

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第8號

原告 黃俊富

被告 台灣艾司摩爾股份有限公司

法定代理人 汪佳慧

訴訟代理人 初泓陞律師

何盈青律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月20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、程序部分

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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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。本件原告主張兩造間之僱傭關係存在，已為被告否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，即陷於不明確，致原告於僱傭契約之法律上地位有不安之狀態存在。而此種狀態得以本件確認判決將之除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)、伊自民國94年1月起任職於被告公司（下稱被告），於110年間原擔任職級8職等之工程師，然被告以伊109年績效管理評核（People Performance Management，下稱PPM）結果「低於期待」，且輔導改善計畫（Performance Improvement Pl

an，下稱PIP）未通過考核為由，通知於110年10月4日終止契約，嗣因伊向總公司申訴職場霸凌，兩造遂於110年11月15日協議以伊降職至7職等並降薪之方式繼續留任。

(二)、伊於111年PPM已達合格，惟自112年被告新任經理接任後，竟再將伊112年PPM評定為不滿意（績效0分），並對伊實施第二次PIP，嗣以第二次PIP未達標準為由，於113年11月15日以勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，終止兩造間勞動契約，復單方面以門禁卡鎖卡方式拒絕伊進入公司。

(三)、伊於任職期間，並無任何違法或失職情事，每月均有加班事實，未曾遭客戶拒絕入場工作，亦無懲處記錄，被告於112年以績效0分之極端評價方式評定其考績，顯與比例原則不符，無合理說明依據，足認公司內部評核欠缺客觀性，被告職場霸凌陋習時有所聞，因原告長期擔任公司勞方主席及代表，致力爭取勞工福利，不排除是原告此次被針對之間接原因；又於第二次PIP計畫期間，被告未給予充分改善時間，且內部主管考評標準極為不合理，伊於該段期間已積極改善、配合輪班交替及假日加班，並獲直屬經理認可有顯著進步，伊實無主觀或客觀上不能勝任工作之情形；再者，被告並未提供原告必要之訓練及支援，伊於第二次PIP進度審查會議中曾主動提出轉調或再次降職減薪至6職等之提案，然被告亦未積極安排面試或提供轉職機會即解僱，顯然違反解僱最後手段性原則，其終止勞動契約不合法且不生效力，兩造間僱傭關係仍存在。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第11條、第14條、勞工退休金條例第6條、第14條第1項及第31條第1項、民法第184條、第483條之1及第487條前段等規定，訴請確認兩造間之僱傭關係仍然存續，並請求相應之工資給付及退休金提撥等語。

(四)、聲明：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自民國113年1月16日起至准許原告復職前1日止，按月於每月1日，給付原告月薪新臺幣（下同）121,050元，並每年1月及7月另給

01 付固定一個月獎金，且自各期應付工資次日起至實際清償日
02 止，按年息5%計算之利息。3. 被告應自民國113年11月16日
03 起至准許原告復職前1日止，按月為原告於勞動部勞工保險
04 局設立之勞工退休金個人專戶提撥8,226元。4. 訴訟費用均
05 由被告負擔。5. 就第二、第三項之聲明，原告願供擔保請求
06 宣告假執行。

07 二、被告之答辯：

08 (一)、原告自94年1月起任職荷蘭商漢微科股份有限公司（下稱漢
09 微科公司），105年被告集團併購漢微科公司後續留任，擔
10 任客戶支援部門技術支援工程師（CS Technical Support E
11 ngineer），負責電子束檢測設備之客戶端支援服務及公司
12 產品支援優化。109年間，原告擔任被告「全球支援中心第
13 三階工程師（GSC Competency Engineer3）」，職級為8職
14 等，因109年PPM最終考核結果「低於期待」（Unsatisfacto
15 ry），於110年5月18日起接受第一次PIP，最終未通過，被告
16 原擬資遣，後考量應儘量以替代手段取代終止合約之精神，
17 雙方始於110年11月15日合意以「降職降薪（8職等降為7職
18 等）」方式留任，然被告仍要求原告應積極改善工作表現。
19 111年原告PIP結果雖為「合格」（Successful in role），
20 但短期獎金乘數僅給予接近底線之92%，112年PPM再度滑落
21 為「低於期待」（Unsatisfactory），其內部申訴經總公司
22 調查後遭維持原案，被告遂於113年6月啟動第二次PIP，歷
23 經3個月輔導仍未達標，被告拒絕原告再次降職之提議，於
24 同年10月預告終止契約，並於113年11月15日依勞基法第11
25 條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，終止
26 與原告之僱傭關係，並於113年11月29日給付原告資遣費90
27 6,312元合法資遣。

