臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上字第36號

上　訴　人　鄭銘元

訴訟代理人　謝育錚律師

被上訴人　　奇美實業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許春華

訴訟代理人　連冠璋律師

　　曾怡靜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年10月29日臺灣臺南地方法院109年度勞訴字第134號第一審判決提起上訴，本院於112年1月11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、本件上訴人主張：伊於民國92年8月18日起受僱於被上訴人擔任技術師，自109年7月起每月薪資為新臺幣（下同）3萬7,800元、伙食費2,400元，合計4萬200元。詎被上訴人竟於109年7月31日，以伊有本質學能不足、屢犯工安規範、不服從主管之指揮監督、擾亂職場秩序等情事，認有確不能勝任工作之事由，而依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定（下稱系爭規定），預告將於109年8月31日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。惟被上訴人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款評價對象，否則將規避解僱應符合情節重大及除斥期間之限制。縱認伊有違反工作規則之情事，惟被上訴人並未對伊為懲處，足見情節輕微，亦不符合勞基法第12條第1項第4款規定。又被上訴人如認伊不適任所擔任之工作，應透過調職、懲戒等其他較輕微處分，或進行相關在職訓練，促使伊增進

主觀態度與客觀職能要求，然被上訴人均未為之，顯不符合平等待遇原則及解僱最後手段性原則，被上訴人終止系爭勞動契約自屬違法。系爭勞動契約既未經合法終止而仍然存在，被上訴人即應按月給付薪資等情。爰依系爭勞動契約法律關係，求為確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人應自109年9月1日起至回復上訴人職務前一日止，按月於次月之5日給付4萬200元，及自各期應給付之翌日起算法定遲延利息之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造僱傭關係存在。㈢被上訴人應自109年9月1日起至回復上訴人職務前一日止，按月於次月之5日給付上訴人4萬200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。

二、被上訴人則以：伊公司為化學工廠，非常注重製程及工安，自上訴人任職以來，曾因本職學能不足，且不適合輪班，多次被其主管提報不適任而調至不同單位或調整工作內容。又因上訴人有如附表一所示本職學能不足、屢次違反工安規範、不服從主管之指揮監督、擾亂職場秩序等確無法勝任工作之具體情事，經其主管於107年10月12日、109年5月11日、109年6月17日屢次訪談勸導改善無效，且駐廠心理諮商師於109年6月5日面談結果，顯示其身心狀態確已不適任所擔任之工作，最終不得不以資遣方式解僱上訴人。伊依系爭規定終止系爭勞動契約，自屬合法，且無違反平等待遇原則及解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠上訴人於92年8月18日至被上訴人公司任職，於109年8月31日經被上訴人資遣離職，離職時被上訴人給付上訴人資遣費53萬812元，上訴人於離職前6個月總收入為26萬4,304元，平均每月工資為4萬4,051元。

㈡上訴人於92年8月18日初入被上訴人工作時，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日經被上訴人資遣離職。

㈢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。

㈣被證1-1、1-3、1-4、1-6、1-7（見原審卷43至46、49至50、51、55、57頁）為上訴人所自行書寫提出交付予被上訴人。

㈤兩造對原證1至10、被證1-9形式上不爭執。

四、兩造爭執事項：

㈠被上訴人主張上訴人有如附表一所示對於所擔任之工作確不能勝任之情事，是否可採？

㈡被上訴人依系爭規定將上訴人資遣解僱，是否適法？上訴人主張有違反平等待遇原則及解僱最後手段性原則，是否有據？

㈢上訴人依系爭勞動契約法律關係，請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人自109年9月1日起至回復上訴人職務前一日止，按月於次月之5日給付上訴人4萬200元，及自各期應給付之翌日起算之法定遲延利息，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠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。本件被上訴人以上訴人不能勝任工作為由，依系爭規定向上訴人預告終止系爭勞動契約，兩造就其間僱傭關係是否仍然存在既有爭執，足致上訴人之私法上法律地位存在不安之危險，且此種不安危險之狀態，客觀上得以確認判決將之除去，則上訴人提起本件確認僱傭關係存在之訴部分，堪認有確認利益，先予敘明。

㈡關於兩造爭執事項㈠部分：

1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，為系爭規定所明定。所謂「確不能勝任工

作」，係指勞工於客觀上之學識、品行、能力、身心狀況等方面，有不能勝任工作之情形，或勞工於客觀上有能為工作，但主觀上不為之違反勞工應忠誠履行勞務給付義務之情形而言。

2.被上訴人主張上訴人有本職學能不足、屢次違反工安規範、不服從主管之指揮監督、擾亂職場秩序等無法勝任工作之具體情事等節；為上訴人所否認，並質以：伊之調動為例行性調動，縱認伊有違反工作規則，亦屬情節極為輕微，伊為認真負責之員工，並無無法勝任工作之情事等語。經查：

⑴被上訴人主張上訴人有本職學能不足之情事：

①被上訴人主張上訴人有如附表二所示時間、原因之調職情形，根據證人嚴啟仁於原審證稱：上訴人是我以前在5001LBR造粒課的同事，我是5001LBR造粒課的副課長，上訴人前單位的主管。上訴人在107年11月前是在5001LBR造粒課，之後才調到10001LBR造粒課。因為上訴人的品德，工作能力及人際關係等種種因素，評估上訴人在5001LBR造粒課不適用，有向公司提出不適用將上訴人調離的申請，及不適用的報告及訪談紀錄等語（見原審卷第373頁）；證人李建軍於原審證述：我是上訴人107年10月之後的主管，職稱是10001LBR造粒課副課長，一直到上訴人離開公司。我於107年10月1日接到上訴人要調到我的單位時，我就知道上訴人在前單位有違紀的情況，才調到我的單位要做調整等語（見原審卷第376頁）；及參酌：①上訴人於107年10月12日接受訪談時表示：伊歷年單位為PSP-> SA-> 5001LBR（造粒課）-> 10001LBR（造粒課）-> 5001LBR（造粒課）。PSP職缺調動原因：此單位為連續式製程，學習能力不足，無法勝任工作。SA職缺調動原因：成品面板無放置好，造成機械損壞、產能損失，調離單位等語（見原審卷第43至45頁訪談紀錄）；②上訴人於109年6月17日接受被上訴人面談時表示：「（西元）2003年進入12002PSP，因為對連續性製程、反應溫度控制等不熟悉，因

