

臺灣高等法院臺中分院民事判決

110年度重勞上字第6號

上訴人 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 柯莉娟律師

被上訴人 陳鴻裕

訴訟代理人 陳佳伶律師

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110年4月16日臺灣臺中地方法院108年度重勞訴字第21號第一審判決提起上訴，本院於110年10月20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、被上訴人陳鴻裕（即原告，下逕以姓名稱之）主張：

一、伊自民國104年5月11日起受僱任職於上訴人公司在臺中市公益路2段之中部辦公室，並擔任業務主任一職。兩造簽立「PIP（績效提升計劃）」（下稱系爭「PIP」）後，上訴人以伊未通過系爭「PIP」為由，逕於108年9月24日向伊預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，於同年月30日終止兩造間勞動契約。惟伊無不能勝任工作情事，上訴人係違法解僱，不生合法終止效力，乃請求確認兩造僱傭關係存在。

二、伊因受違法解僱而自同年10月1日起未能繼續提供勞務，依民法第487條前段規定，上訴人受領勞務遲延，伊無補服勞務義務，依兩造間勞動契約，請求上訴人自108年10月1日起至伊復職之前一日止，按月給付薪資新臺幣（下同）60,000元及遲延利息；並依勞工退休金條例規定，迄伊復職之前一日止，應按月為伊提繳勞工退休金3,648元至伊設於勞動部

01 勞工保險局之勞工退休金專戶。

02 貳、上訴人（即被告）則以：

03 一、上訴人公司為全球知名的塗料製造廠商，銷售通路遍及全
04 臺，陳鴻裕受僱上訴人公司擔任中區業務主任一職，負責中
05 區業務拓展、活動推廣、執行、擔當公司各部門與客戶間聯
06 繫窗口及維護公司與客戶間之信賴關係；陳鴻裕之直屬主管
07 為中區業務經理即訴外人童○○。惟自108年6月10日起實施
08 系爭「PIP」期間，陳鴻裕除業績目標等客觀工作表現持續
09 未達標外，該段期間仍遭客戶不斷投訴，甚至透過造假工作
10 日誌欺騙上訴人有完成改善之目標，以及未如實踐行「轉
11 案」查核等諸多嚴重違反「誠信」之情形，上訴人已盡可能
12 採取輔導之手段，卻未見改善缺失。

13 二、嗣因上訴人公司已難再對陳鴻裕為輔導，且依兩造簽立之勞
14 動契約、工作規則，均未規定勞工工作能力不能勝任時，必
15 須先採行調整職務之輔導手段。嗣經公司最終評估結果認為
16 陳鴻裕未通過系爭「PIP」後，童○○乃於108年9月17日將
17 此結果通知陳鴻裕，公司並於108年9月24日預告依勞基法第
18 11條第5款規定，於108年9月30日終止兩造間勞動契約，符
19 合解僱最後手段性原則。兩造間勞動契約既於108年9月30日
20 合法終止；陳鴻裕本件請求，均無理由等語，資為抗辯。

21 參、原審判決「一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。二、被
22 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
23 每月25日給付原告新臺幣60,000元，及自各期給付日之翌日
24 （即每月26日）起至清償日止，按年息百分之五計算之利
25 息。三、被告應自民國108年10月1日起至原告復職之前一日
26 止，按月提繳新臺幣3,648元至原告設於勞動部勞工保險局
27 之勞工退休金專戶。」。

28 一、上訴人不服，上訴聲明：(一)原判決主文第1項關於確認兩造
29 間僱傭關係存在，及原判決主文第2、3項命上訴人給付部分
30 之判決均廢棄。(二)上開廢棄部分，陳鴻裕在第一審之訴駁
31 回。並補充陳述：①原審認勞基法第11條第5款的法定事由

01 僅限於不可歸責於勞方的客觀（事）理由與其他實務判決不
02 合，原審不應曲解第11條第5款「工作不能勝任」之意涵，
03 僅限客觀上勞工之學識、能力或身心狀況等不可歸責之事
04 由。②上訴人公司確無違反解僱最後手段性原則，因陳鴻裕
05 於107年12月31日前即出現怠於完成工作的情事；108年1月
06 至5月的營業績效出現落後，並違反公司行為準則；公司銷
07 售部門主管賴界宇根據「人事政策及程序」中「績效改善計
08 畫方針」，使其知悉違規的「警示」，同時督促其積極改善
09 營業績效落後的原因。③公司銷售主管賴界宇於108年5月29
10 日指示童○○對陳鴻裕、蕭○○兩名中區業務人員進行系爭
11 「PIP」等過程，係依公司既定程序及決策機制，並非童○
12 ○一人單獨能決定。④公司為陳鴻裕設定系爭「PIP」，並
13 非只在提升營業績效，更重要的在「觀察、發現並改進造成
14 未達績效的原因」，公司所進行系爭「PIP」是陳鴻裕違規
15 後，為避免直接解僱所採取之措施。⑤依陳鴻裕之任職經歷
16 已逾4年5月期間，無庸再經「輔導」，即應有能力判斷如何
17 與客戶簽契約之能力，也無須再教導如何填日報表，足見其
18 「營業績效」問題與其主觀意圖、心態有關。⑥從陳鴻裕未
19 能通過系爭「PIP」原因，益證其「有主觀怠於執行職務的
20 故意」，加諸公司斟酌其在進行系爭「PIP」期間行為，嚴
21 重違反公司長期以來強調的經營價值，讓上訴人喪失與其繼
22 續勞動契約的信賴。⑦公司係利用系爭「PIP」協助員工改
23 善先前過失，陳鴻裕有業務能力卻出現客訴、延遲交辦事
24 項，怠於執行職務的故意，並有削價競爭後之損害公司聲譽
25 的事，上訴人公司人事經理、銷售部門最高主管深思、決議
26 後，才由童○○於108年9月24日轉達將於同年9月3日依勞基
27 法第11條第5款規定終止勞動契約。⑧上訴人所進行系爭「P
28 IP」與決定資遣有合理關聯性，係因陳鴻裕主觀怠於執行職
29 務而未通過系爭「PIP」，甚至損害上訴人公司商譽而無法
30 協助公司達成經濟目的，構成勞基法第11條第5款之事由。
31 ⑨陳鴻裕在系爭「PIP」期間，又有違反忠實履行勞務給付

