

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第7號

原告 彭昱煜
訴訟代理人 黃暉峻律師
被告 赫力昂生技股份有限公司

法定代理人 潘瑞泰
訴訟代理人 溫若蘭律師
黃泓勝律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年10月4日辯論終結，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、程序方面：

一、本件被告原名為「輝瑞生技股份有限公司」，嗣於民國113年6月4日更名為「赫力昂生技股份有限公司」，有原告提出之經濟部113年6月4日經授商字第11330089500號函在卷可憑（見本院卷二第89頁），先予敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2、3款定有明文。本件原告起訴時原訴之聲明第二項為：「被告應自112年12月21日起至原告復職之前一日止，按月於每月19日給付原告新臺幣（下同）80,200元，及自各期給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」（見本院卷一第7頁），嗣於113年4月2日言詞辯論期日變更前開聲明為：「被告應自112年12月21日起至原告復職之前一日止，按月於每月19日給付原告79,431元，及自各期給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」（見本院卷一第293頁）。經核原告上

01 開所為變更，其請求之基礎事實同一，且屬減縮應受判決事
02 項之聲明，揆諸首揭說明，尚無不合，應予准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：

05 (一)原告自95年5月3日起受僱於被告新竹廠環境安全衛生管理部
06 擔任資深環境安全衛生技師一職，每月薪資為79,431元，詎
07 被告於112年11月20日召開會議（下稱系爭會議），以原告
08 未通過個人績效改善計畫（Performance Improvement Pla
09 n，下稱PIP）為由，逕以勞動基準法（下稱勞基法）第11條
10 第5款終止勞動契約，惟被告就上開理由並未提出任何書面
11 報告，原告請求被告提供原告確不能勝任工作之相關證據亦
12 遭拒絕，被告並於當日收走原告之員工識別證，使原告無法
13 再進入被告上班。嗣原告於112年11月22日向新竹縣政府勞
14 工處申請恢復僱傭關係之勞資爭議調解，兩造於113年1月9
15 日行調解程序，惟雙方未能達成共識而調解不成立，原告又
16 於113年1月16日寄發存證信函予被告，表示願提供服勞務，
17 惟被告於113年1月19日以存證信函拒絕原告之請求。

18 (二)原告雖於系爭會議上簽署終止僱傭契約書（下稱系爭契
19 約），然系爭契約係被告事先片面擬定，原告並無任何得以
20 修改、磋商之處，被告在原告尚未知悉具體資遣事由而不及
21 防備之際提出系爭契約，要求原告在18分鐘內決定是否簽署
22 攸關長達17年職涯之系爭契約，剝奪原告充分審閱契約之時
23 間。而系爭會議當日雖有訴外人即輝瑞企業工會理事長邱德
24 倫陪同，然原告與邱德倫於系爭會議當下才得知被告欲資遣
25 原告，且邱德倫不了解被告內部PIP程序，無從給予原告實
26 質協助，被告亦未給予原告向法律專業人士尋求幫助之機
27 會。被告雖辯稱原告係衡量被告額外提供優惠離職金才簽署
28 系爭契約，然依據系爭會議錄音譯文，不論原告簽名與否，
29 被告都會給予優惠離職金，也必會於112年12月20日資遣原
30 告，原告並未因簽署系爭契約而額外獲得任何好處，對原告
31 而言，並未有意思表示合致之意義，至多僅屬收到被告資遣

之通知，反而係被告得以規避勞基法第11條第5款所要求之解僱最後手段性原則。是被告顯係利用其經濟上之優勢地位，使原告處於締約未完全自由之境地，在極為短暫之時間內簽署系爭契約拋棄所有法律上之權利，應認該合意終止契約為無效。原告於遭被告違法資遣後，隨即於112年11月22日向新竹縣政府勞工處提出勞資爭議調解欲確認僱傭關係存在，實可得知原告自始即無與被告達成合意資遣之意思。

(三)被告於系爭會議多次向原告表示其遭資遣之原因之一為「108年有對原告啟動PIP」，然被告僅曾於110年進行第1次PIP，原告於此之前並未有過任何進行PIP之印象，被告未提供任何證據得佐證其確實有於108年對原告啟動PIP之事實，顯係以詐術使原告陷於錯誤，而令原告為意思表示，原告自得據此撤銷合意終止僱傭關係之意思表示，系爭契約因原告主張撤銷意思表示而失其效力。

