

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第13號

原告 羅家揚

訴訟代理人 林哲健律師（法扶律師）

被告 網路家庭國際資訊股份有限公司

法定代理人 詹宏志

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

王俊凱律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255條第1項第2、3款之規定自明。本件原告起訴聲明第2項原為「被告應自民國112年10月3日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）6萬元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」，嗣於本件113年12月2日言詞辯論期日變更前開「112年10月3日」日期為「112年10月13日」（見本院卷第7、447頁），經核原告所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

二、次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。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關

01 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
02 而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法
03 院42年度台上字第1031號判決意旨參照）。查本件原告主張
04 兩造間僱傭關係存在乙節，為被告所否認，抗辯兩造間之勞
05 動契約業經合法終止，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明
06 確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起
07 本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益。

08 貳、實體部分：

09 一、原告主張：

10 (一)原告自111年8月22日起任職於被告公司擔任總務處資深主
11 任，負責被告公司平時運作之庶務工作，每月薪資6萬元，
12 詎料被告人力資源部主管即訴外人簡憶汶於112年8月28日對
13 原告開啟第1次績效輔導改善程序即工作績效訪談（下稱工
14 作績效訪談），訪談時表示原告有工作績效不佳、工作技能
15 不符合、團隊協作與溝通模式需加強等情形，復於112年9月
16 18日對原告進行第2次工作績效訪談時又表示原告有工作績
17 效不佳、工作技能不符合、合約議約不符合專業標準，恐造
18 成公司權益受損等情形，再於112年10月2日對原告進行第3
19 次工作績效訪談時直接以無法勝任工作為由向原告提出資遣
20 通知。

21 (二)惟原告並無簡憶汶於第1次工作績效訪談所指之缺失，原告
22 到職後工作內容如附表所示種類繁多，每日工作均紀錄在手
23 機行事曆，每週亦依規定上傳週報至雲端檔案。原告處理包
24 含空調異常在內之所有工作事項，都會在總務處群組內回報
25 及後續處理進度，空調設備老舊才是妥善率低之主因，原告
26 為節省經費均親自維修而未外包給廠商，被告未更換空調設
27 備豈能歸咎原告維修成效不彰；又原告未依主管指示盤點座
28 位數係因同時期要完成逾3千件之固定資產盤點，因此委託
29 同事代為盤點座位數；且主管要求清運倉庫廢棄物卻未說明
30 廢棄物之定義；被告指責原告與同仁溝通時情緒波動大，但
31 原告只是聲音宏亮，實則訴外人即原告直屬主管郭奇璋對原

01 告用詞才是帶有情緒。

02 (三)原告亦無簡憶汶於第2次工作績效訪談所指之缺失，原告於
03 訪談前即完成受指派之2項專案報告，卻被與會人員否決且
04 未提出更好的改善方向；「凌雲通商大樓B1消防改善工程合
05 約書」（下稱系爭消防合約）之合約條款本應由法務單位審
06 查，原告亦依法務單位建議要求廠商修改合約內容，何來損
07 害被告利益。

08 (四)第3次工作績效訪談並無實質內容，逕以原告不適任為由資
09 遣原告，惟原告並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5
10 款規定之不能勝任工作情形，被告於112年10月2日起預告於
11 同年12月終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍
12 然存在，被告自斯時起拒絕受領原告所為勞務提供，且未再
13 給付工資，原告自得依民法第487條、勞工退休金條例第6條
14 第1項、第14條第1項、第31條第1項及勞工退休金條例施行
15 細則第15條第1項第487條前段、第234條、第235條規定及兩
16 造間勞動契約法律關係，請求被告給付遲延受領勞務期間報
17 酬，即被告應自112年10月13日起至同意原告復職之日止，
18 按月於次月5日給付原告約定薪資6萬元，並依勞工退休金條
19 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項及勞工退休金條
20 例施行細則第15條第1項等規定，請求被告應自112年10月13
21 日起至同意原告復職日止，按月提繳勞工退休金3,648元等
22 語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112
23 年10月13日起至同意原告復職之日止，按月於次月5日給付
24 原告6萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週
25 年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年10月起至同意原告
26 復職日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原告勞工退休金
27 個人專戶。

28 二、被告則辯以：

29 (一)原告所擔任之職務應具備協同合作及對行政總務工作具有統
30 籌、規劃、執行能力，並與其他部門同仁協調整合以解決問
31 題，包括代表被告向外部承攬機電保養、維修之合作廠商協

