

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度重勞訴字第21號

原告 陳鴻裕

訴訟代理人 陳佳伶律師（法律扶助律師）

被告 台灣阿克蘇諾貝爾塗料股份有限公司

法定代理人 何琪婷

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年3月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告應自民國108年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告新臺幣60,000元，及自各期給付日之翌日（即每月26日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自民國108年10月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項、第三項，於判決確定前清償期已屆至部分，得假執行。但被告如按月各以新臺幣60,000元、新臺幣3,648元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告自民國104年5月11日起受僱任職於被告，工作地點在址設於臺中市公益路2段之被告中部辦公室，並擔任業務主任一職。期間原告於108年6月10日因被告之要求而與被告簽立「績效提升計劃」（即Performance Improvement Plan，下

01 稱系爭「PIP」），系爭「PIP」實施期間為108年6月至同年
02 8月，嗣被告竟以原告未通過系爭「PIP」為由，逕於108年9
03 月24日向原告預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5
04 款規定，於108年9月30日終止兩造間勞動契約。惟原告並無
05 不能勝任工作之情事，被告以原告未通過系爭「PIP」為由
06 而解僱原告，係屬違法解僱，不生合法終止之效力。且被告
07 所述原告各項缺失，與實情不符，說明如次：

08 (一)就被告對原告實施系爭「PIP」之前部分，說明如次：

- 09 1.原告受僱任職被告期間，原告之銷售業績大約都是中區第二
10 名、全省銷售業績則大約為前五名。被告所述原告之業績表
11 現為中區之末，與實情不符。被告於108年初調整原告負責
12 之客戶，乃為被告每年年初對業務人員所為之例行性調整，
13 與原告之107年度績效無關，且就其中客戶我家有限公司
14 （下稱我家公司）部分，原告負責之期間僅至107年3月止。
15 況且，被告之中部辦公室業務人員均有被我家公司投訴之情
16 形，此乃常態，且我家公司之投訴均無實證。
- 17 2.有關「大師傅計畫名單與2019工程項目」、「A935進度及洽
18 談更新」年度目標於108年3月份即已確定，故3月以後無須
19 更新。而「CON進度更新and MP拜訪進度與工程洽談」，並
20 未強制規定應記載於月會資料，被告以月會資料認原告未履
21 行，並不可採。又「WP防水材料行拜訪進度and主要關鍵問
22 題回饋」項目，108年第2季開始即無須報告，簡報檔之欄位
23 乃制式表格，表格未刪除。原告亦無經直屬主管即被告之中
24 區業務經理訴外人童文政告誡而以忙碌為由推諉之情事。
- 25 3.原告有與被告之客戶元泓國際有限公司（下稱元泓公司）核
26 對應收帳款，原告並未怠於督促元泓公司交付貨款，且元泓
27 公司並無短付積欠帳款之情事。
- 28 4.依被告108年3月15日電子郵件載明「Hi all, A935現場收單
29 68張, 截至3/15僅有11張確認下單且集中在北區, 下單率16%
30 3/22為最後下單日, 懇請業務團隊協助收單, 以利後續金幣加
31 工作業與生產出貨安排! 若有任何問題煩請再與我聯繫」觀

之(被證9-第6頁)，可知全省3/15下單率僅16%，與原告個人因素無關，被告指稱：因原告未協助確認塗漆顏色與包裝，被告不得已再將時程展延至108年3月22日乙節，與事實不符。且原告係因客戶較遲才決定所需產品內容，並非原告不於期限內與客戶確認「A935」之顏色及包裝明細。

5.原告並無忘記向被告之實驗室申請檢驗報告而造成客戶勤大塗料有限公司（下稱勤大公司）不滿之情事。

6.原告並無經常性遲延回覆各部門所要求之客戶資訊之情事：

(1)被告招待客戶國外旅遊部分，係因客戶護照申辦延遲，導致無法確認，並非原告不於期限內確認，且原告已取得之資料均已先提供，並無遲延。

(2)原告有將被告免費品贈送活動通知客戶，被告所述元泓公司未接獲選定免費品通知或元泓公司有投訴原告，與事實不符。

(二)就被告開始對原告實施系爭「PIP」部分，說明如次：

1.細譯系爭「PIP」之內容：「每月簽訂CON目標10個(包含每月3個A935案件)，並完成MP簽訂CON合約工作，需符合sales業務查核使用產品及數量，並與經銷商或直接客戶完成CON作業(包含CON編號及客戶下單作業安排)」，可知系爭「PIP」僅為業績考核內容，限期達標，並無任何輔導機制跟功能。

2.被告以原告未達成108年7、8月之業績目標，認定原告有不能勝任工作之情事，惟其他業務人員亦有多人未達成其等之業績目標，顯見未達成業績目標與能不能勝任工作並無一定關係。

3.被告所述客戶投訴、原告造假日報表及就「轉案」未盡查核義務等情，與事實不符。說明如次：

(1)訴外人榮鎂油漆實業有限公司（下稱榮鎂公司）屢次以低於進貨成本銷售，再向被告抱怨，榮鎂公司之行為，被告中部辦公室之其他業務同事均知悉，並非原告指示榮鎂公司低於進貨成本銷售。

01 (2)被告所述「轉案」部分，原告係至客戶楊梅倉庫洽談（非工
02 地），洽談時客戶告知尚未進場施工油漆，預計使用青葉與
03 虹牌，原告如實向被告陳報，後被告派員至現場查核時，因
04 已經過數日，進度已油漆至地上層，且該案最後確實選用被
05 告公司A966油漆，顯乃因時間差所致或客戶轉述有差異，並
06 無欺瞞被告之情事。