(四)被告於112年對原告啟動PIP時，未依績效改善辦法與程序令原告簽署績效改善計畫表、告知原告啟動PIP之原因，程序上已有重大瑕疵。又112年之PIP係自112年3月13日起為期6個月，分二階段進行，112年3月13日至同年5月15日為第一階段，被告於第一階段評估後給予原告回饋，並視第一段工作狀況決議是否終止PIP，是以，原告若於第一階段工作狀況良好，應可認定PIP即告終止。原告自112年3月13日起皆配合被告之要求撰寫每日工作報告，並給予當時之主管簽名確認，自其內容觀之，原告並無不能達成被告要求之情形，是可認定原告工作表現良好。而被告雖未於112年5月15日給予原告任何評估與回饋，惟該日後被告即未再要求原告繼續撰寫每日工作報告，亦未指示原告繼續進行其他PIP程序，實可認定被告於112年對原告進行之PIP已於112年5月終止。被告雖辯稱其於112年8月決議延長實施對原告之PIP，並於同年10月決議原告PIP未通過，惟原告於該期間未接獲任何決議之通知，被告亦未對原告進行任何有關PIP之相關內容，實難認定被告對原告所為之PIP仍在續行。被告於112年

01 對原告進行之PIP，不論就啟動、進行、結束，皆存有諸多
02 瑕疵，被告自不得以程序顯有瑕疵之PIP結果逕認原告未通
03 過PIP，恣意解雇原告。縱認原告有不適任原職之情形，被
04 告本得以申誡、記過、降薪、調職等較輕微之處分方式懲處
05 原告，然被告卻捨此不用，逕以侵害原告工作權最嚴重之資
06 遣方式剝奪原告工作，被告之行為顯嚴重違法勞基法第11條
07 第5款之解僱最後手段性原則。

08 (五)為此，爰依勞動之法律關係提起本件訴訟。並聲明：

- 09 1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。
10 2.被告應自112年12月21日起至原告復職之前一日止，按月於
11 每月19日給付原告79,431元，及自各期給付日之翌日起至清
12 償日止，按年息百分之5計算之利息。
13 3.被告應自112年12月21日起至原告復職之前一日止，按月提
14 繳4,812元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專
15 戶。
16 4.聲明第2、3項各到期部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告答辯：

18 (一)112年11月20日兩造協商合意終止僱傭契約事宜，原告係經
19 自行衡量依法資遣及被告當日額外提供優惠離職金等條件
20 後，與原告簽署終止僱傭契約書，而被告除依勞動法規發給
21 法定應給付之金額外，另提供離職金、112年12月21日至112
22 年12月31日之薪資、預告工資1個月、年假折算加給14.5日
23 等共248,379元，原告為輝瑞企業工會之會員，又於輝瑞企
24 業工會理事長陪同下自願簽署終止僱傭契約書，自無所謂脅
25 迫簽署終止僱傭契約書之情事，且本件屬合意資遣方式終止
26 僱傭契約，實毋庸探究各年度PIP之細節，亦無須審查是否
27 具備解僱最後手段性原則。

28 (二)縱認兩造未合意終止僱傭契約，被告係基於112年PIP考核不
29 通過之結果，方啟動與原告合意終止僱傭關係之程序，非原
30 告一再聲稱之108年PIP流程，且112年之PIP流程均經原告知
31 悉且執行，原告自無法諉稱112年未進行PIP，被告更無原告

01 所稱施用詐術欺騙他人之行為。被告於112年3月9日以電子
02 郵件通知原告進行PIP時，即充分告知原告「如無法配合，
03 則視為不適任，而工作終止」，原告實就PIP進行過程及可
04 能影響具明確之預見可能性。縱認兩造未合意終止僱傭關
05 係，被告為協助原告改善工作情形，直屬主管不斷於112年3
06 月至112年11月間輔導、溝通，然最終未見原告就其擔任工
07 作表現及工作態度有所改善，被告亦無其他適當職位可供原
08 告調任，依勞基法第11條第5款規定解雇原告，亦屬有據。

