

臺灣高等法院臺南分院民事判決

115年度勞上字第4號

上訴人即附

帶被上訴人 喬越實業股份有限公司

法定代理人 楊天祥

訴訟代理人 陳國華律師

連德照律師

被上訴人即

附帶上訴人 A O 4

訴訟代理人 雷皓明律師

王湘閔律師

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114年11月28日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第44號第一審判決提起上訴，朱政佳提起附帶上訴，並為訴之追加，本院於115年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第二項、第三項、第四項關於命上訴人給付被上訴人逾附表一、二、三「本院准許被上訴人向上訴人請求之本息金額」欄所示金額，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人其餘上訴、被上訴人附帶上訴及追加之訴均駁回。

第一、二審（含追加之訴部分）訴訟費用，關於上訴部分，由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔；關於追加之訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審程序為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。查被上訴人即附

01 帶上訴人A O 4於原審以上訴人即附帶被上訴人喬越實業股
02 份有限公司（下稱喬越公司）對伊之解僱不合法等為由，請
03 求確認兩造僱傭關係存在，並請求喬越公司給付解僱後之薪
04 資、年終獎金、三節獎金、職福會禮金，以及提繳勞工退休
05 金至其之勞工退休金個人專戶，嗣兩造各自提起上訴、附帶
06 上訴，A O 4本於兩造間同一勞動契約之基礎事實，除為原
07 請求外，另主張喬越公司積欠其民國（以下未特別標明者均
08 同）112年10月、11月業績獎金，追加請求喬越公司給付其
09 新臺幣（下同）6萬9,021元本息。衡諸A O 4上開所為訴之
10 追加，其追加之新訴與原訴之原因事實相同，原訴請求之事
11 實及證據資料於追加之新訴亦可援用，核與民事訴訟法第25
12 5條第1項第2款規定相符，應予准許。

13 貳、實體方面：

14 一、A O 4主張：伊自110年4月6日起受僱於喬越公司，擔任業
15 務專案經理，負責業務開發等工作，每月薪資為底薪5萬
16 元、交通津貼8,000元及不定額業績獎金（下稱系爭勞動契
17 約）。詎伊主管即訴外人王能誠於112年12月8日向伊表示11
18 3年度預估業績不好，公司組織縮編，要資遣伊，喬越公司
19 並於同年12月12日寄發存證信函通知伊，自113年1月1日起終
20 止系爭勞動契約，惟縱然有王能誠所稱「公司判斷市場狀況
21 不需要再放置一個業務服務」，亦僅係「個別部門」之經營
22 狀態有變動，顯不符合「業務緊縮」之要件，其後雖再表示
23 依勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第4、5款規定解僱
24 伊，然此乃屬訴訟中增加解僱事由，自屬無效，且喬越公司
25 非無適當工作可供安置伊，亦有違「解僱最後手段性」原
26 則，喬越公司終止系爭勞動契約應已違反勞基法之規定而不
27 生終止契約之效力等情，爰基於系爭勞動契約關係、民法第
28 487條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第6條第1項、
29 第14條第1項、第31條第1項、錄取通知書特殊約定第1項，
30 求為確認兩造間之僱傭關係存在，及命喬越公司自113年1月
31 1日起至伊復職日前1日止，按月於次月5日給付伊薪資7萬3,

116元；按年於每年2月前給付伊5萬5,292元；按年於每年9月前給付伊6萬6,500元，及均自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；應給付伊2萬4,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並自113年1月1日起至伊復職日前1日止，按月提繳4,590元至伊之勞工退休金個人專戶之判決（原審為A O 4一部勝訴、一部敗訴之判決，即確認兩造間之僱傭關係存在，並命喬越公司依A O 4上開請求，按月給付其薪資7萬3,116元本息、給付其2萬4,000元本息，按月提繳4,590元至其之勞工退休金個人專戶，暨駁回A O 4其餘之請求。兩造各就上開敗訴部分，提起上訴、附帶上訴，A O 4並為訴之追加）。並答辯聲明：上訴駁回。另附帶上訴及追加聲明：(一)原判決關於駁回A O 4後開第二項之訴及假執行之聲請均廢棄。(二)上開廢棄部分，喬越公司應自113年1月1日起至A O 4復職之前1日止，按年於每年2月前、9月前分別給付其5萬5,292元、6萬6,500元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)喬越公司應給付A O 4 6萬9,021元，及自民事二審答辯(一)狀暨附帶上訴及追加起訴聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、喬越公司則以：伊解僱A O 4之原因係因伊在臺南地區之業績不容易拓展，有業務緊縮之跡象，因此有解僱A O 4之需求，且伊既然業務人才需求銳減，亦無任何職缺之招募，自無法給予A O 4安置適當之工作，伊依勞基法第11條第4款規定之「業務性質變更，有減少勞工之必要」為由資遣A O 4，合法有據；A O 4雖以伊依勞基法第11條第2款資遣其為不合法，然伊並未依該條款規定解僱A O 4，其主張自無理由。又A O 4業績時常出現負業績或業績目標未達成而造成去化毛利損失扣回（即所負責之客戶未實際取貨，致生庫存品報廢呆帳之損失）情形，且在職期間耗費大量勞力、時間於經營副業，上班期間多次處理私人事務、翹班執行外送

01 服務，嚴重違反伊內部紀律之維護，更無心拜訪客戶，且其
02 既無心於工作，自無法熟稔專業，測驗成績低落，致無法獨
03 立回答客戶問題，根本無法滿足客戶需求，造成業績下滑，
04 A O 4 無論主觀工作意願或客觀工作能力，均已達到不能勝
05 任工作之情形。縱經伊業務最高主管發電子郵件對 A O 4 警
06 告，請其改善，其之主管並多次於會議上提出檢討、要求改
07 進，已多次提供其改善機會、多次提醒其改進，甚至苛扣其
08 獎金，已盡勞基法規定之各種手段，極力避免解僱 A O 4，
09 但其卻仍無法達成拓展客戶之目標，南部市場實在無法再支
10 撐一個業務，因此伊做出組織縮編之決定，符合解僱最後手
11 段性原則，伊依勞基法第11條第5款規定之「勞工對於所擔
12 任之工作確不能勝任」為由資遣 A O 4，亦屬合法有據。其
13 次，王能誠於112年12月8日當日已併同告知 A O 4 有不能勝
14 任工作之情事，並非訴訟中增加勞基法第11條第5款規定之
15 解僱事由，至於 A O 4 兼職之事實，係不能勝任工作之評價
16 資料，亦非訴訟中追加解僱事由。而伊終止系爭勞動契約既
17 屬合法，自無繼續提撥其勞退金之義務。再者，縱認兩造間
18 之僱傭關係仍存在，其薪資亦不應計入業績獎金及交通津
19 貼，故其離職前6個月之平均工資應僅有5萬4,174元云云；
20 且年終獎金、三節獎金及職福會禮金均非經常性給與，自非
21 工資，A O 4 請求伊按年給付自無理由；另伊未發放112年1
22 0月、11月業績獎金，係因去化毛利損失扣回等原因而成負
23 數，並無短發；末以，申請交通津貼須任業務職滿6個月以
24 上且實際執行外勤業務之需求者，A O 4 於110年4月6日到
25 職，其到職後前6 個月不符合該辦法之申請條件，其請求11
26 0年4月至6月之交通津貼，亦屬無理等語，資為抗辯。並上
27 訴聲明：(一)原判決不利於喬越公司部分廢棄。(二)上開廢棄部
28 分，A O 4 於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。另就附帶
29 上訴及追加之訴為答辯聲明：(一)附帶上訴及追加之訴均駁
30 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項：

