

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第331號

原告 李之豪

訴訟代理人 蔡家瑋律師（法扶律師）

被告 詩特莉食品股份有限公司

法定代理人 賈斯汀內村

訴訟代理人 謝明訓律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間之僱傭關係存在。

二、被告應自民國113年8月5日起至原告復職前一日止，按月於每月10日前給付原告新臺幣4萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國113年8月起至原告復職前一日止，按月提撥新臺幣2,892元至原告勞工退休金準備金專戶內。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二至三項所命給付已到期部分得假執行。但如被告按月各以新臺幣4萬8,000元、新臺幣2,892元為原告預供擔保，得免為假執行。

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。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在等

情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國112年3月8日受聘於被告，擔任門市營運督導一職，月薪為新臺幣（下同）4萬5,000元。原告任職約3個月後，即因優異表現而獲頒當年度最佳員工，被告並因滿意原告表現而加薪至4萬8,000元，惟自113年5月份起，被告副總經理丙○○（現改名為謝佳泰，以下逕稱原名）開始無故刁難原告，更於同年7月15日下午5時許，突然告知原告已被解雇，並要求原告立即離開公司，工作交接之事以電子郵件辦理即可。原告當場質疑被告之解雇不合法，並詢問被告是以何種事由解雇原告，然丙○○卻迴避未告知，僅要求原告趕快簽署非自願離職證明書，否則無法領取政府之失業給付補助等等，原告無奈下只能簽署，並於翌日以電子郵件方式辦理交接。然因上述被告無預警、無理由解雇顯不合法，原告遂於同年月17日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於勞資調解程序時，在勞工局調解委員追問下，丙○○始稱公司解雇原告之理由為原告「未通過年中考核及員工績效輔導計畫（下稱PIP）」，故依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定解雇原告。然原告在職期間，工作表現頗佳，並無不能勝任之情事，而被告亦未對原告進行年中考核及PIP，被告逕以未通過年中考核及PIP解雇原告，違反解雇最後手段性原則，其解雇違法無效，兩造間僱傭關係仍存在。又原告亦有向被告表示請求被告恢復僱傭關係，原告願意提供勞務之意思，而被告支付原告薪資至113年8月4日，故被告依兩造間僱傭關係、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規定，應自113年8月5日起至原告復職之日止繼續給付工資予原告，並繼續提撥勞退金至原告勞退專戶內等語。並聲明：(一)確認兩造間之僱傭

關係存在；(二)被告應自113年8月5日起至原告復職前1日止，按月於每月10日前給付原告4萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自113年8月起至原告復職前1日止，按月提撥2,892元至原告勞工退休金準備金專戶內；(四)請依職權宣告假執行。

二、被告則以：原告於到職後，明知編制餐飲週銷售分析、KPI獎金表、門市評核表、巡店表、主管月評核表、餐飲成本表等諸多營運報表，為門市營運督導人員之既有職責，係被告賴以評估各門市績效趨勢、產品市場接受度及核算員工績效獎金之重大資訊，原告卻從未予以編製，致使被告無從判斷其未來營運方針、員工工作績效及門市與產品改善方向等，經被告通知原告改善及補交後，原告仍未履行其職務。嗣於113年4月30日，原告時任直屬主管劉瑄離職時，寄發電子郵件予丙○○，信件內容提及原告有涉及職場性騷擾一事，被告遂於同年5月底召開性平會，逐一詢問臺北遠東SOGO忠孝店員工，惟店內員工因原告為主管，不願透露女方資訊以免得罪原告。再於同年5月10日，被告之董事長即被告法定代理人、丙○○與另1名副總經理潘澄佑均收到新竹巨城店店長白成燕之信件，信中提及原告有刻薄管理分店致店內多數員工因不滿而提交離職申請等情。前開種種關於原告不當、職場性騷擾之申訴，已凸顯原告擔任門市營運督導人員之失職，被告就此即與原告就上開工作績效不良召開晤談會議，並於同年月20日對原告展開為期1個月又10日之PIP，然於PIP期間內，原告未加以珍惜此一改善之機會，反寄送電子郵件予被告法定代理人，指控其受丙○○霸凌云云，經丙○○與原告懇切晤談後，雙方協議調整部分PIP內容及延長PIP期間至同年7月13日。嗣於同年月15日，時值被告預定對全體員工之年中考核及原告PIP之成果驗收，由於原告於PIP期間並未達成其績效改善目標，屢經直屬主管晤談、督促及改善均未見成效，於PIP期間拒不配合履行其工作職責致使工作交接不順暢等，經被告認為PIP並未通過，且認原告無法轉

