

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第5號

原告 黃芳民
訴訟代理人 魏鈺沛律師（法扶律師）
被告 山隆通運股份有限公司

法定代理人 鄭人豪
訴訟代理人 林文鵬律師
林志洋律師
朱慧倫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年6月20日辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣陸拾捌萬壹仟壹佰柒拾陸元，及自民國一百一十二年十二月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣陸拾捌萬壹仟壹佰柒拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

- 一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法(下稱勞事法)第6條第1項前段定有明文。查原告主張受雇於被告，雖被告公司所在地設在新北市板橋區，然原告提供勞務地點則位在被告公司址設桃園市大園區之廠區，依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。
- 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求

01 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
02 此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有
03 明文。經查，本件原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新
04 臺幣(下同)729,600元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起
05 至清償日止按週年利率5%計算之利息；(二)就第(一)項聲明之部
06 分，原告願供擔保請准宣告假執行；(三)被告應發給原告非自
07 願離職證明書。嗣經兩造於民國113年1月11日調解期日當庭
08 確認原告自111年11月1日起之平均月工資，係從60,800元減
09 至60,600元，故原告於113年1月12日以民事減縮訴之聲明狀
10 將上開聲明(一)變更為：被告應給付原告727,200元，及自起
11 訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之
12 利息，其餘聲明不變。核原告所為之變更，係基於同一事實
13 減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，於法有據，應予
14 准許。

15 貳、實體方面

16 一、原告主張：

17 (一)原告自89年7月6日起於被告公司擔任聯運儲櫃營管課聯運組
18 貨櫃班專員一職，約定自111年11月1日起之原告薪資為每月
19 60,600元。詎料，被告公司突於112年10月18日，以原告因
20 如附表一所示之情事而遭懲處累積滿三大過為由，未經預告
21 逕將原告解僱，並於同日將原告退保。

22 (二)惟原告認被告公司於112年10月12日對其做出之懲處，即如
23 附表一編號3所示等情，逕將原告記兩次大過顯屬過當，應
24 違反比例原則，並指出被告公司所為懲處顯不符下列山隆通
25 運股份有限公司同仁獎懲實施辦法(下稱同仁獎懲實施辦法)
26 之規定，亦有違解僱之最後手段性，是認被告係以記大過之
27 方式，達成對原告為懲戒性解僱之目的。

28 1.於場內危險櫃存放區吸菸部分：

29 (1)同仁獎懲實施辦法5.6.9.規定為，「在廠內或客戶處不依規
30 定時間、地點吸菸，應予停職處分，並召開人評會決議停職
31 期間。停職處分達10日(含)以上者，應以人評會第1級懲處

01 方式辦理，並由受懲當事人簽具切結書以示悔意。」，然被
02 告公司於原告違反同仁獎懲實施辦法5.6.9.規定後，並未給
03 予停職處分，反逕施以大過處分，顯屬不當。

04 2.無任何通報或經相關主管核准之情形下，任意帶非公司人員
05 進入廠區參觀部分：

06 (1)同仁獎懲實施辦法5.6.22.規定為，「其他因違反公司規定
07 或廠部自行訂定之規則者(如現場作業或出入現場須戴安全
08 帽或違規停車)，申誡乙次以上。」，顯係以申誡次數決定
09 懲處之輕重，然被告公司於原告違反同仁獎懲實施辦法5.6.
10 22.規定後，並未給予申誡處分，反逕施以大過處分，顯屬
11 不當。

12 (三)按勞動基準法(下稱勞基法)為規定勞動條件最低標準，保障
13 勞工權益，此觀勞基法第1條規定自明。解僱勞工時，涉勞
14 工既有工作將行全然喪失，此自屬工作權保障之核心範圍，
15 故勞基法第12條第1項各款對雇主得不經預告終止契約事
16 由，係採列舉規定，且同條第2項規定亦明示，雇主須於知
17 悉情形之日起30日內為之，逾期將生失權效果，藉此嚴格限
18 制雇主終止契約權限。而雇主為維護企業內部秩序，對於不
19 守公司規則之勞工得以懲處，然於各種懲戒手段中，以解僱
20 終止勞雇雙方勞動契約，將生完全剝奪勞工既有工作之效，
21 至屬重大，自應於其他人事懲戒手段均不足以達維護秩序目
22 的時，始得採用解僱作為最後手段。又被告公司業經報請主
23 管機關核備之山隆通運股份有限公司工作規則(下稱工作規
24 則)第九章第11條第14款敘明，倘以員工於同一年度內遭記
25 累積滿三大過為由逕予解僱時，須先報請主管機關核准，方
26 得行使之。惟被告公司於112年10月18日解僱原告前並未依
27 工作規則報請主管機關核准，另被告公司所援用之同仁獎勵
28 實施辦法，亦未經主管機關核備，難認其規定內容具合法效
29 力。是被告公司以如附表一所示情事為由逕予解僱原告之懲
30 處，既已逾知悉後須於30日內解僱員工之期限，且被告公司
31 所為之解僱與工作規則第九章第11條第14款之規定相左，施

