

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第32號

原告 葉川德

訴訟代理人 田振慶律師

邱瑞元律師

張揚律師

被告 思愛普軟體系統股份有限公司

法定代理人 陳志惟

訴訟代理人 黃馨慧律師

李有容律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月3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

甲、程序方面：

一、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款分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中將訴之聲明第6項變更為如附件編號2所示，核其變更部分，其請求之基礎事實均屬同一，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

二、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。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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

01 言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原
02 告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張
03 僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經
04 法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有
05 確認利益。

06 乙、實體方面：

07 壹、原告主張略以：

08 一、原告自107年3月12日起任職被告公司，負責對外銷售ERP系
09 統軟體(下稱系爭軟體)工作，遭被告解僱前為資深業務經
10 理，每月薪資為新臺幣(下同)219,020元。原告自受僱被告
11 時起至114年1月7日止，期間多次獲被告加薪，更因表現優
12 異受被告表揚獲獎，縱113年第一、二季一時業績不佳，然
13 被告假藉對原告進行PIP計畫(績效改進培訓計劃)，先不合
14 理要求原告在一個季度內完成113年第一季至第三季之業績
15 目標，嗣原告無法完成時，即評估原告不能勝任工作，然原
16 告於PIP期間第三季之業績達成率已達94%，有大幅提升改
17 善，預估透過第四季，達成全年度之業績可達標百分之百以
18 上，並無不能勝任工作之情。故被告顯係假藉PIP計畫之執
19 行，以達解僱員工之目的，且無視原告第三季績效已大幅提
20 升，有望於第四季達成全年度業績目標，是被告依勞動基準
21 法(下稱勞基法)第11條第5款事由資遣解僱原告，有違「解
22 僱最後手段原則」，實屬違法，應認兩造間僱傭關係並未終
23 止，乃繼續存在。

24 二、兩造間僱傭關係仍繼續存在，原告自得依兩造間僱傭契約，
25 請求被告給付原告薪資如訴之聲明第二項（針對114年1月8
26 日至31日薪資部分）及第三項（針對114年2月份以後薪
27 資），並依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第
28 36條第1項規定，請求被告提撥勞工退休金至原告勞工退休
29 金專戶，參酌勞工退休金月提繳分級表（原證12)可知，被
30 告每月應提撥9,000元（150,000X6%=9,000），如訴之聲明第
31 五項部分（針對114年2月份以後），另114年1月份扣除被告

01 已提撥2,100元，被告尚應提撥6,900元，如訴之聲明第四項
02 部分（針對114年1月8日至1月31日部分）。

03 三、原告113年第3季已達成之業績19.5萬歐元，此部分經原告告
04 知該業績簽約之客戶均已付款，原告得依兩造間僱傭契約及
05 113年薪酬計畫，請求被告給付35萬元之業績獎金。

06 又原告於正常工作時數外之平日、休假日及例假日，有依公
07 司內部同仁、業務主管、項目團隊、客戶等以LINE、EMAIL
08 等聯繫，因而處理相關銷售及工作等事務，如附表一(本院
09 卷二第17-35頁，截圖電子檔如原證14)所示平日延長工時部
10 分被告應給付324,667元加班費；如附表二(本院卷二第37-45
11 頁，截圖電子檔如原證14)就休假日、例假日延長工時部分
12 被告應給付686,628元加班費，合計1,011,295元。上述加班
13 事實原告均依公司內部同仁、業務主管、原告一同合作之項
14 目團隊及客戶等於正常上班時間外聯繫或要求，為即時處理
15 工作事務而加班辦理，此乃基於被告之明示或可得推知之意
16 思而為被告提供勞務，且聯繫之對象、聯繫方式均為被告所
17 明知或可得而知，被告從未反對或禁止，並予以受領，自應
18 認兩造有就延長工時已達成合致之意思表示，是原告得依勞
19 基法第24條規定，請求被告給付加班費1,011,295元等語。
20 並聲明如附件編號2所示。