任被告其他餐廚單位，即請原告簽署非自願離職書，原告亦同意簽署，是被告依法終止與原告間之勞動契約，符合勞基法第11條第5款規定及最後手段性原則等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自112年3月8日至113年8月4日止受雇於被告，擔任門市營運督導人員，其職責為門市現場定期巡查、稽核營運狀況並據以編撰營運報表呈報總公司、管理門市員工工作績效、佈達公司政策至門市及反應門市意見至總公司、協助門市客訴等工作項目，而管理分店之範圍有臺北遠東SOGO忠孝店、SOGO復興店、遠企購物中心店、天母大葉高島屋店、新竹巨城店等門市；被告於112年6月6日公告原告為內部優良員工；被告於113年7月15日，以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約；原告於113年7月17日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，原告通知被告將準備依勞動契約本旨提供勞務，此有兩造間勞動契約、被告公司公告、勞資調解紀錄及存證信函在卷可參（見本院卷一第21至27頁、第31至35頁），復為被告所不爭執，是此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

原告主張被告依勞基法第11條第5款為由終止兩造間之勞動契約不合法，雙方僱傭契約關係仍應繼續存在，被告應給付原告薪資及提繳勞工退休金等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點應為：(一)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，是否合法？(二)如被告終止勞動契約無理由，原告依兩造間僱傭關係、民法第487條、勞退條例第31條規定，請求薪資及提繳勞工退休金，是否有理由？茲分述如下：

(一)被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，是否合法？

1.按勞基法第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。其立法意旨，重在

01 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
02 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經
03 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，
04 即應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任
05 工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反
06 忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不
07 能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事
08 實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之
09 危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
10 等，均為是否達到解僱之衡量標準。是該條款所稱之「勞工
11 對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能
12 力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵
13 攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段
14 後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最
15 後手段性原則」（最高法院104年台上字第129號、103年台
16 上字第1921號、96年台上字第2630號判決參照）。

- 17 2.依被告公告之個人績效改善輔導作業辦法（下稱系爭辦法）
18 規定「四、個人績效輔導計劃執行作業程序：1.啟動：由直
19 屬主管與部級主管安排受輔導同仁之晤談會議，並由受輔導
20 同仁、其直屬主管與部級主管、人資代表共同參與，並向受
21 輔導同仁說明自己工作表現與目標的差距。2.確認：由受輔
22 導同仁之直屬主管與部級主管說明績效輔導計劃內容，包含
23 對受輔導同仁的期望、接下來的績效目標，以及未達成目標
24 後會發生的最壞狀況，並由受輔導同仁確認後進行簽名。3.
25 執行：輔導期間須由直屬主管與部級主管定期安排進度會
26 議，以檢視受輔導同仁的目標達成狀況，有改善時應給予肯
27 定，落後或欠佳時應明確說明，同時須確認並紀錄成效於
28 『個人績效改善追蹤評估表』後由受輔導同仁簽名。4.結
29 果：於輔導計劃結束後須由直屬主管、部級主管針對受輔導
30 同仁在績效改善期間的行為表現，並確認績效改善結果及後
31 續作法，包含：輔導改善成功、輔導計劃延長，以及其他項

