臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第9號

原　　告　李威翰
樓
訴訟代理人　蔡家瑋律師（法律扶助）
被　　告　美商彭博新聞有限公司台北分公司
法定代理人　寇美蘭
訴訟代理人　賴志豪律師
　　吳峻亦律師
　　盧美慈律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序方面：訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，聲明第2項請求被告自民國106年7月29日起按月於次月30日給付原告新臺幣（下同）115,000元及其利息、第3項請求被告自106年8月起按月提繳6,930元至原告之勞工退休金個人專戶、第4項請求被告自106年8月起按月給付原告254元及其利息，嗣於107年11月7日變更上開聲明如後述原告主張部分，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告自101年10月3日起受僱於被告，任職於全球數據部門（原名本土化部門，下稱全球數據部門），從事英文翻譯工作，105年1月起每月工資115,000元，於當月28日發給；被告於106年2月間要求原告進行績效改善計畫，然非針對翻譯工作，而是要求原告提出專案計畫、撰寫新聞稿，原告雖無法預見，仍表示願意積極學習新事務，被告卻於106年7月18日以原告不能勝任工作為由，向原告預告於106年7月29日終止僱傭

契約；原告非不能勝任工作，被告終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，原告已向被告表示願繼續提供勞務，被告受領遲延，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自106年8月起發給工資及提繳勞工退休金；另被告於106年7月30日為原告辦理勞工保險退保，違反勞工保險條例第10條第1項規定，致原告於106年9月8日至107年3月7日於臺北市翻譯業職業工會加保勞工保險，每月須多付保險費254元，原告得依民法第184條第2項規定，請求被告賠償1,778元等情。聲明請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應給付原告115,000元及自106年8月30日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並自106年9月1日起至原告復職前1日止，按月於當月末日給付原告115,000元及各自次月1日起至清償日止按年利率5%計算之利息；㈢被告應自106年8月起至原告復職前1日止，按月於再次月底前提繳6,930元至原告之勞工退休金個人專戶；㈣被告應給付原告1,778元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息；㈤原告願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告辯稱：原告受僱之初負責翻譯工作，然被告未表示原告僅須負責翻譯工作，且104年間翻譯工作逐漸由人工智慧電腦系統及外包翻譯單位取代後，全球數據部門已無單純從事翻譯工作者，原告尚須負責專案工作，故被告提供教育訓練課程，協助全球數據部門員工學習轉型所需技能，原告至遲於105年間已知悉並接受全球數據部門轉型之事實，並同意提出關於改善工作流程、附加價值之專案計畫，其工作早已包括專案計畫；因原告於105年間工作表現不佳，未能推動新的引導措施及附加價值專案，無法與同事有效溝通，被告乃要求原告參加課程、向技術委員會詢問提高效率等技術，協助原告改善工作狀況，復於106年2月24日要求原告參加績效改善計畫，然原告無顯著進步，經被告於106年4月13日口頭告知表現不佳之處、106年5月2日以警告信要求應達成之具體目標後，仍無法達成目標

，被告乃於106年7月18日依勞動基準法第11條第5款規定，向原告預告於106年7月29日終止僱傭契約，其終止契約符合解僱最後手段性原則，兩造間之僱傭契約既經被告合法終止，原告不得再請求被告發給工資或提繳勞工退休金，亦不得請求被告賠償終止後之勞工保險費等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見卷二第270至272頁）

㈠原告自101年10月3日起受僱於被告，任職於全球數據部門（GD HK ECO/Localization/Profile，原名Localization），105年1月起每月工資115,000元，於當月28日發給；原告受僱之初從事英文翻譯工作，105年起增加支援使用者名錄ADSK客服（back up Profiles ADSK tasks）、以VBA技能協助增強本土化工具（utilized VBA skills to help to enhance Localization's tools）、消除不同工作流程瓶頸（eliminate bottlenecks from different workflows）、利用自動化處理（utilizing automatoin）、加強SU12工具（make enhancement to the SU12 tool）、消除人工操作（remove manual labor）、創建流程圖（created process map）、撰寫新聞等工作。（見原證1第1至2頁徵才網頁及中譯文、第4頁之薪資單、第6、8頁之105年度績效評估報告、被證1錄取通知書）

