臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第60號

原　　告　郭書豪
　　陳曉寰
共　　同
訴訟代理人　陳又寧律師
上　一　人
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
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　馮天麟
訴訟代理人　陳金泉律師
上　一　人
複　代理人　徐榕逸律師
訴訟代理人　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，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）。原告郭書豪（英文名：Victor Kuo）、陳曉寰（英文名：Allen Chen；下與原告郭書豪合稱本件原告）主張其原受僱於被告，被告竟於民國114 年3 月11日以違反勞動基準法第11條第5 款規定終止契約，但不僅與事實不合，亦違反解雇最後手段性原則，故請求確認兩造僱傭關係存在等乙節，則經被告以伊解僱並無違法、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執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，堪謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體方面

一、本件原告主張：

㈠緣原告郭書豪自97年6 月1 日起受僱於被告，歷任製程工程師、生產經理、臺灣品質經理等職，僱傭契約（下稱郭僱傭契約）終止前以每月25日給付月薪新臺幣（下同）27萬8,238 元擔任被告桃園市楊梅區廠區（下稱系爭廠區）之工廠營運經理，負責生產線管理；原告陳曉寰自89年8 月1 日起受僱於被告，歷任專案工程師、高階專案工程師等職，僱傭契約（下稱陳僱傭契約，與郭僱傭契約下合稱系爭契約）終止前於每月25日給付月薪19萬3,645 元擔任系爭廠區廠務工程部經理，負責管理工廠廠務（含設備維修保養、辦公室服務、廢棄物管理等）；其等均參與被告年度利潤獎金計畫（即Annual Incentive Plan ，下稱AIP 計畫），各將原應領薪資10% 即3 萬915 元、2 萬1,516 元持續投入至隔年2 月25日視前一年度績效調升發放，每年至少有12個月共37萬984 元、25萬8,193 元；另本件原告勞工退休金投保等級為15萬元，被告每月均為其等分別提繳月提繳工資8%即1 萬2,000 元至其等設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下合稱系爭勞退專戶，各稱郭勞退專戶、陳勞退專戶），並分別按月提撥（含勞工退休金投保等級3%之相對提撥、本薪扣除勞工

退休金投保等級金額後8%之超額提撥）中國信託福儲金共1萬4,759 元、7,977 元至被告設於中國信託商業銀行股份有限公司（下稱中信商銀）帳號000000000000號受託信託財產專戶（下稱被告信託專戶）作為本件原告日後退休之保障；原告陳曉寰與被告尚約定保障年薪13.5個月，即每年另有1.5 個月年終獎金29萬468 元於隔年農曆春節前給付。又AIP計畫獎金、超額提撥與相對提撥，及原告陳曉寰年終獎金，應全屬本件原告任職期間經常性可獲得之勞動對價，為工資之一環。

㈡本件原告於受僱期間均兢兢業業、考績全屬良好，詎114 年2 月農曆年假結束後，被告突調查112 年、113 年間系爭廠區數起事件（下合稱系爭事件），更於同年3 月11日上午分別與本件原告會談後，表示因其等隱匿所涉數起案件未報，竟未經任何績效改善措施，逕依勞動基準法第11條第5 款規定預告於同年4 月10日予以資遣。惟以：

1.原告郭書豪所涉承攬商人員未經允許攀爬至天花板險墜落事件，其事後已確認相關部門將通往天花板之垂直梯安裝防攀爬護蓋並予上鎖，更在無法承重區域拉起警示條且限制該人員半年內不得再進入系爭廠區；又生產線大型膠帶捲因單側夾具異常脫落，幸無人傷亡或設備損失，其事發後旋通知訴外人即系爭廠區廠長姜泰吉（英文名：Steven Chiang ），並確定螺絲未受損且功能正常，並訂購扭力扳手避免再次脫落；另其巡場時見訴外人即產線同仁鍾有亮疑似腳部扭傷，立即聯繫駐廠護理師評估體況並為必要處置、持續追蹤復原情形等，均已在職務範圍內為合理之處置。

2.原告陳曉寰所涉天花板險墜落事件，該承攬商係其下屬聯絡提供維修服務，其於事發後接獲通知即趕至現場瞭解狀況，後續確認已將垂直梯安裝防攀爬護蓋並上鎖，更在無法承重區域以警示條標註；另其管理之維修技術員即訴外人朱榮華（英文名：James Chu ）於維修時重心不穩撞到機臺頭部流血，其接獲通知後確認已止血且無送醫需求，其即安排朱榮

華休息、觀察狀況，朱榮華也順利康復，原告陳曉寰後續也於早會宣導同仁更換姿勢時注意體況，並確認產線領班在機臺邊角黏貼防撞泡棉；復訴外人即被告外包商李安源訪客因私事至系爭廠區拜訪，於進入廠房前之警衛室旁未注意高低差而輕微扭傷，原告陳曉寰也得知同仁已帶該訪客至護理室檢查、確認無礙後，將上情報告姜泰吉與訴外人即被告環境職業安全衛生部門（下稱EHS 部門）主管朱紘緯（英文名：Kevin Chu ），並在高低差路面噴漆示警，業在職務範圍內為合理之處置。

㈢系爭事件或係虛驚事件無人傷亡，或係同仁輕微受傷偶發事件，或與被告無關之訪客輕微受傷事件，本件原告就系爭事件業於事發後向廠長報告、聯繫相關部門，並於職務範圍內妥善處置，應足防免相似狀況發生。且其等受僱於被告甚久，日前發生安全事件均由下屬或自身填報登載於3M全球事故管理系統（World wide Incident Management System，簡稱WIMS，又稱EHS360系統，下稱系爭系統），大多較諸系爭事件嚴重，系爭事件係因涉及不同部門、情節極輕而疏於確認填載系爭系統，並非刻意隱匿，更祇是偶發事件非無改善空間，接獲此次調查始知虛驚、低風險事件仍需填載於系爭系統，日後應可避免相類錯誤再度發生，非消極不適任於工作，也無考績不良更多次獲頒全球性大獎，被告卻未為任何績效改善措施逕為資遣，要非合法。再原告陳曉寰固有甲種職業安全衛生業務主管資格，然此係被告因應法規要求鼓勵其與各管理階層員工受訓取得資格，系爭廠區基於專業分工仍設有EHS 部門，EHS 相關事務要非其職務範圍。

