

臺灣士林地方法院民事判決

109年度重勞訴字第14號

原告 廖婉晴
訴訟代理人 顏嘉德律師
被告 世博科技顧問股份有限公司
法定代理人 周延鵬
訴訟代理人 洪榮祺律師
謝雲凱
余國榮

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年11月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。
被告應自民國一百零九年四月十日起至復職日止按每月十五日給
付原告新臺幣陸萬貳仟元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。
本判決第二項得假執行，但被告如按月以新臺幣陸萬貳仟元為原
告預供擔保後得免為假執行。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：原告自民國105年6月13日起受僱於賽恩倍吉
遠東科技顧問有限公司（下簡稱賽恩倍吉公司），所屬專利
資產運營二部，職稱為顧問，薪資為新臺幣（下同）4萬5,0
00元，後逐年調整至5萬5,000元。於108年7月4日因集團內
人員異動，將原告轉調至被告公司工作，所屬部門為代理處
一日文部，職稱為分析師，工作內容為翻譯日文文件，月薪
6萬2,000元。原告工作多年表現良好，甚至逐年加薪，詎於
109年3月6日上午受主管通知被告公司以勞動基準法（下稱
勞基法）第11條第5款為由解僱原告，然被告公司於108年度
對原告之一對一績效教練表未指出原告無法勝任其工作，甚
至給予2個滿分之成績，而同部門尚有產值低於原告或翻譯
錯誤率高於原告之員工，原告之OKR評比亦無表現不佳之情

形，甚至持續進步。被告不得以與原告承作案件量相比之極少數個案瑕疵即謂原告不適任工作，復原告僅基層翻譯人員，所翻譯文件需經客戶同意與主管二次審核，方得由主管送交行政機關送件，如送件內容有誤，即由原告全權負責顯不合理。原告無不能勝任工作之情形，被告所為解僱違反勞基法第11條第5款、解僱最後手段性、其員工手冊第29條第2至4點、第44條第5點之規範而為無效，被告應回復原告之職務。原告於109年4月6日發函通知被告解僱不合法，請求回復原告之職務，然被告拒絕而有受領勞務遲延之情，應自109年4月10日起迄復職日止按月於每月15日給付原告月薪6萬2,000元。復兩造間僱傭契約約定，超時工作會派發超點獎金，自107年1月起至108年6月止原告應得之超點獎金應為25萬4,261元，被告僅給付24萬8,857元，而尚積欠5,404元。爰依兩造間僱傭契約、民法第487條第1項之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自109年4月10日起迄復職日止按月於每月15日給付原告6萬2,000元。3.被告應給付原告5,404元及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率百分之5計算之利息。4.第2項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於109年3月6日知悉終止僱傭關係通知書（下稱系爭通知書）內容並為簽署，故兩造間僱傭契約已於109年4月5日合意終止，原告亦同意拋棄對被告之一切民事請求權，不得再為本件之請求，即便被告開立非自願離職證明並為資遣通報，亦不影響雙方合意終止僱傭契約之事實。專利申請之成敗攸關企業之商業佈局，從事專利申請案之翻譯人員不僅應具備理解客戶需求之專業能力，亦負有較高之注意義務，原告在職期間之工作內容有經常性缺失，不僅侵害被告客戶權益，更有損害被告公司信譽之可能，其翻譯錯誤率及翻譯產值皆顯低於同部門其他員工，工作績效不佳而已嚴重影響所屬部門之運作效率，經職務調整及輔導措施後，原告仍無法改善其工作表現，已無再調整空間，原告客觀

