

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第45號

原告 范宏鎮
訴訟代理人 謝明佐律師
被告 綠色科技股份有限公司

法定代理人 滕月明
訴訟代理人 林振煌律師
劉慶冀

魏國萌

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事訴訟法第24條第1項本文規定當事人得以合意定第一審管轄法院，另於同法第25條規定：「被告不抗辯法院無管轄權，而為本案之言詞辯論者，以其法院為有管轄權之法院」，即所謂擬制的合意管轄，又稱為應訴管轄。縱當事人雖已明示就由一定法律關係而生之訴訟，合意定某第一審法院管轄，但原告不向合意管轄之法院起訴，被告就其不向合意管轄法院起訴一節，並不加以抗辯，而為本案言詞辯論，此際無論此法院為法定管轄法院或本無管轄權之法院，依擬制合意管轄之原則，應仍認該法院為有管轄權，該法院即不

01 得以其原有明示的合意管轄法院，而認為無管轄權。查原告
02 與被告間勞動契約所涉之訴訟，雖經兩造以該書面約定以臺
03 灣新竹地方法院為管轄法院，有被告技術服務處派任海外員
04 工服務協議書（下稱系爭契約）附卷可稽（本院卷79頁），
05 然被告業於勞動調解期日及言詞辯論期日到庭分別陳述：
06 「同意由桃園地院受理」、「答辯聲明及事實理由如……答
07 辯(二)狀所載」等語（本院卷152、273頁），就兩造間僱傭關
08 係存在與否為聲明及事實上之陳述，應認被告已為本案之言
09 詞辯論，本件又無民事訴訟法第26條受專屬管轄限制之情
10 形，揆之前開說明，本院自有本件訴訟管轄權，合先敘明。

11 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
12 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
13 條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於提出勞動調解聲
14 請書狀時原聲明請求為：「非法資遣聲請人，要求恢復僱傭
15 關係返回工作崗位任職」（本院卷7頁），嗣將前開聲明變
16 更為：一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應自民國112年5
17 月5日民事變更訴之聲明狀送達翌日起至原告復職之日止，
18 按年給付原告美金200,000元。三、第2項聲明，願供擔保，請
19 准宣告假執行（本院卷163、273頁）。核屬擴張應受判決事
20 項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告主張：原告自111年1月1日起受僱於被告，擔任設備經
23 理，負責機台維修、保養及專案評估，約定每年年薪為200,
24 000美元，並簽立系爭契約。因原告外派至被告位於莫斯科
25 半導體晶圓製造廠（LLC NM-TEKH），遭資遣之起因乃訴外
26 人即原告直屬長官金克強欲休假，但原告與金克強間於同期
27 間僅能其中1人休假，但於同年10月31日，金克強傳訊要求
28 原告配合更改隔年農曆過年休假安排，表示打算自同年12月
29 30日休假到112年2月4日，如此即等於原告不論元旦假期及
30 春節假期都必須留在冰冷的莫斯科上班，無法回臺與家人團
31 聚，金克強態度強烈，幾乎沒有商量之餘地，當時原告有與