㈣爰依系爭契約之法律關係、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14條第1 項與第2 項、第31條第1 項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應自114 年4 月11日起至原告郭書豪復職日之前一日止，

按月於當月25日以前給付原告郭書豪27萬8,238 元，另按年於每年2 月25日以前給付原告郭書豪37萬984 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；3.被告應自114 年4 月11日起至原告郭書豪復職日之前一日止，按月提繳1 萬2,000 元至郭勞退專戶；4.被告應自114 年4 月11日起至原告郭書豪復職日之前一日止，按月提繳1 萬4,759 元至被告信託專戶；5.被告應自114 年4 月11日起至原告陳曉寰復職日之前一日止，按月於當月25日以前給付原告陳曉寰19萬3,645 元，另按年於每年農曆春節前給付原告陳曉寰29萬468 元，復按年於每年2 月25日以前給付原告陳曉寰25萬8,193 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；6.被告應自114 年4 月11日起至原告陳曉寰復職日之前一日止，按月提繳1 萬2,000 元至陳勞退專戶；7.被告應自114 年4 月11日起至原告陳曉寰復職日之前一日止，按月提繳7,977 元至被告信託專戶；8.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠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。原告郭書豪自97年6 月1 日至114 年4 月10日止受僱於被告，原任高階製程工程師，嗣屢經升遷，於郭僱傭契約終止前以月薪27萬8,238 元擔任系爭廠區「生產製造部門（下稱生產部門）經理」，執掌產線管理；原告陳曉寰自88年8 月1 日至114 年4 月10日止受僱於被告，原任專案工程師，嗣多次升遷，於陳僱傭契約終止前以月薪19萬3,645 元擔任系爭廠區「廠務部門（即維修部門，下稱維修部門）經理」，執掌廠內設備維修保養；被告並分別月提撥勞工退休金1 萬2,000 元至系爭勞退專戶，更依優退辦法再為超額提撥與相對提撥。被告為符合職業安全衛生法（下稱職安法

）暨子法之標準，防止災害發生或再次發生，確保廠區人員理解並警覺系爭廠區內影響職業安全衛生之相關事件、熟悉系爭系統，尚要求含本件原告在內全數員工均應參與事故調查訓練，復規定有被證2 安全及健康政策（下稱安健政策）、被證3 工作場所環境健康和安全準則（下稱環境安全準則）、被證4 潛在及異常事件通報暨調查作業指導書（下稱作業指導書）等準則，要求各廠區發生非計畫性災害、非期望之事故、職業災害、虛驚事件、潛在危害、異常事件等，所有涉及部門人員於通報單位或部門主管後，主管須自行或指定人員於8 小時內層層初步通報至系爭系統，並於48小時內啟動調查、處理及後續改善並更新在系爭系統，不容隱匿情事避免漏失可能，確保所屬人員遵守安全程序，藉以保障系爭廠區全體員工職業安全、符合我國職安法對雇主要求之法定義務。本件原告均屬系爭廠區僅次於廠長之現場單位一級主管，更各任職17年、24年，原告陳曉寰復接受安全衛生教育訓練並屬被告依職業安全衛生管理辦法（下稱職安辦法）第3 條之1 報備之甲種職業安全衛生業務主管，對環境安全衛生法規與被告EHS 體系運作極為熟悉亦屬其職務範圍。是以，本件原告遇有產線流程異狀、維修出現潛在及異常狀況之際，即須依被告相關規定進行通報而不得隱匿，應全力遵循無訛。詎本件原告竟各於111 年至113 年間隱匿多起事件更未通報於系爭系統上，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，發現本件原告各參與或知悉下列數起事件而未登錄在系爭系統上等行為（下合稱系爭行為），依序如下：

1.原告郭書豪部分：

①111 年間某日系爭廠區產線基層員工鍾有亮在產線內扭傷腳

踝受傷之腳部傷害事故，屬職業傷害事件，惟該產線領導將此事通知予原告郭書豪、駐廠護理師楊世君後，原告郭書豪竟未進一步指示產線領導將之登錄通報於系爭系統，並與楊世君、朱紘緯討論認乃輕微事件而不將之登錄在系爭系統。

②112 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事件（即可能具有潛在危害並會造成人員傷害、財產損失或資源損失，但本次倖免於難），既位於生產區域，無論EHS 部門、維修部門或原告郭書豪所屬生產部門均有義務通報，此乃原告郭書豪明知，其也至現場關切、參與後續與維修、生產部門及EHS 部門之討論，卻忽略自身通報義務，也未督促生產部門同仁通報在系爭系統甚或調查，受被告調查時卻以跨部門為由予以推託。

③113 年5 月22日大型膠帶產線一側軸承斷裂，使膠帶滾落、掉下之設備損害、掉落事故，屬虛驚事件，也應在系爭系統通報，惟原告郭書豪於生產部門同仁報告後，卻忽略自身通報義務，也未督促同仁通報在系爭系統。

2.原告陳曉寰部分：

①112 年5 月11日隸屬原告陳曉寰維修部門之技術員朱榮華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，尚特別召回當日在臺北辦公室工作之楊世君提供醫療，維修部門本應具通報系爭系統之義務，惟原告陳曉寰於產線領導詢問時雖回覆維修部門會通報在系爭系統，實未為之，更於被告調查時推託應由生產部門通報，忽視自身通報義務而有隱匿之情。

②112 年8 月13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事件，身為維修部門主管之原告陳曉寰當下知悉後雖至現場關切，然後續也推託係生產部門通報而忽略自身通報義務，更未更新其他部門通報情形，使該事件未記錄於系爭系統。

③113 年11月27日某承包商訪客在系爭廠區工廠大門前扭傷腳

踝之腳部傷害事故，並接受楊世君治療，屬虛驚事件，外包廠商管理與職安乃維修部門事務，惟原告陳曉寰知悉此事後卻稱「因訪客僅輕微受傷且事件發生於工廠外」而決定不在系爭系統通報，亦未確保部門人員通報，令被告無法改善、提醒訪客於廠區拜訪之注意事項。

