

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第74號

上訴人 林以芯

訴訟代理人 吳秀倪

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

李 芯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年4月30日臺灣新竹地方法院112年度勞訴字第40號第一審判決提起上訴，上訴人並為訴之追加，本院於115年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。查本件上訴人在原審之起訴聲明如附表一所示（見原審卷第13、14、137頁），嗣上訴人上訴後，變更原上訴聲明第6項如附表二編號6所示，及追加請求如附表二編號8、9所示（即上訴人主張工資應每年調漲5%，並據此計算被上訴人應給付之數額，見本院卷二第129至130、341至343、525至526頁），經核其變更、追加請求之基礎事實與起訴請求之基礎事實，均係本於勞動契約所生請求給付工資之同一基礎事實，則依上說明，應予准許。

二、上訴人雖主張被上訴人於原審提出之證據（即被證6至9，見原審卷第317至356頁）、於本院對證人證述意見之書狀（見

01 本院卷二第347至362頁），均屬逾時提出，有違民事訴訟法  
02 第196條規定，應不予審酌云云。經查本件被上訴人提出之  
03 上開證據資料及書狀，分別係於最終言詞辯論終結前或於準  
04 備程序期日中提出，並為說明及補充兩造爭執勞動關係之相  
05 關事項，該等證據及書狀亦均經上訴人辯論，有言詞辯論筆  
06 錄為憑（見原審卷第395至396頁，本院卷二第525至528  
07 頁），尚難謂被上訴人係意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾  
08 時始行提出攻擊或防禦方法，並有礙於訴訟之終結。是上訴  
09 人此部分之主張，尚不足採。

10 貳、實體方面：

11 一、上訴人主張：伊於民國110年2月1日起受僱於被上訴人擔任  
12 製程工程師，於通過試用期及調整工資後，每月工資為新臺  
13 幣（下同）6萬9,870元（下稱系爭契約）。然伊主管彭智龍  
14 為進用自身人馬，於110年10月間開始刻意刁難伊，除以簡  
15 訊令伊於111年4月清明節連假應加班，並令伊一人獨自監控  
16 2台相距超過1公里之機台，且據此誣陷伊工作能力不足，及  
17 濫用權力於111年4月20日對伊違法實施為期3個月之績效改  
18 善計畫（下稱系爭計畫），更惡意將伊自公司與客戶端之會  
19 議信件收件人中剔除，增加伊在系爭計畫改善之困難，亦未  
20 對伊為任何輔導改善措施與教育訓練，反而號召部門同仁集  
21 體霸凌伊，並於111年7、8月間要求多名同仁連署撰寫伊不  
22 適任之原因。嗣再以伊未通過系爭計畫為由，於111年9月18  
23 日違反伊意願，將伊由EPI部門轉調至工作內容迥異、體能  
24 需求較高之MDP部門，上開調職顯有違反勞動基準法（下稱  
25 勞基法）第10條之1規定而無效。又伊於被上訴人核發111年  
26 度年終獎金時仍在職，伊並於111年11月24日收受被上訴人  
27 全球CEO之電子郵件（下稱系爭CEO電郵），表示會發放111  
28 年度年終獎金，是被上訴人以不實內容將伊111年考績評比  
29 為LC（Limited Contribution，即表現最低評等），拒發年  
30 終獎金26萬9,000元，顯屬無據。另伊係因遭被上訴人之  
31 資部門等員工刻意誤導，擔心職涯留有經開除之紀錄，致不

得不簽署離職申請書，惟伊並無離職之意願，是伊已於112年10月26日原審言詞辯論期日，依民法第88條、第92條規定，當庭向被上訴人撤銷離職之意思表示。爰依系爭契約、勞基法第74條、第22條第2項前段、被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）工資與津貼之規定、績效考核辦法、民法第486條、第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為判決如附表一所示。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院為訴之追加。其上訴及追加之訴聲明如附表二所示。

