

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第33號

原告 徐小萍

訴訟代理人 李延逸

被告 矽格股份有限公司

法定代理人 黃興陽

訴訟代理人 戴雯琪律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年6月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參萬參仟參佰貳拾肆元由原告負擔。

事實及理由

一、按，訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第7款定有明文。查，原告民國115年1月23日具狀到院之民事聲請起訴狀（如本院115年4月24日民事裁定附件，司法院法學資料檢索外網可查，不再贅錄），全然無任何應受判決事項之聲明，經本院115年4月24日民事裁定限期補正（見卷第93～94頁裁定正本），並經原告115年5月18日提出「民事起訴補正狀」到院，詳如本判決附件（下稱：附件），並據原告方面於次一期日稱：訴之聲明第一項是確認僱傭關係存在，還追加一個是新臺幣（下同）20萬元的慰撫金，還有一個是72萬元的損害賠償等語在卷（見卷第127頁筆錄），核其所為之訴之變更或追加，與前開規定並無不合，於程序上應予准許，又本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益，合先說明。

01 二、原告主張：如附件所示。最後聲明：1.確認原告與被告間之
02 僱傭關係存在。2.被告應給付原告損害賠償72萬元、精神慰
03 撫金20萬元。

04 三、被告則以：本件係合意終止勞動契約且被告已依法給付資遣
05 費給原告，原告於103年10月6日起任職於被告擔任基層技術
06 員，工作內容為搬1C上下機台 測試，原告於114年9月18日
07 離職前之基本工作內容為整理庫房紙箱、貨物、搬運1C，約
08 定薪資為每月3萬元，原告原先在庫房不良品區工作，需要
09 彎腰搬起每箱負重約6~23公斤之1C進行點量及分裝，之後
10 調整至包裝區，也需要彎腰搬起每箱負重約10公斤之1C至工
11 作檯面上進行包裝，於103年10月3日體檢暨健檢結果，原告
12 複檢查明貧血原因，若是缺鐵性貧血可多攝取含鐵食物，例
13 如深綠色蔬菜、葡萄等，此後105年12月20日、107年11月22
14 日、109年11月12日為恭醫療財團法人為恭紀念醫院之一般
15 勞工體檢，尿潛血呈陽性反應，貧血，注意均衡飲食，多攝
16 取含鐵質及維生素C食物，血球比容積偏低，平均血球血紅
17 素偏低，平均血色素濃度偏低，另111年12月12日檢查結果
18 增加尿蛋白陽性反性，建議至腎臟科複查，但原告之腦瘤並
19 非職業傷害，復與平常工作也無任何關聯性，這個是114年7
20 月11日原告經臺北榮民總醫院診斷證明罹患腦瘤，開始住院
21 進行手術治療，同年7月26日出院後，之後主治醫師建議原
22 告應避免搬重物，於是單位主管先調整原告至護袋區工作，
23 但仍需搬起每箱負重約6~10公斤之1C，護袋區員工一般正
24 常產量1小時可產出50~60條護帶，惟原告僅能產出約40條
25 護帶，又以上職務調整並不需要額外的學習訓練，就是一樣
26 在整理和搬運物品而已，嗣經職醫評估，擔心原告因血壓上
27 升或其他因素而有危害健康之情形，及被告基於原告身體健
28 康及工作安全之考量，評估後確認無其他工作可安排予原
29 告，經與原告訪談詢問原告是否願意留職停薪1年休養身
30 體，經原告拒絕，於是被告依勞基法第11條第5款勞工對於
31 所擔任之工作確不能勝任，而與原告合意終止契約，此節有

