

01 臺灣新竹地方法院民事判決

02 114年度勞訴字第43號

03 原告 李常碩

04 被告 晶門科技股份有限公司

05 0000000000000000
06 法定代理人 王華志

07 訴訟代理人 曾怡樺

08 林妤芬律師

09 上一人

10 複代理人 余嘉哲律師

11 上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年10
12 月27日辯論終結，判決如下：

13 主文

14 一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

15 二、訴訟費用由原告負擔。

16 事實及理由

17 壹、程序方面：

18 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
19 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

20 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
21 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
22 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
23 52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終
24 止勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否
25 認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原
26 告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件
27 確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱
28 傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

29 貳、實體方面：

30 一、原告主張：

31 (一)、原告自民國112年9月11日起受僱於被告公司，擔任「數位IC

01 設計工程師」職務，約定每月基本薪資為新臺幣（下同）9
02 2,000元，被告公司並於113年3月22日以電子郵件通知原告
03 可領取12萬元之績效獎金，足以證明原告績效表現良好，並
04 無工作能力不足情事。惟被告公司卻於113年7月17日以原告
05 「工作無法勝任」為由，於未提供原告實質有效之績效改善
06 計畫（PIP）前逕行資遣原告，未符合勞動基準法（下稱：
07 勞基法）所要求之解僱最後手段性原則，已屬違法。資遣當
08 日，原告因向被告公司爭執未發給簽約金和績效獎金而不願意
09 配合辦理交接，並拒絕簽署任何合意離職或資遣之文件，
10 因簽約金和績效獎金依勞動契約約定均為原告在職時才能發
11 放，可見原告已有表達繼續給付勞務之意願，並未同意終止
12 兩造間僱傭關係，惟被告公司始終拒絕接受原告復職。

13 (二)、為此提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係仍持續存在，
14 並依兩造間勞動契約法律關係及勞工退休金條例規定，請求
15 被告公司給付原告復職期間及復職後應有之薪資、年終獎
16 金、簽約金、績效獎金，並按月為原告提繳勞工退休金至個
17 人專戶等語。並聲明：

- 18 1、確認原告與被告間之僱傭關係自始存在，並持續存在至今。
- 19 2、被告應自113年7月17日起至原告實際復職日止，按月於每月
20 28日前，支付原告92,000元之薪資，及自各期應付日翌日起
21 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 22 3、被告應自113年7月17日起至原告實際復職日止，按年於每年
23 12月31日前，支付原告年終獎金92,000元，及自各應付日翌
24 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；復自114
25 年起至原告實際復職日止，每年均應於12月31日前，持續支
26 付原告年終獎金92,000元，及自各應付日翌日起至清償日
27 止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 28 4、被告應自113年7月17日起至原告實際復職日止，按月提繳勞
29 工退休金5,526元至原告個人專戶。
- 30 5、被告應給付原告112年度簽到獎金230,000元，及自113年9月
31 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

- 01 6、被告應給付原告113年度簽到獎金230,000元，及自114年9月
02 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；復自1
03 14年起至原告實際復職日止，每年均應於9月11日前，持續
04 支付原告簽到獎金230,000元，及自各應付日翌日起至清償
05 日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 06 7、被告應給付原告112年度績效獎金120,000元，及自113年9月
07 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 08 8、被告應給付原告113年度績效獎金150,000元，及自114年9月
09 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；復自1
10 14年起至原告實際復職日止，每年均應於9月11日前，持續
11 支付原告績效獎金150,000元，及自各應付日翌日起至清償
12 日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 13 9、被告應自原告復職後，每滿一年持續支付原告簽到獎金230,
14 000元、績效獎金（金額不得低於前一年度標準）、年終獎
15 金92,000元，及均自各應付日翌日起至清償日止，按週年利
16 率百分之5計算之利息。
- 17 10、願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則以：

19 (一)、緣被告公司係以電子材料批發業、電子零組件製造業、產品
20 設計業等為所營項目。原告自112年9月11日起任職於被告公
21 司，擔任數位IC設計工程師，主要負責MIPI電路工作，112
22 年12月12日原告於評分最高5分，最低1分之考核中，以整體
23 評價3分通過試用期。試用期過後，原告於實際參與MIPI電
24 路計畫時，因無法理解其他同仁就計畫討論之內容，且工作
25 表現亦不符合職務需求，被告公司乃於113年3月開始對原告
26 進行員工績效輔導計畫，本欲讓原告改負責軟體設計工作，
27 然原告對於C語言、Perl和Python語言等程式設計不熟悉，
28 因而作罷。嗣於113年4月間，被告公司改讓原告負責MIPI轉
29 換模型(model)工作，後因原告仍無法順利完成，亦無法
30 清楚解釋及說明過程中所遭遇之問題，又於113年5至6月間
31 調整讓原告負責FPGA環境建立之作業內容，無奈原告所執行

