

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第104號

01
02
03 原 告 王俊華
04 訴訟代理人 張偉志律師
05 被 告 英業達股份有限公司
06 法定代理人 葉力誠
07 訴訟代理人兼
08 送達代收人 戴國耀律師
09 訴訟代理人 劉素吟律師
10 劉志鵬律師

11 上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國114年7月30日言
12 詞辯論終結，判決如下：

13 主 文

14 原告之訴駁回。
15 訴訟費用由原告負擔。

16 事 實 及 理 由

17 壹、程序方面：

18 按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
19 者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。
20 查原告起訴聲明原為：(一)確認原告受僱於被告之僱傭關係存
21 在。(二)被告應給付原告新臺幣（下同）5,693元，及自民國1
22 13年7月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
23 息。(三)被告應自113年7月1日起至原告復職之日止，按月於
24 次月10日給付原告8萬5,400元，及自應給付日之翌日即次月
25 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被
26 告應提繳350元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保
27 局）之勞工退休金專戶。(五)被告應自113年7月1日起至原告
28 復職之日止，按月於再次月最後一日提繳5,256元至原告設
29 於勞保局之勞工退休金專戶。(六)第二至第五項，請依職權宣
30 告假執行（本院卷一第14頁）。嗣於114年7月22日以書狀更
31 正聲明為：(一)確認原告受僱於被告之僱傭關係存在。(二)被告

01 應自113年6月29日起至原告復職之前一日止，按月於次月10
02 日給付原告8萬5,400元，及自應給付日之翌日即次月11日起
03 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自1
04 13年6月29日起至原告復職之前一日止，按月於再次月最後
05 一日提繳5,256元至原告設於勞保局之勞工退休金專戶。(四)
06 第二、三項，請依職權宣告假執行（本院卷二第314頁、第3
07 15頁）。核其所為與上開規定相符，應予准許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：

10 原告自107年2月12日起受僱於被告之個人電腦事業群擔任高
11 級專員，並簽訂不定期勞動契約，負責專案電腦機種之模具
12 製作控管及設計變更協調等工作，並擔任模具開發部分之聯
13 繫窗口。惟被告於113年6月24日，未記載據以認定原告不能
14 勝任工作之具體理由，即依勞動基準法（下稱勞基法）第11
15 條第5款，通知原告將於113年6月28日終止兩造間勞動契
16 約，應有違誠信原則而不合法。況原告任職於被告期間，共
17 計參與8件專案，然被告僅憑110年甲專案（下稱甲專案）及
18 112年乙專案（下稱乙專案）之職場摩擦事件即率爾認定原
19 告長期工作態度不佳，卻未一併綜合考量原告先前參與6、7
20 件專案之工作表現，難謂已充分證明原告有主觀上、客觀上
21 不能勝任工作之情形。退步言之，縱認原告確有工作上之狀
22 況，然被告並未遵守其不適任員工改善處理辦法（下稱系爭
23 處理辦法）第4.6.4.1.3條規定給予原告3個月有效可行之輔
24 導協助，反而不合理要求原告須自行尋求轉調機會並限訂1
25 個月內完成；亦未優先採取系爭處理辦法第4.6.4.3條所規
26 定解僱以外如教育訓練、減薪、懲處等其他較輕措施，僅一
27 再執意要求原告進行資遣流程約談會議，並逕行解僱原告，
28 顯然違反解僱最後手段性原則。又原告並無侵占被告公發筆
29 電之硬碟，亦無唆使外部廠商說謊，被告於114年2月20日再
30 次終止契約亦不合法，且逾勞基法第12條第2項30日之除斥
31 期間，是以，原告離職前每月工資為底薪6萬8,400元、職務

01 津貼1萬7,000元，共計8萬5,400元，勞退金則應每月提撥5,
02 256元，兩造間勞動契約仍存在，故被告應繼續給付原告薪
03 資及提撥勞退金。為此，爰依兩造間勞動契約、民法第486
04 條、第487條、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱
05 勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第5項之規定，提起
06 本件訴訟。並聲明：(一)確認原告受僱於被告之僱傭關係存
07 在。(二)被告應自113年6月29日起至原告復職之前一日止，按
08 月於次月10日給付原告8萬5,400元，及自應給付日之翌日即
09 次月11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
10 (三)被告應自113年6月29日起至原告復職之前一日止，按月於
11 再次月最後一日提繳5,256元至原告設於勞保局之勞工退休
12 金專戶。(四)第二、三項，請依職權宣告假執行。