目（終止僱用關係、單位調動等），於完整填寫『個人績效改善輔導期終建議表』後向受輔導同仁進行面談並說明結果及達成共識。」、「五、其他執行要點與注意事項：…2. 績效改善計劃之內容應搭配原有負責的工作或接下來所負責的專案共同進行，且內容皆須完整明確，目標亦務必是可衡量的指標，以避免執行過程失焦或造成受輔導同仁負面之想法。…5. 人資代表皆應全程參與每次會議，並負責確認會議細節程序是否符合規範，並會全程錄音，以確保雙方權益」（見本院卷一第115至123頁）。系爭辦法係被告所制定並公告與全體員工之工作規則，自生拘束勞、雇雙方之效力。揆諸前揭說明，勞工是否已達不能勝任工作之條件，雇主所為之日常考核結果，當得作為判斷之基礎。

3. 被告雖以「持續收到門市店長投訴有關督導方式以及對待同仁態度傲慢」、「造成門市同仁精神上之害怕，恐懼與督導獨處」、「與門市同事未能有效溝通，且未能提供門市即時協助」等原因，對被告進行PIP，並有113年5月31日個人績效改善輔導計劃表可參（見本院卷一第71頁）。然其上所載日期為113年5月31日，輔導期間卻為113年5月20日至113年6月30日，而於計劃表簽署之日期前。參以證人丙○○於本院證稱：我與原告晤談日期為113年5月31日，表格在5月20日就完成，當日有通知原告要請原告面談討論PIP的事情，但是沒有讓原告看到這份表格，實際完成是5月31日，當天會談後將表格給原告，看完之後沒有問題再簽名。如果原告對於輔導期間有問題，我們都可以修正。5月31日的晤談過程沒有人事單位參與等語（見本院卷一第265至266頁），可知丙○○係於113年5月31日將該份個人績效輔導計劃表提出給原告，當天亦無人事單位參與，自與系爭辦法第4條所載「應由人資代表共同參與計劃啟動程序」等節不合，足見被告於113年5月31日開啟之PIP並不合法。

4. 被告另於113年6月11日對原告開啟第二次PIP，績效改善原因為「1. 溝通技巧：關於門市非例行性的事務，應該要定期

主動回報，並提供後續追蹤，但目前都是在工作群組和員工個別說明，並無正式的信件通知，導致許多事情並不清楚有正在進行、進行到什麼階段；本次ZX代理店長許毓仁投訴沒有進行店長考核即為一例，若有在進行中應該要讓對方和上層主管都知道。2. 各部門通報：以許毓仁為例，本次升遷店長問題，許毓仁本人說不知道有進行，上層主管也不清楚進行到什麼階段，造成人員不清楚公司的正確升遷程序。3. 性平教育：擔任主管職都需要了解性別平等工作法等相關內容，讓自己與被管理者之間保持良好溝通且不踰矩之距離」。關於「改變溝通方式」，項目達成之衡量指標為「1. 每週提供週報：回報當周進行的工作事項內容；處理門市相關問題與改善方式（如客訴處理與改善方案、回報更換制服進度等）；跨部門合作或專案進度。2. 確實回報並與同步主管相關資訊」。關於「各部門通報機制」，項目達成之衡量指標為「1. 避免私人群組溝通，以公司聯繫大群為主。2. 重要事項以e-mail方式為主要溝通管道。3. 可建立雲端表單，並公告給相關同仁知道共享資訊。4. 確實回報跨部門合作或追蹤事項」。關於「性平教育的理解」，項目達成之衡量指標為「在了解相關資訊後，可將重要的資訊放入週報，讓副總知道你理解的相關法規與重要事項，往後也可在店會佈達相關資訊給同仁週知，人員以後有問題也可找HR討論處理方式」（見本院卷一第79至81頁）。

5. 復依證人丙○○於本院證稱：我有提前用電子郵件跟原告通知，因為原告對於第一次的PIP有疑慮，我認為原告也沒有通過第一次PIP，所以我們就通知人資重新做一次PIP，這份計劃表是在113年6月11日由我和人資乙○○製作，溝通結果敘述就直接由人資在會談當下打出來。前面的表格則是我之前就打好的。這三個改善項目與前一次績效改善計劃表要求的內容是一樣的，衡量指標部分，溝通方式部分都沒有做到、通報機制也沒有完全做到，私創群組部分沒有退群，也沒有截圖給我，從別的地方還是可以看到有私下群組溝通，

