臺灣雲林地方法院民事判決

110年度勞訴字第5號

原　　告　賴嘉一

訴訟代理人　鐘育儒律師

被　　告　大連化學工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林顯東

訴訟代理人　莊惠祺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，本院於民國110年7月20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：

按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。查原告主張被告依勞動基準法（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不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠民國109年10月3日適逢星期六中秋連假，亦屬原告未排班之休假日，當天原告於宿舍中休息，因原告與原告堂姊、姪子

相約當晚前來原告住所敘舊聊天，為此，原告於下午先行前往超市採買烤肉用品，打算晚間與原告堂姊、姪子一同烤肉，返回住處後即開始張羅烤肉食材，並先行生火等待堂姐與姪子前來，然因宿舍外風勢過大，無法順利在外生火，原告遂將爐具先行移置屋內，待生火後再移置屋外，生火期間原告前往廁所如廁，然因公司廁所內未設置任何止滑設施，導致原告於廁所不慎摔倒並撞擊頭部，因此陷入昏迷，嗣後原告堂姊、姪子趕來發現上情，隨即電聯救護車及警察將原告送往麥寮長庚醫院（即雲林長庚紀念醫院）急救，後續送往嘉義長庚（即嘉義長庚紀念醫院）治療，原告經治療後並無大礙，隨即向主管表示欲銷假上班，詎料，被告先於廠區外部張貼公布原告姓名、車牌及照片，禁止原告進入廠區，並將原告電磁資料消除，導致原告無法進入廠區及宿舍，復於109年10月8日於公司內部發文公告解僱原告，並於同日寄發解僱存證信函予原告，期間未經調查，亦未給予原告任何陳述意見之機會，原告被迫提起本件訴訟以捍衛自身工作權利。

㈡被告於存證信函中係主張原告於109年10月4日凌晨於麥寮廠員工宿舍內燒炭，明顯危害所有宿舍員工生命安全及公司財產安全，依「大連化學工業股份有限公司工作規則」（下稱系爭工作規則）第42條自109年10月9日起終止勞動契約，但被告於存證信函所述事實為自行編纂，且縱覽全文未見被告指涉原告究竟違反勞基法何項條文逕行解職，亦未載明工作規則第42條第幾款，故被告已違反解職處分應具備特定性、正當性、最後手段性之基本原則，解僱顯不合法，兩造間僱傭關係仍然存在。

㈢原告於93年即至被告任職，迄今已17年，原告於被告麥寮廠擔任技術員工作，在職期間工作表現優異，獲得數次嘉獎，更獲被告公司提報為模範勞工，獲頒雲林縣99年度模範勞工，期間因被告於新加坡設廠，原告因純熟技術更獲被告推舉前往新加坡廠區指導廠區員工建廠事宜，長達8個月之

久，是以原告在職表現良好，無任何不適任工作之處，堪稱勞工典範，衡酌原告工作年資及歷年工作紀錄，足堪認定被告公司此次解僱不符合「最後手段性」、「比例原則」等勞基法解僱行為之基本原則。

㈣被告因為95年間被告內部員工籌組「雲林縣大連化學工業股份有限公司麥寮廠企業工會」，原告自首屆起即擔任工會幹部，積極為員工發聲、爭取權益，已成為被告之眼中釘，且原告於104年因公受傷（腰椎受傷）未獲公司積極處理，後續聲請職業災害理賠遭被告所拒，為此，原告就職業災害補償等相關請求曾向被告提出民事賠償訴訟，後續雖判決被告毋庸賠償，但原告依法主張權益之舉恐遭被告記恨在心欲除之為快。

㈤本件不論是被告主張之「燒炭自殺」或原告主張之「中秋節生火烤肉準備」，核其結果均未造成被告公司任何損害，而發生時間非屬上班時間、發生地點亦非被告公司廠區，對被告公司營運不生任何影響，縱使被告認為原告在宿舍生火有違反宿舍管理規則之虞，亦應回歸宿舍管理，最多施以退宿處分，並無直接解僱原告之必要性，況且，原告經雲林縣衛生局評估後，自殺風險極低，且若原告真如被告所述乃自殺高度危險份子，何以未曾有就醫記錄、公司輔導轉介、自殺通報記錄？顯見「因債自殺」一詞乃被告因應本件訴訟所編纂，其目的無非在合理化其違法解僱之惡行，益徵本件根本不具備解僱之事由，故被告解僱原告違反比例原則及最後手段性，解僱為不合法，原告每月薪資為新臺幣（下同）58,507元，自得請求被告於兩造間僱傭關係存在期間應按月於每月薪資發放日給付薪資報酬，另得請求於每月薪資發放日即20日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

㈥綜上，聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自109年10月9日起至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告58,507元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告平日居住於被告麥寮廠提供之員工宿舍，房號為623（下稱系爭宿舍），原告在外欠債無力償還，計畫於系爭宿舍燒炭自殺，又其認系爭宿舍安裝之一氧化碳偵測器恐有礙其計畫，遂於109年10月3日下午7時59分許，先拆卸系爭宿舍房間之一氧化碳偵測器，繼而於109年10月4日凌晨時分燒炭自殺，幸其家人報案，始未釀成嚴重災害，因原告所為已違反法令、勞動契約、工作規則之規定，且情節重大，被告遂於109年10月8日依據系爭工作規則第42條規定，為終止兩造勞動契約之意思表示。

