

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度重勞訴字第20號

原告 林瑩慧

訴訟代理人 張偉志律師

被告 竟天生物科技股份有限公司

法定代理人 王藹君

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月11日辯論終結，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：

(一)、被告為興櫃公司，主要經營業務為新穎藥物傳輸系統、新劑型開發、利基學名藥開發，王藹君為董事長兼總經理。被告所在地位於新竹生物醫學園區，登記主管機關為國家科學及技術委員會新竹科學園區管理局（下稱竹科管理局）。原告與被告公司王藹君董事長相識於民國（下同）97年竟天創始成立，原告當時服務的公司懷特生技新藥為竟天生技創立之原始股東。原告擔任懷特生技董事長特助，依董事長指示，派任至竟天擔任投資後管理工作，輔導竟天建立各項管理制度、管控竟天營運進度並列席每次董事會與股東會議。原告自懷特生技離職後，王藹君董事長分別於105年、111年年底、112年國慶假期期間宴請原告，席間邀請原告前往竟天服務，期待原告以生技上市公司服務的多年經驗，協助克正準備上市櫃的竟天完成IPO終極目標。原告於112年10月16日經被告通知錄用，並自112年10月23日起任職於被告，月薪新台幣（下同）145,000元，職稱為董事長特別助理（下稱

01 董事長特助)，直屬主管為王藹君，隸屬部門為總經理室。
02 關於原告之職務工作內容，被告提供之錄用通知、薪資暨職
03 稱核定表、聘約，均未有任何記載。依原告過去多年擔任其
04 他公司董事長特助的工作經驗，董事長特助的工作乃依據董
05 事長指示，代表董事長督導、協助經營團隊進行橫向整合，
06 以期達成董事會（長）責成經營團隊完成各項營運目標或跨
07 部門專案的單兵、幕僚工作。然根據原告在職期間履行之職
08 務及113年年度工作報告，被告要求原告履行之工作均為主
09 管級人員之職務，而非一般社會通念下單純輔助性質之助理
10 或秘書之行政雜務（故原告名義上為董事長特助，實質上為
11 業務主管），依原告下述之實際工作內容觀之，原告一人需
12 要分擔一般公司招募數個不同職缺時所需之各種學歷、專
13 長、工作經驗人力。原告過去二十多年來在各家公司服務均
14 擔任各項管理作業審查與最後把關工作，來到竟天竟須親自
15 填寫請購單、採購單且多次因字體大小、字型、日期顯示型
16 態（XX/XX/2024）非公司慣用、需親自簽名或繕打等小事同
17 一件事被退件超過五次。被告並未提供原告任何部屬支援，
18 卻要求原告一人承擔多個業務主管的職務內容，此種狀況非
19 原告始料所及。惟基於原告當初就職初衷並視竟天為退休前
20 最終工作，原告隱忍並承擔王藹君交付的所有工作。原告就
21 職後一年內的實際工作內容如下：1.事業發展（展業）：工
22 作比重占25%，例如參與9場展業活動、舉辦2場國際展業1對
23 1視訊會議、建立與維護竟天生技LinkedIn社群、追蹤經銷
24 商○○○○A sales report（含業務檢討）及B sales repo
25 rt、參加C在1對1商務會談與○○最大醫藥公司D簽訂保密合
26 約推動D101○○地區技術授權合作等。2.投資人關係：工作
27 比重占20%，例如舉辦4場投資人說明會、提供公司資料/產
28 品資料給潛在投資人以及接洽潛在投資人、規劃2024媒體公
29 關活動並完成6份新聞稿修正與媒體露出並廣發社群、經營L
30 ine竟天生技分享區群組（規模81人）等。3.智慧財產權申
31 請與管理：工作比重占35%，例如建立○○○○○○○/○○○

