

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第3號

原告 吳政翰

訴訟代理人 施宇宸律師

謝欣羽律師

陳志尚律師

複代理人 林昶邑律師

被告 天鈺科技股份有限公司

法定代理人 林永杰

訴訟代理人 羅天佑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月24日辯論終結，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：

(一)緣原告自民國109年10月12日起任職於被告公司，擔任資深高級工程師，月薪新臺幣（下同）9萬7,700元。又原告任職期間表現優異，於113年3月甫獲晉升並領取久任獎金。然而，原告自113年8、9月間更換主管為楊耀沂，並於同期間被處長黃華強於113年8月20日與原告晤談，於該次晤談中，原告曾表示未來生涯規劃可能預計做到第2次久任獎金期滿結束等語，隔日8月21日即收到處長黃華強寄發Email載稱「衡量指標日期：九月中個人績效評核前，找個時間review design report」等語，但其後並未再收到處長對於具體時間另行通知或安排，因此原告後續即專注於手邊專案工作，縱有認知上之疏漏，然絕非出於故意怠忽或刻意不予理會，又依被告訂頒員工之工作規則有關於所謂「工作不力，未盡職責或積壓文件，延誤工作實效者」得給予口頭、書面警告或申誡懲處之規則，惟查被告亦從未就此部分對原告為任何再次提醒、督促或警

01 告、告誡。嗣後原告於113年9月考績即被評為84分不及格
02 (及格標準為85分)。

03 (二)又原告自113年4月起加入IC設計編號FR9212專案(下稱：F
04 R9212專案)，而FR9212專案無法如被證8時程表順利進
05 行，前期主要係因被告公司決策轉換原料製程(由旺宏製
06 程轉為Cansemi製程)外，且其後又有更換「MODEL」、
07 「DEVICE」等關鍵參數之事實，而此等異動確實自然會影
08 響後續負責模擬等人員(含原告)皆需重新配合調整並投
09 入更多的時間，以及專案長期有人力不足等客觀背景因
10 素，致使專案整體進度受阻而延宕，並非原告個人所造
11 成，自亦難認原告有能力不能勝任之情形。是以被告公司
12 認為係因為原告能力不足無法勝任所致，顯與事實不符
13 合，自難採信。

14 (三)再者，被告公司竟於原告蜜月回國後之113年10月21日透
15 過直屬主管楊耀沂以Email突襲通知將對原告進行PIP，並
16 將PIP執行日期時間定在113年10月25日、11月1日、11月1
17 2日進行，僅留不足四日的準備時間給原告。然實際執行
18 情形觀之，此三次會議實質上僅淪為形式性的檢核，與真
19 正旨在協助改善之PIP內涵顯有落差。蓋於PIP開始前，執
20 行PIP主管楊耀沂未曾與原告溝通過外，當原告返國收到
21 通知後隨即找主管楊耀沂明確反映PIP執行時間及內容上
22 有實質上困難時，楊耀沂亦僅一味表示「要給你一點壓
23 力、看你可以執行到何種結果」作為回應，並未就如何調
24 整計畫、分階段協助或提供具體指導採取任何積極作為。
25 未查，PIP過程中被告亦未提供任何實質輔導或改善措
26 施，即於最後一次PIP結束後即當場告知原告未能通過考
27 核，後續將由公司人資協助後續資遣事宜，即於113年11
28 月22日以原告不能勝任工作為由終止勞動契約，亦不符合
29 解僱最後手段性原則，原告迫於無奈始提起本件訴訟，以
30 維權益。

31 (四)並聲明：

- 32 1、確認兩造間僱傭關係存在。
- 33 2、被告應自113年11月23日起至原告復職之日止，按月於次
34 月5日給付原告9萬7,700元，及自各期應給付之次日起至

