

臺灣花蓮地方法院民事判決

113年度勞訴字第6號

原告 周正蜀

訴訟代理人 王泰翔律師

被告 中化裕民健康事業股份有限公司

法定代理人 王謝怡貞

訴訟代理人 許文懷律師

徐銘政

陳桓健

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於114年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

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102年11月1日起受僱於被告公司，工作職位為客服專員，主要工作內容為向花蓮縣境內醫療機構銷售藥品。惟被告自112年6月起即陸續以原告績效未達標為由，提出績效改善計畫並要求原告達成，兩造於112年6月20日、同年8月4日、同年9月11日進行改善面談，原告除於會議中明確提出毛利率未達成目標係有非可歸責於己之因素外，亦請被告提供必要之協助，更於同年8月22日寄送電子郵件予被告，詳述除可增加拜訪客戶次數外，產品之價格競爭力始為客觀上醫院採購之基礎，然被告未為任何改善，並未調降產品價格，僅一味召開改善會議，在產品價格高於競爭者，又無其他更有利之產品誘因之情形下，原告自無法達成被告設定之目標。詎被告公司於112年10月3日，依勞動基準法第11條第1項第5款，以原告不能勝任工作為由通知資遣原告。原告亦發現被告於績效改善期間，以人力資源網站招募相同職位、

01 相同工作內容，但薪資遠低於原告之後手員工。且觀被告所  
02 提之數據更可知，被告之後設定予原告之後手較低之業績目  
03 標，致其業績達成率皆超過100%，然業績金額實係原告較  
04 高，顯見原告在職期間，被告係以不合理之業績目標逼迫原  
05 告進行無法完成之改善作業，再以無法勝任工作達成資遣之  
06 目的。被告之績效改善計畫僅係形式上符合最後手段性原  
07 則，實際上並無給予原告任何客觀上得以完成目標之機會，  
08 故被告公司單方終止勞動契約並無理由，兩造間僱傭關係仍  
09 存在，被告應繼續履行僱傭契約。

10 (二)被告雖抗辯兩造間有合意終止勞動契約，然並無理由。原告  
11 就兩造於112年10月3日進行之改善面談會議有錄音，觀以該  
12 所示之會議內容可知，被告公司之法務雖一再施壓要原告簽  
13 名同意資遣或自願離職，惟原告顯不願意離職，並多次表示  
14 拒絕終止兩造間勞動契約，被告公司之法務亦認同原告之後  
15 可以再以其他方式證明自己確實勝任工作；況原告於開會前  
16 即已先收到訴外人即被告公司人力資源部專員陳○○單方面  
17 通知資遣之電子郵件，顯見該次面談會議僅徒具形式，被告  
18 實無欲與原告達成合意終止勞動契約之意思。又面談會議結  
19 束後，原告寄送電子郵件予陳○○，僅係回覆其先前所寄出  
20 之前開電子郵件，詢問當日會議被告公司人員所述之資遣及  
21 上班末日之內容細節，而後之所以再以Line通訊軟體詢問其  
22 被告公司之後續動作，係因原告之公司電子郵件信箱遭被告  
23 停用，原告不僅無法繼續工作，亦無法透過電子郵件得知被  
24 告公司之後的訊息，陳○○雖於112年10月4日下午3時45分  
25 以Line通訊軟體回覆原告：「但您昨天後來選擇資遣後，因  
26 為不想簽文件就離開，尚未給我們進一步說明的機會」，惟  
27 原告實未簽屬任何同意資遣之文件，且若原告當場有與被告  
28 達成合意，原告又為何不配合簽立被告所提出之文件，其回  
29 覆與客觀事實顯有矛盾。被告復稱原告配合交接係因同意資  
30 遣，然此實係因原告不願增加同事困擾，且雇主對勞工本有  
31 指示命令權，原告尚於受僱期間，自有義務遵循雇主之指示

