

辯論賽題目分析

試擬訴之聲明：

【原告】

- 一、 確認兩造僱傭關係存在。
- 二、 被告應自民國 100 年 9 月 2 日起至原告復職前一日止，按月於每月末日給付原告新台幣捌萬陸仟肆佰元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。[註：賽題並未載明發薪日，賽隊若以每月末日為應給付日，應屬合理。若賽隊自行假設其他日期為應給付日，只要有提出合理之依據，亦無不可。]
- 三、 被告應自民國 100 年 9 月 2 日起至原告復職前一日止，按月提繳新台幣伍仟貳佰伍拾陸元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、 被告應給付原告新台幣參拾壹萬玖仟捌佰元，及自起訴狀繕本送達之日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 五、 訴訟費用由被告負擔。
- 六、 原告願供擔保，請准宣告假執行。

【被告】

- 一、 原告之訴駁回。
- 二、 訴訟費用由原告負擔。
- 三、 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

爭點一：被告依照勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解雇原告之行為是否合法？是否違反誠信原則及/或勞動基準法第 74 條第 2 項之規定？

一、被告公司工作規則對於原告是否有拘束力？

- 工作規則是否有經公開揭示？
- 工作規則有關懲處之規定是否違反明確性原則及權利濫用禁止原則而無效？

二、原告未主動揭露與袁敬的親屬關係，是否違反工作規則有關利益衝突揭露之規定？

- 工作規則要求揭露親屬關係是否及於四親等之親屬？
- 被告公司是否可得而知原告與袁敬的親屬關係，故原告未揭露也不影響原告避免利益衝突之發生？

三、原告是否有收受賄賂掩飾盜賣之行為而違反忠實義務及工作規則「公司願景」章節有關行為誠信之規定？

四、原告違反工作規則之行為是否情節重大？

五、本件是否有最後手段性之適用？如有，被告公司解雇原告之決定是否符合最後手段性？

六、被告公司解雇原告之行為是否違反誠信原則？

- 白可寬是否有權代表被告公司對原告承諾「從寬處理」？
- 原告對於免遭解雇是否有與被告公司達成共識？或有正當信賴？
- 被告公司是否有違背「從寬處理」之承諾？

七、被告公司是否違反勞動基準法第 74 條第 2 項之規定？

- 本件是否有勞動基準法第 74 條之適用？
- 被告公司是否因原告向檢警舉報而解雇原告？

一、被告公司工作規則對於原告是否有拘束力？

【原告】

- 工作規則為被告單方制訂，且於原告入職後，未主動通知或使員工了解工作規則之內容，形同未經公開揭示，原告不受拘束：

(一) 參考依據：

1. 勞動基準法第 70 條：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之」。
2. 雇主的裁量權除受勞基法第 71 條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益¹。

(二) 被告公司僅將工作規則置於公司內部網站，並未通知或強制員工應閱讀或瞭解工作規則之內容；且內部網站儲存之資料繁多，員工實無動機逐一翻找並熟讀內部網站之所有資訊，被告如認為工作規則之內容有相當之重要性，自應要求所有員工詳閱並對員工舉辦教育訓練課程等，但被告公司並未為之。

(三) 其次，被告公司於民國（下同）99 年修訂工作規則後，即單純將工作規則儲存於內部網站，原告於 100 年入職後，被告公司亦未主動通知原告有既定之工作規則，難以期待原告對於被告公司於原告到職前即制訂之工作規則有任何認識。原告事實上未曾閱覽工作規則，亦不瞭解其內容，工作規則乃被告單方制訂，原告未曾就工作規則與被告達成共識，自無從拘束原告。

- 工作規則有關懲處之規定違反明確性原則及權利濫用禁止原則而無效，被告公司不得依照該等規定解雇原告：

(一) 參考依據：

1. 勞基法第 71 條規定：「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」

¹ 臺灣高等法院 106 年度勞上字第 88 號民事判決：「惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第 12 條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第 71 條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處是否違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準。」

2. 臺灣新北地方法院 89 年勞訴字第 13 號民事判決²。

- (二) 被告公司僅於第八章第 5 條泛稱「員工若有不當行為、行為不檢或未遵守公司辦法及程序等行為（合稱「違紀行為」）時，應由總經理指派調查人員進行調查，調查完成後應交由懲戒委員會審議並提出懲處方案，懲處方案再交由總經理決行。」等語，但被告公司並未明確列出所謂「不當行為」或「行為不檢」之定義或列舉相關事例，或何等行為係屬不誠信之行為，違反明確性原則；且「公司辦法及程序」繁多，違犯之情節亦有輕重之程度差異，然工作規則對於適用之懲戒手段亦無任何說明，實無從避免雇主出於恣意而濫用懲戒措施，勞工對於何等行為可能招致何等懲處，亦無任何預見可能性，違反權利濫用禁止原則。

【被告】

● 工作規則經被告公司公開揭示，對原告有拘束力：

(一) 參考依據：

1. 最高法院 99 年度台上字第 2240 號判決³
2. 最高法院 108 年度台上字第 991 號民事判決⁴。

- (二) 被告之工作規則載有核備文號（核備文號：臺北市政府勞動局 99 年 3 月 26 日北市勞資字第 990721119 號函核准），足證該工作規則業經勞資會議通過且向臺北市政府勞動局核備在案，已構成勞動契約之一部分，工作規則之內容不問原告是否同意，皆能對原告發生拘束力。

² 臺灣新北地方法院 89 年勞訴字第 13 號民事判決：「雇主對勞工所為之懲戒，仍應受到下列四個原則之限制：亦即(1)平等對待原則：同種程度違反同規則之行為，應受同類及同程度的懲戒；(2)懲戒明定原則：即何種行為構成懲戒事由及應如何懲戒，均應在工作規則中加以明定。」

³ 最高法院 99 年度台上字第 2240 號判決：「雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同，是工作規則如經報請主管機關核備，不問勞工是否同意，皆能發生拘束力。」

⁴ 最高法院 108 年度台上字第 991 號民事判決：「按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方。」；行政院勞工委員會 93 年 4 月 12 日勞動一字第 0930016301 號函：「有關事業單位工作規則公告於公司內部網站並說明路徑與查閱方法，供員工隨時閱覽一節，與上開規定之公開揭示並印發各勞工之精神，尚無不合。」

(三) 退步言之，被告公司將工作規則公告於公司內部網站，且處於原告隨時可閱覽知悉之狀態，已符合勞基法所要求之公開揭示，原告繼續提供勞務應認係默示承諾該工作規則內容。

● **工作規則未違反法令之強制或禁止規定，對原告有拘束力：**

(一) 「誠信」本屬不確定法律概念，參照民法第 148 條之法文義僅規定行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，而未逐一例示違反誠信之具體行為，被告之工作規則亦採相同方式規範員工不得有違反誠信之行為⁵，自屬合理。況且，原告隱匿他人盜賣煙火，無論依照何種標準解釋，原告之行為都顯然不能被認為符合「誠信」；即使就親屬而言，四親等仍屬近親，況且原告確實與袁敬甚為親密，甚至還願意為其掩飾，可見原告絕非因為無法確定「誠信」的定義而不慎違反，而是故意違反之後才臨訟飾詞卸責。

(二) 懲處措施本應視違紀行為之情節輕重而定，因此難以期待雇主得在事前界定所有違紀行為對應之懲處措施，如僅將所有可能的懲處方式列出（例如載明可決議給予口頭申誡、書面申誡、記過、減薪、降職、調職、解雇），對於明確性或避免權利濫用並無幫助。本件原告之行為嚴重（隱匿不法還釀成巨災），對誠信之違反情節重大，原告非不能預見被免職的可能，此由原告被訪談時，主觀上即認為白可寬是承諾「不予解雇」而願意坦白（被告仍否認白可寬有此承諾），就可看出原告絕對瞭解此等行為有遭解雇之可能。

(三) 另被告工作規則第八章第 5 條已載明：「員工若有不當行為、行為不檢或未遵守公司辦法及程序等行為（合稱「違紀行為」）時，應由總經理指派調查人員進行調查，調查完成後應交由懲戒委員會審議並提出懲處方案，懲處方案再交由總經理決行。懲戒委員會應由總經理室、人事部門、管理部門及受懲戒人所屬部門指派主管參加。」**對於員工違紀之調查程序已有規範，並透過相關部門主管組成懲戒委員會以認定不當行為及決定適當之懲戒措施，符合正當程序保障，且可避免恣意濫用情事。**

⁵ 「本公司應本於廉潔、透明及負責任之經營理念，建立以誠信為基礎的經營文化，本公司的全體人員，不得提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，並應執行各項確保誠信經營的防弊措施。」

二、原告未揭露親屬關係，是否違反工作規則有關利益衝突揭露之規定？

【原告】

● 原告並未違反工作規則有關利益衝突揭露之規定：

一、參考其他有關利益迴避之法令，被告所要求的利益衝突揭露範圍過廣：

- (一) 被告工作規則第 12 章第 1 條僅泛稱「應注意利益迴避，並主動揭露與本公司員工廠商及客戶間的親屬關係」，但並未明確定義所謂「親屬」之範圍，被告自行擴張解釋為應揭露至四等親，並不合理。
- (二) 親屬關係包括血親、姻親及配偶，其範圍十分廣泛，根據行政院主計總處之統計資料，現行社會現況多以「核心家庭」為主，其戶數占全國之 33.02%，若加計單人、夫婦及單親家庭，其戶數占全國之 78% 以上，足證現代社會親屬關係較為疏遠，許多親屬關係甚至並非當事人所自知，被告公司之員工事實上亦無從揭露所有之親屬關係。準此，被告工作規則要求員工無限制的揭露親屬關係，並不合理。
- (三) 另參考現行法上不論是公務人員、上市公司、金融機構或專業人員有關利益迴避之規定⁶，僅針對配偶及二或三親等以內血親、姻親，而非無限制的擴大至所有親屬，基於舉重以明輕之法理，對於公司內部基於利益迴避而設計之揭露規範，至多亦應以配偶及二或三親等以內血親、姻親為限。袁敬於法律上為原告的四親等血親，且非同財共居之親屬，參照前開利益迴避之標準，袁敬非屬原告應揭露之對象。

二、縱認原告有揭露之義務，被告公司原告任職多年均以「大哥」稱呼袁敬，且二人姓名具有關連性，被告可得而知二人親屬關係，不待原告另行揭露：

- (一) 原告入職時雖然未主動就原告與袁敬間之親屬關係提出利益衝突揭露，但公

⁶ 公務人員任用法第 26 條第 1 項：「各機關長官對於配偶及三親等以內血親、姻親，不得在本機關任用，或任用為直接隸屬機關之長官。對於本機關各級主管長官之配偶及三親等以內血親、姻親，在其主管單位中應迴避任用。」；證券交易法第 26-3 條規定：「公司除經主管機關核准者外，董事間應有超過半數之席次，不得具有下列關係之一：一、配偶。二、二親等以內之親屬。」；銀行法第 33-1 條規定：「前二條所稱有利害關係者，謂有左列情形之一而言：一、銀行負責人或辦理授信之職員之配偶、三親等以內之血親或二親等以內之姻親。」；會計師法第 47 條規定：「會計師有下列情事之一者，不得承辦財務報告之簽證工作：三、與委託人或受查人之負責人或經理人有配偶、直系血親、直系姻親或二親等以內旁系血親之關係。」

司人事紀錄中載明袁公伯與袁敬為父子關係，也記載原告進入公司係由袁公伯的推薦，袁公伯在被告倉管部門服務二十餘年，屬公司元老，並先後引薦袁敬及原告進入被告公司任職。被告之調查結果也證實，原告平時在工作場合見到袁敬時，一向以「大哥」相稱，且二人之姓名相似且有關連，被告縱非明知二人間具有親屬關係，透過姓名亦可推知雙方之關係。原告及袁敬均在被告公司任職多年，從未刻意隱匿，且原告對袁敬稱以「大哥」亦為被告公司同仁普遍認知之事實，足認被告對於兩人之親屬關係應屬可得而知。

(二) 工作規則有關揭露親屬關係之規定，其所欲達成之目的係瞭解員工間的親屬關係，以便妥為安排職位，避免利益衝突，而此目的已經藉由原告入職以後的行為（稱呼袁敬為「大哥」），以及客觀情事（原告及袁敬均姓袁、被告公司知悉袁公伯與袁敬關係）而已經達成，被告知悉多年也從無其他安排，因此原告當初有無揭露已經無關宏旨。

【被告】

● 原告未揭露親屬關係導致利益衝突，違反工作規則：

一、原告負有揭露義務：

(一) 參考依據：

1. 民事訴訟法第 32 條：「法官有下列各款情形之一者，應自行迴避，不得執行職務：二、法官為該訴訟事件當事人八親等內之血親或五親等內之姻親，或曾有此親屬關係者。」
2. 臺灣臺中地方法院 107 年度重勞訴字第 15 號民事判決⁷。

