臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第134號

原　　告　鄭銘元

訴訟代理人　謝育錚律師

被　　告　奇美實業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許春華

訴訟代理人　曾平杉律師

　　曾怡靜律師

　　連冠璋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年10月5日言詞辯論終結，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

一、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。查被告以原告不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，向原告預告終止勞動契約，兩造就渠等間勞動關係是否存在有爭執，足致原告在私法上之法律地位存在不安之危險，而此種不安危險之狀態，客觀上既得以確認判決將之除去，則原告提起本件確認僱傭關係存在之訴部分，有確認利益，先予敘明。

二、原告主張：伊於民國92年8月18日起受僱於被告在造粒課擔任技術師，自109年7月起每月薪資為新臺幣（下同）3萬7800元、伙食費2400元，合計4萬0200元，並可再依工作狀況及績效領取不定額績效獎金、加班費、大小月獎金等。詎被告竟於109年7月31日，以伊之本質學能不足、屢犯工安規範、不服從主管之指揮監督、擾亂職場秩序等事由，而有工作能力不能勝任之情事，依勞基法第11條第5款規定逕將伊解

僱。惟被告所舉事由概為伊有無怠忽職守之範疇，應屬勞基法第12條第1項第4款（限於可歸責於勞工），而非依同法第11條第5款（限於不可歸責於勞工）所評價之對象，否則將規避解僱應符合情節重大及除斥期間之限制；被告主張伊有違反工作規則之情事，既未對伊為進一步懲處，足見被告當時認為伊違反工作規則之情節輕微，並於被告知悉情形之日起已超過30日，顯不符合勞基法第12條第1項第4款之規定。況若被告認為伊不適任所擔任之工作，尚可透過調職、懲戒等其他較輕微之處分，或對原告進行相關在職訓練，促使原告增進其主觀態度與客觀職能要求，然被告均未為之，顯不符合解僱最後手段性原則，則被告解僱伊之行為自屬違法而無效，兩造間僱傭契約未經合法終止而仍然存在，被告仍應按月給付薪資及遲延利息等語，並聲明：㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自109年9月1日起回復原告職務前一日止，按月於次月之5日給付4萬0200元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：伊公司為化學工廠，非常注重製程及公安，自原告任職以來，曾因本質學能不足，且不適合輪班，多次被公司主管提報不適任而調至不同單位或調整工作內容；原告主要有本質學能不足、屢次違反工安規範、不服從主管之指揮監督、擾亂職場秩序等如【附表】所示無法勝任工作之具體情事，違反被告公司之工作規則第40條第9、13、14、18款、從業員獎懲辦法第4條第9、13、14、18款、第45條，並經被告主管於107年10月12日、109年5月11日、同年6月17日訪談，以及駐廠心理諮商師109年6月5日面談結果顯示身心狀態已有不適任所擔任工作，惟考量原告已任職10餘年，基於照顧同仁，最終不得不以資遣方式解僱原告，實已符合最後手段性原則等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

四、兩造不爭執及爭執事項：

㈠不爭執事項：

1.原告於92年8月18日至被告公司任職，於109年8月31日經被告資遣離職，離職時被告給付原告資遣費53萬0812元，原告於離職前6個月總收入為26萬4304元，平均每月工資實為44,051元【計算式：264,304元÷6月＝44,051元】。

2.原告於92年8月18日初入被告工作時，任職於聚苯乙稀生產部（簡稱PSP生產部），93年9月1日調往壓克力押板股（押板二股PMMA），於93年11月15日調往橡膠廠造粒課服務，至109年8月31日經被告資遣離職。

3.兩造於109年8月28日及109年9月21日分別於臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解，均未成立調解。

4.被證1-1、1-3、1-4、1-6、1-7（訴卷43-46、49-50、51、55、57頁）為原告所自行書寫提出交付予被告。

㈡爭執事項：

1.原告是否有勞基法第11條第5款規定之情形？

2.被告以原告有勞基法第11條第5款之事由將原告資遣解僱，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告終止勞動契約，為勞基法第11條第5款所明定。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，不論基於因勞工客觀上能力、學識、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約，並符解僱最後手段性原則。

