

臺灣新北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第14號

原告 許璧麗  
訴訟代理人 顏鳳君律師  
複代理人 劉又瑄律師  
被告 富智康國際股份有限公司

法定代理人 池育陽  
訴訟代理人 謝宗穎律師  
複代理人 譚百年律師  
訴訟代理人 林銘龍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認

01 判決之法律上利益。

02 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或  
03 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255  
04 條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求確認原告與被告間  
05 僱傭關係存在、被告應自112年3月17日起至原告復職日止，  
06 按月於發薪日即次月10日給付原告新台幣（下同）9萬4000  
07 元，及按年於每年12月10日給付原告18萬8000元，及自各期  
08 應給付之翌日起致清償日止，按年息百分之五計算之利息、  
09 被告應自112年3月17日起至原告復職日止，按月提繳5796元  
10 至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。嗣於民  
11 國（下同）113年3月6日具狀減縮訴之聲明第二項有關年終  
12 獎金之給付日為每年12月31日（見本院卷2第579頁），核無  
13 不合，應予准許。

#### 14 貳、實體上理由

15 一、原告起訴主張：其自93年3月29日起受雇於被告，擔任軟體  
16 研發中心、加值應用事業處、事業開發部之副理，月薪9萬4  
17 000元，每年12月31日固定核發2個月薪資作為年終獎金，為  
18 為被告之經常性給與，屬於薪資之性質。被告於112年3月16  
19 日違法依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款為由，終止  
20 兩造間勞動契約。依據110、111年度績效考核表之評語，原  
21 告在職期間均認真負責，並無不能勝任工作之事由，被告卻  
22 於111年將原告考績降為D等，被告提出績效改善計畫表，並  
23 於112年1月4日召開PIP績效改善啟動會議，接著訂於112年1  
24 月5日至112年3月14日(下稱績效改善期間)，對原告展開為  
25 期8週之PIP績效改善計畫。原告雖認為績效改善計畫表所列  
26 出預期達成績效改善目標(GOAL)及標準(KPI)中之內容或屬  
27 不實、或與原告無關、或係被告無相關規範可供依循，故並  
28 不同意前開績效改善計畫表所載內容，惟原告仍於績效改善  
29 期間積極配合，並按照被告之要求，分別於112年2月1日之  
30 第1次PIP改善檢討會議、112年2月20日之第2次PIP改善檢討  
31 會議及112年3月16日之PIP期末總評會議上提出工作目標及

01 簡報相關工作計畫與完成進度。詎料，於112年3月16日之PI  
02 P期末總評會議上，被告竟當場以原告不能勝任所擔任之工  
03 作為由，逕依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約並  
04 於同日起即拒絕原告繼續提供勞務，爰依兩造間之僱傭關  
05 係、民法第234條、第235條、第487條、勞動法令之規定，  
06 提起本訴，並聲明：確認原告與被告間僱傭關係存在、被告  
07 應自112年3月17日起至原告復職日止，按月於發薪日即次月  
08 10日給付原告94,000元，及按年於每年12月31日給付原告18  
09 萬8000元，及自各期應給付之翌日起致清償日止，按年息百  
10 分之五計算之利息、被告應自112年3月17日起至原告復職日  
11 止，按月提繳5,796元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退  
12 休金個人專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

## 13 二、被告則以：

14 (一)原告製作報價文件嚴重錯誤，導致高出正確報價20倍，空氣  
15 品質報告警告客戶有超標情形卻未確認法規錯誤理解超標定  
16 義之嚴重失誤，需經主管、同事謹慎檢查全力彌補，顯致被  
17 告公司喪失交易機會，未經主管審核之政府專科計畫申請書  
18 逕付印刷後提出正式申請，貿然對政府機關擅自許諾，評估  
19 廠商時，僅提出廠商基本資訊搪塞，全未確認可行性要求主  
20 管盲目決策，進行合約管理工作時，僅單純傳遞合約文件供  
21 主管直接決策，經主管多次要求，仍無法提供分析意見，PI  
22 P期間，原告自行提出之短、長期目標，雖經主管要求，並  
23 未能提出具體達成方法及執行規劃，經常無故不回報工作情  
24 形，主管已明確要求工作週報需摘要說明工作重點，均置之  
25 不理，工作時間運用無效率，對於PIP期間重點目標之政府  
26 科專計畫，明知申請有時效性，卻於交辦一周後仍無法完成  
27 項目控管表格，延宕啟動時日，上班時間不務正業，花費大  
28 量時間聊天，影響部門工作氣氛，對於主管交辦工作直接告  
29 知無法執行，或以敷衍方法完成，卻由其他同事完成，經常  
30 無故拒絕與單位同事為職務代理人，擅自要求同事一切分工  
31 均須透過電子郵件先行匯報，取得主管同意後，才願意配合

01 一切分工事項，未能及時聯絡跟進交辦客戶專案，亦未替客  
02 戶設想，提出問題解決方案，無助於專業進行，且損及客戶  
03 與被告公司間之信任關係，有不能勝任工作之情形。

04 (二)原告歷年考績如不爭執事項所示，原告於PIP 會議，改善空  
05 間有限如被證4之記載，認定原告完全無積極改善工作態度  
06 之意願，未達成成績改善目標，態度輕視嘻笑，違反主管之  
07 明確指示，未主動於文件送出前交主管審核，貿然替被告公  
08 司對政府機關加以許諾，輕則影響申請計畫之核准，重則傷  
09 害公司信譽，足見原告於主觀上並無意願，客觀上亦無能力  
10 改善工作績效，且原告並無轉調他職之意願，已符合最後手  
11 段性原則，予以資遣。

12 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，原告訴之聲明第二至  
13 第三項請求，請准供擔保免為假執行。

