臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第121號

原　　告　朱建銘
訴訟代理人　陳崇善律師
被　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
法定代理人　徐國晉
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　黃渝清律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國109 年1 月8 日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及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：

被告法定代理人原為葉仁傑，於訴訟繫屬中變更為徐國晉，此有經濟部民國108 年9 月10日經授商字第10801123560 號函及公司變更登記表在卷可憑（見本院卷二第90頁至第94頁），嗣經徐國晉具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第89頁），合於民事訴訟法第170 條、第175 條規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自74年7 月起受僱於臺塑企業集團，嗣經集團內部輾轉調職而自97年間起任職於被告公司，並自102 年10月16日擔任工務處計畫經理（Program Manager ），月薪為新臺幣（下同）12萬60元。詎被告竟於106 年1 月17日藉詞伊不能勝任工作為由將伊資遣，並拒絕伊提供勞務，然伊於被告公司任職多年，並無不能勝任之情，被告所為終止勞動契約顯不合法，兩造間僱傭關係仍屬存在，而被告自106 年1 月18日起拒絕受領伊提供勞務，依法仍應給付伊自106 年1 月至107 年1 月之薪資、季獎金、員工認股權證、激勵獎金、年終獎金及特休假未休30日等合計276 萬7,826 元（項目及金額詳如附表1「原告主張被告應給付金額」欄所示）

，扣除被告已預發13萬6,727 元後，仍餘263 萬1,099 元未付，為此，爰依兩造間勞動契約訴請被告如數給付等語，並聲明：（一）被告應給付原告263 萬1,099 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係擔任伊公司E09 職等之計畫經理，屬內部之資深人員，須具備獨立完成份內事務而毋庸主管或其他同仁額外協助之能力，並應對公司有一定貢獻。惟原告於103 年、104 年間上半年均表現不佳，經其主管即工務部副處長邱朝棟敦促改善後，雖於下半年略為改善，然於105 年上半年仍表現不佳，經邱朝棟與原告於105 年9 月1 日進行面談後，明確告知原告應就「1.對於緊急施工Y 註記之協調、內部教導有改善空間；2.處內稽核案件之lesson learnt 教導未執行；3.缺乏創新，對IDEA、Labor efficiency無提案」部分進行改善，並與原告約定於105 年12月1 日再進行評核（下稱9 月1 日面談），然於105 年12月21日與原告進行評核（下稱12月1 日面談）時，原告就其應改善項目仍無改善（詳如附表2 所示），顯見原告於主、客觀上均無法勝任工作，已違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，伊遂於107 年1 月17日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款規定向原告表示終止兩造間之勞動契約，兩造間僱傭關係即已終止。況原告早於106 年1 月25日即以存證信函表示伊認被告上開終止勞動契約為不合法，並於106 年1 月20日申請勞資爭議調解，嗣兩造於106 年年2 月21日調解不成立後，原告即未再予爭執，亦未表達願服勞務之意願，卻在逾1 年後之久始提起本件訴訟請求給付薪資，顯有故意延宕兩造間勞動契約關係明確化之意圖，實有違誠信原則而無保護之必要，已生失權效果，縱認原告主張僱傭關係仍屬存在，其所得請求金額亦僅為226 萬5,529 元（項目及金額詳如附表1「被告抗辯之金額」欄所示）等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴駁回；（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免

為假執行。

三、原告主張伊自74年7 月起受僱於臺塑企業集團，嗣經集團內部輾轉調職而自97年間起任職於被告公司，並自102 年10月16日擔任工務處計畫經理，月薪為12萬60元，惟被告於106 年1 月17日以伊不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，並於翌日消除伊之磁卡拒絕伊提供勞務，而伊於106 年1 月25日寄發台北北門郵局396 號存證信函告知被告所為終止勞動契約不合法等語，被告並於106 年1 月26日收受，嗣兩造於106 年2 月21日在桃園勞工育樂中心進行勞資爭議調解而調解不成立等情，有前開存證信函及桃園市政府勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷一第5 頁至第9 頁），且為被告所不爭執（見本院卷一第34頁至第35頁、第123 頁、第129 頁），自堪信為真。

四、原告另主張被告以伊不能勝任工作為由終止勞動契約並不合法等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造爭執之點及本院判斷論述如下：

（一）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。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。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，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，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。又勞工對於所擔任之工作確不能勝任者，且雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後

