臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度重勞上字第13號

上　訴　人　林宏興
訴訟代理人　易佩萱律師
　　周玉蘭律師
被　上訴人　中國石油化學工業開發股份有限公司
法定代理人　陳瑞隆
訴訟代理人　楊敏玲律師
　　蔡文擎
　　楊志國

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108年5月31日臺灣苗栗地方法院107年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於民國109年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審（減縮部分除外）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序事項：

一、本件上訴人主張兩造間之僱傭關係存在，但為被上訴人所否認，則兩造間就僱傭關係之存在即屬不明確，上訴人在私法上之地位難謂無受侵害之危險，而此項危險得以確認判決除去，是上訴人提起本件訴訟自有確認利益，先予敘明。

二、次按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止。又上開所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。他造當事人，亦得聲明承受訴訟。民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。被上訴人於本院審理期間即民國109年3月6日，以民事聲明承受訴訟狀（本院卷311頁）表示其法定代理人已變更為陳瑞隆，有所提股份有限公司變更登記表在卷可參（本院卷317至321頁），是被上訴人具狀聲明陳瑞隆承受訴訟，應予准許。

三、按上訴後，擴張或減縮應受判決事項之聲明，縱未經對造同意，亦得為之，民事訴訟法第446條第1項但書準用同法第255條第1項但書第3款定有明文。本件上訴人上訴第（三）項聲明原為（三）被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）14,158元，及自107年5月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息；並自107年8月15日起至上訴人復職之日止，按月於次月15日給付上訴人36,575元，及各自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於本院審理期間當庭表明「捨棄利息部分」（本院卷275頁），並以民事言詞辯論意旨二狀將上訴第（三）項聲明改為（三）被上訴人應給付上訴人14,158元，及自107年8月15日起至上訴人復職之日止，按月於次月15日給付上訴人36,575元（本院卷325頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，依前開說明，應予准許；已減縮部分則不在本件審理範圍，併予敘明。

乙、實體事項：

壹、上訴人主張：

一、伊自88年9月1日起受僱於被上訴人，於被上訴人頭份廠擔任技術組品管課化驗室技術人員，近3年考績均列優等，為資深績優員工。詎被上訴人竟於107年8月2日上午突派人事課長通知伊遭人匿名舉報在嚴禁煙火區吸煙，然完全未提示相片或證據，亦未給伊陳述、申辯之機，即將伊解僱而要求伊離廠。

二、而被上訴人據以解僱之該公司從業人員工作規則（下稱系爭工作規則）第57條第15項規定「員工有在嚴禁煙火地區吸煙或引火者，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」，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）中所定「在嚴禁煙火地區吸煙或引火。罰則：免職」，將違反禁煙規定之員工一律解僱之規定，對於吸煙員工顯然過苛，未考慮懲罰相當性之原則；伊固有於OPP檢驗室吸煙，然OPP檢驗室非狹小封閉空氣不流通場所，且OPP檢驗室從事檢測工作本

即係以動用明火為主要工作項目，伊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氣，又OPP檢驗室每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，24小時均有人看守，測試期間24小時均有持續動火需求，伊為技術人員，對於現場使用物質知之甚詳，倘如伊明知現場用火有立即引爆危險，豈可能逕行動火；況該檢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OPP檢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，並無立即危險。

三、又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，且伊亦非在管線或儲存桶旁吸煙，尚不致造成被上訴人廠區有發生火災危害之重大危險；且伊乃初犯，被上訴人成立迄今50年，尚無因吸煙而逕予解僱之前例，非不能以其他手段懲處即已足，難認有達情節重大致影響兩造勞動契約存續之程度，被上訴人將伊解僱，顯違反勞動基準法（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。被上訴人未於解僱時具體向伊說明具體檢舉時間、地點及證據，被上訴人所提匿名檢舉相片未載明日期，拍攝當時是否為伊值勤時間，亦有不明，並屬非法取得之證據，不得為證，伊於受解僱時遭受雇主突襲，無從知悉被解僱之具體事由，被上訴人未基於誠信原則告知伊被解僱之具體事由，解僱難為適法。況員工在該處吸煙時有所聞，被上訴人未曾有所作為，卻在伊將面臨領班遴選之際對伊解僱，於法不合。

