

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第44號

01
02
03 原 告 朱政佳
04 訴訟代理人 雷皓明律師
05 王湘閔律師
06 黃馨儀律師
07 被 告 喬越實業股份有限公司
08 0000000000000000
09 法定代理人 楊天祥
10 訴訟代理人 康貴智
11 陳慶尚律師
12 複代 理 人 劉冠妤律師

13 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114
14 年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

15 主 文

- 16 (一)確認原告及被告間之僱傭關係存在。
17 (二)被告應自民國113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月於次
18 月5日給付原告新臺幣73,116元，暨自各期應給付日之翌日起
19 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
20 (三)被告應自民國113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳
21 新臺幣4,590元至原告之勞工退休金個人專戶。
22 (四)被告應給付原告新臺幣24,000元，及自民國113年5月7日起至
23 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
24 (五)原告其餘之訴駁回。
25 (六)訴訟費用由被告負擔5分之4，餘由原告負擔。
26 (七)本判決第2、3項所命給付已到期部分及第4項得假執行。但被
27 告就第2、3項所命給付已到期部分，各以已到期金額總額，第4
28 項則以新台幣24,000元，為原告預供擔保，各得免為假執行。
29 (八)原告其餘假執行之聲請駁回。

30 事實及理由

01 壹、程序方面：

02 一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提
03 起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
04 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
05 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若
06 縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有
07 受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號
08 民事判決意旨參照）。本件原告主張被告非法終止勞動契
09 約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，惟為被告所否認，是兩
10 造間就僱傭關係之存否已有不明確之狀態，並致原告在私法
11 上之地位有不安之狀態存在，而此種不安之狀態，得以本件
12 確認判決將之除去，依前開說明，原告提起本件確認之訴，
13 即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

14 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張
15 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
16 5條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時聲明第3項、第4
17 項原係請求：「三、被告應自民國113年1月1日起至原告復
18 職之前1日止，按年於每年2月前給付原告新臺幣（下同）5
19 0,000元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利
20 率百分之5計算之利息。四、被告應自113年1月1日起至原告
21 復職之前1日止，按年於每年9月前給付原告33,000元，及各
22 期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
23 之利息。」嗣於114年4月22日言詞辯論期日當庭將第3項、
24 第4項請求之金額分別擴張為55,292元、66,500元，核係擴
25 張應受判決事項之聲明，依上開規定，尚無不合，應予准
26 許。

27 貳、實體方面：

28 一、原告起訴主張：

29 (一)原告自110年4月6日起受僱於被告公司擔任業務專案經理，
30 負責業務開發等工作，每月薪資為底薪50,000元、交通津貼
31 8,000元及不定額業績獎金；又原告工作表現佳，每月業績

01 大致均達標甚至超標。詎被告公司主管A 0 3於112年12月8
02 日向原告表示113年度預估業績不好，並以「公司組織縮
03 編」為由向原告為資遣之通知，惟原告曾於2、3個月前無意
04 間發現被告在104網站有開此職缺徵人，遂向A 0 3詢問：
05 「明年度之訂單狀況預期穩定，並無大幅度之變化，被告何
06 以突然以組織縮編為由解僱原告？且如是組織縮編，原告現
07 任職務是否後續無人接任，是否有解僱以外之方式替代？」
08 然A 0 3均無法回應，並於當日要求原告將持有之公司鐵門
09 電子遙控、感應扣、筆記型電腦均繳回，原告因而無法再前
10 往公司上班，僅得於次一上班日即112年12月11日先行請假
11 處理，嗣於112年12月13日，經原告多次詢問被告人資目前
12 預計如何處理，被告人資表示原告不用再來上班。數日後，
13 被告又以電話通知原告，其係以原告「無法勝任工作」為由
14 資遣原告，並於112年12月12日寄發三重二重埔郵局第536號
15 存證信函通知原告112年12月31日為離職日，113年1月1日終
16 止聘僱契約，及要求原告於函到3日內出面辦理離職移交手
17 續等語；其後復於112年12月31日逕自發給離職證明書3份、
18 員工終止聘僱書1份予原告。因原告認被告違法資遣，遂於1
19 13年1月9日向財團法人臺南市勞資權益推廣教育協會申請調
20 解，請求恢復僱傭關係，兩造於113年1月18日召開勞資爭議
21 調解會議時，因被告仍主張原告無法勝任工作，執意資遣，
22 致調解不成立，爰依法提起本件訴訟，請求確認僱傭關係存
23 在等。

24 (二)原告與被告間之僱傭關係仍存在：

25 1.被告終止系爭勞動契約之事由僅限於112年12月8日所主張
26 之「公司組織縮編」，並無包括不能勝任工作之事由：

27 (1)112年12月8日當日係由被告公司主管A 0 3於被告臺南
28 辦公室約談原告，談話中A 0 3告知原告因113年度預
29 估業績不好，公司組織縮編，因此要資遣原告，且依被
30 告所提出被證33-1之當日對話錄音譯文可知，A 0 3確
31 實亦均在告知原告市場預期不佳，並未告知原告欲以不

01 能勝任工作與原告間之終止勞動契約。

02 (2)由證人王能誠之證述可知，被告係通知A03要以組織
03 縮編解僱原告，而組織縮編之原因為公司判斷市場無需
04 再有一個業務服務，顯見被告確實係以組織縮編為由解
05 僱原告，並無告知原告欲以業績未達標、工作積極度乏
06 善可陳、原告對被告公司產品線不孰悉，需請求同事支
07 援、測驗成績不佳等理由為解僱事由。

08 (3)基上所陳，原告於112年12月8日解僱原告之事由為勞動
09 基準法（下稱勞基法）第11條第4款組織縮編，並未以
10 原告不能勝任工作為由，然其事後發給原告之資遣通知
11 書，對於資遣原因又改記載為勞基法第11條第5款之不
12 能勝任工作，顯見被告對於資遣原因事後任意變更，已
13 違反誠信原則，且由證人A03之證述，亦可證明被告
14 真正之資遣原因係組織縮編，故被告事後不得再以書面
15 告知不同之解僱事由，本件判斷被告解僱是否合法，應
16 僅能探討被告以組織縮編解僱原告是否合法，被告主張
17 解僱事由亦含有勞基法第11條第5款之不能勝任工作，
18 應無判斷之必要。

19 2.被告主張以勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少
20 勞工之必要，又無適當工作可供安置時」為由，終止與原
21 告之勞動契約，為無理由：

22 (1)被告雖空言其有業務緊縮情況，惟全然未提出任何資料
23 證明公司有上開情況，僅提出被證37之臺南地區成長率
24 &衰退率統計表辯稱其已舉證云云，惟原告否認該文書
25 之真正。

26 (2)又縱被證37之文書為真正，至多亦僅能證明臺南地區業
27 務有下滑之狀況，此部分與業務緊縮之定義有極大差
28 距，自無從證明被告有業務緊縮之狀況；復佐以證人A
29 03證稱：「過去三年，南部市場呈現不足以有新的開
30 發動能，因此不需要再放置一個業務服務，原告這三年
31 回饋回來的訊息公司判斷這個市場不需要再安排一位獨