，仍無法改善情況下，即得終止勞動契約，已符合解僱最後手段性原則。

（二）經查，依證人即原告主管邱朝棟到庭證稱：原告係自102年10月16日起調到伊部門，負責審核委託工程案件及審核後對臺塑大樓之聯繫，並對工程案件之設計改善提出建議，因華亞科技股份有限公司（下稱華亞公司，本院按：其於105年12月6日與臺灣美光記憶體股份有限公司合併，並改名為被告公司現名）所有工程案件均係由臺塑大樓負責發包和請購，故華亞公司須將設計案件送給臺塑審查，因審核非常嚴格，所以要有專人負責，原告就是負責審核之工作，而被告公司於每年度開始均會與員工討論設定年度績效目標，並輸入績效管理系統，而該系統會要求輸入年中和年底針對設定目標執行、達成情況及檢討，主管再依此評定考績，而原告在103年、104年的工作表現和其他人比較較差，在整個年度總評核及相同職級均為最後一名，伊主要係依被告公司個人績效設定及執行成果表達成狀況暨與同仁相處狀況作評核，而該表上分成目標項目（即考核工作項次的主要目標）、成果指標（即目標項目達成成果）、衡量標準（即量化成果指標）、自我描述具體事蹟（即員工在年中間或年底針對衡量標準所填寫的實際達成狀況）、主管描述具體事蹟（即主管和員工討論實際達成狀況後的評斷結果），而依照原告105年上半年執行情況，多項績效未達到年度設定值之半數，其中項次一開發本地化供應廠商失敗，項次二係審核案件包括付款降低成本，目標為200萬元加上2個新想法，原告係填寫81萬5,947元及新供應商自主維修室（IRT），但伊認為IRT是公司的部門，並非新想法，項次三係如何與自主維修室合作降低費用，目標為200萬元，原告上半年績效填寫40萬590元，項次四係內部稽核改善，原告要提供5至8個改善單予被稽核部門及2個訓練課程予工程部門，原告則填寫繼續執行，項次五係改善稽核案件送臺塑大樓審核被

退件狀況和案件結案，4 月至7 月僅被退件4 件，但伊有提醒原告必須注意與臺塑大樓接洽窗口之合作，因原告在整個Y marking 即先施工後補發包工程之送審，曾與臺塑大樓連絡窗口有爭執，對方不願與原告進行討論，而找其他人員連絡，使整個案件難以進行，項次六部分則有符合時程需求，又原告在下半年開始並無大幅改善情況，需要伊提示原告改善與加強，故與原告進行9 月1 日面談，並告知原告應改善的項目，然原告105 年下半年執行情況，其中項次一仍然開發失敗，項次二、三之目標數字仍沒達成，項次四部分並無產出績效，項次五部分因華亞公司股權轉移已無需執行此任務，但還是需要與各業務經辦和臺塑大樓聯繫，項次六部分則有符合計畫時程，而關於項次四部分在104 年即存在之目標，且原告先前都有達成，但於105 年度卻未達成，且遲至伊與原告在第二次面談時原告仍未改善，且因華亞公司被併購，原告所屬部門任務已有改變，伊即建議原告尋求公司其他新職務，而伊在填寫個人績效設定及執行成果表暨面談紀錄的過程均會與原告討論或表達意見，而績效目標設定及執行程表可以作調整，如果原計畫失敗卻有其他計畫推行成功即可取代項次，故伊也有交待原告要尋找新方案，又與原告工作性質相類似之丁慶松於105 年度均有達成設定績效目標，然原告於105 年度設定之目標項次與104 年度相似，且衡量標準之金額或相同或更低，然原告104 年度幾乎都有達成，105 年度目標更低卻無法達成，故伊於「主管綜合評述/ 初評」欄始記載「今年的表現比去年還弱」等語（見本院卷一第135 頁至第141 頁、第146 頁至第148 頁、第151 頁、第154 頁），核與被告提出原告2016個人績效設定及執行成果表（見本院卷一第110 頁），其中「主管描述具體事蹟」欄記載：「1.This case is failure .2. OK .Need a little push .3.Should consider how to cowork with IRT to increase the performance .4.Keep