四、再參證人陳○○所證，被上訴人提出之品管課化驗室內放置易燃性液體（丙酮）照片係被上訴人於解雇伊後所拍，無法

看出伊被檢舉時現場有丙酮；陳○○既稱丙酮有其安全存放位置，並非擺在外面、地上，被上訴人應就此變態事實負舉證責任；況OPP檢驗室約有法庭3倍大，非侷促空間，煙櫃並經常有使用明火進行化驗，亦非易燃或易揮發物品存放處，且伊遭檢舉時僅伊一人在場，並無其他員工在旁邊進行化驗工作，檯面上亦無化驗物品，是在煙櫃旁抽菸並無致化學品火災或爆炸之危險。

五、是兩造勞動契約若仍存在，伊即得依勞動契約繼續提供勞務及受領工資；伊被解僱前，主觀上無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，被上訴人於107年8月2日解僱當日即拒絕上訴人服勞務，應負受領遲延之責，伊無補服勞務之義務，仍得請求報酬。伊離職前平均固定工資為底薪34,175元，及伙食津貼2,400元，合計36,575元，被上訴人原按月於每月15日前給付薪資。爰依民法第487條前段規定及兩造勞動契約等法律關係，求為確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應給付伊14,158元，及自107年8月15日起至上訴人復職之日止，按月於次月15日給付上訴人36,575元等詞。

貳、被上訴人抗辯：

一、上訴人於受僱於伊、辦理報到手續時，伊即提供系爭工作規則供上訴人攜回閱覽，並於伊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，該規則依各項違規情節之輕重，分別定有不同層級之懲戒處分，倘屬嚴重影響伊內部紀律維護，足以對伊所營事業造成相當危險者，始明定得不經預告處以終止契約（免職或除名）處分；而系爭工作規則最近一次修訂時間為99年間，本件上訴人工作地點及被檢舉吸菸地點位在控制大樓內之OPP檢驗室，該檢驗室係在OPP廠房至遲於104年2月5日完工後始隨之建制，則上訴人在OPP檢驗室吸煙之時間，當在系爭工作規則99年修訂發布之後，故上訴人於廠區內之嚴禁煙火區域內點火吸煙行為，明顯嚴重影響伊公司內部紀律之維護，足以對伊事業之經營造成嚴重危險，符合系爭工作規則第57條各項列舉所定，伊為此終止兩造

勞動契約，自無違誤。

二、又伊所從事石化生產行業，生產過程本有相當易燃或化學物質外洩之危險，稍有不慎極有可能影響廠區周圍35,000餘住戶之生命財產安全，倘有實害發生，除造成伊巨大經濟損失外，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，從而追求安全為伊廠區內生產管理之首要任務，此為伊所屬行業之企業特性；故嚴禁煙火觀念為伊安全保障之核心，伊為此耗費大量資源、參考國內同業之相關規定，制定相關工作規則、化驗室工作安全守則、違反安全罰則等等，而嚴令所有員工嚴格遵守，並將管制區內各項明火檢驗流程逐步刪除，除觸媒檢驗一項不得不動用明火進行外，其餘項目均改以加熱板進行加熱，且要求在煙櫃（通風櫃）內進行操作，無非係為將火源之使用降至最低，更於廠區內嚴禁煙火區以欄杆、標示告知全區嚴禁煙火、每年不定期舉辦各式教育訓練，宣導動火作業，火災爆炸危害預防等危安知識，同時於外部承攬商另定有伊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），要求承攬商凡需動用明火時，皆須依此程序開立動火許可證，伊為達「公安零忍容」之使命所盡心力可見，然上訴人卻於嚴禁煙火管制區內吸煙點火，明顯危害伊之安全保障，致嚴重破壞伊廠區之內部紀律之維護，自屬情節重大。

