

臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度重勞上字第8號

上訴人 蔡美雪

訴訟代理人 簡凱倫律師

被上訴人 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 James Ernest Falteisek

訴訟代理人 林聖鈞律師

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108年8月22日臺灣高雄地方法院108年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於111年10月5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

壹、程序部分

本件被上訴人之法定代理人於本院審理期間變更為James Ernest Falteisek，有被上訴人提出之公司變更登記表在卷可稽（見本院卷二第95頁至第102頁），茲據James Ernest Falteisek具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第89頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、上訴人主張：上訴人於民國83年11月間至被上訴人高雄分公司擔任業務員，並於93年7月1日升任為業務經理。嗣於99年間上訴人自負責之醫療用品事業群主管轉往消費產品事業群擔任主管，負責藥局通路，並於103年第4季改調至同事業群所屬之嬰兒通路，負責拓展全台灣之嬰兒用品市場。105年間上訴人同時肩負被上訴人桃竹苗區水材之銷售，年度業績自上訴人接手時之新臺幣（下同）3至5百萬元逐步攀升至8百多萬元。後被上訴人於106年組織調整，上訴人除原先之

01 嬰兒通路外，更被指派負責團購通路，被上訴人嗣於同年11
02 月取消嬰兒通路，將上訴人調往消費產品事業群所屬之精品
03 通路，負責諸如洗面乳等迥異於嬰兒用品之商品銷售。詎被
04 上訴人竟於上訴人甫接觸新任務不久，即於107年3月21日以
05 存證信函稱上訴人無法勝任工作，依勞動基準法（下稱勞基
06 法）第11條第5款規定資遣上訴人。被上訴人雖稱上訴人近
07 兩年工作能力與表現與本公司S4業務經理之目標所距甚遠，
08 且經約半年的績效改進方案給予輔導訓練之後，仍未見提升
09 的跡象，惟上訴人任職期間傑出表現迭經主管肯定，且縱認
10 被上訴人所述屬實，因上訴人所負責之產品、通路於近5年
11 多次變更，累積之人脈因每次變更而付諸流水，上訴人年度
12 業績未能達標，亦非可歸責於己，被上訴人解僱上訴人自不
13 合法。為此，爰聲明求為判命：(一)確認兩造間僱傭關係存
14 在。(二)被上訴人應自107年5月1日起至上訴人復職日為止，
15 按月給付上訴人155,370元，暨各期應給付之翌日起至清償
16 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保准予宣告假執
17 行。

18 二、被上訴人則以：上訴人自99年間起即擔任被上訴人最高職務
19 S4業務經理職位，工作內容包含與通路經銷商接洽及合作有
20 關公司產品之銷售事宜，如為經銷商提出需求計畫、制定促
21 銷提案、規劃產品活動、進行通路談判、掌握經銷商之產品
22 業績、庫存、客戶資料等，惟上訴人自101年度至105年度綜
23 合考核分數分別僅為3分、2分、3分、3分、2分（滿分為5
24 分），且105年度負責通路之業績亦大幅下滑，未達目標。
25 被上訴人遂於106年度對上訴人進行輔導改善，惟上訴人於
26 輔導改善期間，除業績持續未改善外，並遭客戶台灣詩比樂
27 貿易有限公司、中城整合行銷股份有限公司、泰泉百貨有限
28 公司（以下稱詩比樂公司、中城公司、泰泉公司）投訴，業
29 務操作不熟悉，106年綜合考核分數僅有1分，未能通過輔導
30 改善計畫3分之目標。上訴人因業績未達目標、缺乏業務能
31 力多次遭投訴、對業務操作不熟悉，經過輔導改善之後仍未

改善，被上訴人於107年3月間以上訴人不能勝任工作為由終
止勞動契約，自為合法等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲
明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)項部分廢棄。(二)確認
兩造間僱傭關係存在（上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不
服，已告確定）。被上訴人則答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人於83年11月1日起任職於被上訴人擔任業務員，被上
訴人於107年3月21日寄發存證信函予上訴人時，上訴人於消
費產品事業群擔任職等S4業務經理職務。

