

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度重勞訴字第14號

原告 王承安

訴訟代理人 李昶欣律師

被告 台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

法定代理人 張錚

訴訟代理人 朱仙莉律師

複代理人 周秉萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)請求確認原告與被告僱傭關係存在，被告並應回復原告原職。(二)被告應自民國111年8月3日起至原告復職之日止，按月給付原告薪資新臺幣（下同）119,853元，及按年息5%計算之利息。(三)被告應給付原告119,853元，及按年息5%計算之利息。(四)被告應將3,230元存入原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）內。(五)原告願供擔保請准宣告假執行。嗣於審理中，原告之聲明迭有變更，最後於112年5月23日、113年4月16日變更其聲明為如後所述（見本院卷一第295、309頁，卷二第235、236頁）。前揭變更核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自95年5月起任職被告，擔任廠務工程師，月薪約6萬元，嗣於104年間起擔任機械工程師，負責機械流體工程專案、能源改善專案及儀表工程等專案，離職前月薪105,798元。原告任職被告年資逾16年，已51歲，期間多次主辦專案，協助被告節省大量機械運作能源及大陸建廠成本，原於3年多後即可退休。詎原告於109年11月間自大陸回台後，被告多次以不實事由給予原告年度考績2至3分（總分5分）。惟依證人董永福、蔡志和及涂世宏之證述，原告並無被告所述自109年第三季起有多項工作不能達成之事實，該等專案之疏失，不可歸責於原告。故被告以原告109年之考績不佳為由，委由教練蔡志和、涂世宏協助原告，實乏所據。至被告抗辯自110年5月起至11月間將原告列入正式績效改善計畫（下稱PIP）部分，原告否認之。縱有列入，該等PIP期間之專案亦無被告所述未完成之情事。被告嗣未經原告同意，片面公告自111年1月起將原告職位降為製圖員，變更原告工作內容，要求原告從事原告體能及技術無法勝任之圖面修訂工作。此一調動違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1及勞基法施行細則第7條第1款規定。原告未曾同意為此調動，故未曾執行被告所要求之製圖工作。被告竟於111年7月3日以勞基法第11條第5款不能勝任工作之規定資遣原告，並於該日後拒絕原告進出被告及受領原告提供之勞務，惟原告並無被告所述不能勝任工作之情事，被告終止勞動契約不合法。為此，請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告應回復原告資深機械工程師之原職，並依民法第487條第1項等規定，請求被告給付111年7月3日以後至復職前一日之薪資，並應依法提繳該日後至復職前一日之勞工退休金至原告之勞退專戶等語。並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在，被告並應回復原告原職（資深機械工程師）。2.被告應自111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告薪資105,798元，及自每月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.被告應給付原告98,972元，及

01 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
02 息。4.被告應提繳4,294元至原告之勞退專戶。5.被告應自1
03 11年8月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳7,578元至
04 原告之勞退專戶。6.訴之聲明第2至5項，願供擔保請准宣告
05 假執行。

06 二、被告抗辯：原告自95年4月24日起任職於被告，擔任廠務工
07 程師，負責現場設備維修工作，105年1月1日升任資產設備
08 保護部門（下稱DTAP部門）機械工程師，主要負責公司重要
09 及關鍵之資產設備的管理維護、數據分析及優化等，兼具風
10 險控管及效能提升等功能，涉及產線之正常運作及業務目標
11 之達成。原告於106年前以支援大陸設廠專案為主，工作內
12 容是負責現場監工；107年後因大陸設廠專案告終，原告回
13 歸DTAP部門，此時原告始逐一顯現欠缺工作計畫之撰寫能
14 力、數據分析等機械工程師之基本技能。原告自109年第三
15 季起有多項工作目標未達成，該年度績效考評不佳。為協助
16 原告達成110年度工作目標，原告直屬主管董永福（即Max T
17 ung，下稱董永福）於110年2月間指派蔡志和、涂世宏兩位
18 教練對原告進行教練輔導計畫，迄同年5月間，仍無改善成
19 效，被告不得已於110年5月間將原告列入正式PIP。原告於1
20 10年5月至11月之第一、二期PIP期間，除就年度工作目標仍
21 無法達成外，且屢屢態度消極、怠於作為，有主觀上不能勝
22 任工作之情事。被告在不改變原告職等及薪水之前提下，退
23 而求其次，於110年12月指派原告自111年1月起負責較為基
24 礎的圖面修訂工作，然原告仍持續拒絕給付勞務長達6個
25 月。被告不得已，於111年7月3日依勞基法第11條第5款規定
26 終止勞動契約，自屬合法，原告之請求無理由等語。並答辯
27 聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免
28 為假執行。

29 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷二第238
30 至240頁）：

31 （一）兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

- 01 1.原告自95年4月24日起任職於被告公司擔任廠務工程師，
02 負責現場設備維修工作。
- 03 2.原告於105年1月1日起擔任DTAP部門機械工程師。該部門
04 主要負責公司重要及關鍵之資產設備的管理、維護、改善
05 及優化等。
- 06 3.原告於108年4月間曾向被告申請補助後進修「AutoCAD機
07 構設計工程師」課程，課程內容包含「AutoCAD機構設計
08 工程師」、「AutoCAD 2D機構入門」、「AutoCAD 3D機構
09 入門」、「World文書處理」、「Excel實務應用」（詳如
10 本院卷一第277、278頁被證25）。
- 11 4.原告110年年度績效考評分數為1分，即「未符合期望」，
12 評論內容包括：「Julian（即原告）沒有通過PIP一和PIP
13 二」（見本院卷一第207至213頁被證16）。
- 14 5.董永福於110年12月20日以電子郵件通知原告從111年1月1
15 日起負責修訂圖面工作，但未變更原告之職等及工資。
- 16 6.被告於111年7月3日片面以勞基法第11條第5款之規定：
17 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，資遣原告，
18 經原告向中部科學園管理局勞資爭議調解委員會申請調
19 解，並於111年7月13日向被告請求回復僱傭關係，被告不
20 同意。原告離職前月薪105,798元。
- 21 7.假設原告之聲明1有理由（即兩造間之僱傭關係仍存在
22 等），被告對於原告聲明第2、3、4、5項之請求不爭執。
- 23 8.兩造對於彼此截至目前為止提出之證據，形式上真正不爭
24 執。

25 (二)兩造爭執之事項（本院依論述先後，調整次序）：

- 26 1.原告於98年被派至大陸地區工作後，是否曾擔任被告公司
27 專案之leader多年？
- 28 2.被告抗辯原告自109年第三季起有多項工作目標未能達
29 成，且該年度考績不符被告要求，是否屬實？
- 30 3.被告所抗辯之將原告列入PIP之依據，即被告提出之「被
31 證1」、「被證2」「教練評估表」之評估內容，是否屬

實？

4.被告是否有正式將原告列入PIP？如有，該PIP之內容為何？

5.被告所抗辯之PIP期間：

(1)原告是否未完成SEP By GEM funding項目之申請流程？

(2)原告是否未完成針對Execute DTAP Capital Project項目中之閥件是否得安裝於其他熔爐的書面分析報告？

(3)原告是否未依Coach program中設定之目標進行雙週/每月會報？

(4)原告是否未就TC metering項目進行完整書面分析報告？

(5)原告是否無法達成「PA_TC16，TC20」之工作目標？

6.被告是否有於111年1月1日起將原告職稱片面變更為「製圖員」？若有，被告將原告工作變更為「製圖員」，是否屬勞基法第10條之1之調動工作？倘屬調動工作，是否合法？原告能否勝任「製圖員」之工作（包括主觀及客觀上能否勝任）？

