

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第6號

原告 呂育全

訴訟代理人 鄭嘉欣律師

被告 閱康科技股份有限公司

法定代理人 謝詠芬

訴訟代理人 李如龍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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247條第1項定有明文。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，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告主張被告公司終止兩造間之勞動契約不合法，故兩造間僱傭關係仍然存在，然此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本訴請求確認僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自民國111年10月11日起擔任被告公司之總經理特助一職，嗣因工作表現為被告公司認可，乃於111年底兼任被告

01 子公司閎宙科技股份有限公司（下稱被告子公司）之總經理
02 理，又於112年11月15日起兼任被告公司研發主管。原告職
03 務均受命於直屬主管即被告公司董事長兼總經理謝詠芬，協
04 助管理被告公司與被告子公司之運營及相關指定工作推動，
05 在職期間克盡職守，不僅被告公司股價蒸蒸日上、季營收明
06 顯較去年同季為高，每股盈餘亦優於多數同業，甚至被告子
07 公司營收由虧轉盈。詎料，原告於113年6月27日進行年度績
08 效考核面談，內容略謂：「不應與老闆爭辯、與各單位參與
09 狀況不佳、跨單位評比不佳、未能盡力跟催並落實各項工
10 作」云云，旋於當日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第
11 5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由，不經預
12 告逕行資遣原告，並立即交接、繳回員工卡不得再行進入辦
13 公室，離職日則定為同年7月8日。

14 (二)然而，依據2023年績效及年度調薪核定表，被告公司約有七
15 成主管等第為C或C以下，2024年績效互評回饋/建議，評核
16 主管多給予原告正面評價，均難謂原告表現不佳或有工作不
17 能勝任之情，且被告公司更未就員工考核提出3次面談紀
18 錄，或給予改善期；又113年6月6日業務雙週會後與謝詠芬
19 之通訊軟體對話內容（下稱系爭6月6日對話），係原告以身
20 為被告公司特助之立場給予建言，均屬職務範圍內應當、合
21 理且必要之作為，非與謝詠芬爭辯，難認有任何逾矩，不符
22 被告公司工作規則第57、58、59條所定應給予警告、小過或
23 大過等懲戒之要件，被告公司卻曲解為暗諷、批評、質疑之
24 意；原告既得在被告公司及被告子公司兼任3職，縱不適於
25 繼續擔任特助乙職，亦可轉任被告子公司總經理、被告公司
26 研發主管、抑或RA可靠度工程事業群主管等職務；足見被告
27 公司之解僱並無客觀標準，僅因一時性之爭執事件，即憑個
28 人情緒好惡作成資遣決定，且顯然與「解雇最後手段性原
29 則」相違，應認被告係違法終止勞動契約，原告與被告間之
30 僱傭關係並未消滅，原告自得依兩造間之勞動契約關係及勞
31 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之規

01 定，請求被告公司給付自113年7月9日起至原告復職之日止
02 之薪資及利息，併按月為原告提繳新臺幣（下同）9,580元
03 退休金【計算式：原告113年1月至6月平均月薪159,667元×
04 6%】。

05 (三)被告公司有「週六主管雙月會」，雖非強制出席，但無法出
06 席需填寫請假單，乃變相加班，因原告為總經理特助，負責
07 製作會議紀錄，在假日出席會議及製作會議紀錄，即屬加
08 班，無待申請，而原告共參與7次會議。又被告公司主管例
09 行周會、月會，定於每周一中午12點，因報告單位較多，原
10 告無法控制單位主管提交資料的時間，且原告周一上午亦有
11 不預期之工作，故有「周日加班彙整資料」之必要。依打卡
12 紀錄及電子郵件，原告的確於假日提供勞務，被告公司知悉
13 而未為反對，顯然默示同意原告加班，亦認為必要，即應給
14 付加班費，且不受限於被告公司加班之申請制度，是以，原
15 告得依勞基法第39條之規定請求給付加班費，並以每日8小
16 時計算，合計金額為121,836元【計算式詳如起訴狀附表1所
17 示】。

