

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第29號

原告 陳建勳

訴訟代理人 陳彥嘉律師

被告 台灣庫卡股份有限公司

法定代理人 范秋植

訴訟代理人 趙尹薰

蕭玚卉律師

朱玉文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年9月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。經查，依卷附兩造所訂立之僱用契約第0條約定（院卷一第20頁），係合意以本院為第一審管轄法院，是本院就本件自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。查，原告於起訴狀聲明第4項原為：「被告應給付原告新臺幣(下同)1,063,221元，及其中100萬元自起訴狀送達翌日起，其中42,101元自民國109年5月26日起，餘自起訴狀繕本送達翌日起，均按週年利率百分之5計算之利息」，嗣於110年3月16日當庭變更聲明為「被告應給付原告1,035,216元，及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率百分之5計算之利息」，有本

01 院110年3月16日言詞辯論筆錄參照（院卷二第171頁、第453
02 頁），核原告所為應屬請求基礎事實同一下為減縮應受判決
03 事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。另按不
04 變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非
05 為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條亦有明文。原告起
06 訴聲明第2項原為：「被告應自109年6月11日起至復職日
07 止，按月於每月25日給付原告2,215,000元，及自各期應給
08 付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息
09 」，嗣更正聲明為：「被告應自109年6月11日起至復職日
10 止，按月於每月25日給付原告221,500元，及自各期應給付
11 日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息」
12 （院卷二第619頁），依前揭說明，核屬更正之陳述，無涉
13 訴之變更或追加，附此敘明。

14 貳、實體方面

15 一、原告起訴主張：

16 (一)原告自104年3月9日起受僱於被告，原職稱為「資深業務經
17 理」，薪資為146,000元，因工作表現傑出，多次經拔擢職
18 務及增加薪資，於107年5月間，月薪資已調升至221,500
19 元，每年另有業績獎金可領取。惟被告於109年1月起減縮原
20 告應有福利及權益，109年4月間多次要求原告接受「自請離
21 職」或「接受減薪超過50%」，原告拒絕接受，被告於109年
22 5月中旬片面發出通知，將原告之薪資減至11萬元，原告拒
23 絕同意後，被告再提出「終止協議書」、「確認簽收」，要
24 求原告簽署後自請離職，原告亦予以拒絕。

25 (二)兩造於109年6月9日臺北市府勞動局勞資爭議調解期日
26 時，被告以業績不良為由，表明將片面減薪，或終止勞動契
27 約，致調解未能成立。被告於翌日109年6月10日竟告知依勞
28 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止與原告勞
29 動契約。惟被告終止勞動契約事由前後矛盾、不斷變更，另
30 被告並未舉證原告不能勝任工作，且僅片面減薪，未有預告
31 減薪改期期間，不符解僱最後手段性。此外，原告於109年4

01 月27日因上班途中騎自行車摔倒致「右側手腕挫傷、右側橈
02 腕部腕關節扭傷」，持續就醫至109年7月28日，被告在原告
03 受有職業災害期間終止契約，與勞基法第13條規定相違，無
04 效。

05 (三)從而，原告請求確認與被告間僱傭關係存在，被告自109年6
06 月11日起應繼續依法給付原告薪資，並提繳勞工退休金。又
07 原告於公司任職期間常奉派至國外、大陸地區差旅，請求差
08 旅期間之延長工時，目前核算金額為1,263,974元，僅在100
09 萬元範圍內為請求；另因職災認定不同，被告對於原告請假
10 逕行扣薪，經勞保局認原告確屬職災，但因本件兩造仍有爭
11 議，扣除勞工保險局給付之工資補償，被告應補發積欠原告
12 109年5、6月薪資30,216元；末如確認兩造僱傭關係存續，
13 則原告仍為被告公司員工，則請求給付500元生日津貼，自
14 無不合。是以，被告另應給付原告1,030,716元。

15 (四)爰依兩造間僱用契約提起本件訴訟，並聲明：

- 16 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 17 2.被告應自109年6月11日起至復職日止，按月於每月25日給付
18 原告221,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，
19 按年利率百分之5計算之利息。
- 20 3.被告應自109年6月11日起至復職日止，按月提撥9,000元至
21 原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 22 4.被告應給付原告1,030,716元，及自起訴狀繕本送達翌日
23 起，按年利率百分之5計算之利息。
- 24 5.原告願供擔保，請宣告准予假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)因原告在106年開發新的全球關鍵客戶即可成公司，故被告
27 自107年4月1日調升原告工資至215,000元作為績效獎勵。其
28 後原告業績直落，又原告於107至108年在臺灣本地業績每月
29 掛蛋，被告隨於108年3月18日將原告職位自全球關鍵客戶經
30 理調整為臺灣區業務部經理，仍領導臺灣業務團隊並享有主
31 管之各種資源。原告於108年全球關鍵客戶及臺灣本地目標

