

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第49號

原告 李賢學

賴昭典

被告 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，本院於民國113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告李賢學、賴昭典各負擔百分之89、百分之11。

事實及理由

壹、程序方面：

被告之法定代理人由劉意中變更為Mary Sweeney (韋麗)，有股份有限公司變更登記表可憑，亦據其具狀聲明承受訴訟 (本院卷○000-000頁)，並續行訴訟，核無不合。

貳、實體方面：

一、原告主張：李賢學 (下與賴昭典合稱原告，如單指一人時則逕稱其名) 自民國104年起，擔任被告觀音廠之環保區製程工程師，且為製程危害分析 (Process Hazard Analysis, PHA) 小組之副召集人、新化學品引進審核化學師、觀音廠化學品交互反應表之創製與維護人，受有多項安全相關專業訓練。被告關廠時，應由李賢學完成該區關廠製程危害分析，被告卻交由入職甫滿1年、未受過PHA訓練、不具PHA主筆資格之訴外人黃珮珊，與無環保區經驗之訴外人蔡旻僑，昧於觀音廠數十年來之慣例，竟將李賢學列名於第一批資遣名

單。賴昭典則參與被告觀音廠建廠，曾任儀電經理、資深顧問，具甲級廢水資格，工廠經驗豐富，所有儀電人員皆為賴昭典所培訓，為觀音廠最孚眾望之儀電顧問。被告關廠時，現場儀錶仍留有眾多輻射源，其為具有危害性之放射性物質，拆廠作業危險繁複，無一不與電力有關，偶發事件不能預期為無，況觀音廠迄113年6月始斷電，各項電氣設備斯時仍在運作，理應留任賴昭典仔細安排、督導射源拆除與報廢回收作業，惟103年被告公司自杜邦分割成立後，在勞資雙方商討關於員工新舊年資轉換會議上，賴昭典發表對勞方較為有利之言論，引起被告公司高層不悅，該年度賴昭典考績即被評為歷年最低之50%，被告亦將賴昭典列名第一批資遣名單。再原告皆參加訴外人台灣科慕股份有限公司企業工會（下稱科慕工會）於112年8月3日至7日之罷工，並應訴外人即科慕工會理事長洪天寶之邀請，參加同年月14日在桃園市勞工中心所舉行之第三場關廠補償協調會（下稱系爭協調會），當天與被告達成關廠補償協議，並經原告簽名。科慕工會曾就訴外人即工會幹部陳瑞祥、李明豪、謝日淦、李中石、姚志恒（下稱陳瑞祥等5人）參與系爭協調會，而致其等被列入優先資遣一事，向勞動部聲請不當勞動行為裁決（下稱系爭裁決案），嗣於113年3月22日被告與陳瑞祥等5人達成和解，由此可見被告違反工會法第35條，對參與系爭協調會進行關廠補償協議之勞工給予不公平待遇。另被告之二氧化鈦生產製程雖於112年8月1日起停止生產，但二氧化鈦漿料之生產仍持續服務客戶，因此環保區廢水處理廠仍持續運轉至113年之後，觀音廠69,000伏特系統亦持續運轉供電至同年5月之後，既原告所負責之區域仍正常運作，何來因歇業致有減少勞工之必要，原告竟遭被告於同年9月30日資遣而終止勞動契約，被告解僱行為應屬無效。為此，爰依法提起訴訟。並聲明：(一)確認李賢學與被告之僱傭關係存在。(二)被告應自112年10月1日起至李賢學復職之日止，按月給付李賢學240,850元，及自各期應給付日之翌日起至清償

01 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)確認賴昭典與被告之
02 僱傭關係於112年10月1日起至000年0月00日間存在。(四)被告
03 應給付賴昭典1,757,910元，及自112年10月1日起至113年2
04 月29日止，按月於每月11日起至清償日止，按週年利率5%
05 計算之利息。

06 二、被告則以：被告基於員工過往之工作表現、員工所提供之勞
07 務是否與關廠作業相關，及是否具可替代性等綜合考量，方
08 列出112年9月30日第一階段大量解僱名單，自始與原告是否
09 參加系爭協調會無關。李賢學擔任被告製程工程師，自107
10 年起至111年止之績效表現分數平均為81%，為所屬部門最
11 差，且有關製程危害分析，被告共有16位員工與李賢學同樣
12 於107年取得專業證照，故其工作具有可替代性，被告之系
13 爭解僱，自與其是否參與系爭協調會無涉。賴昭典之工作績
14 效表現，於107年起至111年止，平均為所屬部門最末位，被
15 告關廠後即無各項儀電問題等業務需求，由其他儀電團隊之
16 人員協助關廠所需儀電工作即為已足，方將賴昭典列入大量
17 解僱名單，而其係專為支援廠區生產運作之儀電技術，以使
18 生產操作穩定，實與被告後續關廠作業並不相關，且被告關
19 廠已不再從事生產，亦有其他過往績效表現更佳之同仁可提
20 供後續關廠過程所需儀電相關專業。被告與科募工會等人於
21 系爭裁決案所達成之和解，乃係基於裁決委員勸諭及訴訟經
22 濟目的，並非代表被告有何違反工會法之情事等語，資為抗
23 辯。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、兩造不爭執事項（本院卷一124頁）：

