

原告 朱胤錡

訴訟代理人 陳俊成律師(法扶律師)

被告 就業情報資訊股份有限公司

法定代理人 翁靜玉

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國112年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參萬陸仟陸佰肆拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告最後具狀補稱：因為被告是非法解雇我，所以我還要請求111、112這兩年度的年終獎金、每年各兩個月，合計共4個月，為新臺幣（下同）24萬元+110年8月17日迄今被告應依法補為提撥勞退金、每月3,648元至我設於勞保局之勞退金專戶（見卷第159～160頁原告民事準備一狀），經核不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，因於程序上合於民事訴訟法第255條第1項第7款之規定，是於程序上應予准許其所為之追加，合先敘明。

二、原告主張：我於民國108年12月2日起受僱於被告，前經被告派遣至要派單位即訴外人聯發科技股份有限公司（下稱聯發科公司），擔任APR ENGINEER，月薪為6萬元，及至110年下旬聯發科公司主管向被告反應，說我有不適任云云情形，但事實上我工作表現良好，而被告即派遣公司旋稱：當下沒有其它適合我的職缺，於是讓我最後上班到110年8月7日並

對我辦理資遣及提供非自願離職書給我，對於上述非法解僱乙事，經過我於111年8月1日向國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局申請勞資爭議調解未果，故僅能透過訴訟請求認僱傭關係暨請求續付薪資本、息等語，爰聲明：確認原告與被告間僱傭關係存在，且被告應自110年8月8日（經法扶律師更正為110年8月17日，見卷第103頁筆錄第21行）至原告復職日止，按月於每月30日給付原告6萬元及各自當月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，訴訟費用則由被告負擔。又因為被告是非法解雇我，所以我還要請求111、112這兩年度的年終獎金、每年各兩個月，合計共4個月，為24萬元，及110年8月17日迄今被告應依法補為提撥勞退金、每月3,648元至我設於勞保局之勞退金專戶。

三、被告則以：原告於派駐聯發科公司期間，因不能勝任工作而有績效考核不佳情形，透過調整專案內容，依然未見改善，經聯發科公司要求終止上開派駐，於是被告詢問原告關於現有其它派遣職缺之意願，因為原告說他僅願意擔任APR ENGINEER，在確認無符合安置職缺之情形下，兩造協商最後結果，是採取合意資遣之方式，原告沒有異議又迅速、積極配合，不但親自填寫派駐人員離職單、在文件上自行勾選「個人前程」為離職原因、主動向被告承辦人員表示需要紙本離職證明，並與該名承辦人員以電子郵件往來，互相溝通紙本離職證明之附郵寄送事宜，原告於向被告領取資遣費5萬0,326元後，不但曾辦理領取失業給付約16萬元左右，還曾經向聯發科公司面試應徵APR ENGINEER，只是沒被錄用而已，所以才會違反誠信，事情過了約有1年，原告先去申請勞動調解，又再過了約半年，復提起本件訴訟，如此模糊兩造間之法律關係、沒有要提供勞務的意思卻要求領取薪水，其所為舉措，實無可取，再者，所謂6萬元之月薪，此數額是要派公司所訂，於兩造間之僱傭關係從來就沒有關於月薪為6萬元之約定，也就是原告受薪程度，仍然要視原告派駐地點及工作派任單而異，兩造間的書面契約，也是這樣約定，又

01 上述資遣費5萬0,326元，倘若被告受有不利之判決，則被告  
02 提出抵銷抗辯，爰答辯聲明：如主文所示。

03 四、本件不爭執事項如下：「對於本院已經提示調查111年2月17  
04 日科學管理局函文及附件（見卷第45～47頁）；及被證1電  
05 子郵件查詢（見卷第69～75頁）；暨被證2派駐人員離職單  
06 （見卷第77頁）；與勞動部勞動力發展署桃竹苗分署112年7  
07 月21日桃分署就字第1120006483號函及附件（見卷第129～1  
08 38頁），其形式真正均不爭執」（見最後筆錄）。

09 五、本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第3款規  
10 定為爭點整理，經兩造當庭同意協議簡化爭點，即本件經協  
11 議簡化爭點共兩點如下：（見最後筆錄）

12 （一）本件係原告主張之110年8月7日遭到雇主非法解僱（指卷  
13 第23頁非自願離職證明書）為可採？或者是被告抗辯兩造  
14 是在110年8月16日合意資遣（指卷第69～75頁電子郵件、  
15 77頁離職單）為可採？

