

臺灣高等法院臺南分院民事判決

115年度勞上字第1號

上訴人 吳易洲

被上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 曾翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國114年12月3日臺灣雲林地方法院第一審判決（114年度勞訴字第14號）提起上訴，並為訴之追加，本院於115年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴暨假執行之聲請均駁回。

第二審及追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人於原審聲明第二項原請求被上訴人給付113年度績效獎金新臺幣（下同）13萬3,510元，及自民國114年1月23日起至同年6月30日止之到期工資31萬2,703元，合計44萬6,213元本息，經原審判決上訴人敗訴，上訴人提起上訴，就此部分請求被上訴人應給付44萬6,213元本息（本院卷第27頁）；嗣於本院追加請求被上訴人應另給付114年度不休假加班費3萬1,664元及績效獎金13萬6,560元，合計16萬8,224元本息（本院卷第163-164、171-172頁），就其上開追加請求部分，核屬擴張應受判決事項之聲明，依上說明，應予准許，先為敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自104年6月29日起受僱於被上訴人，兩造成

立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。伊到職之初係於新北市石門區之第一核能發電廠（下稱核一廠）服務，然伊於107年12月29日晚間值班時遭遇被上訴人之僱員龍華舞、張平岳暴力侵害，因此罹患創傷後壓力症候群、憂鬱症、焦慮症、適應障礙症等精神疾症（下稱系爭精神疾症），被上訴人雖曾將伊轉調核一廠內之其他職務，惟伊病情仍未獲改善，嗣於109年4月1日，被上訴人再將伊由核一廠調派至雲林區營業處任職，然伊病情仍未好轉，反而數度因系爭精神疾症發作而至國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院（下稱臺大醫院雲林分院）住院治療，嗣後亦持續於臺大醫院雲林分院精神部接受門診治療。詎被上訴人於113年12月11日以伊113年考核年度內無獎懲抵銷而累積達記大過2次，年度考核核列丁等為由，發文通知伊任職之雲林區營業處將伊予以停職，並於申復期限屆滿後，執行免職處分。伊雖提出申復，被上訴人仍維持原考核核列結果，並以114年1月23日電密人字第1148010312號函通知維持考核核列丁等確定，伊自該日起予以免職（下稱系爭免職決定）。惟就被上訴人113年1月8日及同年1月18日分別以「未依規報支差旅費用且經法院判決有罪」及「長期差勤不正常」為由，對伊所為各記大過1次之處分，由被上訴人認定應懲處伊之事實觀之，至多僅得分別論以申誡1次及申誡2次之處分；又依被上訴人人員獎懲標準適用要點（下稱系爭獎懲標準適用要點）第16點第2項之規定，申誡3次作為記過1次論，是加計112年12月13日原有之4次記過後，伊於113年考核年度內之獎懲累積僅為記過5次，尚未累積達2大過（記過3次作為記大過1次論），自無因考核年度內累積達2大過而逕予核列考績丁等並予免職之餘地，亦不生終止兩造間勞動契約之效力，被上訴人所為之系爭免職決定自非合法。至被上訴人稱其所為系爭免職決定，有符合解僱最後手段性等語，純屬鬼扯，被上訴人對伊所為之懲處，並無法提出有對伊勸誡的證明；至於111年的事情是伊去提告一位法官，伊承認有錯，沒有申復，112年是伊

被霸凌，主軸事項不一項，不能扯在一起。伊既係遭被上訴人非法免職，自得請求被上訴人給付113年度績效獎金13萬3,510元，以及自114年1月23日起至同年6月30日止之到期工資31萬2,703元，合計44萬6,213元本息；以及自114年7月1日起至伊復職日止，按月給付工資5萬9,374元，暨自各期應給付翌日起至清償日止之法定利息，爰依兩造間之勞動契約提起本件訴訟。原審為伊敗訴之判決，尚有未洽，爰提起上訴，並追加請求被上訴人應另給付114年度績效獎金13萬6,560元，不休假加班費3萬1,664元，合計16萬8,224元，暨自115年5月11日民事上訴追加聲明二狀繕本送達翌日起至清償日止之法定利息。本件上訴及追加之訴聲明為：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間之僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付伊61萬4,437元，及其中44萬6,213元自起訴狀繕本送達翌日起，另16萬8,224元自115年5月11日民事上訴追加聲明二狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被上訴人應自114年7月1日起至伊復職日止，按月於每月6日給付伊5萬9,374元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(五)第三、四項部分願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人113年記過事由中，有關屢次誣陷長官及誣陷同事部分，業因兩造於原審法院調解成立改為合列計4小過且約定不得再就該結果爭執而有既判力，上訴人不得就該部分再為爭執。至於上訴人長期差勤及工作時間不正常部分，係上訴人遭檢舉長期有差勤及工時不正常情事，經調查後，發現上訴人於112年3月至10月底間不假外出次數達92次，因上訴人前於111年5月26日即有因差勤不正常情形遭記2次申誡，本次為再犯，故給予上訴人記大過1次處分；縱上訴人身心有不適之情形，亦應經過正常請假程序或告知主管，不得以此做為其不假外出，差勤不正常之正當事由。況從上訴人109年至113年請假暨外勤紀錄，可見伊均從寬給予上訴人病假，並無妨礙其請假之情形，且考量上訴人身心狀