㈡調查團隊於114 年2 月19日調查完畢出具調查報告予3M集團亞洲區領導團隊而使被告得知上情，確認111 年至113 年間，共有6 件應通報未通報事件受受系爭廠區生產部門、維修部門與EHS 部門多名人員集體違反職業安全衛生之通報、調查規範，主觀上明知通報義務卻刻意不通報，本件原告各涉及其中3 件。本件原告身為系爭廠區一級主管，任職多年又領有高額薪資與福利，依被告內部規範及職業安全衛生管理辦法（下稱職安辦法）第5 條之1 第1 項第4 款、第6 款等規定，均屬職務內容涉及被告有無遵守職安法規所定義務與標準之管理職，工作內容均負有職業安全衛生職責，本應時刻警覺系爭廠區內環境安全衛生管理並通報之，主觀上卻刻意隱匿多起職業安全衛生事件而重大失職，並以「偶發、低風險事件」欲合理化違反之說詞，不僅違反3M集團建置系爭系統通報之內部規定與行為準則，也悖於職安法第23條、職安辦法第5 條之1 第1 項、第12條之1 （原職安法施行細則第31條第1 款、第8 款、第12款與第14款）等法規要求，使被告受有高度違法風險，又非僅單一事件，明顯違反勞工忠誠義務，或致被告無法預期、掌握系爭廠區內存在之不安定因素，令伊陷於無法預見之重大風險（如屬職業災害，卻未能介入及參與，若日後遭請求職災補償、賠償責任將難以釐清相關責任或確認與工作間之關聯性，也無法瞭解有無人因性危害或精進設備預防，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），其等主觀上就職業安全衛生要求之態度與作為極為怠惰並存有僥倖心態，縱予減薪、記過等懲戒處分也僅係減少其等受領之報酬，無法回復被告職場紀律，業無法勝任其等工作，亦令兩造間信賴關係破壞殆盡，

難期再予改善機會，被告遂均於114 年3 月11日召開懲戒委員會後，以勞動基準法第11條第5 款預告於同年4 月10日資遣、終止系爭契約而各給予預告期間30日，並發給原告郭書豪、陳曉寰資遣費各181 萬9,890 元、127 萬6,506 元，另以相同事由資遣訴外人即原告郭書豪生產部門下屬謝其斌、EHS 部門工程師許弘杰（嗣更名為許宸碩，下稱許宸碩）、駐廠護理師楊世君，並依勞動基準法第12條第1 項第4 款解僱EHS 部門主管朱紘緯，力求回復內部正常職安通報流程、使被告辛苦建志之系爭系統正常運作，要無不當之處。

㈢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3M集團全球整體績效之業務營收、稅前利潤、現金流量等財務指標，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」計算後隔年3 月15日前發放，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，要無按年給付37萬984 元、25萬8,193 元之理。至原告陳曉寰請求按年給付29萬468 元年終獎金項目，基於年終獎金係每年3M集團綜合考量「3M臺灣營運結果」、「公司整體策略」等不同營運因素審酌後決定當年度發放標準並於農曆春節前發放，金額也非相當於1.5 個月月薪，原告陳曉寰與被告間聘僱書第2 條亦未將年終獎金列為工資一部，復不具勞務對價性。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。職

是，即便系爭契約繼續存在，本件原告上述部分請求仍屬無由等語，資為抗辯。並聲明：1.本件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455 頁至第第457 頁，並依判決格式修正或刪除文句）

㈠原告郭書豪自97年6 月1 日起受僱於被告（即郭僱傭契約），並簽署聘僱合約書；其於114 年3 月11日遭被告預告於同年4 月10日終止郭僱傭契約時擔任系爭廠區生產部門經理、月薪27萬8,238 元（至有無另有每月薪資10% 轉為AIP 計畫，則為兩造爭執）於當月25日以前發放，被告每月並為原告郭書豪提繳1 萬2,000 元（含雇主法定提撥6%、雇主優惠提撥2%）至郭勞退專戶。

㈡原告陳曉寰自89年8 月1 日起受僱於被告（即陳僱傭契約），並簽署聘僱書，另於111 年11月25日簽署員工結清舊制年資協議書，約定將89年8 月1 日至94年6 月30日舊制年資共1,995,280 元結清；其於114 年3 月11日遭被告預告於同年4 月10日終止陳僱傭契約時擔任被告系爭廠區維修部門經理、月薪19萬3,645 元（至有無另有每月薪資10% 轉為AIP 計畫，則為兩造爭執）於當月25日以前發放，被告每月並為原告陳曉寰提繳1 萬2,000 元（含雇主法定提撥6%、雇主優惠提撥2%）至陳勞退專戶。

㈢依優退辦法所載，被告會另就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本件原告中國信託福儲金。

㈣依職業安全衛生教育訓練暨電腦測驗資訊網所載，原告陳曉寰於108 年7 月23日受有甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練。

㈤被告於114 年3 月11日以勞動基準法第11條第5 款規定，交付終止僱傭通知予本件原告預告於同年4 月10日終止系爭契約；另提供填表日期為同年2 月24日、離職事由為勞動基準

法第11條第5 款之離職證明書，及給付原告郭書豪181 萬9,890 元、原告陳曉寰127 萬6,506 元之資遣費。

㈥兩造於114 年4 月7 日經桃園市政府勞資爭議調解不成立。

四、本件原告另主張被告依勞動基準法第11條第5 款終止不合法，系爭契約仍繼續存在，其等除得請求被告給付每月薪資、提繳勞工退休金外，另得請求每年2 月底AIP 計畫金額、相對提撥及超額提撥，原告陳曉寰更能請求每年年終獎金等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：㈠兩造間系爭契約是否仍繼續存在？1.原告郭書豪是否有如被告答辯下列行為，而違反安健政策、環境安全準則、作業指導書4.content 第1 條權責、第2.1.1.1 條內部程序第1 項、第2.1.1.1 條EHS 事件通報標準及要求第2 、b 、d 項、第2.3 條約定（如本院卷一第75頁至第76頁所載）：①111 年間某日廠區員工腳部傷害事故，屬職業傷害事件，卻於產線領導向其與楊世君通知員工受傷情形後，其與朱紘緯討論且未指示在系爭系統記錄、通報，自身也未在系爭系統通報。②112 年8 月3 日外包廠商險墜落事故，屬虛驚事件，卻假設EHS 部門、維修部門會進行系爭系統通報，故自身未在系爭系統通報也未指示生產部門同仁通報。③113 年5 月22日設備損害、掉落事故，屬虛驚事件，自身卻未在系爭系統記錄、通報，也未指示生產部門同仁通報。2.原告陳曉寰是否有如被告答辯下列行為，而違反安健政策、環境安全準則、作業指導書4.content 第1 條權責、第2.1.1.1 條內部程序第1 項、第2.1.1.1 條EHS 事件通報標準及要求第2 、b 、d 項、第2.3 條約定（如本院卷一第77頁至第78頁所載）①112 年5 月11日維修部門員工頭部傷害事故，屬職業傷害事件，雖對產線領導詢問時表示會進行通報，實際上自身未在系爭系統通報。②112 年8 月3 日維修團隊聘請之外包廠商險墜落事故，屬虛驚事件，自身卻未在系爭系統記錄、通報也未指示部門同仁通報。③113 年11月27日訪客腳部傷害事故，屬虛驚事件，自身卻未在系爭系統記錄、通報，也