01 ○○○/○○○○○○○全球專利佈局、取得○○○○/○○
02 ○/○○○商標、完成○○○○○○○○○商標展延並定期更
03 新維護專利商標目錄清冊等。4.支援營運相關：工作比重占
04 10%，例如IPO專案、網站資料更新、GDP相關事務、法務相
05 關事務、代理稽核。(5)專案：工作比重占10%，例如完成網
06 路蟑螂圖文侵權和解、完成化妝品平台E及F產品品名變更與
07 延展作業等。此外，於試用期期間（112年10月23日至113年
08 1月22日），除上述工作內容，原告亦從事法務工作，例如
09 審閱各部門合約、修正「合約審閱暨管理辦法」等。在職期
10 間，原告均兢兢業業履行上開職務工作內容，所有工作項目
11 及進度說明皆詳實記載於歷次工作月報且於每月月底以電子
12 郵件提供予王藹君，並於每月中旬之主管會議中進行報告，
13 王藹君至少每二週可定期掌握對原告工作進度之更新。遇到
14 緊急重要的突發事件，也都以line迅速回報取得主管的意見
15 回覆或核准。豈料，113年10月18日下班時，於原告到職即
16 將屆滿一年之前夕，王藹君突然約談原告，稱原告工作表現
17 不理想，並要求原告於113年10月31日必須離職云云，儘管
18 原告試圖澄清其中有所誤會，並表示若王藹君不希望原告繼
19 續擔任董事長特助，則原告願意轉任被告當時正在對外招聘
20 之「國際事業發展主管」一職，惟王藹君卻當場拒絕轉調提
21 議，甚至進一步表示將以資遣方式解僱原告。當天傍晚，即
22 原告任職滿一年的前一日下班後（下午6點36分），被告以
23 電子郵件方式向原告寄發資遣通知，訂定113年10月31日為
24 契約終止日，資遣依據為勞動基準法第11條第4款即業務性
25 質變更，原告不同意，故拒絕簽名。113年10月22日，原告
26 恐慌症發作，蓋資遣一事發生實在過於突然，且原告從未料
27 想到已認識超過15年並承諾會善待原告之王藹君竟突然變臉
28 要求原告即刻離職，故當天前往身心科就醫。113年10月24
29 日，被告人資通知要求原告於同年10月31日前完成各項離職
30 交接。113年10月29日原告仍向王藹君表達有意願繼續提供
31 勞務。113年10月30日，因颱風康芮進逼台灣，預期北北基

01 桃可能宣布10月31日放颱風假，被告提供更新版之資遣通知
02 書，董事長王藹君、營運處長陳○全與研發處長鄭○玲等三
03 人在會議室約談原告一人，逼使原告提前辦理離職交接。11
04 3年11月7日，原告向被告寄發存證信函請求恢復僱傭關係。
05 嗣於113年11月26日，兩造於竹科管理局進行勞資爭議調解
06 會議，經調解不成立。

07 (二)、訴之聲明：

- 08 1. 確認原告與被告間僱傭關係存在。
- 09 2. 被告應自民國113年11月1日起至原告復職之前一日止，按月
10 於當月末日給付原告新臺幣145,000元，及自各期應給付日
11 之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 12 3. 被告應自民國113年11月1日起至原告復職之前一日止，按月
13 提繳新臺幣8,874元至原告在勞工保險局之勞工退休金專
14 戶。
- 15 4. 訴訟費用由被告負擔。

16 二、被告答辯：

- 17 (一)、原告主動提出要求被告予以將其資遣，並出具非自願離職證
18 明，以讓其可領取失業補助金，勞動契約終止日期為113年1
19 0月31日亦係由原告主動提出，被告公司法定代理人王藹君
20 被告法定代理人當下即同意原告所提，合意以資遣方式終止
21 兩造間僱傭關係，後續原告並也自行繕打及並提出「離職申
22 請書」，離職原因因素載明「資遣」，並由被告公司法定代
23 理人王藹君被告法定代理人批示「同意」文字，兩造業已合
24 意依勞基法第11條第4款規定以資遣方式終止兩造間之僱傭
25 關係，被告並已依法給付原告預告工資及資遣費，兩造並同
26 意勞動契約之終止日期為113年10月31日。是以，兩造間僱
27 傭關係已合法終止，原告請求確認僱傭關係繼續存在、請求
28 續付工資、提繳勞工退休金等，法律上均無理由。退步言
29 之，若認兩造間未有終止僱傭關係之合意(假設語氣)，被告
30 公司亦已依勞基法第11條第4款規定：「因業務性質變更，
31 有減少勞工之必要，又無其他工作可供安置」，合法終止與

01 原告間之僱傭關係。被告公司考量當初聘用原告最主要的目的
02 的即有關市場投資人業務部分，未見成效，董事長特助職位
03 既無法達到協助董事長之功能，來加強投資人信心讓公司受到
04 肯定，也無法透過此職位來提升跨部門經營效率，反而造成
05 紛擾，而被告公司目前處於營運虧損階段，又必須維護被告
06 公司淨值進行上櫃申請，基於營運成本之經營決策考量，
07 因此必須裁撤無功能性的董事長特助職位，目的在讓被告能
08 永續經營。被告公司自成立以來，過往未曾有董事長特助此一
09 職缺，且於裁撤董事長特助職缺後，再無董事長特助一
10 職，確有減少勞工之必要。是以，本件已符合勞基法第11條
11 第4款規定之業務性質變更，且有減少勞工必要之要件。原
12 告主張之「國際事業發展主管」(international BD direct
13 or)工作，該職務係有關BD之事項，且需有國際商務拓展專
14 業實務經驗，原告先前已屢次表達無BD專長，如前曾要求原
15 告準備與BD相關之工作，遭原告以「我不是BD專長」拒絕配
16 合，更曾在113年10月18日之主管會議上大聲咆哮「BD不是
17 我的專長，為何一直要逼我做」，是該BD相關工作原告早已
18 明示非其專長、拒絕配合，顯非可供安置原告之適當工作。
19 是以，在被告資遣原告時，確已無其他適當工作可供安置原
20 告，被告資遣，符合勞基法第11條第4款規定至明。被告公
21 司法定代理人王藹君也在主管會議說明，找尋投資人（IR）
22 與關係維護是特助的工作項目，被告絕無請原告進行市場炒
23 手等違法情事。原告屢次以傲慢且消極的態度對待被告公司
24 之投資人，致使投資人向被告公司法定代理人王藹君投訴認
25 為其並不適任，被告公司法定代理人王藹君另曾詢問其是否
26 有積極維持與找尋新投資人，惟未見原告有相關作為。原告
27 知悉被告公司在進行增資，認購被告公司之股票。嗣原告竟
28 在被告公司股價低迷時，私下聯繫某投資人，希望某投資人以
29 高價買下原告手中所持有的股票，某投資人覺得不可思議，
30 身為被告公司董事長特助豈可有此行為，另一方面，原告
31 此行為亦會造成投資人對被告公司存在疑慮，更違反對被告