(二) 工作規則「服務守則章節」第 1 條已載明會計部門人員應主動揭露與公司其他員工之親屬關係，工作規則中特意就會計及採購部門人員加以規範，係因該二部門之工作內容較易發生利益衝突，有予以特別防制之必要。

⁷ 臺灣臺中地方法院 107 年度重勞訴字第 15 號民事判決：「原告自承擔任被告公司中區經理大約 4 年，為中區最高主管（本院卷第 177 頁正反面），其職掌包含審核外包維修廠商所提工單，作為被告公司付款給外包廠商之依據，實難期待在森緯公司為原告兄嫂所經營、鎧利企業社為原告朋友陳英杰所經營之狀況下，原告能嚴守公司利益，原告身為被告公司職員，無論層級是主任、副理或經理，業務職掌內容均包含審核由森緯公司、鎧利企業社維護人員所陳報之工程維護工單，作為外包廠商向被告公司領取零件和核款之依據（此有被證五本院卷第 47-100 頁），當有利害衝突，而需向直屬主管報告，是被告公司主張原告並未揭露利害衝突，且情節重大，導致雙方信任關係已經喪失，自堪採信。」

- (三) 「親屬」範圍解釋上當然應該包含四親等血親。遑論法官迴避的範圍是八親等血親。顯然八親等血親都有造成偏頗的危險；法院曾有認為親近之友人及姻親（大嫂）亦可能構成利益衝突而應揭露，本件只有四親等，當然有揭露必要。
- (四) 基於利益衝突揭露之規範意旨，不應僵化地以親等作為揭露範圍之唯一考量，而應綜合考慮雙方親疏關係及緊密度，就親等較遠但關係緊密之親屬，即有高度可能發生利益衝突之情事，自應主動揭露。原告與袁公伯雖為三等旁系血親，與袁敬為四等旁系血親，但袁恭與二人之關係十分緊密，自小往來頻繁，與一般類似親等之親屬關係無從等同視之，原告亦清楚知悉雙方之親屬關係，並非因不知而無從揭露之情形，足認原告應有揭露之義務；且會計部門之業務執掌包含倉庫之盤點稽核，則擔任會計之原告與擔任倉管之袁敬間即有直接之利益衝突，益證原告主動揭露親屬關係之必要性及合理性。
- (五) 本件原告未揭露與袁敬之親屬關係，故被告無從知悉並掌握利益衝突情事之存在，進而無法預防利益衝突之產生，事實上亦直接導致原告協助隱瞞袁敬等人盜賣行為之結果⁸。

二、原告與袁敬之親屬關係，非被告可得而知：

- (一) 原告雖稱呼袁敬為「大哥」，惟大哥一詞實係台灣社會對於年齡稍早男性之常見稱呼，並未限定於雙方具有血緣關係之情形；且原告與袁敬工作地點相隔甚遠（原告任職於內湖總部辦公室，袁敬任職於龍潭倉庫），則原告在辦公處所以「大哥」稱呼之機會應寥寥可數，難認屬於被告公司中眾所皆知之事實。
- (二) 被告之人事紀錄亦未直接記載原告與袁敬間之親屬關係，被告無從僅以姓名即判定二人為親屬，遑論被告公司員工人數近千名，經營版圖橫跨多項產業，原告與袁敬分屬不同單位，工作地點亦不相同，被告不可能自行於上千名員工中發現原告與袁敬之姓名近似，故原告無從以此免除其按工作規則揭露親屬關係之責任。

⁸ 「我原本覺得應該要跟公司回報這件事，但袁敬一直拜託我，袁敬是我的大哥，他父親是我進入公司的介紹人，我面對人情義理的兩難，沒想清楚該怎麼處理」

三、原告是否有收受賄賂掩飾盜賣之行為而違反忠實義務及工作規則有關行為誠信之規定

【原告】

原告未參與盜賣行為，也未收受賄賂，原告之職務本即未包含盤點工作，被告公司更未針對盤點數量異常時，應踐行之程序及違反結果訂定於工作規則，縱認原告工作包含盤點稽核，原告已踐行其告知義務，並無違反工作規則：

一、原告並未參與盜賣行為：

原告自始自終均未參與盜賣行為，原告雖提前知悉盜賣情事，但只是因為慮及親情而尚未向被告通報，實屬人之常情，原告主觀上並非惡意掩護盜賣行為，客觀上也未由盜賣行為中獲利，且原告事後也主動向被告及檢調機關舉報，並未違反身為員工之忠實義務。

二、原告留存袁敬所給的兩萬元與原告未立即通報，二者之間並無關連性：

(一) 參考依據：貪污治罪條例第4條第1項第5款所稱「違背職務之行為」，指的是公務員在其職權範圍內，不應為而為之，或應為而不為，或不以正當方式為之，而與其職務上之義務責任有所違背者賄賂之可責性在於因為賄賂而改變原告本來會有的職務上決定。

(二) 原告本已決定如袁敬持續進行盜賣行為，原告將會向公司舉發；此外，對於袁敬所給的兩萬元，原告均未花用，更主動將全額繳回公司，可見原告暫時留存袁敬所給的兩萬元與原告未立即通報，二者之間並無關連性。

【被告】

原告盤點發現瑕疵煙火數量異常，未即時回報，違反勞動契約之忠實義務及工作規則：

一、參考依據：

(一) 被告工作規則公司願景章節明載：「本公司的全體人員，不得提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為」。

(二) 臺灣高等法院 109 年度重勞上更一字第 15 號民事判決、臺灣高等法院臺南分

院 107 年度勞上字第 20 號民事判決⁹ 10。

二、原告身為會計部門主管人員，且負有盤點稽核之職責，於提供勞務實應盡注意義務，並忠實維護被告公司之合法利益，此乃原告基於勞動契約下應盡之忠實義務，準此，原告經盤點得知煙火數量短少時，甚至發現袁敬等人之盜賣行為時，均應立即向被告公司報告，尤以煙火為具有相當危險性之產品，煙火外流除會影響被告公司營業外，亦有可能造成公共危險，原告盡其報告義務尤其重要。

四、原告違反工作規則之行為是否情節重大？

參考依據：最高法院 101 年度台上字第 326 號民事判決¹¹。

【原告】

考量遲延時日不長、非蓄意隱瞞、係屬初犯，且原告事後亦積極協助被告回復內部秩序，原告縱有不當行為，亦未達到情節重大之程度。被告公司營業額減少與原告行為並無因果關係：

一、原告任職多年以來工作表現良好，此次縱涉有不當行為，亦屬初犯；原告認為被告公司早已知悉原告與袁敬間之親屬關係，始未主動揭露，而非故意隱匿。再者，原告並未參與盜賣行為，僅是慮及親情而未在第一時間通報，並非盜賣行為之共

⁹ 「按勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主報酬給付為其主要內容，但由於勞動契約非僅財產價值之交換，而係具有從屬性，含有高度人格特質，且具有繼續性，在勞務的提供與報酬之給付過程中，皆認為根據勞動契約及民法第 148 條誠實信用原則可以衍生出一系列之忠誠義務（又稱附隨義務或忠實義務），其意旨為勞動者應盡注意義務提供勞務，並忠實維護雇主合法利益。忠誠義務就其性質而言，基本上可分為兩大範圍：一是雇主利益維護義務，也就是不作為義務；另一為保護義務，即作為義務。其中不作為義務包括：保密義務、競業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務；作為義務則包括：報告義務、遵守勞動保護規範義務及工作障礙及危害通知義務」（臺灣高等法院 109 年度重勞上更一字第 15 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 107 年度勞上字第 20 號民事判決參照）。

¹⁰ 同此見解，劉士豪，勞動契約雙方當事人的權利義務，勞動基準法釋義——施行二十年之回顧與展望，2009 年第二版，新學林出版股份有限公司，頁 120。類似見解，黃越欽，勞動法新論，2015 年第五版，翰蘆圖書出版有限公司，頁 288-289。

¹¹ 最高法院 101 年度台上字第 326 號民事判決：「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即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準」

犯，亦與袁敬所給的兩萬元無關。

二、 被告所受之訂單流失等損害，與原告之行為間欠缺因果關係：被告公司的銷售量雖有下滑，且部分客戶取消煙火訂單，惟客戶流失之原因眾多，適逢疫情期間，各國均取消跨年煙火活動¹²，被告公司之銷量下滑及訂單流失，更有可能是因疫情所致；遑論煙火部門之營業額減少僅佔當年度煙火訂單之二成，被告公司實施遠距工作並降低人員需求，合理推知亦將降低成本，則被告營業額減少並不必然導致其利潤亦將因此減少，難認原告之行為對被告所營事業有造成重大損害。

【被告】

一、 原告之不當行為構成違反勞動契約及工作規則情節重大：

(一) 參考依據：最高法院 107 年度台上字第 1927 號民事判決¹³

(二) 原告任職被告公司長達 10 年，擔任公司會計部門主管，負責審查公司財務收支文件、編制報表、盤點存貨並核對帳務等，原告經手被告公司財務敏感資訊，並負有盤點稽核之責，故會計人員如果操守品行不佳，對公司造成之危害遠較其他職位危害更大。原告明知煙火產品具有相當之危險性，對於煙火之生產、保存及銷毀均關乎公眾安全，然原告卻罔顧其盤點稽核之職責，種種違反誠信之行為亦使被告喪失對原告之信賴，如繼續容任原告任職於被

¹² 疫情中跨年迎 2022 全球各地活動縮水或取消，中央通訊社，

<https://www.cna.com.tw/news/firstnews/202201010096.aspx>。疫情衝擊跨年，倫敦、巴黎煙火秀全喊停，台視新聞網，<https://news.ttv.com.tw/news/110123100059001/amp>，2022/1/1。

¹³ 最高法院 107 年度台上字第 1927 號民事判決：「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。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條列是否列為重大事項作為決定之標準，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。是勞工之違規行為態樣、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。」；最高法院 109 年度台上字第 2385 號民事判決：「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『情節重大』要件，以兼顧企業管理紀律之維護。」；臺灣高等法院 95 年度重勞上字第 14 號民事判決：「雇主之人格權與勞工行為間，仍有一定程度的關連，勞工仍應忠實履行勞動契約及遵守雇主合法有效之命令，如勞工所為不當行為，造成雇主或企業人格損害時，仍應受法的評價。至於如何評價，則應就企業之性質、企業所要求之工作秩序、勞工工作之內容、勞工於企業所處地位及該不當行為之具體情事等因素，綜合考量。」

告，被告將無從維持企業秩序¹⁴。

(三) 再查，煙火通常於跨年期間為銷售旺季，一週內少掉二成，在疫情、產業環境、景氣並無突然嚴重惡化的狀況，唯一的改變就是爆炸消息「見報」，而且是「見報」後才取銷訂單，可見具有相當因果關係。

(四) 被告產銷之煙火產品具有相當危險性，產品之安全性及公司嚴謹之管理制度為被告企業形象及聲譽之基礎。因該次爆炸造成社會輿論對於被告有諸多指責，進而可能使潛在客戶轉而向其他製造商購買，被告商譽因此蒙受長遠的負面影響，損失慘重，更衝擊被告原本預計上市之計畫，原告之不當行為對於被告所營事業造成重大的實質損害，已達情節重大之程度。

五、本件是否有最後手段性之適用？如有，被告公司解雇原告之決定是否符合最後手段性？

【原告】

一、 被告公司解雇原告應有解雇之最後手段性原則之適用，而被告之決定不符合最後手段性原則：

(一) 參考依據：最高法院 97 年度台上字第 920 號民事判決¹⁵。

¹⁴ 最高法院 101 年度台上字第 1151 號民事裁定、最高法院 101 年度台上字第 326 號民事判決、臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 128 號民事判決、臺灣高雄地方法院 102 年度原勞訴字第 1 號民事判決參照。

¹⁵ 最高法院 97 年度台上字第 920 號民事判決：「雇主為維護企業內部秩序，對於不守公司紀律之勞工得以懲處，而在各種懲戒手段中，以解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，因涉及勞工之工作權保障之範圍，因此在可期待雇主之範圍內，若有捨解僱而得採用對勞工權益影響較輕之措施者，應係符合憲法保障工作權之價值判斷，故解僱係雇主終極、無法迴避、不得已的手段，即『解僱之最後手段性』。」；最高法院 112 年度台上字第 1099 號民事判決：「依勞動基準法第 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。所謂情節重大，係不確定法律概念，解釋上應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。是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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素。」；民事臺灣基隆地方法院 89 年度簡上字第 28 號民事判決：「按勞動契約之終止制度，乃使契約當事人脫離此繼續性債之關係的拘束，賦與其調整與因應勞力市場之機會，就其性質言，不外為契約自由原則之一種表現，然在雇主終止勞動契約即解僱時，不無予以限制之必要，此於學說及實例上乃有所謂『解僱之最後手段性』原則產生，作為控制雇主解僱權之利益衡量之原則。從文義言，所謂解僱之最後手段性，係指解僱應為雇主終

