

臺灣士林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第19號

原告 方政于

訴訟代理人 林易徵律師

複代理人 吳育芯律師

被告 臺灣塑膠工業股份有限公司

法定代理人 郭文筆

訴訟代理人 黃雪鳳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國115年1月13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

壹、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告起訴原請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自114年3月19日起至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告新臺幣（下同）96,000元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年3月19日起至原告復職之日止，按月提繳5,760元至原告勞工退休金個人專戶（見本院卷第11-12頁）。嗣於114年11月11日當庭變更聲明(二)(三)之請求為：(二)被告應自114年3月19日起至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告94,470元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年3月19日起至原告復職之日止，按月提繳5,526元至原告勞工退休金個人專戶（見本院卷第267頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，依前開規定，應予准許。

貳、實體事項

01 一、原告主張：原告自95年12月11日起受僱於被告，指派至台
02 塑企業總管理處任職，嗣於107年5月1日調任總經理室福
03 欣不銹鋼專案組高級工程師，並於同年5月9日起派駐至被
04 告於中華人民共和國之分公司即福建福欣特殊鋼有限公司
05 （下稱福欣公司），擔任安衛環處副處長。復於113年12
06 月18日，被告通知將於114年3月17日將原告調任至福欣公
07 司總管理處安全衛生環保中心工安管理處，擔任安全衛生
08 資深工程師。然因離職員工不實舉報原告接受消防設施維
09 護保養廠商之招待，致原告遭被告訪談，縱原告已為澄
10 清，被告仍於114年2月27日決議以記兩大過處分處理。況
11 且，原告任職期間亦非擔任監工、營業、採購、發包或其
12 他與廠商有利益關係之職務，故未違反任何人事管理規
13 則，即使有違反，亦非情節重大，其情節重大與否並未經
14 人評召開之程序。詎被告於114年3月17日竟未經預告即逕
15 行終止兩造間僱傭契約，並於翌日交付免職處分之人事通
16 知單予原告，被告之解僱行為於法無據。又被告要求原告
17 於免職處分之生效日即114年3月19日返回臺灣，致原告於
18 客觀上無法實現勞務給付，雖原告於同年4月21日發函通
19 知被告應儘速恢復原告原職務並通知到班，惟均未獲被告
20 回應等語。並聲明：

21 (一)確認兩造間僱傭關係存在。

22 (二)被告應自114年3月19日起至原告復職之日止，按月於每月
23 20日給付原告94,470元，暨自各期應給付日之次日起至清
24 償日止，按週年利率5%計算之利息。

25 (三)被告應自114年3月19日起至原告復職之日止，按月提繳
26 5,526元至原告勞工退休金個人專戶。

27 (四)第二項、第三項請求，願供擔保請准宣告假執行。

28 二、被告抗辯：被告於114年2月21日接獲投書檢舉原告任職期
29 間（即113年1月29日、6月17日、7月某日）利用職務接受
30 與原告工作內容有利益關聯之廠商即訴外人福建聖捷安消
31 防檢測有限公司（下稱聖捷安公司）之飲宴招待，甚至於

01 113年1月29日之餐宴後，接受聖捷安公司安排之性招待，
02 並收受該公司支付之酒店小姐陪宿費用，嗣被告於114年2
03 月26日與原告進行訪談時，原告亦坦承接受上開飲宴招
04 待，均未依規定事前報備。因原告違反勞動契約及工作規
05 則事證明確且情節重大，被告於上開訪談時及於114年3月
06 18日交付人事通知單時，皆已告知原告其因違反人事管理
07 規則，應予以免職，並非如原告主張係記兩大過，被告對
08 原告為免職處分，予以解僱，合乎勞動基準法（下稱勞基
09 法）第12條第1項第4款、誓約書第6條、台塑企業大陸公
10 司人事管理規則第7.2條第3款、第21款、台塑企業人事管
11 理規則第9.2條第3款、第19款規定等語。並聲明：

12 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。

13 (二)如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

14 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

15 (一)兩造不爭執事項

16 1.原告自95年12月11日受僱於被告，指派至台塑企業總管
17 理處任職，嗣於107年5月1日調任被告總經理室福欣不
18 銹鋼專案組高級工程師，並於同年5月9日派駐子公司福
19 欣公司擔任安衛環處副處長，負責福欣公司之職業安全
20 衛生、環境保護及消防等業務，工作內容包括消防作業
21 安全之管理。

