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	X	未	雇主已提供轉調機會，惟未為勞工接受	○	○	
100.06.15	高雄地院	99,勞訴,63	信昌化學工業股份有限公司	製造業	研發中心專員	主觀	未	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	拒絕處理試車問題，不願協助發現問題並加以改善	○	學識、品行、能力、身心狀況	先前從事操作業務績效不佳而調職；與同事互動欠佳，曾因意見差異向同事咆哮；無法與同事和平理性溝通，影響研發團隊間相互協調、研究，有礙於研發、改善工作；欠缺研發團隊應具備合作、互助之態度，不適任團隊性之研發工作	○	未	未	未	未	○	
同上	高雄地院	同上	同上	同上	儀電課儀電技術員	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	未能從事維修、檢修工作，僅能為簡單之抄表工作，未達成儀電技術員應有之工作標準	○	未	未	未	未	○	
同上	高雄地院	同上	同上	同上	丙二酚課製程技術員	主觀	未	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；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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	經個別指導過後，專業能力未見改善，並因顧慮不當致生產中斷、含釐量過高，欠缺專業能力無法達到工作標準	○	未	未	未	未	○	
100.07.29	高雄地院	100,勞訴,41	富堡工業股份有限公司	製造業	營業所副主任	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	勞工所負責之通路，或名列前茅，或排名中上；經職務調整，本須經過適應期開始能達成，且遭解僱時多月已達五成；促銷案之業績為零，但商品本有瑕疵且不計業績；因不服懲處處分而向雇主申訴；雇主主張服裝儀容不整，但工作規則未有服裝儀容規定	X	客觀行為；能力、學識、品行	勞工所負責之通路，或名列前茅，或排名中上；經職務調整，本須經過適應期開始能達成，且遭解僱時多月已達五成	X	○		工作規則規定有減薪、遣散、其他方式，雇主得以調職或減薪處理			
100.10.27	高雄地院	100,勞簡上,14	行政院體育委員會	公共行政及國防；強制性社會安全	國家運動選手訓練中心副主任	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	負責人權限範圍內之業務執行，有延宕或缺漏，但勞工非負責人；未證明有故意延遲辦理採購；職務係雇主負責替代役男費用發放，但未要求勞工先與役男溝通說明，致役男誤解反彈	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	X	X	本判決違誤不符合解僱最後手段性原則
101.01.31	高雄地院	100,勞訴,20	超美特殊包裝股份有限公司	製造業	系統整合副理、營業副理、專案副理	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以不為而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	工程未詢價且有24萬價差，後由總經理親自議價至20萬，但與該廠商已有合作經驗，且採實做計費，並有總經理議價協商之前例；雇主尋找之代工廠成本較勞工低廉，但影響因素多端；未開發出壓克力杯產品，但未證明勞工未能有效解決生產問題，且為單一事件；未證明未能開發成功產品之原因全在於勞工怠惰未進行研發；廠商抽單，但未證明抽單原因為與勞工相處不睦	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未證明已使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況	X	X	

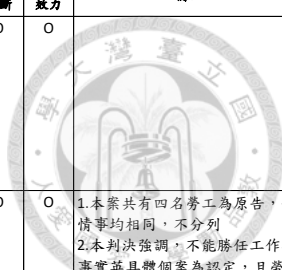
裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.07.04	高雄地院	100,勞訴,30	高雄市政府勞工局	公共行政及國防；強制性社會安全	外籍勞工查察員	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	遭檢舉，但政風查無具體事證；不服考績與主管起爭執；遭業者提起妨害名譽告訴但不起訴；97年度原本E等（不續僱），後改列D等；任職8年間除4年前遭調職，無懲處紀錄	X	客觀行為；能力、學識、品行、身心狀況	打字成績非最差且合格，外籍勞工查察工作非僅以打字為專業技能；專業測試成績、電腦中文輸入測試均達合格標準；任職8年間除4年前遭調職，無懲處紀錄	X	○	未	可先以告誡、處分或更動職務內容等可期待之合理措施以期勞工改善，但未予以懲處，或提出予勞工改進機會之措施	X	X	本判決認為，勞工處理公文、打字能力雖不佳，與主管間欠缺溝通協調之能力，但未達不能勝任程度
101.08.10	高雄地院	98,重勞訴,9	長庚醫療財團法人高雄長庚紀念醫院	醫療保健及社會工作服務業	手術專業醫事技術師	主觀	未	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	勞工以薪資過低為由拒絕轉任工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	醫療法修正後，勞工僅有藥劑生執照，依法不得為醫療輔助行為	○	○	未	陸續提供多達10餘種之工作職缺予勞工選擇轉任，然均遭以薪資過低為由拒絕；提供補償措施	X	X	1.本判決認為，勞工之工作資格固於法令規定致職務內容受限時，亦應屬勞工在客觀上之學識、能力具不能勝任工作之情況 2.本判決認為，勞工以薪資過低為由拒絕轉任工作，係對轉任之職缺主觀上不能勝任
101.10.02	高雄地院	101,雄勞小,8	乾惠工業股份有限公司	批發及零售業	業務員	未	○	未	未	未	未	雇主未舉證證明勞工所提供之勞務，無法達成其透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的	X	未	未	未	未	X	
101.10.12	高雄地院	100,勞訴,64	駿明交通運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	連結車駕駛及貨櫃裝卸	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	未	未	未	未	未	X	本判決以雇主於職業災害醫療期間解僱勞工，違反勞動基準法第13條而認為解僱無效
101.10.29	高雄地院	101,勞訴,32	崇神開發實業股份有限公司高雄分公司	批發及零售業	停車場收費員、中控室	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	以消費者之發票即自己之商品券禮券兌換現金，但已事隔一年餘（X）；傳簡訊求情（X）；與同事因帳務發生誤會（X）；與同事相處之齟齬，對顧客挑釁之錄音舉措	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	雇主已將調動為二線職務，予以調整重新適應之機會，但勞工不願反省及配合雇主就醫治療之保護措施	○	○	本判決認為，勞工遭解僱後之勞資爭議調解紀錄、決議，或醫院之看診結果等，均屬勞動契約終止後之事實，與勞工就所擔任工作有無不能勝任無關
101.11.22	高雄地院	101,重勞訴,6	華宏新科技股份有限公司	製造業	高級業務工程師	主觀	○	主觀意志；能為而不為、可以做而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	與他公司洽談雇主代工之產品，雖因有保密協定而不可行，然勞工經請示而獲知後即作罷；勞工業績排名最後，但與他人工作性質不同；個人業績上半年均超過100%，下半年7-10月為31-54%，但產業有淡旺季；每月均有拜訪客戶1至4次，有積極拓展及開發客戶而未間斷；未證明未填寫填寫拜訪紀錄，且非營運重點；未成功開發新客戶，但開發新客戶需要時間	X	客觀行為；能力、學識、品行、身心狀況	個人業績上半年均超過100%	X	未	未	未	未	X	
101.12.07	高雄地院	100,重勞訴,5	第一金人壽保險股份有限公司	金融及保險業	保險部經理	未	未	未	未	未	未	職業災害後，鑑定應具備部分重返工作職場之能力，但可能需作工作職務與情境的調整	X	未	○	勞工所從事並非體力勞力的工作，下肢行動不便，但雇主側重其專業知識管理能力，解僱勞工與當初僱用之目的相違；尚可利用調整工作令勞工提供知識勞力，解僱並非對二造損害最小之方法；勞工仍具有大部分原來之工作能力，解僱之手段與目的顯失均衡；終止勞動契約違反比例原則	X	X	1.本判決強調，職業災害勞工保護法為勞基法之特別法，應優先適用 2.本判決以職業災害勞工保護法第23條規定必須另經公立醫療機構認定，而雇主未經認定即以診斷證明等逕解僱勞工，違反上開程序要件 3.本件直接適用比例原則判斷能否勝任工作

