臺灣士林地方法院民事判決

109年度重勞訴字第21號

原　　告　鄭新添

被　　告　好市多股份有限公司

法定代理人　趙建華

訴訟代理人　沈以軒律師

複　代理人　郭銘濬律師

訴訟代理人　陳佩慶律師

　　林晉源律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第2款定有明文。原告於111年11月15日最後一次言辯論期日當庭追加請求：㈠被告與追加被告丙○○應自109 年4 月28日起至原告復職日之前一日止，按年於5 月3 日前給付原告彈性休假薪資及差額(首期、末期未滿1年者，按日數比例折算，且每日薪資之計算標準，應以每年9 月18日調薪3%後，且應加計月薪主管110年3 月非例行性調薪薪資即當年度總薪資再加計新臺幣〈下同〉10萬元為計算基礎），及每年5 月自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告與追加被告丙○○應自106 年11月14日起至同意原告復職日之前一日止，按月於每月於各該月次月5 日前給付原告於工作日之30分鐘延長加班費薪資及差額(首期、末期未滿1個月者，按日數比例折算，且每月薪資之計算標準，應以每年9 月18日調薪3%後，且應加計月薪主管於110 年3 月

非例行性調薪之薪資，即當年度總薪資再加計10萬元為計算基礎），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告與追加被告丙○○應給付原告於111年10月17日、11月7 日、11月15日出庭之公假薪資(每日薪資之計算標準，應以每年9 月18日調薪3%後，且應加計月薪主管110 年3 月非例行性調薪薪資即當年度總薪資再加計10萬元為計算基礎），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(見本院卷四第11、12頁）。原告前揭對被告之追加請求，係恢復原告僱傭關係後，基於原僱傭關係所得請求之彈性休假薪資與加班費、公假薪資(含調薪差額)，核屬請求之基礎事實同一，應予准許。至於原告對追加被告丙○○之前揭同一聲明請求，並不合法，經本院於111年11月28日另以裁定駁回之(原告於111年11月15日言詞辯論終結日前之數次變更追加，業經本院於111年11月15日裁定除部分准許外，其餘駁回，併此敘明)。

乙、實體方面

一、原告主張：

㈠原告於88年5月3日與被告簽立僱傭契約，初為試用收銀員，嗣一路升職，並於89年9月18日升任被告汐止店肉品部經理，現職為會員服務部經理，經理資歷已達21年。詎被告於109年4月6日僅以口頭告知原告違反公司規定，並處以5日停職停薪之懲戒處分，然被告為前揭懲戒處分前，未事先召開正式之賞罰評審委員會，亦未予原告陳述意見之機會，顯未合於正當法律程序，該停職停薪處分無效，被告應給付原告5日停薪21,180元及調薪差額。嗣被告於109年4月27日逕以原告於108年10月至109年4月期間，有向主管機關檢舉被告、曠職2日、未依規定戴口罩等事由，主張其違反COSTCO員工手冊（下稱員工手冊）之終止雇用條款相關規定，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，不經預告即於當日終止兩造間之僱傭契約。

㈡原告並無勞基法第12條第1項第4款所定事由：

1.因被告有多項違反勞基法之事項，原告透過公司規定之開放政策並藉由電子郵件表達意見，或向主管機關檢舉申訴，係法定正當管道給予勞工申訴之機會，非違反僱傭契約或工作規則。然原告以電子郵件系統向被告投訴後，未獲置理，反而遭受被告報復而受到解雇處分，也遭到其他同仁職場霸凌。原告係因提出多項勞資爭議後始受懲戒，被告顯屬不當終止僱傭契約，其對原告之處分，與其他員工之申訴相比，顯然有差別待遇，是其解僱行為應屬無效。

2.又被告主管雖向原告詢問為何未戴口罩，卻未告知未帶口罩將受不利之法律效果，原告從未因未戴口罩受到懲戒或書面警告，而衛生福利部疾病管制署直至109年4月3日起始規範民眾搭乘捷運時須強制配戴口罩，被告此時亦未強制進入賣場之消費者配戴口罩，故原告未戴口罩之行為，非致雇主受有損害或情節重大。

