臺灣苗栗地方法院民事判決

107年度重勞訴字第3號

原　　告　林宏興
訴訟代理人　蔡勝雄律師
複代理人　黃韋齊律師
被　　告　中國石油化學工業開發股份有限公司
法定代理人　林克銘
訴訟代理人　蔡文擎
　　龔子淵

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年5月8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

一、原告主張：

（一）原告於民國88年9月1日起受僱於被告，於被告頭份廠擔任技術組品管課化驗室技術人員，已連續服務逾19年，近3年考績均列優等，為資深績優員工。詎被告竟於107年8月2日上午突派人事課長通知原告，有人匿名舉報原告於嚴禁煙火區吸煙，然完全未提示相片或證據，亦未給原告陳述、申辯機會，旋即倉促告知原告解僱，且要求原告離開廠區。

（二）被告所據以解僱之「中國石油化學工業開發股份有限公司從業人員工作規則」（下稱工作規則）第57條第15項規定：「員工有下列情事之一者，經查證確鑿或有事證情節重大者，本公司得不經預告，終止勞動契約（免職或除名）處分。在嚴禁煙火地區吸煙或引火者。」，及「中石化廠內同仁違反安全衛生規範罰則」（下稱違反安全罰則）中所訂「在嚴禁煙火地區吸煙或引火。罰則：免職。」，上開工作規則及違反安全罰則所定，一旦員工吸煙違反禁煙規定即一律解僱之規定，對於吸煙員工顯然過苛，未考慮

懲罰相當性之原則。原告固有於化驗室吸煙，然化驗室非狹小封閉空氣不流通場所，且化驗室從事檢測工作本即係以動用名火為主要工作項目，原告每日例行工作即係以酒精燈點燃明火，用以燃燒化驗物質進行檢測，且設有排煙抽風設備排除燃燒所生廢棄，又上開化驗室每1至2個小時即需出一次化驗報告，每2個小時至少有10餘瓶至40餘瓶待化驗物質必須進行測試，化驗室24小時均有人看守，測試期間24小時均有持續動火需求，原告為技術人員，對於現場使用物質知之甚詳，倘如原告明知現場用火有立即引爆危險，豈可能逕行動火。況該化驗室所在控制大樓本有兩處吸煙區，其後因煙害防制法公布施行後，始將吸煙區移至廠區外圍，故化驗室自無嚴禁煙火之理，且廠區內易燃之氣、液體均以鋼材管線及圓桶包覆，而有機易燃物平日亦以密封儲存，於操作時均於煙櫃，不會有立即之危險，

（三）依違反安全罰則所定，於非公告嚴禁煙火區域吸煙僅為記小過，且煙害防制法亦區分吸煙與非吸煙場所，除非有防止危險發生必要，縱為工廠區域，亦無全面禁煙必要，且原告亦非在管線或儲存桶旁吸煙，尚不致造成被告廠區有發生火災危害之重大危險。況被告任職19年，為資深績優員工，此次吸煙乃初犯，被告成立迄今50年，之前亦無因吸煙而逕予解僱之案例，原告縱有吸煙之舉，充其量以申誡、記過、扣薪等手段已足生嚇阻效果，且將影響原告當年度考績及後續調薪，原告日後絕無再犯之虞，亦無害於兩造勞動契約存在，實難認為原告吸煙行為構成違反工作規則情節重大致影響兩造勞動契約存續之程度，被告捨其他懲戒方式而對原告解僱，顯然違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款限於情節重大之解僱最後手段性及懲罰相當性原則。被告未於解僱時具體向原告說明具體檢舉時間、地點及證據，被告所提匿名檢舉相片未載明日期，拍攝當時是否為原告值勤時間，亦有不明，原告於

受解僱時遭受雇主突襲，無從知悉被解僱之具體事由，被告未基於誠信原則告知原告被解僱之具體事由，解僱行為難為適法。況員工在該處吸煙時有所聞，被告未曾有所作為，卻在原告將面臨領班遴選之際對原告解僱，被告解僱於法不合，不生終止之效力，堪認兩造勞動契約仍然存在。