01 況，在112年6月後即未曾指派上訴人為外勤工作；另伊對公
02 司內身心狀況不佳者，定有特別之留資停薪規定，上訴人在
03 110年4月7日至同年10月31日間，亦曾利用過該制度。又上
04 訴人不實請領外勤費經法院判決有罪部分，上訴人明知其係
05 為處理個人申告之私事，卻以公出事由在上班時間外出並報
06 支交通費及外勤費，經伊查獲後函轉臺灣雲林地方檢察署（
07 下稱雲林地檢署）偵辦，最終由本院刑事庭以112年度上易
08 字第472號刑事判決上訴人有罪確定，伊遂據此對上訴人為
09 記大過1次之處分。伊綜核上訴人上開行為，乃以113年12月
10 11日電密人字第1138151614號函通知上訴人累積達記大過2
11 次，113年度之年度考核列為丁等。上訴人提出申復，經伊
12 審核後，維持考核列丁等確定，並以系爭免職決定通知上訴
13 人自114年1月23日起予以免職。上訴人之行為已符合實務關
14 於違反勞動契約及工作規則情節重大之認定標準，且伊已多
15 次懲處上訴人以為警告，但上訴人仍毫無悔意，則伊之管理
16 行為既無法改變、糾正上訴人之行為舉止，實應認難以期待
17 伊以解僱上訴人以外之方式而繼續兩造之僱傭關係。至上訴
18 人雖主張伊未調整其工作，然上訴人任職後期，伊考量其身
19 心狀態，並未指派工作予上訴人，伊已給予其最大協助。準
20 此，伊對上訴人為系爭免職決定而終止兩造間僱傭關係，並
21 未違反比例原則及解僱最後手段性，是伊解僱應屬合法。原
22 審駁回上訴人之請求，核無不當，上訴人追加之請求，亦無
23 理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回
24 ；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項：

- 26 (一)上訴人自104年6月29日起受僱於被上訴人，雙方簽立系爭勞
27 動契約，其後任職被上訴人雲林營業處，擔任設計組設計課
28 配電設計專員，遭被上訴人解僱前每月薪資為5萬9,374元。
29 (二)被上訴人以113年12月11日電密人字第1138151614號函通知
30 上訴人累積達記大過2次，113年度之年度考核列為丁等。上
31 訴人提出申復，惟被上訴人以114年1月23日電密人字第1148

01 010312號函，維持考核列丁等確定，自該日起予以免職（即
02 系爭免職決定），上訴人自114年1月23日起即免職而未在被
03 上訴人處任職。

04 (三)被上訴人於112年12月13日核定上訴人記過2次處分（事由：
05 誣陷同事，112年12月13日112雲區獎懲字第1121211號員工
06 獎懲通知單，經上訴人提起申覆後維持），並於同日另核定
07 上訴人記過2次處分（事由：屢次誣陷長官，112年12月13日
08 112雲區獎懲字第1121211號員工獎懲通知單，經上訴人提起
09 申覆後維持）；復於113年1月8日核定上訴人記大過1次處分
10 （事由：未依規報支差旅費用且經法院判決有罪）；又於11
11 3年1月18日核定上訴人記大過1次處分（事由：長期差勤不
12 正常，113年1月18日113雲區獎懲字第1130112號員工獎懲通
13 知單，經上訴人提起申覆後維持）。換算後合計3大過1小過
14 。

15 (四)兩造前就112年12月13日112雲區獎懲字第1121211號員工獎
16 懲通知單之處分於113年10月1日於原審法院勞動調解成立，
17 內容如被證6勞動調解筆錄所示（按：將「屢次誣陷長官」
18 部分，由記大過1次，改為上述之記過2次處分，「誣陷同事
19 」部分之處分則同意維持，原審卷一第159-161頁）。

20 (五)上訴人因詐欺等案件，由雲林地檢署檢察官提起公訴（112
21 年度偵字第490號），經原審法院於112年9月18日以112年度
22 易字第65號刑事判決上訴人犯詐欺取財未遂罪，處拘役20日
23 。檢察官不服提起上訴，嗣經本院刑事庭於113年3月29日以
24 112年度上易字第472號刑事判決，改判上訴人犯詐欺取財未
25 遂罪，處拘役15日確定在案。並經被上訴人雲林區營業處11
26 3年第3次員工獎懲委員會會議第4案決議記大過1次。