21 貳、被告辯解略以：

22 一、兩造間僱傭關係已合法終止，原告請求確認僱傭關係存在、
23 請求被告續付工資及提繳勞工退休金，為無理由：

24 (一)原告自107年3月12日起受僱被告公司擔任銷售人員，從事系
25 爭軟體之銷售工作，職稱為資深業務經理，每月薪資為219,
26 020元。被告公司對於銷售人員於每季度及每年度訂有銷售
27 業績目標，對於長期或明顯業績表現不佳之銷售人員會進行
28 PIP計畫(績效改進培訓計畫)。

29 (二)原告長期以來業績達成率不佳，且對預估案件掌握度及真實
30 性亦不良：

31 1、原告自109年以來均未能達成年度銷售業績目標：依其109年

01 度達成率僅為26%、110年度為54%、111年度為77%、112年度
02 為88%，而進入113年後，原告第1季之達成率竟為0%、第2季
03 為11%，計113年上半年達成率共為7%。

04 2、而被告公司共21名銷售人員，除16名負責新竹以北地區外，
05 原告等5名銷售人員則屬同一團隊，負責中南部地區之銷售
06 業務；於該團隊中，原告係年資最長且薪資最高之銷售人
07 員，被告為原告設定之銷售目標額均與原告之資歷條件相
08 符，尤以該團隊中更有年資猶低於原告，然而銷售目標額高
09 於原告者，且該團隊其餘銷售人員或僅負責中部、或僅負責
10 南部地區，唯原告一人同時跨區有中部及南部地區。甚者，
11 被告於111至113年間均持續轉介中部客戶予原告(被證1)為
12 原告創造更佳銷售機會，然原告業績達成率仍不佳，甚至明
13 顯劣後於團隊中其他年資較低同仁。

14 3、原告長期對於提報予被告公司之預估銷售案件之真實性及掌
15 握度，與實際銷售結果有巨大落差：(1)如原告113年3月11
16 日提報之第1季預估銷售案件(「Probable」為原告對案件之
17 把握度:80%會進單，「Upside」為原告對案件把握度:60%會
18 進單，參原證6)，且因3月已是第1季之最後一個月，已進入
19 結單及確認銷售數字之階段，原告斯時所提報之第1季預估
20 銷售案件，理當具相當準確性，詎原告於該季最終銷售結果
21 竟為「0」。(2)原告113年3月11日提報之第2季預估銷售案
22 件，有列「○豐_PCE Probable 130K」，即表示原告有80%
23 之把握度能在第2季完成上開130K之銷售案。然而，原告同
24 年6月份提報之第2季預估銷售案件，「○豐_PCE Probable
25 130K」之案件竟然直接消失。(3)原告於113年6月3日時提
26 報之第2季預估銷售案件，由於6月已是第2季最後一個月，
27 原告當時應已進入結單及確認銷售數字之階段，故原告斯時
28 提報之第2季預估銷售案件，理應具有相當準確性，然而，
29 原告第2季最終銷售結果僅為21K。

30 4、由於原告長期以來之業績達成率不佳，案件掌握度及真實性
31 亦相當不良，為此，被告於112年11月時已與原告進行面

01 談，與原告討論看被告能如何提供其協助(被證2)。然原告
02 於113年第1季之業績達成率(0%)益加低落，被告於113年4月
03 間再次與原告進行面談、討論改善方式，並向原告預知將可
04 能對其進行正式PIP(被證3)，嗣原告113年第2季之業績達成
05 率(13%)仍顯著低落，被告乃以協助原告完成113年第1季至
06 第3季之銷售業績作為目標，於113年7月開始對原告實施為
07 期3個月之PIP。

08 (三)原告之PIP期間為3個月(113年7月至9月)，PIP計畫則經由原
09 告直屬主管范永銀及被告公司人資主管吳雁與原告就初始版
10 本(原證3)表示希望再做調整增加管理層之協助，雙方進行
11 會議討論後，由吳雁(Athena)再寄送予原告(被證4)請其確
12 認，並同時副本予范永銀(Nathan)(被證11)，以協助其完成
13 113年第1季至第3季之銷售業績作為目標，並制訂「每週之
14 工作指導」、「關單(指完成交易、讓客戶下訂單)計畫制
15 定」、「如何增加銷售機會及保證按期關單」，以及「每月
16 至少安排兩次管理層以上高階客戶拜訪」之培訓計畫(被證
17 4)。然而，於PIP期間，原告之改善態度與積極度並不佳：