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
101.12.19	高雄地院	101,雄勞簡,18	冠誠國際股份有限公司	製造業	業務助理	主觀	未	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	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	試用期內工作表現未達雇主甄選業務助理所需能力之標準；延長試用期限1個月內表現不佳，無法獨力完成交辦事項，工作效率未改善，未臻要求標準	○	未	未	未	未	○	1.本判決認為，試用期間內解僱，仍應適用勞基法11、12、16、17條 2.本判決參酌述試用期間之目的，認為雇主除終止雙方僱傭關係外，已難期待以其他方法維持雙方工作關係
102.01.10	高雄地院	101,雄勞小,29	贏龍資訊有限公司	專業、科學及技術服務業	儲備幹部	未	未	未	未	未	未	勞工主張遭以未達業績為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主不爭執。
102.01.23	高雄地院	101,雄勞小,14	光兆光電科技股份有限公司	製造業	倉管及生產管理人員	未	未	未	未	未	未	雇主以不能勝任工作終止	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主自承以不能勝任工作終止 2.本件係於試用期間內解僱，但本判決未多著墨
102.02.26	高雄地院	101,雄勞小,19	鑲黃旗投資股份有限公司	不詳	人事及法務人員	未	未	未	雇主主張勞工不負責任，不符合職場工作之基本工作態度，亦未於原約定試用期滿後任用勞工為正式員工	○	未	工作成果未達雇主之期許及要求	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職
同上	高雄地院	同上	同上	同上	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主於試用期間內認為勞工不能勝任工作而終止契約	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職 2.本判決認為，試用期間內解僱，仍應適用勞基法11、12、16、17條
102.03.06	高雄地院	101,雄勞簡,59	園林園藝造景有限公司	支援服務業	環境綠化之養護工作	主觀	未	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	午休喝酒後返回工作場所遭警衛禁止進入	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	X	1.勞工以雇主未給付薪資，以勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約 2.本判決認為，勞工職務內容為環境綠化養護，午休喝酒之違規情節尚未涉及環境維護之工作內容核心，未違反勞動契約之主要給付義務，應無違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務等不能勝任工作情形
102.07.08	高雄地院	101,重勞訴,8	財團法人金屬工業研究發展中心	專業、科學及技術服務業	助理管理師	主觀	未	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；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	長達3年多期間工作績效、平時工作態度、與團隊相處及年度考績不佳；雇主一再輔導，並告知如改善期間屆滿仍未改善，將依工作規則辦理資遣，仍不改善，且其他部門並無適當工作可轉任	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
102.10.17	高雄地院	102,勞訴,43	空軍軍官學校飛行訓練指揮部	公共行政及國防；強制性社會安全	飛行教官	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	飛行訓練發生空中擦撞意外，決議考核及格後可恢復資格，但未證明有進行考核而未通過；事發後仍核定兩次嘉獎，肯定工作表現；過去工作表現良好，且雇主已安排勞工從事帶飛（即術科）以外工作	X	客觀行為；能力、學識、品行	未舉證證明勞工不能勝任教授學科之工作	X	○	未	未	未	X	
102.10.22	高雄地院	102,雄勞小,21	短鉏環保工程有限公司	用水供應及污染整治業	水肥車司機	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任為由解僱	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張遭資遣，雇主不爭執 2.本判決認為，試用期間內解僱，仍應適用勞基法11、12、16、17條
102.11.14	高雄地院	102,勞簡上,10	新輝泰營造有限公司	營建工程業	營造外包雜工	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為不適任	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職，及事後另為懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
102.11.22	高雄地院	102,重勞訴,8	國防部軍備局中山科學研究院	專業、科學及技術服務業	技術員	主觀	○	主觀意志：能為而不為、可以做而無意願做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為：能力、學識、品行、身心狀況	二度中風後雇主已減輕工作量，但原工作仍品質欠佳、常有錯誤；同職等其他工作錯誤率高，無法勝任	○	○	未	雇主已努力依勞工身障狀況，設計、調整其工作，勞工均無法勝任現職等工作，亦不接受低於該職等之安排，雇主無其他得再予調整工作職務之彈性與空間	○	○	
102.12.13	高雄地院	100,重勞訴,7	財團法人高雄市愛樂文化藝術基金會	藝術、娛樂及休閒服務業	團員	主觀	未	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	未	未	專業能力不足或體力不足	評鑑未能達到中間之標準而不合格	○	X	未	未	○	○	
103.02.14	高雄地院	102,雄勞簡,31	高一藥品股份有限公司	批發及零售業	業務人員	未	未	未	未	未	未	業績沒有達到公司的期望	○	未	未	未	未	○	
103.02.19	高雄地院	102,勞訴,57	國立中山大學	教育業	研究助理	主觀	未	怠忽所擔任工作致不能完成	無	X	能力上客觀不能完成工作	缺乏積極進取之工作態度，且常複製之前之報告，缺少創新之規劃	○	○	未	本判決認為非主觀不能勝任，所需之獎懲未至需以資遣解僱之程度	X	X	
同上	高雄地院	同上	同上	同上	研究助理	主觀	未	怠忽所擔任工作致不能完成	無	X	能力上客觀不能完成工作	填製之資料常有錯誤；建教合作計畫受服務之老師，認勞工於10項評比項目中之4項無法給予協助	○	○	未	本判決認為非主觀不能勝任，所需之獎懲未至需以資遣解僱之程度	X	X	

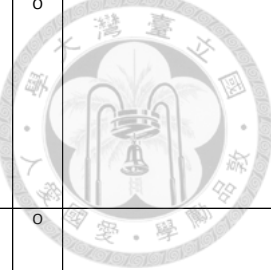
裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
同上	高雄地院	同上	同上	同上	研究助理	主觀	未	怠忽所擔任工作致不能完成	無	X	能力上客觀不能完成工作	無法有效核對下屬提出之資料，需其主管另行費心再核對；對下屬考績之認列非僅被質疑不實，甚且無法虛心與主管討論如何合理認列，反需主管直接予以調整，影響團隊成員間之協調合作甚鉅；錯誤簽呈，致其主管需與其他單位主管出面協調解決之窘境；無法跟上主管對重要事務優先處理之需求	O	O	未	本判決認為非主觀不能勝任，所需之獎懲未至需以資遣解僱之程度	X	X	1.本判決認為，勞工雖無法勝任所擔任之工作，但所需之獎懲未至需以勞動基準法第11條第5款予以終止勞動契約之程度 2.本判決認為，兩造間之信賴關係，已因雇主不願繼續接受勞務，及因本件訴訟程序進行，而喪失無法回復，應認屬民法第489條第1項規定勞雇雙方均可終止勞動契約之重大事由 3.本判決認為，勞工係因雇主不願繼續接受所服勞務，被迫短時間內另覓新勞動契約，而視為同意終止兩造間原有勞動契約，類推適用勞動基準法第11條、第17條規定，可請求資遣費
103.03.26	高雄地院	102,勞簡上,29	華大彩色沖印有限公司	專業、科學及技術服務業	門市人員	未	未	未	未	未	未	工作表現未達要求	O	未	未	未	未	X	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職，並不爭執工作表現未達要求之終止事由
103.06.10	高雄地院	102,勞訴,94	尚承鋼鐵股份有限公司	製造業	工程師	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	各單位一致認為難以溝通、無法配合工作團隊及無遵循主管指示忠誠、妥適履行勞務給付義務之情，而均不建議任用；調職後工作經常性疏失，不服從主管指揮監督，與同事相處不睦而影響加班排班作業；不遵守工作場所管理規範而影響員工管理、秩序	O	客觀行為；能力、學識、品行	品行無法忠誠、適切履行勞務給付	O	O	未	試用期間一再提供數個單位供勞工歷練、試用、磨合，惟各單位均認勞工不適任；調職後先採行由課長予以警告、懲處、書面紀錄、年終考核之方式促請改善，惟仍未改善	O	O	
103.07.08	高雄地院	103,鳳勞小,4	建順國際實業股份有限公司	製造業	業務人員	未	未	未	遭解僱後以電子郵件向雇主客戶反應雇主產品品質有問題又遭惡意扣款逼退(X)；雇主以未達業績標準及損及公司權益為由解僱	O	未	未	未	未	未	未	O	O	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
103.07.10	高雄地院	102,勞訴,106	友和耐火材料工業股份有限公司	製造業	生產部副課長	主觀	O	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為、可以做而無意願；主觀意志	雖有缺失，但雇主仍給予勞工加薪獎勵且未將勞工年終考核列入丙等；	X	能力上不能完成工作；工作能力、身心狀況、學識品行；客觀行為	證人稱勞工溝通能力不足，但勞工僅協同處理，且他人擔任同職務亦有遲延交貨；使用電腦無障礙且未因此被指責或延誤開會	X	未	未	未	未	X	
103.09.04	高雄地院	103,勞訴,14	匯豐汽車股份有限公司	製造業	引擎技師	主觀	O	工作意願	連續2年未於工作績效上達成公司要求；遭打考績E等候未積極工作提高績效，復與會計人員、客戶當面發生衝突	O	工作能力、身心狀況、學識品行	連續2年未於工作績效上達成公司要求	O	未	未	未	未	X	
103.11.07	高雄地院	102,雄勞簡,69	慶聯有線電視股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	剪輯師	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	對無合作關係之同事與勸架之同事大聲咆嘯，大聲對聲光師理論；畫面品質縱有不佳，但有經業主採用，且輔任職不到1月應給改善機會；未主動將帳號密碼交給主管並拒絕提出，但以原先之帳號密碼仍得達到監督員工作之目的	X	客觀行為；能力、身心狀況、學識、品行	未	未	O	O	勞工初任職不到1個月，雇主當應給予改善機會	X	X	本判決認為，勞工初任職雇主不到1個月，雇主當應給予勞工改善之機會，如雇主以此為由而依勞動基準法第11條第5款規定資遣勞工，尚悖於比例原則