22 2.被告於114年2月21日接獲福欣公司離職員工陳龍宏投書
23 檢舉原告在職期間利用職務勒索廠商接受性招待收賄等
24 情。

25 3.聖捷安公司係承攬福欣公司消防設施維護保養工作之廠
26 商。

27 4.被告於114年2月26日訪談原告。

28 5.被告於114年3月18日交付免職處分之人事通知單予原
29 告，免職處分生效日為114年3月19日。

30 6.原告離職前每月提繳之勞退金額為5,526元。

31 (二)兩造爭執事項

01 1.被告對原告之終止事由為何？

02 2.原告是否違反誓約書第6條、台塑企業大陸公司人事管
03 理規則第7.2條第3款、第21款、台塑企業人事管理規則
04 第9.2條第3款、第19款規定？如有違反，是否情節重
05 大？

06 3.原告之工資為何？經營津貼、交通津貼、伙食津貼、作
07 業用品代金是否為工資？又即使認為是工資，經營津
08 貼、交通津貼、伙食津貼是否應依民法第487條但書規
09 定扣除？

10 四、本院之判斷

11 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得
12 不經預告終止契約。勞基法第12條第1項第4款定有明文。
13 次按台塑企業大陸公司人事管理規則第7.2條[辭退]第3
14 款、第21款規定：「從業人員有下列情事之一應予辭退
15 (解除勞動合同，不給予經濟補償)，並追究其相關法律責
16 任，同時令其於10日內辦妥移交及離職手續，否則停發應
17 領之薪資及其他款項：(3)營私舞弊、挪用公款、收受賄
18 賂、佣金者。(21)擔任監工、營業、採購、發包…等職務
19 以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報
20 請公司副總經理(含)以上主管核准外，一律不得接受廠商
21 邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或
22 其他利益，經查獲且情節嚴重者一律辭退處分，其上級主
23 管應一併視情節依督導責任，予以連帶議處。」(見本院
24 卷第79、81頁)。

25 (二)原告於107年5月9日經被告派駐子公司福欣公司擔任安衛
26 環處副處長，負責福欣公司之職業安全衛生、環境保護及
27 消防等業務，工作內容包括消防作業安全之管理，為兩造
28 所不爭執，堪以認定。又查，證人即產銷組組長兼經理室
29 經理(現已退休)A01具結證稱：福欣公司編制上僅有
30 處長，晉升會從副主管開始擔任，經過考核通過，才會發
31 布提升為正主管即處長，原告為福欣公司安衛環處副處

01 長，尚未考核通過升為處長，在大陸地區因為業務上關
02 係，所以對外的職稱為處長以方便其在大陸地區於工作
03 上、涉外業務上比較便利等語（見本院卷第308、309
04 頁）。原告既為安衛環處副處長，尚未升任處長，即應適
05 用「安衛環處副處長辦事細則」（見本院卷第97-112
06 頁），而非適用原告所主張之「安衛環處處長辦事細則」
07 （見本院卷第173-183頁），而依「安衛環處副處長辦事
08 細則」三(一)(12)，原告之工作職責即包含大陸廠區消防作業
09 安全管理推動。原告雖提出其座位名牌登載為處長之照片
10 （見本院卷第235頁），惟此至多證實證人A 0 1前揭以
11 處長名義對外交涉之證述可採，非得以作為原告實際上所
12 派職位、職務之認定。另證人A 0 1證稱：我們有個部門
13 管理處有針對廠區附近居民做敦親睦鄰之業務，無法獨自
14 處理時，會請安衛環處協助處理，例如居民關心環保排放
15 等語（見本院卷第315頁），故此居民敦親睦鄰之業務為
16 管理處主責，非安衛環處原告之主責職務。何況，原告係
17 接受廠商之款待與性招待（見後述(六)），與前述居民敦親
18 職務大相逕庭，難執作為其依法執行職務之主張。