- 01 (一)A O 4 自110年4月6日起受僱於喬越公司，擔任業務部微電
02 子課業務專案經理之職務，負責業務開發等工作。
- 03 (二)依A O 4之錄取通知書所示，兩造約定：1.A O 4每月底薪
04 4萬7,600元、伙食津貼2,400元，全薪5萬元；2.到職適用交
05 通津貼制度，可依實際業務狀況調整適用「業務職業業務用車
06 輛管理辦法」（配車或租車補貼8,000元）；3.2021年適用
07 業績獎金制度：月薪5萬元+100%目標激勵獎金1萬2,500元
08 =總目標收益6萬2,500元。
- 09 (三)A O 4與喬越公司簽訂公司租賃個人車輛契約書，約定雙方
10 營運及業務上之需要，由喬越公司向A O 4租賃自有汽車，
11 供A O 4執行業務使用，租賃期間為自112年1月1日至112年
12 12月31日，每月租金1萬2,000元（即車輛津貼由每月8,000
13 元調整為1萬2,000元）。
- 14 (四)喬越公司業務用車輛管理辦法第4.1條約定：「申請條件：
15 須任業務職滿6個月以上且實際執行外勤業務之需求者。」
16 。
- 17 (五)兩造之聘僱契約書第10.1條約定：「乙方（即A O 4）於工
18 作時間內，不得同時在外兼職打工或承包他人委辦之案件或
19 從事競業行為。工作時間外之兼職、打工、承包他人委辦之
20 案件，其服務對象不得為競爭同業。」。
- 21 (六)喬越公司主管王能誠於112年12月8日係以「公司組織縮編」
22 為由向A O 4為資遣之通知，當日並命A O 4將持有之公司
23 鐵門電子遙控、感應扣、筆記型電腦均繳回（但喬越公司爭
24 執有另以無法勝任工作為由終止契約，且A O 4未繳回感應
25 扣）。
- 26 (七)喬越公司於112年12月12日寄發三重二重埔郵局第536號存證
27 信函通知A O 4 112年12月31日為離職日，113年1月1日終止
28 聘僱契約，並要求A O 4於函到3日內出面辦理離職移交手
29 續等語。
- 30 (八)喬越公司依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確
31 不能勝任時」之規定，於112年12月31日寄發自行填載之離

職證明書3份、員工終止聘僱書1份予A O 4。

(九)喬越公司前開終止系爭勞動契約時，並未以A O 4兼職為事由。

(十)A O 4就系爭勞資爭議事件於113年1月9日向社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會申請調解，兩造於113年1月18日召開勞資爭議調解會議，A O 4於會議中主張喬越公司於112年12月8日僅以公司組織縮編為由資遣A O 4，數日後才以無法勝任工作為由資遣A O 4，之後再改以組織縮編及無法勝任工作為由資遣A O 4，故喬越公司之資遣違法，然喬越公司主張其係依A O 4無法勝任工作為由資遣A O 4，因兩造就喬越公司終止勞動契約之事由為何等無法達成共識，而調解不成立。

(十一)關於喬越公司主張A O 4業績未達標部分：

1.被證2之111年度績效管理與發展計畫，A O 4僅有填寫績效目標設定「員工自評」欄位之文字並於簽核處簽名，其餘均為喬越公司所填寫。

2.被證3之112年度績效管理與發展計畫，A O 4均未填寫任何文字，且簽核處係以打字方式列印A O 4姓名。

3.依上開績效管理與發展計畫所示，績效獎金及分潤獎金，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調整，最後由總經理核決。

4.A O 4於111年未領取績效獎金，但有領取分潤獎金8,566元。

5.A O 4於112年10月5日有受領薪資5萬9,521元、業績獎金暨成功案例獎金2萬0,521元（合計8萬0,042元）、於112年11月3日有受領薪資5萬8,692元、業績獎金1萬3,448元（合計7萬2,140元）。

(十二)A O 4曾收受喬越公司主管周彥伯於111年6月20日寄發之電子郵件（被證6），要求A O 4立即改善CRM開發機會數量及工作紀錄內容。另依被證2之111年度績效管理與發展計畫「基本任務」拜訪客戶次數（CRM工作紀錄完整性）之檢核

點為170，A O 4達成狀況為281。

(三)關於喬越公司主張A O 4在外兼職部分：

1.「興達港佳佳手作美食坊」係從事海鮮加工食品之販售，且其匯款資料之收款人為A O 4，FACEBOOK（即臉書）粉絲團貼文中亦有A O 4之相片。

2.興達港佳佳手作美食坊臉書粉絲團之貼文如下：

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

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

(3)111年1月6日下午7：05貼文內容：感謝台南黃小姐每年訂購手作野生烏魚子，目前訂單已陸續出貨中，需要的朋友請趕快訂購，錯過再等一年喔！（附上A O 4與台南黃小姐合影之照片）。

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

3.「面對麵face to noodle」係從事涼麵及味噌湯之販售，且訂購電話與興達港佳佳手作美食坊相同，貼文中亦有A O 4之相片。

4.面對麵face to noodle臉書粉絲團之貼文如下：

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

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

(3)111年12月28日產品介紹貼文之地點為喬越公司辦公室。

01 5.「風格們」係從事眼鏡販售及公司團體制服訂製之銷售，
02 並由A O 4擔任負責人。

03 6.A O 4於喬越公司公用電腦中有留存宏輝金屬企業行110
04 年7月24日短袖POLO衫與棒球帽訂製提案簡報、子陽能源
05 公司110年7月30、110年8月3日短袖POLO衫與長袖POLO衫
06 訂製提案簡報。

07 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
08 報價人、業務承辦人均為A O 4。

09 8.「歐Q咪點心窩」係從事手工點心之製作與販售。

10 9.A O 4於喬越公司公用電腦中有留存歐Q咪點心窩之曲奇
11 商品照、曲奇成本表。

12 10.歐Q 咪點心窩臉書粉絲團之聯絡電話為A O 4之手機號碼
13 。

14 (ㄅ)喬越公司於112年12月29日以匯款方式給付A O 4資遣費7萬
15 4,490元、未休假代金6,667元。

16 (ㄅ)依原證5、被證16所示，A O 4領取之薪資數額如下：

17 1.112年6月份：

18 (1)本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元（全薪5萬元）。

19 (2)車輛津貼1萬2,000元。

20 (3)實際入帳金額5萬9,614元。

21 (4)業績獎金5,189元。

22 (5)A O 4領取薪資（(3)+(4)）合計6萬4,803元。

23 2.112年7月份：

24 (1)本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元（全薪5萬元）。

25 (2)車輛津貼1萬2,000元。

26 (3)實際入帳金額5萬9,614元。

27 (4)業績獎金3萬1,497元。

28 (5)A O 4領取薪資（(3)+(4)）合計9萬1,111元。

29 3.112年8月份：

30 (1)本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元（全薪5萬元）。

31 (2)車輛津貼1萬2,000元。

01 (3)實際入帳金額5萬9,614元。

02 (4)業績獎金1,903元。

03 (5)薪資獎金8,566元、1,000元。

04 (6)A O 4領取薪資 ((3)+(4)+(5)) 合計7萬1,083元。

05 4.112年9月份：

06 (1)本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元（全薪5萬元）。

07 (2)車輛津貼1萬2,000元。

08 (3)實際入帳金額5萬9,521元。

09 (4)業績獎金暨成功案例獎金2萬0,521元。

10 (5)A O 4領取薪資 ((3)+(4)) 合計8萬0,042元。

11 5.112年10月份：

12 (1)本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元（全薪5萬元）。

13 (2)車輛津貼1萬2,000元。

14 (3)實際入帳金額5萬8,692元。

15 (4)業績獎金1萬3,448元。

16 (5)A O 4領取薪資 ((3)+(4)) 合計7萬2,140元。

17 6.112年11月份：

18 (1)本薪4萬7,600元、伙食津貼2,400元（全薪5萬元）。

19 (2)車輛津貼1萬2,000元。

20 (3)實際入帳金額5萬9,521元。

21 (4)業績獎金0元。

22 (5)A O 4領取薪資 ((3)+(4)) 合計5萬9,521元。

23 (六)A O 4曾於111年1月領取年終獎金1萬2,881元、112年1月領
24 取年終獎金5萬5,292元。

25 (七)A O 4曾於111年9月領取三節獎金及職福會禮金3萬3,228
26 元、112年9月領取三節獎金及職福會禮金3萬2,250元。

27 (八)A O 4到職後第1至3個月（即110年4月份至110年6月份）並
28 未領取交通津貼，然到職後第4個月（即110年7月份）起即
29 開始領取交通津貼。

30 (九)A O 4對被證2簽名、被證6、7、8、9、10、14、15、16之
31 真正不爭執。

01 (二)喬越公司對原證1-4、5-8之真正不爭執。

02 (三)自A O 4受僱於喬越公司迄今，喬越公司每年度均有發給在
03 職員工三節獎金及年終獎金。

04 四、兩造爭執事項：

05 (一)A O 4與喬越公司間之僱傭關係是否仍存在？

06 1.喬越公司終止系爭勞動契約之事由，是否僅限於112年12
07 月8日所主張之「公司組織縮編」？有無包括「業績未達
08 標、工作積極度乏善可陳、A O 4對喬越公司產品線不熟
09 悉，需請求同事支援、測驗成績不佳」等不能勝任工作之
10 事由？