14 五、兩造不爭執之事項（見112年7月11日筆錄，本院卷1第87至8  
15 8頁）：

16 (一)原告自93年3月29日起受雇於被告，於112年3月16日之前擔  
17 任「軟體研發中心/ 加值應用事業處/ 事業開發部」之副  
18 理。每月薪資9 萬4000元，被告於11 2年3 月16日之期末總  
19 評會議，以原告不能勝任工作為由，依據勞基法第11條第5  
20 款之規定終止勞動契約。

21 (二)原告於111 年3 月21日主張被告違法解雇，請求恢復原職，  
22 被告於原證3 之函文拒絕，原告再於111 年3 月22日聲請勞  
23 資爭議調解經調解不成立，有原告提出之原證2 存證信函、  
24 原證3 函文、原證4 之新北市勞資爭議調解紀錄可按（見本  
25 院卷第31-38 頁）。

26 (三)原告於95年至107年度年度績效均為A級或A+級，僅有一次為  
27 B級，108年度為B級，109年度為C級，並將原告原職為「軟  
28 體研發中心/軟體品質管理處/測試品質改善部/系統管理  
29 課」調職為「軟體研發中心/ 加值應用事業處/ 事業開發  
30 部」，原告任職於新單位後，被告於110 年12月10日依據勞  
31 基法第11條第4 款為資遣通報，原告聲請勞資爭議調解後，

01 被告於111年1月19日撤銷資遣通報，並繼續任職，111年  
02 績效評等為B等，112年度績效列為D等，被告於112年1  
03 月3日辦理PIP會議會前會，翌日辦理PIP啟動會議，並  
04 經原告簽名確認，有原告提出原證1之書面、被證3資遣通  
05 報函文可按（見本院卷第27-29頁）。

06 (四)原告經112年2月1日、112年2月20日、112年3月16日三次PIP  
07 會議。

08 四、本件爭點是：(一)被告依據勞基法第11條第5款之規定，以  
09 原告不能勝任工作為由，終止勞動契約，是否有理由?(二)  
10 如被告終止勞動契約無理由，原告兩造間之僱傭關係、民法  
11 第234條、第235條、第487條、勞動法令之規定，請求如訴  
12 之聲明，是否有理由?茲分述如下：

13 (一)被告依據勞基法第11條第5款之規定，以原告不能勝任工作  
14 為由，終止勞動契約，是否有理由?

15 1. 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  
16 任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在  
17 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  
18 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經  
19 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，  
20 是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，  
21 舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行  
22 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  
23 予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契  
24 約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字  
25 第2630號判決參照）。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工  
26 在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者  
27 而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願  
28 做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由  
29 勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關  
30 係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院  
31 86年度台上字第82號判決意旨參照）。勞動基準法第11條第

01 5款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極  
02 與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識  
03 品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上  
04 「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，  
05 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  
06 本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟  
07 發展」觀之，為當然之解釋（最高法院80年度台聲字第27號  
08 判決意旨參照）。對於不能勝任工作，在學說上及理論上，  
09 向有主觀說及客觀說之分，主觀說即認除勞工之學識、品  
10 行、能力、身心狀況等客觀上不能完成工作者外，亦包括主  
11 觀上怠忽所擔任之工作、致不能完成，或違反忠誠履行勞務  
12 給付義務，客觀說本於體系解釋觀點出發，必須限於不可歸  
13 責於勞工之事由，排除勞工主觀上怠忽職守之情況，亦即勞  
14 工如怠忽職守，雇主可斟酌其程度或因果關係之差異，選擇  
15 性採取資遣解雇或懲戒解雇之方式，揆之前開判決意旨及學  
16 說，應指勞工於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，客  
17 觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成  
18 工作之情形者。

19 2. 被告抗辯原告有不能勝任工作之事由如下：

20 (1) 製作報價文件嚴重錯誤，導致高出正確報價20倍部分：

21 原告於000年00月間處理被告公司客戶工研院詢價單回覆事  
22 宜時，於110年10月6日上午9時29分寄發被證16之電子郵件，  
23 以被證17之報價單作為附檔，寄送吳光輝、陳志昇、林  
24 秋如，並稱「午後」將回覆工研院窗口，僅給予主管2小時3  
25 0分之審核時間，主管林秋如於同日上午9時32分回覆「你附  
26 檔的報價金額要改為50萬元」等語，然林秋如於前一日即00  
27 0年00月0日下午2時23分即已告知原告「已無降價空間」，  
28 要求原告製作報價單，原告亦於同日3時26分函復「再告知  
29 本筆交易總價」，林秋如亦於同日下午3時32分回覆「這筆5  
30 0萬元」等語，亦即原告就被證17之報價單，已曾與林秋如  
31 討論過，並協商價格，而價格為被證17之重要事項，攸關客

01 戶是否成交之重要依據，原告所製作如被證17之報價單，卻  
02 誤將報價金額記載為875萬元，業據其提出被證16電子郵件、  
03 被證17報價文件(見本院卷1第381、382、385頁)。林秋  
04 如既已事前通知原告注意報價金額，原告於第二日發生上開  
05 錯誤，足見被告抗辯原告於工作期間漫不經心等情，應為真  
06 實。原告卻主張報價之情形複雜，且經主管更正後，並未造  
07 成被告公司損失，同事紀良志也曾填錯數量云云，原告製作  
08 報價單為業界重要招攬業務之程序，原告卻漫不經心，需要  
09 主管多次重複確認其製作之正確性及檢查，已嚴重造成同事  
10 間無謂之負擔，如原告獨立作業，將置被告公司喪失巨大商  
11 業機會之風險，果因原告報價錯誤所生之商業預期利益，則  
12 另發生被告向求償損害賠償之結果，然原告並未虛心接受，  
13 亦無反省其錯誤之報價，反而歸責於他人有相同錯誤，卻未  
14 受到懲罰云云，原告於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情  
15 形，至為明確。