三、再上訴人任職19年來參與防災教育訓練無數，深知伊嚴禁所屬員工在嚴禁煙火區內吸煙點火，不應無視其存在，卻仍故意在嚴禁煙火管制區域內之OPP檢驗室恣意點火吸煙，此為伊建廠以來所獲知第一例，對伊內部秩序紀律維護之影響不可謂不嚴重，並足對伊及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待伊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行為繼續發生。

四、況伊於嚴禁煙火區域外設有兩處吸煙區，此二處吸菸區不論菸害防制法施行前後，自始設置於嚴禁煙火區域外，上訴人雖主張控制大樓原本有兩個抽菸的地方，並稱品管課內及樓

下設有吸菸室，卻未證明以實其說；而抽煙行為屬個人恣意行為創造不容許之風險，非在公司管理內，與動火工作行為不可相比，並與檢驗流程無任何關聯必要性，和OPP檢驗室內非不得已動用明火檢驗之例行性需求大不相同，顯有破壞安全保障核心之疑義，在伊所屬行業係處高度重視安全之企業特性下，客觀上其吸菸行為已屬重大違反工作規則，難認伊有解僱手段以外之可能性；至伊所提上訴人遭人匿名檢舉之照片，未見有何違法取得之處，且民事訴訟未如刑事訴訟法有證據排除之規定，無可援比等語，資為抗辯。

參、原審法院審理後，斟酌兩造之主張及攻擊防禦方法之結果，以被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定及系爭工作規則解僱上訴人，並未違反解僱最後手段性及懲罰相當性原則，認上訴人依民法第487條前段及勞動契約之法律關係，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付未付薪資及自107年8月15日起至其復職之日止，按月於次月15日給付原有薪資，均無理由，而駁回上訴人之訴。上訴人不服原判決，提起上訴，於本院減縮後上訴聲明為：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間之僱傭關係存在。（三）被上訴人應給付上訴人14,158元，及自107年8月15日起至上訴人復職之日止，按月於次月15日給付上訴人36,575元。被上訴人答辯聲明為：上訴駁回。

肆、本院之判斷：

一、本件關於上訴人於88年9月1日起受僱於被上訴人，於被上訴人頭份廠擔任技術組品管課化驗室技術人員，近3年考績均列優等；被上訴人於107年8月2日上午向上訴人表示有人匿名舉報上訴人於OPP檢驗室吸煙，通知將上訴人解僱，並要求上訴人離開廠區；上訴人曾在OPP檢驗室抽煙點火吸煙，而系爭工作規則第57條第15點明定員工有在嚴禁煙火地區吸煙或引火者，經查證確鑿或有事證情節重大者，被上訴人得不經預告，終止勞動契約（免職或除名）處分；且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」；化驗室工作安全守則第（一）一般安全守則：1、化驗室內嚴禁煙火等事實，為兩造所不爭執，堪認為真實。

二、上訴人指被上訴人解僱伊之程序不合法，所提照片係違法取得，不得為證，亦無以得知是否係上開工作規則、罰則、守則制定後所攝；而動用明火本係OPP檢驗室從事檢測所必要，伊吸煙尚不致造成災害之重大危險；且伊縱有吸煙，非無其他適當之處分可採取，被上訴人逕將伊解僱，已違反解僱最後手段性、懲罰相當性及誠信原則，爰依民法第487條前段規定及勞動契約之法律關係，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資等詞。被上訴人則以伊已盡告知之責，所提照片並無不法，民事訴訟又無證據排除之規定；上訴人抽煙行為屬個人恣意且公司無法控制之行為，已創造伊營運所不容許之風險；又上訴人於OPP檢驗室吸煙已屬違反系爭工作規則第57條規定之情節重大行為，足對伊所營事業及周圍居民造成嚴重危險，難期待伊得採用解僱以外之懲處手段而繼續維持勞動契約，伊終止兩造勞動契約並無不合等語置辯。是本件兩造之所爭，在於被上訴人以上訴人於OPP檢驗室點火吸煙為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，是否有理？又如兩造間僱傭關係仍存在，上訴人請求被上訴人給付14,158元，及自107年8月15日起至其復職之日止，按月於次月15日給付36,575元，是否有據？