19 (三)原告主張其非台塑企業大陸公司人事管理規則所載工作規
20 則之規範主體，原告雖非任監工、營業、採購、發包等職
21 務，惟其職司消防作業安全之管理，而聖捷安公司係承攬
22 福欣公司消防設施維護保養工作之廠商，其職務與廠商聖
23 捷安公司之業務形式上有利益關係。又查，證人A 0 1具
24 結證稱：原告擔任安衛環處副處長，最主要的工作就是工
25 廠工安，整個工廠的環保、消防三個主要業務，另涉及監
26 工營業採購發包的工作，有部分業務如與消防、工安等有
27 相關，事實上間接上原告也會參與此方面的討論，比如一
28 工程案牽涉工安，安衛環處人員就要參與討論，甚至有些
29 工程案涉及環保，都會讓安衛環處派員參與，此會影響廠
30 商決定，比如涉及消防危保的，他會發起這樣的工程，會
31 用工程委託單交給我們工程部分發包，所以會有直接關

01 係。工程委託單提出後工程部分如中央保養廠，會針對裡
02 面的需求、概算編制預算後立案，立案後送交到台北的總
03 管理處採購的發包中心去發包，廠商報價後會會合中央保
04 養廠，通常也會會我們的業主部分即安衛環處，此過程中
05 事實上安衛環處就會知道哪些廠商來報價，安衛環處要針
06 對該些廠商資質來審核，此時安衛環處有基本權利來決定
07 哪些廠商有資質，並會提供給工程部分，工程部門針對安
08 衛環處回覆內容再回覆給發包中心做最後決標，最後驗收
09 時廠商提供的資料，工程部門也會將具體施工內容匯給安
10 衛環處，確認施工廠商有無按照標準施工及確認數量，此
11 時安衛環處要做確認，確認後才能支付款項給施工單位，
12 故從案子發起、決包前會簽、驗收等，安衛環處事實上都有
13 參與等語（見本院卷第313-316頁）。而原告有權開立
14 工程委託單即工程需求單，此亦為原告所自陳（見本院卷
15 第167頁），而依被證11工程委託單（見本院卷第213
16 頁），其上列有委託項目施工建造、工程概算50萬元，惠
17 請委託篩選具有一定資格之廠商，再佐諸前揭證人證述之流
18 程，可知原告主事之安衛環處，對於廠商的資格、擇定，
19 有左右、高度之影響力，且是否核發廠商驗收款項，亦待
20 安衛環處之確認，即使預算非由安衛環處審核，仍足以證
21 明原告主事之安衛環處，在消防施作案件如設施維護保養
22 等，與廠商聖捷安公司承包福欣公司之消防設施維護保養
23 之利益，實質上亦有利益關係。

24 (四)原告雖主張：聖捷安公司之合約期間為112年3月1日至113
25 年2月28日，係被告下令原得標廠商延展1年，故原先提出
26 之113年度工程委託單被退回，改以管理制度意見反應
27 單，可知原告無權決定，對於廠商得標並無影響，核決權
28 限在福欣公司經理室及被告總經理室等語。惟查：

29 1.原告原於112年6月29日開立工程委託單，工程名稱為
30 113年福欣消防設施維護保養案，經福欣最高主管執行
31 副總陳宏仁核准，轉送保養中心陳清圳逕予核准，有工

01 程委託單在卷可查（見本院卷第213頁）。

- 02 2.復查，嗣被告總經理室工程管理組112年10月3日業務接
03 洽便函之說明記載：「一、為擲節費用，惠請福欣經理
04 室針對下列工程案件進行檢討：(一)施工中案件共262
05 案，請各工程/保養部門予以暫停施工。(二)上述或後續
06 須立案案件，倘屬工安、消防等必要性施作案件，請依
07 附件格式提報並檢附相關文件，彙總以管理制度改善意
08 見反應單（下稱意見反應單）個案向本室申請開放立案
09 或續辦作業。…」等語（見本院卷第241頁），原告雖執
10 此主張與聖捷安公司之合約係以總經理室之核決為據。
11 惟查，福欣公司當時為關廠作準備，自112年11月30日
12 暫停生產乙節，此為兩造所不爭執。故被告於112年10
13 月3日改以前揭接洽便函要求改以意見反應單就消防施
14 作之必要性，及立案發包或展延續辦提出申請，前開接
15 函係開放式詢問，未預設重新立案或續辦選項，而委由
16 各經辦處以意見反應單提出申請，並非上令下從逕命原
17 得標廠商延展1年。原告主張與聖捷安公司之合約係由
18 被告下令延展1年云云，與前揭事證不符，並不可採。
- 19 3.又前開接洽便函既係當年度因應即將關廠情況所發，為
20 特殊情形，原告亦稱此為新增程序，與既往程流不同等
21 語（見本院卷第231頁），故不表示原告先前即無依工
22 程委託單之核決權限，僅能意見陳述。何況，原告依前
23 揭接洽便函所提出之意見反應單，其申請續辦工期展延
24 1年，福欣經理室及台塑總經理室亦係對其意見無異議
25 核准，而非駁回或更動原告之意見（見本院卷第185-
26 189頁），益見安衛環處其第一線之專業意見，對於上
27 級主管對於該工程之處置決定，具有重要性。此外，原
28 告未再提出過往有如同前揭接洽便函，或其他上令下從
29 經辦流程之書證，自難僅憑前揭接洽便函之特例流程，
30 推翻證人A O 1所證原告過往依工程委託單之核決權
31 限，而認為聖捷安公司過去與當下之續約展延利益，核

