

臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第22號

上訴人 曾繁祺

被上訴人 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

杜柏賢律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年5月14日臺灣新竹地方法院109年度重勞訴字第7號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮及追加，本院於112年2月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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）。本件上訴人主張兩造間僱傭關係存在，為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益。

01 二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述
02 者，非為訴之變更或追加；在第二審為訴之變更或追加，非
03 經他造同意或減縮應受判決事項之聲明者，不得為之，民事
04 訴訟法第256條、第446條第1項、第255條第1項第3款分有明
05 文。查上訴人上訴聲明原為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；
06 (二)被上訴人應自民國108年9月13日起至上訴人復職日止，按
07 月於每月20日給付上訴人新臺幣（下同）18萬0,564元，及
08 每年年薪為14個月；另於108年起，於每年6月及12月底，給
09 付上訴人包括：生日禮金、勞動節禮金、端午及中秋禮金、
10 春節禮金共6,600元、健康檢查補助金3,300元、旅遊津貼6
11 萬元、按年給付上訴人職工福利利益5,500元；(三)被上訴人
12 應給付上訴人105年度之「恩惠性給與」35萬元，106至108
13 年度各年度各70萬元，合計245萬元之「恩惠性給與」；(四)
14 被上訴人應給付上訴人自108年9月13日起至109年12月31日
15 止，自行已繳納之每月勞保裁減續保費用共5萬8,502元、自
16 付健保費用共7,490元、國民年金費625元，合計6萬6,617
17 元，及被上訴人應按月給付上訴人自110年1月1日起至復職
18 日止之自付健保費用826元及勞保裁減續保費用3,664元；(五)
19 被上訴人應給付上訴人107、108年度之績效獎金各75萬8,36
20 9元、79萬6,287元，給付上訴人108年度之員工酬勞金12萬
21 6,395元；(六)被上訴人應給付上訴人108年病假扣款5,793
22 元，及新竹、林口往返車資、車損、郵寄費用、銀行手續
23 費、申請警察刑事紀錄證明之費用共計1萬1,305元，合計1
24 萬7,098元。及上開第(二)至(六)項應給付金額，自應給付日之
25 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(七)被上訴人應
26 給付上訴人限制性股票單位215股；(八)被上訴人應自108年9
27 月13日起至上訴人復職日止，依公司福利規定，讓上訴人以
28 員工價認購美國總公司股票；(九)被上訴人應自108年9月13日
29 起至上訴人復職日止，按上訴人每月薪資總額2%至15%範圍
30 內，按月提撥勞工退休金至上訴人勞工退休金個人專戶（下
31 稱勞退專戶，見本院卷一第421至422頁）。迭經上訴人更

01 正、減縮及追加聲明後，其上訴及追加聲明變更為如附表
02 「更正、減縮後上訴聲明」、「二審追加聲明」欄所示（見
03 本院卷七第147至148頁、第159至163頁、第195頁、第357至
04 359頁）。核其上訴部分（即附表「更正、減縮後上訴聲
05 明」欄所載內容），有為部分聲明減縮（即不再請求新竹林
06 口往返車資、車損、郵寄費用、銀行手續費、申請警察刑事
07 紀錄證明之費用共計1萬1,305元部分、三節禮金請求金額變
08 更），及就聲明為更正法律上之陳述，另有為訴之追加（即
09 附表「二審追加聲明」欄所載內容），均經被上訴人表示沒
10 有意見等語（見本院卷七第359頁），而認有為同意，且部
11 分係屬減縮應受判決事項之聲明，核與上開規定並無不合，
12 應予准許。

13 貳、實體方面：

14 一、上訴人主張：

15 上訴人自105年7月11日起受僱於被上訴人，擔任E4級之軟體
16 工程師，起薪原為月薪15萬元，嗣調整為18萬0,564元（下
17 稱系爭勞動契約）。上訴人於工作期間表現並無不良，亦無
18 不適任工作之情形，訴外人即上訴人主管路文英卻於107年1
19 2月間對上訴人表示，每年都會有5%的員工得到Limited Co
20 ntribution（有限度貢獻度，下稱LC），該年輪到上訴人，
21 又稱此對上訴人並無影響，而要求上訴人在表現改善期望備
22 忘錄（下稱系爭備忘錄）簽名。上訴人起初拒絕簽名，然路
23 文英告知如不簽名，將送美國總公司調查，有被解僱之可
24 能。上訴人因此在受脅迫之情況下於系爭備忘錄簽名。後10
25 8年1月間，路文英指派上訴人學習AMA系統，完成後再於108
26 年3月間指派上訴人開發品質管理系統（QMS）部分功能，上
27 訴人其後108年6月間交付工作成果予被上訴人，路文英竟先
28 於108年5月24日通知上訴人未通過系爭備忘錄之要求事項，
29 要求上訴人自行離職，上訴人拒絕，路文英轉而同意上訴人
30 內部轉調單位，上訴人因此於108年1月起至同年9月間尋找
31 內部轉調機會，惟均遭他部門之用人主管拒絕而無法內部轉

01 調。被上訴人再於108年9月3日，無預警告知上訴人將以勞
02 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，於108年9月12
03 日起解僱上訴人。上訴人於任職期間未犯錯、未遭懲處，亦
04 未對被上訴人產生危險與損失，被上訴人也未進行PIP而違
05 背解僱最後手段性，即片面終止系爭勞動契約，其終止應屬
06 違法。兩造間之僱傭關係應仍存在，上訴人自得確認及請求
07 如附表上訴聲明欄所示內容等語。

08 二、被上訴人則以：

09 上訴人任職之初，花費近5個月時間學習「SPACE」產品，仍
10 無法掌握該產品之內容，致其於106年1月至3月前往瑞峰半
11 導體股份有限公司（下稱瑞峰公司）之專案期間，造成該客
12 戶極度不滿。上訴人後於106年6月至聯華電子股份有限公司
13 （下稱聯電公司）、107年間前往矽品精密工業股份有限公
14 司（下稱矽品公司）、上海華力半導體公司（下稱華力公
15 司）支援或進行專案時，亦均遭客戶抱怨工作表現或時常以
16 無關專案之話題打擾其他人員工作，致上訴人於106年之表
17 現評比為Valued Contribution（有價值貢獻度，下稱V
18 C）、107年之表現評比為LC。為協助上訴人改善，路文英於
19 107年底與上訴人會談，並於同年12月13日以系爭備忘錄詳
20 列上訴人工作表現之問題點，並給予上訴人7個月（即至108
21 年7月30日）之表現改善期間。然上訴人非但不願積極提升
22 其工作表現，其與同事間之合作溝通上之問題亦未見改善，
23 路文英復於108年間嘗試為上訴人尋找參與其他專案或調職
24 之機會，然均被其他主管拒絕，被上訴人審慎評估後，認為
25 上訴人經提供多次訓練及改善機會後仍無法勝任工作，方於
26 108年9月12日以勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契
27 約，符合解僱最後手段性，應屬合法。是系爭勞動契約既已
28 終止，上訴人之請求即均無理由等語。

29 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並
30 為訴之追加，上訴人之上訴及追加聲明：(一)原判決關於駁回
31 後開第(二)至(三)部分廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被

上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按月於每月20日給付上訴人18萬0,564元。另應於108年12月20日給付18萬0,564元，及自109年起至上訴人復職之日止，按年於6月20日及12月20日各給付上訴人18萬0,564元，及均應自到期之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應給付上訴人6萬元、3300元，及均自108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按年於每年12月20日給付上訴人5,500元，每年5月20日給付上訴人1,800元、3月20日給付上訴人1,000元、7月20日給付上訴人1,000元、10月20日給付上訴人800元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)被上訴人應給付上訴人35萬元，及自105年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人70萬元，及自106年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人70萬元，及自107年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人70萬元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(六)被上訴人應給付上訴人6萬6,617元，及自110年1月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人應自110年1月1日起至復職日止，按月給付上訴人4,490元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(七)被上訴人應給付上訴人75萬8,369元，及自107年12月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人79萬6,287元，及自108年12月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人12萬6,395元，及自108年1月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(八)被上訴人應給付上訴人5,793元，及自108年9月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(九)被上訴人之美國總公司即Applied Materials Inc. 應給付上訴人該公司之股份215股；(十)被上訴人之美國總公司即Applied Materials Inc. 應自108年起，按年讓上訴人以員工價認購美國總

01 公司200股之股份；(二)被上訴人應自108年9月13日起至上訴
02 人復職日止，按上訴人每月薪資總額2%至15%範圍內，按月
03 提撥勞工退休金至上訴人勞退專戶；(三)被上訴人應自109年
04 起至復職日止，按年於每年12月20日給付上訴人79萬6,287
05 元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
06 息；(四)被上訴人應給付上訴人26萬9,247元，及其中（107年
07 度特休換算部分）1萬5,528元自107年12月21日起、（108年
08 度特休換算部分）2萬3,223元自108年12月21日起、（109年
09 度特休換算部分）11萬5,248元自109年12月21日起、（110
10 年度特休換算部分）11萬5,248元自110年12月21日起，均至
11 清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人另應自111年12
12 月20日起至上訴人復職日止，按年於每年12月20日給付上訴
13 人12萬3,480元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息
14 5%計算之利息（詳附表所示）。被上訴人則答辯聲明：(一)
15 上訴及追加之訴均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
16 告免為假執行。