此被主管調至押板，在押板時因操作不慎造成設備損壞，因此被調到LBR造粒課來。到LBR之5001LBR造粒與10001LBR造粒之間來回調動。」等語（見原審卷第47至48頁人員面談紀錄表）；③5001LBR造粒課班長施德壽於106年8月6日簽呈略以：上訴人在工作上服從性及配合度差，致伊在工作上及管理上推動有嚴重困擾等語（見原審卷第59至60頁單位主管施德壽106年8月6日簽呈），顯非無稽，要屬可信。上訴人質以伊之調動為例行性調動云云，為不足採。

②被上訴人主張其生產五處推行人員精進專案，上訴人係負責程序最為單純之清查管架上消防水管，然其提交4次皆未合格。上訴人之工作表現，並未符合其年資職等等節，已據證人李建軍於原審證稱：被證1-3人員面談紀錄表是我跟上訴人做的，被證1-3人員面談紀錄表中「第1、單位近期推行五處人員精進專案，安排鄭員（上訴人）清查管架上消防管線，該管路相對最為單純，可是提交4次都未合格，可見對事情草率及不重視」，因這是第一階段的第一單元，消防管路都是每個員工應該了解的，我當初請上訴人做消防管線的清查，上訴人提交給我4次都未合格，第4次我就請上訴人直接交給證人吳忠能。依據被證1-3人員面談紀錄表第2點，上訴人不曾自行操作過製程設備，因班長不放心讓上訴人自行操作，部門裡的技術員、技工都會獨立操作製程設備，只有上訴人沒有辦法自行操作等語（見原審卷第380至381頁），且依被上訴人109年5月11日人員面談紀錄表之面談結論（改善目標、內容）欄記載：①上訴人必須達到課內人員精進計畫之進度，安排再進行一次管路巡查（PA管），5/31日前提交。②抽查P&ID圖修定與查看之能力。③觀察指派任務時是否有推諉之情況等語（見原審卷第49至50頁）；稽以上訴人嗣於同年月29日提出「清查儀錶管路心得」報告，並於自我評價欄記載：「以上給予自己60分，因尚有不足努力的空間，且虛

心求知不足之處，充實自己，以便能獨立完成上級交付的工作任務」等語（見原審卷第51頁），足認被上訴人所述上訴人之工作表現，未符其年資職等應有之表現，精進表現仍落後，並非虛妄，為可採信。

⑵被上訴人主張上訴人有屢次違反工安規範之情事：

①被上訴人主張上訴人於106年6月18日穿拖鞋進行V-707廢水池撈粉作業，未依規定穿戴防護器具；106年12月11日，違規行走封鎖線邊緣，致有墜落風險；107年2月17日至同年3月13日生產Q膠期間，未在生產結束將2S-731內OFF料出清至250tonSILO，於同年4月26日再次生產Q膠時，忘記第一車把2S-731輸送，隔天經同事陳柏志提醒，於同年4月28日才把8RQ2F1310FF料出清入槽車17噸多；107年5月有兩次未依規定為作業紀錄（集塵桶作業紀錄、槽車作業紀錄，檢點不確實）等情，已據提出上訴人106年7月9日說明書（見原審補字卷第47頁）、上訴人說明事發經過資料（見原審補字卷第45頁）及當時單位主管嚴啟仁106年8月7日簽呈（未送出）（見原審卷第53頁）為證，且經證人嚴啟仁於原審證稱：上訴人在清理廢水池的時候穿拖鞋，正常要穿雨鞋，因為水溫高達90度，為了保護員工，所以要穿防護器具，上訴人沒有依規定穿防護器具，上訴人的工作習慣已經違反工安。上訴人違反公司規則，本來要送懲處，但上訴人哀求我們不要送，我們想說給上訴人機會，所以才沒有送懲處。上訴人擅自闖入工事圍籬，造成危險，我問他，上訴人還說我走習慣了，上訴人是運氣好才沒有發生事故。後來我又指派上訴人做成品調撥，但我發現上訴人表格都沒寫或亂寫，對上訴人的工作表現我們都做異常報告，有一直輔導上訴人，希望上訴人改善，但上訴人都無法接受等語（見原審卷第373至376頁），而上訴人對於其於前揭日有上述行為亦不爭執（見本院卷二第177頁），堪信為真實。

②被上訴人又主張109年5月8日，上訴人對施工人員安全帶

未正確鉤掛，竟未予以制止，主管糾正上訴人未做好安全人員責任，上訴人竟以糾正廠商會被打作為回覆乙情，已據提出上訴人簽名之109年5月11日人員面談紀錄表為證（見原審卷第49至50頁），且經證人李建軍於原審證稱：109年的時候，有請上訴人去擔任臨時性安全衛生的監看人員，上訴人有看到廠商不遵守安全紀律時，卻未糾正廠商，我有問上訴人，上訴人說他如果糾正廠商他會被打，我跟上訴人說你今天的職責就是要維護工廠安全，會自行臆測會被打，這樣並沒有做到監督工安衛生的任務，置公司於危險狀態等語（見原審卷第377頁），應可採信。上訴人雖否認其有回稱如糾正廠商會被打，並提出伊與廠商109年5月29日、同年6月2日、3日、17日LINE對話紀錄為憑（見本院卷一第507至511頁），惟依上開LINE對話內容，僅係上訴人與某特定廠商為工單聯絡事宜，並不足為有利上訴人之認定。至於被上訴人主張上訴人於109年5月9日，另自訂工作守則欲要求廠商簽名遵守云云，雖據證人李建軍於原審證稱：當初發生承攬商違紀時，上訴人寫了1張他自訂給廠商的工作規定，而不依照公司的規定，這會造成管理上的困擾等語（見原審卷第378頁），然觀之前揭109年5月11日人員面談紀錄表並未提及此事，且上訴人於109年5月9日亦未出勤（見本院卷一第347頁出勤紀錄），是被上訴人此部分主張，尚難遽信。

