

臺灣臺北地方法院民事判決

106年度重勞訴字第69號

原告 陳志名

訴訟代理人 洪千雅律師

被告 奇異亞洲醫療設備股份有限公司

法定代理人 黃福榮

訴訟代理人 馬靜如律師

蔡維恬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國96年8月13日起受僱於被告，在Healthcare IT部門擔任ITPS工程師職位，兩造前於102年間因確認僱傭關係存在等事件經臺灣高等法院104年度重勞上字第18號訴訟中於104年11月4日成立調解，依調解筆錄內容，原告並自104年11月30日復職擔任業務經理，兩造約定原告每月薪資新臺幣（下同）7萬元，保障年薪14個月，於每年12月30日另給付2個月薪資。原告復職後至黃頂輝擔任主管之HCIT部門從事業務工作，主要負責醫療影像傳輸系統（PACS）之銷售與維護，該產品係屬於價位偏高醫療設備及軟體，通常只有大型教學醫院、醫學中心或部分大型區域醫院才購置，黃頂輝分配原告負責醫院雖列有2、3百家，但其中95%以上均是小型醫院，預算上根本不可能購買被告公司產品，該等醫院亦從未購買被告PACS系統或其他設備記錄，其餘醫院縱使原告有管道，黃頂輝亦要求不得跨越銷售，原告反應業務範圍分配不公平，希望能做部分調整，但遭黃頂輝拒絕，亦未獲被告正面回應，黃頂輝甚至濫用主管權限，要求其他ITPS部門工程師不能給與原告任何協助，製造對原告不友善、敵意工

01 作環境，企圖孤立原告，經原告循被告內部管道請求處理，
02 被告不予處理而結案。嗣黃頂輝於105年10月26日以業績未
03 達要求，通知原告進行八週績效改進計畫（簡稱PIP），要
04 求原告寫工作報告或簡報，以0.1小時為單位（6分鐘），其
05 餘均是空泛的要求。被告在第一階段八週PIP後，即表示原
06 告績效未見改善，要再繼續進行第二次八週PIP，但為原告
07 所拒絕，詎被告於106年3月17日以資遣函通知自106年4月18
08 日起終止兩造勞動契約，被告係非法解僱，被告僅因原告無
09 法達成績效目標，然無法達成績效目標與業務範圍分配不均
10 直接關連，且上述PIP過程無非是被告為解僱原告事先畫靶
11 ，在原告負責業務範圍未經調整前，原告績效絕不可能只因
12 為執行PIP而大幅提升。本件被告未證明原告不能勝任工作
13 之具體事實，且原告自96年起受僱於被告長達10年之久，被
14 告對原告之能力、品行及學識等知之甚詳，並非不能勝任工
15 作，被告復未予以調職等侵害較小之手段，而逕自以原告不
16 能勝任工作為由而終止契約，並無依據，亦違反解僱最後手
17 段性原則、誠信原則，不生終止之效力，兩造間僱傭關係仍
18 然存在。

19 (二)爰依兩造間勞動契約法律關係及勞工退休金條例第6條、第
20 14條等規定(院卷一第116頁反面)，提起本件訴訟，並聲明
21 ：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應自106年4月18日
22 起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告70,000元，及
23 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
24 息。3.被告應於每年12月30日給付140,000元，及自各期應
25 給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被
26 告應自106年5月1日起至原告復職日止，按月提繳4,900元至
27 原告勞工退休金個人專戶。5.第2、3項聲明，願供擔保請准
28 宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 (一)被告分配業務範圍予原告時，係考量業務個人資歷、工作業
31 績、自我成長要求，被告產品種類、價格及醫療院所組織等

，縱原告就大型醫療院所部門結構、核決層級之掌握程度有所不足，然被告產品種類、價格範圍甚大，原告就負責之醫療機構中，仍有銷售佳機供拓展業績，是原告現有業務範圍，實屬合理，尚無即須調整之迫切必要。況被告考量原告業務資歷，為增加銷售機會，累積銷售經驗，縱分配予原告較多購買小型產品之醫療院所，然原告負責之醫院，仍不乏慈濟系統下6家大型醫學中心及區域醫院、秀傳醫院、耕莘醫院、義大醫院等大型知名醫療院所，仍未見原告自該等大型醫院取得相當業務。又被告考量現有業務範圍分配實屬合理，基於人事管理上公平，尊重所有業務員之意願及努力，不移轉王金毓之業務範圍予原告，並無不合理處。況黃頂輝身為被告業務主管，負責整體業務成敗，當希望各業務員能適得其所以發揮所長，並無原告所指業務範圍分配有差別待遇。

