

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第54號

原告 朱紘緯

訴訟代理人 陳又寧律師

複代理人 蔡嘉晏律師

陳亞暄律師

被告 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 馮天麟

訴訟代理人 陳金泉律師

複代理人 徐榕逸律師

訴訟代理人 葛百玲律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣士林地方法院移送前來（114 年度重勞訴字第13號），本院於民國115 年6月26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、程序方面

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在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張其原受僱於被告，被告竟於民國11

01 4 年3 月11日以違反勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終
02 止契約，但不僅與事實不合，亦逾除斥期間30日，故請求確
03 認兩造僱傭關係存在等乙節，則經被告以伊解僱並無違法、
04 逾除斥期間等情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭
05 執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之
06 ，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘
07 明。

08 貳、實體方面

09 一、原告主張：

10 (一)緣原告（英文名：Kevin Chu ）自93年7 月12日至97年1 月
11 18日期間受僱於被告後一度離職，自99年2 月1 日起再度復
12 職，歷任製程工程師、LCD 光學膜製造技術開發資深工程師
13 、精實六標準差黑帶教練、工業膠帶生產製造經理、工業膠
14 帶價值流供應鏈經理、觀音廠EHS 經理，最終任職於被告環
15 境安全衛生部門（下稱EHS 部門）任臺灣EHS 資深經理（即
16 EHS 《Environment , Health , and Safety 》Country
17 Leader , Senior Manager ）在被告楊梅廠區（下稱系爭廠
18 區）履行職務，每月25日領取月薪新臺幣（下未標明幣別者
19 同）26萬8,473 元，且參與被告年度利潤獎金計畫（即
20 Annual Incentive Plan ，下稱AIP 計畫），該計畫係將每
21 月原應領薪資比例9.1%相當於2 萬6,876 元持續投入至隔年
22 2 月25日視前一年度績效調升發放，至少有12個月共32萬2,
23 521 元（如114 年2 月領得40萬7,723 元）；另原告勞工退
24 休金投保等級15萬元，被告每月提繳8%即1 萬2,000 元至原
25 告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專
26 戶），並按月提撥（含勞工退休金投保等級3%之相對提撥、
27 本薪扣除勞工退休金投保等級金額後8%之超額提撥）中國信
28 託福儲金共1 萬3,978 元至被告設於中國信託商業銀行股份
29 有限公司（下稱中信商銀）帳號000000000000號受託信託財
30 產專戶（下稱被告信託專戶）作為原告日後退休之保障（下
31 稱系爭契約）。又上開AIP 計畫獎金、超額提撥與相對提撥

01 應全屬原告任職期間經常性可獲得之勞動對價，而為工資之
02 一環。

03 (二)原告任職期間均盡心盡力，詎114年2月農曆春節後，被告
04 突詢問、調查112年、113年間系爭廠區發生之含外包廠商
05 訪客在系爭廠區大門拐腳、外包廠商未經允許攀爬至天花板
06 勘查、廠內大型膠帶捲掉落等在內之數起低風險事件（下合
07 稱系爭事件），復於114年3月11日上午忽要求原告出席法
08 務部門、人資部門召集之會議，口頭告知因其隱匿系爭廠區
09 數起安全事件，故依勞動基準法第12條第1項第4款規定當
10 日逕終止系爭契約，並提出終止僱傭通知予原告。惟原告任
11 職EHS部門期間，倘知悉事故發生均會積極與相關單位進行
12 調查、研議改善方案，並會輔導事故單位登錄於3M全球事故
13 管理系統（World wide Incident Management System，簡
14 稱WIMS，又稱EHS360系統，下稱系爭系統）。系爭事件或所
15 涉人員與被告無涉、非在被告產線內發生而屬低風險之「虛
16 驚事件」，又牽涉多部門且未生損害、難以判斷由何部門進
17 行登錄而漏未追蹤確認，抑或屬設備故障而非牽涉人身安全
18 之應登錄事故，致其疏未留意輔導各部門登錄，然其記憶中
19 就系爭事件均已追蹤、協調各部門改善，登錄系爭系統亦不
20 影響原告績效表現，其毫無刻意隱匿或要求EHS部門人員不
21 得通報之動機，復未造成被告實質損害，難謂情節重大，非
22 不能以較輕緩手段予以懲戒，被告終止系爭契約完全抹煞原
23 告工作權及年資利益，於法自有未合；另系爭事件發生時點
24 距114年3月11日均逾1年以上，或有逾30日除斥期間之情
25 事。承此，系爭契約法律關係應繼續存在，原告當得請求被
26 告自114年3月12日起至原告復職日前一日止，按月於每月
27 25日以前給付26萬8,473元，並於每年2月25日以前給付32
28 萬2,521元，另按月提繳1萬2,000元至原告勞退專戶，及
29 按月提繳1萬3,978元至被告信託專戶。惟經申請勞資爭議
30 調解後卻調解不成立，其僅能提起本件訴訟。