- 18 1、原告於PIP期間中，只有安排三個客戶拜訪(綠○公司、華○
19 公司、恆○公司)。甚者，在原告拜訪前開客戶後，更聽到
20 客戶關於「漲幅沒有向客戶說明」、「誤導客戶、跟客戶說
21 PCE有含BPM」、「沒有真正了解客戶需求，只推數字大的PC
22 E」等抱怨。
- 23 2、原告提報案件之真實性及掌握度仍未改善，如原告於113年9
24 月2日提報案件。然而，原告第3季最終僅有完成閎○及恆○
25 兩案，業績僅有198K，與原告原提報案件業績有308K間顯有
26 落差。
- 27 3、原告主管於113年7月16日起，每兩周均有發信(8月開始並有
28 以LINE方式)予原告，關心及提醒原告目前之銷售狀況、持
29 續要求原告安排陪同見客戶高層、鼓勵原告達成目標，並告
30 知原告「需要任何資源盡早提出」等語(被證5)，然而，原
31 告對於主管前開郵件，竟完全未有任何回覆。

01 4、迄PIP期間屆滿時，原告之PIP目標達成率僅44%。

02 (四)基上，被告公司依據原告任職期間年資、經驗、薪資等，為
03 原告設定年度銷售目標額，縱同團隊中有年資、經驗、薪資
04 猶較低者之目標額及達成率均高於原告者。然原告長期銷售
05 業績低落，自109年起即未曾達成年度目標，並對於所提報
06 案件之真實性及掌握度甚差，縱被告持續提供協助與輔導，
07 包括持續提供客戶予原告、與原告討論協助原告之方式等，
08 及後續實施為期3個月之PIP，除原告銷售表現仍未達目標，
09 其目標達成率仍未過半僅為44%，且原告於PIP期間之主觀上
10 之配合度及改善態度甚不佳。經被告公司綜合評估後，認難
11 期待原告改善其工作表現，而認其未能通過PIP，且因原告
12 係每月薪資逾20萬元高薪銷售人員，被告公司內部並無相當
13 職缺可供原告轉任，是被告依法資遣原告，洵符解僱最後手
14 段性原則，被告並於113年10月11日將PIP最終結果通知原告
15 (原證7)，復於同年10月21日向原告為資遣通知(原證8)。然
16 因原告對於系爭資遣申請勞資爭議調解，被告遂暫緩系爭資
17 遣執行與原告進行調解，然因原告堅持要以1,090萬元之高
18 額金額作為和解方案，終致調解不成立(原證9、原證10)。
19 於調解程序終結後，被告始於114年1月7日再對原告為資遣
20 通知(原證11)，兩造間僱傭關係已合法終止。兩造間僱傭關
21 係已合法終止，原告循此請求確認僱傭關係存在、請求被告
22 續付工資及提繳勞工退休金，自無理由。

23 二、原告請求被告給付未符合發放條件之獎金，應無理由：

24 原告簽署之「2024年度SAP全球獎勵計畫暨業務團隊特別績
25 效獎勵(SPIFFs)對於創收職位之條款與條件」(下稱系爭
26 薪酬計畫，被證6)第2.3.3.7條明定：於計畫參與者離職之
27 情形，若參與者之任何報酬係以現金回收為條件，則須客戶
28 在該參與者離職日起60天內已實際支付公司70%之發票金
29 額，該參與者始能獲得相應報酬，除非當地補充條款另有規
30 定較長之期限。(If the Plan Participant is terminatin
31 g employment where cash collection is required to ea

