

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第24號

原告 A

訴訟代理人 許惠月律師

被告 台灣諾華股份有限公司

法定代理人 尹旭東

訴訟代理人 余天琦律師

馮基源律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國94年11月1日起任職被告公司，自106年11月間擔任被告臨床研究處處長，薪資包含年度基本薪資新臺幣（下同）2,856,700元、短期激勵金735,314元、長期激勵金314,237元、年終獎金，每月支領餐費津貼2,400元、支費津貼2,200元及電話津貼2,700元、汽車津貼35,000元、加油津貼10,000元，另每年尚有三節獎助及生日津貼6,000元、旅遊津貼10,000元及健檢津貼6,000元等，每月平均工資379,154元。詎被告於107年12月27日發給原告解僱通知書，以業務規範主管部門Business Practices Office（下稱BP0）接獲編號「CRAD001K24133」研究個案（下稱系爭研究個案）於結案後未將基金歸還公司，經調查發現尚有其他多起相似個案為由，依公司工作規則第11.09條中第14款及第16款等規定，自107年12月31日起終止兩造勞動契約。惟被

告於解僱通知書只列明系爭研究個案，其餘案件均未列明，亦從未向原告說明所稱「其他多起相似個案」所指為何，不得於訴訟中再行增列主張。況系爭研究個案及被告審理中於108年12月25日陳報狀附表一所列研究計畫案之委託合約亦非原告核決，另計畫費用申請、執行、廠商請款撥付等事宜均非由原告任職部門負責，被告公司所稱「小金庫」乃被告長期以來均採用不同研究計畫間個案經費混用，供作支付研究護士或助理等人員薪資或其他費用，於本件調查結束及解僱原告後仍持續動支，無專款專用之規定，並由高層主管指示援用，非屬原告一人或少數員工個人行為，原告係奉命行事，盡職監督外部廠商經費使用情形，並無任何違規或違法情事，被告亦無因此蒙受損害之情事，被告依上開勞動基準法、工作規則等規定，終止兩造勞動契約，並無理由。

(二)系爭研究個案早於100年間簽約並撥款完成，其餘解僱事由所涉16件合約，分別於97年6月起至106年10月陸續簽約撥款，又被告自承107年2月26日接獲內部檢舉系爭研究個案而於同年3月8日展開BPO調查，另「BPO調查報告書」係於107年8月28日即已完成、107年11月13日寄交被告公司腫瘤事業部總經理陳喬松，則被告遲至107年12月27日通知原告依勞動基準法第12條第1項第4款解僱原告，顯然已經違反勞動基準法第12條第2項明定之30日除斥期間。

(三)被告解僱原告是由腫瘤事業部門總經理陳喬松及不詳姓名的「人事、法律以及法律遵循部門的最高主管」二人做成決定，亦未執行員工績效表現改善計畫，顯然不符工作規則第11.10、11.11條獎懲程序規定。又BPO調查報告結論除認定是「會計違規操作」外，並未進一步認定對於被告公司造成何種損害或具體損害金額為何，且係被告公司自98年以來長期採用做法，另被告於108年4月至7月間即已陸續取回外部廠商返還金額共計3,438萬964元，顯見原告任職期間監督外部廠商款項支用，對於被告公司並無造成損害之情事，被告片面解僱原告，有違解僱最後手段性原則，自非適法。

01 (四)被告實施的薪酬制度第4條明定被告公司員工薪資包含基本
02 薪資、年終獎金、餐費津貼、支費津貼、銷售獎金、短期激
03 勵金，原告依其職級並可領取第6條規定之長期激勵金及汽
04 車津貼、加油津貼等給付，均屬原告提供勞務所能獲取之對
05 價。被告解雇原告係違反勞動基準法強制規定而無效，從
06 而，被告仍應依兩造間勞動契約給付原告工資、各項津貼獎
07 金，並提撥退休金。被告非法解僱員工者，復屬民法第184
08 條第2項前段「違反保護他人之法律，致生損害於他人
09 者」，應賠償原告精神慰撫金80萬元，並向原告道歉，以回
10 復原告名譽。爰依兩造勞動契約、被告公司PHHR 000-
11 00Labor Pension Act Plan第6條、第7條及民法第487條、
12 第184條第2項、第195條規定，提起本件訴訟，並聲明：