01 立的業務去開發，因此有組織縮編的結果。」等語，顯
02 見縱被告所辯「公司判斷市場狀況不需要再放置一個業
03 務服務」之狀況為真，亦僅是被告「個別部門」之經營
04 狀態有變動，並非被告企業之整體業務有範圍縮小，被
05 告僅以一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱原告，顯
06 不符合「業務緊縮」之要件，是被告主張以勞基法第11
07 條第4款終止與原告間之勞動契約，顯屬不合法。

08 3.被告真正資遣原告之原因係業務緊縮，其不得於事後追加
09 「不能勝任工作」之資遣事由，已如前述；又縱認被告資
10 遣事由包含勞基法第11條第5款，因被告並未舉證原告於
11 工作期間有不能勝任工作之情事，是被告主張以勞基法第
12 11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為
13 由，終止與原告之勞動契約，亦為無理由：

14 (1)證人A 0 3 證述被告係通知其以業務緊縮告知解僱原
15 告，顯見被告本未認為原告工作表現不佳而有不能勝任
16 工作致需解僱之情況，故被告解僱原告後又提出原告不
17 能勝任工作，僅係事後羅織解僱事由，全然不可採。

18 (2)被告雖辯稱原告業績不佳，並經被告多次指導建議改善
19 云云，並提出被證2、3之績效管理與發展計畫為據，
20 然：

21 ①被告所提出被證2之111年度績效管理與發展計畫，原
22 告僅有填寫績效目標設定「員工自評」欄位並於簽核
23 處簽名，原告於填寫簽名時面談主管上未填寫任何文
24 字，因此綜合考評及具體建議事項（面談主管填寫）
25 之內容，被告並未曾閱覽，係直至本件訴訟原告始看
26 到該份文書，因此原告於111年績效考核時，並不知
27 悉主管A 0 3 對其工作表現之評價。被證3之112年度
28 績效管理與發展計畫，被告更是完全未交給原告，此
29 由績效目標設定員工自評欄為空白，綜合考評及具體
30 建議事項（面談主管填寫）之該頁被評人簽核欄位亦
31 無原告本人簽名，而係打字列印原告姓名足稽，故不

01 能證明原告曾有知悉閱覽內容，亦不能排除該等文書
02 係被告事後所製作，因此原告否認A03曾於111年
03 及112年度績效考核時告知原告應改善事項，及被告
04 已給予原告機會與指導後，原告表現仍不見好更是有
05 大幅度的衰退產生之情事云云。

06 ②被告辯稱原告於111年度績效考核為70多分之分數，
07 此分數位列全公司數百員工之最末位云云，原告否認
08 之，原告當年度績效考核是否為員工之最末位，係偏
09 在於被告之證據，被告可隨意就公司內部系統之內容
10 填寫，被告既無經原告確認績效排名之證據，則被告
11 所辯原告為績效最後一名云云，顯不足採信。

12 ③再依被證2、3之年度績效管理與發展計畫，原告111
13 年業務員之年度業績目標達成比例為66.71%，於112
14 年業績目標達成比例為87.02%，顯見原告任職期間，
15 以被告所訂定之目標達成率為業績判斷標準，於112
16 年度優於111年度，業績達成率提高，被告雖辯稱係
17 調低業績目標之緣故云云，惟被告調降業務員業績目
18 標之原因繁多，或係因市場因素、產品考量等，原告
19 否認係因被告特別為原告調降業績目標原告還不能達
20 成云云，據此，原告所負責之業務，就被告所設定之
21 業績目標，既已逐步提升達成率高達87.02%，難認有
22 何無法改善工作致不能勝任工作之情形。

23 ④又被告雖辯稱原告業績未能達標，故未領取績效獎金
24 云云，惟依原證2第3頁獎金之計算，原告於111年度
25 有領取分潤獎金8,566元，雖未領取績效獎金，然依
26 被告於該張文書上記載之分潤獎金與績效獎金計算說
27 明，兩者標準均有：「實際發放金額由各單位核決主
28 管依個人績效貢獻執行核訂調整，最後由總經理裁
29 決」，足見不論係分潤獎金抑或係績效獎金，均是被告
30 依據員工績效決定發放數額，僅名稱上不同而已，
31 而依常理而言，員工倘若工作表現無法勝任，被告不

01 可能願意除原本薪水外再發予獎金，原告既有領取分
02 潤獎金，難認原告之工作業績或工作表現有何難以勝
03 任之狀況。

04 ⑤原告每月薪資結構為底薪50,000元、交通津貼8,000
05 元（後調整為12,000元）及不定額業績獎金，以被告
06 違法解僱原告前發予被告前2個月即112年10月至11
07 月，原告受領薪資為80,042元、72,140元，其受領數
08 額與底薪跟交通津貼之差額即為被告發給原告之業績
09 獎金，衡諸常理，業績獎金係依據業務員業績表現發
10 給，倘若原告業績未達被告之標準，被告焉會每個月
11 均發給業績獎金？益證被告所辯原告業績表現不佳，
12 顯屬不實在。

13 ⑥此外，原告雖曾收受被告公司主管周彥伯寄來之電子
14 郵件（被證6），要求原告立即改善：CRM開發機會數
15 量及工作紀錄內容，惟該電子郵件發送日為2022年6
16 月20日，依被證2年度績效管理發展計畫「基本任
17 務」拜訪客戶次數（CRM工作紀錄完整性），檢核點為
18 170，原告達成狀況為281，顯見在2022年度年底時，
19 原告確有致力於工作以達成周彥伯於電子郵件中所提
20 出之改善方向，且周彥伯亦僅寄發過此一封郵件，此
21 後對原告之工作狀況並無任何指摘，並無被告所辯被
22 告一再提醒原告工作應改善之情況。另被告雖辯稱被
23 告主管跟人資有製作原告之工作輔導改善計畫供原告
24 云云，然原告否認之，依據被證6之第2頁電子郵件，
25 為被告公司人資人員尤嘉鈴於2022年6月23日寄給主
26 管（周彥伯之電子郵件，雖夾帶檔案名稱為「工作輔
27 導改善計畫-A04」，但該封郵件顯示並未寄送給
28 原告，僅寄給周彥伯，周彥伯於2022年6月23日後亦
29 從未與原告討論過任何改善計畫，故原告自始至終並
30 未接受到被告對其工作表現有提出任何改善計畫，否
31 則被告早已提出被告曾與原告確認改善計畫簽署之文

01 件。

02 (3)被告又辯稱原告工作積極度乏善可陳，拜訪客戶次數低
03 落云云，並提出被證4業務工作統計表為憑，惟：

04 ①原告否認被證4業務工作統計表之真正，被證4僅係被
05 告自行填寫製作之表格，無法證明確實為被告業務部
06 門員工所拜訪客戶之次數，且被告亦未提出據證明此
07 文書之真正，故被證4自不能採用。

08 ②又縱被證4業務工作統計表係被告統計員工親自拜訪
09 或電訪客戶之次數，然被告並未制定業務員每年度應
10 拜訪、電訪客戶之次數規定，是以原告拜訪、客戶之
11 次數縱然相較其他同事為少，然並未違背被告公司之
12 規定，且拜訪客戶次數與工作表現更屬二回事，因此
13 縱原告111年拜訪客戶之次數，與其他同部門之同事
14 較少，亦難認原告有何工作表現消極不佳之情事，被
15 告亦不能以認定原告工作品質比工作同仁低落為由，
16 遽認原告不能勝任工作。

