

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度重勞訴字第5

號

原告 鄭寶佑

訴訟代理人 劉冠廷律師

張道鈞律師

被告 泰洛斯製造股份有限公司

法定代理人 Shahriar Shaghafi

訴訟代理人 馮博生律師

賴建宏律師

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10月22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，惟經被告否認在案，是兩造勞動契約是否存續，致原告在法律

01 上之地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決  
02 將之除去，故原告提起本訴，應有確認利益，先予敘明。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：原告於民國108年8月27日起受僱於被告，於111  
05 年3月4日間擔任營運專案經理，月薪新臺幣（下同）128,60  
06 0元。被告竟於112年9月20日濫權對原告進行為期三個月之  
07 績效改善計畫，嗣於112年12月26日績效改善計畫會議中告  
08 知改善計畫失敗，要求原告自行離職，原告拒絕後，被告即  
09 依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任為由，  
10 終止兩造勞動契約。然被告係濫用績效考核及績效改善計畫  
11 之權，針對非原告負責之專案，一味斥責、迫害原告，故被  
12 告濫用績效考核權限認定原告不能勝任工作，逕行資遣原告  
13 乙節，屬違法解僱，故兩造之僱傭關係仍應存在。是以兩造  
14 僱傭關係存在，被告應按月給付薪資並提撥勞工退休金，再  
15 依原告每月打卡資料計算，被告尚積欠原告140,036元之加  
16 班費。並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)原告自得請求  
17 被告自112年12月26日起至原告復職之日止，按月於次月7日  
18 給付薪資128,600元，及自各期應給付日之次日起至清償日  
19 止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年12月26日起至  
20 原告復職日前一日止，按月提繳勞工退休金7,902元至原告  
21 勞工退休金專戶。(四)被告應給付原告140,036元，及其中50,  
22 000元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘90,036元自補充理由  
23 暨擴張訴之聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止。按年息  
24 5%計算之利息。(五)前開(二)至(四)項聲明願供擔保，請准宣告  
25 假執行。

26 二、被告則以：原告於108年9月任職後即有重大績效表現問題，  
27 致109年度績效評語為：雖已任職採購部主任超過一年，仍  
28 無法處理日常工作，因無法清楚指示給下屬，導致與下屬間  
29 重大溝通問題，也無法提供下屬任何幫助等語，總經理給予  
30 低於平均之1.7分，被告公司為協助原告，並僅以內部轉職  
31 方式，安排原告於109年2月底轉任無須帶領下屬之製造部專

01 案經理，該專案經理之主要工作即在於管理年度專案進度、  
02 成本與專案進度追蹤，並定期回報營運長。原告於111年3月  
03 起所負責之「使用執照」專案，該專案需確保於113年1月15  
04 日前完成消防安全設備竣工查驗，並於113年1月19日完成使  
05 用執照申請送件。而被告前營運長於112年7月時即認原告專  
06 案管理能力欠佳，造成專案時程延宕、預算控管有問題等情  
07 事，並提供原告為期二月PMP之課程（國際專案管理師之課  
08 程），原告已於112年9月取得證照，然原告卻於112年9月13  
09 日緊急要求追加增列美金20萬元之預算，顯見原告管理專案  
10 不周致預算超支，故被告自112年9月20日起至112年12月20  
11 日止，安排原告進行為期三個月之績效改善計畫，原告竟於  
12 績效改善計畫開始後1個月(112年10月24日)再表示「使用執  
13 照」專案需再延展三個月（原訂112年12月20日延後至113年  
14 2月20日），經被告於112年11月10日進行檢討及討論改善對  
15 策會議時，始悉係因原告怠忽處理協力廠商提供之關鍵資訊  
16 所致，足認原告專案管理確有在績效改善計畫期間內發生遲  
17 延，而未達績效改善計畫成效衡量標準，是原告確有不能勝  
18 任工作之情。又被告為於期限前完成使用執照之申請，要求  
19 承包商加班趕工，致承包商請求1,260,000元之加班費用。  
20 此外，原告未瞭解結構計算書對於緊急發電機放置之內容，  
21 卻未與結構技師、協力廠商進行確認，而未遵照結構計算書  
22 之指示，逕自任擇地點施作緊急發電機之基座，險導致公司  
23 樓頂結構受損，而危害廠區同仁公共安全，顯見原告欠缺專  
24 案經理應具備之規劃、協調及溝通之能力，且工作態度消  
25 極，實難期待被告繼續與原告維持僱傭關係等語，並聲明：  
26 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

