臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第118號

原　　告　董娟杏
訴訟代理人　邱揚勝律師
被　　告　華南永昌綜合證券股份有限公司
法定代理人　楊朝榮
訴訟代理人　劉志鵬律師
　　劉素吟律師

當事人間給付薪資等事件，本院民國108 年6 月26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：原告自民國86年11月起受僱於被告，擔任證券經紀業務人員，月薪為新臺幣（下同）25,000元（由本薪、業績獎金、午餐津貼組成），兩造約定被告應保障原告每年至少可領取13個月薪資，亦即至少應給予原告相當於1 個月25,000元之年終獎金（下稱系爭勞動契約）。原告受僱於被告期間，被告時常以不詳名目無故扣除原告部分月薪，發給原告之年終獎金亦往往不足25,000元，且被告為原告投保勞工保險及提撥勞工退休金時，並未計入午餐津貼，致有高薪低報情事，原告數次向被告反應上情，請求被告改善未果。詎被告於107 年1 月10日以原告業績未達公司標準，出具通知書，預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款於107 年1 月19日資遣原告，然原告106 年3 月至同年12月之單月總業績（總成交金額）由41,735,366元至134,506,994 元不等，遠高於被告正式任用證券經紀業務人員之標準，原告無被告所稱業績不佳情事，被告資遣原告不合法，兩造間勞動契約仍存在，是原告得請求被告給付如附表所示，共計222,900 元，並自得依系爭勞動契約及民法第487 條規定，請求被告自107 年6 月1 日起至109 年5 月31日止按月給付薪資

27,600元。為此，爰依系爭勞動契約、勞基法第22條第2 項、民法第487 條規定，提起本訴，並聲明：㈠被告應給付原告222,900 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。㈡被告應自107 年6 月1 日起至109 年5 月31日止，按月於每月5 日前給付原告27,600元。㈢願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於86年9 月19日起任職於被告公司南京分公司，嗣於同年11月19日轉任民權分公司，原告原工作表現普通，惟近年來原告工作狀況每況愈下，未達基本業績額度及主要績效指標（Key Performance Indicators ,下稱KPI ）之考核，經被告給予相當改善期間仍未改善，且工作態度越來越差，經華南永昌公司長期輔導，原告均消極以對、甚至明白表示拒絕輔導，將兩造之信任關係破壞殆盡，原告顯不能勝任工作，被告依勞基法第11條第5 款規定，於107 年1 月19日資遣原告，實屬有據。再者，原告月薪為浮動計算，原告主張其固定月薪25,000元，且遭被告無故扣薪，顯屬不實。此外，年終獎金並非固定金額，而係由被告依個別業務人員工作表現及綜合商品推廣整體評估後發放，且為行之有年之政策，並無所謂固定25,000元、每年至少可領取13個月之情事等語資為抗辯。綜上，原告主張為無理由，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

三、本院得心證之理由：

（一）按勞動基準法第十一條第五款規定所謂確不能勝任工作，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。又同款所謂不能勝任工作，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，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之，最高法院92年度台上字第353 號判決可資參照。僱用人為其事業之發展及永續經營，對於所

僱用業務人員制訂一定量能之業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、薪級相當，並無顯然高估，致受僱人無法達成之情形，且其業績表現與其附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，則受僱人長期無法達成業績目標，經僱用人給予相當改善期間仍無法達到，且無法轉任其他職缺者，僱用人即非不得以受僱人之業績表現不佳，不能勝任工作為由，終止雙方之勞動契約，最高法院103 年度台上字第1254號判決可資參照。

（二）原告於86年9 月19日起任職於被告公司南京分公司，嗣於同年11月19日轉任民權分公司，被告於107 年1 月10日以通知書，預告依勞基法第11條第5 款於107 年1 月19日資遣原告等情，兩造均不爭執，但原告主張：其並無勞基法第11條第5 款之是由，原告資遣不合法云云，被告則否認之。經查，被告主張對於員工之績效考核分為「基本業績額度」及「KPI 考核」，就「基本業績額度」而言，「被告公司證券經紀業務人員薪獎作業要點」（見本院卷一第128-130 頁，下稱「薪獎作業要點」）第4 條第3 項即規定：「（一）基本業績額度係指淨業績= 底薪x 2,000 倍」、「（二）淨業績計算方式：人工單總業績扣除集團推介客戶業績、接單業績、行銷方案業績後，與折減後換算業績之總和。（折減換算淨業績標準如6 ）」、「（三）淨業績未達基本業績額度時，底薪依比例計算，但不低於法定基本工資。」（下稱系爭基本業績額度），該薪獎作業要點為被告公司求經營發展，為員工所訂定之業績目標，當可作為衡量員工是否不能勝任工作之標準。而原告敘薪標準以底薪25,000元為基礎，有營業員薪獎管理辦法可查（見本院卷二第50頁），是以原告以底薪25,000元計算其基本業績，依上開薪獎作業要點第4 條第3 項，原告之基本業績額為「淨業績5,000 萬元」（=25,000 元x 2,000 倍），亦即，每個月原告須達到之基本業績額為「淨業績5,000 萬元」。觀諸被告於106 年之業績表現，該年度