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
103.12.04	高雄地院	102,勞訴,107	立榮航空股份有限公司	運輸及倉儲業	空服人員	主觀	○	主觀意志：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	長期考核結果不理想，屢次落入後段且多有負面考評；給予改善機會後工作態度消極、效率不佳，與共事組員間之互動及溝通不良，屢經雇主輔導協助仍無法改善而反覆如此，恐致雇主受有重大損害之虞	○	客觀行為：專業能力不足或體力不足	未	未	○	未	雇主派員多次口頭、書面勸導、促其改善工作態度及態度，亦曾建議轉任地勤人員而勞工拒絕	○	○	1.本判決強調，工作規則中倘就平日工作表現訂有考評標準，並就不符客觀合理之經濟目的者訂明處理準則，且未低於勞基法之最低標準，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理 2.本判決強調，雇主就考核有裁量權限或判斷餘地，非企業經營專業之法院為介入時，於此應僅得就其程序或形式上是否顯有瑕疵，及雇主之裁量是否有抵觸法律強行或禁止規定、權利濫用、平等待過等原則而為審查
103.12.11	高雄地院	103,勞訴,26	吾東企業有限公司	批發及零售業	會計	未	未	未	未	未	未	未	未	○	未	雇主未說明何以無其他適當工作可供安置勞工，亦未利用組織內調職、再教育等方式迴避勞工之解僱	未	×	本判決以「不能勝任工作」為雇主訴訟中改列事由為由而不採納
103.12.19	高雄地院	103,勞訴,81	財團法人中央畜產會	公共行政及國防；強制性社會安全	屠宰衛生檢查獸醫師	主觀	未	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	與助理發生言語爭執，不願配合分區主任之協調，並於回復分區主任之信件稱法院見，記過1次；未執行於辦公室趴著睡覺，記過2次；督導時仍未上線執勤，記大過1次；督導時間未依規執行檢查作業，駐區會打開辦公室門、不但拒絕，更大聲咆哮，推擠拉扯駐區至檢查台，隨即未依規定請假即擅離職守	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	已因擅離職守及抗命記過3次、大過1次，仍不思警惕而有所改善，甚至變本加厲，於駐區督導時有嚴重違規情事，可見解僱以外之懲戒手段無法促使勞工改善其工作情況	○	○	
104.01.30	高雄地院	103,勞訴,101	城安新科技股份有限公司	營建工程業	工程顧問	主觀	○	主觀意志：能為而不為，可以做而無意願之消極不作為	未證明	×	客觀行為：工作能力、身心狀況、學識品行	未證明	×	○	未	證明何以需以解僱手段代替調整原告適合職務之必要性	×	×	
104.10.23	高雄地院	104,雄勞簡,15	台灣人壽保險股份有限公司	金融及保險業	業務專員	未	未	未	未	未	未	不能達到考核標準	○	未	未	未	未	○	契約約定業績應達考核標準，如未達標準，勞工同意調整職級或以不能勝任工作終止契約
104.10.29	高雄地院	104,鳳勞簡,5	台杏藥業股份有限公司	批發及零售業	業務代表	未	未	未	未	未	未	證人稱雇主因業績部分及對公司方面的業務沒有辦法執行而解僱勞工	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱及勞工自請離職
104.11.20	高雄地院	104,勞訴,39	中國營建股份有限公司	營建工程業	工地主任	未	未	未	未	未	未	車禍後身體狀況無法回復原來工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張為職業災害，本判決認為非職業災害
104.11.26	高雄地院	104,勞訴,85	成大租賃有限公司	運輸及倉儲業	駕駛司機	未	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	任職不足5個月即已因自己過失肇事4次，幾為每月1次，頻率甚高，且肇事地點在停車場，無其他行車干擾，已屬相對安全之駕車環境，仍然多次肇事，駕駛能力顯有不足	○	○	未	無從再行調任其他職務；行車安全為最低能力要求；雇主曾口頭告誡改善，仍無法改善，難以期待雇主採用解僱以外之手段	○	○	
105.02.23	高雄地院	104,勞訴,81	東麗尖端薄膜股份有限公司	製造業	人事總務	未	未	未	試用期間出勤狀況不佳、未遵守請假相關作業程序	○	未	表達能力、記憶力及理解力不佳之狀況，無法正確理解主管意思；訓練關於總務業務之工作內容時亦無法勝任，工作能力明顯不足，經理、主任指導後無改善	○	未	未	未	未	○	1.本判決為試用期間終止 2.本判決認為，於試用期間，勞資雙方於未濫用權利情形下，均得任意終止
105.02.26	高雄地院	104,勞訴,142	丹統工程有限公司；詮慎工程行	營建工程業	鐵工	未	未	未	未	未	未	勞資爭議調解，達成雇主以勞動基準法第11條第5款終止勞動契約之合意	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.05.13	高雄地院	103,勞訴,13	國立中山大學	教育業	宿舍服務員	主觀	○	主觀意志：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	以電子郵件公然質疑同事及宿服中心相關措施之不當或違法，屢經相關主管說明，依然故我，違反雇主工作規則，多次違背職場倫理，不服管理，缺乏溝通及團隊合作精神，已嚴重危害中心行政體系之運作，造成住宿生及服務員之誤解；調職後仍多次違背職場倫理，不服管理，缺乏溝通及團隊合作精神	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	屢經主管約談、口頭及書面勸告、調動值勤地點、調整為代班人力等措施，均未有改善	○	○	
105.05.17	高雄地院	105,勞訴,9	中南海保全股份有限公司	支援服務業	總幹事	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	社區管委會事務之推動，多有窒礙、延宕，且不積極處理，經社區主任管理委員及樓管課課長勸導，仍未積極改善	○	客觀行為；能力、學識、品行	社區管委會事務之推動，多有窒礙、延宕（不會打字）	○	○	未	經課長勸導仍未能解決，而請勞工先暫調他職，亦遭拒絕	○	○	
105.05.24	高雄地院	103,雄勞簡,10	駿明交通運輸股份有限公司	運輸及倉儲業	連結車駕駛、貨櫃裝卸作業	未	未	未	未	未	未	不適宜負擔過重之工作內容，且應無法回復正常膝關節功能，終身需持續復健治療；勞工亦主張不能勝任工作	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張雇主97年間以不能勝任工作解僱違法，勞工並於105年以勞基法第11條第5款終止勞動契約 2.本判決強調，勞工不能勝任工作，乃雇主得預告勞工終止勞動契約並給付資遣費之依據，非屬於勞工得主張而據以請求資遣費之依據
105.06.23	高雄地院	105,勞簡上,1	台杏藥業股份有限公司	批發及零售業	業務代表	未	未	未	未	未	未	雇主開立非自願離職證明書	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
105.08.05	高雄地院	105,勞訴,45	立多商旅有限公司	住宿及餐飲業	二廚	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	經常與同事口角，關係惡化，公司管理階層屢次協調勸喻，未獲改善，於工作地點發生系爭紛爭，衍生肢體衝突，甚至受傷	○	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	多次透過主管協調，給予改善機會，予以告誡	○	○	本判決以工作地點即廚房之特性，認為工作需具備相當警覺性，始能達到雇主之經濟目的。而勞工於工作地點發生紛爭，危害管理經營之安全，勞工所提供之勞務難謂達成雇主之經濟目的
105.08.31	高雄地院	104,勞訴,86	台新國際商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	呆帳催理	主觀	○	主觀意志：能為而不為，可以做而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	欠缺積極進取尋求改善之意願	○	客觀行為；能力、學識、品行、身心狀況	自102年12月起績效大幅落，歷經12次改善計劃，時間長達12個月，未有一次能達成自訂改善之目標；無法多樣化應用各種催收方法有效進行催理	○	○	未	雇主連續12個月對勞工施以改善輔導措施無果，並已賦予申請轉調機會而未據提出申請後	○	○	
105.09.22	高雄地院	104,勞訴,136	大眾商業銀行股份有限公司	金融及保險業（銀行業）	催收行員	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務；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	未	未	能力、學識、品行	101年至103年之產績效呈每況愈下；錯誤件數逐年下降，但數量均居部門之冠，與同仁相較至少高達3倍以上；歷年考績C、C、B，但係因團體協約限制而提升；3年間請假率增加，於多年之工作訓練後職場壓力之調適仍未臻健全，情緒管理不良，未見改善	○	○	未	已派員輔導；提供轉職建議，但拒絕轉職；雇主於勞資爭議協調中已盡力配合勞方訴求	○	○	
105.12.06	高雄地院	105,勞訴,3	海捷股份有限公司	運輸及倉儲業	經理	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作為由資遣	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
106.03.21	高雄地院	105,勞訴,26	財團法人台灣省私立高雄仁愛之家	醫療保健及社會工作服務業	照顧服務員、生活服務員	主觀	未	能為而不為，可以作而無意願；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	工作態度散漫、不積極	○	工作能力、身心狀況、學識品行	勞工亦主張身體上無法適應調職後之照顧服務員與生活服務員之工作	○	○	未	已加以輔導改善，未見勞工工作態度有改變；嘗試調整工作內容，仍未見勞工有積極融入工作之態度改變；再無其他適當工作可調職	○	○	1.勞工主張調職違法，並主張不能勝任調職後之工作 2.本判決認為調職合法，並以調職後之表現判斷勞工是否勝任工作

