2023 理律盃

校際法律系所學生模擬法庭辯論賽

原告民事訴訟意旨狀

參賽編號：2302

民事訴訟言詞辯論意旨狀

案　　號	OO 年度 OO 字第 OO 號	
股　　別	O 股	
原　　告	：袁恭	住：OO 市 OO 區 OO 路 OO 號
訴訟代理人	：OOO 律師	住：OO 市 OO 區 OO 路 OO 號
被　　告	：璀璨企業股份有限公司	設：OO 市 OO 區 OO 路 OO 號
法定代理人	：崔粲	住：OO 市 OO 區 OO 路 OO 號
訴訟代理人	：OOO 律師	住：OO 市 OO 區 OO 路 OO 號

上開當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，謹依法提呈辯論意旨狀事：

【訴之聲明】

一、 確認兩造間之僱傭關係存在。

二、 被告應自民國一百一十年九月一日起至原告復職日前一日止，按月於次月 5 日給付原告新台幣 86,400 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、 被告應自民國一百一十年九月一日起至准許原告復職日止，按月提繳新臺幣 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。

四、 被告應給付原告袁恭新台幣 411,120 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

五、 就第二、三、四項聲明部分，原告願供擔保，請准宣告假執行。

六、 訴訟費用由被告負擔。

【事實】（參附件一）

一、 緣原告於民國（下同）100 年自會計系畢業後，即開始在被告公司擔任會計人員且**原告於任職期間，因工作表現優良，考績成績優異，因此被告在綜合評比下，在 107 年即升任原告為會計部門主管**[1]，合先敘明。

二、 被告於升任會計主管後發現，會計部編制員額包括主管在內，本應有 10 人，惟被告為了節省日漸高漲之人事成本，在員工離職後不會馬上招募新員工以補足職務上人力需求，反而要求原告因身為部門主管，應自己想辦法解決，是以，原告經

[1] 查不爭執事項第 2 點、第 3 點。

常需要兼任下屬之工作，加班處理非其本職之工作[2]。甚者，被告公司歷任之會計主管均要求員工縱使有加班事實，也不准申請加班，致使會計部從來沒有人申請過加班。**被告基於維繫兩造間和諧之僱傭關係，僅得隱忍被告公司上開不合理要求，平均每天加班 2 至 3 小時，且因不敢衝撞被告公司既有體制，縱使原告升任為會計主管，仍不敢依被告公司工作規則申請加班**[3]。嗣後，於 110 年 5 月 19 日因疫情升溫後，經中央流行疫情指揮中心宣布全國進入第三級防疫警戒後，被告公司為避免群聚感染，宣布公司工廠與倉庫採取分流措施，以單、雙週輪替方式上班，導致**工廠及倉庫亦開始產生人力不足之問題，為後續之煙火爆炸事故埋下禍端**[4]，詳如後述。

三、 110 年 5 月初，被告公司生產之一批煙火發生品質瑕疵問題經品管單位判定無法出貨，並原訂於 5 月底前應予銷毀。惟被告公司倉管人員因上述人力不足之問題，未如期將不合格煙火進行銷毀。嗣後因有欠債問題之員工袁敬心生歹念，夥同其他 3 位員工將該批不合格煙火進行盜賣，並由 4 人均分獲利[5]。又因被告公司未就不合格煙火之銷毀程序設有相關管控機制，致訴外人袁敬等 4 人有此機會從事盜賣行為。嗣後，原告於 6 月 23 日，因人力不足而去執行非其本職之年中盤點稽核時，發現煙火數量異常，立即向倉管人員袁敬確認，方得知袁敬盜賣煙火之事[6]。然**因原告本即對於非其職務之事務處理不甚熟悉，更因被告公司之工作規則未就倉庫盤點數量發生異常時獲知有同仁涉嫌不法行為時，應踐行何等處理措施進行規定，以致於原告當下並不知悉應為如何之處理方為妥適，此後，倉管人員袁敬兩次試圖賄賂原告，原告亦未就訴外人袁敬之不正當利益進行任何處分動作**[7]。

四、 嗣後，於 6 月 28 日，該批不合格煙火因故發生爆炸，造成多人死傷，引發社會譁然，檢警追查進度停滯，遲遲找不到煙火來源[8]。原告看到罹難者家屬哀戚之場面後，在良心驅使下，即**於 7 月 1 日上午向其直屬主管舉報該批煙火是由龍潭工廠流出，並主動表明自己於 6 月便知情，同時主動交出訴外人袁敬本欲賄賂原告之信封**。嗣後，經董事長及總經理授權全權處理本案懲處之事宜予人事部門經理白

[2] 查不爭執事項第 21 點。
[3] 查不爭執事項第 21 點。
[4] 查不爭執事項第 4 點。
[5] 查不爭執事項第 4 點。
[6] 查不爭執事項第 5 點。
[7] 查不爭執事項第 5 點、第 6 點。
[8] 查不爭執事項第 7 點。

可寬後，白可寬向原告保證將會對原告之懲處手段從寬處理後，原告即將參與盜賣情事之人員名單和盤托出[9]。

五、 惟自**原告於 110 年 7 月 1 日告知公司上開情事後，公司皆未對外向社會大眾進行說明、亦未主動與檢警合作，導致檢警進度仍然停滯，原告綜合過去被告公司以公司利益至上之方針，對內部人力短缺問題、加班問題之消極處理方式，判斷公司針對本次重大公害事件，亦將為避免責任，不會向檢警坦承該煙火之來源、並承認係因被告公司內稽內控制度存有瑕疵所致**。原告遂於 110 年 8 月 2 日為匡正上訴人之內稽內控制度，向檢警舉報該批導致爆炸的煙火係來自被告[10]。

六、 惟**被告公司未審慎檢討自身未曾就職務上應遵循之 SOP 進行工作規則上之完整規劃，以至於部分不肖員工藉機利用職務上機會，獲取不法利益，進而導致社會嚴重事件。反而以原告向檢警舉報為由，於 110 年 9 月 1 日對擔任吹哨者之原告進行解僱之懲處，對於自身工作規則之疏漏避而不談**。並在解僱事由上，將檢舉原告之真實解僱理由，以其他理由進行包裝，將早已知悉之親屬關係、無違反工作規則之行為等情事作為其解僱原告之事由。

七、 更有甚者，原告於 110 年 8 月 25 日，因人力不足下，經同仁一再請求下，勉為其難答應支援公司同仁，前往公司倉庫盤點退貨品。於此期間，原告全程配戴公司規定之防護面罩、口罩，卻仍因公司未就防疫事項訂定工作規則約束員工，遭未進行防疫處理之訴外人魏去病傳染 COVID-19，於隔日出現 COVID-19 相關症狀，在 8 月 27 日入住醫院後，因 COVID-19 併發其慢性病，而轉為中重症在住院接受治療一個月[11]。**被告公司明知原告仍在職業災害之醫療期間內，仍於 9 月 1 日下午寄發解僱通知予原告。而原告在收到公司解僱通知後，於聯繫董事長拜託其收回成命之過程中，始由董事長之口知悉被告公司之所以解僱原告，核心理由是因為原告向檢警檢舉致公司受有損害**。

八、 綜上可知，原告於任職期間兢兢業業，奮發向上，不但在工作期間身兼多職，常態性加班、支援同仁也皆無怨言，更因為其業績表現良好而升上主管，如此刻苦耐勞之員工，卻因為基於公益，幫助社會之心態，而遭被告報復。被告不但於職災期間遭被告片面終止勞動契約，更無視原告過往十來年勤奮向上之工作態度及

[9] 查不爭執事項第 8 點。
[10] 查不爭執事項第 11 點。
[11] 查不爭執事項第 16 點、第 18 點、第 19 點、第 20 點。

工作表現，反而羅織其他無關之事由作為解僱理由，包裝真實之解僱理由，即報復原告向檢警舉報被告公司之行為。原告本欲透過調解之方式，與被告公司敘明上情，並請被告公司依原先之承諾，回復與原告間之僱傭關係，惟被告公司於原告三次聲請之調解程序中，均拒絕原告之請求。原告無其他可資救濟之途徑下，無可奈何下，方提起本件訴訟，以維原告正當法律上權利。

【理由】

壹、 被告終止與原告間之僱傭關係已違反《勞動基準法》（下稱《勞基法》）之規定，其契約終止行為既非適法，兩造間之僱傭關係繼續存在：

一、 被告因不滿原告向檢警舉報之行為，而終止與原告間之勞動契約，業已違反《勞基法》第 74 條第 2 項，被告公司之契約終止行為依《勞基法》第 74 條第 3 項之規定應為無效：

(一) 被告董事長曾口頭通知原告解僱事由，包含「原告向檢警舉報」之行為：

1. 按《公司法》第 208 條第 3 項：「董事長對內為股東會、董事會及常務董事會主席，對外代表公司。」；參臺灣高等法院臺中分院 107 年度重勞上字第 3 號民事判決（參附件二）：「**上訴人已於訴訟前告知被上訴人其被解僱之事由，並無礙於被上訴人主張其權利**，故上訴人於訴訟中主張解僱被上訴人之事由尚有勞基法第 11 條第 2 款、第 5 款所定之事由，應屬可採。」。

2. 經查，被告公司董事長作為對外代表公司之人，在原告與其聯繫協商是否可以不解僱原告之方式作為對原告之懲處手段時，**被告公司董事長即表示，之所以於 110 年 9 月 1 日發出解僱通知解僱原告，乃係因原告向檢警檢舉，造成很嚴重的後果，對公司帶來很大的傷害**[12]。可知被告公司業已於訴訟前告知原告，於 110 年 9 月 1 日解僱原告之事由，除解僱通知所載明之三項事由外，並包含因原告向檢警檢舉此項解僱事由，合先敘明。

(二) 被告以原告向檢警舉報之行為為解僱事由，終止與兩造間之僱傭關係，違反《勞基法》第 74 條第 2 項：

1. 按《勞基法》第 74 條第 2 項規定：「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。」、復按《勞基法》第 74 條第 3 項規定：「雇主為前項行為之一者，無效。」。

[12] 查不爭執事項第 15 點。

參最高法院 111 年度台上字第 295 號民事判決（參附件三）：「**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……被上訴人為揭弊者**，雖檢察官以其於轉帳傳票上用印核決，為共同正犯，亦予起訴，揆諸勞基法第 74 條第 2 項、第 3 項規定『雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱…之處分』、『雇主為前項行為之一者，無效』之精神，**被上訴人揭露不法資訊，匡正上訴人之財務制度，上訴人為公開發行股票公司，亦得間接保護投資大眾之權益。是上訴人以被上訴人領取郵政禮券，謀取不法利益為由，終止兩造間僱傭關係，為無效。**原判決以上訴人終止兩造間僱傭契約，並非合法，且預示拒絕受領被上訴人服勞務，而為不利上訴人之判決，亦無違誤。」申言之，**《勞基法》第 74 條第 2 項禁止雇主做成對勞工不利處分之範圍，非僅限於勞工就雇主公司有違反《勞基法》或任何其他勞工法令，而依《勞基法》第 74 條第 1 項進行之申訴，為保護揭弊者、鼓勵公益揭弊之理念，同時禁止雇主對揭發企業內違法弊端的之勞工，採取解僱勞工此等報復性之不利行為，合先敘明。**

2. 經查，**原告之所以於 110 年 8 月 2 日向檢警提出舉報，係認為公司為避免責任，應不會向檢警坦承該批煙火之來源**[13]**。原告為避免被告脫免其責，並為使被告誠實面對其疏失並落實公司治理，方向檢警提出舉報**。故依上開判決意旨，被告以原告向檢警檢舉致公司受有損害為理由，片面終止兩造間之僱傭關係，業已違反《勞基法》第 74 條第 2 項規定，被告解僱原告之行為依《勞基法》第 74 條第 3 項規定應為無效。

二、 被告終止與原告間僱傭關係之行為違反《民法》第 148 條第 2 項之誠實信用原則，解僱仍為無效：

(一) 訴外人白可寬，就原告之懲處事宜為其職務範圍內事務，具有代表公司之權：

按《公司法》第 8 條之規定：「**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。**」另參最高法院 100 年度台上字第 1295 號判決意旨（參附件四）：「**所謂經理人乃指為公司管理事務及簽名之人，是凡由公司授權為其管理事務及簽名之人，即為公司之經理人，不論其職稱為何**」。經查，訴外人白可寬係擔任被告

[13] 查不爭執事項第 11 點。

公司之人事部門經理，被董事長及總經理全權授權調查盜賣之情事[14]，訴外人白可寬並就如何爭取與原告合作以查明其他參與盜賣之人員名單乙事與被告公司總經理討論[15]，足認公司本已授權白可寬管理及簽認一般員工之人事處理事宜，更特別授權訴外人白可寬利用懲處手段與爭取與原告合作，故就原告之懲處事宜，本即為白可寬之職務範圍內事項，白可寬確有代表公司之權，合先敘明。

(二) 被告公司之人事經理白可寬，代表公司向原告保證並承諾，如果原告配合調查，即對原告從寬處理等語，卻又以最為嚴重之解僱原告為最終懲處手段，足認被告之行為違反《民法》第 148 條第 2 項之誠實信用原則，依《民法》第 71 條規定，該契約終止行為應屬無效：

1. 按《民法》第 148 條第 2 項：「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法」。復按《民法》第 71 條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。」參臺灣高等法院高雄分院 111 年度勞上更二字第 1 號民事判決（參附件五）：「……**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**……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**。」。

2. 參兩造間之訪談紀錄中之詢問問題 8（參原證二），（白可寬問：「你在公司這麼久了，我也瞭解你非常需要這份工作，**我可以代表公司跟你承諾，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？」），由**訴外人白可寬上開承諾可知，其代表公司以「從寬處理」做為條件交換，已使原告產生若全力配合調查程序，即可免遭公司以最嚴重之懲處手段解僱原告之正當信賴。**原告基於上述之信賴，方提供白可寬調查盜賣案所必要之協助，並使白可寬於盜賣案之調查中有所斬獲[16]。惟被告竟於民國 110 年 9 月 1 日違反原先之承諾，作成原告之解僱通知，依前開判決意旨，被告終止與原告間僱傭關係之行為確因違反《民法》第 148 條第 2 項誠實信用之原則，依

[14] 查不爭執事項第 8 點。
[15] 查不爭執事項第 8 點。
[16] 查不爭執事項第 8 點、第 9 點。

《民法》第 71 條規定，該契約終止行為應屬無效。

三、 更有甚者，被告公司依《勞基法》第 12 條第 1 項第 4 款解僱原告之時點，業已罹於《勞基法》第 12 條第 2 項之除斥期間：

(一) 被告公司就解僱通知所載第一項解僱事由，至遲於 107 年即已知悉，被告公司遲至 110 年 9 月 1 日方解僱原告顯已罹於除斥期間，依《民法》第 71 條，被告之解僱行為應屬無效：

1. 本件，原告自民國 100 年便進入被告之公司任職，入職時公司人事紀錄中清楚載明袁公伯與袁敬為父子關係且原告係由其大伯所推薦入職，原告任職期間兢兢業業、勤奮向上，原告工作 10 年來從未隱藏自己與袁敬之親屬關係，在公司內對袁敬均以大哥相稱[17]，原告自有合理期待被告公司已然知悉其與袁敬間之親屬關係。
2. 況且，一般就員工可否升任主管職，公司本就會參酌其入職紀錄、工作表現、與同儕關係等等綜合評估，藉此判斷是否可升任主管，因此被告最遲也於 107 年應已知悉其與袁敬間之親屬關係。
3. 此外，從訪談紀錄中亦可知（參原證二），被告公司之人事部門與原告之主管均早已知悉原告與袁敬間之親屬關係，更可顯見被告認知到二人間有親屬關係一事。

(二) 被告公司董事長於 110 年 7 月 2 日業已知悉解僱通知所載第二項及第三項解僱事由，被告公司遲至 110 年 9 月 1 日方解僱原告顯已罹於除斥期間，依《民法》第 71 條，被告之解僱行為應屬無效：

參以勞動部 82 年 3 月 9 日臺（82）勞資 2 字第 11208 號函（參附件六）之函釋，勞動基準法第 12 條第 2 項之除斥期間起算時點為雇主知悉之當日起算，查本件**原告之直屬主管於 110 年 7 月 2 日即向被告公司總經理報告原告舉報之煙火盜賣及原告交回信封之行為，被告公司總經理旋即將上開事實報告予被告公司董事長並做成討論**[18]。上開事實足證被告公司董事長於 110 年 7 月 2 日便得知據以解僱原告之解僱事由，然被告遲至 110 年 9 月 1 日方以上開事由為基礎，提出解僱原告之通知，顯已逾《勞基法》第 12 條第 2 項之 30 日除斥期間，依《民法》第 71 條規定，被告之解僱行為應屬無效。

---

[17] 查不爭執事項第 3 點。
[18] 查不爭執事項第 8 點。

(三) 退一步言之，被告公司於 110 年 7 月 31 日即已完成煙火盜賣事件之調查，被告公司遲至 110 年 9 月 1 日方解僱原告仍罹於除斥期間：

1. 參最高法院 110 年度台上字第 1246 號民事判決意旨（參附件七）：「所謂三十日除斥期間，**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**」；復參臺灣高等法院臺中分院 103 年度重勞上字第 2 號民事判決（參附件八）：「然其**所謂之調查程序完成，應指對於勞工是否違反勞動契約或工作規則情節重大之基礎事實『行為』本身調查完成即可，而非其可能引致之責任（如刑事責任）等均需調查及查證完畢，方可謂雇主『知悉其情形』，否則等同賦予雇主司法權，得於查證獲得心證上之確信，方決定是否終止勞動契約，實與保障勞工之道及勞資關係和諧之意旨有所違背。**」

2. 查本件**訴外人白可寬於 110 年 7 月 31 日業已將調查完成之調查報告上呈董事長知悉**[19]，則被告公司至遲於 110 年 7 月 31 日即已知悉本件據以解僱原告之事實，被告本應於民國 110 年 8 月 31 日前以上開事由終止與原告間之僱傭關係，而被告竟遲至民國 110 年 9 月 1 日方提出解僱原告之通知[20]，仍已逾《勞基法》第 12 條 2 項之除斥期間，依《民法》第 71 條規定，被告之解僱行為應屬無效。

四、 被告於 110 年 9 月 1 日寄發予原告之解僱通知，並不合於《勞基法》第 12 條第 1 項第 4 款之要件，被告之解僱行為更已違反最後手段性原則，而屬違法無效：

(一) 參臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 18 號民事判決（參附件九）：「雇主行使懲戒權，應斟酌其所據以懲戒之事實對於經營上的影響，避免雇主藉其僱傭關係之優越地位而濫用，所採取之懲戒方式亦不可逾越必要程度，且應受權利濫用禁止及誠信原則之規範，而**雇主以終止勞動契約之方式對員工施以懲戒，即懲戒性解僱因涉及憲法上人民工作權之保障，更應審慎處理，故須有相當確切事實，足認嚴重破壞勞動關係，難期繼續維持勞動契約，且無從期待雇主採用其他懲戒手段，始得為之，並應於懲戒過程給付勞工公正程序之保障，以維勞工權益**。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處及懲戒性解僱是否違法或不當，自應以上述標準為判斷之基準。」。

(二) 申言之，被告既主張原告因違反工作規則，情節重大（參原證四），而依《勞基法》第 12 條第 1 項第 4 款解僱原告，則**被告之工作規則內容即須具體明確，且原**

[19] 查不爭執事項第 10 點。
[20] 查不爭執事項第 14 點。

告於違反該具體明確之工作規則後，被告確已給予原告相應之程序保障，並審酌原告違規之情形是否有情節重大之情事，方屬合法解僱行為。惟被告之契約終止行為並非適法，以下分述之：

1. 被告以原告未主動揭露與訴外人袁敬間之親屬關係（下稱第一點解僱事由）為解僱事由，因被告之工作規則未遵循明確性原則，未給予原告辯明之機會，情節更非重大，被告公司第一點解僱事由於法無據：

(1) 被告工作規則第十二章第 1 條後段（參原證一）未遵守懲戒明確性之規定：

①參臺灣臺中地方法院 102 年度勞訴字第 108 號民事判決（參附件十）：「雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第 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動基準法第 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）、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…從而，本院認被告對於原告所為降等處分與其依據之員工行為間不具有相當性，**違反比例原則…其懲戒不合法而屬無效**」。次參勞動部 111 年 6 月版之「工作規則參考手冊」(參附件十一）：「事業單位如欲訂定懲戒或處分員工之條文，其**內容應具體、合理、明確，不應以不確定之「其他情節」一詞概括。**」。

②經查，被告工作規則第十二章第 1 條後段（參原證一)：「本公司董事、總經理及會計與採購部門人員，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」，上開**工作規則並未明確規範應揭露之親屬關係種類、樣態、幾親等之範圍**（參附件十二)，**上開概括性規定無法使員工預見雇主之懲戒權行使範圍**，足認被告工作規則第十二章第 1 條後段未遵守懲戒明確性原則。

(2) 再者，被告以第一點解僱事由終止勞動契約前，並未踐行公正程序保障給予原告辯明之權利，原告違反之情節亦不重大：

①參臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上易字第 31 號民事判決[21](參附件十三)：「關於懲戒處分之查，仍應審酌**懲戒處分之作成是否具有合法性及正當性？有無符合比例原則？及懲戒處分實施過程有無給予勞工最起碼的程序保障？否則該懲戒處分即非屬合法**」。次參學者黃越欽亦主張，懲戒解僱之行使應同時予勞工辨明之權

[21] 臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決同此意旨（參附件十四)。

[22]。

②經查，被告工作規則中第八章第 5 條（參原證一）乃係就獎懲及調查為相關規範，然其中並未給予受懲戒人出席旁聽之程序保障，亦未給予其辨明之機會，依前開判決意旨及學者見解，被告未給予原告就其受懲戒一事有程序保障之機會，其懲戒處分違法。

(3) 退一步言之，縱認原告確有違反工作規則（原告嚴正否認之），原告違反工作規則之行為亦非情節重大：

查本件原告係首次因過失而違反工作規則，且被告公司始終知悉原告未揭露親屬關係乙事，該行為更未造成被告公司任何之不利益，且原告任職被告公司之時期已經長達 10 餘年，被告始終未進行任何懲處（諸如：記過、減薪等），更將原告升任主管職，足證原告之行為並未破壞兩造間之信賴關係達不可回復之狀態，原告上開違反工作規則之行為並非情節重大，被告公司第一點解僱事由並不合於《勞基法》第 12 條第 1 項第 4 款之要件。

2. 被告以原告於盤點異常時，未立即回報公司為終止勞動契約之事由，惟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，足認原告並無違反工作規則：

(1) 參勞動部勞動力發展署依據《產業創新條例》第 18 條所發布之職能基準一覽表（參附件十六），該表乃在闡述員工從事特定專業工作所需具備的能力，換言之，該表乃係主管機關用來說明各職務應執行之職務類別、範圍、能力要求。其中就**會計主管職能基準（參附件十七），並未要求會計主管需要具備盤點、稽核之能力，就盤點、稽核部分，乃係規範在企業內部稽核人員之職務類別及能力**（參附件十八），亦即就稽核此一工作內容，並非會計人員之職務內容，合先敘明。

(2) 查本件**原告係擔任被告公司之會計主管 [23]，原告之工作內容，參以上開《產業發展條例》及相關之職能基準表，本不包含盤點、稽核之工作**。**再者，被告公司亦未曾針對盤點稽核過程應踐行之程序制定於工作規則中（參原證一），更未就盤點稽核過程中若發現有數量異常時，應於幾日內回報進行任何工作規則之制定**，原告仍主動於一週內向直屬主管說明煙火數量異常問題 [24]。更有甚者，**被告公司工**

[22] 黃越欽，勞動法新論，初版，2000 年 7 月，頁 240（參附件十五）。
[23] 查不爭執事項第 3 點。
[24] 查不爭執事項第 5 點、第 6 點、第 8 點。

作規則更未就盤點數量異常時，未立即通報公司乙事訂有罰則，原告對應盡之通報義務及懲戒手段全無預見可能，足認原告並無違反工作規則，至為明確。

3. 被告以原告於知悉盜賣情事且收受賄賂後，而未立即通報公司為解僱事由，惟被告公司未針對知悉同仁有盜賣貨物情事時，應踐行之程序及違反結果訂定於工作規則，原告並無違反工作規則：

(1) 參系爭工作規則（參原證一）雖規定公司全體同仁不得收受不正當利益等違反誠信之行為，惟此規定乃係置於公司願景中的「誠信與道德」，該規定均以遵守「誠信」為準繩，然「誠信」一詞僅係不確定、抽象之概念，後面更以「其他」一詞概括違反之行為態樣（參附件十一），若以此作為懲處原告之依據，顯然有違「懲戒明確性原則」。

(2) 查本件原告雖知悉訴外人袁敬盜賣煙火之行為，惟因公司之工作規則並未具體明確規定應如何通報、向何人通報該等情事，致使原告無從遵循被告公司之工作規則進行處理。甚者，因被告公司之工作規則未就此等情況下未立即通報公司將生有何等罰則進行規範，原告對於被告之懲戒結果毫無預見可能性。是以，原告於知悉到賣情事後，未立即通報被告公司並無工作規則之違反情事可言。

(3) 又原告就訴外人袁敬所給予之財物，原告不但未開封信封進行收受或處分，且後續更主動將袁敬所交付新臺幣 1 萬元之信封，共 2 封主動交付予被告[25]，足認其並未有收受不正當利益之行為，因此原告絕無收受不正當利益，並協助盜賣之情事。原告並無違反被告公司之工作規則。

(三) 被告公司以解僱原告為手段，懲處上開三點終止契約事由，顯已違反最後手段性原則：

1. 參臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 37 號民事判決[26]（參附件十九）：「按雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。**且解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第 12 條第 1 項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之**」。

[25] 查不爭執事項第 8 點。
[26] 最高法院 105 年度台上字第 986 號民事裁定同旨（參附件二一）。

前開判決理由乃係學理上所謂「解僱之最後手段性[27]」，亦即雇主需先嘗試警告、記過、不利考核、調職等任何比解僱更輕微措施時，不可斷然捨上開措施而逕自解僱。

2. **被告公司以記申誡、警告、記過等之方式，即可給予原告違反前開三點解僱理由之懲戒：**

(1) 參臺灣新北地方法院 111 年度勞訴字第 233 號民事判決（參附件二十）：「**況原告為初犯，應以申誡、警告、記過等處分為已足**，且原告自 98 年 4 月起即已受僱於被告，至拷貝事件止，**原告在被告工作已長達 12 年，此間並無何重大疏失，原告對於被告社區之相關業務甚為熟稔，果原告經常有上開重大違規態樣，自不可能長期久任於被告**，況被告並未舉證原告違規行為之態樣、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，即上開事由是否已構成違反工作規則情節重大之事由，被告卻逕行解僱原告，難以符合懲戒之相當原則。」。

(2) 本件，**原告已於被告公司任職 10 餘年，此間原告未曾犯有任何重大疏失，又被告所據以解僱原告之三點解僱事由，原告均屬初犯**，依前開判決意旨，被告本應依續以申誡、警告、記過為懲處之手段，若該懲戒仍無法達到管理之效果，被告公司方可使用解僱此一最後手段以維持其經營秩序。然被告斷捨前開懲戒方式，逕以解僱此種最後手段做為懲戒方式，有違最後手段性之原則。

3. 綜上，本件被告公司並未施以其他處分措施，而直接係以解僱作為懲戒事由，又其顯然違反解僱之最後手段性，核與前開之判決意旨相悖。被告之解僱違法，本件兩造之僱傭關係應繼續存在。

貳、 被告於原告罹有職災時，於原告之醫療期間內解僱原告之行為違反《勞基法》第 13 條，被告之契約終止行為依《民法》第 71 條規定應屬無效：

一、 原告因至公司倉庫進行盤點業務而確診 COVID-19，已構成職業災害：

(一) 另參最高法院 100 年度台上字第 1191 號民事判決（參附件二三）：「**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，又勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之。」。**

[27] 林更盛，終止契約，載於：勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望，頁 271-273，2009 年 9 月（參附件二二）。

(二) **原告罹患 COVID-19 之結果業已構成職業傷害，理由如下；**

1. 按《勞工職業災害保險職業傷病審查準則》第三條第 1 項：「被保險人因執行職務而致傷害者，為職業傷害。」；參**最高法院 95 年度台上字第 1805 號判決**（參附件二四）：「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**。」；末參**臺灣高等法院 111 年度上易字第 1025 號民事判決**（參附件二五）：「所謂執行職務，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為而言，……與執行職務之時間或處所有密切關係之行為。」。

2. 原告於執行被告公司倉庫盤點職務時感染 COVID-19，業已構成職務遂行性之要件：

原告於 110 年 8 月 25 日許與供貨廠商員工魏去病及公司倉管劉昌庫接觸，並共同針對一批火藥退貨在公司倉庫進行盤點[28]。於盤點過程中，訴外人魏去病除拒絕戴防護面罩外[29]，更將口罩拿下來喝水（參原證五），致使原告於盤點後一日（即 110 年 8 月 26 日）出現上呼吸道感染症狀，隔兩日（即 110 年 8 月 28 日）經 PCR 確定感染 COVID-19[30]，而訴外人魏去病亦於 110 年 8 月 29 日確診（參原證五）[31]。又至公司倉庫盤點存貨一事乃基於勞動契約在雇主支配下受指揮監督之情形，故符合職務遂行性之要件。

3. 原告於 110 年 8 月 25 日並無家戶感染之虞、更未接觸訴外人魏去病、劉昌庫以外之第三人，足認原告感染 COVID-19 具職務起因性：

(1) 參衛生福利部疾病管制署之說明，COVID-19 的傳染途徑可藉由**吸入含有病毒的呼吸道飛沫**，或手部直接碰觸到帶有病毒的飛沫，或**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**，不一定要藉由直接接觸染病患者手部直接碰觸到帶有病毒的飛沫[32]（參附件二六）。

(2) 查原告於 110 年 8 月 25 日當日，原告家人無人確診可排除家戶感染之可能，且除

---

[28] 查不爭執事項第 16 點。
[29] 查不爭執事項第 20 點。
[30] 查不爭執事項第 18 點。
[31] 查不爭執事項第 16 點。
[32] 嚴重特殊傳染性肺炎疾病介紹，衛生福利部疾病管制署，2020 年 4 月 27 日，https://www.cdc.gov.tw/Category/Page/vleOMKqwuEbIMgqaTeXG8A（參附件二六）（最後瀏覽日 2023 年 9 月 15 日）。

盤點外原告未在其他公共場合中逗留，又其開車通勤，可排除其他暴露來源[33]。綜上可知，原告因於盤點時接觸魏去病並進而感染 COVID-19，故原告於職務執行期間內導致其確診之結果間具有相當因果關係，符合職務起因性。

二、 綜上所述，原告感染 COVID-19 屬職業災害，是以被告與原告袁恭終止勞動契約之時點係於職災醫療期間，違反《勞基法》第 13 條規定，被告之契約終止行為依《民法》第 71 條規定應屬無效：

(一) 按《勞基法》第 59 條規定之醫療期間，雇主不得終止契約，同法第 13 條前段定有明文。參**臺灣高等法院臺中分院 99 年度上易字第 553 號刑事判決**（參附件二七）：「**所謂醫療期間之概念，顯係指勞工醫療中不能工作之期間而言，亦即係指勞工回復其從事本業工作能力所需之期間**，而非勞工完全康復、痊癒所需之期間」。復參衛生福利部疾病管制署所製作嚴重特殊傳染性肺炎中重症警示新聞稿說明，COVID-19 之中重症症狀包含**出現喘或呼吸困難、持續胸痛或胸悶、意識不清、皮膚發青、無法進食喝水、過去 24 小時無尿或尿量顯著減少收縮壓 100 次/分鐘等有生命危險之情形（參附件二八）**[34]。

(二) 經查，本案原告於 8 月 26 日早上出現發燒、疲倦症狀，8 月 27 日開始住院治療，8 月 28 日 PCR 結果顯示確診[35]。**原告住院治療期間自 110 年 8 月 28 日至 9 月 27 日間，原告感染 COVID-19 後併發中重症**[36]**，所出現之喘或呼吸困難、持續胸痛或胸悶、意識不清、皮膚發青、無法進食喝水、過去 24 小時無尿或尿量顯著減少收縮壓 100 次/分鐘等有生命危險等症狀，均使原告無從從事其會計職務**。被告於 110 年 9 月 1 日與原告終止勞動契約之時點，既尚值原告之醫療期間內，則被告公司解僱原告之行為業已違反《勞基法》第 13 條規定，被告之契約終止行為依《民法》第 71 條規定應屬無效。

參、 兩造間僱傭關係既仍屬存在，原告依兩造間之僱傭契約及《民法》第 487 條規定，請求被告於終止系爭僱傭契約後至回復原告職務之日止，按月給付原告工資之請求，應屬有據：

---

[33] 查不爭執事項第 18 點。

[34] 嚴重特殊傳染性肺炎中重症警示新聞稿，衛生福利部疾病管制署，2023 年 3 月 16 日， https://www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/_1JZe7qnmqlzuQEYa9FItQ?typeid=9（附件二八）（最後瀏覽日 2023 年 9 月 15 日）。

[35] 查不爭執事項第 18 點。

[36] 查不爭執事項第 16 點。

一、 按「按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」《民法》第 487 條前段、第 235 條、第 234 條、第 233 條第 1 項及第 203 條規定訂有明文。

二、 承前所述原告於 110 年 9 月 1 日遭違法終止勞動契約前 6 個月之平均工資為 86,400 元[37]，爰依兩造間勞動契約關係請求被告給付原告自 110 年 9 月 1 日至復職之日止，按月給付 86,400 元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

肆、 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：

一、 按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。」、「雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。」《勞退條例》第 6 條第 1 項、第 14 條第 1 項、第 31 條第 1 項規定分別訂有明文。參最高法院 101 年度台上字第 1602 號裁判（參附件二九）：「於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。」。

二、 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。原告之月薪為 86,400 元，依勞工退休金月提繳工資分級表應投保級距為 45,800 元，被告應按月提繳 5,256 元[38]。故原告依《勞退條例》第 31 條第 1 項規定請求被告自 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設立之勞工退休金個人專戶。

---

[37] 查不爭執事項第 30 點。
[38] 查不爭執事項第 30 點。

伍、 原告得依《勞基法》第 24 條請求被告給付自 110 年 1 月至 8 月期間之加班費共計 411,120 元，並依《民法》第 229 條第 2 項、第 233 條及第 203 條之規定，請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息，理由如下：

一、 原告之門禁刷卡紀錄所記載原告之出勤時間，依《勞動事件法》第 38 條規定，即推定為原告經被告同意而職行職務之時間，原告確有自 110 年 1 月至 5 月間確有延長工時之事實：

(一) 按《勞動事件法》第 38 條規定：「**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**。」；又按《勞基法施行細則》第 21 條第 1 項規定：「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**。」。

(二) 查本件原告之門禁刷卡紀錄，依《勞基法施行細則》第 21 條第 1 項即為原告之出勤紀錄，復按《勞動事件法》第 38 條規定，門禁刷卡紀錄內所載之時間，應推定為原告於該時間內業經被告同意而執行職務。則依該時間記載，原告自 110 年 1 月至 5 月間離開公司時間均為晚上九時半以後，而原告之下班時間為下午六時[39]，可知原告於 110 年 1 月至 5 月間，每天均有延長工時 3 小時以上之事實，業經推定為原告之延長工時之時間，合先敘明。

二、 如被告單純否認原告門禁刷卡紀錄之出勤時間，而不提出原告之出勤紀錄，則依《民事訴訟法》第 345 條第 1 項規定，應認門禁刷卡紀錄之出勤時間為真實：

(一) 臺灣橋頭地方法院 111 年度勞訴字第 137 號判決（參附件三十）：「故若**雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利益。又當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，為民事訴訟法第 345 條第 1 項所明定**。」。

(二) 被告公司依《勞基法》第 30 條第 5 項、第 6 項規定，本應備置勞工之出勤紀錄並保存 5 年，且該出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。惟查**被告自原告提起本件訟爭迄今為止，均未曾提出原告之出勤紀錄，僅係單純否認前開門禁**

[39] 查不爭執事項第 24 點、第 26 點。

刷卡記載之出勤紀錄。原告依《民事訴訟法》第 342 條 1 項規定，聲請法院命被告應依《勞基法》第 30 條第 5 項、第 6 項規定提出原告自 110 年 1 月至 8 月間之出勤紀錄，以確認原告有無延長工時之事實，苟被告若拒不提出該等文書，則依《民事訴訟法》第 345 條第 1 項規定，應認門禁刷卡紀錄之出勤時間為真實。

三、 被告公司不得主張以工作規則所載之加班申請制，推翻《勞動事件法》第 38 條之推定：

(一) 勞工是否有加班之事實，應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄僅為輔助工具，而無法推翻原告按《勞動事件法》第 38 條依出勤紀錄主張之加班時間。

1. 參臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上字第 13 號民事判決（參附件三一）：「蓋此加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工時方法之一，**至於勞工是否有延長工時之事實，仍應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則為輔助工具，雇主尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實**。」。

2. 是以，加班申請制僅為確認勞工是否有延長工時方法之一，至於勞工是否有延長工時之事實，仍應以出勤紀錄為主要依據，本件原告以出勤紀錄作為其於該時段經雇主同意而有加班事實之推定，該推定不因被告公司定有加班申請制而受影響。

(二) 退一步言之，縱認得以加班申請制推翻《勞動事件法》第 38 條之推定（原告嚴正否認之），因被告公司未實際依工作規則執行加班申請制，自不得以此推翻原告依出勤紀錄主張之加班時間。

1. 參最高法院 111 年度台上字第 2305 號民事判決（參附件三二）：「**上訴人無制式之加班申請單供員工載後申請加班，是工作規則所規定之加班申請制度徒具形式，並無實際執行，自不能以被上訴人未能依循工作規則申請加班，遽謂被上訴人無加班事實及必要、未獲上訴人同意加班**；上訴人所提工作規則及津貼扣款明細表不足作為勞動事件法第 38 條之反對證據。」。

2. 雖本件被告公司之工作規則定有加班申請制度，惟**被告公司為節省成本，不惜命各部門主管要求其下屬縱有加班事實，亦不准申請加班，以規避其本應給付之加班費；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** [40]，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，被告辯稱原告未依工作規則申請加班，逕認原告無加班事實

[40] 查不爭執事項第 21 點。

及必要且未獲被告同意加班云云，實屬無稽。

四、 就原告 6 月至 8 月主張之加班時間，有電腦內所存檔案（包括 Word 及 Excel 檔）、LINE 簡訊及電子郵件寄發時間等證據為憑，足證原告加班時數表內之加班時間確有延長工時之事實，且經被告默示同意：

(一) 依學者見解[41]（參附件三三）有認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、或採用加班申請制度，亦無不同，是以「雇主此際前後表示互相矛盾，自應本於常情認定其真意」，而仍得依契約法理處理之。

(二) 查本件原告之所以需於夜間加班全係因被告公司為節省人力成本，不僅命各部門主管不許其下屬加班，甚者，其於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[42]。參原告居家工作期間使用之筆記型電腦內所存檔案（包括 Word 及 Excel 檔），於 110 年 6 月至 8 月期間，有逾半數檔案的最終修改時間是在晚上八時至九時間，並參原告傳給下屬之 LINE 簡訊及電子郵件寄發時間亦可知其於晚上八時至九時間仍為被告公司處理職務上之事項[43]。又因公司文書尚未全面電子化，亦致原告需於居家上班期間另行前往公司確認紙本文件及處理報帳事項等[44]。

(三) **綜上可知，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，以至於原告在 6 月至 8 月居家上班期間必須在法定正常工作時間以外工作，參上開學說見解，得認定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。**

五、 原告得依《勞基法》第 24 條規定請求被告給付延長工時工資共計 411,120 元，原告並得依《民法》第 229 條第 2 項、第 233 條第 1 項、第 203 條規定請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息：

(一) 按《勞基法》第 24 條第 1 項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工

---

[41] 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 （附件三三）。

[42] 查不爭執事項第 21 點。

[43] 查不爭執事項第 22 點、第 28 點。

[44] 查不爭執事項第 24 點。

資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」及同條第 2 項：「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」。

(二) 承前所述，被告既有延長原告之工作時間，則被告自應依原告之加班時數表（參原證六）加給原告工資。原告於 110 年 1 月至 8 月間，加班 3 小時之工作日共有 122 天，加班 4 小時之工作日共有 15 天，加班 5 小時之工作日共有 22 天，加班 8 小時之休息日共有 5 天，加班 9 小時之休息日共有 19 天。

(三) 原告每月工資為 86,400 元，平日每小時工資額為 360 元[45]，依《勞基法》第 24 條第 1 項及第 2 項規定，延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。

(四) 原告 110 年 1 月至 8 月之**工作天**，加班 3 小時者共有 122 天，加班 4 小時者共有 15 天，加班 5 小時者共有 22 天，時薪為 360 元，加班費共計 **283,440 元**（計算式：每小時時薪為 360 元，360 元×4÷3=480 元，360 元×5÷3=600 元，**加班 3 小時者**：時薪 480 元×2 小時+時薪 600 元×1 小時=1,560 元，1,560 元×122 天=190,320 元；**加班 4 小時者**：時薪 480 元×2 小時+時薪 600 元×2 小時=2,160 元，2,160 元×15 天=32,400 元；**加班 5 小時者**：時薪 480 元×2 小時+時薪 600 元×3 小時=2,760 元，2,760 元×22 天=60,720 元；總計：190,320+32,400+60,720=283,440 元）。

(五) 又原告於 110 年 1 月至 8 月之**休息日**，加班 8 小時者共有 5 天，加班 9 小時者共有 19 天，加班費共計 **127,680 元**（計算式：每小時時薪為 360 元，360 元×4÷3=480 元，360 元×5÷3=600 元，360 元×8÷3=960 元，**加班 8 小時者**：時薪 480 元×2 小時+時薪 600 元×6 小時=4,560 元，4,560 元×5 個休息日=22,800 元；**加班 9 小時者**：時薪 480 元×2 小時+時薪 600 元×6 小時+時薪 960×1 小時=5,520 元，5,520 元×19

[45] 查不爭執事項第 30 點。

個休息日=104,880 元；總計：22,800+104,880=127,680 元）。

(六) 原告向被告請求之 1 月至 8 月加班費，**總計 411,120 元**（283,440 元＋127,680 元＝411,120 元）。

(七) **原告並得依《民法》第 229 條第 2 項、第 233 條第 1 項、第 203 條規定請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息：**

1. 按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」《民法》第 229 條第 2 項規定、第 233 條第 1 項、第 203 條規定訂有明文。

2. 查本件原告就延長工時工資之債權並未約定給付期限，經原告於本件訟爭提出起訴狀請求被告給付延長工時工資後，即生催告之效力，又因兩造間未約定利率，故依上開規定，原告得請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率 5%計算之利息。

陸、 綜上所述，本件原告請求自有理由均如上述，懇請 鈞院速賜判如訴之聲明，以維權益。如蒙所請，至感德便。

【原證與附件】詳如附件清單

此 致

台灣士林地方法院民事庭　　公鑒

中　　華　　民　　國　　1　　1　　2　　年　　○　　月　　○　　日

具 狀 人：袁恭

訴訟代理人：○○○律師

【證據及附件清單】

【證據】

原證一：工作規則。

原證二：袁恭訪談紀錄。

原證三：調查報告書。

原證四：袁恭解雇通知。

原證五：Line_Chat。

原證六：加班費時數整理表。

【附件】

附件一：事件時序表

附件二：臺灣高等法院臺中分院 107 年度重勞上字第 3 號民事判決。

附件三：最高法院 111 年度台上字第 295 號民事判決。

附件四：最高法院 100 年度台上字第 1295 號判決。

附件五：臺灣高等法院高雄分院 111 年度勞上更二字第 1 號民事判決。

附件六：勞動部臺（82）勞資 2 字第 11208 號函。

附件七：最高法院 110 年度台上字第 1246 號民事判決。

附件八：臺灣高等法院臺中分院 103 年度重勞上字第 2 號民事判決。

附件九：臺灣高等法院高雄分院 109 年度勞上字第 18 號民事判決。

附件十：臺灣臺中地方法院 102 年度勞訴字第 108 號民事判決。

附件十一：勞動部 111 年 6 月版工作規則參考手冊。

附件十二：太平洋電線電纜股份有限公司，道德行為準則。

附件十三：臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上易字第 31 號民事判決。

附件十四：臺灣桃園地方法院 106 年度勞簡上字第 18 號判決。

附件十五：黃越欽，勞動法新論，初版，2000 年 7 月，頁 240。

附件十六：勞動部勞動力發展署職能基準一覽表。

附件十七：會計主管職能基準。

附件十八：企業內部稽核人員職能基準。

附件十九：臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 37 號民事判決。

附件二十：臺灣新北地方法院 111 年度勞訴字第 233 號民事判決。

附件二一：最高法院 105 年度台上字第 986 號民事裁定。

附件二二： 林更盛，載於：勞動基準法釋義：施行二十年之回顧與展望，頁 271-273，2009 年 9 月。

附件二三：最高法院 100 年度台上字第 1191 號民事判決。

附件二四：最高法院 95 年度台上字第 1805 號判決。

附件二五：臺灣高等法院 111 年度上易字第 1025 號民事判決。

附件二六：嚴重特殊傳染性肺炎疾病介紹，衛生福利部疾病管制署，2020 年 4 月 27 日，https：//www.cdc.gov.tw/Category/Page/vleOMKqwuEbIMgqaTeXG8A（最後瀏覽日 2023 年 9 月 15 日）。

附件二七：臺灣高等法院臺中分院 99 年度上易字第 553 號刑事判決。

附件二八：嚴重特殊傳染性肺炎中重症警示新聞稿，衛生福利部疾病管制署，2023 年 3 月 16 日，https：//www.cdc.gov.tw/Bulletin/Detail/_1JZe7qnmqlzuQEYa9FItQ?typeid=9（最後瀏覽日 2023 年 9 月 15 日）。

附件二九：最高法院 101 年度台上字第 1602 號裁判。

附件三十：臺灣橋頭地方法院 111 年度勞訴字第 137 號判決。

附件三一：臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上字第 13 號民事判決。

附件三二：最高法院 111 年度台上字第 2305 號民事判決。

附件三三：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。

璀璨企業股份有限公司

工作規則

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

公司願景

品質與創新

品質是本公司立業的基石，創新是開創本公司領導地位的推進器，本公司全體人員應該將品質視為最高指導原則，並時時追求創新。

誠信及道德

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。

永續經營

為實踐企業公民社會責任，接軌國際趨勢，本公司重視對於環境、社會及公司治理等各面向的風險評估與因應對策，以達永續經營之目標。

（下略）

第三章　工作時間

（前略）

第 3 條　加班申請

加班係指因執行工作之必要，經主管指派於正常工作時間以外延長工作時間或於休假日出勤者；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，並於加班後由本公司依法核發加班費或給予補休。

第八章　離職、解僱與資遣

（前略）

第 5 條 獎懲及調查

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。

第十二章 服務守則

第 1 條 利益衝突

員工在執行業務的過程中，應該以公司的最佳利益做為優先考量。員工的個人利益不可以影響工作上的決定。本公司董事、總經理及會計與採購部門人員，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。

（下略）

袁恭訪談紀錄

訪談時間：2021 年 7 月 9 日
訪談地點：璀璨企業股份有限公司會議室
與會人員：袁恭、白可寬

一、說明事項：
（一）白可寬向袁恭說明，因你向直屬主管舉報公司有產品外流，且涉入近期爆炸案中，為釐清相關事實，因此總經理指派我對你進行訪談。
（二）為避免爭議，以下我們的對話都會進行錄音（袁恭同意並簽名於此）。

二、詢問問題：

1. 你在 2021/7/1 向你的直屬主管舉報了什麼事情？
答：我當時跟直屬主管說引發新聞報導中的爆炸案的煙火是來自我們公司。

2. 你怎麼會知道引發爆炸的煙火是我們公司的產品？
答：因為 6 月我執行盤點時發現瑕疵品報廢的數量不對，後來有人跟我說倉管部門有將瑕疵品外流。

3. 是誰告訴你有人外流的？外流數量有多少？
答：就是倉管部門的人員，外流數量我不清楚，但我猜有兩次外流。

4. 那你 6 月得知時，為何沒有向公司報告？
答：有一些顧慮，所以還沒有跟公司說。

5. 你難道不知道瑕疵品外流有可能造成危險嗎？
答：我知道，我也覺得很兩難，但我也不想害到其他人。

6. 具體參與外流事件的人員有哪些？詳細事情發生經過又是如何？
答：（沉默未答）

7. 你是擔心說出來自己都會被公司懲處嗎？
答：（點頭）

8. 你在公司這麼久了，我也瞭解你非常需要這份工作，我可以代表公司跟你承諾，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？
答：（沉默數秒後）當天我發現數量不對勁，我就問了袁敬為什麼會有落差，袁敬當時跟我說他跟其他幾個人把應該要銷毀的瑕疵品拿去賣給衝霄

工廠。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，還沒有跟公司報告就出事了。

9. 你剛才說袁敬是你的大哥，這是什麼意思？
答：袁敬是我的堂哥，是我大伯的小孩，我大伯袁公伯之前也在這邊上班。

10. 你有跟主管或人事部門說過你跟袁敬的親戚關係嗎？
答：沒有特別報告過，我平常就叫他大哥，我想大家應該都很清楚，畢竟我大伯是老員工了，我跟袁敬都是大伯介紹進來的。

11. 跟袁敬合作的另外幾個人是誰？
答：我不是很確定，但我猜想是不是有他倉管部門的同事張大杉，他們兩個很熟。

12. 引發爆炸的就是你剛才說的這批煙火嗎？
答：應該不是。在爆炸發生的那天，袁敬來過我家，拿我大伯自己種的水果來給我；我不在家，回去後發現水果籃裡面有一個信封。我當時想說袁敬可能又想把瑕疵品拿去賣，正想隔天要去問他，結果第二天早上就看到新聞報導衝霄工廠出事的新聞。

13. 你後來有再去詢問袁敬這件事嗎？
答：我有打給袁敬但他一直躲著我，我就猜爆炸是跟他有關。我覺得良心很過意不去，那場爆炸造成那麼多死傷，雖然我沒有實際參與他們盜賣的事情，但是我如果在第一時間就阻止袁敬，可能事情就不會發生了。我為了這件事真的是每天都睡不著，最後我真的受不了才告訴我的主管，袁敬給我的那兩個紅包，我也都拿出來給主管了。

14. 他們盜賣公司瑕疵品是只有這兩次嗎？
答：應該是，但我不大確定。

15. 你知道他們是怎麼把煙火交貨給衝霄工廠嗎？
答：不知道，我沒有問的那麼詳細。

16. 你還有什麼想補充的嗎？
答：我對這件事真的很後悔，我願意配合調查，也已經交出那兩萬元現金了，希望就像您說的，公司對我從寬處理，我很需要這份工作。

訪談紀錄製作人：白可寬
受訪談人確認訪談內容無誤（袁恭簽名）

調查報告書

舉報日期：2021 年 7 月 1 日
調查開始日期：2021 年 7 月 5 日
被調查員工：袁恭、袁敬、張大杉、李小肆、王成武
報告書製作日期：2021 年 7 月 30 日
報告書製作人：白可寬

背景事實

2021 年 7 月 1 日袁恭告知直屬主管本公司煙火倉庫之瑕疵品外流，並引發 2021 年 6 月 27 日爆炸案。袁恭也承認他在同年 6 月執行年中盤點時就知悉倉管部門人員將公司瑕疵品外流。

事實調查結果與結論

一、 調查重點：

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？

二、 訪談日期及對象：

1. 袁恭：2021 年 7 月 9 日
2. 袁敬：2021 年 7 月 15 日
3. 張大杉、李小肆、王成武：2021 年 7 月 23 日

三、 事實調查結果：

1. 袁恭在 2021 年 6 月中開始到龍潭工廠進行年中盤點，發現煙火瑕疵品的報廢數量與庫存數量不符。袁敬後來告知袁恭，短少的煙火瑕疵品已經賣給衝霄工廠。據袁恭所知，袁敬跟衝霄工廠進行過兩次交易，但袁恭表示他不清楚交易過程及其他參與的人員。
2. 因為袁敬是袁恭的堂哥，且曾收受袁敬給的兩萬元現金（已繳回），袁恭在 6 月 22 日知悉盜賣行為後沒有立即通報公司。
3. 經調閱盤點紀錄、倉管紀錄及工廠內所裝設的監視錄影器後，確認煙火瑕疵品的報廢數量與庫存數量不符，故煙火瑕疵品外流一事屬實。
4. 7 月 15 日對袁敬進行訪談，袁敬否認有盜賣的行為，也拒絕配合調查。
5. 經調閱龍潭工廠 2021 年 5 月及 6 月負責運送煙火的貨車行進路線及運送時間，發現有兩台貨車的出車及回廠時間異常（貨車駕駛為李小肆、王成武），協助出貨的倉管人員則為袁敬及張大杉。
6. 7 月 23 日對張大杉、李小肆及王成武三人進行訪談，三人均表示是袁敬認識衝霄工

廠老闆，在 6 月初的時候邀約張大杉、李小肆及王成武一起配合盜賣煙火瑕疵品，前後與衝霄工廠間共有四次交易行為：

(1) 2021 年 6 月 4 日（星期五）交貨一千發煙火，獲利 20,000 元。

(2) 2021 年 6 月 11 日（星期五）交貨四千發煙火，獲利 80,000 元。

(3) 2021 年 6 月 25 日（星期五）交貨五千發煙火，獲利 100,000 元。

(4) 2021 年 6 月 28 日（星期一）交貨五千發煙火，獲利 100,000 元。

7. 交易模式是由倉管部門人員袁敬及張大杉在出貨時夾帶部分應銷毀之煙火瑕疵品，交由兩名貨車駕駛李小肆、王成武運送，再由李小肆、王成武將該煙火瑕疵品取出，於送貨途中繞道至與衝霄工廠約定的地點完成交貨，再由衝霄工廠自行將煙火運送回其工廠。

8. 衝霄工廠都是在交貨時給付現金貨款，貨款由袁敬、張大杉、李小肆及王成武四人平分。

9. 張大杉表示袁敬曾告訴他袁恭在盤點時發現瑕疵品的數量異常，但袁敬承諾會打點好袁恭，不會出差錯。

10. 依照工作規則，袁恭應該向公司揭露與其他同仁間的親屬關係，但人事資料中查無有關袁恭與袁敬為堂兄弟的紀錄（但有記載退休員工袁公伯與袁敬為父子關係，也載明袁公伯是袁恭加入公司的介紹人）。袁恭表示印象中並沒有特別向公司揭露與袁敬間的親屬關係；經詢問龍潭倉庫的員工，袁恭平時見到袁敬時，一向以「大哥」相稱。

四、 結論

袁敬雖然否認有盜賣行為，但袁恭及張大杉等三人之訪談均已坦承盜賣瑕疵品以及交易過程，且彼此間之證詞並無明顯不合之處，證詞中亦顯示交易是由袁敬主導，配合相關盤點紀錄、倉管紀錄、工廠內所裝設的監視錄影器以及貨車行進路線、運送時間等證據，本調查確認袁敬、張大杉、李小肆、王成武有四次盜賣本公司瑕疵品給衝霄工廠的行為，四人共獲利 30 萬元，而袁恭於 2021 年 6 月 22 日知悉，協助隱瞞此事並因此收受現金兩萬元。

璀璨企業股份有限公司
解雇通知

日期：2021 年 9 月 1 日
姓名：袁恭
部門：會計

袁恭您好：

本公司經調查後確認台端有下列違規行為：

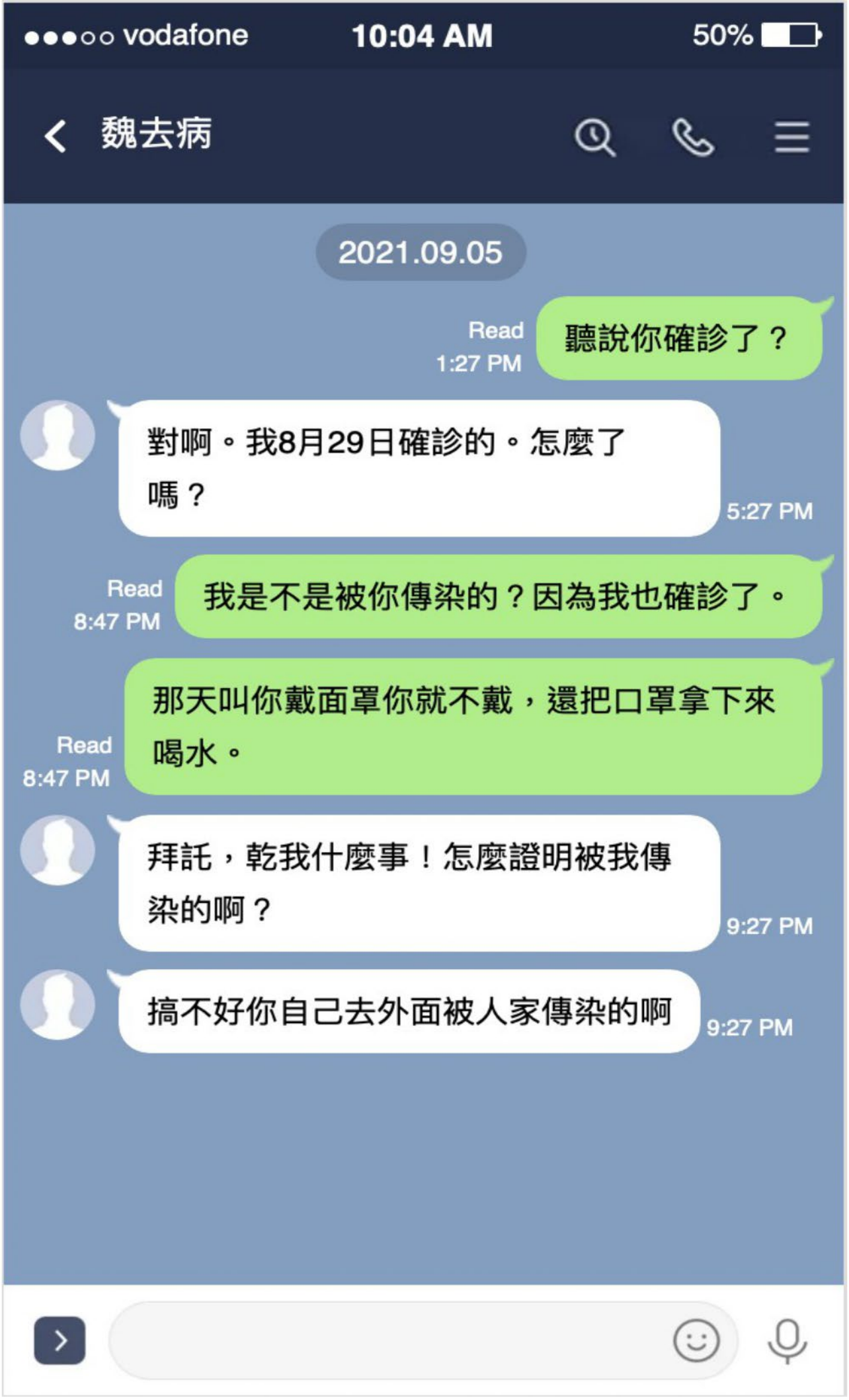
1. 入職時未依據工作規則主動揭露與袁敬之親屬關係。
2. 2021 年 6 月間至龍潭倉庫執行盤點發現異常時，未立即回報公司。
3. 知悉同仁私自盜賣行為後，為其掩護並收受賄賂，未立即通報公司，造成重大事故並損害公司商譽。

由於台端蓄意隱瞞之不正當行為，造成本公司受有高額的損失，且嚴重影響本公司的信譽。台端任職本公司多年，且會計部門人員首重誠信，台端之行為已違反本公司工作規則達情節重大之程度，因此，本公司已經決定根據勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之規定以解雇的方式終止與台端的僱傭關係，並於今日生效。

本公司將給付台端計算至解雇前之薪資以及未休假補償金；另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，除此之外台端並無領取其他紅利或獎金報酬之權利。

如有任何問題，請與人事部門聯繫。

璀璨企業股份有限公司
董事長 崔粲


●●●○○ vodafone
10:04 AM
50%
魏去病
2021.09.05
Read
1:27 PM
聽說你確診了？
對啊。我8月29日確診的。怎麼了嗎？
5:27 PM
Read
8:47 PM
我是不是被你傳染的？因為我也確診了。
Read
8:47 PM
那天叫你戴面罩你就不戴，還把口罩拿下來喝水。
拜託，乾我什麼事！怎麼證明被我傳染的啊？
9:27 PM
搞不好你自己去外面被人家傳染的啊
9:27 PM

加班時數整理表

月份	工作日	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 加班天數	休息日工作 8 小時天數	休息日工作 9 小時天數
2021 年 1 月	20	18	1	1	2	1	1
2021 年 2 月	16	13	2	1	1	0	1
2021 年 3 月	22	17	4	1	3	1	2
2021 年 4 月	20	15	3	2	3	1	2
2021 年 5 月	21	16	2	3	3	2	1
2021 年 6 月	21	15	1	5	4	0	4
2021 年 7 月	22	16	1	5	4	0	4
2021 年 8 月	17	12	1	4	4	0	4

時間(民國)	事件	事實出處
100 年	袁公伯引薦原告進入被告擔任會計。	不爭執事項第 2 點。
107 年	原告因表現良好，升任會計部門主管，同期間，被告為了節省人力成本，若有員工離職被告不會馬上招募新的員工，因此原告時常需要身兼多職。	不爭執事項第 3、第 21 點。
110 年 1 月起	被告公司均沒有任何加班申請紀錄。	不爭執事項第 25 點。
110 年 1 月起	被告新收訂單數相較去年同期銳減 50%。	不爭執事項第 25 點。
110 年 1 月至 5 月	原告每天都在晚上 9 點 30 分才能下班。	不爭執事項第 24 點。
110 年 5 月起	被告董事長自國外自費進口防護衣給廠內員工使用。	不爭執事項第 19 點。
110 年 5 月間	被告董事長向原告表示可以安排其優先施打 AZ 疫苗，但原告因體質問題婉拒董事長之好意。	不爭執事項第 17 點。
110 年 5 月 19 日	被告宣布行政部門(含會計部門)全員居家遠距上班，工廠、倉庫以單、雙週輪替方式上班。	不爭執事項第 4 點。
110 年 5 月底	袁敬夥同被告員工張大杉、李小肆、王成武 3 人將不合格煙火盜賣給衝霄工廠。	不爭執事項第 4 點。
110 年 6 月至 8 月	原告處理紙本憑證、報帳事項等，平均每週三天進被告公司加班，回去後也要加班至少 3 小時。	不爭執事項第 24 點。
110 年 6 月間	原告於至倉庫盤點稽核時，袁敬向其透露盜賣情事，然而原告不知對此做任何處理。	不爭執事項第 5 點。
110 年 6 月 28 日	衝霄工廠老闆及員工將盜賣煙火卸貨時不慎將其引爆。	不爭執事項第 6、第 7 點。
110 年 7 月 9 日	原告將盜賣情事向受被告指派調查事件之白可寬和盤托	不爭執事項第 8 點。

	出。	
110 年 8 月 2 日	原告亦向檢警坦承此事，檢警隨即對被告展開調查；被告預定於今日向檢警坦承該批煙火係由被告流出。	不爭執事項第 10 點。
110 年 8 月 25 日	原告與魏去病及劉昌庫在被告倉庫進行盤點。	不爭執事項第 16 點。
110 年 8 月 26 日	原告出現發燒、疲倦症狀。	不爭執事項第 18 點。
110 年 8 月 27 日	原告出現呼吸道症狀開始住院治療。	不爭執事項第 18 點。
110 年 8 月 28 日	原告 PCR 結果顯示確診。	不爭執事項第 18 點。
110 年 8 月 29 日	魏去病確診。	不爭執事項第 16 點。
110 年 8 月 30 日	被告組成懲戒委員會，開會處理涉案員工的懲處。	不爭執事項第 13 點。
110 年 9 月 1 日	被告人事部門對原告發出解雇通知，董事長並回覆原告：「你參與盜賣產品，驚動了檢警，造成很嚴重的後果，對被告帶來很大的傷害，被告還給你離職金已經非常寬待了；白可寬沒有資格代表被告跟你承諾」等語，並拒絕讓原告復職。	不爭執事項第 14、第 15 點。
110 年 9 月 27 日	原告因病情轉為中重症而直到此時才出院。	不爭執事項第 16 點。
110 年 10 月 1 日至今	被告拒不願意調解至今。	不爭執事項第 29 點。

臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度重勞上字第3號

上　訴　人　臺中捷運股份有限公司
法定代理人　蔡岡廷
訴訟代理人　蔡其展律師
被上訴人　蔡宜道
訴訟代理人　張宗存律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國107年3月20日臺灣臺中地方法院106年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於107年10月3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伊於民國106年1月1日起任職於上訴人，上訴人卻於106年1月24日預告終止僱傭契約，終止事由係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，因業務性質變更，有減少勞工之必要為由，並於106年2月2日起終止僱傭契約。上訴人於106年1月1日設立，組織架構正在發展中，毫無所謂業務性質變更之情形，上訴人片面預告終止契約時，公司設立後尚不及1個月，正值用人之際，前於105年12月間對外以招考及延攬之方式徵才，各職缺於106年3月1日到職，並於同年2月曾寄發意願調查表予臺中快捷巴士股份有限公司（下稱快巴公司）資遣之部分員工詢問有無意願至上訴人任職，顯見上訴人於該段期間亟需人才，且在對伊終止勞動契約前後，仍有其他職員到職，顯見上訴人人力不足，完全無減少勞工之必要；且上訴人並未有任何關於組織經營結構之調整、業務項目等變更，應不符合勞基法第11條第4款規定之要件。

㈡伊學歷為國立成功大學交通管理科學系碩士，工作經歷上曾在高雄捷運任職（94年至99年）、參與臺中捷運綠線工程（99年至105年）、快巴公司（101年至105年），關於運輸業

管理及籌備管理經驗相當豐富，足以勝任上訴人交辦業務，若上訴人業務有調整，以伊豐富之學經歷，足以勝任上訴人其他部門之工作，怎會「無適當工作可供安置」？況依勞基法第11條第4款已明示雇主資遣勞工前必先盡安置前置義務，必無處可供安置時，不得以始可資遣。惟上訴人於終止勞動契約前，毫無任何安置作為，逕自以一紙通知終止勞動契約，此一違法解僱之行為，實在罔顧勞工權益，有失公允，應屬無效。伊於106年1月23日向臺中市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，調解不成立。

㈢上訴人106年度用人費雖遭臺中市議會刪除，但上訴人106年度1月薪資仍正常發放，此為府會一時溝通不良所致，與資遣員工顯無合理關連，且若因用人費用不足而需資遣員工，為何上訴人35名員工卻僅資遣2人（含伊），若因一時用人費用不足即可任意資遣員工，勞雇關係豈非長期處於不安定之狀態，勞基法規定豈非形同具文？且上訴人於106年1月24日以中捷行（會）字第1060123001號函請臺中市政府交通局（下稱交通局）同意備查用人費用超支併決算，交通局於106年2月14日以中市交運字第1060007159號函同意備查，原遭刪除預算部分，透過「超支併決算」之方式，於106年2月時獲得補充，顯見上訴人用人費用雖遭議會刪減，但已由交通局獲得補充，實無需以資遣員工之極端方式來因應財源不足之窘境。況上訴人迄今亦無資金短缺，伊離職後，復有其他職員陸續到職。

㈣伊遭上訴人非法解僱後，仍願至上訴人上班。上訴人卻逕行開立「離職證明書」予伊，足徵已預示拒絕受領伊續服勞務，雖伊主觀上有給付勞務意願，客觀上亦能繼續提供勞務，惟上訴人拒絕伊服勞務，致受領遲延之情，伊自無補服勞務之義務，仍得請求上訴人按兩造勞動契約之約定，自106年2月3日起按月於每月30日給付伊原領薪資新臺幣（下同）51,907元，直至伊回復原職繼續執行職務之日止。

㈤另兩造僱傭關係既仍有效存在，上訴人應按月提繳退休金至

伊於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶內，依上訴人每月薪資51,907元及行政院勞動部發佈之勞工退休金每月提繳工資53,000元計算，上訴人每月應提繳6%即3,180元至伊之勞工退休金個人專戶。

㈥上訴人於訴訟中另以勞基法第11條第2款、第5款作為解僱事由為不合法，不得於事後臨訟任意更改主張新增解僱事由。伊於任職快巴公司有無職務缺失，與本件無關，不得作為終止契約之事由。

㈦聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.上訴人應自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月於每月30日給付被上訴人51,907元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.上訴人應自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳3,180元至被上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。4.上開第2項聲明部分，願供擔保請准宣告假執行（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、上訴人辯以：

㈠被上訴人原受僱於快巴公司，嗣快巴公司因故解散，並與伊商定轉介其員工由伊繼續僱用，被上訴人即經由該次商定轉任進入伊公司任職，初始主要負責之業務為快巴公司後續清算事宜。而伊營運資金來源為臺中市政府編列預算支應，詎臺中市議會於審議臺中市政府106年度地方總預算案暨附屬單位預算案時，竟無預警決議刪除伊營運資金支出用人費部分（即人事預算）7,000萬元，為因應現實變化（預算遭刪除），只好被迫檢討改變後續營運方式，縮減大部分業務部門，依勞基法第11條第4款規定資遣被上訴人。