㈡原告於109年10月3日至109年10月4日在宿舍燒炭自殺之經過及事證如下：

1.109年10月4日凌晨0時10分許，原告堂姐即訴外人賴秋鳳以原告於系爭宿舍燒炭自殺為由，向雲林縣警察局報案，當日到場處理之員警為麥寮分駐所所長張家寶、簡姓女警，該案並經麥寮分駐所以燒炭自殺立案後，向雲林縣衛生局通報。

2.109年10月4日凌晨1時4分，被告麥寮廠廠務部課長即訴外人王惠玲經廠務部同仁即訴外人郭豐志通報，得知樹脂製一部同仁即訴外人王繼興於中班下班時在一樓停車場遇到原告堂姐賴秋鳳，賴秋鳳向王繼興表示：原告於系爭宿舍燒炭自殺，其已報警，但不知宿舍詳細地址，請王繼興向警察說明其宿舍地址。原告當日獲救後，經救護車送往雲林長庚紀念醫院救治，惟因原告當時已嚴重一氧化碳中毒，獲救時已有脫肛現象，需進行高壓氧治療以緩解病症，然雲林長庚紀念醫院並無高壓氧設備，因此於清晨轉往嘉義長庚紀念醫院治療。

3.系爭宿舍有兩個安裝於天花板之一氧化碳偵測器，一個安裝於房間走道、靠近浴室門口之天花板，安裝位置較低，一個安裝於床鋪上方之天花板，安裝位置較高，事發翌日，經被告檢查系爭宿舍火警警報系統，發現上開安裝位置較低之偵測器於109年10月3日下午7時59分顯示故障，經被告再追查

其故障原因，始悉該偵測器遭原告於109年10月3日刻意拆卸，考其緣由當係原告為防止該偵測器於其燒炭時發出聲響，始有以致之。

㈢原告於燒炭自殺前，已預先拆卸其房內之一氧化碳偵測器，導致廠區無法及時得知其於房間燒炭之事，被告認為原告所為關乎人命，非同小可，必須妥善處理，因此召集相關人員開會檢討，進而查悉下列事實：

1.原告在109年8月底即有財務問題，具體情形乃原告長期在外從事放款，以賺取高額利息，而原告放貸予第三人之若干資金乃其自身向民間融資公司所借貸（即裕富數位融資股份有限公司、裕融企業股份有限公司），年利率高達20%，加以近來第三人未正常還款予原告，導致原告一時周轉不靈，無力償還向融資公司借貸之款項，原告擔憂融資公司向其家人催討，不得已只得向其家人坦白，但未獲家人諒解。

2.事發當日，原告燒炭自殺前，即曾以通訊軟體聯繫其堂姐賴秋鳳，因賴秋鳳察覺有異，遂趕往系爭宿舍，並同時以原告於系爭宿舍燒炭自殺為由，向雲林縣警察局報案。

3.據事發到場處理之簡姓女警轉述，其到場協助處理時，原告家屬有向其表示因原告積欠債務，擔憂債主上門催討，為躲避債主，中秋連假期間皆在系爭宿舍度過。

㈣原告意圖自殺而點燃木炭之行為，有觸犯刑法175條第3項、第173條第3項之虞，自違反勞動契約第5條「乙方（原告）在甲方（被告）服務期間願遵守一切法令及甲方工作工則誠摯服務，如有違背工作規則或侵占財物、虧欠公款、竊盜、毀損財物或假藉身分危害公司權益或其他不法行為時，願受懲處或解僱處分，並賠償一切損害。」及該當系爭工作規則第42條第6款第10目「本公司員工有左列情形之一者，得不經預告終止勞動契約：第6款違反左列事項，情節重大，有具體事證者：（第10目）在嚴禁煙火地區吸煙或引火者」、第7款「其他違反法令、勞動契約或工作規則之規定情節重大者」之規定。故原告違反法令、勞動契約、工作規則之情

形，已嚴重影響被告對事業之管理及對企業秩序之維護，而達無法期待被告繼續維持兩造間勞動契約之程度，確已屬情節重大：

1.原告早年曾因涉犯賭博案件，經臺灣板橋地方檢察署檢察官為緩起訴處分，105年復在聚集不特定人賭博之賭博場所為警查獲，近年復屢次向民間融資公司借貸取得資金，再以高於民間融資利息之利率放貸予第三人，明顯涉有重利罪嫌，原告不思正途，性喜投機，貪求速效，可見一斑。

2.茲因原告無力償還債務，竟罔顧其他同仁性命，於燒炭自殺前刻意拆卸一氧化碳偵測器，以求自殺成功，其對相對人財產及其他員工之生命、身體、財產安全，均產生相當之危險，使被告承受巨大的風險，對被告公司之營運及全體員工、股東權益，實有重大不利之影響。而被告所營事業為化學工廠，一旦引發火災，後果不堪設想，原告所為衡情已難令被告再信賴，況且原告自殺獲救後，唯恐被告追究民刑事責任，原告家人竟趁機返回系爭宿舍將原告燒炭跡證全數湮滅，並且口徑一致謊稱原告係在宿舍房間內生火，準備烤肉期間不慎摔倒云云，此舉益加顯示原告之人格並非誠實可信賴，兩造間之信任基礎已不復存在。

