

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第34號

上訴人 傅隆承

被上訴人 安矽思科技股份有限公司

法定代理人 SATORU TANAKA

訴訟代理人 郭家君律師

閻正剛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年4月1日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第22號第一審判決提起上訴，本院於112年5月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國108年6月3日受僱於被上訴人擔任版權經理，約定年薪為新臺幣（下未敘明幣別者，均同）238萬元，按月於每月25日給付198,333元，詎被上訴人於109年11月9日稱依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2、4、5款規定，自當日起終止兩造勞動契約。惟被上訴人並無虧損、減縮業務或業務性質變更情事，且上訴人並非不能勝任工作，被上訴人未採取懲戒或調整薪資、職務等其他手段，未盡安置義務，有違解僱最後手段性原則，其終止勞動契約自為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，而上訴人提出勞務給付已遭被上訴人拒絕受領，自無補服勞務之義務，仍得請求報酬。爰依兩造間僱傭契約及民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自109年11月10日起至上訴

01 人復職日之前1日止，按月於每月25日給付上訴人198,333
02 元，及自各期應給付之翌日起算之遲延利息，並按月提繳9,
03 000元至上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱
04 勞退專戶）。

05 二、被上訴人則以：伊主要業務為銷售工程模擬軟體，同時調查
06 疑似使用未經授權軟體之案件及採取相應之法律行動（下稱
07 版權業務），上訴人受聘擔任版權經理，屬高階主管職，主
08 要負責拓展潛在案件、提升版權業務，惟其無法擬定並有效
09 執行策略、欠缺協調溝通能力，業績目標達成率遠低於對此
10 高薪職務之合理預期，經伊總經理李祥宇告知應改進事項，
11 並提出改善計畫及提供輔導協助，上訴人仍無法有效改善績
12 效，顯有不能勝任工作情形；另伊並無調職、降薪等安置義
13 務，且上訴人拒絕考慮調動職務或降低薪資，則伊終止兩造
14 勞動契約符合最後手段性原則自屬合法，上訴人之請求均屬
15 無據等語，資為抗辯。

16 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服，提
17 起上訴，聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存
18 在。(三)被上訴人應自109年11月10日起至上訴人復職日之前1
19 日止，按月於每月25日給付上訴人198,333元，及自各期應
20 給付之翌日即每月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之
21 利息，並按月提繳9,000元至上訴人之勞退專戶。(四)前項聲
22 明，願供擔保，請准宣告假執行。

23 被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔
24 保請准宣告免為假執行。

25 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第124頁，並依判決文字調
26 整）：

27 (一)兩造於108年4月24日簽署OFFER LETTER（見原審卷第23-25
28 頁），約定上訴人自108年6月3日受僱於被上訴人擔任版權
29 經理，年薪為238萬元，按月於每月給付198,333元，另每年
30 最高可獲得102萬元的業務目標達成獎金。

31 (二)上訴人於109年4月7日簽署109年度業績獎勵計畫，個人績效

01 目標為250萬美元（見原審卷第109-112頁），上訴人離職時
02 此項業務目標之達成金額約37萬9,000美元。

03 (三)被上訴人於109年11月9日以書面通知，以上訴人未達績效目
04 標、工作表現不符預期，另外上訴人曾歸咎全球業務環境變
05 化、公司系統報告數量的減少等外部因素，構成公司版權業
06 務的變化，有必要減少業務人力等理由，依勞基法第11條第
07 2、4、5款，自當日起終止兩造勞動契約（見原審卷第35-43
08 頁）。

09 (四)上訴人於109年11月10日提出勞資爭議調解申請，兩造於109
10 年12月8日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解不成立（見原
11 審卷第65頁）。

12 (五)被上訴人有支付20日預告期間工資及資遣費。

13 五、本件爭點：

14 (一)被上訴人於109年11月9日依勞基法第11條第2、4、5項規定
15 終止兩造間之勞動契約，是否合法？

16 (二)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自
17 109年11月10日起至復職前1日止，按月給付上訴人198,333
18 元及法定遲延利息，另按月提繳9,000元至其勞退專戶，有
19 無理由？

20 六、本院之判斷：

21 (一)被上訴人主張依勞基法第11條第2款、第4款終止兩造間勞動
22 契約不合法：

23 1. 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約
24 ；二、虧損或業務緊縮時。...四、業務性質變更，有減少
25 勞工之必要，又無適當工作可供安置時」，勞基法第11條第
26 2款、第4款定有明文。次按業務緊縮係指雇主在相當一段時
27 間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業務應予
28 縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無必然之
29 關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，
30 改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構
31 性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，而非