3.另原告於109年4月15日請病假，同年月16日為休假日，於同年月17日因身體不適請病假，期間內遇例休假日，不應計入請病假期內，則前開行為顯非連續2日以上之病假，無須檢附醫師證明，被告卻逕認原告有曠工之事實，顯然違法。

㈢被告對原告上揭請病假、未戴口罩、指控濫發與工作無關信件、指控侵犯員工隱私權等事件之懲戒處分無效，即使原告有違規之事實，雇主之懲戒權應受法律授權之限制，除基於法律明文外，須基於事業主之特別規定，且其裁量權受到勞基法第71條之限制，雇主對勞工為較輕微之處分如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職時亦應遵循法律原則。被告仍須詳加審酌原告違規是否情節重大，而非逕行解雇原告。而解僱將影響勞工生計，須考量最後手段原則，被告就原告違規事項仍得以書面溝通、約談、扣獎金、記過、記點、警告或罰款等單一或併行之其他方式改正原告行為，是其終止僱傭契約之意思表示應屬無效。

㈣又被告自陳其於109年3月2日和原告溝通違規行為，則其顯已知悉違規行為，然直至同年4月6日、27日始為停職處分、解雇處分，顯已逾30日之除斥期間。

㈤原告不同意被告109年4月6日之5日停職處分，惟無正當管道循申訴程序救濟，被告既以停職處分達制裁原告督促改善之目的，在未有他違規情事發生前，不得以相同之事由處置原告。然被告仍對原告為解雇處分，其已違背誠信原則、權利濫用禁止原則、一事不二罰原則。

㈥是以兩造之僱傭關係仍存在及勞工舊制退休金年資仍然存在，被告自109年4月28日即無故拒絕原告所提供之勞務，應認被告受領勞務遲延，原告得依法請求每月薪資及調薪後差額、第13個月薪資即年終獎金、未休完特休薪資及差額、110年3月之調薪金額、彈性休假薪資及差額、106年11月14日起之30分鐘延長加班費薪資及差額，及原告於110年10月17日、11月7日、15日出庭之公假薪資及差額等語。

㈦並聲明：

1.確認被告行使109年4月27日之解僱處分無效，及兩造間之僱傭關係(於109年4月27日後仍然繼續有效存在)仍然存在，及勞工舊制退休金年資仍然存在(即於109年4月27日之後仍然繼續有效存在，且解僱期間之原告未給付及已給付之勞務之年資，應併入勞工舊制退休金請求權之計算基礎)，並依原部門職務繼續僱用原告。

2.確認確認5天停職停薪之懲戒處分，及其他請病假、未戴口罩、指控濫發與工作無關信件、指控侵犯員工隱私權等事件之懲戒處分無效。

3.被告應自109年4月28日起至原告復職日止，按月於每月各該月次5日前給付原告127,089元及差額（首期未滿1個月者），按日數比例折算，且每月薪資之計算標準，應以每年9月18日調薪3%後，且應加計月薪主管於110年3月非例行性調薪之薪資，及當年度總薪資再加計10萬元為計算基礎，下同），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率

5%計算之利息

4.被告應給付原告21,180元及差額，及應自給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

5.被告應自109年4月28日起至原告復職日止，按年於1月15日前給付原告第13個月薪資及差額，及每年1月自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

6.被告應自109年4月28日起至原告復職日止，按年於6月3日前給付原告未休完特別休假薪資及差額，及每年6月自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

7.被告應給付原告110年3月之調薪金額為10萬元（即月薪主管110年3月非例行性調薪薪資），及應自給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

8.被告應自109 年4 月28日起至原告復職日之前一日止，按年於5 月3 日前給付原告彈性休假薪資及差額 ，及每年5 月自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息 。

9.被告應自106 年11月14日起至同意原告復職日之前一日止，按月於每月於各該月次月5 日前給付原告於工作日之30分鐘延長加班費薪資及差額 ，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

10.被告應給付原告於111 年10月17日、11月7 日、11月15日出庭之公假薪資，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息 。

11.請准宣告為假執行。

二、被告抗辯：

㈠員工手冊108年版係於108年1月14日召開勞資會議後，由勞資雙方代表無異議通過，並依法報請主管機關核備並公開揭示。原告於同年3月20日亦已簽收，並同意遵守被告公司一切規定。而原告於109年1月11日、13日、15日、17日、18日、20日，多次發送與工作無關之電子郵件予眾多無關員工，致收信員工感到不適，經主管於同年2月14日告知不要

