

臺灣高等法院花蓮分院民事判決

114年度勞上字第6號

上訴人 周正蜀

訴訟代理人 王泰翔律師

被上訴人 中化裕民健康事業股份有限公司

法定代理人 王謝怡貞

訴訟代理人 陳桓健

徐銘政

許文懷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年5月23日臺灣花蓮地方法院113年度勞訴字第6號第一審判決提起上訴，並減縮聲明，本院於114年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人上訴聲明原為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自民國113年4月30日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人新臺幣（下同）39,300元。經上訴人更正、減縮上訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自113年4月30日起至上訴人復職前1日止，按月於每月5日給付上訴人39,300元，被上訴人對之無異議而為本案言詞辯論（本院卷第98頁），應視為同意，依民事訴訟法（下稱民訴法）446條第1項本文、第463條準用第255條第2項規定，應予准許。

二、上訴人主張：兩造於102年11月1日簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），伊受僱被上訴人擔任客服專員，主要工作內容為向花蓮縣、臺東縣境內醫療機構銷售藥品。惟被上訴人自112年6月起，以伊績效未達到設定目標為由，提出改善計畫，惟伊於工作期間表現並無不良，亦無不適任工作之情形。伊未達成目

01 標，係因被上訴人產品訂價過高及訂定不合理之業績目標逼迫
02 伊進行無法完成之改善計畫，實非可歸責於伊，故被上訴人於
03 112年10月3日上午，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款
04 規定，以伊不能勝任工作為由單方終止系爭勞動契約並不合
05 法。兩造於112年10月3日下午面談(下稱系爭面談)過程，伊並
06 不同意終止系爭勞動契約，系爭勞動契約亦未因兩造合意而終
07 止，兩造間之僱傭關係應仍存在。爰依系爭勞動契約及民訴法
08 第247條規定，求為判命如上更正、減縮後之聲明。

09 三、被上訴人則以：伊經營項目包含西藥批發及零售業，上訴人工
10 作內容係向花蓮縣、臺東縣醫療機構銷售藥品，伊為與同業競
11 爭、賺取利潤，就全體客服專員訂定各項達成率標準，如3個
12 月內連續未達標準，即由主管輔導該員工進行績效改善計畫。
13 上訴人於112年1至6月，毛利達成率未達標準，伊輔導上訴人
14 於同年7至9月進行績效改善計畫(下稱系爭改善計畫)。詎上訴
15 人未確實執行計畫，工作態度被動，違反忠誠義務，改善期間
16 毛利達成率不升反降，客觀上確已無法勝任工作，伊於112年
17 10月3日上午，依勞基法第11條第5款規定單方終止勞動契約，
18 應屬合法。另兩造於112年10月3日下午3時進行系爭面談，依
19 上訴人於系爭面談記錄相關欄位簽名情形可知，上訴人同意伊
20 以發給資遣費之方式，合意終止系爭勞動契約等語為辯。

21 四、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人提起上訴，經更正、減
22 縮後之上訴聲明為(減縮部分已生撤回上訴效力，不贅)：

23 (一)原判決除減縮部分外，廢棄。

24 (二)確認兩造間僱傭關係存在。

25 (三)被上訴人應自113年4月30日起至上訴人復職日前1日止，按
26 月於每月5日給付上訴人39,300元。

27 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

28 五、兩造不爭執事項(本院卷第99、200頁，並考量個人資料保護及
29 依卷證與論述方式修正)：

30 (一)上訴人自102年11月1日起受僱於被上訴人，兩造簽訂證據1所
31 示勞動契約書(即系爭勞動契約，原審卷第19至25頁)，為勞基

01 法所稱勞雇關係。被上訴人於每月5日支付薪資，上訴人於112
02 年10月之月薪為39,300元，工作職位為客服專員，主要工作內
03 容為向花蓮縣、臺東縣境內醫療機構銷售藥品及客戶關係維
04 護。

05 (二)被上訴人於112年10月3日上午9時23分許，以證據2(原審卷第
06 27頁)，依勞基法第11條第5款向上訴人為終止系爭勞動契約之
07 意思表示，上訴人自112年10月14日起未再上班。被上訴人於
08 112年11月3日給付資遣費545,204元、預告工資41,539元予上
09 訴人。

10 (三)兩造於112年10月3日下午3時許，進行相證二所示系爭面談(原
11 審卷第97至101頁)，上訴人並於系爭面談紀錄之「■主管補充
12 說明」、「五、針對本次面談事由之處置」及「當事人聲明…
13 (略)」等欄位之簽名處，親自簽名。

14 (四)上訴人於112年1至6月之毛利達成率皆低於被上訴人所要求之
15 100%，兩造於112年6月20日、同年8月4日、同年9月11日進行
16 改善面談(原審卷第29至50頁)，上訴人於112年7至9月系爭改
17 善計畫期間，仍未達改善目標。

