

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第18號

上訴人 陳振慶

訴訟代理人 謝佳煊律師

被上訴人 臺灣化學纖維股份有限公司

法定代理人 洪福源

訴訟代理人 李盈達

紀育泓律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年4月30日臺灣雲林地方法院114年度勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於114年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人於民國89年間起受僱於被上訴人，並於100年11月1日起在化工一部芳香烴二廠（下稱AR02廠）製程開發組擔任製程高級工程師職務。嗣其於100年8月間申請育嬰留職停薪，依性別平等工作法規定，被上訴人並無准駁之權，不得拒絕其申請，被上訴人以拖延、忽視等方式變相拒絕其申請，並因此將其100年至102年考績評定為乙等；又於108年3月16日將其調任至化工一部芳香烴三廠（下稱AR03廠）廠務室擔任專案工程師職務，110年1月16日調任化工一部保養處保養二課擔任機械保養工程師職務，111年12月1日調任化工一部保養處保養二課擔任工管工程師（機械）職務，均為違反其意願之違法調動，並以不正當之理由，將其108年、109年考績評定為乙等。再者，其於113年向雲林縣政府申請勞資調解，被上訴人基於刁難之意圖，將其113年

01 考績評定為乙等。基此，上訴人因被上訴人故意於100年至1
02 02年、108年、109年、113年以不當之考績評等及違法調
03 動，受有短少主管獎勵金新臺幣（下同）349萬元、調升薪
04 資差額損失76萬5,960元、短少效率獎金23萬4,624元、短少
05 年終獎金、節禮金34萬3,980元，合計483萬4,564元之損
06 害，不法侵害其工作權及財產權等情。爰依民法第184條第1
07 項前段、第213條第1項之規定，求為命被上訴人公司給付48
08 3萬4,564元，及自起訴狀送達翌日即113年12月24日起至清
09 償日止，按年息5%計算之利息，並回復上訴人100年至102
10 年、108年、109年、113年之考績紀錄為甲等之判決。

11 二、被上訴人則以：上訴人並未正式提出育嬰留職停薪之申請，
12 其將上訴人100年至102年、108年、109年、113年考績評
13 定乙等，係基於上訴人個人工作表現之評核，與上訴人是否
14 有申請育嬰留職停薪、勞資爭議調解無關。因上訴人考績不
15 佳，依其所屬台塑企業考核辦法「考績異常人員進一步處理
16 之原則」，應予以降級，致上訴人職位調動，故上開上訴人
17 之考績評核、職位調動，均為其企業經營與人事管理所必
18 須，並非不法侵害行為。縱認其應對上訴人負侵權行為之損
19 害賠償責任，上訴人之請求權亦已罹於時效等語，資為抗
20 辯。【原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上
21 訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人
22 483萬4,564元及自起訴狀送達翌日即113年12月24日起至清
23 償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應回復上訴人10
24 0年至102年、108年、109年、113年之考績紀錄為甲等；至
25 於上訴人原上訴聲明第4項請求回復上訴人化工一部芳香烴
26 二廠製程開發組製程高級工程師之職位，嗣撤回該部分上訴
27 聲明（本院卷第265頁），就撤回上訴聲明部分，原判決已
28 告確定，本院不再論述。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。】

29 三、兩造不爭執之事項：

30 (一)上訴人於89年2月17日開始任職於被上訴人公司，擔任培訓
31 人員，89年5月17日擔任助理主辦，89年8月1日擔任化工一

01 部芳香煙二廠（即ARO2廠）代理值班主管，90年7月16日擔
02 任ARO2廠值班主管；99年4月1日於ARO2廠廠務室擔任專案高
03 級工程師（主管張如森）；於100年11月1日調任製程開發組
04 製程高級工程師（100年考績乙等，主管陳志銘，10等3
05 級）；於101年2月1日改派製程開發組二級主管（101年至10
06 2年考績為乙等，101年3月1日降為10等2級，102年3月1日降
07 為9等5級）；於103年3月1日改派基層主管一級製程工程師
08 （103年3月1日降為8等2級），於103年11月1日改派製程改
09 善工程師（103年、104年、105年、106年、107年考績為甲
10 等）；於108年3月16日調任化工一部芳香煙三廠（即ARO3
11 廠）廠務室擔任專案工程師，基層主管一級（等級：8等3
12 級）（108年、109年考績為乙等，109年3月1日8等2級）；
13 於110年1月16日調任化工一部保養處保養二課擔任機械保養
14 工程師（110年考績為甲等，110年3月1日7等5級）；於111
15 年12月1日調任化工一部保養處保養二課工管工程師（機
16 械）（111年、112年考績為甲等，113年考績為乙等，112年
17 9月1日8等1級）。