01 以大過所適用之同仁獎勵實施辦法亦不具合法效力，故被告
02 公司對原告所為之懲戒應屬不法。

03 (四)再者，依山隆通運股份有限公司人事評議小組會議處理原則
04 (下稱人評會處理原則)第5.3.2、5.8、5.10、5.10.1等規定
05 所示，被告公司內部一級人評會應由總經理(或副總經理)代
06 表1人、區處主管代表1人、單位主管代表1人、直屬主管代
07 表1人、當事人本人、稽核部代表1人、人資部代表1人等共7
08 人出席；會議內容涉同仁獎懲案件時，應於案發一周內簽報
09 有關主管處理，且人評會決議應請當事人簽章，並於會後5
10 日內呈轉相關單位；跨廠區人評會統一以視訊方式進行，紀
11 錄人員完成相關紀錄事項後，以訊息中心或傳真將人評會決
12 議錄傳至發生部門主管列印予與會人員簽名，完成人評會程
13 序，可見就被告公司人評會進程序而言，凡參與人評會者
14 皆應於會議決議錄上簽名，不因係以視訊方式開會或現場與
15 會而異。惟參照被告公司112年10月12日人評會決議錄，
16 「出席簽名」欄位僅有訴外人張宏毅、姚佑承、蔡芸蓁3人
17 之簽名，未見應出席之總經理(或副總經理)代表1人、區處
18 主管代表1人及原告等人之簽名。應認被告公司於112年10月
19 12日召開之人評會程序不合法，且該決議內容對原告所為之
20 懲戒手段亦屬不法，故該次人評會所作成之決議應為無效，
21 被告公司於112年10月18日就原告所為之解僱自不生效力。

22 (五)原告已於112年11月16日以楊梅埔心里郵局存證號碼000098
23 號存證信函，向被告公司為終止勞動契約之意思表示，並依
24 勞基法第14條第1項第6款之規定所示，被告公司既已違反勞
25 動契約及勞基法等規定在先，故被告公司於112年11月17日
26 收受上開存證信函時，原告主張終止勞動契約之意思已達被
27 告，自生終止勞動契約之效力。

28 (六)是以，被告公司於112年10月18日終止與原告間勞動契約之
29 情不合法，雙方僱傭關係仍存續至112年11月17日，即原告
30 以上開存證信函為終止勞動契約意思表示之日止，故被告公
31 司本應給付原告自112年10月19日起至112年11月17日止，僱

01 傭關係仍存在期間之工資60,600元。又原告係因被告公司違
02 反勞動契約及勞基法規定為由而終止勞動契約，依勞基法第
03 14條第4項準用同法第17條之規定，自得向被告公司請求給
04 付資遣費，則以原告年資自89年7月6日起算至112年11月17
05 日止計算之資遣費，於94年7月1日勞工退休金條例施行前之
06 舊制部分，原告年資為5年，於94年7月1日勞工退休金條例
07 施行後之新制部分，原告年資為18年5月，故原告應得向被告
08 公司請求給付資遣費666,600元【計算式：60600元/月×5
09 +60,600元/月×6=666,600元】。末因原告符合就業保險法
10 第11條第3項規定之非自願離職要件，自得請求被告公司開
11 立非自願離職證明書予原告。

12 (七)為此，原告爰依勞基法第17條、第19條、第22條第2項、就
13 業保險法第25條第3項、勞工退休條例第12條第1項等規定提
14 起本件訴訟等語，並聲明：如前開變更後聲明所示。

15 二、被告則以：

16 (一)原告提起本件訴訟無非係以「伊於112年10月12日對原告施
17 以兩次大過懲處，顯屬過當，已違反比例原則，且伊於112
18 年10月18日以原告遭記滿三大過為由將其解僱，已違反解僱
19 之最後手段性，故伊解僱原告之舉不合法」此情為據。惟
20 查，原告確有重大違反同仁獎懲實施辦法之行為，且原告頻
21 繁違規之行為，顯已違反員工之忠實義務，並已破壞與雇主
22 間之信賴關係，雙方僱用關係難以持續，故經內部人評會決
23 議後，依以勞基法第12條第1項第4款、同仁獎懲實施辦法5.
24 5.8條等規定終止雙方間勞動契約，應屬合法。

25 (二)伊解僱原告並未逾勞基法第12條第2項所定之30日期間。

26 1.於現代勞務關係中，因企業規模漸趨龐大而受僱人數超過一
27 定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，就各種工作條
28 件通常訂有共通適用之規範，即為工作規則。又勞工與雇主
29 間勞動條件依工作規則內容而定，有拘束雙方之效力，是不
30 論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同
31 意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然承

