

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第365號

原告 施雅絨

訴訟代理人 歐陽弘律師

複代理人 馬承佑律師

吳庭瑜律師

被告 畢竟科技股份有限公司

法定代理人 許冠智

訴訟代理人 賴安國律師

複代理人 黃煊棠律師

訴訟代理人 張凱昱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月3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、程序方面：

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益。原告主張受僱被告擔任產品經理，並無不能勝任之情形，被告竟於獲知原告懷孕後，於民國112年6月27日未附理由向原告表示資遣原告，並通知於112年7月7日終止兩造勞動契約。原告主張被告解僱並非合法，訴請確認兩造僱傭關係存在，並命被告繼續給付薪資，為被告所否認。是原告私法上之地位有不妥之狀態存在，且

01 此種不安之狀態，能以對被告之確認判決將之除去，依前揭
02 說明意旨，原告提起本件訴訟自有即受確認判決之法律上利
03 益，先予敘明。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張：

06 (一)原告自111年9月21日起受僱被告，擔任軟體暨區塊鍊產品經
07 理（即PM經理）職務，兩造並簽立聘僱契約（下稱系爭勞動
08 契約），約定每月薪資新臺幣（下同）8萬7,600元以及伙食
09 津貼2,400元合計共9萬元，並於111年底通過試用期。原告
10 於112年1月知悉懷孕後告知被告人資。原告雖孕期身體不
11 適，仍堅守職責盡力完成工作。經醫生建議在家休養，原告
12 仍以遠端辦公完成工作進度。因被告允許員工遠端辦公，原
13 告遂於000年0月間在家工作，並於112年6月1日向被告公司
14 執行長明確表達遠端辦公工作之意。詎被告知悉原告懷孕
15 後，無預警於112年6月19日進行360feedback績效評估，並
16 於112年6月27日未附理由告知原告終止系爭勞動契約；原告
17 並無離職意願，被告嗣於112年6月30日發函通知原告依勞動
18 基準法（下稱勞基法）第11條第5款預告於112年7月7日終止
19 與原告間系爭勞動契約。原告並無「不能勝任工作」之情事
20 存在，被告亦未給予教育訓練及促請改進之機會逕予資遣，
21 被告所為解僱違反誠信及最後解僱性手段性原則，並不合
22 法，自不生效力。

23 (二)被告終止與原告間系爭勞動契約並不生效力，原告已將準備
24 給付勞務之事通知被告，然為被告所拒絕，被告就原告之勞
25 務給付為受領遲延，依法原告即無補服勞務之義務，原告自
26 仍得請求被告給付薪資。爰提起本訴，請求被告自應給付原
27 告自112年7月8日起至復職之日止之薪資及相關利息。並聲
28 明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自112年7
29 月8日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告9萬元，
30 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
31 之利息。3.願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告自111年9月21日起任職被告擔任被告軟體暨區塊鏈產品
03 經理，試用期間為3個月。原告工作表現並未達被告公司之
04 標準，除直屬主管即被告執行長對原告臚列多項應改進、調
05 整之事項外，原告之同事、跨部門合作之同仁，亦表示原告
06 工作能力、表現不足。鑑於原告有意願改進之積極態度，被
07 告執行長決定試用期後再給予留任、調整之機會，並於試用
08 期屆滿時，與原告面談並說明後續調整及改正方向。詎原告
09 自112年2月1日起至112年6月30日共5個月期間，僅有21日到
10 公司上班，原告身為PM經理需親自就開發端及客戶端親自聯
11 繫及溝通，雖因懷孕、身體不適有在家休養之需求，但原告
12 並未依規定向公司請假申請，逕自採居家工作已嚴重影響被
13 告之營運及開發進程。

14 (二)原告試用期屆滿後，經被告向原告說明應調整、改進事項
15 後，原告之工作表現不僅未明顯提升，反而越趨下滑，除經
16 常未到公司上班外，被告同仁亦多反應原告對被告產品內容
17 不熟悉、對被告產業不熟稔、開發流程控管不夠完善等評
18 價。原告於112年3月29日及同年4月19日時向被告稱因懷孕
19 身體不適，無法負荷工作。被告亦暫時調整開發流程機制、
20 協調公司其他員工協助，積極與原告討論改善其團隊溝通能
21 力、提升其工作品質等，希望能在不調動原告、不影響原告
22 權利之情形下，盡被告之所能兼顧維持公司營運。然縱被告
23 採取上述各項調整，原告之工作表現仍然未能符合被告之標
24 準，被告執行長曾於112年6月1日要求原告進辦公室實體工
25 作遭原告以身體因素為由拒絕，然原告竟於112年6月3日、
26 113年6月10日分別在外舉辦時長數小時之「第四屆PM實戰工
27 作坊」，更凸顯原告主觀上規避履行進公司工作之義務及要
28 求，應屬能為而不為、違反忠誠履行勞務給付義務之主觀上
29 無法勝任工作情形。被告迫於維持公司營運之需要，乃於
30 112年6月27日由執行長與被告面談，並告知終止雙方僱傭關
31 係。被告係因多次與原告面談後，原告仍無法勝任被告公司