28 (二)、被告為全球半導體設備龍頭企業之集團成員，對於公司內部
29 人員之招聘、績效考核、員工輔導均有完善制度。被告之PP
30 M與PIP評核皆具備權重設計、量化客觀指標（如投訴次數、
31 文件產出量等），並納入原告自評、同儕回饋及跨階層主管

意見，絕非主管個人恣意或預設立場之刁難，被告於110年期間即已顯現工作表現問題，長期缺乏被告三階工程師應具備之主動性與專案領導力，溝通呈現嚴重斷層，且產出之技術文件品質低落，在團隊協作中，亦引發客戶端不滿，甚至發生外部合作廠商明確表達拒絕與其合作之情事，已對公司營運造成實質負面影響，歷經兩次完整PIP程序，仍無法達到基本工作要求，確有不能勝任工作之具體情況；又被告已提供充分且持續之教育訓練，第一次PIP期間，被告曾提供內部職缺供其轉調，但遭職缺主管評估能力不符而拒絕，被告當時亦依原告意願採「降職降薪」續留，而113年第二次PIP再度未通過後，原告雖再求降職，但被告考量反覆降職無法解決其工作態度與溝通適配性等根本問題，且原告亦未主動申請其他內部職缺，故被告依法資遣實屬窮盡一切較輕微管理手段後之必要決定，被告終止勞動契約之程序合法，理由正當，無任何不當對待或違法解僱行為，另原告係於漢微科公司時期擔任勞方代表，其勞方代表職務已隨漢微科公司消滅而終止，與本案亦無任何關連，其指稱遭受職場霸凌云云，均屬子虛烏有，委不足採。綜上所述，本案原告之請求顯屬無理由。

(三)、聲明：1. 原告之訴駁回。2. 訴訟費用由原告負擔。3. 如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)、原告自94年1月13日起任職於荷蘭商漢微科股份有限公司（HMI），嗣漢微科公司（HMI）於105年經被告公司併購，原告經被告留用擔任工程師，至113年11月15日，被告以勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由終止與原告之僱傭關係，並於113年11月29日給付原告資遣費906,312元（參原證1、2號）。

(二)、原告於110年間，於被告擔任「全球支援中心第三階工程師（GSC Competency Engineer3）」，職級為8職等，負責電子束檢測設備之客戶端支援服務及公司產品支援優化，因10

9年人員績效管理評核（下稱PPM）最終考核結果「低於期待」（Unsatisfactory），於110年5月18日起接受第一次績效改善計畫（下稱PIP），同年9月29日被告最終評估認定原告未通過考核，原於10月4日通知終止與原告間僱傭契約，兩造嗣經協商，於110年11月15日另簽訂協議，改以原告自110年11月15日起降職降薪方式繼續留任，原告職稱改為「全球支援中心第二階工程師（GSC Competency Engineer 2）」，職級由第8職等降至第7職等（參被證2、2-1、3、3-1、4、4-1號）。

(三)、原告之111年PPM最終考核結果「合格」（Successful in Role），STI短期績效獎金乘數調整為92%（參被證7、7-1、8、8-1）。

(四)、原告之112年PPM最終考核結果為「不滿意」（Unsatisfactory），原告雖於113年3月11日向被告公司集團提出內部申訴，被告仍於113年5月30日、31日維持原評核結果「不滿意」（Unsatisfactory）（參被證9、9-1、10、10-1、11、11-1號）。