(二)上訴人101年度至106年度綜合考核分數分別為3分、2分、3
分、3分、2分、1分（滿分為5分）。

(三)上訴人曾於106年10月遭詩比樂公司投訴（原審被證3）、10
6年12月遭中誠公司投訴（原審被證5）、107年1月、2月遭
泰泉公司投訴（原審被證9、10）。

(四)被上訴人於107年3月14日口頭通知上訴人資遣，並於107年3
月21日以存證信函通知上訴人，以上訴人無法勝任工作為
由，依勞基法11條第5款規定資遣上訴人，並加計預告期
間，通知上訴人最後工作日為107年4月30日，該存證信函業
經上訴人收受。

(五)被上訴人自107年3月14日起至同年4月30日期間給予上訴人
全薪假，上訴人無庸執行任何工作職務，並以上訴人符合勞
動基準法第53條退休資格（工作15年以上且年滿55歲），依
退休金計算方式核算資遣費，金額為5,981,745元（月平均
工資為155,370元，年資基數為38.5），上訴人業已受領上
開款項。

(六)上訴人於107年3月28日向高雄市政府勞工局申請調解，於10
7年5月7日調解不成立。

五、本件爭點：上訴人有無勞基法第11條第5款規定不能勝任工
作情事？上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，有無理由？

六、經查：

01 (一)按勞基法第11條第5款規定：勞工對於所擔任之工作確不能
02 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約；其立法意旨，重在
03 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
04 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，造成此項合理經濟
05 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是
06 該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，不
07 僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝
08 任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而
09 無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
10 之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇
11 關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。次按僱
12 用人為其事業之發展及永續經營，對於所僱用業務人員要求
13 具備相當之客戶經營及管理能力和一定量之業績目標，倘
14 所要求之客戶經營及管理能力和業績目標與受僱人之職級、
15 薪級相當，並無顯然高估，致受僱人無法達成之情形，受僱
16 人長期疏於客戶之經營及管理、無法提供客戶專業服務與達
17 成其業績表現，經僱用人給予相當訓練及改善期間仍無法提
18 升工作能力，即難認非不能勝任工作。

19 (二)本件被上訴人對員工之年度綜合績效考核評分方式為依當年
20 度對該員工設定的目標跟期待，與該員工當年度實際工作成
21 果進行評核，考核分數為「1分：未達成目標（Did not mee
22 t expectations）」、「2分：達成部分目標（Met somebut
23 not all expectations）」、「3分：達成全部目標（Fully
24 met expectations）」、「4分：經常超越目標（Often excee
25 ded expectations）」、「5分：持續地遠超越目標（Consi
26 stently far exceeded expectations）」，有被上訴人年
27 度績效考核表在卷可稽（見原審卷第43頁至第45頁）。而依
28 被上訴人所提出之績效考核流程，被上訴人係要求每位員工
29 在每年年初時與主管共同商訂各項績效目標，年度績效考核
30 則會針對各項目標完成之進度及成果，經全體主管共同會議
31 決定每位員工之績效考核評分，有績效考核流程在卷可稽

