

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第74號

01  
02  
03 上 訴 人 黃騰濬  
04 訴訟代理人 王澄雅律師  
05 被 上 訴 人 華南商業銀行股份有限公司  
06 0000000000000000  
07 法定代理人 張雲鵬  
08 訴訟代理人 沈以軒律師  
09 陳建同律師  
10 林芮如律師

11 上列當事人間請求恢復僱傭關係事件，上訴人對於中華民國112  
12 年3月21日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第51號第一審判決提  
13 起上訴，本院於113年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

14 主 文

15 上訴駁回。

16 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

17 事實及理由

18 一、上訴人主張：伊於民國106年1月3日受僱於被上訴人，自107  
19 年10月起擔任北三重分行及西三重分行之理財專業人員，於  
20 109年1月7日調動為西三重分行之綜合服務人員，嗣被上訴  
21 人以伊對所擔任之工作不能勝任為由，於111年2月7日將伊  
22 資遣。惟伊係因遭調職對業務不甚熟悉，109年度考績被評  
23 定為B2，已按被上訴人之員工年度績效評核限期改善處理注  
24 意事項（下稱績效改善注意事項）規定，填寫員工績效限期  
25 改善計畫書，檢討改善缺點，於110年度有顯著、持續性進  
26 步，且受主管讚賞，並無不能勝任工作情事，被上訴人逕將  
27 伊資遣，有違解僱最後手段性原則，應屬無效。則兩造間之  
28 勞動契約關係仍存在，被上訴人拒絕受領伊提供勞務，應負  
29 受領遲延之責。爰依民事訴訟法第247條、兩造間之勞動契  
30 約及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，  
31 求為確認兩造間之僱傭關係存在，並命被上訴人自111年2月

01 7日起至伊復職日止，按月於每月10日給付薪資新臺幣（下  
02 同）41,918元，及自各期應給付日之翌日起算遲延利息，另  
03 按月提繳2,520元至伊之勞工退休金個人專戶。

04 二、被上訴人則以：上訴人於107年10月11日、108年1月7日分別  
05 調任至北三重分行、西三重分行擔任理財業務專業人員，嗣  
06 因業績未達標準，伊於109年再將其調任基層之櫃台服務人  
07 員，惟其任職期間連續發生誤植帳號等作業流程錯誤，或遺  
08 漏、延滯郵寄文件之業務缺失，經主管多次指正、輔導仍未  
09 見改善，難認其有忠實履行提供勞務甚或改善之意願，顯有  
10 不能勝任工作之情形。又上訴人於109年度經評核為B2等  
11 第，伊已依績效改善注意事項第3、4條規定，由上訴人與其  
12 直屬主管共同擬具限期改善計畫書，並給予改善期間，主管  
13 亦詳實告知其應具體改善之內容且給予建議，惟上訴人經3  
14 次共計6個月之輔導改善期間，仍未見改善，況其本因擔任  
15 理財專員表現不佳而遭調動，即已無其他適合之職缺可供其  
16 調任，伊按績效改善注意事項第5條第1項第3款及勞動基準  
17 法（下稱勞基法）第11條第5款規定，於111年2月7日終止兩  
18 造勞動契約自屬合法有據，並無違解僱最後手段性原則等  
19 語，資為抗辯。

20 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服提起  
21 上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存  
22 在。(三)被上訴人應自111年2月7日起至上訴人復職日止，按  
23 月於每月10日給付上訴人41,918元，及自每月11日起至清償  
24 日止，按週年利率5%計算之利息，(四)被上訴人應自111年2月  
25 7日起至上訴人復職日止，按月提繳2,520元至上訴人之勞工  
26 退休金個人專戶。(五)聲明第三、四項，願供擔保請准宣告假  
27 執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判  
28 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 四、兩造不爭執事項（見本院卷第60頁，並依判決文字調整）：

30 (一)上訴人於106年1月3日起受雇於被上訴人擔任中華路分行綜  
31 合服務人員；於107年10月至109年年初擔任北三重分行及西

01 三重分行理財專業人員；109年1月7日調動為西三重分行綜  
02 合服務人員。106至109年度考績依序為B1、A3、B1、B2（見  
03 原審卷第173、203-205頁）。

