

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第374號

原告 劉又豪

訴訟代理人 張偉志律師

被告 星宇航空股份有限公司

法定代理人 張國煒

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

黃胤欣律師

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1月27日言詞辯論終結，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

甲、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項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判意旨參照。本件原告主張被告違法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍繼續存在等情，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，則依上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

(一)原告(英文名David)自民國111年8月1日受聘於被告，擔任資訊處開發部人資系統組專案組長，月薪為新臺幣(下同)51,000元，雙方約定3個月試用期(原證1、2)。嗣原告通過試用考核成為正式員工，勞動條件並無變動。原告直屬主管，於111年8月1日至同年12月31日為資訊處開發部經理黃斐嬋(英文名Rita)，自112年1月1日起變更為黃斐嬋下屬即資深技術組長詹淞淇(英文名Chiry)。黃斐嬋、詹淞淇二人(下合稱主管二人)均不時處處對原告有針對性、個人主觀性之不合理對待行為。原告核心工作為帶領專案小組，從事被告內部人資管理系統(簡稱HRMS)之開發專案窗口。然黃斐嬋於112年3月8日突撤換原告系統開發專案之窗口職務(原證4);於112年3月17日，黃斐嬋及詹淞淇突然約談原告，竟預告本應自112年5月起實施之定期績效考核(下稱112H1評核)給予原告不合格結果，並希望原告自請離職。原告為求自保，主動先向被告人資黃子瑄、機場運務處經理劉恩馨詢問轉調運務管理專員之機會，並與詹淞淇討論轉調事宜，詹淞淇先向原告表示原則上HR那邊是同意的，然嗣後改稱HR那邊不同意。

(二)112年5月間，如黃斐嬋及詹淞淇於同年3月17日之事先預告，被告在112H1評核果然給予原告不合格結果。且自112年6月1日起，被告以原告未通過112H1評核為由，對原告實施為期三個月之績效改善輔導計劃(下稱PIP)，而在未與原告溝通逕自擬訂改善輔導計劃表，並要求原告須每2週接受PIP評核。惟被告擅自擬訂之上開PIP預期成果大多屬抽象模糊、不明確之目標，難以客觀評斷原告是否適任職務。於PIP期間，被告對原告實施共6次之雙週評核，考核人為詹淞淇，然此6次PIP評核結果模糊不具體，帶有強烈個人主觀色彩。於112年8月30日，詹淞淇告知原告未通過PIP，並要求原告於PIP表簽名確認，原告拒絕簽名(原證8第2、3頁)。

01 (三)於112年8月間，黃斐嬋及詹浙淇提前預告將根據PIP期間每
02 次評核會議結果直接帶入112年11月下半年度定期績效考核
03 (下稱112H2評核)。於112年10月13日，原告112H2評核結果
04 為不合格，詹浙淇向原告表示此係根據6到8月每一次的revi
05 ew meeting結果，於112年10月17日，被告對原告發出終止
06 聘僱合約通知，稱原告工作內容質量未達到公司要求之標
07 準，並自112年10月26日起終止雙方聘僱合約（下稱系爭終
08 止，原證9），最後工作日即112年10月25日。原告既通過被
09 告之試用考核，顯見被告認為原告足以勝任人資系統組專案
10 組長之職務工作。原告帶領HRMS系統開發專案之過程中未曾
11 引起專案小組成員抱怨或不滿，惟直屬主管詹浙淇僅憑一人
12 主觀己見於112H1評核、系爭PIP、112H2評核給予抽象模
13 糊、主觀性之不合格評核結果，難謂被告已客觀合理證明原
14 告之不適任，有濫用權限之瑕疵。縱認原告有不能勝任專案
15 組長之情形（假設語氣，原告否認之），被告於112年6月至
16 8月所實施之系爭PIP，抽象模糊之PIP內容係直屬主管詹浙
17 淇單方面制定，且實施過程中詹浙淇並未提供必要輔導或協
18 助，人資單位亦未安排相關教育訓練，被告應依自訂之員工
19 績效評核辦法(原證12)施以降職或調動措施，或依解僱最後
20 手段性原則給予減薪或懲處等解僱以外其他措施，被告逕以
21 112H1評核、系爭PIP、112H2評核之結果解僱原告，違反解
22 僱最後手段性原則，被告依工作規則第7條第5項(即勞動基
23 準法【下稱勞基法】第11條第5款規定)解僱原告係違法無
24 效，兩造間僱傭關係仍存在。又原告每月工資為51000元，
25 又依勞工退休金月提繳分級表，被告每月應提繳3180元至原
26 告勞工退休金專戶等語，爰依附件所示請求權基礎提起本件
27 訴訟，並聲明如附件所示。