01 公司應盡之忠實義務。原告起訴狀第3頁第20行所提四場法
02 說會，皆非由原告主辦；而皆是由被告公司法定代理人王藹
03 君洽特定人協助辦理（如券商，公關公司），原告僅係在會
04 場幫忙。而113年媒體公關活動亦係由被告公司委外公關公
05 司所規劃及撰擬新聞稿，其僅係負責聯繫，callmemo與新聞
06 稿也多是由被告公司法定代理人王藹君親自修正交由公關公
07 司與負責同仁發出予媒體。再者，原告所稱經營Line竟天生
08 技分享區群組，惟多次未即時處理回應投資人所提公司現況
09 的問題，工作態度消極，由被告公司法定代理人王藹君提醒
10 後才做回覆。原告相關主張，顯為臨訟置辯之詞，並不可
11 採。

12 (二)、答辯聲明：

13 1.原告之訴及假執行聲請均駁回。

14 2.訴訟費用由原告負擔。

15 3.如受不利益判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

16 三、兩造不爭執事項：

17 (一)、原告自112年10月23日起任職於被告。

18 (二)、原告職稱為董事長特別助理，直屬主管為被告董事長王藹
19 君，每月薪資為145,000元（尚未計入交通津貼）。

20 (三)、113年10月21日，被告營運處長陳○全以電子郵件寄發資遣
21 通知，內容記載「根據勞動基準法第11條第四款，特此進行
22 資遣通知並於10日前預告，契約終止日為2024年10月31
23 日」。

24 (四)、113年10月22日，原告請病假前往身心科就診。

25 (五)、113年10月24日，被告人資李○萱要求原告於113年10月31日
26 前完成各項交接事項、離職相關表單（包含「離職申請
27 書」）。

28 (六)、本件勞動契約於113年10月31日終止。

29 (七)、原告於113年11月6日向竹科管理局申請勞資爭議調解請求復
30 職，並於113年11月7日向被告寄發存證信函要求復職。

31 四、本件爭點：

01 (一)、兩造是否合意終止勞動契約？
02 (二)、若兩造無終止勞動契約之合意，被告依勞動基準法第11條第
03 4款規定資遣原告，有無理由？
04 五、本院之判斷：
05 (一)、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
06 即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止
07 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其
08 一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣
09 後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約
10 之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約
11 (最高法院95年度台上字第889號民事判決意旨參照)。次按
12 當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
13 為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合意
14 終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合意
15 不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知
16 雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終
17 止勞動契約(最高法院111年度台上字第2069號民事判決意旨
18 參照)。又按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又
19 無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，固為勞
20 基法第11條第4款所明定。所謂「業務性質變更」，除重在
21 雇主對於全部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，
22 尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之
23 變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算
24 編列等變更均屬之（最高法院112年度台上字第 2394 號 民
25 事判決意旨參照）。勞基法第11條第1款至第4款規定，係法
26 定之經濟性解僱事由，雖各有其定義及解釋，惟有時無法截
27 然劃分，但均以雇主因經營上考量而有減少人力需求之情事
28 發生、解僱符合最後手段原則為其核心內容，故解釋各款經
29 濟性解僱事由之意涵時，應一併合理考察上開核心內容，及
30 該條文在於限制雇主解僱權限之立法目的，各款構成要件之
31 解釋，倘符合一般社會通念、上開核心內容與立法目的，自

