

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度重勞上字第1號

上訴人 許鴻源

訴訟代理人 王正宏律師(法扶律師)

被上訴人 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

林致遠律師

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114年5月23日臺灣臺南地方法院第一審判決（113年度重勞訴字第13號）提起上訴，本院於115年3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

壹、程序方面：

一、按未於準備程序主張之事項，除有「法院應依職權調查之事項」、「該事項不甚延滯訴訟」、「因不可歸責於當事人之事由不能於準備程序提出」或「依其他情形顯失公平」情形外，於準備程序後行言詞辯論時，不得主張之；又上開「因不可歸責於當事人之事由不能於準備程序提出」之事由應釋明之，民事訴訟法第276條第1、2項分別定有明文。本件上訴人於本院準備程序終結後，始於言詞辯論期日前之民國（下同）115年3月12日，提出出勤異常通知、績效考核作業流程圖及規定、李隸菱112年1月30日電子信件、111年11月7日工會對外聲明稿、工會理事長王建源Line對話內容擷圖、工會FaceBook貼文等證據（即上證15、17、18，見本院卷第483至499頁）。惟本院審酌上證15與上訴人之前所提之上證7（見本院卷第183頁）係相同證據，其餘上訴人所提之此部分證據，皆係為證明被上訴人未依績效考核作業規定考評績

01 效，其所擬之績效改善計畫內容不合理之主張，非屬新攻擊
02 防禦方法，且無延滯訴訟之情事，為一次解決紛爭，倘不准
03 許上訴人提出，將顯失公平，自應准許上訴人提出，合先敘
04 明。

05 貳、實體方面：

06 一、本件上訴人主張：伊自107年9月25日起受僱於被上訴人，嗣
07 自110年2月3日起擔任○○○○○○○○○○，每月薪資
08 為新臺幣（下同）00○元，且保證年薪00個月。詎被上訴人
09 自112年10月3日起，擅自要求伊支援化成生產部門工作，惟
10 伊於112年10月至11月間，因○○○○，已向被上訴人表示
11 無法配合支援，被上訴人竟仍以伊拒絕依指示支援為由，於
12 附表編號1所示時間對伊記小過1支，實屬權利濫用。又被上
13 訴人未經合法程序，逕將伊111年度之績效評定為○○，並
14 以此為由，要求伊進行「改善組裝L9製程內電池刮傷&撞傷Y
15 ield loss」及「改善組裝L8製程內電池刮傷&撞傷Yieldlos
16 s」計畫（下合稱系爭改善計畫），然系爭改善計畫均非屬
17 伊身為管理職之工作內容，伊拒絕執行，被上訴人即於附表
18 編號2、4、5所示時間，以同一事由對伊各記大過1支，核屬
19 權利濫用及重複處罰，並進而依此終止兩造間僱傭關係，顯
20 非合法。另被上訴人長期對伊為職場霸凌，不當要求伊支援
21 工作，兩造於112年11月20日上午進行調解，被上訴人卻以
22 伊未事先請假即未出勤為由，於附表編號3所示時間，對伊
23 記大過1支，亦有權利濫用及違反比例原則。再被上訴人對
24 伊記大過前，未先以申誡、記小過或降調等方式懲處，使伊
25 有改進機會，不符相當性原則，且於不到1個月內對伊處以4
26 大過，並以伊1年內累積4大過、1小過為由，終止兩造間僱
27 傭關係，亦違反解僱最後手段性原則。又兩造間勞資爭議事
28 件於112年12月15日尚在調解中，被上訴人於同日，即依勞
29 動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間
30 僱傭關係，違反勞資爭議處理法第8條前段規定，不生效
31 力；況縱認伊有如附表所示違規事實，被上訴人遲至112年1

01 2月15日始終止兩造間之勞動契約，已逾勞基法第12條第2項
02 所定30日期間。被上訴人終止兩造間僱傭關係既屬不合法，
03 則兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人即應繼續給付伊每月
04 00○元薪資，並按月為伊提撥退休金0,000元；另被上訴人
05 未給付伊108年、112年各0、0個月之年終獎金，合計00○
06 元。爰依民事訴訟法第247條第1項前段、兩造間之勞動契約
07 及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規
08 定，求為判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應
09 自112年12月16日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給
10 付上訴人00○元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按
11 年息5%計算之利息；(三)被上訴人應給付上訴人00○元，及自
12 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；
13 (四)被上訴人應自112年12月16日起至上訴人復職之日止，按
14 月提繳0,000元至勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人
15 專戶；(五)願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被上訴人則以下列情詞置辯，並求為判決駁回上訴人本件請
17 求及假執行之聲請，如受不利判決，願供擔保請准免為假執
18 行：伊於112年10月3日向全體員工公告，請求各同仁支援產
19 能瓶頸部門，工作內容單純，上訴人泛稱身體有狀況，惟未
20 就診或請病假，經伊多次通知，仍拒絕支援，伊始以附表編
21 號1所示事由，對上訴人記小過1支，符合規定。伊評核上訴
22 人111年度績效時，已賦予其陳述意見機會，上訴人拒絕簽
23 收通知及面談，事後經伊評核為○○，亦未提出救濟，考核
24 過程並無瑕疵。伊為改善上訴人之績效，乃擬定屬於上訴人
25 職務範圍內之系爭改善計畫，並陸續於會議或以電子郵件向
26 其說明，上訴人始終拒絕執行，經伊多次提醒並給予改善時
27 間，仍置之不理，伊乃以附表編號2、4、5所示違規事實，
28 分別對上訴人記大過各1支，且係針對不同時間之改善計畫
29 所為處分，並非同一事實，自無重複處罰。上訴人於112年1
30 1月3日、8日，已有未依規定請假情事，經主管多次提醒，
31 仍於同年月20日，再度未事先請假即未出勤，上訴人連續違

反工作規則，伊合併加重懲處，於附表編號3所示時間，對上訴人記大過1支，亦無權利濫用。又伊對上訴人記大過前，已給予其合理之績效改善時間，並屢次勸諭、提醒，先嘗試為較輕微之警告、懲處，已用盡各式改正措施，上訴人猶置若罔聞，伊所為如附表所示之記過處分，符合相當性原則，且伊終止兩造間之僱傭關係，亦符合最後手段性原則。上訴人既有如附表所示違規事實，於1年內已累積滿3大過，顯違反工作規則且情節重大，伊於112年12月15日調解不成立後，始依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，並未違反勞資爭議處理法第8條規定，亦未逾30日之除斥期間。另伊並未向上訴人保障年薪00個月，被上訴人於108年間，經記大過1支，依年節獎金核發辦法規定，僅發予0個月年終獎金，又上訴人於112年12月15日即不在職，依年節獎金核發辦法規定，不予發給該年度之年終獎金，並無違誤等語。【原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間之僱傭關係存在；(三)被上訴人應自112年12月16日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人00○元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應給付上訴人00○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；(五)被上訴人應自112年12月16日起至上訴人復職之日止，按月提繳0,000元至勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶；(六)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則求為判決駁回上訴，如受不利判決，願供擔保請准免為假執行】。

三、本件經整理兩造不爭執事項，及依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化兩造爭點，分別列舉如下（見本院卷第515至522頁）：

