

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度重勞訴字第2號

原告 李小玲

訴訟代理人 江錫麒律師

王炳人律師

複代理人 羅健祐律師

被告 財團法人國家衛生研究院

0000000000000000

法定代理人 司徒惠康

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 蘇鳳照律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年1月1日起至原告復職日止，按月於每月之末日給付原告新臺幣14萬6674元，及均自次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應於前項期間，按月提繳新臺幣8874元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。
- 四、被告應於第2項期間，按月提繳新臺幣5867元至原告離職儲金帳戶。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決第2至4項得假執行；但被告如各以每期金額全額，為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且

01 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
02 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
03 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決參
04 照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，被告則否
05 認之，是兩造間之僱傭關係是否存在即不明確，並致原告在
06 法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，得以
07 本件確認判決除去之，應認原告提起本件確認僱傭關係存
08 在，具受確認判決之法律上利益。

09 二、另按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求
10 之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第
11 2款定有明文。查本件原告起訴時聲明：(一)如主文第1至3項
12 所示。(二)願供擔保請准宣告假執行。（調解卷第11頁）嗣增
13 列財團法人國家衛生研究院人員退休、撫恤及資遣要點（下
14 稱資遣要點）第3條第1項規定為請求權基礎（重勞訴卷第28
15 3頁），並聲明：(一)如主文第1至4項所示。(二)如主文第2至4
16 項部分，願供擔保請准宣告免為假執行。（重勞訴卷第397
17 頁）核原告聲明之變更，係基於原告主張其遭被告非法解僱
18 之同一基礎事實，核與前開規定要無不合，應予准許。

19 貳、實體方面：

20 一、原告主張：原告自民國94年1月21日起受被告聘僱為專任助
21 研究員，自102年1月1日起受聘為專任副研究員，適用勞動
22 基準法（下稱勞基法），且因3至5年一聘，每聘間緊密相
23 連，兩造間成立不定期勞動契約。原告無不能勝任工作情
24 事，但被告未依其訂立之財團法人國家衛生研究院人員進用
25 及升等作業要點（下稱進升要點）第6條第1項第2款、財團
26 法人國家衛生助研究員以上人員續聘作業說明（下稱續聘說
27 明）等規定，逕於112年10月20日函知原告續聘未獲通過，
28 再於同年11月30日以原告不能勝任工作為由，預告兩造間之
29 勞動契約於同年12月31日終止，當時原告每月工資為14萬66
30 74元，被告資遣行為並不合法。因被告已預示拒絕受領原告
31 勞務給付，原告並於同年12月25日對原告違法之終止勞動契

01 約表示異議，足認原告主觀上無任意去職之意，客觀上欲繼
02 續提供勞務，並將準備給付情事通知被告，被告拒絕受領則
03 原告無補服勞務之義務，故依民法第487條前段、第235條、
04 第234條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31
05 條第1項、資遣要點第3條第1項規定提起本件訴訟等語。並
06 聲明：(一)如主文第1至4項所示。(二)如主文第2至4項部分，願
07 供擔保請准宣告免為假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)被告為具任務導向之學術研究單位，研究人員之性質近似於
10 教育研究機構，而與一般商業型企業有所不同。兩造間之勞
11 動契約係具高度公益性目的，非在提供永久、排他、獨佔、
12 持續工作，此與勞基法之繼續性工作性質大相逕庭，屬勞基
13 法規定之特定性工作。原告通過歷次之續聘審查，係具備續
14 聘資格，而非基於繼續性契約本質而來。

15 (二)原告所提出之研究計畫案2件，不符合財團法人國家衛生專
16 任副研究員及助研究員續聘原則注意事項（下稱注意事項）
17 第3條「執行院外計畫件數」之要求；原告自107年起之年度
18 考核結果，除了109年獲得甲等外，其餘年度均為乙等，長
19 年表現排在所屬單位之15%，縱使109年間稍有進步，但其後
20 不僅未提升，反而退步未見起色，故原告確具不能勝任工作
21 之情事。

22 (三)又解僱最後手段性原則，於本件聘僱審查案上，應考量被告
23 學術單位性質而採用相對應之處理方式。被告作成不續聘之
24 決議前，除通過審查委員告知其研究競爭力有待改善外，林
25 秀芳前所長亦曾邀原告至辦公室詳談，鼓勵其申請國科會計
26 畫，被告並邀請原告參與106至108年間「政策額度計畫：藉
27 藥物促進腦神經的修補及腦中風後神經功能的再生」之執
28 行、提供110至111年間「政策額度計畫：開發細胞與基因應
29 用技術以治療腦神經及阻塞性血管疾病」之育成研究經費、
30 於111年以所行政經費另核撥30萬元供原告研究所需，被告
31 已盡力進行事前之輔導措施。被告亦已盡為原告安置之義

