臺灣新竹地方法院民事判決

109年度重勞訴字第5號

原　　告　牟敦杰

被　　告　元太科技工業股份有限公司

法定代理人　李政昊

訴訟代理人　劉羽珊律師

　　馮博生律師

複代理　人　胡淑莉

000000000000000000

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應給付原告新臺幣壹佰伍拾萬陸仟壹佰參拾參元；及被告應自民國一０九年十二月二十九日起至原告回復原職之日止，按月給付原告新臺幣壹拾萬貳仟肆佰肆拾元。

被告應自民國一０八年四月三十日起至原告復職日止，按月提撥新臺幣陸仟參佰參拾陸元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（含證人日旅費）新臺幣壹拾貳萬玖仟參佰捌拾肆元由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

前開第二項前段所命之給付，得為假執行。但被告以新臺幣壹佰伍拾萬陸仟壹佰參拾參元為原告預供擔保，得免為假執行；前開第二項後段所命之給付於每月屆期後，得為假執行。但被告於每月以新臺幣壹拾萬貳仟肆佰肆拾元或同面額之銀行可轉讓定期存單或等值之有價證券或銀行保證書為原告預供擔保，得免為假執行；本判決第三項得為假執行。但被告於每月以新臺幣陸仟參佰參拾陸元或同面額之銀行可轉讓定期存單或等值之有價證券或銀行保證書為原告預供擔保，得免為假執行。

其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國100年4月11日起受僱於被告，歷經產品管理處、產品開發專案處、產品專業處、CE產品管理二部，職司產品開發流程規劃及管理、產品規格建立與審核確認、專案進度掌控，前後工作內容大致相同，年度考績穩定為3分，而107年度原告表現與往年表現並無不同，107年度考績卻突然變成1分，不但如此，108年2月被告隨即要求原告進行改善計畫，且於原告還在與被告人事部門同仁接洽轉任其他部門事宜時，被告就已經向主管機關通報資遣原告，於是原告在不知情下，遭到惡意資遣，108年4月29日那天下午，被告要求原告立刻繳回員工證與門禁卡，並要求原告在短短不到3小時內，立即完成離職手續，從此原告再也無法進入公司，次（5）月兩造勞資爭議調解不成立，嗣經原告函請被告回復工作，遭到被告拒絕，故不得已提起本件訴訟，求為確認僱傭關係存在及續付薪資與提撥勞退金至專戶等語，爰聲明：1、確認原告與被告間僱傭關係存在。2、被告應自108年4月29日起至原告回復原職之日止，按月於每月末日給付原告新臺幣（下同）10萬3,060元暨按月提撥6,336元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，且願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：100年4月～103年6月原告任職產品管理處，其直接主管曾有證人黃信道前處長、間接主管曾有證人洪明泉副總；103年7月～104年12月原告任職產品開發專案管理處，其直接主管曾有證人林寅智經理、間接主管曾有證人洪明泉副總；105年1月～106年10月原告於產品專案處，其直接主管曾有證人林寅智（資深）經理、間接主管曾有證人洪明泉副總、訴外人張志明協理；106年10月～108年4月原告於CE產品管理二部，其直接主管先後係證人王景翰副處長、證人楊家榮（資深）經理，間接主管則均為證人王景翰（上1人後升任處長），而原告最後在CE產品管理二部之工作內容，僅有30%之工作內容EOL（End of Life） model list、ES