01 不得嚴格拘泥於所用之文字或辭句，始不流於字面上之闡釋
02 與爭論(最高法院111年度台上字第8號民事判決意旨參照)。

03 (二)、經查：證人證述—

04 1.證人倪○敏（被告公司的行政管理處長）於本院審理中證
05 稱：原告在被告公司的職稱是董事長特助，職責內容就是維
06 護投資人關係、尋找有雄厚資金的投資人、幫助維護公司的
07 股價。我們會設置這個職位是因為我們公司興櫃後，因為股
08 價波動很大，董事長為股價很煩惱，到處找人介紹投資人，
09 也親自維護投資人關係，但他因為壓力很大、很辛苦，所以
10 希望找人可以幫忙，當時原告有跟董事長說她有這方面的人
11 脈，可以幫公司找投資的資金，董事長就想說重用她這方面
12 的人脈及經驗，所以設立這個職位。因為當時我還有負責人
13 事，所以當時董事長稍微有跟我討論一下，原告的薪水是14
14 萬5000元，另外還有1萬元的交通津貼。原告當時的薪資是
15 除了董事長之外的最高薪。被告公司董事長有在主管會議提
16 到對原告的工作內容過少，有投資人有跟董事長聯絡，一直
17 說他們在投資的LINE群組內有問了問題，但公司這方面都沒
18 有回復，所以董事長就請原告加強對LINE群組的維護。董事
19 長在主管會議中提過不只一次，因為她報告的事項比較少，
20 所以董事長就會不太開心，但董事長也都還滿客氣的提醒。
21 曾經有一次原告跑來辦公室，跟我說很多法人股東要賣股
22 票，請我提供股東名冊，因為原告想知道他們擁有多少張股
23 票，這樣子她才有辦法處理，但是說實話，我當時聽到的時
24 候，我非常緊張，因為公司股價就是一直狀況不太好，所以
25 董事長才聘任原告，法人股東的張數又很多，如果法人股東
26 又大賣，我就很怕股價又會一直往下，因為我們公司的股東
27 名冊是很機密的，只有我跟董事長知道，剛好當時董事長又
28 公出，沒有在公司裡，所以我就很緊張，就趕快打電話給董
29 事長跟他報告這件事情，董事長就跟我說很多法人代表、股
30 東剛好在他旁邊，並沒有這件事情，叫我不要處理，然後就
31 一直告誡我說股東名冊不能隨便給別人等語（本院卷(二)第28

01 -35頁)。

02 2.證人陳○全(被告公司的營運處長)於本院審理中證稱：原
03 告在被告公司的職稱是董事長特助。原告的工作職責是投資
04 人關係的維護、協助公司的募資。原告在主管會議上的報
05 告，我印象比較深刻是有一次，原告一個月只有報告兩項工
06 作內容，董事長好像特別針對原告提出一些有關臨床試驗受
07 試者廣告的法律問題很不滿意，因為董事長說他沒有交代原
08 告去做這個事情，公司內也有其他負責的同仁都完成了。被
09 告公司董事長在主管會議曾經提到原告工作內容不滿意、報
10 告內容過少，我印象中應該有好幾次，但我不確切知道是有
11 幾次。我跟原告是相差一個月到公司，一開始法務的工作是
12 由董事長指派請原告協助，當時正在處理有關公司的合約管
13 理辦法及表單的修訂，當時董事長也有交代我跟倪處長提供
14 一些協助，但因為原告在處理這些事情的時候，一直無法達
15 到董事長的期待，後來原告也曾跟我說公司內部合約的送呈
16 流程有一些也沒有經過她，所以她一直很保留的態度，後來
17 董事長就帶著原告跟我說，如果以後法務的工作是要交給我
18 辦理，後來我就承接這個工作，原告在那個時候負責協助法
19 務的工作大約是2到3個月，另外，因為我主要負責的是IPO
20 專案，所以當我到職之後，在113年12月就有召開第一次專
21 案工作會議，我針對該專案工作所需要的時程及分工，我在
22 會議上跟董事長、倪○敏處長、原告做報告，當時在分工上
23 面，因為我們要送經濟部產發署科技事業上櫃的計畫書申
24 請，實際計畫書內容的分工，當時在會議上有請原告協助有
25 關市場競爭分析及產品通路分析的計畫書內容，原告當場也
26 沒有表示反對的意見，但後來我在計畫追進度的時候，原告
27 都沒有完成那些計畫書的內容，只有E-mail給我一份公司內
28 的市場報告，另外就是更新她的計畫工作資歷交給我，後來
29 我心裡想說既然原告不太願意配合這些工作，後來那些計畫
30 書的內容就由我自己獨力完成。113年10月18日的主管會議
31 中，原告報告的一項科目內容是針對有關我們APC產品競爭