01 務，多次為原告媒合其他單位及PI職務等職缺，惟原告主觀
02 上無轉調意願，亦無投履歷之行為。

03 (四)被告研究人員之續聘審查程序，由各研究單位組成5至7人續
04 聘評審小組，委員須為院內外(正)研究員以上人員，另可因
05 需要專簽增聘1至3人為Ad-hoc members (特聘委員)，進升
06 要點第6點第1項、續聘說明第1頁第3欄已有規定。原告所屬
07 研究單位即細胞及系統醫學研究所(下稱細研所)於110年12
08 月間簽核單位研究人員聘審案之評審小組及Ad-hoc Committ
09 ee委員名單，除原先核定之所內6位細研所(正)研究員外，
10 再續聘外部委員2人(中央研究院生物醫學科學研究所研究員1
11 人、國立清華大學分子醫學研究所教授1人)。雖細研所委
12 員已達5人，惟為求公平，及避免未來審查中，部分送審案
13 發生原列委員者須依利益迴避原則迴避，造成委員人數不足
14 影響會議進行，是細研所遂聘請5位(含)以上委員，共同組
15 成Ad-hoc Committee以替代研究單位會議等語，以資抗辯。
16 並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
17 行。

18 三、兩造不爭執事項(重勞訴卷第399至400頁)：

19 (一)原告自94年1月21日起受被告聘僱為專任助研究員，自102年
20 1月1日起受聘為專任副研究員，屬適用勞基法、勞工退休金
21 條例之勞工。(調解卷第23至31頁)

22 (二)原告自112年1月1日起至同年12月30日止之每月工資為新臺
23 幣(下同)14萬6674元，應依勞工退休金月提繳分級表第11
24 組61級，以14萬7900元計算月提繳工資。(調解卷第77頁)

25 (三)被告於112年10月20日函知原告續聘未獲通過，再於同年11
26 月30日以原告不能勝任工作為由資遣原告，預告兩造間之勞
27 動契約於同年12月31日終止。(調解卷第71至79頁)

28 四、本院之判斷：

29 (一)兩造間之契約是否屬不定期之勞動契約？

30 1.按兩造間之契約因工作期間超過90日，前後契約間斷期間未
31 超過30日，視為不定期之勞動契約，勞基法第9條第2項第2

01 款定有明文。經查，兩造間之勞動契約乃自94年1月21日起
02 至99年1月20日止、自99年1月21日起至102年1月31日止、自
03 102年1月1日起至106年12月31日止、自107年1月1日起至109
04 年12月31日止、自110年1月1日起至112年12月31日止等情，
05 有原告所提出之聘書、被告提出之Ad-hoc Committee會議紀
06 錄暨綜合報告可參(調解卷第23至29頁，重勞訴卷第39至40
07 頁)，依上開法文，兩造間之契約自應視為不定期之勞動契
08 約。

09 2.被告雖辯以：兩造間之契約係具高度公益性目的，而在提供
10 永久、排他、獨佔、持續工作，與勞基法之繼續性工作性質
11 大相逕庭，無上開法律條文之適用等語(重勞訴卷第76頁)，
12 另執最高法院109年度台上字第2376號裁定為依據(重勞訴
13 卷第427至429頁)；但是細觀上開裁定內容，其記載博士後
14 研究人員性質上屬勞基法第9條第1項所稱特定性工作之定期
15 僱傭契約，乃在引用原審即臺灣高等法院107年度重勞上字
16 第45號判決要旨。最高法院駁回上訴之理由，並非審究原判
17 決之適法與否而為實體判決，而係認上訴人未表明適法之第
18 三審上訴理由，從而以程序理由裁定駁回。此外，上開事件
19 所依附之事實，為上訴人係因特定具體之研究計畫而經聘
20 用，此與本件兩造間之勞動契約內容，非在聘用初始即設定
21 執行特定具體之研究計畫，二者殊有不同，無法比附援引。
22 故被告此部分抗辯，自難認有理由。

23 (二)原告是否有不能勝任工作之情事？

24 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
25 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。所謂「確不能
26 勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之
27 工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務
28 亦屬之(最高法院84年度台上字第673號、86年度台上字第6
29 88號判決參照)。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客
30 觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而
31 言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願

01 做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由
02 勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促
03 進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度
04 台上字第82號、103年度台上字第2550號判決參照）。工作
05 規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動
06 契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且
07 未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均
08 應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及
09 管理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當
10 對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、
11 故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之
12 緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度台上字第82
13 8、2709號判決參照）。