103sustaining與原服務於專案管理處期間之工作內容相同，其餘70%之工作內容即ES103TD4/5development、KSF：Flexible yield,debond process則與原告服務於專案管理處期間之工作內容並不相同，茲原告於106年10月調任CE產品管理二部後，對其所擔任之工作確不能勝任，欠缺擔任專案經理之共通核心溝通協調之能力，106年10～12月調任之初，證人王景翰體恤原告到任新職甫3月，故106年度考績如往年給與3分，但因仍不見起色，原告屢屢與其他合作部門產生摩擦而經同仁投訴，故至107年度年中績效考評時，已降至2分，原告職責怠惰，能為而不為，導致被告產品開發與管控不如預期，被告經徵得原告同意後，實施兩次績效改善計畫（第1次時程108年2月25日～3月31日；第2次時程原預定至4月26日結束），又被告人事部門同仁亦有積極協助原告面試內部職缺，本件係因被告收到原告表明無意續行績效改善計畫之108年4月12日電子郵件，且原告唯一請求面試之品保部門未錄取原告，被告始依就業服務法第33條之規定，提前10天於108年4月18日向主管機關通報資遣，資遣事由則引用勞動基準法第11條第5款，倘若原告績效確實獲得改善，非不可依公司舊例撤回資遣通報，於此後之4月23日被告人事部門同仁仍聯繫原告，詢問原告有無面試其他職缺之意願，可見被告所為之解雇合於最後手段性，又被告於原告108年4月29日離職生效日，提供作成日期108年4月26日、文號（107）人證明第108035號離職證明書，原告無端拒絕受領，是於108年6月5日勞資爭議調解不成日之翌日，被告寄送機關用（辦理失業給付使用）之離職證明書於原告等語，資為抗辯，爰答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決願供現金或同面額之銀行可轉讓定期存單或等值之有價證券或銀行保證書為擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項共4點如下：（見本院卷第520頁筆錄）

（一）原告100年4月11日起，於元太公司任職，職稱為「專案經理」。

（二）原告107年任職於「CE產品管理二部期間，全年年終考評獲得「1」分評價，為最低等級（最高為「5」分），並為同部門中表現最末者（原告108年12月24日起訴狀第7頁第11～13行，見本院卷第10頁）。

（三）108年4月29日，元太公司以勞動基準法第11條第5款勞工不能勝任工作為由，通知原告終止雙方間勞動契約。原告108年4月29日離職前，每月薪資10萬2,440元。

（四）109年2月10日～8月14日，原告任職於訴外人嘉捷科技企業股份有限公司（下稱「嘉捷公司」），任職期間月薪為8萬8,000元。

四、本件依民事訴訟法第271條之1準用同法第270條第1項第3款規定，經兩造協議簡化爭點共兩點如下：（見本院卷第521頁筆錄）

（一）元太公司於108年4月29日，以原告有勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，因此辦理資遣原告，有無理由？

（二）原告請求確認僱佣關係存在及續付工資（每月為103060元），暨續提繳勞退金至專戶，有無理由？

五、第按：

（一）原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以前開情詞否認，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，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。又，原告縱使於他處別有工作，惟此僅生原告請求被告支付薪資部分，應否將原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關係經認定仍為存續時之扣抵問題，核與有無確認利益無涉。

（二）勞動基準法第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，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事

由，同理，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年度台上字第2720號判決參見）。

（三）民事訴訟法第277條前段明定「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」，兩造爭執本件雇主是否為非法解僱，則本件勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之解雇事由是否真實，自應由被告負舉證責任，若被告於訴訟上說明及舉證程度不足時，即應由被告承擔訴訟上不利益之結果。

（四）勞動基準法第11條第5 款所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「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者亦屬之，此由勞動基準法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋。

六、經查：

（一）據證人即被告前瞻技術研究總處、光機技術平台開發處處長黃信道博士在庭結證稱：證人是約10年前擔任原告主管，原告每年都有很大變化，表現均中等，10年前公司組織，每個進來幾乎都是經理，證人與原告上下隸屬約2～3年，原告是專案經理，要管理工程師，工程師有很多部門，電子設計是1個單位、光學設計又會是1個單位，原告還要用PPT或PDF格式按月回報主管開發產品的進度，CE產品管理二部是新組織，證人不知道原告這組人員開發產品開發的好不好，於產品開發中間過程，原告是有需要去協調不同功能的人集合到開發案等語（見本院卷302～307頁，109年7月22日筆錄），證明原告到職後約數年（2～3年），對於被告書狀所述之專案經理必須具備共通溝通協調之核心能力乙節（見本院卷第94頁被告書狀，被告書狀所述之核心工作能力有：1.「負責推動專案進度規劃、執

