

臺灣雲林地方法院民事判決

114年度勞訴字第14號

原告 吳易洲
被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生
訴訟代理人 曾翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年10月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明第二項、第三項原為：(二)被告應給付原告新臺幣(下同)45萬7,180元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自民國114年7月1日起至原告復職日止，按月於次月6日給付原告5萬9,374元，及自各應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。嗣於言詞辯論期日，變更為：(二)被告應給付原告「44萬6,213元」，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自114年7月1日起至原告復職日止，按月於「每月」6日給付原告5萬9,374元，及自各應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息(本院卷一第239頁至第240頁)。經核與前開規定相符，應予准許。

二、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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原

01 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
02 安狀態，能以確認判決除去者而言(最高法院113年度台上字
03 第1254號判決意旨參照)。經查，原告主張兩造間之僱傭契
04 約法律關係存在，為被告公司所否認，兩造間僱傭契約法律
05 關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上
06 自認其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之
07 地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決
08 將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存
09 在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許。

10 貳、實體部分：

11 一、原告主張：

12 (一)原告自104年6月29日起受僱於被告公司。原告到職之初係於
13 新北市石門區之第一核能發電廠(下稱核一廠)服務，原告於
14 107年12月29日晚間值班時遭遇被告公司之僱員龍華舞、張
15 平岳暴力侵害，因此罹患創傷後壓力症候群、憂鬱症、焦慮
16 症、適應障礙症等精神疾症，被告公司雖曾將原告轉調核一
17 廠內之其他職務，惟原告病情仍未獲改善，俟109年4月1日
18 被告公司再將原告由核一廠調派至雲林區營業處任職，然原
19 告病情仍未好轉，反而數度因前揭精神疾症發作而至國立臺
20 灣大學醫學院附設醫院雲林分院(下稱臺大醫院雲林分院)住
21 院治療，嗣後亦持續於臺大醫院雲林分院精神部接受門診治
22 療，臺大醫院雲林分院並曾於112年11月間出具公教人員保
23 險失能證明書，原告迄今仍需定期到院門診追蹤並服用處方
24 藥物控制病情。詎被告公司於113年12月11日以原告113年考
25 核年度內無獎懲抵銷而累積達記大過2次，年度考核核列丁
26 等為由，發文通知原告任職之雲林區營業處將原告予以停
27 職，並於申復期限屆滿後，執行免職處分。就此，原告認被
28 告公司於113年考核年度內所為懲處有所不當，乃依限提出
29 申復，惟被告公司仍維持原考核核列結果，並以114年1月23
30 日電密人字第1148010312號函通知原告自即日起免職(下稱
31 系爭免職決定)，被告公司之雲林區營業處人資處經理廖慧

01 如並告知薪資計至免職前一日即114年1月22日止。

02 (二)被告公司於113年12月11日以原告於113年考核年度內累積達
03 記大過2次為由，將原告年度考核核列為丁等，並為系爭免
04 職決定，所為之獎懲紀錄略為：於112年12月13日分別以
05 「屢次誣陷長官」、「誣陷同事」為由各為記過2次(此部分
06 之懲處非本件爭執事項)、於113年1月8日以「未依規報支差
07 旅費用且經法院判決有罪」為由記大過1次、於113年1月18
08 日以「長期差勤不正常」為由記大過1次。

09 (三)被告公司以「未依規報支差旅費用且經法院判決有罪」為
10 由，對原告施以記大過1次之懲處，不僅適用錯誤獎懲規
11 定，且所謂之法院判決於被告公司作成懲處處分時尚未確
12 定，該案經上訴後，臺灣高等法院臺南分院(下稱臺南高分
13 院)更認定原告有罪之犯行僅有1次，涉案金額極低，原告亦
14 未領得款項而予撤銷改判，應有被告公司人員獎懲標準適用
15 要點(下稱系爭獎懲標準適用要點)第15點減輕懲處層級規定
16 之適用。是被告公司所為「記大過」處分顯有謬誤，而屬違
17 法：

18 1.按「本公司人員獎懲，應依本要點同一案件以一次獎懲為
19 限；如得適用不同法令規章時，應擇一最有利於當事人者辦
20 理獎懲。」、「有下列情形之一者記大過或降級：(五)冒領或
21 浮領材料、財物、工資或其他費用，圖謀不法利益，情節尚
22 非重大。」、「如有下列事實之一，得酌予加重或減輕一層
23 之懲處。...(中略)(一)案情嚴重者加重，輕微者減輕。(四)繼
24 續違反者加重，初次違反者減輕。」為系爭獎懲標準適用要
25 點第3點後段、第13點第5款及第15點第1、4款所明定。

26 2.而被告公司專為差旅費報銷作業頒布之電計字第0000-0000
27 號函(下稱系爭差旅費函)中說明一(二)明確揭示：「(二)出差報
28 支人之職責：依『本公司從業人員出差旅費支給要點』第十
29 二點規定，出差人如有違反規定，虛報旅費情事者，經察覺
30 應予記過以上之處分」，其適用之處分僅為「記過」，而非
31 系爭獎懲標準適用要點第13點規定之「記大過」，此顯較為

01 有利於原告，是依系爭獎懲標準適用要點第3點之規定，如
02 被告公司欲就虛報差旅費之爭議懲處原告，理應適用上開函
03 文之規定，被告公司卻依系爭獎懲標準適用要點第13點第5
04 款對原告為「記大過」之處分，其懲處顯有適用法規錯誤之
05 謬誤。