existing situation ,but no contribution of new idea , improvemnet proposal or innovation .5.Y marking is improved .But should take care NPC new auditing policy now .6.next step：application to工務局on8/M . 」、「自我描述具體事蹟」欄記載：「1.另開發毅立失敗。2.cost reduction815,947 元。new supplier：IRT 。3.400,590 元。LYTRON Chiller中電流離子值入機冷凍馬達檢修。Varian PROCON PUMP泵浦打水頭檢修。4.持續執行。5.Ymarking四月至今僅退回4 案。持續執行。6.6/ 27 亞台正式送件給桃園市政府。7/ 4桃園市政府退回，轉給亞台修正地號及受文單位改為工務局（獎勵投資）。7/ 12 亞台修正完成上I-Flow ,法務審核中。」、「自我綜合評述（2016/07/ 25 14:31:26）」欄記載「加強英文。配合公司轉移之工作」、「主管綜合評述/ 初評」欄記載：「1.No any spot in exsting work .2. Need improvement the controution in new idea , improvemnet proposal or innovation .3.Report , training course preparation and Englisg need enhancement . 」等語，另依原告同年度個人績效設定及執行成果表內容（見本院卷二第111 頁），其中「主管描述具體事績」欄記載：「Failue , but we should find out new ,back up or second priority target .2.① the Goal is for 2016. ②value ：OK .3.OK .4.下半年無此績效產出。5.這部分已結束（因MU integration），整個執行過程仍需有其他同仁的處理，如丁慶松，各業務經辦，和大樓的聯繫上亦是。6. This project matches the plan .」、「自我描述具體事蹟」欄記載：「1.另開發毅立失敗。2.cost reduction 1,866,250元。new supplier：IRT 。new reuse ：Varian PROCON PUMP。3. 1,201,770 元。LYTRON Chiller中電流離子植入機冷凍馬達檢修。4.持續執行。5.持續執行。Y marking 結束。6.

7/ 4桃園市政府退回，7/12亞台修正完成，7/25法務審核用印完成，7/26亞台送工務局。105.8.19桃園市政第一次審查會議紀錄9/ 7送達，9/9 召開檢討會，相關疑點已交由建築師，亞台及總務處理預計9/E 完成，目前交由法務審核用。」、「自我綜合評述（2016/12/0614:56:03）」欄記載「加強英文配合公司轉移之工作」、「主管綜合評述/ 初評」欄記載：「1.今年的表現比去年還弱。2.需要配合公司和部門任務的改變，尋找新的職務。」等語，另依被告提出之Performance Improvement Review Record績效改善面談紀錄表，其上105 年9 月1 日第一次面談內容係記載：「說明考績異常原因（請述明實例）：1.Y 註記申請過程和fpg 協調溝通過程不佳，竟然和對方吵架，而使此主要任務的NPC 窗口不願和你直接聯繫，而轉向找丁慶松等。2.內部稽核的教導無法展出良好教材和指導，使新人不斷再經由錯誤而學習。」、「改善目標：1.對於緊急施工Y 註記之協調，內部教導有改善空間。2.處內稽核案件之lesson learnt 教導未執行。3.缺乏創新，對IDEA、Labor efficiency無提案。」、「衡量指標：1.Y 註記成果和內部配合度未達成。2.加強協助案例宣導，教材準備無。3.無。」、「下次評核日期（月/ 日/ 年）：12/1 / 2016 」，另105 年12月1 第二次面談內容則為：「改善目標：1.Y 註記和FPG 協調。2.處內工作（稽核）之教導。3.創新建議、IDEA提案。4.Micron之新制度導入工作。」、「衡量指標：1.協調情況。2.課程、教材。3.數量。4.上課、新任務。」、「執行情形：1.仍多由Oscar 、慶松處理，參與狀況低。2.無改變。3.無。4.缺乏。」、「主管評論：在後續工作安排上和配合美光作法上有無法配合狀況。目前交付任務無法持續學習而使品質提昇。和HUFD的工作上，多有被抱怨，使整體運作不順。」等語（見本院卷一第96頁），互核相符，原告雖主張證人邱朝棟現任職於被告公司，證述有所偏頗，不足採信云

