臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第35號

上　訴　人　台達電子工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　海英俊

訴訟代理人　陳佩慶律師

　　陳盈如律師

　　沈以軒律師

上　一　人

複　代理人　張雲翔律師

被　上訴人　黃昌隆

訴訟代理人　錢炳村律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對中華民國109年4月28日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第29號第一審判決提起上訴，本院於110年8月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人自民國100年5月9日起僱用伊擔任工程師，每月工資應於次月5日給付。伊任職上訴人期間，並無不能勝任工作之情事，詎上訴人於107年6月8日以伊對所擔任之資深工程師工作不能勝任為由，預告107年6月20日為伊最後工作日，並自該日起依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止兩造勞動契約（下稱系爭終止）。上訴人所為系爭終止，並不合法，兩造僱傭關係仍然存在，然上訴人拒絕受領伊提供之勞務，伊無補服勞務之義務，上訴人仍應自107年6月22日起至伊復職之日止，按月於次月之6日給付伊工資新臺幣（下同）5萬1000元等情。爰依僱傭契約之法律關係及民法第487條本文規定，求為確認兩造間僱

僱關係存在，並命上訴人應自107年6月22日起至伊復職日止，按月於次月6日給付伊5萬1000元，及各自次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。並願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：被上訴人任職期間延宕e-learning教材之製作，影響所屬部門之信譽及效率，另延誤提出例行性工作週報，並有填寫錯誤情形，其赴海外出差，亦未依規定於出差前提交計畫，並於出差後提交報告，或雖有提交報告，但內容粗糙不符合格式。又被上訴人自106年1月1日起出勤狀況不佳，時有遲到缺勤情形，另其於107年1月2日申請加班，未依規定列出工作項目及進度，並有多次請假未事前向主管報告，事後始補填假單之情事，復有因公外出請領交通費，卻未先知會主管之情形。被上訴人工作態度不佳，對所擔任之工作確不能勝任，經伊實施績效輔導改善計畫，及給予轉調其他部門機會。惟上訴人未能完成績效改善，申請轉調其他部門，亦因資格不符，未能獲得轉調部門之同意，而伊於107年6月8日提出減薪降調製造人員之解僱替代方案，復遭被上訴人拒絕，嗣兩造合意以107年6月20日為被上訴人之最後上班日，勞動契約並於斯日終止。又縱認兩造並非合意終止勞動契約，系爭終止亦符合勞基法第11條第5款規定，並與解僱最後手段性原則無違。兩造間僱傭關係自107年6月21日起不存在，被上訴人不得再請求伊繼續給付工資等語置辯。

三、原審依被上訴人所請為其全部勝訴之判決，即確認兩造間僱傭關係存在，並判命上訴人應自107年6月22日起至被上訴人復職日止，按月於次月6日給付被上訴人5萬1000元，及各自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，且附條件為假行及免為假執行之宣告。上訴人全部不服，提起上訴。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第399頁）：

㈠被上訴人自100年5月9日起受僱於上訴人擔任FAE工程師（見原審卷二第83、91頁）。

㈡兩造於107年4月10日進行績效改善面談，嗣上訴人於107年5月16日提出績效審查結果（見原審卷二第319至324頁），通知被上訴人其績效改善結果未通過，及告知被上訴人：「可內部尋找其他部門機會，待107年6月8日主動回報主管結果並確認後續處理」，且由上訴人在原審卷一第82頁所示員工績效改善行動表「改善成效」、「績效改善面談日期」及「績效改善結果」欄位之「員工簽名」處簽名。

㈢上訴人於107年6月8日以被上訴人對所擔任之資深工程師工作不能勝任為由，預告107年6月20日為其最後工作日，並自該日起依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約（見原審卷第84頁）。

㈣被上訴人於107年6月11日在原審卷一第84頁所示資遣同意書上簽章，嗣因上訴人所為系爭終止，自107年6月21日起離職而未再對上訴人服勞務迄今，離職前，每月工資為5萬1100元，於次月5日給付。