28 二、被告辯解略以：

29 (一)原告之主管黃斐嬋在原告試用期時，已觀察到原告已有不能
30 勝任職務之情，在與原告約談時，已告知其試用考核在通過
31 跟不通過之邊緣，但會給原告機會，予以試用考核通過，並

01 要求原告再進行改善，未來會持續觀察表現，而給予原告剛好
02 及格之3分(被證1)。原告所稱其主管在112年3月間提前預
03 告其112H1評核將不合格，要求原告自請離職云云。然原告
04 主管黃斐嬋自原告試用期已觀察其恐未能勝任職務而明確告
05 知原告，其試用考核在通過跟不通過之邊緣，會給其機會，
06 並要求原告進行改善，並在原告成為被告正式職員後，在後
07 續評核中認原告客觀、主觀不能勝任工作情形更甚，而提醒
08 原告，並非主管主觀對其有偏誤。

09 (二)又原告自任職被告公司期間(試用期:111年8月1日至10月31
10 日、112H1評核區間:111年11月1日至112年4月30日、112H2
11 評核區間:112年5月1日至9月30日)，自始即有客觀上及主觀
12 上不能勝任工作情事，並將上情告知原告及要求其再進行改
13 善，然原告成為被告正式職員後，仍有如被證2、3評核結果
14 表所示不能勝任工作情事，且工作態度消極(如未依時限完
15 成工作、對於工作常發生遺忘或錯漏…等)，致考核成績未
16 達合格3分之標準，縱經其主管黃斐嬋、詹浙淇溝通，於PIP
17 期間亦未改善。且原告於112年5月31日第1次PIP會議中就主
18 管提問「你認為自己擔任專案組長的強項和弱項？」時，原
19 告答:「弱項:沒有」，於同年7月28日第四次PIP會議中並表
20 示:「認為主管的提醒信是多餘的行為」等節觀之，原告主
21 觀上並無何改善意願，難期被告有何不需勞工忠誠履行給付
22 義務之職位，縱被告未予原告轉調職位，依勞基法第11條第
23 5款規定終止兩造間僱傭關係，應屬合法等語，並聲明:原
24 告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執
25 行。

26 三、得心證之理由:

27 原告主張其無勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作
28 確不能勝任時」之事由，其已通過被告試用期考核，足證其
29 勝任被告資訊處人資系統組專案組長職務，惟因主管二人對
30 其有針對性、主觀性不合理對待行為及預設立場，於原告任
31 職期間，或預告其112H1評核將不合格、或未經其同意片面

01 制定抽象、不明確之PIP內容，對原告實施PIP，並就原告11
02 2H1、112H2評核給予不合格之結果，且於實施PIP期間，未
03 提供原告必要輔導協助及教育訓練，亦未依評核辦法施以其他懲處措施、或對原告為內部調動，即違法解僱原告，請求
04 確認兩造間僱傭關係存在，被告應繼續給付薪資及提撥勞退
05 金等情，為被告所否認，並以前詞置辯，茲就本件爭點及本
06 院之判斷，析述如下：

07
08 (一)被告依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約是否合法？

09 1、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
10 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任
11 工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
12 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以
13 做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
14 之（最高法院103年台上字第2550號民事判決意旨參照）。
15 揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
16 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞
17 工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客
18 觀行為及主觀意志，而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任
19 之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之
20 務等不能勝任工作之事由，即應就雇主是否有通知改善後勞
21 工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，
22 或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情
23 形，綜合判斷之，以昭公允。

24 2、經查，原告自111年8月1日起受聘於被告，擔任被告資訊處
25 開發部人資系組專案組長職務，負責人資系統等相關業務及
26 其他指派任務，月薪為51,000元，3個月試用期，自111年11
27 月1日起成為正式員工，勞動條件並無變動等情，有被告公
28 司聘僱合約書(下稱系爭勞動契約)、工作條件通知等件(本
29 院卷第29至31頁)在案可稽，復為兩造所不爭執，首堪認
30 定。而原告固於111年年底通過被告試用期成為正式員工，
31 然憑其試用期滿之考核紀錄記載其各項得分及平均加權得分