離職證明書1件可證，甚至於前開合意終止之訪談時，被告人資人員了解原告是在60年底生之人，及至115年12月底即年滿55歲，且原告勞保年資已有15年以上，為了有利於原告日後請領勞保退休金，曾經詢問原告是否願意在合意資遣後，仍續保在被告公司？如果願意的話，日後需於每月25日收到矽格公司的繳款單後，給付給矽格公司其勞保自負額即按投保薪資3萬8,200元/月 $\times$ 11.5%等於4,393元的80%，經原告當場表示同意且原告在「被裁減資遣員工繼續加保申請書」上的備註欄，以手寫註記意願以「徐小萍確定續保在矽格」等文字，最終原告於終止合約書上簽名並經被告公司用印，僅該份合約書中雙方訂有勞動契約之起算年份93年為誤植，實際上應為103年，可見兩造確實是於114年9月19日因合意而終止勞動契約，為此被告人資人員已於同年9月22日寄出續保申請書，以上有「矽格股份有限公司終止合約書」與「被裁減資遣員工繼續加保申請書」各1件在卷可稽，是原告請求確認僱傭關係，其訴為無理由，另原告追加金錢請求，被告已依法給付資遣費，此外亦有額外補償原告中秋節0.5個月、春節1個月以及原告年資將滿11年所產生之特休136小時折現代金，原告對此等領取與發放，並無表示不同意，以上復有資遣費明細及合作金庫銀行存款憑條在卷可佐，被告並無原告起訴指摘所謂無故資遣或應負賠償責任云云等語，資為抗辯，爰答辯聲明：如主文所示。

四、經本院聽取兩造陳詞暨檢視卷證結果，被告對於「原告於103年10月6日起任職於矽格股份有限公司，於114年9月18日離職。原告離職前擔任庫房技術員之工作內容為整理紙箱、貨物、搬1C和Wafer，以及上下機台測試。約定薪資為每月3萬元」之事實，並不爭執（見卷第55頁被告書狀），而依臺北榮民總醫院於114年7月31日出具之診斷證明書，記載「病名：腦膜瘤術後。醫囑：病人因上述病症，114年7月21日住入本院，114年7月23日接受開顱手術移除腫瘤，術後轉進加護病房觀察，114年7月24已轉至普通病房114年7月26日出

01 院，114年7月31日回診，宜休養3週，宜繼續門診追蹤複查
02 （以下空白）」（見卷第65頁、被證1倒數第2張），而114
03 年7月31日為週四，是第1週為8月1日週五～8月7日週四、第
04 2週為8月8日週五～8月14日週四、第3週為8月15日週五～8
05 月21日週四。於第3週屆滿前之114年8月18日週一，原告接
06 受被告安排健康諮詢訪談，醫師為鄧仲華並有陳姓陪診護理
07 師1名，原告健康狀況與訪談概要「於114年7月因神經科症
08 狀住院，7月21日接受腦瘤開顱手術，術後病理為良性，7月
09 26日出院，醫師建議休養至8月21日，預計8月底開始放射治
10 療，共18次/2年。目前恢復中，偶有身體偏側、頭部疼痛及
11 記憶力下降」，主治醫師、醫護建議「工作區分：一般工
12 作、避免搬重物」（見卷第67頁、被證1倒數第1張），可見
13 此後之8月19日～9月18日共1個月期間，被告彈性規劃合於
14 原告較輕負重之同質工作，並無不當，則原告方面以：我曾
15 經是領班、我的工作數量無法量化、我才剛適應、公司只跟
16 我說做40捲也沒說要到達60捲、我任職多年沒有說過我不適
17 任、沒有不合格記錄、沒有警告或要求改善過，所以公司不
18 能資遣我等等各語（見卷第131頁最後筆錄），惟該8月19日
19 ～9月18日共1個月，並非雇主對勞方實施資遣而係工作調
20 整，復未見雇主就此調整存有不正手段情形。

