

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞訴字第175號

原告 林臆儒

訴訟代理人 施宇宸律師

複代理人 何建毅律師

訴訟代理人 謝欣羽律師

被告 新光人壽保險股份有限公司

法定代理人 魏寶生

訴訟代理人 吳甲元律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月12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、按因合併而消滅之股份有限公司，其權利義務，應由合併後存續或另立之公司承受，公司法第319條準用第75條規定甚明。次按法人因合併而消滅者，訴訟程序在因合併而設立或合併後存續之法人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；他造當事人，亦得聲明承受訴訟，民事訴訟法第169條第1項、第175條分別定有明文。查本件被告新光人壽保險股份有限公司（下稱新光人壽）於民國115年1月1日本件訴訟繫屬中與訴外人台新人壽保險股份有限公司（下稱台新人壽）合併，台新人壽為存續公司並更名為新光人壽保險股份有限公司，仍以魏寶生為法定代理人，並據其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第195、221頁），核與上揭規定相符，應予准許。

01 二、按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決
02 之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第二百四十七條
03 第一項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，
04 係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受
05 侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者
06 而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。原
07 告主張被告非法解僱原告，故兩造間仍存在僱傭關係存在一
08 節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於
09 不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之
10 法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認
11 判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有
12 受確認判決之法律上利益。

13 貳、實體方面：

14 一、原告主張略以：

15 （一）原告自110年12月1日起受僱於被告，職稱為「高級壽險顧
16 問」，約定月薪為按件計酬（原證1），工作內容為開發客戶
17 並提供保險相關產品，其工資之結構屬於按件計酬浮動制，
18 無保障底薪，薪資結構包含業務酬勞（首年佣金NAFYC）、
19 續年度服務報酬（續傭）等項目。詎料，被告公司於114年5
20 月8日透過訴外人即直屬主管潘思羽告知原告這一季績效不
21 如預期，並於當日及同年7月7日要求原告填寫「績效評估
22 表」（原證4），然此段期間其並未曾收到被告回饋，被告後
23 續亦未針對績效評估表提供任何輔導計畫或實質建議。嗣於
24 114年7月11日被告寄發「壽險顧問資遣預告函」（原證5）予
25 原告，以原告未達114年6月之季考核標準，依勞動基準法
26 （下稱勞基法）第11條第5款及兩造間勞動契約第7條規定，
27 終止僱傭關係，並告知資遣生效日為114年8月10日並製發非
28 自願離職證明書（原證6）。

29 （二）然原告實係長期承受高強度工作及龐大業績壓力之代價。原
30 告於113年底至114年6、7月間（即第一、二季）時身心狀況
31 較不佳，除平日長期高壓工作外，當時恰逢伊未婚夫之母親

身心狀況不穩定，且於114年4月6日猝逝，原告須共同處理治喪相關事宜(原證8)，該段期間其身心負擔過重，經診所診斷血壓偏高、經自律神經檢測評估為積勞成疾、幾度感染重感冒(原證7、9、10)，故相較於前113年度的體力與健康狀況，原告在114年第一、二季間有短暫下降，進而造成該兩季績效相比個人巔峰時期相對較少，然應非團隊中最低分，且為短暫性，非無能力不足勝任。又被告對原告最近一次即114年7月7日之績效考核，僅由主管潘思羽以LINE訊息簡單告知分數，然期間從未提供完整之評量內容或具體改善方向(原證11)，亦未採行資遣迴避例如調職、無薪假等必要程序。此外，同期亦有其他同仁業績未達標，被告卻未予解雇，其處置標準顯有疑義。綜上，原告並無不能勝任工作之情；即令原告不能勝任工作，被告亦未對原告進行任何實質績效改善程序，亦未採取任何其他迴避資遣之手段，即以勞動基準法第11條第5款不能勝任工作為由資遣原告，顯不符解僱最後手段性原則，且具高度隨意性、針對性，屬權利濫用，被告之解雇難謂合法，兩造間之僱傭關係仍應繼續存在。

