臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第30號

原　　告　蕭金寶
訴訟代理人　凌進源律師
被　　告　榮成紙業股份有限公司
法定代理人　鄭瑛彬
訴訟代理人　王士豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110 年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國101年9月20日起，即受僱於被告，擔任守衛員。未料，被告於109 年12月31日送達原告解僱通知書，以原告於109 年12月28日上班時在非吸煙區吸煙，依勞動契約第10條第1項第6 款、工作規則第76條第4、16項、同仁獎懲實施辦法第4.4、4.16 條、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，向原告表示於110 年1月1日終止兩造間勞動契約關係。惟原告並無被告所指於109 年12月28日上班時間在廠區內非吸煙區吸煙之情事，而係於大門警衛室圍牆外之「廠區外」吸煙，原告之吸煙行為未違反工作規則第76條第16項規定，亦不符合情節重大之要件。被告不僅未經查證，更未依被告所定人事管理規則彙編人評會召開準則規定召開人評會，給予原告陳述意見及申訴之機會，即迅速作出解雇決定，程序上顯有違反工作規則之嚴重瑕疵。是被告解僱不生效力，解僱既不合法，僱傭關係仍存在，被告復拒絕受領原告勞務給付，依民法第487 條規定，原告自仍得請求被告給付薪資。因此，依法提起本件訴訟等語，並聲明：　確認原告與被告間僱傭關係存在；　被告應自110年1月1 日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告新臺幣（下同）33,589元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止

，按年息5%計算之利息；　願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告從事紙製品加工生產製造，為免紙製品起火燃燒，造成重大公共安全事故，被告於公司工作規則、同仁獎懲實施辦法中明文規定禁止於非吸煙區吸煙，更制訂廠區內禁煙實施作業辦法，對於任何點火、引火、攜帶易燃物品之行為嚴格管制，以維護被告公司與員工生命、身體、財產及公共安全。然原告卻於廠區內非吸煙區吸煙，有造成重大工安事故之危險，情節確屬重大，且原告曾因違反工作規則、同仁獎懲實施辦法，在大門外圍非吸煙區吸煙，經被告予以記大過懲戒，；卻又再次違反相同規定，於非吸煙區吸煙，被告據此終止兩造間勞動契約，實屬合法，並未違反解僱最後手段性原則。又被告經查證原告確有於非吸煙區吸煙之情事屬實，並已給予原告陳述意見之機會，且人評會並不是獎懲案最終單位，若未召開人評會，也不影響獎懲效力，故原告之主張均無理由等語，作為抗辯，並聲明：　原告之訴及假執行聲請均駁回；　如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第225頁）

原告自101年9月20日起受雇於被告，擔任守衛員，月薪為33,589元。

109年12月28日下班前10餘分鐘，原告有在被證16照片1地點吸煙。

原告曾於109年7月9日因109 年6月間在路竹廠大門口外圍吸煙，經主管指正，懲處記大過乙次，並自行填載簽署「榮成紙業路竹廠2020年改善人例」表。

ŋ被告於109年12月31日送達原告解僱通知書，以原告於109年12月28日上班時在非吸煙區吸煙，依勞動契約第10條第1 項第6款、工作規則第76條第4、16項、同仁獎懲實施辦法第4.4、4.16條、勞基法第12條第1項第4 款規定，向原告表示於110年1月1日終止兩造間勞動契約關係。

四、本件之爭點：（本院卷第226頁）

原告請求確認兩造間勞動契約關係存在，有無確認利益？
被告終止兩造間勞動契約關係，是否合法？
原告請求確認兩造間勞動契約關係存在，有無理由？
㈡原告請求被告應自110 年1月1日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告33,589元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

五、本院之判斷：

上開兩造不爭執事實，有原告薪資明細表、被告解僱通知書、兩造間員工受僱契約書、被告工作規則、同仁獎懲實施辦法、廠內禁煙實施作業辦法、被告2020年改善人例表、被告工廠照片等件附卷可稽（本院卷第17、97至110、115至 125、151至173頁），應堪信為真實。

原告提起本件訴訟有無確認利益？

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，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項定有明文。而所謂有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，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判意旨參照。本件原告主張兩造間有僱傭關係，被告違法終止勞動契約，兩造僱傭關係仍繼續存在等語，為被告所否認，則兩造僱傭關係是否存在並不明確，致原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

被告終止兩造間勞動契約關係，是否合法？

1.按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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號民事裁判要旨參照）。倘勞工違反工作規則之具體事項，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，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105 年度台上字第1894號民事判決參照）。又「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之…六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。…」，勞基法第70條第6款、第7款亦有明文。可知勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性、禁止權利濫用、相當性、一事不再理、一事不二罰、禁止溯及既往及懲戒程序公平性等法律原則為之，以維勞工權益。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處是否違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準。本件依被告109 年12月31日解僱通知書，被告係以原告「於上

班時在非吸煙區吸煙」，違反被告勞動契約第10條第1項第6款、工作規則第76條第4、16項、同仁獎懲實施辦法第4.4、4.16條、勞基法第12條第1項第4款規定為由，通知原告於110年1月1日終止兩造間勞動契約關係。則系爭解僱處分是否合法，應依上揭說明為判斷。