(五)、原告於113年6月20日開始進行第二次績效改善計畫（第二次PIP），於113年8月23日進度審查會議中，原告雖曾提出轉調或再次降職減薪，改為6職等之提案，並積極尋找內部職缺進行轉調，然被告仍於113年10月9日以第二次PIP進行最終評估結果未達通過標準，於113年10月11日通知原告終止契約，最後工作日為113年11月15日（參原證9、被證12、12-1、被證13、13-1）。

(六)、113年11月15日以前，原告月薪為121,050元。

四、本院之判斷：

(一)、按勞動基準法（下稱勞基法）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。其規範意旨在於：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，雇主得以解僱勞工。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，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內，且須雇主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，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。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，已訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資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經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量，雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即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者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2785號判決可參）。

(二)、被告主張原告具勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」事由，有無理由？原告對於其所擔任之工作是否不能勝任？

1. 經查，被告主張其內部針對勞工表現設有PPM考核制度，針對個別員工前一年度全年表現進行的年度性績效評估，內容包含五大核心區塊：1. 主要職責要求、2. 各項工作目標與評級、3. 價值觀評估、4. 年度評級及5. 總結評論，考核方式為：綜合直屬主管依實際狀況進行評核成績，輔以同儕及跨部門意見及被告自評內容，評等結果分為：傑出（Outstanding）、優秀（Excellent）、合格（Successful In Role）、需要改善（Needs to develop in role）、不滿意（Unsatisfactory）五個等級，其中合格（Successful In Role）為及格底線，代表整體表現達公司最低標準，仍有相當改善空間，不滿意（Unsatisfactory）則無任何調整空間，

前開評等結果搭配主管權限微調機制，亦即若當年度評估為「合格」（預設獎金乘數為100%），直屬主管若無特別意見即以100%計算獎金；若主管認為表現相較基準值略優或較劣，可在權限範圍內於90%至110%區間進行微調，又若員工對於年度PPM的評等結果不服，可透過正式申訴管道，由上階主管以及全球人力資源部門進行調查、召開評估會議進行復評。就考核結果為不滿意（Unsatisfactory）之員工，定有PIP機制，亦即由員工、直屬主管、人力資源經理（HR）三方共同討論，針對員工落後之職能共同訂立改善之客觀、可量化目標，提供3個月的改善時間，並定期檢討等情，已提出之原告109年PPM報告、110年度PIP計畫、111年PPM報告、111年績效相關浮動薪資、112年PPM報告、電子郵件、113年度PIP計畫等文件為據（被證3、3-1、4、4-1、7、7-1、8、8-1、9、9-1、10、10-1、11、11-1、12、12-1），依前開文件內容可知，被告所設PPM制度，就員工之勞動表現設有客觀行為即「各項工作目標與評級」及著重主觀態度即「價值觀評估」之評價標準，結果明確劃分為5個級距，於同一級距內再依對應短期績效獎金計畫之乘數為細部評等之微調，評比方式除直屬主管評比外，亦設有員工自評欄位，確保員工觀點與意見被完整呈現，此外亦參酌外部跨單位之意見，對於評核結果，設有內部申訴及復評管道，針對PIP之流程亦設有標準實施計畫、步驟、期限、評核標準，原告主張被告內部評核無具體標準云云，難認屬實。

2. 再者，依前揭文件可知，原告在112年擔任NPI GSC（光束檢測全球支援團隊）任職，負責支援工廠端 MBI（多光束檢測），主要職責包括：MBI eScan 1100 SIEM 更換與影像對位技能的提升，能獨立處理客戶端反應的問題；負責透過AIR 處理與DE（說明：Development & Engineering，研發工程）溝通共同解決問題；建立 PCS（技術文件）以及建立知識庫，並負責支援現場維護服務行動的執行；將診斷知識傳承給 GSC 同事及當地 CS（說明：Customer Service 客

