

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度竹北勞簡字第9號

原告 蕭真瑩即蕭堉倫

訴訟代理人 廖宏文律師（法扶律師）

被告 台光電子材料股份有限公司

法定代理人 董定宇

訴訟代理人 葉建偉律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國111年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟柒佰柒拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項定有明文。本件原告起訴對其前雇主即被告同時為財產權及非財產權之請求（後者指請求開立非自願離職書），經本院以111年度勞訴字第6號給付資遣費等事件受理，於訴訟進行中撤回非財產權之請求，並經兩造同意改行簡易程序審理，則原告撤回訴之一部並無不合，且經本院以111年5月18日111年度勞訴字第6號裁定改行簡易程序，合先敘明。

二、原告主張：原告並無本判決附件（簡稱附表，整理提出人：被告）各編號所列舉之偷竊、玩手機、損害儀器之行為，至於工作時精神不濟是因為身體狀況欠佳，原告於上班時間昏倒乙情，有目前已離職之男同事即訴外人邱嘉冠當場有看到並攙扶原告坐在椅子上，因此非屬違反勞動契約或工作規則且情節重大者之情形，可見被告對原告之解雇為非法解雇，是原告引用勞動基準法第14條第1項第6款雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者之規定，終止兩造間

之勞動契約，並依據勞工退休金條例第12條之規定請求給付資遣費（年資暫時計算至110年8月10日）等語，最後聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）16萬5,708元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：原告係在職逾8年之員工，對於工作規則知之甚詳，卻連續違反，歷經記過與關懷輔導，皆無改善，且1年依工作規則可過次數累計甚多，具體情節重大，詳如附表所列，已達解雇之程度，基於監督與紀律之維護暨避免使公司產品產生瑕疵，進而發生損害於與被告交易之各國際大廠及相關半導體產業產品之應用，被告最後對原告施以免職處分，手段並無不當等語，資為抗辯，爰答辯聲明：如主文。

四、本件不爭執事項共三點如下：（見最後言詞辯論筆錄第2頁）

（一）兩造對於本院已提示調查之勞資爭議案卷（見111年度勞訴字第6號卷，下稱本院卷，第37～59頁），其形式之真正不爭執，且兩造在該次調解所為之陳述，各自於本院辯論時引用；又對於調解紀錄記載，勞方於民國102年8月1日到職、110年8月10日為最後上班日，月薪為4萬1,000元，此事實仍不爭執。

（二）對於被告提出之證物，其中被證1、2、3、4、5、6、7、8、9（附於本院卷第81～129頁），其形式之真正兩造均不爭執。

（三）對於本院已提示調查之就醫明細（見本院卷第137頁），其形式及內容之真正均不爭執。

五、經兩造協議簡化爭點共一點如下：「本件原告於110年9月8日調解當日，引用勞動基準法第14條第1項第6款之規定，主張終止勞動契約並請求資遣費16萬5,708元（計算式：4萬1,000×8又1/12÷2），有無理由？」（見最後言詞辯論筆錄第3頁）。

