最高法院民事判決

110年度台上字第1932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110年4月9日臺灣高等法院臺中分院第二審更審判決（109年度勞上更一字第2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

一、被上訴人主張：伊自民國69年7月7 日起任職於上訴人，103年11月起擔任上訴人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日向臺灣臺中地方檢察署告發伊涉嫌分別於104年4月15日、105 年3月9日竊取福利社商品（下稱系爭竊盜行為），並於105年9月30日召開獎懲評審委員會（下稱獎懲會），以伊有系爭竊盜行為，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日提出刑事告發時，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30日除斥期間。又上訴人召開獎懲會前，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）並告知該次會議討論及決議事項，違反上訴人與漢翔企業工會間團體協約，其召集程序亦有重大瑕疵，難認決議合法有效。又系爭解職令並未敘明解職理由，其解職處分亦非適法。況伊所為不法犯行，刑事判決僅處以拘役50日，得易科罰金，並未達有期徒刑之程度，且所竊取財物僅新臺幣（下同）290 元，並未使上訴人受有重大損害，系爭解職

令有違比例原則及最後手段原則，顯非合法。伊遭解僱前每月薪資為6 萬4335元，上訴人自105年10月4日即未給付薪資，並拒絕伊提供勞務等情。爰求為確認兩造間僱傭關係存在，並命上訴人給付自105年10月4 日起至106年5月3日止薪資45萬345 元，及自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息；暨自106年5月4日起至伊回復原職之日止，按月給付6萬4335元之判決。

二、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，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，不能期待伊仍與其維持勞雇關係。伊為維護被上訴人工作權，俟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之事由，乃於105 年9月6日收受起訴書後，旋於同年月30日召開獎懲會，決議將被上訴人解職，並於105年10月3日發布解職令，尚未逾勞基法第12條第2 項所定30日期間。又獎懲會召開前，被上訴人已事先提出書面陳述意見表，當日並列席答詢，知悉解職原因。伊於獎懲會召開前已通知議題為「總務處沈銘憲違反工作規則，情節重大，建議解職」，漢翔企業工會未增派委員或通知候補委員到場參加獎懲會，伊無從置喙，召集獎懲會之程序並無瑕疵等語，資為抗辯。

三、原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，無非以：被上訴人自69年7月7日起任職於上訴人，上訴人於103年8月21日改制為民營後，繼續擔任採購專業管理員，並自同年11月起借調至福利社擔任主任，負責福利社內部管理、人事案件處理、會計報表編報、福利社資金之保管運用與攤還、督導有關福利品之申請供銷調配作業、監督福利品品管工作等職責，每月薪資6 萬4335元。又被上訴人於營業時間之104年4月15日上午11時24分許，竊取萬家香水果醋1 瓶（售價為55元）；復於非營業時間之105年3月9日上午8時32分許，竊取鱷魚液體電蚊香座器液組合1罐（售價為235元）

，經臺灣臺中地方法院刑事庭以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、30日，應執行拘役50日，得易科罰金。上訴人於105年9月30日召開獎懲會，決議被上訴人有系爭竊盜行為應予解職，並於105年10月3日發布系爭解職令，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，核定被上訴人即日解職等情，為兩造所不爭。被上訴人所為系爭竊盜行為，縱認違反上訴人從業人員工作規則第16條、第26條、員工道德行為準則第1、6款所定「從業人員應忠勤職守，遵守本公司一切規章，服從各級主管人員之指揮，不得敷衍塞責，各級主管人員對員工應親切指導」、「從業人員應遵守安全衛生法令及本公司規章，維護工作場所及其四周環境之安全衛生及整潔，並防止竊盜、水災或其他自然災害」、「1.本於誠信道德執行工作。……6.保護公司資產，避免遭偷竊、破壞或浪費」等規範，惟上訴人獎懲標準（下稱系爭標準）第2 條明定「本公司從業人員之獎懲案件，除法令另有規定外，適用本標準辦理」，則被上訴人所為系爭竊盜行為，是否符合勞基法第12條第1項第4款所定終止事由，自應參酌系爭標準。而系爭標準所定員工懲處方法，按情節由輕至重，依序為申誡、記過、記大過及解職。其中，第9條第8、11款各規定「故意損壞公司財物或擅取公物攜出公司或工廠，致影響公司業務執行者」、「犯有與上列各款情事程度相當之其他過錯者」，為記過處分；第10條第6 、11款各規定「循私舞弊或擅離職守，致使公司遭受重大損失者」、「犯有與上列各款情事程度相當之其他過錯者」，為記大過處分；第11條第1 款規定「因案判處有期徒刑確定，並未經諭知緩刑、易科罰金、易以訓誡者」，為解職處分。被上訴人所為系爭竊盜行為，竊取財物均為福利社公開販售之日常家居生活用品，價值僅有290 元，實難認上開物品遭竊，將導致上訴人業務難以進行或遭受重大損失，其可責程度對比上開規定，應較「循私舞弊，致使公司遭受重大損失」而應記大過為輕。且被上訴人因系爭竊盜行為，經