「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別之業務狀況加以判斷（最高法院100年度台上字第1057號判決意旨參照）。又按勞基法第11條第2款規定雇主因業務減縮時可經預告終止勞動契約，必係企業經營因景氣下降、市場環境變化等情事而須緊縮業務，以致產生多餘人力，雇主為求經營之合理化必須解僱勞工時，始得以業務緊縮為由終止勞動契約（最高法院95年度台上字第597號判決意旨參照）。再按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類(質)之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。是則雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，即屬上開規定之「業務性質變更」（最高法院98年度台上字第652號、100年度台上字第1057號判決意旨參照）。

2. 被上訴人雖主張於109年11月9日依勞基法第11條第2、4款終止兩造間之勞動契約，然此為上訴人所否認，自應由被上訴人就其有何業務緊縮、業務性質變更之情形負舉證之責。然被上訴人就其有何業務緊縮或業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置之情形，並未舉證以實其說，故被上訴人主張依勞基法第11條第2、4款終止兩造間之勞動契約之部分，自屬無據。

(二)被上訴人於109年11月9日依勞基法第11條第5項規定終止兩造間之勞動契約為合法：

1. 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，揆其立法意旨，重

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客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院107年台上字第2461號判決、109年台上字第1157號判決參照）。又僱用人為其事業之發展及永續經營，對於所僱用業務人員制訂一定量能之業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、薪級相當，並無顯然高估，致受僱人無法達成之情形，且其業績表現與其附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，則受僱人長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到，且無法轉任其他職缺者，僱用人即非不得以受僱人之業績表現不佳，不能勝任工作為由，終止雙方之勞動契約（最高法院103年台上字第1254號判決要旨參照）。

2. 兩造於108年4月24日簽署OFFER LETTER，約定上訴人自108年6月3日受僱於被上訴人擔任版權經理，年薪為238萬元，按月於每月給付198,333元，另每年最高可獲得102萬元的業務目標達成獎金，顯示上訴人之業績目標與其工作內容息息相關（見原審卷第27-31頁錄取通知書及不爭執事項(一)）。而被上訴人主張上訴人有不能勝任工作之情事，雖為上訴人所否認，然依上訴人於109年4月7日簽署109年度業績獎勵計畫，個人績效目標為250萬美元，而上訴人於離職時此項業務目標之達成金額約37萬9,000美元（見原審卷第109-112頁109年業績獎勵計劃及不爭執事項(二)），再依系爭109年業獎勵計劃所載，上訴人於109年第1季至第4季之業績目標分別為45.5萬美元、70萬美元、70萬美元、67.5萬美元，合計109年度之業績目標為250萬美元，而上訴人不爭執其於109年11月離職時，其業績達成金額約為37.9萬美元，其109年度業績達成率尚不及15%（本院卷三第260頁），足認上訴人於109年度業績表現，確實與兩造約定之業績目標有甚大差距，

01 甚且未達109年第1季之目標，則被上訴人依此主張上訴人有
02 不能勝任工作之情事，尚非無據。

03 3. 上訴人雖主張其工作內容本不含開發版權案件云云。然上訴
04 人於108年4月24日簽署OFFER LETTER，約定上訴人自108年6
05 月3日受僱於被上訴人擔任版權經理，而依上訴人於109年4
06 月7日簽署之業績獎金計劃（見原審卷第109-112頁）觀之，
07 上訴人所擔任之版權經理，確有設置年度業績之要求，若版
08 權經理之工作不須開發版權案件，而僅需辦理公司所交辦之
09 業務，則豈有要求並設置年度業績之必要？顯見開發版權業
10 務之業績確屬上訴人之工作範圍甚明。且依109年4月22日之
11 PERFORMANCE IMPROVEMENT PLAN計劃（下稱PIP計劃）所
12 載：「He is responsible to drive License Compliance
13 (LC)business growth among ANSYS prospect and achieve
14 his assigned Sales Quota in Taiwan, execute the LC st
15 rategy and sales channel enablement.」（見原審卷第11
16 3頁），顯見上訴人需負責提升版權部門之業務成長，且需
17 達成其設定之業務目標無誤，而上訴人於自108年6月3日任
18 職後，曾與其主管李祥宇就其業務內容多次為電子郵件之往
19 來，亦未見上訴人就其工作內容不含開發版權案件一節有所
20 爭執，故上訴人主張其工作內容不含開發版權案件云云，自
21 無足採。