09 (三)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保請准
10 宣告免予假執行。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)原告自95年5月3日起至被告公司新竹廠任職。至112年12月2
13 0日止，每月薪資79,431元。

14 (二)被告於112年3月13日啟動對原告之績效改善計畫，並於同年
15 11月20日以原告未通過該計畫為由，與原告面談，雙方簽署
16 終止僱傭契約書。

17 (三)原告於112年11月22日向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調
18 解。113年1月9日調解不成立，原告於同年月16日寄發存證
19 信函向被告表達希望恢復原職務，提出勞務之意。

20 四、得心證之理由：

21 原告主張被告濫用其經濟地位，使原告於締約未完全自由之
22 境地，且被告施用詐術使原告陷於錯誤而簽署系爭契約，系
23 爭契約應歸於無效，兩造未合意終止僱傭關係，又被告於11
24 2年對原告進行之PIP不符合被告制定之績效改善辦法與程
25 序，其資遣原告之行為亦不符合勞基法第15條第5款規定及
26 解僱最後手段性原則等情，為被告所否認，並以前開情詞置
27 辯。茲就本件爭點：(一)兩造是否已合意終止僱傭契約？(二)被
28 告得否以勞基法第11條第5款規定，與原告終止僱傭關係？
29 本件原告請求有無理由？分論如下：

30 (一)兩造已合意於112年12月20日終止僱傭契約：

31 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約

01 即為成立，民法第153條第1項定有明文。勞雇雙方得以合意
02 終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，雇主初
03 雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞
04 方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止
05 勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞
06 動契約，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任
07 （最高法院110年度台上字第2705號、95年度台上字第889號
08 民事判決意旨參照）。又按勞雇雙方合意終止勞動契約者，
09 倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位
10 而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，
11 仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決意
12 旨參照）。

13 2.經查，兩造於112年11月20日簽署系爭契約，為兩造所不爭
14 執，系爭契約第1條第1項約定：「雙方同意終止僱傭關係：
15 茲因於現存僱傭關係中，甲方（即原告）對其所擔任之工作
16 確不能勝任，經乙方（即被告）提供改善措施及合理時限，
17 期間屆至甲方仍未能達成協議工作成果。故雙方同意終止現
18 存勞動契約，雙方僱傭關係至112年12月20日終止（離職
19 日），次日起雙方僱傭關係即不再存續」（見本院卷一第20
20 5頁），而原告於系爭會議當時向被告資主管確認資遣
21 費、特休未休、預告工資、優惠離職金等數額是否優於勞基
22 法，並要求被告發給非自願離職證明書等情（見本院卷二第
23 291至295頁），均屬涉及原告離職優惠等重要事項，足認原
24 告係經評估簽署與否之優劣後，始簽署系爭契約，堪認兩造
25 就終止僱傭關係確有達成意思表示合致，雙方同意於112年1
26 2月20日終止僱傭關係，原告自應受系爭契約內容之拘束。
27 參照系爭會議譯文，原告表示：「那馬上就要叫別人簽」，
28 被告人資主管回覆：「沒關係，你可以看，就是說，你可以
29 逐字看，看有沒有問題」；原告稱：「今天不簽，就沒有辦
30 法離開這個位置，離開這個辦公室就是了？」，被告人資主
31 管回應：「我沒有那個強迫你或是說」；原告又稱：「如果

01 我有異議不簽咧？」，被告人資主管則表示：「那是你的意
02 願。你如果有意見，可以在上面註明就是了。但是我們12月
03 20號還是會資遣你」等語（見本院卷二第294頁），證人即
04 被告前環境安全衛生管理部主管吳新富於本院審理中證稱：
05 「原告有提出一些問題，比如他的錢大概是怎麼算的、他能
06 不能拒簽，我們現場也告訴他我們沒有威脅他，他可以簽，
07 他如果不簽，看完覺得有意見，都可以提出來問，我們如果
08 沒辦法回答他，會由法務的人進來協助說明他的權利跟義
09 務」等語（見本院卷二第23頁），若原告認為其需要時間衡
10 量是否同意離職條件，依一般常理，應會要求被告給予其合
11 理時間思考後再決定是否簽署，然原告未向被告提出延展期
12 日之要求，被告亦未強制原告必須當場簽署系爭契約，則原
13 告主動向被告要求提供離職證明書，且有工會人員陪同之情
14 形下，確認契約條件後方簽署，即難認被告有濫用經濟上優
15 勢地位，使原告處於非完全自由決定之地位而簽署系爭契約
16 之情形。