二、被上訴人則以：上訴人自任職後即存有諸多工作表現問題，經同事或主管多次指正均無法改善，經伊內部討論後，始於111年9月將上訴人調至MDP部門，且該部門有其餘2位女性工程師，工作並無特殊體力需求，亦未對薪資、工作地點有不利利益變更，該調職係屬合法有據。然上訴人經調職後之工作態度與表現依舊不佳，是上訴人111年度考核經評等為LC，依伊之獎金計劃規則，上訴人因此喪失請領當年度年終獎金之資格。嗣因上訴人考量照顧家人之需求，自行於111年12月13日寄發電子郵件予其主管熊慶民，表達於112年2月5日辭職之意（下稱系爭電郵），該主管同日收受系爭電郵後即回覆同意請辭，故兩造僱傭關係已於112年2月5日經上訴人終止，上訴人自無從再向伊請求給付工資、年終獎金、提撥勞退金等語，資為抗辯。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第228至229頁）：

（一）上訴人於110年2月1日起任職被上訴人，擔任製程工程師，月薪為6萬9,870元，並保障年薪共14個月，及每月提撥5,796元至勞工退休金專戶。

（二）上訴人於111年9月18日經被上訴人由EPI部門調職至MDP部門。

（三）上訴人111年度考核為LC。

（四）上訴人曾於111年12月13日寄發系爭電郵予其主管，該主管

並於同日以電子郵件回覆上訴人。

#### 四、得心證之理由：

(一)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付工資及提撥勞工退休金，有無理由：

1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項本文、第488條第2項本文分別定有明文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到雇主，發生效力。

2.經查，上訴人於111年12月13日下午2時57分許，寄發系爭電郵予其主管熊慶民表示：因需返家照顧家人，煩請核准本人之離職申請。如同我們於12月5日討論之內容，本人預計於2月5日離職（即1月31日當週），也感謝你提供友善的工作環境與支持等內容，熊慶民於同日下午3時17分許以電子郵件回覆：已核准。麻煩妳協助後續處理，謝謝等語，有電子郵件及翻譯資料可憑（見原審卷第79頁，本院卷二第387頁）。足見上訴人於111年12月13日以系爭電郵向被上訴人為終止系爭契約之意思表示，及確認離職日為112年2月5日，並經被上訴人於同日收受該電郵，是依據前揭說明，該自請離職之非對話意思表示，已於111年12月13日到達被上訴人，置於其支配管理範圍，因此發生效力。

3.上訴人固主張：伊因遭被上訴人之人資人員誤導、威脅及欺騙，不得不為離職之意思表示，伊已合法撤銷該離職意思表示云云。惟查：

(1)按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。為民法第88條第1

01 項本文所明定。次按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺  
02 或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂  
03 因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害  
04 之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而  
05 言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應  
06 就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年  
07 度台上字第2948號判決意旨參照）。

08 (2)上訴人主張：伊自請離職係受誤導、詐欺及脅迫所致云云，  
09 並提出其於112年1月10日與主管韓龍典、於111年4月22日與  
10 人資經理席秉琪，及於111年8月16日與同事蘇毓凱之對話紀  
11 錄為憑（見原審卷第126至128、209頁）。然觀諸上開對話  
12 紀錄之內容，可知前揭與上訴人對話者，均係對上訴人詢問  
13 未通過績效改善計畫時，依據被上訴人相關規定可能發生之  
14 結果，難認上開人員有以錯誤資訊誤導或對上訴人為詐欺、  
15 脅迫之情形。況上訴人自110年2月1日受僱被上訴人，迄111  
16 年12月13日寄發系爭電郵自請辭職間，已任職逾1年9月之  
17 久，若上訴人對於被上訴人所為之系爭計畫或相關人事程序  
18 有疑義時，應有充足資源及能力確認其內容，且前開對話時  
19 間或係在上訴人寄發系爭電郵後或與該電郵寄發時間相距數  
20 月之久，自難認兩者間有何因果關係。另上訴人於系爭電郵  
21 中亦明載離職理由為家庭因素，並曾與新調職單位主管討論  
22 此事，有系爭電郵可參，足見上訴人撰寫系爭電郵之意思形  
23 成過程，已經自行權衡輕重，依其自由意志選擇自請離職，  
24 而未受不真實事實影響，或係因遭脅迫所致。從而，被上訴  
25 人並無故意示以不實之事，令上訴人陷於錯誤，或以不法危  
26 害之言行，使上訴人心生恐怖，而為終止系爭契約之意思表  
27 示，上訴人復未舉證證明其終止系爭契約之意思表示內容有  
28 錯誤或受詐欺、脅迫之情形。故上訴人主張依民法第88條第  
29 1項、第92條第1項規定撤銷終止系爭契約之意思表示，自不  
30 生合法撤銷效力。