21 五、雖原告方面續以：114年9月18日5時左右我的主管來我工作
22 地點問我工作還好嗎？我說還好，第二次來跟我說HR人資找
23 我說叫我去大廳找他，當下我去的時候有兩個人一個人是廖
24 經理另一人我沒看過，直接跟我說通知隔天不要來上班了，
25 且當場要求簽署已事先準備好的資遣通知單，我認為公司所
26 稱不能勝任工作並沒有具體事實依據，且不符合勞動法第11
27 條第5款的規定、這件不是我主動離職，是公司單方面告知
28 我被資遣並要求簽署資遣通知單，當時我沒同意，只是依公
29 司指示簽名，有給資遣費但沒具體說明不能勝任的事實依
30 據、給付資遣費與是否合法解僱是兩回事，解雇需符合勞動
31 基準法第11條，公司並未協議離職只是單方面解雇等等各語

（同上卷頁筆錄），然按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又，勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2069號、110年度台上字第1511號判決參照）。復按，勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決參照）。經查，縱使原告身體呈現貧血狀態並於近年另增加尿潛血與尿蛋白問題，固無病歷個資在卷，是不知係隨年歲增長之腎絲球過濾率正常下降或目前世界範圍內常見原發性腎小球疾病IgA慢性腎炎或其它原因，惟原告114年7月間術後，既偶有身體偏側、頭部疼痛及記憶力下降，於從事體力勞動工作，舉凡行走移動、站立起座等等變換姿勢時，不能謂毫無致傷風險存在，故而假設被告管理階層基於企業經營而採取杜絕日後賠償、爭訟耗費之措施，消極不欲涉險而亟欲中斷本應為繼續性之僱傭關係、不願繼續保護（障）勞工，併參民事起訴狀附114年10月16日申請、11月28日開會之新竹縣政府勞資爭議調解紀錄記載資方表示曾經詢問勞方是否申請留職停薪但遭到勞方拒絕又無其他工作可以安排（見卷第11頁），惟此乃被告動機而非得以逕予視之為濫用經濟上之優勢地位，以致勞工立於不對等。再依原告簽署114年9月18日「矽格股份有限公司終止合約書」與「被裁減資遣員工繼續加保申請書」（依序見卷第71、73頁、被證3第1張與第2張），過程中無法證明被告實施不當誘導、詐術或脅迫或類此非自由情事，且前者文件用語淺白，抬頭即為終止合約書五個國字，並開宗名義「今甲乙双方合意於中國民國114年9月19日終止雙方之勞動契約，甲方承諾依勞動基準法給付乙方相關薪資費

用」、後者文件更是粗體抬頭「被裁減資遣員工繼續加保申請書」並經原告本人手寫「徐小萍確定加保在矽格」，甚至原告不只是單純簽名，原告已經到了明示自己以被裁減資遣員工身分，確定加（續）保在矽格之程度（見卷第73頁左方公司承辦人留言便利貼、自付80%：9/22寄出續保申請，收到翌日生效，每月25日收到前一日繳款單…未足月以日/30比例計算），原告更是依此項法無明文禁止之合意資遣，作為自己行使權利之依據，包括：1.114年9月19日受領資遣費21萬3,217元。2.114年10月1日受領中秋節獎金+春節獎金共4萬4,100元。3.因114年10月6日年資滿11年，預計產生特休136小時折現代金而於114年10月3日受領1萬6,660元（見附件倒數第2行：證物1.薪資單。114-09薪資、發放日2025/10/03，附於卷第107頁）。以上3項共25萬7,317元。4.免繳回一半紅利2萬0,500元（見卷第75頁、被證4）。

六、從而，兩造係於114年9月18日因合意資遣而於翌日終止彼此間之勞雇關係，並非由雇主一方發動終止權而生解雇效力，原告起訴以被告無故違法資遣云云為其論據，再以民事起訴補正狀求為確認僱傭關係存在及訴請賠償所謂其無法繼續受領原有薪資收入72萬元，均因欠缺根據，俱無理由，均應駁回，其一併以民事起訴補正狀主張因被告未經合法程序即終止原告工作，對原告名譽、經濟及生活均造成重大影響，原告精神上受有相當痛苦，求為非財產上損害賠償20萬元，同為欠缺根據，為無理由，一併駁回，爰判決如主文第1項所示。