07 (3)108年7月30日原告有至勤大公司之工地拜訪，被告認原告未
08 親自到勤大公司之「公司」處拜訪而認原告造假工作日報，
09 應有誤會。

10 4.況且，且被告對於原告未通過系爭「PIP」之標準並無相關
11 規定，全由老闆主觀認定，原告否認之。

12 (三)綜上，原告並無不能勝任工作之情事，被告並未訂定是否通
13 過系爭「PIP」之標準為何情形下，逕自認定原告未通過系
14 爭「PIP」，亦不可採。退步言，縱認原告未通過系爭「PI
15 P」，惟被告對原告亦不應僅實施一次且期間僅為3個月之系
16 爭「PIP」，即以原告未通過系爭「PIP」為由，逕將原告解
17 僱。被告解僱原告之前，應先採取記過、降級、減薪、調職
18 乃至對原告實施另一次「PIP」等其他較輕微措施，如原告
19 仍無法改善再予解僱，始符合解僱最後手段性原則。被告捨
20 此不為，逕於108年9月30日片面解僱原告，顯違反解僱最後
21 手段性原則，自不生合法終止之效力，兩造間之僱傭關係仍
22 繼續存在。

23 二、被告於108年9月30日係違法解僱原告，不生合法終止之效
24 力，有如前述。則原告因被告違法解僱而自108年10月1日起
25 未能繼續提供勞務，依民法第487條前段規定，被告受領勞
26 務遲延，原告無補服勞務之義務。又原告於108年9月30日回
27 溯之平均薪資為每月新臺幣（下同）60,000元，原告自得依
28 兩造間勞動契約之約定，請求被告給付原告自108年10月1日
29 起至原告復職之前一日止，按月給付原告薪資60,000元；及
30 依勞工退休金條例之規定，請求被告自108年10月1日起至原
31 告復職之前一日止，按月為原告提繳勞工退休金3,648元至

01 原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

02 三、綜上，原告依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例之
03 法律關係，提起本件訴訟，並聲明：(一)確認原告與被告間之
04 僱傭關係存在；(二)被告應自108年10月1日起至原告復職之前
05 一日止，按月於每月25日給付原告60,000元，及自各期給付
06 日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；(三)被
07 告應自108年10月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,
08 648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。(四)
09 上開第(二)項請求各到期部分，願供擔保請准宣告假執行。

10 貳、被告抗辯：

11 一、被告為全球知名的塗料製造廠商，銷售通路遍及全臺，而為
12 確保經銷通路順暢，被告在北、中、南等地區設有業務人
13 員。原告自104年5月11日起受僱於被告並擔任中區業務主任
14 一職，負責中區業務拓展、活動推廣、執行、擔當公司各部
15 門與客戶間聯繫窗口及維護被告與客戶間之信賴關係，原告
16 之直屬主管則為被告之中區業務經理即訴外人童文政。被告
17 為合理評核各業務人員業績表現，被告於每年年初由該區業
18 務經理與各別業務人員，依客戶未來短期、長期之需求規
19 劃、經銷區域市場情狀、漆料應用項目等，經原告等業務人
20 員同意後，據以設定年度業績目標。原告身為中區業務主
21 任，有長達約五年之業務經驗，惟原告之業績表現卻為中區
22 最末。原告除在108年1月22日電子郵件設定其108年度各客
23 戶每月應達成之業績目標，且原告在108年2月20日電子郵件
24 分別設定：「Objective 1- Achieve 2019 GSV Target」、
25 「Objective 2- Achieve GT sales performance」、「Obj
26 ective3-Follow up GT sales operation」、「Objective
27 4-personal development objective」等四項應達成之目
28 標。惟原告108年1月至5月份之業績表現，每月業績目標有
29 半數皆未達成，其中108年5月份部分更有顯著落差，可見原
30 告之業績表現明顯不佳。此外，原告每月之「推廣業務執
31 行」目標，原告於108年3月至5月本應完成「每周拜訪3位M

P，並詳實記載洽談符合公司工作績效指標」、「每周拜訪5
工地並記錄拍照工程進度」等目標，然原告卻未按所定目標
執行推廣業務，有關「CON進度更新and MP拜訪進度與工程
洽談」項目皆未載明拜訪進度與工程洽談內容，且原告就
「WP防水材料行拜訪進度and主要關鍵問題回饋」、「大師
傳計畫名單與2019工程項目」、「A935進度及洽談更新」之
拜訪進度，自108年3月後皆未有進度更新，經童文政詢問緣
由並告誡原告應即改善後，原告竟仍僅以忙碌為由推諉，其
後仍舊未予改善。基此可知，原告未達成所設定之業績目
標，且於業務拓展上，亦未積極完成所定之行動目標，可見
原告除客觀工作表現未能符合被告對業務主任職務之期待
外，主觀更未積極改善業績不佳之情形，顯已有不能勝任業
務主任職務之情事。

二、又原告有下列怠於履行職責，屢遭客戶投訴、抱怨，嚴重破
壞被告與客戶之信賴關係，且業務遲延完成，更造成其他部
門作業困擾，顯有不能勝任工作之情形：

(一)原告長期遭被告之客戶我家公司投訴常常聯繫不上、應協助
之事項怠於處理、應通知之資訊未通知。

(二)被告於108年1月間，被告發現原告負責聯繫之客戶元泓公
司，有應收帳款短付之情形，遂將此情況通知原告，請原告
轉知元泓公司補足帳款。惟童文政嗣後竟接獲元泓公司來電
抱怨，表示原告於帳款核對上態度消極，甚至未與其核對應
收帳款數額，導致元泓公司僅能依其帳務資料計算款項，而
有此短付情形發生。原告之消極行徑，除導致元泓公司不滿
外，更可能因款項未經核對，而元泓公司在未足額付清款項
的情況下，導致貨物無法如期出貨，進而加劇破壞被告與元
泓公司間之信賴關係。

(三)原告未按期督促元泓公司等客戶交付貨款，經被告財務人員
於108年2月25日、108年3月28日屢次以電子郵件催促原告，
原告始通知該等客戶付款，可見原告對於聯繫客戶支付款項
之態度怠惰消極，且經童文政屢次告誡原告應予改善，然於