未分職責逕自廣發郵件後，其仍於同年2月14日、15日、22日、23日、3月1日繼續其行為，主管另於109年3月2日與其溝通使用正確電子郵件使用規範與開放政策並提出重要事項溝通表要求原告改善，其拒絕簽署前述溝通表，並於109年3月4日、25日、28日至30日、4月2日、3日繼續廣發郵件，讓多位員工收到內容與工作無關且針對性極強之郵件，已構成以信件騷擾其他員工之行為，被告已數次以口頭或書面勸戒原告改善，原告仍屢勸不改，並否認錯誤，足認原告主觀與客觀上均構成員工手冊第11.3條第8、21、26項且達情節重大之程度。

㈡又自109年1月起，臺灣適逢嚴重特殊傳染性肺炎(下稱新冠肺炎)，而被告於同年1月31日公告汐止店賣場自主管理機制，向所有員工揭示應予遵循之防疫措施，其中包含上班必須配戴口罩，而被告每日均會提供一個全新口罩。原告雖每日領取口罩，卻於109年1月31日至4月2日期間，執行接觸大量賣場會員之第一線工作時，多次無故不配戴口罩，經主管多次提醒勸告，仍不配合，迄至同年4月2日寄信提醒，亦無改善，直至主管再次提醒始戴上口罩。其客觀上對其他員工職業安全衛生與大眾公共衛生安全產生顯著危害風險，又若後續發生傳染散播情形，勢必影響營業，導致重大營業損失。於兩造於109年4月27日進行約談時，原告仍謂被告未對消費者採取強制措施，毫無反省之意。原告無視雇主營業利益保護，及提高風險之嚴重違規行為，顯係違反員工手冊第11.3條第10、12、13、19、26項且情節重大。

㈢原告於109年4月3日，未經被告與職災受傷當事人林○○(姓名詳卷，下稱林員)之核准，亦非基於職務上需要，擅自蒐集林員之受傷照片，未經告知林員用途並取得同意之情況下，逕將該受傷照片散布於被告汐止店眾多員工，侵害該員工之隱私權、名譽，使該員工感到嚴重困擾與痛苦。原告承認此事實，仍堅稱毫無任何失當，亦未對林員表達歉意並保證不再犯，考量原告過去即有濫用電子郵件之行為，且未就

其行為反省，客觀上難期待原告不會再有相類行為發生，則其行為已違反員工手冊第11.3條第3、4、5、8、21、26項、第11.7條、第11.8條第A、C項，且達情節重大之程度。

㈣被告考量原告上開行為已嚴重違反員工手冊多項規定，為就相關事證調查，遂於109年4月6日依員工手冊第11.2條停職處分規定，通知原告立即停職接受調查，直至同年月14日止，並於當日通知原告應於翌(15)日復職，原告未提出異議，停職處分係依員工手冊所為，兩造已亦就停職處分達成合意，應屬適法，被告無庸給付原告停職期間之薪資。而原告分別於4月14日、16日向被告申請於4月15日、17日連續2工作日（4月16日為原定排休日）請休病假，但未依員工手冊第6.4條第C項提供醫生證明文件。經被告通知補正後，其迄今仍無故拒絕提供證明文件。原告客觀上曠職2日以上，且主觀上拒絕承認錯誤而不願改正之舉，顯然違反勞工請假規則第10條、員工手冊第11.3條第6項、第11.4條第12項、第6.4條第C項等規定，且情節重大。

㈤原告上述各起違規行為，被告除口頭、書面要求原告改正外，均未能好轉，亦期能於約談通知程序中取得原告反省並願意改正之承諾，然原告仍堅拒認錯，無法保證未來不再有類似行為，被告僅能終止僱傭契約以匡正職場風氣，與解雇最終手段性原則相符。

㈥被告於109年4月27日終止僱傭契約，乃基於109年4月間之舉措，或持續數月直至109年4月均未改善之違規行為，是以被告對原告行為所進行之調查、約談、要求改正與終止契約等行為，均在違規行為發生或結束後30日內為之，未逾越勞基法第12條第2項之除斥期間。

