

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第28號

原告 彭玉婷
被告 騰騏國際股份有限公司

法定代理人 葉俊德

訴訟代理人 蔡甫欣律師

列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年9月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、

1、原告受僱於被告擔任國外業務經理之職，每月工資為新臺幣（下同）5萬元，工作性質屬責任制，出勤無須打卡。詎被告於民國108年6月6日未告知具體事由，即片面開立離職證明書予原告，以此要求原告離職、移交資料。原告擔任國外業務經理已十餘年、長期任職於國內上市櫃企業，並有美國州立大學企業管理系之學歷、曾修習加州大學洛杉磯分校全球行銷管理之碩士學分等，專業能力並無問題。

2、原告於108年6月5日及6日與資方核對薪資單時，工資已與當時之約定不符，並希望被告公司說明，原告為賺取高收入，薪資係以業績為主要收入來源，且公司為因應國外客戶之工作時間，預先支付原告國際網路電話費，以作為原告隨時聯絡國外客戶之用，原告與被告面談時已約定為彈性上下班，但卻遭公司要求離職。被告未具體告知解雇事由，原告亦非不能勝任工作，故被告解雇之行為並非適法，亦違背解雇最後手段性原則。

3、被告公司於108年6月5日以電郵通知薪資明細中之扣款依據，惟原告表示係以晚上打電話補早上晚到，原告係彈性上下班，卻經被告公司強行扣款，且被告為合理化其不法行為，

01 不惜以工作項目、績效目標、上下班差勤打卡管理等不實部
02 分主張，惟原告所開發客戶近100家，目前有之客戶名單為
03 60家，甚至有17家客戶聯絡資訊，原告為了爭取高額業績獎
04 金實屬不易。

05 二、聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在；(二)被告應自108年6月7
06 日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告5萬元，
07 及各自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之
08 利息。

09 貳、被告抗辯：

10 一、被告實施彈性上下班制度，員工應於早上8時30分至9時
11 間打卡上班，惟原告於其任職約1個月期間，即有13個上班日
12 遲到，且原告於工作規則所定中午12時至1時之休息時間結
13 束後，亦經常遲至下午1時至3時才進公司，顯徵原告出
14 缺勤不正常；且被告擔任國外業務經理之職務，只需要與被
15 告既有之客戶接洽、招攬業務即可，惟其任職期間竟然全無
16 業務績效，相較於其他業務人員，亦有明顯落差；況被告在
17 108年6月6日離職後，竟仍以私人電子信箱聯絡被告之客
18 戶，被告因而遭客戶反應原告之行為不正常、不專業等。以
19 上情事均足認原告不能勝任工作，被告乃於108年6月6日
20 依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造勞動契
21 約，並給付資遣費，兩造之勞動契約關係已合法終止，原告
22 請求自屬無據。

23 二、聲明：原告之訴駁回。

24 參、原告係自108年5月8日起受僱於被告，擔任國外業務經理
25 之職務，而於108年6月6日經被告片面表示解雇等事實，
26 有原告出勤紀錄表、業績進度目標統計表、資遣員工通報名
27 冊（見本院卷第27、32-33頁）等為據，此部分事實堪予認
28 定。原告雖一再主張被告之法定代理人係在108年5月9日
29 始寄發主旨為「新同事郵箱」之電子郵件，介紹原告予被告
30 全體員工認識，惟上開信件無從證明兩造僱傭契約成立之始
31 日，且與本案待證事實無涉，自不影響前揭認定。而原告主

張被告違法解雇，則為被告所否認。故本件應審酌者為：

(一)被告依據勞基法第11條第5款解雇原告，有無理由？(二)原告請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

茲就本院判斷之理由分述如下：

一、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。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，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、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內。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。本件被告解雇原告所據之事由，依據原告提出之離職證明書記載中，「離職原因」勾選「勞動基準法第11條第5款」，是被告就解雇原告之事由遂為勞基法第11條第5款不能勝任工作之情事。

二、被告陳稱因原告出勤不正常、且無業務績效等事由，故而無法勝任工作，經查：

(一)出缺勤不正常之部分：

1.按現代勞務關係中，雇主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。雇主將之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該雇主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容。故工作規則經公開揭示後，勞工於知悉後如不為反對表示，而繼續提供勞務者，即應受工作規則之拘束。