7.被告於111年7月3日以原告不能勝任工作（包括主觀及客觀上能否勝任）為由，終止兩造間之僱傭契約，是否合法？

8.原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應回復原告原職（資深機械工程師），是否有理由？

9.原告請求被告應給付111年7月份之薪資差額95,218元，及自111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給付原告薪資105,798元，是否有理由？

10.原告請求被告應提繳4,294元至原告勞退專戶，及自111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳7,578元，至原告勞退專戶，是否有理由？

四、得心證之理由：

(一)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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否

之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號
裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被
告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之
訴，即有受確認判決之法律上利益。

(二)被告抗辯原告自109年第三季起有多項工作目標未能達成，
且該年度考績不符被告要求，是否屬實？

1.被告抗辯：原告自109年起未完成之工作目標，或執行工
作有重大瑕疵，包括①空氣污染防治設備改善升級專案執
行疏失、②拒絕執行TC Metering數據分析、③未完成冰
機更換專案、④遲延召開能源管理會議暨完成節能尋寶報
告及⑤無法提出可行之空氣污染防治解決方案；董永福已
多次要求改善，原告均未為之，致使原告109年績效考評
原先經董永福評為2分（被告公司年度考評分數為1至5
分，3分以上即為符合公司要求），而其全球主管陳銘聰
（即Matt Chen，下稱陳銘聰）念及原告已於被告公司服
務多年，為給予原告機會，主動提議可親自協助原告在職
訓練，而將原告績效考評調整為3分等情，業據提出原告1
09年年終考績評等暨中譯文、冰機更換相關電子郵件及董
永福於109年10月26日寄與陳銘聰之信件等件為證（見本
院卷一第261至265、349、350頁，卷二第43至45頁）。參
以證人董永福於審理時結證稱：（提示被證21）原告在10
9年，我剛開始給的績效分數是2分，沒有達到我們的期
望，角色扮演有失敗的案例，他改善的設備造成工廠空氣
污染防治設備緊急意外失效，造成三階主管受到高層責
難，冰水機的節約能源也沒有達到，我們事後調查，因為
發包空氣污染防治設備文件沒有顯出該有的改善，沒有該
有的分析，這件是重大疏失，我們不追究，但要找到原因
以後改善，沒有得到正面回饋。後來原告最終取得3分，

01 是我的老闆和人事要給他機會，這部分的資料就是被證21
02 等語（見本院卷二第312頁）。

03 2.按僱傭契約本質在於人格、經濟、組織之從屬性，受僱人
04 須依僱用人對其勞動力之調配、工時、工作地點、方法及
05 相關程序之指示為勞務之提供。僱用人基於經營需求及人
06 事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法（性質上為工作規
07 則），就相關考核、績效、獎懲及升遷內容為規定，俾供
08 評核受僱人之工作表現，以瞭解其是否具有勝任工作之能
09 力。苟該等人事管理辦法未違反法令之強制或禁止規定，
10 或其他有關該事業適用之團體協約規定者，即屬有效（勞
11 基法第70條第6款、第71條規定參照）。受僱人對於考核
12 結果如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而
13 非直接訴請法院救濟。是除其裁量有牴觸法律強制或禁止
14 規定、權利濫用等原則為審查外，尚無從完全介入審查妥
15 當性，以兼顧僱用人之人事管理權能及受僱人工作權之保
16 障。準此，人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人
17 事管理制度之核心，專屬企業主對員工所為之考核，非法
18 院所得取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事管理權之
19 核心事項，害及雇主人事管理權之具體行使，究非法院得
20 為之（最高法院108年度台上字第890號判決參照）。經
21 查：

22 (1)原告雖主張：①原告非「電力自行切換電力來源(即PLC
23 程式控制)」之人員，「空氣污染防治設備」早已於107
24 年之前，經廠務單位驗收後移交於廠務單位多年，故此
25 項工作之問題，與原告無涉，實不可歸責於原告。②
26 「TC Metering」系統，原告亦已於108年完成安裝測
27 試並移交給廠務部門，原告並因此經被告表揚於康寧內
28 部全球的新聞稿內，且經原告前主管陳銘聰列為自己升
29 任的成果之一。③原告於被證27後續的信件中曾與冰機
30 廠商Willian充分且完整的溝通，依該廠商所述，如果
31 要安裝新裝冰機是勉強可以，但是如果要用節能省電的

方式來達到成本回收，於該冰機之使用年限計算，並無法達成成本回收，故原告方未為冰機更換，故冰機更換專案事宜，不可歸責於原告。④原告未拒絕執行「能源管理會議及完成節能尋寶報告」，並有向各廠區寄發信件，惟各廠區並無人回覆，且因原告並無權限要求各廠回信，故原告最後僅能經其他同仁配合協助，方於110年8月13日，以各廠區「自行辦理」尋寶活動之方式完成，故此專案的執行如有延遲，不可歸責於原告。⑤被告嗣後已以原告所提「台中三期污染防制系統擴建(PA3)」報告中的建議提案而延展出來之串連方案解決，原告所提出之計畫中已有評估分析，並已取得美國製造研發中心總裁Gerry Salbego之同意及撥款等語。

(2)然被告抗辯：①依證人董永福於本院審理時之證述，原告雖非自動控制專長人員，但該部門工程師在修改設備時必須與機械、控制、電氣相關人員討論後，統整相關需求納入規格書中再進行發包，以確保設備升級後具備可以因應緊急斷電之功能，但事後經調查確認原告於執行改善作業之過程中，漏未與控制、電氣相關人員討論，亦未就電氣及控制項目進行發包，造成工廠空氣污染防治設備緊急意外失效，三階主管因而受到高層責難等情。②TC Metering數據分析之項目，係要求原告將已經安裝完成之量測儀表所得之相關數據進行比對及分析，以評估工廠相關機器設備如何達到進一步的改善及優化，但原告自109年起即拒絕執行數據分析，經主管要求，仍未履行。③原告身為資深之工程師，應該運用方法論進行技術分析，檢討廠商之說法，並探討其他達成節能省電之選項，原告均未辦理，僅以廠商意見認為安裝新冰機效益不佳作為其無法完成冰機更換之理由，難認原告已忠實執行所指派之專案工作。④原告既擔任節能尋寶活動之窗口，本應負責聯繫並促請各廠區配合參與，若果有特定廠區人員惡意刁難拒絕回覆導致進度

01 遲延，原告自得尋求更上級主管協助應對及處理，但原
02 告於活動過程中從未表示有此等狀況，反而是因為原告
03 完全拒絕執行，始導致毫無進度。嗣後於110年間PIP過
04 程中原告甚至連尋寶遊戲計畫書均拒絕提交，縱經主管
05 於每週之PIP會議中一再提醒，原告仍拒絕執行，此經
06 記載於PIP紀錄，足見原告未能完成此項工作與其他廠
07 區之配合度毫無關連。⑤證人董永福已證述確認原告提
08 出之解決方案完全不可行，故被告工廠並未採用原告提
09 出之計畫等語。