25 (一)李賢學自104年3月1日起，以月投保薪資45,800元加保勞保
26 於被告，嗣於112年9月30日退保。

27 (二)賴昭典自104年3月1日起，以月投保薪資45,800元加保勞保
28 於被告，嗣於112年9月30日退保。

29 (三)原告均曾參與112年8月14日系爭協調會（本院卷一39頁）。

30 (四)陳瑞祥等5人曾向勞動部申請系爭裁決案，嗣於113年3月22
31 日成立和解（本院卷一41-71頁）。

01 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

02 (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
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
04 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
05 明確，致原告在私法上之地位受有侵害之危險，而此項危險
06 得以對於被告之確認判決除去者而言。查，李賢學主張兩造
07 間之僱傭關係存在及賴昭典主張僱傭關係於112年10月1日起
08 至113年2月29日止存在等節，俱為被告否認，原告如不訴請
09 確認，其等基於僱傭契約可主張之權利即無法確定行使，其
10 等在私法上之地位即受有侵害之危險，則原告提起確認之訴
11 以排除此項危險，與上開規定並無不合，揆諸上開規定及說
12 明，原告對被告提起確認之訴，自有受確認判決之法律上利
13 益，應准予提起。

14 (二)被告於112年9月30日解僱原告之行為，是否構成工會法第35
15 條第1項第1、4款規定而無效：

16 按工會法第35條規定：「（第1項）雇主或代表雇主行使管
17 理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工
18 會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降
19 調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入
20 工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協
21 商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降
22 調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議
23 行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影
24 響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。（第2項）雇主
25 或代表雇主行使管理權之人，為前項規定所為之解僱、降調
26 或減薪者，無效。」；工會法施行細則第30條規定：「本法
27 第三十五條第一項第一款及第三款所稱其他不利之待遇，包
28 括意圖阻礙勞工參與工會活動、減損工會實力或影響工會
29 發展，而對勞工為直接或間接不利之對待。本法第三十五條
30 第一項第四款所稱其他不利之待遇，除前項規定情形外，並
31 包括雇主對於勞工參與或支持依工會決議所為之行為，威脅

01 提起或提起顯不相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。」
02 工會法第35條第1項明定不當勞動行為之禁止，上述不當勞
03 動行為禁止要件中，工會法第35條第1項第1、3、4款為不利
04 利益待遇之規定，可見不利益待遇的成立要件至少可舉出：不
05 利益待遇的原因（理由）、不利益待遇的態樣及兩者間的因
06 果關係。至是否構成工會法第35條第1項之不當勞動行為，
07 應依勞資關係脈絡，就勞工在工會中之地位、參與活動內容
08 及雇主平時對工會之態度、所為不利待遇之程度、時期及合
09 理性等一切客觀因素為斷。另按當事人主張有利於己之事實
10 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有
11 明文。所謂舉證係指就爭訟事實提出足供法院對其所主張者
12 為有利認定之證據而言，若所舉證據，不能對其爭訟事實為
13 相當之證明，自無從認定其主張為真正。次按民事訴訟如係
14 由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能
15 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實
16 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請
17 求。原告既主張被告係基於工會法第35條第1項第1、4款規
18 定之原因而解僱原告，則應由原告就被告確基於不當勞動行
19 為解僱之事實負舉證之責。查：

- 20 1. 被告曾依大量解僱勞工保護法第4條規定，將解僱計畫書通
21 知主管機關及相關單位或人員，並公開揭示之，解僱部門及
22 人數為觀音廠256人，解僱日期及人數分別為112年9月30日6
23 0人、同年10月31日60人、同年11月30日60人、同年12月31
24 日30人、113年1月31日10人、同年2月28日10人、同年3月31
25 日10人、同年4月30日19人，解僱對象為鈦科技事業部員工
26 及後勤行政單位員工，選定標準為部門、考績等，而依賴昭
27 典107年至111年平均個人表現分數為85%，顯低於訴外人即
28 同部門（Maint. E&I儀電維護部門）王永成99%、呂芳尚9
29 6%、陳建宏90%；而李賢學107年至111年平均個人表現分
30 數為81%，顯低於同部門（Technical RPOE研發技術部門）
31 之蔡旻橋104%、訴外人郭崇瑞86%、黃財堡97%，有事業

