

最高法院民事判決

113年度台上字第1784號

上訴人 斗六市農會

法定代理人 張永政

訴訟代理人 鐘為盛律師

被上訴人 黃弘志

上列當事人間請求撤銷懲處事件，上訴人對於中華民國113年7月29日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（113年度勞上字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

理 由

一、本件被上訴人於原審變更之訴主張：伊受僱於上訴人，自民國104年至111年12月31日擔任勞工代表，原為7職等5級、月支100薪點。因伊於111年4月29日勞資會議（下稱系爭勞資會議）提案訴外人即總幹事張喬復自104年至108年間違反農會人事管理辦法第30條第2項、第3項規定，適用上訴人員工獎勵要點溢領績效獎金係違法，要求上訴人依法追訴（下稱系爭提案），遭上訴人於111年12月28日111年度第6次人事評議小組會議（下稱人評會）決議記大過1次處分（下稱系爭記大過處分），並於112年3月28日以112年度第3次人評會核定伊111年度考績丁等，降1職等，照原100薪點支薪（下稱系爭丁等處分）。張喬復上開違法情事雖經檢察官為不起訴處分確定，但監察院認雲林縣政府疑有包庇之情，伊於上訴人員工「冠軍信用部」LINE群組（下稱系爭群組）傳述監察院及主管機關見解，係善意發表言論，非對外散播不實訊息，不構成刑法誹謗罪及與勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款之要件不合。伊發現上開違法情事以勞工代表身分提出申訴，及於勞資會議行使職權，依勞基法第74條第1至3項及勞資會議實施辦法第12條第4項規定，上訴人不得

01 對伊為系爭記大過處分。又伊於112年4月13日申請勞資爭議
02 調解，排定於同年月25日調解，上訴人於同年月18日核發降
03 職通知書予伊，亦違反勞資爭議處理法第8條規定。伊並無
04 態度傲慢，行為粗暴，不服調遣，經多次疏導無效之行為，
05 系爭記大過處分應屬無效等情。爰求為確認系爭記大過處分
06 無效之判決（被上訴人於第一審原起訴請求撤銷系爭記大過
07 處分，嗣於原審變更聲明如上）。

08 二、上訴人則以：伊自88年間即設有績效獎金制度，於104年4月
09 20日訂定員工獎勵要點，授權理事會訂定員工獎勵實施辦
10 法，當時雖未明定總幹事之績效獎金，但依慣例均比照辦
11 理，嗣於109年8月21日修訂員工獎勵要點，於第5條明定總
12 幹事之績效獎金比照員工總業績績效第1名發放，被上訴人
13 任職以來均未提出異議。嗣因農會選舉，被上訴人之父黃國
14 昭向法務部調查局告發張喬復領取績效獎金涉背信罪嫌，經
15 臺灣雲林地方檢察署檢察官於110年4月15日以110年度偵字
16 第1157、1158號為不起訴處分確定。被上訴人明知上情，仍
17 於111年7月19日寄予伊存證信函（下稱系爭存證信函），以
18 同一事由指稱張喬復有侵占、背信行為，並不實指控伊會務
19 部主任吳明勳於偵查中有隱匿函文、偽證等事實。伊於111
20 年8月24日召開理事會會議決議先發文疏導被上訴人，並於
21 同日函覆：「本件員工獎勵事件並無任何不法之情事，業
22 經……雲林地方檢察署檢察官不起訴處分及雲林縣政府多次
23 函復台端在案。……台端切勿再繼續對本會及相關人員為不
24 實指控、濫訴等行為。如有違反，本會……將依法追究台端
25 之民、刑事責任。」，被上訴人復於111年9月2日至同年11
26 月28日持續在系爭群組指稱張喬復違法侵占、溢領績效獎
27 金，並上傳其向雲林縣政府、監察院檢舉之函文，侵害張喬
28 復及吳明勳之名譽，符合勞基法第12條第1項第2款要件。伊
29 因被上訴人態度傲慢、行為粗暴，經多次疏導未果，於111
30 年度第6次人評會決議，依農會人事管理辦法第59條第1項第
31 6款及101年4月24日審議通過之伊員工獎懲要點（下稱系爭

