

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第2號

原告 江雅苓

訴訟代理人 戴雅韻律師(法扶律師)

被告 正森行銷有限公司

法定代理人 黃俊榮

訴訟代理人 蔡菘萍律師

複代理人 林芄煜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係(合併請求給付工資)事件，本院於民國112年9月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係自民國111年8月9日起至113年8月8日止存在。

二、被告應給付原告新台幣(下同)23,726元，及自111年9月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、被告應自111年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付28,000元，與自上開各期薪資應給付之日翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

四、被告應自111年8月9日起至原告復職日止，按月提繳1,680元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用7,820元，其中7,773元由被告負擔，餘由原告負擔。

七、本判決第2項得假執行，但被告如以23,726元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、本判決第3項於每月屆期後得假執行，但被告如按月以28,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第4項於每月屆期後得假執行，但被告如按月以1,680元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 一、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
02 者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 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
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
06 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
07 判決之法律上利益。本件原告主張其無不能勝任工作之情
08 形，被告以其不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約為
09 不合法，兩造間僱傭關係仍存在等情，為被告所否認，則原
10 告所主張之兩造間僱傭關係是否存在，並不明確，致其私法
11 上之地位有受侵害之危險，原告起訴請求確認兩造間僱傭契
12 約關係存在，應有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

13 二、原告起訴主張：

14 (一)、原告自111年4月14日起受僱於被告於「嘉義市○○路000
15 號」處所工作，擔任電話行銷工作，約定月薪為27,600元，
16 並簽立僱傭契約書（下稱系爭契約），原告自111年8月1日
17 因業績達標，調整薪資為每月28,000元。原告於任職期間並
18 無業績未達標之情形，詎被告於111年8月8日以原告業績未
19 達標為由，終止兩造間之勞動契約，不符勞動基準法（下稱
20 勞基法）第11條第5款規定，且有違解僱最後手段性原則，
21 自非合法。另兩造已約定111年8月份原告未達到150萬元業
22 績，勞動契約方於111年8月底終止，解除條件尚未成就前，
23 被告不得終止勞動契約。是兩造間僱傭關係仍然存在，爰依
24 兩造間之勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱
25 勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，提起本件訴
26 訟。

27 (二)、並聲明：1、如主文第1項、第4項所示。2、被告應自111
28 年8月9日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告28,
29 000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百
30 分之五計算之利息（本院卷第7至8、183頁）。

31 三、被告則以：

01 原告於111年6月、7月業績未達被告公司業績考核延長工時
02 規定（下稱系爭考核規定）第9點所定業績責任額標準值，
03 經被告主管李羽稚要求分別提出111年6月30日、111年7月29
04 日檢討報告（下稱系爭檢討報告1、2）。因原告經被告通知
05 後仍無改善，被告乃依系爭契約第9條第2項第5款、勞基法
06 第11條第5款規定終止勞動契約。又被告僅有業務員及團隊
07 主管職務，並無其他適合原告之職務，被告依上開規定終止
08 勞動契約自無違反解僱最後手段性原則。另被告取得勞基法
09 第11條第5款之終止權後，自得隨時終止勞動契約，而無期
10 間之限制等語，資為抗辯。並為答辯聲明：原告之訴駁回。
11 如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

12 四、本件不爭執事項為（本院卷第188至189頁）：

- 13 (一)、原告自111年4月14日起受僱於被告，擔任電話行銷工作，月
14 薪27,600元，被告於111年7月22日公告「嘉義業務員滿3個
15 月績效達標，林群雅、江雅苓，調整薪資28000」。
- 16 (二)、原告有於111年6月30日、111年7月29日提出系爭檢討報告
17 1、2。
- 18 (三)、依系爭考核規定第9條規定，業務員0-1月適用期業績30萬
19 元，1-3月業績50萬元，原告有於上開規定簽名。
- 20 (四)、原告母親於111年8月7日往生，原告於8月8日申請喪假，被
21 告同日通知解僱原告。
- 22 (五)、李羽稚於111年8月3日有告知原告：「老闆說你二個月都沒
23 業績+上四月也沒業績，這個月李明緯不算，要做到150萬才
24 可以，沒做到就做到月底了哦」原告回覆：「知道了」等
25 語。
- 26 (六)、原告於被告公司最後工作日為111年8月8日。
- 27 (七)、兩造間之僱傭契約如仍存在，被告應按月提繳至原告勞工退
28 休金個人專戶之金額為1,680元。
- 29 (八)、原告111年4月至8月薪資單如原證9、11所示。
- 30 (九)、兩造對於原證3、4、8、10、被證3、4（本院卷第75、77
31 頁）之真正均不爭執。

