

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度重勞訴字第3號

原告 游永清
訴訟代理人 吳宗奇律師
陳金泉律師
葛百鈴律師
李瑞敏律師
被告 廣達電腦股份有限公司

法定代理人 林百里
訴訟代理人 陳立強律師
陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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違法終止兩造勞動契約，故兩造勞動契約迄今仍存在，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、實體方面：

- 一、原告主張：原告於民國99年6月21日於被告公司任職，擔任Q

01 SMC（廣達上海製造中心）PU6製造工程主管兼新產品專案部
02 副處長，嗣於109年2月28日回臺灣擔任QTMC（廣達台灣製造
03 中心）總生產營運群雲端製造中心新產品專案部處長，薪資
04 為每月新臺幣（下同）154,800元，原告雖表現良好，然因
05 年歲漸長而不為被告公司所好。原告於112年2月21日與專案
06 同事併坐於電腦桌前討論專案時，因同事一再以不同理由解
07 釋，原告即拍其肩膀並稱「好啦，下次不要這樣」等語，原
08 告認此僅為職場一般互動，因該名同事表示不舒服，原告隨
09 即道歉2次，然卻被指為職場不法侵害之事件（下稱系爭拍
10 肩事件），而遭被告記大過2次。被告於系爭拍肩事件後，
11 即對原告進行為期3個月（同年4月10日至7月9日）之績效改
12 善計畫（下稱PIP），嗣被告於112年7月18日表示原告未通
13 過PIP，要求原告自7月21日休假至8月28日，並於7月24日取
14 消原告進出公司權限，剝奪原告工作權。嗣兩造進行勞資爭
15 議調解不成立，被告再於8月25日通知原告簽署離職文件，
16 藉此主張兩造為合意資遣，然原告當日所簽立之確認書係被
17 告單方製作，屬於附合契約且顯失公平，依民法第247條之1
18 規定應屬無效，又被告逕行資遣未符合解僱最後手段性，故
19 原告自得提起本訴確認兩造僱傭關係存在，原告於前勞資爭
20 議調解紀錄中已請求恢復僱傭關係，明確表示願意提供勞
21 務，遭被告拒絕受領，原告自無補服勞務之義務，是原告得
22 向被告請求按月給付154,800元至原告復職之日為止，並亦
23 得請求被告依勞工退休金月提繳工資分級表，按月提繳9,00
24 0元至原告勞工退休金個人專戶。並聲明：(一)確認兩造僱傭
25 關係存在。(二)被告應自112年9月1日起至原告復職之日止，
26 按月於次月5日給付原告154,800元及自各期應給付日之次日起
27 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112
28 年9月起至原告復職之日止，按月提撥9,000元至原告勞工退
29 休金個人專戶。(四)前二項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

30 二、被告則以：被告每年於年中及年末均對員工進行考核，分為
31 特優、優、甲、乙、丙等，原告於110年年末以後之考核為

01 乙等，於112年年中考核甚至為丙等。原告自108年擔任QSMC
02 總生產營運群PU6製造群PU6機板製造中心處長，因未有效與
03 客戶進行溝通，並進行危機處理，致客戶投訴，已嚴重影響
04 被告公司之評價，原告顯已無法勝任職務，惟被告仍僅對原
05 告進行調動。直至112年2月21日發生系爭拍肩事件，除訪談
06 當事人外，亦訪談7名同事，由訪談紀錄可知，原告確實有
07 以大聲、不友善具攻擊性之方式辱罵同事，且此非首次，故
08 被告決定給予原告2大過之懲處，並無過當。被告綜合原告
09 績效不佳、且管理能力欠佳而有系爭拍肩事件等情事，對原
10 告進行PIP，然於PIP結束後，被告訪談其他4位同級合作主
11 管、6位原告下屬，而最終認定原告PIP未通過，故兩造於11
12 2年8月25日以合意資遣之方式終止勞動契約。退步言之，如
13 認被告不得以合意資遣之方式終止勞動契約，然因原告長期
14 績效不佳、發生系爭拍肩事件，被告給予PIP仍未通過，被
15 告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止勞動契
16 約，亦屬合法，故兩造勞動關係已經合法終止，原告本件起
17 訴均應屬無據等語，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
18 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執之事項：