10 (3)原告主張之上情，除提出原告與Gerry Salbego之對話
11 及被告廠區外觀照片為證（見本院卷一第141頁、卷二
12 第389、390頁）外，更多的部分是在指摘證人董永福證
13 詞之憑信性不足，並要求被告提出更多電子郵件等證據
14 資料（詳見本院卷二第363至372頁）。惟原告與Gerry
15 Salbego之對話訊息發送日期為111年6月28日，訊息內
16 容為原告向Gerry Salbego表示原告遭到資遣，Gerry S
17 albego回覆表達遺憾，其所謂「You are the only pe
18 rson I know in Asia whounderstand PA system」第
19 等語，當屬安慰原告之用語。且此等訊息顯與原告於10
20 9年間提出之空氣污染防治解決方案並無關連，尚無法
21 證明Gerry Salbego已同意就原告之計畫進行撥款。原
22 告所提出之原證17號廠區外觀照片，亦無從證明係依照
23 原告之計畫施作。又證人董永福於本院證述時（113年7
24 月2日），距事發之109年等，已有數年，記憶難免淡
25 忘，其就部分問題為不知或不記憶之證述，應與常情無
26 違。其歷經職務調整，未能完整保留幾年來之所有電子
27 郵件，而僅保留部分與原告工作考核及PIP事項相關之
28 郵件，亦屬常情，無從以此否認其證詞之可信性。而被
29 告此部分抗辯，除援引證人董永福之證述（見本院卷二
30 第312至324頁）為證外，有關原告自109年起確拒絕執
31 行上開②部分之數據分析，經主管要求，仍未履行（詳

如後述），並有PIP紀錄在卷可憑（見本院卷一第193至205頁），應以被告之抗辯較為可採。

(4)被告復抗辯：被告每一年度之初始，均會由員工與主管共同討論並制訂該年度之年度工作目標（MBO），並由直屬主管定期與員工進行MBO檢視會議，於109年時，董永福每一季均會與原告開會並就原告所自我點評之MBO檢視表進行修正，告知原告該季度有何項工作目標尚未完成及工作能力上有何應改進之處。董永福與原告原訂於109年6月19日進行第二季MBO檢視會議，然原告並未妥善準備，且表示接下來幾日欲請假，故董永福展延會議至6月30日，惟開會當日，原告仍舊未準備齊全，因此董永福便請其回去再做修改，且應於修改後通知董永福，惟原告仍未為之，至109年第3季時，董永福於109年9月29日發出會議邀請，並告知原告應於會議前預作準備，如更新MBO檢視表、更新第2季未完成之工作目標、從空氣污染防制解決方案中學習之內容等，惟原告於109年10月12日會議時雖提出MBO檢視表，但對於第二季未完成項目並未提出具體改善方案，就其他同事代替其完成之工作項目（如尋寶活動及空氣污染防制解決方案）亦逕自標註完成，且縱使原告亦明知第三季仍有至少五項工作目標未達標準，仍不認為自身能力有何缺失，對於董永福之要求均認屬刁難，董永福於會後請原告進一步更新MBO檢視表、草擬改善計畫書，並建議原告應向副理或其他同事諮詢，以解決原告工作能力不足之窘況，然原告並未採之，且拒絕按董永福之指示修改或草擬文件等情，業據提出109年6月19日、109年6月30日董永福發與原告之信件、第三季MBO檢視會議通知、109年10月12日會後董永福發與原告之信件及原告製作之109年第三季MBO檢視表格等件為證（見本院卷一第393至401頁）。足見原告自109年起確有多項工作未達成，或執行工作有重大瑕疵，經董永福告知應改善之缺失，

且多次告知原告如有任何需要協助之處，應主動向董永福或其他同事尋求幫助，並盡力輔導原告改善其能力，但原告並未改善。觀諸原告109年度績效考評上記載：「所有事業部工程單位製程工程師都需要具備製程分析的技能，以幫助工廠/專案解決進階和次階技術問題，以滿足業務需求和目標，特別是在動態的組織和業務環境下。這也是對Julian（即原告，下同）的期待。更具體的說，期許Julian在未來能運用基本的製程工具和技能，例如製程改善手法、數據分析、5W1H分析、為什麼-為什麼分析來解決問題，並能夠利用上述手法且根據嚴謹的數據和系統的分析，提出相關結論和建議。在110年，我們希望看到Julian作為資深顯示科技資產保護事業部製程工程師的顯著成長，並期待與Julian討論個人發展的需求。」，堪認原告該年度考績確不符被告要求。被告抗辯：原告自109年即顯現出其不具備數據分析能力，亦欠缺基本的製程工程分析技能等語，應非虛妄。

(5)原告雖否認其自109年第3季起有多項工作目標未能達成，且不認同被告所給予之前揭109年之考績，主張：被告就此部分所提事證僅為董永福之信件內容、董永福之考績分數及被告開庭或書狀之陳述，未提出具體資料、數據可供參考，而原告與董永福不睦已久等語。然董永福為原告之直屬主管，代被告指揮監督原告，其認原告自109年第三季起有多項工作目標未能達成，且工作態度亦有上述問題，年度考評分數給予2分，除有被告所提出之上開資料足以佐證董永福於本院審理時之證述外，並無證據顯示該項考評有違反強制或禁止規定、權利濫用之情事，應予尊重。況被告發現原告自109年即顯現出其不具備數據分析能力，亦欠缺基本的製程工程分析技能等，係採取輔導、幫助原告成長之方式，自110年2月間起至111年7月3日終止契約止，期間超過1年

半，投入大量人力（詳如後述），難認被告有何不當動機或權利濫用之情事，應認被告此部分抗辯屬實。

(三)被告所抗辯之將原告列入PIP之依據，即被告提出之「被證1」、「被證2」「教練評估表」之評估內容，是否屬實？

1.查原告自109年第三季起有多項工作目標未能達成，且該年度考績不符被告要求，業如前述。被告抗辯：為協助原告達成110年度工作目標，原告、董永福及陳銘聰於110年2月25日進行年度工作目標設定會議，二主管與原告共同擬訂原告110年之年度工作目標，根據會後由董永福寄發給所有與會者（包含原告）之會議紀錄記載：「陳銘聰指派專案經理涂世宏（即Richard）擔任王承安的教練，指導王承安繼續完成專案」、「未來王承安應邀請專案經理涂世宏、董永福，並副本陳銘聰和人資Ting定期舉行會議」、「董永福下週二主持第一次會議，啟動這個教練計劃輔導王承安」，決定透過教練輔導計畫（Coach program）來協助原告完成各項專案工作；而後原告直屬主管董永福亦委託專精於數據分析之蔡志和（即Ian）加入該教練輔導計畫，協助原告在工作說明書、編列預算、安裝及測試、數據分析及出具最終報告等方面之教育訓練，期間，陳銘聰指示原告應就安裝計量儀表後獲得之數據進行分析（即TC metering計量儀表專案工作），詎後續陳銘聰、董永福及原告分別於110年3月23日、4月27日及5月11日召開會議討論原告執行分析工作之進度，但原告於歷次會議均無任何進度，且於教練輔導計畫結束後，兩位教練給予原告之評分均為0分或1分，且表示原告對於教練建議均不予採納等情，業據提出110年2月25日年度工作目標設定會議備忘錄、110年3月23日、4月27日、5月11日及5月18日會議備忘錄、教練評估表（即被證1、2）及董永福與教練蔡志和、涂世宏間往來信件為證（見本院卷一第127、129、217、219頁，卷二第47至60頁）。

2.而證人蔡志和係幫忙專案輔導原告，協助對原告進行方法

學的運用去執行專案，中間會針對原告在觀念上和方法學的運用提供指導或回饋，於輔導後提供建議即被證1評估表之分數及觀察內容；原告在整個輔導專案的表現不好，對方法學的運用很陌生、不純熟，在原告擔任Leader的情況下，沒有觀察到原告有Leader應有的行為，整個專案輔導結束之後，原告被列入PIP的計畫等情，此經證人蔡志和於本院審理時證述在卷（見本院卷二第324至326頁）。參以被證1之評估表就原告之①邏輯分析能力、②團隊工作能力及③問題解決能力部分之分數為0分，④態度及企圖心部分之分數為1份。蔡志和就上開①、③部分，認原告對於DMAIC方法論的運用不熟悉，無法展現出DMAICcGB的能力；就上開②部分，認原告無法勝任專案leader的角色，帶領團隊一同完成專案任務；就上開④部分，認原告沒有展現出帶領專案的決心及企圖心，無惡劣的態度，但相當消極等情。且該評估表更具體描述到：提供參考範本及建議，幾乎都不採納、消極抵抗；認為報告已具水準，質疑他人有刁難之嫌疑等語（見本院卷一第127頁），堪認被證1教練評估表之評估內容，確與事實相符，被告安排蔡志和輔導原告，因原告未積極配合改善而成效不彰。