16 (2)空氣品質報告警告客戶有超標情形卻未確認法規錯誤理解超  
17 標定義之嚴重失誤，需經主管、同事謹慎檢查彌補，顯致被  
18 告公司喪失交易機會部分：

19 原告於111年11月1日提供客戶新北市政府資訊中心之空氣品  
20 質警告甲醛、二氧化碳、揮發物等物質有「超標」情形，主  
21 管吳光輝於111年11月3日寄交予原告之被證18之電子郵件記  
22 載「先前已經要求過了，所謂的超標是要依據法規的時數與  
23 平均值真得有達到，這種瞬間峰值應該是偶有數據偏高的現  
24 象，除非達到法規的要件，否則應避免使用超標這樣的表達  
25 方式，錯誤的表達方式會嚴重誤導客戶與造成論困擾」等  
26 語，有被證18之電子郵件可按(見本院卷2第387頁)，況依  
27 據室內空氣品質管理法訂立之室內空氣品質標準第2條規  
28 定，二氧化碳需測8小時，甲醛需測1小時，揮發性有機化合  
29 物需測1小時，計算一小時，係以1小時內各測值之算術平均  
30 值或一小時累計採樣值，8小時為連續8小時各測值之算術平  
31 均值或8小時累計採樣之測值。況新北市政府資訊中心並非

01 室內空氣品質管理法第6條所規定之列管場所，並無適用同  
02 法第7條，自無所謂超標之問題，此由原告於原證19之2之電  
03 子郵件自認「往後拿掉這些tag」等語(見本院卷2第55頁)，  
04 足見，被告製作空氣品質報告，並未詳細適用法規，以自行  
05 認定錯誤之法規見解製作，製作之空氣品質報告記載「超  
06 標」是不當之表達方式，雖經主管多次提醒，仍不符合主管  
07 吳光輝之要求，且不符合法規，至為明確。原告雖主張已向  
08 主管反駁後，主管未再表示意見，僅更改區間由一個月便成  
09 一周，並無錯誤表達云云，然原告製作之報告已不符合主管  
10 吳光輝之要求，需經主管審視，並要求原告全需重新製作空  
11 氣品質偵測時間之區間及數據，且依據原告提出如原證19-1  
12 投影片第6、9、10張一再表達偶有超標等語，高度誤導影片  
13 讀者，嚴重影響被告公司專業信譽，自有客觀上依據勞工之  
14 學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成工作之情形。

15 (3)未定期回復計畫書進度，擬將未經主管審核之計畫書送印，  
16 而貿然對政府機關擅自許諾部分：

17 被告於112年2月1日PIP會議交辦原告規劃、申請政府計畫，  
18 因最後送件期限為112年3月2日，而112年2月25日起至112年  
19 2月28日為國定連假期間，經吳光輝要求原告需於112年2月2  
20 4日前全部完成(即228連假前)，並經吳光輝於000年0月0  
21 日下午5時48分以電子郵件告知原告「明天上午務必完成」  
22 等語，有被證26之電子郵件可按(見本院卷1第415頁)，亦  
23 即吳光輝已要求需於112年2月9日上午完成報告，但原告卻  
24 未如期完成，延宕至000年0月00日下午4時34分始提出報  
25 告，已近當日下班時間，主管吳光輝需於連假期間即112年2  
26 月25日上午9時50分回覆原告提出修正意見，原告於112年3  
27 月1日上班首日上午9時4分要求吳光輝確認更新之稿件，並  
28 於同日上午9時30分即交付印刷等情，有原告提出原證11、1  
29 2、15電子郵件可按(見本院卷1第315、317、325頁)，業  
30 經主管吳光輝於本院審理時證述「每次交辦的工作，都需要  
31 經過再三的修正與確認，才能完成事情，而有都有錯誤」等

01 語相符（見本院卷2第285頁、112年11月8日筆錄），足見，  
02 原告並未依據主管之要求期限完成製作計畫，且嚴重延宕等  
03 情，應為真實。原告雖主張計畫書業經主管提前審核云云，  
04 並提出原證7至17電子郵件為證，然原證7至10之郵件均為原  
05 告製作計畫書之詢問同事之過程（112年1月17日起至同月31  
06 日止），如原證7之郵件為原告詢問林秋如之補助類別、原  
07 證8郵件為原告寄交吳光輝附件為有關「設計驅動產業創新  
08 補助計畫申請概況」，原證9郵件為原告經由吳光輝之指示  
09 寄交上開附件交由其他同事優化之郵件，原證10郵件係由原  
10 告請示吳光輝有關計畫之參與人員之名單是否需要修改等情  
11 （見本院卷1第299-313頁），均非原告提供計畫書初稿，原  
12 告自112年2月1日起至同月7日卻未提出計畫書，原證11至17  
13 之郵件均在112年2月24日經主管發現原告即將送請印刷後而  
14 制止原告所發之郵件（見本院卷1第315-340頁）。足見，原  
15 告之失誤均依賴其他同事支援、修正，自有客觀上依據勞工  
16 之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成工作之情形。

17 (4)評估廠商時，僅提出廠商基本資訊塘塞，全未確認可行性要  
18 求主管盲目決策，進行合約管理工作時，僅單純傳遞合約文  
19 件供主管直接決策，經主管多次要求，仍無法提供分析意見  
20 部分：