01 次月時相同情況卻又再度發生，可見原告態度消極，並加重
02 被告財務人員之工作負擔。

03 三、再者，原告於108年1月至4月間有下列經常遲誤完成工作，
04 甚至未積極協助客戶確認產品需求細項，以致客戶未能於期
05 限內確認訂單，除影響被告公司產品之製造與出貨時程外，
06 甚至導致客戶不滿，破壞被告與客戶間之信賴關係，亦有不
07 能勝任工作之情形：

08 (一)被告於108年1月25日寄發電子郵件通知原告等業務人員，應
09 在108年2月18日之期限前，確認並回覆「經銷商大會」之最
10 終名單與資訊，而原告未在前揭期限內確回覆，而至108年2
11 月19日始回覆客戶名單與資訊。

12 (二)被告招待客戶國外旅遊參加名單之確認，最後確認期限為10
13 8年2月25日，而原告未於期限內確認，迄至108年3月11日始
14 始為回覆被告。

15 (三)被告之新產品「A935」訂單顏色與包裝明細之最後確認期限
16 為108年3月22日，而原告未在期限內，與元泓公司、我家公
17 司等客戶確認「A935」產品之顏色及包裝明細。

18 (四)被告針對「A935」之新產品推廣說明會（即「A935」師傅說
19 明會），於108年4月3日週會，以及108年4月4日寄發主旨
20 為：「2019/4/3週會會議記錄」之電子郵件，皆明確告知原
21 告等業務人員：「中區說明會三場:4/8下班前確認要做的店
22 家，預計4/10提供給PMKT確認」。而原告未於期限內完成確
23 認，且迄至108年4月19日，仍未回覆所負責客戶元泓公司之
24 場次時間。

25 (五)被告針對107年第4季工程專案（即CON）免費品回饋細項，
26 於108年2月22日通知原告等業務人員：「煩請於3/20前提供
27 需出貨的產品顏色及客戶確認(蓋店章)的文件,下單至CS以
28 利後續出貨安排,謝謝」，原告未於期限內完成，迄至108年
29 3月27日始回覆被告。

30 (六)被告於108年3月中旬接獲原告轄管之客戶即勤大公司抱怨其
31 已委請原告向被告之實驗室申請乳膠漆檢驗報告，卻遲遲未

01 獲原告回覆，經童文政詢問原告後，原告竟稱其忘記向實驗
02 室申請，原告嗣於108年3月28日始向實驗室人員提出檢驗報
03 告之申請。

04 四、原告因前述業績表現未達所設定之目標、工作經常性遲延並
05 遭受客訴、怠於傳達被告公司業務推廣活動，而受客戶抱怨
06 等多項缺失，且屢經原告直屬主管童文政及業務總監多次告
07 誡後，仍未為改善。基此，被告為改善原告職能不佳之情
08 形，遂於108年6月10日經原告同意而與原告簽立系爭「PI
09 P」，系爭「PIP」之內容係與原告商討後設定每月應達成之
10 目標：「達成2019Jun, Jul, Aug Sales TGT, 需達成6, 7, 8月
11 公司budget目標」、「每月簽訂CON目標10個（包含每月3個
12 A935案件），並完成MP簽訂CON合約工作，需符合sales業務
13 查核使用產品及數量，並與經銷商或直接客戶完成CON作業
14 （包含CON編號及客戶下單作業安排）」、「每月完成日報
15 作業（詳實記錄洽談事項及案件洽談等內容）」等項，希望
16 藉此提升原告之業績，並改善原告長期以來工作能力不能勝
17 任之情況。然而，原告開始實施系爭「PIP」後，108年6
18 月、7月之業績非但未予提升，甚至持續下滑，108年8月份
19 銷售業績目標達成率僅30%外，甚至該月之工程專案（即CO
20 N）目標有達成率為零。期間原告另有如下列行為：

21 (一)原告於108年7月間再遭其轄管客戶榮鎂公司投訴：榮鎂公司
22 表示原告原本承諾其以低價取得標案後，將補償其因「低價
23 搶標」所受之損失，然原告事後卻否認上情並拒絕補償，因
24 而引起榮鎂公司不滿，遂向童文政理投訴原告此行徑，並要
25 求被告應賠償其損害。姑且不論榮鎂公司主張之情狀是否屬
26 實，由原告始終未能妥善維繫與客戶榮鎂公司間之信賴關
27 係，而屢遭榮鎂公司投訴、抱怨，已嚴重影響被告之信譽。

28 (二)造假工作日報表：原告於108年7月30日並未至勤大公司拜
29 訪，原告竟在工作日誌上記載有至勤大公司，經童文政於於
30 翌日親自拜訪勤大公司，勤大公司表示原告並未親自到場拜
31 訪，而僅以電話聯繫，與原告在工作日報表記載內容不符、

01 意圖欺瞞被告。

02 (三)原告於108年7月3日向童文政表示「龍潭區建案-兆發建設」
03 及「工地建案-福倉禾硯」等二建案有「轉案」(「轉
04 案」，係指被告為開拓經銷通路，針對原來使用其他廠牌塗
05 漆之廠商，為增加廠商改選被告產品之誘因，故倘該等廠商
06 經被告業務人員推銷，而改選被告之產品而言；又被告避免
07 業務人員為增加個人業績，將原來已使用被告產品之廠商，
08 以「轉案」之名義續用被告產品而取得優惠，濫用「轉案」
09 之優惠制度，被告遂嚴格要求業務人員在為客戶申請「轉
10 案」時，應到現場執行查核作業，確認符合「轉案」標準
11 後，始得為之)之機會，惟經被告實際派員至現場查核時，
12 竟發現此二建案已油漆至地上層，與原告所稱該二建案「地
13 上層」廠商尚未進場施工之情形不同，顯見原告並未如實踐
14 行「轉案」之查核義務，導致被告人力無端耗損，為釐清上
15 開疑義，被告公司遂由業務總監偕同童文政約詢原告，原告
16 竟一再堅稱確有如實到場進行查核並確認符合「轉案」標
17 準，經童文政當場提出前揭查核報告，原告始改口宣稱是其
18 記錯，原告顯有惡意欺瞞被告之情事，足見原告主觀工作態
19 度消極、怠惰且嚴重違反忠誠義務。