僅11月達到淨業績5,000 萬元，其他月份均未達標，有營業員薪獎彙總表在卷可稽（見本院卷一第178-197 頁），可見被告主張原告未達系爭基本業績額度等語，並非無據。

（三）就「KPI之考核」標準，分為以下：①證券交易市佔率(每月)：考量營業員業績可能受整體證券市場交易熱絡程度所影響，為有客觀數據，故以最為客觀之「市佔率」作為基準，即以個別營業員之業績佔市場總交易量為基準，例如營業員到職1 年以上，市佔率標準為萬分之0.2（0.2%% ），到職5 年以上，市佔率標準為萬分之0.3 者（0.3%% ）。依被告全體營業員市佔率高低進行排名。②財富管理：期權口數400 口（每月）、保險佣收5000元（每月）、複委託交易成交金額30萬港幣（每月）等。依被告全體營業員之財富管理績效進行排名。③綜合業務：即集團共同銷售：信用卡10卡（每年）、產險8 萬（每年）、定期定額（永昌基金）48次（每年）、基金IPO 認購（每次100%，被告於每年會推幾檔基金，非每月均有）。依被告全體營業員之共銷績效，進行排名。④融資餘額：無設定目標值，依被告全體營業員之融資績效進行排名。⑤客戶經營：如新世代APP下載登入數、客戶加入Li ne群組數、靜止戶活化交易量等。未設定目標值，請營業員鼓勵客戶下載APP或加入公司之Line群組即可，依被告全體營業員之客戶經營成果進行排名，屬加分項目。被告就KP I指標設立之標準，並非要求每位營業員均須達成全部項目之目標，而係將依全國全體營業員之KPI指標達成結果予以排名。至於KPI考核後之改善計畫，分為兩種：⑴「業務向上」計畫：即以營業員之業績佔市場總交易量為基準，如營業員到職1年以上，市佔率未達萬分之0.2者（0.2%% ），或到職5年以上，市佔率未達萬分之0.3者（0.3%%），應參加「業務向上」計畫，參與被告公司安排之教育訓練課程，以提升業績；⑵業務績效改善程序：如KPI各項

業務績效連續三個月排名最後10%，且市佔率未達萬分之0.3最低標準者，將列為業務績效改善對象，被告公司將發出績效改善通知單、並安排業務輔導改善程序，以協助提升績效等情，有106年通路事業本部重點業務宣導經理人會議可參（見本院卷一第131-135頁），然原告於106年之KPI綜合表現，整年度連續四季均位於被告公司全體員工倒數10名，屬全國排名最末10%，且106年度整年度市佔率均未達萬分之0.3等情，有上開營業員薪獎彙總表及KPI排名表（見本院卷二第54頁）在卷可查。是以，被告主張原告未達KPI考核標準等語，堪以採信。

（四）就原告106 年度之業績未達系爭基本業績額度，亦未達KPI 考核標準，被告公司分別於106 年7 月31日、106 年5 月31日、106 年10月31日函知原告「業務績效改善通知」；並分別於107 年7 月27日及106 年8 月3 日召開「營業員業務向上輔導會議」，以輔導原告等情，有上開業務績效改善通知書、業務向上輔導會議會議記錄及業務目標設定面談表在卷可查（見本院卷一第198-203 頁）。可認被告對於原告106 年度之業績未達系爭基本業績額度，亦未達KPI 考核標準，已給予相當改善期間及輔導，經被告長期觀察後，原告仍無法改善，可認原告已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，是被告依勞基法第11條第5 款「不能勝任工作」為原因，終止雙方之勞動契約，並無違法。因此，原告主張兩造間之勞動契約仍存在，請求被告給付107 年2 月至同年5 月之月薪110,400 元（計算式：27,600元/ 月x 4 月），並請求被告自107 年6 月1 日起至109 年5 月31日止按月給付薪資27,600元，為無理由。

（五）原告另主張：其月薪固定為25,000元（由本薪、業績獎金、午餐津貼組成），兩造約定應保障原告每年至少可領取13個月薪資，亦即至少應給予原告相當於1 個月25,000元之年終獎金。原告受僱於被告期間，被告時常以不詳名目無故扣除原告部分月薪，發給原告之年終獎金亦往往不足