行、時程管控、成本控制及結案；及2.「負責協調專案團隊成員工作與跨部門問題並提出解決方案及改進工作流程」），過往一向表現穩定，並無勞工主觀上能為而不為、可以做而無意願做，亦無勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作之情形。

（二）據證人即原告間接主管洪明泉（已於108年7月31日退休，被告前研發副總）結證稱：年度考評是員工自己先用員工的帳密，在員工的電腦上先打，電腦會自己會轉給上一級主管，上一級主管打完後，基本上是轉給更上層，證人與原告是隔兩層，也就是由原告的（直接）主管對證人負責，考績這種東西，證人的看法跟主管的看法，應該會差很多才對，考績會跟著公司的成果來呈現，去（108）年終以前，被告公司做出來的成果非常不錯，至少應該是資深經理還有專案經理他們都很盡責，所以非常不錯，證人是退休前兩年，轉為董事長特助，CE產品管理二部不歸證人管，106～107年證人會參加整個公司的報告，原告的報告當然會讓人聽得懂，專案經理是管產品整個進度、有沒有符合規格、符合進度，基本上所有人報告時，都會有人質疑，每個人會想要知道他想要知道的部分，而證人會想知道公司每個產品的進度，證人於開會時對於原告負責的區塊，證人一定會提問，原告回答釋疑時，不會讓人覺得不積極、馬虎或應付了事，被告公司是做電子筆記本（庭呈，發還），106、107、108年度原告處理的專案，內容不會差異太大，108是106、107的延續，會有一些新的解析度、不同的客戶，證人108年年中離開公司，沒有聽說原告跟哪個主管、同事不合或公事上和誰意見有落差，也不清楚原告在跟其他部門協調時發生問題，如果部門協調發生問題，是由各自的部門主管出面互相解決，這是公司分層負責處理的方式，部門協調應該是很常發生的問題，因為每個部門的工作步調不同，一定要做協調，於協調時把問題處理好，基本上是各部門主管的比重，較專案經理

為重等語在卷（見本院卷302～307頁，109年7月22日筆錄），證明原告於第1次言辯論期日即稱：我在做專案管理中，要跟不同部門、不同的人做，常常要求別人或支援，工作領域會有衝突，得罪人一定是會發生等語（見本院卷第88頁，109年5月13日筆錄），合情合理，應屬可採；反觀被告抗辯稱原告屢屢與其他合作部門產生摩擦而經同仁投訴云云，茲因被告內部各部門需要協調，原本就是常常一定會發生的問題，且因於部門協調時，基本上是各部門主管佔的比重，較專案經理為重，故非原告有不能勝任之情形，此節亦可由後述106年9月間EOL（End of Life）model list生命週期結束庫存產品，後續如何處理，不同部門間於逕行報廢與否，存有歧見，可資佐證。

（三）據證人即被告現任經營管理處副處長林寅智結證稱：證人任職專案管理處時，於104之前及106年底之前，曾擔任原告主管，被告出具原告不能勝任工作的5個事例（指本院卷第137～145頁所列），其中案例2（指被證20，被告抗辯該公司於106年9月間，因原告忽視不回應採購同仁之需求，使得其他部門同仁莊樹信、葉慧婕需發信催促，見本院卷第230～232頁電子郵件，物管同仁問原告：只要你同意有預算就可以開單，直接報廢也需要開雜領繳單有預算，請協助儘快處理…），證人認為原告應該更積極介入，物管同仁只是提出建議跟想法，不是下指令一定要報廢，直接報廢要開單，要有預算，預算執行是證人部門執行工作時要處理的事情，不是物管要處理，報廢開單是證人部門應該要處理完，證人看到的就是原告沒有回復物管，證人曾經打過原告年度考績，依稀記得是3分或4分，產品開發專案處7個字改成產品專案處5個字，原告職階與工作內容工作內容都一樣，原告職銜是專案經理，原本專案管理處的工作內容，是從產品設計開發到量產，而後來的CE產品管理二部的工作內容，則是上述工作內容還有訂產品規格與跟客戶協調溝通，證人不是原告在CE產品管理