11 2.喬越公司主張以勞基法第11條第4款「業務性質變更，有
12 減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」為由，終止
13 與A O 4之勞動契約，是否有理由？

14 3.喬越公司主張以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之
15 工作確不能勝任時」為由，終止與A O 4之勞動契約，是
16 否有理由？

17 (1)A O 4於工作期間有無不能勝任工作之情事？喬越公司
18 得否於兩造間之系爭勞動契約終止後，追加A O 4在外
19 兼職，為其不能勝任工作之事由？A O 4是否有兼職？
20 若有兼職是否為不能勝任工作之情事？

21 ①A O 4是否有業績未達標之情？

22 ②A O 4是否有工作積極度乏善可陳之情？被證4業務
23 工作統計表是否為真正？A O 4主張縱被證4之業務
24 工作統計表為真正，因喬越公司並未制定業務員每年
25 度應拜訪、電訪客戶次之數規定，難認A O 4有何不
26 能勝任工作之情，是否可採？

27 ③A O 4是否有對喬越公司產品線不熟悉，需請求同事
28 支援、測驗成績不佳之情？被證5之業務測驗統計
29 表、測驗成績表是否為真正？A O 4主張縱被證5之
30 業務測驗統計表、測驗成績表為真正，因喬越公司並
31 未制定業務員測驗成績應達到何正確率之標準，且對

01 A O 4 成績結果並未有任何置喙，難認 A O 4 有何不
02 能勝任工作之情，是否可採？

03 ④興達港佳佳手作美食坊、面對麵face to noodle、歐
04 Q咪點心窩是否為 A O 4 所經營？

05 ⑤A O 4 於工作期間有無在外兼職之情事？

06 (a)A O 4 是否於110年9月11日利用上班時間外送花枝
07 丸等產品至台南市仁德國中？

08 (b)A O 4 是否於110年9月13日利用上班時間外送花枝
09 丸等產品至台南市永康國中？

10 (c)A O 4 於111年1月6日外送烏魚子予台南黃小姐，
11 是否利用上班時間？

12 (d)A O 4 於111年12月6日外送烏魚子予顧客，是否利
13 用上班時間？

14 (e)A O 4 是否於111年10月27日利用上班時間外送涼
15 麵味增湯至台南市舉辦之羽球賽？

16 (f)A O 4 是否於111年12月27日利用上班時間外送30
17 份麻醬涼麵及日式味增湯？

18 (g)A O 4 是否於110年7月14日上班時間利用喬越公用
19 電腦製作興達港佳佳手作美食坊之訂購單？

20 (h)A O 4 是否於110年9月9日上班時間利用喬越公用
21 電腦處理興達港佳佳手作美食坊臉書粉絲團之產品
22 照片？

23 (i)A O 4 是否於110年7月30日、110年8月3日利用上
24 班時間從事制服招攬及製作事業？

25 (j)A O 4 是否有上班時間從事眼鏡販售業務？

26 (k)A O 4 主張111年12月28日面對麵face to noodle
27 臉書團之發文照片係其午休時間所拍攝午餐內容之
28 照片，並無使用喬越公司任何有價資源，亦未占用
29 上班時間，是否可採？

30 (2)喬越公司之解僱有無違反解僱之最後手段性原則？

31 (二)如 A O 4 與喬越公司間之僱傭關係存在，則 A O 4 請求喬越

01 公司自113年1月1日起至A O 4復職日之前一日止，按月於
02 次月5日給付A O 4工資7萬3,116元，及自各期應給付日之
03 翌日起至清償日止，依法定利率計算之利息，有無理由？

04 1.A O 4之工資數額應否計入交通（車輛）津貼？

05 2.A O 4是否有喬越公司所稱之因出貨管理不當，導致須去
06 化毛利損失產生負業績之情形？喬越公司是否有短發A O
07 4 112 年11月、12月業績獎金之情？

08 3.A O 4於系爭勞動契約終止前6個月之平均工資數額為何
09 ？

10 (三)A O 4主張依據勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31
11 條第1項規定請求喬越公司自113年1月1日起至A O 4復職日
12 之前1日止，按月提繳勞工退休金4,590元至其勞工退休金個
13 人專戶內，有無理由？即依勞退條例第14條第1項之規定，
14 喬越公司每月應提繳之A O 4之退休金數額為何？

15 (四)A O 4主張依錄取通知書特殊約定第1項請求喬越公司給付
16 自110年4月起至110年6月止之交通津貼共2萬4,000元，及法
17 定遲延利息，有無理由？

18 1.系爭交通津貼之給付是否應按喬越公司之業務用車輛管理
19 辦法辦理？

20 2.A O 4主張依錄取通知之約定，喬越公司並未告知應到職
21 6個月後才發給交通津貼，況喬越公司亦未發給A O 4上
22 開管理辦法，且喬越公司於A O 4到職第4個月即開始發
23 給交通津貼，未確實履行上開管理辦法，是該內部規則無
24 法拘束A O 4，喬越公司應依錄取通知之合意，於A O 4
25 到職後按月發給交通津貼，是否有據？

26 (五)A O 4附帶上訴請求喬越公司自113年1月1日起至A O 4復
27 職日之前1日止，按年於每年2月前給付A O 4年終獎金5萬
28 5,292元，有無理由？

29 (六)A O 4附帶上訴請求喬越公司自113年1月1日起至A O 4復
30 職日之前1日止，按年於每年9月前給付A O 4三節獎金及職
31 福會禮金6萬6,650元，有無理由？

01 (七)A 0 4 追加請求喬越公司給付短發之業績獎金6萬9,021元，
02 有無理由？

03 五、本院之判斷：

04 (一)A 0 4 主張其與喬越公司間之僱傭關係仍存在，為喬越公司
05 所否認，經查：

06 1.按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
07 保障勞工工作權，防止雇主恣意解僱，使其適當地知悉其所
08 可能面臨之法律關係之變動，雇主基於誠信原則，有明確告
09 知勞工其被解僱事由之義務，不得事後隨意增加或改列。準
10 此，倘雇主於終止勞動契約時，已明確告知勞工被解僱之事
11 由，雖未明載解僱之法律依據，在勞工已足知悉造成其法律
12 關係變動之具體事實及解僱緣由，無礙其防禦權之行使者，
13 仍應認合法（最高法院115年度台上字第407號判決意旨參
14 照）。經查：

15 (1)喬越公司主管王能誠於112年12月8日係以「公司組織縮編」
16 為由向A 0 4為資遣之通知，當日並命A 0 4將持有之公司
17 鐵門電子遙控、感應扣、筆記型電腦均繳回；喬越公司於11
18 2年12月12日寄發三重二重埔郵局第536號存證信函通知A 0
19 4 112年12月31日為離職日，113年1月1日終止聘僱契約，並
20 要求A 0 4於函到3日內出面辦理離職移交手續等語；喬越
21 公司依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能
22 勝任時」之規定，於112年12月31日寄發自行填載之離職證
23 明書3份、員工終止聘僱書1份予A 0 4；A 0 4就系爭勞資
24 爭議事件於113年1月9日向社團法人臺南市勞資權益推廣教
25 育協會申請調解，兩造於113年1月18日召開勞資爭議調解會
26 議，A 0 4於會議中主張喬越公司於112年12月8日僅以公司
27 組織縮編為由資遣A 0 4，數日後才以無法勝任工作為由資
28 遣A 0 4，之後再改以組織縮編及無法勝任工作為由資遣A
29 0 4，故喬越公司之資遣違法，然喬越公司主張其係依A 0
30 4無法勝任工作為由資遣A 0 4，因兩造就喬越公司終止勞
31 動契約之事由為何等無法達成共識，而調解不成立等情，為

兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(六)、(七)、(八)、(十)），並有存證信函、離職證明書、員工終止聘僱書、錄音光碟、錄音譯文附卷可稽（見原審補字卷第27至31、33至39頁、原審卷二第93至108頁），自堪信為真。

