

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度重勞訴字第13號

原告 許鴻源  
訴訟代理人 郭家祺律師(法扶律師)  
被告 能元科技股份有限公司

法定代理人 張安平  
訴訟代理人 陳業鑫律師  
林宛葶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年4月14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。  
訴訟費用新臺幣75,844元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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，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號判例意旨）。本件原告主張被告解僱不合法，其與被告間僱傭關係目前仍存在，此為被告所否認，自堪認兩造間僱傭關係存在與否並不明確，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僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自107年9月25日起受雇於被告，擔任組裝工程部資深經理，每月薪資為120,000元，保證年薪14個月，年薪為168萬

01 元。惟原告近年來如附表所示遭受被告公司惡意對待，未顧  
02 及原告意願個人及專業，擅自調動原告進行支援，以職場霸  
03 凌方式逼迫原告自願離職。首先被告於112年10月17日以原  
04 告不依規定擔任指定支援勤務及不遵守管理人員指揮為由，  
05 記原告小過乙支。原告對於被告此調動，於112年10月20日  
06 申請勞資爭議調解，並於112年11月8日調解不成立。後於11  
07 2年11月20日再次進行勞資爭議調解，惟仍調解不成立。原  
08 告於同日下午至被告公司請特休，然經被告事後變更假別為  
09 事假，且於112年11月23日以原告未依規定請假為由，記原  
10 告大過兩支，故原告復申請勞資爭議調解，並於112年12月1  
11 5日進行調解，而於調解當日，會議尚未結束，原告即接收  
12 被告以簡訊通知，並以勞基法第12條第1項第4款之規定為  
13 由，終止兩造間勞動契約。然兩造間之勞資爭議事件尚在調  
14 解中未結束，則被告解雇顯已違勞資爭議處理法第8條前  
15 段，解雇自屬違法不生效力。再被告以附表所示編號2、3、  
16 4、5違規事實及違反工作規則為由對於原告記大過部分，亦  
17 是同一事實重複記過，顯見被告之記過處分及解雇均不合  
18 法；末被告未給付原告108年及112年度各1個月、2個月年終  
19 獎金，金額合計36萬元以及提撥違法終止後之勞工退休金  
20 等，爰提起本件訴訟等語。

21 (二)並聲明：

- 22 1、確認兩造間僱傭關係存在。
- 23 2、被告應自112年12月16日起至原告復職之日止，按月於次月5  
24 日給付原告120,000元，及自各該給付日之翌日起至清償日  
25 止，按年息百分之5計算之利息。
- 26 3、被告應給付原告360,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即113  
27 年4月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 28 4、被告應自112年12月16日起至原告復職之日止，按月提繳7,2  
29 54元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。
- 30 5、願供擔保，請准宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)因原告111年度績效為乙等，原告主管即訴外人何立偉於112  
02 年5月24日為原告擬定至112年11月底工作改善計畫，希冀透  
03 過工作改善計畫使原告能發揮其所長，並陸續以會議、電子  
04 信件向原告說明工作改善計畫內容，惟原告拒絕接受工作指  
05 派及執行工作改善計畫，且亦缺席工作改善情況評核會議。  
06 經何立偉多次提醒並改與改善時間，原告仍置之不理。又原  
07 告有未依被告「員工出勤管理作業程序書」之規定請假，經  
08 主管提醒後，仍未依規定請假。另被告於112年10月3日向全  
09 體員工公告支援化成生產部工作，請各部門同仁與主管協助  
10 支援，惟原告不予回應且亦未依指示前往支援工作。原告上  
11 開違規事實(詳如附表所示)，一年內經被告記大過四支、小  
12 過乙支，且依附表所示各編號時間序、違規事實及記過理由  
13 均非同一事實亦非重複處罰，由上可知，原告之違規及記過  
14 處分，顯已違反被告公司工作規則，且情節重大，符合勞基  
15 法第12條第1項第4款所規定之違反工作規則且情節重大，被  
16 告自得依法終止兩造間之勞動契約。再被告係於112年12月1  
17 5日調解會議結束後，始終止兩造間之勞動契約，自無違反  
18 勞資爭議處理法第8條，則被告所為之解僱處分，顯係於法  
19 有據。