二部的主管，證人原先所在的專案管理處，後來跟王景翰的產品管理處合併，現在的清單是產品管理部的工作，原本證人部門所在專案管理處的工作，就是證人剛剛說的，從產品的設計開發到量產，與原本王景漢部門所在的工作內容，就是證人剛剛說的，訂產品規格、與客戶協調產品規格、與客戶溝通，及如何執行，以上相加在一起，就是後來的CE產品管理二部等語在卷（見本院卷第429～435頁，109年10月21日筆錄），證明被告所舉5則原告不能勝任之案例（該5則事例，經被告於最後言詞辯論期日以民事爭點整理狀提出更新版，見本院卷第519頁筆錄第28行），其中事例2係單獨發生於000年間原本的產品專案處（嗣整併至CE產品管理二部，106年10月原告所在），屬於預算執行部門與物管部門間之溝通事件，審酌被告公司內不同部門步調不同，很常常發生，業經高階退休人員（前研發副總洪明泉）指出如上，證人復證述本次物管同仁只是提出建議跟想法，不是下指令一定要報廢，又直接報廢要開單，要有預算，預算執行是證人部門執行工作時要處理的事情，不是物管要處理，報廢開單是證人部門應該要處理完等語明確如上，則本件時任執行預算部門之原告，因其職司預算控管，於當月不妥協於物管同仁直接報廢物料之請求，而對於物管同仁催促開單報廢不再相應，此情核與怠惰不為，明顯迥異，且查苟若原告係怠惰之人，被告亦不至於本次事件之次（10）月，信賴並委以重任，任命原告擔任工作內容更多，原本分由林寅智與王景翰2人主管，而後合併由王景翰主管1人之CE產品管理二部，繼續擔任專案經理。

（四）據證人王景翰結證稱：被告具出原告不能勝任工作的5個事例（指本院卷第137～145頁所列），只有案例3與案例4是證人擔任原告主管的時候，這兩個事例是原告不適任的事實，原告擔任CE產品管理二部之專案經理（下稱PM），很多事情各部門會問PM的意見，PM應該要在這些部門提出

問題時，表達自己的意見，甚至要去處理意見，自己沒有辦法處理時要跟主管反應，原告沒有立即跟主管反應，是自己處理把到事情不可收拾的時候，證人會收到其他部門研發、採購單位反應到證人這邊，或是主管要問原告發生什麼事情，證人就要花更多心力處理原告本來去處理的事情，案例3是107年1月是（CE產品管理二部）在做專案開發過程中，其他部門認為原告傳的文件不符合產品開發上的需求，有跟原告討論說，請原告去參考其他同仁的作法，最後其他部門有反應，表示原告應該做總結並上傳總結報告，讓所有部門瞭解這個報告才是完整，而不是把之前報告再傳1次，但原告並沒有這樣做，證人在107年11月間辦理107年度績效考核評分時，不是證人去修改原告的3分，是楊家榮107年10月份才剛接部門主管，楊家榮給原告3分，一般來說主管會以3分當平均值，楊家榮打的成績往上傳後，證人跟楊家榮說原告的狀況，楊家榮才將3分下修為1分，團隊中一定有績效好和績效不好的員工，比較後才有1～5分的排序，原告是在這樣的排序下得到1分等語在卷（見本院卷第399～404頁，109年9月2日筆錄），對照被告提出內部107年電腦列印之考核紀錄（證物編號：被證9），原告自評：「1.量產機種充分掌握並解決重點問題尤其是協調解決ES103TD2/ ES103TD3各項量產中TP問題以及善率問題。2.溝通協調所有產品管理部（非僅CE）持續進行料號清理，2018年已有超過100個料號執行EOL。3.協調溝通並解決各部門在產品專案開發過程所發生之權責，例如ES103TD4WSmura問題之負責人員指派與跟催。」及直屬主管（楊家榮）評語「1.量產機種需掌握問題重點，有效協助問題解決。2.EOL料號管理本身較為瑣碎，需要花較多經力控管。3.溝通協調表示上需以數據說明，這樣比較容易被接受。」暨間接主管（王景翰）評語「1.對於產品開發關鍵事件傳達不明確。2.與其他部門溝通不順暢。3.公共事務執行不確實，需要主管一

