

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上字第6號

上訴人 信昌化學工業股份有限公司

法定代理人 鄭正

訴訟代理人 楊宜樞律師

被上訴人 謝龍洋

訴訟代理人 張永昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國111年12月13日臺灣高雄地方法院110年度勞訴字第132號第一審判決提起上訴，本院於112年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

被上訴人於原審對上訴人起訴後，上訴人法定代理人即已由辜公怡變更為鄭正，有經濟部函及該公司變更登記表1份在卷可稽（見原審勞專調卷第191、193頁），茲據鄭正具狀聲明承受訴訟，原審判決列鄭正為法定代理人，即無不合，合先敘明。

貳、實體部分：

一、被上訴人主張：伊於民國108年12月6日下午3時30分至4時許在上班途中發生車禍，受有創傷性腦出血、右側顏面骨及眼底骨骨折、右手遠端橈骨骨折及左手遠端肱骨骨折、臉部及下唇撕裂傷縫合後等傷害（下稱系爭傷害）住院，於108年12月16日出院在家休養，雖在109年4月13日復工，迄至目前仍在醫療期間，上訴人竟於110年5月14日發函（下稱系爭函文）以伊無故怠工、未提供勞務、不能準時到崗位、考試作

01 弊等不當行為，經查證屬實；至今多次溝通及懲處後，仍無
02 改善作為且態度消極拒絕溝通等事由，以勞動基準法（下稱
03 勞基法）第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則，情節
04 重大，自110年5月31日起終止與伊間之勞動契約。惟上訴人
05 係在伊職業災害醫療期間終止勞動契約，違反勞基法第13條
06 規定而屬無效。又上訴人於110年3月19日對伊訪談後即對伊
07 提出警告通知，卻遲至同年5月14日才終止勞動契約，已逾
08 勞基法第12條第2項之30日除斥期間。另伊受系爭傷害後，
09 上訴人安排伊轉至中控室任職，卻未安排合理教育訓練方
10 案，於數月後對伊每週進行測驗。伊無法充分學習，不得已
11 將答案抄於手上以應付考核，此為保障工作權不得已之舉，
12 所為縱有不當，也未達勞基法規定之「情節重大」程度。又
13 伊上班刷卡時間沒有遲到，且伊雜務甚多，須離開中控室座
14 位才能辦理，而上訴人以伊未在中控室監視器畫面內即屬曠
15 職，以此持續記伊小過、大過，要求伊到達中控室簽名註記
16 時間，其他同事卻不需如此，且伊僅舒緩身體筋骨，上訴人
17 卻認為伊在崗位上睡覺，對伊為不公平差別待遇，所為終止
18 勞動契約不合法等情。爰提起本件訴訟，聲明：(一)確認兩造
19 間僱傭關係存在；(二)上訴人應自110年7月1日起至被上訴人
20 復職之前一日止，按月給付被上訴人30,500元，暨自各期應
21 給付翌日起至清償日止，依年息5%計算之利息。

22 二、上訴人則以：被上訴人自108年1月2日擔任上訴人之酚丙酮
23 工廠技術員，負責職務含現場設備元件VOC檢測、轉動設備
24 目視檢查、環境區域內的清潔整理（下稱外場）及中控室盤
25 控（下稱內場），被上訴人於復工前即曾學習內場盤控。又
26 於109年4月7日經復工評估並徵得被上訴人同意，將被上訴
27 人調至中控室學習協助內場盤控（下稱系爭調動），且採半
28 天班模式，上午上班，下午讓其至高雄市立小港醫院（下稱
29 小港醫院）復建，被上訴人乃於109年4月13日復工，且因其
30 前已學習內場盤控並進行多次教育訓練，故已告知其學習訓
31 練過程須經考試。而被上訴人既同意調整其工作內容為曾學

習過之內場盤控協助，自不得主張尚在醫療期間。又為體恤其狀況，嗣將考試內容修改為相同考題，然其仍無法通過考試，甚至作弊，則其故意違規行為，已嚴重影響上訴人內部秩序紀律之維護。又因被上訴人多次上班處理私人事務、睡覺，並考試作弊等如原判決附件（見原審卷二第355-357頁，下稱附件）所示之違規怠工、作弊行為，經上訴人依照員工獎懲辦法（下稱系爭辦法）共記小過4支、大過2支，合計已滿三大過，且經上訴人於110年5月3日訪談及勸導，其全無改善意願或作為，則其累次故意違規情事，其中睡眠怠工行為違反審慎勤勉義務，作弊行為違反忠實義務，客觀上難以期待採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係，故屬違反工作規則情節顯屬重大，上訴人因而以系爭函文通知被上訴人將於110年5月31日終止兩造間之勞動契約，自屬合法，且未超過30日除斥期間等語置辯。

