臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第10號

上　訴　人　梁哲朋

訴訟代理人　黃任顯律師

上　訴　人　技嘉科技股份有限公司

0000000000000000

法定代理人　葉培城

訴訟代理人　朱美虹律師

王雅蕷律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，兩造對於中華民國110年12月14日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第373號第一審判決各自提起上訴，本院於111年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

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；民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。本件上訴人即被上訴人梁哲朋（下稱梁哲朋）主張其遭上訴人即被上訴人技嘉科技股份有限公司（下稱技嘉公司）違法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍為存在，已為技嘉公司所否認，兩造此開法律關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使梁哲朋在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，梁哲朋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、實體方面：

一、梁哲朋主張：

㈠伊於民國105年6月13日受僱於技嘉公司，任職於電競週邊事業群之行銷業務中心-價值創造處-行銷部-社群溝通課，其後調任該事業群新設立之互動產品處-業務推廣部；嗣於107年度因組織調整，電競週邊事業群與主機板事業群合併為通路方案事業群，伊所屬互動產品處併入通路方案事業群之產品四處。互動產品課於107年6月遭裁撤時，技嘉公司並未積極輔導伊轉任其他新職，經伊於107年6月21日及107年8月8日向上級主管羅經翔及原單位主管蔡健民詢問人事安排，並表明轉調原單位，蔡健民雖告知原單位賽事及影片工作有職缺，惟已有人選，嗣於107年10月間復將伊調至系統產品部之技術行銷課，擔任技術行銷課專員，然伊並不熟稔技術行銷，且當時正就新產品線從無到有進行研發。伊於任職期間無重大違規或受懲處或受告知考核成績異常，詎於108年3月19日突獲技嘉公司指示填具第1次績效輔導確認單（下稱第1次績效輔導單），績效改善期間至108年5月23日，期間內未達目標，同意依辭職、資遣或降職減薪擇一處理。惟技嘉公司未執行績效輔導完畢復未告知伊績效輔導有何缺失，即於績效改善期屆至前之108年4月19日，逕由直屬主管解健彬（下逕稱其姓名）勾選6項達標，再由上級主管羅經翔（下逕稱其姓名）簽核，結束該次績效輔導。解健彬旋與伊面談要求填載第2次績效輔導確認單（下稱第2次績效輔導單），伊就其上所列10項工作努力進行，績效改善期屆至後經指示如實勾選，除其中3項分配其他同仁進行或產品本身延期外，餘7項均達標，解健彬僅簽核「工作事項輕重緩急待加強，部份改善目標未完成」，就工作達成度未告知有何認知差異或應調整處。詎於108年7月19日，技嘉公司以伊輔導未達預期為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於108年7月31日終止兩造勞動契約（下稱系爭勞動契約）。然伊第1次績效輔導單勾選6項達標，改善率達75%，第

2次績效輔導單有7項達標、3項未達標，改善率達87.5%，3項未達標係因分配其他同仁進行或產品延期，具有正當理由；伊已盡相當程度努力，且改善期內有顯著進步，非有不能勝任工作情形。又第1、2次績效輔導單重複8項目，第1次績效輔導單既勾選6項達標，至少就該6項達標無爭執，依誠信原則技嘉公司不得就同列第2次績效輔導單之該6項已達標之項目再予爭執。另技嘉公司提前結束輔導，違反第1次績效輔導單原訂績效改善期，且伊於109年4月初即第2次績效輔導單改善期開始前，即以電子郵件報告其已主動在每週二須定期製作之週會紀錄，增列工作事項重要性欄位，將其認工作重要性程度以星號標示，希冀主管就伊對輕重緩急之判斷予以指導，但主管就此從未表示意見。再者，縱伊不能勝任工作，技嘉公司應採取調任他職等改善手段，而技嘉公司雖提供包括但不限於品牌行銷及其子公司盈嘉科技股份有限公司之行銷人員等職缺，惟其後均拒絕伊轉調，逕於108年7月31日將伊解僱。技嘉公司以伊績效輔導考核未達要求逕予解僱，不符解僱最後手段性原則，技嘉公司終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，故伊分別於108年9月12日、10月14日、11月12日寄送存證信函請求恢復僱傭關係，惟技嘉公司均不予回應或拒絕。伊收受資遣通知至辦理離職手續前，仍每日正常上班繼續提供勞務，並申請勞資爭議調解請求恢復僱傭關係，且迄未持非自願離職證明書申請失業給付，不能逕以伊受匯付資遣費認默示合意終止系爭勞動契約。

㈡技嘉公司違法終止系爭勞動契約，拒絕受領勞務給付，自應負受領遲延之責，伊仍得請求報酬。伊離職時每月經常性薪資為新臺幣（下同）4萬8,200元（不含加班費、工作獎金），技嘉公司於次月5日以現金支付，並按月提撥勞工退休金2,892元，及每年固定給付相當於2個月固定薪資之年終獎金。伊遭非法解僱須自行繳納健保費用每月2,148元，自108年8月1日至109年12月31日止計3萬6,516元，因健保費用

調漲自110年1月1日起須繳納每月2,368元，自110年1月1日起至110年3月31日止計7,104元。又自109年1月1日起另須自行繳納子女健保費用每月2,148元，迄至109年12月31日止計2萬5,776元，又健保費用調漲自110年1月1日起須繳納每月2,368元，自110年1月1日起至110年3月31日止計7,104元，另扣除被保險人自付額2萬4,150元，技嘉公司應退還健保費總計5萬2,350元。爰依系爭勞動契約，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，及全民健康保險法第84條第3項等規定，提起本件訴訟。

㈢另伊於面試時從未欺騙技嘉公司伊係自國立清華大學畢業，且技嘉公司於書狀中已自認伊填具人員基本資料表，明確記載為清華大學肄業，並確送人資部門進行後續作業，顯見伊並無詐欺之意思表示。縱認伊面試時有虛偽意思表示，如技嘉公司所稱系爭勞動契約成立於105年4月至5月間，惟伊已於105年6月13日以書面告知技嘉公司伊為大學肄業，則技嘉公司於109年間提起反訴，行使撤銷權，已逾1年除斥期間。又技嘉公司持續任用伊3年多，足使伊正當信賴技嘉公司對伊大學肄業之事已不再爭執，應屬權利失效，不得事後再行主張。再者，大學畢業之書寫方式係在學歷上標明「B.A.」、「Bachelor」等文字，至伊所填載即大學肄業之英文履歷書寫方式，縱技嘉公司員工未能看出此記載為「大學肄業」，亦是技嘉公司自身疏失，豈可反指伊為詐欺行為。技嘉公司之人員基本資料表之大學學歷欄位，不論大學畢業或肄業，均屬大學學歷欄位，大學肄業並非歸屬高中學歷欄位，縱蔡健民主觀上誤認伊為大學畢業，此係蔡健民隱藏內心之意，伊無從認知，縱技嘉公司之意思表示有錯誤，至多屬於動機錯誤，並不得撤銷。又技嘉公司任用新人，須將人員基本資料表呈權責主管簽核，人資單位才能辦理任用作業，蔡健民顯然無權在面試後直接向伊表達僱用之意，故技嘉公司係在伊於105年6月13日報到後，始與伊為締結系爭勞動契約之意思表示，且伊在報到時，已如實告知技嘉公司伊為大學肄

業，伊主觀上並無詐欺之故意。另技嘉公司於105年間積極發展電競產品品牌相關業務，蔡健民時任電競週邊事業群-行銷業務中心-行銷部經理，需要電競產業人才協助，而伊自99年起積極參加電競社群並轉播電競賽事，在100年間曾在台灣電競聯盟（TeSL）舉辦第1屆電競主播賽評網路選拔大賽中獲得第5名，自101年起受台灣電競聯盟邀請轉播職業電競賽事，並因英文能力頗佳，102年間受邀在台灣電競聯盟及其組織協會「中華民國電子競技運動協會（CTeSA）」〔前身為台灣電子競技運動協會（TeSPA）〕擔任國際組人員，同時間在緯來育樂台轉播「TeSL電競超級聯賽」中擔任賽評，104年間加入新加坡商戰遊網有限公司台灣分公司擔任電競代表。蔡健民透過電競產業社群尋覓適合人選，經友人介紹伊與蔡健民認識，蔡健民乃邀請伊前往面試。技嘉公司之新進人員任用管理辦法並未規定高中學歷以下一律不錄用，倘學歷為錄用與敘薪之重要判斷基礎，當勞工到職前或到職之初即會查核文件，惟蔡健民簽核人員基本資料表時並未予注意學歷欄位，顯然是否大學畢業並非錄用之重要判斷基礎，技嘉公司是基於自由意志以伊具有電競產業經歷及流利英文能力而錄用。是技嘉公司主張伊溢領薪資等及應以高中畢業學歷核定薪資，均無所憑。伊對技嘉公既無詐欺之不法行為，自不負損害賠償之責。縱認技嘉公司有損害賠償請求權，已罹於2年消滅時效，技嘉公司亦不得依民法第489條第2項規定請求賠償。又技嘉公司所謂損害，係以伊任職期間領取工資、獎金及紅利等為計算，然伊任職3年多確有提供勞務，技嘉公司並受有利益，經損益相抵已無損害。另技嘉公司雖請求伊返還溢領薪資差額，惟系爭勞動契約既未經技嘉公司合法撤銷，伊依僱傭關係領取薪資等，自非無法律上原因。縱技嘉公司得撤銷系爭勞動契約之意思表示，然伊3年多來確有勞務支出，對技嘉公司亦有勞務費用請求權，伊以勞務費用債權與技嘉公司之不當得利返還請求債權互相抵銷後已無剩餘等語。

二、技嘉公司抗辯：

㈠梁哲朋被資遣時隸屬產品三處技術行銷課，產品三處技術行銷課之編制有1名主管解健彬及1名專員即梁哲朋，梁哲朋負責產品包含2個曲面螢幕、B2B產品及IOT/Brix系列產品，則評估梁哲朋不能勝任之績效考核期間，應以梁哲朋107年在技術行銷課之績效評核為準，而梁哲朋107年期中及期末績效考核均為C等，經羅經翔考評不佳，復對照接替梁哲朋之員工負責8台曲面螢幕、B2B產品及IOT/Brix系列產品，均如期完成工作，可見梁哲朋不能勝任工作已有相當時日。且梁哲朋除B2B專案溝通有重大失誤，致伊官方網站B2B產品刪除，造成行銷、網頁、業務單位嚴重人力耗損，梁哲朋無法管控工作進度，未能區分份內及份外工作之輕重緩急，如未按時處理份內行政事務；明知已確定之產品命名不再變更，非其負責項目，卻執意花3小時做命名規則；不願處理基礎行銷工作，常丟下不做，到處開會插手其他部門事務；對己工作自我膨脹，包括魚缸電腦作品並非梁哲朋自行創作，卻陳稱參與螢幕新產品AD27QD開發等，經主管告知進度遲延及要求繳交日報仍持續惡化。又梁哲朋轉職至執行副總林英宇之下後，自認由執行副總直接管領，地位不同一般P3專員，只聽從林英宇命令，於調職至產品三處時，因解健彬僅為M4管理職，與林英宇在公司職位級別差距甚大，梁哲朋僅認林英宇為其主管，不服解健彬及羅經翔指導，對主管分派工作挑三揀四，認解健彬交辦行銷工作過於初階，不願學習基礎行銷人應該要會的基本功。又主管曾告知梁哲朋請假或長時間離開應先告知主管，惟梁哲朋仍經常先缺席或擅離崗位，待主管詢問才告知請假事宜，致主管須透過通訊軟體尋人，或以通訊軟體和電子郵件交辦工作事項或自行處理梁哲朋份內工作。另梁哲朋未經伊授權，以舊名片代表伊於108年6月17日至20日在外出席，與梁哲朋所負責產品主要為螢幕無關之大數據及人工智慧座談會，其於座談會所發表內容是否涉及公司未經核准得以公開之內容，是否有不當傳遞、洩漏商業