13 二、被告則以：

14 原告之工作內容除需與其他工程師配合確保產品設計之可行
15 性與風險評估外，亦需配合專案出差確認模具設計與生產情
16 形，惟原告長期工作態度不佳、拒絕出差，與其他同仁相處
17 不睦，於工作中不願與他人理性溝通，更將本應負責之模具
18 評估工作推諉給其他同仁，無團隊合作之精神，且對於直屬
19 主管黃國穎之多次善意勸諫不加理睬。而於原告參與之乙專
20 案中，其不僅因工作態度不佳而多次遭客戶投訴，且經被告
21 多次提醒、輔導後仍未改善，被告無奈之下遂將原告112年
22 考績評為level 4，並啟動績效改善計畫，擬定第一個月
23 （第一階段）之定期評核。惟原告除抗拒績效改善外，更多
24 次出言侮辱、嘲諷直屬主管黃國穎，拒絕被告為改善其工作
25 態度所提供之協助，並多次拒絕被告協助其轉調之好意，屢
26 次悍然拒絕面談，可見原告顯無繼續任職、改善之意願，且
27 考量被告並無適當職缺可安置原告，被告不得已遂依勞基法
28 第11條第5款終止兩造間勞動契約。終止契約後，原告刻意
29 不歸還筆電，侵占被告資產及營業秘密，且有唆使外部廠商
30 欺騙被告之嫌疑，破壞雙方信任關係，如認前次終止契約不
31 合法，被告於114年2月20日依勞基法第12條第1項第4款規定

01 再次終止勞動契約等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)
02 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、本件不爭執事項：

- 04 (一)、原告自107年2月12日起受僱於被告，職務為模具工程師。
05 (二)、原告每月薪資為8萬5,400元（底薪6萬8,400元＋職務津貼1
06 萬7,000元），每月10日前發給前一個月工資。
07 (三)、被告於112年12月5日約談原告，告知其需進行績效改善計
08 畫，改善期限為112年12月5日至113年1月5日，並於112年12
09 月13日寄送約談紀錄表予原告。
10 (四)、被告績效考核等第由高至低，分為Level 1至Level 4四個等
11 第，原告112年績效考核結果為Level 4。
12 (五)、被告於113年6月24日以「不能勝任工作」為由預告終止勞動
13 契約，原告最後在職日為113年6月28日。
14 (六)、被告於113年7月10日給付原告資遣費及預告工資。
15 (七)、被告於113年6月28日、113年7月1日、113年8月7日、113年8
16 月28日多次以郵件提醒原告返還公務筆電，惟原告迄今仍未
17 返還。

18 四、爭執事項：

- 19 (一)、被告於113年6月28日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契
20 約，是否合法？
21 (二)、倘若113年6月28日之資遣違法，被告於114年2月20日依勞基
22 法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，是否合法？
23 (三)、倘認兩造間僱傭關係存在，原告請求被告自113年6月29日起
24 至原告復職之前一日止，按月於次月10日給付原告8萬5,400
25 元及法定遲延利息；按月提繳勞工退休金5,256元至原告之
26 勞工退休金專戶，是否有理由？

27 五、本院得心證之理由：

28 (一)、被告於113年6月28日終止勞動契約，合法有據：

- 29 1. 按勞基法第11條第5款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無
30 法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇
31 主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，

01 應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工
02 作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠
03 誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各
04 項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不
05 能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但
06 勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用解僱以
07 外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞動契
08 約。尤其不定期勞動契約，當事人間如有嚴重破壞兩造間之
09 信賴關係情狀，宜應一併審酌考量。