20 五、綜上，被告自108年6月10日起對原告實施系爭「PIP」期
21 間，原告除業績目標等客觀工作表現持續未達標外，該段期
22 間仍遭客戶不斷投訴，甚至透過造假工作日誌欺騙被告有完
23 成改善之目標，以及未如實踐行「轉案」查核等諸多嚴重違
24 反「誠信」之情形，被告已盡可能採取輔導之手段，而原告
25 仍未改善缺失，被告至此已難再行輔導原告。且依兩造簽立
26 之勞動契約、被告之工作規則，均未規定勞工工作能力不能
27 勝任時，必須先採行調整職務之輔導手段。基此，經被告最
28 終評估結果為原告未通過系爭「PIP」後，童文政於108年9
29 月17日將此結果通知原告後，被告遂於108年9月24日向原告
30 預告依勞基法第11條第5款規定，於108年9月30日終止兩造
31 間勞動契約，乃符合解僱最後手段性原則，自無不法。兩造

01 間勞動契約既於108年9月30日合法終止，則原告主張其與被
02 告間之僱傭關係自108年10月1日起仍繼續存在，據此並請求
03 被告給付其薪資及提繳6%勞工退休金，均無理由。

04 六、並聲明：

05 (一)駁回原告之訴及其假執行之聲請。

06 (二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 參、兩造不爭執之事項及爭點：

08 一、兩造不爭執之事項（本院逕採為判決之基礎，無庸證明）：

09 (一)原告於104年5月11日起至108年9月30日，受僱任職於被告，
10 工作地點在被告之中部辦公室，並擔任業務主任之職務，直
11 屬主管為中區業務經理即證人童文政。

12 (二)被告終止兩造間勞動契約時，回溯原告之平均工資為60,000
13 元。

14 (三)被告係以勞基法第11條第5款之事由，於108年9月30日終止
15 其與原告間之勞動契約。

16 (四)兩造於108年10月15日在臺中市勞資關係協會進行勞資爭議
17 調解，調解結果為不成立（見原證1）。

18 (五)原告於108年2月20日之電子郵件中，分別設定：「Objectiv
19 el- Achieve 2019 GSV Target」、「Objective 2-Achieve
20 GT sales performance」、「Objective 3- Follow up GTs
21 ales operation」、「Objective4-personal developmento
22 bjective」等四項應達成之目標（見被證2）。

23 (六)被告於108年1月25日寄發電子郵件通知原告等業務人員，應
24 在108年2月18日之期限前，確認並回覆「經銷商大會」之最
25 終名單與資訊，而原告未在前揭期限內確回覆，而至108年2
26 月19日始回覆客戶名單與資訊（見被證11）。

27 (七)兩造於108年6月10日簽立「績效提升計劃」（即系爭「PI
28 P」），並約定計劃實施期間（即108年6月、7月、8月）
29 （見被證16）。

30 (八)原告於108年9月24日，經被告之臺灣區人力資源總監即訴外
31 人馬煥威，在臺中辦公室預告依勞基法第11條第5款，於108

01 年9月30日終止兩造間之勞動契約。

02 二、本件爭點：

03 (一)被告依勞基法第11條第5款終止其與原告間之勞動契約，是
04 否生合法終止之效力？

05 (二)原告主張：被告應自108年10月1日起至原告復職之前一日
06 止，按月於每月25日給付原告60,000元，及自各期應給付之
07 次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

08 (三)原告主張：被告應自108年10月1日起至原告復職之前一日
09 止，按月提繳3,648元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
10 工退休金個人專戶，有無理由？

11 肆、得心證之理由：

12 一、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
13 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
14 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
15 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
16 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
17 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
18 判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號民事判例
19 意旨參照）。本件原告主張其與被告間之僱傭關係存在，為
20 被告所否認，並以前詞置辯，則兩造間之僱傭關係是否存
21 在，影響原告是否為被告勞工之法律上地位，原告私法上地
22 位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，有即受確認
23 判決之法律上利益，先予敘明。

24 二、原告主張：被告於108年9月30日違法資遣原告，不生合法終
25 止兩造間勞動契約之效力，兩造間之僱傭關係仍有效存立，
26 有無理由？說明如次：

27 (一)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止
28 勞動契約。勞基法第11條第5款定有明文。勞動契約重在勞
29 工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀
30 合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟
31 目的不能達成之原因，應兼括勞工之客觀行為及主觀意欲，

01 則勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，包括勞工在客觀上
02 學識、品行、能力、身體狀況不能勝任工作及主觀上心理狀
03 況不能履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用
04 勞動法令所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始
05 得終止勞動契約，以符合解僱最後手段性原則。再者，勞基
06 法第11條第5款與勞基法第12條第1項第4款關於雇主向勞工
07 終止雙方間勞動契約之規定，無論應否附預告期間、給付資
08 遣費等項均有不同，顯見勞基法第11條第5款、第12條第1項
09 第4款之規範目的不同。且依體系解釋，勞基法第11條第1款
10 至第4款之解僱事由均係不可歸責於勞工之事由，則與前開4
11 款規定於同一條文之第5款規定，解釋上亦應以不可歸責於
12 勞工之事由而不能勝任工作者為限。則勞基法第11條第5
13 款、第12條第1項第4款既然賦予互相排斥、不能併存之法律
14 效果，二者規定自應各以不同事實作為規範對象，勞基法第
15 11條第5款應以不可歸責於勞工之事由為限，始有適用；勞
16 基法第12條第1項第4款則屬債務不履行之領域，應以可歸責
17 於勞工之事由為限，始有適用。否則，雇主原來應依勞基法
18 第12條第1項第4款規定勞工違反勞動契約或工作規則須達
19 「情節重大」始可解僱，及同條第2項除斥期間之限制，無
20 異將因雇主可利用勞基法第11條第5款向勞工終止勞動契約
21 之方式，實質上達到規避勞基法第12條第1項第4款規定限制
22 之目的，與前揭法規範目的不符。此外，勞基法第11條、第
23 12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其
24 所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，雇主就
25 其得片面解僱勞工之原因、事由，雇主負有事先告知勞工該
26 等原因、事由之義務（就本件而言，被告對原告實施系爭
27 「PIP」之前，被告即有以讓原告知悉，倘原告未能通過系
28 爭「PIP」之結果，會產生被告得依勞基法何一條項規定片
29 面解僱原告之告知義務），始屬適法，且基於保護勞工之意
30 旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性
31 原則」。此與勞雇雙方以「合意資遣」方式終止勞動契約

