

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第50號

原告 毛孟熙

訴訟代理人 楊偉奇律師

複代理人 沈鴻君律師

被告 英商希威仕股份有限公司台灣分公司

法定代理人 戴馳恩 Guirec Pierre Louis DANNO

訴訟代理人 田美律師

鮑湘琳律師

沈靖家律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月17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

壹、程序部分：

一、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告起訴時第四項聲明原係請求被告給付原告新臺幣（下同）944,313元（見本院卷一第10頁），嗣於民國114年4月15日具狀減縮請求此部分數額為916,413元（見本院卷二第211至212頁），核原告前開所為變更，係減縮應受判決事項之聲明，與首揭規定相符，應予准許。

二、次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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存

01 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。原
02 告主張原受僱於被告擔任業務經理，被告於113年6月17日違
03 法通知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第
04 4款、第2項規定予以資遣，請求確認兩造間僱傭關係存在等
05 乙節，經被告以解僱並無違法為辯，是兩造間是否仍存有僱
06 傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確
07 認判決除去之，是原告提起本件訴訟有受確認判決之法律上
08 利益。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：

11 (一)原告自101年1月2日起受僱於被告，擔任北區業務經理，於1
12 08年1月起獲升任為全國日間通路經理，並調整為每月底薪1
13 6萬5,386元、免稅餐費津貼3,000元。詎被告突於113年6月1
14 7日通知原告依勞基法第12條第1項第2款、第4款事由終止與
15 原告間之勞動契約，原告當下深感錯愕，為維權益，原告遂
16 於同年月26日以存證信函告知被告解僱違法，復於同年月27
17 日申請勞資爭議調解，然兩造於同年7月9日進行調解，惟調
18 解不成立，原告僅得提起本訴訟。

19 (二)被告於113年6月17日公告解僱原告之前，僅曾於同年月13日
20 之會議中概括向原告聲稱因公司同仁舉報原告有違反工作規
21 則等情事需進行討論，但有關被告所稱原告遭舉報之內容部
22 分，卻全未提及任何具體之事實，亦未提供任何之資料或證
23 據供原告檢視，致原告當下根本無從知悉遭舉報事件之具體
24 內容為何，更無從針對遭舉報之內容予以回覆意見或說明，
25 實已剝奪原告應受公平、公正及透明調查程序之權利，原告
26 一再請求被告使原告明確知悉遭舉報事件之內容後始能予以
27 澄清，詎被告全然不採納原告意見，片面認為原告有所稱
28 遭同仁舉報之行為後，即於113年6月17日向原告提出人事懲
29 戒公告，逕將原告解僱，且迄未具體向原告說明其所認定遭
30 舉報事件之原委，由此顯見兩造間並無勞基法第12條第2款
31 及第4款所定之事由存在，亦不符合解僱最後手段性原則。

01 被告逕將原告解僱之舉，顯已違法，兩造間之勞動契約仍有效存在。另原告經常於平日、休息日有延長工時之情形，經
02 原告核算於108年5月5日至113年6月7日間，尚有平日、休息
03 日加班費差額共91萬6,413元（詳如附表所示），原告自得
04 向被告請求。爰依兩造間勞動契約、民法第487條、第235
05 條、234條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1
06 項、第14條第1項、第31條第1項及勞基法第24條、第39條規
07 定，請求被告按月給付薪資並給付加班費等語。
08

09 (三)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自113年6月
10 18日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告16萬8,386
11 元，及各期給付分別自每月6日起至清償日止，按年息5%計
12 算之利息；3.被告應自113年6月18日起至原告復職為止，按
13 月提撥9,000元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
14 人專戶（下稱勞退金專戶）；4.被告應給付原告91萬6,413
15 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
16 算之利息；5.願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)被告身為國際知名酒商，向來提倡理性飲酒並重視公司形
19 象，原告身為資深業務主管，卻屢次於酒後出現脫序情況，
20 不僅有傷害同事行為，更已嚴重破壞公司內部工作氣氛及對
21 外形象，況原告於免職前，業經被告懲以共計2支大過及半
22 年禁酒令，容不斷傳出原告有其他酒後脫序的案件，客觀上
23 已難期待身為雇主之被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其
24 僱傭關係，是被告以原告對同事實施暴行或有重大侮辱、以
25 及多次違反勞動契約或工作規則累積達3支大過及5支小過，
26 並考量原告遭懲處之原因事實均與因飲酒不知節制導致酒醉
27 後之各種脫序行為，顯然已經無法期待原告有改善之可能
28 性，依據勞基法第12條逕予原告免職，乃符合最後手段性無
29 疑，並依勞基法第18條無須給付原告預告期間工資及資遣
30 費。