27 (六)被上訴人於114年1月23日依經濟部所屬事業機構人員考核辦
28 法第4條第1項第2點第2款、系爭人員獎懲要點第14點第15款
29 「年終考核列為丁等」規定及勞動基準法第12條第1項第4款
30 規定，終止系爭勞動契約。

31 (七)上訴人於系爭勞動契約終止前之每月薪資為5萬9,374元。

01 (八)兩造對於上訴人請求的113年度績效獎金計算金額為13萬3,5
02 10元不爭執。

03 (九)兩造不爭執自114年1月23日至114年6月30日，上訴人請求之
04 工資計算結果為31萬2,703元。

05 (十)上訴人曾以受職業災害為由，起訴請求被上訴人給付職業災
06 害相關給付，經臺灣臺北地方法院於114年2月5日以113年度
07 勞訴字第157號民事判決駁回上訴人之訴確定在案。

08 四、得心證之理由：

09 (一)上訴人自104年6月29日起受僱於被上訴人，雙方簽立系爭勞
10 動契約，其後任職被上訴人雲林營業處，擔任設計組設計課
11 配電設計專員，遭被上訴人解僱前每月薪資為5萬9,374元。
12 被上訴人以113年12月11日電密人字第1138151614號函通知
13 上訴人累積達記大過2次，113年度之年度考核列為丁等。上
14 訴人提出申復，惟被上訴人維持考核列丁等確定，並以系爭
15 免職決定通知上訴人自該日起予以免職，上訴人自114年1月
16 23日起即免職而未在被上訴人處任職等情，有系爭勞動契約
17 、被上訴人上開函文可證（原審卷一第21、41、43頁），且
18 為兩造所不爭執（不爭執事項(一)、(二)），此部分事實，即堪
19 認定。

20 (二)被上訴人以上訴人同一考核年度累計已達3大過1小過，依經
21 濟部所屬事業機構人員考核辦法第4條第2項、系爭獎懲標準
22 適用要點第14點第15款規定，將上訴人113年之年度考核列
23 為丁等，並依經濟部所屬事業機構人員考核辦法第9條第4款
24 規定，對上訴人為解僱，為有理由：

25 1.按「本公司派用人員之免職或撤職，僱用人員之解僱或除名
26 ，均依本公司獎懲有關規定及其他有關法令規定辦理。」、
27 「平時考核與專案考核之獎懲方式規定如下：二、專案考核
28 ：(一)一次記二大功者，應即依第九條所定考列甲等人員
29 之獎勵方式辦理。(二)一次記二大過者，應予免職或除名
30 （解僱）。在同一年度內，專案考核不得與平時考核之功過
31 相抵銷，平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核之參

考；無獎懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。」
、「十四、有下列情形之一者免職或除名（解僱）：（十五）
年終考核列為丁等。」，被上訴人之工作規則第13條（原審
卷一第141頁）、經濟部所屬事業機構人員考核辦法第4條第
1項第2款、第2項（原審卷一第131-132頁）及系爭獎懲標準
適用要點第14點第15款（原審卷一第87-88頁）分別定有明
文。

2.上訴人於113年之考核年度已累積達3大過1小過：

(1)被上訴人以屢次誣陷長官、誣陷同事為由，於112年12月13
日分別核定上訴人記過2次，共計記過4次部分：

①按於民事法院成立之調解，與訴訟上和解有同一之效力，而
訴訟上和解成立，與確定判決有同一之效力，此觀民事訴訟
法第380條第1項、第416條第1項規定即明。此既判力之客觀
範圍，依民事訴訟法第400條第1項規定，不僅及於既判力基
準時點前所提出之攻擊防禦方法，亦及於其當時得提出而未
提出之攻擊防禦方法（最高法院112年度台上字第2584號判
決意旨參照）。又按和解契約合法成立，兩造當事人即均應
受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事
後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院99年度
台上字第1525號判決意旨參照）。

②經查，被上訴人原以112年12月13日112雲區獎懲字第112121
1號員工獎懲通知單，以上訴人屢次誣陷長官為由，將上訴
人記大過1次，並以誣陷同事為由，對上訴人為記過2次處
分，此有112年12月13日112雲區獎懲字第1121211號員工獎
懲通知單可稽（原審卷一第289-291頁）。嗣經上訴人向原
審法院提起撤銷處分訴訟，兩造於113年10月1日在原審法院
勞動調解室成立113年度勞專調字第32、33號調解筆錄，其
中第一至三項內容為：一、被上訴人願將112年12月13日112
雲區獎懲字第1121211號關於屢次誣陷長官一案記大過一次
之處分撤銷，改為記過兩次；二、上訴人對於112年12月13
日112雲區獎懲字第1121211號關於誣陷同事一案記兩次之處