13 1.確認兩造間僱傭關係存在。

14 2.被告應自108年1月1日起至原告復職日止，按月於每月20日
15 給付原告379,154元，及自各期應給付日之次日起至清償日
16 止，按年息百分之五計算之利息。

17 3.被告應自108年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000
18 元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

19 4.被告應自108年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳
20 12,224元至原告於被告公司在台北富邦銀行開立之退休金信
21 託專戶內(戶名：NVS010台灣諾華股份有限公司)。

22 5.被告應給付原告800,000元。

23 6.被告應於公司內部網站及佈告欄刊登如起訴狀附件一所示道
24 歉啟示。

25 二、被告則以：

26 (一)被告每個臨床試驗研究計畫自提出計畫、執行內容乃至相關
27 預算，均需由審核委員會審核同意(專案事前審核程序)，
28 研究計畫之付款會在該審核過之試驗清單所載預算內，連結
29 至該個案之試驗編碼，始能辦理付款(專案付款程序)，是
30 被告每個具體試驗研究計畫，於最初提出計畫、執行內容至
31 預算編列，均有專責審核委員會審核，且被告臨床試驗研究

計畫就個案研究計畫之付款，原則上均係依已完成工作里程碑予以計價付款，且憑發票或收據以為證明，根據與廠商間合約憑發票及付款期程，核實給付服務款項予廠商，絕不容許不同個案研究計畫間挪用，遑論私下成立小金庫。而原告自94年11月1日起任職被告公司，於100年5月升任癌症臨床試驗團隊之主管、於106年11月升任全球新藥開發部之臨床實驗及管制團隊在台灣地區最高主管，工作職掌之一均是以主管身份負責與外部臨床試驗公司有關癌症試驗研究計畫案之擬定、簽約及執行，就研究計畫經費運用情形均應知悉。

(二)詎BPO於107年2月26日接獲檢舉，被告與鉅杏顧問有限公司（下稱鉅杏公司）於100年所合作系爭研究個案並未執行，但被告卻支付高達1,134,000元款項予鉅杏公司，原告斯時為癌症臨床試驗團隊主管，負責系爭研究個案及款項支付。BPO認本案恐不只牽涉系爭研究個案，應一併清查過去幾年案件，考量原告為臨床實驗及管制處在台灣地區最高主管，恐不當干預或影響調查，遂委請國內外律師及會計師協助進行細部調查，查知被告自100年至107年3月止（此期間原告均是癌症臨床試驗團隊之最高主管），分別與4家外部臨床試驗公司簽立合約共87份，承辦主管（包含原告）與外部臨床試驗公司共謀成立小金庫，並任意動用小金庫款項，有將未執行研究計畫之經費東挪西用，4家臨床試驗公司定期向被告承辦主管（包含原告）寄送小金庫經費季報表，經調查單位向原告及4家臨床試驗公司調取款項明細及支付用途，原告及該等公司不願提供書面資料，但承認除原先遭檢舉個案外，尚有經原告授權，私自將某研究個案經費挪至他研究個案、私自挪用經費支付研究個案未核准聘請之護理師費用、教育訓練費用及私自購買研究個案未核准添購之電腦或材料等，截至107年3月臨床試驗公司持有被告支付經費高達38,186,389元（至108年4月為33,336,971元），而4家臨床試驗公司在被告進行後續調查時承認保管研究經費金額是33,336,971元，與BPO調查時之金額38,186,389元有落差，可能是BPO調查數

01 據資料有誤或是外部臨床試驗公司在被告不知情下繼續動用
02 小金庫款項。至不當挪移研究計畫款項是否用做其他用途，
03 被告則無法確定。

04 (三)是以，原告暨其下屬串通外部臨床試驗公司，不僅不專款專
05 用，甚成立小金庫將各該專案計畫經費東挪西用，甚至與外
06 部臨床試驗公司合謀開立不實發票請款，業已違反被告公司
07 員工從事專案臨床試驗計畫之準則及工作規則第11.09條第
08 14款及第16款，嚴重違背勞工對雇主之忠誠義務，破壞兩造
09 間信賴關係，難期繼續維持勞動關係，實已無法透過其他懲
10 戒方式維護被告人事及安全管理秩序，是被告以原告違反勞
11 動契約或工作規則情節重大，於107年12月27日通知自107年
12 12月31日起終止兩造間勞動契約，實屬合法。被告固未在解
13 僱事由一、二列舉違規個案編號，然解僱原告後發現更多相
14 似違規個案，並在本件訴訟中提出，其性質與解僱事由二所
15 指原告連續性及非偶發性授權多起款項違規使用，均屬相
16 同，且均在解僱前發生，並非解僱後所發生而於訴訟中併為
17 主張，故被告並未變更、改列或增列解僱事由，且就解僱事
18 由，業已善盡舉證責任。

