

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第60號

01
02
03 原 告 郭彥靈
04 訴訟代理人 鍾儀婷律師(法扶律師)
05 複代理人 劉育志律師
06 被 告 渣打國際商業銀行股份有限公司

07
08
09 法定代理人 禰惠儀
10 訴訟代理人 陳金泉律師
11 葛百鈴律師
12 李瑞敏律師

13 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6
14 月5日言詞辯論終結，判決如下：

15 主 文

16 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
17 訴訟費用新臺幣貳萬陸仟壹佰肆拾陸元及自本判決確定之翌日
18 起，加給按年息百分之五計算之利息，由原告負擔。

19 事實及理由

20 一、本件原告主張兩造間有僱傭關係，但經被告以後開情詞否
21 認，兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契
22 約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有
23 受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。
24 又，原告縱已至其他處所工作，惟此僅生原告請求被告支付
25 薪資部分，應否將原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關
26 係經認定仍為存續時之扣抵問題，核與有無確認利益無涉。
27 而勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞動基準法第
28 11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力
29 解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），勞動基準法
30 第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適
31 當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原

01 則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意
02 旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原
03 先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
04 （最高法院95年度台上字第2720號判決參見）。

05 二、原告起訴主張：我是任職多年的員工，認真勤奮，於民國00
06 0年0月間下班返家途中發生車禍，受有右手及右側鎖股等等
07 多處傷害，延醫及至次（111）年11月底，仍需進行尺神經
08 腕部減壓手術並持續復健，我擔心請長假會影響工作，因此
09 我在被告核給3個月的公傷假屆滿後，於受傷當年110年6月1
10 8日即復工，但是被告明知我尚未痊癒，非但不減輕我的工作
11 內容，相反地，還把我調整成業務量更忙碌的日班、指派
12 我接受電話理財交易訓練，導致我壓力過大而罹患帶狀泡
13 疹，多日高燒不退，於是被告才取消該電話理財交易訓練，
14 最終以起動績效改善評估未過云云為由，藉此達到資遣我的
15 目的，所以我是遭到非法解僱等語，為了維護自身權益，爰
16 依現行保護勞工法令規定，提起本件訴訟，聲明求為：1、
17 確認兩造間之僱傭關係存在。2、被告應自112年6月1日起至
18 原告復職日止，於次月10日前給付原告新臺幣（下同）4萬
19 2,000元及自每月工資給付日翌日起至清償日止，按年息5%
20 計算之利息。3、被告應自112年6月1日起至原告復職之日
21 起，按月為原告提繳2,520元至原告設於勞動部勞工保險局
22 之勞工退休金個人專戶。4、被告應給付原告1萬1,064元及
23 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
24 息。5、訴訟費用由被告負擔。6、原告願供擔保，請准宣告
25 假執行。

26 三、被告則以：原告固為被告前雇員且於110年3月18日發生車
27 禍，惟此事故既非於職場，難遽認為職災，實則即使原告沒
28 有出車禍，以原告向來工作表現而言，本屬就不佳，又查原
29 告110年6月18日復工後，於當年度第三季（7~9月），連續
30 3個月成績處於低迷，依照公司規定，遇到這種情情，就必
31 須實施績效改善手段，這是對事不對人、沒有任何針對性之

01 既定已行制度，原告經過兩次循序漸進地績效改善計畫（下
02 簡稱：PIP），原告成績一度改善提高，只是後來成績又掉
03 下來，原告成績不及格，及格分數為70，被告曾經徵詢原告
04 意願，轉換至客服以外其它職缺，但是遭到原告明白拒絕，
05 表示他並不考慮，假設原告於公司內部轉職成功，今天也不
06 用走到引用勞動基準法第11條第5款通知資遣及發給預告工
07 資及資遣費。本件原告已復工又沒有意願轉職，按照勞動基
08 準法第13條前段立法目的，因為原告本人早就已經回到原職
09 場，不屬於治療期間，也確實不能勝任工作，故而被告對原
10 告通知資遣如原證3所示，不但合法也符合解僱最後手段性
11 等語，資為抗辯，爰答辯聲明：如主文所示，如受不利判決
12 願供擔保請准宣告免為假執行。並聲請調取原告勞保及勞退
13 資料，以查明原告是否有轉向他處服勞務之所得。