06 3.被告公司於113年1月8日以「未依規報支差旅費用且經法院
07 判決有罪」為由，依系爭獎懲標準適用要點第13點第5款對
08 原告為記大過之處分，係參考本院112年9月18日112年度易
09 字第65號刑事判決，然因該案原審認定之犯罪事實有誤，原
10 告不服提起上訴，被告公司未待臺南高分院112年度上易字
11 第472號刑事判決確定，逕為上開記大過處分，亦有不當。
12 再者，臺南高分院該案審理後認原審認定未實際抵達公出地
13 點卻填具國內旅費報支單，向被告公司報支相關費用之110
14 年12月30日及111年1月17日之公出旅費，僅110年12月30日
15 之部分屬實，111年1月17日之部分則無實據，乃於113年3月
16 29日撤銷原判決，改判原告拘役15日，且原告於該案涉嫌虛
17 報之旅費僅交通費222元及外勤費250元，合計472元，金額
18 極低，被告公司察覺後亦未依原告之申請核撥款項予原告，
19 原告尚未領得虛報款項而屬未遂。就此，原告於110年12月3
20 0日因故未實際抵達公出地點，卻仍於嗣後向被告公司請領
21 交通費及外勤費，固非可取，然究屬初犯，且情節輕微，應
22 得依系爭獎懲標準適用要點第15點第1、4款各減輕一層之懲
23 處，至為灼然。又依被告公司系爭差旅費函，原告所為對應
24 之懲處乃係「記過」，而考慮原告係屬初犯且情節輕微，得
25 依系爭獎懲標準適用要點第15點第1、4款減輕懲處層級，被
26 告公司對原告此次行為「至多」應僅得作成「申誡」之懲處
27 處分，被告公司卻逕以錯誤之系爭獎懲標準適用要點第13點
28 第5款對原告為「記大過」之處分，其處分顯有謬誤，要屬
29 違法。

30 4.另依據被告公司從業人員國內旅費支給要點第12點規定：

31 「從業人員如有違反規定，虛報差旅費情事者，經察覺應予

01 記過以上之處分外，並追繳虛報之差旅費，必要時應移送法
02 辦。」於本件情形應係指原告有「領到」該筆472元，然本
03 件原告並未「領到」該筆472元款項。又由懲戒法院109年度
04 清字第13406號判決之內容為觀察，此次對原告所為之懲處
05 實屬過重。

06 (四)被告公司於113年1月18日以「長期差勤不正常」為由對原告
07 記大過一次，亦有適用法規錯誤之違誤，而屬違法：

08 1.按「有下列情形之一者申誡：(一)擅離職守或工作崗位，尚
09 未貽誤公務。」、「有下列情形之一者記大過或降級：(四)無
10 正當理由曠職(工)繼續達二日，或一年內累積達五日。」分
11 別為系爭獎懲標準適用要點第11點第1款及第13點第14款所
12 明定。

13 2.被告公司於113年1月18日以「長期差勤不正常」為由，將原
14 告記大過1次，所適用之規定為系爭獎懲標準適用要點第13
15 點第14款及第15點第4款。然而，原告係因於107年底遭遇職
16 場上不法暴力侵害而罹患創傷後壓力症候群、憂鬱症、焦慮
17 症、適應障礙症等精神疾症，導致原告於到班時或上班期
18 間，不時會因上開精神疾症發作出現焦慮、恐慌、坐立不安
19 等症狀，而躲避至無人之場域喘息舒緩，且原告症狀獲得舒
20 緩後均有儘快返回工作場所，並無曠職情事，有原告所提出
21 之112年11月30日雲林區營業處考勤抽查小組通知書暨主管
22 證明單1紙可稽，是原告至多應僅該當系爭獎懲標準適用要
23 點第11點第1款之「申誡」事由。

24 3.被告公司於113年1月18日為記大過之懲處時，將系爭獎懲標
25 準適用要點第15點第4款「繼續違反者加重，初次違反者減
26 輕」列為其適用之獎懲依據之一，惟觀諸其並未將懲處層級
27 降為「記過」，可知其應係採前段加重之規定。原告先前雖
28 亦曾因類似情事遭被告公司懲處，惟被告公司斯時乃係依系
29 爭獎懲標準適用要點第11點第1款之「擅離職守或工作崗
30 位，尚未貽誤公務。」及第15點第4款規定對原告為「申誡2
31 次」之處分，是以被告公司若係依系爭獎懲標準適用要點第

01 11點第1款規定對原告為懲處，則其依同要點第15點第4款前
02 段酌予加重，尚無可厚非，然原告以往未曾因「曠職」而受
03 懲處，自無以繼續違反為由而予加重之理，由此益見被告公
04 司所為懲處之不當。

05 (五)綜上，被告公司於113年1月8日及1月18日分別以「未依規報
06 支差旅費用且經法院判決有罪」、「長期差勤不正常」為
07 由，各對原告為「記大過1次」之處分，實有謬誤，就其認
08 定原告應予懲處之事實，至多僅得分別論以「申誡1次」及
09 「申誡2次」之處分，依系爭獎懲標準適用要點第16點第2項
10 (按：起訴書誤載為第17點)之規定「申誡3次」作為「記過1
11 次論」，是加計112年12月13日原有之「4次記過」後，原告
12 於113年考核年度內之獎懲累積僅為「記過5次」，尚未累積
13 達「2大過」(記過3次作為記大過1次論)，自無因考核年度
14 內累積達「2大過」而逕予核列考績丁等並予免職之餘地。
15 是系爭免職決定顯屬違法，自不生終止兩造間勞動契約之效
16 力，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，洵屬適法有據。