01 rn any amount, the Company must have been paid 70% of
02 the invoice value by the customer within 60 calendar
03 days of the termination date for the Plan Participan
04 t to be eligible for payment, unless local addendums
05 stipulate a longer period.)」。而兩造間僱傭關係既於1
06 14年1月7日終止，依上開薪酬計畫規定，以原告所完成案件
07 之客戶於原告離職日起60日內付款為獲得該案件對應獎金之
08 條件。而原告113年第3季銷售案件之客戶入帳日期、對應獎
09 金及獎金給付日期，如被證7所示，被告就原告所完成、客
10 戶已於原告離職日起60日內付款之案件，均已計發其相應獎
11 金予原告，至客戶於原告離職日起60日後始付款之案件，依
12 上計畫規定原告即未能獲得該部分之獎金，是原告請求該部
13 分獎金，應無理由。

14 三、被告公司設有加班申請制度，原告於任職期間未曾提出加班
15 申請，縱令原告執意主張其有加班工作云云(假設語，被告
16 否認之)，其亦非兩造約定或被告同意之加班，原告自不得
17 請求被告給付加班費：

18 (一)原告雖提出原證14及其自行整理之附表1、附表2，主張其會
19 在正常工作時間外，以LINE、Email與同仁或客戶聯繫，並
20 主張該聯繫時間等為加班時間云云。惟被告公司對於銷售人
21 員之工作時間給予高度自主裁量空間，並未限制銷售人員每
22 日上下班時間，銷售人員本得自行決定、安排其每日8小時
23 之工作時數，且被告並未要求原告在休假日或每日8小時之
24 正常工作時間外為前開聯繫或指派從事相關工作，縱使同仁
25 或客戶可能於非工作時間發送LINE或Email，原告本得於次
26 一工作日之正常工作時間再行回覆或處理即可，尚不得因為
27 其自行選擇之回覆處理時間，即得主張該等時間均為其「加
28 班工作時間」。

29 (二)況依被告公司工作規則(被證9)第5-5條明定：「除本公司與
30 員工間另有約定者外，員工如因業務需要而須加班(包括延
31 長工時或假日出勤)，應依本公司規定之方式提出申請並經

01 核准，始得憑以加班。如員工未提出加班申請而自主於約定
02 工作時間外工作者，視為未經本公司同意而提供勞務，但經
03 本公司確認其工作事實並加以承認者，不在此限。」。是員
04 工如有加班工作之需要，自須先提出申請，獲被告同意後始
05 得憑以辦理。然原告於任職期間，並未曾向被告提出加班申
06 請。是以，原告於任職期間從未提出加班申請，離職後始翻
07 異請求鉅額加班費，與兩造間關於加班及加班費之約定不
08 符，是其請求自無理由等語。並聲明：原告之訴及假執行聲
09 請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執
10 行。

11 參、得心證之理由：

12 一、本件被告依勞基法第11條第5款規定為由，終止兩造間僱傭
13 關係是否合法？

14 (一)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
15 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任
16 工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
17 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以
18 做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬
19 之（最高法院103年台上字第2550號民事判決意旨參照）。
20 揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
21 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞
22 工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客
23 觀行為及主觀意志，而於判斷勞工主觀上是否有怠忽所擔任
24 之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之
25 務等不能勝任工作之事由，即應就雇主是否有通知改善後勞
26 工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工作，
27 或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務等情
28 形，綜合判斷之，以昭公允。

29 (二)經查，原告自107年3月12日起任職被告公司，負責對外銷售
30 系爭軟體工作，其經被告資遣解僱前擔任資深業務經理，每
31 月薪資為219,020元等情，為兩造所不爭執，首堪認定。次