(三)被告非法解雇原告，其顯係拒絕原告勞務提供之意，原告於被告非法解雇前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，依原告114年2月至同年7月之月平均薪資新臺幣(下同)78,016元，原告自得依據兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例(下稱勞退金條例)第31條第1項之規定，請求被告應自114年8月11日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告薪資78,016元，及各期法定遲延利息；被告並應自114年8月11日起至原告復職之日止，按月提繳勞退金4,368元至原告之勞退專戶等語。並聲明如附件所示。

二、被告辯解略以：

(一)原告連續兩季月、季業績客觀上均未達考核業績標準，已構成雙方簽署「壽險顧問勞動契約」中所定之終止事由：原告自110年12月1日起受雇於被告公司，然原告114年第一季僅

01 達50802元，而不符約定之90000元考核標準，且原告對此業
02 績未達標甚詳，遂於被告公司尚未啟動考核資遣前之114年4
03 月10日以業務聯繫單申請留任(被證3)，並自行在申請事由
04 中寫明：「經與SM深入PR，將努力達成與管理建立之目標共
05 識，完成本月3萬AC，故申請留任」、於績效評估表績效檢
06 討項填寫：「未達營月AC:30000元」(原證4)，並於與管理職
07 共同設定之績效評估單中，簽名同意設定之目標為每月3萬
08 元、每季9萬元。復原告第2季之總業績僅達54932元，亦未
09 達約定之業績標準，故其於114年5月10日再次以業務聯繫單
10 請求給予機會，表示五月將會達成目標(被證3)，並於申請
11 事由中寫明：「LA近期已重啟約訪能量試圖突破瓶頸，也有
12 持續舉績，盼能爭取再次機會，五月必落實達成目標」、於
13 績效評估表績效檢討項填寫：「未達考核年月:2025年6月」
14 (原證4)。且原告亦於起訴狀自承因體力與健康狀況導致114
15 年第一季、第二季績效相對減少，而未否認該段期間伊業績
16 未達標之事實。

17 (二)原告主張伊身心狀況不佳、須協助處理未婚夫母親治喪事
18 宜、血壓偏高需多休息、幾度感染重感冒、壓力指數偏高且
19 屬積勞成疾型，體力與健康狀況短暫下降，導致其未能通過
20 考核，惟伊非完全停止開發業務，過往亦無工作不能勝認之
21 情形，然查原告初任之時，即知業績考核每月3萬元、每季9
22 萬元，依伊所提如原證3之獎狀及鼓勵，可知原告自110年至
23 113年止，其原工作能力並無不足以勝任此考核業績，並非
24 有何困難或一般業務原顯無法達成之考核門檻，公司亦正常
25 給予相關報酬；又原告分別於第一季及第二季之績效評估表
26 中原因探討處填寫：「1. 第一季適逢農曆年及年初淡季，客
27 戶多數仍在觀望或忙於其他事務，導致成交時程延後。2. 既
28 有客戶保單檢視率不足。3. 客戶名單更新頻率不足，未能及
29 時補充潛在名單，導致開發效率不彰。4. 行政雜物與非業績
30 性任務占用交多時間(服務、理賠、變更…等)」、「1. 執行
31 紀錄不足、設定目標後未確實完成。2. 客戶開發量不足，潛

在明單未能有效轉化質與量。3. 時間管理與優先順序設定有偏差，業績性任務仍被其他事項干擾。4. 壓力下自我調整步調能力」(被證4)；第二季末6月業績未達原因檢討，原告自己填寫：「舉績AP較小，沒達到公司要求、6月請假近兩週，工作時間縮短，影響開發與拜訪、開發客戶進度較慢」等語(原證4)，通篇未見有何原告前開所稱「身、心狀況不佳」之因素存在，可見原告前開所稱無法通過業績考核之理由，為其臨訟始為尋找之原因，而非實際業績不達、不能勝任工作之原因。且縱認原告所述「協助處理未婚夫母親治喪事宜、血壓偏高需多休息、幾度感染重感冒、壓力指數偏高且屬積勞成疾型」等理由為真，惟其健康檢查係於113年7月30日，原告當月前後月份之業績表現(113年8月23日)，受有公司高度獎勵並表揚，可證血壓稍高與工作表現根本毫無關聯；再者，依原告健保就診紀錄，其所稱感染重感冒而就醫之日期為113年12月27日、114年1月6日(疾病分類記載：上呼吸道疾病、感染)，原告業績不佳期間為114年3月底、4月、5月、6月底，兩者間難認有客觀上之關聯；經評估為積勞成疾部分，公司於114年6月底即考核完畢，自難認與原告114年7月之自律神經評估有何關聯，亦未見原告援引任何醫學理論說明；至協助治喪事宜部分，訃聞記載身故時間及喪禮時間分別為114年4月6日及114年4月18日，則此事由影響期間至多為114年4月6日至18日，應無涉原告後續5、6月及先前1至3月之業績表現。

