

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第12號

原告 唐富家

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被告 台灣伊格爾博格曼股份有限公司

法定代理人 村上佳津宏

訴訟代理人 黃毓棋律師

李羽加律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告丁○○自民國76年8月10日起受僱於訴外人新鷹精器股份有限公司（下稱新鷹公司），嗣於106年3月1日改派至被告台灣伊格爾博格曼股份有限公司擔任職業安全室專員，嗣經升任為職業安全室課長。原告任職期間，於工作上克盡己職，無工作不能勝任或違反工作規則之情形，詎被告公司竟於112年1月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定予以資遣，並於同日將原告勞工保險退保。被告雖曾於000年00月間開始對原告進行績效提升，並告知如無成效即資遣原告，惟原告就主管於績效提升指示之事項，均已遵照指示完成，並於111年11月25日將完成工作之報告呈報，可見原告主、客觀上均無怠於工作或不能完成工作之情事。然於原告完成上開績效提升指示之工作後，被告並未告知原告工作上需改善之具體事項、予以改善之機會或協助，即於112年1月31日違法資遣原告。故被告解僱原告與勞基法所定之「解僱最後手段性原則」不符，兩造間之勞動

01 契約應仍存在。再者，被告公司於112年1月31日終止勞動契
02 約，並於同日將原告之勞工保險退保，已明確拒絕原告繼續
03 給付勞務，原告並於勞資爭議調解時請求恢復僱傭關係，已
04 將勞務提出準備通知被告，仍遭被告拒絕，依民法第487條
05 前段規定，原告無補服勞務之義務且依法得請求自112年2月
06 1日起至原告復職前一日止之每月工資新臺幣（下同）63,80
07 0元。又兩造約定每月薪資於次月5日給付，故被告應按月於
08 次月5日給付原告月薪63,800元，及依序按月於次月6日起至
09 清償日止，按週年利率5%計算之利息。為此，依法提起本件
10 訴訟等語。爰聲明求為判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在。
11 (二)被告應自112年2月1日起至原告復職前一日止，按月於次
12 月5日給付原告63,800元，暨自各期應給付日之翌日起至清
13 償日止，按週年利率5%計算之利息。

14 二、被告則以：被告公司與新鷹公司並非同一事業單位，是本件
15 並無年資合併計算之問題。其次，被告公司前於109年8月26
16 日因遭投訴廠區氣味濃厚、未有排氣設備，經國家科學及技
17 術委員會南部科學園區管理局（下稱南科管理局）於同年9
18 月30日裁罰並要求於110年3月前改善，被告公司即於109年1
19 0月6日委由安平技術顧問公司到場檢討製品課的排風設備，
20 該技術顧問公司並於同年月26日提出報價。而依被告公司之
21 設備採購流程，須先由職司職業安全室課長之原告尋得廠商
22 報價，被告公司方得進行採購作業，惟因原告疏懈之故，自
23 被告公司決議採購設備至110年5月10日實際進行採購時，已
24 長達7個月有餘，顯逾一般合理作業期間，足見原告面對交
25 辦事項態度消極，尚難勝任職業安全室課長乙職。又原告近
26 兩年工作態度消極，常無法準時完成交辦工作，致其考核不
27 佳，被告遂將原告列為待觀察名單，希冀其能積極改善工作
28 狀況，詎料，被告公司技術員即訴外人吳典雄於111年5月5
29 日實施修理品清洗作業時，因清洗用防護手套破裂造成右手
30 背灼傷，事後原告雖有進行職業安全相關項目之確認，然於
31 同年8月18日，吳典雄又再度發生相同事故，足見原告未善

盡風險檢討、改善作業流程等職責，故被告公司遂於同年11月3日開始對原告進行如附表三所示績效改善計畫（PIP），且於計畫中揭明原告若未能達到計畫期望，即可能將其解僱等語。而於績效改善計畫期間，原告雖有於同年11月25日提出工作報告，然其於工作上之表現仍未達標準，且未能完成其主管即訴外人乙○○所要求改善之如附表四所示具體事項。是以，被告公司已明確向原告提出需要改善之具體事項，並給予合理之改善期間，而被告公司所提出績效改善計畫共計20項次，原告於112年1月31日計畫末日時，僅完成其中7項次，達成率僅35%，客觀上顯未達到績效改善計畫之標準。又依上情可知，部門主管乙○○所提出之具體改善事項，其中不乏原告本於職務即須完成之基本事項，而職安資料更新及職安宣導核與被告公司員工生命安全息息相關，原告對於其身為職業安全室課長所背負之使命毫不重視，諸多應主動完成事項須主管一再要求，最終仍未於期限內完成，顯見其工作態度消極，嚴重影響被告公司職安管理，主觀上有不適任之情形，原告對於其所擔任之工作確實無法勝任，且被告公司並無適合原告之職缺，則被告基於事業發展及永續經營，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，合法有據。此外，原告對於所擔任之工作確實無法勝任，難認原告具備提出勞務之能力，故被告並無受領勞務遲延之情，原告依民法第487條前段規定請求被告公司給付報酬，亦無理由。綜上，本件原告之訴為無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項

- (一)原告於106年3月1日起任職於被告公司後，原擔任廠務部製造一課專員，其後職位變動情形如附表一所示。
- (二)被告給予原告之績效改善期間為111年11月3日至112年1月31日。
- (三)被告公司於112年1月31日經主管乙○○口頭通知原告資遣，並於同日交付原告非自願離職證明書。

01 (四)原告於76年8月10日起任職於新鷹公司，嗣勞保於106年1月3
02 1日退保，並於同年3月1日加保於被告公司，再於112年1月3
03 1日退保。

04 (五)如本件原告請求為有理由，則其每月工資為63,800元。

05 四、本院之判斷

06 (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
07 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
08 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
09 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
10 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
11 主張兩造間僱傭關係仍然存在，為被告所否認，則該僱傭關
12 係存否即屬不明確，原告在主觀上認其在私法上之地位有受
13 侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，揆諸前
14 開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確
15 認之訴，合先敘明。

16 (二)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
17 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。次按勞基法第11條
18 第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過
19 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，
20 其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上
21 之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀
22 上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付
23 情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，
24 更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且
25 雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善
26 之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而
27 繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111
28 年度台上字第2785號判決可參）。