義務，上訴人已無可安置的職務，始援引勞基法第11條第5款予以資遣，符合最後手段性原則。並稱引用原審被證1-15，被證23、24及說明與其待證事實之關連性。復將歷來所為主張攻防等陳述、證據，以表格形式整理成兩造爭點附表（見本院卷二第387-395頁）。

二、陳鴻裕答辯聲明：上訴駁回。並重複及補充陳述：上訴人以3個月期間之表現，作為評價1年的預期目標，不合事理；且上訴人之指控與事實不符等語；並同將爭點以表格方式予以整理（見本院卷三第21-30頁）。

肆、兩造權利義務之基本事實及所處法律規範結構與審理面向

一、兩造權利義務之基本事實：

(一)兩造在原審所確認8點「不爭執之事項」，可作為事實審法院判斷兩造權利義務之基本事實（原審卷二第23頁、原判決正本第10頁、本院卷一第70-71頁），並摘錄註記於本判決之末。

(二)兩造職場事實情境之建構基礎：

1.兩造於108年6月10日因上訴人公司之要求而與陳鴻裕人簽立系爭「PIP」實施期間為108年6月至同年8月。然陳鴻裕自原審即指出上訴人所聘其他員工同有勞資爭議事件，故兩造相互往來及同一職場類似案例所揭露之客觀情境、權利義務爭議等事實關連性，容可本於同一勞資職場之社會生活事理，而作為認事用法即經驗、論理與證據法則之參考。

2.上訴人在對陳鴻裕實施系爭「PIP」之前部分，上訴人抗辯陳鴻裕所為各項缺失，有上訴人提出業務主任職務說明書、陳鴻裕設定108年度業績目標之信件及附檔、設定108年度各月業績目標之信件及附檔、108年度1月至5月之陳鴻裕業績目標與達成數額、108年3月至5月之上訴人公司月會簡報、108年1月30日通知應收元泓公司帳款短付之電子郵件、上訴人於108年2月25日、108年3月27日致陳鴻裕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日請陳鴻裕盡快提供元泓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○○）一紙、榮鎂公司之書面（立書人：楊4/20）一紙等件為證（見原審卷內被證1至被證15、被證23、被證24），及有證人童○○在原審審理時到庭證述之筆錄在卷。

二、審理程序之依據：

(一)按109年1月1日施行之勞動事件法第51條第1項、第2項明文規定：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，依其進程序度，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。

(二)陳鴻裕於108年11月6日之起訴（見原審起訴狀收文戳），屬勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，勞動事件法施行後，應適用勞動事件法之規定。

三、勞資法律規範之闡明：

(一)按勞基法第1條明文規定「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，而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勞動契約。勞基法第11條第5款定有明文。勞動契約重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工之客觀行為及主觀意欲，則勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，包括勞工在客觀上學識、品行、能力、身體狀況不能勝任工作及主觀上心理狀況不能履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動法令所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止

01 勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」。再者，勞基法
02 第11條第5款與勞基法第12條第1項第4款關於雇主向勞工終
03 止雙方間勞動契約之規定，無論應否附預告期間、給付資遣
04 費等項均有不同，顯見勞基法第11條第5款、第12條第1項第
05 4款之規範目的不同。且依體系解釋，勞基法第11條第1款至
06 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款
07 規定於同一條文之第5款規定，解釋上亦應以不可歸責於勞
08 工之事由而不能勝任工作者為限。則勞基法第11條第5款、
09 第12條第1項第4款既然賦予互相排斥、不能併存之法律效
10 果，二者規定，自應各以不同事實作為規範對象，勞基法第
11 11條第5款則應以不可歸責於勞工之事由為限，始有適用。

12 (二)勞基法第12條第1項第4款則屬債務不履行之領域，應以可歸
13 責於勞工之事由為限，始有適用。否則，雇主原來應依勞基
14 法第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
15 「情節重大」始可解僱，及同條第2項除斥期間之限制，無
16 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
17 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
18 之目的，與前揭法規範目的不符。

19 (三)另勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
20 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
21 於誠信原則，雇主就其得片面解僱勞工之原因、事由，雇主
22 負有事先告知勞工該等原因、事由之義務，始屬適法，且基
23 於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符
24 「解僱最後手段性原則」。此與勞雇雙方以「合意資遣」方
25 式終止勞動契約而不須審查雇主原應具備之「解僱最後手段
26 性原則」要件，顯亦有不同。再者，雇主對勞工所為之績效
27 考核或懲處，乃雇主之人事權，其對象事實往往具有專業
28 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
29 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
30 處，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量
31 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，法院審理勞資爭議時，自應介入審查。

(四)從而，上開「解僱最後手段性原則」，從事理程序觀點而言，必經過一定時序期間與勞資實質互動，始符合「最後」之意涵，並應依循勞資友善互動之程序，否則即屬程序有所瑕疵。再從實質審查而言，資方對勞方所為績效考核、懲處等人事權責，本應符合勞動法規，不得有逕以形式名目遽為實質判斷，亦不能逾越權限或權利濫用，關於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，更應受到法令規範之檢視與審查。因之，資方於採取解僱之最後手段前，若逕以勞資未明文約定禁止直接解僱，或資方得片面規定或不循程序、事件個別性、期間差異與績效、考核、懲處等比例原則，直接行使解僱權，容有違「最後手段」之本旨。

四、本件勞資糾紛，雖依法經調解程序，然兩造在法院之攻、防並未稍減，容有先澄清勞動法庭審理原則之必要：

(一)不同權利義務主體間，在其各自權利義務之結構中，雖有不同之權利義務，並有因應爭執之舉證責任分配。然就證據方法之物理屬性及其資料所揭露之社會事實等情境，與客觀性而言，並無不同。就生活、知識之經驗法則而言有一定客觀的表徵、信用價值。佐以法律制度設計舉證責任制度，區分權利、義務主體而定分配原則，但為免淪於概念式或消極迴避不利於己事項，民事訴訟法乃有第195條規範權利義務主體應有之基本義務。

1.民事法院審理當事人爭執事件，向採權利義務相對模式，由當事人互為對抗攻防；兩造勞資關係已有數年，彼此相處期間非短，臨訟時復各有法律專業代理人為法律專業之照護，司法行政亦能配合兩造公平接觸使用卷證，兩造對有利、不利於己之卷證，不待法院闡明，均能就繁複微細末節各自詮釋，其所為攻防已達鉅細靡遺，復有書狀附卷；然在實體法上有誠實信用及權利禁止濫用等原則為權利行使之界限，在