㈡被告對原告之105年度績效評估報告（含中譯本）如原證1第5至8頁、被證7。

㈢關於原告參加績效改善計畫（Performance Improvement Plan）情形，詳如被告107年9月7日爭點整理暨陳報狀之附表一所載，包括下列各項：

1.106年2月24日：被告要求原告參加績效改善計畫，如原證2（含中譯本）。

2.106年3月24日至4月27日：原告與其主管、工程師間，以電子郵件聯繫有關原告之工作情形，如被證11、12、16（

含中譯本）。

3.106年5月2日：被告以警告信（Warning）向原告表示未達成PIP目標，如被證8（含中譯本）。

4.106年5月2日至6月25日：原告與其主管、工程師間，以電子郵件聯繫有關原告之工作情形，如被證9、10、13至15、17（含中譯本）。

5.被告於106年7月18日以原告不能勝任工作為由，向原告預告於106年7月29日終止僱傭契約，原告最後工作日為106年7月18日。

㈣被告於106年7月28日給付原告下列第1至4項工資及津貼，106年7月30日為原告辦理勞工保險退保，107年9月9日給付原告下列第5項資遣費：

1.106年7月1日至29日工資107,581元

2.預告期間19日工資72,833元

3.未休特別休假工資69,000元

4.醫療福利津貼17,177元

5.資遣費277,438元及利息691元

㈤原證1至23、25，被證1至17、28-1、28-2、31、32、附表1、附圖1至2，形式上均為真正。

五、本院之判斷：

本件原告主張：原告自101年10月3日起受僱於被告，任職於全球數據部門，105年1月起每月工資115,000元，於當月28日發給，原告受僱之初從事英文翻譯工作，105年起增加支援使用者名錄ADSK客服等工作，被告於106年2月24日要求原告參加績效改善計畫，106年7月18日以原告不能勝任工作為由，向原告預告於106年7月29日終止僱傭契約等情，被告並不爭執，堪信屬實。

惟原告主張：原告非不能勝任工作，被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告已向被告表示願繼續提供勞務，被告受領遲延，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規

定，請求被告自106年8月起發給工資及提繳勞工退休金，另得依民法第184條第2項規定，請求被告賠償原告於106年9月8日至107年3月7日多付勞工保險費之損害1,778元等語，為被告所否認。茲就兩造爭執要點分述如次。

㈠勞工係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動基準法第2條第1款定有明文。勞雇關係中之勞工係在從屬關係下為雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性，人格從屬性包括勞工提供勞務之方式須服從雇主指揮監督，且須接受雇主考核及懲戒。勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，依勞動基準法第11條第5款規定，雇主得預告勞工終止勞動契約；所謂不能勝任工作，指客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為、怠忽工作，違反忠誠履行勞務給付之義務而言；又雇主對不能勝任工作之勞工終止勞動契約，係剝奪其工作權，屬最嚴重之懲處，須符合最後手段性原則，亦即雇主以其他方法促使勞工改善，仍未據改善時，得終止勞動契約。

㈡關於原告之工作內容：

被告辯稱：原告受僱之初負責翻譯工作，然被告未表示原告僅須負責翻譯工作，且104年間翻譯工作逐漸由人工智慧電腦系統及外包翻譯單位取代後，全球數據部門已無單純從事翻譯工作者，原告尚須負責專案工作，故被告提供教育訓練課程，協助全球數據部門員工學習轉型所需技能，原告至遲於105年間已知悉並接受全球數據部轉型之事實，並同意提出關於改善工作流程、附加價值之專案計畫，其工作早已包括專案計畫等語，業據提出錄取通知書、105年2月「使105年成為轉型年（Making 2016 a Year of Transformation）」簡報、「亞洲本土化部門發生何事（Localization Asia What's happening?）」簡報、105年度績效評估報告為證（見卷一第135至145、211至235、237至256、257至262、37至43頁之被證1、5、6、7、原證1），原告亦不爭執其受僱之初從事英文翻譯工作，105年起增加支援使用者名錄ADSK客

服、以VBA技能協助增強本土化工具、消除不同工作流程瓶頸、利用自動化處理、加強SU12工具、消除人工操作、創建流程圖、撰寫新聞等工作（見兩造不爭執事項㈠），且在105年度績效評估報告中，對於上開工作自我評量成果優異，並展望未來可持續學習新事物（見卷一第257至261頁之被證7），再參酌原告所提彭博（Bloomberg）公司網站於106年7月間徵求香港在地化專員（Localization Specialist, Hong Kong）之公告，明確要求須具備翻譯、溝通、熟悉及改善在地化流程、組織、領導專案、適應工具及工作流程、合作開發產品等工作能力等情（見卷二第49至52頁之原證13），可見被告所辯並非無據。原告主張：其於106年2月24日參加績效改善計畫前，依約僅須從事英文翻譯工作等語，不足採信。