17 (六)系爭免職決定既屬違法不生終止兩造間勞動契約之效力，原
18 告自得請求被告公司給付113年度績效獎金13萬3,510元、於
19 114年1月23日起至114年6月30日期間應給付之到期工資31萬
20 2,703元，合計44萬6,213元，暨上開金額自起訴狀繕本送達
21 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；以及自114
22 年7月1日起至原告復職日止，按月給付原告工資5萬9,374
23 元，暨自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
24 之利息，爰依兩造之勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：
25 (一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告44萬6,21
26 3元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%
27 計算之利息。(三)被告應自114年7月1日起至原告復職日止，
28 按月於每月6日給付原告5萬9,374元，及自各應給付日之翌
29 日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

30 二、被告公司則以：

31 (一)有關原告主張其前曾受攻擊、罹患精神疾病乃至所提醫療證

01 據資料等，均與本件確認僱傭關係存在事件無關。且原告曾
02 以此為由向臺灣臺北地方法院(下稱臺北地院)起訴請求職業
03 災害相關給付，遭臺北地院113年度勞訴字第157號民事判決
04 判決駁回確定在案，該案並認定原告主張之受攻擊之情形乃
05 係個人犯罪行為，非屬職業災害。

06 (二)原告多次嚴重違反被告公司規範，被告公司對其所為各項懲
07 處，於法並無違誤：

08 1.本件於113年度考核期間，原告受被告公司懲處之事由有下列
09 列4項：(1)屢次誣陷長官。(2)誣陷同事。(3)不實請領外勤費
10 經法院判決有罪。(4)長期差勤及工作時間不正常。有關(1)屢
11 次誣陷長官及(2)誣陷同事部分，乃原告對於被告公司董事長
12 與同事濫行提出妨害名譽告訴，經檢察官為不起訴處分，故
13 被告公司給予原告懲處。原告對此提出撤銷各該處分之民事
14 訴訟，兩造業經本院以113年度勞專調字第32、33號勞動調
15 解事件調解成立，雙方同意屢次誣陷長官案改列為「2小
16 過」，誣陷同事案則同意維持「2小過」，且約定兩造不得
17 對此結果再為爭執。故兩造就誣陷長官及誣陷同事二事之調
18 解結果共計4小過，依系爭獎懲標準適用要點第16點第2項換
19 算為1大過1小過(記過3次作為記大過1次論)，應具既判力，
20 於本件訴訟不應再行爭執。

21 2.就不實請領外勤費經法院判決有罪部分，原告泛指情節輕
22 微，不應對其為「記大過」處分，惟原告該案實乃為處理其
23 私人之訴訟糾紛(即前揭對同事之妨害名譽告訴)，卻不請
24 假，反而申報外勤，並以此詐領交通費與外勤費等費用，乃
25 屬故意犯罪甚明。且依據實務見解，此等懲戒輕重本為被告
26 公司裁量權，則被告公司依規定對原告為記大過處分，並無
27 任何違法或不當之處。又原告雖以系爭獎懲標準適用要點第
28 3點後段「如得適用不同法令規章時，應擇一最有利於當事
29 人者辦理獎懲。」及系爭差旅費函內容，主張不應給予原告
30 「記大過」之處分云云。然系爭差旅費函說明一(二)之用語明
31 載「應予記過以上之處分」，此乃限制被告公司不得對此類

01 事件給予申誡等較輕處分，而容許被告公司得考量個案事實
02 自行選擇記過以上之處分，並非如原告所「曲解」只能給予
03 「記過」之處分，否則該函說明一(二)不須載明「以上」二
04 字，足見被告公司具有給予記大過或記過之處分之裁量權。
05 是被告公司就原告詐領差旅費之行為給予「記大過」處分，
06 於法應無違誤。

07 3.有關長期差勤及工作時間不正常部分，原告前於111年間即
08 因相同問題遭懲處，卻仍於112年3月至10月底間不假外出共
09 86日，次數高達92次，累積曠職時間3154分鐘，換算為6日4
10 時34分，依系爭獎懲標準適用要點第13點第14款：「有下列
11 情形之一者記大過或降級：(四)無正當理由曠職(工)繼續達二
12 日，或一年內累積達五日。」被告公司對原告為「記大過」
13 1次之處分，並無違法之處。且本件並非如原告所述僅係暫
14 離職位，而係因原告遭檢舉長期有差勤及工時不正常之情
15 事，並經調查後發現原告確於112年3月至10月底間，有不假
16 外出次數高達92次。被告公司考量前已於111年就對原告出
17 勤與工時問題給予申誡2次，然原告卻無絲毫悔意，並有嚴
18 重再犯之情形，故依據系爭獎懲標準適用要點13點第14款及
19 第15點規定加重處分，給予「記大過」1次之懲處。

20 4.綜上，被告公司對於原告上開各該行為所為之各該懲處均合
21 法有據，難認有任何不法，而應予撤銷之處。

22 (三)原告於同一年度累計已達「3大過1小過」，且無功可相抵，
23 則被告公司依規定於年度考核時核以「丁等」考績，認定原
24 告違反勞動契約及工作規則情節重大，依照勞動基準法第12
25 條第1項第4款規定終止契約，應無違法：

