

最高法院民事判決

109年度台上字第859號

上訴人 漢翔航空工業股份有限公司

法定代理人 胡開宏

訴訟代理人 楊盤江律師

被上訴人 沈銘憲

訴訟代理人 徐盛國律師

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107年10月30日臺灣高等法院臺中分院第二審判決（106年度勞上字第46號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院臺中分院。

理 由

本件上訴人之法定代理人變更為胡開宏，有經濟部函、股份有限公司變更登記表可稽，其依法聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，合先敘明。

次查被上訴人主張：伊自民國103年11月起擔任上訴人之職工福利委員會附設福利社（下稱福利社）主任。上訴人嗣於105年4月29日以伊涉嫌分別於104年4月15日、105年3月9日竊取福利社商品為由，向臺灣臺中地方法院檢察署（已更名為臺灣臺中地方檢察署，下稱臺中地檢署）告發伊，並於105年9月30日召開獎懲評審委員會（下稱獎懲會），以伊擔任福利社主任期間有2次偷竊行為，違反勞動契約或工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款之規定，決議將伊解職，復於105年10月3日發布解職令（下稱系爭解職令），核定伊即日解職。惟上訴人於105年4月29日向臺中地檢署告發時即已明確知悉伊有違反工作規則之行為，遲至105年10月3日始將伊解職，顯已逾勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間，自非適法。又上訴人於105年9月30日召開獎懲會前，未通知漢翔航空工業股份有限公司企業工會（下稱漢翔企業工會），違反被上訴人與漢翔企業工會所簽訂之團體協約，上訴人復未於會前通知漢翔企業工會該次會議討論及決議事項，召集程序顯有重大瑕疵，難認該次決議係合

01 法有效。又系爭解職令並未敘明解職之理由，其解職處分顯非適
02 法；況伊所為不法犯行，刑事判決僅處以拘役50日，得易科罰金
03 ，並未達有期徒刑之程度，且所涉犯竊取之財物僅新臺幣（下同
04 ）290元，難認會使上訴人遭受重大損害，上訴人將伊解雇，有
05 違上訴人公司從業人員工作規則作業要點所附上訴人人員獎懲標
06 準之規定，亦有違比例原則及最後手段原則。上訴人於105年10
07 月3日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，顯
08 非合法。另伊於被解僱前每月之薪資為6萬4335元，而上訴人自
09 105年10月4日起即拒絕受領伊提供勞務，亦未按月給付伊薪資等
10 情，爰求為確認兩造間之僱傭關係存在，並命上訴人給付伊自10
11 5年10月4日至106年5月3日之薪資共45萬345元，及自起訴狀繕本
12 送達翌日起加計之法定遲延利息；另自106年5月4日起至伊回復
13 原職之日止，按月給付伊6萬4335元之判決。

14 上訴人則以：被上訴人所為已構成違反勞動契約或工作規則情節
15 重大之終止勞動契約事由，其於調查期間，非但矢口否認竊盜，
16 甚且教唆其女兒自行攜入竊盜物品結帳，偽造未竊盜之證據，不
17 能期待伊仍與其維持勞雇關係。伊為維護被上訴人之工作權，俟
18 檢察官查明提起公訴後始確知被上訴人所為已構成終止勞動契約
19 之事由，乃於105年9月6日收受起訴書後，旋於同年9月30日召開
20 獎懲會，決議將被上訴人解職，並於105年10月3日發布解職令，
21 尚未逾勞基法第12條第2項所定30日之期間。且被上訴人於105年
22 9月30日獎懲會召開前，已事先提出書面陳述意見表，當日並列
23 席答詢，知悉解職原因。再伊於獎懲會召開前已通知議題為「總
24 務處沈銘憲違反工作規則，情節重大，建議解職」，漢翔企業工
25 會未增派委員或通知後補委員到場參加獎懲會，伊無從置喙，召
26 集獎懲會之程序並無瑕疵等語，資為抗辯。