16 （二）被告復抗辯原告提起本件確認僱傭關係暨請求續付薪資之  
17 訴訟，有違誠信，是否可取？

18 六、經本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證後，判斷如下：

19 （一）按，原告主張兩造間有僱傭關係但經被告以前開情詞否  
20 認，兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭  
21 契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位  
22 自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上  
23 利益。又，原告雖已至其他處所工作，惟此僅生原告請求  
24 被告支付薪資部分，應否將原告至他處工作薪資，於當事  
25 人間僱傭關係經認定仍為存續時之扣抵問題，核與有無確  
26 認利益無涉。

27 （二）依證人即當事人朱胤錡於本院指定之112年7月5日言詞辯  
28 論期日在庭結證稱：110年7月下旬之7月28日，我有收到  
29 被證1之電子郵件，發生的事情，就如同這兩頁（指法官  
30 提示之本院卷第69頁及第70頁）這樣寫的，這封mail發出  
31 來之前有開會通知我這件事，所以我知道是被解僱、我知

01 道我被解僱後，我跟被告公司領取非自願離職證明，領  
02 到、依規定申請失業給付，領了好像是16萬元左右、在此  
03 之前，我是在聯發科擔任APR ENGINEER、聯發科其他的A  
04 PR工程師，有正職的，也有派駐的，好像兩種都有、110  
05 年7月28日之前，有過開會，開會就是我跟聯發科的經  
06 理、被告公司的人，共3個人，就開會的時候，跟剛剛法  
07 官提示的卷宗裡面寫的那樣（指卷第69～70頁），就是這  
08 樣跟我說、其實是有兩次開會，第1次跟我說要結束派  
09 駐，是說不續聘，要結束派駐，第2次才說不適任，我有  
10 表達我不是1個不適任的人，至於法官問我，聯發科公司  
11 是交代我什麼事情而我沒處理好這個問題，我不知道，我  
12 覺得這個問題要問聯發科的經理（見是日筆錄，卷第112  
13 ～115頁），證明兩造於110年7月下旬皆知悉要派單位即  
14 聯發科公司甚不滿意原告工作表現之事實，且據原告本人  
15 表示問題發生所在原因，其不知道，這點要問聯發科等語  
16 如上。

17 （三）為了釐清勞工是否不能勝任工作、雇主有無提供改善之機  
18 會等等情節，於是本院函請聯發科公司檢送關於派遣勞工  
19 朱胤錡不保密處理之文件紀錄到院（見卷第119頁筆錄、  
20 第127頁函稿），經該公司以112年7月24日112聯發管字第  
21 00306號函覆以「說明二：經查，朱胤錡君前於民國108年  
22 12月2日起由派遣事業單位即就業情報資訊股份有限公司  
23 （下稱就業情報）派遣至本公司提供勞務，主要負責APR  
24 (Auto Placement & Routing)技術業務。惟查，朱君於本  
25 公司提供勞務期間有諸多主客觀不能勝任工作情事，包括  
26 工作態度消極、對於主管之詢問未予適當回應以及其工作  
27 須由他人代為完成等情，而有朱君109年年底之年度自評  
28 及部門主管劉○○之評語（附件Comment乙欄）可稽。」  
29 及「說明三：鑑此，本公司於110年1月間起提供多種資源  
30 包括指派同仁指導及主管定期晤談等以輔導改善朱君上開  
31 無法勝任工作之情事。惟查，經輔導朱君仍未能有效改善

01 上開主客觀不能勝任工作等情。準此，本公司部門主管劉  
02 ○○遂於110年7月間通知就業情報依雙方要派契約書終止  
03 朱君派遣乙事。是以，鈞院上開函文所附筆錄第4頁朱君  
04 證述伊與就業情報人員、本公司經理三方討論終止派遣乙  
05 事之有關會議等語，經查應為劉○○分別與朱君、就業情  
06 報人員黃○○之口頭討論，並無朱君所稱三方會議亦未有  
07 會議記錄，附此敘明。」（見卷第153頁覆函，內有聯發  
08 科劉姓主管與被告黃姓職員2人之真實姓名，其中被告黃  
09 姓職員與後述電子郵件所稱之黃小姐為同一人），證明原  
10 告無論於被告公司、聯發科公司反應勞工方面有不能勝任  
11 APR ENGINEER之情狀下，採取消極態度相應之事實。

