臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第420號

原　　告　劉志釗

訴訟代理人　施宇宸律師

　　何建毅律師

被　　告　火箭物流倉儲股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　MARK ROSS

000000000000000000

訴訟代理人　潘怡君律師

　　洪國勛律師

　　楊琇惠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣桃園地方法院裁定移送前來，本院於民國115年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣2萬7592元，及自民國114年7月26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114年8月1日起至原告復職之日止，按月於每月25日給付原告新臺幣8萬5334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。

四、被告應自民國114年6月25日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣5256元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告負擔97%，餘由原告負擔。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣2萬7592元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三、四項所命給付，於各期清償期屆至後得假執行。但被告如各以每期新臺幣8萬5334元、5256元為原告預

供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告之法定代理人於本件訴訟繫屬中變更為MARK ROSS，並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第27頁），核與民事訴訟法第170條、第175條規定相符，應予准許。

二、原告主張：伊自民國112年11月29日起受僱於訴外人酷澎股份有限公司（下稱酷澎公司），擔任職業安全衛生經理，工作地點位於桃4倉，月薪為新臺幣（下同）8萬5334元。嗣酷澎公司於114年2月17日依企業併購法規定將倉儲業務分割予被告，伊與酷澎公司上開勞動契約關係由被告繼受。嗣於114年3月間，伊年度績效考核遭主管評為最低之LE等級，被告並對伊開啟績效改善計畫（PIP，下稱PIP計畫）。詎被告於114年6月2日以伊未通過PIP計畫，逕依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣伊。惟被告之PIP計畫有途中變更目標、目標設定不當、評分錯誤等瑕疵，且伊在PIP計畫有瑕疵之情況下仍配合完成PIP計畫目標，並無不能勝任工作之情事，被告終止兩造間勞動契約不合法，兩造間僱傭關係應繼續存在。爰請求確認兩造僱傭關係存在、依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告按月給付薪資及利息、按月提撥勞工退休金至伊勞工退休金個人專戶等語。聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自114年6月25日起至原告復職之日止，按月於當月25日給付原告8萬5334元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自114年6月25日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金5256元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

三、被告則以：原告因工作表現不佳，經伊指導、協助、為其擬定PIP計畫仍無法勝任，復無同等職缺可供調任，伊僅得於114年6月2日依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月25日終止兩造間勞動契約，並依法給予原告資遣費14萬3076元，

其解僱自屬合法。縱認兩造間僱傭關係存在，原告請求之金額應扣除其已領取之資遣費、定暫時狀態處分期間之工資及中間收入等語為辯。聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造均不爭執（見本院卷一第36頁、第127頁）：

（一）被告為酷澎公司之子公司，從事國內外物流相關產業，為酷澎公司提供倉儲及物流服務。

（二）原告自112年11月29日起任職於酷澎公司。後酷澎公司依企業併購法之規定，將經營之倉儲業務以114年2月17日為基準日分割予被告。原告自上開分割基準日隨同受僱於被告，擔任EHS Manager（職業安全衛生經理）一職，月薪為8萬5334元。

（三）被告於114年6月2日以原告工作表現未達PIP計畫設定之及格標準，以資遣通知書預告於114年6月25日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約。

五、本院之判斷

（一）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，雇主始得解僱勞工，其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。是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，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」。

（二）被告針對原告開啟PIP計畫，尚符合工作規則第43條規定：

1、原告所提出被告工作規則第43條規定：「本公司為激勵士氣，確保工作精進，得視員工表現辦理員工獎懲及升遷。如員工未能維持績效表現，正常出勤及/或符合法規及勞

動契約之規定，本公司有權為懲戒處分，包括但不限於警告、停職及解僱。本公司亦得對員工實施績效改善計畫，使其有機會改善工作績效」（見桃院卷第52頁）。可見被告本即得對其員工，於績效不佳之情況下開啟績效改善計畫。

2、原告113年年度績效考核經評定為LE級（Least Effective），有其113年度績效考核在卷為憑（見本院卷一第89-90頁）。其評語並記載：「…（原告）在工作上展現了敬業精神，但在協同合作、當責與執行能力方面仍持續面臨挑戰。她難以建立正向的工作關係，與同事疏遠…她未能於桃4倉區導入EHS監控檢查流程…雖然她的廠區面臨系統權限的障礙，但（原告）並未展現主動性去推動進度，最終需要她的資深總監介入來解決該問題。為了改善現況，（原告）必須專注於建立具建設性人際關係、展現當責態度，並主動解決挑戰…」等語。

