

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第99號

原告 黃俊翔

訴訟代理人 羅敏嘉律師

被告 元太科技工業股份有限公司

法定代理人 李政昊

訴訟代理人 吳礪慶律師

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115年5月4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、程序事項：

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號民事判例意旨參照)。查原告主張其遭被告非法解雇，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判決之法律上利益。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求：(一)確認兩

01 造間僱傭關係存在。(二)被告應自民國(下同)114年6月28日  
02 起至原告復職之日止,按月於每月發薪日給付原告新臺幣  
03 (下同)43,690元,及自各期應給付日之翌日起至清償日止,  
04 按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自114年6月28日  
05 起至原告復職日前一日止,按月提撥2,621元至原告之勞工  
06 退休金專戶。(四)訴訟費用由被告負擔。(五)原告願供擔保,請  
07 准宣告假執行,有起訴狀可佐(本院卷第9頁)。嗣於115年4  
08 月30日具狀更正聲明第三項為:被告應自114年6月28日起至  
09 原告復職日前一日止,按月提撥2,892元至原告之勞工退休  
10 金專戶,有綜合辯論意旨狀可參(本院卷第297頁),核屬擴  
11 張應受判決事項之聲明,合於前開規定,應予准許。

12 貳、實體事項:

13 一、原告主張:

14 (一)、原告自111年1月10日起受僱於被告公司擔任電子設計二部工  
15 程師,月薪為4萬元,嗣調職為電子設計一部工程師,並於1  
16 13年7月間調薪為月薪4萬3,690元,原告任職期間工作均恪  
17 盡職守,並無所擔任之工作不能勝任之事,被告率以勞基法  
18 第11條第5款加以解僱,其解僱自不生效力。退步言,縱認  
19 原告工作表現非如預期(假設語,原告否認之),然此情顯  
20 未達非予以解僱之地步,被告亦未採取調職、減薪等其他較  
21 輕微之替代手段,逕將原告予以解僱,違反「解僱最後手段  
22 性原則」之要求。被告收回原告之識別證致原告無法再進入  
23 被告公司提供勞務,被告預示拒絕受領原告勞務之意思表  
24 示,惟兩造間勞動契約仍有效存在,依民法第487條前段之  
25 規定,原告並無補服勞務之義務。

26 (二)、訴之聲明:

- 27 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 28 2. 被告應自114年6月28日起至原告復職之日止,按月於每月發  
29 薪日給付原告43,690元,及自各期應給付日之翌日起至清償  
30 日止,按週年利率百分之5計算之利息。
- 31 3. 被告應自114年6月28日起至原告復職日前一日止,按月提撥

01 2,892元至原告之勞工退休金專戶。

02 4.訴訟費用由被告負擔。

03 5.原告願供擔保，請准宣告假執行。

04 二、被告抗辯：

05 (一)、原告有勞動基準法第11條第5款不能勝任工作之情事：(1)111  
06 年底，主管對於部門的考績排序，原告即列於最後。(2)11  
07 2、113年底，主管對於部門的考績排序，原告也列於最後。  
08 (3)原告錯誤率極高，若沒有同仁協助，原告無法單獨完成份  
09 內工作：①114年4月9日，林鳳玲需要EE協助評估，此為原  
10 告之工作，但原告並未處理。②114年4月14日，主管葉豐銓  
11 提醒原告諸多工作錯誤，後來仍有錯誤。③114年4月17日，  
12 林鳳玲數次詢問原告改正進度，未獲回覆。④114年4月21  
13 日，賴台晏數次詢問原告進度，未獲回覆，結果賴台彥直接  
14 向原告的主管葉豐發表達「請協助檢視該員是否適任○○ E  
15 E負責人」。⑤114年4月21日，Benson詢問是否有送樣需  
16 求，經主管葉豐銓再次提醒原告回覆，但原告經過數日都沒有  
17 回覆，到最後由主管代為處理。⑥114年4月22日，胡巫揚  
18 詢問是否有修正需求，但原告拖延數日都沒有回覆，還要主  
19 管葉豐銓再次提醒原告回覆。直到114年4月28日，由葉豐銓  
20 代為檢查錯誤並提醒原告。⑦由以上可知，光114年4月，原  
21 告不是不回覆同仁，就是還要同仁或主管代為完成工作，而  
22 且原告工作錯誤百出，若無主管協助訂正，根本無法應付與  
23 其他部門協同工作。(4)114年5月22日，原告直接拒絕主管交  
24 派的工作。原告有上開不能勝任之情事，難有其他調整職務  
25 之空間，且原告申訴其他同仁，並對其他同仁提起刑事告  
26 訴，其他同仁也申訴原告，被告公司均等到公司內部調查完  
27 畢後提出報告，結論為原告之申訴無理由。而偵查機關也對  
28 於其他同仁為不起訴處分。再者，原告拒絕接受輔導改善，  
29 拖延輔導連續5週拖延8次面談，拖延將近10次，輔導、轉職  
30 等最後手段，均無法改善原告工作態度。被告公司已用盡手  
31 段仍無法使原告步入正軌，則被告以原告不能勝任工作為