㈡被上訴人收受離職證明書前，伊即已告知係因預算遭臺中市議會刪除，致業務嚴重緊縮，已無經費可聘用被上訴人，充分將資遣事由詳細告知被上訴人。又勞基法第11條第2款所稱「業務緊縮」係指雇主收入來源減少致資金不足因應人事開銷而言；又雇主解僱勞工是否符合法規，應視解僱時之客

觀情況而定，如嗣後因情事變更而使解僱事由消失，亦不應影響原先解僱之合法性。

㈢被上訴人負責快巴公司之清算業務，於被上訴人任職期間，伊發現被上訴人不論係任職於快巴公司或伊公司，職務上均有諸多缺失甚至有違法之情事，且工作態度不佳，對所擔任工作有無法勝任之情形而資遣被上訴人。伊以勞基法第11條第2、4、5款規定終止兩造間勞動契約，為有理由。

㈣聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審判決：⑴確認兩造間之僱傭關係存在。⑵上訴人應自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月於每月30日給付被上訴人51,907元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑶上訴人應自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳3,180元至被上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。⑷被上訴人其餘之訴及假執行聲請均駁回。⑸就第2項各到期部分並以供擔為條件之准免假執行宣告。上訴人不服，提起上訴，聲明：⑴原判決不利於上訴人部分廢棄。⑵被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：駁回上訴。兩造於本院補充陳述略如下：

㈠上訴人部分：所謂業務性質變更，包含預算編列變更，伊解僱被上訴人之事由即因人事預算遭議會全數刪除，致伊無法再續僱用被上訴人；被上訴人在職員外出登記表自行填載之外出事由為至清算人辦公室拿公文，即可推知清算業務確為被上訴人之工作範圍；嗣後因上訴人極力爭取，議會因而同意預算解凍，原預定陸續解僱員工即告停止，但不能即稱原先合法終止契約之作為因而變成違法。被上訴人未遵守公司所要求之工作規範，即未經允許不得隨意離開工作崗位，其不假外出嚴重影響公司紀律等語。

㈡被上訴人部分：上訴人106年度之用人費遭議會刪除，但106年1月薪資仍正常發放，況此乃府會一時溝通不良所致，與業務性質變更難有合理關連。被上訴人之業務不僅限於清算

快巴公司業務，且專長運輸業管理及籌備管理，快巴公司之清算業務實與上訴人之解僱原因無關，伊並無所指無法勝任工作之事由等語。

四、兩造不爭執事項並簡化爭點如下（見本院卷第36頁、原審卷第68頁背面以下）：

㈠兩造不爭執之事項：

1.被上訴人於106年1月1日起任職於上訴人，上訴人於106年1月24日以原證一之書面函文，預告終止與被上訴人之勞動契約。

2.上訴人於106年2月2日所發給被上訴人之離職證明書，係依勞基法第11條第4款終止與被上訴人之勞動契約，離職日期為106年2月2日，在職最後薪資為51,907元。

㈡兩造爭執之事項：

1.上訴人主張以勞基法第11條第4款終止兩造勞動契約是否有理由？

2.上訴人主張以勞基法第11條第2款、第5款終止兩造勞動契約是否合法？有無理由？

3.被上訴人請求確認僱傭關係存在及請求給付薪資、提撥勞工退休金有無理由？

五、得心證之理由：

被上訴人主張其自106年1月1日起受僱於上訴人，迄至106年1月24日經上訴人書面通知被上訴人，預告終止與被上訴人間之勞動契約，並於106年2月2日發給離職證明書，被上訴人即於106年1月23日向勞工局申請調解，並主張兩造間僱傭關係仍存在等事實，為兩造所不爭執，並有上訴人之預告終止勞動契約函文、離職證明書、勞工局勞資爭議調解紀錄等在卷可佐（見原審卷第7至9頁、第18至19頁），是上開事實堪信為真。而被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯，是本件應審究者厥為上訴人主張依勞基法第11條第2、4、5款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？經本院審酌如下：

㈠上訴人依勞基法第11條第2款、第5款終止兩造勞動契約是否有理由？

1.查上訴人於離職證明書上解僱被上訴人之事由，雖僅記載依據勞基法第11條第4款（業務性質變更，有減少勞工性質之必要）之情形，而不及於同條第2款（虧損或業務減縮）、第5款（不能勝任工作）所定之情形。再查上訴人於原證1所發布之公告（見原審卷第7頁），其內容已表示係依勞基法第11條、第16條及第20條規定，終止與被上訴人之勞動契約，並未僅限定於勞基法第11條第4款之情形，惟於106年2月10日勞資爭議調解時，即已向被上訴人主張其解僱理由為：「1.公司因預算遭市議會置未通，致業務嚴重緊縮，公司無經費可聘用勞方，又勞方之階段性（清算臺中快捷巴士公司）任務將結束。2.勞方時常臨時口頭請假，不符合公司內部請假規則，視同曠職，外出亦未依規定登記。3.勞方對於所擔任之工作無法勝任。」，有該勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見原審卷第18至19頁），核上訴人上開所述，已可認上訴人已於訴訟前告知被上訴人其被解僱之事由，並無礙於被上訴人主張其權利，故上訴人於訴訟中主張解僱被上訴人之事由尚有勞基法第11條第2款、第5款所定之事由，應屬可採。

2.按雇主依勞基法第11條第2款之業務緊縮為由，固得預告勞工終止勞動契約，惟本諸勞基法保障勞工權益及加強勞雇關係之旨趣，仍應以相當時間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況及盈虧情形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有應予縮小範圍之情形及必要。如僅短期營收減少或因其他一時性原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象。又雇主資遣勞工，必以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止

契約之方式為之。又勞基法第11條第5款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約（最高法院106年度台上字第2648號、101年度台上字第366號裁判意旨參照）。

3.上訴人以其用人費用預算遭刪減7,000萬元，而稱其有業務減縮，減少人力必要乙節，為被上訴人所否認，被上訴人並陳稱上訴人發放1月份薪資時，仍正常發放，並無任何短缺，上訴人遭刪除預算部分，透過「超支併決算」方式已獲解決。經查：

⑴依被上訴人所提出交通局106年2月14日中市交運字第1060007159號函文所載，上訴人於106年1月24日以中捷行（會）字第0000000000號將「106年度用人費用超支併決算」案送請交通局備查，而交通局隨即於106年2月14日發函同意備查（見原審卷第37頁），由此可知，上訴人於預告與被上訴人終止勞動契約之同時，即已循他法向交通局尋求解決之道，且衡諸常情，上訴人應於106年1月24日之前，即已擬定「106年度用人費用超支併決算」計畫案，始能於是日提出予交通局，而交通局亦於20日內給予回應，依前開所述時程以觀，上訴人於片面終止被上訴人勞動契約之前，應已預知或可以此「超支併決算」方式解決用人費用問題。

⑵再者，以上訴人該次解僱名單觀之，上訴人僅解僱運務處員工2名，則以其辯稱用人費用遭刪7,000萬元，故須逐步裁減人力云云，則上訴人就其究竟有何業務緊縮之情，及何以僅解僱2名員工即可解除上訴人遭刪7,000萬元用人費用之困境，亦未舉證以實其說，是其主張有減縮人力之必要，即無可採。基此，上訴人用人費用預算遭刪除後，並未立即造成其資金上之短缺，更何況上訴人訴訟代理人亦稱不知是暫時凍結或永久刪除等語（見原審卷第90頁），則上訴人因此立即裁減被上訴人，確有可議；況且，上訴人為臺中市政府依照

臺中市臺中捷運股份有限公司組織自治條例設立，並由臺中市政府百分之百持股，且已將興建捷運計劃送請交通部審核通過，進而由中央及地方共同出資著手興建之大眾交通捷運系統，則於該公司部分費用遭議會刪減或凍結時，上訴人或臺中市政府是否均無任何因應計畫以繼續推行重大公共建設，誠非無疑，故上訴人稱因此即有業務減縮、減少人力之必要云云，實屬無據。雖上訴人復辯稱此超支併決算之方式，除市府同意外，尚須市議會同意云云，惟市議會之同意亦在解僱上訴人後之二個月內獲得回覆，且上訴人於解僱被上訴人之後，隨即又聘用新進員工，揆諸前揭最高法院之見解，堪認上訴人僅因一時預算遭刪減，即遽將被上訴人解僱，卻又於解僱被上訴人後，立即獲得解決用人費用，以如此短暫時間觀之，實難認上訴人已有業務緊縮之情，上訴人此舉實不符合解僱最後手段性原則，故上訴人以此為終止勞動契約之事由，並非有理。

4.上訴人抗辯被上訴人有不能勝任工作之情事乙節，為被上訴人所否認。經查：

⑴上訴人主張被上訴人任職快巴公司工作期間，未將104、105年度輪班人員排表完整存查（時任快巴公司之代理營運長）及於快巴公司清算人上任（105年11月18日）後，部分傳票被上訴人仍自行決行，未提呈清算人核定乙節，惟此均非被上訴人任職上訴人期間所發生之事實，被上訴人亦否認之，尚難以此認定被上訴人於上訴人有不能勝任工作之情；上訴人另辯以被上訴人係經由上訴人與訴外人快巴公司協商定轉介而任職於上訴人，上訴人並無法過濾被上訴人是否適任，僅能於被上訴人到職後，透過觀察其任職快巴公司及上訴人之情，此為兩造間勞雇關係之特殊時空背景所致云云，惟倘如上訴人所辯，快巴公司即應以前開事由將被上訴人解僱，又豈會將不適任之員工協商轉介至上訴人任職？況上訴人與快巴公司係不同之法人，縱被上訴人快巴公司有上開疏失，上訴人亦無法加以援用，上訴人以此主張被上訴人不適任，

於法不合。

⑵另上訴人提出被證四之考核獎金加減項清冊，主張被上訴人損壞上訴人物品，竟將賠償金額直接作為個人考核獎金之減項發放及逃漏稅云云，惟核其記載內容，業經清算人陳○建認可決行，且清冊中明確記載「原考核獎金」、「加減金額」及「實發金額」，並於說明欄中明確記載「擴音器損失」即扣減之金額原因，核此記載甚為詳實，公司會計人員於製作年度綜合所得稅清單時，應不致於有所誤會為是（所得稅之計算並非均以員工實領金額計算），況現今申報綜合所得稅，均係依雇主提出於國稅局之資料為電腦下載或線上申報，根本無須申報人自行填載所得金額，實無由認定被上訴人有何上訴人所述之逃漏稅行為；上訴人上開所辯，洵無足取。

⑶上訴人復稱被上訴人違反工作規則，於106年1月間有多次未依規定填寫外出單即外出乙節，被上訴人否認之，並稱上訴人並無書面規定或工作規則記載外出須登記，且其外出地點或係興中辦公室、或市府，此均係因公務需要，並非個人事務，另被上訴人陳稱：「於1月20日4點27分離開，是因為我開會開到中途，有接到某一位市議員想要了解我的案情，他想要幫我，我開會時有口頭告知我4點必須請假，我後來有請假，但上訴人公司不准」等語（見原審卷第91頁）。經查，上訴人並未提出任何工作規則或書面公告足以證明該公司確有規定外出一律須填載外出單或未填載外出單之懲處為何，而兩造之勞動契約亦未就此有所約定，則上訴人以被上訴人未填寫外出單為違規乙節，即非有據；復經核閱上訴人所提出之被上訴人攷勤表所載，上訴人所指5次未填載外出單，其中4次記載前往興中辦公室或市府，則被上訴人稱係因公務前往，尚非無據；另1月20日記載未事先請假乙情，被上訴人則稱其已事先向主管口頭請假，惟事後請假遭上訴人否准，縱認被上訴人此次請假不符合兩造勞動契約之規定，惟上訴人均就此並未及時知會被上訴人加以改善，而審酌被

上訴人之上開行為，並非極其重大、無法補救，或致上訴人受有嚴重不利益，則上訴人逕採解僱之手段，實難認與被上訴人之違規行為在程度上相當，亦與最後手段性原則有違。自不得以被上訴人不能勝任為由而終止兩造間之勞動契約。

5.綜上，上訴人所主張之事由皆不生合法終止兩造間勞動契約之效力，兩造間之勞動契約仍然存在，足堪認定，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由。

㈡上訴人依勞基法第11條第4款終止兩造勞動契約是否有理由？

1.按非有業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主不得預告勞工終止勞動契約。勞基法第11條第4款定有明文。次按，所謂業務性質變更，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決可資參照）。

2.上訴人主張其有業務性質變更，無非係以用人費用遭市議會刪除，故影響公司營運計畫，而有減少勞工之必要云云。經查，上訴人主張其用人費遭刪減7,000萬元，核與卷附臺中市議會決議書所載（見原審卷第40頁反面）相符，自可採信。惟上訴人就其所營之業務究竟有何變更，舉凡是經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異，均未舉證以實其說，是其泛稱業務性質有所變更乙節，已非無疑。上訴人復辯以其已無經費可僱用員工，只好改變營運模式，縮減大部分業務部分，因被上訴人負責之清算快巴公司之業務已近尾聲，故而先行資遣被上訴人云云。然查，依兩造之勞動契約（見原審卷第93頁）內容所載，被上訴人之工作內容為「運務處擔任助理工程師」，並未約明被上訴人之工作僅為負責清算快巴公司剩餘財產，被上訴人就此亦否認之，上訴人復未提出其他證據為憑，

參酌被上訴人前揭學歷、工作經驗及專長，自難認上訴人僱用被上訴人，其業務範圍僅限於清算快巴公司業務部分；再者，上訴人稱其為因應用人費用問題而改變營運模式，惟就被上訴人所屬部門「運務處」之業務性質為何？如何變更以因應上開問題，均未提出任何說明，是上訴人以用人費用遭刪減即遽謂其業務性質變更云云，自屬無據。上訴人以人事預算遭刪減，故而以業務性質變更為由終止與被上訴人之勞動契約，即無可採。

㈢被上訴人請求上訴人給付薪資、提撥勞工退休金為有理由：

1.按修正後之民事訴訟法第246條之規定：「請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之。」。另依民法第487條前段規定：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」；又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務。最高法院105年度台上字第675號裁判意旨可資參照。經查，上訴人終止系爭勞動契約，逕發給離職證明，並非有理，亦非合法，已如前述，則其不法解僱勞工，足證其已拒絕被上訴人繼續服勞務，而被上訴人於上訴人違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則上訴人拒絕受領被上訴人提供勞務，自應負受領遲延之責。上訴人於受領遲延中，被上訴人既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，其受領遲延之狀態始得認為終了，然上訴人並未為上開行為，堪認被上訴人於遭不合法解僱時已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付。從而上訴人既拒絕受領，依前揭說明，自應負受領遲延之責，被上訴人則無須補服勞務，仍得請求報酬。而被上訴人於系爭勞動契約終止前，每月工資為51,907元，為上訴人所不爭

執，揆諸上開規定，被上訴人請求上訴人自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月於每月30日給付上訴人工資51,907元，並加計應給付次日起之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

2.次按勞工退休金條例第6條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」，同法第14條第1項規定：「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」。經查，兩造間之系爭勞動契約既仍存在，則被上訴人請求上訴人依上開規定，自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳3,180元至被上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，亦屬有理。

六、綜上所述，本件被上訴人主張上訴人終止僱傭契約不合法，自不生終止勞動契約之效力，為可採；上訴人所辯其已依勞基法第11條第2、4、5款規定，合法終止與被上訴人間之僱傭契約，均為無可取。則兩造間僱傭契約關係仍繼續存在，從而，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求上訴人自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月於每月30日給付薪資51,907元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求上訴人自106年2月3日起至被上訴人復職之前一日止，按月提繳3,180元至被上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。是則原審就上開部分判命上訴人敗訴，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及調查證據，核與本件判決結果無影響，爰不一一論述，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　　107　　年　　10　　月　　24　　日

勞工法庭　審判長法　官　陳滿賢

法　官　黃綵君

法　官　王重吉

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於收受判決送達後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日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　林玉惠

中　華　民　國　107　年　10　月　24　日

最高法院民事判決

111年度台上字第295號

上　訴　人　欣桃天然氣股份有限公司

法定代理人　周皓瑜

訴訟代理人　陳秋華律師

余天琦律師

王雪娟律師

施穎弘律師

趙家緯律師

被上訴　人　郭金鳳

訴訟代理人　陳佳鴻律師

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110年10月5日臺灣高等法院第二審判決（109 年度重勞上字第55號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件被上訴人主張：伊自民國100 年9月1日起受僱擔任上訴人之財務部經理，月薪新臺幣（下同）10萬3626元。又上訴人於108 年1月10日以欣桃資管字第1080048號函，暫停伊主辦業務，調至南區營業部經理室待命，迨同年月29日召開董事會決議將伊資遣（下稱系爭董事會決議）後，同日以欣桃資管字第1070112號函（下稱112號函）通知伊自當日起免出勤，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款規定，預告於108年2月28日終止兩造間僱傭契約。惟伊於任職期間，並無違反公司規定或因重大過失遭懲處而有不能勝任工作情事，上訴人之解僱不合法，且違反最後手段性原則，兩造間僱傭關係繼續存在。上訴人預示拒絕受領伊提供勞務，仍應按月於20日給付薪資等情。爰依兩造間契約及民法第487 條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在；並命上訴人給付3萬981

9元，及自108年6月21日起加付法定遲延利息；暨自108年 7月1 日起至復職日止，按月於每月20日給付10萬3626元，及加計自各期應給付翌日起算法定遲延利息之判決（其他未繫屬本院部分，不予論述）。

二、上訴人則以：被上訴人於103年至106年間違法領取郵政禮券，侵占伊資產，未盡忠誠義務等情，將其停止主辦業務，調派至南區營業部遭拒，嗣經行政院國軍退除役官兵輔導委員會於108年1月18日通知解除對被上訴人之推薦，要求伊解任，以系爭董事會決議解除被上訴人職務，再以112 號函通知被上訴人，依勞基法第11條第5款規定，預告自108 年2月28日終止兩造間僱傭契約。伊未以懲戒性事由為由，終止兩造間僱傭契約，對被上訴人較有利。縱認伊終止契約不合法，惟被上訴人已領資遣費37萬4685元、年終獎金31萬7722元、端午節獎金2萬2010元、員工酬勞18萬1555元，及其自108年3月1日起恢復支領上校退休俸及優惠存款利息259 萬3606元，均應自其得請求之薪資中扣抵等語，資為抗辯。

三、原審以：

㈠被上訴人自100 年9月1日起受僱擔任上訴人之財務經理，月薪10萬3626元。嗣上訴人於108年1月29日以112 號函通知被上訴人，依勞基法第11條第5 款規定資遣被上訴人，預告於同年2月28日終止兩造間僱傭契約。又被上訴人於103年至106 年間有領取訴外人即上訴人財務部會計組長宋瑞蓮交付之郵政禮券，嗣經臺灣桃園地方檢察署檢察官於108年8月24日以其違反證券交易法第171條第1項第3 款及商業會計法第71條規定，提起公訴等情，為兩造所不爭。

㈡按受僱人如係依僱用人或決策者之指示而參與違法行為，僱用人之指示既有疏失，即難認受僱人有可歸責事由，而認為受僱人違反忠誠義務。依上訴人於101年7月19日獎金核發及變更經費結報程序事項會議紀錄，公司各項經費結報作業程序，變更為各項經費支出經總經理批准執行後，由財務部辦理書面審核同意，依規定結報。可知擔任財務部經理之被上

訴人，已無原先會辦之權責，僅係事後於書面核章時始知悉簽辦事項（架空財務部經理實權），如已經總經理批示准許，其無從異議或拒絕。依證人任季男（擔任上訴人自106年間起之董事長）、會計師黃淑幸及李翠華證述，被上訴人於103年至106年間，經總經理邱希庚批准或手寫以公關費、交際費或其他費用等名義之獎金簽呈，製作轉帳傳票，由財務部會計組長宋瑞蓮將上開費用購買等值之郵政禮券，以購買證明作為核銷單據後，再將郵政禮券交付邱希庚、董事長孫玦新及被上訴人等，有會計名目與實際使用不符情事，堪認郵政禮券之發放及核銷程序並非合法。綜合證人宋瑞蓮、董事卓賢成、孫玦新、吳思杰（業務組員）、陽錦輝（上訴人前秘書）、林順玉（出納組長）、洪志安（副總經理）等人證述，及轉帳傳票上「摘要欄」、「決行欄」記載，足認係由邱希庚要求員工上簽呈，獎金如何發放及多寡由邱希庚決定，再由宋瑞蓮發放郵政禮券，被上訴人雖於簽呈上核章，惟實際上並未參與或經手購買郵政禮券之事宜。被上訴人固經宋瑞蓮交付而領取郵政禮券，然其後以化名向法務部調查局檢舉有關邱希庚違法以各種名目發放獎金乙事，嗣經該局派員調查，亦有化名之檢舉筆錄及原審勘驗筆錄可稽。足見被上訴人事後知情，但不認同上述發放獎金之違法舉措因而檢舉，雖經檢察官提起公訴，惟其受總經理之指揮、監督，客觀上難以期待得予抗拒，因認被上訴人無可歸責性。且被上訴人提出檢舉，既未違反上訴人健全財務之利益，自無違反對上訴人之忠實義務可言。上訴人抗辯：被上訴人領取郵政禮券，該當工作規則第32條第1項第7款之事由，情節重大，得據以終止兩造間僱傭契約，尚屬無據。是上訴人以112號函終止僱傭契約，並非合法，兩造間僱傭關係仍然存在。

㈢依108年2月19日兩造勞資調解紀錄記載，被上訴人其時請求回復原職，惟遭上訴人拒絕，可認被上訴人已提出勞務通知，既經上訴人預示拒絕受領，被上訴人無再補服勞務之義務，並得請求上訴人自108年3月1日起給付報酬。惟上訴人以

被上訴人已領資遣費37萬4685元主張互相扣抵，洵屬有據，則被上訴人得請求上訴人給付（108年6月薪資）3萬9819元本息，及自108年7月1日起至復職之日止按月於20日給付10萬3626元本息。另依上訴人107年8月間訂頒之「員工獎金辦法及施行細則」之規定，獎金包括年終獎金、三節節金、員工酬勞，均係按公司營運獲利而發放，與被上訴人每月薪資無涉。被上訴人遭上訴人以112號函終止僱傭契約前，已符合領取上開各項獎金之資格，而經上訴人核付在案，核與被上訴人在上訴人怠於領受勞務期間，因不服勞務減省費用或轉向他處服務所取得、或怠於取得之利益無關。另依91年6月5日修正公布之陸海空軍軍官士官服役條例第32條（107年6月21日修正改列為同條例第34條第1項第2款），及國軍退除役官兵就業安置辦法第7條之規定，被上訴人以上校退伍，因受僱上訴人期間而停發退休俸。嗣因遭上訴人解僱而恢復發放退休俸，並非其免服勞務而受有之利益，自不得與上訴人應給付之薪資中扣抵。如其有不應恢復領取軍職退休俸之情形，要屬退休俸支給機關向被上訴人追繳之問題，上訴人無從援引扣抵。

㈣從而，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，請求上訴人給付3萬9819元本息，及自108年7月1日起至被上訴人復職之日止，按月於20日給付10萬3626元本息，為有理由，應予准許，為其心證之所由得，並說明兩造其餘攻防暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁之理由，因而廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明。

四、本院判斷：

㈠按受僱工作獲致報酬之人，有事實合理相信雇主或其員工，涉有違反法令之犯罪、處以罰鍰之違規或應付懲戒行為之弊案，具名向主管機關、檢察或司法機關、目的事業主管機關、監察院、政風機構等提出檢舉者，係「揭弊者」（亦稱吹哨者，告發行為人，公益通報者），基於公義理念，針對特定機構或事業單位內特定對象吹哨，告發企業內部之不法情

事，可能毀損企業名譽或降低企業價值，對同事或企業造成不利益，常常構成勞動契約上之忠誠義務、保密義務或企業秩序遵守義務之違反，而成為雇主或企業予以懲戒或解僱之對象。就此類揭弊者工作權如何保障免遭報復，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。

㈡原審本其採證、認事之職權行使，合法認定上訴人獎金之簽准、發放及金額多寡，均由（總經理）邱希庚批示准許（決定），被上訴人雖於書面上核章，惟並無終局核決權，而無可歸責性。被上訴人事後向檢調單位提出檢舉，維護上訴人財務健全之利益（公益），無違其對上訴人之忠實義務，經核於法並無違背。又被上訴人揭露上訴人內部由總經理邱希庚為獎金之核准，再指示宋瑞蓮將獎金名目之金錢購買郵政禮券，涉犯證券交易法第171條第1項第3 款及商業會計法第71條第1 款規定等情，經檢察官對邱希庚、宋瑞蓮提起公訴，有起訴書可稽（見原審卷第73-82 頁）。被上訴人為揭弊者，雖檢察官以其於轉帳傳票上用印核決，為共同正犯，亦予起訴，揆諸勞基法第74條第2項、第3項規定「雇主不得因勞工為前項申訴，而予以解僱…之處分」、「雇主為前項行為之一者，無效」之精神，被上訴人揭露不法資訊，匡正上訴人之財務制度，上訴人為公開發行股票公司，亦得間接保護投資大眾之權益。是上訴人以被上訴人領取郵政禮券，謀取不法利益為由，終止兩造間僱傭關係，為無效。原判決以上訴人終止兩造間僱傭契約，並非合法，且預示拒絕受領被上訴人服勞務，而為不利上訴人之判決，亦無違誤。上訴論

旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。

五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481 條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　24　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　陳　靜　芬

法官　石　有　為

法官　許　秀　芬

法官　林　金　吾

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　16　　日

最高法院民事判決

一〇〇年度台上字第一二九五號

上　訴　人　羅旭昌
訴訟代理人　李銘洲律師
被 上訴 人　太空梭高傳真資訊科技股份有限公司
法定代理人　羅輝龍
訴訟代理人　羅秉成律師
　　曾能煜律師

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九十九年三月三十日台灣高等法院第二審判決（九十八年度重勞上字第五號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

本件上訴人主張：伊於民國九十三年十月六日受僱於被上訴人擔任會計部經理，嗣因被上訴人屬上市公司，經其董事會決議成立稽核處，於九十五年九月五日調任伊為首任稽核處經理並代理處長，月薪新台幣（下同）十二萬元。詎被上訴人於九十六年十一月二十八日以精簡人事成本，並裁撤稽核處為由，通知伊於同年月三十日將伊資遣，惟經伊以電子郵件向被上訴人之法定代理人羅輝龍查詢，得知被上訴人並未裁撤稽核處，係為精簡人事成本，無預警將伊資遣。然伊於擔任稽核處處長期間，努力為公司效勞，就公司交辦事項均戮力完成，並無不適任之情事。被上訴人於九十六年前三季稅後淨利已超過一億元以上，較九十五年大幅成長，且被上訴人亦無對外發布業務性質變更之重大訊息，其未經預告即強行終止兩造間之勞動契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第十一條之規定等情，爰依兩造間之勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應給付伊四十八萬元及加計法定遲延利息，並自九十七年四月一日起按月給付伊十二萬元之判決。

被上訴人則以：上訴人於九十三年間初任會計部經理，係屬伊公

司一級單位主管，有獨立查核公司財務之自主獨立權限，嗣於九十五年間轉任稽核處長後，亦獨立行使對公司各單位之稽核權限，得自行擬定工作計劃及專案計劃，並參與公司決策，不受其他單位之指揮及控制，直接對董事會負責，上訴人屬公司法所稱之經理人，並無勞基法之適用，伊得依民法有關委任之規定，隨時終止兩造間之委任契約。上訴人因有不適任之情事，且與其他單位主管無法相處，復因伊公司業務緊縮，於無其他適合工作可供安排之情形下，伊同意以不向外公布上訴人不適任之事實，並給付其補償金三十五萬五千二百元，終止與上訴人間之委任關係等語，資以抗辯。

原審審理結果以：上訴人主張其於九十三年十月六日任職於被上訴人擔任會計部經理，並於九十五年九月五日調任為被上訴人首任稽核處經理並代理處長，月薪十二萬元，被上訴人於九十六年十一月三十日與其終止勞動契約等事實，業據其提出被上訴人當日重大訊息之詳細內容、被上訴人公司公告、存證信函等件為證，且為被上訴人所不爭執，堪信為真實。次按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之內容及當事人間之權利義務均不相同。查依證人何玉貞之證言，被上訴人聘任上訴人為會計部經理，主要目的在擔任財務主管並發行可轉換公司債，參以上訴人之人事任命經董事會通過後，並於上市公司資訊觀測站公布，及上訴人亦不否認於任職之初，尚在他處兼差，處理專案未了結之事務，堪認被上訴人聘用上訴人之目的，在一定事務之處理，而非單純由上訴人提供勞務。就上訴人之職務而言，其先後擔任會計部經理、稽核處經理並代處長，依上訴人所提出被上訴人各主要部門所營業務職掌表顯示，會計部、稽核處與董事會、董事長、總經理、總管理處、電線事業處、電子事業

處等單位，同列被上訴人所屬一級主管。會計經理主管被上訴人會計業務，上訴人負責查核被上訴人財務報表，應在被上訴人對外之財務報告表之會計主管欄上簽章，對外具有自主簽核財務報表之獨立權限。稽核處為被上訴人最高監察單位，由董事會賦予稽核處最高之查核權，直接對董事會負責，而稽核處需訂定工作計劃及專案計劃，每季呈報成果及預定改善計劃。上訴人出任會計部經理、自會計部經理調任為稽核處經理，分別經被上訴人第九屆第四次董事會、第十屆第十二次董事會決議通過，足認上訴人所擔任之該二職務，確屬受被上訴人之委任為被上訴人處理一定事務而具有獨立裁量權之經理人，並非僅單純提供勞務而對於服勞務之方法毫無自由裁量餘地之勞動契約勞工。上訴人主張：其雖名為經理人，但對公司營運方針、人事管理等事務，並無決策之權，必須遵從上級之指揮監督，應屬於勞基法之勞工云云，即非可採。被上訴人第十屆第十二次董事會議決議：「2、稽核室為最高監察單位，於組織上係屬直接對董事會負責，董事會附予最高之查核權，若查核到任何問題，應於每季先報請董事長並彙整報請董事會。」，已明示上訴人主管之稽核處直接隸屬於董事會，直接對董事會負責，上訴人確具有獨立裁量權。上訴人主張其擔任被上訴人稽核處經理並代理處長期間，並無獨立裁量權，與被上訴人間係屬僱傭關係云云，亦非可採。又被上訴人稽核處組織規程四、㈢4、規定：「稽核報告及追蹤報告陳核後，於稽核項目完成之次月底前交付各監察人查閱。」，因監察人之職責即在監督公司業務之執行，上訴人依上開規定向監察人報告稽核業務及稽核項目完成時須交由各監察人查閱，並不影響上訴人稽核業務之推展及獨立性。上訴人主張：其尚須向監察人報告稽核業務及稽核項目完成時須交由各監察人查閱，其主管之稽核事務不具有獨立裁量權云云，自無可採。至於上訴人與被上訴人之董事長羅輝龍往返電子郵件，羅輝龍雖曾就上訴人所提之稽核工作執行辦法表示意見，惟係有關該稽核工作執行辦法是否屬於稽核範圍及開放電腦作業系統供稽核查詢是否確有需要之爭執，即是否為稽核處職掌之爭執，羅輝龍為被上訴人公司董事長應有權

處理；況上訴人請求羅輝龍開放電腦作業系統供稽核查詢部分，業經羅輝龍依上訴人所擬修正後之稽核工作執行辦法公告實施，此亦足徵上訴人主管處理稽核事務之獨立性。綜上，上訴人擔任被上訴人會計部經理、稽核處經理並代理處長，係被上訴人委託上訴人處理會計事務或稽核事務，且上訴人在其職掌範圍內，有自行裁量決定處理一定事務之權限，以完成被上訴人會計部門、稽核部門之業務，兩造間之契約應為委任契約。再查，被上訴人於九十三年十月七日所發給上訴人之太任字第九三〇五〇號任用通知書，雖載有：台端需於上述日期且前一公司已辦妥離職手續至本公司完成一切報到手續後，始成為本公司聘僱員工等語，然該任用通知書並同時載明係任用上訴人為會計部擔任經理職位，依文義解釋，聘僱包含有聘任、僱傭之意，尚難僅從文字表面，認兩造間為僱傭關係。另被上訴人第九屆第四次董事會之決議內容為：自九十三年十月六日起委任上訴人出任被上訴人新任財務主管，原兼任財務部門主管羅輝龍先生於當日同時解除其職務等語，已明文被上訴人委任上訴人擔任財務主管即會計部經理。上訴人以任用通知書所載「始成為本公司聘僱員工」一語，主張兩造間係成立僱傭關係，自不可採。按公司得依章程規定置經理人，其委任，於股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，公司法第二十九條第一項第三款定有明文。所謂經理人乃指為公司管理事務及簽名之人，是凡由公司授權為其管理事務及簽名之人，即為公司之經理人，不論其職稱為何。被上訴人公司章程第十八條規定：本公司得設總經理、副總經理及協理若干人，其委任、解任及報酬依照公司法第二十九條規定辦理。依被上訴人公司章程所規定得設之經理人職稱雖為總經理、副總經理及協理，而無經理之職稱，惟被上訴人公司章程第十四條第六款規定：本公司經理級（以經濟部之登記為主）以上之受僱人員之任免為董事會之職權，足認被上訴人公司章程第十八條規定之職稱雖未包括經理，然經理職稱之經理人，解釋上應係包括在總經理、副總經理及協理等職稱範圍內。被上訴人先後委任、聘用調任上訴人為會計部經理、稽核處經理代

處長，均係依公司法及被上訴人公司章程關於經理人之規定所委任。上訴人主張被上訴人未依規定向經濟部登記上訴人之經理職，非依公司法及章程為之，自非經理人之委任關係云云，亦非可採。被上訴人為一股份有限公司，公司為達內部人、財、物的調度與管理，及對業務的計劃、執行、考核，當有其行政管理之政策，始能有效推動業務的擴展，達到營利的目的。被上訴人關於出勤、休假、請假及考核、獎懲等規定，無非為單純之行政管理措施，與認定上訴人任職於被上訴人所職掌之職務有無獨立裁量權無涉，亦與認定兩造訂定之契約之目的，在於一定事務之處理或僅係勞務之給付無關。上訴人主張其需依照公司之工作規則關於出勤、休假、請假及考核、獎懲等規定，可知兩造間確實成立僱傭關係云云，尚非可採。末按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第五百四十九條第一項定有明文。被上訴人先後委任、聘用調任上訴人為會計部經理、稽核處經理代處長，兩造間之實質關係屬委任契約，被上訴人自得隨時終止。被上訴人於九十六年十一月二十八日向上訴人為終止兩造間契約之意思表示，兩造間委任契約關係即告終止。又兩造間契約究屬僱傭契約或委任契約，應以契約之實質關係為斷。被上訴人於終止契約後，雖曾發給上訴人資遣費及預告工資，並向主管機關新竹縣政府通報資遣上訴人及參與上訴人向新竹縣政府申請之勞資爭議協調，且以存證信函向上訴人表示係依勞基法規定資遣，然此均不影響兩造間係屬委任契約之性質。上訴人以被上訴人參與勞資調解及寄發予上訴人之存證信函均表示被上訴人係資遣上訴人並曾以發函向新竹縣政府核備已資遣上訴人等情，主張兩造間之契約為僱傭關係，顯屬誤解，而不可採。兩造間之委任契約既已終止，上訴人請求被上訴人給付終止後之薪資四十八萬元本息，並自九十七年四月一日起按月給付上訴人十二萬元，即屬無據，不應准許。綜上所述，上訴人主張兩造間之契約屬僱傭契約，被上訴人違反勞基法之規定予以資遣，為不可採。從而，其請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應給付上訴人四十八萬元及法定遲延利息，並自九十七年四月一日起按月給付上訴人十二萬元，為無理

由，不應准許，並敘明本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提證據，毋庸再予審酌等詞，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無不合。上訴論旨，就原審取捨證據、認定事實之職權行使及依職權解釋契約，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　一〇〇　　年　　八　　月　　十一　　日

最高法院民事第五庭

審判長法官　劉　福　聲

法官　黃　義　豐

法官　劉　靜　嫻

法官　袁　靜　文

法官　李　慧　兒

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　一〇〇　　年　　八　　月　　二十三　　日

K

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上更二字第1號

上　訴　人　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　許乃丹律師

　　蔡宛庭律師

被上訴人　　蘇銘翔

訴訟代理人　吳復興律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國108年3月29日臺灣橋頭地方法院107年度勞訴字第54號第一審判決提起上訴，經最高法院第二次發回更審，本院於111年10月19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、被上訴人起訴主張：被上訴人於民國104年11月29日參加上訴人舉辦之104年僱用人員甄試（下稱系爭考試），獲錄取擔任煉油技術員，自105年9月1日起成為編制內之正式員工。詎上訴人之政風人員接獲檢舉被上訴人參加系爭考試有舞弊情事，先於106年5月12日以威脅利誘方式取得被上訴人非任意性自白，再於同年月25日要求被上訴人至總公司配合調查，當時上訴人董事長之秘書洪永志亦在場，並於同年月31日向上訴人董事長報告上開調查情形，上訴人遲至106年8月2日始依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第1款規定終止兩造間之勞動契約(下稱系爭勞動契約)，惟被上訴人無前開終止勞動契約之事由存在，且已逾勞基法第12條第2項所定除斥期間，系爭勞動契約仍繼續存在等語。求為判決：確認兩造間之僱傭關係存在。

二、上訴人則以：上訴人政風處人員於106年間接獲檢舉後，於

同年5月12日訪談被上訴人，因被上訴人所述電子舞弊方式，恐與另案僱員集體舞弊事件有關，遂要求其於同年月25日至總公司詳談，並請洪永志到場了解。上訴人因組織龐大，為保障員工之工作權，須由政風部門逐步查證被上訴人所述詳情後，再將正式調查結果及懲處建議呈報董事長，始能決定是否懲處及其方式。被上訴人參加系爭考試有電子舞弊情事，即以虛偽意思表示使上訴人誤信其確能勝任工作，已該當勞基法第12條第1項第1款之終止事由，上訴人政風處人員乃於106年6月27日以簽呈陳報董事長，上訴人董事長於同年7月3日知悉上情而決定予以解僱，上訴人於同年8月2日終止系爭勞動契約，未逾勞基法第12條第2項所定除斥期間等語置辯。

三、原判決確認兩造間之僱傭關係存在，上訴人不服，提起上訴。上訴人於本院聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執之事項：

㈠被上訴人於104年11月29日參加系爭考試，測試成績合格後錄取，並於105年3月1日至上訴人公司報到成為試用期新進雇員。

㈡被上訴人於上訴人試用考核期間，每月實習平均分數均為90分以上，於105年8月下旬進行筆試，筆試成績約為85至90分間，經通過工廠實作考核後，於105年9月1日成為上訴人編制內正式員工，擔任煉油技術員職務。

㈢被上訴人於106年5月12日向上訴人之政風人員坦承就系爭考試有舞弊情事，並於106年5月25日至台北總公司接受調查，當日上訴人董事長之秘書洪永志亦在場。

㈣上訴人於106年8月2日依勞基法第12條第1項第1款規定，終止系爭勞動契約。

㈤被上訴人以電子舞弊方式參加系爭考試，涉犯刑法第339條之4第1項第2款加重詐欺得利罪，因其於臺灣高雄地方檢察署(下稱雄檢)108年度偵字第11334號案件偵查中坦承犯行，

獲檢察官為緩起訴處分在案。

五、本訴之爭點：

㈠被上訴人有無仲介於系爭考試舞弊，及於系爭考試以電子儀器舞弊？

㈡上訴人終止系爭勞動契約，是否違反民法第148條第2項之誠信原則？

㈢上訴人終止系爭勞動契約，是否罹於30日除斥期間？

六、被上訴人有無仲介於系爭考試舞弊，及於系爭考試以電子儀器舞弊？

上訴人政風處於調查105 年度僱用人員甄試考生舞弊事件時，接獲檢舉人A 小姐提出LINE對話（見原審審勞訴字卷第71頁），檢舉被上訴人涉嫌仲介105年度甄試舞弊，乃於106年5 月15日對被上訴人進行訪談，事後並取得被上訴人供承其以舞弊方式通過系爭考試之供詞，上訴人嗣以勞基法第12條第1 項第1 款規定，終止系爭勞動契約。被上訴人則否認有仲介舞弊及於系爭考試以電子儀器舞弊情事。經查：

㈠觀諸前開LINE對話內容，被上訴人傳訊：「大致上就是我跟你說的那樣，行情是13，但我不抽那10萬，就是12。妳考慮看看囉。這也不是推銷的，接case的是我同學，也是員工在別的事業部」；A 小姐回覆：「代考筆跡不是不一樣嗎」；被上訴人回以：「會一筆一畫抄出來給你，安心處理」、「嗯嗯14真的太誇張」；A 小姐：「中間有人還要抽啊」、「一定只會多不會少」；被上訴人：「所以呀！我能做的就12。我這邊工程師才15 而已捏」；A小姐：「哇」、「職員才15？」；被上訴人：「嗯啊，只是職員報名結束了」（見勞訴字卷二第71頁），則以被上訴人對A 小姐就代考筆跡不同之疑慮可毫無猶疑地說明、釋疑，並具體提出代考行情價格為「13」（即130萬元），其可不抽佣金10 萬元，並另指出工程師職位價格是「15」（即150 萬）等情，顯見被上訴人對此類考試舞弊情況有相當程度之涉入、瞭解。被上訴人事後雖辯稱僅複製轉發100 年或101年間，友人黃鈞偉之對

話內容給A小姐云云（見勞訴字卷三第10頁），然複製轉發內容如何剛好對應A 小姐之問題？其又如何確認4、5年後之價格仍係當年黃鈞偉所告知之價格，而可告知A 小姐確切應支付之代價與可扣除之佣金？是其上開所辯已屬無據。佐以被上訴人事後與上訴人政風處組長袁翔文聯絡如何調查阿樂時，被上訴人傳訊說明：「…您（指袁翔文）傳的圖片那個（000000000） 的圖示就是『阿樂』之前顯示在我微信的通訊。如david701111 就是陳進福，合理推斷他應該就是」、「…因職於去年105年5月左右更換手機，重新下載程式，此名稱就變成『阿樂』。『阿樂』也是職當初叫他的別名」（見原審勞訴卷三第117 頁），並對袁翔文傳送照片詢問照片之人是否為「阿樂」時，回以：「…照片這位不像『阿樂』，『阿樂』約178 ，體型壯碩。不胖算壯」、「年齡初估約40」等語（見原審勞訴卷第117 頁），而可明確分辨「阿樂」並指出其身型、年紀及聯絡方式，足見被上訴人確實與考試舞弊集團有所聯繫，乃得清楚告知A 小姐舞弊代價、方式，是其辯稱並未仲介舞弊云云，尚難採信。至被上訴人雖於本院否認上開檢舉之LINE對話紀錄內容為真正，惟被上訴人於109年6月29日準備程序時並不爭執該LINE對話之形式真正，且可指出A小姐即為簡小姐（見本院勞上卷二第246頁），足認被上訴人嗣後翻異前詞，否認前開對話之真正，自無足採。

㈡再者，上訴人政風處於106年5月12日為調查上開仲介舞弊情事訪談被上訴人，袁翔文提示上開檢舉之LINE對話紀錄予被上訴人後，被上訴人即詳述如當日訪談紀錄（下稱系爭訪談紀錄）所載：上開LINE頁面的對話人是廠內包商員工A 小姐，我雖認識，但無私交，因A 小姐告訴我他們公司有個員工要用作弊方法去考試，我問他要多少錢他說140 萬元，這讓我想到應不用這個高的價格，因我之前有認識一個朋友叫阿旭（全名不詳），他認識一名叫「阿樂」的人，可用電子舞弊幫助考生錄取，「阿樂」的收費是120 萬，因此我才用

LINE告訴A小姐問他有無意願…（105年僱用人員甄試中不予僱用的16名錄取考生中）吳秉達是作弊錄取的考生，因為筆試放榜後，吳秉達考96分，這項結果與之前A 小姐提及之「他公司裡有位員工是透過公司老闆參加作弊」之說形成驗證，其他考生部分，我沒有資訊可供判定是否係作弊錄取…（LINE上所說「接case的是我同學，也是員工在別的事業部」）他叫「黃鈞偉」是我正修專科的同學，在潤滑油事業部南區倉庫工作，他約於民國100年或101年跟我提起過「你要不要用好的方法去考中油」，我一聽就知道什麼意思，因當時我沒錢、所以沒有答應他…我們（被上訴人與阿樂）之間是用微信聯絡，中油公司今（106）年10 月又要招考僱員，我可以告訴他我有考生要介紹給他，再看他有什麼回訊可當線索〈即釣魚〉等語（見原審審勞訴卷第73、74頁）。所述與A小姐、「阿樂」之聯絡方式、過程與前開LINE對話內容相符，益證被上訴人確實清楚考試舞弊集團運作方式並有所聯繫。

㈢上訴人政風處於106年6月1 日再對被上訴人製作污點證人供詞（下稱系爭供詞），其內容記載被上訴人認識舞弊集團首腦「阿樂」之經過、考試前一天其與舞弊集團接觸之細節，及「作弊方式」、「口試前」之協助演練、放榜後如何付款之經過，並指出當次共同參與舞弊之考生鍾宜哲、黃冠智，及「阿樂」與集團成員「無敵」之身形、特徵等事項（見原審審勞訴卷第75至78頁）。袁翔文並證述：「5月12日訪談大概進行一個小時上下，這是正式訪談，結束後還有插曲，結束難免互相聊一下，被上訴人自己表示是104 年參加舞弊錄取的考生，並且透露兩點資訊，第一，知道該舞弊集團的操作舞弊方式及收費，第二，石化事業部還有另外兩名同仁也是104 年同梯參加舞弊錄取，我們在聊的時候當然會追問為何知道，被上訴人陳述在筆試前後，在舞弊集團人員的設備操作演示及試畢歸還舞弊設備時曾與該兩名員工見過面，對於以上這兩點，當時被上訴人懇切表示願意充分協助並配

合公司的指示辦理後續，甚至因為這樣才有106年5月25日約被上訴人來臺北總公司詳談上述兩點事項」等語（見本院勞上字卷一第200至201頁）。又被上訴人所提出其於106年5月13日與袁翔文之LINE對話，袁翔文傳訊：「…有關週一上午您將提供公司的資料，還是用電郵好了…建議如下：…最重要的就是第三欄的資料，包括『作弊年度』、『作弊方式』、『金額及付款方式』、『中間人』該等員工彼此是否認識及是否知道對方是作弊進來的」（見本院勞上字卷一第117 頁），被上訴人就上開內容並無疑惑或詢問應如何記載作弊之詳細內容，乃逕自回覆：「我沒有公司信箱，用雅虎寄怕會阻擋」等語（同上頁）；證人即上訴人政風人員吳爾婕亦證稱：被上訴人說自己舞弊的同時，也有供出另外兩名員工，當時基於保護他提供情資，才會以污點證人供詞的方式去進行紀錄等語（見本院勞上卷二第112頁）。足見被上訴人確係在5月12日訪談結束後，自己另向袁翔文坦認以舞弊方式參加系爭考試，才會有上開袁翔文要求被上訴人提出記載作弊年度、作弊方式之電郵情事，並為保護被上訴人提供情資，而以污點證人供詞方式製作系爭供詞。被上訴人事後雖否認系爭考試有舞弊情事，辯稱：104 年那次是帶小紙張的小抄，當時並沒有被抓到，後來袁翔文拿簡訊給我看時，我就聯想到會不會帶小抄的事被知道了，所以才會說我是作弊進來的等語（見本院勞上更一卷第123頁）。然被上訴人如僅係夾帶小抄而未以電子儀器方式舞弊，為何得以詳述其如何在考前入住85大樓套房，由「無敵」將手機放置其腰間、脖子掛上感應線圈、耳朵置放耳機，測試接收情況，並交代買運動型內衣（兩肩帶較厚），考試時如何接受訊號、事後如何繳回儀器、付費等（見原審勞訴字卷二第75至78頁）非親身經歷無法細說之詳情？佐以被上訴人107年7月10日陳述意見狀記載：「…在迫於害怕及誠實至上的情況下，伊也誠實的向政風處人員坦承一切經過…」等語（見原審勞訴卷第9 頁），足見被上訴人自述其參加系爭考試舞弊

錄取之過程，應屬真正。況縱非電子舞弊，被上訴人自承以夾帶小抄方式參與系爭考試，仍係以不道德、不誠實之作弊方式參加考試，亦足認被上訴人係以舞弊方式通過系爭考試，亦無疑義。

㈣被上訴人雖辯稱上開紀錄係遭上訴人政風人員脅迫、利誘下所製作，非出於其自由意志；系爭訪談內容未為錄音錄影，違反「法務部廉政署使用錄音錄影及錄製之資料保管要點」（下稱系爭要點）第3、8點之規定；6月1日係為配合調查其他員工涉嫌舞弊情事，系爭供詞不得作為證據；且其業經檢方認定並無涉犯妨害考試罪責，事後在雄檢108年度偵字第11334號案件中承認舞弊係為避免訴訟程序之勞費，並非真有舞弊情事云云。然查：

1.袁翔文證述：…訪談的時候，開場是由我先說話，我有說一些比較重的話，這重的話跟董事長意思是相符的，董事長有說中油公司是全國最大的公營事業，任何員工都要維護中油公司，不能損害公司，一經查出損害，必定嚴懲，這些話在一開始的時候我有跟被上訴人提過，希望被上訴人據實回答等語（見本院勞上卷一第199至200 頁），並無袁翔文對被上訴人指稱「台灣中油四個字值多少錢、被上訴人負擔的起嗎」等字句，其上開所述亦難認係屬脅迫或使人心生畏懼之言詞。又被上訴人係在5 月12日訪談結束後，自己另外坦承以舞弊方式參加系爭考試，並供出其他舞弊員工，為保護被上訴人提供情資，乃以污點證人供詞方式製作系爭供詞，已如前述，故被上訴人並非因上訴人之威脅或利誘始以污點證人身分為系爭供詞，而係自己先坦承舞弊後，上訴人為保護其身分始以污點證人方式製作供詞。而受訊問之被上訴人究竟出於何種原因坦承犯行，不一而足，或出於自責悔悟，或考量是否能獲重輕發落，或別有企圖，此為受訊問者主觀考慮是否認罪所參酌之因素，此種內在想法難顯露於外而為旁人所知悉。然依前述，本件係袁翔文提出檢舉人與被上訴人之通話紀錄，

說明、分析利益得失後，被上訴人乃陳述其介紹A小姐參加舞弊集團提供之代考價格、舞弊集團聯絡方式，並自行坦白其參加系爭考試亦有舞弊情事等情，綜合被上訴人陳述當時之原因、過程、內容等情事，及袁翔文客觀上並無任何逼迫或其他不正方法等情加以觀察，實難認被上訴人當時之訪談紀錄或供詞並非出於其自由意志所為之陳述。

2.系爭要點第1、3、8 點分別規定：「…為使本署人員於詢問被告、犯罪嫌疑人及證人時，妥慎實施錄音、錄影工作，完善保管所錄製之資料，並確保筆錄之證據能力及公信力，特訂定本要點」、「詢問被告及犯罪嫌疑人應依刑事訴訟法第100條之1規定全程連續錄音；必要時，並應全程連續錄影…」、「因本署人員故意或過失未予錄音、錄影，致錄音、錄影內容出現空白或不完整之情形，應查明原因後，對失職人員按其情節予以議處…」等語（見本院勞上卷二第139至140 頁），是依其規定可知，系爭要點係適用於法務部廉政署所屬肅貪人員（具有司法警察身分）依刑事訴訟法第71條之1 等規定所為之「詢問」程序，至於政風機關（構）人員所為之行政調查則非系爭要點規範之對象，此參法務部廉政署109年4月17日廉肅字第10900320800號函文（見本院勞上卷二第141頁）及111年7月6日廉肅字第11100342610號函文(見本院卷第303頁)意旨亦明。據此，上訴人政風人員作成之系爭訪談紀錄及供詞，既屬政風機關人員所為之行政調查，自不在系爭要點規範範圍，故被上訴人此部分之抗辯，難謂有據。

3.上訴人於106 年6 月1 日固有調查員工黃冠智、鍾宜哲涉嫌考試舞弊之情事，並製有訪談紀錄（見原審勞訴卷二第79至83 頁），然當日亦製有如前述之系爭供詞（見原審審勞訴卷第75至78頁），佐以袁翔文證述：106年5月12日對被上訴人所為訪談，是針對仲介考試舞弊案，106年6月1 日之訪談則係針對被上訴人考試舞弊案等語（見本院勞上卷一第202 頁），被上訴人亦不否認係於106年5月12日

訪談後主動提及自身考試舞弊乙情，足見系爭訪談紀錄係針對被上訴人仲介考試舞弊案，當日訪談結束後，因被上訴人提及其為參加系爭考試舞弊錄取之考生，始有之後系爭供詞之製作，故106年6月1 日被上訴人前往台北總公司進行訪談，非僅為協助調查其他員工涉嫌考試舞弊情事，亦包括被上訴人本身所涉考試舞弊案，被上訴人指稱當日僅調查他人舞弊案，系爭供詞不得做為其舞弊之證據云云，自不足採。

4.被上訴人另以：伊只是轉述黃鈞偉100至101年間告知之對話予A 小姐，伊為配合上訴人調查，與上訴人捏造化名為阿榮之人與黃鈞偉碰面，欲以刑事釣魚手段釣出黃鈞偉是否涉有仲介舞弊，但當日黃鈞偉並未提及考試等情，且迄今黃鈞偉仍在上訴人公司服務，A 小姐當年度未參加考試，至今亦未在任何國營事業服務云云（見本院勞上更一卷第163 頁）。惟被上訴人如僅單純轉述黃鈞偉100至101年間告知之對話，應無法明確告知A小姐105、106 年間之舞弊及佣金「價碼」，且亦無法立即為A 小姐解釋其代考疑惑，其所辯為不可採等情，已如前述。而被上訴人與化名阿榮之人縱未自黃鈞偉口中套出有關考試舞弊情事，且黃鈞偉事後仍在上訴人處任職，亦僅能認係黃鈞偉口風甚緊或其涉案積極證據不足，並無法由此推認被上訴人上開所謂轉述之語屬實。至A 小姐縱未參加當年度考試，事後亦未在任何國營事業服務等情，並不影響被上訴人當時確有仲介介紹舞弊資訊，並自承考試舞弊之事實，是被上訴人上開所辯，仍不足為其有利之認定。

5.至雄檢107年度偵字第7075號、107年度偵續字第151號、107年度偵字第14904號案件，雖就被上訴人涉犯刑法第137條妨害考試罪部分為不起訴處分（見原審勞訴卷第21至23頁、本院勞上卷二第87至96 頁），然其理由乃係因上訴人辦理招考雇員工作之內部人員並非刑法上公務員，且無證據證明被上訴人所認識之「阿樂」舞弊集團與該案被告

蔡坤良所仲介之舞弊集團為同一，並非認定被上訴人並無舞弊行為而為不起訴處分。而被上訴人以電子舞弊方式參加系爭考試，涉犯刑法第339條之4第1項第2 款加重詐欺得利罪，因其於雄檢108年度偵字第11334 號案件偵查中坦承犯行，業獲檢察官為緩起訴處分在案，有緩起訴處分書可參（見本院勞上更一卷第109至117 頁）。被上訴人雖辯稱該案檢察官當時已表明心證，其為避免訴訟程序之勞費始行認罪云云。惟該案檢察官於偵查時，明確告知被上訴人涉犯詐欺得利、偽造文書罪責，並說明詐欺得利部分之法律見解尚未統一，其欲做緩起訴處分，請被上訴人斟酌，被上訴人與辯護人討論20幾分鐘後，乃當庭認罪，有偵查庭之開庭錄音檔案及譯文可參（見本院勞上更一卷第199、205至210頁）。而被上訴人基於何種原因為認罪之表示，為其內心動機，外人無法查知，其於該案偵查中以自白坦承犯罪之方式取得檢察官給予之緩起訴利益，事後又於本件中就同一事實為相反之主張，顯已有違誠信；復酌以前述被上訴人得鉅細靡遺說明參與電子舞弊之經過，其上開所辯，亦實難採信。況被上訴人於本院亦自承其在系爭考試中有以小抄方式作弊等語，仍係以詐欺方式參與考試，而得認定確有以舞弊方式通過系爭考試之情。是被上訴人前開所辯，自不得採為其有利之認定。

七、上訴人終止系爭勞動契約，是否違反民法第148條第2項之誠信原則？

㈠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（最高法院111年度台上字第11號判決意旨參照）。

㈡再者，一般人對「污點證人」之認知，乃因隱匿性之犯罪，由共同犯罪之人與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。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。至上訴人雖辯稱：其為國營企業，進用人員有一定之規範，其與關係企業間分屬獨立之法人格，聘僱員工之勞雇關係各異，所負權利義務、公司治理各別，並無法逕自任意調動員工或安排出缺，亦無可能將舞弊之被上訴人直接派任至其他公司，陳金德當時縱願意幫忙安排被上訴人至其他公司任職，亦係私下透過其個人影響力運作介紹被上訴人至其他公司，並非得以上訴人董事長資格任意派任，因陳金德已辭職，致被上訴人拜託袁翔文請陳金德安排工作乙事失敗，此為其等間私人問題云云，核與常情不符，且與誠實信用原則有違，並無足採。

八、綜上所述，被上訴人雖有仲介於系爭考試舞弊，及於系爭考試以電子儀器舞弊之情事，惟上訴人終止系爭勞動契約，違反民法第148條第2項之誠信原則，則被上訴人依民事訴訟法第247條規定請求確認兩造間之僱傭關係存在，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

九、末查，上訴人終止系爭勞動契約，既違反民法第148條第2項之誠信原則，則上訴人終止系爭勞動契約是否罹於30日除斥

期間之爭點，自無審究之必要。又本件事證已臻明確，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，均附此敘明。

十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　李珮妤

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　16　　日

書記官　葉淑華

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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。

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

勞動部勞動法令查詢系統

列印時間：112/09/19 19:29

行政函釋查詢內容

發文單位： 行政院勞工委員會

發文字號： （82）台勞資二字第 11208 號函

發文日期： 民國 82 年 03 月 09 日

資料來源： 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（84年10月版）第 171 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（86年4月版）第 187 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（87年5月版）第 186-187 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（89年1月版）第 188 頁
勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編（90年6月版）第 203 頁

相關法條： 勞動基準法 第 12 條（民國 73 年 07 月 30 日版）

要　　旨： 關於勞動基準法第十二條第二項「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」之疑義

全文內容： 勞動基準法第十二條第二項「應自知悉其情形之日起，三十日內為之」，係指雇主自知道勞工有本條第一項第一、二、四、五、六款情形之當日起算，三十日內得為不經預告終止契約之行為。而此三十日係屬法定除斥期間。

資料來源：勞動部勞動法令查詢系統

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

11月27日至28日在新竹煙波飯店舉行會議（下稱系爭會議），與會者除ZOT 公司執行長外，其餘64名為伊之員工及其配偶子女，且ZOT公司執行長僅出席104年11月27日晚餐，可見上訴人係假藉商業交流名義，圖利自己及其他員工。上訴人更於105年1月24日向伊請款時，於費用報告記載出席者23名，含ZOT公司人員5名及伊員工18名，與事實不符。且系爭會議僅花費13萬9060元，並未提供巴士接送，上訴人卻要求旅行社提供19萬6200元之請款明細單，浮報巴士交通費用5 萬7140元。嗣經伊大中華區財務長Wesley Liu（下稱Wesley）向內部稽核舉報，上訴人於伊調查時，又未據實以告，違反僱傭契約及伊之工作規則（下稱工作規則）第9.2.3 條規定，情節重大，已無法期待伊以解僱以外之手段繼續維持僱傭關係。伊於105年5月11日依勞基法第12條第1項第4款規定，向上訴人表示終止僱傭契約，未逾30日除斥期間，伊已無給付薪資及股票之義務等語，資為抗辯。

三、原審審理結果，以：上訴人自101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總，嗣於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總，復於104 年5月1日晉升為臺灣區總經理，未另簽立書面勞動契約，且被上訴人之外國分公司經理人仍登記為麥俊禮，其仍需受其直屬主管之指揮監督，是兩造間為僱傭關係。上訴人於104年8月20日向被上訴人亞太地區執行副總經理及執行董事Krishna表示，為與長期合作夥伴ZOT公司就第三季、第四季之商業計畫進行交流，欲申請美金6000元之預算舉辦系爭會議，惟被上訴人大中華區財務長Wesley原建議取消該活動，因經Krishna 裁示基於公司與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意上訴人舉辦。上訴人乃安排於104 年11月27日、28日，在新竹煙波飯店舉行系爭會議。ZOT 公司僅執行長Morris Jiang一人出席104 年11月27日晚餐，其他參與之64人均為被上訴人之員工及親友，該會議未租賃巴士接駁，參與人員亦未請領巴士交通費。上訴人於活動結束後檢附費用報告及旅行業代收轉付收據，向被上訴人請領19萬6200元等情，為兩造所不爭。依被上訴人事後就系爭會議進行調查，並於105 年4月8日做成內部稽核調查報告（下稱系爭調查報告）記載，系爭會議實為被上訴人員工及家屬參與之旅遊活動，與原核准申請名義已有不符。依受託辦理系爭會議之嘉仁旅行社有限公司業務專員黃敏玲證述，上訴人於請款時於出席人數及支出等項有浮報、不實情形。上訴人於被上訴人審核報銷費用之人員要求說明時，仍為不實陳述，係屬被上訴人工作規則第7.2.3 條規定之不誠實與廉潔之行為。上訴人身為被上訴人銷售部門於臺灣區最高主管，違背其因僱傭契約對於被上訴人所負之忠誠義務，並違反工作規則第7.2.3 條關於「維持最高標準的誠實與廉潔標準」之規定，符合勞基法第12條第1項第4款情形，客觀上已難期待被上訴人以相同信賴基礎，採解雇以外之懲處手段與上訴人繼

續僱傭關係。則被上訴人於105年5月11日依勞基法第12條第1項第4款及工作規則第7.2.3 條規定終止兩造僱傭契約，難認有違解雇最後手段性原則。又民事訴訟法第305 條規定，並未規定限於國內始得適用，復參以證人即被上訴人前亞太區資深人力資源長姚忠毅為新加坡人，其陳明新加坡因新冠肺炎之故而有出入境管制，進出新加坡與我國均需各隔離14日等語，及遠距訊問具直接審理性，亦得當場命證人具結並以傳真或電子郵件傳送結文，事後補寄結文原本、暨該證人作證時，國內外新冠肺炎疫情等情，以法院之視訊軟體訊問姚忠毅，應無不合。依該證人之證述及任被上訴人內部所設商業行為評議會（即Business Conduct Council，下稱 BCC）成員Rick Scurfield 105年4月28日之電子郵件，可知105年4月8日作成系爭調查報告送BCC後，BCC可決定懲處或發回調查，如發回調查，調查程序繼續，堪認BCC 兼具懲處與調查程序之性質。而BCC成員既於105 年4月28日以電子郵件之方式確認系爭調查報告結果，無庸退回調查，先作成上訴人暫時停止職務之決定，再於同年5月4日會議確認上訴人違反工作規則情節重大，故勞基法第12條第2 項所定30日除斥期間應自105年4月28日起算，則被上訴人於105年5月11日為終止僱傭契約之意思表示，尚未逾該30日之除斥期間。又依兩造僱傭契約第4.3 條約定，兩造已合意被上訴人有權隨時決定不予發放任何紅利或獎勵，或撤回任何該等計畫或方案。兩造間僱傭契約既於105年5月11日終止，被上訴人復決定不發放上訴人於105 年得請求給付之股票，則上訴人請求給付美國NetApp公司股票518 股，亦非有據。從而，上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求被上訴人自105 年6月1日起至其復職之日止，按月於每月25日給付工資47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨提繳勞工退休金9000元至上訴人勞工退休金專戶；另依兩造僱傭契約第4.2條約定，請求給付美國NetApp公司股票518股，均無理由，不應准許，為其心證之所由得，因而廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其訴。

四、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。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。原審認定BCC 兼具懲處與調查程序之性質。而BCC成員於105 年4月28日以電子郵件之方式確認系爭調查報告結果，無庸退回調查，先作成上訴人暫時停止職務之決定，再於同年5月4日會議確認上訴人違反工作規則情節重大。故勞基法第12條第2 項所定30

日除斥期間，應自105年4月28日起算，被上訴人於105年5月11日為終止僱傭契約之意思表示，並未逾該30日之除斥期間，經核於法並無違背。上訴論旨，以原審認定事實、取捨證據之職權行使暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決為不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　華　民　國　110　年　6　月　3　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　陳　靜　芬

法官　李　媛　媛

法官　石　有　為

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　華　民　國　110　年　6　月　18　日

資料來源：司法院法學資料檢索系統

臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度重勞上字第3號

上　訴　人　臺中捷運股份有限公司
法定代理人　蔡岡廷
訴訟代理人　蔡其展律師
被上訴人　蔡宜道
訴訟代理人　張宗存律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國107年3月20日臺灣臺中地方法院106年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於107年10月3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伊於民國106年1月1日起任職於上訴人，上訴人卻於106年1月24日預告終止僱傭契約，終止事由係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，因業務性質變更，有減少勞工之必要為由，並於106年2月2日起終止僱傭契約。上訴人於106年1月1日設立，組織架構正在發展中，毫無所謂業務性質變更之情形，上訴人片面預告終止契約時，公司設立後尚不及1個月，正值用人之際，前於105年12月間對外以招考及延攬之方式徵才，各職缺於106年3月1日到職，並於同年2月曾寄發意願調查表予臺中快捷巴士股份有限公司（下稱快巴公司）資遣之部分員工詢問有無意願至上訴人任職，顯見上訴人於該段期間亟需人才，且在對伊終止勞動契約前後，仍有其他職員到職，顯見上訴人人力不足，完全無減少勞工之必要；且上訴人並未有任何關於組織經營結構之調整、業務項目等變更，應不符合勞基法第11條第4款規定之要件。

㈡伊學歷為國立成功大學交通管理科學系碩士，工作經歷上曾在高雄捷運任職（94年至99年）、參與臺中捷運綠線工程（99年至105年）、快巴公司（101年至105年），關於運輸業

手段原則，伊無奈之餘只得依法提起本件訴訟。請求確認兩造間之僱傭關係存在；及請求上訴人給付已發生之薪資；並給付伊回復原職前之薪資。

㈡上訴人公司所為解職處分，已逾越30日之法定期間：

⑴依勞動基準法第 12條第1項第4款及第2項規定可知，雇主欲以勞工「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由解雇勞工者，必須於知悉其情形之日起，30日內為之。

⑵伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情（詳如後述），且本事件係發生在 101年6月2日，上訴人公司當場即已查知伊違反工作規則，然上訴人卻於101年7月26日，亦即事件發生後之54日，才對伊為解職之處分，上訴人所為解職處分顯然違反勞動基準法第12條第2項之規定，應屬無效。

㈢上訴人所為處分不僅違反上訴人公司之「從業人員工作規則作業要點」第9條第8款之規定，亦有違最後手段原則：

⑴依上訴人公司之「從業人員工作規則作業要點」第9條第8款之規定，必須員工「故意損壞公司財物或擅取公物攜出公司或工廠，致影響公司業務執行」才予以「記過」之處分。本件伊擅將系爭縫焊輪取出公司固有不該，但依律必須該行為有具體「影響公司業務執行」，才會予以「記過」之處分。今上訴人公司竟在公司業務未受影響之情況下，逕予解職處分，顯然違反其內部所制頒之工作規則。

⑵上訴人公司雖主張伊為累犯，前2次分別於96年8月及101年3月予以申誡處分，本次再犯即屬情節重大。惟查：

①96年8 月那次伊係誤以為所拿取之物為廢棄物而拿取，第二次係因伊欲把物品從油漆檢驗站拿回彎管檢驗站（均在上訴人公司內部），其間因開車接送客戶，一時疏忽未立即將該物品拿回辦公室，並遺忘在車上，才誤將該物品攜出公司，並非有實際之偷竊行為。本次雖將縫焊輪攜出公司，但並無據為己有之意，核其所為僅為學說上所稱之「使用竊盜」。

②其次，伊前兩次所涉及違反工作規則行為，均已依律受罰，本於一事不二罰之原則，自不宜再據前案為本次處罰之依據

。況前兩次均僅為申誡處分，顯然依上訴人公司內部之作業規則，系爭行為確實應僅予申誡處分，上訴人公司此番直接予以解職處分，確實於法有違。

③參酌上訴人公司面對伊系爭違規行為，所能採取之遏止手段，諸如申誡、減少或取消考績獎金、年終獎金等，上訴人捨此不由，竟對伊逕予最重之解職處分，顯然有違比例原則。

④據上訴人公司之「從業人員工作規則作業要點」已對員工之獎懲做出明確而翔實之規範，上訴人對伊所為之處分，自應依上開規範為之，以昭公信。

⑷上訴人已自認伊遭解聘前之薪資為每月新台幣（下同） 5萬4381元。兩造僱傭關係既存在，雖上訴人拒絕伊為其服勞務，但此不影響伊依民法第 487條之規定請求上訴人給付薪資，合計自101年7月27日起迄102年1月31日已發生之薪資為33萬5057元（54,381× 5/31＋54,381× 6＝335,057），爰求為判決上訴人應給付伊33萬5057元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之 5計算之利息。並願供擔保，請准宣告假執行。

⑸另因上訴人拒絕伊為其服勞務，在伊回復原職前，伊自得依民法第 487條之規定，請求上訴人給付薪資。申言之，上訴人應自 102年2月1日起至上訴人允許伊回復原職之日止，按月給付伊5萬4381元。爰求為判決上訴人應自102年2月1日起至上訴人允許伊回復原職之日止，按月給付伊 5萬4381元。並願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以下列各項抗辯，並求為判決駁回被上訴人之訴，，如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行：

