

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第55號

原告 賴昱安

訴訟代理人 邱律翔律師

被告 第五代虛擬科技股份有限公司

法定代理人 丁俊宏

訴訟代理人 余宗鳴律師

複代理人 林庭宇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣110,500元，及自民國114年6月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之13，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣110,500元為原告供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張略以：

03 (一)原告自民國113年10月1日起受僱於被告，擔任產品研發總
04 監，並直接對被告公司法定代理人丁俊宏負責，依兩造間勞
05 動契約(下稱系爭契約，原證1)第4條約定，被告於每月10日
06 給付月薪資新臺幣(下同)13萬元，及保障薪資一個月之激勵
07 獎金，原告並通過三個月試用期。

08 詎料，原告於114年4月15日接獲被告人資通知，因原告工作
09 績效不符合預期，被告將以勞動基準法(下稱勞基法)第11
10 條第5款規定，終止兩造間僱傭關係，被告人資並向原告表
11 示沒有要進行PIP，直接採資遣程序(原證2)。後於同年月1
12 6日，原告正式接獲被告所寄發之正式資遣通知，於同年4月
13 26日終止兩造間僱傭關係(原證3)。然被告寄發資遣通知
14 前，無提供任何績效改善計畫(即PIP)、職務調整、降調、
15 調薪等方案。

16 原告於接獲上開資遣通知後，旋即於114年4月17日，向臺北
17 市政府勞工局申請勞資調解，後於114年5月15日，兩造於臺
18 北市勞工局進行勞資爭議調解不成立(原證5)。

19 (二)被告係以原告有工作不能勝任之情事為由，依勞基法第11條
20 第5款規定，於114年4月26日終止與原告間之僱傭關係，然
21 無事證可徵原告有工作不能勝任情事，被告未給予任何績效
22 改善措施、更替方案，不符合解僱最後手段性原則，被告資
23 遣不合法。

24 (三)被告非法資遣原告，且其於114年4月16日寄發電子郵件通知
25 終止兩造僱傭關係，足徵被告有預示拒絕受領原告勞務之意
26 思表示，而原告並於114年4月25日以存證信函表明願意繼續
27 提供勞務(原證4)，被告於收受原告存證信函之通知後，未
28 通知原告復職顯係拒絕受領，自應負受領遲延之責，原告無
29 補服勞務之義務。原告得依勞動契約第4條、民法第487條前
30 段規定，擇一訴請被告自114年4月27日起至原告復職之日
31 止，按月於每月10日給付原告130,000元及法定遲延利息。

01 且原告月薪應以131,700元月提繳工資之6%計算，被告應按
02 月為原告提繳之勞工退休金為7,902元，故原告得依勞工退
03 休金條例(下稱勞退條例)第31條規定，請求被告自114年4月
04 27日起至原告復職之日止，按月提繳7,902元至勞工保險局
05 設立之原告退休金個人專戶。

06 (四)依勞動契約第4條約定，被告保證績效獎金1個月，原告並無
07 任何績效不佳或未達標情事，被告僅於114年4月15日給付原
08 告113年度績效獎金19,500元(原證7)，被告之給付額顯然未
09 達原告原應獲得之相當於一個月薪資130,000元，故原告得
10 依系爭契約第4條規定，請求被告給付差額110,500元(計算
11 式：000000-00000=110500)及自起訴狀繕本送達翌日起至清
12 償日止，按年息百分之5計算之利息等語。並聲明如附件所
13 示。

14 二、被告辯解略以：

15 (一)原告到職後，其直屬主管即被告公司法定代理人丁俊宏，丁
16 俊宏於同年10月30日即安排自11月起之雙週會議進行工作進
17 度同步。同年11月16日，丁俊宏已明確指示原告須於同年11
18 月底前提出114年度之目標與預算，並釐清ADISON 3.x系統
19 極致優化之執行細節，以此作為114年第1季主要成果依據。
20 丁俊宏並於同年11月23日及25日再次提醒原告，務必於月底
21 前完成細節確認及成果規劃。然而，原告於同年11月30日仍
22 未如期提供相關計畫。丁俊宏遂於同年12月2日、7日及9日
23 持續督促原告回報進度並提出執行計畫，並另行指示其他同
24 仁提供協助。原告始終於同年12月11日提出執行目標計畫
25 (被證1)。丁俊宏於同年12月12日確認該目標，並於同年14
26 日要求原告於113年12月20日提出最終版本。

27 (二)其後，丁俊宏於113年12月、114年1月及3月間，均陸續提醒
28 原告不得延誤第一季成果之交付。114年2月8日，丁俊宏進
29 一步指定於4月2日舉行Demo Day，展示第一季成果；114年3
30 月20日並通知原告將於4月2日至10日內完成code與相關文件
31 之審閱，並於4月11日提出最終回饋與驗收結論。