01 上欠缺翻譯人員之專業能力，主觀上亦未盡翻譯人員應盡之
02 注意義務，顯不能勝任其工作。被告之解僱行為已符合員工
03 手冊第19條第三項第3款之辭退事由及最後手段性原則，於
04 原告離職日前30日即已預告終止兩造間僱傭契約之情，並給
05 付原告資遣費及預告期間工資，所為解僱已踐行法定程序，
06 自屬合法。兩造間簽訂之聘任協議書與服務約定書均無超點
07 獎金之約定。縱認兩造間僱傭契約仍合法存在，原告所請求
08 之薪資額應扣除自他人受領之所得等語置辯。並聲明：1.原
09 告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保
10 請准宣告免為假執行。

11 三、本件不爭執事項（本院卷一第409至410頁）：

12 (一)、原告自105年6月13日起受僱於賽恩倍吉遠東科技顧問有限公
13 司（即賽恩倍吉公司），所屬部門為專利資產運營二部、職
14 稱為顧問，起初薪資為每月4萬5,000元，後逐年調整至5萬
15 5,000元。108年7月4日起因集團內人員聘任公司異動，賽恩
16 倍吉公司將原告轉調至被告公司工作，所屬部門為代理處－
17 日文部，離職時職稱為分析師，工作內容為翻譯日文文件，
18 每月月薪為6萬2,000元。

19 (二)、原告於106年8月辦理CN93060號專利申請案時，原告完成之
20 被證5，與客戶之指示（被證4）不符，內容如答辯狀第4頁
21 至第5頁。

22 (三)、原告於107年5月間辦理A112048號專利申請案，翻譯專利說
23 明書有答辯狀第5頁之疏失，經其直屬主管檢閱後始發現原
24 告漏譯，經原告直屬主管修正後始增加「該水位偵測部配置
25 在該第二貯留空間」之文字。

26 (四)、原告辦理A120945號專利申請案，於108年3月22日製作完成
27 第000000000號申請案之專利說明書。經濟部智慧財產局於
28 108年12月25日來函要求被告應於3個月內提出申復說明，並
29 於來函之說明一、(三)明確指出：「一、本案經審查認為：
30 (三)本案說明書不符專利法第26條第4項暨施行細則之規定。
31 1、說明書第8頁第13行中間及19行末，各有「*(2m-1)」及「

01 / (2m-1)」，有誤記，m應更正為上標，代表指數。2、說明
02 書第9頁第4行末，其中「*(212-1)」有誤記，其中12應更正
03 為上標，代表指數。3、說明書第10頁第2行，其中「28=000
04 000000」有誤記，8應更正為上標，代表指數。4、說明書第
05 13頁倒數第5行末，其中「與像以往技術」，文字有誤記。

06 (五)、原告辦理A112252號專利申請案，並於108年9月27日製作申
07 復理由書予其直屬主管檢閱。其直屬主管於108年10月3日始
08 發現原告有漏譯及翻譯錯誤等缺失，並要求原告重新修正。
09 原告直屬主管於108年10月7日再次檢閱時，要求原告應於申
10 復理由書補充內容。

11 (六)、原告於108年12月4日辦理CN107486號專利申請案並製作專利
12 說明書時，竟誤用他案之檔案內容，經其直屬主管發現並要
13 求其再次確認。

14 (七)、被告於109年3月6日通知以勞基法第11條第5款解僱，兩造並
15 簽署終止僱傭關係通知書。

16 四、本院得心證之理由：

17 (一)、雙方是否合意終止勞動契約？

18 1.按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，
19 雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約
20 資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就
21 該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意
22 終止勞動契約。

23 2.證人余國熒即被告公司之人力資源主管到庭證稱：謝雲凱及
24 其主管林家聖決定終止契約。當天是我與謝雲凱請原告到會
25 議室，前幾分鐘是由謝雲凱向原告說明過去這段期間之表現
26 一直沒有改善及錯誤率很高的情形。後續就由我向原告說明
27 離職流程，我們當日有準備終止僱用之通知書，也有就通知
28 書上面的內容進行說明，並確認原告對通知書內容沒有錯誤
29 。當時說明後也有留一些時間詢問原告對於內容有無不明白
30 之處，如果都明白後就請原告在通知書上簽名，並進行後續
31 離職流程。以原告無法勝任工作終止契約，當天我與原告開