㈠伊公司政風處預防組組長張○垣於101年6月4日上午約9時45分許，接獲保全員李○清來電，指稱被上訴人疑似於101年6月2 日攜出公司生產設備，經張○垣依規定製作電話紀錄後，將電話紀錄上呈伊公司政風處處長賴文沂，由賴文沂指示持續查證。保全員李○清係因本案移交伊公司警勤安全組組長歐陽○祖後，發覺歐陽○祖處理過程有異，因而主動通知

伊公司政風處人員，伊公司政風處人員因而得悉並開始進行查證。

㈡伊雖於 101年6月4日知悉被上訴人可能有竊取公司物品之行為，但因欠缺證物，故須進行後續查證動作，始能達到相當之確信，以避免造成其他員工之恐慌，認為只要漏忘攜帶放行條，將一律被認定屬於竊盜公物行為。又伊於後續查證過程中，被上訴人拒不配合，多次誤導查證方向，造成伊查證困難，且伊為求謹慎查證，多次配合被上訴人之辯解，而展開多次搜尋行動，卻皆無所獲，伊因而無法獲得相當之確信，查證經過分述如下：

①101年 6月4日：伊公司政風處接獲線報紀員疑似攜出公司生產設備，並就此事展開調查（原審卷第194頁）。

②101年 6月9日：被上訴人主動前往伊公司政風處並提出悔過書，並稱之為「廢料」，惟並未交出物件，並稱因係廢料所以已經丟棄於下腳料存放區（原審卷第49、50頁）。

③101年6月12日：因本日恰為下腳料清理日，政風人員偕同被上訴人前往所稱位置尋找物件，並請被上訴人繪出物件型態供清運廠商辨認，同時拍照存證（原審卷第196至199頁），然清理完畢皆無發現物件（原審卷第132、133頁）。

④101年6月15日：政風人員依警勤交接登記簿及李○清電訪紀錄（原審卷第 194頁）所記載之敘述，詢問被上訴人工作廠房之生產處及品質保證處，經生產處回覆依該敘述之物件應為公司生產機具「縫焊機」之設備配件「縫焊輪」。

⑤101年6月21日：本案物件由歐陽○祖組長交還被上訴人後便下落不明，為免被上訴人如前例已攜出變賣，政風人員依被上訴人、技警等口述與文件紀錄，商借類似物件並開立放行條，前往公司附近資源回收商詢問，但確認無遺失之縫焊輪（原審卷第132、133頁）。

⑥101年6月27日：被上訴人又主動提出一份悔過書給伊公司政風處長，稱之為「銅塊」，並指稱已放入廢料堆，仍未交出縫焊輪（原審卷第51至53頁）。

⑦101年6月30日：被上訴人再提出「補充說明」，指稱未攜帶工廠模具出大門，也沒有拿出去賣（原審卷第 200頁），但被上訴人仍未說明該縫焊輪究在何處。

⑧101年 7月5日：被上訴人始主動提出該縫焊輪予伊公司政風處長，作有紀錄並由被上訴人確認簽名。經檢視與各項紀錄陳述形容符合，認定與6月2日被上訴人攜出者同一（原審卷第54、55頁）。

⑨101年7月20日：伊公司政風處提出獎懲建議表（原審卷第56頁）。

⑩101年7月25日：伊公司舉行 101年第一次獎懲評審委員會，決議被上訴人屢違公司規則，攜出公司財物多次，且本次物件為公司生產設備配件，影響甚大，故以違反工作規則重大予以解職，翌日生效（原審卷第57至59頁）。

⑶如以 101年6月2日保全人員發現此事，即認伊已屬知悉，並立即進行解雇者，倘經調查後發現被上訴人所取之物並非公物，或被上訴人確實可將該物攜出伊公司，勢將造成勞雇雙方更激烈之衝突，亦使勞方心生不滿，喪失所有互信基礎，實無助於解決勞雇雙方之爭議。從而伊為求謹慎，經過相當之調查程序，直至 101年7月5日被上訴人交還竊取之縫焊輪予政風人員，政風人員始知悉被上訴人所竊之物為公物。依伊公司「漢翔公司分層負責明細表」第B800項記過（含解職）以上之懲處須經獎懲評審委員會決議，並決議後依B920項由總經理核定（原審卷第202頁背面），嗣伊 101年7月25日召開「獎懲評審委員會」，經予被上訴人書面陳述意見，保障其程序及實體正義後，始確認被上訴人確有偷竊公司財物之行為，而有利用職權非法圖利自己、未經核准將公物攜出工作場所之違反工作規則等行為，處分解職權責機關自 101年 7月25日始「知悉」上述被上訴人違規行為，應以之為起算時點，伊復於101年7月26日即對被上訴人發布解職令，自未逾勞基法第12條第2項所稱「知悉後 30日內為之」之除斥期間。

⑷退步言，如無採認上述101年7月25日為起算時點，亦應以被上訴人於 101年7月5日交還縫焊輪時，作為認定雇主知悉之時點：承前所述，因被上訴人之後提出之悔過書內容說詞反覆，難辨真偽，伊乃由政風人員進行調查，於調查期間，保全人員、政風人員僅知被上訴人疑似擅取物品欲攜出公司，然該物品為何（按：被上訴人反覆辯稱鐵塊、銅塊）？被上訴人是否有權攜出（按：被上訴人辯稱工作人員同意其帶走，原審卷第49頁）？均生疑問，難逕以認定被上訴人確有圖利自己或未經核准將公物攜出工作場所之行為。直至101年7月 5日被上訴人見事跡敗露，始交還竊取之縫焊輪予政風人員，政風人員始知悉被上訴人所竊之物為公物，而有利用職權非法圖利自己、未經核准將公物攜出工作場所之違反工作規則等行為。就此而言，亦至少應以 101年7月5日作為知悉被上訴人違反工作規則且情節重大之時點，伊復於101年7月26日通知被上訴人解職，亦未逾30日之除斥期間。綜上所述，被上訴人所訴顯無理由。並求為判決駁回被上訴人之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、被上訴人主張：伊自 80年5月20日起即任職於上訴人公司，迄上訴人將伊解職，已任職逾20年。嗣因伊於 101年6月2日未經許可，將公司所有之縫焊輪攜出公司，經上訴人公司之保全員發覺，嗣於101年7月26日上訴人公司即以伊違反勞動契約或工作規則情節重大為由，將伊解職，伊遭解職前之薪資為每月 5萬4381元等情，為上訴人所不爭執，應堪信為真實。又被上訴人主張上訴人至遲於 101年6月9日即已知悉伊「未經核准，將公物攜出工作場所」，顯然當時即已知悉伊有違反上訴人公司所定之「獎懲標準」第 6、7、8條之規定。勞動基準法第 12條第2項所定雇主依同條第1項第4款規定終止契約之30日期間自應自斯時起算，然上訴人卻是在 101年7月26日，亦即事件發生後之 54日，才對被上訴人為解職之處分，上訴人所為解職處分顯然違反勞動基準法第12條第2 項之規定，應屬無效等語，則為上訴人所否認，並以前詞

置辯。是本件所應審究之爭點厥為：㈠上訴人公司何時知悉被上訴人「未經核准，將公物攜出工作場所」？上訴人公司終止系爭勞動契約，是否逾越勞動基準法第12條第2項所定30日期間？㈡被上訴人主張確認兩造間之雇傭關係存在，及上訴人應給付被上訴人自解職日起之薪資，是否有理？茲分述如下：

㈠上訴人公司何時知悉被上訴人「未經核准，將公物攜出工作場所」？上訴人公司終止系爭勞動契約，是否逾越勞動基準法第12條第2項所定30日期間？

⑴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勞動契約；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，30日內為之。勞動基準法第 12條第1項第4款、第2項分別定有明文。是如勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主應自知悉其情形之日起30日內，依上開規定終止契約。惟該條項所謂知悉其情形，就同條第1項第4款而言，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（最高法院84年度臺上字第1143號判決參照）。就此「知悉」之定義，上訴人主張臺灣高等法院101年度重勞上第4號判決謂：勞動基準法第 12條第2項所謂「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；如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言。否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相尚無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法（最高法院 100年度臺上字第1393號判決要旨參照）。是該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。就其中「勞動基準法第 12條第2項所謂「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；如未

經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言等語。本院亦認同該見解，然其所謂之調查程序完成，應指對於勞工是否違反勞動契約或工作規則情節重大之基礎事實「行為」本身調查完成即可，而非其可能引致之責任（如刑事責任）等均需調查及查證完畢，方可謂雇主「知悉其情形」，否則等同賦予雇主司法權，得於查證獲得心證上之確信，方決定是否終止勞動契約，實與保障勞工之道及勞資關係和諧之意旨有所違背。

⑵而查，依上訴人提出為兩造所不爭執之「漢翔公司 101年度第1次獎懲評審委員會會議紀錄」（原審卷第 57頁）討論及決議事項第2案（共3案）：第二案：「品質保證處員工紀佑朋一員，擬自公司涉及多起，未經核准即私自拿取生產用銅製模器及下腳鋁料等外出廠案」解職1員-品質保證處紀佑朋。決議：全數委員通過依原案解職。而其會議時間依該會議紀錄記載為101年7月25日下午1時30分至16時0分。而上訴人於101年7月26日即以公司令通知被上訴人終止勞動契約。是本件被上訴人經上訴人解職之原因應為「擬自公司涉及多起，未經核准即私自拿取生產用銅製模器及下腳鋁料等外出廠」，則上訴人究竟何時知悉被上訴人「未經核准即私自拿取生產用銅製模器及下腳鋁料等外出廠」，即可開始起算30日之期間。又依上訴人自承之處理流程，被上訴人在上訴人啟動調查後，於 101年6月9日即已書立悔過書交付上訴人，承認有將公司之物品攜出公司大門等情，雖被上訴人對於攜出物品之品項名稱及流向尚未交代清楚，且稱「此鐵材當初是從4號工具設計課（趙裕仁）那邊，因在執行 5S，清理出來的廢料，當時因需要一塊顯微鏡的墊子，經詢問工作人員後，同意給我帶走・・・」（原審卷第49、50頁），上訴人因此繼續調查後，於101年6月15日政風人員依警勤交接登記簿及李○清電訪紀錄（原審卷第 194頁）所記載之敘述，詢問被上訴人工作廠房之生產處及品質保證處，經生產處回覆依該敘述之物件應為公司生產機具「縫焊機」之設備配件「縫

焊輪」（原審卷第 245頁）。上訴人因此繼續調查後認定被上訴人攜出之物為縫焊輪，並依法轉請司法單位處理後，經檢察官向原法院聲請簡易判決處刑後，嗣經原法院判處被上訴人拘役30日確定。然就被上訴人「未經核准即私自拿取生產用銅製模器及下腳鋁料等外出廠」之事實，被上訴人確曾未經核准私自拿取公司財物出廠之行為，於 101年6月9日被上訴人書寫悔過書時應已可得而知。至少於101年6月15日亦可得而知。至於該物究竟名稱為何？事後究竟放置何處？或被上訴人之行為是否構成刑事責任？則依上訴人上開「漢翔公司101年度第1次獎懲評審委員會會議紀錄」決議內容觀之，實非上訴人依工作規則是否將被上訴人解職之重點。是本件上訴人依勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契約之30日除斥期間，雖應非自被上訴人於 101年6月2日將公司物品攜出廠區大門經保全員發現時起算，然亦應自 101年6月9日被上訴人出具悔過書時或至遲於101年6月15日知悉攜出物品為「縫焊輪」開始起算，否則等同認為上訴人得控制調查時程及調查之內容，在欲調查之內容完竣後，方開始計算30日之除斥期間，顯然與勞動基準法第 12條第2項規定之立法意旨有所違背。是本件上訴人如欲終止勞動契約，應於101年6月9日或至遲於101年6月15日起算30日內，即應在101年7月8日或14日前為之。然本件上訴人遲至101年7月26日方為終止勞動契約之表示，自已逾勞動基準法第 12條第2項之期間甚明，上訴人終止與被上訴人間之勞動契約並不合法。

㈡被上訴人主張確認兩造間之雇傭關係存在，及上訴人應給付被上訴人自解職日起之薪資，是否有理？

⑴按，勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，是故勞動契約不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，準此，雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當

屬勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」（參最高法院96年度臺上字第2630號判決意旨）。準此，雇主在解雇員工時，亦應符合憲法比例原則及平等原則之保障，即應符合為追求正當目的、為達成此一目的所必要、與目的之價值成適當比例之比例原則（大法官會議釋字第 369號解釋意旨參照）。次按勞基法第12條第1項第4款規定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勞動契約。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須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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標準（最高法院95年臺上字2465號民事判決意旨參照）。而查，依被上訴人提出之上訴人「漢翔公司從業人員工作規則要點」（原審卷第14至31頁）第21條：從業人員不得利用職權非法圖利自己或他人、第25條：從業人員未經核准，不得將公物攜出工作場所。是被上訴人將上訴人所有之物攜出公司之行為確實有違反上訴人公司工作規則之情形，固可認定。然本件上訴人係以被上訴人違反工作規則情節重大而予以解職，然查上訴人公司「漢翔航空工業股份有限公司從業人員獎懲標準」第9條第8點：故意損害公司財物或擅取公物攜出公司或工廠，致影響公司業務執行者，其獎懲之標準為「予以記過」（原審卷第30頁）。是

依上訴人公司之「從業人員工作規則作業要點」第9條第8款之規定，必須員工「故意損壞公司財物或擅取公務攜出公司或工廠，致影響公司業務執行」才予以「記過」之處分。本件被上訴人擅將系爭縫焊輪取出公司固有不該，但依律必須該行為有具體「影響公司業務執行」，才會予以「記過」之處分。惟上訴人並未舉證證明被上訴人攜出公司之物有何影響公司業務執行之情形，則被上訴人之不當行為，顯難該當「漢翔航空工業股份有限公司從業人員獎懲標準」第9條第8點之記過標準，依舉輕明重之理，自亦難認上訴人可以以此原因將被上訴人解雇，否則不符比例原則。另上訴人公司雖主張被上訴人為累犯，前2次分別於96年8月及101年3月予以申誡處分，本次再犯即屬情節重大。惟查，被上訴人前兩次所涉及違反工作規則行為，均已依律受罰，此為兩造所不爭執。則被上訴人前所違反工作規則之行為，顯已處罰完畢，且本件被上訴人將公物攜出之行為，如上所述，依上訴人公司內部之獎懲規定，實難認有逾記過以上處分之餘地，已如前述，是上訴人此部分之辯解，亦難認為有理。則就本件之情節，依上開說明，上訴人所主張之解僱被上訴人事由，應認尚未達勞動基準法第12條第1項第4款規定之懲戒性解僱標準，則上訴人逕以被上訴人行為符合上開規定為由，對被上訴人終止僱傭契約，顯然違反「解僱最後手段性原則」，亦難認合法。基上，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，洵屬有據。

⑵按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第 487條前段定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬，最高法院89年度臺上字第1405號判決可資參照。上訴人於100年7月26日非法解僱被上訴人，被上訴人依民法第487條規定，依原定勞動契約，請求上訴人給付自101年7月27日至102年1月31日之薪資33萬5057元（54,381× 5/31＋54,

381× 6＝335,057），及自起訴狀繕本送達翌日即102年2 月28日起至清償日止，按年息百分之 5計算之利息，及請求上訴人自該日起至復職之日止，按月給付被上訴人薪資5萬4381元，均屬有理，自應准許。

四、綜上所述，本件被上訴人主張為可採，上訴人所辯均為無可取。從而，被上訴人本於僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在；及請求上訴人給付已發生之薪資；並給付伊回復原職前之薪資，為有理由，應予准許。原審為被上訴人勝訴之判決，並依兩造聲請，就金錢給付部分，分別為准免假執行之宣告，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、兩造其餘訴訟資料及攻擊防禦方法經本院審酌後，認與判決結果尚不生影響，無逐一論述必要，附此敘明。

六、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　　103　　年　　3　　月　　11　　日

民事第二庭　審判長法　官　邱森樟

法　官　蔡秉宸

法　官　曾謀貴

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於收受判決送達後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日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　陳慈傳

中　　華　　民　　國　　103　　年　　3　　月　　11　　日

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第18號

上　訴　人　陳邦宏
被上訴人　全方衛保全股份有限公司
法定代理人　林崑明
訴訟代理人　劉忠桓
　　章瑋耀
　　張德珍

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109年3月12日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第104號第一審判決提起上訴，本院於109年10月28日言詞辯論終結，補充判決如下：

主　文

本院民國一百零九年十一月二十五日判決關於命被上訴人給付上訴人新臺幣參拾伍萬肆仟伍佰捌拾貳元部分，得假執行；但被上訴人如以新臺幣參拾伍萬肆仟伍佰捌拾貳元為上訴人供擔保後，免為假執行。另自民國一〇九年五月一日起至上訴人復職日止之金錢給付部分，於各期清償期（按月於每月十日）屆至後得假執行，但被上訴人自民國一〇九年五月一日起至上訴人復職日止，以每期新臺幣貳仟貳佰參拾陸元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

理　由

一、按判決於訴訟標的之一部或訴訟費用之裁判有脫漏者，法院應依聲請或依職權以判決補充之；又法院應依職權宣告假執行而未為宣告，或忽視假執行或免為假執行之聲請者，準用民事訴訟法第233條之規定，此觀同法第233條第1項、第394條規定即明。再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。

二、經查，本院109年11月25日判決上訴人請求被上訴人給付金錢勝訴部分，依前開規定，應依職權宣告假執行，並同時諭

知被上訴人得預供相當金額擔保後免為假執行，而漏未判決，爰依職權補充判決如主文所示。

三、據上論結，依民事訴訟法第394條、第233條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　謝雨真

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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　　12　　月　　9　　日

書記官　黃旭淑

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

6日以中二信人字第102號令，以原告於96年間違反被告人事管理規則第18條第5款規定，嚴重影響被告信譽，且向被告借款造成呆帳為由將原告記大過乙次及降等（降為5等5級）處分，並自99年9月16日起，將原告原任高級辦事員之職等，降為中級辦事員，而原領薪資亦由原高級辦事員職等應有之薪資48,470元，減為中級辦事務員職等應有之薪資31,820元。嗣原告對於被告之上開記大過及降等處分，於99年10月11日委由楊承彬律師事務所以彬律字第00000000000號請求被告撤銷減薪處分，惟被告置之不理，是原告除99年9月份之薪資實際短少8,325元外，自同年10月份起之每月薪資均實際短少16,650元，違反兩造間原勞動契約關於薪資之約定，並違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項薪資全額給付原則之規定，故原告自得依原勞動契約之約定，請求被告補發自99年9月16日起至102年9月30日止之薪資差額，共計607,725元，以及原告可請領之年終、考績、節慶與年中獎金之差額289,368元，合計897,093元等語。並聲明：1.被告應給付原告897,093元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告則以：

□被告以原告違反人事管理規則第18條第5款之規定，對原告作成記大過及降等之懲戒處分，乃屬懲戒權之正當行使，並未有不當之處，自屬合法：

㈠勞基法第70條允許雇主在工作規則中，訂定獎懲及解僱之事項，顯然係基於雇主企業之領導權及組織權，得對於勞動者之行動加以考核、制裁。雇主在勞工違反勞動契約或工作規則之情形，在法律未規定之情況下，仍應可行使懲戒權，雇主應依據事業的性質與需要、勞工違反行為的情節，並審酌客觀標準，於維持雇主對事業的控制權及企業秩序所必要之範圍內，作適當的權衡。而勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。被告人事管理規則，除依信用合作社法第22條規定訂定、經社員代表大會通過，並經台中市政府報請主管機關行政院金融監督管理委員會核備在案外，兩造於87年3月1日簽定勞動契約書，其中第10條第1款亦約定：「甲乙雙方僱用關係存續期間之權利義務，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，遵照甲方之工作規則或人事管理規章及政府有關法令規定辦理。」因此，被告人事管理規則實已發生附合契約之效力，自屬於兩造間勞動契約一部分。

㈡被告為金融機構，該行業首重者為「信用」。信用不僅

指法人本身之信用，並涵蓋員工個人之信用在內，如果金融機構本身信用不良，勢必無法在激烈之競爭環境中生存，其所僱用之員工，因工作特性易接觸客戶存放之金錢或處理客戶之財物，如果金融業之員工對外積欠金錢，進而遭法院強制執行其薪資，其本身之債信不良，對其從事之業務不僅易發生弊端，且易影響客戶對其屬公司之信賴。被告為維持營業秩序，對所屬員工之債信，自有嚴格加以要求之必要，並參照77年10月14日台灣省政府財政廳(77)財二字第16093號所函頒之「信用合作社人事管理規則範例」第18條第5款「在該信用合作社借款或保證借款逾期尚未清償者」、第9款「正受拒絕往來處分者，不得為本社員工」、農會人事管理辦法第17條第4款「在農會之借款有一年以上延滯本金或利息返還，經通知仍未繳納；或對農會有保證債務，經通知其清償而逾一年未清償，不得為農會員工」，以及漁會人事管理辦法第19條第4款「在漁會之借款有一年以上延滯本金或利息返還，經通知限期繳納，屆期仍未繳納；或對漁會保證債務，經通知限期清償而逾一年未清償，不得為漁會員工」等針對社員債信類似要求之相關規定，被告乃於人事管理規則第18條第5款規定：「在金融機構借款或保證借款逾期三個月尚未清償者，不得為本社員工」，自屬合理。

㈢原告於96年間因積欠新光銀行債務，超過3個月以上未清償，積欠新光銀行本金1,137,850元，連同利息違約金計算至97年7月2日止共計1,292,215元，遭新光銀行向鈞院聲請以96年執全冬字第1608號假扣押原告在被告之薪資。原告另向萬泰銀行借款，超過3個月以上未清償，積欠萬泰銀行本金509,575元，連同利息違約金計算至97年7月2日止共計675,568元，而轉為催收。為此，被告依人事管理規則第18條第5款規定將原告予以解僱，嗣經最高法院認該解僱不合法，兩造僱傭關係存在確定，惟原告違反人事管理規則第18條第5款規定乃屬不爭之事實，況前開最高法院判決亦僅認定被告原解僱之處分不合法，並未禁止被告對原告另為合法、適當之懲戒。原告於96年間係任被告高級辦事員，擔任催收職務，所接觸案件之金額龐大，惟原告除向新光銀行及萬泰銀行借款，逾期超過3個月以上未清償，進而遭法院強制執行外，且原告因積欠新光銀行債務而遭假扣押、強制執行，依兩造貸款約定書第5條第2項約定，原告對被告所負之一切債務，如有「破產法上和解之開始，聲請宣告破產、聲請裁定重整、強制執行、假扣押、假處分、經票據交換所通知拒絕往來、停止營業、清理債務者」情形之一時，被告無須事先通知或催告，得隨時減少對原告之授信額度或縮短借款期限，或視為全部到期

，是依上開兩造貸款約定書第5條第2項之約定，被告自得隨時主張原告所積欠被告之債務已全部到期，並行使債權，依此，原告尚積欠被告數百萬元未為清償，原告之債信已明顯不良，不僅對被告營運信用有重大影響、於被告管理亦有高度之風險，因此，被告以原告違反人事管理規則第18條第5款規定，依被告人事管理規則第71條第2項規定，對其作成記大過及降等之處分，並未違反比例原則。

㈣金融構關對所屬員工債信之約束，乃屬經營者對所屬員工之導正、管理行為，其目的乃在於對於高風險員工所為弊端發生之預防，以及教育所屬員工對於自我債信管理之重視，而非等其發生弊端後再來處理，此不僅是金融機構經營管理所必須之手段且亦係對存款戶之保障及負責。此外，被告乃因原告違反人事管理規則第18條第5款規定而對原告做成記大過及降等之處分，並將其職務由催收職務之高級辦事員轉派駐中華電信經辦收受電信費用，令其無法接觸巨額款項之催收，而僅負責小額之電信費用收受，被告僅係對原告之職務做一調整，並不影響原告履行勞動契約。

□退步言之，縱認被告依人事管理規則第18條第5款、第71條第2項規定，處以原告記大過乙次及降等之懲戒處分過當，惟原告請求自99年9月16日起至102年9月30日止薪資差額共607,725元、以及年終、考績、節慶與年中獎金之差額289,368元，並無理由：

㈠原告於96年間擔任高級辦事員，負責催收職務，該職位需掌控交辦案件催收之進度、成果，以及解決催收時所可能遭遇之一切法律問題，其工作內容與原告遭降級處分後所任之中級辦事員、擔任經收費用員，僅負責辦理該派駐轄區收受電信費用，明顯較重。原告明知上開二工作之職責輕重明顯不同，然原告卻未依人事管理規則第76條規定「於接獲通知起七日內以書面向理事會申覆之」，反而至新單位任職，直至即將退休之際，始以被告降等處分不合法，而請求薪資、考核獎金、年終獎金之差額，因此，縱被告行使降等之懲戒權過當，惟原告亦有權利濫用之虞。

㈡況原告自99年9月16日起至102年9月30日止，僅任職經收費用員之職，提供辦理該派駐轄區辦收受電信費用之勞務，因此，依原告所提供之勞務實無請求擔任高級辦事員之薪資48,470元之理。更遑論，考核獎金、年終獎金等獎金，乃是雇主為鼓勵員工，而依其職位、工作表現、工作內容而予以發給，被告審核原告擔任職經收費用員之職、提供辦理該派駐轄區辦理收受電信費用之勞務後，發給其職位、工作表現、工作內容相當之獎金，自屬合法等語置辯。

□並聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利益之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

參、兩造不爭執事項：（見本院卷第102至103頁）

□原告自72年5月2日起受僱於被告迄今。

□依據兩造間勞動契約，被告應於每月5日定期付原告當月份薪資。而原告於96年6月份之薪資為48,470元，當時擔任高級辦事員，從事催收職務，負責掌控交辦案件催收支進度、成果及解決催收時可能遭遇之法律問題。

□兩造於87年3月1日簽定勞動契約書，其第10條第1款約定：「甲乙雙方僱用關係存續期間之權利義務，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，遵照甲方之工作規則或人事管理規章。」

□被告合作社人事管理規則第18條第5款規定：「在金融機構借款或保證借款逾期三個月尚未清償者，不得為被告合作社員工。」

□原告於96年間因積欠新光銀行之債務，超過3個月以上未清償，積欠新光銀行本金1,137,850元，連同利息違約金計算至97年7月2日止共計1,292,215元，遭新光銀行聲請以96年執全冬字第1608號假扣押其於被告之薪資。原告前向萬泰銀行借款，超過3個月以上未清償，積欠萬泰銀行本金509,575元，連同利息違約金計算至97年7月2日止共計675,568元。原告上開行為符合被告人事管理規則第18第5款「在金融機構借款或保證借款逾期三個月尚未清償，不得為本社員工」之規定。

□被告於96年6月1日曾以原告違反人事管理規則第18條第5款規定為由解僱原告，經原告提起確認僱傭關係存在之訴，經本院以96年度勞訴字第59號判決認定解僱有理由，駁回原告之訴；原告不服嗣提起上訴，經臺中高分院以97年度勞上字第5號判決認解僱不合法，確認兩造間僱傭關係存在，後經最高法院97年度台上字第2624號裁定駁回被告之上訴而告確定。被告於前訴訟判決原告勝訴確定後，於98年2月2日以中二信總字第39號函通知原告於98年2月10日前復職繼續履行勞動契約，並於該函中同時預告於98年3月31日以「業務緊縮」為由，終止兩造間之勞動契約，經原告提起確認兩造間僱傭關係存在之訴訟，經臺中高分院以99年度勞上易字第21號判決確認兩造間僱傭關係存在確定。

□被告於前訴訟（臺中高分院99年度勞上易字第21號）判決原告勝訴確定後，於99年9月16日以中二信人字第102號令，以原告違反人事管理規則第18條第5款規定為由，嚴重影響被告信譽，且向被告借款造成呆帳，應予記大過乙次及降等（降為5等5及）處分，並自99年9月16日起，將原告原任高級辦事員之職等，降為中級辦事員，而原領薪資亦由原高級辦事員職等應有之薪資48,470元，減為中級辦事務員職等應有之薪資31,820元。

□原告於96年6月1日前擔任之職務為法務催收；於99年9月16日後擔任之職務則為經收費用員，負責辦理該派駐轄區經辦收受電信費用。

□若本件原告請求有理由，兩造就自99年9月16日起，算至102年9月30日止，原告受領之薪資差額為607,725元；年終、考績、節慶及年中獎金之差額為289,368元。

□原告對於被告於99年9月16日作成之記大過及降等處分，於99年10月11日委由楊承彬律師事務所彬律字第00000000000號請求被告撤銷減薪處分，原告於102年9月12日提起本件訴訟。

肆、本院得心證之理由：

□原告主張被告以原告於96年間違反被告人事管理規則第18條第5款規定為由將原告記大過乙次及降等處分，違反勞基法規定，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，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。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞動基準法第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動基準法第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）、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。

㈡被告於99年9月16日將原告原任高級辦事員之職等，降為中級辦事員，係以原告積欠新光銀行及萬泰銀行債務違反人事管理規則第18條第5款為據，不包括原告向被告借款造成呆帳800萬元部分，業經被告自承在卷（見本院卷第110頁反面）。則本件被告對原告所為降等之懲戒處分是否符合上開要件，即應依上揭原則資為判斷。查：

1.被告合作社人事管理規則第18條第5款規定：「在金融機構借款或保證借款逾期三個月尚未清償者，不得為被告合作社員工。」而被告抗辯原告於96年間因積欠新光銀行之債務，超過3個月以上未清償，積欠新光銀行本金1,137,850元，連同利息違約金計算至97年7月2日止共計1,292,215元，遭新光銀行向本院聲請以96年執全冬字第1608號假扣押其於被告公司之薪資，且原告前向萬泰銀行借款，超過3個月以上未清償，積欠萬泰銀行

本金509,575元，連同利息違約金計算至97年7月2日止共計675,568元，原告上開行為符合被告公司人事管理規則第18第5款「在金融機構借款或保證借款逾期三個月尚未清償，不得為本社員工」之規定等情，固為原告所不爭執（見不爭執事項四、五）。然被告在其人事管理規則第71條規定七種懲戒處分種類，其內容為：「員工之平時獎懲應依功過輕重按左列方法辦理獎懲：二、懲處：（一）警告（二）申誡（三）記過（四）記大過（五）減薪（六）降等級（七）解任。」並於工作規則第45條至48條載明申誡、記過、記大過及解僱懲戒具體事由，有兩造不爭執之人事管理規則及工作規則在卷足憑（見本院卷第85頁正面、第95頁）。由上開規定可知，人事管理規則第71條所列七款規定，其懲戒之程度遞次由輕而重。

2.被告以原告積欠新光銀行及萬泰銀行上開債務，而原告原擔任之職務易接觸客戶存放之金錢或處理客戶之財物，原告如對外積欠金錢，進而遭法院強制執行其薪資，其本身之債信不良，對其從事之業務不僅易發生弊端，且易影響客戶對其屬公司之信賴為由對原告為降等處分。觀之被告工作規則第47條關於記大過之懲戒具體事由關於因職務所生者包括：「有下列情事之一經查證確實者，得予記大過處分：1.利用個人職務上的關係，意圖謀取個人利益，致發生重大弊端者。3.利用本社名義在外招搖撞騙，至本社蒙受損害者。5.洩漏業務上機密，致本社蒙受重大損失或嚴重影響商譽者。6.授信人員對本人、配偶或其三親等以內之直系親屬或與私人有重大利害關係之授信案件，有圖利的具體事證者。」（見本院卷第95頁反面）由此可知，被告工作規則所載記大過之事由均須有確切損害或具體事證，而降等處分既然較記大過更為嚴重，依據比例原則，更應以員工已對被告造成具體實害為必要。查原告積欠新光銀行及萬泰銀行債務，乃民事個人借貸關係，縱使遭法院強制執行亦難以此推論會對被告造成實害，而被告所辯原告辦理催收業務，會接觸金錢而可能有弊端，亦僅為被告臆測之詞，客戶縱使知悉此事未必即對被告為負面評價，被告並未舉證原告上開債務對其所經營之合作社事業，有何具體危險或損失。至被告指稱原告向被告借款造成呆帳，可證原告債信不良，然被告自承該呆帳係因原告遭新光銀行強制執行，依兩造貸款約定書第5條第2項之約定視為全部到期所致，原告於受強制執行前，對於每月應繳之利息並無遲延給付之情形等語，有被告提出之陳報狀在卷可參（見本院卷第134頁正面），則被告此部分陳述，自難憑採，況且，縱使原告債信確有不良，被告亦未舉證因此造成被告損失。從而，本院認被告對於原告

所為降等處分與其依據之員工行為間不具有相當性，違反比例原則，是被告依據人事管理規則第18條第5款之「在金融機構借款或保證借款逾期三個月尚未清償者」，對原告所為降等處分，其懲戒不合法而屬無效。

□按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的，行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條定有明文。又按民法第148條係規定行使權利，不得以損害他人為主要目的，若當事人行使權利，雖足使他人喪失利益，而苟非以損害他人為主要目的，即不在該條所定範圍之內（最高法院45年台上字第105號判例要旨參照）。從而，民法第148條第1項所稱權利之行使，不得以損害他人為主要目的者，係指行使權利，專以損害他為目的之情形而言，若為自己之利益而行使，縱於他人之利益不無損害，然既非以損害他人為主要目的，即無該條之適用。本件被告雖抗辯原告未依人事管理規則第76條規定「於接獲通知起七日內以書面向理事會申覆之」，反而至新單位任職工作內容均較輕鬆之中級辦事員工作，直即將退休之際，始以被告降級之處分不合法，而請求薪資、考核獎金、年終獎金之差額，原告亦有權利濫用之虞云云。然查，原告對於被告於99年9月16日之記大過及降等處分，於99年10月11日已委由楊承彬律師事務所彬律字第00000000000號請求被告撤銷減薪處分（見不爭執事項□），則原告已於被告作成降等處分後表示異議，未曾有放棄行使其權利之明示，而致被告公司確信其將來不行使該權利，而違反被告公司之信賴；且原告未即時提出請求、救濟之原因有諸多可能性，非可謂原告於102年9月12日提起本件訴訟有權利濫用之虞。至被告人事管理規則第76條固規定「員工本身對獎懲事項，如有不服者，得於接獲通知起七日內以書面向理事會申覆之。」然就員工未於期限內申覆者，被告人事管理規則或工作規則並未規定員工因而不得行使其權利，而本件原告主張被告所為降等減薪之懲處並非適法，於法有據，屬合法權利之行使，並非專為損害原告，自難謂原告所為係權利濫用，被告上開抗辯，自不足採。

□原告自72年5月2日起受僱於被告，被告自99年9月16日起，將原告原任高級辦事員之職等，降為中級辦事員，而原領薪資亦由原高級辦事員職等應有之薪資48,470元，減為中級辦事務員職等應有之薪資31,820元，原告自受降等處分即99年9月16日起，算至102年9月30日止，相較原職務原告受領之薪資差額為607,725元；年終、考績、節慶及年中獎金之差額為289,368元，合計為897,093元，為兩造所不爭執（見不爭執事項一、七、九）。本件被告以原告積欠新光銀行及萬泰銀行債務為由，將原告降調為中級辦事務員之處分不生效力，已如前述，則上開遭扣減之金額，既屬因該不合法處分所導致，自應由被告予以補足，是以，原告請求被告給付薪資差額897,093元，自屬有據。

□綜上所述，原告請求被告給付897,093元，及自起訴狀繕本送達被告翌日（即102年9月19日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

□兩造各自陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，經核均與法律規定相符，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

□本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

□訴訟費用負擔、宣告假執行及免為假執行之依據：民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項。

中　　華　　民　　國　　103　　年　　3　　月　　28　　日

民事第三庭　審判長法　官　張瑞蘭

法　官　高英賓

法　官　徐右家

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。

中　　華　　民　　國　　103　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　鄭俊明

資料來源：司法院法學資料檢索系統

勞動部

工作規則參考手冊

111年6月

目　錄

一、 工作規則參考範本使用說明……2

二、 工作規則參考範本……4

三、 工作規則審核要點……27

四、 工作規則常見問題 Q&A……39

五、 各地勞工行政主管機關工作規則諮詢專線…43

六、 附件

附件1　申請(修訂)公文函例……45

附件2　事業單位申請報備工作規則作業流程圖……46

附件3　事業單位送審工作規則時應備文件……47

附件4　勞工行政主管機關審核工作規則標準作業流程圖……48

附件5　與工作規則參考範本不同之處一覽表……49

附件6　工作規則新舊條文對照表……50

附件7　勞資會議紀錄……56

附件8　工會會議紀錄……57

工作規則參考範本使用說明

1. 鑑於工作規則對於事業單位在經營管理制度上的重要性，並考量事業單位不清楚如何擬訂，特編印工作規則參考範本，供事業單位參用。另依本工作規則參考範本訂定工作規則，有助於地方勞工行政主管機關審核，不僅簡易、方便、迅速，又符合勞動基準法最低標準規定。
2. 依據勞動基準法第七十條及其施行細則第三十八條規定，雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就工時、休息、休假、工資、津貼及獎金、紀律、考勤、請假、獎懲及升遷、受僱、解僱、資遣、離職及退休、災害傷病補償及撫卹、福利措施等相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後，並於事業場所內公告並印發各勞工。如有違反者，可依同法七十九條第三項及第四項規定處新臺幣二萬元以上三十萬元以下罰鍰，且主管機關得依事業規模、違反人數或違反情節，加重其罰鍰至法定罰鍰最高額二分之一，並依同法第八十條之一第一項規定，公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及罰鍰金額，並限期令其改善；屆期未改善者，應按次處罰。
3. 工作規則係雇主依其事業性質所訂定之重要管理規定，影響勞工勞動條件權益甚鉅，因此工作規則須報地方勞工行政主管機關核備通過後公開揭示；公開揭示時，建議敘明核備之勞工行政主管機關、核備日期及文號，以減少勞資爭議。此外，工作規則之內容亦請依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時配合修正，修正時亦應報核。
4. 各事業單位訂立工作規則前，先下載或取得工作規則參考範本，依範本格式並依實際需要訂定事業單位之工作規則，較為便捷。

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

狀內聲明自98年8月11日起向臺中客運公司不經預告終止勞動契約，並以該起訴狀之送達，對臺中客運公司為依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約之意思表示，該書狀已送達臺中客運公司，嗣廖光彬雖已於98年9月9日撤回起訴，惟廖光彬已對臺中客運公司終止契約，本件廖光彬自得依同法第14條第4項準用同法第17條之規定，臺中客運公司應給付資遣費715,725元，又廖光彬年資，自94年4月3日起每年分別享有18、19、20、21、22日合計100日之特別休假，惟廖光彬僅在98年8月間請休特別休假11日，其餘均未請特別休假。廖光彬自得依勞基法請求臺中客運公司給付未休特別休假工資113,154元（特別休假計算式及金額如原審判決附表二所示）。則廖光彬得請求臺中客運公司給付資遣費715,725元及未休特別休假工資113,154元，共計828,879元。為此求為判命臺中客運公司應給付828,879元，及自起訴狀繕本送達臺中客運公司翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息之判決。

二、臺中客運公司以：

㈠對廖光彬所為降調處分為合法：廖光彬於擔任站長期間，因私事繁忙怠忽工作、疏於管理，而未適時對站上人員予以生活輔導、品行考核及維持紀律，致所屬站內發生司機、站務員集體舞弊、破壞票箱及以其他方式竊取臺中客運公司票箱內金錢之不法情事，且廖光彬與訴外人即該舞弊事件之主嫌訴外人即司機蕭閔鴻有金錢借貸，私交甚篤，致訴外人即站內人員葉信宏即令知悉上開舞弊行為，卻不敢向廖光彬報告，使舞弊行為長達4個月之久，造成臺中客運公司重大損失，此自屬可歸責於廖光彬之管理、監督不週所致，違反工作規則第23條規定。另依臺中客運公司所訂工作規則第36條第1款及第16款：「怠忽工作或貽誤公務，使公司蒙受重大損失者」、「無故違抗合理命令，不聽指揮者」，得不預告解僱之規定。廖光彬違抗上開命令，仍向其所屬站上司機借款，已構成懲戒事由，並不以廖光彬向其所屬員工借款，與發生舞弊情事之間有因果關係為必要。且站務、稽查人員管理及辦事規則第九（八）規定：站長對所屬人員應負起領導、監督、管教、稽查、考核之責任，並「負獎懲連帶處分」。廖光彬就其所屬員工發生舞弊情事即應負獎懲連帶處分。工作規則第35條雖規定降調處分應與員工協商，但該協商程序限於未達解僱事由時始有適用餘地。如勞工違反規則之情節，若已達解僱之程度，則雇主基於照顧員工之立場，選擇較輕微之處分，例如記大過或降職等方式，以維工作場所之紀律，並兼顧員工之權益，應非法所不許，是以廖光彬之情節程度已符工作規則第36條規定之上開解僱事由，惟臺中客運公司選擇較輕微之降職處分，不經第35條所定之協商程序，逕行將廖光彬調任為烏日站之加油員，自屬合法妥適。另依臺中客運公司所訂定工作規則第42條：「員工受懲戒處分，

如有不服得於收到懲戒通知書中十日內提出具體事証申復。」廖光彬若對上開降職處分不服，理應依上開規定提出申復，惟其並未提出申復，反而依處分內容，於98年7月22日至烏日站報到，擔任加油員之職務，迄98年8月5日始請假未歸。足見廖光彬對臺中客運公司上開降職處分之內容，業已表示同意，嗣後焉能以臺中客運公司片面調整職務、薪資為由，而主張終止雙方間之勞僱契約？

㈡加油員薪資結構為本俸15,450元、工作津貼2,750元、伙食津貼1,800元，臺中客運公司財務人員製作廖光彬98年7月份之薪資明細表，因疏未核對上開薪資結構，致所記載廖光彬當月之薪資內容與上開薪資結構不同，然並未變更其擔任加油員每月2萬元之薪資總額。廖光彬既因降職而調任加油員，其薪資總額自應比照其他加油員之薪資而相對減少，廖光彬主張臺中客運公司上開降職行為，導致伊薪資減少，有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定云云，自屬無據。

㈢關於廖光彬指臺中客運公司對其為重大侮辱行為一節，廖光彬為省議會站之站長，且與司機蕭閔鴻私交甚篤，是以臺中客運公司之副總經理懷疑廖光彬有涉嫌、知悉舞弊事件，自屬合理懷疑，並不構成重大侮辱行為。再者，臺中客運公司之副總經理係調查本件舞弊事件，私下約談時對廖光彬有所質疑，並非在公開場所指責廖光彬有涉嫌、知悉舞弊事件；即令臺中客運公司上開質疑有侮辱廖光彬之情事，其情節亦非重大。尤以，廖光彬於起訴當時並未以此事由作為終止勞僱關係之依據，其於訴訟中始追加上開事由作為伊請求資遣費依據，自不應准許。

㈣廖光彬請求給付未休之特別休假工資並無依據：

1.臺中客運公司就站長之職務，係採責任制，無須打卡，亦未就站長之出勤狀況予以考核，是以廖光彬於站長任內是否未休完特別休假，並無任何考勤紀錄可查，廖光彬提出之假單均係司機及站務員之假單，並無站長之假單，可見站長確屬臺中客運公司所述，其請假無須填具請假單，且可自行排定休假，無須向臺中客運公司報告。故臺中客運公司主張廖光彬已休完特別休假。

2.廖光彬所提他人未准假之假單或由於臺中客運公司以業務考量而要求改期暫不准假，並非均不准假，且臺中客運公司已提出多件假單足以證明臺中客運公司亦多有准假情事，是廖光彬所稱臺中客運公司員工請休特別休假，向來均遭臺中客運公司所不准云云，要非屬實。

3.即令廖光彬確有未休完特別休假之情事，惟按「本會79年8月7日勞動二字第17873號書函中之『不可歸責於雇主之原因時』之範圍，係屬事實認定問題。故來函所詢勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應

發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」此有行政院勞工委員會□台勞動二字第21827號函可參。則廖光彬原可休特別休假卻因其個人原因而自行未休，則臺中客運公司當可不發給未休日數之工資等語置辯。

三、原審為廖光彬部分勝訴、部分敗訴之判決：一、臺中客運公司應給付廖光彬715,665元及自98年9月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。二、廖光彬其餘之訴駁回。三、訴訟費用9,530元，其中8,228元由臺中客運公司負擔，餘由廖光彬負擔。四、本判決廖光彬勝訴部分於廖光彬以240,000元為臺中客運公司供擔保後，得假執行。但臺中客運公司如以715,665元或等值臺灣銀行無記名可轉讓定期存單為廖光彬預供擔保後，得免為假執行。五、廖光彬其餘假執行之聲請駁回。兩造均就原審判決不利部分提起全部上訴。廖光彬於本院上訴聲明：一、臺中客運公司應給付廖光彬113,154元，及自98年9月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。二、願供擔保請准予假執行。三、第一、二審費用由臺中客運公司負擔。答辯聲明：上訴駁回。臺中客運公司於本院上訴聲明：一、原判決不利於臺中客運公司部分廢棄。二、上開廢棄部分，廖光彬於第一審之訴暨假執行之聲請均駁回。三、第一、二審訴訟費用由廖光彬負擔。答辯聲明：一、上訴駁回。二、第二審訴訟費用由廖光彬負擔。

四、本件於原審經兩造整理爭點及簡化如下：

□兩造不爭執之事實：

㈠廖光彬自67年8月19日起至78年6月19日止，受雇於臺中客運公司，期間共計10年又10月；復於80年4月3日起至98年8月11日止，再度受雇於臺中客運公司，期間共計18年4月又9日。

㈡廖光彬受雇期間，於94年3月之前，係擔任臺中客運公司稽查員，自94年3月起，廖光彬調任站長。

㈢臺中客運公司95年2月7日及6月6日幹部會議中臺中客運公司總經理特助吳碩豐報告：「站長一職公司相當重視，金錢上不要有任何借貸關係」、「重申強調嚴禁員工借貸、搭會，以免破壞同事間感情，造成公司困擾。」。

㈣廖光彬任職省議會站長期間，發生該站司機及站務員舞弊竊取票箱金錢事件。

㈤廖光彬曾向站內司機借貸金錢2,000元及借機車騎用。

㈥臺中客運公司於98年7月20日發函公告自98年7月22日起，將廖光彬調任工務站加油員一職。

㈦廖光彬於98年8月10日對臺中客運公司起訴請求資遣費，並以該起訴狀之送達對臺中客運公司為依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約之意思表示，嗣後廖光彬撤回該件訴訟（臺灣臺中地方法院98年勞訴字第146號事件)。

㈧臺中客運公司並無廖光彬自93年4月1日起至98年7月21日止之

期間請休特別休假之紀錄，廖光彬調任加油員後於98年8月7日至8月16日申請特別休假獲准。

㈨如廖光彬得請求給付應休未休特別每休假工資，則廖光彬得請求之金額為113,154元（計算方式如原審判決附表二）。

㈩如廖光彬得請求給付資遣費，則廖光彬得請求之金額為715,665元（計算方式如原審判決附表一）。

□本件爭執之事項：

㈠廖光彬於98年8月10日對臺中客運公司終止勞動契約，有無理由？

1.廖光彬擔任臺中客運公司省議會站站長期間是否有違反工作規則向司機借貸及怠忽工作致所屬站內發生司機、站務員舞弊竊取票箱金錢之情事？

2.臺中客運公司將廖光彬由站長降調為加油員，其懲戒處分是否適當？

3.臺中客運公司將廖光彬降調為加油員並減薪，是否有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞之情事？

4.臺中客運公司是否無正當理由將廖光彬降職減薪，而有不依勞動契約給付工作報酬之情事？

5.臺中客運公司將廖光彬降調為加油員後，是否有未讓廖光彬從事加油工作，而要求廖光彬做車輛維修工作之情事？

6.臺中客運公司於約談廖光彬時質疑廖光彬亦知情、涉嫌參與舞弊竊取票箱金錢事件，是否有雇主代理人對於勞工有重大侮辱行為之情事？廖光彬併依該事由主張終止契約是否合法？有無理由？

㈡廖光彬請求臺中客運公司給付廖光彬自94年4月3日起（原筆錄誤載為93年4月1日起至98年3月31日止之期間）之應休未休特別休假之工資113,154元，有無理由？

1.廖光彬於前項期間有無請特別休假？

2.廖光彬於前項期間若有未請特別休假之情事，其原因為何？

五、得心證之理由

㈠按雇主僱用勞工人數在30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：五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休；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，勞基法第70條第5款、第6款、第7款，第71條分別定有明文。查本件被上訴人就上開事項及勞動條件，所訂之工作規則在不違反法律強制、禁止規定或其他團體協約之規定之範圍內，有拘束被上訴人全體員工之效力。惟關於懲戒處分之查，仍應審酌懲戒處分之作成是否具有合法性及正當性？有無符合比例原則？及懲戒處分實施過程有無給予勞工最起碼的程序保障？否則該懲戒處分即非屬合法。

㈡廖光彬向所屬駕駛員借款2,000元及借機車騎用一事，是否符合工作規則同條第16款規定：「無故違抗合理命令，不聽

指揮者」之情事？又廖光彬是否有怠忽工作致所屬站內發生司機、站務員舞弊竊取票箱金錢之情事？又是否符合上開工作規則第36條第1款規定：怠忽工作或貽誤公務，使公司蒙受重大損失者，實有疑義。

1.臺中客運公司工作規則第32條規定，本公司（職）工作之懲罰區分為左列四種：一、申誡。二、記過。三、記大過或解調。四、解僱。是可知臺中客運公司就員工之不當違犯行為，區分其情節輕重而定其懲戒處分。觀之臺中客運公司工作規則第36條關於得處以解僱處分之各款規定情形觀之，例如同條第3款「侵佔公司財物者」、第4款「業務上營私舞弊者，或挪用公款不按規定解繳者」等其他款規定，均屬違犯公司紀律情節嚴重之事由，解釋上，該工作規則第36條第1款規定：「怠忽工作或貽誤公務，使公司蒙受重大損失者」及第16條所定「無故違抗合理命令，不聽指揮者」，亦均應符合相當嚴重情節之程度始屬該當。況查，解僱將使勞工喪失工作導致嚴重之後果，故須符合勞基法第12條各款事由，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主採用其他懲戒處分均已無法維護其經營秩序，始得以解僱作為懲戒手段，如被上訴人工作規則就不符合勞基法第12條各款事由亦訂定解僱之規定，該範圍內之工作規則依勞基法第71條規定即屬無效。

2.關於臺中客運公司指稱廖光彬行為符合「無故違抗合理命令，不聽指揮者」，實非恰當：

⑴臺中客運公司簽稱其公司總經理特別助理吳碩豐於前開2次幹部會議中強調公司相當重視站長一職，與所屬員工間禁止金錢上有任何借貸行為、嚴禁員工借貸、搭會，已指出上開禁令係為避免破壞同事間感情，造成公司困擾並損及單位主管之領導威信、破壞公司形象等情，上開宣示依其目的而言具有其合理性，廖光彬身為站長，理應遵守，並與所屬保持適當距離，以維身為主管之領導威信。

⑵查廖光彬未確實遵守而有向其站上駕駛員蕭閔鴻借款2,000元之事實，雖有不當，惟其所借金額不多，應係臨時急用而為一時之因應行為；固有借用機車情事，惟此二事項當難認屬情節重大，依前揭說明，此部份行為尚未到達所謂「無故違抗合理命令，不聽指揮者」之程度，臺中客運公司抗辯即不可採。

㈢關於廖光彬行為符合「怠忽工作或貽誤公務，使公司蒙受重大損失者」亦屬無稽，按：

1.臺中客運公司抗辯訴外人即廖光彬站上駕駛員蕭閔鴻勾結訴外人站務員毛志偉破壞票筒，並與訴外人駕駛員許文聰、賴俊豪等人勾結竊取票款，約達4個月等情。廖光彬曾供稱於擔任站長期間，因私事繁忙怠忽工作、疏於管理，而未適時對站上人員予以生活輔導、品行考核及維持紀律，致所屬站內發生司機、站務員集體舞弊、破壞票箱及以其他方式竊取

臺中客運公司票箱內金錢之不法情事。另廖光彬與訴外人即該舞弊事件之主嫌司機蕭閔鴻有2000元金錢借貸及借用機車，私交甚篤，致訴外人即站內人員葉信宏即令知悉上開舞弊行為，卻不敢向廖光彬報告，使舞弊行為長達4個月之久，此自屬可歸責於廖光彬之管理、監督不週所致云云，廖光彬雖否認其因私事繁忙怠忽工作、疏於管理，而致發生上開舞弊件等語。惟臺中客運公司就上開廖光彬否認之事項已提出98年7月14日約談廖光彬之約談記錄表1件為證（見原審卷第85、86頁），查廖光彬於受約談時雖否認知悉上述舞弊事件，惟基於自責承認「近來私事比較忙，可（能）疏忽公司的業務」云云，臺中客運公司主張廖光彬因私事繁忙怠忽工作、疏於管理，尚非無據。且臺中客運公司復抗辯因廖光彬與訴外人即該舞弊事件之主嫌司機蕭閔鴻有金錢借貸，私交甚篤，致訴外人即站內人員葉信宏即令知悉上開舞弊行為，卻不敢向廖光彬報告，使舞弊行為長達4個月之久，造成臺中客運公司重大損失，此自屬可歸責於廖光彬之管理、監督不週所致，此有提出葉信宏之約談記錄表1件為證（原審卷第146頁）。再參諸證人即臺中客運公司烏日站站長穆慶武於原審證稱：「（臺中客運公司複代理人：站長的職責？）包含管理站裡編制內的所有人員，有站務員、駕駛及車輛，設備等，還有場地的整潔及業績等。（法官：如何得知站裡的司機舞弊？）看是否有司機或站務員或其他人告訴我，或是我看見發現。（法官：如果沒有人告知，站長要如何知道？）這是管理的問題，駕駛吃票表示站裡管裡有問題，站裡負責管理的是站長。」（見原審卷卷第166背面、167頁）。廖光彬既為省議會站之站長，就該站所屬人員及站務均有管理之責，則該站內駕駛站內駕駛員、站務員發生集體舞弊事件，廖光彬難辭其咎，然臺中客運公司仍應舉證證明廖光彬管理不善已致公司蒙受重大損失。

2.本件廖光彬站內發生司機、站務員集體舞弊、破壞票箱及以其他方式竊取上訴人票箱內金錢之不法情事，除導致臺中客運公司票箱內之票款損失達8萬元以上外，亦因諸多票箱遭破壞，而致使上訴人受有票箱遭毀損之損害，其就票箱損害之金額，最少達5萬元以上，合計上訴人所受之損害超過10萬元以上，並非區區數百元或數千元可比，焉能謂非屬重大之損失。惟臺中客運公司雖於本院卷第76頁之上訴理由暨答辯狀中謂：「破壞票箱之數量，及每一票箱之價值，嗣後補呈」，本院卻從未收到臺中客運公司相關舉陳，另臺中客運公司復未舉證證明廖光彬上開行為致被上訴人所受損害已達「重大之傷害」，則臺中客運公司抗辯廖光彬所為已符合工作規則第36條第1款規定之「怠忽管理，使公司蒙受重大損失者」之規定，仍不可採，況廖光彬並非知悉而不管理。

㈣準此，廖光彬之行為尚不符合臺中客運公司工作規則第36條第1款及第16款之規定，臺中客運公司抗辯其本得依該規定

解僱廖光彬，惟僅處以較輕之降調處分，即屬無據。再者，臺中客運公司工作規則第35條規定：若欲使員工以降調處分，因涉及勞動條件降低，需與員工協商。有下列情事之一經查證確實或有具體事證者，得予記大過或降調。惟該35條各款規定並無與本件情形相當者，且臺中客運公司亦未主張廖光彬符合第35條何款規定之情形，況臺中客運公司係未經協商程序即將廖光彬降調，是臺中客運公司所為降調之懲戒處分，不符工作規則之規定，且亦未給予工作規則所定之程序保障。本件降調之懲戒處分顯為不合法。按有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第5、6款、第2項定有明文。臺中客運公司對廖光彬所為降調處分既不合法，則臺中客運公司據以減少廖光彬之薪資，亦有不依勞動契約給付工作報酬之情事，廖光彬主張其得依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，不經預告對臺中客運公司終止勞動契約，即非無據。廖光彬依規定終止兩造間勞動契約既有理由，則廖光彬主張依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定請求臺中客運公司給付資遣費，自屬有據，是廖光彬依前揭規定請求臺中客運公司給付資遣費715,665元，為有理由。

六、按「本會79年8月7日勞動二字第17873號書函中之『不可歸責於雇主原因時』之範圍，係屬事實認定問題。故來函所詢勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。」，此有行政院勞工委員會（７９）台勞動二字第21827號函可考（見原審證4）。另依上開函文之內容，勞工應休之特別假假於年度終結時，如有未休完之日數，雇主非必要發給未休日數之工資，端視其原因而言，且員工須就可歸責於雇主之原因，致未能休完乙節，負舉證責任（最高法院90年台上字第1017號判決參照）。基此，廖光彬即令有未休完特別休假之情事，亦非當然可向臺中客運公司請求給付未休日數之工資。

七、廖光彬主張自第二次於80年4月3日受僱於臺中客運公司時，該公司接不准其員工休特別休假，則依舉證責任法則，廖光彬自應證明該情節存在。臺中客運公司並無禁止員工休特別休假之情事，此參站務人員林雅婷等人提出特別休假之申請，均獲臺中客運公司同意自明，此有特別休假核備單數份（見原審被證18）可稽，並有廖光彬調降為加油員後獲准特別休假之核備單（見原審被證19）可參。廖光彬固謂臺中客運

公司所舉上開特別休假之例子，均係員工曠職後，方以特別休假方式處理云云，惟此方式是否即謂臺中客運公司不准員工請放特休假，尚有疑問。此觀諸原審被證18之特別休假請假單，不乏有事先排定特別休假日期，而經臺中客運公司事先同意之例子。例如：站務員曾為隆預定於95年4月21日至95年4月22日請特別休假，乃於95年3月14日事先提出申請，而經站長及課長分別於95年3月15日、3月21日批准在案。又如林雅婷擬於96年10月30日當日請特別休假一日，乃事先提出申請，經楊榮樹經理於96年10月26日批准在案。至於上開特別休假請假單，雖有部分係嗣後補填，然亦屬請假人員就先前請假之日數，擇定為特別休假之日數後，報經臺中客運公司同意後，計入特別休假之日數，臺中客運公司人要無事前、事後拒絕員工請領特別休假之情事，因若有拒絕請放特休情事，則廖光彬所舉之多為臺中客運公司員工（本院卷第49至第69頁），皆應為曠職處分。

八、臺中客運公司因未限制所屬員工請特別休假，因此除司機外，站務人員及其他職員，若有前年度未休特別休假之日數，亦因不可歸責於被上訴人，因此臺中客運公司不發給未休特別休假獎金。至於司機因為輪班之因素，及載客之需求，較難排定特別休假之日期，故為獎勵司機自願不休特別休假之辛勞，乃就未休特別休假之日數，發給未休特別休假獎金。廖光彬所舉上證1、上證2之特別休假工資清冊，即就駕駛人員未休特別休假之日數，發給未休特別休假獎金，尚不得因此作為被上訴人禁止員工休特別休假之證據。

九、綜上所述，原審判命臺中客運公司給付廖光彬715,665元資遣費及法定遲延利息，並駁回廖光彬請求之未休特別休假工資，經核並無違誤。兩造各就其敗訴部分上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，皆為無理由，均應駁回其上訴。

十、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

十一、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　華　民　國　99　年　11　月　30　日

民事第五庭　審判長法　官　李寶堂

法　官　黃永祥

法　官　鄭金龍

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　姚錫鈞

中　華　民　國　99　年　11　月　30　日

S

資料來源：司法院法學資料檢索系統

臺灣桃園地方法院民事判決

106年度勞簡上字第18號

上　訴　人　永豐餘工業用紙股份有限公司
法定代理人　彭振洋
訴訟代理人　洪派緯
被上訴人　　徐昌聖

上列當事人間請求確認調職行為有效等事件，上訴人對於民國106 年8 月31日本院中壢簡易庭106 年度壢勞簡字第27號第一審判決提起上訴，本院於107 年8 月2 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

壹、程序事項：

按訴訟全部或一部之裁判，以他訴訟之法律關係是否成立為據者，法院得在他訴訟終結前，以裁定停止訴訟程序，民事訴訟法第182 條第1 項定有明文。上訴人主張另案提起行政訴訟，亦即就本件調職行為是否有效一事，已於另案提起行政訴訟請求法院裁判，故應待另案判決始進行本案，否則將有裁判矛盾之情云云。惟另案業經臺北高等行政法院於107 年6 月7 日以106 年度訴更一字第80號判決上訴人敗訴，是無停止本件訴訟程序之必要，上訴人前開主張，於法不合，不應准許。

貳、實體事項：

一、上訴人起訴主張及於上訴補充陳述：

被上訴人為上訴人公司新屋廠汽電組副班長，兼任工會理事，其於105 年2 月1 日向桃園市政府勞動局聲請調解，主張上訴人應補發105 年1 月16日總統選舉日當日之加班費。然被上訴人於發薪日即105 年2 月5 日前便聲請調解，是被上訴人顯係自行預測上訴人未發放加班費。嗣經兩造於105 年2 月19日確認上訴人之加班費發放金額與方式無誤後，調解

成立（下稱系爭勞資調解）。詎被上訴人於105 年3 月18日又一再指稱上訴人未合法發放加班費，散佈不實謠言，造成上訴人公司人心浮動，使其他員工誤解上訴人公司違法，故經上訴人於105 年4 月15日公告以被上訴人違反上訴人公司人事管理規章第50條第9 款規定（下稱系爭規定）「張貼或散發不利於公司之謠言、文字、圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者」，對被上訴人降調、減薪，並溯及000 年0 月0 日生效（下稱系爭公告）。被上訴人調職後之職稱為技術員，與調職前之工作內容幾近相同，僅免兼副班長之主管職務，並減發主管加給新臺幣（下同）2,410 元，而被上訴人於105 年4 月22日即主張終止勞動契約，上訴人則以被上訴人無故連續曠職3 日，違反勞動基準法第12條第1 項第6 款規定，將被上訴人於105 年5 月1 日起解職。後被上訴人於105 年9 月19日向勞動部提出不當勞動行為裁決申請，主張上訴人於105 年4 月15日公告對被上訴人降調、減薪之行為，構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款不當勞動行為，並於105 年11月2 日追加上訴人應給付被上訴人資遣費46萬8,424 元及利息，該裁決申請經勞動部不當勞動行為裁決委員會105 年12月23日做出105 年勞裁字第36號裁決決定書（下稱系爭裁決決定書），其主文為「（一）確認上訴人105 年4 月15日公告對被上訴人所為降調、減薪之行為，構成工會法第35條第1 項第1 款、第5 款不當勞動行為。（二）確認上訴人105 年4 月15日公告對被上訴人所為降調、減薪之行為依工會法第35條第2 項無效。三、上訴人應自本裁決書送達之翌日起3 日內給付被上訴人工資2,410 元，及自另案民事案件之起訴狀送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」。是被上訴人所提之上開裁決申請，為勞資爭議處理法第48條第1 項所規定對工會法第35條第2 項規定所生民事爭議事件所為之裁決決定。為此，爰依勞資爭議處理法第48條提起本件訴訟。因上訴人將被上訴人之職務由汽電組副班長職位，異動為汽電組技術員，乃上訴人因被上訴人違

反工作規則而行使懲戒權將之合法調動，絕無原審判決所指違法調動及違法減薪之情事。又被上訴人於105年5月1日至5月3日無正當理由連續曠職三日，已符合勞基法第12條第1項第6款規定之要件，上訴人依法予以解僱，兩造間僱傭關係業已合法消滅，因此被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，顯無理由。綜上所述，原審判決認為工作規則中之雇主對勞工之懲戒權，除應遵守相關原則外，應使勞工可預見，並應給勞工最低限度之程序保障，進而認為上訴人違反訂定工作規則之基本原則，以及原審判決認定上訴人之職務調整行為構成工會法第35條第1項第1、5款規定，顯有違誤，並不可採。並於原審聲明：（一）確認上訴人105年4月15日對被上訴人所為之調職行為有效。（二）確認上訴人與被上訴人間之薪資2,410元及法定遲延利息債權均不存在。

二、被上訴人則以：

被上訴人於90年2月8日受僱於原告公司新屋廠，任職現場技術員，於100年7月調升為汽電組副班長，離職前月薪已調升為4萬6,000餘元。被上訴人工作期間，曾分別於100年11月29日、104年11月23日當選擔任第7、8屆工會理事，豈知擔任工會理事一職後，常因工會活動不時受到上訴人關切，甚至言語警告、威脅。嗣被上訴人於105年1月16日總統選舉日前，對於上訴人當日公告出勤辦法，表示給予補假或延時加班費不以為意，直至被上訴人得知公職選舉日依法屬假日，遂詢問上訴人是否會依法規比照辦理。但因管理處主管遲未有任何說明，被上訴人遂針對上訴人核發加班費標準違反勞動基準法（即上訴人以105年1月16日8時起至同年月17日8時止計算加倍發放之假日，與勞動基準法規定以105年1月16日0時起至24時止為假日之規定不符），於105年2月1日向桃園市政府勞動局聲請調解，然兩造於105年2月19日調解當日，並未針對上開爭議進行調解，而是調解委員勸諭被上訴人先和解，若還有疑慮可另案聲請調

解，故被上訴人便接受建議以消爭端。詎料，上訴人於系爭勞資調解成立後，以被上訴人違反公司規章、損害公司名譽為由，於105年4月15日以系爭公告將被上訴人調職為技術員、減薪職務加給2,410元，故被上訴人於105年4月22日以上訴人違反勞工法令為由，口頭終止兩造間勞動契約，並於105年9月19日向勞動部申請裁決等語置辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，其上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)請求判決如原審聲明所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本件不爭執事項如下(見本院卷二第43頁)：

(一)於105年4月22日上訴人將被上訴人之職務由汽電組副班長職位，異動為汽電組技術員。

(二)上訴人調動被上訴人職務之上開時間點，為被上訴人就總統大選日加班費一事申請調解後。

五、本件爭點如下(見本院卷二第43頁)：

(一)上訴人對被上訴人之調職減薪行為是否合法、有效？

(二)被上訴人對上訴人之薪資及法定遲延利息債權存否？

六、上訴人主張被上訴人於90年2月8日受僱於上訴人公司新屋廠，原任職現場技術員，於100年7月調升為汽電組副班長，離職前月薪已調升為46,000餘元，並曾任工會理事。被上訴人於105年2月1日以105年1月16日當日加班費發放爭議為由，向桃園市政府勞動局申請調解，上訴人於105年4月15日以系爭公告將被上訴人調職為技術員後，被上訴人於105年9月19日向勞動部申請裁決，系爭裁決決定書主文為「(一)確認上訴人105年4月15日公告對被上訴人所為降調、減薪之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款不當勞動行為。(二)確認上訴人105年4月15日公告對被上訴人所為降調、減薪之行為依工會法第35條第2項無效。(三)上訴人應自本裁決書送達之翌日起3日內給付被上訴人工資2,410元，及另案民事案件之起訴狀送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」，且該案業經臺北高等

行政法院106年度訴更一字第80號判決上訴人敗訴，又被上訴人向上訴人提起民事訴訟，請求被上訴人給付46萬1,290元資遣費，業經本院105年度勞訴字第68號民事判決被上訴人勝訴等情，有系爭勞資調解紀錄、系爭公告、系爭裁決決定書、系爭判決書影本各1份在卷可查（見原審106年度補字第85號卷【下稱補字卷】第7至47頁反面、本院卷二第8至35頁），復經原審依職權向勞動部調閱105年勞裁字第36號不當勞動行為爭議事件相關文件、本院105年度勞訴字第68號卷查核無誤，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

(一)按工作場所及應從事之工作有關事項，為勞動契約應依勞動基準法有關規定約定之事項，勞動基準法施行細則第7條第1款定有明文，上開事項之變更，自應由勞資雙方自行商議決定之。詳言之，工作場所及從事之工作有關事項，應於勞動契約內訂定之，嗣後資方如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第1868號判決意旨參照）。又按內政部74年9月5日台內勞字第328433號函：「勞動基準法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：1.基於企業經營上所必需；2.不得違反勞動契約；3.對於勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；4.調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；5.調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助」，此即所謂調職五原則；另「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

，104 年12月6 日增訂之勞動基準法第10-1條定有明文，其立法理由為：「雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，此勞動基準法第10-1條規定乃上開調職五原則之明文化。據此，對於勞工調職之舉是否合法之判斷，應就該調職之舉在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生活上不利益之程度，就社會一般通念檢視，該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益，綜合考量。復按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第14條第1 項第6 款亦定有明文。

(二)經查，參照上訴人於105 年4 月15日公告被上訴人職務異動之內容：「…二、徐員（即被上訴人）未向廠方查明選舉日出勤加班費等計給方式，逕向主管機關提出調解，破壞勞資雙方和諧，已違反人事管理規章第51條第9 款規定：『張貼或散發不利於公司之謠言、文字、圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者』，應予記大過處分。三、考量徐員（即被上訴人）係初犯，故擬給予改過自新機會。…擬以免除副班長職務…並自4 月1 日起生效。」等語，有該公告1 份在卷可查（見本院105 年度勞訴字第68號卷第213 頁）；另勾以，上訴人公司之工作規則第10條規定：「本公司基於業務需要，依據勞動契約在廠區內調動員工職務或調派員工工作時不降低職級不變更原有薪資及其他勞動條件，新工作為員工技術、體能所能勝任時，員工不得推諉或拒絕。」、同工作規則第51條第9 款規定：「員工有下列情形之一者，應予記大過處分：…九、張貼或散發不利於公司之謠言、文字、圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者…」，有上訴人公司之工作規則1 份在卷可稽（見本院105 年度勞訴字第68號卷第310 頁及第314 頁）。可知，上訴人係因認被上訴人「未向其新屋廠區查明選舉日之工資計算方式，逕向主管機關提起調解」，已