18 (二)上訴人於100年7月29日有以電子郵件向主管張如森表示「職
19 將於下月底申請留職停薪（育嬰假）。職休假期間請主管安
20 排代理人接替工作。」；張如森於100年8月5日回覆「請準
21 備以下資料1.留職停薪申請簽呈--先簽呈2.工作交接明細
22 （含完成/未完成/相關資料歸檔在那裡/相關工作他廠可以
23 詢問的人…）以利人員交接」；上訴人於100年8月9日以
24 「專案業務」之Excel檔案回覆張如森。

25 (三)被上訴人於100年下半年間，指派上訴人參加「一級主管儲
26 備培訓」。

27 (四)上訴人108年、109年考績被評為乙等後，有分別於108年12
28 月29日、110年1月26日向被上訴人副總簡維庚以電子郵件提
29 出申訴反映。

30 (五)上訴人於113年1月25、26日向雲林縣政府縣長信箱申訴被上
31 訴人違反勞基法，經雲林縣政府以113年3月4日府勞動二字

01 第1130018689號函覆經派員前往查察及所提供資料，無具體
02 事證認定被上訴人有拒絕上訴人申請育嬰留職停薪及違反上
03 訴人意願調動之情事；上訴人再於113年4月26日向縣長信箱
04 申訴，經雲林縣政府函轉勞動部職業安全衛生署處理，勞動
05 部職業安全衛生署以113年4月3日勞職中1字第1131704742A
06 號函覆上訴人就申訴事項派員實施勞動檢查，被上訴人違反
07 職業安全衛生法令規定部分，已依規定處理。

08 (六)上訴人於113年9月26日向雲林縣政府申請勞資爭議調解，請
09 求被上訴人修改考績記錄、恢復原職、補償工資差額約500
10 萬元，兩造於113年10月25日進行調解，因雙方無法取得共
11 識，調解不成立。

12 (七)上訴人100年至102年、108年、109年、113年年終考核之定
13 期工作評核之平均分數、工作考核項目評分、工作考核積
14 分、考核分數及等級、綜合評語如附件一所示。

15 (八)上訴人之109年7月22日、111年10月28日、111年11月9日、1
16 12年12月14日、113年10月28日訪談紀錄內容如附件二所
17 示。

18 (九)上訴人已申請退休獲准，實際離職日期是114年2月18日。

19 (十)上訴人請求若有理由，被上訴人對上訴人主張主管獎勵金、
20 效率獎金之計算方法及計算所得數額，並不爭執（被上訴人
21 主張上訴人請求無理由）。

22 四、兩造爭執之事項：

23 上訴人依民法第184條第1項前段、第213條第1項規定，請求
24 被上訴人給付主管獎勵金349萬元、調升薪資差額損失76萬
25 5,960元、效率獎金23萬4,624元、年終獎金、節禮金34萬3,
26 980元，合計483萬4,564元本息，並請求回復上訴人100年至
27 102年、108年、109年、113年之考績紀錄為甲等，有無理
28 由？被上訴人抗辯其請求權已罹於時效，有無理由？

29 五、得心證之理由：

30 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
31 ，民法第184條第1項前段固有明定。惟按當事人主張有利於