01 訂單量各為400台及（修正後）185台，然原告無論在全球關
02 鍵客戶抑或臺灣本地全無訂單業績掛零。而原告身為臺灣區
03 業務部經理，每月應參與亞太地區超級銷售彙報會議報告臺
04 灣區業績狀況，自其108年10月7日提出之簡報，臺灣區銷售
05 團隊應達到之業績目標與實際達成者有顯著差異，其理應清
06 楚自身業績不佳。

07 (二)被告依兩造僱用契約約定，於108年7月31日預告原告於108
08 年8月1日至10月31日進行第1次績效改善計畫（Performance
09 Improvement Plan, 簡稱“PIP”），此亦經原告同意。被告
10 分於108年8月29日、108年9月30日及108年10月31日進行評
11 估，原告皆未達預期目標。又PIP進行至10月底尾聲時適逢
12 新執行長Alec Lin上任，決定再給原告機會將PIP延長3個
13 月，原告於108年11月1日至109年1月31日第2次列入PIP，然
14 亦未通過且拒絕簽署最終評估結果，是原告不適合再擔任臺
15 灣區業務部經理，被告於109年1月31日預告原告績效評估未
16 通過，自109年2月1日起調整原告職務為業務經理即一般業
17 務，自此原告已非主管職，且負責業務亦縮減，故收回其任
18 主管方能使用之停車位。又原告所負責可成公司之營業績效
19 自106年至108年已降至零，不符合全球關鍵客戶發展計畫，
20 是原告不再屬全球關鍵客戶團隊，其職位及職務於109年3月
21 17日亦相應取消。再者，原告無心改善績效怠於提出報價
22 單，截至109年5月11日止臺灣本地業績仍零績效，且原告既
23 曾訓斥同事Jackie不打卡，其明知上班應打卡卻不打卡，且
24 多次遭財務及行政部門提醒，更時常遲到早退，故被告自
25 109年6月1日起調降原告工資每月為11萬元，並降職為臺灣
26 區業務主任。

27 (三)又原告以英國籍身分受雇，自應徵時至受雇期間內故意隱瞞
28 其有臺灣國籍，被告直至原告遺失居留證請求協助申請外僑
29 居留證，經移民署告知才驚覺原告具臺灣國籍，又特意辦理
30 除戶手續以維持其外僑居留證身分，可認原告品行亦有可議
31 之處。另被告於109年5月19日與原告討論留任降薪方案，倘

原告不願意留任，被告願意以優於法令條件合意終止勞動契約，然皆為原告所拒，其所屬德國總部主管甚於109年5月25日、6月2日多次與原告懇談。是被告給予原告多次改善機會未果且多次懇談遭拒，兩造間僱傭關係已無繼續之期待可能性，始於109年6月10日依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，符合解僱最後手段性原則。

(四)被告於工作規則第21條明定每日工作時間為8小時、每週不得超過40小時，此可推翻勞動事件法第38條工作時間之推定。縱超過約定工作時間，然原告未依兩造僱用契約第B(B)條及工作規則第23條等約定提出延長工時申請，亦未舉證證明被告要求或同意原告加班，縱加班屬實，其未依程序申請加班，則被告無庸給付加班費。況且原告提出出國差旅加班紀錄，有其家庭旅遊卻主張出差請求加班費。另依出差費用管理辦法，被告已有補助及補休措施，是搭機時間不應算入工作時間。從而，出差勤記錄係是依原告上下班打卡紀錄，原告漏未打卡或事前未依程序請合適假別，其曠職紀錄係咎由自取，且被告亦未因此扣薪，原告並未受有不利益，故原告請求加班費100萬元，洵屬無由。

(五)生日津貼為被告恩惠性給付，與勞務不具對價性，非屬工資。又被告於109年6月10日合法終止兩造間勞動契約，原告已非被告員工，自無受領7月生日津貼之資格，故原告請求生日津貼，自屬無由。

