

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第40號

原告 林以芯

訴訟代理人 王文成律師

吳秀倪

被告 台灣應用材料股份有限公司

法定代理人 余定陸

訴訟代理人 蔡維恬律師

周修平律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年3月5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、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在、被告於民國（下同）111年9月18日對原告之調職處分無效，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在、上開調職處分是否無效，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法

律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款分別定有明文。本件原告起訴時，訴之聲明原為：(一)、確認原告與被告公司之僱傭關係存在。(二)、確認被告111年9月間對原告之調職處分無效。(三)、被告應回復原告於EPI之原職。(四)、被告應給付原告新臺幣（下同）268,730元及自發放日111年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(五)、被告應自112年2月1日起至原告復職日前一日止，按月於每月20日給付原告69,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(六)、被告應自112年2月1日起至原告復職日前一日止，按月提繳5,796元至原告勞工退休金專戶。(七)、原告願就聲明(四)、(五)、(六)供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第13-14頁）。嗣原告於112年8月21日當庭就上開聲明(五)起算日變更為同年月5日（見本院卷第87頁），復於同年10月26日言詞辯論期日，變更上開聲明(二)為：確認被告111年9月18日將原告調職至MDP部門之處分無效；聲明(四)之金額變更為269,000元；聲明(五)之金額則變更為69,870元（見本院卷第113-114、137頁）。經核，原告上開訴之聲明之變更，其請求之基礎事實同一，且屬單純擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，均無不合，程序上應予准許。

## 貳、事實方面

### 一、原告主張：

(一)、緣原告因擁有理工背景，且碩士學歷，於110年2月1日受被告雇用擔任製程工程師，於通過試用期及調整薪資後每月薪資為69,870元。原告工作態度認真、表現優異，不僅受客戶肯定，亦深受原告所接洽之被告美國總公司員工之稱讚。未料原告斯時之主管彭智龍竟為晉用自身人馬，於110年10月間起即開始刻意刁難原告，除於111年4月1日下班時，突以

01 簡訊強令原告於111年4月清明連假加班不得休息，不顧客戶  
02 即台積電公司人員，向其反應應協調並增加二台機台之支援  
03 人力，而強令原告一人獨自監控二台相距超過一公里之機  
04 台，並據此誣陷原告工作能力不足，並濫用權力於111年4月  
05 20日對原告違法實施為期3個月績效改善計畫（簡稱PIP），  
06 甚語帶威脅吆喝強令原告簽署PIP，更將原告惡意自公司與  
07 客戶端之會議信件收件人串中「長期剔除」，導致原告無從  
08 得知客戶台積電公司之最新需求以及所需之相關數據（會議  
09 紀錄、會議文件報告、客戶會議要求等相關資訊郵件），增  
10 加原告在PIP績效改善之困難度，再以原告未通過前開績效  
11 改善表及績效改善計畫為由，於111年9月18日不顧原告之意  
12 願，將原告由原來的EPI部門轉調至工作內容迥異、體能需  
13 求度較高之MDP部門，該部門僅有原告一位女性工程師，並  
14 暗示性脅迫原告若不配合，將立即喪失工作權，被告顯係欲  
15 以不合理之工作內容，迫使原告不堪負荷自請離職，被告之  
16 調職行為欠缺合理性，亦違反勞動基準法（下稱勞基法）第  
17 10條之1所定之調職五原則，被告對原告該調職自因違反勞  
18 基法第10條之1規定而無效。

19 (二)、又被告雖自111年4月至7月間，對原告實施PIP，然當時原告  
20 之主管彭智龍未對原告為任何輔導改善措施與教育訓練，反  
21 而號召部門團隊同仁職場集體霸凌原告，於111年7-8月要求  
22 多名現仍在職同仁，共同連署寫下原告不適任原因，在未予  
23 原告會談前，即據此不實之內容，將原告111年考績打評為L  
24 C(最低等級)，明顯違反被告績效考核程序之規定，程序上  
25 有明顯瑕疵，屬濫用權利之考績裁量違法，且原告於被告核  
26 發111年度年終獎金之日，係仍在職，況原告於111年11月24  
27 日，亦已收到被告公司全球CEO，所寄予原告表示公司會發  
28 放111年度年終獎金之電子郵件，是被告拒發原告該年度年  
29 終獎金269,000元，顯無理由且於法無據。