（四）兩造勞動契約存在，原告得依據勞動契約繼續提供勞務及受領工資。原告於被告解僱前，主觀上無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，被告於107年8月2日解僱當日即拒絕原告服勞務，應負受領遲延之責，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬。原告離職前平均固定工資為底薪新臺幣（下同）3萬4,175元，及伙食津貼2,400元，合計3萬6,575元，被告原按月於每月15日前給付薪資，為此原告依民法第487條前段規定及勞動契約之法律關係，請求被告給付如附表一所示原告自107年8月3日起至原告復職日止之薪資。並聲明：（1）確認兩造間僱傭關係存在。（2）被告應給付原告如附表一所示之金額及利息。（3）第（2）項原告願供擔保聲請宣告假執行。

二、被告答辯：

（一）按勞工違反工作契約或工作規則，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款定有明文。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，除勞工已為反對之表示，或該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，有拘束勞雇雙方之效力。原告於88年9月1日受僱於被告擔任頭份廠區技術組品管課化驗室技術人員，受僱當日辦理報到手續時，被告即提供全份工作規則供原告攜回閱覽，並於原告企業網站內公告全文以利員工得隨時閱覽追蹤更新之工作規則。工作規則針對不同層級之違反項目分別訂定不同層級之懲戒措施，較為輕微者以申誡、記過等方式處理，較為嚴重者

以記大過方式為之，倘有嚴重影響被告內部紀律之維護，足以對被告所營事業造成相當之危險者，則明定被告得不經預告處以終止契約（免職或除名）處分。原告於廠區內之嚴禁煙火區域內點火吸煙行為，明顯嚴重影響被告內部紀律維護，足以對被告所營事業造成嚴重危險性質，且為工作規則第57條各項列舉條款中所明定，被告對此為情節重大違反工作規則情形，為終止勞動契約，自無違誤。

（二）被告廠區為石化生產行業，生產過程本有相當易燃或化學物質外洩之危險性，稍有不慎極有可能影響廠區周圍3萬5,000餘戶之生命財產安全，遑論有實害發生時，除造成被告巨大經濟損失外，並將付出巨大社會成本，造成廠區周邊家庭破碎等人倫悲劇。從而安全即為被告廠區內生產管理之首要任務，基此任務，被告所屬行業即有高度重視安全之企業特性。次按嚴禁煙火區域對被告之生產控管而言，位於中樞地位，為安全保障之核心，被告為此耗費大量資源、參考國內各石化廠之相關規定，制訂工作規則，並嚴令所有員工嚴格遵守，被告於嚴禁煙火管制區內吸煙點火，明顯破壞被告安全保障，並嚴重破壞被告廠區之內部紀律維護，當然為情節重大之工作規則違反行為。被告基於高度重視安全之企業特性，於外部承攬商定有「中國石油化學工業開發股份有限公司頭份廠各類安全許可證管理作業程序」（下稱各類安全許可證作業程序），嚴令承攬商凡需動用明火時，皆須依此程序開立動火許可證，於內部雇員管制，除工作規則外，更訂有「化驗室工作安全守則」、違反安全罰則，更於廠區內嚴禁煙火區域以欄杆、標示告知全區嚴禁煙火，於化驗室內亦張貼標示，此外被告每年度不定期舉辦各式教育訓練，宣導動火作業危害預防，火災爆炸危害預防等危安知識，且有原告親簽之簽到表為憑。被告為將低生產風險，定有諸多保全措施與降低風險之生產改善行為，以流程優化手段逐步排除災害風險，將管制區域內各項明火檢驗流程逐步刪除，現今僅有

