國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士論文

指導教授：黃程貫　博士

雇主懲戒權行使之實例研究

— 以懲戒解僱為中心 —

研究生：李永裕

中華民國九十八年七月

目 錄

第一章　緒論 1

第一節　研究動機 1

第二節　研究範圍 3

第三節　研究目的 4

第二章　懲戒與解僱之基本概念 6

第一節　名詞定義及概念類型 6

第一項　懲戒 7

第二項　解僱 7

第二節　相關法令規定 12

第一項　民法 12

第二項　工廠法及其施行細則 14

第三項　勞動基準法及其施行細則 15

第一款　懲戒解僱 16

第二款　裁員解僱 24

第四項　其他法律規定 26

第一款　企業併購法 26

第二款　大量解僱勞工保護法 27

第三款　職業災害勞工保護法 28

第三節　工作規則 29

第一項　意義 29

第二項　法律性質 33

第一款　學說見解 34

第二款　我國實務見解 43

第三項　訂立程序 51

第一款　報請核備與公開揭示 51

國立政治大學 National Chengchi University

第二款　未經報核與公開揭示的法律效果 52

第三章　雇主懲戒權之法理依據及其類型 62

第一節　雇主懲戒權之性質 62

第一項　秩序罰說 62

第二項　契約罰說 63

第三項　本文看法 64

第二節　雇主懲戒權之法理依據 66

第一項　固有權說 67

第二項　勞動契約說 68

第三項　集體合意說 70

第四項　法律授權說 72

第五項　規範意識說 72

第六項　小結 73

第三節　雇主懲戒權之行使類型 75

第一項　懲戒規範 75

第二項　勞動關係維持 77

第一款　單純訓誡 78

第二款　人事紀錄 79

第三款　扣減薪資 80

第四款　職務調動 83

第五款　停職或休職處分 85

第六款　司法審查 86

第三項　勞動關係終止 89

第四章　懲戒解僱之合法性判斷及救濟途徑 90

第一節　懲戒解僱之合法性判斷標準 90

第一項　學說見解 91

國立政治大學 National Chengchi University

第二項　實務見解 93
第一款　從抽象到具體、從單一標準到多重標準 93
第二款　懲戒相當性原則 96
第三款　解僱最後手段性原則 98
第二節　常見各種懲戒解僱案例類型 103
第一項　詐欺 103
第二項　暴行或重大侮辱 112
第三項　犯罪 114
第四項　違反勞動契約或工作規則 115
第五項　曠職 119
第六項　其他常見懲戒解僱類型 120
第一款　業務命令違反 120
第二款　職場外之犯罪行為（業務外非行）..... 121
第三節　非法解僱之救濟途徑 130
第一項　調解 130
第一款　主管機關調解及協調 130
第二款　鄉鎮市調解 132
第三款　法院調解 133
第二項　司法爭訟 133
第一款　勞工名卡登記塗銷訴訟 133
第二款　請求慰撫金？ 133
第三款　回復名譽訴訟？ 135
第四款　確認訴訟 136
第五章　我國懲戒解僱之實務案例分析 138
第一則　騙財騙色案 138

國立政治大學 National Chengchi University

第二則　車檢扣薪案 149
第三節　竊取油尺案 154
第四則　出言不遜案 158
第五則　爭吵鬥毆案 162
第六章　結論 167
◎ 主要參考文獻資料 174

國立政治大學
National Chengchi University

第一章　緒論

第一節　研究動機

我國憲法第 15 條及第 153 條、第 154 條分別規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護」、「勞資雙方應本協調合作原則，發展生產事業。勞資糾紛之調解與仲裁，以法律定之」。另按「憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，人民從事工作並有選擇職業之自由。惟其工作與公共利益密切相關者，於符合憲法第二十三條比例原則之限度內，對於從事工作之方式及必備之資格或其他要件，得以法律加以限制。」、「憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，故人民得自由選擇工作及職業，以維持生計。惟人民之工作與公共福祉有密切關係，為增進公共利益之必要，對於人民從事工作之方法及應具備之資格或其他要件，得以法律為適當之限制。」迭經司法院大法官於釋字第 510 號、第 404 號解釋及解釋理由書述之甚詳。又「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」勞動基準法第 1 條復定有明文。則憲法既對於人民工作權之保障，尤其是勞工階級之保護指示綦詳，司法院大法官解釋復說明人民工作權及選擇職業自由以維持生計之重要性，勞動基準法也強調勞工權益之保障，從而我國法制對於人民工作權益，亦即勞工之工作權維護，可謂甚具費心。而司法院許玉秀大法官於釋字第 584 號解釋不同意見書中更直指「...每個人為了謀生存而反覆實施的活動，就是職業的

前身，從生命的絕對價值觀而言，這種意義下的職業，甚至是基本的生命任務。換言之，應該可以說，職業的本質就是個人藉以安身立命的生命活動。那麼，安身立命又是什麼？不外乎能生存、能發展生命的價值...」可見職業對於個人於社會上立足、生存並開發生命價值而言，實乃最重要不可或缺的條件。

可是，勞工個人的職業（即工作權），與企業雇主的職業（即企業經營），有時常會發生衝突。雇主為了實現企業營利之目的，對於所僱用之勞工，制定統一、劃一的工作規則以規範勞工之勞動條件及維持企業內之秩序，現實上有其必要，尤其是雇主為了維持企業之目的或企業之秩序，而對於違反企業秩序或有害於企業存續目的之不適任勞工，予以懲戒制裁，乃是企業存立、維持及發展所必須。因而雇主對於勞工施以懲戒處罰，實乃企業經營之常態，並且在我國勞動實務上，雇主對於違反工作規則或人事規章之勞工施以懲戒者，自始以來始終被視為是理所當然的。而雇主懲戒處罰勞工的行為，在我國現行法制下的明文依據為勞基法第 70 條第 6 款、第 7 款規定:「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。」以及第 12 條第 1 項:「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」允許雇

主在工作規則中，訂定獎懲及解僱之事項，因而企業雇主基於領導權及組織權，得對於勞動者的行為加以考核、制裁，或可謂已有法律明文規定。

然則，企業雇主行使其懲戒制裁勞工的權利，行使的標準及界限何在？倘勞工遭受雇主不當的懲戒制裁，又有何訴訟救濟途徑可供選擇？於我國實務案例上有曾發生過何種案例可供檢討分析？是否勞僱雙方於實務個案中均已獲致適宜的裁判，或裁判有何值得檢討改進之處？在在均值得吾人深入分析探究。尤其乃企業雇主對於勞工所行使最嚴厲的懲戒制裁處分，莫過於「懲戒解僱」，而實務上關於勞資爭訟的最大宗案例，亦非懲戒解僱莫屬，本人忝於律師高考及格迄今，倏忽已執業迄今近十年，於執業生涯中亦曾處理過數十則有關雇主與勞工間關於懲戒權行使不當（非法解僱）紛爭的訴訟類型，涉訟審級包括各級法院，因對於此方面的議題甚感興趣，並有些許研究心得，故本文乃以我國實務上有關雇主懲戒權之行使為研究主題，並且以懲戒解僱為論文重心，希冀從檢驗分析我國相關實務個案判決中，能觀察並匯整出實務之運作規則，並提出本文看法（即實務判斷標準有何檢討改進空間，以及本文的判斷標準為何），除了從實務界的角度來探討有關懲戒學理的實用價值外，更希冀藉由本文的提出，能有助於我國未來實務在判斷懲戒解僱處分合法性上，有更詳盡明確的說理論述。

第二節　研究範圍

本文研究範圍，係以雇主懲戒權為中心點，以此為主軸而整理分析有關學說上關於雇主懲戒權之法律性質、法理依據與行使之合法界限、正當性判斷標準等之論述，除此之外，與雇文懲戒權行使息息相關的，也就是有關工作規則的法律性質及適用爭議等問題，本文亦將加以大致介紹之。

再者，即是本文將對於我國目前實務上關於懲戒解僱所立下的判斷標準，以及標準運用的情形如何，作一簡單的介紹分斤，主要是以最高法院裁判要旨或裁判為主，倘最高法院就相關議題並未作出裁判表示見解者，則以高等法院（包括本院、台中高分院、台南高分院及高雄高分院）的裁判見解為止，並視有無說明需要者，摘要援引地方法院裁判見解。又上開介紹分析我國對於懲戒解僱案件處理所採取的判斷標，毋寧是希望藉由說明實務裁判評釋之方式，檢視我國實務上關於雇主懲戒權行使之合法性判斷方式與標準是否妥適？是否已詳細說明判斷理由等等，希望能對於我國實務上諸如此類的懲戒權行使之，有一較為深入且清晰的觀察，以利日後裁判品質之提升。

第三節　研究目的

由於雇主懲戒權行使之研究範圍牽涉甚廣，作者才疏學淺而力有未逮，恐無法就此一議題之每一面向均作出深入完整的研究分析，因此，本文基本上是以我國實務上對於雇主懲戒權行使之現況作為研究主題，並且主要是以懲戒解僱為論述重心，至於外國法或比較法上的觀察，則受限於本文作者才疏學淺，且因本文係以我國實例為主，故有關外國法或比較法上的觀察較無相關，因此不在本文研究之範圍內。

