# 臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第15號

上　訴　人　台灣星堡保全股份有限公司嘉義分公司
法定代理人　呂清海
訴訟代理人　呂維凱律師
複代 理 人　蔡昀圻律師
被上 訴 人　羅博程
訴訟代理人　邱循真律師（法扶律師）

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108年5月31日臺灣嘉義地方法院第一審判決(108年度勞訴字第5號)，提起上訴，本院於108年10月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

㈠伊自民國99年10月1日起任職於上訴人，擔任保全系統及監視系統之維修技術人員，每月薪資為新臺幣（下同）27,000元。詎上訴人於107年10月5日竟分別以伊於同年9月27日不服上訴人指派，對工作有抱怨，未將車輛熄火而怠速，及於同年月28日擅離工作崗位，打完卡後不知去向等情，將伊記3大過，並解僱；惟上開情形亦未造成上訴人任何損害，且僅發生於000年0月27、28日，並非伊長期如此，情節並非重大，伊復無不能勝任工作之情況。縱依上訴人所提出之工作規則第七章出退勤及加班之管理第1條第4款第3目及同規則第十章第15條第1、2、11款規定，上訴人儘可予伊申誡及記曠工，然上訴人捨此不為，亦未先將伊調至內勤或加強教育訓練或調降福利等其他懲處措施，即逕以記伊3大過解僱伊。上訴人上開懲處應係不滿伊前於106年10月間向嘉義市政府社會處對上訴人提出勞資爭議調解結果；上訴人之解僱與上開工作規則不符，亦有違反解僱最後手段性原則，其解僱

並非適法，則兩造間之僱傭關係即仍存在。上訴人拒絕受領伊提供勞務，而受領遲延，伊無須補服勞務，仍得請求報酬，故上訴人應自非法解僱伊之日即107年10月5日起，給付伊薪資至復職之前一日止；其中107年10月5日至108年1月14日提起本訴之日止共3個月又10天已屆期，上訴人應給付伊89,910元，其餘則上訴人仍應按月給付伊27,000元等語。爰請求：1.確認兩造間之僱傭關係存在；2.上訴人應給付伊89,910元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.上訴人並應自108年1月15日起至伊復職之前1日止，按月給付27,000元，及自各次月1日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。4.願供擔保請准就前2項宣告假執行。

㈡原審為伊勝訴之判決，並無不合。對上訴人之上訴，答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則抗辯以：

㈠被上訴人對伊指派之工作任意拒絕不願出勤，工作態度消極，伊僅依工作規則記小過及口頭警告，並要求被上訴人負損害賠償責任，希冀被上訴人改善其工作態度，然迭經公司主管提醒，被上訴人仍對其工作表現未改善；被上訴人於107年9月27日不服主管派遣之工作，並告知訴外人謝政倫自行施工，致謝政倫無法承受而表示要離職。又於工作場合明知車輛應熄火，故意將車輛怠速高達2小時，不僅遭客戶投訴，且造成車輛磨損及消耗大量汽油，增加伊營運成本，復於翌（28）日到公司上班打卡後，不知去向，已達勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款所指「情節重大」之標準。被上訴人經伊多次規勸不聽，伊已盡到輔導及教育被上訴人之措施；又其再故意將車輛怠速，並於上班期間不知去向等情，對伊影響甚大，已達解僱之情。被上訴人上開行為已違反兩造所訂立之勞動契約及工作規則第二章第1條、第3條，應服從主管合理監督指揮及不得無故擅離工作崗位等規定，客觀上已難期雇主採用解僱以外之懲處手段而與被上訴人

維持僱傭關係，伊爰依勞基法第12條第1項第4、5款、同條第2項之規定，於知悉起30日內即於107年10月5日，與被上訴人召開會議，告知被上訴人解僱之事由，並寄發存證信函予被上訴人，終止兩造間僱傭契約，於法並無不合。

㈡又被上訴人須先有準備提出勞務之事實，伊始負受領遲延之責，而被上訴人不僅未通知伊，且未舉證其有準備給付之事實，自不符雇主受領遲延之要件等語。

㈢原審為伊敗訴之判決，尚有未洽。上訴聲明：1.原判決廢棄；2.被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執之事項（本院卷第162至163頁）：

