

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第271號

原告 洪慶培

被告 巨大機械工業股份有限公司

法定代理人 劉湧昌

訴訟代理人 陳絲倩律師

滕學明律師

複代理人 陳思涵律師

陳羿愷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、本件被告之法定代理人原為杜綉珍，嗣於民國113年12月27日變更為劉湧昌，並據劉湧昌於114年1月13日具狀聲明承受訴訟，有公開資訊觀測站網頁、經濟部商工登記公示資料及民事聲明承受訴訟狀在卷可稽（見本院卷三第341至347頁），核與民事訴訟法第175條第1項規定相符，應予准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者、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款、第3款定有明文。原告原起訴聲明為：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自112年3月2日起至原告復職日止，按月於當月5日給付原告4萬2,700元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年3月2日至原告復職日止，按月提撥勞工退休金至原告之勞工退休金專戶（見本院卷一第13頁）。嗣迭經數次變更聲明及追加（見本院卷三

第11頁、第147頁），復於113年12月20日言詞辯論程序變更上開聲明為：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應自112年1月31日至復職日前一日止，按月於每月5日給付原告4萬2,700元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年1月31日至復職日前一日止，按年於每年1月5日前給付原告4萬2,700元，及每年4月15日前給付原告22萬元，及均自各期應給付之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自112年3月1日至原告復職日前一日止，按月提繳2,748元至原告之勞工退休金專戶（下稱變更後訴之聲明，見本院卷三第225至226頁）。原告上開所為訴之變更及追加，核屬擴張應受判決事項之聲明，且請求基礎事實同一，依前開規定，自屬適法。

貳、實體事項

一、原告主張：伊自95年1月9日起受僱於被告，擔任資訊工程師，於111年遭違法減薪前之月薪為4萬2,700元，約定於次月5日發放工資，每年另發放年終獎金及紅利獎金。伊於任職期間工作表現良好，且未曾違反工作規則或遭處分，被告竟於112年1月30日以伊無法勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定將伊資遣，並強行收回伊工作使用之筆記型電腦、使用相關資訊系統權限後，強制將伊驅離。然伊於入職時原係擔任硬體資訊設備之維運（下稱硬體維運），直至被告於109年將硬體維運之工作委託予外部廠商後，先將伊職務調動為EP（電子採購）系統維運，再於110年時將伊職務調動為系統開發，然伊並無相關工作經驗及技能，被告亦未提供適當培訓或教育訓練，被告所為前開職務調動顯已違反勞基法第10條之1第3款規定。惟伊於職務調動後積極主動請教部門同仁，並自行查找相關資料，順利完成被告於110年中指派伊獨自開發愛普智科技股份有限公司（下稱愛普智公司）之保稅系統（AIPS），及依111年PIP績效改善計畫（Performance Improvement Plan，即績效改善計畫，下稱PIP計畫）所開發之巨大公司臺灣製造廠（G

01 TM) 國內供應商評鑑系統(下稱供應商評鑑系統)，而原告
02 開發之保稅系統及供應商評鑑系統均經使用者為正面評價或
03 驗收通過，然被告竟於109年度至111年度均將伊考績評為B-
04 級，更於110年至112年間逐年違法減薪；然被告於為年度考
05 核時均未給予伊表示意見之機會，且被告所給予之考評亦與
06 共同評核者之意見相佐，被告所為之年度考核已有不當，被
07 告竟於112年1月30日再以伊不能勝任工作及考績不及格為
08 由，通知伊於112年3月1日終止兩造勞動契約，然被告所為
09 資遣顯違反解僱最後手段性原則，不生合法終止之效力。為
10 此，爰依兩造勞動契約、勞基法第22條、勞工退休金條例
11 (下稱勞退條例)第6條及第31條規定，訴請確認兩造僱傭
12 關係存在，及被告應給付原告遭違法減薪所受之工資及年終
13 獎金差額、自經非法解僱之日起按月給付工資、勞工退休
14 金，並按年給付年終獎金及紅利獎金等語。並聲明：如變更
15 後訴之聲明所示。