六、按：

（一）勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事

01 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變
02 動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義
03 務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事
04 由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，
05 於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第27
06 20號判決參見），而本件解僱事由係勞動基準法第12條第
07 1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，未
08 據兩造爭執（見本院卷第66頁），並有被證4即111年8月1
09 1日被告公司人力資源部公告1件在卷可查（見本院卷第11
10 5頁）。民事訴訟法第277條前段規定，當事人主張有利於
11 己之事實者，就其事實有舉證之責任，兩造爭執本件雇主
12 是否為非法解僱，則解僱事由是否為真，應由被告負舉證
13 責任，且依勞動基準法第12條第1項第4款、第2項規定，
14 設若原告違反勞動契約或工作規則且情節重大屬實，則雇
15 主為終止契約時，應自知悉其情形之日起30日內為之。茲
16 依兩造不爭執形式真正之被證2、被證6、被證9（第2張）
17 即110年5月17日、6月11日、8月9日獎懲作業申請單，依
18 序有原告蕭堉倫（改名蕭真瑩）本人親自確認：「蕭堉倫
19 5/17、本人蕭堉倫明白此次行為有偷竊之虞」、「（指：
20 有使用手機從事工作外之記小過行為＋工作場所工作時間
21 睡覺之記大過行為）此2項行為已違反工作規則。當事人
22 簽認：蕭堉倫6/17」、「（指：報告人吳慧琴申請報告，
23 日期110年7月18日、地點IPQC、夜班人員未依規定作業未
24 依規定作業導致量測儀器（溫度儀）其中一個支撐腳斷
25 掉，且未據實以報，擅自使用膠液黏著，導致該量儀後續
26 無法更換支撐腳）我承認報告人所述情況屬實…蕭堉倫8/
27 9」（分別見本院卷第111、121、131頁），79年次之原告
28 既係智慮正常且任職逾8年之人，於各次懲處作業申請單
29 上簽名，甚至110年5月17日該紙申請單上「本人『蕭堉
30 倫』明白此次行為有偷竊之虞」其該行手寫文字，每個字
31 緊湊相連且其中『蕭堉倫』3個字復與原告本人之簽名特

徵，即筆順、筆勢、轉折、勾勒方式、結構佈局、態勢神韻及書寫習慣，包括起筆、收筆、連筆等等細微筆畫特徵一致，可信「本人蕭瑄倫明白此次行為有偷竊之虞」該行手寫文字，係原告本人親自書寫，非由他人代寫之事實，則雇主即被告對於原告如附表編號1所示之該次違反工作規則行為，依照工作規則第54條第四（三）點予以大過處分，應認被告已盡說明與舉證之責，至原告空言否認，洵不足採，又苟非原告自己對外解釋「每次約拿取2~3雙手套、用途幫自家小狗洗澡」之撿拾公司財物、匿而不報之據為己有之目的，外人焉能憑空捏出該等遭攜離廠區之工作用手套，最後係用於寵物狗洗澡之圖像！

（二）次按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又，工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。本件雖據原告訴訟代理人為原告利益稱：原告於工作時精神

01 不濟是因為身體狀況欠佳，且原告於上班時間昏倒乙情，
02 有目前已離職之男同事即訴外人邱嘉冠當場有看到並攙扶
03 原告坐在椅子上云云各語（見最後言詞辯論筆錄第3
04 頁），然原告上班時間睡覺之日期係110年6月3日，有110
05 年6月8日員工關係訪談紀錄表「（指：訪談人員吳慧琴、
06 訪談時間110年6月8日、訪談地點IPQC、訪談內容/建議處
07 理方式：人員於個人行為表現不良。績效：（110年）3月
08 工作時間工作場所製作私人物品；4月撿拾公司物品據為
09 己用；5月工作中玩手機、打瞌睡，連續犯錯，績效連3丙
10 等，針對人員已進行勸導，要求行為改進，於後續會對人
11 員在個人行為及工作表現特別關注）員工蕭堉倫反應：無
12 下次」明確可稽，且其中「無下次」3個字係手寫，該3個
13 字字體偏大但連貫一氣，同頁右下方並有受訪談人「蕭堉
14 倫」簽名（見本院卷第119頁），本院審酌原告未向被告
15 反應身體不適，又即令假設身體一度不適，亦可請休假或
16 病假，另覓職務代理人資以執行業務不墜，復無證據證明
17 雇主違反前開照顧義務、無故刁難不給假，況依原告110
18 年度健保就醫紀錄，去（110）年2月19日於屏東縣萬丹鄉
19 伍牙醫診所就診1次、次（3）月13日於新竹縣新豐鄉永杏
20 小兒科診所就診1次、4月9日於新竹縣新豐鄉祐寧骨外科
21 診所就診1次、5月19日當日先後於國泰醫療財團法人新竹
22 國泰綜合醫院及吳家仁小兒科各就診1次，之後連續約2個
23 半月均無就醫紀錄，及至本件被證4即111年8月11日人力
24 資源部解雇公告之前1週，於111年8月3日方再有1次就醫
25 紀錄，係110年8月3日均安【中醫】診所，此後連續3月更
26 無就醫，及至當年度11月底，僅有兩次於110年11月4日、
27 19日，分別係於上述伍牙科診所及另家成大信安骨外科診
28 所就診（見本院卷第65、137頁經原告訴訟代理人同意法
29 院調查之原告健保就醫明細），則原告係無塵室中半成品
30 上膠區(烤箱)產出後源頭之品管人員，就產品特性與品質
31 的測量、驗證、檢驗、檢查負有監督管理產品品質及進度