17 ③被告雖辯稱原告拜訪客戶之次數在112年又變低，然
18 如前所述，被告並無制定規則要求業務員拜訪客戶之
19 次數應該達到何標準，且原告在112年度之業績達成
20 率為達成比例為87.02%，顯見原告業績已接近完成目
21 標，被告以原告112年度拜訪客戶次數降低作為解僱
22 原告認定原告不能勝任工作之事由，顯屬無據。

23 (4)被告再辯稱原告對被告公司產品線不孰悉，需請求同事
24 支援、測驗成績不佳云云，並提出被證5之業務測驗統
25 計表、測驗成績表為證，惟：

26 ①原告否認有被告所稱之對被告公司產品線不孰悉，需
27 請求同事支援、測驗成績不佳之情事，被告就此亦未
28 舉出任何證據，自無可採。況縱原告曾有工作上請求
29 同事支援之情況，亦為團隊工作事理之常，以原告所
30 知悉，同部門之同事經常會協同負責產品管理、對產
31 品最熟悉之PM一起拜訪客戶，此為業務部門常態，被

01 告執此認定原告不能勝任工作，自屬無稽。

02 ②被證5為被告自行填寫之表格，此部分分數有可能為
03 被告所事後製作之表格，因此原告否認其真正。又縱
04 該等文書為真正，被告亦可能刻意不提出原告測驗成
05 績優秀之紀錄，因此該等文書不能作為原告對於公司
06 產品瞭解程度之證明。

07 ③被告安排業務員上課後於課後進行測驗，惟未制定業
08 務員測驗成績應達到正確率百分之幾之標準，於測驗
09 完畢後被告對於成績結果並未有任何置喙，亦未曾向
10 原告提及原告有成績不佳或應如何改善或制定改善之
11 方式，並定期監督追蹤原告改善情況，遑論該等測驗
12 結果是否影響工作表現亦難認有直接關聯性，被告以
13 測驗結果作為主張原告不能工作表現不佳而有不能勝
14 任工作之情狀，自屬無據。

15 (5)依被證37之最末頁之臺南區業務員個人業績表可看出另
16 一名業務員朱恩廷年度銷售達成率為56.66%，而原告銷
17 售達成率為82.19%，顯遠低於原告，足見縱依被告所提
18 之資料，均可顯見被告辯稱原告業績表現不佳、原告為
19 績效最後一名云云均不實在。

20 (6)綜上所述，依被告所提資料，顯無被告所辯一再告誡輔
21 導原告並提出改善計畫，原告工作表現仍未能符合被告
22 要求，亦未見改善之不能勝任工作之情況，原告依勞基
23 法第11條第5款資遣原告，自屬不合法。

24 4.被告於兩造間之系爭勞動契約終止後，不得追加「原告在
25 外兼職」違反勞動契約或工作規則而情節重大，為終止勞
26 動契約之事由：

27 (1)被告於112年12月8日終止兩造間僱傭契約時所敘明之解
28 僱事由為業務緊縮，嗣發給原告之資遣通知書記載資遣
29 原因為勞基法第11條第5款，然未敘明解僱事由，已如
30 前述，則被告於解僱原告後始辯稱因原告任職期間有兼
31 職之情事，依勞基法第12條第1項第6款規定解僱原告等

01 語，依最高法院96年度台上字第1921號裁判意旨，自非
02 合法。

03 (2)縱認被告得主張兼職為資遣事由，原告亦無被告所主張
04 之兼職情事。

05 5.被告之解僱有違反解僱之最後手段性原則：原告並無工作
06 表現不佳，屢經被告要求改善之情況，已如前述，縱認被
07 告認定原告工作表現不佳，被告並無屢次採取如約談原告
08 確認狀況、給予原告提升技能之協助，或是給予原告績效
09 改善計畫等等，並給予原告改善之機會與觀察之時間，即
10 被告未使用勞基法所賦予之各種手段，仍無法改善之情況
11 下，逕空泛以資遣通知書通知原告不能勝任工作為由終止
12 兩造間僱傭關係，顯亦不符合「解僱最後手段性」原則，
13 故被告終止兩造間勞動契約，自屬違法。

14 (三)原告請求被告自113年1月1日起至原告復職日之前1日止，按
15 月於次月5日給付原告工資73,116元，及自各期應給付日之
16 翌日起至清償日止，依法定利率計算之利息，為有理由：

17 1.兩造間之僱傭關係仍繼續存在，而原告遭被告違法解僱當
18 日，仍持續向被告爭取繼續留任之方式，然被告已逕收回
19 原告進出公司之鑰匙、磁扣、筆記型電腦，顯已預示拒絕
20 受領原告之勞務。是以，原告已向被告通知欲持續給付勞
21 務之情，被告卻向原告表示拒絕受領之意思，被告依民法
22 第235條規定陷於受領勞務遲延，原告遭被告終止勞動契
23 約前6個月平均工資為73,116元（11月薪資：59,521元、1
24 0月薪資：72,140元、9月薪資：80,042元、8月薪資：71,
25 083元、7月薪資：91,111元、6月薪資：64,803元），原
26 告自得民法第487條規定請求被告自113年1月1日起至原告
27 復職日前1日止按月於每月5日給付工資73,116元，且原告
28 無再補服勞務之義務。

29 2.被告雖辯稱原告之工資數額不應計入車輛津貼云云，惟勞
30 基法上所稱「工資」乃勞工因工作而獲得之報酬（該當於
31 勞務對價性），包括工資、薪金及按計時、計日、計月、

01 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名
02 義之經常性給與。而所謂「經常性給與」係指在一般情形
03 下，經常可以領得之給付而言。準此以論，若從雇主給與
04 勞工金錢之原因、目的及要件等具體情形以觀，依一般社
05 會通念判斷，可認該給付在原因上與勞工職務相連結，屬
06 於勞工擔任該職務即可按期獲得之定額給付，自具勞務對
07 價性。而且該給付並非偶因特定情事始可取得之給付，亦
08 非憑據實報實銷之支出補償，在制度上已形成經常性，明
09 顯具備工資之實質內涵。本件被告辯稱係訂定被證12業務
10 用車輛管理辦法作為給付職員車輛津貼之依據。依該辦法
11 第4條說明，須任業務職滿6個月以上且有實際執行外勤業
12 務之需求者。其中第4.3.3條區分其職等之高低，每月汽
13 車津貼金額由10,000元至15,000元不等，顯見其係以職員
14 擔任特定職務或提供勞務作為對價而為給與，已形成制度
15 上之經常性給與，作為固定薪資一部分，並非補貼職員之
16 實際支出甚明，故其給與名目固取作「租賃車費用」或
17 「汽車津貼」，但實質內容明顯與勞基法施行細則第10條
18 各款所列之給與性質有間，自應評價為工資，方符勞基法
19 第2條第3款及同法施行細則第10條之規定意旨，故被告雖
20 以租賃名義規避，仍無解於該部分給予係屬工資之性質，
21 自應計入原告之工資計算。