③被上訴人再主張上訴人於109年7月10日擔任安全人員監督承攬商配管，當日作業為廠區外管架上RT07風管與公用管線製作安裝（作業類別為高架、暗火、明火、自走車等高危險性作業），詎於當日13時36分至15時50分間擅離職守，回到廠區內從事非指派工作，導致施工現場無安全人員監管乙情；雖經上訴人陳稱伊於109年7月10日係經林恩平班長允許前往協助其他同仁處理積料，伊見協力廠商尚未施工，乃要求協力廠商要施工前，務必通知伊返回施工現場監督云云。惟查：

①參諸證人林恩平於本院審理時證稱：依照本院卷二第33頁安全工作許可單左下角現場安全監視人員有鄭銘元的簽名，代表他是當天的現場安全監視人員。一般現場安全監視人員的工作內容，要依安全規定，看廠商能否施工，他要負責他們的安全。當天我在處理積料問題時，上訴人有跑回來，我跟他講你應該回去做你的事情，我趕了他就走開，但來來去去，還是都有出現，他平常時就這樣，你講了他也不會聽，可是他當天的工作很重要，非得走，當下我自己也忙，我也沒辦法盯著他。上訴人監工那個施工地是新增的點，增設過程要配管路，那是危險的工作，所以需要有安全人員監工，關係到安全是最重要的事等語（見本院卷二第72至77頁），及觀之上訴人109年7月14日書寫擅自回廠支援處理積料報告自承：如當班班長未呼叫請求回廠支援工作，絕不擅自回廠支援，堅守個人當日應盡施工工程監工崗位等語（見原審卷第55頁），足認被上訴人主張上訴人於109年7月10日13時36分至15時50分間擅離職守，回到廠區內從事非指派工作，導致施工現場無安全人員監管，為可採信。

②次依被上訴人提出危害辨識暨工作安全檢核表及動火作業前安全告知暨環境測定許可單之內容（見本院卷二第33至45、139至153頁），可知上訴人於109年7月10日8時起至12時止及13時起至17時止，須對於可能危害因素進行安全衛生措施之確認，且負有在場監視現場工作人員安全之義務，並於作業後30分鐘重新確認作業現場環境是否正常。又依證人即承攬廠商（協力廠商）安衛人員蕭雅慈於本院審理時證稱：依照被上訴人規定，協力廠商施工時，需要監工人員在場，而且是要簽完單才可以施工。被上訴人安全人員要顧師傅安危，如果安全人員不在場，正常程序是要等他回來才能繼續施工，因為有動火作業。我沒有印象是否有發生過上訴人不在場，而協力廠商自行施工的情形，我不知道上訴人有沒有被叫回去等語（見本院卷二第

20至22頁），稽之證人蕭雅慈所證上情，倘若上訴人果真有告知協力廠商（承攬廠商）要施工前，務必通知伊返回施工現場監督云云，證人蕭雅慈豈有可能不知上訴人有無回廠之理。且細究證人蕭雅慈所證依照被上訴人規定，協力廠商施工時，需要監工人員在場，如安全人員不在場，正常程序要等他回來才能繼續施工等語，顯屬工安規範之應然面，而非施工現場之實然面。又參以上訴人已自認當天協力廠商漏未通知而逕行施工，並諉稱此部分責任應在協力廠商，而非上訴人等語（見本院卷一第141頁），對照證人蕭雅慈證稱其無印象是否有發生過上訴人不在場，協力廠商自行施工等語，不無避重就輕之情形，自亦難以證人蕭雅慈所證上情而為有利於上訴人之認定。從而，被上訴人前開主張，堪信屬實。

④被上訴人復主張上訴人於109年7月14日穿拖鞋捲起褲管下班，經主管指示其換上安全皮鞋再下班，未獲置理乙節，已據提出照片及上訴人109年7月24日自書報告為證（見原審補字卷第48頁、原審卷第57頁），且經證人李建軍於原審證稱：109年7月上訴人有一次穿拖鞋捲褲管就要下班，上訴人說是因為下雨，但當時並未下雨，我們有指示上訴人要回去換安全皮鞋，但上訴人對主管的告誡置之不理等語（見原審卷第377頁），雖可採信。惟觀之上訴人當時係在停車棚準備下班，並非準備工作或在工地或生產廠區內，尚難遽認其行為有違反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之情形，至多僅能認上訴人於未下雨時，服裝儀容不整，經主管指正後，仍置之不理，而彰顯其對於公司管理紀律之服從性不佳。

⑶被上訴人主張上訴人有不服從主管之指揮監督之情形：

①被上訴人主張上訴人於106年8月間，不服從主管指令，且語帶威脅乙情，雖據提出造粒課班長施德壽於106年8月6日簽呈為證（見原審卷第59至60頁單位主管施德壽106年8月6日簽呈）。然依造粒課班長施德壽上開簽呈內容，固

可認上訴人之服從度及配合度差，惟斟酌上訴人向班長施德壽表示如果有問題的話，就要伊（施德壽）負責等語，雖可能使施德壽有上訴人語帶威脅語氣而不去做之主觀感受，然客觀上尚難認已達威脅程度。是被上訴人主張上訴人有不服從主管指令之情形，應可採信；至逾此範圍之主張，尚難遽採。

