

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞訴字第24號

原告 余宗穎  
被告 洋新工業股份有限公司

法定代理人 陳秀雄

訴訟代理人 鍾傑名律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年8月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

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項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國（下同）102年8月1日起受僱於被告公司擔任輪

班作業員，負責加硫課等業務，約定月薪為新臺幣（下同）27,300元，嗣經調整薪資，於109年7月調整薪資為30,790元，未含考績獎金。原告於擔任上開職務期間均克盡己職，未有任何重大情事。詎被告於111年1月3日公告，以原告份內工作長期未完成，屢勸不聽，造成品質問題，且無端提告被告公司同仁，造成同仁信譽受損，經多次解釋考績問題無效，造成公司同仁困擾，分別違反被告公司工作規則第84條第9項、第11項、同條第8項、同條第6項等情，遭被告公司為記大過2支處分。惟任職近9年期間均未有人告知原告其有辦事不力，廢弛公務，被告公司亦未依規定以違規事證單予原告簽認，且原告提告被告公司人員僅係為維護其權益，被告公司係為記過而強按罪名，經向被告公司反應前開公告內容不實及要求被告公司提出證據及說明，均未經被告公司置理。嗣後被告公司又於111年1月26日公告，以原告分別於110年12月30日及111年1月3日下午16時30分敲門，違反工作規則第84條第8項規定，予記大過處分，及原告於111年1月18日偕同同事強行帶走公司文件，違反工作規則第85條為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約。惟原告當日僅係敲門，無大聲吆喝、鬧事，甚至門無損害，雖經被告報警，原告亦無遭警方帶走法辦，又拿走公司文件的是同事黃建雄，原告當日係有要事依規定欲找班長請假，而至二樓辦公室遇到同前往找班長之黃建雄，該文件內容與原告無關，原告無強行帶走之理由，被告所據解雇事項均非事實，僅為被告單方認定，且未達勞基法第12條第1項第4款違反工作規則情節重大之要件，原告任職近9年無發生對被告公司及所營事業造成危險或損害，況原告並無不能勝任工作。準此，被告公司確係違法解僱原告，兩造間僱傭關係仍然存在等語。

(二)爰依兩造間勞動契約，提起本件訴訟，並聲明：

1.確認兩造僱傭關係存在並返回原職務。

2.被告應自民國111年1月27日起至原告復職之內止，按月於每

01 月8日、23日給付原告合計新臺幣30,790，並起訴狀送達之  
02 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息。

03 3.被告應自民國111年1月27日起至原告復職日止，按月提撥勞  
04 工退休金6%至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

05 二、被告則以：

06 (一)原告平日工作表現常有未依標準作業程序，違反工作規則之  
07 情形，經勸導後仍未改善，分別有110年9月9日、15日、22  
08 日、10月7日及11月3日之事證單為證。

09 (二)解雇事由之說明：

10 1.原告分別於110年12月30日及111年1月3日下午4時30分許，  
11 因工資問題，至被告公司管理部表示欲找人事課長，期間管  
12 理部經理雖出面說明，但原告仍有不滿，持續敲門約30分  
13 鐘，以逾越常情之方式，連續拍打門板製造聲響，造成辦公  
14 室內人心惶惶，被告公司因而報警請求派員協助。衡諸常  
15 情，倘非感受人身安全有受威脅之虞，被告公司人員亦不會  
16 報警，並非如原告所辯沒有對講機、沒門鈴、只是敲個門云  
17 云。此外，原告主張考績問題，經原告提起返還薪資訴訟，  
18 業經鈞院111年度勞簡字第12號駁回原告之請求在案。

19 2.原告於111年1月18日，下午7時許，擅離工作崗位，偕同第  
20 三人前往二樓強行將公司文件取走。原告身為現場工作人員，  
21 因工作安全需求，不能擅離工作崗位，而班長為被告公司  
22 加硫課現場作業班長，一般不會在二樓管理部辦公室，原  
23 告何須至二樓管理部辦公室找班長，倘如有要事需要請假，  
24 應循往例以電話聯繫或告知現場助理人員，而非擅離工作崗  
25 位前往二樓管理部辦公室，況原告若家中有急事，應趕快辦  
26 理請假事宜，為何逗留現場與黃建雄一同向班長爭論黃建雄  
27 簽署文件問題，而不辦理請假手續，原告所述與事實不符。  
28 原告係無理由擅離工作崗位，已符合工作規則第85條第6項  
29 擅離職守情形。而原告因向黃建雄轉述公司未核實發給考績  
30 獎金等情，致黃建雄於搶回文件中加註「被迫簽名，休假前  
31 薪資結構尚有輪班津貼350/天、夜點費、考績獎金每月300

01 0」等文字，就考績獎金相關問題，除原告經起訴遭第一審  
02 法院駁回外，被告公司亦已多次向原告解釋，原告仍向公司  
03 同事散布不實訊息，毀謗公司及上司信譽，已違反工作規則  
04 第85條第7項，而有逕於解雇事由。

