

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度重勞訴字第11號

原告 陳盈達

訴訟代理人 楊朝淵律師(法扶律師)

被告 通用矽酮股份有限公司

法定代理人 林永彬

訴訟代理人 童少村

林柏成

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年5月12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

一、原告請求確認本件被告於民國111年4月間所為之調職處分為無效，暨主張因被告於111年6月間對其非法解雇，故一併請求確認兩造有僱傭關係存在等節，則經被告以後開情詞否認，茲調職處分是否有效與兩造間僱傭關係是否存在，影響原告於法律上是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之範圍及地位，故原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起上開確認之訴，俱有法律上利益。

二、原告主張：我自民國106年8月7日起受雇被告後，經派往大陸地區吳江廠，於108年1月起成為該廠最高代表，管理至少250人，我平均月薪原為新臺幣（下同）11萬8,469元，但於111年農曆過年前的小除夕，發生所謂系爭第1次事件，該次111年1月30日事件起因係底層派遣工不當行為衍發火災，損害額為人民幣2,300元，該人力派遣公司已為賠償，而我則於農曆年後責令大陸地區幹部進行調查並解雇該名派遣工，案經被告對於有關人等施以懲戒處分，包括新任成型組長記大過1支、製造部經理由原小過1支改為申誡1次，但於同年3

01 月17日被告卻重起調查，於未經任何討論、商談之情形下，  
02 驟然記我大過1支、新任成型組長改記大過2支、製造部經理  
03 改記大過1支，對我來說，這明顯違反公平原則、比例原則  
04 與權利濫用。又於上述火災事件次（2）月，因為我發現EPR  
05 系統出現毛利率為負，成因之一乃業務人員對於毛利率不甚  
06 重視，所以我在111年2月24日以電子郵件指示，於EPR上將  
07 毛利率加註於內部作業使用的預售單其說明欄位，用意則在  
08 於確保嗣後主管於審批、簽核時，能妥善監督並提升審核作  
09 業效率，豈料到了111年3月24日下午，經由大陸地區吳江廠  
10 業務人員反應，上述加註解內容的方式，也會顯示於外部銷  
11 售使用出貨單面上的相關欄位，且經由業務助理列印後，於  
12 未經上級主管審批簽核的情形下，就這樣地把有顯示加註內  
13 容的出貨單交給倉庫，進而對外出貨給客戶，於是我立即展  
14 開調查並與業務人員討論解決方案，經過臺灣總公司方面資  
15 訊人員做出調整後，已將EPR系統上面的說明欄位作出內  
16 部、外部的區分，這就是所謂系爭第2次事件，被告於該次  
17 事件中，並無實質受損情形，卻同樣驟然地未經任何討論、  
18 商談，違反程序保障原則，不但又記了我大過1支，更單方  
19 面拔除我原先最高代表職務，並相應地自4月1日起將我降級  
20 為副理、減薪約1萬3,000元，導致我受有工作條件不利變  
21 更，雖我當時沒有爭執，但不能就此認定該次調職處分是正  
22 當的，因為該次調職處分是延續著先前欠缺程序正義的系爭  
23 第1次事件與系爭第2次事件其懲戒處分結果而來，依照舉證  
24 責任分配的原則，仍應由雇主即被告說明及舉證該次調職處  
25 分之正當性。到了111年5月份，證人即接任大陸地區吳江廠  
26 最高代表蘇斌智，對於我擔任最高代表期間之110年3、4月  
27 間在大陸地區吳江廠對外採購、110年5月10日裝設、110年6  
28 月17日已由管理部總務及製造部主管等人驗收完畢的液壓升  
29 降平台，證人蘇斌智認為該升降平台不符規格，因此被告復  
30 驟然地再記了我1支大過，所以我在111年6月份被非法解  
31 雇，即便如此，我還是有協助大陸地區吳江廠聯絡供應商，