29 (三)原告主張其並無勞基法第11條第5款規定不能勝任工作情
30 事，並提出勞資爭議調解紀錄、被告公司沿革、勞保被保險
31 人投保資料表、服務滿30週年獎座照片、非自願離職證明

書、111年11月25日電子郵件、員工手冊（管理辦法）、被告公司網路徵人資料、勞動部勞工保險局（下稱勞保局）112年1月11日函文、原告薪資調整通知單、被告公司職業安全衛生工作守則為憑（見卷一第21至33頁、第165至180頁、第279至281頁、第339至387頁）。然為被告所否認，並以前詞置辯，且提出聘僱契約、職業安全室工作月報表、員工職位變動表、資材/副資材請購單、原告109至111年度績效考核表、吳典雄事件調查報告、績效改善計畫書、資料櫃照片、防火防護計畫資料、電子郵件內容、電腦畫面擷圖、勞工肌肉骨骼疾病統計表、急救箱月檢點表、天車保養報價單、績效改善計畫表（含主管建議）、職業安全室職掌表（載於被告公司品質管理手冊內）、人資部門職災件數統計表、「資遣通報」常見問答等件為證（見卷一第79至142頁、第197至205頁、第299至303頁、卷二第33至35頁、第51至55頁）。是本件首應審究之爭點應為：原告有無勞基法第11條第5款規定不能勝任工作情事？茲析述如下：

1. 查被告公司職業安全室職掌包含如附表二所示工作內容，則原告擔任被告公司職業安全室專員、課長，即應具備如附表二所示職掌內容之工作能力。而被告公司於111年11月3日通知原告進行績效改善計畫（應改善內容如附表三所示），該計畫表已載明績效改善期間為111年11月3日至112年1月31日，其內容包含「需要改進的任務/情況、技能、能力或態度」、「改進的目標」、「建議採取行動」、「完成日期」、「改進的狀況」及「主管建議」等欄位，且明示「已經與人員討論了上述PIP計劃，他們了解自己的責任以及公司對他們的期望。在此期間，您需要定期在上述計劃中取得進展。未能達到或超過這些期望或任何嚴重不當行為將導致進一步的紀律處分，包括解僱。此外，如果沒有顯著改善以表明在本PIP中指明的時間表內將滿足期望和目標，您的工作可能會在90天之前終止。此外，在PIP完成後未能保持業績預期可能導致額外的紀律處分，包括解僱。」等語，並經

原告簽名確認無誤（見卷一第107至109頁），足認原告應已知悉績效改善計畫之內容、目標、期程等項，參以如附表三所示績效改善計畫項目、時程均屬具體明確，可見係屬被告公司依具體事證及執行程序給予勞工改善工作表現機會所設之處理機制，既是給予工作表現不佳、不能勝任工作之員工有改進機會，以保障其工作權，則依上開執行程序與處理方式，顯優於勞基法之規定，自有拘束兩造之效力。

- 2.關於原告有如附表三績效改善計畫表所示19項（編號雖為1至20，但缺漏編號5，故只有19項）需要改進的工作項目，然其迄至112年1月31日績效改善期間末日僅完成其中7項（詳如附表四所示），完成率僅37%等情，業經證人即原告斯時主管乙○○於本院審理時具結證稱：被告公司一般是在覺得這個員工已經沒有辦法達到公司要求的狀況下，會進行績效改善計畫，若進行績效改善後仍無法達到公司的要求，就會進行後續的資遣；原告曾經被告公司要求進行績效改善，是因為我於111年9月（10月1日正式公告）接任職安主管職之後，針對職安的資料發現有很多短少或與現況不吻合的狀況，那時原告是職安室主管，我詢問他相關資料的問題，但他也不清楚，所以我有將此情往上陳報，被告公司就建議應該要針對原告進行相關績效改善，並請我把相關事項陳列出來，當時我有列出一張Excel表，即卷一第109頁（如附表三所示），這就是原告的績效改善具體內容，績效改善計畫期間，也有指導原告如何進行改善，針對相關的人如果回報有問題的，或相關資料沒有回覆，都有以電子郵件通知原告相關缺失情況；原告都是我提什麼，他才改什麼，原告不會主動跟我說什麼東西已經完成，都要我自己去追，就公司的角度而言，原告的執行率並未達到績效改善的目標；原告於111年11月25日提出改善報告後，被告公司也有針對原告提出的內容做具體建議，有表示尚有哪些部分的不足，請原告再改善，都有以Excel方式呈現給原告，卷一第141頁（如附表四所示）關於「主管建議」欄的部分，也都有給原

告看過等語（見卷一第246至258頁）。

3.而被告公司對於原告進行績效改善計畫之緣由，及有針對原告不能勝任工作之事項給予具體輔導、協助改善等情，除據證人乙○○證述如上外，並經證人即被告公司人資經理甲○○於本院審理時具結證稱：我於111年9月左右加入被告公司，擔任人資經理，被告公司有關於啟動員工PIP的相關規定，當部門主管轄下人員工作表現不是很好時，部門主管會詢問人資，人資經過事件評估會給予建議，這次是建議乙○○副理進行PIP的程序；被告公司過往就有PIP機制的存在，會對於啟動PIP計畫的員工給予輔導，輔導的方式及內容要看部門主管陳述的內容而定，因各個部門主管業務不同；針對原告的PIP計畫，當時乙○○主管來找人資部尋求建議，聽完以後人資部建議進行PIP程序，參與PIP程序的HR（人力資源部）代表是我本人，第一場會議我有參與，最後資遣原告的會議我也有參與，那場會議是通知原告PIP程序的改善結果是失敗的；中間改善過程，大部分都以電子郵件或口述來進行溝通，我沒有參與他們口述溝通部分，電子郵件則僅有乙○○有轉寄給我的部分，就我所知，有針對原告進行個別輔導及教育訓練；個別輔導及教育訓練內容包含部門櫃子的整理、消防安檢資料更新、健檢資料（含人員資料）更新、職安室離職及新進人員的申報及更新、消防逃生圖面更新、現場醫護箱點檢等；PIP會議的主要主角是主管及需要進行改善的員工，人資的角色是針對PIP機制提供工具及結構性的建議，不會針對該員進行輔導及教育訓練，中間的改善是部門主管及該員的責任，人資只能提供協助；我有看過卷一第141頁的績效改善計畫表，這資料是乙○○副理作成的，在第一次會議就已經給原告看過，當時「改進的狀況」及「主管建議」欄尚未填寫、是空白的，最後一次PIP會議時，所有的進度有再次給原告看過；中間程序，依照乙○○的口頭報告，他說他已經有給原告看過，舉例而言，需要改進項目的第3項「主管建議」欄部分記載「人員11/25ma