- 17 3.原告復主張不論其有無簽署，被告均會發給優惠離職金，被
18 告令原告簽署系爭契約僅屬觀念通知云云。然由系爭會議譯
19 文及系爭契約第2條內容可知，被告人資主管所稱「不管怎
20 麼樣，我們這個錢都會給你」，應係指縱原告未簽署系爭契
21 約，被告於資遣原告時仍會給付資遣費6個月、預告工資1個
22 月等勞基法規定應給付之項目，並不包含額外離職金、未出
23 勤期間（即112年12月21日至112年12月31日）薪資等（見本
24 院卷二第294頁）。若不論合意終止勞動契約或對原告為資
25 遣，被告均會給予原告額外之離職金，被告又何須與原告召
26 開系爭會議，以加發額外離職金為誘因，與原告協商合意終
27 止勞動關係？系爭契約明確記載雙方同意終止僱傭關係、被
28 告應給付原告之數額、原告應返還所持有之被告資料、原告
29 不得就任職於被告或終止僱傭進行任何相關訴訟或請求等義
30 務，經雙方意思表示合致而於系爭契約簽名，已非被告單方
31 為資遣原告之意思表示，原告徒以被告主管於協商過程中曾

01 謂「我不管怎麼樣，我們這個錢都會給你」，即謂被告召開
02 會議，與原告簽署系爭契約僅屬觀念通知，並非可採。又原
03 告雖於112年11月22日向新竹縣政府勞工處提出勞資爭議調
04 解，然觀諸該調解紀錄內容，原告僅表明不認同PIP、主管
05 之考核標準有疑慮等（見本院卷一第59頁），應屬原告於11
06 2年11月20日兩造合意終止僱傭關係後之反悔行為，原告稱
07 其並無與被告達成合意資遣之意思云云，洵屬無據。

08 4.按因被詐欺或被脅迫，而為意思表示者，表意人得撤銷其意
09 思表示，民法第92條第1項前段定有明文。民事法上所謂詐
10 欺云者，係謂欲相對人陷於錯誤，虛構事實或隱匿事實而故
11 意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示。申言之，即
12 行為人主觀上具有圖自己或第三人不法所有，並欲相對人陷
13 於錯誤之意思，客觀上使用詐術手段，致相對人陷於錯誤而
14 為意思表示（最高法院101年度台上字第225號民事判決意旨
15 參照）。又按當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為
16 之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。原告
17 主張被告以不存在之事由使原告陷於錯誤，而同意終止僱傭
18 關係，自應由原告就其主張之事實，負舉證之責。觀諸系爭
19 會議譯文，被告部門主管吳新富於系爭會議初始時即向原告
20 表示原告未通過112年PIP，原告除要求出示被告高層同意原
21 告112年PIP結果為不通過之證明外，並數度向被告詢問原告
22 於112年PIP程序中之工作情形（見本院卷一第301頁、303
23 頁、309頁、卷二第289、293頁），被告部門主管雖有提及
24 「2019年歷屆的主管，其實有經歷過幾個PIP」（見卷一第3
25 01頁）、「2019年開始，就有幾次PIP」（見卷一第371頁）
26 等語，然此僅係被告部門主管吳新富向原告說明其過往已有
27 工作表現不佳之情事，而有無或何時開啓PIP程序，原告亦
28 知之甚明，尚難謂吳新富之上述發言，即係以不實之事項告
29 知原告，使原告陷於錯誤。況2019年間原告確有對QC部門態
30 度不佳，經相關部門協調後，原告正式向QC道歉，且其行為
31 及溝通方式將被監管6個月等情，亦有被告提出之電子郵件