之責，110年能於下班後幫小狗洗澡，卻於上班時間睡覺，忽視自己之責任，則雇主即被告對於原告如附表編號2所示之該次違反工作規則行為，依照工作規則第54條第三（八）點予以大過處分，應認被告已盡說明與舉證之責，至原告空言否認及舉出男同事可為有利之人證，洵不足取，無傳訊之必要。

（三）復按，憲法第16條保障人民訴訟權之基本權利，人民之權利受有損害時如屬來自公權力之原因，可循行政訴訟之程序尋求救濟，如屬私權之紛爭，可循司法程序救濟，此為法治國之基本原理。若法規未就某事項特定救濟程序，而排除司法機關之審判救濟，人民就私權之爭執，本得請求民事法院審判定紛止爭加以救濟，此為憲法保障人民之訴訟權之當然解釋。勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解雇事項，乃係源於雇主企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁。惟勞動基準法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分，例如警告、申誡、記過、減薪等，除處分所依據之工作規則受勞動基準法第71條規定之限制外，因未對僱傭關係存續與否產生立即之影響，勞工得否提起民事訴訟爭執其所受懲戒處分之效力，或有疑義。然私人間因勞僱關係所生紛爭，既經其中一方依契約關係及侵權行為規定有所主張，自屬私權爭執。再者，勞工基於其勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞動契約自得依情節予以適當之懲戒處分，但雇主之懲戒權並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動契約之一部分，自應受勞動基準法拘束，不得低於該法所定勞動條件之最低標準。而勞動基準法就雇主懲戒權行使之不當，固無救濟明文，應無待於雇主對於勞工施予最嚴厲之懲戒處分予以解雇時，始得提起民事訴訟以為救濟，勞工如認雇主之懲

戒處分不當，且該處分已登記於勞工名卡者，應得請求雇主塗銷此部分之登記，以回復未受處分前之狀態，俾便勞工合法維護自己之權益。經本院檢視兩造不爭執形式真正之被證9（第1頁）110年8月9日員工關係訪談紀錄表，手寫部分可區隔為兩種明顯不同字跡，上方係字體較為粗圓且每個字相隔較為鬆散之「訪談內容/建議處理方式：量測溫度儀器檢修保養，工程師發現儀器支撐腳有膠黏住，無法正常取出，請誠實提出事發經過，針對私下擅自決定修復量測儀，也無據實回報，依照工作規章辦理」、下方【員工反應欄】則係字體較為娟秀且每個字緊臨之「爾後損壞儀器或者其再私自處理，量測手法以後會更注意更小心」，且兩者筆墨明顯有異，即上、下兩處係以不同枝之筆墨書寫而成，同頁並有受訪談人蕭堉倫8/19簽名字樣（見本院卷第129頁），於此事實則經原告訴訟代理人為原告利益而於111年5月11日庭呈民事準備狀稱：「關於該儀器損害過程，原告當時並未親眼看到，只看見該腳架斷裂，但當時在場同仁均未承認為何人所操作。事後，被告公司領班於下班後留下原告，其即以觀看監視器認定伊毀損儀器，即堅持要求原告簽立被證9懲處單。然因該領班為主管，原告不敢反抗，且其稱如不簽署即不讓被告下班」（見本院卷第171～173頁書狀），並提出原告與訴外人同事徐秀琴間之對話紀錄截圖1頁（證物編號：原證4），全文如下：