21 ①主管吳光輝要求原告於110年度評選空氣品質檢測廠商，原  
22 告先詢問吳光輝是否有適用之廠商可以推薦，吳光輝收受  
23 後，於110年12月17日上午8時53分以被證19之電子郵件告知  
24 原告與有經驗之同事討論。原告又於000年00月00日下午2時  
25 15分以電子郵件寄交吳光輝，提出其以網站搜尋取得三家公  
26 司之資料，僅有三家公司之基本名稱、電話、地址，再詢問  
27 吳光輝希望由其決定哪一家廠商，再由原告約約看哪一家廠  
28 商比較適當，吳光輝於110年12月22日再告知原告須提供公  
29 司之基本資料(資本額)、基本員工數、檢測設備清單、設備  
30 年度校正記錄、檢測資格認證有效期、服務內容，檢測年資  
31 與重大實績(是否有鴻海等)、檢測費用等初步報價，始能整

01 體評估等情，原告卻於110年12月24日上午11時30分，回覆  
02 吳光輝，回復僅有一家公司可以受理，其他三家公司均無法  
03 受理或不符合測試能量不符合需求等語，有被告提出之被證19、  
04 20之電子郵件可按（見本院卷2第391-398頁），原告曾擔任  
05 被告公司之副理，自93年間起受雇於被告，時間非短，理應  
06 事先知悉被告公司評選空氣品質檢測廠商之要件即為吳光輝  
07 以被證19電子郵件所指示之各項事項或經由吳光輝之指示與  
08 同事討論，卻僅以任意搜尋網路資料逕自報告吳光輝，並未  
09 向廠商實際確認，尚須由吳光輝指示如何進行調查，結果僅  
10 有一家廠商符合被告公司之需求，原告並未自行了解評選空  
11 氣品質檢測廠商之要件，卻一味要求主管決定。原告雖主張  
12 主管吳光輝並未要求原告提出廠商資格、專業能力、營業現  
13 況、檢查項目、檢查範圍云云，然查，原告身為專業管理  
14 者，本應積極了解上開考核廠商之詳細事項，卻反而指摘主  
15 管未詳細指示考核廠商之具體內容，足認，原告自有客觀上  
16 依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀況，亦無法完成工作  
17 之情形。

18 ②法務部門於000年0月0日下午5時25分以電子郵件訊問原告，  
19 將原本之單方契約，更改為雙務契約，並請原告詳閱保密協  
20 定書後協助確認，原告隨即於同月7日上午9時8分訊問吳光  
21 輝，僅有一點保密期間年數需要確定，再於同月13日上午9  
22 時36分寄交吳光輝，請吳光輝回覆內容，吳光輝於7月13日  
23 上午10時19分電子郵件寄交原告，由吳光輝自行擬具意見回  
24 覆書為被證21電子郵件之附件予原告，再以電子郵件告知原  
25 告之角色，並非僅有申請流程與主管與法務或客戶間之傳遞  
26 文件，需學習主管或公司立場相關考量，並開始依據合約特  
27 性與業務內容先預擬一份內容給主管確認等情，有被證21之  
28 電子郵件可按（見本院卷2第399頁），原告雖以直到收受原  
29 證21-1之郵件後始知悉簽署保密協議，對於吳光輝先前交涉  
30 之情形不知情云云，原證21-1、21-2、21-3之郵件（見本院  
31 卷3第65-70頁）即為被證21之郵件（見本院卷1第399-401

01 頁)，依據被證21電子郵件，僅有原告轉貼法務部門修改之  
02 圖面，並無原告提出具體之意見，亦無原告詢問吳光輝或與  
03 吳光輝確認「是否曾與客戶交換機密資訊」、或「是否曾諾  
04 保密期限」等語，原告於當時收受審核保密協定時，並未提  
05 出具體意見供主管參考，尚須由主管擬具意見告知原告，於  
06 臨訟卻稱不知主管吳光輝是否與客戶交換機密資訊云云，足  
07 見，原告主觀上怠忽職守，能為而不為之情形，而原告僅為  
08 傳遞法務部之文件予吳光輝，卻未實質審核內容並擬具回覆  
09 意見書供主管參考，尚需吳光輝自行擬具意見書告知原告等  
10 情，原告自有客觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀  
11 況，亦無法完成工作之情形。

12 (5)PIP期間，原告自行提出之短、長期目標，雖經主管要求，  
13 並未能提出具體達成方法及執行規劃部分：

14 原告於112年1月至3月因績效不佳，被告進行為期2個半月之  
15 PIP期間，被告自行提出之短期目標為達成25%之營業額目  
16 標，相當於1000萬元，經吳光輝以電子郵件詢問原告具體可  
17 行之方案，或積極拜訪之客戶名單或拜訪客戶之行為或目  
18 標，原告自稱沒有預計拜訪之客戶等情，有被告提出被證22  
19 之電子郵件可按（見本院卷1第403頁），原告雖以被告PIP  
20 期間僅有2個月，不可能達成1年以上才能達成之目標，且已  
21 提出原證26-1之電子郵件所示之方案云云，然為被告所否  
22 認，並以僅要求原告提出在2個月期間內之改善方案，足  
23 見，原告於2個月雖提出改善方案，但其改善目標並無具體  
24 可行之方法，經主管吳光輝質疑後，原告亦未能提出有效且  
25 可行之方案，足見原告僅為虛應了事，並無實際可行之方  
26 法，原告自有客觀上依據勞工之學識、經驗、品行、能力狀  
27 況，亦無法完成工作之情形。