分同意維持；三、上訴人不得再就上開調解第一項、第二項內容對被上訴人為內部申覆或爭執，有該調解筆錄附卷可憑（原審卷一第159-161頁）。

③因此，兩造均應受原審法院113年度勞專調字第32、33號調解筆錄之拘束，依前揭規定及說明，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更不得就調解前之法律關係再行主張。是就被上訴人以屢次誣陷長官、誣陷同事為由，於112年12月13日分別核定上訴人記過2次，共計記過4次部分，上訴人不得再為爭執，應可認定。

(2)被上訴人以未依規報支差旅費用且經法院判決有罪為由，於113年1月8日核定上訴人記大過一次部分：

①依被上訴人工作規則第53條第5款規定：「有下列情形之一者記大過或降級：五、冒領或浮領材料、財物、工資或其他費用，圖謀不法利益，情節尚非重大。」；另系爭獎懲標準適用要點第13點第5款規定：「有下列情形之一者記大過或降級：(五)冒領或浮領材料、財物、工資或其他費用，圖謀不法利益，情節尚非重大。」，同要點第14點第4款則規定：「有下列情形之一者免職或除名（解僱）：(四)冒領或浮領材料、財物、工資或其他費用，圖謀不法利益，情節重大。」，而於同要點第12點「記過」之部分，則未見有關於「冒領工資或其他費用」之懲處規範。是依被上訴人上開規定，於「冒領工資或其他費用」之情形，懲處情形雖會依個案情節「是否重大」而有所區分，然於「情節尚非重大」之情形，仍得以「記大過或降級」為懲處之標準。又依系爭獎懲標準適用要點第15點規定：「如有下列事實之一，得酌予加重或減輕一層之懲處... (一)案情嚴重者加重，輕微者減輕。(二)出於故意者加重，過失者減輕。(三)影響本公司聲譽或業務嚴重者加重，輕微者減輕。(四)繼續違反者加重，初次違反者減輕。(五)違反之行為屬於操行者加重，屬於工作方面者減輕。」此規定則係賦予被上訴人得依個案情節，於懲處之基本標準外，再列舉個案調節之授權規定。是該要點不僅已將

01 「冒領工資或其他費用」明確列為懲處事由，並以「情節是
02 否重大」為規定適用之區分，且將「記大過或降級」作為懲
03 戒之基本標準，亦賦予被上訴人得依個案情節，綜合上開5
04 種事實情節予以調節，經核上開規定，符合明確性之要求，
05 亦屬維護企業秩序所必要。

06 ②經查，上訴人知悉被上訴人之員工僅在因處理公司事務時，
07 始得以公出事由在上班時間外出，並依據外勤地點之距離向
08 被上訴人報支交通費及外勤費，卻仍因欲在雲林地檢署機關
09 上班時間前往申告，而以假借公出之名義外出處理自己向雲
10 林地檢署申告之私人事務，而意圖為自己不法之所有，基於
11 行使業務上登載不實文書及詐欺取財之犯意，於110年12月3
12 0日15時3分34秒許，在被上訴人雲林區營業處辦公室內，於
13 差勤系統填具被上訴人員工請假（公出）單明細表，登載當
14 日15時6分至17時2分外勤請假，請假事由為會勘設計，以自
15 備車前往東勢鄉龍潭村（雲158縣道）C210700等不實事項，
16 並於差勤系統送出層轉單位主管而行使上開不實內容，足生
17 損害於被上訴人對於業務差勤資料管控之正確性。上訴人後
18 於同日15時7分許離開任職之雲林營業處，前往雲林地檢署
19 ；同日15時53分許，上訴人在雲林地檢署第一偵查庭向檢察
20 官申告與外勤公出事由毫無關連之內容；同日16時13分許，
21 上訴人結束訊問後，亦未自雲林地檢署前往抵達上揭地點，
22 於同日17時43分許返回任職之雲林營業處。嗣上訴人於111
23 年3月31日前不詳時間，在被上訴人雲林營業處辦公室內，
24 登打被上訴人之國內旅費報支單，並在該紙報支單內填載11
25 0年12月30日之不實公出事項後，交予被上訴人承辦人員而
26 行使之，足生損害於被上訴人對於業務差勤資料管控之正確
27 性，且同時以此方式對被上訴人承辦人員施以詐術，欲詐領
28 110年12月30日之交通費222元及外勤費250元，合計472元。
29 嗣上開報支單於111年3月31日經被上訴人內部公文遞送送交
30 單位主管簽核時，主管察覺有異，未予批核相關金額撥款而
31 未遂，並進行內部調查，而查知上情等事實，有本院112年