三、原審判決被上訴人勝訴，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項如下：

(一)被上訴人於108年12月6日至上訴人處提供勞務之通勤期間發生車禍，受有系爭傷害，此為職業災害。被上訴人於108年12月16日出院後，上訴人依被上訴人所提小港醫院108年12月16日診斷證明書所載宜休養及需專人照顧一個月，後被上訴人向上訴人提出高雄醫學大學附設中和紀念醫院（下稱高醫）109年3月23日診斷證明書，建議公司配工，上訴人即於109年4月7日經復工評估並徵得被上訴人同意，將被上訴人調到中控室，從事協助盤控及抄寫紀錄表工作，被上訴人乃至中控室從事內勤工作，且採半天班模式，上午上班，下午讓被上訴人至小港醫院復健，被上訴人因而於109年4月13日復工，上訴人並於109年5月8日、109年6月11日持續關注被上訴人復工情形，被上訴人於109年6月11日訪談時自述工作

01 內容可負擔。

02 (二)上訴人酚丙酮工廠技術員詳細工作內容，「內場」即中控室
03 內工作內容為：(1)DCS 監控、製程操作調整；(2)化驗數據確
04 認；依化驗數據結果進行調整；(3)製程控制點操作紀錄表填
05 寫；(4)交接紀錄簿內容填寫；(5)製程異常時盤控進行緊急調
06 整，必要時進行停車盤控處理及(6)上級交辦事項。又「外場
07 」即非中控室內之工作，內容為：(1)現場例行性取樣及送樣
08 、及異常時加取樣；(2)現場例行性巡檢；(3)現場環境維護；
09 (4)現場設備檢點；(5)現場工事監工；(6)現場操作紀錄表巡視
10 填寫；(7)例行性泵浦切換；(8)設備元件VOC 量測及檢修；(9)
11 製程異常時配合盤控進行現場閥開關，必要時進行停車線作
12 業及(10)上級交辦事項。

13 (三)被上訴人受傷前原有工作範圍包括上開內、外場工作。

14 (四)被上訴人於108 年1 月2 日任上訴人酚丙酮工廠技術員負責
15 之工作略為現場設備元件VOC檢測、轉動設備目視檢查、環
16 境區域內的清潔整理。被上訴人於109 年4 月13日復工後，
17 仍任酚丙酮組技術員，而被上訴人身體狀況較難支應之工作
18 （例如被證29之清潔及檢測、轉動機械維護工作），上訴人
19 均暫免被上訴人從事。被上訴人復職後於中控室工作內容僅
20 是學習協助盤控，意即中控室由輪班人員負責盤控工作，被
21 上訴人在旁學習協助，並在顧盤人員上廁所、臨時有狀況而
22 暫時離開位置時，暫代盤控工作。

23 (五)上訴人酚丙酮工廠酚後段共有13名技術員，為使技術員能夠
24 同時熟悉內、外場作業，故安排技術員以半天內場、半天外
25 場方式輪班。目前人數分為四班，A 班3 人，B 班4 人，C
26 班3 人，D 班3 人，內外場分配方式為1 人內場，2 人外場
27 。

28 (六)上開13名技術員，其中經主管同意，可按照自己專業及意思
29 在中控室進行操控之技術員有8 人，另5 名技術員，除被上
30 訴人以外，其他4 人雖未經主管同意，不可按照自己專業及
31 意思在中控室進行操作，但仍以半天內場、半天外場方式輪

01 班，並無只從事外場工作而沒有在中控室從事盤控工作之技
02 術員。

03 (七)被上訴人受傷前除從事外場工作外，無單獨從事內場盤控之
04 能力與資格。被上訴人所受系爭傷害復工後，不影響被上訴
05 人從事盤控工作（至於被上訴人有無盤控之知識與能力是另
06 一問題）。