01 經協調後將液壓升降平台予以整改，整改之後除了油箱容積  
02 仍為50公升而非報價單記載的80公升，此外皆已合乎於報價  
03 單記載的規格，足敷使用，整體來說，被告並無受到損害，  
04 甚且於111年6月間，被告是先於當月6日對我解雇，再於當  
05 月16日針對系爭第3次事件即液壓升降平台事件，才對我補  
06 記上大過1支，去湊足規定上所謂的1年記滿大過3次，據我  
07 所知，別人可以留校察看，就我不行，叫我走人，可見程序  
08 不當亦違反解雇最後手段性等語，爰聲明：1、確認兩造間  
09 之僱傭關係存在。2、確認被告於111年4月1日公告之原告調  
10 職處分為無效。3、被告應給付原告2萬8,600元（指：1萬3,  
11 000元/月×2月又6日。111/4/1～111/6/6日為2月又6日），  
12 及自起訴狀繕本送達翌日起算至清償日止，按年息5%計算  
13 之利息。4、被告應補提繳6萬3,359元（指：原告遭降薪後  
14 於111/4/1～111/6/6日共2月又6日期間，仍應按降薪前之月  
15 薪11萬8,469元標準並對照勞工退休金月提繳工資分級表等  
16 級，提繳補足其間之差額），至原告設於勞動部勞工保險局  
17 之勞工退休金個人專戶。5、被告應自111年6月7日起至原告  
18 復職之日起，按月給付原告11萬8,469元及自各期應給付之  
19 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。6、被告應自11  
20 1年6月8日起至原告復職之日起，按月提繳7,254元至原告設  
21 於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。7、訴訟費用  
22 由被告負擔。8、原告願供擔保，請准宣告假執行。

23 三、被告則以：原告是因為違反勞動契約第九點應遵守之紀律與  
24 懲戒，以及工作規則第63條第6項第14款於1年內違反公司紀  
25 律受懲戒處分，累積滿3大過而無獎勵可抵銷且符合法定解  
26 僱事由者、第20款未按公司指示方針、決策執行，私自更改  
27 記劃，致公司受損情節重大者，經由被告於111年6月6日終  
28 止系爭勞動契約，關於3次大過其懲戒原因，前面兩次是基  
29 於系爭第1次與第2次事件，分別各記大過1次，這兩次皆未  
30 見原告有任何申訴或爭執，可信身為大陸地區吳江廠管理代  
31 表之原告亦認同各該次均以記大過處分結案是為適當，且查

01 原告於短期內有多次重大失職行為者，應該屬於不適任管理  
02 代表職之人，被告基於企業經營所必須，復無不當動機與目  
03 的而為調職處分，並無違勞動法規，至原告轉而擔任管理部  
04 副理乙職，其每月工資除了相應地減少領取主管職務相關加  
05 給，除此於總額上並無變動，同時原告工作內容也相應地調  
06 整為處理管理部之內部事務，再也無需擔負管理代表之責  
07 任，可見上開具正當性之調職處分其結果，一方面固減少受  
08 懲戒處分人之主管相關加給，同時也減輕受懲戒處分人之工  
09 作質量，自非屬不利於原告，另外，本件原告計算月提繳平  
10 均工資之標準則有誤算情形，經被告檢視後，發現原告將10  
11 9年年終獎金、開工紅包、109年特別獎金、109年員工酬  
12 勞、110年各季之季獎金（若公司營運未達設定之目標時，  
13 不予發放），此等性質屬於恩惠性、非經常性之給予，誤算  
14 其內（勞動基準法施行細則第10條第2款參看），又於系爭  
15 第3次事件係證人蘇斌智向原告訪談，經由原告自己於111年  
16 5月31日坦承不諱，甚至主動說要記大過，被告則翌日（6月  
17 1日）基於情節嚴重而對於原告做出適應的處分結果，此有  
18 原告本人及證人蘇斌智都有簽名之「陳盈達6/01（獎懲事由  
19 提報欄位）」、「蘇斌智6/1/2022（提報單位提報主管欄  
20 位）」之獎懲提報單1件可憑，其實截至111年6月6日解雇日  
21 止，原告總共是被記了3次大過外加1次小過，已無再為有效  
22 約束之手段，原告心存僥倖、屢屢忽視工作環境安全，對於  
23 公司營業機密也不上心，這些都是經過調查認定屬實的事  
24 情，原告於接受調職處分又被記大過，於湊足3大過後才事  
25 後反過來指摘，說什麼被告欠缺調查、事後補足補做處分云  
26 云，本件會走上解雇乙途，已無可迴避，就拿液壓升降平台  
27 事件的來說吧，原告自己詳細的提出下列AB兩點解釋：「A.  
28 因為規避安全檢驗（大於1,000KG時需監控年檢），故在"合  
29 約書"/"電梯合格證"/"銘牌"都用450KG(不須年檢)，但實  
30 際規格還是比照原有起始"報價單"(比價單)上規格。B. 此點  
31 操作手法盈達並未跟您報告，也未跟需求單位說明有此規避