(2) 喬越公司固不得於訴訟上為任意變更再加以主張溯及既往就112年12月8日解僱事由增列另外之事由，惟法無禁止喬越公司另以其他之事由再行向A O 4主張終止系爭勞動契約之權利，而喬越公司於本件訴訟前所寄發之存證信函及於勞資爭議調解會議中，均已提及勞基法第11條第5款之解僱事由，業據上述，則程序上應予准許，併予審查。又依上開錄音譯文所示，王能誠於當日亦向被上訴人表示：「就是應該說業績的目標，這是公司既定要做的，這個gap是真實存在的，但我們只是看在這個市場，或在這個以上，你有沒有辦法補得上這個狀況？」「呃現在不是我判斷市場好不好，是公司組織他上面就是有這個異動的需求在。那在組織異動的，他基本上會依照實際上的需求，做組織上的調整，包含人力的調整。那在這一塊，組織來這邊告訴你說，現在公司，他現在在你這邊的安排，可能覺得在未來的時代，可能不是那麼適任，嗯。」（見原審卷二第93、94頁），足徵王能誠於112年12月8日雖僅告知A O 4「公司組織縮編」、組織異動、組織上調整，包含人力調整及業績目標為由，向A O 4為資遣之通知，固未記載解僱之法律依據，惟A O 4在王能誠告知時，已足知悉造成其法律關係變動之具體事實及解僱緣由，則喬越公司主張上開事由，係依勞基法第11條第4、5款規定，為終止系爭勞動契約之法律依據，自難認有礙A O 4防禦權之行使，而為法所不許，則A O 4主張喬越公司係依勞基法第11條第2款規定對伊為終止系爭勞動契約之意思表示，不得再依同條第4、5款規定終止系爭勞動契約云云，要非可採。

(3) 至於喬越公司雖抗辯因A O 4兼職，致業績下滑、亦無心拜訪客戶，此乃嚴重違反伊內部紀律之維護，其能力不足以勝

01 任該份工作，符合勞基法第11條第5款云云，然依前述喬越
02 公司於透過王能誠於112年12月8日通知終止系爭勞動契約
03 時，僅以「公司組織縮編」、組織異動、組織上調整，包含
04 人力調整及業績目標為其終止系爭勞動契約之事由，且喬越
05 公司前開終止系爭勞動契約時，並未以A O 4兼職為事由，
06 為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(九)），堪信為真，喬越
07 公司係於原審答辯時，始抗辯A O 4有於工作期間在外兼職
08 之情事，有喬越公司於113年5月28日提出之民事答辯狀可證
09 （見原審卷一第47至49頁），屬喬越公司事後於訴訟中之主
10 張，揆諸前開說明，喬越公司不得再以A O 4有於工作期間
11 在外兼職為由終止兩造間之僱傭契約，則喬越公司上開抗辯
12 云云，自屬無從斟酌。況且，縱使將喬越公司主張兼職之主
13 張為審酌，依喬越公司所提出如兩造不爭執事項(三)所示證據
14 （見原審卷一第93至110、151至155、187、189、227至289
15 頁），亦無法證明A O 4有於上班期間從事兼職工作，且其
16 均為110、111年之證據資料，亦無法證明A O 4於112年即
17 遭解僱年度仍有兼職之情事，遑論因此證明A O 4主觀上無
18 工作意願而不能勝任工作，亦難逕以此而為有利喬越公司之
19 認定。

20 2.按依勞基法第11條第4款規定，業務性質變更，有減少勞工
21 之必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞動契約。
22 所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經
23 營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發
24 生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於經營決策或為
25 因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經
26 營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變
27 異，亦屬業務性質變更之範疇，並非侷限於變更章程所定的
28 事業項目或從登記之事業範圍中之一項改變。又該款「又無
29 適當工作可供安置」，明示雇主資遣勞工前必先盡「安置前
30 置義務」，必無處可供安置時，最後不得已才可資遣，學說
31 上稱為迴避資遣型的調職。倘雇主已提供適當新職務善盡安

置義務，為勞工拒絕，基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，要求雇主仍須強行安置，當非立法本旨（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參照）。經查：

(1) A O 4 自110年4月6日起受僱於喬越公司，擔任業務部微電子課業務專案經理之職務，負責業務開發等工作之事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(一)），並有錄取通知書及聘僱契約書可稽（見原審補字卷第25頁、原審卷一第21至31頁），堪信為真實。又如前述王能誠於112年12月8日有向被上訴人表示：「呃現在不是我判斷市場好不好，是公司組織他上面就是有這個異動的需求在。那在組織異動的，他基本上會依照實際上的需求，做組織上的調整，包含人力的調整。那在這一塊，組織來這邊告訴你說，現在公司，他現在在你這邊的安排，可能覺得在未來的時代，可能不是那麼適任，嗯。」且王能誠另稱：「以現行，我們收到現在客戶的狀況，包含客戶有可能在未來對喬越的依賴性來說，嗯，老實說，在新技術上面的要求確實比較少，其實這兩年，其實你自己也可以感覺得出來，他對我們的依賴性比較少。」

（見原審卷二第96頁），足見南部地區客戶因技術發展對喬越公司之依賴性低，新技術需求減少，喬越公司於南部市場之業務確有緊縮之情形，足認喬越公司因其南部市場之業務緊縮，而有裁撤南部獨立業務職務之組織調整，A O 4 原任職南部之業務部微電子業務專案經理之職務，已無其職務之需求，自有減少員工之必要，是堪認喬越公司確有因業務性質變更，業務部門減少，有減少勞工之必要。A O 4 主張喬越公司不符合勞基法第11條第4款業務性質變更之規定，尚非可採。至於A O 4 執104資訊科技股份有限公司115年6月11日函，以喬越公司於112年11月27日，仍刊登或更新「業務銷售工程師-LED/半導體（台南）」職缺，主張喬越公司所稱業務縮減、裁減人力需求均不實在云云，而喬越公司確有上開刊登或更新之事實，有一零四資訊科技股份有限公司115年6月11日一資字20263LA06008函附之廣告內容資訊可稽

（見本院卷第321至415頁），雖堪信為真，然查，證人即喬越公司前業務人員A 0 1證稱：A 0 4離職後，其原本職位並無補其他人等語（見本院卷第290頁）；證人即喬越公司客服人員A 0 2證稱：A 0 4離職後，喬越公司並未找新的人負責，現在是由臺北消費部分的其他同事為代理等語（見本院卷第295頁），足證喬越公司裁撤南部獨立業務職位之組織調整為真，至於喬越公司雖有上開委託刊登廣告徵才之情形，但此僅可證明喬越公司斯時有對外探詢人才市場之預備措施，尚非喬越公司已有確定用人之需求，喬越公司既於A 0 4離職後，均未有另外僱人從事其職務，反由臺北消費部分之其他同事為代理，自不得依此遽認A 0 4主張喬越公司所稱業務縮減、裁減人力需求均不實在云云為可採。

(2)喬越公司確有因業務性質變更，業務部門減少，有減少勞工之必要，雖據上述，而堪信為真，然喬越公司辯稱其無適當工作可供安置A 0 4云云，並未能提出證據，證明其公司內部已無適當工作可供安置A 0 4，自無提供適當新職務善盡安置義務，為A 0 4拒絕之情事，則其所辯，難認可採。從而，A 0 4主張喬越公司以勞基法第11條第4款規定，終止系爭勞動契約為不合法，應可採信。

3.按非有勞工對於所擔任工作確不能勝任時之情事者，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又上開條款立法意旨，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，應兼括勞工客觀行為及主觀意志。是所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段

01 後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱用，始得終止勞
02 動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式
03 為之，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院112年度台上
04 字第2709號、114年度台上字第5號民事判決意旨參照）。

05 (1)喬越公司雖主張A O 4對於所擔任之工作確不能勝任云云，
06 然為A O 4所否認，經查：

07 ①喬越公司辯稱A O 4業績不佳，111、112年度均未達成公司
08 所設定之業績目標云云，固提出111、112年度績效管理與發
09 展計畫為證（見原審卷一第53至59頁），惟為A O 4所否
10 認。經查，勞工與雇主協議達成之各項績效目標，固可作為
11 考評該勞工績效之標準；但倘該勞工因到職未久等原因，所
12 訂績效目標無法立即達成，應視具體情形，妥為衡量、調
13 整，尚不得逕以所訂績效目標作為勞工績效考核評分之唯一
14 標準。依111、112年度績效管理與發展計畫觀之，A O 4 11
15 1、112年度雖未達成公司所設定之業績目標，然其111年業
16 務員之年度業績目標達成比例為66.71%，112年業績目標達
17 成比例為87.02%，顯見A O 4 112年度相較於111年度，業
18 績達成率已有提高，且參酌王能誠於112年12月8日對A O 4
19 表示：對，首先公司沒有否認這些事情，就是說這個當初請
20 你來，其實有點是臨危受命，要你扛下很多，不是應該新人
21 要承受的壓力跟負擔，特別是在半導體這一塊的狀況，他是
22 比較複雜，而且他有很多這種不太合，不是很合理的要求。
23 所以這一塊並沒有否認，包含在這個過程中，拉普達有強，
24 有，也有強調這一點，當初請你來，其實是很仰賴，仰賴你
25 在台南這邊協助做這一塊。所以這一塊並不是說，公司並沒
26 有在這一塊做任何的challenge，包含你過去，還有現在客
27 戶開發跟maintain，包含業績的成果，這都不是否認。但公
28 司強調的應該是說，在這一塊市場，包含組織調動這一塊，
29 他覺得這個，他其實不需要這麼多的人力，或者是變動，那
30 麼他會有一些調整，包含人力的縮減，所以這一次，這是這
31 一個政策，或者是因為是這個原因，來做的評價，或做的評

