

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第67號

原告 宋政頡

訴訟代理人 陳映良律師

複代理人 李家盈律師

被告 香港商路威酩軒鐘錶珠寶有限公司台灣分公司

法定代理人 羅文亮

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：

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。又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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決參照）。原告主張其本受僱於被告，惟被告於無法定終止事由之情形下，片面終止兩造間之僱傭關係等語，既為被告所爭執（本院卷一第107至114頁）。則兩造間僱傭關係之存否，法律關係尚非明確，原告主觀上認其私法上之法律地位有不妥狀態，因此不安狀態能以確認判決除去，是原告訴請確認兩造間僱傭契約關係存在部分，自有確認利益，合先敘明。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：兩造於民國000年00月間簽訂僱傭契約（下稱系
03 爭契約），約定原告自106年11月13日起受僱於被告，擔任
04 Chaumet銷售顧問（Sales Ambassador）一職，並於微風廣
05 場櫃點（BZ）負責珠寶商品銷售、客戶開發等事宜。原告歷
06 年銷售業績均符合被告要求，且未曾有何違反被告規範之情
07 事，任職期間被告亦未曾向原告表示有績效未達標準或要求
08 原告改善。詎原告突於111年底遭櫃位主管即訴外人莊千慧
09 （英文名：Echo）約談，表示原告績效未達公司標準，逼迫
10 原告簽署績效改善計畫（Performance Improvement Plan，
11 簡稱PIP），要求原告於112年3月31日前達成新臺幣（下
12 同）1,200萬元之業績（下稱系爭PIP計畫），相當於原告前
13 一年度全年之業績。原告當下便反映該銷售目標係強人所
14 難，且同櫃位其他同仁未被要求簽署，此舉顯係蓄意針對原
15 告，惟莊千慧表示無法商議，並強迫原告簽名以示同意。嗣
16 莊千慧於112年3月29日即提早於系爭PIP計畫所定之改善期
17 屆至前，向原告表示因未達績效目標，有勞動基準法（下稱
18 勞基法）第11條第5款所定「所擔任之工作確不能勝任」之
19 情事，欲終止兩造間之僱傭關係，復於同年月31日要求原告
20 簽署資遣通知書等文件，並告知原告自翌日起無須上班。實
21 則被告所訂系爭PIP計畫之績效目標顯不合理，實際上亦無
22 從達成，且係因原告與主管莊千慧私人細故而藉此解僱原
23 告，亦不符合解僱最後手段性原則，所為終止契約意思表示
24 不生效力。為此，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並本於
25 系爭契約之法律關係，依民法第487條前段規定，請求被告
26 自112年4月1日起至復職日止，按月於次月25日給付原告薪
27 資10萬2,425元併計付法定遲延利息，暨自112年4月1日起至
28 復職日止，按月提繳5,256元勞工退休金至原告勞工退休金
29 專戶等語。而聲明求為判決：

30 (一)確認兩造間僱傭關係存在。

31 (二)被告應自112年4月1日起至原告復職日止，按月於次月25日

給付原告10萬2,425元，及自各次月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

(三)被告應自112年4月1日起至原告復職日止，按月於該月25日提繳5,256元至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶。

(四)聲明第二、三項部分，願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自107年至111年度之績效、銷售業績皆未達標準，且在微風廣場櫃位、被告全台人員之業績排名均在後段；主管莊千慧在上開期間均有明確指出原告之業績未達標等情形，並有要求原告提出有關銷售計畫之報告，與其討論執行狀況，然仍未見成效，且原告之工作態度日漸消極，亦因紀律問題受有警告，故被告依員工手冊第7.2條啟動PIP。而系爭PIP計畫係由兩造共同協議後，經原告確認簽名，過程中未有強迫之情，原告顯已同意系爭PIP計畫內容；且系爭PIP計畫明列之目標亦無不合理，兩造即應均受拘束。而原告於系爭PIP計畫所定之改善期屆至之時，除未達成所訂目標外，工作態度更為消極，則被告既已依嚴謹程序，促請原告忠誠履行勞務義務，原告仍無法改善，顯見已不能勝任工作，亦符合解僱最後手段性原則，故被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，自屬合法。又倘原告請求被告按月給付薪資為有理由，則被告依民法第179條規定請求原告返還已受領之資遣費、預告期間工資各27萬5,837元、10萬2,425元，以此債權與原告之請求抵銷。另依勞工退休金條例第19條規定，雇主提繳勞工退休金之期限為次月月底，原告主張被告應於當月25日提繳亦屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回，如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自106年11月13日起受僱於被告，擔任被告Chaumet品牌之微風廣場櫃位銷售顧問，負責珠寶商品之銷售等事宜，其櫃位直屬主管為莊千慧，嗣被告於112年3月31日對原告表示依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約之事