三、按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。且按勞基法第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，應就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、行業性質、職場文化、可否歸責於勞工、有無賦

與勞工必要之程序保障即勞工可否預期等等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。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；反之雇主若仍有其他懲戒方法可施，尚非最後、無可迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工致達解僱程度，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105年度台上字第1894號、104年度台上字第1227號、101年度台上字第2033號判決意旨參照）。

四、查被上訴人以上訴人在禁煙之管制區內點火抽菸，已達前揭兩造勞動契約工作規則得逕予終止勞動契約之要件，主要以上訴人自承有在OPP檢驗室抽菸之事實（原審卷143頁）、其被舉報點火抽菸之照片（同卷277至305頁）、證人即品管課長陳○○在原審（同卷149至167頁）及本院（本院卷214至224頁）之證言等件為證，考舉報照片乃拍攝上訴人點火、抽菸之過程；證人陳○○則證述品管課之化驗室是在禁煙管制區內，在牆上貼有禁煙標示（原審卷153頁），被上訴人公司另在管制區外設有吸菸區可供使用，本件上訴人抽菸所在之OPP檢驗室內存放有易揮發之丙酮（爆炸下限為2-3%，上限為12-13%，閃點為17度C）等化學物質，丙酮乃溶劑，用來加入檢驗之樣品中，一天下來大約會取用60-80次，因用量大，故會擺放在煙櫃即抽風櫃外面的地上，以備取用，取用的過程中會洩露，蓋不密時也會，因丙酮易揮發且易燃，在此環境下抽菸有可能會引起火災或爆炸，系爭OPP檢驗室已未再使用明火，此乃因工廠內動火本是極危險之事，故公司力行減少使用明火政策，上訴人所屬的實驗室是在另一處，因公司規定在實驗室或管制區內完全不能抽菸，所以上訴人惟恐被人發現不敢在其實驗室抽，而跑到較隱密之OPP檢驗室抽等語（本院卷215至217、220、223頁），足見OPP檢驗室內確因須存放有每日必用數十次、易揮發且易燃之化

學溶濟丙酮，故須明禁煙火以防危害事故之發生，上訴人非屬OPP檢驗室成員，在對抽菸當日OPP檢驗室之業務狀況、有無使用危險物質等情無從知悉其詳情，其即突然在不知情況下擅入不屬其工作場所之OPP檢驗室內點火抽菸，所為自具有高度之危險性；且上訴人本人亦未否認其確有在OPP檢驗室點火抽菸之事實，而系爭工作規則、罰則、守則又明定禁煙管制區、化驗室不得吸菸或引火，否則依系爭工作規則、罰則將被處以免職處分如上（原審卷145頁），又OPP檢驗室所在之控制大樓位處被上訴人所列紅圈即禁煙管制範圍內（同卷437頁）等情，足見上訴人對被上訴人有將OPP檢驗室列為禁煙區、在禁煙區點火抽菸係屬應免職處分之重大違規等節，無可推諉不知。是被上訴人以上訴人在禁煙之OPP檢驗室點火、吸煙為由，據引屬勞契約一部之系爭工作規則終止與上訴人之勞動契約，即難謂無憑。

五、上訴人雖以被上訴人未明示據以將其免職之事由，且未給說明、申訴之機，所引檢舉照片來歷不明，侵其隱私，不得為證，並無法證明拍攝時間是否在禁煙公告之後，指被上訴人將其解僱之程序，於法不合等詞。然查：