31 (二)又原告身為資深業務經理，當知悉公司對於加班乙節有一定

01 申請程序，然今原告卻僅提出自己製作之附表，而未能提出
02 其他足以對應並證明有加班事實或必要性之相關證物，並不
03 足以證明原告所為之加班，係依雇主之指示而為，是被告否
04 認有積欠原告加班費之情事，故原告上開之主張均無理由等
05 語置辯。

06 (三)並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利
07 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、原告主張其自101年1月2日起至113年6月17日止任職於被
09 告，最後職稱為「全國日間通路經理」，每月薪資為16萬8,
10 386元；兩造於113年6月27日向社團法人新北市勞資權益維
11 護促進會申請勞資爭議調解，於同年7月9日調解不成立等
12 情，有薪資明細表、調解紀錄在卷可佐（見本院卷一第43至
13 45頁、第59至60頁），復為被告所不爭執，上情自均堪信為
14 真。

15 四、得心證之理由：

16 原告主張被告依勞基法第12條第1項第2、4款為由終止勞動
17 契約為不合法，請求確認兩造間僱傭契約關係存在，並請求
18 被告應給付自113年6月18日起至復職日止之薪資，及按月提
19 繳勞工退休金至原告勞退金專戶，以及給付短少之加班費等
20 情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：(一)被
21 告依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止兩造間之勞動
22 契約，是否合法？(二)原告向被告請求給付短少之加班費91萬
23 6,413元，有無理由？茲分述如下：

24 (一)被告依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止兩造間之勞
25 動契約，是否合法？

26 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
27 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，以及違反勞動契約
28 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基
29 法第12條第1項第2款、第4款定有明文。被告公告之工作規
30 則第七章第6條第2款規定：「員工有下列情形之一者，本公
31 司得不經預告終止契約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代

01 理人或其他工作同仁，實施暴行或有重大侮辱之行為者」

02 （見本院卷二第152頁），核屬被告為統一勞動條件及工作
03 紀律俾使勞工一體遵循之工作規則，勞工知悉後繼續為被告
04 提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生附合契約
05 之效力而得拘束勞雇雙方。又被告於制定上開工作規則後，
06 於109年6月22日召開第5屆第2次勞資會議，決議：「資方根
07 據勞動部規章來修訂公司工作規則，勞資雙方於此次會議針
08 對修改的工作規則內容達成協議並將於勞動局核備後公布公
09 司工作規則於全體員工」，原告並作為勞方代表親自出席
10 （見本院卷二第159頁），且被告曾於109年7月15日、同年8
11 月27日寄發電子郵件予全體員工，要求員工於閱讀工作規則
12 後，勾選投票按鈕「閱讀並確認了解工作規則」，並將工作
13 規則作為該電子郵件之附件（見本院卷二第161至163頁），
14 而為原告閱讀並確認了解工作規則（見本院卷一第249
15 頁）。從而，上開被告制訂之工作規則既經公告，原告知悉
16 後仍繼續為被告提供勞務，即有拘束雙方之效力，而構成勞
17 動契約之一部分，原告自有遵守之義務。

