

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度重勞上更一字第1號

上訴人 蔡基文即蔡美雪之承受訴訟人

蔡美蘭即蔡美雪之承受訴訟人

共 同

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 馮天麟Fung.Tin Lun John

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，經最高法院發回更審，本院於114年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨確定部分外訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

確認蔡美雪與被上訴人間自民國107年4月30日起至民國112年6月22日止期間之僱傭關係存在。

第一審、第二審訴訟費用（確定部分除外）及發回前第三審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴訟當事人死亡，除專屬於該當事人本身之權利義務者外，應由其繼承人承受訴訟，此觀民法第1148條第1項及民事訴訟法第168條之規定自明。所謂專屬於當事人本身之義務，必以債務之履行與被繼承人之人格、技術或知識相結合

之義務（例如音樂家或藝術家之作為義務）、以被繼承人之信用為基礎之義務（例如職務保證）或以被繼承人有一定親屬關係為基礎之債務（例如扶養義務）等類有關者為限。是以，在勞僱關係中，關於勞務之提供，固為專屬勞方之義務，然關於金錢給付之債權，除法律另有特別規定外，既非專屬於一身之權利，而可成為繼承之標的，是而勞方在訴訟中死亡時，即應由其繼承人承受訴訟。次按勞動基準法（下稱勞基法）上之勞工退休權利，一為契約終止權，另一為退休金給付請求權。我國勞基法明定雇主有支付退休金之法律義務，雇主於合於退休條件之勞工退休時，概須給與退休金，乃法定最低勞動條件之一。適用勞基法退休規定之勞工，於符合法定退休要件時，即取得自請退休及請求給付退休金之權利，此為其既得之權利，自應認在勞動契約消滅時，即得請領退休金；是勞工符合法定退休要件，但未及自請退休即死亡者，其請領退休金之權利，並不因而喪失。又是項權利係金錢債權，應可繼承，於勞工死亡時，其繼承人自得向雇主請求給付（最高法院110年度台上字第77號判決意旨參照）。是以，原上訴人蔡美雪雖於請求確認其與被上訴人間之僱傭關係存在之訴訟中（民國112年6月23日）死亡，然依上說明，是該僱傭契約所包含關於請求給付退休金（差額）權利部分，不因蔡美雪死亡而喪失，仍得為繼承之標的，並由其繼承人承受及續行蔡美雪所為之訴訟。是就蔡美雪之繼承人蔡基文、蔡美蘭具狀聲明承受訴訟（本院卷第86頁），及馮天麟（Fung.Tin Lun John）因新任為被上訴人法定代理人，經其聲明承受訴訟（本院卷第45-46頁），均核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人之被繼承人蔡美雪自83年11月起任職被上訴人高雄分公司，期間因工作認真負責、表現良好，屢受上級主管肯定而獲調薪，甚至有同年度調薪兩次之情況，於93年7月1日即從初階業務員擢升為業務經理。嗣於103年第4

01 季調至消費產品事業群所屬之嬰兒通路，105年度業績自接
02 手時之3至5百萬元攀升至800餘萬元，被上訴人於106年組織
03 調整，上訴人除嬰兒通路外，另負責團購通路，被上訴人於
04 同年11月取消嬰兒通路，將上訴人調往消費產品事業群所屬
05 之精品通路，負責諸如洗面乳等迥異於嬰兒用品之商品銷
06 售。詎被上訴人竟於上訴人甫接觸新任務不久，即於107年3
07 月21日以上訴人無法勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞
08 基法）第11條第5款規定資遣上訴人。惟上訴人任職期間傑
09 出表現迭經主管肯定，因短期內變更所應負責之產品、通路
10 多次，累積人脈付諸流水，故年度業績未能達標，非可歸責
11 上訴人，被上訴人所為解僱不合法。爰求為：(一)確認兩造間
12 僱傭關係存在。(二)命被上訴人自107年5月1日起至上訴人復
13 職日為止，按月給付上訴人15萬5370元，及自各期應給付之
14 翌日起加付法定遲延利息之判決。