01 清償日止，按年息百分之五計算之利息。

02 3、被告應自113年11月23日起至原告復職之日止，按月提撥
03 勞工退休金6,066元至原告於勞工保險局設立之勞工退休
04 金專戶。

05 二、被告則以：

06 (一)原告係自109年10月起任職於被告公司，並於電源管理IC
07 研發一處設計二部，擔任研發工程師，負責IC設計專案中
08 之電路設計工作，就此職位之工作能力自須具備自主規劃
09 提案、清楚溝通表達、自行完成電路設計任務並與團隊其
10 他研發工程師一起合作協調，完成IC設計工作專案等專業
11 能力。而自110年第2次被告公司開始推行考績分數制度
12 後，原告所獲得之考績分數均落於86分至88分之間，且幾
13 乎遊走於考績之及格邊緣（即85分）外，針對被告公司主
14 管針對原告考評之評語，自110年至111年，幾乎均為除錯
15 速度以及效率上之問題，且後續考評內容中，也都是明確
16 指出原告就其自身負責之工作，仍有持續學習、增加掌握
17 程度之需求。由此可見原告之歷年工作表現不僅無法認為
18 屬於突出，更應認為僅在合格之邊緣。就此而論，原告平
19 時之表現即屬普通。

20 (二)又被告公司於113年6月間進行FR9212專案，原告被指派之
21 工作項目為「TONGEN」、「Output stage」，部門主管及
22 專案負責主管在每周專案工作進度會議上已發現原告未呈
23 現工作進度，有跟不上公司團隊之狀況，因原告工作進度
24 過慢且未跟上團隊進度，最終並未完成「Output stage」
25 電壓評估及電路設計，而係由訴外人郭富永完成，另原告
26 有做的「TONGEN」項目也做得不完整，蓋因TONGEN模擬有
27 分pre-sim和post-sim，pre-sim會先設計一版結果出來，
28 待畫完layout後，需要再確認一次，亦即所謂的post-si
29 m，post-sim才會跟量測比較接近，pre-sim比較接近理想
30 值。原告只有做pre-sim，並沒有做post-sim。且TONGEN
31 還包含了Ton的邏輯控制此一重點，原告亦未能理清這部
32 分的邏輯控制。最終是由團隊成員楊耀沂、劉邦昱協助調
33 整設計參數、完成post-sim才完善此項工作，顯然原告無
34 法獨立完成該專案應完成之電路設計等工作內容。

01 (三)再者，原告自113年6月間開始參與被告公司FR9212專案表
02 現不佳，原告之主管黃華強與原告於113年8月20日溝通討
03 論後，以重新繳交原告本應繳交之FR9212專案電路設計報
04 告等工作內容，藉此使原告證明自身之工作能力並改善工
05 作態度。席間雖獲原告口頭應允，並由原告之主管於翌日
06 再次寄電子郵件作為前述討論之結論提醒，並包含通知原
07 告需重新提交FR9212專案電路設計報告，確認原告有學習
08 到專案設計能力，及其繼續在公司工作的意願，詎原告完
09 全未予理會，亦未提交任何設計報告，更未與主管進行任
10 何討論，足以證明原告不僅對於處長之指示消極應對、敷衍，
11 甚至完全未有回應也未進一步詢問，對處長之要求與
12 指示至若罔聞，顯然非屬一正常員工忠誠履行勞務給付義
13 務之情狀，已足證明原告工作態度之消極，違反勞工應忠
14 誠履行勞務給付之義務，因此主管黃華強於原告之年度考
15 評上，給予原告當期考績未達目標之評價。