22 3. 被告有短發112年11月到12月獎金之狀況：依據被證19顯
23 示，原告於112年10月以前本均領有績效獎金，然自112年
24 10月以後，被告即以去化毛利損失扣款認定原告無獎金可
25 領取，顯見被告應係已欲解僱原告，乃故意不發放獎金給
26 原告，被告空言去化毛利損失均無任何佐證（被告僅提出
27 自行製作之表格），原告否認之，被告既不願提出原告11
28 2年11月至12月應領獎金之數額，而有證明妨礙之情事，
29 則請本院認定被告有短發112年11月及12月績效獎金之情
30 況，故原告於被告終止勞動契約前6個月之平均工資應高
31 於原告主張之73,116元，原告主張以73,116元計算每月工

01 資，自屬有據。

02 (四)原告請求被告自113年1月1日起至原告復職日之前1日止，按
03 年於每年2月前給付原告年終獎金55,292元，及自各期應給
04 付日之翌日起至清償日止，依法定利率計算之利息，為有理由：
05

06 1.兩造不爭執「自原告受雇於被告迄今，被告每年度均有發
07 給在職員工三節獎金及年終獎金。」故被告已發放112年
08 度、113年度之年終獎金，此部分給付為經常性給予，已
09 內化為工資之一部，依勞動法上之平等待遇原則，被告不得
10 對員工恣意為差別對待，而應發給年終獎金予原告，是
11 被告以年終獎金係恩惠性給付，得依其主觀意思而決定對
12 原告發放與否，顯無可採。

13 2.有關年終獎金之計算方式，因被告不願意提出如原告仍在
14 職應領取之年終獎金數額，故依被證34，112年度領取之
15 年終獎金計算公式，係持續使用迄今，參以原告於112年
16 度全年度在職，且底薪並無變動，故原告於112年度領取
17 之111年度之年終獎金數額55,292元，自得作為原告請求
18 復職前年終獎金之依據。

19 (五)原告請求被告自113年1月1日起至原告復職日之前1日止，按
20 年於每年9月前給付原告三節獎金及職福會禮金66,500元，
21 及自各期應給付日之翌日起至清償日止，依法定利率計算之
22 利息，為有理由：

23 1.被告每年度均固定發給在職員工三節獎金暨職福會禮金，
24 故此部分給付為經常性給予，已內化為工資之一部，且應
25 公平發放，被告以三節獎金等係恩惠性給付，得依其主觀
26 意思而決定對原告發放與否，並無理由。

27 2.有關三節獎金及職福會禮金計算部分，因被告不願意提出
28 如原告仍在職應領取之數額，故依被證35端午、中秋節金
29 計算公式，係持續使用迄今，原告於112年度5月間有領取
30 端午節金暨職福會禮金33,250元，於112年9月有領取中秋
31 節金暨職福會禮金33,250，總計66,500元，自得作為原告

01 請求復職前端午、中秋暨職福會禮金請求之依據。

02 (六)原告主張依據勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、
03 第31條第1項規定請求被告自113年1月1日起至原告復職日之
04 前1日止，按月提繳勞工退休金4,590元至其勞工退休金個人
05 專戶內，為有理由：兩造間之僱傭關係既仍存在，則被告應
06 按月提繳原告每月工資之6%至原告於勞工保險局設立之勞工
07 退休金個人專戶內；如前所述，原告每月平均工資為73,116
08 元，依勞工退休金月提繳分級表所載，月提繳工資為76,500
09 元，故被告每月應提繳6%即4,590至勞工保險局原告勞工退
10 休金個人專戶。

11 (七)原告主張依錄取通知之約定請求被告給付自110年4月起至11
12 0年6月止之交通津貼共24,000元及法定遲延利息，亦為有理
13 由：

14 1.依原告所發給之錄取通知（原證1）記載：到職適用交通
15 津貼制度，可依實際業務狀況調整適用「業務職業務用車
16 輛管理辦法規定」（配車或租車補貼8,000元），故該交
17 通津貼為工資之一部分且為固定經常性給予，從而，原告
18 到職後，被告即應按月發給原告交通津貼8,000元。惟被
19 告並未發給原告110年4月至6月之交通津貼，原告自得依
20 兩造僱傭關係之約定，請求被告補發自110年4月起至110
21 年6月止，共計3個月之交通津貼24,000元。

22 2.被告雖辯稱依據「業務職業務用車輛管理辦法規定」，到
23 職6個月後才發給交通津貼，然被告發給原告之錄取通知
24 書上明載到職即有交通津貼制度，實際上被告亦確實未依
25 據其所稱之「業務職業務用車輛管理辦法規定」履行，而
26 係於原告到職後第4個月就開始發放交通津貼，足見該內
27 部規則根本即未於原告身上施行，該內部規則亦不應拘束
28 原告，依被告發給原告錄取通知書之合意，被告即應於到
29 職後按月發給原告交通津貼8,000元無疑，故原告請求被
30 告給付短發之交通津貼24,000元，顯屬有理由。

31 (八)並聲明：

- 01 1. 確認原告及被告間之僱傭關係存在。
- 02 2. 被告應自113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月於次
03 月5日給付原告73,116元，暨自各期應給付日之翌日起至
04 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 05 3. 被告應自113年1月1日起至原告復職之前1日止，按年於每
06 年2月前給付原告55,292元，及各期自應給付之翌日起至
07 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 08 4. 被告應自113年1月1日起至原告復職之前1日止，按年於每
09 年9月前給付原告66,500元，及各期自應給付之翌日起至
10 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 11 5. 被告應自113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳
12 4,590元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 13 6. 被告應給付原告24,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
14 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 15 7. 前五項之聲請，原告願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告辯稱：

17 (一) 被告解僱原告，符合勞基法第11條第4款事由：

- 18 1. 按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減
19 少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告
20 勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重
21 在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變
22 動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項
23 目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監
24 督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度
25 台上字第652號民事判決參照）。
- 26 2. 被證33-1為112年12月8日原告主管A 0 3約談原告之錄音
27 譯文。其中被證33-1第2頁A 0 3稱：「嗯，呃現在不是
28 我判斷市場好不好，是公司組織他上面就是有這個異動的
29 需求在。那在組織異動的，他基本上會依照實際上的需
30 求，做組織上的調整，包含人力的調整。」可看出被告解
31 僱原告之原因係因公司組織需要調整，人力緊縮。

01 3.又錄音譯文第4頁A03稱：「以現行，我們收到現在客
02 戶的狀況，包含客戶有可能在未來對喬越的依賴性來說，
03 嗯，老實說，在新技術上面的要求確實比較少，其實這兩
04 年，其實你自己也可以感覺得出來，他對我們的依賴性比
05 較少」，可看出這幾年被告在臺南地區的業績不容易拓
06 展，有業務緊縮之跡象，因此有解僱原告之需求。

07 (二)被告解僱原告，符合勞基法第11條第5款事由：

08 1.由被證33-1錄音譯文可知，A03稱：「就是應該說業績
09 的目標，這是公司既定要做的，這個gap是真實存在的，
10 但我們只是看在這個市場，或在這個以上，你有沒有辦法
11 補得上這個狀況？」等語，足徵A03已經明白表示原告
12 之業績目標沒有達成。

13 2.依被證19所示，原告業績時常出現負業績或業績目標未達
14 成而造成去化毛利損失扣回情形（所謂去化毛利損失扣
15 回，代表原告有叫貨，但原告之客戶沒有實際取貨而導致
16 有庫存品報廢之呆帳）。原告之業績達成率亦時常處於未
17 100%達成之狀況，例如111年時常出現累計達成率不到50%
18 之狀況，或是111年2月累計達成為-1.01%，表示原告該月
19 幾乎無新業績，負業績之情形直到該年4月才改善，可見
20 原告能力不足以勝任該份工作，符合勞基法第11條第5款
21 情形。