實，業據其提出僱傭契約、資遣通知書為證（本院卷一第43至57頁、第71頁），並為被告所不爭執（本院卷一第338頁），上開事實堪信為真實。

四、原告主張被告經由原告主管莊千慧，於111年底要求原告簽署系爭PIP計畫，欠缺合理、正當之理由，且被告於112年3月31日依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，不符解僱最後手段性原則，所為終止不生效力，爰求為判決確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告依約按月給付薪資、計付法定遲延利息，及提撥勞工退休金等情。為被告所爭執，並以上開情詞置辯，茲分述如下：

(一)按勞基法第11條第5款規定，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。其規範意旨在於：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，雇主得以解僱勞工。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，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另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（最高法院109年度台上字第1399號、112年度台上字第828號判決參照）。且須雇主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「解僱最後手段性原則」。另勞工與雇主協議達成之各項績效目標，應可作為考評該勞工績效之標準（最高法院112年度台上字第244號判決參照）。而雇主對勞工實施績效考核或改進計畫（PIP）乃雇主為瞭解勞工將來

執行業務之配合性、完成度及前瞻性所施以之改善手段，屬雇主人事權、人力資源管理體系中開發管理之一環；在勞動契約關係下，勞工對於雇主期待之組織目標利益負有忠誠義務，則雇主亦相對得施以適當確認勞工工作、操行、學識、才能之措施即績效考核，以檢視、確認與要求勞工所給付之勞務是否符合債之本旨。倘雇主確認勞工未提供符合僱傭契約債之本旨之勞務時，應有權要求勞工補正而為正確之給付，此際，績效改進計畫即PIP應可認為係作為解僱最後手段性原則之實踐。如績效改進計畫有具體、客觀而得以實施之標準，即得通過有效性之檢驗；而勞工在計畫期間如有明顯大幅度較績效改善前之績效進步情況，不論是否已達設定之改善目標，即應認為勞工已盡相當程度之努力，促進僱傭關係之持續，反之，自應肯認雇主得依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約。

(二)被告抗辯因原告歷年績效評估分數皆為2分，故依員工手冊第7章績效管理之7.2節啟動PIP等語（本院卷一第112頁）。查：

1.被告之員工手冊第7章績效管理之第7.1節「績效評估」明定，被告於每年年底至次年年初在全公司範圍內展開績效評估，考核個人業績與公司業績之達標情況；年度獎金分配方案將根據公司業績及員工個人績效評估結果計算；且員工與直屬經理在評估上一年績效結果之同時，應就新一年設定相應之績效目標，以幫助員工在新一年度有針對性之發展所長，順利完成工作。另第7.2節「績效改進計畫」則規定：「績效改進計畫是公司用於幫助員工改進工作表現，提升業績效能的人力資源管理工具。當員工出現以下情況時，公司有權啟動績效改進計畫：•員工的年底績效評估分數等於或低於2分的；•日常工作表現不達標或不能達到主管人員要求，經指出後無法自行改進的；•日常工作表現出現嚴重問題導致公司臨時啟動績效評估後，評分等於或低於2分的；當員工出現其他不能勝任工作的情況時。」「績效改進計畫