始交談就是說明離職流程，我跟原告說明完通知書內容後，我就跟原告說如果沒有問題及同意的話，可以簽署該文件，我也有向原告說明資遣費計算，及後續離職流程包括員工證要收回及電腦資產，也有請原告收拾她桌面的東西等語（本院卷一第466頁至第470頁）。是以被告係以勞基法第11條第5款終止契約，而經證人告知後請原告簽署書面，並辦理離職程序，原告雖有簽署「終止僱傭關係通知書」（下稱系爭通知）之書面，然此經被告預先單方製作完成，請原告簽名於其上，並非與原告就終止勞動契約等同意與否以及相關條件進行協商後所完成之書面，被告決意終止契約通知原告終止事由為何及離職流程後，讓原告在系爭文書上簽名，僅為單純通知而已，且觀諸該書面抬頭為「終止僱傭關係通知書」並非合意終止契約。至於臺灣高等法院103年度勞上字第87號判決係經雙方溝通、協調結果達成共識合意終止契約與本件事實不同，自難比附援引，是被告辯稱為兩造合意終止契約，並無可信。

(二)、原告是否有不能勝任工作之情形？主觀上能為而不為及客觀上客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作？被告終止契約是否違反解僱最後手段性？

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，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包括在內，且須雇主於踐行勞基法所定保護勞工之規定後，仍無法改善情況下，雇主始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。

2.經查，證人謝雲凱即原告任職日文部之主管到庭證稱：原告原先就是負責此日文翻譯及回覆審查意見二項工作。後續原

告只有負責日文案件翻譯，調整原因是原告與另一位李哲葦，他們在做官方審查意見的內容需要大量修改，故後來決定讓他們只負責單一相對單純的工作，大概是108年的年中時調整。原告表現狀況不是很理想。例如翻譯部分，原告翻譯之正確性上，同樣的日文用語有時會翻譯成不同的中文、漏譯、數字也會漏掉。因為文件中會有很多講述各種裝置的元件符號，原告有時候也會將同樣元件符號打成不一樣的，另外還會有錯譯的情形。基本上就是發生這些狀況，所以我要逐字去核對原告的稿件。錯誤情形基本上是散件在各個案子，各個案子都會發生，但有高有低，我們有作統計。就粗心瑕疵數而言，原告大概是每萬字中有幾10個錯字，我看另一個同事李哲葦的稿件一個小時可以看大約2,000字，但看原告的稿件，我速度可能就會減半，不過根據個案可能會不同，但還是會影響看的速度。到後來李哲葦部分我只要看申請專利範圍即可，但原告部分還是要整篇看，因為不曉得哪些地方會發生錯誤。需要看那麼仔細的理由是因為我們所有範圍就是界定在申請專利範圍，必須要用文字具體說明要申請專利的範圍，如果無法從文字去瞭解該範圍的話，還可以參考說明書，但我們最希望能夠直接從申請專利範圍的文字記載上就可以瞭解專利範圍，故如果翻譯錯誤，客戶想要的範圍就會變掉，對客戶利益會有很大損傷。因為客戶最後要去做授權、買賣或訴訟主要就是根據此申請專利範圍的文字記載等語（本院卷一第472頁至第473頁）。而原告不爭執其負責承辦之專利案件有不爭執事項(二)至(六)之疏失，是以曾有專利案雖係委外翻譯，但原告未經審查即提交，未善盡核對之責，對承辦翻譯案件有前後用語不一致、漏譯、錯譯、數字符號錯誤、檔案附錯等，是以原告工作較為粗心，錯誤率較高，對於負責審稿之主管謝雲凱造成工作上負擔，又其工作上較不專心在上班時間看網路小說、影片等，有證人證述在卷（本院卷一第466頁、477頁）。客觀上，原告工作品質非屬優良。