(六)被告於109年4月27日例行業務會議時未見原告出席，致電詢問原告未出席原因，經原告告知騎乘腳踏車前往被告公司途中因滑倒受傷，被告主動詢問是否需同事接送就醫及協助載運腳踏車，均遭原告拒絕。被告信任員工給予公傷假並告知後續處理程序，復於109年4月28日再次提醒應提交之文件及應辦理請假程序，然原告皆置之不理，亦未提供相關文件請求保險理賠，僅於請假系統登記109年4月27日為公傷假、4月28日至30日為病假，則被告依工作規則第30條第1項第3款規定給付原告半薪，並無故意扣薪之情，且扣除數額為

11,076元，非如原告所稱30,217元。是被告於109年9月25日給付原告109年4月27日至109年5月14日傷病給付期間之原領工資，故原告擴張職災期間至109年6月9日，請求支付109年5月18日、21日、22日、25日、28日，及109年6月1日、3日、9日等工資，當屬無由。又原告於109年5月4日開始打卡上班，其於109年4月27日騎腳踏車滑倒後，自109年5月4日開始上班至6月10日遭解雇日止，計28個工作日，有16日正常上班，與其溝通降職減薪或資遣時，從未提及仍在右手腕挫傷之醫療期間。然原告卻申請職災保險給付，又意外發生於109年4月27日早上9點10分，而遠端出勤系統打卡顯示9點15分上班，實則原告根本未上班。又事故發生既非在被告指揮監督下執行職務中發生，與原告所任業務間亦欠缺相當因果關係，不具備職務遂行性及職務起因性，非屬勞基法第59條所定之職業災害。再者，原告於109年4月27日就診時僅右側手腕挫傷，然其於109年10月12日在又一春中醫診所看診，又增列右側橈腕部腕關節扭傷，顯見右側橈腕部腕關節扭傷並非109年4月27日事故所致，二者欠缺因果關係。故原告於109年4月27日騎乘腳踏車上班致右手腕挫傷，非屬職業災害，並無勞基法第13條適用之餘地。至原告主張109年6月10日為職災醫療期間不得解僱，並向臺北市政府勞動局提出勞檢。惟上開期間包括特休在內之非職災醫療期間，復經臺北市政府勞動局於110年4月19日勞檢告知被告並無違法，故原告主張109年6月10日仍為職災之醫療期間不可解雇，顯無所由。

(七)爰聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保免予假執行。

三、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項定有明文。而所謂有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，故確認法

律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
確認判決之法律上利益。本件原告主張其遭被告違法終止勞
動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，已為被告所否認，兩
造此開法律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。

四、兩造間不爭執事項（院卷二第620頁）：

(一)原告自104年3月9日受僱被告，兩造簽立原證1僱用契約，原
告擔任資深業務協理，每月工資為146,000元，自107年4月1
日起工資調升為215,000元（被證1），被告107年7月全體
調薪，原告薪資調至221,500元（被證9）。另原告自108年3
月18日職位為台灣區的業務部經理（被證5）。

(二)兩造於108年7月31日簽署業績改善計畫（PIP），期限自108
年8月1日至108年10月31日（被證10）後，被告決定再延展
PIP期間3個月（被證12）。被告並自109年2月1日將原告職位
調整為業務經理，不再擔任主管職務。

(三)被告於109年5月15日通知原告自同年6月1日起減薪為
110,000元（原證3）。兩造於109年6月9日進行勞資爭議調
解會議中，被告主張原告自108年3月起未有業績、嗣未通過
PIP、出勤狀況不佳等情事，兩造調解不成立（原證5-2），
被告於翌日以解僱通知書依勞基法第11條第5款規定通知原
告終止勞動契約（原證6-1），原告於109年6月12日委任律
師寄發存證信函通知被告違法解僱，並表示繼續提供勞務
（原證7）。

(四)原告有領取107年、108年年終獎金（稅前）各590,000元、
497,900元（被證41、42）。

五、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第11條第5款規定，合法終止兩造勞動契約：

1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞
動契約，勞基法第11條第5款定有明文。考其立法意旨，重

01 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
02 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
03 經濟目的不能達成之原因，不僅指勞工在客觀上之學識、品
04 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上
05 「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠
06 履行勞務給付之義務者，均屬該條款所謂「不能勝任工
07 作」，再經雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，
08 仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以兼顧「解僱最後
09 手段性」原則。

