# 臺灣桃園地方法院民事判決

107年度重勞訴字第29號

原　　告　黃昌隆
訴訟代理人　錢炳村律師
被　　告　台達電子工業股份有限公司
法定代理人　海英俊
訴訟代理人　袁健峰律師
　　李承訓律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109 年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零七年六月二十二日起至原告復職日止，按月於次月六日給付原告新臺幣伍萬壹仟元，及自各次月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項得假執行；但被告如每期以新臺幣伍萬壹仟元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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。原告起訴時訴之聲明第2 項原請求被告按月給付新臺幣（下同）51,100元，且發薪日及遲延利息係自次月5 日起算，嗣於訴訟繫屬中將訴之聲明第2 項之金額更改為51,000元，且發薪日及遲延利息之起算日均減縮自次月6 日起算（本院卷二第255 、325 頁），經核其此部分聲明變更僅單純減縮應受判決事項之聲明，合於民事訴訟法第255 條第1 項第3 款之規定，應予允許，合先敘明。

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247 條第1 項定有明文。所謂即

受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主張兩造間原有之僱傭關係，因被告資遣不合法而繼續存在，為被告所否認，則就兩造間僱傭關係存否有爭議，並因而致原告私法上之薪資報酬請求權有不安狀態，且此種不安狀態能以確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應認有確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於民國100年5月9日起受僱於被告擔任工程師，每月薪資新臺幣（下同）5萬1,100元，然被告於107年5月16日以「長期怠忽工作，專業能力不足，經主管多次提醒、督促仍未改善，且績效不佳」為由，認原告不適任該職位，應另尋廠內他部門之工作，嗣經系統部門主管即訴外人黃建龍科長同意任用後，然竟遭原單位主管退回任用決定，而後被告則以前述理由於107年6月20日終止兩造間之勞動契約，並在同年7月5日將資遣費匯予原告，原告則於同年月13日以存證信函告知被告已退回資遣費。倘若原告真如被告所述績效不佳，何以於104年4月1日升任為資深應用工程師（S2），並且連年加薪，縱認原告於職務上有缺失仍非屬重大，應無不能勝任工作之情事。故被告主張之終止事由應不合法，兩造間之僱傭關係仍應存在等語，爰依法提起本訴訟。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自107年6月22日起至原告復職日止，按月於次月6日給付原告51,000元，及自各次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（三）請准宣告假執行。

二、被告則以：原告雖於被告公司擔任FAE資深工程師，惟工作產出低落，多次有遲延交付出差報告，且未完成被告所交辦之e-learning課程教材，以致無法達到部門要求而屢遭客訴，被告多次以口頭及書面方式告誡原告然皆未果，故原告顯有不能勝任工作之情事，而後被告雖以年度績效考核反映原

告工作狀況以期能促請改善，然原告仍未能通過被告之「個人績效改善措施」計畫，足見無從期待被告採取解雇以外手段維續兩造僱傭關係，況原告亦未對於年度考核被評為D等級表示異議，顯見原告乃自知本身績效不佳，故被告於107年6月20日以勞動基準法第11條第5款事由通知原告於同日終止勞動契約，應於法有據。況原告亦簽署資遣同意書，並領取資遣費，當認兩造已達成合意終止勞動契約，兩造間之僱傭關係應不存在。基此，被告自得依照勞基法第11條第5款終止勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

（一）原告於100年5月9日受僱於被告擔任資深應用工程師（S1）職務，嗣於104年4月1日升任為資深應用工程師（S2），迄至107年6月20日離職時之月薪為51,100元，每月5日發放上月之薪水。

（二）原告於107年6月簽署被證九資遣同意書。

（三）被告通知原告兩造簽署之勞動契約終止日期為107年6月20日，並於同年7月5日將資遣費併同預告期間薪資匯入原告帳戶。原告於107年7月13日以存證信函通知被告退還資遣費，被告則於同年月16日收到該存證信函。