19 (四)被告腫瘤事業部門總經理陳喬松考量原告是全球新藥開發部
20 臨床實驗及管制團隊在台灣地區最高主管，故邀集被告公司
21 人事、法律及法令遵循部門之最高主管，研議原告違規之處
22 理方式，渠認BPO調查報告之內容若有進一步資料得以證
23 實，則可認原告違規情節重大，又原告及外部臨床試驗公司
24 不配合，被告需投入時間人力，致原告聘僱契約應否終止之
25 不確定性持續延宕，被告對舞弊事件抱持零容忍原則，先於
26 107年12月27日通知原告解僱，之後持續調查，解僱程序符
27 合被告公司工作規則第11.10項。至原告是全球新藥開發部
28 臨床實驗及管制團隊在台灣地區最高主管，該部門在台灣已
29 無更高主管，故客觀上並不適用被告公司工作規則第11.11
30 項由涉案員工之直屬主管列舉違規情節層層送交部門主管、
31 人力資源處及高階主管簽核。此外，原告明知非專款專用且

01 將剩餘基金置放外部臨床試驗公司，所涉金流龐雜、挪用手法
02 繁複，涉案臨床試驗公司及其員工對金錢流向未吐實，亦
03 未提出完整資料，致被告事後另需耗費時間投入人力檢視員
04 工電子郵件、審閱資料及訪談員工(包含原告及其團隊)，直
05 到被告決定解僱原告時，原告勾串外部臨床試驗公司挪移研
06 究計畫之實際款項及用途仍有待調查以釐清事實，故不能自
07 被告收受BPO調查報告書之日，開始起算解僱之30日除斥期
08 間，又雇主確認勞工違規事實有無之調查期間，應不得計入
09 解僱之30日除斥期間，故被告於107年12月27日終止兩造間
10 勞動契約，並未超過30日之除斥期間。

11 (五)從而，兩造間自107年12月31日已無僱傭契約關係，則原告
12 請求確認兩造間僱傭關係存在、自108年1月1日起至復職日
13 前一日之薪資379,154元及法定利息、按月提繳退休金9,000
14 元、按月提繳12,244元、賠償80萬元慰撫金，及刊登道歉啟
15 示，均無所據。

16 (六)又原告認短期激勵金、長期激勵金、電話津貼、汽車津貼、
17 加油津貼、三節獎助暨生日獎助、旅遊津貼、體檢等項亦為
18 經常性給與，並據以計算月平均工資為379,154元，然上開
19 各項實屬被告恩惠性給與，故原告將之列為平均工資，當屬
20 無據。再者，姑不論被告依勞動基準法第12條第4項解僱原
21 告是否合法，原告自承自108年3月18日起覓得新職開始任職
22 諾佛葛生技顧問股份有限公司，108年度全年受領之薪資所
23 得計3,064,333元及109年度迄今之薪資均應由原告所請求之
24 工資數額予以扣除。

25 (七)姑不論被告終止契約是否合法，原告於107年12月28日填載
26 離職申請表表明將於107年12月31日離職，並勾選離職原因
27 是健康及工作量因素，在離職原因詳細說明欄位親筆載明係
28 個人因素，其以個人因素為辭職之意思表示已送達被告，且
29 原告辭職之意思表示未附任何條件，故原告自請辭職已經生
30 效，因此，原告請求確認僱傭關係存在等內容，自無所據，
31 爰聲明：原告之訴駁回。

01 三、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
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所
03 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
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
05 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
06 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
07 確認判決之法律上利益。查原告主張被告非法解僱，兩造間
08 之僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關
09 係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使
10 權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀
11 態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本
12 件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