而本文除了一開始的幾個章節是在整理歸納目前為止學說上關於雇主懲戒權之說理基礎與制度現況以外，並就工作規則之性質、訂立程序及法院相關見解方面作一概括說明，蓋現今企業雇主對於勞工之懲戒權行使依據，有相當多的情況是基於工作規則的規定，因此，於檢討探究我國有關雇文懲戒權行使問題時，自容不容忽略有關工作規則的法律義務。另外，本文最主要的核心還是在於從觀察與分析我國相關實務個案判決中，從中匯整出實務之運作規則，並從作者執行律師業務數

年以來，所親自辦理過的十數件非法解僱爭訟案例中，從中挑選幾則案例事實及裁判見解加以分析，並提出本文的檢討與批評，除了從實務界的角度來探討有關懲戒學理的實用價值外，更希冀藉由本文的提出，能有助於我國未來實務在判斷懲戒解僱處分合法性上，有更詳盡明確的說理論述。

國立政治大學
National Chengchi University

第二章　懲戒與解僱之基本概念

第一節　名詞定義及概念類型

所謂「懲戒」，意即責罰之意[1]，而此一責罰處分，通常會對於受罰的相對人造成不利益的狀態，此即懲戒的效果和目的。至於企業雇主在什麼情況之下，基於什麼樣的理由會對於所屬勞工加以懲戒？懲戒的方式或手段有哪些種類？行使懲戒有無程序要件或要求？什麼樣的情況下會構成不當的或不合法的懲戒處分？受到雇主不當或不合法的懲戒處分時，勞工應該如可救濟？凡此以上種種均為本論文所要加以研討的課題。

按事業之經營必須結合多數個別人員的通力合作與良好秩序，方得保持營運順暢。而為維持事業的良好秩序，通常需要建一套可資共同遵循的秩序規範，並對於違反秩序規範的行為加以制裁，以資確保事業的經營與工作秩序不被侵害或打擾。至於違反秩序規範而受到制裁的行為，其種類相當繁多，小至遲到、打卡不實、違反禁煙規定等，大至竊盜、鬥毆或曠職行為等等，不勝枚舉。而事業雇主對於諸如此類違反秩序規範而施加制裁處分，此即本文所要研究的懲戒處分，常見者包括口頭或書面訓斥、警告或申誡、扣除薪資或獎金、職務調動、甚至是解僱等等，亦甚為常見。

懲戒處分中最特別值得一提的是「解僱」處分，此乃企業雇主對於勞工所施加的懲戒處分中，法律效果最為嚴厲，甚至可謂對於勞工最為不利的懲戒處分者。蓋勞工一旦被企業雇主懲戒解僱，所直接面臨的就是失業問題，失業即意味著經濟來源中斷，經濟來源中斷的勞工，特別是在經濟不景氣的時代

[1] 參照教育部線上重編國語辭典修訂本「懲戒：責罰以示警戒。」，網址：http://140.111.34.46/newDict/dict/index.html（最後造訪日：2009 年 6 月 1 日）

裡，更可能不容易找到其他的工作。且雇主如非懲戒解僱而係以裁員解僱之方式者，則被解僱之勞工除得請領失業保險給付之外[2]，更得請求雇主按其年資發給資遣費[3]。因此，探討企業雇主對於勞工行使懲戒解僱權的各項議題，相形之下也更加有意義。以下先簡單說明懲戒與解僱的意義內涵，其次，則是就我國目前現有的勞動法令規範，說明有何懲戒或解僱的相關規定。

第一項　懲戒

「懲戒」即責罰之意，前已有述及，而此一責罰處分，通常會對於受罰的相對人造成不利益的狀態，此即懲戒的效果和目的之所在。至於企業雇主在什麼情況之下，基於什麼樣的理由會對於所屬勞工加以懲戒？懲戒的方式或手段有哪些種類？常見的有扣薪、扣假等懲戒方式是否合法？行使懲戒有無程序要件或要求？什麼樣的情況下會構成不當的或不合法的懲戒處分？受到雇主不當或不合法的懲戒處分時，勞工應該如可救濟？有哪些訴訟途徑可供撰擇？凡此以上種種，均為本論文所要加以研討的課題，以下分予論述之。

第二項　解僱

按所謂「解僱」，其意涵為「停止僱用，解除約僱的關係」，相似詞語為「開除、辭退」[4]，則依上開解釋就一般人角度加以理解者，則所謂解僱者的意義，應該就是指「雇主對於所屬

---

[2] 勞工須「非自願離職」，始得請領失業保險給付，若係遭雇主「懲戒解僱」者，則不屬於「非自願離職」，不得請領失業保險給付，參照就業保險法第 11 條第 1 項及第 3 項規定。

[3] 勞動基準法第 17 條規定參照。

[4] 參照教育部線上重編國語辭典修訂本，網址 http://140.111.34.46/newDict/dict/index.html（最後造訪日 2009 年 6 月 1 日）

員工所為片面的終止僱傭關係的意思表示[5]」，當屬無疑。至於員工對於企業雇主所為片面的終止僱傭關係的意思表示，一般則均稱為「辭職」或「離職」。

至於解僱的類型，學說上有依解僱依據之不同，而加以異其名稱，例如依勞動基準法第 11 條所為的解僱，學者林更盛及王能君即稱之為「預告解僱」，學者黃越欽及彭莉婷則稱之為「裁員解僱」[6]，亦有用「普通解僱」或「資遣」、「通常終止／一般終止」等等用語。另有學者認為依勞動基準法第 11 條第 1 款至第 4 款所為之解僱處分稱為「整理解僱」，於依同法條第 5 款所為之解僱處分則稱為「行為事由之解僱」[7]。至於依勞動基準法第 12 條所為之解僱處分，則是有「即時解僱」、「人身事由之解僱」以及「懲戒解僱」或「特別終止／立即終止」等用語。

上開各種解僱處分的用語，乍看之下似乎令人眼花撩亂，實則一一探究各種用語的妥當性時，則並非毫無檢討之處。首先，是關於「預告解僱」與「即時解僱」的用語，此乃依據預告期間之有無而分類，固屬有據，惟所謂「普通解僱」、「通常終止」或「一般終止」的分類法，則較有商榷餘地，蓋無論依勞動基準法第 11 條或依第 12 條所為之解僱處分，皆屬於依法解僱，該二條法規並不存在著特別規定與一般（普通）規定的關係，用「普通解僱」、「通常終止」或「一般終止」這樣的用語來詮釋，實在看不出理由與實益何在。

再者，依勞動基準法第 11 條所為的「整理解僱」名稱者，其實是從日本法上的「せいりかいこ（整理解雇）」直接加以

---

[5] 按僱傭契約爲繼續性債之法律關係，使繼續性債之法律關係嗣後地向將來消滅的意思表示應是終止而非解除，故精準而言，教育部國語辭典所載解除約僱關係，應是指「終止」僱傭關係。

[6] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 219。

[7] 林更盛，＜作爲解僱事由之『勞工確不能勝任工作』＞，《勞工法案例研究(一)》，頁 231。

翻譯援用，然則何謂「せいりかいこ（整理解雇）」，在日本法學理上尚有不同意見[8]，逕以此外國法學原文直譯而用於解釋我國法制概念上，是否妥適，非無討論空間。至於將依勞動基準法第 12 條所為之解僱統稱為「懲戒解僱」者，其實則頗為妥適，蓋觀諸勞動基準法第 12 條第 1 項所列舉的各款解僱事由，基本上皆係雇主對於勞工個人的不適任因素或非行表現而加以懲罰解僱的事由規定，因此以「懲戒解僱」統稱之，即無不合。至有學說上認為勞動基準法第 12 條第 3 款「受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者」不適合稱為懲戒解僱者[9]，本文並不贊同此一見解，蓋勞工既於任職期間受到有期徒刑以上刑之宣告，且該罪刑既未諭知緩刑或未准予易科罰金者，則顯然於判決確定後，勞工便即將面臨有期徒刑之執行而無法繼續提供勞務，則顯然該勞工亦係因個人因素而不適任（蓋客觀上該名勞工已無法繼續為雇主服勞務，當然即不具有適任可言），雇主加以解僱之，稱為懲戒解僱即無不妥，學說上亦有認為依勞動基準法第 12 條第 1 項終止勞動契約者稱之為「懲戒解僱」，例如學者黃程貫即認為「依勞動基準法第 12 條第 1 項之規定…所列舉之各款事由均係可歸責於勞工者，均係勞工之『不良』行為，故始容許雇主不經預告而立即終止勞動契約，性質上帶有對勞工之『懲戒』的作用，故有論者稱此一條文之終止為『懲戒解僱』」[10]。

另查學說上亦有從勞動契約之終止，所依據的勞動基準法法條依據、行使權利主體、終止理由、要件、效力及有無保護

---

[8] 參照藤原稔弘著，＜整理解雇法理の再検討＞，《解雇法制を考える（增補版）》，2004 年 5 月，頁 150。依我國學者邱駿彥之見解，所謂整理解僱者，係者企業面臨破產不得已必須解僱勞工之情形，見氏著＜預告終止契約在勞動法規範上之評析＞，《台灣勞工》第 16 期，頁 19。