㈡被告主張原告有如【附表】所示不適任工作之具體情事，並提出原告107年10月12日訪談紀錄、原告109年6月17日、109年5月11日面談紀錄表、109年5月29日清查儀表管路心得、106年8月7日未穿戴防護器具之簽呈、109年7月10日擅自回廠支援處理機料報告、106年8月6日工作服從性及配合度差之簽呈、原告109年7月1日至同年月24日上下班打卡紀錄、109

年6月4日主管轉介個案諮商暨回覆單、原告歷年考績資料、原告於109年5月11日面談後之考核資料等件為證（訴卷43-63、157、159頁），原告除否認附表編號9對主管回話語帶威脅之外，對客觀事實之發生並無爭執，主要否認有構成解僱事由。

㈢被告稱原告先前曾多次調職，亦為原告所不爭，此與原告所提出被告出具之鄭員工作不適任說明-轉調紀錄（補卷38頁）相符。原告稱僅是例行性之調動，惟觀諸原告之調職歷程，不難發現原告除了初入公司2年內從PSP生產部門調往壓克力押板部門外，後又再調往造粒課外，在造粒課中亦在10001LBR、5001LBR部門或其下之不同班別來回調動，若非原告有特殊狀況，應不會有此種經常性在同一部門不同單位來回調動之情事，足見被告所稱原告或有不能勝任原職而調整職務，並非空言抗辯。

㈣原告雖主張被告工作違失情節尚屬輕微，並非重大，且被告終止契約時點已逾越30日之期限乙節，惟查，被告係以勞基法第11條第5款終止勞動契約，即無同法第12條第2項規定應於30日內為之之問題，且勞基法第11條第5款之規定乃以不能勝任工作為解僱之事由，自須就各具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等各種情況予以考量；雖未如同法第12條第1項第4款須達情節重大之程度，惟如綜合勞工歷來整體工作表現，並就其違失行為予以勸導、改善機會，仍難以期待達到雇主依勞動契約客觀合理之要求，自仍構成勞基法第11條第5款解僱之事由。

㈤又原告主張被告所稱工作缺失部分係事出有因（如【附表】所示原告對應意見），諸如109年6月18日穿拖鞋進行廢水池清理作業係因擔心鞋子沾染廢汙水、109年7月10日擔任安全人員之所以擅離職守係因協助其他班別同事工作、多次逗留廠區係為了完成教育訓練之作業且有表明願意無償加班等語。然查，就未著防護器具進行廢水池清理作業部分，原告

並不否認有此一事實，僅認為擔心鞋子沾染廢汙水，惟在進行相關清理作業之際，考量在化工廠中必然會有相關規則應予以遵守，不僅僅係為維護勞工在廠區之安全，亦有廠區整體之考量，因此穿戴防護器具有其必需，然原告卻僅因圖方便穿著拖鞋進行清除作業，顯然違反工作規則；至就擔任安全人員擅職職守一事，原告坦言雖確有擅離職守之情事，但係為了協助其他同事之工作，惟作為施作現場之安全人員，其本質工作應為監督現場，協助其他同事工作，固出於好意，惟仍應在其本職工作善了、有餘力之際才得幫助別人，若係因幫助其他同事工作導致本職份內工作未完成，難認是合理之理由；至就原告多次逗留廠區係為了完成教育訓練之作業一事，雖原告表示願意無償完成工作，且願意簽切結書負責，惟觀諸證人即被告在職時之主管乙○○於本院審理中證陳其他同仁並無因此有加班留到晚上之需求，如果這樣員工出勤會亂套，且會造成小夜班同仁之困擾，縱經提醒原告之後，原告仍稱安全其會自負，但工廠本就有控管規則，並非原告主張安全自負即可於下班滯留廠區內等語。基此，原告雖稱逗留廠區有其特殊理由，惟其他員工並無此一需求，且原告並非少數特殊情形方有此一要求，而係常態性超過7點方離開廠區，尚難謂係有特殊合理之理由來破壞原本廠區內規則之建立，故原告所稱上開違失情事之原因，難認正當可採。