核，對，才會有這樣的結果等語（見原審卷二第95、96頁），業已表達當初僱請A O 4係臨危受命，並表明肯認A O 4之貢獻與工作表現，係因公司評估市場不佳將做人力縮減調整始決定解僱A O 4，則A O 4既係臨危授命，112年度相較於111年度，業績達成率亦已有提高，不能否認A O 4仍有相當之工作能力，喬越公司以A O 4 111、112年度均未達成公司所設定之業績目標云云，即抗辯A O 4無法勝任「業務部微電子課業務專案經理」（工作內容為負責業務開發等工作）工作之程度，尚難採取。

②喬越公司抗辯A O 4業績時常出現負業績，或因業績目標未達成而造成「去化毛利損失扣回」之情形，其業績表現不佳，為績效最後一名，足徵A O 4客觀上之能力不足以勝任該份工作云云，雖提出A O 4 111、112年業績獎金結算表及喬越公司在臺南地區營收表為據（見原審卷一第157至167、207至225頁），然為A O 4所否認。經查，觀諸上開業績獎金結算表，111年2月間，A O 4累積達成率雖為-1.01%，然其負業績情況至該年4月已經有所改善，又就喬越公司在臺南地區營收表觀之，A O 4年度銷售達成率為82.19%，另名業務員朱恩廷則為56.66%，是喬越公司稱A O 4業績表現不佳，為績效最後一名云云，要與上開記載不合，其次A O 4幾乎每月均領有業績獎金，至喬越公司資遣A O 4前2個月即112年10、11月所發薪資，A O 4仍領有喬越公司發給之業績獎金，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)5.），並有國泰世華銀行對帳單可稽（見原審卷一第147、149頁），堪信為真。而業績獎金係依據業務員業績表現發給，A O 4既至遭資遣前2個月，仍領有業績獎金，則喬越公司以上開事證，抗辯A O 4客觀上之能力不足以勝任該份工作云云，亦難採取。

③喬越公司復辯稱A O 4業績未能達標，故未領取績效獎金云云，然A O 4否認其有業績不佳之情事。查A O 4於111年度仍有領取分潤獎金8,566元，為兩造所不爭執（見兩造不

爭執事項(二)4.)，並有111年度績效管理與發展計畫可證
(見原審卷一第55頁)，雖未領取績效獎金，然依喬越公司
於該計畫中就獎金發放之說明，分潤獎金與績效獎金，其標
準均有「實際發放金額各單位核決主管依個人績效貢獻執行
核定調整，最後由總經理核決。」為兩造所不爭執(見兩造
不爭執事項(二)3.)，足見分潤獎金亦是喬越公司依據員工績
效決定發放數額，倘若A O 4確有工作表現無法勝任之情
形，喬越公司豈有除原本薪資外，另外發予獎金之情形，則
喬越公司執A O 4未領取績效獎金，抗辯A O 4難以勝任其
工作云云，難認可採。

④喬越公司另抗辯：A O 4工作之積極度乏善可陳，拜訪客戶
次數低落云云，固提出微電子課業務工作統計表為憑(見原
審卷一第61頁)，然而，A O 4否認其真正(見本院卷第42
9頁)；參以此表並無任何製作者與核定者之署名，也無製
作日期，復未註明各筆拜訪之計算依據為何，已難遽信。何
況，依上開統計表，固足認A O 4實際拜訪客戶之次數，相
較其他同事為少，然上開統計表已經記載「(西元)2022年
因疫情，客戶制止拜訪，要求業務增加電訪」，而該年度A
O 4之電訪次數為354次，相較於另名同事魏子旋電訪次數
為114次，超過逾200次，自難依此指稱A O 4工作表現消極
不佳；至於112年實際拜訪、電訪客戶之次數雖又變低，然
A O 4該年度業績達成率之達成比率為87.02%，較111年度
為高，可見A O 4112年雖實際拜訪、電訪客戶之次數變
低，衡情其應有於其他方面努力，使以致之，依上並斟酌喬
越公司並未制訂業務員每年度應拜訪、電訪客戶之次數規
定，喬越公司徒憑上開統計表，以拜訪客戶次數低落，抗
辯：A O 4工作之積極度乏善可陳云云，難認可採。

⑤喬越公司再抗辯：A O 4對產品線不熟悉云云，雖提出112
年度業務測驗統計表為證(見原審卷一第63至84頁)，而依
上開統計表，縱可見A O 4測驗成績不佳，但該等測驗分數
是否影響工作表現，未據喬越公司提出相關證據以資證明，

01 難以逕認其等之關聯性，且喬越公司亦未制訂業務員測驗成
02 績應達到何正確率之標準，尚不得以此遽斷A O 4業務能力
03 不佳，則喬越公司僅以此抗辯A O 4對產品線不熟悉云云，
04 尚非可取。

05 (2) 喬越公司雖辯稱其於解僱A O 4前，業已循序漸進採取各種
06 較解僱為輕之手段，其解僱符合最後手段性原則云云，然為
07 A O 4所否認，主張縱認伊有對於所擔任之工作確不能勝任
08 之情形，但喬越公司未使用勞基法所賦予之各種手段，仍無
09 法改善之情況下，即將伊解僱，顯亦不符合解僱最後手段性
10 原則等語，經查：

11 ① 喬越公司主張A O 4工作表現不佳，伊公司業務最高主管周
12 彥伯已於111年6月間即有口頭及書面發送電子郵件告知其改
13 進事項，並與人資製作其之工作輔導改善計畫供其能在工作
14 上有所改善云云，並提出郵件紀錄為憑據（見原審卷一第8
15 5、86頁），而A O 4曾收受周彥伯於111年6月20日寄發之
16 電子郵件，要求A O 4立即改善CRM開發機會數量及工作紀
17 錄內容之事實，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)），
18 而堪信此部分事實為真，惟A O 4否認有收到工作輔導改善
19 計畫，並辯稱伊業已改善等語。查該電子郵件為111年6月20
20 日所發送，其內容為「如電話所述，之前已口頭提醒幾次，
21 但我今天從（西元）2021到現在列出你只有30幾筆的銷售機
22 會紀錄，另工作紀錄只有609筆，這609筆還沒有扣掉無效的
23 紀錄，而多數的內容更是太過空泛，這邊要求立刻進行改
24 善，否則均視為無效紀錄。補充說明，不需顧慮集團內潛在
25 的內部競爭而刻意不填寫CRM，反而我希望業務能主動去觀
26 察、了解其他業務員的開發方向及更有系統性的推廣產品，
27 因此除了高雄日月光、奇景以外，你應該更要主動提出預計
28 拜訪及開發的市場規畫，並詳實在CRM的工作紀錄留下依
29 據，你已經是五職等，積極主動表現才是負責的態度。預先
30 提醒，從現在開始，我將安排內勤人員在電訪時了解也順帶
31 了解我們業務員的服務滿意度及拜訪電訪狀況，如果有任何