（即後述證人蕭世仁部分）而不須審查雇主原應具備之「解僱最後手段性原則」要件，亦有不同。再者，雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其對象事實往往具有專業性，原則上固應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟若係解僱等影響受僱人權益重大之績效考核或懲處，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵；或若係解僱等影響受僱人權益重大之績效考核或懲處，違背強制或禁止規定或明顯違反基本人權等相類情況，法院仍應介入予以審查。

(二)經查：

1.就被告對原告實施系爭「PIP」之前部分，被告抗辯原告有前述各項缺失（即前述被告抗辯第一、二、三點部分），固據被告提出業務主任職務說明書、原告設定108年度業績目標之信件及附檔、原告設定108年度各月業績目標之信件及附檔、108年度1月至5月之原告業績目標與達成數額、108年3月至5月之被告月會簡、108年1月30日通知應收元泓公司帳款短付之電子郵件、被告於108年2月25日、108年3月27日致原告提醒客戶支付貨款之電子郵件、108年3月11日A935產品訂單確認通知之電子郵件、108年3月28日關於勤大公司乳膠漆檢驗報告之電子郵件、108年2月18日經銷商大會名單之電子郵件、招待客戶日本旅遊名單確認之電子郵件、107年3月7日催繳元泓公司折讓單及其電子郵件、108年4月19日請原告盡快提供元泓A935師傅說明會時間之電子郵件、108年2月22日工程專案結算通知之電子郵件、我家公司之書面（立書人：盧正來）一紙、榮鎂公司之書面（立書人：楊4/20）一紙等件為證（見被證1至被證15、被證23、被證24），及經證人童文政於本院審理時證述在卷。惟查：

(1)原告之前開108年2月20日電子郵件設定四項應達成目標（即前揭兩造不爭執事項第(五)點部分），乃為原告之108年1月至12月整年度應達成之目標，此觀該電子郵件之內容即明（見被證2，即本院卷一第63至65頁）。於此情

01 形，被告以原告有前述各項缺失為由，自108年年度中間
02 即108年6月起即對原告實施效力強大到可解僱原告、影響
03 原告勞動權益甚鉅且期限僅三個月之系爭「PI P」，已堪
04 認二者間不具有正當合理之關聯性，且程序上有明顯瑕
05 疵。

06 (2)證人蕭世仁於本院審理時結證：原告每一年在中區業績狀
07 況，大約都是第二名，第一名每一年大概都是我，第三名
08 每一年大概都是莊和軒；原告在被告公司全省的業績狀況
09 大概都是在前五名左右，全省業績包括北中南三區，我的
10 業績大約是全省前三名；原告業績表現在中區為第二名，
11 是每個禮拜都會週會，做業績進度，單純對客戶業績進度
12 做檢討；我知道其他業務人員的月目標達成率，每個禮拜
13 開週會時，都會把我、原告、莊和軒的業績用EXCEL秀出
14 來等語（見本院卷一第285至287頁）。且就其中之我家公
15 司部分，被告固舉我家公司之書面一紙為證（見前揭被證
16 23，即本院卷一第357頁），證人童文政於本院審理時雖
17 證稱：我家公司多次投訴抱怨原告服務不週，及沒有宣導
18 被告公司的促銷活動等業務政令，導致我家公司都是接獲
19 其他客戶通知才知道被告有這樣的業務促銷活動；被告將
20 原告負責的客戶由我家公司調整為榮鎂公司大約是108年
21 1、2月的事情等語（見本院卷一第268頁），而我家公司
22 之經理即證人盧正來於本院審理（即109年12月18日言詞
23 辯論期日）時雖亦證稱：被證23之我家公司書面是我簽的
24 等語（見本院卷一第494頁）。惟原告負責我家公司此一
25 客戶之期間僅至107年3月乙節，業據原告陳明在卷（見本
26 院卷一第427頁），又觀諸被告所提原告自108年1月起所
27 負責之客戶資料，均無我家公司之此一客戶（見被證3、
28 4，即本院卷一第69、71頁），且被證23之我家公司書面
29 所載內容，實際上係被告自行將該等內容先以電腦打字繕
30 打好後，由童文政拿至我家公司處給證人盧正來簽名，童
31 文政拿該份書面給證人盧正來簽立的時間是109年簽的、

或是108年簽的、或是更早以前簽的，證人盧正來均記不起來外，且證人盧正來能予記憶被證23書面所載我家公司投訴事項之發生時間乃為104年底至105年2月之事等情，亦據證人盧正來於本院審理時同時結證在卷（見本院卷一第494 至498頁），顯見我家公司投訴原告缺失之事項，係在107 年3月以前發生之事且相隔甚久，由此益見被告以原告業績不佳及就我家公司之缺失，作為其自108年年年度中間即108年6月起對原告實施系爭「PIP」之理由，顯不具正當合理之關聯性，且屬濫用裁量權限、程序上有明顯之瑕疵，實堪認定。