16 二、被告則以：原告之工作內容於109年間自硬體維運調動為系
17 統維運與開發，擔任需具備自主企劃提案、清楚溝通表達、
18 自行完成任務等能力之I2職等開發人員，而前開職務調動係
19 經原告同意後所為。伊為使原告適應系統維運與開發之工
20 作，循序漸進先於109年1月間讓原告處理EP系統維運工作，
21 然因原告服務態度不佳遭使用者投訴，伊不得已於109年7月
22 間先停止其需對外接應之EP系統維運職務，並讓原告先參與
23 由其他資深同仁負責之程式改寫專案，然其參與程度及情形
24 尚不符I2職等應有之表現；於110年間伊人力資源部雖曾建
25 議依原告之工作表現將其降為以協助他人為主之I1職等，惟
26 經原告拒絕，伊僅得繼續以I2職等指派工作任務予原告，並
27 據以衡量其工作表現。伊於原告之職務調動為系統維運及開
28 發滿1年半後，始指派改寫保稅系統之專案予原告，並據以
29 評估其工作能力，惟原告卻一再拖延保稅系統預計完成之時
30 程，僅需花費4至6個月即可完成之工作，原告已耗費近3倍
31 時間，並獲得其他同仁之積極協助，且其所提出之保稅系統

01 除開發功能不完全外，亦時常出現異常，且無法滿足使用者
02 之需求。又原告因應PIP計畫所提出之供應商評鑑系統，係
03 其經尋求諸多同仁協助後始完成，且功能簡陋亦不符合使用
04 者需求，原告亦未交付依PIP計畫所應提出之文件，是雖供
05 應商評鑑系統之使用單位主管即劉山毓曾對供應商評鑑系統
06 表示驗收通過等語，然原告實際上仍不具備獨力完成開發符
07 合單位需求系統之能力。伊於109年至111年間已給予原告充
08 足時間及機會提升其系統開發之技能，並由同仁提供原告所
09 需協助，原告亦可向伊申請參加所需之培訓課程，然原告卻
10 仍無法具備其所擔任職務應具備之能力，主觀上亦無改進意
11 願，原告之直屬主管始經綜合評估其工作態度及表現後，於
12 109年度至111年度均給予B-級考績，原告雖曾對考績結果提
13 出申訴，經人評會審核後，仍予以維持。伊亦曾向原告提出
14 調降職等或調派至其他單位之方案，均經原告拒絕，伊始依
15 兩造勞動契約及勞基法第11條第5款規定資遣原告，自符合
16 解僱最後手段性原則。另原告之工資係因其考績列B-級，而
17 經伊依INC. 活力評核辦法（下稱評核辦法）進行年度調薪，
18 自非違法減薪等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。
19 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項（見本院卷三第359至360頁）：

21 (一)原告於95年1月9日任職於被告，工作內容原為硬體維運，於
22 109年初調整工作內容，被告於110年指派保稅系統開發之工
23 作予原告。

24 (二)被告對原告於109年至111年之年度考績均為B-級。

25 (三)被告於112年1月30日通知原告，依勞基法第11條第5款規定
26 於112年3月1日終止與原告間之勞動契約，並給付資遣費予
27 原告。

28 (四)被告於112年3月1日將原告之勞工保險退保。

29 四、原告請求確認兩造僱傭關係存在等節，為被告所否認，並以
30 前詞置辯。茲就爭點論述如下：

31 (一)被告核評辦法及勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契

約，有無理由？

1.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，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其與被告間僱傭關係存在，然為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認兩造僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

2.原告主張職務調動不當部分：

(1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，且調動後工作應為勞工體能及技術可勝任，勞基法第10條之1第3款定有明文。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1規定之5款原則。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性（最高法院112年度台上字第2212號判決意旨參照）。又所謂調職，乃指變更勞工之職務內容、職務種類或工作地點及時間而言。

(2)原告於109年、110年之職務調動，均經原告之同意：

①經查，被告為提升經營效率，於109年時將原告原擔任之硬體維運職務委託予外部廠商之事實，為兩造所不爭執（見本院卷一第56、185頁），則原告之職務自有調整之必要，堪予認定。觀諸原告於109年1月8日寄予其主管即鄭博化之電子郵件記載：「Hi Kevin 我願意接受新的工作指派，在新舊工作重疊期間，如果有服務延遲的地方，再請多幫忙擔待，現有手上工作的部分，會陸續移轉外包公司」、鄭博化亦於109年1月8日正式對公司同仁公告：「因為Tzumin工作異動並徵詢個人意願後，將Andy（即原告）轉為協助EP營運

01 開發，以後EP相關會議請Andy參加。目標是3月起Andy可以
02 獨立面對協助解決User問題」等內容，及原告復於109年2月
03 11日寄予多名同仁之電子郵件中記載：「這個帳號是INC新
04 進的軟體維運外包廠商，也就是後續會接手我目前手上所有的
05 軟體、硬體相關工作，但不是一開始就全部接手，以後有
06 IT需求需要協助的事項，請記得CC給這個信箱」等語（見本
07 院卷一第81、338頁），足見原告對於原擔任之硬體維運職
08 務因改委由外部廠商負責而已無人力需求，其職務因而有調
09 動之必要，且調動後之職務為系統營運開發等節，均已與被
10 告達成共識，並因而進行職務交接等節，堪予認定。