機密，而有影響公司名譽之虞，已違反忠實義務。梁哲朋騙稱有大學畢業學歷，然實際並未自清華大學畢業，且從梁哲朋修習學分數、學業成績及未畢業原因，可知梁哲朋並無等同大學畢業學力，在工作上也消極欠缺責任感。至伊於107年及108年度因營收成績亮眼，通路部門所有人員皆調薪4%及3%，與梁哲朋工作表現並無關連。

㈡另績效輔導制度並非伊資遣員工之必要程序，主管對資遣員工與否有決定權。因梁哲朋在B2B方案有重大失誤，及進入產品三處技術行銷課以來工作態度與表現未達部門要求，屬績效管理作業指導書所定之績效輔導適用對象，於108年3月底由解健彬與梁哲朋討論填寫績效輔導工作內容，於108年4月19日主管解健彬、羅經翔與梁哲朋檢討負責之待辦項目，除彌補B2B方案錯誤（回復官方網站刪除產品頁面）外，績效輔導單所列工作項目無一完成且嚴重遲延，主管為給梁哲朋更多機會調整，將績效輔導時間拉長至3個月，於108年4月19日及6月25日期滿評估時，經梁哲朋於績效輔導確認單表格中「期滿後直屬主管評核」欄位，自行就第1次績效輔導單8項勾選其中6項達標，第2次績效輔導單10項勾選其中7項達標，惟梁哲朋對是否完成之認知，與主管評核結果有相當大落差，其績效輔導總計10個工作項目，於108年4月19日檢討時，8項工作僅完成1項即B2B方案通知網頁行銷部門回復被刪除之官網頁面，於108年6月25日檢討時，第2次績效輔導單所列10項工作，扣掉B2B回復網頁工作外，9項工作僅完成第3、6、7項工作，且無一準時完成，完成率僅40%，其中30%係經主管催促，且需用在即才延遲完成，甚至延遲1個月之久。第1、2次績效輔導單所列改善項目為梁哲朋職務範圍，且所列項目幾乎相同，第1次檢討時幾未完成嚴重落後，第2次檢討時10項工作僅完成4項，且其中3項遲延，項目未完成者皆為技術行銷基本工作，故梁哲朋並未通過績效輔導評估。梁哲朋主觀上對其份內工作漫不經心，並無意願完成，如遇困難，固執己見或消極不處理，已違反工作規

則第16條第2項規定，直屬及上級主管均認梁哲朋主觀工作態度及客觀工作能力於績效輔導期間，均無法達到要求，對所擔任工作確有不能勝任，故依勞基法第11條第5款規定予以資遣。人資部門自108年7月2日起，提供梁哲朋有興趣之職缺，然梁哲朋無法在108年7月31日前找到同意任用之單位，伊方依勞基法第11條第5款規定資遣，並給付資遣費及預告工資，且通知梁哲朋可嘗試在集團內面試其他部門或單位職缺，並非資遣之法定程序或義務，故伊資遣梁哲朋為合法。再者，依勞基法第11條規定終止勞動契約，並不適用解僱最後手段性原則，縱認須符合解僱最後手段性原則，梁哲朋任職期間之最後2次績效考核，即107年期中及期末考核皆為C，經羅經翔考評「與其他部門溝通不良、不容易聽進他人意見……」等語，伊就梁哲朋犯下重大疏失未施以懲戒處分，而係給予3個月績效輔導，惟梁哲朋工作態度未改善，繼續遲到早退，對主管交辦事項消極不處理，每日工作頻頻出錯，難認梁哲朋主觀上有改進意願，客觀上亦未達勞動契約要求之經濟目的。又伊並無調職、減薪等制度，對梁哲朋不適任情形已儘量以績效輔導方式給予改善，仍未通過績效輔導評估，已盡力就梁哲朋業務範圍為調整；況系爭勞動契約未約定解僱梁哲朋必先經勸導、輔導及懲戒（減薪）等程序，是伊資遣梁哲朋業已符合解僱最後手段性原則。

㈢伊發放年終獎金係恩惠性且非經常性之給與，需該年度在職者方能領取，並依員工績效決定是否發給年終獎金及數額，梁哲朋於108年8月1日經資遣，不符年終獎金發放條件，且無法評定108年及109年度績效，梁哲朋請求108年及109年年終獎金，洵無所據。又兩造僱傭關係已不存在，梁哲朋自不得再請求自108年8月1日起至復職之日止，按月給付工資4萬8,200元、按年於每年2月28日前給付年終獎金9萬6,400元及法定遲延利息，暨另按月提繳勞工退休金2,892元。縱認兩造僱傭關係仍繼續存在，梁哲朋受領資遣費、預告工資計10萬9,596元，即無法律上原因，且梁哲朋謊稱大學學歷有溢

領工資，伊均得依不當得利請求返還，並與梁哲朋主張請求之薪資互為抵銷。另梁哲朋受領資遣費後，無任何欲服勞務作為，伊無受領勞務遲延，故梁哲朋請求自108年8月1日起至原告復職日止之薪資，並無理由據。又梁哲朋離職後若有轉向他處服勞務所取得之利益亦應予扣除。

㈣填載在英文履歷上之學歷，若在學未畢業會標註「Expected +年份」或是「年份-Present」，而梁哲朋英文履歷表標示「2002/09-2008/06」，有誤導面試主管其畢業自清華大學之意圖，是蔡健民認梁哲朋就讀達6年已屆畢業年限，畢業自清華大學原子科學系，並以大學畢業學歷核定薪資。又梁哲朋陳稱其經由介紹應徵伊公司，履歷是面試前寄送面試主管，離職前應徵伊集團內職務亦使用相同履歷，梁哲朋雖陳稱曾填載肄業資格，卻未證明其面試過程、在職期間提出或補繳學歷證明書或最高學歷證明，是難認梁哲朋無詐欺學歷之意思表示。再者，梁哲朋於109年11月9日訴訟中自認未畢業自清華大學，僅有高中畢業學歷，伊始知悉梁哲朋隱瞞真實學歷，依伊公司「新進人員任用管理辦法」6.7任用原則，學識係評定是否任用標準之一，為勞動契約成立必要之點，梁哲朋訂立系爭勞動契約時隱瞞學歷，該當勞基法第12條第1項第1款、第4款事由，且違反工作規則第8條第1項規定，故伊於本件訴訟中得追加勞基法第12條第1項第1款規定為解僱事由，未逾30日除斥期間，且無權利失效情事等語。

㈤另反訴主張伊於本件訴訟中，因梁哲朋於109年11月9日提供清華大學修業證書，始知悉梁哲朋未自清華大學原子科學系畢業。梁哲朋於面試前以電子郵件提供英文履歷，並未提供學歷證明，且履歷之書寫方式係屬已畢業之書寫方式，面試主管蔡健民面試詢問梁哲朋所讀原子科學系之中文名稱時，梁哲朋並未澄清學歷，而有消極隱匿、掩飾或故意不告知，致蔡健民產生錯誤認知，誤信其具清華大學畢業學歷而與之締結系爭勞動契約，並以大學畢業學歷作為核薪基礎。是伊於109年11月23日以書狀終止系爭勞動契約，及撤銷受梁哲

朋詐欺所為僱傭之意思表示，並得依民法第489條第2項規定，請求梁哲朋返還自105年6月13日起至108年7月31日止所有薪酬獎金、勞退金、資遣費及預告工資。又伊締結系爭勞動契約之意思表示成立未逾10年，所為撤銷詐欺之意思表示，未逾除斥期間，且無權利失效情事。伊於本件訴訟中得知受梁哲朋詐欺，所為締結系爭勞動契約之意思表示之決定自由受侵害，伊對梁哲朋之侵權行為損害賠償請求權，尚未罹於2年或10年之時效。爰先位依民法第184條第1項前段、後段、第489條規定，請求梁哲朋返還工資、獎金及紅利共289萬7,748元、提繳勞退金10萬6,085元、資遣費及預告工資10萬元9,596元，共計300萬7,344元。另梁哲朋隱瞞其僅高中畢業，使伊誤信梁哲朋具清華大學畢業學歷而締結系爭勞動契約，並以大學畢業學歷作為核薪及獎金紅利計算基礎，其所領薪資確實超過梁哲朋學歷所應領取之薪資。梁哲朋於105年入職時，高中職畢業入職薪資經統計平均為3萬1,500元，則梁哲朋在職期間共溢領薪資及年終獎金之差額為54萬5,661元，爰備位依民法第179條規定，請求梁哲朋返還54萬5,661元等語。

三、原審為兩造均為敗訴之判決，兩造各自聲明不服提起上訴，梁哲朋之上訴聲明：㈠原判決不利於梁哲朋部分廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月於次日5日前給付梁哲朋4萬8,200元，暨自各次月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按年於每年2月28日前給付梁哲朋9萬6,400元，暨自每年3月1日起〔原審已減縮請求自3月1日起算，見原審卷㈢第580頁，原審判決誤載為自2月28日起算〕至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月提繳2,892元元，儲存於勞工保險局設立之梁哲朋退休金個人專戶。㈥技嘉公司應給付梁哲朋5萬2,350元，暨自110年4月23日民事擴張訴之聲明㈡狀送達翌日起

〔即110年4月18日，原審已減縮請求自送達翌日起算，見原審卷㈢第580頁，原審判決誤載為自送達日起算〕至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈦前開第㈢至㈥項部分，願供擔保請准宣告假執行。並就技嘉公司上訴部分之答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。技嘉公司之上訴聲明：㈠原判決下列不利於技嘉公司部分廢棄。㈡先位聲明：梁哲朋應給付技嘉公司300萬7,344元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢備位聲明：梁哲朋應給付技嘉公司54萬5,661元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣上開第㈡、㈢項部分，願供擔保請准予宣告假執行。另就梁哲朋上訴部分之答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項〔原審卷㈢第7頁至第8頁、第10頁，本院卷㈠第293頁至第295頁〕：