14 2.原告職位副研究員之考評標準，經被告以注意事項第3條規
15 定如下所載（調解卷第113頁）：

16 「本院PI續聘標準應同時含有執行院外計畫件數及PI在應聘
17 期間研究所產生之科學、社會、或產業效益三方面之成果兩
18 部分。相關成果必須包含配合院任務導向與單位目標的具體
19 貢獻。

20 執行院外計畫件數：

21 (一)PI在應聘期間以計畫主持人（不含共同及協同主持人）身
22 分所爭取獲得之院外計畫執行件數，平均每年至少為零點
23 三三件。

24 1.依上述，以應聘三年為例，PI須執行至少一件完整的一
25 年期（十二個月）院外計畫。其餘依此類推。

26 2.每年院外計畫執行件數乃依計畫期程及每年實際執行月
27 數依比例計算之。舉例而言，若依件院外計畫執行期間
28 為一〇四年八月一日起至一〇五年七月三十一日止，而
29 PI之續聘到期日為一〇五年三月三十一日，則應計算為
30 該PI在應聘期間之一〇四年度執行十二分之五件，一〇
31 五年度執行十二分之三件院外計畫。其餘依此類推。

01 3.院外計畫之範圍：含科技部專題研究計畫、政府機構委
02 辦或補助之計畫，以及政策額度計畫。……

03 PI在應聘期間研究所產生之科學、社會、或產業效益三面向
04 之成果：

05 (一)研究成果得以科學、社會、或產業面向之成果綜合表現來
06 評估，若僅有一個面向之成果時應符合下述標準或等同於
07 標準之適度表現。

08 (二)研究單位得依下數個面向成果之標準，配合單位及研究人
09 員本身不同任務，加權不同面向成果之比重。

10 (三)各面向成果標準：

11 1.科學效益：應聘期間之主論文

12 ……

13 (3)三年副研究員：發表於該領域前百分之二十五期刊之
14 主論文二篇；如主論文有科學效益卓著之特殊情況，
15 篇數得以酌減。」

16 3.原告主張其符合上開規定「PI在應聘期間研究所產生之科
17 學、社會、或產業效益三方面之成果」部分，已經提出論文
18 影本及期刊排名表為據（重勞訴卷第183至213頁），且為被
19 告所不爭執（重勞訴卷第218頁），自堪信為真實。至於被
20 告所抗辯之「執行院外計畫件數」部分，原告主張其於應聘
21 期間即自110年1月1日起至112年12月31日止符合「執行院外
22 計畫件數」之部分，有①國科會專題研究計畫「探討跨細胞
23 膜絲胺酸蛋白酶在正常及受傷腦的腳色功能」（自109年8月
24 1日起至110年10月31日止）、②政策額度計畫「開發新穎多
25 面向細胞及基因治療策略：由關鍵技術平台至臨床試驗」
26 （自110年1月1日起至111年12月31日止）（重勞訴卷第139
27 頁）。惟查：

28 (1)就上述①之部分，其原核定期程本為自109年8月1日起110年
29 7月31日止，原告所主張之所餘時間(110年8月1日至同年10
30 月31日止)乃係原告向國科會申請展延並獲核可之結果，此
31 有經費核定清單、科技部110年7月6日科部綜字第110003837

01 4號函可憑（重勞訴卷第151至153頁）。注意事項第3條「計
02 畫期程」之認定，當應以原先核定之計畫執行時間而非嗣後
03 展延之時間為準據，蓋嗣後之展延乃屬例外且應另經核可；
04 另若以嗣後展延之時間為準據，則無啻鼓勵被告單位人員均
05 嗣後拖延、展延計畫時程以合乎注意事項第3條之要求，顯
06 然有失公允，故其計畫期程應認定為自109年8月1日起110年
07 7月31日止。再者，因上開計畫期程有部分橫跨非此段自110
08 年1月1日起至112年12月31日止之聘期，故依注意事項第3條
09 「執行院外計畫件數：(-)2。」之意旨，應依比例認列其於此
10 段聘期中110年度執行計畫件數為7/12件（實行期間7個月/
11 10年之12月=7/12件）。

12 (2)就上述②之部分，被告抗辯：該計畫係由訴外人林秀芳前所
13 長所爭取獲得，再將該研究計畫交予術研究員包含原告共同
14 執行。為使計畫順利推動，細研所核定給予先期輔導經費(s
15 eed money)協助加速原告獲得相關研發成果。因計畫主持人
16 為林秀芳而非原告，故不得計入PI以計畫主持人身分所爭取
17 獲得之院外計畫件數等語(重勞訴卷第217頁)。原告對於該
18 計畫主持人為林秀芳乙情並不爭執，但主張政策額度計畫係
19 彙集被告眾多研究單位及研究PI計畫，以被告之院長或副院
20 長（均為特聘研究員）為總計畫主持人，非單一研究員得擔
21 任計畫主持人。是以政策額度計畫應修正解釋為「PI有實質
22 參與執行政策額度計畫者，即得計入院外計畫之執行件數，
23 不以擔任計畫主持人為必要」。（重勞訴卷第245頁）衡諸
24 原告提出之新興政策額度計畫基本資料影本、電子郵件、論
25 文影本(重勞訴卷第155至181頁、第197至211頁)，雖非全然
26 無憑據，但觀諸注意事項第3條規定，並未就此有特別之例
27 外性規範，故應認原告此部分主張尚無憑據而不可採。

