

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第70號

上訴人 李賢學

賴昭典

被上訴人 台灣科慕股份有限公司

法定代理人 Mary Sweeney (韋麗)

訴訟代理人 沈以軒律師

陳建同律師

游鎮瑋律師

上列當事人間請求確認解僱行為無效等事件，上訴人對於中華民國113年9月30日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第49號第一審判決提起上訴，本院於115年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。上訴人李賢學在原審聲明為：(1)確認李賢學與被上訴人之僱傭關係存在。(2)被上訴人應自民國112年10月1日起至李賢學復職之日止，按月給付李賢學新臺幣（下同）24萬0,850元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見原審卷二第300、316、317頁），嗣於本院減縮聲明為：(1)確認李賢學與被上訴人之僱傭關係於112年10月1日起至113年5月31日間存在。(2)被上訴人應自112年10月1日起至113年5月31日止，按月給付李賢學24萬0,850元，共192萬6,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率

01 5%計算之利息（見本院卷第152頁），係減縮應受判決事項  
02 之聲明，核與上揭規定相符，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、上訴人主張：伊為被上訴人觀音廠（下稱觀音廠）員工，李  
05 賢學擔任技術部環保區製程工程師，為製程危害分析（Proc  
06 ess Hazard Analysis，下稱PHA）小組之副召集人，上訴人  
07 賴昭典擔任儀電部儀電顧問，所有儀電人員皆為賴昭典所培  
08 訓（下稱系爭勞動契約）。被上訴人因關閉觀音廠，將伊列  
09 為第一批資遣名單，於112年9月30日終止系爭勞動契約。惟  
10 伊係訴外人台灣科慕股份有限公司企業工會（下稱科慕工  
11 會）會員，伊參加科慕工會112年8月3日至7日罷工及同月14  
12 日桃園市勞工中心舉行之第三場關廠補償協調會（下稱系爭  
13 協調會），方被列為優先資遣對象，被上訴人已違反工會法  
14 第35條規定，所為解雇應屬無效。又觀音廠污水處理區於11  
15 3年5月20日才停止運作，李賢學與被上訴人間之僱傭關係至  
16 113年5月31日應繼續存在，賴昭典於113年2月29日年滿65歲  
17 屆齡退休，與被上訴人間之僱傭關係至113年2月29日應繼續  
18 存在。爰求為(1)確認李賢學與被上訴人之僱傭關係於112年1  
19 0月1日起至113年5月31日間存在。(2)被上訴人自112年10月1  
20 日起至113年5月31日止，按月給付李賢學24萬0,850元，共1  
21 92萬6,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按  
22 週年利率5%計算之利息。(3)確認賴昭典與被上訴人之僱傭  
23 關係於112年10月1日起至113年2月29日間存在。(4)被上訴人  
24 給付賴昭典175萬7,910元，及自112年10月1日起至113年2月  
25 29日止，按月於每月11日起至清償日止，按週年利率5%計  
26 算利息之判決（未繫屬本院部分不予贅述；求為判決之內容  
27 下合稱減縮聲明）。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上  
28 訴人提起上訴，上訴聲明為：原判決關於駁回減縮聲明部分  
29 廢棄；改判如減縮聲明。

30 二、被上訴人則以：伊係基於員工過往工作表現、所提供勞務是  
31 否與關廠作業相關及是否具可替代性等綜合考量，方列出11

01 2年9月30日之第一階段大量解僱名單。李賢學擔任製程工程  
02 師，107至111年平均績效表現為所屬部門最差，且伊共有16  
03 位同仁與李賢學同樣於107年取得PHA專業證照，其負責之工  
04 作具可替代性；賴昭典107至111年工作績效表現為所屬部門  
05 最末位，且其擔任儀電顧問係在維持生產之穩定，觀音廠關  
06 廠後即無生產相關需求，由其他儀電團隊人員協助關廠所需  
07 儀電工作即為已足，故上訴人列入112年9月30日第一階段大  
08 量解僱名單與是否參加罷工或系爭協調會無關等語，資為抗  
09 辯。答辯聲明：上訴駁回。