㈠被上訴人自99年10月1日起任職於上訴人公司，擔任保全系統及監視系統之維修技術人員，上班時間為上午8時30分至下午5時30分，每月薪資為27,000元。

㈡上訴人於107年10月5日通知解僱，並以存證信函寄送被上訴人。

㈢上訴人係以原審卷第85、89頁所載之理由解僱被上訴人。

四、兩造爭執之事項：

㈠上訴人將被上訴人解僱，是否符合勞基法第12條及上訴人之工作規則？兩造之間是否仍有僱傭關係存在？

㈡若有僱傭關係存在，則被上訴人可否請求薪資報酬？金額應為若干？

五、得心證之理由：

㈠就兩造爭執事項㈠部分：

1.被上訴人主張：上訴人於107年10月5日分別以伊於同年9月27日不服公司指派，對工作有抱怨，且未將車輛熄火而怠速，及於同年月28日擅離工作崗位，打完卡後不知去向等情，將伊記3大過，並以存證信函通知解僱伊等情，業據被上訴人提出上訴人所寄嘉義站前郵局000126號存證信函影本為憑（見原審卷第19頁），為上訴人所不爭執，則被上訴人此項主張，自堪信為真實。

2.被上訴人主張：上訴人所訂工作規則，未經告知伊知悉，不

得作為伊之工作規範等語，上訴人則辯稱工作規則業經向縣市主管機關報備，並於員工新進報到時發給小冊子，被上訴人理應知悉工作規則內容云云。按工作規則為規範員工與雇主間之權利義務關係，及員工獎懲之具體規範，為兩造間僱傭契約內容之一部分，自應於雙方成立僱傭契約時，由雇主告知員工，俾利雙方履行僱傭契約時遵守，亦可避免雇主恣意以工作規則懲罰員工，造成不公平情形。查上訴人固提出之員工基本資料影本暨工作保證規則影本（見原審卷第159-166頁），惟其中員工履歷資料及勞動契約立契約書人均未經被上訴人填載。如上訴人確有將工作規則之內容告知被上訴人知悉，何以未能提出被上訴人個人填載之履歷資料及所簽立之勞動契約。此外，上訴人又未能舉證證實其確有告知被上訴人系爭工作規則，則上訴人上開所辯：被上訴人當然知悉工作規則之內容云云，已非無疑。

3.縱認上訴人所訂之工作規則為被上訴人所知悉。而勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者或故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4、5款固分別定有明文。惟所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目規定是否重大事項而作為決定標準，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，均為判斷勞工行為是否達到應予解僱程度之衡量標準。又工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱

之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第2624號、97年度台上字第825號判決參照）。次按人民之工作權，應予保障，為憲法第15條所明定。雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。易言之，解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解僱之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。復按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。被上訴人主張：上訴人之解僱與上開工作規則不符，亦有違反解僱最後手段性原則，其解僱並非適法等語；為上訴人否認，並以前詞抗辯。揆諸前開說明，上訴人就其是否合法終止僱傭契約，自應就其主張被上訴人違反工作規則且情節重大，及符合解僱最後手段性原則等情，負舉證責任。

4.經查：

⑴證人即上訴人公司客服部襄理鄭博文已於原審證述：被上訴人當天（即107年9月27日）早上在慈濟的靜思堂施工，有施作配線流程的工作。當天線路配置羅博程（即被上訴人，下

同）去現場勘查，但是羅博程認為工作難度高，不願意施作，要客戶的課長自己來，約有20分鐘的時間都在抱怨，當天有一位新的技術人員謝政倫與羅博程一起去施作，新的技術人員聽到羅博程的抱怨，表示與新的人員一起施作不好做，身為公司的裏理，我還是強制羅博程要施作，因為已經答應客戶，是我要求羅博程一定要去做的，羅博程就默默的去做，當天還是有施作等語（見原審卷第244至245頁）；可見被上訴人雖有抱怨工作之情形，但經主管規勸下，仍進行施工，並非無改進意願暨拒絕施工。被上訴人此部分之行為，是否可依上訴人之工作規則第十章獎懲之第十七條各款規定懲處記大過，即非無疑（該工作規則規定，見原審卷第204至205頁）。上訴人此項之抗辯，並無可採為有利上訴人之認定。