il告知資料都已恢復後…」，這些東西都有經過電子郵件或口頭告知，只是將中間的過程及最後結果重點摘要放在主管建議欄上；被告公司對於啟動PIP的員工，但最後未能完全達成改善者，我們看完主管最後的總表之後，會進行評估，因為本件原告的職務非常重要，攸關人員的安全及公司的財產，經過這麼長時間，原告都無法進行有效改善，對於被告公司及人員安全，我們無法冒這個風險；舉例來說，原告在1月31日當天早上，尚未開PIP最後一次會議時，原告跑到人力資源部辦公室，詢問我的下屬，表示他的電腦進入政府網站要上傳特殊健檢資料時，發現無法登入，後來經過討論確認後才發現，人力資源部於1月初就已經以電子郵件方式提供原告最新的健檢人員資料，但原告在1月31日才發現無法登入，因為原告在中間有上傳錯誤的資料導致被退件，1月31日要第二次上傳時，原告自己忘記密碼無法登入，沒有人知道密碼，之前的資料有些都被原告誤刪了，因為這是職安室負責的資料，人力資源部沒有權限去讀取，所以人力資源室也無法協助，導致無法上傳成功而無法獲得政府特殊健檢的補助；過了4、5個月之後，被告公司有找新的主管重新申請特殊健檢補助，在明年（113年）1月要進行，至於原告所負責的前案，則已經確定無法拿到補助等語（見卷一第308至317頁）。

4. 本院考量證人乙○○、甲○○2人有實際參與、見證被告公司對於原告實施績效改善計畫之過程，對於原告改善或未予改善情形知悉甚詳，且乙○○雖曾為被告公司職安室主管，但已於000年0月間離職，證人甲○○雖仍任職於被告公司，惟與本件並無特殊利害關係，其2人應無甘冒偽證罪之風險而故為誣陷原告之可能，其等證述內容應可採信。是以其2人證詞及附表四所示績效改善計畫表內容參互以察，原告因工作情況不佳而經被告公司啟動績效改善計畫，並已言明如績效改善情形未如預期，最終可能進行資遣，而原告於績效改善計畫期間，實際完成之項目僅有「維修紀錄的完善」、

01 「消防檢修申報書及防護計畫書歸檔」、「個人資料夾資料
02 檔案分類歸檔」、「職安委員會2021資料恢復」、「廠商聯
03 絡通訊錄完善」、「HS06ISO45001內部稽核資料缺少」、
04 「HS08測量記錄執行」7項，改善進度確實不如預期。

- 05 5.關於如附表四所示績效改善計畫表編號1「主管建議」欄記
06 載：「11個人特殊健檢補助被駁回」事件，原告固稱係因人
07 資單位提供之移工證號有誤，導致特殊健檢補助因移工之身
08 分文件證號不符被駁回云云（見卷一第274頁）；然為被告
09 所否認，並稱：原告辦理之健檢補助申請，係因原告提供錯
10 誤之移工證號，導致遭主管機關駁回，並使被告公司受有損
11 失等語，且提出原告與被告公司人資人員即訴外人陳玉庄往
12 來之電子郵件內容為據（見卷一第299至303頁）。經查，證
13 人乙○○證稱：被告公司每年固定會有勞工特殊健康檢查，
14 這個健康檢查是針對公司在環境檢測後，針對在有噪音或其
15 他可能造成健康疑慮環境工作的員工，政府有補助該些員工
16 健檢費，但因為原告之前來不及或忘記申報，導致被告公司
17 被政府駁回該筆補助費用，使公司必須自己負擔，這情形在
18 以前並沒有發生過；健康檢查費用是以人數來補助，只要以
19 檢查人數來計算就可以算出損失金額等語（見卷一第255至2
20 56頁）。而原告於112年1月6日向被告公司人資人員陳玉庄
21 索取健檢員工之人事資料時，陳玉庄即已於同年月9日以電
22 子郵件傳送健檢員工之最新資料回覆，豈料，原告仍以健檢
23 員工之舊證號申請，方遭勞動部勞工保險局退件，此自原告
24 於112年1月31日之電子郵件中坦承：「其中名單中11位移工
25 的證號誤用111年的，故被勞保局退件」等語亦明。由此足
26 徵，被告公司之員工健檢補助遭駁回，確實係因原告之疏失
27 所導致，且已然造成被告公司之損失，惟原告竟將上開疏失
28 推究於無辜之人資人員身上，實不足取。
- 29 6.原告再主張：其就主管於績效改善計畫表指示之事項，已遵
30 照指示完成，並於111年11月25日將完成工作之報告呈報，
31 有111年11月25日電子郵件可憑（見卷一第33頁）。然該電