㈤原告所述俱屬子虛烏有，原告自93年任職被告迄今之獎勵只有一次嘉獎，原告宣稱獲得數次嘉獎等語，並不實在。又原告所稱模範勞工係工會舉行之選舉，與被告無關，被告亦未提報人選。再者，被告於新加坡建廠，需有熟練之技術人員支援協助試運轉，故原告係至新加坡支援，非其所稱之指導建廠，原告主張均誇大不實。被告向來尊重勞工加入工會或參與工會活動之法定權利，不曾以勞工加入工會或從事工會活動，而予以懲處、解僱，或降薪、不利對待行為，原告主張因其擔任工會幹部，為員工發聲，被告因而視其為眼中釘云云，俱屬子虛。再者，原告前向勞動部勞工保險局申請104年12月21日至105年6月27日期間職業傷害傷病給付，經該局認原告所患或屬舊疾，或為退化性病變，皆非屬職業災

害，因而就原告所請職業傷害傷病給付，核定按普通傷病辦理，經原告向被告提出民事賠償訴訟，亦遭駁回確定，原告空言指稱被告未積極處理，記恨其對公司提出民事賠償訴訟，故欲除之而後快等語，均屬片面之詞，無足參採。

㈥綜上，原告違反法令、勞動契約、工作規則之情節重大，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自109年10月9日起至其復職日止，按月給付58,507元及遲延利息，應為無理由，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告自93年9月20日起受僱於被告。遭被告解僱前任職於被告公司麥寮廠生產一部。每月薪資分兩次發放，每月20日發放當月1至15日薪資，下月5日前發放上月16日至月底薪資。

㈡如原告請求有理由，兩造同意原告自109年10月9日起至復職日止之薪資計算為每日日薪1,840.5元乘以當月實際日數加每月2,000元津貼計算。

㈢原告於109年10月3日晚間於麥寮廠員工宿舍（地址：雲林縣○○鄉○○村○○00○0號）623號房中以木炭生火。

㈣被告公司麥寮廠位於雲林縣○○鄉○○○○○區00號。

㈤被告上開員工宿舍並未位於被告公司麥寮廠區內。

㈥原告109年10月3日、4日放假無庸提供勞務。

㈦原告於109 年10月4 日凌晨0 時許由警方與原告家屬賴秋鳳送醫急救。

㈧被告於109年10月8日以（109）麥廠字第061號函通知原告於109年10月9日解雇原告，並請原告於109年10月12日至15日收取員工宿舍內之個人物品，並於同日另以麥寮橋頭郵局46號存證信函通知原告上開事項。

㈨被告於109年10月8日獎懲公告「主旨：109年10月4日凌晨生一部甲○○君於員工宿舍燒炭，已明顯危害到所有宿舍員工生命安全及公司財產安全，賴君已不適合再進入工廠及宿舍，以免再次做出危害公司及員工之行為，經召開特別獎懲

委員會，決定依照工作規則第42條終止勞動契約(解雇)，自109年10月9日起予以終止勞動契約，特此公告周知」。

㈩原告於109年10月8日遭被告退保，109年10月9日收受麥寮橋頭郵局46號存證信函。

㈪原告於本件事故前未曾受被告懲戒處分。

㈫原告為被告公司麥寮廠企業工會第四屆理事。

㈬被告於109 年12月17日以麥寮51號存證信函拒絕原告提供勞務。

兩造就上開事實不爭執，即應受拘束，本院無庸就上開不爭執之事實，再為調查證據，並得以之為本件判決之基礎。

四、兩造爭執事項

㈠原告主張被告終止勞動契約不合法，有無理由？

㈡原告提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自109年10月9日起至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告58,507元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？

五、本院之判斷

㈠原告主張其於109年中秋節在宿舍內烤肉生火，因不慎跌倒昏迷，經送醫急救治療後，欲銷假上班時卻遭被告刻意曲解為燒炭自殺，進而違法解僱，被告解僱行為違反解僱應合法、特定之基本原則，也未符合情節重大及最後手段性之要求等語，惟為被告所否認，經查：

1.被告於109年10月8日獎懲公告「主旨：109年10月4日凌晨生一部甲○○君於員工宿舍燒炭，已明顯危害到所有宿舍員工生命安全及公司財產安全，賴君已不適合再進入工廠及宿舍，以免再次做出危害公司及員工之行為，經召開特別獎懲委員會，決定依照工作規則第42條終止勞動契約(解雇)，自109年10月9日起予以終止勞動契約，特此公告周知」（見本院卷一第159頁）。以及被告於109年10月8日以（109）麥廠字第061號函通知原告：「主旨：台端甲○○君自2020年10月9日起終止勞動契約通知函。說明：一、台端甲○○君任