(二)原告於任職期間，擔任ITPS工程師，其工作內容、業績目標及其他勞動條件，均依被告規定，不待雙方另為約定，惟原告有如下不能勝任情事：

- 1.被告就勞動條件、合理經營目的及業績達成可能性等多方考量，訂定原告於105年業績目標為美金120萬元，於106年業績目標為美金90萬元，然原告於105年業績目標達成率6%，美金77,000元，106年業績目標達成率甚僅為3.7%，是原告業績表現不佳。惟被告非僅以原告銷售業績良窳作為認定客觀上不能勝任工作之唯一根據，尚綜合判斷原告工作能力，如績效改善計畫（PIP）中之考核項目包含「時間管理」、「醫療資訊整體解決方案（產品）、應用場景、益處、競爭對手和銷售技巧的瞭解」、「清晰思維和業務能力」、「目標業績達成率」、「從錯誤銷售機會的經驗中來提升未來銷售機會的成功率」等。
- 2.就業務能力觀之，原告身為業務員，其工作內容為拜訪客戶以增加銷售業績，且被告已提供原告105年4月12日至15日科技銷售計畫訓練（第1部分）、5月23日至25日亞洲商業訓練

、7月11日至15日科技銷售計畫訓練（第2部分）。然惟原告自104年12月3日起至105年8月18日止，對負責之370名客戶，僅就其中45名為約100次拜訪，拜訪涵蓋率為12%，明顯低於王金毓之拜訪涵蓋率91%，林芷儀之拜訪涵蓋率78%，且上開兩名業務員於每週出席會議，但於出席會議外所有時間，均盡力接觸客戶，以瞭解客戶需求，提升績效。況被告考量原告居住嘉義，將中南部多家醫院分配予原告，希望減少交通時間，原告一再辯稱其剛轉為業務，需要時間經營客戶，卻不善用被告提供之資源，致無法為有效拜訪，縱認原告或有僅經營大型醫療院所之錯誤心態，原告亦未充分拜訪其負責範圍內之大型醫院，自104年12月3日起至105年8月18日止僅拜訪14家教學中心與區域醫院，佔總涵蓋率之34%，亦為偏低。有鑑於拜訪密度過低，原告在一家醫院通常僅認識一位客戶，亦極不熟悉客戶個性、專業背景或行程，無法及時邀請參與公司活動，喪失銷售佳機。該情況於第一次PIP實施期間105年10月21日至12月16日後，原告仍無法改善缺失，又第二次PIP，縱被告以電子郵件寄送告知原告拒絕參加之效果的信函，惟原告仍拒絕參加PIP計畫，是原告常未與客戶會面，或拜訪方式不當，不願與客戶建立信賴關係，缺乏業務員必要技能，工作表現不符職位要求。

- 3.原告身為業務經理，其工作目標不僅應具有「醫療資訊整體解決方案(產品)、應用場景、益處、競爭對手和銷售技巧」等專業知識，更應具備良好溝通能力與協商技巧，惟按公司業務慣例，業務員拜訪客戶後，應將客戶使用產品狀況、需求等資訊回報予預備業務人員，由該員協助分析、預測訂單數量。然原告105年6月間與員榮醫院洽談數項醫療系統購置計畫，固經陳錦宏多次要求，卻從未向陳錦宏回報客戶目前使用系統、數量、費用等，也未提供潛在競爭對手資訊，原告尚反覆要求陳錦宏應先滿足客戶需要，原告始能與客戶溝通。又原告105年5月間拜訪怡仁醫院吳主任時，主管觀察原告與吳主任互動過程，發現原告不諳產品特性，未能針對醫

院需求提供必要解決方案。甚者，被告產品本無須搭配其他產品共同銷售，惟原告卻以相容性問題為由，主張銷售業績不佳，益證其欠缺產品之專業知識，不了解客戶需求，無法提供必要解決方案，與其擔任該職位之要求顯不相當，客觀上已無法勝任工作。

4. 黃頂輝曾針對管理成果評論原告：「經過多次提醒，Jason 仍然未能將其多數工作／活動以 0.1 小時之方式分割…這些活動記載不夠詳細…」，並指出原告每週參加 ITPS 會議均記載花費 7.5 小時，過於籠統，難以追蹤其工作實際情況。經黃頂輝多次提醒，仍不願詳細記載，是原告主觀上不具自我管理能力。且亞洲區業務主管（David Vu）就原告之醫療資訊與銷售技巧能力，給予如下評價：「（原告）未出席業務 MPC& PIP 檢討會議，無法被接受」、「整體而言 Jason 仍未能展現其成功應具備之產品知識」「Jason 應花更多時間了解醫院產業問題與我們的產品以及其等如何對應」顯知原告欠缺產品、醫療產業相關知識。又人資部門認為原告市場銷售計劃能力：「員工尚無法建立全面銷售策略，只能線性推展單一工作，但無法即時展現案子通盤策略與戰術，且說服並贏得同事及客戶的信任」、「員工經常覺得客戶條件不好，買不起公司的產品，已提醒員工並不是所有客戶都沒機會」等。又原告對 105 年 10 月後再次拜訪義大醫院之失敗、105 年 6 月於怡仁醫院議價程序瑕疵等工作疏失，逕自推託為他人錯誤造成，是原告工作欠缺紀律，扭曲事實掩飾疏失。甚者，原告參加 105 年 5 月亞洲商業訓練，拒絕依主管指示修改報告，並回應「我已經交了，是你不滿意而已」等語，是原告主觀工作態度散漫敷衍，言語挑釁，已使勞雇雙方信賴關係喪失，勞動關係無從繼續。