未指示部門同仁通報。3.承上，縱有違反該等規範，有無違反解雇最後手段性原則？㈡本件原告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487 條前段等規定，請求被告自114 年4 月11日起至本件原告復職前一日止，按月於每月25日以前給付原告郭書豪27萬8,238 元、原告陳曉寰19萬3,645 元，及法定遲延利息，有無理由？㈢本件原告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487 條前段等規定，請求被告自114 年4 月11日起至本件原告復職前一日止，於每年2 月25日以前給付原告郭書豪37萬984 元、原告陳曉寰25萬8,193 元，及法定遲延利息，有無理由？AIP 計畫之給付要件為何？是否屬於工資之一部或為恩惠性給與？㈣原告陳曉寰依系爭陳契約之法律關係、勞動基準法第22條第2 項與民法第487 條前段等規定，請求被告自114 年4 月11日起至本件原告復職前一日止，於每年農曆春節前給付29萬468 元及法定遲延利息，有無理由？原告陳曉寰與被告間有無約定保障年薪13.5個月，即應於每年農曆春節前匯入1.5 個月薪資29萬468 元？㈤本件原告依勞退條例第6 條第1 項、第31條第1 項規定，請求被告自114 年4 月11日起至本件原告復職前一日止，按月提繳1 萬2,000 元至系爭勞退專戶，有無理由？㈥本件原告依系爭契約之法律關係、優退辦法，請求被告應自114 年4 月11日起至本件原告復職前一日止，就原告郭書豪部分按月提繳1 萬4,759 元、原告陳曉寰部分按月提繳7,977 元至被告信託專戶，有無理由？被告除依勞退條例規定以外為含本件原告在內員工提繳至被告信託專戶金額，是否為工資之一部，或為被告給予之優惠福利措施之恩惠性給與？（見本院卷一第457 頁至第458 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

㈠按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第5 款定有明文。勞動基準法第11條第5 款之立法意旨重在勞工提供勞務，如無

法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即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者，雇主即得終止勞動契約（最高法院111 年度台上字第2785號、112 年度台上字第244 號判決要旨參照）。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量；又工作規則中就勞工工作表現訂有考評標準，就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，已訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準者，勞資雙方均應尊重並遵守，以兼顧勞工權益之保護及雇主事業之經營及管理。（最高法院112 年度台上字第2709號、112 年度台上字第828 號判決要旨參照）。

㈡本件原告客觀上確有被告所稱之系爭行為，多次違反被告安健政策、環境安全準則、作業指導書相關規範等事實，又其等任職甚久更位居高級管理職，要無不知之理，主觀上卻因握有權力而怠忽所負契約義務之忠誠履行勞務給付情狀，應已達不能勝任工作之程度：

1.依原告郭書豪聘僱合約書第1 條第4 項、第5 條第2 項與第5 項、第10條第2 項與第4 項等約定（見士院重勞訴12卷第106 頁至第111 頁；本院卷一第93頁至第98頁），原告郭書豪於契約存續期間，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告追求最大利益，更應十足瞭解並同意遵守聘

僱合約書、被告頒佈之員工工作規則及一切公告之政策、辦法及規章（且聘僱合約書、員工工作規則及被告公告之政策、辦法及規章均視為系爭契約一部）等內容，倘有違反聘僱合約書任一條款、職務上有重大過失或違反工作規則、被告公告之政策、辦法及規章等情形，得立即終止契約，抑或得依勞動基準法規定為終止，均經明文約定在案。另據原告陳曉寰聘僱書內文、員工結清舊制年資協議書第7 條約定（見本院卷一第153 頁至第154 頁；士院重勞訴12卷第112 頁至第113 頁），同悉原告陳曉寰於契約存續期間須絕對遵守被告隨時發布或修正之工作規則、廠區/ 辦公室安全守則、各項規章、公告及上級主管指示或命令，並接受被告舉辦或指定之各項訓練，若違反將會受到懲戒，即便其曾於111 年11月25日先行結清舊制勞工退休金年資，然亦確定陳僱傭契約存續不受影響，其仍應繼續履行權利義務，至臻明確。復觀被告工作規則第1 點第1 條、第2 點第1 條，明文要求員工應遵照工作規則善盡應盡義務，忠於職守遵循被告規定；又於第9 點第4 條懲戒處分區分有申誡、記過、大過與開除等類型，若此違反勞動契約或工作規則之行為，依程度輕重尚可達終止契約之程度且非以第9 點第4 條第5 項列舉行為為限（見本院114 年度重勞訴字第54號卷《下稱重勞訴54卷》一第287 頁至第302 頁），是本件原告自其等聘僱合約書、聘僱書內文與工作規則以觀，應悉須隨時遵循被告合理指示提供服務並承擔責任，並絕對遵守被告隨時發布或修正之工作規則等政策，更得預見倘高度違反之情況下系爭契約將有受終止之可能，合先敘明。

2.其次，被告所屬3M集團於安健政策揭櫫係為全體員工安全與健康，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工作場所危險，以保護3M集團員工、訪客、設施與周圍社區為目的，故會以滿足甚高於各國健康與安全法規標準之要求，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，以安全方式設計、維護與製作設備、設施及流程，

