

臺灣新竹地方法院民事判決

107年度重勞訴字第1號

原告 李樹

訴訟代理人 李宏文律師

被告 盛群半導體股份有限公司

法定代理人 吳啟勇

訴訟代理人 戴雯琪律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年9月10日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

壹、程序方面

確認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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，有最高法院52年台上字第1240號判例可資參照。原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，自應予准許，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告方面：

(一)聲明：

1、確認原告與被告間僱傭關係存在。

2、被告應自民國(下同)106年8月4日起至原告復職日止，按月於次月五日給付原告新臺幣(下同)78,000元，及自各期應給付

01 日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

02 3、被告應自民國106年8月4日起至原告復職日止，按月提繳新臺
03 幣4,812元至原告之勞工退休準備金專戶。

04 4、第二、三項聲明原告願供擔保請准宣告假執行。

05 5、訴訟費用由被告負擔。

06 (二) 陳述：

07 1、原告自民國105年1月4日起任職於被告盛群半導體股份有限公司
08 司（下簡稱盛群公司）擔任專案課長職務，雙方約定薪資為
09 新台幣78,000元。嗣後被告盛群公司要求原告於105年7月31
10 日起赴大陸工作二年，未料原告卻於出發前之105年7月27日
11 上班途中發生車輕，造成原告受有頭部外傷併腦震盪、雙肩
12 、雙上肢、頸部及右髖部挫扭傷，導致原告無法如期前往大
13 陸常駐。被告公司先將原告調離原專案課長職務至其他部門
14 ，之後不具理由片面於106年8月4日終止兩造間之勞動契約並
15 給付資遣費，原告無奈之下，只得於106年7月21日向科技部
16 新竹科學工業園區管理局申請勞資爭議調解，最終因雙方認
17 知差距過大而調解不成立。

18 2、原告再以存證信函通知被告公司前揭行為已違反勞基法等相
19 關規定，並請求被告公司於106年9月6日與原告洽談和解事宜
20 ；未料被告公司函覆原告，以原告表現不如預期且專業能力
21 不足，係依勞動基準法第11條第5項規定勞工對於所擔任之工
22 作確不能勝任而終止勞動契約，然查，原告具有機械工程系
23 機械與機電工程碩士學位，擁有相當學識、能力、品行及工
24 作熱誠，查無所謂依被告公司認為原告表現不如預期且專業
25 能力不足，勞工對於所擔任之工作確不能勝任情形，被告公
26 司雖將原告轉換部門，然則並未調整工作內容，且並未給與
27 予任何輔導、協助或給予改善期間，被告解僱原告顯然違反
28 解雇最後手段性原則，不生終止勞動契約之效力，兩造間勞
29 動契約關係仍有效存在。爰依兩造間之勞動契約及民法第487
30 條規定提起本訴。

31 3、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，

01 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
02 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退
03 休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31
04 條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
05 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償
06 。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
07 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主
08 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將
09 減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損
10 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚
11 不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提
12 繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
13 度台上字第1602號判決意旨參照）。

14 4、本件原告月薪為78,000元，依勞工保險條例投保薪資級距即
15 為80,200元，則被告依法應按月為原告提撥6%之退休準備金
16 即為4,812元至原告之退休準備金專戶，從而，原告併訴請
17 被告公司自106年8月4日起至原告回復原職之日止，按月提
18 繳4,812元儲存於原告之退休準備金專戶。綜上所述，為此狀
19 請鈞院鑒核，賜如訴之聲明所示之判決。

20 5、對被告答辯之陳述

21 (1)於106年7月13日原告被通知已遭被告資遣，係遭被告單方終
22 止勞動契約，原告雖然有辦理離職手續皆係應被告要求，且
23 原告為了生存權需要領取失業救濟金及後續職業訓練皆需要
24 有離職證明，不得不先低頭拿到離職證明，其他再由法律途
25 徑獲得公平及正義。

26 (2)原告與被告雙方從來都不是合意終止契約，要不為何申請調
27 解？並寄送存證信函。原告於106年7月13日遭單方面通知遭
28 資遣，當原告提出質詢後被告知無法做任何協調及溝通，在
29 此之前被告並無任何作為來協助工傷後的員工恢復，全靠原
30 告自己硬撐過來。且被告的回函中並無指出原告哪裡不能勝
31 任工作？只有說合意及不能勝任工作等空虛蒼白的敘述，並