26 1.按在同一年度內，專案考核不得與平時考核之功過相抵銷，
27 平時考核之獎懲得相互抵銷，並作為年度考核之參考；無獎
28 懲抵銷而累積達二大過者，年度考核應列丁等。年度考核獎
29 懲如下：四、丁等：免職或除名(解僱)。經濟部所屬事業機
30 構人員考核辦法第4條第2項、第9條第4款定有明文。又依被
31 告公司工作規則第13條規定：「本公司派用人員之免職或撤

01 職，僱用人員之解僱或除名，均依本公司獎懲有關規定及其他
02 有關法令規定辦理。」。而系爭獎懲標準適用要點第14點
03 第15款規定：「有下列情形之一者免職或除名(解僱)：年終
04 考核列為丁等。」、第16點第2項規定：「申誡三次作為記
05 過一次論，記過三次作為記大過一次論。」。

06 2.有關原告所受各該懲處共計為2大過4小過，累計為3大過1小
07 過，且無功可抵，依照經濟部所屬事業機構人員考核辦法第
08 4條第2項及第9條第4款，應列「丁等」並予以「解僱」，則
09 被告公司將原告列丁等並解僱乃依法令之行為。另一方面，
10 考諸原告各該行為，均屬「故意」行為，其中詐領外勤差旅
11 費用涉及刑事案件並遭有罪判決確定；又其出勤及工作時間
12 不正常之情形為多次且為累犯，且前於111年間就因為不假
13 外出等問題而受懲處，卻仍不思悔改；另對於主管及同事濫
14 行提告之情形，導致人心惶惶，嚴重擾亂企業秩序。故原告
15 之行為該當實務關於違反勞動契約及工作規則情節重大之認
16 定標準，當無疑問。且被告公司已多次懲處原告以為警告，
17 但原告仍舊毫無悔意，則被告公司之管理行為既無法改變、
18 糾正原告之行為舉止，實應認難以期待被告公司以解僱原告
19 以外之方式而繼續兩造之僱傭關係。則被告公司之終止契約
20 亦不違反比例原則及解僱最後手段性，解僱應屬合法。

21 (四)綜上所述，原告請求確認僱傭關係存在，實屬無據，依法不
22 應准許，故其就給付績效獎金及工資之請求，亦無依據等
23 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

24 三、兩造不爭執之事項(本院卷第240頁至第242頁)：

25 (一)原告自104年6月29日起受僱於被告公司，並訂立原證1之勞
26 動契約書(下稱系爭勞動契約，本院卷一第21頁)，其後任職
27 於被告公司雲林營業處，擔任設計組設計課配電設計專員，
28 遭被告公司解僱前每月薪資為5萬9,374元。

29 (二)被告公司以113年12月11日電密人字第1138151614號函通知
30 原告累積達記大過2次，113年度之年度考核列為丁等。原告
31 提出申復，惟被告公司以114年1月23日電密人字第11480103

01 12號函，維持考核列丁等確定，自該日起予以免職，被告自
02 114年1月23日起即免職而未在被告公司任職。

03 (三)被告公司於112年12月13日核定原告記過2次處分(事由：誣
04 陷同事，112年12月13日112雲區獎懲字第0000000號員工獎
05 懲通知單，經原告提起申覆後維持)，並於同日另核定原告
06 記過2次處分(事由：屢次誣陷長官，112年12月13日112雲區
07 獎懲字第0000000號員工獎懲通知單，經原告提起申覆後維
08 持)；復於113年1月8日核定被告記大過1次處分(事由：未依
09 規報支差旅費用且經法院判決有罪)；又於113年1月18日核
10 定原告記大過1次處分(事由：長期差勤不正常，113年1月18
11 日113雲區獎懲字第0000000號員工獎懲通知單，經原告提起
12 申覆後維持)。換算合計3大過1小過。

13 (四)兩造前就112年12月13日112雲區獎懲字第0000000號員工獎
14 懲通知單之處分於113年10月1日於本院勞動調解成立，內容
15 如被證6勞動調解筆錄所示(按：將「屢次誣陷長官」部分，
16 由記大過1次，改為上述之記過2次處分，「誣陷同事」部分
17 之處分則同意維持，本院卷一第159頁至第161頁)。

18 (五)臺南高分院以112年度上易字第472號刑事判決，判決原告犯
19 詐欺取財未遂罪，處拘役15日確定。經被告公司雲林區營業
20 處113年第3次員工獎懲委員會會議第4案決議記大過一次。

21 (六)被告公司於114年1月23日依經濟部所屬事業機構人員考核辦
22 法第4條第1項第2點第2款、系爭獎懲標準適用要點第14點第
23 15款「年終考核列為丁等」規定及勞動基準法第12條第1項
24 第4款規定，終止系爭勞動契約。