職於大連化學工業股份有限公司麥寮廠生一部技術員，於2020年10月4日凌晨於麥寮廠員工宿舍內燒炭，已明顯危害到所有宿舍員工生命安全及公司財產安全，經召開特別獎懲委員會，決定依照工作規則第42條終止勞動契約(解雇)，自2020年10月9日起予以終止勞動契約，詳附件懲處公告函。二、台端於麥寮廠及員工宿舍（雲林縣○○鄉○○村○○00○0號623室）個人物品，請台端於2020年10月12日至15日，8：00至17：00上班時間內收取，未於期限內收取，則廠方將進行清理作業，不另通知。」（見本院卷一第157頁），並於同日另以麥寮橋頭郵局46號存證信函通知原告：「終止勞動契約通知函。一、台端甲○○君任職於大連化學工業股份有限公司麥寮廠生一部技術員，於2020年10月4日凌晨於麥寮廠員工宿舍內燒炭，已明顯危害到所有宿舍員工生命安全及公司財產安全，經召開特別獎懲委員會，決定依照工作規則第42條終止勞動契約(解雇)，自2020年10月9日起予以終止勞動契約，詳附件懲處公告函。二、台端於麥寮廠及員工宿舍（雲林縣○○鄉○○村○○00○0號623室）個人物品，請台端於2020年10月12日至15日，8：00至17：00上班時間內收取，未於期限內收取，則廠方將進行清理作業，不另通知。」（見本院卷一第45至46頁）。均顯示被告已經表明原告於員工宿舍內之燒炭行為係違反工作規則第42條之規定，堪認被告已就終止勞動契約之事由（違規行為態樣及所違反之規定）為表明，並無原告指稱解僱行為未具體載明依何條款終止勞動契約之情形。

2.況且，原告於收受存證信函時即已知悉被告乃因原告在宿舍內燒炭之行為予以解僱，且本件訴訟兩造攻防之重點均集中於被告因原告在宿舍中燒炭之行為而予以解僱原告，是否可認為適法，故被告並非臨訟方增列解僱時所未列舉之事由，被告雖於訴訟進行中始提出原告行為違反工作規則第42條第6款第10目、第7款、勞基法第12條第1項第4款、兩造勞動契約第5條、宿舍管理辦法之規定，然此應屬攻防方法及補充

法律上之主張及陳述，並無隨意改列或增列其解僱之事由，亦無於原列於解僱通知上之事由加以變更或增列主張，或將解僱後之發生之事實於訴訟中併為主張之情形，是以，縱然被告於解僱通知上並未具體載明係工作規則第42條中之哪條項，亦未明文記載勞基法第12條第1項第4款之條文，但被告已於公告及存證信函中明確載明解僱之依據，故並無原告所稱違反特定性之情形，堪可認定。

㈡被告於109年10月9日起依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第42條第6款第10目、兩造勞動契約第5條、宿舍管理辦法4.1、4.5規定，終止與原告間之勞動契約，原告則主張生火係為烤肉而非自殺、時間係假日地點在員工宿舍與職務無關，故難認有情節重大之情事，被告終止勞動契約為不合法等語。經查：

1.被告公司「長春集團麥寮廠宿舍管理辦法」第4點管理規定4.1安全管理規定「⑴不得攜帶易燃物品、爆裂物、槍械或其他危險物品進入宿舍。⑵嚴禁在宿舍內吸煙，違者依4.5罰則辦理（後略）」。第4.5罰則規定「⑴違反宿舍管理規定，其情節輕微者，宿舍管理員得以口頭提醒之。⑵連續違反宿舍管理規定屢勸不聽者，宿舍管理員得以口頭警告之。⑶違反宿舍管理規定遭口頭警告三次以上，或嚴重違反宿舍管理規定者，宿舍管理員得簽報議處，必要時得勒令其辦理退宿。」（見本院卷一第423至425頁），原告居住於被告設於雲林縣○○鄉○○村○○00○0號員工宿舍之623號房內，自應遵守上開宿舍管理之規定。

2.系爭工作規則第42條規定：「終止契約（解雇）本公司員工有左列情形之一者，得不經預告終止勞動契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，致本公司誤信而受損或有損害之虞者。二、對於本公司負責人或其家屬、各級主管或其家屬，或其他共同工作之員工實施暴行、威脅、恐嚇、或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、故意損耗機器、工具、原

料、產品、或其他公司物品、或故意洩漏本公司技術上、營業上之秘密，致本公司受有損害者。五、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。六、違反左列事項，情節重大，有具體事證者。㈠利用公司名義在外招搖撞騙，致公司名譽蒙受重大損害，證據確鑿者。㈡偷竊公司財物有具體事證者。㈢不服從指導或合理調遣並有侮辱之行為影響工作情節重大者。㈣聚眾要挾妨害生產秩序或搗亂工作或辦公場所情節重大者。㈤攜帶槍砲、彈藥、刀械進入工作場所或宿舍者。㈥在服務場所賭博、酗酒或為有傷風化之行為者。㈦一年以內累積記大過三次者。㈧有非法怠工或罷工具體事證者。㈨營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或其他不正當利益經查屬實者。㈩在嚴禁煙火地區吸煙或引火者。㈠吸食鴉片或其他毒品者。㈡盜用公司印信或偽造公司文書，致公司受有損害者。七、其他違反法令、勞動契約或工作規則之規定情節重大者。」（見本院卷一第67至68頁、第143頁），而兩造間勞動契約第5條約定「乙方（原告）在甲方（被告）服務期間願遵守一切法令及甲方工作規則誠摯服務，如有違背工作規則或侵占財物、虧欠公款、竊盜、毀損財物或假藉身份危害公司權益或其他不法行為時，願受懲處或解僱處分，並賠償一切損害」（見本院卷一第171至173頁），上開約定與規定為公司管理員工維持秩序所必需，且並無明顯不利於勞工之不合理之處，原告自當遵守。