20 (二)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准免為  
21 假執行。

22 三、兩造不爭執事項：

23 (一)原告自107年9月25日起受雇於被告，擔任資深經理，每月薪  
24 資為120,000元。

25 (二)112年6月原告拒絕被告公司之「工作改善計畫」。

26 (三)112年10月17日被告公司公告對原告記小過乙支(卷一第227  
27 頁)。

28 (四)112年11月23日被告公司公告對原告記大過二支(卷一第313  
29 頁)。

30 (五)112年12月15日被告公司公告對原告記大過二支(卷一第319  
31 頁)。

01 (六)112年12月15日被告公司依工作規則第5.8.2.4.18之規定及  
02 勞基法第12條第1項第4款為由，終止系爭勞動契約(卷一第4  
03 1頁)。

04 (七)兩造曾於112年11月8日在南科管理局進行勞資爭議調解，然  
05 調解不成立。復曾於112年11月20日在臺南市政府勞工局轉  
06 介社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會進行勞資爭議調  
07 解，惟調解不成立。又曾於112年12月15日在臺南市政府勞  
08 工局轉介社團法人臺南市勞資權益推廣教育協會進行勞資爭  
09 議調解，當日調解不成立(卷一第43-48頁)。

10 (八)被告公司因違反勞資爭議處理法第8條之規定，經國家科學  
11 及技術委員會南部科學園區管理局科處罰鍰，並經被告提出  
12 訴願(卷一第53頁)。

#### 13 四、兩造爭執事項：

14 (一)原告請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

15 1、被告公司以原告一年內累積4大過、1小過，依工作規則第5.  
16 8.2.4.(18)規定終止系爭勞動契約，有無理由？

17 2、被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契  
18 約，有無理由？

19 (二)被告公司解雇原告是否違反勞資爭議處理法第8條而違法無  
20 效？

21 (三)原告請求被告公司自112年12月16日起至復職日止，按月於  
22 次月5日給付120,000元暨各期給付法定遲延利息，有無理  
23 由？

24 (四)原告請求被告公司提繳自112年12月16日起至復職日止，按  
25 月提繳勞退金7,254元至原告之勞工退休金專戶，有無理  
26 由？

27 (五)原告請求被告公司給付360,000元，及自起訴狀繕本送達翌  
28 日即113年4月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利  
29 息，有無理由？

#### 30 五、得心證之理由：

31 (一)原告請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

01 1、被告公司以原告一年內累積4大過、1小過，依工作規則第5.  
02 8.2.4.(18)規定終止系爭勞動契約，有無理由？

03 (1)依被告公司工作規則第5.8.2.4.(18)之規定，懲罰：區分為  
04 申誡、記過、記大過、降調及開除五種。一年內累積滿三個  
05 大過者，予以開除處分，此有被告公司工作規則附卷可查  
06 (見卷一第306-307頁紅色螢光筆所示)。

07 (2)被告主張原告於在職期間，有如附表所示之違規事實，經被  
08 告分別於附表所示時間及所載工作規則之規定分別記1支小  
09 過及4支大過，並提出如備註欄所示之證據，茲分別一一說  
10 明如下：

11 ①編號1部分：

12 (1)被告公司於112年10月3日公告「啟動全公司量能改善計畫  
13 支援前線之動員令，每一個部門同仁與主管都能參與一份  
14 力量後」，原告主管何立偉隨即於112年10月4日寄發電子  
15 郵件將原告列入支援值班表內，並載明「班表記載人員請  
16 依照表內日期時間前往支援」，此有電子郵件附卷可查  
17 (卷一第215-217頁)。然原告在未事先告知被告情形下，  
18 連續兩日未依班表所列時間前往支援，被告遂於112年10  
19 月12日以電子郵件通知原告，並要求原告務必配合並執  
20 行，此有電子郵件附卷可查(卷一第221頁)。由上可知，  
21 原告確實於收到公司支援排班表後並未依班表規定前往支  
22 援，且未事先告知主管及請假，確實已符合被告工作規則  
23 5.8.2.2.(4)不依規定擔任指定之勤務、不遵從管理人員指  
24 揮之規定，應記過1支之規定(卷一第306頁)。

25 (2)原告對此抗辯其誤以為該支援是依照個人意願前往支援，  
26 並無強制性云云。惟查：上開電子郵件文字，乃要求公司  
27 員工依班表時間前往支援，並無任何記載「可依個人意  
28 願」選擇參加與否之文字記載；且原告隔日對於被告缺席  
29 通知回覆公司內容：「請務必尊重個人的意願和身體狀況  
30 是否能配合，從未與我協調與溝通讓我一直感到霸凌欺  
31 壓」(卷一第223頁)，均未提及其誤以為是依個人意願自