25 (七)被告於系爭勞動契約終止前之每月薪資為5萬9,374元。

26 (八)兩造對於原告請求的113年度績效獎金計算金額為13萬3,510
27 元不爭執。

28 (九)兩造不爭執自114年1月23日至114年6月30日，原告請求之工
29 資計算結果為31萬2,703元。

30 四、本院之判斷：

31 (一)原告自104年6月29日起受僱於被告公司，其後任職於雲林營

01 業處，擔任設計組設計課配電設計專員；及被告公司以113
02 年12月11日電密人字第1138151614號函通知原告累積達記大
03 過2次，113年度之考核列為丁等，原告就此提出申復，惟被
04 告公司最終以114年1月23日電密人字第1148010312號函，維
05 持考核列丁等確定，並自該日起將被告予以免職等情，有系
06 爭勞動契約(本院卷一第21頁)、上開各函文可證(本院卷一
07 第41頁、第43頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項(一)、
08 (二))，此部分之事實，首堪認定。而被告公司之工作規則第1
09 3條明定：「本公司派用人員之免職或撤職，僱用人員之解
10 僱或除名，均依本公司獎懲有關規定及其他有關法令規定辦
11 理。」(本院卷一第141頁)。被告公司主張原告於113年之考
12 核年度已累積達「3大過1小過」，然原告主張其於113考核
13 年度內之獎懲經核應至多僅為「記過5次」，尚未累積達於
14 「2大過」，是本件之爭點厥為：被告公司以原告同一考核
15 年度累計已達「3大過1小過」，依經濟部所屬事業機構人員
16 考核辦法第4條第2項、系爭獎懲標準適用要點第14點第15款
17 規定，將原告113年之年度考核列為「丁等」，並依經濟部
18 所屬事業機構人員考核辦法第9條第4款規定，對原告為解
19 僱，有無理由？茲分述如下：

- 20 1.被告公司以「屢次誣陷長官」、「誣陷同事」為由，於112
21 年12月13日分別核定原告記過2次，共計記過4次部分：
- 22 (1)按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適
23 用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條定有
24 明文。次按於民事法院成立之調解，與訴訟上和解有同一之
25 效力，而訴訟上和解成立，與確定判決有同一之效力，此觀
26 民事訴訟法第380條第1項、第416條第1項規定即明。此既判
27 力之客觀範圍，依民事訴訟法第400條第1項規定，不僅及於
28 既判力基準時點前所提出之攻擊防禦方法，亦及於其當時得
29 提出而未提出之攻擊防禦方法(最高法院112年度台上字第25
30 84號民事判決意旨參照)。又和解契約合法成立，兩造當事
31 人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，

01 亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張(最高法院
02 99年度台上字第1525號民事判決同此意旨)。

03 (2)經查，被告公司原以112年12月13日112雲區獎懲字第000000
04 0號員工獎懲通知單，以原告「屢次誣陷長官」為由，將原
05 告「記大過1次」，並以「誣陷同事」為由，對原告為「記
06 過2次」處分，有112年12月13日112雲區獎懲字第0000000號
07 員工獎懲通知單在卷可稽(本院卷一第289頁至第291頁)。嗣
08 經原告向本院提起撤銷處分之訴訟，兩造於113年10月1日在
09 本院勞動調解室調解成立，內容略以：「一、相對人願將11
10 2年12月13日112雲區獎懲字第0000000號關於屢次誣陷長
11 官一案記大過一次之處分撤銷，改為記過兩次。」、「二、
12 聲請人對於112年12月13日112雲區獎懲字第0000000號關
13 於誣陷同事一案記兩次之處分同意維持。」、「三、聲請人
14 不得再就上開調解第一項、第二項內容對相對人為內部申覆
15 或爭執。」有上開調解筆錄附卷可憑(本院卷一第159頁至第
16 161頁)。揆諸前揭說明，兩造當事人均應受拘束，縱使一造
17 因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律
18 關係再行主張。職是，就被告公司以「屢次誣陷長官」、
19 「誣陷同事」為由，於112年12月13日分別核定原告記過2
20 次，共計記過4次部分，合法性核無疑問。

21 2.被告公司以「未依規報支差旅費用且經法院判決有罪」為
22 由，於113年1月8日核定被告記大過一次部分：

23 (1)依被告公司之工作規則第53條第5款規定：「有下列情形之
24 一者記大過或降級：五、冒領或浮領材料、財物、工資或其
25 他費用，圖謀不法利益，情節尚非重大。」；另系爭獎懲適
26 用要點第13點第5款規定：「有下列情形之一者記大過或降
27 級：(五)冒領或浮領材料、財物、工資或其他費用，圖謀不法
28 利益，情節尚非重大。」，同要點第14點第4款則規定：
29 「有下列情形之一者免職或除名(解僱)：冒領或浮領材料、
30 財物、工資或其他費用，圖謀不法利益，情節重大。」而於
31 同要點第12點「記過」之部分，則未見有關於「冒領工資或

01 其他費用」之懲處規範。是觀諸被告公司上開規定，於「冒
02 領工資或其他費用」之情形，懲處情形雖會依個案情節「是
03 否重大」而有所區分，然於「情節尚非重大」之情形，仍以
04 「記大過或降級」為懲處之基本標準。又依系爭獎懲適用要
05 點第15點規定：「如有下列事實之一，得酌予加重或減輕一
06 層之懲處... (一)案情嚴重者加重，輕微者減輕。(二)出於故意
07 者加重，過失者減輕。(三)影響本公司聲譽或業務嚴重者加
08 重，輕微者減輕。(四)繼續違反者加重，初次違反者減輕。(五)
09 違反之行為屬於操行者加重，屬於工作方面者減輕。」此則
10 賦予被告公司得依個案情節，於懲處之基本標準外，再列舉
11 個案調節之授權規定。是該要點不僅已將「冒領工資或其他
12 費用」明確列為懲處事由，並以「情節是否重大」為規定適
13 用之區分，且將「記大過或降級」作為懲戒之基本標準，亦
14 設計得依個案情節，綜合上開5款規定之事實情節予以調
15 節，可認合於明確性，亦為「維護企業秩序」所必要。