18 (四)被告公司既應補發加班費如上，就補發部分之金額，依法即
19 應核撥勞退金。被告公司每月固定提繳之勞工退休金，未就
20 原告加班費調整投保級距，亦未以此為基準提撥勞工退休
21 金，短少提撥退休金之金額共計13,338元【計算式詳如起訴
22 狀附表2所示】，是原告依勞工退休金條例第31條第1項規
23 定，請求被告公司應提撥13,338元至勞工保險局設立之原告
24 退休金個人專戶。

25 (五)並聲明：

- 26 1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 27 2. 被告應給付原告自113年7月9日起至原告復職日止之薪資，
28 並自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息百分之5計算
29 之利息。
- 30 3. 被告應自113年7月9日起至原告復職日止，按月提繳9,580元
31 至勞工保險局設立之原告退休金個人專戶。

01 4.被告應給付原告121,836元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
02 清償日止按年息百分之5計算之利息。

03 5.被告應提撥13,338元至勞工保險局設立之原告退休金個人專
04 戶。

05 二、被告則以：

06 (一)被告於113年7月8日終止與原告間之勞動契約，係基於自原
07 告入職以來之表現與考核，原告112年之績效考核等第為C，
08 113年度之績效考核更降為D，其工作態度、表現內容等均無
09 法達到被告公司的期望，而系爭6月6日對話內容，除顯示原
10 告之不稱職外，原告對於主管質疑、挖苦、輕蔑的態度更非
11 適當，然此非終止勞動契約之唯一原因，實屬長時間對於原
12 告工作表現的觀察、考核而來，並非一時或因單一事件而
13 起。另被告公司非以「違反勞動契約或工作規則，情節重大
14 者」為由終止勞動契約，自無適用工作規則第57至59條規定
15 之餘地，更無所謂資遣員工之面談必須有3次之規則或說
16 法。又原告擔任董事長兼總經理之特助，職務層級已在被告
17 公司各一級部門主管之上，被告公司更無可能將被告降調為
18 更低層級之職務，因此調職乃不可行，且重點在於縱使調
19 職，被告之言行、工作表現及對於謝詠芬之主觀態度仍無可
20 能改善；至於原告雖兼任被告子公司總經理、被告公司研發
21 主管等職，實因原告無法勝任特助工作，被告公司想藉兼任
22 其他職務之機會探索原告有無勝任之可能，無奈原告仍未能
23 在此等職務上正常發揮，且該等職務本無專人專任之必要，
24 始由原告兼任，故無由調職原告專任；再原告本身並非技術
25 性主管，因此絕無可能派任原告擔任技術部門主管。是以，
26 原告確實已不能勝任工作，而被告公司終止勞動契約，亦無
27 違最後手段性原則，係屬合法解僱，則兩造間之僱傭關係已
28 不存在，原告進而請求被告公司繼續給付薪資及提繳退休
29 金，即非有理。

30 (二)原告明知被告公司有加班規則之情形下，卻不循加班申請程
31 序為之，則其請求被告公司給付週日加班費，實無理由。至

01 原告主張共7次參加之週六主管雙月會，並無強制性，屬自
02 願參加之教育訓練，依勞動部之函釋，參加該等訓練或集會
03 之時間不屬工作時間，自無發給加班費之問題等語，資為抗
04 辯。為此答辯聲明：原告之訴駁回。

05 三、兩造不爭執事項：

06 (一)原告自111年10月11日起至113年7月8日因被告公司終止勞動
07 契約而離職之期間，於被告公司擔任總經理謝詠芬之特助；
08 自112年1月起兼任被告子公司總經理，至113年6月27日解除
09 此職務之委任；自112年11月5日起至113年6月27日止，兼任
10 被告公司研發中心主管，轄下設有技術行銷處及專案管理
11 處，原告兼任技術行銷處主管（見本院卷第47頁）。