子郵件僅有於「主旨」欄位載明「PIP改善完成報告」，並未檢附「附件即PIP改善完成報告」，本院無從知悉其實際完成項目、內容為何。再觀證人乙○○於111年12月2日回覆原告上開電子郵件之內容為：「唐課，我了解母性保護的表單內已有醫生評估這環，但如同昨天所講的，我希望你將本表單內的資訊完善，完善的目的是如下：一、未來這份表單會給所有單位主管參考，如果我們能先將生殖性危害納入並先行鑑別後，主管未來可以快速篩選，就知道員工作業場所是否有相關危害，可以先行做出應對，不需要等到醫生來才能判斷，畢竟醫生兩個月才來一次。二、其實秀僅（按應係指職業安全室離職員工即訴外人李秀僅）之前已經將我講的內容執行得差不多了，但有些東西需要你去核對，就是如同他的表單內在生殖毒性內有寫N，但卻又括弧生殖性2級，讓人不知道這到底是有影響還是沒影響的。三、我需要你逐一地跟SDS（安全物質資料表）確認內容的完整性，如有有寫生殖毒性或細胞突變毒性的，就直接備註上去。四、關於SDS的完整性確認，我希望在12/16能確認完成，如果有任何問題請告知我。」等語（見卷一第125頁）。又證人乙○○於同日另封寄送原告之電子郵件內容為「唐課，吳典雄之前受傷的返廠日期呢？還是那時只是單純的醫療箱事件？如同昨天所講的，做完資料的時候，再請確認資料的完整性，我們職安的資料，完整性及準確性很重要，再麻煩你將相關的東西補入，並再確認一下」等語（見卷一第127頁）。是依上開證人乙○○寄送之電子郵件內容觀之，其並不認為原告於111年11月25日寄送之「PIP改善完成報告」已達績效改善計畫目標，且其除於111年12月2日以電子郵件回覆原告外，亦已於「昨日」即111年12月1日當面與原告交流意見，依其前開電子郵件內容觀之，其對於原告工作上待改善事項，已明確指出缺漏處及建議應如何改善，亦不厭其煩地說明改善的目及將來對被告公司之助益，內容堪稱鉅細靡遺，確實已給予原告具體輔導、建議及協助改善。是原告此部分主張，尚

無可採。

7.原告再主張：依據被告公司員工手冊第6、7頁，被告每年年底會對員工進行人事評價（即考績評核），並已預先訂定各評價級別之人數比例即A評價5%、B評價15%、C評價60%、D評價15%、E評價5%，是員工考績並無太大差異，原告考績落在B至C間，無考績不佳之情形等語，並提出員工手冊（管理辦法）為據（見卷一第165至174頁）；然為被告所否認，並以前詞置辯，且提出原告於109至111年度績效考核表為憑（見卷一第89至90頁、第197至201頁）。經查：

(1)依該員工手冊內「人事評價管理辦法」觀之，被告公司依全體員工對公司及工作的貢獻度，以員工的實力及成果兩方面評價。公司於每年6月30日及12月31日進行全體員工人事評價。評價順位（A、B、C、D、E）的分布，A評價-成績高的5%、B評價-其次15%、C評價-其次60%、D評價-其次15%、E評價-成績低的5%。準此，被告公司能獲得A、B評價等級之員工約佔20%，C評價等級之員工約佔60%，D、E評價等級之員工約佔20%。

(2)原告於111年度之考核評價等級在「課級年度計畫&個別計畫」、「失能/死亡職業災害事故件數」、「職安衛缺失罰鍰」、「FS 2 Attchment 3 Annex 5 Reporting of fire/natural」、「HSE Assessment自評符合性分數提升」、「幹部安全巡查缺失改善完成率」等項，依序為C、E、A、A、E、A（見卷一第198頁）。依證人乙○○所述，依據該表格等級評價的對應分數，E為20分，但在上面表格部分填載E的分數都是0分，是因為有一個乘以的比例，即第三欄主管評估年底達成百分比如果是0%，最後的分數就會是0分；被告公司的評分，A是指整體佔比的比重，佔比要看第三欄的達成率來做評分，是以最後計分欄來做基準確定達成的等級分數；被告公司是認為如果有達到一定百分比時，乘以百分比之後才會達到分數，不可能完全沒有完成卻會拿到分數等語（見卷一第254至255頁）；佐以證人甲○○證稱：卷一第19

8頁評核表有「主管評估年底達成百分比」欄，配分方式應該是配分比重（A）×「主管評估年底達成百分比」，E是最低分數，但達成百分比是0%，所以乘起來就會是0；不用糾結於E為20分的分數，因為「主管評估年底達成百分比」是0，就是完全沒有達到，所以才會寫0分，計算起來就是0；計算方式也要參考「主管評估年底達成百分比」，111年當時的績效考核表是結合先前舊的績效考核表，加上被告公司總部新的績效評核方式，所以有這樣的成績，但主管在評核時主要是看達成百分比，搭配評價等級，A、B、C、E、D是舊有的評分方式，主要就是要看年底達成的百分比，因為一定要填上一個評價等級，所以只能給他最低的，但只要年度達成百分比是0，就代表完全沒有完成，乘起來的分數就會是0；卷一第199頁總體評價Rating部分是打1分，被告公司在認定員工年度考績時，主要就是會看總體評價的分數等語（見卷一第312至313頁）。是證人乙○○與甲○○前開證述互核相符，應堪採信。準此，評價等級E雖代表20分，但須視「主管評估年底達成百分比」欄而定其完成率，如「主管評估年底達成百分比」欄位評分為0（即代表毫無進度），相乘後之得分即會是0。是以，原告於111年度之考核評價等級在關鍵目標項目即「課級年度計畫&個別計畫」、「失能/死亡職業災害事故件數」、「職安衛缺失罰鍰」、「FS 2 Attachment 3 Annex 5 Reporting of fire/natural」、「HSE Assessment自評符合性分數提升」、「幹部安全巡查缺失改善完成率」等項，得分依序為15分、0分、10分、10分、0分、10分，總得分為45分（滿分為75分）；而其不可衡量的關鍵目標項目得分為12分（滿分為25分），故以原告111年度總體評價觀之，其總得分為57分，得分在59%以下，需要改善績效，總體評價Rating為1（見卷一第199頁），確有考績不佳之情形。