01 己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條
02 前段本文定有明文。上訴人主張被上訴人有侵權行為之情，
03 既經被上訴人否認，依前開說明，上訴人應舉證被上訴人有
04 故意不法侵害其權利，且不法行為與其所受損害間有相當因
05 果關係，方能成立。次按雇主對勞工所為之績效考核，乃雇
06 主人事權，屬管理權之核心事項，其對象事實通常具有專業
07 性，非法院所得取代，否則，不啻由法院代雇主行使人事
08 權，害及雇主人事管理權之行使，除該考核或懲處結果對勞
09 工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如
10 其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查
11 外，法院原則上應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與
12 判斷餘地（最高法院 113 年度台上字第 626 號民事判決參
13 照）。

14 (二)上訴人雖主張其於100年至102年度考績評定為乙等，並非其
15 自身表現不佳，而係因其於100年8月間提出育嬰留職停薪之
16 申請，被上訴人以拖延、忽視等方式回應，變相拒絕其申
17 請，因而刻意對其刁難所致云云，經查：

18 1. 接受僱者申請育嬰留職停薪，應於10日前以書面向雇主提
19 出，育嬰留職停薪辦法第2條第1項定有明文。查上訴人（時
20 任ARO2廠務室專案高級工程師）雖曾於100年7月29日以電子
21 郵件向其主管張如森（時任ARO2廠廠長）表示欲申請育嬰
22 假，經張如森於100年8月5日回覆請其準備留職停薪簽呈及
23 工作交接明細等語，上訴人乃於100年8月9日以「專案業
24 務」之Excel檔案回覆張如森等情（不爭執事項(二)），此部
25 分之事實，可資認定。由上可知，上訴人並未正式提出及填
26 載申請育嬰假之假單，而其主管張如森除前開回覆外，並無
27 其他事項註記，亦無任何駁回其育嬰假申請之意思表示，或
28 退回其申請之相關資料，或任何以拖延、忽視等方式變相拒
29 絕其申請之情事；且上訴人於113年1月25、26日向雲林縣政
30 府縣長信箱申訴被上訴人違反勞基法，經該府派員前往查察
31 及依所提供資料，查無具體事證認定被上訴人有拒絕上訴人

01 申請育嬰留職停薪及違法調動之情事，亦經該府函覆在案
02 (不爭執事項(五))，亦堪認定。

- 03 2. 上訴人又主張其有正式提出申請並送事務小組許秀萍，經廠
04 長張如森審核後，送績效組長吳亨千，經營主管壓件，由吳
05 亨千詢問其申請緣由，並請開發組同事陳俊男勸告其調至該
06 部門、撤回育嬰留職停薪申請表云云。惟依證人許秀萍（時
07 任ARO2廠事務員）證稱：申請育嬰留職停薪需以書面簽呈去
08 送簽，沒有印象上訴人有向被上訴人提出育嬰留職停薪之申
09 請等語（本院卷第193至194頁）；證人張如森證稱：申請育
10 嬰留職停薪需提出簽呈，送我廠長審核，再到上一層經理及
11 人事單位審核，上訴人有提出原審卷第199頁最上面EXCEL檔
12 (檔名：專案業務)即工作交接明細表，但我沒有印象有經
13 手上訴人育嬰留職停薪申請等語（本院卷第186至187頁）；
14 證人吳亨千（時任績效組組長）證稱：育嬰留職停薪申請寫
15 個簽呈，經部門主管、課長到廠長、臺北經理室，再往上一
16 級就會送到我這績效組長審核資格，符合再繼續往上送，不
17 符會直接退簽呈，准駁公司都會留底，並未經手上訴人育嬰
18 留職停薪申請等語（本院卷第181至182頁）；證人陳俊男
19 (時任製程開發組高級工程師)證稱：我不會知道上訴人調
20 任製程開發組後，有無提出育嬰留職停薪之申請，因我不是
21 他的主管，他也不會跟我聊到，印象上當時的同事或主管沒
22 有人曾經請我跟上訴人溝通工作上或申請育嬰留職停薪的事
23 等語（本院卷第197至198頁），上開證人均已具結擔保其證
24 詞之真實性，應無甘冒偽證罪風險而為虛偽證述之必要，其
25 等證言自屬可採，可認並無上訴人主張之前開情事。此外，
26 上訴人復未能提出積極事證證明其確有於100年8月間提出育
27 嬰留職停薪之申請，而被上訴人以否准、退回其申請或拖
28 延、忽視等方式變相拒絕其申請，始建議其調動至上下班較
29 為正常之製程開發組乙節，是其此部分之主張，即難憑採。
- 30 3. 次查，上訴人100年至102年之年度考績均為乙等，其定期工
31 作評核之平均分數、工作考核項目評分、工作考核積分、考