㈤上訴人已依系爭同意書有關資遣費之記載，給付被上訴人資遣費23萬9354元。經被上訴人於107年7月13日以存證信函通知上訴人退還該資遣費，上訴人已於同年月16日收受該存證信函，但迄未提供退還之帳戶。

五、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點後，兩造同意以本院110年3月11日準備程序中，兩造協議簡化之爭點為辯論範圍（見本院卷第399至400頁之筆錄）。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造僱傭關係是否仍然存在？被上訴人請求確認其存在，有無理由？

1.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。

而雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致時，亦可認為雙方合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。

2.本件上訴人辯稱：伊因認被上訴人對於所擔任之工作不能勝任，於107年6月8日提出終止兩造勞動契約之方案，嗣經被上訴人於107年6月11日同意，兩造合意以107年6月20日為被上訴人之最後上班日，並於當日終止兩造勞動契約乙情，業據其提出資遣同意書為證（見原審卷一第84頁）。審諸上開同意書，可知上訴人於107年6月8日提出被上訴人自107年6月20日起終止兩造之勞動契約之方案，並通知被上訴人，其內容明列資遣費明細及數額，由被上訴人於107年6月11日在「以上事項已向本人說明細節，並經本人確認無誤，本人同資遣之相同內容，無其他主張或補充。」及「員工：」欄位後簽名及書寫日期。參酌證人薛怡君亦到庭證稱：同意書是人力資源部門製作，107年6月8日下午伊與訴外人即被上訴人主管何昌明找被上訴人一起談，當時有給1張通知書及同意書。針對同意書，被上訴人當時表示需要考慮看看，並約好隔週週一即107年6月11日再與被上訴人進行討論，107年6月11日被上訴人就簽回資遣同意書等語（見原審卷二第247頁）。再佐以被上訴人嗣於107年6月19日撰寫電子郵件向同事、主管、長官表示將在107年6月20日離開公司，並致謝意等情（見原審卷二第86頁），已堪認兩造係於107年6月11日合意以資遣之方式，自107年6月20日起終止兩造勞動契約。再觀此資遣同意書記載，被上訴人服務年資為7.11667年，依勞基法第16條第1項第3款規定，上訴人如係片面終止勞動契約，僅給予被上訴人預告期間30日即足，而上訴人指派何昌明及薛怡君於107年6月8日與被上訴人協商，提出兩造勞動契約於107年6月20日終止之方案，經被上訴人於107

年6月11日表示同意，至少預留9日之終止緩衝期間，倘係雇主片面終止，僅須再給予勞工21日以下之預告期間工資，但依資遣同意書約定，上訴人給予被上訴人30日之預告期間工資，此終止條件優於勞基法規定，亦可知兩造勞動契約終止條件源於合意而異於勞基法規定。準此，更可佐證兩造係於107年6月11日合意以資遣之方式，自107年6月20日起終止勞動契約。

3.被上訴人雖主張：上訴人立於經濟上優勢地位，使伊簽署資遣同意書，基於保護勞工之立場，不能認伊同意資遣，且伊父親於106年發現罹患癌症，若非受上訴人脅迫，伊不可能簽署資遣同意書。伊受主管告知，自己已被黑至連先生處，因此受到脅迫，始簽署資遣同意書，該同意書無效，若非無效，亦違反公序良俗云云，並提出診斷證明書、107年6月8日錄音譯文為證（見原審卷二第333、135至140頁），然查：

⑴訴外人即被上訴人之父黃來友罹患惡性腫瘤，尚不足以證明被上訴人非受上訴人脅迫不至簽署資遣同意書。又觀諸被上訴人提出之107年6月8日錄音譯文，乃被上訴人與何昌明在辦公室對話，對話過程中，何昌明重複表示：被上訴人僅剩2種選擇，一為自行離職，二為資遣等語，未見以被上訴人已被黑至連先生處等言語相逼，亦無任何足以使被上訴人失去意思自由之脅迫性言語；上訴人在對話中一再表示：要再找人資協調等語，顯無受脅迫而同意資遣之情事。參以薛怡君到庭證稱：同意書在107年6月8日下午給被上訴人，被上訴人當時說需要考慮看看，並約好隔週一即107年6月11日再與被上訴人進行討論，107年6月11日被上訴人就簽回資遣同意書等語（見原審卷二第247頁），此與被上訴人在資遣同意書上書寫107年6月11日之日期相符。由此可知，被上訴人於107年6月8日與何昌明及薛怡君協談之時，初未同意資遣，係攜回資遣同意書經3日考慮後，始於107年