云，然證人邱朝棟固為被告所屬員工，惟其所述核與被告所提證物內容相符，且其已願具結作證擔保其證言之可信性，並願受偽證之處罰，自不能徒因其與被告有僱傭關係，即否定其證言之可信性，其證言自堪採信，足見原告於年中經主管評核因與105 年度設定之績效目標差距甚大，經與主管邱朝棟檢討後，又於105 年9 月1 日與邱朝棟面談，邱朝棟業已明確告知應改善事項及衡量目標，且原告所設定之105 年度目標項目並非顯然高估或無法達成之情況，然原告直至12月1 日面談及105 年12月16日第二次主管評核時仍未能達成改善目標，亦未積極面對或尋求主管提出調動職務之建議，不惟在客觀上不能達成自行允諾設定之績效目標，主觀上亦不無有消極面對績效目標檢討之情，顯然在身為經理職務執掌內，已達不能勝任工作之程度。原告雖爭執前開個人績效設定及執行成果表暨面談紀錄之形式上真正，惟個人績效設定及執行成果表之輸入記載過程已據證人邱朝棟證述明確，復經原告自承於面談紀錄下方員工欄處簽名（見本院卷一第156 頁），自不得僅以原告坑研否認前開文件之形式上真正，即遽認非屬真正。

（三）原告雖舉證人即南亞塑膠工業股份有限公司（下稱南亞公司）工程管理鄭中一及被告所屬員工丁慶松以證明原告於審核Y 註記案件與聯繫並無不適任一事，而觀諸證人鄭中一之證述，其雖對於訴訟代理人詢問曾否告知邱朝棟日後案件不再與原告聯繫案件，並要求與丁慶松或吳俊潔聯繫？答以時間久遠不復記憶，然其亦證稱倘工程經辦未依照公司制度，伊會聯繫丁慶松或吳俊潔等語（見本院卷一第211 頁），佐以證人丁慶松亦證稱：伊和原告都是負責Y 註記案件之後續說明，如果原告送審之案件在制度面即與施工辦法規則與南亞公司有爭議時，伊會去做說明及協調，伊必須去解釋為何經辦人員未經預算、發包即施工，倘南亞公司未通過審核即無法執行後續付款等語（見本院卷

一第214 頁至第216 頁），可知原告既負責Y 註記案件之送審及聯繫窗口，本應對送審案件盡其說明及協調義務，以避免後續執行之困難，而邱朝棟身為原告主管，依原告之表現就此目標項次進行前開考評自屬邱朝棟裁量之權限，尚難遽認其有何濫權或偏斷之情，況邱朝棟並非僅以作為唯一考核之參考，尚有參酌原告其他設定目標項目之表現，是前開證人之證述要難執為有利於原告之認定，併此敘明。

（四）承上所述，原告係自102 年10月16日起擔任被告公司工務處計畫經理，除負責委託工程案之審核、送審及聯繫外，於每年度均會設定個人績效目標項目，諸如前述之開發本地廠商、降低成本、內部稽核改善等事項，然原告於年中及年終經主管邱朝棟評核均無法達成允諾設定之績效目標，且經邱朝棟多次提醒並針對原告應改善事項與原告面談及檢討，惟原告仍未能達到績效目標，自難謂被告終止兩造間勞動契約有何違反最後手段性原則可言。

（五）準此，原告確有不能勝任工作之情事，則被告依勞基法第11條第5 款規定於106 年1 月17日終止勞動契約，已符合解僱最後手段性原則，應生終止之效力，兩造間之僱傭契約關係即已不存在，是原告主張被告終止勞動契約為不合法，並拒絕受領勞務，仍應給付其薪資及獎金云云，於法即屬無據。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約法律關係，請求被告給付263 萬1,099 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　14　　日

民事勞工法庭　　法　官　　張永輝

正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　17　　日

書記官　　劉雅婷

附表1：

編號	時間	項目	原告主張被告應給付金額	被告抗辯之金額（本院卷一第56頁）	備　　註
1	106 年1 月	薪資	54,221元	52,026元	合計欄為編號1 至編號13金額總計後再扣除被告以預告名義發放之13萬6,727 元所得。
2	106 年2 月	薪資	120,060元	120,060元	
		季獎金		33,333元	
3	106 年3 月	薪資	146,732元	142,922元	
		季獎金	33,333元		
		員工認股權證	102,000元		
4	106 年4 月	薪資	146,732 元	142,922元	
		員工認股權證		97,350元	
5	106 年5 月	薪資	146,732 元	142,922 元	
6	106 年6 月	薪資	146,732 元	142,922 元	
7	106 年7 月	薪資	146,732 元	142,922 元	
8	106 年8 月	薪資	146,732 元	142,922 元	
9	106 年9 月	薪資	146,732 元	142,922 元	
10	106 年10月	薪資	146,732 元	142,922 元	
		激勵獎金	293,464元		
11	106 年11月	薪資	146,732 元	142,922 元	
		員工認股權證	110,500元	106,200元	