01 狀況&實際承載重量。（此點只有盈達與總務張萬洪知  
02 道）」，可認本件原告請求確認111年4月調職處分無效與請  
03 求給付調職前後之薪資差額暨補繳勞退金至專戶、請求確認  
04 被告於111年6月為解雇處分後兩造間仍有僱傭關係存在及請  
05 求續付工資暨繼續提撥勞退金至專戶，其訴均無理由等語，  
06 資為抗辯，爰答辯聲明如主文所示，如受不利判決願供擔保  
07 請准宣告免為假執行。

08 四、本件不爭執事項共6點如下：（見卷一第460～461頁）

09 （一）原告於106年8月7日起受僱於被告，擔任大陸地區吳江廠  
10 之管理部經理（行政主管），108年1月起並擔任吳江廠之  
11 管理代表。

12 （二）111年1月30日被告於大陸地區之吳江廠曾發生火災（即  
13 系爭第1次事件），起因為訴外人即派遣工李聖潔於當日  
14 打掃時持打火機點燃有機溶劑，被告以此為由，依其工作  
15 規則第52條第5款：對部屬過失袒護、包庇或監督不嚴，  
16 而怠忽職守者之規定，於111年3月17日公告將原告記大過  
17 乙次。

18 （三）111年3月24日ERP系統上曾將毛利率顯示於出貨單之備註  
19 欄上（即系爭第2次事件），而原告曾於111年2月24日以  
20 電子郵件指示於ERP上將毛利率加註於內部作業使用之預  
21 銷單之說明欄位上，被告以此為由，依其工作規則第52條  
22 第7款：怠忽工作、怠忽要務，致工作上嚴重疏失使本公  
23 司蒙受重大損失者之規定，於111年3月31日公告將原告記  
24 大過乙次。

25 （四）被告於111年4月1日公告解除原告之管理代表職務，並將  
26 原告降職為副理及減薪約1萬3,000元（見卷第117頁）。

27 （五）110年3～4月間，吳江廠曾對外採購液壓升降平台，並於1  
28 10年5月10日裝設，並於同年6月17日由張萬洪、王立東等  
29 人驗收完畢，而於111年5月時新任管理代表即證人蘇斌  
30 智，則認當時所裝設之液壓升降平台，並不合乎報價單所  
31 載之規格，被告遂以此為由，依其工作規則第52條第7

款：怠忽工作、怠忽要務，致工作上嚴重疏失使本公司蒙受重大損失者之規定，於111年6月16日公告將原告記大過乙次。

(六) 被告於111年6月6日向原告表示，以違反勞動契約第九點應遵守之紀律與懲戒，以及違反被告工作規則第63條第6項第14款：1年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積滿3大過而無獎勵可抵消且符合法定解僱事由者、第20款：未按公司指示方針、決策執行，私自更改計劃，致公司受損情節重大者之規定為理由，依勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止與原告間之勞動契約。