且要求將所有未休假請完，而未休假獎金之產生為經理通知原告說處長要求原告回去先填寫離職申請單後才產生的，而且原告之所有專案均為個人完成，並無所謂無法獨力完成專案之能力，正常的報告及討論均屬於正常工作範圍，並無需要他人代為完成工作之實。

(3)原告為明志科大機電所碩士畢業，論文內容使用被告公司之微控制器完成實驗，且參加兩屆被告方主辦之盛群盃微控制器應用比賽均獲得獎項及獎金，才獲得應徵面談之機會，而面談考試時是使用C語言，而論文程式也是使用C語言的，加上指導教授使用被告公司文控制器授課，足以證明原告已有相當的技術基礎。原告任職期間之2017年過舊曆年前及四月有領到該年度年終獎金及第一季紅利，從未遭到公司以不能勝任工作而將原告記過或懲處，可知本次資遣並無理由。

(4)被告資遣原告係在職災期間，應有勞基法第13條禁止雇主在醫療期間終止勞動契約規定的適用，故被告之資遣非屬合法。

二、被告方面

(一)聲明：

1、原告之訴駁回。

2、訴訟費用由原告負擔。

3、若受不利益判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

(二)陳述：

1、雙方於106年8月4日由公司與李樹依勞動基準法第11條第5款之規定，合法終止：

(1)本件被告在發現原告對於所擔任之工作不能勝任時，經通報人資部門於106年7月14日為預告前，先由原告部門直屬主管即協理王明坤、處長劉宏裕召集原告共三人在協理辦公室開會「王明坤及劉宏裕均表示，原告工作表現、技術能力明顯不如預期，專業也不符合被告公司需求，當時原告並未否認或反駁，最後雙方直接同意以資遣方式終止勞動契約，被告也請原告續辦離職手續。

(2) 被告員工之離職流程為：「離職申請書填寫、各級主管簽核、離職申請書傳回行政部、離職當日辦理離職程序單」。

106年8月1日原告主動自行填寫離職申請書，擬離職日寫「106年8月4日」、離職原因填載「資遣」、未來計劃填寫「創業」、並於離職申請單背面所附智慧財產權暨保密條文文件上親自簽名同意，按被告公司離職申請書之離職程序完成各級主管簽核，故原告直屬主管經理廖智民、部門主管處長劉宏裕、中心主管副總張治、資源管理中心主管副總李佩縈及總經理高國棟等共6人，在8月1日至3日間均在離職申請書上陸續親筆簽署，當時原告並無反對意見，有離職申請書及背面智慧財產權暨保密條文可稽。8月4日當日原告平和地在與被告行政部承辦人吳嫻洽談後，按被告公司員工離職程序單至各部門辦理離職交接手續，亦有員工離職程序單可稽，原告於當日將員工識別證交付行政部吳嫻，並收拾其個人用品，最後一關再回到行政部吳嫻處辦理手續。原告離職申請書也註記當天曾與被告公司法務洪麗君面談說明其簽署智慧財產權暨保文件內容意思，約談時並未強烈表達反對資遣之意見，主要抱怨被告公司不願提供其外派東莞之薪資證明（外派薪資較高），使原告得用於車禍案件之求償金額減少。被告對於敏感之資遣勞工事件，均會安排法務面談，故倘若原告認為資遣不合理或有所不滿，按理應於當下提出，但原告亦未提出，故應認兩造係合意終止契約。

2、原告對於其份內工作，確有不能勝任之情形。

(1) 原告到職，被告公司發現原告連基本IC開發工具都不會使用，例如當時其直屬主管王宏澤曾反應，李樹報到第一天除向其介紹公司環境外，還特別詢問並知悉李樹過去是使用C語言進行軟體編寫，當時即曾告訴李樹盛群是IC設計公司，IC若有問題必須以組合語言（Assembly Language）才能找出MCU問題，李樹也當面說會改變軟體語言習慣。後來有一系列型號HT66F23x0的MCU微控制器晶片要產出，因此請李樹針對HT66F23x0進行初驗工作，初驗工作包含焊電路板與軟體撰寫