05 3.原告前因出勤紀錄異常，未清楚查證，即指控被公司人事部  
06 主管更改出勤紀錄、刪除出勤資料，向被告公司副總經理高  
07 垂標、管理部主管葉淑汝、許雅苹提起偽造文書之刑事告  
08 訴，嗣經臺灣彰化地方檢察署（彰化地檢署）偵查終結予不  
09 起訴處分（110年度偵字第8416號、9172號），原告於收受  
10 不起訴處分書時已知悉，被告公司採取電子打卡系統，相關  
11 人員無法任意更改，且經詢問系統商鼎新公司，已告知打卡  
12 系統異常原因為原告請假又打卡所致，不起訴書均詳載相關  
13 過程。原告明知上開事實仍意圖使他人受刑事或懲戒處分，  
14 而對上開不起訴書提起再議，而經臺灣高等檢察署臺中檢察  
15 分署駁回再議（111年度上聲議字第2156號）。原告確仍執  
16 前詞，指控被告公司人員擅改出勤紀錄、刪除出勤資料，顯  
17 有混淆視聽之虞。另因勞資爭議協調問題，對被告公司管理  
18 部員工提出恐嚇告訴，亦經彰化地檢署為不起訴處分（111  
19 年度偵字第3763號）。另對被告公司副總經理高垂標發言，  
20 提起妨害名譽告訴（111年度偵字第5519號、併111年偵字第  
21 6474號、併111年度他字第214號）。又因被告公司對其解僱  
22 處分，而向被告公司總經理若林光二、人事主管張錦文、員  
23 工倪鈺涵及李至享等人提出妨害名譽之刑事告訴，業已偵查  
24 終結，經彰化地檢署為不起訴處分（111年度偵字第6750  
25 號、8757號）。

26 4.被告公司就原告考績事件之申訴，除先以員工意見回覆單說  
27 明，亦有訪談紀錄對其疑問加以說明，惟原告仍執同一理由  
28 多次刁難承辦人員，無端對公司同仁提出上開等告訴，且長  
29 期工作未完成屢勸不聽，被告公司曾行使記過處分，但仍無  
30 法改善原告之行為。而被告公司曾分別於111年1月21日、11  
31 1年1月26日召開職場紀律案臨時會議，並邀原告參加，惟原

告均未到場，僅以存證信函回覆。經由，前開會議紀錄可知，原告於工作期間，因為毛膠未修、怠忽職守、影響出貨進度及敲門事件致使公司人員人心惶惶，而被告公司從事汽車零件製造、工廠運營多需仰賴員工操作機台生產產品，原告身為第一線工作人員，經常抱怨業務負擔過重欲推託工作，或不依標準作業程序整修毛邊，或是擅自離開工作崗位導致長時間無人看守機台，造成其他同事徒增負擔；及原告因不滿管理部同仁之認定，不思其他和平手段，或理性溝通，竟以拍打門板叫囂方式處理，致使公司人員心生畏懼，影響工作士氣，且觀諸會議紀錄內容，與原告共事之勞工，因原告態度散漫，不能相互配合以達成服勞務本旨。

5.綜合上開各情，難以期待被告以其他較輕微手段繼續兩造之僱傭關係，被告採取解僱之最後手段，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，實屬合理等語。

(三)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造間不爭執事項：

(一)原告自102年8月1日起受僱於被告公司，並於製造課加硫斑擔任輪班作業員。

(二)原告於111年1月26日經被告公司以原告違反工作規則第85條規定，不經預告通知原告終止兩造勞動契約。

四、得心證之理由：

原告起訴主張被告以原告有勞基法第12條第1項第4款為由解僱原告並無理由，且違反工作規則情節並未重大，被告之解僱並不合法，爰依兩造間僱傭契約，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依兩造間勞動契約，請求確認僱傭關係存在，並依據僱傭關係，請求被告按月給付薪資及其法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金，是否有理由？茲分述如下：

(一)按勞工有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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工

01 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞  
02 工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱  
03 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞  
04 工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重  
05 大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過  
06 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊  
07 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否  
08 達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859  
09 號判決意旨參照）。