01 由，依勞動基準法第11條第5款規定，於114年6月27日下  
02 午，被告公司由HR同仁偕同法務同仁，在原告座位，向原告  
03 宣讀並交付「員工資遣通知書」，通知當日終止僱傭關係，  
04 有錄影存證；被告已合法終止僱傭關係，並已給付資遣費及  
05 預告工資，則原告請求確認終止後之薪資及終止後按月提撥  
06 勞工退休金均無理由。

07 (二)、答辯聲明：

08 1.原告之訴駁回。

09 2.被告以現金或銀行可轉讓定存單供擔保，免予假執行。

10 3.訴訟費用由原告負擔。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)、111年1月10日起，原告任職被告公司電子設計二部工程師  
13 (乙證1：原告人事資料表)，與被告公司簽署聘僱合約書  
14 (乙證2：原告聘僱合約書)，月薪為4萬元，每月提撥2,40  
15 6元至原告勞工退休金專戶。

16 (二)、112年11月被告公司對原告之考核內容如「乙證3：黃俊翔11  
17 2年、113年績效考核表」。

18 (三)、113年7月起，原告月薪調漲為4萬3,690元，每月提撥2,892  
19 元至原告勞工退休金專戶。

20 (四)、113年11月被告公司對原告之考核內容如「乙證3：黃俊翔11  
21 2年、113年績效考核表」。

22 (五)、114年6月27日，被告終止系爭勞動契約，並發給原告記載依  
23 「勞動基準法第11條第5款」規定，終止系爭勞動契約之離  
24 職證明書。離職時，薪資每月4萬3,690元，每月提撥2,892  
25 元至原告勞工退休金專戶。

26 (六)、114年6月30日，原告向新竹科學園區管理局申請勞資爭議調  
27 解，惟114年7月22日調解不成立。

28 四、本院之判斷：

29 (一)、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞  
30 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂勞工「確不能  
31 勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身

01 心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不  
02 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給  
03 付之義務者均屬之（最高法院111年度台上字第1820號民事  
04 判決意旨參照）。勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔  
05 任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其  
06 規範意旨在於：勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動  
07 契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造  
08 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  
09 及主觀意志，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠  
10 忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。  
11 又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透  
12 過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準  
13 則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資  
14 雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之  
15 經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應  
16 具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或  
17 累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇  
18 關係之緊密程度等因素，綜合衡量(最高法院112年度台上字  
19 第828號民事判決意旨參照)。勞工法上之勞動契約，係以勞  
20 工生存權作為其基礎理念，勞雇雙方所議定勞動條件，不得  
21 違反勞基法關於勞動條件最低標準之限制（勞基法第1條規  
22 定參照）。立法者為調和雇主契約終止自由與勞動權保障之  
23 衝突，以法律保留原則，限制雇主除非有勞基法第11條、第  
24 12條所定之法定終止事由，否則不得終止勞動契約，此屬法  
25 律強制禁止規定。準此，勞雇雙方基於契約自由原則雖得合  
26 意終止勞動契約，惟雇主不得基於經濟強勢地位，於勞動契  
27 約或工作規則規範勞基法上開規定以外之解僱事由，以規避  
28 前開強制禁止規定。又雇主於工作規則就勞工工作表現所訂  
29 考評標準，就雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目  
30 的，若未低於勞基法就勞動條件規定之最低標準，勞資雙方  
31 自應遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管

01 理，法院亦應予以尊重。是工作規則以勞工工作表現績效未  
02 達一定標準作為解僱事由者，仍應具體檢視是否該當勞基法  
03 第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之要  
04 件，即基於勞工客觀上之能力、學識、品行或主觀上能為而  
05 不為，其所提供之勞務已無法達成雇主透過勞動契約所欲達  
06 成客觀合理之經濟目的，且須具備「解僱最後手段性原  
07 則」，即雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段  
08 後，仍無法改善情況，已難期待雇主得繼續僱用，方符合勞  
09 基法保障勞工權益之立法旨趣（最高法院112年度台上字第  
10 2714號民事判決意旨參照）。