13 四、兩造不爭執事項（院卷四第203、204頁）：

14 (一)原告自94年11月1日任職被告公司，自106年11月間擔任被告
15 臨床研究處處長，107年度年薪本薪2,856,700元(原證1)，
16 並有領取餐費津貼（每月2,400元）、支費津貼（每月2,200
17 元）、短期激勵金、長期激勵金、汽車津貼及加油津貼。被
18 告不爭執年薪本薪、餐費津貼、支費津貼屬經常性給與，另
19 被告每月有提撥9千元至原告勞工退休金個人專戶。

20 (二)被告位於新加坡的業務主管部門（BPO）於107年2月26日接
21 獲檢舉「CRAD001K24133」個案經費餘額臨床試驗公司未歸
22 還被告，經全球安全部門調查後，於107年8月28日出具調
23 查報告（被證24、被證26），並於107年11月13日寄送給被
24 告人員陳喬松（被證25）。

25 (三)被告經腫瘤事業部門總經理陳喬松及「人事、法律及法遵部
26 門最高主管」2人做成解僱原告決定後，於107年12月27日依
27 勞動基準法第12條第1項第4款、被告公司工作規則第11.09
28 條之第14款及第16款等規定，對原告發解僱通知書(原證
29 2)，並自107年12月31日終止兩造勞動契約。

30 (四)兩造於108年1月23日經勞資爭議調解不成立(原證3)。

31 五、得心證之理由：

01 (一)被告依上開勞動基準法、工作規則等規定，終止兩造勞動契
02 約，是否有理由？

03 1. 按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反僱傭契約
04 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
05 「情節重大」係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
06 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
07 工違反僱傭契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇
08 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
09 之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合
10 上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規
11 行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事
12 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
13 間之久暫等，均得資為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。

14 2. 查，被告於107年12月27日發給原告解僱通知書，敘明以
15 「BPO通報系統接獲內部同仁通報關於2011年與外部臨床試
16 驗公司合作之CRAD001K24133個案，於此研究個案結案後，
17 對未使用之基金並未歸還本公司，目前暫存放外部臨床試驗
18 公司。本公司BPO再經接報後，立即進行調查，並於調查中
19 發現，除原申報之個案外，尚有其他多起相似個案發生，且
20 經調查屬實，再經該員授權下，目前已有部分所屬個案基金
21 被挪至非原用途使用，由於該員之不當行為，已有連續性及
22 非偶發性之認定，經內部會議決議，認為該員行為嚴重違
23 反... 本公司工作規則第11.09條『違反勞動契約或工作規
24 則，情節重大者，並依個案事實認定之項目』中第14款『擅
25 離工作崗位，致生變故，或執行職務有重大疏失，致使本公
26 司蒙受重大損害者。』及第16款『偽造、變造職務上所掌管
27 或制作之文書、報表或資料或為虛偽不實之陳述，致本公司
28 蒙受損失者』...」為由，而依勞動基準法第12條第1項第4
29 款規定，自107年12月31日起終止兩造勞動契約等節，有解
30 僱通知書在卷可查（院卷一第55頁），則被告係以BPO通報
31 系統接獲系爭研究個案結案後未用罄基金迄今仍存放外部臨

01 床試驗公司，經調查後尚有其他多起相似個案發生，再經原
02 告等人授權下，將基金挪至非原用途使用情節，認符合被告
03 公司工作規則第11.09條中第14款及第16款之規定（院卷一
04 第86、87頁），為終止契約之事由，於審理中同係以勞動基
05 準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重
06 大」為依據，亦敘明基於同開違反工作規則之具體事實，是
07 被告雖於解僱當時未列明系爭研究個案以外之個案編號，並
08 不影響所指解僱事由之同一性，尚無於訴訟中另行變更、改
09 列或增列解僱事由之情事，合先敘明。

10 3. 被告主張臨床試驗所需業務款項，須經事前預算審核，並於
11 計畫執行中檢具相當會計憑證，依完成工作進度之里程碑予
12 以計價付款，並依循專案付款原則等情，業經其提出NISSOP
13 規定、專案付款程序、臨床試驗合約等為佐（院卷一第365
14 至483頁），故被告規定臨床試驗研究應核實執行計畫、專
15 款專用，自不容許個案經費於其他不同研究計畫間相互挪用
16 或為預算範圍外之支用，堪以認定。