㈥雖原告稱其對於被告內部所安排之例行性教育訓練極為用心與投入，花了極多時間進行準備，並非主觀上不肯學習者，而且願意投入更多時間與精神在工作上等語，觀諸原告在教育訓練中，對於生產五處流體管架走勢圖IA繪製所獲得之評價為「說明有點亂，圖畫的有點亂，但卻是目前為止該課管線進入製程區，畫出IA到達那些設備最完整的一位，看的出來花了不少時間在這件事上，盡責與堅持的態度讓人印象深刻」，此有生產五處流體管架走勢圖IA繪製個人講評表（訴卷159頁）在卷可查，再參以製作該講評表之證人即負責本

次教育訓練之人甲○○證稱該教育訓練分為3個階段，第1階段是公用流體，只是訓練的一開始，沒有考核通過與否，考核是在第3階段的，我負責之第1階段會看受訓者整體表現製作訓練稽核，由於是訓練的開始，所以鼓勵之性質居多。又第1階段之講評主要是針對受訓者對流體介紹順序、表達能力與完整度進行評價，又如受訓者有錯誤，要更正錯誤，並鼓勵受訓者再接再厲，因此給予原告之評價為：雖原告所繪製之圖有錯且凌亂，但做了很多準備，故肯定原告表現，鼓勵其繼續投入等語。依上可知，該第1階段教育訓練之目的在於了解員工對於系爭項目之了解程度、糾正錯誤，而有鼓勵之意涵在內，可見被告確有對原告施予相關教育訓練，以提供其提升本職學能之必要協助。惟參酌乙○○證稱原告的職務是要做輪班技術員，需要直接做現場生產工作，一開始調來時，先讓原告做常日班，後來才去輪班，班長告訴我，原告僅有做勞務性工作，沒有做技術性工作，甚至一直到原告離職前都沒有交辦原告技術性的工作，認為原告還沒有能力做技術性的工作，每天指派零星的工作給原告，大多是臨時性任務，而非常態性任務，但原告所應徵的工作是技術員要從事的是技術性工作，勞動性工作是廠商在做，又部門裡的技術員、技工都會獨立操作製程設備，只有原告沒有辦法自行操作（訴卷377、378頁）等語。再參以109年6月17日面談紀錄（訴卷第47至48頁），亦可見原告已在公司多年，卻仍在學基本功，原告亦自稱近4、5年單位與公司才開始要求精進，之前主管比較沒有要求，且如果可以輪班的話，願意做勞動性的工作等語。由上可知，雖原告主觀上或有努力欲達成被告之要求，惟已在公司任職多年，卻始終無法達到符合公司聘僱其職位所應具備之能力，導致公司在調派工作之困難，而需仰賴其他職員來彌補原告之不足之處，遂導致有無法與他職員共事之情況，顯見被告在客觀上並無從符合被告公司對該職位所應具備能力之要求，而有客觀上不能勝任之情事。

㈦再者，原告以未曾對原告打過考績丙等為由作為伊並無不適任工作之情事，惟觀諸原告歷年所獲取之考績甲乙參半，自107年起至離職當年度所獲得之考績均為乙，此有原告歷年考績可查（訴卷157頁），又證人丁○○、乙○○所稱公司考績分為特甲、甲、乙、丙，公司有規定考績等級比例之限制，僅有在重大違紀的時候才會打丙等語（訴卷379頁）。基此，在極特殊之情況下，方會打到考績丙等次，惟依上開說明，應綜合考量原告長期以來之相關表現，似乎並無單一嚴重違規事件導致被告實際受有重大損害，故無考績為丙之情況，但長期以來屢犯錯誤，又其工作能力不足導致被告公司尚需有其他配套措施方得聘僱原告，諸如需另外調派工作、他員提醒協助，原告方得順利完成工作，已造成被告公司安排工作上之困擾，近3年均僅獲得乙等考績，綜合評估觀之，尚難僅依原告未曾被打考績丙等作為原告沒有不適任之論據。

㈧至原告主張被告解僱前未踐行懲戒措施，亦未曾提供任何具體實質之輔導改善協助，有違解僱最後手段性之原則云云，然按雇主懲戒之目的在於使員工有所警惕並改善，而以工作輔導告誡之方式，較單純之懲戒更加詳細嚴謹，應認已達成與懲戒相同之目的。被告於原告發生缺失後，未立即解僱原告，而係要求原告書寫缺失檢討報告，並對原告施以訪談告知其問題所在等情，經查該109年5月29日清查儀表管路心得、109年7月10日原告擅自回廠支援處理積料報告、109年7月14日工安違規報告（訴卷51、55、57頁）確實為原告所寫，此為原告所不爭，足見被告已善盡以其他手段處理原告不勝任工作之問題，亦有告知原告問題所在，原告亦知自己行事確有不妥之處，遂於報告最後書寫事後改善之辦法，惟經被告數年來多次與原告溝通勸導，原告仍未能改善自身技能及服從態度，以精進工作品質，符合被告要求之客觀合理標準，被告始對原告終止勞動契約，應認被告已先以其他方式督促原告改善缺失，符合解僱最後手段性原則。