01 3.原告稱其工作表現不比其他日文部同仁差，然被告日文部成
02 員表現均優於原告：其中范祐維負責審查意見之答覆、日文
03 案件中文翻譯，但技術領域比較偏向電子電路、半導體跟通
04 訊，不用經過主管核稿就可以直接交給智財局及客戶。金赫
05 負責將審查意見繁體或簡體中文翻譯成日文交給客戶，有謝
06 雲凱證述可憑（本院卷一第472頁），是范祐維其工作領域
07 在於高科技之電子電路、半導體等，與原告完全不同領域，
08 金赫負責中文翻譯成日文，與原告工作屬性相反。另與原告
09 工作內容完全相同之李哲葦，原先亦擔任翻譯及審查意見回
10 覆之工作，因謝雲凱認為對於審查意見工作亦屬表現不佳，
11 與原告一同調整為僅從事翻譯工作，但要求原告、李哲葦正
12 確率需提高，謝雲凱對每篇翻譯均有審稿，一一對於其翻譯
13 提出審查意見，李哲葦從108年11月開始有顯著性進步，從
14 108年11月開始，李哲葦每萬字粗心瑕疵比率從16.13、8.
15 2、2.62、3.67、1.81，原告則為17.04、13.96、10.56
16 、5.88、5.76，有被告提出績效表可佐（本院卷一第200頁
17 至第208頁）。是以謝雲凱證稱李哲葦原有粗心出錯之情形
18 ，經主管調整工作並提出指正後，顯著提升正確率，從16.
19 13降至1.81，有前述績效表可資佐證。而原告改正情形從
20 17.04降至5.76，正確率低於李哲葦。另外針對完成金額部
21 分，從108年11月開始李哲葦完成之金額分別為9369.22、10
22 760.82、5359.47、5945.89、12886.37元；原告則為4037、
23 3891.83、5.023.4、3940.45、2672.04（單位為美金），是
24 以從工作內容相同之原告、李哲葦相互比較，就工作上翻譯
25 數量之金額，李哲葦有比原告多達1倍至5倍，而正確率亦比
26 原告高，是以原告之工作效率、效能確實比起其他同仁低落
27 ，並非其所稱高於其他員工，且有如前所述之疏失，其工作
28 表現未能稱為理想。

29 4.是否違反解僱最後手段性：

30 (1)勞基法第70條第2款規定：「雇主僱用勞工人數在三十人
31 以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報

請主管機關核備後並公開揭示之：……二工資之標準、計算方法及發放日期。」，被告公司之員工手冊應屬上開規定之工作規則性質，如雇主所為不利益變更，為求因應社會與經營之需要，而有統一或劃一變更工作規則時，其變更並具有「合理性」時，則應例外地得拘束表示反對之勞工。上述「合理性」之有無，具體而言，應由法院就個案勞工因工作規則變更所蒙受不利益變更之效力、工作規則變更必要性之內容及程度等綜合判斷之，此乃工作規則不利益變更禁止之意涵。

- (2) 依被告公司之員工手冊 5.0 版本第 29 條規定，必須「不具職務所需之專業或技能在公司組織專項業績考核、工作能力核定中被評定為不能勝任，經過培訓或調整工作仍被評定為不能勝任者；職務職責內三次不能按要求完成工作任務，綜合考評被認定不能勝任工作，經培訓或調整工作仍被評為不能勝任者；工作多次出現失誤，綜合考評為不能勝任工作，且拒不接受調職或培訓者」，經有權人員核准通知員工解除契約（應為終止契約之意）（本院卷一第 49 頁至第 50 頁）。至於新版員工手冊則修正為第 19 條「不具職務所需之專業或技能，經給予學習時間仍無法達到各階段工作目標者，得解除勞動契約」（真意應為終止勞動契約，本院卷一第 212 頁）。是以被告公司工作規則曾修正，然以前員工手冊標準較為明確對員工較有保障，員工不論是因不具備專業技能、不能完成工作、多次出現失誤，被綜合考評為「不能勝任工作」後，再經培訓或調整工作仍不能勝任工作，或拒絕調職、培訓之情形，被告公司得終止契約，符合解雇之最後手段性原則。本院認為被告公司之員工手冊雖經修正，但對勞工較為不利益，且被告公司未能說明其變更之合理性為何，且仍應受解僱最後手段性之拘束。
- (3) 就本件情形而言，原告雖曾有工作上疏失，或者工作品質低於其他同仁之情，但 108 年 7 月間仍然經調高薪資，其