16 (四)嗣原告之直屬主管為原告之改善評核，擬訂安排PIP計
17 畫，且安排了三次計畫之考核，為求原告了解PIP計畫內
18 容，直屬主管除當面口頭告知內容外，並寄電子郵件給原
19 告提醒重點，針對PIP計畫之內容而論，PIP計畫考核之內
20 容均屬原告應於FR9212專案中於113年6月至同年9月中績
21 效考核前本應完成之工作內容。且為讓原告可以專心準備
22 PIP計畫，於三次考核期間，部門主管即未再另行指派其
23 他任何工作予原告。然而原告仍以消極、敷衍之態度進行
24 三次考核，於考核期間，原告並未找部門主管或直屬主管
25 討論任何關於考核題目之內容，且所書寫考核報告內容草
26 率，又無法回答考核人員所提問問題，致使三次PIP計畫
27 之考核，原告全數未能通過。甚至原告於考核結果通知之
28 會議上，表示預期自己不會通過審核，所以並未努力完成
29 這次的PIP，對於結果不意外且可接受，更足以證明原告
30 已無任何為被告公司盡忠誠提供勞務之意。況被告給與原
31 告每月9萬多元之薪資，甚至給予獎金，原告提出之勞務
32 內容應在水平之上，並依據兩造所同意之工作內容如期如
33 質之交付工作成果，但原告不僅無法完成工作，甚至對於
34 改善計畫輕忽不配合，應認為以原告客觀上之能力已無法

01 勝任工作，退萬步言，縱使原告可能滿足客觀上之工作能
02 力，然自主觀上之工作態度而言，原告亦已表現無法遵守
03 被告公司改善計畫之情事，是原告能為而不為、可以作而
04 無意願作，且已無其他工作給予原告，是被告公司以勞動
05 基準法(下稱：勞基法)第11條第5款原告不能勝任工作終
06 止勞動契約，並未違反解僱最後手段性。

07 (五)並聲明：原告之訴駁回。

08 三、本件不爭執事項：

09 (一)原告自109年10月12日起在被告公司電源管理IC研發一處
10 設計部任職，擔任研發工程師職務，負責IC設計專案中之
11 電路設計等工作，於113年3月間晉升為資深高級工程師，
12 並調整每月薪資金額為9萬7,700元，及預先給予久任獎金
13 62萬元。

14 (二)原告於113年11月13日接獲被告公司人資致電告知被告以
15 勞基法第11條第5款事由資遣原告，於113年11月22日終止
16 兩造間之勞動契約。

17 (三)原告自113年4月29日起負責FR9212專案，參與TONGEN、Ou
18 tput stage項目，被告於113年7月間有調度郭富永、楊耀
19 沂加入此專案。

20 (四)被告公司研發處處長黃華強曾於113年8月21日寄發原證3
21 電子郵件予原告。

22 (五)原告於113年9月第2次考評84分為不及格(及格標準為85
23 分)。

24 (六)原告直屬主管楊耀沂於113年10月21日以電子郵件通知原
25 告將對於原告進行PIP，並將PIP執行檢核日期定在113年1
26 0月25日、113年11月1日及113年11月12日進行，被告認原
27 告未通過PIP。

28 四、本件爭點

29 (一)被告依勞基法第11條第5款事由資遣原告，有無理由？

30 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

31 (三)原告請求被告應自113年11月23日起至原告復職之日止，
32 按月於次月5日給付原告9萬7,700元，及自各期應給付之
33 次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，有無理
34 由？

01 (四)原告請求被告應自113年11月23日起至原告復職之日止，
02 按月提撥勞工退休金6,066元至原告於勞工保險局設立之
03 勞工退休金專戶，有無理由？

04 五、本院之判斷：

05 (一)按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
06 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意
07 旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約
08 所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造
09 成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行
10 為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作
11 確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及
12 主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主
13 於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情
14 況下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性
15 原則」。