01 查，被告所辯原告於109年度之年度銷售業績目標達成率僅
02 為26%、110年度為54%、111年度為77%、112年度為88%，而1
03 13年第1季之達成率竟為0%、第2季為11%，是原告自109年以
04 來均未能達成年度銷售業績目標乙節，業據被告提出原告不
05 爭執形式上真正之統計表(見本院卷一第129頁)，堪信為真
06 實。又被告所辯公司之銷售人員之每季度及年度銷售業績目
07 標，均經由包括原告在內之銷售人員親自確認及同意乙節，
08 亦據證人即原告直屬主管范永銀到庭結證綦詳(見本院卷二
09 第69、70頁);又被告所辯公司共21名銷售人員，除16名負責
10 新竹以北地區外，原告等5名負責中、南部地區之同一團隊
11 銷售人員，其中原告係年資最長、薪資最高者等情，為原告
12 所未爭執。則被告所辯原告之銷售目標額尚與原告資歷、條
13 件相符，況該團隊中尚有年資經驗猶低於原告，然所訂銷售
14 目標高於原告者，及原告所屬團隊之其餘銷售人員或僅負責
15 中部、或僅負責南部地區，唯原告一人同時跨有中部及南部
16 地區，且被告於111至113年間持續轉介中部客戶予原告，為
17 原告創造更佳銷售機會，然原告業績達成率仍不佳，明顯劣
18 後於團隊中其他年資較低同仁等情，並據被告提出年度目標
19 與業績達成率統計表(見本院卷一第130頁)，及被告提供客
20 戶予原告之電子郵件(本院卷一第165-169之1頁)等件可稽，
21 可知，被告所辯原告長期以來業績達成率不佳等語，應屬真
22 實。

23 (三)次查，被告所辯原告113年3月11日提報之第1季預估銷售案
24 件(見本院卷一第97頁，同下統計圖，其中「Probable」為
25 原告對案件之把握度:80%會進單，「Upside」為原告對案件
26 把握度:60%會進單:參原證6)，因3月為第1季之最後一個
27 月，已進入結單及確認銷售數字之階段，原告斯時所提報之
28 第1季預估銷售案件，理當具相當準確性，詎原告於該季最
29 終銷售結果竟為「0」；
30

Q1 Focus	Probable	Upside
綠○_PCE	130K	

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

永○_PCE		130K
台○		40K

另原告113年3月11日提報之第2季預估銷售案件，有列「○豐_PCE Probable 130K」，表示原告有80%之把握度能在第2季完成上開130K之銷售案。然而，原告同年6月份提報之第2季預估銷售案件，「○豐_PCE Probable 130K」之案件竟然直接消失；及原告於113年6月3日時提報之第2季預估銷售案件(同下統計圖，本院卷一第98頁)，由於6月已是第2季最後一個月，原告當時應已進入結單及確認銷售數字之階段，故原告斯時提報之第2季預估銷售案件，理應具有相當準確性，然而，原告第2季最終銷售結果僅為21K等語，有上開統

Q2 Focus	Probable	Upside
華○_PCE	135K	
台○_PE		50K
崇○_PCE Addon	50K	
閱○_PCE Addon	50K	
日○_PCE Addon	50K	

12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24

計表在卷足參，足證被告所辯原告長期對於提報予被告公司之預估銷售案件之真實性及掌握度，與實際銷售結果有巨大落差等語，亦屬可採。是以，被告鑑於原告立於同一團隊中年資、經驗最久，薪資額最高之銷售人員，依其確認之業績目標，猶自109年起於每年度均未達成業績目標外，更有甚者，仍劣後團隊其他年資經驗較低同仁，顯有長期業績達成率不佳之情，且其對預估案件掌握度及真實性，與實際銷售結果亦有巨大落差，乃先於112年11月與原告進行面談討論如何提供其協助(被證2)，嗣因原告113年第1季(業績達成率:0%)、第2季(11%)仍顯著低落，而原告既負責系爭軟體中、南部地區銷售，就同一廠商縱原告於前一季度未完成預估銷售目標，仍有延續至下一季度達成績效之可能，復依證人范永銀到庭所證：「(問:為何會有上開PIP以一季度完成三

01 個季度的目標?)答:我們公司的PIP都是從第一季到第三季
02 的總和達標為一個PIP檢驗標準。是因為前兩季沒有做好才
03 會進入第三季的PIP。基本上兩季沒有做到,公司都會要求
04 第三季做一個PIP的流程。(問:除了針對原告之外,其他人
05 也是同上標準嗎?)答:是。(問:除了原告外還有無其他同仁
06 用上開標準進行PIP?)答:有。另一個部門,也是業務經
07 理,KEVIN,也是在113年第三季進行上開標準PIP。」等語
08 (見本院卷二第66頁),可證,被告以協助原告續行完成113
09 年第1季至第3季之銷售業績作為目標,於113年7月開始對原
10 告實施為期3個月之PIP,難謂被告有何假藉對原告行PIP計
11 畫之名行資遣原告之實,或逕認被告所行PIP計畫目標有何
12 不合理之處。