再提醒，收集之資料完整性不足，需反覆檢察更新，無法主動進行及發現問題。4.對交辦事項不積極，在處理事情過程中有問題不及時提出討論，Dead Line到期成果不盡理想。5.與同儕比較，能力與處理事情方式相對較弱且掌握不足。」各等語（見本院卷第197頁），則據高階退休人員（前研發副總洪明泉）上開中肯可信之證述，考績是上一級主管打完後，基本上是轉給更上層、考績這種東西跟主管的看法，應該會差很多才對等語如上，因此自不能僅憑間接主管一己評價，資以認定事實真偽，況查被告公司於年終進行年度考核，既係各自分層負責，先由直接主管進行第1層考核，再由間接主管進行第2層考核，非得由間接主管直接指（提）示直接主管更改原已上傳之評分，否則失去分層管考之意義，復查年度考核不但影響下屬升遷獎懲，亦對公司用人當否影響深遠，直接主管為第1層評核時，參酌該員過往表現而為評核，併參前述同一高階退休人員指出，內部未曾聽聞原告跟哪個主管、同事不合或公事上和誰意見有落差，也不清楚原告在跟其他部門協調時發生問題之一切情狀，則該名直接主管曾經依其職權，做出之中等（3分）評核，本院認為該中等評核反而較近於原告在不同部門協調時，通常工作表現之樣貌。

（五）又經本院檢視被告提出案例3其證明方法（證物編號：被證21），這是電子郵件，內容係107年1月22日該公司員工畢逸倫提醒原告，不是將相同的檔案重傳1次，內容應該是總結的版本，Summary report，畢逸倫說他（畢，Leo, Pi）已經有提供附件可給對方（牟，Morden,Mou）參閱。經查上述畢逸倫之個人意見，經證物21提出人以綠色螢光筆標示在卷（見本院卷第233～234頁），續經本院檢視全份文件，綠色螢光比標示處下方，有未經證物21提出人以綠色螢光筆表示者，內容係畢逸倫接著以：「我有請IT加簽站到DQE，避免直接送簽到主管，這樣我們可以協助放入一些佐證文件，避免退件。」等語（見本院卷第234