（續上頁）

12	106 年12月	薪資	146,732 元	142,922 元	
		年終獎金	293,464元	278,223元	
		特休未休假30日	146,732元		
13	107 年1 月	薪資	146,732 元	142,922 元	
		特休未休假30日		142,922 元	
小計			2,767,826元	2,402,256元	
合計			2,631,099元	2,265,529元	

附表2：

編號	績效目標內容	被告抗辯原告執行情形
1	Wet PSK ASHC plasma source FCIP srcond repair vender verification（針對WET 部門的PSK廠牌的ASHC設備的電漿產生的FCIP元件，進行新維修商開發的驗證）	原告應開發FCIP第二維修廠商，但卻未能達成，原告於「自我描述具體事由」欄位提及：「另開發毅立失敗」。
2	Drive cost down activities on payment/engineering commission work package to surpass parts expense reduction goal in 2015（由付款的成果推動降低成本活動/ 整併工程委託案件以超越2015年所設定之降低費用目標）	依績效目標所設定之衡量標準，原告應提出兩項新的降低成本措施，且降低之成本累積應超過200 萬元。但原告達成之累積降低成本僅有1,866,250 元，未達設定目標。另就降低成本措施方面，原告雖有提出轉介由被告公司內部之自主維修室（IRT ）維修以降低成本之想法，但自主維修室係內部單位，不能算是新的降低成本措施，另原告雖提出「new reuse ：Varian PROCON PUMP」，但因原告只有提出一項降低成本措施，故此項績效目標未達成。
3	Drive cost down activies on self-repair to surpass parts expense reduction goal in 2015（轉介由自主維修室維修以降低成本，以超越2015年所設定之部分費用降低目標）	依績效目標所設定之衡量標準，原告轉移予自主維修室（IRT ）之案件金額累積應達200 萬元，並應提供服務和機台維修改善計劃給自主維修室，但原告所移轉之案件金額僅1,201,770元，未達設定目標。

（續上頁）

4	People quality improvement by labor efficiency improvement and seniority enhanced v .s .2014 （藉由經驗累積提升人力素質『和2014年比較』）	原告此項績效目標之衡量標準為必須提升部門內同仁效率達每人每月1 小時，故對有缺失的同仁，原告應至少提出8 份改善表，並至少參與2 次訓練課程，以向其他同仁宣導如何改進文件填製及作業缺失，以降低遭總管理處退件之情形。就此項績效目標，原告雖於「自我描述具體事蹟」欄位中回覆：「持續執行」，然經主管查核發現，原告所屬工務處每週送件兩次，平均每次送出10至20件採購案件，每次送件幾乎均有被退件之情況。就同仁此種被退件之情形，原告理應發出改善表請同仁改善，但原告在105 年年中審核案件時卻未曾發出任何改善表，亦未參與訓練課程，故此項績效目標未達成。
5	Enhance the project auditing and close （加強檢查工程案件之缺失並協助改善與結案）	依績效目標所設定之衡量標準，原告應加強辦公室電腦作業基本能力，蒐集整理緊急施工事件補辦申請情況或過往案例中需要學習改善之項目，並作成報告以利於訓練同仁和降低被退件之案件數量；與自主維修室（IRT ）合作提出相互協助項目。又被告提出給總管理處審核辦理之案件，約有10% 至15% 之案件於送件後需與總管理處進一步聯繫或研議討論，若無法與總管理處溝通，或溝通後仍無法解決問題，將導致10% 至15% 之案件無法執行，對被告將造成嚴重衝擊，而原告係擔任緊急施工案件與總管理處之聯繫窗口，惟屢次與總管理處聯繫窗口在電話中發生嚴重口語衝突，致後續該聯繫窗口已不願意再與原告接洽，以致原告此部分工作均交由被告公司員工丁慶松及吳俊潔處理，故此績效目標顯然未達成。
6	公園六多目標使用申請	由於原告就公園多目標案件之內部圖面設計及廠商規劃等事項較無協調經驗，故主管對於此績效目標之衡量標準較為放寬，僅要求原告完成書面送審即可認定為績效目標達成，故此項績效目標達成。