㈠梁哲朋自105年6月13日起受僱於技嘉公司，任職於「電競週邊事業群」之行銷業務中心-價值創造處-行銷部-社群溝通課，約定技嘉公司於次月5日支付工資，梁哲朋最後工作日為108年7月31日，離職時擔任技術行銷課專員（原證1員工服務證明），離職當時每月固定薪資為4萬8,200元（不含加班費、工作獎金，原證2技嘉公司提供梁哲朋之資遣費試算表），技嘉公司當月提撥勞工退休金2,892元（原證39）。另技嘉公司每年初有支付員工相當2個月固定薪資之年終獎金。

㈡技嘉公司現行之工作規則係於107年3月1日修訂公布，梁哲朋適用修訂前之工作規則，另應適用：1.技嘉公司2015年11月17日修訂8版「新進人員任用管理辦法」（參被證49第7頁）、2.技嘉公司108年4月16日修訂第4版「部門異動暨集團調動作業指導書」（參被證51第3頁）、3.技嘉公司106年10月17日修訂2版「績效管理作業指導書」（參被證34第4頁）。

㈢梁哲朋107年4月間調薪幅度為4%，108年4月調薪幅度為3%（被證39梁哲朋薪資結構、被證40公告）。

㈣本件第1次績效輔導之約定改善期間為108年3月29日至同年5月23日，兩造並於108年3月29日簽署原證11（同被證7）「績效輔導確認單」（即第1次績效輔導單，Step3欄位，於108年4月19日簽署Step4欄位），於108年4月19日簽署原證12（同被證8）「績效輔導確認單」（即第2次績效輔導單）。

㈤梁哲朋於108年6月29日以電子郵件向技嘉公司人資部門詢問請育嬰假事宜，技嘉公司人資部門亦於108年7月1日回信告知申請流程。

㈥解健彬於108年7月1日以被證54電子郵件通知梁哲朋於同年7月5日前完成交接事宜。梁哲朋於108年7月1日以被證53電子郵件討論內部轉調事宜，並與人資部門人事主管杜稚渝於同年7月2日至7月19日間有如被證55電子郵件之聯絡。

㈦技嘉公司於108年7月19日依勞基法第11條第5款規定為由，以電子郵件通知梁哲朋終止系爭勞動契約，108年7月31日為最後工作日，並告知梁哲朋於108年7月31日前仍可內部求職轉調，否則屆期資遣（原證13電子郵件及資遣通知書）。

㈧梁哲朋於108年7月21日以電子郵件告知技嘉公司仍有繼續提供勞務之意願（原證14電子郵件）。

㈨技嘉公司於108年7月31日將梁哲朋退保勞工保險，並開立非自願離職證明書予梁哲朋（原證22勞工保險退保申報表、原證23非自願離職證明書），證明書上載離職原因為勞基法第11條第5款，及於同年8月12日將資遣費及預告工資款項10萬9,596元匯至梁哲朋帳戶（原證24銀行存摺影本）。

㈩梁哲朋於108年7月30日提出勞資爭議調解申請，兩造於108年8月12日經勞資爭議調解不成立（原證25調解紀錄）。梁哲朋於108年9月12日、同年10月14日、同年11月12日寄發存證信函予技嘉公司（原證26、28、31），其中108年9月12日原證26存證信函郵遞遭退件（原證27信封及回執），技嘉公司於108年11月5日函復原證30存證信函。梁哲朋於109年1月

21日向原法院提起109年度勞訴字第79號訴訟，嗣後於109年8月3日撤回起訴。

㈩梁哲朋於91年9月入學清華大學原子科學院生醫工程與環境科學系就讀，修習至97年6月間肄業，並未畢業取得學士學位〔原審卷㈡第9頁修業證明書、第389頁清華大學回函〕。

㈪技嘉公司於105年4月25日以電子郵件提供梁哲朋薪資方案（反被證1電子郵件），梁哲朋於105年5月6日以電子郵件告知技嘉公司同意接受職缺（反被證1電子郵件）。

㈫梁哲朋提供被證1英文履歷，報到後辦理報到事項如被證44清單所示（同反原證1），迄至離職時未繳交最高學歷證件影本。

㈬技嘉公司於梁哲朋在職期間給付其工資、獎金及紅利如反原證7明細289萬7,748元，並提繳勞退金10萬6,085元（原證37）。

㈭技嘉公司於109年11月23日提出反訴狀，主張因梁哲朋提供大學學歷詐欺而僱用，依民法第92條規定，表明撤銷成立僱傭契約之意思表示〔原審卷㈡第75頁〕，該意思表示於同日送達梁哲朋〔被證47存證信函回執聯，及原審卷㈡第214頁筆錄〕。

五、本件梁哲朋主張伊於105年6月13日受僱技嘉公司，並任職電競週邊事業群之行銷業務中心-價值創造處-行銷部-社群溝通課，嗣於107年10月間調職至系統產品部之技術行銷課，擔任技術行銷課專員，伊於任職期間無重大違規或受懲處或受告知考核成績異常。詎技嘉公司於108年3月19日指示伊填具第1次績效輔導單，績效改善期間至108年5月23日，惟技嘉公司未執行績效輔導完畢復未告知伊績效輔導有何缺失，即於績效改善期屆至前之108年4月19日，逕由解健彬勾選6項達標，再由羅經翔簽核，結束該次績效輔導。解健彬旋與伊面談要求填載第2次績效輔導單，伊就其上所列10項工作努力進行，績效改善期屆至後經指示如實勾選，除其中3項分配其他同仁進行或產品本身延期外，餘7項均達標，解健

彬僅簽核「工作事項輕重緩急待加強，部份改善目標未完成」，就工作達成度未告知有何認知差異或應調整處，技嘉公司即於108年7月19日以伊輔導未達預期為由，依勞基法第11條第5款規定，預告於108年7月31日終止系爭勞動契約。然伊第1、2次績效輔導之改善率分別為75%、87.5%，伊已盡相當程度努力，且改善期內有顯著進步，非有不能勝任工作情形。又縱伊不能勝任工作，技嘉公司應採取調任他職等改善手段，技嘉公司雖提供包括但不限於品牌行銷及其子公司盈嘉科技股份有限公司之行銷人員等職缺，惟其後均拒絕伊轉調，逕於108年7月31日將伊解僱，不符解僱最後手段性原則。技嘉公司終止系爭勞動契約不合法，伊分別於108年9月12日、10月14日、11月12日寄送存證信函請求恢復僱傭關係，惟技嘉公司均不予回應或拒絕，拒絕受領勞務給付，自應負受領遲延之責，伊仍得請求報酬。爰依系爭勞動契約，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，及全民健康保險法第84條第3項等規定，提起本件訴訟等語。技嘉公司反訴主張梁哲朋於面試前以電子郵件提供英文履歷，並未提供學歷證明，且履歷之書寫方式係屬已畢業之書寫方式，面試主管蔡健民面試詢問梁哲朋所讀原子科學系之中文名稱時，梁哲朋並未澄清學歷，而有消極隱匿、掩飾或故意不告知，致蔡健民產生錯誤認知，誤信其具清華大學畢業學歷而與之締結系爭勞動契約，並以大學畢業學歷作為核薪基礎。伊於109年11月23日以書狀終止系爭勞動契約，及撤銷受梁哲朋詐欺所為僱傭之意思表示，並得依民法第489條第2項規定，請求梁哲朋返還自105年6月13日起至108年7月31日止所有薪酬獎金、勞退金、資遣費及預告工資。又伊於本件訴訟中得知受梁哲朋詐欺，所為締結系爭勞動契約之意思表示之決定自由受侵害。另梁哲朋隱瞞其僅高中畢業，使伊誤信梁哲朋具清華大學畢業學歷而締結系爭勞動契約，並以大學畢業學歷作為核薪及獎金紅利計算基礎，其所領薪資確實超過梁哲朋學歷所應領取之薪資。爰依民法第92條、第184條第1

項前段或後段、第489條、第179條等規定，提起本件反訴等語。兩造並分別以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠技嘉公司於本件訴訟中以梁哲朋訂立系爭勞動契約時隱瞞學歷，違反工作規則第8條第1項規定為由，追加依勞基法第12條第1項第1款規定為解僱事由，是否合法？㈡技嘉公司依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，是否合法？有無違反解僱最後手段性原則？㈢梁哲朋請求確認兩造間僱傭關係存在，及技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月於次日5日前給付梁哲朋4萬8,200元本息、按年於每年2月28日前給付梁哲朋9萬6,400元本息、按月提繳2,892元勞退金，暨技嘉公司應給付梁哲朋5萬2,350元本息，有無理由？㈣技嘉公司以受詐欺為由，依民法第92條，撤銷與梁哲朋簽訂系爭勞動契約之意思表示，有無理由？㈤技嘉公司先位依民法第184條第1項前段、後段、第489條規定，請求梁哲朋給付300萬7,344元本息，備位依民法第179條規定，請求梁哲朋返還54萬5,661元本息，有無理由？

六、得心證之理由：

㈠技嘉公司於本件訴訟中以梁哲朋訂立系爭勞動契約時隱瞞學歷，違反工作規則第8條第1項規定為由，追加依勞基法第12條第1項第1款規定為解僱事由，是否合法？

按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號民事判決意旨同此見解）。

查，技嘉公司於108年7月19日，以梁哲朋經主管輔導後仍無法達到預期，依勞基法第11條第5款規定為由，以電子郵件通知梁哲朋終止系爭勞動契約，最後工作日為108年7月31日之情，為兩造所不爭執〔見前開四、兩造不爭執事項之㈦〕，並有108年7月19日電子郵件、資遣通知書附卷可稽〔見原

審卷㈠第61頁、第63頁〕，則技嘉公司於本件訴訟中追加以梁哲朋於訂立系爭勞動契約時，隱瞞其並未自清華大學畢業，違反工作規則第8條第1項規定，依勞基法第12條第1項第1款規定為解僱事由云云，揆諸前揭說明，難謂合法。

㈡技嘉公司依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，是否合法？有無違反解僱最後手段性原則？

1.依技嘉公司所制定「績效管理作業指導書」第2條規定：「適用績效管理作業之人員：2-1到期滿3個月（含）以上之間接人員……」、第4-1-5條規定：「績效評核不佳之同仁，直屬主管應安排1-2個月之績效輔導，以協助同仁改善及提昇工作績效。」、第6-4-1條（輔導對象）規定：「A.年度績效評等為C之同仁。B.試用期滿（3個月為限）表現不佳之同仁。C.平時工作績效未達部門要求之同仁。以上直屬主管可視需求進行績效輔導作業。」、第6-4-2條（輔導流程）規定：「A.直屬主管面談、討論目前需改善之工作表現。B.協助同仁訂立短期工作改善項目（最長不宜超過2個月）及未達成後之處理方式。C.直屬主管與同仁共同填寫『績效輔導確認單』並簽名，完成簽核後送交人資部門。D.改善期滿後人資部門將通知直屬主管與同仁確認是否達成改善目標…」等語〔見原審卷㈠第503頁、第505頁〕可知，技嘉公司員工如屬第2條所列之適用績效管理作業之人員，且符合第6-4-1條規定之輔導對象，該員工直屬主管即可視需求安排進行1至2個月之績效輔導作業，並共同填寫「績效輔導確認單」及簽名。而梁哲朋107年期中及期末之績效評等均為C乙節，有107年期中、期末間接員工績效評核表（專業職）在卷可稽〔見原審卷㈢第201頁至第207頁〕，且梁哲朋之平時工作績效經其直屬主管解健彬考評亦未達部門要求（詳如下2.所述），則梁哲朋即屬前開第6-4-1條規定之輔導對象，其直屬主管解健彬自得依上開第4-1-5條、第6-4-2條規定，安排梁哲朋進行1至2個月之績效輔導作業，並依輔導改善情形共同填寫「績效輔導確認單」及簽名。另觀第1、2次績效輔導