2.經查，原告於109年12月28日下班前，確有在被證16照片1地點吸煙之事實，為兩造所不爭執(本院卷第225 頁)。原告雖主張其吸煙地點在廠區外，並非在廠區內非吸煙區吸煙等語。惟廠區內外之認定應以工廠登記之資料作為依據，而非單純以警衛室、大門內外作為分辨，而原告吸煙之地點雖在警衛室外，惟其坐落位置在高雄市○○區○○段○○○○○○○○號土地上，屬被告工廠廠址高雄市○○區○○○路○○○○○號所涵蓋之地號範圍內，有高雄市政府經濟發展局110年1月18日高事經發工字第11065016100 號函、高雄市政府工廠登記抄本現況資料、地籍圖謄本、土地登記第一類謄本各1 份在卷可參（本院卷第141至150 頁)。且觀諸被告工廠照片，該被證16照片1 後方即張貼本場所除吸煙區外禁止吸煙之標示（本院卷第151、163至164 頁），可知該處禁止吸煙；且該處外圍尚有被告員工及訪客停車場（本院卷第151至158頁），原告復曾於該處大門口外吸煙，經被告查處記大過懲戒處分，並自行填載簽署「榮成紙業路竹廠2020年改善人例」表（本院卷第121 頁），有如前述，更見，原告明知警衛室、大門外圍仍屬廠區範圍，且係非吸煙區，卻仍於該處吸煙，堪以認定。

3.被告所訂經主管機關核備之工作規則第76條明定：有下列情事之一，經查證屬實者，得不經預告終止契約：…(4) 違反勞動契約或工作規則，情節重大者；…(16)在廠內非吸菸區吸菸、引火者…，有被告提出之被告公司工作規則1 份在卷可佐(本院卷第101至114頁)。原告擔任守衛員，任職於被告公司8 年多期間，且其任職之警衛室外即張貼禁煙標示，堪認原告對於被告上開工作規則及禁止於非吸煙區吸煙之規定

，應知之甚稔，自應受拘束。本院審酌被告係以從事紙製品加工生產製造為業(本院卷第57頁)，廠內屯積大量紙類成品及半成品，此類產品易燃且極易延燒，一旦發生火災事故，其所造成之損害勢將極為慘重，足以造成鉅額之財產損失、人身傷害及公共危險，被告為免重大工安事故，嚴格禁止從業人員在工作場所非吸煙區吸煙，並於工作規則中將「在廠內非吸煙區吸煙、引火者」列為得不經預告終止勞動契約之事由，尚屬相當，應認有其合理必要性。再者，原告依被告所制定之工作規則，於服勞務期間，曾於109 年7月9日在大門口外圍抽菸，經被告公司懲處大過1 次，有如前述，可知原告已明知該處屬廠區，不得於該處非指定吸煙地點吸煙，自應克盡職守，多加注意及遵守工作規則，以避免再犯，乃原告經懲處後仍未改善，干冒工廠生命財產及公安損害風險，再次違反上開工作規則，於廠區內非吸煙區吸煙，情節自屬重大，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，被告據此所為解僱處分，尚屬適法有據，並無違法，且未違反解僱最後手段性原則。原告主張其行為並未違反工作規則，且情節尚非重大，被告所為解僱處分違反解僱最後手段性原則等語，不足採信。

4.原告另主張被告未經查證，亦未依被告所定人事管理規則彙編人評會召開準則規定召開人評會，給予原告陳述意見及申訴之機會，程序上顯有瑕疵，解僱處分並不合法，不生解僱效力等語。惟被告人事管理規則彙編之人評會召開準則第 5 點規定：「召開依據：5.1 有事故或查核報告須召開人評會；5.2發生獎懲事件，經單元以上主管指示召開人評會；5.3發生獎懲事件，無法明確判定發生及權責單位，或不知影響層面時，得以簽呈請示，經單元以上主管批示召開人評會」（本院卷第193至195頁）。且兩造間勞動契約、被告工作規則、同仁獎懲實施辦法規定，均無必須經人評會之程序，始得進行獎懲之規定(本院卷第97至118 頁)。可見，被告公司發生獎懲事件，僅在無法明確判定發生及權責單位，不知影

響層面，或主管認為有必要時，經主管指示或簽呈批示，始需召開人評會，並非每件獎懲事件均需召開人評會。本件原告於109 年12月28日下班前在警衛室前非吸煙區吸煙情事，經員工檢舉，被告於訪談目擊員工獲得證實後，已由被告廠長於事發後處分前向原告詢問，給予原告陳述意見之機會，為原告所不爭執（本院卷第189 頁），且原告亦承認確有在被證16照片1 地點吸煙，事證明確，被告主管認無再召開人評會查證之必要，未再指示或簽呈批示召開人評會，尚屬合理，無違被告人事管理規則彙編之人評會召開準則及兩造間勞動契約、被告工作規則、同仁獎懲實施辦法規定，程序上並無違法。是原告主張被告解僱處分程序不合法云云，亦難憑採。

㈨原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自110 年1月1日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告33,589元本息，有無理由？

依前開說明，兩造間勞動契約關係既經被告於110 年1月1日合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據。而兩造間勞動契約關係既經被告合法終止，原告自不得再依兩造間勞動契約及民法第487 條規定，請求被告給付勞務報酬，是其請求被告應自110 年1月1日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告33,589元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬無據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及民法第487 條之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自110 年1月1日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告33,589元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之請求既經駁回，其假執行之聲請失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20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　　7　　月　　20　　日

書記官　陳正