10 2. 又按僱用人為其事業發展及永續經營，對於僱用之業務人員
11 訂定一定量能業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、
12 薪級相當，無顯然高估致受僱人無法達成之情形，且其業績
13 表現與附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，受僱人長
14 期無法達成業績目標，經僱用人給予相當改善期間仍無法達
15 到，應屬不能勝任工作。

16 3. 查，被告於109年6月9日兩造勞資爭議調解會議中，主張原
17 告有「至少自108年3月起即未有業績，於108年8月1日至10
18 月31日遭公司放入績效改善計畫，惟未通過。公司於108年
19 11月1日至109年1月31日給予申請第二次改善機會，惟仍未
20 通過」之情事，另表示「未通過改善計畫之結果可能減薪，
21 並以勞基法第11條第5款規定終止勞動契約」等語，兩造調
22 解不成立，被告嗣於翌日109年6月10日以解僱通知書，依勞
23 基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約等節，為兩造所不
24 爭執，並有勞資爭議調解紀錄、解僱通知書可稽（院卷一第
25 34至35頁），是以，原告受領被告終止勞動契約意思表示之
26 通知時，對於遭解僱具體事由及法令依據均能知悉，原告主
27 張被告在解僱通知書全未提任何具體事由，未盡告知解僱事
28 由之義務、違反誠信原則，所為之解僱行為無效云云，容有
29 誤會。

30 4. 再查，被告抗辯原告自108年3月起即未有業績，有不能勝任
31 工作之事由，業據提出被告107年至108年被告台灣區每月01

統計表、業務部門108年度52周曆業績表為憑（院卷一第185、189頁）。據此可知，原告（Colin Chen）108年度目標訂單量（OI）為200，每月並訂有預期數量（Bud.），惟迄至年底之第52周，個人達成數量均掛零。原告雖爭執上開表單為被告自行製作，而否認其形式真正性，惟據原告與其他銷售團隊同仁於108年5月8日曾簽署協議文件（院卷一第199頁），其上記載原告（Colin Chen）目標數量最初版本確為200單位（占總體目標26%），另其他同仁目標數量均與上開每月OI統計表的目標訂單數字相符。佐以，原告主張招攬業務包括108年8月易新自動化股份有限公司（下稱易新公司）13台、108年10月怡振電機有限公司（下稱怡振公司）500台、109年3月台灣智能機器人科技股份有限公司（下稱台智公司）2台等客戶訂單等節，惟依被告業務系統顯示（院卷一第421至425頁、第483、485頁），易新公司、怡振公司的訂單均由劉硯鈞（jason）所創建，原告訂單紀錄則未展示任何項目，原告確於108年度未提交任何報價單。是以，堪認被告提出上開108年度公司OI統計表、52周曆業績表，應無不可信之情形，其據此抗辯原告業績達成率未如預期目標，可以採認，嗣原告未能通過績效改善計畫（詳如後述），則被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，於法有據。

5. 原告固以其促成上開易新公司等訂單，對公司業務已有貢獻，又其係負責團隊業績，而無個人業績云云，無不能勝任工作之情形，並以證人劉硯鈞證述、被告內部聯繫電子郵件、對外合約書等為證。查，被告確於108年10月間與怡振公司簽訂合作協議，銷售機械手臂、控制機等商品等節，有雙方合作協議、買賣契約書在卷可認（院卷一第453至481頁）。又依證人劉硯鈞於審理中證述：原告帶其認識客戶，並主導談判，因合作協議範圍很大，由證人扮演輔助角色，確有交貨付款數量50台，被告高層就交易經過都知情。易新公司、台智公司訂單都是原告帶領其去與客戶洽談，但被告