31 4.上訴人另主張：伊自請離職之意思表示在上呈至被上訴人總

01 經理前，伊即於112年1月18日以口頭及通訊軟體撤回離職之  
02 意思表示，故不生自請離職之效力云云。惟現代工商發達、  
03 公司組織複雜，對於員工管理分層負責，其法定代理人非必  
04 親自行使指揮監督，而係透過主管人員為之，是員工對主管  
05 為辭職之意思表示，該主管應屬勞動契約上之受領輔助人，  
06 則熊慶民為上訴人之主管長官，為兩造所不爭執，乃代表被  
07 上訴人行使管理權之人，顯係有權受領上訴人離職意思表示  
08 之人，上訴人對之為辭職之意思表示，自己生效。是上訴人  
09 此部分主張，應屬無據。

10 5.承上所述，系爭契約經上訴人於111年12月13日終止，及確  
11 認離職日為112年2月5日。則上訴人以系爭契約仍在存續為  
12 由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付如  
13 附表二編號6（即112年2月5日後按月給付工資，見本院卷二  
14 第129、130頁）、8（即112年6月及12月、113年6月及12  
15 月、114年6月工資，見本院卷二第130頁）所示之工資及附  
16 表二編號7所示之勞工退休金，均為無理由。

17 6.又上訴人主張：被上訴人應給付如附表二編號9工資差額2萬  
18 0,964元（即111年7月起每月工資應調為7萬3,364元，被上  
19 訴人應給付112年2月5日回溯6個月，上開調薪後與實際領取  
20 工資6萬9,870元之差額，見本院卷二第130頁）云云。然上  
21 訴人自原審即自承每月工資為6萬9,870元（見原審卷第137  
22 頁，本院卷一第275、355至359頁，卷二第88頁，兩造不爭  
23 執事項(一)），則依民事訴訟法第279條第1項規定，已生自認  
24 之法律效果，亦未經上訴人依同條第3項規定撤銷自認，況  
25 若上訴人於111年7月確有調薪或符合該要件之事，其於111  
26 年7月調薪至112年2月5日離職前已有逾半年之久，又豈有僅  
27 領取調薪前之工資而不予聞問之理，足認上訴人於上開自請  
28 離職前之月薪確為6萬9,870元，是上訴人追加請求被上訴人  
29 給付上開工資差額，應屬無據。

30 (二)被上訴人於111年9月18日對上訴人所為調職處分，是否無  
31 效：

01 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合  
02 下列原則：「一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機  
03 及目的。但法律另有規定者，從其規定；二對勞工之工資及  
04 其他勞動條件，未作不利之變更；三調動後工作為勞工體能  
05 及技術可勝任；四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協  
06 助；五考量勞工及其家庭之生活利益」。勞動基準法第10條  
07 之1 定有明文。揆其立法意旨，係雇主調動勞工應受權利濫  
08 用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無  
09 必要性、合理性。