㈦依員工手冊第10.3條可知，年終獎金領取資格僅限時薪制人員，原告既為月薪制人員，即不適用之，自無權請求按年加給第13個月月薪計算之基數等語。

㈧並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷

㈠查原告自88年5月3日受僱於被告，擔任經理，為月薪制人員，每月工資127,089元乙情，為兩造所不爭執，堪以認定。復查，被告於109年4月27日依勞基法第12條第1項第4款未經預告對原告終止勞動契約等情，有解雇申請表(見本院卷一第217頁)在卷可查。而原告否認其有違反勞動契約或工作規則情節重大之情，故本件兩造主要爭執之處，在於被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否合法？

1.關於原告有無違反勞動契約或工作規則，本院認定如下：

①原告請病假部分：

按員工手冊工作規則第6.4條第C項第2、3段規定：「超過1日以上之病假需檢附醫生證明（生理假除外）所有的病假申請皆以填寫請假單並取得主管簽核為準，以電話通知的方式請假者，需在3天內完成補單及簽核程序。」(見本院卷一第198頁)。查原告於109年4月14日以電話向被告申請於同年月15日為普通病假。其於同月16日再以電話向被告申請於同年月17日為普通病假，然迄今未交付被告就醫證明文件等情，業據兩造不爭執於卷（見本院卷一第603頁言詞辯論筆錄兩造不爭執事項8.9.11.）。復查，被告抗辯原告當週排班工作日為同年月15、17、18、19日，16日為排休假日等語(見本院卷一第158頁)，為原告所不爭執，亦堪信為真。則原告係分二次請15日、17日病假，16日為其休假日，此情應否視為連續請病假，未見前揭工作規則有所明定，故應依字義上認為該16日之休假日已阻斷連續計算。準此，原告分2次請假各未超過1日，無庸檢附醫生證明，是原告並未違反前揭請病假之工作規則。故被告抗辯：原告已請超過1日以上之病假，並未提出檢附醫生證明，已違反工作規則第6.4條第C項第2、3段規定等語，並不可採。

②原告於109年1月31日至4月2日執行工作未配戴口罩部分：

⑴按員工手冊工作規則第11.3條第10項第2段規定：「從事任

何公司所定義的嚴重不當行為，包含但不限於：...未能遵守公司工作之標準作業流程。」、第13項規定：「不符合衛生標準規定和有違道德的行為，造成公司損失者。」、第26項規定：「嚴重違反公司的政策規定及程序，包括但不限於：...安全政策與程序...衛生程序與法規...。」(見本院卷一第206頁、207頁)。又按109年1月30日發布之因應嚴重特殊傳染性肺炎（新冠肺炎）職場安全衛生防護措施指引：「貳、安全衛生防護及健康管理措施：.....一、共通性注意事項：事業單位為建立職場之危害風險管控機制，確保勞工安全健康，除配合衛生福利部疾病管制署之防疫措施外，應於疫情流行期間，因應疫情發展及勞工防護需求，採取必要之管理措施，包括：㈠置備適當及足夠之口罩，不得禁止勞工戴用；尤其第一線工作人員如有感染之虞時，雇主應提供個人專用口罩並使其確實戴用。四、相關健康管理：.....㈢有機會直接接觸顧客之工作人員，建議工作期間全程配戴口罩。」(見本院卷一第221、228頁)。再被告於109年1月31日公告汐止店賣場自主管理機制：「員工/主管上班必須配戴口罩，生鮮部門各部門自行提供，其他部門請至MPU取用，每人每天1個。」(見本院卷一第229頁)。

⑵查原告自109年1月31日至4月2日上午止，上班時未戴口罩，為兩造不爭執於卷（見本院卷一第603頁言詞辯論筆錄兩造不爭執事項2.）。又其於賣場裡會執行協助顧客拉手推車之工作，多次不戴口罩乙情，亦有監視器畫面在卷可查(見本院卷一第269-274頁)，堪以認定。而證人即汐止店店長乙○○亦證稱：發生疫情以來，公司為了照顧所有員工及防疫，無償提供給所有員工上班領取，並要求員工上班時均要配戴口罩，原告每天上班都有領，也有登記，也知道這件事情，可是上班都不戴口罩。我看到了會請原告主管去跟原告講，但原告還是不戴，後來因為會員也在反應，主管、員工也都在反應，所以我就親自去跟他講，原告當時回應我，說他很健康，他不需要戴，且所有人都戴他不戴反而也是安全的。