12 （四）承上事實併參兩造不爭執形式真正之被證1，110年7月26  
13 日Gmail「【主題：Career就業情報、派駐聯發科公司】  
14 胤錡，您好！我是就業情報的黃小姐，稱早電話聯繫不到  
15 您，關於工作的部分，想與您確認一下，能否請您抽空回  
16 電，謝謝。」（見卷第69頁該則）、翌（27）日Gmail  
17 「【主題：Career、資遣流程啟動通知】Hi Eric,如我們  
18 上週討論，經過三個project的合作和三位帶過你的學長  
19 討論後，目前認為你應該無法完全勝任我們的要求，所以  
20 和你確認也和Career Lark諮詢後，我們決定採取走資遣  
21 的流程，根據你的年資，最後的上班日會落在8/16，麻煩  
22 你和Career Lark確認在這個日期之前完成相關手續，另  
23 外由於啟動資遣的流程，雖然由於疫情我們採A/B班，但IT  
24 可能會結束你遠端的權限，再麻煩明天開始到公司來上  
25 班，有任何問題也請你隨時提出。」（見卷第70頁該  
26 則），證明被告確實曾於110年7月下旬向原告表示由於原  
27 告不能勝任工作，擬以合意資遣之方案，終止兩造間之僱  
28 傭關係，時間會落在110年8月16日，如果原告有任何問  
29 題，可以隨時提出，並無原告指摘片面解僱云云之情形。

30 （五）而原告（Eric Zhu朱胤錡）對此則於2日後之110年7月28  
31 日起及至110年8月9日止，透過電子郵件往來之方式，持

01 續地與被告公司承辦人員追蹤發給離職證明書乙事，原告  
02 一併回覆稱其需要紙本，且於斯時COVID-19疫情期間，原  
03 告還明確地表示：他要親自前往被告公司拿取離職證明書  
04 紙本（被證1，見卷第72～73頁），證明原告不但對於被  
05 告提出合意資遣之方案，未據爭執，此非為單純之沉默，  
06 而係大相逕庭地一反前述工作時消極、未有適當回應之態  
07 度，原告不但於110年7月28日上午11時41分積極地要求被  
08 告先開立好紙本離職證明書，以供原告前往被告公司領  
09 取，其間未見任何提供勞務準備之通知，甚至於次（8）  
10 月9日下午5時25分、晚上7時06分兩度催促被告公司承辦  
11 人員：請問什麼時候會寄出？謝謝（見卷第74頁上方該  
12 則）、Hi, 目前尚未收到，可否先提供電子版本及郵遞追  
13 蹤號碼，謝謝（見卷第74頁中間該則），嗣經被告公司承  
14 辦人員於110年8月12日上午8時45分追蹤付郵進度，並以  
15 電子郵件回覆原告：Hi, 投遞多次不成功，目前在郵局，  
16 您應該會收到招領通知單（郵差會留此單給您），請憑單  
17 攜帶身分證件至郵局領取（見卷第74頁下方該則）。

18 （六）僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非  
19 僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如  
20 雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，  
21 故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、  
22 誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。  
23 又，行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間  
24 內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人  
25 已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，  
26 而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃  
27 有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。本院綜合  
28 上開各情，認若假設原告主張其本人於110年8月7日遭到  
29 非法解雇乙情屬實，則原告不斷催促被告公司承辦人員關  
30 於離職證明書紙本寄送進度，甚是矛盾，惟查迄至最後言  
31 詞辯論終結為止，原告不能提出合理解釋，使法院信其主

01 張為真，則其主張前開非法解雇云云乙事，即不能信其為  
02 真；反之，本件應以被告抗辯兩造已達成合意資遣且日期  
03 定於110年8月16日乙情，合情可取。

04 七、從而，針對本件協議簡化之爭點，經本院審理結果既認被告  
05 抗辯：「兩造於110年8月16日合意資遣」是為可採，即無從  
06 作出有利於原告之判決，故本件原告全部之訴均因欠缺根  
07 據，其訴俱無理由，均應駁回，如主文第1項所示。

08 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提  
09 證據，核與本件判決不生影響，爰不一一論述，併此敘明。  
10 據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，  
11 判決如主文。

12 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日  
13 勞動法庭 法 官 周美玲

14 以上正本係照原本作成。

15 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，應  
16 添具繕本1件，同時至少應預繳上訴審裁判費新臺幣1萬8,320  
17 元。如委任律師辦理上訴，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟  
18 法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定  
19 命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特  
20 別注意。

21 中 華 民 國 112 年 9 月 27 日  
22 書記官 徐佩鈴