

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度重勞訴字第3號

原告 鄭新安

訴訟代理人 陳又寧律師

複代理人 蔡嘉晏律師

陳亞暄律師

被告 鴻準精密工業股份有限公司

法定代理人 呂軍甫

訴訟代理人 魏翠亭律師

陳恩民律師

陳奕宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月4日言詞辯論終結，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、程序部分：

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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第2140號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間有僱傭關係存在，經被告否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，而此不安之狀態並得依確認兩造僱傭關係之判決除去之，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益，故原告自得提起本件確認僱傭關係存在之訴，合先敘明。

01 貳、實體部分：

02 一、原告主張：原告自民國101年7月2日起受雇於被告，嗣擔任面
03 板設計處Cell整合設計部門資深經理，每月薪資為新臺幣
04 （下同）14萬5千元，任職期間兢兢業業，102年至109年之
05 績效考核主管給予高度評價，研發專業及領導能力均備受肯
06 定。惟近年疑因業務量減少，竹南廠區陸續為組織調整、人
07 員調動，原告感受管理階層之改變，111年間原告之上級主
08 管開始不指派工作予原告、未通知原告參與會議、跳過原告
09 直接對原告下屬佈達指令，惟原告仍積極與其他部門合作，
10 盡力為被告付出。續於112年6月9日，研發中心協理王清桐
11 突約談原告，口頭告知原告111年之考績為C，要求原告轉任
12 業務部門或專案管理總處，然原告之專長為產品設計與材料
13 開發，與原告之技術背景相距甚遠，此舉意在以不合理之調
14 任要求趕人。嗣於112年7月至11月止被告要求原告每周四進
15 行會議週報，原告持續請求被告交辦自己所屬部門之工作，
16 在該期間所提出之報告經被告所認可，可見原告於技術、材
17 料開發之專業仍受肯定，被告並未於該期間內具體討論原告
18 能力有何不足、如何改善，竟於112年12月29日由被告之人
19 資人員口頭向原告稱將於113年1月底資遣原告，原告明確回
20 應自己並無不適任情形，希望被告具體指出不適任之處，並
21 表達希望繼續留任之強烈意願，原告僅得於113年1月2日向
22 被告提出申訴。被告卻仍未正視原告之訴求而於113年1月25
23 日以原告工作不適任為由，依勞動基準法第11條第5款之規
24 定，終止兩造間勞動契約，以電子郵件通知預告資遣，最後
25 工作日為同年2月5日，惟未曾說明具體解雇事由，原告認其
26 並無不能勝任工作之情形，被告解僱行為應屬違法。爰依兩
27 造僱傭法律關係請求確認兩造僱傭關係存在，及命被告給付
28 工資、提繳勞工退休金等語，並聲明：(一)確認原告與被告間
29 僱傭關係存在。(二)被告應給付自113年2月6日起至原告復職
30 之日前一日止，按月於次月十日前給付原告新臺幣（下同
31 ）14萬5千元，及於每年12月最後一個工作日前給付原告29

01 萬元，暨自各其應給付翌日起至清償日止按週年利率百分之
02 5計算之利息。(三)被告應自113年2月起至原告復職之日前一
03 日止，按月提繳8,874元至勞工保險局設立之原告勞工退休
04 金個人專戶。(四)願供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告則以：原告於111及112年度，連續2年在三位單位主管的
06 會同覆核下均為表現低於要求之「表現欠佳」狀況，原告確
07 有長期不適任之工作表現。被告依公司規定由直屬長官對原
08 告進行每周1次，長達4個月之工作績效改善輔導計畫(即PI
09 P, Performance Improvement Plan, 下稱改善計畫)，因原
10 告所展現之工作成果無法符合要求，工作態度過於被動且直
11 接拒絕配合可能的解決方案(如出差與調任)後，終被評定改
12 善未通過，被告遂以原告連續兩年考績「低於要求(C)」、
13 工作態度消極無貢獻，輔導期間產出仍不佳，經告知仍無法
14 改善，持續採取不作為態度，未通過改善計畫，亦拒絕轉調
15 業務或PM部門之建議等事由認定原告不能勝任工作，依勞動
16 基準法第11條第5款之規定規定予以資遣，並依法給付資遣
17 費、預告工資，經原告全數受領，原告收到資遣通知隨即提
18 出職場霸凌申訴，原告申訴內容前經被告申訴調查委員會多
19 次訪談調查後，業已作成職場霸凌不成立之認定，經核各調
20 查委員之意見與分析，原告確有因個人主觀意願影響其工作
21 表現，致難對團隊或被告產生實質經濟貢獻之情，衡諸兩造
22 權益，被告自可依法資遣等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告
23 之訴駁回。(二)訴訟費用由原告負擔。