②被上訴人主張LBR造粒課人員組織編制包含主管1人，技術員即輪班成員為4班3輪（輪班人員之上下班時間分別為白班：8時至16時，小夜班：16時至24時，大夜班：24時至翌日8時），上訴人於106年9月調至常日班，僅1人，並未參與輪班，上下班時間為8時至17時。惟其於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等情，雖據提出上訴人108年8月1日至109年4月30日、109年5月4日至109年7月31日出勤紀錄為證（見本院卷一第347至348頁、卷二第135至138頁），且經證人李建軍於原審證稱：上訴人常常在下班後待在公司，我有指示上訴人要6點半離開公司，上訴人本來可以5點準時下班，但常常留到很晚，曾經留到9點，這會造成公司的困擾，我有問過上訴人原因，上訴人說他要在公司洗澡，我有跟上訴人說請他6點半離開公司，後來他有段時間就6點半離開。但上訴人要離職前，有其他員工反應常常會看到上訴人留在廠內，這會對小夜班同仁的困擾，且上訴人沒有報備單位主管就留在廠內，造成管理上的困擾，經多次口頭告誡上訴人，但上訴人都沒有改善，說要跟我簽切結書，說他在工廠內的任何安全都與我無關。上訴人有說他留在公司很晚的原因，是為了要完成證人吳忠能的教育訓練的工作，但我有跟上訴人說證人吳忠能的教育訓練只是1個活動，單位其他同仁也沒有因此加班而留到晚上，有一段時間持續留到晚上8、9點，如果全部員工都留到晚上9點，出勤就會亂套，且這個教育訓練其他員工也是利用工作之餘的時間完成等語（見原審卷第377至3

79頁），固可認上訴人於109年7月間下班後，經常於廠內逗留為真實。惟依被上訴人提出其教育訓練人員吳忠能就生產五處流體管架走勢圖IA繪製個人講評，其中對上訴人值得學習的特色之講評內容為：「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，看得出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」（見原審卷第159頁），足認上訴人所稱伊於109年7月間下班後留在廠內，係為完成吳忠能交辦之管路繪圖任務等語，應屬實情。然綜參上述各情，上訴人應係本職學能不足，致其為完成教育訓練之繪圖任務，需較其他員工花費更多時間而留在廠內，此舉雖造成被上訴人人事管理之困擾，然考其緣由，尚非無故滯留，故尚難認其係無故漠視被上訴人考勤管理制度之情形。

⑷被上訴人主張上訴人有擾亂職場秩序之情形：

①被上訴人主張上訴人於職場上散播同仁因操守被要求離職，葉姓班長自主健康隔離之不實謠言等情，雖據提出109年5月11日人員面談紀錄表為證（見原審卷第49至50頁）。惟依上訴人提出被上訴人工務總處懲處資料及上訴人與葉正和課長LINE對話紀錄內容（見本院卷一第163至165頁），尚難認上訴人有散佈不實謠言之情事。又依證人嚴啟仁於原審證稱：上訴人會講同事間的事情，會造成大家的摩擦等語（見原審卷第374頁），及上訴人於109年6月17日面談時亦表示伊再也不在上班時間說非公事事情等語（見原審卷第48頁），雖可見上訴人於職場上有談論他人是非之習性，但被上訴人並未舉證證明已達擾亂職場秩序之程度，是其前開主張，尚非可採。

②被上訴人又主張某日同仁疑似看到上訴人拿廠商物品，提醒上訴人，上訴人當下竟說要把同仁眼睛挖出來，有恐嚇之嫌乙節，已據提出109年5月11日人員面談紀錄表（記載主管事後求證廠商，廠商只是看上訴人協助一些事物，拿

些餅乾類供上訴人充飢，並無不可）為證（見原審卷第49頁），而依該次面談人員結論，上訴人已坦承上述情況，並表示願意改善，且於原審亦不爭執（見原審卷第121頁），足認被上訴人上開主張，應可採信。上訴人嗣於本院改稱其於該次面談紀錄表上簽名，係因當時仍在被上訴人公司任職，乃未多作辯駁而予以簽名云云，難認可採。

⑸上訴人雖質以被上訴人前揭所述有據之工作缺失部分，係事出有因，諸如106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污水；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等語。然查，就未著防護器具進行廢水池清理作業部分，被上訴人基於維護勞工在化工廠區工作安全之考量，要求上訴人應穿戴防護器具，顯有必要性，惟上訴人僅穿著拖鞋即進行清理作業，顯然違反工作規則。又就擔任安全人員擅職職守一事，上訴人之本職工作為協力廠商施工現場之安全監視人員，其應在本職工作善了後，若有餘力再行協助其他同事，而非任意棄施工現場安全於不顧。故上訴人所稱上開違失情事之緣由，顯非正當可採。

⑹上訴人雖另質以伊歷年來任職期間表現良好，積極學習各種從業所需技能與專業知識，於92年至106年間參與輪班工作，又設計台車，為RQ廠與Q庫輸送系統試俥運轉，及於105或106年間，至被上訴人公司內演藝廳等場所分享回摻經驗，並已通過吳忠能高工之考核等語；惟查：

①上訴人任職於被上訴人期間，雖曾於93年9月20日取得高壓氣體特定設備操作人員安全衛生教育訓練結業證書、94年5月16日取得駕駛荷重在一公噸以上推高機特殊安全衛生教育訓練結業證書、95年5月29日取得吊升荷重未滿三公噸之固定式起重機操作人員安全衛生教育訓練結業證書、95年6月9日取得使用起重機具從事吊掛作業人員安全衛生教育訓練結業證書、97年5月1日當選被上訴人優秀從業員而獲頒獎狀（見原審卷第133、135、137、139、141