01 者的內容，原告提出說她可以進一步再做了解，我記得當時
02 董事長當場跟原告說在6月就有交代原告去處理BD的工作，
03 為何原告到公司這麼久了，對於這個產品的競爭者，到現在
04 一年多了原告才知道，這些事情研發同仁及陳○全處長都已
05 經處理了，所以這部分已經不需要原告再來弄，當時原告聽
06 到這些事情之後，她就情緒很激動，就對董事長說「BD不是
07 我的工作，為何一直要逼著我去做這件事情」。113年10月1
08 8日那一次主管會議後，董事長就有跟原告留下來約談，後
09 來董事長出來跟我說原告希望能夠領取失業補助金，要有非
10 自願離職的證明，我就跟董事長報告說，按照這樣子的話，
11 就必須要走資遣的程序，才能夠依法讓原告去請領失業的補
12 助金，後來董事長跟原告確認完之後，告訴我說就展開資遣
13 的程序，所以我們在113年10月21日就跟原告進行資遣的告
14 知及後續資遣的程序，因為我們公司的內部程序無論是自動
15 離職或留職停薪或資遣，後面人事單位都必須要走內部規定
16 的這些表單，我在113年10月24日就有請我們人事負責的同
17 仁李○萱E-mail給原告我們公司下載表單的流程，所以這張
18 離職申請書是其中一張表單，還有另外三張表單是離職備忘
19 錄、交接的清冊及交接的清單，後來原告有請了三天謀職
20 假，到原告進入辦公室的時間就是113年10月30日，那天開
21 會前，我有詢問原告說因為要辦理交接，這些資料要準備
22 好，當時原告就有按照程序提出相關的表單，所以這張離職
23 申請書是由原告自己打出來、印出來給我的，原告在交出
24 來的時候，在申請者欄位她只有打字，並沒有簽名，所以那天
25 在完成辦理離職交接的時候，我們就有提醒原告相關的這些
26 要簽名，這部分對我們人事很重要，因為最後離職要核算薪
27 水、發放薪水，原告確定的離職事由是什麼，我們要有一個
28 承辦的依據，所以就有請原告在交接會議上都要記得簽名，
29 提供給我們內部做一個依據。被證7的離職申請日期113年10
30 月22日、預定離職日期113年10月31日都是原告打字的。上
31 面有電腦打字的部分，比如離職因素：資遣，都是原告打字

01 的。原告並沒有跟我請求非自願離職，原告是跟董事長請
02 求，所以董事長告訴我說要走資遣程序的時候，我就依法辦
03 理資遣程序，就是按照通知原告的資遣通知，已經發放優於
04 勞基法的資遣費，也按照資遣通報的時程做完那些程序。關
05 於被證7離職申請書原告是在113年10月30日提出給我的。按
06 照我們辦理交接的程序，當同仁離職時，前面我們人事單位
07 一定要有一個執行依據，也就是離職申請書，但原告在113
08 年10月30日之前都一直沒有交出來，所以那一天有提醒原告
09 在辦理交接程序，對我們來說，這些內部程序都要完整，當
10 我們收到這份文件的時候，我們單位主管就照著原告申請的
11 日期去補正。因為原告這張離職書寫的申請日期是113年10
12 月22日。原告是在113年10月21日我跟她做完資遣通報之
13 後，通報的會議結束之後，原告有跟我說她隔天要去看診。
14 最後是董事長決定照勞基法第11條第4款對原告進行資遣，
15 當時董事長提到原告有跟他提到需要失業補助金的時候，我
16 們有討論過，因為這個職位當初是特別為原告所設立的職
17 位，後來董事長決定要裁撤這個職位，所以後來按照勞基法
18 的規定，我們就是按照這一條來辦理資遣的程序。因為當初
19 這個職務都是董事長親自負責，原本就是找特助來協助董事
20 長，所以特助離開之後，就是由董事長自己親自處理等語
21 （本院卷(二)第36-50頁）。

22 3.證人吳○怡於本院審理中證稱：因為我們代表兆豐創投及全
23 球創投投資被告公司，所以認識王藹君，也因為在之前股東
24 會的時候透過王藹君介紹認識了原告。王藹君指派原告在該
25 群組內負責跟這些股東做一些互動。就是有一次在股東的討
26 論群組內有提到有一個1000張以上的大股東少了，是否有一
27 些法人股東在賣股票，當時的股票就跌得比較兇，因為我們
28 自己沒有處分，我們也不曉得其他法人有沒有賣，當時看到
29 該群組內公司方面都沒有回覆，所以我覺得股價在持續下
30 跌，公司被股東質疑的問題沒有得到明確說明的時候，公司
31 事實上應該要有一些反應，但我們在群組內沒有看到任何說