3.本件原告已經自承於109年10月3日晚間在宿舍內以木炭生火，而被告宿舍內並無廚房、瓦斯台等裝置，且設備有火災感測器2顆，有錄影光碟呈現之畫面可憑（詳證物袋），堪認被告宿舍應是禁止生火生煙，此觀被告公司宿舍管理辦法中明確載明不得攜帶易燃物品、爆裂物、槍械或其他危險物品進入宿舍。嚴禁在宿舍內吸煙，亦可得到相同之結論，故原告宿舍內燒炭生火之行為已經違反宿舍管理要點，堪可認定。

4.再者，被告抗辯有在宿舍出入口貼有「嚴禁煙火」之公告，

此節為原告所不否認，堪認原告對於其行為是在嚴禁煙火地區引火一節知之甚詳，已屬違反系爭工作規則第42條第6款第10目之情形。又原告在嚴禁煙火之宿舍內燒炭自殺，且於燒炭自殺前故意拆卸火警警報器之行為（詳後述），若未經人及時發現，確實有可能釀成火災，造成被告財產及宿舍中其他人員生命、財產之危害，亦屬有違反刑事法律之虞，則原告行為有違反法令、勞動契約或工作規則之情形，堪可認定。

5.原告固主張因為當時是放假日，原告並未提供勞務，故其私領域之行為不受系爭工作規則之規範等語，然而，原告就算是放假也是被告的勞工，原告得以在不提供勞務之時間居住於被告宿舍中，正是因為原告是被告員工之緣故，而被告提供之宿舍乃屬被告有權利也有義務管理之場域，自然原告在此場域內之行為仍有受工作規則及宿舍管理要點約束之必要，故原告此部分之主張，殊無值採。

㈡原告既已符合勞基法第12條第1項第4款之「違反勞動契約或工作規則」之要件，則最後應審酌者，在於被告是否得逕以此事由，對原告施以解僱之手段，亦即該違反勞動契約或工作規則之情節是否重大。按勞基法第12條第1項第4款所謂違反勞動契約或工作規則「情節重大」，係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此一要件，固應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標準。惟勞工違反勞動契約之具體事項，如係嚴重影響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續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件。次按勞動契約之終止制度，乃使契約當事人脫離此繼續性債之關係的拘束，賦與其調整與因應勞力市場之機會，就其性質言，不外為契約自由原則之

一種表現，然在雇主終止勞動契約即解僱時，不無予以限制之必要，此於學說及實例上乃有所謂「解僱之最後手段性」原則產生，作為控制雇主解僱權之利益衡量之原則。從文義言，所謂解僱之最後手段性，係指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段，換言之，雇主對勞工之本已有之懲戒處分，例如警告、申誡、記小過、記大過、拒發獎金、扣薪或不予升遷，與解僱相比，一般而言，自屬對勞工權益影響較輕之措施，雇主一方面既有為上述懲戒處分之權限，則在勞工有違紀違約行為時，雇主原則應優先考慮此等措施以避免逕為解僱。蓋若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主則無據以解僱之正當利益。從解僱之最後手段性言，勞工違反工作規則之情節，若依社會通念並非情節重大，而參照個案具體情況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金，一般地即可達到維護工作場所之紀律、防止類似事件再度發生，則自可期待雇主僅為其他較輕之處分，而非逕行解僱勞工。易言之，於判斷雇主之解僱權之行使是否合法而正當時，援引最後手段性之原則，無寧為一重要之判斷標準，如此方能妥當兼顧勞、雇雙方與社會整體之需求。

㈢原告固主張原告縱有違反宿舍管理要點，亦不致於達到逕行解僱之程度等語。經查：

1.原告所居住之系爭宿舍內有火警偵測器2個，其中一個警報器沒有回應之顯示時間為109年10月3日下午7時59分，電腦以黃色顯示警報器故障，總機亦顯示無回應（見本院卷一第175頁），而經被告至現場察看，發現警報器已被拆除置放於系爭宿舍馬桶水箱上，有現場照片在卷可憑（見本院卷一第175至177頁），原告固稱不是其所為，是氣流所致自然掉落等語（見本院卷一第279頁、卷二第13頁），然而，火警偵測器上蓋係以旋轉方式扣上固定，除非螺紋損壞，否則不可能風吹或關門震動就掉落，而拆下後之上蓋完好無損，亦無從高處摔落碰撞之痕跡，原告所辯自難認有據，足認火警

偵測器係原告引火前故意拆卸無誤。而原告固稱如果是其為遂自殺成功而拆卸警報器，為何不兩個警報器都拆除等語（見本院卷一第279頁），惟依被告提供之錄影光碟內容顯示，另一個警報器設置於床鋪上方天花板較高處，如非將床移開並搬運爬上梯子無法觸及，而遭原告拆卸之警報器位置較低，只要隨手搬房間內已有之椅子爬上去就可以拆卸，原告未將兩顆警報器均拆除，或因其當下無適當之輔助工具所致，並不足以認定原告所述警報器是自然掉落一節為真，故原告主張並不足採。至於原告另又主張警報器本即常有訊號異常之情形等語，然經被告提出五個月內宿舍全區系統之偵測記錄顯示（詳證物袋），除去本次，623號房只有3次偵測到警報器訊號故障之記錄，即109年8月13日下午1時50分31秒、109年9月15日下午1時17分27秒、同日下午1時20分29秒，而上開在偵測到故障之後短短幾秒內又顯示清除故障，應是系統自動偵錯之動作，顯然與本次訊號異常於109年10月3日下午7時59分22秒顯示「故障」，持續至109年10月5日上午7時29分07秒顯示「確認故障」之情形不同，自無從作為對原告有利之認定。