2021年9月9日星期四

A：姊、問妳、我那個損壞儀器的、有被拍到嗎？

B：我不知道耶

A：是哦

B：我只看到了壞掉的畫面的

A：壞掉？

B：是。

A：那等於就是說、沒拍到誰損壞的囉？

01 因為我記得吳說沒拍到。

02 B：是

03 A：好、我知道了、謝謝

04 B：你要知道一點

05 沒拍到就是沒證據

06 （原證4，附於本院卷第181頁）

07 可見原告訴訟代理人略過上述被證9（第1頁）110年8月9
08 日員工關係訪談紀錄表不論，其已忽略上述另有字體娟秀
09 且每個字緊臨成一行、以手書寫於【員工反應欄】：「爾
10 後損壞儀器或者其它耗材，會立及向上回報，不會再私自
11 處理，量測手法以後會更注意更小心」之文字，一側並有
12 受訪談人蕭堉倫8/19簽名字樣，依一般事理常情，此行文
13 字若非原告本人書寫，亦係書寫之人依原告陳述而為記
14 載，蓋以倘若對話者不由他方分說，一意姑行、強勢依己
15 意而為，只需全文電腦打字或全文由同一人筆書，再令由
16 原告簽名即可，何需畫蛇添足般的，這個人寫完、又換另
17 一個人來寫呢？可見附表編號4之事件，經原告本人確認
18 後表示「爾後損壞儀器或者其它耗材，會『立及』向上回
19 報，不會再私自處理，量測手法以後會更注意更小心」，
20 其中『立及』兩個字還是原告或由原告同意之人書寫時，
21 『立即』之錯別字。再依上開關於撤銷處分之說明，原告
22 知悉110年8月11日人力資源部公告編號HR-21189其說明
23 一：「品質檢驗組某員因未依規定作業導致公司財產損
24 壞，且隱瞞未呈報主管，依工作規則予以大過乙次」（被
25 證4，見本院卷第115頁），並未反駁其私自處理（指：前
26 述工程師發現某員擅自使用膠液黏著支撐腳架，致使溫度
27 儀無法修復更換支稱腳乙事），依勞動契約內容一部之工
28 作規則第54條第二（一）點將記大過處分，連同編號1與2
29 之兩次大過，已充份地符合工作規則第11條第六（三）之
30 12點「12.一年內被記大過累積二次以上，且符合法定解
31 僱事由者」公司得不經預告終止契約之條件（被證1，見

01 本院卷第87頁），然原告於本件111年12月15日（收狀
02 日）起訴以前，從未反應110年度其本人前前次、前次與
03 本次「擅自使用膠液黏著支撐腳架，致使溫度儀無法修復
04 更換支稱腳」即工作規則第54條（記大過）第二（一）
05 點：「非蓄意但破壞或損害公司之財產、器材、原料者」
06 之大過處分，此等係雇主恣意或過度評價之處分，今徒以
07 原證4之110年9月9日對話截圖，於訴外人徐秀琴處得悉沒
08 有拍到損壞儀器之畫面，卻完全不提作業器材其支撐腳
09 架，以外力遭人膠液黏著、非蓄意但破壞或損害公司之財
10 產、器材、原料者之事實，且迄今復查無原告要求或訴求
11 撤銷去（110）年度任何懲處處分之紀錄，則本件被告係
12 電子零組件製造、事務機器製造、電腦及其週邊設備製造
13 業（見本院卷第29頁經濟部商工登記公示資料查詢），對
14 交易對象負有買賣瑕疵擔保責任，本於自律而為最根本之
15 職務監督，展開調查並經原告承認「爾後損壞儀器或者其
16 它耗材，會立及向上回報，不會再私自處理，量測手法以
17 後會更注意更小心」，因此方為公告如110年8月11日人力
18 資源部公告編號HR-21189說明一之大過乙次懲處，屬於維
19 護內部紀律之公司治理，既查無不當，則本次、前次、前
20 前次處分，均不宜由法院介入改以較輕微之處分，例如警
21 告、申誡、記小過、減薪等。