16 (二)經查，原告自109年10月12日起在被告公司電源管理IC研
17 發一處設計部任職，擔任研發工程師職務，負責IC設計專
18 案中之電路設計等工作，並自113年4月29日起負責FR9212
19 專案工作項目TONGEN、Output stage兩大類，此有被告提出
20 FR9212專案參與人員工作進度資料附卷可稽(詳本院卷1
21 第185頁)，而FR9212專案開始後，專案參與人員每周會開
22 會報告進度，並由專案參與人員會將每周完成的進度資料
23 上傳到被告公司公用槽之個人專屬資料夾，亦有被告提出
24 原告上傳工作項目TONGEN之工作內容資料夾截圖附卷可稽
25 (詳本院卷1第177頁)，及原告提出於113年5月22日至113
26 年7月3日期間電腦資料夾內Output stage工作內容之SOA
27 資料夾截圖畫面附卷可稽(詳本院卷1第217頁至第219
28 頁)，惟被告主張原告所上傳SOA之工作內容檔案大小係落
29 在600多至3100多KB之檔案大小，以被告公司Output Stag
30 e SOA的工作內容而論，平均會落在數萬KB(即數十MB之檔
31 案大小)，足見該些檔案之內容空泛，可能根本僅屬範例
32 檔，而非真正報告檔案，乃認原告就TONGEN電路進度進行
33 不如預期，也沒有完整的模擬結果(包含不同轉壓比on-ti
34 me以及on-time/off-time延伸)修改TONLGC電路時，有些

01 已經叮嚀過需特別注意的電路，還是會loss掉，比如min-
02 off time需與OC_EN做tracking，及未完成Output Stage
03 的電壓評估及電路設計工作，原告主管黃華強因見原告就
04 FR9212專案表現不佳，乃於113年8月20日與原告晤談後，
05 於113年8月21日寄發如下電子郵件予原告：

06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24

eric.huang(黃華強) john.wu(吳宗勳) yaoyi.vang(姚耀平); eric.huang(黃華強) 。
summary of discussions on PIP(Performance Improvement Plan)

基於昨天開會討論的內容 做個總結
希望透過這個方式 讓你提升 CKTs design quality 以及個人能力

- 討論需要發展內容: 如期完成電路設計& design review report .符合 PL/部門主管要求
原先負責 FR9212 子電路係指 output stage, TONGEN ,EC table, full-chip sim Vout=5v 等任務.
Delivery 時效性跟完整度要有符合 PL/部門主管要求
- 發展方式與計畫: 完成以下 FR9212 優先階段任務 & design review
 - EC table
 - Output stage
 - > 各 critical timing results and design concept
 - > R3D results
 - > SOA
 - TONGEN
 - > Comparator speed
 - > Timing for min-on / min-off /
- 衡量指標日期: 九月中個人績效評核前, 找個時間 review design report

(詳本院卷1第29頁)，觀之該郵件已有提及summary of discussions on PIP(Performance Improvement Plan)，及請原告於113年9月中個人績效評核前，重新提交FR9212專案電路設計報告乙節，則被告認原告見此電子郵件後，仍未於113年9月個人績效評核前提交任何設計報告，足見原告工作態度消極，工作品質低落，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，尚非無據。

(三)次查，原告雖辯稱FR9212專案無法如被證8時程表順利進行，前期主要係因被告公司決策轉換原料製程（由旺宏製程轉為Cansemi製程）外，且其後又有更換「MODEL」、「DEVICE」等關鍵參數之事實，而此等異動確實自然會影響後續負責模擬等人員（含原告）皆需重新配合調整並投入更多的時間，以及專案長期有人力不足等客觀背景因素，致使專案整體進度受阻而延宕，並非原告個人所造成，自難認原告有能力不能勝任之情形云云，惟經證人劉邦昱於本院114年9月11日言詞辯論期日到庭證述：被證8