01 商條件、爭取對被告有利條件在內，原告核心職能及日常執
02 行業務非僅止於基礎水電維修或其他基層總務人員所需執行
03 之機械性事務，始能監督機電人員或外部廠商修繕或施作工
04 程有無缺失。惟原告111年度入職後，即有「111年10月28日
05 不願立即依主管指派原告盤點辦公區域座位數工作，導致專
06 案延宕」、「111年度執行活化B1倉庫專案時，因原告預估
07 清運量能不足而導致倉庫清運執行不力，於預訂完成清運時
08 程僅能清運完畢40%廢棄物，影響專案進度，而需其他同仁
09 協助盡可能追趕進度，仍不免延宕。」、「原告在辦公場域
10 與部門同儕溝通時，因情緒波動較大、過於大聲表達意見且
11 帶有情緒，致影響職場秩序。」之情形，致111年度之績效
12 考核為該部門最低評等B等，被告考量原告係於111年8月22
13 日到職，認為可暫先繼續觀察其工作表現，故暫未依據「員
14 工績效考核辦法」第3條第1項第5款規定對原告開啟績效輔
15 導改善程序即工作績效訪談。

16 (二)然被告空調系統自111年底起至112年8月間故障頻率逐漸攀
17 升，原告僅被動於同仁報修時予以處理，未意識到空調故障
18 頻率已達高峰而應就此異常狀況向主管回報、分析發生原
19 因，並思考預防措施，被告因認原告工作仍未遵照主管111
20 年度績效考核評語予以調整，遂於112年8月28日開啟績效輔
21 導改善程序即工作績效訪談，對原告提出具體工作期望與改
22 善標準。

23 (三)惟原告於112年8月28日第1次工作績效訪談後，仍有未能忠
24 實履行勞務情事，如原告向消防改善工程廠商商議契約時，
25 忽略凌雲通商大樓管委會「凌雲通商大樓裝潢（修）施工管
26 理辦法」規定要求承包商進場需繳交20萬元保證金即每日50
27 0元清潔費，未經諮詢主管與法務單位，逕與廠商協商契約
28 條款，更於112年9月1日擅自依照廠商要求，將上開保證金
29 改由被告負擔納入系爭消防合約，並提交給廠商審閱確認，
30 復罔顧被告利益，於112年9月1日寄信意圖以時程緊急催促
31 法務單位盡速確認，導致法務單位於該日之後始能瞭解契約

01 狀況及回復意見，拖延被告與廠商協商確認權利義務時程，
02 經簡憶汶於112年9月18日工作績效訪談紀錄表中向原告予以
03 具體揭露上開缺失，並與「空調改善」、「廁所使用體驗優
04 化」事項一併提醒、輔導。

05 (四)原告於112年9月18日第2次工作績效訪談後，仍有下列無法
06 勝任工作之情事：

07 1.就訴外人即被告法務人員葉貞好前已於112年9月7日、11日
08 分別提醒原告，系爭消防合約尚應以「4-LAD-002_合約審閱
09 會簽單」會簽資安辦公室、財務部出納處、會計處以完成補
10 件，並提供總務處主管簽核紀錄，使法務單位確認合約簽定
11 程序符合被告內部分層授權及稽核規定，方可進行簽約一
12 事，原告竟於112年9月19日向葉貞好表示其未遞出會簽單以
13 完成補件，並將責任歸於法務單位，且無法理解法務單位保
14 留款之建議，甚至將該保留款誤認為係分期給付問題，顯見
15 原告有失專業判斷、風險辨識能力、跨部門協調能力、未盡
16 善良管理人注意義務及未有積極改善績效之意願。原告雖承
17 諾於112年9月20日與廠商開系爭消防合約會議後修改契約，
18 然於原告離職前均未提供新契約或回報進度，導致消防改善
19 工程後續延宕、未有進展，遲至112年10月19日交付訴外人
20 黃光正接續處理，始由黃光正於同年月26日送出會簽，可見
21 原告消極怠惰，並造成被告耗費多餘時間、人力接續處理，
22 並使被告受有推行消防改善工程遲延之損害。

23 2.另簡憶汶於112年9月18日告知原告，其無法參加112年9月20
24 日下午召開之系爭消防合約會議，應通知郭奇璋參與一事，
25 原告竟因預計於112年9月20日請假1日，且未與郭奇璋討論
26 會議時間，擅自將系爭消防合約會議改定於112年9月21日下
27 午1時30分召開，又遲至112年9月21日上午11時22分始發出
28 會議邀請，導致郭奇璋臨時無法調整既定行程而無法出席系
29 爭消防合約會議，顯見原告刻意對直屬主管郭奇璋隱瞞及欺
30 瞞開會資訊，意圖與廠商議約時排除主管合理之指揮監督，
31 原告毫無任何忠實履行勞務之意願，被告亦難期待原告能在