㈨誠如前述，原告任職於被告公司長達10餘年，仍多次發生缺失，雖各項缺失略有不同，但已經導致被告管理上之困難，且有些缺失是可以簡單、立即改善的，但經被告屢次以其他手段督促原告，仍未見原告有明顯改善，尚須有人督促方會依規定行事。且與原告其他相同職位之同事均具有一定獨立行事之能力，僅有原告無法獨立為之，又經被告公司精進計畫欲提升原告之工作能力，原告雖有嘗試想要達到公司要求，卻無法符合公司要求該職位所應具備之工作能力，故應認其有不能勝任工作之情況。從而，被告於109年8月31日以原告對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並發給資遣費，應屬合法有據。原告主張兩造間勞動契約仍然存在，並無足採。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭契約存在，併依僱傭契約請求被告給付薪資及遲延利息等，均無理由，應予駁回。又原告之訴既已駁回，其假執行之聲請失所依據，應併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　黃稜鈞

附表：

編號	被告主張原告不能勝任工作之事證	原告對應意見及證據證明
	一、本質學能不足致無法勝任工作	

1	分別於93年9月、同年11月調離PSP部門及SA部門 ⑴原證3簡報第1頁 ⑵107年10月12日及109年6月17日面談紀錄表鄭員自述（被證1-1、1-2） ⑶違反工作規則第40條第13、14款，及奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第13、14款：「13.工作中公然睡覺，擾亂秩序或工作散漫、操作疏忽者。」、「未依規定使用安全衛生設施或未按安全衛生工作要領操作者。」	1.此為例行性調動，並非原告有學習能力不足，無法勝任工作等情形，且原告調往造粒課後，長達16年未再調往其他課室，足認原告並非學習能力不足，而是被告對原告有無適才適所之問題。 2.而原告雖有因操作不慎致LCD生產機械損壞，但只是輕微損壞，並未造成鉅額損失，此觀該次事件被告並未對原告有依被證4工作規則第39條進行任何懲處或請求賠償自明。 3.再者，此事件係93年間所發生，縱認原告有違反工作規則之情，被告當時既未對原告求償，或再有任何記過處分，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再於16年後以此為由，對原告進行資遣。 4.對證據之說明： ⑴被證1-1：在第十一個問題中，原告即有表示：「若在工作日無法完成，我也願意以無報加班費情況下，留下繼續工作。」可見，原告並非逃避工作之人，對於自身工作也都非常負責任地處理。而在第十二個（1）問題中可知，公司內部很多人稱呼原告「空耶」，語意認為原告身體有問題，實係存有對原告以不當言語，進行職場霸凌之嫌。而在第十三個問題中，原告雖然下班要留下來盥洗，惟係因原告工作是處理廢水池的汙臭廢塑膠粒，因為噴濺到身上及衣物，故不得不在公司內洗滌，且原告是利用下班時間，未報加班之情形下，應無不妥之處。而依第十七個問題更可知，原告單位主管如認為原告有不適任之情形，尚可將被告調職到其他適合的位子，諸如庶務課，而被告卻捨此不為，逕將原告資遣，確實已違反解僱最後手段性原則。