17 四、兩造不爭執事項（見本院卷二第423至424頁、卷六第7頁、
18 卷七第361頁）：

19 （一）上訴人自105年7月11日起受僱於被上訴人，在被上訴人之
20 自動化部門，擔任E4級之軟體工程師，已通過三個月之試
21 用期，當時每月薪水為15萬元。被上訴人公司擔任主管人
22 員，對其所屬員工進行工作表現評表時，評比結果由高至
23 低依序為：Top Contribution（最高貢獻度）、Valued
24 Contribution（有價值貢獻度）、Limited Contribution
25 （有限度貢獻度）；上訴人於任職滿一年時，其106年之
26 績效被評定為有價值的貢獻度（Valuable Contributio
27 n），有獲被上訴人加薪及給與績效獎金，嗣上訴人調整
28 後薪資為18萬0,564元。其中106年度之績效表，第一頁記
29 載有（中譯文）：上訴人具有非常好的軟體開發能力和半
30 導體知識，並具有製造經驗。他可以幫助APG部門（即上
31 訴人所屬之被上訴人公司自動化部門）進行300毫米的部

署。目前，他致力於EAP Master Monitor功能，以幫助我們完成UMC12AP5P6專案。他協助了一些SPACE銷售前活動，並且他是被上訴人中唯一進行SPACE銷售前人員的人。他可以在將來繼續為SPACE部署提供幫助。另主管於評論最末段寫到（中譯文）：1. 上訴人工作上應多花時間了解300 works產品並多接觸300mm專案。2. 上訴人需要改進人際交往能力（或翻成：與人溝通相處之能力），以確定客戶之需要與期望之內容。

（二）上訴人107年之年度工作表現，被主管在績效表上，評比為LC（最低等級），主管並於評語中，記載（中譯文）：1. 上訴人學習了SPACE訓練課程，目前他幫助進行了SPACE部署項目，並在支援華力公司的SPACE生產運作上，扮演了重要角色；2. 上訴人付諸許多時間學習Xsite E3 FDC and MES等系統之新產品，但無法看到該產品於APG（即上訴人所屬自動化部門）之貢獻；3. 上訴人缺乏與團隊工作之能力並於專案進行中造成其餘團隊成員之誤解。例如，在HLMC（即華力公司）專案中，上訴人在客戶面前與其團隊成員溝通發生問題並造成責任分工上之誤會；4. 上訴人需要改進工作態度及行為，特別是在客戶端服務時。例如，上訴人至SPIL（矽品公司）之客戶端安裝E3 FDC系統，其與SPIL之客戶長時間聊天以致SPIL通知專案經理並要求其制止上訴人繼續與SPIL之客戶聊天；5. 上訴人係E4層級，故應該學習在工作過程中如主導及負起相關責任；6. 上訴人應在其學習新產品後可以在工作上達成真正貢獻，否則無法展現其對自動化部門之貢獻。例如，上訴人花費非常多時間學習E3 FDC及FW/300 works，但上訴人沒有辦法說服其他團隊成員相信其對專案有幫助及貢獻。又該績效表之最後一頁，經理人員亦評語記載：上訴人積極接受經理的新任務，並學習新技術和新產品，及提供了詳細的每週報告等語。

（三）上訴人有於107年12月15日，在被上訴人所製作之系爭備

01 忘錄上簽名，於該備忘錄上，上訴人主管記載上訴人工作
02 表現上出現之主要3大問題點【參備忘錄之「Summary of
03 Performance Issues」欄（即工作表現問題摘要欄）】，
04 主管並於工作表現期待摘要（Summary of Expectation）
05 中，給予上訴人共計7個月（至108年7月30日）之表現改
06 善期間，並列明予上訴人以下2個明確需要改善之指標：1.
07 職務之貢獻：應多學習產品知識及駐點服務之經驗以提升
08 工作貢獻；2. 工作之行為：應承擔更多責任及改善溝通及
09 與人相處之能力，以增進團隊效能。嗣上訴人並有發函予
10 被上訴人，以受到脅迫簽署該備忘錄為由，表示撤銷系爭
11 備忘錄之意思表示。

12 （四）上訴人於在職期間，均有繳交工作週報予被上訴人。

13 （五）被上訴人於108年9月12日，以上訴人不適任工作為由，終
14 止與上訴人間之系爭勞動契約。

15 （六）被上訴人營業範圍無醫療器材。

16 五、得心證之理由：

17 （一）查上訴人自105年7月11日起受僱於被上訴人，在被上訴人
18 之Applied Global Service（簡稱APG）即自動化產品部
19 門擔任E4級資深軟體工程師，其通過試用期及調整薪資
20 後，每月薪資為18萬0,564元。上訴人106年之績效被評定
21 為有價值的貢獻度（Valuable Contribution，即VC），1
22 07年之年度工作表現則被評比為LC（最低等級）。而被上
23 訴人有於107年12月13日製作系爭備忘錄，其上記載上訴
24 人工作表現上出現之主要3大問題點等，及給予上訴人共
25 計7個月（至108年7月30日）之表現改善期間，並經上訴
26 人於同年12月15日在其上簽名。嗣被上訴人於108年9月3
27 日，則以上訴人不適任工作為由，依勞基法第11條第5款
28 規定，通知上訴人於同年12月終止系爭勞動契約等情。
29 為兩造所不爭（見不爭執事項(一)至(三)、(五)），並有聘僱通
30 知、被上訴人公司組織圖、上訴人職務內容說明、106、1
31 07年度工作表現評比資料、系爭備忘錄、資遣通知等在卷

01 可稽（見本院卷二第399至400頁、本院卷三第31頁、原審
02 卷一第275頁、第297至300頁、第303至308頁、第311至31
03 2頁、第317頁），上開事實，堪信為真。

04 （二）被上訴人於上揭時間，依勞基法第11條第5款規定，終止
05 系爭勞動契約，是否有據？

06 1、按勞基法第11條第5款所稱之「勞工對於所擔任之工作確
07 不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主
08 觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於
09 其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況
10 下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性原
11 則」（最高法院110年度台上字第74號判決意旨參照）。

12 2、查上訴人係擔任被上訴人公司APG部門E4等級資深軟體工
13 程師等情，已如前述，核其職務內容包括：執行電腦整合
14 製造（CIM）並支援部門團隊以達成被上訴人客戶軟體產
15 品上之需求、對客戶提出電腦整合製造之解決方案，及就
16 製造系統及製程之應用上，找出滿足客戶之解決方案，且
17 此職位並應具備傑出之人際交往、口語溝通及書寫能力等
18 情，有被上訴人公司於104年1月12日就E4等級資深軟體工
19 程師所為職務內容公告資料可憑（見原審卷一第275至277
20 頁），且上訴人於本院準備程序時亦稱，就我所負責之專
21 案，我負責當窗口與專案公司溝通，並由我將溝通之情
22 況、內容轉回被上訴人公司等語（見本院卷三第185
23 頁），又參上訴人自身所提履歷表（見本院卷二第409至4
24 10頁），其於經驗欄處亦有強調說明自身具人事、系統及
25 專案計畫管理之經驗等情。足見上訴人所負責職務除需具
26 備相關軟體專業能力外，並須具與客戶（即專案公司）與
27 同部門團隊間之溝通協調能力，且被上訴人就此亦甚重
28 視，以使能提出滿足、符合客戶之需求，而完成客戶交付
29 之任務，方屬達到該職務之要求。

30 3、復就上訴人負責之職務事項，係經被上訴人指派而前往各
31 專案公司進行專案計畫執行等情，而就其106、107年度之

01 各項工作表現內容、情況，分述如下：

- 02 (1)查上訴人任職於被上訴人公司初期，即有花費相當時間學
03 習「Space」產品，但未能確實掌握該產品內容等情，有
04 被上訴人公司服務部經理張澤民（即Miles Chang）寄發
05 予上訴人之主管潘路文英（即Lulu Pan）之電子郵件可稽
06 （見原審卷一第289頁），且就此問題，經上訴人於106年
07 1月至3月間，被指派前往瑞峰公司擔任該產品之項目經
08 理，即發生如瑞峰公司IT主管陳如經（即Robert Chen）
09 先後於106年1月23日寄予上訴人之電子郵件表示：「Just
10 heard from Mason that the patch release schedule w
11 ill change from today to tomorrow.No one informed
12 us this morning till Mason called you to ask where
13 you are.This is un-acceptable!（剛剛從Mason那裡聽
14 說發佈時程表將從今天更改到明天。今天早上沒有人通知
15 我們，直到Mason打電話給你問你在哪裡。這是不可接受的！）」等語（即被上證10，見本院卷三第361頁）；106
16 年2月22日之電子郵件表示：「However,you have NOT go
17 tten the same SPACE version as ours at this momen
18 t.Please speed up the process of this task and fee
19 d back to me what/how you plan to do for this tas
20 k.（你尚未取得我們現正使用SPACE之版本，請加速此任
21 務，並告訴我你要怎麼/如何完成此專案）」等語（即被
22 證2，見原審卷一第279頁），另於同年3月6日再表示：
23 「However,you did not get my point.（你還是不懂我
24 說的重點）」、「I request AMAT should verify the f
25 unctions,from Raytek's point of view,before releas
26 ingting to Raytek【我要求AMAT（即被上訴人）應該在
27 提供產品服務前先以本公司之觀點釐清產品之功能】」等
28 語（即被證3，見原審卷一第283頁），而見瑞峰公司認上
29 訴人未具備其應具之產品服務提供之專業能力，且對上訴
30 人之行為表現等有多所不滿。
31