01 為交接程序，故原告並無與任何被告公司之人員達成同意資  
02 遣或終止勞動契約之意思表示合致，應堪認定。

03 (三)被告所提112年10月3日改善面談記錄表（下稱系爭改善面談  
04 記錄表）縱為原告親簽，然該表最末頁之「參與面談人員簽  
05 名（請壓日期）」、「記錄人員簽名（請壓日期）」皆為空  
06 白，甚至整份記錄表均無被告公司人員之簽名捺印，與另一  
07 份112年6月20日之改善面談記錄表上有完整雙方之簽名迥然  
08 有異；且系爭改善面談記錄表上原告雖有於「當事人對本項  
09 處置並無異議」處簽名，然原告係指就整個會議之過程並無  
10 異議，僅係確認當天改善會議之內容而已，故原告並無與被  
11 告間有同意資遣之合意，應屬無訛。

12 (四)爰依兩造間僱傭契約之約定，提起本件之訴。並聲明：1.確  
13 認兩造間僱傭關係存在。2.相對人應自113年4月30日起至聲  
14 請人復職日止，按月給付聲請人新臺幣39,300元。

## 15 二、被告則以：

16 (一)被告公司經營項目包含西藥批發及零售業，原告係受僱於被  
17 告公司之員工，工作內容係向花蓮縣、臺東縣之醫學中心、  
18 區域型醫院銷售藥品，被告為私人營利事業，為與同業競  
19 爭、賺取利潤，就全體客服專員訂定業績達成率、毛利達成  
20 率、梯隊達成率等標準，如客服專員於三個月內連續為達上  
21 開標準，即會由主管輔導該客服人員進行績效改善計畫。查  
22 原告於112年1月至同年6月，毛利達成率低於被告所要求之1  
23 00%，被告遂輔導原告進行績效改善計畫，兩造陸續於112年  
24 6月20日、同年8月4日、同年9月11日進行共三次改善面談會  
25 議，原告卻仍未達成設定目標，後於112年10月3日下午3  
26 時，兩造間進行第四次改善面談會議，確認原告：平均毛利  
27 達成率僅有49.09%、區內全產品共40品項中有24品項銷售呈  
28 負成長、重點產品本需由均銷售量69盒增加至90盒卻反降至  
29 45盒、學術活動設定7月至9月需舉辦4場然僅舉辦1場、未提  
30 出被告要求提出之梯隊增量計畫，並經原告於系爭面談記錄  
31 表之「四、改善目標及結果」第1項至第5項欄位旁簽名，確

01 認其前三次會議後之改善執行結果。另承接原告職位之後手  
02 之業績達成率、毛利達成率、梯隊達成率均遠高於原告。

03 (二)兩造就原告前開改善執行結果進行協商，被告願意比照勞動  
04 基準法所定勞工因資遣所享有之權益，以最有利原告之方式  
05 終止兩造間勞動契約，原告並於系爭改善面談記錄表所載  
06 「五、針對本次面談事由之處置：基於績效改善期間呈現之  
07 工作表現及績效改善結果，正蜀目前已明顯無法勝任公司在  
08 工作上之要求，經評估決定將以不適任予以資遣。公司將給  
09 予依規定之資遣費及一個月預告工資。正式生效日為112年1  
10 0月4日。當事人對本項處置並無異議」之欄位處簽名，亦於  
11 系爭面談記錄表最末頁所載：「當事人聲明，以上記錄均係  
12 真實，並均出自本人基於自由意志之陳述，面談過程中氣氛  
13 和平融洽，本人並無意思受拘束之情形，謹簽名證明。」欄  
14 位處簽名，故原告已同意被告以發給資遣費之方式合意終止  
15 勞動契約，應屬無訛，且縱兩造間之勞動契約非合意終止，  
16 被告亦已依勞動基準法第11條第5款之規定單方終止勞動契  
17 約。