01 ，李樹在焊完板子之後開始進行軟體撰寫，軟體撰寫完開始
02 驗證，當時其係回報ADC有問題，自認ADC轉出來的值錯誤。
03 但同一時間公司驗證部門有驗過HT66F23x0其他系列IC晶片，
04 王宏澤當時與PM專案管理者討論後認為ADC出錯機率不高，因
05 此建議李樹從軟體與PCB除錯（Printed Circuit Board，印
06 刷電路板，是電子元器件的重要支撐體），但李樹稱軟件是C
07 語言撰寫很難除錯，希望PM下來幫忙除錯，同時認定印刷電
08 路板沒有問題，又把問題丟回，但最後查出是李樹焊接電路
09 板時即少焊一根線，即ADC最重要的輸入信號線，導致ADC功
10 能驗證錯誤。李樹未依指示以組合語言撰寫軟體卻以錯誤的C
11 語言撰寫，具基本的電路板焊接工作竟然出錯，也無法發現
12 錯在哪裡，連基礎的驗證工作均無法獨立作業，令其主管感
13 到錯愕，不僅技術深度不足，又常需主管協助處理技術問題
14 ，與其自述資歷落差甚大，顯無法勝任產品一部專案課長一
15 職。被告公司希望能為原告重新安排另一工作看真情況有無
16 改善，原告當時也有意願，故於106年1月5日將原告調至產品
17 六部（部門代號C260）。

18 (2) 查產品六部係職掌USB電源管理相關產品及無線充電ASSP
19 MCU產品之市場規劃、技術企劃及應用驗證，原告被調至此部
20 門後經發現技術深度依然不足以勝任工作，再查，被告已無
21 其他可安排之適任職位予原告，故不得已下，被告於106年6
22 月21日之主管會議中，針對李樹專業能力不足是否予以資遣
23 一案，與會六位主管經討論評議後一致決定以原告對於所擔
24 任之工作確實不能勝任為由，依公司規章「資遣辦法」及勞
25 基法予以資遣，被告遂按勞基法第11條第5款規定終止勞動契
26 約，給予謀職假六天、並於106年8月18日匯予原告資遣費
27 61,859元、106年9月4日再匯八月份4天工資暨4小時未休假獎
28 金合計共10,545元。

29 3、綜上所陳，兩造實為合意以資遣方式終止勞動契約，且原告
30 對其職務亦有不能勝任之情況，原告之訴顯無理由，懇請鈞
31 院駁回原告之訴。

參、兩造不爭執之事項：

一、原告自民國105年1月4日起任職於被告公司擔任產品一部之專案課長，月薪為新台幣78,000元、被告按月為原告提繳4,812元至原告之勞工退休準備金專戶。被告公司原預計自105年7月31日起將原告調派至大陸東莞應用開發部工作，惟原告於105年7月27日上班途中發生車禍受有腦震盪及腦震盪後症候群之傷害，因需要休養而未外派。

二、106年1月5日被告公司組織變更，原告自產品一部調至產品六部，仍擔任專案課長一職。

三、原告於106年8月1日填寫離職申請書、簽署離職程序單，被告並於106年8月4日將原告之勞工保險辦理退保，被告嗣於106年8月18日給付原告61,859元之資遣費、106年9月4日給付原告106年8月份4天工資及4小時未休假獎金10,545元。

四、原告於106年7月21日向新竹科學工業園區管理局申請勞資爭議調解，106年8月17日召開勞資爭議調解會議，惟調解不成立。

五、被告於106年8月24日致函原告，覆以雙方係合意終止勞動契約、被告已依勞基法第16條、17條及勞工退休金條例第12條給予終止契約之預告期間工資及資遣費（被證1）。

六、原告則於106年8月31日寄發存證信函，表示其遭被告公司資遣有違解僱為最後手段原則；且於職業災害醫療期間遭資遣，有違反勞基法在工傷期間不得資遣員工之規定。

七、被告再於106年9月5日寄發存證信函予原告，表示因原告確實不能勝任工作，依勞基法第11條第5款規定之規定終止勞動契約。

肆、得心證的理由：

一、本件原告自民國105年1月4日起任職於被告公司擔任產品一部之專案課長，月薪為新台幣78,000元，被告公司原預計自105年7月31日起將原告調派至大陸東莞應用開發部工作，惟原告於105年7月27日上班途中發生車禍受有腦震盪及腦震盪