[9] 林更盛，＜作爲解僱事由之「勞工確不能勝任工作」＞，《勞工法案例研究(一)》，頁 231。

[10] 黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，2002 年 2 月修訂再版，頁 490-491。

規定等各面項之不同，而說明勞動基準法上的勞動契約終止類型，殊值參考，茲介紹如下[11]：

【圖示一】

條文	第 11 條	第 12 條	第 14 條	第 15 條
性質	裁員解僱	懲戒解僱	被迫辭職	自願辭職
權利主體	雇主	雇主	勞工	勞工
理由	經濟上理由	勞工過錯	雇主過錯	勞工個人理由
要件	須預告	不須預告	不須預告	須預告
效力	契約終了	契約終了	契約終了	契約終了
保護	有資遣費	無資遣費	有資遣費	無資遣費

另有認為「所謂的『解僱』於我國民法及相關之勞基法中，並無規定，僅於民法第 488 條及勞基法第 11 條以下，有終止契約之規定……『解僱』字眼僅出現在行政院勞工委員會所頒布之『事業單位大量解僱勞工保護措施』……」等語，主張解僱一詞並非法律明文規定的用語。惟查，實際考究「解僱」一詞，在我國許多相關勞動法規中均可見到，例如勞動基準法第 70 條第 7 款規定「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。」或同法第 74 條第 2 項「雇主不得因勞工為前項申訴而予**解僱**、調職或其他不利之處分。」等規定即屬之，而除此之外，也有將解僱用語與終止契約用語混合使用的情形，例如勞動基準法第 14 條第 2 項「有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代

[11] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 219。

理人解僱或已將患有惡性傳染病者送醫或解僱，勞工不得終止契約。」即屬之。又除了勞動基準法中有上開解僱的用語之外，另查於民國 92 年 2 月 7 日公布施行的「大量解僱勞工保護法」及其相關的行政法令，包括事業單位大量解僱勞工保護措施、大量解僱勞工訴訟及必要生活費用補助辦法、大量解僱勞工時禁止事業單位董事長及實際負責人出國處理辦法、大量解僱勞工時勞動市場變動趨勢評估委員會組織辦法、事業單位大量解僱勞工保護措施、事業單位優先僱用經其大量解僱失業勞工獎勵辦法、輔導被解僱資遣之失業勞工參加職業訓練實施要點、雇主資遣或解僱本國勞工達一定比例不予許可聘僱第二類外國人裁量基準等等，亦均有「解僱」的用語，可見實際上「解僱」一詞在我國勞動法令中已頗為常見，其涵義也就是指「雇主對於所屬員工所為片面的終止僱傭關係的意思表示」，換言之，也就是由雇主所發動的解僱，意思等同於由雇主一方終止勞動契約，此與民法第 488 條及勞動基準法第 11 條以下所使用的「終止契約」的意思相符。

另外，由上述解僱的定義可知，所謂企業雇主的解僱權，是指雇主單方面地行使其終止權，而使現正存續的勞動契約向將來發生消滅效力的意思表示，因此，解僱基本上其性質應該是屬於形成權的一種，換言之，雇主單方面為解僱的意思表示即可使雙方間的勞動契約效力終止，毋須經過相對人即勞工的同意。

解僱對於勞工而言，除了將使其經濟收入來源因此中斷以外，同使亦會使得勞工過去以來長期累積的年資及對於該事業單位所投入奉獻的努力與心血均歸於消滅，因此，解僱對於勞工而言實乃關係重大。而解僱的相關規範制度倘若設置不周全或是過度寬鬆者，恐怕容易造成勞工的工作意願降低，甚至不願意投注心力時間以訓練培養工作技巧或熟練，此對於企業雇

主而言絕對不是一件好事。相反地，如果解僱的相關規範制度過度嚴格的話，則不但企業雇主在任用勞工的標準上將提高標準，以免產生用人不慎而形成「請『神(即勞工)』容易送神難」的困境，並且也會造成企業雇主僱用勞工的意願降低，轉而採取定期勞動契約或派遣勞工的方式，藉以迴避嚴格的解僱限制規定，此一現象對於勞工而言絕非好事。不僅如此，無論解僱的規範是寬鬆或嚴格，詮釋適用規範的司法機關（即法院），對於相關法律條文解釋的寬嚴態度，以及判斷解僱有效與否與應檢驗的法律要件為何，對於解僱法制的建立完善與否，亦將有重大的影響，實有深入研究的必要。

第二節　相關法令規定

第一項　民法

我國民法債編第二章各種之債、第七節第 482 條至第 489 條共計 8 條條文乃僱傭契約之明文規定。其中關於僱傭契約之終止除了定期性僱傭契約期滿當然消滅以外[12]，關於未定期限僱傭契約之終止規定有三，第一是民法第 488 條第 2 項規定：「僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。」其次是民法第 485 條規定：「受僱人明示或默示保證其

[12] 但有例外規定，即民法第 489 條第 1 項規定：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」惟何謂重大事由？民法並未明示之，依最高法院 95 年台上字第 1449 號判決要旨認爲：「…所謂『重大事由』，係屬不確定之法律概念，應斟酌僱傭契約之性質或內涵審認之。倘其事由已喪失勞務目的之信賴，如使僱傭關係繼續，對當事人之一方，已屬不可期待，而有害於當事人之利益，並顯失公平時，固非不得認爲重大。」所闡釋之信賴關係、可期待性及利害衡量、公平性考量等抽象標準固可參照，另依台灣高等法院 88 年勞上字第 12 號判決認爲：「民法第 489 條第 1 項…惟此所稱『重大事由』係指如僱用人營業失敗，或受僱人對雇主重大侮辱，如任令此等有瑕疵事由存在而使僱傭關係繼續，顯有害於當事人利益，且有失公平之事實而言。」所舉之具體類型，亦足參考之。

有特種技能者，如無此種技能時，僱用人得終止契約。」，最後則是民法第 484 條規定：「受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務，如違反者，僱用人得終止契約。」

民法第 485 條之規定，與勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。」之規定有其相似性。按一般僱傭契約通常係以單純提供勞務為契約內容，原本即不以具備有特殊技能為必要，然而，在現實交易中，雇主與勞工明文或是默示約定（保證）有特種技能者，亦甚常見，例如客運業者，通常會要求所屬司機必須具有特定之駕駛技能，或是餐飲業者也有可能要求廚師必須具有烹調丙級或乙級技術士證照，又或者泳池、海水浴場業者要求救生員必須具有救生員證照等是。考諸民法第 485 條立法理由「僱傭契約既經成立，受僱人因無特種技能不能勝任時，僱用人能否終止契約，應以受僱人曾否明示或默示保證其有特種技能為斷。若受僱人曾經自己明示或默示保證其有特種技能者，如無此種技能，自屬違反契約，應使僱用人有終止契約之權。否則受僱人之有無特種技能，僱用人亦有審慎選擇之責任，自不得據此遽行解約，使受僱人蒙不當之損失，是又理之當然，無待明文規定。」似已明示必須在「受僱人曾經自己明示或默示保證其有特種技能」的情形下，受僱人如無此種技能，僱用人始有終止契約之權利。惟查學說上則有認為倘某些勞務之提供本質上即須具備特種技能者，例如司機需具備駕駛執照，倘應徵之司機縱未明確表示其有駕駛執照者，亦應解為其有默示之保證，於此情形，倘嗣後發現該司機並無駕駛執照者，不僅本身違反保證，更因為僱傭之目的無法達成，故雇主即得依民法第 485 條規定終止契約[13]。

[13] 邱聰智，《新訂債法各論(中)》，元照出版公司總經銷，2002 年 10 月初版第 1 刷，頁 19。

再者，民法第 484 條「受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務，如違反者，僱用人得終止契約。」之規定，通說咸認此乃「勞務供給專屬性」之規定。所謂「勞務供給專屬性」，係為保護僱用人之利益而設，依該規定反面解釋，則經僱用人同意者，仍非不可由第三人代服勞務，惟倘受僱人使第三人代服勞務而僱用人不同意者，僱用人則得終止僱傭契約。學說上認為本條之立法目的，乃在於「僱傭關係原則上為對人的信用關係，受僱人為何人對於僱用人之利害所關至鉅，勞務義務有專屬性也。」[14]，另外亦有認為「民法第 484 條既係以勞務供給具有專屬性為原則，若當事人契約之約定或僱用人有無同意第三人代服勞務的意思不清楚時，則依在解釋當事人契約之性質時，應認定為勞務供給具有專屬性[15]。」亦足供參。至於實務上則以最高法院 89 年台上字第 1301 號判決要旨：「勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約。勞動契約為具有身分性質之契約，其勞務給付之義務，原則上係專屬於受僱勞工之義務，但經雇主同意，或習慣上允許他人代為勞動，或依勞動之性質，由他人代為勞動並無差異者，受僱勞工得使第三人代服勞務。」認為民法第 484 條勞務供給專屬性之規定乃因勞動契約之本質具有身分從屬性，足供參照。