04 (二)上訴人於110年11月5日聲請勞資爭議調解，於同年月29日經  
05 調解不成立（見原審卷第133頁）。

06 (三)被上訴人於111年1月26日以上訴人對於所擔任之工作不能勝  
07 任為由，通知其於111年2月7日予以資遣（見原審卷第117  
08 頁）。

09 (四)上訴人於111年2月7日終止勞動契約時，月薪為41,918元  
10 （見原審卷第231頁），於每月10日給付。每月提繳之勞工  
11 退休金為2,520元。

12 (五)上訴人從無遲到早退之紀錄（見原審卷第147頁）。

13 (六)兩造就原證三至八、被證一至九之形式真正不爭執。

14 五、上訴人主張被上訴人終止兩造勞動契約違反解僱最後手段性  
15 原則，兩造僱傭關係仍存在，被上訴人應按月給付薪資並提  
16 繳勞工退休金等語，為被上訴人否認，並以前詞置辯。兩造  
17 爭點為：(一)被上訴人依勞基法第11條第5款，以上訴人不能  
18 勝任工作為由，終止兩造勞動契約，有無理由？(二)上訴人  
19 請求確認兩造僱傭關係存在，並請求自111年2月7日起至復  
20 職日止，按月於每月10日給付41,918元，及自每月11日起之  
21 法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金2,520元，是否有理  
22 由？

23 六、本院之判斷：

24 (一)被上訴人主張依勞基法第11條第5款之規定終止與上訴人間  
25 之勞動契約為合法，符合解僱最後手段性原則：

26 1. 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  
27 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意  
28 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所  
29 欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、  
30 能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為、可以  
31 做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，在雇

01 主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，  
02 應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性  
03 原則」（最高法院110年度台上字第74號、109年度台上字第  
04 1516號、86年度台上字第82號判決參照）。再按現代勞務關  
05 係中，僱主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內  
06 容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退  
07 休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，  
08 俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。僱主將  
09 之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼  
10 續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容（最高  
11 法院106年度台上字第2627號民事判決要旨參照）。

12 2. 上訴人於106年1月3日起受僱於被上訴人擔任中華路分行綜  
13 合服務人員，於107年10月至109年年初擔任北三重分行及西  
14 三重分行理財專業人員，於109年1月7日調動為西三重分行  
15 綜合服務人員，其自106至109年度考績依序為B1、A3、B1、  
16 B2等情，此有個人資料查詢表、員工基本資料在卷可稽（見  
17 原審卷第173、203-205頁），並為兩造所不爭執（見不爭執  
18 事項(一)），自堪認屬實。

19 3. 被上訴人訂有績效改善注意事項（見原審卷第77-78頁），  
20 上訴人對於其於109年考績為B2，應依績效改善注意事項進  
21 行改善等情並不爭執，惟主張已於改善期間改善等語。查依  
22 績效改善注意事項第1條約定「為協助與輔導各單位績效落  
23 後員工，改善其能力與績效，爰依本行員工年度績效評核要  
24 點第6條訂定本注意事項。」、第2條約定「本注意事項所指  
25 應限期改善之員工，係指年度績效評核為B2等第之員  
26 工。」、第3條約定「年度績效經評核為B2之限期改善員  
27 工，於接到人事函令後10日內，直屬主管須與當事人共同擬  
28 具華南商業銀行員工績效限期改善計劃書」（附件一），敘  
29 明應改善之項目，並提出個人預定改善之方向，經直屬  
30 主管及上一層主管簽章後逕送人力資源部彙辦。」、第4條  
31 約定「員工限期改善期間一次為二個月，倘第一次改善未達

01 目標，得再給予第二次、第三次各二個月檢討改善期間。直  
02 屬主管應按次將改善成果及建議提報上一層主管，經上一層  
03 主管簽章後逕送人力資源部彙辦。」、第5條第1項約定「限  
04 期改善員工經三次檢討仍未達目標者，應依下列任一方式辦  
05 理：一、調整職位或調派至其他單位。二、依本行相關規定  
06 辦理退休。三、經送考核委員會研討並依核定層級核准後，  
07 依本行工作規則終止勞動契約予以資遣或解僱。」等語（見  
08 原審卷第77頁），可知績效改善注意事項，係適用於年度績  
09 效評比為B2之員工，而上訴人於109年度之績效為B2，此既  
10 為上訴人所是認，則被上訴人依績效改善注意事項對上訴人  
11 為限期改善處理，自屬有據。