01 金克強商議休假安排，但之後卻遭金克強以主管之姿在公司
02 打壓因此發生原告在績效管理暨發展評估表（下稱系爭評估
03 表）無法拿到高分。然原告兢兢業業，甚至在111年11月17
04 日至同年12月4日休假期間，對金克強工作追蹤亦利用休假
05 期間回覆之，並無因為自身休假而影響公司運作。被告所提
06 系爭評估表，認為原告外語能力不足，但對於原告外語能力
07 評估缺乏客觀性，例如未提供評量或外語能力檢定，即逕自
08 認定原告英語能力欠缺，顯然欠缺客觀。另系爭評估表係於
09 111年12月方完成，原告係於同年月16日簽名確認，其中原
10 告個人績效貢獻部分評分為65分，參考計分標準，原告之目
11 標達成率落於80%~89%之間，並非甚低，達成率不錯；而
12 職能評核部分，主管評核為76分；整體績效評估部分為68.3
13 分；均無明顯無法勝任工作之情事。再者，系爭評估表中，
14 原告具有「橫向溝通合作」、「積極完成交辦任務」、「足
15 夠設備專業知識帶領客戶完成工作」等優點，且當時訴外人
16 即廠長劉慶冀於系爭評估表末頁下達命原告進行「績效提升
17 方案三個月」，並每月追蹤改善狀況，甚至金克強於111年1
18 2月21日寄予原告之電子郵件，傳達「依據HR年度績效評估
19 結果，執行員工績效提升計畫+改善執行評估，下次評估時
20 間2023年1月20日」，況被告提出之員工績效提昇計畫表
21 （下稱系爭計畫表），實施期間為111年12月5日至112年3月
22 20日，被告在尚未給予原告提升機會或教育訓練之情況下，
23 於112年1月6日即預告資遣原告，顯然未進行績效追蹤，並
24 不符解僱最後手段性原則，其終止系爭契約並不合法，兩造
25 間之僱傭關係仍屬存在。被告拒絕原告繼續提供勞務，應負
26 受領遲延之責，依法仍應給付原告薪資等語。為此，爰依系
27 爭契約、民法第487條等規定，提起訴訟。並聲明：如上開
28 變更後之聲明所示。

29 二、被告則以：原告應徵國外外派工作，依系爭契約第2條、
30 (一)、(2)約定，如有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款
31 規定，被告得予資遣，原告應返回臺灣總公司辦妥相關離職

手續。111年10月20日至同年11月16日期間，被告進行全面績效評估作業，依系爭評估表，原告總評分數為68.3分，明顯不合乎原告資深技術經理職務（主管職）所應具備之職能，被告於111年12月21日先以電子郵件通知原告評估結果，另告知原告因其無法直接以英語與客戶溝通，故不再外派，即終止系爭契約之意，蓋系爭契約目的即是「原告外派莫斯科工作」，原告既無法以英語直接與客戶溝通，能力無法勝任該工作，自符合勞基法第11條第5款規定情事。被告另於同年12月26日再次通知原告，依上半年度績效評估和後續工作態度、配合度審核，將不再續約，後續由人資執行不續約流程，原告則稱與主管有年假糾紛、應給予提升機會、教育訓練方得解僱云云，與事實不符。再原告乃擔任主管職務之資深技術經理，以該等職務而言，應是同時負責教育訓練低階員工，豈有還須接受教育訓練之理，如果原告還需要教育訓練，有何資格擔任該等主管職並支領高達年薪美金200,000元。被告僅係基於善意，才由主管提出系爭計畫表，並非原告依系爭契約可要求教育訓練或給予改善機會。另依系爭評估表所載評估期間為「2022/3/1～2022/9/30」，迄當年12月即是3個月期間，因此被告事實上有給予改善期間，而期間屆至後，經評估原告仍不適任，故於111年12月26日通知原告不再續約，故原告主張被告未給予3個月改善期間云云，與事實不符。再原告任職期間之溝通、半導體專業、英語能力等工作表現，並未符合職務基本要求。同年12月5、7日，劉慶冀約談原告討論其績效工作表現，並告知其工作表現不足以勝任管理職，擬提出取消主管職並調降薪資方案，請原告於同年12月9日主動回覆考慮未果，隨後，劉慶冀分別於同年12月12、15日再次提醒原告仍未果。遂由劉慶冀於同年12月16日主動邀約原告討論，原告表達不同意接受降薪，並拒絕與直屬主管合作。被告依原告相關經歷，合理薪資為每年100,000元美金，衡量對原告之衝擊，遂提出美金150,000元及160,000元不等之降薪方案，均未為原告所接