01 績效輔導改善程序中依照指示與建議以改善勞務提供品質之
02 可能。

03 3.簡憶汶於112年9月18日與原告進行工作績效訪談後，寄送電
04 子郵件對原告空調設備維護暨報修流程改善計畫、廁所體驗
05 優化計畫予以回饋修改之意見，並通知原告應於112年10月2
06 日第2次工作績效訪談前提交目前業務範疇現況具體之解決
07 方案，然原告均未再為回應，顯見原告並無遵照主管指導改
08 善工作績效之意願。

09 (五)自112年8月28日、112年9月18日工作績效訪談記錄表可知被
10 告確已提醒、指導原告工作應進行改善之處，簡憶汶再於11
11 2年9月18日、27日以郵件向原告為提醒及指導原告應如何就
12 工作內容為改善，顯見於112年8月28日至112年10月2日間，
13 被告多次就原告工作應改善處具體指明，並提供改善之方
14 向。

15 (六)112年10月02日第3次工作績效訪談時，基於原告自112年9月
16 18日至10月2日間有未能改善工作成果、對外議約時有危及
17 被告利益之虞、提供不實資訊意圖排除直屬主管之合理監督
18 甚至蓄意欺瞞主管、就上級主管要求提交就業務現況改善的
19 解決方案未即時予以回覆、未提交主管全部要求原告再為修
20 正之專案等情事，足以確認原告工作表現已無法達成聘用為
21 資深主任之客觀合理經濟目的，被告已無法期待原告有因輔
22 導而改善工作能力之可能，且被告員工績效考核辦法與其他
23 工作規則並未規定需進行3次績效訪談，被告乃向原告表示
24 依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約關係。

25 (七)並聲明：原告之訴駁回。

26 三、不爭執事項（見卷第401、402頁）：

27 (一)原告自111年8月22日起任職於被告公司，擔任人力資源部總
28 務處資深主任。

29 (二)原告之月薪約定為6萬元。

30 (三)原告之工作包括水電維修及附表所示內容。

31 (四)原告111年度之績效考核之核決評等為B級，依照被告「員工

01 績效考核辦法」，屬於需進行績效改善之人員，需提出績效
02 改善訪談紀錄表。

03 (五)簡憶汶於112年8月28日對原告進行第1次工作績效訪談，並
04 做成工作績效訪談紀錄，告知「工作期望與改善標準」以及
05 預計於112年9月15日進行下一次績效表現評估。該工作績效
06 訪談紀錄經原告親自簽名，並在該紀錄上以手寫方式加註原
07 告之意見。

08 (六)簡憶汶於112年9月18日對原告進行第2次工作績效訪談，該
09 次工作績效訪談紀錄記載有：整體績效產出評核結果為「未
10 通過」績效改善，並告知原告將延長評估，預計於112年10
11 月2日進行追蹤訪談進行績效表現評估。該工作績效訪談紀
12 錄經原告親自簽名。

13 (七)被告於112年10月2日以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔
14 任之工作確不能勝任」為契約終止事由，向原告預告於112
15 年10月12日終止勞動契約，並發給非自願離職證明書。被告
16 並給付原告預告工資2萬0,000元以及資遣費3萬9,468元。

17 (八)原告與被告於112年12月6日於中華民國勞資關係協進會進行
18 勞資爭議調解，調解結果為不成立。

19 四、本院之判斷（見卷第402、403頁，並依判決格式增刪修改文
20 句）：

21 (一)按勞動基準法第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，
22 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
23 ，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原
24 因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝
25 任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違
26 反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉
27 及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達
28 確不能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段
29 ，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解
30 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
31 契約（最高法院111年度台上字第2785號判決意旨參照）。