01 決權限均屬於福欣公司經理室及被告總經理室，與原告
02 毫無利益瓜葛。

03 4.再以結果言，原告未承先前就前揭1113年福欣消防設
04 施維護保養案開立工程委託單之本意，以意見反應單重
05 新申請立案發包，反而變異改以申請原合約期限展延1
06 年之方式續辦(請見原證5)，通過後，足使聖捷安公司
07 無須經過發包程序之競價，可再獲取新一年度之合約利
08 益，可知原告所從事之職務，確實與聖捷安公司有利益
09 關係。

10 5.原告主張其係依中央保養廠建議，呈送意見反應單，申
11 請以延展原廠商標案之方式云云。惟福欣公司安衛環處
12 113年1月12日提出意見反應單之前，業先以同年月9日
13 業務接洽便函請福欣公司保養中心經理室管理組就113
14 年福欣消防設施維護保養案申請續辦，此有113年1月9
15 日業務接洽便函之說明欄位載明「…三、目前工程案
16 91D010Z9於24年2月結束，管制無法下一步作業，安衛
17 環處委託中保廠消防設施維護保養案續辦至25年2月。

18 四、依據《中華人民共和國消防法》第67條…請貴廠針
19 對此案申請續辦。」(見本院卷第215頁)等語可稽。嗣
20 後，保養中心則於113年1月24日以「…二、目前貴處委
21 託工程『2023年福欣廠區消防設施維護保養』(工程編
22 號：91D009Z9)原合約期限為：

23 2023.03.01~2024.02.28，現擬配合貴處需求，展延工
24 期至2025.02.28。三、管理制度意見反應單詳如附件所

25 示。…」等語，回覆安衛環處(請見本院卷第215頁)。

26 依前開函文，中央保養廠亦係在原告提出意見反應單
27 前，依原告所屬之安衛環處委託，配合其需求續辦，非
28 如原告主張係中央保養廠先主動提出建議或作出決定，
29 故原告前開主張不足以認為安衛環處非有權核決單位之
30 認定。