07 (八)被上訴人復工時無法從事外場工作。

08 (九)被上訴人被終止勞動契約時，所受系爭傷害仍在醫治療養期
09 間，且醫治療養對被上訴人所受傷害及工作能力有所改善。

10 (十)被證10即被上訴人108 年1 月2 日到職日起至110 年5 月31
11 日終止勞動契約之日止之出勤明細及工資清冊形式上真正，
12 內容無錯誤。被上訴人按照打卡紀錄並無遲到或缺勤。

13 (十一)被上訴人除上班刷卡外，上訴人有請被上訴人需到控制室內
14 簽名註記幾點進去控制室。上訴人答辯四狀附表「被上訴人
15 曠職時間、監視錄影檔案名稱及內容」所列曠職時間，為被
16 上訴人不在中控室之時間（但被上訴人主張不在中控室並非
17 曠職）。

18 (十二)上訴人廠區動火工作均係全天，被上訴人如須顧火也是全
19 天性工作。

20 (十三)上訴人酚丙酮人員曾於109 年7 月間睡崗，經上訴人公告佈
21 達酚丙酮組人員，並告知酚丙酮組人員如有睡崗情事發生，
22 將依公司規範懲處，該公告上亦有被上訴人簽名，故此公告
23 內容屬工作規則性質。

24 (十四)上訴人於109 年7 月27日訪談被上訴人學習情形，並告知被
25 上訴人將進行考試後，於109 年8 月19、26日、9月4 日及1
26 1日進行考試。109 年8 、9 月之考試範圍與被上訴人108
27 年3 月考試範圍相同，均為酚丙酮酚後段全區。嗣109 年11
28 月13日考試時，發現被上訴人作弊，經上訴人再次於109年1
29 1月17日訪談勸導後，於109年11月20日起大幅縮減考試範
30 圍，由5區改成僅針對酚後段300區一區進行測試，甚至用相
31 同考卷，然被上訴人考試結果仍未能及格。

01 (五)上訴人109 年11月27日、110 年3 月12日、110 年3 月29日
02 、110 年4 月16日、110 年5 月3 日之考試內容均相同；10
03 9年11 月20日、110 年4 月1 日考試內容相同。

04 (六)上訴人110 年3 月19日再次訪談被上訴人，被上訴人拒絕在
05 訪談紀錄簽名。

06 (七)上訴人並於110 年3 月24日交付3 月警告通知（含110 年3
07 月2 日至24日曠職時間表）予被上訴人，請被上訴人於110
08 年3 月26日前提出異議，被上訴人屆期均未提出任何異
09 議。

10 (八)上訴人懲處被上訴人之原因事實及懲處內容如附件所示。

11 (九)被上訴人經上訴人記滿三大過，上訴人於110 年5 月3 日再
12 次訪談被上訴人告知上情，上訴人並於110 年5月14日寄發
13 系爭終止函文予被上訴人，內容記載：「終止勞動契約通知
14 書。台端自民國108年1月至110年5月擔任本公司技術員職
15 務，因個人工作狀況包含：無故怠工、未提供勞務、不能準
16 時到崗位、考試作弊等不當行為，經查證屬實；至今多次溝
17 通及懲處後，仍無改善作為且態度消極拒絕溝通；本公司將
18 依據勞動基準法第12條『違反勞動契約或工作規則，情節重
19 大者』，並自民國110年5月31日起終止與您的勞動契約。請
20 您接到本信函後三天內親自向本公司部門主管或人資提出異
21 議，逾期不辦理者視同同意。特此通知！」，通知被上訴人
22 於110年5月31日起終止雙方勞動契約。

23 (十)若經法院認定勞動契約未合法終止，被上訴人已以起訴作為
24 以準備給付之事情通知上訴人以代提出勞務，從110 年7 月
25 1 日起算工資，兩造並同意每月工資以30,500元計算。

26 (十一)酚丙酮組負責100 區、200 區、300 區盤控人員姓名、應聘
27 學歷、到職職務歷練如上訴人所陳報之附表（見原審卷一第
28 339-345頁）。

29 (十二)上訴人在被上訴人復工時未告知被上訴人學習多久就要達
30 到可以獨立顧盤。上訴人亦未告知被上訴人最晚要在何時
31 學會獨立顧盤。

01 (三)被上訴人從打卡地點步行至中控室不超過10分鐘。

02 五、兩造爭執事項為：上訴人於110 年5 月14日以系爭函文通知
03 於同月31 日終止兩造間之勞動契約，是否合法？有無逾越
04 斥期間？茲分述如下：

05 (一)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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
07 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
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
09 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
10 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
11 確認判決之法律上利益。本件被上訴人主張上訴人違法終止
12 勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在等語，為上訴人所
13 否認，則兩造僱傭關係是否仍繼續存在並不明確，致被上訴
14 人在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得
15 以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，被上訴人請求確
16 認兩造僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益。