01 核分數及等級、綜合評語如附件一所示（不爭執事項(七)），
02 考核項目包含「定期工作評核之平均分數」、「工作考核項
03 目評分」等，其中工作考核項目評分，又包括工作品質、工
04 作時效、工作執行、工作協調、創新能力、計畫能力，乃考
05 核學識、經驗、能力、工作績效等具體事項，而「考核分數
06 及等級」係由「考勤積分」、「獎懲積分」、「案件處理時
07 效積分」、「工作考核積分」加總而來，適足反應上訴人該
08 年度工作表現或完成工作之貢獻度，屬合理性之評價標準，
09 此參之證人吳亨千證述：適合的單位或職位與學經歷無關，
10 是看在單位上的工作態度及配合度等語（本院卷第183
11 頁），亦可明瞭；又上訴人之年終考核表，其中綜合評語分
12 別記載：「被動、工作品質差、ARO-2廠淘汰人員，觀察
13 中」、「本職學能太差，溝通協調能力不佳，組織能力與工
14 作效率差」、「本職學能不佳、被動、協調性不佳、執行力
15 低落」等語，已具體載明上訴人之工作能力、態度及實際績
16 效等評價。至依證人吳亨千、張如森、許秀萍、陳俊男之證
17 述（本院卷第182、188、194、198頁），均不知悉上訴人10
18 0年間職務調動原因及其於100年至102年年度考績乙等之原
19 因，不能為有利於上訴人之證明。再者，上訴人並未提出證
20 據證明當時主管未妥善處理績效壓力及情緒管理問題，無法
21 配合作假，其提申訴未果，主管刻意刁難，致考績連續2年
22 乙等，其等所作成之年終考核表之工作考核評分及總和評語
23 之妥適度及可信度，尚非無疑等情，自難採信。另被上訴人
24 於100年下半年間，指派上訴人參加「一級主管儲備培訓」
25 等情（不爭執事項(三)），亦不足為推翻其主管所為考績之評
26 定。由上可知，上訴人自100年至102年，因前述工作表現有
27 待精進所致，乃經被上訴人將其自ARO2廠專案高級工程師調
28 至製程開發組製程高級工程師，再改派製程開發組二級主管
29 等職務（不爭執事項(一)），而於其各該年度考績均為乙等，
30 並非因提出育嬰留職停薪申請遭故意刁難所致，亦非不具任
31 何理由予以考績乙等。

01 4.依上，被上訴人對上訴人100年至102年之年度考績之判斷或
02 裁量並無違法、程序明顯瑕疵之情事，上訴人請求重新核定
03 各該年度考績，難認有據。

04 (三)上訴人又主張其於108年、109年之年度考績評定為乙等，依
05 年終考核表所載，難謂「具體」載明其工作表現非優，且其
06 無法執行業務之理由，係可歸責於被上訴人所致云云，經
07 查：

08 1.上訴人108年、109年之年度績效考核均為乙等，其定期工作
09 評核之平均分數、工作考核項目評分、工作考核積分、考核
10 分數及等級、綜合評語如附件一所示（不爭執事項(七)），其
11 綜合評語分別記載：「工作配合度不佳，對於自身業務漠不
12 關心」、「工作態度不佳」等語，均已載明上訴人於該段時
13 間工作表現不佳之具體情形；至依證人吳亨千、張如森、陳
14 俊男之證詞（本院卷第183、189、198頁），均不知悉上訴
15 人前述年度考績乙等之原因，均不能為有利於上訴人之證
16 明。