11 (二)、原告主張其受僱於被告公司，擔任電子設計二部工程師一  
12 職，兩造約定月薪為4萬元，嗣調職為電子設計一部工程  
13 師，並於113年7月間調薪為4萬3,690元；被告公司於114年6  
14 月27日，以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，由被告  
15 公司HR同仁偕同法務同仁向原告宣讀並交付「員工資遣通知  
16 書」，通知當日終止僱傭關係。114年6月27日為原告最後一  
17 日上班日，被告公司收回原告之員工識別證，並已給付資遣  
18 費192,931元。原告於114年6月30日向新竹科學園區管理局  
19 申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年7月22  
20 日調解不成立之事實。提出聘僱合約書、離職證明書、國家  
21 科學及技術委員會新竹科學園區管理局勞資爭議調解紀錄、  
22 存證信函等為證；被告不爭執，惟以前詞置辯，是以本件應  
23 審究之爭點為：被告依勞動基準法第11條第5款規定終止系  
24 爭勞動契約，是否合法？原告請求確認兩造間之僱傭關係仍  
25 然存在、原告依系爭勞動契約及民法第487條之規定，請求  
26 被告自114年6月28日起至原告復職日止，按月給付4萬3,690  
27 元本息、原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31  
28 條第1項規定請求被告自114年6月28日起至原告復職之日  
29 止，按月提繳2,892元至勞退專戶，有無理由？

30 (三)、經查，原告任職被告公司期間之工作情形：

31 1.證人郭家豪即原告部門之直屬上司到庭證稱：我現在被告公

01 司擔任經理，之前也是不同部門經理，我111年到113年間跟  
02 原告共事過，當時我是原告的直屬上司，經理下面就是工程  
03 師，原告工作的狀況蠻被動的，在工作上需要蠻多提醒，例  
04 如交代一些工作的事項需要解釋得很清楚，要到有結果的時  
05 候，有時候都會需要我再提醒，有一些問題他不太會來主動  
06 告知。我們是電子設計課，所以是負責一些電子設計相關  
07 的工作，需要接產品、設計電路板；基本上設計的東西是獨  
08 立的，但是因為要接產品，所以需要跟部門內及部門外的工  
09 程師配合；接進來是自己設計，但是產品需要不同部門去  
10 做溝通、協調；我的認知是原告偶爾會有一些延遲完成；我  
11 現在不太清楚有沒有延遲很久，但往往需要跟別的部門去  
12 做溝通討論要再延遲多久，確切的延遲時間我不太記得；原  
13 告有做錯的一些CASE；做錯就是完全不能用，需要重新設  
14 計一次。重新設計指的是原告自己要重新做過一次；是要  
15 交的那一天我們才知道原告做錯；因為原告做錯，所以需  
16 要重新做，當時也是要求原告再重新修正過，同時也去教  
17 導他哪裡錯誤及如何修正，部門的人或我會再做確認。當  
18 時我給原告的考核就是一般的考核成績；如果以那時候來  
19 評斷是勉強及格。那時候其他的同事沒有原告這種狀況；  
20 如本院卷第111頁之評分表，當時打的這個分數就是一  
21 般；若總分100分，我所謂的「一般」大約是60分至70  
22 分左右；這樣的成績在你們公司來說，以我的認知，這  
23 不會影響獎金，還是有獎金；如果以當時原告的3分來  
24 說，應該是2分就會被列為輔導績效評估，3分還不需要  
25 列入輔導，我打的是3分。當時其他的工程師也有人3  
26 分，但也有更高的4分、5分；應該說我們打的分數是  
27 比例分配，就是固定幾分要有幾個人；系統是這樣規定。  
28 我給原告的分數是根據原告的表現；如果系統要求3分  
29 的人要2個，但3分的人只有1個，只有一個人3分也沒  
30 關係，我還是會依照我對工程師的認知去打分數；原則  
31 上我打分數是根據我的認知，而不是配合系統；之後我  
是自已的原因就調部門了等語（本院卷第247-252頁）。原告的工作是獨立設計電

