

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第246號

原告 謝維銘

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰曄律師

被告 巴比樂視網路科技股份有限公司

法定代理人 松井康子

訴訟代理人 王平成律師（111年4月21日解除委任）

林昱瑩律師

蔡青育律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告自民國110年11月30日起至112年3月31日間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣2萬8686元及自民國111年1月6日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

被告應自民國111年2月起至民國112年4月止，按月於每月5日給付原告新臺幣8萬5000元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣2萬8686元，為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項已到期部分各得假執行，但被告如每期各以新臺幣8萬5000元為原告預供擔保，得免為各期假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否

之訴，亦同，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，最高法院52年台  
上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110  
年11月29日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此  
為被告所否認，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，原告提起本件確認僱  
傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益

## 貳、實體部分：

### 一、原告主張：

（一）原告於110年6月15日起受僱於被告，擔任職務為

「iOS/Android developer」，兩造約定薪資為每月新臺  
幣（下同）8萬5000元，被告應於每月5日前一次全額給付  
前月之工資。職務內容為開發「Renta APP漫畫閱讀器」

（下稱「系爭APP」，被告於110年11月29日通知原告，依  
勞基法第11條第5款規定資遣原告。惟原告已依主管之指  
示按時提出系爭APP完整的工作結果，且成果備受被告其  
餘員工肯定，原告無不能勝任工作之情形。系爭APP「下  
載與離線閱讀」功能之測試，並非單純取決於系爭APP之  
功能是否完善，尚會受到資料庫端的影響，而此資料庫端  
受被告的掌控原告無從確認系爭APP測試過程中，會否因  
被告資料庫端的影響而無法呈現「下載與離線閱讀」功  
能。系爭APP未能如期上架，並非原告無法勝任工作，而  
是主管李明哲無法完成其工作內容才選上原告作為代罪羔  
羊。而被告資遣原告迄今已逾一年之久，被告仍未能完成  
系爭APP，系爭APP未能完成開發顯非原告工作能力不足。

（二）縱原告有不能勝任工作之情形，被告亦未給予改善之機  
會，且110年11月29日距離年底尚未屆期。被告並未依公  
司規定書面評估原告工作表現，主管李明哲也從未告知其

01 所期待的工作表現及進度，被告未確實衡量原告之工作能力  
02 力，更未給予改善之機會，而係逕由主管李明哲片面決定  
03 資遣，顯然不符合解僱最後手段性原則而不合法。兩造之  
04 僱傭關係仍存續。僱傭關係既仍存續，原告自得依系爭勞  
05 動契約請求被告按月給付薪資。

06 (三)爰依民事訴訟法第247條第1項前段，兩造間勞動契約第6  
07 條規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認原告與被告間於  
08 民國110年11月30日起至112年3月31日間之僱傭關係存  
09 在。(二)被告應給付被告2萬8687元，及自民國111年1月6日  
10 起至清償日止，按年利率5%計算之利息。(三)被告應自111  
11 年2月起至112年4月止，按月於每月5日給付原告新台幣8  
12 萬5000元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利  
13 率5%計算之利息。

## 14 二、被告則以：

15 (一)被告為日商Papyless Co. Ltd 於103年於台灣設立之子公  
16 司，其主要業務為經營亂搭租書網網站，以網站瀏覽方式  
17 提供會員電子書線上租閱、購買服務，電子書類以漫  
18 畫、小說等類型為主。因社會大眾透過手機APP應用程式  
19 瀏覽、下載與閱讀電子書方式日趨盛行，亂搭租書網會員  
20 向公司反應對iOS/Android APP之使用具有高度期待，被  
21 告公司即決定進行系爭APP應用程式開發專案，由被告總  
22 經理李明哲負責專案管理、被告員工吳秉儒負責UI設計  
23 (即視覺、流程設計)，基於專案實際需求，被告公司對  
24 外招聘一名「iOS/Android developer」職位(下稱「系  
25 爭職位」)人才。系爭職位乃為被告公司開發專案而生，  
26 專為此專案計畫所開設之職缺。職務內容及工作項目係專  
27 門從事系爭APP應用程式之開發、設計、優化以及後續軟  
28 體維護及更新。被告公司之系爭APP應用程式之專案計  
29 畫，可約略分為「定義、設計、開發、測試、上線、優  
30 化」等不同計畫期程，並預計於111年初正式上線推出供  
31 讀者使用。為此，第一版本之開發完成日即訂於110年