五、本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第3款規定為爭點整理，經兩造於最後言詞辯論期日當庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共七點如下：(見卷二第184～185頁)

(一) 系爭第1次事件，被告於111年3月17日所為之公告記大過處分(卷一第110頁)，效力為何？

(二) 系爭第2次事件，被告於111年3月31日所為之公告記大過處分(卷一第115頁)，效力為何？

(三) 被告於111年4月1日所為之降薪降職處分(卷一第119頁)，效力如何？

(四) 系爭第3次事件，被告於111年6月間施以記大過及記小過處分(卷一第141頁)及當月所為之解僱處分(卷一第151頁)，效力如何？

(五) 原告起訴請求確認僱傭關係存在及續付工資，有無理由？(備註：如上開第(四)點為有效之解僱處分，則本項請求確認僱傭關係存在及續付工資則無理由；反之，則有理由，但金額再查)。

(六) 原告請求確認111年4月1日所為之降薪降職處分，有無訴之利益？又，若有訴之利益時，則原告請求如訴之聲明第3項所示之補給2萬8,600元薪資本、息，有無理由？

(七) 原告一併請求補為提繳勞退金至專戶、如訴之聲明第4項、

01 第6項所示，有無理由？

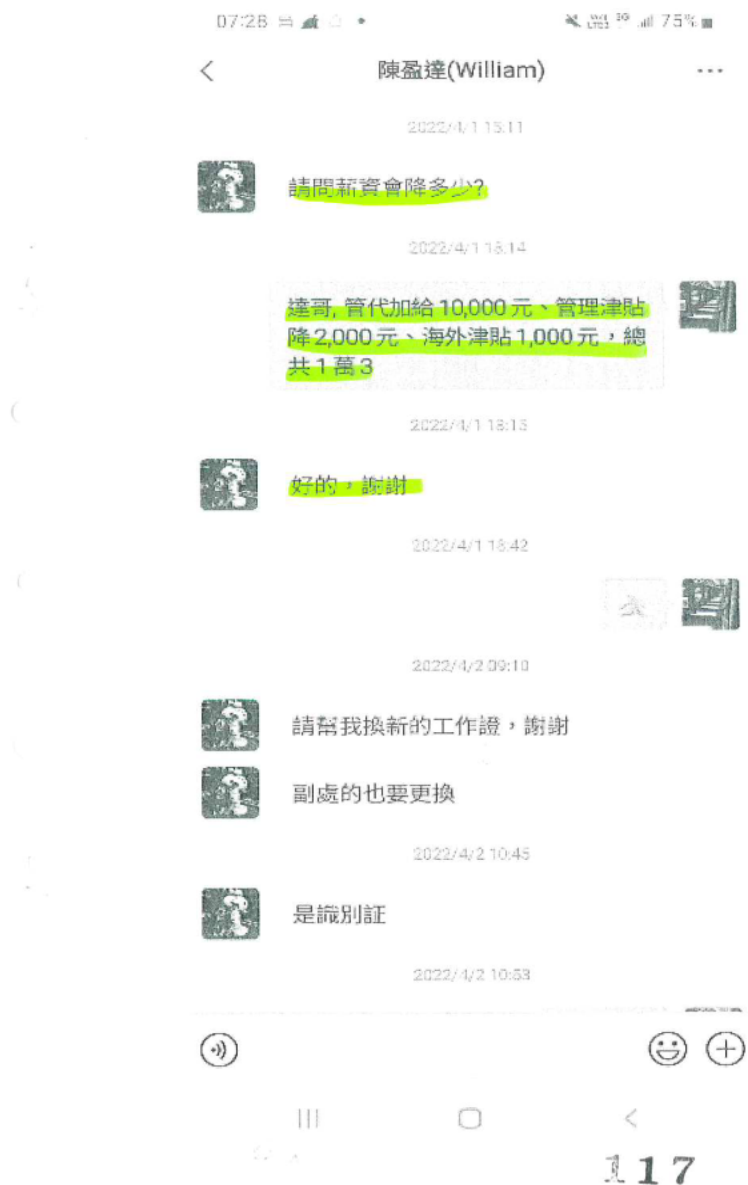
02 六、按，憲法第16條保障人民訴訟權之基本權利，人民之權利受  
03 有損害時如屬來自公權力之原因，可循行政訴訟之程序尋求  
04 救濟，如屬私權之紛爭，可循司法程序救濟，此為法治國之  
05 基本原理。若法規未就某事項特定救濟程序，而排除司法機  
06 關之審判救濟，人民就私權之爭執，本得請求民事法院審判  
07 定紛止爭加以救濟，此為憲法保障人民之訴訟權之當然解  
08 釋。勞動基準法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規  
09 則中，訂定獎懲及解雇事項，乃係源於雇主企業之領導、組  