- 12 4. 上訴人主張依110年8月1日至110年9月30日之改善成果及建  
13 議，上訴人之直屬主管施美如記載作業面疏失情形已稍改  
14 善，另期待提升各項業務協銷推展能力等語，顯見上訴人於  
15 限期改善期間已經改善等語，此為被上訴人所否認。經查：  
16 (1)依華南商業銀行員工績效限期改善計劃書所載，上訴人自11  
17 0年4月1日起進行3次績效限期改善計劃，第1次（110年4月1  
18 日至110年5月31日改善成果及建議）為「直屬主管建議：客  
19 戶臨櫃辦理業務時可先確認用紙是否正確、客戶印章及傳票  
20 各要項是否完整，交易時次再確認避免錯誤發生，多方閱讀  
21 相關實務手冊及書籍以提升自我專業知能，並伺機推展共銷  
22 業務。上一層主管意見：注意力不集中，作事情粗心不謹慎  
23 的個性，仍需要時間慢慢改善，無法立竿見影。高櫃每筆交  
24 易耗時久，叫號慢，客人等待時間較久。協銷部分平均每季  
25 可成交一筆保險，尚可。目前無其他職務適合輪調。」等  
26 語，而認績效尚未改善，進行第二次改善計劃。第2次（110  
27 年6月1日至110年7月31日改善成果及建議）為「直屬主管建  
28 議：執行業務注意力不集中之情形仍有改善空間，另辦理存  
29 匯業務各項用紙經通知更換並多次宣導仍偶有使用舊版造成  
30 客戶困擾抱怨情形。客戶臨櫃等待人數較多時，偶有需主管  
31 提醒才按號碼之情形。上一層主管意見：7月15日及7月19日

01 分別成交儲蓄險大單，協銷成績表現優異，值得嘉許。唯日  
02 常一般櫃臺作業粗心情況未改善，日前因溢收客戶增資股  
03 款，造成客戶參與增資不成，影響權益，引發客訴。分行仍  
04 應持續教育及注意該員之作業風險，以避免銀行及客戶之損  
05 失。」等語，而認績效尚未改善，進行第三次改善計劃。第  
06 3次（110年8月1日至110年9月30日改善成果及建議）為「直  
07 屬主管建議：作業面疏失情形已稍改善惟仍建議加強閱讀相  
08 關實務手冊並隨時關注表單更換之通報以避免客訴情形，另  
09 期待提升各項業務協銷推展能力。上一層主管意見：該員櫃  
10 檯作業不時仍會出錯，造成客戶投訴，影響分行服務品質及  
11 形象，屢經勸導，惟個性因素，致改善空間有限。」等語，  
12 而認績效仍未改善，依本行員工年度績效評核限期改善處理  
13 注意事項第5條辦理等情，此有華南商業銀行員工績效限期  
14 改善計劃書在卷可稽（見原審卷第79-80頁），顯見上訴人  
15 經3次限期改善期間，仍有未改善之情形。至上訴人主張直  
16 屬主管於第3次限期改善期間已表示稍有改善等語，然依其  
17 上一層主管之意見所示，顯見上訴人櫃檯作業仍不時會出  
18 錯，造成客戶投訴，經綜合判斷後認績效仍未改善，依此已  
19 難認上訴人主張已經改善等情為可採。再參之依被上訴人提  
20 出110年9月1日至9月10日間作業情形表所示，上訴人於110  
21 年9月2日、9月6日、9月7日、9月9日、9月10日分別有辦理  
22 未成年人存款業務未經法代簽名、保管客戶遺留印鑑至入庫  
23 才提交、匯款單日期錯誤、未填寫扣款帳號、存款單帳號錯  
24 誤未發現、取調日期錯誤、姓名錯誤、存款憑條日期錯誤、  
25 匯款收款人名字錯誤等待改善事項（見原審卷第81頁），故  
26 被上訴人抗辯上訴人於3次限期改善期間仍未改善等情，尚  
27 非無據。

28 (2)依證人即上訴人之直屬主管施美如於原審結證稱：「（問：  
29 提示被證4，請問此紀錄在110年5月17日後是否為你親自記  
30 載？）是。（問：你於被證4的紀錄中有記載「存款業務紙  
31 本資料錯誤率仍須加強改善」、「對於票據審核需加強」、