17 4. 再查，BPO於107年2月26日收受通報，被告簽約之臨床試驗
18 中心管理公司鉅杏公司於100年間執行系爭研究個案第四階
19 段試驗時有經費餘額1,134,000元未歸還被告，仍為鉅杏公
20 司持有，據稱負責計畫為身為全球藥品開發部門試驗監控組
21 織之國家主管即原告及同部門開發單位主管林○○，經BPO
22 指派全球安全部門亞太地區主管進行調查後，發現與被告簽
23 署合約之其他3家臨床試驗公司也有類此里程碑金付款而似
24 有取得服務費可疑模糊情形，經調查員審閱文件、訪談被告
25 公司及臨床試驗公司相關人員，臨床試驗公司提供經費餘額
26 等資料，證實系爭研究個案合約總價款2,394,000元已付，
27 但至今尚未指示如何使用，又4家臨床試驗公司於100年至
28 107年3月間共獲得87份合約，其中36份合約累計尚存有
29 1,282,901剩餘基金。臨床試驗公司開立發票未能反映合約
30 中所載實際成果，致產生剩餘款且被使用於資助其他計畫或
31 後續計畫。原告等人知悉此開實務作法為被告公司所不許，

但未阻止或報告，係解釋主管也知悉且未採取行動阻止，原告確實涉有會計違規（Accounting irregularities）之事實，有BPO調查報告可認（院卷四第27至44頁、第85至103頁）。再依BPO調查報告內容，鉅杏公司經理Tina於調查人員查訪時表示：系爭研究個案合約價款2,394,000元仍在鉅杏公司帳戶中，另有2份合約仍在執行中，但實際工作花費低於預期或所支付金額，被告公司臨床專案經理（包括原告及林○○在內）知悉剩餘款，亦多次指示將剩餘款使用於其他計畫或聘僱全職護理師、試驗主持人執行開支等用途，惟未作為例如圖利或招待醫療人員等不法用途，且此項安排只存在被告公司腫瘤事業體及試驗監控組織（TMO）、全球藥品開發部門（GDD）等語，其他3家臨床試驗公司之專案經理人亦為相同內容之表示。再者，原告於調查中亦稱知悉臨床試驗公司為資助其他計畫及支付計畫開支（如聘僱全職護理師）而持有剩餘款，亦知悉剩餘款之累積係透過未經驗收的里程碑金而來，並自承曾經指示臨床試驗公司將剩餘基金轉用於其他計畫，且此作法不適當亦不合規範，係持續採行前人慣常作法。另其係透過電子郵件，接受臨床試驗公司就剩餘款所作每季追蹤報告等語，並有原告107年3月28日調查中陳述紀錄可佐（院卷四第399至402頁）。此外，參照被告提出個案研究計畫相關合約、付款證明、電子郵件等資料佐證，綜此足認臨床試驗公司於計畫執行中有未經驗收程序即自被告取得里程碑金，並得將未使用之積累剩餘款長期留存，而未立即返還被告公司，嗣經原告及所屬同仁指示於其他計畫間流用，或供計畫執行所需其他經費使用之情形，惟此舉無異使款項用途之適法或合理性僅賴原告等員工個人意見決定，之後亦端賴臨床試驗公司自行提供財務紀錄報告以追蹤執行程度及成果，惟對被告公司而言，就臨床試驗公司實際支用經費情形、執行結果欠缺有效之管控、追蹤及稽核機制，已導致被告支付臨床試驗款項與實際執行成果狀況不符，並規避公司正常付款審核流程，無法適時查核個案研究

01 計畫實際支出情形，扭曲計畫執行的真實財務狀況，並破壞
02 公司會計帳目之正確性，脫逸被告公司內控及會計制度，更
03 造成溢支剩餘款項事後核對及收回的困難，自屬對被告公司
04 造成重大損害。況且，原告為全球藥品開發部門之主管，對
05 於其主管部門之臨床試驗研究個案計畫項下的預算經費應專
06 款專用，不應任意挪用專案經費，更不應將剩餘基金留置於
07 外部臨床試驗公司，自是知之甚明，於在職期間均未中止此
08 種不當作為或試圖擬具改正措施，長期容任違規狀態繼續，
09 非初次或偶一為之的違規行為，經事後查得剩餘款金額逾3
10 千餘萬元，金額非微，情節當屬重大。是以，被告認原告等
11 人所為符合工作規則第11.09條第14款「執行職務有重大疏
12 失，致使本公司蒙受重大損害者」、第16款「偽造、變造職
13 務上所掌管或製作之文書、報表或資料或為虛偽不實之陳
14 述，致使本公司蒙受損害者」之情事，確有勞動基準法第12
15 條第1項第4款所定違反勞動契約、工作規則情節重大之事
16 由，自屬有據。