01 為僱傭契約之一部。故縱使同仁獎懲實施辦法未經主管機關
02 核備，然依上開說明，亦已生合法效力，原告仍應遵守。

03 2.伊既已訂定同仁獎懲實施辦法而成為僱傭契約內容之一部，
04 並於同仁獎懲實施辦法5.9.訂明：「同仁獎懲案件，依『H2
05 D007人事評議小組會議處理原則』召開人評會，填寫會議記
06 錄層轉核定。」，則依自須依同仁獎懲實施辦法召開人評
07 會，方得評定原告之懲戒處分內容。據此，伊於112年10月1
08 2日召開人評會，就原告任意帶非公司人員進入廠區參觀及
09 於危險櫃存放區抽菸等情，分別懲處各一大過，再於112年1
10 0月18日以原告於同年度已遭懲處累積三大過為由予以解
11 僱，自未逾越勞基法第12條第2項規定所定之30日期間。

12 (三)伊於112年10月18日召開之人評會尚無違背人評會處理原
13 則。

14 1.原告所指112年10月18日人評會決議形式上僅有訴外人張宏
15 毅一人參加，有違人評會處理原則而決議無效之情，無非係
16 以「112年10月18日人評會會議紀錄『出席簽名』欄雖共有
17 張宏毅、姚佑承、蔡沅蓁等人之簽名，然會議記錄下方『會
18 辦單位』欄同有『姚佑承11/17』、『蔡沅蓁11/10』之簽
19 章，自不能排除姚佑承及蔡沅蓁，係分別於112年11月17
20 日、112年11月10日始於『出席簽名』欄補簽之情，故本件
21 決議作成之程序不合法」等情為據。

22 2.然查，伊於112年10月18日召開人評會時，原告實際上係與
23 張宏毅位於同一間辦公室內，再與姚佑承、蔡沅蓁等人透過
24 視訊方式進行會議，故原告豈有不知姚佑承、蔡沅蓁確有出
25 席視訊會議之理。又因112年10月18日人評會係以視訊方式
26 召開，故人評會之決議錄係於會後製作完成後，始分別交由
27 當日出席人員簽核，故北人評總字66號決議(即112年10月18
28 日人評會決議錄)所載姚佑承之署押日期為「11/17」、蔡沅
29 蓁之署押日期為「11/10」，實係公文呈轉流程所示之簽核
30 日，故原告將公文簽核日期曲解為出席簽到日，並稱該決議
31 形式上僅有張宏毅一人參加，所作成之決議不具合法性云

01 云，要與客觀事實不符。

02 (四)原告確有嚴重違反同仁獎懲實施辦法之事實，故伊對原告所
03 為之各項記過處分均為合法。

04 1.伊以如附表一所示之情形對原告施以共計三大過一小過之懲
05 處，均屬確實發之事，且原告本人於如附表一「懲處結果」
06 欄所示之人評會決議中，均有在該次人評會決議錄中親自簽
07 名，並對伊懲處之事由及依據皆未表示異議。

08 2.按同仁獎懲實施辦法5.6.20.之規定，「因疏忽職責或作業
09 不合規定致公司蒙受損失或費用增加者，大過乙次以上，並
10 負擔全部損失額。」，故就原告所為如附表一「編號1」所
11 示之違規情形，處以大過乙次並罰款62,024元，誠屬合理。

12 3.復按同仁獎懲實施辦法5.6.23.之規定，「經辦業務不力，
13 屢次發生差錯者，小過乙次以上。」，故就原告所為如附表
14 一「編號2」所示之違規情形，處以小過乙次，即屬正當。

15 4.再按同仁獎懲實施辦法5.6.9.、山隆通運股份有限公司同仁
16 吸菸管制辦法(下稱同仁吸菸管制辦法)5.1.2.等規定，「在
17 廠內或客戶處，不依規定時間、地點吸菸，應予停職處分；
18 (吸菸)地點：總公司及各營運據點除許可吸菸地點以外，一
19 律全面禁菸。」，並對照工作規則第9章第7條之規定所示，
20 停職之處分程度更甚於記過處分，是倘不依規定時間、地點
21 吸菸既已得懲處較重之停職處分，則施以較輕微之大過處分
22 自屬合法。故就原告所為如附表一「編號3」所示之違規吸
23 菸情形，處以大過乙次，允屬相當。

24 5.末按同仁獎懲實施辦法5.6.22.之規定，「其他因違反公司
25 規定或廠部自行訂定之規定者」，申誡乙次以上」，又可見
26 於山隆通運股份有限公司門禁管制辦法(下稱門禁管制辦法)
27 5.1.1.、5.4.1.等規定，「人員及車輛進出貨櫃集散區須先
28 申請人員即車輛進出通行證，並造冊管制；若訪客須進入到
29 辦公作業區，需提供有照片之身分證件至換證處換證後方能
30 進入，並由接洽人員全程陪同」，並對照工作規則第9章第7
31 條之規定所示，申誡以上之處分尚有記過、降級、休職等懲

01 處。故就原告所為如附表一「編號3」所示之違規任意帶非
02 公司之人進入廠區參觀情形，處以大過乙次，自與同仁獎懲
03 實施辦法無違。

04 6.是認原告確有違反同仁獎懲實施辦法等規定之事實，而伊對
05 原告施以之懲處確實已累積達三大過一小過，故原告屢次違
06 反同仁獎懲實施辦法之情節，堪屬重大。