30 (三)、又原告當時因遭被告人資部門等員工刻意誤導，告知原告因  
31 PIP績效改善未過即構成解僱事由，被告已擁有開除原告之

01 權限，復遭主管彭智龍，威脅原告PIP未過將會被解職云  
02 云，致原告於飽受主管脅迫與同仁欺騙下，陷於「自行離  
03 職」及「由被告開除」之兩難中，原告因唯恐工作職涯中留  
04 下遭人開除之紀錄，不得不簽署離職申請書，惟原告並無離  
05 職之意願，實係因被告濫用經濟及權力上優勢地位，使原告  
06 於締約意思不自由之情況下提出，致生原告重大之不利益，  
07 不僅與誠信及公平正義原則有違，亦已違反勞基法第11、12  
08 條之強制禁止規定，原告之申請離職應屬無效，縱非無效，  
09 原告亦係受到被告公司人員之詐欺及脅迫，陷於錯誤而為離  
10 職之意思表示，原告已於112年10月26日，依民法第88條、  
11 第92條之規定，當庭向被告合法撤銷前所為之離職意思表  
12 示，原告該離職意思表示即屬溯及失效，則兩造間之僱傭關  
13 係仍屬存在，被告即應依法按月給付原告工資及提撥勞退金  
14 至原告個人勞退專戶。且被告於初始開庭時，已自承在111  
15 年4月至7月間，對原告實施PIP，嗣經法院要求其提出該計  
16 畫之相關資料及對原告實施輔導改善措施、教育訓練之證明  
17 資料，因被告事實上未對原告進行輔導改善措施、教育訓  
18 練，提不出該等資料，始又改稱未對原告實施PIP云云，顯  
19 見原告並無不能勝任工作之情形，實為被告不實編造原告工  
20 作不力之事由，再以原告未通過PIP為藉口，非法調動原告  
21 職務並逼迫原告自行離職，被告所為均與法有違等語，並聲  
22 明：如上開最後變更後訴之聲明所示。

## 23 二、被告之答辯：

24 (一)、原告自110年2月1日起任職於被告公司EPI部門，職位為製程  
25 支援工程師，因就職後存有諸多表現問題，經其主管彭智龍  
26 於111年4月20日給予其一指導函，詳列出原告任職以來之表  
27 現問題，與對原告之職位應有之期待，惟原告拒絕接受主管  
28 之指導，彭姓主管僅得以電子郵件方式將上述函提供予原  
29 告，嗣原告於同月25日對其彭姓主管狡稱有誤會、其都有跟  
30 進專案進度、每日報告等云云，因其所述與事實不符，彭姓  
31 主管僅得再進一步澄清原告之問題所在，然公司當時並未對

原告實施PIP。嗣於同年0月間，彭姓主管寄信告知原告其表現問題仍未改善，希望原告能自行擬定改善計畫與時程，再加以討論，詎原告却仍消極以對，拖詞自己被排除在團隊會議資料收件名單外、無資訊、無法進步等云云，亦未完成重要之課程等，而拒絕提出工作改善計畫及與彭姓主管討論其具體改善方向。因原告在工作上遲未有進步，且對彭姓主管之指導拒絕配合，被告公司經內部討論後，始將原告於000年0月間調任至另一部門即MDP部門，該部門亦有另兩位女性製程支援工程師，且工作係在於建立製程流程及晶片順序，並無特殊體力需求，是被告對原告之調職係合法有效且無不當。然原告之後猶未思改進、工作態度與表現依舊，新部門之熊姓主管亦認為原告不具備其工作所需之基本技能與應有表現，且不願意接受主管指導也未進行改善，終至原告111年度考核為LC（Limited Contribution，即表現最低評等），依被告既有之獎金計劃規則，原告即喪失請領當年度年終獎金之資格。而原告嗣因考量照顧家人之需求，自行於111年12月13日向熊姓主管以寄發電子郵件之方式，請求於112年2月5日辭職，熊姓主管於收到時即回覆允諾，因原告自願離職之意思表示，為形成權之行使，於意思表示達到被告即生終止之效力，故兩造僱傭關係已於112年2月5日被原告終止，原告自無從再向被告續請工資及提發勞退金至其個人勞退專戶之餘地。