(二) 原告縱有不當行為，亦未達到情節重大之程度，考量原告主動揭弊，且未實際參與盜賣行為等情，被告公司應可採用其他較輕之懲戒方式¹⁶。原告單純是礙於人情義理才會替袁敬隱匿，並非貪圖己利，而且原告選擇坦承，可見並非貪贓枉法之人。袁敬既然已經被解雇，原告應無再犯之虞；如果被告仍有疑慮，可將原告調到比較不涉及財務機密的其他部門，而無解雇之必要。且原告任職多年表現良好¹⁷，被告公司非無繼續任用原告之理由，採用解雇以外懲戒措施，對於被告公司而言即具有期待可能性被告公司逕為終止勞動關係之決定，不符合最後手段性之要求。

【被告】

一、 懲戒性解雇，並無最後手段性之適用：

(一) 參考依據：臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 183 號判決¹⁸

極、無法迴避、不得已的手段，換言之，雇主對勞工之本已有之懲戒處分，例如警告、申誡、記小過、記大過、拒發獎金、扣薪或不予升遷，與解雇相比，一般而言，自屬對勞工權益影響較輕之措施，雇主一方面既有為上述懲戒處分之權限，則在勞工有違紀違約行為時，雇主原則應優先考慮此等措施以避免逕為解雇。蓋若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主則無據以解雇之正當利益。從解雇之最後手段性言，勞工違反工作規則之情節，若依社會通念並非情節重大，而參照個案具體情況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金，一般地即可達到維護工作場所之紀律、防止類似事件再度發生，則自可期待雇主僅為其他較輕之處分，而非逕行解雇勞工。易言之，於判斷雇主之解雇權之行使是否合法而正當時，援引最後手段性之原則，無寧為一重要之判斷標準，如此方能妥當兼顧勞、雇雙方與社會整體之需求。」

¹⁶ 「被上訴人於宿舍內對他人施暴，固屬不當，惟未釀成重大事故波及廠區和宿舍安全，未達勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款所定情節重大情形，上訴人得以退舍、扣薪、警告或記過等懲處方式，即足以維持上訴人經營秩序及對員工指揮監督權之正常行使，其未經預告即終止與被上訴人之僱傭契約之行為，顯逾懲處必要性。」臺灣高等法院 102 年度勞上字第 4 號民事判決參照。

¹⁷ 「勞工於金融機構服務，其雇員升任至經理共計 22 年期間內均能勝任工作，且績效優異，縱有違規，亦難認已符勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款所指情節重大之要件，且雇主既以勞工有所違規而調離原職，勞工於就任新職後亦可勝任新職，雇主依其工作規則以勞工先前之違規為由，終止兩造間僱傭契約，該解僱自不生效力；勞工自得依民法第 487 條規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求雇主給付其薪資。」最高法院 99 年度台上字第 664 號民事裁定參照。

¹⁸ 臺灣高雄地方法院 109 年度勞訴字第 183 號判決：「勞動基準法為保障勞工權益，就雇主得主動終止勞動契約設有列舉之限制，僅於該法第 11 條規範雇主有經濟性原因時（第 5 款除外）可預告後終止勞動契約，及第 12 條規範勞工有需予以懲戒之事由時，雇主可不經預告直接終止勞動契約。而所謂之

(二) 被告公司係執行懲戒性解雇，並非經濟性解雇，依照前開判決意旨，本件並無解雇最後手段性原則之適用，即無庸考量被告公司是否應採取其他更輕微之懲戒措施。

二、惟縱認本件有解雇最後手段性原則之適用，亦難期待被告採用解雇以外之手段處理原告之不當行為，是本件已符合解雇最後手段性原則之要求：

(一) 原告擔任公司會計部門主管，經常性地經手被告公司財務敏感資訊，更負責稽核相關事務，尤重其忠實履行職務之能力，但原告身為會計主管，隱瞞盜賣，已動搖雙方信任基礎，不論原告擔任任何職務執行任何工作，被告公司已無從再信任原告得為被告公司之利益考量，並基於忠實義務完成任何公司之事務。

(二) 考量到與袁敬間之親屬關係、更係於收受兩萬元之不正當利益後，即故意不通報被告公司不合格煙火數量盤點異常及煙火盜賣等問題，終於發生嚴重爆炸事件造成民眾死傷，上開情事對被告公司所生嚴重影響，難以期待被告採用解雇以外之懲處手段。

六、被告公司解雇原告之行為是否違反誠信原則而無效

【原告】

被告公司解雇原告之行為違反誠信原則而無效：

● 白可寬為有權代表被告公司之人：

(一) 參考依據：公司法第 8 條、被告公司工作規則第 8 章第 5 條¹⁹。

『解雇最後手段性原則』，基本上適用於上開經濟性解雇，蓋在勞雇間信賴關係並無違常之情況下，捨棄保障勞工就業權益，准許雇主終止勞動契約關係，單純僅因考量雇主企業經營本身之經濟因素，如該經濟上因素雖不利雇主，但尚未壞到一定要解雇勞工之地步，即可適用『解雇最後手段性原則』，以保障勞工之就業權益。但不適用於懲戒性解雇，蓋此時雇主之所以要解雇勞工，非其本身遇有經濟上或其他不利企業經營之情形，而係因勞工有其需予以懲戒之事由，該懲戒事由對勞雇間最基礎之信賴關係，已造成破壞，且勞動基準法在規範雇主得終止勞動契約之懲戒事由時，已可就該懲戒事由之種類及輕重作篩選，是已無再適用『解雇最後手段性原則』之必要。」

¹⁹ 公司法第 8 條第 2 項規定：「公司之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍內，亦為公司負責人。」：被告公司工作規則第八

(二) 白可寬為人事部門經理，執掌一切與員工相關之事務，包含代表被告公司進行調查及與員工協商；再者，白可寬係受總經理指派調查盜賣事件，自屬工作規則所稱代表被告公司之「調查人員」，係屬有權代表公司之人，自得向原告承諾免遭解雇之懲處安排以換取原告揭露盜賣相關資訊。

● **白可寬具有代表被告之外觀，且原告對此具有正當信賴，故被告應受拘束：**

(一) 參考依據：最高法院 111 年度台上字第 11 號民事判決²⁰

章第 5 條規定：「員工若有不當行為、行為不檢或未遵守公司辦法及程序等行為（合稱「違紀行為」）時，應由總經理指派調查人員進行調查」。

²⁰ 最高法院 111 年度台上字第 11 號民事判決：「按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第 148 條第 2 項定有明文。所謂誠實信用之原則，係在具體之權利義務關係，依正義公平方法，確定並實現權利內容，避免一方犧牲他方利益以圖利自己，應以各方當事人利益為衡量依據，並考慮權利義務之社會作用，於具體事實為妥善運用。…倘其二人明知上訴人參加系爭考試有舞弊情事，本應逕予解僱，但為得以順利追查其他舞弊者而以協助保障其工作權為條件予以利誘，並因而查獲其他舞弊者，依一般社會通念，是否不足使上訴人產生若全力配合追查，即得換取免遭解職之正當信賴？」；臺灣高等法院高雄分院 111 年度勞上更二字第 1 號判決：「經查：106 年 6 月 1 日被上訴人之訪談紀錄標題記載：「污點證人蘇銘翔供詞」（見原審勞訴卷第 75 頁），則上訴人為國營事業機構，自應知悉該等文字之真正意涵。又證人袁翔文於具結證稱：「被上訴人是舞弊進入中油公司，依照公司規定不可能繼續留被上訴人在中油公司，被上訴人這麼熱心，對被上訴人一定有感念，中油有很多子公司，當時我們努力的方向是被上訴人離開中油公司後，在適當時機安排到子公司繼續工作，讓被上訴人的工作權延續於中油公司的子公司……這件事情本來有眉目了，但最後的決定權在當時董事長陳金德，……就是因為陳金德辭職，當時跟被上訴人所講的幫忙事項最後沒有實現，關於這點我對被上訴人還是很抱歉」等語（見本院勞上卷一第 207 頁）。而證人即董事長秘書洪永志亦於原審具結證稱：「原告(即被上訴人)在 106 年 5 月 25 日到台北被告(即上訴人)總公司進行會談，……我有在場參與會談，……當日結束後，……我有跟董事長報告……董事長指示請政風調查清楚……」等語（見原審勞訴卷第 58 至 59 頁），顯見董事長秘書亦在訪談現場。又袁翔文、洪永志 2 人分別擔任被上訴人政風處組長、董事長秘書，均係上訴人公司之核心人物，且經董事長指示下，調查系爭考試之舞弊始末情形，則被上訴人稱係因袁翔文以承諾協助保障其工作權為利誘條件，始同意擔任污點證人，配合上訴人追查其他參與舞弊者等語，自非無據。再依被上訴人與袁翔文互傳之 LINE 訊息紀錄（見原審勞訴卷第 115 至 117 頁），亦可見被上訴人曾配合袁翔文協助指認追查其他參與者之真實身分，並因而查獲其他舞弊者。足見袁翔文、洪永志 2 人明知被上訴人參加系爭考試有舞弊情事，本應逕予解僱，但為得以順利追查其他舞弊者而以協助保障其工作權為條件予以利誘，並因而查獲其他舞弊者，依一般社會通念，應足使被上訴人產生若全力配合追查，即得換取免遭解職之正當信賴；且被上訴人亦因此產生信賴，並本此信賴提供上訴人調查考試舞弊案所必要之協助，而有所獲，即難認袁翔文曾向被上訴人提及願意協助其轉任上訴人其他子公司職務之事，為其等間私人問題，與上訴人無涉，自不得僅因當時董事長陳金德辭職，即得背棄原先之承諾。又上訴人設有八大事業部，為兩造所不爭執（見本院卷第 402 頁），是被上訴人主張上訴人設有八大事業部與眾多轉投資公司，袁翔文與洪永志若非經上訴人董事長之授權，豈敢承諾保障伊工作

- (二) 按違反民法第 148 條第 2 項誠實信用之原則，依民法第 71 條規定，該契約終止行為應屬無效，被告工作規則亦記載公司願景為誠信及道德，並要求公司全體人員應有負責任之經營理念，不能做出違反誠信之不誠信行為，並應執行確保誠信經營的防弊措施。若雇主指派之調查人員具有代表公司之外觀，使勞工產生正當信賴，雇主即應受誠信原則拘束，不得背棄調查人員於調查過程中所為之承諾。白可寬具有決定原告懲處內容之信賴外觀，且原告對此亦有正當信賴。
- (三) 白可寬於訪談程序中即代表被告公司向原告承諾²¹：原告配合提供所有資訊後，也答以「...希望公司不要對我有太嚴重的懲處，我很需要這份工作。」等語。由事件整體過程觀之，顯然白可寬是獲得總經理授權，提供原告「從寬處理」之承諾以爭取原告之合作，而原告也是基於被告「從寬處理」之承諾，始同意提供與盜賣事件相關之資訊，雙方均言明原告「需要這份工作」，顯然對於「從寬處理」之具體方式已有共識，亦即不會給予最嚴重之解雇懲處。
- (四) 白可寬告知其知悉原告很需要這份工作，並表示可以從寬處理，使原告產生若全力配合追查，即得換取免遭解雇之信賴；被告董事長事後陳稱「白可寬沒有資格代表公司跟你承諾」並解雇原告，顯係有意違反「從寬處理」之承諾，即不符合工作規則所要求的誠信及道德願景及民法第 148 條第 2 項誠信原則之規定。

【被告】

被告公司解雇原告之行為並未違反誠信原則：

- 原告明知白可寬無權代表被告公司承諾免為解雇，即無從對此產生正當信賴：

- (一) 根據工作規則第八章第 5 條規定²²，白可寬係總經理所指派之調查人員，

權之存續，上訴人事後以其董事長更換為由將伊解僱，卻未安排伊至其他子公司任職，確實違反誠實信用之原則等語，即屬有據。」

²¹ 「你在公司這麼久了，我也瞭解你需要這份工作，我可以跟你承諾，如果你今天願意配合調查，把實際情況跟其他有參與的人說出來，那公司可以對你從寬處理，這樣你願意配合嗎？」

²² 工作規則第八章第 5 條規定：「員工若有不當行為、行為不檢或未遵守公司辦法及程序等行為（合稱「違紀行為」）時，應由總經理指派調查人員進行調查，調查完成後應交由懲戒委員會審議並提出懲處方案，懲處方案再交由總經理決行。懲戒委員會應由總經理室、人事部門、管理部門及受懲戒人所屬部

僅具有調查之權限，至於被告公司應採用何等懲處方案，應由懲戒委員會定之，再交由總經理決行，白可寬對於是否「從寬處理」並無決定權。原告明知白可寬對於懲處方案並無決定權，即無可能對於白可寬於調查期間之說法產生正當信賴。