- (3)查原告111年度考核表，主管評語欄記載「該員2020~2022任主管職時，多將事務下放給同一下屬負責，但未盡督導確認

之責，導致資料不齊及落差，ISO相關規範也未能達說寫做一致，且未依現況修正，整體本職學能不符現職」等語（見卷一第197頁），此部分經證人乙○○說明如下：我於111年9、10月接任職安主管職之後，有進行相關資料確認，很多資料是不齊全的，也有短少，或者人員已經更換，但文件沒有修正或更換，當時我有去請教原告，原告下面只有一個部屬即訴外人丙○○，原告說這部分之前都是丙○○在做的，所以很多資料他也不清楚在何處或為何沒修正，所以我在111年度績效考核表的主管評語上寫卷一第197頁內容；而我在績效評估表第5頁關於建議原告可以改善的部分有記載「溝通的技巧」、「資料完整性的確認」、「SOP的建立」、「法規的查核技巧」等（見卷一第201頁），是因為原告在我尚未擔任職安主管之前，就有一次到我的座位前辱罵我，又在我接任職安主管後，兩次當著大家的面咆哮或諷刺我，所以我說建議原告需要加強溝通技巧；法規查核部分，因為我們很多東西都是關於法規查核及更新的部分，例如職業安全衛生法及相關消防法規等，我在我們的消防資料裡發現有很多人員都已經離職，但原告並未修正或更改，顯見並未落實法規查核；法規查核在ISO中就有規定每年至少要做一次檢視，如果法規有變更或有相關異動的話，也要重新做檢視等語（見卷一第248至249頁）。參以原告111年度績效評估表記載其培育部屬、溝通協調、問題解決能力等分數均未達及格（見卷一第199頁），原告亦自承其有太過直率、行動稍慢、工安類知識、法規查核技巧待提升等能力欠缺之處（見卷一第200頁），而原告擔任被告公司職安室課長一職，職司被告公司職業安全衛生管理事項之擬定、規劃、督導及推動（詳如附表二所示），是原告上開能力之長期欠缺，顯影響被告公司營運及人員安全甚鉅。

(4)而原告於109年度績效考核上半年為B、下半年為C，全年度考核等級為C，核定則為D；110年度績效考核上半年為C、下半年為C，全年度考核等級為C（見卷一第89至90頁）。就

01 此，證人甲○○證稱：我知道被告公司考核方式，以往是一
02 年考核2次，上半年一次、下半年一次，主管會針對上半
03 年、下半年做了哪些事做報告，原告當時的主管是廠長王協
04 理，直屬主管打完成績後，第二級主管會再做評核，第二層
05 主管的評核成績就會是最終成績，這個成績會跟年終獎金及
06 來年的調薪幅度有關等語（見卷一第312頁）。是以，原告
07 於109年度績效考核等級為D，應係其第二層主管的評核結
08 果，與其同級之員工約佔被告公司20%，可認其於109年度
09 績效考核不佳；又其110年度績效考核等級為C，與其同級之
10 員工約佔被告公司60%，應認其110年度績效考核普通。

11 (5)綜上，原告於110年度績效考核普通，然其於109、111年度
12 績效考核確實不佳，乙○○於111年10月1日接任職安主管職
13 後，認應實施績效改善程序，然原告未能通過績效改善計
14 畫，則被告公司依勞基法第11條第5款規定，終止雙方間之
15 勞動契約，應屬適法。

16 8.關於原告主張吳典雄2次之工安事件皆係因手套破裂而生，
17 而該等手套非職業安全室所提供云云，被告則辯稱：依上情
18 可知原告就工安事件未盡督導之責，顯未善盡風險檢討、改
19 善作業流程等職責等語。經查，擬定、規劃、督導及推動職
20 業安全衛生管理事項，確為職業安全室之職掌（如附表二所
21 示），而吳典雄第2次工安事件調查報告中已載明：「清洗
22 時配戴職安室提供抗丁酮手套（有提供檢測報告）」等語，
23 佐以該份調查報告亦經原告在「職業安全室確認」之「確認
24 人員」欄位簽名確認無誤（見卷一第101頁），可認吳典雄
25 使用之手套確係職業安全室所提供，此事件亦係職業安全室
26 之職掌無訛。又吳典雄第1次工安事件調查報告之改善措施
27 欄已載明：「課內人員實施有機溶劑危害、防護器具使用教
28 育訓練」等語（見卷一第93頁），然原告竟於吳典雄發生第
29 2次工安事件後時才表明：「預計9月初將採行教育宣導，避
30 免錯誤行為模式」等語（見卷一第103頁）；佐以證人乙○
31 ○證稱：職安室有義務針對職災事件進行宣導，如果發生職

01 災，職安室正常都有進行事件調查後，針對工安事故進行場
02 內及法規的宣導，但就吳典雄的事件，原告並未進行宣導，
03 而是由吳典雄的主管進行宣導」等語（見卷一第247、258
04 頁），足見職災事件之法規宣導本屬原告之職責，原告卻怠
05 忽職守而未為之，難認原告於職災事件之處理上業已克盡己
06 職。再者，原告於吳典雄第1次工安事件調查報告時載稱：
07 「作業標準書之安全衛生內容有修正」等語（見卷一第93
08 頁），竟於3個月後之第2次工安事件調查報告中反稱：「尚
09 待確認作業標準流程」等語（見卷一第103頁），是以，原
10 告究竟有無盡到其督導、修正安全作業標準書之義務，亦屬
11 有疑。綜上，足認原告未盡其身為職業安全室課長之職責，
12 且主觀上亦無忠誠履行其勞務給付義務甚明。

13 9.關於原告未達績效改善計畫目標乙情，其雖主張：未修正工
14 作守則係因主管告知原告，人資部分近期將更新相關工作規
15 則，再一併更新工作守則送審，原告未更新原因係在等待人
16 資更新相關工作規則；職安課之電腦資料夾係職安課之人員
17 均可以進入讀取、增刪，管理審查資料並非原告所刪除，且
18 相關資料在被告公司之文管人員另有備份；職災資料已補
19 齊，職災通報須依照人資單位通知申報，人資並未通知申報
20 吳典雄之事件；職安法規已完成電腦檔並存放，惟原告現已
21 無權限進入被告公司電腦存取，無法提供相關資料；骨骼疾
22 病統計表係以紙本更新放在醫護室，人員之變動更新須有人
23 資提供資料才能存查，原告未收到人資提供之更新資料；承
24 攬商管理辦法已經更新，惟原告已無權限進入公司電腦存
25 取，無法提供相關資料；原告受主管告知急救箱缺少藥品
26 時，已目測盤點並立即補充可即時補充之藥品，而因急救箱
27 盤點涉護理專業，原告才會與廠護約定進行例行性盤點；天
28 車保養廠商嗣後已補上保養內容，至於被告公司交由何家廠
29 商施作，是公司採購業務，與原告無涉，原告當時僅提供一
30 家廠商名單供評比，最後仍是採購決定等語；惟為被告所否
31 認。經查：