- 11 ②原告另主張：被告於110年時更再次將其職務自系統維運調
12 動為系統開發云云，惟被告辯稱：原告之工作內容於110年
13 時並未再次變更，僅係因原告前無系統開發之經驗，始讓原
14 告先從事系統維運之工作，一邊學習系統開發，再於110年
15 中讓原告處理保稅系統之改寫等語。經查，原告於109年度
16 所訂立之次年度工作計畫即包括「協助導入GTM WMS系
17 統」、「入侵預防系統學習測試」等項，於110年度之主要
18 業務回顧亦包括進行期間為「2021/01/18-2021/08/09」之
19 「GEM MES in c# 開發專案」、進行期間為「2021/02/01-2
20 021/12/30」之「協助建置GTM wms倉庫管理系統」，且原告
21 就依上開計畫所訂定之系統開發等主要目標，均記載「順利
22 完成」；另「AIP保稅系統 C# 開發專案」之日期為「202
23 1/08/19-2021/12/31」等情，有109年度及110年度之考績表
24 在卷可憑（見本院卷一第120至121、133至135頁），又原告
25 復於110年1月25日寄予鄭博化之電子郵件中表示：「在公司
26 為了提升經營效率，把資訊硬體維運的業務發包給委外公司
27 的情況下，我為了提升部門績效，主動爭取加入歐洲製造廠
28 PPCS系統的重新設計專案裡…」等語（見本院卷一第185
29 頁），可知原告於經被告停止其EP系統維運之職務後，於11
30 0年間再調動為系統開發，其工作內容自與系統維運不同，
31 惟依上開信件內容可知，原告於參與保稅系統之開發前，亦

01 有協助或積極參與其他系統開發專案，足見原告已同意其擔
02 任系統開發之職務調動，堪予認定。

03 ③原告復主張被告將其調動至其技術無法勝任之系統維運及開
04 發之職位，卻未提供適當之教育訓練或培訓，所為職務調動
05 已違反勞基法第10條之1第3款規定云云。惟查：

06 ①原告於109年1月職務調動時係先擔任系統維運之職務乙情，
07 為兩造所不爭執，另有關EP系統維運之操作相關手冊，已由
08 當時負責EP系統維運之同仁即廖子閔於109年1月13日提供予
09 原告，又廖子閔及EP系統維運之主要負責人林郁鈞亦有於10
10 9年1月間與原告進行操作講解、程序交接與未來需求確認等
11 會議，有電子郵件紀錄在卷可憑（見本院卷一第338頁），
12 足認原告於調動至EP系統維運之工作時，被告亦已提供相關
13 協助，且被告亦給予原告相當期間熟悉職務內容，而非即刻
14 要求原告需獨立作業，堪認被告已提供原告執行職務所需之
15 協助。況原告於亦自評其「EP1.0維運」專案之執行結果為
16 「1. 完成絕大部分EP異常問題排除2. 少部分系統異常，有及
17 時反映給後端同事處理，並追蹤處理狀況」等情，有109年
18 度考績表在卷可憑（見本院卷一第117頁），足見原告主張
19 系統維運工作為其技術所無法勝任，且被告亦未提供教育訓
20 練云云，難認可採。

21 ②原告之職務於110年調動為系統開發乙節，業經說明如前，
22 惟有關被告於109年7月24日停止原告EP系統維運職務之理
23 由，被告辯稱：於原告接手EP系統維運期間，雖曾接獲廠商
24 對於原告服務態度不佳之意見，然仍未因而撤換原告職務，
25 直至有廠商向被告之執行長反應其服務態度後，始撤換其EP
26 系統維運的工作等語，並提出原告與廠商間之電子郵件為據
27 （見本院卷一第342頁），參以原告於109年1月22日間寄予
28 廠商之信件中表示：「有EP系統的需求，請先跟對應的採購
29 人員聯繫，負責採購的同仁會比較清楚廠商端的需求，下次
30 請記得這個流程」，經廠商再次說明後，原告仍覆以：「你
31 還是沒聽懂我們要表達的，先跟對應的採購窗口聯繫，提需

01 求，IT單位不直接對應廠商，以上」等語，依上開電子郵件
02 往返之內容可知，原告於接獲廠商提出需求後，未能直接回
03 應客戶問題或提供協助，反於客戶再次詢問後，進而質疑客
04 戶無法理解其所言，則被告抗辯其因原告無法妥適應對廠
05 商，而有停止其擔任需對外接應之EP系統維運職務之必要，
06 尚非無據。