3、又原告前主管亦提及：「…剛面試時對她（原告）有很高的期望…交給她一項任務，她需要從頭開始建立一切。她必須像在一家新創公司裡工作一樣…如果是處理既有的事物，（原告）可以表現得很好。但當她需要設計新計畫，或是促成其他利害關係人推動專案時，她就顯出弱點在權責劃分方面，她想要確切知道誰該做什麼。但我們（即被告）還沒有成熟到那種模式。她需要與他人共事並進行合作。她還有很大的改善空間。今年，繼續輔導她。但如果沒有改善，就把她放入PIP（即績效改善計畫）…」等語（見本院卷一第278頁）。

4、證人即被告資深人資經理李樹怡於本院審理時證稱依據被告給予之指引，若員工績效考核評為LE級，即應開啟績效改善計畫（PIP）；原告主管提及原告無法像其他倉儲職安衛生經理依據相關指引做到職業安全衛生流程；主管評核結果公司會開會逐層討論，最後才決定考核結果等語（見本院卷一第467頁）。

5、依此，被告依據其內部年度績效考核流程，因原告評定為LE等級，而對原告開啟PIP計畫，自合於上開工作規則第43條之規定。原告雖主張其年度績效考核結果與評語均係其主管恣意之認定、內容空泛等語，然此僅為原告主觀之臆測，自為不可採。

（三）原告主張被告所進行之PIP計畫有途中變更目標、目標設定不當、評分錯誤等瑕疵，查：

1、依據被告所提出原告PIP計畫總報告（見本院卷一第209-278頁），該PIP計畫為期8週，共有4項目標：1.將SIR降低10%（目標：小於0.9SIR）：透過識別、緩解風險和結構化實施安全措施來提高現場安全性。2.將RIR降低10%（目標：小於3.63TRIR）：透過主動風險評估和流程改善減少可記錄的傷害。3.推動安全措施來改善措施-突破庇護所實施：成功協調4個地點的臨時避難所的執行情況。4.制定標準化的劍管理SOP：建立一套涵蓋所有站點的全面且可執行的劍管理SOP（見本院卷一第210-211頁）。

2、然上開報告亦記載，在PIP計畫第5週時，上開4項目標之第1.項變更為「OPS幫助者計畫：在桃4倉開發並推出1個OPS助手計畫，以增強夜間、週末和假期的安全覆蓋」，第2.項變更為「高風險梁柱和角落的護欄：透過在桃4倉的高風險柱子和角落上安裝緩衝器，降低撞擊受傷風險」，其餘目標3.、4.則未變更（見本院卷一第226-227頁）。

3、被告抗辯於PIP計畫第4週結束時調整目標項目，係為簡化目標，使原告聚焦於其個人能力改善，而更易於達成PIP目標，且原告對於其變更PIP目標亦未表示意見等語，查：

⑴證人李樹怡證稱原目標項目1.之「SIR」係指企業建立之安全指標；原目標項目2.之「RIR」應係「TRIR」之筆誤，而「TRIR」則係參考國際安全指標，上開兩項指標數值越低越安全；又因目前EHS（原告所屬的職業安全衛生部門）與公司的主要業務OPS（即進出貨、儲存）係不同

單位，因人力運用需要，會安排OPS擔任EHS的助手，原告所需完成者為與OPS溝通需要多少助手、支援時間與人力安排等。第4週結束PIP目標變更，就其理解是簡化與縮小目標，因進行PIP計畫以來，原告績效未改善，主管希望原告專注於個人績效改善，因此把原告身為職業安全衛生經理主管應降低SIR、TRIR的目標拿掉，更換為更容易達成並具體的目標，改變後的目標亦與SIR相關等語（見本院卷一第468-469頁）。