01 均為3(滿分5分)，並有如下意見：「2. 主動性須加強，經過
02 提醒，有改進，但還有改善空間。3. 對於專案進行的想法，
03 未來列為日常考核觀察的重點。」等詞，有原告111年8月1
04 日至10月31日評核表（本院卷第165頁）在卷可考，足認被
05 告所辯原告試用期已有不能勝任之情，並經原告主管黃斐嬋
06 於約談時告知其考核在通過與不通過之邊緣，會給原告機會
07 而予考核通過，待其未來表現，而給予原告剛好及格之3分
08 等語，即非無據。而原告所稱其通過試用考核足認其有具備
09 勝任被告資訊處人資系統組專案組長職務之能力等情，尚非
10 無疑。

11 3、再依原告112H1考核紀錄所示(評核區間:111年11月1日至112
12 年4月30日):原告成為被告正式職員後，仍就專案管理(外站
13 EIP)之帶領、需求內容、未納客觀因素、後續追蹤等表現欠
14 缺應有之能力;就現有系統之檢查用心不足;就EIPS簽核流
15 程、結案、開發修改案時程、簽核程序不符作業流程、ISO2
16 7001規範、帳號盤點未後續追蹤、欄位異動未與下游確認;
17 專案管理未回應業務單位提問;eTDS系統專案部分，就業務
18 單位提問，無應有作為、系統轉換時未主動提出應注意事
19 項、於系統轉換後出現登入、運籌防火不通等問題亦未儘速
20 處理…等;就其核心職能部分，其自我學習與成長、自主管
21 理、團隊合作部分均未達3分，且考核人就其核心職能之補
22 充說明，其仍有主動性不足、未建立專案組長應有工作模
23 式、專案交付文件品質未把關、系統開發維護流程未落實追
24 蹤、跟催、專案管理協作模式亦待加強、新人上課及交接教
25 材準備不充分等情，考核結果總分為2.33分，並經考核人表
26 示其展現專案組長職務所需的PM思維及IT思維、考核區間內
27 歷經多次溝通，仍無法針對差異取得平衡、評核結果為其不
28 適任現職等情，有該112H1評核在卷足參(見本院卷第177至1
29 80頁);復依原告112H2考核紀錄所示(評核區間:112年5月1日
30 至9月30日):原告成為被告正式職員半年後，仍就PIC職責分
31 辯不清、專案管理上就UAT上線前未做好計畫、通訊錄功能

01 上線後外站EIP仍未能如期上，與業務單位未能有效溝通；對
02 使用單位反應系統異常，未能了解異常原因；未能見eTDS系
03 統進行優化；未對HST組內系統提出優化想法及作為…等；就
04 其核心職能部分，其工作態度、服務熱忱、自我學習與成
05 長、自主管理、團隊合作部分竟全未達3分，並依考核人就
06 其核心職能之補充說明：自112H1第一次考核面談至啟動改善
07 輔導計畫期間，共進行8次review meeting(含面談)，主管
08 共提出437個問題，但其只主動發問4題，其未嘗試積極改善
09 及用心解決之態度、針對廠商提出版更作業，未做好確認，
10 經主管提醒，其認為是多餘的提醒、針對公司政策，被動或
11 須多次提醒；其對系統維運反應能力不足，專案管理不佳，
12 致未能如其上線，且經安排交接予新進同仁及主管接手後，
13 僅答"收到"，未見有對其負責部分，有何積極爭取、盡份內
14 義務之心力、未能於休假前將工作妥善交接造成代理人額外
15 工作負擔及增加系統風險…等情，考核結果總分猶低於前次
16 評核之2.28分，並經考核人表示其展現專案組長職務所需的
17 PM思維及IT思維、考核區間內歷經多次溝通，仍無法針對差
18 異取得平衡、評核結果為其不適任現職等情，亦有該112H2
19 評核在案可考(見本院卷第181至184頁)。被告並再舉就進出
20 安全系統(EESS)於112年6月7日，經業務單位通報系統異
21 常，原告未做後續追縱，經主管於112年6月16日、6月30日
22 兩度詢問原告處理進度，原告僅答稱：漏掉，沒有追蹤等語
23 (院卷第191、192頁)；被告於112年5月25日公告，因疫情
24 持續升溫，即日起於內部會議時請配戴口罩，原告於112年6
25 月16日會議時卻未配戴口罩，經主管詢問提醒，原告稱不知
26 道有此規定，然於同年月30日會議時，原告復未依規定配戴
27 口罩，後於同年7月13日會議時，原告仍未依規定配戴口罩
28 (本院卷第193頁)，而有多次主觀上不遵守被告規定及指揮
29 監督之情事。基上足證，自原告任職被告公司期間，被告觀
30 察其自始即有客觀上及主觀上不能勝任工作之情，經原告主
31 管在試用期間約談告知將給予機會通過試用考核，待其進行