07 ③有關被告於停止原告EP系統維運職務後之工作安排，被告辯
08 稱：原告EP系統維運職務被停止後，因其態度問題少有人願
09 意與其合作，惟原告之直屬主管經與資深同仁黃德修討論後
10 仍讓其參與程式改寫之專案，並於110年指派原告改寫保稅
11 系統等語。惟查，系統開發之工作是否為原告技術可勝任及
12 被告有無提供協助乙節，雖為兩造所爭執，然原告於經被告
13 停止其EP系統維運之職務後，於109年10月間曾參與由證人
14 孫杰坪開發之「GTM智能化WMS（SRS）」系統專案，而原告
15 於參與過程亦多次詢問同仁相關問題等情，有原告與孫杰
16 坪、吳品承間之電子郵件可參（見本院卷一第350頁），且
17 原告亦有參與「GEM MES in c# 開發專案」、「協助建置GT
18 M wms倉庫管理系統」等專案等情，有109年度考績表可參
19 （見本院卷一第115至123頁），可見被告於109年下半年及1
20 10年上半年即讓原告參與非由其負責主要開發之專案，讓原
21 告亦可於參與過程中學習，且原告就此等職務安排亦未為反
22 對之表示，並於事後自評為完全達成及部分完成（見本院卷
23 一第133至134頁），自難認系統開發職務內容為原告技術所
24 不能勝任。

25 ④原告復於110年1月25日寄予鄭博化之電子郵件中表示：「在
26 公司為了提升經營效率，把資訊硬體維運的業務發包給委外
27 公司的情況下，我為了提升部門績效，主動爭取加入歐洲製
28 造廠PPCS系統的重新設計專案裡，再（在）實際操作約十個
29 工作天後，我發現我對C#程式語言並不是那麼熟悉，我需
30 要你的支援，項目如下：1. 我需要參加培訓，以增進C#程
31 式語言技能（例如資策會或是恆逸教育訓練中心的課程）；

2. 要麻煩您指派有經驗的程式設計師來指導我不懂的地方」，經鄭博化覆以：「據我理解，公司主要還是以OJT為主，還是以自我學習為主，可以向資深同仁，如Paul、Pili，在不影響他們工作進度的前提下請益。如有進修需求，可以自行尋找適合課程，並依據公司規定申請處理」等語（見本院卷一第185頁）；證人杜佳旆復於本院審理時證稱：被告公司有提供原告在職教育訓練管道，可依公司規定提出申請等語（見本院卷二第131頁）；證人廖健翔亦於本院審理時證稱：公司有提供員工教育訓練或在職進修管道，資訊方面也有相關進修補助，只要向公司提出聲請即可等語（見本院卷一第134頁），可知被告雖未直接以教育訓練名義為原告辦理系統開發之正式教育訓練課程，然參以原告於110年即曾「主動」爭取系統設計之工作，及其亦自知對於程式語言尚不夠熟悉，而向被告提出欲參加培訓或由被告指派同仁協助之需求等情，可知原告對系統開發所需技能尚非全然欠缺，被告亦表示可自行依其需求尋找適合課程並向公司提出申請及提供可供協助之同仁名單予原告，再觀諸原告於任職期間並經常就系統開發相關問題詢問同仁，有原告與黃德修、廖健翔、孫杰坪間之電子郵件在卷可參（見本院卷一第169至177、179至183頁、本院卷三第205至227、229至295頁），堪認被告已就原告調動後系統開發職務提供必要之協助，縱有專業能力尚待提升之處，亦可透過參加培訓課程等進修方式所補足，然原告於109年至111年間均未曾向被告提出外訓申請乙節，有原告之出勤紀錄查詢結果在卷可稽（見本院卷一第189頁），是原告主張被告未於其職務調動後提供適當之教育訓練云云，自難可採。

(3) 準此，被告將原告之職務於109年間先調動為EP系統維運，再於110年間調動為系統開發，均具合理性及必要性，且無權利濫用之情形，而原告於同意上開職務調動時，亦應已就調動後之職務內容是否為其所能勝任乙節為審慎評估，若有技術顯無法勝任之情形，理應於職務調動時或於執行職務過

01 程中提出職務調整之需求，然原告卻係於年度獲得非預期之
02 考績時始為相關主張，難認符合常情，是原告事後指稱被告
03 所為上開職務調動違反勞基法第10條之1第3款規定云云，顯
04 無可採。

