

最高法院民事判決

115年度台上字第518號

01
02
03 上訴人 劉又豪
04 訴訟代理人 張偉志律師
05 被上訴人 星宇航空股份有限公司
06 法定代理人 張國煒
07 訴訟代理人 陳金泉律師
08 李瑞敏律師
09 黃胤欣律師

10 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國
11 115年1月20日臺灣高等法院第二審判決（114年度勞上字第112
12 號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

13
14 原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

15
16 一、本件上訴人主張：伊自民國111年8月1日起受僱於被上訴
17 人，擔任資訊處開發部人資系統組專案組長，月薪新臺幣
18 （下同）5萬1000元。伊無不能勝任工作情形，且被上訴人
19 之改善輔導計劃有瑕疵，亦未安排相關教育訓練或先予降職
20 或調動等其他措施，逕於112年10月26日終止兩造間僱傭契
21 約，違反解僱最後手段性原則，自非合法等情。爰依民事訴
22 訟法第247條第1項規定，兩造間契約約定，勞動基準法（下
23 稱勞基法）第22條第2項、民法第487條、勞工退休金（下稱
24 勞退金）條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定（下
25 合稱系爭規定），求為(一)確認兩造間僱傭關係存在；並命(二)
26 被上訴人自112年10月26日起至伊復職之前一日止，按月於
27 當月20日給付5萬1000元，及加付自各期應給付日之翌日起
28 算法定遲延利息，暨按月提繳3180元至伊在勞動部勞工保險
29 局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）之判決。

30 二、被上訴人則以：上訴人成為正式職員後，工作態度消極，於
31 後續評核不能勝任工作，經與其持續溝通未獲改善，伊乃於

01 112年10月26日終止兩造間僱傭關係，應屬合法。況上訴人
02 於資遣後7個月餘方申請勞資爭議調解，有權利失效情形。
03 縱認兩造間僱傭關係存在，就上訴人已受領之資遣費5萬883
04 元據以抵銷，另上訴人於他處服勞務所得薪資、勞退金亦應
05 扣除等語，資為抗辯。

06 三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非
07 以：

08 (一)上訴人於111年8月1日起受僱於被上訴人，擔任資訊處開發
09 部人資系統組專案組長，月薪5萬1000元，被上訴人於112年
10 10月17日通知被上訴人自同年月26日起終止僱傭關係之事
11 實，為兩造所不爭執。上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，
12 為被上訴人所否認，其提起本件確認之訴，有提起確認訴訟
13 之法律上利益。

14 (二)綜依被上訴人員工管理規則5.8.5及員工績效評核辦法第7章
15 第1條第2項規定，員工連續二次考核評等加權後總評等低於
16 3（不含）以下者，將送交人評會評議。評議結果為不適任
17 者，將予以降職、調動或解職。上訴人擔任資訊處開發部人
18 資系統組專案組長，為基層主管，應具備專案管理、資訊科
19 技應有之思維及與需求單位暨主管間之協調溝通、資訊專業
20 術語之掌握能力。其於111年下半年（評核區間為111年11月
21 1日至112年4月30日）考核總分2.33，為不合格，經被上訴
22 人自112年6月1日起至同年8月28日止施以改善輔導計畫，由
23 上訴人之主管每兩週與其進行檢討會議，惟上訴人未積極配
24 合改善專案組長應具備之主動性，亦無意配合被上訴人之組
25 織規定，未能通過輔導考核，因以112年上半年（評核區間
26 為112年5月1日至112年9月30日）考核總分2.28，仍不合
27 格。則其客觀上能力未達工作需求而不適任，主觀上亦有怠
28 忽、能為而不為，安排與主管為期3個月之深度會談後，仍
29 無法改善，被上訴人依勞基法第11條第5款規定及工作規則
30 之約定，終止兩造間僱傭關係，無違解僱最後手段性原則，
31 應屬合法。從而，上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在；依

01 兩造間契約約定及系爭規定，請求被上訴人自112年10月26
02 日起按月給付薪資5萬1000元本息及提繳勞退金3180元至勞
03 退專戶，非屬正當，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

04 四、本院判斷：

05 (一)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
06 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
07 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
08 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
09 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
10 志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞
11 工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給
12 付義務均應涵攝在內，須雇主於勞基法賦予保護勞工之各種
13 手段，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱用時，方得終
14 止勞動契約；倘尚有其他途徑，即不應採取終止契約之方式
15 為之，俾符合解僱最後手段性原則。

16 (二)查上訴人於111年下半年（評核區間為111年11月1日至112年
17 4月30日）考核總分2.33，為不合格，經被上訴人自112年6
18 月1日起至同年8月28日止，由上訴人之主管每兩週與其進行
19 檢討會議，於112年上半年（評核區間為112年5月1日至112
20 年9月30日）考核總分2.28，仍不合格之事實，固為原審所
21 認定（見原判決第3至5頁）。惟依被上訴人員工績效評核辦
22 法第7章第2條規定：「…針對管理職能與行為指標任一項目
23 或加權後總評等低於3分（不含）以下者，執行相關改善輔
24 導計畫。(一)單位面談：由被考核人及其直屬主管討論後制定
25 工作改善辦法與方向，於三個月後面談確認成效。且於三個
26 月之改善期間內，應依序訂立具體的改善時間點，持續追蹤
27 員工狀況。(二)教育訓練：視考核結果與待加強方向，由人力
28 資源室協助安排相關教育訓練。」，可見於員工考核總評等
29 低於3分（不含）時，除採用單位面談之方式外，另可由人
30 力資源室安排相關教育訓練予以輔導改善。又依被上訴人員
31 工管理規則5.8.5及員工績效評核辦法第7章第1條第2項規

01 定，員工連續二次考核評等加權後總評等低於3（不含）以
02 下者，將送交人評會評議。評議結果為不適任者，將予以降
03 職、調動或解職（見第一審卷第60頁、第62頁）。明訂於員
04 工連續二次考核總評等低於3分（不含）以下之情況，得採
05 用降職、調動、解職等措施。觀諸111年下半年、112年上半
06 年之考核表，雖記載上訴人不適任「專案組長」職務，然於
07 「優點與特長」載有：「（被考核人）可執行有SOP的工作
08 項目…」、「主管有明確說明做法或是有SOP指導方向的工作
09 可確實執行」等語（見第一審卷第180、184頁），似見上
10 訴人仍有照主管說明或依SOP指導方向執行之能力，尚非毫
11 無可取之處。而上訴人於事實審表示可接受調派其他單位任
12 職，並主張：被上訴人資訊處轄下有開發部、維運部、票務
13 系統部等三大單位，各單位統轄約3至4個組別，資訊部共有
14 60至70名員工等語（見第一審卷第253頁）。倘若非虛，以
15 上訴人之上開能力及被上訴人之組織或規模，能否謂被上訴
16 人無法再對上訴人安排教育訓練以輔導改善，甚至毫無將上
17 訴人降職（如非主管職）或調任其他適當職務之可能？倘若
18 有，能否僅因被上訴人曾安排上訴人與主管進行3個月檢討
19 會議，即認符合解僱最後手段性原則？自茲疑義，有詳予研
20 求之餘地。原審未遑詳查審認，遽為上訴人不利之判決，自
21 嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無
22 理由。

23 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
24 478條第2項，判決如主文。

25 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

26 最高法院勞動法庭第二庭

27 審判長法官 林 金 吾

28 法官 徐 福 晋

29 法官 高 榮 宏

30 法官 李 國 增

31 法官 藍 雅 清

01 本件正本證明與原本無異

02 書記官 高俊雄

03 中華民國 115 年 5 月 27 日