01 (2)就此，並互核證人陳如經於本院準備程序時證稱，當時按
02 照計畫在二月中旬，就應該要開始做系統整合，預訂三月
03 初要完成這個工作事項。但是我們發現到2月22日上訴人
04 還沒有取得我們公司安裝SPACE產品軟體的版本，這樣沒
05 有辦法進行整合的工作事項，所以寄發被證2電子郵件。
06 被證3是覺得說與上訴人溝通時，上訴人沒有抓到我們的
07 重點，我們要講的是說NPW的軟體是不是支援所有的工
08 具，但當時瑞峰公司安裝的軟體卻只能支援一個工具，所
09 以那時很生氣，為何花了這麼久的時間都還沒有搞清楚安
10 裝在我們公司的軟體是不是正確的版本。然後還有另一個
11 問題，希望裝的軟體交給我們公司使用前，希望能夠先經
12 顧問測試，遇到問題可以立刻把BUG修復好，再交給我們
13 的使用者。我不希望我們的使用者操作這些軟體時，還會
14 遇到這些可以事先就處理的問題。因為我在寄發電子郵件
15 前，已有跟上訴人溝通多次，但這樣的事情仍係一再發
16 生，都沒有得到適切回應，才會寄這個電子郵件。又上訴
17 人當時是擔任專案經理，最重要的工作就是溝通，把我們
18 的問題反應解決，這點我覺得我們沒有得到良好進展。最
19 後是更換上訴人之後，溝通才比較順暢，後來問題才逐步
20 解決。另被上證10係因我們的軟體要更新，但更新會影響
21 到生產線，原本什麼時候要暫停生產更新軟體，已經約好
22 了，但是上訴人竟然在沒有告知我們的情況下，自己把時
23 間改成隔天，我們都已經跟工廠講好了等語（見本院卷三
24 第410至414頁），及證人即上訴人直屬主管潘路文英於原
25 審時亦證稱，105年7月上訴人加入我們公司，我們給他五
26 個月受訓，106年1月我們指派他參加客戶瑞峰公司的實施
27 項目，他擔任項目經理，在他的任期一個月後，該公司主
28 管送出郵件給我，抱怨上訴人不能了解他們的問題，溝通
29 不良，不能跟進，也不能夠幫他解決問題，郵件完後，隔
30 了一、二個禮拜，我跟該客戶、上訴人開了一個月會，會
31 議中大家討論幾項要跟進的問題，因為上訴人是項目經

理，所以在會議中大家要看他的會議紀錄所列下的幾個跟進的項目，但是發現上訴人記錄的，跟我們所在會議中討論的有很大的差異，所以開完後，該家公司主管請我留下來，他把上訴人幾個問題，包括溝通不良，沒辦法跟進，也不能解決問題，抓不到客戶需求反應給我，所以希望換人，當場他還跟我說希望以後上訴人不要踏入他們公司。」等語（見原審卷一第477頁），益徵上訴人身為該專案項目經理，其職務重在與瑞峰公司溝通解決問題，以使被上訴人所提供之產品服務有達到瑞峰公司之要求；但上訴人前開提供服務期間，卻未就瑞峰公司之要求予以適切處理，且經多次溝通後仍未改善，上訴人甚又發生在未事先告知瑞峰公司下，即自行變更軟體更新時間，致瑞峰公司有所不滿，最終亦係將上訴人更換後，所生問題方逐步解決等情。

(3)復上訴人於106年6月間，經指派至聯電公司為其解決軟體程式錯誤問題，上訴人最終係耗時數月而至107年3月始將所有問題解決，且該客戶曾向張澤民投訴表示「上訴人於專案辦公室與其他專案人員談論許多與該專案無關之議題」等情，亦有張澤民於108年5月20日寄予潘路文英之電子郵件內容可憑（見原審卷一第291頁）。

(4)又上訴人106年之績效固被評定為VC；然潘路文英於106年間即發現上訴人在工作能力、與人溝通互動上存有問題，故於上訴人106年度之考核績效表之評論最末頁即載：上訴人工作上應多花時間了解300 works產品並多接觸300mm專案、上訴人需要改進人際交往能力（或翻譯成：與人溝通相處之能力），以確定客戶之需要與期望之內容等語（見不爭執事項(一)），且證人潘路文英於原審時亦證稱，因上訴人106年算是進入公司的第一年，所以我也認為大概他不太適合做項目經理，我再安排其他比較有技術性的工作給他，他參加客戶中國電子科技研究所的實施項目，在中國，大陸同仁給了一個回饋，上訴人在安裝SPACE沒有達

01 成安裝的程序，所以大陸同仁另外派了一位同仁從西安飛
02 過來，來完成上訴人安裝的項目，所以造成整個項目成本
03 增加，那一年給上訴人考績是普通，但是改善的部分有提
04 到他需要去改善他的溝通技術及人際關係，還要能夠聆聽
05 客戶的需求，針對產品面要多花點時間在MES的產品等語
06 （見原審卷一第477至478頁）。是由此可知，在106年
07 時，上訴人已有發生至專案公司提供服務過程時，其專業
08 能力尚有不足，而無法達到專案公司之要求，且面對專案
09 公司之多次要求，上訴人身為項目經理，亦未溝通解決及
10 為適切之處理，甚發生在專案期間與其他專案人員談論許
11 多與該專案無關之議題，導致專案公司向被上訴人多所抱
12 怨，最終甚而將上訴人更換後，問題方予解決之情事。

13 (5)嗣於107年間，上訴人再經指派至矽品公司支援E3 FDC產
14 品，其有發生於工作時常與客戶聊天而打擾其餘人員上
15 班，致客戶將其列為拒絕往來人員而禁止其進入等情，除
16 據證人即矽品公司工程師洪佳銘於本院準備程序時證稱，
17 上訴人當時所負責專案係一般的FDC，就是機台訊號的蒐
18 集。他們要負責安裝軟體可以監控機台的一些相關數據，
19 我們再驗收成果。當時我確實有拒絕上訴人進入矽品公
20 司，因為我們在做專案時，我與同事討論事情上訴人會湊
21 過來看我們討論什麼東西，或者是另有同事找我們，他就
22 會找我們同事聊天，上訴人是來做專案的，不是找我們聊
23 天，上訴人所為影響專案，也影響到我們，我們就拒絕他
24 進入公司等語（見本院卷三第415至416頁）、證人即矽品
25 公司工程師姚子強證稱，當時因為上訴人有干擾到我們工
26 作，所以同事有寄送電子郵件拒絕他進入等語（見本院卷
27 三第418頁）明確，並有被上訴人公司員工何嘉建於107年
28 6月14日寄予矽品公司，為上訴人等三名員工向該公司申
29 請入廠證，惟遭矽品公司拒絕上訴人入廠之電子郵件在卷
30 可參（見原審卷三第33至35頁）。

31 (6)復除此之外，上訴人於矽品公司所施作服務亦有發生問

題，而無法達成矽品公司要求，係經被上訴人嗣後改由另一員工邱于珊至矽品公司處理後，始為解決等情，此據證人潘路文英於原審時證稱，上訴人做完的程式交給客戶，但是客戶認為沒辦法達到客戶的需求，所以張澤民有請上訴人改善程式，但是上訴人一直糾結在需求的了解，因為上訴人不了解需求，所以耗費時間，客戶矽品追的很緊，所以我們另外派員工去了解需求，並把問題解決掉，是後來派去的員工把問題解決掉，這是107年5、6月間發生的事情等語（見原審卷一第477頁），及有上訴人所提附件十有關其與姚子強於107年12月17日之電話對話錄音譯文中姚子強提及「後來好像于珊有做一些調整…」等語可佐（見原審卷一第71頁）。足徵上訴人仍無法適切勝任其所負責之職務內容，甚至發生遭客戶直接拒絕其進入之嚴重情事。

- (7)再上訴人於107年7至11月間，經指派前往華力公司支援解決SPACE產品問題，而參諸共同參與該專案之被上訴人所屬中國大陸關係企業專案經理范小飛，就上訴人於華力公司之工作表現評語為：「1) Technical: He had the basic concept of SPC(SPACE) and able to answer the customer's question, but he could not support the scenario details and the more complicated functionalities. 2) Attitude: He supported the customer as the self-defined scope for the SPACE, any problem which not purely about the SPACE he did declare he was not the owner and also did not work with other team members to solve the issue even customer may considered the issue related to the integration between MES and SPACE. And with that excuse, he rejected the tasks which assigned from PM. 3) Teamwork: He always disturbed other team members with topics which not related the working, so all the project team m

ember did not want to talk to him as they were busy for the project tasks. 4) Professional: He did not focus on his working even during the day working hours when he was on-site on the customer office.