01 指派之工作，始依勞基法第11條第5款之規定終止雙方勞動
02 契約，與原告懷孕並無相關。並聲明：1.原告之訴及假執行
03 之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假
04 執行。

05 三、兩造不爭執事項（本院卷第460頁，依判決格式修正文
06 句）：

07 (一)原告自111年9月21日起受僱被告，擔任軟體區塊鏈產品經
08 理，本薪8萬7,600元，伙食津貼2,400元，原告於111年底試
09 用期屆滿後繼續任職。

10 (二)原告於112年2月1日告知被告人資懷孕情事。

11 (三)被告於112年6月19日進行360績效評估。

12 (四)被告於112年6月27日通知原告終止系爭勞動契約，薪資發放
13 至112年7月7日。

14 四、得心證之理由：

15 原告主張被告以原告懷孕為由，違反最後手段性而於112年6
16 月27日通知原告終止系爭勞動契約係屬違法，請求確認兩造
17 間僱傭關係存在及請求繼續給付工資等情，為被告所否認，
18 並以前詞置辯。則本件應審究者如下：

19 (一)被告依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約是否合法？

20 1.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
21 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任
22 工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
23 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以
24 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
25 之（最高法院103年台上字第2550號民事判決意旨參照）。
26 揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
27 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞
28 工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客
29 觀行為及主觀意志，而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任
30 之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之
31 務等不能勝任工作之事由，即應就雇主是否有通知改善後勞

01 工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，
02 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
03 形，綜合判斷之，以昭公允。

04 2.經查，原告擔任被告軟體暨區塊鏈產品經理職務，工作項目
05 為：(1)分析區塊鏈產業最新趨勢及應用，協助製定產品發展
06 策略及戰略方向；(2)負責產品規劃、競品分析，製作及維護
07 相關產品文件資訊（包含原型圖）；(3)與設計師、工程師等
08 跨單位協作開發，確保產品開發符合規格需求；(4)掌控產品
09 上線及迭代發布時程，並持續優化產品開發流程及動能；(4)
10 協助客戶了解產品技術、應用情境，針對產品相關問題提供
11 專業說明及技術支援，此有系爭勞動契約第2條之約定（本
12 院卷第25頁）。則被告所稱原告身為PM產品經理，應職司負
13 責研究、分析被告公司專業軟體及區塊鏈科技領域之產品及
14 發展動向，以其分析、研究之結果，撰寫並製作被告產品之
15 文件資訊（即PRD），並為被告規劃產品設計、開發，直至
16 測試上線流程、時程等，由原告依其產品經理之專業，協助
17 溝通、協調、決策並掌握等內容，核屬有據。

18 3.原告於111年年底通過被告試用期成為正式員工，然試用期
19 任職期滿之考核紀錄記載如下意見：「對於產品可以再熟
20 悉，提前掌握情況或即食挑整的部分可能會比較容易抓不準
21 的」、「整個開發流程還需要再調整優化，目前雖然跑
22 Scrum但確有點像Waterfall，需要再磨合」、「PRD Figma
23 的比重極大於google doc，之前Wayne也是這樣，文件無法
24 追蹤修訂且沒有引導就很難閱讀」、「對產品（產業）、工
25 程開發的熟悉程度不足，踏入新產業必須短時間快速學習，
26 我覺得他對於新產業的好奇心不更足夠」、「更多的溝通方
27 式，對Wayne跟對Kyle方式明顯需要不同，Kyle跟Becky都比
28 較直接，需要先讓他們相信對方都是對事不對人」等語，而
29 主管回饋處則記載「針對需要改善、可以再做得更好的地方
30 給予建議及指導，並提供具體經驗/做法參考」等語（本院
31 卷第165頁），足認被告於原告試用期間之考核，對原告之