01 五、法院之判斷：

02 (一)、原告主張兩造間僱傭關係存在，為有理由：

03 1、按遇有下列情形時，視為違反契約情節重大，甲方（指被
04 告，下同）得依法不經預告終止本契約：…(五)個人業務績效
05 持續未達2個月業績標準，經甲方通知後仍無改善。倘乙方
06 （指原告，下同）個人業績未達單月標準，甲方有權以降
07 職、調派之方式調整工作內容，倘乙方連續二個月未達業績
08 標準，視為無法勝任工作，甲方得依法予以解職，系爭契約
09 第9條第2項第5款、第3項定有明文（本院卷第54頁）。另系
10 爭考核規定第9點約定：業績責任額標準值對照表：…業務
11 員：0-1月（試用期）30萬、1-3月50萬、3-6月70萬、6月以
12 上90萬，亦有系爭考核規定可參（本院卷第75頁）。原告雖
13 主張系爭契約並未約明業績標準為何，被告亦從未公告業績
14 云云，惟原告並不否認有簽立被證1之系爭契約書，而系爭
15 考核規定亦經原告簽名（不爭執事項(三)），應認原告已知悉
16 上開規定，則倘原告業績未達系爭考核規定第9點之責任
17 額，被告自得依系爭契約第9條第2項第5款規定，於通知被
18 告後仍無改善時，不經預告終止勞動契約，先予敘明。

19 2、原告於111年6月、7月之每月業績各為50萬元，業績金額計
20 算以當月之送件日期計算：

21 關於業績之計算方式，原告主張以送件日期計算，為被告所
22 否認，證人李羽稚雖證稱業績係以客戶向被告貸款後，貸款
23 撥至客戶之帳戶時始計算業績云云（本院卷第87頁），惟依
24 兩造所不爭執之原告4至7月薪資單，備註欄記載原告各月之
25 業績分別為4月「車0萬、機車0萬」、5月「車136萬、機車4
26 0萬」、6月「車20萬、機車15萬」、7月「車0萬、機車0
27 萬」，與薪資單核貸金額欄之金額相符，5月薪資單更以申
28 貸金額136萬（即當月車136萬+機車40萬）計算汽車激勵獎
29 金，且薪資單上僅有「送件日期」欄，並無貸款核貸日期之
30 欄位，有原告4至7月薪資單可稽（本院卷第173、103、10
31 5、175頁）。而系爭考核規定第7點規定：每月15日考核當

01 月1-14日之業績（額度1 / 2）。每月月底考核當月業績。足
02 認原告主張業績以送件日期計算，應可採信，證人李羽稚上
03 開證述，與薪資單之記載不符，尚難憑信。又系爭契約第9
04 條第2項第5款之個人業務績效持續未達2個月業績標準，係
05 指每月之首日（如1月1日）至每月之最末日（如1月31日）
06 為1個月，業據證人李羽稚證述明確（本院卷第87頁），核
07 與原告5至7月薪資單右上角之起訖日期分別記載111年5月1
08 日至111年5月31日、111年6月1日至111年6月30日、111年7
09 月1日至111年7月31日相符（本院卷第103、105、175頁）。
10 是依上開說明及系爭考核規定第9點之規定，足認原告於111
11 年6月、7月之每月業績需達每個月50萬元，業績金額計算則
12 係以當月之送件日期計算。

13 3、原告111年6月、7月業績均未達標：

14 原告主張其5月份業績176萬元、6月份業績35萬元、7月份業
15 績亦有50萬元，並無連續2個月未達業績標準。而且，被告
16 已於111年7月22日公告原告業務員滿3個月績效達標，調整
17 薪資28,000元，顯見原告業績已達標，系爭檢討報告1、2係
18 遭李羽稚要求而出具等語，為被告所否認，並辯以：原告業
19 績未達標，111年7月22日公告係被告法定代理人疏漏始為錯
20 誤之公告等語。經查：

- 21 (1)、依原告6月、7月薪資單之記載，原告6月業績為35萬元（車2
22 0萬+機車15萬），7月業績為0元（本院卷第105、175頁），
23 均未達每月50萬元，確有系爭契約第9條第2項第5款所定之
24 個人業務績效持續未達2個月業績標準之情形。
- 25 (2)、原告於111年6月30日、111年7月29日所提出之系爭檢討報告
26 1、2分別提及「意識到這個月的業績沒達到目標」、「連續
27 2個月業績無成長」等語，有系爭檢討報告1、2可參（本院
28 卷第57、58頁）。另證人李羽稚於111年8月3日有告知原
29 告：「老闆說你二個月都沒業績+上四月也沒業績，這個月
30 李明緯不算，要做到150萬才可以，沒做到就做到月底了
31 哦」原告回覆：「知道了」等語（不爭執事項(五)）。參以原

告薪資結構包含個人進件排名、業績獎金、激勵獎金，均與原告之業績金額相關，倘原告6月、7月業績有達標，豈有於證人李羽稚111年8月3日告知「老闆說你二個月都沒業績」等語時，未為任何反駁，而僅回覆：知道了等語，實與常情相違。是被告抗辯111年7月22日公告，係被告法定代理人疏漏始為錯誤之公告，當可採信，原告執此主張業績已達標，尚不足採。