18 (三)原告雖主張兩造間並無終止勞動契約之合意等語，惟於112  
19 年10月3日下午9時58分，原告傳送電子郵件予訴外人即被告  
20 公司人力資源部專員陳○○表示：「麻煩資遣費如何計算，  
21 可以說明，謝謝」、「到離職日，只要打上班卡即可？也不  
22 用寫日報」，隔日再以Line通訊軟體傳送訊息予陳○○：  
23 「麻煩回覆資遣費的計算方式及明細，不用再寫日報及要打  
24 班卡？」；於同年10月5日，原告以Line通訊軟體傳送員工  
25 持股退出申請書予陳○○，同年10月20日，復傳送訊息，請  
26 求陳○○提供非自願離職證明書及在職證明，亦表示有寄出  
27 交接清單，同年11月1日則表示已有收到離職證明書，並詢  
28 問非自願離職證明之進度；同年11月2日，於陳○○以Line  
29 通訊軟體告知原告已寄出非自願離職證明及傳送修正後資遣  
30 費用明細後，回覆表達感謝之貼圖，故由上開原告與陳○○  
31 之來往可知，原告於112年10月3日與被告合意終止勞動契約

01 後，即向被告確認資遣費之計算方式，而非拒絕原告資遣，  
02 且原告曾主動寄出員工持股退出申請書、交接清單予被告，  
03 顯無繼續服勞務之意思，復無任何積極反對終止勞動契約之  
04 舉，或認為資遣不合法而向被告表達繼續服勞務之意思，反  
05 係配合被告辦理離職交接手續，益徵原告確實同意與被告終  
06 止勞動契約。

07 (四)又原告無從據所提出之兩份錄音檔案推斷原告簽立系爭改善  
08 面談記錄表之情形。查兩造係於112年10月3日下午3時進行  
09 改善面談會議，且陳○○曾於同日下午5時17分以Line通訊  
10 軟體傳送「我是○○」之訊息予原告，足見兩造召開改善面  
11 談會議之時間至少長達兩小時有餘，然原告僅提出不足一小  
12 時之片段錄音檔案，除無法完整還原事實外，亦無法排除原  
13 告僅擇取對其有利之部分。而原告所提兩份錄音檔案，以錄  
14 製完畢時間分別為下午4時45分及下午5時6分，錄製時長各  
15 為40分20秒及13分15秒回推計算可知，原告並未提出下午4  
16 時45分至下午4時53分之錄音，顯有錄音不連續之情事，甚  
17 屬有疑，遑論前開錄音檔案均非原告於系爭改善面談記錄表  
18 上簽名時之錄音。另原告雖以附表編號3、10之錄音內容  
19 「不管你有沒有簽這一份，公司資遣一定不會改  
20 變.....」、「薪資是給付到10月13號，所以還是要上班到  
21 10月13號。」主張兩造並未合意終止勞動契約，惟編號3部  
22 分之錄音內容前後實係「這份已經簽了（按：即系爭改善面  
23 談記錄表），就像我剛剛跟您報告的，不管你有沒有簽這一  
24 份，公司資遣一定不會改變.....」，故被告公司之代表係  
25 重申原告業已簽立系爭改善面談記錄表，已同意資遣，且所  
26 稱「公司資遣一定不會改變」，是指不會改變被告曾向原告  
27 為資遣之意思表示，況此皆不影響兩造業已合意資遣之事  
28 實。是原告既已依自由意志承認確實有不能勝任工作之事  
29 由，同意被告依勞動基準法第11條第5款規定終止兩造間勞  
30 動契約，並發給資遣費及預告工資，則兩造就終止勞動契約  
31 乙事已達成意思表示合致，原告自應受前開內容拘束，其復

01 主張被告終止勞動契約無理由，應不可採。爰請求法院先行  
02 審酌兩造是否已合意終止本件勞動契約，再審酌被告依勞動  
03 基準法第11條第5款單方終止有無理由等語，資為抗辯。並  
04 聲明：原告之訴駁回。