22 七、綜上調查審理結果，本院認定雇主即被告於110年8月11日
23 人力資源部公告編號HR-21189說明二之免職處分（被證
24 4，見本院卷第115頁），係因原告已符合工作規則第11條
25 第六（三）之12點「12.一年內被記大過累積二次以上，
26 且符合法定解僱事由者」（見被證1，本院卷第87頁），
27 且所謂二次以上應俱連本數二次計算，而原告於一年內被
28 記大過累積3次皆未據撤銷，甚至穿插附表編號3之督導關
29 懷，復有被證2、被證6、被證9（第2張）即110年5月17
30 日、6月11日、8月9日三度經由原告蕭堉倫（改名蕭真
31 瑩）本人親自確認：「蕭堉倫5/17、本人蕭堉倫明白此次

行為有偷竊之虞」、「（玩手機＋睡覺）此2項行為已違反工作規則」、「…擅自使用膠液黏著導致該量儀後續無法更換支撐腳…蕭堉倫8/9」之獎懲作業申請單存於公司檔案可稽（見本院卷第111、121、131頁），兩造間之僱傭關係於110年8月11日基於勞動基準法第12條第1項第4款由雇主發動終止權，已為合法終止，則此後無論於次（9）月8日即勞動調解日、或翌（111）年2月25日即起訴狀繕本送達翌日，皆無從對已不存在之僱傭關係再為終止。基此，本件原告引用勞動基準法第14條第1項第6款規定，主張終止兩造間之勞動契約，欠缺依據，其引用勞工退休金條例第12條之規定，請求給付資遣費本、息，失其依據，其訴顯無理由，應予駁回。

八、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據或傳喚證人或聲請調查證據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論、駁或傳喚、調查，附此敘明。

九、訴訟費用之負擔：減縮部分聲明之裁判費3,000元，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民一字第16977號研究意見，應由原告負擔，本件最後聲明訴訟標的金額或價額為16萬5,708元，應徵收第一審裁判費1,770元，經暫免繳納其一部，業據原告預納其中590元，有收據綠聯1紙在卷（見本院卷第6頁收據，指3,590—3,000=590），依民事訴訟法第78條規定，本件訴訟費用1,770元定由敗訴之原告負擔，如主文所示。

中 華 民 國 111 年 7 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

以上正本係照原本作成。

原告如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用。如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，

而逕行駁回上訴。又如原告對於本判決敗訴全部不服而提起上訴，應徵收第二審上訴費用新臺幣2,655元，且依現行勞動事件法第12條第1項規定，得暫免徵收其一部1,770元（計算式：2,655÷3×2=1,770）。