01 訴訟程序法則應遵循上開民事訴訟法第195條「真實及完全
02 陳述」等規範。

03 2.勞動事件法第1條更揭示「保障勞資雙方權益及促進勞資關
04 係和諧，進而謀求健全社會共同生活」之立法目的。

05 (二)因之，就一個曾作為有利於己之主張或事實，若對他人卻可
06 因立場不同，即可對同一資料之文義或數字意涵為不同主
07 張，衡以資料文義之客觀性而言，若僅因自己在不同場合或
08 爭執結構場域，就有不同、真偽之主張、抗辯，容與一般社
09 會交易生活經驗有違。身為資方者既得本於同一資方立場與
10 陳鴻裕同一職場之其他勞方互動協商等事實，自與本件爭訟
11 事實具關連性，而取其證言作為兩造權利義務等待證事實之
12 證據資料、證據方法。職是，在同一個資方與勞方間之權利
13 義務主結構中，若欲在不同權利義務主體次結構，就相同爭
14 執情境，作不同主張，理應由資方說明差異性與負舉證責
15 任，始合民事爭訟之勞資互動經驗、論理與證據法則。

16 (三)承上，勞雇雙方以「合意資遣」方式終止勞動契約之個案如
17 後述證人蕭○○等部分，固不須審查雇主原應具備之「解僱
18 最後手段性原則」要件，但其所表彰之社會客觀事實，則仍
19 可作為佐證勞資雙方互動或勞動條件具體事實之證據資料。
20 具體而言，本件兩造合意由資方對勞方實施系爭「PIP」之
21 前，資方關於系爭「PIP」之運作過程、檢討、評價考核及
22 效果與獎懲之具體規範與依據，是否克盡完整告知義務；並
23 充分使勞方均得知悉：倘勞方未能通過系爭「PIP」之結
24 果，會遭受有何種程度之懲處，甚或可能受到資方片面解僱
25 結果等相關完整公平考核、評價、處分之程序及依據。

26 (四)在勞動事件審理過程中，資方指摘勞方，容屬維護自身利益
27 或揭露勞資互動情境之攻防，然當資方臨訟主張陳鴻裕原來
28 工作職務已改由其他人分別承辦，不再有原來之職責編制等
29 情，此等訴訟攻防陳述，卻反證在勞資未爭訟前，彼此互動
30 之情境脈絡，為兩造所知，不待闡明即自行揭露於法院，顯
31 非事實審法院「認作主張」之事實。故本件爭訟之認事用法

不應僅止於訴訟技巧或片面解讀法律規範或兩造約定之文義，亦不應止於拆解兩造權利義務結構等，宜循上述規範意旨，探究勞資真實生活經驗、論理法則、證據法則，依權義相對合一本質，洞察兩造互動社會事實及所建構之權利義務關係基本事實，進而「解構」爭執脈絡而得判斷之心證。

五、本件延續兩造在一審僱傭關係是否存在之爭執，二審法院應續行審理之爭點：

(一)上訴人依勞基法第11條第5款終止其與陳鴻裕間之勞動契約，是否生合法終止之效力？

(二)陳鴻裕主張：

1.上訴人應自108年10月1日起至伊復職之前一日止，按月於每月25日給付60,000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

2.上訴人應自108年10月1日起至伊復職之前一日止，按月提繳3,648元至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，有無理由？

伍、本院心證

I、上訴人對陳鴻裕所為考核與評價之程序瑕疵，迄本院言詞辯論期日終前，仍未就兩造實施系爭「PIP」之前，其中關於陳鴻裕之職務瑕疵、不當行為等應受或已受如何之懲處等情，予以說明；可見上訴人逕以陳鴻裕未通過系爭「PIP」為由即片面予以解僱，所為裁量權與其人事權責之考核判斷結論間，有不具正當合理關聯性；並因其所為實質考核與評斷之程序有不完備、不具正當性，可認其在程序上有明顯之瑕疵，而有濫用權利、濫用裁量權限等瑕疵；又從上訴人所為程序、手段之過程跳躍，除可見在實質評價上與比例原則相違外，其僅以考核形式遽對陳鴻基為解僱處分，以減少中區業務人力，容有將「解僱」作為「唯一手段」，顯與「最後手段性原則」之意旨或內涵有間；因而可認上訴人違反「解僱最後手段性原則」，致其形式上依勞基法第11條第5款而於108年9月30日所為終止兩造間之勞動契約一事，在實

01 質上應認不生合法終止兩造間勞動契約之效力；因之，兩造
02 間之僱傭關係仍有效存立，陳鴻裕自得請求確認兩造間之僱
03 傭關係存在。

04 一、資方若將「解僱」作為「唯一懲罰手段」顯與「最後手段性
05 原則」基本意旨不符：

06 (一)在上訴人公司訂頒之工作規則第52條至第55條載明有申誡、
07 記小過、記大過等不同程度之員工懲戒等規定；在工作規則
08 第56條、第57條亦規定給予員工同一度年功過抵銷及不服提
09 出申訴之機會（見原審卷一第464、465頁被證26），可認上
10 訴人公司之人事考核權責之規範與制度應屬完備；再衡以其
11 公司經營規模，益見上訴人並無不能遵從最後手段性原則之
12 認知與實踐能力。因之，資方對勞方業務表現等人事權責之
13 獎懲（內容、手段）制度，在個案中，若忽略獎懲事由內容
14 與勞資間損益得失程度不同，或本應逐一就個別事實或就各
15 別期間各別考核，以達適時引導、及時改正之獎懲意旨，容
16 有違不同案情各有相對應之比例原則等事理本質；或若資方
17 逕將考核程序、次第予以忽略或跳躍，或等同將「解僱」作
18 為「唯一懲罰手段」，除與「最後手段性原則」之意旨或內
19 涵有間外，更彰顯有違首揭「勞動條件最低標準，保障勞工
20 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」立法規範目的
21 之事實。

22 (二)上訴人與陳鴻裕之職場與考核情境之分析：

23 1.證人童○○自106年9月11日起始開始擔任上訴人公司中區經
24 理，證人童○○之下屬有3人，即：業務副理即證人蕭○
25 ○、業務主任（即陳鴻裕）、業務代表（或稱業務人員）即
26 訴外人莊○○；業務副理、業務主任、業務代表間僅為職稱
27 不同，其等三人間並無上下屬關係，其等三人之直屬主管均
28 同為中區經理即證人童○○乙節，業據證人童○○、蕭○○
29 結證在卷（見原審卷一第261、262、285至287頁），並為兩
30 造所不爭。