28 (6)經常無故不回報工作情形，主管已明確要求工作週報需摘要  
29 說明工作重點，均置之不理部分：

30 ①原告應於每周五下班時繳交工作周報予主管吳光輝，以便於  
31 了解原告之工作狀況，但原告於111年5月當月第一周已遲交

01 工作周報，其後連續二周又未提交工作周報，並經吳光輝於  
02 111年5月26日以被證23之電子郵件催告原告，有被告提出被  
03 證23之電子郵件可按（見本院卷1第405頁）。原告雖以其自  
04 動發信系統有問題回覆吳光輝，並提出原證22-3電子郵件為  
05 證（見本院3卷第75頁），然繳交報告為原告之義務，卻須  
06 主管催告始寄交等情，自有主觀上有怠忽職守，能為而不為  
07 之情事。

08 ②吳光輝於111年8月27日寄交電子郵件予原告告知「請你寄出  
09 報告前，必須摘要說明重點事項，請以積極的作為進行工作  
10 方法與態度」，原告於同年8月29日函覆，以為只要email列  
11 出特別需要提醒之重點等語，然參以原告提出原證23-1電  
12 子郵件，原告於111年8月26日電子郵件僅稱「請參閱本周報  
13 告，並附連結」等情（見本院卷2第78頁），並未說明重要  
14 事項，足見，原告並未依據主管指示製作報告至明。

15 (7)上班時間不務正業，花費大量時間聊天，影響部門工作氣氛  
16 部分：

17 原告於上班時間花費大量時間聊天等情，業經證人吳光輝於  
18 本院審理時證述：「（法官問：原告日常工作有無其他異常  
19 或不遵守被告公司規定之情形？）我自己看到的，是原告離  
20 開座位經常去跟別人聊天，非常頻繁。」「（法官問：有無  
21 其他主管或員工曾向證人提過原告工作時有無不當行為？若  
22 有，內容為何？）1.有。2.在原告沒有轉調部門之前，他就  
23 常到我們部門找人聊天，一坐就是很久，因為我負責跑外  
24 面，已經比較少在公司，我都還可以看到這樣的狀況，有位  
25 同事曾經問過我這個問題，這個人不用工作嗎？為何來這邊  
26 坐那麼久，干擾到他的工作。」「（法官問：證人是否知道  
27 原告日常工作時間有無跟他人聊天？頻率如何？對象是誰？  
28 聊天內容為何？每次聊天約花費多久時間？這些事情證人如  
29 何知悉的？）1.有。2.一天好幾次。3.各部門的人都有。4.  
30 具體我不清楚。5.我自己看到的不多，我常常看到原告跟別  
31 人聊天，我去開會半小時回來，還是看到他在聊天，但是不

01 是每次這樣我不知道。6. 這是我自己親眼看到，所以我自己  
02 在績效面談的時候有跟他講過，所以原告後來比較收斂。」  
03 等語（見本院卷二第288-289頁筆錄）。吳依純於本原審理  
04 時證述：「（法官問：原告日常工作有無其他異常或不遵守被  
05 告公司規定之情形？）大概就是常常在走廊或便利商店看到  
06 他跟別人聊天，但聊天內容我不清楚。」「（法官問：有無  
07 其他主管或員工曾向證人提過原告工作時有無不當行為？）  
08 沒有。但他常常拒絕或是委婉的拒絕交辦的工作。」「（法  
09 官問：頻率如何？對象是誰？每次聊天約花費多久時間？這  
10 些事情證人如何知悉的？）1. 只要我每次去便利商店就有看  
11 到原告跟別人聊天，一週去三次吧，可能是下午去買飲料，  
12 上午可能去買咖啡，都是上班時間。2. 不清楚，我買完就離  
13 開。3. 是我看到的。等語（見本院卷2第290頁）。紀良志於  
14 本院審理時證述：「（法官問：證人是否知道原告日常工作  
15 時間有無跟他人聊天？頻率如何？對象是誰？聊天內容為  
16 何？每次聊天約花費多久時間？這些事情證人如何知悉  
17 的？）1. 會。2. 一天兩、三次。3. 公司同事。4. 不知道聊什  
18 麼。5. 不知道。6. 我走過去外出，或回公司的時候會看到原  
19 告跟別人聊天。」等語（見本院卷2第488頁）。證人陳志昇  
20 於本院審理時證述：「（法官問：有無其他主管或員工曾向證  
21 人提過原告工作時有無不當行為？若有，內容為何？）1.  
22 有。2. 比較會離開座位，在公共區域與別人聊天。」「（法  
23 官問：頻率如何？對象是誰？聊天內容為何？每次聊天約花  
24 費多久時間？這些事情證人如何知悉的？）1. 常常，一週  
25 四、五次。2. 有自己部門員工，也有別的單位。3. 沒有注  
26 意。4. 超過半小時。5. 我有看到，也有聽到。」等語（見  
27 本院卷2第292頁筆錄）。原告雖以與各部門聊天室交涉公務  
28 或與各部門維持良好關係，或推展業務云云，已為被告所否  
29 認，原告復未舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。況  
30 原告花費大量時間與同事聊天，已干擾其他同事之工作時  
31 間，原告於主觀上有怠忽職守，能為而不為之情形，至為明