27 原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，無非
28 以：被上訴人擔任福利社主任，負責系爭福利社內部管理、人事
29 案件處理等職責，但不負責貨品之管領。詎其基於意圖為自己不
30 法所有之竊盜犯意，於104年4月15日上午11時24分許之營業時間
31 ，竊取萬家香水果醋1瓶（售價為55元）；另於105年3月9日上午

01 8 時32分許之非營業時間，竊取貨架上所陳列之鱷魚液體電蚊香
02 座器液組合1罐（售價為235元）等事實，已據檢察官於105年8月
03 11日提起公訴，並經臺灣臺中地方法院刑事庭於106年4月20日以
04 105年度易字第1512號判決被上訴人均犯竊盜罪，各處拘役 25日
05 、30日，應執行拘役50日，得易科罰金。被上訴人所為違反上訴
06 人之從業人員工作規則（下稱系爭工作規則）第16條忠誠義務、
07 第26條規定防止竊盜義務。被上訴人為福利社主任，負責督導系
08 爭福利社之社務，卻利用職務竊取物品，足以造成福利社社務人
09 員管領不周之感，致帳目無法符合，且本身既有不當行為，如何
10 能苛求監督屬下，並嚴重破壞雇主對勞工之信任。又被上訴人犯
11 後猶否認犯行，其係明知而故犯，其違反系爭工作規則，應認已
12 達情節重大之程度，實難以期待上訴人採用解僱以外之懲處手段
13 而繼續其僱傭關係，已符合勞基法第12條第1項第4款之雇主終止
14 勞動契約事由。惟按雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知
15 悉其情形之日起30日內為之。勞基法第12條第2項定有明文。所
16 謂「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違
17 反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證
18 ，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言。
19 故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即
20 雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。被上訴人違反系爭工作
21 規則之情事係發生在104年4月15日及105年3月9日，上訴人於105
22 年3月間即展開調查被上訴人違反系爭工作規則之事，且於105年
23 4月29日發函向臺中地檢署告發被上訴人涉嫌竊盜罪前，業已調
24 取相關監視器錄影檔案，並約談相關人員，詳細比對相關盤存盈
25 虧報表及出貨明細表，已有確信被上訴人之行為違反系爭工作規
26 則，並隨即檢附案件處理經過表、佐證文件明細表、佐證文件（
27 含期間倉庫盤存盈虧報表、產品出貨明細表等）、佐證監視器錄
28 影檔明細表及佐證監視器錄影檔光碟等資料，向臺中地檢署提出
29 告發。且觀諸上訴人之告發函文，明確使用「取走」2字，文中
30 更具體使用「證明」、「確認」等字。又依上訴人於105年5月24
31 日該偵查案件偵訊時所提出之「漢翔公司沈銘憲竊取福利社物品

清單」亦明確記載：被上訴人先於104年4月15日上午11時24分00秒（當時為營業時間），竊取萬家香水果醋600ml 1瓶；再於105年3月9日上午8時32分25秒（當時為非營業時間），竊取鱷魚液體電蚊香座器液組合1罐等情，益見上訴人至遲於105年5月24日，其調查程序即已完成，且由該等監視器錄影檔案畫面及約談紀錄，客觀上已可確認被上訴人有竊取系爭福利社貨架上貨品之事實，而有違反系爭工作規則之情事。上訴人至遲於105年5月24日已知悉被上訴人違反系爭工作規則之行為，猶遲至105年10月3日始行將被上訴人解雇，顯然已逾越30日之除斥期間，故其所為之解僱行為即難認合法，兩造間之僱傭關係存在。被上訴人於105年10月3日上訴人發布系爭解職令後，即於當日向勞資關係協會申請勞資爭議調解，嗣兩造於105年10月17日進行調解時，被上訴人表示上訴人不當解職，其為清白，請求恢復僱傭關係等語，可知被上訴人並無去職之意，且有繼續給付勞務，及將準備繼續給付勞務之情事通知上訴人，但為上訴人所拒而陷於受領遲延，被上訴人並無補服勞務之義務，並仍得依兩造間原訂之勞動契約請求上訴人按月給付薪資。準此，被上訴人依兩造間之勞動契約及勞基法之相關規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求上訴人給付45萬345元，及自106年5月25日起加計法定遲延利息，另自106年5月4日起至其復職之日止，按月給付6萬4335元，為有理由等詞，為其判斷之基礎。