(二)、原告之主管未以詐欺、脅迫方式讓原告為自願離職，原告雖稱彭姓主管等曾明示或暗示其若未能通過績效改善計畫，被告公司將依法進行資遣，據此主張其因此陷於錯誤、受到脅迫云云。然被告公司人員僅因其詢問而告知，如未能通過績效改善計畫，依法可能之結果，原告斷無因此可依據民法第88條與第92條，主張其係「錯誤」、「被詐欺」、「被脅迫」而為意思表示之理。又原告陳稱自己被排除在RDPC團隊會議資料收件名單外、無法進步等云云，實則因原告經主管一再提醒其表現問題後仍未獲改善，主管為減輕其工作負

擔，使原告能致力於改善其工作表現問題，因此將其暫時自  
團隊會議資料收件名單中移除，希望保留更多時間，由原告  
專注改善其表現問題。怎料原告仍繼續消極以對，且對於彭  
姓主管之指導拒絕配合，被告公司始不得不於111年9月將原  
告轉調到熊姓主管之團隊，而此轉調時點距離原告自請離職  
之時點已逾三個月，是原告與彭姓主管間之糾紛、其他相關  
對話等，亦顯與原告是否於111年12月13日受詐欺、脅迫而  
離職之事實顯無關聯性，並與本件爭點無關甚明。

(三)、原告雖主張其110年工作表現優異、備受肯定云云，實則原  
告之彭姓主管對原告110年度之工作考核，即已評價其尚有多  
處需改善，僅因其第1年任職，彭姓主管希望給其多一些  
時間改善，不願讓原告第1年即因考績不佳而拿不到年終獎  
金，且原告在EPI部門任職時之同事，亦多認為原告工作態  
度不認真、學習進度落後、對專業知識了解不足以至於團隊  
中之其他成員必須承擔其工作量等等，縱其嗣經調任至他部  
門，新部門之熊姓主管亦認為原告不具備足夠技能擔任工程  
師，且態度消極、常請病假且報告品質差勁，可見原告表現  
不佳並非彭姓主管主觀認定，而係整個團隊皆有一致之評  
價。原告提出其與美國總公司成員之電郵往來，實屬總公司  
成員基於商業禮儀所為之回覆，與原告是否能勝任其工作之  
事實無涉。況員工之表現考核係僱主經營自治管理之核心事  
項，為僱主即被告之經營決策權限，被告本應有相當之裁量  
空間，法院不應介入，以尊重被告之人事管理權責，原告稱  
其主管彭智龍對其111年度之考績不實，剝奪其領取年終獎  
金26萬9,000元之權利，係裁量權限濫用非合法、考核程序  
有明顯瑕疵云云，實屬無據。並答辯聲明：1、原告之訴及  
假執行之聲請均駁回。2、若受不利判決，願供擔保請准宣  
告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)、經查，原告於110年2月1日起任職於被告公司，於被告EPI部  
門擔任製程（支援）工程師，其直屬主管為彭智龍，嗣原告

於111年9月18日，經被告公司調職至其MDP部門擔任工程師，直屬主管為熊姓主管，其後被告公司就原告於111年度工作表現之考績評等為LC（Limited Contribution，即表現最低評等），被告未發予原告該年度之年終獎金；嗣原告於111年12月13日寄發電子郵件予其熊姓主管，表示欲辭職，該封電子郵件之內容（中文翻譯）為：「需要你核准我辭職，因為要照顧家人。依照我們12月5日的討論，我會在2月5日辭職。感謝你提供友善的環境，很感謝Albert與Erick（即熊姓主管）！」，熊姓主管於同日後不久，即以電子郵件回覆原告，中文翻譯內容為：同意原告之辭職，並請原告保重等情，為兩造所不爭執，並有被證4之上開二封電子郵件影本在卷可憑（見本院卷第79頁），上情應堪信為真實。

