

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第26號

原告 陳建融

訴訟代理人 沈明欣律師

被告 中國信託商業銀行股份有限公司

法定代理人 陳佳文

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

被告法定代理人原為利明猷，嗣於本院審理中依序變更為詹庭禎、陳佳文，其等分別於民國113年6月20日、113年8月12日提出書狀聲明承受訴訟（見本院卷第275至277頁、第311至313頁），經核合於民事訴訟法第170條、第175條第1項及第176條規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自88年9月14日起受僱於被告，離職前在被告所屬站前分行財管科擔任經理，負責客戶財富管理等工作，約定月薪為本薪新臺幣（下同）8萬800元（下稱系爭勞動契約）。詎被告於112年8月25日以原告工作業績表現不佳為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於同年9月24日終止。然原告僅於111年度因確診染疫，業績未能達到被告設定之標準，其餘年度之績效考核均屬優良或正常，況被告於112年4月再次為績效輔導

01 時，不僅未調降收益達成率之目標比重，更將比重提高為占
02 比80%，顯見被告根本無心輔導原告，惟原告仍努力達成目
03 標、通過考核，足認原告並無不能勝任工作之情事，且被告
04 於資遣前均未主動詢問或安排原告是否願意調至其他工作職
05 位，其資遣不符解僱最後手段性原則。爰依民事訴訟法第24
06 7條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487
07 條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條第1項
08 規定，求為命被告自112年9月25日起至原告復職之日止，按
09 月於每月12日給付原告薪資8萬800元併計付法定遲延利息，
10 並自112年10月1日起至原告復職之日止，按月提繳5,034元
11 至原告之勞工退休金專戶等語，並聲明：(一)確認兩造間僱傭
12 關係存在。(二)被告應自112年9月25日起至原告復職之日止，
13 按月於每月12日給付原告8萬800元，及自各期應給付日之翌
14 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年1
15 0月1日起至原告復職之日止，按月提繳5,034元至原告之勞
16 工退休金專戶。(四)聲明第2項願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：原告於109、110年工作表現狀況逐年持續下降，
18 111年第1季達成率固然較高，第2、3季達成率均僅有19%，
19 第4季更僅有9%，是111年度原告之目標管理（MBO）分數僅
20 有498分，遠低於全體理財專員平均分數，故該年度原告之
21 考績等第為D，依被告行內規定進行績效輔導，輔導期間為1
22 11年12月19日至112年3月31日，然績效輔導評核結果未能通
23 過，且於績效輔導期間，被告公司主管即訴外人盧翠茹亦告
24 知原告可以申請內部轉調，然原告迄未提出申請。其後，被
25 告再次給予原告機會，進行限期1個月之績效輔導即自112年
26 4月1日起至同年月30日，並告知原告得申請內部轉調。而該
27 次輔導所設定之業績目標比重80%為原告自行提出，並非被
28 告惡意刁難，況無論設定之業績目標為60%或80%，原告均未
29 能通過限期改善評核。至原告所爭執祝姓客戶保單（下稱系
30 爭保險契約）部分，原告擔任理財專員多年，早已知悉被告
31 於計算業績時，係以保單後續確實核保才能計績，且此標準

01 不因是否在輔導期間或不同個人而異，此亦可從被告直到同
02 年6月13日方與原告面談評核結果可知。甚且，於前開績效
03 輔導期間，原告工作態度亦屬消極。於112年6月29日被告人
04 資人員與原告懇談時，原告表明不願意被資遣，被告乃再次
05 給予原告機會，無奈後續原告出爾反爾，不願意在績效改善
06 計畫表上簽名，甚至在112年7月26日線上溝通績效改善計畫
07 之會議進行中先行離線，直至同年8月25日再度與原告面談
08 時，原告始明確表示不願意接受輔導，也不願意轉調，被告
09 方終止系爭勞動契約，故被告終止系爭勞動契約自屬適法等
10 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁
11 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第350至351頁，並依判決文字
13 調整）

14 (一)原告自88年9月14日起受僱於被告，於88年9月14日至96年9
15 月30日擔任被告所屬分行櫃員，於96年10月1日起至112年9
16 月24日擔任被告所屬分行理財專員（職稱為經理），離職前
17 本薪為8萬800元。