07 (五)衡諸原告年資及違規態樣，應已達情節重大之解僱標準，故
08 伊以112年10月18日人評會決議解僱原告自符合最後手段性
09 原則。

10 1.原告任職於伊公司長達二十餘年，除應對伊公司就抽菸及廠
11 區劃分等規範較為熟悉外，因違反工作場所禁菸規定而致鉅
12 大生命、身體、財產損失等情亦於新聞媒體上屢見不鮮，是
13 原告更應知悉於伊公司危險櫃存放區抽菸屬絕對禁止之行
14 為。然原告竟仍無視公司相關規範，連同未經通報核准之非
15 公司人員於危險櫃存放區內抽菸，顯係嚴重影響公司內部秩
16 序紀律之維護，並足以對伊及所營事業造成相當之危險，客
17 觀上已難期待伊採用解僱以外之懲處手段而繼續與原告維持
18 僱傭關係，自己達違反勞動契約或工作規則情節重大之解僱
19 標準。

20 2.伊於112年10月18日人評會中，依同仁獎懲實施辦法5.5.8.
21 條規定，以原告遭記滿三大過為由，經北人評112總字66號
22 決議解僱原告，應符合最後手段性原則，並無原告所稱「顯
23 屬過當」、「違反比例原則」等情。

24 (六)退步言之，縱使鈞院認定原告主張有理由，然就原告因如附
25 表一「編號1」所示情事而簽署之同意書，原告仍需償還伊6
26 2,024元，惟原告迄今僅償還112年8月、9月之每月8,000
27 元，共計16,000元數額，故原告尚須償還伊46,024元【計算
28 式：62,024元－16,000元＝46,024元】，伊自主張此債權得
29 抵銷原告請求。

30 (七)是以，應認伊於112年10月18日解僱原告之意思表示係屬合
31 法，雙方間勞動契約業已終止，已無僱傭法律關係存在，故

01 原告主張伊應給付資遣費、開立「非自願離職證明書」之請
02 求均非有據等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.
03 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

04 三、兩造對於原告自89年7月6日起受僱於被告公司(見本院112年
05 勞專調字第244號卷第23頁)；自111年11月1日起之平均工資
06 為60,600元(見本院112年勞專調字第244號卷第110頁)；原
07 告因如附表一「編號1」所示情形而積欠被告公司62,024
08 元，扣除原告已償還之16,000元，原告尚積欠被告公司46,0
09 24元，故被告公司主張倘原告所為請求合法，被告公司可就
10 資遣費部分主張抵銷46,024元(見本院113年勞訴字第5號卷
11 第36、106頁)等情，均不爭執，應堪信為真實。本件原告主
12 張被告公司以勞基法第12條第1項第4款之規定為由解僱原告
13 並非合法，原告自得依勞基法第14條第1項第6款之規定終止
14 兩造勞動契約，並依勞基法第22條第2項之規定請求被告公
15 司給付自112年10月18日起至112年11月17日之工資60,600
16 元、依勞基法第17條及勞工退休金條例第12條第1項等規定
17 請求被告給付資遣費666,600元、依勞基法第19條及就業保
18 險法第25條第3項等規定請求被告公司開立非自願離職證明
19 書，是本件應審究者厥為：(一)被告公司解僱原告是否合法？
20 (二)如被告公司解僱不合法，則原告請求被告公司給付自112
21 年10月18日起至112年11月17日之工資、資遣費、開立非自
22 願離職證明書是否有據？茲分述如下：

23 (一)被告公司解僱原告是否合法？

24 1.原告主張同仁獎懲實施辦法未經主管機關核備，不得作為解
25 僱原告之依據；被告公司以如附表一「編號3」所示之情形
26 逕予原告兩次大過處分，再以累積滿三大過為由將原告解僱
27 等情，已違反比例原則。本院於下敘明之：

28 (1)同仁獎懲實施辦法未經主管機關核備，得否作為被告公司解
29 僱原告之依據：

30 ①按現代勞務關係中，因企業之規模逐漸龐大，受僱人數超過
31 一定比例者，雇主未提高人事行政管理之效率，節省成本以

01 有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事
02 項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，
03 通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，使規範及工
04 作規則或稱員工服務手冊。其內容除違反法令之強制或禁止
05 規定或其他應適用之團體協約規定外，如經公開揭示，當然
06 成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束(勞基
07 法第70條、第71條參照)。至雇主違反勞基法第70條關於工
08 作規則應報請主管機關核備之規定，僅係雇主應受勞基法第
09 79條第1款規定處罰之問題，如該工作規則未違反強制或禁
10 止規定，且經雇主公告揭示使勞工隨時易於認識，勞方復無
11 反對之表示，自應認該工作規則於勞雇雙方均生補充勞雇契
12 約內容之效力，而須共同遵守(臺灣高等法院95年度勞上更
13 (二)字第17號判決意旨參照)。