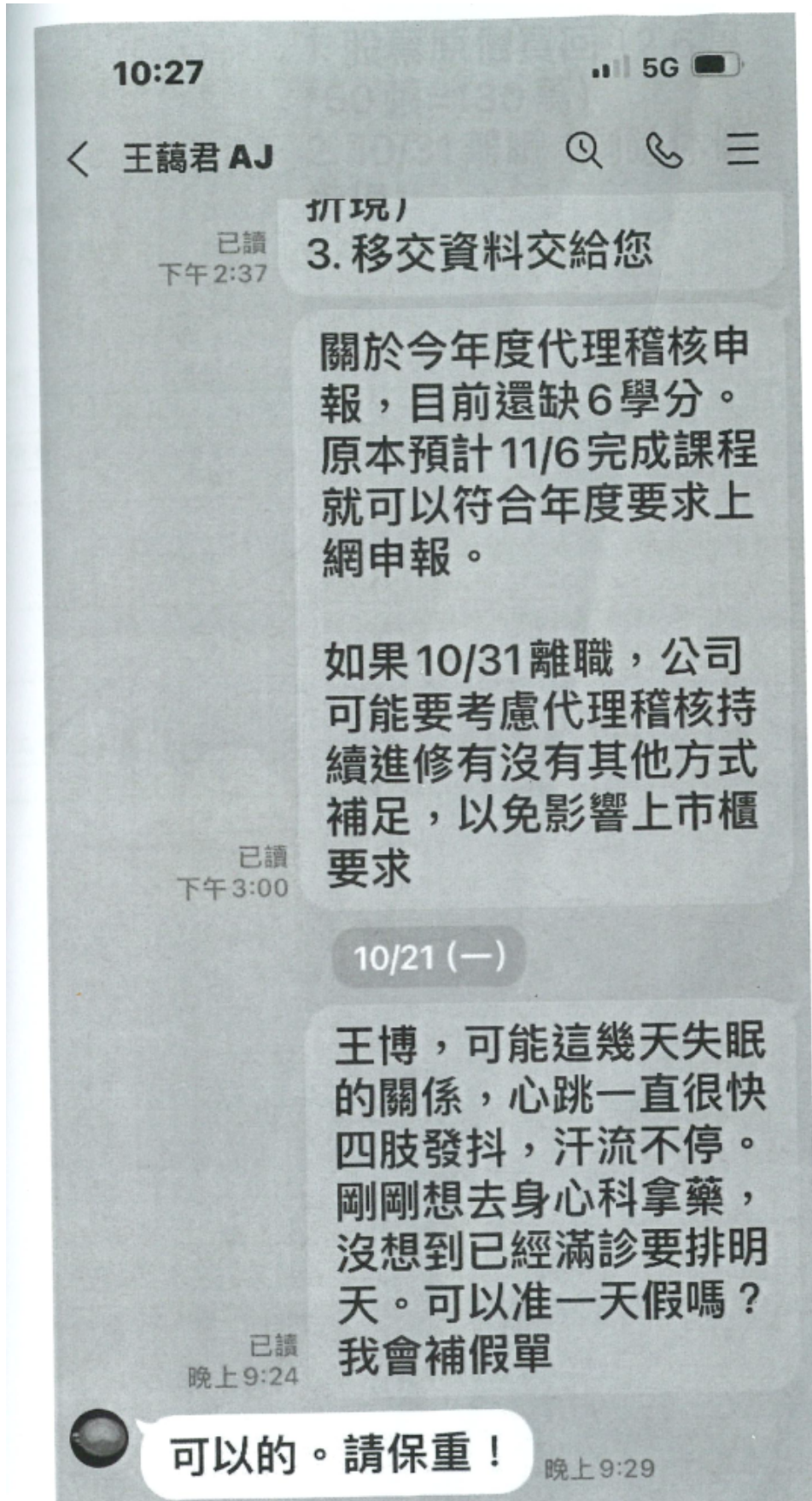
01 明，所以我才主動跟王藹君請教說這件事情的發生為何公司
02 一直沒有處理。原告的角色應該是跟投資人之間的互動，適
03 當的傳達公司的訊息，我的理解是如此，因為我被告知的是
04 ，原告這樣的角色其實是跟股東之間的互動，適當的時間把
05 公司正確的訊息在合法的範圍內傳達給投資人，但在這個群
06 組裡面，以這個案例來看，現在原告律師有提出證明說原告
07 有做了一個這樣的回復，但事實上這件事情應該是在我們看
08 到問題之後一段時間之後才回答，但這件事情其實有一定的
09 回答的必要及即時性等語（本院卷(二)第174-181頁）。

10 4.被告竟天生物科技股份有限公司法定代理人王藹君稱：我們
11 公司以往從來沒有設過董事長特助這個職位，這個職位是為
12 了原告要進來而專門設立的。我當初請原告進來要處理投資
13 人關係這些事情，這些事情是需要有經驗的，而且原告告訴
14 我她以前在其他公司薪水都是接近20萬元，所以在這種情況
15 下，我也無法給原告很低的薪水，我就跟原告說現在公司並
16 沒有收入，也沒有那麼高的薪水，我能給原告的就是大約相
17 當於副總左右的薪水，也就是14萬5千元，然後因為原告住
18 臺北，我們就補貼原告交通費1萬元，所以總共是15萬5千
19 元，原告的薪水的確是公司除我之外在員工內最高的薪水11
20 3年10月18日主管會議之後，我有跟原告說我要請她離職，
21 然後我有告訴原告說，因為自從原告進來公司以後，在投資
22 人關係上面原告都沒有做得非常好，也達不到我設立這個職
23 位的目的，然後原告就跟我說可否把她的股票以26元買回
24 去，她就願意在113年10月31日離職，在此之前，我還有跟
25 原告說如果她不願意離職，我也可以把她轉成顧問的方式，
26 讓她有一段時間好找工作，後來原告就說她要26元股票買回
27 去，然後在113年10月31日離職，這部分我就詢問我們負責
28 股務的同仁，同仁跟我說「董事長，妳不能這樣做」，然後
29 我就跟原告說「我不能這樣做，所以請妳在市場上去賣」，
30 原告就轉而告訴我說她要用非自願離職，我說「要用非自願
31 離職？妳可能只能走資遣」，我跟原告說完以後，原告就說