豈會認為自己該當於「不能勝任工作」而瀕臨解僱之邊緣，又謝雲凱對於原告每一篇翻譯均逐一審稿，並一一指正其粗心錯誤或者是實質翻譯錯誤，每個月均一對一進行OKR之討論，但每篇核稿原本為謝雲凱之工作範圍，以及每個月一對一進行績效溝通，為所有同仁相同例行性之溝通，謝雲凱及其直屬主管固要求原告之粗心率及實質錯誤應再為提升，但未明確積極表示如未達某特定客觀數值將認定為不能勝任工作進行解僱。謝雲凱雖證稱有告知原告表現不佳會進行人員更換，提出108年11月14日電子郵件告知原告及李哲葦希望持續改善，否則不排除「優化人力的各種可能性」，並初期要求改善至實質錯誤1個/萬字以下，粗心瑕疵數3個以下/萬字，有電子郵件可參（本院卷二第13頁），但在原告詢問「優化人力的可能性」是否是不能勝任工作而遭解僱時，謝雲凱並未明確告知未達前開標準是否即為不能勝任工作，又原告雖進步緩慢，未若訴外人李哲葦有顯著性進步，但不能否認其確有提升正確率，且109年初原告尚得到3個月薪資之分紅，被告公司固認為原告表現不夠優秀，仍僅以常態性與主管進行一對一績效教練、例行性為OKR之討論要求提高翻譯品質，並未明確告知原告因被認定不能勝任工作而已進入所謂之培訓、輔導階段，是本院認為被告未曾明確告知原告之工作表現已被綜合評定為不能勝任工作，且已進入最後輔導階段，如果不通過將遭解僱，違反被告公司之員工手冊原有保障勞工工作權，讓勞工得知已進被評比為不能勝任工作，進入輔導培訓階段，若未通過將遭解僱，是被告公司解僱有違解僱之最後手段性，而不生效力。

(三)、原告不得請求超點獎金有無理由？

原告主張被告公司有短發超點獎金，然經被告爭執，觀諸聘任協議書及服務約定書均未有此獎金規定，原告未能說明被告公司有此獎金辦法或規則，是原告未能提出任何證據證明其有超點獎金尚未領取，該部分請求，即屬無據。

01 (四)、被告公司於109年3月6日通知原告自108年4月5日終止
02 系爭勞動契約後，原告旋於同年4月15日起訴請求恢復僱傭
03 關係已有提出勞務給付之意，然被告公司拒絕受領，因被告
04 違法終止系爭勞動契約，系爭勞動契約仍存在，則原告依仍
05 然有效之系爭勞動契約請求被告公司給付薪資每月6萬2,00
06 0元，及預為請求尚未到期之工資，核屬有據，應予准許。

07 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞
08 動契約法律關係請求被告應自109年4月10日起至原告復職
09 之日止，按月於每月15日給付原告6萬2,000元，為有理由
10 ，應予准許。逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

11 六、依勞動事件法第44條命雇主給付，依職權宣告假執行，並宣
12 告被告得供擔保後為免為假執行。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
14 本院詳予審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
15 併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 109 年 11 月 30 日
18 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
22 命補正逕行駁回上訴。

23 中 華 民 國 109 年 12 月 9 日
24 書 記 官 蘇 俊 憲