3. 依證人涂世宏於本院審理時之證述，是當時的處長陳銘聰，請涂世宏幫忙擔任原告績效改善的教練，就進行有關專案管理的改善，後來有對原告進行幾個月的輔導，當時有就「TC metering」、「冰機更換專案」、「節能尋寶活動」、「空氣污染防治」專案教導原告如何去進行管理，結束時才有被證2的表格，被證2評估表格左邊是原來被告公司就有的制式表格，由涂世宏填載表格中間的分數等情（詳見本院卷二第327至328頁）。而被證2之評估表就原告之邏輯分析能力、工作適應力、抗壓力（彈性）、團隊工作能力、語言能力（英文）、問題解決能力及人際關係部分之分數均僅為1分；就態度及企圖心部分之分數為0.5分（見本院卷一第129頁），堪認被證2教練評估表

之評估內容，確與事實相符，被告指派涂世宏輔導原告之成效不佳，要無可疑。

4.原告所擔任之被告DTAP部門工程師，其主要工作之一即為數據分析，此經證人董永福於本院審理時證述在卷（見本院卷二第315頁）。觀諸被告DATP部工程師之工作描述，於工程師之職能（知識、技能與能力）部分亦記載：知識（統計學、KT分析、iDMAic方法、精實生產、六標準差應用創新手法的黑帶專家等知識）、解決流程問題、KEPNER & TREGOE分析法及定義、測量、分析、改善及控制等語（見本院卷一第259、260頁），足認原告擔任該部分工程師之工作，應具備統計及分析之技能。又被告公司亦提供原告諸多有關數據分析之訓練課程，有原告在職期間接受之訓練課程清單在卷可憑（見本院卷一第271至275頁）。原告自109年第三季起有多項工作目標未能達成，且該年度考績不符被告要求，依董永福於原告109年度績效考評上之記載（詳如上述），顯見原告欠缺製程改善手法、數據分析、5W1H分析等能力為工作目標未能完成之原因之一。被告身為原告雇主，為協助原告使其具備應有之知識及技能，改善其工作表現及其績效（被告之工作規則就此部分亦有規定，詳如後述），除由董永福、陳銘聰親自協助或輔導原告外，復於110年3月初安排教練蔡志和、涂世宏為原告進行教練輔導計畫，指導原告關於數據分析等，立意良善。惟蔡志和、涂世宏輔導原告成效不彰，亦足以印證原告欠缺數據分析等能力。

5.原告於109年第3季起因多項工作目標未完成，該年度績效不符被告要求，此後由董永福、陳銘聰、人事部Ting、Liao及後來的蔡志和、涂世宏等人分別輔導原告，但輔導成效不彰，原告亦未接受上開人等之協助等情，除如前述外，並經董永福於本院審理時證述在卷（見本院卷二第313頁）。被告抗辯：因前述非正式的輔導、溝通均成效不彰，被告不得已將原告列入PIP等語，應堪採信。

01 (四)被告是否有正式將原告列入PIP？如有，該PIP之內容為何？

02 1.被告抗辯：原告於109年有多項工作目標未達成，或執行
03 工作有重大瑕疵，為協助原告提升工作表現，被告已先後
04 採取由董永福、陳銘聰協助或親自輔導，以及指派教練蔡
05 志和、涂世宏進行教練輔導計畫等措施，原告仍無法改
06 善，110年5月18日，董永福、陳銘聰及原告再次針對計量
07 儀表專案召開會議，原訂應由原告提出分析報告，然而原
08 告僅就生產線之空氣用量提出原始數據，但未進行分析，
09 甚至就生產線之用電量及鍋爐之用電量項目，連原始數據
10 也無法提出，董永福及陳銘聰均認為原告歷經教練輔導計
11 畫仍未增進其工作能力，更拒絕依照主管指示完成工作，
12 故於會議中共同決定將原告列入PIP，以改善其工作能
13 力，董永福始於110年5月25日寄發會議邀請，並於同年5
14 月28日召開會議告知原告將進行為期三個月的PIP，董永
15 福於會後亦有寄發會議備忘錄予原告，載明從今日開始執
16 行PIP，請原告簽署績效改善文件並擬定每週進行績效改
17 善會議，原告清楚瞭解被告已開始執行PIP等情，除經本
18 院認定如前外，復有110年5月11日、18日、28日會議備忘
19 錄、董永福於110年5月25日、110年5月28日寄發予原告之
20 會議邀請、會議備忘錄電子郵件在卷可稽（見本院卷一第
21 351至353頁，卷二第51、52、57、58頁）。觀諸董永福於
22 110年5月18日之會議紀錄載明：這是一個簡單的分析，但
23 王承安在這次會議上的結果/態度很差，甚至不打算在這
24 些非常基本的工具上學習和改進自己等語，遂請人資廖庭
25 瑋為王承安發起一個PIP（見本院卷二第57頁）。而董永
26 福隨後於110年5月28日寄發之電子郵件，其主旨為：「績
27 效改善會議-王承安」，其召集人為董永福，出席者為原
28 告、陳銘聰、被告人資及原告（見本院卷一第351頁），
29 堪認被告抗辯屬實，被告確有通知原告，正式將原告列入
30 PIP。

31 2.證人董永福於本院審理時結證稱：原告之前的績效不好，

輔導也沒有任何正向改善，我的老闆（即陳銘聰）要對他做績效改善，時間是110年5月到11月，總共二期，不只有告知原告，還有會議、電子郵件紀錄，所有過程有20幾場會議，大部分是4個人同時開會，原告、我、陳銘聰、人事部Ting、Liao。我們在進行輔導改善的過程，按照原告年度既有工作項目中落後的部分，在每次會議中提出進度跟現況，客觀上原告表現不好，主觀上也不願意配合，我們有提供所有的訓練，原告不願意配合，態度也消極，PIP改善紀錄紅色就是沒有任何進度、沒有任何資料，黃色就是原告口頭承諾下次再提供，但原告並沒有提供，被證3-1、10-1這兩份表格是進行PIP時所製做的會議記錄，每週會議都是我本人做會議記錄，都有用電子郵件寄送給原告，被證22、23即為寄送紀錄等語（見本院卷二第313頁）。依其證述，益徵被告確有通知原告將原告列入PIP。且於110年5月至11月對原告進行共二期之PIP期間，係就原告年度既有之工作項目落後的部分，要求原告提出進度，每週對原告所進行之PIP會議，並由董永福製作會議紀錄，寄送給原告，此部分亦有董永福於110年8月19日、110年9月3日寄發予原告之電子郵件、PIP期間歷次會議備忘錄及第一、二期之PIP評估表在卷可證（見本院卷一第131、151、193至205、267、269頁，卷二第65至100、107至150、155至159頁）。足見針對原告所執行之PIP，是以原告年度既有之工作落後部分或未達成部分，安排每週定期會議與原告討論各項工作執行狀況及進度，以適時協助原告，並提供所需資源，以幫助原告達成工作目標。