01 可稽（參卷一第359頁、361頁），足見原告之部門主管吳新
02 富主、客觀上均無以不實之事項，令原告陷於錯誤之情事，
03 尚難謂被告有何施用詐術之行為，使原告陷於錯誤而為締約
04 之意思表示。原告復未提出其他證據證明被告有何對其施用
05 詐術致其陷於錯誤而同意終止僱傭關係之情形，則原告主張
06 撤銷終止僱傭關係之意思表示，自非可採。

07 5.原告固主張被告未依績效改善辦法與程序令原告簽署績效改
08 善計畫表，程序上有所瑕疵云云，惟PIP程序有無瑕疵，並
09 不影響原告確實經討論及考慮後始簽署系爭契約，與被告合
10 意終止僱傭關係之事實。又被告於110年間即曾對原告啟動P
11 IP，而原告110、111年之工作表現均被認為「missed perfo
12 rmance」，有原告簽署之個人績效改善計劃表、missed per
13 formance通知等在卷可參（見本院卷一第365、373、377
14 頁）。嗣因原告有持續拒絕主管交辦之工作、與其他部門發
15 生衝突等情形，時任原告主管Jack Yen於112年3月9日以電
16 子郵件通知原告將於112年3月13日啟動PIP（參卷一第263
17 頁），原告並自承其自112年3月13日至112年5月止皆配合撰
18 寫每日工作報告。而原告主管即吳新富於系爭會議說明PIP
19 結果時，原告亦僅就個別事件提出解釋，且表示知悉吳新富
20 到任後有延長PIP（參卷一第311頁、第313頁），並未對PIP
21 之程序、進行期間等有所爭執，足認原告確實瞭解並知悉被
22 告對其執行PIP，原告自不得於簽署系爭契約，與被告終止
23 僱傭關係後，始主張PIP程序存有瑕疵，而否認兩造合意終
24 止僱傭關係之效力。

25 6.從而，兩造合意於112年12月20日終止僱傭契約，原告於系
26 爭契約上簽名，系爭契約已載明原告拋棄對被告之一切請求
27 權，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自112
28 年12月21日起至原告復職之前一日止，按月給付原告79,431
29 元及利息、提繳勞工退休金4,812元，自非有據，無從准
30 許。

31 (二)縱認兩造未合意終止僱傭關係，被告依勞基法第11條第5款

規定終止兩造間僱傭關係，應屬合法：

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。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，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作（最高法院111年度台上字第2785號、109年度台上字第1399號民事判決意旨參照）。易言之，解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須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，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上字第692號民事判決意旨參照）。

2.被告辯稱原告於112年PIP期間，「IBM audit」、「9月份歲修期間EHS PTW申請與安排」、「週末PTW審核與簽名」等工作項目表現不佳，而有不能勝任工作之情事，提出電子郵件、系爭會議譯文等件為證。經查：

(1)關於IBM audit部分：

被告抗辯工程部負責改善被告總部稽核新竹廠之防火門缺失，因工程部誤引原告負責之報價單，吳新富於112年8月18日請原告回電與工程部負責人員確認報價單內容，避免延宕稽核改善期限，原告卻未處理等語，原告則提出LINE對話紀錄，主張其當天接獲吳新富之通知後，便隨即與廠商通話確

01 認，然證人吳新富於本院審理時證稱：「我告訴原告請他開
02 車停到一個安全的地方打電話給我，我需要原告跟廠務的同
03 事三方通話，確認中間是否有溝通上的落差，原告不理我」
04 等語（見本院卷二第39頁），原告並自承其於112年8月23日
05 偕同廠商向吳新富說明，則原告知悉稽核改善期限屆至，遲
06 至接獲通知後5日始向吳新富說明，期間亦未依吳新富指示
07 向工程部負責人員確認，顯見原告有對於主管指派之工作拖
08 延履行之情事。