28 (3)基上論列，原告於此段聘期3年內，依注意事項第3條規定平
29 均每年至少0.33件，且須執行至少1件完整的1年期（12個
30 月）院外計畫，但實際上原告平僅每年僅執行7/36件（計算
31 式：7/12件÷3年=7/36件），且此院外計畫之執行僅有7個月

01 而未達12個月，並不合乎注意事項第3條規定之要求，且並
02 無證據顯示注意事項第3條有低於勞基法就勞動條件所規定
03 之最低標準，是揆諸上開法律說明，原告所服勞務乃不符工
04 作規則中勞工工作之考評標準，可初步認定原告有不能勝任
05 工作之情事。

06 4.原告之學術評鑑報告：

07 (1)依被告提出之財團法人國家衛生研究院研究單位及人員學術
08 評鑑作業要點，第2條規定：「各研究單位及研究人員應每
09 二至三年接受乙次學術評鑑，評鑑以會議行之，並得請受評
10 鑑單位主管及各研究人員進行口頭報告。」第5條規定：

11 「評鑑報告經院長核定後，由學發處轉發給受評鑑單位及研
12 究人員參考，並得作為研究資源核定與年度考績的依據，以
13 及研究人員續聘之參考。」（重勞訴卷第47頁）是足以推
14 認，學術評鑑於被告續聘與否之事上，乃屬重要之參考依
15 據，合先敘明。再依被告所提出之附件一，被告於110年以
16 前學術評鑑評等對應分數乃細分為9等第：①Outstanding傑
17 出(≥90)、②High excellent極佳(87-89)、③Mid excel
18 lent佳(84-86)、④Low excellent良(80-83)、⑤High
19 average高於平均(77-79)、⑥Average平均(74-76)、⑦Low
20 average低於平均(70-73)、⑧Fair尚可(60-69)、⑨Unsatis
21 factory不滿意(< 60)。自111年起則整併為5等第制：①Out
22 standing傑出(≥90)、②Excellent佳(85-89)、③Good良(8
23 0-84)、④Fair尚可(70-79)、⑤Unsatisfactory不滿意(< 7
24 0)。Fair尚可之定義為成就有限，建議及時改進；Unsatisf
25 actory不滿意之定義則為，成績不理想，每年必須有大幅實
26 質改進。(重勞訴卷第57頁)被告抗辯原告自93年起任職18年
27 10月以來，於103年之學術評鑑結果為Low excellent良(80
28 -83)、於105年為High average高於平均(77-79)、於108年
29 則為Fair尚可(60-69)、於111年亦為Fair尚可(70-79)(調解
30 卷第93頁，重勞訴卷第52頁)，且為原告所不爭，應堪信屬
31 實。自110年以前之9等第制，原告之等第即逐漸衰退劣後，

01 而自111年起實施之5等第制，原告之分數雖列為70至79分
02 間，似乎較上次學術評鑑60至69分為佳，但此乃因被告調整
03 其等第制度所致，其具體之文字描述仍為Fair尚可建議及時
04 改進，並無改善之跡象。

05 (2)再觀諸被告提出之資料：

06 ①108年學術評鑑報告記載（重勞訴卷第49至50頁）：過去3年
07 原告出具論文2篇，分別被刊載在FASEB J以及Scientific R
08 eports。過去原告已為相當之研究作業並取得一些成果。其
09 研究之2主題亦屬引人注目，然關於對未來研究方向之描述
10 卻屬淺顯。其學術發表紀錄僅屬Fair尚可。根據先前於105
11 年學術評鑑結果，如果研究人力問題得到解決，此學術發表
12 紀錄之問題應可獲得改善。鼓勵原告戮力爭取外部資助。綜
13 合之學術評鑑報告結果為Fair尚可(60-69)。

14 ②111年之學術評鑑報告則載(重勞訴卷第51至52頁)：自108年
15 以來原告刊載3篇論文在FASEB J，另有獲得被告2年間之補
16 助計畫2個，另有被告及中央政府所授予之子計畫2次。但是
17 原告僅有為期1年之具資助個人專題計畫。顯然，自從其於1
18 02年升遷為副研究員，原告尚未證明其自身可值得組織外之
19 單位資助，此一弱點將成為其學術成果及職業生涯之玻璃天
20 花板。既然被告已自102年升為副研究員，被告應即刻傳達
21 上開訊息給予原告知悉。被告必須瞭解到，學術評鑑委員會
22 對於原告之職業發展存懷著甚大之關切隱憂。綜合上述，學
23 術評鑑報告結果為Fair尚可(70-79)。