頁），則前揭CE產品管理二部主管王景翰所謂：…原告協調其他部門遇到問題，沒有立即跟主管反應，是自己處理把到事情不可收拾的時候，證人要花更多精力去面對其他部門反應，去詢問瞭解與處理云云，核與案例3係訴外人畢逸倫自請IT加簽站到DQE，避免直接送簽主管乙情，有所捍格。再查，CE產品管理二部間接主管王景翰、CE產品管理二部直接主管楊家榮，連同整併前之原產品專案處直接主管林寅智3人，均係被告聲請傳喚（見本院卷第278、333頁。該3人依序經本院核發證人日旅費652元、652元、536元），是為被告友性證人，惟當107年11月王景翰經手107年度年終考評時，據被告提出之5則案例其事件之年、月，第1則是107年12月、第2則是106年9月、第3則是107年10月、第4則是106年11月，而第5則其實就是107年中（非年終）考評之主管（王景翰）評語，並於王景翰109年9月2日到庭時，經被告訴訟代理人請求本院提示於證人閱覽（見本院卷第137～145頁被告製作表格，及本院卷第401頁筆錄第10行，又被告於本件言詞辯論終結前，提出該5則案例更新版，見本院卷第502～517頁），可知：第1則時序最後於107年12月，並非前1月（107年11月）王景翰經手107年度年終考評時，因王景翰收到上轉之中等評分（3分），王景翰認為楊家榮107年10月份才剛接部門主管，告知楊家榮之事件。第2則僅是單獨發生於000年間原本的產品專案處（嗣整併至CE產品管理二部），預算執行部門與物管部門間之意見歧異，係合於公司內不同部門步調不同之常情。第3則與第4則均是合併後工作內容更多之CE產品管理二部，其中第3則是107年11月辦理年終考核之10個月以前，於107年1月下旬由畢逸倫：「我有請IT加簽站到DQE，避免直接送簽到主管，這樣我們可以協助放入一些佐證文件，避免退件。」，茲於不同部門協調時，本係部門主管王景翰佔較重的比例，而身為專案經理之原告次之，且查王景翰謂原告不往上報又處理不好，等到王景

翰知悉時已經不可收拾，要花更多精力去處理…云云，言過其實；其中第4則依被告提出案例4之證明方法（證物編號：被證22），這是電子郵件，係被告公司2017H2內部稽核結果，先是張志明協理（Jim,Chang，原任前產品專案處協理，見本院卷第501頁，被告製表）於106年11月24日致全體（Dear,All）：「#1-HN。＃2-Phaseout-＞Alan,Risk-go-＞Morden。#3-Justin。」、「#2-Risk-go流程，Phase-out。尚未上DCC系統（2017H1缺失單文號HZ000000000。」（見本院卷第239頁）。此後於107年11月28日15時19分，＃1-HN（魏漢寧，HanNing,Wei）回覆上開主旨事項於原告（牟敦杰，Morden,Mou）與訴外人紀原欽（Justin,Ji）、訴外人傅克龍（Alan,Fu）：「I don’t receive yiur reply yet.Is 12/E OK for you? Update me what is your plan to commpltet your specific task. Thanks.」（見本院卷第236頁），次（28）日下午16時33分則另有訴外人魏漢寧（HN，HanNing,Wei）回覆給原告之電子郵件：「Dear Morden,看一下前一封Jim的mail，有一個riskgo，他assign給你！」（經被證22提出人以綠色螢光筆標示於本院卷第236頁），此係回應3分鐘前即28日下午16時30分原告（牟敦杰，Morden,Mou）致給訴外人魏漢寧（HN，HanNing,Wei）之電子郵件：「前一個mail沒有我的action item,所以我沒有回復。你的意思是每一個PDMowner都要回覆PDM檢查或更新的時間嗎？」等語（經被證22提出人以綠色螢光筆標示於本院卷第236頁），則原告係對於前主管張志明本次發出之106年H2內部稽核結果，於28日下午16時30分詢問訴外人魏翰寧，經訴外人魏翰寧於16時33分回復如上，可知106年11月係處理2017H1缺失單文號HZ000000000，此係2017H2內部稽核事項，並非106年10月～108年4月原告擔任CE產品管理二部專案經理，對於工作內容更多之職掌，產品的設計開發到量產（原由林寅智主管之產品專業處其業務範圍），加

上客戶協調產品規格、與客戶溝通，及如何執行（原由王景翰主管之業務範圍），有不能勝任之情形，被告指摘原告對於其身為專案經理之職掌，認識不明，就連張志明交辦分配給原告之處理產品事務，推諉不執行，溝通上有很大的問題，經魏翰寧提醒原告尚未回報工作進度，原告仍恍然未覺，魏漢寧只能再向原告說明看一下前一封Jim的Mail…云云各語（見本院卷第514頁被告表格陳述），因該份證物提出人既漏看主旨：「2017H2內部稽核」，係106年11月24日處理2017H1缺失單文號HZ000000000（依其阿拉伯數字流水號，西元年份為2017年，01應為106年1月，西元2017H1），所辯即無足取。