七、兩造其餘主張及所提證據與本院上開論斷無涉或無違，不予贅述。

八、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額總額為272萬元，應徵收第一審起訴裁判費3萬3,324元，依勞動事件法第12條第1項規定得暫免1萬5,040元，故應繳1萬8,284元，經原告預繳7,520元（見卷第8頁綠聯），並經本院於最後期日當庭開單請原告補繳1萬0,764元。因原告受全部敗訴判決，依民事訴

01 訟法第78條規定，定第一審訴訟費用3萬3,324元由原告負
02 擔，如主文第2項所示。

03 中 華 民 國 115 年 7 月 10 日
04 勞動法庭 法 官 周美玲

05 以上正本係照原本作成。

06 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
07 按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨添具繕本1件。如委任律師
08 辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未
09 同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不
10 合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁
11 回上訴。如本件原告對本判決全部不服提起上訴，按上訴利益新
12 臺幣272萬元計算，第二審上訴費用為新臺幣4萬9,986元，依勞
13 動事件法第12條第1項暫免一部規定，至少應繳納新臺幣1萬9,00
14 2元（計算式：4萬9,986元－3萬0,984元＝1萬9,002元。損害賠
15 償不在該可暫免繳納規定之範圍）。

16 中 華 民 國 115 年 7 月 10 日
17 書記官 蔡萱穎

18 本判決附件：掃描自卷第103～105頁、原告民事起訴補正狀。

訴之聲明：

原告任職期間工作表現正常，被告未經合法考核、輔導或改善程序即以「不能勝任工作」為由，終止勞動契約，顯與《勞動基準法》11條規定不符，應屬違法解僱。原告因此受有薪資損失及精神痛苦，爰依法請求損害賠償。

事實及理由：

一、

1. 原告認原告與被告間之僱傭關係存在。

2. 被告應給付原告損害賠償：新台幣拾貳萬精神撫慰金貳拾萬。

3. 原告自民國103年10月6日起受僱於被告公司擔任作業員及領班職務，每月薪資為新台幣參萬元左右。原告任職期間

均依被告指示提供勞務，工作表現正常，並無重大違失情事。

被告於民國114年9月18日下午5時許，以原告「不能勝任工作」

為由，通知終止兩造間勞動契約，並發給資遣通知。

惟查：

1. 被告並未提出具體績效評估、考核紀錄或其他足認原告

客觀上不能完成工作之資料。

2. 被告未給予原告合理改善機會或輔導程序。

103

3. 原告過往工作表現並無重大缺失，任職期間均能完成被告交付工作，亦無不能完成工作情形。

4. 被告所稱「不能勝任工作」顯屬片面主觀認定，並非客觀事實。

依台灣勞動事件實務見解「不能勝任工作」應~~由~~勞工客觀上確實無法完成工作，且雇主已給予合理改善機會為必要，並非雇主得任意片面認定。

是被告終止勞動契約並不符合《勞動基準法》第11條第5款之規定，應屬違法解僱。

二、

因被告違法終止勞動契約，致原告受有下列損害：

1. 薪資損失：

原告自遭違法解僱後，即無法繼續受領原有薪資收入，被告應依法給付損害賠償。

2. 精神上損害：

被告未經合法程序，即終止原告工作，對原告名譽、經濟及生活均造成重大影響，原告精神上受有相當痛苦，爰請求損害賠償。

三、

原告前已向新竹縣政府勞工主管機關申請勞資爭議調解，惟雙方未能達成共識，調解不成，爰依法提起本件訴訟。

四、

原告並非自願離職，且原告繼續提供勞務，惟被告拒絕受領，依法僱傭關係存在。

五、訴訟費用由被告負擔。

公鑒

證物
名稱
及
件數

1. 薪資單

3. 勞資爭議調解紀錄

2. 資遣通知書

中華民國

115 年

5 月

18 日