15 二、被上訴人則以：上訴人自99年間起即擔任公司之最高職務即
16 S4業務經理，工作內容包含與通路經銷商接洽及合作有關公
17 司產品之銷售事宜，如為經銷商提出需求計畫、制定促銷提
18 案、規劃產品活動、進行通路談判、掌握經銷商之產品業
19 績、庫存、客戶資料等。惟上訴人自101年度起至105年度止
20 之綜合考核分數分別僅為3分、2分、3分、3分、2分（滿分
21 為5分），且105年度負責通路之業績亦大幅下滑，未達目
22 標，被上訴人遂於106年度進行輔導改善。惟上訴人於輔導
23 改善期間，因業績未達目標、缺乏業務能力多次遭投訴、對
24 業務操作不熟悉，經輔導改善之後仍未改善，被上訴人乃於
25 107年3月間以上訴人不能勝任工作為由終止勞動契約，並無
26 不法等語，資為抗辯。

27 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：
28 (一)原判決廢棄；(二)確認蔡美雪與被上訴人間自107年4月30日
29 起至112年6月22日止之僱傭關係存在。被上訴人則答辯聲
30 明：上訴駁回（上訴人追加「被上訴人應自107年5月1日起
31 至112年6月22日止，按月給付上訴人15萬5,370元，暨各期

01 應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」部
02 分，經本院於114年3月17日另以裁定駁回）。

03 四、不爭執事項：

04 (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
05 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
06 費產品事業群擔任職等S4業務經理職務。

07 (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
08 分、3分、2分、1分（滿分為5分）。

09 (三)上訴人曾於106年10月遭詩比樂公司投訴、106年12月遭中誠
10 公司投訴、107年1月、2月遭泰泉公司投訴。

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

16 (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
17 全薪假，上訴人無庸執行任何工作職務，並以上訴人符合勞
18 基法第53條退休資格（工作15年以上且年滿55歲），依退休
19 金計算方式核算資遣費，金額為5,981,745元（月平均工資
20 為155,370元，年資基數為38.5），上訴人業已受領上開款
21 項。

22 五、本院判斷：

23 (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
24 者，不得提起之，為民事訴訟法第247條第1項前段所明定。
25 而所謂即受確認判決之法律上利益，指因法律關係之存否不
26 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險
27 得以對於被告之確認判決予以除去者而言（最高法院42年台
28 上字第1031號判決先例參照）。查被上訴人僅給付蔡美雪計
29 算至107年4月30日止任職期間之退休金，及蔡美雪本於僱傭
30 契約所得請求之退休金（差額）權利為上訴人所繼承等情，
31 已如前述，上訴人主張因被上訴人否認其與蔡美雪間自107

01 年5月1日起至112年6月22日期間之僱傭關係存在，故而短少
02 給付以5.5個年資基數（44-38.5＝5.5）計算之退休金（本
03 院卷第126、194頁），即上訴人因蔡美雪與被上訴人於上該
04 期間有無僱傭關係存在不明確，造成彼等所繼承之退休金差
05 額請領權利有受侵害之危險，此項危險得藉對被上訴人之確
06 認判決加以除去，依上說明，上訴人具有確認利益。

07 (二)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
08 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
09 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
10 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
11 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
12 志。是該條款所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，
13 舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行
14 勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦
15 予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
16 動契約，以符「解僱最後手段性原則」。又勞工與雇主協議
17 達成之各項績效目標，固可作為考評該勞工績效之標準；惟
18 倘該勞工嗣後工作內容有重大調整，原訂績效目標既因情事
19 發生變動，即應視具體情形，妥為衡量、調整，尚不得逕以
20 原訂績效目標作為勞工績效考核評分之唯一標準。被上訴人
21 以不能勝任工作而終止勞動契約，無非係以：上訴人101年
22 度至105年度綜合考核分數分別僅為3分、2分、3分、3分、2
23 分（滿分為5分），且105年度業績大幅下滑。被上訴人於10
24 6年度對上訴人進行輔導後，業績未能改善且遭客戶投訴等
25 情為據。惟查：