01 行參加無強制性云云。顯見原告此部分主張並不可採。

02 (3)再原告主張自112年10月起身體不適，無法配合云云(見卷  
03 二第251頁)。惟查，若原告真有身體不適，本應事先或  
04 依規定請假，使被告公司得以另行派員支援或代理。然顯  
05 然原告並未事先請假即逕以連2日缺席方式處理，此將造  
06 成支援工作臨時出現缺口，確實妨礙公司運作，亦不符合  
07 職場倫理。是以，原告即便有身體不適，亦應事先請假或  
08 告知，以方便被告公司調派人力補足缺口，然其捨此途  
09 徑，逕行缺席。本院認被告以原告符合工作規則5.8.2.2.

10 (4)不依規定擔任指定之勤務、不遵從管理人員指揮之規  
11 定，應記過1支之規定，為有理由。

12 (4)再原告主張此調派支援不尊重原告專業且有針對性，是職  
13 場霸凌云云。惟查：該支援工作乃是協助製程目檢及包  
14 裝，且並非僅有原告支援，比原告更高部門主管陳昭興亦  
15 在支援名單，1周約3個半天，此有電子郵件附卷可查(卷  
16 一第217、219、225頁)為證，此目檢為後端簡易工作，  
17 以原告專業是非難以負荷，再被告公司員工甚至位階高於  
18 原告主管亦在支援行列，似無特別針對及霸凌原告，原告  
19 並未提出其他證據推翻被告此部分抗辯，自不可採。

20 ②編號2部分：

21 (1)又被告因原告2022年度績效為乙，被告於112年5月24日通  
22 知為原告擬定改善計畫，期間為112年6月至112年11月24  
23 日，其中有輔導面談會議，但面談會議期間，原告不滿上  
24 開改善計畫，對主管直言「指派工作給我，是公司對我的  
25 霸凌，我已經被公司霸凌3、4年了」；並拒絕公司工作指  
26 派及績效輔導，此有電子郵件2紙附卷可查(見卷一第255-  
27 257頁)；再被告於112年9月20日指示原告就「改善組裝L  
28 8及L9製程內電池刮傷&撞傷」之工作設定改善目標並提出  
29 報告，但原告並未於期限內提出報告，經被告分別於112  
30 年9月25日、26日及10月3日多次催告後，原告直接拒絕交  
31 付報告，並指責被告霸凌、打壓、藉勢藉端亂搞等語，此

01 有電子郵件附卷可查(卷一第259-267頁)。再就編號4、5  
02 懲處行為部分，被告主張原告有編號4、5之違規事實，亦  
03 同上開上開情形，即被告分別指示原告112年11月16日起  
04 至同年月30日以及延長工作改善期間即112年12月1日起至  
05 同年月14日之工作改善計畫，但原告均拒絕配合，拒絕理  
06 由均是被告公司霸凌原告云云。為此，被告分別以違反工  
07 作規則第5.8.2.2(4)不依規定擔任指定之勤務，不遵守管  
08 理人員指揮以及第5.8.2.3(12)違反5.8.2.1)或5.8.2.2)  
09 各款之規定，屢誡不遵者分別各記大過1支，此為原告所  
10 不爭執(見卷二第260頁紅色螢光筆所示)，自堪信為真  
11 實。衡諸勞動契約本為勞工受有薪資對於雇主提供勞務，  
12 並接受雇主指揮監督。本件原告每月薪資高達12萬元，並  
13 非屬低薪，本應對於工作克盡職責，對於被告未達績效改  
14 善計畫本應配合，有疑義應本於理性溝通，不得動輒指控  
15 公司霸凌。然原告不思此途，對於編號2、4、5不同階段  
16 之工作改善計畫均拒絕配合執行，反均指責被告公司霸凌  
17 藉勢藉端亂搞，此顯已破壞職場紀律及雇主勞動指揮經營  
18 權，本院認原告之行為確實已符合被告工作規則5.8.2.2  
19 (4)及5.8.2.3(12)之規定，被告就編號2、4、5之違規事實各  
20 處以大過1支處分，為有理由。