31 2.證人蕭○○受僱上訴人期間，約6年（即自102年起至108年9

01 月底），證人蕭○○先後曾擔任公司中區之業務代表、業務
02 副理，且業務副理之本薪（即60,000元），比業務代表之本
03 薪（即40,000元）高20,000元乙節，同據證人蕭○○於原審
04 審理時結證在卷（見原審卷一第283頁）。

05 3.證人童○○在原審審理時，亦證稱：108年度的業務主任、
06 業務副理、業務人員達成金額由高至低，依序為業務主任
07 （即陳鴻裕）、業務副理即證人蕭○○、業務人員即莊○○
08 等語（見原審卷一第279頁）。

09 4.在上開職場、考核情境，縱使陳鴻裕有未通過系爭「PI
10 P」，上訴人對陳鴻裕得先採取調整職務（例如：與業務副
11 理蕭○○或業務代表莊○○互換職務）以降低陳鴻裕業績達
12 成金額（即與業務副理互換職務部分）或實質減薪（即與業
13 務代表互換職務部分）或直接減薪等程度不一之手段。

14 (三)上訴人固一再抗辯或主張陳鴻裕於107年12月31日前即出現
15 怠於完成工作的情事，於108年1月至5月間，陳鴻裕的營業
16 績效出現落後，甚至未盡查核產品可折告項目及未即時連繫
17 客戶造成客戶短付、遲延付款期程等違反公司行為準則情
18 事，對於陳鴻裕違約的處置是進行系爭「PIP」，試圖積極
19 提升陳鴻裕績效，審酌陳鴻裕改正可能性；復稱進行系爭
20 「PIP」期間竟發現陳鴻裕有主觀上怠於執行職務的故意、
21 虛偽等危害上訴人公司聲譽情事，經上訴人公司人事經理及
22 銷售部門最高主管決議後，因「中區業務代表」的工作內容
23 已有重大「質變」，組織上已無其他工作可供安置，才預告
24 而終止勞動契約等語（本院卷二第285頁、第297頁）。然迄
25 本院言詞辯論終結時，關於兩造實施系爭「PIP」前，僅見
26 進行輔導，未見曾依具體情節，為具體不同程度之積極懲
27 處；則以未通過系爭「PIP」為由，逕對陳鴻裕遽施以解
28 僱，可見其考核、評價、懲處等程序，確有瑕疵。

29 1.上訴人自承係由銷售部門主管賴界宇根據「人事政策及程
30 序」中「績效改善計畫方針」，使陳鴻裕知悉違規的「警
31 示」，同時督促陳鴻裕積極改善營業績效落後的原因，並依

01 公司既定程序及決策機制由銷售主管賴界宇於108年5月29日
02 指示童○○對陳鴻裕、蕭○○兩名中區業務人員進行「系爭
03 PIP」等過程。

04 2.上訴人並自承進行系爭「PIP」是陳鴻裕違規後，並非只在
05 提升營業績效，更重要在「觀察、發現並改進造成被上訴人
06 未達績效的原因」等語；已見陳鴻裕縱有上訴人所稱職務缺
07 失，然在實施系爭「PIP」前上訴人確未對陳鴻裕有具體懲
08 處，只是對其為警示、輔導期以改善業績落後原因。

09 3.承上，上訴人雖稱為陳鴻裕設定系爭「PIP」，係為避免直
10 接解僱的措施，然期間既無不同程度之懲處，適足以反徵上
11 訴人將「直接解僱的措施」作為懲處的唯一手段，顯有違
12 「最後手段性原則」之獎懲規範本旨。

13 (1)陳鴻裕前開108年2月20日電子郵件設定四項應達成目標（即
14 前揭兩造不爭執事項第(五)點部分），乃為其在108年1月至12
15 月整年度，應達成之目標，此觀該電子郵件之內容即明（見
16 原審卷一第63至65頁被證2）。

17 (2)上訴人以陳鴻裕有前述因實施系爭「PIP」而得之情事為憑
18 據；然系爭「PIP」係在108年年度中間（自108年6月起）始
19 對被上訴人實施；年度中間實施期間僅為三個月，應屬季
20 節性考核。欲將此期間所得資料，作為評價陳鴻裕績效或缺
21 失之憑據，而此等資料之評價效力，卻強大到可以直接採取
22 「解僱」處分，顯然影響陳鴻裕勞動權益甚鉅。

23 (3)對比上開年度目標，係以一年為期間之業務等表現作為考
24 核、評價依據；然系爭「PIP」期間，卻僅有三個月，且是
25 在「同一考核年度未滿三個月」之縮短期間（將一年期間減
26 縮為一季）狀況下，上訴人即對陳鴻裕遽為解僱之判斷；顯
27 見二者間，除期間比例不合外，實質上亦不具有正當合理之
28 關聯性；衡以一般勞資間管理考核等互動之程序、經驗與事
29 理，上訴人對陳鴻裕上開考核、懲處程序，確有明顯瑕疵。

30 二、依兩造間之僱傭關係，苟認資方得在特定情境下，得以「解
31 僱」作為「懲罰手段」，亦應就非採取此手段之原因事實或

事件內容及人事考核依據、損益程度、關連性、必要性及本身在管考上「無疏失」等情為具體證明之舉證責任。然查：

(一)上訴人於108年6月起對陳鴻裕實施系爭「PIP」之前或以後，倘陳鴻裕有因可歸責於自己之事由而有各項缺失，卻未見上訴人對陳鴻裕為其他具體或不同程度懲罰，上訴人長期捨其前開人事管理考核懲罰規範與權責而不為，逕以「使陳鴻裕知悉違規的警示」，同時「督促陳鴻裕積極改善營業績效落後的原因」為目的之系爭「PIP」結束，相隔近月後，上訴人直接僅以陳鴻裕未通過為期僅三個月期間之系爭「PIP」為由，逕自主張依勞基法第11條第5款解僱陳鴻裕，可見上訴人所為「警示」與「解僱」間，並無其他懲處情事。