(一)兩造不爭執事項：

1. 上訴人自107年9月25日起受僱於被上訴人，嗣自110年2月3日起，擔任○○○○○○○○○○，每月薪資為00○元

- (見調字卷第199、213頁)。
2. 上訴人111年度績效，經被上訴人評核為「○○」，嗣後上訴人未以書面提出救濟(見本院卷第277頁)。
 3. 被上訴人因上訴人111年度之績效經考核為○○，依其績效管理辦法規定(見調字卷第247至253頁)，於112年5月底就上訴人工作情況，擬定系爭改善計畫，並於112年6月為上訴人啟動工作改善計畫，並擬定工作改善計畫期間，如被證16所示(見調字卷第255頁)。
 4. 系爭改善計畫之項目為「改善組裝L9 製程內電池刮傷&撞傷Yield loss」及「改善組裝L8製程內電池刮傷&撞傷Yield loss」(見被證18，調字卷第259頁、本院卷第41頁)。
 5. 上訴人未依系爭改善計畫提交工作報告，未出席工作改善面談會議，亦即未執行工作改善計畫相關內容(見被證17至30，調字卷第257至315頁)。
 6. 被上訴人於112年11月23日、同年12月15日，以上訴人有如附表編號2、4、5所示事由(即拒絕依主管指示執行工作改善計畫相關內容等)，公告對上訴人各記大過乙支(見調字卷第313、319頁)。
 7. 被上訴人為加速營運轉型與智慧生產並提升生產量能，其總經理於112年10月3日，向全體員工公告「量能改善計畫-支援前線計畫」(下稱系爭支援工作)，請各部門同仁與主管協助支援產能瓶頸部門(見被證5，調字卷第215頁)。
 8. 被上訴人為上訴人安排之支援工作，為1周約2或3個半日(被證6，調字卷第217頁)。
 9. 依被上訴人於112年10月6日寄發之10月份支援工作人力安排名單所示，支援人員包括副處長陳昭興(見被證7，調字卷第219頁)。
 10. 何立偉通知其所轄部門含上訴人在內之所有員工系爭支援工作，並檢送10月份之支援排班表(見被證6，調字卷第217頁)，上訴人均未予回應，且於112年10月23日前，均未依指示前往支援。

- 01 11. 何立偉於112年10月13日，再次指示上訴人應依公司政策支
02 援化成生產部工作（見被證8，調字卷第221頁）。
- 03 12. 上訴人於112年10月13日，以電子郵件回覆何立偉略稱：請
04 務必尊重個人的意願和身體狀況是否能配合，從未與我協
05 調與溝通，讓我一直感到霸凌欺壓等語（見被證9，調字卷
06 第223頁）。
- 07 13. 何立偉112年10月17日，以電子郵件回覆上訴人略稱：「你
08 身為能元一份子，服從主管合理的工作安排與指揮是你的
09 義務，然從2023/10/11第一次排定支援至今，合計四次，
10 你均未準時出勤至指定工作現場（集合點）或事先徵得主
11 管同意申請豁免或請假，藉此郵件，正式通知你該等行
12 為，已違反能元公司工作規則第5.8.2.2).(4)條規定，不依
13 規定擔任指定之勤務，不遵守管理人員指揮者，我們將以
14 此對你進行記過之處分」等語（見被證10，調字卷第225
15 頁）。
- 16 14. 被上訴人於112年10月17日，以上訴人有如附表編號1所示
17 事由（即拒絕系爭支援工作），公告對上訴人記小過乙支
18 （見調字卷第227頁）。
- 19 15. 上訴人以被上訴人近期將其調離原本職務，調職前曾向公
20 司反映因身體因素無法勝任，被上訴人未尊重其個人意
21 願，仍強迫其進行支援，並因此受被上訴人記過處分、遭
22 受職場霸凌等事由，於112年10月20日，申請勞資爭議調
23 解，並於同年11月8日上午9時30分至10時45分，在國家科
24 學及技術委員會南部科學園區管理局進行調解（下稱南科
25 管理局），同日調解結果為不成立（見調字卷第43、44
26 頁）。
- 27 16. 上訴人以被上訴人強迫其勞動與工作契約不同之工作，及
28 長達5年持續不法對其為職務侵害等事由，於112年11月8日
29 申請勞資爭議調解，並於同年11月20日上午9 時至10時30
30 分，由臺南市政府勞工局轉介至社團法人臺南市勞資權益
31 推廣教育協會（下稱臺南市勞資協會）進行調解，調解結

01 果為不成立（見調字卷第45、46頁）。

- 02 17. 被上訴人之「員工出勤管理作業程序書」第5.6.2條規定：
03 「員工請假應於事前覓妥職務代理人，依（PR20001）權
04 責劃分表之規定呈准後，始予准假」；第5.7.1條規定：
05 「特別休假應於年初事先排定當年度核定之特別休假，且
06 事先申請並經權責主管核可後始得離開工作崗位，不得於
07 事後補辦請假手續。事後補辦請假手續者應改請事假」；
08 第5.7.2條規定：「特別休假經排定後須變更日程者，應於
09 休假之前提出，並經權責主管核可後，始屬有效」（見被
10 證34，調字卷第329頁）。
- 11 18. 上訴人於112年11月3日，未出勤。
- 12 19. 何立偉於112年11月3日，以電子郵件通知上訴人應於112年
13 11月6日前完成請假之申請（見被證26，調字卷第289
14 頁）。上訴人事後就該日補請病假，並經被上訴人核准
15 （見原審卷第63頁）。
- 16 20. 上訴人於112年11月8日上午，未出勤，並前往參加兩造不
17 爭執事項15所示之調解程序。
- 18 21. 上訴人於112年11月8日下午1時36分，於請假系統中請該日
19 上午之特別休假，何立偉於簽核意見載明：本次請假不合
20 於申請程序，為使有改正機會，勉予同意，請特休假應於
21 事前告知並透過系統提出假單，若遇緊急特殊情況，也請
22 於上班前以電話、line或mail方式通知我，而非事後補送
23 假單，為端正過往已有多次類似行為，若再有違規，將視
24 同曠職並依公司規定處理等語（見被證35，調字卷第335
25 頁）。
- 26 22. 上訴人於112年11月20日上午，未出勤，並前往參加兩造不
27 爭執事項16所示之調解程序。
- 28 23. 何立偉於112年11月20日上午10時8分，以電子郵件通知上
29 訴人略稱：「經查11月20號你無故未出勤，且我無接獲事
30 先的請假告知與申請，請立即說明緣由。公司將視情況認
31 定今日以曠職處理，並依照工作規則進行懲處」等語（見

被證36，調字卷第337頁）。

24. 上訴人於112年11月20日下午1時8分，於請假系統中申請該日上午之休假，何立偉收受後，於同日下午5時24分，以電子郵件通知上訴人略稱：「人資單位於早上11點有告知我，你去參加調解，故今日上午不會記你曠職，但請你以事假送出11/20上午的請假申請。另因你無事前告知，此舉已違反『員工出勤管理作業程序』相關規定，故將依規定進行申誡，以此正式告知」等語（見被證36，調字卷第339頁）。
25. 被上訴人於112年11月23日，因上訴人有如附表編號3所示之事由，公告對上訴人記大過乙支（見被證29，調字卷第313頁）。
26. 上訴人以被上訴人於112年11月8、20日，未依規定請假而未出勤為由，對其為記大過1次之處分等情，於112年11月24日申請勞資爭議調解，並於同年12月15日上午9時至10時30分，由臺南市政府勞工局轉介至臺南市勞資協會進行調解，調解結果為不成立（見調字卷第47、48頁）。
27. 兩造112年12月15日調解不成立之調解紀錄，當日會後，由兩造當場各自簽執1份，臺南市政府勞工局未再以郵寄方式寄送給兩造（見本院卷第103頁）。
28. 被上訴人於112年12月15日上午11時30分，以上訴人於1年內多次違反工作規則，經懲處累計達4支大過及1支小過，依工作規則第5.8.2.4). (18)條規定，即「1年內累積滿3個大過者」及勞基法第12條第1項第4款規定，違反勞動契約或工作規則，情節重大，於112年12月15日終止兩造間之勞動契約（見原證6，調字卷第49頁）。
29. 被上訴人公司因違反勞資爭議處理法第8條規定，經南科管理局科處罰鍰20萬元，被上訴人不服，提起訴願，經勞動部於113年10月14日以勞動法訴二字第1130007991號訴願決定書，駁回訴願。被上訴人不服，提起行政訴訟，經高雄高等行政法院以113年度簡字第242號判決訴願決定及原處