(二)、至原告主張：原告當時之彭姓主管故意刁難並不當加重其工作負擔，再以其工作表現不佳為由，濫用權利對其實施非法之績效改善計畫，並惡意將其排除在公司團隊會議資料收件名單，阻礙其工作表現，再以其未通過該計畫為由，違法將其調職及考評其111年度之績效為LC，並據此拒發其該年度之年終獎金269,000元，應無理由，且該調職處分亦屬無效，其並因受到公司之彭姓主管等人之詐欺及脅迫，陷於錯誤而為離職之表示，該離職意思表示應屬無效，至少亦得撤銷，其已當庭合法撤銷該意思表示，兩造間之僱傭關係仍屬存在，被告亦應按月繼續給付其薪資及提繳退休金等情，則為被告所否認，並辯稱如上。故兩造間有爭執應予以審究者，在於：1、被告於111年9月18日對原告所為調職處分，是否合法有效？2、被告對原告111年度之工作表現，考評為LC等級，是否合法有據？原告請求被告給付其該年度之年終獎金269,000元及法定遲延利息，是否有理由？3、原告於111年12月13日對被告所為離職之意思表示，是否有效？是否係受到被告公司人員之詐欺、脅迫所為？兩造間之僱傭關係是否仍然存在？爰予以論述如下。

(三)、被告於111年9月18日對原告所為調職處分，是否合法有效？

01 1、被告辯稱原告任職其公司後，有諸多工作表現上之缺失，經  
02 其主管彭智龍於111年4月20日給予其被證1之指導函（備忘  
03 錄，中譯文為被證1-1），詳列其任職以來之表現問題，與  
04 對其職位應有之期待，然原告消極以對，且拒絕接受該主管  
05 之指導，嗣於同年0月間，彭姓主管寄發被證3之郵件（中譯  
06 文為被證3-1），告知原告其表現問題仍未改善，希望原告  
07 能自行擬定改善計畫與時程，再加以討論，然原告仍消極以  
08 對，主張自己被排除在團隊會議資料收件名單外、無資訊、  
09 無法進步等，亦未完成重要之課程，且拒絕提出工作改善計  
10 畫及與彭姓主管討論其具體改善方向等情，已據被告提出被  
11 證1彭姓主管於111年4月20日寄給原告說明表現問題與工作  
12 期待之函（備忘錄）原文、被證1-1即被證1之中譯本、被證  
13 2彭姓主管於111年4月25日寄給原告之說明電子郵件（原  
14 文）、被證2-1即被證2之中譯本、被證3彭姓主管與原告間於  
15 111年0月間之電子郵件郵件（原文）、被證證3-1即被證3之中  
16 譯本、被證6:111年4月20日較原告資深之于姓同事寄予原告  
17 之電子郵件（原文）、被證7:111年4月22日于姓同事寄予原告  
18 之電子郵件（原文）、被證8:111年4月23日彭姓主管寄予原告  
19 之電子郵件（原文）、被證9原告所屬團隊成員對原告之工作  
20 表現評價表（含中譯文）影本各一份在卷為憑（見本院卷67-7  
21 7、159-169、317-355頁，其中被證6至8之中譯文見卷第268  
22 -270頁），且於被證6-8中，原告之于姓同事及彭姓主管，  
23 已分別指出原告就故障排除報告未充分完整且漏掉關鍵問  
24 題、欠缺以技術格式良好紀錄問題及報告格式有問題、就負  
25 責項目之問題未提供更新報告，及提供之更新報告不夠充分  
26 完整、對負責之項目欠缺了解等工作上缺失，另被證9原告  
27 同事對原告工作表現之評價紀錄表（見本院卷第351-355  
28 頁），大都認為其工作態度不夠認真、學習進度落後、對專  
29 業知識了解不足，致團隊中其他成員須承擔原告工作量等  
30 情，而互核上開之證物內容，所指原告在工作表現上之缺失  
31 點，已有相脗合之情形，且被證9係於111年0月間所製作，