01 開發流程、撰寫PRD能力等工作表現認尚有不足，並給予改
02 善之建議指導。原告雖稱被告並未告知原告上情，然被告曾
03 通知原告於試用期屆滿後與原告進行參加滿三個月後之面
04 談，表明希望藉此充分反饋彼此的期待等語（本院卷第167
05 頁）；而原告於112年1月4日提出對於會議想法意見，敘及
06 「關於今天的會議我當下沒有什麼想法，但老實說我真的蠻
07 難受的...今天的會議似乎我只能接受...很多點都是在講溝
08 通狀況...提出要我改的地方之前都沒有人提出來，突然列
09 出這些點也沒有依據到底哪裡出現問題...PM要承受很多這
10 種溝通問題我很常遇到...我不覺得這是一個好的團隊應該
11 有的樣子」等語（本院卷第255頁），顯係出於對被告告知
12 考核意見評價、改善建議後之回應。則原告堅稱被告從未具
13 體說明原告有何不能勝任工作情事，未給予任何訓練、促其
14 改進之建議，尚非可採。

15 4.依原告與其同事間之群組對話紀錄觀之，諸如112年3月27日
16 有：「Wayne Chiu：這邊有點看不懂PRD想要表達的意
17 思」、「Wayne Chiu：不知可不可以幫我把計算公式補上去呢
18 ~? Jason Teng：Total Profit總收益是將所有工具或得的
19 收益加總（類似bitgin dashboard累積獲利）Becky（即原
20 告）：好，這個公式我要找DC幫忙，我明天處理好嗎」等語
21 （本院卷第259至262頁）、112年4月12日則有「Wayne
22 Chiu：目前在PRD閱讀的時候有點吃力……Becky：昨天開會
23 完我覺得應該要來討論一下你們要看的內容跟細節到底要什
24 麼，我才知道我該怎麼準備，不然我寫我的，對你們來說沒
25 用，然後開發了這麼久，也不知道該怎麼重新調整才能馬上
26 符合你們的要求」等語（本院卷第263頁），可知原告對於
27 產品規劃文件（PRD）之撰寫，確實於111年底試用期過後給
28 予考評建議後，仍持續有經同事向原告回應PRD之相關問
29 題，且原告亦知悉尚無法符合需求等情，而被告執行長持續
30 於112年5月15日線上回應原告就PRD之詢問，亦有以「應根
31 據研究新增用戶流程圖、介面參考、跟必要功能進去PRD，

01 用suggestion這樣就可以區分也不會怕修改到不該改的」等
02 語以觀（本院卷第425頁），縱此對話並非線上會議型態，
03 被告仍持續就原告身為PM經理之相關包含PRD之能力給予改
04 進之建議無訛。然至112年6月26日，被告仍有同仁反應有
05 PRD上之閱讀誤解問題，有被告群組對話紀錄可參（本院卷
06 第181至184頁）。從而，原告是否已勝任對於被告產品規
07 劃、分析及製作及維護相關產品文件資訊之義務，尚非無
08 疑。被告抗辯原告與被告之設計師、工程師等同仁共同協作
09 開發產品需求之工作能力，經被告給予溝通、建議後，仍尚
10 有未足而未能符合被告之需求，亦非無據。

11 5.被告於112年6月19日進行360績效評估（本院卷第39頁），
12 而被告執行長（即DC）於112年6月27日與原告面談逾35分鐘
13 後告知解雇原告。原告雖主張被告執行長並未具體告知係依
14 勞基法第11條第5款所定「勞工對於所擔任之工作確不能勝
15 任」為由，然依被告執行長與原告對話之內容，即在說明原
16 告在職期間工作能力無法勝任之問題，包含對公司產品及相
17 關產業不了解、無法獨力完成或補充PRD、無法回答工程師
18 解決問題等能力、學識不足無法勝任工作之考量原因，應已
19 告知解雇事由為不適任原因，此觀原告提出之對話譯文全文
20 可徵（本院卷第41至58頁）。而被告嗣於112年6月30再以畢
21 竟字第1120630001號函文書面通知原告於112年7月7日終止
22 勞動契約，並以文字補充敘明所認未能勝任職務之事證（本
23 院卷第59至62頁），核與112年6月27日面談大致內容並無二
24 致，則原告主張被告身為雇主隨意改列其解僱事由，違反誠
25 信原則，並非可採。

26 6.原告雖主張被告係因懷孕而為不當解僱，惟被告對於原告未
27 依期限提出之病假、產檢假、事假申請等，均未曾以理由否
28 准，而被告雖認原告未事先申請逕比照其他工程師同仁遠距
29 辦公，有違反系爭勞動契約以公司為勞務給付地點之約定。
30 然自原告於112年2月1日於群組線上提出因懷孕安胎之需求
31 須在家線上工作後，被告實已通融而未強硬要求原告回公司