原告的工作是要每天會接觸非常多會員，在疫情嚴重時，原告個人的行為是會影響到公司形象，原告身為主管，不維護公司的權益，不遵守公司規定屢勸不聽等語(見本院卷二第288頁)。衡情上述期間，時值新冠肺炎流行期間，被告為大賣場，時常聚集大量人潮，感染風險較高，如因此造成嚴重之群聚感染，亦有停業之風險，其依照上述指引要求員工上班期間配戴口罩，自屬員工手冊工作規則所定之衛生標準。而原告於上述期間確實多次未戴口罩，明顯已違反工作規則。

③原告於109年1月11日至4月3日間濫發信件予其他員工部分：

⑴按員工手冊工作規則第11.3條第21項規定：「於公司中擅自張貼、散佈，移動或變動任何資料。」、第26項規定：「嚴重違反公司的政策規定及程序，包括但不限於：使用電子郵件及網路的規範。.....」(見本院卷第207頁)。復依原告所簽署之開放政策所示：「當您在工作上有意見分歧之處，所有員工都應盡最大的努力將工作上所產生的問題及時解決，首先可先尋求直屬主管的協助。但是，Costco的開放政策讓您可以選擇任何一位主任或經理來幫助您解決問題。我們鼓勵您提出並與直屬主管討論.....您可透過口頭或書面方式向上反應，建議您遵照下列的順序進行：1.請先查詢員工手冊。2.直屬主管。3.賣場店長(主任→經理→副店長。4.副總經理。5.人力資源部門。」(見本院卷一第281頁)。

⑵查原告於109年1月11日至4月3日間有多次透過公務電子郵件系統寄發電子郵件之行為乙情，為兩造所不爭執，堪以認定。復查，證人即汐止店店長乙○○證稱：原告常發電子郵件給主管及員工，有些內容是不實指控，有些是與員工無關的事，主管跟員工跟我說不想要收到這些E-MAIL ，因為已嚴重影響員工情緒及工作士氣，我有跟原告說有人跟我講此事，希望原告發電子郵件時不要發給全汐止店員工，應該就開放政策向上直接跟直屬主管反應。溝通後原告不承認錯誤，也拒絕，原告不認為有這樣的事情或造成人家不舒服，

還是持續發送信件給全汐止店有電子信箱之員工及主管。後來4 月初有很多主管跟我投訴受到職場上騷擾，主要是因為這些連續信件及信件內容不實指控，不管是員工或公司，整個賣場人心惶惶，只要看到原告就害怕。關於EMAIL 這件事情，告訴他說人家被騷擾不希望再收到這件事，已經跟原告溝通很多次，但原告仍不以為意，而且溝通過程，原告態度很差，常當著很多人的面給我難堪，讓我很難過。我不是原告直屬主管，可是我真的很希望能夠幫忙原告解決問題，但長期幾個月下來，原告這樣的態度已經不是針對我個人，而是對於整個賣場主管員工上班心情影響很大，所以在跟原告溝通幾次之後，原告還是持續這樣，加上很多主管之投訴，才會開約談通知單等語(見本院卷二第287頁)。並有原告所寄發之相關電子郵件(見勞全卷第47-57頁)，及其他部門主管投訴之電子郵件(見本院卷一第511頁)、對投訴人員之書面訪談紀錄(見本院卷一第513-541頁)在卷可查，核與證人乙○○所述原告不斷寄發電子郵件予主管、員工，及主管員工心情受其電子郵件影響之證述大致相合，堪認原告確實不斷寄發電子郵件予主管、員工。被告固然定有前揭所述之開放政策，原告亦可對於被告之給薪等政策表示不同意見，惟被告之員工眾多，各分層設事，而所定之開放政策係向原告之上級主管依序反應，而非向其他公司員工集體反應，無論原告郵件中所指控之事實是否為真，其他員工相對於原告之上級主管，實有不聽取及接受原告信件之權利與自由，原告將其個人意見逕以公務信箱發送予全店一般員工，致使其他員工遭到無端干擾，就其任意散布電子郵件予其他員工之行為，已違反公司前揭開放政策之運作與電子郵件使用方式，乃係違反工作規則。原告主張：其上開寄送郵件之行為合乎被告之開放政策等語，並不可採。