31 6.從而，原告之安衛環處副處長職務與消防廠商有利益關

01 係之職務，原告主張其於本件情形非台塑企業大陸公司
02 人事管理規則之規範主體，並不可採。

03 (五)再查，證人A01具結證稱：其114年2月26日訪談原告，
04 保養中心煉鋼保養廠廠長陳章旺先生亦有列席，主要是被
05 告接獲針對原告之舉報信，被告總經理室主管直接交辦我
06 針對舉報信的內容應去詳細核實，故才會找原告針對舉報
07 信內容逐項確認該內容是否屬實，也才会有此次訪談。我
08 也有約談聖捷安公司黃志文，黃志文稱消防業務這種東西
09 本來就有很多模糊，吃飯、宴客是很正常的事情，我問黃
10 志文說為何要這麼多次找原告吃飯，當然黃志文稱是在喬
11 些事情。除根據舉報信上面的一些照片、截圖讓原告認證
12 外，我也跟原告提及按照公司的人事管理辦法第7-2條規
13 定，原告多次接受廠商招待、宴請，也未跟主管報備，按
14 照前開規定應辭退，屬於多次且情節重大應予辭退，此有
15 與原告說明，當時原告也說他瞭解。當時有跟原告說第3
16 款原告有接受廠商賄賂，第21款有接受廠商宴請。經過訪
17 談等資料收集後，我一開始草擬原證7報告，並請原告一
18 起看一下查證的內容是否如其訪談、具體事情相符，被證
19 14報告是我撰擬並呈核以匯報給臺北，此為最終報告，為
20 調查結果的依據。台北人事處經辦於114年3月17日傳送如
21 原證2所示人事通知單給我，我在隔天早上有將如原證2所
22 示之人事通知單列印出來正式交給原告，我有先跟福欣公
23 司最高部門主管陳宏仁執行副總說明後，就找原告過來在
24 福欣公司2樓第四會議室，我跟陳執總當面把人事通知單
25 交給原告，同時告知原告台北最後的決定為予以辭退即通
26 知單上的免職，同時把人事通知單給原告時，我有重複朗
27 讀該辭退係按照人事管理辦法第7-2條第21款規定接受廠
28 商招待未向主管報備，且有多次屬於情節重大，故予以免
29 職等語（見本院卷第309-312頁、第318頁），並有前揭兩
30 造不爭執真正之被證14報告（見本院卷第219、220頁）、
31 原證1人事通知單（見本院卷第23頁）、被證7訪記紀錄表

01 (見本院卷第125頁)在卷可稽，所載內容核與證人A 0
02 1之前揭證述相合，堪認被告於訪談及交付人事通知單
03 時，業已告知原告違反台塑企業大陸公司人事管理規則第
04 7.2條[辭退]第3款、第21款規定，並為免職。原告主張：
05 被告口頭告知違反人事管理規則，未附任何理由云云，不
06 足採信。原告另主張：被告係決議記原告兩大過云云，並
07 提出原證7報告為證(見本院卷第193、194頁)，惟該報
08 告之經營主管及主管、職欄位均為空白，有別於被證14報
09 告，且依證人A 0 1所證內容，可知原證7報告僅係其所
10 擬初稿，並非最終決議，被證14報告才是最終報告，故原
11 告前揭被告已決議對其記兩大過之主張，亦與事證不符而
12 不可採。

13 (六)復查，原告於113年1月29日、6月17日及7月某日接受聖捷
14 安公司飲宴招待共計3次，且其在113年1月29日福建廈門
15 新中林酒店之餐宴，有赤裸上身與酒店小姐嬉戲觸碰私密
16 處之猥褻行為，於餐後就聖捷安公司安排酒店小姐偕同原
17 告返回住處陪宿性招待之情形進行視訊直播，並由聖捷安
18 公司黃志文以微信轉帳人民幣3,000元，黃志文對原告表
19 示：「方總，早，小妹的錢，服務好再付給她。」原告
20 稱：「沒給，他跑了。賺到。」黃志文再稱：「好，跑了
21 呀？被你幹跑了。」原告並將人民幣3,000元退還予黃志
22 文，惟該人民幣3,000元又被退還予原告，黃志文對原告
23 稱：「盡興就好。」原告稱：「沒用到。」被告稱：「下
24 次，有留她微信？今晚再來一次。」原告即未再返還人民
25 幣3,000元等節，有照片、微信對話截圖紀錄(見本院卷
26 第113-117頁、第127頁)。依上開對話脈絡，黃志文提供
27 人民幣3,000元予原告供支付酒店小姐之陪宿費用，為原
28 告所知悉，惟因原告沒付到錢，退回給黃志文後又被退還
29 原告留待下次使用。原告主張其無收賄接受餽贈意思，無
30 足可採。又查，原告亦於接受A 0 1前揭訪談時，已坦承
31 113年1月29日、6月17日及7月某日接受聖捷安公司之餐宴

01 招待，均未曾依規定事先報備，有訪談紀錄表存卷可考
02 （見本院卷第125頁）。綜上，已足認收受賄賂，及身任
03 與廠商有利益關係之職務者，接受廠商邀請之飲宴或其他
04 應酬活動，及接受其餽贈之財物或其他性招待利益，未事
05 先報請主管核准，違反台塑企業大陸公司人事管理規則第
06 7.2條[辭退]第3款、第21款規定。

