

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第23號

上訴人 陳威佑

訴訟代理人 陳文祥律師

被上訴人 艾睿電子股份有限公司

法定代理人 Leung Shuk Kam Jacqueline

訴訟代理人 江孟貞律師

謝存恩律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年6月4日臺灣新北地方法院113年度勞訴字第197號第一審判決提起上訴，本院於115年6月22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100年12月1日起受僱於被上訴人擔任應用工程師，於112年6月30日之平均月薪為新臺幣（下同）8萬6427元（下稱系爭契約）。伊無不能勝任工作，詎被上訴人於112年6月20日通知伊將於同年月30日以伊未達績效指標為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約（下稱甲解僱行為），並脅迫伊簽署勞動契約終止通知書（下稱系爭通知書）。被上訴人未提出績效改善計畫予伊改善，亦未提供轉職機會，即逕為甲解僱行為，違反解僱最後手段性原則，自非合法。另伊未違反工作規則，詎被上訴人於112年9月5日以伊不配合調查為由，依勞基法第11條第4款規定終止系爭契約（下稱乙解僱行為），亦不合法，兩造間僱傭關係仍存在等情，爰依系爭契約、民法第487條、第233條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規定，求為確認兩

01 造間僱傭關係存在，並命被上訴人自112年7月1日起按月給
02 付薪資本息及提撥勞工退休金（原審為上訴人敗訴之判決，
03 上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢
04 棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人應自112年7月
05 1日起至伊復職之日止，按月給付伊8萬6427元，及自各期應
06 給付翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(四)被
07 上訴人應提繳3萬1536元，及自113年1月1日起至伊復職之日
08 止，按月提繳5256元至伊在勞動部勞工保險局之勞工退休金
09 專戶。

10 二、被上訴人則以：上訴人自110年起長期表現欠佳，經輔導後
11 仍未改善，伊始為甲解僱行為。伊於甲解僱行為前已給予上
12 訴人輔導，上訴人卻不忠誠履行勞務，致伊對上訴人喪失信
13 任，無從以申誡、記過、扣薪或調職等處分，維持兩造間僱
14 傭關係。倘認甲解僱行為不合法，上訴人於離職前擅自自公
15 務電腦複製檔案資料，更拒絕配合相關調查，違反保密政
16 策，嚴重違害伊業務經營，伊所為乙解僱行為亦為合法。兩
17 造間僱傭關係已不存在，上訴人無由請求伊給付薪資及提撥
18 勞工退休金等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

19 三、上訴人自100年12月1日起受僱於被上訴人，於112年6月20日
20 簽署系爭通知書，於同年月21日向新北市政府申請勞資爭議
21 調解，兩造於同年8月22日調解不成立，被上訴人復於同年9
22 月4日通知上訴人終止系爭契約，該信函於同年月5日送達上
23 訴人等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第127至129、179
24 頁），並有資遣費計算表、系爭通知書、新北市政府勞資爭
25 議調解紀錄、存證信函及收件回執等件可證（見原審卷第29
26 至47、179至184頁、本院卷第181頁），堪信為真實。上訴
27 人主張甲、乙解僱行為均不合法，請求確認兩造間僱傭關係
28 存在，並請求被上訴人給付薪資及提撥勞工退休金，則為被
29 上訴人所拒，並以前詞置辯，茲就兩造之爭點及本院之判
30 斷，分述如下：

31 (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

01 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其規範意旨在於：
02 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
03 觀合理之經濟目的，雇主得以解僱勞工。造成此項合理經濟
04 目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，即
05 勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反
06 忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。且雇主如已善盡
07 勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客
08 觀上已難期待雇主繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契
09 約。