01 度上易字第472號刑事判決在卷可查（原審卷一第261-284頁
02 ）。經核上訴人此部分所為，確已合致於系爭獎懲標準適用
03 要點第13點第5款：「有下列情形之一者記大過或降級：（十
04 四）冒領或浮領材料、財物、工資或其他費用，圖謀不法利
05 益，情節尚非重大。」之規定，是被上訴人就此予以上訴人
06 記大過1次之懲處，核屬有據。

07 ③上訴人固主張：系爭獎懲標準適用要點第3點後段規定：

08 「本公司人員獎懲，應依本要點同一案件以一次獎懲為限；
09 如得適用不同法令規章時，應擇一最有利於當事人者辦理獎
10 懲。」，而被上訴人專為差旅費報銷作業頒布之電計字第88
11 09-0454號函（下稱系爭差旅費函）說明一(二)謂：「虛報旅
12 費情事者，經察覺應予記過以上之處分」，而非系爭獎懲標
13 準適用要點第13點規定之記大過，此顯較為有利於上訴人，
14 是依該系爭獎懲標準適用要點第3點後段之規定，如被上訴
15 人欲就虛報差旅費之爭議懲處上訴人，理應適用系爭差旅費
16 函文之規定，被上訴人卻依系爭獎懲標準適用要點第13點第
17 5款對上訴人為記大過之處分，顯有錯誤等語。惟查，系爭
18 差旅費函既謂記過以上之處分，顯然並未排除被上訴人可以
19 記大過之處分為懲處。另參以系爭獎懲標準適用要點第15點
20 規定：「如有下列事實之一，得酌予加重或減輕一層之懲處
21 ...(-)案情嚴重者加重，輕微者減輕。」此規定賦予被上訴
22 人得依個案情節，於懲處之基本標準外，再予個案調節之授
23 權規定。是參諸上開規定，系爭差旅費函說明一(二)謂：「虛
24 報旅費情事者，經察覺應予記過以上之處分。」應係指引被
25 上訴人於個案調節後仍應至少給予「記過」以上之處分，並
26 非限制被上訴人只能給予「記過」之處分，是上訴人此部分
27 主張，尚非可採。

28 ④上訴人另主張：依據被上訴人從業人員國內旅費支給要點第
29 12點規定：「從業人員如有違反規定，虛報差旅費情事者，
30 經察覺應予記過以上之處分外，並追繳虛報之差旅費，必要
31 時應移送法辦。」於本件應係指上訴人有領到該筆472元，

然上訴人並未領到等語。惟查，該要點第12點僅規定：「如有違反規定，虛報差旅費情事者」，尚難認有區分詐欺既遂或詐欺未遂之情形；而所稱「並追繳虛報之差旅費」，則應係於詐欺既遂之情形下，對被上訴人人員要求追回之誡命規範。又該要點第12點亦明確規定須給予「記過以上之處分」，並未排除被上訴人得為記大過之權限，此與系爭差旅費函說明一(二)指引被上訴人至少應給予記過以上之處分之意旨，並無二致。從而，上訴人此部分之主張，亦非可採。

⑤上訴人再主張：依被上訴人系爭差旅費函，上訴人所為對應之懲處乃係記過，而考慮上訴人係屬初犯且情節輕微，得依系爭獎懲標準適用要點第15點第1款（輕微者）、第4款（初次違反者）減輕懲處層級，被上訴人至多應僅得對上訴人作成申誡之懲處處分，被上訴人逕以錯誤之系爭獎懲標準適用要點第13點第5款對上訴人為記大過之處分，其處分顯有謬誤，要屬違法等語。惟查，系爭差旅費函既謂「以上」，並未限制被上訴人不得為記大過之處分，已如前述，且系爭獎懲標準適用要點第15點列有5項參考基準，並規定為「得」，屬裁量權之賦與，則是否須以該要點第15點為加重或減輕，並非必然，應綜合考量該5項參考基準予以衡量，非可如上訴人所陳，自行單純挑選有利於己之款項，以此指摘被上訴人未為減輕為不合法。況該要點第15點第2款、第5款既亦謂：「(二)出於故意者加重，過失者減輕。」、「(五)違反之行為屬於操行者加重，屬於工作方面者減輕。」是被上訴人綜合斟酌案件性質後，並未給予減輕之懲處，自亦難謂違法或明顯失當。況上訴人自陳：此次沒有申復是因為要我去臺北總公司，那時候本來就覺得一樣會維持等語（原審卷一第240頁），可見上訴人並未確實完成內部救濟程序，是其嗣後主張被上訴人並未給予懲處之減輕，亦非合理。

⑥上訴人復主張：被上訴人並未待本院112年度上易字第472號刑事判決確定，即逕為上開記大過之處分，亦有不當等語。惟查，本院112年度上易字第472號刑事判決係於113年3月29