的內容可由員工與公司協商確定，也可由公司單方面安排。若公司單方面安排員工進入績效改進計畫時，應當確保績效改進計畫中確認的改進領域、改進目標和改進計畫與員工的日常工作或者某些欠缺的能力有必要的關聯性。在績效改進計畫執行期間，公司將為員工安排針對性的培訓，員工的直屬經理需有效及時地為員工提供必要的幫助以完成培訓，並對員工的表現進行跟蹤記錄、評價及糾正。公司在改進計畫結束前啟動最終績效考評程式，以評估員工的勝任力。如員工展現出有改進且能持續的工作表現，則公司將視為員工通過了績效改進計畫並繼續雇用員工。如員工未能通過績效改進計畫終結前的最終考評的，公司可以做出調整工作職責及崗位或解除勞動契約的決定。如果員工未能參加或拒絕參加公司指定的績效改進計畫、特定的工作培訓或工作調整，則視為不服從工作安排，公司有權給予紀律處分。」（本院卷一第144頁）足見，倘被告公司員工於年度績效評估分數等於或低於2分者，被告即得啟動第7.2節之績效改進計畫即PIP。

2. 又被告公司全體職員共39人，除辦公室部分有總經理、總經理特助、行銷部門之經理及公關行銷主任計2人、營運部門之資深營運專員1人，共5人外；其餘為五家專賣店共34名員工，分別為臺北101店9人、微風店6人、麗晶店7人、臺中遠東店6人、高雄漢神店6人，各店均為一名店長即經理搭配若干銷售業務人員；原告任職期間之微風店即有1位店長即經理莊千慧，及包括原告在內共5位銷售業務人員，經被告陳述明確（本院卷一第338至339頁），有組織編制圖可證（本院卷一第341至342頁、第477至478頁中譯本），且為原告所不爭執（本院卷一第402頁），應堪認定。由此被告公司組織架構及員工組成狀況，亦悉，被告主要及唯一之營運業務在於銷售各分店珠寶、鐘錶名品等商品，故銷售此等商品自為原告所擔任之重要工作內容。

3. 原告主張：原告歷年業績並非處於任職之微風廣場櫃位銷售

01 人員之末位，被告僅要求原告一人簽署系爭PIP計畫，非出
02 於提升公司銷售額之合理正當目的，實係出於原告因細故遭
03 主管莊千慧惡意針對，原告並無不能勝任工作；又被告要求
04 其簽署系爭PIP計畫前，未曾向原告表示有績效未達公司最
05 低標準，亦未曾與原告進行任何溝通輔導，使原告得以提升
06 績效，不符解僱最後手段性原則等語（本院卷一第18至19
07 頁）。然查：

08 (1)原告雖主張其並無銷售業績不佳之情事，被告甚至在111年
09 度頒發5年服務獎金予原告等語（本院卷一第16至17頁），
10 且提出112年3月份薪資明細為佐（本院卷一第73頁）。但該
11 筆獎金既名為五年服務獎金（Long Service Award），自與
12 原告工作表現之銷售業績等項無涉，單以原告受領此筆獎
13 金，尚不足以推翻原告銷售業績不佳之事實。

14 (2)又被告對於原告主張其自107年起至111年止，每年度銷售業
15 績各約為800餘萬元、1,100餘萬元、900餘萬元、1,100餘萬
16 元、1,100餘萬元，並不爭執（本院卷一第109頁），另提出
17 107年至111年度全台人員年度業績銷售數字表為證（本院卷
18 一第201至209頁），上開銷售數字表之形式上真正雖為原告
19 所爭執（本院卷一第346頁）。然查，上開銷售數字表之排
20 名、業績數據與被告Chaumet品牌總經理即訴外人馬惠霽112
21 年5月3日致人力資源副理之電子郵件所附附檔表格內容一致
22 （本院卷一第455至457頁），堪認被告業已舉證證明之，而
23 得採信。觀諸上開銷售數字表之內容，原告於107年度在微
24 風廣場櫃位業績排名為最後1名、全台倒數第3名，108年度
25 為微風廣場櫃位最後1名、全台第19名，109年度為微風廣場
26 櫃位倒數第2名、全台第21名，110年度為微風廣場櫃位倒數
27 第2名、全台第24名，111年度為微風廣場櫃位倒數第3名、
28 全台第28名；且原告與微風廣場櫃位業績第1名之銷售顧問
29 相比，歷年至少有500餘萬元至1,100餘萬元之業績差距；故
30 原告在任職期間確實長期處於業績落後微風廣場櫃位、被告
31 其他分店業務人員，足堪認定。