違反上訴人公司之工作規則第51條第9款規定之「張貼或散發不利於公司之謠言、文字、圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者」之要件，而免除其汽電組副班長職務而改任汽電組技術員，因被上訴人無須再協助汽電組班長作組員之調度及管控，而扣除其每月之副班長職務加給2,410元，並溯及自105年4月1日起生效；然縱被上訴人「未向其新屋廠區查明選舉日之工資等計算方式，逕向主管機關提起調解」之情為真，申請勞資爭議調解乃勞工在現行法秩序下之合法權利救濟管道，是否違反上訴人公司之工作規則第51條第9款所規定之前揭要件，實容有商榷之餘地；況且上訴人公司之工作規則第51條第9款規定僅賦予上訴人公司對其員工記大過之權限，並未賦予上訴人公司對其員工調職之權限，又被告公司之工作規則第10條規定所賦予上訴人公司對其員工調職之權限，須合於「不降低職級不變更原有薪資及其他勞動條件」之要件下方得行使，而被上訴人自汽電組副班長調降為汽電組技術員，因無須再協助汽電組班長作組員之調度及管控，而扣除被上訴人每月之副班長職務加給2,410元，已變更其原有工資及其他勞動條件，上訴人自亦不得依其工作規則第10條規定對於被上訴人為上開調職之行為。足認，上訴人於未經被上訴人同意之前提下，不僅無權限對於被上訴人為上開調職之行為，且亦欠缺對於被上訴人調職之企業經營上必要性及合理性，是上訴人之上開調職行為，因違反兩造間勞動契約之約定，亦未合於前揭勞動部所揭示之調動五原則及勞動基準法第10條之1規定，自非適法。況上訴人亦於原審審理中自承：公司人事管理規章未規定被上訴人如為特定行為會被調職等語（見原審卷第273頁反面），故依上開說明，可知上訴人係以被上訴人之特定行為即其申請調解與散布不實謠言為由，而未先與被上訴人協商，旋於105年4月15日以系爭公告降調被上訴人並減薪，堪屬濫用調職權限作為被上訴人申請調解之懲處或報復手段，或迫使被上訴人自動離職，而具有不當之動機，再上訴人未證明系爭公告在

業務上具必要性及合理性，此調職行為已對被上訴人薪資及其他勞動條件作不利變更，違反勞工法令及調動五原則。從而，系爭公告屬違反勞動基準法第14條第1項第6款規定之不合法調職命令，被上訴人以上訴人違反勞工法令於105年4月22日終止兩造勞動契約，於法有據，兩造勞動契約於105年4月22日終止，堪以認定。

(三)另按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：…七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。…，為勞動基準法第70條第6、7款規定，又雇主對勞工之懲戒權，除須遵守明確性原則（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）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則外，另須於懲戒過程中給予勞工最低限度之程序保障。是我國允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，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。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲戒處分是否有違法或不當，自當以上開標準作為認定之基準。是縱上訴人所陳被上訴人曾告知其他勞工加班費核發與計算標準不合理為真，惟兩造間就加班費額度、合法性本有爭議，被上訴人基於勞工身分聲請調解之目的為爭取勞工應有之權益，本為合法行使權利，而非加深勞資雙方對立，且上訴人於原審審理中自承系爭規定之規範效果無「上訴人公司可將被上訴人調職減薪」，僅有記大過處分，有系爭公告1份在卷足證（見補字卷第46頁），業如前述，然上訴人仍將被上訴人調職減薪，顯見對被上訴人之懲戒處分非但重於上訴人公司人事管理規章

之處分，亦未規定於公司人事管理規章中，尚難認符合明確性原則、相當性原則（比例原則）。據此，上訴人以被上訴人「破壞勞資感情」、「損害公司名譽」、「聲請調解」為由將被上訴人調職減薪之行為乃係於法有悖。

(四)再按為促進勞工團結，提升勞工地位及改善勞工生活，特制定本法；工會之任務如下：…2.勞資爭議之處理。3.勞動條件、勞工安全衛生及會員福利事項之促進。…11. 其他合於第一條宗旨及法律規定之事項；雇主或代表雇主行使管理權之人，不得有下列行為：1.對於勞工組織工會、加入工會、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、降調、減薪或為其他不利之待遇，分別為工會法第1 條、第5 條第2 、3 、11款、第35條第1 項第1 款所規定。又基於不當勞動行為裁決制度創設之立法目的，在於避免雇主以其經濟優勢地位，對於勞工行使法律賦予團結權、團體協商權及集體爭議權時，採取反工會組織及相關活動之不當勞動行為，並能快速回復受侵害勞工之相關權益，因此，與司法救濟相較，不當勞動行為之行政救濟內容，除權利有無之確定外，在判斷上更應以避免雇主之經濟優勢地位之不法侵害及快速回復勞工權益之立法目的為核心，藉以預防工會及其會員之權利受侵害並謀求迅速回復其權利。基此，判斷雇主之行為是否構成工會法第35條第1 項之不當勞動行為時，應依客觀事實之一切情況，作為認定雇主之行為是否具有不當勞動行為之依據；至於行為人構成不當勞動行為之主觀要件，不以故意或過失者為限，只要行為人具有不當勞動行為之認識為已足（最高行政法院103 年度判字第357 號判決意旨參照）。本件被上訴人向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，於調解申請書明確表明「被上訴人也是工會理事，跟公司管理階層反映多次皆石沉大海，故希望經由主管機關調解…」等語，有105 年2 月1 日勞資爭議調解申請書1 份附卷可稽（見原審卷第49頁），是被上訴人基於上訴人公司新屋廠汽業工會理事身分，向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解屬工會

活動之一。又調解目的本非兩造對立之構造，而係將有限之司法資源公平分配於各種或個別之民事事件，藉以合理減輕法院之負擔，並使當事人得選擇以迅速、彈性、簡便之程序，透過合意的方式解決彼此間之紛爭。被上訴人基於工會理事身分，為尋管道爭取勞工權益向主管機關申請之調解，並非造謠、企圖毀損上訴人公司名譽，亦非挑撥、破壞勞資雙方感情之文字或圖書，而係國家賦予被上訴人之合法權利，若一昧認定被上訴人行為具有針對上訴人、冒犯或負面之性質，勢必失去勞資調解為利益性協商，試圖創造雙贏之模式。此外，系爭規定載以：「張貼或散發不利於公司之謠言、文字、圖書足資挑撥破壞勞資雙方感情者」等語，惟何行為構成「挑撥破壞勞資雙方感情」，並未見上訴人公司另為說明，是系爭規定之用語顯缺乏明確性、預見可能性，業如上述，然上訴人仍引用系爭規定懲處被上訴人爭取合法勞動條件之工會活動，不論被上訴人主張加班費計算核發標準是否有誤，系爭規定顯屬不當，業已構成不當勞動行為，上訴人陳稱未構成工會法第35條第1項規定等情，要無可採，併予敘明。

(五)從而，上訴人之調職、調薪行為既屬違法無效，上訴人與被上訴人間之薪資及法定遲延利息債權仍存在，上訴人請求確認其105年4月15日對被上訴人所為之調職行為有效，及與被上訴人間之薪資2,410元及法定遲延利息債權均不存在，均屬無據，顯無理由。

七、綜上所述，上訴人固主張對被上訴人之調職行為合法，被上訴人對其無薪資2,410元及法定遲延利息債權，然上訴人調職行為違法，難認被上訴人對上訴人之薪資2,410元及法定遲延利息債權為不存在等情，均如上述。是上訴人請求確認其105年4月15日對被上訴人所為之調職行為有效、上訴人與被上訴人間之薪資及法定遲延利息債權均不存在，均無理由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨猶指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為

無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　107　　年　　8　　月　　23　　日

民事第三庭　審判長法　官　周玉羣

法　官　姚重珍

法　官　陳雅瑩

本件不得上訴。

正本係照原本作成。

中　　華　　民　　國　　107　　年　　8　　月　　23　　日

書記官　郭淑君

以避免雇主不當資遣勞工。又引用前述條款資遣勞工，因影響勞工之工作權益甚大，宜力求審慎。

雖然有上述諸多裁員解僱之保護措施。但並不是所有雇主都能遵守，事實上有許多規避法令的避法行爲，亦值得注意：

A.合意解僱：有時因爲過分嚴格的法律規定，反而使當事人規避，例如勞雇雙方私下協議，以合意解僱之方法規避責任。

B.以臨時工方式締約，避免預告及資遣費。

C.以短期契約，或見習生、技術生等方式訂約。

D.改僱傭爲承攬契約。

(2)懲戒解僱之檢討

關於懲戒解僱之規定，因爲我國並無解僱保護之專法，導致糾紛層出不窮。

按雇主對勞工之解僱，我國勞基法採正當事由說，前已論及，惟即使雇主基於正當理由所爲之合法解僱，仍不得恣意爲之，而應符合以下之程序正義：

①解僱必須具備正當理由而且無濫用之情形：勞基法第十二條第一項規定固然詳細列舉重大事由，但其中第四款卻極容易引起爭議，蓋本款係以勞工違反勞動契約或工作規則情節重大爲由，而其中「工作規則」，目前我國勞基法對工作規則係任由雇主制訂，各產業對懲戒解僱之規定寬嚴不一，而主管機關又只有在雇主核備工作規則時，有被知照的機會，並無對之作統一規範之權，因此欠缺明確的判斷基準。此外尚有另一問題，即工作規則不得違反團體協約，但我國目前團體協約並不發達，因此又缺少一層節制，使工作規則成爲解僱最重要依據。至於「情節重大」更屬不確定法律概念，極容易流於濫用，使懲戒解僱要件甚寬，不可不察。

②應予勞工以辯明之權：以勞工非法行爲理由之解僱，應當提供勞工爲其行爲辯白之機會，如果完全不予辯白之機會，即爲不妥。

③應有一定之救濟程序：關於救濟手續，我國迄今仍循普通司法程序，在名稱上雖有勞動法庭之設立，但並非先進國家勞動專業法庭意義中之勞動法庭。在歐洲國家，德國對違反社會正義之解僱，勞方代表可以向勞動法庭提出確認之訴。奧地利勞方代表可以行使撤銷權。我國在這方面仍持保守態度，對雇主之理由，並未從司法上發揮制約作用。

四、勞動契約終止權之行使及其效力

勞動契約終止權之行使及其效力，我國不但民國廿五年公布迄未施行之勞動契約法語焉不詳，即使現行勞基法中亦並無規定，因此在勞動契約終了之後究竟有何效力竟成爲制度上漏洞。在實務上勞、雇雙方於訂定勞動契約時，尚能依法達成合意，但遇到勞動契約得終止之情形時，則因無法律規定可循，以致雙方互不信賴爭執不斷。在未來完整之法制建立前，謹參考外國立法例尤其瑞士債法[38]，以及我國現行法律中性質上可供適用者，在學理上就終止權之行使以及其效力（又分爲對勞雇雙方之共同效力與對勞方、雇主之效力），分別析述如下。

㈠勞動契約終止權之行使

勞動基準法第十一乃採「重大理由說」，如無該條所規定之理由時雇主不得任意終止勞動契約；其第十二條亦採「重大理由說」；第十四條規定，亦係「重大理由說」之結果。

從法律規定分析，對此三條而言「重大理由」均爲勞動契約終止權行使之要件，然而究係成立要件抑或生效要件則仍需進一步探討。按重大理由之發生有終止權之一方未必立刻知悉，即使知悉，雙方當

[38] 參閱本書第 115 頁。

職能基準一覽表

112年9月

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
1	ACC2153-001v4	RF研發工程師	SET	科學、技術、工程、數學	C2729	製造業	4	經濟部
2	ACC2153-002v3	天線設計工程師	SET	科學、技術、工程、數學	C2729	製造業	6	經濟部
3	APA2654-001v3	表演藝術產業執行製作	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
4	APA2654-002v3	表演藝術產業舞台技術指導	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
5	APA2654-003v3	展演設施產業表演藝術設施節目製作人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
6	APA2654-004v3	演唱會助理導播	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
7	APA3339-002v3	視覺藝術產業拍賣人才	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
8	APA3439-001v3	流行音樂燈光專業人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
9	APA3439-002v3	表演藝術產業舞台監督	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
10	APA3439-003v3	展演設施產業劇場技術統籌人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
11	APA3439-004v3	展演設施產業展覽技術人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
12	APA3439-005v3	展演設施產業展覽策畫人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
13	APA3439-006v3	展演設施產業舞台機械自動控制人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
14	APA3439-007v3	音樂(唱片)製作人	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
15	APA3439-008v2	演唱會視訊工程師	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
16	APA3439-009v2	舞台設計師	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
17	APA3521-001v3	流行音樂音響專業人員	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
18	APA3521-002v2	《歷史資料》表演藝術產業影像視訊工程師	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
19	APA3521-003v3	表演藝術產業音響工程師	APA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
20	APP2431-001v1	出版品企劃人員	APP	藝文與影音傳播	J5812	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	4	勞動部
21	APP2641-001v1	出版品編輯人員	APP	藝文與影音傳播	J5812	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	4	勞動部
22	APP2641-002v1	技術文件編譯人員	APP	藝文與影音傳播	J5812	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
23	APP7322-001v3	3D列印積層製造工程師	MPD	製造	M74	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
24	ATC2654-001v3	流行音樂演唱會執行製作	ATC	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
25	ATC3339-001v3	流行音樂演藝執行經紀	ATC	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
26	ATC3439-001v2	流行音樂行銷企劃人員	ATC	藝文與影音傳播	R90	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
27	ATC3521-001v3	影視產業剪輯人才	ATC	藝文與影音傳播	J591	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	文化部
28	ATC3521-002v3	影視產業聲音人才	ATC	藝文與影音傳播	J592	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	文化部
29	ATC3521-003v3	影視產業視覺效果人才	ATC	藝文與影音傳播	J591	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	3	文化部
30	ATC3521-004v2	錄音工程師	ATC	藝文與影音傳播	J59	出版、影音製作、傳播及資通訊服務業	4	文化部
31	AVA1219-001v4	工藝產業產品經理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
32	AVA1219-002v3	視覺藝術產業行政管理人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
33	AVA1221-001v4	工藝產業行銷經紀	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
34	AVA1221-002v3	視覺藝術產業業務行銷人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
35	AVA2172-001v3	多媒體設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
36	AVA2172-002v2	平面設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
37	AVA2172-003v2	介面視覺設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
38	AVA2172-004v2	平面設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
39	AVA2173-001v3	3D珠寶設計師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
40	AVA2173-002v3	珠寶設計師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
41	AVA2173-003v3	設計產業工業設計師	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
42	AVA2173-004v4	包裝設計(工程)師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
43	AVA2173-005v3	新進工業設計師	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

序號	基準代碼	職能基準名稱	領域類別代碼	領域類別	行業別代碼	行業別	基準級別	發展單位
44	AVA2173-006v3	紡織品設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
45	AVA2173-007v2	珠寶設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
46	AVA2173-008v2	服裝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
47	AVA2173-009v2	服裝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
48	AVA2173-010v2	色彩規劃管理師	AVA	藝文與影音傳播	M740	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
49	AVA2173-011v2	皮件設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
50	AVA2173-012v2	皮件設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
51	AVA2173-013v2	家具設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
52	AVA2173-014v2	家具設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7402	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
53	AVA2431-001v1	設計服務行銷企劃師	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	經濟部
54	AVA2651-002v3	視覺藝術產業修復人才	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
55	AVA3332-001v3	視覺藝術產業策展企劃人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
56	AVA3339-001v3	視覺藝術產業經紀人才	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
57	AVA3431-001v1	婚紗攝影人員	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
58	AVA3431-002v1	婚紗攝影助理	AVA	藝文與影音傳播	M7601	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
59	AVA3439-001v3	商品展示陳列人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
60	AVA3439-002v3	建築木質彩繪修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
61	AVA3439-003v3	建築木質彩繪修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
62	AVA3439-004v3	建築彩繪修護主持人	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	5	文化部
63	AVA3439-005v2	建築壁畫修護技術助理人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
64	AVA3439-006v2	建築壁畫修護專業技術人員	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
65	AVA4322-001v4	工藝產業生產管理	AVA	藝文與影音傳播	R9030	藝術、娛樂及休閒服務業	3	文化部
66	AVA7313-001v4	工藝產業首飾金工工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
67	AVA7313-002v3	珠寶技術人員	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	3	勞動部
68	AVA7313-003v3	珠寶金工師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
69	AVA7313-004v3	寶石切磨師	AVA	藝文與影音傳播	C3391	製造業	4	勞動部
70	AVA7313-005v3	寶玉石工藝產業工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
71	AVA7314-001v4	工藝產業陶瓷工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
72	AVA7317-001v4	工藝產業竹工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
73	AVA7317-002	《歷史資料》木屬工藝細木作工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
74	AVA7318-001	《歷史資料》染織工藝天然染織工藝師	AVA	藝文與影音傳播	R9010	藝術、娛樂及休閒服務業	4	文化部
75	AVA7999-001v2	花藝設計人員	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	4	勞動部
76	AVA7999-002v2	花藝設計助理	AVA	藝文與影音傳播	M7409	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
77	BAS1113-001v1	體育行政管理人員秘書長	BAS	企業經營管理	R93	藝術、娛樂及休閒服務業	4	教育部
78	BAS1219-001v3	企劃助理	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	2	勞動部
79	BAS1219-002v3	企劃人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
80	BAS1219-003v3	行政總務管理人員	BAS	企業經營管理	M7010	專業、科學及技術服務業	3	勞動部
81	BAS1219-004v3	展覽行銷企劃經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
82	BAS1221-001v3	展覽業務經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部
83	BAS1499-001v3	客戶服務專案人員	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	3	勞動部
84	BAS1499-002v3	客戶服務部門主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
85	BAS1499-003v3	客戶服務主管	BAS	企業經營管理	N8209	支援服務業	4	勞動部
86	BAS1499-004v1	物業案場主管	BAS	企業經營管理	N8110	支援服務業	4	勞動部
87	BAS2421-001v3	會議專案經理	BAS	企業經營管理	N8202	支援服務業	5	經濟部

會計主管職能基準

職能基準代碼		FAC1211-001v1			
職能基準名稱（擇一填寫）		職類			
		職業	會計主管【註1】		
所屬類別	職類別	金融財務 / 會計		職類別代碼	FAC
	職業別	財務經理人員		職業別代碼	1211
	行業別	專業、科學及技術服務業 / 企業總管理機構及管理顧問業		行業別代碼	M7010
工作描述		領導會計部門，從事企業或組織內部會計業務之規劃、協調、指導、管制及考核等管理工作。			
基準級別		4			

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵（K=knowledge 知識）	職能內涵（S=skills 技能）
T1 統籌會計部門作業	T1.1 建立及督導會計部門作業	O1.1.1 會計管理制度	P1.1.1 建立健全會計管理制度，分配工作、指揮與指導部門員工依據相關管理制度與規範處理會計業務。 P1.1.2 督導會計部門的日常管理、資金預算、資金運作等作業。	4	K01 財務相關法規【註2】 K02 財務報表【註3】相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識 K06 成本概論	S01 計算能力 S02 溝通協調能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S06 統籌規劃能力
	T1.2 確保稅務作業於時限內完成	O1.2.1 各類申報表單	P1.2.1 督導會計人員於法令規定之申報期限內完成稅務申報作業。 P1.2.2 對公司稅收進行整體籌畫與管理及配合會計師作業規範完成季度、年度稅務會計審計工作。	4	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S02 溝通協調能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S06 統籌規劃能力
T2 督導帳	T2.1 督導	O2.1.1 財	P2.1.1 督導及審核收入、成本及費用，核對應收	4	K01 財務相關法規	S01 計算能力

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵（K=knowledge 知識）	職能內涵（S=skills 技能）
務與覆核財務作業及報表	組織財務作業	務報表 O2.1.2 異常狀況處理紀錄表	應付款項及往來帳。 P2.1.2 定期覆核組織內部之財務報表，並分析異常科目。 P2.1.3 覆核組織各項會計作業，規劃及檢討公司會計作業流程，以符合財會及稅務之規定。		K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S07 審查分析能力
	T2.2 覆核督導編製關係企業三書表	O2.2.1 關係企業三書表	P2.2.1 若為股票上市企業，須於每營業年度終了覆核督導編製「關係企業三書表」[註4]，以符合法令規範。	4	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S07 審查分析能力
	T2.3 審核會計師及權責主管機關需求之資料與回覆說明	O2.3.1 會計師查帳資料 O2.3.2 權責 主管機關回覆文件	P2.3.1 統整會計師年度、季度查帳所需或主管機關來函要求之資料。 P2.3.2 回覆主管機關問題與補充說明。	4	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S02 溝通協調能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S06 統籌規劃能力 S07 審查分析能力
T3 協助財務投資規劃	T3.1 協助擬訂財務投資規劃	O3.1.1 預算規劃書 O3.1.2 投資規劃書 O3.1.3 財	P3.1.1 建構各部門預算規劃、成效追蹤及成本分析系統，定期覆核與檢討。 P3.1.2 協助財務部門擬訂組織財務投資規劃，了解市場動向，規避投資風險。 P3.1.3 覆核財務報表，提供營運及預算執行狀	5	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S02 溝通協調能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵（K=knowledge 知識）	職能內涵（S=skills 技能）
務與覆核財務作業及報表	組織財務作業	務報表 O2.1.2 異常狀況處理紀錄表	應付款項及往來帳。 P2.1.2 定期覆核組織內部之財務報表，並分析異常科目。 P2.1.3 覆核組織各項會計作業，規劃及檢討公司會計作業流程，以符合財會及稅務之規定。		K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S07 審查分析能力
	T2.2 覆核督導編製關係企業三書表	O2.2.1 關係企業三書表	P2.2.1 若為股票上市企業，須於每營業年度終了覆核督導編製「關係企業三書表」[註4]，以符合法令規範。	4	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S07 審查分析能力
	T2.3 審核會計師及權責主管機關需求之資料與回覆說明	O2.3.1 會計師查帳資料 O2.3.2 權責 主管機關回覆文件	P2.3.1 統整會計師年度、季度查帳所需或主管機關來函要求之資料。 P2.3.2 回覆主管機關問題與補充說明。	4	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S02 溝通協調能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力 S06 統籌規劃能力 S07 審查分析能力
T3 協助財務投資規劃	T3.1 協助擬訂財務投資規劃	O3.1.1 預算規劃書 O3.1.2 投資規劃書 O3.1.3 財	P3.1.1 建構各部門預算規劃、成效追蹤及成本分析系統，定期覆核與檢討。 P3.1.2 協助財務部門擬訂組織財務投資規劃，了解市場動向，規避投資風險。 P3.1.3 覆核財務報表，提供營運及預算執行狀	5	K01 財務相關法規 K02 財務報表相關知識 K03 財務管理相關知識 K04 電腦資訊相關知識 K05 會計系統相關知識	S01 計算能力 S02 溝通協調能力 S03 問題解決能力 S04 文書處理能力 S05 電腦資訊應用能力

企業內部稽核人員職能基準

職能基準代碼		FAC2411-001v1			
職能基準名稱（擇一填寫）		職類			
		職業	企業內部稽核人員		
所屬類別	職類別	金融財務 / 會計		職類別代碼	FAC
	職業別	會計專業人員		職業別代碼	2411
	行業別	專業、科學及技術服務業 / 企業總管理機構及管理顧問業		行業別代碼	M7010
工作描述		從事企業內部稽核計劃編製、執行、申報、改善內控機制及流程作業等工作。			
基準級別		4			

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵（K=knowledge 知識）	職能內涵（S=skills 技能）
T1 依據企業目標，規劃公司年度稽核計劃	T1.1 規劃公司年度稽核計畫	O1.1.1 年度稽核計畫表	P1.1.1 依據法規規定及企業目標，規劃公司年度稽核計劃。 P1.1.2 編製稽核工作計畫，任務分配，安排稽核期程。	4	K01 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 K02 公司營運流程及知識【註 1】 K03 財務相關知識【註 2】 K04 資訊科技相關知識【註 3】 K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理【註 4】 K07 勞動相關法規【註 5】	S01 資訊科技應用能力 S02 文書處理能力 S03 分析規劃能力 S04 溝通協調能力
T2.執行公司年度稽核工作	T2.1 考核企業內控制度	O2.1.1 稽核通知單 O2.1.2 稽核查檢表或工作底	P2.1.1 通知各部門/單位稽核時間，請各部門/單位先行備妥文件，並責成相關人員配合稽核作業。 P2.1.2 針對內部各項控制作業進行相關稽核【註 6】，確保公司內部各項作業之合法性、建	4	K01 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 K02 公司營運流程及知識 K03 財務相關知識 K04 資訊科技相關知識	S01 資訊科技應用能力 S02 文書處理能力 S03 分析規劃能力 S04 溝通協調能力 S05 查核能力

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 （K=knowledge 知識）	職能內涵 （S=skills 技能）
		稿	立與落實內控制度、降低資訊處理風險等。 P2.1.3 透過資訊系統查核公司之銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環、研發循環等八大循環及重要管理作業之法律規範、作業規章、遵行情況與文書紀錄。 P2.1.4 以 3E 原則【註8】、二階段【註9】抽樣提問方式進行稽核作業。 P2.1.5 進行稽核作業時，若發現員工有不當情事，除與其直屬長官聯繫外，並即向最高主管報告，不得直接處理，避免衝突。 P2.1.6 進行稽核作業時，若調閱機密性檔案文件，應先經受稽核單位主管核准後始得調閱，並謹守保密原則。		K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理 K07 勞動相關法規	S06 計算能力 S07 稽核技巧【註7】 S08 問題解決能力 S09 稽核文件必備外語能力
	T2.2 提出稽核報告及執行成果	O2.2.1 矯正措施【註10】單 O2.2.2 稽核報告 O2.2.3 追蹤報告	P2.2.1 充分查證、徹底了解稽核作業中所遇之疑問，以提出改善建議。 P2.2.2 與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項開立矯正措施單，交由受查單位主管簽收，就可立即改善事項與可預防事項回覆，並定期持續追蹤至稽核缺失	4	K01 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 K02 公司營運流程及知識 K03 財務相關知識 K04 資訊科技相關知識 K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理	S01 資訊科技應用能力 S02 文書處理能力 S03 分析規劃能力 S04 溝通協調能力 S05 查核能力 S06 計算能力 S07 稽核技巧

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 （K=knowledge 知識）	職能內涵 （S=skills 技能）
		稿	立與落實內控制度、降低資訊處理風險等。 P2.1.3 透過資訊系統查核公司之銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環、研發循環等八大循環及重要管理作業之法律規範、作業規章、遵行情況與文書紀錄。 P2.1.4 以 3E 原則【註 8】、二階段【註 9】抽樣提問方式進行稽核作業。 P2.1.5 進行稽核作業時，若發現員工有不當情事，除與其直屬長官聯繫外，並即向最高主管報告，不得直接處理，避免衝突。 P2.1.6 進行稽核作業時，若調閱機密性檔案文件，應先經受稽核單位主管核准後始得調閱，並謹守保密原則。		K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理 K07 勞動相關法規	S06 計算能力 S07 稽核技巧【註 7】 S08 問題解決能力 S09 稽核文件必備外語能力
	T2.2 提出稽核報告及執行成果	O2.2.1 矯正措施【註 10】單 O2.2.2 稽核報告 O2.2.3 追蹤報告	P2.2.1 充分查證、徹底了解稽核作業中所遇之疑問，以提出改善建議。 P2.2.2 與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項開立矯正措施單，交由受查單位主管簽收，就可立即改善事項與可預防事項回覆，並定期持續追蹤至稽核缺失	4	K01 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 K02 公司營運流程及知識 K03 財務相關知識 K04 資訊科技相關知識 K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理	S01 資訊科技應用能力 S02 文書處理能力 S03 分析規劃能力 S04 溝通協調能力 S05 查核能力 S06 計算能力 S07 稽核技巧

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 （K=knowledge 知識）	職能內涵 （S=skills 技能）
		稿	立與落實內控制度、降低資訊處理風險等。 P2.1.3 透過資訊系統查核公司之銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環、研發循環等八大循環及重要管理作業之法律規範、作業規章、遵行情況與文書紀錄。 P2.1.4 以 3E 原則【註8】、二階段【註9】抽樣提問方式進行稽核作業。 P2.1.5 進行稽核作業時，若發現員工有不當情事，除與其直屬長官聯繫外，並即向最高主管報告，不得直接處理，避免衝突。 P2.1.6 進行稽核作業時，若調閱機密性檔案文件，應先經受稽核單位主管核准後始得調閱，並謹守保密原則。		K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理 K07 勞動相關法規	S06 計算能力 S07 稽核技巧【註7】 S08 問題解決能力 S09 稽核文件必備外語能力
	T2.2 提出稽核報告及執行成果	O2.2.1 矯正措施【註10】單 O2.2.2 稽核報告 O2.2.3 追蹤報告	P2.2.1 充分查證、徹底了解稽核作業中所遇之疑問，以提出改善建議。 P2.2.2 與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項開立矯正措施單，交由受查單位主管簽收，就可立即改善事項與可預防事項回覆，並定期持續追蹤至稽核缺失	4	K01 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 K02 公司營運流程及知識 K03 財務相關知識 K04 資訊科技相關知識 K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理	S01 資訊科技應用能力 S02 文書處理能力 S03 分析規劃能力 S04 溝通協調能力 S05 查核能力 S06 計算能力 S07 稽核技巧

主要職責	工作任務	工作產出	行為指標	職能級別	職能內涵 （K=knowledge 知識）	職能內涵 （S=skills 技能）
		稿	立與落實內控制度、降低資訊處理風險等。 P2.1.3 透過資訊系統查核公司之銷售及收款循環、採購及付款循環、生產循環、薪工循環、融資循環、不動產、廠房及設備循環、投資循環、研發循環等八大循環及重要管理作業之法律規範、作業規章、遵行情況與文書紀錄。 P2.1.4 以 3E 原則【註 8】、二階段【註 9】抽樣提問方式進行稽核作業。 P2.1.5 進行稽核作業時，若發現員工有不當情事，除與其直屬長官聯繫外，並即向最高主管報告，不得直接處理，避免衝突。 P2.1.6 進行稽核作業時，若調閱機密性檔案文件，應先經受稽核單位主管核准後始得調閱，並謹守保密原則。		K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理 K07 勞動相關法規	S06 計算能力 S07 稽核技巧【註 7】 S08 問題解決能力 S09 稽核文件必備外語能力
	T2.2 提出稽核報告及執行成果	O2.2.1 矯正措施【註 10】單 O2.2.2 稽核報告 O2.2.3 追蹤報告	P2.2.1 充分查證、徹底了解稽核作業中所遇之疑問，以提出改善建議。 P2.2.2 與受查單位就年度稽核項目查核結果充分溝通，對於評估所發現之內部控制制度缺失及異常事項開立矯正措施單，交由受查單位主管簽收，就可立即改善事項與可預防事項回覆，並定期持續追蹤至稽核缺失	4	K01 公開發行公司建立內部控制制度處理準則 K02 公司營運流程及知識 K03 財務相關知識 K04 資訊科技相關知識 K05 會計相關知識 K06 稽核實務與管理	S01 資訊科技應用能力 S02 文書處理能力 S03 分析規劃能力 S04 溝通協調能力 S05 查核能力 S06 計算能力 S07 稽核技巧

說明與補充事項
• 【註6】相關稽核：包括以下項目，可視企業實際需求規劃執行。 1.檢查並評估本公司及子公司內部控制制度是否有效且完備。 2.協助改善本公司及子公司各項內部控制系統的設計及運作。 3.查核財務資訊及財務報導與作業資訊的正確性及完整性。 4.查核各項資產及負債均屬確實存在，除帳列外無其他資產或負債。 5.實際作業是否確實遵行公司現有制度、政策及規章。 6.檢討營運或專案計劃，以確定其結果與既定目標一致。 7.查核各單位是否採行妥善措施，以確保資產安全，避免公司遭受損失。 8.揭露內部違反規定之行為。 9.覆核企業內各單位及子公司之自行評估報告。 10.舞弊稽核。 • 【註7】稽核技巧：包括審閱文書、面談、提問、做筆記、訪談等。 • 【註8】3E 原則：Exist 存在–文件、程序存在; Execution 執行–程序被執行; Effectiveness 有效–程序有效。 • 【註9】二階段：包括文件審查（包含任何法律要求以及組織要求的最小保存期限）及實地審查。 • 【註10】矯正措施： 1.稽核缺失事項說明：稽核缺失事項提出人員應詳細說明。 2.原因分析：根據稽核缺失事項說明，權責單位主管應指派相關 人員對於未符合事項進行分類及原因之分析。 3.矯正措施：針對原因分析提出解決方案。 • 【註11】D、E、F：D-Document 文件（如程序、標準）; E-Evidence 證據（如抽樣）; F-Fact 事實（如發現狀況）。 • 【註12】各項作業：內控制度、內部規章是否被確實遵循、實際執行情形、資料之正確性、作業時效及結果，評估內部控制是否良好等。

道德行為準則

1. 目的：為使本公司董事、監察人、經理人及員工之行為符合道德行為理念及標準，並使公司利害關係人了解公司道德標準，特訂定本準則，以資遵循。

2. 適用範圍：本公司董事、監察人、經理人及員工（以下簡稱本公司人員）。

3. 依據：台灣證券交易所「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」及相關文件。

4. 權責部門：人事部負責本準則制/修訂。

5. 名詞定義：

6.1.經理人：包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務或簽名權利之人。

6.2.員工：以聘僱關係為公司提供勞務者。

6.3.二親等：參考最新版民法有關規定。

6. 準則內容：

6.1.本公司本於履行企業社會責任精神，除訂定道德行為準則外，亦揭示以下理念或政策，作為企業運作及道德依據：

6.1.1.企業經營理念與政策：團隊合作、精益求精、永續經營、履行企業社會責任、禁止貪腐行為。

6.1.2.企業道德理念與政策：誠實與道德、遵守法令制度、維護公司利益及營業秘密、避免利益衝突、避免圖私利、公平交易。

6.1.3.人力資源政策：勞資一體、友善職場、健全職涯發展、利益共享。

6.1.4.環境政策：汙染防治，有效利用資源，全員持續為環境保護貢獻心力。

6.1.5.安全衛生政策：遵守法規、全員參與、全面溝通、持續改善。

6.2.本準則訂定目的在使公司及所適用人員行為符合道德行為標準，防止不當行為，並符合以下要求：

(1).誠實及道德。

(2).避免利益衝突。

(3).避免圖私利。

(4).維護營業秘密。

(5).公平交易。

(6).保護並適當使用公司資產。

(7).遵循法令規章及公司政策與制度。

(8).以完整、及時、正確及易懂方式揭露公司資訊。

(9).建立制度及推動相關活動，以落實人力資源、安全衛生及環保政策。

(10).鼓勵呈報非法或違反本準則行為。

6.3.誠實及道德：

6.3.1.本公司人員行為應符合道德規範，並誠實地履行其義務。

6.3.2.本項所指誠實行為係指該行為無詐欺意圖或欺騙事實；符合道德規範係指該行為符合專業標準，包括以公正方式處理個人與其職務上利益衝突。

6.4.避免利益衝突：

6.4.1.本項所指利益衝突，係指本公司人員面臨必須從其個人利益（財務利益或其他利益）和本公司利益間做選擇者。

6.4.2.本公司人員應以客觀方式執行業務，不得以其在公司所擔任職位而使得其自身、配偶、父母、子女或二親等以內親屬或任何第三人獲致不當利益。

6.4.3.對於本公司之服務提供不得基於私人利益，且皆有義務以本公司最佳利益行事，以避免利益衝突；若因個人、配偶、子女或具二親等以內親屬利益（含在本公司有競爭關係公司任職時），而使個人客觀性受質疑或有利益衝突之虞時，應向直接主管或人事部說明。

6.4.4.本公司人員之配偶、父母、子女或二親等以內親屬所屬關係企業與本公司為資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來時，各該人員均應主動向本公司有關單位或主管說明其與公司有無潛在利益衝突。

6.4.5.董事或監察人因其行為或利益，致不易以客觀、有效方式行使職務時，或當其配偶、子女或二親等以內親屬，因其在本公司職位而獲取不正當私人利益時，即有利益衝突之虞。除經本公司董事會授權外，董事及監察人不得與本公司有直接經濟上關係。

6.4.6.董事及監察人涉及潛在利益衝突者，由董事會處理，其他人員依本公司相關制度或規定處理。處理結果如認為不致造成本公司損害，相關行為得被允許。

6.5.避免圖私利：

當有獲利機會時，本公司人員有責任增加公司所獲取正當合法利益，並應避免下列事項：

(1).透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會。

(2).透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利。

(3).與公司競爭。

6.6.維護營業秘密：

本公司人員對於公司規定應保密之資訊（含員工個人資料、公司營業秘密、進（銷）貨客戶、供應商及消費者資訊或因業務合作而獲取但負有保密義務之資訊等），除經本公司授權或法律規定始得揭露外，均應負有保密義務。應保密的資訊亦涵蓋所有可能被競爭對手利用或洩漏之後對應公司或客戶有損害之未公開資訊。

6.7.公平交易：

本公司人員應公平對待公司進（銷）貨客戶及其競爭對手，不得透過操縱、隱匿或濫用基於職務所獲悉之資訊，或以其他方法就該資訊做不實陳述，或為其他不公平交易方式取得不公平利益。

6.8.保護並適當使用公司資產：

6.8.1.本公司人員均有責任保護公司資產（含營業秘密）或客戶資產，不得因個人、他人或其他不適當目的而被使用、竊取或侵占，且需能確保有效合法的使用於公務上，避免因偷竊、疏忽或浪費而直接或間接影響公司獲利能力。

6.8.2.本公司資產應受保護，且在合法目的下使用。除經公司經營階層許可外，不論有形或無形資產僅能由獲授權員工或其指定人使用，未經許可亦不可任意移置、毀損或處置。

6.9.遵循法令規章、公司政策與制度：

6.9.1.本公司人員均應遵守規範本公司各項活動的法令規章及本公司政策、制度，並遵守下列原則：

(1).在法令適用或履行契約義務上有法令適用疑問時，需諮詢法務單位以確保合於法令或相關規定。

(2).不得與競爭廠商從事不合法的商業行為。

6.9.2.禁止內線交易：

本公司人員應遵守有關內線交易、股票交易、營業秘密資訊處理相關法令規定，如發現涉有內線交易情事之虞者，應移送相關機關處理。

6.9.3.遵守公司有關不貪腐等誠信行為的政策與規定。

6.10.以完整、公平、正確、及時、易懂方式揭露本公司資訊：

6.10.1.本公司相關交易及資產處分，應於本公司會計帳冊、財務報表及相關紀錄上以前述方式呈現。

6.10.2.處理資訊揭露之董事、經理人及員工，在其職務範圍內應認識及理解適用資訊揭露相關規定，並確保本公司所提出文件或向公眾揭露之資訊，係以完整、準確、及時且易懂方式呈現。

6.10.3.本公司財務報表需根據本公司會計制度編製，以適當且完整的反映本公司商業交易活動與財務狀況。

6.10.4.任何交付律師、會計師、政府機關、審計機關或相關機關文件，本公司人員不得故意或使他人製作不完整、誤導或虛偽陳述。上述人員如明知（或應知）其行為導致本公司財務報表發生重大誤導時，不得以直接或間接方式，強迫、操縱、誤導、欺騙稽核人員。

6.11.建立制度及推動相關活動，以落實人力資源、安全衛生及環保政策：

本公司及本公司人員應致力落實人力資源、安全衛生及環保政策，並藉由制度建立及推動活動以實踐政策。

6.12.鼓勵呈報任何非法或違反本準則行為：

6.12.1.公司應宣導道德行為觀念或施以訓練，並鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或本準則時，向監察人、經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，並提供相關資訊使公司得以進行處理。

6.12.2.公司應有檢舉保密措施或程序處理所呈報案件，並盡全力保護呈報者的安全。

6.13.懲戒措施：

6.13.1.本公司人員如有違反本準則時，應依獎懲規定及有關法令辦理。

6.13.2.董事、監察人及經理人違反本準則且情節重大時，須提報董事會，並於公開資訊觀測站揭露（含人員職稱、姓名、違反日期、事由、違反準則及處理情形等）。

6.13.3.因違反本準則而受處分者，得在獎懲處理流程或提報董事會處理時提出申訴。

6.14.豁免適用程序：

本公司人員如有豁免遵循本準則規定必要時，應經董事會決議通過，且即時於公開觀測站揭露豁免情事（含允許豁免人員職稱、姓名、董事會通過豁免日期、豁免適用期間、豁免適用原因及豁免適用準則等資訊），以利股東評估董事會所為決議是否適當，以避免任意或可疑豁免情形發生，並確保任何豁免遵循本準則情形均有適當控管機制，以保護公司。

6.15.揭露方式：

本公司應於年報、公開說明書及公開資訊觀測站等管道揭露本準則，修正時亦同。

第一版：2016/7/18制訂生效

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

自104 年1 月17日起，至104 年11月29日止，得請求被上訴人給付值夜未補休改補發加班費21萬9,232 元【值夜未補休之加班費時薪：（月薪7 萬718 元÷30÷8 ）×每次值夜6 小時＝1,768 元；應補發加班費：如原判決附表一所示124 次×1,768 元＝21萬9,232 元），及衍生之退休金差額101 萬8,516 元（如原判決附表二所示之計算式）。再者，被上訴未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1 款規定提撥勞退金，伊現已退休，得請求自勞退新制之94年7 月1 日起至104 年11月29日止，125 個月勞退金損害2 萬7,875 元【（值夜費310 元×12次/ 月=3,720元/ 月）×6 %≒223 元，125 ×223 元=2萬7,875 元】。故被上訴人共應給付126 萬5,623 元（21萬9,232 元＋101 萬8,516 元＋2 萬7,875 元＝126 萬5,623 元）等情。爰依系爭注意事項規定、被上訴人工作規則（下稱工作規則）第54至57條規定，及勞退條例第31條等規定，聲明：㈠被上訴人應給付上訴人126 萬5,623 元，及自104 年12月29日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人前以伊未將夜點費列入平均工資計算退休金，提起退休金差額訴訟，經原法院（下稱橋院）105 年度勞訴字第84號判決、本院106 年度勞上易字第4 號判決上訴人勝訴確定（下稱系爭前案）。本件上訴人請求將值夜未補休應改發加班費差額計入平均工資，計算退休金差額，與系爭前案之請求，皆係依勞基法規定之退休金差額請求權所為之請求，而伊向來即以本薪計算加班費與退休金，為上訴人在系爭前案判決前已知悉，上訴人卻未在系爭前案事實審言詞辯論終結前，主張所謂值夜未補休之加班費差額，應計入平均工資計算退休金，應認此部分請求為系爭前案既判力所及，不得再為請求。其次，值夜具有「戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」之性質，非屬正常工作之延伸，與延長正常工作時間所稱之「加班」不同，且系爭加油站於每日營業時間外之值夜制度，係所屬各營業處考量實際情況而斟酌安排，並無強迫性質，另於加油站上備有桌椅、棉被床鋪等設備，使值夜員工得直接在站上住宿一晚，免卻舟車勞頓之辛勞，故上訴人所為之值夜，非屬輪班，不須從事工作時間諸如發售油品、環境清潔、服務顧客、油品品質管制等工作，僅須按加油站經營管理手冊（下稱管理手冊）中「值夜」章節規定留守加油站。又縱有因緊急事故之發生，僅需按「意外事故應變準則」處理，非具有加班之性質。再者，系爭注意事項規定值日（夜）應給予適當之休息，係指使勞工獲得足以恢復原有體力所需之時間，至於時間長短應由勞資雙方自行協商。上訴人從事之值夜，不具加班性質，兩造亦未達成值夜後補休6 小時之協議，系爭注意事項或工作規則更未規定值夜補休期限屆期或勞動契約終止未補休時數可折算加班費。另伊有將工作規則揭示於公司內網，上訴人

至退休前擔任系爭加油站站長從事值夜近17年，不得諉為不知。況縱得請求補休，上訴人未於1 年內補休完畢，亦不得請求未補休之加班費。此外，值夜費（即值夜津貼）非屬勞工因工作而獲得之報酬，不具勞務對價性，依勞動部改制前行政院勞工委員會（下稱勞委會）函示，不屬於工資，無須依勞退條例提繳勞退金。末者，上訴人自起訴時回溯5 年即104 年7 月以前之請求，均已罹於時效而不得請求等語置辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人就請求值夜未補休改發加班費219,232 元，及值夜費未提繳6 %勞退金27,875元部分不服，上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人247,107 元，及自104 年12月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（至上訴人請求退休金差額敗訴部分，未據其聲明不服已告確定）。

四、兩造不爭執事項如下：

㈠上訴人前為被上訴人所有系爭加油站之員工，擔任站長職務，於104 年11月30日退休。上訴人任職期間需值夜，值夜時間自晚上10點開始至隔天早上5 點45分，共7 小時又45分。

㈡被上訴人前發給上訴人之退休金，未將夜點費計入平均工資計算，上訴人向被上訴人訴請給付退休金差額，經系爭前案判決上訴人勝訴確定。

㈢上訴人前向橋院主張不受系爭前案既判力拘束，請求將值夜費計入平均工資，請求退休金差額181,592 元及自104 年11月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，經橋院以108 年度橋勞簡字第11號駁回所請，上訴人不服，提起上訴，經橋院以108 年度勞簡上字第9 號（下稱另案）判決駁回上訴確定。

五、兩造爭執事項為：上訴人依系爭注意事項、工作規則第54至57條規定，請求值夜未補休改發加班費219,232 元；及以值夜費為工資，應列入平均工資，依勞退條例第31條規定，請求被上訴人給付未提繳6 %勞退金27,875元，是否有據？茲分述如下：

本件上訴人主張其前為被上訴人所有系爭加油站員工，工作期間需值夜，值夜時間自晚上10點開始至隔天早上5 點45分，共7 小時又45分等情，為被上訴人所不爭執（見原審卷第85頁），至上訴人主張得請求值夜未補休改發加班費，及值夜費係屬工資應列入平均工資，得請求被上訴人給付未按月提繳6 %勞退金云云，被上訴人則予以否認，並以前詞置辯。經查：

㈠關於上訴人請求值夜未補休改發加班費219,232 元部分：

1.查，我國事業單位多有實施值日（夜）之情況，為此，前勞工行政主管機關內政部以系爭函文訂定系爭注意事項以為行

政指導，而參諸系爭注意事項第1 條明定：「本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事『非勞動契約約定之工作』，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。」等語；暨附註載明：「一、事業單位多有實施勞工值日（夜）之情況，特訂定『勞工值日（夜）應行注意事項』，作為處理原則。二、勞工值日（值夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務。事業單位如確有必要要求勞工值日（夜），須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工應儘量與雇主配合。」等詞（見原審勞專調卷第101 至102 頁），可知勞工值日（夜）原非正常工作之延伸，而係就勞基法規定工作時間以外，考慮勞工勞力負擔能力，兼衡勞工身心健康之保護，針對不屬於工作時間範圍之值日（夜），針對勞工勞費較小、非持續密集提出勞務之情形，設其限制要件，並以勞工值日（夜）應行注意事項予以規範，尚符合勞基法之立法目的，且與勞基法第24條規定勞工正常工作時間之延伸並無衝突，可認為係勞基法之補充規範，合先敘明。

2.其次，依被上訴人管理手冊就加油站每日營業時間外之值夜，於第16章「值夜」（見原審勞專調卷第129 至133 頁）中，規定員工值夜時，除遇有緊急意外事故（如空襲、颱風、地震、火警）外，僅須留守加油站保持警覺、遇有油罐車送油到站負責收油即可，並無其他例行工作；衡諸油罐車送油到站時間多為固定且可預測，而緊急意外事故多屬偶發事件，發生之機率甚低，可徵加油站每日營業時間外之值夜，所需處理之事務，係屬勞工勞費較小、非持續密集提出勞務之工作，況處理緊急事故並屬系爭注意事項值日（夜）例示工作態樣之一，堪認上訴人於系爭加油站每日營業時間外之值夜期間所從事之勞務，尚與勞動契約約定工作期間內所負常態性之工作內容，有所不同。另參諸上訴人於本院亦自承並未主張值夜是正常工作之延伸，且未援引勞基法第24條加班規定為據等語（見本院卷第25、26頁）以觀，足徵被上訴人抗辯值夜與加班係屬二事乙節，應屬有據。

3.再者，被上訴人除於工作規則第54條，定有員工值夜之處理例示事項外，並於管理手冊第16章值夜一章，規定加油站實際從事值夜工作內容，且依工作規則第57條規定，工作人員值日（夜）之補休，依值日（夜）應行注意事項規定辦理乙節，此有系爭注意事項、工作規則及值夜規定附卷可參（見原審勞專調卷第19、113-121 、43頁）。依系爭注意事項第2 條、第4 條、第6 條規定及其附表內容所示，值夜經徵求勞工之同意，給予值夜津貼、適當之休息（被上訴人由勞工於值夜時，自行安排時間適當休息，詳下述4 、5 ），及提供睡眠設備等，並未規定應給予勞工6 小時補休（見原審勞專調卷第19頁），尚難認上訴人主張值夜得向被上訴人請求

補休6 小時為可採。復依系爭注意事項第1 條明定勞工係從事「非勞動契約約定之工作」，即勞工實際上依各雇主要求，從事非勞動契約約定之工作，諸如上開緊急事故之通知等，既非延長工時從事勞動契約約上開工作，值夜即不屬於勞基法規定延長正常工時之加班，亦難認上訴人得因值夜而申請補休6 小時，並因未補休而得請求被上訴人改發加班費。故上訴人依系爭注意事項規定及工作規則第54至57條規定，主張其值夜應給予6 小時補休，並得據以請求值夜未補休改補發加班費云云，難謂有據。

4.至上訴人雖主張工作時間包含待命時間在內，其值夜係有職責所在之待命性質，並從事保全而處於警戒狀態，故值夜屬工作時間云云。惟判斷是否屬於工作時間，應參照勞動契約約定之工作內容而定，本件上訴人所為值夜工作，既與在系爭加油站營業時間之工作內容不同，且不須從事平常工作時間所需付出諸如發售油品、環境清潔、服務顧客、油品品質管制等勞務工作，而難認值夜係屬工作時間或工作時間之延長乙節，已如前述。又緊急事故之處理工作，既非屬從事勞動契約約定之正常工時工作，而被上訴人亦未要求上訴人從事值夜一章以外之保全工作，則上訴人遽以其值夜有為保全工作，係屬待命之工作時間，應給予加班費云云，尚無可採。另系爭注意事項第4 條固規定：「值日（夜）之報酬、補休及週期，依附表規定（按附表記載：『津貼之給與：應給與值日或值夜津貼；補休：值夜應給予適當之休息；…』）。但工作日不得同時值日復值夜。」（見原審勞專調卷第19頁）等語，惟被上訴人抗辯並未使上訴人於任職期間同時值日復值夜，故無違反上開規定等語（見本院卷第103 頁），而上訴人亦無法舉證證明被上訴人有令其同時值日復值夜之情形，則上訴人主張被上訴人違反系爭注意事項規定，尚難採信。至系爭注意事項第4 條規定值（日）夜之補休，依附表規定、又附表固規定：「…補休：應給予適當之休息…」等語，惟此係指可使勞工獲得足以恢復原有體力所需之時間而言，其時間之長短，應視實際情形由勞資雙方自行協商約定乙節，有勞委會76年10月8 日（76）台勞動字第4270號函可資參照（見原審勞專調卷第135 頁）。審酌上訴人值夜時，除偶遇緊急意外事故需處理外，僅須留守加油站，及遇有油罐車送油到站負責收油即可（見原審卷第43頁），並無實質例行性之正常工時工作內容，上訴人亦不爭執被上訴人在系爭加油站上備有桌椅、棉被床鋪、衛浴間及盥洗用品、電鍋與電視等設備，使值夜員工得在該站住宿之情，僅陳稱其值夜固然有休息，但處於警戒狀態，不算真的住宿一晚等語（見本院卷第105 頁），則被上訴人抗辯上訴人得在值夜時段自行安排時間適當休息，尚非無據。遑論被上訴人如同意上訴人退休前值夜得補休6 小時乙事為真，則上訴人在退休前係擔任系爭加油站站長，就此勞動權益應無不知之理，豈

有至104 年11月29日退休前，均未申請值夜補休6 小時，而僅申請其他休假及例假之理，此亦有上訴人提出之考勤及超時工作申請表表附卷可參（見本院卷第183-184 頁），足見上訴人知悉系爭注意事項規定之值夜或補休，與加班或加班改補休之性質不符，且兩造間亦未協商值夜得給予補休6 小時，係由員工在值夜時段自行調整休息時間，且歷時已久，上訴人於退休前亦均未曾提出異議，並已默示與被上訴人達成值夜時段自行安排休息時間之合意。此外，上訴人除陳稱被上訴人先前從未與其協商值夜補休事宜（見本院卷第27、165 頁）外，亦未舉證證明兩造另有協商值夜後應再給予休息及其時間之事實，則上訴人主張在值夜時，被上訴人未給其適當休息乙節，難認可採。

5.另系爭注意事項附表備註欄固約定，事業單位有優於本表規定者，從其規定（見原審勞專調卷第19頁）等語。惟參以被上訴人陳稱：於107 年勞基法第32-1條修正前，加班換補休制度未明文化，係由勞資雙方協議補休事宜。而於107 年勞基法修法後，將補休分為兩類，第一類補休為職務相關補休如延長工作時間、休息日工作，年度考勤結算未休畢時數將依勞基法折算加班費；第二類補休為非職務相關補休（如路程逾時，總值日、夜，活動辦理），於事由發生之翌日起1年內休畢，且不得結算加班費，故被上訴人從未折算加班費給員工等情（見原審卷第105 頁），並提出被上訴人油品行銷事業部107 年10月26日銷人發字第10710677860 號書函（見原審卷第127 至129 頁）為憑；暨參諸上訴人於本院陳稱：被上訴人先前從未與其協商值夜補休，其退休後，被上訴人突然於107 年7 月告知員工自107 年7 月起給予加油站值夜人員補休6 小時；至107 年7 月至109 年6 月間則因值夜補休花費成本高，及調配人力困難，故自109 年7 月1 日後已全無值夜等語（見本院卷第27頁、165 頁）相互以觀，可知上訴人知悉於退休前，依系爭注意事項或工作規定，均未規定值夜得補休6 小時，且被上訴人在勞基法第32條修正後，自107 年7 月起，雖依系爭注意事項附表規定，給予較優惠之補休時數，惟仍未規定該補休時數得替換請領加班費，據此尚無從以被上訴人在上訴人退休後，有段期間同意給予值夜補休6 小時，即反推被上訴人同意上訴人於退休前值夜亦得補休6 小時之事實。此外，上訴人亦未進一步證明兩造曾達成值夜得請求補休6 小時，及如未補休6 小時得請領改發加班費之合意之事實，舉證以實其說。從而，上訴人主張其退休前值夜從事臨時緊急事務、油罐車收油、保全等工作，得依系爭注意事項規定或工作規則第54至57條規定，申請補休6 小時，並因被上訴人未給予補休，而違反上開規定，故得請求值夜未補休改發加班費，合計21萬9,232 元云云，要屬無據。

㈡關於上訴人主張值夜費為工資，依勞退條例第31條規定，請

求未提繳6 %勞退金27,875元部分：

1.按雇主應為第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因5 年間不行使而消滅。勞退條例第14條第1 項、第31條分別定有明文。次按「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅」，民法第126 條定有明文。再按法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷者，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，此源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理，避免紛爭反覆發生，以達「一次解決紛爭」所生之一種判決效力（拘束力），即所謂「爭點效」，亦當為程序法所容許。所謂同一當事人間，係指前案訴訟為實質對立之當事人，可期待彼此就該重要爭點能互為對立之攻防，預見法院對於該重要爭點之判斷將產生拘束力而不致生突襲性裁判者而言（最高法院102 年度台上字第106 號判決意旨參照）。

2.經查：

⑴上訴人於109 年7 月間對被上訴人提起本件訴訟，主張：伊已退休，被上訴未依勞退條例規定提撥勞退金，已於109 年1 月間發函請求給付加班費，經被上訴人於同年月17日收受，則回溯5 年即自104 年1 月17日起至104 年11月29日退休止，得依同條例第31條規定，請求自勞退新制之94年7 月1 日起至退休時止計125 個月勞退金2 萬7,875 元云云，固提出上開存證信函為據（見原審勞專調卷第37-41 頁）。惟上開存證信函僅提及未將夜點費等列入計算加班費等語，並未表示值夜費未補休得請求加班費及未按月提撥勞退金損害，難認該信函已就值夜費未提撥勞退金損害為請求（本院亦認為上訴人無法請求此提撥勞退金損害，詳下述⑵）。況縱認上訴人得請求未按月提撥值夜費6%勞退金之損害，然上訴人於109 年7 月起訴，始請求未提撥值夜費6%勞退金之損害，而上訴人請求被上訴人按月應將提繳而未足額提繳之勞退金，繳納至其勞退專戶，核其性質上係屬於不及一年之定期給付債權，依法應適用5 年時效之規定。被上訴人既抗辯上訴人請求給付104 年7 月份之前應提繳勞退金部分，均已罹於5 年時效而拒絕給付，揆諸前揭規定，自屬可採。已徵上訴人請求104 年7 月以前未提撥值夜6%之勞退金損害，係屬無據。

⑵其次，上訴人於系爭前案提起給付退休金差額事件，主張夜點費性質為工資，被上訴人未將夜點費列入平均工資計算退

休金，應給付退休金差額時，兩造就上訴人所領取薪資中之夜點費，是否為工資？應否列入上訴人之平均工資，以計算退休金？均列為系爭前案爭點，並經兩造就得列入上訴人平均工資之項目（含本薪、夜點費及其他給與如值夜費即值夜津貼等），各提出證據為攻擊防禦後，於系爭前案判決理由中就兩造辯論之結果為判斷，並認定：上訴人主張夜點費為工資，應列入平均工資，計算退休金差額乙節，係屬有據，而判決上訴人請求該退休金差額，為有理由確定；至上訴人所領之值夜費，上訴人於系爭前案並未主張亦屬工資，應列入平均工資計算，參以上訴人之工資及平均工資爭點，於系爭前案之確定判決言詞辯論終結前，即已存在，並經兩造各提出證據為攻擊防禦後，於系爭前案判決理由中就兩造辯論為上開判斷結果，亦經本院調取系爭前案歷審電子卷證（見本院卷第88頁）核閱無訛，並有系爭前案判決附卷可稽（見原審勞專調卷第161-175 頁），依前揭說明，除系爭前案確定判決有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，就系爭前案確定判決理由認定得列為上訴人之工資及平均工資之給與項目金額，僅夜點費以計算退休金差額，而不包括值夜費，即生爭點效，兩造均應受拘束，不容上訴人事後再以值夜費亦屬工資而為相反之主張，且本院亦不得作相反之判斷。上訴人既無從反於系爭前案判決理由中之判斷及認定，卻違反誠信原則而改主張值夜費亦屬勞基法第2 條第3 款之工資，應列入平均工資，並提起本件訴訟，改主張被上訴人就屬於工資之值夜費，應按月提撥6%勞退金而未提撥，造成伊損害，得依勞退條例第31條規定，請求被上訴人給付未提撥6%勞退金2 萬7,875 元（見本院卷第29-31 頁）云云，自屬無據。

六、綜上所述，上訴人請求被上訴人應給付值夜未補休改發加班費219,232 元，及值夜費未提繳6 %勞退金27,875元，合計247,107 元，及自104 年12月29日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為無理由，應予駁回。原審就上開不應准許部分，判決上訴人敗訴，於法尚無不合，上訴意旨指摘原審此部分判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。兩造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌後，認不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

七、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　110　年　5　月　25　日

勞動法庭

審判長法　官　李昭彥

法　官　王　琁

法　官　楊淑珍

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　110　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　李宜錚

資料來源：司法院法學資料檢索系統

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第233號

原　　告　韓念平
訴訟代理人　蔡菘萍律師
複　代理人　林芃煜律師
被　　告　奧之細道樸園社區管理委員會
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　嚴滿麗
訴訟代理人　關維忠律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國112 年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣715,979元及自民國111年11月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新台幣288,720元至原告之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之四十六，餘由原告負擔。

五、本判決得假執行，但被告以新台幣1,004,699元為原告供擔保後得免為假執行

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告起訴時訴之聲明原為：㈠被告應給付原告新台幣（下同）1,752,357元及自起訴日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈡被告應提繳439,230元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶等語（見本院卷第

11頁）。嗣於民國112年4月11日言詞辯論期日變更起訴狀第一項聲明為：被告應給付原告新台幣1,752,357元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息（見本院卷第189頁）。嗣於民國112年7月12日言詞辯論期日變更聲明為：被告應給付原告1,628,063元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息；㈡被告應提繳431,772元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶等語（見本院卷第301頁）。核原告上開所為，係基於同一請求基礎事實，而減縮應受判決事項之聲明者，揆諸前揭法條規定，自應准許。

二、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。第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法第170條、第175條分別定有明文。被告之法定代理人原為戊○○，嗣於民國112年3月29日變更為丁○○，有新北市林口區公所112年3月29日新北林工字第1122817820號函文乙份附卷可參（見本院卷第233頁），並具狀聲明承受訴訟（見本院卷第229頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國98年4月1日起受僱於被告，於新北市林口區奧之細道樸園社區擔任保全，最後約定薪資為每月34,000元，最後工作日為110年12月6日。詎料，被告於110年12月6日以原告私自複製社區住戶鑰匙，提出背信之刑事告訴（即臺灣新北地方檢察署111年度偵字14566號為不起訴處分），並終止兩造間勞動契約。惟被告終止勞動契約之行為違法，又兩造間簽立之社區保全聘僱契約（下稱系爭聘僱契約）中之約定：「參、工作時間逾越勞基法所規定工作時間，且未給付加班費、肆、特別休假（休息）規定違反勞基法中之休假規定亦未曾實施特別休假及伍、薪資

內容未替原告加保健保及提繳勞工退休金等」，皆違反勞工法令，原告於111年9月6日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款之規定終止與被告間勞動契約，並向被告請求賠償未投保健保之保費、加班費、特休未休折算工資、資遣費及提繳勞工退休金。並經新北市政府勞資爭議調解為調解不成立，原告不得已始提起本訴。

（二）原告請求被告給付項目及金額如下：

1. 工資306,000元

被告前於110年12月6日違法終止兩造間之勞動契約，並禁止原告繼續提供勞務，至原告於111年9月6日依勞動基準法第14條第1項第5款及第6款規定終止勞動契約期間共計9個月，依民法第487條本文規定，被告拒絕原告提供勞務，原告無補服勞務之義務，且得請求上開9個月期間之每月3萬4000元薪資，共計30萬6000元。

2. 資遣費204,000元

本件原告與被告自98年4月1日至110年4月1日間每年所簽訂之一年一聘系爭契約，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求給付資遣費204,000元【計算式：6個月×34,000元（月薪）=204,000元】。

3. 加班費981,064元

本件原告自105年12月1日起至110年11月30日止之期間，每周工作日數為周一至周六，每日工時為8時至19時（至110年4月1日起方改為8時至18時），另每年國定假日亦僅休大年初一、大年初二及中秋節三日，故離職前5年內之加班費為981,064元（計算式詳參附表4，見本院卷第313至317頁）。

4. 特休未休折算工資97,433元

原告自任職日起亦未實施特別休假，亦無將特休未休折算工資，依原告任職之年資，原告自到職日98年4月1日起至111年9月6日止可享有之特休分別為滿半年3日、滿一年7

日、滿兩年10日及滿三年14日、滿4年14日、滿5年15日、滿6年15日、滿7年15日、滿8年15日、滿9年15日、滿10年16日、滿11年17日、滿12年18日、第13年19日，僅計算離職前五年內，又106年修法後，應再增加工作滿半年而有3日之特休假，共計88日，被告應給付原告特休未休工資97,433元，【計算式：34000/30×19+33000/30×18+33000/30×17+33000/30×16+33000/30×15+33000/30×3=97,433元】。

5. 健保費39,566元

原告自99年1月至110年11月間受僱於被告，被告未依法為原告投保全民健康保險，而係原告自行以投保第6類人作為被保險人進行投保，健保費需自行負擔60%的保費，並由政府補助40%的費用，若以被告為投保單位為原告投保健保，原告僅須負擔30%之健保費，原告額外支出健保費3萬9566元，是原告爰依全民健康保險法（下稱健保法）第84條第3項、民法第179條前段及第184條第2項規定，請求被告給付其應負擔之健保費3萬9566元（計算式詳參附表2，見本院卷第27至32頁）。

6. 提繳勞工退休金431,772元至原告勞工退休金帳戶

原告自98年4月1日受僱於被告起至110年11月，該期間被告皆未依法為原告提繳每月工資百分之6之勞工退休金，是以被告應給付自原告到職日起至離職日止之勞工退休金431,772元。

（四）併聲明：

1. 被告應給付原告1,628,063元及自起訴送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
2. 被告應提繳431,772元至勞動部勞工保險局所設立原告之勞工退休金個人專戶。
3. 訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

（一）兩造間歷年之聘僱契約，均以一年為度之定期勞動契約，

每年年終由雙方另行合意重訂次年度新契約，故兩造間關於本案之權利義務，應以原證3最後一份聘僱契約為準（即聘僱日期自110年4月1日起至111年3月31日止），合先敘明。

（二）被告奧之細道管委會係合法解雇原告，原告請求給付工資及資遣費等，實屬無據

1. 系爭聘僱契約第柒條第2項已明文約定：「乙方如有違職責行為不當之處，經住戶會議議決，甲方即得即時終止本契約。」，為兩造均不爭執之事實。而原告於上開聘僱契約內，竟嚴重違反職責，而發生其未經被告社區住戶（即：新北市○○區○○○路0段00巷00弄00號）之同意下，無故擅自拷貝及持有該社區39號住戶之住家地下室車庫鐵捲門遙控器，致使該社區住戶之居家安全產生嚴重危險；雖原告僅承認係自己不小心之過失下持有該住戶之鐵捲門遙控器，而僥倖逃過刑事追訴懲罰，但原告因故意或過失而拷貝及持有住戶住家鐵捲門遙控器，仍對該住戶之居住安全產生重大危險，縱渠可免除背信刑責，但不代表渠不應該為此等不當違誤行為負責，故被告管委會乃以違反系爭聘僱契約第柒條第2項約定為由，於經住戶會議議決之程序後，併依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與原告間之系爭聘僱契約。被告管委會此舉顯屬合法正當，自無再須給付其所稱之未付工資或資遣費之必要。

2. 況且，原告除前開無故持有住戶鐵捲門遙控器之不當行為外，亦遭被告管委會同時發現其另有下列違法不當行為，包括：無故將社區匯電盤之斷電器開關標籤撕毀、住戶聯絡資料及廠商資料於渠任職中遺失、其辦公桌抽屜內出現前開39號住戶之身分證與護照影印本…等重大違失，此等違失不當行為，亦符合系爭聘僱契約第柒條第2項之約定，併為勞基法第12條第1項第4款之違反工作規定情節重大情事無疑。被告管委會曾要求原告於離職前應負責復原上開標籤，並說明渠何以持有39號社區住戶之身份證及護

照影印本等重要個資之原因及理由，但其卻無善意回應，嗣後反而無端提起本訴，動機為何，令人疑竇叢生。

3. 遑論，根據行政院勞工委員會103年1月13日之勞動1字第1030130004號公告之意旨，依公寓大廈管理條例成立並報備完成之社區管委會，其內部聘僱員工係自「103年7月1日」起方開始適用勞基法規定，故原告起訴請求資遣費係以「98年4月1日」至「110年4月1日」所簽訂之聘僱契約所載僱用日期（前後共12年）為由計算資遣費月數為6個月，恐有超額計算之錯誤，併此敘明。

（三）原告起訴請求給付其加班費、特休未休折算之工資及健保費云云，亦屬無據

1. 依勞保條例第8條第1項第2款規定，關於受僱於未滿五人行業之勞工，其雇主係「得」為其投保，而非「應」為其投保之強制加保。被告社區管委會之聘僱員工，長年以來均僅有原告一人，顯屬五人以下之行業，故被告管委會根據上開條例規定，並無必須為原告加保勞保之法定義務，則自無為其支付勞保年金費用之必要。

2. 另原告於起訴狀中所提出之原證3歷年聘僱契約第伍條約定內容，雙方當時議定之勞動薪資條件，其中勞保、健保及勞保年金等費用，均由原告自行加保支付，且雙方係約定並無退休金；且原告在被告社區工作多年，從未對此有過任何異議，足見原告自己也同意支付勞保、健保及勞保年金等費用額，被告管委會無須支出。然其明知此情卻仍在本案起訴請求給付健保費云云，實已違背雙方前述歷年聘僱契約之明文約定，而已有違背民法誠實信用原則之嫌，此部分應不能准許。

3. 再據勞動部網站所列關於國內歷年基本工資調整之內容說明，佐以原證3之歷年聘僱契約中所約定之原告平均每月薪資金額，被告試擬下列表格說明之：根據上開表格內容可知，被告管委會歷年來給付原告之實際工資金額，均遠高過於當時之法定基本工資至少9千餘元至1萬4千餘元不