之FPGA結果，仍不符合電路正確內容，亦無法清楚解釋錯誤，是原告客觀上無法勝任數位IC設計工程師之相關工作，無法達成被告公司依勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，被告公司係於對原告進行員工績效輔導計畫仍無法改善，窮盡手段不知如何安排原告擔任適切工作之下情況下，始依勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」事由在113年7月9日通知原告於113年7月17日終止勞動契約，實已符合解僱最後手段性原則，應認被告公司終止勞動契約，於法有據。

(二)、退步言之，縱認被告公司依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約仍有疑義，然被告公司於113年7月9日通知原告資遣，原告收受該終止勞動契約之通知後，旋即於113年7月11日、12日、15日、16日請休共計4日之謀職假，再於113年7月11日以通訊軟體LINE傳訊向被告公司研發副總吳文琦要求更改離職通知日為113年7月9日，未曾向被告公司或公司任何人員主張欲繼續工作或提供勞務，則由原告之舉動，足以推知原告有默示同意被告公司終止勞動契約之意思表示。再者，原告於終止勞動契約後，於113年7月26日向新竹市政府勞工處申訴，又於113年8月21日向新竹市政府申請勞資爭議調解，復於114年1月7日向本院聲請勞動調解，其歷次主張，係請求被告公司提供服務證明、給付績效獎金及簽約金，原告迄至兩造終止勞動契約7個月後，始於114年2月12日於本院勞動調解程序追加主張請求確認兩造間僱傭關係存在，於此之前未曾向被告公司主張請求回復原職、繼續工作，亦無任何準備提供勞務之通知，應認兩造已有默示合意終止勞動契約之情形存在。是以，原告稱兩造間之僱傭關係繼續存在云云，誠屬無據。

(三)、再退步言之，縱認被告依勞基法第11條第5款之規定終止勞動契約仍有疑義，並認兩造間之僱傭關係繼續存在，然原告於113年7月18日起即未向被告公司提供勞務，且原告迄今並未提出任何準備提供勞務之通知，並經被告公司預為拒絕，

而使被告公司有受領勞務遲延之情事，甚至原告自承其已在聚睿電子股份有限公司（下稱：聚睿公司）任職，從而原告主張被告應給付薪資、年終獎金、按月提繳勞工退休金、簽約金、績效獎金等，欠缺依據。縱認原告仍得為上開請求，被告公司依民法第487條但書、第335條第1項之規定主張應抵銷原告另在聚睿公司任職之所得等語，資為抗辯。

(四)、並聲明：

1、原告之訴駁回。

2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷第265頁至第266頁，部分文字依本判決之用語調整）：

(一)、兩造不爭執事項：

1、原告前自112年9月11日起至113年7月17日在被告公司任職，擔任「數位IC設計工程師」職位。

2、被告於113年7月9日通知原告依勞基法第11條第5款規定資遣原告，並給付工資至113年8月8日，及資遣費39,228元、預告工資67,467元。

3、原告先後於113年7月11日、113年7月12日、113年7月15日及113年7月16日請謀職假，並於113年7月17日9時13分打卡上班，然未打卡下班。

4、原告曾與被告公司研發副總吳文琦於113年7月2日在萊爾富洽談，並向吳文琦提及應更改離職通知日為113年7月9日。

5、原告曾向新竹市政府申訴於113年7月17日非自願離職，要求被告公司提供服務證明。

6、原告曾於113年8月21日向新竹市政府申請勞資爭議調解，請求被告公司給付簽約金46萬元及績效獎金30萬元。

7、原告自113年8月1日起在聚睿公司任職。

(二)、本件爭點：

1、原告就被告終止勞動契約，有無達成默示合意情形？

2、原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付薪資、年終獎金、按月提繳勞工退休金、簽約金、績效獎金，有無

理由？被告主張應抵銷原告另在聚睿公司任職之所得，有無理由？

四、本院之判斷：

(一)、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，亦即雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約；此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致者，亦同（最高法院95年度台上字第889號、111年度台上字第2069號判決意旨參照）。再所謂合意終止契約，係指契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