24 (3)綜合上開學術評鑑報告具體描述內容，可知其於105年之學
25 術評鑑報告即已指出原告具有研究人力不足之問題(108年學
26 術評鑑報告參照)，於108年之學術評鑑報告進而指出原告應
27 積極爭取組織外之外部資源，於111年之學術評鑑報告繼而
28 指摘原告迄今未能獲得外部資助，已成為阻礙其學術發展及
29 職業生涯之玻璃天花板，且文字用語已相當銳利，意欲使兩
30 造對於原告所面臨之職務上問題予以重視。參酌原告非短期
31 在被告任職，乃自94年1月21日起為專任助研究員，自102年

01 1月1日起為專任副研究員（兩造不爭執事項(-)），迄至112
02 年間已為專任副研究員約10年時間，已有相當充足之時間可
03 以改善，但原告對於105年學術評鑑報告所指出之問題並未
04 加以改善，致使其後續所獲之學術評鑑成績逐漸劣次，應可
05 認其具體上已有不能勝任工作之情形。

06 (4)另外，注意事項第3條亦規定：「(四)學術評鑑審查意見，須
07 提供給續聘評審委會參考。連續兩次學術評鑑結果為High A
08 verage、Average、Low Average、Fair、Unsatisfactory
09 者，原則上不予續聘。」（重勞訴卷第273頁）查本件原告
10 之學術評鑑結果，於105年為High average高於平均(77-7
11 9)、於108年則為Fair尚可(60-69)、於111年亦為Fair尚可
12 (70-79)，詳如上述，業符合上開規定原則上不予續聘之基
13 準。原告主張：該規定係於111年間所增列，故應自111年起
14 始有上開規定之適用等語（重勞訴卷第247頁），固然已提
15 供注意事項修正條文對照表以實其說（重勞訴卷第267至273
16 頁），但是審酌學術評鑑係2至3年審查1次，若依原告之主
17 張，則最快自111年起之4年後即115年始有解僱勞工之可能
18 性，期間顯然過長而不符社會通念；況自111年起實施之5等
19 第制，已經刪除High Average、Average、Low Average之3
20 個等第，均如前述，堪證該修正之意旨要非自111年方開始
21 適用，是原告此部分抗辯無可憑採。

22 (三)被告終止兩造間之勞動契約，有無及是否合乎最後手段性原
23 則？被告終止兩造間之勞動契約，是否合乎進升要點、作業
24 要點、財團法人國家衛生研究院人員資遣作業（下稱資遣作
25 業）等內部規定？（重勞訴卷第27至28頁、第79至83頁、第
26 275至277頁）

27 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
28 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
29 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
30 客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、
31 身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使

01 用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允
02 雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原
03 則」（最高法院96年度台上字第2630號、109年度台上字第2
04 717號、112年度台上字第244號判決參照）。上開實務見
05 解，顯係採二階段審查，除判斷勞工是否不能勝任工作外，
06 尚須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法
07 改善情況下，始得終止勞動契約，以通過解僱最後手段性原
08 則之審查。考其意旨，蓋因雇主終止勞動契約，將使勞工生
09 計蒙受重大不利益，而告知勞工不能勝任工作情事並給予改
10 善機會及期間，相對於雇主而言影響較為輕微，故解僱最後
11 手段性原則之保障目的，其手段即應符合比例原則及平等原
12 則，勞工於知悉其不能勝任工作之具體情事，亦即自己之不
13 足或未達雇主要求之處後，始有朝雇主期待之方向改善之可
14 能；雇主應使勞工知悉其有不能勝任工作之情況，必要時應
15 運用指示監督之權限，促使勞工之給付符合雇主所需；必以
16 雇主已無法採取其他手段改善，始應認雇主得行使勞基法第
17 11條第5款賦予之解僱權。職是，解僱應解為雇主終極、無
18 法迴避、不得已之手段。本件兩造間之勞動契約既依勞基法
19 第9條第2項第2款規定，視為不定期之勞動契約，則被告終
20 止兩造間之勞動契約，自應有最後手段性審查之必要。

21 2.被告之內部規範乃為合乎解僱最後手段性而訂立：

22 (1)財團法人國家衛生研究院人員考核評估要點（於111年間修
23 正，下稱評估要點）規定（重勞訴卷第43頁）：

24 「四、每一會計年度結束前，單位主管應依據直屬人員之考
25 核評估表所列各項目標詳予評估。如工作同仁曾參與其他計
26 畫或單位工作，單位主管應綜合其他計畫或為該單位主管之
27 意見。……