17 2.上訴人108年、109年考績被評為乙等後，雖有分別於108年1
18 2月29日、110年1月26日向被上訴人副總簡維庚以電子郵件
19 提出申訴反映（不爭執事項(四)）；然被上訴人亦有於109年7
20 月22日、111年10月28日、111年11月9日、112年12月14日、
21 113年10月28日派員與上訴人訪談，其訪談紀錄內容如附件
22 二所示（不爭執事項(八)）；且依109年7月22日訪談紀錄，上
23 訴人亦自承尚在熟悉新工作、非安衛專業需時間學習、接受
24 調整至保一課及不適用則回三廠並降級任用，上訴人對職務
25 調整並無異議，難認並未處理其申訴反映之情形。

26 3.依上，被上訴人對上訴人108年、109年考績之判斷或裁量並
27 無違法、程序明顯瑕疵之情事，上訴人請求重新核定各該年
28 度考績，難認有據。

29 (四)上訴人另主張：因其於113年9月向雲林縣政府申請勞資爭議
30 調解，被上訴人遂將其113年之考績評定為乙等，有違勞資
31 爭議處理法第8條規定云云，經查：

- 01 1.依被上訴人所提出之上訴人113年年終考核表可知，其上已
02 明確記載「定期工作評核之平均分數」、「工作考核」之分
03 數及加總分數、核定分數，除最終考核分數未達於甲等之分
04 數外，亦有具體記載「2024年8月定檢後之工程物料，經主
05 管多次跟催仍未辦理繳庫作業，物料放置現場任其生鏽損
06 毀，工作態度消極」之情事（不爭執事項七），已具體指陳
07 上訴人之工作表現有非優之情。且被上訴人既明確指陳於
08 「2024年8月」定檢後之原物料即有未辦理繳庫作業之情，
09 與上訴人所稱其於「113年9月」向雲林縣政府申請勞資爭議
10 調解乙事顯然無關。
- 11 2.再參以被上訴人於113年10月28日對上訴人之約談紀錄表記
12 載：「1. 工程案件（5H21NN01）第02次追加減於2024/06/05
13 遭機電審核組審核退件後，主管已指導需彙整資料內容，以
14 利提供機電審核組審核確認，但經辦未積極處理，已遭OA多
15 次催辦，至今仍未修正追加減再送審。2. 本年度定檢後剩餘
16 閘閥暫放於燃燒塔旁甲種圍籬內，但未進行覆蓋帆布保護餘
17 料及辦理繳庫作業，後續因陳員請假，未交接代理人協助進
18 行覆蓋等作業，經處長及課長現場巡查，要求改善，才由同
19 仁協助覆蓋帆布保護物料。3. 於10/08約談紀錄已告知定檢
20 餘料閘閥（共有18PC，總價值460,545元）應速繳庫，避免
21 物料露天存放發生鏽蝕，主管跟催後，但仍未有繳庫作業，
22 物料已有發生輕微鏽蝕狀況，恐影響物料品質，請加速辦理
23 相關作業。」等內容（不爭執事項八），亦有明確指出上訴
24 人未完成之特定事項，被上訴人上揭均屬對於工作內容之督
25 導，並非勞資爭議處理法第8條所稱「不利於勞工之行
26 為」。
- 27 3. 勞資爭議處理法第8條是指勞資爭議案件尚未結束前，雇主
28 不能給予勞工不利對待，本件兩造在雲林縣政府進行之勞資
29 爭議調解，已於113年10月25日就已經結束，113年考績係於
30 113年底才對員工整年度的表現為考核，因此並無違反勞資
31 爭議處理法第8條之規定。

01 4.依上，被上訴人對上訴人113年之年度考績給予乙等，係基
02 於上訴人該年度之工作表現，非因不滿上訴人申請勞資爭議
03 調解，是就被上訴人考績之判斷或裁量並無恣意濫用或違
04 法、程序明顯瑕疵之情事，上訴人請求重新核定該年度考
05 績，難認有據。