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
106.06.21	高雄地院	105,重勞訴,12	台灣前川股份有限公司	製造業	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為、可以做而不願意做	出差期間未積極任事，交通浪費過多時間；希望提高雇主支付之行動電話門號費率以購買較高階智慧型手機；未配合雇主搭乘大眾運輸工具之企業節約、環保文化或理念；未嚴格遵守報價及案號編定之規定；經主管安排關心、勸導之會談，勞工在會談中亦僅著重抱怨，述說對主管之不滿，而未能展現有改變上開現狀之意志與決心	○	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	本判決認為，左列個別事由均難認屬重大之勞工忠誠履行勞務義務違反，如屬偶發，而事後亦已導正，得認已可忠誠履行勞務義務；然本案具體事由非單一，又集中在調職至被解僱之間（約1年7個月）陸續發生，且經主管安排會談，勞工亦僅著重抱怨，述說不滿，而未能展現有改變現狀之意志與決心，故本判決乃認兩造間勞雇信賴關係所存已甚有限，已難成立堅強之工作伙伴關係，尤難冀望兩造充分合作以創造勞動契約雙贏之情形，從而集合同上開具體事由，已可認定勞工有勞動基準法第11條第5款之事由
106.10.18	高雄地院	106,勞簡,1	港都有限電視股份有限公司	出版、影音製作、傳播及資訊服務業	維修技術人員	主觀	○	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務	勞工不配合加班，但未經工會或勞資會議之同意	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	○	未	未	未	X	雇主雖主張勞工績效評比成績不佳，以及執行維修工作時，亦多次發生交通違規或交通事故，但雇主係以不能配合加班為由解僱，本判決並認為上開事實不願意配合加班無關
106.10.19	高雄地院	105,雄勞簡,66	美益達國際有限公司	批發及零售業	業務、美容師	未	未	未	勞工向客戶推銷別家公司產品，雇主因而解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張違反，雇主抗辯非勞動契約，與勞工自願離職
106.12.11	高雄地院	106,雄勞簡,6	宏茂公寓大廈管理維護有限公司	支援服務業	業務部襄理	未	未	未	雇主主張勞工遭投訴藉故辭退管理員，並強占上午代班機會，造成其他管理員身體無法負荷，但縱使主張屬實，勞工主要職責非代班，且繼續負責其他案場之督導工作	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
107.03.21	高雄地院	106,重勞訴,12	亞太國際物流股份有限公司	運輸及倉儲業	總經理室特別助理	未	未	未	未	未	未	100-101年考績C等，104-105年2次績效考核C，但工作規則連續二次C等之效果亦僅「得」予以資遣或調職，未明定為不能勝任工作，且C等比例高達5-10%；勞工考績分數介於74分至69.40分，遠高C等最低分數60分	X	未	未	未	未	X	
107.03.22	高雄地院	106,雄勞簡,29	華都旅行社有限公司	支援服務業	行政工作	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作為由資遣	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
107.05.17	高雄地院	106,勞訴,107	台灣中油股份有限公司	製造業	試煉製類人員	主觀	未	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	以輕蔑之態度隨便應付考試	○	學識、品行、能力、身心狀況	第二次測試語文能力不及格或與錄取標準差距過大，且其與第一次考試有重大落差；不清楚第一次考試考題為何，係以非正當之方式取得第一次考試高分	○	偏○	未	於試用期間內解僱	○	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採取解僱權保留說，認為試用期間有較大之彈性 3.本案背景為雇主接獲考試舞弊之檢舉
107.07.03	高雄地院	106,勞訴,113	台灣超時代光源有限公司	製造業	人事行政經理；銷售經理	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為、可以做而不願意做	遲到早退，早會常常缺席；幾毫無業績，無心銷售燈泡產品	○	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	○	未	總經理當面警告但無改善	○	○	
107.07.28	高雄地院	107,勞訴,28	京鴻保全股份有限公司	支援服務業	大樓管理人員	偏主觀	未	未	派駐之大樓管委會無法認定勞工處理大樓事務之態度，乃決議更換管理員	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被已不能勝任工作解僱，雇主主張自願離職