10 2.經查，上訴人於110年2月起任職被上訴人，該年度主管彭智  
11 龍就上訴人之績效總體評價為：雖然上訴人努力追趕工具與  
12 流程的知識，但過去半年自加入團隊以來，進度似乎未達預  
13 期。最近不幸的是，上訴人腳受傷，影響了上訴人在晶圓廠  
14 日常活動及團隊建立中的學習與參與，導致個人EPI學習進  
15 度放緩，進而影響了貢獻。我們鼓勵上訴人不僅要加快自我  
16 學習，還要盡可能積極諮詢並參與團隊活動，當然我們希望  
17 上訴人能先完全康復等語。嗣於111年間，因彭智龍認上訴  
18 人工作表現有缺失並有改進之空間，即於111年4月20日撰寫  
19 備忘錄，詳列上訴人工作表現之問題（即1.對於工具/作業  
20 以及功能理論無法展現深入的技術理解。2.無法提供清晰的  
21 問題陳述、當前狀態、假說、資料分析、故障排除計畫以及  
22 改正行動。3.對於接案或問題解決缺乏積極進取的態度或掌  
23 握能力。未仔細追縱技術問題，無法提供及時回應和結案。  
24 4.無法與客戶和團隊成員溝通以表達清楚的訊息，對外和對  
25 內皆然。5.工作紀律：未遵循AMT人資政策5-01「工作時  
26 間」的出勤規定，包括事前提交假單知會您的主管，此舉對  
27 工作造成嚴重影響。），及對其工作表現之期待（即1.技術  
28 和報告技巧：增進技術知識及報告品質，以確保業務單位  
29 （BU)/客戶以及團隊成員能瞭解應追蹤的問題。嚴格遵守所  
30 有技術問題適用的應用問題解決規範(Applied Problem Sol  
31 ving, APS)，包括使用APS格式分享摘要資訊。並且也要在發

給團隊成員和客戶的定期電郵報告中提供清楚的問題和狀態更新資訊。2.問題管理和掌握能力：包括(1)密切追蹤客戶問題並及時向客戶和團隊成員提供回應；(2)根據客戶緊急程度排定每日工作順序；(3)通報問題並後續行動迅速回應；(4)提供初步評估及快速解決方法，之後才向上提報並促使問題結案。3.溝通技巧：提升您的溝通技巧，以便能在工作時清楚表達意見。並完成部分相關的AGU課程。4.工作紀律：嚴格遵守AMT人資政策5-01「工作時間」規定。），因上訴人未簽署該備忘錄，彭智龍則於111年4月25日將該備忘錄內容載於電子郵件寄送予上訴人，及表示將於111年7月底安排會議共同檢討上開工作表現與期望事項履行狀況，上訴人則以電子郵件回以：伊對於備忘錄之指控十分震驚，應係有所誤會，伊希望能消除誤會等語，彭智龍於同日再以電子郵件陳稱：若上訴人不懂該備忘錄之內容，伊或團隊成員均可就此部分指導上訴人等語。待於111年8月上開改善期限屆至，彭智龍寄發電子郵件予上訴人，告知自上訴人收受上開備忘錄資訊後已過3個月之期間，然仍未見上訴人能擬定及執行改善計畫，亦未完成相關課程，及對上訴人之行為表達失望之意。上訴人則主張遭排除在團隊會議資料收件名單外，因無資訊而無法進步等情，有110年度績效總體評價、備忘錄、電子郵件及翻譯資料可稽（見原審卷第67至77、159至169、383頁，本院卷二第397頁）。再佐以上訴人同事于鑫龍於111年4月間亦曾多次以電子郵件就上訴人承辦之業務提出質疑並請求改善，有電子郵件及翻譯資料可參（見原審卷第317至349頁）。足見上訴人確有前述備忘錄及電子郵件所示之缺失及待改善之處，然上訴人對於主管指示之事項，並未能積極於預期改善之期限內完成。

3.復觀諸證人即被上訴人客戶服務經理李煜聰於本院證述：伊與上訴人係在不同部門，但有一同負責處理EPI產品，伊負責硬體部分，上訴人負責製程部分，伊知悉上訴人學習狀況有點落後，上訴人的工作表現應該再加強及努力。關於EPI

