

最高法院民事判決

112年度台上字第829號

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

陳瑾筠律師

被上訴人 陳盈嘉

訴訟代理人 楊時綱律師

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12月20日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第108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。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊自民國100年3月1日起受僱於上訴人，自107年10月1日起調至上訴人MAM-3業務部門光寶團隊（下稱光寶團隊）擔任業務人員，職稱為客戶經理，從事向上訴人之下游客戶光寶科技股份有限公司（下稱光寶公司）報價、銷售產品及溝通協調之工作（下稱系爭職務），月薪新臺幣（下同）5萬7000元（下稱系爭勞動契約）。伊於任職期間未遭受任何懲處，並無不能勝任工作情形。詎上訴人於109年4月6日寄發電子郵件（下稱系爭電子郵件）通知伊，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於同年月16日終止系爭勞動契約，自非合法。伊於同年月6日向新北市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，請求恢復兩造間僱傭關係，上訴人仍於兩造間勞資爭議調解期間，於同年月16日終止系爭勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條規定，亦為無效。兩造間僱傭關係仍存在，上訴人應按月給付薪資及為伊提繳勞工退休金（下稱勞退金）等情。爰依系爭勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命上

01 訴人自109年4月17日起至伊復職日止，按月於每月末日給付
02 5萬7000元暨自各期應給付翌日起加計法定遲延利息，並提
03 繳1618元，暨自109年5月1日起至伊復職日止按月提繳3468
04 元至伊勞退金專戶（下稱勞退專戶）之判決。

05 二、上訴人則以：被上訴人自107年10月1日起調至光寶團隊擔任
06 業務人員後，出勤狀況不佳，業績表現未達標準，復因未能
07 妥善或即時處理客戶或供應商之需求，屢遭客戶或供應商投
08 訴，經其主管唐達智多次依工作規則第48、49條規定給予口
09 頭及書面警告，仍無心改善。伊遂自109年1月1日起對被上
10 訴人進行為期30日之績效改善計畫（下稱PIP計畫），惟其
11 仍消極無配合之意，經唐達智評估其未達成績效改善目標
12 （Plan not achieved）而未通過PIP計畫，並於同年2、3月
13 間有19次遲到、對客戶錯誤報價，且將伊之營業秘密（即對
14 客戶之產品報價）揭露予該產品供應商之重大疏失（下合稱
15 系爭終止事由），係屬對於所擔任之工作確不能勝任，且經
16 輔導未能改善，復拒絕轉調其他職缺，伊始於同年4月6日依
17 勞基法第11條第5款規定，預告於同年月16日終止系爭勞動
18 契約，符合最後手段性，且未違反勞資爭議處理法第8條規
19 定，兩造間已無僱傭關係存在，被上訴人所為請求無理由等
20 語，資為抗辯。

21 三、原審就上述聲明維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其
22 上訴，無非以：被上訴人受僱於上訴人，自107年10月1日起
23 調至光寶團隊擔任業務人員，從事系爭職務，月薪5萬7000
24 元。上訴人擬定績效改善目標，自109年1月1日起對被上訴
25 人實施PIP計畫，改善期間為30日。唐達智分別於同年月13
26 日、22日給予考評意見，嗣被上訴人未達成績效改善目標而
27 未通過PIP計畫。上訴人於同年4月6日寄發系爭電子郵件通
28 知被上訴人，依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月16
29 日終止系爭勞動契約，被上訴人於同日至勞工局申請勞資爭
30 議調解等情，為兩造所不爭執。是上訴人係基於勞基法第11
31 條第5款法定終止事由，一方發動終止權，片面預告終止系

01 爭勞動契約。觀諸系爭電子郵件記載，上訴人僅告知被上訴
02 人依勞基法終止勞動契約，惟未明示預告終止事由及法律依
03 據，遑論證明勞基法第11條第5款法定終止事由存在。其中
04 雖提及如今日會議所述云云，惟上訴人未舉證證明兩造於同
05 年3月17日開會，及其有明示被上訴人系爭終止事由乙節。
06 再參諸被上訴人於同年4月6日向勞工局申請勞資爭議調解之
07 申請書及其於同年月13日、23日勞資爭議調解時之陳述，均
08 未敘及上訴人係以系爭終止事由終止系爭勞動契約，無從認
09 被上訴人明確知悉上訴人預告終止之事由，難認上訴人已合
10 法終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係仍然存在。上訴人受
11 領勞務遲延，被上訴人無補服勞務之義務，仍得請求上訴人
12 自109年4月17日起至復職日止，按月給付薪資5萬7000元各
13 本息，及提繳自109年4月17日起迄同年月30日之勞退金1618
14 元，並自同年5月1日起至復職日止，按月提繳3468元至勞退
15 專戶。從而，被上訴人依系爭勞動契約、勞退條例第31條第
16 1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在及命上訴人為上述
17 之給付，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

18 四、惟查上訴人擬定績效改善目標，自109年1月1日起對被上訴
19 人實施PIP計畫，改善期間為30日。唐達智分別於同年月13
20 日、22日給予考評意見，嗣被上訴人未達成績效改善目標而
21 未通過PIP計畫。上訴人於同年4月6日寄發系爭電子郵件通
22 知被上訴人，依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月16
23 日終止系爭勞動契約等情，兩造並不爭執，為原審認定之事
24 實。果爾，被上訴人是否不知其遭執行PIP計畫之目標及未
25 達成PIP計畫之後果，並確未達成PIP計畫？已滋疑義。次觀
26 系爭電子郵件明確記載：「如今日會議所述，……」，似見
27 兩造於終止前曾開會研討終止系爭勞動契約相關事宜。再
28 者，被上訴人於調解時僅謂「未預告終止契約」、「資方未
29 主動協助尋找其他職務，要求勞方自行尋找」等語，似未否
30 認其並未通過PIP計畫。其於109年5月12日提起本件訴訟
31 時，在起訴狀記載：唐達智於同年1月2日無故要求伊接受PI

P計畫，並設定顯然不合理之績效改善目標，經經理人員兩次評估，分別以空泛之語詞呼籲伊提升產能、達成目標、替公司賺更多錢，卻罔顧光寶公司本身之需求衰退等種種現實因素，唐達智依舊作成未達成績效改善目標之評估結果。嗣由上訴人人資部門於同年4月6日告知伊將予以資遣，同日亦發送系爭電子郵件通知伊，依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月16日終止系爭勞動契約等情（見一審卷(一)第14-15頁），其後於事實審歷次所提書狀均為相同之記載（見一審卷(三)第91-92頁；原審卷(一)第114頁、卷(二)第42-44頁）。則其是否不知係因上訴人認其對於所擔任之工作確不能勝任，且經輔導未能改善，始於109年4月6日依勞基法第11條第5款規定，預告於同年月16日終止系爭勞動契約，亦待研酌。乃原審未遑詳予推究，逕謂上訴人未明示被上訴人系爭終止事由，被上訴人未確知其遭終止契約之事由，進而為不利上訴人之論斷，自有可議。上訴論旨，指摘原判決違背法令，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 112 年 6 月 8 日

最高法院勞動法庭

審判長法官 袁 靜 文

法官 林 金 吾

法官 陳 靜 芬

法官 石 有 為

法官 許 秀 芬

本件正本證明與原本無異

書 記 官 林 沛 侯

中 華 民 國 112 年 6 月 16 日