12 (二)原告112年績效考核等第C、113年績效考核等第D（見本院卷
13 第229、235頁）。

14 (三)原告與謝詠芬之系爭（113年）6月6日對話內容（見本院卷
15 第93至98頁）。

16 (四)被告公司於113年6月27日對原告進行年度績效考核面談，並
17 製作員工面談記錄表。被告公司旋即對原告預告資遣之決
18 定，定最後工作日為翌日即113年6月28日、離職日為113年7
19 月8日（見本院卷第45、47頁）。

20 (五)原告任職於被告公司期間，未曾依循工作規則及考勤與假別
21 管理程序申請加班費。

22 四、得心證之理由：

23 原告主張被告終止兩造間勞動契約係屬違法，請求確認僱傭
24 關係存在及請求繼續給付工資與提繳退休金；又主張在職期
25 間有於假日加班之事實與必要，因而請求給付加班費及補提
26 繳加計加班費後之退休金等情，均為被告所否認，並以前詞
27 置辯。則本件應審究者厥為：(一)被告公司依勞基法第11條第
28 5款終止兩造間勞動契約，是否合法？(二)原告依勞基法第39
29 條之規定請求被告公司給付加班費，有無理由？分述如下：

30 (一)被告公司依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，係屬
31 合法解僱：

01 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
02 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。揆其立法意
03 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所
04 欲達成客觀合理之經濟目的，雇主即得解僱勞工，其造成此
05 項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主
06 觀意志。是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝
07 任」者，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不
08 能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作
09 等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工
10 若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否
11 已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、1
12 09年度台上字第1399號民事判決意旨參照）。易言之，解僱
13 勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實
14 之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危
15 險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，
16 均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、
17 團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基法所賦
18 予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契
19 約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第6
20 92號民事判決意旨參照）。

21 2.經查，依被告公司112年度及113年度之績效考核表所示，原
22 告於各該年度之績效等第分別為C及D，謝詠芬更於113年度
23 考核表中評為「poor attitude」；又依113年主管互評彙整
24 表所示，被告公司其他主管對原告之績效回饋，除部分因鮮
25 少互動而無法評比外，大多對於原告之印象會議記錄相關及
26 傳遞謝博（指謝詠芬）指令，因此在總分50分的考評中獲得
27 38.9分的平均分數，於受評之26人當中名列倒數5名之內；
28 是上開績效實係綜合公司內部一級主管互評，並依據總經理
29 對各主管之整體表現評價而來，應可排除人為主觀因素，而
30 達客觀上足以參考之標準。再據113年6月27日所進行之年度
31 績效考核面談記錄表所載面談內容：「1.特助職務應全力協

01 助老闆，以老闆指示作業，不應與老闆爭辯。2. 除如實傳達
02 指令，應能夠給予各單位及老闆協助，與各單位參與的狀況
03 不佳。3. 6/6與老闆的爭論，對話不當，與老闆約定時間談
04 話未出現。4. 年度績效考核，跨單位評比不佳，普遍認為只
05 有傳遞指令，無法落實成果。5. 於跨部門僅於下指令，但自
06 身未了解狀況，對事情未能盡力跟催，並落實各項工作。」
07 等語，可徵原告雖身居總經理特助之公司一級主管要職，對
08 上尚且無法體察其意、協助其事，反給他人爭辯之感，甚有
09 未能準時赴約之舉，與其他主管之橫向連繫，亦屬功效不
10 彰、人事不和。故而，原告在客觀上顯不能合理完成被告所
11 欲達成應有之經濟目的，而有不能勝任工作之情。