22 4. 上訴人雖主張被上訴人未提供完成作業所需之資源，Smart
23 Flow系統上之案件數量為0云云。然上訴人之工作內容包含
24 開發版權案件，已如前述，上訴人本即應具備開發版權業績
25 之能力，自不能徒以被上訴人未提供資源為其無法達成業績
26 之理由。況被上訴人公司有提供Smart Flow系統及產出之Eg
27 ress report之資料供上訴人使用，此為上訴人所不爭執，
28 上訴人雖主張Smart Flow系統上案件數量為0，然被上訴人
29 抗辯Smart Flow系統內原即存在「及至微機電股份有限公司
30 司」有關侵權之資料，而上訴人均未查知，而於109年5月始
31 經經銷商發現而告知一節，有被上訴人提出之電子郵件、表

單資料在卷可稽（見本院卷二第395-407頁），故堪認被上訴人主張上訴人就Smart Flow系統產出Egress report內原始資料予以判讀分析即可得有關侵權之資料一節，尚屬可採，則被上訴人進而抗辯因上訴人不具備透過Smart Flow系統及產出之Egress report之資料分析判斷是否有侵權案件之能力，始無法從該系統中取得案件，自屬可採，而上訴人主張被上訴人未提供足夠案件予以作業始無法達成業績目標云云，自無理由。

5. 上訴人主張因其工作領域遭更動，原於108年度屬於其負責之SOA MFBU+otherBU之工作遭移除予另一名負責人員周員，始無法達成業績目標云云。然上訴人主張系爭工作領域之更動，係於109年度即已變更，而上訴人於知悉此事後仍同意並於109年4月7日簽署109年度業績獎勵計劃，此有系爭業績獎勵計劃在卷可參（見原審卷第109-112頁），顯見上訴人於簽署系爭業績獎勵計劃時應已可考量工作領域變更對於業績之影響，況上訴人於109年度之業績目標為250萬美元，與周員之業績目標同為250萬美元，被上訴人對於2位版權人員就業績目標之要求，係屬相同，至業務領域分配之問題，乃公司之專業判斷，尚難逕指被上訴人分配不公始造成上訴人之業績無法達標，況版權開發之業務，本即為上訴人之業務範圍，已如前述，則不論所分配之工作領域為何，自均本為上訴人所應負責之業務範圍，且該業績目標亦經上訴人同意而簽認，尚難依此而認該工作領域之變更係造成上訴人無法達成業績目標之理由自明，故上訴人此部分之主張，尚非可採。

6. 上訴人雖主張因被上訴人擅自變更代理商獎勵制度，始導致代理商提案下降而有刁難上訴人使其業績未達標之情形云云。然依上訴人所主張代理商之提案於每季小於15件時，預期獲利為49元，於每季大於15件時，預期獲利為75元（見本院卷二第47頁），可知代理商於每季提案大於15件時，其預期獲利會由49元提升至75元，依此實可提升代理商每季提案

數量之意願，蓋於每季提案大於15件時，每件之獲利即有顯著之提升自明，則上訴人主張變更代理商獎勵制度會導致代理商提案下降云云，未見上訴人舉證以實其說，自無足採。況代理商之獎勵制度，本即公司本於考量公司之營利、案件量與代理佣金等相關內容，所為公司營利制度上之判斷，實與上訴人基於其版權經理之職務，應積極開拓發展版權案件之職務內容無涉，故上訴人以此主張變更代理商獎勵制度使其業績未達標云云，亦屬無據。

7. 被上訴人主張上訴人未具有協調溝通能力，未能符合其擔任職務之期待，並損及被上訴人與客戶間之關係，雖為上訴人所否認，然查：

(1) 仁寶案、松翰案：被上訴人主張上訴人於108年12月間調查仁寶電腦工業股份有限公司（下稱仁寶公司），於主管告知上訴人等候通知由業務出面溝通後再處理，然上訴人仍自行聯繫仁寶公司人員，影響被上訴人與仁寶公司間之關係；且又於109年2、3月間，於處理松翰科技股份有限公司案件時，經主管告知先進行內部調查，再與經銷商確認授權使用之狀態後，上訴人仍私下致電詢問該公司人員是否使用被上訴人公司軟體等情，業經被上訴人提出往來之電子郵件為證（見原審卷第159-164頁、第165-168頁），顯見上訴人確有被上訴人所指未能依公司規定與客戶溝通一節為可採。