01 確。

02 (8)原告工作時間運用缺乏效率，回報工時灌水部分：

03 主管吳光輝於111年2月11日上午8時許希望由原告負責計畫  
04 之進行，提出經費規劃進行討論等語，原告卻於同年2月11  
05 日上午8時33分回覆「每個都說要在下周完成，礙於時間與  
06 資料吸收速度，恐有難度」「建議增派有經驗之同仁一起執  
07 行」等語，主管吳光輝於111年2月18日寄交電子郵件於原告  
08 稱：原告製作SWS資料，花費30小時進行年前交代閱讀銷售書  
09 籍心得與工作計畫制訂，卻未說明閱讀何種資料或記明工作  
10 內容，並要求原告提出實際之工作內容，並於2月18日下班  
11 前提出，於1月24日交辦任務，甚至績效面談語協調會，原  
12 告均已交差了事，或時間到再交付之態度面對工作等情，有  
13 被告提出被證25之電子郵件可按（見本院卷1第409-411  
14 頁），原告以時間太短直接拒絕主管吳光輝指派之職務，經  
15 主管吳光輝審視原告之工作時間與工作內容之分配，均以敷衍、  
16 交差了事之心態面對工作等情，應可認定。原告復以SW  
17 S紀錄僅需要簡要填寫，無須鉅細靡遺，且吳光輝、紀良治  
18 亦已簡略填寫，吳光輝、紀良治均有義務符合原證24-5之填  
19 寫規則云云。然查，依據原證24-5之電子郵件已明示，SWS  
20 填寫規則共有12點，均強調須詳盡填寫等語（見本院卷3第2  
21 05頁），況吳光輝、紀良治是否有詳盡填寫為其二人是否不  
22 能勝任工作之事由，與本件無涉。從而，原告於主觀上有怠  
23 忽職守，能為而不為之情形，至為明確。

24 (9)就開發自動化工具程式專業部分：

25 被告公司於000年0月0日間要求原告辦理收發交易客戶系統  
26 平台，原告僅花費1天將工具整合為Web UI介面，僅節省20  
27 分鐘時間，另被告公司員工魏世嵐於同年3月至7日間另開發  
28 完成之系統，卻可節省85%之時間，有被告提出被證33、35  
29 之電子郵件可按（見本院卷2第339、347頁），並經證人吳  
30 依純於本院審理時證述明確（詳如後述），原告否認有收受  
31 上開辦理事項，自不足取。

01 (10)有關嬰兒追蹤專案部分： □

02 原告擬具被證36、37、38之文件分別為專案啟動計畫書、  
03 系統規劃設計書、測試計劃書等方案交由馬偕醫院，確未經  
04 馬偕醫院採用，未採用之理由為內容過於簡陋，觀其內容實  
05 際文字敘述非常簡單疏略，另經證人紀良志重新修改撰稿製  
06 作被證39、40、41之文件，則詳細敘述專業組織架構、系統  
07 規劃、包含測試計畫書、系統規劃畫面及實作圖示，足見，  
08 原告時前未及時與客戶連絡了解專案內容及設想方案，事後  
09 製作報告又敷衍進行，仍有證人紀良志完成工作，始為馬偕  
10 醫院採用，足見，原告於主觀上有怠忽職守，能為而不為之  
11 情形，至為明確。

12 (11)證人證述原告之工作情形如下：

13 ①主管即證人吳光輝於本院審理時證述：「(法官問：承前題，  
14 可否具體明確說明原告之工作狀況?)原告來這個部門之  
15 後，一開始有給原告適應期，讓他接手法務流程，曾經讓他  
16 接觸客戶，去拜訪客戶，初期有感受到原告對新的工作有投  
17 入，但是當他遇到事情需要花心思去規劃、處理的時候，只  
18 有對他有興趣的時候，比較有投入，對於一些比較固定性的  
19 工作，比方說合約流程或是固定跟催流程的工作，會比較不  
20 積極的更新，所以後來我有要求原告在合約的部分不要只是  
21 經手就拿給法務，然後把法務的意見寫上去，就要求主管做  
22 決策，自己必須思考法務的意見，給出建議，讓主管做決  
23 策。」「(法官問：依證人認知，原告於前述工作項目的表  
24 現如何?)就是說什麼，他就做什麼，缺乏主動把事情做跟  
25 更好的工作態度。如果工作上有一些要求他比較多的事情的  
26 時候，他就會說我的事情現在很多，可能沒有辦法在時限內  
27 完成，這樣的回覆的時候，我會請他說明你在忙什麼，接下  
28 來有哪些事情要排資源下去做，這樣我才能做工作的安排。  
29 原告沒有直接拒絕不工作，只是說他很忙。」「(法官問：  
30 原告真的很忙嗎?)我看起來是不會，所以才請他說明。」  
31 「(法官問：原告的說明有無說服你?)通常不能。因為我覺

01 得要先列出工作表，讓主管知道要交辦哪些工作。原告通常  
02 沒有列出工作表給我。」「(法官問：所以證人的感覺，不  
03 知道原告在忙什麼，工作表現不佳?)應該說，我的感覺是  
04 原告沒有像他講的那麼忙。我常常看到原告在茶水間，或是  
05 公司的便利商店在跟別人聊天，也有主管或同事跟我這樣  
06 講。」「(法官問：證人是否曾經因為原告的工作表現調整  
07 原告的工作內容或工作量?如有，是基於何原因?對該單位  
08 分工情形有何影響?)1.有。2.曾經讓原告跟同事一起拜訪  
09 客戶，但在拜訪的過程中，同事竟然給我的反饋是原告無法  
10 主動與客戶談需求，發掘客戶潛在的商業機會，我自己跟原  
11 告一起去長照中心，在與護理長訪談的過程中，原告在客戶  
12 訪談過程中，缺乏把公司的優點放大，強化客戶對公司產品  
13 的瞭解程度。所以，我就調整原告儘量不要直接面對客戶。  
14 我就拿銷售聖經的書籍給原告看，讓他瞭解商業開發的角  
15 度，請他研讀並寫報告，原告有提出來，我有在他的心得報  
16 告內表示這樣的內容太粗略，請他再好好看，並身體力行，  
17 調整心態。後來原告寫完報告，我沒有感受到原告積極調整  
18 他的工作心態。3.這樣，我們少了一個人可以對外開發客  
19 戶，甚至在客戶反應問題的時候，沒有辦法讓客戶持續對  
20 我們公司展現正向的想法。」「(法官問：原告任職期間，證  
21 人是否曾經與原告討論過其工作表現?若有，討論次數多  
22 少?證人有無指導原告如何改善?)1.是。2.至少超過5次。  
23 3.我指導他的方式，就是告訴原告，如被告公司所提出的書  
24 面資料，我告訴原告計畫如何完成的時間跟方法。」「(法  
25 官問：承前題，討論後原告有無提出具體改善工作表現之計  
26 畫?該等計畫是否準備充分且內容具可行性?工作狀況有無  
27 明顯改善?)1.原告有提出。2.可行性不佳，比方說他說202  
28 3年要達成400多萬元的營業的業績，具體的方式沒有說明。  
29 3.我認為沒有。」「(法官問：被告公司是否曾安排原告進  
30 行PIP(績效改善計畫)?如有，為何會有該安排之原因?)  
31 1.有。2.這是公司人資單位所訂的方法。」「(法官問PIP中有