制訂參與培訓及教育計畫管理工作內外健康與安全風險，更會參與安全事故與疾病調查、審計及後續活動等方式進行，更明示倘不遵守要求或將受達解僱程度之紀律處分，更設有與被告全球EHS 審核標準、安全衛生政策、以及環境、健康及安全管理標準文件網址之連結（見本院卷一第99頁至第101 頁），可見安健政策不僅適用於被告所屬3M集團員工，更涵蓋訪客、設施與周圍社區至明。復觀環境安全準則，指明員工須瞭解並遵守所有適用之EHS 法律及法規、3M集團EHS 政策與標準，更應報告任何EHS 疑慮且認真對待，完全遵守相關EHS 法規、3M集團EHS 政策與標準，並再次強調如未遵守或致對3M集團及員工個人之民刑事處罰，及重大業務中斷，甚毀損3M集團名譽，會面臨含解雇在內之紀律處分無誤（見本院卷一第103 頁）。復觀前EHS 部門劉格偉（英文名：Kent Liu）起稿、朱紘緯111 年12月19日簽核適用於系爭廠區在內之作業指導書內文（見本院卷二第89頁至第102 頁），不僅內容第2 條實施程序指引中明確記載發生包含虛驚、災害、事故、傷害事件發生時，現場人員應立即通報單位主管、EHS 人員，權責單位依規定登錄於系爭系統（若為受傷、火災、爆炸、財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應通報），並由調查小組進行調查且在系爭系統中執行風險評估；第4 條更詳述「部門主管」應督導所屬人員遵循該指導書進行各項作業而相當於綜理各事務之角色，「單位主管」不僅應參與協助事件調查、處理與後續改善措施並向部門主管主管即時通報，也應要求並確保所屬人員遵守安全程序進行作業，EHS 人員也依需要向主管機關通報並輔導事故單位登錄於系爭系統，現場領班或工作人員也應向單位主管即時通報並登錄在系爭系統，更於修訂紀錄中呈現業有11版次，於第8 版曾新增EHS 事件通報標準及要求，甚未曾「修正」部門或單位主管權責內容乙情（見本院卷二第89頁至第102 頁），同有EHS 部門製作之事故調查訓

練簡報、簡報檔詳細資料列印、教育訓練課後測驗與解答列印、被告內網位置擷圖，及初步通報頁面擷圖列印等存卷可參（見本院卷一第119 頁至第151 頁、第237 頁至第253 頁、第281 頁至第285 頁、第335 頁），足見系爭系統及作業指導書早已建置、實行多年，部門主管與單位主管始終應督導、要求並確保所屬人員遵守作業指導書與安全程序進行作業，彰彰甚明。衡酌安健政策、環境安全準則已揭示3M集團全體員工均應參與EHS 規範之培訓及教育計畫，亦有本件原告統領部門數度受前開規範訓練課程之紀錄在卷足考（見本院卷一第99頁至第103 頁、第383 頁至第386 頁）。徵以原告郭書豪為被告系爭廠區生產部門經理，負責工廠營運管理、提升半導體客戶服務及促進永續績效，原告陳曉寰則為系爭廠區維修部門經理，負責廠區設備服務管理（含設備維修保養、辦公室服務、廢棄物管理）及其他主管指派事項一節，為兩造所不爭，並經本件原告自述在案（見本院卷一第186 頁至第187 頁），佐之職安法第23條、職安法施行細則第33條與職安辦法第5 條之1 等規定，可知其等均負有依職責指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調指導有關人員實施、執行系爭系統之義務，更應接受安全衛生教育訓練等事實，同有勞動部職業安全衛生署115 年3 月20日勞職綜2 字第1150106081號函文揭示：被告系爭廠區屬第一類事業單位從事製造之一級單位，於勞工人數在100 人以上未滿300 人即須另置甲種職業安全衛生業務主管，滿300 人至少應再增置專職職業安全衛生管理員，原告陳曉寰早自110 年即經被告報備為系爭廠區甲種職業安全衛生業務主管至陳僱傭契約終止在案（見本院卷一第463 頁至第465 頁），是其等對被告內部職業安全衛生規範及制訂目的要無不知之理，遑論系爭系統之建置目的與適用對象當及於虛驚事件等節，有本件原告及所屬部門虛驚事件通報紀錄暨中譯文呈現除工作或廠區內發生外甚有多起通勤意外事故進行通報，與多係橫跨生產、維修部門事件等紀錄之客觀事實可資佐證（見本院

卷一第387 頁至第389 頁；本院卷二第119 頁至第127 頁），堪認於系爭廠區所生各類事故均應列載，不因是否歸類於虛驚事件有別，本件原告長年受僱於被告之工作經驗中，也應對跨部門事件之處置方式甚屬熟稔，殆無疑問。

3.其次，被告所屬3M集團於安健政策揭櫫係為全體員工安全與健康，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工作場所危險，以保護3M集團員工、訪客、設施與周圍社區為目的，故會以滿足甚高於各國健康與安全法規標準之要求，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，以安全方式設計、維護與製作設備、設施及流程，制訂參與培訓及教育計畫管理工作內外健康與安全風險，更會參與安全事故與疾病調查、審計及後續活動等方式進行，更明示倘不遵守要求或將受達解僱程度之紀律處分，更設有與被告全球EHS 審核標準、安全衛生政策、以及環境、健康及安全管理標準文件網址之連結（見本院卷一第99頁至第101 頁），可見安健政策不僅適用於被告所屬3M集團員工，更涵蓋訪客、設施與周圍社區至明。復觀環境安全準則，指明員工須瞭解並遵守所有適用之EHS 法律及法規、3M集團EHS 政策與標準，更應報告任何EHS 疑慮且認真對待，完全遵守相關EHS 法規、3M集團EHS 政策與標準，並再次強調如未遵守或致對3M集團及員工個人之民刑事處罰，及重大業務中斷，甚毀損3M集團名譽，會面臨含解雇在內之紀律處分無誤（見本院卷一第103 頁）。復觀前EHS 部門劉格偉（英文名：Kent Liu）起稿、朱紘緯111 年12月19日簽核適用於系爭廠區在內之作業指導書內文（見本院卷二第89頁至第102 頁），不僅內容第2 條實施程序指引中明確記載發生包含虛驚、災害、事故、傷害事件發生時，現場人員應立即通報單位主管、EHS 人員，權責單位依規定登錄於系爭系統（若為受傷、火災、爆炸、財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應通報），並由調查小組進行調查且在系