(二)、經查：

1、原告自112年9月11日起任職於被告公司，擔任數位IC設計工程師職位，惟於113年7月9日經被告公司通知依勞基法第11條第5款規定資遣等情，為兩造所不爭執。而觀諸證人即原告任職被告公司期間數位IC設計部門主管林裕明於本院113年9月22日言詞辯論期日到庭具結證稱：「原告在112年9月間到被告公司工作，當初是需要一些MIPI有經驗的人員，希望找個有兩年以上經驗的人來幫忙，而原告之前在聯陽公司有負責MIPI產品的兩年經驗，我就想說應該很適合來幫忙，但原告在被告公司處理MIPI這個產品設計的狀況，我們整個部門覺得跟原告之前兩年的經驗應該是配不上的，原告的理解程度和經驗，應該是無法勝任MIPI的設計。當初原告通過三個月的試用期，是因為我們有一些文件跟資料庫的STUDY，所以那個時間就是會超過，因為MIPI的東西非常複雜，

所以當初在滿試用期時我們還特地開會討論要不要通過，當時認為再給原告一次機會，所以我們降低了標準，但這些東西都是原告應該熟悉的才對。【法官問：（提示本院卷第113頁即被告公司所提出原告試用期考評資料，如下圖）在112年12月12日有一個你對原告表現的用英文書寫內容，這是你所寫的嗎？】

Supervisor's Comment

Have to a deeper understanding of the entire MIPI architecture and control details, and need to figure out various MIPI error handlers.

*NC: due to Asher is too young and is not capable of completing Leadership and Max. performance requirement.
Employee's Comment*

我目前對於2076、2077 mipi的design 以及pattern有了解，對於mipi trim的部份還有待改進。

是，除了打字的部分之外，用筆寫的部分也是我所寫的，我在上面有清楚描述說原告對整個MIPI架構其實還需要深入的瞭解，他所有行為的細節都需要搞清楚，還有一些會發生錯誤的處理方式都要搞清楚，但原告就是沒搞清楚，所以我才會寫出來。我是給原告一個客氣的話，我覺得是不是兩年的經驗還不夠然後需要再努力一下，我後來發現兩年經驗真的是確實不夠。（法官問：手寫部分有寫說原告太年輕，不太有能力完成領導，還需要表現，這是何意？）他沒辦法去主導處理MIPI產品設計，因為我本來想整個丟給他，他連看懂都有困難，因為我們還是要把東西量產出去，原告總是要有個績效出來，總不能這樣一直STUDY。（法官問：原告在過了試用期之後，在處理MIPI產品設計到什麼時間？）應該到113年3月我就不讓原告做了，因為原告所有的報告都是錯誤的，原來原告要處理MIPI的產品設計後來就給project leader處理。之前只要有同仁不適任的話，我都會給他好多次機會再個別輔導其他的工作內容，我有問過原告會不會寫software，他不會，然後我當時跟原告說轉成做MIPI的Model或是做MIPI的FPGA。（法官問：原告在轉成做MIPI的Model工作狀況如何？）在做Model時，其實我們只是把類比寫好的東西請原告轉成數字的電路，然後我們可以互相比對結果一

致，結果這樣也是錯誤一堆，沒辦法完成；（法官問：原告在做FPGA這部分的工作情況如何？）做FPGA其實是更簡單的工作，只要把一些電路，有點像文書的整理，整理完畢、按個鍵就看結果，但結果也都是錯誤的。執行FPGA這樣的環境建立的工作，不需要有軟體設計的經驗，有些大學的專題就是FPGA，它不需要太厲害的數位設計的能力，它當然也是數位設計的一部份，可是我們通常都是給新人、沒有經驗的人去幫忙的。（法官問：你有跟原告討論其在處理FPGA的工作狀況嗎？）我們整個部門包括我有6名工程師，在每週開會時，不只在Model跟FPGA，所有人都會建議原告或是跟他指出錯誤的方法、提供意見，然後幫原告解決問題、幫原告解釋，可是做出來的結果還是都是不對的。我有跟原告本人討論過他的工作表現不能勝任要如何改善，每週都有討論、建議和提醒原告，但原告的反應常常就是悶著不說話，然後『嗯嗯嗯』這樣，他最經常的反應就是這樣。當時設計部門都試過了，沒有其他工作可供原告轉換，過程中部門同仁都已經有點受影響，開會時那些小兄弟越來越不滿，我認為原告工作表現不佳會影響到部門其他人離職的可能性，有跟我的主管即研發副總吳文琦討論。原告得知被告公司跟他終止勞動契約後，一週內就去請求職假，沒有跟我或其他人表達想要再回被告公司上班」等語（詳本院卷第214頁至第223頁）；證人即被告公司即研發副總吳文琦於本院同一言詞辯論期日到庭證稱：「我在設計工程部門擔任研發副總，當時112年12月在討論原告試用期表現時，原告應該狀況並不是很佳，但做MIPI設計比較複雜，當時人力不足，所以才想要給一次機會讓原告再試試看是不是還有辦法調整。後來我從原告的週報看到原告一直都沒有進入MIPI產品設計的核心，就是整個設計跟反應都不是非常好，這邊的確也有提醒林裕明要多留意一下。我知道林裕明有對原告調整職務到處理FPGA的部分，我個人從原告的一些報告，跟我看到的狀況，原告比較一意孤行的在執行一些事情，雖然大家有糾正原告一