惟按勞工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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均

01 為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。該所稱
02 「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，且衡酌
03 上開情事而屬情節重大，有所確信者而言。查系爭工作規則第50
04 、51條分別規定：「從業人員之…懲處分為(一)申誡(二)記過(三)記大
05 過(四)解職。」「從業人員之考核與獎懲標準及程序，依據本公司
06 從業人員考核及獎懲作業規定辦理。」（見一審卷第115頁），
07 上訴人對其從業人員之懲處，須依獎懲作業規定及程序為之。獎
08 懲會審議記過（含）以上懲處案件，須填具「FRM-HR-037獎懲建
09 議表」，提案單位呈權責主管同意後，轉人事單位審查彙整提送
10 獎懲評審委員會審議，審議後由人事單位於NOTES獎懲管理系統
11 建檔並發布獎懲令。提案單位就記過（含）以上之懲處建議案件
12 應先知會當事人，當事人得填具「FRM-HR-038懲處案件意見陳述
13 表」經提案單位填具意見陳述後，人事單位應將資料提報雙方知
14 悉及提送獎懲會審議，並視需要通知當事人到會說明。人事單位
15 依「SP-HR-082漢翔公司人員獎懲標準」審查彙整提案案件編入
16 議程等情，此觀上訴人之獎懲作業規定第3.3條、第6.2條、第6.
17 4條、第6.5.1條、第6.5.2條規定即明（見一審卷第161、162頁
18 ），是解職懲處案件之審議及決定，由獎懲會審議。被上訴人上
19 開竊盜行為，違反系爭工作規則第16條忠誠義務及第26條防止竊
20 盜義務，是否符實，情節是否重大，是否達到應予解僱之程度，
21 應由獎懲會調查後始能形成確信。上訴人固於105年3月間展開調
22 查，惟其辯稱：被上訴人於伊調查時及檢察官偵查中，均否認有
23 竊取水果醋及電蚊香之行為，伊於收受起訴書前，對於被上訴人
24 是否確有竊盜或侵占之行為，尚無確信等語，已據提出臺中地檢
25 署105年度偵字第20191號起訴書可稽（見一審卷第46頁）。上訴
26 人於105年9月6日收受上開起訴書後提出懲處建議案，並於105年
27 9月19日通知被上訴人陳述意見，被上訴人於「漢翔航空工業股
28 份有限公司懲處案件意見陳述表」載述：「本案獲起訴但法院仍
29 未有判決，且本人並未竊取任何財物，此事可由福利社的月報表
30 、盤點表及其他相關文件中證明物並未短少，請委員明察秋毫」
31 （見一審卷第120頁），仍否認其有違反系爭工作規則之行為，

上訴人於105年9月30日召開獎懲會審議始決議：被上訴人違反系爭工作規則，情節重大，以勞基法第12條第1項第4款規定予以解職，有上訴人105年第3次獎懲會會議記錄可稽（見一審卷第124頁）。果爾，上訴人係遵循系爭工作規則所定之懲處程序，經審議會之調查、審議，認定被上訴人有2次竊盜行為，違反系爭工作規則，且情節重大，已達應予解僱之程度，則上訴人抗辯其至收受檢察官之起訴書以後，方確信被上訴人之行為構成違反工作規則情節重大，其終止契約未逾除斥期間乙節，是否無可採，尚非無疑。原審就此未詳為推闡清楚，徒以上訴人提出之刑事告發，已經調查程序所形成被上訴人違反系爭工作規則，情節重大之確信為由，遽為其不利之論斷，自有可議。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

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 109 年 8 月 13 日

最高法院勞動法庭

審判長	法官	高	孟	焄
	法官	袁	靜	文
	法官	彭	昭	芬
	法官	邱	璿	如
	法官	徐	福	晉

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 109 年 8 月 24 日