2.就被告對原告實施系爭「PIP」期間（即108年6月至同年8月）部分，被告抗辯原告有前述各項缺失（即前述被告抗辯第四點部分），固據被告提出108年6月10日系爭「PIP」書面、原告108年6月、7月、8月之系爭「PIP」目標檢核紀錄、108 年7月9日「轉案」查核之電子郵件、原告108年7月份之工作日誌節錄、通知原告未通過系爭「PIP」之電子郵件及其附件等件為證（見被證16至被證21），及經證人童文政於本院審理時證述在卷。惟查：

(1)綜參原告108年7月份之工作日誌【即前揭被證19之工作日誌節錄（見本院卷一第185頁）、原證5之工作日誌（見本院卷一第331頁）】，可知原告就108年7月份之工作項目超過80項，惟證人童文政於本院審理時結證：「【（提示被證19即本院一第185頁）關於此工作日誌，除了你上開所述勤大公司項目外，其他項目原告有無記載不實情事？】我是採抽查方式，其他部分我沒有抽查」等語（見本院卷一第274頁）。且就被告前揭所稱108年7月30日原告並未到勤大公司拜訪乙節，為原告所否認，並據原告提出其向勤大公司商借新產品「A935」漆料並請師傅在工地試刷之相片在卷可按（見本院卷一第333頁），甚且在原告於108 年任職被告之期間長達9個月之情形下，勤大公司於108年11月12日出具給被告之108年度客戶滿意度調查

01 表（見本院卷一第483至487頁），對原告亦無不滿或抱怨
02 之情事，再佐以原告前揭多達超過80項之工作項目中，證
03 人童文政僅抽查其中一項即勤大公司等情以觀，自難逕認
04 原告有造假前揭工作日誌之情事。

05 (2)又就其中之「轉案」部分，觀諸被證18之電子郵件（見本
06 院卷一第179、180頁），可知原告已向證人童文政表明此
07 案有跨區問題，可以請被告公司評估可行性再與經銷商洽
08 談CON協議，且該等廠商原本即採用被告自身之產品「A96
09 6」漆料，並非採用其他廠牌之漆料，原告顯亦無從因
10 「轉案」而增加個人業績之情事。再者，就其中之榮鎂公
11 司部分，並非原告指示榮鎂公司低於進貨成本銷售，而係
12 榮鎂公司屢次以低於進貨成本銷售，再向被告抱怨等情，
13 屢據原告陳明在卷。且被證24即榮鎂公司書面所載之內
14 容，實際上亦為被告自行將該等內容先以電腦打字繕打好
15 後，由童文政拿至榮鎂公司處給榮鎂公司之負責人即證人
16 楊昆庭簽立，證人楊昆庭在該書面上僅以手寫簽「楊4/2
17 0」等文字，且被證24之榮鎂公司書面所載兼括榮鎂公司
18 「原向阿克蘇諾貝爾塗料（股）公司反應客戶削價競爭事
19 宜，經接獲工程行告知承攬大毅建設讚幸福案，因為另一
20 家客戶以低於榮鎂油漆成本交易」、「有業務唆使以低價
21 低於進貨成本，等同賠錢方式交易，並答應將補償榮鎂楊
22 老闆損失」在內等全部之內容，證人楊昆庭本人均不清
23 楚、亦未曾向被告反應，證人楊昆庭僅係自其父親即訴外
24 人楊秋露處聽聞而來等情，業據證人楊昆庭於本院審理時
25 結證明確（見本院卷一第521至524頁）。於此情形，證人
26 童文政竟將被證24之榮鎂公司書面交予證人楊昆庭並刻意
27 以「楊4/20」之模糊方式簽立，自難逕為不利原告之認
28 定。則被告對於前揭與原告信譽等人格權益至為重要之基
29 本人權事項，未經確切查證以釐清真相，甚且認為：姑且
30 不論榮鎂公司主張之情狀是否屬實，由原告始終未能妥善
31 維繫與客戶榮鎂公司間之信賴關係，而屢遭榮鎂公司投

01 訴、抱怨，已嚴重影響被告之信譽（見被告民事答辯
02 （二）狀第6、7頁，即本院卷一第152、153頁），顯見被
03 告對於縱使應予責難客戶之事由，被告仍將維繫其與該客
04 戶之交易關係，看得比被告自身員工即原告之信譽等人格
05 權益還要重要，顯係侵害原告之基本人權，堪以認定。

06 (3)證人童文政於本院審理時雖證稱：系爭「PIP」期間，被
07 告每週週會會做輔導動作，並在每個月的月會議對原告輔
08 導工作狀況做瞭解，108年8月1日是檢討原告績效會議的
09 會議紀錄（即指被證20，見本院卷一第187至190頁）等語
10 （見本院卷一第270頁）。惟108年8月1日檢討會議，證人
11 童文政並沒有請參與該次會議之人員簽名，僅係由證人童
12 文政寄送電子郵件【即被證20中臚列原告缺失事項（即紅
13 字部分）之電子郵件】予原告並對原告口頭之告誡乙節，
14 亦據證人童文政於本院審理時結證在卷（見本院卷一第27
15 5頁）。再參諸系爭「PIP」之內容（即被證16，見本院卷
16 一第165至173頁），亦無任何被告會採行何種輔導機制以
17 改善原告工作表現等具體方法或積極性措施之相關約定等
18 情以觀，顯見被告實際上僅有抽查查核、告誡原告等消極
19 之作為，並無協助、輔導或激勵原告以改善工作表現之積
20 極作為。於此情形，被告以原告未通過系爭「PIP」為由
21 而逕將原告解僱，程序上實有明顯之瑕疵，堪以認定。