01 (1)原告主張其未修正工作守則係因在等待人資部分更新相關工
02 作規則云云，惟查，依部門主管乙○○於111年11月15日之
03 電子郵件內容，其已告知：「唐課，依我們自己訂定的執行
04 職務遭受不法侵害預防管理辦法4.2.2職業安全室應會同勞
05 工代表，將相關預防職場暴力（包含：性騷擾、肢體暴力、
06 心理暴力、語言暴力、與跟蹤騷擾）之預防措施與員工應遵
07 循之義務訂定於「安全衛生工作守則」並通告全體員工週
08 知。我目前看公司發給我的安全衛生工作守則內，好像沒有
09 任何關於職場不法侵害的說明，不確定是我的工作守則比較
10 舊還是我們沒有更新進去？如果是我們沒有更新進去，我記
11 得人資好像近期有要更新相關的工作守則，我們是否一併進
12 行更新，一併送核備」等語（見卷一第117頁），足見乙○
13 ○是要求原告依被告公司之管理辦法制訂職業安全室預防職
14 場暴力之預防措施與員工應遵循之義務相關事項，就此，與
15 人資部門預計更新人資有關之工作守則並無關聯，且不同部
16 門本應各自修正、更新其所執掌之應遵循事項，原告自無須
17 待人資部門更新人資相關工作守則後方能修正、更新職業安
18 全室執掌事項之理，故原告前開所述，顯係事後推卸責任之
19 詞，不足為採。

20 (2)原告復稱係因人資單位未為通知，其方未為職災通報云云，
21 然被告公司人資單位每個月皆會通報相關職災資料予職業安
22 全室，有被告提出之人資部分職災件數統計表附卷可稽（見
23 卷一第205頁）。再依職業安全衛生法第38條規定：「中央
24 主管機關指定之事業，雇主應依規定填載職業災害內容及統
25 計，按月報請勞動檢查機構備查，並公布於工作場所。」又
26 該條所稱中央主管機關指定之事業包含「勞工人數在50人以
27 上之事業」，職業安全衛生法施行細則第51條第1項第1款規
28 定甚明。而被告公司勞工人數在50人以上乙情，原告並無爭
29 執（見卷二第43頁），則被告公司依法即有按月申報職業災
30 害內容及統計之義務，此與證人即職業安全室前員工丙○○
31 證稱「如果職業災害發生時，是有損失日數（損失工時的日

數），就依照法令規定進行申報，是有損失日數的職災才要申報」等語（見卷一第223頁）係指依職業安全衛生法第37條第2項之通報情形迥然不同，是就員工吳典雄之職災資料、被告公司於109年9月、10月之職災紀錄，原告本應依法上網申報，卻未申報，核有疏失甚明。況部門主管乙○○已於111年12月2日要求原告補齊吳典雄111年5月5日職災資料、109年9月、10月職災之相關紀錄（見卷一第127至129頁），原告猶未上網申報，嗣經乙○○要求原告應於112年1月31日前完成改善，原告於離職前仍未完成（見附表四編號3所示）。而職災通報本即為職業安全室之執掌事項，原告亦知員工吳典雄兩次發生職災事件，其未主動通報，竟卸責諉稱係人資單位未通知所致，益徵其主觀上無忠誠履行勞務給付義務之心。

(3)關於廠區急救箱藥品盤點、天車保養業務，被告辯稱：被告公司廠區急救箱藥品未即時補足，且未進行例行性盤點；原告所辦理之天車保養採購，其報價單內缺乏可參考之保養內容，且逕要求廠商製作並無需要之高成本點檢報告，導致每台天車之費用增加5,700元等語，並提出急救箱月檢點表、天工有限公司報價單為證（卷一第135至140頁）。查依證人乙○○證詞，被告公司廠區的急救箱藥品盤點，是由職安室負責處理，盤點的頻率為每個月一次；天車保養業務亦是由職安室負責，天車保養在自動檢查時，本身就有一張制式的檢查表，以業界來講那張檢查表就是檢查報告，如同一般的電梯檢查或高低壓電檢查，沒有強制規定應檢附檢查報告等語（見卷一第252至253頁）可知，急救箱藥品盤點本為原告之職務範疇，且應於每個月進行，原告卻未定期為之，而天車保養業務亦為原告任內辦理之採購，然原告卻捨低成本之點檢表不為，逕要求廠商製作高成本之點檢報告，核屬原告之缺失，詎原告現將上開業務責任均推給廠區護理人員、採購單位，而認與自己無涉，要不可取。

(4)關於被告辯稱：原告誤刪108至109年之管理審查資料，導致

108至109年資料均遺失云云，並提出電腦畫面擷圖為據（見卷一第123頁）。惟原告已否認有誤刪上開資料，且依證人丙○○證詞，職業安全室的電腦資料是職業安全室人員都可以進入資料匣內讀取、變更乙節（見卷一第224頁），而職業安全室的電腦資料既非僅有原告1人可讀取、變更，被告復未就上情更為舉證，此部分自難逕為不利於原告之認定。

(5)至於原告其餘主張各節，均未舉證以實其說，參以如附表四編號1關於「工作進度的回報」改進項目，建議採取的行動欄記載：「①每週最後一個工作日傳當週工作週報；②例外狀況即時回報（例如故障、人員意外…等）」等語；主管建議欄則記載「①人員（指原告）並未填寫工作日報每週回覆；②相關工作進度也沒立即回報，不符合員工所述的改進狀況，例如A. 本次員工健檢11個人特殊健檢補助被駁回，員工也沒第一時間告知；B. 員工寄出的相關名單也沒給主管確認過就擅自寄出，導致問題發生」等語。如附表四編號2關於「109年至111年度計畫原始資料恢復及111年進度回報」改進項目，建議採取的行動欄記載：「①資料放回部門資料夾的「02_年度計畫」內；②每月第三個工作天，進行績效報告」等語；主管建議欄則記載「①該資料已確認放入，但人員告知以前他不負責這部門，所以他也無法知道資料在哪裡；②人員108年6月調任職安擔任部門主管，109年1月正式變為部門課長，但對於資料的完整性卻沒確認」等語。如附表四編號3關於「109年111年的相關資料整理及恢復」改進項目，建議採取的行動欄記載：「①資料恢復；②每月報告恢復進度」等語；主管建議欄則記載：「人員11/25mail告知資料都已恢復後，我有持續地進行資料的確認，也持續的mail告知哪裡還沒改善完成，因後續太多東西要確認，所以每當發現都會直接告知人員要改善的點在哪裡，但都未收到人員反饋說是否已經完成，例如資料內容不完整：①例如吳典雄5月職災，並沒有返廠日期跟請假天數；②例如109年9月、10月都有職災，但卻沒上網申報；③職安衛法規只更新