與紀錄與事實不符並且沒有正當理由或證據佐證者，一律視為曠職處置並加送簽呈懲處，再請留意。」（見原審卷一第85頁），依此亦可見周彥伯係要求A O 4立即改善CRM開發機會數量及工作紀錄內容，然111年度績效管理發展計畫「基本任務」拜訪客戶次數（CRM工作紀錄完整性）檢核點為170，A O 4達成狀況為281，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)），並有111年度績效管理發展計畫可證（見原審卷一第53頁），參諸周彥伯至此之後未曾再寄送電子郵件要求A O 4改善工作狀況，亦無證據證明周彥伯對A O 4之工作狀況有何指摘，可見A O 4確有致力於工作以達成周彥伯於電子郵件中所提出之改善方向。另喬越公司人資人員（Amanda）尤嘉鈴於西元2022年6月23日寄給主管（Laputa）周彥伯之電子郵件，雖夾帶檔案名稱為「工作輔導改善計畫-A O 4」（見原審卷一第86頁），然就該電子郵件以觀，其顯示並未寄送給A O 4，僅寄給周彥伯，A O 4既否認有收到該改善計畫，又無證據證明周彥伯收到後有與A O 4討論過任何改善計畫，自難認A O 4曾接受喬越公司對其工作表現提出任何改善計畫。是綜上可見，A O 4僅於111年6月20日接收周彥伯所發送要求其立即改善CRM開發機會數量及工作紀錄內容，而就此A O 4業已改善，是縱認喬越公司曾於111年6月20日對A O 4告知其工作之具體缺失，A O 4亦已於當年度改善之，此後即無證據證明周彥伯仍有要求A O 4改善工作狀況或對A O 4工作狀況有何指摘之情形，則喬越公司據此抗辯其業已盡解僱最後手段原則云云，為不足採。至於證人A O 1雖證稱：周彥伯有說要注意辦公室包裹，就是提及A O 4還有沒有很多包裹到辦公室，周彥伯說他有跟A O 4提醒過包裹的事情，也請我們注意一下A O 4之後還有沒有很多包裹寄送到辦公室等語（見本院卷第290頁），然證人A O 1亦證稱：自從周彥伯有詢問A O 4的包裹的事情後，之後就我知道的就沒有包裹寄送到辦公室等語（見本院卷第291頁），顯然A O 4於周彥伯提醒後，已立

01 即改善，此顯與喬越公司是否有於解僱A O 4前，對其有無
02 進行勞基法所賦予之各種手段無關，自不得依此為有利於喬
03 越公司之認定。

04 ②喬越公司雖抗辯每月業務會議均有檢討各業務人員之工作表
05 現，已明確指導A O 4如何改善云云，並提出會議紀錄及舉
06 王能誠為證，但為A O 4所否認。經查，觀諸上開會議紀錄
07 （見原審卷三第59至86頁），其僅為業務員與主管之例行性
08 會議，並無各業務員有何工作能力不足、具體工作疏失之內
09 容，亦無任何限期改善或輔導甚至調職之記載，則該常態性
10 之業務檢討報告，尚難以之認定喬越公司對A O 4進行考
11 核、輔導或改善計畫之證明。至於王能誠雖證稱：「會議中
12 如果業務不確定針對其市場客戶或有疑問，我們也會針對產
13 品再告知及要求業務下個月要再拜訪客戶。每個業務員如果
14 無法達到目標，其實公司一直都會輔導。」（見原審卷二第
15 202頁），然觀諸上開會議紀錄，固有針對產品告知及要求
16 業務下個月要再拜訪客戶之內容，然並無王能誠所述一直都
17 會輔導之內容，且王能誠僅泛稱公司一直都會輔導，並無何
18 提供必要協助之具體措施，亦難憑此認定喬越公司於解僱A
19 O 4前，已符合解僱最後手段原則。

20 ③喬越公司另抗辯其以扣減個人獎金之方式，作為警告A O 4
21 改善之手段云云，然為A O 4所否認，喬越公司就此雖以前
22 揭喬越公司在臺南地區營收表為據（見原審卷一第207至225
23 頁、第157至167頁），但A O 4年度銷售達成率為82.1
24 9%，另名業務員朱恩廷則為56.66%，且A O 4仍領有喬越
25 公司發給之業績獎金，並領有分潤獎金，業據上述，則喬越
26 公司抗辯有以上開方式作為警告A O 4改善之手段云云，已
27 難採取，且喬越公司果認A O 4無法達到其期望之工作標
28 準，仍應先對其施以相關教育訓練，並以獎懲之方式促其注
29 意改善，始符情理。然喬越公司並未對A O 4進行懲處，其
30 雖抗辯以扣減個人獎金之方式，惟未舉證證明已告知A O
31 4。則喬越公司未見對A O 4施以輔導、教育訓練，亦未見

01 以如懲戒之方式促其改進，即逕行於112年12月8日解僱A O
02 4，尚難認符解僱最後手段性原則。

03 (3)綜上，喬越公司以A O 4業績時常出現負業績或業績目標未
04 達成而造成去化毛利損失扣回情形，且其無法獨立回答客戶
05 問題，未能熟稔專業，無法達成拓展客戶之目標等節，認A
06 O 4有勞基法第11條第5款規定不能勝任工作之事由，而於1
07 12年12月31日終止兩造間之系爭勞動契約；又主張經伊先前
08 多次提供改善機會、多次提醒其改進，甚至苛扣其獎金，已
09 經極力避免解僱A O 4，符合解僱最後手段性原則云云，然
10 A O 4並非不能勝任其工作，且喬越公司之解僱，依上述顯
11 有違解僱最後手段性，則喬越公司遽依勞基法第11條第5款
12 規定，片面終止兩造間系爭勞動契約，與所謂「勞工不能勝
13 任工作」及「解僱最後手段性原則」均不符合，喬越公司依
14 勞基法第11條第5款規定，所為終止系爭勞動契約，亦不合
15 法。

16 4.本件喬越公司所主張前開各項解僱事由皆不生合法終止兩造
17 間系爭勞動契約之效力，兩造間之系爭勞動契約關係仍然存在
18 在，則A O 4求確認兩造間僱傭關係存在，即有理由，應予
19 准許。

20 (二)A O 4主張其遭喬越公司解僱前6個月之平均工資為7萬3,11
21 6元，請求喬越公司自113年1月1日起至其復職日之前1日
22 止，按月於次月5日給付其工資7萬3,116元本息等語，喬越
23 公司則辯稱：A O 4主張每月薪資之7萬3,116元，包含業績
24 獎金及車輛租金，然A O 4未曾達到業績目標，並有因出貨
25 管理不當致須去化損失而生負業績情形，故每月薪資不應計
26 入業績獎金，又112年9月5日另受領之8,566元及1,000元，
27 係屬於恩惠性質之獎金，故不應計入，至於車輛租金，係屬
28 於A O 4提供車輛使用收益之對價，並非勞務之對價，非屬
29 於勞基法第2條第3款所稱之工資，亦不應計入每月薪資。是
30 以A O 4離職前6個月之平均工資應僅有5萬4,174元云云，
31 經查：

01 1.A 0 4主張每月薪資應計入業績獎金及車輛租金，雖喬越公
02 司以上詞為辯，然而：

03 (1)按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
04 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
05 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3
06 款定有明文。且按所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符
07 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在
08 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞
09 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
10 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
11 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
12 與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
13 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而
14 應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金
15 或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
16 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，
17 該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
18 性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡
19 相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非
20 勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上
21 字第801號、103年度台上字第1659號判決意旨參照）。是雇
22 主所為給付，如已具備勞務對價性及給付經常性，即為勞基
23 法第2條第3款規定之工資。另按勞工與雇主間關於工資之爭
24 執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為
25 勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條亦有明文。是
26 雇主如否認勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付非工資，
27 應由雇主負舉證責任。

28 (2)觀之A 0 4 112年6月至11月之薪資單，其給付項目為「本
29 薪」、「伙食津貼」、「車輛津貼」、「業績獎金」（見原
30 審卷一第173至183頁），喬越公司對於本薪、伙食津貼均為
31 工資，未為爭執，自應將之列為A 0 4之工資。

01 (3)至於業績獎金部分，A O 4 每月均受領此部分給付，此觀前
02 開薪資單即明，可見業績獎金係按月進行工作內容評價以為
03 給付標準，其按月給付非偶一為之，與A O 4 日常提供勞務
04 給付有高度關連性，應屬工資，則離職當月前之業績獎金自
05 應予計算，足認A O 4 於離職當月前，所受領業績獎金實具
06 有「勞務對價性」及「給與經常性」性質而屬工資，是A O
07 4 主張計算薪資額時，應計入業績獎金計算，核屬有據。喬
08 越公司抗辯每月薪資不應計入業績獎金云云，並非可採。至
09 於喬越公司抗辯A O 4 未曾達到業績目標，並有因出貨管理
10 不當致須去化損失而生負業績情形云云，然A O 4 主張之每
11 月薪資，係依喬越公司所提出112年6月至11月薪資單所載薪
12 資及A O 4 之國泰世華銀行對帳單上記載之實際發放數額為
13 計算，其中112年11月部分，並未計入業績獎金，故喬越公
14 司上開所述，縱屬為真，亦無從為其有利之認定。