12 3. 再觀系爭6月6日對話之內容，首先原告向謝詠芬表示對於當
13 日召開之業務雙周會提供價值500萬元之看法，其第一點之
14 會議心得係引用韓愈《馬說》一文中：「策之不以其道，食
15 之不能盡其材，鳴之而不能通其意，執策而臨之曰：『天下
16 無馬。』嗚呼！其真無馬邪？其真不知馬也！」之內容，並
17 稱「以上心得-價值100萬」，實有間接諷刺謝詠芬不識千里
18 馬（人才）之意；謝詠芬反問「如何知馬？價值何在？」，
19 原告則表示待其他與會3人之心得匯報後再表示想法。之後
20 原告列出其對於會議的心得，稱：「以上的處理，相信月薪
21 3萬元的紀錄是無法作此回應」、「上面有四匹馬都有回
22 應，不知謝博覺得價值如何？」，謝詠芬回應：「How abou
23 t your points? I still wait for your comments. 如何知
24 馬？價值何在？」，原告隨即表示「知馬，要放對地方讓他
25 表現」，謝詠芬：「看不出來有什麼價值」、「please tel
26 l me what the value is.」、「並抱怨：「Graver and all
27 technical managers always speak from technical point
28 of view. I have complaints and advice for a long tim
29 e, but never change.（中譯：Graver跟所有的技術主管都
30 從技術的觀點發言，我已經抱怨跟勸告很久了，但從沒改
31 變）」、「說不聽，聽不懂，聽懂了，不會做。」、「請了

01 那麼多特助，哪位幫我教了？罵了？」、「Have you ever
02 try? (中譯：你們有試過嗎?)」、「If yes, what the
03 outcome? (中譯：如果有，結果會如何?)」等語，原告
04 回稱：「您親自罵了，手機也摔了，哪位特助能罵得比您大
05 聲呢?」…「Do you really know the horse? (中譯：你
06 真的知馬嗎?)」，當謝詠芬回稱：「I don't know what
07 you meant.」時，原告則表示：「Do your IQ really reac
08 h 137? (中譯：你的智商真的有達到137嗎?)」等語。由
09 上開對話，本院認為原告實質上並未提出具體之建言與意
10 見，對於謝詠芬之指示亦無法貫徹執行而達成期望，反倒顯
11 露原告主觀上對於主管謝詠芬之輕蔑批評、揶揄嘲諷之傲慢
12 態度，可見原告就其特助之職務，未盡其責，難期可以勝任
13 工作。

14 4.承上對話內容，嗣原告要求「Please let me have the din
15 ner and talk back to you later.」，謝詠芬亦因為要上
16 畫畫課，便與原告約「see you after 21:00pm.」，原告表
17 示「ok」；直至晚間9時46分，謝詠芬因未見原告聯絡，便
18 發訊息：「等無人，我回家了。」原告始回覆：「Sorry! I
19 got to take a shower and laundry. Let's continue the
20 conversation tomorrow when u r available. (中譯：抱
21 歉！因為在洗澡、洗衣，那就等你明天有空時再繼續討
22 論)」，謝詠芬當即回覆：「(中譯)我懷疑你記得我們間的
23 對話以及9點以後的約定」，原告：「(中譯)我記得9:0
24 0，但我太太要我回家」，謝詠芬：「(中譯)你應該在9點
25 之前跟我說，而不是讓我等你」、「從這件小事就看得出
26 來，你都沒錯，總是有好理由」，原告回稱：「(中譯)抱
27 歉，我認為你應該在畫畫課結束時跟我說」，謝詠芬則表示
28 「是的，我錯了，特助」等語。由上開對話內容，可知原告
29 未能認清自己之職責所在及處事原則，縱使有家庭因素考
30 量，仍應抱持負責任之態度處理，而非逕不赴約卻全然未告
31 知，事後又欠缺反省檢討，一味拖詞卸責，以特助之工作而

01 言，實屬失職，顯為不能勝任。

02 5.原告復主張其縱使不能擔任特助職務，因其另有兼任被告子
03 公司總經理及被告公司研發主管，尚可以調往該職，詎被告
04 公司逕予解僱，不符合最後手段性原則云云。被告公司抗辯
05 未將原告改派專任被告子公司總經理或被告公司研發主管，
06 係因該等職務並無專人專任之必要，且原告於兼任該等職務
07 期間，仍無法正常發揮，被告公司整體考評之後，始認原告
08 無法勝任所擔任之工作而予以資遣等語。查原告在擔任特助
09 期間，可同時身兼子公司總經理及研發中心主管，可見該職
10 務責任尚輕，故無由專人專任之必要，且原告本身所擔任之
11 職務均非技術性質，亦不具研發部門之專業，若要求被告公
12 司應將原告轉調該職，恐不合於被告公司人事派遣規則，徒
13 增人事成本之支出，難謂合理。況且，原告既有上述無法勝
14 任特助工作之事，縱予調職，因該等職位乃被告公司之一級
15 主管，仍直屬謝詠芬管理，故經常須與謝詠芬會議、報告等
16 互動對談，則原告之不適任或不能勝任工作之狀況，仍無法
17 藉此消彌。故原告之主張，尚屬不可採，被告公司對原告終
18 止勞動契約，並無違反解僱最後手段性原則。