01 丁俊宏並於4月11日會議中向原告說明驗收結果，並於4月15
02 日口頭通知原告不適任，114年4月16日由人資單位正式發信
03 通知資遣事宜(被證2)。

04 是以，自113年11月至114年3月間，公司與主管已提供原告
05 充分之必要協助及明確工作指示，原告亦均知悉並回覆在
06 案。然原告於114年4月2日提交之簡報檔，對於進度延遲僅
07 列舉工程師請假、重構經驗不足、現有樣板錯誤與ADISON支
08 援等因素，並未作出具體因應或改善對策。身為高階研發主
09 管，原告未能適切履行應盡之管理職責與問題解決義務，實
10 屬應為而未為之行為(被證3)。上述時程與溝通內容，有雙
11 方工作通訊軟體紀錄為憑(被證4)。被告乃依勞基法第11條
12 第5款規定，依法資遣原告。

13 (三)原告所任職務係被告公司113年度新增職缺(被證5)，並無其
14 他替代配置可能性。丁俊宏於113年11月至114年3月間，已
15 多次給予原告充分之績效改善機會與必要之輔導協助。被告
16 綜合考量職務設置特殊性與原告實際表現情形，遂未另行啟
17 動PIP程序，逕行通知資遣，並無不當。

18 原告已於114年4月16日正式接獲公司之資遣通知(被證2)，
19 依勞基法規定，資遣預告期自次日起算，年資未滿一年者，
20 預告期為10日。是以，原告之最後工作日為114年4月26日。
21 故被告無須再行給付自該日起之薪資、加計年息或退休金。

22 (四)關於營運績效獎金：

23 被告公司自110年起即公告營運績效獎金發放辦法(下稱系爭
24 辦法，被證6，院卷第209頁)，規定獎金每半年發放一次，1
25 至6月獎金於當年9月發放，7至12月獎金則於隔年4月發放。
26 且系爭契約載明：於獎金發放日前離職者不予發放。原告已
27 於獎金發放日前離職，不符獲領該期間獎金之資格等語。並
28 聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告
29 免為假執行。

30 三、得心證之理由：

31 (一)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

01 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任
02 工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
03 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以
04 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
05 之（最高法院103 年台上字第2550號民事判決意旨可參）。
06 揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
07 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞
08 工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客
09 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
10 之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之
11 義務等不能勝任工作之事由，即應就雇主是否有通知改善後
12 勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工
13 作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務
14 等情形，綜合判斷之，以昭公允，先予敘明。

15 (二)經查，被告所辯原告直屬主管即被告公司法定代理人丁俊宏
16 於原告113年10月1日到職後，為同步工作進度進行雙週會
17 議，並為114年度第1季主要成果依據，明確對原告指示應於
18 113年11月底前提出114年度目標、預算及提出系爭系統極優
19 化執行細節，期間丁俊宏並多次提醒原告，原告猶未如期完
20 成，丁俊宏復多次督促原告完成目標計畫，並指示其他同仁
21 提供協助下，原告始遲至113年12月11日提出計畫，且未完
22 成。且原告就丁俊宏指示不得延誤交付114年度第1季成果、
23 為展示第1季成果於114年4月2日舉行之Demo Day、及原告應
24 於114年4月2日至10日完成之code與相關文件審閱、於114年
25 4月11日提出最終回與驗收結論等明確具體之指示工作內
26 容，原告仍多次未於期限完成，且經丁俊宏多次通知改善，
27 原告仍未予改善，其於114年4月2日提出之簡報檔案內容未
28 見具體解決方案，未盡管理之責等節，業據被告提出該延遲
29 且未完成之目標計畫、上開原告提出之簡報檔案，及雙方依
30 公司內部通訊軟體所為對話紀錄等件在卷可稽(本院卷第14
31 1、149-155、159-190頁)，復據證人即被告公司職員白宗儒