(三) 被告於原告未通過第一次 PIP 後，被告尚安排會議檢討執行情況，希望能準備第二次 PIP，縱被告一再調整會議時間，惟原告始終拒絕參加。被告甚至提出第二次 PIP 延後執行，鼓勵原告參與，原告仍不願配合；被告設有申請調職機制，

適被告內部有職業安全衛生人員職缺，被告在臺灣區人事經理沈致暉（Debbie Shen）亦建議原告取得職業安全衛生人員證照，以轉至集團內適當職缺，惟原告對此置之不理；被告於105年第三季影像設備客戶服務部開缺，擬新聘核醫工程師，人事部門陳以令（Irene Chen）曾告知原告，並建議向該部門經理童宗澤（T.T. Tung）洽詢該職務內容與能力要求，惟仍未見原告有申請轉任行動，是被告既已採取保護手段，提升、改善原告工作能力，以維繫雙方僱傭關係之延續，並盡量採取對原告工作權最小侵害之手段，符合解僱最後手段性之要求。

(四) 綜上，足見原告就其所擔任工作，於主、客觀上違反忠誠履行勞務給付義務，已不能勝任工作，且違反勞動契約、工作規則，經屢促其改善無效，無從期待被告採取解僱以外手段維繫兩造僱傭關係，被告依勞動基準法第11條第1項第5款之規定，終止契約適法。爰聲明：原告之訴駁回。

三、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號著有判例）。本件原告主張其遭被告違法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，已為被告所否認，兩造此開法律關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

四、兩造間不爭執事項及本件爭點（院卷二第47頁）：

(一) 不爭執事項：

- 1.原告自96年8月13日起受僱於被告，擔任ITPS工程師，兩造前於102年間因確認僱傭關係存在等事件經臺灣高等法院104年度重勞上字第18號訴訟中，於104年11月4日成立調解，原告並自104年11月30日復職擔任業務經理，每月薪資7萬元，並保障年薪14個月，於每年12月30日另給付2個月薪資。
- 2.被告訂定原告於105年業績目標為美金120萬元，於106年業績目標為美金90萬元。
- 3.被告曾提供原告105年4月12日至15日科技銷售計畫訓練（第1部分）、5月23日至25日亞洲商業訓練、7月11日至15日科技銷售計畫訓練（第2部分）。
- 4.本件第一次績效改善計畫（PIP）實施期間105年10月21日至12月16日，原告拒絕在通知參加PIP的文件上簽名。第二次PIP實施期間為106年1月13日至3月17日，嗣於106年1月25日提議延後始期自2月3日，並以電子郵件寄送告知原告拒絕參加之效果的信函（被證8、23），惟原告仍拒絕參加PIP計畫。
- 5.被告於106年3月17日以資遣函（被證9）通知原告，依勞動基準法第11條第1項第5款規定，終止兩造勞動契約。

(二) 爭點：

- 1.原告業務範圍涵蓋是否包括被證2所示之370家醫療機構，或其是否因受分配業務醫院不公平，沒有機會達成業績目標。
- 2.原告是否因客觀業績表現不佳，主觀上又不願意參與PIP進行改善，致欠缺業務人員所需核心技能，無法勝任所擔任之業務經理工作。
- 3.被告解僱原告是否符合最後手段原則及比例原則，被告依勞動基準法第11條第1項第5款規定終止兩造勞動契約，有無理由。