單所載，解健彬與梁哲朋於108年3月29日面談、討論梁哲朋目前需改善之工作表現，並訂立8項需改善之工作項目，雙方同意於108年5月23日前作為績效改善期間；嗣於108年4月19日解健彬提前終止第1次績效輔導，並與梁哲朋再次討論梁哲朋需改善之工作表現，除繼續第1次績效輔導單所訂8項需改善之工作項目外，另增加「完成PS27QDR的Media Kit」、「完成PS27QDR的Sales Kit」兩個需改善之工作項目，雙方同意於108年6月22日前作為績效改善期間，解健彬並於改善期滿後之108年6月25日簽核，此有第1、2次績效輔導單、解健彬與梁哲朋108年4月22日電子郵件附卷可按〔見原審卷㈠第57頁至第60頁、第513頁至第514頁〕，可證解健彬依上揭第4-1-5條、第6-4-2條規定，安排梁哲朋分別進行1至2個月之績效輔導作業，業已完成。復觀諸「績效管理作業指導書」第1條規定：「1-1為使各BU/中心所有同仁朝向一致之目標努力，進而達成公司整體策略目標。1-2為能公平合理評核同仁工作績效，以激勵同仁達成個人及組織目標。1-3作為職位晉升、年度調薪、年終獎金、紅利發放、教育訓練之依據。1-4提供主管與同仁溝通、檢視及輔導工作績效之機制。」等語〔見原審卷㈠第503頁〕可知，技嘉公司訂定「績效管理作業指導書」之目的，旨在達成公司整體策略目標，公平合理考核員工之工作績效，以激勵員工達成組織及個人目標，並作為職位晉升、年度調薪、年終獎金、紅利發放、教育訓練依據，及提供主管與員工溝通、檢視及輔導工作績效之機制，始有設定期目標、期中檢討、期末考核及輔導改善績效等作為；且綜觀「績效管理作業指導書」全部條文內容，並未規範員工如未通過績效輔導考核，技嘉公司得予解僱。另依技嘉公司工作規則第9條第5款規定，技嘉公司以員工對所擔任之工作不能勝任為由，預告終止僱用關係時，亦不以須先踐行「績效管理作業指導書」第4-1-5條、第6-4-2條規定之績效輔導作業流程為前提要件〔見原審卷㈢第256頁〕，堪認「績效管理作業指導書」並非技嘉公司作為

解僱不能勝任工作員工之前置作業而設。至「績效管理作業指導書」第7-2-3條附錄「績效輔導確認單」雖記載「Step2 績效輔導時直屬主管與同仁溝通後，請勾選後續處理方式：……若於此期間後仍未達到應達成之目標，將依以下進行：1.□同意於　年　月　日辦理離職程序，結束勞僱關係。2.□同意於　年　月　日依據勞基法第11條第5項進行資遣作業。3.□依法處理。4.□因工作能力與目前職務之落差，同意調降職等及薪資。」等語〔見原審卷㈠第60頁〕，惟此係員工整體工作表現因未達到應達成之目標，經進行績效輔導改善後仍未能達到應達成之目標時，經直屬主管與員工溝通後，員工同意依勞基法第11條第5款規定進行資遣作業，非謂技嘉公司得單方決定依勞基法第11條第5款規定資遣接受績效輔導之員工。是梁哲朋主張其不屬於「績效輔導作業指導書」第4-1-5條及第6-4條所定之績效輔導適用對象，且該辦法為終止兩造間勞動契約之必要程序，技嘉公司未依該辦法之績效輔導程序執行完畢，解僱程序不合法云云，尚乏依據。

2.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約；勞基法第11條第5款定有明文。前開規定所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，亦即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院86年度台上字第82號、86年度台上字第688號民事判決意旨同此見解）。是勞工是否確已不能勝任工作，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是

否達到解僱之衡量標準。次按雇主終止勞動契約，將使勞工生計蒙受重大不利益，因此應認為雇主仍須於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱之最後手段性」概念，資方之合法激勵和調整方式可有：⑴進入輔導計畫，給予改善期間：若勞工工作績效無法提升至雇主之要求，雇主亦不應直接決定淘汰勞工，應給予改善之協助和期間，使未達標準勞工進入輔導計畫，給與改善表現之必要協助及期間，促進勞工工作效率以及表現。⑵調職處分：勞工效率或績效不佳，容係資方人力資源配置不當所造成，雇主若不能依據勞工能力和特性來分派工作職位，又未給予必要之訓練以及支援，則勞工表現不佳和效率低落，實屬正常，應屬於企業人力資源管理上不當，無因此解僱或懲戒勞工之理，然若資方檢視有無人力錯誤配置或教育訓練不足之現象存在，而該勞工之人格特質和客觀條件確不符合當前職位所需，則應將其改調至適當之職缺，並給予必要之訓練和協助。經查：

⑴技嘉公司抗辯梁哲朋有如附表一事實欄載之不能勝任工作等情，已據其提出被證6梁哲朋與解健彬之LINE對話光碟及譯文、被證9梁哲朋107年10月至108年7月之出勤請假紀錄表、被證10梁哲朋之員工刷卡異常表及通知梁哲朋補打卡單或請假單之電子郵件、被證11數位傳播課吳姿宜寄給梁哲朋之電子郵件、被證12之B2B方案技嘉公司官方網頁刪除事件後各單位協調之電子郵件、被證13之B2B方案各單位協調之電子郵件、被證14產品四處LINE群組108年3月8日對話截圖照片、被證15之6/20商業大數據與人工智慧科技創新座談會寄給梁哲朋之電子郵件及附件、被證16品四處LINE群組108年6月20日對話截圖照片、被證17梁哲朋與解健彬、羅經翔間之電子郵件、被證18解健彬向梁哲朋催件曲面螢幕Media Kit之電子郵件、被證19梁哲朋發送週會會議紀錄之電子郵件、被證20解健彬向梁哲朋催媒體樣本之電子郵件、被證21解健彬向梁哲朋詢問曲面螢幕樣

本需求統計之電子郵件、被證22解健彬B2B solution完成之電子郵件、被證23梁哲朋與設計部門關於PS27FDR的KV之電子郵件、被證24、24-1梁哲朋寄出主管調整後PS27FDR的Media Kit定稿之電子郵件及主管調整後PS27FDR的Media Kit定稿內容、被證25梁哲朋第一次提交PS27FDRSales kit之電子郵件、被證26梁哲朋提出PS27FDR的Sales kit初稿內容、被證27解健彬自行撰寫PS27FDR的Sales kit的最終定稿版本內容、被證28、28-1梁哲朋第一次提交PS27FDR的Media kit之電子郵件及文件內容、被證29梁哲朋於108年3月29日向設計部門宋家萱提出螢幕家族主視覺需求之電子郵件、被證30、31梁哲朋向同事尋求IOT roadmap協助之電子郵件及最後處理IOT roadmap之電子郵件、被證32梁哲朋處理IOT/Brix產品型錄製作定稿之電子郵件、被證33新IOT帶機殼的產品頁等為證〔見原審卷㈠第276頁至第299頁、第305頁至第327頁、第329頁至第339頁、第341頁至第347頁、第349頁至第364頁、第365頁、第367頁至第372頁、第373頁、第375頁至第384頁、第385頁至第386頁、第387頁至第392頁、第393頁至第394頁、第395頁至第398頁、第399頁至第400頁、第401頁至第402頁、第403頁至第430頁、第431頁、第433頁至第488頁、第489頁至第456頁、第457頁至第477頁、第479頁至第484頁、第485頁至第489頁、第491頁至第493頁、第495頁至第501頁〕。另參以證人即技嘉公司前互動產品部主管羅經翔於原審證稱：「技術行銷針對公司開發的現有產品進行行銷資料的準備」、「〔問：原告（按即梁哲朋）的工作表現是否符合大學畢業生一般表現？〕答：原告並沒有辦法完成我們交付的工作。」、「（問：原告在技術行銷課的出席狀況如何？）答：原告在技術行銷課的出缺席狀況一直算滿差的，我們公司的出勤系統會每半個月通知主管，說原告沒有即時請假，都是事後系統告知原告沒有請假，原告才補請假，頻率每個月都有出現……」、「（問：原告

和其他部門配合狀況如何？）答：我聽到其他部門的抱怨，說原告不是很好配合，通常原告會干涉別的部門的工作，要照他的方法工作。」、「（問：技術行銷課的P03專員通常會參加那些會議？）答：我們部門都有週會。」、「（問：業務會議是原告需要參與的會議嗎？）答：應該不需要。」、「（問：週會討論方式是以專案為主還以人為主？會以原告為主進行週會討論嗎？）答：以專案為主，曾經有以原告為主， 因為原告的工作沒有達到進度，才會針對原告的工作內容做討論。」、「（問：原告是否按時會議紀錄整理發送？）答：原告負責會議紀錄整理發送，但通常會延遲。」、「（問：為什麼在108年3月20日你開始要求原告每天交日報給主管？）答：因為原告的工作狀況不太好，通常會有延遲或找不到人，他的主管有跟我反應，所以用這個方式來督促他，順便看原告每天的工作內容，他的部門只有他，其他人不需要繳交。」、「〔問：（提示被證17）108年3月21日你曾email叮嚀原告事情的輕重緩急要分清楚，無法完成的事情要尋求主管協助，為什麼你會寫這樣的信給原告呢？原告對於自己應該首要完成哪些任務是否有概念？是否有改善？）答：他的工作內容表現不理想，小主管解健彬曾經跟原告討論工作內容，但沒有得到很好的回饋，小主管有跟我報告這件事，所以我就針對我對原告的瞭解，把我看到的事實告訴他，原告只喜歡做自己喜歡的事，而不做職位該做的事。原告有跟我說他會改善，但都沒有改善。」、「（問：關於原告執意制定命名規則一事你是否知道？）答：我後來才知道。命名規則不是由技術行銷部門負責，應該由產品經理負責，有請原告不要插手，原告也說他知道了，但他還是覺得他做的比較好，所以我說他做他喜歡的事，而不是做他該做的事。」、「〔問：（提示被證12、13）108年3月原告在B2B Solution專案中的工作內容是什麼？〕答：我們B2B產品線在官網的區塊要複