19 6.從而，原告確有不能勝任被告公司總經理特助之工作，且無
20 違反解僱最後手段性原則，則被告公司終止與原告之勞動契
21 約即與勞基法第11條第5款規定相符，兩造間之系爭勞動契
22 約業於113年7月8日終止，原告主張兩造間僱傭關係繼續存
23 在，難認有據，原告據此請求被告繼續按月給付薪資、法定
24 遲延利息及提繳勞工退休金，即屬無據，均應予駁回。

25 (二)原告依勞基法第39條之規定請求被告公司給付加班費，為無
26 理由：

27 1.按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實
28 際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增
29 加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相
30 關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條固規
31 定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內

01 經雇主同意而執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：雇
02 主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，
03 對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主
04 間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
05 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主
06 張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期
07 間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出
08 勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推
09 翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇
10 主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之
11 出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主
12 就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定
13 出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推
14 定。又按，雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方
15 同意，即得要求勞工加班，且為遵循上開加班規定及人事管
16 理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合；
17 反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不
18 合，自不得向雇主請求給付加班費（最高法院108年度台上
19 字第890號民事判決參照）。

20 2.依被告公司工作規則第29條加班核決之規定：「因工作需要
21 加班時，加班人員應填寫『加班單』，經各級主管核准後交
22 加班人員憑以加班，並送考勤人員核查及登錄。」、考勤與
23 假別管理程序第4.9條加班費及加班補休管理項下第4.9.3條
24 規定：「提出[加班申請單](附件五)後，明列事由、加班時
25 間、時數，經主管核准。」（見本院卷第114、139頁）足見
26 被告公司之加班申請流程，須由加班人員填寫加班單，並經
27 主管核准為必要，若不符合該程序要件，揆之前揭說明，被
28 告公司自無給付加班費之義務。查原告固主張其於起訴狀附
29 表1所示假日有加班之情形，並提出出勤打卡紀錄及電子郵件
30 件為憑（見本院卷第61、62頁），然被告就上開期間之加班
31 未曾依上開工作規則向被告公司提出申請並獲核准等情，業

01 為原告所不爭執，則參諸上開說明，原告事實上縱有於其所
02 主張之假日工作或參加週六主管雙月會，亦無法以加班視
03 之。準此，原告請求被告公司給付如其起訴狀附表1所示加
04 班工資121,836元及法定遲延利息，即屬無據，應不准許。

05 3. 繼而，被告公司既無給付原告假日加班費之義務，則原告主
06 張被告公司未就原告加班費調整投保級距，亦未以此為基準
07 提撥勞工退休金等語，請求被告公司應補提撥短少之退休金
08 共計13,338元，亦非有據，無從准許。

09 五、綜上所述，兩造間勞動契約既經被告公司合法終止，原告請
10 求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間之勞動契約關係及
11 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項之
12 規定，請求被告公司給付自113年7月9日起至原告復職之日
13 止之薪資，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息百
14 分之5計算之利息，暨按月提繳9,580元至原告設於勞工保險
15 局之退休金個人專戶；並依勞基法第39條及上述勞工退休金
16 條例之規定，請求被告公司給付121,836元，及自起訴狀繕
17 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨
18 提撥13,338元至原告設於勞工保險局之退休金個人專戶，均
19 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲
20 請即失所依據，應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
22 經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，
23 併此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
26 勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

27 以上正本係照原本作成。

28 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。如
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日
31 書 記 官 陳 麗 麗