01 為原告所不爭執，亦有被證3-1內，彭姓主管提到「…以下的  
02 指控只反映出每個人都應該要悉心照顧您…我已經收到對  
03 您十分負面的評論，不僅來自我們的團隊…」之情（見本院  
04 卷第163頁）可佐，並非臨訟所編造，再核以其內容，其中  
05 仍有一位同事提到「事實上，我沒有直接指導過她，但從會  
06 議質量的角度來看，她長期以來都在不斷改進。」（見本院  
07 卷第352頁編號15），可見被證9乃係由原告多位同事，本諸  
08 自己與原告共事期間，對原告之觀察及工作表現，所作出之  
09 獨立評價，尚難逕認係被告，片面預設對原告不利之立場，  
10 安排、找來員工不實指摘原告所編造而成，故被證9整體所  
11 述原告工作表現內容，仍具有客觀性，有其參考之價值。從  
12 而，核諸被告上開所舉事證，被告上開之主張，已非無憑。

13 2、原告固提出其與前同事李煜聰間之對話截圖（見本院卷第  
14 112頁、于姓同事向原告詢問等之電子郵件截圖（本院卷第2  
15 38-241頁）、原告與美國總公司人員Sanjana間之電子郵件  
16 截圖（本院卷第242-246頁）、遭被告長期剔除與客戶台積  
17 電公司間之團隊會議資料收件名單之電子郵件影本（見本院  
18 卷第185-191頁），主張原告當時之彭姓主管，故意刁難且  
19 不當加重其工作負擔，再以其工作表現不佳為由，對其實施  
20 非法且未合於公司規定之績效改善計畫，並惡意將其排除在  
21 公司團隊會議資料收件名單，阻礙其工作表現，復以其未通  
22 過該計畫為由，違法將其調職等情，惟此為被告所否認，並  
23 辯稱如上。經查：

24 (1)、被告公司為半導體設備供應商，擁有許多種類不同之機台，  
25 每種機台皆由一組工程師團隊負責，惟團隊中皆係由一名工  
26 程師擔任項目負責人等情，為兩造所不爭執，則被告公司於  
27 111年間當時，在原告任職公司擔任製程工程師已逾1年，基  
28 於公司當時整體業務量等之考量，原告所屬部門之彭姓主  
29 管，分配由原告負責客戶台積電公司之二台機台，實難遽認  
30 彭姓主管係故意刁難並不當加重其工作，且核諸原告與同事  
31 李煜聰之對話，乃係原告先表示：「本來一個人就不可能顧

01 得了兩台」後，李煜聰乃接著稱：「是啊，他就是為難  
02 你」等語（見本院卷第112頁），核此乃係同事之間，對上  
03 司指派任務及工作負擔私底下抱怨之詞，且李煜聰亦係順著  
04 原告之話語，所為之回話，尚難憑此，即得認定原告之彭姓  
05 主管，當時有故意刁難並不當加重原告所無法承受工作負擔  
06 之情事，原告此部分之主張，尚難以憑採。

07 (2)、次查，被告辯稱原告所負責之客戶台積電公司業務，每周有  
08 二個主要會議，其中RDPC團隊主要著重在硬體及產線品質維  
09 護工作，另一為ATMD團隊，則注重製程之研發，原告之工作  
10 主要與ATMD團隊相關，111年間當時，係原告主管為減輕原  
11 告之工作負擔，讓原告先專注於ATMD團隊，使原告能致力於  
12 改善其工作表現問題，始暫將原告自RDPC團隊會議資料收件  
13 名單中移除，但每週仍有寄送ATMD團隊之通知，包括會議邀  
14 請及會議資料予原告等情，亦據被告提出被證12之會議通知  
15 (原文)資料一份在卷可參（見本院卷第363-380頁），已非  
16 無憑，故原告主張其彭姓主管當時故意將其排除於公司團隊  
17 會議資料收件名單，阻礙其工作表現及進步云云，亦難以採  
18 認為實在。