22 (4)證人蕭世仁於本院審理時結證：我於108年6月間有被通知
23 進入「PIP」；童文政跟我說，被告推出新產品得利A935
24 水泥漆，我們中區的部分都沒有新的試刷場給油漆師傅試
25 用，所以業務總監賴界宇說要對我做「PIP」；我是有達成
26 「PIP」數字，我不知道如果我沒有達成「PIP」數字，
27 被告會給我什麼協助；我離職的原因，是因為童文政告訴
28 我，說我「PI P」沒有過，童文政說第一個月原本要簽的
29 10個案子，我少簽了1個案子，所以說我的「PIP」沒有達
30 到，我就回答童文政，如果第一個月沒有達到，就是應該
31 次月跟我通知，怎麼會隔三個月才通知「PIP」沒有過，

01 整個「PIP」流程是三個月，如果以總額三個月30個案子
02 來說的話，我全部簽的案子已經超過30個案子，童文政就
03 說其實還有很多原因，可能是客戶說我積極度不夠，或說
04 有一些種種原因，童文政跟我說老闆賴界宇說我的「PI
05 P」沒過，童文政說我「PIP」沒過就要我離職，我就說算
06 了啦，大家來談一談我離職的事情，後來被告找當時台灣
07 區人力HR主管下來談，談的結果我是用優於勞基法條件離
08 職，離職的時候，除了被告應該給我的月薪外，我有另外
09 領到相當六個月薪水再加一個月謀職假的錢，還有108年
10 度前三季業績獎金，被告有給我非自願離職證明書，我也
11 有以該非自願離職證明書請領失業給付等語（見本院卷一
12 第284至286頁），顯見證人蕭世仁對其已經通過「PIP」
13 與被告認知不同之情形下，被告仍要求證人蕭世仁應予離
14 職，證人蕭世仁因算了的心境（即前述對童文政說算了）
15 始與被告間以合意資遣之方式終止雙方間之勞動契約，被
16 告因此而免除其原來應具備「解僱最後手段性原則」之要
17 件甚明。

- 18 (5)證人童文政自106年9月11日起始開始擔任中區經理，證人
19 童文政之下屬有三位即包括：業務副理即證人蕭世仁、業
20 務主任即原告、業務代表（或稱業務人員）即訴外人莊和
21 軒各一位，業務副理、業務主任、業務代表間僅為職稱不
22 同，其等三人間並無上下屬關係，其等三人之直屬主管均
23 為中區經理即證人童文政乙節，業據證人童文政、蕭世仁
24 結證在卷（見本院卷一第261、262、285至287頁），堪認
25 屬實。惟證人蕭世仁受僱任被告期間約6年（即自102年起
26 至108年9月底），證人蕭世仁先後曾擔任中區之業務代
27 表、業務副理，且業務副理之本薪（即60,000元），比業
28 務代表之本薪（即40,000元）高20,000元乙節，亦據證人
29 蕭世仁於本院審理時結證在卷（見本院卷一第283頁）。
30 且證人童文政於本院審理時結證：108年度的業務主任、
31 業務副理、業務人員達成金額由高至低，依序為業務主任

01 即原告、業務副理即證人蕭世仁、業務人員即莊和軒等語
02 （見本院卷一第279頁）。於此情形，縱使原告未通過系
03 爭「PIP」，被告對原告亦得先採取調整職務（即與業務
04 副理蕭世仁或業務代表莊和軒互換職務）以降低原告業績
05 達成金額（即與業務副理互換職務部分）或實質減薪（即
06 與業務代表互換職務部分）等較輕微之手段。是被告以其
07 僅得對原告採取解僱之手段等語置辯，委無可採。

08 (6)證人童文政於本院審理時固證稱：108年6月10日系爭「PI
09 P」目標設定之前已經有告知原告，沒有通過績效改善計
10 畫，就會認為原告對工作不適任等語（見本院卷一第27
11 9、280頁）。惟觀諸系爭「PIP」（見被證16）之書面內
12 容，並無原告尚未通過系爭「PIP」之處置方式為何之記
13 載，則證人童文政前揭不利原告之證言，已難認屬實。退
14 步言，縱認證人童文政曾有告知原告：倘原告未通過「PI
15 P」，被告即會認為原告對工作不適任等語。惟原告並非
16 屬於全部未通過系爭「PIP」項目，而係屬於部分項目通
17 過、部分項目未通過「PIP」，且證人童文政對於員工係
18 部分項目未通過「PIP」之情形即可認定該員工不適任係
19 規定於何處乙節，並不知悉，而推稱要洽詢被告之人資單
20 位，亦據證人童文政於本院審理時結證在卷（見本院卷一
21 第280頁）。又觀諸兩造間簽立之勞動契約及被告之工作
22 規則（見被證25、26），並無被告得以原告等員工未通過
23 「PIP」即可逕自認定該等員工不能勝任工作之約定，亦
24 無被告得以原告等員工未通過「PIP」即得將該等員工逕
25 予解僱之約定，於此情形，自難以證人童文政前揭證詞作
26 為對原告不利認定之憑據。況且，被告因原告工作不適任
27 而可對原告採取後續之處置方式尚包括：被告得對原告進
28 行第2次「PIP」或採取減薪、調職（即與業務副理蕭世仁
29 或與業務代表莊和軒互換職務，有如前述）乃至其他繼續
30 輔導原告等其他較輕微之措施，顯難逕認原告第一次未通
31 過系爭「PIP」之結果，被告對原告即得採取最重手段

01 即：以解僱原告之處置方式為之，由此益見被告逕將原告
02 解僱，程序上有明顯之瑕疵且係屬濫用權利之裁量違法。
03 是被告以原告未通過系爭「PIP」為由即片面解僱原告，
04 已違反解僱最後手段性原則，實堪認定。