10 2. 原告有不能勝任工作之事由：

11 (1)原告擔任模具工程師，但其態度長期消極、被動，主觀意識
12 強、容易情緒化、欠缺團隊精神：

13 ①被告以筆記型電腦、消費性電子產品與伺服器產品之研發、
14 製造與代工為業，而電子產品之代工生產皆以專案競標方式
15 進行，被告需盡力滿足客戶提出之需求始有得標機會。此
16 外，被告所屬工程師必須了解客戶需求並做出評估，客戶委
17 託後，設計階段能否順利合作與執行，攸關製造階段能否成
18 功量產、製造具有競爭力之筆電。證人黃國穎即原告主管到
19 庭證詞：我們是機構設計部門，模具工程只是掛在我們這裡
20 面。機構就是設計並結構，因為一個產品內部有很多零件，
21 即便圖面設計出來，零件模具不一定開的出來，模具工程是
22 在把關設計的可行性及量產可能性的風險評估。設計會先
23 做，但模具要隨時跟上、檢視這些商品是否可行，需要即時
24 回饋，如果等到全部設計完成才發現問題，就會很難修正等
25 語(本院卷二第182頁)。是以模具工程師重要工作內容為檢
26 視並評估圖面設計之問題，對外需與客戶就設計圖面問題進
27 行溝通討論和回答客戶、模具廠商問題，且需即時發現問
28 題，倘若到後階段才發現前階段設計不當，後果將會非常嚴
29 重。據黃國穎證詞可知，模具問題是模具工程師要解決，需
30 要模具工程師主動與機構工程師溝通，但原告卻反過來要求
31 機構工程師主動去找他，故黃國穎於110年3月10日寄發郵

01 件(本院卷一第145 頁至第146 頁) , 將模具工程師跟機構
02 工程師的配合模式、工作要求, 再次條列提醒原告。

03 ②訴外人陳儒輝即被告機構工程師於110年3月間希望拿到模具
04 評估報告, 但原告給的是前幾版不是最新版本, 陳儒輝請原
05 告確認合理性, 免得後續結構進行或開模前有過大誤差(本
06 院卷一第135 頁), 但原告回覆稱「廠商的評估一直再回覆
07 更新DFM相關結構修化建議, 丙專案RD要學著像甲專案RD去
08 確認DFM的修化建議如何搭配調整, 這樣才設計經驗才會成
09 長。廠商的評估一直再回覆更新DFM相關結構修化建議, 丙
10 專案RD要學著像甲專案RD去確認DFM的修化建議如何搭配調
11 整, 這樣才設計經驗才會成長。廠商的評估一直再回覆更新
12 DFM相關結構修化建議, 丙專案RD要學著像甲專案RD去確認
13 FM的修化建議如何搭配調整, 這樣才設計經驗才會成長。提
14 醒三次, 很重要!」, 之後訴外人羅博熏即被告機構工程師
15 回稱: 因為圖檔在這幾天有設計變更才要評估... 等語(本院
16 卷一第134頁)。由於原告之回覆不明確, 機構工程師Vincen
17 t (陳儒輝)、 Robert (羅博熏) 均多次去信詢問原告, 並
18 提醒原告請模具廠商提供更新版之3D圖檔, 詎料, 原告竟不
19 耐煩地回覆「這裡只提供評估結果。相不相信/要不要執
20 行, 請自行判斷決定。」、「請注意看郵件!」(本院卷一
21 第134頁至第146頁)。機構工程師提出修正設計圖, 請模具
22 工程師、模具廠商評估可能性, 因機構工程師認為原告回復
23 不清楚, 但原告情緒性發言, 黃國穎認為用發郵件的方式還
24 需要對方解讀意思, 當面溝通比較清楚, 而且大家都在同一
25 個辦公室。故黃國穎在同年月12日以電子郵件向原告表示跟
26 工程師面對面討論是不是比寫email更有效率等語(本院卷
27 一第133頁)。之後原告直接要求黃國穎把他剔除在專案之
28 外, 因為原告不認同羅博熏也認為無法合作, 原告甚至提到
29 「如果仍把兩個不適合的人再硬湊在一起, 最終結果只是
30 相互攻擊毀滅... 請不要再有刺激我反常的人再出現我面
31 前」(原告於同年月13日電子郵件, 本院卷一第132頁), 因