17 (二)次按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形，雇
18 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
19 文。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規
20 行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事
21 業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，
22 勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否
23 達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，
24 係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事
25 業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲
26 處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之
27 「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法
28 院105年度台上字第1894號判決要旨參照）。再按勞工在第5
29 0條規定之停止工作期間或第59條規定之醫療期間，雇主不
30 得終止契約，勞基法第13條定有明文。上開所謂「醫療期
31 間」係指勞工因職業災害接受醫療，而不能從事原勞動契約

01 所約定之工作，抑或勞工未能從事原定工作，且未經僱主合
02 法調動勞工從事其他工作者而言。是如勞工接受醫療期間仍
03 能從事原勞動契約所約定之工作，或已經僱主合法調動其他
04 工作，勞工即有提供勞務給付之義務，勞工如無正當理由而
05 不服從僱主指示提供勞務之義務，僱主自仍得依勞基法規定
06 終止其勞動契約，此乃因職災傷害醫療期間內勞工所為之惡
07 意行為，應不在勞基法第13條保護範圍之故。本件被上訴人
08 主張其於108年12月6日在上班途中發生車禍，受有系爭傷害
09 住院，於109年4月13日復工，迄至目前仍在醫療期間，上訴
10 人竟於110年5月14日以系爭函文所載事由，依勞基法第12條
11 第1項第4款規定，自110年5月31日起終止兩造間之勞動契
12 約，則上訴人在其醫療期間終止勞動契約，違反勞基法第13
13 條而屬無效，且逾除斥期間，上訴人對其亦未安排合理教育
14 訓練即每週測驗，是其作弊縱有不當，亦未達情節重大，又
15 其縱未在中控室，亦非屬曠職，另其未在崗位上睡覺等，則
16 上訴人以其怠工、作弊等事由終止勞動契約不合法云云。惟
17 為上訴人以前詞否認置辯。經查：

- 18 1.被上訴人自108年1月2日起擔任上訴人酚丙酮工廠技術員，
19 此有被上訴人之聘用書可稽（見原審卷一第169頁），且為
20 兩造所不爭。又依上訴人提出其僱用員工學歷及職務說明，
21 公司有逾半數以上為高中、高商、高工等，與被上訴人之學
22 歷大致相當，且工作均要求應從事現場（指外場）及盤控
23 （內場）等，顯見上訴人所稱被上訴人入職為酚丙酮工廠技
24 術員後，即有要求應負責現場設備元件VOC檢測、轉動設備
25 目視檢查、環境區域內之清潔整理（下稱外場）以及中控室
26 盤控（下稱內場），又被上訴人於受傷前即曾學習內場盤控
27 等情，並有上訴人提出之學習考核紀錄表、考卷及教育資料
28 附卷可佐（見原審卷二第171-181頁），被上訴人亦不否認
29 於受傷前曾學習內場盤控之情（見原審卷一第281頁），堪
30 認上訴人此部分主張應非子虛。惟參以被上訴人主張其於受
31 傷前，主要仍從事外場工作，未有獨立從事內場盤控之能

01 力，復職後亦僅在中控室學習協助盤控等情，為上訴人所不
02 爭執（見前揭不爭執事項(三)、(四)、(六)、(七)），基此堪認被上
03 訴人復職前，係多為外場工作，尚未能獨立執行盤控，而復
04 工後，經上訴人調動其至內場，僅為學習協助盤控，未再為
05 外場工作，應堪認定。