戶服務) 團隊。原告112年PPM最終考核結果為「不滿意」(Unsatisfactory)，當年度的短期績效獎金(STI)乘數固定為0%，且沒有任何微調或調整空間，細譯考核內容中，原告僅於1. 達成 EHS (說明：環安衛部門) 和工時目標並完成所有訓練；2. 完成問題解決訓練並取得認證等2項成果達標，而在「自我發展以支援業務」、「展現對任務之責任感與利害關係人管理能力」、「積極進行自我發展」3個項目，因「建立PCS (技術文件) 及推動問題解決方面貢獻低於預期」、「來自當地 CS / DE / SIO (System Install Owners，機台安裝業務部分) 的回饋中，皆指出原告不是一位良好的團隊合作成員，導致學習效率低落」，「原告以產品尚未發展成熟或缺乏正式且有組織的訓練為藉口，訓練新產品導入階段無法具備支援業務的能力」而未能達成期待目標，在第一次「發展與績效對話」(112年7月31日) 中，原告未能具體說明他在「做了什麼」(自我發展及支援業務) 與「如何做」方面的進展。此外，他拒收來自荷蘭團隊/當地 CS 和現場 DE 的回饋，指出他們帶有偏見。原告在客戶端顯現出積極度偏低、或不滿情緒影響他與多方關係人的關係。在第二次「發展與績效對話」(112年10月31日) 中，即便經過一整年的在職訓練、參與過多項公司產品學習活動、包括在 ASML 工廠的兩週組裝整合步驟、在客戶端的產品驗證和原廠實施期間支援台積現場、以及在韓國安裝支援，原告仍然無信心主導 SIEM 診斷或能獨立解決技術與升級問題，其直屬主管於112年9月以前曾進行3次「個人發展與績效對話」，並於11月26日起持續定期進行一對一會談，並於113年2月26日準備詳細簡報資料，逐一核對原告各項目目標的實際表現，指出項目與實際成果之間的明確差距(見本院卷第400頁)，在年度評估報告中，其直屬主管詳細記載：「原告支援MBI、、、，針對問題升級，雖偶爾提供更新，但未積極推動診斷流程、未顯現出獨立作業所需的實作技能提升」、「至112年9月為止，團隊總共完成61份技術文件，

原告僅完成4份文件（6.5%）貢獻度偏低」、「原告缺乏自我提升之積極性，舉例而言：在第一次發展與績效會議中，主管要求原告提出改善方案，但至第二次會議前仍未收到回復」等具體評核事項，而調查現場支援單位之結果，亦呈現：「當地CS認為原告不清楚自身角色，僅視為在職訓練，技術支援能力不足」、「本地團隊及DE團隊均認為原告之溝通及升級處理需要改善」等具體內容（見本院卷369至372頁），參諸前揭文件記載之內容，被告針對原告112年工作表現之考核，與其公司考核員工工作表現之標準流程相符，就其預期之目標及成果評核方式，已訂明客觀、具體之處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準。此外，前開考核結果，經原告提出內部申訴後，亦經被告人資、原告之上階主管共5名成員與原告會談，並為評議等標準程序，維持原評核結果「不滿意」（Unsatisfactory）（見本院卷第375至376頁、第379至380頁），前揭內部救濟流程係經過被告跨部門、跨階層主管復依原告具體客觀工作表現為複查、審核，始依照公司既定之流程啟動改善計畫，原告指謫被告無合理說明考核依據、欠缺客觀性云云，實難採信。

3. 再者，被告於113年6月20日起對原告展開為期3個月之113年度PIP程序，仔細對照113年PIP流程文件中，詳細記載經原告與直屬主管討論後設定之目標「在技術支援或一般現場支援任務中，能夠展現高度主動性、協作精神及責任感，成為被團隊認可之有效貢獻者」、「貢獻GSC業務關鍵績效指標（KPI）：降低XLD平均當機時間、建立OCAP以提升CS診斷效率、知識分享與組織貢獻：在3個月內完成至少一次正式分享活動」、「實作能力與自我發展計畫：展現對MBI-SEM調整對位與故障排除實作能力、主動規劃個人自我發展計畫」，及具體行動、成功指標及期限（見本院卷第402至404頁），足認前揭PIP設定目標，與原告112年PPM考核未達預期項目確屬息息相關；針對前揭目標，該計畫中亦規劃具體