頁）。惟依上開資料，僅可認定上訴人於93年至95年間積極參與上開教育訓練並取得結業證書，且於97年度有優良工作表現，尚難據以認定上訴人其後之工作能力及工作表現必然良好。又上訴人於108年2月18日，雖有與其他同事計81人共同參與造粒課乾燥床火燒事故應變，被上訴人因而對其中1名員工嘉獎2次，另對其餘80名員工（含上訴人）發給獎金2千元（見本院卷一第345至346頁），惟此並不影響上訴人有前揭本職學能不足、屢次違反被上訴人工安規範、不服從主管之指揮監督及擾亂職場秩序之事實認定。

②又上訴人於92年至106年間雖曾參與輪班工作（見本院卷一第429至483頁上訴人薪資單），惟斟酌證人嚴啟仁於原審證稱：上訴人原在5001LBR造粒課Ｂ班，到106年7月我發現上訴人與班長相處很不好，我就將上訴人調到常日班（普通班），由我指派工作給上訴人，上訴人前述違反工安規範的所作所為我都看到，造成危險，後來我又指派上訴人做成品調撥，但我發現上訴人表格都沒寫或亂寫，對上訴人的工作表現我們都做異常報告，有一直輔導上訴人，希望上訴人改善，但上訴人都無法接受。後來認為上訴人從品德，工作能力都沒有辦法滿足工作需求，所以我就在107年向公司提出上訴人不適用申請，公司就將上訴人調到10001LBR造粒課去工作等語（見原審卷第373至374頁），及參以上訴人如附表二所示之調動原因，亦難以上訴人曾於92年至106年間參與輪班工作，而認定上訴人其後之工作能力及工作表現必然良好。另上訴人所稱其曾於105或106年間，至被上訴人公司內演藝廳等場所，分享回摻經驗，或曾設計台車（被上訴人主張係提出需求），並為RQ廠與Q庫輸送系統試俥運轉等情，縱認屬實，亦不足推翻上訴人仍有前述本職學能不足、屢次違反工安規範、不服從主管指揮監督及擾亂職場秩序之情形。又上訴人聲請訊問證人徐文哲以證明其於105年或106年間曾分享其個

人經驗，或命被上訴人提出造粒課重檢機剔除料台車之申請訂製工單、驗收單，依上開說明，核無必要，附此敘明。

③再者，依被上訴人提出吳忠能就生產五處流體管架走勢圖IA繪製個人講評，對編製者值得學習的特色講評內容，有關上訴人之前述講評內容，參照證人吳忠能於原審證稱：我是被上訴人公司員工，負責員工教育訓練，約109年年初開始執行教育訓練才認識上訴人，教育訓練分3階段共44單元，上訴人參加第一階段2單元大約各1小時，是例行性教育訓練，教育訓練分三階段，第一階段是公用流體，第二階段是主原料流體，第三階段情境模擬處理，本次教育訓練最重要的是第三階段，員工要有能力去處理問題，第一單元是消防水、第二單元儀表空氣，受訓者應要能夠畫出這兩個流體（第一、二單元）的配置，我就會詢問受訓者配置的目的，再來把受訓者畫的圖與現場配置核對，看受訓者的正確性及完整度如何，之後就對受訓者這次表現做講評，講評第一是對流體介紹順序及表達能力，及完整度，第二是受訓者是否有錯誤，要更正錯誤，之後就鼓勵受訓者再接再厲，以上就是1個單元的稽核。針對上訴人部分第一個單元是做消防水，消防水管線有漆成紅色，比較簡單，所以對上訴人表現沒有特別好或不好的印象。第二單元是做儀表空氣，困難度較高，上訴人給我的印象有二，第一是上訴人對教育訓練有相當的興趣，第二是上訴人在這單元裡花了不少時間作準備，這是我主要對上訴人的印象。雖然上訴人畫的圖有錯，及凌亂，但上訴人做很多準備，所以我還是肯定上訴人的表現，也鼓勵上訴人繼續投入。我印象中上訴人是10001LBR造粒課部門中提出書面資料最完整的，因為這是一開始，所以我們就會鼓勵受訓者把事情做好。第一階段並沒有做考核，考核是在第三階段的事，要看受訓者整體表現後做考核，我會寫訓練稽核，沒有分數，只有文字講評敘述等語（見原審卷第37

0至372頁），足徵證人吳忠能基於教育訓練之目的，於教育訓練之第一階段過程中，雖肯認上訴人對繪製流體管架走勢圖IA之認真用心態度，然其講評內容並非表示上訴人已通過本職學能之考核。又觀察證人吳忠能對被上訴人其他同受教育訓練員工之講評內容為：「表現出年輕人的盡責與力求完美，準確性極高，管路流程走向了然於心」、「管路流程走向非常熟悉，說明流程時相當沈穩，表現出自信與良好的本質學能」、「雖是簡單的流程，卻能巨細靡遺說明，這是長期的本職學能加上努力的繪製手稿的成果」（見原審卷第159頁），益可見證人吳忠能對於上訴人個人之講評內容，確非表示上訴人已通過本職學能之考核。故上訴人主張其已通過吳忠能高工之考核，應有誤會，要難採憑。

④另被上訴人主張其職稱分類技一、技二/協辦一、二之考績等第，分為特甲等（比例限制15%）、甲等（比例限制60%）、乙等（比例限制25%）、丙等（比例限制0%），總計為100%等情（見原審卷第154頁），為上訴人所不爭執。而依上訴人94年至109年之考核資料顯示：上訴人於95年至97年、102年、105年至106年之考績等第為甲等，94年、99年至101年、103年至104年、107年至109年之考績等第為乙等（見本院卷一第353頁），及參酌證人嚴啟仁於原審證稱：考績有分特甲、甲、乙、丙，我曾經給上訴人2年打過甲，這是我剛過去當主管時，上訴人表面上都做的很努力，我也是要給上訴人鼓勵。後來我將上訴人調到常日班，在常日班的所作所為我都看到，上訴人工作表現都在訪談紀錄裡，一直輔導上訴人改善，但上訴人都無法接受。我總共打過4年考績，後面二次是乙，上訴人在我直屬任內年度考核的考績是2甲2乙等語（見原審卷第374至375頁），證人李建軍於原審證稱：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，僅有在重大違紀時才會打丙等語（見原審卷第379頁），足認