④原告於109年4月3日未經同意，將員工林員之受傷照片寄予多數員工部分：

⑴按員工手冊工作規則第11.3條第3項規定：「違背公司反歧

視或騷擾政策其他同事、廠商或會員，惡意中傷別人，貶低性的攻擊。」、第5項規定：「違背經理/主任的職業道德規範。」、第8項「從事任何危害公司營運秩序或公司、員工、其他員工、客戶、供應商或公司財產之安全的行為，包含但不限定於：.....以口頭或書面(包含在網路上)的言論惡意詆毀本公司、毀謗任何人、或違反法律或Costco員工手冊之規定。」(見本院卷一第206頁)。同條第21項：「於公司中擅自張貼、散佈，移動或變動任何資料。」、第26項：「嚴重違反公司的政策規定及程序，包括但不限於：使用電子郵件及網路的規範.....。」(見本院卷一第207頁)。

⑵查原告於109年4月3日透過被告郵件系統，寄出標題為「職業災害」的郵件，收信人主要為汐止店的人員，表示：「.....職業災害報告也寫給店長了，但我們卻忽略一件事，就是主動關心員工並全力協助，為什麼我們這麼說，因為只有看到職業災害報告，卻沒有任何主動關心並全力協助，容我以下說明：.....」，郵件附有職災員工林員之受傷患部照片等情，為兩造不爭執於卷（見本院卷一第603頁言詞辯論筆錄兩造不爭執事項3.），並有被證13原告寄發之電子郵件在卷可參(見本院卷一第289、290頁)。而據林員109年4月4日之訪談紀錄，其稱：「我聽有人說主管強迫我上班，但非事實，還有沒經過我同意發送我的傷口的照片.....我覺得發生這件事是我自己不小心，但是這事被用e-mail發給其他主管及員工，我感到不舒服，.....昨天鄭經理(即原告)在辦公室看到我就問我是不是有受傷，我說是，.....他又叫我把傷口給他看，他就直接拍照，.....這樣發mail給大家，我覺得很不對也很不舒服.....。」(見本院卷一第291頁)。證人乙○○亦證稱：我們有位員工職災，公司也都依照勞基法給員工放假、理賠、工作上班前醫生評估，公司所有的照顧都有給員工，員工在不知情情況下，原告去拍攝員工手受傷照片，員工以為原告公務要用，結果原告把照片發給全汐止店有電子信箱之員工，造成受傷

員工覺得個資被利用，隱私權被侵犯，也很難過，員工很感謝主管跟公司為他做這麼多，但在他不知情的情形下，被原告利用來攻擊主管、公司，所以覺得很難過，且傷口的照片不是很好看，因為這樣被發給員工，很多員工會不停的去問他，對他造成很大的困擾等語(見本院卷二第287、288頁)。堪認原告確實未經員工林員之同意，即擅將其受傷照片以信件公諸汐止店員工，引用為指責被告未妥適處理職災之依據。原告寄發此郵件，不僅是寄給上級主管，亦任意廣寄一般員工，未依被告好市多公司之開放政策行事，已有違工作規則第11.3條第21項、第26項規定，又其擅發、藉用他人照片中傷店長及被告之處理方式，亦有違工作規則第11.3條第3項、第5項、第8項。

⑶被告雖抗辯原告亦違反工作規則第11.3條第4項：「未經核准洩漏有關公司、會員、員工、廠商、服務廠商的機密資料。」惟此照片應非屬公司經營有關之內部資訊、須經被告好市多公司核准才能公開之資料，難認原告上開行為有違此規則。

2.關於「情節重大」：

①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作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工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工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，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「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110年度台上字第2046號判決意旨參照）。