觸媒檢驗一項需動用明火進行，其餘項目均以加熱板進行加熱，另要求檢驗項目應於煙櫃（通風櫃）內進行操作，利用該局部排風設備將所有可能產生火災之危險物質排出，以達安全核心之保障目的。被告行使諸多手段以求安全保障，亦有賴全體員工及承攬廠商配合，幸未發生重大危安事件，然全部努力之心血，卻因原告隨意於嚴禁煙火區域內之抽煙點火行為毀於一旦，其行為為被告安全保障核心所不容許之風險，被告違反情節自屬重大。原告雖陳稱化驗室本以動用明火為工作項目，然被告於嚴禁煙火區域外設有兩處吸煙區，不論於煙害防制法施行前後，自始設於嚴禁煙火區域外。而化驗室雖可於該區域內從事動火工作，抽煙行為屬個人恣意行為創造不容許之風險，與動火工作行為應為不同評價。

（三）原告任職19年來參與無數次教育訓練課程，深知被告嚴令所屬員工不得於嚴禁煙火區域（管制區）內吸煙點火，仍故意於嚴禁煙火管制區域內之化驗室恣意點火吸煙，此亦為被告建廠以來所獲知第一件所屬員工於嚴禁煙火區域點火吸煙之情形。以原告任職之久，參與教育訓練次數之多，理應對廠內規範熟稔，不應有無視廠內嚴禁煙火行為，其嚴重影響被告內部秩序紀律之維護，足以對被告及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待被告採用解僱以外懲處手段而繼續其勞動契約，以防微杜漸後續類似吸煙事件繼續發生。並聲明：（1）如主文第1項所示。（2）如受不利判決，願供擔保聲請宣告免為假執行。

三、查兩造不爭執之事實為：

（一）原告於88年9月1日起受僱於被告，於被告頭份廠擔任技術組品管課化驗室技術人員，已連續服務逾19年，近3年考績均列優等。被告於107年8月2日上午突通知原告，有人匿名舉報原告於化驗室吸煙，通知原告解僱，要求原告離開廠區。

（二）原告曾於化驗室抽煙點火吸煙。原告提出之社團法人苗栗

縣勞資關係協會勞資爭議調解紀錄中載明，原告勞資爭議調解中主張「勞方於107年8月2日上午接到人事課長通知到會談室開會，會中訊問是否有抽煙，勞方回答有」。

（三）依工作規則第57條規定：「員工有下列情事之一者，經查證確鑿或有事證情節重大者，本公司得不經預告，終止勞動契約（免職或除名）處分…（15）在嚴禁煙火地區吸煙或引火者。」。（卷50、264頁）

（四）違反安全衛生罰則第1條規定：「在嚴禁煙火地區吸煙或引火。罰則：免職。」。（卷51、105、106頁）

（五）化驗室工作安全守則第（一）一般安全守則：1、化驗室內嚴禁煙火。（卷104頁）

四、本院之判斷：

（一）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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。按工作規則係雇主為了實現企業營利之目的，對於所僱用之勞工，制定統一之勞動條件及服務規律以維持企業內部秩序，故工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力。又按勞基法第12條第1項第4款規定，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。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應依據事業之性質和需要，參酌勞工之違規行為態樣、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，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，並考量逕予解僱是否有違比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段。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，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院102 年度台上字第979 號判決、104 年度台上字第1227號判決意旨參照）。

（二）查原告為被告化驗室技術人員，依被告化驗室工作安全守則（一）一般安全守則中詳列24點工作安全應遵守事項，其中第1 點即是化驗室內嚴禁煙火（卷104 頁），原告亦不爭執此安全守則為其從事化驗工作時應遵守事項（卷437 頁）。另違反安全衛生罰則第1 條規定：「在嚴禁煙火地區吸煙或引火。罰則：免職。」（卷51、105 、106 頁）。而上開守則、罰則均將嚴禁煙火列為首條規定，可見其重要性。又依工作規則第57條規定：「員工有下列情事之一者，經查證確鑿或有事證情節重大者，本公司得不經預告，終止勞動契約（免職或除名）處分…（15）在嚴禁煙火地區吸煙或引火者。」（卷50、264 頁），而前述原告工作處所化驗室工作安全守則已明定化驗室內嚴禁煙火，是化驗室即是嚴禁煙火地區，而原告於嚴禁煙火地區點火吸煙，顯已違反安全衛生罰則及工作規則內關於在嚴禁煙火地區點火吸煙之規定。