（1. 技術上：上訴人僅具有SPACE產品之基本概念，但無法支援更複雜之功能；2. 態度上：上訴人自行定義SPACE產品之範圍，任何非純屬SPACE產品之問題，上訴人皆稱不在其負責範圍，且不與其他團隊成員合作解決客戶認為與MES及SPACE有關之問題。本於前開藉口，上訴人並拒絕專案經理指派之任務；3. 團隊合作上：上訴人總是以與工作無關之議題打擾其他團隊成員，其他團隊成員因忙於工作皆不願與上訴人說話；4. 專業上：上訴人在客戶端之辦公室且於工作時間，並不專注於其工作）」等語，有范小飛於109年5月14日寄予潘路文英之電子郵件可憑（見原審卷一第301頁），且證人潘路文英於原審時亦證稱，107年上訴人去華力公司支援實施項目，華力公司的項目經理提出第一點上訴人對於該做的職責，他並沒有按照項目經理所建議的去做，上訴人只做他自己認為職責範圍的事項去做，第二點上訴人上班時，很喜歡跟工作無關的話題聊天，所以整個團隊的團員對他非常不滿意，另外他們看不到上訴人的貢獻，上訴人只能回答簡單的問題，如果再深入的話，上訴人就沒有辦法支援，項目經理還要找別人來支援等語（見原審卷一第476頁）。又核以范小飛其人在中國，又為新加坡籍（見本院卷三第184頁上訴人自述內容），與上訴人未具任何利害相關，而上開電子郵件亦係范小飛寄發予潘路文英表達上訴人於該專案之工作表現說明，衡情其自係依其親身體驗所為客觀說明，尚無憑空編撰不實內容以詆毀上訴人之必要。再者，上訴人復主張證人潘路文英之證述均屬虛偽不實云云；然承上說明，就前開事實之認定，本院並非僅以證人潘路文英之證述為據，而係綜合所有證據後而為前開判斷，且證人潘路文英之證

述與其他證據亦有互核相符，是難僅因上訴人主觀上認潘路文英之證述係屬不利，遽謂其所述係屬不實云云。由此可認上訴人確有范小飛前開所述技術、態度、團隊合作及專業上均有不佳之情狀存在。

(8)再者，上訴人就證人潘路文英有為本件證述及提出民事答辯狀等，有對其提出刑事偽造文書等告訴，此業經臺灣新竹地方檢察署（下稱新竹地檢署）檢察官為不起訴處分確定，有該署110年度偵字第5841號不起訴處分書在卷可參（見本院卷二第389至395頁），故認潘路文英亦無上訴人所謂證述不足採信之情事。

(9)末上訴人107年之年度工作表現，被主管在績效表上，評比為LC（最低等級），且被上訴人陳稱，該年度自動化部門僅有上訴人一人獲得最低工作表現評比等語（見本院卷二第362頁）。又主管於評語中係記載（中譯文）：1. 上訴人學習了SPACE訓練課程，目前他幫助進行了SPACE部署項目，並在支援華力公司的SPACE生產運作上，扮演了重要角色；2. 上訴人付諸許多時間學習Xsite E3 FDC and MES等系統之新產品，但無法看到該產品於APG（即上訴人所屬自動化部門）之貢獻；3. 上訴人缺乏與團隊工作之能力並於專案進行中造成其餘團隊成員之誤解。例如，在HLMC（即華力公司）專案中，上訴人在客戶面前與其團隊成員溝通發生問題並造成責任分工上之誤會；4. 上訴人需要改進工作態度及行為，特別是在客戶端服務時。例如，上訴人至SPIL（矽品公司）之客戶端安裝E3 FDC系統，其與SPIL之客戶長時間聊天以致SPIL通知專案經理並要求其制止上訴人繼續與SPIL之客戶聊天；5. 上訴人係E4層級，故應該學習在工作過程中如主導及負起相關責任；6. 上訴人應在其學習新產品後可以在工作上達成真正貢獻，否則無法展現其對自動化部門之貢獻。例如，上訴人花費非常多時間學習E3 FDC及FW/300 works，但上訴人沒有辦法說服其他團隊成員相信其對專案有幫助及貢獻等語（見不爭執事

項(二))，而有具體詳述將上訴人該年度評比為LC之理由依據。

(10)至上訴人雖主張瑞峰公司之SPACE專案係由科銓公司所施作，且被上訴人公司施作傳送資料溝通的人係研發經理陳保材及其團隊所負責，均與其無關云云；惟查，依證人陳如經證稱，SPACE是一個軟體，MES就是我們跟被上訴人公司買的軟體，上訴人要負責導入MES系統，MES系統與SPACE產品間的介接整合，是由上訴人帶領的顧問團隊要負責。這段整合一直沒有辦法依時程來進行。我們是由被上訴人來統包整合，整合介接的工作一定是由被上訴人公司負責，科銓是軟體裝好後，之後的問題我們都是找被上訴人。軟體本身有問題的話，我們會找科銓公司，如果是介接有問題，會找被上訴人公司。今天發生的問題就是介接整合的問題。瑞峰公司希望可以裝新的版本可以支援多種工具。但我們在公司卻試都試不出來，後來直接找陳保材來幫我們看，陳保材跟我們說我們用的版本不對。我們才知道被上訴人公司沒有安裝正確的版本，這些版本的問題應該是被上訴人公司要事先發現，且我們也有與上訴人反應這個問題等語（見本院卷三第412至414頁），足見瑞峰公司發生前開相關軟體問題係屬介接問題，即屬上訴人應予負責之事項範疇，自非上訴人所謂與其無涉云云。上訴人復主張證人潘路文英之證述均屬虛偽不實云云；然承上說明，就前開事實之認定，本院並非僅以證人潘路文英之證述為據，而係綜合所有證據後而為前開判斷，且證人潘路文英之證述與其他證據亦有互核相符，是難僅因上訴人主觀上認潘路文英之證述係屬不利，遽謂其所述係屬不實云云。況且，同前所述，上訴人前對潘路文英提出刑事偽造文書等告訴，業經新竹地檢署檢察官為不起訴處分確定，故認其主張，並不足採。又上訴人固有提出附件11，及甲證48范小飛對上訴人表達感謝之電子郵件等影本為證（見原審卷一第79頁、卷三第370至371頁）；惟范小飛就

01 上訴人工作上之缺失已以上開評語表達明確，自難僅憑其
02 等嗣後於專案結束後所為之禮貌性話語，遽謂上訴人即無
03 前開所述之缺失存在。

04 (11)另上訴人主張其107年度之績效表現會被評為LC，係因被
05 上訴人公司每年都會有5%員工得到LC，而該年輪到上訴
06 人云云；惟為被上訴人所否認，且被上訴人辯稱該公司並
07 無每年度至少一員工須被評定為LC等語（見本院卷七第20
08 1頁），又如前所述，被上訴人為前開績效評比，已有具
09 體逐項說明其認定之理由依據，而核該理由依據亦認與上
10 訴人先前之實際表現情況有為相符，自難認被上訴人係因
11 至少須將一員工評比為LC，方對上訴人為以此績效評比之情
12 事。再者。上訴人固有再提出相關光碟檔案，以說明其具
13 相當專業能力云云。就此，本院有當庭勘驗上訴人所提之
14 檔案內容，其勘驗結果：「光碟檔案均為MP4檔，共有15
15 個檔案。該各檔案內容除倒數第二個檔案『開發MVC網站
16 中文解說』該檔案前半段即0秒至10分4秒前是上訴人於辦
17 公室內以手寫白板之方式說明工作事項之錄影畫面外，其
18 餘各個檔案內容都是上訴人自行操作電腦，並以口述旁白
19 說明內容。」等語（見本院卷四第352頁），由此可知，
20 上開證據資料僅係上訴人就其自身能力之闡述表達；但尚
21 難以此即謂上訴人即有符合其所任職務所應具備之專業能
22 力之情事。

23 (12)此外，上訴人固有按時提交工作週報予被上訴人（見不爭
24 執事項(四)）；然查上訴人在該等工作週報上之記載，雖能
25 顯示其當時有辦理何等事項，然此與上訴人就該等工作事
26 項是否均有完成，及其完成之品質，是否有達符合客戶之
27 需求，而具勝任工作之能力，仍屬有間，自難以上訴人有
28 固定按時提交週報即作為上訴人工作是否勝任之依據。

29 (13)從而，由上訴人上開工作表現情況可知，上訴人身為E4級
30 資深軟體工程師，本應具相關軟體專業能力，且因上訴人
31 所負責職務係經指派前往專案公司完成專案計畫，亦須具