09 (2)關於9月份歲修期間EHS PTW申請與安排部分：

10 原告就緊急照明燈具施作一事，主張廠商於112年7月24日即
11 提供報價單予吳新富，然吳新富遲至9月中下旬方完成議
12 價，原告並依吳新富之指示於112年9月27日提供採購單予廠
13 商，被告指摘原告不理會吳新富交辦事項顯非事實，而112
14 年9月24日之歲修工作部分，原告早已聯繫廠商即永暘工程
15 行，並於112年9月23日向其交代工作內容，112年9月24日亦
16 與其確認工作事項等情。核對證人游妙娟於本院審理時證
17 稱：「PR單其實彭昱煜自己會開，我們自己也會開，一般我
18 們公司其實沒有規定你要多久的期間之內完成這樣的事情，
19 以我們過去處理的經驗，我們大概從PR單到PO單，我自己的
20 話會把這個時間抓大概1到2周的時間，因為我們的簽核流程
21 就是說我們PR送出去的時候，會先到所謂的財會部門，財會
22 部門簽核完之後才會到部門的主管，因為財會部門會簽核整
23 個廠區所有部門的PR單，所以他的單子可能很多，他也不見
24 得當下有辦法幫我們立即處理我們的PR單的部分，所以這個
25 時間的部分我會把它抓在大概1到2周，整個流程跑完包括PR
26 跑完之後，我們要去生PO的時候，我們也是需要一些行政、
27 系統的處理流程」等語（見本院卷二第186頁、第187頁），
28 可見原告具有開立PR單之權限，則緊急照明燈具施作既屬原
29 告負責之項目，原告並知悉施工流程及所需時間（見本院卷
30 二第109頁），若主管有未即時處理之情形，原告自應本於
31 受僱人之義務提醒主管時效，而非消極被動等待主管指示。

01 參酌吳新富證稱：「我在大約1個月前就請原告提早做安
02 排，如果需要人力，我們部門的人也可以大家通知，因為歲
03 修是安排在禮拜六、禮拜日，有紀錄的是在8月份，其他口
04 頭也有滿多次，前3天我還有特別問原告說『你到底怎麼安
05 排，可不可以讓我知道？』，因為中間我都問不到答案，前
06 3天原告才告訴我歲修當天他不能來，但是他都安排好了，
07 廠商會照我們的要求去把這些標示做好，但如我剛才所述，
08 當天原告沒有到場，廠商對於生產現場貼的燈的相關事宜，
09 也沒有人幫忙協調，原告是PTW即施工申請單的工程負責人員，
10 他也沒有幫廠商申請施工申請」等語（見本院卷二第19
11 頁），吳新富於112年9月26日寄發予原告之電子郵件提及：
12 「9/24（日）交辦的請廠商標示全廠緊急照明，你前幾天才
13 告訴我你不會來監工，但都交辦好，協商好了，我來現場之
14 後，才發現永暘連PTW都沒有申請，西藥大樓的緊急照明設
15 備也無法確認」（見本院卷一第279頁），顯見原告並未如
16 其所稱完成歲修安排之工作，難認有盡其應服之勞務內容。

17 (3)關於週末PTW審核與簽名部分：

18 被告抗辯原告於112年10月某日要求各單位不要在假日施
19 工，並拒絕於施工單簽名，原告則主張被告為減少假日施工
20 所需支出之人員出勤成本，要求原告預先在假日施工單上簽
21 名，並且不用於假日出席現場視察，已嚴重違反GMP規範之
22 即時性及準確性、禁止預填編造，原告係遵循GMP規範而拒
23 絕於假日未出席時簽署施工單，並無可非難之處等語。證人
24 游妙娟證稱：「（被告訴訟代理人問：你們公司是可以申請
25 加班也會允許？）我們公司是可以申請加班，會不會允許要
26 看主管，以我過去的經驗其實我們如果有一些狀況要來加班
27 的話，主管不會特別刁難不讓你來加班。（被告訴訟代理人
28 問：廠內的各項施工會有需要一定在周末的時候做的情形
29 嗎？）會。因為我們現場一直都有在生產，周末的時候我們
30 現場是可以停下來的，所以有時候現場的工程必須搭配他們
31 現場的排程，所以他們會把它移到周末。（被告訴訟代理人

01 問：方才稍早有給妳提示施工申報單，裡面有現場視察的部分，妳意思是指說，現場查核當然就是要實際的時候填寫？）對。（被告訴訟代理人問：如果今天廠內有周末上班的需要，就是需要負責簽署的人員周末也要到場？）對。