- 17 5. 原告雖稱並非100年當時系爭研究個案的簽約人員及計畫費
18 用申請、執行人員，或雖稱係沿襲前人作法、並未將剩餘款
19 侵占入己或挪置不法用途云云，惟渠未依被告公司專款專用
20 規定，任由剩餘基金留置於臨床試驗公司之事實，確實僅存
21 在於原告所屬或所負責主管之全球藥品開發等部門，尚非被
22 告公司普遍存在陋習，亦非被告公司實務運作之正規常態，
23 僅為部分人員因循違規狀態之繼續，且原告主觀上亦知悉此
24 項操作不符合公司政策及規定，自不因積非成是成為合法慣
25 例，亦不構成規範信賴之基礎，尚不得以援例合理化其違反
26 公司規定作業程序的行為。再姑不論剩餘基金實際用途是否
27 具有支出適法及妥當性（例如作為另案聘僱護理師之費
28 用），仍因款項實際去向、執行進度、成效、結餘明細款項
29 未另經過被告公司內控審查、稽核機制，無以排除有心人士
30 從中上下其手、牟取私利的可能，均無以阻卻原告未遵循從
31 事專案臨床試驗計畫之標準作業流程及工作規則的責任。

01 (二)被告是否逾勞動基準法第12條第2項之除斥期間？

02 1. 按勞動基準法第12條第2項所謂「知悉其情形」，依同法條
03 第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規
04 則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬
05 虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言。故該30日之
06 除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲
07 得相當之確信時，方可開始起算。

08 2. 查，BPO調查報告書直到107年11月13日始由腫瘤事業部門亞
09 太區的法令遵循主管Cristopher Landrito以電子郵件檢附
10 通知被告公司腫瘤事業部門總經理陳喬松(Sam Chen)，建議
11 陳喬松與被告公司團隊討論，以決定如何進行下一步等節，
12 有107年11月13日電子郵件(院卷四第45頁)，是被告係於107
13 年11月13日始知悉調查報告內容。又BPO調查報告書僅自臨
14 床試驗公司蒐集經費餘額之數據，調查人員尚無法就此與各
15 別合約實際基金金額做核對，臨床試驗公司亦執保密條款拒
16 絕調查人員接觸使用會計帳冊，故調查團隊建議被告透過財
17 務審計來評估剩餘款金額乙節，亦經調查報告書指明在卷
18 (院卷四第29、37頁)，故調查報告對於各個案研究計畫違規
19 使用經費的細節及具體金額再未做進一步調查說明，致使被
20 告尚須進行後續會計查核始能確認。是以，被告辯稱於107
21 年11月13日BPO調查報告內容後，因無法獲得外部臨床試驗
22 公司等配合，進一步資料調查勢必需要投入更多的時間及人
23 力，就原告違規情節是否重大未達「確信知悉其情形」程
24 度，為免勞動契約應否終止不確定性繼續延宕，於107年12
25 月27日發給原告解僱通知書，故未逾30日除斥期間等語，揆
26 諸前揭意旨，非無理由，尚不影響其終止勞動契約意思表示
27 之效力。

28 (三)被告是否遵循被告公司工作規則第11.10條獎懲程序規定？

29 1. 被告公司工作規則第11章（獎懲）第11.10條及第11.11條分
30 別規定：「為公平原則，任何員工之獎懲事件，應由高階主
31 管會議依員工之功過事蹟評定建議及獎懲之等級」、「員工

01 如有獎懲等情事，應由直屬主管列舉時間、地點、事實，依
02 照本規則所定條款簽送部門主管審核，並經人力資源處覆
03 核，交高階主管會議評定」（院卷四第87頁）。又按解僱
04 「最後手段性」係指勞工行為已嚴重影響雇主之業務、財
05 務，無法期待勞雇關係繼續，雇主須終止勞動關係始得維持
06 企業秩序而言。