05 三、本院判斷：

06 (一)原告主張其自102年11月1日起受僱於被告公司，工作職位為  
07 客服專員，主要工作內容為向花蓮縣境內醫療機構銷售藥  
08 品。惟被告自112年6月起即陸續以原告績效未達標為由，提  
09 出績效改善計畫並要求原告達成，兩造於112年6月20日、同  
10 年8月4日、同年9月11日、同年10月3日進行改善面談等情，  
11 業據原告提出兩造勞動契約書、電子郵件、改善面談紀錄表  
12 等為證，復為被告所不爭，此部分之事實，應堪認定。

13 (二)原告主張兩造並未合意終止勞動契約，而被告則以前詞為  
14 辯。經查，本件被告固提出兩造112年10月3日之改善面談紀  
15 錄表，記載：「五、針對本次面談事由之處置：基於績效改  
16 善期間呈現之工作表現及績效改善結果，正蜀目前已明顯無  
17 法勝任公司在工作上的要求，經評估決定將以不適任予以資  
18 遣。公司將給付予依規定之資遣費及一個月預告工資。正式  
19 生效日為112年10月4日」，原告並在「當事人對本項處置並  
20 無異議；該簽名如後之：\_\_\_\_\_」、「當事人聲明，以上紀  
21 錄均係真實，並均出自本人基於自由意志之陳述，面談過程  
22 中氣氛平和融洽，本人並無意思受拘束之情形，講簽名證  
23 明。當事人簽名：\_\_\_\_\_」，其上並有原告之簽名等情，有  
24 該改善面談紀錄表在卷可稽（見本院卷第100頁至第101  
25 頁）。然原告亦提出該次會議紀錄時之被告並不爭執內容真  
26 正之錄音譯文，由該譯文內容可知，原告確實多次提及不希  
27 望離開公司，不接受協議，亦不願接受資遣，由公司決定等  
28 語，甚至最後直接離開等情，堪認原告主張並未與被告達成  
29 合意終止勞動契約一情，應尚可採。

30 (三)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  
31 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又勞動基準法

01 第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無法達成雇  
02 主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱  
03 勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工  
04 客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞  
05 工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞  
06 務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行  
07 為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工  
08 作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無  
09 法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處  
10 手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法  
11 院111年度台上字第2785號判決意旨參照）。經查，本件原  
12 告係因自112年6月間因已連續6個月毛利達成率未達100%，  
13 列入輔導改善人員名單，並分別於112年6月20日、同年8月4  
14 日、同年9月11日、同年10月3日進行改善面談，並提出改善  
15 改善計劃摘要，就績效改善計劃、工作行為改善計劃等項，  
16 羅列「原要求水準」、「目前表現水準」、「需改善之重  
17 點」、「改善行動計劃」、「目前之工作行為」、「所產生  
18 之影響」、「需調整之原因」、「同意調整之方向」等加以  
19 紀錄，而由原告之業績目標完成度可知，原告於112年既已  
20 有連續6個月無法達成，又經上揭改善計劃及面談可知，原  
21 告除有績效未能達成之情事，復有工作行為態度被動，無法  
22 掌握藥委相關即時訊息、未有進藥的企圖心及規劃等，有上  
23 揭改善計劃摘要紀錄在卷可參（見本院卷第30頁至第50  
24 頁），並已給予原告相當期間改善機會，而原告則仍未達成  
25 且認係因被告未調降產品價格致無從達成績效目的，則被告  
26 在發現被告已連續6個月未能達成績效，而召開上揭改善面  
27 談，並提出改善計劃，經整體評價綜合判斷，認原告已達確  
28 不能勝任工作一情，依勞動基準法第11條第5款予以資遣，  
29 尚非全然無據。

30 四、綜上所述，本件原告主張確認兩造僱傭關係存在，及被告仍應  
31 按月給付原告原薪資39,300元，即無理由，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，  
02 經本院審酌後認與結果不生影響，爰不一一論述。

03 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日

05 勞動法庭 法官 林恒祺

06 上列正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（上訴狀應  
08 表明上訴理由）並繳納上訴審裁判費，如於本判決宣示後送達前  
09 提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他  
10 造當事人之人數附繕本）。

11 如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日

13 書記官 陳姿利