臺灣桃園地方法院行政訴訟判決

106年度簡字第103號

民國108年3月20日辯論終結

原　　告　宏達國際電子股份有限公司

法定代理人　王雪紅

訴訟代理人　陳金泉律師

　　葛百鈴律師

　　李瑞敏律師

被　　告　桃園市政府

代　表　人　鄭文燦

訴訟代理人　黃慧婷律師

　　陳柏元律師

上列當事人間就業服務法事件，原告不服勞動部民國106 年7 月10日勞動法訴字第1060000436號訴願決定（原處分為：被告民國105 年11月16日府勞條字第10502707471 號裁處書），提起行政訴訟，本院判決如下：

主　　文

訴願決定及原處分均撤銷。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、本件係原告不服行政機關所為新臺幣（下同）40萬元以下罰鍰處分而涉訟之事件，依行政訴訟法第229 條第2 項第2 款及第1 項之規定，應適用簡易訴訟程序，並以地方法院行政訴訟庭為第一審管轄法院，合先敘明。

二、事實概要：

原告僱用之勞工丙○○（自民國104 年9 月1 日起擔任桃園市電子產業工會理事長，任期至108 年8 月31日止）於105 年5 月11日到職，丙○○主張其因爭取其他勞工權益及籌組工會，遭原告於105 年8 月3 日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款規定，以丙○○對於所擔任之工作確不能勝任為由，終止勞動契約，而涉就業歧視，遂向桃園市就業歧視評議委員會提出就業歧視申訴。案經被告審查，並提經桃

園市105 年度第3 次就業歧視評議委員會評議審定「就業歧視成立」，被告乃認定原告違反就業服務法第5 條第1 項規定，依同法第65條第1 項規定，以105 年11月16日府勞條字第00000000000 號裁處書，處原告罰鍰30萬元（下稱原處分）。原告不服提起訴願後遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、原告主張略以：

㈠丙○○（下稱申訴人）係因試用期間有多項違反原告公司規定行為，經原告綜合考量後，認有試用不合格之情事，而依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約，絕無違反就業服務法第5 條第1 項禁止以以往工會身分予以就業歧視之規定：

1.按就業服務法第5 條第1 項所稱之歧視概念，本質上包含比較之意涵，亦即主張雇主有歧視行為時，應舉出某一項可供參考之事實，藉以說明被歧視者與該參考之事實指標。

2.被告前於105 年4 月28日透過桃園市就業服務站刊登招聘助理技術員之訊息，申訴人參與面試後，原告對申訴人核發任用通知書並通知其於105 年5 月11日報到，且原告與申訴人同日並簽署聘僱及保密合約，雙方約定試用期間為40天，據此，試用期間至105 年6 月20日止。

3.申訴人明知原告為手機製造廠，對於手機生產製造相關過程有相當嚴格之保密要求，所有線上同仁進入產線，均禁止攜帶非原告公司廠牌的行動電話，縱使攜帶原告公司廠牌的行動電話，進入工廠前還需透過QR CODE 管控，詎申訴人於105 年5 月20日竟逕自違規攜帶公司廠牌手機進入產線（詳如附表編號1 所示），此外，於同年6 月14日、17日、25日、28日及同年7 月5 日，申訴人復分別有未準時上班、操作台車就定位時未踩煞車、操作台車時未正確放置籃框內且輪子未下壓、於靜電帽上張貼貼紙、違反公司關於板子應輕放之SOP 作業規定等行為，甚且於107 年7 月11日在廠區內列隊下班時，對其主管大喊「已經19時51分，要跟你算1 分鐘的加班費」，另於107 年7 月15日在廠區內列隊下班時，強拉主管手臂要討論1 分鐘加班費的事，並大聲咆哮（以上分別

詳如附表編號2至8所示）。

4.原告必須特別說明，申訴人並非第一次進入原告公司工作，其非常清楚原告對生產線上嚴格禁止攜帶手機進入廠區及產線之要求。蓋申訴人原本即為原告員工，但原告前因104年第二、三季虧損之故，遂依大量解僱勞工保護法資遣勞工，申訴人為當時遭大量解僱勞工之一，資遣生效日為104年11月30日。申訴人提出本件就業歧視申訴，乃其於105年5月11日重新至原告處應徵工作並錄取後之試用期間所生爭議。