(二)系爭「PIP」實施情境之分析：

- 1.上訴人公司中區編制為除主管童○○外，其下屬僅有三人，且其中二人即陳鴻裕、證人蕭○○，因業績、客戶服務等因素而均須於108年6月實施效力強大到上訴人得據以行使「解僱」勞工之「PIP」程序，然對照編制與提升業績目標導向，此時上訴人公司理應對於全部中區業務單位人員一同實施，而不應有所差別。
- 2.尤其，就公司中區業務營運績效一體性而言，公司對權責更重之證人童○○，理應同步進行績效提昇，以期如何協助、輔導乃至激勵其下屬（陳鴻裕、證人蕭○○）通過「PIP」等，而同受具體之績效考核，始合公司整體利益。
- 3.然在對陳鴻裕、證人蕭○○實施「PIP」期間，童○○若除告誡、抽查之作為外，未同步進行如何正面協助、輔導乃至激勵所屬2人通過「PIP」等具體作為，以達到直屬主管權責相符應有之績效，可認上訴人公司中區業務營運有不符權責比例原則之職場情境。

(三)在上訴人未對證人童○○同步進行績效考核，且未委由其他無利害關係之主管對陳鴻裕、證人蕭○○進行「PIP」考評之情形下，逕由證人童○○對陳鴻裕、證人蕭○○進行「PIP」考評，甚且在陳鴻裕僅部分項目未通過「PIP」、證人蕭

○○就其已經通過「PIP」與上訴人各有認知不同之情形下，上訴人仍僅直接對基層之陳鴻源、證人蕭○○為不利之認定並要求2人均須離職，導致權責較重之主管無事、權責較輕之基層員工離職之結果，堪認上訴人以陳鴻裕未通過系爭「PIP」為由而逕予解僱，與比例原則相違，而可認有權利濫用之裁量違法，自難認其所為，符合解僱最後手段性原則。

(四)依前開說明，原審法院本於直接審理之權責，依據兩造辯論意旨及勾稽卷證後，判斷上訴人無異利用勞基法第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款規定限制之目的之論述，尚非無據。

(五)上訴人固多次主張公司信譽重要性等語，並稱陳鴻裕在實施系爭「PIP」期間，又出現相同或其他違規，代表陳鴻裕縱使「第一次」未通過系爭「PIP」，也實質上構成「持續違規」，符合勞基法第11條第5款之「主觀能為而不為」及符合「解僱最後手段性原則」之解僱條件，並非為了規避勞基法第12條第1項第4款規定才進行系爭「PIP」等語。

1.惟原審上開判斷係因上訴人實施系爭「PIP」之前或以後，倘陳鴻裕有因可歸責於自己之事由而有各項缺失，本可依上訴人公司訂頒之工作規則，給予不同程度之懲戒，然未見上訴人為之，卻在系爭「PIP」結束，相隔近月後，上訴人直接僅以陳鴻裕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款解僱被上訴人，有所不當。此外，上訴人亦自承係於108年10月15日調解程序時向陳鴻裕說明進行資遣原因（本院卷二第289頁、第15頁）。

2.又原審判決理由重在指出公司信譽，仍賴勞資雙方本於合作互助一同提昇勞方專業能力，始得共謀公司業務發展與提昇公司社會形象，並兼衡勞方權益而以合作互利之原則，實踐「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之指導原則；遑論事出有因，自不能臨訟始嚴詞苛責勞方。上訴理由對原判決之指摘，容有誤解。

01 3.證人童○○在原審審理時雖證稱：系爭「PIP」期間，上訴
02 人公司每週週會會做輔導動作，並在每個月的月會議對陳鴻
03 裕輔導工作狀況做瞭解，108年8月1日是檢討陳鴻裕績效會
04 議的會議紀錄（見原審卷一第187至190頁被證20）等語（見
05 原審卷一第270頁）。

06 (1)惟108年8月1日檢討會議，證人童○○並沒有請參與該次會
07 議之人員簽名，僅係由證人童○○寄送電子郵件（即原審被
08 證20中所臚列陳鴻裕缺失事項中紅字部分）之電子郵件予陳
09 鴻裕及施以口頭之告誡乙節（見原審卷一第275頁）。

10 (2)經參諸系爭「PIP」之內容（見原審卷一第165至173頁被證1
11 6），並無上訴人公司會採行何種輔導機制以改善陳鴻裕工
12 作表現等具體方法或積極性措施之相關約定等情，適足以佐
13 證上訴人公司實際上僅有抽查查核、告誡等消極之作為，並
14 無協助、輔導或激勵陳鴻裕以改善工作表現之積極作為，進
15 而與上訴人所稱「對於陳鴻裕違約的處置是進行系爭「PI
16 P」，試圖積極提升陳鴻裕績效，審酌陳鴻裕改正可能性」
17 之系爭「PIP」所具積極目的有間，反而揭露上訴人實以陳
18 鴻裕未通過系爭「PIP」為方法，作為將陳鴻裕解僱之理
19 由，亦見手段、目的間，有明顯之瑕疵。

20 4.證人童○○在原審審理時固另證稱：108年6月10日系爭PI
21 P」目標設定之前已經有告知陳鴻裕，沒有通過績效改善計
22 畫，就會認為對工作不適任等語（見原審卷一第279、280
23 頁）。惟觀諸系爭「PIP」（見原審被證16）之書面內容，
24 並無陳鴻裕尚未通過系爭「PIP」之處置方式為何之記載，
25 則證人童○○前揭不利陳鴻裕之證言，已難認屬實。

26 (1)退步言，縱認證人童○○曾有告知陳鴻裕：倘陳鴻裕未通過
27 「PIP」，上訴人公司即會認為陳鴻裕對工作不適任等語。

28 (2)惟陳鴻裕並非屬於全部未通過系爭「PIP」項目，而係屬於
29 部分項目通過、部分項目未通過「PIP」；佐以證人童○○
30 對於員工若僅部分項目未通過「PIP」時，即可認定該員工
31 不適任之依據，係規定於何處乙節，並不知悉，而推稱要洽

詢公司人資單位，亦據證人童○○在原審審理時結證在卷（見原審卷一第280頁）；可見證人之證言有情虛不實。

5.又觀諸兩造間簽立之勞動契約及上訴人公司之工作規則（見原審被證25、26），並無上訴人公司得以員工若未通過「PIP」即可逕自認定該等員工不能勝任工作之約定，亦無上訴人公司得以員工未通過「PIP」即得將該等員工逕予解僱之約定，於此情形，自難以證人童○○前揭證詞，作為對陳鴻裕不利認定之憑據。