- 20 (一)原告於99年6月21日起於被告公司任職，於109年6月22日至1
21 12年8月31日擔任QTMC總生產營運群雲端製造中心新產品專
22 案部處長，112年7月工資為154,800元。
- 23 (二)PIP績效改善期間為112年4月10日至同年7月9日為止，原告
24 未通過。
- 25 (三)原告於112年7月18日申請勞資爭議調解，主張應通過PIP，
26 該次調解不成立。
- 27 (四)被告於112年8月18日通知原告PIP未通過，依照勞基法第11
28 條第5款終止勞動契約，終止日期為112年8月31日。
- 29 (五)原告於112年8月25日至被告公司簽署資遣事由確認書、離職
30 申請單、保密義務確認函，被告公司交付離職證明。
- 31 (六)被告公司已於112年9月5日給付資遣費及預告工資1,038,054

01 元。

02 四、得心證之理由：

03 (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
04 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：
05 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
06 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟
07 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即
08 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反
09 忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規則中就
10 勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲
11 達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞
12 基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並
13 遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另
14 勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，
15 就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過
16 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度
17 等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號民事判
18 決參照）

19 (二)本件原告認被告違反公司績效改善管理辦法，恣意對原告進
20 行PIP，有違反解僱最後手段性云云。經查，原告自110年年
21 末至111年年末之3次考核均為乙等，112年年中考核則為丙
22 等，且主管評語均認原告績效不彰及領導能力欠缺，無法有
23 效領導整體團隊等語，此有原告考績表在卷可稽（見本院卷
24 第28頁），再酌以員工申訴/意見訪談紀錄表之訪談記錄所
25 載：有看到原告很用力地打了一下、那不是友善的拍，蠻大
26 力的、團隊的每個人都被原告打過等語相符（見本院卷第63
27 至76頁），復參以原告主管黃敏智認事件主因係原告不當管
28 理問題，且認原告轉任主管3年來，個人推諉卸責情形嚴
29 重，也無法透過輔導將管理模式修正，已會同HR討論合意資
30 遣，然原告堅持有權先進行PIP等情，有懲處核示申請單附
31 卷可參（見本院卷第185頁）。綜上，原告考核已為丙等，

01 且主管認原告長達三年均有管理能力不彰、卸責之情事，始
02 在原告要求下對原告進行為期3個月PIP等情無訛，故被告對
03 原告進行PIP並未違反績效改善管理辦法，本件原告稱被告
04 公司並未遵守績效管理改善辦法等語，實難認有據。

05 (三)再查，依原告績效改善評核表完成結果欄所載：PIP三個月
06 並未扛起管理職責，完全無法掌握客戶及專案，無法解決問
07 題及處理部門事務，仍須主管介入解決等語；而綜合評估欄
08 則載：無法以專業能力協助所屬員工，原告對主管領導力的
09 抱怨、質疑情況日益嚴重，對合作的同儕主管，基本上也是
10 零溝通，沒有存在感，個人表現遠低於處長角色及職責等
11 語。任用建議：不通過，請依公司離職程序處理等語（見本
12 院卷第109頁），足認原告於PIP後仍無法有效帶領團隊，專
13 業能力及領導能力均明顯不足，此與原告主管於110年年底
14 後之考評評語差異不大，顯見原告雖進行PIP，成效仍不符
15 合要求標準，是被告公司依勞基法第11條第5款不能勝任工
16 作為由終止兩造之勞動契約，即屬有據。至原告稱被告並未
17 調整職務，而逕行解僱原告，已違反解僱最後手段性云云。
18 然被告於解僱原告前已進行PIP，給予改善機會而原告仍無
19 改善之成果，則被告自得依績效改善評核結果，終止兩造勞
20 動契約，要難謂違反解僱最後手段性原則。

21 五、綜上所述，被告依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約，
22 應屬合法。原告起訴之請求，均為無理由，不應准許；其假
23 執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
25 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
26 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

27 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 113 年 5 月 24 日
29 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

30 正本係照原本作成。

31 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。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 5 月 24 日

03 書記官 劉明芳