到110年12月；④勞工肌肉骨骼疾病統計表只到109年，少了110年至111年；⑤HS17（變動管理資料完善化）變更管理缺少很多資料，例如1月老闆換人，職安人員離職也沒有做變更管理；⑥12/16SDS是否完成沒有任何回覆截至12/29才發現原來將工作交辦給臨場護士進行，也非本人親自報告，而是我要自己去看廠護的執行記錄才知道；⑦HS04各類計畫&目標方案績效，紙本資料只更新到110年，但111年資料不齊全；⑧環安衛管理方案推行計畫111年資料沒看到；⑨環安衛管理方案111年資料沒看到；⑩法規鑑別只做形式，不注重檔案準確性，例如不法侵害111年已更新，但資料還停留在106年，也沒進行法規的鑑別，導致公司有違規的疑慮。針對上述可以發現，其實電子檔資料並沒有恢復完整，但人員卻告知資料已經OK」等語（見卷一第141頁）。足見原告對於部門主管要求改善目標均未主動回報、態度消極怠慢，並以其主觀認知判斷績效改善計畫表要求改善項目是否已完成，全然不理會部門主管之建議與判斷，忽略自身檢討及改善不足之事實。是以，原告怠忽所擔任之工作致不能完成，主觀上能為而不為，可以做而無意做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者，其結果亦屬勞基法第11條第5款規定所謂確不能勝任工作。

- 10.關於被告辯稱：被告公司於109年9月30日接獲南科管理局裁罰及要求改善排風設備之公文，原告遲至110年5月10日方著手進行採購，顯逾合理作業期間乙節，固經被告提出原告工作月報、資材/副資材請購單為憑（見卷一第81頁、第85至88頁）。惟原告主張：此係因技術顧問到廠設計排風設備後，主管機關南科管理局要求相關設計要先經過管理局工安科審核確認，過程中數次遭管理局工安科駁回設計，至正式採購前係進行過好幾次設計檢討才通過審核，嗣再請廠商報價等語。經查，證人丙○○於本院審理時具結證稱：我於105年12月至111年3月於被告公司職業安全室任職，是工安人員，職稱是事務員，原告任職課長時，是我的在職期間；被

告於109年間因為廠區沒有排氣設備而遭裁罰，嗣於110年5月才進行排氣設備採購，是因為收到裁罰之後，排氣設備不是我們學識能力可以做出來的，我們要跟主管機關討論如何做排氣設備，才可以有效合理的進行，因在工程設計階段必需與主管機關討論管道及馬達是否匹配，所以要得到主管機關的確認才可以發包施作，原告並未因此事件遭到被告公司懲處等語（見卷一第222至223頁）。本院衡以證人丙○○於排風設備採購時為職業安全室職員，並實際參與被告公司排風設備之改善及採購，對於斯時採購程序知悉甚詳，且其與兩造並無何親誼或恩怨糾紛，既經具結，實無甘冒偽證罪相繩之風險，而故為虛偽證述以迴護一造之必要，所述應堪採信。參以依原告製作之工作月報可知，安平技術顧問有限公司工安技師於109年10月6日到廠檢測，嗣經評估、設計後並於同年月26日提出報價，且職業安全室已另尋第二家廠商進行設計估價，而廠商報價後距原告實際辦理採購之1000年0月間雖相距長達7個月之久，然依證人丙○○所述，該排風設備有需經主管機關南科管理局審核、確認之處，故職業安全室經主管機關確認後始於110年5月發包，並非無故延遲，且原告並未因辦理此項採購上有所怠忽而經被告公司懲處，被告復未提出其與南科管理局間討論審核事項之函文、電子郵件或其他相關文件以供本院判斷原告處理時程有無怠慢，則本院尚難僅憑被告提出之前開資料遽認原告辦理設備採購逾越合理期間。是以，被告此部分所辯，尚非可採。

- 11.至於被告另辯稱：原告尚有防火管理委員會名單未變更、就增建部分防護計畫書未變動、每年5月、10月應召開卻未召開防火相關會議之缺失云云，並提出相關規範、資料為證（見卷一第113至116頁）。然本院考量如附表三績效改善計畫編號11只要求原告將消防檢修申報書及防護計畫書歸檔，原告已完成，如附表四編號11「主管建議」欄亦標註「已完成」，是此部分認與原告不能勝任工作乙情無關，於茲不贅。

01 12.原告復主張：縱其確有不能勝任工作之情事，被告尚有其他
02 可迴避解僱之手段，例如：原告職務是課長，被告可將原告
03 降調為專員、減薪或安排其他職務，然被告公司卻直接給予
04 原告最嚴重之解僱處分，顯不符合最後手段性原則等語，並
05 提出被告公司網路徵人資料為證（見卷一第175至180頁）。
06 惟查，被告公司於111年12月20日雖有開立泛用部品課技術
07 員職缺，另於2月3日開立品檢事務員職缺，然證人甲○○證
08 稱：原告離職時，當時有職缺準備1月份來報到的是中部業
09 務人員，之後的職缺都是爾後才開立的，卷一第177頁顯示
10 被告公司有泛用部品課技術員職缺，該泛用部品課技術員長
11 期以來都是來來去去，所以這是我們長期的開缺，其中有一
12 位技術員也是於112年1月31日剛好離職，所以才開立職缺，
13 條件是經歷不拘，高中，但由於需要長時間站立及輪班需
14 求，所以部門主管比較傾向找可以配合輪班的人；以人力資
15 源部來講，原告客觀條件上是不建議，因為需要長期站立及
16 輪班，體力是個考量；被告公司於112年2月3日有另外開立
17 品檢事務員職缺，這位是爾後離職才開立的職缺，112年2月
18 3日就是開立職缺的日期，所以是原告離職後，才有的新職
19 務職缺等語（見卷一第315至317頁）。是以，被告公司於11
20 1年12月20日所開立之泛用部品課技術員職缺，其工作性質
21 須配合輪班、久站，故體力為該職務之首要考量，衡以原告
22 為00年00月間生（見卷一第83頁），離職時已58歲，其是否
23 有足夠體力從事該職務，已有可疑，況雇主係為達其特定經
24 濟上之目的，始僱用勞工為其服勞務，是故勞工之忠誠確實
25 履行勞務給付義務，應屬勞工基於勞動契約之核心義務，難
26 期雇主有任何工作職位，無需勞工忠誠履行此一義務。而原
27 告主觀上亦無忠誠履行勞務給付義務之心，已如前述，則原
28 告之主、客觀條件自與該技術員所需條件有所不合。又關於
29 被告公司於112年2月3日所開立之品檢事務員職缺，則係在
30 原告離職後所開立，且該員亦係於112年2月3日離職，有被
31 告公司人資之電子郵件可稽（見卷二第35頁），是原告離職