（六）據證人楊家榮結稱稱：年度績效是末位管理，會有績效改善計畫，107年度只有原告是最後1位需要績效改善計畫，沒有其他人，當年度原告績效最差，原告在新產品開發上會遇到很多狀況，導致沒有辦法順利量產，被告提出的5則案例，是公司收到原告提告後，由證人提供整理給律師，第1則是107年12月ES103TD4/ ES103TD5，這個專案沒有成功，元太的良率過低，要去要要求工廠解決這個問題，後來沒有辦法解決，所以沒有量產，這個案子之後有衍生機種（營業秘密），今（109）年才開案，目前還在開發，衍生機種沒有發生協調問題，公司有分配給原告的其他工作，但還是有發生協調問題，如果我們把新產品的案子都給其他人，其他人的LOADING就會比較重，證人如果分配比較簡單的工作給原告，對其他人就會不公平，證人不知道106、107年原告的直接主管沒有反映到績效考核的問題，證人認為今天我們在討論產品管理者的 JOB FUCTION，從這個角度來看，原告就是1個不合的管理者，證人認為原告是有問題的，第1次績效改善計畫進行時，證人跟原告說，不管別人怎麼做，透過完成績效改善計畫來改善工作不足的部分，通過的話，公司也沒有理由資遣你，原告有想要繼續待在公司，後來證人剛好出差不在，

回來才知道原來原告的績效改善結果，是不好的，第2次績效改善計畫進行時，原告就說他拒絕了，證人不知道人資是否通報資遣，公司收到原告提告後，我們進行資料蒐集，證人進入CE產品管理二部是107年10月，在此之前的案例2及案例3與案例4（時序依序為106年9月、107年1月、106年11月處理2017H2內部稽核），是證人在公司內部，請大家過往在跟原告接觸的時候，認為原告是有問題的，請大家把資料提供給證人，由大家幫忙蒐集，第5則是原告被ASSING去做1個產品生命週期窗口的總管，原告是1個總的窗口，就是各個產品窗口進入到產品週期之後告知原告，讓原告去做1個彙整等語（見本院卷第390～397頁，109年9月2日筆錄），則依本件當事人說明及舉證程度暨舉證責任分配結果，被告雖以：原告欠缺專業經理之共通溝通協調核心能力，又怠惰能為而不為，107年度考績1分，108年對考績最差之原告進行執行績效改善計畫但未見改善，被告又曾盡力為原告轉覓新職而不可得…云云各語資為抗辯，然其前提事實即員工不能勝任之情狀，所謂具體5則案例，經查：其中第1則107年12月ES103TD4/ ES103TD5開發，專案之所以沒有成功量產，是元太的良率過低，工廠無法解決問題，惟後有衍生機種（營業秘密）並已經開發中，對照前開高階退休人員（前研發副總洪明泉）指出106、107、108年度專案內容差異不大，108是106、107的延續、不同部門協調發生問題，是由各自的部門主管出面互相解決等語如上，可知第1則案例並非原告與其他部門同仁發生什麼衝突，導致被告產品開發與控管不如預期；第2、3、4既於訴訟中始為蒐羅提出，作為應訴目的使用，則於108年上半年進行績效改善計畫時，欠缺具體案例作為改善缺失的根據，楊家榮也只能安慰原告，不要管別人怎麼做，但求補足不足，通過就好等語如上，本件雇主不能讓員工理解資方進行績效改善計畫之缺失事因，故而該績效改善計畫表（一）固臚列：中心主管（簽