(二) 人事經理既未表示具體從寬之懲戒方案，亦無其他語句表達不予解雇原告之意思表示，原告自無從產生免遭解雇之正當信賴可言。

● **縱認白可寬有權代表被告公司向原告承諾懲處範圍，被告公司已對原告從寬處理：**

(一) 參考依據：民法第 148 第 2 項規定²³、最高法院 17 年度上字第 1118 號民事判決²⁴

(二) 從寬處理本有多種可以採用之方式，白可寬從未承諾原告將繼續僱用原告，原告對於「免於解雇」乙事並無任何信賴基礎；白可寬雖曾提及其知悉原告很需要這份工作，意指其瞭解原告經濟上需要支持，亦非承諾將繼續僱用原告。實則，被告以勞基法第 12 條之規定終止與原告間之勞動關係，本無給付資遣費之義務，但被告仍額外給付原告一筆相當於法定資遣費的離職金，原告已受有優於法律規定之保障，足認被告已有從寬處理，並在經濟上對原告提供協助，未悖離兩造之共識，亦屬兩造間依公平方式可得期待之行為。

(三) 原告於任職期間，處理其執掌之盤點職務時，意圖為自己及袁敬等人之不法利益，違背其盤點及報告義務，使被告公司未能及時阻止盜賣行為，導致被告公司營收大幅下降，且嚴重損害被告公司商譽，被告公司考量原告經濟狀況及日後轉職就業需求，並未追訴原告刑事責任、民事責任²⁵，已屬從寬處理。。

七、被告解雇原告之行為是否違反勞基法第 74 條第 2 項之規定

門指派主管參加。」

²³ 高雄高等行政法院 90 年度訴字第 1252 號行政判決：「誠信原則乃指每個人對其所為承諾之信守，而形成所有人類關係所不可或缺之信賴基礎，也就是『在善良思考之行為人間，相對人依公平方式可得期待之行為』」

²⁴ 最高法院 17 年度上字第 1118 號民事判決：「解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。」

²⁵ 原告應負背信罪之刑事責任、被告公司需對受災民眾，連帶與原告就上開共同侵權行為負損害賠償責任，被告公司本得依《民法》第 188 條第 3 項之規定向原告進行求償。

【原告】

- 原告有義務保障揭弊者之工作權，於相關法令尚未完備前，於本件應類推適用勞基法第 74 條規定之精神及法理，且被告公司是發現原告向檢警申訴後，始做成解雇之不利處分，二者具有因果關係，足認被告所為解雇違反勞基法第 74 條第 2 項規定

一、 參考依據：

(一) 最高法院 111 年度台上字第 295 號判決²⁶

(二) 勞基法第 74 條第 1、2 項規定²⁷、「經觀察上訴人行為之意思、時間、內容、型態及種類等作綜合判斷，應認與賴玉雪提出申訴間具有因果關係」²⁸

- ### 二、 原告雖非就被告違反勞動法令情事而提出申訴，而係檢舉被告違反爆竹煙火管理條例之相關義務，當屬勞工於僱傭關係中檢舉企業或雇主違反其他法令之犯罪，因而遭受解僱等不利處分之情形，依照前開最高法院 111 年度台上字第 295 號判決意旨，應類推適用勞基法第 74 條之規定，則被告因為原告向檢警檢舉影響商

²⁶ 最高法院 111 年度台上字第 295 號判決：「在法務部擬就『揭弊者保護法』尚未公布施行前，徵諸勞基法第 74 條規定於 105 年 12 月 21 日修正時，就勞工發現事業單位違反勞基法或其他勞工法令規定之申訴權，雇主不得因勞工申訴而為解僱、降調等不利勞工之處分，該處分行為為無效之立法精神，已見保護私企業內部揭弊者制度之濫觴。準此，勞工於僱傭關係中檢舉企業或雇主違反刑法等其他法令之犯罪，因而遭受解僱等不利處分時，不妨參照前開第 74 條規定之精神或法理，以為合理判斷。」；最高法院 111 年度台上字第 11 號民事判決：「又一般人對『污點證人』之認知，乃因隱匿性之犯罪，由共同正犯之一和檢察官等偵查者達成協議，供出全部犯罪事實及參與者，幫助偵查者破獲犯罪事實及參與者、犯罪首腦，則可以減輕或免其刑責，甚至檢察官可以對之為不起訴處分。我國亦於刑事程序中訂定證人保護法。是污點證人之所以願全力配合，必獲得有（偵查）權者相當承諾給予利益。...上訴人稱係因袁翔文以承諾協助保障其工作權為利誘條件，始同意擔任污點證人，配合被上訴人追查其他參與舞弊者，似非無據。再依上訴人與袁翔文互傳之 LINE 訊息紀錄...，似見上訴人曾配合袁翔文協助指認追查其他參與者之真實身分，並因而查獲其他舞弊者。」

²⁷ 勞基法第 74 條第 1、2 項規定：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。」

²⁸ 最高行政法院 106 年度裁字第 201 號判決：「比較賴玉雪於 96-97 年度與 100 年度之後獎金領取情形有相當之落差，在時間上有其緊密性，上訴人復未能提出合理說明何以對賴玉雪為不利之對待，經觀察上訴人行為之意思、時間、內容、型態及種類等作綜合判斷，應認與賴玉雪提出申訴間具有因果關係，被上訴人認上訴人對勞工賴玉雪顯有不利之對待，違反行為時勞基法第 74 條第 2 項規定，事證明確，已盡行政調查之義務。」

譽為由解雇原告，自屬違法而無效。

- 三、原告雖非證人保護法所稱之污點證人，但原告主動揭弊之行為實使其具有類似「污點證人」之地位，參考證人保護法之意旨，就原告供述所涉之犯罪，被告應考量減輕或免除其懲處。準此，原告縱有應解雇之事由，被告仍應給予減輕或免除之處分，被告雖有額外給付一筆離職金，但並未減輕或免除解雇之處分。
- 四、原告於8月2日向檢警舉報該批導致爆炸的煙火係來自被告，該等不合格的煙火是因為被告人手不足而未即時銷毀後，被告旋即於9月解雇原告，於時間上具有緊密性；加以被告董事長曾向原告表明：「你參與盜賣產品，驚動了檢警，造成很嚴重的後果，對公司帶來很大的傷害，公司還有給你離職金已經非常寬待了…」等語，可見被告經考量原告「驚動了檢警，造成很嚴重的後果，對公司帶來很大的傷害」等情後，才做成解雇之決定，二者間具有因果關係。

【被告】

- 原告並非以被告公司違反勞動法令為由而向主管機關或檢查機構提出申訴，故本件並無勞基法第74條之適用：
 - (一) 參考依據：勞基法第74條規定、臺灣高等法院110年度勞上字第15號民事判決²⁹
 - (二) 勞基法第74條第2項之規定僅適用於勞工針對雇主違反「勞動相關法令」提出申訴，且申訴對象為「雇主、主管機關或檢查機構」者，不得任意擴張其適用範圍，且勞工對於雇主係因勞工提出申訴而為不利處分之事實，應負舉證責任。
 - (三) 原告揭發袁敬等人之盜賣行為，向檢警單位提出舉報，之目的在於協助檢警單位進行偵查，使袁敬等人受到刑事追訴，與被告公司有無違反勞動法令無關；被告公司雖有未及時銷毀瑕疵煙火產品之情事，但此亦屬被告公

²⁹ 臺灣高等法院110年度勞上字第15號民事判決：「查上訴人主張其於105年9月22日申請勞資爭議調解，被上訴人即作成不利於其之105年考績處分，顯有勞基法第74條第2項規定情事，依同條第3項規定，105年度考績應屬無效云云，然申請勞資爭議調解，非屬檢舉或申訴被上訴人違反勞工法令之行為，且上訴人並未舉證證明被上訴人評核其105年考績有將上訴人於105年9月22日申請勞資爭議調解乙事考量在內，因此，上訴人前開主張，難認可取。」

司可能違反爆竹煙火管理條例之問題，而與勞動法令無涉，難認原告之申訴內容與被告公司違反勞動法令相關。

● **縱認本件有勞基法第 74 條之適用，被告公司解雇原告亦與其向檢警舉報之行為無關：**

- (一) 參考依據：臺灣臺北地方法院 111 年度勞訴字第 359 號民事判決³⁰
- (二) 經查，原告如主張被告公司係因其提出舉報始做出解雇之決定，應由原告負舉證責任，被告公司董事長雖有言及原告舉報之行為對公司造成很大的損害等語，但依照工作規則第八章第 5 條之規定，解雇原告之決定係由懲戒委員會提出並由總經理決行，被告公司董事長個人之想法與解雇之決定無關，無從證明被告公司之懲處與原告之舉報間存在因果關係。
- (三) 並非勞工有向主管機關提出申訴即可謂雇主均不得解僱勞工或為其他不利處分，仍應詳究其申訴行為是否與雇主之解僱有因果關係，倘若勞工確實具有勞基法第 12 條之情形，雇主均不得依法終止勞動契約，不啻使「吹哨者」獲得特殊權利，得任性妄為，對其他勞工與雇主亦不公平，有違立法之本旨³¹。

³⁰ 臺灣臺北地方法院 111 年度勞訴字第 359 號民事判決：「惟按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分。雇主為前項行為之一者，無效，勞基法第 74 條第 1 至 3 項定有明文。依同條第 2 項規定，可知雇主對勞工所為之不利處分，應與勞工之申訴行為有因果關係，始有同條第 3 項規定之適用。」；臺灣高等法院 110 年度勞上字第 15 號民事判決：「查上訴人主張其於 105 年 9 月 22 日申請勞資爭議調解，被上訴人即作成不利於其之 105 年考績處分，顯有勞基法第 74 條第 2 項規定情事，依同條第 3 項規定，105 年度考績應屬無效云云，...上訴人並未舉證證明被上訴人評核其 105 年考績有將上訴人於 105 年 9 月 22 日申請勞資爭議調解乙事考量在內，因此，上訴人前開主張，難認可取。」

³¹ 臺灣高等法院臺南分院 110 年度勞上更一字第 1 號民事判決：「按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴；雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所應享有之權益，或其他不利之處分；雇主為前項行為之一者，無效，勞基法第 74 條第 1 項至第 3 項定有明文。另勞動檢查法第 33 條第 1 項、第 4 項亦與勞基法第 74 條第 1 項、第 2 項為相同意旨之規定。揆諸勞基法第 74 條第 1 項規定，已明定申訴事由應於勞工申訴時已經存在，始有發現之可言。且依同條第 2 項規定，可知雇主對勞工所為之不利處分，應與勞工之申訴行為有因果關係，始有同條第 3 項規定之適用。是以，為保護勞工之工作權，雇主固不得因勞工之申訴，而對勞工為不利之處分。惟衡諸勞動契約為雙務契約，勞工之勞務給付義務與雇主之報酬給付義務間具有對價關係，基於誠信及衡平原則，勞工自不得僅因其提出申訴，即得豁免其依債務本旨履行

- (四) 其次，解雇通知已載明被告公司解雇原告之事由，與原告後續其向檢警舉報並無關聯；此亦可由解雇通知中所載證之：「由於台端事後主動向本公司揭弊，有助於本公司查明案情，故本公司將給付台端一筆離職金。」被告如係因原告檢舉一事解雇原告，則並無可能於解雇通知上提及因其揭弊而願意再給付其額外之離職金。
- (五) 有學者主張，我國應參酌英國法，對於員工外部通報之保護要件予以較嚴格之審查標準，其中須視雇主或指定機關是否採取必要之處置或該處置是否合理期待³²。倘若被告果真係因原告舉報被告一事即解雇原告，則被告斷然不可能有主動向檢警坦承該批煙火係由璀璨公司流出之計畫。被告既已決定後續採取向檢警坦承之必要處置，原告自不得再以舉報行為主張吹哨者保護。

勞務給付之義務，亦無從限制雇主依其他正當理由行使終止勞動契約之權利。」

³² 郭大維，沈默未必是金—吹哨者法制之建構與企業不法行為之防範，台灣法學雜誌，第 216 期，2013 年 1 月，頁 46—60。

爭點二：被告解雇原告是否已逾越勞動基準法第 12 條第 2 項之除斥期間？

一、 勞動基準法第 12 條第 2 項之除斥期間應自何時起算？

二、 除斥期間得否扣除懲戒委員會成員確診之期間？

【原告】

一、 原告於 7 月 9 日已向被告公司授權之調查人員白可寬坦承所有其個人所為之一切行為，故除斥期間應自 7 月 9 日起算：

(一) 參考依據：臺灣高等法院 109 年度重勞上字第 24 號民事判決³³。

(二) 勞基法第 12 條第 2 項規定，雇主依前項第 1 款、第 2 款及第 4 款至第 6 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，此三十日性質，屬法定除斥期間，該除斥期間之設計，係為保障勞工工作權益，避免勞動關係長期處於不安定之狀態，並為最低限度之保障，不應任由雇主恣意延長，否則將架空本項之立法意旨。