10 (二)查被上訴人經主管機關核備之工作規則第47條績效評估規
11 定：「員工之工作表現以每年評估一次為原則，由其部門直
12 屬主管負責與員工當面溝通討論後評定之。評估表的格式與
13 內容依本公司規定」等詞（見原審卷第222頁、本院卷第129
14 頁）；另被上訴人之員工績效考評分為5級，依序為「Signi
15 ficantly exceeded expectations」、「Exceeded expecta
16 tions」、「Achieved expectations」、「Partially achi
17 eved expectations」、「Did not meet expectations」，
18 （見原審卷第105、333頁），有該工作規則（見原審卷第93
19 113頁）在卷可稽。上訴人於111年之考評僅達「Partially
20 achieved expectations」（部分達到期望）之標準，屬前
21 開5級中之第2級，未達到期望標準；且該年度考評，主要分
22 為5個項目，權重各為20，上訴人在「Customer Differenti
23 ation/Innovation Goal」（顧客差異化/創新目標；管理關
24 鍵客戶並在不同部門／應用程式中建立設計管道。2022年，
25 每個FAE應在現有客戶中找到2個新客戶或新部門。）、「Op
26 erational Excellence Goal」（卓越營運目標；每周至少6
27 次客戶拜訪和3次拜訪報告。每月至少1個關鍵設計註冊、1
28 個關鍵設計定案和1個關鍵損失報告）、「Talent for the
29 future Goal」（人才未來目標；加強客戶關係，到2022年
30 實現零投訴。）、「CAE account 30% YoY growth」（CAE
31 客戶年增30%；CAE客戶成長）等4項表現指標，經主管評估

01 後均未達標，有上訴人111年度考核報告（見原審卷第191至
02 192、305至306頁）可考，堪認上訴人提供之勞務，確無法
03 達成被上訴人透過勞動契約欲達成之客觀合理之經濟目的，
04 而有不能勝任工作之情。

05 (三)次查，上訴人離職前主管林明憲考量前開考核結果（即上訴
06 人於關鍵客戶管理、拜訪次數及報告繳交等方面表現均未達
07 標），遂為其安排112年度之關鍵績效指標（Key Performan
08 ce Indicators，下稱KPI），包含：①每週至少拜訪6次客
09 戶並留存紀錄；②每週至少2次通話報告；③加強連絡報告
10 品質；④提出5個關鍵客戶之設計註冊與定案；⑤取得5個關
11 鍵客戶檔案；⑥作成銷售簡報。然上訴人於112年1月至5月
12 長達5個月之改善期間，除第④項拜訪4個關鍵客戶（達成率
13 80%）外，其餘項目均嚴重落後。其中第①項雖經主管每週
14 提醒，達成率仍為0；第②項達成率僅27.5%；第③項達成率
15 僅35%；第⑤項達成率亦為0；第⑥項達成率僅50%。且就第
16 ④項而言，關鍵客戶Mitac公司雖經多次拜訪，取得之設計
17 註冊與定案件數僅為9，效率甚低；其餘關鍵客戶亦均未達
18 主管設定之目標。另就③加強連絡報告品質而言，上訴人11
19 2年上半年撰擬之報告有多處重要欄位缺漏，例如未填寫「W
20 hat, How, When, Who」等後續行動方案；且於Innodisk、L
21 IGHION、SINBON等公司之報告中，甚至出現未紀錄聯絡窗
22 口、將不同公司窗口誤植為同名、會議時間重疊，或直接複
23 製貼上等明顯瑕疵，而經林明憲核為「報告格式錯誤、無待
24 辦事項與後續追蹤、未發送相關人員」等語，有林明憲製作
25 之上訴人表現未達標之報告（下稱系爭報告，見原審卷第33
26 5至342頁）及上訴人所作客戶聯絡報告（見原審卷第353至3
27 58頁）可參，可見被上訴人已透過輔導方式協助上訴人改善
28 工作績效不佳情況，仍未見上訴人有所改善，客觀上已難期
29 待被上訴人繼續其僱傭關係，則被上訴人依勞基法第11條第
30 5款為甲解僱行為，應屬合法。