18 2.經查，被告抗辯原告因於108年10月16日凌晨在臉書社群軟
19 體上將主管與員工的私人訊息擷取片面資訊並公開張貼在臉
20 書上，復於108年10月15日晚間在公司業務部群組上以不雅
21 字眼辱罵主管，經被告於108年10月21日記大過2支，此有被
22 告公司108年10月21日人事第108002號人事獎懲公告可佐
23 （見本院卷一第181頁）；又被告收到員工申訴通報原告酒
24 後行為造成他人心生害怕，公共場合上明顯酒醉，並有霸凌
25 之事實發生，被告以原告個人酒後行為嚴重影響公司形象並
26 損害團隊工作氛圍，於112年3月20日決議原告即日起6個月
27 不得於任何公務場合飲用酒精飲品，有被告公司112年3月20
28 日人事第112003號人事獎懲公告可佐（見本院卷一第183
29 頁）；嗣被告於113年6月17日因原告酒後行為，對原告記大
30 過1支、小過5支、警告信2封等事實，業經被告提出108年10
31 月21日、112年3月20日、113年6月17日人事獎懲公告為憑

01 (見本院卷一第181、183、185至187頁)，堪以信實。

02 3.關於108年10月21日人事獎懲公告所載原告在臉書社群軟體
03 上將主管與員工的私人訊息擷取片面資訊並公開張貼在臉書
04 上，以及在公司業務部群組上辱罵主管部分，為原告所不爭
05 執（見本院卷一第223頁），復觀諸原告在公司業務部群組
06 上發言「幹我沒有回你」、「幹來呀，要懲處來呀」、「我
07 欠你喔明天提辭呈」、「幹哩娘，所有怎認我承擔」（見本
08 院卷一第251頁），以及原告在臉書上其與主管之對話（見
09 本院卷一第253頁），足認原告所為已合致勞基法第12條第1
10 項第2款之「對於其他共同工作之勞工有重大侮辱之行為
11 者」、工作規則第11條第2款之「對於本公司其他共同工作
12 之員工，有重大侮辱之行為者」要件，法律效果即為被告得
13 「不經預告終止契約」。又原告上開行為，經核符合被告獎
14 懲政策第4.5.2.1點規定記予「大過」之事由「擾亂團體秩
15 序，煽動是非，影響他人工作情緒」，獎懲政策第4.5.2點
16 並規定：「當員工已經有三支大過紀錄，將送往公司獎懲委
17 員會進行最後的討論及定奪，並取得總經理的核准後施行」
18 （見本院卷一第175頁），是被告於108年10月21日對原告記
19 予大過2支，符合被告之獎懲政策，應屬有據。原告雖稱獎
20 懲政策係於109年6月8日頒佈（見本院卷一第173頁），然依
21 證人即被告公司人力資源經理甲○○證稱：員工的認知是3
22 支大過就予以解僱等語（見本院卷二第252頁），可知被告
23 公司在獎懲政策頒佈前，即有「大過」之懲處，則獎懲政策
24 應係被告獎懲政策之明文化，尚難僅以嗣後始頒佈，而謂被
25 告並無懲處原告「大過」之依據，況依被告之工作規則，原
26 告上開行為已規定構成「對於本公司其他共同工作之員工，
27 有重大侮辱之行為者」得逕予解僱而終止勞動契約，亦與勞
28 基法第12條第1項第4款之規定同，則被告以較為輕微之2支
29 大過懲處原告，難認有何違反工作規則或勞基法相關法規之
30 情事，自屬合法有據。

31 4.關於113年6月17日人事獎懲公告，該公告記載：「公司欲強

01 化職場安全並於113年3月建置吹哨者保護辦法，經113年4月
02 開始面談32位在职員工，回收31位回覆『秉持誠信正直，上
03 述內容無誤，願負法律責任』之文件，遵循吹哨者保護辦法
04 成立調查小組，並有律師提供法律輔導，於113年5月底完成
05 查證，共有3位員工依據『員工獎懲辦法』進行獎懲。案件
06 中有提及原告有(1)讓他人感受到被迫喝酒、(2)欺凌、(3)
07 讓旁人心中生害怕、(4)肢體與心理暴力使他人身體受傷、(5)
08 威脅、(6)三字經斥罵他人、(7)對同事進行肢體暴力的不當
09 行為、(8)對同事抓領子的不當行為，並有拍桌、毀損等的
10 損害公司形象行為、及(9)對計程車司機有不當行為，讓公
11 司形象面臨受損危機。考量原告帶經銷商去法國旅行從113
12 年5月25日至6月7日（端午節6月8日-10日）的出差行程，公
13 司邀約原告於6月12日進行陳述，在保護當事人隱私的前提
14 下，請原告說明上述行為。原告是公司資深的業務主管，年
15 資至今已達12年之久。即使公司在108年10月21日因原告酒
16 後行為不當而記予大過2支，公司仍然抱持給予原告犯錯有
17 機會改善的態度，並無影響公司對原告的績效評核及貢獻度
18 評價，且公司在110年11月17日認定原告是重要人才之一，
19 提供原告並發放100萬留任獎金，完成公司重要任務，原告
20 也如預期表現完成了。我們是酒商，更重視理性飲酒的重要
21 性，始能取得客戶與公司之信賴進行業務行為，倘若無法管
22 理飲酒後的行為並對同仁進行不當行為，對公司環境安全造
23 成嚴重傷害，即使員工的績效表現再好或貢獻度再高，這些
24 傷害行為都是不被允許的。綜上所述，公司決議記予原告共
25 大過1支、小過5支、警告信2封」，可知被告對原告為上開
26 獎懲，係依被告之吹哨者保護辦法、獎懲政策所為。