14 ②次按同仁獎懲實施辦法5.6.9.規定，「在廠內或客戶處，不
15 依規定時間、地點吸菸，應予停職處分，並召開人評會決議
16 停職期間」(見本院112年勞專調字第244號卷第157頁)，並
17 訂有同仁吸菸管制辦法限制員工之時間及地點(見本院112年
18 勞專調字第244號卷第229頁)。觀諸被告公司所營事業資料
19 項目，被告性質為通運公司，併經營汽車貨運業、倉儲業、
20 汽油柴油批發業、廢棄物清理業、工業助劑批發業等項目
21 (見本院112年勞專調字第244號卷第15頁)，可預見被告公司
22 廠區將存放上開營業項目相關之可燃性及易燃性物質，且經
23 證人即前為被告公司員工甲○○於113年5月2日言詞辯論期
24 日證述「(問：只有在設置吸菸區的地方才能吸菸，沒有設
25 置吸菸區的地方都不能吸菸，是否如此?)是。因為櫃廠就
26 是在旁邊，如果抽菸就有燒的危險性，加上廠區的旁邊是電
27 氣工廠，如果真的燃燒起來會有很大的危險」等語(見本院1
28 13年勞訴字第5號卷第50頁)可知，被告公司於同仁獎懲實施
29 辦法中，訂有就員工違反同仁吸菸管制辦法應予懲處之規
30 範，目的應為避免員工於廠區內有燃燒風險之危險區任意吸
31 菸，造成火災而致人身、財產及周遭環境遭受侵害等情。

01 ③又觀諸同仁獎懲實施辦法5.6.20.、5.6.22.、5.6.23.、門
02 禁管制辦法5.1.1.等規定所示，就「疏忽職責或作業不合規
03 定致公司蒙受損失或費用增加者」、「任意攜帶非公司人員
04 進入廠區者」、「經辦業務屢次發生差錯者」訂有懲處之規
05 範，目的應為管理廠區業務進行效率、維護人員資產安全，
06 避免因員工違反前開規定而使公司受有損失等情。

07 ④故即便同仁獎懲實施辦法未經主管機關核定，然本件適用之
08 5.6.9.、5.6.20.、5.6.22.、5.6.23.、門禁管制辦法5.1.
09 1.等規定，應未有違反法令之強制或禁止規定或其他應適用
10 之團體協約規定之情形，依前開說明，同仁獎懲實施辦法仍
11 屬有效之規範。是認原告主張同仁獎懲實施辦法未經主管機
12 關核定，規定內容欠缺合法效力，不得作為被告公司解僱原
13 告之依據等情，應無理由，可認同仁獎懲實施辦法對勞雇雙
14 方自有拘束力。

15 (2)被告公司以如附表一「編號3」所示之情形逕予原告兩次大
16 過處分，並以累積滿三大過為由將原告解僱之情，是否已違
17 反比例原則：

18 ①按雇主所訂工作規則內容固得包括關於勞工應遵守之紀律、
19 考勤、請假、獎懲、升遷及解僱等事項，勞基法第70條第5
20 款、第6款、第7款等規定定有明文，惟該工作規則依其性質
21 既屬勞雇契約之一部，而關於勞動關係之勞動條件最低標準
22 仍應受勞基法限制，則雇主依工作規則內容懲戒勞工將其解
23 僱，仍須符合勞基法第12條規定之要件，否則難謂合法。

24 ②第按勞基法第12條第1項第4款之規定，勞工有違反勞動契約
25 或工作規則且情節重大者，雇主得不經預告即終止勞動契
26 約。而勞工本屬經濟上之弱勢，須保障其生存權，雇主依勞
27 雇契約對於勞工固有指示工作權責，並得實施懲戒，惟解僱
28 勞工涉及勞工既有工作喪失，係屬勞工工作權保障之核心範
29 圍，非不得已當不許雇主恣意為之，固勞基法第12條第1項
30 第4款明文規定勞工違反勞動契約或工作規則，須至「情節
31 重大」之程度，勞雇關係已無從維繫，雇主始得不經預告終

01 止契約，雇主依此規定解僱勞工，法院自須就勞工是否確有
02 違反勞動契約或工作規則情事，以及其情節是否重大併為審
03 認。倘以本件工作規則第九章第11條第14款所示，「年度內
04 積滿三大過者，雇主得不經預告逕予解僱。」，並以此所指
05 「勞工年度懲戒結果已滿三大過」為由予以解僱，法院於審
06 理解僱是否合法，更須就雇主所陳勞工各次違反勞動契約或
07 工作規則情事是否確有其事即其情節是否重大為必要之審
08 查，不得僅以懲處結果已滿三大過即為合法終止契約之依
09 據，否則無以避免雇主濫用基於勞工懲戒之裁量權，動輒將
10 勞工懲戒解僱，脫免勞基法保障勞工權益、加強勞雇關係之
11 立法意旨。

12 ③又所謂「情節重大」者，係指勞工違反勞動契約或工作規則
13 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
14 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
15 程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意
16 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係
17 之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為
18 是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事
19 項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營
20 事業造成相當之危險，即難認不符勞基法第12條第1項第4款
21 規定之「情節重大」要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡
22 量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件(最高
23 法院111年度台上字第697號民事判決意旨參照)。是倘若勞
24 工違反勞動契約或工作規則之情節並非重大，而雇主仍有其
25 他懲戒方法可施，尚非最後、無法迴避、不得已之手段，自
26 不得任由雇主懲戒勞工致達解僱程度。