⑵雖證人證稱原告之PIP計畫於第五週變更計畫目標，係因原告績效未改善，為使原告更易於達成PIP計畫，而限縮並具體化目標內容。然觀原告於PIP計畫第4週之追蹤報表（見本院卷一第222頁），項目1.將SIR降低10%原告於第3週實際上已達成67%，而項目2.降低TRIR10%原告於第4週亦已達成50%，所有項目的平均達成率已至49%，已將近一半。參以原告之PIP計畫總計達8週，於第4週達成率49%並無明顯落後，難認有證人李樹怡所證稱原告績效未明顯改善之情事。何況，被告於原告PIP計畫僅剩4週之情況下，驟然更改計畫目標，卻未因此延長PIP計畫之期間，或說明、提出該變更後計畫於4週內完成之合理性。於此，即難認被告上開變更具有正當性。

⑶又證人李樹怡證稱PIP計畫各達成目標之項目均係原告主管擬定，其並與原告確認PIP各項計畫均為原告工作範疇，原告對於更換PIP目標並無提出異議，僅不斷質疑PIP計畫之正當性等語（見本院卷一第469頁、第471-472頁）。惟勞資間經濟地位本非平等，勞方基於生計考量，為保有工作，不敢明示反對雇主不合理之指示，不違常情。並不能因原告未對於被告變更PIP計畫乙情表示異議，即遽認被告上開變更為合理。

4、此外，原告PIP計畫第7週之成績均顯示為「N/A」（見本院卷一第230頁），而證人李樹怡證稱此係因原告休假，因此該週等於跳過，亦無算成績等語（見本院卷一第470

頁）。被告並據此抗辯，原告明知其PIP計畫至114年5月底，仍執意安排長假，可見原告並無積極配合PIP之主觀意願，然其並未因此給予原告不利評價等語。惟考量休假為勞工之權利，原告之休假既然已經被告准許，而被告已於第五週驟然變更PIP計畫之目標，此時被告亦理應相應延長原告PIP計畫之期間，否則亦無法明確判斷原告是否確實能力不足勝任工作。被告僅單純「跳過」原告休假之期間，而未相應將原告PIP期間延長，程序上亦有瑕疵。

5、至被告抗辯原告於PIP執行過程中態度消極、不積極配合計畫執行，致未能通過PIP，屬於主觀上不能勝任工作，查：

⑴被告抗辯原告在PIP的過程中曾拒絕簽收會議記錄（見本院卷一第214頁，原告PIP計畫總報告第0週簽到記載原告「拒絕簽字」、本院卷一第281頁原告主管寄送之電子郵件所載「當您拒絕簽名時，我將通過電子郵件向您提供該文檔」等文字），且依據原告PIP計畫總報告所載：「…第3週簽到…2025年4月14日星期一，（原告）拒絕參加PIP。未能參加可能會影響她未來在Coupang的工作。每週兩次的簽到會議將繼續進行…」（見本院卷一第218頁）、「…第4週簽到…從2025年4月13日至20日，（原告）並未積極參與PIP流程，也沒有提供更新或文件來證明其在達到評分標準所概述的期望方面取得了進展…」（見本院卷一第221頁），可見原告不積極配合、抗拒PIP計畫；甚至在證人李樹怡在PIP計畫第4週與原告進行會談，原告仍重申不接受PIP計畫（見本院卷一第351頁證人李樹怡與原告會談紀錄之電子郵件）。被告並據此抗辯原告消極、抗拒之態度，致未能通過PIP，屬於主觀上不能勝任工作等語。

⑵惟縱使原告拒絕簽收PIP計畫之會議紀錄，或與證人李樹怡會談時表達不願接受PIP計畫，然此僅可認定原告對於被告進行之PIP計畫表達不滿，不能逕認原告即無配合PIP

計畫之進行。何況，原告PIP計畫總報告雖載原告114年4月14日拒絕參加PIP、114年4月13日至20日原告未積極參與PIP等詞，然依前所述，原告於PIP計畫第4週之追蹤報表其平均達成率已至49%而達半數，顯見原告雖主觀上不認被告對之開啟PIP計畫，然實際上仍有配合PIP計畫流程之進行。再者，在PIP計畫於第五週驟然變更其中2項目標之情況下，原告在目標項目1.、3.、4.等3項目，在第6週時達成率均已至100%，難認原告有被告所指抗拒、消極不配合致未能通過PIP，而屬主觀上不能勝任工作之情。被告此部分所辯，自無理由。