爭系統中執行風險評估；第4 條更詳述「部門主管」應督導所屬人員遵循該指導書進行各項作業而相當於綜理各事務之角色，「單位主管」不僅應參與協助事件調查、處理與後續改善措施並向部門主管主管即時通報，也應要求並確保所屬人員遵守安全程序進行作業，EHS 人員也依需要向主管機關通報並輔導事故單位登錄於系爭系統，現場領班或工作人員也應向單位主管即時通報並登錄在系爭系統，更於修訂紀錄中呈現業有11版次，於第8 版曾新增EHS 事件通報標準及要求，甚未曾「修正」部門或單位主管權責內容乙情（見本院卷二第89頁至第102 頁），同有EHS 部門製作之事故調查訓練簡報、簡報檔詳細資料列印、教育訓練課後測驗與解答列印、被告內網位置擷圖，及初步通報頁面擷圖列印等存卷可參（見本院卷一第119 頁至第151 頁、第237 頁至第253 頁、第281 頁至第285 頁、第335 頁），足見系爭系統及作業指導書早已建置、實行多年，部門主管與單位主管始終應督導、要求並確保所屬人員遵守作業指導書與安全程序進行作業，彰彰甚明。衡酌安健政策、環境安全準則已揭示3M集團全體員工均應參與EHS 規範之培訓及教育計畫，亦有本件原告統領部門數度受前開規範訓練課程之紀錄在卷足考（見本院卷一第99頁至第103 頁、第383 頁至第386 頁）。徵以原告郭書豪為被告系爭廠區生產部門經理，負責工廠營運管理、提升半導體客戶服務及促進永續績效，原告陳曉寰則為系爭廠區維修部門經理，負責廠區設備服務管理（含設備維修保養、辦公室服務、廢棄物管理）及其他主管指派事項一節，為兩造所不爭，並經本件原告自述在案（見本院卷一第186 頁至第187 頁），佐之職安法第23條、職安法施行細則第33條與職安辦法第5 條之1 等規定，可知其等均負有依職責指揮、監督所屬執行安全衛生管理事項，並協調指導有關人員實施、執行系爭系統之義務，更應接受安全衛生教育訓練等事實，同有勞動部職業安全衛生署115 年3 月20日勞職綜2 字第1150106081號函文揭示：被告系爭廠區屬第一類事業

單位從事製造之一級單位，於勞工人數在100 人以上未滿300 人即須另置甲種職業安全衛生業務主管，滿300 人至少應再增置專職職業安全衛生管理員，原告陳曉寰早自110 年即經被告報備為系爭廠區甲種職業安全衛生業務主管至陳僱傭契約終止在案（見本院卷一第463 頁至第465 頁），是其等對被告內部職業安全衛生規範及制訂目的要無不知之理，遑論系爭系統之建置目的與適用對象當及於虛驚事件等節，有本件原告及所屬部門虛驚事件通報紀錄暨中譯文呈現除工作或廠區內發生外甚有多起通勤意外事故進行通報，與多係橫跨生產、維修部門事件等紀錄之客觀事實可資佐證（見本院卷一第387 頁至第389 頁；本院卷二第119 頁至第127 頁），堪認於系爭廠區所生各類事故均應列載，不因是否歸類於虛驚事件有別，本件原告長年受僱於被告之工作經驗中，也應對跨部門事件之處置方式甚屬熟稔，殆無疑問。

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美國公司合規部門報告，於114 年至系爭廠區進行合規調查時才與本件原告、朱紘緯見面；重勞訴54卷二第9 頁至第15頁、本院卷一第367 頁至第371 頁對朱紘緯、原告陳曉寰之調查聲明與摘要為伊準備，本院卷一第351 頁至第356 頁對原告郭書豪之調查聲明與摘要則為關越明準備，均依調查報告為基礎進行製作。3M集團總公司在全球設有一檢舉熱線即網站，會蒐集各種投訴，美國總部老闆則依各投訴類型分配予不同調查員，系爭事件因發生在屬亞太區之系爭廠區，故分配予伊進行調查。伊除自身外另安排關越明一同調查，於抵達系爭廠區約前1 週取得系爭廠區初步評估資料，因判斷部分資料未予記載，俟114 年2 月12日至同年月14日至系爭廠區，由系爭廠區人事經理安排伊等約談含朱紘緯、本件原告、楊世君等人在內，涉及EHS 部門、生產部門與維修部門約10餘至20人，另也調查系爭系統紀錄。伊與關越明會依一般調查

流程，向被約談者解釋見面原因，如就現調查一些有關過去系爭廠區內發生之EHS 事件，相關討論均應保密、3M集團有反報復政策等先行說明後，即依檢舉電子郵件內文詢問，雖伊已遺忘具體詢問情形，但多會詢問：何時發生何種事件是否記得，若有印象就會繼續追問對該事件之理解狀況、何人參與，並問未在系爭系統登錄之原因（因依朱紘緯約111 年審定之作業指導書規定若在系爭廠區發生事故必定要記錄在系爭系統內，系爭系統會留存內部報告及紀錄，無論有無人員受傷或財務損失均應通報），若本件原告、朱紘緯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。本件原告、朱紘緯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朱紘緯、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，而關越明則自原告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日某維修部門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，乃原告陳曉寰電聯要彼趕回系爭廠區，電聯當下朱紘緯也在原告陳曉寰旁之事實，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，朱紘緯卻稱事情「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，原告陳曉寰則稱是生產部門發生而應由原告郭書豪負責故未追蹤；112 年8 月3 日則係維修部門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，伊詢問許宸碩、生產部門與維修部門員工後確定朱紘緯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，原告陳曉寰則稱是生產部門發生而應由原告郭書豪負責故未追蹤；113 年5 月22日係大綑材料產線自機臺掉落卻未登錄在系爭系統，朱紘緯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，此事故亦由關越明詢問原告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；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，原告陳曉寰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，朱紘緯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朱紘緯。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，則由監工單位即維修部門通報）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 ，依渠經驗，在觀音廠時也曾有隱匿未通報情形遭總公司要求上線補通報