14 四、兩造不爭執事項共四點如下（見最後筆錄）：

15 （一）原告前自92年1月20日起受雇於被告，擔任電話服務部門
16 之電話服務人員，約定工資為每月4萬1,739元（即本薪3
17 萬9,039元＋伙食津貼2,700元）。

18 （二）原告於110年3月18日晚間11時許，於下班途中發生車禍，
19 經東元醫療社團法人東元綜合醫院（下稱東元醫院）醫師
20 診斷後，確認原告因上開車禍受有右側鎖骨骨折併右手第
21 4、第5節麻痺、右側第6、7、8肋骨骨折、顱內腦出血、
22 右側臂叢神經創傷性損傷（部分受損）、右手尺神經損
23 害。

24 （三）原告曾經於110年6月18日復工，但被告於112年5月12日利
25 用如原證3所示之預告終止僱傭契約通知書，預告將於112
26 年5月31日終止兩造間勞動契約，被告並在兩造間勞動契
27 約終止後，給付原告資遣費37萬3,711元。

28 （四）對於被告書狀整理之原告在職期間成績如本院卷第102、3
29 65頁即如後開各表所示，原告並無意見（但原告訴訟代理
30 人具狀表示：被告的計算成績方式，不公平）。

01

109年7月	109年8月	109年9月	109年10月	109年11月	109年12月
62.2	67.2	85.1	66.5	77.5	76.4

02

110年7月	110年8月	110年9月	110年10月	110年11月	110年12月
35.5	61.8	18.4	66.7	69.4	58.7

03

111年全年成績分數：

04

111年1月	111年2月	111年3月	111年4月	111年5月	111年6月
69.9	79.6	55.9	91.1	61.3	87
111年7月	111年8月	111年9月	111年10月	111年11月	111年12月
48.3	40.3	50.3	50.8	60.9	50.0

05

112年成績分數：

06

112年1月	112年2月	112年3月
全月請假	50.0	59.7

07

08

	期間與各月成績分數			展延一個月成績分數
第一次PIP	110年11月	110年12月	111年1月	111年2月
(被證13、14)	69.4分	58.7分	69.9分	79.6分
第二次PIP	111年11月	111年12月	112年2月	112年3月
(被證10、15)	60.9分	50.0分	50.0分	59.7分