01 日判決（原審卷一第283頁），而被上訴人雲林營業處嗣於1
02 13年4月24日召開113年第3次員工獎懲委員會議，該會議第4
03 案之會議紀錄中記載：「第4案：本處員工涉不實請領外勤
04 費懲處案。」、「依政風組檢送臺灣高等法院臺南分院刑事
05 判決（112年度上易字第472號判決書）辦理。」、「決議：
06 經委員充分討論決議吳易洲記大過一次」（原審卷一第163-
07 166頁），則依上開會議紀錄之內容，被上訴人顯係基於上
08 開刑事判決最終認定之事實，而為最終懲處之決定，是上訴
09 人此部分之主張，應無可採。

10 ⑦至上訴人另提出懲戒法院109年度清字第13406號判決所載部
11 分內容，主張對其懲處實屬過重等語。惟查，被上訴人對上
12 訴人為記大過之處分，係依據系爭獎懲標準適用要點相關規
13 定，業如前述，則被上訴人本得在系爭獎懲標準適用要點規
14 定之範圍內，依個案情節，裁量懲處輕重程度，尚難僅以被
15 上訴人對於不同事件所為之懲處，遽謂被上訴人對上訴人此
16 次所為懲處過重。且觀諸上訴人所提上開判決所載內容，該
17 案特別斟酌之情節為：「考量廖員就違紀情事坦承不諱，並
18 向司法機關自首，犯罪事實已屬具體，爰予以廖員記大過1
19 次之處分。」，此與本件上訴人於其被訴詐欺未遂之刑事案
20 件中，歷審均始終堅詞否認犯行之情節，有所不同，自亦難
21 認被上訴人未就上訴人本件情形為減輕之懲處，有所過當。
22 從而，上訴人此部分之主張，尚非可採。

23 ⑧因此，被上訴人以未依規報支差旅費用且經法院判決有罪為
24 由，於113年1月8日核定上訴人記大過1次，核無違法或不當
25 ，應可認定。

26 ③被上訴人以長期差勤不正常為由，於113年1月18日核定上訴
27 人記大過1次處分部分：

28 ①依勞動基準法（下稱勞基法）第70條規定，雇主僱用勞工人
29 數在30人以上者，應依其事業性質，就工作時間、應遵守之
30 紀律、考勤、請假、獎懲及升遷等事項，訂立工作規則，報
31 請主管機關核備後並公開揭示之。該工作規則當然成為勞動

01 契約之一部分，勞資雙方應同受拘束。而依被上訴人之工作
02 規則「第四章考勤」之第32條規定：「員工出差、請假及工
03 作時間內外出之手續，除因突發或特殊事故未及事前親自或
04 委託其他員工辦妥者外，均應於事前請准，未經核准擅離職
05 守者均以曠職（工）論。」，是除有因突發或特殊事故未及
06 事前親自或委託其他員工辦妥者之情形外，未事前請准於工
07 作時間內外出，屬未經核准擅離職守，均應以曠職論。又依
08 系爭獎懲標準適用要點第13點第14款規定：「有下列情形之
09 一者記大過或降級：（十四）無正當理由曠職（工）繼續達
10 二日，或一年內累積達五日。」，就曠職期間有繼續及累積
11 達一定程度之情形者，明定可為記大過之處分，除符合明確
12 性，亦為維護企業秩序所必要。

- 13 ②被上訴人因內部檢舉就上訴人之差勤及工作情形啟動調查，
14 發現上訴人於112年3月14日至同年10月31日期間，有不假外
15 出之情形共86日，次數達92次，上開不假外出之情形，合計
16 時間高達3,154分鐘，有被上訴人提出之刷卡及差假紀錄可
17 證（原審卷一第178-193頁），已符合前揭曠職之定義，且
18 期間可見有連續多日均有不假外出之情形。另依被上訴人11
19 2年10月19日之訪談紀錄表記載：「訪談中，職與經理先向
20 吳君提及倘在上班時間有要事處理，應依規定辦理請假手續
21 ，並提醒切勿在上班時間外出至與工作不相關之地點，惟吳
22 君情緒非常激動的表示，他不想聽我們對他說教，我們憑什
23 麼對他說教，並稱我們不是他的誰，職與經理再進一步勸導
24 時，吳君更激動的表示我們是否在恐嚇他，由於當下氣氛不
25 佳，故未繼續再討論此議題。」（原審卷一第177頁）。而
26 依被上訴人提出之刷卡及差假紀錄觀察，上訴人於該次勸導
27 後，其後於112年10月20日（外出33分鐘）、10月23日（外
28 出1小時16分鐘）、10月24日（外出30分鐘）、10月25日（
29 外出56分鐘）、10月26日（外出22分鐘）、10月27日（外出
30 35分鐘）、10月30日（外出58分鐘）、10月31日（外出28分
31 鐘），均仍有不假外出之情形（原審卷一第182-183頁）。