01 對於台智公司部分並不知情等語（院卷二第104、105、
02 108、109頁），足認原告確有參與交易洽談的經過，惟證人
03 同供稱：是原告把業績放在證人業務指標上，並由證人登錄
04 自己為接單人。其知悉公司發放績效獎金時，係以系統上所
05 載業務人員名字作為計算業績之標準。另臺灣地區的首席執
06 行官CEO文啟明為了激勵團隊士氣，讓業務人員認真、積極
07 拿訂單，才有被證人協議。原告應達成的目標上面是寫185。
08 其不知原告自己要達成的目標數字，不是只有團隊的數字等
09 語（院卷二第106、108、110頁），另原告於108年10月17日
10 確以電子郵件確認怡振公司訂單放在證人劉硯鈞業績等情，
11 原告寄發電子郵件可證（院卷一第427頁），則原告所述業
12 務貢獻度確實未能展現在被告留存業績指標紀錄中。衡以，
13 被告以銷售機械手臂、控制機台等商品為公司核心業務，原
14 告受僱被告之初即擔任資深業務人員，又曾為被告開發全球
15 關鍵客戶可成公司，其工資因此自107年4月1日起得以提
16 升，職稱亦調升為「Head of Key Accounts Asia
17 Pacific」（亞太區首席關鍵客戶長），嗣被告於108年3月18
18 日再將原告職位調整為台灣區業務部經理（Country Sales
19 Manager），有108年3月18日生效之組織公告可稽（院卷一
20 第191頁），另兩造亦不爭執：被告自109年2月1日將原告職
21 位調整為業務經理，不再擔任主管職務等節。可知，被告營
22 運狀況自與原告擔任通路業務部門主管職務直接關連，且原
23 告等業務人員績效表現良窳攸關被告公司獲利之根基，與原
24 告之職位正相關，亦與其受獲薪資報酬間自具有對價性，是
25 公司考量營運成本，以高薪僱用原告，在職期間拔擢成為業
26 務主管委以重任，領取高於其他業務同仁之報酬，衡情對其
27 業績表現亦有較高期待，則其訂立較高之業績目標及績效管
28 理，乃事理之當然，應認被告即以此作為衡量原告工作表現
29 之依據，可資為認定原告業務經理人之工作勝任與否的重要
30 標準。再者，被告係以公司系統所載業務資訊作為計算、發
31 放業務人員績效獎金之標準，又被告為使業務同仁認真積極

01 拿訂單，達成各自績效目標，特為此書立協議，是被告確有
02 設立每年營運、獲利目標，並期許業務人員各自努力，達成
03 年度目標，並據客觀呈現之績效表現數據核發各業務同仁之
04 獎金，原告既已決定將所述易新公司、怡振公司、台智公司
05 之訂單安排予證人劉硯鈞，並向被告確認此業績歸屬之紀錄
06 方式，被告亦據此計算證人劉硯鈞之績效目標達成率，並分
07 配其核發業績獎金，原告自不得再行主張此部分績效為自己
08 所有，否則勢將影響被告公司考核員工績效、發放獎金的正
09 確性，原告亦有悖於身為業務主管應負覈實考核責任，故原
10 告此開主張無以改變其於108年度績效目標達成率低落之客
11 觀事實。

- 12 6. 原告另雖主張被告在其職業災害醫療期間終止勞動契約，違
13 反勞基法第13條規定，解僱無效云云。惟按勞基法第13條前
14 段規定：勞工在第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契
15 約，旨在避免勞工於職業災害傷病醫療期間，生活頓失所
16 依，係對於罹受職業災害勞工之特別保護。又勞基法第59條
17 第2款所稱勞工在醫療中不能工作，係指勞工於職災醫療期
18 間不能從事勞動契約中所約定之工作而言。原告主張其於
19 109年4月27日因上班途中騎自行車摔倒致「右側手腕挫傷、
20 右側橈腕部腕關節扭傷」，持續就醫至109年7月28日止，均
21 屬職業災害醫療期間。經查，原告提出馬偕醫院109年4月30
22 日之診斷證明書記載：「病名：右側手腕挫傷。醫囑：患者
23 於109年4月27日急診就診、於109年4月30日骨科門診，宜休
24 養」、又一春中醫診所109年10月12日之診斷證明書記載：
25 「患者於109年5月1日至109年7月28日止，共計門診39次，
26 科別：中醫科。病名：側手腕挫傷、右側橈腕部腕關節扭
27 傷。醫囑：宜休養，不宜勞動負重，宜持續治療」等語（院
28 卷二第198、199頁），可知，原告傷患部位僅在右側手腕，
29 並不影響其行動能力，又其係擔任業務人員，工作內容為拓
30 展業務、聯繫客戶，難認屬醫囑所示「勞動負重」之限制範
31 圍，又原告於其主張上開醫療期間，仍有出勤紀錄，可見原