分均撤銷（見本院卷第283至289頁）。

30. 被上訴人2019/1/1年節獎金核發辦法（下稱系爭獎金核發辦法）第4.1條規定：「年節獎金包含端午節金、中秋節金、年終獎金」、第5.1.2.3)條規定：「年終獎金：依當年年底之月薪為準，發給0個月月薪為基準，分別於次年度農曆年前及4月薪資中發放，以考勤及功過紀錄核發之」、第5.1.3條規定：「有下列情事者年節獎金全額不予發放。1) 受本公司不經預告解除工作契約之處份者。2) 發放日不在職者」、第5.2.1條規定：「年終獎金發給0個月月薪為基準，其中0個月月薪以考勤紀錄核算，另0個月以功過紀錄核算，以上核算加總之後平均，分別於次年度農曆年前及4月薪資中發放」、第5.2.2.3)。(3)條規定：職工在當年度內功過相抵其過大於功者，其年終獎金依下列規定以1個薪資為基數扣發之：記過三次或記大過一次扣發獎金五分之三」（見被證38，調字卷第345至347頁）。
31. 被上訴人於108年8月26日，以上訴人於108年8月間，因業務督導疏失，造成被上訴人受有損失為由，對上訴人提出工作關懷單（見被證40，調字卷第353、354頁）。
32. 被上訴人於108年9月5日，以上訴人因業務疏失延誤，致被上訴人受有損失或發生其他災害事故為由，依工作規則第5.8.2.3).(7)條規定，對上訴人為記大過1次之懲處（見被證41，調字卷第355頁）。
33. 上訴人於108年間，經被上訴人懲處記大過1支，依系爭年節獎金核發辦法第5.2.1、5.2.2.3)。(3)條規定，扣發年終獎金五分之三，且與考勤紀錄平均核算後，被上訴人就108年之年終獎金，依前述規定計算後，於109年核發予上訴人0個月年終獎金00○元。
34. 被上訴人完全未給付上訴人112年之年終獎金。
35. 若上訴人之請求有理由，兩造同意上訴人之勞工退休金月提繳級距為00○0,000元，被上訴人每月應為上訴人提撥至勞工退休金專戶之金額為0,000元（ $000,000 \times 0\% = 0,000$ ，見

調字卷第71頁)。

(二)兩造之爭執事項：

1. 上訴人是否有附表編號1所示之違規事實？被上訴人對上訴人記小過1支，有無理由？
2. 上訴人是否有附表編號2、4、5所示之違規事實？被上訴人對上訴人各記大過1支，有無理由？
3. 上訴人是否有附表編號3所示之違規事實？被上訴人對上訴人記大過1支，有無理由？
4. 上訴人終止兩造間之勞動契約，是否違反「解僱最後手段原則」？
5. 上訴人終止兩造間之勞動契約，有無違反勞資爭議處理法第8條規定？
6. 被上訴人依工作規則第5.8.2.4). (18)條及勞基法第12條1項第4款規定，於112年12月15日終止兩造間之勞動契約，有無理由？（含判斷依勞基法第12條第1項第4款為終止，是否已逾同條第2項所定30日之期間？）
7. 上訴人請求被上訴人自112年12月16日起至復職日止，按月於次月5日給付00○元本息，有無理由？
8. 上訴人請求被上訴人自112年12月16日起至復職日止，按月提繳勞工退休金0,000元至上訴人之勞工退休金個人專戶，有無理由？
9. 上訴人請求被上訴人給付短付108年0個月之年終獎金00○元本息，有無理由？
10. 上訴人請求被上訴人給付112年之年終獎金00○元本息，有無理由？

四、茲就兩造爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)上訴人拒絕配合系爭支援工作，被上訴人以上訴人有附表編號1所示之違規事實，對上訴人記小過1支，核屬正當：

1. 按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，僱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（最高法院88年度台上字第1696號裁判意旨參照）。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。本件上訴人並未證明被上訴人之工作規則，有何違反法律強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約情事，則被上訴人之工作規則（下稱系爭工作規則）自有拘束兩造之效力，合先敘明。

2. 依兩造不爭執事項7、10、13所示，被上訴人於112年10月3日公告系爭支援工作，請各部門同仁與主管協助支援產能瓶頸部門，上訴人之主管何立偉並於翌日，檢送10月份之支援排班表，以電子郵件通知其所轄部門含上訴人在內之所有員工，上訴人未予回應，亦未依指示前往支援。何立偉復於同年月13日，再次以電子郵件通知上訴人應依公司政策支援化成生產部，上訴人迄至同年月23日前，均未前往支援。被上訴人遂於112年10月17日，以上訴人有如附表編號1所示之違規事實為由，對上訴人記小過1支等情，有總經理的信（公告）、電子郵件及懲處案公告在卷可憑（見調字卷第215至217、221、227頁），足認上訴人於收受被上訴人通知後，確實未依班表前往支援，且未事先告知主管及請假，核符系爭工作規則第5.8.2.2). (4)條：「有下列情形者，予以記過處分：(4)不依規定擔任指定之勤務、不遵從管理人員指揮者」

規定（見調字卷第306頁），是被上訴人據此對上訴人記小過1支，核屬有據。

3. 上訴人雖主張：其於112年10月至11月間，因嚴重腹瀉，無法配合支援工作，被上訴人卻以其有附表編號1所示之違規事實，對其記小過1支，顯屬過當，且為權力濫用云云，並提出就醫紀錄為憑。惟上訴人所提之就醫紀錄，乃健康存摺之就醫總覽（見本院卷第61頁），其上固記載上訴人於112年10月20、27日及11月3日，均因「○○○○○○」前往臺南市立醫院就診，然其上並無任何有關上訴人是否應在家休養之醫囑記載，且上訴人亦未因此請病假；再對照系爭支援工作之10月份排班所示，上訴人於10月份應支援日共有9日（每日均為上午半日），上訴人縱有於112年10月20、27日因就診而無法執行支援工作，然上訴人就其餘之支援時間，亦同樣未前往支援，是上訴人以其因病無法支援為由，拒絕執行系爭支援工作，尚非可採。又被上訴人對上訴人記小過前，已給予多次提醒、勸說、改善之機會，業如前述，而上訴人前後共有4次未依班表前往支援，非僅有1次，是被上訴人據此對上訴人記小過1支，亦無過當。

4. 上訴人雖又主張：其誤以為系爭支援工作係依個人意願前往，並無強制性云云。惟觀諸上開總經理的信之公告內容載明：「…對於產能瓶頸的站別，也將調整現有配置人力，並啟動全公司〈量能改善計畫-支援前線〉之動員令，每一個部門同仁與主管都能參與一份力量」等語（見調字卷第215頁），其中並無任何有關「可依個人意願」選擇參加與否之文字；且上訴人因連續2日未前往支援，何立偉遂以電子郵件通知上訴人略稱：「化成回報連續兩日未前往支援，此為全公司之任務，亦已指派，請務必配合並執行，有問題請提出」等語（見調字卷第221頁），可見被上訴人已明確表示系爭支援工作不具選擇性，況上訴人於翌日對此回覆稱：