01 底，系爭APP至遲須於110年年底開發完成，方能進行上  
02 線。由於會員註冊、瀏覽產品、儲值點數、購買租閱等功  
03 能於被告公司原有經營之亂搭租書網網站已有完整且成熟  
04 之服務，故第一版本APP開發目標與功能需求即為補充網  
05 站之功能，預計主打系爭APP之目標與功能訴求為具有完  
06 整且良好之「下載與離線閱讀」功能，目標係開發「以既  
07 有會員為主的離線下載閱讀的APP」。上開資訊皆為兩造  
08 所明知。原告在面試時即明知其擔任系爭職位應具備系爭  
09 APP下載與離線閱讀功能之開發，以及後續產品維護、優  
10 化之能力。

11 (二) 原告入職後，被告公司為確保開發進度不致延宕，於每週  
12 三固定舉行系爭APP之開發會議，由原告、李明哲、吳秉  
13 儒組成工作團隊基礎成員，共同討論系爭APP之開發，證  
14 人吳秉儒於每週會議持續更新設計稿，並於會議簡報紀錄  
15 分享給與會人員作為討論與改進基礎。會議進行模式由證  
16 人吳秉儒提出APP操作流程與更新設計稿、原告說明其工  
17 作進度，並依據上週會議所提待修正瑕疵或更新事項，提  
18 出新的開發測試安裝檔（下稱「系爭測試檔案」）於會議  
19 中演示系爭APP開發或更新、修正瑕疵，李明哲則進行後  
20 續工作協調與裁示。

21 (三) 被告公司即於110年8月24日起於會議中提供名為「APP  
22 UI/UX TEST CASE」之工作表格（下稱「系爭表格」）作為  
23 系爭APP程式行為不符設計稿之記錄和修正追蹤工具，要  
24 求原告使用系爭表格進行反饋，包含修正程式行為及提供  
25 UI流程設計修正建議等。自110年8月24日起，工作團隊及  
26 主管李明哲於每週會議陸續提出多達300項待修正瑕疵與  
27 改善項目要求原告改善及提出反饋，然原告除未依據主管  
28 指示及團隊決定使用系爭表格進行反饋外，該等瑕疵經過  
29 團隊成員多次反應始終未獲改善完畢，造成被告公司始終  
30 無法掌握系爭APP反饋及回報情形。自被告公司於110年8  
31 月24日要求原告應使用系爭表格改善瑕疵並提供反饋意見

01 以來，系爭表格編輯紀錄從未見到原告有為任何之編輯及  
02 APP改正瑕疵記錄，故可明確顯示原告不願接受被告公司  
03 主管之指揮監督，也未曾使用系爭表格進行反饋及回報。  
04 原告屢次藉口因其他因素導致APP下載功能無法開發完  
05 成，縱真有其他因素影響，找出問題源頭亦是原告之職  
06 責，原告卻僅推諉而無進一步的研究、改善，亦顯現其絲  
07 毫無盡責完成其職責工作之意願。

08 (四) 軟體之測試與驗證，一般普遍作法係確保單元測試沒有問  
09 題後，始會串接API進行整合測試，原告所開發之APP關於  
10 「下載與離線閱讀」功能，根本無法通過個別模組之測試  
11 驗證，自無串接API資料之必要，原告一再主張系爭APP未  
12 開發完成歸咎於被告公司未提供API串接資料云云，顯係  
13 為掩飾其不具備開發系爭APP專業能力之推諉卸責之詞。  
14 原告無法遵從主管指示及依據職務要求改善工作表現，工  
15 作成果亦無法獲得主管及工作團隊認可，經多次討論溝通  
16 及給予機會仍無法改善，已有勞動基準法第11條第5款  
17 「不能勝任工作」情形並且符合解僱最後手段性等語，資  
18 為抗辯。

19 (五) 並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，被告願供  
20 擔保請准宣告免為假執行。

### 21 三、不爭執事項（見本院卷第254頁）

22 (一) 原告與被告公司於110年6月15日簽署勞動契約，由被告僱  
23 用原告擔任「IOS/Android developer」職位，並從事  
24 「RentaAPP漫畫閱讀器」（下稱系爭APP）之開發，雙方  
25 約定每月工資為8萬5000元。依勞動契約第2條、第13條第  
26 3項約定，原告在工作上應接受被告公司各級主管之指揮  
27 監督，被告公司於110年11月29日依勞動基準法第11條第  
28 5款終止勞動契約，並以預告工資及資遣費名義給付共計5  
29 萬9147元。