中 華 民 國 111 年 7 月 15 日

書記官 徐佩鈴

本判決附件：（出處為本院卷第143～151頁，被告提出之附表）

編號	日期	違反被告公司工作規則之條款及其具體事實暨懲處內容與結果	卷證出處
1	110年4月15日	工作規則第54條（記大過）第四（三）點：「撿拾公司或他人財物匿而不報據為己有者」。 具體事實：原告於110年4月15日未經被告同意擅將被告所有之工作手套取回自用，並坦承先前每次約拿取2至3雙工作手套，於110年4月間擅取1盒工作手套回家，用以幫所養之小狗洗澡，業經原告自承有偷竊行為之虞，有後述110年5月17日經原告親自簽名之獎懲作業申請單1件可稽。 懲處內容：依110年5月17日獎懲作業申請單「事發時間：2021.04.15。事發地點：四廠品保工作區。事由：蕭員將公司的工作手套攜帶回家使用，每次每次約拿取2至3雙工作手套，於2021/4月間擅取1盒；用途為使用手套幫自家小狗洗澡。蕭堉倫、5/17」，而為廠內撿拾公司物品據為己用。 懲處結果：110年5月26日人力資源部公告，依工作規則予以記【大過】處分乙次。此次被告公司原得依工作規則第11條第6款第4目之2：「有偷竊行為者予以終止勞動契約」，惟念及原告為資深員工，此次所損財物非鉅，故被告僅先記原告大過處分乙次，並觀察其表現至110/6月。	被證1： 工作規則（見本院卷第105頁）。 被證2： 110年5月17日獎懲作業申請單（見本院卷第111頁）。 被證3： 110年5月26日人力資源部公告（見本院卷第113頁）。
2	110年5月28日、5月30日 110年6月3日	工作規則第54條（記小過）第九點：「上班時間打瞌睡或使用手機從事工作以外行為者」。 工作規則第54條（記大過）第三（八）點：「在工作時間內睡覺者」。 具體事實：原告係無塵室中半成品上膠區(烤箱)產出後源頭之品管人員，就產品特性與品質的測量、驗證、檢驗、檢查負有監督管理產品品質及進度之責，就半成品品質檢測及控管尤為重要，否則銅箔基板(CCL)一旦應用於各類產品，發生瑕疵時，將導致莫大損害，惟原告無視於此，竟於110年5月28日、5月30日、6月3日於無塵室工作時間內睡覺、玩手機，有後述110年6月8日經原告親自簽名之員工關係訪談紀錄表兩張及110年6月11日經原告親自簽名之獎懲作業申請單1件可稽。 懲處內容：依110年6月8日員工關係訪談紀錄表「訪談內容/建議處理方式：人員於工作場合、工作時間內睡覺，玩手機(5/28上午01時：50分、5/30下午20時：31分、6/	被證1： 工作規則（見本院卷第104頁上方、小過～第105頁、大過）。 被證6： 110年6月11日獎懲作業申請單（見本院卷第121頁）。

		3上午2時：35分)多次累犯，也無視於其他同事及新進人員在旁工作而有所改進，此行為也直接影響新人，造成不良示範，依公司規定懲處。員工蕭堉倫反應：手機部分不在(再之錯別字)拿進無塵室，6/3睡著部分不會在犯，如想睡覺會去廁所洗臉」。 依110年6月8日員工關係訪談紀錄表「訪談內容/建議處理方式：人員於個人行為表現不良。績效：3月工作時間工作場所製作私人物品；4月撿拾公司物品據為己用；5月工作中玩手机、打瞌睡，連續犯錯，績效連3丙等，針對人員已進行勸導，要求行為改進，於後續會對人員在個人行為及工作表現特別關注。員工蕭堉倫反應：無下次(手寫)。」。 依110年6月11日獎懲作業申請單「事發時間：5/30、6/3。事發地點：IPQC工作室。事由：1、人員私自於工作場所工作時間內使用手機從事工作以外行為。2、人員於工作場所中工作時間睡覺，此2項行為已違反工作規則。員工蕭堉倫：(電腦打字)我承認報告人所述情況屬實，本人願意接受公司依工作規則及相關規章制度作出相應懲處。(蕭堉倫親筆簽名)」，是為品質檢驗組同仁於工作時間內完手機、睡覺。 懲處結果：110年6月25日人力資源部公告，依工作規則記【大過】處分乙次。	被證5第1頁： 110年6月8日員工關係訪談紀錄表(見本院卷第117頁)。 被證5第2頁： 110年6月8日員工關係訪談紀錄表(見本院卷第119頁)。 被證7： 110年6月25日人力資源部公告(見本院卷第123頁)。
3	110年6月24日	本次以督導關懷處理： 原告蕭堉倫簽名確認之110年7月14日員工關係訪談紀錄表(第1張)： 「訪談內容/建議處理方式：7/3一廠品質保證OQC反應6kx有害物質，系統內數據異常，經查證6/24為人員key錯，且該數據人員未檢驗測試，直接抄錯數據，填寫表單及key入系統時，也未核對規格，已針對人員要求作業時，細心檢查確認，後續對人員再關注。當事人蕭堉倫確認：測試有害之前會在確認是否無誤，針對這件事情會特別注意，不要再犯！」。 原告蕭堉倫簽名確認之110年7月14日員工關係訪談紀錄表(第2張)： 「訪談內容/建議處理方式：訪談內容/建議處理：近期陸續發生多次違反工作規章之情事(包含3月份於工作時間製作私人物品、4月份竊取公司耗材挪為私用、5月底於工作中睡覺及使用手機從事非工作之行為、7月初於工作時粗心造成數據錯誤等)，這些違規行為直接造成了公司損失，也間接影響了其他同仁之工作狀況，甚至導致新人觀念與行為之偏差(如：與彭建凱於上班時間使用手機從事非工作之行為)。當然，最終也影響了本身的月績效，已連續4個月被評定為【丙】。過程中主管多次訪談堉倫做行為之導正，並以適度的懲處作為告誡，同時給予多次調整改善之機會，目的在於引導該員能獲得啟發、矯正自身之行為與態度，但截至目前仍未見實際懺悔矯正之效果。念於人性本善之初衷，相信堉倫終會檢討改正，今日再次面談，重新提出嚴厲告誡，叮囑堉倫務必自省其身，真心悔過、端正不法，如後續再有違反工作規章之行為發生，將予以免職處理。當事人蕭堉倫確認：以上問題已真心懺悔不會再犯，不會再做有違反工作規章之行為。」。	被證8第1張： 110年7月14日員工關係訪談紀錄表(見本院卷第125頁)。 被證8第2張： 110年7月14日員工關係訪談紀錄表(見本院卷第127頁)。本院備註：原告方面對於被證8第2張，提出民事準備狀，稱原告係無奈而勉為簽署(見本院卷第163~171頁原告書狀)。