第二項　工廠法及其施行細則

按工廠法第 31 條規定：「有左列各款情事之一時，縱於工作契約期滿前，工廠得不經預告終止契約：一、工人違反工廠規則而情節重大時。二、工人無故繼續曠工至三日以上，或一

[14] 史尚寬，《債法各論》，1986 年，頁 281。
[15] 林更盛，《勞動法案例研究(一)》，2002 年 5 月，頁 248。

個月之內，無故曠工至六日以上時。」，同法施行細則第 21 條復規定「工人如有本法第三十一條各款情事之一時，工廠自知悉其情形後三十日內未終止契約者，不得行使其權利。」

查上開工廠法 31 條及同法施行細則第 21 條之規定，制定於民國 21 年 12 月 30 日及 65 年 6 月 24 日，法規內容與現行勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」及同條項第 6 款「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」、同條第 2 項「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」所定解僱事由及除斥期間規定甚為相似，而後者公布適用於民國 73 年 7 月 30 日，可知工廠法上開規定實乃我國企業雇主對於勞工行使懲戒解僱之法源依據之先驅[16]。

第三項　勞動基準法及其施行細則

我國勞動基準法中有關雇主終止勞動契約的立法例，採取所謂的「正當事由說」立法方式[17]，而於勞動基準法第 11 條及第 12 條第 1 項中，分別明確規定企業雇主得解僱勞工的法定事由。其中勞動基準法第 11 條中所規定的事由，包括雇主經營上的事由以及勞工本身無法勝任的事由，至於勞動基準法第 12 條第 1 項中所規定的事由，則是勞工有下列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動契約或工作規則，情節重

[16] 制定於民國 21 年之工廠法，現雖仍繼續施行適用中而未廢止適用，惟適用之頻率並不高，有無存在必要容有斟酌餘地。

[17] 參照黃越欽，《勞動法新論(修訂三版)》，2006 年，翰蘆圖書出版有限公司，頁 206。

大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

第一款　懲戒解僱

上開勞動基準法第 12 條第 1 項之各款規定，實乃民法第 489 條第 1 項之「重大事由」概括規定之具體化類型，係規範勞工有法定可歸責事由時，雇主得不經預告立即解僱。由於此種解僱起因在於勞工犯錯，因此雇主無須給予資遣費，亦不須前置預告期間，因此一般稱為「懲戒解僱」[18]。

再者，勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 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，上開規定，與本文所討論之懲戒解僱雖有其相似性，惟不在本文探究範圍內，蓋依我國實務向來見解，例如最高法院 96 年台上字第 2630 號裁判要旨謂:「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，以符『解僱最後手段性原則』。」等語。又或者最高法院 95 年度台上字第 567 號及 98 年度台

[18] 參見邱駿彥著，＜預告終止契約在勞動法規範上之評析＞，《台灣勞工》第 16 期，16 頁。

上字第 1198 號判決謂:「雇主得否以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞動基準法第十一條第五款規定，預告終止與勞工間之勞動契約，應就勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面；及其主觀上是否有『能為而不為』,『可以做而無意願』之消極不作為情形，為綜合之考量，方符勞動基準法在於『保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展』之立法本旨」等語，咸認勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 款所謂「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」,係僅指勞工之工作能力、身心狀況、學識品行等積極客觀方面與主觀上是否有『能為而不為』,『可以做而無意願』之消極不作為情形，並非指勞工積極地違犯工作規則或有何犯錯之情況，致遭雇主行使懲戒權加以責罰之意，因此，本文所研討之懲戒解僱，自不包括勞動基準法第 11 條第 1 項第 5 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之情形。

又茲就勞動基準法第 12 條第 1 項所列舉的各款企業雇主得不經預告解僱勞工的法定事由分述之，其中第 1 款「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞」的規定，乃係基於勞動契約本立於誠信原則，如勞工為虛偽之意思表示，謊稱有某種技能，則雇主得加以解僱。而日本學界與判例所提到之經歷詐欺、學歷詐欺，應與該款欲達成之目的相同，而如前述，依日本多數學者及實務見解認為經歷詐欺當然可成為解僱之事由，低學歷謊報成高學歷亦構成懲戒解僱之事由，只不過高學歷低報為低學歷者，並非全然該當於違反雇用契約上之誠信原則，勞動者如對經歷欺瞞，而無造成雇主對於資質、能力無法適正判斷，對於薪資、勞動條件、工作之分配不會造成企業之阻礙，應不成解僱之事由[19]。

[19] 關此問題詳細的論述，詳參本文第四章【懲戒解僱之合法性判斷及救濟途徑】、第二節【第二節　常見各種懲戒解僱案例類型】、第一項【詐欺】項次下所述。

又第 2 款規定「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為」，蓋因暴行、重大汙辱行為，本為法所不許，該等行為甚至可能構成犯罪行為，如此將造成企業秩序紊亂，甚難期待其他員工願意與這樣的人一同工作。至於何謂「暴行」、「重大侮辱」應依刑法之標準認定，不得由雇主恣意認定。而受雇同一企業之勞工，在企業內部工同工作之際，對同事施以暴行或重大汙辱，當可認定違反企業秩序，而得以解僱。但是如過是在工作場所之外、正常工作時間外對勞工施加暴行或汙辱行為，是否可認定為第 2 款之情事？學者劉志鵬認為此時勞工之行為，純屬勞工私生活之一部分，並未侵害到企業秩序，此時是否應行使懲戒權，即應端視該行為是否符合同條第 3 款之情形，雇主方得懲戒解僱。共同工作之勞工，係因分別與雇主締結勞動契約命令才有匯聚一處，共同工作勞工雖有遵守企業紀律及秩序之義務，然相互間並不發生契約或身分關係。

至於第 3 款「受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金」規定，則顯然係因為一旦刑事被告判刑確定後即須入監服刑，因此顯然該名被告勞工即無法提供勞務，是雇主自得不經預告加以解僱，以維權益。

第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」，誠屬勞動實務上及學說上爭議較多的一款規定，在實務上亦為企業雇主最經常加以援用的一款解僱事由。惟學說則有認為第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」規定因範圍太過廣泛，解釋上所有違反勞動契約之情事均可包含之，而工作規則又係雇主所單方面訂定，且不須經勞工實際知悉即可生效者，因此勞工極有可能因而動輒得咎，尤其是「情節重大」，在實務上幾乎無嚴格認定者，因此認為第 4 款可謂「包山包海」之終止事由，無其他明文根據之事由者，均可以此為據，對勞工權益侵

害甚大[20]。

惟所謂「情節重大」，有認為應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費[21]。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。上開雇主得不經預告終止勞動契約之事由所生勞動契約關係之干擾，應致雇主有立即終結勞動契約關係之必要，並以無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限。

而最高法院關於本款「情節重大」的認定標準，目前並未作成任何判例，至於裁判要旨方面，則是有以下三則要旨可供參照，茲一一列示如下：

(1) 97 年台上字第 825 號判決要旨：

「該條款所稱之『情節重大』，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。」

(2) 95 年台上字第 2465 號判決要旨：

---

[20] 黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，2002 年 2 月修訂再版，頁 491-492。

[21] 參照許必奇、絲鈺雲合著，《論勞資爭議類型與處理機制》，2003 年 11 月，司法研究年報第 23 輯第 1 篇。惟所謂「因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要」一語，經筆者搜尋相關判決，發現此一論述首見於台灣高等法院 92 年度勞上字第 3 號判決：「…前開法條所謂『情節重大』，除以前開所述各原則衡之外，並應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要…」。至於最高法院則應係至 97 年度台上字第 825 號判決理由中，始首度採用此一論述方式。

「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。」

(3) 86 年台上字第 353 號判決要旨：

「在僱傭關係中，契約雙方之權利義務，並不全以勞動基準法第 70 條訂定之工作規則為必要，此觀之勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款，將違反勞動契約情節重大者及違反工作規則情節重大者併列為得不經預告終止契約之情形甚明。上訴人既受僱為被上訴人公司之載貨司機，自應誠實執行職務，負有不得侵占所持有貨物之義務，為該勞動契約之內涵，不因未將所負誠實之義務明定於工作規則中而影響。按勞工違反勞動契約情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款定有明文。被上訴人係以貨運為業，將託運物品送交受貨人，為其營業之重要內容，上訴人所侵占之蠟燭雖僅三箱，但既違反不得侵占所持有貨物之忠誠義務，且有害於被上訴人之營業，自有違反勞動契約且情節重大之情事。」

由上開三則判決要旨內容分析之，可知最高法院對於本款「情節重大」的認定標準，基本上有抽象的認定標準與具體的認定標準二種方式，早期的 86 年台上字第 353 號判決要旨所採取的從「勞動契約內涵與忠誠義務違反」二者判斷有無構成情節重大，以及最近的 97 年台上字第 825 號判決要旨，所採取的從「期待可能性與懲戒相當性」二者判斷有無構成情節重

大，均屬於抽象的判斷標準。至於 95 年台上字第 2465 號判決要旨，所採取的「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」見解，毋寧較為具體而可供檢驗，殊值可採。