01 (二)原告是否有112年8月28日第1次工作績效訪談紀錄表所載之
02 缺失？原告之職務內容為何？

03 原告於被告公司擔任總務處資深主任職務，該職務內容自須
04 具備統籌、規劃及執行能力，而非僅止於基礎水電維修或其他
05 基層總務人員所需執行之機械性事務。被告抗辯原告於11
06 1年度入職後有「111年10月28日不願立即依主管指派原告盤
07 點辦公區域座位數工作，導致專案延宕」、「111年度執行
08 活化B1倉庫專案時，因原告預估清運量能不足而導致倉庫清
09 運執行不力，於預訂完成清運時程僅能清運完畢40%廢棄
10 物，影響專案進度，而需其他同仁協助盡可能追趕進度，仍
11 不免延宕。」、「原告在辦公場域與部門同儕溝通時，因情
12 緒波動較大、過於大聲表達意見且帶有情緒，致影響職場秩
13 序。」、「112年度有空調維修回報不即時處理與處理狀況
14 成效不彰，卻未能提出改善方案之工作缺失」等工作成效不
15 符聘僱目的情形，且原告於111年度之績效評等為B，因而依
16 員工績效考核辦法第3條第1項第5款之規定對原告開啟績效
17 輔導改善程序，並提出原告111年度績效考核期末評核表、
18 員工績效考核辦法、第一次工作績效訪談紀錄表為證（見卷
19 第325、328、21、23頁）。原告雖主張111年10月28日主管
20 指派原告盤點座位數，同時期資材管理部要求原告完成逾3
21 千件固定資產盤點，原告唯恐無法於期限內完成盤點，故向
22 主管要求延遲或交由其他同事代為盤點座位數；原告主管要
23 求清運倉庫廢棄物，並未指示需丟棄之物為何；原告與同仁
24 的對話只是聲音宏亮，主管郭奇璋於電子郵件內對原告的用
25 詞反而才是帶有情緒；原告就空調維修均在總務處群組內回
26 報及後續處理進度，被告不更換老舊空調設備，不能歸咎原
27 告等語。惟總務部門本應負責盤點、督導與管理組織之財產
28 目錄及公務用品，規劃與維護各項設備，適時汰換，以維持
29 組織行政效率，也需具備互動互助的溝通協調精神，原告既
30 擔任資深主任職務，就同時其接獲固定資產盤點與座位數盤
31 點之工作，本應整合團隊編派任務；清運倉庫廢棄物應謹慎

01 盤點廢棄物、考量廢棄物多寡、載運車輛載重噸數等細節，
02 精確規劃清運車輛數及時程；為使空調設備運作正常，應增
03 加空調清洗、申請汰換空調主機；與同仁溝通時，應冷靜且
04 有效地應對及處理高度緊張的情況或壓力，原告上開主張足
05 見其擔任資深主任後仍未學習任務所需的新知識與技能並有
06 效應用，是被告抗辯原告有第1次工作績效訪談所載之缺
07 失，即非無據。至於原告主張其111年績效考核為該部門最
08 低評等B等，致使開啟績效輔導改善程序，係因直屬主管郭
09 奇璋與原告之個人恩怨等語，惟對原告為工作績效考核訪談
10 者並非郭奇璋，且原告如無工作績效不彰之缺失，自無後續
11 之第2次工作績效訪談，是原告上開主張，尚難憑採。

12 (三)原告如有第1次工作績效訪談所指之缺失，是否於112年9月1
13 8日第2次工作績效訪談時仍未予改善？是否有112年9月18日
14 第2次工作績效訪談紀錄表所載對於「工程合約議約過程嚴
15 謹度不足，不符合該職務專業標準」之缺失？原告之工作是
16 否包括審閱工程契約？

17 1.簡憶汶於第1次工作績效訪談時，對原告提出具體工作期望
18 與改善標準為：「建立團隊合作精神並透過協作方式，以達
19 成績效目標。」、「強化良好的跨組協調整合能力、能解決
20 同仁問題並落實職務代理人，藉以提供更優質的總務服
21 務」、「行政總務相關業務與專案之統籌、規劃及執行及建
22 立工作SOP，並每週回報工作進度」（見卷第23頁），惟被告
23 抗辯其後原告向消防改善工程廠商商議契約時，忽略凌雲通
24 商大樓管委會「凌雲通商大樓裝潢（修）施工管理辦法」規
25 定要求承包商進場需繳交20萬元保證金即每日500元清潔
26 費，於112年9月1日擅自依照廠商要求，將不應由被告負擔
27 之保證金，在系爭消防合約上記載為由被告負擔，並提交給
28 廠商審閱確認後，再於112年9月1日寄發電子郵件催促法務
29 單位盡速確認系爭消防工程合約，即對廠商要求由被告負擔
30 保證金部分全未與廠商磋商；甚至就葉貞好於112年9月7、1
31 1日分別提醒原告系爭消防合約除應由法務單位審核外，於