等，顯見兩造當時約定給付之工資（32,000元至34,000元），除已符合法定工資標準外，其與法定工資之差額，亦可視為係加班費之預付約定，此亦係前述雙方在書面聘僱契約中僅議定單一工資總金額之原因。故原告主張被告管委會尚須給付其相關加班費等等，皆與事實有所出入，且有違雙方約定及誠信原則，不可盡信。

4. 實則，社區自聘保全警衛屬於「事業單位自行僱用之警衛人員」，亦係責任制之工作，故實務上均認定屬於勞基法第84條之1之得由勞僱雙方特別約定工作時間、例假、休假之行業。原告多年來於被告社區均係擔任社區保全警衛乙職，為兩造不爭執之事項，則雙方因此按照勞基法第84條之1之約定，另行以原證3之聘僱契約書面約定工作時間為：「週一至週六，上午8時至下午7時，中間午休用餐1小時」，縱此等書面約定時間符合真實狀況，則原告每日實際工作時間約為10小時，每月實際工時約為「260小時」（計算式：10×（30-4）＝260）。則原告之月薪及時薪，縱以遭解雇前最近一年之110年度法定標準觀之，亦分別為：月薪：「306,00元」（計算式：24,000元基本工資+（24,000÷30（日）÷8（小時）×（保全員每月240小時-正常勞工工時174小時））＝24,000+6,600＝30,600）；時薪：「127.5元」（計算式：30,600÷240＝127.5）。果此，則縱有每月多加班20小時之事實，但實際上等於每天多1小時之加班不到，故每月加班費總額最多亦應僅為「2,550元整」（計算式：127.5x20＝2,550）；上開計算金額係以最後一年之110年度標準計算，若回推至歷年，恐加班費得請領之金額更低，但以前述表格之內容觀之，原告所領實際工資其實仍超過正常保全員應得之合理工資及加班費之總和。

5. 遑論，原告多年來在社區極少待到晚上7點才下班，約莫每天傍晚6點左右處理完垃圾清運後即自動下班回家，社區住戶盡皆知悉，此亦係原證3聘僱契約最後一份中，雙

方已將原告之每日下班時間改約定為傍晚6時之原因。則原告長年來每日實際上僅上9個小時的班，每個月等於少上了26個小時的班，根本就沒有加班的問題，原告請領加班費之工時主張核與事實不符。

6. 再依原告於前述偵查卷第5頁之111年12月8日警訊筆錄中，業已自承：「……我只同意離職，所以工作到當天18時下班，將社區垃圾倒完後『準時』下班……」云云，設若原告確實是依照原證3之聘僱契約於每天傍晚19：00才下班，何以於上開警訊回答中，竟未說明稱：「將社區垃圾倒完後『提早』下班」，上開警訊為被告基於自由意志下所為，且係在事發後二日即接受訊問，故原告於未設防下之自然回答，當屬真實無訛，原告多年來確實是在工作期間於社區清運完垃圾後的「傍晚6點」即已準時下班，社區全體住戶皆可清楚作證，原告主張係每天7點下班云云，與事實不合。

7. 原告之真實工作時間既為：「週一至週六，上午8時至下午6時，中間午休用餐1小時」，故每日實際工作時間約為9小時，每月實際工時約為「234小時」（計算式：9×（30-4）＝234）。則若以原告遭解雇前最近一年即110年度之正常勞工法定基本工資為24,000元、正常勞工時薪100元觀之，原告每月之薪資正常計算應為：

⑴月薪：24,000元；

⑵平日（週一至週五）加班費（22日，每天多1小時）：2948元（計算式：（100×1.34）×22＝2,948）；

⑶週六加班費：6,148元（計算式：〔（100×1.34×2）+（100×1.67×6）+（100×2.67×1）〕×4＝6,148）；

⑷合計前述1至3項，共計3萬3096元。

然根據被告管委會於答辯一狀所製作之每月薪資金額與法定工資表顯示，縱使在最後一年之110年度，被告管委會總體給付予原告之每月薪資總和均至少為33,000元，自該年4月起更調整為34,000元；且原告明知自己在被告社區

擔任警衛，但於離職前，多年來從未針對加班費乙事，對被告管委會有過任何主張或請求，甚至在每年換約時，仍同意以聘僱契約約定之薪資領取，足見雙方於原證3聘僱契約中之約定薪資總和，實際上已包括原告之每月薪資及加班費在內，並無疑義，而前述司法院大法官會議釋字第726號解釋，於本案應無適用之可能，因原告根據歷年聘僱契約約定所實際上拿到的薪資，仍多於當年度法定基本工資加上合理加班費之計算結果，則此部分自屬有利於勞工之約定，並非當然無效。

（四）原告明知雙方約定為被告無庸為其提繳勞工退休金，但仍起訴為此主張有違背誠信原則；然依勞退條例第7條第1項之規定，該條例適用對象為：「適用勞基法之勞工」，然社區自聘保全警衛係自「103年7月1日」起方開始適用勞基法規定，亦即社區自聘保全警衛，係自上開日期起方適用勞基法。則原告縱得請求被告提繳勞工退休金，最多也只能從前述「103年7月1日」開始起算，絕非其所稱之自98年間到職日起算，故原告計算結果顯屬有誤等語置辯。

（五）併答辯聲明：

1. 原告之訴駁回。
2. 訴訟費用由原告負擔。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第301、302頁）：

（一）原告自98年4月1日起受僱於被告，於新北市林口區奧之細道樸園社區擔任保全，約定薪資為每月34,000元，最後工作日為110 年12月6 日。原告99年1 、2 月薪資為28,000元。

（二）兩造於原告聘僱期間均簽立社區保全聘僱契約，一年一聘，最後一份聘僱契約時間起訖為110年4月1日至111年3月31日，其上記載工作時間為週一至週六早上8 點到下午6點，午休時間為12點到下午1點，週日公休。

（三）系爭聘僱契約約定內容有「伍、薪資內容：... 健保、勞

保與勞保年金等費用，由原告自行加保支付，雙方約定原告無任何退休金。柒、合約之修訂、解除與終止：2、原告如有違職責行為不當之處，經住戶會議議決，被告得即時終止本契約」等語。

（四）被告未依勞基法第84條之1第1項就工作時間、例假、休假等向主管機關核備。

（五）被告主張原告違反工作規則情節重大而於110 年12月6日以勞基法第12條第1 項第4 款終止與原告之勞動契約。

（六）原告於111年9月6日以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約。

（七）被告主委戊○○對原告提起背信告訴，已經臺灣新北地方檢察署以111年度偵字第14566號不起訴處分確定在案。

（八）原告僅休大年初一、初二、中秋3 個國定假日，休假日僅休週日，另原告沒有休過特休，離職前5 年的特休分別為19、18、17、16、15天。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第302至303頁）：

（一）被告主張原告違反工作規則情節重大而於110年12月6日以勞基法第12條第1項第4款終止與原告之勞動契約，有無理由？

（二）原告於111年9月6日以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，有無理由？

（三）原告請求被告給付162萬8063元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，有無理由？

（四）原告請求被告應提繳43萬1772元至勞動部勞工保險局所設立原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

五、關於爭點「被告主張原告違反工作規則情節重大而於110年12月6日以勞基法第12條第1項第4款終止與原告之勞動契約，有無理由？」部分：

（一）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」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號判決意旨參照）。按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。如勞工之違規行為似已造成公司受有財產上之損害，且非偶一為之，對於勞僱關係之信賴已生破綻，則勞工之行為之情節是否為達重大程度，即非無疑，最高法院101年台上字第326號判決意旨參照。

（二）第按雇主為維護企業內部秩序，對不遵守公司紀律之勞工固得加以申誡、警告、記過、解雇等各種懲戒處分，而其中又以解僱之效果最為嚴重，是雇主在為懲戒解雇之處分時，因受懲戒解雇之勞工將因此而喪失其工作，因此在可期待的範圍內，雇主負有捨解雇而採用對勞工權益影響較輕處分之義務，如此始符合憲法保障工作權之價值判斷。亦即懲戒解雇應為雇主最後、無法迴避、不得已的手段，即所謂「解雇的最後手段性」，亦即雇主在為懲戒解雇處分時，仍必須符合「懲戒相當原則」。因此，在解釋工作規則或團體協約有關懲戒解雇之相關規定時，應採取較為嚴格的解釋。

（三）被告辯稱：依兩造間聘僱契約第柒條第2項已明文約定：「乙方如有違職責行為不當之處，經住戶會議議決，甲方

即得即時終止本契約。」，故若原告有違反職責行為不當之處，經被告社區住戶會議決議後，即得依約立即終止云云，且據提出110年12月6日僅有被告簽名之合約終止協議書乙紙為憑（見臺灣新北檢察署111年度偵字第14566第偵查卷第29頁），而依其內容為兩造協議終止契約，然原告並未簽名。且本件被告僅向原告通知終止與原告間之勞動契約，然並未向原告明確表明依勞基法中之何條項事由解僱原告，且亦未向原告告知解僱之具體事實，此可參證人即110年4月1日至112年3月31日之被告社區之主任委員戊○○證稱：「（問：110年12月6日證人請原告當天離職，但原告不願意合意終止，證人你是如何對原告表示要終止勞僱契約？）是的，我當天是說請原告做到當天不要再來了，我的意思就是要終止契約，但我沒有說要依據勞基法哪一條終止合約，終止合約那一天我當面也沒有跟原告說是違反工作規則情節重大，所以才終止雙方的合約，我只有對原告說做到那一天，不要來工作了。」等語（見本院卷第196頁）；另被告社區之住戶即證人甲○○亦證稱：「（問：證人當時是否有跟原告表示是依照勞基法哪一條解聘？）沒有，我是說因為違反社區的安全規定，影響住戶的安全，所以解僱。」等語（見本院卷第199頁），顯見被告解僱時並未明確告知解僱事由，是被告並未依法終止與原告間之勞動契約。次查，被告陳稱除車庫遙控器拷貝事件外，於原告離職後發現「社區住○○○○○○○○○○○○○○區○號信件登記紙本遺失」、「39號住戶身分證及護照影本於警衛抽屜」、「公用電器標籤遭撕毀」云云。惟查被告所指之上開情事皆為110年12月6日解僱原告後，方由被告社區於110年12月14日告知原告，並未於110年12月6日告知原告上開情勢，此可參證人戊○○證述在卷（見本院卷第195頁），則上開情事被告既陳稱為解僱原告之事由，然被告顯未於解僱當時告知原告上述之解僱事由，揆之前開說明，亦不符合法解僱程序。

（四）被告抗辯原告有於110年12月4日違法拷貝遙控器，又先前有上班時間看不雅影片、股票之情形等事實，然則就被告所指原告擅自複製社區住戶地下室車庫鐵捲門遙控器，並提出背信之刑事告訴，惟該案件經臺灣新北地方檢察署偵查終結，並為不起訴處分，此有臺灣新北地方檢察署111年度偵字14566號不起訴處分書乙份附卷可稽（見本院卷第39至42頁），並經本院調取上開偵查卷宗核閱無訛，且依不起訴處分書內容，原告乃是於複製許多公用遙控器時，一時不察，不慎將由其所保管之住戶遙控器密碼複製到公用遙控器上，且原告於發現該疏失後，亦立即將公用遙控器交給社區主委，並打電話向39號住戶道歉，是原告主觀上是否有故意已有可疑，且社區或住戶是否因此有受到任何人身上之損害，亦不明確，此參證人戊○○證稱：「（問：原告上開遙控器拷貝或其他違法失職情事，對於被告社區產生何等損害或影響？）社區住戶有一點惶恐，我們有請原告來回復，並問他說為何要這樣做。這件事讓住戶覺得很不安全，所以我們就把所有鎖換掉，密碼也重設，警衛室、出入口的門都換掉。」等語（見本院卷第195頁），又原告屬初次作業上之瑕疵，此據證人甲○○證稱：「（問：證人稱是110年12月4日發現原告遙控器拷貝事件，在110年12月6日解僱原告，原告遙控器拷貝事件是否只是初犯？）就我所知這是第一次。」等語（見本院卷第199頁）。是縱使原告不慎複製到住戶遙控器密碼，發現後亦立刻將公用遙控器交給社區主委，並打電話向39號住戶道歉，亦難謂達到勞基法第12條第1項第4款所稱之情節重大。況原告為初犯，應以申誡、警告、記過等處分為已足，且原告自98年4月起即已受僱於被告，至拷貝事件止，原告在被告工作已長達12年，此間並無何重大疏失，原告對於被告社區之相關業務甚為熟稔，果原告經常有上開重大違規態樣，自不可能長期久任於被告，況被告並未舉證原告違規行為之態樣、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，即上開事由是否已構成違反工作規則情節重大之事由，被告卻逕行解雇原告，難以符合懲戒之相當原則，又被告以原告不察複製到住戶車庫遙控之初次過失，於事發後2日內（事發於110年12月4日，被告於110年12月6日解僱原告）即將原告解僱，被告顯未使用勞基法所賦予之如勸戒、改進機會、降薪等各種手段，即將原告解僱，被告以此為由解雇原告，亦違反解雇之最後手段原則。

（五）綜上各情，被告主張原告違反工作規則情節重大而於110年12月6日以勞基法第12條第1項第4款終止與原告之勞動契約，並不合法，為無理由。

六、關於爭點「原告於111年9月6日以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，有無理由？」部分：

（一）按勞基法第14條第1項第6款規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」

（二）查被告前於110年12月6日違法終止兩造間之勞動契約，業如前述，並禁止原告繼續提供勞務，至原告於111年9月6日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，有原告提出111年9月6日新北市市政府勞資爭議調解紀錄乙份附卷可參（見本院卷第37、38頁），被告法定代理人於該日均有到場，而原告於該次調解時即主張被告有未依法替原告提繳6%退休金及未幫原告投保健保之損失，又認被告以原告私自複製住家遙控器違法終止勞動契約等情，因而請求被告給付資遣費，即有表示被告有勞基法第14條第1項第6款之情形，主張終止兩造之勞動契約，依上說明，自屬有據。準此，原告主張其於111年9月6日以被告違反勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，為有無理由。

七、原告請求被告給付162萬8063元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，有無理由？

（一）本件原告從事之工作為繼續性工作，是否屬不定期勞動契約部分：

1. 被告抗辯：兩造間歷年之聘僱契約，均以一年為度之定期勞動契約，每年年終由雙方另行合意重訂次年度新契約，故兩造間關於本案之權利義務，應以原證3最後一份聘僱契約為準（即聘僱日期自110年4月1日起至111年3月31日止）云云。

2. 然按勞基法第9條第1項：「勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。派遣事業單位與派遣勞工訂定之勞動契約，應為不定期契約。」、同條第2項第2款：「二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。」。次按不定期勞動契約所需具備之繼續性工作，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要而言（最高法院103年度台上字第2066號判決意旨可資參照）。

3. 查本件原告所簽訂之契約雖為一年一簽，惟原告於被告處所擔任之職務為社區保全人員，進行一般保全、收取信件包裹、工作環境之清潔等事項，被告持續對該職位之人力有所需求，原告所從事之職務具繼續性之工作性質，並不具臨時性、短期性、季節性及特定性之工作性質，且原告自99年1月1日至110年12月6日間持續工作從未間斷，此為被告所不爭，則縱使兩造所簽屬之聘僱契約為一年一簽，仍應視為不定期契約。

（二）原告請求被告給付項目及金額如下：

1. 工資306,000元

①按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。

②第按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234 條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬，最高法院92年度台上字第1979 號判決要旨參照。查被告於110年12月6日終止系爭勞動契約，並不合法，已如前述，被告之上開終止契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵被告有為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延，並應給付薪資與原告。

③而原告最後之薪資為34,000元，而被告前於110年12月6日違法終止兩造間之勞動契約，詳如前述，並禁止原告繼續提供勞務，至原告於111年9月6日依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約期間共計9個月，依民法第487條本文規定，被告拒絕原告提供勞務，原告無補服勞務之義務，準此，原告得請求9個月期間之每月3萬4000元薪資（計算式：9×34,000＝306,000元），共計30萬6000元，核屬有據，應予准許。

2. 資遣費204,000元

①按勞基法第14條第1項第6款規定：「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工

法令，致有損害勞工權益之虞者。」。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞退條例第12條亦有明文。經查，原告已於110年9月6日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，故兩造間之勞動契約應於110年9月6日終止，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

②然查，依行政院勞工委員會103年1月13日之勞動1字第1030130004號公告之意旨，依公寓大廈管理條例成立並報備完成之社區管委會，其內部聘僱員工係自「103年7月1日」起方開始適用勞基法規定（見本院卷第117頁），準此原告主張資遣費係以98年4月1日至110年4月1日」所簽訂之聘僱契約所載僱用日期（前後共12年）為由計算資遣費月數為6個月，容有誤會。

③原告離職前六個月之平均工資為34,000元，其雖自98年4月1日開始任職於被告，惟因自103年7月1日起社區管委會方開始適用勞基法規定，而原告終止契約日為110年9月6日，依新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），原告得請求被告給付之資遣費為139,117元【計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，詳如卷附資遣費試算表，亦即34,000×1/2×（8＋2×1/12＋6/30×1/12）＝139,117元】，為有理由，逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

3.加班費981,064元

①原告主張被告雖為保全業，但未報請當地主管機關核備，並無勞基法第84條之1規定之適用，其每日工作10小時，被告就其每日工作超過8小時部分未依法給足加班費，自105年12月1日起至110年11月30日止短付其加班費981,064元（計算式詳參附表4，見本院卷第313至317頁），其自得依勞基法第24條第1項規定請求被告給付等語。惟為被告所否認，並以前詞置辯。

②被告未報請當地主管機關核備，並無勞基法第84條之1規定之適用，應依勞基法第24條規定計算原告之加班費：

1.按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資(大法官會議釋字第726號解釋意旨參照)。

2.原告主張被告並未報請當地主管機關核備等語，被告亦不否認其未報請當地主管機關核備，揆諸前揭說明，被告係違反勞基法第84條之1之強制規定，並無勞基法第84條之1規定之適用，不得主張每日工作在10小時以內為正常工時，及每月正常工時為240小時。則按原告僅休大年初一、初二、中秋3 個國定假日，休假日僅休週日，每日工作9至10小時計算，被告自105年12月起至110年11月止應給付原告之最低月薪依序為31,124元、32,681元、29,179元、30,556元、32,083元、35,933元、37,022元、37,333元、33,333元（見附表甲之一「依勞基法第24條計算之最低薪資」欄，元以下四捨五入)，惟被告均僅按月薪33,000元、34,000元計付原告報酬，堪認被告其中自108年4月

至110年3月31日止，均未足額給付原告工資與加班費。

③被告短付之加班費茲敘述如下：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。勞基法第24條定有明文。

2.被告雖又抗辯：原告多年來在社區極少待到晚上7點才下班，約莫每天傍晚6點左右處理完垃圾清運後即自動下班回家云云，並經證人戊○○、甲○○、乙○○證屬在卷（見本院卷第193頁、198頁、第200頁）。然按勞基法第30條第5、6項規定「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」，另勞退條例第21條第2項規定：「雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。」，又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，為勞動事件法第38條所明定。惟此係因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。準此，被告負有保存原告出勤卡之義務，惟被告自承並無任何原告之打卡紀錄，而依兩造105年至110所簽立之聘僱契約，其中參工作時間規定105年12月至106年3月30日止為19時下班，106年4月1日至108年3月31日為18時下班，108年4月1日至110年11月30日止則為19時下班，原告主張在前述聘僱契約工作時間內有前述工

作加班時間之情形，因被告未提出其出勤卡作為證明，揆之前開說明，自應認原告所主張之加班時間於符合兩造聘僱契約內者為真正。

3.經查，被告雖為保全業者，惟未報請當地主管機關核備，無勞基法第84條之1規定之適用，不得主張每日正常工時為10小時，每月正常工時為240小時，仍應適用勞基法第30條、第24條之規定，每日正常工時為8小時，每週正常工時為40小時，平日工作超過正常工時2小時以內加給1/3之加班費，逾2小時部分加給2/3之加班費，於休息日工作前2小時加給1又1/3之加班費，2至8小時加給1又2/3之加班費，超過8小時部分加給2又2/3。且不得低於勞動部發布之基本工資。次查，兩造於105年至108年3月31日止約定告月薪為33,000元，及兩造於110年4月至12月約定月薪為34,000元，經折算平日正常工資為21,366.912、23,951.616元(明細詳如附表甲之二)，優於上開年度月份之基本工資，則被告上開年度月份應按原告月薪21,366.912、23,951.616元計算原告之報酬，至於108年4月至110年3月31日止兩造約定之薪資已低於基本工資，被告應按附表甲之一「基本工資」欄所示之月薪計算原告之報酬。末查，原告自105年12月1日起至110年11月30日之工作日數如附表乙「排班日數」欄所示，依原告每日工作9或10小時計算，被告總計短付原告加班費133,875元(見附表乙「短付薪資」欄所示，元以下四捨五入)。則原告請求被告給付加班費133,875元，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，不應准予。

4.特休未休折算工資97,433元

①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，5 年以上10年未滿者給予每年15日特別休假，10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方

協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。依據勞基法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1 第2項定有明文。

②原告自任職日起亦未實施特別休假，亦無將特休未休折算工資，依原告主張離職前5年之特休未休日數分別為19、18、17、16、15日，此為被告所不爭執（見本院卷第302頁），僅計算離職前五年內，又106年修法後，應再增加工作滿半年而有3日之特休假，共計88日，是原告請求被告應給付之特休未休工資合計97,433元(計算式：34000/30×19+33000/30×18+33000/30×17+33000/30×16+33000/30×15+33000/30×3=97,433元)，為有理由，應予准許。

5.健保費39,566元

①按民法第71條：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」、健保法第84條規定：「投保單位未依第十五條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。前項情形非可歸責於投保單位者，不適用之。投保單位未依規定負擔所屬被保險人及其眷屬之保險費，而由被保險人自行負擔

者，投保單位除應退還該保險費予被保險人外，並按應負擔之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰。」、同條第15條第1項第1款：「各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。但國防部所屬被保險人之投保單位，由國防部指定。」。

②被告雖辯稱：依兩造歷年聘僱契約第伍條約定內容，均可看出雙方當時議定之勞動薪資條件，其中勞保、健保及勞保年金等費用，均由原告自行加保支付，且雙方是約定並無退休金云云，然查被告雖為僱用人數未達五人之事業單位，非屬強制投保勞工保險之事業單位，惟全民健康保險法，並無規範僱用未滿5人之事業單位無需加保之規定，故原告既為被告所聘僱員工，依法即應為原告投保健保，而前述雇主應作為投保單位替所屬員工投保全民健康保險，既屬強制規定，不得以契約排除之，故雙方以聘僱契約免除雇主投保全民健康保險之義務，即應屬無效，被告仍應為原告投保全民健康保險。

③民法第179條規定：「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。」及第184條第2項規定：「違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」，又依照前述健保法規定，被告也有為原告投保健保之義務，被告沒有為原告投保，依照健保法第84條第1項可知此為違反保護他人之法律，被告依照民法第184條第2 項對原告所生的損害負有賠償責任。而按第一類被保險人：第十條第一項第一款第二目及第三目被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百分之六十，其餘百分之十，由中央政府補助。第六類被保險人：第十條第一項第六款第二目之被保險人及其眷屬自付百分之六十，中央政府補助百分之四十。健保法第第27條第1、7項分別定有明文。而查，原告主張其自99年

1月至110年11月間受僱於被告，被告未依法為原告投保全民健康保險，而係原告自行以投保第六類人作為被保險人進行投保，有原告自99年至110間全民健康保險保險費繳納證明書等附卷可憑（見本院卷第61至72頁），原告健保費需自行負擔60%的保費，並由政府補助40%的費用，若以被告為投保單位為原告投保健保，原告僅須負擔30%之健保費，投保單位應負擔60%，原告額外支出健保費3萬9566元，是原告依健保法第84條第3項、民法第179條前段及第184條第2項規定，請求被告給付其應負擔之健保費39,554元（詳細計算明細如附表丁所示），核屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

（三）綜上，原告請求被告給付原告715,979元（計算式：短付工資306,000元＋資遣費139,117元＋加班費133,875＋特休未休工資97,433＋健保費39,554元＝715,979元），為有理由，均應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

（四）末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於111年11月17日送達被告（見本院卷第81頁），是原告併請求除勞退金外，自起訴狀繕本送達翌日即111年11月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

八、原告請求被告應提繳43萬1772元至勞動部勞工保險局所設立原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

（一）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休

金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例第7 條第1 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6 %，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項分別定有明文。

（二）原告雖主張其係自98年4月起受僱於被告云云。然查，證人戊○○證稱：「（問：原告丙○○是否曾在被告社區擔任警衛？印象中其約係自何時起擔任？至何時離職？）原告是自98年就在被告社區，但之前在漢揚保全公司任職，99年1月1日開始由被告社區自聘，到110年12月6日離職。」等語（見本院卷第192頁）。又證人甲○○亦證稱：「（問：證人是否認識原告？原告是否原為保全公司派駐在社區之警衛，後來改由社區自聘？原告係自何時開始擔任社區之自聘警衛？)我會認識原告，是因為原告本來是保全公司派在社區的警衛，當時住戶討論，之前的保全公司人有一點問題，所以就想說要自聘原告，就問原告是否願意來被告社區工作，大概是98年9 、10月的事情，原告在99年1 月1 日開始在被告社區擔任自聘保全。」等語（見本院卷第197頁），且原告訴訟代理人亦陳稱原告在99年受被告自聘時等語（見本院卷第304頁），上述證人均證稱原告係自99年1月開始由被告社區自聘為保全人員，互核相符，應堪採信。是本院認原告應係自99月1月才由被告管委會自行聘僱原告為社區之保全人員，應堪認定。

（三）又原告主張99年1、2月起在職期間之薪資為28,000元，其餘各年度兩造約定之薪資明細分別為99年3月起至103年3月為32,000元，103年4月至110年3月為33,000元，110年4月至110年12月為34,000元（見本院卷第302頁、第256頁），此為被告所不爭（見本院卷第105、106頁），按工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務。查依兩造102年至110年間歷年

聘僱契約（見本院卷第43至59頁），原告自102年4月1日至104年3月31日之薪資為32,000元，104年4月1日至110年3月31日薪資為33,000元，110年4月1日至111年3月31日薪資為34,000元，而本院前於111 年5月11日言詞辯論期日諭知被告陳報兩造99至101年間之聘僱契約（見本院卷第43至59頁），惟被告迄言詞辯論終結止，除其中100年6月13日提出社區保全聘僱契約，月薪為32,000元外（見本院卷第287頁），均未提出該段時間之其他聘僱契約，且迄本案言詞辯論終結之日前，仍未陳報原告之該年度之薪資明細，本院審酌勞動事件法第36條第5 項規定之意旨，認原告主張自99年1月至110年12月間在職期間之薪資，依上所述，應堪採信。

（四）被告復辯稱：依兩造歷年聘僱契約第伍條約定內容，均可看出雙方當時議定之勞動薪資條件，其中勞保、健保及勞保年金等費用，均由原告自行加保支付，且雙方是約定並無退休金云云，然按民法第71條：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」，而查，被告雖為僱用人數未達五人之事業單位，非屬強制投保勞工保險之事業單位，惟勞退條例並無規範僱用未滿5人之事業單位無需提繳之規定，故被告既有聘僱原告，即應為原告提繳勞工退休金，被告不因聘僱員工人數之多寡而有免除提繳勞工退休金之義務。而雇主應為勞工提繳勞工退休金，金額不得低於勞工每月工資百分之六，屬強制規定，不得以契約排除之，故雙方以聘僱契約免除雇主提繳勞工退休金之義務，依上說明自屬無效，被告仍應為原告提繳勞工退休金。

（五）查原告主張自99年1月自110年11月間之約定薪資如附表丙應付薪資欄位所示（自105年12月至110年11月另加計加班費），依勞工退休金月提繳分級表，實際應提繳之工資分級為如附表丙勞退月提繳工資欄位所示，而每月被告應為原告提繳之金額亦如附表丙勞退提繳金額欄位所示，惟被

告公司未實際提繳至原告勞工退休金專戶之勞退金，此為被告所不爭。準此，原告自99年1月至110年11月止任職於被告，被告應提撥原告勞退金合計288,720元原告之勞工退休金專戶（詳如附表丙所示），則原告請求被告應提繳288,720元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

九、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等規定，請求被告應給付原告715,979元及自111年11月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。暨被告應提繳288,720元至原告之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

十、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之給付判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因失所附麗，應併予駁回。

十一、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨所提之攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

十二、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

以上正本證明與原本無異。

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　　112　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　周子鈺

最高法院民事裁定

一〇五年度台上字第九八六號

上　訴　人　哈拿多樂旅行社有限公司
法定代理人　李濟官
訴訟代理人　蔣大中律師
　　李潔非律師
被上訴人　郭美芬
訴訟代理人　魏千峯律師
　　李柏毅律師

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一〇四年三月二十五日台灣高等法院第二審判決（一〇三年度重勞上字第一八號），提起上訴，本院裁定如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第四百六十九條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明：原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。其依同法第四百六十九條之一規定提起上訴者，並應具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。同法第四百六十七條、第四百七十條第二項分別定有明文。而依同法第四百六十八條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令，是當事人提起第三審上訴，如以同法第四百六十九條之一之事由為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關判例、解釋字號，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。本件上

訴人對於原判決提起第三審上訴，雖以該判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實、解釋契約之職權行使所論斷：被上訴人固有多次遲到之事實，然時間僅五至十五分鐘左右，上訴人未曾以罰薪、降職等懲戒手段對之處罰，難認該行為係違反勞動契約而情節重大。又衡諸上訴人對於公司人員之遲到情事，先前均無任何懲處，被上訴人之偽打卡不當行為，上訴人應於明確規範後，再以告誡、罰薪、降職或調職之方式漸進處理，亦不屬非解僱無法管理之情形。至被上訴人對上訴人法定代理人李濟官之不當言語，雖非職場所應有，然未達重大或公然侮辱之程度。職是，上訴人依勞動基準法第十二條第一項第二款、第四款規定終止勞動契約，並非有據等情，指摘其為不當，並就原審命為辯論及已論斷者，泛言謂為違法，而非表明該判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實，更未具體敘述為從事法之續造、確保裁判之重要性之理由，難認一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。

據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十四條第一項、第九十五條、第七十八條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　一〇五　　年　　六　　月　　八　　日

最高法院民事第五庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　李　文　賢

法官　魏　大　喨

法官　陳　駿　璧

法官　鍾　任　賜

本件正本證明與原本無異

書記官

中　　華　　民　　國　　一〇五　　年　　六　　月　　二十　　日

E

第三目　解僱法上的一般原則

勞基法對於終止事由，採取列舉的形式，無非是企圖對解僱事由予以明確地限定。惟解僱法的主要目的，既然是在於交錯與對立的勞、資方與社會整體利益之間求取一適當的平衡，已如前述，而且導致解僱的社會事實又不一而足，因此立法者亦不得不於列舉的型態下，採用不明確的法律概念。因此如何對解僱事由妥當地加以掌握，即不能忽略相關的法律原理原則的影響。蓋唯有如此，吾人方能適當地理解與運用法律；並在法規不備的情況下，妥當地造法、彌補闕漏，維持價值體系的均衡。

一、廣義比例原則[363]及最後手段性原則[364]

與解僱法關係較密切的法律原則，首推廣義比例原則——特別是其下位的最後手段性原則。廣義比例原則（Verhältnismäβigkeitsprinzip i.w.S.）〔或稱為過度禁止原則（Übermaβverbot）〕，學說上多細分為有效性原則（Geeignetheit）、必要性原則（Erfordlichkeit）以及狹義的比例原則（Proportionalität）。而解僱之最後手段性，從文義言，指解僱應為雇主終極、無法迴避、不得已的手段（ultima-ratio）；就其內容言，實不外為廣義的比例原則底下的必要性（Erfordlichkeit）原則。德國聯邦勞動法院[365]首先在其一九七八年五月三十日的判決中，明白表示：作為最後手段之終結性的勞動契約終止（Beendigungskündigung）[366]，不論其解僱事由為何，為通常或是非常終止，僅當另無其他（包括變更勞動條件）繼續僱用勞工之可能時，方屬正當。德國學說上對此結果，亦多贊同，並以德國民法第二四二條的誠信原則作為其理論上的依據。以上見解，可資贊同。特別是當雇主實際上可以單方地決定勞動關係之內容時，例如：懲戒權之行使、升遷調職、工作規則之制定以及解僱權之行使，都有透過廣義比例原則，加以調整之餘

---

363 詳細論述，另參林更盛，論廣義比例原則在解僱法上的適用，中原財經法學，第五期，頁 57 以下。

364 詳細分析，另參林更盛，解僱之最後手段性，收錄於氏著，勞動法案例研究(一)，翰蘆，2002 年 5 月，頁 259 以下。

365 BAG 30.5.1978, BAGE 30, 309.

366 作者按：即雇主之解僱意思表示未附以勞工同意變更勞動條件為條件。

地。至於採此見解所帶來的可能影響，吾人㈠首先可以此作為適用解僱事由的標準之一。㈡其次則可以之作為控制解僱的依據；在此，可再細分為：(1)若雇主之解僱行為已明顯重大地違背最後手段性原則，符合向來所認定之權利濫用的類型時，則可直接認定為權利濫用；(2)否則，在其他情形，則可獨立地認為最後手段性原則是屬於一種獨立的勞動契約內容控制的標準，而逕以該解僱違反最後手段性原則，否認其效力。

對於以廣義比例原則作為認定解僱事由的標準者，最高法院於七十五年度台上字第二四五六號判決以及八十三年度台上字第二七六七號判決[367]中實際上也採取相同的結論，認為：「依勞動基準法第十一條第二款規定，雇主得因業務緊縮，預告勞工終止勞動契約者，必以雇主確有業務緊縮之事實，而無從繼續僱用勞工之情形，始足當之，是以雇主倘僅一部歇業，而同性質之他部門，依然正常運作，甚或業務增加，仍需用勞工時，本諸勞動基準法保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨（勞動基準法第一條參照），尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由。」以上最高法院所持結論，實為參考廣義比例原則——尤其是最後手段性原則——的要求，所為之法官造法。蓋依勞基法第十一條第二款有關業務緊縮之規定文義，並未如最高法院所要求、以他部門無須該勞工為前提。又由於廣義比例原則——尤其是最後手段性原則——對所有解僱型態皆有其適用，因此最高法院的上述要求，原則上亦應對所有的解僱事由有其適用。近來，最高法院更於判決中明確地承認解僱應遵守最後手段性原則，認為：「勞動基準法第十一條第五款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之『勞工對於所擔任之工作確不能勝任』者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以

[367] 最高法院民事裁判書彙編第十八期，頁 591 以下。

符『解僱最後手段性原則』。」[368]

在以廣義比例原則作為控制解僱時，吾人可認為：警告／申誡、記過、扣發（例如全勤）獎金、在升遷上予以不利的評議、（契約範圍內的）調職、得勞工同意時變更勞動條件的繼續僱用，原則上皆可認為是較解僱影響勞工利益更輕微的措施；設若吾人可合理地期待雇主採行此類措施（例如依據向來企業對於類似的行為所為的處置，或是基於工作規則所規定的處置方式），雇主原則上即不得為解僱，否則將被認為牴觸解僱之最後手段性原則。近來，最高法院於九十五年度台上字第一六九二號民事判決表示：「按勞基法第十一條第二款規定，雇主有虧損或業務緊縮之情形時，得不經預告終止勞動契約。其立法意旨係慮及雇主於虧損及業務緊縮時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，為保障雇主營業權，於雇主有虧損或業務緊縮，即得預告勞工終止勞動契約。原審既認上訴人確有業務虧損之情形，則上訴人依上開規定資遣被上訴人，即非無據。乃原審謂上訴人資遣被上訴人之前，尚必須徵詢其調整職務之意願，始得資遣，增加該勞基法規定所無之限制，自有可議。」對此，本文認為有二點值得注意：(1)若果真一有虧損或義務緊縮，雇主即得解僱勞工，則勞工之工作權怠無任何之保障；蓋偶然短暫（例如某個月）之虧損或業務緊縮，雇主即得據以解僱勞工，恐非勞基法第十一條限制雇主解僱權之本意。而最高法院在其他的判決中也認為：「比較長的時期來觀察，不可以因為短暫的虧損現象，即認定此現象是虧損」（詳見以下六㈡的說明）。(2)認為應以虧損是否長期、作為判斷解僱事由的見解，嚴格言之，也是「增加該勞基法規定所無之限制」。凡法官為法之續造，既然已經不是解釋，當然是逾越了法條可能文義範圍，必然會有類似的結果。重點在於，吾人若承認：最後手段性原則乃解僱法上的一般原則，則基於內在體系的觀點，認為：得勞工同意時變更勞動條件的繼續僱用，應優先於雇主之解僱，寧屬當然。最高法院若果真認為法官不得增加法律規定所無之限制，則法官（一概地，亦或僅限於勞基法的領域？）將不得為法的續造，這和民法

368 最高法院 96 年台上字第 2630 號判決。

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

就伊有無業務緊縮亦未爭執，甚由兩造簽立之調解方案以觀，更顯示上訴人已附條件同意伊之資遣，兩造間僱傭關係業經終止。又上訴人與伊所引進之外籍勞工並非從事同一性質工作，上訴人就從事外勞工作之薪資未能降價屈就，自無優先保護本國勞工之情形等語，資為抗辯。

原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：雇主有虧損或業務緊縮時，得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第十一條第二款定有明文。揆其立法意旨係慮及雇主於有虧損或業務緊縮時，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，為保障雇主營業權，於雇主有虧損或業務緊縮情況之一時，即得預告勞工終止勞動契約。故雇主因景氣下降、市場環境變化等情事而緊縮業務，以致產生多餘人力，為求經營之合理化，得以業務緊縮為由終止與勞工之勞動契約。查被上訴人於八十九年十二月間因訂單減少而關閉一條八噸窯爐之生產線，現僅剩一條六噸窯爐之生產線，致用電量顯然減少乙節，為上訴人所不爭，已堪採信。且被上訴人八十八年至九十年度之營業收入，依序為二億八千九百十六萬一千元、二億三千八百九十七萬四千元、一億九千九百五十三萬六千元，有被上訴人之損益表、財務報表暨會計師查核報告為證，可見被上訴人於八十九年、九十年度間確有業務緊縮情形。而被上訴人玻璃生產窯爐之生產情況為生產窯爐點火產生玻璃膏，各生產線會有機器手臂撈取玻璃膏經由該生產線所放置之模具後即成形為玻璃製品，若欲變更生產產品的型號，即需更換一組模具，每一生產線進行換模時，雖玻璃生產窯爐仍在燃燒玻璃膏，但必須先暫停該生產線之機器手臂而停止該生產線生產作業。因每次更換模具時間約耗時二十至三十分鐘，且換模期0生產線必須暫停作業無法生產，為避免生產線耗費過多時間更換模具而使生產延滯或影響生產效率，被上訴人每一生產線均會盡量降低換模次數，即每日換模次數會控制在十次以下，且為達生產經濟規模，每一模具上線生產最低生產片數為二百片。實際上，被上訴人平均每日生產線換模次數約三至六次不等，平均換模時間約半小時，而每次換模生產片數平均數多達四百到五百片以上，更有高達千片者，有玻璃製品生產流程圖、八十九年七月至00年0月生產月報表、平均每日每生產線換模次數、平均換模時間及平均每次換模次數生產片數彙整表為證，足認被上訴人玻璃生產線若欲變更生產產品的型號，即需更換一組模具，故換模次數即為判斷被上訴人生產玻璃型號量的重要指標。衡情模具只要一經過玻璃生產窯爐高溫使用後，就會產生磨損、積碳。個別模具所生產玻璃製品數量多寡，自會影響該模具產生磨損、積碳而須維修之頻率及次數，亦即若該模具生產玻璃製品較多，其磨損或產生積碳頻率及次數自然提高；生產玻璃製品數量若減少，其磨損或產生積碳頻率及次數自亦隨之減少，是以模具磨損或產生積碳的頻率、次數及整體模具維修工作量，應取決於被上訴人玻璃製品的訂單數量。核諸被上訴人營業收入淨額總表，顯示被上訴人於玻璃訂單

項目之銷貨金額，從八十八年度之二億零七百六十八萬七千七百四十六元，減為八十九年度之一億九千三百零四萬五千一百十一元，再減為九十年度之一億六千五百八十八萬八千八百八十八元，可證被上訴人玻璃製品訂單數量確有逐年下滑趨勢，則被上訴人任何模具維修工作，當因其生產玻璃製品數量減少，致模具磨損或產生積碳頻率及次數亦隨之減少，上訴人主張其從事之模具維修工作，不會因被上訴人訂單總量減少而造成模具維修量減少之情形，自不足採。另依被上訴人八十九年七月至00年0月0生產月報表顯示，該公司玻璃生產線上的換模數量從八十九年七月之六百二十二次逐步下降到同年十月之四百六十三次，且於同年十二月關掉一條八噸生產窯爐後，九十年一月換模次數更急速下降到僅二百七十四次，其後每月換模次數約在二百七十八至三百三十四次間；證人即被上訴人員工蔡垂傳、邱盛彰亦證稱被上訴人於八十九年七月至九十年九月間模具維修數量迄今尚未回復，上訴人主張被上訴人模具維修數量並未減少云云，亦無可採。又上訴人遭資遣前，被上訴人所屬從事模具維修工作之勞工，常任且專職者包括上訴人在內計三人，上訴人離職後，常任且專職從事模具維修工作者僅餘李孝武及邱仕君，李孝武又於九十年四月離職，從此常任且專職從事模具維修工作者僅餘邱仕君，另巫仁全、黃永海及邱盛彰則於必要時支援模具維修工作，足認被上訴人於上訴人離職後從事模具維修工作的人力確有減少之事實。況依被上訴人員工名冊表所示，其員工人數，自八十九年一月起至九十年八月止，確係呈現逐漸減少，縱被上訴人基於短暫業務銜接之必要性，於未新僱人員前提下，適度安排業務銜接事項，機動調整公司員工職務，亦屬於企業之正當經營手法，上訴人主張被上訴人模具維修人數在其被資遣之前後並未減少等情，殊無可取。再者，被上訴人自九十年一月至同年九月止，實際上全部僅新增二名外籍勞工彭西及宋窮，其中彭西均在品保部門工作，宋窮於九十年二月間在生產課服務，嗣於同年四月已調至品保部，其等之工作性質及工作部門與上訴人全然不同。而生技課一直以來最多僅配置一名外籍勞工負責與上訴人所從事之模具修理工作性質完全不同之清除積碳工作，從未替代上訴人所負責之職務或工作，亦為上訴人所不爭，是生技課外籍勞工人數於上訴人離職後，未曾有任何增加，上訴人主張被上訴人有人力需求，無業務減縮之情事，尤無可採。被上訴人所辯其於九十年一月三十一日依勞動基準法第十一條第二款規定終止兩造間之系爭僱傭契約時，確有業務緊縮之情事，應堪採信。茲被上訴人既未晉用任何外籍勞工從事上訴人離職時所擔任之工作，則被上訴人資遣上訴人，尚難謂違反就業服務法之規定。復依上訴人主管巫仁全、蔡垂傳證詞，上訴人工作表現及工作態度不佳，於八十九年度之員工考核時，列生技課全體員工最低分，上訴人停爐時曾向巫仁全表示願意被資遣，且無領取與外籍勞工相同報酬轉調工作之意願，又於九十年一月份，除一月一日及一月十五日未請假外，其餘時間均請假，則被上訴人因業務緊縮，無法維持原有經營規模，

為緩和及減輕事業成本，圖謀生存情況下，將薪資高於外勞，請假日數頗多，部門主管認為工作表現不佳之上訴人解僱，並依法核發資遣費，自難認有權利濫用情形。末按勞動基準法所謂職業災害，應以該災害係勞工本於勞動契約，在雇主支配下之就勞動過程中發生（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，以雇主可得控制之危害始有適用。上訴人曾向勞工保險局（下稱勞保局）申請九十年一月五日至九十年四月十七日「職業傷害」傷病給付，經勞保局核定僅發給住院期間「普通疾病」傷病給付，上訴人不服而申請審議、提起訴願及行政訴訟，均遭駁回。嗣上訴人另以自八十五年三月一日起從事振動性工作至八十九年六月二十七日因工作負荷因素，促發右手腕關節炎致舟狀骨切除，向勞保局申請自九十年四月十八日起至九十一年七月五日間之職業病給付，經勞保局核定為「普通傷病」，且已逾二年請求權時效而不予給付，上訴人不服而申請審議、提起訴願及行政訴訟，依上訴人之主治醫師前財團法人長庚紀念醫院林口分院（下稱長庚醫院）程俊穎醫師函覆審理該行政訴訟之台北高等行政法院說明及勞保局九十年七月十六日函文說明三暨該局調取上訴人於長庚醫院病歷資料及Ｘ光片，重新送請黃百粲與羅錦泉二位職業病醫師審查之結果，應認上訴人罹患之舟狀骨骨折未癒合併手腕關節炎，其最初源由係因舟狀骨骨折，其後因舟狀骨骨折未癒合併發關節炎，是上訴人因十年以前之一般傷病骨折未癒合進而衍生之右手腕關節炎，該災害既非其本於勞動契約，在被上訴人支配下之就勞動過程中所發生（即不具業務遂行性），且舟狀骨骨折合併不癒合和關節炎係屬於自然病程，並非擔任與上訴人相同業務之人均將致罹手腕關節炎之結果，該傷病與上訴人所擔任之業務間亦欠缺相當因果關係（即不具業務起因性），上訴人該舟狀骨骨折傷病發生之原因，更非雇主即被上訴人所能控制之因素所致，自難謂其屬勞動基準法第五十九條規定之職業災害，被上訴人公告資遣上訴人時，上訴人並非勞動基準法第五十九條規定之職業災害醫療期間，當無勞動基準法第十三條雇主不得終止契約規定之適用。被上訴人資遣上訴人既屬合法，兩造間僱傭關係業已終止，則上訴人據以請求確認兩造間僱傭關係存在及自受解僱後上述按月給付工資本息，均不准許，為其心證之所由得，並說明上訴人其餘主張與舉證，無逐一論述必要，因而廢棄第一審所為上訴人此部分勝訴之判決，改判駁回上訴人該部分之訴，經核於法洵無違背。

按勞動基準法第五十九條所稱之職業災害，固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，且職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，惟勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當之因果關係以為斷。此於獨立民事訴訟之裁判時，

就勞工所受之職業病，是否與其執行勞務有相當之因果關係，民事法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而為認定。查原審調閱上開台北高等行政法院九十五年度簡字第七一一號行政訴訟卷宗，並依卷內上訴人主治醫師程俊穎函文說明及黃百粲、羅錦泉二位職業病專科醫師關於「．．並無八十八年八月二十三日工傷之具體事證，八十九年十一月二十四日門診也未陳述，Ｘ光顯示陳舊的骨折（未癒合）．．從職歷報告書來看，．．（上訴人）暴露於電鑽、電動砂輪機，以八十九年診斷舟狀骨不癒合為準最多三至四年，但振動工作只是其工作的一部分，也不一定是主要部分，．．除了舟狀骨外，其肘、腕關節並無振動相關病變，也沒有雷諾氏現象或腕道症候群等其他振動相關疾病，．．不建議認定為職業病．．認定職傷也有問題．．也不建議認為職傷或依加重來認定．．」及「根據長庚醫院九十一年一月二十三日間診記錄，被保險人（指上訴人）從小即有右手腕受傷的病史，又雖有工作中手部振動暴露，但卻沒有常見手部振動引發的雷諾氏病及腕隧道症候，故無法判定為職業傷病」等審查意見，並參酌勞保局九十年七月十六日函文說明三提及「上訴人右手腕受傷從Ｘ光判斷應十年以上舟狀骨骨折而後變成關節炎」等病情（原判決一五、一六頁），本於採證、認事之職權行使，認定上訴人罹患之舟狀骨骨折未癒合併手腕關節炎，與其擔任之勞務間不具相當因果關係，核與卷內國立台灣大學醫學院附屬醫院鑑定意見關於「．．因工作而產生二次傷害是『有可能的』．．許先生（指上訴人）所罹患右側舟狀骨骨折未癒合併手腕關節炎，『無法排除乃由工作時的反覆衝擊所導致』」等原審不予採納且非有相當因果關係之說明（原審勞上更㈠字卷六一、六三、六四頁），尚無不合。原審基於上揭證據取捨與事實認定之職權行使，因而為此部分上訴人不利之論斷，殊無違法之可言。又公司人事費用支出，除員工人數外，亦可能因員工薪資結構而有影響，尚不能因人事費用支出增加而認被上訴人有增加僱用非編制人員情事，被上訴人員工名冊表所示員工人數自八十九年一月份起確呈逐漸減少，與卷內勞保局函及被上訴人提出上證十六差異說明（原審勞上字卷㈠二一五至二二六頁、三二一頁）所附被上訴人所屬勞工投保人數，自八十九年十一月份以後，呈現下降趨勢相符，原判決因認被上訴人確有業務緊縮有減少勞工之必要，亦無不合。再雇主有無因業務緊縮而減少勞工人數之必要，應以資遣勞工前相當期間之營業狀況為斷，尚難以資遣後經過相當期間因景氣回復或其他因素，其營業額增加而認當時資遣為不合法，被上訴人模具修理收入，八十八年度為八十九萬零二十九元、八十九年度為二十萬四千三百五十一元、九十年度為四百三十萬三千三百五十七元（同上卷三八頁至四〇頁），惟九十年度模具修理收入大多集中於九十年十二月份（當月份為三百四十四萬二千三百三十二元，同上卷㈡一四〇頁），尤難以上訴人被資遣十個月後被上訴人模具修理收入增加而認定資遣當時無業務

緊縮情事。原審就被上訴人有業務緊縮及上訴人罹患職業病之認定，理由雖未盡周延或就本件職業病之業務遂行性而為贅論，惟於判決結果仍不生影響。上訴論旨，猶以原審認定事實、適用法律之職權行使暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中　華　民　國　一〇〇　年　七　月　二十八　日

最高法院民事第七庭

審判長法官　顏　南　全

法官　林　大　洋

法官　沈　方　維

法官　鄭　傑　夫

法官　吳　麗　女

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　華　民　國　一〇〇　年　八　月　九　日

E

資料來源：司法院法學資料檢索系統

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

事業單位；被上訴人日商三菱重工業新幹線工程事務所（下稱新幹線事務所）、日商三菱重工業新幹線軌道工程事務所（下稱軌道事務所）為中間承攬人，均應與華大林組公司、乙○負職業災害連帶補償責任。伊原領薪資每月為新台幣（下同）九萬零一百三十七元，依勞基法第五十九條第二款規定得請求二年之原領工資補償二百十六萬三千二百八十八元，依同條第一款規定得請求醫療費用補償、不能工作損失、懲罰性賠償等一百二十萬元等情，爰依上開規定，求為命被上訴人給付三百二十萬元之判決。

被上訴人則以：上訴人所受傷害係於工作期間內與他人發生爭執所致，非屬職業災害。況上訴人尚在試用期間，華大林組公司得隨時終止勞動契約，且上訴人曾多次對其所管理之工地現場工人口出惡言、公然辱罵，屢經勸導均又再犯，違反勞動契約情節重大，華大林組公司亦得依勞基法第十二條第一項第四款規定，終止與上訴人之僱傭關係。乙○係工程事務所所長，與上訴人間並無僱傭關係存在；高鐵公司所營業務並非營造工程，非屬勞基法勞工安全衛生法、職災保護法所稱之事業單位；新幹線工程事務所與華大林組公司間並無任何契約關係，即非勞基法所稱之承攬人、中間承攬人，軌道工程事務所雖與華大林組公司訂有次承攬契約，然上訴人未確實舉證所支出之必要醫療費用，及其已達不能工作之程度，自無從請求醫療費用、原領工資補償等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴判決，駁回其上訴，無非以：上訴人自九十三年四月一日起受僱於華大林組公司，擔任系爭工程現場工程師之職務。系爭工程係由高鐵公司發包予軌道工程事務所，再由軌道工程事務所分包由華大林組公司施作。上訴人於同年五月十五日在系爭工程工地現場與華大林組公司之下包商員工陳錦隆發生爭執而受傷。上訴人受傷後，仍照常出勤，華大林組公司於同年六月三十日終止與上訴人間之僱傭契約等情，為兩造所不爭，堪信為真實。按勞基法第五十九條所稱因職業災害而殘廢，參照勞工安全衛生法（下稱安衛法）第二條第四項規定，係指雇主提供工作場所之安全與衛生設備等職業上原因所致勞工之傷害所致殘廢而言。承此，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。經查上訴人係因陳錦隆自其背後攜械暴力襲擊而受傷，該暴力事故發生地點雖係在工作場所，但其發生原因與雇主即華大林組公司須就勞工因施行勞務所可能面臨之危險負其責任之情形並不相符，非華大林組公司可得控制危險之範圍，而上訴人之所以與陳錦隆發生爭執，尚無從認為係因上訴人擔任現場工程主辦職務所增加之危險所致，自不具備職務起因性要件，非屬於職業災害之性質。再者，約定有試用期間之勞動契約，乃謂雇主藉由評價試用勞工之職務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否之約定。在試用期間內雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之解僱權，法律上應容許較大之彈性。查上訴

人與華大林組公司間所訂 SERVICE AGREEMENT第三條第一款、第三款約定，上訴人試用期間為九十日，在此期間內，上訴人或華大林組公司均得隨時以一日前之書面通知終止僱傭關係，上訴人在九十三年六月仍在試用期間內，華大林組公司以上訴人曾多次對其所管理之工地現場工人口出惡言、公然辱罵，屢經勸導均又再犯，而於同年六月二十一日終止與上訴人間勞動契約，並非濫用權利，已生效力。從而，上訴人請求被上訴人補償工資、醫療費用及請求不能工作損失及懲罰性賠償本息，自不應准許等詞，為其判斷之基礎。

按審判長應注意令當事人就訴訟關係之事實及法律為適當完全之辯論，民事訴訟法第一百九十九條第一項定有明文。依同條第二項規定，審判長應向當事人發問或曉諭，令其陳述事實、聲明證據或為其他必要之聲明及陳述，其所聲明或陳述有不明瞭或不完足者，應令其敘明或補充之，此為審判長因定訴訟關係之闡明權，同時為其義務。審判長違背其闡明義務者，所踐行之訴訟程序即有重大瑕疵。查上訴人主張其依勞基法第五十九條第一款規定得請求華大林組公司補償二年工資二百十六萬三千二百八十八元；依同條第一款規定得請求華大林組公司補償其醫療費用、不能工作損失及懲罰性賠償合計一百二十萬元，其餘被上訴人應與華大林組公司負職業災害補償責任（見一審卷一一六頁、一一七頁），惟聲明求為被上訴人給付三百二十萬元本息。上訴人所為聲明與陳述顯不一致，原審未行使闡明權，使上訴人為適當聲明，其踐行之訴訟程序非無可議。再者，勞工遭受職業災害而致死亡、殘廢、傷害或疾病（下稱傷亡）時，雇主應依勞基法第五十九條規定予以補償。勞基法對於何謂職業災害，雖無定義性規定，惟參照安衛法第二條第四項規定，職業災害應包括勞工㈠因建築物、設備、原料等作業場所或存在於作業場所之物質而引起之傷亡；㈡因作業活動而引起之傷亡及㈢其他職業上原因引起之傷亡。查上訴人主張其擔任華大林組公司現場工程主辦，因糾正陳錦隆施工而遭陳錦隆施以暴力致受傷害等情，業據聲請訊問證人李柱為證，原審對於李柱有利上訴人之證詞（見原審卷一八三頁至一八五頁）恝置不論，亦未於判決理由項下載明不予取捨之原因，難謂無判決不備理由之違法。苟上訴人確係於執行職務之際遭應受其指揮監督之工人施以暴力而受傷，可否謂上訴人非因作業活動或其他職業上原因受傷而不屬職業災害，非無進一步推求餘地。上訴人可否依勞基法第五十九條規定請求職業災害醫療費用補償及不能工作之工資補償？華大林組公司終止與上訴人間勞動契約有無違反勞基法第十三條規定？均因上訴人是否受職業災害之事實未臻明確，本院尚無從為法律上判斷。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。又勞基法第五十九條第一款、第二款並無勞工得請求不能工作損失及懲罰性賠償之規定，惟上訴人聲明既未分別不能工作損失及懲罰性賠償之金額，爰併予廢棄，附此敘明。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第

一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　九十五　年　　八　　月　　十七　　日

最高法院民事第八庭

審判長法官　朱　建　男

法官　顏　南　全

法官　許　澍　林

法官　鄭　傑　夫

法官　蘇　清　恭

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　九十五　年　　八　　月　　三十　　日

M

資料來源：司法院法學資料檢索系統

臺灣高等法院民事判決

111年度上易字第1025號

上　訴　人　克林營造股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂紹男

訴訟代理人　陳鼎正律師

複　代理人　高靖棠律師

被　上訴人　富鄰保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　朱淑靜

訴訟代理人　陳鏡明

林詠喬

鄭一鳴

上列當事人間請求給付服務費事件，上訴人對於中華民國111年7月22日臺灣桃園地方法院110年度訴字第2424號第一審判決提起上訴，被上訴人則為訴之追加，本院於112年6月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於㈠命上訴人給付逾新臺幣15萬5,663元本息暨其假執行宣告部分；及㈡命上訴人負擔訴訟費用逾百分之27部分之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄㈠部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、上訴人其餘上訴駁回。

四、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由被上訴人負擔。第二審訴訟費用，由上訴人負擔百分之27，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人之法定代理人原為鄭一鳴，於本院審理時變更為朱淑靜，業於民國112年3月16日聲明承受訴訟，有民事訴訟聲明承受訴訟狀、公司變更登記事項卡影本可稽（見上易字卷第243至249頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人在原審起訴主張：兩造於107年1月20日簽訂駐衛保全服務契約書（下稱系爭契約），約定由伊為上訴人在桃園市○○區○○0號之工地（下稱系爭工地）提供駐衛保全服務（下稱A保全服務），服務費自109年7月起調整為每月新臺幣（下同）12萬2,850元，上訴人應於次月15日前給付。兩造再於109年11月20日簽訂報價單（下稱系爭報價單），約定伊自同年12月1日起增派夜間保全1人（駐衛時間為晚間7時至翌日上午7時，下稱B保全服務），每月服務費6萬6,150元。詎上訴人未遵期給付109年9、10月之A保全服務費，經伊以109年11月23日富鄰字第F0000000號函（下稱系爭函文）催告，上訴人於同年月25日收受後未於10日內給付，依系爭契約第8條第2項約定，視為上訴人無故提前於109年12月5日終止契約。伊已提供109年9月1日至同年12月11日之A保全服務，及同年12月1日晚間7時至同年月11日上午7時之B保全服務，上訴人應依系爭契約第2條第2項及系爭報價單，給付A保全服務費共41萬2,142元、B保全服務費共2萬1,339元，並應依系爭契約第7條第1項、第8條第2項約定，賠償伊違約金12萬2,850元。爰求為判決命上訴人給付55萬6,331元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算利息等語（原審駁回被上訴人其餘請求部分，未據被上訴人聲明不服，不在本件裁判範圍，於茲不贅）。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。被上訴人答辯聲明：上訴駁回，並於本院追加訴訟標的及原因事實略以：如認系爭契約於109年12月11日前終止，則依民法第179條請求系爭契約終止後迄109年12月11日間之服務費等語。上訴人雖不同意追加（見上易字卷第56頁），然被上訴人追加之訴與原訴訟之基礎事實同一，依民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項但書第2款規定，應准予追加。

三、上訴人則以：伊不爭執尚積欠A保全服務費未付，然被上訴人未舉證證明提供B保全服務之日數，不得請求B保全服務費。又㈠伊與訴外人祥業水電工程有限公司（下稱祥業公

司）共同承攬桃園市政府住宅發展處「桃園市○○區○號基地（即系爭工地）新建公營住宅」統包工程，伊負責建築工程，祥業公司負責電氣及水管工程，伊等約定系爭工地由伊負責管理。詎訴外人即代班保全楊志榮（下以姓名稱之）於109年9月18日監守自盜，竊取祥業公司配置之電纜線（下稱系爭竊盜案件），致祥業公司為回復原狀受有39萬6,400元之損害。伊就工地管理疏失，已依民法第544條規定賠付祥業公司39萬6,400元，因此受有損害，被上訴人應依系爭契約第7條第2項、第3項負賠償責任。而祥業公司將其依民法第184條第1項前段、第188條第1項本文得對被上訴人及其受僱人主張之損害賠償債權讓與伊，伊依債權讓與之法律關係，亦得請求被上訴人負賠償責任，爰擇一請求被上訴人給付39萬6,400元。又㈡被上訴人於109年12月11日違約撤哨，依系爭契約第7條第1項應賠償違約金12萬2,850元。爰以伊對被上訴人得主張之上開㈠、㈡債權，與被上訴人本件債權互為抵銷等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決關於命上訴人給付暨假執行宣告部分均廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

四、被上訴人主張兩造於107年1月20日簽訂系爭契約，約定由伊提供系爭工地保全服務，系爭契約第2條第2項約定保全服務費為每月11萬6,500元，應於次月15日前給付，服務費自109年7月起調整為12萬2,850元。兩造嗣於109年11月20日簽訂系爭報價單，約定伊自109年12月1日起提供B保全服務，每月服務費6萬6,150元之事實，為上訴人所不爭執（見訴字卷第54頁；上易字卷第54頁），並有系爭契約影本（見訴字卷第7至11頁）、系爭報價單影本（見訴字卷第31頁）可據，堪信為真實。

五、得心證理由：

㈠上訴人於109年12月6日終止契約：

1.按「乙方（即被上訴人，下同）應提供之安全駐衛服務人員勤務費用，為每月新臺幣111,000元整（未稅），及5%營業

稅5,550元，合計116,500元整。當月20日前呈送請款單及發票予甲方（即上訴人，下同），甲方應於次月15日前以電匯或即期支票支付乙方（聯邦銀行龜山分行，帳號000-00-0000000，戶名：富鄰保全股份有限公司），並不得以任何藉口藉故拖延，若甲方未按時支付服務費用，經乙方限期催告後甲方仍不支付，視為甲方無故終止契約。」、「本合約有效期間，甲、乙雙方不得無故提前終止本合約。若無故提前終止本合約，解約一方需賠償他方相當於壹個月之安全駐衛服務費用作為違約金。」、「甲方應付之安全服務駐衛服務費用，如未依本合約第2條第3項（應為第2項之誤）期限內給付，經乙方催告後十日內仍不給付，視為甲方無故提前終止本合約。乙方得主張本合約第七條第一項違約金。」系爭契約第2條第2項、第7條第1項、第8條第2項定有明文。系爭契約第7條第1項前段固約定兩造不得無故提前終止系爭契約，然於上訴人未依約給付服務費，經催告仍不為給付時，系爭契約第8條第2項例外約定發生上訴人提前終止契約之效力，且上訴人就無故提前終止契約之違約情事，應依系爭契約第7條第1項後段賠付違約金。

2.查被上訴人已依約提供109年9月1日至同年12月11日之A保全服務，然上訴人未依約給付該期間之A保全服務費，被上訴人於109年11月23日以系爭函文催告，上訴人於同年月25日收受該函，迄109年12月5日之10日屆滿猶未為給付之事實，為上訴人所不爭執（見上易字卷第58頁），並有系爭函文暨郵件收件回執影本（見訴字卷第121至125頁）可憑，依系爭契約第2條第2項、第8條2項前段約定，於109年12月6日發生上訴人無故提前終止系爭契約之法律效果，堪予認定。

㈡關於被上訴人於109年9月1日至同年12月11日期間提供A保全服務部分，上訴人應依系爭契約第2條第2項給付被上訴人38萬8,365元，依民法第179條本文給付被上訴人2萬3,777元，合計共41萬2,142元：

1.系爭契約於109年12月6日終止，上訴人迄未給付109年9月1

日至同年12月5日期間之A保全服務費，被上訴人依系爭契約第2條第2項，請求上訴人給付38萬8,365元（計算式：122,850×3＋122,850÷31×5＝388,365，元以下四捨五入，下同），為有理由。

2.次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條本文定有明文。查系爭契約於109年12月6日終止後，被上訴人仍繼續派遣人員執行保全職務，迨至109年12月11日晚間7時方撤哨，為上訴人所不爭執（見上易字卷第58頁），上訴人無法律上之原因而受領被上訴人提供保全服務利益，被上訴人依民法第179條本文，請求上訴人給付109年12月6日至同年月11日間受領服務之不當得利，合計共2萬3,777元（計算式：122,850÷31×6＝23,777），應屬有據。

㈢關於B保全服務部分，上訴人依系爭契約第2條第2項應給付被上訴人1萬669元，依民法第179條本文應給付被上訴人6,402元，合計共1萬7,071元：

1.依系爭契約第2條第1項約定「人力編制：駐衛保全人力3人力（1哨）。日間保全：1.5人力（1人），每日值勤時段上午07：00～下午19：00止（107年1月20日進駐服務）。夜間保全：1.5人力（1人），每日勤務時段下午19：00～隔日上午07：00止（107年3月10日進駐服務）」（見訴字卷第7頁），可查被上訴人原僅需派駐2位保全人員日夜輪班，而觀被上訴人提出之出勤預排表影本（見上易字卷第145頁），可見被上訴人自109年12月1日起，派駐3名保全人員至系爭工地執行勤務，核與系爭報價單記載「工作項目：夜間保全；人力：1.5人力」（見訴字卷第31頁），以及被上訴人於109年11月24日之簽呈表示「…二、經克林營造大竹工地勞安黃元宏主任告知：新增夜班1人哨於109年12月1日生效開始派勤。…」（見訴字卷第29頁)相符，被上訴人主張伊自109年12月1日起依系爭報價單提供B保全服務等語，洵非無徵。

2.細究被上訴人提出之出勤預排表影本（見上易字卷第145頁），可見被上訴人於109年12月1日至同年月10日期間，擬派如附表一「預排表預定值勤人員」欄所示之保全人員，前往系爭工地執行保全勤務，對照被上訴人提出之出勤紀錄表影本（見上易字卷第257至263頁），實際前往系爭工地執行保全勤務之人員、時間如附表一「是否簽名出勤」、「上下哨時間」欄所示，被上訴人於109年12月8日、9日確有派駐3位保全人員前往系爭工地執行勤務，堪予認定。

3.被上訴人固未提出陳啟明之出勤紀錄表供核對，然依出勤預排表（見上易字卷第145頁）、薪資明細表及薪資轉帳明細（見上易字卷第145至155頁），可見陳啟明於109年12月7日離職，12月扣除裝備費370元後確有領取薪資8,630元，此與出勤預排表指派陳啟明於109年12月1日至同年月6日執行保全勤務之薪資大致相當，審以上訴人不爭執被上訴人自109年12月起確有增派夜間保全（見上易字卷第365頁），本院認被上訴人於109年12月1至同年月6日有依系爭報價單提供B保全服務之事實，應屬可採。

4.被上訴人雖主張伊於109年12月7日、同年月10日亦有提供B保全服務云云，然被上訴人於109年12月7日當日僅安排2位保全人員輪班，此有出勤預排表（見上易字卷第145頁）可憑；109年12月10日被上訴人雖有規劃派駐3位保全值勤，然被上訴人未舉證證明胡峻瑋有依出勤預排表前往系爭工地執行保全勤務之事實，被上訴人主張伊於上揭2日有依約提供B保全服務云云，自無可取。

5.綜上，被上訴人於109年12月1日至同年月6日、同年月8、9日有依系爭報價單約定提供B保全服務，惟上訴人迄未給付服務費，系爭契約既於109年12月6日終止，則被上訴人依系爭契約第2條第2項、系爭報價單，請求上訴人給付109年12月1日至同年月5日之服務費合計共1萬669元（計算式：66,150÷31×5＝10,669）；依民法第179條本文請求上訴人返還109年12月6、8、9日受領B保全服務之不當得利，合計6,402

元（計算式：66,150÷31×3＝6,402），為有理由，逾此部分，則屬無據。

㈣上訴人應依系爭契約第7條第1項給付違約金12萬2,850元：

1.上訴人無故於109年12月6日終止系爭合約，依上開㈠所述，被上訴人得依系爭契約第7條第1項、第8條第2項約定請求違約金。

2.按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額，民法第250條第2項本文定有明文。又違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額。後者以強制債務之履行為目的，係確保債權效力所定之強制罰。當事人約定之違約金究屬何者，應依當事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，則依民法第250條第2項規定，視為賠償性違約金。系爭契約第7條第1項、第8條第2項約定，上訴人無故提前終止契約，被上訴人得請求上訴人賠償違約金，審以上揭契約文字無懲罰性質之特別約定，核其性質應屬被上訴人因上訴人片面提前終止契約所生損害賠償總額預定之違約金。

3.按當事人約定契約不履行之違約金過高者，法院得依民法第252條以職權減至相當之數額，至於當事人約定之違約金是否過高，須依一般客觀事實，社會經濟狀況，當事人所受損害情形及債務人如能依約履行時，債權人可享受之一切利益為衡量標準，倘違約金係損害賠償總額預定性質者，尤應衡酌債權人實際上所受之積極損害及消極損害，以決定其約定之違約金是否過高（最高法院96年度台上字第107號判決意旨參照）。被上訴人固主張因上訴人未給付服務費受有遲付員工薪資遭罰款之損害云云，惟為上訴人所否認，被上訴人復未舉證以實其說，難認可採，且非屬因契約提前終止所生損害。惟審酌上訴人提前終止契約，被上訴人原擬配置於系爭工地之人力必須另行安排，而拓展工地安保業務非一蹴可幾，上訴人亦自承該違約金額尚屬合理（見上易字卷第365