27 ④查本件被告公司稱原告所為如附表一「編號3」所示，任意
28 帶非公司員工之人進入廠區並陪同參觀等情，原告稱該他人
29 並非由原告「主動」帶入廠區，而係該他人自行進入廠區與
30 原告會面，另因該他人亦曾任職於被告公司，衡諸我國社會
31 通常之情，離職後員工返至原工作場所為「探班」、「敘

01 舊」等情應為常見。故就原告而言，當下僅認該他人係以朋
02 友身分與原告見面，且既該他人得通過門禁進入廠區，應可
03 信賴該他人係經被告公司允許進入之人，更應難預見該他人
04 是否確有對被告公司造成人員、財產及客戶資產受損之風
05 險。縱使原告確有違反門禁管制辦法5.1.1、5.4.1等規定
06 (見本院勞專調字第244號卷第231、233頁)，原告所違情節
07 應僅係「消極未盡確認及辦理訪客登記義務」，與被告公司
08 所指摘原告係「主動帶非公司人員進入廠區並陪同參觀」等
09 節應屬有別，是難僅以原告有陪同非公司員工於廠區內抽菸
10 之情，即認原告違反門禁管制辦法違情節重大之程度。再
11 者，據同仁獎懲實施辦法5.6.22.規定所示，倘違反門禁管
12 制辦法者應以「申誡乙次以上」為懲處之標準，雖被告公司
13 稱申誡以上之處分尚有記過、降級、休職等懲處，故大過自
14 未逾同仁獎懲實施辦法5.6.22.規定所示之懲處範圍(見本院
15 113年勞訴字第5號卷第147頁)，然經上開說明，原告違反門
16 禁管制辦法之情尚未達情節重大程度，故被告公司未先以較
17 輕微之申誡予以原告懲處，反逕予以性質較為嚴重之大過處
18 分，是否符合雇主對勞工懲處之比例原則，已非無疑。

19 ⑤再查本件被告公司稱原告所為如附表一「編號3」所示，於
20 廠內危險櫃存放區吸菸等情，原告稱112年8月23日時，係於
21 未存放易燃物質之一般貨櫃區吸菸，而非被告公司所指係於
22 危險櫃存放區吸菸，且縱使危險櫃存放區距離一般貨櫃區不
23 遠，然該等危險櫃亦已閒置達1年多以上，其中並未置有任
24 何危險物質等語，證人甲○○對此部分證稱：「(問：原告
25 等兩人抽菸的地方是否有擺放危險櫃?)被告公司的貨櫃區
26 裡面有危險櫃的存放，危險櫃裡面會擺放一些氣體，我知道
27 當時有放危險櫃，但我不知道原告等二人抽菸當時櫃內是否
28 有放危險的氣體;(問：在原告等兩人抽菸區域所擺放的貨
29 櫃，有何危險?)危險櫃就是危險的東西，櫃體上就有貼嚴
30 禁煙火的標誌;(問：證人拍照原告及外人在貨櫃區吸菸
31 時，在背後的貨櫃上是否有禁菸標誌?)在原告等二人站的

01 地方背後為一般櫃，但是不遠處有危險櫃；(問：證人從何
02 得知原告等二人當時抽菸時，原告背後的櫃子不遠處所存放
03 的物品為易燃物會導致危險櫃起火?)因為危險櫃的樣子就
04 是槽體，而且是短的桶子，一般櫃就是如我照的照片畫面所
05 示，樣子不同所以容易區別，再加上這些危險櫃政府也有列
06 管。」等語(見本院113年勞訴字第5號卷第49至53頁)。觀諸
07 證人甲○○證述，應可認原告於112年8月23日吸菸之處所確
08 為一般貨櫃存放區，而非被告公司所稱之危險櫃存放區(見
09 本院113年勞訴字第5號卷第141頁)。此外，雖危險櫃存放區
10 位於原告吸菸地點附近，然其間應仍有一定距離相隔，且原
11 告以其職務上經驗判斷，該危險櫃存放區實際上並無置有危
12 險氣體或液體等易燃物質，故無被告公司所稱原告係故意於
13 危險櫃存放區內抽菸，置被告公司之財產、同一廠區之同仁
14 生命、身體於高度祝融風險等情(見本院113年勞訴字第5號
15 卷第159頁)。是以，儘管原告確有違反同仁吸菸管制辦法5.
16 6.9.規定，犯有「未依規定時間、地點吸菸」一情(見本院
17 勞專調字第244號卷第229頁)，然經上開說明，原告並未有
18 刻意造成廠區同仁、財產及鄰近區域發生火災之故意，且其
19 所吸菸之處所實際上僅為一般貨櫃存放區，實際上並無致生
20 燃燒、火災等意外事故之高度風險，應難認原告違犯同仁吸
21 菸管制辦法之情已達情節重大程度。末以，據同仁獎懲實施
22 辦法5.6.9.規定所示，倘違反同仁吸菸管制辦法未依指定時
23 間地點吸菸者，應予停職處分(見本院勞專調字第244號卷第
24 157頁)，並無「以上」等裁量空間，故被告公司就原告所為
25 如附表一「編號3」所示違規吸菸之情，自應僅以「停職處
26 分」作為懲處結果，不得以記過方式懲處原告，故被告公司
27 所為之懲處已違反同仁獎懲實施辦法5.6.9.規定，應難認其
28 手段具合法性。