01 路板，另外還要與不同部門的人溝通協調，因為在一個計畫  
02 裡面會有不同的部門，如果工程師在計畫裡面是扮演電子設  
03 計的角色，他在這個計畫裡需要跟不同部門的人協調，原則  
04 上我希望工程師要自己去溝通協調，底下的工程師都會遇到  
05 這種情形，因為每個工程師都會接案子及計畫；針對計畫的  
06 話，應該是工程師要自己先去溝通協調，這樣計畫會比較有  
07 效率，工程師自己先把一些Detail的事情講清楚，例如先把  
08 電子設計的東西給出去，讓其他部門比較了解，別的部門可  
09 能會不清楚，他們就是會來問，工程師就要去解釋給的東西  
10 是什麼，工程師也可以反過來問對方是不是有不懂或可以從  
11 對方那邊拿到些什麼，計畫的部分，原則上是要工程師去溝  
12 通協調；如果主管不負責，不同部門的溝通協調，主管會負  
13 責溝通協調，但是第一線是工程師要先自己去溝通協調，如  
14 果有遇到困難，主管再處理等語(本院卷第253-255頁)。在  
15 我擔任主管期間，原告的考績在部門內的排名在後半段，我  
16 記得應該是最後一名；針對原告的考績評核，我擔任過111  
17 年及112年度的考績評核；原告在部門內的考績排名111年我  
18 不清楚，但112年我記得考績是最後。被告公司的考績系統  
19 會針對我們部門內的所有員工去做排名；提示乙證18第2、3  
20 頁，是被告公司考績系統所做的排名，也就是原告在當年度  
21 呈現考績之排名。提示原告所提出之爭點整理狀原證6有主  
22 管的考核評語，我當時寫該評語第一句話是因為當時原告剛  
23 來部門第1年，所以他的電子相關知識需要再多做學習，第  
24 二句話是希望原告負責的案子可以在他說的時間內完成並有  
25 結果，希望他再更努力一些。因為原告有些例子沒有在正確  
26 的時間內完成目標，我才會這樣寫；當年度對於原告的缺  
27 點，打完績效後會有面談，當時有面對面給他一些建議。提  
28 示本院卷第111頁，被告答辯一狀上面有主管的評語，當時  
29 我寫第一句話的意思是工程師在給出結果之前可能要想更清  
30 楚，不然可能會有一些遺漏。我的意思是原告在提出工作之  
31 前沒有想清楚，我認為他可能應該要知道的東西，他會有些

01 遺漏；評語的第二句話意思是原告在工作上跟其他人的溝通  
02 要更圓滑一些，在回覆之前也要再多想想如何表達。我有看  
03 到原告在跟別的部門談計劃時音量比較大聲一點。所謂的  
04 「音量大聲」是情緒比較激動，原告跟其他部門溝通計畫時  
05 一開始有好好講，然後就會看到原告聲音越來越高、越來越  
06 大聲的在解釋事情。111年原告的工作項目有延遲交付的問  
07 題，該缺點於112年沒有改善，還是會發生；提示閱覽111  
08 年、112年我對原告的評語，應該說111年原告到我們部門也  
09 算是一位新人，所以在新的領域上面還是希望原告快速的多  
10 了解一些知識，但是在112年是整年度，所以才會有這樣的  
11 評語。即便原告在111年、112年都是全部門排名最後一名，  
12 當時系統沒有開啟績效改善計畫等語（本院卷第256-261  
13 頁）。

14 2. 證人金聖坤即原告於被告公司之間接主管在本院審理時證  
15 稱：我任職於被告公司，我是原告的間接主管。我在公司擔  
16 任電子設計部門的開發。2022年當時，我是原告的老闆，工  
17 作的時候，我看到他有不一樣的地方，我們是團隊合作比較  
18 多，可是他比較沒有這樣工作的經驗，我們是計畫的工作比  
19 較多，可是常常沒有聽到計畫的Information，最主要是有  
20 些我要求的工作他常常沒有做好。開庭前，我有與被告公司  
21 的人或是今日在庭之被告討論過今日開庭的事情，公司跟我  
22 說要注意的事情，有談過，公司跟我說進法院要注意什麼東  
23 西；為了今天要開庭，我有看過2022年的Performance，我  
24 寫的。我比較習慣用中文與原告溝通；我都是用中文面對面  
25 與原告溝通以及用中文寫Email；我是每個禮拜跟我們部門  
26 開一次會，我要看到原告的Email報告他工作的事情。我現  
27 在一樣在電子設計部門，我是顧問。我會調離原本的部門，  
28 這是公司的策略，2年會有一次組織改變。每年公司針對部  
29 門員工做過表現，都要做Ranking，2022年原告是剛進來且  
30 比較多錯誤，所以Ranking比較後面；我們部門大概是有13  
31 個人，111年間原告大概是13個工程師裡面的第13名。當時