10 織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁。惟勞動基準法  
11 第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重  
12 大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分，例如警  
13 告、申誡、記過、減薪等，除處分所依據之工作規則受勞動  
14 基準法第71條規定之限制外，因未對僱傭關係存續與否產生  
15 立即之影響，勞工得否提起民事訴訟爭執其所受懲戒處分之  
16 效力，或有疑義。然私人間因勞僱關係所生紛爭，既經其中  
17 一方依契約關係及侵權行為規定有所主張，自屬私權爭執。  
18 再者，勞工基於其勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇  
19 主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主基  
20 於其勞動契約自得依情節予以適當之懲戒處分，但雇主之懲  
21 戒權並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動契約  
22 之一部分，自應受勞動基準法拘束，不得低於該法所定勞動  
23 條件之最低標準。而勞動基準法就雇主懲戒權行使之不當，  
24 固無救濟明文，應無待於雇主對於勞工施予最嚴厲之懲戒處  
25 分予以解雇時，始得提起民事訴訟以為救濟，勞工如認雇主  
26 之懲戒處分不當，且該處分已登記於勞工名卡者，應得請求  
27 雇主塗銷此部分之登記，以回復未受處分前之狀態，俾便勞  
28 工合法維護自己之權益。查，本件系爭第1次事件與第2次事  
29 件無論其處分原因之發生日期或處分結果之作成日期，均在  
30 於原告擔任大陸地區吳江廠最高職別人員之期間，根據證人  
31 即當事人陳盈達於本院指定之112年4月28日期日在庭結證