01 審核完成前，原告尚應進行「4-LAD-002_合約審閱會簽單」
02 會簽資安辦公室、財務部出納處、會計處以完成補件，並提
03 供總務處主管簽核紀錄，使法務單位確認合約簽定程序符合
04 被告內部分層授權及稽核規定，可進行簽約，然原告於112
05 年9月19日竟向葉貞好表示，未完成任何補件或遞出會簽
06 單，並將責任歸於法務單位，且無法理解法務單位保留款之
07 建議，甚將該保留款誤認為係分期給付問題等情，業據被告
08 提出原告、被告法務人員、黃光正與廠商間往來電子郵件為
09 證（見卷第333至348頁）。原告雖主張其依慣例將系爭消防
10 合約寄給法務單位後，法務單位希望原告與廠商協調再行修
11 改內容，原告即依所請辦理等語，然被告委請外部廠商進行
12 消防改善工程，屬總務組負責辦理之採購合約，工作範圍包
13 含與廠商議價、督導及執行，而原告身為總務處資深主任，
14 本應具備合約擬定審閱基本知識，考量公司資源與需求，確
15 認符合採購需求及成本控管，以達成企業經營目標，無論原
16 告有無直屬下屬均為如此，而外部廠商要求「接受於合約新
17 增該條，但大樓管委會如有其他需暫押的裝潢保證金需由
18 貴司負責。」（見卷第347頁），此無疑增加被告工程費用
19 成本，為對被告不利之合約條件，原告竟以其無審閱合約義
20 務為由，未與廠商談判議價、爭取被告最大利益，已未盡其
21 職能內涵；另原告經葉貞好提醒應將系爭消防合約會簽資安
22 辦公室、財務部出納處、會計處，及提供總務處主管簽核紀
23 錄，卻置之不理，足見原告不諳行政事務標準作業流程，亦
24 無意遵照規定辦理，是被告抗辯原告代表被告就系爭消防合
25 約與廠商洽談時，應有能力向廠商爭取對被告有利條件，而
26 非僅止傳達廠商需求之窗口角色，且無積極改善缺失之意
27 願，自屬有據。

28 2.原告固主張於第2次工作績效訪談時，已提出「廁所體驗優
29 化計畫」、「空調設備維護暨報修流程改善計畫」簡報（見
30 卷第115至181頁），被告雖未同意卻也沒有提出更佳方向，
31 自不能逕認原告工作能力不佳等語。惟該次工作績效訪談後

01 簡，憶汶於同日下午已經寄送電子郵件對原告上開2項計畫
02 予以回饋修改之意見，並通知原告應於112年10月2日第3次
03 工作績效訪談前提交目前業務範疇現況具體之解決方案，有
04 電子郵件在卷可憑（見卷第356頁），被告非如原告所稱未
05 就其簡報內容提出改善方向，且原告均未再提出改善計畫，
06 顯見被告抗辯原告主觀上並無遵照主管指導改善工作績效之
07 意願，客觀上亦無能力改善至符合被告需求之程度，並非無
08 據。

09 (四)112年10月2日第3次工作績效訪談時，是否有確實進行評
10 估？

11 原告固主張被告未對為第3次工作績效表現進行評估，而未
12 給予改善時間與機會等語，然查：

- 13 1.簡憶汶指示原告原定112年9月20日下午召開之系爭消防合約
14 會議，應通知郭奇璋參與，簡憶汶並已另行通知郭奇璋，然
15 原告竟未向郭奇璋發出開會邀請及向其提供會議相關資料，
16 擅自將系爭消防合約會議改定於112年9月21日下午1時30分
17 召開，並於112年9月19日向郭奇璋表示其於同年月20日有私
18 事要請假一天，嗣因郭奇璋表示原告若要請假，112年9月20
19 日下午之系爭消防合約會議由其主持即可，原告始向郭奇璋
20 稱該會議已改期，會再提供新的會議連結或向廠商協商會議
21 時間，郭奇璋遂提醒表示會議時間臨時更改務必事先告知，
22 然原告仍遲至112年9月21日上午11時22分始發出會議邀請，
23 致郭奇璋無法調整既定行程而無法出席系爭消防合約會議，
24 有簡憶汶、郭奇璋、公務指示截圖在卷可憑（卷第349至354
25 頁），倘非原告有意規避直屬主管郭奇璋就系爭消防合約之
26 指揮監督，何以對郭奇璋隱瞞及欺瞞開會資訊，復未與郭奇
27 璋確認行程即自行擇定開會時間？是被告抗辯原告已無忠實
28 履行勞務之意願，被告亦難期待原告能在績效輔導改善程序
29 中依照指示與建議以改善勞務提供品質之可能，即屬有據。
- 30 2.又系爭消防工程合約係於原告離職後，112年10月19日交由
31 訴外人黃光正接續處理，業經黃光正於同年月23日完成合約