01 到庭證稱：「(問:你是否知悉原告在職期間的工作表現?)
02 答:我知悉。(問:你非原告直屬主管如何知道?)答:因為原
03 告的直屬主管就是公司負責人有跟我反應這些事情,第一在
04 工作內容表現較為被動,第二職位是高階主管,但是對於後
05 續的發展無法做回答。...(問:你平常會否跟原告共同一起合
06 作進行公司負責人交辦事項?或是共同處理同一專案?)答:
07 曾經有。...(問:就公司負責人跟你告知的上情,你與原告合
08 作時,有無親身見聞相關的事項?)答:有。在被動的部分,
09 原告曾經因為在優化專案中擔任技術主管,他的下屬就是我的
10 原下屬向我反應成員之間的工作原告有分配不均的情況,
11 但是原告沒有主動去調配閒置的人員來接手專案。在外部專
12 案有主動帶原告去參加會議,但返回後原告應先做技術評
13 估,但是兩個禮拜都沒有做,等到對方詢問後才開始進行,
14 致使這個專案有延遲的狀況。另外公司負責人跟我講說原告
15 在職期間都沒有主動彙報團隊狀況。...(問:…是公司負責人
16 要求你去參與嗎?)答:不是。(問:所以是公司負責人向你反
17 應後你本來沒有負責、參與後來主動參與?)答:我因為沒有
18 聽懂問題,是公司負責人跟我反應原告的狀況後,要求我去
19 參與的。...(問:當你參與後,原告的工作狀況有無改善?)
20 答:沒有。我覺得沒有改善。」等語(見本院卷第273-275
21 頁),可證被告所辯原告多次未如期提出主管明確指示之工
22 作、提出符合主管囑付內容之成果,且經主管通知改善仍未
23 予改善完成等情,應屬真實。堪認原告除客觀上已有不能勝
24 任工作之情外,且對其擔任之工作主觀怠忽,未能改善工作
25 表現,並致無法勝任情形。衡以,原告到職未滿1年,兩造
26 勞雇關係程度尚非緊密,原告於任職期間已有主觀怠忽、違
27 背忠誠履行勞務給付義務情形,再徵諸原告所擔任產品研發
28 總監一職,乃負責人丁俊宏為規劃新事業及產品線將公司原
29 有人力調離原數位廣告工作後,接手替補工作,被告無從再
30 提供原告其他職缺乙節,亦據證人白宗儒結證在案(見本院
31 卷第273頁)。基上,被告依勞基法第11條第5款規定終止兩

01 造間僱傭關係，應屬有據。再查，本件被告於114年4月16日
02 係以電子郵件方式，依上開規定預告資遣原告，終止兩造間
03 僱傭關係，原告當日收受該資遣通知後，於翌日(17日)向臺
04 北市政府勞工局申請勞資調解後，於114年5月15日調解不成
05 立乙情，為兩造所未爭執，並有該電子郵件、勞資爭議調解
06 紀錄在卷可證(本院卷第55、67頁)是被告所為終止系爭契約
07 意思表示，當於114年4月16日發生效力，尚無違反勞資爭議
08 處理法第8條規定之情。準此，本件被告依勞基法第11條第5
09 款規定終止系爭契約，兩造間僱傭關係於預告期間屆滿即11
10 4年4月26日發生終止之效力，原告請求確認兩造間僱傭關係
11 存在，為無理由。又原告就所任工作有不能勝任情形，業經
12 本院認定如上，則被告復聲請傳訊丁俊宏證明上情，即無調
13 查必要，附此敘明。

14 (三)兩造間僱傭關係業於114年4月26日終止，已如上所述。則原
15 告以被告非法資遣原告，請求被告自114年4月27日起至原告
16 復職之日止，按月於每月10日給付原告130,000元及法定遲
17 延利息，及請求被告自114年4月27日起至原告復職之日止，
18 按月提繳7,902元至勞工保險局設立之原告退休金個人專
19 戶，即屬無據。

20 (四)關於保證績效獎金:依被告公司110年營運績效獎金發放辦法
21 (見本院卷第209頁)第1條第4項第5款規定，1至6月之獎金於
22 當年9月發放，7至12月獎金於隔年4月發放。且依系爭契約
23 第4條所載：績效獎金:保障績效1個月…員工之薪資、獎金
24 之發放，員工須於獎金發放日仍在職始得領取…等語(見本
25 院卷第37頁)。查，兩造間僱傭關係於114年4月26日終止，
26 原告雖無從請求114年9月發放之同年1至6月獎金，然被告既
27 於同年月15日給付原告113年度績效獎金19,500元，有原告
28 之薪資帳戶明細可證(見本院卷第71頁)，而未達系爭契約第
29 4條約定之保障績效1個月薪資130,000元，故原告依系爭契
30 約第4條規定，請求被告給付113年度績效獎金差額110,500
31 元(計算式：000000-00000=110500)及自起訴狀繕本送達翌

01 日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，應
02 屬有據。

03 四、綜上所述，原告依系爭契約第4條約定，請求被告給付110,5
04 00元及自起訴狀繕本送達翌日起即114年6月25日(見本院卷
05 第81頁)至清償日止，按年息百分之5計算之利息為有理由，
06 應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

07 五、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
08 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
09 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
10 供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
11 即失去依據，應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
13 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
14 論述，附此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日
17 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 11 月 7 日
22 書 記 官 高 宥 恩

23 附件：
24

訴之聲明

- 一、請求確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自114年4月27日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告新臺幣130,000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。
- 三、被告應自114年4月27日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣7,902元至勞工保險局設立之原告退休金專戶。
- 四、被告應給付原告新臺幣110,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

(續上頁)

01

五、訴訟費用由被告負擔。

六、原告願供擔保，請准宣告假執行。