再者，第 5 款故意損壞雇主之機具、設備、物品或洩漏雇主營業上之秘密等，違反勞動契約勞工應負之忠誠義務，故賦予雇主解僱之權利。

而第 6 款勞工無正當理由曠職三日以上，或一個月曠工六日的規定，乃是因為勞工發生連續曠職或是曠工日數太高的情況，不但對雇主經營企業有所損害，同時亦顯示勞工已無心工作，並且無視於企業的紀律規定，因此雇主得加以立即解僱。同時，必須同時具備該二要件，申言之，不但勞工必須要無正當理由曠工，且其無正當理由曠工須達連續三日，倘勞工係有正當理由曠工，或者是無正當理由曠工未達連續三日者，均係僅符合其中之一要件，尚不足構成第 6 款終止契約事由。又勞工曠職之日，係指勞工實際應工作之日但卻故意不到而言，受核准請假之日不得併入計算繼續曠工之日，亦不因其中有假日而阻隔其繼續性。

學說上有認為勞動基準法第 12 條第 1 項之本文規定，用語乃「勞工有左列情形之一者，僱主得……」，依邏輯文義而言，該條項並未規定倘勞工若無該條項 6 款所定情形者，企業雇主是否即不得未經預告而終止勞動契約，此一規定，與勞動基準法第 11 條第 1 項所採用「非有左列情形之一者，雇主不得……」之反面列舉規定方式不同，則解釋上，應認為勞動基準法第 12 條第 1 項並非採完全列舉式之立法例，倘在不具備該條項所規定之各款情形者，倘遇有民法第 489 條之「重大事由」情形時，企業雇主仍得終止勞動契約。例如在勞工有重大

之洩漏雇主技術上、營業上之祕密的嫌疑，致雇主不斷遭受嚴重之損失，此時，雖無法證明該勞工確有洩密之行為，但該勞工卻不但不願意澄清，甚至拒不說明，此時勞資雙方間之信賴基礎已徹底破滅，是否得例外地此定雇主得依民法第 489 條第 1 項規定終止契約，即不無討論餘地[22]。惟文獻上則有不同之看法，認為如勞工對企業秩序有所危害，應受懲戒處分，但不符合勞動基準法第 12 條第 1 項所列舉之 6 款事由者，雇主即不得將之解僱，並援引實務見解「勞動基準法第 12 條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第十二條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為『情節重大者，雇主得予解僱』，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，依客觀情事判認之。」為例論證之[23]。

惟本文以為，上開學者所舉洩漏雇主技術上、營業上祕密之例，基本上應該是屬於訴訟上舉證責任之問題，而法諺有云：「舉證之所在，敗訴之所在」，倘訴訟上當事人之一方主張有利於己之事實者，自應由該主張之人負舉證責任，則主張勞工有不經預告即得終止勞動契約之事由存在者，自應由主張該事由存在之一方，亦即由雇主負舉證責任，倘雇主無法舉證證明者，則應為雇主不利益之判斷，換言之，不能因此即認定該勞工有何得不經預告即得終止勞動契約之事由存在。則在上開

---

[22] 黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，2002 年 2 月修訂再版，頁 492。

[23] 參照許必奇、絲鈺雲合著，《論勞資爭議類型與處理機制》，2003 年 11 月，司法研究年報第 23 輯第 1 篇，頁 12。該文提及之裁判見解出處乃「最高法院八十八年勞上字第七號」云云，應有所誤，正確之裁判見解出處應是台灣高等法院 91 年度勞上易字第 67 號、92 年度勞上易字第 113 號、93 年度勞上易字第 37 號及 97 年度重勞上字第 9 號等四則裁判見解。

案例中，似雇主似不應再以勞工有不願意澄清，甚至是拒絕說明為由，而另以民法第 489 條規定終止勞動契約，蓋勞工既然並無任何舉證責任，豈可因其不願意舉證說明或澄清自己無何洩密之情事，即令其負擔再次被解僱之不利益乎？

又上開各款所列舉之懲戒解僱事由，基本上皆係可歸責於勞工者，均係勞工之「不良」行為，因此乃容許雇主於未經預告之情形下立即終止勞動契約，因此文獻上多認為勞動基準法第 12 條第 1 項條文乃「懲戒解僱」之規定。而學說上則有認為上開各款規定於實務適用上，有過度寬鬆、廣泛之現象，例如第 2 款「對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」，在實務認定上，例如二位勞工在非工作時間、非工作場所，因私人之因素而發生口角，進而互毆者，亦遭法院認定為合於第 2 款之規定；又例如在發生罷工期間，勞工散發工會所印製之戰報、傳單，上載某某人係外來資本家，壓榨勞工等等文字，亦遭法院認定為重大重大侮辱等，凡此均屬過度寬鬆，應將之限定於對於工作秩序或企業運作有所影響者，始得終止契約[24]。

惟查，茲舉最高法院 97 年度台上字第 423 號判決為例，依該判決所闡釋：「…勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象。上訴人主張本件發生之時間、地點為非被上訴人上班時間之晚上八時許，且係在與工作場所完全無關之高雄市大八飯店喜宴上，自屬於在工作時間、場合外之勞工業務外之行為，屬於勞工私人生活領域範圍，非雇主所得支配之範

[24] 黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，2002 年 2 月修訂再版，頁 491。

圍，況參加私人喜宴及私下在婚宴當中因敬酒之客套話語發生爭執之行為與事業活動無直接關連，並未損害事業之社會評價及嚴重影響勞動契約繼續存在云云，尚非無據。原審未遑詳為深究，徒以上訴人前開侮辱行為業已達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，遽為上訴人不利之認定，殊嫌速斷。」[25]，似乎可以得知，於我國目前實務上，對於雇主懲戒解僱事由之認定，並非如同上開學說上所批評認定寬鬆或廣泛之情形。

現行法制上雖未就雇主懲戒權作詳細規定，但仍不能認為雇主當然有懲戒權，是為保護勞工起見，應盡量要求雇主將懲戒規則定入工作規則中，可使勞工事先知道懲戒之規範為何，同時該規定送請主管機關核備時，行政主管機關亦可為勞工把關。而懲戒規基本上應包含懲戒事由、懲戒態樣、懲戒程序、被懲戒者申訴管道等規定，而申訴管道不應全代表雇主之人員組成，亦應包含勞工代表或工會代表。而在企業內有申訴管道之際，在地方行政機關亦可針對此種勞資爭議事件進行調解。

第二款　裁員解僱

所謂裁員解僱，係指企業雇主基於某些自身的正當理由因素，而片面終止勞動契約。在勞動基準法中有關裁員解僱的規定，乃是第 13 條規定「勞工在第五十條規定之停止工作期間

[25] 該判決之案例事實，乃該名勞工於飯店內參加公司同事之子之結婚喜宴，於訴外人某公司廠長向同桌之人敬酒時，該名勞工因與某公司廠長言語爭執，一時氣憤而將酒潑向該某公司廠長，嗣後經同事將該二人拉開，該公司乃依勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定將該名勞工解僱之，該名勞工乃以解僱不合法爲由向高雄地方法院提起確認僱傭關係存在訴訟，經第一審即高雄地方法院以 95 年度勞訴字第 49 號判決該名勞工勝訴，該公司不服，上訴第二審台灣高等法院高雄分院，第二審台灣高等法院高雄分院以 96 年度勞上易字第 13 號廢棄第一審判決並駁回該勞工第一審之起訴，該勞工不服，上訴至最高法院，經最高法院以 97 年度台上字第 423 號判決廢棄發回原審法院，原審台灣高等法院高雄分院再以 97 年度勞上更(一)字第 1 號判決駁回該公司之上訴，該公司不服，上訴至最高法院，經最高法院以 97 年度台上字第 2228 號判決駁回該公司之上訴，全案終告確定（即勞工勝訴）。

或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。」其但書「雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續...」即所謂裁員解僱的規定。另外，在勞動基準法第 20 條規定「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」其中前段「事業單位改組或轉讓」的規定，亦屬裁員解僱。另外，則是勞動基準法第 11 條規定「非有以下情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、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。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，也是裁員解僱的規定。因此，總而言之，勞動基準法所規定的裁員解僱的法定事由，分別見諸該法第 11 條、第 13 條及第 20 條，為便於理解，茲臚列如下：

(1)事業改組、歇業或轉讓時。

(2)事業虧損或業務緊縮時。

(3)事業因不可抗力暫停工作在一個月以上時。

(4)事業因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

(5)勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。

(6)事業於停止工作或醫療期間，因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續。

以上這六種情形乃所謂「裁員解僱」之情形，倘進一步分析上開各種事由之成因，無非為二類：第一類，乃事業主體基於經濟上的理由，維持發生困難，此種情形屬於企業風險現象，例如事業歇業或轉讓、虧損或業務緊縮及不可抗力暫停工

作在一個月以上，或不能繼續等等情形屬之；第二類，則為技術性或組織性之事由，亦即因為市場條件、國際競爭或技術革新等因素所造成的內部作業過程之進化，而引起之勞動力需求減少，例如因為機械化或自動化而造成人另過剩的情形，上揭事業因業務性質變更而有減少勞工之必要，以及勞工對於所擔任之工作確不能勝任，即屬此例[26]。

