

業績逼迫離職與年齡歧視爭議

◎ 蔡晴羽律師（勞動視野協會籌備中 法律諮詢義務律師）

【爭議經過與問題】

公司同職級員工，適用不同的業績目標，將我去年考績打成乙等，被迫簽署業績輔導；六個月後又以未達輔導標準，簽署同意中止僱用關係文件。主管當時對我說：「你真的很差，要是我，我就離職，因為你不適合這份工作」。前任部長也說：「經理職沒帶部隊，過去就算做的好也是墊底，以此為由，自 2011 將經理，協理轉做經辦」。唯主管認為我會自己離職，故從未與我談過職務異動。2011 年我因向高層反應：主管無法協助我，增加底下員額，目標確和其他組長訂得一樣高，經常言詞侮辱我！故公司於 2012 年將我調職為經辦，想逼我自動離職。主管還暗示我：「你年紀大了，可以退休」。我說：「我才 50 歲，而且到職才 8 年」。她又說：做催收去哪裡都可以做，這可否視為年齡歧視？8 月 10 我拒簽文件，主管把我叫進辦公室 2 小時，還說可以拍照存證，8 月 11 要組長請我簽，我拒絕。他說：不會再給我機會，要找 HR 和我談！請問律師我要怎麼自保，請求您協助。

【勞動視野協會之諮詢法律意見如下】

一、業績未達標或考績乙等，雇主都不能強迫您簽署終止僱用切結（即強迫您自行離職）：

（一）業績未達或考績乙等，這部分可能涉及終止勞動契約的條文是：（1）勞動基準法第 11 條第 5 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。」，也就是不能勝任工作情況經預告解僱，這種仍必須依法給「資遣費」；（2）勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款：「勞工

有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」也就是如果違反工作規則情節重大情況下，才可以不經預告解僱且不必給資遣費。

(二) 而實務上認為業績或考績至多是否不能勝任工作的問題，如果雇主將績效列入業績或考績辦法等工作規則並且認為業績未達或是考績乙等可以視為違反工作規則解僱或終止勞動契約，屬於違反上述勞動基準法規定，屬於違反法令強制或禁止之規定，依同法第 71 條規定，應屬無效（最高法院 91 年度台上字第 2203 號民事判決）。且客觀上是否符合「情節重大」，則可依：1 平等對待原則、2 罪刑法定主義的要求、3 不溯既往原則、4 個人責任原則、5 懲戒相當性原則及 6 懲戒程序的公正（查清事實真相予勞工本人辯白的機會）等方面予以衡量（台灣高等法院 92 年度勞上字第 3 號民事判決）

(三) 因此，即使您的業績未達標或考績乙等，雇主都不能強迫您，您也沒有義務簽署終止雇用切結（即強迫您自行離職）。

二、針對職務調動部分，必須遵守現行勞動基準法第 10 條之 1 規定：

(一) 有關工作職務或工作地點調動，依現行勞動基準法第 10 條之 1 規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

(二) 也就是說，雇主不可以基於年齡歧視動機，或是對勞工為工資等其他勞動條件不利變更為調動，否則調動命令就是違法的。

三、如果雇主以年齡為由，對您有不利待遇，涉及年齡歧視可以申訴：

(一) 按就業服務法第 5 條第 1 項：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」也就是原則上禁止雇主對僱用員工以年齡為由為歧視。如果違反，依同法第 65 條第 1 項規定，處新臺幣 30 萬元以上 150 萬元以下罰鍰。

(二) 假設雇主以您的年齡較大等理由，要求您自請離職或退休或為調動等不利待遇，確實可能涉及年齡歧視，但是這部分建議您必須要有錄音等方式保全證據，才可以直接向各縣市政府為就業歧視申訴申請。

以下網址為台北市政府之就業歧視申訴申請相關說明和表單，可參考：

<http://bola.gov.taipei/ct.asp?xItem=40822087&ctNode=62851&mp=116003>

～感謝勞動視野協會的律師及教授們，總是犧牲自己假日時間，

義務性地為員工的勞資糾紛，提供專業的解答～