(三)原告雖稱被告未盡解雇最後手段性原則，然原告所擔任之壽險顧問，已經是最初階之業務員，無降職空間，況若原告欲主張得改為承攬人員，則須以終止勞動契約為前提，而與原告主張不得任意解雇相齟；復關於業務員薪資報酬之計算方式已於雙方合意之勞動契約中載明，且業務員之薪資會因業績不佳而減少，公司無法刻意以再降薪之方式為處理，況原告於兩次績效改善計畫中，已同意須達成業績否則即終止勞動契約之規定；又原告當初所應徵者即為最初階之保險業務

員，與行政內勤職務並無關聯，並無由業務人員任意轉為內勤人員之調職空間，原告亦未展示其有何勝任內勤人員之職能，此轉職一事本非為保險業界常有，且依公司業務人員工作規則，確無業務人員與行政人員相互流通之可能性。是被告公司無從安排原告降級、減薪、調職等其他最後手段。況被告公司並無於114年第一季未達考核業績時即資遣原告，而是持續兩次以績效改善評核，由原告與管理職共同設定提高業績的方法、由管理職提供建議，最後雙方確定達成共識、設定期限及督導方法，並經雙方簽名確認知悉。原告之主管潘思羽亦多次提醒原告有考核不過之情形，並持續輔導、催促、協助向上級長官反映等(原證11)，可見公司管理職已有對原告進行輔導改善，及協助原告爭取相關權益，惟原告第二季之業績仍未達標，被告始於114年7月為最終考核解聘，自己符合最後手段性。且公司對於是否留用、是否給予當季未考核之優待，應屬公司經營自由範疇，本得依個案狀況為定，是原告徒以被告公司未對其他相同未達靠合標準者予相同處置，僅針對原告解雇而屬權利濫用云云，亦無足採等語。並聲明：原告之訴暨其假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准免假執行。

三、得心證之理由：

(一)被告於114年8月10日依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間僱傭關係，有無理由？

1、首查，原告自110年12月1日起受僱於被告公司，雙方簽訂原證1之「壽險顧問勞動契約」(下稱系爭勞動契約)，依契約第2條酬佣約定：酬佣每月支付一次，每月底計算當月份酬佣，並於次月份第15日給付乙節，有系爭契約在卷足憑(本院卷第29至33頁)，復為兩造所不爭執(本院卷第10、113頁)，堪予採信。