29 (3)依上開說明，縱使原告所為如附表一「編號3」所示之情
30 事，確有違反門禁管制辦法、同仁吸菸管制辦法等規範，然
31 除因違犯情形尚未達情形重大之程度而懲處不符比例原則

01 外，被告於適用懲戒手段上亦已違反規範內容本身而具不法
02 性，是認被告公司於112年10月12日以北人評總字第62號決
03 議記兩次大過之懲處尚非合法。

04 2.從而，雖工作規則第九章第11條第14款訂有年度內遭記滿三
05 大過並經報請主管機關核准者，被告公司得不經預告逕予解
06 僱之規定(見本院勞專調字第244號卷第225至227頁)。然本
07 件被告公司稱原告違反同仁獎懲辦法、工作規則等規定之
08 情，經核應未達情節重大之程度，且被告公司尚有其他較輕
09 微之懲處手段可供選擇而棄之不為，逕以記滿三大過為由解
10 僱原告，已違反解僱最後手段性，且被告公司將原告解僱前
11 亦未依工作規則第九章第11條第14款之規定報請主管機關核
12 准，亦已違反工作規則所示之規範。是以，應難認被告公司
13 就原告所施解僱懲處為合法手段，故原告稱被告公司解僱不
14 合法，即屬有據，應有理由。

15 (二)如被告公司解僱不合法，則原告請求被告公司給付自112年1
16 0月18日起至112年11月17日之工資、資遣費、開立非自願離
17 職證明書是否有據？

18 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
19 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
20 有明文。查本件被告於112年10月18日以工作規則第九章第
21 1條第14款、勞基法第12條第1項第4款等規定解僱原告乙
22 情，於法無據，已如前述。原告則於112年11月17日主張勞
23 基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，應屬有據。
24 是原告得否向被告公司為給付自112年10月18日起至112年11
25 月17日之工資、資遣費、開立非自願離職證明書予原告等請
26 求，本院說明如下：

27 (1)自112年10月18日起至112年11月17日之工資部分

28 ①按工資應全額直接給付勞工；僱用人受領勞務遲延者，受僱
29 人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。勞基法第22條第2項
30 本文、民法第487條前段分別定有明文。

31 ②查本件被告公司於112年10月18日解僱被告等情，業經本院

01 認定不合法，已如前述，故被告公司違反勞工法令，致損害
02 原告權益，亦堪認定。又被告公司既已預示拒絕原告給付勞
03 務，應認被告公司受領勞務遲延，依前開民法第487條前段
04 規定說明，原告自無補服勞務之義務，然兩造間之勞動契
05 約，係因原告於112年11月16日以楊梅埔心里郵局存證號碼0
06 00098號郵局存證信函以被告違反勞基法第14條第1項第6款
07 規定為由終止，被告於翌（17）日收受該存證信函，此有該
08 存證信函暨掛號信件回執在卷（見調解卷第29至30、32頁）
09 可稽，應認原告自112年10月18日起至112年11月17日期間仍
10 為受被告公司僱用，原告自得依勞基法第22條第2項本文之
11 規定請求被告公司給付上開期間工資60,600元，故原告此部
12 分請求，應屬有據。

13 (2)資遣費部分

14 ①按勞工不經預告終止契約者，雇主應就於同一雇主事業單位
15 繼續工作之勞工，以每滿1年發給相當於1個月平均工資資遣
16 費之規定發給勞工資遣費，勞基法第17條、第14條第2項準
17 用第17條等規定參照。

18 ②次按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，於勞動契約
19 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條、第20條或
20 職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費
21 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
22 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
23 限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第
24 1項定有明文。

25 ③又勞工退休金條例係於93年6月30日公布，並自94年7月1日
26 開始施行，併予敘明。

27 ④查本件原告自89年7月6日始任職於被告公司，至112年11月1
28 7日終止勞動契約為止，於勞工退休金條例施行前制部分(下
29 稱舊制)，原告年資為5年，於勞工退休金條例94年7月1日施
30 行後部分(下稱新制)，原告年資則為18年5月，依上開勞工
31 退休金條例第12條第1項所示，新制部分之資遣費計算已達

01 最高發給6個月平均工資之上限，故以上開規定核算，原告
02 得請求之數額應為666,600元【計算式：60600元/月×5(舊
03 制)+60,600元/月×6(新制，適用勞工退休金條例第12條第1
04 項之規定)=666,600元】，是原告所為被告公司應給付資遣
05 費666,600元予原告之請求，亦屬有據，被告對金額之計算
06 亦不爭執（見調解卷第110頁）。