18 (二)被告於111年12月21日為原證6所示之績效輔導通知為績效輔
19 導，輔導期間自該日起至112年3月31日止。被告以原告前開
20 績效輔導評核未能達成，於112年4月1日起至同年9月30日再
21 進行績效輔導（原證8）。

22 (三)被告於112年8月25日以口頭方式依勞基法第11條第5款規
23 定，向原告預告系爭勞動契約將於112年9月24日（最後在職
24 日）終止。被告並於112年9月28日給付原告資遣費119萬1,4
25 00元。

26 四、得心證之理由：

27 (一)原告是否有勞基法第11條第5款不能勝任工作之情事？

28 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
29 動契約，勞基法第11條第5款定有明文。從而勞工提供之勞
30 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
31 目的，雇主即得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達

01 成之原因，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心
02 狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不
03 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給
04 付之義務者，均屬該條款所謂「不能勝任工作」。再經雇主
05 於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善
06 情況下，始得終止勞動契約，以兼顧「解僱最後手段性」原
07 則。至於解僱與勞工不能勝任之具體事實間應具相當之對應
08 性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主
09 及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職
10 時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。

11 2. 證人即被告前站前分行經理盧翠葢於本院言詞辯論時證稱：
12 我於110年1月至113年3月在站前分行擔任分行經理，原告係
13 擔任理專，我覺得原告的問題是績效不好、態度不好，我於
14 111年10月收到轄下同仁的考核結果，原告是FA4十職等經
15 理，他在全台排名是最後1個百分比，被告會針對倒數3至5%
16 同仁給予D的考核，並要做績效輔導，原告當時也是拿到D的
17 考核，但考量其為資深理專，所以我們幫原告拉抬到C3考
18 核；所謂工作態度部分，我會跟櫃檯同仁說，有機會轉介客
19 戶給原告，但同仁有跟我反應要轉介給原告時，原告常表示
20 他在忙，或等一下有客戶，所以同仁說不喜歡轉介客戶給原
21 告；另外，我剛到站前分行時，帶過原告的前主管告訴我要
22 留意原告會在上班時間打手遊，也有不少同仁跟我反應這樣
23 的狀況，根據我的觀察，原告不太像是傳訊息給客戶；我到
24 站前分行時，原告狀況即如上所述，隔年狀況也一樣，我有
25 跟原告說，若有需要協助，可輔導陪同經營客戶，我的輔導
26 銷售人員有跟我反應，原告直接問說佣金率哪一個最高，而
27 不是先瞭解客戶狀況，再提供相對應的產品，所以輔導人員
28 覺得原告的态度很不好；111年10月考核資料出來後，我沒
29 有確切記，但原告應該還是末段班，總行針對各職級理專也
30 有綜合評比，如果連續2季列入末段，會納入績效考核輔導
31 名單，原告是因為綜合評比緣故，列入績效考核輔導名單等

01 語（見本院卷第324至326頁），參以被證4被告所提出之績
02 效考核網頁翻拍畫面（見本院卷第113頁），原告於111年度
03 之經理人員評等為D，而原證7之111年12月19日績效輔導計
04 畫表記載（見本院卷第27頁），工作檢討與問題描述：「陳
05 員2022年收益達成57%（Q1:182%, Q2:19%, Q3:20%, Q4:7%→10
06 月:9% 11月8% 12月業控:4%）/近一年MBO總分498（均值为76
07 4分）/客戶經營廣度:15.7%（大盤為20%）/客戶經營深度:3
08 5%（大盤為37%）/E POOL占比24%（大盤為20%）」等語，
09 原告並於員工簽章欄位簽名。則據此足證原告確有於111年1
10 2月19日起因111年度考績為D而經被告為績效輔導。