2、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀

01 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以
02 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
03 之（最高法院103 年台上字第2550號民事判決意旨可參）。
04 揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
05 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞
06 工，造成此項合理經濟目的不能達成之原因，則兼括勞工客
07 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
08 之工作，致不能完成，或有違反勞工應忠誠履行勞務給付之
09 義務等不能勝任工作之事由，即應就雇主是否有通知改善後
10 勞工仍拒絕改善情形，或勞工已直接告知雇主不能勝任工
11 作，或故意怠忽工作，或故意違背忠誠履行勞務給付之義務
12 等情形，綜合判斷之。查，依兩造簽署之系爭勞動契約第7
13 條第1項約定：「甲方（按指被告，下同）經預告之終止：符合
14 下列各項或勞動基準法第11條之情況時，甲方應給付預告期
15 間工資及資遣費：(2)乙方（按指原告，下同）受雇期間，未
16 能達到壽險顧問考核辦法之相關規定要求時。」及被告公司
17 壽險顧問考核辦法（下稱系爭考核辦法）第2條規定：「一、
18 業績考核1. 考核標準：每季考核標準為NAYFYC NT\$ 90,000。
19 2. 考核方式：(1)季考核時間：3月31日、6月30日…(2) 未達
20 季考核要求，除經公司同意留任者，將於未達考核要求季底
21 與壽險顧問終止僱傭關係。…」（見本院卷第127至128頁），
22 及依系爭勞動契約第3條約定：乙方自到職日起，即應依甲方
23 不定期增修公布之人事規章及各管理規定提供勞務，包括工
24 作規則、…壽險顧問考核辦法…。併參諸該考核辦法乃區別
25 被告公司「壽險顧問訓練財務補助計畫」、「壽險顧問酬佣
26 計畫」之壽險顧問，而分別於第1、2條規範其等業績暨銷
27 售、服務考核事宜等節，可知，系爭考核辦法應屬兩造間勞
28 動契約之一部，且性質上應屬被告公司為事業之發展，分別
29 就上開人員所制訂客觀上具一致性之業績目標。而原告於11
30 4年1月至3月之第一季業績為50802元，未達考核標準90000
31 元；第二季即同年4月至6月之NAYFYC為54932元，而有連續

兩季未達考核標準之情，亦據被告提出考核進度報表附卷足參(見本院卷第129、130頁)，且為原告所未爭執，堪信屬實，從而，被告所辯本件原告客觀上已有持續二季即長達半年期間，未達被告公司同類顧問一致性業績目標乙情，應屬有據。

3、再者，被告所辯原告於第一季末未達考核標準，即於114年4月10日依業務聯繫單申請留任，嗣經被告公司進行輔導業績及設定目標，兩造並約定如未達上述設定目標或未達公司次季之考核標準要求，公司得依勞基法第11條、16、17條規定，終止壽險顧問勞動契約，經原告同意簽名等節，除有該業務聯繫單及績效評估表(本院卷第45、131、135頁)在卷可稽外，且有原告自書留任申請事由：「經與SM深入PR，將努力達成與管理建立之目標共識，完成本月3萬AC，故申請留任」等語(本院卷第131頁)，及原告於績效評估表(本院卷第45頁)六、達成共識、設定期限、設定督導方法所載：每週交付行動計劃、每週進行業務回顧及隨時調整步調等語在案可稽，亦屬有據。另被告所辯原告於第二季仍未達月業績標準，於114年5月8日再次提出五月會達業績目標，被告公司進行績效評估並設定目標，並約定未達上述設定目標或未達公司次季之考核要求，公司得依勞基法第11條、16、17條之規定，終止壽險顧問勞動契約(被證4)之約定，經原告同意簽名等節，亦有該業務聯繫單及績效憑估單(見本卷卷第133、137頁)等件在卷可佐，基上足證，原告明知於114年1月至6月第一、二季期間績效未達約定標準，即依業務聯繫單申請留任，並經被告公司進行輔導及設定目標，且約定如未達上述之設定或考核要求，被告並得依勞基法規定終止勞動契約等情，應屬真實。矧以，原告於第一季及第二季之績效評估表中「原因探討」欄分別記載：「1. 第一季適逢農曆年及年初淡季，客戶多數仍在觀望或忙於其他事務，導致成交時程延後。2. 既有客戶保單檢視率不足。3. 客戶名單更新頻率不足，未能及時補充潛在名單，導致開發效率不彰。4. 行