- 27 5. 依被告之吹哨者保護辦法，涵蓋議題包括侵犯人權、歧視或
28 是騷擾、肢體或言語暴力；舉報步驟為：1. 聯繫人力資源經
29 理或第三方合作機構，2. 初步審查，在7個工作日內，人力
30 資源經理評估並決定是否需要進一步調查，3. 如果需要進一
31 步調查，人力資源經理指派一個調查小組；調查小組應至少

01 有3名成員，其中一名為人力資源經理，擔任小組主席，其
02 餘成員由董事總經理指派；人力資源經理根據上述規則指派
03 相關人員加入調查小組，所有相關人員必須簽署保密協議，
04 除了調查的必要性或公共安全問題外，必須保密直接參與者
05 的姓名和可能導致其識別的其他信息；所有的調查和面談都
06 將根據相關的法律和原則，對所有參與方進行獨立、公平和
07 無偏見的方式進行。案件的詳細資訊、舉報人身份和報告中
08 提到的任何其他人士身份，在調查期間和結束都將保密，僅限
09 於需要知道的原則下分享。當調查完成時，調查小組需要依
10 照詳細的調查結果以及可能的後續發展/處罰達成最終共
11 識，進行投票。經過投票後，應向舉報者和相關的涉及人士
12 宣布結果以及後續行動，人力資源經理係留決定是否有必要
13 向公眾宣布的權力。所有舉報都是保密進行。舉報的相關資
14 訊只會根據嚴格的需要知道原則下分享給特定的人。除非法
15 律公權力要求或涉及重要的公共利益，相關資訊才會對外透
16 露。原則上，調查小組有義務通知被舉報人收到了一份對
17 他/她的投訴，但吹哨者的身份不會被披露。吹哨者可以通
18 過保持謹慎，不與同事或其他人討論舉報內容來維持保密性
19 （見本院卷一第257至267頁）。

20 6. 證人甲○○於本院證稱：112年7月有收到1位員工要離職，
21 我有做離職面談，聽取員工的想法，當時員工聲淚俱下的說
22 公司不安全，但是沒有具體的人、事、物，有說受到霸凌，
23 不論我怎麼引導都不願意說具體的狀況，面談過程歷經2、3
24 小時，後續我將這件事情報告董事總經理，他指示先將該員
25 工的離職程序走完，因為擔心離職員工的情緒，公司決定展
26 開關心的訪談，由我對業務部門的同仁進行訪談，因為沒有
27 相關的資訊，所以第一次的訪談一開始我都是說「有人舉報
28 公司是不安全的，我身為HR，希望能讓我瞭解那些是可以改
29 善公司不安全的地方」，第一次訪談後，我有具體收到事件
30 的發生，我有跟董事總經理報告，作成紀錄，我們有和英國
31 的母公司HR、法務人員討論，作成吹哨者保護辦法，113年3