(2) 虎門案：被上訴人主張上訴人向被上訴人公司之經銷商虎門公司洩漏錯誤之業務資訊，將導致虎門公司對其求償等情，業據被上訴人提出電子郵件為證（見原審卷第171頁），依該電子郵件所示，虎門公司寄電子郵件予上訴人之主管告知「今天Warren Fu（指上訴人）來找我，提出：『我們報的LC為什麼交給其他BP』請說明，否則我將會請求賠償」等語，顯見上訴人確有向虎門公司傳達不當訊息，導致虎門公司欲向被上訴人公司求償之情事無誤，故被上訴人主張上訴人欠缺協調溝通之能力，自屬可採。

(3) 鴻海案：被上訴人主張因上訴人溝通不當，導致鴻海公司資

訊長向被上訴人表達對上訴人之不滿一節，業經被上訴人提出電子郵件為證（見原審卷第399-400頁），而依該電子郵件之內容「It is extremely rude and unprofessional of you to allow your Compliance Manager to address me in such a manner」觀之，顯見被上訴人主張鴻海公司資訊長向其抱怨上訴人粗魯、不專業等情為真實，則被上訴人主張上訴人欠缺與客戶溝通協調之能力等語，自屬可採。

(4)基上所述，依被上訴人所舉上開案件，實可證明被上訴人所主張上訴人欠缺協調溝通能力，未能符合其擔任職務之期待，並損及被上訴人與客戶間之關係等情為可採信。

8. 上訴人雖主張被上訴人未給予其輔導即行解僱違反解僱最後手段性原則云云。然查：

(1)被上訴人於108年11月26日即由上訴人之主管李祥宇以電子郵件通知上訴人，並告以「My feedback to you is 1. strategy for leads generation: We need to leverage as much information as possible from SmartFlow to develop new business opportunity. 2. strategy for deal closing deal: A closing strategy other than litigation. Be confident on those information you have and be able to orchestrate the people who need to work you toward closing. 3. Forecast & Pipeline report management: Organize the information to show the updated progress of Pipeline and Leads.」、「Moving forward, you and I agreed to have a weekly review meeting with me and Federico, during the meeting I need you to share. Present update on top 3 Forecasted opportunities including Sales/LC plan agreed with the Sales/Channels and the closing strategy and action. Present an update on the Upside opportunity that could be used to fill the gap of your sales target. Please let know how you want to do to make your plan with a closing strategy

and action for opportunities. Present 3 high-quality, qualified leads, including supporting evidence and action plan to move forward into opportunities. This should include leads from the channel partners and Smartflow. During the session, demonstrate expertise using SmartFlow to look for new business and manage existing case. Considering your bandwidth, only your own sales target/deals/leads..etc. is required, there is no need for you to include Diane's information during the review.」，此有電子郵件在卷可稽（見原審卷第157頁），依此可知，被上訴人由其經理李祥宇告知上訴人應改進之處，除建議其得以1. 潛在客戶生成策略，可透過利用來自SmartFlow系統中的信息盡可能來開發新的商機。 2. 交易結案策略，不同於訴訟的結案策略，能夠協調需要幫助你完成結案的人員。3. 銷售預測及開發中之案件管理：整理組織信息，以展現開發中案件及潛在客戶的更新進度之外，並於信件中告知提供改善之方法如：由上訴人與被上訴人主管李祥宇（Roger Lee）與外國主管Federico舉行每週一次的審查會議；提報前3個預測機會的更新進度，包括與業務/經銷商同意的業務/版權業務計劃以及結案策略和行動；提供有關機會的更新，可用於填補銷售目標的差距，並告知通過結案和機會行動來制訂計劃；提供3個高品質符合資格的潛在客戶，包括可成案之機會及支持證據行動計劃；包括使用SmartFlow的線索，在會議期間，展示使用SmartFlow尋找新的業務和管理現有案件的專業知識等方式，由此電子郵件觀之，顯見被上訴人確已於108年11月間起對上訴人進行輔導。