16 (2)經查，原告知悉被告公司之員工僅在因處理公司事務時，始
17 得以公出事由在上班時間外出，並依據外勤地點之距離向被告
18 公司報支交通費及外勤費。卻仍因欲在臺灣雲林地方檢察
19 署(下稱雲林地檢署)機關上班時間前往申告，便思假借公出
20 之名義外出處理自己向雲林地檢署申告之私人事務，而意圖
21 為自己不法之所有，基於行使業務上登載不實文書及詐欺取
22 財之犯意，於110年12月30日15時3分34秒許，在被告公司雲
23 林區營業處辦公室內，於差勤系統填具被告公司員工請假
24 (公出)單明細表，登載當日15時6分至17時2分外勤請假，
25 請假事由為會勘設計，以自備車前往東勢鄉龍潭村(雲158
26 縣道)C210700等不實事項，並於差勤系統送出層轉單位主
27 管而行使上開不實內容，足生損害於被告公司對於業務差勤
28 資料管控之正確性。原告後於同日15時7分許離開任職之雲
29 林營業處，前往雲林地檢署。同日15時53分許，原告在雲林
30 地檢署第一偵查庭向檢察官申告與外勤公出事由毫無關連之
31 內容。同日16時13分許，原告結束訊問後，也未自雲林地檢

01 署前往抵達上揭地點，便於同日17時43分許返回任職之雲林
02 營業處。嗣原告於111年3月31日前不詳時間，在被告公司雲
03 林營業處辦公室內，登打被告公司「國內旅費報支單」，並
04 在該紙報支單內填載110年12月30日之不實公出事項後，交
05 予被告公司承辦人員而行使之，足生損害於被告公司對於業
06 務差勤資料管控之正確性，且同時以此方式對被告公司承辦
07 人員施以詐術，欲詐領110年12月30日之交通費222元及外勤
08 費250元，合計472元。嗣上開報支單於111年3月31日經被告
09 公司內部公文遞送送交單位主管簽核時，主管察覺有異，未
10 予批核相關金額撥款而未遂，並進行內部調查，而查知上情
11 等事實，有臺南高分院112年度上易字第472號刑事判決書可
12 證(本院卷一第261頁至第284頁)。是原告此部分所為，確已
13 合致於系爭獎懲適用要點第13點第5款：「有下列情形之一
14 者記大過或降級：(四)冒領或浮領材料、財物、工資或其他費
15 用，圖謀不法利益，情節尚非重大。」之規定，被告公司就
16 此予以原告記大過1次之懲處，核屬有據。

17 (3)原告就此雖主張：系爭獎懲標準適用要點第3點後段規定：

18 「本公司人員獎懲，應依本要點同一案件以一次獎懲為限；
19 如得適用不同法令規章時，應擇一最有利於當事人者辦理獎
20 懲。」而系爭差旅費函說明一(二)謂：「虛報旅費情事者，經
21 察覺應予記過以上之處分」，此顯較為有利於原告，是依該
22 系爭獎懲標準適用要點第3點後段之規定，如被告公司欲就
23 虛報差旅費之爭議懲處原告，理應適用上開函文之規定，被
24 告公司卻依系爭獎懲標準適用要點第13點第5款對原告為
25 「記大過」之處分等語。然系爭差旅費函既謂「記過以上之
26 處分」，顯然並未排除被告公司可以「記大過」之處分為懲
27 處，原告應係未注意「以上」之文字，始生始一誤解。參以
28 系爭獎懲適用要點第15點規定：「如有下列事實之一，得酌
29 予加重或減輕一層之懲處...(-)案情嚴重者加重，輕微者減
30 輕。」此則賦予被告公司得依個案情節，於懲處之基本標準
31 外，再予個案調節之授權規定。是參諸上開規定，系爭差旅

01 費函說明一(二)謂：「虛報旅費情事者，經察覺應予記過以上
02 之處分。」應係指引被告公司於個案調節後仍應至少給予
03 「記過」以上之處分，並非限制被告公司只能給予「記過」
04 之處分，是原告此部分之主張，尚非可採。

05 (4)原告雖又主張：依據被告公司從業人員國內旅費支給要點第
06 12點規定：「從業人員如有違反規定，虛報差旅費情事者，
07 經察覺應予記過以上之處分外，並追繳虛報之差旅費，必要
08 時應移送法辦。」於本件應係指原告有「領到」該筆472
09 元，然原告並未「領到」等語。然該要點第12點僅謂：「如
10 有違反規定，虛報差旅費情事者」，尚難認有區分「詐欺既
11 遂」或「詐欺未遂」之情形，所稱「並追繳虛報之差旅
12 費」，則應係於「詐欺既遂」之情形下，對被告公司人員要
13 求追回之誠命規範。且該要點第12點亦明確規定須給予「記
14 過以上之處分」，並未排除被告公司得為「記大過」之權
15 限，此與系爭差旅費函說明一(二)指引被告公司至少應給予
16 「記過」以上之處分之意旨，並無二致。是原告此部分之主
17 張，亦非可採。