15 (4)A O 4 之薪資單，其給付項目為包含「車輛津貼」，其每月
16 為1萬2,000元，而依業務用車輛管理辦法之約定（見原審卷
17 一第115至119頁），領取車輛津貼者須任業務職滿6個月以
18 上且有實際執行外勤業務之需求，且區分其職等之高低，每
19 月汽車津貼金額由1萬元至1萬5,000元不等，顯見其係以職
20 員擔任特定職務或提供勞務作為對價而為給與，已形成制度
21 上之經常性給與，作為固定薪資一部分，並非補貼職員之實
22 際支出甚明，自應列入工資，故A O 4 主張其得請求之每月
23 工資應納入車輛津貼1萬2,000元等語，應屬可採。喬越公司
24 抗辯車輛租金，係屬於A O 4 提供車輛使用收益之對價，並
25 非勞務之對價，非屬於勞基法第2條第3款所稱之工資，亦不
26 應計入每月薪資云云，則非可採。

27 2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
28 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
29 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
30 內扣除之。民法第487條定有明文。次按債權人於受領遲延
31 後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告

債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，受僱人無須補服勞務，自得請求報酬。最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照。經查，兩造間之系爭勞動契約仍然存在，已如前述，而喬越公司主管王能誠於112年12月8日係以「公司組織縮編」為由向A O 4為資遣之通知，當日並命A O 4將持有之公司鐵門電子遙控、感應扣、筆記型電腦均繳回；喬越公司並於112年12月12日寄發三重二重埔郵局第536號存證信函通知A O 4 112年12月31日為離職日，113年1月1日終止聘僱契約，並要求A O 4於函到3日內出面辦理離職移交手續等語各事實，業據上述，足認喬越公司已拒絕A O 4服勞務，而A O 4於喬越公司違法終止系爭勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，足證A O 4於喬越公司終止系爭勞動契約當時仍願意繼續在喬越公司任職，則喬越公司拒絕受領A O 4提供勞務，自應負受領遲延之責。喬越公司於受領遲延中，A O 4既無須催告喬越公司受領勞務，且喬越公司於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告A O 4給付，其受領遲延之狀態始得認為終了，然喬越公司並未為上開行為，堪認A O 4於遭解僱時已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付。從而喬越公司既拒絕受領，依前揭說明，自應負受領遲延之責，A O 4則無須補服勞務，仍得請求報酬。依前開說明，A O 4請求喬越公司給付自113年1月1日起至復職之日止之每月工資及法定遲延利息（除應扣除後述A O 4於113年在他處提供勞務而取得之利益3,439元外），為有理由。又因A O 4之薪資額每月不固定，爰以6個月平均值較符公平，而A O 4於喬越公司終止勞動契約前6個月之平均工資為7萬3,116元（11月薪資：5萬9,521元、10月薪資：7萬2,140元、9月薪資：8萬42元、8月薪資：7萬1,083元、7月薪資：9萬1,111元、6月薪資：6萬4,803元），為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(五)），並有國泰世華對帳單及喬越公司薪資單在卷可考（見原審卷一第14

01 7、149、173至183頁、卷三第41頁），而車輛津貼及業績獎
02 金應予計入工資，亦據上述，從而A O 4本於僱傭關係請求
03 喬越公司自113年1月1日起至其復職日之前1日止，按月於次
04 月5日給付其工資7萬3,116元（除扣除上開3,439元外），即
05 屬有據，喬越公司辯稱每月薪資不應計入業績獎金、交通津
06 貼，A O 4離職前6個月之平均工資應僅有5萬4,174元云
07 云，則無可取。其次，A O 4於113年有自風格們社取得營
08 利所得3,439元，有稅務T-Road資訊連結作業查詢結果所得
09 可稽（見本院卷第124頁），則A O 4該自風格們社所獲之
10 營利所得，可認係其轉向他處提供勞務所得利益，應予扣
11 除；除此之外，A O 4為等待復職而未另謀他職，亦無證據
12 證明其有故意怠於取得利益，又其113年度復查無薪資所
13 得，亦無勞保投保資料，有稅務T-Road資訊連結作業查詢結
14 果所得及勞保資訊T-Road（被保險人投保資料）可稽（見本
15 院卷第119至124、127頁），喬越公司亦未另行舉證A O 4
16 確有至他處任職取得薪資之情形，則喬越公司辯稱應自113
17 年1月1日起，按基本工資扣除云云，並不足採。準此，A O
18 4請求喬越公司於113年2月5日給付113年1月工資6萬9,677
19 元（00000－0000＝69677），並自113年2月1日起至其復職
20 日之前1日止，按月於次月5日給付其工資7萬3,116元，核屬
21 有據，應予准許；逾此範圍之請求，尚難准許。

22 (三)A O 4依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
23 規定，請求喬越公司自113年1月1日起至A O 4復職日之前1
24 日止，按月提繳勞工退休金4,590元至其勞工退休金個人專
25 戶內等語，喬越公司雖抗辯伊終止系爭勞動契約合法，無提
26 撥義務云云，然查：

27 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
28 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
29 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
30 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
31 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

01 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該
02 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
03 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未
04 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減
05 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
06 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工
07 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
08 提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院10
09 4年度台上字第1031號判決意旨參照）。

10 2.承上所述，兩造間僱傭關係仍存在，又A O 4得請求喬越公
11 司給付其6萬9,677元，及自113年2月1日起至其復職日前1日
12 止，按月於次月5日給付其7萬3,116元，亦據上述，而依勞
13 工退休金月提繳分級表（見原審補字卷第47頁）所載，上開
14 工資6萬9,677元屬第8組第44級，月提繳工資為6萬9,800
15 元，7萬3,116元則屬第9組第46級，月提繳工資為7萬6,500
16 元，據此喬越公司113年1月應提繳A O 4勞工退休金至其勞
17 工退休金個人專戶之數額為4,188元（69,800元×6%=4,188
18 元），自113年2月1日起每月應提繳A O 4勞工退休金至其
19 勞工退休金個人專戶之數額為4,590元（76,500元×6%=4,5
20 90元），是A O 4依勞退條例第31條第1項規定，請求喬越
21 公司於113年1月，提繳4,188元；自113年2月1日起至其復職
22 日前1日止，按月提繳新臺幣4,590元至其之勞工退休金個人
23 專戶，核屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，尚難准許。

24 (四)A O 4主張依錄取通知書特殊約定第1項，請求喬越公司給
25 付自110年4月起至110年6月止之交通津貼共2萬4,000元等
26 語，喬越公司則抗辯：業務職業業務用車輛管理辦法4.1條規
27 定，申請交通津貼須任業務職滿6個月以上且實際執行外勤
28 業務之需求者，A O 4於110年4月6日到職，其到職後前6
29 個月本不符合該辦法之申請條件等語，經查：A O 4之錄取
30 通知書所示，兩造約定到職適用交通津貼制度，可依實際業
31 務狀況調整適用「業務職業業務用車輛管理辦法」（配車或租

車補貼8,000元)之事實，為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項(二))，雖可認定A O 4到職即可適用交通津貼制度，然細觀錄取通知書之表格欄，其中有記載試用期90天，最後一欄之交通津貼為800元，可見兩造業已約明試用期之交通津貼為800元，是上開「可依實際業務狀況調整適用『業務職業業務用車輛管理辦法』」等語，自係指試用期後，參諸喬越公司就此期間交通津貼是800元，亦不爭執(見本院卷第503頁)，自堪採取，A O 4主張自110年4月起至110年6月止即應適用業務職業業務用車輛管理辦法，交通津貼共2萬4,000元云云，與上開兩造明確約定事項不符，尚難憑採。是A O 4依錄取通知書特殊約定第1項，請求喬越公司給付自110年4月起至110年6月止之交通津貼共2,400元(800元×3=2,400元)，核屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

(五)A O 4雖依民法第487條規定，附帶上訴請求喬越公司自113年1月1日起至A O 4復職日之前1日止，按年於每年2月前給付A O 4年終獎金5萬5,292元、按年於每年9月前給付A O 4三節獎金及職福會禮金6萬6,650元云云，然喬越公司抗辯伊係對實際在職、實際提供勞務並受年度考核之勞工發放獎金，依勞基法施行細則第10條第2、3款規定，年終獎金及三節禮金亦排除在經常性給與之外，自非工資，A O 4請求顯無理由等語，經查：