24 三、不爭執事項：

25 (一)原告自民國101年7月2日起任職於被告，被告於113年2月5日
26 依勞基法第11條第5款規定，以原告不能勝任工作為理由資
27 遣原告，原告於遭資遣時之職位為被告之面板設計處Cell整
28 合設計部門資深經理，離職時薪資為月薪14萬5千元，保障
29 年薪為14個月，原告並已領得資遣費。

30 (二)被告於113年1月25日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第
31 11條第5款終止勞動契約，預告於同年2月5日資遣原告。

01 (三)原告於113年2月15日以存證信函主張被告違法解雇，請求恢
02 復原職繼續提出勞務，被告於113年2月26日以函文拒絕受
03 領。

04 四、得心證之理由：

05 (一)原告主張被告依勞動基準法第11條第5款不能勝任工作之規
06 定解雇原告應屬違法，兩造間僱傭契約仍屬存在，被告應給
07 付每月薪資及提繳退休金等節，為被告所否認，並以前詞置
08 辯。是本件應審酌者厥為：(一)原告是否有不能勝任工作之情
09 形?(二)被告以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條
10 第5款規定終止兩造勞動契約，有無理由?(三)原告請求確認
11 兩造間僱傭關係存在及被告應給付至復職日前一日之薪資、
12 年終2個月薪資，暨被告應按月提繳勞工退休金，有無理
13 由？

14 (二)查被告於111、112年度對原告之績效評核，原告之等級均為
15 C級（低於要求），被告於112年7月起至同年11月間，對原
16 告進行每週一次，期間4個之工作績效改善輔導計劃，被告
17 總結認原告對組織實際績效完全沒有貢獻，無論是工作表現
18 或是工作態度，無法勝任資深研發人員及Cell整合設計部經
19 理的角色及職位，原告個人主觀意識強烈，工作配合度低，
20 只能接受個人期望的工作安排，導致工作安排上的極大限
21 制，經整體評估後，原告的工作表現仍然無法符合公司對其
22 職位的要求，顯示績效輔導改善成果未能達成預期目標等
23 情，有年度績效評核表、面談記錄表附卷可稽（見本案卷第
24 41至59頁、第67頁），並據原告之主管後藤充、林清桐、陳
25 維成及參與會談之葉傳發證述在卷（見本案卷第181至222
26 頁、第296至335頁），堪信為真實。

27 (三)原告是否有不能勝任工作之情形？

28 1. 按勞動基準法第11條第5款所謂勞工「確不能勝任工
29 作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀
30 況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不
31 為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務

01 給付之義務者均屬之(最高法院111年度台上字第1820號判
02 決意旨)。

03 2. 原告主張其並無不能勝任工作之情形，而係直屬主管自11
04 1年以來長期未指派部門內之工作予原告等語；惟查：

05 (1)依鴻海科技集團公司集團員工績效考核作業辦法(草案)