01 單位大量解僱計畫書、被告公司維護部儀電間接人員107年
02 至111年績效考核紀錄、被告公司技術部前段間接人員107年
03 至111年績效考核紀錄各1份在卷可考（本院卷○000-000、2
04 51頁），且為原告所不爭執（本院卷二309頁），可知被告
05 大量解僱計畫中，已預先規劃各梯次資遣日期及人數，並依
06 特定部門及考績表現擇定資遣人選，而原告所屬部門均為解
07 僱範圍，且原告近年之考績表現分別為各該部門劣後之人
08 員，堪以認定。

09 2.有關被告決定各梯次資遣人員名單，係依其自願、對關廠作
10 業影響較小、完成關廠任務、考績不佳或有替代人選等情，
11 有被告就各梯次大量解僱名單考量相對應資料（下稱系爭解
12 僱名單）在卷可稽（本院卷○000-000頁），系爭解僱名單
13 所列之解僱理由並無對何人係工會幹部或曾參與工會活動、
14 支持爭議行為等加以註記或說明，再李賢學之解僱理由係
15 「Poor Performance或有替代人選」，賴昭典之解僱理由係
16 「Poor performance/與Decommissioning影響較小」（本院
17 卷二252、256頁），而與原告同梯次且解僱事由相類者約有
18 14人，核與被告於大量解僱計畫中所述標準相符，已難認被
19 告將原告安排在系爭解僱名單中之112年9月30日，係出於原
20 告參與系爭調解會之考量。原告固爭執系爭解僱名單之形式
21 真正，其理由僅係要求被告出具112年8月以前之資料（本院
22 卷二280、309頁），惟查系爭解僱名單係以部門、員工編
23 號、資遣日期及理由等欄位作為區分及說明，原告未舉證該
24 資料內容有何不實之處，亦未具體說明何謂112年8月以前之
25 資料，難認原告主張可採。

26 3.原告自陳：我們是工會會員，但不是幹部，我們沒有向勞動
27 部申請不當勞動行為裁決，系爭協調會共開了3次，我們是
28 第3次加入，我們沒有一併與陳瑞祥向勞動部申請裁決，當
29 時是以工會幹部為主，他們大部分是技術員（助理工程
30 師），在薪資待遇上跟我們有一段落差，我們在工會沒有幹
31 部職務，我們不希望我們加入模糊了他們的訴求，我們是臨

01 時去協商，系爭協調會後，當時已釋出善意，工會結束罷
02 工，準備要跟公司談補償，後面有什麼活動我們不知道等語
03 （本院卷○000-000、208頁；卷二308頁），可見原告並無
04 擔任工會職務，且係臨時參與或支持爭議行為，系爭協調會
05 後續亦未見工會有何規劃相關活動，難認被告對原告安排資
06 遣名單及日期，係意圖阻礙原告參與工會活動、減損工會實
07 力或影響工會發展，亦非屬被告對原告威脅提起或提起顯不
08 相當之民事損害賠償訴訟之不利待遇。

09 4.至李賢學主張其在環保區PHA小組裡的地位及具有不可取代
10 性云云（本院卷一211頁），惟查，證人即被告公司研發製
11 程工程師黃財堡證稱：被告關廠時要做關廠清污排空製程的
12 PHA，關廠PHA是由訴外人即我老闆胡賀勛負責，廠內分很多
13 製程，有分前後段，前段又分很多區域，李賢學負責環保區
14 及水泥區排空清污PHA負責人，被告資遣李賢學時，環保區
15 及水泥區PHA還沒結束，李賢學被資遣後就由黃珮珊來負
16 責，PHA有分第一、第二階段，李賢學主要是完成第一階
17 段，後面第二階段前段由胡賀勛叫我去完成，所以我比較晚
18 被資遣，後來因為黃珮珊也是被排到10月資遣名單，後來胡
19 賀勛把工作交給另一製程工程師蔡旻橋，我被資遣當時，尚
20 有其他工會活動參與人員仍在職，像操作或維護，還是做關
21 廠清污排空，所以部分的人還會被留下來，李賢學被資遣
22 後，前段PHA清污排空工作流程目前都正常，還有其他現場
23 工程師幫忙，在PSM中的標準，公司是有彈性讓沒有經驗的
24 人去當Leader等語（本院卷○000-000頁），足認被告就環
25 保區及水泥區之PHA作業，仍有其他製程工程師得以支援，
26 且過程並無不順利之處，縱認被告所安排之工程師不具PHA
27 主筆資格，仍屬被告彈性裁量範圍而無違反相關作業規範，
28 則李賢學主張其具有不可替代性，殊嫌無據。

29 5.另賴昭典主張王永成可證明其是否具有可替代性云云（本院
30 卷一211頁），惟依其111年、112年工作目標內容觀之，多
31 為提供現場儀電支持、技術支持並解決提交上來的儀電方面