05 3.原告主張109年度至111年度之年度考績不當部分：

06 (1)按勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以考核評定，
07 應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現及獎懲，並
08 就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考評固因具有
09 高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣意濫用及不
10 當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由雇主就考績
11 具有正當性之有利事實負舉證之責（最高法院112年度台上
12 字第1278號判決意旨參照）。

13 (2)有關原告於109年間擔任EP系統維運職務部分：

14 ①擔任被告資訊應用工程師之證人孫杰坪於本院審理時證稱：
15 我有與原告共同從事採購平台交易的經驗，原告負責維運工
16 作，我則負責系統開發上的問題，原告在那段時間還沒有掌
17 握到系統維運工作，有些問題並非系統設計的問題，但原告
18 還是將問題轉給我處理，依我的標準來看原告的工作表現，
19 系統維運工作沒有很複雜，系統開發也有使用者手冊，我覺
20 得原告的表現雖有進步，但與我期望尚有差距，系統維運跟
21 有無程式設計背景或多少工作經驗沒有相關性，主要是有些
22 問題原告可以透過查閱問題判斷，原告也有權限查詢此等資
23 料，但大部分時候原告一下不熟悉就回報給我，我認為可以
24 再積極主動分析問題，如分析不出問題原因再回報給我，我
25 會希望維運的問題盡量不要干擾到我工作等語（見本院卷一
26 第189至194頁），可知EP系統維運之職務與有無程式設計背
27 景尚無直接關連，另觀諸原告與孫杰坪及EP系統維運主要負
28 責人林郁鈞於109年3月至5月及7月間往返之電子郵件（見本
29 院卷一第339頁、本院卷二第201至203頁），可知原告於處
30 理EP系統維運工作時，仍經常需透過同仁協助始得完成，且
31 所詢亦不乏可透過自行查找方式解決之問題，惟原告仍未積

01 極為之，堪予認定。

02 ②另EP維運系統之主要負責人林郁鈞曾於109年6月5日向原告
03 表示希望其可於1至2週內全權負責EP系統維運工作，並列明
04 需原告熟悉之系統維運所需相關資訊，經原告於同日回覆：
05 「OK 這邊我會接手EP的相關業務 全力以赴」等語後，仍可
06 見原告於同年7月間多次詢問同仁相關作業問題，有原告與
07 林郁鈞間之電子郵件在卷可憑（見本院卷一第340至341
08 頁），足見被告抗辯原告於原預定時程仍未能具備得全權負
09 責EP系統維運職務之能力乙節，尚非無據。又原告於109年7
10 月24日間因遭廠商反應服務態度不佳，而經被告撤換EP系統
11 維運之職務等節，業經說明如前，且證人鄭博化亦於本院審
12 理時證稱：被告因在109年度有對供應商比較不禮貌回應的
13 狀況，嚴重影響公司與供應商的關係等語（見本院卷二第42
14 頁），可見原告是否得勝任EP系統維運之職務，已非無疑。
15 則被告直屬主管以「專業能力上仍須加強，以求獨立承接作
16 業，協助部門效率提升；與使用者對應仍須注意態度問題，
17 有耐性與使用者溝通，避免因態度問題造成紛爭或使用者不
18 悅」為由（見本院卷一第122頁），而給予評定標準為「大
19 部分但非全部的工作任務表現符合期望與標準且行為並未全
20 不符合捷安特的價值觀」之B-級考績（見本院卷一第72
21 頁），顯已具體指明原告於109年度績效表現不符合被告期
22 待之情形。

23 (2)有關原告擔任系統開發職務部分：

24 ①原告於110年中受被告指派撰寫保稅系統之程式乙節，為兩
25 造所不爭執，於與被告屬同一集團之愛普智公司擔任保稅業
26 務即證人陳淑燕於本院審理時證稱：我於110年6、7月間與
27 原告開始討論欲開發的內容，前階段因為原告對保稅系統較
28 不瞭解，由我告訴原告去做開發，後階段我再把每一功能去
29 測試，有問題我提出來原告再去解決，原告第一次將開發之
30 保稅系統交付給我時大概在110年年底的時候，該時僅有部
31 分的基本功能，有一些小小的狀況，陸續溝通原告會幫忙解

01 決，有些東西是原告加在新系統內的，因海關要求的資料有
02 部分原系統沒有，但有部分問題是我們自己設定的問題，第
03 1次做（111）年度報表時是原告幫我做，我來確認報表結果
04 是否正確，我沒有實際操作過，112年度的年度報表我有嘗
05 試用新系統做，但因為有一些問題沒有人可以幫我解決，我
06 就持續請IT讓我繼續使用舊系統，愛普智公司月報表現在是
07 使用原告開發的新系統，但年度報表仍是使用舊系統等語
08 （見本院卷二第37至41頁），依證人陳淑燕前開證述可知，
09 原告撰寫之保稅系統雖經雙方溝通修改後，可符合使用者月
10 報表之需求，並有開發部分原舊保稅系統所欠缺之功能，然
11 原告撰寫之保稅系統仍無法完成年度報表之製作，且於第一
12 次交付予愛普智公司時，僅有部分基本功能等情，堪予認
13 定。