製到另一個區塊，原告應該要協調製作官網的人，將產品線的內容複製到另一個區塊，但協調溝通出了問題，原告告訴製作官網的人將原來的資料搬離到官網的另一個區塊，在原處的資料被刪掉了，導致客戶來抱怨找不到原來官網的資料，客戶會認為公司沒做這產品，就會去找其他公司競爭對手，可能間接影響公司的生意。」、「〔問：（提示被證12、13）3月29日你為何出面處理？〕答：員工處理不好，有問題的時候主管要出來解決問題，我去跟製作網站的人說抱歉，要做一個網站處理的補救，重新恢復。」、「（問：這個錯誤造成甚麼損失？）答：資料的遺失只有1、2個星期，客戶即時發現後補救，沒有發現具體損害。」、「（問：原告應該為B2B Solution專案的重大錯誤負責嗎？）答：應該。」、「〔問：（提示被證12、13）108年3月29日公司對原告進行績效輔導，是由誰決定的？〕答：我決定的，因為原告工作狀態一直不好，最重要的是原告沒有辦法完成我們交付的工作，有遲延或工作品質不如預期。」、「（問：績效輔導單的內容是由誰填寫的？）答：內容是原告自己填寫的，我們是面對面輔導。」、「（問：108年4月19日你是否在第1張績效輔導單簽名？你寫上『自即日起再進行兩個月的輔導，再看後續狀況檢討』，是甚麼原因讓你決定第1張績效輔導單期限還沒到，又再重新檢討並進行第2次績效輔導？）答：有，是我的簽名。我們希望透過輔導提醒他，再這樣下去不行，我們有告訴原告說如果沒有改善就會解僱，再用第2次的輔導提醒他，表示事情的嚴重性。」、「（問：第1次績效輔導時，你是否有告知原告，若績效輔導評估未過關，原告就必須走資遣程序？）答：有，口頭跟他說。」、「（問：第2次績效輔導於6月25日進行績效輔導評估時解健彬是否有和你報告？績效輔導評估後，甚麼時候和原告說明因原告無法勝任工作決定資遣原告？是否有告訴原告為什麼輔導後仍認為原告不能勝任工作？）答：

第2次的輔導是解健彬執行，他有跟我報告內容，解健彬跟我說在過程中就跟原告說明他無法勝任工作決定資遣，之後我就請人事做後續的處理。當時週會我們都有檢視原告的工作進度、內容，發現他都無法完成工作。」、「（問：直屬主管或是其他專案合作同仁是否有常常找不到原告的情形？）答：直屬主管常常跟我反應人不見，打電話又不接。」、「（問：直屬主管是否需要常常幫原告完成專案？）答：是，因為原告做不完，他的小主管當然要幫他完成。」、「（問：原告的工作內容需要常常跑外面嗎？）答：不需要。」、「〔（提示被證60）原告2018年的績效考核表是否由你評估？你給予『與其他部門合作溝通狀況不良』、『不容易聽進他人意見』、『提出的東西天馬行空較無法實際執行』、『較難與其溝通』、『以自我為中心』等評語，是否有實際的例子可以提供？〕答：是。他的狀況就是這樣，做他喜歡的事而不是該做的事，就像剛才問的命名規則的事情一樣。」、「（問：根據績效考核表，原告在職表現不佳，績效考核評等和分數都為C，但在2018年及2019年度的調薪也都調到4%，請問為什麼會決定調升薪水？）答：這個調薪是公司全員調薪4%，沒有針對個人表現，因為那2年公司有賺錢生意不錯， 部門全部都調。」、「（問：2019年1月16日發布的螢幕新產品AD27QD是由原告開發的嗎？）答：不是，產品開發由研究工程師及產品經理開發的。」、「（問：〔（提示被證15）原告曾以技嘉產品經理去參加『商業大數據與人工智慧科技創新座談會』會議？原告是否曾經申請過授權參加？原告是否為產品經理？〕答：沒有，原告不是產品經理，他是技術行銷專員。」、「（問：請問技術行銷課有大數據或人工智慧相關產品嗎？）答：我們沒有。」、「（問：原告是否負責過這類產品？）答：沒有。」、「〔問：（請提示鈞院卷第301頁）依據這份『績效輔導確認單』的『期滿後直屬主管評選並勾選』欄位，

其實8項工作中，有6項已勾選『達成目標』，只有兩項勾選『未達成目標』對嗎？〕答：當然看過，這是原告自評，我沒有修正，我有下評語再進行輔導。」、「〔問：（請提示鈞院卷第302、304頁）這兩份『績效輔導確認單』記載的未達成目標處理方式，都是『依法處理』……〕答：依法處理是原告自己勾的，我們做完績效評估後認為要解僱就交由人事處理，我們是口頭跟原告說的。」等語〔見原審卷㈢第327頁至334頁、第348頁至第349頁〕；暨參酌梁哲朋107年期中及期末間接員工績效評核表〔見原審卷㈢第201頁至第207頁〕所示，107年期中評核（考核期間：107年1月1日至同年6月30日），在核心職能行為評量部分之「創新與改善能力」、「問題分析與解決能力」、「自我學習發展」、「成本及品質意識」、「溝通協調能力」、「團隊合作」等核心職能項目，經初評主管評核依序給予2分、2分、3分、3分、2分、2分，共計14分之評分（滿分30分），並給予「提出的東西天馬行空，較無法實際執行」、「會花時間研究新技術」、「較難與其溝通」、「以自我為中心」之評語，經技嘉公司審核後評等為C；107年期末評核（考核期間：107年1月1日至同年12月31日），在核心職能行為評量部分之同前揭核心職能項目，經初評主管評核依序給予3分、3分、2分、2分、1分、1分，共計12分之評分（滿分30分），並給予「提出很多標語」、「提出有效的展示方式」、「與其他部門合作溝通狀況不良」、「不容易聽進他人意見」之評語，經技嘉公司審核後評等為C。是自前開各節以觀，堪認梁哲朋於調任技術行銷課後，不僅怠忽所擔任之工作，且於107年間之平時工作績效，依其學識、工作能力及工作態度之表現，未能符合該部門主管之要求，而有不能勝任工作之情事，並經證人羅經翔決定對梁哲朋進行績效輔導，以期能改善梁哲朋之工作績效，符合技術行銷課主管之要求。

⑵復觀第1次績效輔導單之Step3欄位，約定改善期間為108年3月29日至同年5月23日，嗣於108年4月19日簽署Step4欄位，同日另簽署第2次績效輔導單之Step3欄位，並於108年6月25日簽署Step4欄位等節，為兩造所不爭執〔見原審卷㈢第101頁至第102頁〕，並有第1、2次績效輔導單在卷可憑〔見原審卷㈠第57頁至第60頁〕。第1、2次績效輔導確認單所列改善項目包括該部門負責B2B及IOT/Brix系列等產品之搬移、分類及技術行銷等業務，自屬梁哲朋職務範疇。又解健彬與梁哲朋於108年3月29日進行第1次績效輔導面談討論後，具體列明8項需改善之工作項目，惟羅經翔認為梁哲朋工作績效表現改善情形不佳，乃提前於108年4月19日提前結束第1次績效輔導，並由解健彬與梁哲朋於同日進行績效輔導面談討論後，自該日起再進行2個月之第2次績效輔導，再視梁哲朋後續之工作績效表現改善情形再為檢討，且第2次績效輔導期間需改善之工作項目除與第1次績效輔導所列8項需改善之工作項目幾近相同外，僅增列第2次績效輔導單項次9、10之2項工作項目等情，業據證人羅經翔前揭證述在卷，並有第1、2次績效輔導單在卷可佐〔見原審卷㈠第57頁至第60頁〕。又梁哲朋就第1、2次績效輔導單所列改善項目，除完成項次1之「B2B產品搬移任務」外，其餘各項次之工作項目並未完成等情，已據技嘉公司提出被證22解健彬與行銷主管Angel.Liu之電子郵件、被證6梁哲朋與解健彬間之LINE對話紀錄內容、被證18解健彬向梁哲朋催件曲面螢幕Media Kit之電子郵件、被證24、24-1梁哲朋寄出主管調整後PS27FDR之Media Kit定稿之電子郵件及主管調整後PS27FDR之Media Kit定稿內容、被證28、28-1梁哲朋第1次提交PS27FDR之Media Kit電子郵件及PS27FDR之Media Kit文件內容、被證25、26梁哲朋第1次提交PS27FDR之 Sales Kit電子郵件及PS27FDR之Sales Kit初稿內容、被證27解健彬自行撰寫PS27FDR之Sales Kit之最終定稿版本內容、被證20解

健彬向梁哲朋催媒體樣本之電子郵件、被證21解健彬向梁哲朋詢問曲面螢幕樣本需求統計之電子郵件、被證32梁哲朋處理IOT/Brix產品型錄製作定稿電子郵件、被證30、31梁哲朋向同事尋求IOT roadmap協助及梁哲朋最後處理IOT roadmap之電子郵件、被證29梁哲朋於108年3月29日向設計部門Doris.Sung（宋家萱）提出螢幕家族主視覺需求之電子郵件為憑〔見原審卷㈠第399頁至第400頁、第277頁至第299頁、第385頁至第386頁、第403頁至第430頁、第457頁至第477頁、第431頁至第456頁、第393頁至第394頁、第395頁至第398頁、第491頁至第493頁、第485頁至第489頁、第479頁至第484頁〕，並詳如附表二示；且解健彬於第2次績效輔導期間屆滿後之108年6月25日在第2次績效輔導單填載「工作輕重緩急待加強，部分改善目標未完成」等語，並經梁哲朋於翌日簽名確認〔見原審卷㈠第60頁〕。再參以證人羅經翔前開證稱：第2次績效輔導是解健彬執行，解健彬有跟伊報告內容，解健彬說在績效輔導過程中就跟梁哲朋說明其無法勝任工作決定資遣，之後伊就請人事做後續的處理。當時週會伊有檢視梁哲朋的工作進度、內容，發現梁哲朋都無法完成工作等語。是梁哲朋在經第1、2次績效輔導後仍無法改善工作績效表現，最後並未通過直屬主管績效輔導評估，而有不能勝任工作之情事乙節，堪以認定。

⑶梁哲朋於調任技術行銷課後，怠忽所擔任之工作，且於107年間之平時工作績效表現，未能符合該部門主管之要求，而有不能勝任工作之情事；嗣經技嘉公司針對其待改善工作項目，經解健彬與梁哲朋討論後擬定具體指標，並由主管單獨對其進行績效輔導，顯見技嘉公司已給予梁哲朋改善之機會，惟梁哲朋經第1、2次績效輔導，期間近3個月，就原設定目標仍未能依限完成達標，則技嘉公司經施以輔導計畫方式，梁哲朋仍無法改善工作績效，而持續有不能勝任工作之情事，技嘉公司最後依勞基法第11條第5

款規定終止系爭勞動契約，已符合解僱最後手段性原則。再者，技嘉公司於108年7月終止系爭勞動契約前，曾提供品牌行銷及關係企業之部分工作職缺予梁哲朋選擇是否轉調，惟因梁哲朋表明不會同意資遣，故未能轉調等情，亦有梁哲朋於108年7月5日至同年7月30日與人資部門主管杜稚渝（下逕稱其姓名）等人間之電子郵件在卷可參〔見原審卷㈠第61頁、第65頁至第79頁〕，則技嘉公司終止系爭勞動契約，亦無悖於解僱最後手段性原則。