（三）原告雖稱其縱有吸煙行為，然未對被告造成重大危險。然被告所經營者為石化業，於製造、使用、輸送、儲存過程中均必然接觸有毒、易燃、易爆之化學物質，稍有不慎，即有可能造成人員死傷及財產之重大損害，是其生產過程因具有高度危險性之特質，故安全即為被告營業之首要任務。被告為達維護安全、零災害之目標，須建立妥善、謹慎之管理措施以降低製程風險，而安全管理又須以人員安全、技術安全、設備安全、製程安全為架構，除建立各項完善規章、作業流程外，亦須嚴格要求員工落實執行，始能達到降低風險，保障安全之目標。被告於化驗室工作安全守則、違反安全衛生罰則、工作規則均已明定化驗室不得吸煙，違反者免職之規定，可見被告一再揭示化驗室內使用煙火之嚴重性；被告除對內部人員規範外，對外部承

攬商亦定有各類安全許可證作業程序，嚴令承攬商凡需動火時，皆須依此程序開立動火許可證，此有被告提出之各類許可證作業程序、工作許可證等為憑（卷88至89頁）；被告於廠區製程區出入處標示嚴禁煙火，有被告提出之相片為憑（卷90、91頁）；被告亦辦理年度訓練計畫，使員工瞭解廠內危害性化學品及使用規定，期能使員工對危害作業項目有認知，以期有效降低危害風險，而原告亦參與其中，此亦有被告提出自辦訓練簽到表為證（卷96至99頁）。而證人即品管課課長陳宏誠到庭證稱略以：我們是化工廠，我們看到六輕或其他化工廠會引發爆炸的事，所以在化工廠裡禁煙很重要。…化驗室會利用歲休時間做訓練，平常也有做訓練等語（卷149 至167 頁）；原告所舉證人即已離職員工張文增、鄭宇軒均分別證稱略以：品管室禁煙規則上有規定，因平常都有訓練，訓練都有品管科守則；一進來公司公司會有一些說明，知道品管室禁煙等規定（卷439 至453 頁），可見無論現任或離職員工亦均明白嚴禁煙火規定之重要性。而嚴禁煙火規定之遵守，無須任何高度之專業操作技術，僅需以戒慎態度避免為禁止行為，毫無遵守之困難，原告明知有上開規定，仍恣意於化驗室吸煙，顯已違背被告最基本、重要之工作守則而達情節重大程度。

（四）原告雖以其吸煙處所有煙櫃，化學物質亦有防護，且原告化驗工作本需用火，原告吸煙不致於有立即危險，亦不能證明原告係值勤時間吸煙等語。然查，被告高度重視安全之企業特性，有賴人員、技術、設備、製程等各細節環環相扣，缺一不可，稍有缺漏，風險控管失靈，安全之目標難以達成。故被告耗費資源建立各項規章制度，亦於員工受僱時、受僱期間持續教育訓練，不斷提升員工知能，提醒員工採取安全措施，故上開安全守則、罰則、工作規則要求員工嚴格遵守，實有必要。而關於員工應遵守嚴禁煙火之規定，係為徹底消彌人為故意或疏失之用火風險，為