22 (三)證人A03於112年12月8日與原告面談時，已告知原告工作
23 能力不足、公司組織縮編：

24 1.證人A03稱：「(當初你跟原告講公司要終止契約，是
25 否兩個事由均有告知?)是。(提示被證33-1第1頁，你跟
26 原告說這個業績目標是公司既定要做等語，請說明這段話
27 的意思?)每年初我們會針對業務員去年的業績設定一個
28 目標，之後逐月檢視，之後發現業績有落差，業務員仍然
29 無法掌握或彌補該段差，且活動力部分也無法再幫公司延
30 續業績的結果，這在每次的業績報表都可以呈現出來。」
31 等語，可知原告業績未達成被告設立之目標，造成被告必

01 須減縮人力，此段話在當初證人A03與原告面談時均有
02 告知。

03 2.被告確實有組織縮編需求，故須解僱原告：依證人A03
04 之證稱情節，被告決定組織縮編係因「過去三年，南部市
05 場呈現不足以有新的開發動能」，此足證明被告並非隨意
06 解僱原告，而是經過長期觀察後，判斷市場狀況已無法支
07 撐獨立之業務人員。由原告過去3年之業績可知，其中9成
08 都集中在高雄日月光公司之開發及3項產品，表示原告之
09 業務範圍過於單一，無能力開發新的客戶或產品，因此被
10 告認定這個市場不需要再安排一位獨立的業務去開發。綜
11 上，被告做出「不再配置人力」之決定，係根據原告實際
12 之業務表現和市場回饋，判斷繼續在該區域設點已無效
13 益，從而導致組織縮編。由此可見，被告知縮編決策是基
14 於對整個南部市場之評估，及原告業務拓展能力不足。原
15 告工作能力不足，與組織縮編之決定，乃具因果關係，故
16 證人A03告知原告組織縮編之結論時，必定有說明原告
17 工作能力不足之因素。

18 (四)原告屢屢於上班時間兼職從事私人事務，該當（追加）勞基
19 法第12條第1項第4款事由，被告得不經預告終止系爭僱傭契
20 約：

21 1.原告於上班期間多次處理私人事務、翹班執行外送服務，
22 有被證8、被證9、被證20、被證21至30可證。又被告為處
23 理私人事務，致業績下滑、亦無心拜訪客戶（被證39顯示
24 一年拜訪客戶次數極少），此乃嚴重違反被告內部紀律之
25 維護，並將導致被告難以阻止眾多員工私下於上班時間兼
26 職之狀況，足以對被告及所營事業造成相當之風險，參照
27 最高法院111年度台上字第697號判決意旨，難認不符「情
28 節重大」要件。

29 2.又原告處理私人事務之同時，勢必壓縮服務被告客戶之時
30 間，自被證3、被證4被告鮮少拜訪客戶之記錄可知兩件事
31 具有相當因果關係，顯然已對被告所營事業業績造成不良

01 影響。

02 3.被告無心於工作上，致無法獨立回答客戶問題，此有業務
03 測驗分數之被證5可證，是被告將工作時間放於私人事務
04 上，確實影響被告了解自身專業之時間。被告既無法熟稔
05 專業，可推知根本無法滿足客戶需求。從而，被告違背兩
06 造僱傭契約之工作內容甚明，可見其違反勞動契約之情節
07 重大。

08 (五)原告入職2年多來成績表現越來越欠佳，經被告多次向原告
09 警告其工作表現不佳，仍無法改善，僅能將其資遣，是被告
10 之解僱顯然符合解僱最後手段性原則：

11 1.證人A03證述於資遣原告之前，已多次透過會議，檢討
12 原告之工作表現，並提供許多改善之機會、建議，原告明
13 知自己工作能力不足，且工作能力不足亦是造成組織縮編
14 之原因。

15 2.被告除每月會議上檢討原告之表現（被證38）、提供改善
16 之方向外，亦透過苛扣個人獎金的方式（被證19），作為
17 警告原告工作能力不足之手段，並非如原告所述在毫無預
18 警下解僱。

19 3.綜上，縱112年12月8日以後，被告以工作能力不足為由解
20 僱原告，然先前被告多次提供原告改善機會、多次提醒原
21 告改進，此有證人A03證述可證外，被告甚至苛扣原告
22 獎金，可見被告已經極力避免解僱原告，但原告卻仍無法
23 達成拓展客戶之目標，南部市場實在無法再支撐一個業
24 務，因此被告做出組織縮編的決定，亦符合解僱最後手段
25 性原則。

26 4.被告已採取輔導措施，惟原告業績沒有改善：由證人A0
27 3證稱：「（公司有無具體輔導措施？）會議中如果業務
28 不確定針對其市場客戶或有疑問，我們也會針對產品再告
29 知及要求業務下個月要再拜訪客戶。每個業務員如果無法
30 達到目標，其實公司一直都會輔導。」等語，可知對未達
31 標之業務員提供輔導，是被告之常態性政策，原告稱被告

01 於112年12月8日前都未曾提出原告工作上有何未達要求云
02 云，乃不實指控。實際上，被告針對原告之表現，均開過
03 會議檢討，由被證38可證，每月被告之業務主任都會在會
04 議最後給予每個人下個月要達成之目標，原告亦知情並接
05 受過輔導，被告亦會告訴原告要如何改善。

06 (六)被告合法依勞基法第11條第5款資遣原告，原告請求與被告
07 間之僱傭關係存在為無理由：

08 1.原告於被告公司到職日為110年4月2日，離職日為112年12
09 月31日，總年資為2年9個月。被告於112年12月8日向原告
10 為終止勞動契約之通知，給予原告20日之預告期限，符合
11 20日前預告之規定。

12 2.又被告依勞基法第17條第1項第1款及勞工退休金條例12條
13 之規定，於112年12月29日給付資遣費74,490元及未休假
14 代金6,667元。

15 3.被告因原告前開所為，於113年1月1日依勞基法第11條第5
16 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」終止僱傭契
17 約，並依法期限為預告及支付資遣費應為適法，系爭勞
18 動契約既經終止，則原告訴請確認僱傭關係存在，請求被
19 告支付薪資本息，即屬無據。

20 (七)原告與被告終止勞動契約前6個月平均工資為54,174元：

21 1.被告之業務員薪資計算方式為本薪加上目標激勵獎金等於
22 總目標收益。原告之本薪為50,000元，而單月設定目標激
23 勵獎金本數為12,500元，其中個人目標激勵獎金本數為
24 11,250元，團體目標激勵獎金本數為1,250元。並依據上
25 述之計算方式附原告111年及112年業績獎金之結算表（被
26 證19）。由被證19可知原告未曾達到業績目標，並有因出
27 貨管理不當導致須去化損失產生負業績之情形。

28 2.原告離職前6個月之平均工資為54,174元（112年11月薪資
29 50,000、112年10月薪資57,009、112年9月薪資60,508、1
30 12年8月薪資51,408、112年7月薪資56,081、112年6月薪
31 資50,033）；另依原告錄取通知書亦可知悉，原告全薪約