（見本院卷一第501頁至第503頁）。被上訴人針對員工制定績效考核評分方式，乃商業上公司以追求營業利潤、公司發展及永續經營之目的所必須，其就其所任用之員工為年度綜合績效考核評分，不可謂不重要，再衡諸商業上公司考量其營運成本，既以較高之薪資僱用員工，衡情亦對其有較高之期待，故依員工之薪資、職級之差異訂立各項目標，並於年度綜合績效考核時，針對各項目標完成之進度及成果，以之作為評估員工之工作表現及能力之依據，即為法所允准。而上訴人101年度至105年度綜合考核分數分別為3分、2分、3分、3分、2分（滿分為5分），為兩造所不爭，雖考核分數3分係指達成全部目標，惟仍足認上訴人表現長期處於低於或僅等於被上訴人員工考核分數中位數。又上訴人105年度業績達成比率為97.54%，並未達100%，有被上訴人業績統計表在卷可稽（見原審卷第47頁），雖上訴人業績達成比率與100%之差距不大，且上訴人亦主張於105年度仍有領取高達155萬元之業績獎金，惟上訴人直屬長官即證人黃宏仁於原審到庭證稱：上訴人105年度績效考核拿到2分，針對績效考核2分的員工，公司內部希望他的績效有所提升，所以才會要求他實施績效改善計畫，因為績效考核的平均分數是3分，針對績效考評不及格的員工，公司為了提升績效因而要求上訴人執行績效改善計畫等語（見原審卷第301頁），足認被上訴人係以綜合考核分數，而非以年度業績達成比率為做為上訴人能否勝任工作，是否應予實施績效改善計畫之依據，其要求上訴人執行績效改善計畫，自無不合。上訴人主張其迭遭被上訴人調整職務，致經營之客戶流失，被上訴人係以上訴人業績未達100%資遣上訴人云云，尚有所誤，其聲請調閱其他S4級經理之年度業績，主張尚有其他S4級經理業績未達100%亦未遭資遣，被上訴人不應以上訴人業績未達100%資遣上訴人云云，核無必要，併予敘明。

(三)又被上訴人確有對上訴人實施績效改善計畫，有績效輔導紀錄在卷可稽（見原審審訴卷第101頁至第102頁、本院卷一第

371頁至第373頁）。證人黃宏仁亦於原審到庭證稱：這份紀錄最重要的一點在第一項，即員工須要加強的部分，我們所有的績效輔導，或是績效改善的流程，通常是由執行績效改善的員工及其直屬主管討論後，由執行績效改善的員工進到我們公司的ICEP系統裡面來發起這個執行的計畫，即由員工來填入執行方案，所以從第一點可以看出，上訴人最需要加強的地方是消費性產品操作技巧，所以後面所有的行動方案都是為了改善員工在通路關操作消費性產品的技巧，所以我們在他的行動方案裡有七個行動方案，是我們與員工討論完後，由員工自己在系統裡填入的行動方案，被上訴人會定期考評員工目前執行行動方案的進度及狀況，執行的時間是延續到年底，員工就此操作之後有無達到績效提升的目的。在績效輔導計畫，主管與員工討論過後會設定行動方案的目標，員工再接受考評時，行動方案的目標及執行結果都是員工自己在系統內輸入的等語綦詳（見原審卷第301至302頁、第307頁），足認被上訴人對上訴人已給予相當訓練及改善期間以提升其工作能力，並實施適當期間之績效輔導計畫，於實施期間，上訴人亦得充分知悉其表現與結果。又上訴人於實施績效改善期間，除業績達成比率下降為86.2%（見原審卷第47頁），並分別遭詩比樂公司、中誠公司及泰泉公司投訴，投訴之內容具體且項目繁多，包括上訴人時效不佳，怠於處理瑕疵品問題、未按時提出客戶計劃及季度消費者活動；客戶管理不佳，鮮少進行客戶拜訪、態度消極、對客戶不瞭解、不熟悉銷售流程；責任擔當不佳，未結清通路費用、誤植促銷活動內容導致費用無法核銷；毛利結構不會算，促銷提報較沒有想法，無法提供經銷商每月建議下單量、未有提供整年度的新品及促銷規劃；工作相關資料，例如客戶庫存表、銷售報表、客戶資料表、預估表及相關的銷售通路合約等檔案無法提供，亦無法提出經銷價格表、經銷商業績及庫存表、經銷商客戶資料、廠商搭贈活動、經銷商需求計劃；交接時間長達一個多月，同事及主管需要教導上