13 (四)復查,該PIP計畫曾經原告對直屬主管范永銀及被告公司人
14 資主管吳雁就初始版本(原證3)表示希望再做調整增加管理
15 層之協助,經雙方討論後所提出之更新版,以協助原告完成
16 113年第1季至第3季之銷售業績作為目標,並制訂「每週之
17 工作指導」、「關單(指完成交易、讓客戶下訂單)計畫制
18 定」、「如何增加銷售機會及保證按期關單」,以及「每月
19 至少安排兩次管理層以上高階客戶拜訪」之PIP計畫,吳雁
20 並將更新版寄送原告請其確認等節,此有被告所提出之更新
21 版計畫及113年7月4日電子郵件在卷足憑(見本院卷一第17
22 4、308-309頁)。惟原告於PIP期間,僅安排三個客戶拜訪
23 (綠○公司、華○公司、恆○公司),而未依計畫執行每月至
24 少安排兩次管理層以上高階客戶拜訪,且在原告拜訪前開客
25 戶後,被告公司即收到客戶關於「漲幅沒有向客戶說明」、
26 「誤導客戶、跟客戶說PCE有含BPM」、「沒有真正了解客戶
27 需求,只推數字大的PCE」等抱怨等情,亦據原告直屬主管
28 范永銀證述明確(見本院卷一第70頁);而原告於113年9月2日
29 提報案件(同下表,見本院卷一第101頁),然第3季最終僅完
30 成閎○及恆○兩案,與其原提報案件業績308K間有落差,足
31

Q3 Focus	Probable	Upside
----------	----------	--------

01

閎○_PCE Addon	56K	
華○_PCE		135K
綠○_PCE	135K	
世○_BTP	45K	
恒○_PCE	135K	

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

證原告就PIP計畫包含關單計畫制定、如何增加銷售機會及保證按期關單等目標，仍有未足；復參以，原告就其被告公司自113年7月16日起，每兩周以電子郵件、LINE方式，關心提醒原告PIP計畫之銷售狀況、持續要求原告安排陪同見客戶高層、鼓勵原告達成目標，並告知「需要任何資源盡早提出」等語，然原告對於主管前開郵件完全未有任何回覆乙節，亦經被告提出上開電子郵件在案可證(見本院卷一第176-185頁)；終至本件PIP期間屆滿時，原告113年第一至三季之銷售目標達成率僅為44%。基上足認，原告於PIP期間除客觀上就所提報案件之真實性及掌握度、關單計畫制定及如何增加銷售機會及保證按期關單等目標仍未改善；未達成PIP計畫之銷售業績目標；且未見其有何不能為之情，猶未執行每月至少2次拜訪高階客戶，復就公司主管於該期間業績查核、提醒等均未置理，是原告除客觀上有不能勝任之情，其主觀上亦有能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工忠誠履行勞務給付義務。再者，被告公司避免逕予資遣原告，決定對原告實施為期3個月之PIP計畫，足認被告已依嚴謹之程序促請原告注意忠誠履行勞務給付之義務，原告猶於PIP期間有前述不能勝任工作表現，是被告實已使用勞基法所賦予保護原告之各種手段。準此，原告主張被告顯然違反解僱最後手段性原則云云，洵非可採。從而被告於114年1月7日通知原告依勞基法第11條第5款規定，終止勞動契約應為適法，原告主張兩造間僱傭關係繼續存在，難認有據。