10 (二)經查，依被告公司工作規則第84條規定：「員工有下列事項  
11 之一者，應予記大過：…(六)擾亂秩序，貽誤公務，情節重大  
12 者。…(八)品行頑劣或教唆他人、威脅、毆打、侮辱主管或同  
13 事，情節重大者。(九)違背工作命令致使影響工作或生產，情  
14 節重大者。」、第85條規定：「員工有下列事項之一者，逕  
15 予解僱：(六)辦事不力，廢弛公務，擅離職守。(七)散布謠言，  
16 毀謗公司或上司信譽及擾亂公共秩序者。」（見本院卷第91  
17 -106頁）。原告最後服務之單位為被告製造課加疏班，被告  
18 公司之管理部針對原告之職場違紀案分別於111年1月21日、  
19 同年1月26日召開會議（見本院卷第219-235頁），會後被告  
20 公司管理部依此會議結果上簽呈予上級，嗣經被告公司總經  
21 理核批，於111年1月26日決議將原告以勞基法第12條第1項  
22 第4款予以解僱（見本院卷第19、35頁）。被告主張之理由  
23 為：1.原告於111年1月3日因分內工作長期未完成，且屢勸  
24 不聽，造成品質問題，依工作規則第84條第9項、第11項記  
25 大過乙次。2.原告因請領考績獎金爭議，數次向被告公司申  
26 訴，於110年12月10日由被告公司人員李至享與其訪談，並  
27 於同年12月24日再以員工意見回覆單多次向原告說明關於獎金  
28 事宜，惟原告仍執同一理由多次刁難承辦人員，無端對公司  
29 人員提出恐嚇、偽造文書及妨礙名譽等告訴外，原告再分別  
30 於110年12月30日、111年1月3日至被告公司管理部執意找人  
31 事課長商談，惟經管理部經理出面說明，原告仍有不滿，在

01 辦公室外持續敲門約30分鐘，致使公司人員人心惶惶，經被  
02 告公司人員報警請求協助處理，就無端提告被告同仁部分，  
03 造成同仁信譽受損，違反工作規則第84條第8項記大過乙  
04 次；就原告反映考績問題經被告公司多次解釋無效，已造成  
05 公司困擾，違反工作規則第84條第6項記大過乙次；不斷敲  
06 門事件致使公司人員人心惶惶違反工作規則第84條第8項記  
07 大過乙次。3.原告於111年1月18日，下午7時許，擅離工作  
08 崗位，偕同第三人黃建雄前往二樓強行將公司文件取走，並  
09 向公司同事散布不實訊息，違反工作規則第85條第6項、第7  
10 項。上開內容經被告公司召開會議，與原告共事之勞工，亦  
11 提出因原告態度散漫，不能相互配合之意見，再參酌卷內有  
12 關於原告未依標準作業，造成製品毛膠殘留之缺失照片、違  
13 反公司規定之事證單（本院卷第199-207頁）、被告公司訪  
14 談紀錄表、員工意見回覆單（本院卷第213-215頁）、錄影  
15 光碟（本院卷第209頁）、第三人攜出公司之文件（本院卷  
16 第209頁）及原告對同事及主管所提起諸多刑事告訴之不起  
17 訴處分書影本在卷（見本院卷第129-130、337-341、367-37  
18 2頁），並經彰化縣警察局彰化分局檢送該日員警出入登記  
19 簿及工作紀錄簿在卷為憑（見本院卷317-327頁）。原告既  
20 有被告公司所指上開懲戒之事實，則被告公司分別依工作規  
21 則第84條、85條之規定，給予原告三大過之處分，即屬有  
22 據。原告固否認其有上開懲戒事實，惟原告違反工作規則事  
23 實明確，且各次懲處事證具體，亦符合明確性及比例原則，  
24 為雇主懲戒權之合法行使，原告否認有上開行為，自非可  
25 採。

26 (三)原告經多次懲處，仍屢屢違背工作規則，應認在主觀上對被  
27 告已無忠誠履行其提供勞務義務之意願，並已干擾勞動關係  
28 之進行，遑論除自己拒絕服從被告指揮監督外，更使其他同  
29 仁不服從主管指示，已有害被告內部秩序紀律之維護，提高  
30 被告管理及經營成本，且原告亦對被告公司人員從總經理至  
31 管理部職員均提出刑事告訴，不論對被告管理事業之威信、

01 體制及營運均已造成重大影響，損及兩造信賴關係，被告對  
02 之信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，無  
03 法繼續僱用之情形，無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即  
04 獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被告採用解僱以外  
05 之懲處手段。揆諸前揭說明，經本院斟酌上開各情節，認原  
06 告違反工作規則或勞動契約，情節已屬重大，被告依勞基法  
07 第12條第1項第4款規定終止勞動契約，程度相當，核無不  
08 當。故被告於111年1月26日不經預告終止兩造間之勞動契  
09 約，自屬合法有據。

10 五、綜上所述，原告既已遭被告合法終止勞動契約，兩造間之僱  
11 傭關係已因被告之終止契約而消滅，從而，原告依兩造間勞  
12 動契約之約定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告  
13 自111年1月27日起至伊復職之日止，按月於每月8日、23日  
14 給付原告合計30,790元及自起訴狀送達翌日起算之法定遲延  
15 利息，另按月提繳勞工退休金6%至勞退專戶，均為無理由，  
16 不應准許。

17 六、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  
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
19 逐一論列，附此敘明。

20 七、訴訟費用負擔：依民事訴訟法第78條規定。

21 中 華 民 國 111 年 9 月 28 日  
22 勞動法庭 法 官 姚銘鴻

23 以上正本係照原本作成。

24 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
25 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 9 月 28 日  
27 書記官 楊美芳