⑷綜上，梁哲朋對所任職之技術行銷課專員職務既有前述不能勝任之情事，則其提供勞務應認已無法達成技嘉公司欲透過其執行業務所欲達成之客觀合理經濟目的；且技嘉公司對梁哲朋實施積效輔導改善計畫措施期間，梁哲朋仍有出勤異常如前，亦無法掌握職務內容優先處理順位缺失亦未改善，所設定目標同無法獲致梁哲朋相應改善狀況下，亦難認梁哲朋主觀上繼續忠實履行勞務給付義務之意，應認為兩造間之勞雇信賴關係喪失。是技嘉公司於108年7月19日依勞基法第11條第5款規定為由，以電子郵件通知梁哲朋於108年7月31日終止系爭勞動契約，此有上開電子郵件及資遣通知書在卷可按〔見原審卷㈠第61頁至第63頁〕，於法並無不合，亦無違反解僱最後手段性原則。

3.梁哲朋雖主張伊於108年4月起每月薪資自4萬6,800元調薪為4萬8,200元，調薪幅度達2.99％，依技嘉公司108年3月15日之調薪公告，足證明其前1年度即107年度績效評等並非C級云云；惟技嘉公司辯稱107、108年度，因公司營業收入均突破600億，各成長1.73％、1.41％，通路部門所有人員皆調薪4％及3％等語，並提出股東報告書為憑〔見原審卷㈢第209頁至第212頁〕。查，觀諸技嘉公司所提致股東報告書載明：「2018年……營運表現仍維持應有的水準，合併營收也較去年成長1.73％，突破新台幣600億元。」、「2018年……營運表現仍維持應有的水準，合併營收也較去年成長1.41％，仍維持新台幣600億元以上。」等語；另依技嘉公司107年

3月19日107年度調薪公告記載：「說明：一、調薪幅度：依績效表現核定⑴1至3職等同仁調幅0％-4％。⑵4至6職等同仁調幅0％-3％。⑶7職等以上同仁調幅0％-2％。……四、自107年4月份薪資生效。」等語〔見原審卷㈢第385頁〕、108年3月15日108年度調薪公告記載：「說明：一、調薪幅度：依績效表現核定⑴1至2職等同仁調幅0％-4％。⑵3至4職等同仁調幅0％-3％。⑶5至6職等同仁調幅0％-2％。⑷7職等以上同仁調幅0％-1％。……四、自108年4月份薪資生效。」等語〔見原審卷㈢第387頁〕；及證人羅經翔於原審證稱：因為公司107年、108年都有賺錢生意不錯，所以公司全員調薪4％，部門全部都有調，沒有針對個人表現等語〔見原審卷㈢第333頁〕，可知梁哲朋於107年及108年均獲調薪，係因技嘉公司該2年度整體營收均有提升並獲利，故對公司全體員工予以調薪，與員工平日工作表現無涉。是梁哲朋以技嘉公司108年3月15日之調薪公告，主張伊108年4月份起調薪幅度達2.99％，可證明其107年度績效評等並非C級云云，並無可採。

4.梁哲朋又主張伊在服務期間，其能力受主管及同仁之仰仗，工作態度積極主動，對於工作品質力求完整，工作表現更獲得上司及同仁好評，非不能勝任工作云云，並提出通訊對話紀錄、通話錄音及譯文為佐。惟梁哲朋所述VR賽車模擬器專案等內容係其於106年度之工作事蹟，並非技嘉公司據以考評梁哲朋107年工作績效表現之基礎。另觀諸梁哲朋與解健彬間之LINE對話紀錄〔見原審卷㈠第277頁至第299頁，卷㈢第377頁至第383頁〕，梁哲朋分別於107年10月15日、10月18日、11月15日、11月21日、12月10日、108年3月15日，確因睡過頭未到班或有主管於上班時間聯繫無著之情形〔見原審卷㈠第280頁、第282頁、第283頁、第286頁〕；復參以梁哲朋於108年間（含績效輔導期間）之出勤請假紀錄，仍有多次「出勤異常」註記〔見原審卷㈠第306頁至第307頁〕，且證人羅經翔於原審證稱：「〔問：原告（按即梁哲朋）在

技術行銷課的出席狀況如何？〕答：原告在技術行銷課的出缺席狀況一直算滿差的，我們公司的出勤系統會每半個月通知主管，說原告沒有即時請假，都是事後系統告知原告沒有請假，原告才補請假，頻率每個月都有出現……」、「（問：原告和其他部門配合狀況如何？）答：我聽到其他部門的抱怨，說原告不是很好配合，通常原告會干涉別的部門的工作，要照他的方法工作。」、「（問：原告績效輔導期間的出缺席狀況有無改善？）答：我的感覺還是沒有。」、「（問：直屬主管或是其他專案合作同仁是否有常常找不到原告的情形？）答：直屬主管常常跟我反應人不見，打電話又不接。」、「（問：直屬主管是否需要常常幫原告完成專案？）答：是，因為原告做不完，他的小主管當然要幫他完成。」、「（問：原告的工作內容需要常常跑外面嗎？）答：不需要。」等語〔見原審卷㈢第328頁、第332頁至第333頁〕可知，梁哲朋之出缺席出勤狀況確實已影響公務聯繫及工作進度時效，並須其直屬主管解健彬幫梁哲朋完成專案工作；且不專注技術行銷課所負責之本職工作，會經常干涉別部門的工作，而與其他部門配合狀況不好，尚難謂梁哲朋有忠實履行職務。至梁哲朋所提出其與杜稚渝於108年7月19日之錄音譯文對話內容，杜稚渝雖稱：「我有跟其它單位講說你要轉調，因為我也有從一些行銷同仁，Computex參展你的表現這邊去得知你的工作態度。那他們的其實還蠻負責啊，就是在Computex期間跟你談得事情交代事情你都有去Follow，而且還蠻負責的，所以其實他們對你的觀感是不錯的。那今天這個結果我覺得有可能是上面的指示啦，我不知道或者是什麼……」、「因為我看你的績效沒有很差，沒有很差，就近幾年。當然他們要提你出來這個名單，可能是上面要求的，所以主管很為難，他可能想說希望你轉調，因為你也沒有差也很好。」云云〔見原審卷㈢第401頁〕。然杜稚渝僅為技嘉公司人事幕僚人員，對梁哲朋平日工作績效表現，僅憑書面資料為判斷，至梁哲朋平日實際工作績效表現，自以其直

屬主管解健彬及部門主管羅經翔最為了解。且杜稚渝所稱梁哲朋近幾年之績效沒有很差，與前揭梁哲朋107年期中及期末間接員工績效評核表均被評核為C等不合。又第1次績效輔導單的內容是由梁哲朋自行填寫，羅經翔並未加以修正，而是下評語，要求梁哲朋自108年4月19日再進行2個月的績效輔導，再看後續狀況檢討等情，已據證人羅經翔於原審證述明確〔見原審卷㈢第331頁、第348頁〕；另解健彬與梁哲朋討論後擬定具體指標，由主管單獨對其進行績效輔導，惟梁哲朋在經第1、2次績效輔導後仍無法改善工作績效表現，最後並未通過直屬主管績效輔導評估，而有不能勝任工作之情事乙節，復如前所述。則杜稚渝稱梁哲朋107年及108年（含績效輔導期間）之績效沒有很差云云，亦與本院前開認定之事實不符。至杜稚渝另稱「他們要提你出來這個名單，可能是上面要求的」云云，顯屬其臆測之詞，並不足採為有利於梁哲朋之認定。

5.梁哲朋另主張技嘉公司未執行績效輔導完畢復未告知伊績效輔導有何缺失，即於績效改善期屆至前之108年4月19日，逕由解健彬勾選6項達標，再由羅經翔簽核，結束該次績效輔導；解健彬旋與伊面談要求填載第2次績效輔導，伊就其上所列10項工作努力進行，績效改善期屆至後經指示如實勾選，除其中3項分配其他同仁進行或產品本身延期外，餘7項均達標，解健彬僅簽核「工作事項輕重緩急待加強，部份改善目標未完成」，就工作達成度未告知有何認知差異或應調整處，伊已盡相當程度努力，且改善期內有顯著進步，非有不能勝任工作情形。又第1、2次績效輔導單重複8項目，第1次績效輔導單既勾選6項達標，至少就該6項達標無爭執，依誠信原則技嘉公司不得就同列第2次績效輔導單之該6項已達標之項目再予爭執，且技嘉公司提前結束輔導，違反第1次績效輔導單原訂績效改善期。另伊於第2次績效輔導單改善期開始前，即以電子郵件報告其已主動在每週二須定期製作之週會紀錄，增列工作事項重要性欄位，將其認工作重要性程

度以星號標示，希冀主管就伊對輕重緩急之判斷予以指導，但主管就此從未表示意見云云。然查，解健彬與梁哲朋於108年3月29日進行第1次績效輔導面談討論後，具體列明8項需改善之工作項目，惟羅經翔認為梁哲朋工作績效表現改善情形不佳，乃提前於108年4月19日提前結束第1次績效輔導，並由解健彬與梁哲朋於同日進行績效輔導面談討論後，自該日起再進行2個月之第2次績效輔導，再視梁哲朋後續之工作績效表現改善情形再為檢討，且第2次績效輔導期間需改善之工作項目除與第1次績效輔導所列8項需改善之工作項目幾近相同外，僅增列第2次績效輔導單項次9、10之2項工作項目。另第1次績效輔導單的內容是由梁哲朋自行填寫，羅經翔並未加以修正，而是下評語，要求梁哲朋自108年4月19日再進行2個月的績效輔導，再看後續狀況檢討。而第2次績效輔導是解健彬執行，解健彬在績效輔導過程中有向羅經翔報告內容，羅經翔在週會有檢視梁哲朋之工作進度、內容，發現梁哲朋都無法完成工作等情，業據證人羅經翔前揭證述在卷，並有第1、2次績效輔導單在卷可稽。再者，解健彬於第1次績效輔導期間之108年4月3日即曾以電子郵件明確告知梁哲朋：「……這份簡報是你出自好意幫忙做，不是Tim要求、也不是Eddie要求的，對嗎？事情有輕重緩急，希望你到目前為止，能夠了解。技術行銷應該做的事情有哪些、而重要的事情是甚麼。在績效面談的具體條列上，出現的東西，就是【重要】的事項。完成所有重要的事項之後，其他事情若能對公司有幫助，大家都很樂意能夠互相幫忙，但前提是該做的事情已經做完。命名規則在目前會出的4款機種上，已經不會變更了，但B2B網站、產品型錄、Sales Kit卻要在computex前完成，請問，孰輕孰重？」等語，此有108年4月3日電子郵件附卷可稽〔見原審卷㈠第375頁〕。顯見解健彬已提醒梁哲朋要專致於技術行銷課之本身業務上，且於績效輔導期間，更應全力完成績效輔導單所列需改善之工作項目，而非花時間去處理非其本身職責以外之事務。是梁哲朋前