01 時尚無品檢事務員職缺，益徵被告公司並無適當工作可供安
02 置原告，本件核無違反解僱最後手段性原則。準此，原告稱
03 被告未先行調整其職務，率予解僱，有違解僱最後手段性原
04 則云云，亦屬無據。

05 13.原告復主張：被告於112年1月31日資遣原告時，要求原告簽
06 署資遣費計算確認書，被告於該書面記載資遣通報日為112
07 年1月19日，然依績效改善計畫表所記載PIP期間係111年11
08 月3日至112年1月31日，則被告公司於112年1月19日即通報
09 資遣原告，顯然無視於PIP結果如何，早已決定將原告解
10 職，有明確之針對性，其解僱不符勞基法第11條第5款之規
11 定，亦違反解僱最後手段性原則，應屬違法解僱甚明云云，
12 並提出資遣費計算確認書為證（見卷二第9頁）；然為被告
13 所否認。經查：

14 (1)按雇主資遣員工時，應於員工離職之10日前，將被資遣員工
15 之姓名、性別、年齡、住址、電話、擔任工作、資遣事由及
16 需否就業輔導等事項，列冊通報當地主管機關及公立就業服
17 務機構。但其資遣係因天災、事變或其他不可抗力之情事所
18 致者，應自被資遣員工離職之日起3日內為之。公立就業服
19 務機構接獲前項通報資料後，應依被資遣人員之志願、工作
20 能力，協助其再就業，就業服務法第33條定有明文。再參諸
21 勞動部勞動力發展署所發布之資遣通報常見問答第14點，為
22 維護勞資雙方權益，並保留互相磨合及適應期間，建議雇主
23 可先通知員工改善工作情形，並提供一定期間的觀察期，此
24 時，雇主亦可同時評估是否有與該名員工終止勞動契約之可
25 能，並可先依據就業服務法第33條第1項規定，於預訂離職
26 日之10日前辦理資遣通報；如後續員工工作情形已改善或雇
27 主決定繼續僱用時，仍得撤銷原通報案件（見卷二第55
28 頁）。

29 (2)依此，倘原告未通過績效改善計畫程序，則預定解僱日為11
30 2年1月31日，揆諸前揭說明，資遣通報之末日即為同年1月2
31 1日，惟因通報末日適逢該年度之農曆春節（1月20日至1月2

9日），故被告公司須於同年1月19日之前即為資遣通報，始為適法。由此可知，被告公司於112年1月19日為資遣通報，乃係為合乎法令規定所為，況資遣通報尚得予以撤銷，非謂通報時解僱即已明確定案，是原告主張被告公司於績效改善計畫期間末日前早已決定資遣原告，有明確之針對性云云，殊難憑採。

14.綜上，如附表三所示績效改善計畫項目、時程均屬具體明確，其要求改善項目、內容復與職業安全室職掌事項息息相關，並攸關被告公司人員生命、健康及財產安全，自不容虛應敷衍。然如附表三績效改善計畫表所示19項需要改進的工作項目，原告迄至112年1月31日績效改善期間末日僅完成其中7項（詳如附表四所示），完成率僅37%，顯見其客觀上已無法完成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，主觀上亦未見其有盡相當程度努力之情，足認原告確有不能勝任工作之情形，被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，並無不合。

(四)兩造間之勞動契約，業經被告合法終止，則原告主張兩造間僱傭關係仍存在，自無理由，故其請求被告應自112年2月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告63,800元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，亦無理由，無再予贅論之必要。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告應自112年2月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告63,800元，暨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，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 3 月 19 日
勞 動 法 庭 法 官 饒 佩 妮

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本）；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 113 年 3 月 20 日
書記官 史萱萱

附表一：原告職位變動表（見卷一第83頁）

編號	開始日期	結束日期	任職部門	職位
1	106年3月1日	107年2月5日	製造技術課Workshop Maintenance	專員
2	107年2月6日	107年8月31日	泛用部品課RB Molding	課長
3	107年9月1日	108年6月19日	製造技術課Workshop Maintenance	專員
4	108年6月20日	108年12月31日	職業安全室HSE	專員
5	109年1月1日	112年1月31日	職業安全室HSE	課長

附表二：職業安全室職掌（見卷一第203至204頁）

擬定、規劃、督導及推動下列安全衛生管理事項，並指導有關部門實施：

1	工作環境或作業危害之辨識、評估及控制。
2	機械、設備或器具之管理。
3	危害性化學品之分類、標示、通識及管理。
4	有害作業環境之採樣策略規劃及監測。
5	危險性工作場所之製程或施工安全評估。
6	採購管理、承攬管理及變更管理。
7	安全衛生作業標準。
8	定期檢查、重點檢查、作業檢點及現場巡視。
9	安全衛生教育訓練。

10	個人防護具之管理。
11	健康檢查管理及促進。
12	安全衛生資訊之蒐集、分享及運用。
13	緊急應變措施。
14	職業災害、虛驚事故、影響身心健康事件之調查處理及統計分析。
15	安全衛生管理記錄及績效評估措施。
16	其他安全衛生管理措施。