19 (3)、又觀諸原告與美國總公司人員Sanjana間之電子郵件，其中S  
20 anjana固分別於111年6月24日、9月3日及9月20日，寄電子  
21 郵件予原告，表示（中譯文）：「謝謝你提供額外的相關資  
22 訊，謝謝你的協助，真的很讚賞！」、「對於妳辦事效率  
23 快，感到很欣賞！」、「感謝妳的支持！」（見本院卷第24  
24 2、244-245頁），然核諸上開之感謝郵件，主要係針對原告  
25 協助提供資訊方面，表示感謝原告之意思，惟尚難以憑此，  
26 即認原告在工作表現上，均無其彭姓主管及同事，在前述  
27 函、電子郵件及工作表現評價表中，所指出之缺失，原告執  
28 此謂其工作表現良好，無不能勝任工作情形云云，尚不可  
29 採。

30 (4)、另查，觀以被證1-1、2-1、3-1原告彭姓主管先後於111年4  
31 月及8月間，寄給原告之函(備忘錄)、工作說明，及要求原

告改善工作情形、提出工作改善計畫之電子郵件中文譯文內容（見本院卷第159-169頁），可知原告之彭姓主管與原告共事1年多後，已於000年0月間寄予原告之函（備忘錄）中，詳細並具體列明、告知原告在工作上之缺失處，並指出原告主要應改善之方向及項目，加以指導原告，於備忘錄之「期望概述」欄第3點內，亦明確指出原告應提昇溝通技巧，以便能清楚表達意見，並應完成部分相關之AGU課程，於該文件內復載明、強調原告如需其再給予更多之指導應予告知，並說明將給予原告數個月之改善期間，於同年7月底會安排與原告，就其之工作表現情形再作檢討，如屆時原告未達成期望之改善情形，原告可能將接受被告公司在工作規則中規定之紀律處分等情。準此，不論上開之函（備忘錄）等，及其內所要求原告應完成之AGU等課程，是否係屬被告公司對原告所實施，屬較嚴格之PIP計畫，即績效改善計畫，抑或僅為較軟性之工作指導程序，然觀以其實質進行之內容，業已明確指明原告工作之缺失處，並建議及指出原告應進行改善之方向、項目，暨所應參加被告公司辦理之AGU等教育訓練課程，復給予原告相當之調整改善期間，自難認被告當時對原告所進行之工作表現改善措施，未對原告進行輔導及教育訓練，有違公司之員工績效考核辦法之程序規定，原告此部分之主張，亦無法成立。另參諸被證3-1原告彭姓主管對原告之電子郵件內容（見本院卷第163-169頁），可看出原告於111年7月底改善期間屆滿後，其彭姓主管認為原告就原先之工作缺失，仍未獲得有效之改善，並建議原告再參加AGU等課程，以提昇原告專業技術、溝通及問題管理之能力，並定期要求原告，自行擬訂改進計畫（包含執行期程）提交該主管，惟原告並未提出該計畫，且發郵件向彭姓主管表示，其遭排除於公司團隊會議資料收件名單、資源被拿走等情。是被告辯稱原告就其工作表現缺失之改善態度消極，於主管在111年0月間考核其之工作表現時，仍有多項缺失未予以改善，且對主管之指導拒絕配合乙節，即非

01 無憑。

02 3、依上所述，被告所辯原告任職被告公司後，因有工作表現缺  
03 失之問題，經其主管加以指出並欲予以指導時，原告未積極  
04 配合，並有拒絕主管指導之情形，致其在主管所給予其之改  
05 善期間經過後，工作表現上之缺失仍存在等情，尚堪以採  
06 認，則被告經內部討論後，基於公司經營及管理上之需要，  
07 於111年9月18日將原告調任至另一部門即MDP部門，而該部  
08 門亦有另兩位女性製程支援工程師，且工作係在於建立製程  
09 流程及晶片順序，並無特殊體力需求之情，亦有被告MDP該  
10 部門原告之熊姓主管，於被證10電子郵件之說明附卷可稽  
11 （被證10原文版見本院卷第357頁，中譯文見本院卷第277-2  
12 78頁被告之書狀第(六)1.(2)點所載），而原告亦未能舉證其被  
13 調動後之新工作，乃係其在體能及技術上所不能勝任，且對  
14 其之薪資等條件作不利益之變更，暨對其工作地點有作過遠  
15 之變動，並公司係基於不當動機及目的而調動其職務，是被  
16 告對其所為之職務調動，乃係合法有效，並非不當或有違反  
17 勞基法第10條之1規定，而為無效之調動。原告主張該調動  
18 係無效云云，尚不可採。