6.況且，上訴人若因陳鴻裕工作不適任而可對其採取後續之處置方式尚包括：得對其進行第2次「PIP」或採取減薪、調職或在業務副理或業務代表職務中異動，乃至其他繼續輔導等其他程度不同之措施，自難逕認在陳鴻裕第一次未通過系爭「PIP」之結果，上訴人公司即得對勞方採取最重或唯一之「解僱」處置。

7.由此益見上訴人公司逕將陳鴻裕解僱，程序上有明顯之瑕疵，且屬濫用權利之裁量違法。是上訴人以陳鴻裕未通過系爭「PIP」為由即片面予以解僱，應已違反解僱最後手段性原則。

(六)承上，上訴人將「解僱」應依循最後手段性原則，遽改為「唯一手段」，顯有不當；證諸其容有以「解僱」作為「裁員」或精簡人事之手段，與勞基法立法目的有違；上訴人臨訟將陳鴻裕歷年來之業務表現，作為以採取「解僱」作為唯一懲罰手段，除與「最後手段性原則」基本意旨不符外，亦見其只是在算總帳，並有違人事權運作之次第與正當程序；復因非就個別事實或就各別期間各別考核之獎懲意旨，而有違損益得失程度不同比例原則，其直接採取解僱手段在管考上應認有疏失。

三、上訴人所為裁量權與其判斷結論間，同有不具正當合理之關聯性，且屬濫用裁量權限等瑕疵：

(一)上訴人一再陳稱在陳鴻裕離開公司兩年期間，上訴人公司中區業務代表的工作內容已有重大質變，陳鴻裕已難再用舊銷

售方式達成預期之工作績效，也就更難以勝任現今工作等語（本院卷二第249-251頁）。上訴人之主張將公司因應經營變革或精簡人事之需求之事實與2年前懲處理由，倒置時序之不正當性；若對照兩造爭執事由、時間之關聯性及中區業務減少2個人員等情，容或有自揭在中區業務單位實施系爭「PIP」隱含組織變革或精簡人事意圖。

(二)關於陳鴻裕被終止勞動契約前之工作情境與表現：

1.證人蕭○○於原審結證稱：陳鴻裕每一年在中區業績狀況，大約都是第二名，第一名每一年大概都是我，第三名每一年大概都是莊○○；陳鴻裕在公司全省的業績狀況大概都是在前五名左右，全省業績包括北中南三區，我的業績大約是全省前三名；原告業績表現在中區為第二名，是每個禮拜都會週會，做業績進度，單純對客戶業績進度做檢討；我知道其他業務人員的月目標達成率，每個禮拜開週會時，都會把我、陳鴻裕、莊○○的業績用EXCEL秀出來等語（見原審卷一第285至287頁）。參以證人係就其自身經歷所為證言，並能詳細敘明業績比較基準等情，應未違反證人所見聞的情事與工作職場運作事實之關連性，復未有足以彈劾其證言真實性之其他反證，此部分證言所揭露之事實，應可採憑。

2.就上訴人所稱「我家公司」部分，上訴人固舉我家公司之書面一紙為證（見原審卷一第357頁被證23），並有證人童○○在原審證稱：我家公司多次投訴抱怨原告服務不週，及沒有宣導公司的促銷活動等業務政令，導致我家公司都是接獲其他客戶通知才知道公司有這樣的業務促銷活動；公司將陳鴻裕負責的客戶由我家公司調整為榮鎂公司大約是108年1、2月的事情等語（見原審卷一第268頁）；及我家公司經理即證人盧○○在原審（109年12月18日言詞辯論期日）時雖證稱：被證23之我家公司書面是我簽的等語（見原審卷一第494頁）。

(1)惟查陳鴻裕負責我家公司此一客戶之期間僅至107年3月乙節，業據陳鴻裕陳明在卷（見原審卷一第427頁）。

01 (2)另觀諸上訴人所提陳鴻裕自108年1月起所負責之客戶資料，
02 均無我家公司之客戶（見原審卷一第69、71頁被證3、4）。

03 (3)又原審被證23之我家公司書面所載內容，實際上係上訴人公
04 司自行將該等內容先以電腦打字繕打好後，由童○○拿至我
05 家公司處給證人盧○○簽名。除童○○拿該份書面給證人盧
06 ○○簽立的時間是109年簽的、或是108年簽的、或是更早以
07 前簽的，證人盧○○均證稱記不起來外；證人盧○○亦證稱
08 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
09 104年底至105年2月之事等情，均據證人盧○○於原審審理
10 時結證在卷（見原審卷一第494 至498頁），可見上訴人此
11 部分主張，難為不利於陳鴻源之認定。

12 (三)從證人蕭○○所證陳鴻裕歷來之業績及我家公司投訴陳鴻裕
13 缺失之事項，係在107 年3月以前發生之事且相隔甚久，再
14 經對比陳鴻裕被解僱後，上訴人中區業務代表的工作內容已
15 有重大質變等情，或可見上訴人以陳鴻裕業績不佳及就我家
16 公司之缺失，作為其自108年年度中間即108年6月起對陳鴻
17 裕實施系爭「PIP」之理由，彼此間不具正當合理之關聯
18 性，原審因而判斷上訴人有濫用裁量權限、程序上有明顯之
19 瑕疵，並不違一般人之職場經驗與事理。

20 四、上訴人因實質考核與評斷有不完備，而不具正當性，在程序
21 上既存有明顯之瑕疵且可認有濫用權利之裁量違法，以致上
22 訴人逕以陳鴻裕未通過系爭「PIP」為由即片面將其解僱，
23 應認上訴人一方違反解僱最後手段性原則：

24 (一)就上訴人對陳鴻裕實施系爭「PIP」期間（即108年6月至同
25 年8月）部分，上訴人固一再援引上開陳詞據以主張陳鴻裕
26 有前述各項缺失等情。

27 (二)上訴人指摘造假前揭工作日誌情事，是否可採憑之分析：

28 1.勾稽比對陳鴻裕108年7月份之工作日誌，即前揭工作日誌節
29 錄（見原審卷一第185頁被證19）、工作日誌（見原審卷一
30 第331頁原證5），可知陳鴻裕在108年7月份之工作項目超過
31 80項。然證人童○○在原審審理時，當原審提示被證19（原