「請務必尊重個人的意願和身體狀況是否能配合，從未與我協調與溝通讓我一直感到霸凌欺壓」等語（見調字卷第223

頁），亦未提及其誤以為係可依個人意願選擇配合支援，益證上訴人此部分之主張，亦非可採。

5. 上訴人雖再主張：系爭支援工作不尊重其專業性，並具針對性，為職場霸凌云云。惟查，系爭支援工作內容係在冷氣房內，坐在大桌前，協助擦拭表面髒污之電池，業據證人何立偉於本院證述明確（見本院卷第359頁），且非僅有上訴人一人應前往支援，位階高於上訴人之部門主管陳昭興亦在支援名單之列，況支援時間僅1周約3個半天，業如兩造不爭執事項8、9所示，並有電子郵件附檔在卷可查（見調字卷第217、219、225頁），參酌上訴人於本院陳稱，其於112年10月23日後，即有曾往支援等語（見本院卷第307頁），顯見系爭支援工作並非難以負荷，以上訴人之專業及能力，確實可以勝任，且包含被上訴人公司部門主管在內之所有同仁，均有配合支援之義務，並非僅針對上訴人，上訴人執此主張其受有職場霸凌云云，自不可採。

- (二) 上訴人拒絕執行系爭改善計畫，被上訴人以上訴人有附表編號2、4、5所示之違規事實，分別對上訴人記大過1支，並非重複處罰，核屬正當：

1. 依兩造不爭執事項2、3所示，上訴人111年度績效經評核為○○，被上訴人為改善上訴人之工作績效，乃擬定系爭改善計畫，並於112年5月24日通知上訴人，有績效考核結果通知、系爭改善計畫電子郵件在卷可稽（見本院卷第277頁；調字卷第255頁）。嗣被上訴人於112年6月7日召開輔導面談會議，會議紀錄如下（見調字卷第257頁）：

許經理（即上訴人）	今日PIP面談目的為何？為什麼要做這件事？
楊廠長	公司都會進行工作任務的分配，PIP目的在於輔導績效表現不好的同仁，進行改善的作業程序，這是公司的正式的績效程序。
許經理	指派工作給我，是公司對我的霸凌，我已經被公司霸凌三、四年了。

01

薛總	公司目前每月虧損8000萬，對於你的薪水與年終獎金依照規定發放，何來霸凌。過去三年請問你做了什麼，對公司有何貢獻？
許經理	公司就是霸凌我，我無法接受
薛總	結論，許經理你就是不接受工作指派與績效輔導
許經理	是
楊廠長	那會議到這邊，許經理請你要對今天會議內所說的話負責

02

由上可知，上訴人於一開始即拒絕執行系爭改善計畫甚明。

03

2. 有關附表編號2部分：查被上訴人係於112年9月20日，以電子郵件指示上訴人就系爭改善計畫設定改善目標並提出報告，上訴人未於期限內提出任何報告，經被上訴人分別於112年9月25、26日及同年10月3日以電子郵件催告（見調字卷259至265頁），上訴人於112年9月25日及同年10月3日以電子郵件回覆稱：「上週已當面拒絕，我已（誤載為「以」）被霸凌打壓多年，不要再藉勢藉端亂搞了」（見調字卷第267、269頁），堪認上訴人確係拒絕被上訴人所指派之任務，核符系爭工作規則第5.8.2.2).(4)條：「有下列情形者，予以記過處分：(4)不依規定擔任指定之勤務、不遵從管理人員指揮者」規定，及第5.8.2.3).(12)條：「有下列情形者，予以記大過處分：(12)違反5.8.2.1或5.8.2.2各款規定，屢誡不諉者」規定（見調字卷第306、307頁）。從而，被上訴人以上訴人有如附表編號2所示違規事實為由（即自112年6月起至同年11月15日止，拒絕依指示執行系爭改善計畫），依系爭工作規則第5.8.2.3).(12)條規定，對上訴人記大過1支，自屬有據。

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

3. 有關附表編號4部分：查系爭改善計畫原擬定之改善期限迄至112年11月24日止，上訴人遭被上訴人以附表編號2所示違規事實懲處後，其自112年11月16日起，仍然未提出任何改善報告，復經何立偉於112年11月24日以電子郵件向上訴人

01 表示：「1. 本週截至11/24，09：07仍未收到你的週報。2. 1
02 1/30，16：30將當面進行PIP期末面談，請準時於楊廠辦公
03 室討論」等語（見調字卷第315頁），又於同年月30日以電
04 子郵件向上訴人表示：「1. 本週截至11/30，17：00仍未收
05 到你的週報。2. 今日11/30，PIP期末討論已有用mail、留紙
06 條通知你，但你未到場亦無任何工作產出及報告，故PIP期
07 末判定不合格。3. 對你的工作輔導延長至2023/12/28，請你
08 仍需依照附檔執行工作任務，並於每週四完成附檔定義之工
09 作進度及報告，如有問題可找我討論，或用mail反應任務具
10 體的問題。TKS。4. 因你從PIP啟動至今從未繳交過週報，未
11 執行專案任務，已屢次發信提醒告知仍不遵守且執行，加上
12 11/30PIP工作面談無故未出席，故依工作規則5.8.2.2)

13 (4)：不依規定擔任指定之勤務、不遵守管理人員指揮者，
14 進行懲處，以此告知」等語（見調字卷第317頁），足認上
15 訴人自112年11月16日起至112年12月1日止，仍未依指示執
16 行系爭改善計畫，是被上訴人以上訴人有如附表編號4所示
17 違規事實，依系爭工作規則第5.8.2.3).(12條規定，對上訴
18 人記大過1支，亦有理由。

- 19 4. 有關附表編號5部分：查被上訴人以前揭電子郵件通知上訴
20 人，系爭改善計畫之工作輔導延長至112年12月28日，業如
21 前述，惟上訴人遭被上訴人以附表編號4所示違規事實懲處
22 後，其自112年12月1日起，猶未提出任何改善報告，經何立
23 偉於112年12月7日以電子郵件向上訴人表示：「1. 本週截至
24 12/7，17：00仍未收到你的週報。2. 12/14，16：30將當面
25 進行PIP期末面談，請準時於楊廠辦公室討論。3. 你從PIP啟
26 動至今從未繳交過週報，未執行專案任務，我已屢次發信提
27 醒告知，但仍不遵守且執行，公司將依照工作規則進行懲
28 處，以此告知」等語（見調字卷第321頁），又於同年月14
29 日以電子郵件向上訴人表示：「1. 本週截至12/14，17：00
30 仍未收到你的週報。2. 今日12/14，PIP延長期中討論已有用
31 mail、留紙條通知你，但你未到場亦無任何工作產出及報

告，故PIP延長期中判定不合格。3. 你從PIP啟動至今從未繳交過週報，未執行專案任務，我已屢次發信提醒告知，但仍不遵守且執行，公司將依照工作規則進行懲處，以此告知」等語（見調字卷第323頁），足認上訴人自112年12月1日起至112年12月14日止，仍未依指示執行系爭改善計畫，是被上訴人以上訴人有如附表編號5所示違規事實，依系爭工作規則第5.8.2.3). (12)條規定，對上訴人記大過1支，並無不當。

5. 上訴人雖主張：被上訴人評核其111年度績效為○○，完全違反公司關於績效考核規定，並有恣意評定情事，且被上訴人均未指派任何專案給上訴人負責，如何評定其為○○，被上訴人所為，顯屬職場霸凌，企圖以此逼退上訴人云云。惟按雇主為統一律定對受雇人之管理，進而設計考勤評比、升遷調整職務之機制，乃雇用人特有之經營決策權限，以供其成就該組織之發展。故所謂受雇人之考核，係指雇用人對其受雇人在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做貢獻度之檢核，並對其具有之潛在發展能力所為評估，以瞭解其將來在執行業務之配合性、完成度及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環。完善之績效考核制度，可供事業組織作為獎懲、人力配置、薪資調整、教育訓練及業務改善之依據，並得激勵受雇人之工作意願，提高組織士氣。受雇人之考核既屬人事管理之範疇，雇用人依考核規定所為之裁量權，苟無裁量逾越或裁量濫用情事，即非民事法院所得介入審查。查本件被上訴人訂有職務系統表、績效管理辦法（見調字卷第207、247至253頁），依該績效管理辦法第3.2.4.4)條規定，公司間接人員之考績考核分為特優、優、甲+、甲、乙+、乙、丙等，除年度績效考核等第連續二年為丙者，且績效改善後仍無法通過，得進行資遣外，其餘部分僅涉及主管應對該員工提出績效改善計畫，亦即考績考核所涉懲戒之事實存否及懲戒處分之輕重是否適當等爭議，因分屬雇用人之人事管理之考核權、懲戒權行使範圍，