01 產品，被上訴人會召開週會討論該產品遇到的問題及追蹤問  
02 題的改善進度，並將會議紀錄寄送予客戶，伊曾將會議紀錄  
03 寄送予上訴人（即如原審卷第187至191頁），希望上訴人能  
04 更瞭解產品問題的進度，及能儘速進入狀況獨立作業，上訴  
05 人之所以未收受上開文件，是因為上訴人沒有參與該週會，  
06 故不在收件人名單內。伊知悉上訴人有調換部門的事，但上  
07 訴人僅係在負責同一個客戶業務的大部門下，由EPI部門調  
08 至MDP部門，且上訴人所辦理之業務並無不同，均為製程工  
09 程師，MDP部門當時有其他女性工作同仁，不需要做搬東西  
10 的工作，處理EPI產品時，由1名工程師監控2機台並沒有困  
11 難之處等語（見本院卷二第254至258頁）、證人席秉琪於本  
12 院證稱：上訴人主管彭智龍於111年4月間有向伊提出上訴人  
13 績效問題，即上訴人有表現及學習進度落後、技術能力不  
14 足、無法精確追蹤及跟進客戶的問題，依照被上訴人公司規  
15 定，若員工有績效問題時，主管應協助同仁進行改善，在初  
16 次有績效問題時，是進行EM（即Expectation Memo），如果  
17 是長期累積的問題或是屢犯的情形，是進行PIP，就上訴人  
18 之狀況，是進EM，即由主管列出上訴人之問題及主管期待改  
19 善之內容，然上訴人在111年8月進行績效回饋時，評估結果  
20 是改善狀況不如預期，當時伊有就此與彭智龍討論，討論結  
21 果是將上訴人轉換至其他單位等語（見本院卷二第258至260  
22 頁）。另參以MDP部門主管熊慶民就上訴人調職後之職務狀  
23 況陳稱：「1.我團隊內另有女性PSE成員，例如Joan Shieh/  
24 Emily Lu均為女性PSE，且皆負責製程（process）相關工  
25 作。2.PSE工作內容說明：PSE的主要職責為在筆電（Lapto  
26 p）系統內建立製程配方（recipe）與晶圓流程順序（wafer  
27 sequence）。客戶會自行準備晶圓並以自動化方式執行wafer  
28 run，因此不涉及現場體力/勞務工作。PSE需與客戶進行溝  
29 通，蒐集相關數據並提供報告摘要，並需每日發送啟動/進  
30 度報告（startup daily report）。另在必要時需安排與SCA  
31 L之視訊/電話會議以討論問題，並就客戶需求提出可行之行

動方案。」等語，有電子郵件及翻譯資料為證（見原審卷第277、278、357頁，本院卷二第389頁）。益證上訴人於EPI部門任職時，有工作表現缺失等問題，經其主管指正後仍無法改善之狀況，致被上訴人於內部討論後，將上訴人調至與原EPI部門業務性質相當、部門內同樣有女性同仁，且非以體力為取向之MDP部門，並仍擔任製程工程師之職。

4. 綜上可知，上訴人於110年入職當年度績效總體評價即出現工具與流程相關知識未達預期之情形，嗣於111年間，上訴人主管因上訴人工作表現之問題，撰寫備忘錄具體指摘上訴人工作表現之缺失，及對上訴人工作表現之期待等事項，希冀上訴人能於3個月之時間內完成改善或具體擬定改善計畫，並告知上訴人就此若有困難，可尋求該主管或團隊同仁之指導或協助，然上訴人除表示主管應有誤會或因無法收取週會紀錄而無從改進外，並未完成改善上開主管所列缺失、履行期待事項甚或參與課程等部分，是於111年8月間經被上訴人內部討論後，認定上訴人不適於EPI部門，基於公司經營及管理上之目的，於111年9月18日將上訴人由EPI部門調任至MDP部門，而該調職就上訴人之工資、職稱、工作性質及工作地點均未變更，是核被上訴人對上訴人所為之職務調動，並未違反勞基法第10條之1規定，應屬合法有效。則上訴人請求確認上開調職處分無效及應回復原職，自屬無據。

5. 上訴人主張：彭智龍故意刁難、霸凌及加重其工作負擔、惡意將其排除團隊會議資料收件名單，再以其未通過系爭計畫為由，違法將其調職云云，並提出與李煜聰間之對話截圖、與于鑫龍之電子郵件截圖、與總公司人員Sanjana之電子郵件截圖、遭剔除團隊會議資料收件名單之電子郵件為證（見原審卷第112、185至191、238至246頁）。然觀之證人李煜聰於本院上開證述內容，可知被上訴人會就EPI產品召開週會，討論該產品的問題及追蹤改善進度，並將會議紀錄寄送予客戶，伊曾將會議紀錄寄予上訴人，希望上訴人更瞭解產品問題進度及獨立作業，且上訴人之所以未收受上開文件，