06 (五)綜上，人事考評既為管理權行使之必要手段，為人事管理制
07 度之核心，亦即專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所
08 得以取代考核，被上訴人既已依其各項考核指標項目斟酌評
09 定分數，上訴人各該年度之考績被評定為乙等係因其工作表
10 現，而非被上訴人基於不當之動機或目的所為，並無恣意濫
11 用或違法之情事，自難認構成「侵權行為」，上訴人就考核
12 評分妥當性之部分，應依循被上訴人組織內部之申訴制度為
13 處理，本院應尊重被上訴人之人事管理核心事項之判斷，尚
14 無從介入審查其考核評分之妥當性，亦難以逕自作成應為特
15 定考績之意思表示。是上訴人主張被上訴人拖延或忽視其於
16 108年8月間育嬰留職停薪之申請，故意刁難，遂對其108
17 年、109年之考績評定乙等，又因可歸責於被上訴人之事
18 由，致其無法執行業務，經被上訴人將其100年至102年之考
19 績評定為乙等，另因其於113年9月向雲林縣政府申請勞資爭
20 議調解，被上訴人遂將其113年之考績評定為乙等，構成不
21 法侵權行為，致其工作權及財產權受損，受有調職、降職及
22 薪資減少等損害云云，均屬無據。故上訴人依民法第184條
23 第1項前段、第213條第1項規定，請求被上訴人賠償其損
24 害，自屬無據。

25 (六)上訴人依民法第184條第1項前段、第213條第1項規定，請求
26 被上訴人應負侵權行為責任云云，既屬無據，其所為時效抗
27 辯有無理由，亦毋庸論述，附此敘明。

28 六、綜上所述，被上訴人對上訴人100至102年、108年、109年、
29 113年之年終績效考核評定為乙等，難謂有違法或侵權行為
30 可言。從而，上訴人主張依民法第184條第1項前段規定、第
31 213條第1項規定，請求被上訴人應給付上訴人483萬4,564

01 元，及自113年12月24日起至清償日止，按年息5%計算之利
02 息，並應回復上訴人100年至102年、108年、109年、113年
03 之考績紀錄為甲等，即屬無據，不應准許，應予駁回。原審
04 就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原
05 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
06 訴。

07 七、因本件事證已臻明確，其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
08 據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐
09 一論列，附此敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
11 、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 15 日
13 勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

14 法 官 張家瑛

15 法 官 郭貞秀

16 上為正本係照原本作成。

17 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
18 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
19 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
20 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
21 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
22 之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 被上訴人不得上訴。

25 中 華 民 國 115 年 1 月 15 日

26 書記官 陳宣好

27 【附註】

01 民事訴訟法第466條之1：

02 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
03 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

04 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
05 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
06 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

07 民事訴訟法第466條之2第1項：

08 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
09 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

10 附件一：

11

年度	任職單位	定期工作 評核之平 均分數	工作考核項目評分						工作考核積分		考核分數及等級				綜合評語
			工作品質	工作時效	工作執行	工作協調	創新能力	計畫能力	初核	覆核	初核		覆核		
											分數	等級	分數	等級	
100	化工一部製 程開發組	58	10	11	10	10	6	6	53		73	乙	73	乙	被動、工作品質差、ARO -2廠淘汰人員，觀察中
101	化工一部製 程開發組	57	9	9	9	9	7	7	50	50	70	乙	70	乙	本職學能太差，溝通協 調能力不佳，組織能力 與工作效率差
102	化工一部製 程開發組	53	11	10	9	9	6	5	50	50	70	乙	70	乙	本職學能不佳、被動、 協調性不佳、執行力低 落
108	化工一部芳 香煙三廠廠 務室	58	10	10	9	8	5	5	47	47	67	乙	67	乙	工作配合度不佳，對於 自身業務漠不關心
109	化工一部芳 香煙三廠廠 務室	63	8	10	10	9	6	6	49	49	69	乙	69	乙	工作態度不佳
113	化工一部保 養處保養二 課	58	9	9	10	10	7	7	52		72	乙			2024年8月定檢後之工程 物料，經主管多次跟催 仍未辦理繳庫作業，物 料放置現場任其生鏽損 毀，工作態度消極。