(五)被告所抗辯之「PIP」期間：

1.原告是否未完成SEP By GEM funding項目之申請流程？

原告主張：此專案係屬於「TC Metering system」下之「工廠能源計畫系統」，原告已於108年許已完成安裝測試，並移交給被告廠務部門，並經被告使用至今，已非原告管轄事宜等語。惟被告抗辯：TC Metering是始於107年

之計量儀表專案，而SEP byGEM Funding則係於110年度經由被告各廠區或部門撰寫計畫書遞交美國總部全球能源委員會後取得預算，再依據計畫書內容改善廠區各系統之裝置，兩者並非同一項工作。SEP By GEM funding之工作於原告110年初自行撰擬年度工作目標時，即已列為原告110年度工作目標之一，因原告在110年5月28日進入PIP前，並未繳交申請預算之相關資料，因此列入PIP期間之執行項目，由原告負責繼續將申請預算的報告編列完成並得到其他部門的許可，由PIP評估表可知，自110年6月起直至8月初，期間歷經10次PIP會議（即6月4日、6月11日、6月18日、6月25日、7月2日、7月9日、7月16日、7月23日、7月30日、8月6日），原告就此項工作均無任何進度，經董永福至少提醒原告10次應完成之工作，於此期間陳銘聰亦親自發信提醒，原告仍無任何作為，直至PIP TWO期間，原告在每週定期會議仍無法提出相關資料，僅以口頭描述，迄PIP TWO結束時，原告對此專案依舊毫無進展，實係故意拒絕完成主管所交派之任務等情，業據提出董永福於110年6月發給原告之信件、陳銘聰於110年6月23日發給原告之信件及PIP ONE、TWO評估表為證（見本院卷一第133至141、193、199、237頁），堪認原告未完成SEP By GEM funding項目之申請流程。

2.原告是否未完成針對Execute DTAP Capital Project項目中之閥件是否得安裝於其他熔爐的書面分析報告？

(1)被告抗辯：本專案內的12號爐，其內安裝的冷卻水（PRW）閥件，因與重新建立之設備標準不符，應隨之更換，然而因原告作業時程遲滯，導致其遲延購買的閥件來不及依照原訂計畫安裝於12號爐，為善加利用該已購入之閥件，董永福再要求原告提出該閥件是否可適用於其他熔爐之分析或其他用途，惟原告在長達半年的PIP期間均無任何回覆，更未提出確切之數據分析等情，業據提出PIP ONE、TWO評估表為證（見本院卷一第193、1

99頁)。原告不爭執其未提出前述確切之數據分析，惟主張：上開閥件係因財務部門遲延核准並撥款，又逢疫情及船運塞港方遲延到貨，非因原告因素遲滯，且該閥件非限於此次採購所欲安裝之融爐方可使用，亦得用於其他融爐，此僅須核對各該融爐圖示即可知悉，而被告尚有22條玻璃融爐產線，若有需要均可安裝，原告亦有口頭向被告公司主管告知云云。然被告就此抗辯：DTAP部門均需仰賴工程師進行精確的數據分析評估以確認最合適之配置方式，並優化設備效能等語，核與證人董永福於本院審理時證述：被告要求原告將購買的閥件用在別的爐子，此部分應由原告分析可以用在哪個爐子，因為公司每個爐子都不一樣，但是原告只有口頭說都可以，卻沒有提出任何分析資料等情（詳見本院卷二第314、315頁）相符。顯見該閥件無法依照原訂計畫安裝於12號爐縱不可歸責於原告，另行使用於其他熔爐確實需要更進一步之數據分析，此應為原告身為DATP部門工程師之工作範圍。且原告有服從被告指揮監督服勞務之義務，本項工作既原屬於原告之年度工作項目，原告未完成，被告復將之列為PIP期間原告之工作目標之一，由董永福、陳銘聰等人安排每週會議，定期檢討，提供原告所需資源，督促原告完成，衡情原告本於受僱人之義務，即應努力完成。

(2)然依上開評估表之記載，董永福在111年7月16日已經指示原告應依照會議中的要求完成分析，並通知採購部門，以避免該閥件成為庫房的呆料；110年7月30日再進一步請原告進行分析確認該因延誤裝在編號TC12熔爐之閥件，確認是否可以安裝在編號為TC11之熔爐，但原告在後續的16次PIP會議中，就此一工作指派均無任何進度，110年9月3、10、17、24日，10月1、8、15、22、29日，11月12、19、26日之評估表記載「完全沒更新工作進度關於TC12閥件」（見本院卷一第193、199、241

頁)。顯見原告客觀上未能完成此一項目之工作，主觀上對於主管指派之工作亦拒絕履行，忽略其職責應盡之分析責任，對被告之要求視而不見，足認原告對於其缺失無心改善，工作態度消極，確未完成針對Execute DT AP Capital Project項目中之閥件是否得安裝於其他熔爐的書面分析報告。

3.原告是否未依Coach program中設定之目標進行雙週/每月會報？

被告在將原告列入PIP之前，於110年年初即曾由董永福及陳銘聰親自協助原告，嗣並安排蔡志和、涂世宏對原告進行教練輔導計畫，惟經過數月後，其成效不佳，原告亦未積極配合改善，業如前述。被告抗辯：被告於PIP期間持續安排董永福、陳銘聰、資深專案經理Richard等協助輔導原告執行PIP所列各項目，並要求原告應每週四以電子郵件更新工作進度、每週五與董永福及Richard進行檢討會議、每月向Richard更新報告並副知董永福、陳銘聰。惟原告在為期半年的PIP期間，除在110年9月17日當週曾為熔爐專案諮詢Richard五分鐘外，均未確實配合教練輔導方案等情，業據提出PIP ONE、TWO評估表為證（見本院卷一第195、201、245頁），堪認原告確未依Coach program中設定之目標進行雙週/每月會報。

4.原告是否未就TC metering項目進行完整書面分析報告？

被告抗辯：於107年時，原告負責執行計量儀表專案，以約100萬美元的預算購置高壓空氣流量、天然氣流量、蒸氣流量計、冰水流量計及產線用電電表等計量儀表，然對於計量儀表安裝後所取得之數據，原告均未進行數據分析，董永福及陳銘聰於109年即要求原告應將安裝量測儀表後所得之相關數據進行比對及分析，以評估工廠相關機器設備如何達到進一步的改善及優化，但原告始終拒絕執行，雖經主管多次提醒，原告於109年度均未提出任何分析報告，原告之主管於110年持續要求原告進行數據分

析，並據以提出設備節能改善方案等情，為原告所不爭執（見本院卷一第179、180頁）。原告雖主張：原告之職責僅為安裝階段，分析階段不屬於原告之職責，於PIP之前原告已完成儀表管理系統，並由被告部門完成分析，被告曾為慶祝此項工程之完成，而將專案成果發佈在康寧內部全球的新聞稿內等語。然查，原告所擔任之DTAP部門工程師之主要工作之一即為數據分析，原告應具備統計及分析之技能，業如前述。分析屬於原告工作之職責範圍，於PIP期間，被告要求原告分析此項工作，但原告無法完成，此經董永福於本院審理時證述在卷（見本院卷二第315頁）。又依PIP ONE評估表之記載，董永福已於PIP之「期待改善之具體工作目標（包括改善期限or定期審視的時間）」欄位中明確指示原告「要繼續進行製程資料的分析，並做成節能改善的方案」（見本院卷一第197頁），原告身為受僱人，自應依照主管指示提供勞務，此屬原告身為受僱人之義務。然原告於長達六個月的PIP中均未能就此項工作提出任何數據分析，更未能提出任何改善或優化方案，對於董永福建議其向其他工程師請教數據分析的方法亦不予理會，直至PIP結束始終無任何進度，有PIP ONE、TWO評估表在卷可憑（見本院卷一第197、203、249頁），足見原告客觀上確實未就TC metering項目進行完整書面分析報告，主觀上亦有不服從指揮監督，工作態度消極之情事。