02
03
04
05 （被告訴訟代理人問：相關的施工單在你們部門是由何人來負責簽署？）基本上彭罡煜還沒離開公司之前，主要是由他來負責。（被告訴訟代理人問：在這樣的情形下就是代表說，如果今天既然有周末施工的需求，你們認為這需要周末來視察並簽署，就需要彭罡煜來配合加班？）對，沒錯」等語（見本院卷二第193至195頁）；證人吳新富則證稱：「PT W就是施工申請單，所有承攬商進來我們廠內做工程施作，如果有一些比較危險的，我們環安人員要有人去看廠商怎麼做才會比較安全，應該採取哪些措施，才不會有工安的意外事件在廠內發生，當下原告在我們部門的早會告訴我說『你能不能告訴其他各個單位禮拜六、禮拜天不要來施工？』，我說沒有辦法，因為這個跟廠內實際現場狀況有關係，有些工程一定要廠內沒有人或很少人的時候才有辦法做，才不會影響到生產的活動，如果廠商假日要進來施工，因為環安假日沒有人值班，所以我們廠內現行的制度是，禮拜五的時候發包單位的工程師跟廠商要把施工申請的相關資料送到環安這邊來做審查，但原告就直接告訴我他不簽，因為禮拜六、禮拜天他不在，我也直接告訴他『這是你的工作職掌，為何你不簽？你有什麼考量嗎？』，原告告訴我如果他簽了，萬一廠內發生事情，他要負責任，我說「你不會負責任，為何你會負責任？你的工作是把廠商怎麼做、有沒有漏掉的這些相關東西看完，要求廠商照合法、合理的施作方法去施作，如果真的出事了，負責任的會是我及另外一位有向主管機關報備的」，因為我是有報備過的廠內職業安全衛生的業務主管，大部分的責任會是在我這裡，只要我們做得好，即便真的不幸發生了事情，我們責任也不會太多，我跟原告說『我只需要你把內容認真看完、審核完，你告訴我你簽完了，我

會跟著一起簽，責任大部分會是在我這裡，如果你不相信我，我也可以馬上補發一封E-mail給你，同時CC給法務，看看法務覺得我的說法有無疑問』，原告就告訴我說『禮拜六、禮拜天，如果責任你要簽，那就你自己去看、你自己去審核』，我說『如果廠內有動火、監火，難道你也叫廠長去監火嗎？』，原告說「對，因為他是防火管理人』，所以當下我曉以大義說『廠長掛的是防火管理人，我掛的是業務主管，你是部門的員工，有些工作本來就是要分層下來，如果你把什麼樣的責任、執行的工作全部往上推，那我們部門員工的價值到底在哪裡？』，但曉以大義無效，原告還是拒絕簽」等語（見本院卷二第21至22頁）。由證人上開證述可知，原告之職務內容包含施工單之簽署，如有週末施工之情形，則須配合至現場視察，然原告除要求其他單位不得於假日施工、拒絕於假日至施工現場視察，亦不履行其簽署施工單之職責，縱經主管吳新富解釋並表示共同簽署施工單，原告仍不予理會，反稱被告不願支出假日加班費，並以與施工不相關之GMP規範拒絕履行工作，足見原告客觀上未能完成負責之工作，主觀上亦有不服從指揮監督、工作態度消極之情事。

- 3.原告雖主張被告得以記過、降薪、調職等較輕微之處分方式懲處原告，被告資遣原告之行為違反解僱最後手段性原則云云，然參酌證人即被告新竹廠廠長吳行大於本院審理中證稱：「（法官問：你知道EHS部門的原告在任職期間有進行過幾次PIP程序嗎？）目前在我擔任廠長任內有兩次，第一次是從2021年4月開始，第二次是從2023年3月開始。在2021年、2022年已經連續2年，原告都是整個工廠未符合績效要求的員工，還有就是原告持續對主管所交辦的工作予以拒絕，不願意執行，跟部門之間還是有衝突的情況發生，這已經影響到我們團隊的合作，因為當時原告的EHS主管Tony覺得已經長期以來這樣子，對原告提醒、給原告指導，原告都還是依舊故我，還是不願意做任何調整和改善，所以他才會