01 我會將原告排在第13名，是因為有些東西錯誤，測試的時候  
02 有錯誤，測試不對要矯正，他沒有做好，而且我做了幾次跑  
03 出來的結果也是不太對。本院卷第203頁原告爭點整理狀原  
04 證6，我評語的第一句話，是說他有些錯誤，假設開發時有  
05 錯誤就會延遲，除此以外，原告還有很多工作要做，希望他  
06 還是都要順利完成所以原告也是有幾個是順利完成其他工作  
07 等語（本院卷第262-266頁）。

08 3. 又據原告之間接主管黃泰鈞於115年3月3日具狀表示：

09 陳報人擔任原告之間接主管期間甚短，陳報人評核112年工  
10 作表現，如同考核評語上所載「工作態度及專業能力有待改  
11 進」，係經由陳報人短暫與原告工作接觸期間，觀察所得結  
12 果。(一)所謂「工作態度有待改進」，係因作為研發人員，缺  
13 乏主動求知進步的精神。在工作中，無法有效溝通，容易與  
14 同事發生衝突，影響項目團隊合作。比如在○○F3項目上，  
15 需要確認電子治具設定與規格書及驅動的一致性，原告僅提  
16 供專業資料，未能有效結論給非專業的同事理解，導致雙方  
17 存在理解上誤差。(二)所謂「專業能力有待改進」，係因面對  
18 工作所需的專業知識和技能有所欠缺，項目遇到障礙無法有  
19 效分析解決問題。當產品出現問題時，發生預期外顯示畫  
20 面，無法有效針對電子可能成因進行分析，例如○○轉排線  
21 誤接導致顯示誤動作，同仁商育睿協助其解決問題等語，有  
22 陳報狀在卷可佐（本院卷第225頁）。

23 4. 被告公司每年給予員工考核，原告於112年11月之(1)直接主  
24 管考核評語：（中文意思）①能對自己的任務負責，但在交  
25 付成果前需要更多思考。②希望能夠更順暢地與他人溝通，  
26 並在回應他人之前進行更多思考。③學習DDIC/EPD知識，以  
27 提高自身任務的效率。(2)間接主管考核評語為：工作態度及  
28 專業能力有待改進等語，主管評分3分，有考核表在卷可佐  
29 (本院卷第111-112頁)。於113年11月之考核內容(1)直接主管  
30 考核評語：工作上要以TEMA為考量，除了自己的工作職責  
31 外，在承接工作時，要能double check其提供的資料是不是

01 有誤，若上游的資料有誤，會造成整個案子的延遲，如果不是  
02 是我們可以解決的問題，可以提出建議，可以找誰幫忙，不  
03 要說不是自己的問題就不管了。(2)間接主管考核評語：(1)建  
04 議加強溝通技巧。(2)要能夠虛心學習。評分為3分，有考核  
05 表可佐（本院卷第113頁）。原告於111年部門考績排序亦列  
06 於最後，有考績排序表在卷可按(本院卷第275頁)。

07 5.又原告僅因不滿自己遭質疑、冒犯或個人解讀而為臆測，即  
08 以上司或同仁間日常之言論自由表達或私人之對話或電子郵件  
09 等內容，對被告公司之資深副理葉豐銓、副處長劉豐發、  
10 人資主管曾筱嵐、工程師劉孟宜等人提起刑事告訴，經新竹  
11 地檢署檢察官偵查後以114年度偵字第10837、10851、1091  
12 4、11033號為不起訴處分，有不起訴處分書在卷可稽(本院  
13 卷第133-138頁)；原告亦對於公司、主管的輔導及相關同事  
14 感到不滿，提起內部申訴；被告公司員工亦對原告之行為有  
15 所不滿而屢提出申訴，有申訴/檢舉結案報告可憑(本院卷第  
16 127-132、143-146頁)。