頁）等一切情狀，認兩造約定之違約金數額以一個月服務費用即12萬2,850元計算，無過高情形，爰不予酌減。

㈤綜據上揭㈠至㈣所述，被上訴人得依系爭契約第2條第2項、系爭報價單請求保全服務費共39萬9,034元【計算式：388,365（A保全服務費部分）＋10,669（B保全服務費部分）＝399,034】；依民法第179條本文請求返還因受領保全服務之不當得利3萬179元【計算式：23,777（A保全服務部分）＋6,402（B保全服務費部分）＝30,179】；及依系爭契約第7條第1項請求違約金12萬2,850元，合計55萬2,063元【計算式：399,034＋30,179＋122,850＝552,063】，暨自起訴狀繕本送達翌日即111年3月3日（送達回證見訴字卷第47頁）起至清償日止按年息5%計算之利息。

㈥上訴人抵銷抗辯之認定：

1.上訴人得依民法第188條第1項本文及債權讓與之法律關係，訴請被上訴人賠償39萬6,400元：

⑴按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。被上訴人指派黃增麟於109年9月18日執行夜間保全職務，黃增麟卻擅自委託楊志榮代班，使楊志榮利用執行保全職務機會，夥同他人共同竊盜祥業公司施設之電纜線（下稱系爭竊盜案件），經原法院於111年2月17日以110年度審易字第1922號判決楊志榮犯結夥三人以上竊盜罪，處有期徒刑6月確定之事實，為兩造所不爭執（見上易字卷第60頁），並有上揭刑事判決影本（見訴字卷第71至77頁）、楊志榮及竊盜共犯李建河、簡聖賢警詢筆錄(見訴字卷第107至122頁）、祥業公司機電工程師鄭弘祥、系爭工地領班張孝安及黃增麟警詢筆錄（見訴字卷第123至126頁、第129至136頁）、偵訊筆錄（見訴字卷第137至144頁）可據，堪信為真實。上訴人主張楊志榮就其竊盜犯行，應依民法第184條第1項前段規定，對祥業公司負損害賠償責任，核屬有據。

⑵按受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與

行為人連帶負損害賠償責任，民法第188條第1項本文定有明文。所謂受僱人，並非僅限於僱傭契約所稱之受僱人，凡客觀上被他人使用為之服勞務而受其監督者均係受僱人，揆其立法旨趣，即為保護被害人使其可獲較高賠償之機會而設，自宜寬予認定（最高法院94年度台上第2243號、98年度台上第763號判決意旨參照）。而所謂執行職務，不僅指受僱人因執行其所受命令，或委託之職務自體，或執行該職務所必要之行為而言，即濫用職務或利用職務上之機會及與執行職務之時間或處所有密切關係之行為，其在外形之客觀上足認為與執行職務有關，而不法侵害他人之權利者，即令其係為自己利益所為之違法行為，亦應包括在內（最高法院42年台上字第1224號、91年度台上字第2627號判決意旨參照）。經查：

①楊志榮於竊盜案件發生時代黃增麟值勤，據楊志榮於警詢中自陳：黃增麟臨時請伊代班，與伊交接後才離開，抵達時伊有巡視工地等語（見訴字卷第108頁）；及黃增麟於警詢中證稱：109年9月18日晚間10時開始楊志榮幫伊代班，伊等楊志榮與伊交接才離開工地等語明確（見訴字卷第132頁），楊志榮在客觀上已足以使人認係為被上訴人服勞務。

②系爭工地為楊志榮代黃增麟執行職務之地點，而發現竊賊入侵時應設法阻止，防止損害擴大，則屬楊志榮執行保全勤務，應提供之駐衛服務，此觀系爭契約第5條第4項可明。楊志榮利用執行保全職務之機會，監守自盜，行為外觀上具有執行職務之形式，應認係利用職務上予以機會之行為，與執行職務有關，依前揭說明，應認屬民法第188條第1項所稱執行職務之行為。

③被上訴人依系爭契約應指派保全人員於系爭工地執行駐衛勤務，否則即屬違約，而被上訴人指派之保全人員黃增麟，委託楊志榮代履行保全勤務，被上訴人即藉楊志榮履行契約義務，而享受其利益，縱楊志榮與被上訴人間無僱傭(勞務)契約關係存在，揆諸前揭說明，被上訴人仍應負僱用人責任。

況且黃增麟未經被上訴人許可，逕委請楊志榮代班，違反被上訴人公司規定，給楊志榮實施竊盜行為之機會，被上訴人依民法第188條第1項本文，亦應就黃增麟違反職務行為，致生楊志榮遂行竊盜之結果，負僱用人責任。被上訴人主張黃增麟違反規定私自換班，伊與楊志榮無僱傭關係，無庸與楊志榮連帶負賠償責任云云，自屬無稽。

④綜上，上訴人抗辯祥業公司依民法第188條第1項本文規定，得訴請被上訴人與楊志榮連帶負賠償責任等語，應屬有據。

⑶按負損害賠償責任者，除法律另有規定或契約另有訂定外，應回復他方損害發生前之原狀，債權人得請求支付回復原狀所必要之費用，以代回復原狀，民法第213條第1、3項定有明文。查：

①上訴人主張祥業公司因系爭工地電纜線遭竊受有39萬6,400元之損害，業據其提出估價單影本為憑（見訴字卷第81頁，估價單內容如附表二所示）。又證人鄭弘祥於本院審理時證稱：伊前往警局備案時，目測遭剪斷之電纜線數量為100米；估價單則係伊報案後，徹底清查系爭工地遭竊電纜線，將待修繕之長度、費用回報祥業公司後，由祥業公司製作；估價單所載「PVC電纜22mm2×4C」係施工臨時拉的線，屬於A、D棟遭竊部分，非配管於牆壁內，一望即知遭竊；而「PVC電線2.0mm」、「PVC電線5.5mm2」則係清查A、B、C、D棟建物後方知悉遭竊，因該電線已拉線配管於牆壁內，需透過事後清查方能知悉遭竊等語（見上易字卷第291至293頁），足見系爭工地興建中之建物非僅1棟，鄭弘祥於109年9月21日報案時，僅就目測得即時發現遭竊之電纜線數量備案，尚與常理無違。估價單所載應修繕之「PVC電纜22mm2×4C」，係鄭弘祥目測即知遭竊之電線，而其於警詢證述遭竊電纜線共100多公尺，價值約5萬元等語（見訴字卷第124頁），核與估價單所載「PVC電纜22mm2×4C」長度相符，堪認系爭工地確有估價單所載長度100公尺之「PVC電纜22mm2×4C」遭竊之情形。證人鄭弘祥於警詢時，雖未提及有估價單所載50卷

「PVC電線2.0mm」、100卷「PVC電線5.5mm2」遭竊之情形，然此係因該2款電線已配管拉線埋設於牆壁內，未逐棟、逐層清查前，無從查悉該電線有遭竊盜所致，據鄭弘祥證述如①所示，故被上訴人主張該估價單為祥業公司製作，且與鄭弘祥於警詢、偵訊所述不符，顯不足採云云，委無可取。

②證人鄭弘祥證述：因竊嫌將預留於安裝孔外之「PVC電線2.0mm」、「PVC電線5.5mm2」剪斷，致電線預留長度不足，無法安裝插座，考量安全性，估價單係以自源頭重新拉線之長度計算等語（見上易字卷第294頁），與證人即配管拉線工人張良吉證述：伊有前往系爭工地配管拉線，欲進行插座等設備安裝時，發現原已拉設完成之電線遭剪斷，回報公司後有重新拉線等語（見上易字卷第313至314頁）互核相符，系爭工地確有「PVC電線2.0mm」、「PVC電線5.5mm2」電線遭竊之情形，自屬無疑。竊嫌所竊電線之長度，既與回復原狀所需之電線長度不同，被上訴人徒以竊嫌係以機車犯案，估價單所載電線長度不可能以機車載運為由，主張估價單記載不實云云，自無可採。

③依證人鄭弘祥上揭①之證述，可查估價單所載修繕長度、費用係其徹底清查後，回報祥業公司，而證人張良吉亦證稱：伊有陪同鄭弘祥參與A棟之清查工作；估價單所載抽線、更換拉線的工資為1工3,000元，與伊經驗差不多等語（見上易字卷第314至315頁），足見該估價單關於修繕長度、費用之記載確有進行測量、估算。本院審酌估價單所載電纜線單價與祥業公司承攬其他水電工程之單價相當，有上訴人所提出報價單影本可參（見上易字卷第215至217頁），而鄭弘祥雖為祥業公司員工，張良吉為點工工人，然其等無甘冒偽證罪而偏袒上訴人之理，被上訴人既未提出其他證據證明鄭弘祥、張良吉證言與事實不符，空言主張系爭估價單不可採信，自難憑採。從而，上訴人主張其因電纜線遭竊，受有如估價單所載39萬6,400元回復原狀之損害，應屬有徵。而系爭工地為新建工程，祥業公司甫拉線完成尚未裝設插座即遭

竊盜，堪信遭竊之電纜線均屬新品，爰不予扣除折舊。

④被上訴人雖以系爭契約第7條第4項約定「甲方或甲方人員因被盜或被破壞之損害，應經警政單位認定，甲方並應提供有關之帳冊、照片、憑證（收據、保證書）及其他資料以供乙方查證」為由，主張系爭竊盜案件之損害應以警政單位之認定為據，然被上訴人自陳上揭帳冊、照片、憑證等資料，係作為損害認定、保險理賠之依據（見上易字卷第297頁），審以該約定後段載明被上訴人有查證之權利，足見如上訴人亦可證明實際所受損害，不以警政單位之認定為限，被上訴人前開所辯，洵無可採。

⑤綜上，祥業公司依民法第188條第1項本文規定，得請求被上訴人賠償39萬6,400元。

⑷祥業公司於109年11月11日將對被上訴人之損害賠償債權讓與上訴人，並以111年5月9日克林蘆二字第0000000-0號函通知被上訴人，為被上訴人所不爭執（見上易字卷第71頁），復有被上訴人提出之上揭函文影本（見上易字卷第83頁）、協議書影本（見上易字卷第85頁）可據，則上訴人主張依民法第188條第1項本文及債權讓與之法律關係，得請求被上訴人賠償39萬6,400元，為有理由。

⑸被上訴人不得依系爭契約第7條第5項約定主張免責：

按請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定；時效期間，不得以法律行為加長或減短之，並不得預先拋棄時效之利益，民法第125條、第147條分別定有明文。又按因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅，民法第197條第1項前段定有明文。系爭契約第7條第5項約定「甲方或以甲方人員被盜或被破壞要求乙方賠償時，均應於損害發生日起七日內以書面向乙方提出，並備妥已向警方報案之文件，逾期提出，視同放棄求償權」，實係變相將損害賠償請求權之時效縮短為7日，違反民法第147條禁止規定，應屬無效，此為兩造所不爭執（見上易字卷第409頁）。況祥業

公司非系爭契約之當事人，上訴人受讓祥業公司之損害賠償債權而為本件請求，亦不受系爭契約之拘束。準此，被上訴人主張上訴人違反系爭契約7條第5項約定，視同放棄求償權，不得再請求伊賠償損害云云，洵無足取。

2.上訴人不得依系爭契約第7條第1項約定請求違約金：

上訴人已於109年12月6日終止系爭契約，業如前開㈠所述，被上訴人自得於契約終止後之109年12月11日撤哨，上訴人抗辯被上訴人無故撤哨，應依系爭契約第7條1項給付違約金云云，顯無理由。

㈦被上訴人本件得請求之數額：

1.按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷；抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅；第321條至第323條之規定，於抵銷準用之，民法第334條第1項本文、第335條第1項、第342條定有明文。次按對於一人負擔數宗債務而其給付之種類相同者，如清償人所提出之給付，不足清償全部債額時，由清償人指定其應抵充之債務；清償人所提出之給付，應先抵充費用，次充利息，次充原本；其依前2條之規定抵充債務者亦同，民法第321條及第323條定有明文。

2.被上訴人對上訴人有服務費39萬9,034元、不當得利3萬179元、違約金12萬2,850元之債權，上訴人對被上訴人則有39萬6,400元之債權。上訴人以109年12月16日第KL-0359號函為抵銷之意思表示，並指定抵銷服務費債權，該函於109年12月17日送達被上訴人，有上揭函文暨郵件收件回執影本可據（見上易字卷第207至211頁），互為抵銷後，上訴人之債權消滅，而被上訴人之服務費債權餘2,634元（計算式：399,034－396,400＝2,634）。上訴人雖抗辯其前已以109年11月12日第KL-0333號函為抵銷之意思表示（見上易字卷第199頁），然細譯該函文未見有何抵銷文字之記載，其此部分所辯，應有誤會。

六、綜上所述，被上訴人依系爭契約第2條第2項、系爭報價單請求上訴人給付2,634元；依民法第179條本文請求上訴人給付3萬179元，及依系爭契約第7條第1項、第8條第2項請求上訴人給付12萬2,850元，合計共15萬5,663元（計算式：2,634＋30,179＋122,850＝155,663），及自111年3月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而，原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，併就該部分為假執行宣告，顯有未洽，上訴人提起上訴，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴人仍執前詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，爰駁回此部分上訴如主文第3項所示。

七、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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴之一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　1　　日

民事第二十一庭

審判長法　官　翁昭蓉

法　官　林哲賢

法　官　廖珮伶

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　2　　日

書記官　陳永訓

附表一：

期日(民國)	預排表預定值勤人員	是否簽名出勤	上下哨時間	卷頁依據
109年12月1日	劉文標	是	05：59-18：05	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	陳啟明	否		未見出勤紀錄
109年12月2日	羅丁財	是	06：00-18：00	上易字卷第262頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	陳啟明	否		未見出勤紀錄
109年12月3日	劉文標	是	06：05-18：10	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	陳啟明	否		未見出勤紀錄
109年12月4日	劉文標	是	05：58-17：58	上易字卷第257頁
	劉和昆	是	18：30-06：30	上易字卷第261頁
	陳啟明	否		未見出勤紀錄
109年12月5日	羅丁財	是	06：00-18：00	上易字卷第262頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	陳啟明	否		未見出勤紀錄
109年12月6日	劉文標	是	06：02-17：55	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	陳啟明	否		未見出勤紀錄
109年12月7日	劉文標	是	05：59-18：05	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	陳啟明	(離職)		
109年12月8日	劉文標	是	06：05-18：07	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	鄧忠貴	是	18：50-07：06	上易字卷第260頁
109年12月9日	劉文標	是	06：05-18：05	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁
	吳建興	是	17：49-06：06	上易字卷第263頁
109年12月10日	劉文標	是	05：59-17：56	上易字卷第257頁
	黃增麟	是	18：00-06：00	上易字卷第258頁

（續上頁）

	胡峻瑋	否		未見出勤紀錄

附表二：估價單（金額：新臺幣/元）

項目	單位	數量	單價	總價	備註
PVC電纜22mm2X4C	米	100	262.5	26,250	
PVC電線2.0mm	卷	50	819	40,950	
PVC電線5.5mm2	卷	100	1,492	149,200	
抽線工資	工	20	3,000	60,000	抽換每棟5工
更換拉線工資	工	40	3,000	120,000	抽換每棟10工
			總計	396,400	

跨物種傳播報告。引起COVID-19之新型冠狀病毒SARS-CoV-2是否有動物宿主，仍待研究與證實。

傳播途徑

一、根據目前證據顯示，當SARS-CoV-2感染者呼吸、說話、唱歌、運動、咳嗽或打噴嚏時，會釋放出含有病毒的大小不一飛沫顆粒，細小粒徑的飛沫核（droplet nuclei）可以在空氣中懸浮數分鐘至數小時，而較大粒徑的飛沫（Droplet）會快速地沉降，其飛行距離約為1公尺，可能停留在地面或物體表面，使病毒可以透過吸入、直接或間接接觸途徑傳播：

1. 吸入含有病毒的呼吸道飛沫及氣膠粒（aerosol）：在通風不良的室內密閉空間、從事體能活動或者提高聲量（如運動、喊叫或唱歌）、暴露時間長（通常大於15分鐘）等情形下，皆可能提高感染風險。感染者長時間待在室內，使室內空氣中的病毒濃度升高，即使距離感染者6英尺（約1.82公尺）以上，甚至只經過感染者離開不久的空間但沒和感染者接觸，都可能被傳染。
2. 帶有病毒的飛沫直接噴濺於眼、口、鼻黏膜。
3. 手部直接碰觸到帶有病毒的飛沫，或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。

二、有部分動物的冠狀病毒會讓動物出現腹瀉症狀，可在糞便當中找到病毒，可能藉此造成病毒傳播。人類COVID-
19病例亦可能自糞便檢出SARS-CoV-2核酸，但是否具傳染性，仍待研究證實。

潛伏期

依據世界衛生組織公告，感染新型冠狀病毒SARS-CoV-2至發病之潛伏期為1至14天（多數為5至6天）。

可傳染期

依據世界衛生組織資訊，確診病人發病前2天即可能具傳染力。另，確診病人發病後呼吸道病毒持續排出（viral shedding）期間仍無法正確得知，唯依國內經驗與國際文獻得知，確診病人上呼吸道檢體可持續檢測SARS-CoV-2核酸陽性平均達兩週以上，且下呼吸道檢體檢出病毒的時間可能更久。

臨床表現與嚴重程度

目前已知罹患COVID-19確診個案之臨床表現包含發燒、乾咳、倦怠，約三分之一會有呼吸急促。其他症狀包括肌肉痛、頭痛、喉嚨痛、腹瀉等，另有部分個案出現嗅覺或味覺喪失（或異常）等。依據目前流病資訊，患者多數能康復，少數患者嚴重時將進展至嚴重肺炎、呼吸道窘迫症候群或多重器官衰竭、休克等，也會死亡。死亡個案多具有潛在病史，如糖尿病、慢性肝病、腎功能不全、心血管疾病等。報告指出，約有14%出現嚴重症狀需住院與氧氣治療，5%需加護病房治療。COVID-19患者以成人為主，少數兒童個案多為其他確診成人患者之接觸者或家庭群聚相關，兒童個案大多症狀輕微，但也有零星死亡個案，唯死亡原因與

裁判字號：最高法院 110 年台上字第 1246 號民事判決

裁判日期：民國 110 年 06 月 03 日

裁判案由：請求確認僱傭關係存在等

最高法院民事判決　　110年度台上字第1246號

上　訴　人　施澤宇

訴訟代理人　鄭嘉欣律師

　　李殷財律師

被 上訴 人　香港商凌拓科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人　麥俊禮

訴訟代理人　蕭彣卉律師

　　朱玉文律師

　　李佳樺律師

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109年12月29日臺灣高等法院第二審更審判決（109年度重勞上更一字第5號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國101年5月21日起受僱於被上訴人，擔任業務副總經理，於103 年5月1日晉升為企業客戶部資深副總經理，於104年5月1日晉升為總經理。被上訴人於105年5 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，惟伊並無違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，被上訴人終止契約不符合解僱最後手段性原則，且已逾30日之除斥期間，為不合法，兩造僱傭關係仍然存在。伊已表示願繼續提供勞務，但被上訴人受領遲延等情。爰依僱傭契約關係及民法第487 條前段、勞工退休金條例第31條第1 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，命被上訴人自105 年6月1日起至伊復職之日止，按月於每月25日給付薪資新臺幣（以下未特別記載幣別者同）47萬6769元，及各自每月26日起加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金9000元至伊之勞工退休金專戶；並給付被上訴人美國總公司NetApp INC.（美國NASDAQ市場股票代碼為「NTAP」，下稱「美國NetApp公司」）股票518股之判決。

二、被上訴人則以：上訴人向直屬主管Krishna Arani（下稱Krishna）表示希望以美金6000元之預算，籌辦伊與零壹科技股份有限公司（下稱ZOT 公司）之第三季、第四季營業計畫會議，Krishna於104年11月18日表示在與重要合作夥伴商業交流之前提下，同意舉辦。惟伊事後調查得知上訴人於104 年

然而無論直接或間接證據，其為訴訟上之證明，須於通常一般之人均不致有所懷疑，而得確信其為真實之程度者，始得據為有罪之認定，倘其證明尚未達到此一程度，而有合理之懷疑存在時，自不能以推測或擬制之方法，以為有罪裁判之基礎；此經最高法院著有三十年度上字第八一六號、四十年度臺上字第八六號、七十六年度臺上字第四九八六號判例可資參照。又刑事訴訟法第一百六十一條第一項規定：檢察官就被告犯罪事實，應負舉證責任，並指出證明之方法。因此，檢察官對於起訴之犯罪事實，應負提出證據及說服之實質舉證責任。倘其所提出之證據，不足為被告有罪之積極證明，或其指出證明之方法，無從說服法院以形成被告有罪之心證，基於無罪推定之原則，自應為被告無罪判決之諭知，最高法院亦著有九十二年臺上字第一二八號判例可資參照。

三、本案公訴人認被告戊○○、茂晉公司涉有上開違反勞動基準法罪嫌，係以：（一）被害人庚○○於偵查中之指訴；（二）茂晉公司九十五年四月二十一日９５茂晉(管)字第９５０４２１００１號函稱庚○○於九十五年三月四日因工地已接近完工期限，待處理工作繁忙，又與監造人員會談公事，以致延誤下班時間，故遲至晚間七時四十七分尚未到家；（三）大宇建築師事務所監造工程師丁○○出具之證明書，證明庚○○於九十五年三月四日參與國立臺中技術學院綜合教學大樓新建工程工地非正式會議，就工地建築、水電、空調工程各項工程進度之協調工作，資為論據。

四、本案被告戊○○在偵、審中均是認伊確係茂晉公司之代表人，其與被告茂晉公司亦均不否認茂晉公司確有於上揭時間僱用庚○○擔任國立臺中技術學院綜合教學大樓新建工程之工地監工，負責工程巡視及整理文書資料等工作，及庚○○確有於九十五年三月四日晚間八時十五分許在彰化縣○村鄉村○村○○路○段○○號前發生車禍受有傷害，以及茂晉公司確有於九十五年六月十九日以公司人事令，終止該公司與庚○○之間之勞動契約等事實。惟被告戊○○與茂晉公司均堅決否認伊等有公訴人所指訴之違反勞動基準法之犯行，並均為下列之辯解，即：

（一）庚○○因於九十五年三月四日晚間延遲返家於途中發生車禍，造成右手骨折，須療養至九十五年六月四日，療養期間卻無故不到職，亦未辦理請假，故茂晉公司於九十五年六月十九日依據勞動基準法第十二條第一項第六款之規定終止與庚○○之勞動契約及予以退保，當日並於公司內公告此事。

（二）證人辛○○係負責設定工地保全之工地主任，責任較重，下班時間較晚且不固定，但庚○○僅負責管理一般施工人員，施作工法非其負責事項，被告公司規定上、下班時間為早上七時三十分至下午五時三十分，一般施工人員於下午五時三十分即陸續返家，庚○○實無必要延遲至下午六

時後才返家，證人辛○○已證稱庚○○發生車禍當日並沒有召開正式會議，同事之間私下討論工地事情之時，庚○○亦未參與，庚○○指稱當日其有在工地從事監工與監造單位及業主協調等工作，約於晚上七時十分左右結束，會議結束後再與被告公司總經理交談工程施工事項至晚上七時二十分等情，均非真實。其非於「適當時間」內返家，發生上開車禍並非符合職業災害之要件。

（三）庚○○雖曾指稱：證人辛○○有將其擁有之編號「１」保全設定卡交給伊使用，伊並於車禍發生當日負責設定保全，故才會延遲至晚上七時二十三分前後返家等語。但庚○○所提示之保全設定卡，其上係黏貼編號「８」之數字，與伊指稱辛○○交付編號「１」之保全設定卡乙情不符。且無論編號「１」或編號「８」之保全設定卡，在庚○○發生車禍之後，仍有繼續局部設定或解除之刷卡紀錄，足認庚○○所持有之保全設定卡來源異常，其指稱車禍發生當日負責設定保全，故才會延遲至晚上七時二十三分前後返家等語，並非真實。

（四）庚○○於九十四年十二月十二日到職時，被告公司即告知公司內部有規定必須每日應填寫日報表，載明「上、下班時間」、「工作進度」等，該作為乃是工作內容之一，但庚○○於三個月之適用期間，不僅拒不填寫更態度傲慢，發生車禍事故後，未依規定請假在先，後又無故不到職，亦不提供診斷證明，其所擔任之工作係屬管理性質，而非勞動，加上其所受之傷經過三個月之休養，顯無礙其執行業務，但其自身怠惰，不願到職，違反工作規則情節重大並無疑義，被告公司終止與其之間之僱傭關係，依法有據並符經驗法則。

（五）又庚○○發生車禍之後，被告公司收到庚○○寄來要申請傷病給付的資料，因為經辦人員己○○之前沒有辦過，沒有注意到其是否屬於職業災害，所以蓋章讓庚○○去醫院治療，之後庚○○寄來醫師診斷證明、車禍報案單等，被告公司才發現有問題，發給勞保局的函是己○○在未經查證之情況下所發出，其後被告公司人員有詢問當時工地人員、營造廠、監造公司人員，查證當天有無開會後，認為上開車禍應不是在正常下班時間發生，庚○○所受傷害非屬職業災害，之後就沒有再蓋章。

五、經查：

（一）本案被告戊○○被訴違反勞動基準法第十三條之規定，應依同法第七十八條規定處罰，被告茂晉公司被訴勞動基準法第八十一條第一項之罪，處以同法第七十八條所定之罰金，均為專科罰金之案件。按最重本刑為拘役或專科罰金之案件，被告於審判中得委任代理人到場，刑事訴訟法第三十六條定有明文。本案被告茂晉公司、戊○○雖於本案審理時均未到庭，惟既經本院許可由代理人丙○○、己○

○於審理時到庭答辯，經核與前揭法條規定並無不合，應予准許。

（二）又按被告以外之人於審判外之陳述，雖不符前四條之規定，而經當事人於審判程序同意作為證據，法院審酌該言詞陳述或書面陳述作成時之情況，認為適當者，亦得為證據；當事人、代理人或辯護人於法院調查證據時，知有第一百五十九條第一項不得為證據之情形，而未於言詞辯論終結前聲明異議者，視為有前項之同意；此於刑事訴訟法第一百五十九條之五定有明文。本判決以下所引用之被告以外之人於審判外之陳述證據，業經本院於審理期日踐行調查證據程序，而檢察官及被告茂晉公司、戊○○之代理人丙○○、己○○於本院審理時表示無意見，迄於言詞辯論終結前亦未聲明異議，本院審酌該等證據之取得過程並無瑕疵，與本案待證事實間復具有相當之關聯性，以之為本案證據尚無不當，爰均採為證據。

六、次查，本案公訴人雖以上開證據指訴被告戊○○及茂晉公司有本案上開違反勞動基準法之犯行，第查：

（一）被告戊○○係被告茂晉公司之負責人，被害人庚○○係於九十四年十二月十二日起受僱於茂晉公司，擔任該公司所承包國立臺中技術學院綜合教學大學新建工程之工地監工，負責工程巡視及整理文書資料等情，業據渠等分別陳明在卷，並有茂晉公司之臺中市政府營利事業登記證、變更登記表、九十五年一月至六月員工薪資明細表、庚○○之勞工名卡各一份等在卷可稽（見他字第三七八號偵卷第五八頁、原審法院中簡字第三四四號卷第四○至五一頁），此情固堪認定。

（二）按勞動基準法第十三條前段規定：「勞工在第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限」，其立法意旨除讓受到職業災害之勞工得以安心療養，免除突遭解僱之恐懼外，亦考量受職業災害之勞工，往往因傷勢造成體力不佳或行動不便，而不易另謀他職，所以才規定在醫療期間內，雇主不得解僱之。又同法第五十九條規定：「勞工因遭遇職業災害而致傷害時，雇主應依下列規定予以補償：□勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必須之醫療費用・・・。□勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償・・・。□勞工經治療終止後，經指定之醫院診斷，審定其身體『遺存殘廢』者，雇主應按其平均工資及其殘廢程度，一次給予殘廢補償・・・」，可知雇主於勞工發生職業災害後，醫療期間內之補償義務，必須建立在「勞工於該期間內不能工作」此一前提下。換言之，勞工發生職業災害時，所謂醫療期間之概念，顯係指勞工醫療中不能工作之期間而言，亦即係指勞工回復其從事本業工作能力所需之期間，

而非勞工完全康復、痊癒所需之期間。否則勞動基準法第五十九條第二款只需規定「勞工在醫療中，雇主應按其原領工資數額予以補償・・・」即可，何必要有「不能工作時」之規定？本案被害人庚○○於九十五年三月四日晚間八時十五分許，騎乘車牌號碼000－000號重型機車，在彰化縣○村鄉村○村○○路○段○○號前（該車禍事故地點，屬庚○○上下班騎乘機車往返工地與住處途中必經地點，為被告二人所不否認，並有卷附被告茂晉公司提出之庚○○平日下班途徑簡圖可參，見原審法院中簡字第三四四號卷第六六頁），與案外人黃家琪所駕駛車牌號碼00－0000號自小客車發生擦撞，庚○○因而受有右鎖骨閉鎖性骨折、右側第四、五、六肋骨骨折之傷害，於九十五年三月四日至三月十日在彰化縣員林鎮員生醫院住院治療後，因鎖骨骨折變形，癒合不良致功能障礙，再於九十五年六月五日行截骨矯正手術後出院，因右肩、上臂及前臂肌力會因骨折而減低，無法行右手租重工作，需門診追蹤，評估至九十五年十二月一日方可恢復工作等情，有臺灣省彰化縣區車輛型車事故鑑定委員會九十五年十一月二十二日彰化縣區９５０５３４案鑑定意見書、員生醫院診斷證明書、勞工保險傷病診斷書各一份附卷可參（見原審法院中簡字第三四四號卷第五二頁背面、第五四頁背面、第五六頁）；且經勞工保險局依據庚○○提出之救護記錄、病歷資料，送請專科醫師複審，亦認：庚○○九十五年三月四日受傷後，確有頸部疼痛受傷之陳述，所患頸椎間盤突出併神經壓迫，傷病給付至九十五年十二月二日尚屬合理，此亦有勞工保險局九十八年三月二十四日保給傷字第０９８６０２０３８７０號函存卷可憑（見原審法院中簡字第三四四號卷第一○五頁）。

（三）庚○○於九十四年十二月十二日至茂晉公司任職時，雖有簽署服務自願書，該自願書第三點並載明庚○○同意試用期間為三個月，試用期間經考核合格，始得正式任用等語（見他字第三七八號偵卷第四三頁背面）。惟依行政院勞工委員會八十六年九月三日（８６）臺勞資二字第０３５５８８號函釋意旨，勞動基準法施行細則於八十六年六月十二日修正前，原有「試用期間不得超過四十日」之規定，是時，對法定試用期間內或屆期實因「試用不合格」為雇主終止勞動契約之勞工，應否發給資遣費，法無明文，而得由勞資雙方自由約定。至該法施行細則修正後，有關「試用期間」之規定已刪除，勞資雙方依工作特定，在不違背契約誠信原則下，自由約定合理之試用期，尚非法所不容，惟於該試用期內或屆期時，雇主欲終止勞動契約，仍應依勞動基準法第十一、十二、十六、十七條等相關規定辦理，此情有臺中市政府九十七年六月十九日府勞資字第０９７０１４３９３０號函附卷可稽（見偵字第二○○

三〇號偵卷第八三至八四頁）。是以，勞工在試用期間，雇主與勞工之間實質上有勞動契約關係，屬勞動基準法規範之範疇，即試用期滿雇主未表示不予僱用時，勞動契約應繼續有效。則被告茂晉公司與庚〇〇間之勞動契約，在三個月試用期滿（即九十五年三月十一日）時，既未經茂晉公司代表人即被告戊〇〇為不予僱用之意思表示，當仍繼續有效，被告戊〇〇欲終止勞動契約，自應依勞動基準法相關規定為之。而本案庚〇〇於試用期間內之九十五年三月四日晚間八時十五分許，於返家途中發生車禍事故受傷，被告茂晉公司直至九十五年六月十九日始以庚〇〇因車禍療養至九十五年六月四日，自九十五年六月五日起至九十五年六月十九日止未回公司任職，亦未按公司規定辦理請假等手續，無故連續曠職三日以上，致公司業務銜接滯礙，已違反公司及勞動基準法之相關規定，終止勞動關係並予以退保之情，亦有被告茂晉公司人事令公告、勞工保險退保申請表各一紙在卷足參（見他字第三七八號偵卷第二一頁背面、第四三頁），並為被告茂晉公司及戊〇〇所坦認。綜上，並參酌庚〇〇上述傷害醫療情形相互以觀，可知被告茂晉公司於九十五年六月十九日終止與庚〇〇之勞動契約時，庚〇〇所受傷害並未痊癒，仍持續治療，尚在醫療期間內，迨無疑義。

（四）則本案被告戊〇〇、茂晉公司是否涉嫌違反勞動基準法情事，自以被告戊〇〇終止與庚〇〇間勞動契約時，庚〇〇是否處於職業災害之醫療期間內，亦即被告戊〇〇解僱庚〇〇時，倘庚〇〇所受傷害不屬於職業災害所致，被告戊〇〇、茂晉公司即不負勞動基準法罪責甚明。換言之，庚〇〇所受傷害，若不屬於職業災害，則無論被告戊〇〇解僱庚〇〇是否合法，要均屬僱傭關係是否繼續存在之民事問題，核與前揭勞動基準法罪責無涉。就此部分爭議，經查：

１、按行政院勞工委員會依勞工保險條例第三十四條第二項規定訂定之「勞工保險被保險人因執行職務而致傷病審查準則」第四條明定：被保險人上下班，於適當時間，以適當交通方法，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之傷害，視為職業傷害（最高法院八十一年度臺上字第二九八五號判決要旨參照）；又勞工於加班後，逗留廠內再返家，如該期間所為之行為係為雇主而為之行為，且車禍係於上下班必經途中發生，應屬職業災害(行政院勞工委員會（７７）臺勞安三字第０９７０３號函釋參照)。

２、被告茂晉公司就派駐國立臺中技術學院綜合大樓新建工程之工地人員，並無管制下班時間，雖正常下班時間為下午五時三十分，然因工作內容採責任制，通常無法按正常時間下班，且因茂晉公司希望早點收到員工每日填寫之工地

負責人日報表，工地人員在下班時間前會在工地以網路連線傳送日報表給公司，日報表中所記載工作起迄時間是正常上班時間即上午七時三十分至下午五時三十分，所寫時間不一定是實際下班時間。又下班時如果沒有剛好回公司，就不用回去打卡等情，業經證人辛○○於原審法院審理時結證在卷（見原審法院卷第四四頁背面），並為被告代理人己○○、丙○○所不否認。是以，被告茂晉公司之工地負責人日報表顯然不足據為認定該工地人員，諸如辛○○等人實際下班時間之憑據，先此敘明。

3、被告茂晉公司於庚○○發生車禍事故後，因辦理庚○○之傷病給付，於九十五年三月十日申請之「勞工保險職業傷病住院申請書」上簽名蓋用茂晉公司及負責人之印章，於九十五年三月二十八日庚○○簽名蓋章之「勞工保險被保險人上下班途中發生事故而致傷害證明書」上勾選「是日常上下班時間應經途中發生事故」，及蓋用茂晉公司及負責人之印章，並於九十五年四月二十一日９５茂晉（管）字第０９５０４２１００１號發文予勞工保險局之函文中載明：「庚○○工作時間為七時三十分至十七時三十分，但因工地已接近完工期限，待處理工作繁多，又與監造人員會談公事，以致延誤下班時間，故遲至十九時四十七分尚未到家。庚○○就業場所在臺中技術學院中綜合教學大樓新建工地」等情，有勞工保險局行文予臺中市政府之九十六年十月十九日保給醫字第０９６１０２５０４７０號函所檢具茂晉公司提供之九十五年三月十日勞工保險職業傷病住院申請書、勞工保險被保險人上下班途中發生事故而致傷害證明書、九十五年四月二十一日９５茂晉（管）字第０９５０４２１００１號函及附件（庚○○平日下班途徑簡圖）在卷可參（見原審法院中簡字第三四四號卷第八四至八八頁）。此固可認被告茂晉公司於庚○○發生車禍事故之初，原認庚○○係因延誤下班時間，於返家途中發生車禍，所受傷害屬職業災害，故開立核章數張勞工保險職業傷害門診單、申請單等供庚○○辦理就醫，申請職業傷害之傷病給付之用。惟觀之上開九十五年三月二十八日勞工保險被保險人上下班途中發生事故而致傷害證明書「發生保險事故時間」欄所填寫之時間，及茂晉公司九十五年四月二十一日９５茂晉（管）字第０９５０４２１００１號函所記載之時間，均為九十五年三月四日晚間七時四十七分，與庚○○實際發生車禍時間相差約半小時，堪見於被告茂晉公司提供上開資料時，除不知庚○○實際下班時間外，且就此估算庚○○是否於下班之適當時間往返就業場所與住所之應經途中發生事故之重要事項，庚○○顯並未告知其正確之事故發生時間，被告茂晉公司亦未經詳實查證。其後，被告茂晉公司所以認定庚○○上揭所受傷害非屬職業災害之緣由，乃庚○○於九十六年六月間因

欲申請職業災害補償，寄交勞保傷病給付申請書文件至茂晉公司（此據庚○○於九十六年十一月十五日陳情書中所自承），被告茂晉公司經辦人員己○○於收受庚○○所寄之勞保傷病給付申請文件及補寄之診斷證明及報案證明等相關文件後，經詢問勞保局承保人員表示尚須提出出勤證明，而庚○○發生事故時間與公司規定下班時間有兩個多小時的時間差異，庚○○該日並無打卡記錄且無按規定於下班前填寫日報表以證明其當日上下班時間，公司無法提出證明，故無法申請勞保之職業傷害給付，改為申請普通傷害之勞保傷害給付，乃於九十六年六月二十二日以存證信函敘明上情，並一併寄回庚○○所寄之文件等情，亦有九十六年六月二十二日茂晉公司存證信函及掛號函件執據、勞工保險傷病給付（普通傷害申請書暨給付收據存卷為憑（見原審法院中簡字第三四四號卷第七七頁背面至第七八頁）。是被告辯稱係因勞保給付之經辦人員不熟悉業務，未經查證下始簽發上揭資料，尚非無據。

４、而就庚○○於九十五年三月四日晚間八時十五分許發生車禍事故時，是否屬下班後返家途中之適當時間，亦即庚○○該日究係何時下班一節，依據卷內庚○○先前所提出之九十六年十一月十五日陳情書、九十六年八月三日、九十七年七月七日勞工保險局彰化辦事處業務訪查紀錄，及庚○○在原審法院審理時所為之陳述，其固均陳稱：防盜保全設定卡片編號００１之領用者為辛○○，但辛○○將卡片交給伊使用，伊為實際使用者，該卡片伊仍留在身邊，該卡片於九十五年三月四日晚間七時二十三分許刷卡設定時間，就是伊確實下班時間云云（見他字第三七八號偵卷第三頁、偵字第二○○三○號卷第十七至十八頁、第三四至三五頁、原審法院卷第十六頁背面），並於原審法院審理時提出黏貼編號「８」數字之保全設定卡片一張以為佐證。惟：

（１）庚○○所提出之保全設定卡片，其上係黏貼編號「８」之數字，與其前述辛○○係交付編號００１卡片，已有不符。且辛○○並未交付保全設定卡片予庚○○一節，業經證人辛○○於原審法院審理時證稱：九十五年間茂晉公司派駐在國立臺中技術學院綜合教學大樓新建工程工地的人員有伊、張智貿、劉小姐、庚○○，伊是技術人員，當時工地保全設定卡片不是每個人都有，發卡片時，庚○○還沒有來，他後來有無卡片伊不清楚，伊當時有領一張卡片，保全公司跟伊說是１號，卡片沒有離身過，伊都是自己使用，沒有交給別人使用，也沒有借給庚○○使用，因為卡片若外借，如果工地有東西失竊，就會找那個人詢問，所以伊不外借卡片等語明確（見原審法院中簡字第三四四號卷第二七頁、原審法院卷第四三頁）。而庚○○於證人辛○○為上揭證述後，於原審法院審理時先改稱：因為伊比

較早去上班，常常在工地外等人，所以在九十四年十二月至九十五年一月，原來工地負責人趙培至把他自己的卡片交給辛○○，然後辛○○將他的卡片交給伊，因此卡片編號部分伊不知道云云（見原審法院卷第四九頁）；嗣又改稱：卡片是辛○○或趙培至兩人中之一人交給伊的云云（見原審法院卷第四九頁背面）；究係何人交付保全設定卡片，庚○○所述先後不一，已難輕信。且上開工地之保全設定卡片，於該工地工程結束後，因俊邦保全公司撤掉刷卡機器，並將卡片消磁，卡片已無法使用，茂晉公司並未強制要求卡片需繳回公司，此情已經被告代理人己○○於原審法院審理時供述明確，並有原審法院詢問俊邦保全公司上情之公務電話記錄附卷可參（見原審法院卷第三○頁）。是庚○○縱持有上開黏貼編號「８」數字之保全設定卡片，其如何取得？何時取得？均有可疑。

（２）況觀之俊邦保全公司所提供之國立臺中技術學院新建大樓工程保全防盜系統設定記錄之訊息分析報表完整資料，九十五年三月四日最後一筆保全設定記錄時間為該日晚間七時二十三分五十三秒，設定者為編號００１保全設定卡片之持有人，倒數第二筆保全設定記錄時間為該日晚間七時二十一分四十三秒，設定者為編號００８保全設定卡片之持有人（見他字第三七八號偵卷第二七頁背面、原審法院中簡字第三四四號卷第七七頁）；且在庚○○發生車禍事故後，編號００１卡片於九十五年三月六日、七日、十二日、十三日、十四日、十五日、十六日、十七日、十八日、二十日、二十一日、二十二日、二十四日、二十七日、二十八日、二十九日、三十日、三十一日均有局部設定或解除之刷卡紀錄；編號００８卡片於九十五年三月二十日、二十三日、二十七日、三十日亦有局部設定之刷卡紀錄（見他字第三七八號偵卷第二七頁背面至第三二頁背面）。倘該編號００１、或編號００８卡片於車禍事故發生時係由庚○○持有使用，何以在庚○○發生車禍事故之後，在其並未上班之期間，上開卡片仍會有進出工地之設定、解除等刷卡紀錄？此足徵庚○○陳稱其持有辛○○編號００１之保全設定卡片，九十五年三月四日係其最後離開工地，該日晚間七時二十三分五十三秒最後一筆之刷卡記錄為其離開工地之時間云云，並不足採。

５、又就九十五年三月四日下午五時三十分下班時間後，庚○○是否逗留工地參與工地事務之討論後，逾該日晚間七時許後才返家一節，庚○○於九十六年八月六日勞工保險局彰化辦事處業務訪查時，係陳稱：九十五年三月四日下午四時左右，伊到工地工務所找總經理壬○○瞭解機電工程問題，當時壬○○與業主臺中技術學院總務長、監造建築師監造主任、營造公司陳根德等人開會中，伊身為工地監工亦在場參與會議，當天會議至晚間六時三十分左右結束

，此後壬○○又叫伊到茂晉公司的工務所內，交辦會議決議事項，伊約於晚間七時十分騎機車離開工地，直接回家，於晚間八時許在彰化縣○村鄉○○路○段○○號前發生車禍，從工地到事故地點需約五十至六十分左右時間，視路況而定等語（見偵字第二○○三○號偵卷第三四至三五頁）。其後於九十六年八月三十日期之陳情書中，則指陳：九十五年三月四日在國立臺中技術學院新建大樓三樓工務所內，包括業主即臺中技術學院總務長乙○○、監造人員丁○○、營造廠人員、茂晉公司總經理壬○○及伊均有參與會議，且會議結束後，壬○○與伊在工地作業所內另行會議，針對會議內容再一次說明並囑咐、要求伊配合業主、監造單位及營造廠等情（見他字第三七八號偵卷第十九頁）。嗣於九十七年七月七日勞工保險局彰化辦事處業務訪查時，庚○○則再陳稱：九十五年三月四日下午五時三十分，伊經辛○○通知前往開會，到達時會議已是進行中，會議於晚間七時十分左右結束，沒有書面紀錄，但討論事項確屬工地施工事項，會議結束後公司總經理有再與伊交談工程施工事項，於晚間七時二十分離去，伊則於晚間七時三十分左右完成工地保全設定並離去，回程必經途徑發生交通事故云云（見偵字第二○○三○號偵卷第十七至十八頁）。又大宇建築師事務所派駐國立臺中技術學院綜合教學大樓新建工程之監造人員丁○○並於九十六年十二月十九日出具證明書，記載：庚○○確實於九十五年三月四日參與國立臺中技術學院綜合教學大樓新建工程工地非正式會議（約晚間七時十分），就工地建築、水電、空調工程各項工程進度之協調工作，所述如有不實，願負法律責任等情（見偵字第二○○三○號偵卷第四二頁背面）。惟查：

（１）證人丁○○已於九十七年五月二十日另再出具證明書，略稱：「先前提供予庚○○所提內容之當日會議為非正式會議，其原意為庚○○於茂晉公司下午五時三十分下班後，仍持續逗留在工地內與本人及營造廠人員聊天，係私人行為，而非正式會議，而其所述之於當日十六時參與工地工程會議至十九時亦非屬實，特向貴局釐清證明」、「針對上述貴局亦派人員詢問本人所述內容，本人亦強調當日為非正式會議，而係私人行為於工地內聊天，亦非限制其詹君下班，故詹君所述遲至十九時許方能下班返家之因與事實不符」等情（見他字第三七八號偵卷第九三頁）。其後於九十七年七月八日勞工保險局臺中市辦事處業務訪查時，證人丁○○係陳稱：「本人是大宇建築師事務所派駐台中技術學院綜合教學大樓新建工程人員，於九十五年三月四日本人在工地約十七時左右下班，下班時與茂晉公司人員庚○○巧遇而逗留在工地之工務所聊天，約一小時左右，本人先行離開（離開時間在十七時至十七時三十分左右

，已不復記憶）。所聊天談及內容泛由工地施工，及其他私人話題，無固定話題，亦非舉行會議，當時下班後，有一同聊天之人員有建道營造廠人員，但該廠人員已撤點，姓名本人不詳。當日並未與茂晉公司王○○先生討論任何工程事項，蕭君未在場。因係下班後逗留工地聊天，本人先行離開」、「本人確定當日並無任何該工地工務事項之會議，故無任何與會人員，僅本人、庚○○及工務所內進出之人員聊天」等語（見偵字第二○○三○號偵卷第二三、二四頁）。其後上開證人係於原審法院證稱：伊是國立臺中技術學院綜合大樓新建工程建築師派駐工地的監造人，平常下班時間是下午五時三十分，通常是在上班時間會針對工地的事情討論、協調，下班後，有時工人會到工務所來閒聊，工地有什麼問題就講一下，讓工程施作比較順利，不是針對技術施工的問題正式討論，技術的問題一定要有紀錄；九十五年三月四日那天在營造廠工務所，庚○○剛好有進來，伊跟他聊了一段時間，工地的事、家常話都有，對於工程施作沒有影響，大概六點出頭伊就離開了，伊走的時候，庚○○還有營造廠人員還在；庚○○車禍後，有來找伊寫證明書，請伊證明當天車禍前有開會就工作進度等事項進行協調，證明書上面記載七點十分，是庚○○跟伊說他們後來留下來繼續談到七點十分才離開；後來勞保局來求證，伊於九十七年五月二十日又寫了一份證明書，說明是有討論，但不是正式工程的會議，至於庚○○何時離開，伊不清楚等情（見原審法院中簡字第三四四號卷第二九至三○頁）；後又在本院審理時，證稱：當天是聊一些私事，並沒有與工地及工程業務有關係之公事，那時候並沒有庚○○須要處理的事等語（見本院卷宗第九三、九四頁）。

（２）證人即國立臺中技術學院總務長乙○○於九十七年七月三日勞工保險局臺中市辦事處業務訪查時陳稱：九十五年三月四日伊並未與工地有關人員舉行任何會議，惟是否下班後，與該工地人員碰面討論工作事宜，因事隔多時，已不復記憶等語（見偵字第二○○三○號偵卷第二一頁）。嗣在本院審理時，其亦到庭證述：經伊查證，九十五年三月四日伊並未與丁○○、壬○○及庚○○有在工地開會之情。

（３）證人辛○○於原審法院訊問時，證稱：九十五年三月四日當天工地沒有正式會議，當天超過下班時間五點半，庚○○有跟伊說要回公司找老闆蕭先生開會，當天下班時間後，只有同事間討論工地的事情時，那時討論時，庚○○並不在場，之後是伊最後離開，當天伊離開時，庚○○已經離開工地，庚○○算蠻早走的，他住的比較遠等語（見原審法院中簡字第三四四號卷第二八頁）。後在本院審理時，證人辛○○再證稱：九十五年三月四日是伊於十九時二

十三分為保全設定後最後離開，在伊尚未離開之前，庚○○有跟伊說，總經理要找其開會討論事情，其後庚○○即離開，庚○○當天何時離開工地伊不清楚，但幾乎已經快要五點等情（見本院卷第六九頁）。

（４）又證人壬○○在本院審理時，則證稱：九十五年三月四日伊並未到工地，當天亦未與乙○○、丁○○及庚○○等人開會等情（見本院卷宗第七○頁）

（５）經查證人丁○○係大宇建築師事務所派駐台中技術學院綜合教學大樓新建工程之人員，證人乙○○則係國立臺中技術學院之總務長，又證人辛○○雖曾同受茂晉公司僱用，但其已於九十六年三月底離職，此情亦經其在原審證述明確。上開證人與庚○○並無怨隙，與本案亦無利害關係，自不致會甘冒偽證罪責而為虛偽不實之陳述。且上開證人就伊等於九十五年三月四日，確未在上開工地與庚○○一起開會乙情，所為之證述互核一致，堪信其等就此部分所為之證詞應屬可信。綜觀證人丁○○、乙○○、辛○○等人之上開證詞，九十五年三月四日顯然並無庚○○所指由業主、營造廠人員、監造人員、茂晉公司人員會同就工程施作事項召開會議之情事。況倘須由上揭人等會同開會討論，且依庚○○所述，會議時間約自該日下午四時起至晚間六時三十分結束（或自下午五時三十分之前已經開始，至晚間七時十分結束），進行時間至少二小時之久且會後茂晉公司總經理壬○○另向其交辦會議決議事項，衡情會議內容當屬與工程施作有關之重要事項，而需各方協調配合，如此，又豈有會漏未製作書面會議記錄之理？庚○○指稱九十五年三月四日該日有召開會議，卻無書面會議記錄，亦與常情有違。該日既無從證明有召開會議，庚○○所指會議結束後，其與茂晉公司總經理壬○○至茂晉公司的工務所內，由壬○○交辦會議決議事項，及配合業主、監造、營造單位，故遲至晚間七時以後下班云云，復經證人壬○○證稱並無此事，庚○○上開指陳，自無可採。

（６）證人丁○○於九十七年七月八日勞工保險局臺中市辦事處業務訪查時，已陳稱：其於九十五年三月四日離開工地之時間在十七時至十七時三十分左右，已不復記憶。嗣在原審法院審理時，證稱：其於九十五年三月四日離開工地之時間，大概是六點出頭。嗣在本院審理時，再證稱約於六點半離開云云，此部分之記憶是否正確，顯堪置疑。惟無論如何，其於九十六年十二月十九日所出具證明上記載非正式會議時間約晚間七時十分云云，稽之其所證上情，上開證明書之記載內容顯與事實不符。此證明書又係應庚○○之要求所出具，該證明書自不足為庚○○該日實際下班時間之證明。

（７）又為使工程施作順暢，各該承包廠商與監造人員、業主間，就施工上之技術性、或非技術性或各種突發狀況，須隨

時相互協調或交換意見，固屬工程施作之常態，此並經證人辛○○、丁○○於原審法院訊問時證稱有時會在下班時間後留下來討論一下工地發生的狀況等語（見原審法院中簡字第三四四號卷第三二頁、原審法院卷第四六頁背面）。然討論時間是否會持續至逾晚間七時以後？庚○○於九十五年三月四日正常下班時間之後，是否有參與討論，以上均有疑問。如依據庚○○先後二次在勞工保險局彰化辦事處人員為業務訪查時所為之陳述，及其所提出之九十六年十一月十五日陳情書，其均未陳稱有因上開情形以致九十五年三月四日延遲下班之情事。依據其於九十七年七月七日在勞工保險局彰化辦事處人員為業務訪查時所陳述：「茂晉公司規定員工上下班時間自上午七點多至下午五點半，・・・（規定員工）每日下午五點三十分下班時間到後，必須待在工地利用電腦填寫日報表並回傳至公司（回傳之時間為實際下班時間），如此等於變相延長工時且沒有發給加班費，本人深感公司制度不合理，所以拒絕填寫日報表」等情（見偵字第二○○三○號偵卷第十七頁），本案顯亦無從依據日報表查證庚○○在九十五年三月四日十七時三十分之下班時間後，有無留在工地與建築師事務所監造人員、業主或協力廠商之間，就施工上之技術性、或非技術性問題或各種突發狀況為協調或交換意見。再依據證人丁○○、辛○○之上開證詞，亦無從為有利庚○○之認定。而上開工地現場與庚○○發生車禍事故之地點間，視路況而定，車程約為五十至六十分鐘，此情亦經庚○○陳明在卷（見偵字第二○○三○號偵卷第三四頁背面）。則以車禍發生之時間係在九十五年三月四日晚間八時十五分許觀之，自難認定係庚○○於下班後，於適當時間，從工地返回日常住處之應經途中發生事故而致職業傷害。

（８）至於證人辛○○於原審法院訊問時，固曾證稱：當天超過下班時間五時三十分後，庚○○有跟伊說要回公司找老闆蕭先生開會等語（見原審法院中簡字第三四四號卷第二八頁）；惟其同亦證稱庚○○有無回公司伊不清楚，復在本院審理時證稱此情係庚○○所告知，其並未有接聽電話之情。再徵之證人王○○否認當天有找庚○○開會，且庚○○先後二次在勞工保險局彰化辦事處人員為業務訪查時，亦均指陳王○○係將其留在工地工務所內交辦會議決議事項等情觀之，證人辛○○在原審法院所證述上情，亦不足為有利庚○○之認定。

（五）至於勞工保險局雖於九十八年三月二十四日以保給傷字第０９８６０２０３８７０號函，認就庚○○申請職業傷病給付一案，經該局重新審查，審定結果仍核定按職業傷病辦理，並經計算後認應按庚○○平均日投保薪資新臺幣一千四百元７０％發給九十五年三月四日起至九十五年十二月二日止，共二百七十一日，計二十六萬五千五百八十之

傷病給付。然其所指重新審查方式，係以庚○○提供之本件臺灣臺中地方法院檢察署檢察官九十七年度偵字第二○○三○號聲請簡易判決處刑書所記載之犯罪事實為依據，有上開函文在卷足參（見原審法院中簡字第三四四號卷第一○五至一○六頁），然本件既經本院認定庚○○所受非屬職業災害，有如上述，該局之審定意見，自難憑採為不利被告之認定。

七、本案證人辛○○雖曾在原審法院證稱：「我們上午會先進公司打卡，再去工地，如果太晚下班就沒有進公司，公司當初跟我們談的是責任制，就是工地若事情多，就比較晚回家，就不用回公司，我們工地下班時間不一定，也不知道公司那邊幾點下班，所以我們幾乎都沒有回去公司下班打卡，都是直接離開工地回家，我一般都是七點多下班，那天也應該是這個時間，通常下班後我們會留下來討論事情」等語，但其並未證稱九十五年三月四日庚○○在下班後有留下來討論事情之情事。另依據證人丁○○之證詞，其只能證明在其下班之前，庚○○有跟其聊天，但所聊係私事，並沒有與工地及工程業務有關係之公事，且就其離開工地之時間，究係當天十七時至十七時三十分之間，或是十八時許，證人丁○○應已無法明確記憶。而依據庚○○先後二次在勞工保險局彰化辦事處人員為業務訪查時所為之陳述，及依據其所提出之九十六年十一月十五日陳情書，其均未陳稱其在九十五年三月四日十七時三十分之下班時間後，尚有留在工地與建築師事務所監造人員、業主或協力廠商之間，就施工上之技術性、或非技術性問題或各種突發狀況為私下協調或交換意見之情事，公訴人因而亦未於偵查期間查證此情。依據本案卷內證據，顯難為：庚○○在九十五年三月四日十七時三十分之下班時間後，尚有留在工地與建築師事務所監造人員、業主或協力廠商之間，就施工上之技術性、或非技術性問題或各種突發狀況為私下協調或交換意見之認定。公訴人之上訴意旨，認依證人辛○○及丁○○之證詞，就上情可為有利庚○○之認定，又認九十五年三月四日有可能召開會議但並無書面紀錄云云，以上均非可採。至於被告茂晉公司九十五年四月二十一日（９５）茂晉管字第９５０４２１００１號函，及證人丁○○於九十六年十二月十九日所出具之證明書，何以不足為庚○○有利之認定，其理由已如上述。公訴人之上訴意旨再以被告茂晉公司九十五年四月二十一日（９５）茂晉管字第９５０４２１００１號函，及證人丁○○於九十六年十二月十九日所出具之證明書，據以指述：庚○○在九十五年三月四日十七時三十分之下班時間後，因待處理工作繁多，尚有留在工地與監造人員談公事，以致延誤下班時間，故才於晚上八時十五分返家途中發生車禍等情，亦為本院所不採。又本案被告戊○○、茂晉公司是否涉嫌違反公訴人所指訴之勞動基準法規定，應以被告戊○○終止與庚○○間勞動

契約時，庚○○是否處於職業災害之醫療期間內為斷，此為公訴人之上訴意旨所是認。被告茂晉公司何以不自知悉庚○○不依公司規定填寫工地日報表之時起，即終止該公司與庚○○之勞動契約，此係被告茂晉公司內部決定之事項，與本案被告戊○○及茂晉公司被訴之犯罪構成要件無關。又臺中市政府九十六年八月八日府勞資字第○九六○一七六二七五號函，係就茂晉公司終止該公司與庚○○之勞動契約尚未給付預告工資，有無違反勞動基準法第十六條之規定乙事，發函給被告茂晉公司，尚難依據上開公函內容，認定被告戊○○及茂晉公司有本案被訴之犯罪情事。

八、綜上理由，依據本案卷內現有事證，尚無法認定庚○○前揭因交通事故所受之傷害，係於下班後或係為討論工務事項而逗留工地後，於適當時間，從日常居、住處所往返就業場所之應經途中發生事故而致之職業傷害。揆諸首揭說明，自與勞動基準法第十三條、第七十八條所規定：雇主違反勞工遭遇職業災害而受傷，在醫療中不能工作之醫療期間，非有法定正當原因，不得擅自終止僱傭契約之犯罪構成要件有間，尚難以該罪責相繩。本案既不能證明被告戊○○、茂晉公司犯罪，原判決乃依據刑事訴訟法第四百五十二條、第二百八十四條之一、第三百零一條第一項等規定，為被告戊○○、茂晉公司均無罪之諭知，依法並無不當。公訴人雖提起上訴，但並未再提出其他積極證據足資證明被告戊○○、茂晉公司確有公訴人所指訴之上開犯行，其上訴理由何以不足採取，其說明亦已如上述。綜上，應認公訴人之上訴為無理由，應予駁回。

九、據上論斷，應依刑事訴訟法第三百六十八條，判決如主文。

本案經檢察官甲○○到庭執行職務。

中　　華　　民　　國　　99　　年　　7　　月　　28　　日

刑事第三庭　審判長法　官　王　增　瑜

法　官　梁　堯　銘

法　官　廖　柏　基

上列正本證明與原本無異。

不得上訴。

書記官　曾　煜　智

中　　華　　民　　國　　99　　年　　7　　月　　28　　日

資料來源：司法院法學資料檢索系統

自3月20日起，COVID-19輕症免通報免隔離，快篩陽性輕症民眾如出現重症警示症狀請立即就醫，確診高風險民眾符合條件仍可開立口服抗病毒藥物

發佈日期：2023-03-16

中央流行疫情指揮中心今(16)日表示，國內疫情持續穩定且處於低點，快篩陽性之輕症或無症狀民眾免通報免隔離措施將自3月20日(個案採檢日)起實施。民眾自行快篩陽性後，如出現重症警示症狀，或是屬於65歲以上長者、孕產婦或具慢性病史等具重症風險因子對象，請儘速就醫，以利醫師評估開立公費口服抗病毒藥物，降低感染後引發併發症或導致死亡之風險。

指揮中心說明，雖然多數COVID-19感染者均為輕症或無症狀個案，但病程仍有機會發展為中重症，民眾快篩陽性後，如出現下列警示症狀，包括喘或呼吸困難、持續胸痛或胸悶、意識不清、皮膚/嘴唇或指甲床發青、無法進食/喝水或服藥、過去24小時無尿或尿量顯著減少收縮壓<90mmHg或無發燒之情形下心跳>100次/分鐘，請立即撥打119、或請同住親友接送或自行步行、開車前往就醫。指揮中心特別提醒，65歲以上、孕婦、產婦(產後六週內)、具慢性病(氣喘、癌症、糖尿病、慢性腎病、心血管疾病、慢性肺炎、結核病、慢性肝病、失能、精神疾病、失智症、吸菸、BMI≧30等)或具影響免疫功能疾病之民眾，為感染COVID-19後可能導致併發症之高風險對象，於快篩陽性請儘速就醫，以利及早診治並開立口服抗病毒藥物。

指揮中心指出，「公費COVID-19治療用口服抗病毒藥物」之領用亦自3月20日起同步調整，如為前述檢驗陽性之併發症高風險民眾，儘速就醫後，經醫師診察評估為發病5日內且符合「新型冠狀病毒SARS-CoV-2感染臨床處置指引」之重症風險因子之藥物適用條件者，可由診療醫師開立COVID-19口服抗病毒藥物處方，至全國約2,700餘家口服抗病毒藥物合約機構領用藥物治療。醫事機構於開立或調劑COVID-19口服抗病毒藥物可自主上傳IC卡藥物作業，以掌握藥品使用流向。

指揮中心進一步表示，由於兒童染疫後重症機會低於成年人，且兒童較不擅於表達自身感受，如家中兒童快篩陽性後，發燒超過48小時或高燒超過39度合併發冷/冒冷汗、退燒後持續或活動力不佳、退燒後持續呼吸急促/喘/胸悶胸痛、持續性嘔吐/頭痛或腹痛、超過12小時未進食或解尿，請家長儘速帶往就醫；若出現抽搐、肌躍型抽搐、步態不穩、意識不佳或持續昏睡、呼吸困難或有胸凹現象、唇色發白或發紫、血氧飽和度低於94%、肢體冰冷合併皮膚斑駁、冒冷汗、體溫大於41度等症狀時，請立即送醫治療。

指揮中心呼籲，3月20日起輕症免隔離新制上路後，請篩檢陽性之輕症或無症狀民眾配合「自主健康管理指引」，有症狀時在家中休息，避免不必要外出，並請注意自身健康狀況，依照前述建議適時就醫，以獲得妥適醫療照護。自主健康管理期間請勿從事群聚型的

自3月20日起，COVID-19輕症免通報免隔離，快篩陽性輕症民眾如出現重症警示症狀請立即就醫，確診高風險民眾符合條件仍可開立口服抗病毒藥物

發佈日期：2023-03-16

中央流行疫情指揮中心今(16)日表示，國內疫情持續穩定且處於低點，快篩陽性之輕症或無症狀民眾免通報免隔離措施將自3月20日(個案採檢日)起實施。民眾自行快篩陽性後，如出現重症警示症狀，或是屬於65歲以上長者、孕產婦或具慢性病史等具重症風險因子對象，請儘速就醫，以利醫師評估開立公費口服抗病毒藥物，降低感染後引發併發症或導致死亡之風險。

指揮中心說明，雖然多數COVID-19感染者均為輕症或無症狀個案，但病程仍有機會發展為中重症，民眾快篩陽性後，如出現下列警示症狀，包括喘或呼吸困難、持續胸痛或胸悶、意識不清、皮膚/嘴唇或指甲床發青、無法進食/喝水或服藥、過去24小時無尿或尿量顯著減少收縮壓<90mmHg或無發燒之情形下心跳>100次/分鐘，請立即撥打119、或請同住親友接送或自行步行、開車前往就醫。指揮中心特別提醒，65歲以上、孕婦、產婦(產後六週內)、具慢性病(氣喘、癌症、糖尿病、慢性腎病、心血管疾病、慢性肺炎、結核病、慢性肝病、失能、精神疾病、失智症、吸菸、BMI≧30等)或具影響免疫功能疾病之民眾，為感染COVID-19後可能導致併發症之高風險對象，於快篩陽性請儘速就醫，以利及早診治並開立口服抗病毒藥物。

指揮中心指出，「公費COVID-19治療用口服抗病毒藥物」之領用亦自3月20日起同步調整，如為前述檢驗陽性之併發症高風險民眾，儘速就醫後，經醫師診察評估為發病5日內且符合「新型冠狀病毒SARS-CoV-2感染臨床處置指引」之重症風險因子之藥物適用條件者，可由診療醫師開立COVID-19口服抗病毒藥物處方，至全國約2,700餘家口服抗病毒藥物合約機構領用藥物治療。醫事機構於開立或調劑COVID-19口服抗病毒藥物可自主上傳IC卡藥物作業，以掌握藥品使用流向。

指揮中心進一步表示，由於兒童染疫後重症機會低於成年人，且兒童較不擅於表達自身感受，如家中兒童快篩陽性後，發燒超過48小時或高燒超過39度合併發冷/冒冷汗、退燒後持續或活動力不佳、退燒後持續呼吸急促/喘/胸悶胸痛、持續性嘔吐/頭痛或腹痛、超過12小時未進食或解尿，請家長儘速帶往就醫；若出現抽搐、肌躍型抽搐、步態不穩、意識不佳或持續昏睡、呼吸困難或有胸凹現象、唇色發白或發紫、血氧飽和度低於94%、肢體冰冷合併皮膚斑駁、冒冷汗、體溫大於41度等症狀時，請立即送醫治療。

指揮中心呼籲，3月20日起輕症免隔離新制上路後，請篩檢陽性之輕症或無症狀民眾配合「自主健康管理指引」，有症狀時在家中休息，避免不必要外出，並請注意自身健康狀況，依照前述建議適時就醫，以獲得妥適醫療照護。自主健康管理期間請勿從事群聚型的

最高法院民事判決

一〇一年度台上字第一六〇二號

上　訴　人　徐美霞

訴訟代理人　李宏文律師

被上訴人　凌群電機有限公司

法定代理人　簡丁金枝

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國一〇〇年八月二十四日台灣高等法院第二審判決（九十九年度勞上易字第一三〇號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回台灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國九十七年六月二十三日起受僱於被上訴人，並外派至被上訴人之越南部門即越南佳日科技責任有限公司（下稱佳日公司）擔任管理部及財務會計工作，約定每月薪資為新台幣（下同）六萬元，在台支領五萬元，在越南支領一萬元（以越幣給付）。詎被上訴人卻無預警於九十八年五月十二日依勞動基準法（下稱為勞基法）第十一條第一項第五款規定，終止勞動契約，因其允諾支付伊預告工資、資遣費及開立非自願離職證明書，伊始同意離職，進行交接，並於同年五月十四日搭機返台。然被上訴人嗣並未給付預告工資二萬元、資遣費二萬七千五百元，亦未發給非自願離職證明書，並積欠未休假工資九千三百三十四元。又被上訴人未依就業保險法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）之規定，按伊每月薪資足額投保及提撥退休金，致伊受有失業補助、職業訓練生活津貼、退休金差額之損害依序為十四萬三千七百四十八元、九萬五千八百三十二元、一萬七千五百六十九元，扣除被上訴人溢付之薪資三萬二千九百零三元，尚欠二十八萬一千零八十元等情，爰依勞基法第十六條、第十九條、勞退條例第十二條、第三十一條、就業保險法第三十八條第一項（應為第二項之誤）規定，求為命被上訴人給付二十八萬一千零八十元及自九十八年七月二十八日起加計按法定利率計算之遲延利息及開立非自願離職證明書與伊之判決。嗣於原審就提撥退休

金差額損失部分追加請求一萬一千一百五十二元及自九十九年十月三十日起按法定利率計算之利息（未繫屬本院者，不予贅述）。

被上訴人則以：上訴人係自行至越南當地佳日公司應徵，並為該公司服勞務，兩造間並無僱傭關係；縱認兩造間有僱傭關係，亦因上訴人於九十八年五月十二日返台休假後，未再返回佳日公司上班，經聯繫無著，伊於同年五月底為其辦理退保手續，並給付薪資至該月月底止，上訴人係自願離職後，因未能順利覓得新職，始提起本件訴訟；且其既無正當理由繼續曠工三日，伊亦得依勞基法第十二條第一項第六款之規定終止勞動契約。又上訴人之服務年資未滿一年，未符合勞基法第三十八條之規定，伊公司亦無外籍員工得每三個月回台休假七日之規定，其請求按比例給付未休假補償，自屬無據。另上訴人之工資確為月薪一萬七千二百八十元，其餘三萬二千七百二十元係非經常性給與，不得計入薪資項目，至於佳日公司給付之越幣部分，非伊公司給付之薪資，亦不得列入計算。伊公司未短報薪資，上訴人不得請求賠償短領失業給付、職業訓練津貼及短撥勞工退休金之損害等語，資為抗辯。