01 「應加強自身專業智能以避免客戶匯款退匯，同時與客戶應  
02 對柔和委婉，以免破壞本行形象」等多項仍需加強之處，是  
03 因原告有持續發生缺失還是僅為建議性質？）他是經常發生  
04 這種缺失。」、「譬如說企業戶要申請網路銀行，然後拿到  
05 個人戶專用的網路銀行申請單，兩種單據不同，就是拿錯申  
06 請單，造成後面還要再請客戶回來重新填寫，會造成客戶的  
07 客訴。」、「客戶拿其他銀行付款支票要來交換，日期跟背  
08 書有不相符，未到期提出交換，或是背書不符，如抬頭是要  
09 給我的，結果名字背書背錯了，這是要核對的，提出交換的  
10 時候不知道，要到退票的時候，我們才發現背書不相符，退  
11 票了，客戶如果要用錢，會影響信用。其實存匯櫃檯收受客  
12 戶支票，第一就是要看基本的日期、抬頭、金額，是否有蓋  
13 章及背書是否有錯誤，這是基本的。這是可以當場可以發現  
14 的。」、「匯款退匯的原因是因為有客戶拿著股票的繳款  
15 單，然後要來銀行辦理匯款，客戶他說是第一次繳這種股  
16 款，不知道要繳多少錢，有詢問原告，我是要照股票認購股  
17 款單上面金額匯款27萬元多，還是整數，結果客戶匯款整數  
18 28萬元，然後因為金額不相符被退匯。應該說金融人員要知  
19 道的基本常識，縱使不知道，匯款單上面有電話，也可以打  
20 電話詢問後幫客戶糾正正確的匯款金額。銀行一直都有教育  
21 行員，如果有問題可以發問。這是發生在110年的事情。原  
22 告拿到單子要匯款，沒有來問我們要怎麼做。結果變成客戶  
23 沒有買到要認購的股票，客戶隔天臨櫃來客訴說金融人員應  
24 該告訴我正確的匯款金額，我跟另外一個主管過來處理好  
25 了。」等語（見原審卷第363-365頁），顯見於證人施美如1  
26 10年8月31日填載平時考核紀錄時（見原審卷第75頁），上  
27 訴人確仍有存款業務紙本資料錯誤、票據審核、使客戶匯款  
28 退匯等缺失無誤，已難認上訴人主張其於第3次績效限期改  
29 善期間，已有確實改善之情形為真。

30 (3)再依證人施美如證述：「（問：110年10月8日記載原告作業  
31 面疏失已稍改善，可否說明原告是否確實有改善缺失？）應

01 該是改善，只是頻率沒有像之前那麼頻繁」、「（問：提示  
02 被證7，請問此紀錄是否為你登載？）是。（問：為何僅有1  
03 10年9月有記載？是否表示其他期間原告無缺失？）不是，  
04 之前有缺失我會用口頭跟他說。後來，是因為我也留下一些  
05 紀錄，如被證7。如被證7以外的時間，原告還是有缺  
06 失。」、「我記得金庫已經閉庫，準備要下班，原告才來跟  
07 我說客戶留下印鑑，我們如果有遺留客戶印鑑，要放在金庫  
08 裡面，主管所保管的印鑑、印章，都是要放在金庫裡面。其  
09 實原告在發現當下應該要先聯絡客戶，我不知道他怎麼發現  
10 的，但是在閉庫以後才通知我。...（問：客戶遺留印鑑  
11 時，處理流程為何？）要先通知客戶來領取，這情況不應是  
12 下班才發現。下班後發現，還是要通知客戶，客戶真的沒有  
13 辦法來領，要寫備查簿，交給主管保管，應該是要放在金庫  
14 裡面。」、「（問：請問匯款單、存款單、存款憑條、取條  
15 之日期、收款人姓名、帳號、金額等錯誤，行員為客戶辦理  
16 相關業務時，是否因為是客戶自己填寫，就無須檢查？）不  
17 是不需要檢查，客戶臨櫃的第一個動作就是要看這些用紙基  
18 本要項是否齊全，當下就會知道有無錯誤，這是基本動  
19 作。...（問：若未發現填寫錯誤會有何影響？）還是要請  
20 客戶回行，我們主管是第二關確認檢核，可是通常是要客戶  
21 回來，我是常常檢查原告的錯誤。」等語（見原審卷第366-  
22 367頁），故依證人施美如之證述，可知證人施美如於績效  
23 限期改善計劃書所載「已稍改善」之意，只是頻率沒有像之  
24 前那麼頻繁，並非謂上訴人已有確實改善之情形，此觀之證  
25 人施美如所填載被證7之110年9月間作業情形表所示，上訴  
26 人於110年9月間，仍有保管客戶遺留印鑑至入庫才提交、匯  
27 款單日期錯誤、未填寫扣款帳號、存款單帳號錯誤未發現、  
28 取調日期錯誤、姓名錯誤、存款憑條日期錯誤、匯款收款人  
29 名字錯誤等缺失待改善無誤，且關於匯款單、存款單、存款  
30 憑條等相關業務，核對基本要項是否齊全、正確，確屬櫃檯  
31 人員之基本工作，而上訴人於經過第1次、第2次之限期改善

