

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第35號

原告 張文亮
被告 溢泰實業股份有限公司

法定代理人 林慶雄

訴訟代理人 李宏文律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國113年1月24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：伊自111年8月17日起受僱於被告公司擔任業務經理乙職，工作地點位於屏東縣屏東市，工作內容為國內業務拓展，約定薪資為每月新臺幣（下同）78,017元，於任職期間均戮力從公，未受任何處分亦或有何違反工作規則等情。詎被告竟於113年3月14日片面告知伊解僱之訊息，並依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以伊不能勝任所任職之工作為由，於113年3月23日終止兩造間之僱傭契約。然被告為上開片面終止契約前，未具體說明伊有何不能勝任工作之情事，亦未請求伊改善，不符合解僱之最後手段性，其解僱自非適法，即於勞基法前揭規定未合，自不生終止兩造間勞動契約效力，是兩造間之僱傭關係應仍存在。爰依勞基法第22條第2項、勞工退休金條例第31條第1項規定，提起本件訴訟等語，並聲明：①確認兩造間之僱傭關係存在。②被告應自113年3月23日起迄原告復職之日止，按月於當月5日給付原告78,017元，及自各期應給付日之次日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息。③被告應自113年3月23日起迄原告復職之日止，按月提撥勞工退休金4,812元至原告退休金專戶。

01 二、被告則以：

02 (一)依最高法院見解，雖終止勞動契約依勞基法規定，需有法定
03 事由如該法第11、12條所定，惟仍非不得經兩造合意後，終
04 止勞動契約之繼續。而查，本件係兩造合意終止勞動契約，
05 有兩造於113年3月14日簽立之「勞動契約終止協議書」1紙
06 可參，且被告亦未曾以任何資方勢力壓迫原告必得同意終止
07 系爭勞動契約，乃原告仍同意簽立上開協議書，足見，本件
08 係雙方合意終止勞動契約關係無訛，原告續以本件起訴請求
09 如上，自非有據。

10 (二)退而言之，被告主張依勞基法第11條第5款規定，對原告單
11 方面終止勞動契約，亦非無憑：①查原告於前曾提出履歷，
12 稱其從事商用淨水設備銷售業務多年經驗豐富，累積諸多品
13 牌業者往來合作及人脈，而被告自有海諾帝品牌之淨水設備
14 產品，因有開發客戶進入國內淨水設備市場之需求，方以高
15 薪聘請原告擔任「業務經理」，主要負責開發客戶、通路及
16 銷售等事宜。又原告於111年8月到職後，曾提出濾心銷售鋪
17 貨計畫，並於同年10月向被告南京廠訂購1,600支濾心進口
18 至台灣進行銷售，然截至原告離職止，該濾心僅售出2支，
19 其餘濾心因滯銷而由原告於113年1月26日提出申請運回南京
20 廠，是上開計劃非但未使被告獲利，反而造成運費、關費等
21 相關費用之損害。②另原告前於112年1月10日自行向被告提
22 出KES/連鎖店OGSM計畫表(即主軸商用市場部分)，設定第一
23 年之銷售目標額為1,600萬元，其中衡量之重要指標亦包括
24 取得7-11訂單。然原告於112年度結算之銷售金額僅達255,2
25 58元，全年目標達成率僅有百分之1.6，實際銷售數量更僅
26 有42筆，遠低於原告預估超過2,000套之銷售量；而就取得7
27 -11訂單部分，原告自己設定之關鍵考核事項係於112年第4
28 季可開始交機，然截至113年3月原告離職前，均未達成，以
29 上有被告公司「112年度OKR績效指標說明表暨評分表」(下
30 簡稱OKR績效表)可參(即被證8)。③因原告112年度業績不
31 佳，是於113年度原告自提之OKR績效表中(即原告起訴狀所