五、得心證之理由：

- (一)原告主張其負責業務範圍多為中小型醫療機構，係主管刻意進行不公平之業務分派，致鮮有開發業務機會云云，尚非其日後業績未達目標之正當理由：

- 01 1.原告主張其於104年11月30日復職後，數位醫療部門業務範
02 圍重新分配方式先由主管黃頂輝指示業務林芷儀負責長庚醫
03 療體系集團之業務範圍，再由業務王金毓挑選所需的業務範
04 圍，經王金毓於104年12月15日回覆黃頂輝後，才交由原告
05 負責所餘未經王金毓挑選醫事機構，惟被告PACS系統既有客
06 戶均為教學醫院或區域醫院規模以上者，鮮少有銷售開發新
07 客戶成功之例。被告未考量原告與其他業務王金毓工作資歷
08 及分配醫院範圍之差異性，主管黃頂輝亦未介入協調客戶分
09 配或表示意見，於105年度均設定相同之業績目標，上開過
10 程有明顯瑕疵及不公等語，並執原告與黃頂輝對話譯文、黃
11 頂輝於前案審理中證詞、原證五業務分配比較表等為證佐認
12 上情。
- 13 2.惟臺灣地區醫療院所需用或配置數位醫療設備者，均屬被告
14 公司既有或潛在客戶群，而有維續或開發業務之價值，就業
15 務部門成本效益分析及業務人力及工作性質而言，業務主管
16 對於如何劃分內部各業務人員職掌範圍，本即需考量當時市
17 場環境、醫療院所規模或地域、公司或部門績效目標、業務
18 人員能力差異等因素，其自有相當程度評價判斷成份在內，
19 此事涉公司內部經營管理事項或業務分工等制度之環節，被
20 告公司既授權業務主管該部門管理之權責，自係賦與其職務
21 分派自由裁量空間，除非明顯濫用裁量權限或違反公司相關
22 管理規範致有不法情事，不宜由法院事後以司法審查介入評
23 斷業務分配之裁量適當性。
- 24 3.經查，依證人即同為業務人員之王金毓審理中結證：「我與
25 原告都在數位醫療部門，在公司是做醫療資訊系統PACS銷售
26 ，以及以PACS為基礎發展出來的醫療資訊系統，PACS醫療目
27 的是在處理病患的醫療影像，醫院會根據規模需要不同等級
28 的醫療影像系統，一個醫院也可能需要多套的醫療影像系統
29 ，被告公司產品可以根據客戶的規模需求去組合出不同高低
30 價格的產品組合來做銷售。被告公司PACS的組件醫療影像品
31 質管理軟體工作站(QC工作站)，是可以獨立出來做銷售，且

01 廣泛被醫療院所處理醫療影像都會使用到，在業界算是強勢
02 產品。」、「公司的產品醫療業界都知道比別人貴，但是我
03 們還是有賣價比別人高的成交案例，甚至醫療影像品質管理
04 工作站軟體在單獨做銷售的時候，單價都比競爭對手高一倍
05 以上，產品還是很強勢，即使價格高醫院還是會買。」、「
06 如果是我針對小醫院，我會調整銷售的策略，推銷小醫院會
07 買單的產品」、「PACS系統的銷售週期，大約是3到5年才有
08 更換需求，通常3到5年過後才有新一波的銷售機會，如果只
09 靠既有客戶的訂單，並不足以支撐公司年度的業績目標，我
10 們業務都還是要開發新的客戶。公司產品不只有PACS系統」
11 、「我今年的業績來源至少100%都是新客戶給的，所以不能
12 只靠既有客戶，新客戶的開發是必要的。」等語（院卷二第
13 70至74頁），證人即被告產品經理陳錦宏亦結證：「PACS系
14 統不只有賣在大型醫院，RA600、EA PACS的產品適用在中小
15 型醫院的產品，像RA600通常會被使用到醫療影像的QC，不
16 是只有用在大型醫院」等語（院卷二第75頁），可見被告公
17 司醫療影像傳輸系統產品固以PACS為主力產品，而得從中獲
18 取較佳銷售業績，惟亦得以不同組合、其他價位產品對外進
19 行銷售，並非單僅限於PACS系統之銷售，被告對外行銷者既
20 非單一產品，對多樣商品有不同組合搭配，又基於市場供需
21 法則，本各取所需，面對客戶不同需求，業務人員針對不同
22 規模的醫療院所之客戶，本其業務職能，自可採行不同銷售
23 方案或訂價策略，另囿於產品銷售周期或折舊年限，公司不
24 能長期僅依賴特定產品或是既有客戶支撐業績，開發新客戶
25 亦為業務人員必要努力的工作方向，原告僅著眼於PACS系統
26 之銷售，並稱教學醫院或區域醫院規模以上者始為具開發價
27 值客戶層，難謂為被告業務部門之全貌。再者，原告自認使
28 用被告PACS系統既有客戶中，安泰醫院、書田醫院及東元醫
29 院等醫院均為其所負責（院卷二第1至4頁），另原告受主管
30 分配客戶範圍尚包括慈濟醫院、義守大學附設醫院等既有客
31 戶，亦包括陽明大學附設醫院、恩主公醫院、耕莘醫院等25

01 家區域醫院層級之客戶，況原告離職後，接手原告業務範圍
02 之其他業務人員尚能另行開發東元綜合醫院、輔英科技大學
03 附設醫院、國軍高雄總醫院、博正醫院等非屬醫學中心或大
04 型醫療院所之新客戶等情，此有原告提出原證五圖表可參（
05 院卷一第29至31頁），並據證人王金毓結證在卷（院卷二第
06 71頁正面、第72頁反面），及黃頂輝與原告於105年12月間
07 往來電子郵件可佐（院卷一第96頁），是原告所負責客戶仍
08 不乏既有客戶，又所受分配負責業務範圍仍有開發業務創造
09 業績之契機，並非如其所稱鮮有成案機會或開發價值，其將
10 日後業績表現不佳全然歸咎於業務主管自始業務範圍分配不
11 公，尚非公允。