21 (2)至於原告抗辯編號4、5為同一事件，重複處罰云云。惟查  
22 依附表編號4、5所載違規事實，雖均屬工作改善計畫，但  
23 乃不同期間之工作改善計畫，此有附表所載違規事實時序  
24 表可查，自非屬同一事件，是原告主張被告針對同一事件  
25 重複記過云云，並不可採。

26 (3)再依被告工作規則第5.8.2.4(18)規定1年內累積滿3個大  
27 過即可予以開除處分(卷一第306-307頁紅色螢光筆所  
28 示)，就編號4、5部分，即便不能依前、後不同時間序分  
29 開處以2個大過，而僅能處1支大過云云。然原告就編號  
30 2、3(如後述)、編號4違規事實及處分，已達3支大過，亦  
31 已符合一年內累積滿3個大過，得開除之規定，故原告此

01 部分主張為無理由。

02 ③編號3部分：

- 03 (1)被告主張原告於112年11月3日未上班，亦未以任何形式請  
04 假，為此被告以電子信件通知原告限期11月6日17：00前  
05 請假，否則以曠職論。原告收受信件後於112年11月3日下  
06 午18：34始填單請假，此為原告所不爭執，並業據被告提  
07 出電子郵件1件附卷可查(卷一第489頁)，自堪信為真  
08 實。又被告主張原告於112年11月8日特休1日及112年11月  
09 20日事假4小時均未事先請假，此為原告所不爭執。經  
10 查：被告公司「員工出勤管理作業程序書」5.6.2規定：  
11 「員工請假應事前覓妥職務代理人，依權責劃分表之規定  
12 呈准後，始予准假」；5.7.1規定：「特別休假應於年初  
13 事先排定當年度核定之特別休假，且事先聲請並經權責主  
14 管核可後始可離開工作崗位，不得於事後補辦請假手續。  
15 事後補辦請假手續者應改請事假」、5.7.2規定：「特別  
16 休假經排定後須變更日期者，應於休假之前提出，並經權  
17 責主管核可後，始為有效」，此有作業程序書1紙附卷可  
18 查(卷一第329頁)。由上可知，無論特休或事假都應在休  
19 假前先提出，並經核可後始為有效。本件原告就112年11  
20 月3日、同年月8日及同年月20日均未事先請假，確實已違  
21 反被告公司所頒布員工出勤管理作業程序書之規定甚明。
- 22 (2)雖原告抗辯上開病、事及特休假雖未事先請假，但原告事  
23 後均有准假且11月8日及20日的事假及特休假是因為要勞  
24 資調解被告事先知悉原告會出席，故以原告違反請假規則  
25 記過，顯不合法云云。惟查，原告有無事先請假，與事後  
26 准假或事先知悉原告要請假，是屬兩事，不可混為一談，  
27 反果為因。本件原告從編號1開始就已有不事先請假缺席  
28 之紀錄，被告也多次告誡原告改進。惟原告不思改進，仍  
29 屢次挑戰公司規定，自不可取。況公司管理監督對於同仁  
30 須有一致性，若容許同仁不按規定請假動輒網開一面，日  
31 後如何要求其他同仁遵守規定？故本院認無論被告公司事

01 後有無准假或者公司是否知悉原告要請假，此均不影響原  
02 告必須遵守被告所頒布「員工出勤管理作業程序書」關於  
03 請假之規定，其抗辯自不可採。

04 2、被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契  
05 約，有無理由？

06 (1)按勞基法第十二條第一項第四款規定，勞工有違反勞動契約  
07 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判  
08 斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態  
09 樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生  
10 之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間  
11 關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲  
12 戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重  
13 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成  
14 相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段  
15 而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節  
16 重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律  
17 之建立，此有最高法院104年度台上字第1227號判決可資參  
18 照。

19 (2)經查：本件原告就附表所示違規事實，在編號1、2、3、4之  
20 違規事實期間，被告公司有給予半年期間進行績效改善，並  
21 多次提醒原告不得缺席支援工作，及按時提出績效改善報告  
22 及依規定請請假等情，已如前述。惟被告不僅消極不予配  
23 合、事先未告知即缺席，對於主管提醒動輒指摘職場霸凌、  
24 藉勢藉端亂搞云云。本院認原告已無理性溝通之空間，其違  
25 反工作規則之具體事項，係嚴重影響內部秩序紀律之維護，  
26 足以對被告及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇  
27 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者。是本院認  
28 被告依工作規則及勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭  
29 勞動契約，為有理由。