四、兩造之爭執事項：

（一）兩造是否業以被證九之資遣同意書合意終止勞動契約？

（二）被告依照勞動基準法第11條第5款終止與原告間的勞動契約，是否合法生效？

1.原告所擔任之工作是否確實不能勝任？

2.被告終止勞動契約是否符合解僱最後手段性原則？

五、兩造是否業以被證九之資遣同意書合意終止勞動契約？

最高法院95年度台上字第2786號判決：「原判決所謂通知書之內容，係長Ｘ公司通知甲００等依勞基法第11條第2款規定予以資遣，得否即謂甲００等於簽署上開通知書時，即為終止系爭勞動契約之承諾，非無研求之餘地。乃原審遽認長Ｘ公司與甲００等間之系爭勞動契約業已合意終止，並為甲

００等敗訴之判決，自嫌速斷。」亦即勞工單純簽署資遣通知書之行為，僅係單純事實行為而非法律行為，不得解為合意終止勞動契約之承諾意思表示。勞工無論單純簽收資遣費支票或將資遣費支票兌現，甚或雇主將資遣費匯入勞工帳戶，均不得解為勞雇雙方有合意終止勞動契約之意思表示，蓋勞動法上解僱權之行使乃係雇主單方所為之意思表示，而具有形成權性質。但合意終止勞動契約之要約，此項意思表示並非形成權，無法一經行使即發生勞動契約消滅之法律效果，二者要件及意義上顯然不同，雇主以經濟解雇之意思行使形成權絕不能解為同時已具備合意終止契約之要約或雇主已有若經濟解僱無效則轉換為合意資遣之要約之意思，自無民法第112 條無效法律行為轉換之適用。且如承認雇主資遣解僱權之行使事後遭法院認定無效時，如勞工同時有受領資遣費之情事，均得解為勞僱雙方有合意終止契約效力者，則雇主將可不具任何理由解雇勞工，只要提出資遣費要求勞工受領或直接匯入勞工銀行帳戶內，即可發生合意終止勞動契約之效果，如此一來，勞動基準法第11條、第12條有關法定終止勞動契約事由之制度，將全盤崩潰，雇主等同取得只要有錢即可任意解雇勞工之權利，實大違勞動基準法保障勞工工作權之最根本立法意旨。誠如臺灣高等法院93年度勞上字第31號判決意旨所指：「按勞工通常之經濟地位遠遜於雇主，而屬受薪階級，衡諸一般常情，其等家庭日常開銷泰半靠薪水支用，驟逢雇主資遣解職之巨變，依恃頓失，則受領雇主交付之資遣費支票，要為解燃眉之急，以濟生活之資而已，要非如此，則雇主可完全不依勞基法第11條之規範，不附任何理由，只要提出預告工資、資遣費，勞工或迫於無奈接受，即發生合意或同意終止之效果，勞工不接受，除非有抵禦抗衡之資財，否則將危及生存之憑藉，焉有是理？況如此解釋，亦遠悖於勞基法保護勞工權益之立法目的。」（葛百鈴，合意終止之濫用－評最高法院103 年度台上字第2700號判決，《個別勞動法精選判決評釋》，元照，初版，2018年7

月，第197至206頁）。被證九之資遣同意書已明確表示係被告依勞動基準法第11條第5款單方所為之終止意思表示，顯非被告提出合意終止勞動契約之要約。原告雖有在其上簽名（本院卷一第84頁），並寄發被證十電子郵件發信感謝7年來同事、主管、長官的協助與教導（本院卷一第86頁），然揆諸前揭說明，要難解為兩造已經合意終止勞動契約，被告所辯殊難憑採。

六、被告依照勞動基準法第11條第5款終止與原告間的勞動契約，是否合法生效？

（一）勞動基準法第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」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，且須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，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號民事裁判）。又同法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」。倘資遣通知書並無明載任何具體事由，僅於事先印製之「離職原因」欄位勾選「勞動基準法第11條第5款」，難認已合法告知解僱事由（最高法院101年台上字第366號民事判決意旨參照）。雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年台上字第2720號民事判決意旨）。