揭主張，尚難憑採。

㈢梁哲朋請求確認兩造間僱傭關係存在，及技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月於次日5日前給付梁哲朋4萬8,200元本息、按年於每年2月28日前給付梁哲朋9萬6,400元本息、按月提繳2,892元勞退金，暨技嘉公司應給付梁哲朋5萬2,350元本息，有無理由？

承前所述，技嘉公司以梁哲朋不能勝任工作為由，於108年7月19日依勞基法第11條第5款規定，以電子郵件通知梁哲朋於108年7月31日終止系爭勞動契約既為合法，則梁哲朋請求確認兩造間僱傭關係存在，及技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月於次日5日前給付梁哲朋薪資4萬8,200元本息、按年於每年2月28日前給付梁哲朋年終獎金9萬6,400元本息、按月提繳2,892元勞退金至其個人專戶，暨技嘉公司應給付梁哲朋自行繳納之全民健康保險費差額5萬2,350元本息，即屬無據，不應准許。

㈣技嘉公司以受詐欺為由，依民法第92條，撤銷與梁哲朋簽訂系爭勞動契約之意思表示，有無理由？

1.按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，其所欲保護之法益為「表意者意思表示形成過程之自由」，且所稱詐欺行為，係指對於表意人意思形成過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實，而使他人陷於錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言（最高法院100年度台上字第858號民事判決意旨同此見解）。又所謂不實的陳述，固不限於須與事實本身相連結者，亦包括可連結至其他客觀上可驗證的情事。又行為人之不作為亦得構成詐欺，惟須以對交易有關之重要事實依誠信原則及市場交易通念，負有說明義務為前提。另詐欺行為需具備不法性，且與表意人之意思表示間必須存有因果關係，表意人始得撤銷其意思表示。次按民法上所謂詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示（最高法院56年台上字第3380號民事判決先例意旨同此見解）。再

按民法第92條第1項所謂詐欺，雖不以積極之欺罔行為為限，然單純之緘默，除在法律上、契紙上或交易之習慣上就某事項負有告知之義務者外，其緘默並無違法性，即與本條項之所謂詐欺不合（最高法院33年上字第884號民事判決先例意旨同此見解）。又按被詐欺而為意思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院44年台上字第75號民事判決先例意旨同此見解）。是以，技嘉公司主張其因梁哲朋之詐欺陷於錯誤而成立系爭勞動契約，自應就民法第92條第1項前段之利己構成要件事實，負舉證責任。

2.查，依證人即於105年間擔任反訴原告電競週邊事業群之行銷業務中心行銷部經理之蔡健民於原審證稱：伊當時需要有人協助負責處理與開展電競業務相關之業務，並需對電競產業有概念，故曾透過電競社群相關人員尋找可能的人選。伊當時透過具有相關經驗領域之友人黃智仁介紹梁哲朋來面試，經其面試完所有面試候選人才決定錄用梁哲朋，薪資條件亦由伊提供給梁哲朋，每月4萬5,000元，一般大學畢業起薪是3萬3,000元到3萬5,000元，如果有相關工作經驗會再加給。辦理相關業務人員需要經營非中文的市場，所以需要流利的英文能力。依梁哲朋面試時提供的英文履歷，梁哲朋有在電競社群服務的經驗，多益考試930分，與伊用人需求相符，伊於105年4月25日間與梁哲朋有電子郵件往返，希望未來梁哲朋負責的職務內容，包含經營線上社群Twitch頻道及XG會員、以及擔任玩家訪問、影片開箱、展示影片的主持人，此業務內容與梁哲朋所就讀清華大學原子科學院相關領域科系沒有關連，伊在面試時並不知梁哲朋並未取得大學畢業文憑。梁哲朋進入其部門後負責直播節目的主播業務，因不到2個月就調部門，工作表現無法評價，工作態度OK等語〔見原審卷㈢第350頁至第355頁〕可知，證人蔡健民當時需要有人協助負責處理與開展電競業務相關之業務，且該人員需對

電競產業有概念，故透過具有相關經驗領域之友人黃智仁介紹梁哲朋來面試，依梁哲朋面試時提供的英文履歷，梁哲朋有在電競社群服務的經驗，且多益考試930分（滿分990分），符合證人蔡健民當時用人之需求，故於面試完所有面試候選人後，決定錄用梁哲朋，並給予每月4萬5,000元之薪資。是證人蔡健民係因梁哲朋符合其用人需求而決定錄用梁哲朋，與梁哲朋於清華大學所就讀之清華大學原子科學院相關領域科系〔梁哲朋當時就讀原子科學院生醫工程與環境科學系，見原審卷㈡第9頁之清華大學修業證明書〕無關。另參以梁哲朋於面試時所提交之英文履歷表〔見原審卷㈠第241頁至第244頁〕，梁哲朋係將相關工作經歷填載在先，第2頁學歷欄位則記載「National Tsing Hua University Atomic Science 2002/09-2008/06」在學期間，並未特別註記畢業或肄業，或取得何種學位，客觀上無從認定有記載不實之情事；且證人蔡健民於面試時，對梁哲朋之學歷或文憑始終未置聞問，故不知梁哲朋並未取得大學畢業文憑，益證梁哲朋是否取得大學畢業文憑，並非證人蔡健民錄取梁哲朋之重點。技嘉公司復未舉證證明其於面試梁哲朋時，有就梁哲朋於前開英文履歷表所記載長達6年之在學期間，要求梁哲朋是否已畢業，並取得大學畢業文憑之學歷細節加以說明，是尚難以梁哲朋於面試時所提交之英文履歷表第2頁之學歷欄位僅記載前揭之在學期間，而未特別註記畢業或肄業，或取得何種學位。且未於面試時主動告知，即推認梁哲朋於面試時，有對證人蔡健民故意隱瞞學歷之意思或施以詐術之不法行為。至技嘉公司主張伊公司人事部門負責行政作業流程，承辦人員僅進行查驗和建檔，主要查驗是否有未繳學歷證書等文件等語，堪認技嘉公司人力資源部門並不審查受僱者之適任性。再者，證人蔡健民亦結稱：伊決定錄取後，人資部門就會依其決定進行後續行政程序，人資部門沒有人事否決權等語〔見原審卷㈢第351頁〕，核與技嘉公司所訂「新進人員任用管理辦法」第6-4-2條：「初選：由用人單位挑選擬

面談人員。」、第6-5-2條：「面談：由用人單位實施面談，面談後應填寫面談結果。」、第6-7條（任用原則）：「本公司各級之任用，以學識、思想、品德、能力、經驗、體格適合所任職務為原則……」、第6-9-1條：「甄選出合適之應徵者後，用人單位將『人員基本資料表』及『薪資核定/異動通知單』，呈權責主管核定後，轉人資單位辦理後續任用作業。」等規定相符〔見原審卷㈢第441頁至第445頁〕。是蔡健民對梁哲朋進行面試後，認依梁哲朋面試時提供的英文履歷，梁哲朋有在電競社群服務的經驗，且多益考試930分，符合證人蔡健民當時用人之需求而決定錄用梁哲朋，並給予每月4萬5,000元之薪資，再將面談結果呈權責主管核定後，轉人資單位辦理後續任用作業，則技嘉公司之人資單位僅機械性處理人事任用作業流程，對於證人蔡健民決定錄用梁哲朋，並給予每月薪資4萬5,000元之人事案既無決定權，對梁哲朋之任用資格自不負實質審查責任，僅處理梁哲朋報到後應繳交之人員基本資料表、聘僱合約書、學歷證書等文件之查驗流程，自無受詐欺陷於錯誤而為瑕疵意思表示之情形。

3.從而，技嘉公司經蔡健民面試錄取梁哲朋，既係看重梁哲朋在電競產業工作經歷，且具備外文能力，符合蔡健民所負責部門之用人需求而聘僱梁哲朋，給予每月4萬5,000元之薪資，並希望梁哲朋到職後，負責處理包括經營線上社群Twitch頻道及XG會員、擔任玩家訪問、影片開箱、展示影片的主持人等業務，且此業務內容與梁哲朋所就讀清華大學原子科學院相關領域科系並無關連，尚難認梁哲朋於面試時，有以不實學歷致蔡健民或技嘉公司陷於錯誤，或加深或保持錯誤認知，而決定錄取及聘僱梁哲朋，並與梁哲朋訂立系爭勞動契約之情事。是技嘉公司主張以受詐欺為由，依民法第92條規定，撤銷其與梁哲朋簽訂系爭勞動契約之意思表示，並無理由。

㈤技嘉公司先位依民法第184條第1項前段、後段、第489條規

定，請求梁哲朋給付300萬7,344元本息，備位依民法第179條規定，請求梁哲朋返還54萬5,661元本息，有無理由？

1.先位請求部分：

⑴承上所述，梁哲朋既未以不實學歷對技嘉公司施以詐術，致技嘉公司陷於錯誤，或加深或保持錯誤認知，而與梁哲朋訂立系爭勞動契約，自亦無以不法之詐欺行為侵害技嘉公司權利之情事。是技嘉公司先位聲明依民法第184條第1項前段、後段規定，請求梁哲朋返還工資、獎金及紅利共289萬7,748元、提繳勞退金10萬6,085元、資遣費及預告工資10萬9,596元，共計300萬7,344元及法定遲延利息，即無理由。又本院既認技嘉公司撤銷其與梁哲朋簽訂系爭勞動契約之意思表示，及侵權行為損害賠償請求權，均為無理由，則技嘉公司行使權利是否已逾除斥期間、或罹於時效、抑或另有權利失效等爭點，均無再予論究之必要，附此敘明。

⑵另按當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之；民法第489條第1項定有明文。考其立法意旨，乃僱傭契約之定有期限者，在期限未屆滿以前，當事人應受期限之拘束，此屬當然之事。然若當事人一方遇有重大事由，有不得不終止契約之情形時，其僱傭契約之期限，縱未屆滿，亦應許其有終止契約之權。但其重大事由，係因當事人一方之過失所致者，雖亦許其有期限屆滿前終止契約之權，同時亦許他方損害賠償之請求權，蓋兼顧當事人雙方之利益（民法第489條立法理由可資參照），惟本件系爭勞動契約並非「定期僱傭契約」，此有聘僱通知之電子郵件在卷可佐〔見原審卷㈠第253頁〕，自無前揭規定之適用。是技嘉公司先位聲明另依民法第489條第2項規定，請求梁哲朋返還工資、獎金及紅利共289萬7,748元、提繳勞退金10萬6,085元、資遣費及預告工資10萬元9,596元，共計300萬7,344元及法定遲延利息，亦為無理由。