01 訴人有關產品知識、利潤計算及需求計劃等事項（見原審審
02 訴卷98頁至100頁、105頁至第106頁反面、本院卷一第179頁
03 至第185頁），經被上訴人整體評價，未通過績效改善計
04 劃，包括銷售目標與105年相比下降18%、不瞭解管道和營
05 運，即使要上訴人說明管道的利潤，上訴人經2次審查仍然
06 沒有明確掌握利潤結構、失去客戶的信任，破壞被上訴人與
07 經銷商之間的關係、時間和地區管理不佳、缺乏對產品之認
08 知，上訴人甚至拒絕提出紀錄週報予其主管，因而認上訴人
09 不具備處理目前工作任務之能力，很難勝任客戶經理一職等
10 情，亦有上述績效輔導紀錄為憑，顯見被上訴人給予上訴人
11 輔導實施績效改善計畫後，上訴人並未能提升其工作能力，
12 整體表現反而更為下降。故被上訴人之績效考核委員會就上
13 訴人於106年度之年度綜合績效考核僅評分為1分（未達成目
14 標），相較於上訴人於105年度之績效考核評分為2分更低，
15 自難認無憑。再加以上訴人自104年度起至106年度止，綜合
16 年度考核分數逐年降低，則被上訴人抗辯上訴人不能勝任工
17 作，即有所據。上訴人主張上述各公司所投訴之事並非事
18 實，被上訴人未給予輔導，其僅遭少部分客戶投訴，能勝任
19 工作云云，自難予採信。

20 (四)上訴人雖再主張被上訴人績效考核委員會之評分無非僅為上
21 訴人主管就各員工工作表現之主觀評價，其高低深受主管個
22 人喜惡左右，與員工之客觀工作表現有別，且其106年度考
23 核成績僅由黃宏仁決定云云。然查，被上訴人消費產品事業
24 群106年度之績效考核委員會係於106年11月20日召開，出席
25 者有消費產品事業群總經理、中階主管6位，其中包含上訴
26 人直屬主管及其他中階主管，及人力資源部門同事，而被上
27 訴人績效考核之評分係以會議方式進行，就員工之年度績效
28 評分係以全體委員討論之共識為評分，有績效考核委員會開
29 會通知、會議照片可佐（見原審卷第279頁至第281頁），則
30 被上訴人績效考核委員會之組成人員及評分方式，顯非由直
31 屬主管單獨評分，且屬會議制，上訴人前揭主張，自無所

憑。況證人黃宏仁係106年7月1日起擔任上訴人直屬主管，上訴人先前之直屬主管為STEVE LIN（見原審卷第303頁），上訴人於105、106年度之直屬主管並非同一人，惟上訴人分別於105年、106年之績效考核評分各僅為2分及1分，由此亦可證被上訴人非僅一人對上訴人考核。至上訴人雖再主張被上訴人無從對考核評分申訴云云，惟此為被上訴人否認，並提出線上通知及申訴管道資料為憑（見本院卷二第39頁至第51頁），上訴人主張自難憑採。

(五)綜上，本件上訴人表現無法達成被上訴人要求，經被上訴人施以績效改善計劃後，仍未見改善，確有不能勝任工作之情形，則被上訴人以上訴人無法勝任工作為原因，依勞基法第11條第5款規定資遣上訴人，加計預告期間，並考量上訴人服務已久，符合勞基法第53條退休資格，依較優惠之退休金計算方式核算資遣費5,981,745元，即無不合。兩造間之僱傭契約已合法終止，堪以認定。

七、綜上所述，上訴人求為判命確認兩造間之僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。原審就此為上訴人敗訴之判決，核無不當。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 31 日
勞 動 法 庭

審判長法官 蘇姿月
法 官 謝雨真
法 官 劉傑民

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書

（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，並依附註條文規定辦理。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 111 年 10 月 31 日

書記官 林家煜

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。