最高法院民事判決

115年度台上字第977號

上　訴　人　許鴻源

訴訟代理人　王正宏律師

　　李蒂娜律師

被 上訴 人　能元科技股份有限公司

法定代理人　張安平

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　林致遠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國115年4月8日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（114年度重勞上字第1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、本件上訴人主張：伊自民國107年9月25日起受僱於被上訴人，嗣自110年2月3日起擔任組裝工程課資深專案經理，每月薪資新臺幣（下同）12萬元，且保證年薪14個月。詎被上訴人自112年10月3日起，要求伊支援化成生產部門工作（下稱系爭支援工作），惟伊於同年10月至11月間，因嚴重腹瀉，已向被上訴人表示無法配合支援，被上訴人仍以此為由，對伊記如原判決附表編號（下稱編號）1所示小過1支，屬權利濫用。又被上訴人未經合法程序，逕將伊111年度績效評定為乙等（下稱系爭考核），並據此要求伊進行「改善組裝L9製程內電池刮傷&撞傷Yield loss」及「改善組裝L8製程內電池刮傷&撞傷Yield loss」計畫（下合稱系爭改善計畫），然系爭改善計畫非屬伊職務之工作內容，伊拒絕執行，被上訴人即以同一事由，對伊記如編號2、4、5所示大過各1支，核屬權利濫用及重複處罰。另兩造於同年11月20日上午進行勞資爭議調解（下稱系爭調解），被上訴人卻以

伊未事先請假即未出勤為由，對伊記如編號3所示大過1支，亦有權利濫用及違反比例原則。且被上訴人對伊記大過前，未先以申誡、記小過或降調等方式懲處，使伊有改進機會，不符相當性原則。又系爭調解事件於同年12月15日尚在調解中，被上訴人於同日以伊1年內累積4大過、1小過為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，違反解僱最後手段性原則及勞資爭議處理法第8條前段規定，且逾30日除斥期間，為不合法。兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人應按月給付伊薪資及為伊提繳勞工退休金（下稱勞退金）7,254元；另被上訴人未給付伊108年度1個月及112年度2個月之年終獎金，合計36萬元等情。爰依兩造間勞動契約及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條規定（下合稱系爭請求權基礎），求為㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡命被上訴人自112年12月16日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付12萬元，及自各該給付日之翌日起加計法定遲延利息；並按月提繳7,254元至伊勞退金專戶。㈢命被上訴人給付36萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：伊於112年10月3日向全體員工公告系爭支援工作，上訴人泛稱身體有恙，惟未就診或請病假，經伊多次通知，仍拒絕支援，伊始對上訴人記如編號1所示小過1支，符合規定。伊為系爭考核時，已賦予上訴人陳述意見機會，上訴人拒絕簽收通知及面談，事後亦未提出救濟，系爭考核過程並無瑕疵。伊為改善上訴人績效，乃擬定屬其職務範圍之系爭改善計畫，並陸續於會議或以電子郵件向其說明，及多次提醒並給予改善時間，其仍拒絕執行，伊始對其各記如編號2、4、5所示大過1支，係針對不同時間之改善計畫所為處分，並非同一事實，自無重複處罰。上訴人於112年11月3日、8日未依規定請假，經主管多次提醒，仍於同年月20日，再度未事先請假即未出勤，上訴人連續違反伊工作規則（下稱系爭工作規則），伊對上訴人記如編號3所示大過1

支，亦無權利濫用。又伊對上訴人記大過前，已給予其合理之績效改善時間，並屢次勸諭、提醒，先為較輕微之警告、懲處，已用盡各式改正措施，上訴人猶置若罔聞，伊所為如編號1至5所示懲處，符合相當性原則。上訴人於1年內已累積滿3大過，顯違反工作規則且情節重大，伊於112年12月15日系爭調解不成立後，始依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，未違反最後手段性原則及勞資爭議處理法第8條規定，亦未逾30日除斥期間。另伊並未向上訴人保障年薪14個月，且依伊年節獎金核發辦法（下稱系爭辦法）規定，上訴人於108年間經伊記大過1支，僅發予1個月年終獎金，並於112年12月15日即不在職，不發給該年度年終獎金等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。理由如下：