31 (三)落快t爭契約之法律關係、被告3M Taiwan 新制優惠退休金

辦法（下稱優退辦法）等約定，勞動基準法第22條第2項，民法第487條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
1.確認原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應自114年3月12日起至原告復職之前一日止，按月於每月25日以前給付原告26萬8,473元，及自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；3.被告應自114年3月12日起至原告復職之前一日止，於每年2月25日以前給付原告32萬2,521元，暨自各期應給付翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；4.被告應自114年3月12日起至原告復職之前一日止，按月提繳1萬2,000元至原告勞退專戶；5.被告應自114年3月12日起至原告復職之前一日止，按月提繳1萬3,978元至被告信託專戶；6.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)緣被告係美國3M集團（下稱3M集團）在我國設立、經營之僑外資企業，向來恪遵更優於我國勞動法令對待所屬員工（如每月提繳8%勞工退休金，且逾15萬元提繳上限部分金額另提撥退休金等），並遵循集團政策以誠信、公正及嚴謹為行為規範準則。原告自99年2月1日至114年3月11日受僱於被告，原任資深製程工程師，嗣屢經升遷，於系爭契約終止前以月薪26萬4,873元擔任系爭廠區「環安衛資深經理」即系爭廠區EHS部門團隊主管（Yangmei Site EHS Leader），被告並月提撥勞工退休金1萬2,000元至原告勞退專戶，更依優退辦法再為超額提撥與相對提撥。原告除上述職務外，乃3M集團臺灣區環境職業安全衛生（即EHS）職能最高主管（即Taiwan EHS Leader），並為我國職業安全衛生法（下稱職安法）施行細則第33條第1款之職業安全衛生業務主管、職業安全衛生管理辦法（下稱職安辦法）第3之1條甲種職業安全衛生業務主管，更為被告依職安辦法第86條報備之職業安全衛生人員，負責綜理系爭廠區EHS相關業務，並代理、管理EHS團隊遵守被告及3M集團之專業與品質標準，更需

符合職安法規標準及被告頒佈之各項準則及要求，是其須時刻警覺、通報並調查系爭廠區內發生之各項職業安全衛生事件，此乃被告僱用原告之主要目的。又被告為確保所屬人員理解EHS 與事故通報重要性，要求員工均應參與事故調查訓練，並為防止災害發生或再次發生，須調查職業傷害、疾病、無傷害事件、虛驚事件與潛在危害事件，是系爭廠區含EHS 部門等所有人員於發生傷害事件與意外事故（含虛驚、洩露、火災、爆炸與財產損失等）時，須事發8 小時內層層通報且依內部程序登錄在系爭系統，並於48小時內啟動調查、處理及後續改善，EHS 人員更應於調查後製作6-Blocker 報告登載於系爭系統，不容許任何隱匿情事，也無得依事件類型為選擇性通報之權限，以維護我國職安法課與雇主之義務。詎原告於其任EHS 主管期間之111 年至113 年，竟指示、隱匿在系爭廠區發生之多起事故而未通報於系爭系統，迨114 年1 月間3M集團接獲匿名舉報（嗣得知為訴外人即被告斯時駐廠護理師楊世君《英文名：Emily Yang》），於同年2 月14日委派訴外人即亞太地區調查員Dickens Wong（中文名：黃偉雄，下逕稱黃偉雄）、Ronald Kwan（中文名：關越明，下逕稱關越明）等人組成調查團隊至系爭廠區調查，發現共有5 起事件未於識別後48小時內紀錄在系爭系統上，依序如下：

- 1.111 年間某日系爭廠區鍾姓員工在產線內扭傷腳踝受傷之腳部傷害事故，屬職業傷害事件，原告卻指示楊世君不在Medgate 系統、系爭系統記錄通報，自身也未在系爭系統通報。
- 2.112 年5 月11日朱姓員工進行維護工作時因暈眩倒下，頭部撞到機器發生腫脹、流血之頭部傷害事故，屬職業傷害事件，本在臺北辦公室工作之楊世君被召回提供醫療後，原告卻指示彼不在Medgate 系統、系爭系統記錄通報，自身也未在系爭系統通報。
- 3.112 年8 月3 日維修團隊外包廠商於維修中逾越批准之工作區域，險從高處墜下之險墜落事故，屬嚴重職場安全之虛驚

01 事件（即可能具有潛在危害並會造成人員傷害、財產損失或
02 資源損失，但本次倖免於難），原告卻指示訴外人即被告斯
03 時EHS 工程師許弘杰（英文名：Vincent Hsu，現更名為許
04 宸碩，下逕稱許弘杰）不予記錄、在系爭系統通報，自身也
05 未在系爭系統通報。

06 4.113 年5 月22日大型膠帶產線一側軸承斷裂，使膠帶滾落、
07 掉下之設備損害、掉落事故，屬虛驚事件，原告卻未在系爭
08 系統記錄、通報，也未指示EHS 部門同仁通報。

09 5.113 年11月27日某承包商訪客在系爭廠區工廠大門前扭傷腳
10 踝之腳部傷害事故，屬虛驚事件，原告卻未在系爭系統記錄
11 、通報，也未指示EHS 部門同仁通報。

12 (二)調查團隊於114 年2 月19日調查完畢出具調查報告予3M集團
13 亞洲區領導團隊而使被告得知上情，確認系爭廠區集體隱瞞
14 共6 件應通報未通報事件，原告即涉及其中5 件，其乃EHS
15 部門最高主管，卻未記錄通報系爭事件，甚指示同仁不予通
16 報而隱匿之（下合稱系爭行為），非單一事件更係刻意違犯
17 ，使系爭廠區暴露於職業安全衛生風險中，令被告陷於無法
18 預見之重大風險（如屬職業災害，若日後遭請求職災補償、
19 賠償責任將難以釐清相關責任，也無法瞭解或精進設備預防
20 ，更無法達成職安法要求設置職業安全衛生管理系統之目的
21 ）；且原告受調查時多以「忘記了」試圖推諉責任，嚴重違
22 反3M集團內部規定及行為準則，諸如被告之被證3 安全與健
23 康政策（下稱安健政策）、被證4 工作場所環境健康和安
24 全準則（下稱環境安全準則）、被證5 潛在及異常事件通報暨
25 調查作業指導書（下稱作業指導書）內容第2.1.1 條內部程
26 序第1 項與第2.1.1.1 條等規定（詳本院卷一第247 頁至第
27 248 頁所載），對被告及所營事業造成相當危險，難僅以減
28 薪、記過等方式促使原告履行其契約與法定職責，其悖於EH
29 S 部門主管基本適格、違反忠實義務情節重大，遂於30日除
30 斥期間內之114 年3 月11日召開懲戒委員會後，以口頭及書
31 面依勞動基準法第12條第1 項第4 款通知原告終止系爭契約

，再分別依勞動基準法第11條第5款資遣訴外人即生產部門主管郭書豪（英文名：Victor Kuo）、謝其斌，廠務部門主管陳曉寰、原告下屬EHS工程師許弘杰，及駐廠護理師楊世君，要無不當之處。