01 是因為上訴人沒有參與該週會，故未在收件人名單內，而處  
02 理EPI產品時，由1名工程師監控2機台並沒有困難之處等  
03 情，是上訴人主張主管無故將其剔除會議資料收件人名單，  
04 故意刁難讓其監控機台等情，均屬無據。另就前述上訴人與  
05 李煜聰間之對話截圖，乃由上訴人表示：「本來一個人就不  
06 可能顧得了兩台」等語，李煜聰即接續表示：「是啊，他就  
07 是要為難你」等語（見原審卷第112頁），核此乃係李煜聰  
08 就上訴人抱怨工作事務所為之回復，亦據李煜聰證述在卷  
09 （見本院卷二第257頁），自難憑此為有利上訴人之認定。  
10 再細譯上訴人與Sanjana、于鑫龍間之電子郵件，Sanjana雖  
11 有於111年6月24日、9月3日及9月20日向上訴人表示：「謝  
12 謝你提供額外的相關資訊，謝謝你的協助，真的很讚  
13 賞！」、「對於妳辦事效率快，感到很欣賞！」、「感謝妳  
14 的支持！」等語（見原審卷第242、244至245頁），然此僅  
15 係就上訴人協助提供資訊，表示感謝之意思，而于鑫龍則係  
16 以電子郵件請上訴人協助提供訴外人相關資訊（見原審卷第  
17 241頁），足見上開往來事項應屬上訴人日常工作中之一  
18 部，惟關於前述工作缺失及期待改進之事項，應係長期綜合  
19 評核上訴人工作情形所得之結論，是難據同仁之數次工作回  
20 饋反應，即可認定上訴人主管所為之評核無理由或屬霸凌之  
21 行為。故上訴人此部分主張，自不可採。

- 22 6.上訴人另主張：系爭計畫應屬PIP之性質，然被上訴人未對  
23 伊每週進行會談、協助、教育，被上訴人所為自不合法云  
24 云。然觀以證人席秉琪前揭證述內容，可知被上訴人員工若  
25 有績效問題，初次是進行EM，長期問題或是履犯者是進行PI  
26 P，上訴人係進行EM等情，復比對彭智龍上開寄送予上訴人  
27 之備忘錄，其標題為「memo」、主題為「Summary of Expec  
28 tations」，而內容中無PIP之字樣或說明，益證該備忘錄之  
29 性質確屬證人所述之EM程序。再者，該備忘錄已明確指明上  
30 訴人工作之缺失，及指出應具體改善之內容，亦給予上訴人  
31 相當之改善期間，上訴人逾期未為改善而遭調職，自難認被

01 上訴人有何違失之處。

02 7.又上訴人主張：證人席秉琪之證述內容有偏頗、不實之情  
03 形，不足採信云云。然前述證人係就其辦理關於被上訴人公  
04 司相關人事事務、上訴人任職期間發生之相關狀況等事項所  
05 為之證述，且有前述客觀證據資料相佐，並經具結擔保其見  
06 聞之證述為真實，堪信其證詞應屬真正而堪予採信。則上訴  
07 人除提出意見外復未提出其他彈劾證詞之證據，其執此為  
08 辯，尚無可採。

09 (三)上訴人請求被上訴人給付111年度年終獎金26萬9,000元，是  
10 否有據：

11 1.按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其  
12 對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定  
13 之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影  
14 響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或  
15 裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（最高法  
16 院109年台上字第2386號判決意旨參照）。

17 2.經查，上訴人於111年間任職EPI部門期間，因工作表現缺  
18 失，經主管告知及要求改善後，屆期仍未完成改善，已如前  
19 述。嗣於111年9月間調職至MDP部門後，主管熊慶民對其工  
20 作狀況表示：「就工作能力與培訓狀況而言，Shelly（即上  
21 訴人）尚未達到PSE工作所需之準備程度。因此我們曾為她  
22 規劃並建立訓練計畫，惟其訓練僅完成兩項後即中止，主要  
23 原因在於其頻繁缺勤。此外，即使其導師投入大量時間進行  
24 教學，她仍無法有效掌握訓練內容與要點，導師亦曾表達難  
25 以持續投入並考慮停止輔導。」、「1. 在學習、提問，以  
26 及嘗試改善其目前較弱的狀況方面，未展現出積極主動的態  
27 度。2.因病頻繁缺勤，影響其學習進度。3.與團隊成員之間  
28 存在隔閡，與團隊互動不密切。4.學習曲線較長，追趕技術  
29 資料的進度緩慢，與近期新進PSE相比落後。5.每週報告品  
30 質不佳。6.尚未準備好或無法勝任追蹤現場問題，以及負責  
31 新機台Tier II啟動作業（原先對她的任務安排為於11月/月

