

最高法院民事判決

112年度台上字第244號

上訴人 蔡美雪

訴訟代理人 簡凱倫律師

被上訴人 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 James Ernest Falteisek

訴訟代理人 林聖鈞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年10月31日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（108年度重勞上字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理 由

本件上訴人主張：伊任職被上訴人高雄分公司，於民國103年第4季調至消費產品事業群所屬之嬰兒通路，105年度業績自接手時之新臺幣（下同）3至5百萬元攀升至800餘萬元，而被上訴人於106年組織調整，伊除嬰兒通路外，另負責團購通路，被上訴人嗣於同年11月取消嬰兒通路，將伊調往消費產品事業群所屬之精品通路，負責諸如洗面乳等迥異於嬰兒用品之商品銷售。詎被上訴人竟於伊甫接觸新任務不久，即於107年3月21日以伊無法勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣伊。惟伊任職期間傑出表現迭經主管肯定，因所負責之產品、通路於近5年多次變更，累積之人脈付諸流水，年度業績未能達標，非可歸責於己，上開解僱，自不合法等情。爰求為：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）命被上訴人自107年5月1日起至上訴人復職日為止，按月給付上訴人15萬5370元，及自各期應給付之翌日起加付法定遲延利息之判決。

被上訴人則以：上訴人自99年間起即擔任伊之最高職務S4業

01 務經理職位，工作內容包含與通路經銷商接洽及合作有關公司產
02 品之銷售事宜，如為經銷商提出需求計畫、制定促銷提案、規劃
03 產品活動、進行通路談判、掌握經銷商之產品業績、庫存、客戶
04 資料等。惟上訴人自101年度起至105年度止之綜合考核分數分別
05 僅為3分、2分、3分、3分、2分（滿分為5分），且105年度負責
06 通路之業績亦大幅下滑，未達目標，伊遂於106年度對其進行輔
07 導改善。惟上訴人於輔導改善期間，因業績未達目標、缺乏業務
08 能力多次遭投訴、對業務操作不熟悉，經輔導改善之後仍未改
09 善，伊乃於107年3月間以上訴人不能勝任工作為由終止勞動契
10 約，自為合法等語，資為抗辯。

11 原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非
12 以：上訴人原任被上訴人之消費產品事業群，擔任職等S4業務經
13 理職務。被上訴人對員工之年度綜合績效考核評分方式為：每位
14 員工在年初時與主管共同商訂各項績效目標，再據以與該員工當
15 年度實際工作成果進行評核，經全體主管共同會議決定每位員工
16 之績效考核評分，考核分數為「1分：未達成目標」、「2分：達
17 成部分目標」、「3分：達成全部目標」、「4分：經常超越目
18 標」、「5分：持續地遠超越目標」。上訴人自101年度至104年
19 度之綜合考核分數分別為3分、2分、3分、3分，於105年度業績
20 達成比率為97.54%，績效考核2分，被上訴人乃於106年對其實施
21 績效改善計畫，給予相當訓練，以提升其工作能力。惟上訴人於
22 該期間未能提升其工作能力，整體表現反而更為下降，業績達成
23 比率下降為86.2%，且於106年10月、12月及107年1月、2月依序
24 遭客戶投訴，包括上訴人怠於處理瑕疵品問題、客戶管理不佳、
25 責任擔當不佳、毛利結構不會算、無法提供工作相關資料之檔
26 案、交接時間長達1個多月，同事及主管需要教導上訴人有關產
27 品知識、利潤計算及需求計劃等事項。經被上訴人整體評價，上
28 訴人未通過績效改善計劃，包括銷售目標與105年相比下降18%、
29 不瞭解管道和營運，經2次審查仍然沒有明確掌握利潤結構、失
30 去客戶的信任，破壞被上訴人與經銷商之間的關係、時間和地區
31 管理不佳、缺乏對產品之認知，甚至拒絕提出紀錄週報予其主

01 管，故被上訴人之績效考核委員會就上訴人於106年度之年度綜
02 合績效考核評分僅為1分，低於105年度績效考核評分，加以上訴
03 人自104年度至106年度綜合年度考核分數逐年降低，被上訴人因
04 認上訴人已不能勝任工作，而於107年3月21日依勞基法第11條第
05 5款規定，預告兩造間僱傭關係於107年4月30日終止，並依較優
06 惠之退休金計算方式核算資遣費598萬1745元，應屬合法。上訴
07 人請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付薪資，為無理由等
08 詞，為其判斷之基礎。

09 惟按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
10 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
11 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
12 理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不
13 能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志。是該條款所稱
14 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能
15 力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在
16 內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍
17 無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原
18 則」。又勞工與雇主協議達成之各項績效目標，固可作為考評該
19 勞工績效之標準；惟倘該勞工嗣後工作內容有重大調整，原訂績
20 效目標既因情事發生變動，即應視具體情形，妥為衡量、調整，
21 尚不得逕以原訂績效目標作為勞工績效考核評分之唯一標準。查
22 被上訴人對員工之年度綜合績效考核評分方式，為於年初時由員
23 工與主管共同商訂績效目標，再據以與該員工當年度實際工作成
24 果進行評核，並給予考核分數；而上訴人之105年度績效達成比
25 率為97.54%，106年度為86.2%等情，固為原審所認定。惟上訴人
26 主張：伊之105年度業績為1950萬8000元（當年度目標為2000萬
27 元），較前年提升不少；106年度業績為4310萬元（當年度目標5
28 000萬元），亦較105年度高出甚多；且被上訴人於106年組織調
29 整，伊除原負責之嬰兒通路外，另負責團購通路，再於同年11月
30 間取消嬰兒通路，將伊調往消費產品事業群所屬之精品通路，負
31 責迥異於嬰兒用品之商品銷售業務等語（見原審卷一第10、11、

17至19頁；原審卷二第140頁）。倘屬實在，上訴人負責之產品及通路既已變更，其與被上訴人原訂定106年度業績目標5000萬元，是否不會因其工作內容發生變動而受影響？有無酌予重新訂定或調整之必要？被上訴人對上訴人之績效改善計劃有無因應上開業務內容變動而加以調整之必要？被上訴人績效考核委員會之綜合考核，有無就上訴人業務內容變動部分予以考量？攸關上訴人對於所擔任之工作是否確不能勝任，及被上訴人據以解僱上訴人是否符合解僱最後手段性原則之判斷，自應詳為調查審認。乃原審徒以上訴人未達106年度績效目標，又未通過績效改善計劃，即謂其不能勝任工作，而認被上訴人之解僱為合法，復就上訴人上開主張之有利事實何以不足取，未予說明，即為上訴人不利之判決，自有違誤，且有判決不備理由之違法。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官 彭 昭 芬

法官 蘇 芹 英

法官 許 秀 芬

法官 張 競 文

法官 徐 福 晉

本件正本證明與原本無異

書 記 官 陳 嫻 如

中 華 民 國 113 年 3 月 6 日