01 月發布，之後我展開第二次的正式面談，第二次面談是將第
02 一次面談人員再進行一對一說明，我告知他們這次訪談會作
03 成會議紀錄，會後會和他們確認文字內容是否屬實，以及那
04 些地方需要遮隱，並註明要負擔的法律責任，訪談結束後負
05 責人、調查小組跟我會看到這份文件。第一次訪談沒有作成
06 會議記錄，第二次訪談也是我一對一訪談，訪談過程調查小
07 組沒有參與，只有看到我制作的文件。調查小組加我總共3
08 位，不屬於業務部門，2個女生、1個男生，是由董事總經理
09 指派的，標準為參考年資、男女比例、部門，我有提人選給
10 董事總經理，由董事總經理勾選後，我和小組成員先說明有
11 這個調查的事件，也有告知成員的主管說會花時間在這上
12 面，告知完成員後，我們有召開會議，總經理告知所有成員
13 對於調查過程要保密，中立看待，如果有不法的狀況，務必
14 讓我知道。我是先進行訪談，後來才成立調查小組，我可以
15 清楚明辨這些人是否為案件的當事人或證人。總經理有提到
16 如果小組成員有需要外部資源，包含律師，公司都會予以協
17 助。當時我和員工面談時，我承諾訪談資料只會給董事總經
18 理、調查小組的成員閱覽，如果之後進行訴訟，也是會將個
19 人資料遮隱。調查小組成員看到的員工陳述內容是有遮隱
20 的，董事總經理的沒有遮隱，當時我有將員工的電子郵件作
21 成EXCEL檔。我們是在第二次面談後成立調查小組，我有跟
22 小組成員說如果需要確認細節，可以透過我向員工確認，後
23 續小組成員並沒有要再向員工確認內容，我是面談員工的唯
24 一窗口，為了創造環境讓員工可以暢所欲言，也為了保護員
25 工隱私，所有的面談都是一對一的方式進行，如果有第三方
26 在，可能有所顧忌，無法知道員工真正的想法，面談的過程
27 中，有些人是生氣的、哭泣的，一對一的空間讓我可以關懷
28 並且傾聽。總共面談32員工，基本每個部門都邀請2個以
29 上，但有些可能因為請假，我只訪談到1個，業務部門幾乎
30 全部都覆蓋到，公司滿編57位員工，現在是53位，當時也差
31 不多這個數字。面談時，我會和員工說明上次面談完的公司

01 相關處理，有製作吹哨者辦法、諮詢律師等等，並告知這次
02 的程序及流程，請員工再次描述上次的內容，或是員工有無
03 補充，遮隱的部分，會議記錄都是當下電腦投影制作，給員
04 工看過，會議結束後，我會用電子郵件讓員工確認等語（見
05 本院卷二第241至245頁），復觀諸甲○○與調查小組成員、
06 董事總經理間之電子郵件、調查小組之書面報告以及甲○○
07 與各員工間之電子郵件（見本院卷一第269至275頁、卷二第
08 165至189頁），可知被告公司確實已依吹哨者保護辦法由人
09 力資源經理評估進行調查，由董事總經理指派調查小組，由
10 人力資源經理與各該員工面談後作成紀錄，調查小組並於審
11 閱調查後進行投票，依獎懲政策作出決議。

12 7.再細繹113年6月7日人事獎懲公告、調查小組之書面報告及
13 甲○○與各員工間之電子郵件，可知被告公司其他員工有指
14 述原告有多次不當言語、肢體暴力行為，造成同仁之肢體、
15 心理受傷結果：

16 (1)讓他人感受到被迫喝酒：公司春酒時，原告對員工CA說「我
17 喝你也得喝」，而有疑似強迫喝酒之行為。

18 (2)欺凌：公司春酒時，原告問了員工CF調酒的內容約2至3次，
19 CF也依序回答2至3次，因為原告口氣是很盧的，CF知道原告
20 醉了，CF的感受是原告是來亂的，是找事的，不是第一次，
21 很不舒服地只想遠離原告。

22 (3)讓旁人心生害怕：公司春酒時，原告持續詢問員工CF調酒的
23 內容，酒後語氣、行為讓旁人感受到害怕、心生恐懼。

24 (4)肢體與心理暴力使他人身體受傷：員工旅遊時，CJ是女性，
25 CJ被CAH和原告推下去游泳池，CA嘗試要救CJ，過程中CA與C
26 J一起落水，CA很生氣，身體有擦傷瘀青，身上貴重物品也
27 跟著進到游泳池。