名）、人資單位（簽名）、間接主管張志明、王景翰、直接主管楊家榮、計畫參與者牟敦杰，改善事項：明確且即時傳達關鍵事件發展，主動積極處理負責事項並提供完整有效資訊，改善並確保與其他部門順暢溝通，強化事件管理與掌控能力，改善時程西元2019年2月25日～3月31日（證物編號：被證11，見本院卷第201頁），充其量僅能視為雇主應付後續資遣之手段而已；第5則涉及生命產品週期EOL（End of Life）model list，於生命週期結束庫存產品之管理，不同部門間若存有歧見，亦屬常情，且此項業務對原告而言，非屬全新業務，原告於106年9月原任職產品專案處時，即有案例2事件，嗣整併後之CE產品管理二部，仍屬原告之業務，惟佔原告專案經理業務比重為10％，原告業務仍以開發為主，ES103TD4/ 5development佔原告CE部門專業經理業務比重50％（證物編號：被證7，見本院卷第181頁），被告既不能舉證以實其說原告確有不能勝任工作，從而，被告108年4月29日所為之解雇，與法不合。

七、綜上，本件被告解雇不合法，原告求為確認兩造間僱傭關係存在，為有理由，判決如主文第1項所示。勞動基準法第22條第2項前段，工資應全額給付勞工，經被告抗辯原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關係經認定仍為存續時，需扣抵54萬2,667元（見本院卷第499頁被告書狀，109年2月10日～8月14日共6月又5日，每月00,000元，共54萬2,667元），並無不合，又僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，基此，本件實施無缺失事由根據之績效改善計畫在先、續為非法解雇復在後之被告，抗辯原告因此減省台北往返新竹之住宿、交通、相關費用，及怠於至他處就職取得之利益

等等，均應併為扣除、計算後述勞退金補為提撥時，亦需扣除嘉捷公司提繳之金額…云云（同上頁書狀），皆非正當，且後述嘉捷公司係按109年1月1日生效之勞工月提繳分級表其級距依法提撥，原告有受此利益係另具法律上原因，則本件被告應給付原告薪資為150萬6,133元（108年4月29日～109年12月28日共20月，每月00000元，共204萬8,800元。204萬8,800元減54萬2,667元等於150萬6,133元），及被告應自109年12月29日起至原告回復原職之日止，按月給付原告10萬2,440元，原告於此範圍之請求，為有理由，應予准許，判決如主文第2項所示，逾此範圍之請求，不能准許，應予駁回，判決如主文第4項所示，而原告此部分之訴，既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，併予駁回，判決如主文第7項所示。原告求為補提撥退休準備金，合於勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項及勞工退休金條例第31條第1項與最高法院101 年度台上字第1602號判決之意旨，且原告月薪固定為每月10萬2,440元，為兩造不爭執之事實，依勞動部令修正發布且於108年1月1日、5月17、109年1月1日生效之勞工月提繳分級表，月提繳工資均為0000元，其6%為6,336元/月，爰為照准，判決如主文第3項所示。兩造分別陳明准、免假執行，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項（後者由本院酌定相當之擔保），宣告各得准、免假執行，如主文第6項所示。

八、兩造其餘主張及所提證據與本院上開論斷無涉或無違，不予一一贅述。

九、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為1,312萬7,520元（見本院卷第55頁，本院109年1月21日109 年度補字第12號民事裁定），應徵第一審裁判費12萬7,544 元，前經暫免徵收其一部，並據原告預繳6萬3,772元（見本院卷第3頁反面），證人黃信道、洪明泉（上2人經法官依職權傳訊）到庭並捨棄證人日旅費（見本院卷第320、322頁），其餘3位證人日旅費合計1,840元，本件原告之訴為一部有理由，一

部無理由，依民事訴訟法第79條規定，按其勝、敗比例，定其負擔，如主文第5項所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭 法　官　周美玲

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，應添具繕本1 件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費新臺幣19萬1,316 元，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9 條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　28　　日

書記官　鄧雪怡