2.原告是欲燒炭自殺並非其所稱是為了烤肉才生火：

①雲林縣政府衛生局以110年2月2日雲衛企字第1100501083號函覆本院原告自殺通報記錄略以：通報日期109年10月4日、通報單位：雲林長庚醫院，通報內容：109年10月3日22時30分案主發訊息給堂弟（癌末病人）：我先走一步，堂姐趕到宿舍發現燒炭東西，聯絡救護車送至醫院等語（見本院卷一第205至207頁），核與雲林長庚醫院110年2月4日長庚院雲字第1100150033號函覆本院：賴君為109年10月4日1時1分由EMT及家屬送至本院急診就醫，家屬主訴病人燒炭自殺，診斷為一氧化碳吸入過量，因需高壓氧治療，於同日08：21轉院至嘉義長庚等語及檢附之救護記錄、急診病歷相符（見本院卷一第209頁、第213至241頁），復依臺西分局麥寮分駐所之職務報告顯示：109年10月4日0時17分接獲110轉報內容

為燒炭自殺已通知119前往，警方前往現場查看了解，係賴秋鳳轉述堂弟甲○○因最近有欠錢問題，怕人家討債，就一直待在員工宿舍不敢回家打電話也轉語音信箱，是來到員工宿舍才知道甲○○在宿舍裡燒炭自殺等語；110報案紀錄單也載明：案件項目：自殺，案發地點：雲林縣○○鄉○○00號（長春化工員工宿舍），報案時間109年10月4日00時15分08秒，報案人女未具名，報案電話0000000000，分局回報說明：警方至現場時，進入宿舍房間查看民眾甲○○仍意識清醒（尚無生命危險），後續送往麥寮長庚醫院治療，現由賴秋鳳共同就醫照顧，依規定做自殺案件通報等語，亦有雲林縣警察局臺西分局110年6月3日雲警西偵字第1100008168號函檢附之職務報告、110報案紀錄單及現場照片可佐（見本院卷一第339至351頁）。故原告雖一再陳稱其並非自殺，而是要烤肉等語，但核與上開事證不符，應屬事後編排之詞，顯非可信。

②再者，原告先於起訴狀內主張「因與原告堂姐與姪子約定當晚前來原告住所敘舊聊天，為此原告於下午先行前往超市採買烤肉用品，打算晚間與原告堂姐及姪子一同烤肉，返回住處後即開始張羅烤肉，並先行生火等待其堂姊與姪子前來，然因宿舍外風勢過大，無法順利在外生火，原告遂將爐具先行移置屋內，待生火後再移至屋外，生火期間原告前往廁所如廁，不慎摔倒並撞擊頭部，因此陷入昏迷（該宿舍未設置任何防滑設施導致多名員工受傷），嗣後原告堂姊及姪子趕來發現上情，隨即電聯救護車及警察將原告送往麥寮長庚急救，後接續送往嘉義長庚治療，...」（見本院卷一第15頁），然而隨著訴訟進行，更多資料浮現後，原告遂翻異其詞，改口稱：「原中秋節堂姊相約要烤肉後來因為有事無法參與。...10月3日下午在宿舍內飲酒...因晚上堂姊及姪子要過來，已有喝酒不想外出，未告知堂姊就先準備在宿舍樓下外面烤肉...」（見本院卷一第251頁），故原告陳稱109年10月3日當日是因與堂姊相約烤肉才會在宿舍內生火一節

是否為真，已難盡信。

③本件原告送醫時診斷是「一氧化碳吸入過量」，需要「高壓氧」治療，有長庚醫療財團法人雲林長庚紀念醫院110年2月4日長庚院雲字第1100150033號函在卷可憑（見本院卷一第213頁），而正常起火燃燒產生的氣體是二氧化碳，並非一氧化碳，一氧化碳必須在氧氣不足的情況下燃燒木炭形成，故如果按照原告所述的故事歷程，其要生火之後再移置屋外，則在木炭已經燃燒起火後，為何又放任木炭繼續燃燒至氧氣用盡產生一氧化碳？原告雖稱是因為生火期間在浴室跌倒昏迷等語（見本院卷一第15頁、第251頁），並提出嘉義長庚醫院110年4月28日診斷證明書載有「一氧化碳中毒、下頷挫傷、頭部挫傷」等語（見本院卷一第287頁），然而，就跌倒撞擊頭部造成人即陷入昏迷一節而言，其傷勢豈能僅是「頭部挫傷」而已，又原告自陳當時「堂姊有把我叫起來，我起身時因想吐及大便，去蹲馬桶時又跌倒，腿部有沾污糞便，姪子幫忙換衣褲」等語，足見其並不否認當時腿部確實有沾污糞便（見本院卷一第251頁），則應認被告所述「當日經員警到場處理的第一時間，原告係倒在宿舍內、浴室外之門口走廊上，發現時已處於脫糞狀態，其經家人攙扶至浴室內清理更衣過程中，因原告不停揮舞雙手、掙扎，致發生碰撞造成挫傷」等語（見本院卷一第303至305頁），較於合理，且與客觀情狀及上開種種證據內容相符，應為真實可信。