07 2. 查，被告由腫瘤事業部總經理陳喬松及「人事、法律以及法
08 律遵循部門的最高主管」2人做成解僱原告決定，為兩造間
09 所不爭執，原告為被告全球新藥開發部門的臨床實驗及管制
10 團隊在台灣地區最高的主管，而原告亦不否認腫瘤事業部總
11 經理即為直接上級主管（院卷二第5頁），則上開2人即為被
12 告公司高階主管，均為有權代表被告核定作成人事處分之
13 人，經共同審酌BPO調查報告書所列舉之違規事實後，合意
14 作成解僱原告之決定，縱無高階主管會議或公文簽核流程之
15 形式，然參與職務評定人員實質上均有此權限，尚難認被告
16 終止勞動契約之意思表示形成過程在程序上有重大瑕疵而影
17 響人事處分決定效力之情形。是以，原告主張被告片面解僱
18 原告違反工作規則第11.10、11.11規定，即非可採。

19 3. 另原告主張被告未依「違規、申訴及抱怨之管理」
20 （Managing Non-Compliance, Complaints and Grievance，
21 院卷四第485至498頁）及其中第8.3條明定：「重大決定指
22 南，能作為決定違規嚴重性與相對懲戒行為的指南」之規定
23 確認違規嚴重性與相對懲戒行為，亦未遵循績效改善計畫程
24 序（Performance Improvement Plan Process，院卷四第
25 499至503頁），給予原告3個月執行績效改善計畫時間，即
26 逕予解僱，有違解僱最後手段性原則云云。惟依上開管理規
27 則第7.3條亦明定：「..若出現符合勞基法第12條所述之行
28 為，則可不先執行懲戒行為即解僱該員工」（院卷四第493
29 頁），另重大決定指南針對高度組織影響之違規行為，亦賦
30 與「因故終止合約」之建議處分方式，考量本件原告等人為
31 求個案研究計畫經費執行上方便，明知不符公司政策及法規

01 遵循，仍利用被告公司管控制度上漏洞，使外部臨床試驗公
02 司長期保有剩餘基金，顯未替被告公司尋求最大利益，亦足
03 以影響被告職場秩序及業務運作，原告為被告重要部門主
04 管，所為自屬破壞與被告間之信賴關係，而違反勞工基本忠
05 誠義務，且原告不法行為持續相當時間，自難期被告信任原
06 告日後將會遵循工作規則行事，是兩造間勞雇關係實已受到
07 嚴重干擾，無法期待被告採用解雇以外之懲戒手段，而繼續
08 維持勞雇關係，是以被告採取與原告終止勞動契約之處分，
09 尚不生權利濫用之情形，亦難認有違背解雇最後手段性原
10 則。

11 (四)原告請求被告自108年1月1日起至復職日止，按月給付379,
12 154元薪資及遲延利息、提繳9,000元至勞退金個人專戶、提
13 繳12,244元至台北富邦銀行退休金信託專戶、給付80萬元慰
14 撫金、刊登道歉啟事，有無理由？

15 因原告上開行為符合被告工作規則第11.09條中第14款及第
16 16款等情事，被告依勞動基準法第12條第4款規定於107年12
17 月27日終止兩造間之僱傭契約，並自同月31日起生效，為有
18 理由，已如上所述，則兩造間僱傭關係既已終止，原告主張
19 兩造間僱傭關係存在，即屬無據，原告並依勞動契約等法律
20 關係，請求被告公司按月給付工資379,154元及遲延利息、
21 分別提繳9,000元及12,244元至原告勞退金個人專戶及台北
22 富邦銀行退休金信託專戶，另應給付80萬元慰撫金及刊登道
23 歉啟事等聲明，同屬無據，均不應准許。

24 六、綜上，原告依兩造勞動契約及民法第487條、第184條第2
25 項、第195條等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.確認兩造
26 間僱傭關係存在。2.被告應自108年1月1日起至原告復職日
27 止，按月於每月20日給付原告379,154元，及自各期應給付
28 日之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。3.被
29 告應自108年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳9,000元
30 至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。4.被告
31 應自108年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳12,224元

01 至原告於被告公司在台北富邦銀行開立之退休金信託專戶
02 內。5.被告應給付原告800,000元。6.被告應於公司內部網
03 站及佈告欄刊登道歉啟示，均為無理由，不應准許，應予駁
04 回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
06 於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日
09 勞動法庭 法 官 林瑋桓

10 以上正本係照原本作成。

11 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日
14 書記官 江慧君