		⑵被證1-2：此面談是在原告109年7月27日遭記2小過之前，故有關本面談所涉及之內容，應已對原告於記2小過時予以評價，故不應再以此作為評價為原告是否符合勞動基準法第11條第5款之要件。又依該面談紀錄陳協理之回應內容可知，原告曾去安全衛生部進行心理諮詢，此部分醫師評斷有溝通不良造成人員誤解、焦慮造成緊張等情形，故認原告亦可能係因在該部門有遭受不當對待所致，而該部份面談結論認為原告不適任，部內已無工作可輪調，待向上報告後轉呈人資處理，惟並未見被告公司人資單位有何處理方案，認亦違反解僱最後手段性原則。
2	生產五處推行人員精進專案，而鄭員係負責程序最為單純之清查管架上消防水管，然其提交四次皆未合格 ⑴109年5月11日面談紀錄表（原證3簡報第6頁，被證1-3） ⑵109年5月29日丙○○檢討報告（清查儀表管路）（被證1-4） ⑶工作規則第5條第7款「無法勝任工作者」	1.依被告所提出之被證9甲○○高工考核：「丙○○，說明有點亂，圖畫的有點亂，但卻是目前為止該課管線進入製程區，畫出（IA）到達那些設備最完整的一位，看得出來花了不少時間在這件事上，盡責與堅持的態度讓人印象深刻。」可知，此部分原告業經考核通過，且考核之評語甚為認同原告之用心程度。故無法再以此為由，對原告為不利懲處或作為解僱之事由。 2.再者，依被證1-3、1-4可知，此事件係在109年5月11、29日所發生，縱認原告有違反工作規則之情，被告當時既未對原告有任何記過處分，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由對原告資遣。 3.對證據之說明： ⑴被證1-3：此面談亦是在原告109年7月27日遭記2小過之前，有關本面談所涉及之內容，應已對原告於記2小過時予以評價，故不應再以此作為評

		價為原告是否符合勞動基準法第11條第5款之要件。又原告已依該面談紀錄之結論改善精進，經甲○○高工考核通過。 ⑵被證1-4：此清查儀錶管路心得亦是在原告109年7月27日遭記2小過之前，故有關本心得所涉及之內容，應已對原告於記2小過時予以評價，故不應再以此作為評價為原告是否符合勞動基準法第11條第5款之要件。
3	工作表現不理想，精進表現仍落後 ⑴109年6月17日面談紀錄表（原證3簡報第5頁，被證1-2） ⑵工作規則第5條第7款「無法勝任工作者」	1.依被告所提出之被證9甲○○高工考核：「丙○○，說明有點亂，圖畫的有點亂，但卻是目前為止該課管線進入製程區，畫出（IA）到達那些設備最完整的一位，看得出來花了不少時間在這件事上，盡責與堅持的態度讓人印象深刻。」可知，此部分原告業經考核通過，且考核之評語甚為認同原告之用心程度。故無法再以此為由，對原告為不利懲處或作為解僱之事由。 2.再者，縱認原告有違反工作規則之情，惟依被證1-2可知，被告在109年6月17日對原告進行面談時即已知悉，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由對原告資遣。 3.對證據之說明：同上被證1-2之說明。
	二、屢次違反公司工安規範	
4	於106年至107年間多次違反公司規定（包括：行走封鎖線、未確實進行檢點作業等） ⑴原證3簡報第8頁【當中編號2所示事實，表格中的日期誤植為107.03，事實為107.5.15。】 ⑵107年10月12日面談紀錄表（被證1-1）	1.就被告主張之上情，並未對原告依被證4工作規則第39條進行任何懲處，足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微。 2.然被告並未對原告依被證4工作規則第39條進行任何懲處。足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微。 3.再者，此等行為係發生在107年5月15日前，依被證1-1可知，被告於107年