2.備位請求部分：

末按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。又主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立，應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害。如受利益人係因給付而得利時，所謂無法律上之原因，係指給付欠缺給付之目的，故主張該項不當得利請求權存在之當事人，應舉證證明該給付欠缺給付之目的。本件技嘉公司主張梁哲朋隱瞞其僅高中畢業，使伊誤信梁哲朋具清華大學畢業學歷而締結系爭勞動契約，並以大學畢業學歷作為核薪及獎金紅利計算基礎，其所領薪資確實超過梁哲朋學歷所應領取之薪資。梁哲朋於105年入職時，高中職畢業入職薪資經統計平均為3萬1,500元，則梁哲朋在職期間所溢領金額計54萬5,661元，爰備位依民法第179條規定，請求梁哲朋返還54萬5,661元云云。然技嘉公司經蔡健民面試錄取梁哲朋，因看重梁哲朋在電競產業工作經歷，且具備外文能力，符合蔡健民所負責部門之用人需求而聘僱梁哲朋，給予每月4萬5,000元之薪資，並希望梁哲朋到職後，負責處理包括經營線上社群Twitch頻道及XG會員、擔任玩家訪問、影片開箱、展示影片的主持人等業務，且此業務內容與梁哲朋所就讀清華大學原子科學院相關領域科系並無關連，梁哲朋並未以不實學歷對技嘉公司施以詐術，致技嘉公司陷於錯誤，而與梁哲朋訂立系爭勞動契約等情，已如前述，則梁哲朋依系爭勞動契約提供勞務，獲致技嘉公司給付之薪資報酬及年終獎金，自屬有法律上之正當權源，縱技嘉公司依勞基法第11條第5款規定，於108年7月31日合法終止系爭勞動契約，仍不影響梁哲朋於終止系爭勞動契約前，提供勞務自技嘉公司受領之對價給付。是技嘉公司以該公司高中職畢業入職員工之薪資為基礎，備位依民法第179條，請求梁哲朋返還在職期間所溢領之薪資及終獎金差額54萬5,661元及法定遲延利息，洵屬無據。

七、綜上所述，梁哲朋依系爭勞動契約，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，及全民健康保險法第84條第3項等規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月於次日5日前給付梁哲朋4萬8,200元，暨自各次月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按年於每年2月28日前給付梁哲朋9萬6,400元，暨自每年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣技嘉公司應自108年8月1日起至梁哲朋復職之日止，按月提繳2,892元元，儲存於勞工保險局設立之梁哲朋退休金個人專戶；㈤技嘉公司應給付梁哲朋5萬2,350元，暨自110年4月23日民事擴張訴之聲明㈡狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。技嘉公司先位依民法第92條、第184條第1項前段或後段、第489條等規定，請求梁哲朋應給付技嘉公司300萬7,344元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；備位依民法第179條規定，請求梁哲朋應給付技嘉公司54萬5,661元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；均無理由，不應准許。從而，原審為梁哲朋、技嘉公司敗訴之判決，並分別駁回其等假執行之聲請，核無不合。梁哲朋、技嘉公司就其敗訴部分分別上訴，均指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造之上訴均應駁回。

八、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，附此敘明。

九、據上論結，本件兩造之上訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　華　民　國　111　年　12　月　27　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　　邱靜琪

法　官　　高明德

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　111　年　12　月　27　日

書記官　　郭彥琪

附表一：

編號	事實	主／客觀不能勝任	證據
1	民國107年10月15日、18日梁哲朋早上睡過頭沒有進公司也沒有通知主管，直到主管要交辦事項找不到人以通訊軟體詢問梁哲朋，梁哲朋才回覆要請假。	主觀	被證6
2	107年11月21日直屬主管詢問梁哲朋是否請假皆不予回應，然根據梁哲朋當日打卡紀錄確實有上下班打卡，但其主管找不到人交辦事情。	主觀	被證6
3	107年12月10日直屬主管詢問梁哲朋是否請假不予回應，根據梁哲朋當日出勤記錄係請特休假(09：30-10：33)，該時間區間應為遲到請特休假。	主觀	被證6
4	108年1月17日、3月15日、6月13日，直屬主管詢問梁哲朋在哪裡？	主觀	被證6

（續上頁）

01

5	108年1月4日、8日、25日遲到或出勤異常紀錄，未事先請特休假也非臨時性病假，遲到部分則是事後請特休假。	主觀	被證9、10
6	108年3月7日、14日、18日、19日、21日遲到早退於事後請特休假。	主觀	被證9、10
7	108年5月7日、15日、20日、24日遲到早退於事後請特休假。	主觀	被證9、10
8	108年1月2日(週三)數位傳播課吳姿宜(Vivian.wu)寄給梁哲朋電子郵件(參照被證11電子郵件)催梁哲朋繳交需求時間為2018年12月28日(週五)中午的行銷文章，梁哲朋於1月2日才繳交初稿，相關圖片1月3日才提供。梁哲朋常常不在座位上，吳姿宜打電話找不到人，到位子上也找不到人，才會需要時時以電子郵件催件，甚至跑到梁哲朋座位上問梁哲朋跑去哪了人都找不到為何不馬上處理案件。	主觀	被證11
9	108年3月26日梁哲朋B2B solution專案因溝通失誤導致技嘉公司官方網站Embeded/IOT、Server/Workstation分類頁全數被刪除，導致技嘉公司的原有客戶無法找到產品內容，流失大量訂單，對技嘉公司造成極大損失。	主觀	被證12
10	B2B方案原應於3月18日至19日上線，因內部資料確認問題而延遲，梁哲朋漏未向行銷部門確認內容導致行銷部門回以「貴單位在內容尚未回覆確認前，突然在剛剛(3/21)16:26回信說0	主觀	被證13

（續上頁）

01

	K,並且要在晚上上線???」造成相關部門必須加班上線，徒增公司人力成本。		
11	108年3月8日主管解健彬詢問在梁哲朋哪裡，梁哲朋回覆其在參與「業務會議」，但該會議並非「技術行銷」需要參與的會議，且梁哲朋上有大量工作未完成。	主觀	被證14
12	108年6月20日梁哲朋以「技嘉科技產品經理」名義作為會議的與談人參加區域創新生態推動辦公室所主辦的「商業大數據與人工智慧科技創新座談會」其直屬主管、上級主管事前皆不知道梁哲朋當天參與了這樣的活動。梁哲朋在6月20日座談會議當天中午12點14分才在群組的Line當中向部門成員說明「家裡臨時有事，今天下午跟明天早上請假。明天下午會回來。」	主觀	被證15 被證16
13	梁哲朋於108年4月1、2日花費3小時以上之上班時間建立非梁哲朋業務範圍的命名規則。	主觀	被證17
14	108年5月15日直屬主管於5月16日向梁哲朋催件「曲面Media Kit我還是沒收到，表定是明天要講，我們內部必須先過一次，而且拖到這個時間，要改的話、來的及嗎？……周會的會議紀錄已經很久都沒有看到了…」梁哲朋前次發送會議記錄為4月23日，至主管催繳時已有3周未整理會議記錄。	主觀	被證18 被證19
15	108年3月4日直屬主管對梁哲朋催繳	主觀	被證6

01

	會議紀錄：「13:52 Benny(健彬）上週會議記錄你沒有發出來喔」 「14:04 eScAlpha，Alan對喔！我忘了。我整理一下」		
16	遲誤媒體樣本：108年5月22日直屬主管詢問「16：02 Benny（健彬）Sample確認了嗎」並要梁哲朋「不要都壓到最後才作業」「時間會來不及」，翌日5月23日主管要求梁哲朋優先處理螢幕CV27F的媒體樣本(mediasample)事務，因梁哲朋行為嚴重遲誤後續業務及行銷活動。	主觀	被證6 被證20
17	梁哲朋忘記回收產品：108年6月1日展期結束後，產品留置於展場，經直屬主管詢問梁哲朋，梁哲朋回以記錯日期忘記收回產品。 梁哲朋與其主管Line對話紀錄如下：「17:22 Benny（健彬）Computex大會展示螢幕今天要收，你忘記了嗎？」「做事，要仔細點……這樣搞的大家都不太高興」梁哲朋則回以「17：47 eSAlpha，Alan"抱歉抱歉兩個搞混了。」	主觀	被證6
18	108年6月20日梁哲朋遲延領料： 主管問：「Tina剛跟我說還有四台sample沒領」、「是我們的嗎？」……「說其他貨已經出去了」、「 怎麼運回來要自己想辦法」…梁哲朋回覆「嗯嗯抱歉。就讓他期貨(其他貨)先走吧」、「嗯嗯因為這四台沒有那麼急，所以先做其他事情。 」，主管則回以「不是讓其他先走	主觀	被證6

（續上頁）

01

	、是其他貨已經走了」、「發現還有四台才來問的」。		
19	梁哲朋遲誤曲面螢幕CV27Q的樣本需求統計：主管同日亦於雙方的Line紀錄中催問「CV27Q sample的後續是甚麼時候讓業務可以開單?」「你要通知他們，料號倉別」「已經很多人打來問了」	主觀	被證6 被證21
20	主管於6月20日以Line紀錄詢問「設計申請單你要甚麼時候才送?」「你不要又犯同樣的錯誤，自己講一句標語'就讓設計做」「然後業務跳腳，說這句話誰決定的?」	主觀	被證6
21	梁哲朋無法完成B2B solution專案：梁哲朋因溝通失誤造成技嘉公司網頁部分產品被刪除，原本上線計畫遲至7月份工作移交給直屬主管並由直屬主管完成。	客觀/主觀	被證22
22	梁哲朋無法完成曲面螢幕PS27FDR與PS27QDR（後更名為CV27F及CV27Q)技術行銷工作： 1.梁哲朋將設計部門的PS27FDR的KV放了一個月才發現版本有誤。 2.梁哲朋遲誤繳交的PS27FDR的Media Kit放入與展會無直接關聯、媒體也不會有興趣的命名規則且圖片和介紹型號混亂，經主管調整後才做出最終版本。 3.梁哲朋遲誤繳交的PS27FDR的Sales Kit因初稿與主管期望使用之稿件差別太大無從修改(達36頁且堅持放入自己創作的命名規則，內容編排欠缺邏輯)，基於時間	客觀/主觀	被證23 被證28 被證28-1 被證18 被證24 被證24-1 被證25 被證26 被證27

（續上頁）

01

	急迫性，主管自行撰寫新的Sales Kit(共12頁)作為最終版本提供給業務使用。 4.PS27FDR的產品網頁未完成。 5.PS27QDR產品的Sales Kit和Media Kit從未繳交初稿。		
23	梁哲朋遲誤Monitor(螢幕)產品Family(家族)主視覺：梁哲朋於3月29日向設計部門提出需求，設計部門於4月22日提出草稿後，並於4月24日、4月29日催問梁哲朋回覆，該案在5月8日才有郵件後續進展，最後於5月20日才完成。	客觀/主觀	被證29
24	梁哲朋無法完成IOT（物聯網）/Brix(微型電腦)技術行銷工作： 1.IOT產品Sales Kit：截止日期為4月30日，梁哲朋於3月20日即詢問同事是否有IOT roadmap同事亦於當日提供參考資料，梁哲朋卻在5月20日才處理銷售簡報，之後直到6月25日期滿評估日銷售簡報皆未有相關進展。 2.IOT/Brix產品型錄製作：產品型錄規劃於台北國際電腦展發放，截止日期為5月20日，但梁哲朋與印刷廠定稿日期遲誤至5月22日。	客觀/主觀	被證33