5.原告是否無法達成「PA_TC16，TC20」之工作目標？

(1)原告主張：原告所提出之「PA_TC16(台中第16號融爐)，TC20(台中第20號融爐)」計畫中已有評估分析，並已取得美國製造研發中心總裁Gerry Sabelo之同意及撥款，如原告未提出評估數據，美國製造研發中心總裁的預算怎會撥付等語。惟被告抗辯：此項為針對16號及20號爐之空氣污染防治設備專案，係原告主動提出，建議被告更換16號及20號爐所使用之風車，以提升排放廢

01 氣之效能，對此提議董永福及被告位於美國的總部均認
02 同，且已先行撥付預算，然原告仍應進一步提出具體方
03 案說明後續執行方式，包括針對16號及20號爐現在設備
04 的效能與未來需求的差異，進行具體數據之計算分析，
05 以決定16號及20號爐應選用之風車大小、規格、可達成
06 之效能、與其他排氣設備可否相容等，惟原告僅是以口
07 頭報告認為可以更換，一再延遲提交數據分析，亦不按
08 照董永福及美國總部之要求進行線上會議報告，原告原
09 應於110年7月6日前回覆美國總部，惟原告均未有任何
10 動作，直至第二期PIP，原告始有針對此項目進行工作
11 進度之報告，惟其先是拒絕提出與美國總部間之往來信
12 件，後又屢屢推託，不願按其董永福之要求進行分析，
13 截至第二期PIP結束，原告均未提出完整之分析等情，
14 業據提出110年10月31日董永福、110年11月20日美國總
15 部人員Gerry詢問原告會議進度之信件及PIP ONE、TWO
16 評估表為證（見本院卷一第157、197、203、253頁）。

17 (2)而此工作更換風車葉輪，要瞭解更換後是否能符合現場
18 之需要，當時確有明確要求原告必須針對更換風車葉輪
19 提出分析報告，並由董永福田其與原告及廠務經理、副
20 理一起開過會，原告並未提出能滿足何種需要之分析報
21 告，因此判定被告未完成此項工作等情，此經董永福於
22 本院審理時證述在卷（見本院卷二第315頁）。足認此
23 項專案雖已先行獲被告美國總部撥付預算，但具體之執
24 行方式，仍有賴原告提出更精確之數據分析。此應為
25 原告身為DATP部門工程師之工作範圍。且原告有服從被
26 告指揮監督服勞務之義務，本項工作既原屬於原告之年
27 度工作項目，復列為PIP期間原告之工作目標之一，衡
28 情原告本於受僱人之義務，即應努力完成。至原告所提
29 出其與Gerry Salbego間111年6月28日之對話（見本院
30 卷一第187、189頁），係原告告知Gerry Salbego其遭
31 被告解僱，Gerry Salbego給予原告所為之安慰，無法

憑以認定原告有完成本項數據分析之工作，堪認原告確無法達成「PA_TC16，TC20」之工作目標。

6.原告未完成第一、二期PIP所列各項工作目標，各該工作原屬於原告年度既有之工作，已如前述，客觀上自有不能勝任工作之情事。且原告經被告通知進入PIP後，對於年度工作目標之執行怠於為之，董永福於110年6月2日、6月8日、6月16日、6月24日發信提醒原告應按PIP回報工作進度，於此期間陳銘聰亦親自發信提醒原告應更新工作進度，原告對於董永福一再提醒，均置若罔聞，有董永福於110年6月間發予原告之信件多封、陳銘聰於110年6月23日發予原告之信件在卷可憑（見本院卷一第133至143頁）。又董永福、陳銘聰及人資源部門的人員於110年6月25日與原告進行會議，針對其等詢問原告已近一個月未更新工作進度，請原告儘快更新所有當時由原告負責之專案工作進度一事，原告拒絕回答；對於被告人員詢問是否需要協助亦予以拒絕，僅表示下週起將會依據PIP更新工作進度，然直至110年6月30日原告均未依PIP就每週定期會議發出開會邀請，董永福及陳銘聰先後發信提醒，原告始為之；就原定110年7月9日之每週定期會議，原告在董永福已發信提醒之前提下，亦未寄送開會邀請，因此自110年7月16日開始，每週定期會議之開會邀請均係董永福親自發送等情，有該次會議紀錄、董永福於110年6月30日寄發予原告之信件及陳銘聰於110年6月30日、110年7月9日寄發予原告之信件在卷可憑（見本院卷一第143頁）。此外，自110年9月3日起至同年11月26日第二期PIP期間，董永福及人資等人每週均有指示原告應改善或繳交之文件，惟原告對於董永福所交派之事務，仍舊拒絕履行，故第二期PIP仍以失敗告終，有PIP TWO評估表附卷可證（見本院卷一第199至205頁）。故111年1月7日，董永福給予原告110年之年終績效考評為1分，並評論：「2021年，Julian沒有通過績效改善計畫一和績效改善計畫二。我們持續為Julian

01 提供機會，讓他在2022年擔任修改圖面的角色。我們希望
02 Julian通過這些機會得以在康寧公司有所學及成長。」，
03 有原告該年之年終考績評等在卷可稽（見本院卷一第207
04 至213頁）。參以證人董永福於本院之證述，PIP第一期總
05 共進行了3個月，每週進行一次，因為第一期沒有達到改
06 善的目標，所以又進行第二期也是3個月，每週進行一
07 次。我們有提供必要的協助，原告沒有提出任何需求，原
08 告並不願意改善，每次會議原告都有參加，我們在每次會
09 議並沒有新增項目，原告並沒有提出改善的任何進度，我
10 們提供協助，原告也認為沒有必要，但是原告也沒有任何
11 進度，我們認為是原告工作態度問題。原告有時候帶著不
12 完備的報告來開會，但大部分沒有帶，一般正式會議都會
13 帶資料來，原告都雙手空空進來，請他說明，他都說沒有
14 等情（見本院卷二第314頁）。足見原告對於被告所安排
15 之PIP，始終態度消極、無改善意願，拒絕按照主管指示
16 履行工作，更消極抵制被告公司提供之一切協助與輔導，
17 怠於忠誠履行勞務，確有可以做而無意願、消極不作為等
18 主觀上不能勝任工作之情形。

19 (六)被告是否有於111年1月1日起將原告職稱片面變更為「製圖
20 員」？若有，被告將原告工作變更為「製圖員」，是否屬勞
21 勞基法第10條之1之調動工作？倘屬調動工作，是否合法？
22 原告能否勝任「製圖員」之工作（包括主觀及客觀上能否勝
23 任）？

24 1.被告是否有於111年1月1日起將原告職稱片面變更為「製
25 圖員」？

26 董永福於110年12月20日以電子郵件通知原告從111年1月1
27 日起負責修訂圖面工作，但未變更原告之職等及工資，此
28 為兩造所不爭執。且依被告之人事系統資料，原告離職
29 時，系統所顯示之職稱仍為DTAP部門機械工程師（見本院
30 卷一第305頁）。足見被告雖自111年1月1日起調整原告之
31 工作內容為負責修訂圖面工作，但並未將原告之職稱變更