01 為專案正在進行，黃國穎覺得原告可能情緒失控影響專案執
02 行，後來不得已只好把另外新到任的模具工程師調上來與羅
03 博熏配合，把原告調去11吋的專案，參見黃國穎之證詞等語
04 (本院卷二第183頁)。同部門之機構工程師就設計問題請模
05 具工程師確認時，原告不但不主動回應，甚至會有非理性發
06 言，直接揚言要退出專案，讓主管擔心原告情緒會失控影響
07 專案，只好讓其退出專案，同事之間因為意見不同或溝通不
08 良，偶有摩擦在所難免，仍應秉持善意溝通、一起齊心協力
09 完成工作，工作上小摩擦不應該作為可以任意退出專案之正
10 當理由，然因原告欠缺理性溝通、團隊精神，黃國穎擔心影
11 響專案而同意原告調離專案，讓他人取代之。

12 (2)原告於112年度專案，遭該部門唯一客戶投訴且指名更
13 換：

14 ①被告最主要之二個營業單位為個人電腦事業群 (PSG) 及企
15 業電腦事業群 (EBG)。其中，個人電腦事業群 (PSG) 下分
16 為第一事業處 (BU1) 及第二事業處 (BU2)，分別服務不同
17 客戶，原告隸屬於個人電腦事業群 (PSG) 之第一事業處 (B
18 U1)。而某大型電腦品牌商 (下稱「A客戶」) 為被告第一
19 事業處 (BU1) 之唯一客戶，此有黃國穎證詞可證(本院卷二
20 第182頁)。

21 ②黃國穎爭取讓原告加入A客戶之專案：

22 黃國穎證稱：2023年原告是第一次接到案件，8月標案開始
23 10月公布得標，後來A客人發郵件表示原告不符合資格，我
24 身為主管有責任與A客戶解釋及爭取機會，我有鼓勵原告要
25 他把事情做好，讓客戶觀感翻轉。原告之前有支援其他1A一
26 樣是A客戶，可能內部有其他消息傳到A客戶那邊，我後來有
27 找到A客戶的主管，希望他給予我們與原告機會，後來他們
28 要求要看履歷才寄送履歷給A部門主管，James Chen、Howar
29 d Cheng是A客戶機構部門的主要的聯繫人，與他們聯絡後他
30 們也同意給我們機會。Howard Cheng是James Chen的主管。
31 這個案件就是乙專案的「備標階段 (RFQ)」。由於原告先

01 前負責專案均未得標，此乃第1次接到專案，其主管黃國穎
02 讓原告有表現之機會，主動向A客戶說明給予機會，此有電
03 子郵件可考(本院卷一第160頁)及證人證詞可按(本院卷二第
04 184頁)。又黃國穎將A客戶滿意的Neil工程師加入乙專案，
05 而且請Neil工程師將過往與A客戶往來之重要經驗均分享給
06 原告，希望原告能好好表現，針對A客戶在意之處均有一再
07 提點原告，強調必須協調客戶、機構設計、模具廠商間等意
08 見，A客戶非常強調要有「責任感」，亦有電子郵件佐證(本
09 院卷一第152頁、第162頁)，黃國穎並多次提醒原告身為模
10 具工程師之工作流程，必須主動、積極，多多討論，模具工
11 程師不是一個轉接站，不是僅是資料傳送單位，均有電子郵
12 件可佐(本院卷一第150頁、第153至第155頁、第175頁、第
13 186頁、第200頁、第201頁、第204頁)，是以黃國穎讓原告參
14 與乙專案，並無任何偏頗，且盡力給予協助，讓原告有表現
15 機會。

16 ③原告工作態度消極，遭同事投訴：

17 黃國穎證稱：乙專案做模具評估報告與廠商開會時，27吋的
18 時候會與模具廠商針對問題逐一討論，32吋是由原告負責，
19 原告就認為與27吋一樣就沒有看，有時候27吋的工程師(Nei
20 1)還在幫32吋(原告)的講。這個郵件(本院卷一第151 頁至
21 第152 頁)，就是我告知原告已經有工程師反應他的狀況，
22 他卻回應說是別人造謠、在破壞和諧，他要舉報同仁，但是
23 上面這件事情是一群工程師跟我反應等語(本院卷二第188
24 頁)。原告對於其他同仁向主管反應其工作狀態，主管發現
25 其問題後善意勸導，但原告無自我反省，反而以同事造謠生
26 事帶過，甚至要舉報同事。