4、被告終止勞動契約並不合法：

(1)、就被告有無依系爭契約第9條第2項第5款之規定通知原告改善乙節，被告雖抗辯證人李羽稚曾告知原告若業績未達目標需書寫業績檢討報告，原告係按被告規定書寫系爭檢討報告1、2，足見原告確實因連續兩個月業績未達標準，且經主管輔導仍未見業績有所改善，已達工作不能勝任之情事云云（本院卷第195頁），惟系爭契約第9條第2項第5款係規定：個人業務績效持續未達2個月業績標準，經甲方通知後仍無改善。上開規定應係指原告有持續未達2個月業績標準之情形下，經被告通知後仍無改善，被告始得不經預告終止契約。而李羽稚要求原告出具系爭檢討報告1、2，係於當月業績未達標準時所出具，尚難以李羽稚要求原告出具系爭檢討報告1、2，即認被告已符合系爭契約第9條第2項第5款所定「通知」。被告抗辯其於李羽稚要求原告出具系爭檢討報告1、2後已取得終止權云云，自無可採。

(2)、而原告於6月、7月連續2個月業績未達標準後，李羽稚於111年8月3日有告知原告：「老闆說你二個月都沒業績+上四月也沒業績，這個月李明緯不算，要做到150萬才可以，沒做到就做到月底了哦」原告回覆：「知道了」等語（不爭執事項(五)），此顯為被告依系爭契約第9條第2項第5款之規定，於原告6月、7月連續2個月業績未達標準後，通知原告改善，並給予改善條件為：不計入李明緯業績，8月業績金額需達150萬元。惟被告於改善期間（即111年8月底）尚未屆至之111年8月8日即通知解僱原告（不爭執事項(四)），難認

01 被告已合法終止兩造間勞動契約，則原告主張兩造間僱傭關
02 係仍然存在等語，即屬有據。

03 (二)、原告請求被告給付111年8月9日起至原告復職之日止，按月
04 給付薪資及其法定遲延利息暨提繳退休金：

05 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
06 請求報酬。又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
07 出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
08 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
09 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
10 提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條及第23
11 4條分別定有明文。再按債權人於受領遲延後，需再表示受
12 領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，
13 其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補
14 服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院87年度台上字第25
15 59號裁判意旨參照）。又依勞退條例第31條第1項規定，雇
16 主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞
17 工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本
18 金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項
19 所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之
20 規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休
21 金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該
22 條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退
23 休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳
24 納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字
25 第1602號裁判意旨參照）。

26 2、被告於111年8月8日通知解僱原告，已預示拒絕受領原告之
27 勞務給付。而原告於111年11月4日申請勞資爭議調解，請求
28 恢復僱傭關係等語，嗣於同年月16日調解會議中為被告拒絕
29 所請等情，有嘉義市政府勞資爭議調解紀錄（下稱系爭調解
30 紀錄）可參（本院卷第21頁）。故原告主觀上表明願繼續提
31 供勞務，且已將準備給付之事情通知被告，被告並未再對原

告表示受領勞務之意，或為受領給付必要之協力，揆諸上揭意旨，被告負受領遲延之責，原告無補服勞務之義務，被告仍應給付原告薪資。

3、查原告之111年8月份薪資單雖記載底薪26,500元（本院卷第177頁），惟被告雖因疏漏而錯誤公告原告業績達標，但就調整薪資部分，於嘉義市政府勞資爭議調解中，被告已有主張因原告業績未達標，而將原告進行資遣等語，惟於不爭執事項中記載工資為每月28,000元，有系爭調解紀錄可佐（本院卷第21頁），核與111年7月22日公告自111年8月1日起調整原告薪資28,000元（本院卷第19頁）相符。堪認被告於確認原告業績未達標準而終止兩造間之勞動契約，仍同意原告之薪資為28,000元。是原告自111年8月1日起之薪資為28,000元。又兩造間之僱傭契約如仍存在，被告應按月提繳至原告勞工退休金個人專戶之金額為1,680元（不爭執事項七）。揆諸首揭說明及民法第229條第1項、233條、203條等規定，原告請求被告給付111年8月薪資差額23,726元（計算式為：底薪28,000元-薪金4,274元），及自111年9月6日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，及自111年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付2萬8,000元，與自上開各期薪資應給付之日翌日起至清償日止按年息5%計算之遲延利息，暨請求被告自111年8月9日起至原告復職日止，按月提繳1,680元至其勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），均為有理由，應予准許。逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係自111年8月9日起至113年8月8日止存在，並請求被告：（一）、給付111年8月薪資差額23,726元，及自111年9月6日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，（二）自111年9月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付2萬8,000元，與自上開各期薪資應給付之日翌日起至清償日止按年息

01 5%計算之遲延利息，(三)自111年8月9日起至原告復職日止，
02 按月提繳1,680元至其勞退專戶，均為有理由，應予准許。
03 逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻
05 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰
06 不一一贅述，附此敘明。

07 八、本判決原告就給付請求勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇
08 主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定依職權
09 宣告假執行，並宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
10 行。

11 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 112 年 10 月 12 日
13 勞動法庭法官 陳美利

14 以上正本係照原本作成。

15 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（應
16 附繕本）。

17 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 10 月 12 日
19 書記官 黃亭嘉