些問題，但感覺原告還是會用自己的方式執行一些事情，就是結果並不是很好。後來113年7月初，林裕明有跟我講說他準備要請原告離職，我覺得事情應該很嚴重，需要當面跟原告溝通，所以我7月2日才會花一些時間跟原告討論，當日在萊爾富面談時，我有跟原告告知公司認為他工作表現不佳，要請他離職，也跟原告說大概會有一兩週的時間，針對原告原來的report跟整個其他裡面的member跟leader去做討論以後，去確認原告最後的去留，印象中原告聽到我對他提到說公司要解僱他，沒有太大的反應，我後來113年7月9日在線上跟原告講結果，說公司要請他離開，原告沒有甚麼情緒上的激動回應」等語（詳本院卷第233頁至第228頁）。由上開證述可知，彼時被告公司研發副總吳文琦係因於113年7月初獲悉數位IC設計部門主管林裕明向其反映原告於112年12月間通過試用期後之工作表現不佳，於113年3月至6月期間數度調整原告負責之職務內容並為輔導後仍未獲改善，已對部門運作產生影響，亦無法再為原告安排適切工作之情形，方與原告於113年7月2日在萊爾富洽談，告知原告其工作表現不佳，未能符合被告公司職務需求，被告公司已考量以不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，而原告於113年7月2日獲悉上情，及於113年7月9日收受被告公司以勞基法第11條第5款規定對其為終止勞動契約之意思表示時，均無為何具體反對之表示。

2、次查，參諸被告公司提出原告於113年7月11日與吳文琦間之通訊軟體LINE對話紀錄截圖（詳本院卷第53頁，如下圖）



+ ↻ ↽

+ ↻ ↽

+ ↻ ↽

由雙方上開對話脈絡與所用文句以觀，可知原告彼時透過通訊軟體LINE傳訊予吳文琦時，前已於113年7月2日在萊爾富與吳文琦面談，獲悉被告公司認其工作能力不能勝任所任職務，欲終止與其間勞動契約等情，則原告於113年7月9日收受被告公司對其為終止勞動契約之意思表示，並獲知113年7月17日為離職日後，既有相當時間得思考、衡量自身利害關係，適時就被告公司單方以其不能勝任工作為由終止勞動契約乙事表達異議，然原告於傳訊當下，僅向吳文琦提及應更改離職通知日為113年7月9日，未見有爭執被告公司以勞基法第11條第5款規定終止勞動契約為不合法之舉止，佐以原告於收受被告公司資遣通知後，旋即於113年7月11日、7月12日、7月15日、7月16日請休共計4日之謀職假，且於113年7月17日前，均無向公司主管或其他同仁表達想要再回被告公司上班之意願等情，亦據證人林裕明、吳文琦當庭證述在卷（詳本院卷第220頁至第221頁、第229頁），故由前開原告客觀外在表現，綜合判斷彼時其行為之真意，堪認原告於11