01 性平也沒有做到，因為原告並沒有交週報，平常督導沒有硬
02 性要求要交週報，是這次PIP要求，但原告沒有提供。「個
03 人績效改善輔導追蹤評估表」及「個人績效改善輔導期終建
04 議表」沒有作成，因為原告不簽這份PIP計劃表，我們沒有
05 辦法實際展開這件事情，原告有用螢光筆回復這份PIP計劃
06 表要修正的地方，後來人資有依照原告的要求修正這份PIP
07 計劃表給原告，但是原告還是不簽名。因為原告沒有簽名，
08 對公司來說，這份PIP是有開啟，是因為程序上原告沒有簽
09 名，所以沒有完成。原告沒有任何東西繳回，所以沒有東西
10 可以寫，因此我也沒有再做最終評估表以及最終建議表等語
11 （見本院卷一第268至270頁），可知本次PIP面談日期113年
12 6月11日，雖有人資部主管乙○○參與討論，並當下製作
13 「溝通結果敘述」欄所示內容，然被告並無提出該次面談之
14 錄音檔（見本院卷一第189頁），難認被告有踐行系爭辦法
15 第5條第5點規定之程序，被告亦未依系爭辦法第4條第3、4
16 點作成「個人績效改善輔導追蹤評估表」及「個人績效改善
17 輔導期終建議表」，由此可見被告並未依系爭辦法之規定定
18 期檢視PIP之實施成效，亦未追蹤考核原告是否已達要求之
19 工作目標，則尚難認為原告之PIP結果為「未通過」，亦無
20 從以此具有瑕疵之PIP過程，認定原告有不能勝任工作之情
21 事。

- 22 6.證人丙○○雖證述原告均未做到三個項目之指標，並未提出
23 週報、沒有退群組或將退群之訊息截圖給丙○○等語。然
24 查，關於私人群組溝通部分，被告公司之工作規則並無禁止
25 員工創設私人群組，業據證人甲○○、丙○○證述在卷（見
26 本院卷一第256、263頁），證人丙○○雖稱其有發正式公
27 告，要求員工不要私下創群組，然此為副總經理自行偏好之
28 溝通方式，並非被告公司所強制要求，況其PIP計劃表係要
29 求原告「避免私人群組溝通，以公司聯繫大群為主」、「重
30 要事項以e-mail方式為主要溝通管道」，並未強制原告將現
31 有之群組退群並將退群之訊息截圖給丙○○，則被告執此認

01 為PIP未通過乙節，亦非有據。

02 7.復觀諸113年7月15日被告通知解僱原告之錄音檔，丙○○當
03 時向原告表示：「其實PIP他已經到期了拉，所以那個，這
04 件事我們在看之後要怎麼處理，但當然內容是沒有關係
05 啦」、「那PIP部分我們就沒有完成麻，先跟你說一下」、
06 「我們公司希望你可以自願離職，這其實是董事長的要求，
07 其實最大的原因是因為他覺得之前事情雖然跟你沒關係，這
08 我們確定了」、「店長們…讓他們來做類似背書的行為，他
09 覺得對他來說就是觸犯他的底線…以老闆的角度，我們該給
10 你的還是都會給你，比如說資遣費什麼的都會給你」等語
11 （見本院卷一第165至175頁），可知被告當時並未告知原告
12 PIP未通過，自難認被告已認定原告之PIP所定改善目標並未
13 達成。又被告以原告私下寫信給董事長、拉其他店長背書乙
14 情，認為構成解僱理由，然觀諸原告寫信給董事長之標題
15 「被霸凌事件說明」，內容主要係關於其他店長對原告提出
16 投訴，原告對此表示意見，並有其他為原告聲援之店長之主
17 張（見本院卷一第75至78頁），此一信件之內容有何構成原
18 告「不能勝任工作」之情形？被告雖稱原告此一信件越級陳
19 報給董事長等語，然被告所提出其他員工投訴原告之信件，
20 亦有寄送給董事長之信件（見本院卷一第69、73頁），且被
21 告之PIP計劃表亦認為「重要事項以e-mail方式為主要溝通
22 管道」，則原告寄送電子郵件給董事長，顯然並非被告公司
23 所禁止。而上開信件中原告雖指控丙○○原告霸凌等語，然
24 此為原告向董事長表述內心之感受，此為被告公司應調查有
25 無原告所指職場霸凌之情事，尚難執此認為原告有何不能勝
26 任工作之解僱事由。另依證人丙○○證述，其他員工對於原
27 告舉報涉及性騷擾（見本院卷一第203頁），然此事經調查
28 已確定沒有成立，沒有辦法證明原告有騷擾的情事（見本院
29 卷一第263、271頁），則被告亦無從以此為由認定原告有何
30 不能勝任工作之解僱事由。