01 受。同年月21日，金克強提出為期3個月之員工績效提升計
02 畫，以電子郵件通知原告，仍始終未獲原告回應，原告亦不
03 同意於系爭計畫表上簽名。翌（22）日金克強以通訊軟體告
04 知原告先安排其回臺灣與採購及供應商處理技術協商及進度
05 追蹤，仍未獲原告回應。金克強遂於同年月26日發出不續約
06 訊息予原告，翌（27）日原告回復金克強，並提出回臺工作
07 期間月薪美金10,000元之要求，被告並未同意。被告仍冀望
08 輔以績效提升計畫，協助提升至原告職位應有工作水準，惟
09 原告堅持維持原薪，對回臺後薪資過分要求，以及不願接受
10 績效提升計畫等，經被告公司管理層於112年1月5日討論評
11 估後，認已難達協商目的及留任之必要，遂決議於次（6）
12 日向原告發出资遣通知，並依勞基法第11條第5款辦理資
13 遣，系爭契約自同年月17日起終止。縱認原告主張有理由，
14 原告依法應於系爭契約存續期間內按時打卡並提供勞務，縱
15 使尚未安排任務，仍應正常上下班時間到勤。惟原告於111
16 年12月30日搭機返臺後，自112年1月3、6日資遣通知至同年
17 月16日期間，僅曾於同年1月4日上午至竹北辦公室到勤約1
18 小時，被告亦依勞基法第12條第1項第6款規定，得不經預告
19 終止系爭契約等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。
20 (二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷264頁）：

22 (一)原告自111年1月1日起受僱於被告，受僱期間擔任設備經
23 理，負責機台維修、保養及專案評估等職務，約定未外派之
24 月薪為新臺幣80,000元。

25 (二)依系爭契約，原告同意接受被告指派自111年3月17日起至莫
26 斯科工作（本院卷75頁）。

27 (三)被告於111年10月20日至同年11月16日期間，進行全面績效
28 評估作業，評估期間為111年3月1日至同年9月30日，評估結
29 果詳如系爭評估表之內容所示（本院卷107-113頁）。

30 (四)金克強曾於111年10月31日以通訊軟體LINE傳送「一月份重
31 新調整休假安排，請錯開我原定休假計畫，10點送出更新休

01 假計畫，如無變更就以04/14 原計畫執行」予原告（本院卷
02 169 頁）。

03 (五)被告於112年1月6日透過E-mail及通訊軟體LINE告知原告，
04 自同年月17日起，依勞基法第11條第5款終止系爭契約（離
05 職日期為同年月16日，本院卷97頁）。

06 (六)被告已給付原告資遣費246,720元。

07 (七)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市人力
08 資源管理協會於112年2月21日召開調解會議，但調解不成
09 立。

10 (八)兩造對卷內書證資料形式真正不爭執。

11 (九)原告如仍任原職，年薪為200,000美元。

12 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

13 (一)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
14 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
15 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
16 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
17 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
18 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
19 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
20 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
21 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
22 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
23 確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而
24 此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告
25 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
26 利益。

27 (二)就原告有無構成勞基法第11條第5款所示勞工對於所擔任之
28 工作確不能勝任時之要件，被告於112年1月6日所為預告終
29 止是否合法乙節。經查：

30 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
31 止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。該款所謂勞工

「確不能勝任工作」，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」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者均屬之（最高法院111年度台上字第1820號判決意旨參照）。又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，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號判決意旨參照）。

2.依系爭契約第1條約定，原告同意接受被告指派至莫斯科工作（本院卷75頁），而原告主要工作職掌為：「1.接受客戶委託進行設備之診斷，蒐集資訊、研究新購與二手設備市場之採購瓶頸，提供專業技術性服務。2.掌握新設備專案，制訂目標，規劃時程，並擬定策略及施工細節。3.針對維修機台的改善時程進度，定期提出工作進度報告與專業建議。4.協助評估機台採購與零部件之廠商與通路開發。5.協助YE客戶之新購與二手設備進程規劃擬定。6.協助採購單位與相對應供應商之管理協調。」（本院卷107頁），可知原告擔任被告公司設備經理，經指派至莫斯科提供勞務，須具備擬定策略、機台維修改善時程、建議、評估機台採購通路及與供應商管理協調等專業溝通能力及相關語文能力。