01 員工獎懲要點)第7條第2款規定，對其為系爭記大過處分，
02 被上訴人申請復議，亦經人評會決議維持原處分，該處分並
03 無違誤。被上訴人於112年4月13日始申請勞資爭議調解，並
04 於同年月25日經調解不成立，系爭記大過處分、系爭丁等處
05 分先後於111年12月28日、112年3月28日作成，未違反勞資
06 爭議處理法第8條規定等語，資為抗辯。

07 三、原審就被上訴人變更之訴為其勝訴之判決，係以：

08 (一)審酌上訴人並非在被上訴人於系爭勞資會議為系爭提案後，
09 即對之為系爭記大過處分，係經被上訴人寄發系爭存證信
10 函、上訴人函覆、被上訴人於系爭群組傳送訊息及相關函文
11 後，始為該處分，佐以作成系爭記大過處分之上訴人人評會
12 會議紀錄所載議案說明、辦法及其內容，堪認上訴人非因被
13 上訴人於系爭勞資會議為系爭提案而對被上訴人為系爭記大
14 過處分，被上訴人主張系爭記大過處分違反勞基法第74條第1
15 至3項及勞資會議實施辦法第12條第4項規定而無效，並不足
16 採。

17 (二)被上訴人係於112年4月13日申請勞資爭議調解，經雲林縣政
18 府函請雲林縣勞資關係協會排定於同年月25日召開調解會
19 議，經調解不成立。系爭記大過處分係上訴人人評會於111年
20 12月28日作成，於112年1月3日通知被上訴人，經被上訴人申
21 請復議後，人評會於同年2月1日決議維持原處分，是系爭記
22 大過處分非屬上訴人於勞資爭議調解期間所為不利被上訴人
23 之行為，無違反勞資爭議處理法第8條規定之情事。

24 (三)農會編制員工有態度傲慢，行為粗暴，不服調遣之情形者，
25 應予懲處，農會人事管理辦法第59條第1項第6款定有明文。
26 惟就符合上開情形者，應如何懲處，農會人事管理辦法無具
27 體規定。上訴人訂有系爭員工獎懲要點，核其性質為工作規
28 則，屬兩造間勞動契約之一部。其第7條規定：本會員工有下
29 列情形之一者，應予記大過1次或降級懲戒：□不依規定處理
30 業務或疏於防範或管理不善，致生損害於農會，情節重大
31 者。□態度傲慢，行為粗暴，不服調遣。觀之該第7條第2款

01 所定「態度傲慢，行為粗暴，不服調遣」，係以逗號並列3個
02 行為態樣；對照同條第1款「不依規定處理業務或疏於防範或
03 管理不善，致生損害於農會，情節重大者」，同要點第8條第
04 2款「貽誤要公或擅離職守」、第9條第2款、第3款「參加訓
05 練或講習成績不及格」、「其他業務上失職行為或個人不當
06 行為致影響農會聲譽者」，均係以「或」明示有一要件即成
07 立，此兩種不同規定用語，顯係訂立規範時之有意區別。再
08 依該要點第3條第2款規定可知，上訴人員工之懲戒依輕重按
09 申誡、記過、記大過、降級及解聘（僱）辦理，故該要點第7
10 條規定之記大過1次或降級懲戒，屬除第10條、第12條規定之
11 解聘（僱）外，最嚴重之懲戒。依體系解釋，應認該要點第7
12 條第2款規定須同時具備「態度傲慢」、「行為粗暴」、「不
13 服調遣」3個要件，始足以成立。上訴人主張被上訴人明知張
14 喬復因領取績效獎金所涉案件業經不起訴處分確定，在系爭
15 勞資會議為系爭提案後，又寄發系爭存證信函，經上訴人函
16 覆，仍在系爭群組陳述該情事，侵害張喬復及吳明勳之名
17 譽，被上訴人態度傲慢、行為粗暴，經多次疏導未果，乃依
18 農會人事管理辦法第59條第1項第6款及系爭員工獎懲要點第7
19 條第2款規定，對被上訴人為系爭記大過處分，上訴人既認被
20 上訴人僅符合「態度傲慢」及「行為粗暴」2要件，無「不服
21 調遣」之要件，則上訴人對被上訴人為系爭記大過處分，即
22 有違該要點第7條第2款之規定，系爭記大過處分應為無效等
23 詞，為其判斷之基礎。

24 四、本院判斷：

25 (一)按原告提起訴訟，須就訴訟標的之法律關係，在法律上有受
26 判決之現實利益，始得為之。倘原告不因獲得勝訴之確定判
27 決而受有法律上之利益，或依訴之內容不能直接解決其私法
28 上權利之紛爭者，即不能認為具備權利保護要件。次按確認
29 法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不
30 得提起之；前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不
31 能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第1項前段、第2