06 第1、2、6條之規定，本辦法之目的在規範員工工作績
07 效評估，以作為員工績效改善、崗位調整、資/職位晉
08 升、教育訓練、薪資調整及獎金核定等重要依據。丙等
09 (C，60分 \leq X70 \leq 分)低於要求。適用對象為集團大陸/
10 臺灣地區於當年9月30日(含)前試用期滿之正式員工，
11 有被證1在卷可參(見本院卷第36頁)。而依111年度績效
12 評核表(附表A--師級有管理職)，原告之年度績效考核
13 總結為C，總評-各項表現之優缺點(由直屬主管評量填
14 寫):「A. 商業價值-近年來，開發液晶材料的工作很
15 少，所以要求他進行新技術相關調研。每項新技術調研
16 的內容(元宇宙、智慧窗、電子紙)，該員提交的報告都
17 是眾所周知的資料，作為有材料開發經驗的人，對研發
18 推進沒有實質幫助。對公司未來的研發推定沒有貢獻，
19 尤其是作為部門管理者。B. 領導能力-無法為職掌業務
20 提出建議並展現解決問題的能力。缺乏與其他部門合作
21 的能力。部門內部的管理也沒有特別值得稱許的地方。
22 今年沒能展現作為經理的管理能力。C. 結論-專業能力
23 雖強，但工作上表現過於被動不積極，身為部級主管只
24 能完成交辦部分事項，不能完成後續策動與跟進，年度
25 考績平等C。」112年度績效評核表(附表A--師級有管理
26 職)，原告之年度績效考核總結為C，總評-各項表現之
27 優缺點(由直屬主管評量填寫):「A. 商業貢獻-由於去年
28 2022年的新技術調查沒有貢獻，所以我們主要關注LCD
29 缺陷調查(由分析小組和設計人員每天進行)。並且進行
30 了一些新技術的研究。關於解決LCD缺陷的建議，該員
31 所描述的內容是日常會議上討論的內容，而這些內容已

01 經被其他工程師分析過。以及解決了什麼問題。提案對
02 於問題解決沒有實質助益。新技術(QD噴墨)已廣為人
03 知。作為一個有料開發經驗的人，產出報告沒有展現具
04 備的專業水平。今年對研發業務推動沒有有效貢獻。B.
05 領導能力-與2022年相同。C. 結論:身為部級主管工作上
06 表現過於被動不積極，需時時督促，方能完成交辦部分
07 事項，考績所列項目皆為績效改善期間主管交付與溝通
08 合作項，對部門整體貢獻度低，年度考績評等C。」(見
09 本案卷第41至44頁)。可見原告於111、112年度考績確
10 被原告主管考核為C等級(低於要求)，且被告亦將對
11 於原告工作表現具體記載績效評核表上，原告於績效評
12 核表上呈現之工作表現及工作態度均有所欠缺，身為部
13 級主管工作上表現過於被動不積極，需時時督促，方能
14 完成交辦部分事項，考績所列項目皆為績效改善期間主
15 管交付與溝通合作項，對部門整體貢獻度低。

16 (2)證人即原告之直屬主管後藤充證稱：2022年至 2023年
17 間均有交辦工作予原告，原告是經理，基本上不會交待
18 很細的事情，會討論比較大方向的，基本上是會找本人
19 去講比較多，最常的是用口頭和原告講。基本上我交待
20 工作的方式不是針對個人，而是針對他那一部門去交
21 待工作，基本上交待下去的事情是沒有feedback，我認
22 為他是一個經理，如果主管交待事情，照理都會有一些
23 回覆或回饋，這種情況其實以一個經理來說這不是很好
24 的情況，其實原告在2022年之前都有這種狀態，原告在
25 工作會有選擇性，可能會有願意做跟不願意做的缺點，
26 如果請他改善，也不會有比較積極的回覆等語(見卷第
27 182至200頁)。

28 (3)證人即研發中心協理王清桐到庭證稱：我對原告的工作
29 主要是在考核，因為我們研發中心每一個員工的考績最
30 後會呈到我這邊做最後的決定，站在我的職責我會在系
31 統上把他的考核做一個評價，員工的考績跟他的獎金有