01 (3)雖原告陳稱：被告公司銷售業績會因各分店所在銷售地點不
02 同而有影響，相比臺北101分店與微風廣場分店之業績銷售
03 額，微風廣場櫃位較低，此對原告不公平云云（本院卷二第
04 11頁）。然細閱上開銷售數字表，與原告同在微風廣場櫃位
05 任職之其他銷售顧問，業績亦不乏有位於全台排名前10位之
06 情形（本院卷一第201、203、207頁，對照第457頁亦相
07 符），甚且於111年度，原告與同為微風廣場櫃位之第1名銷
08 售顧問（排名全台第3）相比，業績數額劣後達2,000餘萬元
09 之差距（本院卷一第209頁，對照第457頁亦相符），故原告
10 此部分所述，並不足採。

11 (4)此外，再參據被告提出其依員工手冊第7.1節製作之原告107
12 年至111年各年度績效和職業評估表（本院卷一第175至199
13 頁），亦可證明原告歷年績效評估分數均等於或低於2分。
14 原告就此固主張：被告以其年底績效評估分數等於或低於
15 2，而對原告實施PIP，惟上開分數如何計算仍有未明，且縱
16 使係銷售成績最佳之銷售顧問，考核分數平均亦僅3，足見
17 各等第之評斷標準為何顯有疑義，被告以此模糊標準對原告
18 實施系爭PIP計畫，欠缺正當性等語（本院卷一第345至347
19 頁）。惟原告有在107至111年各年度之績效和職業評估表簽
20 名確認各該年度銷售業績目標、實際銷售件數及業績金額、
21 達成率等，併表達看法在「員工意見」欄，各該評估表均有
22 詳載原告各年度總分為「Partially Achieves
23 Objectives」（本院卷一第177、183、189、195、199
24 頁），此對應分數為2分；該分數等第之評比方式，觀諸原
25 告111年評估表右下方列載之「整體評價和評語」，整體評
26 價為1顆星至5顆星，若為「部分滿足期望」即「Partially
27 Achieves Objectives」，則為2顆星；此核與被告所提109
28 年至110年版本之績效和職業評估指南、108年度「績效和職
29 業評估表」快速參考指南內容相符（本院卷一第433至453
30 頁、第479至497頁中文譯本），故原告前開所陳，亦不足
31 採。

01 4.原告既有員工手冊第7.1節所載每年績效評估分數等於或低
02 於2分之情事，且已連續五年有此狀況，自符合員工手冊第
03 7.2節規定啟動PIP之要件。又查，系爭PIP計畫三項改善目
04 標欄位及計畫內容（另詳後述），均有經原告簽署同意，並
05 經主管莊千慧於112年1月3日發出電子郵件進行公司內部報
06 告，且副知原告（本院卷一第110至112頁、第358頁）。原
07 告雖另主張其係受逼迫而簽署系爭PIP計畫云云，但為被告
08 所否認（本院卷一第112至113頁）；且原告就此所陳，並未
09 提出相關證據以為證明，所述自難採信。準此，兩造自應受
10 系爭PIP計畫拘束。

11 5.原告另陳稱：被告僅要求原告一人簽署系爭PIP計畫，非出
12 於提升公司銷售額之合理正當目的云云。惟查，被告對於與
13 原告從事相近銷售業務工作之其他員工，於110年、111年間
14 曾分別欲對另一品牌店經理、新進業務實施PIP，但經與各
15 該人員面談、溝通後，前者之經理與被告合意終止勞動契
16 約，而未實施PIP；後者之業務同仁在溝通後隨即提升112年
17 1、2月業績目標達成率，故取消啟動PIP；在原告離職前二
18 年並無其他牽涉PIP之個案員工，經被告陳述綦詳（本院卷
19 一第339頁），且提出其他員工PIP表單為證（本院卷一第
20 343至344頁），原告對此亦未爭執。則原告空言被告啟動系
21 爭PIP計畫，非出於合理正當目的云云，自不足採。