01 審卷一第185頁) 當原審發問「關於此工作日誌，除了你上
02 開所述勤大公司項目外，其他項目原告有無記載不實情
03 事？」時，明白證稱：「我是採抽查方式，其他部分我沒有
04 抽查」等語(見原審卷一第274頁)，已見未具體真實考
05 核。

06 2.就上訴人所稱108年7月30日陳鴻裕未到勤大公司拜訪乙節，
07 除為陳鴻裕所否認外，陳鴻裕並提出其向勤大公司商借新產
08 品「A935」漆料並請師傅在工地試刷之相片在卷可憑(見原
09 審卷一第333頁)。且勤大公司於108年11月12日出具給上訴
10 人之108年度客戶滿意度調查表(見原審卷一第483至487
11 頁)，關於陳鴻裕108年9個月任職期間之表現，並無不滿
12 或抱怨之情事。

13 3.因之，佐以陳鴻裕前揭多達超過80項之工作項目中，證人童
14 ○○卻僅抽查其中一項即勤大公司等情以觀，自難逕認陳鴻
15 裕有何造假前揭工作日誌情事。

16 (三)上訴人所稱「轉案」部分之分析：

17 1.觀諸原審被證18(見原審卷一第179、180頁)之電子郵件，
18 可知陳鴻裕已向其主管證人童○○表明此案有跨區問題，可
19 以請上訴人公司評估可行性再與經銷商洽談CON協議，且該
20 等廠商原本即採用上訴人公司自身之產品「A966」漆料，並
21 非採用其他廠牌之漆料。

22 2.此部分既無從因「轉案」而增加陳鴻裕個人業績之情事，且
23 事先向主管陳報，自難認陳鴻裕有何故意傷害公司之違失。

24 (四)榮鎂公司客訴部分之分析：

25 1.陳鴻裕已指稱非其指示榮鎂公司低於進貨成本銷售，而係榮
26 鎂公司屢次以低於進貨成本銷售，再向上訴人公司抱怨等
27 情。

28 2.依上訴人在原審所提「被證24即榮鎂公司書面」所載之內
29 容，實際上亦為上訴人公司自行將該等內容先以電腦打字繕
30 打好後，由童○○拿至榮鎂公司處給榮鎂公司之負責人即證
31 人楊昆庭簽立，證人楊昆庭在該書面上僅以手寫簽「楊4/2

01 0」等文字。

02 3.惟就被證24之榮鎂公司書面所載兼括榮鎂公司「原向阿克蘇
03 諾貝爾塗料（股）公司反應客戶削價競爭事宜，經接獲工程
04 行告知承攬大毅建設讚幸福案，因為另一家客戶以低於榮鎂
05 油漆成本交易」、「有業務唆使以低價低於進貨成本，等同
06 賠錢方式交易，並答應將補償榮鎂楊老闆損失」在內等全部
07 之內容，證人楊昆庭本人均不清楚、亦未曾向上訴人公司反
08 應，業據證人楊昆庭於原審審理時結證明確（見原審卷一第
09 521至524頁）。

10 4.此外，上訴人固稱向公司以電話抱怨的是楊昆庭父親楊○○
11 而非楊昆庭（見原審卷一第88頁）等情。

12 (1)然證人楊昆庭在原審早已證稱係自其父親即訴外人楊○○處
13 聽聞而來，並未有紊亂事實虛偽證言之情。

14 (2)在此情狀下，證人童○○竟將被證24之榮鎂公司書面交予證
15 人楊昆庭，容有刻意以「楊4/20」之模糊方式簽立，自難逕
16 為不利陳鴻裕之認定。

17 五、基此，上訴人公司向陳鴻裕預告於108年9月30日終止兩造間
18 勞動契約之行為，參佐其臨訟自承公司有經營壓力、人事組
19 織變化等客觀事實（本院卷二第249-251），苟公司先前即
20 評估有精簡陳鴻裕所屬單位之人事等變革之需求或抉擇，本
21 應事前另詳為周密規劃，其僅以考核之形式遽對陳鴻裕為解
22 僱處分，以減少中區業務人力（含證人蕭○○，原編制4人
23 而有減少2人之事實），不符解僱最後手段性原則，自不生
24 合法終止之效力，兩造間僱傭關係仍繼續存在。

25 II、兩造間僱傭關係仍繼續存在，上訴人拒絕受領陳鴻裕提供勞
26 務，自應負受領遲延之責。上訴人於受領遲延中，陳鴻裕並
27 無須催告上訴人受領勞務，且上訴人在受領遲延狀態，迄今
28 仍未表示受領之意，或為受領給付作必要之協力或催告陳鴻
29 裕給付，其受領遲延之狀態尚未終了，應認陳鴻裕遭上訴人
30 非法解僱時已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付；
31 復因上訴人既拒絕受領陳鴻裕提供勞務，應負受領遲延之

責；陳鴻裕既無須補服勞務，仍得請求報酬。故陳鴻裕得請求上訴人自108年10月1日起至其回復原職日之前一日止，按月於次月25日給付薪資60,000元，及自各期應給付之翌日（即次月26日）起至清償日止之法定遲延利息。

一、按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）。

二、上訴人於108年9月30日資遣陳鴻裕之行為，係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。由上訴人不法解僱陳鴻裕之具體事實，足見上訴人已拒絕陳鴻裕繼續服勞務，而陳鴻裕在受到上訴人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；且陳鴻裕於108年9月30日遭受違法解僱後，並未另受僱於他人乙節，除據陳鴻裕陳明在卷外，並有其自104年迄今之勞保投保資料、勞工退休金6%提繳明細及108、109年度綜合所得稅資料在卷可按（見原審卷一第421、422、425、426、441至443頁及本院卷一《訴訟資料密封袋》），則上訴人拒絕受領陳鴻裕提供勞務，自應負受領遲延之責。

(一)上訴人於受領遲延中，陳鴻裕既無須催告上訴人受領勞務，且上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告陳鴻裕給付，其受領遲延之狀態始得認為終了。

(二)然迄本院言詞辯論終結時，上訴人並未證明其有為上開行

01 為，堪認陳鴻裕遭上訴人非法解僱時已依債務本旨於適當處
02 所及時提出勞務給付。則上訴人既拒絕受領提供勞務，自
03 應負受領遲延之責。

04 (三)上訴人於受領遲延中，依前揭說明，自應負受領遲延之責，
05 陳鴻裕無須補服勞務，仍得請求報酬。

06 (四)此外，陳鴻裕請求上訴人就未到期之工資給付性質，雖為將
07 來給付之訴，但上訴人對於已到期之工資迄未給付，且其答
08 辯聲明亦請求駁回陳鴻裕之訴，可見其有到期不為履行之
09 虞，陳鴻裕自有預為請求之必要，是其此部分請求，亦屬有
10 據。