01 稱：我自己當時是沒有對於降職、調職、降薪、記過等不利  
02 處分提起救濟，我心理認為救濟也無效，上頭董事長就已經  
03 決定這樣（見卷二第63頁筆錄）、我在去（111）年4月被降  
04 為副理以前，有被記了兩次大過，因為我不接受它是大過，  
05 我認為它應該不至於要到大過的程度，我覺得要再聽我的陳  
06 述或另外調查，於去（111）年5月31日證人蘇斌智跟我對話  
07 的時候，我忘記的是我之前那兩個大過，但我知道是這兩件  
08 事情，是失火和毛利事件，我跟證人蘇斌智說我提出我要對  
09 一件事情做申訴，所以當證人蘇斌智提醒我，加上電梯的  
10 事，我就會1年滿3大過，接下來我就跟證人蘇斌智說，那前  
11 面兩個我不接受、要申訴等語在卷（見卷二第72～73頁筆  
12 錄），經本院對照被告管理總處對於系爭第1次事件，於111  
13 年3月17日所為之ANNOUNCEMENT公告全文：「友善職場及勞  
14 工安全為企業所重視，亦是企業應盡之責，尤其工廠運作更  
15 是首重工安！身為吳江廠管理代表則無旁貸。本次年終打  
16 掃，由於人為因素引起火災事件，顯現主管督導不嚴，致人  
17 員紀律渙散，雖僅造成機台損壞，但若竄燒火苗未及時撲  
18 滅，恐造成無法彌補之人員傷亡及財產重大傷害，實令人不  
19 敢想像…！為記取教訓，依工作規則第五十二條第五款『對  
20 部屬過失袒護、包庇或監督不嚴，而怠忽職守者。』予以大  
21 過一支，加重懲處，以茲警惕，以儆效尤。另經查精煉組長  
22 張恆軍，該員發現火災後，立即持滅火器進行滅火，以降低  
23 公司損失，依工作規則第四十九條第二款『適時消除意外或  
24 重大變故，使本公司免除或減輕嚴重損失者。』予以大功二  
25 支獎勵。最後，通用集團在此重申：廠區之環境及勞工安全  
26 為企業所重視，且為重中之重，並積極落實職場安全與勞工  
27 健康，各BU應確實遵守與推動，以建構一個安全、安穩、  
28 安心的勞動環境。特此公告。總管理處3/17/2022」（見卷  
29 一第110頁、公告編號4：陳盈達部分以下），其中未見失  
30 察、過當、濫權，復有系爭第1次事件受約談人包括張恆軍  
31 多人在內之內部調查報告1份在卷可佐（見卷一291～325

頁、被證15調查報告），茲原告領有大陸地區某單位發證編號第0000000000000000號、一般生產經營單位、資格類型為主要負責人之安全培訓證書（見卷一第329頁、被證16證明文件），焉不知該次事件之輕重何在，甚至連受處分人即原告自己於在職期間之111年5月31日上午10～11時亦稱「（蘇斌智：…整個失火記大過，其實我都沒有參與，這個可能只能跟台灣那邊去談。）因為如果說這個大過我承認，我覺得沒有問題，因為確實東西有很多疏忽的地方，像是…（然後中間那個原料單位…《本院備註：原告接著解釋系爭第2次事件，下略）」（見卷二第35頁、被證35對話譯文），足認被告鑑於系爭第1次事件之屬性（廠區火災），即該次事件乃涉及最為基本之勞動環境其安全維護議題，因此本諸於企業自律，提升高度、由上做起，就連最高代表即原告本人於降職後改任副理期間，也不認為被告這樣處理，會有什麼問題或存在如何瑕疵，則原告訴訟代理人為原告利益，於原告111年6月間受解雇後，始提出訴訟策略並以前開情詞攻擊被告欠缺程序調查云云，殊無可採，且此次針對廠區火災事件而為之大過處分，並非漫無限制或欠缺目的，又無於勞動基準法所定勞動條件之最低標準，核屬於企業經營者即雇主於內部對勞工所為考核、懲戒，法院應對之尊重，不予介入。

七、次按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。然按，行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。經查，對於原告曾於受系爭第2次事件之公告記大過處分暨111年4月1日上午開會宣布

降薪降職處分後之111年4月1日15時11分，與被告訴訟代理人童少村（上1人為時任被告總管理處人資行政部課長）對話如下，有本院卷一第117頁LINE對話紀錄1紙在卷憑：



則依前開憲法保障人民訴訟權基本權利之說明，原告明知依照被告工作規則第63條第6項第14款「1年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積滿3大過而無獎勵可抵消且符合法定解僱事由者」，雇主得不經預告而為解僱勞工（見卷一第147頁、規則），但原告於面臨俗稱即將集滿之1年3大過集點卡（再差1次就集滿），將喪失其受僱勞工身分之明顯不利狀態時，卻從未主張認雇主於系爭第2次事件後之相關懲戒處分、調職處分不當並依法提起請求撤銷處分、確認調職處分效力之民事訴訟，資以回復未受各處分前之狀態，俾便合法