18 (五)兩造對卷附證據之形式真正均不爭執。

19 六、本院之判斷

20 (一)非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞
21 工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第11條第5款有明
22 文。又上開條款立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成
23 雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解
24 僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞
25 工客觀行為及主觀意志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不
26 能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反
27 忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。勞工不能勝任工作與雇
28 主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工
29 到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危
30 險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量，且須雇主
31 於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情

01 況，已難期待雇主繼續僱用，始得終止勞動契約；倘尚有其他
02 途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之，以符「解僱最後
03 手段性原則」（最高法院112年度台上字第2709號、114年度台
04 上字第5號民事判決意旨參照）。

05 (二)上訴人主張：醫院係以藥品價格為採購絕對依據，被上訴人藥
06 品價格欠缺競爭力。伊於112年1至9月業績下降，係因被上訴
07 人調漲價格，或改以贈藥方式供給醫院或缺貨無法供給，致伊
08 每月減少70萬元業績，如計入該部分，伊之達成率為95%以
09 上，故伊未能達標乃不可歸責，而非不能勝任工作。被上訴人
10 於系爭改善計畫期間上網招募業務代表，薪資遠低於伊，且被
11 上訴人對伊後手，設定較低業績目標，可證被上訴人係以不合
12 理的業績目標逼迫伊進行不可能的改善，進而以無法勝任工作
13 為由達其資遣目的，系爭改善計畫僅形式符合最後手段性等
14 語。然為被上訴人否認，辯以：伊委託第三方專業顧問按各區
15 基線銷售額、前年業績、現有品增量、新品進藥等因素綜合考
16 量，訂定112年度各區業績目標，並非為資遣上訴人而刻意訂
17 定。伊於系爭改善計畫期間上網招募人才是為避免人力空缺。
18 上訴人之後手為新人，於113年1月上任後，迄今之實際業績遠
19 大於上訴人。上訴人於105至106年業績雖未達成目標，但逐年
20 增長，107至109年均有達標，但110至111年、112年1至6月連
21 續未達標，伊始進行系爭改善計畫。上訴人所稱藥品價格較
22 高、贈藥、缺貨等事由，均發生在系爭改善期間之前，然上訴
23 人未確實執行系爭改善計畫，於改善期間達成率僅49.9%，較
24 之前74.44%更低，足認上訴人確有不能勝任工作之情事等
25 語。經查：

26 1.證人楊大立於原審證稱：我是被上訴人業務處長，為上訴人部
27 門主管。公司規定很清楚，經3個月改善計畫，如仍無法達到
28 毛利達成率100%，就不符合公司要求等語(原審卷第281頁)；
29 參之被上訴人所提「績效改善計畫書」及系爭面談紀錄(原審
30 卷第91至101頁)，系爭面談紀錄第一點即載明：本次需面談事
31 由：績效未達標準(1至6月連續6個月毛利達成均低於100%)，

目前已執行3個月績效改善計畫，此次面談為確認改善期限結果與適任性等語(原審卷第97頁)，上訴人亦自陳被上訴人終止系爭勞動契約符合「形式上」最後手段性，足認被上訴人就體制內負責藥品銷售員工，已建立適任性之一般判斷標準，且為上訴人所知悉，核無顯失公平或不利於勞工或侵害最低勞動條件等情事；藥品銷售為被上訴人重要營收來源，為求企業生存與獲利，以銷售業績有無達標作為是否繼續僱用之標準，尚無不當，上訴人既為被上訴人經營團隊之一員，理當予以遵守。

2.上訴人於112年1至6月業績，均未達到被上訴人所設定標準，為其所是認，亦由其於系爭面談紀錄之績效數據表上簽名確認可證(原審卷第97頁)，依被上訴人內部績效改善計畫制度(原審卷第91至95頁)，即應進行3個月改善期間。惟經擬定改善計畫，並於112年6月20日、同年8月4日、同年9月11日進行3次改善計畫討論，上訴人未確實執行改善計畫，未達到預定計畫要求，每月毛利達成率亦未達100%之業績標準，有改善計畫摘要紀錄、系爭面談紀錄可參(原審卷第29至50、97至98頁)。楊大立復證稱：公司對上訴人先經過3個月輔導，再進行3個月績效改進。但經過6個月，約有六成產品銷售衰退，上訴人績效不但沒有進步，還退步；上訴人於改善期間應辦4場活動，但只辦1場，在辦活動或拜訪客戶等方面，也沒有展現應有的積極度；最後在量化、質化部分，上訴人都無法符合公司要求；公司規定很清楚，經過3個月輔導、3個月績效改善，若仍無法達到毛利達成率100%，依公司規定就應解僱等語(原審卷第269、280至281頁)。另依上訴人所提證據4(原審卷第51頁)，可知其於105至108年業績呈逐年增長趨勢，107至109年度完成率達100%以上，然110、111年卻連續下滑而未達標。上訴人曾於91年10月受僱被上訴人，於101年11月間離職，復於102年11月1日受僱並簽訂系爭勞動契約(本院卷第63、109頁)，非新進人員，其長年擔任花東地區藥品銷售專員，理應有相當之工作經驗與人脈。上訴人雖提出業績未達目標之說明，然經被上訴人逐一回應，具體指明上訴人各項工作缺失，上訴人卻拒絕