01 無設定原告欲達成之目標為何？這些目標是由誰提出的？）

02 1. 有。2. 我跟原告都有提出。」「（法官問：承前題，為達  
03 成這些目標，證人有無給予原告協助或建議？原告是否有提  
04 出如何達成這些目標的規劃？）1. 有。2. 有，但不夠具  
05 體。」「（法官問：如有，依證人認知，原告所提規畫是否  
06 準備充分？是否具可行性？原告有無妥善控管執行時程？）  
07 1. 沒有。2. 可行性極低。3. 在我的要求下，才有。原告的步  
08 調比較慢。」等語（見本院卷2第282~289頁筆錄）。

09 ②證人吳依純於本院審理時證述：「（法官問：具體說明原告  
10 不能勝任工作的原因？）我們要開發協助我們做品質驗證的  
11 工具，一開始是完全人工，我們想要人工跟自動化同時進  
12 行，所以老闆把自動化的工作開發交給原告的單位，在過程  
13 中，我需要不斷與原告溝通想法，但是原告總是說這個做不  
14 到，那個做不到，有困難，我感受到他不積極，另外一個同  
15 事聽到我們的討論，提出他的想法，最後我認為原告應該也  
16 知道另外一個同事有介入，因為我們有分享那個同事開發的  
17 程式碼，原告給我感覺沒有要參與，後來是另外一個同事協  
18 助我們完成這個程式的開發。所以應該給原告完成的工作，  
19 最後是別的同事完成，所以我認為原告不適任。」「（法官  
20 問：原告被交辦這個開發自動化工具，他耗時多久？所提交  
21 之自動化工具為何？功能及效果為何？能為原始工作減省多  
22 少時間？）原告做了一點，大概一個星期的時間，他做了很  
23 簡單的版本，只能自動匯出資料的內容，其餘還是需要人工  
24 作業，大約只節省十分鐘的人工。我表示在這一個月內，這  
25 個版本我可以接受，但是，我在長期上要求是要完全自動化的  
26 程度，就是指不需要人工的介入。原告完全沒有做，只做  
27 到節省人工十分鐘。另外同事花了三個月開發，做出完全不  
28 需要人工的版本。我沒有限定原告的時間，但是他沒有做出  
29 來。而且，原告知道有別人同事的做自動化工具的開發，原  
30 告知道後，在這個同事的開發期間，原告完全不做，也不過  
31 問，所以我認為他不適任。」「（法官問：原告的专业為

01 何?) 我不知道,但是他當時的工作,負責開發工具,提高  
02 我們公司的測試效率。」「(法官問:後來原告開發出來的  
03 自動化工具有無應用到實際工作中?原因為何?) 1. 沒有。  
04 2. 不能用。」等語(見本院卷2第289~297頁筆錄)

05 ③證人紀良治於本院審理時證述:「(法官問:原告的工作為  
06 何?) 原告的工作初期是協助,因為我本身有客戶,原告剛  
07 轉入事業開發部門,是協助我的以上的工作。原告於初期有  
08 協助,後來沒有協助我。」「(法官問:證人與原告的分工  
09 合作有無問題?若有,為何?) 1. 初期在幾個案件中,原告  
10 有積極協助我,在客戶接洽,流程上面的改善,後來不知為  
11 何,因為原告跟客戶相處的模式,會讓客戶對公司產生一些  
12 推託之詞,後續我就沒有讓原告往客戶端接洽,就讓原告從  
13 事後勤的法務文件。2. 原告沒有辦法與客戶接洽。」「(法  
14 官問:(提示原證27-2) 此電子郵件是屬於何專案項目?該  
15 專案項目有無交給原告承辦?若無,原因為何?若有,原告  
16 承辦情形如何?) 1. 嬰兒防盜追蹤定位。2. 初期是協助我,  
17 後來是要交給原告承辦,但是後來他沒有承辦。3. 因為原告  
18 與護理長後來互動不佳,後來是我自己接手承作。」「(法  
19 官問:(提示被證36、被證37、被證38) 此三份文件是否即  
20 為原證27-2電子郵件中原告撰擬的專案計劃書、系統規劃設  
21 計書、測試計畫書?此三份文件有無被客戶採用?原因為  
22 何?) 證人答1. 是。2. 沒有。3. 客戶反應做的架構太簡潔,  
23 故不採用。」「(法官問:(提示被證39、被證40、被證4  
24 1) 此三份文件是否為證人所撰擬?若是,為何需要撰擬此  
25 三份文件?此三份文件與被證36、被證37、被證38有何差  
26 異?) 1. 是。2. 因為被證36、37、38被退件,所以由我來撰  
27 寫被證39、40、41。3. 這裡面詳述工作職掌,專業組織架  
28 構,系統規劃,包含測試計劃書,還有系統規劃的畫面及最  
29 後實作圖示,最後有被客戶採用。」「(法官問:整體而  
30 言,原告加入證人單位有無減輕證人的工作量?原因為  
31 何?) 1. 沒有。2. 因為原告只負責公司內部文書作業,客戶