09

五、本件經協議簡化後之爭點共五點如下（見最後筆錄）：

10

(一) 本件原告於下班途中發生車禍受傷乙節，是否為職業災害？

11

12

(二) 本件被告於112年5月15日預告，於同年月31日終止兩造間之勞動契約之行為，是否合法？

13

14

(三) 原告請求被告自112年6月1日起至原告復職日止，於次月1

01 0日前給付原告4萬1,739元及其遲延利息，是否有理由？

02 (四) 原告請求被告自112年6月1日起至原告復職之日止，按月
03 為原告提繳2,520元至原告於勞工保險局設立之勞工退休
04 金專戶，是否有理由？

05 (五) 原告依照民法損害賠償之法律關係請求被告賠償原告1萬
06 1,064元及其遲延利息，是否有理由？

07 六、本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證審理結果，判斷如下：

08 (一) 根據卷附勞動部勞工保險局113年1月15日保職傷字第1121
09 3021910號覆函，已從寬認定原告110年3月18日事故可申
10 請職業傷病給付及核退職災自墊醫治費用（見本院卷第77
11 頁），而參照上開表格兩造已不爭執之成績單其客觀阿拉
12 伯數字分數，第1次PIP啟動於車禍後之當年度最後1季
13 （第4季），於110年車禍事故之前1年，原告在109年下半
14 年總平均成績為72.48分（各該月分數相加除6），本來就
15 搖擺在70分之及格邊緣、岌岌可危。再經本院比對起訴狀
16 附原證2東元醫院診斷證明書，原告於車禍次（111）年9
17 月1日入院、當月3日出院，接受右側鎖骨鋼筋拔除手術、
18 同年11月28日再次入院、當月30日出院，接受尺神經腕部
19 減壓手術（見本院卷第31頁），惟原告於111年度下半年
20 成績單，於第2次PIP啟動以前，反而是手術前之111年7月
21 份與8月份，術前此兩個月成績甚低，連續不到50分，此
22 後陸續於9月初、11月底，依序接受兩次不同內容之手
23 術，該9至12月份成績卻都有50分以上之水準，甚至於11
24 底接受第2次手術即尺神經腕部減壓手術之前，PIP成績可
25 以達到60.9分，是為該年度下半年成績最優者。由此可
26 見：原告起訴指摘雇主刁難職災員工、原告因受傷而影響
27 接聽電話與操作電腦之雙手靈活度、被告不但不體諒，還
28 藉由受訓、PIP解僱原告云云各語，應屬其個人意見，與
29 事實不符，不能為採，被告方面抗辯縱使認定本件車禍為
30 職災，惟無論原告有無發生110年3月18日該次車禍事故，
31 原告向來屬於不能勝任工作之人，解僱乙事與車禍結果之

01 間，並無關連，且歷經兩次PIP績效改善計畫，仍屬無
02 功，既有與其所述相符之客觀考評分數，則其所辯，應可
03 為取。

04 (二) 及至最後言詞辯論期日為止，兩造對於雇主一方係以能力
05 解僱，如原證3所示，此節並無爭執(見本院卷第33頁、原
06 證3)，復對於被告抗辯雇主一方已採取迴避手段即尋覓內
07 部轉職之契機乙情(見本院卷第315頁、被證11往來電子
08 郵件)，原告復不為爭執，而所謂不能勝任工作，不僅指
09 勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任
10 工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而
11 無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
12 之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加
13 強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解
14 釋，茲原告經由兩個年度、分次PIP績效改善計畫，第1次
15 連續3個月成績不滿70分，為不及格，靠著延展1個月，才
16 將該次平均總成績拾拉上來，但仍在70分及格邊緣，而為
17 69.4分(各該月分數相加除4)，經核與原告發生車禍前1
18 年，也就是109年度下半年，6個月總體表現處於及格邊緣
19 之72.48分，無論車禍前或車禍後，確實始終搖擺於70分
20 及格邊緣，由此可信：本件勞工在客觀上之學識、品行、
21 能力，所呈現之非為一時、一地之工作表現，持續地低迷
22 不前，且其主觀上亦有「能為而不為」、「可以做而無意
23 願做」之情形，否則第1次PIP經延展之111年2月該月，為
24 何成績可高達將近80分之79.6分呢？若謂雇主事後不當地
25 拼湊，殆無可能，也無法想像。因此，原告在去(112)
26 年2月份及3月份，已距離前述兩次手術後3、4月，該112
27 年2~3月其第2次PIP期間之成績，連續均未能超過60分
28 (依序為50.0、59.7)，應認依本件勞工之主觀意願及客
29 觀情狀，確實已構成能力解僱即符合勞動基準法第11條第
30 5款之解僱事由。

31 (三) 從而，本件被告於112年5月15日預告、同月31日終止兩造

01 間之勞動契約，悉如原證3所示，爰無不合，故原告以前
02 開情詞主張解僱不合法，並求為確認僱傭關係存在與續付
03 工資及續為提撥勞退金至專戶，皆欠缺根據，其訴為無理
04 由，俱不能准許。又，關於原告以一訴合併請求損害賠償
05 1萬1,064元，經查此部分之請求權基礎引用民法第184條
06 第2項、基礎事實則為請求權利者稱：「原證3乃非法解
07 僱，此後之112年7月至10月，被告未替原告投保勞保，導
08 致原告為了延續勞保年資，每月增加負擔勞保費2,766
09 元，4個月共1萬1,064元」云云各語（見本院卷第25、27
10 頁即起訴狀第10~11頁），基於系爭解僱即前揭原證3所
11 示之解僱通知，爰無不合，業已認定如前，是依勞工保險
12 條例第11條前段所定之申報制度，被告於去（112）年7月
13 1日（含當日）起，即不得再為原告之投保事業單位，故
14 原告此部分損害賠償之訴，亦欠缺根據，應無理由，不能
15 准許。