01 修改、同年月26日送出會簽，此有電子郵件在卷可查（見卷
02 第339、340頁），足見於原告離職前均未提供新契約或回報
03 進度，是被告抗辯原告消極不作為導致消防改善工程後續延
04 宕、未有進展，耗費多餘時間、人力接續處理，並使被告受
05 有推行消防改善工程遲延之損害，並非無據。

06 3. 況簡憶汶於112年9月18日及同年月27日以電子郵件向原告為
07 提醒及指導原告應如何就工作內容為改善（見卷第355至358
08 頁），足見被告於112年10月2日原定第3次工作績效訪談
09 前，被告均已多次就其工作應改善處具體指明，並提供改善
10 之方向，非未為任何輔導至明，是被告抗辯其於原定第3次
11 工作訪談時，基於原告自112年9月18日至10月2日間之工作
12 表現未改善，因而認定原告工作表現已無法達成聘用為「資
13 深主任」之客觀合理經濟目的，被告已無法期待原告有因輔
14 導而改善工作能力之可能，故為未實質評估；且因被告員工
15 績效考核辦法（見卷第327頁）並未規定需進行3次工作績效
16 訪談始能終止契約，故以通知終止勞動契約為最後手段等
17 情，自屬有據。

18 (五) 112年10月2日被告終止兩造勞動契約時，是否有具體表示終
19 止事由？

20 觀諸原告製作之第3次工作績效訪談錄音譯文，簡憶汶於112
21 年10月2日與原告談話時，已對原告表示據其觀察原告沒有
22 什麼特別改進之處（見卷第223頁），且原告亦詢問「我可
23 以問一下勞基法第11條之5辦理的離職原因是什麼？」人資
24 副理王凱文表示「就是不勝任資遣，無法勝任工作資遣」，
25 及簡憶汶表示「就是績效沒有達到目標無法」，原告答「O
26 K，那我sign in要sign in在什麼地方，這裡嘛，原則是
27 這裡嘛」（卷第231頁），另參以被告於同日提出、原預計
28 交由原告簽署之離職申請單，亦載明離職原因為「依勞基法
29 第11條之5辦理」（見卷第267頁），足認被告已告知終止勞
30 動契約之事由即勞基法第11條第5款。至於原告另主張被告
31 於112年12月6日勞資爭議調解時及本件訴訟增列原告有私設

01 監視設備及職場不法侵害之資遣事由，與勞基法第11條第5
02 款不能勝任工作之事由無關一情，因本件認被告合法終止勞
03 動契約所審酌之事證與上開事項無涉，是無庸就原告此部分
04 主張再為論述。被告依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契
05 約應屬合法，已如前述。則兩造間僱傭關係既經終止，原告
06 請求確認兩造僱傭關係存在、請求被告按月給付薪資及提撥
07 勞工退休金，即屬無據。

08 五、綜上所述，原告依民法第487條、勞工退休金條例第6條第1
09 項、第14條第1項、第31條第1項及勞工退休金條例施行細則
10 第15條第1項，據以請求：(一)確認原告與被告間之僱傭關係
11 存在。(二)被告應自112年10月13日起至同意原告復職之日
12 止，按月於次月5日給付原告6萬元，及自各期應給付日之次
13 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自11
14 2年10月起至同意原告復職日止，按月提繳勞工退休金3,648
15 元至原告勞工退休金個人專戶，洵屬無據，應予駁回。

16 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 114 年 4 月 10 日
18 勞工法庭 法 官 林芳華

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 4 月 10 日
23 書記官 孫福麟

24 附表

25

編號	項目
1	ESG能源管理項目資料統計
2	固定資產管理
3	總部空調系統維護及保養
4	水電自行新增及維修
5	節能燈具更換工程

6	辦公室調整裝修工程
7	總部消防缺失改善工程
8	Auto CAD平面圖繪製、規劃及面積計算
9	總部清潔消毒
10	總部緊急維修
11	總部倉庫管理
12	與屋主協調溝通渠道
13	與大樓管委會及機電溝通協調渠道
14	行政庶務支援（拜拜、文具、飲水機等）
15	其他交辦事項