01 專案工作進度開始時即是Cansemi製程開始時間點，在Can
02 semi製程時「MODEL」、「DEVICE」原物料沒有更動，只
03 會做元件評估，製程代表用此製程可以做出電路設計中需
04 要的元件，元件有不同特性，元件「MODEL」有A、B兩種
05 元件特性，就此兩種特性去做選擇對此電路之效果，元件
06 變動只是兩種元件對同一個製程做評估，不算原物料變
07 換，FR9212專案規格並無更動，我有負責TONGEN項目等語
08 (詳本院卷1第287頁至第304頁)，且證人郭富永亦於本院1
09 14年9月11日言詞辯論期日到庭證述：我是後面才進來加
10 入FR9212專案，幫忙評估Output stage，而Output stage
11 會分成要評估12V與16V的Power MOS，原因是這兩種不同
12 的MOS 耐壓不同，一個12V、一個16V都要評估，若可以用
13 12V就不用用到16V，兩個「DEVICE」不同，我印象中一開
14 始是Jeremy請原告先負責其中一個，後面好像又說想要多
15 評估16V，我就一起進來幫忙，Output stage從設計一直
16 到最後確認這顆「DEVICE」能否使用，我覺得至少要兩
17 周，它除了一開始電路設計完後，要給Layout去Layout，
18 Layout完之後會再抽一份跟寄生有關的檔案給你，你要再
19 回來模擬做第二次驗證，時間來來回回會比較久，但我覺
20 得基本上一周應該沒辦法，至少要兩周。Eric(黃華強)、
21 Jeremy、楊耀沂三位主管對於FR9212專案成員並無偏頗或
22 偏袒之情況等情(詳本院卷1第304頁至第314頁)，已證述
23 其等加入FR9212專案係負責原先交由原告進行之TONGEN及
24 Output stage項目，則被告主張原告負責FR9212專案中TO
25 NGEN項目延遲且未完成，最後由楊耀沂、劉邦昱幫忙調整
26 設計參數，完成post-sim後工作，及原告未完成Output s
27 tage項目中12V電壓評估及電路設計工作等情，應與實情
28 相近，則被告認原告客觀上未能完成其應負責FR9212專案
29 交由其進行之TONGEN及Output stage項目，亦非無憑。

30 (四)再者，原告於113年9月第2次考評經原告當時主管黃華強
31 評鑑為84分不及格(及格標準為85分)，此有被告提出原告
32 當次工作目標評鑑附卷可稽(詳本院卷1第169頁至第170
33 頁)，嗣原告之直屬主管楊耀沂為原告工作改善評核，於1
34 13年10月21日以電子郵件通知原告將對於原告進行個人改

01 善計畫PIP，並將PIP執行檢核日期定在113年10月25日、1
02 13年11月1日及113年11月12日，觀之被告公司對於原告進
03 行PIP的擬定事項確係原告自113年4月29日起參與FR9212
04 專案中之TONGEN、Output stage兩大類工作項目，並於11
05 3年10月25日進行第1次PIP檢核時，情形如下：

06 1st PIP review : on 10/25, 上午 10:00~10:30, 公道五 G316, 與會人員: Jhann, Yaoyi, Eric, Boris
報告內容不符合 design review 的形式，僅以簡單口述方式報告 Ton_gen 電路的一些基本行為，缺少包含實際電路設計、模擬結果、公式推導...等，準備的內容與我們的要求相差甚遠，故予以“未通過審核”。

07 又於113年11月1日進行第2次PIP檢核時，情形如下：

08 2nd PIP review : on 11/01, 上午 10:00 ~11:20, 公道五 G316, 與會人員: Jhann, Yaoyi, Boris
Ton_gen 重新 review，但仍未依照事先規範的 1.2MHz 的規格需求提出其模擬結果；提問其各區塊電路的功能時，無法確實描述出其行為，或是將 A 區塊電路的功能講成 B 區塊的功能，甚至連最基本的 2 倍 Ton 是利用調整電流變小的方式，也回答成調整電容變大，明顯對電路的掌握度不足，而 Output-Stage 部分，在說明 SOA 的 worst case 時，同樣是指到錯誤的 stage 在說明，device 的 SOA curve 與電路設計之間的相關性也沒有很穩定；報告也沒有呈現實際電路與其效率的模擬結果，提問其使用的寄生網路如何建立，也是回答不出來，那段寄生電容影響最大也是回答錯誤，故予以“未通過審核”。