- 07 ⑤又本件被告公司主張對原告尚有46,024元之債權，倘原告所
08 為請求合法，被告公司可就給付資遣費部分抵銷46,024元，
09 亦為原告所不爭執（見本院113年勞訴字第5號卷第106頁）。
10 經上開說明，本件原告得主張之資遣費666,600元應再就46,
11 024元為抵銷，故原告實際得請求之資遣費數額為620,576元
12 【計算式：666,600元－46,024元＝620,576元】。

13 (3)非自願離職證明書部分

- 14 ①按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
15 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
16 第25條第1項所示，所謂離職證明文件，係指由投保單位或
17 直轄市、縣(市)主管機關發給之證明；又就業保險法所稱非
18 自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解
19 散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14
20 條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3
21 項前段、第11條第3項亦定有明文。

- 22 ②查本件原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞
23 動契約，已屬有據，揆諸上揭規定及說明，原告請求被告公
24 司開立離職事由為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證
25 明書，自屬有據。

- 26 (三)是以，本件被告公司解僱原告之情違反工作規則及勞基法第
27 12條第1項第4款等規定，應認被告公司所為之解僱係屬不合
28 法，故自原告以勞基法第14條第1項第6款之規定終止與被告
29 公司間勞動契約後，並請求被告公司給付自112年10月18日
30 起至112年11月17日之工資60,600元、資遣費666,600元、開
31 立非自願離職證明書等情，均為有理由，自應准許。

01 四、綜上所述，原告依勞基法第17條、第19條、第22條第2項、
02 就業保險法第25條第3項、勞工退休條例第12條第1項等規
03 定，請求被告公司給付681,176元（60,600+666,600-46,0
04 24=681,176），及自起訴狀繕本送達（於112年12月8日送
05 達被告，見調解卷第51頁）翌日即112年12月9日起至清償日
06 止，按週年利率百分之5計算之利息，並開立非自願離職證
07 明書等請求，均有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無
08 理由，應予駁回。

09 五、本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判
10 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
11 行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額
12 同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，兩造逾此部分雖陳
13 明院供擔保准免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之
14 發動，不另為假執行准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執
15 行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
17 審酌後，均於判決結果不生影響，爰無庸逐一論駁。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日
20 勞 動 法 庭 法 官 徐培元

21 正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

23 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 113 年 7 月 26 日
25 書 記 官 石幸子

26 附表一：原告遭被告懲處情形
27

編號	被告主張之事實要旨	被告主張原告違反之規範	懲處結果	事證出處
1	(一)原告於112年5月11日處理嬌聯公司交貨與全聯觀音倉等情，調派物流車輛至桃園長榮櫃場領取嬌聯公司之全聯櫃，並應於同日下午1時許完成進貨。	同仁獎懲實施辦法5.6.20.	112年8月24日，被告以北人評總字50號決議，懲處原告大過乙	被證2、被證6（見本院112年度勞專調字第244號卷第157、195至199頁）。

	(二)惟因原告未有效掌握時間、狀況，於同日上午10時45分許始調派物流車輛至桃園長榮櫃場，同日上午11時20分許抵達櫃場後，同日上午11時40分許完成打單提領，然櫃場中午作業休息之故，物流司機遲於同日下午2時7分許方完成領櫃，延誤送櫃時間，致嬌聯公司遭全聯公司以缺貨為由罰款118,141元，轉嫁至被告並經協調後，被告仍需負擔62,024元之罰款。		次，並罰款62,024元。	
2	(一)原告於112年6月19日支援長春公司，本應接受指示安排車輛送櫃。 (二)惟原告因故未按時調度物流車輛，應交貨之櫃子全數未處理，導致車趟延誤，並造成場內空間受阻，遭長春公司客訴。	同仁獎懲實施辦法5.6.23.	112年8月24日，被告以北人評總字48號決議，懲處原告小過乙次	被證2、被證6 (見本院112年度勞專調字第244號卷第157、191至193頁)。
3	(一)原告於112年8月23日，在無任何通報或經相關主管核准之情形下，任意帶非公司人員進入廠區參觀，並於場內危險櫃存放區吸菸，已違反重大規範。 (二)原告於場內危險櫃存放區吸菸之情，已違反同仁獎懲實施辦法5.6.9.，「在廠區或客戶處，不依規定時間、地點吸菸，應予停職處分，並召開人評會決議停職期間。停職處分達十日(含)以上者，應以人評會第一級懲處方式辦理，並由受懲當事人簽具切結書以示悔意」之規定。 (三)原告任意帶非公司人員進入廠區，並陪同參觀之情，已違反同仁獎懲實施辦法5.6.22.，「其他因違反公司規定或廠部自行訂定之規定者(任意帶分公司人員進入廠區且無通報相關主管)，申誡乙次以上」之規定。	同仁獎懲實施辦法5.6.9. 同仁獎懲實施辦法5.6.22.	112年10月12日，被告以北人評總字62號決議，懲處原告大過乙次 112年10月12日，被告以北人評總字62號決議，懲處原告大過乙次	被證2、被證7 (見本院112年度勞專調字第244號卷第157、201至207頁)。