(三) 白可寬為總經理授權調查之人員，於調查之範圍內有代表被告公司接受意思表示之權利。原告於 7 月 9 日訪談時已向白可寬據實告知原告個人涉及盜賣事件

³³臺灣高等法院 109 年度重勞上字第 24 號民事判決：「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。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、第 2 項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言（最高法院 104 年度台上字第 167 號判決要旨參照）。查上訴人自銷商處，以低價之經銷商購入價格後，交邱蕙君取得被上訴人之商品販售，而遭被上訴人查覺後，迄被上訴人於 108 年 7 月 29 日約談時止，上訴人仍持續有自經銷商處，以低價之經銷商購入價格取得被上訴人商品，而交付予他人之行為，已如前述，則被上訴人於 108 年 7 月 29 日約談上訴人時，始確信上訴人持續至當日止，仍有違反系爭工作規則之行為，因而於當日終止系爭契約，自未逾 30 日之除斥期間，是上訴人主張被上訴人知悉上訴人前揭行為，已逾 30 日之除斥期間，不得終止系爭契約云云，即不足採。」臺灣高等法院 107 年度重勞上字第 70 號判決：「則嗣後於衛生局裁罰之後才開始進行調查，係依據上訴人公司所屬 GSK 集團指令為之，顯與一般要發現真實所進行調查之常理相違背，是之後此內部調查程序目的，顯然並非要確認被上訴人之行為是否違反法令，而係因應管理經營之需求，此可由該內部調查程序所進行之調查範圍，並非在確認被上訴人行為範圍可知，足以認為係因應 GSK 集團管理經營之所需。」臺灣彰化地方法院 108 年度重勞訴字第 4 號民事判決：「就該條款所謂知悉之定義及規範目的，需雇主在客觀上已達可確信勞工有符合該條款構成要件之情事，縱屬犯罪行為，亦不以經起訴或確定有罪為必要，況如僅係為符合除斥期間之限制，而可任由雇主在未經詳為查證，並確認是否屬實之情形下，即得逕為解僱（終止），勢必先損及勞工權益，此應非勞基法保障勞工之本旨（勞基法第 1 條參照），故雇主為確認勞工違規事實有無之合理調查期間，應不得計入，始為適當。」

之詳細過程，而被告公司解雇通知中所載之三項解雇事由，均已包含於白可寬與原告之訪談紀錄中，應認被告公司於訪談原告時即已明確知悉原告有違反勞動契約及工作規則情節重大之行為，原告就其行為並無任何隱匿，則本件即無採取「確信說」之必要性，根據前開判決意旨，應認被告公司於7月9日已知悉，並應起算三十日之除斥期間。

(四) 白可寬之完整調查報告於7月30日製作完成，後續之調查並未發現原告有其他違反工作規則之行為，而僅著重於調查袁敬等人之行為，可見嗣後之調查行為均與原告個人無關，自難以調查報告製作日期視為被告公司知悉之日期，故本案除斥期間應自7月9日原告主動向白可寬坦承之日起算，被告公司於9月1日發出解雇通知，已罹於三十日之除斥期間，解雇應屬無效。

二、退步言之，縱以被告收受調查報告日（7月31日）起算亦已逾越30日：

(一) 參考依據：最高法院100年度台上字第1393號判決：「該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」³⁴

(二) 被告指派白可寬調查本件事故，白可寬分別約談原告、袁敬、張大杉、李小肆、王成武後，於7月30日作成調查報告，報告書中已詳列事實調查結果與結論，就袁敬等人與衝霄工廠間交易均完全明瞭。準此，本件之除斥期間，縱非自原告於7月9日告知白可寬時起算，亦應自7月31日白可寬將調查報告上呈總經理及董事長時開始起算，斯時被告公司已充分知悉調查報告之內容，後續被告依該調查報告討論懲處之期間屬被告公司內部之作業，不應以該期間為由延長起算時點，否則等同認為被告公司得恣意延長討論之時程，藉以控制除斥期間之長短，顯與勞動基準法第12條第2項規定之立法意旨有所違背。

三、被告公司懲戒委員會之部分成員雖因確診而需隔離，亦不影響本件除斥期間之計算：

³⁴ 最高法院100年度台上字第1393號判決：「雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第2項定有明文。其所謂之『知悉其情形』，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。...故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」（最高法院110年台上字第1246號民事判決、最高法院91年度台上字第1006號民事判決、改制前行政院勞工委員會89年台勞資二字第0018962號函，同此見解）

勞基法第 12 條第 2 項之除斥期間並未設有例外規定，亦無明文規定除斥期間之計算有何得延長之事由，被告公司如辯稱因懲戒委員會之部分成員雖因確診而需隔離，並無任何法律依據。依照斯時之防疫規範，僅規定確診者不得外出，縱使懲處委員會有成員確診，亦可以遠端連線方式參與相關討論，無礙於委員會做成懲處決定；再者，根據被告公司工作規則第八章第 5 條規定：「懲戒委員會應由總經理室、人事部門、管理部門及受懲戒人所屬部門指派主管參加。」亦即，懲戒委員會並無固定成員，而是由各部門指派主管參加，則縱如受指派之主管因確診而無法遠距工作，該部門亦可指派其他主管參加，不致影響懲戒程序之進行，足認懲戒委員會成員確診之情形，不影響本件除斥期間之計算。

【被告】

- 一、應以 8 月 30 日懲戒委員會召開並知悉上情時，為知悉其情形之時點除斥期間之起算，應以具有懲戒權限之機構核實調查資料，以此作為評議之基礎，並獲得相當確信時，始起算除斥期間³⁵。故本件應待懲戒委員會審查相關事實，核對事證

³⁵ 臺灣高等法院臺中分院 109 年度勞上字第 40 號民事判決：「又按農會除總幹事外之編制員工達 5 人以上者，應設人事評議小組；人事評議小組評議事項包含除總幹事外編制員工之解聘及解僱、員工之獎勵及獎懲；人事評議小組評議結果經總幹事核定後辦理，並報請主管機關備查，農會人事管理辦法第 76 條第 1 項前段、第 77 條第 2 款、第 5 款、第 78 條 1 項分別有明文。基此，農會就員工之解僱或獎懲等事項，在具有決定權限之人事評議小組評議時，方可認定農會已符合勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之「知悉」要件。查被上訴人係於 108 年 5 月 20 日召開第 3 次人事評議會議，針對上訴人懲處案說明：「1.本會推廣部技術員李錫清不依規定處理業務、營私舞弊、挪用公款，辦理小番茄評鑑活動，連續 2 年各農會配合款未入帳。」，經作成「依農會人事管理辦法第 37 條、本會工作規則第 10 條第 1 項、勞基法第 12 條規定，記一大過，即日解僱（終止勞動契約）。」之決議後，隨即於同日向上訴人提出員工離職通知書，通知其經人事評議小組通過解聘，離職生效日為 108 年 5 月 20 日等情，有上開人事評議會議紀錄、員工離職通知書可參（見原審卷一第 33、233 頁、見兩造不爭執事項(五)），可知被上訴人係於 108 年 5 月 20 日人事評議小組評議作成解僱決議之同日，即向上訴人為解僱之通知，並未違反上開 30 日之除斥期間，上訴人於本院時復已不再就被上訴人是否遵守上開除斥期間乙節加以爭執（見本院卷第 430-431 頁），則被上訴人終止兩造勞動契約，並未逾 30 日之除斥期間，堪可認定。」、臺灣高等法院 108 年度勞上字第 131 號民事判決：「按勞基法第 12 條第 2 項規定之「30 日」屬除斥期間之性質，且所謂對於同條第 1 項第 4 款之「知悉其情形」，係指雇主對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，已有所確信者而言。就該條款所謂知悉之定義及規範目的，需雇主在客觀上已達可確信勞工有符合該條款構成要件之情事，縱屬犯罪行為，亦不以經起訴或確定有罪為必要，況如僅係為符合除斥期間之限制，而可任由雇主在未經詳為查證，並確認是否屬實之情形下，即得逕為解僱（終止），勢必先損及勞工權益，此應非勞基法保障勞工之本旨（勞基法第 1 條參照），故雇主為確認勞工違規事實有無

是否屬實後方得確信。因此勞基法第 12 條第 2 項所稱之「知悉其情形」應以 8 月 30 日懲戒委員會召開並知悉上情時，為知悉其情形之時點。

二、退步言之，本件除斥期間應自被告公司收受調查報告日（7 月 31 日）起算，並扣除懲戒委員會無從完成決議之時間：

（一）參考依據：最高法院 84 年度台上字第 1143 號判決³⁶。

（二）「確信說」相較「知悉說」更能保障勞雇雙方之權益

調查時間會因為案件本身的複雜性、涉案人數與影響範圍等因素而有所不同，若後面還有其他需踐行之程序，很有可能會超過 30 日。又雇主若為了避免超過除斥期間而急於完成調查，反而有損於調查結果的完善與真實，勞工將會處於更不利的地位。此外，若受解僱之勞工也有可能故意隱瞞或僅透漏部分資訊以拖延調查時間，以致雇主無法在除斥期間內行使解僱權。

（三）原告雖於 7 月 9 日向白可寬坦承其不當行為，然而就參與之員工、煙火如何運送及實際交易次數等與案情至為相關之細節，原告均不知悉或未詳盡交代，被告公司無從確認違紀行為之具體事實及其對於被告公司影響之程度。調查報告書亦記載調查重點為：「1. 引發 2021 年 6 月 27 日爆炸案的煙火來源是否出自本公司？2. 本公司煙火外流之途徑及參與人員？」可知被告公司係待白可寬進行調查並約談本案相關人等後，始得確認袁敬等人與衝霄工廠間之交易方式及詳細過程，且雖原告並未實際參與盜賣，然原告違反工作規則之行為與該交易息息相關，兩者無法切割處理，在未確定交易之事

之合理調查期間，應不得計入，始為適當。就此而言，雇主在調查過程而尚未確認違規事證前，應無所謂「知悉」可言，自無從起算該除斥期間。至雇主若為公司組織型態，因在公司組織架構下，權責劃分各有不同，自應以就員工之任職、解聘或獎懲等事項，具有決定權限之主管或人事單位知悉時為準，始符實際運作情形。」

³⁶ 最高法院 84 年度台上字第 1143 號判決：「勞動基準法第 12 條第 2 項所謂之『知悉』同條第 1 項第 4 款，自應指知悉勞工違反勞動契約或工作規則，及其情節重大者而言。」臺灣新北地方法院 99 年度重勞訴字第 1 號判決：「如謂雇主終止權行使除斥期間，應以其決議時點認定為雇主知悉勞工違反工作規則之時點，將導致雇主知悉與其行使契約終止權時點相同或拉近之結果，而使雇主得拖延調查、或藉調查未臻完足等理由，延滯除斥期間之起算，而致勞動關係存否陷於不確定之渾沌狀態，對勞工權益之保障顯有未足，更有違勞動基準法第 12 條第 2 項設置 30 日除斥期間規定之目的，故仍應以被告有權調查勞工違失之稽核人員知悉時點為其知悉勞工違反工作規則情節重大之時點，以促使被告迅速調查之義務。」

實前，被告無從衡量原告之違規行為態樣、故意或過失違規、對雇主及所營業業所生之危險或損失等情，即無從確認是否達到「情節重大」之程度，應無所謂「知悉」可言，自無從起算除斥期間。可認被告公司係於7月31日確認勞工違規事實及其情節重大，故本件應自7月31日起算三十日。

三、 除斥期間計算應扣除懲戒委員會成員染疫隔離之時間：

(一) 工作規則所訂定之懲處程序，對於原告有拘束力，本件懲處應依照工作規則所訂程序進行³⁷：

就員工違紀行為之懲戒方式，已明訂於工作規則第八章第5條，經臺北市勞動局核備，並公告於公司內部網站，原告得隨時瀏覽。原告已於被告公司任職十年，亦應對相關規定知之甚詳，並受其拘束，應認原告亦同意被告公司應透過工作規則中對於違紀行為調查及懲處之完整程序，始能確認員工受到正當程序之保障，包括應由懲戒委員會確認調查結果並為懲處之決定。換言之，原告亦受到工作規則所載調查及懲處程序之拘束，不得要求被告公司違背該等程序而逕為懲處。

(二) 懲戒委員會成員染疫係屬天災且不可歸責於被告公司，隔離期間應予以扣除：

1. 參考依據：民事訴訟法第164條規定、民法第139條規定、嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項規定³⁸
2. 勞基法第12條第2項規定之除斥期間性質上屬法定之不變期間，參酌民事訴訟法第164條對於不變期間設有回復原狀之立法精神，若係因天

³⁷ 最高法院108年度台上字第991號民事判決：「按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方。」