㈠上訴人自107年9月25日起受僱於被上訴人，嗣自110年2月3日起擔任組裝工程課資深專案經理。被上訴人於112年10月3日公告系爭支援工作，上訴人於收受被上訴人通知後，未依班表前往支援，且未事先告知主管及請假，被上訴人以上訴人有編號1所示違規事實，依系爭工作規則第5.8.2.2).⑷條規定，對上訴人記小過1支，自屬有據。

㈡被上訴人對上訴人為系爭考核，為改善上訴人之工作績效，乃擬定系爭改善計畫，改善期限原至112年11月24日止，嗣延長至同年12月28日止。又系爭改善計畫係分階段執行、檢驗，且從被證16、18、20、21、22之電子郵件所示，上訴人於每段改善時間即：1.自同年6月起至同年11月15日止；2.自同年11月16日起至同年月30日止；3.自同年12月1日起至同年月14日止（下稱3段期間），皆拒絕依主管指示執行系爭改善計畫，經主管多次提醒並指示上訴人執行該計劃及給予改善時間，上訴人仍拒絕執行（下稱系爭行為），均係違反系爭工作規則第5.8.2.2).⑷條及第5.8.2.3).⑿條規定（即編號2、4、5所示違規事實），屬截然不同之3次違規行

為，應予分別評價，被上訴人據此對上訴人各記如編號2、4、5所示大過1支，並非重複處罰，亦無過當。至被上訴人以上訴人有編號3所示未依規定請假之違規事實，對其記大過1支，核屬過當。

㈢系爭考核為被上訴人經營自治管理之核心事項，況上訴人經被上訴人為系爭考核後，拒絕簽署績效評核表及接受面談，亦未以書面提出任何救濟，且於被上訴人112年6月7日召開之輔導面談會議中，均未提及系爭考核過程有何不當情事，自不容上訴人再為爭執，司法機關應尊重被上訴人人事管理之考核權，不宜再介入調查。上訴人請求傳訊證人薛人禎、黃大益、劉鳳萍、郭筱萍、顏孟君、呂仲欽（下合稱證人薛人禎等人），併請求被上訴人提出由上訴人簽名之111年度季考核及半年度考核文件（下合稱系爭考核文件），核無調查之必要。

㈣上訴人所為如編號1、2、4、5所示違規事實，於1年內業已遭累積記3大過及1小過，符合系爭工作規則第5.8.2.4).⑱條規定，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間僱傭關係，被上訴人於112年12月15日系爭調解確定不成立及該調解紀錄送達後，以上訴人於1年內連續違反工作規則，且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，並未違反解僱最後手段性原則及勞資爭議處理法第8條規定，亦未逾30日除斥期間。另被上訴人並未向上訴人保障年薪14個月；且依系爭辦法規定，上訴人於108年間經被上訴人記大過1支，被上訴人僅發予上訴人1個月年終獎金，及兩造間勞動契約既於112年12月15日終止，上訴人於該日已離職，被上訴人不予發放112年度年終獎金予上訴人，均屬有據。

