臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第102號

原　　告　劉富忠
訴訟代理人　蘇琬婷律師
被　　告　達成聚化股份有限公司
法定代理人　洪崇豪
訴訟代理人　柯尊仁律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於108 年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間之勞動契約關係存在。

被告應自民國一百零七年七月二十八日起至原告復職之日止，按月於翌月五日給付原告新台幣貳萬貳仟捌佰肆拾參元，及上開金額自翌月六日起至清償之日止按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告以請求金額十分之一供擔保後，得假執行；但被告如以請求金額預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊原為被告公司員工，被告公司於民國107 年7 月27日以公告表示，因伊至107 年7 月17日止已記滿3 大過1 小過，依工作規則第5 章第6 項第13條規定，不經預告而終止兩造間勞動契約關係，上開解僱有違勞動基準法第12條規定，應屬無效，兩造間之勞動契約關係仍繼續存在，被告公司應自107 年7 月28日至伊復職之日止，按月給付伊薪資新台幣（下同）22,843元。並聲明：1.確認兩造間之勞動契約關係存在；2.被告應自107 年7 月28日至原告復職之日止，按月給付原告22,843元及各期自應給付之日翌日起至清償之日止按週年利率5%計算之利息；3.願提供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：原告截至107 年7 月17日止，共被記4 大過、1 小過、1 警告，伊公司依法不經預告終止兩造間勞動契約關

係，尚無不當。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

1.原告原為被告公司之員工，被告公司於105 年12月10日成立工會，原告為該工會第1 任理事長。

2.被告公司於107 年5 月9 日，以原告無故不參加107 年4 月30日之教育訓練為由，公告記警告1 支及小過1 支；於107 年5 月17日，以原告於同年月3 日及11日有未依規定辦理請假為由，公告記小過4 支；於107 年7 月27日，以原告同年7 月17日請公假後未出席高雄市石化產業總工會之勞工醫療資訊研討會為由，公告記大過1 支，旋於同日依工作規則第5 章第6 項第13條規定，不經預告而公告將原告予以解雇。

3.原告於107 年7 月28日、30日前往被告公司，遭被告公司拒絕進入。

4.原告向高雄市政府勞工局提出勞資爭議調解而請求撤銷懲處並恢復僱傭關係，經107 年8 月21日、9 月10日兩次調解均未果。

5.原告未參加107 年4 月30日之堆高機回訓，但嗣後於107 年5 月29日自費回訓。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於原告於107年5月9日前被懲處情形及相關之工作規則：

A.勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形，雇主得不經預告終止契約；雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞動基準法第12條第1 項第4 款、第70條分別定有明文。又雇主違反勞動基準法第70條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1 款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效，此有最高法院81年度台上字第2492號民事裁判要旨可資參照；另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，仍應受勞動基準法第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，此亦有最高法院97年度台上字第825號民事裁判可供參酌。

B.兩造不爭執被告公司僱用勞工人數超過30人，亦不爭執本件被告公司引以作為對原告懲處之工作規則，非被告公司依上開勞動基準法第70條報請主管機關核備之工作規則（下稱系爭核備工作規則，見本院卷第51頁言詞辯論筆錄、第146頁及166頁言詞辯論筆錄），但原告並不爭執被告公司所提出用以作為本件懲處依據之「簡式工作規則」（下稱系爭簡式工作規則）之形式真正，足見該工作規則已行之多年，而非空穴來風，依上開最高法院81年度台上字第2492號民事裁判要旨所示，僅需用以為本件懲處之系爭簡式工作規則規定，未違反強制或禁止規定，即難認不得作為本件懲處之依據，而原告並未具體說明用以作為本件懲處之工作規則（如附表所示），有違反強制或禁止規定之情形，且本院亦查無其有違反強制或禁止規定之情形，則自應認此部分工作規則之規定，有效成立，原告主張被告公司係以未經核備之無效工作規則作懲處，尚無可採。

C.被告公司辯稱原告之懲處內容如附表所示，已列表詳為說明（見本院卷第117頁），且為原告所不爭執（僅爭執編號6至9懲處之適當與否，見本院卷第191頁言詞辯論筆錄），堪信為真實。