12 附件二：

13

訪談日期	內容	卷證出處
109年7月22日	評核年月：2020年7月 1.本次只要針對你的工作狀況進行訪談，以上告知是否清楚？ 上訴人：清楚。 2.你於2019年3月，由經理室調至AR03廠擔任節能節水專案工作，因業務 執行力不佳，年底考績被評為乙等，徵結點為何？ 上訴人：我在經理室主要業務為製程改善與AI應用，2019年3月份調任 尚在熟悉新工作中，但4/7製程氣爆使全廠停車，節能節水專案工作無 法執行，以致主管認為我工作無績效。 3.2019.9/1廠安排你到安衛組擔任工安管理工作，工作接任至今10個多 月，你尚想離開三廠，請說明想離開的原因？	原審卷第67頁

	<p>上訴人：主要原因有：(1)我非安衛專業，須要給我學習時間，一來就要直接到位，當然會有不及之處。(2)李廠長管理方式過於強勢，感覺對我有成見。(3)三廠比其他廠都還要大很多，績效不是短時間可以看到的，要有時間累積才顯現的出來。</p> <p>4.你在三廠二任職務表現評核不高，目前本部主管擬於8/1起，安排你到保養處保一課擔任工管工程師，此項調整非屬人事調任，你接受8/1調整到保一課嗎？</p> <p>上訴人：我接受本部主管8/1安排我到保一課擔任工程工程師工作。</p> <p>5.再次向你告知：預定安排你到保一課三個月，若此期間，你的表現無法符合保一課要求，致該單位主管認為你不適用，則會再調整你回ARO3廠，並給予降級任用，且回ARO3廠到那一個單位任職，屆時由廠內主管再商議，你是否有異議？</p> <p>上訴人：我會全力以赴，使該單位主管認同我，如該單位主管不認同我，調回ARO3廠後把我降級任用與職務工作調整，我都無異議。</p> <p>6.你有沒有其他工作上要反應或建議事項？</p> <p>上訴人：沒有。</p>	
111年10月28日	<p>(一)約談內容</p> <p>1.主管：近期工作狀況如何，是否還習慣？</p> <p>上訴人：因機械修復非本人專業，要很快速的上手很不容易，有問題也不知道要請教誰，工作常會因為這因素延宕，造成作業困擾。</p> <p>2.主管：目前擔任機械修復工程師的職務，對於工程組的作業內容是否有熟悉？</p> <p>上訴人：目前擔任機械修復工程師也有辦理相關工程案，對於相關程序也理解，實際上未擔任此職務，無法了解全貌。</p> <p>(二)處理結果：</p> <p>1.日後若有工作上的問題，可找主管或課長，應可提供相關的協助或指派人員幫忙。</p> <p>2.後續將配合人事調整，調任至工程組。</p>	原審卷第68頁
111年11月9日	<p>(一)約談內容</p> <p>1.職來這工作是因為公司薪資高制度好，且與所學相符比較能上手，但目前狀況與當初已不同，導致心態有所改變。</p> <p>2.目前工作有些不熟，隨督導人員不同，作業有些被動應付，無法做到自我期許，考績考核升等及調薪就沒希望。</p> <p>3.現在只是期望公司運作平順，異常少一點，能做到25年辦理退休。</p> <p>4.之前是因心境不好，時常會找人發發牢騷，造成主管困擾深感抱歉。</p> <p>(二)處理結果任何問題皆要逐層向上反應，身為資深員工已知此規定，又明知故犯，在此口頭警告，不可再犯。</p>	原審卷第69頁
112年12月14日	<p>(一)約談內容</p> <p>1.2000年入職後在ARO-2廠，之前有申請育嬰假以方便照顧小孩，台北主管不同意，勸本人不要申請，不知是否因此而影響後來考績異常。</p> <p>2.之前在製程開發組，時任主管為陳志銘副總，第一年本人工作績效不佳，考績乙等尚可接受，但後續有新進人員進來，再連續2年考績被打乙等就不合理、不能接受、且新人有陸續離職的情形，故不知是主管的問題還是本人的問題。</p> <p>3.2012年越鋼徵人，即有機會調任越鋼，2015年時越鋼陳建華主管有寫簽呈給我看，表示即將送出簽呈，當時有報名越鋼應該都會收，惟不知後來為何沒消息。</p> <p>4.本人是讀化工的，後來被調任保養單位，在勞基法上應該是不合理的。在ARO-3廠時因節水節能績效未能顯現，考績被李廠長刁難，當時有向副總（時為簡資總）申訴，時任吳協理認為本人與主管相處不佳，故調離ARO-3廠。</p>	原審卷第75至77頁