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
107.08.23	高雄地院	106,勞訴,79	新光人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	保險招攬業務組長	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	能力、學識、品行	未	未	未	未	未	未	未	法院認為合意終止勞動契約
107.09.04	高雄地院	107,勞訴,69	高圖企業有限公司	其他服務業（汽車美容業）	汽車清潔	主觀	未	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；怠忽所擔任之工作，致不能完成	上班期間在工作洗車區小便；工作效率及態度不佳；竊取零用金	未	學識、品行、能力、身心狀況；能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	未	法院認為雇主以勞基法第12條第1項第4款合法解僱，未再討論不能勝任工作
107.10.17	高雄地院	107,勞訴,102	益江企業股份有限公司	批發及零售業	業務員	未	未	未	未	未	未	業績問題	未	未	未	未	未	未	勞工主張遭資遣，雇主抗辯自請離職
107.10.31	高雄地院	106,勞訴,56	金展成企業有限公司	營建工程業	會計	未	未	未	未	未	未	請款工作執行過慢	偏未	未	未	未	未	未	1.勞工請求資遣費，雇主抗辯懲戒解僱 2.法院認為雇主主張事由至多僅屬不能勝任工作之問題 3.法院認為，雇主如合法以勞基法第11條第5款終止勞動契約，依法應給付預告期間工資與資遣費，則如不合於該款規定，而勞動關係業已合法終止之狀況下，當更應認勞工可請求預告期間工資與資遣費
107.11.30	高雄地院	107,重勞訴,8	臺灣國際造船股份有限公司	製造業	工程師	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為、可以做而無意願之消極不作為	結構分析工作成效不理想；設計無法在驗收會議上通過測試，甚延誤出圖；無法按時繳圖，工作績效不佳；經長官及同事輔導、延長改善期間，經輔導仍不改善	未	工作能力、身心狀況、學識品行；能力上不能完成工作	未	未	未	未	經提報為不適任人員，已給予勞工輔導，惟經半年察看期滿後，考核結果並無具體改善，且無適當工作可轉任	未	未	
108.01.07	高雄地院	107,勞訴,19	南山人壽保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	核保人員	主觀	未	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	103年至106年之工作績效低落且低於其他員工，經績效輔導後仍未明顯改善	未	未	未	屢經輔導仍未改善	未	未	
108.01.31	高雄地院	107,勞訴,57	良安行有限公司	製造業	鐵砂清除	未	未	未	未	未	未	罹患尿毒症、腎衰竭、糖尿病等疾病需長年洗腎，又身體虛弱	未	未	未	未	未	未	勞工主張難以不能勝任工作資遣，雇主抗辯自願離職
108.03.06	高雄地院	107,勞訴,148	四維報關股份有限公司	運輸及倉儲業（報關業）	碼頭內勤及外勤	主觀	未	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	遲到情形嚴重，經理多次告誡均拒不改善；3個月內應網路申報卻未申報達12次	未	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	未	
108.05.10	高雄地院	107,鳳勞簡,4	詔賜企業有限公司	批發及零售業	業務	未	未	未	未	未	未	業績未達標準	未	未	未	未	未	未	勞工主張難以不能勝任工作資遣，雇主抗辯為承攬契約及勞工自願離職
108.05.17	高雄地院	107,勞訴,53	明台產物保險股份有限公司	金融及保險業（保險業）	專業職高級專員	主觀	未	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	103至105年之評核等級依序為第4等、第4等、第5等；經進行面談並設定改善預期目標，然原本未達設定目標，且案件類型亦有根據勞工情況調整，惟仍未改善	未	未	未	雇主已將勞工年度評等評為最低等，具體影響獎金之發放等事項，更啟動面談促其改善，亦應勞工聲請調職並調整承辦案件難易度，業已使用相關手段促其改善	未	未	

裁判整理附表：臺灣高雄地方法院

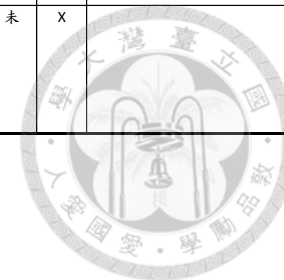
裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.07.26	高雄地院	107,勞訴,118	華南永昌綜合證券股份有限公司	金融及保險業(證券業)	證券經紀業務人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；能為而不為，可以做而無意做	未達基本業績額度，已給予相當改善期間及輔導，經長期觀察後，仍無法改善	○	能力上不能完成工作；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	未	未	未	未	○	
108.07.31	高雄地院	108,勞訴,56	高雄市立民生醫院	醫療保健及社會工作服務業(醫院)	技工	主觀	未	怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	竊取醫療機器	○	能力上不能完成工作	未	未	○	未	本可懲戒解僱但選擇資遣	○	○	
108.08.08	高雄地院	107,雄勞簡,110	長泰興機械股份有限公司	製造業	貨車司機	偏主觀	未	未	雇主主張勞工稱沒有意願繼續擔任貨車司機工作，但未證明	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
108.08.22	高雄地院	108,重勞訴,1	台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司	製造業	業務經理	主觀	○	主觀意志；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	未	未	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	二年度之績效考核評分很低；年度綜合表現及工作能力均無法達成雇主對經理職位之要求；調職後未掌握清楚具有之資料，對外向經銷商索要資料，工作能力未提升	○	○	未	已給予勞工改善機會，仍持續無法勝任工作	○	○	
108.08.22	高雄地院	108,雄勞簡,44	亞太花園廣場管理委員會	支援服務業	總幹事	偏主觀	未	未	對住戶態度不良、未及時回應住戶要求及報價不實	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張承攬關係。
108.10.28	高雄地院	107,重勞訴,9	花旗(臺灣)商業銀行股份有限公司	金融及保險業(銀行業)	資深副總裁、貿易金融專員職務	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	擔任貿易金融專員期間，經雇主提供勞工調職後之輔導訓練及相關單位協助，工作表現不佳、態度消極，及專業程度不足以勝任工作，並已達到協同配合之客戶關係經理、客戶拒絕接受其服務之程度	○	客觀行為；能力、學識、品行；能力上不能完成工作	資深副總裁職務期間，未能達工作業績目標、文件管理品質不佳及未能有效管理團隊；專業程度不足以勝任工作	○	○	未	已透過調整職務、輔導訓練、啟動長達將近半年之協助績效改善計畫及再度協助轉職等措施，欲協助勞工改善，然最終仍因勞工自身產品專業度、積極度不足而無從勝任工作	○	○	