第四項　其他法律規定

第一款　　企業併購法

依該法第 17 條規定：「公司進行併購，未留用或不同意留用之勞工，應由併購前之雇主終止勞動契約，並依勞動基準法第十六條規定期間預告終止或支付預告期間工資，並依同法規定發給勞工退休金或資遣費。」此一規定，與勞動基準法第 11 條第 1 款及第 20 條之規定內容頗為類似，則二者之適用關係為何，實有探討之必要。

按依企業併購法第 17 條之立法理由所示：「依現行勞動基準法規定，公司間進行合併（含吸收合併、新設合併）而原公司因而消滅者，屬勞動基準法第二十條所稱之『轉讓』；惟，當公司間進行財產收購或分割，而原公司並未消滅者，即無法適用勞動基準法第二十條之規定。但未留用勞工及未同意留用之勞工與新雇主間並未建立僱傭關係，故舊雇主仍應依原勞動契約對該勞工資遣或給付退休金之責任。為保障勞工權益，特於本條明定應由舊雇主負責支付拒絕留用勞工之資遣費或退休金。又未留用勞工及依前條第一項不同意留用之勞工，應由併購前之雇主依勞動基準法第十六條規定期間預告終止契約或支付預告期間工資，並依法發給勞工退休金或資遣費。」由

[26] 黃越欽，《勞動法新論》，2000 年 7 月，頁 223-224。

此可知，倘於某二公司合併後，而有其中一公司消滅之情形者，此時應適用勞動基準法第 20 條之事業轉讓規定；倘某二公司實際上發生合併之情形，惟並未有任何一公司消滅者，則應適用上揭企業併購法第 17 條之公司併購規定。

實務見解亦同此，例如最高法院 93 年台上字第 331 號判決即謂：「按勞動基準法第二十條規定事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。該條雖於企業併購法九十一年二月六日公布施行前規定，惟尋繹勞動基準法第一條第一項所定之立法目的，再參諸該法乃企業併購法之補充法（企業併購法第二條第一項）及民法第四百八十四條之規定意旨，並將企業併購法第十六條、第十七條詳為規定當成法理（民法第一條）以觀，該條所稱之「事業單位改組或轉讓」，於事業單位為公司組織者，自應包括依公司法規定變更組織、合併或移轉其營業、財產，以消滅原有法人人格另創立新法人人格之情形。」，足供參照。

第二款　大量解僱勞工保護法

按依大量解僱勞工保護法第 2 條第 1 項規定：「本法所稱大量解僱勞工，指事業單位有勞動基準法第十一條所定各款情形之一、或因併購、改組而解僱勞工，且有下列情形之一：

一、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數未滿三十人者，於六十日內解僱勞工逾十人。

二、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在三十人以上未滿二百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數三分之一或單日逾二十人。

三、同一事業單位之同一廠場僱用勞工人數在二百人以上未滿

五百人者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數四分之一或單日逾五十人。

四、同一事業單位僱用勞工人數在五百人以上者，於六十日內解僱勞工逾所僱用勞工人數五分之一。」

考諸大量解僱勞工保護法之立法理由，係「基於憲法之規定，保障人民之生存權、工作權及財產權，避免事業單位大量解僱勞工時，對社會造成衝擊，損害勞工權益；為期事業單位大量解僱勞工時，有一定之程序及原則，爰制定本法，以穩定社會及經濟秩序[27]。」因而制定特別法加以規範。故於大量解僱之情形，企業雇主所應遵循之程序必須依大量解僱勞工保護法第 2 條以下所訂之程序規範為之[28]，始為適法，此乃應特別注意之處。

第三款　職業災害勞工保護法

依職業災害勞工保護法第 23 條規定「非有下列情形之一者，雇主不得預告終止與職業災害勞工之勞動契約：一、歇業或重大虧損，報經主管機關核定者。二、職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者。三、因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者。」核該規定係對於勞動基準法中有關預告終止勞動契約之事由加以限縮範圍，乃為特別保護受職業災害之勞工，因而為上揭立法規定。

[27] 大量解僱勞工保護法第 1 條立法理由參照。

[28] 包括 60 日之預告期間、解僱計畫書之公告通知及陳報，並與被解僱勞工進行協商等。

第三節　工作規則

第一項　意義

於談論到雇主懲戒權如何行使的問題時，通常會與工作規則作聯結討論，二者乃息息相關之命題，理由不外乎於現今社會下，雇主對於勞工行使懲戒權之依據，通常多係來自於工作規則的規定，此於現今公司講求企業化經營、有體系地運作更屬理所當然。換言之，於有制訂工作規則之企業，雇主對於勞工行使懲戒權時，須遵循其所制訂工作規則中之相關懲戒權行使規範。因此，有關工作規則之法律性質及其效力問題，於探討雇主懲戒權行使之相關議題時，自有以相當篇幅著墨論述之必要。

有鑑於近代企業經營規模日趨龐大，分工亦日漸精細的況下，公司企業所僱用的勞工人數往往動輒達數百人，甚至數千人之多，而企業所僱用之勞工人數愈多者，顯示其企業內部之職務分工與合作形態愈趨複雜，因此於人事管理上亦必有複雜而有其困難無法鉅細靡遺，故現代企業為求能有效經營及管理所屬職員，為求能統一規範所有勞動者的行為，提供一個可供遵循的準則，以求維護整體企業的紀律，自有必要制定勞工應遵守之企業紀律，將各式式樣的勞動條件予以整一統合，故工作規則乃因此應運而生。

然則，工作規則的定義為何？工作規則在勞動法中之地位又係如何？其性質或效力是否即等同於勞動契約或經營協議？在學理上頗有爭議。所謂工作規則（rules of employment），亦可稱為就業規則，根據 1959 年國際勞工組織（ILO）特別委員會報告書中對於工作規則的定義，係認為乃「企業界對於 Works rules, Company rules, work shop rules, rules of employment, standing order 等的稱號，供企業的全體就業人員或大部分的從業人員適用，專對於或主要對於就業中

的從業人員的行動相關等各種規則[29]。」，有認為工作規則具有如下的機能：(1)排除經營者的恣意行為。(2)使新進勞動人員獲得教育的機會。(3)作為團體契約的先驅，成為團體協約內容的來源。(4)可預先測出職場融洽與否。另有認為工作規則可以達到以下幾種作用：(1)建立良好的工作場所紀律與秩序，藉此提高生產力及經營效率。(2)將企業內從業人員的各項基本條件均劃定標準。(3)明確規範勞雇雙方間的權利義務關係，使雙方間的行為均有一定程序的可預測性，增進勞雇關係的合諧性。(4)具有溝通及教育功能，藉由將工作規則公告週知程序，對於全體從業人員，特別是新進的人員可獲得迅速明確的教育效果，致其立即瞭解企業內的工件秩序與紀律。(5)有具體補充法令、團體協約及勞動契約規範不足或不明確的效果。(6)有利於政府的有效監督企業，蓋工作規則經主管機關核備及公開揭示後，立管機關即能監督企業是否確實執行[30]。然則，工作規則的作用與效果，有時往往取決於該國家的工業化及法治化程序如何，有學者即認為倘係在進步的工業化國家而言，工作規則於勞動法中並無任何法律地位，蓋此時工作規則的內容僅係雇主基於債權人地位而對於受僱人履行債務時之「指示」，亦即只是一種事實上的意思通知效力而已，不具有法規範的效果，勞雇雙方的法律關係及債權債務內容是取決於勞動契約而非工作規則，尤其是在有經營協議或團體協約的情況下，工作規則更無何法效力可言[31]。

然則，就我國勞動法的現況而言，工作規則不但具有法律上的規範效力，甚至在許多勞資糾紛、雇主懲戒權行使爭訟案例當中，工作規則往往對於裁判結果具有關鍵性的影響力。而

---

[29] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 192。

[30] 楊通軒，＜工作規則法律性質之探討＞，收錄於《勞動法裁判選輯（三）》，元照出版，頁 81。

[31] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 191。

在實務上，最高法院截至目前為止，雖尚未對於工作規則的法律性質及效力作成判例或決議，惟在為數不少的最高法院裁判中，不乏對於工作規則的法律效力採取正面肯定的看法。例如最高法院97年台上字第825號及91年台上字第1006號裁判要旨均認為：「工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞動基準法第十二條第一項第四款規定之限制...」、93年台上字第1823號裁判要旨認為：「勞工於勞動契約存在時，如有違反工作規則而應受懲戒之情事，其情事既發生在勞工在職時，雇主對之為懲戒處分縱係於勞動契約終止之後，亦難謂係不法侵害該勞工之權利...」等，均有間接肯定工作規則具有法律上效力之意涵。又，其中尤以88年台上字第1696號裁判要旨，更是直接正面承認工作規則的法律地位，甚至認為是勞動契約的一部分。甚至於，雇主未將工作規則報請主管機關核備後公開揭示者，最高法院依然肯認工作規則仍具有拘束勞僱雙方的規範效力，例如在81年台上字第2492號裁判要旨即採此看法：「雇主違反勞基法第七十條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第七十九條第一款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。」，80年台上字第2243號裁判要旨看法亦與此相同：「被上訴人於七十二年二月十六日受僱之初，出具志願書，記載：願遵守一切規章 (同高雄煉油總廠) ，為原審認定之事實，則在上訴人於八十年一月訂定工作規則以前，係以高雄煉油總廠所從屬之中油公司工作規則為上訴人公司之工作規則，被上訴人出具志願書既表明願遵守之，既不能謂不知有該工作規則，原審謂上訴人未揭示該工作規則，被上訴人即得違背志願書所載，而不受其拘束，其法律上之見解不無可議。」