01 為製圖員。

02 2.被告將原告工作變更為「製圖員」，是否屬勞基法第10條
03 之1之調動工作？

04 查原告於105年1月1日起擔任被告DTAP部門機械工程師，
05 該部門主要負責公司重要及關鍵之資產設備的管理、維
06 護、改善及優化等（見不爭執事項第2點）。依被告DTAP
07 部門工程師之工作描述表單，原告擔任該職位主要職責及
08 應進行之任務，包括根據設計標準和部門程序，支援所有
09 設計圖檔的開發和維護（見本院卷一第259頁）。且原告
10 於108年4月間曾向被告申請補助後進修巨匠電腦股份有限
11 公司（下稱巨匠公司）所開設之「AutoCAD機構設計工程
12 師」課程，課程內容包含「AutoCAD機構設計工程師」、
13 「AutoCAD 2D機構入門」、「AutoCAD 3D機構入門」、
14 「World文書處理」、「Excel實務應用」（見不爭執事項
15 第3點）。該課程係學習有關使用AutoCAD進行2D平面製圖
16 能力、3D繪圖技巧，如進修完整課程，可具備AutoCAD軟
17 體工具使用技能及瞭解機械機構設計原理及修改圖面能力
18 等情，有巨匠公司113年3月1日函文在卷可憑（見本院卷
19 二第173頁）。則上開課程應與原告承辦之業務有關，原
20 告始申請被告補助經費進修，被告始會核准原告之申請予
21 以補助。被告抗辯：圖面修訂為原告擔任DTAP部門工程師
22 一職所應具備之基礎能力，且本為其工作內容之一等語，
23 應可採信。是被告通知原告自111年1月1日負責修訂圖之
24 工作，應係調整其所從事之工作範圍，尚與勞基法第10條
25 之1之調動工作有別。

26 3.被告調整原告所從事之工作範圍，令原告自111年1月1日
27 負責修訂圖之工作，是否合法？

28 (1)按工作場所及應從事之工作有關事項，應於勞動契約內
29 訂定之，勞基法施行細則第7條第1款定有明文。嗣後資
30 方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項
31 時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠

01 信原則為之，否則，應得勞方之同意始得為之。而被告
02 之工作規則有關任用政策部分第5條，關於績效考核部
03 分於第2項規定：（我們知道，所有員工都必須知道其
04 工作應具備的知識及技能水準）所以，部門主管將針對
05 年度目標設定比率對所屬員工進行每季績效考核，並且
06 每位員工每年至少會有一次正式績效考核的機會。…要
07 達到現職的工作績效要求有困難的員工，可以增加績效
08 考核的次數。主管應就員工發展上的需要與可能的學習
09 計劃，協助員工在其現職內改進其績效等語。第6條關
10 於績效或行為改善步驟，於第1項規定：員工之行為或
11 工作績效未達標準者，會因表現未臻理想而終止勞動契
12 約。但在做此決定前，部門主管應盡其所能幫助該員工
13 改善其工作表現；如有任何疑問，可洽人力資源處尋求
14 協助等語（見本院卷二第213頁）。而勞工違反勞動契
15 約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情
16 節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒
17 權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營
18 效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最
19 高法院98年度台上字第600號判決參照）。

20 (2)查原告自109年第三季起有多項工作目標未達成，年度
21 考績不符被告要求，為協助原告達成110年度工作目
22 標，被告除由董永福及陳銘聰親自協助或輔導原告外，
23 並於110年2月間指派蔡志和、涂世宏兩位教練對原告進
24 行教練輔導計畫，迄同年5月間，仍無改善成效，被告
25 不得已於110年5月間將原告列入PIP，惟原告於110年5
26 月至11月之第一、二期PIP期間，除就年度工作目標仍
27 無法達成，客觀上不能勝任工作外，且屢屢態度消極、
28 怠於作為，不聽從主管之指示服勞務，有主觀上不能勝
29 任工作之情事，已如前述。被告在此時並未解僱原告，
30 而係由董永福與被告之人資郭奇武、廖庭瑋共同開會商
31 討後，決議在不改變原告職等及薪水之前提下，指派原

告自111年1月1日起負責較為基礎的圖面修訂工作，此有董永福寄予郭奇武、廖庭瑋之110年11月26日會議邀請在卷可稽（見本院卷二第191頁）。準此，被告調整原告所從事之工作內容為負責較基礎之圖面修訂工作，暫停指派原告從事有關DTAP部門之其他專案工作，係因原告有前揭不能勝任其他專案工作等情，合於前揭工作規則等規定，乃為其企業經營管理所必要，並兼顧原告之利益，應具合理性，並無不當動機及濫用權利之情事。原告當時亦未向董永福表達反對調整工作內容之意，此經董永福於本院審理時證述在卷（見本院卷二第316頁），足認被告調整原告所從事之工作內容，並未違法。

4.原告能否勝任「製圖員」之工作（包括主觀及客觀上能否勝任）？

(1)按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。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，勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「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（最高法院86年度台上字第82號、86年度台上字第688號裁判意旨參照）。

(2)原告客觀上應能勝任「製圖員」之工作：

原告擔任被告DTAP部門之工程師，其主要職責及應進行之任務，包括根據設計標準和部門程序，支援所有設計圖檔的開發和維護，是原告身為DTAP部門工程師，理當具備修訂圖面此一基礎能力。況原告於108年4月間曾向被告申請補助後進修巨匠公司所開設之「AutoCAD機構設計工程師」課程，該課程係學習有關使用AutoCAD進

01 行2D平面製圖能力、3D繪圖技巧，如進修完整課程，可
02 具備AutoCAD軟體工具使用技能、瞭解機械機構原理及
03 應用、使用AutoCAD進行2D平面製圖能力、修改圖面能
04 力等情，業如前述。證人董永福於本院審理時結證稱：
05 任何一個學工程，擔任工程師的角色，都會使用AutoCA
06 D，包含我本人，原告也特別要求去受高階的訓練，也
07 是我本人核可的，我們要求原告的工作只是修圖，原告
08 是具備這個能力的，只是修改原有的內容，並不是要求
09 從無到有，對我們從事工程的人是很簡單的事等語（見
10 本院卷二第316頁）。而被告抗辯其所交派之圖面修訂
11 工作，僅是要求原告使用AutoCAD將例示圖面（見本院
12 卷一第256頁）中CAP.，75M³/HR@7.6KG/CM²中的75及7.
13 6更改為其他數字而已，亦即原告僅需將既有圖面上之
14 數據修改為廠務工程師提供的數據即可，被告並未要求
15 原告從零開始繪製出完整圖面等語。若被告確有指派原
16 告從事較為複雜之製圖等工作，原告經被告指派自111
17 年1月1日起從事圖面修訂工作，迄於111年7月3日經被
18 告終止契約止，逾6個月，應能提出具體工作事例證明
19 之，但原告未能提出。是原告徒以其自國立高雄海專輪
20 機工程科畢業已逾30年，在學期間及在被告服務期間對
21 製圖無實際經驗，不可能只上了幾堂即能從事3D製圖工
22 作，及其已50多歲患有老花及散光為由，主張被告調整
23 其工作為製圖員，非其體能及技術所可勝任云云，尚非
24 可採。

25 (3)原告主觀上不能勝任「製圖員」之工作：

26 ①原告主張：被告調整其工作為製圖員，非其體能及技
27 術所可勝任，原告未曾同意為此調動，故未曾執行被
28 告所要求之製圖工作等語。而原告自111年1月起經被
29 告調整其工作內容為修訂圖面工作，由柯文堯擔任其
30 主管，迄離職止，未曾完成柯文堯指派之任何工作，
31 此經柯文堯證述在卷（詳如後述）。堪認被告抗辯原