(三)縱系爭契約繼續存在，AIP計畫獎金與每年營運績效有關，須考量業務營收、稅前利潤、現金流量，並對比該年度財務計畫達成率，並以「總加權平均目標AIP金額」×「公司業務績效係數」×「個人績效乘數」計算而不具勞務對價性，乃被告基於激勵目的發給數額不特定之獎金，亦可能因個人績效不佳或就業狀況變更不予發給，要非工資一部；況「總加權平均目標AIP金額」乃依員工當年度本薪金額為計算基礎而非自本薪中抽取部分金額加入，此自原告薪資明細表即悉，要無按年給付32萬2,521元之理。另逾勞退條例規定6%以外2%部分之優惠提繳，應屬福利措施而非原告工資一部，再超額提撥係被告針對員工法定勞退投保級距上限（15萬元）外薪資金額再提撥8%至被告信託帳戶，相對提撥則係被告針對員工自提勞工退休金金額再提撥50%至被告信託帳戶，合稱優退離職金，由中信商銀以基金方式代管並於員工離職、退休時進行結算匯入員工薪資帳戶，全屬被告除勞退條例以外單方面對在職人員提供之福利措施，同非工資範疇，原告此部分請求自屬無由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷一第401頁至第403頁，並依判決格式修正或刪減文句）

(一)原告自93年7月12日至97年1月17日、99年2月1日起受僱於被告（即系爭契約），並簽署聘僱合約書（下稱系爭合約書）；其於114年3月11日遭被告終止系爭契約時擔任臺灣EHS資深經理（管理被告系爭廠區、臺南廠、大園庫房與臺灣辦公室）即3M集團臺灣區環境職業安全衛生職能最高主管、月薪26萬8,473元（至有無另有月薪9.1%轉為年度激勵薪

01 酬計畫《即AIP 計畫》，則為兩造爭執）於當月25日以前發
02 放，被告每月並為原告提繳1 萬2,000 元（含雇主法定提撥
03 6%、雇主優惠提撥2%）至原告勞退專戶。

04 (二)依被告3M Taiwan 退職相關所得及其他常見問題說明（法定
05 解僱）文件（下稱退職相關文件）、優退辦法，被告會另就
06 本薪扣除月勞退投保金額後超額提繳8%、月勞退投保金額依
07 員工自行提撥金額半數予以相對提繳至被告信託專戶作為原
08 告中國信託福儲金。

09 (三)依被證12被告系統所載，原告自105 年10月1 日起開始擔任
10 EHS 經理，於108 年6 月10日完成甲種職業安全衛生業務主
11 管安全衛生教育訓練，且系爭契約終止前屬被告依職安辦法
12 第86條報備之職業安全衛生人員。

13 (四)兩造於111 年11月21日簽署優惠結清舊制年資協議書，約定
14 被告優於我國勞動法令承認原告93年7 月12日至94年6 月30
15 日、94年7 月1 日至97年1 月18日、99年2 月1 日起之工作
16 年資。

17 (五)被告於114 年3 月11日以原告違反勞動基準法第12條第1 項
18 第4 款規定，交付終止僱傭通知予原告終止系爭契約。

19 (六)原告於114 年3 月13日寄送寶山郵局存證號碼18號郵局存證
20 信函予被告，並於翌（14）日送達。

21 (七)兩造於114 年4 月8 日經桃園市政府勞資爭議調解不成立。

22 四、原告另主張被告依勞動基準法第12條第1 項第4 款終止不合
23 法，系爭契約仍繼續存在，其除得請求被告給付每月薪資、
24 提繳勞工退休金外，另得請求每年2 月底AIP 計畫金額、相
25 對提撥及超額提撥等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。
26 是以，本件爭點厥為：(一)兩造間系爭契約是否仍繼續存在？
27 1.原告是否有如被告答辯下列行為，而違反安健政策、環境
28 安全準則、作業指導書4.content 第1 條權責、第2.1.1 條
29 內部程序第1 項約定（如本院卷一第247 頁至第248 頁所載
30 ）：①111 年間某日廠區員工腳部傷害事故，屬職業傷害事
31 件，卻指示楊世君不在Medgate 系統、系爭系統記錄通報，

01 自身也未在系爭系統通報。②112 年5 月11日員工頭部傷害
02 事故，屬職業傷害事件，卻指示楊世君不在Medgate 系統、
03 系爭系統記錄通報，自身也未在系爭系統通報。③112 年8
04 月3 日外包廠商險墜落事故，屬虛驚事件，卻指示許弘杰不
05 予記錄、於系爭系統通報，自身也未在系爭系統通報。④11
06 3 年5 月22日設備損害、掉落事故，屬虛驚事件，原告卻未
07 在系爭系統記錄、通報，也未指示EHS 部門同仁通報。⑤11
08 3 年11月27日訪客腳部傷害事故，屬虛驚事件，原告卻未在
09 系爭系統記錄通報，也未指示EHS 部門同仁通報。2.承上，
10 縱有違反該等規範，是否已達情節重大，且符合解雇最後手
11 段性原則？3.被告為不爭執事實(五)終止系爭契約之意思表示
12 ，是否已逾30日除斥期間？除斥期間應自何時起算？(二)原告
13 依系爭契約之法律關係、勞動基準法第22條第2 項與民法第
14 487 條前段等規定，請求被告自114 年3 月12日起至原告復
15 職前一日止，按月於每月25日以前給付原告26萬8,473 元及
16 法定遲延利息，有無理由？(三)原告依系爭契約之法律關係，
17 勞動基準法第22條第2 項與民法第487 條前段等規定，請求
18 被告自114 年3 月12日起至原告復職前一日止，於每年2 月
19 以前給付原告32萬2,521 元及法定遲延利息，有無理由？AI
20 P 計畫之給付要件為何？是否屬於工資之一部或為恩惠性給
21 與？(四)原告依勞退條例第6 條第1 項、第31條第1 項規定，
22 請求被告自114 年3 月12日起至原告復職前一日止，按月提
23 繳1 萬2,000 元至原告勞退專戶，有無理由？(五)原告依系爭
24 契約之法律關係、優退辦法，請求被告應自114 年3 月12日
25 起至原告復職前一日止，按月提繳1 萬3,978 元至被告信託
26 專戶，有無理由？被告除依勞退條例規定以外為含原告在內
27 員工提繳至被告信託專戶金額，是否為工資之一部，或為被
28 告給予之優惠福利措施之恩惠性給與？（見本院卷一第403
29 頁至第404 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順
30 序內容）茲分述如下：