06 2.其次，審酌被上訴人自受傷後，於108年12月16日出院，嗣
07 上訴人依被上訴人提出之高醫109年3月23日診斷證明書，建
08 議公司配工，上訴人乃於109年4月7日經復工評估並徵得被
09 上訴人同意，將被上訴人調到中控室，從事協助盤控及抄寫
10 紀錄表工作（即系爭調動），被上訴人乃至中控室從事內勤
11 工作，採半天班模式，上午上班，下午讓被上訴人至小港醫
12 院復健，被上訴人因而於109年4月13日復工，上訴人於109
13 年5月8日、109年6月11日持續關注其復工情形；而被上訴人
14 於109年6月11日訪談時自述工作內容可負擔等情，亦為兩造
15 所不爭執（見前揭不爭執事項(一)），復佐以本院前函詢高醫
16 有關係爭調動工作，是否為被上訴人能勝任，經高醫函覆
17 稱：監控電腦畫面、抄寫數據與製程監控調整等屬較輕便之
18 工作內容…，被上訴人應可勝任等語（見本院卷第155
19 頁），核與被上訴人自述可勝任該工作情形相符，被上訴人
20 於原審亦表示不再爭執系爭調動不合法（見原審卷一第281
21 頁），且被上訴人既自承復職後未從事外場工作等（見本院
22 卷第92頁），則上訴人所為配工之系爭調動，既經被上訴人
23 同意且為其所能勝任，系爭調動自屬合法，依前揭說明，被
24 上訴人即應依雇主指示從事內場協助盤控之工作，始符勞動
25 契約及工作規則之約定。

26 3.然參以被上訴人先前除於108年已受過些許內場盤控教育訓
27 練，如前所述，又自109年4月13日復工後之109年7月間，經
28 上訴人告知其學習訓練過程須經考試，此有卷附訪談紀錄可
29 稽（見原審勞調卷第133頁），被上訴人本應認真對待及準
30 備，始堪認忠實履行其職務。詎其竟自如附件編號1所示，
31 於109年11月間即有作弊行為，並經主管告誡此行為不可

01 取；嗣於110年1至3月間，經上訴人多次統計被上訴人上班
02 時間離開中控室處理私人事務，此有上訴人提出曠職時間、
03 監視錄影檔案名稱及內容明細表可稽（其中被上訴人離去座
04 位時間逾1小時或半小時以上多次，見原審卷一第232至251
05 頁），上訴人因此對被上訴人進行訪談及警告，亦有卷附警
06 告通知及曠職時數表、照片、110年1至4月監視錄影畫面等
07 附卷可稽（見原審卷一第143-157、119-121頁、原審卷二第
08 61-115頁），被上訴人對上訴人之警告通知，亦未提出異議
09 （見不爭執事項(七)），亦未說明有何正當理由需離去中控
10 室，則上訴人稱被上訴人有曠職之情，自屬有據。再觀諸被
11 上訴人在上班時間內，竟在中控室睡覺（如附件編號4），
12 有上訴人提出之睡崗照片可參（見原審勞調卷第145頁）；
13 被上訴人亦不否認有在上訴人舉行考試時作弊（如附件編號
14 1、5），足見上訴人陳稱被上訴人有如附件所示之行為，期
15 間經上訴人多次訪談及給予教育訓練及考試（形同已給予被
16 上訴人多次補考機會），俾熟悉學習內場盤控工作，被上訴
17 人均未配合為之，有上開書證及如下證人證述可佐；從而，
18 因被上訴人復職後不爭執於中控室學習協助盤控，並需在顧
19 盤人員上廁所、臨時有狀況而暫時離開位置時，暫代盤控工
20 作，其亦無至中控室以外處所工作之必要，其卻擅離工作崗
21 位，且幾乎每日長達1小時以上，而參以其他同在中控室工
22 作人員則均無離開工作崗位長達1 小時以上之情形，復經上
23 訴人通知被上訴人上情，給予被上訴人異議機會，被上訴人
24 屆期亦均未提出異議，且自承確有作弊行為，顯見其怠工及
25 作弊之事實均屬實。至於被上訴人雖稱其離開中控室，或係
26 為訂便當、或清潔、或顧火等工作，不等同曠職云云，惟上
27 訴人陳稱除被上訴人曾於歲末顧火約2小時而未計曠職外，
28 餘均否認被上訴人所述屬實，而被上訴人就其離開中控室期
29 間係在從事訂便當、清潔或顧火等事實，亦未舉證以實其
30 說，其所述自難信為真實。準此，被上訴人既經上訴人合法
31 為系爭調動，且調整工作為其所得勝任，其竟為如附件所示