二、兩造間僱傭關係既經被告合法終止，已如上述，則原告循此請求被告續付工資及提繳勞工退休金(如訴之聲明第二至五

01 項所示)，即屬無據，均應駁回。

02 三、原告依勞基法第24條規定，請求被告給付加班費1,011,295
03 元，有無理由？

04 原告主張其於正常工作時數外之平日、休假日及例假日，有
05 依公司內部同仁、業務主管、項目團隊、客戶等以LINE、EM
06 AIL等聯繫而處理相關銷售工作事務，而有如附表一、二所
07 示之延長工時，且其即時處理工作事務加班辦理，乃基於被
08 告之明示或可得推知之意思為被告提供勞務，被告從未反對
09 或禁止並予以受領，兩造就延長工時已達成合致之意思表
10 示，其得依勞基法第24條規定，請求被告給付系爭加班費等
11 情，為被告所否認，並置辯如上，茲就本院判斷析述如下：

12 (一)按工資及工時，為勞動契約之最重要事項，倘無意思表示合
13 致，勞雇雙方如何長期履行契約，殊難想像（最高法院111
14 年度台上字第2299號判決意旨參照）。據此，勞工應獲得之
15 薪資報酬，包括正常工時提供勞務之工資，併就超過約定正
16 常工時部分，若無違反勞基法保障勞工權益本旨，原則上得
17 由勞雇雙方就不同工作性質，另行為公平合理之約定，而勞
18 雇雙方自應受該勞動契約之拘束，不得任意違背契約內容，
19 再為請求。經查，兩造間勞動契約關於工時之約定，依被告
20 公司工作規則5-2所載：「員工正常工作時間每日不超過八小
21 時，每週不得超過四十小時。…員工因其工作特性，須於本
22 公司事業場所外工作者，應於約定之正常工作時間內履行勞
23 務，本公司將以約定之正常工作時間作為員工之工作時間，
24 但員工實際工作時間經證明者，不在此限。前項情形，如員
25 工當日常需調整約定之正常工作時間或延長工作時間，應事先
26 通知本公司，並自行記載當日實際工作時間之起迄時點，而
27 於工作結束後將書面之工作時間紀錄回報予本公司…。」；
28 衡以，原告乃擔任公司於中、南部地區之系爭軟體銷售業務
29 人員，自屬上開規則中有於公司事業場所外工作需求者，且
30 綜覽上開被告公司工作規則，復未見有何員工上下班時間之
31 限制，兩造間依上開規則之約定正常工時，既未超過每日8

01 小時，每週40小時之法定正常工時之勞基法最低勞動條件限
02 制，自屬合法有效，兩造應受該契約約定之拘束。至原告所
03 辯被告所提之被證12之原告門禁出入紀錄非出勤紀錄云云，
04 然門禁卡紀錄除為勞基法施行細則第21條第1項明定者，且
05 依上所述，被告公司未設員工上下班時間限制，佐以，證人
06 范永銀在庭所證：被告公司沒有規定固定上下班時間，沒有
07 打卡，包括原告在內以達到業績為標準，採責任制等語（見
08 本院卷二第68、69頁），亦與被告公司工作規則約定相符，
09 是原告上開所辯，洵屬無據。

10 (二)原告固主張其有於附件一、二所示平日、休息日、例假日提
11 供勞務，並就其提供勞務業與被告達成合意之意思表示，然
12 俱為被告所否認，再者，依上工作規則規定，原告有於事業
13 場所外提供勞務之情形，本應於約定之正常工時內履行勞
14 務；且有需延長工時者，應「事先」通知公司，並自行記載
15 當日實際工作時間起迄時點，於工作結束後回報公司，是
16 以，原告就其主張如附表一、二所示平日、休息日、例假日
17 加班部分，自應就其已依約事先通知公司，自行記載實際工
18 時並回報等有利於己事實，舉證證明之；原告固又稱其如附
19 表一、二所示以通訊軟體依公司內部同仁、業務主管、原告
20 一同合作之項目團隊及客戶等於正常上班時間外聯繫為即時
21 處理工作事務而加班云云，然原告未依約提出當日實際工作
22 時間起迄時點，自無從僅憑附件一認定其有於平日延長工時
23 之事實，再者，原告或僅在通訊軟體為工作事項相關聯繫，
24 並未見係基於被告指揮、要求原告於非正常工時提供勞務所
25 為，則原告或於平日正常工時內、或自行擇時所為之聯繫，
26 自難謂乃基於被告之明示或可得推知之意思而為被告提供勞
27 務，而遽認兩造就延長工時已達成意思表示之合致。原告就
28 此所為陳述及舉證尚不足以使本院形成確信心證，無從採為
29 有利原告之認定，是其依勞基法第24條規定，請求被告給付
30 系爭加班費，難認有據。