31 (一)按勞動基準法第12條第1 項第4 款規定「違反勞動契約或工

01 作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。縱上訴
02 人違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始
03 得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上
04 應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採
05 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他
06 懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自
07 不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態
08 樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生
09 之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久
10 暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素，非以雇主曾否
11 加以告誡或懲處為斷（最高法院112 年度台上字第1099號、
12 110 年度台上字第2913號、104 年度台上字第218 號判決要
13 旨參照）。且倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響
14 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
15 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
16 續其僱傭關係者，即難認不符上開勞動基準法規定之「情節
17 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到
18 懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111 年
19 度台上字第697 號、110 年度台上字第2046號、109 年度台
20 上字第2385號判決要旨參照）。

21 (二)原告確有如被告所稱系爭行為，違反被告安健政策、環境安
22 全準則、作業指導書相關規範，情節重大，且被告為終止意
23 思表示未逾30日除斥期間：

24 1.依系爭合約書第1 條第4 項、第5 條第2 項與第5 項等約定
25 （見本院卷一第133 頁至第138 頁），原告於系爭契約存續
26 期間，應隨時依被告所指定者之合理指示提供服務並承擔責
27 任，且於執行職務時應充分知悉並遵守適用之相關法令為被
28 告追求最大利益，更應十足瞭解並同意遵守系爭合約書、被
29 告頒佈之員工工作規則及一切公告之政策、辦法及規章（且
30 系爭合約書、員工工作規則及被告公告之政策、辦法及規章
31 均視為系爭契約一部）等內容。被告工作規則第1 點第1 條

01 、第2點第1條，也明文要求員工應遵照工作規則善盡應盡
02 義務，忠於職守遵循被告規定；又於第9點第4條懲戒處分
03 區分有申誡、記過、大過與開除等類型，若屬違反勞動契約
04 或工作規則之行為且情節重大（且非以第9點第4條第5項
05 列舉行為為限），被告更有不經預告終止系爭契約之權利（
06 見本院卷一第287頁至第302頁），至為明確。衡酌原告乃
07 臺灣EHS部門最高主管一節，為兩造所不爭，原告更自述其
08 工作內容需確保工作場所之職場安全相關法規遵循，進行環
09 境政策與制度建立，且與多部門協作建置內部管理流程，使
10 事業單位於營業項目符合環保及政府規範，另推動EHS相關
11 全球專案配合事業單位協助營運，向管理階層、跨部門單位
12 及現場人員傳遞政策與規劃，復應執行總部相關計畫推動主
13 要安全活動等內容，並適用職安法、毒性及關注化學誤植管
14 理法、空氣污染防治法、水污染防治法、廢棄物清理法、噪
15 音管制法及被告內部EHS相關規範在案（見本院卷一第74頁
16 至第77頁），可知原告依系爭合約書約定與自身工作內容，
17 不僅對職業安全衛生相關法規應知之甚詳，負責制訂與確保
18 相關制度乃其主要工作內容之情況下，其對被告內部職業安
19 全衛生規範及制訂目的更無不知之理，遑論系爭系統之建置
20 目的與適用對象，合先敘明。

21 2.被告所屬3M集團於安健政策揭槩係為全體員工安全與健康，
22 並在全球提供安全健康之工作場所，須充分瞭解並有效管理
23 工作場所危險，以保護3M集團員工、訪客、設施與周圍社區
24 為目的，故會以滿足甚高於各國健康與安全法規標準之要求
25 ，將適當之安全與健康考慮納入日常工作職責與業務決策中
26 ，以安全方式設計、維護與製作設備、設施及流程，制訂參
27 與培訓及教育計畫管理工作內外健康與安全風險，更會參與
28 安全事故與疾病調查、審計及後續活動等方式進行，更明示
29 倘不遵守要求或將受達解僱程度之紀律處分，更設有與被告
30 全球EHS審核標準、安全衛生政策、以及環境、健康及安全
31 管理標準文件網址之連結（見本院卷一第141頁至第143頁