④原告雖請求傳喚賴秋鳳作證等語，然而，依原告提供之line對話記錄可知（見本院卷一第399頁），賴秋鳳雖有邀約原告於週四（即中秋節當天109年10月1日星期四）至阿凱家烤肉，但本件原告係於週六晚間在宿舍內燒炭，可見原告稱109年10月3日（星期六）晚上與堂姐及姪子相約烤肉一節，應係將時間序列重新組合，刻意誤導，況且，依現場照片顯示（見本院卷一第351頁），現場有燒炭之痕跡卻無任何烤肉用品及食物，且被告指稱原告之家屬未在醫院照顧原告，反

而連夜趕回現場清理跡證（見本院卷一第393頁），並提出整理後之錄影光碟畫面為證（詳證物袋），堪認原告所述顯屬事後勾串之詞，甚為明確，自無再予以傳喚賴秋鳳、賴志凱之必要。

⑤原告固另主張依照雲林縣政府衛生局之通報記錄可知，原告之自殺風險極低，本件乃是被告自行編纂原告因債自殺合理化其違法解雇之惡行等語（見本院卷一第277頁），然而，雲林縣衛生局自殺通報紀錄中雖於初次訪視、後續狀況中載明：案主表示他並非自殺...擔心公司會懷疑他自殺而將他開除...案主表示在事件發生三天後被公司解雇，且無事先通知...。結案原因：經評估個案BSRS-5屬低度風險，且無自殺意念，案主具求助意願及求助意向，家庭成員間有高度的人際連結，擁有一個安全及穩定的生活環境，另勞資糾紛已委任律師處理，雖有六歲以下兒童，但因為個案住嘉義，案妻及案子住雲林，並未同住，故追蹤屆滿三個月予已結案等語，有雲林縣衛生局110年2月2日雲衛企字第1100501083號函及檢附之自殺通報案件記錄單在卷可憑（見本院卷一第207頁），然依上開追蹤輔導情形之記錄內容載有「初次訪視：（前略）案主擔心公司會懷疑他自殺而將他開除。後續狀況：案主表示在事件發生三天後被公司解雇...（後略）」等語可知，查訪員並非案發之後馬上接觸原告向原告查訪，而係於原告與被告公司之人員對談之後才查訪，且自原告與被告公司部長即訴外人陳俊吉之對話記錄可知，原告於109年10月4日下午5時23分先詢問「宿舍有辦法幫我保住嗎？」，又於109年10月6日晚間10：18分詢問「公司有什麼聲音嗎？」（見本院卷一第397頁、第411頁），足見原告早已明知此舉將造成公司對其不利之處分，故上開訪視結果雖載明結案原因：原告屬自殺之低度風險，但原告既早就在與被告公司人員對談時就已經重新編排時間序列虛構故事（見本院卷一第399至407頁），自無從以上開查訪記錄證明事發當時原告之心理狀態，且亦不能正當化原告於事發當下將火

災警報器卸除並在屋內燒炭生火之行為。

⑥原告主張宿舍並非位於廠區內，尚有20分鐘以上之路程，故縱使被告為經營危險氣體之公司，亦不足以對工安造成危害等語，然而，被告公司麥寮廠員工有602人，宿舍有196間，供居住地較遠之員工申請，目前其中184間有人住，為被告陳述在卷（見本院卷一第381頁、卷二第18頁），又被告公司為排班制，除被告陳述在卷外，亦有工作規則可憑（見本院一第131頁、卷二第18頁），堪認為真，故縱使於中秋連假期間，被告未統計當時居住者有多少人，但宿舍內必非僅有原告一人，應可認定，是以，原告以其行為非在廠區內，主張不足以產生危害等語，完全未顧及宿舍內其他同仁之安危，即非可採。又原告指稱縱使係「燒炭自殺」並不屬於「引火」，也不致於發生火災等語（見本院卷一第275頁），然而，燃燒中的木炭仍屬於明火，燒炭自殺引發火災之事件亦屬頻傳，此為一般經驗之事項，原告上開主張，悖於社會客觀事實，自難憑採。

⑦原告固主張其在被告公司內部從未受過任何懲戒處分等語，然而，解僱處分固屬最重之懲戒手段，需審慎為之，但並非指就勞工任職期間之違紀行為只能從最小之處分開始循序漸進為之，就勞工違反勞動契約之具體事項，如果已經足以嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即可認定已經符合最後手段之要求，堪認雇主有據以解僱之正當利益。綜上所述，本件原告於發生事故前，故意拆卸火警警報裝置，於宿舍內生火燒炭自殺，置整個宿舍區之人命、財產安危於不顧，於發生事故後，亦未誠實面對，反而虛構種種情節，被告指稱兩造間之信任已蕩然無存，勞動關係進行受到嚴重干擾，無從再繼續僱傭契約等語，並非全然無稽。本件原告經人發現時，已經處於一氧化碳中毒之狀態，若未經人即時發現，在原告已拆除一個火警警報器且木炭持續燃燒或悶燒的情形下，已對宿舍中住