01 底負責一台新的PVD機台Tier II啟動)。」等評語，有電子  
02 郵件、工作表現評價及翻譯資料為證(見原審卷第357、361  
03 頁，本院卷二第389、393頁)。足見上訴人在任職MDP部門  
04 期間，亦有工作態度消極、學習進度緩慢、工作品質不佳、  
05 無法勝任相關業務等情。從而，被上訴人基於上訴人111年  
06 度任職EPI及MDP部門期間之工作表現及態度，評擬上訴人之  
07 考績評等為LC，可認其所為考評確係本於人事權之裁量權限  
08 與判斷餘地，亦與綜覈名實、獎優汰劣之考核制度本旨相  
09 符，應屬於法有據。是上訴人主張該考評不當、不實、違法  
10 等情，自屬無據。

11 3.次按被上訴人111年度獎金計畫第21條第a項規定：考績評等  
12 為LC之員工，預計不會領取裁量分紅獎金、第22條：公司有  
13 權因任何理由，在任何時間點修改或終止此獎金計畫，有上  
14 開獎金計畫及翻譯資料可參(見原審卷第267頁)。再參以  
15 證人席秉琪於本院證述：依照被上訴人年終獎金發放標準，  
16 該獎金發放與否係依照員工當年度的績效表現、公司整體營  
17 運狀況決定，績效表現就是主管的評比，上訴人111年度考  
18 核為LC就是因為主管提出績效問題及改善結果不如預期，上  
19 訴人有詢問伊為何沒有拿到年終獎金，我有請主管向上訴人  
20 說明當年績效評核結果等語(見本院卷二第258至261頁)。  
21 足見111年度年終獎金之發放，係依據員工該年度之績效表  
22 現、公司整體之營運狀況等事項而定，顯與員工個人之勞務  
23 提供無直接相關，而不具備勞務對價性，且該獎金亦非提供  
24 勞務即當然可以取得之固定性給與，而不具備給付經常性。  
25 準此，年終獎金係屬勞基法施行細則第10條第2款之非經常  
26 性獎金，性質非屬勞基法第2條第3款之工資，被上訴人有依  
27 據上開標準決定發給與否之權限。是上訴人111年度之考績  
28 既為LC，則被上訴人依據上開獎金計畫，未發放111年度之  
29 年終獎金予上訴人，自屬有據，故上訴人請求被上訴人給付  
30 111年度年終獎金26萬9,000元，應無理由。

31 4.上訴人雖主張：系爭CEO電郵已向伊表示會發放111年度年終

獎金云云，並舉該電子郵件及翻譯資料為證（見原審卷第183頁）。然系爭CEO電郵係表達被上訴人於該季及全年業績創歷史新高，並以堅強實力渡過許多困境，此要感謝全球團隊過去一年的努力，上週會議中為表彰員工辛勤工作，執行團隊決定支付獎金激勵計畫等內容，可知該電子郵件屬對集團全體員工所為之勉勵及感謝，並承諾將會發放獎金之宣示，而非對特定員工或上訴人承諾發放獎金之意，是被上訴人111年度年終獎金之發放，仍應依據上開獎金計畫標準運作。上訴人以系爭CEO電郵主張被上訴人負有給付該年終獎金義務，自不足採。