01)；另於環境安全準則亦指明員工須瞭解並遵守所有適用之
02 EHS 法律及法規、3M集團EHS 政策與標準，更應報告任何EH
03 S 疑慮且認真對待，完全遵守相關EHS 法規、3M集團EHS 政
04 策與標準，並再度強調如未遵守或致對3M集團及員工個人之
05 民刑事處罰，及重大業務中斷，甚毀損3M集團名譽，故違反
06 者會面臨含解雇在內之紀律處分甚明（見本院卷一第145 頁
07 ）.復觀原告111 年12月19日以經理身分簽核適用於含系爭
08 廠區在內之作業指導書內文（見本院卷二第81頁至第94頁）
09 ，不僅在內容第2 條實施程序指引中明確記載發生包含虛驚
10 、災害、事故、傷害事件發生時，現場人員應立即通報單位
11 主管、EHS 人員，權責單位（含現場領班/ 工作人員/ 其他
12 職員）依規定登錄於系爭系統（若為受傷、火災、爆炸、財
13 產損失或生產中斷等相關事件甚應於24小時內通報，虛驚或
14 潛在危害可能造成嚴重事故、財產損失或生產中斷之情形也
15 應通報），並由調查小組進行調查且在系爭系統中執行風險
16 評估；第4 條更詳述部門主管應督導所屬人員遵循該指導書
17 進行各項作業，EHS 人員不僅應對事故及傷害進行風險評估
18 、主導且調查報告、依需要向主管機關進行通報並輔導事故
19 單位登錄於系爭系統，尤其原告簽核版本正係修正「事件通
20 報要求及調查流程」乙情（見本院卷二第81頁至第94頁），
21 同有EHS 部門製作之事故調查訓練簡報、簡報檔詳細資料列
22 印、教育訓練課後測驗與解答列印，及被告內網位置擷圖等
23 存卷可參（見本院卷一第163 頁至第184 頁、第249 頁至第
24 262 頁、第353 頁至第354 頁）。原告依被告系統自105 年
25 10月1 日起即任EHS 經理，縱依其自述至遲也自108 年3 月
26 起擔任EHS 經理之客觀事實（見本院卷一第318 頁），衡酌
27 系爭廠區111 年至113 年虛驚事件通報紀錄暨中譯文（見本
28 院卷二第95頁至第103 頁），除工作相關事宜外甚有多起通
29 勤意外事故通報於系爭系統之紀錄，堪認於系爭廠區所生各
30 類事故均應列載無訛，不因是否歸類於虛驚事件有別；佐之
31 原告前揭長年受僱於被告之工作經驗，更為相關內部法規之

01 修訂經手者，甚屬臺灣EHS 部門最高主管，當應理解並負有
02 澈底履行被告EHS 內部法規之義務，系爭廠區內與EHS 部門
03 相關者均會層層上報予原告知悉，以利其依作業指導書內容
04 第4 條督導且確保人員遵守該指導書進行各項作業，是其舉
05 動顯具有上行下效之影響力，要無疑問。

06 3. 紬譯終止僱傭通知所載事由（見臺灣士林地方法院《下稱士
07 林地院》114 年度重勞訴字第13號卷，下稱士院重勞訴13卷
08 ，第64頁），被告認原告違反勞動基準法第12條第1 項第4
09 款之舉措，係以原告就系爭廠區近3 年內多起事件均知悉且
10 涉及其中，卻未依被告內規報告，不僅自身隱匿不報，甚要
11 求相關部門員工不要報告之行徑。原告不否認其就系爭事件
12 均未在系爭系統登錄通報之事實（見本院卷一第219 頁），
13 是該等行為業與上開安健政策、環境安全準則，甚至與其個
14 人簽核修訂經手之作業指導書規定大相徑庭。又依楊世君匿
15 名檢舉信件列印所載（見本院卷一第271 頁至第286 頁），
16 詳細提及原告就112 年8 月3 日險墜落事故（但內文載稱墜
17 落）、113 年11月腳部傷害事故未在系爭系統登錄、通報之
18 具體細節，並陳稱112 年8 月3 日事故經原告指示未予通報
19 ，係因該事故發生前數個月才有承攬工程，使重達80公斤之
20 物品自天花板上掉落砸傷被告員工，為免遭追究而不予通報
21 乙節，核與黃偉雄、關越明出具對原告、郭書豪、陳曉寰、
22 楊世君、謝其斌與許弘杰之調查聲明與摘要關於系爭事件之
23 細節（見本院卷二第9 頁至第28頁；本院114 年度勞訴字第
24 227 號卷，下稱勞訴227 卷，第295 頁至第313 頁；本院11
25 4 年度重勞訴字第92號卷，下稱重勞訴92卷，第209 頁至第
26 231 頁）大致相當；參之前開調查聲明與摘要內文，尚見黃
27 偉雄除詢問原告外，復對楊世君、許弘杰、謝其斌、郭書豪
28 、陳曉寰，以及現場人員（如領班、資深維修工程師、訴外
29 人即斯時EHS 部門人員方明仁《英文名：Frank Fang》等多
30 名人員）調查，並核對作業指導書規定通報義務後，判斷原
31 告就系爭事件不僅自身未在系爭系統通報，更指示楊世君、

01 許弘杰、曾任職EHS 部門之劉格瑋（英文名：Kent Liu）等
02 人隱匿而未指示生產部門或廠區部門人員登錄系爭系統進行
03 通報之事實，彰彰甚明。此外，亦有下列證人證詞可資佐證
04 ：

- 05 ①證人黃偉雄於本院中證之：伊自102 年起至今任職於3M集團
06 擔任亞太區商業道德調查主管，雖與3M香港公司簽署勞動契
07 約，但亞太區商業道德合規方面調查工作係直接向3M美國公
08 司合規部門報告，於114 年至系爭廠區進行合規調查時才與
09 原告、郭書豪、陳曉寰見面；本院卷二第9 頁至第15頁、本
10 院114 年度重勞訴字第60號卷一（下稱重勞訴60卷一）第36
11 7 頁至第371 頁對原告、陳曉寰之調查聲明與摘要為伊準備
12 ，重勞訴60卷一第351 頁至第356 頁對郭書豪之調查聲明與
13 摘要則為關越明準備，均依調查報告為基礎進行製作。3M集
14 團總公司在全球設有一檢舉熱線即網站，會蒐集各種投訴，
15 美國總部老闆則依各投訴類型分配予不同調查員，系爭事件
16 因發生在屬亞太區之系爭廠區，故分配予伊進行調查。伊除
17 自身外另安排關越明一同調查，於抵達系爭廠區約前1 週取
18 得系爭廠區初步評估資料，因判斷部分資料未予記載，俟11
19 4 年2 月12日至同年月14日至系爭廠區，由系爭廠區人事經
20 理安排伊等約談含原告、郭書豪、陳曉寰、楊世君等人在內
21 ，涉及EHS 部門、生產部門與廠務部門即維修部約10餘至20
22 人，另也調查系爭系統紀錄。伊與關越明會依一般調查流程
23 ，向被約談者解釋見面原因，如就現調查一些有關過去系爭
24 廠區內發生之EHS 事件，相關討論均應保密、3M集團有反報
25 復政策等先行說明後，即依檢舉電子郵件內文詢問，雖伊已
26 遺忘具體詢問情形，但多會詢問：何時發生何種事件是否記
27 得，若有印象就會繼續追問對該事件之理解狀況、何人參與
28 ，並問未在系爭系統登錄之原因（因依原告約111 年審定之
29 作業指導書規定若在系爭廠區發生事故必應記錄在系爭系統
30 內，系爭系統會留存內部報告及紀錄，無論有無人員受傷或
31 財務損失均應通報），若原告、郭書豪與陳曉寰對系爭事件