11 三、關於陳鴻裕受僱任職期間，自109年9月30日回溯之平均工資
12 為60,000元，為兩造所不爭，則陳鴻裕主張自108年10月1日
13 (即上訴人於108年9月30日違法解僱之翌日)起至其回復原
14 職日之前一日止之薪資每月為60,000元，可以憑採。

15 四、又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
18 率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
19 週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第233條第1項、
20 第203條定有明文。陳鴻裕受僱任職上訴人期間，上訴人係
21 按月於次月25日給付工資，為兩造所共認；陳鴻裕自得請求
22 上訴人自108年10月1日起至其回復原職日之前一日止，按月
23 於次月25日給付薪資60,000元，及自各期應給付之翌日(即
24 次月26日)起至清償日止之法定遲延利息。

25 Ⅲ、兩造間僱傭關係仍繼續存在，陳鴻裕得請求上訴人自108年1
26 0月1日起至其回復原職日之前一日止，按月提繳3,648元至
27 被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

28 一、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
29 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
30 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
31 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）。

二、兩造間僱傭關係仍繼續存在，而陳鴻裕自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，經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），資方依法應按月為勞工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，陳鴻裕自得請求上訴人自108年10月1日起至其回復原職日之前一日止，按月提繳3,648元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

陸、綜上所述，(一)被上訴人陳鴻裕依兩造間勞動契約及前述各項法律關係，①請求確認兩造間之僱傭關係存在；②及請求上訴人自108年10月1日起至其復職之前一日止，按月於每月25日給付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；③暨請求上訴人自108年10月1日起至其復職之前一日止，按月提繳3,648元至其設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均於法有據，應予准許，原審因而為上訴人敗訴判決，於法並無不合。(二)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；原審乃併於上開應准陳鴻裕請求而命上訴人給付金錢部分

（即原審判決主文第二項、第三項就將來給付部分）並為准許假執行、免為假執行之宣告，亦無不當。上訴意旨猶執前詞，請求廢棄改判，上訴為無理由，應予駁回。

柒、本件事證已臻明確，上訴人有違法解雇之事實，業已析明如前；上訴人另稱其於10月15日調解程序中已說明會進行資遣原因，其實已經考量過諸多原因反證其於解僱前未詳予告知；上訴人於108年9月30日前無適合職缺（同級別與薪資）可安排，亦反證其有未採取諸如減薪、降級…等不同程度之處分；上訴人另指摘被上訴人有陳不會選擇離開臺中等語，但仍無礙上訴人行使減薪、降級等人事懲處或管考；上訴人另執其他案例之法律判斷或意見，經核其基本事實與本件兩造勞資互動之過程與基本事實，非全然一致，尚難逕以不同基本事實之認事用法與結論，引為判斷兩造間權利義務爭執之依據，惟除所引臺灣高等法院104年勞上字第42號判決意旨係先指出資方用以解僱勞方之事由即「經核上開被上訴人（資方）執以解僱上訴人（勞方）之事由，均不屬於上訴人（勞方）因不可歸責之事由，其學識、能力、技術等等在客觀上已無法勝任其工作之事由，而係指摘勞方因怠忽職責致所提出之勞務給付不之完全，乃勞方違反誠實履行勞務給付義務等不適任之情形，揆之前開說明，應屬於勞基法第12條第1項第4款之事由，與同法第11條第5款無涉，再經審理而認同資方合於勞基法第12條第4款規定，上訴人之引用，容有誤解；又所引最高法院86台上688則係以違反工會法第35條第2項以致有怠忽所擔任工作致不能完成，違反勞工忠誠履行勞務給付義務，亦與兩造之爭執主要為績效目標等情不同，個個案例基本事實不同，殊難比附援引，不贅為析論；另上訴人其他關於兩造互動或爭執及上訴人關於目前經營之困境等情，容或有違企業經營與勞工權益之平衡勞動關係本旨，及國家兼維兩造勞資關係、保護勞工等立法政策，或屬當今社會經濟情勢，尚非個案爭執所應置喙等情，與兩造權利義務之判斷，尚無直接關聯性；暨兩造其餘攻擊防禦方法

01 及舉證，經審酌後於判決之結果不生影響，均不贅詞論列。
02 捌、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

03 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

04 勞動法庭 審判長法官 黃玉清

05 法官 葛永輝

06 法官 涂秀玲

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，
09 其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由
10 書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

11 因疫情而遲誤不變期間，得向法院聲請回復原狀。

12 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
13 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
14 訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明
15 文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

16 書記官 王麗英

17 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

18 《註記》：

19 (一)被上訴人於104年5月11日起至108年9月30日，受僱任職於上
20 訴人，工作地點在上訴人公司中部辦公室，並擔任業務主任
21 之職務，直屬主管為中區業務經理即證人童○○。

22 (二)上訴人終止兩造間勞動契約時，回溯被上訴人之平均工資為
23 60,000元。

24 (三)上訴人係以勞基法第11條第5款之事由，於108年9月30日終
25 止兩造間之勞動契約。

26 (四)兩造曾於108年10月15日在臺中市勞資關係協會進行勞資爭
27 議調解，調解結果為不成立。

28 (五)被上訴人於108年2月20日之電子郵件中，分別設定：「Obje

01 ctive1- Achieve 2019 GSV Target」, 「Objective 2-Ach
02 ieveGT sales performance」, 「Objective 3- Follow up
03 GTsales operation」, 「Objective4-personal developme
04 nt objective」等四項應達成之目標（見原審被證2）。

05 (六)上訴人於108年1月25日寄發電子郵件通知被上訴人等業務人
06 員, 應在108年2月18日之期限前, 確認並回覆「經銷商大
07 會」之最終名單與資訊, 而被上訴人未在前揭期限內確認並
08 回覆, 而至108年2月19日始回覆客戶名單與資訊（見原審被
09 證11）。

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

13 (八)被上訴人於108年9月24日, 經上訴人公司之臺灣區人力資源
14 總監即訴外人馬煥威, 在臺中辦公室預告依勞基法第11條第
15 5款, 於108年9月30日終止兩造間之勞動契約。