01 項定有明文。本件被上訴人請求確認系爭記大過處分無效，
02 如其獲勝訴之確定判決，究竟將受有何法律上之利益？能否
03 直接解決其私法上權利之紛爭？倘本件確認之訴有訴之利益
04 時，其是否亦具有確認利益？均滋疑義。原審自應先予闡明
05 釐清，並於理由項下說明其得心證之理由。

06 (二)又按解釋契約，應探求當事人立約時之真意，斟酌訂立契約
07 當時及過去之事實、交易習慣等其他一切證據資料，本於經
08 驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之
09 觀察，以為其判斷之基礎。勞基法第70條規定，雇主僱用勞
10 工人數在30人以上者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立
11 工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。雇主公開揭
12 示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙
13 方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係
14 默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效
15 力。上訴人系爭員工獎懲要點，核其性質為工作規則，屬兩
16 造間勞動契約之一部。依該要點第7條第2款規定，上訴人員
17 工有「態度傲慢，行為粗暴，不服調遣」者，應予記大過1
18 次或降級懲戒。上訴人因被上訴人有首開情事，侵害張喬復
19 及吳明勳名譽，上訴人認其態度傲慢、行為粗暴，經多次疏
20 導未果，乃依農會人事管理辦法第59條第1項第6款及系爭員
21 工獎懲要點第7條第2款規定，對其為系爭記大過處分，該要
22 點第7條第2款所定「態度傲慢，行為粗暴，不服調遣」，係
23 以逗號並列3個行為態樣；對照同條第1款、第8條第2款、第
24 9條第2款、第3款之規定，均以「或」明示有一要件即可，
25 兩種規定用語不同，應認該要點第7條第2款規定須同時具備
26 「態度傲慢」、「行為粗暴」、「不服調遣」3個要件，始
27 足以成立，為原審所認定。惟查系爭員工獎懲要點係上訴人
28 依訂定當時之農會人事管理辦法第47條規定（現修改為第59
29 條，該要點第1條規定誤載為第48條）所訂定，有系爭員工
30 獎懲要點可參（見一審卷第253頁）。依該要點第7至9條規
31 定可知，除解聘（僱）外，上訴人員工之懲戒依輕重按申誠

01 (第9條)、記過(第8條)、記大過(第7條)辦理。其中
02 第7條全文規定「本會員工有下列情形之一者，應予記大過1
03 次或降級懲戒：□不依規定處理業務或疏於防範或管理不
04 善，致生損害於農會，情節重大者。□態度傲慢，行為粗
05 暴，不服調遣。」，該條第2款所定之行為態樣各自獨立，
06 依第7條之文義解釋，並無「態度傲慢」，「行為粗暴」，
07 「不服調遣」3個要件須同時具備，始足以成立之意思，似
08 難僅以該條款未以「或」用語為之，即謂3個要件均須具
09 備；另系爭員工獎懲要點第8條第1款規定「行為不檢，賭博
10 冶遊，品行不端」亦係以逗號並列3個行為態樣。倘僅因其
11 等文義無「或」字，即解釋為第7條第2款、第8條第1款之規
12 定，均須同時具備該條款所列之3個行為態樣，始足成立。
13 果爾，是否可能產生無論上訴人員工如何態度傲慢、行為粗
14 暴；如何行為不檢、品行不端，前者只要與職務調遣無關，
15 後者只要與賭博冶遊無關，上訴人均無懲戒權？原審所為之
16 解釋是否合於一般社會習慣及經驗法則？非無再事研求之餘
17 地。

18 (三)上開各項尚有未明，原審未遑詳查細究，遽為上訴人不利之
19 判決，自有可議。上訴意旨，指摘原判決不當，求予廢棄，
20 非無理由。

21 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
22 項、第478條第2項，判決如主文。

23 中 華 民 國 113 年 10 月 17 日

24 最高法院勞動法庭第二庭

25 審判長法官 陳 靜 芬 (主筆)

26 法官 高 榮 宏

27 法官 蔡 孟 珊

28 法官 藍 雅 清

29 法官 黃 明 發

30 本件正本證明與原本無異

31 書 記 官 林 蔚 菁

01 中 華 民 國 113 年 10 月 28 日