01 期間後，於第3次限期改善期間，卻仍有類此基本工作之缺  
02 失，則被上訴人抗辯上訴人績效仍未改善等語，尚非無憑。

03 (4)上訴人主張其辦理協銷業務受主管讚賞，並無不能勝任工作  
04 之情形等語，此為被上訴人所否認。依證人即西三重分行存  
05 匯襄理林志航結證稱：「（問：原告主張自行協銷部分表現  
06 優異，是否為真？協銷表現是否影響綜合服務人員是否適  
07 任？）協銷是指一整年的協銷來看，不知道原告過去有協銷  
08 的紀錄，但以一整年協銷的紀錄來看，比例佔很少。不  
09 會。」等語（見原審卷第361頁）；證人施美如就此亦證  
10 稱：「不是，原告偶爾有協銷的單子。不會。」等語（見原  
11 審卷第369頁），故依證人林志航、施美如之證述，可知上  
12 訴人就協銷部分之業務，並未有特別優異之情形，且此部分  
13 之表現，並不會影響綜合服務人員是否適任之判斷，因此上  
14 訴人主張其辦理協銷業務受主管讚賞而無不能勝任工作等  
15 語，尚無足採。

16 (5)上訴人主張伊並沒有遲到早退情形，而被上訴人於績效限期  
17 改善計劃書記載「經常無故遲到、早退、影響業務運作」，  
18 顯與事實不符等語，被上訴人則抗辯上開內容為填載表格8  
19 之選項會一併帶到，未以此為評核之項目等語。依績效限期  
20 改善計劃書固於「評核年度表現欠佳之績效項目」欄記載  
21 「8.無心為行貢獻心力；經常無故遲到早退，影響業務運  
22 作。」等語（見原審卷第79頁），而參酌109年度員工年度  
23 績效等第評核為B2之說明表記載：「員工具有下列情事之一  
24 者，應評列為績效等第B2（可複選）：...8.無心為行貢獻  
25 心力；經常無故遲到早退，影響業務運作。」、「請詳述該  
26 員工之具體績效欠佳或帶改善事由：該員平日工作漫不經  
27 心，不論收付、自行查核、結帳後工作，皆頻頻出錯，且精  
28 神萎靡，白天打瞌睡，主管經常勸導，仍未見改善。」等語  
29 （見原審卷第201頁），顯見績效限期改善計劃書所載項目  
30 8，確係直接由該績效等第評核說明表之選項8而來，該項目  
31 僅是判斷上訴人是否有應於109年評列為B2等第之情事之

01 一，而依主管所記載待改善事由，亦無提及有關上訴人遲到  
02 早退之評語，則被上訴人抗辯並未以此為由而為是否勝任工  
03 作之評核等語，尚非無據。再依華南商業銀行員工晤談紀錄  
04 表固於「單位考評及績效限期改善事項」欄亦填載「4. 無心  
05 為行貢獻心力；經常無故遲到早退，影響業務運作。」，然  
06 於晤談紀錄中僅記載「單位與黃員共同填具109年度員工績  
07 效限期改善計劃，黃員確知計劃中表現欠佳項目及個人績效  
08 預定改善方向。主管後續三次皆確實與黃員實施晤談並給予  
09 改善建議，黃員清楚了解三次改善晤談後仍未達成應改善事  
10 項，應依本行年度績效評核限期改善處理注意事項規定辦  
11 理。」等語（見原審卷第85頁），顯見無論係績效限期改善  
12 計劃書、晤談紀錄表之記載，均係著重於上訴人是否有於3  
13 次共6個月之限期改善期間進行改善，並未就上訴人是否有  
14 「經常無故遲到早退」之情節而為評核，故被上訴人抗辯並  
15 未以上訴人經常無故遲到早退為由而為上訴人是否勝任工作  
16 之評斷依據，即屬可採。