31 8.綜上，被告公司對原告進行之PIP未符合系爭辦法規定之程

01 序，而原告於任職期間或有與各分店店長溝通有待加強之情形，然原告此部分缺失，對其加以提醒、勸諭已屬相當，尚
02 難認原告就其所擔任之督導工作已無法勝任，並達於無法期
03 待兩造繼續維持勞動契約關係之程度。準此，被告於113年7
04 月15日終止兩造間勞動契約，並不合法。
05

06 9.被告另以非自願離職同意書記載「本人同意於上述離職日期
07 起終止勞動契約」（見本院卷一第89頁），認為兩造合意終
08 止勞動契約等語，然依被告提出當日面談之錄音檔，可知原
09 告當時表示不簽自願離職，而是走非自願離職（見本院卷一
10 第165至175頁），證人丙○○亦證述當下請原告決定哪種方
11 式離職，原告說他要簽非自願離職，再列印非自願離職同意
12 書給原告簽名等語（見本院卷一第271頁），足認兩造間並
13 未合意終止勞動契約，被告此部分抗辯顯非可採。

14 (二)如被告終止勞動契約無理由，原告依兩造間僱傭關係、民法
15 第487條、勞退條例第31條規定，請求薪資及提繳勞工退休
16 金，是否有理由？

17 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
19 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
20 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
21 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
22 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再
23 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
24 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
25 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。查被告前揭終止兩造
26 間勞動契約並非合法，已如前述，而原告亦有向被告表示請
27 求被告恢復僱傭關係，原告願意提供勞務之意思（見本院卷
28 第33至35頁），則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，
29 仍應給付工資予原告。被告支付原告薪資至113年8月4日，
30 故被告應自113年8月5日起至原告復職之前1日止繼續給付工
31 資予原告。又原告之月薪為48,000元，有被告所提薪資單可

01 佐（見本院卷一第201頁），是原告請求被告自113年8月5日
02 起至原告復職前一日止，按月於每月10日前給付原告4萬8,0
03 00元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
04 5%計算之利息，應屬有據。

05 2.次按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
06 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
07 條例第31條第1項定有明文。本件兩造間之僱傭關係仍存
08 在，被告自應繼續提撥勞退金至原告勞退專戶內。被告為原
09 告月提撥金額為2,892元（見本院卷一第38至40頁），故原
10 告請求被告自113年8月起至原告復職前一日止，按月提撥2,
11 892元至原告勞退專戶內，亦屬有據。

12 五、綜上所述，原告依兩造間僱傭關係、民法第487條、勞退條
13 例第31條規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在；被告應自
14 113年8月5日起至原告復職前1日止，按月於每月10日前給付
15 原告4萬8,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，
16 按週年利率5%計算之利息；被告應自113年8月起至原告復
17 職前1日止，按月提撥2,892元至原告勞工退休金準備金專戶
18 內，為有理由，應予准許。

19 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
20 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主
21 即被告得供擔保而免為假執行。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
23 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 114 年 7 月 22 日
26 勞動法庭 法 官 許筑婷

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 7 月 22 日
31 書記官 林政彬