01 好，然後我也告訴原告說「在資遣費的部分，我們會從優處
02 理」，原告也說「謝謝」，113年10月21日的時候，我當時
03 是想安撫原告的情緒，我也想讓原告知道為何她不能做BD那
04 些事情，所以在人事同仁跟原告談之前，我又進去安撫原告
05 一下，我告訴原告說我當時為何請她，她沒有達到我要求的
06 所有目標，然後因為原告一直說她要做BD，我也告訴原告為
07 何她不能做BD，如同我們列出來的所有證據，我當時都跟原
08 告講的很清楚，甚至我也講了很多關於投資人的理念、投資
09 人的抱怨，講完以後，我說「我們就是走程序」，原告就說
10 「好，就走程序」，我覺得原告已經全部同意了，我才請同
11 仁進去跟原告做後面的資遣通知等程序等語（本院卷(二)第18
12 2-193頁）。

13 (三)、次查，竟天生物科技股份有限公司薪資職稱核定表記載：姓
14 名：林瑩慧、職稱：董事長特別助理。到職日期：112年10
15 月23日。薪資結構：本薪：122,600元，伙食津貼：2,400
16 元，主管加給：20,000元，共新台幣：145,000元。每月交
17 通津貼上限10,000元，以會計憑證報銷（本院卷(一)第34
18 頁）。依兩造於112年10月18日竟天生物科技股份有限公司
19 聘約記載：第1條：乙方（即原告）願依甲方（即被告）指
20 定職務及場所任事，並願忠誠履行（本院卷(一)第35頁）。衡
21 諸常情，董事長特助的工作主要工作內容在處理董事長特助
22 交辦的事項，包含(1)行政管理：規劃安排董事長的行程、會
23 議、出差及接待重要客戶，處理信函、合約等文件。(2)專案
24 推動與追蹤：負責董事長交辦的各項專案，協助推動執行，
25 並隨時追蹤專案進度，確保準時完成。(3)跨部門溝通協調：
26 作為董事長與各部門之間的橋梁，協調資源，確保資訊準確
27 傳遞，促進決策執行。(4)資訊彙整與回報：參與主管會議，
28 了解公司各項業務的進展與方向，彙整相關資訊並適時向董
29 事長提出建議。(5)策略執行與幕僚工作：協助董事長執行經
30 營策略，可能涉及新事業發展、技術合作或併購等，並提供
31 專業知識與建言。董事長特助與投資人的維持關係，關鍵在

01 於特助的「資訊整合」、「策略建議」與「溝通協調」能
02 力，以確保投資人能獲得準確的經營決策資訊，協助董事長
03 從多元管道蒐集、分析投資人關心的財務與營運數據，並能
04 將複雜的專案或決策過程，轉化為易於理解的報告與簡報，
05 同時在投資人與公司之間扮演溝通橋樑，穩定並增強投資人的
06 信心。董事長特助在維持與投資人關係中的主要工作為：
07 (1)資訊的蒐集與分析：彙整公司內部的財務報表、營運績
08 效、市場分析等數據。協助董事長追蹤外部市場動態、產業
09 趨勢及競爭者情報，以提供更全面的經營視角。(2)報告撰寫
10 與決策支援：將複雜的資訊轉化為清晰、易懂的報告與簡
11 報，供董事長及其決策團隊參考。參與討論，並根據分析結
12 果提供具體可行的策略建議，協助董事長做出明智決策。(3)
13 跨部門溝通與協調：擔任董事長與各部門之間的橋樑，協調
14 執行專案或新事業發展。確保各部門能配合公司整體策略，
15 有效推進專案，進而滿足投資人的期待。投資人關係的溝通
16 與維護：協助董事長安排與投資人、股東的會議，準備會議
17 資料並記錄決議事項。在董事長授權範圍內，與投資人進
18 行溝通，回應其關切事項，及時傳達公司最新動態，維持良
19 好的互動關係。惟查，依原告提出其112年10月至113年10月
20 竟天生物科技股份有限公司在職期間工作月報（本院卷(一)第
21 417-440頁），自113年6月起，其月報內容工作項目明顯減
22 少，且已無下個月工作重點規劃內容之記載。113年10月18
23 日竟天生物科技股份有限公司主管會議紀錄記載：董事長希
24 望特助做好自身應負責的工作，報告內容空洞，且是其它部
25 門皆已經在負責進行的工作。特助在會議中大聲質問，表達
26 她是董事長特助，不願意接受BD工作分派，質問為何要逼她
27 做非其專長的事務，董事長回覆，沒人逼妳做任何事，並詢
28 問她專長是什麼？她說特助工作（本院卷(一)第417-440
29 頁）。依原告提出其與王藹君之Line對話截圖記載：（本院
30 卷(一)第413頁）



