臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第68號

原　　告　陳逸軒
訴訟代理人　簡大鈞律師
被　　告　星河半導體股份有限公司
法定代理人　陳建盛
訴訟代理人　張智涵

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月25日辯論終結，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、被告原名星河半導體股份有限公司，嗣於訴訟進行中民國（下同）114年2月17日與安國國際科技股份有限公司合併，由安國國際科技股份有限公司為合併後之存續公司，星河半導體股份有限公司解散，被告安國國際科技股份有限公司並於114年4月25日具狀承受訴訟，有公司登記查詢資料、經濟部部函等附卷可參（本院卷㈠369-373頁），依民事訴訟法第169條、第176規定應予准許，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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號民事判例意旨參照。查原告主張其遭被告非法資遣，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即

陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、原告自112年9月18日起受僱被告，擔任研發處數位部資深工程師，每月薪資新臺幣(下同)83,000元。被告公司突於113年6月18日通知原告，以原告對於所擔任之工作確無法勝任，依勞動基準法第11條第5款規定資遣原告，最後工作日為113年6月18日，辦理離職日則為113年6月30日。被告公司經營業務乃半導體相關工程設計，原告進入被告公司工作前，曾於其他上市櫃電子公司工作，工作職缺是數位IC工程師，進入被告公司後，工作內容主要做數位電路模擬，原告應徵此份工作及入職初始，即認為被告公司並未要求應徵者須精通該項領域下所有技術細節，而入職後許多工作上之各項業務，原告係進入被告公司方始接觸，被告公司亦未明確說明該工作領域內容，面試時亦未特別針對該項領域下各個技術細節作測試，且後續實際工作安排，確實亦屬在工作中學習調整並累積經驗，與原告於入職時之心理預期相符。本件資遣事發生前，原告均正常於公司進行工作，按時完成主管交辦事項，惟被告公司主管人員突於113年5月10日，提出工作規則契約內未規定之事項，要求原告參與員工改善計畫，原告參與後，發現改善計畫內容中，被告公司係以相當困難複雜之工作項目，附帶不合理之時間，要求原告限期完成，而員工改善計畫中所進行之項目，亦與原告原本所從事之工作內容範圍不同，除難度、廣度大幅增加，且相關業務主管人員一反過往工作合作互動模式，斷然拒絕提供任何工作上協助，足見被告係以事先設計好之高難度工作項目，以苛刻不合理之方式，據以評估原告工作能力，再以原告無法勝任工作為由，達其違法解雇之目的，業已違反解僱最後手

段性原則。被告公司並未提供合法之勞工績效改善計畫（即PIP)，且未事先充分輔導、教育及訓練勞工，未有客觀上能不能符合雇主經濟上期待之情形，解雇終止僱傭契約即不符解雇最後手段性原則。原告遭被告通知終止勞動契約後，於113年7月26日申請勞動調解，表明有繼續提供勞務之意，遭被告拒絕而調解不成立，爰提起本案確認僱傭關係存在之訴，原告仍有給付勞務意願，並無任意去職之意，且已將準備給付之事情通知被告。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義務，仍得請求被告按月給付薪資8萬3,000元及依法按月提繳5,034元退休金至專戶。依兩造勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第14、31條規定起訴。

㈡、訴之聲明：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自113年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告8萬3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月提繳5,034元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

4.訴訟費用由被告負擔。

5.請准供擔保為假執行。

二、被告答辯：

㈠、被告公司於104人力銀行刊登之工作職缺數位IC工程師之職務說明中所載「1.高速介面設計經驗、2.SoC設計整合經驗與熟悉Tape-out流程、3.FPGA設計驗證RU/經驗、4.熟悉AMBA架構，CPU架構、5.Low Power 經驗（UPF/CPF)」，可知該工作職缺所需專業技術背景要求應徵者至少掌握五項專業開發領域，且對各項領域具有一定的習知及開發歷練。被告公司原本徵求職務係「數位IC工程師」，但最終以更高階之「資深工程師」職銜及敘薪予以聘用，除原告應聘過程之表現外，並審酌原告之學、經歷（原告最高學歷為國立○○大