19 (四)、被告對原告111年度之工作表現，考評為LC等級，是否合法  
20 有據？原告請求被告給付其該年度之年終獎金269,000元及法  
21 定遲延利息，是否有理由？

22 依上所述，可認原告於111年間任職被告公司，因有工作表  
23 現缺失之問題，經其彭姓主管加以指出並欲予以指導時，原  
24 告未積極配合，而係消極以對，致其在主管所給予其之改善  
25 期間經過後，工作表現上之缺失仍存在。又原告新部門之熊  
26 姓主管，係認為原告不具備足夠技能擔任工程師，且態度消  
27 極、常請病假，另報告品質差勁等情，亦有被告所提被證10  
28 熊姓主管之電子郵件、被證11:111年9月熊姓主管對原告工  
29 作表現之評價(原文)各一份在卷可佐（見本院卷第357、361  
30 頁），則被告基於原告在111年度上開之工作表現不佳，對  
31 被告考績評等為LC即最低等級，並無何明顯違反被告公司相

01 關之考評規定，及濫用權利考績裁量違法之情事存在，原告  
02 主張被告對其該考績評定，係屬不當、不實且違法而無效云  
03 云，亦不可採。因依被證5被告公司111年度之獎金計畫，其  
04 中第1條、第4條，已載稱：裁量分紅獎金之發放，主要視員  
05 工之績效表現、所屬業務單位及公司整體營收而定（中譯文  
06 內容見本院卷第267頁被告之書狀），另第21條第a項已明確  
07 載明，考績評等為LC之員工，預計不會領取裁量分紅獎金  
08 （中譯文內容見本院卷第150頁被告之書狀），另上開獎金  
09 計畫第22條亦載明：公司有權因任何理由，在任何時間點修  
10 改或終止此獎金計畫（中譯文內容見本院卷第267頁），可  
11 見被告就系爭年終獎金等裁量分紅獎金之發放與否、發放之  
12 金額，係取決於被告公司當年度之營運狀況、勞工工作表現  
13 等，與其員工提供之勞務不具對價性，亦非經常性之給與，  
14 應非勞基法第2條所規定之工資，而係屬勉勵、恩惠性給  
15 與，被告即有發給與否之裁量權限。因原告111年度之考  
16 績，係被評等為LC，已如前述，是被告依上開獎金計畫，即  
17 有權拒絕發放原告111年度之年終獎金。至原告所提出及主  
18 張被告公司全球CEO所寄予原告，表示公司會發放其111年度  
19 年終獎金之電子郵件（英文及中譯文，見本院卷第183  
20 頁），惟核諸其全文內容，此容係被告美國總公司高層人  
21 員，對全企業集團之整體員工，所作之原則性宣示，難認係  
22 屬對個別特定之收信員工，所為被告公司會發放其111年度  
23 年終獎金之承諾表示及通知，是該封電子郵件內容，應無取  
24 代、變更上開獎金計畫約定內容之效力，原告主張依該封郵  
25 件之通知內容，被告負有給付其111年度年終獎金之義務，  
26 尚屬無據，則原告訴請被告給付其111年度之年終獎金269,0  
27 00元及其法定遲延利息，即無理由而應予駁回。

28 (五)、原告於111年12月13日對被告所為離職之意思表示，是否有  
29 效？是否係受到被告公司人員之詐欺、脅迫所為？兩造間之僱  
30 傭關係是否仍然存在？

31 1、按「勞工向僱用公司之經理提出辭職書，此終止勞動契約之

01 非對話意思表示，以通知達到該公司，發生效力。又不定期  
02 契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表  
03 示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效  
04 力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請  
05 離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反  
06 法令而無效。」有最高法院102年度台上字第120號判決意旨  
07 可資參照。