05 (7)進一步言，證人童文政在其下屬僅有三人，且其中二人即
06 原告、證人蕭世仁因業績、客戶服務等因素而均須於108
07 年6月實施效力強大到被告可解僱勞工之「PIP」程序，此
08 時被告理應對於權責更重之證人童文政同步進行其係如何
09 協助、輔導乃至激勵其下屬原告及證人蕭世仁通過「PI
10 P」等具體作為之績效考核（即原告、證人蕭世仁實施「P
11 IP」期間，童文政除告誡、抽查之作為外，係如何正面協
12 助、輔導乃至激勵原告及證人蕭世仁通過「PIP」等具體
13 作為，以達到直屬主管權責相符應有之績效），始權責相
14 符及符合比例原則。則在被告未對證人童文政同步進行績
15 效考核，且被告未委由其他無利害關係之主管對原告、證
16 人蕭世仁進行「PIP」考評之情形下，逕由證人童文政對
17 原告及證人蕭世仁進行「PIP」考評，甚且在原告僅部分
18 項目未通過「PIP」、證人蕭世仁就其已經通過「PIP」與
19 被告認知不同之情形下，被告僅對基層之原告、證人蕭世
20 仁為不利之認定並要求原告、證人蕭世仁均須離職，導致
21 權責較重之主管無事、權責較輕之基層員工離職之結果，
22 堪認被告以原告未通過系爭「PIP」為由而逕將原告解
23 僱，與比例原則相違而為權利濫用之裁量違法，自難認業
24 已符合解僱最後手段性原則。

25 3.實則，被告於108年6月對原告實施系爭「PIP」之前或以
26 後，倘原告係因可歸責於自己之事由而有各項缺失，被告原
27 本得依被告訂頒之工作規則第52條至第55條有關申誡、記小
28 過、記大過等員工之懲戒規定辦理，並依工作規則第56條、
29 第57條規定給予員工同一度年功過抵銷及不服提出申訴之機
30 會（見被證26，即本院卷一第464、465頁）。被告長期捨此
31 不為、時隔逾三十日後，被告嗣再以原告未通過為期僅三個

月期間之系爭「PIP」為由而依勞基法第11條第5款解僱原告，依前開說明，被告無異利用勞基法第11條第5款向勞工終止勞動契約之方式，實質上達到規避勞基法第12條第1項第4款規定限制之目的，於法不合，顯亦係違反解僱最後手段性原則。

(三)綜上所述，被告預告原告於108年9月30日終止兩造間勞動契約，不符解僱最後手段性原則，自不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，實堪認定。準此，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

三、僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。是雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（參照最高法院89年度台上字第1405號民事判決，亦同此旨）。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（參見最高法院105年度台上字第675號民事判決，亦同此旨）。經查，本件被告於108年9月30日係違法資遣原告而不生合法終止兩造間勞動契約之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述，則被告不法解僱原告，足見被告已拒絕原告繼續服勞務，而原告於被告違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務；且原告於108年9月30日遭被告違法解僱後，亦未另受僱於他人乙節，亦據原告陳明在卷（見本院卷一第199頁），並有原告104年迄今之勞保投保資料、勞工退休金6%提繳明細及108年度綜合所得稅資料在卷可按（見本院卷一第421、422、425、426、441至443頁），則被告拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，原告既無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲

延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付，其受領遲延之狀態始得認為終了，然被告並未為上開行為，堪認原告遭被告非法解僱時已依債務本旨於適當處所及時提出勞務給付。則被告既拒絕受領原告提供勞務，自應負受領遲延之責。被告於受領遲延中，依前揭說明，自應負受領遲延之責，原告則無須補服勞務，仍得請求報酬。再者，原告請求被告就未到期之工資給付性質，雖為將來給付之訴，但被告對於已到期之工資迄未給付，且其答辯聲明亦請求駁回原告之訴，顯然有到期不為履行之虞，原告自有預為請求之必要，是原告此部分請求，亦屬有據。且查，原告受僱任職被告期間，原告自109年9月30日回溯之平均工資為60,000元，有如前述，則原告主張自108年10月1日（即被告於108年9月30日違法解僱原告翌日）起至其回復原職日之前一日止之薪資每月為60,000元，堪予憑採。又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。另原告受僱任職被告期間，被告係按月於次月25日給付原告工資，為兩造所共認。則原告請求自108年10月1日起至原告回復原職日之前一日止，按月於次月25日給付原告薪資60,000元，及自各期應給付之翌日（即次月26日）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

四、雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求

損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第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納至其退休金專戶，以回復原狀（參見最高法院101年度台上字第1602號民事裁判，亦同此旨）。經查，被告於108年9月30日終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在，有如前述。又原告自108年10月1日起至其回復原職日之前一日止之薪資每月為60,000元，亦如前述，對照勞工退休金月提繳工資分級表（即每月應以60,800元之月提繳工資計算），被告依法應按月為原告提繳勞工退休金之數額為3,648元（ $60,800 \times 6\% = 3,648$ ），依前揭規定，原告請求被告應自108年10月1日起至原告回復原職日之前一日止，按月提繳3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前述各項法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在；及請求被告自108年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告60,000元，及自各期給付日之翌日（即每月26日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨請求被告自108年10月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

伍、除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響，109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109年1

月1日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。則就本件原告給付之請求，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決（即判決主文第二項、第三項），依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。原告、被告就本件原告給付請求勝訴部分各為宣告假執行、免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行、供擔保免為假執行。至於原告請求確認兩造間僱傭契約關係存在部分，非屬得為假執行之事項，無從為假執行之宣告。又有關財產權之將來給付訴訟之判決，可於債務清償期屆至前，宣告附條件之假執行，即於主文宣告於判決確定前如清償期已屆至，債權人預供擔保若干金額後得假執行（臺灣高等法院暨所屬法院89年法律座談會彙編第167頁至第168頁參照）。是本判決主文第二項、第三項就將來給付部分，即於主文宣告於判決確定前如清償期已屆至，為如主文第五項所示附條件之准許假執行、免為假執行之宣告，併予敘明。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 4 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

一、上正本係照原本作成。

二、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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

三、提起上訴，應以上訴狀表明（一）對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，（二）上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院

01

。

02

中 華 民 國 110 年 5 月 3 日

03

書記官 陳弘祥