01 維護自身之權益，反而於瞭解因此變化之薪資結構後，請求  
02 協助換證轉任新職（見卷二第73頁筆錄第29行、第91頁筆錄  
03 第3行，證人即當事人陳盈達證述），箇中原委乃原告根本  
04 不將不利之各處分，放在心上，至此為止，被告基於自律、  
05 監督、管理而施以之各種懲戒處分，皆未能收其效果，此節  
06 有證人即當事人陳盈達在庭結證稱「（可是你在111年5月31  
07 日很霸氣說電梯事件自請記大過處分時，你就會知道有3次  
08 集點卡集滿的事情了？）但是我印象中，之前集點卡集滿也  
09 有人沒有走，而且如果照上面公告寫說『沒有獎勵可抵  
10 銷』，1年都還沒過完，也許我後面很大的貢獻。（111年5  
11 月31日你就知道自己當年會有3個大過處分，是這樣嗎？）  
12 那是那天蘇斌智在跟我提的時候，我說我要自請大過處分，  
13 蘇斌智說：『那你已經三個了』，我才想到我之前有兩個大  
14 過，我真的忘記我之前有兩個大過。（你剛才不是一直跟法  
15 官說你覺得不能接受，那你怎麼會有忘記的事情？）因為我  
16 不接受，所以我不覺得它是大過，我覺得它應該不是大過。  
17 （不是大過會是什麼？）我覺得應該不至於到大過的程度，  
18 但是你說有沒有什麼疏失或什麼的，我覺得要再聽我陳述或  
19 是另外調查，第二個也是一樣，都是未經調查就直接紀錄  
20 的，公告是這樣寫，但我認為不是。」等語在卷可佐（見卷  
21 二第71～72頁筆錄），依此特別情狀，應認義務人即雇主已  
22 正當信賴權利人即勞工已不欲其履行義務，甚至以此信賴作  
23 為自己行為之基礎，派任證人蘇斌智接替原告於大陸地區吳  
24 江廠最高代表職務，並對於2位前、後任最高代表分別於調  
25 職、調派以後，依該2人提供之職務內容，給與相對應之薪  
26 資報酬（民法第482條規定參看）。故而應對該義務人加以  
27 保護，是依一般社會通念，該權利人行使權利乃有違誠信原  
28 則者，應認其權利失效，不得行使，以維護勞雇間權利義務  
29 穩定之狀態。

30 八、再按，勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞動基準  
31 法第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、

能力解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），而勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參見）。第查，被告111年6月6日為解僱處分，全文用語淺顯、白話：「吳江通用管理部副理陳盈達於擔管理代表任內，因違反勞動契約第九點『應遵守之紀律與懲戒』，以及工作規則第六十三條第六項第十四款『一年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積滿三大過而無獎勵可抵銷 且符合法定解僱事由者』、第廿款『未按公司指示方針、決策執行私自更改計劃，致公司受損情節重大者。』依勞動基準法第十二條第四款之規定予以解僱，自此生效。特此公告。總管理處6/6/2022」（見卷一第151頁），訊據證人即當事人陳盈達對於升降平台確實係其110年間擔任吳江廠最高代表時，因為預算編列更易與節約費用之考量（見卷二第67、69頁筆錄），因而採取規避當地政府年檢之手段（見卷二第68頁筆錄），並於驗收使用後，起初未見異狀，但111年5月間使用上已產生3至5公分之高低落差，並為斯時已降職為副理之陳盈達本人所親見，尚無財務與人員損傷（見卷二第66頁筆錄）。姑且不論原告於111年5月31日接受調查時，霸氣回應其本人對於升降平台事件，願受大過處分（見卷二第33頁對話譯文），其之所以無厘頭、輕率相應於調查程序，無非係其本人仍未將被告所為之各種自律、監督手段，放在心上，有以致之，亦即被告對原告所為之任何約制、管理手段，難收其效。本院鑑於原告111年1月1日～111年3月31日止擔任大陸地區吳江廠最高代表期間，受被告委以重任，卻獨立先、後發生1月份之火災事件、2月份之毛利事件、3月份放任廠區人員使用只有原告與訴外人即總務張萬洪2人才知道、規避當地政府年檢之液