	⑶違反工作規則第40條第13、14款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第13、14款：「13.工作中公然睡覺，擾亂秩序或工作散漫、操作疏忽者。」、「未依規定使用安全衛生設施或未按安全衛生工作要領操作者。」	10月12日對原告進行面談時即已知悉，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由，對原告進行資遣。 4.對證據之說明：同上被證1-2之說明。
5	106年7月間：穿著拖鞋進行廢水池清理（熱水）作業 ⑴原證3簡報第10頁 ⑵鄭員自白書（被證1-7） ⑶106年8月7日之簽呈（被證1-5） ⑷違反工作規則第40條第14款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第14款：「未依規定使用安全衛生設施或未按安全衛生工作要領操作者。」	1.被告並未對原告依被證4工作規則第39條進行任何懲處，足認原告縱使違反工作規則輕微。 2.再者，此等行為係發生在106年7月間，縱認原告有違反工作規則之情，被告當時既未對原告為任何懲處，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由，對原告進行資遣。 3.對證據之說明： ⑴被證1-5：此簽呈係造粒課副課長丁○○單純個人意見，其擬辦送人評會議處，但因並無違反工作規則，未得其他上級主管認同，故實際上並未送人評會議處，應不得作為原告不利之認定。再者，原告當時之所以穿拖鞋進行廢水池撈粉作業，乃因廢水池奇臭無比，故原告擔心鞋子沾染廢污水，才穿著拖鞋處理，應屬情有可原，且實際上亦無工安之疑慮。
6	109年5月8日：施工人員安全帶未正確鉤掛竟未予以制止，主管糾正鄭員未做好安全人員責任，該員竟以「糾正廠商會被打」做為回覆；109年5月9日：另自行制定工作守則欲要求廠商簽名遵守 ⑴原證3簡報第9頁 ⑵109年5月11日訪談紀錄【2020年5月11日訪談紀錄中可知當時有加以告誡，該等違規行為已構成嚴重不適任】（被證1-3）	1.依原證3被告於調解時所提出之調解會議事證說明第9頁可知，此部分業經被告對原告為記小過2次之懲處。再依被告於原證4資方主張，明確表示：「資遣並不是因為記2次小過」。足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微。 2.再者，此等行為係發生在109年5月8、9日，依被證1-3被告於109年5月11日訪談時即已知悉，則縱認原告有違反工作規則之情，亦早已遠超過勞

	⑶在場證人：主管乙○○ ⑷違反工作規則第40條第9款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第9款：「9.虛構事實、矇蔽上級、包庇部屬、監督不周者。」	動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由，對原告進行資遣。 3.對證據之說明：同上開被證1-3之說明。
7	109年7月10日：擅離職守導致施工現場無安全人員監督 ⑴原證3簡報第9頁 ⑵鄭員所自述之回廠支援處理積料報告（被證1-6） ⑶違反工作規則第40條第9、13款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第9、13款：「9.虛構事實、矇蔽上級、包庇部屬、監督不周者。」、「13.工作中公然睡覺，擾亂秩序或工作散漫、操作疏忽者。」 ⑷公司就此對於鄭員編號6及7之違規行為做出記小過2次之處分	1.依原證3被告於調解時所提出之調解會議事證說明第9頁可知，此部分業經被告對原告為記小過2次之懲處。再依被告於原證4資方主張，明確表示：「資遣並不是因為記2次小過」。足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微。 2.再者，此事件係因原告熱心、主動協助、幫忙單位內其他班別同仁之工作，當時並有告知班長林恩平，亦有填寫施工單，被告以此作為原告懲處之理由，實顯牽強，只是原告礙於受僱者身分，認僅記過並不影響工作權利，方未據理力爭。 3.對證據之說明： ⑴被證1-6：此報告是在原告109年7月27日遭記2小過之中，故有關本報告所涉及之內容，應已對原告於記2小過時予以評價，故不應再以此作為評價為原告是否符合勞動基準法第11條第5款之要件。
8	109年7月14日：於廠區內未著安全皮鞋 ⑴錄影截圖畫面（原證3簡報第11頁） ⑵場證人證：班長林恩平 ⑶109年7月14日工安違規報告（被證1-7） ⑷違反工作規則第40條第14款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第14款：「未依規定使用安全衛生設施或未按安全衛生工作要領操作者。」	1.依原證3被告於調解時所提出之調解會議事證說明第9頁可知，此部分既係在被告對原告為記小過2次之懲處前所發生，而未作為該次懲處之事實。足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微，而未達應予資遣之程度。 2.對證據之說明： ⑴被證1-7：此部分係因原告上班時下大雨，原告為圖便利而換穿拖鞋，此部分經原告向單位主管說明後，亦經單位主管體諒，認並無違反工作規