（一）在被上訴人人事主管在通知上訴人接受詢問、告知解僱前，已先將上訴人被舉報在禁煙之OPP檢驗室內點火吸菸之照片以電子郵件先行傳送予上訴人所屬品管課課長陳○○，其立即找上訴人前來瞭解情況，並將所收照片提示予上訴人閱覽、確認，上訴人當場向其承認確有其情，陳○○當時即感到事態嚴重等事實（原審卷159、161頁），業據證人陳○○在原審證述詳細，其後始由被上訴人公司人事主管再次向上訴人詢問有無在OPP檢驗室吸煙之情，並無上訴人所稱完全未告知其被懲處之事由及所憑證據即將之解僱之情形；且上訴人經所屬課長及人事主管詢問下，均已坦認其情，並有舉報之照片可佐，難謂未盡查證之責；而上訴人既確有在禁煙之OPP檢驗室點火、吸煙之事實，此事實既已明確，證據亦已確鑿，則經被上訴人再向其當

面確認屬實，並給予上訴人說明機會後，認已無再調查之必要，並堪認其違反工作規則情節重大，故即向上訴人告知違規解僱之意，程序上難認有何違誤。

（二）又民、刑訴訟程序之建構，因爭訟主體權力地位一為國家高權對人民、一為相抗衡之私人間，爭訟客體則一為國家刑罰權之行使、一為私權紛爭之解決，本不相同，故其理論基礎、證據法則及採證之標準，當然有異，自不能將刑事程序證據排除法則，期以用在民事程序中，且民事訴訟程序乃關乎私人間權利義務關係之釐清，相關證據資料以由當事人依前揭舉證責任分配原則，自行對其主張提出以為證明為原則（當事人進行主義），與公權力之行使無涉，自未如刑事訴訟定有嚴格證據排除法則以節制公權力不當濫用之規定，否則勢將嚴重限制私人已甚有限之蒐證能力。查本件被上訴人所據以主張上訴人在前開禁煙區點火吸菸之所憑，主要固為第三人匿名舉報所傳之照片（本院卷271頁，匿名者代稱「柯批」，gmail帳號為kpi55533），該照片乃第三人所取得，並以gmail方式上傳予被上訴人，帳號其來有自，雖因無法向gmail公司追查該帳號使用人，但究非無中生有，且拍攝地點在被上訴人公司檢驗工作區，非上訴人個人單獨使用之空間，係屬被上訴人公司場所而言，並未妨害或傷及其人身自由，難認有不法取得之虞，上訴人嗣亦已捨棄此部分無證據能力之抗辯（本院卷249頁），本院自得採取。

（三）再查上訴人在原審就OPP檢驗室係坐落在紅〇〇〇區〇〇〇道在禁煙區抽菸是要被免職、然伊確有在OPP檢驗室內抽菸等事實（原審卷143、145、147、437頁）業已坦承不虛；且禁煙區之禁煙，並無上班與下班之分，於下班後仍在禁煙區抽菸之於上班時間，因後者有較多可控管之機，其危險自更甚於在上班時間違規抽菸；於OPP檢驗室煙櫃歲修停機時抽菸，因無抽風機抽風，其危險亦更甚於煙櫃正常運轉之時期，上訴人竟辯稱其抽菸時煙櫃沒有運作（

本院卷218頁），顯乏防災意識，則OPP檢驗室或整個品管室究有無強貼禁煙標示，對其是否知悉OPP檢驗室有無禁煙、在禁煙區點火抽菸將被免職禁令之認定，已無足輕重而不生影響。況查系爭OPP檢驗室，乃因被上訴人為投入OPP生產而於103年6月6日委由訴外人中彥工程股份有限公司興建廠房（本院卷109至113頁）時所一併建制，該廠房依約於104年2月5日前即應完工（同上卷111頁），是OPP檢驗室當係在建廠完成後為因應OPP生產始存在，則上訴人在該處點火抽菸被拍攝之日期，當在104年2月5日之後，自在系爭工作規則（77年經臺北市政府備查，最近一次修訂備查日為99年12月20日，原審卷309頁）明定在禁煙區禁止抽煙否則免職之後，故以證人陳○○與上訴人共事10餘年經歷對上訴人外觀之熟悉，亦認檢舉照片應係在被公司免職前最近時間所拍攝（原審卷161頁），顯無在被上訴人明定禁煙區禁止抽煙否則免職的禁令前發生之可能。上訴人此點質疑，亦難逕採。