告因職災所受傷害，應不影響其擔任業務人員工作能力，其並無因醫療期間不能從事勞動契約中所約定工作之情事，自不符前開勞基法第13條之立法意旨。此外，原告提出之勞動部勞工保險局109年12月11日函文表示：「台端審議所稱請本局給付至109年6月10日一節，查109年6月6日至109年6月10日期間非本案所請期間，尚非本案之爭議範疇」等語明確（院卷二第202頁），亦未認定被告終止勞動契約之109年6月10日界於職業災害醫療期間，則因原告有上開不能勝任工作之情事，被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，自非違法，原告此部分主張亦難憑採。

(二)被告終止兩造勞動合約，符合解僱最後手段原則：

1. 按雇主終止勞動契約，將使勞工生計蒙受重大不利益，因此應認為雇主仍須於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱之最後手段性」概念，資方之合法激勵和調整方式可有：(1)進入輔導計畫，給予改善期間：若勞工工作績效無法提升至雇主之要求，雇主亦不應直接決定淘汰勞工，應給予改善之協助和期間，使未達標準勞工進入輔導計畫，給與改善表現之必要協助及期間，促進勞工工作效率以及表現。(2)調職處分：勞工效率或績效不佳，容係資方人力資源配置不當所造成，雇主若不能依據勞工能力和特性來分派工作職位，又未給予必要之訓練以及支援，則勞工表現不佳和效率低落，實屬正常，應屬於企業人力資源管理上不當，無因此解僱或懲戒勞工之理，然若資方檢視有無人力錯誤配置或教育訓練不足之現象存在，若該勞工之人格特質和客觀條件確不符合當前職位所需，則應將其改調至適當之職缺，並給予必要之訓練和協助，不應逕予解僱。
2. 查，原告於108年7月31日簽署績效改善計畫（院卷一第207至215頁），同意進入PIP績效改善程序，審核表現標準包括檢視每月訂單（Order Intake, OI）、營業額（Revenue）、Salesforces 系統登記機會（Number of registered

Opportunities)、每月報價(Quotations)、每月成交率(Hit Rate)、核准作業時間等項目，經被告於績效改善計畫期間，逐月與原告進行評估，原告多項項目均未達成預期目標等情，有績效改善計畫書、考核主管Sinjoo Neoh於108年8月29日、10月3日、11月4日寄發之評估結果通知電子郵件可證(院卷一第207至222頁)，原告亦未爭執有簽署此開績效改善計畫。被告另主張因原告經定期考核未達PIP標準，將原告之PIP展延3個月(即自108年11月1日至109年1月31日)，惟原告仍未通過績效改善計畫，並拒絕簽署PIP之結果報告，故自109年2月1日起將原告職務調整為一般業務人員等節，亦據被告提出成果檢討表(Performance Improvement Plan)、109年2月1日生效之組織公告為憑(院卷一第223、225頁)，該成果檢討表記載109年1月31日仍將審核原告上開指標項目之表現，原告亦不否認被告曾提出成果檢討表要求其簽署之情(院卷一第338頁)，最後被告認原告已不適任台灣區業務部經理(CSM)，始以組織公告自109年2月1日起調整原告職務為業務經理即一般業務人員(Sales Manager as individual contributor)。是以，原告於108年度因業績表現不佳，被告徵得其同意於108年8月1日至10月31日進行第一次績效改善計畫，經定期按月考核未達PIP標準，被告再自108年11月1日至109年1月31日延長績效改善計畫3個月，惟原告仍未通過績效改善計畫，因此遭被告調整職務為一般業務人員。可見，原告原職為業務部門主管即台灣區業務部經理，被告針對其工作內容具體擬定改善計畫，設定多項指標，已給予原告改善空間，惟原告就各該階段設定目標，仍未能依限達成預期指標，故經被告調整原告職務為非主管職務，則被告施以輔導計畫之激勵和調整職務方式，原告仍無法改善情況下，被告最後終止勞動契約，已符合「解僱之最後手段性」原則。