01 接洽還是我來處理。我原先的工作量沒有減少。」等語（見  
02 本院卷2第482~489頁筆錄）。

03 (12)原告主張績效考核標準過於抽象，計算方式不明，無法認定  
04 原告不能勝任工作云云，然查，原告曾擔任主管期間，亦親  
05 自對下屬實施評核，自應知悉考核方式，並有被證31、32之  
06 績效考核說明會投影片可按（見本院卷2第231-276頁）。原  
07 告前開主張，並非可採。

08 (13)原告主張被告公司主管存有主觀偏誤，績效考核僅為製作解  
09 雇事由云云。然查，原告之主管始有考核原告之權限，且觀  
10 之前開說明與原告客觀上之工作情形，難認有何偏頗情事。

11 (14)原告主張對被告有實質貢獻，並提出原證29-2至原證29-5文  
12 件、原證34至原證38文件、前主管陳志豪之評論，證明原告  
13 有節省人力、時間與增進效率，被告將無人願作之法務及請  
14 款工作交給原告壓縮原告爭取營業額之時間、原告先前未提  
15 出協助創造營收，不得作為資遣之理由云云，然均為被告所  
16 否認，然查，均為原告是否有不能勝任工作之事由，已如前  
17 述，則原證29-2至原證29-5、原證34至原證38文件，僅能說  
18 明原告為被告公司有提供勞務，陳志豪之評分與其他主管對  
19 原告評分均不相同，自難採為本件認定之依據，另被告並非  
20 以原告不能創造被告營收作為資遣之理由，已如前述，係因  
21 原告工作態度輕忽延宕，顯係「能為而不為」、「可以做而  
22 無意願做」，顯係「能為而不為」、「可以做而無意願  
23 做」，揆之前開說明，原告前開主張均無法以此推翻原告前  
24 開不能勝任工作之事證。

25 (15)原告主張吳光輝已將原告轉為法務工作，請款內勤，卻要求  
26 訂立營業目標云云，然查，原告之工作仍包括專案工作、專  
27 案規劃與政府計畫之申請、專案支援，專案管理、專案提  
28 案，有被證25、20、26之電子郵件可按，而原告自行於PIP  
29 訂立銷售金額之目標，並非被告要求原告訂立營業目標，原  
30 告前開主張，顯與事實不符，難以採信。

31 (16)細參前開證人證詞可知，原告調職前僅完成證人吳依純交辦

01 工作事項之簡單版本，嗣後知悉同事進行同一工作，原告非  
02 但不過問交辦工作更是完全停擺，且原告開發出之自動化工  
03 具無法應用於實際工作中，無法達成證人吳依純之要求，其  
04 要求資遣原告，惟因原告個性外向被告予以調職。又參證人  
05 紀良治所證述，原告調職後與證人紀良治參與之專案，客戶  
06 亦無法採用原告所撰擬之文件，調職後其工作態度仍消極亦  
07 無法完成主管之要求。被告安排原告進行三次PIP（績效改  
08 善計畫），然歷次結果每況愈下，其主管吳光輝評語仍以  
09 「原告以交差了事心態進行」「未積極改善工作態度」「未  
10 達績效改善之目標」，有被告出之被證14報告可證（見本院  
11 卷1第167頁），為兩造所不爭，原告雖調至新部門，然新部  
12 門主管（即證人吳光輝）給予原告適應期、告知新部門之工作  
13 內容及項目，原告新入職期間對於工作有投入，惟其仍不改  
14 敷衍了事之消極心態，被告協助提出三次改善計畫，均未達  
15 成主管設定之目標，據此，均足以認定原告工作態度輕忽延  
16 宕，顯係「能為而不為」、「可以做而無意願做」，顯係  
17 「能為而不為」、「可以做而無意願做」，即違反勞工應忠  
18 誠履行勞務給付之義務，揆諸首揭說明，應認原告確有不能  
19 勝任工作之情形。

20 (17)勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指  
21 勞工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能  
22 完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應  
23 注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴  
24 重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解僱最後手段  
25 性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以  
26 安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，  
27 仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。原告之績效逐年  
28 下降，被告反覆指導、協助、溝通、面談、辦理調職等，有  
29 前開證詞及被證14PIP結案表單報告可參，惟原告仍無法改  
30 善績效不佳之事實亦無改善之意願，其他與原告共事之員工  
31 亦難與原告共事，被告顯已無其他單位得以安置原告之工

01 作，因此，被告依據勞基法第11條第5款之事由，資遣解雇  
02 原告，並未違反懲戒之最後手段性原則，應屬有據。

03 五、綜上述，爰依兩造間之僱傭關係、民法第234條、第235條、  
04 第487條、勞動法令之規定，請求確認原告與被告間僱傭關  
05 係存在、被告應自112年3月17日起至原告復職日止，按月於  
06 發薪日即次月10日給付原告9萬4000元，及按年於每年12月3  
07 1日給付原告18萬8000元，及自各期應給付之翌日起致清償  
08 日止，按年息百分之五計算之利息、被告應自112年3月17日  
09 起至原告復職日止，按月提繳新台幣5,796元至原告於勞動  
10 部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁  
11 回。

12 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁  
13 回。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
15 與判決結果無涉，爰不一一論述。

16 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主  
17 文。

18 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日  
19 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

20 以上正本係照原本作成。

21 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日  
24 書 記 官 王 思 穎