(四)至上訴人固聲請被上訴人提出111年7月及112年7月調薪帳目、調閱本院110年度重勞上字第22號訴外人與被上訴人間之民事訴訟事件卷宗，及被上訴人之績效考核辦法，待證事項為同單位及性質之員工均有調薪，僅有上訴人未調薪、確認前述考績及獎金之程序與內容等情（見本院卷二第375、376、527頁）。然本院已依據客觀之證據資料認定上訴人之月薪為6萬9,870元，業如前述，且被上訴人之其他員工是否有調薪與上訴人之工資為何本屬二事，是無再確認此部分事實之必要。又訴外人與被上訴人間之民事訴訟事件，與本件兩造間勞動關係無涉，且該事件與兩造爭執期間即111年或112年間不同（見本院卷一第441頁），自無從據此證明本件上開期間之勞動條件狀況。另上訴人並未證明被上訴人確有設置績效考核辦法，被上訴人亦否認有此規範存在（見本院卷二第228、411頁），則上訴人僅憑臆測即聲請調查上開證據，自屬無據。況關於前述爭點，本院已詳敘所憑證據及得心證之理由如前，故上開上訴人聲請調查之事證均核無調查之必要。

五、綜上所述，上訴人依系爭契約、勞基法第74條、第22條第2項前段、系爭工作規則工資與津貼之規定、績效考核辦法、民法第486條、第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在、

01 確認調職處分無效及應回復原職，並請求被上訴人給付工  
02 資、年終獎金與提撥勞工退休金，非屬正當。原審為上訴人  
03 敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢  
04 棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人於本院追加請  
05 求部分，亦無理由，仍應駁回。其假執行之聲請失所附麗，  
06 應併予駁回。

07 六、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  
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
09 逐一論列，附此敘明。

10 七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法  
11 第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

13 勞動法庭

14 審判長法 官 邱 琦

15 法 官 高明德

16 法 官 溫祖明

17 正本係照原本作成。

18 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  
19 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  
20 （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  
21 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  
22 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  
23 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  
24 者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 5 月 26 日

26 書記官 林虹雯

27 附表一：

| 原審訴之聲明 |                             |
|--------|-----------------------------|
| 項次     | 內容                          |
| 第一項    | 確認兩造間之僱傭關係存在。               |
| 第二項    | 確認被告111年9月18日將原告調職至MDP部門之處分 |

01

|     |                                                                           |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|
|     | 無效。                                                                       |
| 第三項 | 被告應回復原告於EPI之原職。                                                           |
| 第四項 | 被告應給付原告26萬9,000元及自發放日111年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。                         |
| 第五項 | 被告應自112年2月1日起至原告復職日前一日止，按月於每月5日給付原告6萬9,870元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 |
| 第六項 | 被告應自112年2月1日起至原告復職日前一日止，按月提繳5,796元至原告勞工退休金專戶。                             |
| 第七項 | 原告願就聲明第四、五、六項供擔保，請准宣告假執行。                                                 |

02

附表二：

03

| 上訴及追加訴之聲明 |                                                                                                                                     |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 項次        | 內容                                                                                                                                  |
| 第一項       | 原判決廢棄。                                                                                                                              |
| 第二項       | 確認兩造間僱傭關係存在。                                                                                                                        |
| 第三項       | 確認被上訴人111年9月18日將上訴人調職至MDP部門之處分無效。                                                                                                   |
| 第四項       | 被上訴人應回復上訴人於EPI之原部門任職。                                                                                                               |
| 第五項       | 被上訴人應給付上訴人26萬9,000元，及自111年12月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。                                                                                  |
| 第六項       | 被上訴人應自112年2月5日起至112年6月30日止，按月於每月20日給付上訴人7萬3,364元，及自112年7月1日起至上訴人回復EPI部門任職之日前一日止，按月於每月20日給付上訴人7萬7,032元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 |
| 第七項       | 被上訴人應自112年2月5日起至上訴人回復EPI部門任職之日前一日止，按月提繳5,796元至上訴人                                                                                   |

|     |                                                   |
|-----|---------------------------------------------------|
|     | 勞工退休金專戶。                                          |
| 第八項 | 被上訴人應給付上訴人38萬1,492元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 |
| 第九項 | 被上訴人應給付上訴人2萬0,964元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。  |
| 第十項 | 上開第五、六、七、八、九項部分，上訴人願供擔保，請准宣告假執行。                  |