3. 再依兩造僱用契約第E項第B款約定：「若乙方(即原告)之績效考核結果不理想，或若乙方違反規章制度者，甲方(即

被告)得要求乙方接受職務調動、降級或減薪，而非將乙方裁員或解僱。但甲方須預先具體告知任何職務調動、降級或減薪之期間，且若乙方於此期間未有令人滿意改善者，則甲方得終止本契約」(院卷一第18頁)。查，兩造於108年7月31日簽署業績改善計畫，期限自108年8月1日至108年10月31日後，被告決定再延展PIP期間3個月，被告並於109年2月1日將原告降調為業務經理等節，為兩造所不爭執。另被告於109年4月間，多次要求原告接受「自請離職」或「接受減薪超過50%」之二擇一選項，原告拒絕接受，被告於同年5月間片面將原告薪資減至11萬元等節，為原告陳明在卷(院卷一第9、10頁)，另被告於109年5月15日發給原告之減薪通知亦表示：原告在108年度工作績效不符台灣區業務部經理(Country Sales Manager)職務職責標準，故被告於109年初根據業績改善計畫結果，針對原告職位與職務範圍進行調整。又原告工作職掌原告為全球關鍵客戶經理，隸屬集團之全球關鍵客戶團隊(GKAM)，由該團隊主管直接指派任務，負擔人事成本等相關費用，而集團於109年3月17日通知原告之客戶不再符合全球關鍵客戶發展計畫，原告不再隸屬GKAM，其相關職位與職務同時取消，由被告業務部經理負擔人事成本等相關費用。基於職務之業務範疇及原告權責範圍已相當程度變更，被告考量台灣產業之外部公平及被告公司內部合理公平，將原告薪資由原任職GKAM之每月薪資221,500元調整為110,000元，薪資架構與績效獎金亦同步回歸被告公司業務人員計算標準，該薪資調整將於109年6月1日生效等語(院卷一第23頁)，足認被告具體通知原告減薪之事由及生效期間(即自109年6月1日起向後生效)，又原告之職位既經調整，所負責業務範疇及職責亦有不同，其薪資架構與績效獎金制度同步進行調整，亦無不合情理之處。況被告隨後於109年5月19與原告討論留任降薪的方案，復於109年5月19日、5月25日、6月2日召開多次會議與原告進行面談，另提出以優於勞動法令之條件以合意終止勞動契約，

01 亦有會議通知、會議紀錄及終止協議、資遣費等確認簽收文
02 書在卷可稽（院卷一第231至237頁、第25至29頁）。是以，
03 被告經考核原告108年度績效結果不甚理想，於108年8月1日
04 至109年1月31日間執行及延長執行績效改善計畫，原告未有
05 令人滿意改善，致未通過績效改善計畫，被告再於109年2月
06 1日將原告職務調整，降級為非主管職務，回復為一般業務
07 人員職務，並相應為減薪處分，均難謂被告有違反上開僱用
08 契約第E項第B款約定。從而，被告並非於原告績效考核結果
09 未達標準之始，未為任何迴避直接資遣作為，逕將其解僱，
10 被告辯稱曾與原告會談減薪或以優於勞基法規定自請離職，
11 均為原告所拒絕，始行終止兩造勞動契約，並非無據，被告
12 因原告業績不彰之情狀繼續存在，客觀上實無以期待被告採
13 用解僱以外其他手段而繼續維持兩造間勞動關係，始行終止
14 勞動契約，益徵所為與解僱最後手段性原則無違。

- 15 4. 是以，原告提供之勞務已無法達成被告欲透過其執行業務所
16 欲達成之客觀合理經濟目的，而有不能勝任工作之情，被告
17 在實施輔導改善計畫、調整職務內容等激勵措施，仍無法獲
18 致原告改善業務狀況下，經採降職減薪的方式迴避資遣亦未
19 果，始行終止勞動契約，自符合「解僱最後手段性」原則之
20 要求，故被告依勞基法第11條第5款規定，終止兩造勞動契
21 約，合法有據。

- 22 (三)原告對於所擔任之工作既有不能勝任之情事，被告依勞基法
23 第11條第5款規定，於109年6月10日表示兩造將終止勞動契
24 約，於法有據，已如上述，應認兩造僱傭關係於當日已合法
25 終止，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並進而請求
26 被告給付自109年6月11日起至復職之日止，按月給付薪資及
27 遲延利息，併按月提繳勞工退休金至個人專戶，均屬無據。
28 又原告自109年6月10日兩造勞動契約終止後，既已非被告公
29 司員工，自無受領7月份發放之生日津貼資格，其請求發放
30 生日津貼500元，亦屬無據。此外，被告扣除中間所得之抗
31 辯，因原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並無理由，自