與客戶（即專案公司）及同部門團隊間之溝通協調能力；然而，上訴人執行專案期間，不僅未提出符合專案公司所要求應具之專業能力，且亦未與專案公司為適切溝通。又上訴人於專案期間尚有發生影響客戶所屬人員辦公，另有因自身任意行為而造成專案公司不滿之情況發生，以致遭客戶多所抱怨，甚而發生拒絕上訴人進入專案公司等情。足徵上訴人就其所負責職務已有無法勝任之情事。

4、承上，上訴人就其所負責職務已有前揭未予勝任之情事。據此，被上訴人有製作系爭備忘錄，並由上訴人主管記載上訴人工作表現上出現之主要3大問題點【參備忘錄之「Summary of Performance Issues」欄（即工作表現問題摘要欄）】，及列明予上訴人以下2個明確需要改善之指標：1. 職務之貢獻：應多學習產品知識及駐點服務之經驗以提升工作貢獻；2. 工作之行為：應承擔更多責任及改善溝通及與人相處之能力，以增進團隊效能。又於工作表現期待摘要（Summary of Expectation）中，給予上訴人共計7個月（至108年7月30日）之表現改善期間。而上訴人有於107年12月15日在系爭備忘錄上簽名以示同意等情（見不爭執事項(三)），是就上訴人無法勝任工作，被上訴人尚以系爭備忘錄之執行，具體說明應改善之指標，而給與再改善之期間、機會：

(1)上訴人雖以被證17至20為據（見原審卷一第423至431頁），而主張其當時係因擔心倘不順應主管要求簽立系爭備忘錄，即會被裁員，係遭脅迫始為簽立云云；惟查，被證17至20之郵件內容，僅為上訴人與主管間之溝通內容，其間上訴人係表達其遭評比為LC之不滿，並未見被上訴人有對上訴人施加任何不當或不法行為之情事。復依證人即曾與上訴人在108年1月8日碰面談話之被上訴人人事部門主管谷幸容於原審時證稱，108年1月我跟上訴人有開會，因為我之前休假，我回來時，我的主管跟我說台南的HR同仁有接到上訴人電話，表達他對於主管給他LC的等級，他

認為不公平，所以我們主管提醒我，我休假回來時，要我去找一下上訴人，所以我跟上訴人約了開會，上訴人跟我表示他的軟體經驗很豐富，在工作上他覺得主管誤解他的表現，我問他你今天的會有需要我這邊有什麼協助，他說如果老闆沒有指派專案給我的話，我就沒有辦法按照系爭備忘錄去改善，最後我有問他還有什麼意見，他說沒有了；上訴人並沒有提到簽系爭備忘錄並不是他自由意志，他不想簽，是被迫而簽的等語（見原審卷一第472頁），亦證並未見上訴人有遭脅迫之情事。又由系爭備忘錄所載內容可知，其上所示工作缺失點大致與前述經認定屬實之上訴人107年度績效表上所載內容相符，被上訴人並未以此額外要求上訴人須達成其他不合理條件之情事。則難認被上訴人有須特予脅迫方式，令上訴人簽署系爭備忘錄之必要。況且，上訴人亦有對證人谷幸容所為前開證述提起刑事偽證告訴，業經新竹地檢署檢察官為不起訴處分確定，有該署110年度偵字第5844號不起訴處分書在卷可參（見本院卷二第397至398頁），故認上訴人主張其係遭脅迫而簽署系爭備忘錄云云，自不足採。

(2)又查被上訴人所列需改善之問題缺失，被上訴人有再給予上訴人7個月（至108年7月30日）之改善時間，已如前述。然而，上訴人於前揭績效改善期間內，即108年3月參與QMS開發程式團隊期間，上訴人又有發生與另外兩位團隊同仁（Danny Huang黃泰瑋、Oscar Lin林正淇）溝通產生嚴重問題並發生爭執之情事。而其餘同仁向潘路文英反映此事，潘路文英為求慎重，亦有委請產品部門資深經理蘇國鈞對上訴人進行兩個月工作表現觀察，嗣蘇國鈞於108年5月20日向潘路文英說明，包括上訴人在上開軟體之設計，僅為初階且需他人教導，並在團隊合作溝通能力上有許多問題及欠缺。而上訴人就此交付事務，花費2、3個月均無法完成，最終仍係由潘路文英花費1個禮拜即為完成等情，此有蘇國鈞於108年5月20日寄予潘路文英報告其觀

01 察上訴人工作表現具體情形之電子郵件【內容為：上訴人
02 對於表格所列「軟體功能設計」、「軟體圖示設計」、
03 「軟體整合設計」、「軟體工作量估算」、「工作執行」
04 之工作表現評價皆為「初階且需他人教導」，「溝通面
05 向」表現之評價則為「有諸多問題且需他人教導」，並摘
06 要上訴人之工作表現：(一)統整計畫能力上：上訴人身為
07 資深工程師，然其無法完成並給出專業之工作成果以符合
08 我們期望。(二)計畫與程式設計上：身為一個資深工程
09 師，我們期待上訴人能獨立制出並執行各專案，然我們發
10 現上訴人確實存在許多問題而需要他人每周一步一步地教
11 導他。(三)溝通能力上：上訴人與另一同仁(Oscar，即
12 林正淇)兩者相互溝通上有問題，然Oscar相較於上訴
13 人，更能與他人良好溝通並提供工作成果，我認為此係上
14 訴人個人溝通能力及個性所造成等語】在卷可證(見原審
15 卷一第313頁)，並與證人蘇國鈞於本院準備程序時證
16 稱，我會寄發上開電子郵件，係因我主管希望我評估他們
17 設計的狀況，並提供意見，所以我經評估後而出具這個意
18 見。我認為當時因為上訴人有提供一個設計的報告，但是
19 設計報告內容不能符合系統要求，就是品質管理系統，一
20 般的專業設計都要包含資料結構、設計方法、設計畫面、
21 操作方式的邏輯，但是在報告裡並沒有看到，只能看到部
22 分畫面。而就此我也有審核過程中提出一些建議，希望上
23 訴人能夠在下次的報告中能夠呈現資料結構、設計方法、
24 操作方式等邏輯以完成一個專業的報告，但上訴人仍未完
25 成，我最終並未看到上訴人有完成QMS系統之開發。又上
26 訴人在會議過程中亦有與林正淇發生摩擦，系統整合方面
27 也沒有溝通結果。雖然摩擦雙方都有責任，但上訴人比較
28 資深，所以責任比較大等語(見本院卷四第168至171
29 頁)，及證人潘路文英於原審時證稱，系爭備忘錄簽立
30 後，我們有請上訴人加入QMS醫藥的開發案，我想在這個
31 案子中，上訴人可以表現長處，也可以有所貢獻，這是我

當初的期待，但這段期間上訴人跟其中的同仁在技術方面或討論方面，有蠻大的問題，上訴人、林正淇一直無法達到共識，因蘇國鈞算是我部屬，且他對這方面比較熟悉，請他做仲裁，蘇國鈞係認為他們各持己見，但是技術方面上訴人欠缺完整的考量，溝通方面亦有嚴重不足，所以後來再找一位同仁黃泰瑋參加，有中間人這樣會比較好協調，結果過程還是很不順，黃泰瑋說上訴人每次都堅持己見，只願意表達他自己的想法，開完會後他沒有按照同仁開完會的事項去做設計，所以造成整個實施項目拖延，所以溝通是一個很嚴重的問題。在上訴人參加的那段期間，成果沒有出來，但上訴人一直強調他有把結果交出來，可是同仁說這不是按照我們所說的，也沒有正確的功能性，之後等上訴人離開公司後，我花一個禮拜，就把上訴人做的東西重做出來，上訴人先前花二、三個月一直都沒有做出來等語（見原審卷一第475至476頁）均互核相符。另上訴人對證人蘇國鈞提出前開資料一節，亦有對其提出刑事偽造文書告訴，業經新竹地檢署檢察官為不起訴處分確定，有該署110年度偵字第5843號不起訴處分書在卷可參（見本院卷三第363至364頁），足見證人蘇國鈞所提前開資料並未見有虛偽不實之情事。由此均徵上訴人於前揭績效改善期間內，就被上訴人所交付之任務，仍無法達到應具有之專業能力，且於溝通協調上仍持續存在嚴重問題等情。

(3)再者，證人潘路文英於原審時亦證稱，上訴人在還沒有去做QMS該專案前，即108年2月左右，我有送郵件請大陸的同仁看有沒有可以給上訴人做的項目，他給我的回覆上訴人在中國研究所的案子，及華力公司的實施項目中，所有項目經理的回饋說上訴人製造的麻煩比他貢獻得多，所以他們不希望上訴人加入大陸的項目，而我們部門從事的工作都是客戶的專案。另外，我也有訓練上訴人去了解更多的產品，例如XSITE，上訴人學習完成後，我們請他給其