01 檢附，鈞院卷第51頁參照)，已下修「主軸商用市場」之年
02 度目標金額為1,000萬元，而就7-11訂單部分，原告亦自訂
03 於第1季取得7-11資格標、第2季進入7-11店內測試、第3季
04 拿下訂單開始交機等。然及至原告第1季離職之時(係113年3
05 月23日)，主軸商用市場業績金額僅有199,360元，僅為當年
06 度目標業績金額約百分之1.9，另7-11專案部分，亦確定無
07 法取得資格標，則原告113年全年度之績效顯已無達標可
08 能。考諸原告係擔任被告公司重要行銷經理職務，且時間已
09 歷1年7個月，惟業務績效始終與自提年度標準差距甚遠，顯
10 已無法改善，被告為此亦損失不貲，可見原告確已無法勝任
11 業務經理乙職。

12 (三)綜上所述，兩造間系爭勞動契約已據雙方合意終止，且被告
13 主張依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，亦屬有
14 據。又被告經與原告協商後，雙方已結算年資及資遣費，被
15 告並均付訖，被告迄已完全履行勞基法上關於資遣之法定義
16 務，並無積欠原告任何款項。原告主張兩造間迄仍具有勞動
17 契約關係，被告應繼續給付薪資及提撥勞工退休金云云，自
18 嫌無據等語，並聲明：①原告之訴駁回。②如受不利判決，
19 願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、經查，原告係111年8月17日起至被告公司任職，擔任被告公
21 司市場開發部門經理職務，離職時之月薪為78,017元，雙方
22 於原告到職時曾簽立「聘僱契約書」(即被證11，下稱系爭
23 勞動契約)；被告嗣於113年3月14日通知原告終止系爭勞動
24 契約，雙方於是日簽立有「勞動契約終止協議書」(下稱系
25 爭離職協議書)，原告自同年月23日起即未再經被告許可至
26 被告公司任職；被告已於113年4月3日將資遣費、預告工資
27 合計91,128元匯入原告指定帳戶等節，除為兩造於本件審理
28 中無爭執外，亦有卷附系爭離職協議書影本1紙(本院卷第73
29 至75頁)、兩造預告工資暨資遣費結算清單(本院卷第77
30 頁)、被告公司111年8月間聘用通知書、工作內容表及入職
31 文件清單影本3紙(本院卷第137至139頁)及兩造聘僱契約書

01 影本1紙(本院卷第147至150頁)等件可參，上情自堪信為
02 真。兩造既分別主張如上，從而本件爭點應為：(一)兩造間系
03 爭勞動契約關係是否尚存？(二)如是，原告請求被告自113年3
04 月23日起迄復職之日止，按月於5日前給付薪資78,017元及
05 已屆期薪資之法定利息，暨提撥薪資百分之6退休金至原告
06 勞工退休金帳戶，是否有據？

07 四、本院之判斷：

08 (一)系爭勞動契約已於113年3月23日合法終止，雙方自是日起已
09 無僱傭關係存在：

10 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
11 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方
12 得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成
13 合意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情
14 事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一
15 致，即難謂非合意終止勞動契約。(臺灣高等法院高雄分
16 院111年度勞上更一字第2號民事判決、最高法院112年度
17 台上字第824號民事裁定參照)又勞基法第11條第5款之立
18 法意旨重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約
19 所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成
20 此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能
21 力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上
22 能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付
23 情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為
24 時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工
25 作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍
26 無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之
27 懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約。
28 (最高法院111年度台上字第2785號民事判決參照)

29 2.經查，兩造間於113年3月14日簽立系爭離職協議書1紙(本
30 院卷第73至75頁)，為雙方於本件審理中無爭執。又經細
31 繹該協議書內容，其主旨部分係載明以：「緣乙方(按即

