

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第95號

原告 李冀苑

訴訟代理人 楊凱吉律師

被告 瑞健股份有限公司

法定代理人 費思樂

訴訟代理人 曾遠豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國112年2月17日辯論終結，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、程序事項：

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。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（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。本件原告起訴主張被告於民國111年4月30日係違法終止兩造勞動契約，故兩造勞動契約迄今仍存在，被告應依法給付原告薪資，惟被告否認在案，是兩造勞動契約是否存續，致原告在法律上之地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去，故原告提起本訴，應有確認利益，先予敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國103年3月3日起任職於被告公司，擔任製程工程師一職，被告於111年2月10日以原告不能勝任工作為由，要求原告執行工作績效改善計畫，然原告認此績效改善計畫並非合理，故與被告人資人員討論後，希望請調至

01 其他單位任職，惟因原告請調並未成功，被告堅持要求原告
02 簽署績效改善計算，原告仍予以拒絕，被告即於同年4月21
03 日告知將依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款原告不
04 能勝任為由，於同月30日終止兩造勞動契約。然原告專業知
05 識能力及經驗均足以勝任職務，被告係先以原告英文程度未
06 達公司標準，再要求原告進行非其工作職位所需之高標準改
07 善計畫，再以原告改善計畫失敗為由解僱原告，卻未採取其
08 他如調整工作內容或調職等手段，此逕自解僱原告之手段顯
09 未符合解僱之最後手段性原則，是被告解僱不合法，兩造僱
10 傭關係仍存續，爰聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告
11 自111年5月1日起至原告復職之日止，按月於每月末日前給
12 付原告新台幣（下同）95,167元，暨各期自應給付之日起至
13 清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)願供擔保請准宣
14 告假執行。

15 二、被告則以：原告之薪資從未因通貨膨脹而調薪，故原告主張
16 每月薪資需調整至95,167元顯無理由。又原告於110年年初
17 所設定之績效目標中關於NAISA部分，原告並未按時完成，
18 且與原告合作之同事表示原告無法清楚地表達問題，需經催
19 促始進行溝通，主管尚需協助原告等情，故此部分原告考評
20 為一顆星不合格（滿分4顆星）。又原告上開績效雖未達標
21 準，公司並非立即解僱，而係要求原告進行績效改善，然原
22 告非但未改善，還威脅要到勞動部提告，故被告認原告不勝
23 任之理由係因原告工作能力與工作態度之問題，綜上，被告
24 解僱原告應屬合法，原告主張並無理由，並聲明：原告之訴
25 駁回。

26 三、兩造對於原告自103年3月3日起受僱於被告，被告於111
27 年2月10日發布原告個人績效改善通知書，因原告認績效改
28 善不合理，故未同意，而申請單位調動，然請調未果，被告
29 則於111年4月21日告知因原告迄今不願簽署績效改善計畫，
30 故於111年4月30日依勞基法第11條第5款以原告不適任為由
31 解僱原告等情，均不爭執，應堪信為真實。是本件爭點厥

01 為：被告於111年4月30日依勞基法第11條第5 款終止兩造勞
02 動契約是否合法？

03 四、得心證之理由：

04 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
05 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。再按勞基法第1
06 1條第5款所謂勞工「確不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀
07 上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，
08 即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違
09 反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者均屬之（最高法院 111
10 年度台上字第1820號判決參照）。經查，原告於110年年初
11 所設定之績效目標中關於NAISA部分原告並未按時完成，考
12 評僅有一顆星（滿分4顆星）乙情，有績效審核紀錄表在卷
13 可查（見本院卷第38至42頁），是原告就此部分確有考評不
14 合格之情事。再查，經與原告合作之同事表示：原告面對問
15 題常無法清楚地表達問題所在，當問題發生時，均不夠主動
16 與設計辦公室合作，而需他人催促始進行討論溝通，即便於
17 討論前將討論重點告訴原告，原告於執行計畫時仍不知工作
18 進程等語，此有同事評語信件可佐（見本院卷第46頁），益
19 徵原告客觀上確實有不能勝任工作之情。又查，縱原告上開
20 績效未達標準，被告並非立即解僱原告，而係通知原告進行
21 個人績效改善計畫，此有個人績效改善計畫附卷可查（見本
22 院卷第56頁），然原告並未同意進行績效改善，而係先要求
23 請調至其他單位，惟請調未果，因原告仍不願簽署績效改善
24 計畫，被告始於同年4月30日解僱原告等情觀之，原告於111
25 年2月10日既知悉被告已認其能力不能勝任，需進行績效改
26 善時，尚可選擇向被告申請轉調至其他單位或接受被告所安
27 排之績效改善計畫，嗣原告請調未果，卻仍不願簽署績效改
28 善計畫，僅空言認該績效改善計畫不合理，然該績效改善計
29 畫究有何不合理致原告無法執行之處，原告並未盡舉證之
30 責，足認原告對於被告已認其考核不合格一事，僅消極主張
31 改善計畫不合理，卻無任何積極實施改善績效之舉，揆諸上

01 開最高法院見解，應認原告拒絕接受績效改善計畫係能為而
02 不為，此已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，且已難認
03 被告尚有其他手段可改善原告不能勝任之情況，故被告解僱
04 原告已符合最後手段性原則。綜上，被告解僱原告應屬合
05 法，原告以被告解僱違法，主張兩造僱傭關係仍繼續存續，
06 並請求被告按月給付薪資，均為無理由，應予駁回。

07 五、本件事證已明，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌
08 與本院前揭判斷不生影響，爰不一一詳予論述，附此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 112 年 3 月 17 日

11 勞動法庭 法 官 游璧庄

12 正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 112 年 3 月 20 日

16 書記官 張琬青