有相關意見也會予以詳細陳述，最終再製作報告後提交，又一般而言商業合規調查不會特別製作受訪談人簽署之訪談紀錄。原告雖於部分系爭事件中表示忘記、不知情，但伊也會調查其他員工說法進行整合分析，進而確定系爭事件具體發生日期。其中111 年間某產線員工工作時扭傷腳而由楊世君提供治療，惟系爭系統內毫無紀錄，調查時楊世君表示彼治療完後向原告、郭書豪報告此事卻獲得此事太細微不用報告登錄之回應，然該員工於伊詢問時也回覆確在工作中受傷，而關越明則自郭書豪處獲得記得此事亦曾問過該員工狀況，惟未詢問何處受傷以為與工作無關而未通報之回覆；其次，112 年5 月11日是某維修部員工採行蹲姿維護甚久後起身頭暈碰撞到機臺而由楊世君提供治療，然系爭系統內毫無紀錄，調查時楊世君提供一些LINE訊息等呈現彼當時在臺北辦公室，乃陳曉寰電聯要彼趕回系爭廠區，電聯當下原告也在陳曉寰旁之事實，惟楊世君返回系爭廠區進行治療後提議應至醫院檢查避免員工腦部影響，原告卻稱事情「就到此為止」，即表示不要至醫院檢查之意，並對楊世君追問是否不用申報一事不置可否，楊世君從其表現意思看出毋庸做任何事情，嗣伊詢問該受傷員工於楊世君治療後亦未再至醫院檢查；112 年8 月3 日則係維修部聘用之外派公司員工險自天花板墜落，卻未在系爭系統登錄，原告則稱不太記得此事，伊詢問許弘杰、生產部門與維修部門員工後確定原告在該案現場及日後討論均在場及參與，也表示毋庸報告，但調查發現該人員已有一條腿自天花板掉下懸在空中，祇因以手抓握而未掉下；113 年5 月22日係大網材料產線自機臺掉落卻未登錄在系爭系統，原告雖稱對該案有印象且初步評估認應登錄在系爭系統，因詢問劉格瑋回覆輕微毋庸報告而未予登錄，伊尚詢問身為EHS 主管之原告已認要通報卻未通報之理由，卻經原告回稱因對此方面無經驗而聽從劉格瑋意見，也未詢問其他EHS 員工，此事故亦由關越明詢問郭書豪後獲得當時認應登錄在系爭系統，但以為下屬會登錄而未追蹤之回應，又

此事件伊雖未詢問劉格瑋，然問其他員工得知劉格瑋當時表示此事輕微不用申報，惟原告身為主管並認要登錄系爭系統，卻於詢問下屬劉格瑋獲得不同意見後未再詢問其他人員確認，與作業指導書規定相違；113 年11月27日則係訪客在進入系爭廠區後之停車場內扭傷腳，由楊世君治療後卻未登錄在系爭系統上，當日原告固休假未在現場，但返回崗位與同事聊天得知此事且猶未登錄在系爭系統內，原告卻認該名訪客接受治療後拒絕提供姓名並表示不要記錄，員工已關心並回覆若1 個月內需治療要告知，則日後若告知有就醫需求時再行登錄，而未要求同事補登錄在系爭系統。陳曉寰所屬維修部涉及112 年5 月11日、同年8 月3 日與113 年11月27日事件，陳曉寰就前二事件認是生產部門發生而應由廠線主管郭書豪負責故未追蹤，第三事件則認太輕微而毋庸通報。伊於114 年2 月19日完成調查並出具報告，提供予亞太區法務部代表、人事部代表與合規部門代表，由伊等閱覽後直接予管理階層溝通建議方式，雖險墜落事故調查經過與匿名檢舉內容有些許不同，但一般調查作法係向匿名者取得投訴資料後調查確認是否屬實，有無誇大並非重點，也不會確認投訴動機等語（見本院卷二第37頁至第50頁）。

- ②證人劉格瑋於另案中證稱：渠任職於被告7 年至113 年10月間離職，原在觀音廠擔任高級工程師，離職時在系爭廠區任EHS 部門資深工程師，職等僅次於經理即原告，原告負責全數系爭廠區部分與臺南廠區，主要進行計畫、決策之擬定，若事件發生時渠會先口頭陳報原告。工廠風險若屬可見之損害屬安全部分，看不見者（如輻射）屬衛生，渠負責安全方面之調查、分析、追蹤及改善，如發生事件之際，現場（若是承攬商受傷，則由監工單位即工程部門通報）需主動通知渠，由渠至現場調查且輔導現場單位在系爭系統通報，被告希望養成現場單位主動通報之風氣，使全球事故均在系爭系統通報以利分析，故每2 、3 年稽核時會檢視是否列入SOP，渠也確定系爭廠區將現場通報列入SOP，又通報對象為EH