上訴人既於被上訴人主管訪談要求依規定辦理請假手續後，仍有連續2日以上不假外出之情形，此情均屬曠職，且情節應認非輕，縱上訴人確有其所稱之焦慮症及憂鬱症等病症（原審卷一第31-34頁），且提出資料表示其係因受到司法案件及公司主管壓力所致生之不得不然行為（原審卷二第5-407頁、本院卷第111-118、169-170頁），然依臺大醫院雲林分院115年4月16日臺大雲分資字第1150003495號之意見稱：（二）函文所述「吳員於110年3月18日，主要確診為F43.20，次要診斷為F43.23」與本院病歷不符。經查病歷，吳員於110年3月18日之主要診斷為F43.20（適應障礙症，非特定），當時之次要診斷包含F32.9（憂鬱症，非特定）及F41.9（焦慮症，非特定）等，並未出現F43.23。精神醫學上，適應障礙症（F43.2x系列）之診斷要件為個案面對壓力源後產生之情緒反應。（三）臨床上F43.20（適應障礙症，非特定）與F43.23（適應障礙症，合併混合焦慮與憂鬱情緒）並非罹患「兩種」不同腦部疾病，而為同一疾病（適應障礙症）。F43.23僅在診斷名稱後方附加進一步描述情緒狀態的額外註記。…（四）因吳員反覆主訴於臺電公司面臨之人事衝突與司法糾紛，對其造成嚴重且持續之情緒困擾，醫師基於精神科臨床專業，曾向吳員說明「該工作環境客觀上已成為其延續性之壓力源，若持續處於相同環境將不利於症狀緩解」，建議其考慮轉換環境；並針對其表現之急性焦慮、過度換氣等臨床症狀，進行關於「恐慌發作（Panicattack）」之醫學衛教，提醒其留意相關預兆以利適時處置。此皆屬常規之病情解釋與醫療建議。其餘客觀事實查證、陳述可信度等如前述，並非醫療常規。」等語（本院卷第129-132頁）。參酌臺大醫院雲林分院上開函覆意見，並非不能期待上訴人遵守被上訴人規定之程序，再行外出，則被上訴人最終依系爭獎懲標準適用要點第13點第14款規定，裁量給予記大過之懲處，尚非無據。

③上訴人雖主張其因於107年底遭遇職場上不法暴力侵害而懼

01 患創傷後壓力症候群、憂鬱症、焦慮症、適應障礙症等精神
02 疾症，導致其於到班時或上班期間，不時會因上開精神疾症
03 發作出現焦慮、恐慌、坐立不安等症狀，需躲避至無人之場
04 域喘息舒緩，且其在症狀獲得舒緩後均有儘快返回工作場所
05 ，並無曠職情事，是上訴人至多應僅該當系爭獎懲標準適用
06 要點第11點第1款「擅離職守或工作崗位，尚未貽誤公務」
07 之申誠事由，並提出其於112年11月30日該日9時3分已返回
08 辦公室辦公之主管證明單為證等語。惟查，被上訴人之工作
09 規則「第四章考勤」之第32條規定：「員工出差、請假及工
10 作時間內外出之手續，除因突發或特殊事故未及事前親自或
11 委託其他員工辦妥者外，均應於事前請准，未經核准擅離職
12 守者均以曠職（工）論。」，已就「曠職」有明確之定義，
13 上訴人雖謂其所為僅構成系爭獎懲標準適用要點第11點第1
14 款所稱「擅離職守或工作崗位，尚未貽誤公務」之情形，最
15 多僅能對其為申誠處分，然其所為係騎機車或步行離開被上
16 訴人之區處大門，業已外出，且外出之時間在30分鐘以上者
17 有30餘次，亦有數次高達1小時以上者，有被上訴人所提出
18 之刷卡及差假紀錄可證（原審卷一第178-183頁），均難認
19 屬於在被上訴人範圍內單純「擅離職守或工作崗位」之情形
20 ，且其既未填具事由辦理請假，自無從認定其有正當理由。
21 至其所提出之112年11月30日雲林區營業處考勤抽查小組通
22 知書暨主管證明單1紙，亦僅能證明上訴人該日「於抽查時
23 間離開辦公室赴單位外面某角落舒緩焦慮症，並於9時3分返
24 回辦公室」之事實，並無從證明上訴人先前其他不假外出之
25 86日係基於何理由。是上訴人此部分之主張，尚非可採。

- 26 ④上訴人另主張被上訴人先前就其多次不假外出及差勤不實，
27 涉及擅離職守之行為，亦僅依系爭獎懲標準適用要點第11點
28 第1款之申誠事由，給予2次申誠，此次縱予酌情加重，依系
29 爭獎懲標準適用要點第16點第2項之規定，應為申誠3次，且
30 作為記過1次論即可，並提出被上訴人111年5月26日111雲區
31 獎懲字第1110520號獎懲通知單為據（原審卷一第83頁）。