法院判處應執行拘役50日，亦未達系爭標準11條第1 款所定應為解職處分之要件。參酌上訴人不爭執被上訴人服務年資已逾36年及被上訴人主張其為適用勞退舊制之勞工，上訴人將其解職，未來將可省下100 餘萬元之退休金支出等情，上訴人以被上訴人有系爭竊盜行為，對之為解職處分，顯與系爭標準所定解職事由不相當，不符合比例原則。另參諸上訴人前就其他員工涉犯偽造文書犯嫌等，均未將其解職等情，若僅以被上訴人為系爭竊盜行為，即許上訴人將之解職，亦違反平等原則，是難認被上訴人違反勞動契約或工作規則已達情節重大之程度，上訴人以系爭解職令終止兩造間勞動契約，並不合法。又上訴人已自承關於被上訴人在系爭竊盜行為後，教唆其女兒偽造未竊盜證據乙事，並非本件解職事由，自無援為判斷解職與否之必要。從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及上訴人給付自105年10月4日起至106 年5月3日止薪資合計45萬345元本息，暨自106年5月4日起至被上訴人復職之日止，按月給付6 萬4335元，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

四、惟查上訴人抗辯其原為國家中山科學研究院之航空發展中心，85年7月1日改制為上訴人，103年8月20日正式民營化，被上訴人分別領取152萬1728元、243萬7040元之年資結算補助金及離職金。上訴人於解僱被上訴人後，又通知被上訴人得領取勞工退休金，被上訴人迄未領取，並無退休金相差 100 餘萬元等情（見更審前原審卷一第195、196頁），並提出國家中山科學研究院函、上訴人隨同移轉年資結算金明細表、上訴人從業人員退休金申請表、勞工退休金給付通知書、年資結算資料等件為證（見更審前原審卷一第202頁至206頁），則被上訴人如未發生本起事件，依法辦理退休，尚可領取之退休金是否會有100 萬餘元之差額，自非無疑。原審未遑詳為調查，並謂上訴人不爭執，於法已有未合。次按雇主基於其企業特性，為經營管理、創造利益，預先就其著重之勞工各項違規事由及應受懲戒處分訂定規範。該規範是否輕重

失衡，應整體考量各別規定之緣由、所預定涵攝之違規情節、程度及各規定間之關連性等，不得僅就單一條文為比較。查上訴人從業人員工作規則第16、26條明定從業人員應盡忠誠及防止竊盜之義務，為原審所是認。以系爭標準衡量系爭竊盜行為，第8條第9款之「違反工作規則者」、第9條第8款之「故意損壞公司財物或擅取公物攜出公司或工廠，致影響公司業務執行者」、第10條第6 款之「循私舞弊或擅離職守，致使公司遭受重大損失者」及第11條第5 款之「違反勞動契約或工作規則，情節重大」等規範，文義上均得將上開違規行為涵攝在內，則被上訴人為系爭竊盜行為究應受何等程度之懲處，自應依其違規情節量酌處理，是否得以其行為已該當輕度懲戒條件，遽謂無處以重度懲戒之必要，亦滋疑義。又系爭標準第11條所定解職處分之事由，除第1 款所定「因案判處有期徒刑確定，並未經諭知緩刑、易科罰金、易以訓誡者」外，尚有「言行不檢違反公序良俗，嚴重損害公司聲譽者」、「故意洩漏或盜取公司技術或業務機密，使公司遭受重大損失者」、「無正當理由繼續曠工（職）三日，或一個月內曠工（職）達6 日者」、「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」等事由，是應受解職處分之違規情節，似非僅以員工受有期徒刑以上宣告及未經諭知緩刑等為限。原審徒以被上訴人僅受拘役50日之宣告，未達第1 款所定要件，逕認系爭解職令不生效力，未免速斷。再者，就上揭解職處分規定，其中第5 款規定與勞基法第12條第1項第4款規定相同，顯係上揭4 款規定之概括條款。而所謂「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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱程度之衡量標準。查被上訴人自69年7月7日起任職於上訴人，嗣擔任採購專業管理員，並自103 年11月起借調至福利社擔任主任，負責福利社內部管理、人事案件處理、會計報表編報、福利社資金之保管運用與攤還、督導有關福利品之申請供銷調配作業、監督福利品品管工作等職責。被上訴人先後於營業時間之104年4月15日上午11時24分許及非營業時間之105年3月9日上午8時32分許，分別竊取水果醋1 瓶、電蚊香座器液組合等情，為原審認定之事實。是被上訴人為上訴人資深員工，逐步擔任要職，就上訴人所訂從業人員應盡忠誠及防止竊盜義務之工作規則應知之甚詳。其身為福利社主任，負有督導福利社社務及財務收入之責，更應以身作則以為其他員工之典範。又福利社之物品一進一出，涉及盈虧，掌管之人員須予盤點以求帳目平衡，為社會之通念。帳目發生莫名不符狀況，職掌人員是否非因此遭疑未盡職守、甚或應負彌補之責？亦待研酌。上訴人抗辯被上訴人多次利用職務之便竊取物品，非僅使福利社受有該當物品價值之損害。且被上訴人係監守自盜，犯後猶否認犯行，毫無悔意等語，是否無可採信，自有再予探求之必要。倘所稱如是，猶令兩造繼續僱傭關係，是否增加上訴人日後以工作規則維繫紀律之困難？被上訴人所為，是否不能認已達嚴重破壞上訴人對被上訴人之信任關係？均非無再為審酌之餘地。乃原審未遑詳為審究，徒以被上訴人所為僅使上訴人受有290 元之損害，並比附援引上訴人對其他員工所為與本件事實迥異之違規行為處遇，逕認系爭解職令不生效力，而為不利上訴人之判決，與法自有未合。上訴論旨，指摘原判決適用法規顯有錯誤，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　　110　　年　　8　　月　　12　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文
法官　林　金　吾
法官　陳　靜　芬
法官　李　媛　媛
法官　石　有　為

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　30　　日