原告)自民國(下同)111年8月17日起任職於甲方，茲因雙方擬合意終止彼此間之僱傭關係，故擬定本協議書，以茲雙方共同信守」等語；另協議書第一條內容亦載明以：「一、雙方同意以下列事由終止僱傭關係：(一)合意終止；或(空格)乙方確認後簽名：(原告親簽其名)。(二)依勞動基準法第十一條第五款：「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之法定事由終止。乙方確認後簽名：(原告親簽其名)」等語。考諸原告係民國58年出生，已有相當社會經驗，且本件又係任職被告公司擔任銷售業務經理之主管職，依其智識，難認無從知悉前開協議內容表明之意義，又系爭離職協議既「主旨」及「第一條」約定內容經載明如上，緊隨文字之側又均有原告親簽其名，則本件於113年3月14日時，是否果如原告所述，係被告本於經濟優勢地位壓制原告，致其需違反己身意願簽立系爭協議書乙情，已屬有疑。案經本院於首次調解期日詢以原告系爭離職協議書之簽立過程，係據原告陳稱以：「(法官問：113年3月14日何以同意與相對人簽立勞動契約終止協議書(即被證1)?)我覺得我是被逼迫的，當天主管只有跟我說人事室要資遣我，我有詢問主管是什麼原因，但他沒有講，當天大約下午兩點半左右通知我，在當日下午五點左右我就簽了這個協議，過程中我沒有跟任何人主張我要繼續在公司服務而不想離職的表示。」、「(法官問：被證1的勞動契約終止協議書，依上面的文意內容看起來是雙方合意終止勞動契約，以你的學經歷，是否應該了解如果同意簽署系爭協議書，將來有可能被解讀為你也是自願同意離職?)因為我不確定當時能不能拿到資遣費。」等語(本院卷第87至88頁113年9月12日調解程序筆錄參照)。雖原告陳明係遭主管逼迫及擔憂無法順利自被告公司領取資遣費，致而必須簽立系爭協議書云云，然就本件係遭被告公司以如何手段壓迫，致其無從表示自己之真意

01 並拒絕簽名其上？並未據原告於審理中陳明詳實，且未據
02 舉證以實其說，況被告公司嗣於同日已當場與原告結清資
03 遣費及預告工資金額，被告繼並於同年4月3日付訖經兩造
04 結算之金額91,128元，原告就此亦未曾有異議，本件並無
05 跡證顯示，案發時，被告曾以優勢經濟地位壓制原告之自
06 由意志，致其受有強暴、脅迫等無從表達真意且需親簽於
07 系爭離職協議書情形，揆諸前揭關於原告社會經歷及智識
08 等節說明，本院實難獲原告於113年3月14日，非係本於自
09 己與被告間之真意而終止系爭勞動契約心證。又勞資雙方
10 本得以合意方式終止僱傭關係於勞基法無違，亦為最高法
11 院肯認之解釋，本件既查無相關證據堪可證明系爭離職協
12 議並非出於兩造真意簽立，即無從為原告有利之判斷，而
13 能認定系爭離職協議內容有無效(或得撤銷)情形，從而亦
14 應認定，兩造間系爭勞動契約關係業於113年3月23日經雙
15 方合意終止。

- 16 3.又以，本件被告主張依勞基法第11條第5款規定，片面終
17 止與原告間系爭勞動契約關係，亦屬有據，茲詳述如下：
18 查兩造間係合意簽立系爭離職協議書，其上第一條亦經載
19 明兩造同意依勞基法第11條第5款規定為資遣事由，並經
20 原告親簽如上，有如前述。再被告亦指出，原告自111年8
21 月17日任職被告公司擔任業務經理之主管職起，已歷1年7
22 月期間，績效始終未臻自提目標及被告公司期待，被告自
23 得以原告無法勝任所擔任之工作而終止勞動契約。原告就
24 此固回應主張，被告公司從未以任何指標告訴伊，如未達
25 如何之績效，即有遭解職風險，被告自不得恣意以其不能
26 勝任工作為由而與片面終止勞動契約等語。而查，依原告
27 提出之兩造約定之系爭勞動契約工作內容以觀(本院卷第1
28 38頁上方參照)，其內第1點雙方已經約明，原告「應負責
29 國內業務拓展，達成公司訂立的目標」，與被告主張公司
30 確有績效考核機制說明等節吻合。又被告於本件審理中曾
31 提出原告自撰之112年年度銷售計劃表提案(本院卷第119