25,000元云云，被告否認之。經查，關於原告月薪之計算，系爭薪獎作業要點第4 條第4 項之規定為：如淨業績未達0.3 億，底薪以法定基本工資計算，如總業績達0.5 億，底薪則為23,500元，又為保障營業員，如基本業績額未達0.5 億，但淨業績達0.3 億或總業績達一億或淨貢獻達5 萬，符合其一者底薪仍保障給予25,000元（見本院卷一第128 頁背面）。可見原告每月工資是浮動計算，原告主張其固定月薪25,000元，並不足採。原告主張如附表編號1 所示月份，有遭被告扣款之情形，然原告是否以其主張固定月薪25,000元作為計算基礎而認定遭扣款，已有疑義，亦未提出實際遭扣款之證據，是以，原告請求被告給付如附表編號1 所示無故扣薪之74,500元，並無理由。再者，原告主張每年至少可領取1 個月25,000元之年終獎金云云，經查，系爭薪獎作業要點第6條第2項規定：「(二)年終獎金之核定以23,500元為獎勵標準，到職未滿1年者依比例計算，分公司經理人得依個別業務人員工作表現及綜合商品推廣整體評估予以調整年終獎金，呈報董事長核准後發放。」（見本院卷一第130頁），可認被告抗辯：年終獎金並非固定金額，而係由被告依個別業務人員工作表現及綜合商品推廣整體評估後發放等語，與系爭薪獎作業要點第6條第2項規定相符，原告主張：其每年至少可領取1個月25,000元之年終獎金，並請求被告給付如附表編號2所示年終獎金差額，亦無理由。至於被告聲請傳喚證人黃登玉及洪珮菁，以證明原告之業績表現及KP I考核情形（見本院卷二第48頁），因本院就該等待證事項，已認定如上，其傳喚之證人並無調查之必要，附此敘明。

四、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法第22條第2 項、民法第487 條規定，請求被告給付如附表所示之總額222,900元及法定遲延利息，並自107 年6 月1 日起至109 年5 月31日止，按月於每月5 日前給付原告27,600元，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗

，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　26　　日

勞工法庭　　法　官　郭任昇

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　　108　　年　　7　　月　　29　　日

書記官　葉姿敏

附表：

編號	項目、金額（新臺幣）	說明
1	薪資 110,400元	1.主張： 被告資遣原告不合法，兩造間勞動契約關係仍存在，惟被告關閉原告使用電腦之權限、切斷專線電話，拒絕原告提供勞務，且於勞資爭議調解時拒絕讓原告復職，是被告拒絕受領原告之勞務，原告依民法第487 條規定，自無補服勞務之義務，仍得請求報酬。原告之月薪由本薪、業績獎金、午餐津貼組成，並非固定，依原告遭被告違法解僱時之勞工保險投保薪資27,600元計算，原告得依系爭勞動契約及勞基法第22條第2 項規定，請求被告給付107 年2 月至同年5 月之月薪110,400 元（計算式：27,600元/ 月× 4 月＝110,400 元）。 2.依據：

（續上頁）

		系爭勞動契約、勞基法第22條第2 項。
2	年終獎金 38,000元	1.主張： 年終獎金依兩造勞動契約，亦屬工資，被告本應給付原告相當於1 個月25,000元之年終獎金，被告於102 年發給年終獎金23 ,000元，103 年發給22,000元，104 年發給22,000元，105 年發給20,000元，106 年發給12,500元，107 年發給12,500元，原告於107 年1 月22日向勞工局申請調解，自得依民法第126 條第1 項規定請求被告給付回溯5 年之年終獎金差額38,000元〈計算式：（25,000元－23,000元）＋（25,000元－22,000元）＋（25,000元－22,000元）＋（25,000元－20,000元）＋（25,000元－12,500元）＋（25,000元－12,500元）＝38,000元〉。 2.依據： 系爭勞動契約、勞基法第22條第2 項。
3	無故扣薪 74,500元	1.主張： 原告受僱被告期間，被告常以不詳名目扣除原告部分月薪，違反勞基法第22條規定，被告於103 年12月5 日扣款5,000 元，104 年7 月3 日扣款5,000 元，104 年8 月5 日扣款5,000 元，104 年9 月4 日扣款5,000 元，104 年10月5 日扣款5,000 元，104 年11月5 日扣款5,000 元，104 年12月4 日扣款5,000 元，105 年6 月4 日扣款5,000 元，105 年7 月5 日扣款5,000 元，105 年8 月5 日扣款5,000 元，105 年9 月5 日扣款5,000 元，105 年10月5 日扣款5,000 元，10

（續上頁）

		5 年11月4 日扣款5,000 元，106 年5 月5 日扣款1,500 元，106 年6 月5 日扣款4,000 元，106 年8 月4 日扣款4,000 元，原告於107 年1 月22日向勞工局申請調解，自得依民法第126 條第1 項規定請求被告給付回溯5 年之無故扣薪74,500元（計算式：5,000元＋5,000 元＋5,000 元＋5,000 元＋5,000 元＋5,000 元＋5,000元＋5,000 元＋5,000 元＋5,000 元＋5,000 元＋1,500 元＋4, 000元＋4,000 元＝74,500元）。 2.依據： 系爭勞動契約、勞基法第22條第2 項。
總計	222,900元	