㈤從而，上訴人依系爭請求權基礎，請求如上開聲明所示，均為無理由，不應准許。

四、本院之判斷：

㈠按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查。查被上訴人對上訴人為系爭考核，為改善上訴人之工作績效，乃擬定系爭改善計畫，被上訴人因上訴人系爭行為而對其各記如編號2、4、5所示大過1支等情，固為原審所認定。惟依被上訴人績效管理辦法第3.2績效考核3.2.1規定：「考核期間分為『季考核』及『年終考核』。季度考核：第一季1月至3月，考核作業期間4月；第二季4月至6月，考核作業期間7月；第三季7月至9月，考核作業期間10月。年終考核：當年度，考核作業期間10-11月」、第3.2.7規定：「年度績效考核等第為乙、丙者，其部分主管須於考核作業期間結束後一個月內提出該員工之績效改善計劃表…以提升其個人能力…」（見一審卷㈠249、252頁）。可知被上訴人應於每年1月至9月依序對員工為第一至三季之季度考核後，始接續於10月至11月辦理該員工當年度之年終考核作業，並以該員工年度績效考核等第為乙或丙，為對其提出績效改善計劃之要件。而依被上訴人所提上訴人111年度績效系統截圖記載：「考評期間：2022/01/01-2022/12/31」、「考評狀態：待考評」（見原審卷293頁），似見被上訴人係以111年全年度為上訴人考核期間，而未依上開辦法所定依序對上訴人為第一至三季之季度考核後，始接續辦理上訴人之年終考核作業，亦未核定上訴人於該年度之考評狀態為何等第。果爾，上訴人於原審主張被上訴人未完成系爭考核程序，逕通知伊考核結果為乙等，違反被上訴人績效考核規定等語，並聲請傳訊證人薛人禎等人及調查系爭考核文件（見原審卷49、133、305、401至405、474至477、527頁），攸關被上訴人對上訴人所為系爭考核程序是否合法?被上訴人得否依該考核結果對上訴人提出系爭改善計畫，並以上訴人系爭行為對其

加以懲處?乃上訴人之重要攻擊方法，自不得恝置不論。原審未予調查審認，徒以系爭考核為被上訴人經營自治管理之核心事項，且不容上訴人再為爭執，司法機關應予尊重，不宜再介入調查為由，遽為不利上訴人之判斷，於法自有未合，並有理由不備之違誤。

㈡按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。又認定事實應憑證據，倘法院認定之事實與卷內資料不符，即有違證據法則。查原審認系爭改善計畫分3段期間執行、檢驗，無非以被證16、18、20、21、22電子郵件為其依據。惟觀諸該等電子郵件關於所載改善任務，似僅提及任務期限為2023/8/24、2023/11/24、2023/11/30，屆時預計於11/17及11/30進行PIP結果評定，於每周四下班前提出改善進度報告、以ppt呈現工作進度、提供當週完成的SOP內容，並上DMP系統進行文件新增或變更，2023/10/26以ppt呈現工作進度，及PIP第一階段（2023/9/20-2023/10/25）評估結果不合格等語，而無系爭改善計畫分3段期間執行、檢驗之相關內容（見一審卷㈠255、259、271至281頁），乃原審未遑細究，徒憑該等電子郵件逕為上開不利上訴人之認定，自有認定事實未憑證據之違誤。又原審亦認系爭改善計畫之改善期限原至112年11月24日止，嗣延長至同年12月28日止等情，而上訴人系爭行為係該延長期限屆至前所為，被上訴人竟於該期間內對上訴人接續為編號2、4、5所示各記大過1支，則上訴人主張被上訴人對其系爭行為有重複處罰之違法等語（見原審卷139、479頁），是否全然無可採，即非無再斟酌之餘地。此攸關被上訴人於上開改善期限屆至前，對上訴人系爭行為所為之3次大過懲處，有無權利濫用，及被上訴人所為之懲戒性

解僱與上訴人之違規行為在程度上是否相當之判斷，自應予以釐清。乃原審未詳查審認，逕認上訴人系爭行為屬截然不同之3次違規行為，應予分別評價，進而為不利上訴人之判決，不免速斷。

㈢本件事實尚有未明，本院無從為法律上之判斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　29　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　徐　福　晋

法官　林　純　如

法官　蔡　惠　如

法官　游　悅　晨

本件正本證明與原本無異

書　記　官　郭　麗　蘭

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　4　　日