³⁸ 民事訴訟法第164條規定：「當事人或代理人，因天災或其他不應歸責於己之事由，遲誤不變期間者，於其原因消滅後十日內，得聲請回復原狀。前項期間，不得伸長或縮短之。但得準用前項之規定，聲請回復原狀。遲誤不變期間已逾一年者，不得聲請回復原狀。」；民法第139條規定：「時效之期間終止時，因天災或其他不可避之事變，致不能中斷其時效者，自其妨礙事由消滅時起，一個月內，其時效不完成。」、嚴重特殊傳染性肺炎防治及紓困振興特別條例第3條第3項規定：「接受居家隔離、居家檢疫、集中隔離或集中檢疫者，於隔離、檢疫期間，其任職之機關（構）、事業單位、學校、法人、團體應給予防疫隔離假，且不得視為曠職、強迫以事假或其他假別處理，亦不得扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分。家屬為照顧生活不能自理之受隔離者、檢疫者而請假者，亦同。」

災或其他不應歸責於雇主之事由而無法進行調查之期間，不應計入本項規定之三十日期間；另參民法第 139 條之意旨，如因天災事變導致時效中斷受到阻礙時，亦應容許延長其時效完成之期間。

3. 被告公司於懲戒委員會成員確診時，**依法應給予防疫隔離假**，不得單方面要求確診同仁遠距工作，並就原告懲處事宜開會討論。新冠肺炎所影響之程度、時間、範圍及因此所造成之經濟、社會環境變動，並無任何國家或政府得以預見，且各國之民生均大受影響，此並非屬可歸責於被告之事由，參照民事訴訟法第 164 條及民法第 139 條之意旨之立法意旨，因天災事變或有其他不應歸責之事由時，縱屬不變期間亦應准予延長，因此本件因懲戒委員會成員確診隔離而受延宕之調查期間應不應計入三十日期間內。

(三) 懲戒委員會成員染疫隔離期間性質上為終止權除斥期間之障礙事由，應予以扣除

1. 參考依據：最高法院 99 年度台上字第 2054 號民事判決³⁹ ⁴⁰
2. 依勞基法第 12 條第 2 項之立法意旨，應係為避免雇主無故拖延終止勞動契約之時間，避免勞動關係懸而未決。惟本案非因可歸責於被告之原因始延長懲處委員會做成決定之期間，實係因不可抗力之疫情影響，且 110 年 8 月間流行之病毒株多造成嚴重之不適症狀，更有引發中重症之高度風險，**實難期待委員會成員於確診期間繼續工作，並進行長時間之視訊會議**。被告公司於工作規則第八章第 5 條規定懲戒委員會應由人事、管理等部門參與，係為討論時之意見更為充分及多元，自各部門之角度檢

³⁹ 最高法院 99 年度台上字第 2054 號民事判決：「又勞資爭議處理法第七條規定旨在保障勞工合法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞資爭議調解委員會或仲裁委員會之調解或仲裁結果，避免爭議事件擴大，**故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭議事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使**，此時若繼續計算勞基法第十二條第二項之三十日除斥期間，無異使雇主須在勞工申請調解之前即先為終止契約之表示，以避免該三十日不能行使終止權之不利益，恐使雇主為爭取時間而在未充分瞭解事實等相關問題之情況下即先為終止，如此對勞工應更為不利。**應認雇主在上開調解期間內既不能行使終止權，則該調解期間不應計入上開三十日除斥期間，待調解結束後，雇主解僱權可行使之情況，再將之前所經過之時間合併計算。**」

⁴⁰ 另參林彥丞，終止權除斥期間之障礙事由？—評最高法院 99 年度台上字第 2054 號民事判決「勞資爭議調解障礙案」，臺北大學法學論叢，2023 年 3 月。

視受懲戒人員之行為，故懲戒委員會之召開仍應以全體成員均到齊為原則，且被告公司為原告及袁敬等人盜賣事件而成立之懲戒委員會，業充分瞭解本事件且已進行部分討論，若於懲戒會議進行中更換委員會成員，新成員對於案件事實並不熟悉，反而損及原告之權益，亦難保新成員不會陸續染疫，恐更延宕會議之進行，因此被告公司始決定維持既定成員並將會議延後至 8 月 30 日。

3. 被告公司懲戒委員會之成員染疫，被告公司於該期間實無從召開委員會並就懲處措施達成決議，該期間雖與勞資爭議處理法所訂之冷卻期間有別，但性質上實均屬雇主終止權除斥期間之障礙事由，根據前開最高法院判決意旨，不應計入除斥期間，故縱以較為嚴苛之標準計算，不累計各委員會成員個別因隔離而無法出席之期間，至少亦應扣除一人之隔離期間即十四日，不應計入三十日之除斥期間。

(四) 依照工作規則所訂定之懲戒程序，應自 7 月 31 日起算除斥期間，並扣除確診隔離期間之十四日，本件被告於 9 月 1 日發出解雇通知，並未逾越勞基法第 12 條第 2 項規定之三十日除斥期間。

【原告】

兩造間僱傭關係既仍屬存在，原告依《勞工退休金條例》（下稱勞退條例）第 31 條第 1 項請求被告按月提繳 5,256 元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶應有理由

查本件兩造間僱傭關係既仍屬存在，被告即負有續為原告按月提繳勞工退休金之義務。請求被告自 110 年 9 月 1 日起至復職之日止，按月提繳 5,256 元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶⁴¹。

【被告】

被告公司解雇合法，兩造間僱傭關係不存在，被告公司自無義務為原告提繳退休金。

⁴¹ 《勞退條例》第 6 條第 1 項、第 14 條第 1 項、第 31 條第 1 項規定、最高法院 101 年度台上字第 1602 號裁判。

爭點三：被告解雇原告時，原告是否罹有職災而不得解雇？

一、 感染 COVID-19 是否屬於職業災害？

二、 原告染疫是否符合業務遂行性及業務起因性之要件，而可認定屬於職業災害？

【原告】

縱使勞動部在 111 年始將「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」列為職業病之一，不影響原告在 110 年感染 COVID-19 者仍可認定屬於職業災害

- 一、 勞動部在 111 年 3 月 9 日勞動保 3 字第 1110150120 號令修正發布「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」⁴²，該準則第 18 條第 1 款所定附表「勞工職業災害保險職業病種類表」中，將「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」列為職業病之一，顯見工作時染疫確實可以認定屬於勞基法第 59 條所稱之「職業災害」。
- 二、 雖然原告染疫期間在 110 年，早於勞動部修改前述審查準則前，但只要原告在職場染疫，即應認定屬職業災害。

【被告】

COVID-19 之徵狀與流行性感冒類似，對原告並無任何傷害，不屬職業災害之範圍。

- 一、 勞動部所定之「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」雖將嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)列為職業病之一種，惟其適用對象亦限於「從事必須接觸嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)患者或其檢體或廢棄物之工作。」⁴³。可見在職業災害保險給付範圍內，僅認定必須接觸感染患者或廢棄物工作之人才可能有發生職業災害。而原告之工作並不需要接觸染疫患者，故縱使其染疫亦無法適用前述規定領取職業災害保險相關給付，故可見主管機關本來就將一般染疫者排除在職業災害之範疇外。
- 二、 況且感染 COVID-19 之臨床表現主要是感染上呼吸道，典型最常見的症狀包含發燒、乾咳和倦怠，其他症狀則因人而異，包括肌肉痛、頭痛、喉嚨痛、腹瀉、紅疹

⁴² <https://www.bli.gov.tw/0106159.html>

⁴³ 參勞工職業災害保險職業病種類表所列之疾病。

等⁴⁴。就此症狀，跟一般流行性感冒並無不同；縱使有部分個案出現嗅覺或味覺喪失（或異常）等，若相較於原告之工作為會計人員，並不需要使用到嗅覺或味覺，亦難以認定對其工作能力有所傷害，導致工作能力喪失。

三、大多數感染 COVID-19 的病患（約 80%）僅表現輕度至中度呼吸道疾病，通常無需特殊治療，於發病後約一至兩週康復，有部分感染者則完全沒有症狀。感染者中約有 15% 出現嚴重症狀需住院與氧氣治療⁴⁵，原告因為為慢性病患者，其出現中重症導致需要住院治療等，亦非屬勞工所受到之「災害」，不應將感染嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)之情形，均列為職業災害之範圍，否則將導致員工動輒主張流行性感冒亦可以主張屬於職業災害，任意擴張職業災害之範疇，而增加雇主補償之風險。

四、本件解僱勞工時，勞動部尚未將「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」列為職業病之一，不影響 110 年 9 月 1 日解僱之效力。縱然，嗣後勞動部將其列為職業病之一，但亦僅屬擴大職業災害保險之適用範圍，並不因此影響勞動基準法職業災害之範圍：

(一) 勞動部在 111 年 3 月 9 日勞動保 3 字第 1110150120 號令修正發布「勞工職業災害保險職業傷病審查準則」（原名稱為：「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」），才將「嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)」列為職業病之一，但本件原告係在 110 年 9 月 1 日就被解僱，顯見當時勞動部並不認為嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)屬於職業災害之一種。

(二) 縱使勞動部嗣後將嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)列為職業病，但不僅適用範圍限於「從事必須接觸嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)患者或其檢體或廢棄物之工作。」，且該審查準則從標題就可知係在處理職業災害保險所生之問題，並不因此影響勞動基準法對於職業災害之範圍應限於勞工確實受有傷害之情形。

(三) 而感染嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)之症狀與流行性感冒並無太大不同，對感染者而言並無任何傷害，故縱使職業災害保險將特殊範圍之人感染嚴重特殊傳染性肺炎 (COVID-19)列為職業病，亦不因此影響勞基法對職業災害

⁴⁴ 參考「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)認定參考指引」臨床表現之說明。

⁴⁵ 參考「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)認定參考指引」臨床表現之說明。

之解釋。

【原告】

職業災害之成立應以業務遂行性及業務起因性作為判斷標準⁴⁶。原告係於就業場所因作業活動染疫，符合業務遂行性之要件；且染疫與原告從事之業務存有相當因果關係，故原告染疫屬於職業災害。

一、原告染疫係因在工作場所提供勞務時與魏去病接觸，故符合業務遂行性之要件：

(一) 2021年5月19日起被告公司實行政部門（含會計部門）全員居家遠距上班，原告原先職務範圍不包括偕同倉管人員前往倉庫與廠商盤點，但因總務部門人員染疫拜託其協助，其勉強答應才在8月25日前往公司倉庫盤點。詎料廠商人員魏去病在盤點結束後也出現確診狀況，顯見原告染疫有很高的可能性係因為在職場與魏去病接觸所致。

(二) 原告在8月25日前往公司倉庫盤點時，係自行開車前往，途中並沒有搭乘交通工具與他人接觸之機會；且在5月19日就開始遠距上班，因此其染疫之感染源只有在職場接觸到同樣染疫之魏去病。因為係在工作期間內為雇主提供勞務所發生之傷害，應從寬認定符合業務遂行性之要件。

二、原告在疫情期間居家工作，且在前往盤點當天係開車通勤，並未接觸其他人員；且原告配偶、女兒及前往盤點之劉昌庫均未染疫，唯一可能傳染給原告之人就是在職場接觸同樣染疫之魏去病，符合業務起因性之要件：

⁴⁶「勞基法第59條所稱之**職業災害**，包括勞工因事故所遭遇之**職業傷害**或長期執行職務所罹患之**職業病**，是不惟**勞工所受傷害或罹患疾病之『促發』與其執行職務之間**，即其『惡化』與其執行職務之間，具有相當因果關係者，均屬之」（最高法院111年度台上字第297號民事判決意旨參照）、「...**職業災害**，故以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。而就就業場所包括僱用勞工工作之場所、因勞工工作上必要設置之場所或其附屬建築等，且基於前述職業災害補償制度立法宗旨，關於就業場所及執行職務之內涵，應適度從寬認定，**凡勞工在工作期間內於雇主提供所屬勞工履行契約提供勞務之場所發生傷害，均屬職業災害。**」（最高法院107年度台上字第1056號民事判決意旨參照）、「**職業災害之認定標準，須具備職務遂行性與職務起因性之要件。其所謂職務遂行性係指災害是在勞工執行職務過程中所發生之狀態；而職務起因性，則係指災害與職務間有因果關係而言。**」（最高法院95年度台上字第1805號民事判決意旨參照）。