5.原告與申訴人原本約定之試用期至105年6月20日，然因申訴人有上述違反原告公司規定情事，原告原可以試用不合格為由終止試用而消滅雙方之勞僱關係。但考量申訴人權益，原告同意再給予機會，故雙方於105年6月17日同意展延試用期間至105年7月31日。原告原以為申訴人於展延試用期後會在工作上力求表現及減少工作疏失，孰料展延試用期後，申訴人仍有附表編號4至8所示違失行為，是原告綜合前述試用期間申訴人多項違反公司規定等情，於105年7月31日試用期滿前業經內部評估未能通過試用考核，原告原擬於試用期間屆滿前終止試用，但因申訴人於105年6月20日即向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，迄105年8月1日勞資爭議調解不成立，原告為遵守勞資爭議處理法第8條規定，故於105年8月3日始依勞基法第11條第5款規定終止與申訴人之勞動契約。

6.據上，原告終止與申訴人間之勞動契約，純因試用期間內申訴人多項違反公司產業作業規定等事實，與申訴人具有工會會員身分完全無關，原處分及訴願決定認定原告違反就業服務法第5條規定，認定事實及適用法律明顯有誤。

㈡原告前亦曾遭申訴人提出就業歧視申訴，但經被告認定不構成就業歧視，更足證原告終止與申訴人間之勞動契約，與其具有工會會員身分完全無涉。

㈢另訴願決定書第七頁認定，申訴人經與原告面談後已允諾改善，相同違規情形亦未再明顯發生，顯見申訴人並非如原告

所稱無法改善等語。惟查，申訴人經與原告面談後雖曾允諾改善，但仍不斷發生多起違反原告公司規定之行為，雖均為不同事由，然此更足證申訴人工作態度之消極以及對職場紀律之不尊重與忽視，是以，申訴人確實在試用期間內有無法改善工作情況之情事，上述訴願決定所持理由，豈非告訴員工只要不再犯相同的錯，就算是犯一百個不同的錯，亦非無法改善，雇主亦不得終止勞動契約，試問職場紀律將如何維持？是以，訴願決定所持前揭理由，顯然悖離經驗及職場倫理、經驗法則，確有違誤。

㈣按勞雇雙方約定試用期間，乃國內企業與其初聘用之員工常見之約定。試用期間，使雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，此項約定堪認係附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞雇契約，而勞工於試用期間內，亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適合由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，得任意終止勞動契約。依我國實務通說見解對於試用期間之性質採附保留終止權之約定，且勞資雙方原則上均得任意終止勞動契約（參台北地院104 年勞訴字第160 號、鈞院102 年重勞訴字第16號、高院103 年勞上字第58號等民事判決）。則申訴人既於試用期間內有多項違反原告公司規定之情事，並經原告督促改善，但申訴人仍未改善，原告以其試用不合格為由終止契約，自無需再遵守解僱最後手段原則，訴願決定認原告未遵守解僱最後手段原則，顯有錯誤。

㈤據上，原告絕無違反就業服務法第5 條第1 項規定，原處分及訴願決定均有違誤，應予撤銷。

㈥聲明：原處分與訴願決定均撤銷。

四、被告抗辯略以：

㈠本件申訴人之工作表現或許有違原告公司規定之情事，但並無其他事證足以證明申訴人於主、客觀上均達不能勝任工作之程度，難謂原告資遣申訴人之不利處分，與申訴人以往工會會員身分（即與工作能力不相關之因素）無涉，原告確實違反就業服務法第5 條第1 項之規定：

1.本案申訴人於所申訴之就業歧視事件發生當時，為桃園市電子產業工會之理事長，符合就業服務法第5 條所稱「以往工會會員身分」歧視之要件，合先敘明。

2.依相關實務見解（附件1 ），原告就解僱勞工（申訴人）所生勞基法第11條第5 款之終止勞動契約事由是否存在、解僱是否合法等爭議，本應屬民事私權爭議，與就業歧視認定之行政調查無涉，然有關歧視行為之發生，實務上雇主為隱匿差別待遇之動機，外觀上經常利用各種方式予以隱匿，致形成合法與不合法動機交錯之情形，因之判斷之標準應綜合雇主行為時之各種事實。