㈡關於被告辯稱原告不能勝任工作部分：

1.被告辯稱：因原告於105年間工作表現不佳，未能推動新的引導措施及附加價值專案，無法與同事有效溝通，被告乃要求原告參加課程、向技術委員會詢問提高效率等技術，協助原告改善工作狀況，復於106年2月24日要求原告參加績效改善計畫，然原告無顯著進步，經被告於106年4月13日口頭告知表現不佳之處、106年5月2日以警告信要求應達成之具體目標後，仍無法達成等語，業經提出105年度績效評估報告、106年2月24日績效改善計畫、106年5月2日警告信、105年3月24日至106年6月25日電子郵件為證（見卷一第257至262、37至43、45至51、263至271、273至345頁之被證7、原證1、2、被證8、9至17），所辯並非無據。

2.原告雖主張：被告於績效改善計畫要求原告執行翻譯以外之工作，超出原告專業能力範圍，且未提供教育訓練，卻要求原告於短期內達成目標，顯然不合理等語。惟原告於106年2月24日參加績效改善計畫前非僅負責翻譯工作，須另負責提出專案計劃、撰寫新聞等工作，已如前述，審酌

績效改善計畫實施方式是由原告針對本土化產品流程提出兩個以上之創新構想及解決方案、撰寫1則以上之新聞並完成兩個新聞協助、確認如何在特定領域成為可供諮詢者（見卷一第45至51頁之原證2績效改善計畫），難認逾越原告於106年2月24日以前之工作範圍（見兩造不爭執事項㈠），再者，原告之績效改善計畫實施期間逾4個月，且參酌原告對於其主管Lyoe Lee於106年4月21日給與之培訓建議，包括網站學習資源，並未提出異議（見卷二第155頁之原證25電子郵件），亦難認被告未提供教育訓練資源或要求原告於短期內達成目標。

3.另原告雖主張：被告對於原告在績效改善計畫實施期間之工作成果吹毛求疵等語。惟原告在約定之工作範圍內，須服從被告指揮監督，並接受被告考核及懲戒，審酌原告參加績效改善計畫期間，與其聯繫相關工作情形者有數人（含Lyoe Lee、Yan Gao、Mokoto Ikegami、Samson Ellis、Gordon Fong、Charles Zhang、Armen Nakashian），卻多質疑原告之提案或其執行方法（見卷一第263至271、273至345頁之被證8警告信、被證9至17電子郵件），則被告據以考核原告工作成果，認為未達績效改善計畫之目標，難認有不當苛責原告情形。

4.綜上，被告因原告105年間工作表現不佳，於106年2月24日要求原告參加績效改善計畫、106年4月13日口頭告知表現不佳之處、106年5月2日以警告信要求應達成之具體目標後，方於106年7月18日依勞動基準法第11條第5款規定，向原告預告於106年7月29日終止僱傭契約，可見被告曾於終止契約前相當期間內先督促原告改善，終因原告未能通過績效改善計畫所定目標，而以不能勝任工作為由，向原告表示終止契約，其終止契約尚無不合解僱最後手段性原則情形。原告主張被告終止契約不合法，難認可採。

㈣被告於106年7月29日終止兩造間之僱傭契約，既無不合法情形，兩造間之僱傭關係因此消滅。從而，原告依兩造間之僱

傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自106年8月起發給工資及提繳勞工退休金，以及依民法第184條第2項規定，請求被告賠償106年9月8日至107年3月7日多付勞工保險費之損害1,778元，均無理由。

六、綜上所述，原告以被告終止僱傭契約不合法為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，其依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付原告115,000元及自106年8月30日起至清償日止按年利率5%計算之利息，並自106年9月1日起至原告復職前1日止，按月於當月末日給付原告115,000元及各自次月1日起至清償日止按年利率5%計算之利息，自106年8月起至原告復職前1日止，按月於再次月底前提繳6,930元至原告之勞工退休金個人專戶，另依民法第184條第2項規定，請求被告給付原告1,778元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回；原告假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　24　　日

勞工法庭　　法　官　林玲玉

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　　108　　年　　5　　月　　24　　日

書記官　張婕妤