01 為50,000元，是原告主張其於系爭勞動契約終止前6個月
02 之平均工資數額為73,116元應屬無據。

03 (八)原告請求應自113年1月1日至原告復職之前1日止，按年於每
04 年2月前給付原告55,292元及按年於每年9月前給付原告66,5
05 00元，及各期自應給付之1日起至清償日止，按年利率百分
06 之5計算之利息，均為無理由：

07 1.原告110年、111年年終獎金公式如被證34所示、111年、1
08 12年端午、中秋獎金公式如被證35所示，原告係適用「業
09 績獎金」公式。被告曾舉辦獎金說明會，原告亦有受邀參
10 加，其後任職期間內並未針對獎金計算方式提出任何意
11 見，如今臨訟始爭執沒有同意之依據，顯不可採。

12 2.原告請求年終獎金55,292元及三節獎金66,400元，係被告
13 依社會通念及我國習俗，於各該節日發給之恩惠性給與，
14 依勞基法施行細則第10條規定非屬工資之範疇，故原告請
15 求為無理由，應予駁回。

16 (九)原告請求被告給付24,000元之交通津貼，亦為無理由：

17 1.依原證3所示，交通津貼之給付每月8,000元應按被告業務
18 用車輛管理辦法之規定辦理。依據該業務用車輛管理辦法
19 第4.1條之規定：「申請條件：須任業務職滿六個月以上
20 且實際執行外勤業務之需求者。」換言之，依據業務用車
21 輛管理辦法之交通津貼應到職滿6個月以上始可申請。

22 2.原告請求被告給付自110年4月起至110年6月止之交通津
23 貼，惟原告於前述期間方入職被告公司3個月，不符業務
24 用車輛管理辦法申請車輛補貼之條件，是原告請求24,000
25 元之交通津貼顯無理由。

26 (十)並聲明：

27 1.原告之訴駁回。

28 2.如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事項：

30 (一)原告自110年4月6日起受僱於被告公司，擔任業務部微電子
31 課業務專案經理之職務，負責業務開發等工作。

- 01 (二)依原告之錄取通知書所示，兩造約定：(1)原告每月底薪47,6
02 00元、伙食津貼2,400元，全薪50,000元；(2)到職適用交通
03 津貼制度，可依實際業務狀況調整適用「業務職業用車輛
04 管理辦法」（配車或租車補貼8,000元）；(3)2021年適用業
05 績獎金制度：月薪50,000元+100%目標激勵獎金12,500元=總
06 目標收益62,500元。
- 07 (三)原告與被告簽訂公司租賃個人車輛契約書，約定雙方營運及
08 業務上之需要，由被告向原告租賃自有汽車，供原告執行業
09 務使用，租賃期間為自112年1月1日至112年12月31日，每月
10 租金12,000元（即交通津貼由每月8,000元調整為12,000
11 元）。
- 12 (四)被告公司業務用車輛管理辦法第4.1條約定：「申請條件：
13 須任業務職滿6個月以上且實際執行外勤業務之需求者。」
- 14 (五)兩造之聘僱契約書第10.1條約定：「乙方（即原告）於工作
15 時間內，不得同時在外兼職打工或承包他人委辦之案件或從
16 事競業行為。工作時間外之兼職、打工、承包他人委辦之案
17 件，其服務對象不得為競爭同業。」
- 18 (六)被告公司主管A03於112年12月8日係以「公司組織縮編」
19 為由向原告為資遣之通知，當日並命原告將持有之公司鐵門
20 電子遙控、感應扣、筆記型電腦均繳回（但被告爭執有另以
21 無法勝任工作為由終止契約，且原告未繳回感應扣）。
- 22 (七)被告於112年12月12日寄發三重二重埔郵局第536號存證信函
23 通知原告112年12月31日為離職日，113年1月1日終止聘僱契
24 約，並要求原告於函到3日內出面辦理離職移交手續等語。
- 25 (八)被告依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能
26 勝任時」之規定，於112年12月31日寄發自行填載之離職證
27 明書3份、員工終止聘僱書1份予原告。
- 28 (九)被告前開終止系爭勞動契約時，並未以原告兼職為事由。
- 29 (十)原告就系爭勞資爭議事件於113年1月9日向財團法人臺南市
30 勞資權益推廣教育協會申請調解，兩造於113年1月18日召開
31 勞資爭議調解會議，原告於會議中主張被告於112年12月8日

01 僅以公司組織縮編為由資遣原告，數日後才以無法勝任工作
02 為由資遣原告，之後再改以組織縮編及無法勝任工作為由資
03 遣原告，故被告之資遣違法，然被告主張其係依原告無法勝
04 任工作為由資遣原告，因兩造就被告終止勞動契約之事由為
05 何等無法達成共識，而調解不成立（補字卷第41頁至第43
06 頁）。

07 (二)關於被告主張原告業績未達標部分：

08 1.被證2之111年度績效管理與發展計畫，原告僅有填寫績效
09 目標設定「員工自評」欄位之文字並於簽核處簽名，其餘
10 均為被告所填寫。

11 2.被證3之112年度績效管理與發展計畫，原告均未填寫任何
12 文字，且簽核處係以打字方式列印原告姓名。

13 3.依上開績效管理與發展計畫所示，績效獎金及分潤獎金，
14 實際發放金額由各單位核決主管依個人績效貢獻執行核定
15 調整，最後由總經理核決。

16 4.原告於111年未領取績效獎金，但有領取分潤獎金8,566
17 元。

18 5.原告於112年10月5日有受領薪資59,521元、業績獎金暨成
19 功案例獎金20,521元（合計80,042元）、於112年11月3日
20 有受領薪資58,692元、業績獎金13,448元（合計72,140
21 元）（原證5）。

22 (三)原告曾收受被告公司主管周彥伯於111年6月20日寄發之電子
23 郵件（被證6），要求原告立即改善CRM開發機會數量及工作
24 紀錄內容。另依被證2之111年度績效管理與發展計畫「基本
25 任務」拜訪客戶次數（CRM工作紀錄完整性）之檢核點為17
26 0，原告達成狀況為281。

27 (三)關於被告主張原告在外兼職部分：

28 1.「興達港佳佳手作美食坊」係從事海鮮加工食品之販售，
29 且其匯款資料之收款人為原告，FACEBOOK（即臉書）粉絲
30 團貼文中亦有原告之相片。

31 2.興達港佳佳手作美食坊臉書粉絲團之貼文如下：

01 (1)110年9月11日下午10：34貼文內容：感謝台南仁德國中
02 老師訂購花枝丸9斤、旗魚包蛋黑輪3斤、牛蒡甜不辣2
03 斤、香菇蝦仁丸1斤…（附上食品與學校之照片）。

04 (2)110年9月13日下午11：45貼文內容：感謝台南永康國中
05 老師再次團購，逢年過節都會團購，感謝再感謝永康國
06 中老師長期的支持，花枝丸7斤…（附上食品與學校之
07 照片）。

08 (3)111年1月6日下午7：05貼文內容：感謝台南黃小姐每年
09 訂購手作野生烏魚子，目前訂單已陸續出貨中，需要的
10 朋友請趕快訂購，錯過再等一年喔！（附上原告與台南
11 黃小姐合影之照片）。