30 (二) 原告主管為李明哲，同事為吳秉儒。

31 (三) 原告任職被告公司期間，每週皆會進行系爭APP開發專案

之會議。

(四) 系爭APP至110年11月29日均未能上線使用。

#### 四、本院之判斷

(一) 原告未能完成系爭APP下載功能，確實不能勝任工作。

1. 原告迄至110年11月29日未能完成系爭App之下載功能一節已經證人李明哲到庭證述：伊為被告公司總經理，系爭APP由伊負責帶領開發計畫，並由伊面試應用程式開發人員，當時已經有雛形規劃包含功能需求，開發人員需為可以獨立完成系爭APP下載離線閱讀，待系爭APP上架後，需要開發人員協助修正用反饋問題，原告到職後，每週三下午3點固定工作會議檢視成員工作情形，一開始都可以提出一定工作進度，每週1、2個問題，大多1週解決，但大概110年8月後發現有蠻多問題，需要用工具來追蹤進度，先使用google試算表，但是原告都沒有使用，想說如果是原告覺得試算表不好用，就由原告與證人吳秉儒自行使用其他軟體進行交流，短暫使用TRELLO，後來改用NOTION，伊沒有堅持一定要使用何種工具追蹤問題，但無論使用何軟體溝通，還是有為數不少沒解決的問題，原告任職的最後一個月開始針對離線下載功能開發測試，都會開會檢討，但一直都沒有得到預期的效果，系爭APP預計於111年1月對外發布，此於面試時就告知原告，110年11月24日開會有測試下載功能，但是完全不正常，會議開始時按鈕下載，一直到1小時會議結束都沒有任何進度，也沒有通知報錯，以測試角度而言，假設因為網路速度導致下載緩慢，應該要在介面上顯示異常情況，例如網路速度過慢需要多久下載完成，或建議用戶使用其他連線方式下載，但都沒有出現此類型的報錯對話框，這類異常情況處理也是開發項目之一。解雇原告是伊決定的，主要是因為下載離線閱讀功能一直沒辦法完成，再者原告面對反饋問題時的反應是退給其他問題，而不是確認，舉例言之，下載功能在110年11月24日以前的幾個會議就已經反應給原告，但

01 原告的说法都是因為網路太慢，即使網路太慢也要有報錯  
02 的功能，但原告連報錯功能都沒辦法做出來，另外網路是  
03 否太慢也是可以驗證，但當天經會議驗證伊同時使用同一  
04 測試資料，請大家使用瀏覽器下載，可以於30秒內完成，  
05 但系爭APP沒有辦法，也沒有錯誤提示，因為這樣的情況  
06 才決定解雇原告。面試時也有需求原告協助客戶反饋修  
07 正，在主管及同事反應原告回應是如此，很難期待原告面  
08 對客戶的反應態度。開發的時程延後還算可以接受，但如  
09 果是反應問題態度基本如此，對於這個要對外公佈系爭  
10 APP並不適合，伊同時也有考量其他項目交由原告處理的  
11 可能性，但公司沒有其他項目適合原告，所以才會做這個  
12 決定，下載離線閱讀功能包含下載、下載資料的處理、下  
13 載後的閱讀，但第一步的下載就已經不能完成，後續資料  
14 處理、閱讀也無法測試，google試算表上所載之「無API  
15 無法測試」是證人吳秉儒反饋的程式問題，但伊沒有用過  
16 該表單反饋問題，只在會議中表示問題等語（見本院卷第  
17 274至279頁）。證人吳秉儒亦到庭證述：伊於被告擔任介  
18 面設計師，工作內容為設計網頁介面及使用者體驗流程，  
19 有負責系爭APP使用者介面開發，伊不記得110年11月24日  
20 例行開發會議詳細狀況，但原告任職後期會議都會測試系  
21 爭APP下載、離線閱讀功能，所以當天應該也有測試，伊  
22 記得好幾次會議都是無法成功下載。伊有製作google試算  
23 表並傳送連結給原告，以溝通問題、確認解決的進度，但  
24 原告有無編輯過，伊不知道，如果google試算表顯示「無  
25 API無法測試」，代表可看到應有功能，但沒有實質內  
26 容，需要等主要功能完成才能測試是否完整，前期主要就  
27 是測試下載功能為主，因為還不能下載也不能測試等語  
28 （見本院卷第283至286頁），其2人就原告離職前之數次  
29 例行會議測試，均未成功完成下載功能等節陳述一致，應  
30 堪採信。另觀以原告係應徵系爭APP之開發人員（見本院  
31 卷第75頁），而應完成系爭APP擬開發之下載功能，而原

告確實於110年11月29日前連續多次會議測試下，均未能完成系爭APP下載功能，堪認其未能達成原始應徵工作所欲達成之任務，確實存有不能勝任工作情形。

2. 原告固主張系爭APP下載功能已完成，且未能完成系爭APP開發，係因證人李明哲未能提供必要之API以串接後台資料云云，然其主張系爭APP下載功能完成一節，核與前開證人陳述未符，亦未見原告對此提供相關證據以佐，且就曾經於任職期間要求主管李明哲提供前開資料協助一節，亦未能提出相關證據以佐，其主張並無可採。

(二) 被告解雇原告，未符最後手段性原則。

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勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此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觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參照）。