27 ④原告工作欠缺責任感，遭A客戶指名客訴：

28 A客戶於112 年11月6日(本院卷一第184 頁)寄信給黃國穎
29 提出客訴，客訴對象就是負責32吋的原告，檢視模型對模具
30 工程師很重要，模具工程師要在開模之前要把問題解決，不
31 然後續出貨會有很大問題。機構出圖面，再來做模型，做出

01 來就幾乎與實物相同，這樣就可以知道模具大概會有什麼問題
02 會出現，或是結構如有相撞就會有問題。27吋、32吋在模
03 型廠開會，原告表示他與HR有事情，A客戶不太高興因為會
04 議是一週前就通知，我後來有問HR，但HR卻告知我沒有會議
05 只是有減重活動，當下我的感覺就是覺得完了，原告的工作
06 態度有問題，他不知道輕重緩急。當我跟原告確認是否是減
07 重會議，原告完全沒有反應，根本就是欺騙客人。中午休息
08 完下午繼續開會原告人也消失，Neil打電話也沒有人接，後
09 來有接到但等原告快到已經遲到30分鐘，這是大忌，與客人
10 開會不應該遲到。開會狀況應該要紀錄追蹤，原告也都沒有
11 做處理，原告始終處於被動狀態，他就說27吋有做，客人也
12 有反應32吋應該要有自己的追蹤紀錄，且客人反應問題時原
13 告自己也不清楚狀況。我主要在意的是原告說謊，我問原告
14 是什麼狀況，他卻說是客人對他有心結解不開，小題大作，
15 還說就把他換掉，但這是我們好不容易幫他爭取來的，原告
16 卻完全不珍惜等語，參見黃國穎證詞(本院卷二第188頁至第
17 189頁)，黃國穎之證詞均核與前述A客戶客訴、原告回覆之
18 電子郵件內容相符(本院卷一第182頁至第184頁)。原告不準
19 時參加與該部門唯一客戶之會議，不但遲到且聯絡不上，且
20 會議中無充分準備，讓客戶甚為不滿提出客訴，原告遲到理
21 由為參加內部之減重課程，卻自覺毫無問題，經主管勸戒
22 後，原告竟稱A客戶小題大作借題發揮，原告欠缺責任感及
23 自省能力，可見一斑。

24 ⑤原告拒絕出差，對於工作事務溝通，常以非理性方式溝通，
25 又將工作推諉給他人：

26 黃國穎證稱：A客戶的James 對於模具工程師窗口沒有特別
27 要求，但要求是模具工程師要可以出差。因為生產基地及相
28 關協力工廠都在重慶，臺灣只是設計，所以到試模階段機構
29 工程師及模具工程師都要到現場確認設計跟實體是否相符、
30 是否符合需求、回報問題並具體提供解決方法，需要出差考
31 察即時回報狀況，此有黃國穎之證詞佐證(本院卷二第184頁

01 至第185頁)。但原告在112年11月就有跟黃國穎說他3年不能
02 出差，因原告說要戴孝3年無法出差，黃國穎有嘗試溝通，
03 看能不能不要那麼久，後來原告發送的郵件意思大致是說如
04 果黃國穎沒有遵照他的意思，可能會被天打雷劈，就是如果
05 被告的出差比他的戴孝重要，就要在公司做公告。最後黃國
06 穎只好找27吋的模具工程師Neil幫忙，把工作推給27吋的工
07 程師，也與大陸模具工程的主管請求支援，請他們那邊也調
08 派人手，有黃國穎之證詞可按(本院卷二第189頁至第190
09 頁)。基此，原告以守孝為由拒絕出差3年，但主管請其考量
10 3年時間太長，原告即以非理性方式回應，故黃國穎僅能委
11 由27吋的工程師代原告出差處理。然在Neil出差期間，原告
12 將32吋事情推諉之，由於出差會有一個微信的群組做回報溝
13 通，才會知道模具的情形，原告也在群組內，27吋的工程師
14 替他出差，但原告完全不出聲處理，好像把事情全部丟給別
15 人處理，別人問問題也不處理，32吋模具出問題原告也不出
16 聲，這期間原告也沒有繼續與A客戶溝通等情，亦有黃國穎
17 證詞可憑(本院卷二第190頁)。縱使原告以守孝3年為由不能
18 出差，但是其負責乙專案32吋之模具工程師，仍得針對相關
19 模具問題與大陸廠商、A客戶持續進行溝通，回應相關問
20 題，然而原告直接把事情推由別人處理，亦見其工作態度不
21 佳、欠缺責任感。