18 (5)原告雖再主張：依被告公司系爭差旅費函，原告所為對應之
19 懲處乃係「記過」，而考慮原告係屬初犯且情節輕微，得依
20 系爭獎懲標準適用要點第15點第1款(輕微者)、第4款(初次
21 違反者)減輕懲處層級，被告公司「至多」應僅得對原告作
22 成「申誡」之懲處處分，被告公司逕以錯誤之系爭獎懲標準
23 適用要點第13點第5款對原告為記大過之處分，其處分顯有
24 謬誤，要屬違法等語。然系爭差旅費函既謂「以上」，並未
25 限制被告公司不得為「記大過」之處分，已如前述，且系爭
26 獎懲標準適用要點第15點列有5項參考基準，並規定為
27 「得」，屬「裁量權之賦與」，則是否須以該要點第15點為
28 加重或減輕，並非必然，應綜合考量該5項參考基準予以衡
29 量，非可如原告之操作，自行單純挑選有利於己之款項，以
30 此指摘被告公司未為減輕為不合法。該要點第15點第2款、
31 第5款既亦謂：「(二)出於故意者加重，過失者減輕。」、

01 「(五)違反之行為屬於操行者加重，屬於工作方面者減輕。」
02 是被告公司綜合斟酌案件性質後，並未給予減輕之懲處，自
03 亦難謂違法或明顯失當。況原告自陳：此次沒有申復是因為
04 要我去臺北總公司，那時候本來就覺得一樣會維持等語(本
05 院卷一第240頁)，可見原告並未確實完成內部救濟程序，是
06 其嗣後主張被告公司並未給予懲處之減輕，亦非合理。

07 (6)原告雖復主張：被告公司並未待臺南高分院112年度上易字
08 第472號刑事判決確定，逕為上開記大過處分，亦有不當等
09 語。然查，上開刑事判決係於113年3月29日為宣判，有上開
10 刑事判決書可證(本院卷一第283頁)，而被告公司雲林營業
11 處嗣於113年4月24日召開113年第3次員工獎懲委員會議，該
12 會議第4案之會議紀錄中記載：「第4案：本處員工涉不實請
13 領外勤費懲處案。」、「依政風組檢送臺灣高等法院臺南分
14 院刑事判決(112年度上易字第472號判決書)辦理。」、「決
15 議：經委員充分討論決議吳易洲記大過一次」(本院卷一第1
16 63頁至第166頁)，則依上開會議紀錄之內容，被告公司顯係
17 基於上開刑事判決「最終認定之事實」，而為「最終懲處之
18 決定」。是原告此部分之主張，亦非可採。

19 (7)原告雖另提出懲戒法院109年度清字第13406號判決所載部分
20 內容，主張對其懲處實屬過重。惟被告公司對原告記大過，
21 係依據系爭獎懲標準適用要點相關規定，已如前述，則被告
22 公司本得在系爭獎懲標準適用要點規定之範圍內，依個案情
23 節，裁量懲處輕重程度，尚難僅以被告公司對於不同事件所
24 為之懲處，遽謂被告公司對原告此次所為懲處過重。且觀諸
25 原告所提該判決之部分所載內容，該案特別斟酌之情節為：
26 「考量廖員就違紀情事坦承不諱，並向司法機關自首，犯罪
27 事實已屬具體，爰予以廖員記大過1次之處分。」此與本件
28 原告於其被訴詐欺未遂之刑事案件中，歷審均始終堅詞否認
29 犯行之情節，有所不同，自亦難認被告公司未就原告本件情
30 形為減輕之懲處，有所過當。

31 3.被告公司以「長期差勤不正常」為由，於113年1月18日核定

01 原告記大過1次處分部分：

02 (1)依勞動基準法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者
03 應依其事業性質，就工作時間、應遵守之紀律、考勤、請
04 假、獎懲及升遷等事項，訂立工作規則，報請主管機關核備
05 後並公開揭示之。該工作規則當然成為勞動契約之一部分，
06 勞資雙方應同受拘束。而依被告公司之工作規則「第四章考
07 勤」之第32條規定：「員工出差、請假及工作時間內外出之
08 手續，除因突發或特殊事故未及事前親自或委託其他員工辦
09 妥者外，均應於事前請准，未經核准擅離職守者均以曠職
10 (工)論。」是除有「因突發或特殊事故未及事前親自或委託
11 其他員工辦妥者」之情形外，未事前請准於「工作時間」內
12 「外出」，屬未經核准擅離職守，均應以「曠職」論。又依
13 系爭獎懲標準適用要點第13點第14款規定：「有下列情形之
14 一者記大過或降級：(四)無正當理由曠職(工)繼續達二日，或
15 一年內累積達五日。」就「曠職期間」有繼續及累積達一定
16 程度之情形，明定可為「記大過」之處分，除符合明確性，
17 亦為「維護企業秩序」所必要。

18 (2)經查，被告公司因內部檢舉就原告之差勤及工作情形啟動調
19 查，發現原告於112年3月14日至112年10月31日期間，有不
20 假「外出」之情形共86日，次數達92次，上開不假「外出」
21 之情形，合計時間高達3154分鐘，有被告公司所提出之刷卡
22 及差假紀錄可證(本院卷一第178頁至第193頁)，已符合前揭
23 「曠職」之定義，且期間可見有連續多日均有不假「外出」
24 之情形。另依被告公司112年10月19日之訪談紀錄表記載：
25 「訪談中，職與經理先向吳君提及倘在上班時間有要事處
26 理，應依規定辦理請假手續，並提醒切勿在上班時間外出至
27 與工作不相關之地點，惟吳君情緒非常激動的表示，他不想
28 聽我們對他說教，我們憑什麼對他說教，並稱我們不是他的
29 誰，職與經理再進一步勸導時，吳君更激動的表示我們是否
30 在恐嚇他，由於當下氣氛不佳故未繼續再討論此議題。」
31 (本院卷一第177頁)。而依被告公司所提出之刷卡及差假紀