08 2、本件原告已於111年12月13日，寄發電子郵件向其新部門之  
09 熊姓主管，為辭職之意思表示，並經該熊姓主管於同日表示  
10 同意，已如前述。原告固主張：其當時因遭被告人資部門等  
11 員工刻意誤導，稱PIP績效改善未過，被告已擁有開除原告  
12 之權限，另遭主管彭智龍，威脅PIP未過將會被解職，原告  
13 受到主管脅迫與同仁之欺騙，唯恐職涯中留下遭人開除之紀  
14 錄，不得不簽署離職申請書，該離職表示係屬無效，至少係  
15 受到被告人員詐欺及脅迫所為，已合法撤銷該離職意思表示  
16 等情，為被告所否認。按民法上所謂詐欺云者，係謂欲相  
17 對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之  
18 表示（有最高法院18年上字第371號判例意旨可供參照）；  
19 另按所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以  
20 不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意  
21 思表示而言。當事人主張其意思表示係因被脅迫而為之者，  
22 應就其被脅迫之事實，負舉證之責任，亦有最高法院21年上  
23 字第2012號判例意旨可資參考。經查，被告否認原告之彭姓  
24 主管，有對原告威脅表示PIP未過，其將被解職之事實，而  
25 原告就此並未舉證證明。又核以原告所舉其於112年1月10  
26 日，與被告公司人員韓龍典；於111年4月22日與被告公司人  
27 資部門人員Cathy，於111年8月16日，與同事蘇毓凱間之全  
28 文對話內容（見本院卷第126-128頁），可知被告公司上開  
29 人員，乃係針對原告之詢問，告知其未通過績效改善計畫  
30 時，依法可能之結果，難認該等人員有以錯誤訊息誤導原告  
31 之情形。參以原告是於111年9月18日從彭姓主管之部門，被

01 調至新部門工作約近3個月後，始於同年12月13日發郵件向  
02 新部門主管表示要離職，且前於同月5日時，即已與該主管  
03 討論離職之問題（見本院卷第47頁該封電子郵件之中譯  
04 文），準此，足認原告當時是否要自請離職，尚有其意思決  
05 定之自由，並非因受到被告公司人員之詐欺、脅迫，於意思  
06 表示陷於錯誤及不自由情況下，為該辭職之表示，原告上開  
07 之主張，尚不可採，其進而謂系爭離職之意思表示係無效，  
08 或被詐欺、脅迫而得撤銷云云，亦不可採認。是原告於上開  
09 期日向被告自請離職時，其終止兩造間勞動契約之意思表示  
10 已生效力，雙方間之僱傭契約關係，於112年2月5日起已終  
11 止而不存在。則原告訴請確認兩造間之僱傭關係仍屬存在，  
12 並進而併請求被告自112年2月5日起，按月繼續給付其薪資6  
13 9,870元及法定遲延利息，暨按月提繳5,796元至原告之勞工  
14 退休金專戶，即於法無據而不應准許。

15 (六)、綜上所述，堪認被告於111年9月18日對原告之職務調動，係  
16 屬合法有效，且兩造間之僱傭關係，已自112年2月5日起，  
17 因原告之自行終止而不存在，另原告111年度之考績等級，  
18 未符合可向被告領取該年度年終獎金之條件，被告無發放其  
19 該年度年終獎金之義務，則原告訴請確認兩造間之僱傭關係  
20 存在，及確認被告於111年9月18日對原告之調職處分無效，  
21 被告應回復原告於EPI之原職，暨被告應給付其111年度年終  
22 獎金269,000元及其法定遲延利息、自112年2月5日起按月給  
23 付其薪資69,870元及其法定遲延利息，以及自112年2月1日  
24 起，按月提繳5,796元至原告之勞工退休金專戶，均無理由  
25 而應判決駁回。而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失  
26 所附麗，應併予駁回之。

27 (七)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
28 審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘  
29 明。

30 四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

01  
02  
03  
04  
05  
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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 黃志微