臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第19號

原　　告　林俊卿

被　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　盧東暉

訴訟代理人　蔡惠娟律師

　　劉彥玲律師

　　李宛珍律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人之法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟前當然停止；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條定有明文。本件原告法定代理人原為Burton Leon Nicoson，嗣於訴訟繫屬中變更為甲○○，而由其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第36頁），核與上開規定相符，應予准許。

二、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 項前段定有明文。該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言，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（最高法院42年度台上字第1031號判決意旨可資參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭

執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭關係存在，經核與上揭法條所定相符，自堪認本件有確認利益，合先敘明。

三、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）2,563,150元及自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。嗣原告聲明屢經變更，於民國111年10月11日本院言詞辯論期日將其聲明更正為：㈠先位聲明：⑴被告應給付原告2,511,465元，及自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。⑵確認原告與被告間之僱傭關係自106年1月18日起繼續存在。⑶被告應自110年12月18日起至原告復職之日止，按月於每月工作日末日給付原告114,336元及自各期應給付之日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑷被告應自106年8月5日起至原告復職之日止，按月提繳6,860元之勞工退休金。㈡備位聲明：⑴確認被告104年10月23日華亞人字第00908號獎懲令對原告記申誡二次之懲戒處分（下稱系爭懲戒處分）無效，並回復原告專案經理職銜及E9職等，及更新原告於104、105年度之考績為甲等。⑵被告應給付原告556,520元之不當得利（因平反獎金短付）及自106年1月18日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑶被告應給付原告4,325,354元之不當得利（因平反獎金短付）及自106年1月18日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑷被告應給付原告2,293,754元之不當得利（因資遣費不完全給付），及自106年1月18日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑸備位聲明之第⑶項與第⑷項相互競合（見本院卷第260頁至第261頁）。經核原告所為係擴張應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告前任職於被告公司，被告人資處於106年1月17日以原告105年度考績丙等為由，告知原告需終止兩造勞動契約，要求原告於資遣通知書上簽名，並回收門禁磁卡後，即要求原告離開公司。當日人資處處長劉素齡即被告本件訴訟代理人向原告施以詐術：佯稱：因體念原告為資深員工，將優惠給予原告45個月平均工資之資遣費云云，並提出載有資遣費總額2,707,291元（優惠後金額為4,234,359元）等文字之資遣費明細表以取信原告，致原告誤認被告得以原告考績丙等即可單方資遣原告，原告誤信如當日同意離職即可多獲得15個基數之資遣優惠，且原告誤認於系爭資遣通知書上簽名僅為簽收之意思等情。豈料原告簽署完畢後，劉素齡處長即提出退休金明細表，並要求原告在支票現金領據上簽名後，隨即收回原告原有之門禁磁卡，要求原告於當日13時離開公司。嗣後原告始知依勞動基準法（下稱勞基法）計算，退休金即有45個基數，並非被告所給予原告之優惠。另被告僅以本薪計算平均工資，然原告實際平均工資應為153,483元，故資遣費應為6,363,664元，被告短少給付2,231,103元之資遣費。被告上舉顯已違反民法第92條、第148條第2項等規定，原告以先位聲明主張確認兩造僱傭關係仍存在，併請求被告給付106年1月18日至110年12月17日間59個月薪資6,745,824，扣除被告已支付之4,234,359元，被告尚須給付2,511,465（計算式：114,336元x59-4,234,359）、被告應自110年12月18日起至原告復職之日為止，按月給付工資114,336元及提繳6,860元至原告勞工退休金專戶；備位聲明之原因理由：因原告檢舉邵穗鵬課長收取回扣後，原告即遭不公正之對待，原告104年7月20日調薪時即短少2.8%，且邵穗鵬課長於104年8月6日已知原告罹患強迫症，卻於104年9月7日始制止並懲處原告，然當時被告公司並無關於三爪門違規之懲罰條款，被告卻在原告違規後逾30日之10月23日始將原告記申誡2支，致原告104年考績乙等，年終獎金減發45,734元，被告復於105年3月11日、8月5日以同一事由將原