07 (七)原告雖主張：其不知有黃志文在場、未接受性招待云云，
08 並提出訴外人王國強之聲明書、KTV經理王加梅聲明書為
09 證（見本院卷第25、27頁）。惟按臺灣地區及大陸地區人
10 民關係條例第7條規定：「在大陸地區製作之文書，經行
11 政院設立或指定之機構或委託之民間團體驗證者，推定為
12 真正。」上開文書應係於大陸地區製作之文書，且未依兩
13 岸關係條例第7條規定經過驗證，自不得推定上開聲明書
14 為真正。被告亦否認上開文書之形式真正，上開2人亦未
15 經合法具結之證人調查程序，故無從以上開聲明書內容認
16 定原告前述主張為真。原告繼而主張：其並未脅迫對方進
17 行招待等語，惟前開台塑企業大陸公司人事管理規則第
18 7.2條[辭退]第3款、第21款規定之意旨，係基於職務即可
19 獲致不法利益之行為規範，故行為態樣非以脅迫為必要，
20 原告雖未脅迫廠商，仍構成規定之違反。

21 (八)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
22 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
23 「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是
24 否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之
25 具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
26 而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為
27 在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
28 大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
29 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之
30 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性
31 解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影

01 響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成
02 相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手
03 段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之
04 「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高
05 法院110年度台上字第2046號判決意旨參照）。

06 (九)查：聖捷安公司續約，雖未因此使福欣公司發生消防公安
07 之實害，或可資計算之財產損失；惟原告任職於被告公司
08 達19年，擔任被告總經理室福欣不銹鋼專案組資深工程師
09 及福欣公司安衛環處副處長，身為一級主管，本應忠實執
10 行職務，嚴守分際，作為下屬表率，惟其明知職務與福欣
11 公司消防設施維護工作之承攬廠商聖捷安公司有利益關
12 係，應知所分際，卻未事前向主管報備，即一再累次接受
13 聖捷安公司之邀約宴飲，涉足不良場所，行為不檢，不僅
14 曾於餐宴中發生猥褻行為，甚且收受廠商提供酒店小姐陪
15 宿費用之賄賂，其基於職務而受有不法利益，不因其未脅
16 迫廠商而謂其情節輕微。核原告所為，已屬多次故意違
17 規，情節重大，不僅嚴重影響公司之內部秩序之維護、敗
18 壞對外之名聲，並使兩造間之信賴關係蕩然無存，客觀上
19 已難期待被告採用其他懲處手段而繼續僱傭關係，已屬情
20 節重大，如不施以最後手段之重懲，上行下效，將難以維
21 持企業紀律，對企業產生相當危險。

22 (十)原告另主張：本件免職事由、程序均應按照台塑企業人事
23 管理規則來辦理，第9.2條之免職事由，仍應依照第7.2
24 條懲處(4)規定經過人評會，被告未合法召開人評會決
25 定懲處內容，不生解僱免職之效力云云。惟證人A01係
26 告知原告違反台塑企業大陸公司人事管理規則第7.2條第3
27 款、第21款規定，並以違反此工作規則為據為免職，本無
28 庸審究原告是否違反台塑企業人事管理規則、誓約書等是
29 否違反。何況，福欣公司既屬被告之大陸公司，體系上自
30 應優先適用完整的大陸公司人事管理規則之規定，故台塑
31 人事管理規則之人評會等程序限制，非得以作為本件免職

01 之程序限制，故被告之免職仍屬適法。

02 五、綜上所述，原告為安衛環處副處長，其消防管理職務與廠
03 商聖捷安公司有利益關係，惟其接受聖捷公司之宴飲招待
04 達3次，及接受陪宿性招待，違反台塑企業大陸公司人事
05 管理規則第7.2條第3款、第21款規定且情節重大，被告對
06 原告為免職處分，終止僱傭契約，為有理由。從而，原告
07 請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自114年3月19日起
08 至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告94,470元，
09 暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計
10 算之利息，及自114年3月19日起至原告復職之日止，按月
11 提繳5,526元至原告勞工退休金個人專戶，均無理由，應
12 予駁回。其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點3.、攻防方法及所提證
14 據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一
15 論駁，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
18 勞動第二庭 法 官 張新楣

19 以上正本係依照原本作成。

20 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（須
21 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
23 書記官 施怡愷