28 六、考核結果之獎懲依下列規定：

29 (一)優等（優）：晉薪一級並給予一個半月薪給總額之獎
30 金。

31 (二)甲等（良）：晉薪一級並給予零點七五個月薪給總額

01 之獎金。

02 (三)乙等(良)：不予晉薪。給予半個月薪給總額之獎
03 金。

04 (四)丙等(待改進)：不予晉薪。

05 考核丙等者，應施予輔導計畫。連續兩年考核丙等者，
06 應予解聘。」

07 (2)資遣作業另外規定(重勞訴卷第275至277頁)：

08 「三、啟動程序：辦理人員資遣時，應於事前預告之，時程
09 同離職預告期。……

10 2.符合勞基法第11條第5款：對於所擔任之工作確不能
11 勝任時；

12 (1)改善計畫：直屬主管予當事人面談，瞭解其困難加
13 以指導，並擬定改善計畫及執行目標、方式，預訂
14 第一次檢視成效面談時間，再視情況進行第二次面
15 談時間，每次接應填寫輔導面談表或改善計畫詳加
16 記錄，並經當事人簽名確認。

17 (2)應備文件：改善結果不符單位需求，即啟動資遣作
18 業；以簽陳辦理，備妥面談表、改善計畫表、當事
19 人親簽之預告契約終止予相關權益說明文件及其他
20 無法勝任工作之相關文件佐證。

21 3.簽核流程：承辦單位→單位主管→會辦人事室→總辦
22 事處→陳核主任秘書→副院長→院長」

23 (3)依上述規定，被告組織內已經自訂內規，對於年度考績丙等
24 者先行施以輔導計畫，試圖改善勞工之勞務表現，若連續2
25 年均達丙等，因為已經先行施以輔導計畫協助改善，故此時
26 解僱乃合乎法律說明所述之解僱最後手段性原則。而在啟動
27 資遣程序方面，被告亦規範其所謂改善計畫，應有與勞工之
28 確切面談行為，嗣後並應檢附相關證明佐證上開行為之實
29 施，目的亦為契合上開法律說明所述之解僱最後手段性原
30 則。

31 3.本件被告未依上述內部規範為任何改善措施：

(1)原告之歷年績效詳如下示：

編號	通知日 /生效日	考核年度	晉薪	年終 獎金	等第	出處
1	100年1月21 日	99年	晉薪1 級	0.75月		調解卷第49 頁
2	101年1月16 日	100年	晉薪1 級	0.75月		調解卷第51 頁
3	103年1月17 日	102年	晉薪1 級	0.75月		調解卷第53 頁
4	104年2月16 日	103年	不 予 晉薪	0.75月		調解卷第55 頁
5	105年1月27 日	104年	不 予 晉薪	0.5月		調解卷第57 頁
6	106年1月16 日	105年	不 予 晉薪	0.5月		調解卷第59 頁
7	107年2月1 日	106年	不 予 晉薪	0.5月		調解卷第61 頁
8	108年1月21 日	107年	不 予 晉薪	0.5月		調解卷第63 頁
9	109年1月14 日	108年	不 予 晉薪	0.5月	良	調解卷第65 頁
10	110年1月29 日	109年	晉 薪 0.5級	0.75月	佳	調解卷第67 頁(該年爭 取到國科會 計畫1件而 如上述)
11	111年1月20 日	110年	不 予 晉薪	0.5月	乙	調解卷第69 頁
12		111年	不 予 晉 薪 (重勞 訴 卷 第 43 頁)	0.5 月 (重勞 訴卷第 43頁)	良(乙)(79分) 該年度唯一未 獲國科會計畫 補助者，仍有 進步空間	重勞訴卷第 45頁

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

13		112年	不 予 晉 薪	0.5月	良(乙)(78分) 仍有加強空間	重勞訴卷第 46頁
----	--	------	------------	------	---------------------	--------------

(2)本件原告之最後一任聘期係自110年1月1日起至112年12月31日，觀諸其此3年之年度考績對照上開於111年間修正之評估要點均應為乙等（良），而非最末等第丙等（待改進）。原告不僅於此期間未曾落入丙等，經被告施以輔導計畫，更是不曾連續2年拿到丙等，即進入被告內部規範所定應予解僱之範圍。故被告預告終止兩造間之勞動契約，已可初步認定為不符合其自己所訂之資遣作業，並不適法。此外，依邏輯常理推論，在被告之勞工考績列入丙等之情形，被告若欲解僱之，依資遣作業猶須施以輔導計畫；則在被告之勞工考績尚且獲乙等（良），較諸丙等為優良之情形，被告若欲解僱之，更是應該積極施以輔導計畫試圖改善勞工之勞務表現。但是觀諸被告所提之證據資料（重勞訴卷第225至235頁，內容詳如下述），從未有資遣作業規定之與原告間之面談表、改善計畫表，被告之資遣流程根本不符其自身所訂之資遣作業規範。