裁判整理附表：臺灣橋頭地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
99.03.12	高雄地院	98,同勞小,4	泰山彈簧股份有限公司	製造業	技術員	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款；績效不佳	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自願離職
102.12.17	高雄地院	101,同勞簡,1	某水泥車車主（自然人）	運輸及倉儲業	散裝水泥車司機	未	未	未	未	未	未	仍在它處任職，亦擔任司機職務	X	未	未	未	未	X	本判決並認雇主並未資遣解僱
106.01.10	橋頭地院	105,橋勞小,6	全日盈有限公司	製造業	不詳	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工不能勝任工作為由資遣	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
106.04.06	橋頭地院	105,勞訴,46	高成電機股份有限公司	製造業	業務	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成	剛進剛上班之時到公司外面幫鄰居澆花、做運動、打坐，然並非長時間為之，亦未致嚴重之業績滑落或全無業績；103年度業績6214899元，僅與同事差距約40萬元，且104年業績較同事高	X	能力上不能完成工作	未	未	○	○	非不得以業績獎金、扣減薪資等方式督促勞工履行工作內容	X	X	本判決同時涵攝判斷雇主所主張之情事是否符合違反勞動契約或工作規則之懲戒與不能勝任，似乎認為二者是量的區別
106.05.09	橋頭地院	105,同勞小,2	吉財通運股份有限公司	運輸及倉儲業	遊覽車司機	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工沒有經驗一直出狀況為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱
106.05.11	橋頭地院	105,勞訴,21	春鑫食品有限公司	製造業	司機	未	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	長達10日以上較原告以往及同時期之其他司機延遲完成工作，而不適任工作；送貨時未妥善管理產品箱盒，致許多箱盒未收回	○	○	未	因不能勝任工作司機，而調職為生產線作業員	○	未	1.勞工主張調職不合法，並以勞動基準法第14條第1項第6款終止 2.本判決以勞工確實不能勝任工作、雇主係採取迴避資遣型調職為由，認定調職合法
106.11.23	橋頭地院	106,重勞訴,1	明煌實業有限公司	製造業	廠長、作業員	未	未	未	未證明	X	未	未證明	X	未	未	未	未	X	
107.06.14	橋頭地院	106,勞訴,104	威務股份有限公司	支援服務業（人力供應業）	勤務	主觀	○	主觀意志：能為而不為、可以為而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	未落實核對身分程序送錯餐點；不易接受幹部指揮、工作配合度、學習意願較低；未踐行身分確認之程序帶錯病患；發燒請假卻拒絕依規定量測體溫，不願配合院內感染管控；工作三日無法記得庫房位置，未依指示記錄缺少點滴種類，並指責指導員態度非佳	○	客觀行為：能力、學識、品行、身心狀況	未	未	○	未	未	未	○	
107.08.29	橋頭地院	106,勞訴,73	明鴻工業股份有限公司	製造業	成品漏油檢測	未	未	未	未	未	未	腦外傷、注意力功能不良、無法從事須注意力之工作；調職從事較簡單之工作，但仍無法勝任	○	未	未	未	未	○	
107.12.28	橋頭地院	106,重勞訴,4	台灣中油股份有限公司	製造業	新進人員	偏主觀	未	未	第一次及第二次試題完全相同之考試分數有重大落差	○	未	第一次及第二次試題完全相同之考試分數有重大落差	○	未	未	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間得任意終止勞動契約，而無解僱最後手段原則之適用
108.02.25	橋頭地院	106,橋勞簡,32	成城農產運銷有限公司	批發及零售業	門市銷售員	未	未	未	未	未	未	雇主主張勞工不能勝任工作	○	未	未	未	未	○	勞工請求資遣費，雇主主張因勞工不能勝任工作解僱
108.04.16	橋頭地院	107,勞訴,50	國巨股份有限公司	製造業	計畫部專員	主觀	○	主觀意志：能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未	未	客觀行為：學識、品行、能力、身心狀況	任用前已經評估勞工懷孕之身心健康適合該職務，並給予教育訓練；無法背誦10個常用料號，延長一個月考核仍未改善；無法將散料、套裝及尺寸相對應，錯誤下單；產後返回工作崗位之工作情形多有疏漏	○	○	未	尚未通過試用期間考核，即以保有工作權為基礎，向勞工局申訴，請求雇主賠償母嬰醫療費、喪葬費、懷孕期間各項篩檢與營養費等；短暫工作中陸續發生下單錯誤，且勞工對雇主無諒解之意思，難以期待雇主採取其他手段	○	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由

裁判整理附表：臺灣橋頭地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
108.07.25	橋頭地院	108,橋勞簡,5	新時代廣告企業行	專業、科學及技術服務業（廣告業）	美工	未	未	未	因忙於份內工作無暇配合雇主指定之收旗幟工作；過去工作態度認真，外包旗幟工作亦非勞工所負責之美工工作	X	未	未	未	未	未	未	未	X	



裁判整理附表：臺灣花蓮地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.05.12	花蓮地院	97,花勞簡,8	某旅店	住宿及餐飲業	工務	未	未	未	未	未	未	雇主對勞工任職之工務工作多所指摘，顯然主觀上認為勞工不能勝任其工作	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
100.04.29	花蓮地院	100,勞訴,1	花蓮縣警察局	公共行政及國防；強制性社會安全	司機	客觀	未	無	未	未	欲為而不能為、想要做卻無法做	有自殺紀錄、精神官能性憂鬱症、暈眩症，有肇成駕駛之危險之虞	○	未	未	未	未	○	
100.05.13	花蓮地院	99,玉勞簡,1	花蓮縣立東里國民中學	教育業	司機	未	未	未	勞工多次因不準時發車、行車超速等事由遭雇主訓斥或書面警告，雇主主觀上已認勞工無法勝任司機之工作	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
102.08.30	花蓮地院	101,花勞簡,8	大漢技術學院	教育業	職工	未	未	未	未	未	學識、品行、能力、身心狀況	工作規則規定2次考核丙等者，則予以免職或解僱，而勞工連續2次考核丙等	○	未	未	未	未	○	本判決以考核非無恣意妄為，或參酌與事件無關之考量，復符合考核辦法所定之程序，堪認勞工確有不能勝任工作之情事
103.05.30	花蓮地院	102,勞簡上,2	大漢技術學院	教育業	職工	主觀	○	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	未	未	客觀行為；能力、學識、品行	工作情形有缺失，而於99、100學年度連續二年成績考列丙等	○	○	未	將勞工自圖書暨資訊中心調任學務處課外活動指導組，100學年度並由單位主管指示請組長專責輔導改進，已盡調任、輔導等保護手段	○	○	
104.01.23	花蓮地院	103,花勞小,5	鑫業水電工程行	營建工程業	工程領班	未	未	未	雇主以勞工任職期間未盡責，對於公司所託事務皆未能達成，造成工程品質不良，及人力物料嚴重損耗，乃以不適任解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自行離職
104.06.12	花蓮地院	104,花勞小,3	天山行	批發及零售業	不詳	未	未	未	未	未	未	職離證明書上之離職原因載為勞動基準法第11條第5款	○	未	未	未	未	○	勞工主張被以不能勝任工作解僱，雇主不爭執
108.01.31	花蓮地院	107,勞訴更一,1	聯邦國際租賃股份有限公司	支援服務業（汽車租賃業）	站點服務員	主觀	○	主觀意志；怠忽所擔任之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	不服從、上班滑手機、簽到不確實、備品未確實記載、未記錄出車還車時間、未掃廁所等未能完成職務內應完成之工作，且常需其他同仁補正其工作	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	X	○	未	未	○	1.本件為試用期間解僱 2.法院採解僱權保留說，認為試用期間得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之法定終止事由，亦無解僱最後手段性原則之適用

裁判整理附表：臺灣臺東地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
91.11.08	台東地院	91,東小,119	建東塑膠行	批發及零售業	司機	未	未	未	雇主張勞工送貨服務未合規定，客戶反應不佳，影響雇主之營業，因勞工不適任工作而解僱	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯左列事實。本判決認為雇主係以不能勝任工作解僱
102.04.12	台東地院	100,東勞簡,2	行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺東榮民醫院	醫療保健及社會工作服務業	救護車駕駛	未	未	未	未	未	未	負重扭傷致腰椎間盤疾患伴有脊髓病變，持續復健治療中，不宜負重	○	未	未	未	未	○	本判決認為，勞工醫療中不能工作之原因為「腰椎間盤突出」，非因為搬運洗腎病患不慎扭傷腰部之職業傷害，是雇主終止勞動契約之意思表示，並無違反勞動基準法第13條之規定
103.02.12	台東地院	102,勞簡上,2	行政院國軍退除役官兵輔導委員會臺東榮民醫院	醫療保健及社會工作服務業	救護車駕駛	未	未	未	未	未	未	負重扭傷致腰椎間盤疾患伴有脊髓病變，持續復健治療中，不宜負重	○	未	未	未	未	○	本判決以勞工未證明為職業災害醫療期間為由，認為雇主終止勞動契約未違反勞動基準法第13條
103.03.06	台東地院	102,東勞簡,2	德安航空股份有限公司	運輸及倉儲業（航空運輸業）	飛機機械員	未	未	未	未	未	未	腦中風；因病仍無法適任現職	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯勞工自請離職
107.12.21	台東地院	107,東勞小,8	暢談國際文化事業股份有限公司	出版影音及資訊業（出版業）	圖書銷售業務人員	未	未	未	未	未	未	未達成業績	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯自願離職
108.05.07	台東地院	108,東勞小,2	嘉誠租賃有限公司	住宿及餐飲業	未	未	未	未	未	未	未	員工資遣通知書記載以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯懲戒解僱
108.10.21	台東地院	108,勞訴,4	有限責任壹東友善環境農產運銷合作社	批發及零售業（商品批發經紀業）	業務行銷人員	主觀	○	主觀意志；能為而不為，可以為而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	擅自於工作場所以手機攝錄同事影像並以網路傳送與雇主法定代理人	○	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	未	未	○	未	未	未	○	