01 行動：如「邀請參與支援任務之利害關係人（如現場同仁、
02 DE、跨部門協作人員）填載問卷（包含「問題陳述」、「假
03 設建構」、「回應時效」等項目，若明確、合理、於時限內
04 完成為5分，反之則為1分），回饋達平均3.5分以上」；

05 「應主動規劃OCAP制訂流程、依據魚骨圖假設制訂行動計
06 畫、豐富之知識庫並為知識分享」，「獨力完成SEM對位全
07 流程，並依作業程序驗證A TIME（對位時效）、獲得現場利
08 害關係人滿意度回饋」等，均屬原告可具體實作且具可量化
09 性客觀標準之行為，內容涵蓋技術專業、團隊協作及問題解
10 決，評核方式除個人提出成果報告、主管評核外，指標中亦
11 包含利害關係人之認可度，此後被告逐月進行例行性檢討會
12 議，於113年8月24日進行PIP進度審查時，各項目標之評估
13 （滿分為5分）中，原告僅分別達成0.85分（利害關係人認
14 可度評分0.5，臺灣本地客服團隊成員回饋原告僅專注於每
15 日狀況彙報，未積極參與問題解決）、0分（未提出可供審
16 查之資料及知識分享成果）、0分（尚未執行SEM對位流程操
17 作，亦未主動收集利害關係人回饋），而於113年最終結
18 果，就前揭目標，原告亦僅分別達成2.67分（原告同意目前
19 未成功達成既定目標）、3.8分（仍未建立OCAP作業流程、
20 向新進工程師進行知識傳承或向全球客服團隊進行TTTM相關
21 的知識分享）、2.33分（原告坦承若由研發團隊成員進行此
22 項評估，得分可能低於2分），因評核標準確實具多層面
23 向，評核標準具體且具極高客觀性，上開多項指標仍顯示原
24 告整體表現並無實質改善（見本院卷第407至410頁），顯見
25 其客觀上原告已無法完成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合
26 理之經濟目的，主觀上亦未見其有盡相當程度努力之情，足
27 認原告確有不能勝任工作之情形，被告主張原告具勞基法第
28 11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情
29 形，應屬有據。

30 4. 原告固以前詞為辯，主張其並無不能勝任工作之情事，然原
31 告所提出之相關證據（原證2-1、4、5、6、8、9、10、11、

01 19、20即本院卷第163至223頁，原證13即本院卷第59至63
02 頁），或係針對110年度PIP之質疑，或係其主觀之陳述，或
03 係110年以前之電子郵件及其擔任勞方代表之資料，或係對
04 考核結果不滿之主觀空泛抱怨，未具體指明霸凌事實，亦與
05 本件被告112年PPM考核成果、113年PIP計畫及考核結果無
06 關，至於其提出之原證10、原證19電子郵件，雖有其主管或
07 合作廠商鼓勵或道謝之言詞，然仔細閱讀信件內容，或係針
08 對團隊而非原告個人之致謝，或係另說明「目前為止，兩個
09 月時間所做的改變及進步，距離PIP目標還是落後且仍有一
10 段差距」等語，均不足以證明原告主張與事實相符。又原告
11 主張其配合加班與無懲處紀錄等，僅足以證明其在時間上履
12 行勞務之意願及品行尚可之佐證，實無法以此證明其完全勝
13 任工作，亦無從以此認定被告所為前揭考核與事實不符，併
14 此敘明。