相較於最高法院對於工作規則的定義及法律效力所抱持的正面積極看法，反觀我國現行法關於民法典僱傭章、勞動基準法及其施行細則等法規中，其實均未見到對於工作規則的定義及法律效力有何明確規定，僅於勞動基準法第 70 條就工作規則的內容及核備程序為規定，亦即：「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：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。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。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。一〇、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。一一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。一二、其他。」另勞動基準法施行細則第 37 條亦規定：「雇主於僱用勞工人數滿三十人時應即訂立工作規則，並於三十日內報請當地主管機關核備。工作規則應依據法令、勞資協議或管理制度變更情形適時修正，修正後並依前項程序報請核備。主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則」、同法第 38 條規定「工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工」、同法第 39 條規定：「雇主認有必要時，得分別就本法第七十條各款另訂單項工作規則。」。然則，就上開工作規則之制定內容及核備公告等規定，倘若加以違反者，其法律效果為何？是否即影響該工作規則之法律效力？此一問題容有極大爭議，前述最高法院之見解是否妥適等等，凡此種種均有探究餘地。另依我國實務向來見解及學說看法，工作規則實乃雇主指示權之文字化，雇主在現行法之下有片面訂定之權力。故其本質似與雇主之指示權並無不同，惟於結果上均咸認工作規則之效力認定為係勞動契約之一部分。然查雇主所片面制定之

工作規則何以能對於勞工產生拘束力，事涉工作規則的法律性質為何，學理上對此看法頗不一致。又雇主如果以單方面變更工作規則之手段調整勞動條件，而調整後的勞動條件將對於勞工產生不利益的影響時，可否對於勞工發生拘束力？以及前述勞動基準法第 70 條所規定之報請主管機關核備與公開揭示等是否為工作規則的生效要件？凡屬此等重要問題在我國法上頗有爭論，實務對此之見解亦頗不一致，以下將予以一一分述探究之。

第二項　法律性質

我國學者在論述工作規則的法律性質時，大部分均係援引日本法學界的論述，認為工作規則的性質主要有契約說、法規範說、集體合意說及根據二分說等共計四種不同的見解：

【圖示二】工作規則之法律性質，學說見解：

	學說看法	細分／具體內容
一	契約說	事實上規範說：須經勞工同意始生效力
		事實上習慣說：勞工不反對即生效力
二	法規範說	經營權說：不須勞工同意即生效力
		習慣法說：不須勞工同意即生效力
		授權法說：不須勞工同意即生效力
三	根據二分說	固有勞動條件：須經勞工同意始生效力 行為規律事項：不須勞工同意即生效力
四	集體合意說	須經勞工集體同意，始生效力

第一款　學說見解

一、契約說

採契約說的看法，認為工作規則是一種契約，因此工作規則有契約上的拘束雙方當事人的效力。而之所以認為工作規則是一種契約，此乃因契約說是最早形成的學說，與近代私法自治、契約自由原則等概念之興起有關[32]。又所謂契約，在民事法上的概念即當事人互相表示意思一致即可成立，一方當事人自己受該契約拘束，並同時因此而拘束他方當事人，就即當事人依其自主決定，經由意思合致而規律彼此間的法律關係[33]也，因此採取契約說的看法者，則工作規則倘係由雇主擬訂者，則必須得到勞工的同意，亦即勞雇雙方意思表示一致願受拘束者，該工作規則方始發生效力。而對於工作規則性質採取契約說的看法，基本上又將此說區分為事實規範說與事實習慣說二種見解：

（一）事實上規範說：

此說認為在現代法治社會下，能對於個人產生拘束力者，除了國家的規範以外，即為私人之間合意所締結的契約，而工作規則並非國家的規範，雖係由雇主所片面制定，惟亦應屬於一種事實上存在的，經由私人之間的合意而產生的規範（契約），因此工作規則欲發生拘束力者，必須經過勞工的明示或默示同意，始生效力[34]。國內學者如黃越欽大法官即採此一見解[35]。至於我國實務上，最高法院目前為止並未明白表示工作規則「未得勞工明示或默示同意者即無效」的看法，惟最高法

---

[32] 劉志鵬，《勞動法理論與判決研究》，元照出版，頁 263。

[33] 參照王澤鑑，《債法原理第一冊》，2001 年 3 月增訂版，頁 77-80。

[34] 吾妻光俊，《註解労働基準法》，1960 年，青林書院，頁 844。

[35] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 202。黃大法官對於我國現行法對於工作規則的法律性質採取法規範說的法律制度設計頗不以為然，認為「誤謬至為明顯」，理由詳參上揭著作，頁 199-202。

院曾有一則 80 年台上字第 2243 號裁判見解認為：「被上訴人於七十二年二月十六日受僱之初，出具志願書，記載：願遵守一切規章 (同高雄煉油總廠)，為原審認定之事實，則在上訴人於八十年一月訂定工作規則以前，係以高雄煉油總廠所從屬之中油公司工作規則為上訴人公司之工作規則，被上訴人出具志願書既表明願遵守之，既不能謂不知有該工作規則，原審謂上訴人未揭示該工作規則，被上訴人即得違背志願書所載，而不受其拘束，其法律上之見解不無可議。」似乎指一旦勞工概括表示願遵守雇主制定的任何規則者，即不得謂不知有工作規則的存在，亦即從反面推論者，即工作規則須經勞工表明同意遵守始生拘束勞工的效力，似乎對於工作規則的法律性質隱然有採取契約說中的事實上規範說的用意。

（二）事實上習慣說：

此說認為工作規則之所以會產生，主要是因為雇主為了要迅速並統一集中處理為數甚多的個別勞動契約，因此由資方片面制定工作規則，以作為勞動契約的內容，此種方式與現今社會上的定型化契約或一般契約條款並無不同，都是為了適應時代進步之下而發展成大量生產、交易工商社會活動的自然現象，其性質應係一種法律上的事實習慣，具有「制度的性格」，但在法律上尚非將之認為是一種法規範，此猶如日本民法第 92 條所指的「事實上習慣」[36]，亦即**除非勞工有反對的意思表示，否則該工作規則的內容即可轉化成為勞動契約的內容**[37]。而**亦有稱此說為「定型化契約說」**者，理由係認為工作規則依勞動基準法第 70 條規定既須報請主管機關核備，且必須公開揭

[36] 日本民法第 92 條：「法令中の公の秩序に関しない規定と異なる慣習がある場合において、法律行爲の当事者がその慣習による意思を有しているものと認められるときは、その慣習に従う」

[37] 古西信夫，＜就業規則論の展望＞，《労働基準法の課題と展望》，日本評論社，1984 年，頁 206。

示，實與現今定型化契約條款，亦係得由主管機關公告契約應記載或不得記載之事項並隨時派員查核，以及須向消費者明示公告內容的情形相當[38]。國內學者例如劉志鵬即認為工作規則的法律性質應採此說。

然則，本文以為，勞動基準法第 70 條規定工作規則須報請主管機關核備並且公開揭示，雖與消費者保護法中關於定型化契約必須向消費者明示或以顯著方式公告其內容，以及主管機關得隨時派員查核的規定有其相似性，惟二者在違反的法律效果上則是天差地別！蓋消費者保護法第 17 條第 2 項規定：「違反前項公告之定型化契約，其定型化契約條款無效。該定型化契約之效力，依前條規定之。」，同法第 13 條亦明文規定：「...明示其內容顯有困難者，應以顯著之方式，公告其內容，並經消費者同意受其拘束者，『該條款即為契約之內容』。」換言之，消費者保護法關於定型化契約的明示公告的法律效果規定可謂甚為嚴厲，一旦違反者其法律效果即無效。然而勞動基準法中關於工作規則未向主管機關核備並公開揭示的法律效果規定則付諸闕如，再加上實務對此亦採取較為寬鬆的看法，認為只要未違反強制或禁止規定，縱使工作規則未向主管機關核備或未經公開揭示者，依然有效[39]。則採取事實習慣說，亦即定型化契約說的看法，與我國現行法的規定似不相符合。

國內亦有學說見解認為「契約說主要係強調工作規則須經勞工之同意，始得發生效力。此一結論與現實勞動生活有悖，且不符現代企業之運作的必要性，也因為如此，故採契約說者

---

[38] 消費者保護法第 17 條第 1 項：「中央主管機關得選擇特定行業，公告規定其定型化契約應記載或不得記載之事項。」同條第 3 項：「企業經營者使用定型化契約者，主管機關得隨時派員查核」及同法第 13 條第 1 項：「定型化契約條款未經記載於定型化契約中者，企業經營者應向消費者明示其內容；明示其內容顯有困難者，應以顯著之方式，公告其內容，並經消費者同意受其拘束者，該條款即為契約之內容」等規定參照。