裁判整理附表：臺灣屏東地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.05.23	屏東地院	92,屏勞簡,1	鉦永企業有限公司	不詳	不詳	未	未	未	故意損耗機器、工具、原料、產品或其他雇主所有之物品	○	未	未	未	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決以懲戒解僱除斥期間為由，認為雇主應係以不能勝任工作解僱
92.08.13	屏東地院	92,勞簡上,1	屏東縣新埤鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全	清潔隊員	未	未	未	每年考核均為甲等；不當使用除草劑，致使民眾墓草毀損，但損害非鉦，過失尚微，又清除雜草非主要業務，且勞工任職逾一年，僅為一次偶發事件	X	未	未	未	未	未	未	未	X	本案有三人勞工，但因事實同一或類似，爰不分列
93.01.29	屏東地院	93,潮訴,1	琉興有限公司	運輸及倉儲業	售票員	未	未	未	受懲處前一次上班未打卡及數次下班未打卡，受懲處後即按規定打卡上下班，並無不正常紀錄；受懲處後售票錯誤之紀錄明顯減少，比較其他人員售票錯誤紀錄之次數未不能勝任	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
93.06.10	屏東地院	93,潮簡,2	陸仕企業股份有限公司	製造業	業務經理	未	未	未	雇主以勞工未努力推展公司業務、蓄意怠惰、業務管理不善為由，終止勞動契約	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯左列事實，與雙方合意終止
94.10.14	屏東地院	94,屏勞小,2	某有限公司	不詳	事務員	未	未	未	雇主主張勞工常出現工作上之疏失，而認勞工不適任事務員	○	未	未	未	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯左列事實，及勞工自行離職
95.03.03	屏東地院	94,屏簡,458	大統畜牧企業股份有限公司	農、林、漁、牧業	有機肥廠之工作人員	未	未	未	未	未	未	應負責之工作皆可完成，並未造成其他工作人員之負擔；每個月領取1,300元績效獎金，有達雇主規定之標準；無貨車職業駕照，但工作場所是在公司內，並未行駛在供公眾通行之道路，且留任16個月	X	未	未	未	未	X	
95.04.26	屏東地院	95,屏勞簡,1	漆大機械股份有限公司	製造業	車床技師	主觀	未	能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	勞工以無執照為由不肯動手接電線工作	○	學識、品行、能力、身心狀況	無電匠執照	○	未	未	未	未	○	勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱
98.04.03	屏東地院	97,屏勞小,4	合美洗車研究所	其他服務業	不詳	未	未	未	未	未	未	勞工主張遭以不能勝任工作解僱	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.雇主主張之懲戒解僱事實均未能舉證證明，本判決認為應以勞工主張為可採
98.05.01	屏東地院	98,屏小,42	有限責任屏東縣製糖勞動合作社	批發及零售業	作業員	未	未	未	未	未	未	雇主以勞工年紀大，眼睛不好且不能提重物為由解僱	○	未	未	未	未	○	勞工主張遭資遣，雇主抗辯左列事實，及不適用勞動基準法
99.07.21	屏東地院	98,屏簡,592	仟騰企業有限公司	支援服務業	觀護佐理員	客觀	未	無	未	未	知識技能在客觀上不能勝任工作	永遠技術學院畢業；曾任職聯成電腦；經屏東地檢署委外廠商即本案雇主任用為觀護佐理員	X	未	未	未	未	X	本判決以勞基法第11條第5款及第12條第1項第4款，體系分屬勞方與雇主領域，以及法律效果不同等為由，認為應採客觀說
99.12.31	屏東地院	99,潮勞小,5	仁保有限公司	批發及零售業	業務員	未	未	未	未	未	未	工作績效不佳	○	未	未	未	未	○	1.勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱 2.本判決強調，勞動能力規範性質之工作規則與違反工作規則情節重大尚應有所區別。不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準

裁判整理附表：臺灣屏東地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
100.06.29	屏東地院	99,勞簡上,5	阡騰企業有限公司	支援服務業	觀護佐理員	主觀	未	怠忽所擔任之工作致不能完成	未繳交心理健康檢查報告,但並非依勞動契約應繳交或關於工作內容或能力之重要事項;與負責人發生爭執	X	能力上不能完成工作	永達技術學院畢業;曾任職聯成電腦;經屏東地檢署委外廠商即本案雇主任用為觀護佐理員;自述曾有自殺傾向、性情孤僻等病症	X	O	未	未	未	X	
100.06.30	屏東地院	100,勞訴,5	聯發生物科技股份有限公司	製造業	業務部副理	主觀	O	主觀意志;能為而不為、可以為而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	未能辦妥總經理交辦事項,更怠忽為之;遞交報告,內容敷衍了事,或未繳交正式報告;習慣性轉要求指派別人代為處理或回答工作;試用期滿考績評列丁等	O	客觀行為;能力、學識、品行、身心狀況	對市場及產品不熟悉及缺乏與經銷商之聯繫,與部門下屬溝通困難,欠缺擔任業務部副理之專業判斷、主管溝通或開發能力;試用期滿考績評列丁等	O	未	未	未	未	O	1.本案為試用期間終止 2.本判決認為,於試用期間,勞資雙方於未濫用權利情形下,均得任意終止 3.本判決併審酌是否符合勞動基準法第11條第5款之規定,並認為雇主亦得以此解僱
100.12.29	屏東地院	100,潮勞小,1	不詳	不詳	近海觀察員	未	未	未	雇主主張勞工有曠職、遲到未落實查報工作、陸上港口查報資料不實、上科學觀察勤務報告撰寫不實或與格式不符及文字不順暢、海上執法觀察知情不報及未徹底執行檢查任務,且報告遞交,格式不符遭退件2次	O	未	未	未	未	未	未	未	O	1.勞工主張被以不能勝任工作解僱,雇主以左列事實抗辯,勞工不爭執 2.雇主抗辯契約約定勞工不得請求資遣費。法院認為約定無效
101.01.31	屏東地院	100,勞訴,16	屏東縣餐飲職業工會	其他服務業	收費員	主觀	O	主觀意志;能為而不為、可以為而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	態度不錯、認真,對於指正都能接受,與會員相處也都有說有笑,互動不錯,如果有不懂的地方也會主動詢問;應讓後到會員先行等待、不依會員口頭所述點找金額;遲到半小時未能前往辦公室開門,但僅一次之偶發事故;不願參加下班後聚餐活動	X	客觀行為;能力、學識、品行、身心狀況	未證明	X	O	O	縱使認為雇主主張假造繳納費用1358元,及疏失致雇主代墊16812元,亦未達情節重大,與解僱相比違反比例原則;未曾告誡、調查或懲處,或給予輔導與改善期間	X	X	
101.04.26	屏東地院	100,勞訴,18	屏東縣林邊鄉公所	公共行政及國防;強制性社會安全	技工	主觀	O	主觀意志;能為而不為、可以為而不願意做或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付義務	會議認為淹水原因為降雨量超過排水設計標準,非勞工過失;勞工依正常程序進駐抽水站、回報上級及協調因應;任職期間無任何相關懲戒記錄或考評;於同日改依臨時人員聘僱勞工,工作地點內容均未改變	X	客觀行為;能力、學識、品行、身心狀況	任職期間無任何相關懲戒記錄或考評;於同日改依臨時人員聘僱勞工,工作地點內容均未改變;乙種電匠考驗成績合格,並領有乙級技術士證,復為永達技術學院電機系畢業,與同事相比並無能力明顯不足	X	未	未	未	未	X	
103.03.31	屏東地院	101,重勞訴,4	屏東縣餐飲業職業工會	其他服務業	組訓組組長	主觀	未	故意怠忽	因背信罪嫌遭起訴	X	知識技能,亦即其身心狀況、學識品行等能力上客觀不能完成工作	未	未	未	未	未	未	X	本判決另認雇主未遵守預告期間,亦不能認合法而生終止兩造間僱傭關係之效力
103.08.21	屏東地院	103,屏勞小,2	大路觀育樂事業股份有限公司	住宿及餐飲業	房務人員	主觀	未	怠忽所擔任之工作,致不能完成,或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務	未完成整理客房勤務	O	能力上不能完成工作	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣,雇主抗辯懲戒解僱
105.01.06	屏東地院	103,重勞訴,3	台灣諾和諾德藥品股份有限公司	批發及零售業	醫藥業務員	主觀	未	違反忠誠履行勞務給付義務	雇主不能證明勞工費用申報不實,亦與勝任工作無關;帶走關於建請解僱勞工之公司內部電子郵件,並將該電子郵件內容外洩予公司客戶某醫師,但未造成實質損害,且未說明與工作能力何干;103年第1、2季業績達成率,分別為86.35%、89.05%,顯有改善趨勢	X	能力、學識、品行	未	未	O	未	業績達成率有改善趨勢,且無以此為由終止契約之前例	X	X	