30 (二)被告公司解僱原告是否違反勞資爭議處理法第8條而違法無  
31 效？

01 1、按權利事項之勞資爭議，依本法所定之調解程序處理之；勞  
02 資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇  
03 業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方  
04 不得因該勞資爭議事件而罷工、怠工或為其他影響工作秩序  
05 之行為。勞資爭議處理法第五條第一項、第七條、第八條分  
06 別定有明文規定。上開立法目的旨在保障合法之爭議權，並  
07 使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，  
08 從而，依該條之立法目的，權利事項勞資爭議經調解不成  
09 立者，已難期待爭議當事人冷卻其爭議，否則，任何一方在  
10 即將採取爭議手段之際，他方得隨時申請調解，使對方之爭  
11 議行為陷於不可能，自非勞資爭議處理法第7條、第8條規定  
12 冷卻期間之目的。故此，本院認勞資爭議處理法第8條所謂  
13 「調解期間」應指勞資爭議之調解已經確定不成立者，冷卻  
14 期避免爭議擴大之目的已確定不能，自應認勞資爭議處理法  
15 第8條調解期間已終結，此先予敘明。

16 2、經查：本件被告抗辯原告於112年11月24日申請勞資爭議調  
17 解，財團法人台南市勞資權益推廣教育協會於112年12月15  
18 日召開勞資爭議調解委員會，當日調解兩造當事人均有到  
19 場，會議進行至上午10時30分已確定調解不成立後，簽立調  
20 解不成立結果後，交付兩造簽名，此有調解紀錄附卷可查  
21 (卷一第157頁紅色螢光筆所示部分)。足見，112年11月25  
22 日上午10時30分兩造均已親自出席並知悉調解結果確定不成  
23 立，故此，勞資爭議處理法第8條立法目的所謂冷卻期避免  
24 爭議擴大之目的已終止，被告於112年12月15日上午11時35  
25 分以勞基法第12條第1項第4款向原告為終止勞動契約(卷一  
26 第237頁黃色螢光筆所示部分)之意思表示，並無違反勞資  
27 爭議處理法第8條之規定，是被告終止勞動契約於法有據，  
28 應准許之。至於國家科學及技術委員會南部科學園區管理局  
29 於113年10月4日所認定所謂「調解期間」為調解紀錄送達雙  
30 方當事人之日止(見卷2第72頁)之見解，並不拘束法院本於  
31 法律確信之認定，自不為本案所採。

01 (三)原告請求被告公司給付360,000元，及自起訴狀繕本送達翌  
02 日即113年4月18日起至清償日止，按年息百分之5計算之利  
03 息，有無理由？

04 1、原告主張被告在109年4月僅發原告1個月年終獎金，而非依  
05 往例2個月年終獎金；以及未給付112年度2個月之年終獎  
06 金，故請求合計3個月共36萬元云云。

07 2、就112年度年終獎金部分：

08 經查：兩造所簽訂聘用書就年終獎金之規定為：依全年到職  
09 月數(年度中到職者，按比例發放之)、出勤率及獎懲情形  
10 核給年終獎金。年終獎金以1個月月薪為限。員工於年終獎  
11 金發放日前離職者不予發放，此有聘用書1紙附卷可查(卷一  
12 第199頁)；再被告公司年終獎金核發辦法第5.1.2.3規定：  
13 年終獎金：依當年度年底之月薪為準，發給2個月月薪，並  
14 年於每年1月20一次發放；又第5.1.3.2規定：發放日不在職  
15 者，年節獎金不予發放，此有被告年節獎金核發辦法附卷可  
16 查(卷一第351頁)。由上可知，發放年終獎金日前已離職者  
17 不予發放。本件被告公司發放年終獎金日期在113年1月20  
18 日。而被告於112年12月15日已合法終止兩造勞動契約，依  
19 上開說明，原告自不符合請領112年到年終獎金之資格，其  
20 請求為無理由。

21 3、就108年度年終獎金部分：

22 經查：依被告於108年1月1日年節獎金核發辦法5.1.2年節獎  
23 金之核發標準如下：年終獎金發給2個月月薪為基準，其中1  
24 個月月薪以考勤紀錄核算，另1個月以功過紀錄核算，以上核  
25 算加總之後平均，分別於次年度農曆年前及4月薪資中發  
26 放。5.2.2.3在當年度內功過相抵其過大於功者，其年終獎金  
27 依下列規定以1個月薪資為基數數扣發之：(3)記過三次或記  
28 大過一次扣發獎金五分之三，此有被告年節獎金核發辦法附  
29 卷可查(見卷一第346頁)。而原告在108年8月間因業務督導  
30 疏失，致被告受有損失，經被告依公司規定懲處原告記大過  
31 一次，被告於108年9月5日公告原告違反工作規則第5.8.2.