01 關連性，他都是獎金最少的，這個考績是在系統上操
02 作，我會在上面做最後評價，總評的內容我有參與，結
03 論我也知道，這個內容我有看過我也同意。2022、2023
04 年這兩個年度評核意見，主要是說原告進行新技術開發
05 工作，但是原告所提供的報告都是眾所周知的資料，作
06 為有材料開發經驗的人對於研發推進沒有實質幫助，對
07 於公司未來研發推動沒有貢獻，由於其是作為部門管理
08 者，無法為職掌職務提出建議，並展現解決問題的能力，
09 欠缺與其他部門合作的能力，對於部門內部管理沒有
10 值得稱許的地方，沒有夠展現經理的管理能力，在這個
11 部分也是對於研發業務推動沒有貢獻，產出的報告沒有
12 展現應有的專業水平。在輔導過程中，原告也是google
13 search一些東西進來，表都是一些舊資料。研發是與
14 時俱進，如果沒有自己的創見或是一直更新、一直進
15 步，會很容易被淘汰，原告在研發中心，技術沒有精
16 進，工作能力不足，沒有與時俱進。工作態度又不佳，
17 同仁常常反應原告在公司常在看劇、在睡覺，原告工作
18 態度不好，是不適任的員工等語（見本案卷202至222
19 頁）。

20 (4)證人即原告同事吳淑姬證稱：我們辦公室是開放空間，
21 我們中午休息時間是12點到下午1點半，我們比較常遇
22 到是我們大概將近12點下去的時候，原告已經吃飽飯

23 (5)證人即原告同事潘鈞允證稱：我與原告同事10餘年，20
24 23年上班的在原告旁邊，至原告離職約有1年多，比較
25 常觀察到是原告可能真的沒有公司的從事在做，所以比
26 較會看自己的ipad，或可能做原告自己的事，要不然就
27 是剪指甲，我們那周圍很常聽到原告在剪指甲，然後大
28 概到下午起床時間，原告可能就會不見，不知道是去散
29 步或去哪裡，然後1個小時多才回來，我們大概觀察到
30 的是這樣。被證5的照片（指原告趴在桌上睡覺的照
31 片）是我提供給王清桐的，原告趴著睡覺或往後仰休

01 息，次數有點多等語（見本案卷第228至231頁）。

02 (6)證人即原告之直屬主管陳維成證稱：我是擔任面板設計
03 處的代理處長，原告是材料部門經理，原告工作表現上
04 被動不積極，身為部級主管只能完成交辦事項，不能完
05 成策劃與跟進，如果以主管的需求，原告基本上是不太
06 適任，原告前一年的考績為C，所以才會去做 績效改善
07 這件等語（見本案卷第296至316頁）。

08 3. 綜上，依原告主管及同事對原告之觀察可知，客觀上原告
09 身為研發部門經理，沒有自己的創見或是一直更新、一
10 直進步，技術沒有精進與時俱進，對於公司未來研發推
11 動沒有貢獻，由於其是作為部門管理者，無法為職掌職
12 務提出建議，並展現解決問題的能力，欠缺與其他部門
13 合作的能力，且上班時間在看劇、睡覺、散步等，主觀
14 上亦違反忠誠履行勞務給付義務。是原告應已達對於所
15 擔任之工作確不能勝任之情形。

16 (五)被告以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5
17 款規定終止兩造勞動契約，有無理由？

18 1. 按勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工
19 作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其
20 立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過
21 勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始時得解
22 僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應
23 兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工
24 對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之
25 能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行給付義務均在
26 內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段
27 後，仍無法改善情況下，如得終止勞動契約，以符「解
28 僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號
29 判決意旨參照）。

30 2. 原告主張因被告近年業務量減少、部門組織重整，原告
31 主管排擠孤立原告，被告未曾說明其考績評分之具體理

01 由、未予原告協助改善措施，刻意進行徒具外觀、並無
02 實質之4個月輔導期間，於形式上滿足資遣要件後終止
03 與原告間僱傭契約，本件資遣為不合法等情；被告則辯
04 稱原告確有長期不適任之工作表現，乃對原告進行每週
05 一次，共4個月之工作績效改善輔導計劃，原告所展現
06 之工作成果無法符合要求，工作態度過於被動且直接拒
07 絕配合可能的解決方案（如出差與調任等），終被評定
08 改善不通過等語。