原審將第一審判決關於命被上訴人給付十萬五千六百四十二元本息及開立非自願離職證明書部分，予以廢棄，改判駁回上訴人之訴；關於駁回上訴人其餘之訴部分，予以維持，駁回上訴人之上訴，暨駁回其追加之訴，無非以：上訴人主張其原受僱於被上訴人，每月薪資六萬元等情，雖屬實在，但其主張該勞動契約係由被上訴人無預警於九十八年五月十二日依勞基法第十一條第一項第五款規定終止乙節，為被上訴人所否認，亦未提出任何解僱之書面通知或舉其他證人之證詞以為憑證，且其於九十八年七月間申請新北市政府勞工局進行勞資爭議協調時，雖稱「簡永昌總經理於九十八年五月十二日口頭予以解僱」云云，然對解僱之原因，未見有任何主張，復陳稱：被上訴人要求伊離職之導火線，係因伊與資深業務副總高志偉發生爭執等情，亦難認與上開勞基法規定勞工不能勝任工作之終止原因有關。況上訴人當庭承認「（

問：契約何時終止？方式？原因？）主張合意終止」、「當時公司突然要我走路，要我移交，我就同意了」等語，一〇〇年一月十二日民事辯論意旨狀再次陳明：主張兩造之僱傭關係為合意終止，再參酌證人簡永昌所證：上訴人在越南生活不習慣，又與佳日公司副總經理有爭執，才會自動離職等語，益見上訴人主張勞動契約係由被上訴人依勞基法第十一條第一項第五款之規定終止云云，實乏依據。且縱先由被上訴人片面向上訴人為終止勞動契約之意思表示，惟參酌上訴人於九十八年五月十二日、十三日即辦畢職務移交手續，於離職後並獲被上訴人給付薪資至該月三十一日止，亦可見其離職移交過程平和，並已獲得工資以外之相當補償，則雙方顯然已經溝通、協調後達成合意終止之共識。兩造間之勞動契約既係合意終止，上訴人自不得本於勞基法第十七條、第十九條、勞退條例第十二條規定，請求被上訴人給付預告工資、資遣費及開立非自願離職證明書。又上訴人雖主張被上訴人允諾為上開給付云云，惟為被上訴人否認，參以上訴人自陳被上訴人係口頭上同意給付，談條件時只有伊與總經理簡永昌二人在場，其他人並不知道，而證人簡永昌則證述未承諾給徐美霞資遣費或其他補償，徐美霞當時亦未要求公司給付等語，可認上訴人所述實屬空言，要難憑採。次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應給予特別休假；而特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第三十八條及該法施行細則第二十四條第三款雖有明文，然上訴人自九十七年六月二十三日起任職，迄九十八年五月十二日勞動契約終止之日止，繼續工作未滿一年，自無從依上開規定請求給付未休之工資；另上訴人主張被上訴人公司規定駐外員工享有每三個月七日之返台探親假，雖與證人簡志達證詞相符，但被上訴人既否認兩造有何未休補償之約定，上訴人就此亦未為任何舉證，則其請求被上訴人應按其在職時間比例發給未休之返台休假薪資云云，亦無足取。另上訴人任職被上訴人公司期間之工資為每月六萬元，被上訴人為其辦理之勞工保險投保薪資為月薪一萬七千二百八十元，雖有短報情事，然兩造間之勞動契約係

由雙方合意終止，非屬就業保險法第十一條第一項第一款規定之非自願離職，原不得依同法第十六條第一項、第十九條第一項規定請領失業給付及職業訓練津貼，則被上訴人雖短報勞保薪資，上訴人亦不得主張受有短領失業給付及職業訓練津貼之損害，其請求該部分之賠償，亦乏依據。末按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第三十一條定有明文。上訴人主張被上訴人以月薪一萬七千二百八十元為上訴人提撥勞工退休金至其專戶，未依其實際工資按月提撥勞工退休金等語，固屬實在，但上開應提繳金額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，由受委託之金融機構運用之，係於勞工年滿六十歲以上者，始得請領，勞退條例第二十四條第一項規定甚明。上訴人係000年0月00日生，既未屆退休年齡，尚不得請領退休金，則其請求被上訴人逕向其給付未依法繳足之勞工退休金差額二萬八千七百二十一元，於法亦有未合。從而，上訴人請求被上訴人給付二十八萬一千零八十元本息、開立非自願離職證明書及追加請求賠償退休金差額一萬一千一百五十二元本息，均難謂有據，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

惟查原審雖認定系爭勞動契約係經兩造於九十八年五月十二日合意終止，被上訴人亦未允諾給予預告工資、資遣費及非自願離職證明書云云，然關於勞務契約之終止，上訴人於勞資爭議協調會陳稱係被上訴人口頭解僱，其後提出之書狀亦記載係被上訴人無預警解僱，允諾支付伊預告工資及資遣費（見第一審簡調字第八六號卷四、五頁，勞訴字第一三三頁），於原審雖陳稱係合意終止契約，但仍表示「公司突然要我走路，要我移交，我就同意了。公司同意給我資遣費、預告工資」、「當時確實係因被上訴人允諾給付預告工資、資遣費及開立非自願離職證明書，方同意終止契約」等語（見原審卷㈠九一頁反面、一〇二頁），可見上訴人均係主張遭被上訴人解僱，因被上訴人允諾支付預告工資及資遣費等而同意接受，並非承認係無條件自願離職。至於被上訴人方面，則稱上訴人於九十八年五月十二日返台後即未再返還公司

上班，聯繫無著，上訴人無正當理由繼續曠工三日，其得依勞基法第十二條第一項第六款規定終止契約云云，亦非主張於九十八年五月十二日有與上訴人為終止契約之合意。乃原審未斟酌全辯論意旨，摭拾上訴人片段之陳述，即認系爭契約係經雙方於九十八年五月十二日合意終止，被上訴人未承諾為給付，上訴人係自願離職云云，已有可議。況上訴人原為被上訴人僱用之勞工，有關其在職、離職之資料均由被上訴人保存，上訴人如係於九十八年五月十二日自願離職，何以未有任何書面資料？被上訴人又何以願意給付薪資至該月月底止？於此情形，上訴人主張遭被上訴人無預警解僱，如責令由其負舉證責任，是否顯失公平（民事訴訟法第二百七十七條但書參見）？原審未遑細究，徒以上訴人就其主張之事實未能舉證為由，即認定上訴人係無條件自願離職，而駁回上訴人關於預告工資、資遣費、開立非自願離職證明書暨短領失業給付及職業訓練津貼之損害賠償，亦嫌速斷。又勞基法第三十八條雖規定勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者始有特別休假，但該法係規定勞工勞動條件之最低標準，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，與勞工訂定優於勞基法之勞動條件，自無不可。原審謂上訴人主張被上訴人公司規定駐外員工享有每三個月七日之返台探親假，與證人簡志達證詞相符云云，如係認上訴人主張屬實，自應究明該返台探親假是否即係勞基法所定之特別休假，乃竟未遑細究，遽以勞基法第三十八條規定為據，認上訴人不得請求未休假工資，於法亦難謂合。末按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第六條第一項、第十四條第一項定有明文。依同條例第三十一條第一項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第二十四條第一項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累

積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第三十一條第一項
規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復
原狀。原審既認定被上訴人未足額提繳退休金至上訴人專戶，則
上訴人縱不得請領退休金，亦得請求被上訴人賠償損害；如聲明
請求賠償之方法不當，理應予以闡明，令其為適當之聲明。原審
逕駁回上訴人該部分之請求，於法亦有違背。上訴論旨，指摘原
判決違背法令，求予廢棄，非無理由。
據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第
一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。
中　　華　　民　　國　一〇一　年　　十　　月　　十一　　日
最高法院民事第二庭
審判長法官　劉　福　來
法官　盧　彥　如
法官　邱　瑞　祥
法官　袁　靜　文
法官　高　孟　焄
本件正本證明與原本無異
書　記　官
中　　華　　民　　國　一〇一　年　　十　　月　　二十二　日
m

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第137號

原　　告　邱曼雯

被　　告　澳進企業有限公司

兼法定代理人　張育瑞

被　　告　山境設計有限公司

法定代理人　謝椗安

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告澳進企業有限公司應給付原告新臺幣678,564元，及自民國111年10月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告甲○○應連帶給付其中142,548元，及自民國111年10月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告澳進企業有限公司應提撥新臺幣149,548元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告澳進企業有限公司負擔十分之八，被告甲○○連帶負擔其中十分之二，餘由原告負擔。

五、本判決第一、二項得假執行。但被告澳進企業有限公司如分別以新臺幣678,564元、149,548元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一，擴張或減縮應受判決事項之聲明，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。本件原告聲請勞

動調解（嗣因調解不成立，依勞動事件法第31條第2項準用第29條第4項，視為自調解聲請時已經起訴）請求被告澳進企業有限公司（下稱澳進公司）給付新臺幣（下同）729,413元（本院卷第9至23頁），嗣追加甲○○即澳進公司法定代理人、山境設計有限公司（下稱山境公司）為被告，請求被告三人連帶給付778,882元，及自民事準備㈡狀繕本最後送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨請求澳進公司提撥勞工退休金（下稱勞退金）149,548元至其設於勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休準備金專戶（下稱勞退專戶）（本院卷第309至310頁）。經核原告變更及追加之訴，與原訴之主要爭點有其共同性，各請求所主張之利益在社會生活上可認係屬同一或關連之紛爭，而就原請求之訴訟及證據資料，於繼續審理時，在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求得在同一程序中一併解決，避免重複審理，且係擴張應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，核與上開規定相符，自應准許。

二、山境公司迭經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告自民國102年5月1日起，受僱於澳進公司擔任營運部經理，工作內容為制定營運計畫並督導執行、調整營運模式、管理日常活動、對物資和人力資源使用進行計畫、訂定現場之作業與服務流程SOP，並定期檢核及優化等。約定工資102年5月至104年4月每月35,000元、104年5月至109年12月每月4萬元、110年1月至111年3月每月5萬元，約定工時為每週一至週五上午10時至下午6時，中間無休息時間。

㈡澳進公司嗣於111年2月17日預告於同年3月19日資遣原告，卻於同年3月4日原告完成工作交接後，要求原告不用再來上班

，於同年3月7日將原告之勞、健保轉出，並交付原告記載離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款、離職日為111年3月19日之離職證明書，未依勞基法第16條第1項第3款、第3項規定，給足30日之預告期間，以原告離職當月薪資5萬元計算，一日工資1,667元，澳進公司自應給付111年3月1日至同年月19日之預告工資31,667元，並應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，給付資遣費222,153元。

㈢原告受僱於澳進公司之102年5月至104年4月期間，澳進公司未為原告投保勞、健保，原告乃以全民健康保險法（下稱全民健保法）第10條第六類被保險人身分投保於屏東縣長治鄉公所，按月繳納749元健保費。惟如澳進公司有為原告投保健保，以原告上開期間每月工資35,000元，每月僅需自行負擔繳納535元健保費，澳進公司自應依全民健保法第84條第3項、民法第184條第1項前段、第2項規定，退還原告自行負擔之健保費差額5,136元或賠償原告此部分所受損害。

㈣原告108年每月薪資均為4萬元，月投保薪資應為40,100元，惟澳進公司僅以基本工資23,100元為原告投保勞保，致原告之父於108年9月死亡時，勞保局僅核付69,300元之3個月喪葬津貼，短少51,000元；且因澳進公司未依原告實際薪資投保勞保，致勞保局僅按月核付17,658元之失業給付（含扶養眷屬1人），6個月合計105,948元，短少104,055元，澳進公司自應依勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項規定，賠償原告因此所受上開差額損失。

㈤原告受僱於澳進公司期間，大部分時間為居家遠距工作，於有需要時會至澳進公司位於臺中市南區工學三街之辦公處所或澳進公司指定之場所與客戶接洽或開會，然均無法於下午6時準時下班，且於例休假日均有加班，澳進公司應依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項規定，給付原告自106年4月1日至111年3月4日之加班費，金額合計291,945元。

㈥原告離職時，自106年5月1日至111年3月19日尚有如附表一「

尚餘時數」欄所示未休完之特別休假，以原告離職當月薪資5萬元計算，一日工資為1,667元、每小時工資額為208元，澳進公司自應依勞基法第38條第4項、第39條規定，折算為工資給付原告合計72,926元。

㈦原告於102年5月1日已受僱於澳進公司，惟澳進公司未依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告提撥勞退金，迄至104年5月始為原告提撥，惟未按原告實際工資足額提繳，致原告受有合計149,548元之損害，澳進公司自應依勞退條例第31條第1項規定，補提繳上開金額至原告設於勞保局之勞退專戶。

㈧甲○○為澳進公司唯一股東兼董事，其獲悉澳進公司對原告負有前述㈡至㈦所示債務後，竟濫用公司之法人地位，將金流移出，致無法償還對原告所負之債務，應依公司法第23條第2項、第99條第2項、民法第28條、第184條第1項前段、第2項等規定，就澳進公司違反法令致原告所受前述㈡至㈥所示之損害連帶負賠償之責。又山境公司為澳進公司之從屬公司，自原告111年3月29日聲請勞動調解後，澳進公司即將主要營收來源Q-TACE品牌之經營及金流均轉給甫於111年5月10日核准設立之山境公司，山境公司依公司法第369條之4第1項、第2項規定，應與澳進公司對原告所受上述損害連帶負責。

㈨為此，爰依上開規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應連帶給付原告778,882元，及自民事準備㈡狀繕本最後送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.澳進公司應提撥149,548元至原告之勞退專戶。

二、被告之答辯：

㈠被告澳進公司、甲○○均辯以：原告與澳進公司係合意終止僱傭關係，自無預告工資及資遣費得為請求，縱得請求，其資遣費亦僅220,020元；又原告既係自願離職，自不符得請領失業給付之要件，遑論得請求賠償短領失業給付之差額損失，甲○○並已向檢察官自首與原告共謀偽造非自願離職證明書而詐領失業給付，益證原告離職確係出於其自願。又原告各

年度未休完之特別休假，均已於各該年度終結時折算為工資給付完畢，縱認原告得為請求，以原告各該年度終結及離職時之薪資計算，亦僅需給付56,875元，原告一律以月薪5萬元計算，與勞基法施行細則第24之1第2項規定不符；另原告並未舉證其確因業務需要而有延長工作時間，原告僅提出其與甲○○間非於正常工作時間內之LINE對話紀錄證明每日加班2小時，難認已盡舉證之責，其請求給付加班費，亦無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

㈡被告山境公司經通知未到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、原告與被告澳進公司、甲○○不爭執事項（本院卷第311至312、332頁）：

㈠原告自102年5月1日起受僱於澳進公司，擔任營運部經理，工作內容為制定營運計畫並督導執行、調整營運模式、管理日常活動、對物資和人力資源使用進行計畫、訂定現場之作業與服務流程SOP，並定期檢核及優化等。約定工資102年5月至104年4月每月35,000元、104年5月至109年12月每月4萬元、110年1月至111年3月每月5萬元。

㈡原告最後提供勞務日為111年3月4日，澳進公司開立之服務證明書記載原告在職期間為102年5月1日起至111年3月19日止，並於111年3月4日開立記載離職日為111年3月19日、離職原因為勞基法第11條第4款之離職證明書。

㈢澳進公司自104年5月4日為原告投保勞、健保並提撥勞退金（104年5月4日至同年8月31日投保於澳進公司之合作廠商勝隆羽毛廠股份有限公司），於111年3月7日辦理離職退保。

㈣原告之特別休假採週年制，原告於106年5月1日至107年4 月30日，已休7日又5小時，未休6日又3小時。

㈤原告於108年10月領取喪葬津貼69,300元。

㈥原告自110年5月至10月按月領取失業給付17,658元，合計105,948元。

四、本件爭點（本院卷第312頁）：

㈠原告與澳進公司間終止勞動契約之事由為何？澳進公司抗辯原告為自願離職，有無理由？

㈡原告請求澳進公司給付資遣費、預告工資，有無理由？如有理由，數額若干？

㈢原告請求澳進公司給付106年5月1日起至離職日止未休畢之特別休假工資，有無理由？如有理由，數額若干？

㈣原告請求澳進公司給付106年4月1日起至離職日止之加班費，有無理由？如有理由，數額若干？

㈤原告請求澳進公司退還或賠償其自行負擔之健保費差額5,136元，有無理由？

㈥原告請求澳進公司賠償短領喪葬津貼所受差額損失，有無理由？如有理由，數額若干？

㈦原告請求澳進公司賠償短領失業給付所受差額損失，有無理由？如有理由，數額若干？

㈧就原告得請求澳進公司給付之項目及金額，原告主張甲○○應依公司法第23條第1、2項、民法第28條、第184條第1項前段、第2項，山境公司應依公司法第369條之4第1、2項，與澳進公司連帶賠償，有無理由？

㈨原告請求澳進公司提撥勞退金至其勞退專戶，有無理由？如有理由，數額若干？

五、本院之判斷：

㈠原告主張係非自願離職，為有理由：

原告主張澳進公司係依勞基法第11條第4款之事由解僱原告，業據提出離職證明書為憑（本院卷第15頁）。澳進公司固提出原告與甲○○於111年2月13日之LINE對話紀錄截圖以佐證甲○○並無解僱原告之意，而係原告自請離職（本院卷第193至195頁），惟觀諸當日對話內容，甲○○雖向原告稱「我沒有這個意願」、「我是希望能繼續」，原告回覆以「我的立場已經講的很清楚了 一段緣份要走十五年是很難得的 也許拆開之後對彼此都是最好的結果」，甲○○復詢問原告「所以是希望離職嗎」（本院卷第193頁），原告則答稱「你就照

規定來處理資遣、非自願離職證明」，並告以「我不會主動提出離職」、「因為我沒有對不起我的工作」等語，甲○○（暱稱為「狄靜」）遂回覆以「你放心 你如果真的沒意願，我還是會開該有的證明和補貼」等語（本院卷第237頁）。上開對話內容固得認係原告先向甲○○表達欲離職之意，經甲○○出言慰留等情，然原告亦表明無愧於工作故不會主動提出離職等語，而甲○○應係認原告既已無意繼續與之共事，雙方好聚好散，遂由澳進公司開立離職原因為勞基法第11條第4款事由之離職證明書，而與原告終止勞動契約，原告主張為非自願離職，應堪採信。澳進公司上開所辯，與其所開立之離職證明書及前揭LINE對話紀錄均不相符，自難憑採。

㈡原告請求澳進公司給付資遣費222,083元、預告工資24,862元，為有理由，逾上開範圍之請求，則屬無據：

1.資遣費部分：

⑴按雇主依勞基法第11條規定終止契約者，應依同法第17條第1項規定發給勞工資遣費，同法第16條第1項定有明文；又同法第17條第1項規定，雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。再勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。

⑵澳進公司係依勞基法第11條第4款規定，終止與原告間之僱傭關係，原告即得依上開勞退條例之規定，向澳進公司請求資遣費。依此，原告自111年3月19日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，分別為50,000、50,000、50,000、50,000、50,0

00、50,000元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為50,000元，其自102年5月1日開始任職於澳進公司至111年3月19日離職日止，資遣年資為8年10個月又18天，新制資遣基數為【4+53/120】（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷ 30)÷ 12]÷ 2），原告得請求澳進公司給付之資遣費為222,083元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），逾上開範圍之請求，則屬無據。

⑶澳進公司雖抗辯原告最後提供勞務日為111年3月4日，應以該日計算原告之資遣年資等語。惟澳進公司於111年3月4日所掣發之離職證明書仍記載原告係於同年月19日離職（本院卷第15頁），而此亦與原告主張澳進公司係於111年2月17日預告於同年3月19日終止勞動契約而合於30日預告期間之規定，是澳進公司上開所辯，難以憑採。

2.預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：……三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3款、第3項定有明文。本件澳進公司既係依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，自應依上開規定先為預告。本件原告自其111年3月19日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資（日薪）為1,657.46元（計算式=月薪x 6÷　　6月總日數），而原告於澳進公司繼續工作3年以上，澳進公司應給付30日之預告工資。又原告主張澳進公司於111年2月17日預告於同年3月19日終止勞動契約（本院卷第21頁），原合於上開30日預告期間之規定，惟於同年3月4日卻以原告已交接完成為由，通知原告不用再來上班，並於111年3月7日將原告之勞保轉出，有勞工保險被保險人投保資料表可參（本院卷第17至18頁），澳進公司自應補足30日預告期間之工資，即應給付原告自111年3月5日

至同年月19日共15日之工資，合計24,862元（計算式：1657.46× 15＝24,862，元以下四捨五入），原告逾此金額之請求，並無理由。

㈢原告請求澳進公司給付106年5月1日起至離職日止未休畢之特別休假工資67,375元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據：

1.按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，為105年12月21日修正（於106年1月1日公布施行）勞基法第38條第1項、第4項前段、第6項所明定。又「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額」。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明文。

2.經查，原告主張其自102年5月1日受僱於澳進公司，迄至111年3月19日離職之日止，已於澳進公司繼續工作8年10月又18日，依106年1月1日施行之修正後勞基法第38條第1項規定，並以兩造所不爭執之週年制計算原告各年度之特別休假如附表一「應休日數」欄所示，又原告107至111年已休日數，雖據澳進公司提出員工加班請假申請單數紙為證（本院卷第217至219、261至265頁），惟並未經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證而得依民事訴訟法第35

8條第1項推定私文書為真正之情形，原告則以其請假需填寫請假單（原為手寫，於其離職前2年改採線上簽核方式辦理），經簽核後方得准假，爭執上開文書之形式為真正，其主張合於一般勞工請假手續，應堪採信。澳進公司迄至言詞辯論終結前，均未提出原告請假申請紀錄以證明上開文書為真正，自難採憑為本院裁判之依據。而依原告所提其與甲○○間之LINE對話紀錄截圖、與客戶往來電子郵件及Swingvy人資系統特休紀錄截圖，記載原告自110年5月1日至111年4月30日（按：原告於111年3月19日離職）尚有27天1小時之特別休假未休（本院卷第299至300頁），核與原告主張110年5月1日至111年4月30日尚未休完之特別休假日數相符，應以原告主張之未休特別休假日數，較為可採。又原告為按月計酬之勞工，經依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目規定，計算原告各年度終結及契約終止前之一日工資，澳進公司應給付原告之未休特別休假工資合計67,375元（計算方式詳附表一），逾上開範圍之請求，並無理由。澳進公司固抗辯已於每年年終時折算為工資給付完畢，惟甲○○於本院陳稱無法提出證據證明已經給付未休特別休假工資，其係於每年年終聚餐時發給員工現金紅包，其中已包括年終獎金、未休特休假工資之給付等語（本院卷第288頁），難認澳進公司確有將當年度未休完之特別休假折算為工資給付完畢之事實，其此部分所辯，自不足採。

㈣原告請求澳進公司給付加班費221,696元，為有理由，逾此範圍則屬無據：

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1

又3分之2以上。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。」勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條前段定有明文。又按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年。雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，勞基法第23條第2項、第30條第5項、第6項前段亦有明文，故若雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔因不備置各該文書所生舉證上之不利益。又當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，為民事訴訟法第345條第1項所明定。

2.原告受僱於澳進公司期間，係採遠距居家工作，上、下班不需打卡或簽到，為兩造所不爭執，而原告係在111年3月19日與澳進公司終止勞動契約，依上開規定，澳進公司應保存原告之出勤紀錄5年，即106年3月18日至111年3月19日之出勤紀錄，並有提出之義務。澳進公司雖以原告不需打卡或簽到以紀錄出勤情形，亦無事前申請或事後補報加班時數相關規範，惟澳進公司既能提出原告107至111年度之員工加班請假申請單（本院卷第217至219、261至265頁），應認其有相關請假、加班申請制度得以覈實並據以計算員工薪資，難認其未能提出原告之出勤紀錄係有正當理由。又按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，為勞基法第36條第1項所明定，惟勞基法並未明定應以何日為休息日、何日為例假日，原告主張應按一般情形以每週六為休息日、每週日為例假日，澳進公司未予爭執，自屬可取。

3.原告主張其任職期間有如本院卷第344至358頁附表2所示平日、休息日、例假日加班，業據提出其與甲○○之LINE對話紀錄為證（本院卷第273至275、359至380頁），並請求命澳進公司提出其出勤紀錄，惟澳進公司迄今仍無法或拒絕提出，依

照前揭規定及說明，自應認原告之主張為真實。又原告雖請求加班費291,945元，惟其依前揭規定所計算之加班費合計僅221,696元(本院卷第358頁)，應認其請求221,696元，為有理由，逾此金額則屬無據。

㈤原告請求澳進公司退還其自行負擔之健保費差額5,136元，為有理由：

原告自102年5月1日起即已受僱於澳進公司，惟澳進公司迄至104年5月始為原告投保健保，原告於102年5月至104年4月(共24個月)，係以第6類地區人口身分投保於屏東縣長治鄉公所，健保費為每月749元，合計17,976元(計算式：749×24＝17976)，業據衛生福利部中央健康保險署111年4月20日健保高字第1116013231號函復在卷(本院卷第63至65頁)，並有原告之個人投退保資料在卷可稽(本院卷第89頁)；又澳進公司不爭執原告上開期間每月工資為35,000元，如澳進公司有為原告投保健保，依其薪資級距每月應自行負擔之健保費為535元，合計12,840元(計算式：535×24＝12840)，則澳進公司未依全民健保法上開規定為原告投保健保，因而受有無庸繳納雇主應負擔保險費之利益，並致原告需支付逾其應分擔之保險費，則原告依全民健保法第84條第3項前段、民法第184條第2項，請求澳進公司退還或賠償其額外支付之保險費差額5,136元(計算式：00000－00000＝5136)，核屬正當，應予准許。

㈥原告請求澳進公司賠償短領之喪葬津貼差額51,000元，為有理由：

按依勞保條例第6條、第14條之規定，雇主(投保單位)應按被保險人(勞工)之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人(勞保局)申報月投保薪資。又投保單位違背勞保條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞保條例第72條第3項定有明文。查原告之父邱裕宗於108年9月間死亡，依勞保條例第62條第1款規定，原告可受喪葬津貼為平均月投保

薪資3個月，而平均月投保薪資為被保險人發生保險事故之當月起最近6個月之月投保薪資合計額除以6計算，勞保條例施行細則第44條第2項第3款亦有明文。勞保局於108年10月2日以原告月投保薪資23,100元核付3個月喪葬津貼69,300元，業據該局以111年4月28日保職命字第11113014650號函復在卷（本院卷第101頁），然原告於108年3月至9月之實際月薪均為4萬元，應依勞保投保級距40,100元投保，如澳進公司核實為原告投保，原告可領取之家屬死亡給付應為120,300元（計算式：40100元x 3＝120300），故原告因澳進公司將其月投保薪資低報即受有差額損失51,000元（計算式：000000－00000＝51000），是原告依前揭規定，請求澳進公司賠償此部分所受損失51,000元，自屬有據。

(七)原告請求澳進公司賠償短領之失業給付差額86,412元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據：

1.按失業給付之請領條件，依就業保險法第11條第1項第1款規定：「被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練」、第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。又「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給9個月」、「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資10%加給給付或津貼，最多計至20%。前項所稱受扶養眷屬，指受被保險人扶養之無工作收入之父母、配偶、未成年子女或身心障礙子女」、「投保單位違反本法規

定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」、「本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及其相關規定辦理」，亦為同法第16條第1項、第19條之1第1項、第2項、第38條第3項、第40條所明定。是雇主未按勞工實際薪資投保就業保險，致勞工請領之失業給付短少者，雇主應負賠償責任。

2.經查，澳進公司係依勞基法第11條第4款規定終止其與原告間之勞動契約，已如前述，是原告核屬非自願離職。又勞保局已依就業保險法第16條第1項前段、第19條之1規定，以原告係於111年3月19日離職，按原告離職退保當月起前6個月平均月投保薪資25,225元之70%（含加給扶養眷屬李安妮），自111年5月至同年10月止，核付每月17,658元（計算式：25225×70%≒17658，元以下四捨五入）之失業給付，合計105,948元，有勞保局111年5月24日保普核字第111071131506號函、原告金融帳戶交易明細在卷可稽（本院卷第151、321頁）。惟原告離職退保前6個月每月工資均為5萬元，平均月投保薪資為45,800元，加計扶養眷屬1名，每月得領取之失業給付應為32,060元（計算式：45800×70%＝32060），6個月合計192,360元。從而，原告請求澳進公司賠償短領失業給付之6個月損失86,412元（計算式：000000-000000＝86412），為有理由，應予准許，逾上開金額之請求，則屬無據。

㈧綜上，原告得請求澳進公司給付資遣費222,083元、預告工資24,862元、未休特休假折算工資67,375元、加班費221,696元、健保差額損失5,136元、喪葬津貼差額損失51,000元、

失業給付差額損失86,412元，合計678,564元（計算式：222083＋24862＋67375＋221696＋5136＋51000＋86412＝678564）。雖澳進公司於本院陳明如認原告主張為有理由，就其請求之預告工資31,667元、短領失業給付差額104,055元均不爭執（本院卷第333頁），惟原告主張之事實與事實不符且此於法院已顯著，不生自認之效力，附此指明。

㈨原告主張甲○○應依公司法第23條第2項、民法第28條，與澳進公司連帶給付142,548元，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據：

1.按公司法第23條所謂公司負責人對於公司業務之執行，違反法令致他人受有損害，係指公司負責人於執行公司業務時，有故意或過失不法侵害他人之權利，或故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人之權利者，始屬相當。而所謂「業務」，係指公司負責人處理有關公司之事務而言（臺灣高等法院暨所屬法院64年度法律座談會民事類第53號研討結果參照）。又對受僱人負給付資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休工資之義務者為公司，公司未為給付，僅受僱人因此取得對公司有給付請求權，非謂公司負責人即應與公司負連帶賠償責任。再者，受僱人之債權得否受償，繫乎公司之清償能力，公司之財產始為受僱人債權之總擔保，縱財務困難而停工歇業，亦難認公司之負責人執行其負責人職務有違反法令或故意、過失不法侵害受僱人請領資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休工資權利之行為。則受僱人本於公司法第23條第2項及民法第184條第2項規定，請求公司負責人應與公司連帶負損害賠償責任，即屬無據（最高法院95年度台上字第1581號、95年度台上字第2901號民事判決意旨參照）。經查，澳進公司應給付原告前述項目與金額，已如前述，惟原告與甲○○、山境公司間並無僱傭關係存在，為兩造所不爭執，而澳進公司雖為甲○○一人股東兼董事之有限公司，惟澳進公司應給付原告之資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休工資，係基於其與原告間勞動契約所負之給付義務

，而非侵權行為法律關係之給付義務，縱澳進公司未依勞基法規定而為給付，亦屬債務不履行之問題，核與公司法第23條第2項規定之違反法令致他人受有損害之要件不符，無適用及類推適用之餘地。原告雖另援引公司法第99條第2項「股東濫用公司之法人地位，致公司負擔特定債務且清償顯有困難，其情節重大而有必要者，該股東應負清償之責。」規定，以為甲○○應與澳進公司連帶清償之主張，惟原告並未舉證證明甲○○符合該法條所規定「濫用公司之法人地位」、「致公司負擔特定債務且清償顯有困難」、「情節重大而有必要」之要件，準此，原告主張甲○○亦須與澳進公司就資遣費、預告工資、加班費及特別休假未休工資項目與金額負連帶賠償責任，均無理由，應予駁回。

2.次按公司法所稱公司負責人，在有限公司為董事。公司法第8條第1項定有明文。公司法第23條第2項規定：「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。」所謂公司業務之執行，自係指公司負責人處理有關公司之事務，且必以公司負有賠償之責，始有公司負責人與公司負連帶賠償責任之可言（最高法院89年度台上字第2749號判決意旨可資參照）。而公司為法人，法人為一組織體，此組織體係因有目的事業而存在，能擔當一定之社會作用，具有社會價值，法律乃賦予法人人格，使其成為權利義務之主體。惟法人雖得為權利義務之主體，然其本身不能自行活動，必須透過其所設置之機關（自然人）代表為之，代表法人之機關（自然人）在其代表權限範圍內所為之行為，在法律上視為法人本身之行為。是以，該機關（自然人）在其代表權限範圍內所為之行為，不論為法律行為、事實行為或不法行為，均屬法人之行為，其法律效果直接對法人發生。準此，民法第28條規定：「法人對於其董事或其他有代表權之人因執行職務所加於他人之損害，與該行為人連帶負賠償之責任」，係在法人實在說之理論下，認法人有行為能力，並由其機關代表之。經查，甲○○為澳

進公司之負責人，而澳進公司依法應對原告負健保差額、喪葬給付差額及失業給付差額之損害賠償，業經本院認定如前，準此，甲○○自應依公司法第23條第2項、民法第28條連帶負此部分之賠償責任，原告此部分主張，應有理由。

3.原告雖以山境公司為澳進公司之從屬公司，就澳進公司對原告所負之債務，山境公司應依公司法第369條之4第1、2項：「控制公司直接或間接使從屬公司為不合營業常規或其他不利益之經營，而未於會計年度終了時為適當補償，致從屬公司受有損害者，應負賠償責任。控制公司負責人使從屬公司為前項之經營者，應與控制公司就前項損害負連帶賠償責任。」之規定負連帶賠償責任。惟原告並未舉證證明澳進公司與山境公司間有控制從屬關係、澳進公司使山境公司為不合營業常規或其他不利益之經營且未於會計年度終了時為適當補償，致山境公司受有損害等符合前揭法條所定之構成要件事實，其依上開規定，主張山境公司應與澳進公司連帶賠償其損害，應有誤解。

4.從而，原告請求甲○○與澳進公司連帶給付原告所受健保費之差額損失5,136元、短領喪葬津貼之差額損失51,000元、短領失業給付之差額損失86,412元，合計142,548元（計算式：5136＋51000＋86412＝142548），為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，則屬無據。

㈡原告請求澳進公司提撥勞退金149,548元至其勞退專戶，為有理由：

按勞基法第56條第1項規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲。此係為保障勞工將來退休時，其退休金請求權之實現，強制規定雇主必須按月提撥相當之退休金。次按，雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是可知雇主提撥之退休準備金，性質上係為將來勞工退休時，雇主履行其退休金給

付義務而為準備，如雇主未替勞工提繳或提繳不足之退休金，將使勞工在勞保局之退休金個人專戶的本金及累積收益減少，而造成勞工之損害，故勞退條例第31條第1項規定：「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」。惟依勞退條例第24條第1項之規定，勞工必須符合退休之要件始得請領月退休金或一次退休金，然如勞工尚未符合請領退休金之要件而不得請領退休金，仍得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。查，原告自102年5月1日起即已受僱於澳進公司，迄至111年3月19日離職，業經本院認定如前，又原告上開期間各月工資、依勞工退休金月提繳分級表之級距及應提繳工資如附表二所示，惟澳進公司自104年5月起，始為原告提撥勞退金且提撥不足額，業據原告提出其勞工退休金個人專戶資料為證（本院卷第92至96頁），是澳進公司應補提繳如附表二「應補繳勞退金」欄所示之金額，合計153,458元，原告僅請求補提繳149,548元至其勞退專戶，自屬有據，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第24條第1項第1款、第2款、第2項、第38條第4項、第39條、勞退條例第12條第1項、勞保條例第72條第3項、全民健保法第84條第3項、民法第184條第2項等規定，請求澳進公司給付678,564元，另依公司法第23條第2項、民法第28條等規定，請求甲○○與澳進公司連帶給付其中142,548元，及均自民事準備㈢狀繕本送達之翌日即111年10月6日（參本院卷第310頁言詞辯論筆錄）起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第6條第1項、第31條第1項，請求澳進公司提撥勞退金149,548元至原告之勞退專戶，均為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為澳進公司即雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權

宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告澳進公司預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第五項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由、一部為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　楊捷羽

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　　112　　年　　1　　月　　5　　日

書記官　黃盈菁

附表一：特休假未休折算工資

附表二：勞工退休金提撥差額表

臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上字第13號

上　訴　人　鄭清文
訴訟代理人　簡涵茹律師（法扶律師）
被　上訴人　宏華營造股份有限公司
法定代理人　陳宗興
訴訟代理人　林石猛律師
　　林穎律師
被　上訴人　台灣電力股份有限公司
法定代理人　楊偉甫
訴訟代理人　唐淑民律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償等事件，上訴人對於中華民國108年5月7日臺灣臺南地方法院第一審判決（106年度勞訴字第56號），提起上訴，本院於108年12月19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、上訴人於原審起訴主張：被上訴人宏華營造股份有限公司（以下逕稱宏華公司）與被上訴人台灣電力股份有限公司（以下逕稱台電公司）於民國（下同）101年8月簽訂「通霄電廠更新擴建計畫循環冷卻水系統海底取排水管路工程」契約（下稱業主契約）；嗣宏華公司將所承攬業主契約中海底工程部分（下稱系爭工程），分包予訴外人儀優工程技術有限公司（下稱儀優公司），並於103年4月10日與儀優公司簽訂工程契約（下稱系爭契約）。而上訴人自103年2月5日至103年12月6日受僱於宏華公司，於系爭工程進行時調往苗栗通霄發電廠，擔任潛水作業主管，與優儀公司配合潛水工班作業，維護潛水員潛水作業之安全，及提供完整後勤支援，讓潛水作業安全順利，上訴人為海上施工之主管。系爭工程原本設計24小時由兩班連續作業，作業時間為一班12小時，惟因

宏華公司僅有一班人力，故以一天12小時1班來作業，於工務所簽到後即至工作現場，因系爭工程需視海象情況判斷作業開始及結束時間，故不分假日均有可能施作。㈠而上訴人自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固定6時上班，103年9月整月除9月27日外均有上班簽到，有4個星期日無休。以1日正常上班8小時計算，上訴人在不到1個月期間就加班達111.5小時，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，請求宏華公司給付加班費新臺幣（下同）54,126元。㈡又上訴人因系爭工程加班過勞與工作時心理壓力，導致103年9月24日下班後身體不適，被送往通霄光田醫院，再轉送大甲光田醫院；後上訴人因懸念系爭工程進度乃私自返回工作，子女見上訴人無法安心就醫，於103年10月初將上訴人轉送臺北內湖三軍總醫院，確診為「冠狀動脈疾病（三條血管）經心導管檢查及冠狀動脈介入性治療合併支架放置術後、缺氧性心肌病變合併鬱血性心臟衰竭、瓣膜性心臟病合併二尖瓣閉鎖不全」、「冠狀動脈阻塞心導管術後、心肌缺氧性疾病」（下稱系爭疾病），加裝4支心臟支架，等待換心手術。詎宏華公司無任何關切亦無說明理由，即於103年10月中電話通知資遣上訴人。上訴人醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，爰依勞基法第59條規定、侵權行為及債務不履行之法律關係，請求宏華公司給付工資補償或工資賠償2年加40個月共64個月，合計3,840,000元，及自103年9月28日最後上班日之翌日再2年之後即105年9月29日開始起算之法定遲延利息。又被上訴人台電公司為宏華公司之業主，依勞基法第62條規定，應連帶賠償。原審判決駁回上訴人之請求，顯有違誤，為此提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人等應連帶給付上訴人3,840,000元，及自105年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被上訴人宏華公司應給付上訴人54,126元，及自103年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

2

二、被上訴人宏華公司則以：其於103年2月間係以工程師名義聘用上訴人擔任高雄洲際碼頭擴建工程潛水作業主管一職；嗣其於103年4月間與儀優公司簽訂系爭契約後，始於103年5月將上訴人調往苗栗通霄發電廠，用以協助其派駐在系爭工程現場之工地主任張志鈴。因系爭工程需進行潛水作業，而儀優公司已派有潛水作業主管（或稱潛水總監）孟繁中負責潛水人員安全，並於作業前討論工作內容，另每日潛水作業結束後，宏華公司之工地主任張志鈴會舉行施工檢討會議，檢討該日工程進度及下個施工日之時間與內容，亦即系爭工程海上施工環節係由儀優公司之潛水總監負責，岸上施工係由上訴人協助宏華公司指派之工地主任張志鈴負責，故上訴人主張其主管海上施工，並非屬實，其亦非潛水作業主管。又系爭工程施工作業期間所需之設備清單，業經儀優公司向宏華公司提出並計價，宏華公司再出資由儀優公司代為採購，作業期間若有損壞、不足或不符使用，均由儀優公司負責維修、添購或更換並負擔費用，與宏華公司僱用上訴人之工作內容無涉。又由勞動部勞工保險局（下稱勞保局）調取之上訴人職業災害申請勞保傷病給付申請文件可知，兩次審議（104年12月30日保職簡字第000000000000號及106年6月7日保職傷字第10660189520號）均認非屬於職業病，應以普通疾病辦理。另長庚財團法人高雄長庚紀念醫院（下稱高雄長庚醫院）108年2月22日長庚院高字第1080150531號函鑑定結果，認無法證明為急性心臟病，上訴人之工時亦不符合職業促發腦血管及心臟疾病之「長期工作過重」之要件。且上訴人本身有糖尿病、高血壓、瓣膜性心臟疾病、抽菸等危險因子，均有可能導致冠狀動脈疾病而產生心肌缺氧結果，故上訴人所患系爭疾病無法證明為職業病促發疾患，而認定為過勞所致。原審判決駁回上訴人之請求，並無違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、被上訴人台電公司則以：上訴人非屬職業疾病，自無依勞基

法第59條、第62條規定，請求台電公司應與宏華公司連帶給付3,840,000元之理由。原審判決駁回上訴人之請求，並無違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

四、兩造不爭執之事實：

㈠業主即被上訴人台電公司核能火力發電工程處中部施工處於101年5月18日將「通霄電廠更新擴建計畫循環冷卻水系統海底取排水管路工程」（即業主工程）發包予宏華公司，宏華公司再將業主工程中之「潛水伕海下潛水作業服務費用工程項目」（即系爭工程）分包予儀優公司，並於103年4月10日與儀優公司簽訂系爭契約，約定儀優公司之施工項目為潛水伕海下潛水作業服務費用及減壓艙2組暨設備保養費等，施工內容包括潛水施工作業需用設備之代購提供（系爭契約第3條第3款），承攬報酬含一切所有潛水所需設備及備用品與必要零件及潛水伕人員及勞安費、品管費及利管費、保險、機具、業主要求之檢驗、所有完成工作之一切人工等直接或間接相關費用（系爭契約第9條第2款），儀優公司須指派有經驗之工地負責人常駐工地負責指揮施工（系爭契約第11條第7款），儀優公司應自103年4月20日起提供3名管理人員，其中1名為工地負責人（或稱潛水總監），該員應具備合格之乙級潛水人員執照（分項契約條款（一）之一）（以上系爭契約條款見原審卷二第39至50頁）。

㈡上訴人自103年2月5日起至103年12月15日止，受僱於宏華公司，並至系爭工程地點工作，月薪42,000元，兩造於103年2月5日簽立勞動試用契約，宏華公司於試用期間3個月期滿後正式僱用上訴人，惟未另行簽訂書面勞動契約。

㈢上訴人係按月計酬依法定正常工時提供勞務之全時勞工。其平日每小時工資為175元（計算式：42,000元÷ 30日÷ 8小時＝175元）。上訴人受僱於宏華公司期間，每月法定工時為184小時（行為時勞基法第30條第1項參照）。系爭工程採每週工作時間為7休1之休假原則，由主管與員工協議排休；每

日工作起訖時間為上午8時至中午12時，下午13時30分至17時30分（見原審卷一第118至119頁），即上訴人與宏華公司成立之勞動契約，係約定上訴人每日正常工時8小時，惟每週須工作6日，每月需加班3日【計算式：（每週工作6日X1日8小時X4週）+（2日X8小時）=208小時，約定工時208小時-法定工時184小時=24小時，24小時÷8小時=3日】，是以，上訴人每月薪資42,000元加計3日加班費6,657元【計算式：｛（175元x 1.33× 2小時）＋（17 5元x 1.67× 6小時）｝× 3日＝6,657元，元以下四捨五入】，為48,657元（計算式：42,000元＋6,657元＝48,657元）。

㈣依上訴人103年8月25日至103年9月28日之電子打卡紀錄及出勤時間外之通聯時數如下（以下日期均指103年）：

①8月25日（週一）之工作時數8小時（出勤時間－午休時間＝工作時數）。

②8月31日（週日）之通聯時數44分鐘。

③9月2日（週二）之工作時數8小時31分（上午8時上班打卡，下午18時01分下班打卡）。

④9月4日（週四）之工作時數8小時5分（上午7時55分上班打卡，下午17時30分下班打卡）；通聯時數11分。

⑤9月5日（週五）之工作時數8小時35分（上午8時上班打卡，下午18時5分下班打卡）；通聯時數5分。

⑥9月6日（週六）之工作時數10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡）；通聯時數33分。

⑦9月7日（週日）之工作時間9小時29分（上午7時31分上班打卡，下午18時30分下班打卡）。

⑧9月8日（週一）之工作時間10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡）。

⑨9月9日（週二）之工作時間0 。

⑩9月10日（週三）之工作時間9小時38分（上午7時32分上班打卡，下午18時40分下班打卡）。

⑪9月11日（週四）之工作時間7時22分。

⑫9月12日（週五）之工作時間8小時9分（上午8時23分上班打卡，下午18時2分下班打卡）。

⑬9月14日（週日）之工作時間8小時44分（上午8時7分上班打卡，下午18時21分下班打卡）。

⑭9月15日（週一）之工作時間8小時17分（上午8時31分上班打卡，下午18時18分下班打卡）。

⑮9月16日（週二）之工作時間8小時27分（上午8時24分上班打卡，下午18時21分下班打卡）。

⑯9月18日（週四）之工作時間9小時41分（上午7時55分上班打卡，下午19時6分下班打卡）。

⑰9月20日（週六）之工作時間7小時58分。

⑱9月21日（週日）之工作時間8小時6分（颱風天暫停施工）。

⑲9月24日（週三）之工作時間9小時30分（上午7時21分上班打卡，下午18時21分下班打卡）。

⑳9月28日無打卡紀錄（上訴人當日未打卡，惟依上訴人提出之通聯紀錄提及其當日會出勤，兩造同意依上訴人表定上班時間8小時計入出勤時間）。

㉑9月25日至9月30日上訴人請病假。兩造同意其中9月28日計入8小時出勤時間，註銷當日病假，9月25日至27日上訴人住院期間、9月29日、9月30日上訴人未出勤，該月應扣除該5日工資。

㈤上訴人於103年12月6日簽立宏華公司員工離職報告表，由宏華公司支付其至103年12月15日之薪資及資遣費。

㈥上訴人於103年10月間經臺北內湖三軍總醫院診斷為「冠狀動脈疾病（三條血管）經心導管檢查及冠狀動脈介入性治療合併支架放置術後、缺氧性心肌病變合併鬱血性心臟衰竭、瓣膜性心臟病合併二尖瓣閉鎖不全」、「冠狀動脈阻塞心導管術後、心肌缺氧性疾病」（即系爭疾病）。

五、本件爭點：

㈠宏華公司有無指派上訴人擔任系爭工程潛水作業主管？上訴

人主張依系爭契約分項契約條款（一）之四之13，約定潛水設備應由宏華公司購買，而其為潛水作業主管，負有於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用之職務，是否可採？倘上訴人確為宏華公司在系爭工程之潛水作業主管，於進行水下作業時，上訴人是否均需在場且實際進行水下作業，而得以潛水日誌作為上訴人出勤時間之依據？

㈡上訴人主張其自103年8月25日至103年9月28日期間，於103年8月25日、8月31日、9月2日、4日至12日、14日至16日、18日、20日、21日、24日、28日，共計20日，總計加班111.5小時，宏華公司應給付加班費54,126元，是否有理由？

㈢上訴人所患系爭疾病與其執行宏華公司職務間，是否具有相當因果關係，而屬職業病？上訴人是否因系爭疾病致不能工作或喪失原有工作能力？

㈣上訴人主張其罹患系爭疾病，係屬職業病，其在醫療中不能工作，宏華公司與其業主即被上訴人台電公司應連帶給付2年醫療期間，加計40個月之工資補償共3,840,000元及法定遲延利息，是否有理由？

六、得心證之理由：

㈠上訴人主張：宏華公司與台電公司於101年8月簽訂業主契約；嗣宏華公司將所承攬業主契約中海底工程部分即系爭工程分包予儀優公司，並於103年4月10日與儀優公司簽訂系爭契約；而上訴人於103年2月5日至103年12月15日受僱於宏華公司，於系爭工程進行時經宏華公司調往苗栗通霄發電廠工作；後上訴人於103年12月6日簽立員工離職報告表，由宏華公司支付其至103年12月15日之薪資及資遣費等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第223至226頁），且有薪資單、業主契約、系爭契約、勞動試用契約及員工離職報告表在卷可稽（見原審卷一第197至200、211至213頁、原審卷二第39至53頁），此部分事實堪信為真實。

㈡惟上訴人主張宏華公司短發103年8月25日至103年9月28日期間之加班費計54,126元；及上訴人因系爭工程加班過勞與工

作壓力，致罹患系爭疾病，係屬職業病，上訴人醫療期間屆滿2年仍未痊癒，故請求被上訴人2人應連帶給付2年加40個月共計64個月之工資補償或工資賠償3,840,000元及法定遲延利息等節，則均為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。

㈢宏華公司並未指派上訴人擔任系爭工程之潛水作業主管：

1.上訴人主張宏華公司僱用其擔任潛水作業主管，工作內容係配合儀優公司之潛水作業，於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用，主管海上施工云云，為宏華公司所堅決否認，並辯稱：其已將系爭工程發包交由儀優公司承攬，並由儀優公司設置潛水作業主管一職，處理潛水作業事宜，其自無再請上訴人擔任潛水作業主管之必要；其指派上訴人至系爭工程處所之工作內容，係協助其派駐現場之工地主任張志鈴，並非協助承攬人之儀優公司等語。

2.按潛水作業主管應具備合格之乙級潛水人員執照，其僅係一種資格，而非公司常設之職位，是潛水員作業時依法固須有潛水作業主管在場，以維安全，惟並不以固定之潛水作業主管為必要；具有潛水作業主管資格者，若未隨同潛水員之作業時間而上下班，自應以其實際上下班時間計算其上班及延長工作時間。是以，上訴人是否為宏華公司系爭工程之潛水作業主管，並非本件最重要爭點，其應審究者，實係上訴人之工作時間及延長工作時間是否過長，以致促發上訴人罹患系爭疾病。惟因兩造就上訴人是否為宏華公司系爭工程之潛水作業主管爭執甚烈，本院爰予判斷理由如下，並認宏華公司並未指派上訴人擔任系爭工程之潛水作業主管：

⑴儀優公司承攬系爭工程內容，包括潛水施工作業需用設備之代購提供（系爭契約第3條第3款），承攬報酬含一切所有潛水所需設備及備用品與必要零件及潛水伕人員及勞安費、品管費及利管費、保險、機具、業主要求之檢驗、所有完成工作之一切人工等直接或間接相關費用（系爭契約第9條第2款），儀優公司須指派有經驗之工地負責人常駐工地負責指揮施工（系爭契約第11條第7款）；且自103年4月20日起，儀

優公司應提供3名管理人員，其中1名為工地負責人（或稱潛水總監），該員應具備合格之乙級潛水人員執照（分項契約條款（一）之一），有系爭契約在卷可參（見原審卷二第39至50頁）；核與異常氣壓危害預防標準第39條第1項規定：「雇主使勞工從事潛水作業時，應置潛水作業主管，辦理下列事項：一、確認潛水作業安全衛生計畫。二、潛水作業安全衛生管理及現場技術指揮。三、確認潛水人員進出工作水域時與潛水作業主管之快速連繫方法。四、確認緊急時救起潛水人員之待命船隻、人員及後送程序。五、確認勞工置備之工作手冊中，記載各種訓練、醫療、投保、作業經歷、緊急連絡人等紀錄。六、於潛水作業前，實施潛水設備檢點，並就潛水人員資格、體能狀況及使用個人裝備等，實施作業檢點，相關紀錄應保存五年。七、填具潛水日誌，記錄每位潛水人員作業情形、減壓時間及工作紀錄，資料保存十五年」相符。參以儀優公司既為潛水員之雇主，依前揭規定應置潛水作業主管，而系爭契約更明定儀優公司應提供3名管理人員，其中1名為潛水總監，足見宏華公司將系爭工程發包給儀優公司承攬後，係由儀優公司負責設置潛水作業主管，負責管理執行海底潛水作業施工項目，宏華公司並無另行指派上訴人擔任系爭工程潛水作業主管之需要。

⑵稽之證人即宏華公司派駐現場之工地負責人張志鈴於原審證稱：我是宏華公司派駐系爭工程的工地負責人，上訴人是協助我一起監督儀優公司進行水下作業工程，聽我的指揮。潛水總監於工地現場負責人員規劃、施工設備之採買。整個潛水作業因為是發包給儀優公司，是由儀優公司負責。儀優公司孟繁中是作業主管，有指揮水下作業人員從事潛水工作，及另3 位人員至辦公室負責危害告知、教育訓練及簽到，還有10幾位潛水人員。系爭工程之潛水作業主管就是孟繁中，宏華公司本身沒有潛水作業主管。整個工地現場是由我負責管理，我沒有辦法管那麼細，所以就是要求孟繁中、程國忠（儀優公司人員）要去管理手下潛水人員。若是程國忠、孟

繁中施工過程中有問題，要向我報告。依照合約，儀優公司承攬我們公司的工程，由他們列出潛水作業設備及減壓艙的物品，由宏華公司出資，儀優公司代為採購，所有權仍然屬於宏華公司。於系爭工程期間，儀優公司人員只有跟我反應水下的螺絲跟襯底鋼板不足，我就回報公司，再由宏華公司另行採購給他們使用，我們公司有專門的採購部門等語（見原審卷二第123頁反面至125頁），核與系爭契約分項契約條款（三）之一、三規定：「乙方（儀優公司）應提供潛水施工作業須用設備之詳細清單，乙方應本著專業技術與經驗，詳細編擬甲方（宏華公司）所交付施工項目之施工計畫，並依據該施工計畫內所規劃之施工進度及參與施工之潛水人員數量，詳列施工期間所需之潛水作業設備之規格及數量」、「1.需用設備之詳細清單既由乙方所提出，甲方認為應已足夠本工程施工使用…，若乙方或乙方所僱用之潛水人員發現有所不足或是不符合使用，理應由乙方自行添購或更換，甲方不再額外支付任何費用。2.本項需用設備應屬甲方全額出資委請乙方代購…。5.潛水設備使用期間之消耗性零件、操作費用等，均已包含於計價費用內，甲方不再支付任何費用」相合（見原審卷二第47頁反面至48頁），堪認證人張志鈴前開證述，尚非虛妄，應屬有據。

⑶上訴人雖主張依系爭契約分項契約條款（一）之四之13，有約定潛水設備應由宏華公司購買，而其為潛水作業主管，負有於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用之職務云云。然查，觀諸儀優公司依系爭契約所負之承攬工作，包括潛水施工作業需用設備之代購提供，是以該條款所定「潛水人員於水下施工作業所需之全部設備（水面上及水面下），凡是由甲方（宏華公司）出資購買者，乙方（儀優公司）應將規格、數量列冊管理，並將檔案乙份交由甲方工務所備查；施工期間由乙方管理、分配並監督使用，如有損壞，應由乙方負責修復或重新購置」（見原審卷二第43頁反面至44頁），應僅係規範設備出資者即宏華公司之權利，及儀優公司代為管理

修復之義務，並非規定潛水作業設備需由宏華公司購買。是上訴人上開主張，並不足採。

⑷證人即儀優公司潛水作業主管（潛水總監）孟繁中於原審雖證述：我受僱於儀優公司，儀優公司指派我去通霄發電廠從事潛水總監的工作，潛水總監是負責執行指揮現場所有潛水作業，宏華公司派跟我們配合之潛水主管為鄭清文。我們工務所主任詹先生會通知我們，或是宏華公司工地主任張志鈴及上訴人也會通知我們應簽到人員需於幾點前至現場簽到，上訴人為潛水作業主管乙事，是宏華公司的工地主任張志鈴告訴我的等語（見原審卷二第80頁反面、第82、83頁）；然證人張志鈴於原審則證稱：我沒有向孟繁中表示宏華公司潛水作業主管就是鄭清文，鄭清文只是協助我監督儀優公司等語（見原審卷二第124頁反面），二人所述相左；再審諸系爭工程潛水作業施工人員每日危害告知單暨工安宣導會議，係由儀優公司人員孟繁中、蕭安凱或張健元所主持，有施工人員每日危害告知單暨工安宣導會議紀錄在卷足憑（見原審卷二第319至347頁），足見宏華公司辯稱：其指派上訴人至系爭工程處所工作之內容，係協助其派駐現場之工地主任張志鈴，並未指派上訴人擔任系爭工程之潛水作業主管等語，應屬可信。

⑸上訴人再提出潛水作業分項施工計畫書第46頁潛水作業通報暨日記1紙（見原審卷二第293頁），主張該文件上記載其為系爭工程之潛水作業主管云云。惟查，觀諸其上記載之監造辦公室電話、傳真號碼均為高雄區碼07，並非系爭工程所在之苗栗通霄區碼，益徵宏華公司就此辯稱：上開工程人員含潛水作業主管等聯絡資訊，係儀優公司於編寫系爭工程計畫書時，將「高雄港洲際貨櫃中心第二期工程岸線、浚填、港勤船渠工程」之潛水作業安全衛生計畫書修訂二版複製貼上所誤植（見本院卷二第248頁），並非系爭工程之人員組織配置資料，堪信屬實。

⑹至證人即儀優公司負責人程國忠雖於本院證稱：鄭清文是我

們的對口單位，我們跟鄭清文反應，由鄭清文與宏華公司溝通；就我認知他有做潛水作業主管的工作，因為我們有兩個潛水團隊，每天這兩個潛水團隊所執行的工作內容都要報告鄭清文云云（見本院卷二第211、220頁）。惟查，證人程國忠同時亦證述：系爭契約並未約定宏華公司應設置潛水作業主管，系爭工程當天由何人擔任潛水作業主管，係由儀優公司指派；我是依據兩個潛水團隊的工作內容都要報告鄭清文，且宏華公司工地主任張志鈴也這樣告訴我，我就認定鄭清文是潛水作業主管等語（見本院卷二第218、220頁）；從而，上訴人既係因具有潛水作業專業，而經宏華公司派遣至系爭工地協助工地主任張志鈴，縱其因此充當宏華公司與儀優公司潛水作業之對口單位，因其並非依據異常氣壓危害預防標準第39條第1項規定所設置之潛水作業主管，亦未辦理該條規定之事項，自不能因此即認上訴人為宏華公司所指派之潛水作業主管。兼以證人程國忠證稱：潛水作業主管一定要配合潛水員的工作時間等語（見本院卷二第221頁），然觀諸上訴人並未隨同潛水員之作業時間而上下班，有施工日誌及上訴人電子打卡紀錄附卷可考（見原審卷二第94至110頁、106年度雄司勞調字第9號卷38至39頁），是上訴人顯非宏華公司系爭工程之潛水作業主管，實可確定。證人程國忠主觀上認定上訴人為潛水作業主管，尚不能據為有利上訴人之認定。

㈦據上，足認宏華公司辯稱：其指派上訴人至系爭工程處所工作之內容，係協助其派駐現場之工地主任張志鈴，並非協助承攬人之儀優公司等語，洵屬有據。上訴人主張：宏華公司僱用其擔任潛水作業主管，工作內容需配合儀優公司之潛水作業，於岸上準備潛水器材，供潛水人員使用，主管海上施工云云，自難採信。

㈣上訴人請求被上訴人宏華公司給付加班費54,126元，為無理由：

上訴人主張其自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固

定6時上班，103年9月份除9月27日外均有上班簽到，且4個星期日無休。因其於103年8月25日、同年8月31日、9月2日、4日至12日、14日至16日、18日、20日、21日、24日、28日，共計20日，總計加班111.5小時，宏華公司自應給付加班費54,126元云云；然為宏華公司所否認，並辯稱：上訴人之工作時間，應以其打卡上下班之工作時數，從事宏華公司指派之工作為準。至於儀優公司認上訴人較熟悉潛水作業，縱有請求上訴人協助提供系爭工程所需設備及物件，惟此應屬上訴人之個人行為，不應認係宏華公司指派工作之加班時間。況上訴人已領訖至103年12月15日之薪資，無由再向宏華公司請求加班費等語。經查：

1.上訴人雖提出人員簽到表（見原審卷二第21至30頁），主張其於103年9月份，只有9月27日未上班，其餘29日均上班簽到云云。然查，上訴人於103年9月25日至同年月27日係在光田綜合醫院住院治療（見原審卷二第173至175頁），惟觀諸人員簽到表中103年9月25日、同年月26日卻有上訴人之簽名，足見上開人員簽到表是否足以證明上訴人出勤之客觀狀況，顯非無疑。再者，根據證人即儀優公司潛水總監孟繁中於原審證述：原證9人員簽到表，我沒有在下面簽名，就表示是宏華公司要拿給業主電廠審核的表格等語（見原審卷二第84頁反面至86頁）；核與證人即宏華公司系爭工程工地負責人張志鈴於原審證稱：原證9人員簽到表，簽完後提供給台電公司備查，與實際出勤狀況無關，是否當天真的有工作，要看每日潛水日誌及危害告知，人員的出勤除了打卡外，儀優公司人員是要每天簽立危害告知，上開簽到表沒辦法反應簽到的人當天是否有上工或到工地現場，因為這些人不一定是在現場工作之人，有可能早上簽完他就走，或是傍晚才來簽，這只是表示這些人員有參與這個工作；鄭清文的頭銜為工程師，儀優公司有實際潛水作業時，上訴人不一定必須在場。只要儀優公司有人潛水，宏華公司就會派人在場，我工務所有編制13個以上工程師，除了鄭清文之外，現場還有兩

個工安人員，及負責本案的工程師，我們其他的工安人員也會去協助潛水人員的上下作業及其他部分。人員簽到表只是提供台電公司為備查，不能反應實際的工作狀況，若是當天鄭清文未到，我還是會請他簽名，再送給台電，因當時提供給台電備查的人員名單就有鄭清文等語已相一致（見原審卷二第125頁反面至128頁）；可見上訴人提出之人員簽到表，僅係宏華公司為符合業主契約之規範要求，所提交業主台電公司審查之文件資料，而與鄭清文之實際出勤狀況無關。從而，上訴人據此主張其於103年9月份，只有9月27日未上班，其餘29日均有上班簽到云云，難謂可信。

2.上訴人雖又主張：其工作內容為每日下班前會舉行工具箱會議，視海上工地情況訂出第二天上班時間，縱算其打卡下班後，潛水總監來電說欠工具或欠材料，上訴人即需連夜緊急採購或向同業租借，以免影響隔日潛水作業云云。然系爭工程所有潛水設備及備用品與必要零件及潛水伕人員，應由承攬人儀優公司負責，且儀優公司亦已指派工地負責人（潛水作業主管）負責指揮施工，已如前述；且參諸證人孟繁中於原審證稱：若是隔日工作需要的器材有短缺時，我們會通知鄭清文或工務所準備，屬於潛水作業需要部分都是由儀優公司負責，但工程所需要的設備機器，例如鎖螺絲、螺帽等工程需要的設備、機具、料件是由宏華公司提供，若有工程上問題，或有缺料情形，我會向宏華公司工地主任反應，我也會跟鄭清文反應，因為鄭清文對潛水作業較為熟悉，比較知悉系爭工程所需之物品，當然我們也會向宏華公司的工務所反應」等語（見原審卷二第86至87頁），及證人張志鈴於原審證述：鄭清文在職期間協助我辦理潛水人員事宜，他們在水下執勤完後，我們會開會檢討今日工作內容及明日工作的項目及設備需求。潛水人員下水作業，鄭清文並沒有下水，他及其他人員都在辦公室監督潛水人員之作業，我們直接透過對講機跟作業主管孟繁中聯繫，了解潛水人員之狀況。若是我們在開會檢討今日工作內容及明日工作的項目及設備需

求時，儀優公司有缺料問題，會當下反應給我們處理，並由我做指示。我不可能指示鄭清文去採購，因為我們公司有採購部門。孟繁中證述有些設備由鄭清文去採購是不可能的，我們已經支付給儀優公司去採買潛水設備用於本工程水下作業工程等語（見原審卷二第126、128頁），堪認儀優公司原則上應本於其專業技術與經驗，規劃代購潛水作業需用設備，完成宏華公司所交付之系爭工程，除非於執行潛水作業過程中，例外因海底之特殊狀況，需宏華公司盡其協力義務始能完成工作時，始有由宏華公司協助處理之必要。從而，上訴人前開主張，並非有據。

3.經本院核閱勞保局106年9月15日保職傷字第10610113280號函送上訴人「103年8月25日至同年9月28日」之電子打卡紀錄及出勤時間外之通聯時數顯示（見原審卷一第14、34至36、192至193頁）：①上訴人於103年8月25日（週一）之工作時間8小時（出勤時間－午休時間＝工作時數）；②同年8月31日（週日）之通聯時數44分鐘；③9月2日（週二）之工作時間8小時31分（上午8時上班打卡，下午18時01分下班打卡）；④9月4日（週四）之工作時間8小時5分（上午7時55分上班打卡，下午17時30分下班打卡），通聯時數11分；⑤9月5日（週五）之工作時間8小時35分（上午8時上班打卡，下午18時5分下班打卡），通聯時數5分；⑥9月6日（週六）之工作時間10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡），通聯時數33分；⑦9月7日（週日）之工作時間9小時29分（上午7時31分上班打卡，下午18時30分下班打卡）；⑧9月8日（週一）之工作時間10小時15分（上午6時上班打卡，下午17時45分下班打卡）；⑨9月9日（週二）之工作時間0；⑩9月10日（週三）之工作時間9小時38分（上午7時32分上班打卡，下午18時40分下班打卡）；⑪9月11日（週四）之工作時間7時22分；⑫9月12日（週五）之工作時間8小時9分（上午8時23分上班打卡，下午18時2分下班打卡）；⑬9月14日（週日）之工作時間8小時44分（上午8時7分上

班打卡，下午18時21分下班打卡）；⑭9月15日（週一）之工作時間8小時17分（上午8時31分上班打卡，下午18時18分下班打卡）；⑮9月16日（週二）之工作時間8小時27分（上午8時24分上班打卡，下午18時21分下班打卡）；⑯9月18日（週四）之工作時間9小時41分（上午7時55分上班打卡，下午19時6分下班打卡）；⑰9月20日（週六）之工作時間7小時58分；⑱9月21日（週日）之工作時間8小時6分（颱風天暫停施工）；⑲9月24日（週三）之工作時間9小時30分（上午7時21分上班打卡，下午18時21分下班打卡）；⑳9月28日無打卡紀錄（上訴人當日未打卡，惟依上訴人提出之通聯紀錄提及其當日會出勤，兩造同意依上訴人表定上班時間8小時計入出勤時間），上開工作時間及通聯時數復為兩造所不爭執，足認上訴人主張其有於上開時間至系爭工程工區服勞務之事實，應可信為真實。

4.被上訴人宏華公司雖抗辯：系爭工程場所之工作時間為上午8時至12時（12：00至13：30係休息時間）；下午13時30分至17時30分；若有加班情形，員工須填寫加班時數申請相關單據並載明加班事由後，遞由主管簽核；勞工未經雇主同意即片面延長工時，未依雇主規定程序申請加班，事後亦未經雇主追認之情形，不能認勞雇雙方已達成延長工時之合意云云，且證人張志鈴證述：整個工程進行期間，宏華公司工作人員工作時間從早上8點到下午5點或5點半，因為有時冬天中午會提早半個小時即1點就上班，但5點就會下班。上下班時間就直接打卡，早上8點前打卡，下午5點或5點半打卡。系爭工程於本案之期間很少發生要加班之狀況，因為是第一個施工年度。假設有人要加班的狀況，加班人員提出加班單敘明事由，由我簽認。潛水工班的工時差不多依工作日誌為主，只有幾天工時較久，因為當時第一個施工年度只有佈放七支鋼管，後來遇到颱風，之後海上就無法作業，只有在103年9月有海上作業而已，其他期間都沒有辦法作業。如有打下班卡後再要求他們回來上班，就是算加班，由加班人員

提加班單，由我確認，我本身是沒有打下班卡後再要求他們回來上班等語在卷（見原審卷二第125頁）。惟查，勞動契約乃雙務契約，勞工在約定之正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，雖勞基法第32條第1項規定，雇主倘有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙方同意，然勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知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，雇主負有依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，蓋此加班申請制度僅為確認勞工是否有延長工時方法之一，至於勞工是否有延長工時之事實，仍應以出勤紀錄為主要依據，加班申請紀錄則為輔助工具，雇主尚不得以勞工未申請加班而否認其延長工時之事實。準此，宏華公司抗辯：上訴人未依雇主即宏華公司規定程序申請加班，事後亦未經宏華公司追認，不能認勞雇雙方已達成延長工時之合意云云，尚非可採。

5.上訴人再主張：其自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固定6時上班，不到1個月加班已達111.5小時云云。惟前開所述已與其刷卡紀錄未合，要難憑信。況參諸證人孟繁中於原審證稱：我們的作業不受假日影響，只要海象狀況可以，天氣狀況可以，不分假日我們都會出去作業。作業時間一班為12個小時，之後看天氣狀況來決定，為何是12個小時，是因為剛好是兩個潮水，一個班要做兩個潮水，就潛水作業而言，一班是12個小時在作業，即兩個平潮的時間（兩個平潮的時間在外海才可以為潛水作業）。若是天氣好的話，一般是12個小時，若是海上狀況不好，就不一定，無法作業的話，我們就會停止作業。被證4施工日誌確實是當時之作業情況，我們作業都會紀錄等語（見原審卷二第80頁反面至81