22 6.原告固主張：系爭PIP計畫為期三個月即112年1至3月，「銷
23 售目標&KPI（1-3月）」欄位記載：「在1-3月份內100% 完
24 成店鋪銷售指標（1200萬）」（下稱系爭指標），即要求原
25 告在三個月內達成高於前一年度全年業績，此標準應無任何
26 一人可以達成，故被告設定此業績目標並非基於合理、正當
27 之理由，且強人所難云云（本院卷一第17頁）。查：

28 (1)觀之系爭PIP計畫（本院卷一第59至61頁），包括「銷售目
29 標&KPI（1-3月）」及「店務管理」、「銷售服務」三大
30 項，其中「銷售目標&KPI（1-3月）」第1點目標即系爭指
31 標記載為「在1-3月份內100% 完成店鋪銷售指標（1200

萬)」，就該1,200萬元之銷售指標之計算方式，被告抗辯：此銷售目標之業績範圍是以整筆訂單為準，包含客人尚未付清之尾款，亦即系爭指標之計算並未要求客人需取貨並付清尾款金額始計入，只要原告銷售成功獲得客戶下訂，主管即會用訂單總額全額計入PIP期間業績；此計算方式與被告每年度業績係以必須經客人取貨，最終實際獲得客人付清尾款即支付訂單總金額之定義不同等語（本院卷一第264至265頁），併提出全球店面營運指南為證（本院卷一第271至276頁），上情固為原告所爭執（本院卷一第349頁）。惟查，原告在112年3月29日有親自與莊千慧討論系爭PIP計畫期間之業績計算，並在業績計算、訂金商品明細上簽名（本院卷一第301至303頁），其上均有分別記載111年、112年1至3月間原告銷售業績中，已取得訂金之付訂金額、商品價金金額即訂單總額，並以後者即訂單總額計算得出原告於PIP期間取得之業績數額，則原告於本件訴訟中始爭執否認上開PIP指標計算方式，顯不足取。

(2)況且，上述之系爭指標1,200萬元業績計算方式，即縱然客戶尚未付清訂單總價金，被告仍採以列入計算系爭指標業績量，此標準對原告乃較為有利。而以此被告上開所辯對原告較有利之銷售業績計算方式認定原告於系爭PIP計畫期間之銷售業績，原告截至112年2月17日之新業績為75.6萬元，另於112年3月29日計算所得之2至3月業績亦僅為74.6萬元、取得訂金179.7萬元，合計329.9萬元，再加計於112年3月31日當日確認之20.6萬元業績後，亦僅350.5萬元，此觀之系爭PIP計畫期間表現檢討（本院卷一第63、65頁）、前開業績計算及訂金商品明細（本院卷一第301至303頁），亦可得知。足徵，原告實際執行結果與系爭指標差距甚遠。況且，系爭指標計算方式與原告任職時之業績計算方式相較，已較有利於原告；並且，倘以此金額回算整年度業績，亦僅約1,402萬元（即350.5萬元×4），與前述原告任職期間之107年起至111年各年度銷售業績相較，並無顯著之進步。

01 (3)原告另主張：其於系爭PIP計畫設定改善項目就系爭指標部
02 分有顯著進步，而於「店務管理」及「銷售服務」二項目均
03 表現良好，難謂有不能勝任工作之情形；且被告於PIP執行
04 期間未實際給予原告任何實質輔導或協助，與被告公司員工
05 手冊第7.2節規範有間等語（本院卷一第349至353頁），惟
06 如前述，原告對於系爭指標之達成並無顯著改善。且系爭
07 PIP計畫之「銷售目標及KPI」包括系爭指標在內，共列8項
08 目標。然而，參據前述系爭PIP計畫期間表現檢討（本院卷
09 一第63、65頁）所載：