3.被告於111年10月17日寄發系爭評估表予所屬員工，並請員工就自我評核部分，於同年9月31日前完成，並將系爭評估表提交至各評核主管，該次績效評估期間為同年3月1日至同年9月30日，員工自我評核期限為同年10月20至31日，主管填寫評核表之時限則為同年11月1至15日，有被告所提出而原告不爭執電子郵件1份在卷可考（本院卷105、284-285頁）。再依系爭評估表內容，原告於前揭評估期間之個人績效貢獻總分為65分，職能評核方面則為76分，整個績效評估即主管總結績效面談時所紀錄的個人績效貢獻與表現的價值觀與能力，根據該職級所訂定的項目考核百分比，加總計分後為68.3分（本院卷109-111頁），而主管意見則為：「1.N

eed to learn the fundamental equipment knowledges of metrology tools and inspection tools. 2. Need to improve report quality. 3. Need to improve communication ability include comprehension and presentation. 4. Need to improve problem solving ability with 8D concept and write 8D report. 5. Need to learn to setup KPI of metrology equipment section. (中譯：1.需要學習計量工具和檢查的基本裝置知識工具。2.需要提高報告品質。3.需要提高溝通能力，包括理解和演示。4.需要提高8D概念解決問題的能力，並編寫8D報告。5.需要學習設定計量裝置部分的KPI。) 」，而待提升項目則為「面對困難獨當一面」、「EQ」、「客戶效率不足，待推動與改善」、「溝通、專業、英語能力」等，年度評比為B（本院卷111、113頁），可見原告經被告評核結果，其個人績效貢獻與職能評核等相關成績較為偏低。

4. 有關原告接受前述評比之經過，證人即被告公司廠長劉慶冀證稱：系爭評估表是我在幫原告做績效考核時，印出來與原告一起討論然後寫上我的看法，最後讓原告確認簽名。主管評核是他的直屬主管金克強所填寫，到我這邊是各單位員工來比較，我會根據我對他們的觀察，若有些特殊人員需要討論的話再來個別約談，因為打出來的成果比較差，我自己也有觀察到，我分數打完後有讓原告知道他分數有調整，談的內容就是有關他的紀錄及表現，談完後將分數寫上，我跟他說他的優點是橫向溝通合作，但我後來想想他橫向也沒有做的很好，所以我把它劃掉，我跟原告說他待提升項目就是他面對困難需要解決，他面對困難時沒有辦法去解決問題，另外我覺得原告EQ需要加強，溝通能力、專業能力、英語及工作能力都需要改善，原告在與廠商溝通時一定會找翻譯，有一次我跟原告窗口即俄羅斯人聊天時，該俄羅斯人說原告不會講英語，需要趕快學習等語（本院卷275-277頁），可見系爭契約前述所著重原告應具備之專業能力、溝通及語言能

01 力，原告表現均未能達到系爭契約本旨。

02 5.證人劉慶冀另證稱：因為這個部門很重要，當時只有2個
03 人，原告沒有辦法發揮他的功能，我評估時原本要給原告機
04 會調整他的職務，希望他能調離管理職，公司一樣還是安排
05 在現在工作單位，只是擔任工程師，薪資會跟著職位調整約
06 100,000元美金，我當下有告訴原告有此差異，所以我跟他
07 說會爭取到150,000元美金，讓他不要覺得差異很大，看他
08 能否接受，但是原告並沒有同意，所以走績效提升方案，我
09 看我們公司也有相關流程，但我當時不確定，因為原告不同
10 意調職，所以走績效流程，3個月後每個月追蹤改善狀況，
11 我不知道公司制度會如何處理，所以我就寫依公司正常制度
12 處理。金克強於111年11月17日與原告個別討論完，需要原
13 告能力個別調整時就已經提到績效提升方案，原告須填寫與
14 主管談完後要改善的東西，但當天空白表單填好寄給原告都
15 沒有回應，所以金克強於同年12月21日主動填了系爭計畫
16 表，將內容都填好後寄給原告，但一直沒收到原告回應，原
17 告既然原本說要走績效評估卻又不積極配合，也沒有任何回
18 應，故沒有再跟原告續約，若原告順利走完績效提升計畫，
19 且改善有成，只要符合我們需求就會讓他繼續擔任主管職務
20 等語（本院卷27、278-279、281頁），參以金克強曾於111
21 年12月21日以電子郵件附加系爭計畫表為附件方式寄送予原
22 告，信件內容並提及「Hi Keanu：依據HR年度績效評估結
23 果，執行員工績效提昇計畫+改善執行評估，下次評估時間
24 2023年1月20日。*下次返台至評估階段結束之間不再執行
25 外派任務、*GSI主管外派條件：任主管職務者須能與客戶
26 和end user直接英語溝通……」（本院卷253頁），另於翌
27 （22）日以通訊軟體傳送內容略以「……等很多技術協商/
28 進度追蹤要和SCM, 台灣vendor密切合作. 配合你3個月的impr
29 ovement plan和CC/HR商量后安排你在竹北上班，期望就近
30 和SCM/Vendor更有效率的推動項目的進度。通過評估和調整
31 後視部門派外任務需求再進行派外安排」（本院卷255