28 (5)威脅：員工旅遊時，員工CC跟其他兩位資深主管同房，CC有
29 禮讓是否讓資深主管去較好的空間，後來是用猜拳決定，CC
30 獲得較好的空間，後來原告去敲門，帶著酒意對CC說「憑什
31 麼那麼爽、憑什麼睡大間的」，後來CC收拾行李離開房間。

01 (6)三字經斥罵他人：員工旅遊時，原告談話中突然生氣，對員
02 工CQ罵三字經。

03 (7)對同事進行肢體暴力的不當行為：員工CC向原告轉達主管指
04 令回到包廂，原告看了一眼CC後，用手掌貼上CC的臉，施力
05 將CC往後推，CC後仰撞在牆壁上，CC覺得當下很難堪，因為
06 現場很多代理商在。

07 (8)對同事抓領子的不當行為，並有拍桌、毀損等的損害公司形
08 象行為：員工CG從桃園趕上來台北協助原告處理場地，原告
09 抓CG領子、拍桌，掀酒桌沒有成功後，開始撥亂桌面，買單
10 時，原告並未買單。證人甲○○並證述：原告打破杯子需要
11 賠償費用，原告說「我喝酒沒有買過單」，後來賠償費用是
12 員工CG、CC賠償的，員工CG隔天有收到原告的道歉簡訊，有
13 保存下來，員工CG有傳給我，我有給調查小組看等語（見本
14 院卷二第247頁），並有原告提出簡訊截圖可佐（見本院卷
15 二第275頁）。

16 (9)對計程車司機有不當行為，讓公司形象面臨受損危機：員工
17 CV搭載原告，原告坐在副駕後醉了先小睡，突然清醒後，用
18 左手撥了計程車司機臉頰說「不是走這裡」，司機回覆：
19 「做計程車司機的，不是要給你糟蹋」，原告還是用手繼續
20 拍，CV開始擋著原告，原告沒有意識在副駕駛上。

21 綜上均足認原告上開行為所為已該當獎懲政策中第4.5.1.2
22 點「行為不檢經告誡仍不悔改者」、第4.5.2.1點「擾亂團
23 體秩序，煽動是非，影響他人工作情緒」等要件，並符合工
24 作規則第七章第6條第2款規定：「對於其他工作同仁，實施
25 暴行或有重大侮辱之行為者」之事由，縱各該規範所定懲戒
26 效果不一，惟被告公司調查小組之書面報告，調查小組經過
27 投票後，考量是否符合公司文化、證人是否為親眼或親耳見
28 聞、員工感受為何等因素，並各自闡述對此事件的看法、比
29 對是何種不法侵害的描述、對此事的建議，最終投票表決，
30 總共記予原告共大過1支、小過5支、警告信2封，應係依個
31 案具體事實認定情節重大與否，予以不同程度之懲處，核屬

01 有據。綜合108年10月21日人事獎懲公告，原告已記滿3支大
02 過，依獎懲辦法第4.5.2點，由董事總經理核准後（見本院
03 卷一第191至195頁）予以解僱，於法並無不合。

04 8.再按勞動基準法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固
05 應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代
06 理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞
07 工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所
08 受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切
09 情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重
10 影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第
11 1631號判決要旨參照）。又判斷是否符合勞基法第12條第1
12 項第4款規定「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態
13 樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危
14 險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係
15 之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性
16 解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響
17 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
18 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
19 續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重
20 大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110年
21 度台上字第2046號判決意旨參照）。查被告於113年6月17日
22 終止本件勞動契約前，原告屢次出現酒後之不當行為，被告
23 於108年10月21日、112年3月20日作出懲處時，亦有給予原
24 告多次機會，勸誡原告對於酒後行為之管理，足徵被告抗辯
25 曾多次勸導原告陳畹芷，已有考量解僱最後手段性原則之
26 情，要屬可信。然原告仍持續在酒後出現不當行為，甚至有
27 對同事進行肢體暴力、言語威脅之不當行為，對於被告而
28 言，殊難再信任原告得在不危害其他同仁之身心健康下繼續
29 提供勞務，客觀上難以期待被告採用解僱以外之懲處手段而
30 繼續渠等僱傭關係，故應認被告已遵守解僱最後手段性原
31 則，並達「情節重大」之懲戒性解僱程度，被告為維持其對