16 （四）至原告本人起訴時強調必須要有公立醫院的診斷書認定我
17 是不堪勝任全部工作，如此被告才能解雇我…（見本院卷
18 第23頁即起訴狀第9頁），及原告法扶律師為勞工利益稱
19 被告公司計算成績方式不公平、請求雇主提出同部門在該
20 期間之分數考核…等等各情，並稱：「所謂70分非為評斷
21 工作能力所設的及格標準，而是獲得獎金的門檻分數」、
22 「評分項目有三，為A.銷售收入導向30%+B.策略品質導
23 向40%+C.客戶滿意度及風險控管30%，其中A乃取決後
24 端業務人員銷售成績；A復需增加與客戶溝通時間以獲取
25 轉介機會，但是B卻是反其道而行，要求縮短與客戶溝通
26 時間以增加電話服務部門之電話服務人員接聽的通數，這
27 兩者之間，就已經明顯存在著要馬兒不吃草又要馬兒肥的
28 矛盾；B細項裡面還分為小項，為b1.銷售件數10%、b2.
29 貢獻度20%、b3.平均進線處理速度10%，而b1小項與A大
30 項乃相同重複、b3小項則係前述的馬兒矛盾」、「原告因
31 受傷而影響接聽電話與操作電腦之雙手靈活度，被告卻予

01 無視」、「原告並未獲得leader的協助，甚至被告還安排
02 原告進行PIP改善、接受電話理財交易訓練」…等等各語
03 （見本院卷第381～393、415頁，最後書狀及最後筆
04 錄）。茲車禍發生前即屬成績不佳之從業人員即原告，苟
05 若一向自滿於本人不領取獎金之最低程度工作表現，甚至
06 臨訟時起身檢討他方雇主，非為一時一地管理方式，進而
07 要求察看同部門之分工合作同仁，於在該等兩年度期間之
08 分數考核，本院鑑於：現行保護勞工法令規定，並未設有
09 限制或禁止以保障勞資雙方權益、促進勞資關係和諧、謀
10 求健全社會共同生活、同時考量實際公司自治之經營管理
11 與效益規劃，而得於不違反勞動基準法最低勞動條件保障
12 之下，分設區別薪獎項目與具體發放條件，亦未禁止雇主
13 一方為維持紀律與追求效率，自訂考核標準與分數，且為
14 簡化流程，直接逕予區分，若干分以上，可發放獎金，若
15 若干分以下，評價為不及格並令接受PIP績效改善計畫、加
16 強在職訓練（併參卷附被證5：客服人員績效管理客戶服
17 務部Standard Chartered Client Care Center、銀行內
18 部資料，出處：本院卷第273～274頁），依此說明，於未
19 有確實證據可資證明雇主有不正當或非為誠信之情狀，法
20 院對於公司如何自營自理，不宜介入，應予適度尊重。

21 六、綜上，本件原告之訴全無理由，均應駁回，其訴既經駁回，
22 假執行之聲請失其附麗，一併駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
24 據或調查證據之聲請，經本院斟酌後，認與判決之結果不生
25 影響，爰不逐一論列或調查，附此敘明。

26 八、訴訟費用之負擔：本件第一審裁判費2萬6,146元，業據原告
27 預繳1萬0,649元，有綠聯收據兩紙存卷（見本院卷第6
28 頁），其餘依勞動事件法第12條第1項規定暫免繳納，原告
29 之訴均無理由，依民事訴訟法第78條、第91條第3項規定，
30 應定由敗訴之原告負擔，如主文所示。

31 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13

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並應
添具繕本1件。如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依
法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施
行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補
繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴。如本件原告對本判決全部不
服提起上訴，按上訴利益新臺幣253萬1,064元計算，至少應繳納
上訴費用新臺幣1萬3,271元（計算式：3萬9,219元－3萬8,922元
×2/3。其中2/3指勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收其3分之2
之規定）。

中 華 民 國 113 年 6 月 28 日
書記官 徐佩鈴