(2)嗣於109年第1季結束後，上訴人仍未能達成業績目標，被上訴人即於109年4月22日提出書面彙整上訴人之問題，並提供改善之方式：「1. You are currently forecasting no revenue for Q2 2020. Your current forecast should be US \$700,000 according to your quota assignment, or should

d be reasonably close to this amount supported by a realistic plan to close the gap. 2. As of April 17, your current pipeline is US\$406,072. With a typical pipeline to revenue conversion ratio of 3:1, this indicates that you can only contribute US\$135,000 in revenue to the business. 3. In Q1-20 you only achieved 39.2% of your quota. As of to date, you have generated US\$166,780 in revenue. THE expected revenue targets are US\$425,000 in Q0 0000 and US\$700,000 in Q2 2020, for a total of US\$1,000000 in first half 2020 quota. 4. Your lack of motivation and sense of 15% of your first half 2020 quota. 5. You are expected to work very closely with your LC Investigator and communicate, over phone or videoconference—often on a daily basis—to review and work on LC cases. However, you have rarely communicated with your LC Investigator and, in the build rapport with the LC legal firm or review with and get their to qualify or strengthen LC cases. You dropped from one of the calls with the legal firm as we were not talking about your cases', but you also didn't make an effort to include your topics on the agenda or use this as a learning opportunity to improve our case preparation or closing rate. 6. You are also expected to actively look for leads in the Case Management software, if possible every day, even if just for a few minutes, and then work and communicate with your LC Investigator to develop those cases. This has rarely happen. 7. You did not follow the LC case approval process to obtain prior consent before you contact customers.」 、 「Performance Plan: To meet the minimum performance expectations for your position, you must

improve your Forecast and Pipeline and overall quota attainment as discussed above.」 、 「Expectations/Goals:1.Build a pipeline of 3xQ2 quota by 29 May 2020. 2.Deliver on your Q2 quota of \$70,000 by 30 June 2020. 3.Provide a realistic and achievable plan to recover the \$259K gap from Q1 by the 30 June.During our weekly calls,we will agree on specific milestones to close this gap.4.At least 5 Prospecting calls on a weekly basis.5.Take a proactive approach to your training and development.Ask questions,utilize the resources you have in fellow sales representatives,use the sales portal to get answers to questions,attend all trainings that have been set up to help you be successful.6.Work at least 3 hrs per week with your LC Investigator In lead generation activities using SmartFlow and to develop cases.7.Work at least 5 hours per week with the Channel Partner to identify and develop LC opportunities.8.Attend all the training sessions organized by the Ansys LC team.There is at least one monthly Knowledge Transfer Session plus several ad hoc sessions throughout the quarter.You are also expected to join on time and contribute to the sessions.9.Meet with Roger Lee and Federico on a weekly basis to report progress on Forecast,building pipeline and closing deals.10.Provide weekly sales activity report.This is due every Friday morning while this plan is in place.During our weekly calls,we will agree on and adjust format.11.You need to follow the LC case approval process to obtain prior consent before you contact customers.」 、 「ASSISTANCE : Warren Fu,I am confident that you can attain the goals above

and believe you can be successful. I commit to assisting you with these goals by providing the following.

1. Once a week on-site meeting with Roger Lee.
2. Poger and Federico to conduct join weekly call.
3. Multiple training sessions delivered by the Ansys Global LC Team.
4. Ad hoc knowledge transfer session with a senior LC investigator for deep lead generation activities review in SmartFlow and with channel partners.

」，此有PIP計劃在卷可稽（見原審卷第113-114頁）。故依系爭PIP計劃內容，可知被上訴人於該計劃中先告知上訴人目前業務遇到之問題，包含預測其於2020年第2季沒有收入，根據配額分配，預測應該是700,000美元，或者應該合理地接近這個數額，並由縮小差距的現實計劃支持，並告知上訴人需要與LC調查員密切合作，並通過電話或視訊會議進行交流或者每天一次的審查和工作LC案例，且指出上訴人很少與LC調查員溝通，並且與LC事務所建立融洽關係或審查並讓他們獲得資格或加強LC案例，並指出上訴人沒有努力將其主題列入議程或將此作為學習機會來提高的案例的準備或結案率，並希望上訴人應該積極尋找在案例管理軟體中的指引，如果可能的話，每天即使只是幾分鐘，與LC調查員一起工作並溝通以開發這些案例，且指出上訴人並沒有遵循LC案例批准流程即在聯繫客戶之前獲得事先同意等問題存在。除此之外，系爭PIP計劃之內容並提供上訴人改善計劃與建議，包含：