3.由原告提出之數份面談紀錄表（被證3-7 ）可知，申訴人對於原告之工作要求，在與原告面談後都允諾改善，而作業時板子未輕拿輕放一事，申訴人雖未在原告105 年7 月5 日開立之警告單上簽名（被證8 ），但其後續均未再發生相同之違規事宜，顯見申訴人之表現並非無法改善；雖依原告105 年7 月12日、15日之面談紀錄表記載，申訴人下班時應安靜離廠，卻高聲向主管要求計算加班費，甚而拉住主管手臂，並大聲咆哮離開，惟該2 份面談紀錄表並無申訴人簽名，無法判定原告是否有誇大事實。是以，原告未具體提出申訴人嚴重影響工作秩序之相關事證，亦無其他事證足以證明申訴人於主、客觀上均達不能勝任工作之程度，卻據前揭工作上枝微末節之事，於申訴人均有改善下仍予以資遣，難謂原告非因申訴人「以往工會會員身分」，而刻意放大檢視其職務上表現。

㈡原告解僱申訴人之行為，亦不符以勞基法第11條第5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由，終止勞動契約時

，應適用之「解僱最後手段原則」：

1.依最高法院101 年度台上字第1546號（附件2 ）及臺灣高等法院97年度勞上易字第94號等民事判決，可知勞基法第11條第5 款所定「不能勝任工作」事由，其解釋自應符合：客觀上，勞工之學識、品行、能力、身心狀況，有不能勝任工作之情形，主觀上，勞工能為卻不為者，始構成之；且縱於試用期間，雇主如欲依該條款終止勞動契約，亦須符合雇主於其使用勞基法所賦予之各種手段，諸如勸導、訓練及調職等方法替代仍無法改善時，始得終止勞動契約之解僱最後手段性原則。

2.是以，縱使原告不願容忍申訴人新犯之工作上錯誤，於試用期間亦應先以勸導、訓練及調職等方式敦促申訴人改善工作表現，若申訴人仍無法改善，始得以勞動基準法第11條第5款「不能勝任工作」為由，終止勞動契約。尤應注意者，本案申訴人之工作表現，承前所述，或有違反原告公司規定之情事，然與原告面談或收受警告單後（被證3 至8 ），均未再犯，故原告在無其他事證足以證明申訴人於客觀、主觀上均達不能勝任工作之程度下，即以勞動基準法第11條第5 款終止與申訴人間之勞動契約，自非適法，由此更可顯見原告資遣申訴人之真正目的，係因歧視申訴人「與工作能力不相關」之「以往工會會員身分」。

㈢聲明：原告之訴駁回。

五、本院之判斷

㈠前開事實概要欄所載之事實，除後列之兩造爭點外，餘為兩造所不爭執，並有被告所提原處分卷及訴願機關所提訴願卷內之相關證物、資料等（詳後述）在卷可參，足信屬實。

㈡相關法規及見解：

1.就業服務法第5 條第1 項規定：「為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予

以歧視；其他法律有明文規定者，從其規定。」，同法第65條規定：「違反第5 條第1 項…規定者，處新臺幣30萬元以上150 萬元以下罰鍰」。

2.依憲法第7 條、第15條之規定，人民之平等工作權應予保障，即國民就業機會均等，因此求職人若於求職之過程中，未能享有平等之工作機會，或受僱人於就業時，未能享有平等之薪資、配置、考績或陞遷、訓練機會、福利措施、退休、終止勞動契約等就業安全保障之待遇，即構成就業歧視。又首揭就業服務法第5 條第1 項明定以「以往工會會員身分為由，予以歧視。」為要件，即明文禁止雇主對所僱員工之「以往工會會員身分」予以歧視，即雇主對職業條件相同之員工，卻基於該與工作能力不相關之因素，給予不相同之待遇，或者應負責之勤務內容具有明顯差異，若二者職業條件相同，卻因某項與工作能力不相關之因素而受不平等之待遇者，即可該當本條所稱「歧視」（參照台北高等行政法院98年度訴字第2522號行政判決，被告附件1 ）。

㈢關於原告主張：申訴人原本即為原告員工，但原告前因104年第二、三季虧損之故，遂依大量解僱勞工保護法資遣勞工，申訴人為當時遭大量解僱勞工之一，資遣生效日為104 年11月30日。至申訴人所提之本件就業歧視申訴，乃其於105年5 月11日重新至原告處應徵工作並錄取後之試用期間所生爭議等情，為被告所不爭執，亦與申訴人到庭證述之情節大致相符（參本院卷一第207 頁筆錄），足信屬實。以上先予敘明。