上訴人歷年考績甲乙參半，自107年起至離職當年度所獲得之考績均為乙，而其歷年工作表現雖未曾遭被上訴人評比為丙等。然依上所述，此係被上訴人綜合考量上訴人長期以來之工作表現，並無單一嚴重違規事件導致被上訴人實際受有重大損害，故未將上訴人之考績評定為丙等，且依前揭考績等第比例而言，上訴人之乙等考績，亦非指其工作表現尚稱良好。是上訴人主張其歷年來任職期間工作表現均屬良好云云，尚難採信。

⑤至於上訴人主張其曾因在未設欄杆保護、高約1公尺、寬約30公分的圓型作業平台環境工作，暈眩跌倒致背部撞傷，被上訴人內部未依法通報處理等語，固據提出108年8月13日七賢脊椎外科醫院診斷證明書（記載上訴人於108年8月13日因右後側胸壁鈍挫傷至該院就診，見本院卷一第157頁）及LINE對話紀錄（見本院卷一第505頁）為憑。惟其所言如果屬實，應屬被上訴人如何強化內部管理通報機制問題，而與上訴人是否有不能勝任工作之情事無涉，尚難執此為有利於上訴人之認定。另上訴人之調動原因已如前述，其聲請調取被上訴人員工林清城、王木川、蘇仁欽、陳柏諺、吳木吉、王建淵、許閔清、陳乾隆之調動資料，並無必要；又考績具有高度屬人性，是上訴人聲請調取造粒課其他同仁年度考核紀錄，亦無必要；再者，縱認上訴人曾於96至99年間參與被上訴人仁德廠區工安大火滅火任務，惟此與被上訴人於109年間資遣上訴人時，上訴人是否該當系爭規定要件無直接關聯性，是上訴人聲請向臺南市職安健康處函詢96至99年間，被上訴人仁德廠區有無發生工安大火通報部分，核無必要，均併此敘明。

⑺衡酌被上訴人造粒課輪班成員需共同從事盤控、現場操作（包裝壓塊製程、乾燥區製程、擠壓機製程、振動脫水區）等工作（見本院卷一第351至352頁），藉由同僚各司其職，分工合作，始能順利完成工作。惟依證人李建軍於原審證稱：上訴人在前單位有違紀情況，才調到我的單位要做調

整，我希望調整上訴人的工作態度及能力，除了要觀察上訴人的工作，還要特別觀察上訴人對於工安衛生的服從態度，因為公司是化工廠，工安衛生很重要。一直到上訴人離職前，並沒有交辦上訴人技術性的工作，認為上訴人還沒有能力做技術性的工作，每天指派零星的工作給上訴人，例如監看廠商的工作，或是下腳料的整理等臨時性任務，而非常態性任務。依據被證1-3人員面談紀錄表第2點，上訴人不曾自行操作過製程設備，因班長不放心讓上訴人自行操作，部門裡的技術員、技工都會獨立操作製程設備，只有上訴人沒有辦法自行操作。我有轉介上訴人去做心理諮商，因我發現在與上訴人溝通時，上訴人的理解與反應與其他員工不一樣，所以我認為上訴人需要諮商，才轉介上訴人去做心理諮商。轉介後，仍發現沒有明顯改善，因為在化工廠工作常常會誤判指令的話，會有工安危險等語（見原審卷第376至378、380至381頁），並斟酌證人李建軍於109年6月4日轉介上訴人接受心理諮商，轉介原因為認知功能不佳（動作反應不佳）、心理情緒困擾（逃避）、衝動行為（影響工安行為），嗣經臨床心理師對上訴人進行心理諮商後，評估及建議：上訴人之焦慮緊張狀態影響注意力及記憶表現，影響人際溝通互動（訊息記憶及指令理解），建議協助工作目標相關訊息確認；因而協請主管追蹤觀察上訴人之焦慮影響認知功能表現及人際溝通。而單位主管根據上訴人之工作情形，則回覆：①因現場轉動與自動化設備多，如專注度、反應力不佳，容易造成製程或工安異常事故等。②因上訴人認知能力不佳，工作能力落後，已安排非生產線工作，相對於其他單位同仁，工作量與壓力都較低。③對上訴人指派之工作多是單一且目標明確，上訴人對於指令理解有嚴重認知問題等語（見原審卷第63頁主管轉介個案諮商暨回覆單）。揆諸上開各情，稽以上訴人前述屢次違反工安規範及擅離職守之行為，足徵上訴人對於事情輕重緩急及指令理解確有嚴重認知問題，並已影響其工作態度、能力及表現。再者，觀之被上

訴人於109年6月17日對上訴人進行面談，告知上訴人其工作能力落後與認知程度有問題時，上訴人仍加以反駁伊不知醫生當天為何會如此評斷，醫生只認為伊口才不好，表達能力有問題，因此溝通不良等語（見原審卷第47至48頁人員面談紀錄表），亦可見被上訴人雖屢次勸導督促上訴人，但上訴人仍任憑主觀認知行事，而輕忽其行為對於工安造成之危險，並漠視組織管理與團體紀律之重要性。

⑻綜上所述，上訴人之工作能力、應對態度、恪遵職場工安規範及工作秩序等方面，均有不足之處，且經上訴人主管一再促請注意並輔導其改善工作態度，仍無法順利溝通並配合，且非偶發情況，堪認上訴人之工作態度、能力及表現，顯然無法達成被上訴人客觀上合理之經濟目的。則被上訴人主張上訴人有對於所擔任之工作確不能勝任之上開具體情事，應可採信。