		則，故實際上並未就此事將原告送懲，故不應以此作為原告不利之認定。
	三、不服從主管之指揮監督	
9	106年8月間：不服從主管指令且語帶威脅 ⑴原證3簡報第12頁 ⑵106年8月6日簽呈（被證1-8） ⑶違反工作規則第40條第8、17款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第8、17款：「不服從主管之指揮、監督，有公然威脅、反抗者」、「在工作場所，對同仁、訪客、或與執行業務相關之人員 有職場不法侵害之情事者。」。 ⑷公司針對此情況將鄭員自B班調職至普通班就近觀察。	1.此係因原告就工作事項與單位主管施德壽進行溝通，並無不服從主管指令，更沒有對其語帶威脅，且被告當時並未對原告依被證4工作規則第39條進行任何懲處，足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微。 2.再者，此等行為係發生在106年8月間，縱認原告有違反工作規則之情，被告當時既未對原告為任何懲處，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由，對原告進行資遣。 3.對證據之說明： ⑴被證1-8：此部分係原告單位主管施德壽之簽呈，而原告當時未立即依照施德壽指示添加黃油，係因原告認為黃油添加正常頻率為二週一次，因原告在一週前即已添加黃油，施德壽又要求原告添加黃油，並不符合往例，故原告乃提出質疑，實際上並無任何恐嚇言語，其後亦有依照施德壽之要求添加黃油，而被告實際上並未就此事將原告送懲，故不應以此作為原告不利之認定。
10	109年7月間：下班後經常無故於廠內逗留，經主管勸誡仍未改進，並稱願切結以自負責任 ⑴原證3簡報第13頁 ⑵打卡紀錄（被證1-9） ⑶在場證人：主管與輪班同仁 ⑷違反工作規則第40條第8款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第8款：「不服從主管之指揮、監督，有公然威脅、反抗者」。	1.依被證1-9可知，原告並非虛報加班，而是以個人休息時間處理公務，並且全力準備如被證9所示之甲○○高工考核內容，也因為原告盡力準備，方有甲○○高工如此之評語。 2.再者，此部分均既係在被告對原告為記小過2次之懲處前所發生，而未作為該次懲處之事實。足認原告縱使違反工作規則，亦屬情節極為輕微，而未達應予資遣之程度。 3.對證據之說明：

	⑸當時主管要求除有特殊事由外至遲應於晚間6時30分離場，否則即將出勤紀錄寄給人資處理，鄭員此時方離開	⑴被證1-9：此文件雖顯示原告有較晚下班之情形，惟此部分係原告希望在公司內完成工作，故縱使已報下班，卻未申報加班費，自願留在公司內加班，實際上形同以個人休息時間去完成公司交辦之工作，並多次表達願意簽下切結書自負留廠加班之責，足認原告是一位認真、負責之好員工，而非如被告所主張。
	四、擾亂職場秩序	
11	散播不實謠言：同仁因為操守被要求離職、葉姓班長自主健康隔離 ⑴原證3簡報第14頁 ⑵109年5月11日訪談紀錄（被證1-3） ⑶違反工作規則第40條第9款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第9款：「9.虛構事實、矇蔽上級、包庇部屬、監督不周者。」	1.依被證1-3可知，當時即已作出結論由主管對原告觀察並追蹤改善情況，如有再犯情況，依獎懲辦法辦理，然依原證3被告於調解時所提出之調解會議事證說明第9頁可知，此部分並未在對原告為記小過2次之懲處事由內，即可知，原告已有改善並無再犯。 2.再者，此等行為依被證1-3被告於109年5月11日訪談時即已知悉，則縱認原告有違反工作規則之情，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之期限，故被告無法再以此為由，對原告進行資遣。 3.對證據之說明：同上開被證1-3之說明。
12	恐嚇同仁要將其眼珠挖出 ⑴原證3簡報第14頁 ⑵109年5月11日訪談紀錄（被證1-3） ⑶違反工作規則第40條第17款、奇美實業股份有限公司從業員獎懲辦法第4條第17款：「在工作場所，對同仁、訪客、或與執行業務相關之人員有職場不法侵害之情事者。」	1.依被證1-3可知，當時即已作出結論由主管對原告觀察並蹤改善情況，如有再犯情況，依獎懲辦法辦理，然依原證3被告於調解時所提出之調解會議事證說明第9頁可知，此部分並未在對原告為記小過2次之懲處事由內，即可知，原告已有改善並無再犯。 2.再者，此等行為依被證1-3被告於109年5月11日訪談時即已知悉，則縱認原告有違反工作規則之情，亦早已遠超過勞動基準法第12條第2項30日之

		期限，故被告無法再以此為由，對原告進行資遣。 3.對證據之說明：同上開被證1-3之說明。