01 後症候群之傷害，因需要休養而未外派，並於106年1月5日
02 因被告公司組織變更，原告自產品一部調至產品六部，擔任
03 專案課長一職之情，為兩造所不否認，原告雖於106年8月1
04 日填寫離職申請書、簽署離職程序單，被告並於106年8月4
05 日將原告之勞工保險辦理退保，並給付原告61,859元之資遣
06 費及未休假獎金10,545元，且主張雙方係合意終止勞動契約
07 ，且被告已依勞基法第16條、17條及勞工退休金條例第12條
08 給予終止契約之預告期間工資及資遣費等語則為原告所否認
09 ，故本件首應審究之爭點為（一）兩造間之勞動契約，是否已
10 經合法終止？被告抗辯兩造合意以資遣方式終止勞動契約，
11 有無理由？（二）如兩造非合意終止勞動契約，被告依勞基法
12 第11條第5款規定終止勞動契約，是否合法？（三）原告請求
13 確認與被告間僱傭關係存在，並請求被告應自106年8月5日
14 起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告78,000元，及
15 自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計
16 算之利息，有無理由？（四）原告請求被告應自106年8月5
17 日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告之勞工退休
18 準備金專戶，是否有據？

19 （一）雙方已於106年8月4日合意終止勞僱契約

- 20 1、經查：雙方已在公司主管王明坤協理及劉宏裕處長安排下，
21 討論終止僱傭關係之事，雙方透由溝通了解到公司之安排及
22 原告個人之規劃等情，並給予原告期間考量之情，業經證人
23 王明坤證稱：「第一次應該在106年7月13日，這次參加的人有
24 我、原告、證人劉宏裕、經理廖智民，當天早上我們請原告
25 到我的辦公室，由我先發言，我說因為原告的工作表現不能
26 達到預期，所以公司準備要結束僱傭關係，我今天正式告知
27 原告資遣，但是考量到原告未來的求職紀錄，原告也可以選
28 擇自己提離職，原告就解釋他的表現有達到公司要求並非如
29 我們所想，接下來我們就解釋、舉例原告在公司裡面的績效
30 ，還有原告的直屬主管劉宏裕、經理廖智民對原告的評論都
31 是達不到公司的績效標準，我們解釋完之後，原告仍然無法

01 接受這樣的說明，原告希望有其他的解決方法，我們解釋在
02 整個訓練過程中，已經提供原告必要的專業訓練，而且也給
03 原告轉換部門，提供原告更換工作環境的機會，原告還是不
04 滿意，我們認為已經把這些事情解釋完畢，原告雖然不滿意
05 ，但也沒有再說什麼，公的部分說完之後，我跟原告說我現在
06 在講一些個人的建議，我跟原告說原告的專業能力確實不行
07 ，這段時間裡面我們觀察原告對於市場行銷的處理、文書處
08 理會是原告的專長，我們建議原告下個工作往這個方面發展
09 ，原告也沒有再做其他表示。」、「(原告在你們說明解釋資
10 遣理由之後，仍然不服資遣理由，是否如此?)是，我剛剛一
11 開始有說原告可以選擇接受資遣或自行離職，所以這會延伸
12 出106年7月14日的第二次面談，我把資遣費的試算金額給原
13 告看，因為106年7月13日已經有給原告試算到106年8月31日
14 資遣費試算表，我在給原告的時候已經跟原告說這只是試算
15 表，我們必須根據原告的選擇，我們會追蹤給最後的試算表
16 ，當天原告並沒有反對，所以隔天我們就提供算到106年8月4
17 日的試算表給原告，當天談完之後，原告也沒有表達任何意
18 見，所以就結束。(所以原告雖然不同意資遣的理由，但接受
19 你們資遣他?)是。(第二次面談發生的地點為何?)我的辦公室。
20 那天我有請原告到我辦公室，我把資遣的試算表給原告
21 ，並請原告返還13號的試算表，當下沒有簽名的經過。」等
22 語，是原告在知悉被告公司係以給付資遣費之前提下終止雙
23 方勞僱關係，且就資遣費之計算，進一步討論是否計算至106
24 年8月31日或106年8月4日之試算表給予下，原告均無表示任
25 何異議，益見原告係同意被告以資遣方式終止雙方之勞僱關
26 係。