01 事業的控制權及企業秩序之必要，自得依勞基法第12條第1
02 項第2款、第4款規定不經預告終止勞動契約。

03 9.原告雖主張113年6月17日所為調查程序不合法，除甲○○
04 外，調查小組成員並無直接與員工訪談，亦未調查其他證
05 據，未給予原告陳述意見機會云云，惟查，甲○○在開啟第
06 二次面談並作出面談紀錄之前，已有第一次面談進行員工關
07 懷、內部調查，而第二次面談前並有告知員工將隱匿資料，
08 在訪談後以電子郵件方式向各該員工確認面談紀錄記載無誤
09 （見本院卷二第171至189頁），亦有告知調查小組成員可以
10 透過甲○○向員工確認，而依被告之吹哨者保護辦法，並未
11 嚴格規定調查小組成員均須親自參與面談過程，亦未規定調
12 查小組應給予案件當事人對質程序，反而係著重強調調查小
13 組成員應對於案件中其他人之身份保密、遵守保密義務、簽
14 署保密協議（見本院卷一第261至265頁），是綜合調查小組
15 交由調查官即甲○○訪談公司之32名員工（含原告本人），
16 於訪談後將受訪者之陳述整理為文字，並寄發電子郵件予受
17 訪者，並以「謝謝今天的時間，這是我們今天確認的內容，
18 如果沒有問題，請回覆我OK。再次提醒以下內容務必確認無
19 誤，秉持誠信正直，願負法律責任」等語，經受訪者確認回
20 覆後，始將該訪談紀錄納入調查結果之討論，調查小組再根
21 據所有訪談紀錄整理出特定事件及其所涉人物，並綜合考量
22 當事人、旁觀者之口頭陳述、實質證據、該事件對公司所造
23 成之影響（如是否有損公司形象）等因素，投票決議最終懲
24 處之方式，最後由甲○○將結果告知被懲處人，並發起會議
25 邀約詢問被懲處人是否有對公司有不安全之言語上或肢體上
26 行為（見本院卷二第255頁）等情觀之，足見被告乃經審慎
27 考量並充分討論後，對原告之行為進行調查、予以懲處，難
28 認其程序有何瑕疵可言，被告以各該員工均為匿名訪談而認
29 調查有所瑕疵云云，亦不可採。

30 10.另勞基法第12條第2項所定「知悉其情形」，係指對勞工違
31 反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保

01 障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程
02 序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始
03 起算（最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。
04 被告之調查小組面談完最後一位員工後，於113年5月22日將
05 上開調查過程製成完整記錄送請總經理查照（見本院卷一第
06 273頁），並於113年6月17日通知原告終止勞動契約，依據
07 前開實務見解，並未逾越30日之除斥期間，被告之解僱當屬
08 合法有效，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無
09 據。兩造間自113年6月17日起合法終止契約、已無勞動關係
10 存在，兩造間之勞雇權利義務關係自己消滅，則原告據以請
11 求被告給付自該日起之薪資及提繳勞工退休金至原告勞退專
12 戶，皆無理由。

13 (二)原告向被告請求給付短少之加班費91萬6,413元，有無理
14 由？

- 15 1.按勞動基準法第24條固明定雇主延長勞工工作時間者，應給
16 付延長工作時間之工資，然此規定之適用，係以雇主有使勞
17 工在正常工作時間以外工作之必要而延長其工作時間為要
18 件。是以，勞工所提出之加班計算清單僅係就其工作時間予
19 以登載，自形式觀之，僅足證明勞工有於正常工作時間以外
20 工作之情事，尚不足據以證明勞工所為之加班，係依雇主之
21 指示而為，即難認有前開規定之適用。
- 22 2.兩造均不爭執原告正常之工作時間為每週一至週五之10時至
23 19時（12時30分至13時30分為午休時間），週六及週日休
24 假。原告主張其於附表所示之加班時間、加班事由及地點延
25 長工時，雖提出公司卡消費帳單即刷卡證明、活動照片、活
26 動影片、乘車對帳單、行程表等件為證（見本院卷一第61至
27 109頁、卷二第21至63頁）。然依被告提出之勞資會議紀
28 錄，記載公司不鼓勵員工加班，如有加班的情況，可以以補
29 假的方式處理（見本院卷一第293頁），又原告為資深業務
30 經理，亦曾於108年間以主管身份為所屬員工簽核加班補休
31 申請書（見本院卷一第197至201頁），則原告主張其有加班