㈣依兩造所述，可知本件爭點應為：原告公司於105 年間將申訴人丙○○解僱之行為，是否係因申訴人具工會會員身分而予以「工會歧視」？茲分項論述如下。

1.原告主張：申訴人於105 年5 月11日到職後之試用期間，有如附表編號1 至8 所示之各項違反規定行為，業據提出原告公司105.5.11出具予申訴人之任用通知書（證1 ，本院卷一第28頁）、申訴人105.5.11收受原告公司相關文件之簽收證

明（證2，同卷第29頁）、原告公司生產作業紀律規定（證2，第30頁）、HTC品質紀律（證2，第31頁）、105.5.11面談紀錄表（證3，第32頁）、105.6.14面談紀錄表（證4，第33頁）、105.6.17面談紀錄表（證5，第34頁）、105.6.17原告試用期考核表（證6，第35頁）、105.6.25面談紀錄表（證7，第36頁）、105.6.28面談紀錄表（證8，第37-38頁）、105.7.5懲處通知（證9，第39頁）、105.7.12面談紀錄表（證10，第40-41頁）、105.7.31原告試用期考核表（證11，第42頁）等在卷為憑，並為被告大致上所不爭執（被告對附表編號1至6部分不爭執，僅爭執編號7、8部分，詳後述），故足信屬實。

2.被告就附表編號7、8部分之事實固略稱：此部分雖經原告提出與申訴人之面談紀錄表為憑，然其上並無申訴人簽名，無法判定是否原告有誇大事實等語，惟查，此部分事實，業據證人乙○○經理即申訴人之主管到庭證稱略以：我從90年開始任職原告公司至今，擔任機版製造廠的經理，工作內容是生產跟管理人員，丙○○是機版製造部的助理技術員，屬於我管理的部門，因原告公司人數比較多，當時丙○○任職的該棟就有5、6千人，總共在桃園廠有4棟，各個樓層的工作同仁準時列隊下班，19時50分到我們就請大家列隊下班，19時52分大家列隊完成就依序走下去，我們不希望時間一到大家衝下去影響安全，所以依序下班、走下樓梯，當天丙○○大聲對我喊話的時候是19時51分左右，他就拉我，我沒有跟他走，他之後就下班了。丙○○在105年7月快速走向我、拉扯我的動作，我很介意，他的表情很嚴肅走過來，我真的很在意，真的很讓我失望，這件事發生在第二次的試用期間，我們對他沒有差別待遇，他只要把他份內工作做好，我想沒有任何幹部會去特別找他麻煩，因為大家都忙得要死，且我們不會因為他是工會幹部對他胡搞瞎搞，該怎麼辦就怎麼辦，作業程序該怎麼做就怎麼做。鈞院卷一第39頁懲處通知、第40及41頁面談紀錄表、第42頁試用期考核表上，沒

有丙○○的簽名，係因丙○○拒簽等語（詳見本院卷一第208-210 頁107.7.18筆錄），參以申訴人丙○○於同日到庭亦不否認：第二次（受僱）面試時，我就有跟經理說我要準時下班，結果有一次也給我慢兩分鐘下班，我喊的比較大聲，當時是我喊完後，我們經理叫我過去，我就過去，我就叫他跟我一起去人事室要求1 分鐘的加班費等情（參本院卷一第207 頁背面、第209 頁之同日筆錄），是綜合上開事證判斷，本院認為原告所主張如附表編號7 、8 部分之事實，核屬有據，亦足信屬實。