01 他同仁做訓練，同仁的回饋是他只了解一些基本功能，連
02 一些文件都是翻譯錯誤，所以訓練的品質很不好等語（見
03 原審卷一第478頁），並與被上訴人公司人員寄發予潘路
04 文英之電子郵件所載內容（內容為：我再次強調，我謝謝
05 他只是客氣，不是意味著上課上的很好。相反地，就如同
06 我跟您報告的，有參加他上課的組員統一都有跟我反應以
07 下幾件事實：1. 只是拿別人上課的教材將英文直接翻譯成
08 中文，中文翻譯荒腔走板，前後文不連貫（課堂中有一位
09 學員上過一模一樣的教材）。2. 上課給學員的感覺是，根
10 本沒有完全了解教材的內容，就是只是照著念，根本不知
11 所云。3. 有幾位組員問了好多個問題，他都無法當場解
12 答，但在課堂內答應後續找到答案會補充回答給提問的同
13 仁，但是他只回答了一個，其他後來全部都不了了之）亦
14 互核相符（見原審卷一第557至558頁）。足徵被上訴人於
15 績效改善期間內，仍有持續對上訴人進行訓練，以冀其能
16 增進能力以達符合其所需專業能力之需求。然而，上訴人
17 經前揭績效改善期間後，仍未見其增進能力以達能勝任工
18 作之情事。

19 (4)至上訴人主張其未具醫療專業，且被上訴人之營業範圍未
20 包含醫療器材，亦未給與教育訓練，故該QMS品質管理系
21 統未予完成，非其責任云云。經查，依證人蘇國鈞證稱，
22 當初在審核品質管理系統設計時，包含我及另外在電子郵件
23 提及醫藥顧問David Chou，都有給上訴人一些相關設計的
24 建議。且我們QMS會議是每週我都會提到，但在會議中
25 可以明顯看到上訴人沒有針對上一週的指示作相關的設
26 計，就連我們寫在白板上的建議，上訴人只是用手機拍下
27 來，就直接貼在報告上作為完成建議，並沒有做其他的作
28 為，與我們的預期有落差。又QMS在各行各業都有，包含
29 半導體等等，就像可以從台積電的網站就可以看到QMS，
30 他是一個概念，並沒有針對特定行業等語（見本院卷四第
31 171至173頁）。足見上訴人未予完成前開專案，並非係因

01 上訴人未具醫療專業，或被上訴人未給與教育訓練所致，
02 而係上訴人執行專案期間，完全未依照建議，及自身專業
03 能力亦有不足，以致無法達成要求等情。又上訴人未予完
04 全前揭專案，亦與被上訴人之營業項目有無包含醫療器材
05 無涉。是上訴人前開主張，並不足採。

06 5、被上訴人為本件解僱，已有符合解僱最後手段性原則：

07 (1)查承上所述，上訴人於前開績效改善期間，被上訴人除有
08 嘗試讓上訴人再參與QMS開發程式團隊，以期上訴人能有
09 所表現外，潘路文英亦有詢問大陸地區之同仁看有無上訴
10 人可做之項目得為進行，惟遭大陸地區同仁表示拒絕等
11 情，又潘路文英仍有對持續上訴人進行XSITE等訓練，並
12 使上訴人能有表現之機會，然嗣後仍經同仁反應不佳（見
13 上述）。此外，潘路文英又有數度嘗試為上訴人尋找不同
14 專案、職缺，並曾由被上訴人之人事部門，為上訴人安排
15 面試其他職缺之主管，然因該等職缺或係需要較年經之工
16 程師，或因上訴人表現不佳，無法與人相處等原因，致無
17 其他職缺主管或專案經理願接受上訴人等情，此有潘路文
18 英寄予被上訴人公司人資部門主管即證人谷幸容之電子郵件
19 件；上訴人於108年8月29日轉寄其原寄給潘路文英之郵件
20 轉予證人谷幸容，提及因其遭主管之不佳考評，其有進行
21 內部面試，面試之其他單位主管對其之任用猶豫等語；上
22 訴人於108年6月12日轉寄予谷幸容，提及其向被上訴人韓
23 國關係企業主管詢問該單位職缺，該主管表示上訴人與其
24 需要職缺條件不符等語之電子郵件可證（見原審卷一第31
25 5頁、第433至439頁），並經證人谷幸容證稱，上訴人自
26 己有在公司內部找其他職務，他有轉一些郵件給我，因為
27 我們員工如果要在公司內部找職務，我們人事部門的工作，
28 就是要幫他找用人的主管安排面談，當時上訴人轉給
29 我們的郵件，內容主要是提到他謝謝他去找的用人主管對
30 他面談，希望早一點得到消息，還有用人主管回覆他，因
31 為他們是開給剛畢業的人的職缺，他可能不適合這樣的郵

01 件內容，還有上訴人去應徵我們公司在國外的關係企業職
02 位，用人主管跟他說他是要找當地的員工，也有一些郵件
03 提到謝謝上訴人的應徵，但他們已經找到人了這些郵件內
04 容。因為我們公司有一個招募職務的網站，把現在的開缺
05 都公告，任何員工都可以自己去應徵等語（見原審卷一第
06 473頁），及上訴人於原審時亦陳稱，在我還沒有離職
07 時，潘路文英有將詢問其他單位的結果告訴我，說大陸地
08 區的主管回覆潘路文英說不需要我的幫忙，但潘路文英並
09 沒有說，是因為個性或團隊合作能力、專業等不接受等語
10 （見原審卷一第384頁）即明，由此益徵被上訴人解僱上
11 訴人之前，尚有多所嘗試為上訴人尋求其他可覓之職缺與
12 機會，最終係因經多次、多方嘗試仍無法成功，方予決定
13 解僱上訴人等情。則被上訴人所為解僱，經認有符合解僱
14 最後手段性原則。

15 (2)上訴人主張被上訴人解僱上訴人之前，未先進行PIP計
16 畫，是其解僱，有違解僱最後手段性原則云云；惟承前說
17 明，上訴人經107年度績效評比評定為LC，被上訴人已有
18 製作系爭備忘錄，並於其上明確記載上訴人應予改善之指
19 標，及再給予上訴人7個月之改善時間，而經上訴人於其
20 上簽名同意等情。復依證人谷幸容證稱，我們公司的規
21 定，是如果有員工拿到LC評比，HR會聯絡主管協助拿到LC
22 的員工改善績效，所以會有系爭備忘錄等語（見原審卷一
23 第479頁），足見系爭備忘錄其實質內容，即等同被上訴
24 人公司之員工績效改善計畫，故無上訴人未進行PIP計畫
25 即將其解僱之情事，是其前開主張，並不足採。

26 (3)上訴人雖又提出甲證58為證（見本院卷一第107至115
27 頁），而主張被上訴人於110年5月14日仍有於104人力銀
28 行招募MES軟體工程師，故被上訴人解僱上訴人並未符合
29 解僱最後手段性原則云云；惟參諸上開招募資訊，該招募
30 職缺為「MES Application Engineer」；然上訴人原任職
31 稱則為「Application Senior Consultant」，有上訴人

之名片申請紀錄可參（見本院卷二第401頁），可見上訴人原任職位與前開招募職缺尚屬有別，而被上訴人亦辯稱上開招募職缺係招募「E2」級工程師，與上訴人原任「E4」級不同（「E2」級屬較低階工程師，見本院卷三第177頁之被上訴人公司職級分類對照表），是難僅憑被上訴人有為前開招募，即謂被上訴人所為解僱有違解僱最後手段性原則云云。

(4)此外，被上訴人為本件解僱，係認上訴人已達不能勝任工作之情事，並非認上訴人有違反勞動契約或工作規則情節重大，則上訴人遭解僱前，是否曾遭懲處或有違反相關工作規則，尚與本件解僱之認定無涉，則上訴人以其先前未遭懲處，而謂被上訴人有違解僱最後手段性云云，亦不足採。

6、綜此，經核上訴人受聘為被上訴人之E4級資深軟體工程師，所任職級非低【依被上訴人所述，其解僱上訴人之時，APG部門共有人員43人（含潘路文英），E4級工程師僅有3人，此見上開被上訴人公司職級分類對照表】，且其於107年間每月薪資更達18萬餘元，則被上訴人應可合理期待上訴人應具備產業之相關核心專業知識，提供被上訴人相當之工作成果，並具有與客戶及團隊溝通及合作之能力。復承前所述，上訴人所任職務係須前往專案公司完成專案計畫，而上訴人又係身任被上訴人公司與專案公司間之溝通窗口，則就上訴人與客戶（即專案公司）及同部門團隊間之溝通協調能力，亦係上訴人應予具備且被上訴人甚為重視之事項，否則被上訴人將無法提出滿足、符合客戶之需求，而完成客戶交付之任務。然而，上訴人經106、107年度之工作表現後，已呈專業能力不足，無法有效完成工作之情況，且上訴人執行專案期間，亦未與專案公司為適切溝通，又發生影響客戶所屬人員辦公，及因自身任意行為而造成專案公司諸多不滿之情況，以致遭客戶多所抱怨，甚而發生拒絕上訴人進入專案公司等情。則上訴