且係雇用人經營自治管理之核心事項，顯無裁量逾越或裁量濫用情事，司法機關自不應亦不宜介入審查其裁量結果，以尊重雇用人之人事管理權責，並維持司法審判之界限。僅於涉及解僱、解聘等影響受雇人權益之重大人事考核或懲戒處分，因涉及僱傭關係存否之爭議，始屬民事訴訟審理之範圍。況本件上訴人111年度之績效經被上訴人評定為○○後，不願簽署績效評核表，並拒絕接受面談，業據何立偉於本院證述明確，並有績效考核通知、電子郵件在卷可稽（見本院卷第277至281、361至364頁），且上訴人均未以書面提出任何救濟，業如兩造不爭執事項2所示，另其於112年6月7日召開之輔導面談會議中，雖拒絕執行系爭改善計畫，惟均未提及111年考績評核過程有何不當情事（見調字卷第257頁），自不容上訴人嗣後於民事審理程序中，再就被上訴人之人事管理考核權行使權限再為爭執，本院即應尊重被上訴人調查權之行使及認定事實之結論，委實不宜再介入調查，並另為與考核依據事實不同之認定，俾免侵及被上訴人對人事管理之考核權，是上訴人主張被上訴人以不實事項，恣意對其111年度之考核評定為○○云云，即無可採。上訴人據此請求本院再傳訊證人薛人禎、黃大益、劉鳳萍、郭筱萍、顏孟君、呂仲欽，併請求被上訴人提出由上訴人簽名之111年度季考核及半年度考核文件（見本院卷第401至405頁），欲證明被上訴人有恣意評定考績情事云云，核無調查之必要，本院爰不予調查。

6. 上訴人雖又主張：系爭改善計畫非其身為○○○即○○○○之工作內容，應由設備組工程師負責，此由何立偉於被證22即112年10月25日電子郵件表示，此案已由「設備組工程師」進行改善等語，可得印證云云。惟本院檢視上開電子郵件中固記載：「因組裝製程的電池刮傷&撞傷Yield loss為我們『組裝生產部』很重要的專案，無法因你個人不願意配合執行，進而停止公司良率改善，故L9刮撞傷改善已由『設備組工程師』進行改善，且Yield loss已達成初步目標，但

01 仍期望你能接續組內之前之action，提出延長預防保養週期
02 之action」等語（見調字卷第281頁），然「設備組工程
03 師」所負責者為L9電池之刮撞傷改善，上訴人所應負責者，
04 則為「接續組內之延長預防保養週期action」，是上訴人執
05 上開電子郵件內容，否認系爭改善計畫與其職務內容有關，
06 已屬無據。再參酌何立偉於本院證稱：上訴人於111年考核
07 時，擔任○○○○○「○○○○○○」，技術經理與專案經
08 理是一樣的，有掛「專案」的都不是管理職，我才是管理
09 職，○○○○○的工作內容本來就會包含組裝製程與設備的
10 良率改善，無論是○○○○○的工程師或職稱更高的技術經
11 理，都有責任做此工作等語（見本院卷第359、365頁），核
12 與卷附職稱調整通知書所示（見調字卷第213頁），上訴人
13 自110年2月3日起，即由「○○○○○○○○○○」調整為
14 「○○○○○○○○○○○○○○○○」之情相符，並為兩造所不爭
15 （如兩造不爭執事項1所示），足認上訴人自110年2月3日起
16 即非擔任「○○○○○」之管理職務，且改善電池良率亦屬○
17 ○○○○之工作內容，系爭改善計畫自屬上訴人之職務範
18 圍，上訴人主張系爭改善計畫與其職務無關云云，自非可
19 採。

- 20 7. 上訴人雖再主張：附表編號2、4、5所示之違規事實，均係
21 針對相同之系爭改善計畫對上訴人進行懲處，實屬就同一事
22 件之重複處罰，且為權利濫用云云。惟按對於違規事實持續
23 之行為，為按次連續處罰者，即認定有多次違反義務之行為
24 發生而有多次違規行為，從而對此多次違規行為得予以多次
25 處罰，並不生一行為二罰之問題（司法院大法官釋字604號
26 解釋意旨參照）。經查，如附表編號2、4、5所示違規事
27 實，雖皆係上訴人因拒絕依指示執行系爭改善計畫之行為及
28 其對應之處罰，惟被上訴人給予上訴人如附表編號2、4、5
29 所示之改善時間，依序分別係自112年6月起至112年11月15
30 日止、自112年11月16日起至同年月30日止、自112年12月1
31 日起至同年月14日止，且從被證16、18、20、21、22之電子

郵件所示（見調字卷第255、259、273、279、281頁），被
上訴人於每段改善時間內，要求上訴人改善項目所設定之目
標並不相同，且均要求上訴人應提出相關報告，上訴人遭被
上訴人以附表編號2所示違規事實記大過1支後，被上訴人再
次要求上訴人應配合執行相關改善內容，上訴人仍然拒絕配
合，核屬再次違反被上訴人之工作指示，被上訴人以上訴人
有附表編號4所示違規事實，對其記大過1支後，復又要求上
訴人應配合執行相關改善內容，上訴人猶不配合，亦屬再次
違反被上訴人之工作指示，而上開三次違規事實於事實上及
法律上之評價屬截然不同之三次違規行為，應予分別評價，
否則將造成員工實施違規行為後，雇主無法再對該員工要求
改善並為適當之處分，而終至無法營運、管理，是被上訴人
對於上訴人新生之違反工作指示行為，自得再加以裁罰，並
無重複處罰之問題，上訴人此部分主張，自無足採。

8. 上訴人雖另主張：系爭改善計畫之原改善期限迄至112年11
月24日，嗣延長至同年12月28日，被上訴人竟於改善期限屆
滿前之同年11月23日、同年12月15日即對其各記大過1支，
顯然係為製造上訴人申請調解之殺雞儆猴效果；且依系爭工
作規則第5.8.2.2). (4)條規定，不依規定擔任指定之勤務、
不遵從管理人員指揮者，僅能記小過，被上訴人卻直接對其
記大過，亦屬過當云云。查依何立偉傳送予上訴人之電子郵件
所示，系爭改善計畫之原改善期限雖為112年11月24日，
嗣延長至同年12月28日（即被證16、31，見調字卷第255、3
17頁），惟如附表編號2、4、5所示，系爭改善計畫係分階
段執行、檢驗，上訴人於每次檢驗階段，均拒絕依指示執
行，業如前述，則被上訴人未待最後期限屆至，於上訴人逾
各個檢驗階段，拒未配合提出相關改善措施、報告為由，即
對上訴人施以懲戒權，尚無違誤。又有關如附表編號2、4、
5部分，被上訴人係依系爭工作規則第5.8.2.3). (12)條規定，
各對上訴人記大過1支，有懲處公告在卷可稽（見調字卷第3
13、319頁），上訴人援引系爭工作規則第5.8.2.2). (4)條規