1. 在2020年5月29日之前建立3xQ2配額的管道。
2. 在2020年6月30日之前交付Q2配額70,000美元。
3. 提供一個現實且可實現的計劃，以在6月30日之前彌補第一季的259,000美元缺口。
- 每週電話，將就具體的里程碑達成一致以縮小這一差距。
4. 每周至少進行5次潛在客戶電話。
5. 對其培訓和發展採取積極主動的方法。提出問題，利用其在其他銷售代表中擁有的資源，使用銷售門戶獲得問題的答案，參加所有已設置的培訓以幫助取得成功。
6. 每周至少與LC調查員一起工作3小時

01 在使用SmartFlow的潛在客戶生成活動中並開發案例。7. 每
02 周至少與合作夥伴一起工作5小時，以確定和開發LC機會。
03 8. 參加Ansys LC團隊組織的所有培訓課程。每月至少有一次
04 知識傳授會議，整個季度還有幾次臨時會議，也應該準時參
05 加並為會議做出貢獻。9. 每週與Roger Lee和Federico會
06 面，報告預測進展、建立管道和完成交易。10. 提供每週銷
07 售活動報告。這是由於此計劃實施期間的每個星期五早上。
08 在我們每週的電話會議中，我們將商定並調整格式。11. 在
09 聯繫客戶之前，需要按照LC案例批准流程獲得事先同意。並
10 進而依據該計劃，而提供之協助包括：每週與Roger Lee進
11 行一次現場會面、Roger和Federico進行每週電話會議、Ans
12 ys全球LC團隊提供的多次培訓課程、與高級 LC 調查員的臨
13 時知識傳授會議，以深入審查SmartFlow中的潛在客戶生成
14 活動以及與合作夥伴等協助等情，此均有前開PIP計劃在卷
15 可考，依此可見被上訴人確有提供相當之改善計劃及輔導措
16 施甚明。

17 (3)上訴人雖主張被上訴人沒有落實每週開會等改善措施云云。
18 然依被上訴人所提出109年9月30日每週評估會議之節錄譯文
19 內容所示，被上訴人公司總經理李祥宇（Roger Lee）、總
20 公司之版權業務主管Federico、版權業務調查員Sachin Jad
21 hav與上訴人確有進行每週評估會議，此有該節錄譯文及光
22 碟在卷可稽（見原審卷第255-258頁、第277頁），且依上訴
23 人所提出其與總公司主管Federico間之電子郵件內容，其向
24 Federico表示：「Thanks for your taking the time to d
25 iscuss with business with me every week.」（見本院卷
26 一第163頁），顯見被上訴人確有履行由被上訴人公司總經
27 理Roger Lee及總公司主管Federico每週與上訴人開會討論
28 之改善措施無誤，上訴人主張被上訴人並未落實每週開會改
29 善措施云云，自屬無據。

30 (4)被上訴人主張公司有提供商業線上課程學習平台及舉辦專業
31 知識之講座，上訴人已有取得進修相關業務及課程之機會，

01 此有學習平台之網頁擷圖資料、講座資料在卷可稽（見原審
02 卷第259-269頁），且上訴人確有參與相關之培訓課程，並
03 請領加班費一節，此亦有電子郵件在卷可考（見原審卷第33
04 7頁），顯見被上訴人公司確有依系爭PIP計劃給予上訴人課
05 程進修、講座之機會無誤。

06 (5)上訴人雖主張系爭PIP計劃僅係至109年6月30日為止，被上
07 訴人未提出有輔導上訴人之相關證明云云，然依系爭PIP計
08 劃之內容觀之，其Performance Plan第2點雖有提到應於109
09 年6月30日前達成700,000美元之業績目標（見原審卷第113
10 頁），此亦為重申上訴人依109年業績獎勵計劃應達成第2季
11 700,000美元之業績目標，而觀之被上訴人前開所提出之109
12 年9月30日之每週評估會議內容，可知至少於109年9月間，
13 被上訴人仍持續對上訴人為PIP改善計劃之措施無誤。再依
14 系爭PIP計劃第五點記載：「MONITORING PLAN: Warren Fu,
15 if you do not demonstrate and sustain immediate and
16 noticeable improvement, as outlined in the Plan above,
17 disciplinary action, up to and including termination, will result. Continued employment is contingent upon
18 not only improvement of problems/issues discussed
19 above, but also ongoing successful performance of all
20 aspects of your job objectives.」（見原審卷第114
21 頁），已明確表示若上訴人未表現出並保持立即和顯著的改
22 進，如上述計劃所述，將導致紀律處分並包括解僱等情無
23 誤，則如依上訴人所主張系爭PIP計劃之截止日期為109年6
24 月30日即行截止，則迄於該日上訴人顯未達成該第2季之目
25 標已如前述，依該PIP計劃所載，被上訴人公司本得採取解
26 僱等措施，然被上訴人仍續對上訴人為改善措施之指導與實
27 行，顯未不利於上訴人。再依證人即被上訴人公司人力資源
28 部之張瑞貞證稱：「我們在6月底時本來要終結僱傭關係，
29 可是因為在6月初收到上訴人去勞動法庭調解申訴，當時我
30 們內部討論，為了避免節外生枝，怕被誤會，所以就暫緩，
31