4	110年7月18日	工作規則第54條（記大過）第二（一）點：「非蓄意但破壞或損害公司之財產、器材、原料者」。 具體事實：原告於110年7月18日未依規定作業，致量測溫度儀器其一支撐腳斷裂，且未據實向主管呈報，竟擅自使用膠液黏著該支撐腳架，致使該溫度儀無法修復更換支撐腳，甚而影響被告公司產品品質。 懲處內容：依110年8月9日員工關係訪談紀錄表「訪談內容/建議處理方式：量測溫度儀器檢修保養，工程師發現儀器支撐腳有膠黏住，無法正常取出，請誠實提出事發經過，針對私下擅自決定修復量測儀，也無據實回報，依照工作規章辦理。員工蕭堉倫反應：爾後損壞儀器或者其它耗材，會立及向上回報，不會再私自處理，量測手法以後會更注意更小心」。 依110年8月9日獎懲作業申請單「事發時間：110.7.18。事發地點：IPQC。損失金額：35,000元。事由：未依規定作業導致量測儀器（溫度儀）其中一個支撐腳斷掉。且未據實以報，擅自使用膠液黏著，導致該量儀後續無法更換支撐腳。人資建議：依工作規則第54條內容：非蓄意但損害公司之器材者，且隱瞞矇蔽未回報主管者，建議予以大過壹次及小過壹次。註：2021/5～2021/6已累積兩大過、壹小過，與本案合計一年內共參大過、兩小過，已達免職標準。」。 懲處結果：110年8月11日人力資源部公告，本次記【大過】處分乙次，又因已達免職標準，故該件公告全文如下：「台光電子材料股份有限公司公告HR-21189。主旨：懲處案。說明：一、品質檢驗組某員因未依規定作業導致公司財產損壞，且隱瞞未呈報主管，依工作規則予以大過乙次。二、該員已多次違反管理規定且情節嚴重，依工作規則第十一條規定，予以解雇。人力資源部（印）2021年8月11日」。	被證1： 工 作 規 則（見本院卷第104頁）。 被 證 9 第 1 張： 110年8月9日員工關係訪談紀錄表單（見本院卷第129頁）。 被 證 9 第 2 張： 110年8月9日獎懲作業申請單（見本院卷第131頁）。 被證4： 110年8月11日人力資源部公告（見本院卷第115頁）。
---	-----------	---	---