11 3.次觀諸被告提出之112年3月31日績效輔導評核表（見本院卷
12 第127頁），其上記載績效輔導事項：「改善目標：收益達
13 成率/預期改善目標：100%/評核比重：60%/達成評分：22.5
14 2%/得分：13.51%」、「改善目標：TRIAL昇等客戶/預期改
15 善目標：每月4戶/評核比重：10%/達成評分：0/得分：
16 0」、「改善目標：MGM新戶/預期改善目標：每季1戶/評核
17 比重：10%/達成評分：0/得分：0」、「改善目標：行外保
18 單健檢戶/預期改善目標：每月1戶/評核比重：10%/達成評
19 分：0/得分：0」、「改善目標：房信貸S1&S2轉介數/預期
20 改善目標：每月4戶/評核比重：10%/達成評分：0/得分：
21 0」、「達成分數：13.51%」；內部職缺申請情形：「未曾
22 申請」；績效面談記錄與綜合評語：「陳員未能完成預期改
23 善目標，與預期改善目標落差顯著（綜合達成目標僅13.5
24 1%），期間雖持續不斷提醒與指導對公司賦予服務客戶的過
25 程指標需有紀錄，實際仍無完成且多數停擺」；評核結果：
26 「績效改善程度未達期望，擬建議進入限期改善程序，限期
27 改善期間為1個月」等語，原告並於員工簽章欄位簽名（見
28 本院卷第127頁）。則據此足證原告確有因績效未達績效輔
29 導改善目標，經被告為限期改善程序。

30 4.證人盧翠茹又於本院言詞辯論時證述：原告考核沒有過，而
31 原告認為有過，因為系爭保險契約之客戶後來撤銷，我們認

01 為沒有過，我有跟原告提醒保險要完成照會收到保費，通過
02 審閱10日確定沒有撤銷，整體保險才會認定等語（見本院卷
03 第327頁），參以被證11之112年6月13日限期改善評核表
04 （見本院卷第135頁），其上記載績效輔導事項：「改善目
05 標：收益達成率100%/預期改善目標：預期100%實際達成32.
06 48%/評核比重：80%/達成評分：32.48%/得分：25.984%」、
07 「改善目標：TRIAL昇等每月4戶/預期改善目標：預期4戶實
08 際0戶/評核比重：10%/達成評分：0/得分：0」、「改善目
09 標：遠距服務/預期改善目標：預期成功傳送40戶實際0戶/
10 評核比重：5%/達成評分：0/得分：0」、「改善目標：房信
11 貸S1&S2轉介共4戶/預期改善目標：預期轉介共4戶實際0戶/
12 評核比重：5%/達成評分：0/得分：0」、「達成分數：25.9
13 84」；績效面談記錄與綜合評語：「陳員接受HR第二次限期
14 改善績效輔導計畫表（112/4月）依各項改善目標加權綜合
15 評分結果為25.984（詳以上），與理專職務預期改善目標落
16 差大，擬請HR接續處理同仁後續事宜」；評核結果：「績
17 效改善程度遠遠落後於期望，經雙方同意，擬建議終止僱
18 用。（不適任名單須依離職簽核層級核定）」等語。則據此
19 足證原告確有因績效未達限期改善之改善目標。

20 5.原告主張：原告於112年4月30日達成收益達成率100%之指
21 標，即已盡力達成至127.4%，客戶撤銷保險契約非原告可控
22 制之因素，不可因此歸責於原告，遽認原告未能達成績效改
23 善，況證人盧翠茹於112年5月15日與原告會談時，亦承認其
24 通過考核等語（見本院卷第208至209頁、第341至342頁），
25 固據提出業控動能查詢系統查詢結果、錄音光碟暨其譯文為
26 憑（見本院卷第31頁、第215至222頁）。惟按金融監督管理
27 委員會於105年1月15日以金管保壽字第10402549760號函所
28 核定之保險業業務人員酬金制度應遵行原則，其中第5條第5
29 款規定：「會員公司訂定其業務人員酬金制度，至少應符合
30 下列原則：五、保險商品依保險法令、公會自律規範或各會
31 員公司規定致保險契約撤銷、無效、解除時，應按與業務人