14 ②另擔任被告資深工程師之證人杜佳旆於本院審理時證稱：我
15 未有與原告共同工作的經驗，但當時有兩名同仁請我協助有
16 關原告處理保稅系統時程嚴重延宕的問題，原告當時說要在
17 110年9月完成保稅系統，後來又改成110年11月，我不知道
18 該系統所有功能於何時完成，因後續使用者會寄信來反應功
19 能問題，我就也沒有再追蹤，因為我們是很忙的部門，人力
20 也很少，所以每個專案都要有人去追蹤專案，原告的保稅系
21 統也是為了釐清為何進度延宕我才會介入，但原告不曾透過
22 我向主管尋求協助，但原告會找其他人協助等語（見本院卷
23 二第125至128頁），又擔任被告資訊應用助理工程師之證人
24 廖健翔於本院審理時證稱：我主要是提供原告有關保稅系統
25 展BOM技術諮詢，即提供技術應用概念及說明如何使用，並
26 適時提供範例給原告，提供協助後我不清楚保稅系統之功能
27 是否完成，但原告離開公司後，黃德修有來找我，請求我來
28 看保稅系統的問題，因有使用者反應展PDF檔案時失效，因
29 此有接觸保稅系統的功能及代碼，我發現的問題即如我出具
30 的聲明書所記載等語（見本院卷二第131至133頁），再參以
31 證人廖健翔出具之聲明書記載略以：以基本的程式撰寫能力

來看，原告缺乏基本觀念，其編寫程式之方式會造成程式維護不易，存在嚴重效率及系統穩定性低等問題；於系統功能方面，則有易用性低且未符合基本安全規範等情（見本院卷一第101頁），足見原告開發保稅系統時，除有時程延宕之情形外，系統本身亦存有上述維護不易及使用上之問題，自難認符合原告所屬職等人員所開發系統之品質，則原告之直屬主管於110年度參以原告保稅系統專案開發之實際情形及於111年度以「轉任系統開發維運工作後，學習精進的速度不如預期且工作成果品質不符合要求，以目前集團對於IT的期望與需求來看，無法視為有效戰力」為由，而均給予B-級考績，亦已具體指明原告績效表現不符合被告期待之情形。

(3)有關PIP計畫部分：

原告雖主張：其於111年間因不同意降職，被迫同意進行PIP計畫，惟其PIP計畫已經需求單位驗收通過，自無不能勝任工作之情形云云，為被告所否認，並辯稱：原告依PIP計畫所開發之供應商評鑑系統難以使用，且原告係在尋求同仁協助之情形下所完成，亦不足證原告有自行開發系統之能力等語。經查，原告因於110年度之考績為B-級，經被告之人力資源部及原告之直屬主管鄭博化於111年2月14日與原告面談後，原告先於同日與鄭博化確認PIP計畫須經需求單位之劉山毓副理同意報表內容且驗收後，嗣於111年2月25日提出供應商評鑑系統之專案，內容即載明專案交付資料包括流程設計文件、系統開發規格書、系統整合測試結果、系統使用手冊、系統產出報表範本等文件，又劉山毓於111年4月13日回覆驗收完成等事實，有員工面談紀錄表、原告與鄭博化、劉山毓間之電子郵件在卷可憑（見本院卷一第141、143至144頁、本院卷二第115頁），堪予認定。又原告於同意進行PIP計畫之111年2月18日，即請同仁黃德修協助提供供應商評鑑表，並另請同仁杜佳旆協助建立資料庫等情，有原告與黃德修、杜佳旆間之電子郵件為據（見本院卷三第267至291頁），且原告亦稱其係積極向黃德修請教後，才獲得協助等

01 語（見本院卷三第227頁），足見原告於開發供應商評鑑系
02 統過程中確係經多次尋求同仁協助後而完成，又原告就被告
03 抗辯其未依PIP計畫交付資料等節，未見原告舉證以實，則
04 雖供應商評鑑系統雖經需求單位回覆驗收通過，然原告究是
05 否具備得獨立完成其依PIP計畫所提出之專案，尚非無疑，
06 是被告上開所辯，應屬有據。