2.關於如附表編號6至9所示之懲處事由客觀上是否有違反工作規則之事實：

A.編號6部分：

原告主張被告公司通知其於107年4月30日參加堆高機教育訓練，又將同日排定為其休假日，其已於同年4月27日向被告公司反映，不應於排休日安排參加堆高機教育訓練，況其固未參加該次回訓，惟已於同年5月29日利用下班時間自費回訓，維持堆高機操作人員資格，於勞務給付上無任何違反之處，並無受懲處之必要，被告公司辯稱堆高機教育訓練日期為中華壓力容器協會所排定，休假輪值表為前月即3月底即已公告，原告遲至開訓前3天才反應並要求延訓，違反系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」一-9「無故不參加公司教育訓練或相關集會活動連續（含）2次者」、二-7「對上級指示或有時間性之通知，未陳報正當理由而未如期完成或處理不當，或違抗職務上合理命令者」之規定，因而懲處記小過1次，而依被告公司提出之教育訓練各部門溝通會簽單所示，本件教育訓練之會簽單，發文日期為107年3月23日，其上有原告之簽名（見108年度審勞訴字第51號卷第35頁【下稱審查卷】），參酌企業員工參加外界職業訓練之申請，應於相當時日前向主辦單位提出申請之經驗法則，顯見原告應於多日前即知悉，被告公司安排其參加教育訓練之情，而被告公司辯稱107年4月份之休假於3月底即排好之事實，為原告所不爭執，且合於盡早排定使員工得以妥善規劃之業界常情，亦堪信為真實，則原告理應於被告公司安排其參加堆高機教育訓練之107年4月30日多日前，即知悉該訓練日及休假日之時間，衡情，應係未注意訓練日與休假日重疊，故未即早申請承辦人員作調整，至訓練前3日始向公司反應該重疊之事實，固難認就該重疊事實無輕忽注意之情形，但訓練日與員工休假日不應重疊，此為企業界安排員工休假應注意之事項，被告公司未注意及此，將107年4月30日重複安排為原告之受訓日及休假日，已難逕自苛責原告未依原訂安排參加教育訓練，更何況，被告公司亦不爭執原告於3日前，已發現該訓練日與休假日之重疊情形，因而要求延訓，並非逕自缺席教育訓練，且事後於同年5月29日，自費參加

同訓練（參見審查卷第37至43頁被告公司提出之該公司各部門溝通簽會單、申訴單），適度補足應有之教育訓練，綜上各情，本院認被告公司依系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-7「對上級指示或有時間性之通知，未陳報正當理由而未如期完成」規定懲處原告，尚有未恰，且原告無上開二-7之違反，亦難認有上開一-9所規定「連續（含）2次」之可言，故此部分懲處尚有未恰。

B.編號7部分：

原告主張其於107年5月3日，上班時間為下午4時至晚上12時，因其女友住處於當日上午發生火災，其為協助處理，因而於下午1時21分，致電部門主管韓天龍請假，被告公司抗辯原告固於107年5月3日中午，以電話通知副課長鐘志文當天有事臨時請假，並於同年5月10日檢附照片填具請假單，但未依請假規定於2日內補送證明重大事故之文件，應以曠工論處，然原告就火災之證明文件，已提出高雄市政府消防局火災證明書為證，並佐以租賃契約書，該證明書之發文日期為107年6月12日（見108年度雄司勞調字第12號卷【下稱調解卷】43頁、第45至46頁），而被告公司提出之廠務請假規定，雖記明「如遇疾病或臨時重大事故，應於規定出勤時間1小時內委託家屬、親友或以電話、傳真，報告單位副課長級以上主管，代辦請假手續，當事人並於2日內補送醫生診斷書或證明重大事故之文件，經廠長簽核，才算完成請假手續，未提交證明即已未經請假者曠工論」（見審查卷第45至49頁被告公司通知、被告公司各部門溝通會簽單、宣導通知簽到表），然兩造既不爭執原告已依規定報告請假事宜，且關於臨時重大事故於2日內提出證明重大事故文件之規定，亦需客觀上2日內可提出，該規定始得稱為合理而可適用於本件情形，而原告主張無法於2日內申請火災證明書之事實，合於一般大眾所知之常情，且被告公司就此主張亦未提出具體證據，反證原告可於2日內申請火災證明書以繳交，自堪信原告之主張為真實，是本院認尚不得以原告未

於2 日內提出證明火災之文件，逕認原告有上開請假規定之違反，則被告公司亦不得依系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-12「違反請假曠職1 次」、五-8「累犯：對於重複所犯之過錯，以加倍1 次處分之」之規定，對原告為懲處。