②查原告任職超過20年，身為公司會員服務部經理之主管職位，理當帶頭配合公司防疫政策，以維賣場之顧客、員工安全，惟其於109年1月31日至4月2日第一線執行工作多次故意未配戴口罩。在當時政府強力施行防疫政策之時空背景下，動輒因確認者之足跡經過或群聚感染，施行強力之防疫措施如停業，而被告賣場之人流甚多，原告與消費者第一線接觸又未戴口罩，已足影響外人對被告汐止店之防疫態度及企業形象，甚而有使被告因此停業而遭受鉅額營業損失之危險。原告主張：政府於109年4月3日始規範民眾搭乘捷運時戴口罩，未強制消費者進入賣場戴口罩，其行為非屬情節重大或致雇主受有損害等語，為卸責之詞，難以憑採。又其於109年1月11日至4月3日間未遵照被告向上級反應之開放政策，多次寄送電子郵件予其他一般員工以反映被告之給薪與其他政策，甚至於同年4月3日，未徵得員工林員之同意，擅拍其受傷照片轉發郵件，藉題發揮為被告不當處理職災事件，已然侵害林員之隱私權。末參諸數名員工所提之訪談紀錄(見本院卷一第513-541頁)，諸多員工因其上開濫發郵件行為，已形成心理壓力及困擾。原告上開違反工作規則之行為，顯然嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，如讓兩造之僱傭契約關係繼續存在，將導致被告經營及管理員工之困難，及增加被告日後以工作規則維繫紀律之困難。再參酌109年3月2日之電子郵件(見本院卷二第147頁)，被告主管曾與原告溝通開放策之使用方式後，原告仍持續發送電子郵件，後原告經被告於109年4月27日訪談時，原告於訪談通知單上加註個人不滿意見、不認為有錯等情，有訪談通知單3紙存卷可查(見本院卷一第277-279頁)，益徵被告所辯原告先前經店長等人勸導，猶否認有錯且不願接受指正等語，均為實情，而其經109年4月6日之5日停職停薪之處分(見後述)後，仍未接受勸

導並承認錯誤，可認客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處或調職等其他手段而繼續其等僱傭關係，足見原告違反工作規則之情節，與被告所為終止契約行為之程度相當，可認符合前述勞基法「情節重大」之要件，亦與解僱最後手段性原則無違。

3.關於解僱權行使期間：

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」，係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。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算(最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。

②查被告之汐止店店長乙○○、副店長甲○○於109年4月6日下午通知原告違反公司規定，應停職接受調查乙情，為兩造所不爭執(見本院卷一第602頁言詞辯論筆錄兩造不爭執事項4.），可堪認定，因此前揭5天停職停薪之懲戒處分可認為兼具懲處與調查程序之性質。是被告對於原告持續數月、反覆違規之行為，於同年4月27日因原告約談時拒不配合改善，最後確認違反工作規則情節重大。故勞基法第12條第2項所定30日除斥期間，應自109年4月6日起算，被告於同年月26日為終止僱傭契約之意思表示，並未逾該30日之除斥期間。原告主張：被告於109年3月2日與其溝通，已知悉違規行為，至109年4月6日、27日始為停職、解雇處分，已逾30日之除斥期間等語，並不可採。

4.綜上，原告持續第一線執行工作未戴口罩、濫發郵件及未得他人同意之受傷照予其他員工，違反工作規則而情節重大。被告於法定除斥期間內依勞基法第12條第1項第4款終止僱傭契約，為有理由。

㈡關於確認5天停職停薪之懲戒處分，及其他請病假、未戴口

罩、指控濫發與工作無關信件、指控侵犯員工隱私權等事件之懲戒處分無效：

1.按懲戒（包括解僱在內）處分之作成，固應具備實質正當性及符合比例原則，惟就實施懲戒之程序，法律未設明文規定，故雇主於作成包括解僱在內等懲戒處分前，除勞動契約或工作規則另有約定或規定外，尚無應遵循特定程序之義務(最高法院104年度台上字第 2010 號判決意旨參照)。