- 12 4.又主管黃頂輝於104年12月15日對談內容有向原告告以：「
13 你今天就有心理準備，怎麼會沒有心理準備呢？那我就很好
14 奇你期望出來的是什麼installed Base（備註：已安裝被告
15 公司系統醫院），很現實的事嘛，Jason（原告），如果今
16 天有好的肉我會吐出來？我想我們就已將在飢餓、我們就已
17 經是不夠吃的狀況之下，你知道光是Justin（王金毓）就已
18 經給我很大的壓力，我的壓力並不是Justin，而是上面一直
19 釘著說Justin不夠好...，所以說你怎麼會期望說我自己都
20 吃不飽、吃不飽，我怎麼會說Jason這塊肉給你吧，你的想
21 法有點太不務實了」等語，固有錄音內容及譯文在卷足憑（
22 院卷一第253頁、卷底證物袋內光碟），惟細繹其意旨，係
23 於原告復職進入其部門後，黃頂輝於重新分派業務部門轄下
24 業務分工範圍之時，基於主管地位直接承受被告公司上級業
25 績壓力，經考量王金毓既有業務績效尚不敷公司期待，自不
26 能平白無故將王金毓業務重心範圍移撥與原告，故向原告表
27 明應務實開發新業務，不應一廂情願期盼接收其他業務同仁
28 既有客戶之用意，此與證人王金毓結證：「（問：主管黃頂
29 輝是否曾寫信請您考慮將10個客戶分予原告負責，提示被證
30 30？）印象中有這件事，當時我回覆如果我把10個客戶分出
31 去的話，我有業績壓力，如果客戶數變少，業績目標不變，

我就不同意」、「（原證5 e-mail，在2015年12月15日你發
信確認你要的業務範圍？）我依照黃頂輝的指示列出來的。
大部分是以我當時較有能力、時間上允許的客戶去負責，我
們477家由我整理出來的客戶，時間上並不能全部都可以負
責，所以希望原告加入後，可以去負責這塊。」、「當時我
手上有的客戶繼續維持，把之前沒有辦法負責到的部分，希
望原告加入後能夠負責」等語相符（院卷二第72頁），另黃
頂輝於104年12月16日亦以電子郵件通知部門相關人員就臺
灣地區477家醫院重新劃定業務範圍「Jason（陳志名）：除
Claire（林芷儀）和Justin（王金毓）外的約400家醫療院
所」（院卷一第28頁），足見業務主管黃頂輝原則上讓王金
毓保留維持既有業務關係，另就其因時間有限無法顧及目標
客戶交由復職後加入該部門的原告負責，同時亦未變動林芷
儀原先所負責長庚體系醫院，以減低業務變動衝擊幅度，並
繼續與既有客戶間信賴關係及業務存續，洵符合被告公司之
商業利益，復既有客戶多為王金毓、林芷儀長期負責維續或
開發業務的結果，本即構成個人年度績效之一部分，黃頂輝
基於主管的身分，確無任意要求渠等拱手讓與新進人員，致
有損同仁既得權益，甚或危及領導統御的道理，其所為業務
分派應有合目的性考量，核屬基於業務主管職務裁量，揆諸
上揭意旨，自難謂有濫用主管裁量權限之情事。況且，原告
當初亦同意在被告公司復職擔任業務經理職務，且同意復職
後之詳細工作內容、業績目標及其餘勞動條件悉依被告公司
規定辦理，有前案兩造調解筆錄可佐（院卷一第67頁），黃
頂輝於分派業務過程中固指示王金毓先提列名單，惟王金毓
所回覆郵件亦同時寄送原告，供原告表示意見，原告當時並
無重大異議，僅回覆「為免大家因為上面醫院列不清楚產生
誤解，是否醫院住址一併寫在旁邊...」，黃頂輝亦指示「
Justin,花點時間定義清楚也好」，有渠等間電子郵件足憑
（院卷一第25頁），足見原告於其間有表示意見之機會，之
後卻再冀求分取其他業務同仁既有業績成果，並以自己所分

01 配客戶層級欠缺開發價值為由，先入為主自始排斥被告主管
02 對其業務範圍之安排，因此心懷怨氣不平，亦非從業人員之
03 本務或應有態度。

04 5.此外，黃頂輝於前案（本院103年度重勞訴字第18號）到庭
05 固結證稱：「醫療資訊部門在台整體業務市場，從101年至
06 今（104年3月間）都蠻困難的，PACS影像市場因為所有的醫
07 院都已經數位化，市場已經飽和，在臺灣有很多競爭對手，
08 且被告公司產品價格較高，業務非常辛苦，我們這幾年都不
09 能達成總部給我們的業務目標，所以才會有人事調整」等語
10 （院卷一第177頁，104年3月25日筆錄），惟其證述所陳是
11 原告本件復職前之市場環境，況面對同業產品競爭壓力是所
12 有被告業務部門同仁同樣需面臨克服的問題，尚非原告個人
13 之特殊獨有境遇，故此部分證詞，亦不足為有利於原告之認
14 定。

15 6.是以，原告所述主管黃頂輝枉顧業務人員間資歷或銷售能力
16 差異，有不合理之差別待遇，或因對原告心存偏見，明顯有
17 瑕疵或不公平分派業務云云，並無所據，均無以認定為真實
18 ，原告尚不得執此作為事後未達成業績目標之合理化事由。