01 人於主、客觀之工作能力上，已呈不能勝任工作之情。就
02 次，被上訴人嗣後亦有以系爭備忘錄之作成，明確載明上
03 訴人應予改進事項，而再給予上訴人長達7個月之績效改
04 善期間，及其間亦再為上訴人尋求諸多機會以期能提升工
05 作表現；然上訴人在此期間內，其工作表現及就系爭備忘
06 錄「工作表現期待摘要」欄所要求，包括學習、提升產品
07 專業知識，以提升工作貢獻，及改善團隊溝通及合作能力
08 該二項部分，仍無有見改善情事。再潘路文英於此亦曾數
09 次嘗試在公司內，為上訴人找尋其他專案或職缺，然因上
10 訴人之表現不佳等原因而未果，又被上訴人人事部門應上
11 訴人要求，所為其安排其他職缺主管之面試，亦因上訴人
12 之職級條件，與其他職缺之需求不符，或上訴人個人表現
13 不佳等，而未獲該等主管之同意任用。是於此客觀情況
14 下，實難期待被上訴人仍繼續維持與上訴人間之勞雇關
15 係，則被上訴人於108年9月12日，以上訴人不能勝任工作
16 為由，終止系爭勞動契約，認屬合法有據。

17 (三) 就上訴人本件所項請求部分：

- 18 1、承上，被上訴人依勞基法第11條第5款上訴人不能勝任工
19 作為由，於108年9月12日終止系爭勞動契約，係屬合法有
20 據。系爭勞動契約既經終止，上訴人請求確認兩造間僱傭
21 關係存在，並以僱傭關係繼續存在之前提下，請求被上訴
22 人繼續給付108年9月12日系爭勞動契約終止後之相關給付
23 【即含更正、減縮後上訴聲明(二)至(四)、(六)、(七)、二審追加
24 聲明(七)、(八)中後半部請求】，均屬無據，而予駁回。
- 25 2、復上訴人雖主張依勞基法第29條規定，請求被上訴人給付
26 105年度之恩惠性給與35萬元，106年至108年每年恩惠性
27 給與均70萬元，合計245萬元云云（即更正、減縮後上訴
28 聲明(五)部分）；惟為被上訴人所否認，辯稱其公司就勞基
29 法第29條所規定之獎金或紅利，乃係績效獎金部分，並無
30 上訴人所指此部分之恩惠性給與或紅利，且就績效獎金之
31 發放標準，係依被證13之被上訴人績效獎金計畫（即AI

01 P) 所定（見原審卷一第341至353頁），並非每名員工均
02 得領取等語。經查，按依勞基法第29條所為「事業單位於
03 營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及
04 提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應
05 給與獎金或分配紅利。」之規定，乃係針對企業之優秀勞
06 工所為分配其獎金或紅利之規定，有一定之要件，包括勞
07 工要無過失等，此等要件即與被上訴人所稱其公司給予員
08 工之績效獎金，依其被證13之績效獎金計畫，所定有發放
09 要件及標準之情形相仿，是被上訴人辯稱其公司就勞基法
10 第29條所規定發給予員工之獎金或紅利，即係績效獎金乙
11 節，即非無憑。況上訴人此項之請求，既主張係屬公司恩
12 惠性給與，則此恩惠性給與，被上訴人即無當然應給付上
13 訴人之理，則上訴人請求被上訴人給付前開恩惠性給與，
14 自屬無據，不予准許。

- 15 3、又上訴人請求被上訴人給付107、108年度之績效獎金各75
16 萬8,369元、79萬6,287元，及108年度之員工酬勞金12萬
17 6,395元部分（即更正、減縮後上訴聲明(七)部分）。參以
18 上訴人附件3之錄取通知已記載：您將參與被上訴人績效
19 獎金計畫（AIP），您的績效獎金指標設定為年薪的30%，
20 詳細的被上訴人績效獎金計畫可在人力資源網站在找到等
21 語（見原審卷一第35頁），亦即被上訴人公司之員工績效
22 獎金計畫之內容，係公告在其公司之網站上，且因績效獎
23 金係以年度區分，則就上訴人主張之107、108年度之績效
24 獎金部分，自應以該等年度被上訴人公告在其網站上之內
25 容為準，上訴人主張應以其任職時105年度公告之內容為
26 準，應不可採。復依被證13被上訴人於107年度公告在網
27 站之績效獎金計畫，已載明：若你年度表現評比為LC，則
28 是否發放獎金由主管決定（見原審卷一第355頁該計畫此
29 部分之中譯文），因上訴人107年度之績效評比為LC，已
30 如前述，而上訴人之主管依上開計畫之約定，當時決定不
31 發放上訴人107年度之績效獎金，洵屬有據，上訴人自無

01 向被上訴人請求該年度績效獎金之權利。另就108年度部
02 分，因上訴人未全年均任職，且上訴人於核發該年度績效
03 獎金時，已非被上訴人之員工，又依前述上訴人於108年
04 度任職期間之表現，亦難認有符合績效獎金計劃所約定發
05 放之要件，則上訴人請求被上訴人給付其108年度之績效
06 獎金，亦屬無據。再按公司應於章程訂明以當年度獲利狀
07 況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損
08 時，應予彌補，公司法第235條之1第1項雖有明文。然上
09 開條文係在規定董事會執行業務之依據，及公司章程內依
10 法應規定之事項，上開條文規定並非具體之請求權基礎，
11 股份有限公司對其公司員工應負何項目及金額之給付工資
12 或報酬義務，主要仍應以公司與員工間所簽訂之勞動契約
13 而定，況參諸上開之規定，應係公司於繳納稅捐、彌補虧
14 損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，並非必然
15 發放，僅具恩惠性、勉勵性給與，故上訴人依上開規定，
16 請求被上訴人給付其108年度之員工酬勞金12萬6,395元，
17 即乏依據。此外，如前所述，被上訴人已於108年9月12日
18 經合法終止系爭勞動契約，則上訴人依勞基法第29條之規
19 定，請求被上訴人給付該酬勞，亦無理由。從而上訴人前
20 開請求，均屬無據，不予准許。

- 21 4、另就上訴人請求被上訴人給付被上訴人之美國總公司即Ap
22 plied Materials Inc.之股票及認股部分（即更正、減縮
23 後上訴聲明(九)、(十)部分）。經查，被上訴人公司與其美國
24 總公司之法人格實屬不同，且依上訴人所提附件三之錄取
25 通知，針對上訴人此部分請求之股票，係約定（中譯文）
26 「一個建議將被決定您獲400股被上訴人普通股之股票獎
27 勵。如果獲得批准，該建議的股票獎勵將被安排在四年期
28 限內，並在每個相關的給予日期係繼續受雇時。向您授予
29 股票獎勵不構成僱傭合同」等語（見原審卷一第35頁）。
30 可見上訴人縱可請求限制性股票之分次給與及發放，至多
31 亦係請求給付被上訴人公司之股票認購，而非得請求被上

01 訴人給付美國總公司之股票及認股等情。況且上開約定尚
02 有約明須發放之時，仍屬在職，則上訴人請求被上訴人給
03 付被上訴人之美國總公司即Applied Materials Inc.之股
04 票及認股云云，自屬無據，而予駁回。

05 5、此外，就上訴人請求被上訴人應給付上訴人108年病假扣
06 款5,793元、107、108年度特休換算金額部分（即更正、
07 減縮後上訴聲明(八)、二審追加聲明(三)中前半段請求），查
08 依上訴人主張係稱，其108年已用病假54.5小時，而108年
09 可用病假為39.1小時，是54.5小時減去39.1小時後為15.4
10 小時，又病假扣半薪，計算後即為5,793元（時薪752.35
11 元X15.4小時÷2=5,793元），若本件上訴人勝訴，因已用
12 病假54.5小時小於全薪病假7日即56小時，故被上訴人即
13 應歸還上訴人病假扣款損失等語（見原審卷一第27頁），
14 是由上訴人上開主張可知，其均係基於自身之解釋認定，
15 並未見有何法令或證據得予支持證明，且上訴人亦稱其計
16 算係以本件勝訴為前提而為計算；然依前所述，上訴人本
17 件請求確認兩造僱傭關係存在既無理由，自難認上訴人具
18 其主張之前提依據。又上訴人未提出其他證據證明被上訴
19 人有違法苛扣上訴人病假薪資之情況，是認上訴人此部分
20 主張，並不足採。再就上訴人請求107、108年度特休換算
21 金額部分，上訴人係主張被上訴人雖已有支付特休換算成
22 金錢之數額予上訴人（107年度給付4萬1,368元、108年度
23 給付5萬9,097元），但上訴人之薪資基準應再加計107、1
24 08年度績效獎金75萬8,369元、79萬6,287元，時薪將變為
25 1,016元、1,029元，而非752.35元，故被上訴人應給付其
26 間差額等語（見本院卷七第163頁）；然承前所述，上訴
27 人請求被上訴人給付107、108年度績效獎金已認屬無據，
28 自無再依其主張，另加計上開績效獎金後，再計算上訴人
29 所稱特休換算金額之情事，是上訴人此部分主張，亦不足
30 採。

31 （四）綜上，上訴人經認確具不能勝任工作之情事，且被上訴人

01 為本件解僱，亦認無違反解僱最後手段性原則，則被上訴
02 人於108年9月12日終止系爭勞動契約，自屬有據。又上訴
03 人本件各項請求，均無理由，而予駁回。