07 (4)有關原告主張其任職期間工作表現均良好，且共同評核者亦
08 給予高度評價，被告給予B-級考績，顯與事實不符云云。惟
09 查原告於109年度至111年度之共同考評者宋志剛、徐美綢、
10 陳淑燕、謝秀霞等人，雖就原告之工作表現有給予正面評價
11 （見本院卷一第118、135、162至163頁），然依評核辦法第
12 4-1-2、4-1-3、4-2條等規定，考績評核係以期初共同訂定
13 考績評核項目之實際執行狀況為判斷，並以日常業務執行程
14 度、價值觀展現、特殊貢獻/學習成就展現等項為定核定重
15 點，並由主管與部屬針對整年度考核綜合結果與部屬做年度
16 總檢討後，將所管轄部門全之全員員工評定出考核等級，有
17 評核辦法在卷可憑（見本院卷一第72頁），可知被告依評核
18 辦法所為之考核係依員工整年度考核綜合結果所為之評定，
19 是共同評核者所為之建議，非年度考評之唯一依據，況上開
20 共同評核者亦有給予「可以多研究跟EP有關的SAP模組」、
21 「外語能力還有進步空間」、「系統的使用介面可以再進行
22 優化」、「為了追求完美，容易讓夥伴感到有壓力」等建議
23 事項，並僅均給予「所有工作任務的表現符合期望與標準並
24 事實的展現捷安特價值觀」之B級評定，則被告復依原告整
25 年度之工作表現進行評定，而為B-級考績，難認有違常情。
26 況被告另辯稱：原告邀請之共同評核者宋志剛、徐美綢、陳
27 淑燕均與原告為同職等，且未經主管同意，本不得作為共同
28 評核者等語，並有原告與被告人力資源部同仁蔡佳青間之電
29 子郵件為憑（見本院卷一第299至300頁），更足證上開共同
30 評核者之建議雖得列為參考，惟尚非為年度考評之唯一指
31 標。

01 (5)準此，被告於對原告為109年度考評時，以其專業能力尚需
02 加強，且因其應對態度問題而經廠商投訴而遭撤換EP系統維
03 運職務部分之問題，而給予B-級考績；復於110年度因其保
04 稅系統開發期程延宕，且完成品質未達標準等情事，亦給予
05 B-級考績；再於111年度因其未能完成保稅系統之開發，且
06 學習精進的速度不如預期且工作成果品質不符合要求為由，再
07 給予B-級考績，均係依據原告實際工作表現而為評斷，自難
08 認有恣意濫用及不當之情事。

09 3.原告主張被告終止兩造勞動契約違反最後手段性原則部分：

10 (1)按勞基法第11條5款所謂不能勝任工作，非但指勞工在客觀
11 上之學識、能力、品行、身心狀況，不能勝任工作，即勞工
12 怠忽所擔任之工作，致不能完成，主觀上能為而不為、可以
13 做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之
14 （最高法院84年度台上字第673號、86年度台上字第82號判
15 決意旨參照）。

16 (2)原告於109年至111年之年度均取得B-級考績，且被告對於上
17 開考績之作成並無恣意濫用及不當之情事，業經說明如前，
18 則依評核辦法第4-5-4條前段規定：「平時考核成績極差，
19 且經督促改善仍無法改善者，得逕行資遣；考績連續兩年均
20 被評核為B-級一律資遣」，可知被告於原告110年度已連續
21 兩年獲得B-級考績時，原得依評核辦法之規定原告為資遣之
22 通知，然被告於原告連續第2年受有B-級考績時，未逕對原
23 告為資遣通知，而係施以PIP計畫，並對於原告有不能勝任
24 工作之情形時，另提出降職為I1之方案，然遭原告拒絕乙
25 節，為兩造所不爭執（見本院卷三第227頁），且被告雖曾
26 提出可協助原告轉調至其他單位之方案，但未據原告回應乙
27 節，有證人鄭博化出具之聲明書在卷可參（見本院卷第79
28 頁），足見被告對於原告所任職工作有不能勝任情形乙節，
29 亦曾提出資遣以外之解決方式，且被告於原告任職期間，亦
30 已提供原告可透過自行參加所需培訓課程以提升所需專業能
31 力之管道，所屬同仁並於原告請求協助時提供支援，然原告