01 上班，並有未給予不當待遇，此有被告提出原告之工作規
02 則、請假紀錄為佐（本院卷第265至277頁數）。被告亦提出
03 公司其他懷孕員工仍正常到班到職之證明為佐（本院卷第
04 279至281頁）；而經被告執行長於112年6月1日告知希望原
05 告回到辦公室正常實體工作，且遠端工作應先行申請，一開
06 始可以理解原告身體不舒服，但不確定是否因為請假或是遠
07 端工作關係質量有下降，遠端必須要維持工作表現下進行之
08 要求等語後，原告仍覆以因懷孕個人身體狀況有恥骨痛、腰
09 痛、頻尿、暈眩等狀況必須在家工作，且無法專注超過4小
10 時等語，有原告與被告執行長112年6月1日之對話紀錄可參
11 （本院卷第35至37頁），原告即仍持續保持遠端工作型態。
12 則原告泛稱因懷孕而遭不當資遣之情，並無具體實證以證為
13 實，要難認被告係因原告懷孕而給予解僱之不利益。

14 7. 況原告於回覆被告無法正常到班實體工作後，實於112年6月
15 3日、112年6月10日以「PM學姐」名義對外舉辦實體之「PM
16 實戰工作坊」。原告雖主張僅係其他團隊人員負責，原告並
17 無須負擔大量工作，僅有短暫上台等情。然觀諸「PM實戰工
18 作坊」文宣所載，標榜20小時課程業界前輩經驗傳承，售價
19 特價1萬6,800元，並以原告「PM學姐」之照片為文宣之首，
20 亦有「關於學姐」、「2024PM學姐」等標題，係以原告為主
21 講者為收費專題之活動，主題涵括學習PM日常工作技能、學
22 習入門開發技術幫助日常溝通、動手做出side project為自
23 己履歷加分等內容，有上開文宣可參（本院卷第443至447
24 頁），顯然專以PM學姐即原告之名義為主導，衡情原告自須
25 花費時間準備演講、授課之內容以符收費對價。縱此舉辦於
26 週末活動而非上班時間，然被告既已告知原告遠距上班已影
27 響工作表現後，原告仍表示因身體因素無法正常實體到班改
28 進，卻能額外準備業外課程，則被告抗辯原告主觀上對於被
29 告工作有「能為而不為」、「可以做而無意願做」之怠忽工
30 作致不能勝任工作，通知改善後仍未改善，有違背忠誠履行
31 勞務給付之義務之情形，兩造間系爭勞動契約中關係彼此信

01 賴之誠信基礎及緊密關係已難維持，要非無據。是兩造訂立
02 系爭勞動契約，被告經觀察評估原告身為產品經理之表現
03 後，認原告客觀上之能力尚未達到己身需求之不適任情事，
04 經通知改善後仍未改善，且主觀上亦有怠忽，而有不能勝任
05 工作之情，尚堪認定。

06 8.從而，原告就其於被告公司任職有「不能勝任工作」之情
07 事，業如前述，並經被告告知具體情形後，給予原告調整工
08 作情形及給予改進建議後仍未能改善，揆諸首揭說明，綜合
09 判斷原告身為勞工之客觀行為及主觀意志，應認被告依勞基
10 法第11條第5款終止系爭勞動契約係屬合法。本件事證已
11 明，被告聲請命原告提出「PM實戰工作坊」之授課影片、交
12 易約定等事項，核無調查之必要，併予敘明（本院卷第481
13 頁）。

14 (二)被告終止系爭勞動契約既與勞基法第11條第5款規定相符，
15 被告並無違反解僱最後手段性原則或有原告主張之違反誠信
16 原則等情事，亦非因懷孕歧視而加以解僱，原告主張兩造間
17 僱傭關係繼續存在，難認有據。再兩造間系爭勞動契約既經
18 被告合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，並請求被告繼
19 續按月給付薪資及支付法定遲延利息，即屬無據，均應予駁
20 回。

21 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭勞
22 動契約請求被告應自112年7月8日起至原告復職之日止，按
23 月於次月5日給付原告9萬元，及各期應給付日翌日起至清償
24 日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。
25 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁
26 回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
28 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
29 併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 113 年 5 月 3 日

01 勞動法庭 法官 林怡君

02 以上正本係照原本作成。

03 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
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 113 年 5 月 3 日

06 書記官 林昀潔