31 (四)上訴人雖主張其於112年6月8日、15日、19日撰寫之會議紀

錄已有改善；表現指標中之「Financial Strength Goal」（財務實力目標；1. PWGP \$257K 2. DI #53 3. DW #14）經評定為良好云云（見原審卷第435至441頁），惟衡以前開3份會議紀錄均在5個月改善期屆滿後所作，僅為上訴人工作之一小部份，且單一項目表現良好，不足推翻長達5個月之綜合考核結果，綜合觀之，仍不足認定上訴人整體表現已達被上訴人之要求而具備勝任工作之能力。

(五)上訴人雖主張甲解僱行為違反解僱最後手段性原則云云。惟被上訴人既已透過教育訓練、設定KPI目標等方式協助上訴人改善，上訴人於改善期內仍多項KPI達成率偏低甚至為零，且仍有報告內容不完整、重要客戶長達半年間皆未拜訪之情事持續發生，業如前述，顯然上訴人提供之勞務，客觀上無法達成被上訴人透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，而上訴人已任職被上訴人公司多年，其應有執行被上訴人所交付職務之學識技能，卻於長達5個月改善期內，主觀上仍無意為之，不盡其忠誠履行勞務給付之義務，致使被上訴人對其喪失信任關係，被上訴人因認上訴人不能勝任工作而終止系爭契約，尚無違反解僱最後手段性原則。

(六)至上訴人主張被上訴人應以申誡、記過、扣薪等較輕微方式代替解僱云云。惟勞動契約乃建立於雙方之信任關係上，本件上訴人主觀上消極不履行勞務，致雙方信任關係發生嚴重破綻，已如前述。此種因勞工主觀心態所致之不能勝任工作，縱雇主施以申誡、記過、扣薪等懲戒處分，亦無法改變其在工作上消極不履行忠誠勞務之心態，更不須強令被上訴人必需施以上述無益之懲處而繼續維持已無信任基礎之勞動契約。上訴人此部分主張，亦不足為採。

(七)上訴人另主張被上訴人未事前告知未達指標將予解僱，違反誠信及公平原則云云。惟勞基法第11條第5款所定之終止權，本屬雇主於勞工不能勝任工作時依法得行使之權利。上訴人於被上訴人公司任職多年，歷經連續2年考評不佳，復經主管啟動為期5個月之密集輔導與目標設定，依一般客觀

01 情狀及職場通念，上訴人當能預見若仍未能改善績效以符合
02 公司要求，將面臨不適任而遭汰除之結果。被上訴人縱未於
03 輔導之初即明言「未達標即解僱」，亦難以此遽認被上訴人
04 依法終止契約，有何違反誠信原則、公平原則或勞工平等待
05 遇原則可言。

06 (八)綜此，被上訴人於112年6月20日所為甲解僱行為合法，兩造
07 間之僱傭關係自同年月30日已合法終止，上訴人請求確認兩
08 造僱傭關係存在，及被上訴人自112年7月1日起繼續按月給
09 付工資本息及繼續提撥勞工退休金，均屬無據。又甲解僱行
10 為既屬合法，則兩造是否有其他終止系爭契約情事，即無審
11 究之必要，附此敘明。

12 四、綜上所述，上訴人確有不能勝任工作情形，被上訴人所為甲
13 解僱行為，未違解僱最後手段性原則，自屬合法。從而，上
14 訴人依系爭契約、民法第487條、第233條第1項、勞退條例
15 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩
16 造間僱傭關係存在；及命被上訴人自112年7月1日起至上訴
17 人復職日止，按月給付薪資8萬6427元本息、提繳勞工退休
18 金，非屬正當，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判
19 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
20 為無理由，應駁回其上訴。

21 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
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
23 逐一論列，附此敘明。

24 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
25 項、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 邱育佩

29 法 官 劉宇霖

30 法 官 陳雯珊

31 正本係照原本作成。

01 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
02 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
03 （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
04 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
05 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
06 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
07 者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 115 年 7 月 21 日

09 書記官 陳韋杉