26 1.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
27 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
28 果進行評核，考核分數為「1分：未達成目標（Did not mee
29 t expectations）」、「2分：達成部分目標（Met somebut
30 not all expectations）」、「3分：達成全部目標（Fully
31 met expectations）」「4分：經常超越目標（Often excee

ded expectations)」、「5分：持續地遠超越目標(Consistently far exceeded expectations)」，為兩造所不爭執，並有被上訴人年度績效考核表可稽（原審訴字卷第43至45頁）。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，已如前述，可見上訴人在此期間有3個年度能達成全部業績目標，且無連續兩個年度僅部分達標（即2分）之情形。是由上訴人於前該期間目標達成度為整體觀察，未見有不能勝任工作之情。被上訴人雖指蔡美雪連續於105、106年度得分僅2分、1分，業績顯著下滑，足見其已不適任云云（原審訴字卷第34頁）。然蔡美雪係擔任通路銷售之業務主管，為能達成公司銷售業績目標，衡情須與經銷商間建立一定良好關係，以逐步開展其銷售網絡，進而能有穩定成長銷售金額。然依被上訴人所陳：蔡美雪自99年至102年期間係主要負責「醫院、藥局」通路業務，自103年起除改負責「嬰兒通路」之銷售外，於105年另須負責桃竹苗地區「水材」之銷售、106年則另負責「禮贈品、團購」通路（原審訴字卷二第32-33頁），足認上訴人主張蔡美雪在上該期間一再被指派負責業務性質迥異之新任務，除有重新適應問題外，並造成其短期內無法有效拓展、積累人脈而影響業績，堪可採信。由此可見不能僅以蔡美雪於105、106年考評分數不盡理想，即認定其有不能勝任工作之情，尤以蔡美雪於105、106年除仍有持續拓展原「嬰兒通路」之人脈及經銷網絡問題外，其於此2年度先後被指派負責性質全然不同之「水材」、「禮贈品、團購」商品銷售任務，更見以此期間考核結果作為解職主要考量，自非公允。再由蔡美雪105年度績效達成比率為97.54%，106年度為86.2%等情以觀（原審訴字卷第47頁業績統計表），可見蔡美雪此2年度業績達成率顯非低劣之屬。而其106年度達成率雖較105年度降低10%，然被上訴人員工年度業績目標為公司訂定分派，蔡美雪105年度目標為2000萬元，106年度為5000萬元等情，業據證人黃宏仁證述明確（原審訴字卷第299-300

頁）。上訴人依此計算並主張其105年度業績為1950萬8000元（年度目標2000萬元、達成率97.54%），106年度業績為4310萬元（年度目標5000萬元、達成率86.2%）乙節（前審卷二第140頁），既為被上訴人所不爭執，則由蔡美雪上該實際銷售金額以觀，其106年度銷售業績已較前年度提昇2千多萬元，足見蔡美雪在公司將其年度自2000萬元驟然調高至5000萬元情況下，仍竭其所能以達到公司期望且成效頗為顯著，並無被上訴人所稱經其對蔡美雪改善輔導後，工作能力未有提升，且態度消極、整體表現反而下降之情事。

2.被上訴人另指蔡美雪屢遭客戶投訴，顯示其處理問題態度消極、欠缺業務溝通能力及不熟悉銷售流程云云。惟被上訴人所指蔡美雪遭台灣詩比樂貿易有限公司、中城整合行銷股份有限公司、泰泉百貨有限公司（以下分稱詩比樂公司、中城公司、泰泉公司）客訴情事，依序發生於106年10月、106年12月、107年1月及2月（不爭執事項(三)），此外別無其他客訴事件之主張及舉證，即所稱客訴問題均係上訴人遭解職前夕所發生。而依被上訴人所陳，蔡美雪於105、106年間先後負責之經銷商即有12家之多（前審卷一第254頁），是微論蔡美雪係自103年起接手負責此該嬰兒通路之銷售（如前述），期間由蔡美雪接洽合作之通路經銷商當再高於上該數量，倘蔡美雪有被上訴人所指工作能力及業務熟悉度不足、態度不佳問題，理應早經多次客戶投訴，然卻無此情；佐以詩樂比公司負責人、中城公司經理先前分別有讚許及感謝蔡美雪認真負責、辛苦帶領等內容之LINE對話紀錄（前審卷一第155-161頁），及被上訴人於106年間要求廠商提供毛利銷售說明之內部討論紀錄（電子郵件）、蔡美雪與廠商暨被上訴人主管間往來電子郵件、蔡美雪於106年10月19日再次向詩樂比公司傳達被上訴人主管要求「陳列費」須檢附具體及正確文件始能申請等內容之電子郵件（原審審訴卷第117-118、120-121、129-132頁），足徵上訴人主張其因恪遵公司審計規定及財務部要求，自106年5月起堅持要求通路商提供

