

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第78號

原告 朱婉甄

訴訟代理人

(法扶律師) 簡涵茹律師

被告 首爾妹服裝有限公司

法定代理人 吳旻哲

訴訟代理人 林郁凱

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告主張其遭被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，為被告否認，則兩造間之僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國113年6月24日起受僱於被告擔任門市銷售人員，月薪新臺幣(下同)35,000元，於113年6月至11月間在○○○○○○○○○○(下稱○○○○○○門市)、於113年12月至114年1月10日在○○○○○○○○○○(下

01 稱○○○門市)任職，負責銷售、整理貨品。詎被告於114年
02 1月1日通知原告依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款不
03 能勝任工作之規定，預告於114年1月10日終止兩造間勞動契
04 約，並開立非自願離職證明書資遣原告。原告雖有部分月份
05 業績未達標，惟原告於113年10月7日至10月20日請安胎假2
06 週，後又於113年11月1、6、8、9、10日請喪假5日，上班天
07 數較其他同仁少，業績未能達標實難歸責於原告，被告僅要
08 求原告提出檢討報告，但未對原告施以任何提升業績之教育
09 訓練，已違反解僱之最後手段性原則，原告並無不適任之情
10 形，被告係因原告懷孕而資遣原告，其終止勞動契約顯不合
11 法，兩造僱傭關係仍應存在，原告嗣後向臺南市政府勞工局
12 申請勞資爭議調解，惟於114年4月15日調解不成立等語。並
13 聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自114年1月11日
14 起至回復原告職務前1日止，按月於次月之5日給付原告35,0
15 00元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付
16 薪資總額以年息百分之5計算之利息。

17 二、被告則以：被告不會因原告懷孕而資遣原告，乃係因原告於
18 113年9、10月業績下滑嚴重，113年11月業績仍呈現不理想
19 狀態，且個人操守及服務態度不佳，期間多次進行關於銷售
20 業績改善、商品陳列規則及店內營運事務需加強瞭解等相關
21 指導，然其業績仍不理想。被告遂於113年12月份將原告轉
22 調至人力較充足、業績壓力較小之○○○門市，被告並告知
23 原告需改善個人表現狀態，並給予原告最後之改善期限，惟
24 原告於113年12月3日忽視客人，使用手機進行私人事情；同
25 年月4日亦疏忽客人而不在工作現場服務，原告之行為怠忽
26 職守，違反工作規則，態度未積極改善。於同年月4日被告
27 與原告溝通後，雙方皆同意原告如仍未達業績目標，被告將
28 予資遣，並於同月10日提供書面說明與原告，原告已充分了
29 解相關內容並簽署該人事獎懲報告書。因原告113年12月之
30 業績仍未達兩造約定之目標，被告遂於114年1月1日依勞基
31 法第11條第5款以原告不適任為由進行資遣，並通知原告最

01 後任職日為114年1月10日等語，資為抗辯。並聲明：1.原告
02 之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
03 行。

04 三、兩造不爭執之事項：

05 (一)原告自113年6月24日起受僱於被告擔任門市銷售人員(113年
06 6月至12月間在00000門市、113年12月至114年1月10日在○
07 ○○門市)，負責銷售、整理貨品，月薪35,000元。

08 (二)原告於113年10月7日至10月20日請安胎假2週，後又於113年
09 11月1、6、8、9、10日請喪假5日。

10 (三)依照被告所提個人業績檢視表(台南區)之記載，原告於113
11 年9、10、11月份之業績並未達標，被告之督導A04曾通
12 知原告須改善其工作績效，並告知113年12月份為最後改善
13 期限，原告於12月份之業績仍未達標。

14 (四)被告於114年1月1日通知原告依勞基法第11條第5款之規定，
15 認原告無法勝任工作，自114年1月10日終止兩造間之勞動契
16 約，並開立非自願離職證明書及給付資遣費予原告。

17 (五)兩造於114年4月15日於臺南市勞工局進行勞資爭議調解，調
18 解不成立。

19 四、本件之爭點：

20 (一)被告依勞基法第11條第5款之規定於114年1月10日解僱原告
21 是否合法？原告是否有不適任之情形？原告訴請確認兩造間
22 僱傭關係存在，有無理由？

23 (二)原告請求被告應自114年1月11日起至回復原告職務前1日
24 止，按月於次月之5日給付原告35,000元，並自上述應給付
25 薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪資總額以年息百分之
26 5計算之利息，有無理由？

27 五、得心證之理由：

28 (一)被告於114年1月1日依勞基法第11條第5款規定預告自114年1
29 月10日終止兩造間勞動契約，係屬合法有據：

30 1.按勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝
31 任」之要件，不限於勞工客觀上能力、學識或技術不足之情

01 形，亦包括勞工主觀上怠於履行勞務給付義務，或經雇主多
02 次輔導、勸導後仍未改善，其所提供之勞務已無法達成雇主
03 透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，且須具備「解
04 僱最後手段性原則」，即雇主於其使用勞基法所賦予保護勞
05 工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主得繼續僱
06 用，始符勞基法保障勞工權益之立法旨趣。又勞動契約乃雙
07 務契約，勞雇雙方之給付具對價關係，勞工應依約定之職務
08 性質與薪酬標準，依債務本旨提出給付。