改善，然其成為正式職員後，仍有上揭客觀上能力未達己身需求而有不適任之情，且主觀上亦有怠忽，能為而不為之不能勝任工作等情，應堪認定。至原告所稱其主管於112年3月17日預告其112H1評核不合格結果、評核結果模糊、強烈個人主觀意見，因認上開評核結果不能證明其不適任云云，然原告之主管既有考核原告權限，且觀之上開評核除詳列原告於評核期間各職掌業務之具體表現、缺失及待改進事項如上，並就其核心職能部分，亦分別逐項敘明，且於112H1評核期間:111年11月1日至112年4月30日共6個月，縱其主管於112年3月17日預告結果，亦屬其主管於近5個月評核之結論，難認其主管有何主觀偏頗情事。

4、再者，被告公司為給予被告改善之機會，避免逕予資遣原告，乃於原告未通過112H1評核後，即對上開評核期間所示欠缺專案組長職務所需PM、IT思維，經溝通仍無法取得平衡所生不適任結果，決定對原告實施為期3個月(自112年6月1日起至8月31日止)之輔導改善PIP，並明訂改善輔導計劃內容為:訂定系統優化工作目標、每雙週進行一次review meeting、於期間內提出專案計劃書/系統規格書、在下一次考核(112H2)進行期中review meeting;且分別就考核項目設置預期成果，而依原告經6次雙週評核所示，仍有系統優化發想過於分散、對工作流程與稽核的關係明顯不了解、對系統掌握度不佳、時程控管及與業務單位的溝通不足、交付文件未確認品質、細心度不夠、專案計劃書中看不出實質優化內容、仍不了解專案組織該有的架構及成員分工、對系統演練內容不清楚、不易接受別人意見並且認為主管的提醒及建議是多餘不必要、未認真思考使用者真正需求、對ISO認知仍不足、專案管理交付文件品質經主管持續提醒還是沒有提升，明顯沒有接受建議，缺乏自我確認的動作…等，經評核為未通過PIP等節，亦有改善轉導計劃表在卷可稽(本院卷第49至52頁)，足認被告已依嚴謹之程序促請原告注意忠誠履行勞務給付之義務，原告猶於PIP期間無何改善前述工作表

01 現之主觀意願，可知被告實已使用勞基法所賦予保護原告之
02 各種手段。準此，原告主張被告顯然違反解僱最後手段性原
03 則云云，洵非可採。從而被告於112年10月17日通知原告依
04 勞動基準法第11條第5款規定，於112年10月26日起終止系爭
05 勞動契約應為適法。至原告聲請命被告提出資訊部各單位員
06 工編制人數、職稱及職務概述資料，以證明其無不能勝任專
07 案組長之情及被告解僱不符最後手段性云云，然本件原告客
08 觀上能力未達己身需求，且主觀上有怠忽，能為而不為之不
09 能勝任工作情事，縱於PIP期間仍就其資訊處主管之各項輔
10 導改善建議表示拒絕認無必要及合於最後手段性原則等情，
11 均已說明如上，並無調查必要，附此敘明。

12 (二)如上所述，被告終止系爭勞動契約既與勞基法第11條第5款
13 規定相符，並無違反解僱最後手段性原則，兩造間系爭勞動
14 契約已於112年10月26日終止，原告主張兩造間僱傭關係繼
15 續存在，難認有據，原告據此請求被告繼續按月給付薪資及
16 支付法定遲延利息，即屬無據，均應予駁回。

17 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依附件所
18 示請求被告應自112年10月26日起至原告復職之前一日止，
19 按月於當月末日給付原告51,000元，及自各期應給付日之翌
20 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨按月提繳
21 3,180元至原告勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。

22 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
23 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
24 併此敘明。

25 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
27 勞動法庭 法 官 蒲心智

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

01
02
03

書記官 戴寧

附件

訴之聲明	請求權基礎
一、確認原告與被告間僱傭關係存在。	民事訴訟法第247條第1項
二、被告應自民國112年10月26日起至原告復職之前一日止，按月於當月末日給付原告新臺幣51,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	原證2、勞動基準法第22條第2項、民法第486條及第487條；民法第203條及第233條
三、被告應自民國112年10月26日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣3,180元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。	勞工退休金條例第14條第1項及第5項、同條例第31條