- (一) 有無業務起因性，係指災害與職務間有無因果關係而言，相當因果關係之判斷依準應可作為判斷有無業務起因性之判斷基準。
- (二) 原告在 8 月 25 日前往公司倉庫盤點時，係自行開車前往，途中並沒有搭乘交通工具與他人接觸之機會；且原告從 5 月 19 日就開始遠距上班，因此其染疫之感染源只有在職場接觸到之同樣染疫之魏去病。況且原告配偶、女兒及一同前往盤點之劉昌庫均未染疫，故綜合原告前往盤點時所存在之一切事實，縱使在原告與魏去病之接觸時間不長，但依照經驗法則，原告係因為接觸魏去病才會染疫，唯一可能傳染給原告之人就是在職場接觸同樣染疫之魏去病，故符合業務起因性之要件。
- (三) 縱使被告辯稱 COVID-19 之傳染源可能很多，在無任何科學證據特定為魏去病傳染給原告、或者從科學研究之 COVID-19 潛伏期判斷，亦可知無法斷定係由魏去病傳染給原告云云，但如前所述，依照社會一般經驗法則，在未有其他證明原告係受到確診者感染之狀況下，原告唯一接觸之確診者僅有魏去病，自應從寬認定符合業務起因性之要件，以落實職業災害補償制度保護勞工之目的。
- (四) 被告又辯稱有提供疫苗給原告施打，但原告拒絕施打；有提供防護衣給原告使用，若原告有穿應可避免染疫，因此無業務起因性云云，惟查施打疫苗並無法完全確保不染疫，施打疫苗後染疫者所在多有，而且穿著防護衣染疫之醫護人員亦所在多有，均無法百分之百保證不會染疫；且被告並未對員工進行適當及正確之防護衣穿著訓練，僅單純提供防護衣給員工無助於防疫，更無法保證只要有穿著防護衣之員工就不會染疫，頂多只是降低風險。因此被告此點抗辯無從否定本件原告染疫確實與職務具有因果關係之結論。

【被告】

職業災害之成立應以業務遂行性及業務起因性作為判斷標準。原告前往倉庫盤點退貨非屬其職務，故不符合業務遂行性之要件；且染疫之原因多端，並無證據認定原告之染疫與接觸魏去病有關，無法認定有業務起因性，故原告染疫非屬職業災害。

- 一、倉庫盤點退貨工作屬於總務部門協同倉管人員進行之工作，非屬原告所應負責之工作。縱使原告自願為之，亦非基於雇主指揮監督下所為之業務，與業務遂行性之

要件不符，非屬職業災害：

(一) 參考依據：最高法院 107 年度台上字第 1056 號民事判決⁴⁷

(二) 廠商退貨時之倉庫盤點工作屬於總務部門偕同倉管人員進行之工作，本來就不屬於原告會計部門之工作。原告係因總務部門人員染疫拜託其協助，其勉強答應才在 8 月 25 日前往公司倉庫盤點，故可知原告從事退貨之盤點，僅係員工間自行協調所為，並非在雇主指揮監督下所為，故原告之行為顯然非其所屬職務之履行，不應認為係雇主指揮監督下所為之。

(三) 綜上所述，原告之行為並非在雇主指揮監督下所從事之勞動過程中所發生，自不應認為具有業務遂行性，故原告縱使染疫，亦不屬於職業災害。

二、染疫原因多端，目前仍無任何科學證據可以證明係由魏去病傳染給原告，顯然不符合業務起因性之要件；且原告縱使主張其可能之感染源僅有魏去病，但依照經驗法則，原告亦不可能足不出戶。在原告無法證明染疫來源限於接觸魏去病外，不應認定具有業務起因性：

(一) 目前科學家對於新型冠狀病毒的完整傳播途徑，尚未完全明瞭。縱使目前證據顯示，傳播途徑主要發生在人與人之間，透過近距離飛沫傳染或直接間接接觸帶有病毒的口鼻分泌物⁴⁸，但是縱使人與人之間傳播之方式，就可能有飛沫、接觸、空氣、其他傳播方式等傳染方式，當然也可能間接碰觸帶有病毒的物體表面，使手部遭受病毒汙染後，再碰觸眼、口、鼻黏膜因此導致感染，因此原告也可能在別處碰上帶有病毒的物體表面後，使自己的手部遭受汙染後碰觸眼耳鼻而導致感染。因此在沒有任何科學證據可以斷定就是由魏去病傳染給原告之情況下，縱使依照最寬鬆之相當因果關係來加以論斷，也無法斷定在一般情形下，有此環境、有此行為之相同條件，均可發生同一之結果。此部分從當日一樣與魏去病有所接觸，甚至接觸時間更長之劉昌庫就沒有染疫可以證明，因此原告縱使與魏去病有所接觸，也難以符合業務起因性之要件，故本件實不構成職業災害。

(二) 況且，原告可能染疫之管道亦非限於在當日前往公司接觸魏去病。因為原告

⁴⁷ 最高法院 107 年度台上字第 1056 號民事判決：「...職業災害，故以該災害係勞工基於勞動契約，在雇主監督指揮下從事勞動過程中發生（即具有業務遂行性），且該災害與勞工所擔任之業務間存在相當因果關係（即具有業務起因性），亦即勞工因就業場所或作業活動及職業上原因所造成之傷害。」

⁴⁸ 參考勞動部「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)認定參考指引」針對傳播途徑之說明。

縱使居家工作且當日係自行開車前往，但原告不可能全然足不出戶而沒有外出採買之需求，否則原告如何維持其與家族之正常生活？假設原告飲食全部使用外送平台來取得，也難以想像所需之生活用品亦全部可以使用外送平台來處理。故在原告沒有舉證說明其如何得以足不出戶與外界完整隔離之狀況下，依照經驗法則即可得知魏去病並非其染疫之唯一管道，故原告主張其接觸魏去病符合業務起因性云云，顯然誤解相關法律，實不足採。

三、且參照勞動部職業安全衛生署所制訂之「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)認定參考指引」，原告之工作非屬潛在暴露風險之職業，原告主張其受有職業災害，實無任何客觀證據可供證明：

(一) 勞動部「職業因素引起嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)認定參考指引」⁴⁹所整理出罹病風險明顯高於一般民眾之職業類別如下：

- ①. 醫療保健服務人員。
- ②. 社會工作服務人員。
- ③. 實驗室工作人員。
- ④. 罹病風險明顯高於一般民眾的工作人員(因實際工作需要長期頻繁或長時間以直接身體接觸 COVID-19 患者或其檢體或廢棄物的工作人員)。

(二) 原告僅係被告公司之會計部門主管，原告之工作並非屬於勞動部前揭參考指引所列之醫療保健服務人員等有高度可能性密切接觸 COVID-19 確診或疑似個案，或接觸可能被病毒污染的物體表面之工作或任務，故原告之工作本來就非屬具有潛在性暴露之職業，原告主張其染疫具有業務起因性云云，在未明確科學證據確認確實由魏去病傳染給原告前，單純以有接觸魏去病就推論具有因果關係，顯然速斷。

(三) 且感染 COVID-19 之臨床表現主要是感染上呼吸道，從感染病毒到出現症狀約 1 至 14 天（多數為 5 至 6 天）⁵⁰，而原告從 25 日接觸魏去病，26 日就出現發燒之症狀，顯然短於 1 日就出現症狀，從多數在感染病毒到出現症狀需要 5 至 6 天之狀況下，亦可以推論原告染疫其實與魏去病之接觸無關。原告

⁴⁹ 112 年 1 月版。

⁵⁰ 參考「參考指引」臨床表現之說明。

確診並非被告可控制。除被告無法控制風險外，被告亦有安排優先施打 AZ 疫苗，並且對進入倉庫之員工有要求著護目面罩、口罩、提供防護衣給員工等降低風險之行為，若原告確實有著護目面罩、口罩、防護衣，將可避免染疫，若又施打疫苗就可以更加強保護能力，大幅降低染疫甚至重症的風險；原告拒絕穿著防護衣導致染疫，又拒絕施打疫苗導致重症而住院，實難認其可率爾主張本件符合業務起因性之要件。

- (四) 綜上所述，依照經驗法則即知原告亦有相當高的可能性係從其他管道遭到感染，與魏去病之接觸並非唯一之感染途徑，在未有任何科學證據證明確實係由魏去病傳染給原告或與魏去病之接觸為唯一受到感染之管道前，實難以認定原告之染疫有業務起因性。

爭點四：原告是否得請求加班費？數額為何？

- 一、 加班是否以勞資雙方之合意為必要？
- 二、 得否以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為認定有無加班之基準？還是應以加班申請之結果作為認定有加班之基準？
- 三、 加班申請制是否得為推翻出勤記錄之適格反證？
- 四、 若應給付原告加班費，則加班費應如何計算？

【原告】

一、 原告在被告明知或可得而知之情況下提供勞務，應認為雙方針對原告加班有意思表示合致；縱使未申請加班，仍可以請求加班費

(一) 參考依據：最高行政法院 107 年度判字第 83 號判決⁵¹

(二) 被告公司之工作規則第 3 條雖然規定「員工不得任意自行延長工作時間。員工如有加班需求，應依實際加班時數提出加班申請，並於人事系統登錄，經主管核准後，始能加班...」云云，但原告未申請加班，係因為被告公司為節省成本因此不允許原告申請加班；且被告公司持有並管理原告之出勤記錄，從原告之出勤記錄所記載之工作時間，可以明確得知原告每天均有延長工時之事實，但被告卻未制止或為反對之意思表示，仍受領原告之勞務。參照前揭最高行政法院判決之意旨，因認為勞資雙方就延長工時達成合致之意思表示，被告自應給付原告加班費。

(三) 雇主指定之工作在客觀上超過一定程度，已非一般勞工於正常工作時間內所能完成，以至於勞工必須在法定正常工作時間以外工作者，仍得認定係雇主默示地延長工作時間，縱使雇主於工作規則中規定不得加班、或採用加班申

⁵¹ 最高行政法院 107 年度判字第 83 號判決：「是勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主义示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主义示或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。」

請制度，亦無不同⁵²。

- (四) 原告擔任會計主管期間，本應有十人之會計部編制員額，實際僅有六人在位，原告為填補人力而亦同時兼擔下屬工作。被告所指定之工作既已在客觀上超過一定程度，而非一般勞工於正常工作時間內所能完成，以至於原告必須在法定正常工作時間以外工作，是原告在法定正常工作時間外工作業經被告默示同意該延長工時時間。

二、勞動事件法規定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。公司門禁刷卡紀錄為原告之出勤記錄，應依照公司門禁卡記錄之時間推定為原告工作時間，故被告應給付原告加班費：

- (一) 參考依據：勞動事件法第 38 條、勞動基準法第 30 條、勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項⁵³。
- (二) 本件被告並未提出門禁刷卡紀錄以外可覈實記載出勤時間工具所為之紀錄，故被告公司之出勤記錄即應以公司門禁刷卡記錄為出勤記錄。故就原告之實際出勤時間，自應以被告門禁刷卡記錄所記載之時間為準，且依照勞動事件法第 38 條之規定，以出勤記錄所載之時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。
- (三) 既然以出勤記錄所記載之時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，故就超出每日八小時以外之工時，當然亦屬於雇主同意而執行職務之時間，被告自應依照出勤紀錄所載之工作時間給付加班費。查 110 年 1 至 5 月間依被告所提供之門禁卡紀錄顯示，原告離開公司之時間均在晚間 9 點半以後，且原告所製作之加班時數整理表既係基於門禁卡紀錄而製作，應推定原告有加班之事實。

三、加班申請紀錄僅為輔助工具，不得以勞工未申請加班而否認其出勤紀錄上顯示延長工時之事實。加班申請紀錄並非推翻勞動事件法第 38 條規定之適格反證：

⁵² 邱羽凡，加班申請制與勞動事件法第 38 條之適用——臺灣高等法院臺中分院 109 年度勞上易字第 13 號民事判決評釋，月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，5 頁。

⁵³ 勞動事件法第 38 條「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」、勞動基準法第 30 條：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」、勞動基準法施行細則第 21 條第 1 項：「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」

- (一) 參考依據：臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 86 號判決⁵⁴。
- (二) 被告公司雖有加班申請制度，實際上僅係應付勞動檢查所訂定，且被告公司會計部從未有人申請過加班，被告之工作規則所規定的加班申請制度徒具形式，並無實際執行。
- (三) 如前所述，縱使被告公司之工作規則第 3 條有規定加班應事前申請，但是勞動基準法既然規定雇主應該備置出勤記錄，且勞動事件法規定以出勤記錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，故加班申請當然僅屬於輔助工具，原告之工時仍應以出勤記錄為認定之依據。在被告未舉出任何反證推翻出勤記錄所載之內容前，被告均應該依照出勤記錄支付原告加班費。
- (四) 為避免雇主得輕易透過加班申請制之設置架空勞動事件法第 38 條合理調整勞工舉證責任負擔之立法意旨，雇主不得以公司已設有加班申請制，而勞工未申請加班即推翻勞動事件法第 38 條之推定，尚須提供其他管理資料，證明勞工無加班必要以推翻推定。

四、被告為節省成本，在原告擔任主管期間，會計部包含原告僅有 6 名員工，除原告本身業務外，尚需支援下屬之工作填補人力缺口，亦可證原告與其他助理之工作量並不相同。因此，被告無從以其他助理無加班事實、電腦檔案最後修改時間等，反證原告無加班必要：