01 事實卻未申請加班補休，即有疑義。參以被告為酒商，原告
02 代表或配合出席公司、廠商舉辦之拍賣會、感恩餐會、新品
03 發表會、餐敘或春酒等活動，是否為被告強制參加，亦未見
04 原告提出證明。復觀諸被告提出之電子郵件記載「活動屬於
05 自願參加」、「雖然活動是在下班後舉行，但因為不是工作
06 性質，所以不能申請加班」（見本院卷一第283至291頁），
07 可知被告之活動確有非強制參加者，則原告主張公司要求強
08 制參與客戶、廠商之活動等語，即難憑採。

09 3.參諸原告所提之附表，原告主張之加班事由，多為參加客戶
10 或廠商之活動、聚餐，而有飲酒之需求，性質上似多為社交
11 性質，則此部分是否屬於勞務給付之範疇，即有未明。是被
12 告抗辯其並無明文規定哪些活動係強制參與，而有賴於業務
13 初步自行判斷，倘認為該活動係其職務範圍而必須出席者，
14 應事先檢附證明文件並填具加班申請單等語，應屬有據。觀
15 諸原告先前申請加班之單據，備註欄明載「加班申請需事
16 先得直屬主管及部門主管並繳交至HR方可開始加班」，原告
17 亦有多次申請加班補休之紀錄，並有檢附活動邀請函（見本
18 院卷二第191至203頁、第297頁），可知上開聚餐活動如屬
19 加班性質，員工可提出加班申請單向被告主張，惟原告並未
20 就附表部分提出加班申請，即難認附表所載聚餐活動即為兩
21 造間合意延長工時之職務性質。另原告出差部分，依原告提
22 出出差行程單，出差行程包括國外旅遊景點旅遊、觀光農場
23 參觀、按摩、參加遊艇派對、演藝秀、手工藝品DIY、山上
24 健行、冰雪體驗、遊船、市區觀光、泡湯、環湖單車等，顯
25 然多數時間係旅遊、觀光體驗之性質，實難認此係單純勞務
26 提供之性質。原告據此主張為兩造間合意延長工時，尚非可
27 採。

28 4.又原告以使用公司卡後向被告申請核銷費用之相關資料主張
29 有加班之事實，然被告考量原告身為業務人員且為管理階
30 層，為拓展業務及維繫客戶，提供公司卡予原告使用，供原
31 告核銷，應屬合理，核銷相關資料僅能證明該公司卡持卡人

01 於一定時間、地點有支出消費行為，尚難執此認定原告以公
02 司卡消費，即屬加班之勞務提供，尚無從據此推論係被告指
03 示或同意原告加班。準此，附表所示之時間、地點難認係原
04 告提出勞務給付，尚非屬兩造間合意延長工時之範疇，原告
05 主張被告應給付短少之加班費91萬6,413元，難認有據。

06 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、民法第487條、第235
07 條、234條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第
08 1項及勞基法第24條、第39條規定，請求確認兩造間僱傭關
09 係存在；被告應自113年6月18日起至原告復職日止，按月於
10 每月5日給付原告16萬8,386元，及各期給付分別自每月6日
11 起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應自113年6月1
12 8日起至原告復職為止，按月提撥9,000元至原告於勞動部勞
13 工保險局之勞退金專戶；被告應給付原告91萬6,413元，及
14 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
15 息，皆無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其所為假執
16 行之聲請即失所附麗，爰一併駁回之。

17 五、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，經
18 審酌之後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
19 明。

20 六、訴訟費用負擔依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 114 年 7 月 22 日
22 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

23 以上正本係照原本作成。

24 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。如
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 7 月 22 日
27 書 記 官 林 政 彬