（二）證人即被告人力資源部員工薛怡君已經證述給原告簽立被

證九資遣同意書時，告知之具體事實為被證八改善行動表所列項目（本院卷二第253-254 頁），是被告雖於本件訴訟繫屬中提出諸般其主張原告不能勝任工作之情由，然除在被證八改善行動表所列項目（本院卷一第82頁）所臚列者以外，均係事後增列，揆諸前揭說明，尚難憑採。茲就被證八改善行動表所列項目分予論述如下。

（三）出勤異常：

依被證八改善行動表所列項目（本院卷一第82頁）此項業經改善完成，並據證人薛怡君證述屬實（本院卷二第254頁），被告自不得再以此事由解僱原告。

（四）工作延宕無主動提出與改善（2017年指派之E-Learning課程錄製無完成）：

據證人即原告同事謝旻傑證稱：「（問：一進公司就要開始錄製E-learning教材？）有一、兩年上面的主管要求我們做這件事，不是每年都要做，從何時開始要做我不清楚，應該是我到公司4 、5 年才開始，後來106 年10月我轉去做DSM 專案就沒有再錄製E-learning教材。…我和原告同時被指派為DSM 專案成員。（問：為何加入DSM 就不用再錄製E-learning？）DSM 是公司內部的專案，工作性質與FAE 要常在外面跑客戶的性質不同，是比較需要在內部跑專案。…我是106 年中接到通知要成立此專案，要把手上工作結束，真正把手邊工作結束去專心DSM 專案大約是106 年底，但原告部分我不清楚，主管是差不多時間去指派我們，公司指派我、原告、李惠恩三人負責三個不同的DSM 專案，DSM 就是被告公司自己要做自動化。」（本院卷二第245-246 頁）。堪認E-Learning課程錄製本非原告及證人之主要工作內容，係嗣後才增加之額外項目，且嗣後證人和原告獲派為DSM 專案成員後，亦已不用再負責此項目。而DSM 專案既係106 年始特別成立之專案，其選派人員自有其專業考量，原告既獲選派為DSM 專案成員，縱原告於前一工作階段尚有零星數篇E-Learning課程錄製未

完成，尚難認原告已經不能勝任工作。

（五）無提交VR相關計畫：

1.所謂VR之英文全稱為Virtual Reality ，即為「虛擬實境」，係透過電腦模擬整合視覺和聽覺的虛擬世界，讓人有身歷其境之感覺，目前市面上相關產品有HTC Vive、三星Gear VR 、臉書Oculus Rift 及Sony PlayStation VR 頭盔等。至於所謂AR之英文全稱為Augmented Reality ，即為「擴增實境」，係在現實場景中加入虛擬資訊，硬體上結合處理器、顯示器、傳感器以及輸入設備的各式載具，使其成為AR平台，運用AR系統將擴增的物件與現實世界結合。進而言之，VR是從零打造出一個不存在的世界，AR則是著重在與真實世界的結合，補強真實世界裡的資訊顯示與互動環境經驗。VR與AR的差異在於前者著重在虛擬空間的建置及視覺體驗，而後者著重虛擬資訊與現實之間的連結與互動。這兩種技術並不存在根源的問題，雖然概念上都與虛擬有關，但就實現方法而言是互相獨立的，比方說，VR必須要藉由VR頭盔來進行與現實世界完全切斷，有如夢境般的虛擬空間體驗，因此系統的設計著重於虛擬空間的建置、雙眼顯示器及三軸感應裝置。而AR著重於與現實的互動，因此設計重點在於如何讓系統正確的理解由感測器取得的現實空間資訊，並將虛擬資訊與其做結合，因此會有許多演算法的開發與設計。是VR著重硬體設計與建模，AR則著重在系統如何理解真實世界的演算法，業據被告陳明在卷（本院卷二第341-342 頁），可見VR與AR兩者並不相同。