01 在2023年離職前主動提出希望對原告再開啟PIP程序。（法
02 官問：你方稱原告連續2年是未符合績效要求的員工，怎樣
03 的狀況會成為未符合績效要求的員工？）第一，我們在評估
04 每個人的績效的時候，都有每個人的工作職掌範圍，根據他
05 的作業品質、他是否服從主管的指示來進行、有無定期回
06 報、有無按時達成目標，還有就是有無造成公司上的損失，
07 比如有無按時交付總部的要求，這些都是我們在評量員工績
08 效指標所參考的依據，當然有無符合SOP進行工作、有無確
09 實執行、有無落實，這些都是主管在觀察每個員工績效表現
10 的時候需要根據的客觀依據。（法官問：未符合績效要求的
11 員工會有何效果？）第一，在每年的調薪和績效獎金發放的
12 比例上，會根據每個部門員工的當年度表現去做調整，針對
13 特別績效欠佳的員工，不會減薪，但當年度就不會給予加
14 薪，另外在績效獎金的部分，可能會給得比較少或沒有，所
15 以在績效表現上我們例行是有這樣一個程序，還有一些其他
16 的作法，比如長期針對行為面或績效表現落後，持續無法改
17 善，我們也會啟動PIP的流程。（法官問：未符合績效要求
18 的結果，會有書面的資料嗎？）會，但我們公司都是用系
19 統，就是我們會把員工的表現打在系統裡面，我們也會做員
20 工的溝通，每年在年底的時候根據績效表現（改稱）我們一
21 年會做兩次，年中間和年底的時候，我們都會做績效的評
22 核，也會跟員工溝通說到底他的表現是好還是不好，如果
23 不好，希望改進的地方在哪裡，這些都會充分讓員工知道。
24 （法官問：在2023年3月這次PIP程序開啟之前，原告就知道
25 他連續2年未符合績效要求的事情嗎？）絕對知道，因為有
26 書面，主管也有跟原告談過」等語（見本院卷二第52至54
27 頁），則原告於110年即曾參與PIP，112年啟動PIP前，原告
28 並已連續2年未符合績效要求，經被告對原告執行自112年3
29 月13日至112年10月間之PIP均無法改善其工作狀況，乃對原
30 告終止僱傭關係，應認被告為輔導原告就其工作達成目標，
31 顯已盡各種協助與保護手段，卷內復無證據顯示被告確有相

01 關適合職缺足供安置，尚難憑此逕認被告之解僱不符合解僱
02 最後手段性原則。原告未完成上開原告應負責之工作項目，
03 已如前述，客觀上自有不能勝任工作之情事，參以證人吳新
04 富、吳行大之證述，原告之工作態度消極、拒絕按照主管指
05 示履行工作，確有消極不作為之主觀上不能勝任工作之情
06 形，核屬勞基法第11條第5款所規定之勞工對於所擔任之工
07 作確不能勝任之終止勞動契約事由，則被告於112年11月20
08 日以原告不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定預
09 告原告於112年12月20日終止兩造間之僱傭關係，符合「解
10 僱最後手段性原則」，於法並無不合，原告主張被告違法終
11 止兩造間之僱傭關係，不符解僱最後手段性原則，而不生終
12 止效力云云，即非可採。從而，原告請求確認兩造間僱傭關
13 係存在，被告應自112年12月21日起至原告復職之前一日
14 止，按月給付原告79,431元及利息、為原告提繳勞工退休金
15 4,812元，自無從准許。

16 五、綜上所述，原告依勞動之法律關係，請求確認兩造間之僱傭
17 關係存在、被告應自112年12月21日起至原告復職之前一日
18 止，按月於每月19日給付原告79,431元，及自各期給付日之
19 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息、被告應自1
20 12年12月21日起至原告復職之前一日止，按月提繳4,812元
21 至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，為無理
22 由，應予駁回。原告之訴既被駁回，其假執行之聲請亦失所
23 附麗，應併予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
25 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
28 勞動法庭 法 官 蔡孟芳

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
02 書記官 白瑋伶