- 1.獎金如屬於公司盈餘而抽取部分分配予員工，自與經常性給與有殊，不論其名稱為效率獎金或年節獎金，亦不論其發放方式為按節或按月先行借支，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍；勞基法施行細則第10條規定：本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與，其第2款所規定之獎金係指：年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金；其第2款所規定之獎金係指：春節、端午節、中秋節給與之節金。是依上開有關規定，年終獎金及節金非

工資之一種（最高法院88年台上字第1638號、92年台上字第1960號判決意旨參照）。

2. A O 4 雖以年終獎金、端午中秋獎金及職福會禮金發放規則（見原審卷二第143至153頁）為據，主張年終獎金、三節獎金及職福會禮金之性質為工資，請求喬越公司按年給付年終獎金、端午中秋獎金及職福會禮金云云，然依兩造之聘僱契約書所載（見原審卷一第87至92頁），並未將年終獎金、端午中秋獎金及職福會禮金列為兩造勞動契約之內容，且依前開勞基法施行細則第10條第2、3款規定，已排除年終獎金之給與及春節、端午節、中秋節給與之節金。此外，觀諸年終獎金之發給目的，在於僱用人於年度終了時，對於受僱人所發給之恩惠性給與，三節獎金則係屬雇主給予之福利性質，均為恩惠性之給與，核其性質，亦與勞務提供所得對價之報酬不同，其次觀諸年終獎金、端午中秋獎金及職福會禮金發放規則，其中年終獎金部分有將當年度實際在職天數列入考量；端午、中秋節之禮金特別排除留停復職者，並統一於其後依年度到職比例計算發放，足見喬越公司抗辯伊係對實際在職、實際提供勞務並受年度考核之勞工發放獎金等語，應屬可採，A O 4 執上開發放規則，主張年終獎金、三節獎金之性質為工資，請求喬越公司按年給付年終獎金、端午中秋獎金云云，難以採取。再者，依職工福利金條例第5條、該條例施行細則第2條及職工福利委員會組織準則第12條，職工福利金由職工福利委員會保管、動用，是職福會禮金支付之單位係職工福利會而非喬越公司，且職福會禮金非由A O 4 所提供之勞務數量、內容決定，與勞務之提供無對價關係，非員工勞務給付對價之報酬，性質上屬恩惠性給付，A O 4 亦無依民法第487條規定請求喬越公司給付。依上，A O 4 依民法第487條規定，附帶上訴請求喬越公司自113年1月1日起至A O 4 復職日之前1日止，按年於每年2月前給付A O 4 年終獎金5萬5,292元、按年於每年9月前給付A O 4 三節獎金及職福會禮金6萬6,650元云云，要屬無據。至於A

01 04另主張喬越公司不發放年終獎金、三節獎金及職福會禮
02 金，違反就業服務法第5條第1項及平等原則，然按就業服務
03 法第5條第1項所禁止者，係雇主以「種族、階級、語言、思
04 想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚
05 姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分」等與工作
06 能力無關之「人之特質」為差別待遇。查A04既自113年1
07 月1日起未曾對喬越公司實際提供勞務，其未受領年終獎
08 金、三節獎金及職福會禮金，係因其無實際工作表現可供年
09 度考核、不具實際在職之原因，與上開任一系列之歧視事由
10 要無關聯，並非「較差之無實質理由的恣意對待」，A04
11 主張其為就業歧視，而請求發放年終獎金、三節獎金及職福
12 會禮金，亦無可採。

13 (六)A04固依民法第487條規定，追加請求喬越公司給付短發
14 之112年10月、11月業績獎金共計6萬9,021元等語，惟喬越
15 公司則抗辯：其未發放係因去化毛利損失扣回，並無短發等
16 語。查A04仍有於112年11月領取同年10月之業績獎金1萬
17 3,448元，業據上述，A04主張喬越公司全未給付該月之
18 業績獎金，已有未合，另依績效管理與發展計畫所載，無論
19 績效獎金或分潤獎金，「實際發放金額由各單位核決主管依
20 個人績效貢獻執行核定調整，最後由總經理核決」，足見業
21 績獎金之數額本非依單一公式機械計算之固定給付，而係由
22 雇主綜合考量個人績效貢獻、毛利狀況、去化損失扣回等多
23 重因素後核定發放，又觀諸A04業績獎金之結算表有關11
24 2年11、12月部分（見原審卷一第225頁），其上記載因去化
25 毛利損失扣回等原因，致該2個月之業績獎金均為負數，參
26 酌證人A02證稱：有一個「EA8610」的單比較特別，在11
27 1年有備貨，但到112年沒有把貨拿走，就這個比較特別。如
28 果客戶不接受，客人的公司沒有把貨拿走，那就要報廢等語
29 （見本院卷第294、295頁），可見A04前確有備貨未經客
30 戶領取之情形，則A04業績獎金之結算表有關112年11、1
31 2月部分之記載，應非子虛，喬越公司抗辯：其未發放係因

01 去化毛利損失扣回，並無短發等語，尚非有據，應堪採取，
02 則A O 4主張喬越公司給付短發之112年10月、11月業績獎
03 金，尚非可採，其追加請求喬越公司給付6萬9,021元，難認
04 有據。

05 六、綜上所述，喬越公司終止系爭勞動契約既不合法，則兩造之
06 僱傭關係仍存在，從而，A O 4依系爭勞動契約之約定、民
07 法第487條及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第
08 1項之規定，請求：(一)確認A O 4及喬越公司間之僱傭關係
09 存在。(二)喬越公司應給付A O 4113年1月工資6萬9,677元，
10 並自113年2月1日起至A O 4復職日前1日止，按月於次月5
11 日給付A O 47萬3,116元，暨自各期應給付日之翌日起至清
12 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)喬越公司應提
13 繳113年1月勞退金4,188元至A O 4之勞工退休金個人專
14 戶，並自113年2月1日起至A O 4復職日前1日止，按月提繳
15 4,590元至A O 4之勞工退休金個人專戶。(四)喬越公司應給
16 付A O 42,400元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年5月7日
17 (見原審卷一第17頁送達證書)起至清償日止，按週年利率
18 百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分
19 之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，判
20 決確認兩造間之僱傭關係存在，並判命喬越公司如數給付，
21 並就上開(二)、(三)、(四)部分，依勞動事件法第44條第1、2項規
22 定，就A O 4上開勝訴部分，依職權宣告假執行，並諭知喬
23 越公司供擔保後，得免為假執行，核無不合，喬越公司上訴
24 意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應
25 駁回此部分之上訴；至於不應准許部分，喬越公司指摘原判
26 決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文
27 第二項所示。另A O 4附帶上訴部分，原判決為其敗訴之諭
28 知，並駁回其此部分假執行之聲請，核無不合，A O 4附帶
29 上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理
30 由，應駁回其附帶上訴。又A O 4追加之訴，亦無理由，應
31 予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，喬越公司之上訴為一部有理由，一部無理由，A 0 4 之附帶上訴及追加之訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 9 月 9 日
勞動法庭 審判長法官 張季芬

法 官 葉淑儀

法 官 謝濰仲

上為正本係照原本作成。

喬越公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），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訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

A 0 4 不得上訴。

中 華 民 國 115 年 9 月 9 日

書記官 盧建元

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

- (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
- (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表一：

原判決主文第二項內容	本院准許被上訴人向上訴人請求之本息金額
上訴人應自民國113年1月1日起至被上訴人復職日前1日止，按月於次月5日給付被上訴人新臺幣7萬3,116元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。	上訴人應給付被上訴人新臺幣6萬9,677元，及自民國113年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並自民國113年2月1日起至被上訴人復職日前1日止，按月於次月5日給付被上訴人新臺幣7萬3,116元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

附表二：

原判決主文第三項內容	本院准許被上訴人向上訴人請求之本息金額
上訴人應自民國113年1月1日起至被上訴人復職日前1日止，按月提繳新臺幣4,590元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。	上訴人應提繳新臺幣4,188元至被上訴人之勞工退休金個人專戶；並自民國113年2月1日起至被上訴人復職日前1日止，按月提繳新臺幣4,590元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。

附表三：

原判決主文第四項內容	本院准許被上訴人向上訴人請求之本息金額
------------	---------------------

上訴人應給付被上訴人新臺幣2萬4,000元，及自民國113年5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。	上訴人應給付被上訴人新臺幣2,400元，及自民國113年5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
--	--