(3)被告抗辯：其曾邀請原告參與106至108年間「政策額度計畫：藉藥物促進腦神經的修補及腦中風後神經功能的再生」之執行、提供110至111年間「政策額度計畫：開發細胞與基因應用技術以治療腦神經及阻塞性血管疾病」之育成研究經費、於111年以所行政經費另核撥30萬元供原告研究所需，被告已盡力進行事前之輔導措施等語（重勞訴卷第419至420頁）；原告則回應：其並不爭執被告所述之事實，但是其受邀參與106至108年間計畫之執行，係因原告具腦神經再生之研究成果及專長，原告參與110至111年間計畫之執行，為受經費補助而屬理所當。政策額度對被告而言係重要經費來源，林秀芳所長核撥30萬元經費，非如被告所言用以協助提升原告研究競爭力，反而係原告研究對任務發展有所貢獻，故提撥較多經費供原告使用等語（重勞訴卷第343至345頁）。經查被告所提出之電子郵件（重勞訴卷第225至229頁），內容係簡述敦促原告進行經費行政核報之作業，原告

01 執行上開計畫內容，係本乎其職務內容而所得之經費內容，
02 還是被告特別為了迴避解僱終極手段，而另行提供原告增加
03 學術研究生產力之措施，要屬有疑，是固然兩造均不爭執被
04 告所述之事實，但此不能資以證明被告通過最後手段性之檢
05 驗。

06 (4)再者，被告雖述其多次為原告媒合其他單位及職務（重勞訴
07 卷第220頁），但是根據其所提出之電子郵件資料（重勞訴
08 卷第231至235頁），為細研所代理所長劉俊揚於112年12月1
09 5日「上午10時20分」、同日「上午10時21分」、同日「上
10 午10時25分」分別寄給不同人之郵件，副本均轉發給原告，
11 信件內文均一致記載：「李小玲副研究員長期致力於神經幹
12 細胞及神經再生相關研究，惜整體表現未達本所之續聘標
13 準，故將於112年12月31日聘期屆滿後，本所不予續聘。/知
14 悉貴單位近期公開徵求專任PI職缺，敬請評估李副研究員專
15 長是否符合貴單位研究方向或具契合潛力。如有面談或其他
16 建議，還請貴單位回信通知我們，謝謝。/細胞及系統醫學
17 研究所/代理所長 劉俊揚 敬上」。參之電子郵件之發送時
18 間為112年12月10日，而被告預告兩造間勞動契約終止之時
19 點則為同年11月30日（兩造不爭執事項(三)），足見被告通知
20 原告遭到資遣之後，方發送上開電子郵件，自然不足以證
21 明，被告在資遣原告之前曾有採取何迴避解僱之實質作為。
22 此外，本院能夠理解，依財團法人國家衛生研究院設置條
23 例，被告為政府為加強醫藥衛生研究，增進國人之健康福
24 祉，所特別捐助之財團法人，創立基金來源係由中央政府編
25 列預算捐助，且年度之工作執行成果、收支預算均須由主管
26 機關行政院衛生福利部報請行政院轉送立法院審查，具有高
27 度之公益性、政策目的性，且原告之職務具備高度之專業
28 性，在解僱最後手段性之考量上或應與其他行業別有所區
29 別；然而上開電子郵件3封，係於同日極度緊密之時間所作
30 成，且其意旨無非係簡單轉知原告及被告其他研究單位，①
31 原告已遭被告解僱，②請被告其他單位或可考慮雇用原告。

01 一則在被告其他單位知悉原告遭被告解僱訊息之同時，是否
02 還會有意願僱用原告，已有重疑；二來上開信件中既未向其
03 他單位介紹原告之能力、專長等背景事實，亦未向原告轉知
04 該單位所徵求之專任職缺，需要何種核心專業職能，更遑論
05 有提供原告任何職能上之輔導、調職、轉介其他單位之協助
06 等其他改善措施。被告僅以此於同日極度緊密之時間所作
07 成，充斥「罐頭式用語」信件3封，意欲通過解僱最後手段
08 性之要求，恕本院礙難贊同之。

09 4.準此，被告預告終止兩造間之勞動契約，不合乎被告自己所
10 定之資遣作業內部規定，顯未通過解僱最後手段性原則之檢
11 驗。

12 (四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，另請求被告按月給付每
13 月工資14萬6674元、提繳勞工退休金8874元、提繳5867元至
14 原告離職儲金帳戶，分別是否有理由？