01 定，主張被上訴人僅能對其記小過云云，已屬無據；再觀諸
02 被證16、18、20、21、22、25、26、27、30、31所示，被上
03 訴人自112年6月起至同年11月15日止、自112年11月16日起
04 至同年月30日止、自112年12月1日起至同年月14日止，於上
05 開三個階段之檢驗時間內，均要求上訴人應於每周四下班
06 前，提出改善進度報告或以PPT呈現工作進度，或提出SOP內
07 容並上DMP系統進行文件新增、變更，或提出相關評估測試
08 報告（見調字卷第255、259、273、279、281、287、289、2
09 91、293、315、317頁），而上訴人於各段檢驗期間內之每
10 周四下班前，均未依指示提出上開報告，即於各個檢驗階段
11 內，均有系爭工作規則第5.8.2.2). (4)條之不依規定擔任指
12 定之勤務、不遵從管理人員指揮者之情事，核符系爭工作規
13 則第5.8.2.3). (12)條：「有下列情事者，予以記大過或降調
14 處分：(12)違反5.8.2.1)或5.8.2.2)規定，屢誡不諉者」之規
15 定，是上訴人依該規定，各對上訴人記大過1支，並無過
16 當，上訴人此部分之主張，亦非可採。

17 (三)被上訴人以上訴人有附表編號3所示違規事實，對其記大過1
18 支，應屬過當：

- 19 1. 上訴人主張：其於112年11月8日、20日均係參加兩造之勞資
20 調解，事後皆經被上訴人同意准予補請特別休假及事假，被
21 上訴人竟以其未事先請假即未出勤為由，於附表編號3所示
22 時間，對其記大過1支，顯屬權利濫用及違反比例原則等
23 語。被上訴人則辯稱：上訴人屢次未依員工出勤管理規範事
24 先請假，經主多次提醒，仍未改善，為連續累犯，始合併加
25 重懲處，並無過當云云。
- 26 2. 查依兩造不爭執事項20、22所示，上訴人於112年11月8、20
27 日上午，皆係因參加兩造間之勞資爭議調解程序始未出勤，
28 並有勞資爭議調解紀錄在卷足證（見調字卷第43、45頁），
29 應堪認定。上訴人雖於上開2日上午未事先請假即未出勤，
30 而有違反兩造不爭執事項17所示之員工出勤管理作業程序書
31 第5.6.2條、5.7.1條、5.7.2條規定，惟上訴人嗣後於同日

01 下午，均已分別補請特別休假及事假，並經被上訴人准假等
02 情，業如兩造不爭執事項21、24所示（見調字卷第335、339
03 頁），堪認上訴人事先未請假，雖有違反上開請假規定，惟
04 被上訴人事後了解上訴人未到班之事由，係因參加調解程序
05 後，均准予上訴人以補請假方式處理，可認被上訴人亦認為
06 上訴人違反相關規定之情節並非重大；參酌兩造不爭執事項
07 24所示，何立偉於112年11月20日收受上訴人之補請假單
08 後，於同日下午5時24分，以電子郵件通知上訴人略稱：

09 「人資單位於早上11點有告知我，你去參加調解，故今日上
10 午不會記你曠職，但請你以事假送出11/20上午的請假申
11 請。另因你無事前告知，此舉已違反『員工出勤管理作業程
12 序』相關規定，故將依規定進行『申誡』，以此正式告知」
13 等語（見調字卷第339頁），顯見何立偉亦認就上訴人112年
14 11月20日未事先請假之違規事實，僅給予上訴人記「申誡」
15 之處分為已足；且依系爭工作規則第5.8.2.2). (3)條規定，
16 不依規定之工作時間服勤，擅自遲到、早退、休息、用餐
17 者，予以記（小）過處分，益證被上訴人就上訴人未事先請
18 假之違規事實，逕給予記大過處分，核屬過當。

- 19 3. 被上訴人就此雖辯稱：依被證29之懲處公告所示，被上訴人
20 准上訴人補請112年11月8日特別休假時，已於同年月13日以
21 書面提醒上訴人爾後應事先請假，上訴人竟於同年月20日又
22 再犯，屬連續累犯，故予加重懲處云云。惟觀諸何立偉於簽
23 核上訴人補請112年11月8日假單時，其於查核意見中記載：
24 本次請假不合於申請程序，為使有改正機會，勉予同意，請
25 特休假應於事前告知並透過系統提出假單，若遇緊急特殊情
26 況，也請於上班前以電話、line或mail方式通知我，而非事
27 後補送假單，為端正過往已有多次類似行為，若再有違規，
28 將視同曠職並依公司規定處理等語（見調字卷第335頁），
29 可認被上訴人就上訴人112年11月8日未事先請假之行為，為
30 使上訴人有改正機會，已同意准假，應認被上訴人已不得再
31 對上訴人此部分行為作任何懲處，且由其上所載「若再有違

01 規，將視同曠職並依公司規定處理」等語，亦可認被上訴人
02 僅會就爾後之相關違規事實懲處，然被上訴人竟再將112年1
03 1月8日、20日未事先請假行為合併加重懲處，有違誠信原
04 則，核實過當，被上訴人此部分所辯，尚非可採。

05 (四)上訴人於1年內，累積記大過3次，且情節重大，被上訴人依
06 勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，並
07 未違反「解僱最後手段原則」：

08 1. 按系爭工作規則第5.8.2.4).(18)條規定：「有下列情事者，
09 予以除開除處分，若致本公司蒙受損害者，並得依法追訴：
10 (18)一年內累積滿三個大過者」（見調字卷第307頁）。又按
11 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
12 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
13 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初
14 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
15 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之
16 緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解
17 僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇
18 主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之
19 危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續
20 其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」
21 之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院112年度台
22 上字第1099號裁判意旨參照）。

23 2. 經查，上訴人所為如附表編號1、2、4、5所示違規事實，於
24 1年內業已遭累積記3大過及1小過，符合系爭工作規則第5.
25 8.2.4).(18)條規定。本院審酌上訴人111年之績效不佳，被上
26 訴人為改善其績效，為其擬定系爭改善計畫，上訴人於面談
27 會議即斷然拒絕執行，嗣自112年6月起，經被上訴人多次以
28 被證16、17、18、20、21、22電子郵件（見調字卷第255至2
29 59、273、279、281頁），促請上訴人依各階段進度，提出
30 工作改善計畫報告，上訴人均置之不理，多次回覆稱：「上
31 週已當面拒絕，我以（已之誤載）被霸凌打壓多年，不要再

藉執藉端亂搞了」等語（見被證19，調字卷第267、269頁），甚至拒絕出席112年10月25日、10月31日、11月17日、11月30日、12月14日之面談會議（PIP）（見調字卷第83、285、287、289、291、293、317、321、323頁），且被上訴人於上開電子郵件內容中，不斷要求上訴人可將系爭改善計畫之困難、問題提出，及說明身體有何狀況、需要被上訴人為如何之支援等情（見調字卷第265、279、283、287、291、293、317頁），並於上訴人無法於原訂之112年11月24日改善期限完成時，將輔導期限延長至同年12月28日，業如前述，上訴人猶未能體恤被上訴人之用心，依然故我，拒絕執行任何系爭改善計畫內容；復衡以被上訴人於112年10月3日公告系爭支援工作，請公司各部門同仁與主管協助支援產能瓶頸部門，上訴人經被上訴人多次通知應配合系爭支援工作，迨至被上訴人於112年10月17日懲處前，共有4次未依班表前往支援；且上訴人多次違反系爭工作規則，未事先請假即未出勤，經何立偉一再以電子郵件告知上訴人應事先請假，上訴人仍置若罔聞。雖被上訴人就此部分均事後同意准假，被上訴人仍對上訴人合併處以記過處分，尚屬過當，惟確實可見上訴人率性恣意，無視工作規則及主管之勸諭，顯見被上訴人無論是關於支援工作、改善計畫或事先請假，皆視系爭工作規則及主管之指示為無物，連續公然違抗，情節非輕，上訴人之所為，除已使被上訴人公司之主管與上訴人間無法互相配合，而無法順利執行職務外，更戕害兩造間之信任基礎，造成主管與下屬之間處於敵意之工作環境，嚴重損及公司主管對員工之領導統禦，衡情已對被上訴人長久經營之商譽及形象造成相當之危險及傷害，是上訴人已不適合繼續任職於被上訴人公司，此等情形如僅對上訴人施以警告、記過之懲處，倘遭其餘員工效仿，誤認只要空泛提出諸如遭霸凌等事由，即可拒絕配合執行交辦事務，且易使其他員工質疑係被上訴人包庇、袒護上訴人，且上訴人既始終拒絕執行任何職務，此亦非將上訴人調離原工作區域即可避免