六、其次，審諸被上訴人為因應其企業營運對安全要求之所需，針對其所處石化業行業之特殊性，訂立相關禁煙區禁止抽菸之工作安全準則，以供公司全體員工遵循，並就違規行為定有免職處分之罰則，無非係為避免企業、所屬員工及社會遭受任何營運上不經意的疏失行為所造成之可能危害，應予尊重。而所謂之危險，乃係指實害發生之可能性，非已生危險所指具體實害之謂，是凡導致或增加任何起火危險因子之行為，即當在上開禁煙之列，尚不能以其點火、抽菸之所在，係屬檢驗區經常使用明火之範圍內，且其係在煙櫃旁抽菸，即得逕認並無危險發生之可能而卸免其責。況系爭OPP檢驗室於上訴人被查獲吸菸時，已無明火之使用，被上訴人公司近年更已朝廠內儘量取消使用明火以降低任何可能因用火所生風險之方向發展，而OPP室內仍存放有多種具危險性之化學材料，尤以經常作為樣品溶劑使用之丙酮為甚，丙酮之揮發性強、爆炸下限及閃點均甚低，容易在取用時揮發、洩露

，故在系爭OPP檢驗室點火、抽菸乃極危險之事，已據證人陳○○證述如上，豈能以上訴人自認無危險之虞，而無視公司之禁令，置公司之生存、其他同仁之安全及附近居民身家、財產之安危於不顧，而依人類所累積之歷史經驗可知，公安事故之發生，通常係由一些未加注意、重視之細節中所萌發，上訴人竟將恣意抽菸點火之舉，與公司為正常業務所需而不得不使用明火之行為相類比，顯然欠缺公安防止及配合公司政策以共同維護公司各場所安全之意識，而有失受僱人應基於善良管理人注意程度以執行受僱事務之忠誠義務，其此之所辯，也難稱有理。

七、又抽菸之於危險，有輕如鴻毛，有重如泰山，端視公司營業項目及抽菸所在場所而定，若在彈藥庫內抽菸，其危險之程度，恐非任何人所能忍受，豈可不慎。查被上訴人主要乃以石油、鹼氣、硫酸等有關化學品及其衍生物之製造、研發、買賣為業，為上市公司，實收資本總額達328億4850萬1300元，有其公司變更登記表可參，顯具相當之規模，非一般行業或普通公司。然以其所處行業為石油化學業而言，於製造、使用、輸送、儲存過程中，顯無以避免需接觸各種有毒、易燃、易爆之化學材料及製品之情形，難謂無公安、環境污染之疑慮，自受附近居民、社會及政府所共同關注；而高污染、高危險事業之存在，偃然已成社會發展所不得不承受之風險，在國家政策上，原對此類具高度公共危險性或環境污染性事業之存在愈發提高管制之標準，此亦為世界各國共同之趨勢，是事業公安事件防免之責任，已非單純企業治理之事務，更係社會安全重要之一環，社會除期待企業經營者能透過內控制度及員工自律以自我要求外，更不免希望以外部機制來嚴格控管任何所可能發生之災害風險，自不可能容任有何實害之發生，當為被上訴人公司及其員工所自知，始有前述禁煙區嚴禁吸菸否則免職規則及自律事項之制定，無非係為防免不可管、恣意所生之可能風險，除用以因應社會對公安零容忍之期待與要求，並善保企業得永續經營，不因一