告由專案經理降為資深工程師，且未調薪4%，被告又於106年1月17日、1月20日、3月3日再以同一事由致原告考績丙等、減發年終獎金181,969元、減發良率獎金275,050元。被告及邵穗鵬、楊志國等人重複以同一事由減損原告權益，此已違背一事不再理、一事不二罰，亦違反明確性原則，是原告以此為備位聲明，請求確認系爭懲戒處分無效，並請求被告短發獎金488,016元、104年7月5日未調薪資2.8%致短發工資38,416元，及105年7月5日未調薪資4%致短發工資30,088元，合計共556,520元，並致資遣費短少給付4,325,354元，若原告不能依此請求，則因原告平均薪資計算有誤，應再給付原告2,293,754元，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告於98年1月5日起受僱於華亞科技股份有限公司，被告公司原為台塑集團成員，被告於105年12月股東股權轉換後加入美商美光集團（嗣於106年3月1日更名為台灣美光晶圓科技股份有限公司）。原告於106年1月17日自被告公司離職。原告上開任職期間工作表現均不甚理想，104年之年度績效排名為該部門79人中之第79名，考績評等為「需要改善」，被告於105年1月20日安排績效改善面談會議，由原告之主管與原告會談，請求原告依照公司之SOP執行工作，然原告會談態度不佳，又拒絕於面談紀錄表簽名，顯無主觀意願改善工作表現。被告再於105年8月18日再度安排面談會議，要求原告重新培養工作職能及改善工作態度，惟原告仍態度不佳，不願面對工作缺失，亦拒絕於面談紀錄表簽名。是原告105年度績效排名仍為該部門85人中之第85名，考績評等為「無法接受」。被告另於104年間擔任無塵室安全督導員，經被告事後調取監視器紀錄始知原告於104年8月間多次先刷卡再以手撥入三爪門，然並未實際進入無塵室，其後折返，再刷出後以手撥出三爪門，以此製造原告有刷卡進出三爪門、無塵室之紀錄，然原告實際上並未進入無塵室工作，顯未忠實執行任務。對此被告於104年9月15日與原告進行調查面談會議時，原告表示患有強迫症，惟經被告向駐

廠醫師諮詢後，始知原告上開行為與強迫症無關，原告已承認被告上開查得7次違規刷卡行為，被告依此為申誡2次處分，原告並於此次面談紀錄表上簽名確認。由上開說明可知，綜上，原告顯有無法勝任工作之情，是被告於106年1月17日依勞基法第11條第5款解僱原告，原告亦於系爭資遣通知書上簽名確認。又被告體念原告服務多年，以相當於計算退休金之方式核給原告4,130,989元，此已顯優於法定資遣費2,707,291元（以原告離職前6個月之平均工資為103,370元計算），被告並給付預告工資103,370元，共計已給付原告4,234,359元，是兩造勞動契約業已合法終止，原告於契約終止後將近5年竟提出本件訴訟，應屬無據，並聲明：請求駁回原告之訴。

三、兩造對於被告於106年1月18日以勞基法第11條第5款解僱原告，被告已給付資遣費4,130,989元及預告工資103,370元（共計4,234,359元）等情，均不爭執。惟原告認其並無不能勝任工作之情，係因被告以將給予更優惠之資遣費等語詐騙原告，原告始同意離職，故被告上開解僱並未合法，而於先位主張確認兩造僱傭關係仍存續，請求被告應依法給付薪資及提撥退休金；備位主張則請求撤銷被告系爭無效之懲戒處分，以回復原告原有職等及考績甲等，且被告計算原告離職前之平均薪資有誤，被告應給付短少之獎金及資遣費云云。被告則以原告確有不能勝任工作之情而解僱原告，且被告核發之資遣費顯已高於依勞基法計算之資遣費，被告對原告所為之懲處均適法並無不當，原告請求均無理由等語置辯。是本件爭點厥為：㈠先位聲明：被告解僱原告是否合法？㈡備位聲明：系爭懲戒處分是否不當？原告得否請求回復原職，以及再請求被告給付獎金及資遣費是否有理由？分述如下：