㈢關於兩造爭執事項㈡、㈢部分：

1.按雇主藉由勞動契約之締結，有償使用勞工提供之勞務，經營所營事業以達永續發展之經濟目的，是勞工提供之勞務，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學識、能力、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，應允許雇主給付資遣費終止勞動契約，難認有違反解僱最後手段性原則。再者，雇主綜合評量個別勞工之具體工作情形及違規狀況，基於客觀上職場紀律秩序及合理經濟目的之考量，所為懲戒處分或依法為解僱行為，倘無權利濫用情事，亦難認有違反平等待遇原則。

2.上訴人主張被上訴人以伊擔任安全人員未落實安全監督人員職責，記小過2次，與被上訴人對其他員工工作缺失所為懲處情形，對伊之處置已違反平等待遇原則等語，雖據提出其他員工之獎懲紀錄為憑（見本院卷一第401至415頁）。惟查，被上訴人考量上訴人於109年5月8日負責監督承攬商施

工架搭設，施工人員安全帶未正確鉤掛，竟未予制止，經主管告誡後，竟又於109年7月10日擅離工作崗位2小時餘，再度發生對於工安不重視之情事，漠視公司制度且不服從紀律，因而作成小過2次之懲處處分（見原審補字卷第46頁）。衡酌被上訴人對於上訴人之工作態度，已多次藉由面談勸導告誡方式，要求上訴人嚴守工作紀律，但上訴人明知卻仍執意擅離職守，且經班長告誡要求其返回監工現場，仍置之不理，其主觀上已達明知不應為而為之程度，雖客觀上幸未發生工安事件，但被上訴人對上訴人之故意違規行為，處以小過2次，尚難認逾越雇主之合理管理權限。且每位員工違反工作規則之具體情節有所不同（初犯或累犯、明知故犯或過失、損害程度），尚難僅以上訴人多次故意違反工安規範之行為，並未發生實際工安災害，而認被上訴人之記過處分違反平等待遇原則。

3.又社會生活事實錯綜複雜，立法者就雇主得預告終止勞動契約或無須預告即得終止勞動契約之法定事由，分別規定於勞基法第11條、第12條第1項，可知兩者於法律上之評價應有不同。揆之勞基法第11條第5款之規範意旨，應係著重觀察勞工於勞動契約繼續性關係之相當期間內，是否有因主觀、客觀因素致不能勝任工作，而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，至其事由係可歸責於勞工（可為而不為所致），或不可歸責於勞工（認知功能問題或身體障礙所致），尚非所問。另有關勞基法第12條第1項第4款之規範意旨，應係著重觀察可歸責於勞工之違反勞動契約或工作規則之單一事件，是否已達情節重大之程度，而有懲戒解僱之必要。是兩者之規範功能及要件事實並非完全相同，勞工於提供勞務過程中，縱未有違反勞動契約或工作規則而達情節重大之情形，然經相當期間之觀察評估，如勞工對於所擔任之工作確有不能勝任之情事，不論其事由是否可歸責於勞工，仍應允許雇主得依勞基法第11條第5款預告終止勞動契約。又立法者對於勞基法第11條第5款之事由，並未設有

除斥期間之限制，乃立法裁量之結果，且稽其事由本須相當期間之觀察判斷，亦不適於以單一事件為評價對象，故無除斥期間之限制，乃事物本質之當然結果。

4.準此以觀，被上訴人係依系爭規定資遣上訴人，與勞基法第12條第1項第4款事由無關，且每位勞工該當各該法定要件之具體事實均有其個別性及特異性，雇主是否得依勞基法第11條、第12條規定之法定事由對勞工終止勞動契約，應具體審酌每個具體個案情節為論斷。是以，上訴人主張被上訴人解僱其他員工之事由均為情節重大，縱認伊有違規情事，然並未造成被上訴人實際損害，顯屬輕微，卻遭被上訴人以系爭規定事由終止系爭勞動契約，顯然違反平等待遇原則，且逾越勞基法第12條第2項30日除斥期間之規定云云，難認有據。又上訴人聲請向臺南市政府勞工局函調被上訴人於107至111年間，每年度各資遣與解僱多少名員工、資遣與解僱時任職之年資、及資遣與解僱之原因為何，依上開說明，並無必要，附此敘明。

5.上訴人雖又主張被上訴人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原則云云；然查：

⑴衡諸雇主懲戒之目的，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。被上訴人經營化工事業，各部門組織須賴眾多員工之團體合作，藉由上命下達，各環節均能獨立操作個別工作任務，聚合完成整體工作任務，始能達成被上訴人所營事業之合理經濟目的，而上訴人在被上訴人之組織體系內，自應具備與其他同僚共同合作完成工作之能力。惟斟酌被上訴人於上訴人多次發生工作缺失後，屢屢藉由調整職務、要求上訴人書寫缺失檢討報告，並多次對上訴人施以訪談告知其問題所在，期以輔導改善其工作情況（見原審卷第43至50頁），而109年5月29日清查儀表管路心得、109年7月10日上訴人擅自回廠支援處理積料報告、109年7月14日未

服從主管指揮監督報告（見原審卷第51、55、57頁）確實為上訴人所寫，足見被上訴人確已善盡保護勞工之其他實質輔導手段，處理上訴人不能勝任工作之問題，且亦明確告知上訴人問題所在，上訴人雖知其行事不妥，並於報告最後書寫事後改善之辦法，但因其認知功能問題，無法全然理解並確實執行工作指令，亦無法正確判別工作任務之輕重緩急，仍多次出現前述違反工安規範及不服從主管指揮監督等問題，而其他同僚亦深恐上訴人工作上有重大疏失，造成無法彌補之錯誤，致亦無法賦予上訴人應有之工作責任。又被上訴人考量庶務課之工作職務仍需使用危險器具（如除草機），如將上訴人調整至其他工作場域，因其認知功能問題仍將影響其工作態度及工作能力（見本院卷一第174頁），並無法安排適當工作予上訴人獨立從事，依上所述各情，應屬合理之評估判斷，亦無出於與事件本質無關考量之恣意濫用情事。