頁、82頁反面、84頁）；及證人張志鈴於原審證述：孟繁中證述只要當天海象好，每日工作時間是12個小時，不是屬實，因在9月份從來沒有超過12個小時過，大約有幾天較晚，但不是12個小時都是從事水下作業，因為潛水人員不能在水下連續12個小時，實際潛下水的時間最多只有45分鐘到一個半小時，潛水人員是輪班制，有的負責白天12個小時，有的負責晚上12個小時。潛水日誌都會記載實際當天施工情形，可以看得出潛水時間為何等語（見原審卷二第128頁）；比對證人孟繁中、張志鈴簽署之工作日誌內容（見原審卷一第98至117頁），及宏華公司記錄上訴人之刷卡紀錄、出勤狀況表（見原審卷一第192至193頁），亦可見上訴人之工作時間並非與潛水人員一致，而係按打卡上下班，堪認證人張志鈴所證上情，較為可採。從而，上訴人主張其自103年8月25日至同年9月28日期間，早上固定6時上班，不到1個月加班已達111.5小時云云，難謂可採。

6.綜上以觀，衡酌上訴人係在宏華公司得以監督管理之工作場所為其服勞務，且宏華公司係以打卡方式作為監督管理勞工出勤之方法，據此可認上訴人在前述103年8月25日至同年9月28日之電子打卡紀錄所示①至⑳之工作時間有為宏華公司工作（含準備工作）之事實。又觀諸上訴人應協助宏華公司派駐系爭工程現場工地主任張志鈴監督儀優公司執行潛水工作人員之工作，而其出勤時間外之通聯時數內容（見原審卷一第57、59至74、136至148頁），亦係在協助處理儀優公司執行潛水工作人員工作事宜。再者，依潛水總監孟繁中、工地主任張志鈴簽署之103年8月31日、103年9月9日、103年9月28日工作日誌亦載有工作情事（見原審卷一第99、106、117頁），則上訴人有於上揭①至⑳之工作時間與通聯時數時間為宏華公司工作（含準備工作）之事實，應可認定。

7.至上訴人主張其曾於非上班時間，前往採購或向友人借用潛水所需材料等節，縱認屬實，惟其並未舉證證明該材料係屬宏華公司應履行協力義務之工料，而由宏華公司或工地主任

張志鈴委託其前往購買或借用之例外情況，尚難將其所耗費之時間遽予採計為工作時間。

8.審諸證人張志鈴於原審證述：宏華公司工作人員工作時間從早上8點到下午5點或5點半，因為有時冬天中午會提早半個小時即1點就上班，但5點就會下班。上下班時間就直接打卡，早上8點前打卡，下午5點或5點半打卡等語（見原審卷二第125頁），可知上訴人於接近宏華公司規定之上下班時間打卡，應屬上班前或下班後相當時間之準備時間，尚非服勞務之工作時間。由是觀之，上揭①至⑳之工作時間與通聯時數中，上訴人於103年①8月31日（週日）之通聯時數44分鐘；②9月2日（週二）之工作時數31分；③9月4日（週四）之通聯時數11分；④9月5日（週五）之工作時數35分，通聯時數5分；⑤9月6日（週六）之工作時數2小時15分，通聯時數33分；⑥9月7日（週日）之工作時間1小時29分；⑦9月8日（週一）之工作時間10小時15分（中秋節）；⑧9月10日（週三）之工作時間1小時38分；⑨9月14日（週日）之工作時間44分；⑩9月15日（週一）之工作時間17分；⑪同年9月16日（週二）之工作時間27分；⑫9月18日（週四）之工作時間1小時41分；⑬9月24日（週三）之工作時間1小時30分，可認為其延長工時之加班時間。

9.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；行為時勞基法第21條第1項、第24條第1項第1款、第2款及第39條前段、中段分別定有明文。是以，按月計酬且依法定正常工時提供勞務之全時勞工，其「平日每小時工資」，自得以每月工資（但不包括延時工資及假日出勤加給之工資）

除以30再除以8核計（改制前行政院勞工委員會10 1年5月22日勞動2字第1010131405號函釋可參）。衡酌上訴人每月薪資為42,000元，換算時薪為175元（計算式：42,000元÷ 30日÷ 8小時＝175元），而上訴人受僱於宏華公司期間每月法定工時為184小時（行為時勞基法第30條第1項參照），系爭工程工作處所每週工作時間為7休1之休假原則，由主管與員工協議排休，每日工作起訖時間為上午8時至中午12時，下午13時30分至17時30分（見原審卷一第118至119頁），及上訴人之出勤狀況表有上訴人每週排休1天之紀錄（見原審卷一第187至196頁），為兩造所不爭，足認上訴人與宏華公司成立之勞動契約，係約定上訴人每日正常工時8小時，惟每週須工作6日，依此可見上訴人每月需加班3日（計算式：每兩週1.5日x 2＝3日），是以上訴人每月薪資42,000元，加計3日加班費6,657元【計算式：｛（175元x 1.33x 2小時）＋（175元x 1.67x 6小時）｝x 3日＝6,657元，元以下四捨五入】，為48,657元（計算式：42,000元＋6,657元＝48,657元）。

10.依上訴人與宏華公司約定工時208小時而言，上訴人每月薪資（含3日加班費）為48,657元，且因上訴人採月薪制（月薪原已含有假日薪資），是依行為時勞基法第39條之規定，於同法第36條所定之例假工作者，應再加發1倍工資，是加計上訴人於103年8月31日（排休之例假）通聯時數44分鐘之工資128元（計算式：175元x 44/60＝128元），可知上訴人103年8月可領薪資至少為48,785元（計算式：48,657元＋128元＝48,785元），而宏華公司實付金額為57,553元（見原審卷一第203頁），且上訴人於103年12月6日簽立員工離職報告表時，亦簽名確認其已領至103年12月15日之薪資（見原審卷二第53頁），尚難認宏華公司有短付加班費之情事。又上訴人於103年9月2日、9月4日、9月5日、9月7日、9月10日、9月14日、9月15日、9月16日、9月18日、9月24日之延長工時及通聯時數合計為548分（計算式：31分＋11分＋35

分＋5分＋1小時29分＋1小時38分＋44分＋17分＋27分＋1小時41分＋1小時30分＝548分），是其加班費應為2,126元（計算式：175元x 1.33x 548/60＝2,126元）；又於103年9月6日之延長工時2小時15分及通聯時數33分合計為2小時48分，是其加班費應為700元【計算式：（175元x 1.33x 2小時）＋（175元x 1.67x 48/60）＝700元】；又於103年9月8日（中秋節）之工作時間10小時15分，因上訴人採月薪制（月薪原已含有假日薪資〈每日正常工時8小時〉），依行為時勞基法第39條之規定，於同法第37條所定之應休假日工作者，應再加發1倍工資，是其加班費應為2,186元（計算式：①42,000元÷ 30日＝1,400元（8小時）；②175元x 2x 2又15/60時＝786元；①＋②＝2,186元）。則上訴人103年9月原可領薪資至少為53,669元（計算式：48,657元＋2,126元＋700元＋2,186元＝53,669元，尚未扣除病假日數），惟因上訴人請病假5日（見原審卷一第193頁，不含103年9月28日），經宏華公司扣除請假工資後，實付金額為55,353元（見原審卷一第199頁），且上訴人於103年12月6日簽立員工離職報告表，亦簽名確認其已領至103年12月15日之薪資（見原審卷二第53頁），自難認宏華公司有短付加班費之情事。從而，上訴人主張其於103年8月25日、同年8月31日、9月2日、4日至12日、14日至16日、18日、20日、21日、24日、28日，共計20日，總計加班111.5小時，宏華公司應給付其加班費54,126元云云，要難憑採。

㈤上訴人所罹患之系爭疾病並非職業病：

1.上訴人主張：其因系爭工程加班過勞與工作時心理壓力，導致其於103年9月24日下班後身體不適，經送往通霄光田醫院，再轉送大甲光田醫院，嗣因懸念系爭工程進度私自返回工作，其子女見其無法安心就醫，於10月初將其轉送臺北內湖三軍總醫院，並確診罹患系爭疾病，系爭疾病係屬職業病，宏華公司與其業主台電公司應連帶給付上訴人2年醫療期間加40個月共計64個月之工資補償或工資賠償3,840,000元云

云；然為被上訴人所堅決否認，並以前揭情詞置辯。

2.按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿2年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第3款之失能給付標準者，雇主得一次給付40個月之平均工資後，免除此項工資補償責任；勞基法第59條第1款、第2款固有明文規定；又前揭規定所稱之職業災害，雖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，然職業病之種類及其醫療範圍，應依勞工保險條例有關之規定定之，且勞工之職業傷害與職業病，均應與勞工職務執行有相當之因果關係，始得稱之，尤以職業病之認定，除重在職務與疾病間之關聯性（職務之性質具有引發或使疾病惡化之因子）外，尚須兼顧該二者間是否具有相當因果關係以為判斷。

3.上訴人雖謂其先前無心臟病史，嗣因加班過勞與工作壓力導致103年9月24日呼吸困難就醫，並於同年10月確診罹患系爭疾病，應屬職業病云云，並提出104年3月25日高雄醫學大學附設中和紀念醫院診斷證明書為憑（見106年度雄司勞調字第9號卷第6頁），惟查，上開診斷證明書僅係記載上訴人至該院要求職業病鑑定，該院依上訴人之陳述，認宜啟動勞資協調與過勞鑑定之機制等語，並非診斷上訴人已罹患職業病，自不足為上訴人有利之認定。

4.又上訴人是否係因103年2月5日至同年9月24日在宏華公司任職，並於103年4月間派駐苗栗通霄電廠從事系爭工程相關作業，因工作時數過多過於勞累而致罹患系爭疾病一節，經原審囑託高雄長庚醫院鑑定結果認：上訴人時年53歲6個月，有高血壓（96年間診斷）、糖尿病（99年間診斷）等病史及

抽菸史（每天1-2包，大約20年）；於103年9月25日入住光田綜合醫院，主訴胸悶、呼吸急促，經治療後於同月27日出院，出院診斷為①擴張型心肌症合併中度二尖瓣及三尖瓣閉鎖不全與鬱血性心臟衰竭和急性肺水腫，②心律不整，③糖尿病控制不良，④高血壓性心臟病；復於11月22日經三軍總醫院開立診斷證明書，敘及「冠狀動脈疾病並執行心導管支架放置術。缺氧性心肌病變合併鬱血性心臟衰竭」。本案雖有三軍總醫院診斷證明書，但現有資料中並無法證明此為急性心臟疾患（突發性），上訴人之工時亦難謂符合職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引「長期工作過重」之要件（僅將下班後通話時間列入考量），此外，其本身又有糖尿病、高血壓、瓣膜性心臟疾病、抽菸等危險因子，以上均有可能為導致冠狀動脈疾病而產生心肌缺氧之結果。是故，上訴人所患之冠狀動脈阻塞、心肌缺氧性疾病目前無法證明為職業促發疾患，並遽而認定是否為過勞所致，有高雄長庚醫院108年2月22日長庚院高字第1080150531號函附醫事鑑定書在卷可憑（見原審卷二第228至231頁）。

5.又參酌上訴人向勞保局申請勞保傷病給付時，曾經勞保局先後二次送請特約職業醫學科專科醫師審查，第一次審查之醫理見解認定：上訴人發病前1個月加班44小時24分，前2至6個月平均20小時6分，並無短期及長期加班過勞情形，亦未發生重大壓力事件，工作內容與型態並未符合職業促發腦血管及心臟疾病之職業病認定基準。第二次審查之醫理見解仍認定：上訴人本身有冠狀動脈（3支血管）、瓣膜性心臟病、糖尿病、高血脂症、抽煙病史，本身屬再發冠狀動脈心臟病高危險群，自稱病發前與經理在公司LINE群組爆發衝突，佐證加班之錄音檔資料，內容簡短，即稱加班數小時，不合理，以包括出勤及公務電話錄音重新計算工時，發病前1個月超時工作43時33分，發病前2至6個月平均11時15分至29時51分，不符合認定基準，不屬職業病，有勞保局106年6月7日保職傷字第10660189520號函及醫師審查意見、瑞生醫院

診斷證明書在卷可考（見原審卷一第22至23、152至153、164頁）；此外高雄高等行政法院107年度訴字第215號判決及最高行政法院108年度裁字第1577號裁定亦同此見解（見本院卷一第77至98頁、本院院二第287至292頁），堪可採信。

6.上訴人就此雖再主張：其受僱於宏華公司期間，至系爭工程報到前，曾在國軍醫院左營海軍分院作潛水人員特殊體格檢查（含耐氧測試），心臟功能項目為合格；又上訴人依台電公司契約規定，至苗栗通霄光田醫院作勞工一般體格檢查，心臟功能項目亦為合格，可知上訴人之心臟疾病確係受僱於宏華公司期間所罹患云云。惟查，縱認上訴人上開所述屬實，仍無法排除上訴人至系爭工程報到執行職務前，即已罹患心臟疾病之舊疾。是上訴人上開所辯，尚難為其有利之認定。

7.據上各節，足認上訴人本身即患有糖尿病、高血壓、瓣膜性心臟疾病等舊疾，又有抽菸之危險因子，是以上訴人縱經三軍總醫院確診罹患冠狀動脈阻塞、心肌缺氧性疾病，惟尚無法證明系爭疾病為職業促發之職業病。因之，上訴人主張其因系爭工程加班過勞與工作時心理壓力，導致罹患系爭疾病，應屬職業病云云，要難憑信。

8.從而，依上訴人所舉證據均不足以證明其罹患之系爭疾病係屬職業病；且上訴人就被上訴人有何故意或過失侵害其權利，及有何債務不履行之情事，亦未舉證以實其說，則上訴人依勞基法第59條規定、侵權行為及債務不履行之法律關係，請求被上訴人應連帶給付2年加40個月共計64個月之工資補償或工資賠償3,840,000元，即非有據。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第59條規定、侵權行為及債務不履行之法律關係，請求被上訴人宏華公司、台電公司應連帶給付工資補償或工資賠償3,840,000元，及自105年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及依勞基法第24條規定，請求被上訴人宏華公司應給付加班費54,126元，

及自103年9月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均無理由，不應准許。其假執行之聲請亦失所附麗，應均併予駁回。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，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。

八、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，附此敘明。

九、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　　109　　年　　1　　月　　16　　日

勞工法庭　審判長法　官　張世展

法　官　王浦傑

法　官　黃佩韻

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　　109　　年　　1　　月　　16　　日

書記官　黃玉秀

【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。

最高法院民事判決

111年度台上字第2305號

上　訴　人　王莉莉即護祐護理之家

訴訟代理人　廖顯頡律師
　　高峯祈律師
　　劉子豪律師

被上訴人　林秋菊

訴訟代理人　蔡志宏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年6月30日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（110年度勞上字第49號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人對於第一審命其給付資遣費新臺幣壹萬捌仟肆佰伍拾元、失業給付差額新臺幣伍萬貳仟零伍拾陸元本息及開立非自願離職證明書之上訴暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理　由

本件被上訴人主張：伊自民國107年12月29 日起受僱於上訴人擔任會計期間，上訴人未按伊實領工資為伊投保勞工保險、提繳勞工退休金，亦未給付伊平日加班費、特別休假未休工資，伊遂於109年2月27日寄發存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，自得請求上訴人給付積欠之工資新臺幣（下同）1萬6796元、平日加班費5萬1806元、休息日及國定假日加班費3萬140元、特別休假未休工資2850元、資遣費1萬8450元。另伊母親於109年1月19日死亡，依勞工保險投保薪資分級表投保金額計算，原得請領喪葬津貼11萬1951元，然上訴人投保金額過低，致伊少領取喪葬津貼2萬7249元；又勞動部勞工保險局（下稱勞保局）核定伊每月失業給付僅為2萬元，伊9個月失業給付短少計5萬2056元。另伊依勞基法第14條第1項第6

款終止勞動契約，屬就業保險法所規定之非自願離職，上訴人自應開立非自願離職證明書予伊。爰依勞基法第19條、第24條、第38條、第39條、勞工退休金條例第12條第1項、勞工保險條例第72條第3項、就業保險法第38條第3項及民法第184條第2項規定，求為命上訴人給付伊19萬9347元本息，並開立非自願離職證明書予伊之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

上訴人則以：被上訴人於109年1月16日提出自請離職申請書，離職日期為同年2月29日，兩造間勞動契約即因而終止，非因勞基法第14條第1項第6款之事由而終止，被上訴人不得請求伊給付資遣費、開立非自願離職證明書，亦不得向勞保局請領失業給付。又伊未要求被上訴人加班，被上訴人亦未依人事規則第16條規定提出加班申請，且被上訴人有延後打卡下班之情形，自應舉證證明其所主張之加班時數有為伊提供勞務之事實。伊員工薪資明細包含加班費之計算皆由被上訴人製作，被上訴人從未為自己計算加班費，於離職前亦未曾向伊請求給付，其離職後方請求伊給付加班費，悖於民法第148條所揭示之誠實信用原則，亦有民法第217條與有過失規定之適用等語，資為抗辯。

原審以：被上訴人自107年12月29 日起受僱於上訴人擔任會計，約定每月固定薪資為2萬8500元，月休8天，採輪休制，工作時間為上午8時至下午5時。被上訴人雖於109年1月16日提出自請離職申請書，預定於109年2月29日離職，實際離職日為109年2月29日，惟上訴人有低報被上訴人勞保投保薪資，致被上訴人所得請領之喪葬津貼短少，且不爭執積欠被上訴人薪資1萬6796元及應補提勞工退休金1476元，故上訴人有違反勞工法令情事，致損害被上訴人權益情形，是被上訴人於提出自願離職申請書時，既已發生得終止兩造間勞動契約之事由，則其嗣於同年2月27日寄發存證信函，於同年3月2日送達上訴人，表明上訴人有勞基法第14條第1項第6款之事由，終止兩造間勞動契約，自不因前簽立自願離職申請書，而影響其權益，被上訴人依上述規定終止勞動契約，自為合法，其請求上訴人開立非自願離職證明書，應屬有據。又上訴人積欠被上訴人薪資1萬6796元，且上訴人核發招攬獎

金與被上訴人日常工作無涉，非因工作而獲得之報酬，無從做為計算喪葬津貼、失業給付差額及資遣費之基礎，據此計算，被上訴人得請求之喪葬津貼差額為2萬7249元、失業給付差額為5萬2056元、資遣費則為1萬8450元、休息日及國定假日加班費3萬140元、特休未休工資2850元，為上訴人所不爭執，應予准許。另被上訴人出勤紀錄如原判決附表一所示，應推定其於該時間經上訴人同意加班，並實際執行職務，且依上訴人之證詞，被上訴人確有加班工作情形，況上訴人無制式之加班申請單供員工載後申請加班，是工作規則所規定之加班申請制度徒具形式，並無實際執行，自不能以被上訴人未能依循工作規則申請加班，遽謂被上訴人無加班事實及必要、未獲上訴人同意加班；上訴人所提工作規則及津貼扣款明細表不足作為勞動事件法第38條之反對證據，且對被上訴人請求平日加班費5萬1806元之計算式無意見，被上訴人自得據此請求上訴人給付該加班費。綜上，被上訴人請求上訴人給付19萬9347元本息，及開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許，爰維持第一審所為上開部分被上訴人勝訴之判決，駁回上訴人之上訴。

關於廢棄發回部分（即被上訴人請求上訴人給付資遣費1萬8450元、失業給付差額5萬2056元本息及開立非自願離職證明書部分）：

惟按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，惟應自知悉其情形之日起或得於知悉損害結果之日起30日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2 項定有明文。原審既認被上訴人於109年1月16日提出自請離職申請書時，上訴人即有低報被上訴人勞保投保薪資，致被上訴人所得請領之喪葬津貼短少，且積欠被上訴人薪資1萬6796元及應補提勞工退休金1476元等，違反勞工法令情事，致損害被上訴人權益情形，被上訴人得依同法第14條第1 項第6款規定終止系爭勞動契約，惟被上訴人究於何時知悉上訴人有前揭情事及其所受損害之結果？何時依上述規定為終止勞動契約之意思表示？該勞動契約於何時終止？此與被上訴人是否於法定除斥期間內終止系爭勞

動契約之認定，所關頗切，自待釐清。原審未遑詳為調查審認，徒以上訴人確有該違反勞工法令之事實，逕認被上訴人依上開規定終止勞動契約為合法，被上訴人得請求上訴人給付資遣費1萬8450元本息、失業給付差額5萬2056元本息及發給非自願離職證明書，自嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

關於駁回上訴部分（即被上訴人請求上訴人給付工資1萬6796元、平日加班費5萬1806元、休息日及國定假日加班費3萬140元、特休未休工資2850元、喪葬津貼差額2萬7249元本息部分）：原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，認定上訴人短付被上訴人薪資1萬6796元、平日加班費5萬1806元、休息日及國定假日加班費3萬140元、特休未休工資2850元，且被上訴人得請求之喪葬津貼差額為2萬7249元，因而為上訴人此部分敗訴之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，指摘原判決此部分不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為一部有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　27　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

法官　蘇　芹　英

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　1　　日

「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」已獲著作權人授權利用，由法源資訊重新校編

刊登於月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 48-58 頁。

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*

邱羽凡

交通大學科技法律學院副教授

前言與問題意識

延長工時工資俗稱加班費，其所衍生之爭議為臺灣最主要之勞資爭議態樣，最近一期勞動檢查統計資料（108 年勞動檢查統計年報）記載違反勞動基準法（下稱「勞基法」）之狀況中，違反第 24 條加班費事項者 2,954 項，占 20.36%為最多[1]。關於加班費給付不足之態樣[2]，除加班費計算標準本身有所爭議外，例如勞資雙方另外約定不同於勞基法第 24 條之計算標準，如每月定額薪資內含加班費（又區分為每月定額薪資但內含定額或不定額工時之薪資給付方式），或是以特定薪資名目約定加班費等約定[3]；以及列入加班費計算之給付名目爭議，例如業績或勤務獎金等不計入加班費計算基數；又或是加班時數時數之認定、出勤紀錄與實際申請加班時數有所差距而生加班費爭議的情形，尤其在實施加班申請制度的事業單位之中，經常發生短計加班時數之爭執。就上述各種加班費爭議，勞動事件法第 38 條針對勞雇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，【**月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 48 頁**】減輕勞工在加班（費）爭議上的舉證責任[4]。然在勞動事件法實施甫滿一週年之際，關於「加班申請制」與所謂「勞工自主加班」的問題，在適用勞動事件法第 38 條下，仍未能根除爭議，故本文以臺灣高等法院臺中分院 109 年度勞上易字第 13 號民事判決為例，檢視勞動事件法第 38 條在此問題上的適用狀況並為分析。

---

* 作者感謝三位匿名審查人惠賜寶貴修改意見，初稿並承新竹地方法院吳靜怡法官與士林地方法蔡志宏法官、絲鈺雲法官給予寶貴建議，惟一切文責當由作者自負。

1 勞動部職業安全衛生署，中華民國 108 年勞動檢查統計年報，2019 年 7 月，4 頁。

2 近年來工作時間與工資議題受到社會大眾的關心，尤其是航空運輸等運輸及倉儲業，以及醫療保健等特殊行業，對此問題之討論，詳參臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，工資與工時精選判決評釋－航空、運輸及醫療保健業，元照，2019 年 9 月，收錄 20 餘篇相關論文，深具參考價值。

3 相關爭議之分析，參游淑琄，貨運業駕駛員加班費計算爭議問題之研究－以我國法院判決之分析為中心，交通大學科技法律研究所碩士論文，2020 年 7 月，80-114 頁。

4 參邱羽凡，勞工出勤紀錄與加班事實之證明－兼論勞動事件法相關規範之影響，中正大學法學集刊，65 期，2019 年 10 月，178-181 頁。

本案事實與爭點

本件爭點為被上訴人（下稱「甲」）請求加班費是否有理由。甲任職於上訴人（下稱「乙公司」）擔任司機職務，正常工作時間為上午 8 時至下午 5 時（中午休息 1 小時），甲主張因乙公司生產計畫課長要求甲提早到公司理貨，故經常於上午 6 時至 8 時間加班，因而依勞基法第 24 條請求乙公司給付其離職日前為止 5 年期間加班費。乙公司主張依其工作規則第 34 條規定，甲因工作需要加班時，應填寫加班單向權責主管申請加班，經核准後始可加班，然甲從未申請於上午 8 時以前時段之加班費，且其為司機，開車載貨至北部，需精神專注，常要求甲準時於 8 時上班即可。甲提早到公司，係其個人需求、與工作無關，請求給付加班費為無理由等語。

判決理由

壹、原審判決理由

原審裁判（臺中地方法院 107 年度勞訴字第 264 號判決）為實施勞動事件法前之判決（判決日期 108 年 11 月 27 日），法院認為：「由原告之出勤紀錄表以觀，確實多數的時間原告在上午 6 時前後進辦公室，下午 5 時之後始離開被告公司……而依原告之出勤紀錄，被告以原告遲到超過 5 分鐘即認遲到，以原告所從事之工作為司機，對於交通狀況並非全然可以掌控，故本院認以上午 6 時 30 分（含 6 時 30 分）為界，若原告於該時分前抵達被告公司，其提前上班時間，即已超過 1 小時 30 分，而應認以 2 小時為加班時間。」乙公司雖抗辯，甲提前到乙公司打卡並非係因被告要求加班所致，而係為自己個人需求及為第三人公司送貨之便，實非工作所需。然法院仍以出勤紀錄所載時間為勞工之工作時間，僅扣除乙公司所證明甲繞道到德○公司為他人載貨之 11 日，並就其餘之 1,026 天認定為加班。

貳、二審判決理由

二審判決則駁回甲之加班費請求，法院援引勞動事件法第 38 條認為，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。就本案而言：「依附表所示之出勤紀錄，固依法可推定甲於該時間內經雇主同意而執行職務。然本件審酌前述乙公司提出之工作規則、加班申請單，及證人詹○法、陳○芳證述等調查**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 49 頁】**證據之結果，足認甲並無於上午 8 時之前時段加班之業務需要，且甲於任職期間已就其下午 5 時後之加班，申請加班及領取加班費，足認其明知如有加班得申領加班費，然其於提起本訴之前，卻從未就上午 8 時以前時段

申請加班及請領加班費，堪認甲應知悉其於上午 8 時以前到公司之情形，不符合乙公司之加班規定，否則何以其從未申請此部分時段之加班，是由本件調查證據之結果，已足以推翻前述推定。本件關於如附表所示時數，既未經甲申請加班及經主管核准，亦不能證明甲係經乙公司同意或因工作上需要而加班，故甲請求乙公司給付上午 8 時以前時段之加班費，即不能准許。」

本則判決之意義

本文以勞動事件法第 38 條「推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務」為關鍵字，搜尋勞動事件法實施後作成之民事判決，迄本文完稿時尚無最高法院判決，高等法院之民事判決僅有 8 則，其中臺灣高等法院臺中分院 109 年度勞上易字第 13 號判決，即在於處理加班申請制中「經雇主同意」之問題，原審與二審判決結果不但相異，且二審法院適用勞動事件法第 38 條，但反而駁回勞工之加班費請求，判決聚焦於分析勞動事件法第 38 條之「推定」，以及雇主經由加班申請制所提出之反對證據，有值得探討之處。於此附帶說明，加班申請制之合法性，臺灣過去已多有討論，實務上亦肯認之，故本文將不再贅述此一問題所涉爭議[5]。

分析

壹、實體法觀點：勞基法第24條與加班費請求權之成立

一、勞資雙方合意延長工時

當雇主欲延長勞工工作時間時，應符合勞基法第 32 條第 1 項之規定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之。」可知延長工時應符合：第一、雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要；第二、雇主經工會或勞資會議同意，此項為延長工時之程序上要件，若雇主違反之將依同法第 79 條，將生處新臺幣二萬元以上一百萬元以下罰鍰之公法處罰效力，而與勞工在契約法上之加班費請求權相關者，僅為第 1 項「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」之要件。依現行法制、立法精神與契約精神觀之，勞資任何一方均不未具有單方面任意行使之「加班權」，僅在雇主提出加班要求時，勞工具有「不同意權」，反之，若係勞工提出加班要求時，雇主亦得表示同意或不同意，勞資一方不具有要求延長工作時間之權利，勞工係於勞資合意**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 50 頁】**延長工時的前提下，具有請求加班費之權利，並依勞基法第 24 條計

5 有關實務上對於加班申請制合法性之探討，詳參林惠瑜，勞動基準法上勞工自主延長工作時間相關法律問題之探討－當公法遇上私法，108 年度第 2 次行政訴訟實務研討會，最高行政法院主辦，2019 年 12 月 6 日，51-59 頁。

算加班費：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給（以下略）。」

不過，實務上於加班費爭議案件中經常強調前述「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要」，若勞資雙方已合意延長工時，「加班必要性」此一要件之意義為何？對此，林惠瑜法官指出：「由於加班對於勞工而言具有相當不利益，實務上須審查工作規則上之業務必要性的存否，以及雇主是否有濫用加班命令權。所以，臺灣與日本對於延長工時之條件均強調『加班之必要性』。」[6]惟本文認為，由於雇主並無加班命令權，已如上述，而若由雇主提出延時工時之要求時，其應已內含加班之必要性，因若無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，自不可能要求勞工延長工時，反而增加自身之經營成本[7]，且勞基法於 91 年 12 月已刪除第 32 條第 1 項關於延長工時之規定。易言之，加班必要性原則上應由雇主為裁量與判斷，且已內含於要求或同意勞工延長工時的意思之中，僅是在具有此加班下必要性，雇主尚需盡勞基法第 32 條第 1 項經工會或勞資會議同意之公法上義務，並再經勞工本人同意之[8]。

二、勞工「自主加班」？

然實務上具有爭議者為，雇主並未要求或明示同意勞工延長工時，甚至明示表示不願勞工延長工時，或是採取加班申請制下從未同意勞工之申請，但勞工仍於正常工時外出勤，此時雇主有無給付加班費之義務？一般而言，勞工如有於正常工作時間無法完成工作，須再延長工時，自須與雇主另行約定，因勞工提供勞務係基於雇主同意外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理[9]。

在此脈絡下，可知「加班必要性」係勞工認為需延長工時始能完成工作，雇主若同意之，則是肯定加班必要性的存在，此與上述基於勞資雙方合意延長工時之加班費請求權之情形並無不同，僅是由勞工主動提出加班之要求。惟若勞工未取得雇主同意、甚至是雇主明示予拒絕，如本案中乙公司表示「希望甲睡眠充足，常要求甲準時於早上 8 時上班即可，甲堅持早到公司，實非工作所需」，但勞工仍確實有延長工時工作時，又應如何處理？此即所謂「勞工自主加班」的問題。就此爭議，林惠瑜法官認為，勞工自主延長工時之所以產生如此多的爭議，歸根究底，都是因為勞基法只明文規定雇主延長工時之程序與條件，對於勞工自主延長工時之程序與【**月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，**

6 林惠瑜，同前註，28 頁。
7 鄭津津，延長工時相關法律問題之探討，法令月刊，68 卷 4 期，48-49 頁。
8 非謂雇主認為有必要即得命勞工加班，參邱駿彥，工作時間，收錄於勞動基準法釋義－施行 20 年之回顧與展望，二版，2014 年 2 月，374 頁。反對見解，參鄭津津，同前註，49 頁。
9 參臺灣高等法院 108 年度勞上字第 60 號民事判決。

第 51 頁】條件則未見規定[10]；王沛元法官則認為，倘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、或採用加班申請制度，亦無不同，是以「雇主此際前後表示互相矛盾，自應本於常情認定其真意」，而仍得依契約法理處理之[11]。

本文認為，雇主同意延長工時固不限於明示同意，若依雇主之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，可得推知（konkludent）雇主有同意之意思，亦有默示同意[12]。而在此應再區分兩種情形，第一種即為雇主默示同意延長工時之意思，且勞工確有延長工作時間時，可請求延長工作時間之工資[13]。法院所採認之「如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資」見解[14]，強調加班之必要性即是連結雇主之默示同意，同樣在於釐清勞資雙方有無延長工時之合意。第二種情形為雇主明示拒絕勞工之延長工時，此時是否仍得循前述法理為解釋？本文認為，於勞工確實有延長工時工作，縱使雇主明示不同意，雇主受領勞務時可能構成不當得利，另一方面，在雇主此一矛盾行為下，通常係不欲勞工請求加班費，但應仍有使勞工延長工時之真意；若不為此認定，似非不得將勞基法第 24 條第 1 項解釋為基於法律規定而發生之加班費請求權（法定之債），於符合本條所訂之要件時，亦即有「雇主延長勞工工作時間者」之事實時，肯定勞工之加班費請求權。另學者侯岳宏則指出，在雇主介入程度較低之情形，可嘗試採用擬制合意的方式，最高行政法院 107 年度判字第 211 號判決與臺灣高等法院臺南分院 108 年度勞上字第 13 號判決即有留意到此問題，而認為「應認勞動契約之雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示。」[15]

縱使實施加班申請制，於雇主不同意勞工之加班申請（明示拒絕）時，若事實上具有加班之必要性，承上所述，亦不得排除勞工之加班費請求權的成立，例如就本文評釋之案件，勞工主張因主管要求提早到公司理貨，經常於約定上班時間（上午 8 點）前提早到公司加班，若雇主禁止上午 8 點前打卡，則勞工仍得依勞基法第 24 條第 1 項主張加**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 52 頁】**班費之請求權。至於雇主在工作規則中規定未依加班程序申請加班即不得請求加班費，似應認為該規定對於勞工有重大不

10 林惠瑜，同註 5，83 頁。
11 另參王沛元，勞工加班費之法定標準與意定計算方法，臺北大學法學論叢，108 期，2018 年 12 月，161 頁。
12 ErfK/Preis, 21. Aufl., 2021, BGB § 611a Rn. 492; MüKoBGB/Müller-Glöge, 8. Aufl., 2020, BGB § 612 Rn. 39.
13 臺灣高等法院高雄分院 98 年度勞上字第 4 號民事判決，此判決經最高法院 101 年度台上字第 792 號民事判決維持而告確定。另參臺灣高等法院 107 年度勞上易字第 108 號判決。
14 最高法院 101 年度台上字第 792 號民事判決維持而告確定，另參林惠瑜，同註 5，42 頁。
15 侯岳宏，加班費請求制度－最高法院 104 年台上字第 223 號民事判決，臺北大學，2020 當前勞動法理、法院判準和人資實務之交錯論壇，第 1 場次，2020 年 8 月 22 日，9 頁。

利益，依民法第 247 條之 1 即屬顯失公平而無效[16]。

三、判斷流程與實體法上之困境

臺灣法中並無規定雇主具有加班命令權，勞資雙方需依契約之理，基於雙方合意而延長工時，勞工並因而具有請求加班費之權利，勞基法第 24 條第 1 項在勞資雙方合意延長工時上僅係加班費計算之標準，雇主之同意即內含對於加班必要性之肯定（意定之債）。惟若勞資間無法達成合意，甚至雇主明示予以拒絕，但客觀上確實有加班之必要性時，應認為此加班必要性即等同「雇主延長勞工工作時間者」，應為隱含有欲勞工延時工作之真意，故就所謂勞工自主加班應僅是勞工主動提出有加班必要之要求，仍得依契約法理來處理之。「加班必要性」的判斷意義即是用以認定雇主有無舉動或其他情事，以間接推知雇主有無欲勞工加班之意思。惟不論延長工時基於上述何種原因而成立，只要是非於雇主明示同意下之延長工時，勞工究竟是未經雇主同意而「自主加班」，抑或是基於雇主分派之工作而造成有加班必要性，故而隱含有默示同意，已有不易釐清之困難，且勞工均需證明有加班之必要性。且不論是否雇主同意，勞工尚需證明於正常工時外有提供勞務之事實，此均為勞工難以舉證者，也造成勞工實體法上之權利難以落實的窘境，因而有透過程序法為調和之需要，即勞動事件法第 38 條之立法。

貳、程序法觀點：加班之證明與勞動事件法第38條之規範意義與適用

勞動事件法第 38 條規定：「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。」依此規定，若勞工確實有加班但未記載於出勤紀錄，自無法適用本條之推定，惟一旦記載於出勤紀錄，則有推定之效力。按「推定」之規定係基於當事人間在訴訟過程中，雙方地位均衡之公平要求，以迅速解決爭議，或是關於法規範之適用而予某一造當事人較多之優遇，以合乎正義之考量[17]。在加班費爭議上，為謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，通常較易證明之個別事實（出勤紀錄內記載之勞工出勤時間）獲得證明時，不再要求勞工在出勤紀錄之外，應再提出有出勤事實與雇主同意之證明，出勤紀錄內記錄之內容（勞工出勤時間）即為真實之推定，亦即：一為「推定」勞工於出勤紀錄所載之出勤時間內有「執行職務」之事實，二為「推定」勞工於該時間內執行職務係有「經雇主同意」之事實，屬於法律上之事實推定（gesetzliche Tatsachenvermutzung）[18]，有減輕勞工舉證責任之效果，以下分別檢討之。**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 53 頁】**

---

16 洪瑩容，工時紀錄管理制度和其效力－理論與關鍵案例，2020 當前勞動法理判準和人資實務之交錯論壇，臺北大學勞動法研究中心主辦，2020 年 8 月 22 日，33 頁。

17 駱永家，推定之研究，臺灣大學法學論叢，1 卷 1 期，1971 年 10 月，4 頁。

18 關於法律上事實推定之說明，參駱永家，同註 17，2-3 頁。另參姜世明，民事訴訟法下冊，五版，2018 年 2 月，39 頁（註 63）。

一、延長工時內提供勞務事實之推定

若出勤紀錄經提出且證明為真正，其上記載者原則上應為勞工之工作時間，惟實務上不乏有判決見解認為：「打卡紀錄形式上僅能證明原告進出被告公司之時間，尚難證明其於下班時間停留被告公司即係因業務需要而有延長工作時間之必要。」[19]參照勞動事件法第 38 條立法理由之前段，可知立法者考量勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第 30 條第 5 項及第 6 項規定，尚應置備勞工出勤紀錄並保存 5 年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故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，故而訂立勞動事件法第 38 條。針對勞工難以證明於正常工時外有提供勞務之事實，明訂「推定」勞工於出勤紀錄所載之出勤時間內「有執行職務」。此係考量加班費之爭議上，勞工既難以自行搜證以證明有加班工作之事實，且若勞工係常態性延長工時，更難期待勞工就每次之加班提出佐證，故為謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，而有上列減輕勞工舉證責任推定之規定。

不過，雇主亦得「**對前提事實證明為反證而排除之**」[20]，本條立法理由後段指出：「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。」因此，雇主若欲排除上述法律上事實推定之效果，得以「**推定事實之相反事實之證明排除之**」[21]，亦即雇主得對出勤紀錄（前提事實）加以爭執，提出反證（Gegenbeweis）而以動搖法院形成之確信[22]，以阻止法官形成心證；另應併同注意者為，雇主依法有提出勞工出勤紀錄之義務（民訴法第 34 條第 1 項、勞動事件法第 35 條）[23]，惟若出勤紀錄由勞工一方提出，勞工仍應證明其出勤紀錄之真正，始可受本條第 38 條之有利勞工的推定[24]。另外雇主亦得舉證【**月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 54 頁**】證明勞工確實未於上開期間執行職務[25]，對於反對之事實為證明係屬「本證」

19 例如：臺灣臺中地方法院 106 年度勞訴字第 161 號判決。
20 駱永家，同註 17，9 頁。
21 駱永家，同註 17，10 頁。
22 於桃園地方法院 108 年度勞訴字第 150 號判決中，雇主爭執勞工打卡不實，虛報加班時數等，法院認定雇主雖然自行上網查詢「GoogleMaps 提供行車時間」，主張查得之車程時間較短而證明勞工有不實打卡之情，但法院認為勞工擔任司機，除進行裝、卸貨之時間，尚可能因交通路況或塞車致增加運送時間不等，自難僅以網路估算之車程時間較短即認定出勤紀錄不實，因此仍依勞動事件法第 38 條，以出勤紀錄卡統計勞工任職期間之加班時數以計算加班費。
23 參邱羽凡，同註 4，182-186 頁。
24 臺南地方法院 108 年度勞訴字第 69 號判決。
25 雲林地方法院 108 年度虎勞簡字第 3 號判決。另參其他適用勞動事件法第 38 條之判決，參臺南地方法院 107 年度勞訴字第 34 號判決：「原告既已提出 104 年 1 月、3 月至 10 月及 106 年 4 月至 12 月之出勤記錄，將本院整理如附表一加班時數欄所示，依上開說明，自應推定原告於該時間內，經被告公司同意而執行職務。被告雖提出

（Hauptbwweis）、而非反證，亦即須使法院達到確信，形同產生舉證責任轉換之效果[26]。例如高雄地方法院 108 年度雄勞簡字第 34 號判決，法院依勞動事件法第 38 條認定：「被告雖提出原告 2 人 106 年 11 月 14 日至 107 年 12 月 10 日下午 5 時 30 分後之上網紀錄，欲推翻此一推定，惟被告提出之上網紀錄，僅有各網站點擊次數、排行，並無原告 2 人歷次上網瀏覽該網站之時間紀錄、累積時數，僅可得證原告 2 人曾於正常下班時間後上網，且瀏覽之網站其中有購物網站，但單憑該瀏覽紀錄，仍無從辨別原告 2 人上網之具體、特定時間，而不足以反證證明原告停留在公司之時間皆在上網瀏覽網站，無執行職務事實，是被告此部分之舉證，尚不足以全數推翻原告 2 人於正常工時外有提供勞務、執行職務之推定。」

勞動事件法第 38 條所訂之出勤紀錄係用以推定工作時間，惟出勤紀錄所記載者不必然全屬工作時間，勞工一日中多有非處於雇主指揮監督中，但仍與職務相關連的在勤時間（Einsatzzeit），然只要勞工有「出勤」，不論時段中是否包含了休息時間、工時性質有爭議之時段等[27]。在勞動事件法第 38 條之規範下，立法係課予雇主證明出勤時間「不等同」工作時間之舉證責任[28]，但若勞工已結束工作即非繼續在勤，此時出勤紀錄應記錄勞工結束職務之時間，則若勞工有於工作場所附設之社團或健身中心等各項設施中活動而非工作之情形，該時段自不得記載於出勤紀錄之中。

二、加班申請制中雇主同意延長工時之推定與反證

加班費爭議於實務上最棘手之情形為，雇主主張出勤紀錄中正常工時以外所載之時間，係勞工未經雇主同意而提供勞務，亦為本文評釋案件之爭議所在。勞動事件法第 38 條之立法即是為克服勞工難以證明有雇主同意，但事實上**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 55 頁】**仍有延長工時之情形，即所謂「自主加班」。依勞動事件法第 38 條，推定雇主同意勞工於出勤紀錄內執行職務，也就是推定勞資雙方已合意延長工時（意定之債），而讓勞工取得加班費請求權；若雇主欲主張勞工係「未經雇主同意」而自行於該期間內執行職務等情形，則需提出「**推定事實之相反事實**之證明排除之」，即應提出勞動契約、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。實務上目前的爭議在，雇主得否以勞工未遵守加班申請規定，亦即以勞工未事先申請加班作為反證來推翻

106 年匯豐東臺南廠員工業績統計表，欲證明修車之技術員均無加班，原告僅協助管理，更無庸加班。然該業績統計表僅能證明被告公司東臺南廠業績狀況，並無法證明技術員實際上有無加班之情況，更無法從技術員有無加班，進而推論原告無庸加班，蓋原告既為技師長，領有高薪，其事務當然不僅有協助技術員工作，尚其他行政事務代辦，被告公司上開所辯並不足採。」

26 駱永家，同註 17，212-214 頁。另參姜世明，同註 18，39 頁。

27 例如駕駛員之在勤時間包含駕駛時間、執行駕駛工作以外之職務的時間、待命時間、中止駕駛時間、休息時間與輪班日間隔時間，其係指二個工作日間隔時間之間的時間，並非均屬工作時間，參邱羽凡，客運駕駛員工作時間與駕駛時間之認定與計算－最高法院 105 年度台上字第 220 號民事判決，收錄於：工資與工時精選判決評釋－航空、運輸及醫療保健業，臺北大學法律學院勞動法研究中心主編，元照，2019 年 9 月，110 頁。

28 參初泓陞，工時紀錄管理制度和其效力－法院當前之主流與判斷標準，2020 當前勞動法理判準和人資實務之交錯論壇，臺北大學勞動法研究中心主辦，2020 年 8 月 22 日，45 頁。

勞動事件法第 38 條所訂的「經雇主同意」？

對此，有法院持否定見解，如彰化地方法院 109 年度勞簡字第 5 號判決即指出：「基於雇主具有監督管理勞工出勤之權利，且掌握勞工出勤紀錄，如紀錄有與事實不符之情形，雇主可即為處理及更正，故原則上推定勞工出勤紀錄所載之出勤時間，均『經雇主同意加班』且『於該期間內確實有提供勞務』。倘若雇主否認上開推定事實，得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料等反證推翻，並非謂勞工未依工作規則提出加班申請，即一概認定係未經雇主同意而自行執行職務或未實際服勞務。」不過，亦有持相反見解者，法院肯定雇主得提出勞工未事先申請加班之證明作為反證，如臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 92 號判決認為：「上訴人既未依上開工作規則事先申請延長工時獲被上訴人同意，參諸上開 2.之說明，上訴人事實上縱為延長工時，亦無法以加班視之。」臺灣桃園地方法院 108 年度勞訴字第 19 號判決更明確指出：「雇主仍可提出工作規則推翻上述推定，如工作規則採加班事先申請制，亦非法所不許。」但若進一步觀察近期之判決，可知法院係限制性地認可勞工未事先申請加班之證明作為反證，尤其是事業單位實施加班申請制，但事實上未曾核准勞工加班、或是勞工無從申請加班時，如高雄地方法院 108 年度雄勞簡字第 34 號判決法院認為：「原告等會計人員實際上並無可正常申請、執行之加班制度前提下，自不能徒以原告未依循工作規則申請加班，論斷原告並無加班之事實及必要，及其加班未獲被告同意。」

不過，就雇主未同意勞工之加班申請時，若事實上具有加班之必要性，應認為雇主乃是有欲勞工延長工時之意思，僅是不欲勞工請求加班費給付，已如上述，換言之，加班必要性的存在隱含雇主默示同意勞工延長工時，僅因「加班必要性」之證明有所困難，故勞動事件法第 38 條規定，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，勞工若提出有效之出勤紀錄，即不需再另外證明加班之必要性。在加班申制下，勞工雖未申請加班或申請加班遭雇主拒絕，但若具有加班必要性，於雇主仍容任該時段記載入出勤紀錄中時，應推定雇主已同意勞工加班，或至少僅是雇主未透過加班申請系統表示同意，惟不排除有其他「基於雇主可得推知之意思」而同意勞工加班，所以仍不得否定其加班費之請求權。理由為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，若雇主認為勞工無加班必要，自得對出勤紀錄為處理或更正，不讓該時間載於**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 56 頁】**出勤紀錄之上，此乃雇主本於其管理勞工出勤之權利，倘若一律採認雇主加班申請制之主張，僅認可勞工加班申請紀錄為加班費有無之判斷依據，此將誠如學者劉士豪所言，「恐易造成未來雇主一概藉由加班申請制之建置，規避勞動事件法第 38 條舉證責任規定及其應負之加班費給付義務。」[29]是以在反證上，雇主除得證明勞工未提供勞務給付外，應證明不具有加班

29　劉士豪，108 年度第 2 次行政訴訟實務研討會與談稿，108 年度第 2 次行政訴訟實務研討會，108 年 12 月 6 日，

自主加班時就加班必要性之審核措施，惟法律上既已賦與雇主管理出勤紀錄之權限，雇主將加班申請結果配合出勤紀錄為登載紀錄之處理及更正，以確實記錄勞工之在勤時間，始能杜絕加班（費）之爭議並落實勞動事件法第 38 條立法目的。**【月旦裁判時報第 104 期，2021 年 2 月，第 58 頁】**

裁判字號：臺灣高等法院 高雄分院 109 年勞上字第 18 號民事判決

裁判日期：民國 109 年 11 月 25 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

臺灣高等法院高雄分院民事判決　　109年度勞上字第18號

上　訴　人　陳邦宏

被上訴人　　全方衛保全股份有限公司

法定代理人　林崑明

訴訟代理人　劉忠桓

　　章瑋耀

　　張德珍

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109年3月12日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第104號第一審判決提起上訴，本院於109年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣參拾伍萬肆仟伍佰捌拾貳元；及自民國一百零九年五月一日起至上訴人復職日止，按月於每月十日給付新臺幣貳仟貳佰參拾陸元。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔三分之二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人於民國106年1月25日起受僱於被上訴人，擔任高雄市○○區○○路○○○號泰○○○大廈社區（下稱泰○○○社區）保全人員，約定月薪為新臺幣（下同）30,736元。上訴人於108年4月15日值夜班時閉目養神，被上訴人稽查人員前來巡查時，係上訴人開門讓其進來，稽查人員將巡邏服務查核表（下稱查核表）交上訴人簽名時，其上僅勾選「外檢視無異」，並未勾選「打瞌睡」，然督導於4月22日傳送訊息告知上訴人於4月15日值班打瞌睡，遭稽查人員拍照，公司予以記二大過處分，累計之前之記過，合計超過三大過，應予解雇，惟上訴人發現該查核表竟有勾選「打瞌睡」，且兩處打勾顏色輕重及筆跡不一，而所謂打瞌睡之照片不知是何時拍攝，與4月15日當時情境完全不同，且監視器影像僅保存7天，何以8天後才通知上訴人，上訴人感覺遭人設計，該巡查表應係上訴人簽名後再製作，上訴人乃於4月23日向副董申訴，然其表示只要上訴人簽立切結書即可繼續上班不用解職，上訴人即在被強迫下於4月26日簽立切結

書，且督導於當日始出示公司於108年4月2日所發文嚴格要求案場值勤紀律案之公文，副總更於上訴人簽立切結書後交代稽查人員天天巡查上訴人值班情形，造成上訴人巨大壓力，終於108年4月28日再遭稽查人員拍到上訴人閉目養神照片，被上訴人即於同年4月30日將上訴人解雇。嗣兩造於同年5月24日在勞工局調解後，上訴人回家翻閱工作手冊，得知瞌睡應記一大過，年度積滿三大過者革職，始知悉督導於4月22日告知上訴人累計三大過應予革職之訊息係屬詐騙，其不讓上訴人申訴並逼上訴人簽下切結書，再告知上開紀律公文，意欲逼上訴人離職。被上訴人以詐騙及造假手法將上訴人革職，嚴重破壞上訴人名譽，使上訴人無法在保全業立足，被上訴人應撤銷對上訴人之革職令，讓上訴人回復原職，並應給付上訴人自解雇日起至回復工作日止之薪資，及補償上訴人此段期間內心受傷之慰問金20萬元。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付上訴人30,736元。㈢被上訴人應給付上訴人20萬元。

二、被上訴人則以：上訴人於108年4月15日凌晨執勤時熟睡，經稽查人員敲門仍無法叫醒，乃聯絡公司中控室撥打社區管理室電話將其喚醒後，填具查核表，因上訴人於執勤時睡覺，無法正常執行勤務，被上訴人乃依「現場人員工作手冊」第28頁及工作規則第51條第1項規定：「值勤時間睡覺、精神不振、怠忽職守者，經查證屬實或有具體實證者，得記大過一次或二次懲處之」，懲處上訴人大過乙次；因上訴人前於106年3月16日值勤打瞌睡受有懲處小過二支、同年10月19日值勤睡覺另受有懲處大過一次，上訴人於108年4月15日值勤睡覺，依規定上訴人本係累犯，需懲處大過二支，當次即滿足撤職標準可立即革職，被上訴人因考量上訴人喪母之故，改為記大過乙次，並請上訴人簽具切結書保證不再犯，然上訴人復於108年4月28日凌晨執勤時熟睡，經稽查人員敲門仍無法叫醒，致無法在查核表上簽名，被上訴人乃依現場人員工作手冊及工作規則，懲處上訴人大過二次，因上訴人已累計滿三大過，依工作規則第53條規定：「從業人員違反公司紀律經功過相抵仍積滿三大過者，得革職懲處之」，被上訴人遂於108年4月30日將上訴人解雇。「現場人員工作手冊」及「工作規則」係被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定訂定，並報請高雄市政府勞工局核備在案，「現場人員工作手冊」於上訴人到職時即發給並經上訴人簽收，上訴人自應熟知公司各項工作規則，及員工值勤睡覺對工作之危害及相對應之罰則，且因公司部分案場保全員有執勤紀律鬆散、屢生值班瞌睡等情事，有鑑於諸多公司因保全執勤精神不振導致社區損失而需負連帶賠償責任案例，為強化值勤紀律，被上訴人遂於108年4月2日依據工作規則相關規定，函文各案場嚴格要求案場值勤紀律，並要求所有案場人員均需

詳閱，被上訴人之督導章○○因上訴人於108年4月15日值勤睡覺事件，特至該案場請上訴人閱讀該公文並簽名以示知悉遵辦，無奈上訴人4月26日閱讀簽名後，4月28日凌晨再度值勤熟睡，另因被上訴人屢犯值勤睡覺，為給予警惕，乃於4月26日訪談後，請上訴人簽具不再犯切結書，然其仍於4月28日再犯。被上訴人依保全業法第15條規定，對上訴人有監督之責，被上訴人與泰○○○社區管理委員會簽訂「駐衛保全服務契約」，依約定駐衛人員應隨時留意案場情況應變及防範，不得有絲毫輕忽，而被上訴人對駐衛人員依工作規則應予必要之考核及督勤，乃履行合約之必要措施。上訴人於一個月內二度值勤時熟睡，顯已危害被上訴人對客戶之維安承諾，使被上訴人及社區均面臨風險，被上訴人依規定擇優汰劣，是對客戶負責、維護商譽、尋求永續經營的手段，上訴人違反工作規則，情節重大，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，應屬適法等語置辯。

三、兩造不爭執事項如下：

㈠上訴人自106年1月25日起受僱於被上訴人，經被上訴人派駐在泰○○○社區擔任保全員，每月薪資30,736元，於次月10日發放。

㈡被上訴人發佈108年4月30日（108）人令全衛第025號令，以上訴人於輪值夜班勤務時睡覺，累計已滿三大過，於108年5月1日解雇（原審卷第163頁）。

㈢被上訴人訂有現場工作人員手冊、工作規則（原審卷第153、155、161頁）。

四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。上訴人主張被上訴人終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被上訴人所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

五、依被上訴人「現場工作人員手冊」規定，值勤時瞌睡應記大過乙次，如規勸不改即予以撤職，年度積滿三大過者，積滿日起撤職（原審卷第327至331頁）；又依被上訴人之工作規則第51條第1款規定：「從業人員具有下列情事之一經查證屬實或有具體實證者，得記大過一次或二次懲處之：一、於值勤時間睡覺、精神不振、怠忽職守者。」，第53條規定：「從業人員違反公司紀律或經功過相抵仍積滿三大過者，得革職懲處之。」（原審卷第155、161頁），上開工作規則並

經被上訴人報請高雄市政府勞工局同意核備，此有高雄市政府勞工局103年2月26日高市勞條字第10330608100號函可按（原審卷第383頁），堪以認定。被上訴人以上訴人於108年4月15日值勤時睡覺，被上訴人原以108年4月22日（108）人令全衛第021號令（下稱21號令），以上訴人擔任泰〇〇〇社區保全員，於輪值夜班勤務時睡覺，累計已滿三大過，自108年5月1日革職（原審卷第163頁），嗣被上訴人又以108年4月30日（108）人令全衛第023號令，將21號令作廢，改予記大過乙次處分（原審卷第157頁）。被上訴人辯稱上訴人前於106年3月16日值勤打瞌睡受懲處小過二支、同年10月19日值勤睡覺懲處大過一次，復於108年4月15日值勤睡覺，依規定應懲處大過二支，累積滿大過三次可立即革職，因考量上訴人喪母之故，改為記大過乙次，並請上訴人簽具切結書保證不再犯等語。上訴人則主張其於4月23日就4月15日打瞌睡之事提出申訴，被上訴人表示只要簽立其切結書即不用解職，並於4月26日始出示108年4月2日案場值勤紀律案之公文，其遭解僱後翻閱工作手冊，始得知打瞌睡應記一大過，年度積滿三大過者始革職，被上訴人於4月22日告知累計三大過應予革職之訊息顯屬詐騙，藉此逼其簽下切結書，再以上開紀律公文及連續夜巡，並以108年4月28日不實之查核紀錄，達到逼迫其離職之目的。是兩造爭執事項如下：㈠被上訴人以上訴人違反工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款，終止勞動契約，是否合法？㈡上訴人以被上訴人解僱不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人薪資30,736元，及賠償上訴人精神上損害20萬元，有無理由？

六、本院判斷：

㈠按「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……六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主為監督考核勞工之工作態度，勤務表現而制定獎懲，乃資方基於業務需要及人事管理上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權

責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，是以，雇主之懲戒權仍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）、禁止溯及既往原則，以及懲戒程序公平性為之，亦即雇主行使懲戒權，應斟酌其所據以懲戒之事實對於經營上的影響，避免雇主藉其僱傭關係之優越地位而濫用，所採取之懲戒方式亦不可逾越必要程度，且應受權利濫用禁止及誠信原則之規範，而雇主以終止勞動契約之方式對員工施以懲戒，即懲戒性解僱因涉及憲法上人民工作權之保障，更應審慎處理，故須有相當確切事實，足認嚴重破壞勞動關係，難期繼續維持勞動契約，且無從期待雇主採用其他懲戒手段，始得為之，並應於懲戒過程給付勞工公正程序之保障，以維勞工權益。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處及懲戒性解僱是否違法或不當，自應以上述標準為判斷之基準。

㈡被上訴人係以上訴人「擔任泰○○○社區保全員，於輪值夜班勤務時睡覺，累計已滿三大過」之事實，依工作規則第53條「從業人員違反公司紀律經功過相抵仍積滿三大過者，得革職懲處之」規定，於108年4月30日核發自108年5月1日起解僱上訴人之革職令（原審卷第60頁）。則被上訴人對上訴人所為革職（懲戒性解僱）是否適法生效，應依前揭原則判斷之。茲審酌被上訴人以上訴人輪值夜班勤務時睡覺，累計滿三大過解僱是否適當如下：

1.被上訴人以上訴人有於108年4月15日凌晨2時30分值勤時睡覺，記一大過部分，應屬適當：

⑴此部分事實業據被上訴人提出上訴人夜班值勤時睡覺之照片、查核表、巡邏員賴○○製作之巡查經過、108年4月30日（108）人令全衛第023號令等件附卷為證（原審卷第147、151、165、157、293、295、297頁），並經證人賴○○於原審具結證稱：伊大概在2年前受僱被上訴人，擔任夜間督巡，僅在巡查時曾與上訴人講過話，系爭查核表是伊填製勾選的，上面兩個打勾都是伊勾的，日期、時間皆正確，伊當天4月15日凌晨2點半左右到泰○○○大樓，到達的時候看到上訴人在睡覺，他是坐在椅子上頭低低的，伊進不去，就敲打玻璃要引起上訴人注意，看上訴人是否真的在睡覺，經拍打數次之後，發現上訴人沒有反應，伊以為是特殊狀況即聯絡中控，因為如果是特殊狀況的話，可能要請警察甚至救護車到達現場，中控打電話到櫃台的時候，上訴人終於醒過來接

之薪資30,736元【因上開薪資現均已屆給付期限，故計算被上訴人應一次給付之總額為338,096元（計算式：30,736元×11=338,096元）】，再加計被上訴人自109年4月10幾號起在別家保全業任職，該109年4月份之薪資應折半計算（以4月15日為界）為適當，故被上訴人應給付該109年4月份薪資為16,486元【計算式：30,736元÷2=15,368元，28,500元÷2=14,250元，則4月15日之前被上訴人應給付上訴人薪資為15,368元，4月16日起被上訴人應補償上訴人之薪資應為1,118元（15,368-14,250元），故109年4月份薪資共為16,486元（15,368元+1,11 8元=16,486元）】，以上總計為354,582元（338,096+ 16,486元）；另自109年5月1日起至復職日止，則被上訴人應按月於每月10日給付2,236元（計算式：30,736元-28,500元=2,236元）範圍內為有理由，逾上開金額所為請求，則屬無據，不應准許。上訴人主張不應扣減其在他處工作之薪資云云，並無理由。

㈣上訴人另以：被上訴人以詐騙及造假手法將上訴人革職，嚴重破壞上訴人名譽，使上訴人無法在保全業立足，致上訴人受有精神痛苦，應賠償其精神損害20萬元云云。惟被上訴人否認有以詐騙及造假手法將上訴人革職，亦未將解僱上訴人之事通報其他保全業，上訴人就上開部分事實復未能舉證證明之；且依前述，縱使被上訴人終止兩造間勞動契約不當，但被上訴人終止勞動契約乃其基於雇主內部人事管理規範之權利行使，被上訴人即使有權利濫用之實，但衡之一般社會通念，應無侮辱或損害勞工名譽之情，尤以上訴人自陳其於108年4月15日及4月28日有閉目養神（短暫閉眼休息）之情，有起訴狀可參（原審卷第19、21、22、23頁），且其已於109年4月間起在其他保全業任職（本院卷第68頁陳報狀、第140頁），益徵被上訴人並無上訴人所指嚴重破壞其名譽，使其無法在保全業立足之侵權行為。是上訴人請求被上訴人賠償其非財產損害20萬元，並無理由，不應准許。

七、綜上所述，被上訴人終止兩造間勞動契約，尚有不當，是上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間僱傭關係，請求被上訴人應自108年5月1日起至109年3月31日止，按月於每月10日給付上訴人薪資30,736元總計為338,096元，及109年4月份差額薪資16,486元，總共為354,582元（計算式：338,096+16,486元）；另自109年5月1日起至復職日止，按月於每月10日給付上訴人差額薪資2,236元（計算式30,736元-28,500元）之範圍內為有理由，應予准許，逾此部分所為請求，則屬無據，應予駁回。從而原審就上開應准許部分為上訴人敗訴判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。至於原審就上開不應准許部分為上訴人敗訴判決，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回該部分上訴。

八、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，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　謝雨真

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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，並依附註條文規定辦理。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　　11　　月　　25　　日

書記官　黃旭淑

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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。

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

資料來源：司法院法學資料檢索系統

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第37號

上　訴　人　台灣富士軟片資訊股份有限公司
　　錄股份有限公司）
000000000000000000
法定代理人　勝田明典
訴訟代理人　楊代華律師
　　朱百強律師
　　李昆晃律師
複　代理人　羅浩瑋律師
被　上訴人　葉嘉妮
訴訟代理人　劉秋明律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國109年12月29日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第246號第一審判決提起上訴，本院於110年10月12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：伊自民國82年4月2日起受僱於上訴人，離職前擔任事業發展處傢俱部客服經理，約定工資為每月新臺幣（下同）5萬2,300元。伊於108年1月23日依上訴人同年1月11日公告之「提早退休優惠給付專案」（下稱系爭專案）申請優退，經上訴人於同年1月30日通知核准伊申請，兩造間勞動契約（下稱系爭契約）於同年3月31日終止，復以業務性質及需要，告知伊延至同年6月底終止。詎上訴人人事處長羅仕宏於同年5月28日以莫須有事由要求伊簽署懲戒通知書，遭伊拒絕後，當場對伊為免職處分，表示不核發優惠退休金，並收回伊職工卡及所使用之筆記型電腦，要求伊立即離開公司。上訴人應給付伊108年6月工資5萬2,300元，及提早退休特別慰勞金（下稱特別慰勞金）即10個月基本月薪52

萬3,000元及優惠加給即15個月基本月薪78萬4,500元（下合稱系爭優惠給付）。爰依系爭契約及系爭專案之約定，請求上訴人給付135萬9,800元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：被上訴人承辦衛武營藝術文化中心（下稱衛武營）營運辦公空間內部裝修及雜項工程（下稱衛武營工程），未依伊公務章管理辦法第5.1條、第6.2條、第7.6條及合約審核與用印管理辦法第5條規定，就伊與衛武營籌備處之工程採購契約書（下稱系爭採購契約）、變更通知單（下稱系爭變更通知單）及伊與兆全法律事務所（下稱兆全事務所）間顧問聘任契約書（下稱系爭顧問契約，與系爭採購契約、變更通知單下合稱系爭文件），填寫合約用印申請單送請伊主管及法務審核，擅自使用偽造之公司大、小章及騎縫章用印。又被上訴人負責辦理伊所承包之彰化縣立圖書館內裝改善工程（下稱圖書館工程），怠忽工作，未適時督促伊下包商元山室內裝修工程有限公司（下稱元山公司）、元日工程有限公司（下稱元日公司，與元山公司合稱為元日等2公司）及時完工，致該工程逾期達496日，伊並遭彰化縣文化局停權1年，受有重大損害。被上訴人違背對伊之忠實義務，構成伊工作規則第19.6條規定，情節重大得不經預告終止勞動契約，伊已於108年5月28日依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定終止系爭契約，被上訴人自不得請求伊給付同年6月工資。又系爭專案之給付內容除舊制年資基本給付外，尚包含特別慰勞金、優惠加給及早鳥慰勞金，係伊以優於勞基法所定退休條件及給付標準，提供提前退休員工非經常性恩惠給與，屬恩惠性之贈與，依民法第408條第1項規定，得於給付前撤銷，經伊於同年5月28日及同年月29日以懲處通知及存證信函向被上訴人為撤銷贈與之意思表示。系爭專案已約定於核准僱傭終止日前，因退休以外原因離職之員工，不得領取系爭優惠給付，伊於核准終止日同年6月30日前已終止系爭契約，被上訴人依約亦不得領取

系爭優惠給付等語置辯。

三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人全部聲明不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第151頁）：

(一)被上訴人自82年4月2日受僱於上訴人，離職前擔任事業發展處傢俱部客服經理，於108年1月23日依系爭專案申請優退，經上訴人於同年1月30日通知被上訴人核准其申請，系爭契約於同年3月31日終止。嗣上訴人依系爭專案第參、四條約定，因業務性質及需要，於同年3月31日前某日，通知被上訴人終止日延後至同年6月30日。

(二)上訴人於同年5月28日以懲處通知被上訴人，予以免職處分，107年年終獎金、特別慰勞金、優惠加給均不予發放。被上訴人於108年5月30日發律師函予上訴人。

(三)上訴人於108年2月1日將早鳥慰勞金10萬元匯付被上訴人，於同年5月30日支付不休假代金4萬3,583元，於同年7月12日匯款162萬1,300元勞工退休金予被上訴人。

(四)被上訴人於98年4月1日選擇勞退新制，舊制年資為82年4月2日至98年3月31日。

(五)被上訴人每月薪資為5萬2,300元。

五、被上訴人主張伊於108年1月23日依系爭專案申請優退，經上訴人核准，詎上訴人於同年5月28日違法終止系爭契約，並表示不核發系爭優惠給付，爰依系爭契約請求上訴人給付同年6月工資5萬2,300元，及依系爭專案請求系爭優惠給付等語，為上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

(一)關於上訴人得否依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約部分：

1.按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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又按雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不可逾越必要之

程度，此即懲戒處分相當性原則。且解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。故勞基法第12條第1項第4款所謂「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須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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標準（最高法院96年度台上字第631號判決參照）。又上訴人訂定之工作規則第19條「無須預告終止勞動契約之事由」規定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：...19.6違反勞動契約或工作規則，情節重大者。前述所稱違反勞動契約或工作規則，係指下列情形之一，且情節重大者，並應依個案事實認定：...19.6.4營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。19.6.5仿效上級主管人員簽字或盜用印信圖謀不法利益者。...19.6.9偽造、變造或盜用本公司印信者。...19.6.24怠忽工作或貽誤要務，使公司蒙受損害者。...」（見原審卷第86、87頁），規定文義與勞基法第12條第1項第4款規定相同，應作相同之解釋。

2. 次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。上訴人抗辯被上訴人偽造系爭文件上伊公司大小章，且未適時督促圖書館工程，致該工程逾期而遭業主停權，違反工作規則第19.6.4

之特別慰勞金及15個月基本月薪之優惠加給），自屬有據。

3. 上訴人雖抗辯：系爭優惠給付屬恩惠性給與，性質上屬贈與契約，伊得於給付前撤銷贈與云云。惟關於勞工退休之條件與退休金之計算標準，屬勞動條件之一環，事業單位自行訂定之退休金給與標準，如優於該規定者，應從其所定。查系爭專案除舊制年資基本給付外，尚包含特別慰勞金、優惠加給及早鳥慰勞金，乃優於勞基法所定最低標準，且有利於被上訴人，而屬合法，被上訴人申請後亦經上訴人核准，兩造應同受拘束，被上訴人自得依系爭專案之約定請求上訴人給付。又退休制度之健全與否、退休金之是否優渥，均係勞工服勞務之誘因，且為建立健全之退休制度，以保障勞工退休生活，依退休金之經濟性格觀之，退休金為勞工平時所付出勞務而尚未獲得雇主足額給付之工資，應屬遞延工資給付之性質，為勞工當然享有之既得權利，故被上訴人符合條件時即取得請求給付之權利，上訴人自不得任意剝奪或撤銷。上訴人是項抗辯，自不足採。又系爭專案雖約定：申請提早退休核准通過之同仁於核准僱傭終止日前退職者，不得領取提早退休優惠給付（見原審卷第18頁）。惟上訴人於108年5月28日依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，並不合法，而系爭契約終止日為上訴人延後退休之末日即同年6月30日，業如前述，則上訴人抗辯伊於核准終止日同年6月30日前已終止系爭契約，被上訴人依約不得領取系爭專案提供之給付云云，亦不足採。

4. 從而，被上訴人依系爭專案請求上訴人給付系爭優惠給付130萬7,500元，要屬有據。

六、綜上所述，被上訴人依系爭契約請求上訴人給付108年6月工資5萬2,300元，及依系爭專案請求系爭優惠給付130萬7,500元，合計共135萬9,800元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年9月6日（送達證書見原審卷第45頁）起至清償日止按年息5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，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，應駁回上訴。

七、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，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　　110　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　陳杰正

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　陳禹任