⑵證人謝政倫則於本院證稱：被上訴人沒有遲到，但他會去吃早餐，被上訴人跟業務人員說不想跟我同一組，我覺得每天都這樣跟被上訴人去工作，但都沒有學習到東西，我就離開了，我打電話給課長說我要回公司辦理離職，最後沒有離職，是我太太叫我不要離職等語（見本院卷第98至101頁）。可見被上訴人上班，並未遲到，而謝政倫之要否離職，係其主觀因素所致，並非如上訴人之技術課所建議擬辦文內之「羅員不願施作，告知請新人謝政倫自行施工，導致謝政倫不知所措，表示不願再待在公司工作，要辦理離職」等情，有該函文在卷可稽（見原審卷第89頁）；亦核與上開證人鄭博文之證述（被上訴人表示與新的人員一起施作不好做）等語，不相符合，上訴人此部分之抗辯，仍非可採為有利上訴人之認定。

⑶又上訴人雖抗辯：被上訴人將汽車怠速2小時，故意損耗機器、工具，致雇主受有損害，而依勞基法第12條第1項第5款之規定，得不經預告終止勞動云云。惟查：汽車雖長時間怠速，易產生油料之耗損，但其損害輕微，且依上揭法條暨實務意旨所謂「情節重大」，須因該事由導致勞動關係進行受

到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之；是以上開被上訴人之使用汽車怠速，委難謂被上訴人即有故意損耗機器、工具，上訴人此項抗辯，尚非可採。

㈣證人宋飛虎固於原審證述：被上訴人於上班後，經上訴人主管交代整理器材之工作後，即不知去向，後來去調公司大樓監視器，看到被上訴人直到當日下午3、4點才回公司乙節等情，並有上訴人公司技術課長之建議懲戒單可按（見原審卷第85、87、145、146頁）。惟為被上訴人否認（並陳稱其自任職上訴人以來，均擔任外勤工程人員，故其當時係在公司附近工程車等待上訴人之主管指示）等語。查，縱被上訴人於107年9月28日之行為核屬曠工之行為，然此依上訴人工作規則第七章第五條之規定「員工如有曠工時，本公司得不發給當月份全勤獎金及曠工時數之工資，且當年度考績及年度績效獎金等應予以酌減」，有該工作規則附卷可稽（見原審卷第195頁）。上訴人僅得考慮處以上開第七章第五條之規定之方法扣薪或其他減少福利措施之方式，而為適當懲處；然尚與上訴人之工作規則第十七條第七款規定（記大過事由）「當次曠工時數達一日未達一點五日或一個月內曠工達三日者」，並不相符，亦有上開工作規則在卷可稽（見原審卷第204頁）。是依上揭法條及實務意旨說明，被上訴人之行為，客觀上尚非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懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者。則上訴人尚須以解僱以外之其他懲處手段處理，否則即有違最後手段性原則。上訴人自不得逕予被上訴人三大過之懲處解僱，而終止勞動契約。

㈡就兩造爭執事項之㈡部分：

復按「被上訴人係遭上訴人非法解僱始離職。上訴人自解僱當日即要求被上訴人清理現務並辦理移交，拒絕被上訴人服勞務，可見被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意

去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，則於上訴人拒絕受領後，應負受領遲延之責。被上訴人無須催告上訴人受領勞務，且上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，被上訴人無須補服勞務，自得請求報酬」（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。依上說明，上訴人所辯稱：被上訴人須先有準備提出勞務之事實，伊始負受領遲延之責云云，殆有誤會，並不可採。本件被上訴人係遭上訴人非法解僱始行離職，上訴人應自107年10月5日非法解僱被上訴人之日起，至108年1月14日止（計3月又10日），給付被上訴人起訴前到期之薪資90,000元（計算式：27,000元月薪x 3個月＋每日900元薪資x 10＝90,000元），被上訴人僅請求89,910元，在上開範圍內，尚無不合；被上訴人請求上訴人並應自108年1月15日起至被上訴人復職之前一日止，按月給付被上訴人27,000元，經核亦無不合。

六、綜上所述，被上訴人起訴請求確認兩造間之僱傭關係存在；並命上訴人應給付被上訴人89,910元及自起訴狀繕本送達之翌日（即108年1月19日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；上訴人並應自108年1月15日起至被上訴人復職之前一日止，按月給付被上訴人27,000元，及自各次月一日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，自屬正當，均應准許。原審就上開所命給付89,910元本息部分，依職權宣告假執行，並對上訴人應按月給付被上訴人薪資部分，依兩造之聲請，分別諭知供擔保金額為准、免假執行之宣告，於法並無違誤。原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合；上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦及舉證，核與本件判決結果不生影響，毋庸逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　12　　日

勞工法庭　　審判長法　官　翁金緞

法　官　藍雅清

法　官　莊俊華

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20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20日內向本院補提出理由書狀（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466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　劉素玲

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。