01 S 部門而非護理部門（即M 部門），依渠經驗，在觀音廠時
02 也曾有隱匿未通報情形遭總公司要求上線補通報之紀錄。渠
03 與原告間無正面衝突，但在業務上曾就通報與否有所歧異，
04 因約於6 年前3M臺灣廠區係獨立向總部回報，嗣改向大陸地
05 區主管回報後會被放大檢視，故約自2 、3 年起原告即因恐
06 懼而要求渠不予通報小事件，祇進行事件調查及改善，渠因
07 此會針對安全有關如屬醫藥箱可包紮解決或看完醫生毋須請
08 假之情形告知現場單位毋庸通報，如此則不會將調查結果輸
09 入系爭系統，另通報與否之決策單位為原告或渠進行判斷，
10 大多是原告告知渠是否通報系爭系統，且原告係採隱晦表示
11 若通報會被針對之暗喻指示方式，渠接獲此說明即會瞭解而
12 不予通報，原告於未收受系爭系統設定之電子郵件通知之際
13 亦會知悉未通報之事實，再因原告乃渠直屬主管，若屬小事
14 件表示不通報時渠不會有太多意見，惟告知產線人員不用通
15 報時，伊等可能會有些疑惑；然後續不通報狀況逐漸增加（
16 印象中約5 、6 件），渠感到失職並對3M集團安全文化感覺
17 不適，遂選擇離職。系爭事件中險墜落事故是當時承攬商跨
18 越走道至負載能力不足之天花板掉下（但未受傷），渠接獲
19 現場人員通報後即抵達現場請承辦人聯繫承攬商返回瞭解事
20 發經過，確認外觀未受傷、承攬商也稱沒問題，又因本案前
21 才發生一起天花板濾網掉落砸傷人且通報事件（即HEPA box
22 掉落事件），本案既無人受傷或就醫，認僅為虛驚事件，原
23 告當下係告知：若通報可能會被大陸放大檢視等語，渠即瞭
24 解而不會為後續通報；又HEPA box掉落事件是承攬商在有承
25 載能力之天花板上作業拆除HEPA box過濾網，卻不知下方有
26 作業人員作業，復未做好防護措施使重達50公斤之濾網掉落
27 砸傷作業人員，造成輕微腦震盪而送急診治療，被告當時規
28 定無論事件大小均要通報，渠接獲現場人員通知後協助伊等
29 通報於系爭系統。另系爭事件中扭傷腳踝事件則是後續聽聞
30 ，渠第一時間未接獲任何通報，又與工作無直接關聯而忽略
31 之。楊世君於渠離職後某日聊天時表示有數起事件未通報而

01 討論要否告知總公司，渠表示由楊世君自己決定，嗣悉楊世
02 君告知總公司並在經渠同意下一併表示渠也知悉此情，香港
03 籍調查員黃偉雄即於114 年年初聯繫、詢問渠未通報之事件
04 ，渠也告知系爭廠區整體安全文化問題，也提到承攬商掉落
05 事件以支持安全文化退步之狀況，復提及大陸主管會將小事
06 放大使渠不清楚很多事是否需通報，當時強調希望解決此情
07 形而非希望任何人受處罰，未料後續引發如此嚴重後果，渠
08 主動寫信聯繫黃偉雄詢問何以有如此嚴重之處分，並獲得此
09 乃公司事務之回應等語（見本院卷一第356 頁至第359 頁、
10 第412 頁至第419 頁；勞訴227 卷第282 頁至第285 頁、第
11 344 頁至第351 頁）。

12 4.依證人前開證詞，業已詳述系爭事件發生之始末，更就原告
13 系爭行為指述歷歷。參之楊世君於另案確認僱傭關係存在等
14 事件中表示因基於原告指示而未就彼經手部分再向上陳報一
15 節（見臺灣桃園地方法院114 年度勞專調字第99號卷第115
16 頁），謝其斌於另案確認僱傭關係存在等事件則稱險墜落事
17 故已通報直屬主管郭書豪與EHS 部門至現場勘查，後續也採
18 取相關改善措施並回報主管，但未被要求填寫任何通報系統
19 ，許弘杰亦陳稱訪客扭傷腳踝事件業請護理師協助處理且告
20 知若有不舒服處要告知且至醫院看診，並通報予主管即原告
21 ，至險墜落事故則以該案係較資深EHS 工程師主導而非渠負
22 責追蹤為辯解，又謝其斌、許弘杰均直指相關事件業均向主
23 管陳報，主管回覆毋庸回報而未登錄在系爭系統乙情（見士
24 林地院114 年度勞專調字第37號卷第17頁、第19頁、第21頁
25 ；重勞訴92卷第267 頁、第303 頁至第304 頁），經本院調
26 取該等卷宗核閱無誤，堪認原告擔任最高主管之EHS 部門關
27 於登錄通報系爭系統之應負責事務幾乎失靈，全未輔導事故
28 單位登錄通報於系爭系統之原因更係主管即原告指示所致，
29 是被告抗辯原告有系爭行為且故意違反前開安健政策、環境
30 安全準則與作業指導書等規定，更未詳實履行職安法第23條
31 、職安辦法第12條之1 以下規定之義務，應足認定。衡諸常

情，我國日前職業災害新聞屢見不鮮，為建構安全健康勞動環境之目的，持續推動各項職場防災措施，更積極修法促使事業單位落實職場防災責任，被告也制訂上開內部規範，此自被告事故調查訓練簡報記載之多米諾骨牌模型、瑞士奶酪事故因果關係（見本院卷一第171 頁至第172 頁），益徵君不見多少職業災害事故係因細微之不安全行為逐漸發展而來，擔任EHS 部門最高主管之原告卻未履行系爭契約所定義務，不僅自身未為之、更屢屢要求下屬或相關單位毋庸回報，嚴重影響被告內部秩序紀律維護，顯使伊違反職安法規義務造成相當之危險，揆諸上開規定，足認原告系爭行為違反系爭合約書、被告工作規則已達情節重大之程度，被告以勞動基準法第12條第1 項第4 款為終止事由，應屬有據。