	<p>5.在製程開發組時，智能工廠專案皆本人在推動，也有去過韓國考察，相關報告都本人在撰寫，表現上算是有受到上級主管肯定與認同，惟因主管對本人有成見，考績連續3年異常後，本人萌生離職念頭，後來才由陳俊男高工師協助將本人調任ARO-3廠。</p> <p>6.2019年有向簡副總提出申訴，李源倉廠長對本人提出節水節能的數據不滿意（當時ARO-3廠氣爆，後來又有疫情，ARO-3廠沒有生產，雨水沒有收，所以沒有數據），主管評核分數給本人43分，惟申訴事項後來沒有下文。</p> <p>7.原本在ARO-3廠時李廠長不想用我，欲將本人調離職節水節能專人，故安排本人任工安工作，惟因未具備相關證照故未能調任，故安排本人上課取證，惟取證後仍未能調任，不知原因為何？</p> <p>8.本人對於在公司受到不公平的待遇（考績連續乙等、申訴無下文、調任非所學之保養處工作等疑似職務霸凌樣態）除向主管、工會提出申訴外，不排除向縣府勞青處提出訴。</p> <p>9.訴求：</p> <p>(1)本人讀化工，保養雖能勝任，但非本人專業所在，事事項項要向人取益，在保養處沒有機會升二級主管，想調回製程比較有表現機會，現在製程的主管很多是本人帶出來的，現在智能工廠的很多人升了二級主管也都是我帶出來的。</p> <p>(2)在公司主要是為了一份穩定的主作、領薪水養家，想要從事智能工廠相關工作，並且至少要晉升二級主管。</p> <p>(二)處理結果</p> <p>1.育嬰假應為「育嬰停薪留職」之誤，育嬰停薪留職有其申請條件及應備證件，詢陳員是否依規定提出，陳員答有，惟當時提供資料正本，未留存影本，詳情可詢問當時人事主管吳亨千副總。</p> <p>2.育嬰停薪留職、考績異常及降職位、職等級等，已成過往，勉勵陳員應向前看，在工作上力求表現，爭取主管認同。</p> <p>3.公司對職務、部門之調任，皆符合勞基法10-1條調動五原則，如有異議應適時提出。</p> <p>4.晉升二級主管需符合相關條件，陳員應提出專業與工作表現，爭取主管認同。</p> <p>5.若陳員有意願調任台塑新智能，總經理室願意協助推薦，惟能否成功調任，需經台塑新智能相關主管面談後決定。</p>	
113年10月28日	<p>(一)約談內容</p> <p>1.工程案件(5H21NN01)第02次追加減於2024/06/05遭機電審核組審核退件後，主管已指導需彙整資料內容，以利提供機電審核組審核確認，但經辦未積極處理，已遭OA多次催辦，至今仍未修正追加減再送審。</p> <p>2.本年度定檢後剩餘閒閥暫放於燃燒塔旁甲種圍籬內，但未進行覆蓋帆布保護餘料及辦理繳庫作業，後續因陳員請假，未交接代理人協助進行覆蓋等作業，經處長及課長現場巡查，要求改善，才由同仁協助覆蓋帆布保護物料。</p> <p>3.於10/08約談紀錄已告知定檢餘料閒閥（共有18PC，總價值460,545元）應速繳庫，避免物料露天存放發生銹蝕，主管跟催後，但仍未有繳庫作業，物料已有發生輕微銹蝕狀況，恐影響物料品質，請加速辦理相關作業。</p> <p>4.以上作業於10/08約談紀錄均已告知，但陳拒絕簽認，目前上述異常仍未有任何改善進度，陳員做事態度被動，效率差，本月績效60分。</p>	原審卷第203頁