的問題、參加生產晨會，為儀電方面的困難問題提供支持，回答技術問題並給出建議和解決辦法、為新儀器調研提供支持、幫助解決問題、培訓儀電工程師使其儘快熟悉工作、培訓儀電工程師以彌補分析儀、燃燒爐和其他儀器方面的技術不足、儀電職能持續改進、無安全問題無過期文件等，有各該工作目標資料在卷可查（本院卷○000-000頁），此形式真正為賴昭典所不爭執（本院卷二309頁），可知其工作係提供儀電問題之解決方案、培訓相關人力，未見其具不可替代性及被告關廠所唯一必要人力。另據王永成於113年8月26日具狀表示就原告資遣順序如何決定並不知悉，乃係由廠長及其幕僚討論決定，其並未且無權參與，亦無法判斷賴昭典之工作內容就關廠是否具有取代性等語（本院卷二271頁），可見王永成亦無法證明賴昭典主張為真，而賴昭典亦未舉證證明被告將其安排於系爭解僱名單中之112年9月30日資遣，是否符合不利益待遇的成立要件，復未能提出其他證據以實其說，則賴昭典此部分主張尚不足採。

6.綜前，依原告所提證據資料尚無法證明被告有因原告組織工會、加入工會、參加工會活動或有無擔任工會職務，抑或對於原告參與或支持系爭協調會等，而解僱原告等情，原告復未能舉證被告有就原告有針對性，或有何不利益待遇之不當勞動行為，即難認被告有違反工會法第35條第2項規定所為之解僱為無效。從而兩造間之僱傭關係，業經被告於112年9月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款合法終止（本院卷一157、158頁），兩造間已無僱傭關係存在，本院即無庸審酌原告依勞基法及僱傭契約所為各項請求是否有據，附此敘明。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞動法規等法律關係，請求如訴之聲明所示內容，均非正當，不應准許。

六、本件事證已臻明確，至於原告聲請被告：（一）提出自112年8月中旬，關廠PHA啟動後之Excel檔，證明當時是全部PHA一起做而非環保區作業時程係設定所有區域最後完成，李賢學所

01 能提供之勞務極其有限；(二)提出過去10幾年觀音廠所有PHA
02 的Leader名單，證明被告指定黃珮珊接續李賢學之安排係基
03 於非法解僱之故；(三)提出自112年7月關廠以來每月觀音廠加
04 班費支出，可證被告在前3梯大量裁減人員後，留下來之員
05 工還能申報加班費並墊高平均工資而增加資遣費，並無減少
06 勞工之必要，且係藉機除掉為勞工權益發聲者；(四)提出觀音
07 廠二氧化鈦漿料生產日報表及出貨紀錄或發票以確認停產日
08 期，證明漿料廠仍持續生產而仍需儀電技術人員維護；(五)提
09 供112年8月至113年6月廢水排放紀錄（或聲請本院向桃園市
10 政府環保局函調），證明廢水處理廠仍舊持續運轉到113年
11 之後，證明被告非法資遣李賢學；(六)提供觀音廠廢止供電線
12 路並斷電之日期資料，證明迄113年5月，69,000伏特供電系
13 統仍在運轉，被告資遣最高階技術人員賴昭典，係屬針對
14 性；(七)提供觀音廠庫存氯氣與四氯化鈦（禁水性物質）之退
15 運單據，欲證明被告於112年8月後，工廠仍持續操作生產二
16 氧化鈦漿料，卻大量裁減基層員工，分化勞工團結、解散工
17 會、驅逐曾為勞工權益發聲者，並證明被告不思挽留原告而
18 將原告資遣之行為，實屬違反工會法第35條之事實；(八)提供
19 觀音廠113年8月仍在職員工且具有唯一性或必然性之書面比
20 較資料，證明原告與仍在職員工之差異性，並證明被告留任
21 王永成而將賴昭典資遣之行為，實屬違反工會法第35條之事實；
22 (九)提供觀音廠工廠登記證廢止資料，證明被告之二氧化
23 鈦漿料廠、環保區廢水處理廠仍生產運轉，卻辦理工廠登記
24 證之廢止，據以不當解僱原告之事實；(十)各梯次資遣名單相
25 關註記及審核委員會討論之會議紀錄（本院卷○000-000、2
26 79、285-288、309頁），惟查，原告該等聲請或與本件確認
27 僱傭關係是否存在等爭議無涉，或業經本院分別論述如前，
28 均無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
30 逐一論列，附此敘明。

31 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

01 條、第85條第1項本文。

02 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

03 勞動法庭 法 官 謝志偉

04 正本係照原本作成。

05 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
06 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
07 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
08 應一併繳納上訴審裁判費。

09 書記官 邱淑利

10 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日