2.兩造約定之彈性上班時間為早上8:30~9:00之間，中午用餐

及休息時間則為12:00~13:00之間，此觀被告制訂之「騰騏國際TSK行政規定」，第1點記載「上下班時間：早上8:30~17:30，惟其每日目標達成者，可於17:30下班，超過一小時者超過部分始得申請加班費。公司有半個小時彈性上下班時間為8:30~9:00；17:30~18:00，中午休息時間：12:00~13:00。休假前1天上班的時間可提前至8:00，彈性上下班時間為8:00~9:00；17:00~18:00，都是以每10分為基準」及第11點記載「人員於用餐時間12:00~13:00，外出用餐後，回公司需打卡，超過13:10分起回來公司，扣薪方式如下：（具體扣薪方式下略）」（見本院卷第30-31頁）；且上開行政規則已經公告於被告之公佈欄，業經證人即被告前會計兼人事人員陳渲淳到院證述：公司的上班時間是上午8點半至下午5點半，吃飯時間不用打卡，中午休息1小時，公告欄裡有請假規定，也就是被告所提出之上開行政規定等語（見本院卷第113頁）明確。堪認上開行政規定關於工作時間之規定，即屬工作規則之性質，且已公開揭示，而得拘束原告。

3.原告自108年5月8日到職起，至108年6月6日被告表示解雇為止之21個工作日間，共有13個連續之工作日係在早上9點以後始打卡上班，此有原告之出勤記錄為證（見本院卷第32頁），並與證人陳渲淳證稱：全公司除了老闆以外，上下班都要打卡，吃飯時間則不用，方式是電子化的按指紋或密碼；我跟原告同一個辦公室，座位是鄰近的，原告1週大概會遲到3至4天等語（見本院卷第113-114頁）相符。足認被告確有出缺勤未符公司規定之處。

4.原告雖辯稱：其為責任制人員不必打卡，也無遲到之問題，且5月份其若出缺勤不正常，被告亦沒有扣薪等語。惟原告就兩造如何約定其採用「責任制」，且原告不必遵守工作規則所定上下班時間等有利於己之事實，均未舉證以實其說，況且原告實際上班時亦有打卡，被告方能提出前揭出勤記錄，以及另名與原告同職級之訴外人黃文譽之出勤記錄（見本

院卷第41-44頁），益徵原告辯稱其不必打卡等情事，尚不足憑信。

(二)無業務績效之部分：

- 1.原告係擔任國外業務經理職務，而被告對業務人員應達成之業績標準，係規定於上揭行政規定第12點：「業務人員成交買賣客戶不得低於8戶，少1戶需於次月補齊，如連2月未達到則需考核是否適任，除當月業績達到25萬除外」；而原告在職之108年5月至6月期間並未達成任何業績，其業績結算之件數與金額均為零，同一期間在職之其他業務人員則有業績等情，亦有被告提出之業績進度目標統計表可證（見本院卷第33頁）。故被告主張原告無業務績效，並非無據。
- 2.原告雖提出其開發之近60家客戶名單、部分客戶詢價、下單進度表格，以及17家客戶之聯絡資訊等證據，主張其有業務績效（見本院卷第91-110頁）。惟細究原告所提出之客戶詢價、下單進度資料中，其中諸多日期標示為1月至4月份或11、12月份之訂單處理進度，均非原告在職期間，是原告所提有關業績之資料究否與其服被告公司之勞務有關遂非無疑，故被告提出對於原告任職期間之業績疑義，亦非無據。

(三)綜上，原告確有出勤不正常、無業務績效等情事，堪認兩造勞動契約之客觀經濟目的並未達成；且原告於任職一個月內，即有連續13個工作天遲到之表現，亦認係原告主觀上能為而不為所致。綜上情事，已堪認原告確實不能勝任工作，且一般人倘立於被告之立場，已難期待能對兩造勞動契約關係之存續保有信心，或得採取解雇以外之方式改善，故被告解雇之決策，業已具備最後手段性。準此，被告依據勞基法第11條第5款解雇原告，應屬有據。

三、被告依勞基法第11條第5款解雇原告既屬有據，則原告請求被告按月給付5萬元工資之部分，即失其附麗，無庸再予審酌。

肆、綜上所述，原告請求確認兩造僱傭關係存在，及被告應自108年6月7日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付

原告5萬元，及各自上開應給付日之翌日起至清償日止，按
年息5%計算之利息之訴，經核俱無理由，均應予駁回。

伍、本件事證已經明確，兩造其餘攻防方法，經審酌後認為對判
決結果不生影響，爰不逐一論駁。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 10 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

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 109 年 10 月 14 日
書 記 官 林 琬 茹