22 3. 原告拒絕績效輔導計畫，被告終止契約符合解雇最後手段性：

23 (1)原告表現不佳，又遭同仁、客戶投訴，故開始輔導計畫：

24 證人黃國穎曾於112年8月16日、112年8月18日寄發郵件
25 (本院卷一第154頁、第176頁至第178頁)給同仁，包括原
26 告，提醒配合模式跟工作要求，收件人雖不只有原告，因為
27 黃國穎認為原告是資深人員，怕只寄給他會有針對性，但確
28 實是針對原告發這個提醒，因為只有原告沒有做到(本院卷
29 二第187頁)。此外，黃國穎多次提醒A客戶重視工程師需主
30 動、積極、具備責任感，然因工作安排、應該遵循的模式、
31 客人客訴、工程師的反應等，黃國穎認為原告已經無法管

01 理，與人事單位商議後，被告遂依績效改善相關規定，提供
02 原告績效改善計畫，並擬定第1個月（第一階段）之定期評
03 核（本院卷二第190頁至第191頁）。黃國穎與人資江宗翰於
04 112年12月5日約談原告，並於112年12月13日將「約談紀錄
05 表」寄給原告，臚列出原告工作之不足及期望改善之處（本
06 院卷一第383頁、第386至第387頁）。

07 (2)原告拒絕輔導計畫：

08 原告不但拒絕改正，反而以電子郵件回覆黃國穎「以凝聚向
09 心力和領導統御的標準而言，你已是在不合格狀態。採取警
10 告/引誘/誣陷/抓對方把柄/軟土深掘/拿A打B...的負面手段
11 來待對自己部門的同仁，不會顯示你有多好的管理能力，反
12 而完全曝露你的無能和差勁的溝通管理力」（本院卷一第38
13 2頁至第383頁）。黃國穎仍秉持身為主管之責，於112年12
14 月21日提醒原告績效改善仍在進行，將於113年1月5日績效
15 改善期限屆至時進行檢討，並告知原告若無法配合乙專案之
16 要求，可以找找看被告其他部門職缺，主管亦會協助媒合及
17 轉調。惟對於黃國穎之善意提醒，原告不僅悍然拒絕，更持
18 續指摘黃國穎「只做甩鍋工作」（本院卷一第382頁）。112
19 年12月21日、113年1月4日黃國穎主動提醒原告記得參加113
20 年1月5日的績效改善檢討會議，惟原告不僅斷然拒絕參加，
21 更明確表示後續工作紀錄將不會副知黃國穎等情。黃國穎係
22 因為原告表現不佳且無法管理進行輔導，然原告不正面面對
23 自己缺失，卻反稱是主管無能、差勁、只會誣陷、鬥爭等，
24 以不配合方式回應，原告對於黃國穎、A客戶指證之具體事
25 實，並無虛心反省及改進之意，僅是主觀上認為主管斷章取
26 義、惡意批評、客戶有成見云云。是以被告之績效改善計畫
27 規定原則上雖為3個月（本院卷二第89頁），然查，原告對
28 於被告進行之績效改善計畫，非但不配合，反而指摘主管黃
29 國穎能力不佳，業如前述，黃國穎告知約談時間，原告回稱
30 不要浪費時間，抗拒績效改善計畫且拒絕出席績效改善檢討
31 會議等事實，並對輔導之主管冷嘲熱諷。原告既然自始自終

01 拒絕，不願配合進行績效改善計畫，還說不要浪費時間，強
02 令直屬主管繼續進行第2個月乃至第3個月之績效改善計畫，
03 顯然毫無意義。原告則稱被告未按照系爭處理辦法進行3個
04 月輔導，故不能終止兩造間勞動契約，不足採信。

05 (3)原告工作上毫無改善，客戶要求檢討及退出專案：

06 原告拒絕出席績效改善檢討會議，然黃國穎仍本於主管之
07 責，將原告第一階段績效改善檢討結果寄予原告，惟卻遭原
08 告持續嘲諷（本院卷一第378頁）。被告人資江宗翰於113年
09 1月19日與原告針對績效改善進行面談，然原告仍未改善。A
10 客戶於113年2月27日要求黃國穎於113年3月5日召開PBR