12 (4)111年12月26日貼文內容：賀成交，野生手作限量烏魚
13 子陸續出貨囉！#錯過就等明年#興達港佳佳手作美食坊
14 （附上原告與顧客合影之照片）。

15 3.「面對麵face to noodle」係從事涼麵及味噌湯之販售，
16 且訂購電話與興達港佳佳手作美食坊相同，貼文中亦有原
17 告之相片。

18 4.面對麵face to noodle臉書粉絲團之貼文如下：

19 (1)111年10月27日貼文內容：這幾天臺南市舉辦羽球賽，
20 感謝大會及多間學校訂購~~吃過的都說讚…（附上食
21 品之照片）。

22 (2)111年12月27日貼文內容：感謝訂購30份麻醬涼麵及日
23 式味噌湯（附上食品之照片）。

24 (3)111年12月28日產品介紹貼文之地點為被告辦公室。

25 5.「風格們」係從事眼鏡販售及公司團體制服訂製之銷售，
26 並由原告擔任負責人。

27 6.原告於被告公用電腦中有留存宏輝金屬企業行110年7月24
28 日短袖POLO衫與棒球帽訂製提案簡報、子陽能源公司110
29 年7月30、110年8月3日短袖POLO衫與長袖POLO衫訂製提案
30 簡報。

31 7.風格們出具給子陽能源公司110年7月27日報價單上記載之

01 報價人、業務承辦人均為原告A04。

02 8.「歐Q咪點心窩」係從事手工點心之製作與販售。

03 9.原告於被告公用電腦中有留存歐Q咪點心窩之曲奇商品
04 照、曲奇成本表。

05 10.歐Q咪點心窩臉書粉絲團之聯絡電話為原告之手機號碼。

06 (四)被告於112年12月29日以匯款方式給付原告資遣費74,490
07 元、未休假代金6,667元。

08 (五)依原證5、被證16所示，原告領取之薪資數額如下：

09 1.112年6月份：

10 (1)本薪47,600元、伙食津貼2,400元（全薪50,000元）。

11 (2)車輛津貼12,000元。

12 (3)實際入帳金額59,614元。

13 (4)業績獎金5,189元。

14 (5)原告領取薪資（3）+（4）合計64,803元。

15 2.112年7月份：

16 (1)本薪47,600元、伙食津貼2,400元（全薪50,000元）。

17 (2)車輛津貼12,000元。

18 (3)實際入帳金額59,614元。

19 (4)業績獎金31,497元。

20 (5)原告領取薪資（3）+（4）合計91,111元。

21 3.112年8月份：

22 (1)本薪47,600元、伙食津貼2,400元（全薪50,000元）。

23 (2)車輛津貼12,000元。

24 (3)實際入帳金額59,614元。

25 (4)業績獎金1,903元。

26 (5)原告領取薪資（3）+（4）合計61,517元。

27 4.112年9月份：

28 (1)本薪47,600元、伙食津貼2,400元（全薪50,000元）。

29 (2)車輛津貼12,000元。

30 (3)實際入帳金額59,521元。

31 (4)業績獎金暨成功案例獎金20,521元。

01 (5)原告領取薪資 (3)+(4) 合計80,042元。

02 5.112年10月份：

03 (1)本薪47,600元、伙食津貼2,400元 (全薪50,000元)。

04 (2)車輛津貼12,000元。

05 (3)實際入帳金額58,692元。

06 (4)業績獎金13,448元。

07 (5)原告領取薪資 (3)+(4) 合計72,140元。

08 6.112年11月份：

09 (1)本薪47,600元、伙食津貼2,400元 (全薪50,000元)。

10 (2)車輛津貼12,000元。

11 (3)實際入帳金額59,521元。

12 (4)業績獎金0元。

13 (5)原告領取薪資 (3)+(4) 合計59,521元。

14 (六)原告曾於111年1月領取年終獎金12,881元、112年1月領取年
15 終獎金55,292元。

16 (七)原告曾於111年9月領取三節獎金及職福會禮金33,228元、11
17 2年9月領取三節獎金及職福會禮金32,250元

18 (八)原告到職後第1至3個月 (即110年4月份至110年6月份) 並未
19 領取交通津貼，然到職後第4個月 (即110年7月份) 起即開
20 始領取交通津貼。

21 (九)原告對被證2簽名、被證6、7、8、9、10、14、15、16之真
22 正不爭執，

23 (十)被告對原證1-4、5-8之真正不爭執。

24 (十一)自原告受雇於被告迄今，被告每年度均有發給在職員工三節
25 獎金及年終獎金。

26 四、本院得心證之理由

27 (一)原告與被告間之僱傭關係仍存在：

28 1.被告終止系爭勞動契約之事由，係包括於112年12月8日所
29 主張之「公司組織縮編」及不能勝任工作之事由，並不包
30 括「原告在外兼職」違反勞動契約或工作規則而情節重大
31 之事由：如不爭執事項(六)(七)(八)所示，被告係向原告表示於

01 113年1月1日終止契約，則被告於113年1月1日前向原告所
02 為之終止契約之事由（公司組織縮編及不能勝任工作），
03 既於意思表示生效前即已告知原告，自均為該意思表示所
04 函蓋，均為終止契約之事由。然被告前開終止系爭勞動契
05 約時，並未以原告兼職為事由，此為兩造所不爭執（不爭
06 執事項(九)），則被告於訴訟中自不得再追加該事由（參酌
07 最高法院96年度台上字第1921號裁判意旨）。

08 2.被告主張以勞基法第11條第4款「業務性質變更，有減少
09 勞工之必要，又無適當工作可供安置時」為由，終止與原
10 告之勞動契約，為無理由：按業務性質變更，有減少勞工
11 之必要時，雇主雖可依勞動基準法第11條第4款規定終止
12 勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減
13 少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得
14 終止勞動契約。查本件被告雖辯稱原告之職位並未再徵
15 人，然被告並未能提出證據以證明其公司內並無其他適當
16 工作可供安置原告，是被告以此為終止契約之事由，自難
17 認有理由。

18 3.被告主張以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作
19 確不能勝任時」為由，終止與原告之勞動契約，亦為無理
20 由：

21 (1)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞
22 工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。而所
23 謂確不能勝任工作，非但指能力上不能完成工作，即怠
24 忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行
25 勞務給付之義務亦屬之（最高法院84年度台上字第673
26 號、86年度台上字第688號判決參照）。易言之，勞基
27 法第11條第5款所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀
28 上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而
29 言，即勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做，違
30 反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。又基於憲
31 法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既

01 涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主
02 於可期待範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之
03 措施，且勞基法第12條之立法方式係「非有左列情事之
04 一，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，自不能以此推
05 認有該條各款情事雇主即必可終止契約，暨民法第148
06 條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方
07 法，若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏
08 離法律規定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權
09 利之目的時，法律即應否定該權利之行使。是以，雇主
10 依勞基法第12條第1項第5款規定為由終止勞動契約時，
11 自應具備最後手段性之要件，即無其他方法可資使用，
12 方可以終止勞動契約。易言之，僱主對於違反紀律之勞
13 工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目
14 的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，
15 此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲
16 戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最
17 為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有工
18 作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，
19 因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益
20 影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判
21 斷。是以，解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手
22 段，即「解僱之最後手段性」，就其內容而言，實不外
23 為比例原則下之必要性原則之適用，先予敘明。