01 員所簽訂之合約或其所適用之辦法規定追回已發放之酬
02 金。」由此可知，金融業確有因保險契約撤銷後，應追回已
03 發放予業務人員之酬金慣例，且既然要追回已發放之酬金，
04 其即代表該金融商品之銷售不計入業務人員之業績內。查系
05 爭保險契約經要保人於112年6月13日申請契約撤銷乙節，有
06 契約撤銷申請書可稽（見本院卷第143頁），且為兩造所不
07 爭執，依上開說明，系爭保險契約無從計入原告之業績，則
08 扣除該儲蓄型保險後，原告於該月之收益僅達成月目標20
09 餘%。至證人盧翠葳固於112年5月15日會談時提及：「我就
10 是把你當HR已經過了」、「因為我認定就是你已經過了」、
11 「我的認定就是你PASS」等語，然其於本院言詞辯論時證
12 述：那時屬於績效審核有無通過的過程，所以我站在鼓勵同
13 仁的立場，相信原告願意重視這份工作，如果他還要擔任理
14 專，要去上這精進班，但原告認為他已納入績效輔導，為何
15 要去上等語（見本院卷第327頁），參以證人盧翠葳與原告
16 之LINE對話紀錄（見本院卷第167至168頁），前者提及：
17 「我持續提醒你是擔心未核實即無法Pass評核。/台壽保險I
18 C已協助確認，你成交的那筆4月保險若未於5/28前核實扣款
19 是會『註銷』。/HR我已回報待《保險核實&過10日契撤期
20 後》再回傳結果。/先讓你知道」等語，而證人盧翠葳於112
21 年5月17日傳送電子郵件予人力資源管理處人力資源二部人
22 員，提道：「站前FA4陳建融的〈4月限期改善績效輔導計畫
23 表〉今日暫不回傳/因陳員4月下單的一筆保險（收益有\$80
24 多萬）/目前仍未核保核實（仍待與客戶進行身調程序&核保
25 扣款才會核實）/建議待此筆收益確定核實&過10日契撤期再
26 回傳評核表」等語（見本院卷第137頁），則既然證人盧翠
27 葳於112年5月15日會談後仍有提醒系爭保險契約是否核實，
28 會影響績效輔導評核，即無從僅以證人盧翠葳於112年5月15
29 日會談時提及上開言論，遽認原告已通過112年4月份之限期
30 改善績效輔導。是原告此部分之主張，並不足採。

31 6.綜上，原告歷經2次為期共計4個餘月之績效輔導，均未能通

01 過評核，且被告雖曾欲再給予原告3個月即112年7月至9月繼
02 續輔導，然為原告所拒絕，亦有電子郵件往來列印資料、人
03 資主管面談記錄表可證（見本院卷第153至157頁），實使被
04 告無法再期待原告日後工作表現，而有不能勝任工作之情
05 事。

06 7.原告又主張：被告於資遣前均未主動詢問或安排原告是否願
07 意調至其他工作職位，且原告亦一直強調有意願調其他分行
08 理專，被告卻不予理會，其資遣不符解僱最後手段性原則等
09 語。然觀諸被告提出原告於112年8月25日與人資部門人員會
10 議錄音譯文，被告人資人員有詢問原告轉調其他職務，原告
11 表示其就是要做理專等語（見本院卷第254至255頁），考量
12 被告並非沒有提供理專以外之工作予原告選擇，且被告本欲
13 再次輔導原告，然為後者所拒絕，是被告以原告不能勝任工
14 作為由，終止系爭契約，應認為符合解僱最後手段性原則。

15 (二)原告訴請確認僱傭關係存在，及請求自112年9月25日起之薪
16 資併計付法定遲延利息、提繳自112年10月1日起之退休金，
17 有無理由？

18 被告既已合法終止系爭勞動契約，已如前述，則原告訴請確
19 認僱傭關係存在，及請求自112年9月25日起之薪資併計付法
20 定遲延利息、提繳自112年10月1日起之退休金，自無理由。

21 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、民法第487條、勞退
22 條例第6條、第14條第1項規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關
23 係存在。(二)被告應自112年9月25日起至原告復職之日止，按
24 月於每月12日給付原告8萬800元，及自各期應給付日之翌日
25 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應自112年10
26 月1日起至原告復職之日止，按月提繳5,034元至原告之勞工
27 退休金專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，
28 其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

29 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
30 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
31 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日

03 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日

08 書 記 官 張 月 姝