11 （按：Partner Business Review，即合作夥伴業務審核）
12 及SPM（按：Supplier Performance Management，即供應商
13 績效管理）會議（本院卷一第394頁），告知被告須改善事
14 項，並直接點名原告工作表現堪憂、指出原告之工作問題

15 【[乙專案] Tooling engineer capability is continue t
16 o be an concern for 32".* Incapable to co-work with
17 vendor to identify design risk for tooling and injec
18 tion during DB. ex. redesign RF antenna location due
19 to injection gate.* Not providing DFM assessment for
20 risky parts during DB upon request and just leveragi
21 ng 27" data.（中譯：（乙專案）的32吋模具工程師能力仍
22 持續讓人擔憂。*無法與供應商合作以確定模具和射出成形
23 期間之設計風險問題。例如，由於射出口的重新設計，需要
24 重新設計射頻天線位置。*於設計期間未依要求提供對於風
25 險零件的可製造性設計評估，僅僅照抄27吋的數據。）」

26 （本院卷一第393頁）。另SPM會議「1.DB（按：Design Bu
27 ild，指模型組裝階段）及SI（按：System Integration，指
28 系統整合組裝）沒看到Jeffrey(原告)在工作上有明顯成長
29 及改善、2.（客戶）交付任務完成度和反饋回覆成效不佳，
30 該追的資料和設計沒導入（Antenna（按：天線）/缺膠）、

01 3. 該員工作上對於負責機種缺乏主動，積極，責任心、4. 負
02 責機種不該退於幕後，須主動處理和反饋狀況和成果、5. 遇
03 到問題須主動積極處理，不該只把問題拋出來就不管了、6.
04 廠商關係及溝通不夠密切，技術面不該只靠主觀處理，需多
05 方溝通整合方案、7. 開會遲到，會議不做紀錄追蹤等（本院
06 卷一第398頁）。於113年3月5日PBR及SPM會議中再次指出原
07 告工作上等種種缺失。原告在乙專案進行期間缺乏積極、主
08 動與責任感，造成A客戶屢次抱怨與客訴，在乙專案之合作
09 夥伴業務審核、供應商績效管理會議中，均有檢討原告個人
10 工作品質、績效，之後A客戶已明確指示被告要調整乙專案
11 之模具工程師，為維護被告商譽、確保乙專案順利進行並維
12 護與最重要客戶之合作關係，被告於113年3月11日將原告調
13 離乙專案。是以黃國穎將原告列入績效改善，然從客戶、供
14 應商、黃國穎之主管均認為原告並無改善，且客戶直接要求
15 撤換模具工程師。

16 (4)原告拒絕內部轉調：

17 由於原告任職原部門僅有一位客戶即A客戶，因A客戶客訴，
18 當時已無適當職缺，故向原告確認轉職之意願，人資單位於
19 113年4月底通知原告可代為安排內部轉調(本卷卷一第414
20 頁)。然原告告知目前協助1A產品事業部（按：原告隸屬1B
21 產品事業部）的其他專案，也在找尋其他部門適合之機會，
22 惟對於轉調進度，原告均拒絕透露，負責之人資於每周關心
23 進度及詢問是否需要協助，經原告直接回復稱「無可奉告」
24 （本院卷一第416頁至第417頁）。因原告始終未回覆找尋內
25 部轉調之結果，且拒絕人資單位提供之協助，被告人資主管
26 遂再次約談原告，並於113年6月14日、6月17日、6月19日、
27 6月21日多次發送正式邀請，多次向原告解釋會議目的和回
28 答原告針對績效表現相關問題，且有說明依據主管提供之資
29 料，被告認為原告績效確實無法達到預期，惟原告均悍然拒
30 絕參加，不斷質疑約談之正當性，甚至要求被告提出「不適
31 任主管改善處理辦法」，於同年6月14日原告明白表示先前

01 所謂「內部轉調」僅係給雙方台階下，實則未曾找尋內部相
02 關職缺（本院卷一第420頁至第436頁）。被告認為原告績效
03 未達預期，願意協助轉調其他單位，但原告一再拒絕人資協
04 助，先稱自行尋找其他單位調職為由推託，但對於進度均稱
05 無可奉告，造成人資承辦人員困擾，又稱毫無意願，且拒絕
06 出席任何面談會議。基上，可認原告自行拒絕被告安排之內
07 部調職。