01 告自111年1月負責修訂圖面工作起，迄被告於111年7
02 月3日對原告終止契約止，原告未曾完成任一圖面之
03 修訂等情，應堪採信。

04 ②被告復抗辯：111年1月11日，廠務工程師請原告協助
05 修改既有圖面，因原告遲遲未予以回覆，因此其新任
06 直屬主管柯文堯便於同年2月14日、2月16日兩度發信
07 促請原告加快修改，並向其回報結果，然原告收到信
08 件均置若罔聞，不僅無任何回覆，也不執行交派之工
09 作，原告工作態度消極，甚至對於主管詢問均不予回
10 應，其新任直屬主管柯文堯亦多次與原告面對面懇
11 談，然原告仍無所作為，由於原告長期拒絕提供勞
12 務，故柯文堯建議人資部門終止與原告之勞動契約等
13 情，業據提出111年1月11日廠務工程師Rex寄予原告
14 之信件、111年2月14日、2月16日新任直屬主管柯文
15 堯（即Stan）寄予原告之信件及111年3月17日柯文堯
16 寄予被告人資之信件為證（見本院卷一第159、161
17 頁）。

18 ③依證人柯文堯於本院審理時之證述，原告之工作內容
19 為協助工廠設備圖紙之修改，因廠務工程師請原告協
20 助修改圖紙，原告卻遲無進展，經柯文堯連續以2封
21 電子郵件詢問，原告亦未回應，嗣經柯文堯以電話連
22 絡，原告以廠務工程師在電子郵件裡面語氣不佳為
23 由，仍未完成修改，就此個案來說，修改圖紙應該15
24 到20分鐘內就可以完成；原告曾向柯文堯提及修改圖
25 紙並不困難，針對原告表示過去的工作讓他視力受損
26 一事，柯文堯有向原告表明說修改圖紙不用耗費太大
27 的眼力，並不是從頭開始畫，工作數量、時間亦未強
28 迫，由原告根據自己的體力，逐步完成，但在柯文堯
29 擔任原告直屬主管期間，原告從未完成柯文堯指派之
30 任何工作，柯文堯認原告無心留在被告公司，始向被
31 告之人資建議終止與原告之僱傭關係，嗣後並與董永

01 福及人事部的人員開會，決議終止與原告間之僱傭契
02 約等情（詳見本院卷二第329至331頁），並有111年3
03 月7日柯文堯寄予被告人資之信件在卷可憑（見本院
04 卷一第161頁）。準此，依原告之能力及當時身體之
05 狀況，可以勝任圖面修訂工作，但原告主觀上「能為
06 而不為」，「可以做而無意願做」，即怠忽所擔任之
07 工作，致不能完成，違反勞工應忠誠履行勞務給付之
08 義務。且原告對於主管之詢問置之不理，非但有違工
09 作倫理，亦不符合一般待人處事應有態度。

10 (七)被告於111年7月3日以原告不能勝任工作（包括主觀及客觀
11 上能否勝任）為由，終止兩造間之僱傭契約，是否合法？

12 查原告自109年第3季起即有多項工作目標未完成，該年度考
13 績不符被告要求，除由董永福及陳銘聰親自協助原告外，復
14 安排蔡志和及涂世宏擔任教練輔導原告，原告仍無法配合教
15 練之指導而有所改善，被告不得已將原告列入PIP，原告於P
16 IP期間除就年度工作目標仍無法達成，客觀上不能勝任工作
17 外，且態度消極，拒絕執行被告交辦之工作，有主觀上不能
18 勝任工作之情事，被告在不變更原告職等及薪資之條件下，
19 自111年1月1日起調整原告所從事之工作內容為負責修訂圖
20 面，原告仍有上述怠忽所擔任之工作，致不能完成之情事，
21 核屬於勞基法第11條第5款所規定之勞工對於所擔任之工作
22 確不能勝任之終止勞動契約事由。從而，被告於111年7月3
23 日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定終
24 止與原告間之僱傭契約，自屬合法。

25 (八)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告並應回復原告原職
26 （資深機械工程師），是否有理由？

27 被告於111年7月3日以原告不能勝任工作（包括主觀及客觀
28 上能否勝任）為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間
29 之僱傭契約，應屬合法，業如前述。則兩造間之僱傭契約已
30 經被告合法終止而不存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存
31 在，被告並應回復原告資深機械工程師之原職，於法無據。

01 (九)原告請求被告應給付111年7月份之薪資差額95,218元，及自
02 111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日給
03 付原告薪資105,798元，是否有理由？

04 兩造間之僱傭契約已經被告於111年7月3日合法終止而不存
05 在，被告並已給付原告111年7月1日至7月3日之薪資，有原
06 告該月之工資清冊在卷可憑（見本院卷一第215頁）。是原
07 告依僱傭契約及民法第487條第1項等規定，請求被告給付11
08 1年7月份之薪資差額95,218元（即111年7月3日以後之薪
09 資），及自111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於
10 每月25日給付原告薪資105,798元，自非有據，不應准許。

11 (十)原告請求被告應提繳4,294元至原告勞退專戶，及自111年8
12 月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳7,578元，至原告
13 勞退專戶，是否有理由？

14 兩造間之僱傭契約已經被告於111年7月3日合法終止而不存
15 在，被告自該日之後，已無依勞工退休金條例第6條第1項及
16 第14條第1項等規定為原告提繳勞工退休金之義務。況被告
17 雖於111年7月3日對原告終止僱傭契約，然被告於111年7月1
18 3日始辦理原告之勞工保險退保，並提繳原告111年7月之勞
19 工退休金至該月13日計3,284元，此有原告之勞工保險投保
20 資料及勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽（見本院卷一
21 第51、92頁），已依法足額提繳。從而，原告本於僱傭契
22 約，請求被告應提繳4,294元（即111年7月4日至7月31日部
23 分）至原告之勞退專戶，及自111年8月1日起至原告復職之
24 前一日止，按月提繳7,578元，至原告之勞退專戶，自無理
25 由。

26 五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係及前揭規定，請求判
27 決 1.確認兩造間之僱傭關係存在，被告並應回復原告原職
28 （資深機械工程師）。2.被告應自111年8月1日起至原告復
29 職之前一日止，按月於每月25日給付原告薪資105,798元，
30 及自每月應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
31 息。3.被告應給付原告98,972元，及自起訴狀繕本送達翌日

01 起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應提繳4,294
02 元至原告之勞退專戶。5.被告應自111年8月1日起至原告復
03 職之前一日止，按月提繳7,578元至原告之勞退專戶，均為
04 無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦
05 失所依附，應併予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，原告多年前參與被告在中國工廠建置之
07 過程，距離被告於111年7月3日資遣原告，時隔已久。且被
08 告認定原告不能勝任工作，亦與原告多年前於該等建廠專案
09 中之表現無關。縱認原告過去協助被告在中國工廠接收工作
10 之表現正常，亦無從推論原告日後之一切工作表現均會達相
11 同水準，故原告於98年被派至大陸地區工作後，是否曾擔任
12 被告公司專案之leader多年，並無予以論述之必要。至原告
13 質疑證人董永福等人證詞之憑信性，然董永福、蔡志和、涂
14 世宏及柯文堯均係就其等親自見聞之事項為證述，所證述之
15 內容復與被告提出之電子郵件、會議備忘錄等文書證據之記
16 載相符，原告亦不爭執該等文書證據形式上之真正，部分為
17 不知或不記憶之證述，當係事發距證述時時日久遠所致，堪
18 認董永福等人之證述與事實相符，自堪採信。又兩造其餘攻
19 擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，均併
20 予敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
23 勞動法庭 法 官 黃渙文

24 正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
28 書記官 陳建分