19 (二)原告客觀上業績表現不佳，主觀上亦有「能為而不為」心態
20 ，無法勝任業務經理之工作：

21 1.按勞動基準法第十一條第五款所謂「不能勝任工作」，不僅
22 指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任
23 工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」、「可以做而無
24 意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。
25 此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇
26 關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法
27 院86年度台上字第82號裁判意旨參照）。

28 2.查原告自始認為分配業務範圍幾近無開發新客戶或業務機會
29 ，預設醫院向來採用競爭對手產品，在產品使用年限週期內
30 ，無更換系統可能，或其他中小型醫療院所囿於預算，不可
31 能購置價格昂貴的被告影像系統或軟體商品，自己沒有開發

01 成為新客戶潛在機會，已如上述，顯然已在心態上自我設限
02 ，行動上遇事趨於保守不前，復推諉其他業務人員如王金毓
03 連年未達業績目標，卻不曾啟動PIP，林芷儀則長期只需負
04 責長庚體系醫院及聖保祿醫院，不用開發新客戶，反襯自己
05 遭受不平等對待云云，以公司產品或客戶等因素作為個人業
06 績不佳之託詞，將自己工作表現歸責於被告產品本質、主管
07 成見或周遭同仁配合度等問題，自難認其具備業務行銷產品
08 、溝通協商、正向解決問題等能力，亦無異坐實被告指述其
09 工作態度消極以對的評價。

10 3.又查，被告抗辯原告在職期間態度消極、被動，欠缺良好的
11 聯繫溝通能力、協商技巧，對公司產品使用與客戶需求掌握
12 不足，致未提供正確訊息與同仁等，或拒絕接受主管指派之
13 工作，或經通知改善有限等情節，亦據舉出下列事證為憑，
14 故原告有違忠誠履行勞務之義務，不能勝任業務經理工作：

15 (1)主管黃頂輝於105年10月間向原告敘明：「我一直提醒你做
16 銷售工作要先做好你的Business Plan，你如何做市場區隔
17 就影響你的行銷策略，不同行銷策略會帶動不同產品組合」
18 、「我花比所有人都多時間和你溝通如何做好你銷售工作，
19 但你聽不進去，也讓你參加多次銷售培訓，但我沒看到你工
20 作態度的改變」、「你最大的問題就是你的態度，如果以做
21 銷售的角度來看，你的問題如下：1.對客戶的cover嚴重不
22 夠，每家能稱的上熟的客戶頂多一位user你說的上話，1.對
23 本身產品不熟，無法瞭解客戶問題和需求，2.沒有清楚的市
24 場策略，多次案子丟了不清楚，自己的客戶有機會不知道」
25 等語，原告對此仍以轄下醫院欠缺大型醫院，不知如何找理
26 由拜訪客戶，只有自己需要開發新客戶等語回應，有雙方
27 105年10月4至6日電子郵件（院卷一第93至97頁），部門主
28 管直指原告對公司產品不夠熟悉，對外與客戶溝通不足，欠
29 缺行銷策略能力，對原告工作態度亦不敢恭維。

30 (2)被告於105年間為原告安排教育訓練課程，經主管黃頂輝指
31 示提交學習心得，並舉出如何運用所學在平日銷售工作上，

以期強化強化業務能力，提昇績效，惟經黃頂輝多次要求進一步補充說明或更新報告內容，卻數日未回覆予主管，或逕以「我已經交了，是你不滿意而已，你要不要寄其他人的讓我參考，讓我知道怎麼寫比較好，還是只有我一個人要寫報告？」等語，拒絕改善，有雙方105年5月29日至105年7月4日往來電子郵件在卷（院卷一第49頁反面、第74至78頁），原告經接受銷售培訓之成果回饋，未能合於單位主管之期待，溝通態度上同難認可取。另外，原告提出其於105年7月21日回報提交之報告，黃頂輝收件後即表示「很好，請運用到你日常行銷活動」等語，有電子郵件可佐（院卷一第205頁），反足徵主管黃頂輝並非一味打壓、批判原告，仍會適時偶與原告正面回饋，應不致無的放矢，無故挑剔原告之工作表現。

- (3) 證人陳錦宏於審理中證稱：「我比較不常跟原告聯絡，因為原告在公司的期間不像其他業務這麼長，他傳給我的客戶需求等訊息沒有很清楚」、「怡仁的部分我的印象有跟原告去二次，比較印象深刻，客戶的規格已經訂了，但不是我們公司的規格，原告並沒有依我的要求去請客戶要求更改規格，最後我也是依照原有的規格去提出報價，最後沒有成案。員榮的部分，原告在客戶需求未明確的情況下，要我陪他找客戶，這不是我要做的事情，我沒有跟他去，原告沒有把客戶的需求給我，我無法配合他。」（院卷二第74頁反面），證人陳錦宏105年7月6日及黃頂輝同月5日寄送電子郵件（院卷一第81至82頁），指出原告沒有與員榮醫院相關人員充分溝通，明確瞭解說明客戶需求，銷售策略不明，無法提供產品經理陳錦宏適當規劃條件，形同資源浪費，造成沒有產值的工作。另黃頂輝於原告105年5月11日拜訪怡仁醫院、新竹國軍醫院後，自雙方人員互動模式亦有提點，或就「互調影像、互打報告」之軍醫體系運作模式向原告提問，復於105年6月8日就怡仁醫院報價程序延遲之事質問原告，均有電子郵件在卷足參（院卷一第272至274頁），惟未獲原告積極反應