C.關於編號8 部分：

原告主張其於107 年5 月11日之上班時間為凌晨0 時至8 時，因父親於107 年5 月10日晚間身體不適，無法代其照顧小孩，其只得於當日晚上11時49分，致電公司當時之值班主管請假，被告公司抗辯原告固曾於107 年月11日零時前，打電話給課長、代理領班請事假，且於同年5 月14日填具請假單，然未依請假規定，於2 日內補送醫生診斷書，應以曠工論處，然原告主張其已提出妹妹記明「因父親疾病需人照顧，由本人接回家中看護，故大哥（指原告）之兒子無人照顧，故請大哥當日請假自己照顧」之字據為證（見審查卷第55頁原告提出之請假單下方），之所以未能依上開廠務請假規定，於2 日內補送上開字據文件，係因該字據文件需經部門主管簽名「職務代理人」，並親自送廠長簽核（規定部分見審查卷第49頁，經核相符，且為被告公司所不爭執，堪信為真實），而請假當日之夜班主管為「葉金生」（「韓天龍」當天為早班），隨後與其互相輪班休假，至107 年5 月14日始得請「葉金生」簽名之故，被告公司雖辯稱原告任職之包裝部，上級依序為副課長「韓天龍」、課長「葉金生」、廠長，原告請假之職務代理人為副課長「韓天龍」，並不需課長「葉金生」簽名，就此原告主張應由被告公司提出「葉金生」107 年5 月份之班表，及該年5 月10至14日之打卡紀錄以核對（見本院卷第153 頁調查證據聲請狀所載），而本院審閱原告於同年5 月14日填具之請假單，其上「職務代理人」欄，確簽載「葉金生」（見審查卷第55頁），顯見依上開廠務請假規定，原告需請主管簽名擔任職務代理人者，確有可能為「葉金生」，而非被告公司所辯之「韓天龍」，且原告主張提出「韓天龍」上開班表、打卡紀錄，以核對當日可以

主管身份簽名「職務代理人」之主管，及隨後數日是否因上班時間不同，而無法及時請主管簽名部分，即有審認之必要，而被告公司擁有上開資料，但並未依原告之聲請提出上開資料以供核對，本院當應為原告有利之認定，另原告妹妹上開字據之記載如果屬實，非必即有立刻看診之必要，因本件生病者並非勞動契約當事人原告，原告既非因本人罹患疾病不能上班，核屬因上開廠務請假規定所規範之「因臨時重大事故請假」，而非「因疾病請假」，依上開規定，原告應提出者為「證明重大事故之文件」，而非「醫生診斷書」，故本件被告公司以原告未依請假規定，於2 日內補送醫生診斷書，認應以曠工論處，而予以懲處，難認屬合法適當之懲處。

D.關於編號9 部分：

原告主張其因突發之支氣管炎，自107 年7 月16日起開始就診，並於同年7 月18日住院治療，而曾於同年7 月17日下午前往被告公司，找人資課長陳俊逸，說明因突發疾病而未能參加當日上午以公假出席之高雄市石化產業總工會會議，並表示要將公假改為病假，嗣於同年7 月24日就107 年7 月17、18日補請病假填寫假單，然被告公司僅就18日部分准假，17日部分則遭被告公司蓄意刁難，被告公司抗辯原告於107 年7 月11日，以於同年7 月17日參加「勞工醫療資訊座談會」為由請公假，然當日迄至上午10時座談會結束，會場均未見原告蹤影，原告請公假卻未出席座談會，公司予以記1 大過之懲處，原告雖辯稱座談會當日下午有至被告公司擬改公假為病假，並於7 月24日補請病假云云，姑不論原告之病症如何，惟其所謂請假，並未依被告公司之請假規定，自不生公假改病假之情，經查：

a.兩造不爭執高雄市石化產業總工會於107 年7 月17日上午9時，召開「勞工醫療資訊座談會」，並邀請被告公司工會參加，原告以被告工會工會理事長（見兩造不爭執事項1.）之身分，於該日向被告公司請公假1 日，以參加上開會議（並

有高雄市石化產業總工會之邀請函、請假單各1份附卷可稽，見調解卷第53、65頁），且原告於同年7月24日，向被告公司請同年月17、18日病假2日，其中17日係申請公假轉病假（並有原告請假資料附卷可佐，見調解卷第67頁），而原告就其上開罹病看診之主張，亦已提出醫療費用收據及因雙側支氣管肺炎住院之診斷證明書為證（見調解卷第61至63頁），堪認確有其主張之病情，合先敘明。

b.被告公司據以為此部分懲處之系爭工作規則第四章「給假規定」「公假」1、3之規定，分別為「員工依法令規定應給公假情事者，需先檢附相關證據文件經部門主管簽核，並於公假後1週需繳交相關報告及證明文件，方得完成請假手續，反之，如員工檢附之相關證明文件不符合公司公假規定標準，便恣意妄為無故不到者，一律以曠職論處之」、「上開所提出應檢附之文件及繳交資料，如經查屬實為不實造假之資料或情事，除記以1大過，得以再向員工上述未載明之事項，依民法、刑法等相關法令規定辦理」（見本院卷第129頁），則原告所主張之公假改病假申請即使不應核准，被告公司至多僅能依上開「公假」1之規定，以「曠職」之規定對原告予以懲處，然被告公司並未提出具體證據，並說明原告有何上開「公假」3所規定之「請公假檢附文件及繳交資料，經查屬不實造假資料或情事」之情形，即並未證明原告有提出不實之資料以申請公假，亦未證明高雄市石化產業總工會並無召開「勞工醫療資訊座談會」之不實情事（上開座談會確曾召開，有該總工會之覆函、參與上開座談醫師所屬醫院之覆函各1份附卷可按，見本院卷第157、181頁），則被告公司如附表編號9所示，依系爭工作規則第四章「給假規定」「公假」3之規定，對原告為記1大過之懲處，亦難認屬合法適當之懲處。