四、得心證之理由：

㈠、先位聲明：

㈠、被告解僱原告是否合法？

按勞基法第11條第5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，且雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性原則」（最高法院110 年度台上字第74號判決要旨參照）。勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任工作之「勝任」與否，應將積極與消極兩方面加以釋論，勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等固為積極客觀方面應予考量之因素，但勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願」之消極不作為情形，亦係勝任與否不容忽視之一環，此由勞動基準法制定之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。經查，原告自98年起之年度考績評等排名均屬後段，甚至於104年及105年間原告考績更為最後一名等情，此有原告年度考績評等表在卷可稽（見勞專調卷第69頁至第75頁），足見原告之工作績效表現甚屬不佳。被告對此情形前分別於105年1月20日、8月18日進行績效改善面談，然原告進行面談時不僅態度不佳且拒絕在該紀錄表上簽名，是被告確實已給予原告改善工作能力之機會，並欲給予相關輔導，然均經原告拒絕，已難期待原告主觀上有何願意改善工作態度及效率之意，故被告依勞基法第11條第5款不能勝任工作為由資遣原告乙情，於法並非無據。至原告主張係受主管之詐欺脅迫，始於系爭資遣通知書上簽名，然依原告上開主張內容觀之，原告並未因被告而有任何權利受損之情況，是要難認被告主管有何對原告施以詐術而致原告意思表示陷於錯誤之情，且原告亦無提出其主管有何詐欺脅迫之事證，以實其說，故原告請求確認兩造僱傭關係仍存在，實無理由，應予駁回。

㈡、原告請求確認兩造僱傭關係存在，業經本院駁回，已如前述，是兩造間僱傭契約業已於106年1月18日終止無訛。本件原告主張僱傭關係仍存續，而請求被告尚應給付原告自106

年1月18日起至110年12月17日之工資差額2,511,465元及自110年12月18日起至原告復職之日為止，按月給付工資114,336元及提繳6,860元至原告勞工退休金專戶等聲明，顯與本院所認之事實相違，亦無審酌之必要，爰併予駁回。

㈡、備位聲明：

原告請求確認系爭懲戒處分無效並回復原職等，而請求被告因此短付之獎金，及請求因平均工資計算錯誤致資遣費短少之金額，是否有理由?

㈠、按人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（最高法院108 年台上字第890 號民事判決參照）。是以雇主基於人事管理職權所為之人事懲戒處分，包括申誡、記過、記大過、降級、解僱等類別，若非屬違反法律明文規定之懲處（例如違反勞基法第12條懲戒解僱之規定），僅屬其餘較輕微之懲處事實存否及懲處輕重是否適當之爭議，因屬雇主之人事懲戒權行使範圍，且係雇主經營自治管理之核心事項，司法機關自不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限。經查，原告於104年8月3日、8月6日、8月7日、8月15日、8月18日、8月19日、8月27日及8月28日，均無實際進入無塵室，僅以門禁卡刷進刷出並轉動三爪門之方式，製造其已進入無塵室工作之假象，此有原告刷卡進出時間表及監視器畫面在卷可稽（見勞專調卷第81頁至第88頁），原告對此辯稱因罹有強迫症之故，此有行政懲處面談紀錄表可佐（見勞專調卷第89頁至第91頁），然依被告公司廠醫認原告此舉屬於非典型強迫症，且原告於行為前並無相關強迫症之就醫紀錄，要難逕認原告上舉係因罹有疾病所致，是原告上開製造進入無塵室工作之假象，反覆違規多達八次以上，而被告公司為此對原告處以申誡2支，核屬雇主經營自治管理之核心事項，且未見被告有何權利濫用及