2.原告所負責者為AR，業據證人謝熠傑證述在卷（本院卷二第246 頁），亦為被告所不爭執（本院卷二第339 頁），況依被證96之電子郵件，原告已於107 年5 月7 日回覆主管說明：「…額外主管想要了解的部份，我們也去參與，但畢竟那不是我們所開發的項目。若主管對VR有興趣我們可代為詢問，但也要主管說明是什麼的技術內容是你想要

知道的，另外VR不是由AR衍生的，主管你說反了，前後順序不是你說的這樣，而廠區哪位主管說要VR導入，是導入什麼項目，那一層工藝，能讓我們了解，以利我們去幫忙找相關人員。」惟原告主管之回信並未就此答覆之，僅係指責原告會議記錄不合格、心態和能力均不足（本院卷二第361 頁）。自難逕以原告無提交VR相關計畫認定原告不能勝任工作。

（六）出差作業未依循規定及例行工作報告無依規定提交：

依被證八改善行動表（本院卷一第82頁）記載，此項目未改善部分僅餘5/2 ～5/3 會議記錄未提供及5/5 日報未交。就5/2 ～5/3 會議記錄依被證98之電子郵件（本院卷二第364 頁），原告似非全未提供，僅係其提供之會議記錄內容不符合主管之期待與要求。至107 年5 月5 日為週六，依據被證69之聘僱合約書本應為休息日（本院卷二第92頁）。縱原告5/2 ～5/3 會議記錄未提供及5/5 日報未交，尚難認原告即已無法勝任工作或對被告造成何實害，此觀依證人謝奭傑證述其製作被證85之出差報告嗣後發現並未上傳成功，然主管並未要求其補交，係其至本案由被告聲請傳喚作證後才去尋找等語益徵（本院卷二第240-242頁），亦難以此認定原告不能勝任工作。

（七）另依被證八改善行動表所載，被告本即係同意原告內部尋找其他部門機會（本院卷一第82頁），被告於本件訴訟中辯稱依據被告公司內部規定，績效D 之人員要在原部門績效改善通過，才能轉調其他部門云云（本院卷一第144 頁），除與上開被證八改善行動表記載不符以外，證人薛怡君亦證稱：績效D 人員有內調到其他部門成功的案例。沒有印象有績效D 之人員要在原部門績效改善通過，才能轉調其他部門之規定（本院卷二第252-254 頁）。雖原告欲請調部門之主管翟立文於107 年6 月6 日拒絕原告之轉調（本院卷二第82頁），然依據證人薛怡君之證述，原告尚有可能可以找其他單位（本院卷二第253 頁），然被告並

未再給予原告時間而旋於107年6月8日決定終止與原告間之勞動契約（本院卷一第84頁），亦尚難認符合解僱之最後手段性原則。

（八）綜上所述，被告依照勞動基準法第11條第5款終止與原告間的勞動契約，並未合法生效。原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

七、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。兩造間既尚存有勞動聘任關係，且原告主觀上並無任何去職之意，則於被告拒絕受領勞務給付後，本應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。而原告於被告為資遣之通知後，既已有爭執，並提出勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係等語（見本院卷一第6至7頁），足證原告係欲維持兩造間之聘僱關係，已有準備為被告提出勞務給付之意思，被告上開終止行為雖不生終止契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延。被告復未證明其於受領遲延後，曾對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，原告自無須再行催告被告受領勞務，且無須補服務，而得請求給付報酬。請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之，民事訴訟法第246條定有明文。故凡居於未來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴。繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。又按給付有確定期限者，

債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5％，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。是原告請求為訴之聲明第2項之判決，於法亦屬有據。

八、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘主張、陳述並所提證據均與本件之結論無礙，爰不再一一論述，附此敘明。

九、本判決第2項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條職權宣告假執行，並依據同條第2項宣告被告預供擔保，得免為假執行。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

民事第二庭　　法　官　游智棋

以上正本係照原本作成。

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。

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　　109　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　李韋樺