09 再於113年11月12日進行第3次PIP檢核時，情形如下：

10 3rd PIP review : on 11/12, 下午 16:00~16:30, 公道五 G305, 與會人員: Jhann, Yaoyi, Eric
同樣沒有完整的電路設計說明以及模擬結果，但簡單說明最基本的原理，但設計的數據卻都說不出來，問他如何讓模擬與實際情況更貼近，其中一個答案是需計算 metal 走線的阻抗，卻他講成 poly gate 的阻抗，兩者相差十萬八千里；問他 High/Low Side-MOS 的 ISO 電位怎麼接，也回答不出來，這是使用 Cansemi 的製程的變遷因素之一，掌握度明顯不足，故予以“未通過審核”。

11 此有原告提出PIP書面資料附卷可稽(詳本院卷1第37頁至
12 第39頁)，並經證人楊耀沂於本院114年10月30日言詞辯論
13 期日到庭就其對於原告執行檢核PIP計畫與原告面談時情
14 形證述：「第一次很快，因為第一次他準備的報告呈現方
15 式與我們預期的有一段落差，所以第一次其實很快就結
16 束，可能我們本來是預約兩個小時會議室時間，但應該是
17 不到20分鐘就結束，第一次有三個人一起review，包含我
18 與Eric以及我以前的主管Boris。第二次Eric有事，剩下
19 我與Boris review PIP 部分，第二次其實有比第一次
20 好，但我們問一些問題聽起來掌握度沒有那麼好，我們希
21 望他對於電路的掌握度，我們覺得尚未達到，從問問題的
22 Q&A 就知道他對電路是否熟悉、掌握度好壞。第三次是我
23 與Eric一起review的，時間上也是蠻短的，應該也是半小
24 時就結束，因為最後一次其實就是看『Output stage』
25 相關的，我印象中投影片其實沒有幾頁，以我們預約兩個

01 小時，投影片其實應該都是要幾十頁才夠，我印象中他的
02 投影片應該是個位數的頁數，其實很快他就已經帶完，帶
03 的東西我覺得也是偏敷衍，內容就是隨便剪剪貼貼就有的
04 結果，三次的PIP review大概是如此。」，及「(問：在
05 對原告進行PIP 時，你有無向他提供具體專業指導或輔導
06 協助他達成PIP 改善目標?)答：我沒主動去找他，他也
07 沒有來找我。」、「(問：你在對原告進行PIP 時，你可
08 否指定其他同事對他進行指導?)答：不會特別指定其他
09 人去指導他，但他可以去問其他人，我並沒有禁止你得自
10 己完成，你如果真的是沒有做過的話，你又想知道答案，
11 你就只能問人。」等情(詳本院卷2第52頁至第53頁)，審
12 證人與原告別無怨隙，則其基於原告主管所為觀察、評價
13 及與其他員工比較之客觀證述應可採信，準此，被告公司
14 抗辯原告主觀上對PIP計畫未積極配合進行，客觀上亦未
15 能達到被告公司設定原告應達到改善之工作態度及能力，
16 未能通過PIP計畫程序，依前揭說明，堪認原告確實不能
17 勝任工作，要非無憑。

18 六、綜上所述，原告主張其並無勞基法第11條第5款不能勝任工
19 作情事，且被告公司解僱不符最後手段性，被告以此為由對
20 其終止僱傭契約並不合法云云，並無可採。被告公司抗辯其
21 解僱合法為可採。從而，原告提起本件訴訟請求確認兩造間
22 僱傭關係存在，及請求被告公司自113年11月23日起至復職
23 日止，按月於次月5日給付9萬7,700元，及自各期應給付日
24 之翌日起計法定遲延利息，暨按月提撥6,066元至原告勞退
25 專戶，均無理由，應予駁回。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
31 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

32 以上正本係照原本作成。

33 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
34 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日
02 書 記 官 黃伊婕