一直到9月份看到績效還是沒有提升，而且還是差很多，又進行了內部討論，因為9月中上訴人因為父親過世請喪假，公司基於人道考量，決定繼續暫緩，然後就到11月，還是發現上訴人的目標績效達成率非常低，所以在11月份終止。」等語（見本院卷二第312-313頁），故可知系爭PIP計劃雖於109年6月30日屆期，然被上訴人因上訴人申請調解及人道考量等情形始予以延緩無誤，則上訴人以系爭PIP計劃已經屆期無法實施，被上訴人未通知改善期限，主張終止不合法云云，自無可採。

- (6)上訴人雖主張被上訴人未依員工手冊之規定即對其解僱，有違法之處云云。然依上訴人公司之員工手冊第二點關於員工處分相關之規定：「Verbal Warning: The department manager will give a specific verbal warning to the employee who misconducts or has poor performance. The warning will specify corrective actions and the timeframe for improvement. The general timeframe is two to four weeks.」、「Written Warning: If the employee has been given a verbal warning and corrective actions have been specified within a specified timeframe and the misconduct or poor performance has not been improved, the departmental manager will issue a written warning, copying the Human Resources Department. The department manager will list specific conduct to be corrected and/or performance standards to be met and the deadline. If the employee breaches any item of the work discipline as detailed in Article 1 of Chapter VIII of this Employee Handbook, the Company may grant a written warning directly.」、「Termination of Employment Relationship: If the employee fails to meet requirements of the Company within specified timeframe after receiving a written warning, the Company

will terminate the Employment Relationship in accordance with the Labor Standards Act of Taiwan.」(見本院卷一第85-87頁)，顯見被上訴人公司關於員工之處分，係先經由口頭警告、書面警告仍無效後，始採取終止僱傭關係之手段。而依被上訴人公司經理前於108年11月26日即已以電子郵件對上訴人為溝通輔導，再於109年4月22日提出書面彙整資料之系爭PIP計劃予上訴人，嗣因上訴人仍未達成所設定之業績目標，被上訴人始於109年11月9日以書面通知終止僱傭關係，自係符合員工手冊所載口頭警告、書面警告及終止僱傭契約之程序規定。至上訴人雖復主張被上訴人未依規定將副本抄送予人力資源部云云，然經證人張瑞貞證稱：「進行改善計劃前，主管都會來跟人資討論及陳述勞工的狀態。...書信往來都會同時通知我。(問：本件妳都有收到同時的通知，是否如此?)是。(問：通知的方式就是電子郵件會同時寄送給你?)是。我的電子郵件信箱是000000.000000000000.000」等語(見本院卷二第310-311頁筆錄)，顯見被上訴人確有依員工手冊之規定通知人力資源單位無誤，上訴人主張被上訴人未依員工手冊規定程序處理云云，尚屬無據。

- (7)上訴人雖主張被上訴人未給予其調職或減薪之機會，有違反解僱最後手段性原則云云。然依證人張瑞貞證述：「我們有提供一個網站給上訴人，讓他去看有無適合的位置，但上訴人表示沒有適合的。公司當時沒有其他適合的職缺，其他的方式就沒有討論。因為我們的網站都是公開的，隨時都可以去查，工作的地點也都可以自己查詢。這家公司在全世界都有公司，如果要到其他國家任職，就是要符合那個國家的規定，也是要面試，也要經對方主管同意，不是被上訴人可以決定的。所以被上訴人可以決定的部分就是在國內的工作機會。」等語(見本院卷二第316頁)，此依上訴人所陳：「被上訴人有詢問我調職的意願，有叫我去看公司內部網站，我回覆說技術人員部分，我的專業可能不適合，助理的