再發生類似事件。綜合上開各情判斷，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續系爭僱傭契約，應堪認定。從而，被上訴人於112年12月15日，以上訴人於1年內連續違反工作規則，且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約（見原證6，調字卷第49頁），並未違反解僱之最後手段性原則。上訴人主張被上訴人從未給予其改善之機會，即逕以最嚴厲之手段，終止兩造間之勞動契約，核與解僱之最後手段性原則不符云云，尚非可採。

(五)被上訴人終止兩造間之勞動契約，未逾勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間：

1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該所稱「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第1246號裁判意旨參照）。
2. 上訴人雖主張：被上訴人前以上訴人業務督導疏失，致公司受有損害為由，於108年9月5日記上訴人大過1次，復於111年度，將上訴人之績效評定為○○，嗣又以上訴人陸續於112年間，拒絕配合系爭改善計畫，而認上訴人違反系爭工作規則，顯見被上訴人早已知悉上訴人有多次違反工作規則之事實，卻遲至112年12月15日，始終止兩造間之勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規定之除斥期間云云（見本院卷第4

9至50頁)。惟查，被上訴人係以上訴人於112年間，有如附表編號1、2、4、5所示違規事實，符合違反工作規則且情節重大之事由，故終止兩造間之勞動契約，可見被上訴人並未以上訴人於108年及111年之督導疏失及績效不佳，作為解僱之事由，上訴人此部分主張，已屬無據。再被上訴人對上訴人之解僱事由中，雖第1次記上訴人小過之時間為112年10月17日，距被上訴人於同年12月15日終止兩造間之勞動契約，已逾30日，然上訴人自此之後，仍然一再違反工作規則，而經被上訴人陸續於112年11月23日、12月15日累積記滿3大過，業如前述，是上訴人累積記滿3大過之時間既為112年12月15日，應認上訴人斯時始該當「情節重大」之情形，故被上訴人於112年12月15日對上訴人終止勞動契約，並未逾30日之除斥期間。上訴人此部分主張，並無可採。

(六)被上訴人終止兩造間之勞動契約，並未違反勞資爭議處理法第8條規定：

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業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方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之行為，勞資爭議處理法第5條第1項、第7條、第8條分別定有明文規定。上開立法目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在此期間內，得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大。從而，依該條之立法目的，權利事項勞資爭議經調解不成立者，已難期待爭議當事人冷卻其爭議。故從目的解釋而言，應認勞資爭議處理法第8條所謂「調解期間」，係指勞資爭議之調解已經「確定不成立」者，冷卻期避免爭議擴大之目的已確定不能，則勞資爭議處理法第8條所謂調解期間已告終結。
2. 經查，依兩造不爭執事項26、27所示，上訴人於112年11月24日申請勞資爭議調解，兩造於同年12月15日上午9時至10時30分，經調解不成立，並由臺南市政府勞工局於調解當日會

01 後，由勞資雙方各自簽執1份調解紀錄（下稱系爭調解紀
02 錄），而完成勞資爭議處理法第22條之送達程序，且該調解
03 紀錄備註欄下方，印有勞資雙方收訖調解紀錄章，故臺南市
04 政府勞工局未再重覆寄送等情，有上開調解紀錄及臺南市政
05 府勞工局114年6月27日南市勞資字第1140943801號函在卷可
06 憑（見調字卷第47、48頁；本院卷第409頁），足認上開調
07 解結束當場，調解結果已確定不成立，且系爭調解紀錄正本
08 之送達程序並已完成，已生送達之效力，勞資爭議處理法第
09 8條所謂冷卻期避免爭議擴大之目的，應認即已終止。是被
10 上訴人於系爭調解紀錄送達後，始於同日112年12月15日上
11 午11時30分，對上訴人終止勞動契約（見兩造不爭執事項2
12 8），並無違反勞資爭議處理法第8條規定甚明。

- 13 3. 上訴人雖主張：被上訴人於調解期日之當日上午10時34分，
14 公告懲處上訴人（即如附表編號4、5），更於同日上午11時
15 35分對上訴人為終止勞動契約之意思表示，顯於調解紀錄送
16 達前，即對其為不利處分，並經南科管理局以被上訴人違反
17 勞資爭議處理法第8條規定，裁處罰鍰20萬元云云。惟查，
18 系爭調解係於調解日上午10時30分結束，並同時送達兩造系
19 爭調解紀錄，業如前述，則被上訴人於同日上午10時34分公
20 告懲處上訴人，於同日上午11時35分對上訴人終止勞動契
21 約，均係於系爭調解紀錄送達後所為，上訴人主張被上訴人
22 於系爭調解紀錄送達前，即對其為不利處分，尚非可採。再
23 被上訴人因違反勞資爭議處理法第8條規定，經南科管理局
24 裁處罰鍰20萬元，被上訴人不服，提起訴願，固經勞動部駁
25 回訴願，惟被上訴人對上開訴願決定及處分不服，提起行政
26 訴訟，經高雄高等行政法院以113年度簡字第242號判決訴願
27 決定及原處分均撤銷，業如兩造不爭執事項29所示，並有高
28 雄高等行政法院上開判決在卷可稽（見本院卷第283至289
29 頁），上訴人復執此主張被上訴人終止兩造間之勞動契約不
30 合法，即無足採。

31 (七)被上訴人並無短付上訴人108年度0個月薪資之年終獎金：

- 01 1. 上訴人主張：被上訴人招募員工時，均表示年薪0000個月，
02 其中0個月為年終獎金，並列為保證年薪，屬經常性給與，
03 績效獎金則按公司營運狀況及個人績效而定。然被上訴人10
04 8年卻僅發給上訴人00個月薪資，自應再給付0個月年終獎金
05 云云。被上訴人對此則否認有向上訴人保障年薪00個月，辯
06 稱：上訴人108年遭記大過1次，依年節獎金核發辦法規定，
07 僅發予0個月年終獎金等語。查上訴人主張被上訴人向其保
08 障年薪為00個月乙節，除據提出上證4之招募廣告（下稱系
09 爭招募廣告）為憑外，並未提出其他證據佐證，已難遽信；
10 且上訴人係於107年9月25日起即受僱於被上訴人，職稱為○
11 ○○○，有聘用書在卷足證（見調字卷第199頁），依該聘
12 書記載：「年終獎金：依全年到職月數（年度中到職者，按
13 比例發放之）、出勤率及獎懲情形核給年終獎金。年終獎金
14 以0個月月薪為限」等語（見調字卷第199頁），顯見兩造所
15 約定之年終獎金僅0個月，且必需視上訴人之出勤率、獎懲
16 情形而定，被上訴人並無保障給予上訴人0個月薪資之年終
17 獎金；再檢視上訴人所提系爭招募廣告，其上未見刊登日
18 期，另觀其上記載：「（現場面試，年薪00個月）品管技術
19 員，無經驗/社會新鮮人可」、「不需負擔管理責任」、
20 「上班時段：需輪班」、「薪酬項目：具場競爭力的固定月
21 薪制度。享年終獎金0個月+績效獎金」等語（見本院卷第16
22 5至171頁），其中亦無關於「保障」年薪00個月之文字，而
23 所謂「年薪00個月」之記載，不能排除係最高可領取00個月
24 年薪之可能，且系爭招募廣告對象為不需負擔管理責任，且
25 必需輪班之「品管技術人員」，要與上訴人係擔任○○○○
26 之職務有別，自難以系爭招募廣告作為有利上訴人認定之依
27 據，上訴人此部分主張，即非可採。
- 28 2. 依兩造不爭執事項30所示，系爭獎金核發辦法第4.1條規
29 定：「年節獎金包含端午節金、中秋節金、年終獎金」、第
30 5.1.2條規定：「職工年節獎金之核發標準如下：3)年終獎
31 金：依當年年底之月薪為準，發給0個月月薪為基準，分別