6月11日簽回而同意，要難謂被上訴人受上訴人脅迫而簽署資遣同意書，被上訴人就此為相反之主張，並非可採。

⑵被上訴人自100年5月9日起受僱於上訴人，任職期間曾受指示製作數位學習教材（E-learning），但未依限完成，經訴外人即負責數位學習教材製作整合工作之馮昱維與主管何昌明多次催促，仍未依指示完成乙節，有電子郵件在卷足查（見原審卷一第274至322頁、原審卷二第182、185至187頁），可知被上訴人主觀上缺乏忠實服勞務之意願。又上訴人要求員工海外出差先提交出差計畫，回國後再提交出差報告（見原審卷二第13、181頁），訴外人即上訴人主管吳詠權亦於104年8月25日要求被上訴人出差完成後儘快提交出差報告；於104年5月8日要求出差申請單及出差報告應清楚標示出差人員、時間及地點（見原審卷二第227至228頁），何昌明更多次寄送出差報告格式予被上訴人，及要求所屬上傳出差報告供同仁參考，有電子郵件在卷足稽（見原審卷二第21、25至34、36至38、53至56頁）。然被上訴人於106年12月23日提交107年1月8日至107年1月24日赴吳江、東莞廠出差計畫，經主管顏良益要求應有每日討論之進度；主管何昌明則質疑效率不佳（見原審卷二第65至64頁）。嗣被上訴人於前開出差期間之107年1月17日，遭何昌明指責：未依承諾撰寫提交當日會議紀錄，並質問未見昨（16）日依出差計畫與廠區相關人員討論AR倉庫應用之會議紀錄等語（見原審卷二第70頁）。而被上訴人自吳江、東莞出差返回公司後，依何昌明要求於107年2月2日提交該次出差報告，經何昌明檢視後，指出被上訴人出差18日，報告內容僅有10日之缺失，並指出報告未提供吳江、東莞之窗口，亦未記載討論項目、需求及對象，且要求被上訴人應就AR技術應用於倉庫之快速指引相關技術規畫、系統架設、驗證、測試等為完整描

述。被上訴人則於翌（3）日回復：「這跟FAE出差報告有點不一樣，我們在建立開發設計中所需要的內容……若對設計上有所不了解我們可以進行討論，不一定要用這種Email模式來消耗資源。」等語，何昌明乃於107年2月5日再回復被上訴人：「我列的都是主管們要看的項目和內容，請依照我的指示作補充，否則你撰寫的這份出差報告算是不合格。在報告完整前，出差報告不會被審核通過。有問題可來找我討論」等語（見原審卷二第74至73頁）。此外，何昌明於107年1月2日催促被上訴人提交約2週前之出差報告，略謂：「你出差回來已近2週，何時才看會到你的出差報告？」等語（見原審卷一第418頁）。另被上訴人於107年1月30日負責紀錄訴外人即上訴人所屬自動化技術部門技術長連監棠參加AR內部會議之提問及回復，經連監棠指出其多達11點與討論內容不同之處（見原審卷一第428至436頁、本院卷第484頁）。何昌明復曾於107年2月5日詢問被上訴人何時補齊上上週即107年1月22至26日前一週在吳江、東莞出差時之週報，經被上訴人誤解係要求補齊107年1月22至26日之週報，回以：您說上上週是什麼時間點，是否能明確指示等語（見原審卷一第42頁）。由上可知，被上訴人之工作表現未能獲得所屬主管認可，並與主管何昌明關係呈現緊張狀態，溝通亦出現問題，有礙上訴人雇用被上訴人所欲達成之合理經濟目的。再被上訴人於107年2月2日上午因遲到未事先請假，遭何昌明指責：「今天早上要找你又是找不到人。你已連續兩天請假均未事先告知主管，都是事後補假單，對於出勤管理規定已宣導非常多遍且非常清楚。要請假、外出、加班等均需事先知會主管。務必遵守規定。」等語（見原審卷420頁），可見被上訴人有出勤異常情事，並非忠實履行其服勞務之義務。上訴人為此，自107年4月10日開始對被上訴人實施績效改善計畫，詳細臚列「工作延宕無主動