政雜物與非業績性任務占用交多時間(服務、理賠、變更…等)」；「1. 執行紀錄不足、設定目標後未確實完成。2. 客戶開發量不足，潛在明單未能有效轉化質與量。3. 時間管理與優先順序設定有偏差，業績性任務仍被其他事項干擾。4. 壓力下自我調整步調能力」等語(見本院卷第135、137頁)，及114年6月第二季末之績效評估表中「原因探討」所載：「舉績AP較小，沒達到公司要求、6月請假近兩週，工作時間縮短，影響開發與拜訪、開發客戶進度較慢」等語(見本院卷第46頁)，足認，原告於114年第一、二季績效未達被告公司同類業務一致性標準之原因中，確有重複發生客戶開發量、更新頻率不足之情，且依原告自承在時間管理與優先順序設定有偏差，如上所述。準此，本件原告除客觀上已有持續二季即長達半年期間，未達被告公司同類顧問一致性業績標準，而有客觀不能勝任工作之情，並有重複發生客戶開發量、更新頻率不足及時間管理偏差等，難謂主觀上無違忠誠履行勞務給付之義務，是依首揭規定及說明，本件原告對於所任工作已有主、客觀上不能勝任，且經被告公司進行輔導並設定目標後猶未改善，尚無不符解僱最後手段性，被告公司亦無權利濫用之情等節，堪認屬實，故被告於114年7月11日寄發「壽險顧問資遣預告函」(見本院卷第47頁)，通知原告依勞基法第11條第5款及系爭勞動契約第7條約定終止兩造間僱傭關係，並預告生效日為同年8月11日，應屬有據，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。原告雖聲請傳喚證人即主管潘思羽、同仁林○雲、陳○名、李○誌等人，以證明被告未對原告進行績效改善計畫及資遣標準等情，然原告明知114年1月至6月即第一、二季績效未達標，經被告公司進行輔導並設定目標，猶未能依約定方式改善以達成設定目標，被告公司並無權利濫用，原告復未依系爭勞動契約之約定恪盡忠誠履行勞務給付義務等節，均已說明如上，無調查必要，附此敘明。

4、至原告所稱伊工作績效低於標準，乃肇因長期積勞成疾及家

庭偶發性狀況所致，乃短暫性並非完全停止開發業務等情，然為被告所否認，並辯以：原告所稱伊未婚夫母親過世，須共同處理治喪相關事宜等語，與原告所提訃聞上記載之身故時間為114年4月6日，喪禮舉辦時間為4月18日，影響期間應為於4月6日至18日，尚與後續5、6月及先前1至3月之業績未過考核標準無涉等節，有該訃聞(本院卷第53頁)在卷足參；又原告所稱：有血壓偏高、重感冒、積勞成疾等節，復為被告所否認，並辯以：原告所提出之健康檢查報告所示血壓檢查部分，並未逾收縮壓140mmHG及舒張壓90mmHg之情，況且檢查日期為113年7月30日，究與114年1月至6月業績表現間有何關連性？等情，亦有該檢查報告在卷可佐；另原告所稱：幾度感染重感冒等情，被告則辯以：自伊健保就診紀錄所示，原告曾在113年12月27日、114年1月6日曾罹「上呼吸道疾病、感染」，而參酌伊業績不佳主要是在114年3月底、4月、5月、6月底，難認與113年12月、114年1月之感染有何客觀上之關聯等語，亦有原告所提就診資料在卷可證，足認被告所辯，應非虛妄；至原告提出板橋瀚思診所檢測報告(本院卷第57頁)，總體評估為「積勞成疾型」，然亦為被告否認與本件114年6月底已考核完畢有關聯性，觀之該報告日期乃114年7月23日，非屬本件114年1月至6月期間所為，且綜覽全文亦未見有何評估「積勞成疾型」之具體理由、事實及判斷基準之說明，自難憑此逕認該報告評估之「積勞成疾型」與原告不能勝任工作之關聯性。基上，原告上開主張，洵難憑採。

5、綜上，被告於114年8月11日以勞基法第11條第5款規定，終止兩造間僱傭關係，應堪認定，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。

(二)兩造間僱傭關係既經被告合法終止如上，則原告循此請求被告給付自114年8月11日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告7萬8,016元本息，及自114年8月11日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金4,368元，俱非有理。

四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞動契約法律關係及民法第487條規定，請求被告給付自114年8月11日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告7萬8,016元及各期法定遲延利息，及依勞退金條例第31條第1項規定，請求被告自114年8月11日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金4,368元至勞退金專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既被駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 7 月 24 日

勞動法庭 法 官 蒲心智

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 7 月 24 日

書記官 呂承祐

附件

訴之聲明

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國114年8月11日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣7萬8,016元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自民國114年8月11日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金新臺幣4,368元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、如聲明第二項至第三項獲勝訴判決，請依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行。