學○○○○研究所碩士畢業，並於知名上櫃電子公司○○○○擔任數位工程師），致使被告公司「誤信」原告具有相當之資歷與相稱之專業能力，旋以更為高階之「資深工程師」予以聘用。「員工改善計畫」之說明一、目前工作待改進事項所載：「4/1～4/12由Wade定義一個工作項目，指派四位工程師同步進行，並提供相關參考範例。4/9進行一對一報告確認進度。4/11將工作項目拆分並延長期限至4/19。ERIC（即原告）僅負責其中最少的區塊，於4/15無法如期完成，隨即指派另名工程人員接收並於4/18完成。至4/22Eric依舊卡在基本問題無法解決」，可知原告並未按時完成主管交辦事項，除無法於指定日期4/15如期完成外，最終原告負責工作內容須轉交由部門其他同事代為完成，原告起訴狀中自言「本件資遣事發生前，原告均正常於公司進行工作，按時完成主管交辦事項」等語，顯與事實不符。被告公司於2024年4月間所進行每年定期舉行之員工年度考核計畫中，有關原告之員工年度考核計畫表（2024年）（原告亦自行填寫內容並有各級主管回饋），員工改善計畫中之K project本就為原告於員工年度考核計畫中知悉且與主管共同訂定今年目標，原告自2023年9月18日到職以來，被告公司就工作上安排，對原告進行多次輔導與訓練，以2023/11/27以及2024/4/24兩次工作安排的Email紀錄為例（此兩次與2024/4/1的工作性質都是類似的，由原告與其直屬主管JC工作往來Email紀錄中可知，在相關類似共作案例安排上，其直屬主管 JC除鉅細靡遺的給予原告作業範例以遵循指示，且直接面對面於電腦前對於原告進行指導，期待原告能於屢次作業錯誤中學習改進，從中自主積累研發技巧與問題處理能力。況原告亦自陳「且後續實際工作安排，確實亦屬工作中學習調整並累積經驗，與原告於入職時之心理預期相符」，顯見被告公司對於原告工作技能上確有多次訓練及輔導之事實。原告經多次訓練與輔導後，工作能力未能有改善或提升，工作上成果錯誤橫生，由2023/11/27以及2024/4/24兩次工作安排的E

mail紀錄為例，原告其直屬主管JC給予原告作業範例以遵循指示後，被告仍然於交付之作業成果中存在重複錯誤，另參照於原告之員工年度考核計畫表（2024年）中主管評鑑欄位兩位主管（原告直屬主管為JC，更上層主管為Wade)所述「（JC)需更多訓練增加熟練度，以期在專案中增加貢獻。（Wade）基礎能力明顯不足，長期訓練仍不見顯著成長。不配合公司制度，溝通不見成效。期許改變工作態度與提高自身能力跟上其他同事步調。」，可知原告工作能力雖歷經多次教育訓練或輔導，仍未能有顯著改進或成長，錯誤持 續不斷發生。除前述案例外，另從後續被告主管於員工改善建議書可知，原告更上一層主管Wade於2024/4/1～2024/4/12期間定義一工作項目。指派四位工程師同步進行，並提供相關參考範例。惟原告竟是四人中負責其中最少的區塊且也是唯一無法如期於4/15交付完成之人，隨即指派另名工程人員接手並於4/18完成。至4/22原告依舊卡在基本問題無法解決。故原告之主管JC與Wade在員工改善建議書中針對原告之工作能力做出下列各面向評價，原告對於員工改善建議書消極回應，於執行工作改善計畫過程除成效不彰外，原告屢次顯露無學習改善之意願。消極不願溝通，拒絕主管協助自逕執行改善計畫，成果仍未達標、出勤狀態異常，無積極改善意願。依原告學經歷及專業能力，除負責研發之數位IC工程師職務外，原告應無其他非研發職務之工作經驗或專業背景，如財務、總務、法務、生產營運、採購、業務或PM等非研發職務，皆非原告所適合調整擔任之工作，況反觀原告自身工作能力有所不足且欠缺積極改善態度之情況下，其餘研發部門亦無法有適合適當的職務可供安排，衡諸公司營運職務安排、原告工作能力與原告在工作改善計畫過程之拒絕溝通且無改善意願等情形考量下，被告公司無奈僅剩下依法終止聘僱契約，解除與原告之僱用關係為最後且唯一手段，被告公司僅依循勞動基準法第11條第5項規定資遣原告，符合法令前提下給予原告權益之保障。原告提起確認僱

傭關係之訴顯無理由。

㈡、答辯聲明：

1.請求駁回原告之訴。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、本院之判斷：

㈠、按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。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，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上「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，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院86年度台上字第82號、109年度台上字第1516號民事判決意旨參照）。次按勞基法第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。其規範意旨在於：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，雇主得以解僱勞工。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，即勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上怠忽工作，或違反忠誠履行勞務給付義務之情形均涵攝在內。又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量(最高法院112年度台上字第828號民事判決意旨參照)。