10 三、查被上訴人自104年3月1日起，以月投保薪資4萬5,800元為  
11 上訴人投保勞保，嗣於112年9月30日將上訴人退保，上訴人  
12 曾參與系爭協調會等事實，為兩造所不爭執（見本院卷第25  
13 1、252頁），堪信為真正。上訴人訴請確認僱傭關係存在、  
14 請求給付薪資，則為被上訴人以前詞所拒。茲就爭點論述如  
15 下：

16 (一)被上訴人於112年9月30日終止系爭勞動契約，未違反工會法  
17 第35條規定：

18 1. 雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對  
19 於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職  
20 務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。  
21 二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用  
22 條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相  
23 關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待  
24 遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減  
25 薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之  
26 成立、組織或活動；雇主或代表雇主行使管理權之人，為前  
27 項規定所為之解僱、降調或減薪者，無效，工會法第35條第  
28 1項、第2項分別定有明文。

29 2. 被上訴人前依大量解僱勞工保護法第4條規定，將解僱計畫  
30 書通知主管機關及相關單位或人員，並公告揭示，預計總解  
31 僱人數台北3人及觀音廠256人，有事業單位大量解僱計畫書

01 可憑（見原審卷一第221至224頁）。另依桃園市政府113年6  
02 月6日函及所附被上訴人資遣通報名冊記載（見原審卷一第1  
03 53至158頁），被上訴人於112年9月30日解僱59人（含上訴  
04 人在內），112年10月1日解僱6人，112年10月31日解僱54  
05 人，112年11月30日解僱26人，112年12月31日解僱20人，11  
06 3年1月31日解僱4人，113年2月29日解僱3人，113年3月31日  
07 解僱8人，113年4月25日至30日解僱4人，113年5月31日解僱  
08 31人，113年6月11日解僱15人。

09 3.又依被上訴人各梯次大量解僱資料記載，李賢學於112年9月  
10 30日資遣之考量理由為「Poor Performance（中譯：表現不  
11 佳）或有替代人選」（見原審卷二第256頁），賴昭典於112  
12 年9月30日資遣之考量理由為「Poor Performance/與Decomm  
13 issioning（中譯：關廠善後）影響較小」（見原審卷二第2  
14 52頁）。觀諸被上訴人技術部前段間接人員107年至111年績  
15 效考核紀錄（見原審卷一第251頁），李賢學107年至111年  
16 平均個人表現分數為81%，明顯低於同部門（Technical RP  
17 OE研發技術部門）之郭崇瑞86%、蔡旻橋104%、黃財堡9  
18 7%，另被上訴人共有16位員工與李賢學同樣於107年取得PH  
19 A專業證照，有PHA訓練認證明單可稽（見原審卷一第253  
20 頁），且黃財堡到庭結證稱：員工資遣順序之安排是觀音廠  
21 主管會議去討論，李賢學被資遣後，安排黃珮珊負責環保  
22 區、水泥區PHA，因黃珮珊排到112年10月資遣名單，部門主  
23 管就把工作交給蔡旻橋，目前前段PHA清空排污工作流程都  
24 正常，還有其他現場工程師去幫忙等語（見原審卷二第302  
25 至304頁），亦無從依上訴人所提雜誌報導（見本院卷第73  
26 至87頁）即謂李賢學在環保區PHA具不可替代性，足認李賢  
27 學於112年9月30日資遣之考量理由「Poor Performance或有  
28 替代人選」，尚非無憑。再者，依被上訴人維護部儀電間接  
29 人員107年至111年績效考核紀錄（見原審卷一第225頁），  
30 賴昭典107年至111年平均個人表現分數為85%，明顯低於同  
31 部門（Maint. E&I儀電維護部門）之王永成99%、呂芳尚9

01 6%、陳建宏90%，而依賴昭典提出之111年、112年工作目  
02 標記載（見原審卷一第227、239頁），賴昭典擔任儀電顧問  
03 主要在於支援廠區生產運作之儀電技術，與觀音廠關廠後續  
04 善後工作較不相關，是賴昭典112年9月30日資遣之考量理由  
05 「Poor Performance/與Decommissioning影響較小」，亦屬  
06 有據。考諸員工資遣順序之安排係觀音廠主管會議討論而  
07 來，而「Poor Performance」、「有替代人選」、「與Deco  
08 mmissioning影響較小」與關廠後資遣順序在前具合理關  
09 連，則被上訴人辯稱：伊係基於員工過往工作表現、所提供  
10 勞務是否與關廠作業相關及是否具可替代性等綜合考量，方  
11 列出112年9月30日之第一階段大量解僱名單等語，堪予採  
12 信。