頁），可知因原告前述評核成績不理想，被告原擬將原告調職，嗣因原告表示拒絕，遂對原告改行績效提升計畫，並由其主管金克強將系爭計畫表填寫後寄送予原告，告知原告在竹北上班配合績效提升計畫，通過評估並視部門需求再行將原告外派，應認被告已先採取終止系爭契約以外之手段。

6. 觀諸系爭計畫表內容，其中績效項目為設備專業技能、誠信正直、責任、團隊合作、學習成長與創新、溝通能力、問題分析與解決，預計績效提昇目標為能獨立和廠商討論制定新購買機台與設備規格、充分掌握機台狀況而能獨立與廠商制定現場工作計畫、負責監督要求相關人員依據ISO或原廠標準程序操作執行拆封和更換零件、配合公司部門任務合理調配休假、主動和主管討論調整工作分配、具備和end user用英語開會和寫會議通知及會議紀錄的能力、報告皆以英語撰寫並清楚會議報告重點及表達邏輯清晰明白、主動與主管互動反饋討論需改進事項、具備8D問題分析與解決能力、遇到問題第一時間向主管匯報及解決過程如需支援協助立刻主動和主管討論處理方案等（本院卷119-121頁），該等內容均大致針對系爭評估表及證人劉慶冀前述原告待提升之項目，並無刻意刁難或與系爭評估表評估原告待改善事項不符之處，惟原告收受金克強111年12月21日前揭電子郵件及翌（22）日傳送之通訊軟體訊息後，未就系爭計畫表為實質回復，且未於系爭計畫表之「簽核」欄位中之「員工簽名」欄進行簽名或為其他意思表示（本院卷121、123頁），遲至同年月27日始以「本人同意接受維持原月薪“壹萬元美金”的任用薪資條件之工作地點的調動」、「宏鎮於2022/12/26收到你以微信方式通知，要求我與綠色科技（GSI）從“長期聘僱關係”改成“一年一聘”之勞動聘僱關係，並直接開除宏鎮的通知。本人完全不同意上述之作法」回復金克強（本院卷17頁），並於同年月30日回信予金克強略以「電話中已明確表達宏鎮本人絕不接受不續聘，或是資遣，甚至是違反勞基法的做法……」等語（本院卷257頁），可見原告始終

01 未就系爭計畫表之內容表示意見，且遲未同意接受系爭計畫
02 表相關執行，參以原告陳稱：系爭計畫表是我主管自己寫，
03 然後直接發給我，完全沒有跟我溝通，我看到第6點就覺得
04 完全不符合事實且不合理等語（本院卷155頁），均在在顯
05 示原告已消極表示不參與系爭計畫表之情事，更突顯原告之
06 溝通能力確有待加強之處。

07 7.綜前，原告前已有主觀上違反忠實履行勞務給付義務之情
08 事，且被告對其所安排之系爭計畫表相關內容，亦認無不合
09 理等情。又被告就原告績效表現不佳，及工作表現上尚有諸
10 多不足而需改進下，自得對原告實施系爭計畫表；然原告卻
11 消極不表示參與系爭計畫表，可認原告係屬主觀上「能為而
12 不為」、「可以做而無意願做」，而有違反勞工應忠誠履行
13 勞務給付義務之情事。則揆諸上開規定及判決意旨，被告以
14 原告有構成勞基法第11條第5款所示「不能勝任工作」為
15 由，預告於112年1月16日終止系爭契約，自認屬有據。