31 四、原告主張其113年第3季已達成業績19.5萬歐元，此部分經原

01 告告知該業績簽約之客戶均已付款，原告得依兩造間僱傭契
02 約及113年薪酬計畫，請求被告給付35萬元之業績獎金：

03 (一)依「2024年度SAP全球獎勵計畫暨業務團隊特別績效獎勵(S
04 PIFFs)對於創收職位之條款與條件」(系爭薪酬計畫，見本
05 院卷一第187-254頁)其中第2.3.3.7條(本院卷一第195頁)明
06 定：「若計畫參與者終止僱傭，參與者之任何報酬以通過現
07 金收款為條件，則須客戶在該參與者離職日起60天內已實際
08 支付公司70%之發票金額，該參與者始能獲得相應報酬，除
09 非當地補充條款另有規定較長之期限。(If the Plan Parti
10 cipant is terminating employment where cash collecti
11 on is required to earn any amount, the Company must h
12 ave been paid 70% of the invoice value by the custom
13 er within 60 calendar days of the termination date f
14 or the Plan Participant to be eligible for payment,
15 unless local addendums stipulate a longer period.)」

16 (二)查，兩造間僱傭關係既於114年1月7日終止，已如上所述，
17 則依系爭薪酬計畫規定，應以原告所完成案件之客戶於原告
18 離職日起60日內付款為獲得該案件對應獎金之條件，而原告
19 113年第3季銷售案件之客戶入帳日期、對應獎金及獎金給付
20 日期，業據被告提出統計表示(本院卷一第258頁)，憑此，
21 被告所辯其就原告所完成、客戶已於原告離職日起60日內付
22 款之案件，均已計發其相應獎金予原告等語，即非虛妄。是
23 原告依兩造間僱傭契約及113年薪酬計畫，另請求被告給付3
24 5萬元之業績獎金，洵無理由。

25 肆、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；請求被告續
26 付工資本息及提撥勞工退休金；請求被告給付加班費1,011,2
27 95元及業績獎金35萬元本息，為無理由，應予駁回。原告之
28 請求既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

29 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
30 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
31 論述，附此敘明。

01 陸、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 114 年 12 月 5 日

03 勞動法庭 法官 蒲心智

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 114 年 12 月 5 日

08 書記官 高宥恩

09 附件

10

編號	訴之聲明
1	<p>一、確認原告與被告間僱傭關係存在。</p> <p>二、被告應給付原告新臺幣169,564元，及自民國114年1月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。</p> <p>三、被告應自114年2月1日起至原告復職起，按月給付原告新臺幣219,020元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。</p> <p>四、被告應提撥勞工退休金新臺幣6,900元至原告勞工退休金專戶。</p> <p>五、被告應自民國114年2月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金新臺幣9,000元至原告勞工退休金專戶。</p> <p>六、原告應給付被告新臺幣557,073元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。</p> <p>七、原告願供擔保，請准宣告假執行。</p>
2	<p>一、確認原告與被告間僱傭關係存在。</p> <p>二、被告應給付原告新臺幣169,564元，及自民國114年1月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。</p> <p>三、被告應自114年2月1日起至原告復職起，按月給付原告新臺幣219,020元，及自各該月給薪日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。</p> <p>四、被告應提撥勞工退休金新臺幣6,900元至原告勞工退休金專戶。</p>

	<p>五、被告應自民國114年2月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金新臺幣9,000元至原告勞工退休金專戶。</p> <p>六、原告應給付被告新臺幣1,011,295元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。</p> <p>七、原告願供擔保，請准宣告假執行。</p>
--	---