頁，即被證7)，其中關於「主軸商用市場」部分(即「海諾帝商用業務計畫(4)」)，原告自提第一年銷售目標額為1,600萬元(該表上方方框參照)，其內Measurement(檢核)及Dashboard(衡量指標)亦據載明「取得7-11配合機會」等語，該表右下角亦可見「2023.01.10和老闆報告資料」等語，並經本院於審理期日提示上表與原告，亦據陳稱係出自伊之提案無訛(本院卷第130頁審理筆錄第17至25行參照)。考以原告係擔任被告公司業務經理職務，係屬高階主管，衡情被告公司不可能全無績效要求以資評定其工作表現，又被告主張雙方係約定原告自提銷售績效方案供被告參酌，且以前揭銷售計劃提案為審核標準，此於實務運作情形暨社會通念亦無顯然扞格之處，自堪認前揭112年度(主軸商用市場)銷售目標1,600萬元暨取得7-11市場，可資用以評斷原告之當年度績效表現，應無疑義。而查，於112年度終了後，經被告以「112年度OKR績效指標說明表暨評分表」(即首揭所述之OKR績效表，本院卷第121頁，即被證8參照)就原告當年度績效表現評定，其主軸商用市場預定之1,600萬元銷售業績僅據原告達成其中255,258元，達成率僅為原告自提目標百分之1.6，另被告亦提出「海諾帝商用業務成果」表1紙以為說明(自111年第4季統計至113年第2季，本院卷第115頁參照，即被證5)，且原告就此銷售金額於本院當庭詢問時亦陳稱略以：我知道銷售數據不好看，對112年度銷售額僅有25萬多元無爭執等語(本院卷第131頁審理筆錄第6行；第158頁審理筆錄第14至15行參照)，則原告112年度績效表現顯與自提方案差距極大，堪以認定。至就7-11亦應於112年底取得訂單並於第4季開始交機部分，同未據原告達成該目標，並被告主張，迄至113年3月間第1季原告離職之前，此目標亦從未據原告履行，原告就此則未有反駁，足見，前揭原告112年1月間自提之此部分7-11銷售計畫，亦未見原告達標，再此部分所占主軸商用市場1,600萬業績之權重為百

分之60，此由前揭112年度OKR績效表內容亦可窺知，則原告112年度績效表現顯遠低於自提予被告公司參照之當年度方案，亦堪認定。繼以，雖原告前揭112年度績效表現遠落後當年度所提目標，惟被告公司續於113年初，仍再與原告表現機會，然原告於同年度約莫第1季區間(即113年1至3月離職前)，推廣銷售金額又僅為127,140元，此亦有被告提出之前揭「海諾帝商用業務成果」表1紙可參(本院卷第115頁參照)，如經對照原告起訴狀檢附其自提之113年度OKR績效表(亦可藉此參考當年度原告自提銷售目標，本院卷第51頁參照)，其中主軸商用市場目標(已降低為)1,000萬元，而原告前揭約莫第1季之銷售表現僅達自提目標之百分之1.3，亦難能想像原告能於有限之其後3季度範圍內，達成相當比例之自提目標。況該113年度OKR績效表同樣將7-11訂單列為權重百分之40之考核事項，原告則自訂於113年度第1季能獲取7-11之資格標，惟此部分目標依然未據原告完成，且截至原告113年3月23日離職前，顯然已無法達成該部分銷售計畫。依據上述，並參照原告係擔任被告公司高階主管之銷售經理要職，又本件被告已與原告1年7個月之工作表現期間，然原告112年度及113年離職前之銷售績效顯然遠落後於自提之各該年度參考標準，甚至未達目標之百分之2，被告公司經審酌原告不能勝任工作情節之主、客觀等情事，合併評價其已不適任銷售業務經理乙職，並被告已酌與原告於113年第1季再次表現機會，惟始終未見原告改善之情，堪認被告已善盡勞基法所賦予之各種手段，惟原告仍無法改善其銷售情況，本件客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，則被告主張依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，應認有據，衡諸原告所任職務係經理級之高階主管，以高於基層員工標準檢視其去留，尚無不妥。