01 仍未能具備其所處職位應具備之專業能力，堪予認定。

02 (3)復依原告直屬主管即證人鄭博化於本院審理時證稱：我認為
03 原告無法完成保稅系統之原因是其工作態度，原告不是很積
04 極在自己的工作項目，經過一年多對於自己的工作項目仍不
05 清楚，幾次週會上詢問也回答不清楚等語（見本院卷二第45
06 頁），及證人杜佳旆出具之聲明書記載：原告雖任職I2，然
07 其實際從事業務僅勉強屬I1層級，原告之EP系統維運之職務
08 經停止後，其就是待在座位上滑手機、看影片，也不主動要
09 求工作，基於原告先前的工作態度，加上不穩定的工作成
10 效，亦沒有人敢把重要的事情交給原告做，深怕花時間教原
11 告外，後續出的包會花上更多時間彌補等語（見本院卷一第
12 97至98頁），可知原告有前述尚乏專業能力之情形外，亦有
13 未能積極提升己身專業能力之情形，則被告抗辯原告主觀上
14 能為而不為，同為其不能勝任工作之原因等情，即為可採。

15 (4)綜上，原告之工作表現未盡自己最大能力提供符合標準之工
16 作品質，已無法達成被告透過勞動契約所欲達成客觀合理之
17 經濟目的，則被告既已依據內部規定評價原告工作能力，並
18 給予改善機會，原告卻仍無法改善，則被告依評核辦法第4-
19 5-4條及勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約並無不
20 法，亦未違反解僱最後手段性原則。

21 (二)被告之工資有無遭被告違法減薪？

22 1.按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，為
23 統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管機關
24 核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭
25 契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後
26 如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內
27 容，而使該規則發生附合契約之效力。上訴人系爭員工獎懲
28 要點，核其性質為工作規則，屬兩造間勞動契約之一部（最
29 高法院113年度台上字第178號判決意旨參照）。

30 2.原告主張：其對於被告已給付112年1月31日至113年3月1日
31 之工資乙節不爭執，然被告所給付之工資仍遭違法減薪云

云，為被告所否認，並辯稱：伊係依評核辦法之規定，依據原告當年度之考績為年度調薪等語。查原告於109年度至111年度完成考核後，其工資均因其受有B-級考績而遭減薪乙節，為被告所不爭執（見本院卷三第227頁），參兩造簽訂之聘僱合約書第五條第貳項及第陸項分別約定：「關於乙方之工作時間、薪資、獎金、津貼及其他福利，均依甲方管理規章辦理」、「甲方得依其各年度營收狀況、乙方每年績效考核結果及相關勞動法規，對乙方之薪資、獎金、福利與獎勵措施進行調整」，又於91年1月1日制訂之評核辦法於「考績獎懲」第5-2條規定：「年度調薪：依薪資制度評核A級調高職能薪薪級二級；評核B+級調高職能薪薪級一級；評核B級不調整；評核B-級調降職能薪薪級一級」等內容，有聘僱合約書及評核辦法在卷可參（見本院卷三第293-301、本院卷一第71至74頁），又原告於109年度至111年度均取得B-級考績乙情，有原告109年度至111年度之考績表在卷可憑（見本院卷一第122、140、167頁），兩造勞動契約既已明定工資之給付除依兩造約定外，應依被告之管理規章辦理，且應依員工每年考績進行年度調薪，揆諸前開說明，核評辦法自亦屬兩造勞動契約之一部。則被告因原告於109年度至111年度取得B-級考績，復依評核辦法逐年調降其職能薪薪資一級，即屬有據。且原告亦於取得109年度及110年度B-級考績而經被告減薪後，仍繼續為被告提供勞務，堪認原告亦同意被告得依考核辦法為年度調薪，原告嗣主張被告為違法減薪云云，當屬無據。

(三)承上說明，兩造勞動契約既經被告於112年3月1日依評核辦法第4-5-4條規定及勞基法第11條第5款規定合法終止，且原告之工資並無遭違法扣薪之情形，則原告請求被告給付自112年1月31日起復職之前一日止，按月給付工資4萬2,700元，及於每年1月5日前給付年終獎金4萬2,700元、於4月15日前給付紅利獎金22萬元，及按月提繳勞工退休金2,748元，即乏所據，無從准許。

01 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第22條、勞退條例
02 第6條及第31條規定，請求確認兩造僱傭關係存在；及請求
03 被告給付自112年1月31日至復職日前一日止，按月於每月5
04 日給付4萬2,700元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，
05 按週年利率5%計算之利息；及自112年1月31日至復職日前
06 一日止，按年於每年1月5日前給付4萬2,700元，及於每年4
07 月15日前給付22萬元，及均自各期應給付之翌日起至清償日
08 止按週年利率5%計算之利息；及自112年3月1日至原告復職
09 日前一日止，按月提繳2,748元至原告之勞工退休金專戶，
10 均無理由，不應准予。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
12 院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
13 列，附此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
16 勞動法庭 法 官 許仁純

17 正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
21 書記官 廖于萱