2.前揭說明之工作規則規範內容具備合理性及必要性，已成為兩造間勞動契約內容之一部，而該規則並未規定雇主解僱員工前應遵循如何之程序。因原告確實有未戴口罩、濫發電子郵件予員工及散布員工照片之行為，被告據此為5天停職停薪之懲戒處分，乃為雇主管理、調查之懲戒權範疇，自無不合。而原告經此停職調查及懲戒處分後，猶未承認改正其行為，被告自有權另為解僱原告之處分，亦不違反一事不二罰原則。原告主張：被告解僱原告前，於109年4月6日口頭告知原告違反公司規定，處以5日之停職停薪之懲戒處分，未先召開正式的獎懲會及予原告陳述之意見，未符正當法律程序、一事不再理原則、一事不二罰原則等語，並不可採。至於其他未戴口罩、指控濫發信件、指控侵犯員工隱私權等事件之懲戒處分，因原告確有此部分之違規行為，自不得主張據此而為之懲戒處分無效。至於請病假部分，原告並未具體指明單就請病假部分，被告有何具體之不利處分堪可認為係懲戒處分，故其主張此部分請病假之懲戒處分無效，亦不可採。是以原告請求確認5天停職停薪之懲戒處分，及其他請病假、未戴口罩、指控濫發與工作無關信件、指控侵犯員工隱私權等事件之懲戒處分無效，及被告應給付5日停薪之金額21,180元及差額，均為無理由。

㈢關於原告之申訴行為：

1.按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣

上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效。勞基法第74條第1至第3項定有明文。

2.查原告濫寄電子郵件予其他員工之行為，不能解為係本條之申訴行為，先予敘明。又依新北市政府勞工局109年12月21日函附之勞動檢查資料所示，原告早於108年10月28日、11月6日、11月20日、21日、12月2日、17日、18日、19日、24日、26日、27日、30日、31日即不斷對被告提出勞動申訴，勞工局於109年1月3日僅認被告未詳實記載勞工參加員工大會之時間，涉違反勞基法第30條第6項規定，於同年3月18日認被告未將夜間津貼納入平日每小時工資額計算基礎，涉違反勞基法第39條規定，其他多數申訴內容未發現有違反情事。而上揭勞動申訴跟結果，均早在被告109年4月停職停薪、解雇處分前即已發生，而被告係因原告未戴口罩、濫發郵件及未得他人同意之受傷照予其他員工之事由解雇原告，非以前揭申訴事由解僱原告，且申訴內容亦與被告之解僱事由無涉，亦無證據顯示被告實質上係因原告上揭勞動申訴行為及向上級主管申訴之行為解僱原告。而原告既有違反工作規則情節重大之情，亦不能因其有長期之申訴行為，即取得免受勞基法第12條第1項第4款、被告工作規則究責之永久保護傘。而其他員工被動接收其電子郵件，於被告依法定職場安全程序調查訪談時吐實心情、想法，難認係原告主張之職場霸凌行為，或被告對其申訴行為之報復行為。又原告既違反工作規則在先，自不能比較其與他員工間之申訴行為，被告之處分是否公平或平等，據此免除其所受之懲戒處分或解僱處分。故原告因此主張解僱無效及空泛陳稱被告違反正當法律程序、有權利即有救濟、公平原則、迴避利益原則、權利濫用禁止原則、有責任始有處罰原則、權利失效、比例原則，均不可採，並不影響前揭停職停薪、解僱處分有效性之認定。

㈣關於原告自106年11月4日起至109年4月27日止之延長加班費：

原告主張被告於上開期間未給付加班費，惟未能舉證以實其說，不足採信。其據此請求被告給付上開期間之加班費，為無理由。

㈤原告其餘確認109年4月27日後之勞退年資存在、同年月28日後之薪資、第13個月薪資及差額、未休特休薪資及差額、110年3月之調薪、109年4月28日後之彈性休假薪資及差額、延長加班費、3次出庭之公假薪資，原告上開請求均以被告未合法終止僱傭關係作為前提，惟兩造之僱傭關係既於109年4月27日經被告合法終止，是原告前開請求，均無理由。

四、綜上所述，被告109年4月6日對原告之停職處分、同年月27日對原告之解僱處分，均為合法有效。兩造間僱傭關係於109年4月27日已合法終止。從而，原告前揭一、㈦第1.項至第10.項之聲明請求，皆為無理由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　29　　日

勞動第一庭　法　官　張新楣

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　葉乙成