時之輕忽而釀生災害，致公司、社會生命、財產遭受難以彌補之損害，以其所處行業需存放、製造、搬運、使用各種易燃化學材料、產品，如同與起火、爆炸之危險源同在之特性而言，如此禁煙之規定，於同行業公司在高雄市發生氣爆肇致造國家、社會無可承受之嚴重損害的殷鑑不遠之情況下，恰與社會之期待相當，難謂有何失於嚴苛。而上訴人在禁煙區抽菸當然係任意所為，尚無疑慮，其明知在禁煙區吸菸將會因此被免職已有認識及可預見，卻仍故犯，已如前述；且點火、抽菸之所在，又為被上訴人公司之OPP檢驗室，主要存放有易揮發、閃點低之丙酮，所為極具危險，亦詳敘在上，是雖係初次被查獲，但其漫然、無視檢驗區及周遭環境之安全，心態可議，所為已違反公司基本及反覆教育訓練（詳後述）之重要禁令，自不容有輕縱或退讓之空間，否則將使公司對安全之控管及內部秩序之紀律，受到破壞與挑戰，一旦不幸發生意外，少者使公司之永續經營、信譽及其商業競力受到質疑，多者將使全體公司、員工及附近居民生命與身家之安全受到無法預料之損害，若未為妥善之處置，恐難以防範危險事故之發生，情節不可謂不重大，而有害被上訴人公司營運之安全。

八、再考上訴人乃在被上訴人公司任職達19年之資深員工，以證人陳○○證述被上訴人公司品管課化驗室至少會利用歲休時間進行教育訓練，而歲休期間為每年5、6月間（原審卷159頁、本院卷216頁）之頻率而言，上訴人任職期間理應受過19次以上之防災教育訓練，核與證人即已離職員工張○○、鄭宇軒在原審均分別證稱：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（原審卷439至453頁）之情，並無不合；且上訴人因本件被免職前，最近兩次之受訓期間分別為106年3月9日及107年3月29日，其中106年度之課程為危害通識訓練（局限空間、動火等作業危害預防）、火災爆炸危害預防等，107年度之課程則含危害性化學品危害通

識教育訓練等，亦有被上訴所提該2年度之自辦訓練申請表及簽到表可參（原審卷96至99頁），可見被上訴人業有對上訴人進行相關教育訓練，上訴人在經被上訴人多年提供教育訓練下，理應將公司防火觀念深植在個人危險意識之基因中，時時警覺，刻刻不忘於心，並落實在日常工作中去實踐；而嚴禁煙火規定之落實，無須任何高度之專業操作技術，僅需以戒慎態度確實遵守，避免為禁止行為，毫無困難可言；又衡以在廠內禁煙區暫時不抽菸，亦難謂不容易，況公司為滿足有抽菸習慣員工之需求，已特別規劃有吸菸區，上訴人非不能解決其需求，竟捨此不為，選在嚴格禁煙之所在點火抽菸，非但顯現公司多年來對其一再所投注之防災教育訓練失效無用外，更見其輕視公司規定之心態，難認公司有何對其施以再教育而得改變其基本價值觀、使其得以重新回歸認同公司企業理念與營運困境之可能。是以上訴人之心態與被上訴人公司之特性而言，就本件上訴人所為，被上訴人依規將其論處解僱之處分，相對於上訴人工作權之剝奪，乃為符合公司與員工之生存、社會安全之要求，應係最後、無可避免之不得已手段，未失於勞基法解僱最後手段性規範之精神，並不違反懲戒相當性及誠信原則。至是否尚有其他員工在禁煙區抽菸之情，猶待被上訴人繼續查察，尚不能泛指另有他人違規而得使本身之違規因此合理化，上訴人此部分所言，亦非的論，同無可採。

九、綜上所述，原審以上訴人主張無理，為其敗訴判決，併駁回其假執行之聲請，於法均無不合。其仍執前詞上訴，也無可採，應駁回其上訴。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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，併此敘明。

十一、據上論結，本件上訴無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝說容

法　官　葛永輝

法　官　陳蘇宗

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　盧威在

中　華　民　國　109　年　4　月　21　日