15 (三)、被告所為終止勞動契約之舉，是否合法？是否符合解僱最後
16 手段性原則？

- 17 1. 經查，被告曾因原告109年PPM考核結果「低於期待」(Unsa
18 tisfactory)，於110年啟動第一次PIP計畫，最終評估認定
19 未通過考核，此後經兩造協商，協議原告自110年11月15日
20 起降職降薪方式繼續留任（見兩造不爭執事項(二)）。原告降
21 職後，於111年PPM考核結果雖為「合格」(Successful in
22 Role)，然STI短期績效獎金乘數經調整為92%（見兩造不爭
23 執事項(三)）。又原告於112年經PPM考核再次評定為「低於期
24 待」(Unsatisfactory)後，被告再次啟動PIP機制，設定明
25 確之改善目標、具體行為及考核標準，改善計畫內容具體、
26 合理，且已給予原告適當之改善期間，業如前述，而被告於
27 計畫內指定其直屬主管Lance Shih、全球客服部門經理Bria
28 n Lee、人資業務Lydia Chung等人員為輔導，再於計畫中明
29 確說明若改善計畫結果無法達標，最嚴重結果將可能導致終
30 止聘僱等結果，然被告於客觀上未能通過考評，評核結果亦
31 經主管認定：「不再需要繼續延長改進計畫，因為原告及管

01 理團隊都認知到此次測驗最大的差距，在於原告個人對於執
02 行GSC工程師職責上所認同的價值行為及職掌責任之偏差，
03 即使管理團隊已經給予建議去尋找公司內部相對較為單純之
04 職務內容，原告仍未積極尋找公司內部轉調之機會，並表示
05 自己想要休息一陣子」等語（見本院卷第400至411頁）。

06 2. 依前所述，被告主張原告於工作上表現並非初次出現不符合
07 公司期待之情形，於110年第一次PIP計畫考核未通過後，曾
08 調職、減薪、調整職務，表現仍屬差強人意（預設獎金乘數
09 由100%調降至接近底線之92%），於113年第二次PIP計畫
10 考核後，原告除客觀上工作能力未能達成被告設定之改善標
11 準，主觀上亦欠缺改善之積極意願，其忠誠度、服從度、向
12 心力或團體意識均有欠缺，對於被告而言已造成團隊工作效
13 能之影響等情，應屬確有所憑。綜合前情，應認被告已善盡
14 勞基法所賦予之各種手段，客觀上已難期待被告採用解僱以
15 外之懲處手段而繼續其僱傭關係。

16 3. 另原告固以其願意接受再降一職等並為減薪及被告公司仍大
17 舉徵才等情，主張被告所為終止僱傭契約之行為不符合解僱
18 最後手段性原則云云，然而，被告於110年已提供減薪調整
19 職務之機會，業如前述，而原告未積極尋找公司內部轉調之
20 機會，亦未舉證證明公司內部確有職缺，或其本人確有能力
21 擔任該職位之情事，實難單憑前揭主張，即認定被告所為違
22 反解僱最後手段性之原則，被告既已無其他單位得以安置原
23 告之工作，因此，被告依據勞基法第11條第5款之事由，資
24 遣解僱原告，並未違反懲戒之最後手段性原則。

25 (四)、依前所述，原告長期工作表現未符被告預期，堪認原告於主
26 觀意願或客觀能力，確有不能勝任工作之情，且被告已窮盡
27 各種保護手段，仍無法改善原告無法勝任工作之情形，實難
28 期被告以解僱以外之手段繼續僱傭關係。揆之首揭說明，被
29 告於113年10月11日依勞基法第11條第5款規定預告於同年11
30 月15日終止勞動契約，應屬合法。

31 五、綜上，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第11條、勞工退

01 休金條例第6條、第14條第1項及第31條第1項、民法第483條
02 之1及第487條前段等規定，訴請確認兩造間之僱傭關係仍然
03 存續，及請求被告按月給付薪資本息、提繳勞退金至專戶，
04 均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲
05 請，亦失所附麗，併予駁回。又原告既主張確認僱傭關係存
06 在，復主張依勞基法第14條終止契約，其主張顯有矛盾，其
07 雖援引民法第184條，然未聲明任何損害賠償之具體給付，
08 此部分亦屬無據，併此敘明。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 115 年 6 月 23 日
14 勞動法庭 法 官 張詠晶

15 以上正本證明與原本無異。

16 如不服本判決，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（均須
17 按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併
18 繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 24 日
20 書記官 黃志微