6、據此，被告對原告進行之PIP計畫既有前開瑕疵，自不能以原告未通過PIP計畫，即遽認原告有不能勝任工作之情。因而，被告於114年6月2日以原告未通過PIP計畫，依勞基法第11條第5款規定預告於114年6月25日終止兩造間勞動契約，自難認為合法。

（四）原告並請求確認兩造僱傭關係存在、被告應按月給付薪資、提繳勞工退休金，查：

1、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條本文、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。

2、被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約為不合法，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬有據。

3、又原告於接獲資遣通知書後，旋於114年6月24日寄發存證信函請求被告繼續僱用，復申請勞資爭議調解，請求恢復

僱傭關係，因雙方未有共識調解不成立，有存證信函、桃園市政府勞資爭議調解紀錄在卷為憑（見桃院卷第73-76頁、第79-80頁）。可見原告主觀上並無去職之意，並以準備給付之情事通知被告，因被告拒絕受領勞務，陷於受領遲延，則原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，請求被告自114年6月25日起至其復職之日止，按月給付薪資8萬5334元（兩造不爭執事項㈡）、按月提繳5256元至其勞工退休金專戶（原告月薪8萬5334元，依114年勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資應以8萬7600元計，8萬7600元×6%＝5256元），並依民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段等規定，自各期應給付日之翌日加計法定遲延利息，均屬有理。

4、惟原告係聲明請求被告自114年6月25日起至復職之日止，按月於「當月」25日給付原告8萬5334元及利息。查被告抗辯已給付原告114年6月1日至該月25日薪資7萬1112元、資遣費7萬1964元，扣除原告應負擔之勞保費、勞工退休金自行提撥部分後，為13萬6617元等情，有薪資明細在卷為憑（見本院卷一第355頁）。因此就114年6月之薪資，原告僅得請求114年6月26日至同月30日共計1萬4222元（計算式為：8萬5334元÷30日×5日＝1萬4222元，元以下四捨五入），超過部分之請求，即屬無據。

（五）被告抗辯原告請求之工資應扣除已領取之資遣費、定暫時狀態處分期間其已給付之工資及中間收入等語，查：

1、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。又抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間之債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條、第335條第1項定有明文。

2、本件被告終止兩造間勞動契約不生合法終止之效力，已認

定如前。而被告已給付原告資遣費7萬1964元，被告所為此項給付，因其終止兩造間勞動契約不生效而無法律上原因，自得依民法第179條規定，請求原告返還之，其就此抗辯與原告之工資請求互為抵銷，應屬有據。經抵銷後，原告得請求被上訴人給付之工資，其中自114年6月26日起至同年6月30日止之1萬4222元，及114年7月之工資其中5萬7742元，合計7萬1964元部分（計算式為：1萬4222元＋5萬7742元= 7萬1964元），因被告為抵銷抗辯而消滅。原告僅得請求被告給付抵銷後剩餘之工資，即114年7月之工資餘額2萬7592元（計算式為：8萬5334元－5萬7742元＝2萬7592元），及自114年8月1日起至復職之日止按月於每月25日給付之工資8萬5334元。

3、被告抗辯其已依據本院114年度勞全字第69號命被告於本件訴訟確定前，繼續僱用原告、按月給付原告薪資之定暫時狀態處分裁定，自115年1月16日起按月給付原告薪資8萬5334元等情，固為原告所不爭執。然本院114年度勞全字第69號既然係本件訴訟原告所提起之保全處分，自未有終局使原告獲得該部分給付之法律上效果，毋庸於本件命被告給付之金額中扣除。

4、至原告主張其於遭被告解僱後，未至他處服勞務、獲得報酬，核與本院查詢原告勞保投保資料結果相符（見外放個人資料卷），亦無中間收入扣除之問題。

六、綜上所述，原告依據前揭請求權基礎，請求確認兩造間僱傭關係存在、請求被告自114年6月25日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付8萬5334元及利息、按月提撥5256元至原告勞工退休金專戶，應以其中請求確認兩造間僱傭關係存在、請求被告給付2萬7592元（114年7月薪資餘額）及自114年7月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、請求被告自114年8月1日起至復職之日止，按月於每月25日給付8萬5334元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息、請求被告按月提撥5256元至原告勞

工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此部分，為無理由，應予駁回。

七、本件就原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供相當擔保金額得免為假執行。

八、本件事證已明，兩造其餘攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

九、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　陳乃翊

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　林泊欣