01 實際銷售報表等資料，以維被上訴人公司權益，因此與該等
02 廠商發生嫌隙，致遭發信投訴（原審審訴卷第114頁），堪
03 可採信。復以蔡美雪於106年度整體銷售金額較前年度提高2
04 千多萬元，已如前述，足見被上訴人以部分廠商於短期且相
05 近時間內之投訴，而謂蔡美雪不熟悉業務、經營經銷商不
06 當、工作態度不佳云云，自非可採。

- 07 3.被上訴人雖稱其績效考核委員會之組成人員及評分方式，並
08 非由直屬主管單獨評分，且屬會議制，被上訴人對蔡美雪之
09 考核決定並無不公云云。然衡諸常情事理，一般公司或機關
10 人員之考績固非直屬主管所能單獨決定，惟因直屬主管對其
11 所屬人員日常工作表現最能知悉掌握，尤以被上訴人為組織
12 體系龐大、人員眾多之跨國企業，其他考績會成員工作上未
13 必能與受考核人有所交集，此時該員直屬主管之考核意見，
14 當屬考績會所最為重視之依憑。上訴人主張：參與106年度
15 考核之主管黃宏仁（Terry Haung），因其銷售決策理念與
16 蔡美雪不合，曾數度向蔡美雪表達不滿，甚且暗示蔡美雪已
17 可退休離職，蔡美雪因此以信件向事業群主管（Peggy Wan
18 g）陳明此情，並建請能將其改派至其前已經營數十年之醫療
19 通路體系，繼續為公司貢獻己力，有被上訴人所不爭之電子
20 郵件可憑（原審審訴卷第119-121頁；訴字卷第17頁），可
21 見上訴人主張黃宏仁係憑其主觀喜好考核，已非無稽。佐以
22 被上訴人陳述：蔡美雪所屬事業群業績達成率之計算分為CB
23 G及CFM兩部分，年度業績達成率為兩項相加之結果，蔡美雪
24 於106年達成率確實為86.2%（前審卷一第138頁），然黃宏
25 仁於其所作之績效輔導報告中卻片面提及：「在2017年，蜜
26 雪兒（即蔡美雪）在CBG銷售目標達成73的通路事業群銷售
27 目標，與2016年相比銷售額為-18%」，未就整體達成率表
28 現為說明，且對前述蔡美雪106年銷售額較諸前年度多出2千
29 萬元乙情隻字未提，而僅稱：「在時間和地區管理方面：蜜
30 雪兒將六成以上的工作時間花在20%的銷售區域上，但她不
31 認為時間分配對她來說是個問題，她在其他區域失去了八成

01 的銷售目標...」（原審審訴卷第102頁；前審卷第373
02 頁），難認黃宏仁有客觀表述對於蔡美雪改善輔導之成效，
03 由此益徵上訴人主張黃宏仁之考核意見有所偏頗，堪予採
04 信。是而106年度考績會依據蔡美雪直屬主管上該意見所作
05 成之分數決定，依上說明，即難作為蔡美雪不適任其職之依
06 憑。復以，蔡美雪因慮及與新任主管理念不合而影響績效表
07 現，乃於106年10月5日建請公司將其調任其人脈經營有成之
08 醫療用品事業群，已如前述，此舉非但可證蔡美雪主觀意志
09 上並無消極懈怠之情，並見被上訴人在未深切考量有無調任
10 必要及可能情況下，旋於107年3月間以其無法勝任工作為由
11 逕予解職，亦難認符合最後手段性之要求。

12 六、綜上所述，蔡美雪對其所任工作並無不能勝任之情事，且被
13 上訴人之解僱不符合最後手段性原則。從而，上訴人以蔡美
14 雪不具勞基法第11條第5款所定終止事由，主張被上訴人終
15 止勞動契約為不合法，求為確認蔡美雪與被上訴人間自107
16 年4月30日起至112年6月22日止之僱傭關係存在，應予准
17 許。原審為被上訴人勝訴之判決，尚有未洽。上訴人指摘原
18 判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如
19 主文第2項所示。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
21 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

22 八、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 3 月 18 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 許明進

26 法 官 周佳佩

27 法 官 蔣志宗

28 以上正本證明與原本無異。

29 本件不得上訴。

30 中 華 民 國 114 年 3 月 18 日

31 書記官 駱青樺