㈡、原告主張其於112年9月18日起受雇被告擔任研發處數位部資

深工程師，月薪83,000元。113年6月18日被告公司通知以勞動基準法第11條第5款規定資遣原告，最後工作日為113年6月18日、辦理離職日期為113年6月30日。113年6月18日至113年6月30日原告並未至被告公司工作，被告公司給付原告之薪資計算到113年6月30日止；被告將原告之勞保於113年6月30日辦理退保之事實，提出資遣通知書、113年7月26日新竹縣政府勞資調解不成立紀錄、聘雇合約與聘任通知書、薪資條原告薪資單與投保明細、員工改善計畫文件等為證；被告雖不爭執前開事實；然否認違法資遣，辯稱：原告自身工作能力不足且欠缺積極改善態度，無適合適當的職務可供安排等語。是以本件應審究者為：被告資遣原告是否合法？原告請求確認兩造僱傭關係存在，被告應自113年7月1日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資83,000元及利息，並每月提繳5,034元勞工退休金至原告勞工退休個人專戶，有無理由？

㈢、經查，於112年9月18日起受雇被告擔任研發處數位部資深工程師，月薪83,000元，工作內容包含：1.高速介面設計經驗、2.SoC設計整合經驗與熟悉Tape-out流程、3.FPGA設計驗證RU/經驗、4.熟悉AMBA架構，CPU架構、5.Low Power 經驗（UPF/CPF)」（本院卷㈠第109頁）。次查，二造間電子郵件往來內容略為：113年5月13日上午6：16原告經被告通知進行員工工作改善。113年5月15日下午7：33原告回復：因無法同意員工工作改善建議書中所有內容，故無法簽署該文件，請見諒。113年5月15日下午8：00被告通知原告：請參加5/16明天早上九點的會議討論此事。113年5月17日上午11：59被告通知原告：請於5/20前回復「無法同意員工工作改善建議書中所有內容」是哪些你認為認定有有出入入或有有不同想法，還請以mail說明，以便雙方就專案工作效率與品質目標溝通進而達成共識。113年5月17日下午4：41被告通知原告：請於5/17下班前提交第一階段之工作成果，包括source code 以及verification路徑。113年5月17日17：14

原告通知被告：檔案路徑和source code放置於檔案中，並於簡報中附圖，圖中為模擬結果呈現並加註解釋。113年5月21日下午5：48被告通知原告：5/16會議紀錄摘要。113年5月31日下午5：09及113年6月4日下午6：16原告提交工作內容。113年6月7日下午3：32被告通知原告其提交之工作內容驗收意見。113年6月14日下午5：32原告再提交工作內容。113年6月17日下午6：47被告通知原告6/14提交的工作內容評估結果略為：A未完整遵循B規範以變更介面訊號。C未完整遵循B規範以變更介面訊號。6/14提交的設計未達成依B規範將16bit變更成32bit。A/C整合測試結果不正確（本院卷㈠第145-167頁）。原告113年4月、5月、6月共有27日上班遲到記錄，有原告出勤紀錄可佐（本院卷㈠第169-173頁）。原告在職參與之專案工作執行內容，僅有一項合格（本院卷㈠第367、433-473頁），參酌證人陳建維、段人傑、吳啟濠、韓毅、王宣竣、陳嘉名於本院審理中之證述內容（本院卷㈠第243-256、386-423頁、本院卷㈡第15-656、386-423頁）以觀，原告確有不能勝任其工作之情。又原告拒絕簽署員工工作改善計畫，K project為原告113年年度考核計畫中之工作，原告亦未能完成其工作項目，有原告提出之114年5月16日PIP會議逐字稿可佐(本院卷㈡第75-87頁)。觀諸前開會議內容記載，原告無法與被告進行有效良好溝通，亦無改善工作表現意願，並無配合被告提出之績效改善建議意願，且已不能勝任工作；再者，原告工作職務內容有其須具備之專業性，被告招募該職務工作，提供高達83,000月薪，有其欲達成客觀合理之經濟目的，被告亦無有相等質量之工作職務可安置原告，則被告自得依法終止系爭契約，難謂與解僱最後手段性原則有何相違。被告於113年1月18日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，自屬合法。原告請求確認兩造僱傭關係存在，為無理由。

㈣、被告於113年6月18日終止系爭契約，並自計算原告資遣費用，已給薪並提繳勞退金至113年6月30日為止，有員工資遣

通知書可參（本院卷㈠第19頁），則系爭契約業經被告於113年6月18日合法終止，被告自113年6月30日起即無給付薪資及提繳勞退金至系爭專戶之義務。原告請求被告應自113年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告8萬3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及應自113年7月1日起至原告復職日止，按月提繳5,034元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶，亦屬無據。

㈤、從而，本件原告起訴請求1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自113年7月1日起至原告復職之日止，按月於每月5 日給付原告8萬3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月提繳5,034元至原告勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。為無理由，應予駁回。

四、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，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　華　民　國　114　年　9　月　26　日

勞動法庭　法　官　林麗玉

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，並繳納上訴審裁判費。

中　華　民　國　114　年　9　月　30　日

書記官　高嘉彤