01 之上開行為，違反系爭辦法第4.2.5條第(4)「工作時間睡眠
02 偷閒怠工者」、(5)「投機取巧、隱瞞蒙蔽謀取非分利益
03 者」及第4.2.6條第(5)項「拒絕聽從主管合理指揮監督，
04 經勸導仍不聽從者」之規定（見原審卷一第54、55頁），即
05 違反勞動契約之忠實義務，及審慎勤勉義務，上訴人乃依系
06 爭辦法對其為如附件編號2至5所示之記過懲處。復依上訴人
07 之員工免職辦法規定，如1年內記大過二次者，得不經預告
08 逕予免職（見原審卷二第53頁），而上訴人在請資深同仁或
09 工程師給予被上訴人多次教育訓練、多次考試機會，且在被
10 上訴人違規後多次對其訪談勸導未果，即被上訴人均仍未能
11 依上訴人之工作規則及指示而履行應有之工作義務，故上訴
12 人抗辯被上訴人違反勞動契約之情節重大，因而依勞基法第
13 12條第1項第4款規定，於110年5月14日以系爭函文通知
14 定於同月31日終止勞動契約，自屬適法有據。

- 15 4.被上訴人雖稱其因車禍導致腦部創傷性腦出血，有暈眩及記
16 憶力欠缺問題，或稱係因受教育訓練不足，因而作弊，雖有
17 不當，惟記大小過之處分顯然過當云云。然查，被上訴人自
18 復工後多次就醫、復健時，均未顯示有此暈眩、記憶力衰退
19 等病徵，其亦無法就此舉證以實其說，已難認屬實。次審酌
20 上訴人對被上訴人為教育訓練方式，係如證人即上訴人副課
21 長許上清於原審證稱：被上訴人復職後，由盤控資深人員帶
22 領，因被上訴人學習狀況不好，才由工程師對其進行教育訓
23 練，被上訴人在盤控當學習，至少4位以上資深人員讓其可
24 以跟著學習，在進行操作時都有機會可以做學習；另與被上
25 訴人有類似狀況之林承啟也是和盤控資深人員學習3個月就
26 可單獨進行盤控工作。印象中被上訴人手受傷沒有安排現場
27 清潔工作，也不用去顧火，中控室人員如不在位置上或睡眠
28 怠工，會有危險性，輕則跳車，重則發生火災、爆炸與洩漏
29 事件。中控室人員很少會離開位置，除非內急。因上訴人有
30 發現常常快要8點半或9點才會進中控室，才讓其找課務人員
31 簽名。上訴人不會說考試沒過就免職，但有說考評不好要改

善的一些規定等語（見原審卷一第293至297頁）；及證人即上訴人值班主管林孝杰於原審證稱：其對被上訴人於110年4月22日上課20分鐘，同年月29日上課2.5小時，其因5月時要被調離現職，而上課這5張圖環環相扣，所以合併起來講等語（見原審卷一第307-308頁）；暨證人即上訴人技術員林承啟、曾祥豪於原審證稱：擔任酚丙酮組技術員時，公司有進行教育訓練、發給教材，並進行考試，被上訴人復工「前」、「後」，均曾在中控室指導被上訴人關於盤控相關知識，並告知有問題可以問等語（見原審卷二第185-192、195；205-207頁），被上訴人於原審亦自承：當時（即受傷前）我偶爾進去現場，師傅會教我盤控，叫我也稍微學一下等語（見原審卷一第276、277頁），及自承有拿過教材（見原審卷二第197頁），可證被上訴人到職後，上訴人即有提供教材並為其教育訓練，被上訴人復工後，亦持續以由資深人員帶領、工程師上課、考試等方式對其進行適當之教育訓練，堪以認定。另參以林孝杰證稱：因職務調動而需將5堂課集中二次上課，惟被上訴人上課時未表示聽不懂；考完試後有和被上訴人講解考試題目，告知下週同樣題目會再考一次。有請被上訴人去請教資深技術員、工程師或更高階主管。考試題目為基礎中之基礎，不用教材也知道，就是其每天學習盤控看著螢幕就會練習到考試內容等語（見原審卷一第303-311頁），被上訴人對其證述亦無異議，復參酌上訴人並將工作規則及教育訓練資料置放在中控室，有上訴人提出之照片可稽（見原審卷二第163、165頁），以供員工學習內場盤控及各項作業因應；況上訴人在被上訴人多次考試不及格後，為體恤被上訴人，尚將考試範圍縮小，並以相同考題對被上訴人一再測驗，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)、(五)），倘被上訴人詳為準備，或向其他員工請教，或翻閱訓練資料，理應得以作答，惟其針對相同試題，或以作弊為之，或簡略作答而得低分，此並可由試題為問答題部分，縱使考題相同，或證人所述為基本問答題，其亦幾未動筆作