01 壓升降平台，並因持續使用結果，於通常使用後之111年5月  
02 間，已肉眼可見3至5公分之高低落差，茲被告企業形象素來  
03 標榜重視員工安全暨符合法規，有被告外部官網資料1份在  
04 卷可參（見卷一第79頁、集團使命），對內亦重申該集團重  
05 視廠區環境及勞工安全並為積極維護之意旨（見卷一第110  
06 頁、111年3月17日ANNOUNCEMENT公告），綜此爰認原告於系  
07 爭第1次事件與系爭第2次事件後之111年3月份，明知該部升  
08 降平台係其本人為節約費用而採取規避當地政府年檢之設備  
09 卻相瞞於廠區職工，及至肉眼可見異狀時，始由接任最高代  
10 表之蘇斌智主持善後事宜，則廠區職工人心難免惶惶、惴  
11 惴，於工作人員推送貨物進出該部升降平台時，如何安心自  
12 處？且對於被告一再宣示企業集團保障勞工安全之方針決策  
13 與苦心經營之企業形象，自有嚴重損及，尤其是主事者即原  
14 告係為了節約經營者成本而犧牲勞工安全需求之時，原告可  
15 責難之程度甚重，應屬違反被告工作規則第63條第6項第20  
16 款：未按公司指示方針、決策執行，私自更改計劃，致公司  
17 受損情節重大者，得不經預告而為解雇之事由（見卷一第14  
18 7頁、規則）。

19 九、從而，經兩造協議簡化後之爭點第（一）點，被告因系爭第  
20 1次事件對原告施以大過懲戒處分，鑑於事件屬性為廠區失  
21 火且查無不妥之處，故該次處分本為有效，法院亦應尊重，  
22 不予介入；經兩造協議簡化後之爭點第（二）及（三）點，  
23 依其特別情狀，勞雇間應互為誠信，資以維護權利義務之穩  
24 定狀帶；至兩造協議簡化後之爭點第（四）點，雖原告自請  
25 記大過處分，匪夷所思，惟此乃原告未將被告所為之各種自  
26 律、監督手段，放在心上，即令原告斯時已降至副理，然仍  
27 為主管人員（見卷一第23頁、106年8月7日勞動契約、管理  
28 部儲備主管），被告對原告所為之任何約制、管理手段，既  
29 難收其效，則解雇乙途無可迴避，已合於最後手段性，又被  
30 告工作規則63條第6項第20款「致公司受損情節重大者」，  
31 自不以實際發生不幸災害結果、財損人傷、延醫救治為限，

01 當包含無形之企業形象受損與廠區職工支持度下滑等等甚  
02 明。爰此，經兩造協議簡化後之爭點第（五）～（七）點，  
03 本件原告各項確認之訴與給付之訴、補為提撥與續為提撥至  
04 磚戶，其訴俱無理由，不應准許，均應駁回，其既受敗訴判  
05 決，其假執行之聲請失所依據，併予駁回。

06 十、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提  
07 證據，核與本件判決不生影響，爰不一一論述，併此敘明。  
08 據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，  
09 判決如主文。

10 中 華 民 國 112 年 7 月 7 日  
11 勞動法庭 法官 周美玲

12 以上正本係照原本作成。

13 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，應  
14 同時添具繕本1 件暨繳納上訴審裁判費（本件有勞動事件法第12  
15 條第1項之適用）。如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程  
16 度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟  
17 法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定  
18 命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特  
19 別注意。

20 中 華 民 國 112 年 7 月 7 日  
21 書記官 徐佩鈴