17 6.由上可知，原告工作時被動不積極，在工作上需要諸多提  
18 醒，若沒有同仁協助，原告無法單獨完成份內工作；工作中  
19 錯誤，糾正後仍有錯誤，且其與主管及各部門單位溝通、協  
20 調不良而不自知，導致其對於同仁提出刑事告訴，致各單位  
21 同仁，對於原告迭有怨言。是原告任職於被告公司，長期以  
22 來無法單獨完成其職務範圍內之業務，已無法達成雇主透過  
23 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，被告主張原告有不  
24 能勝任工作之情形，應堪信實。

25 (四)、被告就原告前述不能勝任工作之情形，於終止勞動契約前，  
26 已盡解僱最後手段性原則：

27 1.依證人郭家豪證述：原告的考核是勉強及格，以當時原告的  
28 3分來說，應該是2分就會被列為輔導，3分還不需要列入輔  
29 導，3分為大部分同仁會拿到的考績，以我的認知，這不會  
30 影響獎金，還是有獎金等語(本院卷第250-251頁)，顯見原  
31 告之考核分數雖為中等之3分，然此隱含為使原告不致影響

01 到獎金之核發而善意給予之分數，被告並無因原告表現不佳  
02 即不核發獎金。

03 2.於114年2月11日，因原告工作狀況遲遲無法改善，被告公司  
04 依績效改善辦法及輔導程序，以員工無法適應工作或環境、  
05 工作產出未達標準、未能配合公司作業程序，或有消極抵抗  
06 態度為輔導原因，要求員工需盡速於114年5月2日前改善；  
07 又經過將近2個月的觀察，於114年4月1日之輔導紀錄，因原  
08 告仍未進步，因此被告公司再次期中約談輔導，並做成記錄  
09 表，因多數不合格，因而需再進行第二次評估，原告簽名知  
10 悉應該改善項目。又於114年6月17日時，因原告不斷以請假  
11 方式迴避輔導，包括4月25日、4月28日、5月8日、5月9日、  
12 5月12日、5月15日、5月19日、6月12日（雖有約談成功但未  
13 進行實質輔導）等。6月12日約談時，原告先予拒絕，後又爭  
14 吵，以致無實質對話。導致原預計於114年4月25日與原告討  
15 論的應改進事項，拖延到6月17日才能與原告面談。復依114  
16 年6月13日之獎懲報告內容，原告對於主管交辦事項，連續  
17 拒絕8次有上開員工輔導紀錄表、懲處報告書、被告公司工  
18 作規則、員工獎懲辦法等在卷可稽（本院卷第115-126、141  
19 -142、151-183、184-194頁），而原告因無法達成被告公司  
20 交辦業務，屢經主管葉豐銓對其為溝通輔導，原告仍多方推  
21 諉，不認其工作上有何缺失，堅持按自己方式處理業務，對  
22 績效評估表內所載之評語及建議內容亦視而不見，其缺失歷  
23 經輔導多次未獲改善，足見其主觀上亦無依被告公司之要求  
24 改善其提供勞務之態度及方式之意願，實無從期待被告採取  
25 解雇以外之手段繼續與原告間之勞動契約。被告公司多次督  
26 促原告改善無效，被告於114年6月27日始以原告不能勝任工  
27 作為由，依勞動基準法第11條第5款之規定終止勞動契約，  
28 並無違反解僱之最後手段性原則。

29 (五)、被告於114年6月27日終止勞動契約，已給付原告資遣費用19  
30 2,931元，有言詞辯論筆錄、員工資遣通知書可佐（本院卷  
31 第68、147頁），原告雖拒絕承認此為資遣費，而是每個月

01 應給付之薪資13,690元，然兩造間之勞動契約業經被告於11  
02 4年6月27日合法終止，被告自114年6月28日起即無給付薪資  
03 之義務。原告請求被告應自114年6月28日起至原告復職之日  
04 止，按月給付原告43,690元，及自各期應給付日之翌日起至  
05 清償日止，按週年利率5%計算之利息，並提繳勞工退休金至  
06 原告之勞工退休金專戶，亦屬無據。

07 (六)、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間  
08 勞動契約，請求被告給付自114年6月28日起至原告復職之日  
09 止之薪資及遲延利息，並提繳勞工退休金至原告之勞工退休  
10 金專戶，為無理由，均應予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，經本院斟酌  
12 後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必  
13 要；被告聲請傳喚證人葉豐銓、劉豐發、曾筱嵐、劉孟宜  
14 等，因本件事證已臻明確而無傳喚必要，均附此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 115 年 6 月 5 日  
17 勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

18 以上正本係照原本作成。

19 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，併  
20 繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 6 月 7 日  
22 書 記 官 高 嘉 彤