15 1.綜合上述，原告雖具不能勝任工作之情事，但被告之預告終
16 止勞動契約，不合乎解僱最後手段性原則而非適法，故原告
17 依民法第487條前段規定，訴請確認兩造間之僱傭關係仍然
18 存在，應屬有據。

19 2.按月給付每月工資14萬6674元並遲延利息：

20 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
21 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提
22 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
23 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
24 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
25 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
26 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之
27 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
28 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
29 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
30 判決參照）。

31 (2)本件被告於112年10月20日函知原告續聘未獲通過，再於同

01 年11月30日以原告不能勝任工作為由資遣原告，預告兩造間
02 之勞動契約於同年12月31日終止（兩造不爭執事項(三)），顯
03 然已經預示拒絕受領原告勞務之給付。但原告既於起訴狀中
04 主張被告之解僱行為非法而無效（調解卷第15頁），且曾於
05 112年12月25日以電子郵件回函對被告之解僱行為提出異議
06 （調解卷第75頁），足見原告主觀上並無任意去職之意，且
07 已提出勞務給付之準備。惟被告迄今仍拒絕原告勞務之提
08 供，堪認被告有受領勞務遲延之情事。揆諸前揭規定，被告
09 應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得依兩造
10 間之勞動契約請求被告給付工資。又原告經被告違法資遣
11 時，每月工資為14萬6674元（兩造不爭執事項(二)），是原告
12 請求自113年1月1日起至原告復職日止，按月於每月之末日
13 給付原告14萬6674元，核屬有據。

14 (3)另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
15 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
16 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
17 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
18 第233條第1項、第203條分別定有明文。原告主張被告係於
19 各月末日發放各月之薪資，被告對此並不爭執(重勞訴卷第4
20 00頁)，則原告請求之各期薪資給付係定有確定期限，被告
21 如未按時給付，應自期限屆滿時起負遲延責任。則原告請求
22 自次月1日起起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延
23 利息，亦有理由，應予准許。

24 3.按月提繳勞工退休金8874元：

25 (1)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
26 儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
27 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金
28 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條
29 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
30 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
31 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞

01 退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。
02 是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
03 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
04 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。
05 然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
06 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
07 高法院101年度台上字第1602號判決參照）。

08 (2)查兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應給付原告每月工資14
09 萬6674元，既如前述，被告即有依上揭規定為原告提撥勞工
10 退休金至原告勞退專戶之義務。原告工資既為14萬6674元，
11 應依勞工退休金月提繳分級表第11組61級，以14萬7900元計
12 算月提繳工資（兩造不爭執事項(二)），被告應提繳之勞工退
13 休金數額為8874元（計算式：14萬7900元X6%=8874元）。是原
14 告請求被告自113年1月1日起至原告復職日止，按月提撥887
15 4元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，
16 亦屬有據。

17 4.按月提繳5867元至原告離職儲金帳戶：

18 資遣要點第3點第1項規定：「自九十九年三月一日起，本院
19 人員不論適用勞工退休金條例（新制）或勞基法（舊制），
20 本院每月皆為其提撥公提離職儲金，提撥之基礎與比例如
21 下：(一)公提儲金：本院人員每月提撥其薪資之百分之四，作
22 為離職儲金。於符合第四點及第五點之離職請領資格時，則
23 可請領之。」（重勞訴卷第287頁）本件兩造之勞動關係既然
24 繼續存在，而原告自112年1月1日起至同年12月30日止之每
25 月工資為14萬6674元（兩造不爭執事項(二)），是原告依上開
26 資遣要點規定，請求被告按月提繳5867元（計算式：14萬66
27 74元X4%=5867元，小數點後四捨五入）至原告離職儲金帳
28 戶，亦屬有據而應准許。

29 5.綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項前段、兩造間之
30 勞動契約、民法第487條、第235條、第234條、勞工退休金
31 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、資遣要點第

01 3點第1項規定，請求如主文第1至4項所示，核屬有據，應予
02 准許。

03 五、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
04 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
05 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
06 項定有明文。準此，本件如主文第2至4項所示部分，係屬就
07 勞工之給付請求而為雇主敗訴者，本院應依職權就宣告假執
08 行，並同時宣告被告供擔保後得免為假執行，而酌定相當之
09 擔保金額。兩造雖分別陳明願供擔保請准宣告假執行、免為
10 假執行，僅係促請本院職權宣告之發動，是均不另為准駁之
11 諭知。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
13 本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 113 年 11 月 6 日

16 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 宋 國 鎮

17 法 官 鄭 子 文

18 法 官 李 昆 儒

19 以上正本係照原本作成。

20 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（須
21 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 6 日

23 書 記 官 金 秋 伶