10 ①原告就1至3月份內高級珠寶銷售額達250萬元/1件，此項達
11 成率為零。

12 ②「1-3月份內1克拉，3件/50分，10件」之項目，僅於3月份
13 銷售2件。

14 ③「1-3月份內銷售件數指標60件」，僅於2月份銷售9件、3月
15 份銷售28件，計37件，達成率偏低。

16 ④「店鋪1-3月薪增客戶聯繫60組」之項目，2月份新增9組、3
17 月份新增31組，亦未達標。

18 ⑤「建立潛在客戶10組」，固有於2月份建立2組、3月份建立
19 11組，而符合要求。

20 ⑥「每周聯繫未購客戶5位」部分，原告於112年2月17日為止
21 聯繫11位，於112年3月19日為止為45位，顯見原告在系爭
22 PIP計畫末期始增加工作積極度。

23 ⑦「2023年新品Liens銷售業績100萬」部分，於2月業績為
24 零，於3月則銷售1件計20萬4,000元，達標率亦偏低。

25 ⑧綜觀上情，原告在系爭PIP計畫期間之工作積極度、銷售業
26 務達成率表現並未全部符合各項指標，且絕大比例達成率甚
27 微。

28 (4)而原告主管莊千慧在系爭PIP計畫實施期間，均有定期會同
29 原告檢討、給予提醒及建議，共計8次，且在112年2月17
30 日、同年3月19日面談紀錄中，亦有給予原告評語及建議，
31 符合員工手冊第7.2節規定，上情有面談紀錄、每周PIP進度

01 確認可稽（本院卷一第63至67頁、第383至390頁）；各該面
02 談紀錄、每周PIP進度確認文件上均經原告簽名確認無訛。
03 觀之上開112年2月17日、同年3月19日面談紀錄，莊千慧有
04 對原告留下：「需增加新品推薦及聯繫過往舊客回購率」
05 、「主動討論積極性低，要更靈活推薦連結商品銷售才能提
06 高客單價與銷售數量，顧客回購率低，要能洞察先機為品牌
07 建立更高的留存度」等建議；另則以上開「每周PIP進度確
08 認」書面確認系爭PIP計畫各指標執行進度。故被告並無不
09 符合員工手冊第7.2節程序之情事。

10 7.綜上各節，原告經被告長期協助、輔導後，工作能力、態度
11 及成果，仍未能符合被告要求，更未見有較實施PIP之前大
12 幅度改善之情狀，故其提供勞務應認已無法達成被告欲透過
13 其執行業務所欲達成之客觀合理經濟目的，而有不能勝任工
14 作之情事，堪以認定。

15 (三)原告另主張：縱使原告有不能勝任工作情事，被告亦應先依
16 員工手冊第7.2節規定，採取調整工作職責及崗位等對原告
17 侵害較小之措施，如調任原告擔任資深營業專員、公關行銷
18 主任之職務，始符解僱最後手段性原則等語（本院卷一第
19 353頁、卷二第10頁）。但查，原告為高級高農學校畢業，
20 經歷則多為從事名品珠寶銷售業務工作，有履歷表可證（本
21 院卷一第21至395頁），原告對此並不爭執（本院卷一第401
22 頁）。而被告於112年間並無上開資深營業專員、公關行銷
23 主任之職缺，業經被告陳述明確（本院卷二第10頁），併該
24 等工作非原告之專業領域，則被告未選擇先採取調整原告工
25 作、職務，與解僱最後手段性原則並無相悖。

26 (四)綜合前揭事證及說明，堪認原告確有不能勝任工作之情事，
27 則被告依勞基法第11條第5款規定，於112年3月31日終止系
28 爭契約，自屬合法，而已生終止之效力。兩造間系爭契約既
29 已經被告合法終止，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，
30 及依系爭契約請求被告按月給付薪資、提撥勞工退休金，自
31 無理由。

01 五、從而，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並本於系爭契約
02 之法律關係，依民法第487條前段規定，請求被告應給付自
03 112年4月1日起至復職日止之薪資併計付法定遲延利息，暨
04 自112年4月1日起至原告復職之日止，按月提繳5,256元至原
05 告勞工退休金專戶，而聲明如□之(一)至(三)所示，均無理由，
06 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附
07 麗，應併予駁回。

08 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
09 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
10 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

11 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
14 勞動法庭 法 官 賴錦華

15 以上正本係照原本作成。

16 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。如
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 5 月 10 日
19 書記官 陳玉鈴