01 ，或具體展現改善作為於行銷業務上，益徵原告主觀上不願
02 接受主管指導，更未能適時完成份內工作，致虛耗被告人力
03 、時間，而未能獲取對等業務量。

04 (4) 原告於105年4月21日拜訪賢德醫院時，該院于主任建議北斗
05 卓綜合醫院CT片順序有問題，有採購PACS之需求；另黃頂輝
06 於105年4月28日提醒原告竹北大安醫院有CCA之銷售機會；
07 於105年8月2經被告經銷商承啟公司人員轉知楊梅天成醫院
08 、中壢天晟醫院有更換PACS需求；105年4月28日楊嘉公司亦
09 建議原告拜訪博正醫院等情，有相關電子郵件在卷（院卷一
10 第224至228頁），然原告對於上開業務中所知悉或經主管、
11 協力廠商轉知之銷售機會，並未擬定具體行銷策略，積極聯
12 繫醫院以開發新客戶，仍動輒以客戶預算有限、價格因素、
13 對方拒絕受訪等事由託稱無以為繼（院卷一第291頁），以
14 致未再花費時間經營，失去為公司開創擴大商機，並為自己
15 達成更多業績的機會。

16 (5) 原告於105年10月5日訪問義大醫院放射科部長，惟據受訪人
17 事後給與被告公司的反饋意見：原告並未事前聯繫面訪時間
18 ，僅交付部長一份簡報資料，致部長急於開會，無暇深入洽
19 談業務或閱覽簡報，並不明瞭產品內容，又當時義大資訊部
20 經理及負責PACS的主管亦均公出不在場，另原告提及部長第
21 一次聽過AW SEVER云云，未掌握義大醫院大昌分院近期甫安
22 裝該設備，致回報被告錯誤訊息，反應其未能瞭解客戶需求
23 ，後亦未再追蹤後續進度等情，此有105年10月6日電子郵件
24 在卷（院卷一第269頁），原告亦不否認本次係臨時成行之
25 情（院卷一第290頁反面），顯然其行前未經充分準備或適
26 時聯繫客戶，於過程中亦無法使客戶了解公司產品特色，使
27 拜訪的行程徒具形式。

28 (三) 原告所任業務職位，於105、106年度因業績達成率顯著偏低
29 ，不符勞動契約之本旨，有不能勝任工作之情事，依勞動基
30 準法第11條第5款規定，被告有終止兩造勞動契約事由：

31 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞

動契約，勞動基準法第11條第5款定有明文。考其立法意旨，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。再經雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以兼顧「解僱最後手段性」原則。是僱用人為其事業發展及永續經營，對於僱用之業務人員訂定一定量能業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、薪級相當，無顯然高估致受僱人無法達成之情形，且其業績表現與附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，受僱人長期無法達成此業績目標，經僱用人給予相當改善期間仍無法達到，即應符合不能勝任工作的情形。

2. 查原告105年業績目標設定為美金120萬元，然其於105年前三季銷售業績美金5萬5千元，僅達成目標數額之6%，被告於105年10月26日通知原告進行績效改善計畫（PIP），協助原告改善績效，惟原告於105年第4季完全無業績，被告調降原告106年業績目標為美金90萬，然而情況並未改善，原告業績達成率仍僅達3.7%，較諸105年度業績達成率大幅衰退，此有被告實行績效改進計畫通知（院卷一第85頁）、105年10月26日電子郵件、第一次PIP計畫表（同卷第234至238頁）在卷，以原告擔任業務經理之職位，每月支領薪資7萬元，被告並保障其14個月年薪之薪資條件，另對照林芷儀於105年業績金額美金210萬元、106年美金262.2萬元，王金毓105年業績金額美金130萬元、106年美金120萬元等情（見院卷一第249頁被告之供述），原告在客觀上之業績表現，顯然無法達成雇主締結勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的。

3. 被告在原告不能勝任工作之際，仍對原告進行第一次PIP，並計劃續行第二次PIP，原告最終未能確實改善其績效，亦拒絕接受第二次PIP，解僱已符合解僱最後手段性原則：