- 27 2、嗣原告於106年8月1日簽署終止聘僱契約通知書及離職申請書
28 ，並於106年8月4日到被告公司辦理離職手續之情，復經證人
29 被告公司行政經理李修銘證稱：「(被告公司處理員工資遣的
30 流程?)由部門主管跟員工談妥後，部門主管會向行政部拿取
31 資遣費的計算及表單，我們會跟部門主管說根據員工的年資

01 會有預告期，所以資遣的日期連預告期也要算進去，部門主
02 管會將表單給當事人簽名再送回行政部，當事人會在最後一
03 天到行政部辦理所有離職程序。(被告訴訟代理人有關原告離
04 職之事，你與原告接洽的情形、時點？) 106年8月4日上午，
05 在三樓會議室跟原告來洽談原告未來的生涯規劃，原告回覆
06 他之前有在大陸工作，會跟大陸的朋友開設方案公司，原告
07 也有說被告的產品未來的方向內容，我記不太清楚，最後原
08 告有問我被告公司是否有收到管理局的公文，我回覆有收到
09 ，原告有問我是否會去參加調解會，我回覆原告是。」等語
10 ，亦經證人即被告公司法務科課長洪麗君證稱：「你擔任的
11 職位在處理原告離職的事項，負責程序為何？」負責保護公司
12 智慧財產權，我與原告離職的程序主要有說明智慧財產權的
13 重要性，於是我於106年8月3日發E-MAIL給原告，想要跟原告
14 約時間說明關於聘僱契約中智慧財產權的事項，原告於106年
15 8月4日上午8點26分回覆我說可以跟我談，於是我們兩個就約
16 到被告公司一樓會議室面談，我們之間談論的過程我主要是
17 針對原告的工作內容做詢問，因為我必須先了解原告的工作
18 內容與智慧財產權那一塊有相關，我才能做進一步的解釋，
19 原告說他的工作跟寫程式驗證比較相關，於是我說明這塊跟
20 著作權會有相關，如果在工作職務內的著作權，皆屬公司所
21 有…」等語。又按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而
22 為意思表示者，其意思表示，不因之無效，但其情形為相對
23 人所明知者，不在此限，民法第86條定有明文。本件原告係
24 自主在系爭離職單上填寫離職日為「106年8月4日」、離職原
25 因填載「資遣」、未來計劃填寫「創業」、並於離職申請單
26 背面所附智慧財產權暨保密條文文件上親自簽名同意，核其
27 內容，並無任何關於表達「抗議」或「真意保留」之記載。
28 且原告接受被告公司訪談時，對於所詢及告知等問題，均於
29 事後配合公司規定辦理，且未向被告公司反應其並無離職之
30 真意，況原告縱無離職真意，且此為被告公司所明知一節，
31 亦應由原告舉證，原告既未舉證以實其說，故應認兩造已經

雙方溝通、協調結果，達成共識，並合意終止勞動契約。

3、至原告雖於106年7月21日向新竹科學工業園區管理局申請勞資爭議調解，惟承前所述，原告既知其將於106年8月17日與被告召開勞資爭議調解會議，若其無終止勞僱契約之意願下，本應靜待該日調解之狀態再為後續處理，然原告捨此不由，反於106年8月1日自主簽署終止聘僱契約通知書及離職申請書，並於106年8月4日到被告公司辦理相關離職手續，益證雙方係合意終止勞動契約無訛。

(二)又兩造已因合意終止勞動契約，是本件遂無庸認定被告究否依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，至被告發給之終止聘僱契約通知書，其上雖記載係依勞基法第11條第5款規定終止聘僱，亦無違本院為上述(一)之認定。

(三)至原告另主張勞動基準法第13條規定之勞工在第50條規定停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不得終止契約云云，然探究該法條規範之本旨係在限制雇主不得單方面終止契約，然本件既係合意終止勞僱契約，自不在上開規定之限制範圍內。

伍、綜上所述，兩造係以資遣之合意為終止勞僱關係，係屬合法且合意終止勞動契約，從而，原告請求確認與被告間僱傭關係存在，並請求被告應自106年8月5日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告78,000元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，遂無理由。原告復請求被告應自106年8月5日起至原告復職日止，按月提繳4,812元至原告之勞工退休準備金專戶，亦失所據。且本訴既為無理由，應予准回；其假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

陸、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據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

柒、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 108 年 9 月 30 日
02 民事勞工法庭 法官 彭淑苑

03 以上正本係照原本作成。

04 如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 108 年 10 月 1 日
07 書記官 林琬茹