09 3. 經查：

10 (1)原告經被告於111年度績效考核總結為C（低於要
11 求），被告乃自112年7月13日至同年11月16日對原告
12 進行為期約4個月之工作績效輔導改善計劃，並做成
13 面談紀錄表，經原告及原告主管後藤充簽名，有面談
14 記錄表在卷可參（見本案卷第45至59頁），被告經整體
15 評估後，認原告的工作表現仍無法符合公司對其職位
16 的要求，顯示績效輔導改善成果未能達成預期目標，
17 其結論為改善不通過，有員工績效面談記錄表附卷可
18 稽（見本案卷第67頁），原告於112年度之績效考核
19 仍被考評為C。是被告對原告績效考評為C後，曾對原
20 告做為期4個月之績效輔導改善計劃。

21 (2)證人後藤充證稱：有幫原告想一些可以去的單位，都
22 有詢問原告本人的意見，基本上原告都是拒絕等語
23 （見本案卷第199頁）。證人王清桐證稱：其有問原
24 告是否轉調到別的比較不是那麼多技術上的部門，例
25 如專案管理部門或業務部門，原告不願意，連談都不
26 願意去談等語（見本案卷第205頁、第221頁）。證人
27 葉傳發證稱：其有和原告提過到專案管理部門工作，
28 原告基於他個人的專業及經驗考量，所以原告對調動
29 到專案部門是沒有興趣的；原告轉到專案管理部門，
30 專業上是可以勝任的，但原告拒絕小組的提議（見本
31 案卷第329至333頁）。從以上證人之證述，足見被告

01 有安排原告轉調至其足以勝任之其他單位工作，但被
02 告卻是拒絕轉調之安排。

03 (3)綜上，原告於不能勝任工作後，被告對原告做為期4
04 個月之工作績效改善輔導計劃，因原告所展現的工作
05 成果無法符合要求、工作態度過於被動，且拒絕轉任
06 其他單位工作，當可認被告於其使用輔導及轉調部門
07 等保護手段後，仍無法改善情況下，終止勞動契約，
08 未違反「解僱最後手段性原則」。從而，被告以原告
09 不能勝任工作為由，依勞動基準法第11條第5款規定
10 終止兩造勞動契約，洵屬正當，為有理由。原告主張
11 不足採信。

12 (六)原告請求確認兩造間僱傭關係存在及被告應給付至復職日
13 前一日之薪資、年終2個月薪資，暨被告應按月提繳勞工
14 退休金，有無理由？

15 被告依勞動基準法第11第5款規定終止與原告之勞動契
16 約，既屬正當有理由，已如前述，兩造僱傭關係已於113
17 年2月5日終止，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在及被
18 告應給付自113年2月6日起至復職日前一日之薪資、年終2
19 個月薪資，暨被告應按月提繳勞工退休金等，均屬無據。

20 五、綜上所述，原告請求確認原告與被告間僱傭關係存在；被告
21 應給付自113年2月6日起至原告復職之日前一日止，按月於
22 次月十日前給付原告14萬5千元，及於每年12月最後一個工
23 作日前給付原告29萬元，暨自各其應給付翌日起至清償日止
24 按週年利率百分之5計算之利息；被告應自113年2月起至原
25 告復職之日前一日止，按月提繳8,874元至勞工保險局設立
26 之原告勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。原告之
27 訴暨經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

28 六、原告聲請傳訊前與其同一部門之證人林洋鉅、楊育旌；惟該
29 2人均為原告之下屬，無法證明原告是否足以勝任工作，是
30 並無傳訊之必要。另本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法
31 及所提證據及原告其餘證據調查之聲請，經本院斟酌後，核

01 於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

02 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 113 年 12 月 2 日

04 勞動法庭 法官 宋國鎮

05 以上正本係照原本作成

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 2 日

09 書記官 林美黛