違反相當性原則之情事，是司法機關應尊重被告就上開處分調查權之行使及認定事實之結論，以避免侵害被告公司人事懲戒權之權限。綜上，原告請求確認系爭懲戒處分無效並請求回復職等，均屬無據。是系爭懲戒處分既屬合法，則原告以此請求回復原告專案經理職銜、職等、考績改列為甲等、請求因而短少給付之獎金等，均難認有據，要難准許。

㈡、原告主張資遣費尚有短少，是否有理由？

1勞動基準法第二條第三款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第二十九條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第十條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2原告主張被告計算原告平均工資之計算期間及金額均有錯誤，原告主張應以105年7月17日至106年1月17日間所有薪資加總後再除以6個月計算之云云，惟被告認如激勵獎金、年終獎金、中秋節獎金、特休未休之代金等，均非屬經常性給

予，非屬工資之一部，應予以扣除後計算等語置辯。經查，①依被告(2016)人公字第067號公告（見本院卷第278頁），105年8月31日經董事會決議後所發放之181,239元，係獎勵員工前一年度之貢獻，非屬經常性給予；②依被告（2016）人公字字060號公告（見本院卷第230頁），105年9月10日發放之45,602元為中秋節獎金，依勞基法施行細則第10條第3款非屬經常性給與，亦非勞基法第2條所稱之工資；③被告於106年1月20日給付之181,969元，為農曆年前所發放之105年度年終獎金，亦屬勞基法施行細則第10條第2款之獎金，非屬工資；④依被告(2016)人公字084號公告、(2017)人公字第001號公告（見本院卷第282至285頁），被告於105年10月28日、106年1月26日所給付之28,273元及49,279元，分別為105年度第三季及第四季之激勵獎金，對照原告105年第一季及第二季因未達標，而未取得此激勵獎金，益徵此激勵獎金並非經常性給與，即非勞基法所稱之工資；⑤被告106年3月3日發放之137,525元則為原告106年特休未休之代金，亦並非工資。綜上，依原告資遣費明細表上所載之每月工資（見勞專調卷第99頁），即為扣除上開①至⑤後之非經常性給付後所得，故被告以系爭資遣費明細表所載之金額計算原告平均工資，應屬合理。又查，系爭資遣費明細表係以105年7月至12月間整月計算，核與勞基法計算事由發生當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之總日數所得之金額之計算方式略有差異，是本件正確計算平均工資應以106年1月17日往前推6個月至105年7月18日止，本院再酌以原告薪資轉帳存摺明細，可知原告106年1月所得工資為56,999元，故本院自原告106年1月18日離職之日起算，回溯6個月至105年7月18日，其所領取之工資分別為31,258元（106年1月工資，56,999x17/31，元以下四捨五入，以下同）、114,336元、102,665元、104,280元、112,980元、92,980元、41,991元（108年7月工資，92,980x14/31），共計領取工資600,490元，平均工資為100,082元（600,490/6）。是原告自75年

11月20日始任職於被告公司至106年1月18日離職日止，並於98年1月1日改適用勞退新制，有原告勞工提繳異動資料查詢在卷（見專調卷第39至40頁）。核其舊制資遣年資為22年2個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為【22+1/6】。新制資遣年資為8年又17天，新制資遣基數為【4+17/720】，是原告依法得請求被告公司給付之資遣費為2,446,032元，加計30日之預告工資即1個月之平均工資100,082元元，原告應可請求被告公司給付資遣費及預告工資共計2,546,114元（下稱法定金額）。然被告實際已給付原告資遣費及預告工資金額共4,234,359元，原告業於106年1月17日當日簽收無訛，此有被告提出之領據在卷可稽（見勞專調卷第103頁），是被告實際給付金額已高於法定金額逾168萬（4,234,359元-2,546,114元），故原告主張資遣費尚有短少顯屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告先位聲明及備位聲明均屬無據，應併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

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　　11　　月　　21　　日

書記官　張琬青