之紀錄。渠與朱紘緯間無正面衝突，但在業務上曾就通報與否有所歧異，因約於6 年前3M臺灣廠區係獨立向總部回報，嗣改向大陸地區主管回報後會被放大檢視，故約自2 、3 年起朱紘緯即因恐懼而要求渠不予通報小事件，祇進行事件調查及改善，渠因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入系爭系統，另通報與否之決策單位為朱紘緯或渠進行判斷，大多是朱紘緯告知渠是否通報系爭系統，且朱紘緯係以隱晦表示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不予通報，又因朱紘緯乃渠直屬主管，若屬小事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報時，伊等可能會有些疑惑；然後續不通報狀況逐漸增加（印象中約5 、6 件），渠感到失職並對3M集團安全文化感覺不適，遂選擇離職。系爭事件中險墜落事故是當時承攬商跨越走道至負載能力不足之天花板掉下（但未受傷），渠接獲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發經過，確認外觀未受傷、承攬商也稱沒問題，又因本案前才發生一起天花板濾網掉落砸傷人且通報事件（即HEPA box掉落事件），本案既無人受傷或就醫，認僅為虛驚事件，朱紘緯當下係告知：若通報可能會被大陸放大檢視等語，渠即瞭解而不會為後續通報；又HEPA box掉落事件是承攬商在有承載能力之天花板上作業拆除HEPA box過濾網，卻不知下方有作業人員作業，復未做好防護措施使重達50公斤之濾網掉落砸傷作業人員，造成輕微腦震盪而送急診治療，被告當時規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，渠於第一時間未接獲任何通報，又與工作無直接關聯而忽略之。楊世君於渠離職後某日聊天時表示有數起事件未通報而討論要否告知總公司，渠表示由楊世君自己決定，嗣悉楊世君告知總公司並在經渠同意下一併表示渠也知悉此情，黃偉雄則於114 年年初聯繫、詢問渠未通報之事

件，渠也告知系爭廠區整體安全文化問題，也提到承攬商掉落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形而非希望任何人受處罰，未料後續引發如此嚴重後果，渠主動寫信聯繫黃偉雄詢問何以有如此嚴重之處分，並獲得此乃公司事務之回應等語（見本院卷一第356 頁至第359 頁、第412 頁至第419 頁；勞訴227 卷第282 頁至第285 頁、第344 頁至第351 頁）。

4.依證人前開證詞，業已詳述系爭事件發生之始末，更就系爭事件始末、本件原告系爭行為指述歷歷。參諸謝其斌於另案確認僱傭關係存在等事件主張險墜落事故已通報直屬主管即原告郭書豪、EHS 部門至現場勘查，後續也採取相關改善措施並回報原告郭書豪，但未被要求填寫任何通報系統，許宸碩亦陳稱訪客扭傷腳踝事件業請楊世君協助處理且告知若有不舒服處要告知且至醫院看診，並通報予主管，至險墜落事故則以該案係較資深EHS 工程師主導而非渠負責追蹤為辯解，又謝其斌、許弘杰均直指相關事件業均向主管陳報，主管回覆毋庸回報而未登錄在系爭系統乙情（見士林地院114 年度勞專調字第37號卷第17頁、第19頁、第21頁；重勞訴92卷第267 頁、第303 頁至第304 頁），經本院調取該等卷宗核閱無誤，堪認本件原告就系爭事件除自身未登錄通報系爭系統，於下屬主動詢問時亦表示毋庸登錄，而未指導下屬或確認各部門依被告內規登錄通報，與前開職務內容與依法應負義務相違，是被告抗辯本件原告有系爭行為且違反前開安健政策、環境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、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127 頁至第128 頁

），況多少職業災害事故係因細微之不安全行為未立即制止、逐漸發展成最終令人遺憾之結果，本件原告身為系爭廠區一級主管，卻未履行系爭契約所定義務，不僅自身未為之，也未督導下屬或協調並確認追蹤相關單位通報事宜，嚴重影響被告內部秩序紀律維護，並使伊違反職安法規義務造成相當之危險，是其等系爭行為客觀上屢屢違反聘僱合約書、聘僱書與被告內部規範甚鉅，應堪認定。

5.復據本件原告於本院中自述：「原告郭書豪、原告陳曉寰任職被告長達16年、24年，遇有安全事件時均有由下屬或自己填報登錄於管理系統（按：即系爭系統）……其中絕大多數為與本件相較更為嚴重之事件……」、「……因而疏於確認事發後應由何人填載……」（見士院重勞訴12卷第18頁、第22頁），足見其等對系爭事件登錄通報流程與情形甚詳，字裡行間更自承有相較系爭事件輕微之其他事件亦通報於系爭系統之經驗，此亦有上開本件原告及所屬部門虛驚事件通報紀錄暨中譯文在卷足證（見本院卷一第387 頁至第389 頁；本欲卷二第119 頁至第127 頁），難謂其等不知任何事件均應登錄通報於系爭系統，也不因跨部門有別，業經本院詳予說明如前。自前開虛驚事件通報紀錄，卻可見111 年至113 年虛驚事件之通報逐漸減少，除非有機器設備故障發生煙霧灑水狀況，否則僅餘廠外交通事故或非工作相關之情事，本件原告既非甫加入被告之新進人員，卻因長年任職於被告，逐漸晉升成高級管理職（乃其等自述，見士院重勞訴12卷第20頁），於握有被告所賦予相當權力之情況下，卻自恃於此而逐漸未澈底遵循而視被告內部規範與自身責任於無物，隱匿通報或指示下屬毋庸登錄之方式實質修正被告內規，甚於本件訴訟中陳稱：「……接獲調查後始知悉被告認為該等虛驚、風險極低之事件均需填報……」（見士院重勞訴12卷第22頁），豈非自承對被告安健政策、環境安全準則與作業指導書規定始終毫不在意或盡力瞭解之理？原告郭書豪就產線同仁腳部扭傷事件更從「巡廠時見膠帶分條產線上一名同仁