裁判整理附表：臺灣屏東地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
105.08.25	屏東地院	104,重勞訴,2	屏東縣九如鄉公所	公共行政及國防；強制性社會安全	清潔隊員	未	未	未	無未能依上級指示交付的任務積極如期完成之情事（當地村長每日巡視，工作表現滿意）	X	未	未	未	O	未	無未能依上級指示交付的任務積極如期完成之情事；未給予勞工必要工作訓練、教育，及適應時間，更未詢問工作進度落後原因，給予適當協助，即不斷於2週內以申誡、記過方式，最後解僱	X	X	
107.06.20	屏東地院	107,屏勞小,2	兆裕興業有限公司	製造業	會計	未	未	未	遲到、請假及上班時間使用手機	O	未	未	未	未	未	未	未	O	
108.07.19	屏東地院	107,勞訴,25	屏東縣長治鄉農會	其他服務業（農民團體）	總務	未	未	未	未	未	未	因病無法再駕駛、操作堆高機與大貨車；打字只會使用右手；左側肢體現仍存有部分障礙，上下樓梯有跌倒疑慮	O	未	未	未	未	O	

勞工主張被資遣，雇主抗辯懲戒解僱

裁判整理附表：臺灣澎湖地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
92.08.28	澎湖地院	92,勞訴,2	保證責任澎湖縣第一信用合作社	金融及保險業	櫃員	未	未	未	最近三年勤募績效應在中等；91年下半年連續調職，難期待適應環境時立即獲取客戶支持，且非最後一名；績效非契約中勞工應給付項目	X	未	未	未	未	未	未	未	X	
101.11.07	澎湖地院	101,馬勞簡,3	遠東航空股份有限公司	運輸及倉儲業	勤務員	主觀	O	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	橫跨機坪行駛之錯誤遭糾正，但即有改善並更正缺失，未證明有再犯；獲選禮貌服務績優人員；與其他工作同仁相較之下，均屬中等以上表現；工作較未積極主動及與異性同仁相處欠佳	X	學識、品行、能力、身心狀況	橫跨機坪行駛之錯誤遭糾正，但即有改善並更正缺失，未證明有再犯；與其他工作同仁相較之下，均屬中等以上表現	X	O	未	未先行懲戒處罰	X	X	
101.12.19	澎湖地院	101,馬勞簡,4	中華民國軍人之友社／國軍英雄館	住宿及餐飲業	服務員	主觀	O	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	就工作值班制度有所不服而予以爭執，然仍遵守輪值班排定之時間為工作；與同事無特別問題，並無不禮貌或妨害工作之情況；拖行桌椅造成地板磨損，不願意配合修剪樹木之單一行為，但或因設備不足或體力因素而未妥適完成上開事項	X	學識、品行、能力、身心狀況	未	未	O	未	未先循較輕微之懲戒手段	X	X	
103.01.28	澎湖地院	101,勞簡上,3	遠東航空股份有限公司	運輸及倉儲業	勤務員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務	雖然較有個人之想法，但對於主管之指示尚能服從；未主動幫忙，但並未拒絕協助幫助女性同仁駕駛手排車，且非核心工作範圍；表達對工作內容主張男女應同工同酬之平等原則之訴求；獲選禮貌服務績優人員；年度考核初評表中雖列為待改進，但並非最差	X	客觀行為；能力、學識、品行	個人之專業能力對於所交付之工作亦尚能做好；橫跨機坪行駛疏失，但甫滿試用期，且未延長或終止試用	X	O	未	橫跨機坪行駛之錯誤，然為解僱前8個月所發生，主管僅有口頭警告而未再作任何懲處，勞工亦欠缺無法改善之情況；未曾採行其他較輕之處分方式以避免解僱	X	X	
103.11.27	澎湖地院	103,馬簡,17	行政院衛生署澎湖醫院	醫療保健及社會工作服務業	約用行政專員	主觀	O	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	延宕業務、拒絕服從主管指示（偏O）；雇主為解僱決定後請謀職假	X	學識、品行、能力、身心狀況	尚未考取辦理財物採購業務證照，但係一年內要完成，而解僱時尚未滿一年	X	O	未	未證明解僱前已對勞工工作之疏失為何具體之輔導及相關之懲戒；未陳明有何不能調整勞工擔任其他職務之具體情事	X	X	本判決認為，縱使有延宕業務、拒絕服從主管指示，但仍未輔導警告等，不符合解僱最後手段性原則
104.12.18	澎湖地院	104,馬勞小,1	澎興冷凍場	製造業	送貨司機	未	未	未	勞工主張遭以工作時間車速過快為由解僱	O	未	未	未	未	未	未	未	O	勞工主張被資遣，雇主未到場亦未為答辯
105.03.15	澎湖地院	104,勞簡上,1	行政院衛生署澎湖醫院	醫療保健及社會工作服務業	約用行政專員	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務，包括勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做	病床開放期限延長、擴床整修、製水機請修、拒絕訓練派遣及陸續發生之各項庶務，於試用期間屆滿後未於30日內立即考核	X	客觀行為；能力、學識、品行	未	未	O	未	除口頭規勸外，無其他正式懲處	X	X	1.本判決似乎混淆不能勝任、違反工作規則情節重大 2.本判決認為行使用試用期考核及終止權，參酌懲戒解僱之行使期間，應自知悉其情形之日起30日內為行使用期間
107.06.28	澎湖地院	106,勞訴,2	三軍總醫院澎湖分院	醫療保健及社會工作服務業	護理師	主觀	O	主觀意志；違反忠誠履行勞務給付義務；工作態度與敬業精神	雇主先前即僱用勞工達五年之久；工作態度消極乃導因於兩造之勞資糾紛，且未到班之爭議發生後，在雇主前法定代理人勸說下，勞工已返回工作崗位並完成請假手續	X	客觀行為；學識、品行、能力、身心狀況	勞工為有經驗之護理人員，先前即已受雇於雇主多年	X	O	O	可先採取較為輕微之口頭警告、記過、扣薪等懲戒手段，卻遲予評核試用期未通過	X	X	1.本件為試用期間解僱 2.法院認為，雇主於試用期間終止契約，仍應符合法定最後手段性原則、懲戒相當性原則

裁判整理附表：福建金門地方法院

裁判日期	裁判法院	案號	雇主	行業別	職位	主客觀	經濟目的	主觀因素	事實	法院判斷	客觀因素	事實	法院判斷	最後手段	相當	事實	法院判斷	解僱效力	備註
98.01.19	金門地院	97,重勞訴,1	金門酒廠實業股份有限公司	製造業	工安室代主任	主觀	O	主觀意志：違反忠誠履行勞務給付義務；怠忽所擔任之工作，致不能完成	不能證明雇主於承辦各項業務，整體觀察已達於怠忽以致於勞動契約目的不達之程度；雇主僅主張釀酒污泥部分未達希望處理之目標	X	客觀行為：客觀上之不能勝任工作	未	未	O	未	就93年間之缺失，已考量解僱最後手段性，而僅記過調職，未解僱	X	X	