宿者之生命、財產造成極大的危害，當無期待雇主必須要等到發生傷亡時再解僱原告才認為有必要性或符合最後手段性，而此種危害並非被告施以口頭警告或記過、扣薪即可防止或避免，亦非被告施以口頭警告或記過、扣薪即足以維持企業內部秩序與紀律及所營事業之安全，是以，被告解僱之處分已經符合最後手段性之要求，應可認定。

3.至於原告指稱宿舍管理規則最重之處分只有退宿，被告不得依工作規則解僱原告等語，然而，原告行為縱使在放假時間之宿舍中，也已經違反工作規則，已如前述，遑論被告宿舍管理規則中4.5已明訂「嚴重違反宿舍管理規定者，宿舍管理員得簽報議處，必要時得勒令其辦理退宿」（見本院卷一第425頁），依其文義解釋，此所謂「簽報議處」自不僅限於退宿，應係指依被告公司獎懲辦法議處，故原告此部分之主張，並非可採。

㈣原告另主張被告終止勞動契約前，並未給予原告陳述意見之機會，程序顯有瑕疵等語，經查：

1.按懲戒（包括解僱在內）處分之作成，固應具備實質正當性及符合比例原則，惟就實施懲戒之程序，法律未設明文規定，故雇主於作成包括解僱在內等懲戒處分前，除勞動契約或工作規則另有約定或規定外，尚無應遵循特定程序之義務（最高法院104年度台上字第2010號判決意旨參照）。

2.本件被告工作規則並未載明解僱應行之一定程序，而被告於終止本件勞動契約前，已經有做過一定之調查，亦已知悉原告陳述之內容（見本院卷一第409頁、第417頁），故原告指稱解僱前未給與原告陳述意見之機會，故解僱不合法等語，難認有據。

㈤至於原告主張被告係因原告於95年間擔任「雲林縣大連化學工業股份有限公司麥寮廠企業工會」工會幹部，積極為員工發聲、爭取權益，故成為被告眼中釘，又因原告於104年間因公受傷（腰椎受傷），未獲被告積極處理，後續聲請職業災害理賠遭被告所拒，為此原告就職業災害補償等相關請求

曾向被告提出民事賠償訴訟，後續雖判決被告毋庸賠償，但原告依法主張權益之舉遭被告記恨在心，欲除之為快等語，此為被告所否認，並以前詞為辯。經查：

1.按雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：一、對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。二、對於勞工或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件。三、對於勞工提出團體協商之要求或參與團體協商相關事務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。四、對於勞工參與或支持爭議行為，而解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇。五、不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。工會法第35條定有明文。上開條文乃為避免雇主對於為上開行為之勞工狹怨以不利之處分，使勞工工作權益受損，然此不利處分必與勞工為上開行為具有因果關係，始為禁止之列，並非具有勞基法第11、12條之情形時，雇主均不得以終止勞動契約，否則不啻使為上開行為之勞工反而獲得特殊權利，得任性妄為，對其他勞工與雇主亦不公平，有違立法之本旨。本件原告並未舉證被告解僱原告與原告身為工會幹部間之哪一項具體行為有因果關係，自不能因原告身為工會幹部即認被告之解僱行為就是挾怨報復均不合法，否則不啻使原告獲得可以恣意妄為之特殊待遇，殊非事理之平，故此部份原告之主張，既為空言揣度，則非可採。

2.又原告之前曾向本院起訴主張其於104年12月2日在被告公司跌倒，腰部撞到現場物料受有第五腰椎椎弓解離症之傷害，請求被告及其法定代理人連帶給付1,326,198元及其法定利息，經本院106年度勞訴字第16號給付職災補償等事件判決認原告是否有於104年12月2日在公司跌倒尚非無疑以及並無證據證明原告所患第五腰椎椎弓解離症與104年12月2日工作中跌倒有因果關係等節而駁回原告之訴確定，故而，被告於該案係獲得勝訴判決，有何足以與原告形成仇怨之事由？原

告指稱被告因而記恨原告，並未舉證以實其說，堪認原告所指並無任何依據，僅為個人臆測之詞，不足憑採。

六、綜據上述，原告拆卸火警警報器後再引火之行為足以使被告財產以及其他宿舍內員工之生命財產安全受到無可預料之危害，且被告所營為化學工廠，零星火苗亦可能發生極嚴重之損害，而原告既能漠視宿舍中其他人員之安全在宿舍內燒炭，是否會於廠區內重行此舉，繫乎原告一念，非被告所能預料，且原告事後種種否認、未見悔悟之態度，足認其他較輕之懲戒處分均不足以使原告心生警惕，故亦不是以採行其他較輕之懲戒處分就可以避免或防止，如強令勞雇關係繼續，被告應等到實際發生損害或事故後再解僱原告，不但使企業內部秩序與安全管理與預防形同具文，更無異於使被告及其所有員工之安全時刻處於高風險之壓力狀態，況並非所有權利之損害均有回復之可能（例如：生命權），實非事理之平，故被告以原告有勞基法第12條第1項第4款之情形，不經預告終止兩造間之勞動契約，實為其不得不為之最後手段，其解僱權之行使應屬合法而正當。本件兩造間勞動契約業經被告合法終止，從而，原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在；並依勞動契約請求被告應自109年10月9日起至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告58,507元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。

七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　　洪儀芳

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後廿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　　110　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　林左茹