4.原告固主張，被告本件解雇未據證明最後手段性，於勞基法第11條第5款規定及最高法院爾來見解有違，解雇自非

合法等語。然依本院於首次調解期日詢以原告113年3月14日通知解雇過程，則據原告陳稱以：「...過程中我沒有跟任何人主張我要繼續在公司服務而不想離職」等語(本院卷第87頁調解程序筆錄第24至25行參照)。又據本院於最末審理期日，再次詢以原告關於續於被告公司服務及轉職議題，則據原告陳稱以：「(法官問：你認為公司如果不希望你繼續擔任原職，公司尚有何其他職務適合你嗎?)我認為有，只是是銷售不同的商品；(法官問：若如此，為何未在與公司簽立終止勞動契約時向公司說明或爭取?)當初因為怕拿不到資遣費，只好簽終止勞動契約的同意書。」等語(本院卷第158頁審理筆錄第22至31行參照)。依上足見，原告於113年3月14日與被告協商合意終止系爭勞動契約時，未據向被告公司請求轉職或提議改任其他銷售部門職務，被告實無從知悉原告真意，又本件亦未據原告於審理中舉證證明確有此提議惟遭被告否決之情，被告公司爰未積極安排原告改任公司其他職缺，難認於最高法院前揭闡述之解職最後手段要求未符。況原告前開所陳可轉職之單位亦係被告公司其餘產品之銷售類業務，惟既同屬銷售性質職務，復原告銷售績效表現顯未符被告公司期待亦說明如前，並本件已據被告予原告相當期間表現、改正，惟績效仍無法獲被告公司認可，則縱原告案發時確有此類提案而遭被告否決，被告之處置於社會常情及通念亦難稱有違，原告據此主張被告本件解職並非妥適之最後手段，理由亦非可採，難為原告有利之認定。

5.小結：系爭勞動契約，已據兩造於113年3月14日合意自同年月23日起終止，又被告主張依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，亦屬有據，兩造間系爭勞動契約關係已於113年3月23日0時0分起終止，雙方刻已無僱傭關係，堪以認定。

(二)原告請求被告自113年3月23日起迄復職之日止，按月於每月5日前給付薪資78,017元及已屆期薪資之法定利息，暨提撥

薪資百分之6金額退休金至原告勞工退休金帳戶，尚非有據：

原告主張被告應依勞基法第22條第2項及勞工退休金條例第31條第1項等規定，自113年3月23日起迄准予復職之日止，按月於每月5日前給付其薪資78,017元及提撥該薪資百分之6勞工退休金至原告退休金帳戶，暨請求前開薪資已屆期部分之法定利息等，前提應以兩造間系爭勞動契約關係尚合法存續為依據，然兩造間系爭勞動契約業於113年3月23日0時0分起經合法終止有如前述，原告此部分主張，亦嫌無據，即無從准許。

五、綜上所述，原告依兩造間系爭勞動契約關係、勞基法第11條第5款及同法第22條第2項、勞工退休金退條例第31條第1項等規定，請求確認兩造間系爭勞動契約關係存在，被告應自113年3月23日起迄准予復職之日止，按月於每月5日前給付薪資78,017元及已屆期薪資之法定利息，暨提撥薪資百分之6金額至原告之勞工退休金帳戶，均無理由，難能准許，本件起訴應予駁回。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無逐一論列之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 1 月 21 日

民事勞動法庭 法 官 曾士哲

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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 114 年 1 月 21 日

書記官 陳恩慈