01 3年7月17日前，主觀上已欲去職，而未有繼續為被告公司提
02 供勞務之意，應屬明確。

03 3、復觀諸原告於113年7月26日向新竹市政府勞工處提出勞工個
04 人權益申訴時，係表明其於113年7月17日非自願離職，而要
05 求被告公司提供服務證明等語；於113年8月21日向新竹市政
06 府申請勞資爭議調解，及於113年9月10日在新竹市政府行勞
07 資爭議調解程序時，亦主張其屬非自願離職，僅請求被告給
08 付簽約金46萬元及績效獎金30萬元等情，有113年8月2日新
09 竹市政府函、113年8月28日新竹市政府開會通知單、113年9
10 月10日新竹市政府勞資爭議調解紀錄等件在卷可查（詳本院
11 卷第191頁至第193頁、第197頁至第207頁），可見原告於11
12 3年7月17日後，主觀上亦認兩造間僱傭關係業已終止，始於
13 其歷次訴求僅主張被告公司應依約給付其獎金，而未曾向被
14 告公司積極爭取回復原職，或就被告公司認其不能勝任工作
15 予以資遣乙事為爭論。準此，原告於114年2月12日在本院勞
16 動調解程序追加主張請求確認兩造間僱傭關係存在前（詳本
17 院卷第31頁），長達近7個月期間，均未曾請求恢復兩造間
18 之僱傭關係，亦未曾將準備依勞動契約本旨給付勞務之情事
19 通知被告公司以代提出，原告甚於113年8月1日起即在聚睿
20 公司任職（詳兩造不爭執事項第7項），是綜合前述兩造於1
21 13年7月17日後之言行舉措各情，堪可推知原告業已默示同
22 意被告公司以資遣方式終止兩造間勞動契約，則兩造就終止
23 勞動契約之意思表示即因趨於一致而於000年0月00日生終止
24 效力乙節，即堪認定。

25 4、原告雖主張其有於113年7月17日當日向被告公司請求在職期
26 間方可獲發給之簽約金及績效獎金，並拒絕配合辦理離職手
27 續，日後亦有向被告公司訴請給付前開獎金，足見其仍有繼
28 續給付勞務之意願，未同意終止勞動契約云云。然衡以勞雇
29 一方於合意終止勞動契約後，方就僱傭關係存續期間他方應
30 為之給付為爭訟之情形，所在多有，尚無從單以原告仍對被
31 告公司有所請求，逕予推認原告前並無同意終止勞動契約之

意。且如前述，依卷存事證觀之，原告於113年7月17日前，主觀上已欲去職，而未有欲繼續為被告公司提供勞務之意，則審究原告於本院114年10月27日言詞辯論期日當庭所陳：被告公司叫我113年7月17日最後一天還是要去公司，當天是去辦理交接，我爭執簽約金、績效獎金都沒有給我，所以我不配合辦理交接，當天也沒有交門禁卡出來等語（詳本院卷第266頁至第267頁），尚難排除彼時原告僅係因辦理交接時向被告公司請求給付獎金未果，方藉詞反悔，以拒絕交還門禁卡及消極不配合辦理交接作業等行為，圖得被告公司配合其所求，自無從以原告前開所為，認其尚有繼續給付勞務之意願而未曾同意終止勞動契約。

(三)、從而，兩造既於113年7月17日合意終止勞動契約，兩造間僱傭關係已不復存在，被告公司自無依勞動契約與勞工退休金條例之規定，於勞動契約終止後續為給付原告薪資、年終獎金、簽約金與績效獎金，及為原告提繳勞工退休金至個人專戶之義務至明。又依附表所示兩造間勞動契約員工福利摘要中有關簽約金與績效獎金之約定（詳本院卷第65頁至第67頁），原告均需任職服務滿一年方得獲付被告公司發給簽約金及績效獎金，則原告任職被告公司之年資自112年9月11日起算至113年7月17日止，未滿一年，其請求被告公司給付其112年度之簽約金及績效獎金，亦屬無據。

五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約法律關係及勞工退休金條例規定，請求被告公司給付如其聲明所示之薪資、年終獎金、簽約金、績效獎金，及按月為原告提繳如其聲明所示之勞工退休金至其個人專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日
02 勞動法庭 法官 王佳惠

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日
07 書記官 黃伊婕

08 附表：

| | 原文 | 中譯 |
|-----------|---|---|
| 有關簽約金之約定 | You are entitled to a sign-in bonus of NT\$230,000 upon completion of the first year of service, and NT\$230,000 upon completion of the second year of service. | 您有權於入職滿第一年服務後獲得簽約獎金23萬元，並於第二年服務期滿獲得第二筆簽約獎金23萬元。 |
| 有關績效獎金之約定 | You will be eligible to a Performance Bonus of NT\$150,000 upon completion of the first year of service, and NT\$150,000 upon the completion of the second year of service. The Performance Bonus is tied with the performance and contribution of you and your team in achieving the Key Performance Indicators(KPI) . The actual Performance Bonus amount will be determined by KPI evaluated and a | 於員工任職服務滿第一年或第二年後，將符合15萬元績效獎金發放之基本資格。而績效獎金之評估將參酌員工個人服務表現及團隊績效表現之關鍵績效指標 (KPI) 相連結。實際績效獎金金額將根據上一評估年度之關鍵績效指標評估結果確定。 |

(續上頁)

01

| | | |
|--|--|--|
| | pproved for the previous assessment year. | |
|--|--|--|