08 (5)原告業已破壞與被告間信賴關係，被告終止契約並無違反解
09 僱最後手段性：

10 因模具工程師主要職責為專案之把關及審核設計圖面問題，
11 故對外需與客戶就設計圖面問題進行溝通討論和回答客戶、
12 模具廠商之問題，並配合客戶需求出差，此在原告面試時，
13 其主管黃國穎特意確認可以配合任務出差，此參見原告之面
14 視紀錄表(本院卷二第434頁)甚明。又對內亦需協調其他工
15 程師處理相關技術問題以期共同完成專案，因此不僅專業上
16 除需熟悉模具加工、審核及相關製程，亦須具備團隊精神、
17 溝通協調能力、主動、積極、責任感，又被告為代工廠，必
18 須對於能配合客戶之需求及即時回應問題。原告任職被告以
19 來，其工作態度消極、被動，與其他同事相處並非十分融
20 洽，對於主管之勸諫也不能虛心接受，在黃國穎積極為其爭
21 取機會，讓原告於112年負責A客戶乙專案，原告工作態度仍
22 不佳，遭到同事、客戶具體指名投訴，經主管進行勸導，對
23 自己工作態度不佳、欠缺責任感毫無反省之意，反而歸咎於
24 客戶對其有成見。之後雖以守孝為由不出差，但在同事代為
25 出差期間，將全部工作推給他人，不主動、不追蹤、不回答
26 相關問題，被告為其進行輔導改善計畫，又謾罵主管無能、
27 不合格，拒絕輔導，持續未改善直接遭客戶直接指名要求退
28 出乙專案，另被告願意協助內部轉職，然原告不予配合，於
29 113年6月份直接承認根本無調職意願，先前乃欺瞞人資部
30 門。原告不聽從勸導，對於自己表現不佳，毫無改善之意
31 願，甚至對於被告內部制度，不論是績效輔導計畫、內部調

01 職會議，完全置之不理，我行我素，業已嚴重破壞兩造間信
02 賴，原告自始即無意願改善，也無調職意願，客觀上實難期
03 待被告對原告再以何種輔導方式督促原告改善，縱使採取減
04 薪等懲處，原告顯無改善之意，綜合上情，難認原告會有任何
05 改善，難以期待被告繼續與原告間之勞動契約。故本院認
06 為被告於113年6月24日依勞基法第11條第5款預告，於113年
07 6月28日終止勞動契約，未違反解僱最後手段性原則。又原
08 告聲稱被告終止契約未告知具體事實，顯非事實，原告績效
09 何以認定不佳，原告需改進事項為何，證人黃國穎從平日工
10 作督導、輔導計畫之約談等均有詳細告知事由，只是原告從
11 來不承認而已。

12 (二)、兩造間勞動契約於113年6月28日合法終止，無須再論述被告
13 於114年2月20日另依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動
14 契約，是否合法；又兩造間僱傭關係業已終止，原告請求被
15 告自113年6月29日起至原告復職之前一日止，按月於次月10
16 日給付原告8萬5,400元及法定遲延利息；按月提繳勞工退休
17 金5,256元至原告之勞工退休金專戶，自無理由。

18 六、從而，原告依兩造間勞動契約、民法第486條、第487條、勞
19 基法第22條第2項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第
20 5項之規定，請求(一)確認原告受僱於被告之僱傭關係存在。

21 (二)被告應自113年6月29日起至原告復職之前一日止，按月於
22 次月10日給付原告8萬5,400元，及自應給付日之翌日即次月
23 11日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被
24 告應自113年6月29日起至原告復職之前一日止，按月於再次
25 月最後一日提繳5,256元至原告設於勞保局之勞工退休金專
26 戶，均為無理由，應予駁回。

27 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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，附此敘明。

30 八、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

31 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日

01 勞動法庭法官 絲鈺雲

02 以上正本係照原本作成。

03 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
04 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
05 命補正逕行駁回上訴。

06 中 華 民 國 114 年 9 月 1 日

07 書記官 邱勃英