16 8.原告固主張遭被告資遣之因，乃金克強於111年10月31日傳
17 訊息要求原告配合更改隔年農曆過年休假安排，當時原告有
18 與金克強商議休假安排，但之後卻遭金克強以主管之姿在公
19 司打壓、利用公司內部評鑑結果開始刁難原告，並在廠長面
20 前搬弄是非云云（本院卷133、165頁），並舉該日通訊軟體
21 對話紀錄為證（本院卷169頁），惟細繹該日對話內容，僅
22 顯示金克強表示「一月份重新調整休假安排，請錯開我原定
23 休假計畫，10點送出更新休假計畫，如無變更就以04/14原
24 計畫執行」，而原告僅表示「一月分休假更新如附件，請知
25 悉，謝謝」，金克強進而表示「overlap not accepted. I w
26 ill ask HR follow 04/14 home leave plan.（中譯：不接
27 受重疊。我將要求人資按照04/14的休假計劃進行）」，固
28 可看出金克強對於與原告休假安排有衝突時之強勢姿態，然
29 未見雙方對於該次休假安排過程中有何言詞上之爭執或金克
30 強對原告有何指責、不滿之表示，則原告主張被告係以此為
31 資遣原告之因，純係原告個人臆測之詞，不足採信。

01 9.原告復主張其與金克強往返電子郵件中，均未見被告催促原
02 告簽名，被告認原告不配合並不實在，顯然係因被告欲進行
03 年度續約政策才將原告資遣，而未對原告進行績效提升方
04 案，顯然不符解僱最後手段性原則云云（本院卷284頁），
05 惟系爭計畫表僅3頁，且相關內容並非深奧難解，倘原告詳
06 讀系爭計畫表，應可發現尚須其進行簽名之欄位，如有疑
07 義，衡情應可透過電子郵件、通訊軟體與金克強進行相關詢
08 問，惟原告消極未為相關表示，待被告表示預告資遣時，始
09 為前揭相關電子郵件之回復，況原告仍陳稱：系爭計畫表是
10 我主管自己寫，然後直接發給我，完全沒有跟我溝通，我看
11 到第6點就覺得完全不符合事實且不合理等語（本院卷155
12 頁），可見原告對系爭計畫表確實有不同意見，卻僅以主管
13 「完全沒有跟我溝通」等詞，忽略自身亦有機會主動向主管
14 表示意見，是難以執此即認被告並未對原告先採取解僱以外
15 之其他措施。

16 10.綜上，被告以原告不能勝任為由，預告終止兩造間之僱傭關
17 係，核與勞基法第11條第5款規定，並無不合，並符合解僱
18 最後手段性原則。是原告主張被告解僱有違反最後手段性之
19 情，被告終止兩造間僱傭關係自非合法云云，尚難憑採。

20 (三)原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告應按年給付工資
21 美金200,000元，有無理由？

22 承前所述，兩造間之僱傭關係，業經被告於112年1月16日合
23 法終止，業如前述，兩造間已無僱傭關係存在，本院即無庸
24 審酌原告依勞基法及僱傭契約所為各項請求是否有據，附此
25 敘明。

26 五、綜上所述，被告以原告有構成勞基法第11條第5款所示「不
27 能勝任工作」為由，而預告於112年1月16日終止系爭契約，
28 係屬有據，兩造間之僱傭關係既已終止，自該日起即無給付
29 薪資之義務，則原告依系爭契約、民法第487條前段等規
30 定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自112年5
31 月5日民事變更訴之聲明狀送達翌日起至原告復職之日止，

01 按年給付原告美金200,000元。(三)第2項聲明願供擔保，請准
02 宣告假執行，均無理由，而予駁回。又原告之訴既經駁回，
03 其假執行之聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

04 六、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
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列，附此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
08 條。

09 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
10 勞動法庭 法官 謝志偉

11 正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
13 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
14 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
15 應一併繳納上訴審裁判費。

16 書記官 邱淑利

17 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日