09 2.被告抗辯依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動關係所
10 告知具體之事由包括：(1)原告於113年9、10、11月表現下
11 滑，被告要求原告改善上開情形，惟原告於113年12月業績
12 仍未能達標。(2)原告在工作時間玩手機，不理會客人，服務
13 態度不積極。經查，原告自113年6月24日起受僱於被告擔任
14 門市銷售人員，負責銷售、整理貨品，113年6月至12月間在
15 00000門市、113年12月至114年1月10日在○○○門市任職等
16 情為兩造所不爭執。又原告於113年7月業績為181,930元(當
17 月業績目標為240,000元)、113年9月業績為258,071元(當
18 月業績目標為350,000元)、113年10月業績為75,788元(當
19 月業績目標為260,000元)、113年11月業績為155,573元(當
20 月業績目標為240,000元)、113年12月業績為213,530元(當
21 月業績目標為240,000元)，均未能達到被告要求之業績標準，有
22 被告提出之台南區個人業績檢視表(見本院卷第109至113頁)
23 可證，原告雖抗辯其業績不佳係因其懷孕而於113年10月7日
24 至10月20日請安胎假2週，後又於113年11月1、6、8、9、10
25 日請喪假5日，工作日數較其他銷售人員少，業績未能達標
26 不能歸責於原告云云，惟原告於113年9月業績未達標且低於
27 另一位正職員工吳○○之業績；原告113年10月業績為75,78
28 8元，縱考量原告曾請安胎假14日，而將其業績比例調整為2
29 倍即151,576元，仍較另一位正職員工吳○○之業績少；原
30 告於113年11月業績為155,573元，縱考量原告曾請喪假5
31 日，而將其業績按比例調整，仍未能達到被告要求之240,00

01 0元業績標準，原告於113年12月業績未達標且低於另一位正
02 職員工黃○○之業績，是故，原告於上開月份之業績除未能
03 達標外，亦為同一門市正職人員業績之末位。

04 3.又被告抗辯原告於上班時間玩手機，怠慢客人，服務態度不
05 積極等情，並提出門市監視器畫面截圖為證，然該畫面截圖
06 僅為片段，尚無法證明上情，惟證人A 0 1到庭證述：原告
07 在00000時有時候會一直玩手機，○○○會有死角關係，在
08 監視器死角的地方玩手機。在00000有被客訴，店員敷衍，
09 店員沒有上前接待客人。(客訴內容?)沒有理會客人，一直
10 在聊天等語(見本院115年4月20日言詞辯論筆錄)。堪認原告
11 確有玩手機，怠慢客人，服務態度不積極之情形。

12 4.被告解僱符合最後手段性原則：

13 (1)原告主張被告未對其進行教育訓練，不符解僱之最後手段性
14 云云，經查，證人A 0 1證述：(朱婉甄到職之後，公司有無
15 對朱婉甄進行輔導?)有。基本上是我帶著朱婉甄。(朱婉甄
16 業績沒有達標，公司有無對朱婉甄進行輔導或其他措施?)
17 有對朱婉甄進行銷售的輔導，講解如何銷售。(也是證人進
18 行協助嗎?)是。(證人對朱婉甄進行輔導之後，朱婉甄的業
19 績情形?)有時候有達標、有時候沒有達標。(當時如何對朱
20 婉甄進行輔導?輔導幾次?)業績不好的人都會輔導。假如
21 客人拿起衣服主動詢問是否試穿，搭配顏色設計、什麼顏色
22 配什麼下身，客人要求穿搭模式下去作輔導，怎麼配讓客人
23 接受跟購買，提高成交率。最長的一次輔導是半小時。基本
24 上上班時間稍微提醒一下，或如果客人正在試穿，我會旁邊
25 跟朱婉甄說我覺得你可以推薦客人或是哪個下身更適合客
26 人。(店員到職時，公司會派員教導新人做什麼事、進行銷
27 售?)找比較早進去的店員做教學等語，可知被告於終止勞
28 動契約前，已經由A 0 1多次輔導原告，提醒原告銷售技巧
29 以改善原告業績，並與原告約定業績最後改善期限，足認被
30 告並非逕行解僱，而係於原告任職期間持續給予改善機會。
31 惟觀諸原告任職期間之整體表現，其就被告所提出之工作要

01 求及改善事項，未能提出具體有效之改善成果，是原告對其
02 職務所應完成之工作內容及被告合理管理要求，無論係客觀
03 履行結果或主觀配合態度，均難認已達勞動契約所期待之程
04 度，而有違兩造締約之本旨。

05 (2)末按解僱最後手段性原則，係要求雇主於解僱前，應先採取
06 較溫和之管理措施，以避免動輒終止勞動關係。然此並非要
07 求雇主於勞工長期未改善工作表現之情況下，仍無限期維持
08 勞動契約。本件被告於終止勞動契約前，已透過多次溝通、
09 輔導及要求改善之方式處理原告工作表現問題，然原告未能
10 有效改善，被告內部亦無其他相當職務足供調整安置，是於
11 被告已採取勸導、提醒及改善措施後，仍無法達成勞動契約
12 預定目的之情況下，應認被告已無其他較輕微且足以達成管
13 理目的之手段可資採行，其依勞基法第11條第5款規定終止
14 兩造間勞動契約，尚符合解僱最後手段性原則。

15 (二)基上，被告依勞基法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確
16 不能勝任之規定終止兩造間勞動契約，應屬有據。則原告訴
17 請確認兩造間僱傭關係存在並請求被告應自114年1月11日起
18 至回復原告職務前1日止，按月於次月之5日給付原告35,000
19 元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償日止，按月給付薪
20 資總額以年息百分之5計算之利息，應屬無據。

21 六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在並請求被告應
22 自114年1月11日起至回復原告職務前1日止，按月於次月之5
23 日給付原告35,000元，並自上述應給付薪資之翌日起至清償
24 日止，按月給付薪資總額以年息百分之5計算之利息，均無
25 理由，應予駁回。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
27 不生影響，爰不逐一論述。

28 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條之
29 規定，判決如主文。

30 中 華 民 國 115 年 6 月 29 日

31 勞動法庭 法官 李姝蕓

01 以上正本係照原本作成。

02 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。

03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日

05 書 記 官 張鈞雅