01 無再予論究必要。

02 (四)原告請求出差期間之延時工資，並無理由：

- 03 1. 按勞工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算
04 工作時間者，以平時之工作時間為其工作時間。但其實際工
05 作時間經證明者，不在此限，勞基法施行細則第18條定有明
06 文。是勞工出差期間之工時，原則上應以正常工作時間認
07 定，如勞工主張有延長工時之事實，應負舉證責任。
- 08 2. 原告主張其於104年10月6日至109年2月3日任職被告期間，
09 在國內、外出差期間有延長工時之情，固據提出之差旅單據
10 為證（院卷二第217至430頁）。惟查，所謂工作時間，係指
11 勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。又業
12 務人員利用私領域時間從事相關之活動，該時間自不應列入
13 工作時間，原告提出上開差旅單據僅為向被告申請交通、住
14 宿等差旅費用之證明文件，並非出勤紀錄，認與原告上開期
15 間實際工作時間之認定並無直接關連。又原告將其赴日本、
16 泰國等地及在聖誕或元旦假期之私人行程混雜在內，亦列為
17 工作時間，業據兩造核對無訛（院卷二第467頁、第622
18 頁），此部分顯非原告延長工作時間至明。
- 19 3. 再者，勞工奉派出差之交通往返時間是否屬工作時間，法無
20 明文規定，應由勞資雙方協商議定。依被告訂定之出差費用
21 管理辦法（院卷三第63頁），被告公司員工奉派外出處理公
22 務/受訓之申請相關規定，悉依該規定辦理，而關於員工出
23 差之通勤、食宿及相關雜支，被告係以給付交通費、住宿
24 費、膳雜費等差旅費用方式處理，並未與原告合意將交通時
25 間列入工作時間，是原告自行製表「加班工時」之時數記載
26 （院卷二第207至216頁），將出差期間之交通時間均列入工
27 作時間，既為被告所爭執（院卷二第469頁），自無法作為
28 認定延長工作時間之依據。
- 29 4. 從而，原告就出差期間有延長工時之必要及事實，既未舉證
30 以實其說，其請求被告給付104年10月至108年9月6日間一部
31 加班費100萬元，自屬無據。

01 (五)原告請求109年5至6月積欠工資30,216元，亦無理由：

02 1. 按勞工在第50條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期
03 間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力
04 力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限，勞基
05 法第13條定有明文。惟勞工於職災傷害治療期間，如其工作
06 無礙於必要之醫療，勞工仍有服從雇主指示提供勞務義務。
07 蓋勞工如已堪任原有工作，或已經雇主合法調動其他工作，
08 勞工即負有提供勞務之義務，僅得以請假方式繼續接受醫
09 療、復健，勞工如拒絕提供勞務造成企業生產運作之不當影
10 響，即構成惡意怠惰其義務之違約行為，當不受上開規定之
11 保障。

12 2. 原告主張其在職災期間，得請求109年5、6月份工資補償各
13 20,306元、18,460元，扣除已領取勞保工資補償給付6,412
14 元（此為上開期間所獲之勞保給付。計算式：10,687-4,275
15 元）、2,137元，被告尚應給付30,216元或30,217元（計算
16 式：20,306+ 18,460-6,412-2,137。參照院卷二第193至195
17 頁、院卷三第5至6頁），惟原告所受之傷勢，應不致影響其
18 擔任業務人員工作能力，並無因醫療期間不能從事勞動契約
19 中所約定工作之情事，業經本院認定如上，則原告109年5、
20 6月之工作無礙於必要之醫療，自仍有服從雇主指示提供勞
21 務之義務。因此，被告抗辯依照原告所申請之請假類別，並
22 依照工作規則之規定（院卷一第593頁）給付半薪等語，應
23 屬可採，被告並無非法扣薪之情事，原告此部分之請求，亦
24 屬無據。

25 六、綜上所述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩
26 造間之僱傭契約，請求被告自109年6月11日起至復職日止，
27 按月於每月25日給付221,500元，及自各期應給付日之次日起
28 至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，另被告應自
29 109年6月11日起至復職日止，按月提撥9,000元至原告於勞
30 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，及被告應給付
31 原告1,030,716元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按年利率

01 百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。其假執行之聲
02 請，因訴之駁回而失所依附，併予駁回。

03 七、本件事證已臻明確，原告亦已捨棄相關證人之調查（院卷二
04 第172頁、院卷三第104頁），兩造其餘攻擊、防禦方法及舉
05 證，亦與本判決結果不生影響，均無一一論述之必要，併予
06 敘明。

07 據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
08 如主文。

09 中 華 民 國 110 年 10 月 5 日
10 勞動法庭 法 官 林瑋桓

11 以上正本係照原本作成。

12 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 110 年 10 月 5 日
15 書記官 江慧君