原告所提對話記錄截圖最上方有部分有覆蓋而模糊不清，

依被告提出之該對話記錄截圖（本院卷(一)第251頁）

10/18 (五)

王博，很高興今天能有機會聽到你心裡的想法，或許你不滿意我的表現，但我每天是真心在為竟天付出

14:33

如果真的沒有轉圜餘地，那是否就依剛剛我們協議的內容進行？

1. 股票原價買回 (2.6 萬 * 50 張 = 130 萬)
2. 10/31 離職 (剩餘休假折現)
3. 移交資料交給您

14:37

關於今年度代理稽核申報，目前還缺 6 學分。原本預計 11/6 完成課程就可以符合年度要求上網申報。

如果 10/31 離職，公司

01 足認原告於114年10月18日向王藹君提出離職條件，原告
02 亦稱離職通知書係其繕打、簽名（本院卷(一)第520、337
03 頁）。再者，依原告提出其提供予被告之履歷表記載：原
04 告為國立政治大學法律研究所碩士（本院卷(一)第447
05 頁），足認原告亦具有法律專業，且原告提出其於114年1
06 0月30日未經王藹君、陳○全同意下而為之錄音檔及譯文
07 節錄（本院卷(二)第27、67-70、337頁），顯見原告對其權
08 益知之甚詳，依前開錄音檔及譯文節錄原告於113年10月3
09 0日當天均未向王藹君、陳○全不同意資遣之意，猶於離
10 職申請書上簽名，尚難認有遭脅迫等情事；又原告稱其為
11 高階主管，之後找工作會面臨背景調查等語（本院卷(一)第
12 519頁），竟天生物科技股份有限公司資遣通知記載：資
13 遣適用法規：勞動基準法第11條第4款，而「非勞動基準
14 法第11條第5款：勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，
15 亦有利於原告將來謀職。再者，董事長特助的工作主要工
16 作內容在處理董事長特助交辦的事項，兩造簽訂之聘約第
17 1條約定：乙方（即原告）願依甲方（即被告）指定職務
18 及場所任事，並願忠誠履行（本院卷(一)第35頁），是以原
19 告之工作內容係由被告指定，並非由原告自行認定，依原
20 告提出之工作月報內容記載，自113年6月起，其工作項目
21 及內容已明顯減少，113年10月18日被告公司主管會議，
22 原告在會議中大聲質問，表達其為董事長特助，不願意接
23 受BD工作分派，質問為何要逼她做非其專長的事務，董事
24 長（王藹君）回覆，沒人逼妳做任何事，並詢問原告專長
25 是什麼？原告稱特助工作（本院卷(一)第417-440頁）。則
26 原告已不願接受被告指派之工作，違反兩造間聘約約定，
27 參酌原告薪資14萬5000元，及1萬元的交通津貼，總額15
28 萬5000元，是除了董事長王藹君之外的最高薪之工作。被
29 告公司已無相當該薪資及工作性質之適當工作可供安置被
30 告，是以雇主即被告因原告不願接受被告指派之工作，且
31 實質上未能達成該職位設置之目的，被告依其經營上考量

01 而有減少人力需求之情事發生，且原告已表達其不願意接
02 受非其專長之BD工作，被告解僱原告符合最後手段原則，
03 兩造就終止勞動契約之意思表示亦已趨於一致，即難謂非
04 合意終止勞動契約，原告主張被告非法解僱尚不足憑。堪
05 認兩造間之勞動契約，已因兩造合意以資遣之方式而於11
06 3年10月31日合意終止，兩造間已無僱傭關係存在。

07 (四)、綜上所述，本件原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並
08 請求被告自113年11月1日起至上訴人復職日止，按月於當月
09 末日給付上訴人145,000元，及自各期應給付日翌日起至清
10 償日止，按週年利率5%計算之利息，並自113年11月1日起
11 至其復職日止，按月提繳8,874元至其勞退專戶，均屬無
12 據。應予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
14 經審酌均於判決結果無影響，爰不予逐一論駁，併此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日
17 勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

18 以上正本係照原本作成。

19 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(按
20 他造人數附繕本)，並繳納上訴裁判費用。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日
22 書 記 官 高 嘉 彤