3.7規定記大過一次，此有公司公告1紙附卷可查(卷一第353-355頁)。故此，被告依 2019/1/1 年節獎金核發辦法第5.2.1、5.2.2.3)(3)規定，經扣發年終獎金五分之三，且與考勤紀錄平均核算後，就108年之年終獎金，被告依前述規定於109年核發原告1個月年終獎金，為有理由。故此原告另請求108年度1個月年終獎金為無理由。

六、綜上所述，原告主張被告終止系爭勞動契約不合法，為無理由，故此，其請求確認兩造間僱傭關係存在；自112年12月16日起至原告復職之日止薪資本金及利息；年終獎金36萬元本金及利息；自112年12月16日起至原告復職之日止，按月提繳勞退金至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶等，均無理由，應予駁回。又原告之訴，既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所附麗，爰併予駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果均無影響，爰不另一一論述。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 114 年 5 月 23 日

勞動法庭 法官 田玉芬

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 114 年 5 月 24 日

書記官 黃紹齊

附表：

編號	懲處日期	違規事實	違反之工作規則、懲處內容	備註
1	112年10月17日	原告自112年10月11日至同年10月17日拒絕依主管指示，支援化成生產部檢視生產線電池外殼有無污漬並以布擦拭之工作。	①原告違反工作規則第5.8.2.2(4)。 ②記小過乙支。	112年10月3日網頁公告、112年10月4日何立偉電子郵件、112年10月6日黃盈笛信件、112年10月12日化成生產部

				人員回覆信件、112年10月13日何立偉信件、112年10月13日原告信件、112年10月17日何立偉信件(卷一第215-225頁)、懲處公告(卷一第227頁)
2	112年11月23日	原告自112年6月起至113年11月15日，拒絕依主管指示執行工作改善計畫相關內容，經主管多次提醒並指示原告執行工作改善計畫及給予改善時間，原告仍拒絕執行。	①原告違反工作規則第5.8.2.2(4)、第5.8.2.3(12)。 ②記大過乙支。	電子信件(卷一第255-293頁)、112年11月23日懲處公告(卷一第313頁)
3	112年11月23日	原告未依被告「員工出勤管理作業程序書」規定事先請假即未出勤，嗣經主管提醒，原告仍置之不理。	①原告違反員工出勤管理作業程序書第5.6.2、第5.7.1；工作規則第5.8.2.2(3)、第5.8.2.3(12)。 ②記大過乙支。	112年11月3日、11月13日何立偉電子信件(卷一第289頁)、員工出勤管理作業程序書、112年11月8日假單、112年11月20日何立偉電子信件(卷一第325-339頁)、112年11月23日懲處公告(卷一第313頁)
4	112年12月15日	原告自112年11月16日起至同年月30日，拒絕依主管指示執行工作改善計畫相關內容，經主管多次提醒並指示原告執行工作改善計畫及給予改善時間，原告仍拒絕執行。	①原告違反工作規則第5.8.2.2(4)、第5.8.2.3(12)。 ②記大過乙支。	112年11月24日、11月30日何立偉電子信件(卷一第315-317頁)、112年12月15日懲處公告(卷一第319頁)
5	112年12月15日	被告延長原告工作改善期間至112年12月，然原告自112年12月1日起至同年月14日，拒絕依主管指示執行工作改善計畫相關內容，經主管多次提醒並指示原	①原告違反工作規則第5.8.2.2(4)、第5.8.2.3(12)。 ②記大過乙支。	112年11月30日、12月7日、12月14日何立偉電子信件(卷一第317、321-323頁)、112年12月

(續上頁)

01

		告執行工作改善計畫及給予改善時間，原告仍拒絕執行。		15日懲處公告 (卷一第319頁)
--	--	---------------------------	--	----------------------