鍾有亮疑似腳部扭傷卻未穿安全鞋……確保鍾員於職場之安全」，變更為「巡廠時……腳部疑似有傷卻未穿安全鞋……並不確悉鍾有亮係於何處扭傷腳踝」云云（見士院重勞訴12卷第17頁；本院卷一第216 頁），原告陳曉寰則於本件訴訟中改稱：「該訪客以私人會客事由欲進入被告廠區，而非洽公、提供維修服務……」、「本件所涉事件非屬職安法所定應向主管機關通報之範圍」云云為辯（見本院卷一第217 頁；本院卷二第4 頁），不僅陳述前後所述不一，訴訟繫屬中復刻意排除與工作地點或內容相關，更與前開安健政策揭櫫係為揭櫫係為保護3M集團員工、「訪客」、設施與周圍社區為制訂目的而非僅以員工為保護對象之理由迥異，益見原告郭書豪為生產部門主管、原告陳曉寰除為維修部門主管更為甲種職業安全衛生業務主管之身份，卻對被告EHS 內部規範及法規毫無理解亦不遵守，違反職安法課與其等與被告之責任與義務，甚稱接受調查後方知虛驚事件、低風險事件也應登錄通報在系爭系統上，指責被告應積極與其等溝通通報義務細節性認知落差云云（見本院卷一第219 頁），益徵其等主觀上對前開被告內規毫無瞭解與學習慾望，身為一級主管本應任所屬部門員工之表率，卻不更新、學習並完全遵守被告系爭系統通報流程之知識及專業，任由自身甚指示下屬不依安健政策、環境安全準則與作業指導書規範進行通報，堪謂本件原告主觀上毫無學習甚至自省能力，客觀上也嚴重違反對被告忠誠履行勞務之給付義務，揆諸前開規定及要旨，被告依勞動基準法第11條第5 款其等不能勝任於工作為由終止系爭契約，要無不合。

6.本件原告雖提出其等系爭契約存續期間獲頒獎狀與講座照片，抑或系爭事件發生後之補救措施照片及對話紀錄擷圖，或其等111 年至113 年考績資料（士院重勞訴12卷第32頁至第44頁、第54頁至第62頁；本院卷一第391 頁至第414 頁），欲主張其等有多項獲獎紀錄、未曾受有懲戒，抑或已針對系爭事件補救，被告所為終止不符解雇最後手段性原則云云。

然本件原告所補救措施，與證人劉格瑋前開證言，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，反徵其等見已獲被告長年充分信賴、位居高位而「選擇性適用」被告內部規範之主觀意識，毫無自省之舉動，蓋倘系爭事件發生後祇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，焉能令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人證、資訊細節予以回應？是本件原告此部分主張，礙難憑採，亦難認得以非資遣之其他懲戒方式矯正其等未完全遵循被告內部規範之態度，或使其等以下部門員工繼續遵循之可能。至劉格瑋固於另案中證稱：若屬虛驚事件，被告一般係鼓勵通報而非要求必須通報，該事件通報流程實非完整，另大陸主管會將小事放大云云（見重勞訴54卷一第413 頁至第415 頁；勞訴227 卷第345 頁至第347 頁），然該等證詞內容不僅與作業指導書所載上揭通報流程相悖，渠復一度改稱：因虛驚事件乃差點發生事故之小事件，較模稜兩可，產線人員較難分辨，教育訓練時會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應通報等語（見本院卷一第417 頁至第418 頁），足謂被告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集團即時知悉無訛。倘依渠此部分僅屬鼓勵通報性質所陳為真，系爭事件既多屬虛驚事件，產線人員獲告知毋庸通報時又有何疑惑之情，遑論渠竟因此感到失職、系爭廠區安全文化退步甚達離職地步之理？是證人劉格瑋上開證言應屬事後推卸之詞而不足採，難為有利本件原告之證據。

㈢本院既認被告依勞動基準法第11條第5 款終止系爭契約有理

由，則伊於114 年3 月11日預告本件原告於同年4 月10日終止系爭契約，而自同年4 月10日起向後發生效力，並使系爭契約權利義務歸於消弭，被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至系爭勞退專戶之法定義務，抑或其他AIP 計畫獎金、超額提撥或相對提撥之給付，抑或年終獎金之發放。職是，本院亦毋庸就AIP 計畫獎金之投入方式與要件，及該獎金、年終獎金、超額提撥與相對提撥是否全屬工資一部予以論究，末此敘明。

五、綜上所述，被告依勞動基準法第11條第5 款於114 年4 月10日為終止意思表示，應屬有理，系爭契約法律關係即於當日起向後發生效力。從而，本件原告依系爭契約之法律關係、優退辦法等約定，勞動基準法第22條第2 項，民法第487 條，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項與第2 項、第31條第1 項等規定，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被告應自114 年4 月11日起至原告郭書豪復職日之前一日止，按月於當月25日以前給付原告郭書豪27萬8,238 元，另按年於每年2 月25日以前給付原告郭書豪37萬984 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；㈢被告應自114 年4 月11日起至原告郭書豪復職日之前一日止，按月提繳1 萬2,000 元至郭勞退專戶；㈣被告應自114 年4 月11日起至原告郭書豪復職日之前一日止，按月提繳1 萬4,759 元至被告信託專戶；㈤被告應自114 年4 月11日起至原告陳曉寰復職日之前一日止，按月於當月25日以前給付原告陳曉寰19萬3,645 元，另按年於每年農曆春節前給付原告陳曉寰29萬468 元，復按年於每年2 月25日以前給付原告陳曉寰25萬8,193 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；㈥被告應自114 年4 月11日起至原告陳曉寰復職日之前一日止，按月提繳1 萬2,000 元至陳勞退專戶；㈦被告應自114 年4 月11日起至原告陳曉寰復職日之前一日止，按月提繳7,977 元至被告信託專戶，為無理由，應予駁回。本件原告之訴既經駁回，其等假執行之聲請亦失所依據，爰

併駁回之。

六、本件事證已臻明確，本件原告固主張被告應提出調查書面報告，否則無從知悉被告以何證據認定其等有系爭行為，另聲請命被告提出其等108 年至113 年考績紀錄，欲證明其等長年考績優良云云（見本院卷一第208 頁、第420 頁至第421 頁），然本件原告是否有勞動基準法第11條第5 款事由之舉措，本屬被告就此權利發生事實負客觀舉證責任，積極證據實非以調查書面報告為限，也不以日前考績為唯一標準，至是否不能勝任工作，本不以日前考績為唯一標準，在已命被告提供111 年至113 年度考績資料（見本院卷一第391 頁至第414 頁）之情況，並已綜合上開客觀證據予以認定，自無再命被告提出之必要；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　14　　日

書記官　李心怡