(1) 被告及母公司亞太地區多位主管，包含台灣區人事經理沈致暉（Debbie Shen）、該部門位於中國之人事經理王蔚（

Lydia Wang)、亞洲區業務主管 David Vu、業務主管黃頂輝 (Tim Huang) 與人資部門加入, 為期自 105 年 10 月 21 日至 105 年 12 月 16 日間, 針對原告待改進事項逐項列舉, 並具體臚列目標、建議及改善計畫, 定期重新檢視原告之工作表現, David Vu、黃頂輝、人力資源部主管亦有具體指出考核結語等情, 有 PIP 考核紀錄在卷 (院卷一第 86 至 87 頁、第 188 至 189 頁、第 236 至 238 頁), 原告泛指被告 PIP 計畫未有具體之考核標準, 應非事實。

- (2) 經上開部門主管評定, 認為原告工作表現未見改善, 無法符合業務職位要求, 未能通過第一次 PIP, 惟被告仍預訂給與原告第二階段 PIP 改善計畫, 惟原告明確表示拒絕所有 PIP 會議, 認為對自己沒有任何幫助, 即於 106 年 1 月 13 日無故未出席會議, 經主管鼓勵原告應參加該會議並重新安排會議時間, 惟原告 106 年 2 月 6 日再次無故拒絕第二次改善計畫會議, 有亞洲區業務主管 David Vu 通知函 (院卷一第 88 頁)、兩造間往來電子郵件可佐 (同卷第 229、230 頁、第 239 頁), 顯見原告無意願再參與 PIP 計畫, 謀求改善其工作表現之契機, 實難期待被告寬容原告尚有業務改善空間, 而得以維繫兩造僱傭關係, 則被告採行解僱之手段, 於 106 年 3 月 17 日發送資遣函 (院卷一第 89 頁), 以原告不能勝任業務經理工作, 經被告兩階段績效改善計畫, 原告拒絕配合而始終未能改善等理由, 依勞動基準法第 11 條第 5 款規定, 終止兩造僱傭關係, 應認符合比例原則, 而有理由。

4. 再者, 被告於解僱作為前, 人事主管沈致暉曾表示公司內部有職業安全衛生人員之職缺, 建議原告考取該證照轉職, 惟原告認非被告公司之正式通知, 又學非所長, 重新報考有難度, 而未付諸行動。原告另向童宗澤詢問核醫工程師之職缺, 童宗澤表示該工作需以核子醫學學歷背景為考量條件, 原告亦因不符合該部門所要求基本資格, 所以未申請轉任, 業據原告陳明在卷 (院卷一第 281 頁反面), 足認被告公司相關部門已無相當職務可供原告轉任, 只能終止兩造勞動契約

，自與解僱最後手段性之要求無違。

5.從而，原告不服主管業務範圍指派或工作時之指導，職務執行上亦未能展現被告所期待業務專業能力，連續2年業績達成率顯著偏低，主觀上亦無忠誠履行提供勞務之意願，而有「能為而不為」、「可以做而無意願做」之情形，已不能勝任業務經理工作，又被告於期間已採取績效改善計劃等手段，以求提升、改善原告之工作能力，而能維繫雙方僱傭關係，並於原告績效改善計畫未能通過後釋出善意，表示願就第二次PIP之執行進行協調溝通，另曾建議申請集團內其他工作職缺，然原告拒絕接受第二次PIP計劃，被告確無其他適宜職位可供原告轉換工作，堪認被告已先遂行程度較輕之處置後別無選擇，最後僅能終止與原告之勞動契約，已符合解僱之最後手段性，揆諸前揭說明，被告依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定，終止兩造勞動契約，自屬合法。

(四)綜上所述，被告抗辯：其不得已乃依勞基法第11條第5款規定，為系爭終止表示而資遣原告，要屬有據，是系爭勞動契約業經被告合法終止，而自106年4月18日起向後失其效力。原告仍主張：系爭勞動契約仍有效，求與確認，並依兩造勞動契約請求其遭解僱後至回復原職前之薪資，及要求被告按月提繳勞工退休金至個人專戶，均屬無據，不應准許。

六、從而，原告依兩造勞動契約關係及勞工退休金條例第6條、第14條等規定，請求確認僱傭關係存在，並請求給付自106年4月18日起至原告復職日止，按月給付原告70,000元、每年12月30日給付140,000元，及均自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，另按月提繳4,900元至其勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請同失所附麗，應併予駁回。

七、至原告請求提出何旭倫到職資料，以證明被告於前案中欺瞞原告情事（院卷一第123頁反面），惟與本件被告是否不能勝任業務經理職務，構成被告合法解僱事由，並無直接關連

01 性。又本件事證已明，原告聲請調查其復職期間核銷單據及
02 被告工作規章等，均無必要性，另原告要求被告提出97年至
03 106年間HCIT部門銷售明細，事涉被告公司營業秘密，亦與
04 本院上開判斷無關，均無再行調查之必要。至於未論述之爭
05 點，或兩造其餘之攻擊或防禦方法，經本院斟酌後，認為均
06 不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此
07 敘明。

08 據上論結，本件原告之訴為無理由，應依民事訴訟法第78條，判
09 決如主文。

10 中 華 民 國 108 年 4 月 26 日
11 勞工法庭 法官 林瑋桓

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 108 年 4 月 26 日
16 書記官 江慧君