24 (2)被告之解僱有違解僱之最後手段性原則：本件不論原告
25 是否有不能勝任工作之情事，因被告就其符合「解僱之
26 最後手段性」乙節，雖提出被證6（電子郵件）、38

27 （每月會議報告）為證，然觀諸該郵件、會議報告之內
28 容，並未能證明被告已對原告個人為適當之警告、懲戒
29 或輔導，是尚難認被告已無其他方法可資使用而符合具
30 備最後手段性之要件，是被告以原告不能勝任工作為由
31 而終止契約，亦無理由。

01 (二)原告請求被告自113年1月1日起至原告復職日之前一日止，
02 按月於次月5日給付原告工資73,116元，及自各期應給付日
03 之翌日起至清償日止，依法定利率計算之利息，為有理由：

04 1.按依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱
05 人固無補服勞務之義務，仍得請求報酬。且雇主不法解僱
06 勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞
07 工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求
08 該期間之報酬（最高法院89年度台上字第1405號民事判決
09 參照）。

10 2.查被告公司主管A03於112年12月8日以「公司組織縮
11 編」為由向原告為資遣之通知，當日並命原告將持有之公
12 司鐵門電子遙控、感應扣、筆記型電腦均繳回，此為兩造
13 所不爭執（如不爭執事項六），足認被告已拒絕受領原告
14 之勞務提供，依前開說明，原告請求被告給付自113年1月
15 1日起至復職之日止之每月工資及法定遲延利息，自有理
16 由。

17 3.原告每月工資數額為73,116元：

18 (1)按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動
19 關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之
20 報酬。勞動事件法第37條定有明文，而觀諸其立法理由
21 為：【勞動基準法第3條第3款所指工資，係指勞工因工
22 作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之
23 給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其
24 給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之
25 爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給
26 付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞
27 動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給
28 付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等
29 當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞
30 工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、
31 工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工

01 因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價
02 性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報
03 酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間
04 關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主
05 受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作
06 而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇
07 主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證
08 明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或
09 非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉
10 證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。】

11 (2)依不爭執事項(五)，原告已證明其因工作而獲得之報酬，
12 而其中雖包括車輛津貼，惟依被證12業務用車輛管理辦
13 法之約定，領取車輛津貼者須任業務職滿6個月以上且
14 有實際執行外勤業務之需求，且區分其職等之高低，每
15 月汽車津貼金額由10,000元至15,000元不等，顯見其係
16 以職員擔任特定職務或提供勞務作為對價而為給與，已
17 形成制度上之經常性給與，作為固定薪資一部分，並非
18 補貼職員之實際支出甚明，且被告亦未提出其他證據以
19 證明該項給付非屬勞務之對價，是被告辯稱車輛津貼不
20 計入工資云云，尚難憑採。

21 (3)被告有短發原告112年11月、12月業績獎金之情：被告
22 雖提出被證19（原告業績獎金結算表）為證，惟依被證
23 19之資料顯示，原告於112年10月以前均領有績效獎
24 金，然自112年10月以後，被告即以去化毛利損失扣款
25 認定原告無獎金可領取，然被證19為被告自行製作之表
26 格，並為原告所否認，則被告既未能提出原告112年11
27 月、12月應領獎金數額之計算資料及方法，而有證明妨
28 礙之情事，故本院認定被告有短發112年11月、12月績
29 效獎金之情況，應依原告之主張認定於被告終止勞動契
30 約前6個月之平均工資為73,116元（11月薪資：59,521
31 元、10月薪資：72,140元、9月薪資：80,042元、8月薪

01 資：71,083元、7月薪資：91,111元、6月薪資：64,803
02 元)。

03 (4)被告既未舉證證明原告所領取之工資，其中交通津貼部
04 分非屬工資，自應推定73,116元均為勞工因工作而獲得
05 之報酬，是以，原告請求自113年1月1日起至原告復職
06 日之前一日止，按月於次月5日給付原告工資73,116
07 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，依法定利
08 率計算之利息，為有理由。

09 (三)原告請求被告自113年1月1日起至原告復職日之前一日止，
10 按年於每年2月前給付原告年終獎金55,292元，及按年於每
11 年9月前給付原告三節獎金及職福會禮金66,650元，為無理
12 由：依勞基法施行細則第10條之規定，前開年終獎金、三節
13 獎金及職福會禮金，均非屬工資，是被告辯稱前開給付項目
14 均係恩惠性給付，尚堪憑採。從而，原告自無由請求該恩惠
15 性之給付。

16 (四)原告主張依據勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、
17 第31條第1項規定請求被告自113年1月1日起至原告復職日之
18 前一日止，按月提繳勞工退休金4,590元至其勞工退休金個
19 人專戶內，為有理由：

20 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
21 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主
22 每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百
23 分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項固有
24 明文。惟雇主為勞工提繳之退休金既以勞工每月工資6%為
25 其最低金額，則雇主負有為勞工提繳退休金之義務，自以
26 勞工得向雇主請求給付該月工資為前提。

27 2.原告得請求被告自113年1月1日起至復職日止，按月給付
28 原告薪資額為73,116元，業如前述，是被告每月應提繳原
29 告勞工退休金至其勞工退休金個人專戶內之金額為4,590
30 元（依勞工退休金月提繳分級表所載，月提繳工資為76,5
31 00元），則原告請求被告被告應自113年1月1日起至原告

01 復職之日止，按月提繳勞工退休金4,590元至其勞工退休
02 金個人專戶內，於法亦屬有據。

03 (六)原告主張依錄取通知之約定請求被告給付自110年4月起至11
04 0年6月止之交通津貼共24,000元，及法定遲延利息，亦為有
05 理由：依不爭執事項(二)所載，到職即適用交通津貼制度，是
06 原告主張依前開約定請求交通津貼24,000元，亦為有理由。
07 至被告雖抗辯原告自110年4月起至110年6月止方入職被告公
08 司3個月，不符合業務用車輛管理辦法第4.1條申請車輛補貼
09 之條件云云，惟原告之錄取通知書既明載「到職即適用交通
10 津貼制度」，自己排除與該約定不符之規定，是被告此部分
11 所辯，尚難憑採。

12 五、綜上所述，被告終止系爭勞動契約既不合法，則兩造之僱傭
13 關係仍存在，從而，原告主張依系爭勞動契約之約定及勞工
14 退休金條例之規定，請求：(一)確認原告及被告間之僱傭關係
15 存在。(二)被告應自113年1月1日起至原告復職日前1日止，按
16 月於次月5日給付原告73,116元，暨自各期應給付日之翌日
17 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應
18 自113年1月1日起至原告復職日前1日止，按月提繳4,590元
19 至原告之勞工退休金個人專戶。(四)被告應給付原告24,000
20 元，及自113年5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計
21 算之利息部分，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，
22 則無理由，應予駁回。

23 六、本判決主文第2項、第3項、第4項係法院就勞工之給付請
24 求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，
25 爰依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保
26 金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部
27 分，其假執行之聲請，即失所依附，應併予駁回。

28 七、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資
29 料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，
30 併予敘明。

31 八、據上論斷：原告之訴為一部有理由、一部無理由，並依民事

01 訴訟法第79條及勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主
02 文。

03 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
04 民事勞動法庭 法官 洪碧雀

05 以上正本證明與原本無異。

06 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
07 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
09 書記官 林政良