⑵準此，依上訴人之工作性質，亟需服從主管基於內部管理、領導統御及業務運作需要而為之工作指派，並具備獨立完成工作之能力，惟被上訴人數年來多次與上訴人溝通勸導，上訴人仍未能改善自身技能及服從態度，以精進工作品質，符合被上訴人要求之客觀合理標準，且於被上訴人將上訴人原從事之技術性工作，改為監視勞動性工作，上訴人仍無法堅守崗位，竟又擅離職守，且因己身理解認知問題，常常徒憑己意行事，導致其主管及同事均需額外兼顧上訴人之工作安全，且難以預測控管上訴人之突發行為所可能造成之工安危險，而使被上訴人不得不對上訴人終止系爭勞動契約。由是觀之，被上訴人已善盡勞基法所賦予保護勞工之各種手段督促上訴人改善缺失，仍無法改善，客觀上實難期待被上訴人採用解僱以外之其他手段繼續僱用上訴人。則被上訴人依系爭規定，向上訴人預告於109年8月31日終止系爭勞動契約（見兩造不爭執事項㈠），要難認有違反解僱最後手段性原則。上訴人質以其遭被上訴人惡意資遣，以達節省人事成本目的云云，委不足採。

6.從而，被上訴人依系爭規定終止系爭勞動契約，並發給上訴人資遣費，應屬合法有據，自已發生終止之效力。上訴人主張系爭勞動契約關係仍然存在云云，為不足採。則上訴人依系爭勞動契約法律關係，請求被上訴人自109年9月1日起至回復上訴人職務前一日止，按月於次月之5日給付薪資4萬200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，難認有據。

六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約法律關係，請求被上訴人自109年9月1日起至回復上訴人職務前一日止，按月於次月之5日給付上訴人4萬200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，為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　15　　日

勞動法庭　　審判長法　官　藍雅清

法　官　顏淑惠

法　官　張季芬

上為正本係照原本作成。

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

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　15　　日

書記官　郭馥萱

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表一：

編號	被上訴人主張上訴人不能勝任工作之具體情事
	一、本職學能不足致無法勝任工作
1	分別於民國93年9月、同年11月調離PSP部門及SA部門 ⑴107年10月12日及109年6月17日面談紀錄表上訴人自述（被證1-1、1-2） ⑵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。」
2	生產五處推行人員精進專案，而上訴人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（被證1-3） ⑵109年5月29日上訴人檢討報告（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」
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（被證1-2） ⑵工作規則第5條第7款「無法勝任工作者」

	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） ⑴107年10月12日面談紀錄表（被證1-1） ⑵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。」
5	106年7月間：穿著拖鞋進行廢水池清理（熱水）作業 ⑴上訴人自白書（被證1-7） ⑵106年8月7日之簽呈（被證1-5） ⑶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。」
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，主管糾正上訴人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 ⑴109年5月11日訪談紀錄（被證1-3） ⑵在場證人：主管李建軍 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。」
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上訴人所自述之回廠支援處理積料報告（被證1-6） ⑵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。」 ⑶被上訴人就此對於上訴人編號6及7之違規行為做出記小過2次之處分
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） ⑵109年7月14日工安違規報告（被證1-7） ⑶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。」
	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 ⑴106年8月6日簽呈（被證1-8） ⑵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。」。 ⑶被上訴人針對此情況將上訴人自B班調職至普通班就近觀察。
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打卡紀錄（被證1-9） ⑵在場證人：主管李建軍 ⑶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」。
	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 ⑴109年5月11日訪談紀錄（被證1-3） ⑵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。」
12	恐嚇同仁要將其眼珠挖出 ⑴109年5月11日訪談紀錄（被證1-3）

	⑵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。」

附表二：

日期（民國年/月/日）	部門	工作內容	調職原因
92/8/18	PS生產部/12002PSP	HIPS連續製程	新進人員
93/9/1	押板	導光板/偏光板排板作業	PSP不適任，調至押板。
93/11	5001LBR造粒課	橡膠押出造粒作業	操作不慎造成押板設備故障，判不適任，調5001LBR造粒（至97年期間於5001LBR與10001LBR來回調動3次，無人事異動）。
97/8	10001LBR造粒課	橡膠外觀檢查	5001LBR造粒屢犯錯誤，無法勝任製程操作，調 10001造粒課從事非操作設備橡膠外觀檢查工作。
98/4	5001LBR造粒課	常日班庶務工作/橡膠押出輪班作業	10001造粒課橡膠外觀檢查工作改外包承攬，上訴人為多餘人力，調至5001LBR造粒常日班。
100/3	5001LBR造粒課A班	橡膠押出輪班作業	現場人力需求，調上訴人任輪班操作工作。
100/9	5001LBR造粒課常日班	常日班RQ調料工作	A班班長反應無法帶領鄭員工作，身心壓力大到要請辭班長，故將上訴人調至常日班。
102/4	5001LBR造粒課B班	橡膠押出輪班作業	現場人力需求，調上訴人任輪班操作工作。
106/9	5001LBR造粒課常日班	庶務工作、回摻作業	B班班長反應上訴人屢次犯錯且不服班長領導，故將上訴人調至常日班由主管看管。
107/11	10001LBR造粒課常日班	庶務工作、回摻作業	於5001LBR造粒課連續發生未依規定事項違規記錄，調10001LBR造粒課調整。