04 (五) 上訴人雖另有聲請傳喚瑞峰半導體公司資訊管理部廖偉
05 迪、科銓公司負責人吳泓生、聯電公司經理陸健、被上訴
06 人公司人員陳保材、江仕傑、Jim、Michael、吳健鳴、李
07 佳峰、王鵬傑、陳羿捷、Bran Lin、Annabelle Liu、Oli
08 ver Yeh、Juila Lai、Clara Li、Gimi Kuo、張書玲、蔡
09 銘堂、David Chou、亦思科技股份有限公司員工石志明、
10 陳銓慶、孫偉誠、被上訴人中國公司員工曹至齊、方廷
11 松、葛海洋、韋贊陽、華力公司人員王芳麗、范小飛等到
12 庭作證，及請被上訴人提出上訴人工作表現改善期間與
13 「其餘同仁」溝通有問題並發生爭執，該其餘同仁之姓
14 名，並傳喚出庭、提出被證6的第(3)點「其他團隊成員」
15 之姓名，並傳喚出庭、提出被證9敘述「需要他人每週一
16 步一步地教導他」之「他人」姓名，並傳喚出庭，又聲請
17 函詢104人力銀行詢問上訴人當初申請MES軟體工程師的內
18 容、向經濟部查詢被上訴人之營業範圍是否包含醫藥類、
19 函詢瑞峰公司、聯電公司上訴人被派至該公司工作情形，
20 函詢科銓公司確認瑞峰公司之SPACE專案之施作者，另請
21 求被上訴人提供105年績效獎金計畫(AIP)版本、關於醫藥
22 軟體QMS開發情形之電子郵件、會議紀錄、設計文件、電
23 腦程式與測試報告、原審被證9中期望開發之具體內容、
24 敘述上訴人需要他人每週一步一步地教導之具體證據、請
25 張澤民提供如待證事實之具體證據、請潘路文英提出107
26 年3月Xsite系統文件翻譯錯誤之處具體證據、提供原審被
27 證23電子郵件下方內容、提供107年5月上訴人支援矽品公
28 司E3 FDC專案軟體有瑕疵之證據、請張澤民、何嘉健、邱
29 郁雅提供如待證事實之具體證據、請被上訴人提供工程類
30 員工職級表與沒主導沒負責工作之具體證據、上訴人有受
31 E3 FDC、Xsite、FW/300works教育訓練的相關證據、提出

01 上訴人參與108年開發醫藥軟體QMS的電子郵件、會議紀
02 錄、設計文件、電腦程式與測試報告、上訴人溝通有嚴重
03 問題並發生爭執之證據、提出被證10電子郵件下方內容被
04 遮隱部分、有長期提供訓練且給予上訴人多次改善機會之
05 具體證據、被上訴人已充分教育、輔導上訴人之具體證
06 據、上訴人造成被上訴人商譽損害與損害金額之具體證
07 據、108年績效表、績效改善計畫（PIP）的制式格式、被
08 上訴人工作規則、APG部門同仁於107年的考績、上訴人支
09 援華力公司專案時，由於溝通問題，而與團隊成員和在客
10 戶前產生誤會之證據、提出與瑞峰公司的具體合約內容、
11 其他公司的具體委託書、鼎新公司、鴻博公司對上訴人之
12 教育訓練、被上訴人公司員工績效評核辦法、內部轉調辦
13 法、黃泰瑋到職時間、歷來對員工所犯過錯之相關懲處、
14 公司章程、薪酬委員會會議紀錄、上訴人於矽品公司E3 F
15 DC專案的電子郵件、會議紀錄、設計文件、電腦程式與測
16 試報告，及聲請調閱臺灣臺南地方法院105年度勞訴字第3
17 3號事件卷宗等，查其中證人范小飛部分，因其為新加坡
18 籍，且人在中國，未有入境我國，已如前述，故認其無傳
19 喚調查之可能，且上訴人於本院準備程序時亦曾表示其並
20 無聲請證人范小飛到庭作證等語（見本院卷三第184
21 頁），故認毋庸再予傳喚。另就其餘證據調查部分，本院
22 經認就本件待證事實，均已事證明確，並經本院認定說明
23 如前，而上訴人前開證據調查之聲請，均認無再予調查之
24 必要，而予駁回，併予敘明。

25 六、綜上所述，被上訴人於108年9月3日以上訴人有構成勞基法
26 第11條第5款所示「不能勝任工作」為由，而預告於同年月1
27 2日終止系爭勞動契約，係屬有據，則兩造間之僱傭關係既
28 已終止，被上訴人自108年9月12日起即無依系爭勞動契約為
29 相關給付之義務，又上訴人本件其餘請求（各請求詳如附
30 表），亦認屬無據，則上訴人依系爭勞動契約、勞基法第29
31 條等規定，請求如附表更正、減縮後上訴聲明欄第(二)至(三)項

及二審追加聲明欄所示聲明，均無理由，而予駁回。原審所為上訴人全部敗訴之判決，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人追加請求部分，亦無理由，而予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 14 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 戴嘉慧

法 官 華奕超

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 3 月 15 日

書記官 簡素惠

附表：

	上訴聲明	更正、減縮後上訴聲明	二審追加聲明
(一)	原判決廢棄。	原判決關於駁回後開第(二)至(三)項部分廢棄。	
(二)	確認兩造間僱傭關係存在。	確認兩造間僱傭關係存在。	
(三)	被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按月於每月20日給付上訴人18萬0,564元，及每年年薪為14個月，及	被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按月於每月20日給付上訴人18萬0,564元。另應於108年12月20日給付18萬0,564元，及自109年起至上訴人	

	自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	復職之日止，按年於6月20日及12月20日各給付上訴人18萬0,564元，及均應自到期之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	
(四)	被上訴人應自108年起，於每年6月及12月底，給付上訴人包括：生日禮金、勞動節禮金、端午及中秋禮金、春節禮金共6,600元、健康檢查補助金3,300元、旅遊津貼6萬元、按年給付上訴人職工福利利益5,500元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	被上訴人應給付上訴人6萬元、3300元，及均自108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按年於每年12月20日給付上訴人5,500元，每年5月20日給付上訴人1,800元、3月20日給付上訴人1,000元、7月20日給付上訴人1,000元、10月20日給付上訴人800元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	
(五)	被上訴人應給付上訴人105年度之「恩惠性給與」35萬元，106至108年度各年度各70萬元，合計245萬元之「恩惠性給與」，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	被上訴人應給付上訴人35萬元，及自105年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人70萬元，及自106年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人70萬元，及自107年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人70萬元，及自108年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	
(六)	被上訴人應給付上訴人自108年9月13日起至109年12月31日止，自行已繳納之每月勞保裁減續保費用共5萬8,502元、自付健保費用共7,490元、國民年金費625元，合計6萬6,617元，及被上訴人應按月給付上訴人自110年1月1日起至復職日止之自付健保費用826元及勞保裁減續保費用3,664元，及均自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	被上訴人應給付上訴人6萬6,617元，及自110年1月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被上訴人應自110年1月1日起至復職日止，按月給付上訴人4,490元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	
(七)	被上訴人應給付上訴人107、108年度之績效獎金各75萬8,369元、79萬6,287元，給付上訴人108年度之員工酬勞金12萬6,395元，及均自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	被上訴人應給付上訴人75萬8,369元，及自107年12月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人79萬6,287元，及自108年12月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人應給付上訴人12萬6,395元，及自108年1月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	被上訴人應自109年起至復職日止，按年於每年12月20日給付上訴人79萬6,287元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
(八)	被上訴人應給付上訴人108年病假扣款5,793元，及新竹林口往返車資、車損、郵寄費用、銀行手續費、申請警察刑事紀錄證明之費用共計1萬1,305元，合計1萬7,098元，及自	被上訴人應給付上訴人5,793元，及自108年9月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（其餘減縮）	

(續上頁)

01

	應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。		
(九)	被上訴人應給付上訴人限制性股票單位215股。	被上訴人之美國總公司即Applied Materials Inc. 應給付上訴人該公司之股份215股。	
(十)	被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，依公司福利規定，讓上訴人以員工價認購美國總公司股票。	被上訴人之美國總公司即Applied Materials Inc. 應自108年起，按年讓上訴人以員工價認購美國總公司200股之股份。	
(十一)	被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按上訴人每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休金至上訴人勞退專戶。	被上訴人應自108年9月13日起至上訴人復職日止，按上訴人每月薪資總額2%至15%範圍內，按月提撥勞工退休金至上訴人勞退專戶。	
(十二)			被上訴人應給付上訴人26萬9,247元，及其中（107年度特休換算部分）1萬5,528元自107年12月21日起、（108年度特休換算部分）2萬3,223元自108年12月21日起、（109年度特休換算部分）11萬5,248元自109年12月21日起、（110年度特休換算部分）11萬5,248元自110年12月21日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人另應自111年12月20日起至上訴人復職日止，按年於每年12月20日給付上訴人12萬3,480元，及各自應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。