部分，我不知道我的薪資是否對公司而言是公平，因為我也不知道調職的職務薪資」等語（見本院卷二第234頁），顯見被上訴人確有提供其他職務予上訴人選擇調職，然上訴人係表示拒絕而不願選擇調職，故上訴人主張被上訴人未給予調職之機會云云，尚無足採。至上訴人雖復主張未給予減薪之機會云云，然依系爭員工手冊所載，被上訴人公司之員工手冊就公司員工未達績效之處理方式，係採取口頭警告、書面警告之手段為之，本未就得以依減薪之方式予以懲處加以規定，已難依此而逕認被上訴人有違反員工手冊之規定甚明。況依被上訴人公司之性質，其主要係為銷售工程模擬軟體並提供相關服務，同時調查疑似使用未授權之軟體案件及採取相應之法律行動（即版權業務），該項版權業務即屬公司之主要營收之項目甚明，則其聘任上訴人擔任版權經理之職務，提供年薪高達340萬元之薪資，本即期待其能拓展並達成公司之業績目標，其就「版權經理」之職務自有一定之業績要求甚明，則如版權經理未能達成其業績目標，如已盡其輔導改善及以口頭、書面警告之措施，仍未能達成目標，則顯見縱施以減薪之手段，亦無從達成被上訴人公司所欲達成之業績目標，於此情形，被上訴人公司縱未另施以減薪之手段，尚難依此而謂其違反解僱之最後手段性原則自明。

9. 依上所述，堪認被上訴人主張上訴人未能達成其業績目標且欠缺與客戶協調溝通之能力，而有不能勝任工作之情形，已堪認定。而以上訴人所提供之勞務內容，迄於109年11月止，僅完成109年度業績目標不到15%，顯無法達成被上訴人以年薪340萬元之高薪聘任上訴人擔任「版權經理」所欲達成客觀合理之經濟目的。而被上訴人主要係銷售工程模擬軟體並提供相關服務，同時調查疑似使用未授權之軟體案件及採取相應之法律行動（即版權業務），該項版權業務即屬公司之主要營收之項目，對於被上訴人公司影響重大，被上訴人公司為其事業之發展及永續經營，對於所僱用之人員制訂一定之業績目標，自屬合理，而衡之其對上訴人所定之業

績目標，與上訴人同時進公司之人員相仿，而上訴人職務為版權經理，年薪為340萬元，被上訴人所訂定之業績目標，顯然與其職務、薪級相當，並無高估之情形，且該業績目標亦經上訴人同意在案，而上訴人或囿於其本身之能力等狀況而不能勝任工作，在被上訴人依員工手冊所約定給予口頭警告、書面警告，並提供其與主管每週會議討論、提供進修課程予以進修、提供講座課程予以協助等輔導改善措施之情形下，又再延長其PIP計劃之實行期間，自109年4月至109年11月止至少已給予7個月之改善期間，而上訴人仍無法達成業績目標，且其協調溝通能力亦不受認同，造成被上訴人若干客戶不滿，而上訴人亦不願轉任其他職缺，實可認上訴人確無法達成被上訴人聘僱上訴人所欲達成客觀合理之經濟目的，故被上訴人以上訴人之業績表現未達目標及未具協調溝通之能力而有不能勝任工作之情形為由，終止兩造間之勞動契約，自無違反解僱最後手段性原則之要求。

10. 綜上，上訴人確實不能勝任工作，且被上訴人除解僱外已無其他合理改善方法，因此，被上訴人於109年11月9日依勞基法第11條第5款，通知上訴人終止系爭勞動契約，應屬合法有效。

(三)承上所述，系爭勞動契約既經被上訴人於109年11月9日依勞基法第11條第5款通知而合法終止，則上訴人依系爭勞動契約關係，請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自109年11月10日起至復職前1日止，按月給付上訴人198,333元及法定遲延利息，另按月提繳9,000元至其勞退專戶，即非有據，應予駁回。

七、綜上所述，上訴人依僱傭契約及民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自109年11月10日起至上訴人復職日之前1日止，按月於每月25日給付上訴人198,333元，及自各期應給付之翌日即每月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並按月提繳9,000元至上訴人之勞退專戶，為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人

01 敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢
02 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

03 八、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
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

06 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
07 項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 112 年 5 月 30 日
09 勞動法庭

10 審判長法 官 李慈惠

11 法 官 吳燁山

12 法 官 鄭貽馨

13 正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
15 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
16 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
17 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
18 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
19 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
20 者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 112 年 5 月 30 日
22 書記官 郭晉良