27 三、本件原告自108年8月27日任職於被告，月薪128,600元，原  
28 告於112年12月26日遭被告資遣等情，為兩造所不爭執，應  
29 堪信為真。惟原告主張並無不能勝任之情，被告係違法資  
30 遣，而認兩造僱傭關係存在，並請求被告給付工資及提撥勞  
31 工退休金，並請求被告給付積欠之加班費等語，被告則以前

01 揭情詞置辯，是本件應審究者為：(一)被告得否以原告不能勝  
02 任為由資遣原告？(二)原告請求被告給付加班費是否有據？

03 四、得心證之理由：

04 (一)、被告資遣是否合法？

05 (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  
06 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：  
07 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  
08 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟  
09 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即  
10 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反  
11 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  
12 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  
13 達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞  
14 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  
15 遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另  
16 勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，  
17 就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過  
18 失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度  
19 等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第828號民事判  
20 決參照）。

21 (2)、本件原告認被告恣意對原告進行績效改善計畫，有違反解僱  
22 最後手段性云云。惟查，證人郭樹勳證稱：原告擔任其下屬  
23 一年時間，其必須一直盯著原告的工作內容，如果不盯著，  
24 這整個工作會滑掉，造成整個產品交接時程大亂，會嚴重影  
25 響到公司的營收，因為有時候原告的方向會走偏，必須適時  
26 提醒、導正，其他同仁不會像原告這樣。原告負責使用執照  
27 專案，是調到新的部門，但我們要跨單位一起執行，因為原  
28 告在此專案已造成工期延宕及預算超支，非常緊急，所以我  
29 跟另外一位同事一起被派去支援原告，原告沒有提出一個符  
30 合公司預期、完整的專案時程表，致專案執行預算一直追  
31 加，專案執行時的四大重點：1. 範圍、2. 時程、3. 預算、4.

01 品質，這四個重點原告都沒有達到公司預期，當時原告已經  
02 被要求進入PIP，所以才會要求我們協助他改善。112年11  
03 月其接手案子始知協力廠商已在112年8月7日發郵件通知原  
04 告，如果要達到進度，必須要完成相關事項，但原告在這3  
05 個月間都沒有任何動作，最後是其與其他同事接手完成。另  
06 外關於發電基座混凝土灌漿工程，灌漿過程中才發現基座位  
07 置是錯誤的，是原告跟供應商說「有多大放多大」，結果供  
08 應商不是放在結構技師給的位置上，經發現後才立即改回結  
09 構技師要求的位置，如果發電機放在原告指定之位置，當地  
10 震發生時，有發電機傾倒、跌落到天井開口部的情形發生，  
11 造成人員或建物的損傷等語。核與證人即被告營運長陳建倫  
12 證稱：原告112年年中考績不符合預期，而進入績效改善計  
13 畫PIP，結果計畫嚴重超支並延遲，無法符合成效衡量標  
14 準，因此判定PIP計畫失敗。且我們衡量原告態度消極，並  
15 隱匿重要訊息，如廠商112年8月要求原告提供防火證明，  
16 原告至112年11月6日才提出廠商需要防火證明。原告因能  
17 力不如預期，且態度不願改善，個性剛愎自用，我們無法提  
18 供其他適當職務與原告等語相符，並有原告追加預算電子郵件、  
19 績效改善計畫（PIP）、承包商即新安科技工程股份有  
20 限公司人力增加及加班費用合約價（見專調卷第159至169  
21 頁）在卷可稽，益徵上開證人均證述屬實，均堪採信。綜  
22 上，原告進行績效改善計畫PIP，成效仍不符合公司標準，  
23 而被告既已給予原告改善機會，而原告仍無改善之成果，被  
24 告自得依績效改善評核結果，終止兩造勞動契約，要難謂違  
25 反解僱最後手段性原則。是被告依勞基法第11條第5款終止  
26 兩造勞動契約，要難謂無據。