不容許觸犯之基本紀律，不以發生實害為要件，亦不以員工上班時間為限，只要在該處所可引起重大危險之虞之行為均在禁止之列，否則待實害發生，已是為時已晚，損失難以估計；而化驗工作所為之用火，係透過標準作業程序及防護措施控管其風險，與員工恣意點火吸煙引發不可預期之風險截然不同；且倘如均任由員工自行判斷用火之情狀、地點是否危險而任意用火，忽視嚴禁煙火之基本規定，則縱使被告工作規則及作業程序制定完善、設備新穎精良，被告安全保障之企業目標終究無法達成，廠區員工及附近區民將隨時處於不確定之風險。況原告已自陳每日例行工作即以燃燒化驗物質進行檢測，化驗室每1至2個小時即需出一次化驗報告，每2個小時至少有10餘瓶至40餘瓶待化驗物質必須進行測試，化驗室24小時均有人看守等語，可見化驗室係24小時均有化學物質進出；證人陳宏誠亦證稱略以：（在化驗室裡危險物品是什麼？）沸點低或易揮發的就是易燃的。（易揮發的物品就一定是易燃嗎？）易燃要有物質，如果沒有火源也不會發生，還有揮發的濃度沒有達到爆炸下限，到達這種濃度，遇火也會爆炸，造成危害要有三種東西存在。（送到化驗室物品是這種易燃或沸點低的比例高嗎？）每天都會接觸到這樣產品…我們有工作指導書，每個分析、步驟都寫在裡面，新人進來看這本書就知道怎麼進行分析等語（卷157、167頁），此亦有被告提出之Pd/C觸媒進廠檢驗工作指導書可憑（卷365至384頁），足認化驗室裡頻繁處理易燃或沸點低之危險性化學物質，具有高度之危險性，謹慎之化驗程序及使用火源為不容忽視而必須嚴格遵守之事項。原告從事化驗工作，卻恣意於化驗室點火吸煙，是其違規情節與被告懲戒性解僱手段程度相當，被告以原告違反工作規則情節重大而終止兩造勞動契約，並不違反懲戒相當性原則。

（五）原告任職期間長達19年，已有相當專業，理應對於石化產業之高風險及時有所聞之重大災害事件熟知，對於被告各

項守則、罰則、工作規則亦知之甚詳，應深刻認知被告產業以保障全體員工及附近廠區居民之生命、財產安全為首要目標，尤以在嚴禁煙火區域嚴禁煙火之規定係為保障安全所不可妥協之基本紀律，不得容任員工任何一次觸犯之舉。原告為資深員工，參與教育訓練次數無數，行為理應為其他員工之表率，然卻輕忽、無視上開規定，擅自判斷其吸煙舉動尚不致造成危險，而公然於24小時均有人看管、有員工工作中之化驗室點火吸煙，足見原告維安態度之輕率，且無視於被告規範及其他員工之觀感，已嚴重破壞被告對於原告工作態度之信任及內部紀律之維持，對於被告所營事業製造不應有之風險，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲戒手段而繼續其僱傭關係。是被告依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，核屬有據，與解僱之最後手段性原則尚無違背。

（六）至原告稱被告解僱時未本於誠信原則，提示相片或證據，亦未給原告陳述、申辯機會，旋即倉促告知原告解僱，難認為適法等情。然查，原告於化驗室抽煙乙節，有被告提出之相片為證（卷277至305頁）；原告主張被告於107年8月2日上午突派人事課長通知原告，有人匿名舉報原告於嚴禁煙火區吸煙；另於勞資爭議調解中主張「勞方於107年8月2日上午接到人事課長通知到會談室開會，會中訊問是否有抽煙，勞方回答有」等情；證人陳宏誠到庭證稱；當天早上公司用mail通知我，傳10幾張照片給我看，我看到後就找原告進來，給原告看照片，是否有這個事實，然後原告承認等語（卷159至161頁）。而依勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主即得不經預告終止契約；依工作規則第57條規定：「員工有下列情事之一者，經查證確鑿或有事證情節重大者，本公司得不經預告，終止勞動契約（免職或除名）處分…」。本件被告透過匿名舉報相片得知原告在化驗室抽煙，亦經人事課長通知，並當面詢問原告，

原告亦承認有此事實，是被告查證確鑿，已可認定原告確有於化驗室吸煙之事實，故而當面通知原告解僱，於法並無違誤。是原告既已坦承吸煙事實，則其辯稱被告未給原告申辯機會，解僱不合法云云，即屬無據。

五、綜上所述，被告本於勞基法第12條第1 項第4 款之規定終止與原告之勞動契約，於法有據。從而，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付如附表一所示之薪資及利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，均核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日

勞工法庭　法　官　曾明玉

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。

書記官　楊慧萍

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　31　　日