17 5. 上訴人主張被上訴人未依績效改善注意事項第5條規定，將  
18 上訴人調整職位或調派至其他單位，顯有違解僱最後手段性  
19 等語，此為被上訴人所否認。經查：

20 (1) 上訴人原於106年1月3日擔任中華路分行綜合服務人員，於1  
21 07年10月至109年年初擔任北三重分行及西三重分行理財專  
22 業人員，於109年1月7日再調動為西三重分行綜合服務人員  
23 等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），而依證人林志  
24 航證稱：「原告之前有擔任理財專員，可是因為績效不好，  
25 所以作綜合理財人員。」等語（見原審卷第361頁），核與  
26 華南商業銀行員工晤談紀錄表所載「黃騰濬於民國106年1月  
27 入行，任職於中華路分行，107年10月調派北三重分行擔任  
28 理財專員，108年1月再調派西三重分行擔任理財專員，因特  
29 質不適合及績效表現不佳，轉擔任一般櫃檯之職務。」等語  
30 相符，再參以上訴人於108年擔任理財專員之績效為B1，堪  
31 認被上訴人抗辯上訴人係因擔任理財專員績效不佳始調派為

01 綜合服務人員即櫃檯人員等情為真實，顯見上訴人於109年1  
02 月7日擔任西三重分行之綜合服務人員，已係經調職後之結  
03 果。

04 (2)依證人林志航於原審證稱：「徵信需要小心仔細，作房貸人  
05 員需要相關經驗，我不知道原告過去有無經驗，我不知道原  
06 告是否能夠擔任，外匯人員需要相關證照，我不知道原告有  
07 沒有，可是因為常常出錯的問題，如果說要把他調動到其他  
08 職務的話，怕會有更多的缺失。」等語（見原審卷第361  
09 頁）；證人施美如於原審證稱：「（問：以原告犯的缺失頻  
10 率及缺失內容，是否不適任綜合服務人員？）是，銀行的存  
11 匯櫃檯是最基本的，缺失頻率不應該發生這麼高。（問：原  
12 告主張自行協銷部分表現優異，是否為真？協銷表現是否影  
13 響綜合服務人員是否適任？）不是，原告偶爾有協銷的單  
14 子。不會。（問：原告是否適合轉任其他職位（例如：理  
15 財、徵審、企個金、外匯？）我覺得不適合。理財必須要作  
16 業績，都需要跟金錢有關係，以他這麼不細心，怕會弄錯客  
17 戶的單子，其他也都是跟金錢有相當大的關係。」等語（見  
18 原審卷第369-370頁），顯見上訴人原係擔任理財專業人  
19 員，因績效不佳始調職為綜合服務人員，而其於擔任綜合服  
20 務人員時，其所為櫃檯存匯業務，係屬銀行最基本之工作，  
21 而上訴人仍有前開所指之缺失，則被上訴人抗辯上訴人就較  
22 為單純簡易之綜合服務人員之工作都無法勝任，被上訴人公  
23 司已無其他職缺可供上訴人任職等情，尚非無據。

24 (3)依績效改善注意事項第5條第1項之約定「限期改善員工經三  
25 次檢討仍未達目標者，應依下列任一方式辦理：一、調整職  
26 位或調派至其他單位。二、依本行相關規定辦理退休。三、  
27 經送考核委員會研討並依核定層級核准後，依本行工作規則  
28 終止勞動契約予以資遣或解僱。」等語（見原審卷第77  
29 頁），是依績效改善注意事項之約定，就限期改善員工經3  
30 次檢討仍未達目標時，被上訴人本得依情形而為調整職位或  
31 調派至其他單位、辦理退休或經送考核委員會研討並依核定