承認，此觀系爭面談紀錄可明(原審卷第99頁)。是以，被上訴人經相當期間進行輔導、改善，觀察上訴人處事、工作態度(欠缺積極性、未能自省、未遵行改善計畫等)、多年資歷與應有績效表現之落差、人才能力成長之有限性與不可期待性、業績客觀統計數據、實際業績與設定目標差距之顯著性及對公司經營所生損失等因素，綜合評斷後，認上訴人已無法改善、勝任，依其內部適任性標準，始予終止系爭勞動契約，其解僱無違最後手段性原則，則被上訴人於112年10月3日上午9時23分許，依勞基法第11條第5款規定，向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示(見不爭執事項(二))，其終止權之行使，應屬合法。

3.至上證1、2所示慈濟、門諾醫院報價須知(本院卷第113至122頁)，可知最低價並非上開醫院唯一決標原則，包括比價、議價等其他方式，其中，門諾醫院決選方式係以藥品、廠商及價格進行審查，最後以該院決議為準；且上開醫院招標藥品品項眾多，被上訴人為上市公司，具相當信譽，上訴人負責銷售之藥品，是否均需以參與投標方式始得順利銷售，抑或於品質、獨特性、新穎性、稀缺性等方面，使得與招標藥品有所區別而不需參與競標，即非無疑；又縱需參與競標，上訴人對內向公司所爭取之授權議價空間，對外就醫療機構採購相關人員之人脈經營、採購訊息掌握之及時性與正確性、推銷被上訴人藥品之優殊性與其他廠商藥品之區隔性等工作能力，均可能影響醫療機構採購意願及藥品銷售業績。再依楊大立證述及經上訴人確認之銷售績效，其所負責之40項產品，有24品項於系爭改善計畫期間呈現衰退(原審卷第98頁)，上訴人並未說明衰退產品與其他廠商藥品價格之差異性及為何無法以其他方式彌補此差異性以說服醫療機構採購，僅泛以被上訴人訂價欠缺競爭性為由而否認適任性，尚非可採。

4.接任上訴人工作之後手乃新進人員，相較於上訴人多年工作資歷，被上訴人對新進人員設定較低業績目標，本無違常理；況以上訴人於112年1至9月與後手113年度相同月份之實際總績效

01 相較，上訴人亦劣於後手，此有被上證三「業績貢獻額比較
02 表」可參(本院卷第87頁)，益證上訴人上開所稱價格太高、漲
03 價、缺藥、改以贈品提供等不可歸責事由，實屬推諉之詞，尚
04 非可採。至上訴人主張：被上證三無獨立會計師認證，難認為
05 真等語(本院卷第145頁)，然其對形式上真正並不爭執(見不爭
06 執事項(五))，被上證三復非依法需會計師認證之財務報表，況
07 上訴人亦肯認其上所載112年1月至113年4月業績數據並予援用
08 (本院卷第143頁)，陳述前後矛盾，是其空言指摘被上證三之
09 真實性，尚屬無據。

10 5.被上訴人以藥品銷售為重要營收，上訴人長期負責花東地區銷
11 售業務，應已建立相當人脈關係；其於112年10月之月薪為
12 39,300元(見不爭執事項(一))，被上訴人對外招募新進人員為月
13 薪27,000元至40,000元(原審卷第55至63頁)，差距非大，若非
14 上訴人確已難勝任工作，被上訴人當無僅因欲節省有限之薪資
15 成本，甘冒營收下滑致生巨大損失之風險，率而進用新手之可
16 能。被上訴人為營利組織，逐年調漲營收目標以達正向成長，
17 符合常理；被上訴人對上訴人所負責花東地區業績目標，112
18 年較111年僅要求成長約4%，相較於整體部門需成長17%，並
19 無給予過高目標，亦為上訴人所肯認(原審卷第100頁)；是
20 以，上訴人徒言：被上訴人故意以不合理業績目標，迫其進行
21 不可能的改善，進而以無法勝任工作為由達其資遣目的等語，
22 乏其所據，並非可採。

23 七、綜上所述，被上訴人於112年10月3日上午9時許，依勞基法第
24 11條第5款規定，向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示已
25 合法生效。從而，上訴人主張依系爭勞動契約法律關係及民訴
26 法第247條規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上
27 訴人應自113年4月30日起至上訴人復職前1日止，按月於每月5
28 日給付上訴人39,300元，均無理由，不應准許。原審就此為上
29 訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不
30 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

31 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之

證據，經本院斟酌後，認為不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 10 月 21 日

勞動法庭審判長法官 廖曉萍(主筆)

法官 詹駿鴻

法官 鍾志雄

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 114 年 10 月 21 日

書記官 廖子絜

附 註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。