答情可悉（見原審卷一第66、71、72、74、75、80頁）。是其故意違規怠工及作弊，又不服從主管規勸，一再未忠實履行職務，嚴重影響上訴人內部秩序紀律維護甚明。則上訴人既對被上訴人為合法調動，然於上訴人要求被上訴人依工作規則履行勞務給付義務時，被上訴人卻怠工或就上訴人通知之考試為作弊，依前揭說明，自屬勞工之惡意違約行為，應不在勞基法第13條前段所定保護範圍之列。又上訴人對被上訴人依系爭辦法共記如附件編號2至5所示之小過4支、大過2支，合計已滿三大過，且上訴人已對被上訴人多次訪談，並於110年5月3日再次訪談及勸導，惟被上訴人全無改善意願或有意溝通之作為（見原審勞調卷第151頁），足見其確有違反系爭辦法之工作規則情節重大，客觀上實難期待上訴人採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係。故上訴人以系爭函文通知被上訴人將於110年5月31日終止雙方勞動契約，自屬適法。被上訴人主張其動機只為通過考試確保工作而作弊，不是惡意要對上訴人造成危害，上開大小過之懲處及進而終止勞動契約，顯然過當云云，顯屬辯詞，自無足採。

5.另上訴人前為使被上訴人改善學習狀況，已一再施以教育訓練及訪談，且於110年4月5日對被上訴人進行例行每週考試時（已是第4次相同題目之考試），被上訴人仍不聽從主管勸導，再次作弊，上訴人乃於110年4月21日依系爭辦法規定對其記小過乙支、大過乙支，是被上訴人係於110年4月21日始達員工免職辦法所載之一年內逾二大過以上而得為免職之事由，而上訴人於110年5月初訪談被上訴人後，因被上訴人未表達改善意願後，始依系爭辦法及員工免職辦法規定，及依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，自無逾30日之除斥期間。故被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，並逾除斥期間，兩造間僱傭關係仍存在云云，自無足採。

6.至證人林承啟於原審雖證稱：給被上訴人測試的試卷，至少要有外場1年工作歷練，天分較好的加上內場半年才可能拿到70分的成績，以被上訴人學習速度，至少要1年等語（見

01 原審卷二第184-189頁)；又證人曾祥豪雖證稱：被證13、1
02 4兩份考卷，要完成70分以上至少要2、3年等語（見原審卷
03 二第203頁），惟審酌其二人均在半年至一年即可獨立為內
04 場盤控，且上訴人亦未曾要求被上訴人至少應考逾70分以
05 上，故上開證述，僅係二人觀察被上訴人學習狀況所為之主
06 觀臆測判斷，核與上訴人對被上訴人為免職之原因本係屬二
07 事，故上開證人臆測被上訴人取得70分成績之期間，核與本
08 件免職之結果難認具有因果關係，不足為被上訴人有利之認
09 定，亦併敘明。

10 六、綜上所述，上訴人因被上訴人有為如附件所示之違規行為，
11 且經上訴人記小過4支、大過2支，合計已滿三大過，又經上
12 訴人訪談勸導未果，認被上訴人違反工作規則情節顯屬重
13 大，客觀上實難期待採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關
14 係，乃依勞基法第12條第1項第4款規定，以系爭函文通知被
15 上訴人將於110年5月31日終止雙方勞動契約，自屬適法終止
16 勞動契約。故被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，訴
17 請確認兩造間僱傭關係存在，及上訴人應自110年7月1日起
18 至被上訴人復職之前一日止，按月給付薪資30,500元本息，
19 均為無理由，應予駁回。原審就上開不應准許部分，為被上
20 訴人勝訴之判決，並依職權為假執行及附條件免為假執行之
21 宣告，均有未合，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由
22 本院予以廢棄改判如主文第2項所示。又本件事證已臻明
23 確，兩造其餘攻擊防禦及舉證，經審酌後認並不影響判決結
24 果，爰不一一贅論，附此敘明。

25 七、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

26 中 華 民 國 112 年 9 月 13 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 洪能超

29 法 官 李珮妤

30 法 官 楊淑珍

31 以上正本證明與原本無異。

01 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，其
02 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
03 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
04 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師
05 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 9 月 13 日
07 書記官 梁美姿

08 附註：

09 民事訴訟法第466 條之1：

10 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
11 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

12 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
13 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
14 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

15 第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。