01 層級核准後，依工作規則終止勞動契約予以資遣或解僱而為  
02 處理，而上訴人既已因績效不佳而經調職後，始任職綜合服  
03 務人員，而有經3次限期改善而仍未達目標之情形，則被上  
04 訴人抗辯其已無其他職缺可供上訴人擔任，而逕依考核委員  
05 會研討並依核定層級核准予以解僱，亦據其提出華南商業銀  
06 行人力資源簽辦單、111年度第1次考核委員會會議記錄為據  
07 （見本院卷第109-111頁），依此尚難認被上訴人有違反績  
08 效改善注意事項，而有違反解僱之最後手段性原則。

- 09 6. 據上所述，被上訴人抗辯上訴人擔任綜合服務人員期間，績  
10 效為B2，經依績效改善注意事項予以3次限期改善績效計劃  
11 後，仍未能達成其目標，而有不能勝任工作之情形，已堪認  
12 定。而以上訴人所擔任之職務為綜合服務人員，其主要辦理  
13 櫃檯之存匯等業務，然上訴人於績效改善期間，仍有保管客  
14 戶遺留印鑑至入庫才提交、匯款單日期錯誤、未填寫扣款帳  
15 號、存款單帳號錯誤未發現、取調日期錯誤、姓名錯誤、存  
16 款憑條日期錯誤、匯款收款人名字錯誤等缺失，而以存匯款  
17 單據之核對，實屬綜合服務人員於櫃檯工作之最基本事項，  
18 然上訴人於績效限期改善期間仍屢次就上開確認、核對之基  
19 本事項發生失誤，此對於經營金融業務之被上訴人而言，稍  
20 有不慎，實可能導致鉅額之損害，對於公司及客戶之權益，  
21 影響甚大，故被上訴人為公司事業之發展及永續經營，對於  
22 所僱用之人員要求一定之績效目標，自屬合理，而衡之上訴  
23 人為綜合服務人員，則被上訴人要求上訴人於櫃檯服務工作  
24 能善盡仔細核對避免失誤之情形，顯然與其職務相當，而上  
25 訴人囿於其本身之能力或態度等狀況而不能勝任工作，在被  
26 上訴人依績效改善注意事項約定，給予上訴人3次之改善計  
27 劃，並提供主管意見供其參考等改善措施之情形下，自110  
28 年4月1日至110年9月30日止至少已給予6個月之改善期間，  
29 而上訴人仍無法改善，況上訴人係因理財專業人員績效不佳  
30 始轉任綜合服務人員，已屬銀行最基本之工作內容，已無其  
31 他職缺可供上訴人擔任，實可認上訴人確無法達成被上訴人

01 聘僱上訴人所欲達成客觀合理之經濟目的，且被上訴人於使  
02 用依法約定之調職、考核協助輔導、限期改善等各種手段而  
03 仍無法改善，故被上訴人以上訴人有不能勝任工作之情形為  
04 由，終止兩造間之勞動契約，自無違反解僱最後手段性原則  
05 之要求。

06 7. 綜上，上訴人確實不能勝任工作，且被上訴人除解僱外已無  
07 其他合理改善方法，因此，被上訴人於111年2月7日依勞基  
08 法第11條第5款，通知上訴人終止兩造間之勞動契約，應屬  
09 合法有效。

10 (二)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求自111年2月7日  
11 起至復職日止，按月於每月10日給付41,918元，及自每月11  
12 日起之法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金2,520元，為  
13 無理由：

14 承上所述，兩造間勞動契約既經被上訴人於111年2月7日依  
15 勞基法第11條第5款規定而合法終止，則上訴人依勞動契約  
16 關係，請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自  
17 111年2月7日起至復職日止，按月於每月10日給付41,918  
18 元，及自每月11日起之法定遲延利息，並按月提繳勞工退休  
19 金2,520元，即非有據，應予駁回。

20 七、綜上所述，上訴人依勞動契約及勞退條例第31條第1項規  
21 定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自111  
22 年2月7日起至復職日止，按月於每月10日給付41,918元，及  
23 自每月11日起之法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金2,52  
24 0元，為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判  
25 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，  
26 為無理由，應駁回其上訴。

27 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
29 逐一論列，附此敘明。

30 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
31 項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 113 年 4 月 9 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 李慈惠

04 法官 吳燁山

05 法官 鄭貽馨

06 正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
08 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  
09 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或  
10 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師  
11 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項  
12 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴  
13 者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 4 月 9 日

15 書記官 郭晉良