- (一) 被告近期正研擬上市，會計部門較諸平常尚須準備上市程序所需之財務報告評估表及財務報表、提供書面會計制度、蒐集資料並編製公開說明書等等，因此整體而言其工作量必大為增加，不能僅因被告業務量降低，即證明原告之工作量必然減少，而無加班必要。
- (二) 公司之文書並未全面電子化，原告於加班期間，可能正在製作或瀏覽公司尚未電子化之紙本文件；原告之工作內容亦非僅有電腦文件之修改，尚包含閱覽下

⁵⁴ 臺北高等行政法院 106 年度訴更一字第 86 號判決：「...且加班申請制度係為確認勞工是否有延長工時方法之一，勞工是否有延長工時應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則為輔助工具，原告原本即負有監督管理之責，其應實際確認勞工是否有於出勤紀錄所示上班時間內提供勞務，尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實。況勞工有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，雖有加班事實但不能申請加班，本件勞工陳泱靜前揭期間有延長工時之事實，業經認定如前，原告即依法應核發加班費，是原告主張陳泱靜既未提出加班申請，原告自難核發加班費，應無過失云云，亦不足採。」

屬所提出之報表，並提出修改建議、轉達公司要求佈達事項、監督交辦事項之進度。原告電腦內之檔案最後修改時間，不能反證原告無加班之必要。原告檔案之最後修改時間均係於晚上 8 至 9 點間，係因其須取得置於公司內之書面文件，以進行檔案之修改，故不能因原告修改檔案之時間較未居家辦公前更晚，即認為原告於正常上班時間內怠於工作，而無加班必要。而且從原告傳給下屬之 LINE 訊息中，也有大部分是交代助理找資料，就可知道在原告疫情居家工作期間，確實有需要資料但卻沒有資料可用之窘境，導致原告仍須利用晚上時間加班處理。

【被告】

一、加班非原告之「權利」，更非原告自行決定延長工時被告即應給付加班費，需由原告與被告雙方合意。被告並未同意原告加班。

(一) 參考依據：臺灣高等法院高雄分院 105 年度勞上易字第 41 號民事判決⁵⁵

(二) 加班費多寡涉及被告人事成本之控管，故加班並非原告之權利，屬至明之理，自不得由勞工單方自行決定後即得為之。且參照勞動基準法第 32 條規定之意旨，亦可得出必須雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，而經勞工同意後，方得為之之結論。

(三) 綜上所述，參照前述高等法院之判決意旨，可得出加班需要勞資雙方合意後方得為之之結論，非勞雇中之一方單方決定即可為之。原告未申請加班，被告亦未同意原告加班。

二、被告採行加班申請制係合理之管理措施應屬有效。且加班申請制經制訂在工作規則並且公告周知即發生拘束原告之效力。因此若原告未依規定事先申請加班獲准，無法認定被告同意原告加班，即不得請求加班費。

(一) 參考依據：臺灣高等法院 105 年度勞上易字第 32 號民事判決、最高法院 101 年度台上字第 792 號民事判決⁵⁶

⁵⁵ 臺灣高等法院高雄分院 105 年度勞上易字第 41 號民事判決：「…雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理之必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求加給費。」

⁵⁶ 臺灣高等法院 105 年度勞上易字第 32 號民事判決：「…一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正

- (二) 被告公司之工作規則係依勞動基準法第 70 條所訂立，經主管機關核備後於被告公開揭示週知，未違反勞動基準法等相關規定，而成為勞動契約內容之一部分，依同法第 71 條規定，自有效力，故原告若要加班當然應依照工作規則申請加班。
- (三) 實務上訂定加班申請制以達到內部管理之公司所在多有，並非僅有被告一家公司採用此種制度，採用加班申請制係被告控管公司員工加班之制度，避免員工任意加班導致公司不必要之花費產生，故當然有其合理性及必要性。因此在原告未依照加班申請制確實申請加班前，難認原告有加班之事實。
- (四) 又，原告在居家工作期間之工時紀錄應參考「勞工在事業場所外工作時間指導原則」製作。故原告應負有協助被告製作出勤紀錄之義務，原告未記錄工作時間並交由被告，已違反其協力義務。且居家工作者較易自由調配工作和休息時間之特性，其應負有自行記錄工作時間後，再交由雇主置備出勤紀錄之義務。倘原告未盡其協力義務致被告無從置備出勤紀錄時，原告即應就加班之非常態性事實負舉證責任。原告僅籠統提出加班時數整理表，難以判斷其出勤、休息、加班時間之起訖，致被告無從置備出勤紀錄。
- (五) 況且居家工作者是否如同在辦公室工作者有辦法在原本通常上班之八小時內全心投入工作，實有疑問。在辦公室工作者都有難以全心投入八小時工作之狀況，更何況原告在居家工作期間小孩也同時在家，其必須照顧小孩飲食起居，當然必須中斷工作；且原告又主張有部分資料沒有電子化，導致其必須回辦公室才有辦法取得資料云云，顯見在白天原告未取得相關資料之情況下其無法工作，才會把工作向後順延到正常下班時間以後。因此縱使原告在晚

常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。」；最高法院 101 年度台上字第 792 號民事判決：「原審審理結果，以：按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第二十四條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資。...經核於法並無違誤。」

上有提供勞務（被告仍否認），均不得機械式地認定屬於「加班」。

三、原告之業務並無急迫性及時效性，顯無加班之必要性：

- (一) 原告身為會計部之部門主管，當然知道公司有加班申請之規定，且其他部門員工亦有申請加班之紀錄，縱使會計部沒有人申請加班，也只是代表會計部之員工真的沒有加班之必要以及未曾發生加班之事實，且會計部人員之出勤紀錄也都未見有超過正常上班時間外工作之紀錄。原告辯稱公司主管要求員工不准申請加班云云，亦未見原告提出任何公司主管要求員工不准申請加班之證據，原告之主張均不可採。公司上市並非一人之責，豈可能僅主管須包攬大部分業務，下屬卻鮮少加班？況且從被告公司製造部、行政部均有員工申請加班之紀錄即可知原告辯稱被告公司主管要求原告不准申請加班云云顯屬無稽。且被告公司在 2020 年疫情爆發之後，整體訂單下滑，新收訂單數較去年同期銳減 50%，以被告而言更是不可能要有要員工加班之必要，此從 2021 年 1 月開始全公司均沒有任何加班申請紀錄即知被告公司確實沒有加班必要性確實屬實。
- (二) 原告從 5 月下旬就開始居家工作，其女兒從 2021 年 6 月學校停課在家自學、其配偶從 2021 年 8 月有短暫居家工作二星期之狀況觀之，就可發現原告在 6 月 8 日每週有三天晚上七點半進公司之門禁刷卡紀錄，係因為白天原告要照顧女兒，因此才會利用晚上之時間到公司。
- (三) 原告提出傳給下屬之 LINE 簡訊辯稱其晚上確實有加班云云，然查其傳給助理之 LINE 訊息中，多數都是詢問交辦事項之進度、指示交辦事務、轉達佈達事項等種類，並無立即處理之必要，難認此等事項屬加班之必要事項；且這種問題本來就可以在每日早上班時間提出，並無在晚上八點半到九點間寄出之必要，無從以 LINE 訊息證明原告確實有加班之事實。且若原告需要回公司拿紙本資料才能作業，顯然原告必須要等拿到相關紙本資料後才能詢問下屬相關問題，並指示進一步的作為。可見原告在白天的時間應該沒有從事任何工作，只是將工作挪移到晚上進行而已。
- (四) 縱使原告有在通常工作時間以外寄發電子郵件之狀況，但均為單方面之電子郵件寄發之行為，僅能認其有於該時間寄送電子郵件，尚無從證明原告係因業務上有其急迫性及時效性。

【被告】

一、被告依照工作規則採行加班申請制，勞動事件法第 38 條關於出勤時間之推定自得以工作規則有加班申請制加以推翻：

(一) 參考依據：臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 92 號判決、臺灣高等法院 110 年勞上易字第 132 號判決⁵⁷

(二) 勞動事件法第 38 條規定出勤記錄僅有「推定」之效果，因此被告當然得提出工作規則已經有明確規定加班申請制度，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。且被告亦已經提出原告在原告主張之加班時間內，平均只有寄發 3 封電子郵件，且均集中在晚上 6~7 點間；而在 2021 年居家工作前，原告完成的檔案的最終修改期間，都是在上班時間內完成，顯見其出勤記錄記載超過正常工作時間外之工作時間，僅能代表原告離開公司之時間，均無法證明原告在此段期間內確實有提供勞務，況且被告公司從 2021 年開始新收訂單數銳減，亦無增加需要處理之複雜會計事項，從這些客觀證據均可作為補強原告根本沒有加班之必要。且原告未依照加班申請制申請加班，故無從認定原告確實有加班事時之補強證據，藉此推翻出勤紀錄之推定效果。

(三) 綜上所述，因為出勤紀錄之推定已經被告提出工作規則規範之加班申請制、原告均無任何加班申請紀錄以及被告公司所留存之原告工作相關狀況之管理

⁵⁷ 臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 92 號判決：「按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第 38 條（按勞動事件法固於 109 年 1 月 1 日起施行，惟該法第 51 條第 1 項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。」臺灣高等法院 110 年勞上易字第 132 號判決：「...是以，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，但雇主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。...」

資料予以推翻，故原告請求加班費自無理由。

【原告】

針對 2021 年 1 月至 5 月間之加班，原告依照實際加班時數請求加班費；2021 年 6 月至 8 月每月僅請求 46 小時。加班費金額合計 319,800 元，計算式如下。

一、2021 年 1 月至 5 月間，以原告實際加班時數請求加班費；2021 年 6 月至 8 月間，雖然實際加班時數超過 46 小時，但原告每個月只請求 46 小時，故以最有利於原告之計算方式計算之，即以全部時數均被認定為加班時數，且以加班費計算加給三分之二以上之時數部分優先列入 46 小時範圍內為前提計算之。

1. 工作日加班時數 3 小時應給付加班費為 1560 元：

$$(86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*1)=1560$$

2. 工作日加班時數 4 小時應給付加班費 2160 元：

$$(86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*2)=2160$$

3. 工作日加班時數 5 小時應給付加班費 2760 元：

$$(86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*3)=2760$$

4. 休息日工作 8 小時應給付加班費 4560 元：

$$(86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*6)=4560$$

5. 休息日工作 9 小時應給付加班費 5520 元：

$$(86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1)=5520$$

1~5 月的加班費總計為 232,680 元

	工作日 加班時 數 3 小 時之天 數	工作日 加班時 數 4 小 時之天 數	工作日 加班時 數 5 小 時之天 數	休息日 工作 8 小時天 數	休息日 工作 9 小時天 數	五個月 總計
1 月	18	1	1	1	1	
2 月	13	2	1	0	1	
3 月	17	4	1	1	2	
4 月	15	3	2	1	2	
5 月	16	2	3	2	1	
天數總計	79	12	8	5	7	
該日之加班費	1560	2160	2760	4560	5520	
當月加班費	123240	25920	22080	22800	38640	232680

6 月份列入 46 小時計算之部分：

工作日加班時數 3 小時 15 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*1) 取加成最高的 1 小時 1*600

工作日加班時數 4 小時 1 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*2) 取加成最高的 2 小時(1*2)*600

工作日加班時數 5 小時天數 5 天 * ((86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*3) 取加成最高的 15 小時(5*3)*600

休息日工作九小時天數 4 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1) 取加成最高的 28 小時 (4*6)*600+(4*960)

((86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1))*4+(86400/240*5/3*3)*5+(86400/240*5/3*2)
+(86400/240*5/3*1)=(600*6+960)*4+(600*3*5)+600*2+600=18240+9000+1200+600
=29040

7 月份列入 46 小時計算之部分：

工作日加班時數 3 小時 16 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*1) 取加成最高的 1 小時 1*600

工作日加班時數 4 小時 1 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*2) 取加成最高的 2 小時(1*2)*600

工作日加班時數 5 小時天數 5 天 * ((86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*3) 取加成最高的 15 小時(5*3)*600

休息日工作九小時天數 4 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1) 取加成最高的 28 小時 (4*6)*600+(4*960)

((86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1))*4+(86400/240*5/3*3)*5+(86400/240*5/3*2)
+(86400/240*5/3*1)=(600*6+960)*4+(600*3*5)+600*2+600=18240+9000+1200+600
=29040

8 月份列入 46 小時計算之部分：

12 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*1) 取加成最高的 4 小時

1 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*2) 取加成最高的 2 小時

4 天 * ((86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*3) 取加成最高的 12 小時

4 天 * (86400/240*4/3*2)+(86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1) 取加成最高的 28 小時

((86400/240*5/3*6)+(86400/240*8/3*1))*4+(86400/240*5/3*3)*4+(86400/240*5/3*2)
+(86400/240*5/3*1)*4=(600*6+960)*4+(600*3*4)+600*2+600*4=18240+7200+1200
+2400=29040

1~8 月總計為 319,800 元

【被告】

原告無加班事實，故加班費金額為 0。