3.關於原告之違反工作規則是否已達情節重大程度及被告公司之解僱懲處是否合乎相當性原則：

兩造不爭執被告公司於107年7月27日，就原告為如附表編

號9 記1 大過之懲處後，旋於同日依系爭工作規則第五章六-13「到職日起記滿3 大過者，得不經預告終止勞動契約、解僱」之規定，不經預告而公告將原告予以解雇（見兩造不爭執事項2.、調解卷第17頁被告公司解僱公告、本院卷第133 頁系爭工作規則之規定），而被告公司對原告之懲處合計如附表所示，原告不爭執被告公司對其所為如附表編號1 至5 所示之懲處（見本院卷第191 頁言詞辯論筆錄），上開懲處合計為小過5 次，等同1 大過2 小過，而如上所述，編號6 至9 之懲處均非適法適當，則尚難認原告在職期間已記滿3 大過，被告公司依上開規定對原告所為之解僱行為，自難認已合於依系爭工作規則第五章六-13 之規定，亦難認合於勞動基準法第12條第1 項第4 款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大」之雇主得不經預告終止勞動契約規定，則被告公司對原告所為之上開解僱懲處，自應認不符相當性原則，而無效，而兩造並未主張或抗辯兩造間之勞動契約關係存有其他終止事由，本院亦查無上開情事，當應認兩造間原有之勞動契約關係仍存在。

五、綜上所述，被告公司對原告所為之上開解僱懲處，不符相當性原則而無效，兩造間原有之勞動契約關係仍存在，則原告訴請確認兩造間之勞動契約關係存在部分，於法有據，應予准許；另兩造間之勞動契約既仍屬存在，且被告公司不爭執原告於107 年7 月28日、30日，曾前往被告公司，但遭被告公司拒絕進入（見兩造不爭執事項3.），顯見被告公司有遲延受領原告給付勞務之情形，依民法第487條前段規定，原告無補服勞務之義務，但仍得請求報酬，則原告訴請被告公司應自107 年7 月28日至其復職之日止，按月給付22,843元（被告公司就平均工資之金額並不爭執，見本院卷第47頁言詞辯論筆錄）及各期工資自應給付之日翌日起至清償之日止按週年利率5 %計算法定遲延利息部分，亦屬於法有據，同應准許，並因兩造未主張或抗辯各期應給付工資之日期，故以業界通常於翌月5 日給付工資之習慣，認定翌月5 日為應

給付工資之日，翌月6日為應給付法定遲延利息之起算日。

又原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，就給付工資（含法定遲延利息）部分，於法並無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之；並依職權定相當擔保，准被告公司預供擔保免假執行。至確認兩造間勞動契約關係存在部分，性質上不適於為假執行之宣告，該部分假執行之聲請，當應予以駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　15　　日

勞動專業法庭　法　官　鄭峻明

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　　109　　年　　1　　月　　15　　日

書記官　王居玲

附表：

編號	時間	事由	懲處內容	懲處依據
1	106.10.12	睡過頭，未依規定請假、未上班	小過1次	系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-12，即系爭核備工作規則第41條二-12
2	106.11.3	以參加有會定期會員大會為由，未依規定請假、未上班	口頭申誡為懲處	
3	106.11.9	上班時間，於休息區睡覺	小過1次	系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-4，即系爭核備工作規則第41條二-4
4	106.11.27	酒醉睡過頭，未依規定請假、未上班	小過1次	系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-12，即系爭核備工作規則第41條二-12
5	106.12.12	睡過頭，未依規定請假、未上班	小過2 次（累犯加重1 倍）	系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-12、五-8，即系爭核備工作規則第41條二-12、五-8
6	107.4.30	未參加堆高機教育訓練	小過、警告各1次（警告撤銷）	系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」一-9、二-7，即系爭核備工作規則第41條一-9、二

（續上頁）

				-7
7	107.5.3	臨時以電話請假，5.10始提出請假單，未依規定請假，且未提出證明	小過2 次（累犯加重1 倍）	系爭工作規則第五章「講懲及升遷」二-12、五-8，即系爭核備工作規則第41條二-12、五-8
8	107.5.11	臨時以電話請假，5.14始提出請假單，且未提出證明	小過2 次（累犯加重1 倍）	系爭工作規則第五章「獎懲及升遷」二-12、五-8，即系爭核備工作規則第41條二-12、五-8
9	107.7.17	請公假參加座談會，未出席	大過1 次	系爭工作規則第四章「給假規定」「公假」3
合計			大過4 次小過1 次	