- 5.原告雖提出其各與訴外人即被告斯時另名護理師蘇琪婷、楊世君之間LINE對話紀錄擷圖，或系爭契約存續期間獲頒獎狀與講座照片（見本院卷一第323 頁至第326 頁；士院重勞訴13卷第32頁至第62頁），欲主張楊世君於另案陳述抑或證人劉格瑋上開證詞之證明力不佳或其有多項獲獎紀錄云云。然原告所陳於系爭事件發生後在地面高低處加強標示、在天花板無法承重處拉警示條或在垂直爬梯設置上鎖防護蓋云云（見本院卷一第393-2 頁），實與證人劉格瑋前開證言，以及安健政策、環境安全準則與作業指導書規範之系爭系統設置與使用目的毫無關連，蓋倘系爭事件發生後祇於事後在系爭廠區單方面補強，僅在系爭廠區內有減少「完全相同之意外」發生之可能，豈能令3M集團統計各類事故發生情形，由專業單位分析比較各種發生因素與綜合改善方式、日後得在全球各廠區事前以設備、內部規範之設置預防降低再次發生相類事故發生之風險？抑或事故人員事後就傷勢與被告發生爭訟，被告又如何能即時尋得當下資訊細節進行回應？楊世君與劉格瑋間感情糾葛，從原告各與楊世君、蘇琪婷上揭LINE對話紀錄擷圖呈現之言論，難謂原告有何片面偏頗或刺激性言論致使楊世君、劉格瑋與其發生利害糾葛而影響日後對其

01 故意為不利之言論，再情節重大與否不以雇主有無告誡或懲
02 處為限，原告此部分主張，礙難憑採。至劉格瑋固於另案中
03 證稱：若屬虛驚事件，被告一般係鼓勵通報而非要求必須通
04 報，該事件通報流程實非完整，另大陸主管會將小事放大云
05 云（見本院卷一第413 頁至第415 頁；勞訴227 卷第345 頁
06 至第347 頁），然該等證詞內容不僅與作業指導書所載上揭
07 通報流程相悖，渠復一度改稱：因虛驚事件乃差點發生事故
08 之小事件，較模稜兩可，產線人員較難分辨，教育訓練時會
09 舉例告知何種類型屬虛驚事件鼓勵通報，但正常流程下若現
10 場通報虛驚事件就要登錄系爭系統，如與工作有間接相關亦
11 應通報等語（見本院卷一第417 頁至第418 頁），足謂被告
12 在各廠區內發生與工作相關事件全應如實通報，自鼓勵通報
13 角度以觀，更係避免任一事件缺漏未能使3M集團即時知悉無
14 訛。倘依渠此部分僅屬鼓勵通報性質所陳為真，系爭事件既
15 多屬虛驚事件，產線人員獲告知毋庸通報時又有何疑惑之情
16 ，遑論渠竟因此感到失職、系爭廠區安全文化退步甚達離職
17 地步之理？是徒憑證人劉格瑋上開證言逕認原告違反情節要
18 非重大，自屬率斷而不足採。

19 6.再比對證人黃偉雄、劉格瑋前開證詞，以及楊世君電子郵件
20 內文資料（見本院卷一第271 頁至第286 頁），楊世君於11
21 4 年1 月20日始向3M集團匿名檢舉，並由黃偉雄於同年月23
22 日先行聯繫確認相關細節，衡酌黃偉雄係於同年2 月14日方
23 抵達系爭廠區進行調查後再出具調查報告，距被告114 年3
24 月11日為終止意思表示之際要未逾30日，是被告為終止系爭
25 契約意思表示應屬有效，洵堪認定。

26 (三)本院既認被告依勞動基準法第12條第1 項第4 款終止系爭契
27 約有理由，則於伊終止之意思表示114 年3 月11日抵達原告
28 之際即向後發生效力，並使系爭契約權利義務歸於消弭，被
29 告當不負給付報酬之義務，遑論勞退條例之提繳勞工退休金
30 至原告勞退專戶之法定義務，抑或其他AIP 計畫獎金、超額
31 提撥或相對提撥之給付。職是，本院亦毋庸就AIP 計畫獎金

01 之投入方式與要件，及該獎金與超額提撥、相對提撥是否全
02 屬工資一部予以論究，末此敘明。

03 五、綜上所述，被告依勞動基準法第12條第1 項第4 款於114 年
04 3 月11日為終止意思表示，應屬有理，系爭契約法律關係即
05 於當日起向後發生效力。從而，原告依系爭契約之法律關係
06 、優退辦法等約定，勞動基準法第22條第2 項，民法第487
07 條，勞退條例第6 條第1 項、第31條第1 項等規定，請求：
08 (一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自114 年3 月12日起
09 至原告復職之前一日止，按月於每月25日以前給付原告26萬
10 8,473 元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計
11 算之利息；(三)被告應自114 年3 月12日起至原告復職之前一
12 日止，於每年2 月25日以前給付原告32萬2,521 元，暨自各
13 期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被告
14 應自114 年3 月12日起至原告復職之前一日止，按月提繳1
15 萬2,000 元至原告勞退專戶；(五)被告應自114 年3 月12日起
16 至原告復職之前一日止，按月提繳1 萬3,978 元至被告信託
17 專戶，為無理由，應予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，原告固主張被告應提出調查書面報告，
19 否則無從知悉以何證據認定其指示何下屬隱瞞通報，抑或聲
20 請傳喚證人劉格瑋欲證明有無不實證述之動機云云（見本院
21 卷一第320 條、第424 頁），然原告是否有勞動基準法第12
22 條第1 項第4 款事由之舉措，本屬被告就此權利發生事實負
23 客觀舉證責任，積極證據實非以調查書面報告為限，本院既
24 已依上開客觀證據認定有利於被告之心證，誠如前述，自無
25 再命被告提出之必要，至證人劉格瑋業於另案二度證述歷歷
26 ，大部分證詞與其他證據資料亦足勾稽，業如本院說明如前
27 ，原告未依本院指示逐一臚列具體詢問事項以釐清此部分聲
28 請調查證據之待證事實（見本院卷一第429 頁至第435 頁）
29 ，難謂有再次傳喚之必要；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證
30 據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰
31 不一一論列，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 115 年 8 月 14 日
03 勞動法庭 法 官 黃鈺純
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 115 年 8 月 14 日
08 書記官 李心怡