27 (3)、被告既屬合法資遣原告，已如前述，是兩造之勞動契約於11  
28 2年12月26日已終止，故原告請求確認兩造僱傭關係存在、  
29 並自112年12月26日起至原告復職之日止，按月給付工資12  
30 8,600元、提撥勞工退休金7,902元部分，均屬無據，不能准  
31 許。

01 (二)、原告請求被告給付加班費是否有據？  
02 (1)、按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經  
03 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。是雇主  
04 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於  
05 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得  
06 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，  
07 而推翻上述推定（該條立法理由參照）。據此，勞工推定出  
08 勤之時間內如非執行職務，雇主即得以其他事證推翻上開推  
09 定。本件原告主張被告應依其出勤記錄所載之出勤時數計算  
10 加班費，故被告尚積欠原告140,036元云云，被告則以公司  
11 係採加班申請制，勞工僅需於加班後載明加班之事由，被告  
12 即依法核發加班費，且原告於出勤記錄中所載之出勤時數，  
13 並非均有從事職務上相關之工作，且原告多有遲到早退之情  
14 況，故尚難據此給付加班費等語為抗辯。經查，原告雖主張  
15 因被告告知原告為主管，是責任制，而無開放原告申請加班  
16 云云，然查，證人陳建倫證述：公司加班需要取得主管核  
17 准，我加班有取得主管核准，也有上系統申請加班，我個人  
18 申請加班性質為補休等語，再酌以原告112年10月29日休息  
19 日確有申請加班補休8小時乙情，有兩造電子郵件往來在卷  
20 可佐（見本院卷一第255至266頁），益徵原告知悉如為執行  
21 職務即可為加班之申請，被告就此未有何刁難或否決之情  
22 況，是原告超時出勤之加班事由為何，原告有何不能於加班  
23 後提出申請加班費之困難，均未見原告提出說明，故原告出  
24 勤超時是否均屬從事職務上工作之加班，要難謂無疑。再  
25 查，原告自108年8月27日任職起至112年12月26日止，出勤  
26 狀況不佳，經常有遲到早退、工作未滿8小時之情，且經統  
27 計次數多達491次，總缺勤時數高達375小時，然原告並未因  
28 此向被告請假，被告公司亦未曾追究原告工時短少，而扣減  
29 原告薪資等情觀之，應認兩造已約定原告工時係採自由彈性  
30 上下班制，被告對於原告出勤時間之早晚及長短均無嚴格要  
31 求，是被告對於原告工時短少時並未扣減薪資，故原告自不

01 得主張未申請加班之延長工時（此部分原告尚未舉證確有執  
02 行公務之需求），被告亦應給付加班費。綜上，原告請求被  
03 告應給付短少之加班費，為無理由，應予駁回。

04 五、綜上所述，原告主張依勞動契約、勞工退休金條例、勞基法  
05 等規定請求確認兩造僱傭關係存在並請求被告自112年12月2  
06 6日起至復職之日為止，按月給付128,600元及按月提撥7,90  
07 2元至原告勞工退休金專戶，另請求被告應給付加班費140,0  
08 36元及利息，俱屬無據，均應予駁回。其假執行之聲請亦失  
09 所附麗，應併予駁回之。

10 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  
11 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結  
12 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日

15 勞動法庭 法官 游璧庄

16 正本係照原本作成。

17 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。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日

20 書記官 劉明芳