01 錄觀察，原告於該次勸導後，其後於112年10月20日(外出33
02 分鐘)、10月23日(外出1小時16分鐘)、10月24日(外出30分
03 鐘)、10月25日(外出56分鐘)、10月26日(外出22分鐘)、10
04 月27日(外出35分鐘)、10月30日(外出58分鐘)、10月31日
05 (外出28分鐘)，均仍有不假「外出」之情形(本院卷一第182
06 頁至第183頁)。原告既於被告公司主管訪談要求依規定辦理
07 請假手續後，仍有連續2日以上不假「外出」之情形，此情
08 均屬「曠職」，且情節應認非輕，縱原告確有所稱之焦慮
09 症及憂鬱症等病症，且提出資料表示係因受到司法案件壓力
10 所致(本院卷二)，然並非不能期待其遵守被告公司規定之程
11 序，再行「外出」，則被告公司最終依系爭獎懲標準適用要
12 點第13點第14款規定，裁量給予「記大過」之懲處，尚非無
13 據。

14 (3)原告雖主張係因於107年底遭遇職場上不法暴力侵害而罹患
15 創傷後壓力症候群、憂鬱症、焦慮症、適應障礙症等精神疾
16 症，導致原告於到班時或上班期間，不時會因上開精神疾症
17 發作出現焦慮、恐慌、坐立不安等症狀，而躲避至無人之場
18 域喘息舒緩，且原告症狀獲得舒緩後均有儘快返回工作場
19 所，並無「曠職」情事，是原告至多應僅該當系爭獎懲標準
20 適用要點第11點第1款「擅離職守或工作崗位，尚未貽誤公
21 務。」之「申誠」事由，並提出其於112年11月30日該日9時
22 3分已返回辦公室辦公之主管證明單為證等語。然被告公司
23 之工作規則「第四章考勤」之第32條規定：「員工出差、請
24 假及工作時間內外出之手續，除因突發或特殊事故未及事前
25 親自或委託其他員工辦妥者外，均應於事前請准，未經核准
26 擅離職守者均以曠職(工)論。」已就「曠職」有明確之定
27 義，原告雖謂其所為僅構成系爭獎懲標準適用要點第11點第
28 1款所稱「擅離職守或工作崗位，尚未貽誤公務。」最多僅
29 能對其為「申誠」處分，然其所為係騎機車或步行離開被告
30 公司之「區處大門」，業已「外出」，且「外出」之時間在
31 30分鐘以上者有30餘次，亦有數次高達1小時以上者，有被

01 告公司所提出之刷卡及差假紀錄可證(本院卷一第178頁至第
02 183頁),均難認屬於在被告公司範圍內單純「擅離職守或工
03 作崗位」之情形,且其既未填具事由辦理請假,自無從認定
04 其有正當理由。至其所提出之112年11月30日雲林區營業處
05 考勤抽查小組通知書暨主管證明單1紙,亦僅能證明原告於
06 該日「於抽查時間離開辦公室赴單位外面某角落舒緩焦慮
07 症,並於9時3分返回辦公室」之事實,並無從證明原告先前
08 其他不假外出之86日係基於何理由。是原告此部分之主張,
09 尚非可採。

10 (4)原告雖又謂被告公司先前就其「多次不假外出及差勤不實,
11 涉及擅離職守」之行為,亦僅依系爭獎懲標準適用要點第11
12 點第1款之「申誡」事由,給予2次申誡,此次縱予酌情加
13 重,依系爭獎懲標準適用要點第16點第2項之規定應為「申
14 誡3次」,並作為「記過1次論」即可,並提出被告公司111
15 年5月26日111雲區獎懲字第0000000號獎懲通知單為據(本院
16 卷一第83頁)。然被告公司之工作規則已就「曠職」有明確
17 定義,擅於「工作時間」內「外出」,即屬曠職,已如前
18 述,且所謂「擅離職守或工作崗位」及「曠職」之概念並非
19 截然二分,乃係核心及外延範圍之差異,倘構成「曠職」
20 (未經核准於工作時間外出)者,必然構成「擅離職守或工作
21 崗位」,惟構成「擅離職守或工作崗位」者,未必已構成
22 「曠職」,被告公司縱於原告初次被發現「不假外出」時,
23 考量初犯等情形,選擇從寬依較有利於原告之懲處規定,給
24 予原告「較輕」之懲處,然並不能因此即解為後續於112年3
25 月14日至112年10月31日期間,原告所有任何「不假外出」
26 之情形均應僅能解為「擅離職守或工作崗位」,並不能構成
27 「曠職」,否則「曠職」之概念及相應懲處規定即無存在之
28 必要,僅留系爭獎懲標準適用要點第11點第1款規定即可。
29 是原告此部分之主張,並非可採。

30 五、綜上所述,被告公司所為上開懲處,均屬有據。原告提起本
31 件訴訟,請求確認兩造間僱傭契約關係存在,並依系爭勞動

01 契約之法律關係，請求被告公司給付113年度績效獎金13萬
02 3,510元、於114年1月23日起至114年6月30日期間之到期工
03 資31萬2,703元，合計44萬6,213元；以及自114年7月1日起
04 至原告復職日止，按月給付原告工資5萬9,374元，均無理
05 由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
08 敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 114 年 12 月 3 日

11 勞動法庭 法官 李承桓

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院提
14 出上訴狀。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 3 日

16 書記官 廖千慧