然被上訴人之工作規則已就曠職有明確定義，擅於工作時間內外出，即屬曠職，已如前述，且所謂「擅離職守或工作崗位」及「曠職」之概念並非截然二分，乃係核心及外延範圍之差異，倘構成「曠職」（未經核准於工作時間外出）者，必然構成「擅離職守或工作崗位」，惟構成「擅離職守或工作崗位」者，未必已構成「曠職」，被上訴人縱於上訴人初次被發現不假外出時，考量初犯等情形，選擇從寬依較有利於上訴人之懲處規定，給予上訴人較輕之懲處，然並不能因此即解為後續於112年3月14日至112年10月31日期間，上訴人所有任何不假外出之情形，均應僅能解為「擅離職守或工作崗位」，並不能構成「曠職」，否則「曠職」之概念及相應懲處規定即無存在之必要，僅留系爭獎懲標準適用要點第11點第1款規定即可。是上訴人此部分之主張，亦非可採。

⑤因此，被上訴人以長期差勤不正常為由，於113年1月18日核定上訴人記大過1次處分，核無違法或不當，應可認定。

3.依上所述，被上訴人以上訴人同一考核年度累計已達3大過1小過，並依經濟部所屬事業機構人員考核辦法第4條第2項、系爭獎懲標準適用要點第14點第15款規定，將上訴人113年之年度考核列為丁等，復依經濟部所屬事業機構人員考核辦法第9條第4款規定，對上訴人為解僱，經核並無違法，應可認定。

(三)被上訴人對上訴人為解僱即終止兩造間系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原則：

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，屬不確定之法律概念，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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號裁定意旨參照）。

2. 本院審酌上訴人所受各該懲處為2大過4小過，累計為3大過1小過，且無功可抵，依照經濟部所屬事業機構人員考核辦法第4條第2項及第9條第4款規定，年度考核應列丁等並予以解僱，則被上訴人將上訴人年度考核核列丁等並予解僱，經核與法並無不合。又上訴人各該行為，均屬故意行為，其中詐領外勤差旅費用涉及刑事案件並遭有罪判決確定，另出勤及工作時間不正常之情形多次，且前曾於111年間因多次不假外出及差勤不實，涉及擅離職守，經被上訴人依系爭獎懲標準適用要點第11點第1款、第15點第4款規定，處以申誡2次（原審卷一第83頁），仍再為此次違規行為，乃屬累次違反差勤規則；又上訴人所為屢次誣陷長官、誣陷同事之行為，不僅影響被上訴人員工間之關係，亦嚴重影響勞雇關係，綜合上訴人上開所為，已無從僅以記過或調職等懲處方式獲得改善之可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人繼續僱傭上訴人。故被上訴人對上訴人為解僱即終止兩造間系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原則。

(四) 上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，以及依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付113年度績效獎金、到期工資、114年度績效獎金及不休假加班費，以及自114年7月1日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人工資5萬9,374元部分，為無理由：

被上訴人以上訴人同一考核年度累計已達3大過1小過，並依經濟部所屬事業機構人員考核辦法第4條第2項、系爭獎懲標準適用要點第14點第15款規定，將上訴人113年之年度考核列為丁等，復依經濟部所屬事業機構人員考核辦法第9條第4款規定，對上訴人為解僱，並無違法，且符合解僱最後手段性原則，業經認定如前，因此，上訴人既經合法解僱，兩造

間之勞動關係已不存在，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，以及依兩造間勞動契約，請求被上訴人給付113年度績效獎金、到期工資、114年度績效獎金及不休假加班費，以及自114年7月1日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人工資5萬9,374元，均屬無據，不應准許。

五、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，以及依兩造勞動契約，請求被上訴人給付113年度績效獎金13萬3,510元、於114年1月23日起至同年6月30日止之到期工資31萬2,703元，合計44萬6,213元，暨上開金額自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，以及自114年7月1日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人工資5萬9,374元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，於法核無不合。上訴意旨猶執前詞指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人追加請求被上訴人給付114年度績效獎金13萬6,560元，不休假加班費3萬1,664元，合計16萬8,224元，暨自115年5月11日民事上訴追加聲明二狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦無理由，應併予駁回之。再上訴人上訴及追加之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、至上訴人聲請再向臺大醫院雲林分院函詢部分（本院卷第162-163頁），核與本院上開認定無影響，認無必要；本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由。爰判決如主文。

中華民國 115 年 7 月 2 日
勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

法官 黃聖涵

法官 張家瑛

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（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有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 115 年 7 月 2 日

書記官 王杏月

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。