於次年度農曆年前及4月薪資中發放，以考勤及功過紀錄核發之」、第5.2.1規定：「年終獎金發給0個月月薪為基準，其中0個月月薪以考勤紀錄核算，另0個月以功過紀錄核算，以上核算加總之後平均，分別於次年度農曆年前及4月薪資中發放」、第5.2.2.規定：「職工全年中，無功過紀錄者，發給0個月薪資之年終獎金。…3) 職工在當年度內功過相抵其過大於功者，其年終獎金依下列規定以1個薪資為基數扣發之：(3)記過三次或記大過一次扣發獎金五分之三」等語（見被證38，調字卷第345至347頁）。參酌上訴人於108年間，經被上訴人記大過1支，被上訴人依系爭獎金核發辦法規定，扣發0個月年終獎金3/5，且與考勤紀錄平均核算後，發給上訴人0個月年終獎金，並無不合，上訴人請求被上訴人應再給付108年度0個月薪資之年終獎金00○元，即屬無據，無從准許。

3. 上訴人雖又主張：其於108年9月因被誤解產品良率問題，而遭被上訴人記大過1支，薛仁禎總經理於同年12月表示，因黃大益廠長不喜歡上訴人，欲資遣上訴人，嗣被上訴人母公司之人資長劉鳳萍不同意付資遣費，在被上訴人公司之人資主管顏孟君面前，要求上訴人直接離開。被上訴人此後即長期對上訴人為職務上之不法侵害及職場霸凌，被上訴人新任之人資處長郭筱萍於約談上訴人時，更發現上訴人1年來均無任何工作項目云云，並請求傳訊薛仁禎、黃大益、劉鳳萍、顏孟君及郭筱萍為證（見本院卷第402、403頁）。惟被上訴人於108年8月26日曾對上訴人開立工作關懷單（晤談單），檢視其上之「事由」欄記載：「8/19接獲品保告知，發生端蓋焊偏問題。型號P26A，批號:GCA8J72107。經組裝設備工程師於現場確認，觀察到端蓋夾爪位置有所偏移情況。經查有進行維修紀錄，於7/14 L8 MC5 正極焊接#7-2，起始批號GCA8J0 0000-00。此次確認失效原因：設備改善未確實，單位主管未盡督導指揮之責，造成公司損失」等語，並於「結論」欄記載：「因部門主管督導管理不確實，

造成公司損失，所以部門主管依公司規定進行懲處工程經理許鴻源大過一次」等語，上訴人則於其上之「知悉」欄、「同意」欄打「V」，並簽名（見調字卷第353頁），顯見上訴人當時確已知悉遭記大過之事由，並表示同意接受，且上訴人於原法院審理時，就此部分未有任何爭執，其提起上訴後，始主張其該次遭記大過係被「誤解」，且又未提出任何證據佐證，尚難採信。至上訴人主張其該次遭記大過「後」，被上訴人即有意將其資遣，並對其為職場霸凌等情，要與上訴人不能領取108年度之0個月薪資之年終獎金無涉，本院認亦無調查之必要，附此敘明。

(八)被上訴人並無給付上訴人112年度年終獎金00〇元之義務：

上訴人主張：被上訴人非法終止兩造間之勞動契約，兩造間之僱傭關係仍然存在，被上訴人自應給付112年度即0個月薪資之年終獎金00〇元云云。惟本件被上訴人終止兩造間之勞動契約，為有理由，業如前述，且依兩造間之聘書記載「年終獎金：…員工於年終獎金發放日前離職者，不予發放」等語，及系爭獎金核發辦法第5.1.3條規定：「有下列情事者，年節獎金不予發放：2)發放日不在職者」等語（見調字卷第351頁），參酌兩造間之勞動契約係於112年12月15日終止，業如上述，而被上訴人係於每年1月20日發放年終獎金（若農曆年早於1月20日，則提前發放，系爭獎金核發辦法第5.1.2.3)條參照，見調字卷第351頁），則被上訴人於發放112年度之年終獎金時，上訴人既已離職，被上訴人依上開規定，不予發放112年度之年終獎金予上訴人，自屬有據，上訴人此部分之請求，即無理由。

五、綜上所述，上訴人確有如附表編號1、2、4、5所示違規事實，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，於法並無不合，且上訴人108年度遭記1支大過，被上訴人僅發給上訴人0個月薪資之年終獎金，另其於112年12月15日即不在職，被上訴人未予發放112年度之年終獎金，均符合規定。從而，上訴人請求確認兩造間之僱傭關

01 係存在，並請求被上訴人給付自112年12月16日起至其復職
02 之日止之薪資本息，及按月為其提繳勞工退休金，併給付年
03 終獎金合計00○元本息，均無理由，不應准許。原審就上開
04 部分為上訴人敗訴之判決，經核並無不合。上訴論旨指摘原
05 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊或防禦方法並所提
07 舉證資料，經本院斟酌後，認均不生影響本院所為上開論
08 斷，自無再予逐一審論之必要，併此敘明。

09 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
10 項、第78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 115 年 4 月 8 日
12 勞動法庭 審判長法官 王金龍

13 法官 施盈志

14 法官 曾鴻文

15 上為正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 被上訴人不得上訴。

24 中 華 民 國 115 年 4 月 8 日

25 書記官 葉宥鈞

26 【附註】

27 民事訴訟法第466條之1：

28 (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

訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
(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：（即原判決附表）

編號	懲處日期	違規事實	懲處內容	備註
1	112年10月17日	上訴人自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上訴人違反工作規則第5.8.2.2). (4)條規定。 ②記小過乙支。	112年10月3日網頁公告、112年10月4日何立偉電子信件、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日上訴人信件、112年10月17日何立偉信件（調字卷第215至225頁）、懲處公告（調字卷第227頁）
2	112年11月23日	上訴人自112年6月起至112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上訴人執行工作改善計畫及給予改善時間，上訴人仍拒絕執行。	①上訴人違反工作規則第5.8.2.2). (4)條、第5.8.2.3). (12)條。 ②記大過乙支。	電子信件（調字卷第255至293頁）、112年11月23日懲處公告（調字卷第313頁）
3	112年11月23日	上訴人未依被上訴人公司「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，上訴人仍置之不理。	①上訴人違反員工出勤管理作業程序書第5.6.2條、第5.7.1條；工作規則第5.8.2.2). (3)條、第5.8.2.3). (12)條。 ②記大過乙支。	112年11月3日、11月13日何立偉電子信件（調字卷第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（調字卷第325至339頁）、112年11月23日懲處公告（調字卷第313頁）

4	112年12月15日	上訴人自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上訴人執行工作改善計畫及給予改善時間，上訴人仍拒絕執行。	①上訴人違反工作規則第5.8.2.2). (4)條、第5.8.2.3).(12)條。 ②記大過乙支。	112年11月24日、11月30日何立偉電子信件（調字卷第315至317頁）、112年12月15日懲處公告（調字卷第319頁）
5	112年12月15日	被上訴人公司延長上訴人工作改善期間至112年12月，然上訴人自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上訴人執行工作改善計畫及給予改善時間，上訴人仍拒絕執行。	①上訴人違反工作規則第5.8.2.2). (4)條、第5.8.2.3).(12)條。 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（調字卷第317、321至323頁）、112年12月15日懲處公告（調字卷第319頁）