3.再者，申訴人此次受僱係自105 年5 月11日報到一情，已如前述，而參諸卷附之105.5.11任用通知書，其上第5 條約明「您的試用考核為40天，於試用考核期間屆滿，經評核符合要求時，即成為宏達電正式員工，相關事項依聘僱及保密合約為依據。」，並經申訴人簽名其上（見本院卷一第28頁），參以申訴人確自陳略以：當初有約定試用期，第一次試用期40天，後來第二次展延40天等情（見本院卷一第207-209頁107.7.18筆錄），被告亦表示「（法官問：關於離職員工，公司事後再次重新僱用時，勞資雙方約定試用期是否符合相關法規？）符合相關規定」等語（參本院卷二第14頁108.2.20筆錄），此外，原告就申訴人於105 年5 月11日報到後之兩次試用期考核，第一次105.6.17考核之評量結果係勾選「不滿意」，並列載申訴人如附表編號1 、2 所示違規行為，及記載申訴人「105.6.13上班未準時到工作崗位作業，規定為8:00，實際為8:01」、「該員試用考核期間延至105 年7 月31日」等語（詳見本院卷一第35頁），另第二次105.7.31之考核表，則記載申請人「1.違反公司及產線規定攜帶違禁品入場。2.違反產線規定，多次未按標準程序執行作業。3.…。4.違反公司規定，在公司內亂秩序、咆哮同事及不遵守主管合理指揮。」、整體評論為「無法配合公司及產線規定、標準程序及不遵守主管合理指揮，嚴重影響整體公司內工作秩序」，考核結果則記載「該員未能通過試用考核，僱

用立即終止」（詳見同卷第42頁），是可知申訴人之此次受僱，並未通過試用期之考核。則綜合審酌申訴人如附表編號1至8所示之各項違規情節，並考量「試用期間」本為雇主與求職者所共同約定之觀察期，雇主於此期間內本得綜合判斷求職者之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，進而決定是否僱用之，同時，求職者於試用期內，亦得評估企業環境與將來發展空間，以決定是否繼續受僱於該企業，若勞雇雙方於試用期內發覺工作不適合由該勞工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權利情形下，均得終止勞動契約，因此，本院認為原告公司認定申訴人之試用期考核未通過，核屬有據，尚無不合。被告逕認原告評定申訴人試用期考核未通過而予以解僱，係原告因申訴人「以往工會會員身分」而予以就業歧視一情，尚屬率斷，難予憑採。

4.被告雖另稱：申訴人之工作表現，或有違反原告公司規定之情事，然與原告面談或收受警告單後，均未再犯，故不足以證明申訴人於客觀、主觀上均達不能勝任工作之程度等語，惟查，據證人甲○○於107年7月18日到庭證稱略以：我自99年起受僱於原告公司，約1年後升任基層幹部，是副領班，一開始也是從擔任助理技術員開始，副領班是負責帶員工及管理員工，就卷內之各份面談紀錄表，我的角色是要勸導這些人下次不要再犯此行為，要依照公司規定，一般面談都會有兩個以上的主管在場，因為怕有爭議，台車是針對每個人，並不是針對誰，我們就是依照公司規定的對待每個人，並沒有歧視。製作面談紀錄後，丙○○並非都有改善，比如台車問題，我們宣導過，他沒有按照規定才會有面談紀錄，若沒有面談紀錄資料才表示有改善等語（見本院卷一第211-212頁筆錄），據上可知，被告所稱「申訴人與原告面談或收受警告單後，均未再犯」一情，並非事實，復參酌申訴人實際上為第二次受僱，並非新進員工，其對於原告公司相關作業規定本應熟稔，卻仍需原告多方勸導、提醒，甚且重複

再犯，則被告仍認申訴人於主、客觀上未達不能勝任工作之程度一節，已難憑採。

5.按進入職場，工作能力強固然重要，但絕非唯一要件。除工作能力外，員工的工作及處事態度、忠誠度、團隊合作精神等等，都是雇主對員工之重要考核因素之一。蓋目前一般公司型態多是由眾多員工組成，需靠全體員工之同心協力才能達成公司之運作與效能，非個人單打獨鬥所能成就，而團隊中最重要的就是工作處事態度及團隊合作精神，若具備之，整個團隊才能正向、積極發展，若不具備之，則團隊將難以運作或達到效能。因此，就雇主而言，於選擇員工時，上開各項因素自均屬重要之考量判斷因素之一。就本件申訴人而言，其並非新進員工（已如前述），對公司之作業規定理應熟稔，然其於此次受僱期間（試用期前後兩次共計80天），大小違規情節不斷，設若係一般的新進員工，如有附表所示之違規行為，理當早於第一次試用期滿就將遭到解僱；惟原告公司在原約定之試用期40天屆滿前，即係考量申訴人非一般新進員工，故再給予一次機會而展延試用期間40天，然申訴人之情形並未好轉，甚而更發生對其主管咆哮請求加班費及拉扯之舉，試問一般公司、企業或被告機關、訴願機關，對員工之此種行為能否容忍或淡然處之？從而，本院綜合前揭調查所得之各項事證，認為原告公司此次將申訴人解僱之行為，確具有正當合理之事由，被告僅因申訴人具有工會身分，即逕認原告將申訴人解僱係因上開工會身分而予以歧視，疏未綜合考量申訴人之前揭各項違失行為，核與一般公司運作情形及社會常情有違，尚難憑採。