提出與改善-2017年指派之e-learning」、「出差作業未依循規定-未依規定完成出差報告-無法提供出差會議記錄」、「例行工作報告無依規定提交-工作周報無依時提交-出差期間無法提交工作進度報告」、「出勤異常-公出未提前告知主管並取得同意-無請假不到職，經主管追蹤才補請假-上班時間人未到，上班期間不見蹤影」之具體事例，要求被上訴人改善，改善期限為107年5月16日。而被上訴人於期限屆滿後，僅就「出勤異常」項目達成改善目標，其餘「工作延宕無主動提出與改善」、「出差作業未依循規定」及「例行工作報告無依規定提交」等項目，則分別因「無提交VR相關規劃」、「5/2-5/3會議記錄未提供」及「5/5日報未交」而未能達成目標，績效改為未能通過，有員工績效改善行動表在卷可稽（見原審卷一第82頁）。審諸該表經被上訴人就改善項目逐項簽名，確認其改善成效並未達成目標，上訴人復賦予被上訴人於107年6月8日前尋找其他部門轉調之機會，仍經連監棠依訴外人即被上訴欲轉調部門主管翟立文之意見，考量被上訴人考核為D等，予以否決，有電子郵件及連監棠之證述在卷可查（見原審卷二第82頁、本院卷第484頁）。且人資部門薛怡君與被上訴人面談時，曾詢問被上訴人是否願意降薪轉為製造部門勞工，亦遭到被上訴人當場拒絕，此經薛怡君證述在卷（見原審卷第250頁）。綜此以觀，被上訴人之工作表現確未能符合主管之預期，經上訴人施予績效改善計畫，改善期限屆滿後，亦未通過，上訴人據此認為被上訴人不能勝任其擔任之工作，經賦予轉調其他職務機會猶仍未果，始提出依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約之方案，經兩造協商後，獲致被上訴人同意資遣而合意終止兩造勞動契約，相關過程及手段，與雇主依勞基法第11條第5款規定片面終止者，幾近一致，要難認為上訴人有被上訴人所指濫用雇主經濟上優勢地

位而使其簽署資遣同意書之情事。被上訴人以上訴人具有經濟上優勢地位否認兩造勞動契約合意終止之效力，亦非可採。

4.兩造間勞動契約，經兩造協議後，既於107年6月11日合意自107年6月20日起終止，則被上訴人主張上訴人所為系爭終止不具勞基法第11條第5款所定之事由，亦不符合解僱最後手段性，系爭終止不非合法云云，自非可採。

㈡兩造於107年6月11日合意自107年6月20日起終止勞動契約，已如前述。被上訴人自無從再依已終止而不存在之勞動契約，及民法第487條本文規定，請求上訴人自107年6月22日起至准其復職日止，按月於次月6日給付工資5萬1000元，及自同日計付法定遲延利息。被上訴人仍為前揭請求，自非有據。

六、綜上所述，被上訴人依僱傭契約法律關係，及民法第487條本文規定，請求確認兩造僱傭關係存在，並命上訴人自107年6月22日起至准其復職日止，按月於次月6日給付5萬1000元，及各自同日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審准許被上訴人之前揭請求，並就命金錢給付部分附條件為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴有理由。依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　1　　日

勞動法庭

審判長法　官　周群翔

法　官　沈佳宜

法　官　陳杰正

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　1　　日

書記官　秦千瑜