2. 經查，證人李明哲考量因原告無法完成下載功能且未能積極面對其反饋之系爭APP開發問題而決定解雇原告，且未曾以系爭表格反饋問題，業經其證述明確如前。被告抗辯解雇理由包含原告未填寫系爭表格反饋問題，核與前開陳述未符，而難憑採。次被告於解雇原告前，是否曾使用勞動基準法所之手段仍無法改善方終止一節。證人李明哲係陳述：原告一開始原告是居家上班，110年9月後開始進辦公室上班，主要是以每週會議方式討論，各別私下有問題用SKYPE討論，一開始居家上班無法重現測試問題予原

告，原告進辦公室上班後，伊期待如對原告反應測試問題，原告應該要使用設備嘗試重現問題並解決，但是原告都沒有做這樣的行為。原告可能覺得這不是自己的問題，或是沒有想要解決問題，但是伊沒有告知原告伊有這樣的期待，僅反應設備測試有問題。伊於會議上僅同時要求證人吳秉儒及原告使用GOOGLE表單或其他方式進行溝通。伊並沒有直接的告知原告單元開發能力不足，每個星期都會開會，當下都會有很多開發單元的問題反饋，印象是在110年11月24日以前3至4週開始測試下載離線閱讀功能，伊其實沒有一定的預期進度，伊尊重原告的進度，也不會有細緻的每週預期進度，僅有大致的進度。但依照伊自己的想法是嚴重落後，但伊並沒有去要求或逼迫原告跟上進度等語（見本院卷第280至282頁）。是以客觀上系爭APP於原告離職前約3至4週，每週均有測試下載功能而未能完成，亦有於會議中反應系爭APP開發問題，同仁吳秉儒固亦以google試算表反應系爭APP問題予原告知悉。然證人李明哲本未有每週具體開發時程要求，亦能接受一定程度之開發遲延，就系爭APP下載功能或其他功能未完成一節，未曾輔導、督促原告跟隨進度或依照證人李明哲內心期待積極協助重現、解決測試問題，而難認被告已盡最後手段性義務方解雇原告。是以被告未能完成系爭APP開發，逕解雇原告之行為，與解僱最後手段性原則有違，其依勞基法第12條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約，並無理由。而原告係47年4月間出生，至112年3月31日仍前未滿65歲，有其非自願離職證明書在卷可稽（見本院卷第25頁），其請求確認僱傭關係至112年3月31日前僱傭關係存在，應屬有據。

### （三）原告得請求被告給付薪資

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債

01 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不  
02 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前  
03 段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領  
04 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協  
05 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終  
06 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報  
07 酬（最高法院92年度台上字第1979號民事裁定意旨參  
08 照）。查，本件原告於110年11月29日遭通知終止勞動契  
09 約後，旋於111年1月11日提起本案訴訟，請求確認僱傭關  
10 係存在，有其起訴狀及本院收狀戳在卷可稽（見本院卷一  
11 第7頁），可徵仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，  
12 且已將準備給付之事情通知被告。則被告拒絕受領後，即  
13 應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，仍得按月  
14 請求被給付薪資。

15 2. 110年11月30日至110年12月31日止原告得領取薪資為8萬  
16 7833元（計算式：8萬5000÷30+8萬5000=8萬7833，元以  
17 下四捨五入），經原告扣除已領取之5萬9147元，原告尚  
18 得請求2萬8686元（計算式：8萬7833—5萬9147=  
19 28686），其逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。

20 3. 自111年1月1日起至112年3月31日止，原告得按月於次月5  
21 日請求給付8萬5000元，則原告請求於111年2月起至112年  
22 4月止按月於5日給付前一月工資，亦屬有據。

23 4. 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
24 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
25 法定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經  
26 約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229  
27 條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。兩  
28 造已約定按月於每月5日給付前月薪資，則自每月6日起，  
29 被告即應負遲延責任，原告請求被告就110年11月30日至  
30 110年12月31日間薪資於111年1月6日計付之法定遲延利  
31 息，自111年1月1日起至112年3月31日止，原告得按月於

01 次月6日起算法定遲延利息，並無不合，應予准許。

02 五、綜上，被告解僱未符最後手段性原則，其終止勞動契約並無  
03 理由，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據兩造勞動  
04 契約第6條約定，請求被告給付2萬8686元及自111年1月6日  
05 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，及自民國111年2  
06 月起至民國112年4月止，按月於每月5日給付原告8萬5000  
07 元，及各月應給付日之次日起至清償日止，按年利率5%計  
08 算之利息，為有理由，應予准許，其逾此範圍之請求，為無  
09 理由，應予駁回。

10 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
11 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依  
12 被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金  
13 額。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
15 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
16 併此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 111 年 12 月 30 日  
19 勞動法庭 法 官 曾育祺

20 以上正本係照原本作成。

21 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  
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 1 月 3 日  
24 書記官 林祐均