六、綜上所述，原處分容有違誤，訴願決定未予糾正，亦有未合。是原告訴請撤銷，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及提出之證據，核與判決結果不生影響，爰不另一一論述。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依行政訴訟法第98條第1 項前段，判決如主文。

中　華　民　國　108　年　4　月　30　日

行政訴訟庭　法　官　周玉羣

附表【原告於此次任職期間（105.5.11起至105.8.2 止）之違失情形】：

編號	發生時間	申訴人丙○○之行為	證據
1	105.5.20	申訴人明知原告為手機製造廠，因此對於手機生產製造相關過程有相當嚴格之保密要求，所有線上同仁進入產線，均禁止攜帶非原告公司廠牌的行動電話，縱使攜帶原告公司廠牌的行動電話，進入工廠前還需透過QR CODE 管控，上述生產作業紀律規定，申訴人業已同意並簽署相關文件在案（證2 ）。 詎申訴人於105 年5 月20日竟違反原告公司規定，在未先經原告公司QR CODE 管控下，逕自違規攜帶公司廠牌手機進入產線，經主管發現後，於105 年5 月31日與申訴人面談告知其違反公司規定，並紀錄違規一次，如累計違反三次時，將停止員工攜帶個人手機入廠（證3 ）。	1.原告公司之生產作業紀律規定及申訴人之簽收文件（證2 ，本院卷一第29-31 頁）。 2.105.5.31面談紀錄表（證3 ，本院卷一第32頁）
2	105.6.14	依原告公司生產作業紀律規定，員工必須依各單位工作時間準時上下班（證2 ）。該規定之目的在於生產線上每位員工均有其負責之工作內容，且一個蘿蔔一個坑，如有員工未準時至工作崗位上班，將影響生產流程及拖延生產進度。申訴人於105 年6 月14日卻未準時上班。	1.同上1. 2.105.6.14面談紀錄表（證4 ，本院卷一第33頁）
3	105.6.17	申訴人操作台車就定位時竟發生未踩煞車之嚴重疏忽，原告亦要求其改善。	1.同上1. 2.105.6.17面談紀錄（證5 ，本院卷一第34頁） 3.註：原告與申訴人於105年6 月17日同意展延試用期間至105 年7 月31日。
4	105.6.25	申訴人操作台車時，又發生台車無正確放置在籃框內，輪子並無下壓，造車台車易晃動，無固定擺放等工作疏失（證7 ）。	1.同上1. 2.105.6.25面談紀錄（證5，本院卷一第36頁）
5	105.6.28	申訴人於靜電帽上張貼貼紙，貼紙內容書寫「你霸道，我罷工」（證8 ）。	1.同上1. 2.105.6.28面談紀錄（證8 ，本院卷一第37-38 頁）
6	105.7.5	申訴人又違反原告公司關於板子應輕拿輕放之SOP 作業規定。原告於105 年7 月5 日對申訴人寄出懲處通知，開立警告單一次，以示警惕（證9 ）。	1.同上1. 2.105.7.5 懲處通知（證9 ，本院卷一第39頁）
7	105.7.11	申訴人於列隊下班時，在廠區於隊伍中對其主管乙○○經理大聲高喊「許經理，已經19點51分，要跟你算1 分鐘的加班費」，當時現場有許多員工準備下班，申訴人此舉顯然嚴重破壞職場紀律及勞資和諧且激化勞資對立。	1.同上1. 2.105.7.12面談紀錄（證10 ，本院卷一第40頁）
8	105.7.15	申訴人於列隊下班時，在廠區於隊伍中對其主管乙○○經理高聲提出HR未接他的電話，及強行拉主管手臂要討論1 分鐘	1.同上1. 2.面談紀錄（證10，本院卷

（續上頁）

		加班費的事，並大聲咆哮。	一第41頁）

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀，上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容或依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書（上訴狀及上訴理由書均須按他造人數附繕本），並應繳納上訴費新臺幣3千元。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳玉芬