13 4.上訴人雖主張：伊係科募工會會員，伊參加科募工會112年8  
14 月3日至7日罷工及同月14日系爭協調會，方被列為優先資遣  
15 對象云云，並舉黃財堡、郭崇瑞、陳瑞祥（科募工會幹部）  
16 之證言及陳瑞祥、李明豪、謝日淦、李中石、姚志恒、洪天  
17 寶（均為科募工會幹部，下合稱陳瑞祥6人）前以渠等被列  
18 為優先資遣乙事，向勞動部申請不當勞動行為裁決（下稱系  
19 爭裁決案），被上訴人於113年3月22日與陳瑞祥6人成立和  
20 解為證。惟查，陳瑞祥到庭證稱：系爭協調會原先由鄭博  
21 元、馮俊雄參加，後來表示壓力很大不參加了，因上訴人英  
22 文比較好，所以工會邀請上訴人來與外商協調等語（見本院  
23 卷第249、250頁），又郭崇瑞雖到庭證稱：李賢學有參加系  
24 爭協調會，長官看李賢學礙眼，將李賢學列入第一批資遣等  
25 語（見本院卷第245頁），但郭崇瑞亦稱：伊沒有參加決定  
26 資遣名單之主管會議，只是從事實來推論等語（見本院卷第  
27 247頁），足認該等證言僅為郭崇瑞之臆測之詞，況黃財堡  
28 到庭證稱：伊於113年5月被資遣，當時仍有參與科募工會活  
29 動人員在做關廠之清污排空，尚未被資遣等語（見原審卷二  
30 第301、303頁），故難憑前開證人證言，即認上訴人係因參  
31 加科募工會罷工及系爭協調會，而被列為優先資遣對象。至

01 陳瑞祥6人前向勞動部申請系爭裁決案，被上訴人於113年3  
02 月22日與陳瑞祥6人成立和解，有系爭裁決案和解書可佐  
03 （見原審卷一第67至71頁），但被上訴人或基於程序經濟、  
04 訴訟風險或其他考量而與陳瑞祥6人成立和解，亦難憑此即  
05 謂上訴人係因參加科慕工會罷工及系爭協調會，而被列為優  
06 先資遣對象。故上訴人此部分主張，並非可採。

07 5. 綜上，被上訴人係基於上訴人過往工作表現、所提供勞務是  
08 否與關廠作業相關及是否具可替代性等考量，並非因上訴人  
09 參加科慕工會罷工及系爭協調會，而將上訴人列為112年9月  
10 30日第一階段解僱名單。則被上訴人於112年9月30日終止系  
11 爭勞動契約，並未違反工會法第35條規定，應堪認定。

12 (二) 上訴人訴請確認僱傭關係存在、請求給付薪資，均無理  
13 由：

14 被上訴人因關閉觀音廠，於112年8月23日依勞動基準法第11  
15 條第1款、第4款規定向上訴人表示於112年9月30日終止系爭  
16 勞動契約，有員工資遣預告通知書可憑（見原審卷一第11  
17 3、115頁），且無違反工會法第35條規定情事，應認系爭勞  
18 動契約已經被上訴人於112年9月30日合法終止。則上訴人訴  
19 請確認兩造間僱傭關係存在、請求被上訴人給付薪資，難認  
20 有據。

21 四、從而，上訴人求為如減縮聲明所示之判決，不應准許。原審  
22 為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不  
23 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

24 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證  
25 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘  
26 明。

27 六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 黃明發

31 法 官 林尚諭

法官 張文毓

01 正本係照原本作成。

02 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  
03 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  
04 （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  
05 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  
06 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  
07 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  
08 者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中華民國 115 年 5 月 28 日

11 書記官 劉文珠