[39] 最高法院 81 年台上字第 2492 號裁判要旨參照。

迫於現實，放棄嚴格認定有無『勞工同意』存在的立場，在諸多場合中均擬制有勞工之默示同意之情事；如此一來，遂使得處於弱勢地位之個別勞工，對工作規則之內容完全無置喙之餘地，其勞動契約之內容全憑雇主片面決定之。遷就現實與無法保護勞工，乃是契約說之主要缺點，不問採事實規範說或事實習慣說（定型化契約說），均無法避免之[40]。」本文認為，上開見解就勞動實務面而言，確實一語道破契約說的致命傷，蓋在現今勞動實務當中，企業雇主非但主觀上不會有意願，客觀上也根本不可能逐一徵詢勞工是否同意工作規則，當然，倘若勞工表示不同意公司企業的工作規則，試想：企業雇主豈有可能願意僱用一名反對、不願意遵守工作規則之勞工？倘若嚴格遵循契約中所謂工作規則須經勞工同意始生拘束力的看法，恐怕世界上絕大多數的公司企業裡的工作規則將無一得建立！亦即，在契約說的概念之下，根本不會有工作規則得以生效確立之機會，蓋此乃勞雇關係先天上的不對等因素使然，在勞動實務上，不可能不正視此種在先天上即已不對等的勞雇關係，也因此，契約說認為工作規則須經勞工同意始生拘束力的說法，本文以為與勞動關係之本質及運作實務根本不相符，自難以採用。又，前述學者批評實務見解一方面採取契約說中的事實上習慣說，另一方面卻又寬鬆認定同意的要件，亦有其見地，殊值參照。

二、法規範說

對於工作規則的性質採取法規範說的看法，主要是認為工作規則的效力如同是法律規範一般，不必經過勞工的同意，該工作規則同樣會對於勞工發生拘束效力，正如同國家的法律規範，只要經過立法機關依立法程序制定公布，即具有拘束人民的效力，毋待乎得到人民的同意，道理相同。

---

[40] 參照黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，頁 450。

因此，對於工作規則的法律性質採取法規範說的看法者，咸認工作規則具有法規範的性格，與勞工同意與否的主觀意願無關。又工作規則何以具有法規範的性格？亦可再細分為三種不同看法：

（一）經營權說：

所謂經營權說者，其看法係認為工作規則乃雇主基於其企業所有權、經營權與指示權，而對於其事業單位內的勞工所發布的企業內規則，因為雇主乃是企業資本的所有權人，得支配各種生產手段，設定各種勞動秩序或條件，亦即雇主考量其企業經營的實際需要，得對於其企業內部的一切人、事、物等依據其經營指揮權限，而單方制定工作規則，而此工作規則本即具有法規範的效力，毋待得到勞工的同意[41]。

（二）習慣法說：

對於工作規則的法律性質採取習慣法說的看法，主要是認為工作規則是企業內的慣例，而勞工對於此一施行已久的慣例亦已具有法的確信，故認為工作規則具有習慣法的性質，此一習慣法亦屬法規範的一種，與勞工同意與否無關。

何以採取習慣法說？論者認為此乃因工作規則是企業內的慣例，而日本法例第 2 條亦規定：「不違背公共秩序及善良風俗之習慣，若為法令之規定所承認且係法令未明文規定之事項者，與法律有同一效力[42]。」（按現改為「關於法適用之通則

---

[41] 參照黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，頁 450。另參劉志鵬，《勞動法理論與判決研究》，元照出版，頁 266。

[42] 日本法例第二条：「公ノ秩序又ハ善良ノ風俗ニ反セサル慣習ハ法令ノ規定ニ依リテ認メタルモノ及ヒ法令ニ規定ナキ事項ニ関スルモノニ限リ法律ト同一ノ効力ヲ有ス。」該法已於日本平成 18 年（即 2006 年）廢止適用，並改爲「法の適用に関する通則法」（中譯：關於法適用之通則法），而依法の適用に関する通則法第三条：「公の秩序又は善良の風俗に反しない慣習は、法令の規定により認められたもの又は法令に規定されていない事項に関するものに限り、法律と同一の効力を有する。」規定內容其實亦與上開法例第二条規定相同。

法」第 3 條），依此一規定可知，工作規則雖然未為法律所明文承認其效力，但它當然是企業內部的一種與法律具有同一效力的習慣法[43]。

本文以為，視工作規則為習慣法的說法，恐怕於理論上站不住腳，蓋在比較二者的法律性質後，即可明白工作規則與習慣法的法律性質無法劃上等號，蓋所謂的習慣，依我國民法第 2 條規定：「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理。」亦即僅於法律未有相關規定時，始有依習慣認定其效力之餘地[44]。今我國勞動基準法第 70 條已有關於雇主制定工作規則內容的相關規定，因此至少就我國的勞動實務情況而言，企業雇主關於制定工作規則並非無法律明文依據，能否認為工作規則的法律性質乃習慣法者，即顯有疑問。且查，所謂的習慣法，依我國最高法院的判例見解，必須是有多年慣行的事實，並且已為普通一般人形成確信者，始得稱為習慣法[45]。然則，工作規則是否符合多年慣行的事實？是否普通一般人（或勞工）已對工作規則產生確信心，此皆恐怕大有疑問。學說上亦有認為，如果是在公司企業內新近訂立或變更的工作規則，如何得謂是一種習慣，而且企業內的勞工多數是基於弱勢而被迫接受工作規則，此並非即等同於可認定為具有法的確信，因此認為習慣法說並不可採[46]。

（三）授權法說：

認為工作規則的法律性質是習慣法說者，主要是認為雇主

---

43 末弘嚴太郎，《勞働基準法解說》，法律時報 20 卷 7 號，頁 37。

44 最高法院 37 年台上字第 6809 號判例：「習慣僅於法律無明文規定時有補充之效力。」可資參照。

45 參照最高法院 17 年上字第 613 號判例：「習慣法之成立，須以多年慣行之事實及普通一般人之確信心為其基礎」、17 年上字第 691 號判例：「習慣法則應以一般人所共信不害公益為要件，否則縱屬舊有習慣，亦難認為有法的效力」

46 參照黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，頁 451-452。

所片面制定的工作規則，其效力不必經過勞工的同意，理由是基於國家的立法授權而來。換言之，依勞動基準法第 70 條規定內容可知，該條並未規定雇主制定工作規則必須得到勞工的同意，因此即可推知此係國家將工作規則的制定權限授與雇主，使雇主獲得能片面制定工作規則的法律依據，並使工作規則具有法規範般的效力[47]。

換言之，授權法說的看法，是認為工作規則之所以具有法律上拘束力，不是因為勞工對於此一工作規則已經產生了法律上確信，而是因為勞動基準法基於保護勞工的目的，因此乃賦予工作規則有法的效力，俾使雇主與勞工均能共同遵循工作規則，而非任何一方均能恣意變更之。此說的根據主要是依據日本勞動基準法第 93 條規定:「勞動契約所定勞動條件未達工作規則所定基準時，該部分無效；於此情形，無效的部分依工作規則的基準定之[48]。」及日本工會法第 16 條規定：「勞動契約違反團體協約所定勞動條件及其他有關勞工待遇之基準部分，無效；於此情形，無效的部分以該基準代之。勞動契約未約定的部分，亦同[49]。」上開二規定的立法目的均同，亦即上開日本工會法第 16 條明文賦予團體協約具有法規範的效力，而上開日本勞動基準法第93條(現移列為勞動契約法第12條）亦賦予工作規則具有法規範的效力，因此，工作規則的法律效力實係根源於上開日本勞動基準法第 93 條（現移列為勞動契約法第 12 條）的授權[50]。

---

47 參照黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，頁 451。

48 按該條規定現已移植至労働契約法第十二条:「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。」

49 日本労働組合法第十六条:「労働協約に定める労働条件その他の労働者の待遇に関する基準に違反する労働契約の部分は、無効とする。この場合において無効となつた部分は、基準の定めるところによる。労働契約に定がない部分についても、同様とする。」

50 沼田稻次郎，＜就業規則の法的性質＞，《日本労働法學會誌》第 4 號，頁

三、根據二分說[51]：

所謂的根據二分說，係指工作規則可分為二個部分來決定其法律性質，其中一部分是關於工資、工時、休假等等狹義勞動條件部分，此部分乃勞動契約中固有的約定內容，因此必須經過勞工的同意，始生效力（如同契約說）。至於另一部分，即關於勞工在企業內部所必須遵守的行為規律等，例如進出工作場所的程序、時間等等應遵守的紀律事項，此部分是雇主對於勞工的指示權，亦即勞務指揮權所為的要求，基本上只要指示到達勞工（亦即告知），並不需要經過勞工的同意即可發生效力，具有與法規範相同的效力（即法規範說）[52]。

是故，依根據二分說的看法，如雇主嗣後欲片面變更工作規則者，若欲變更的工作規則是關於工資、工時、休假等等狹義勞動條件部分者，必須得到勞工的同意始能生效力；倘欲變更的工作規則僅僅是關於勞工行為規律的部分者，例如工作制服、禁酒令等，雇主只需要告知勞工即可生效力[53]。

四、集體合意說：

對於工作規則的法律性質採取集體合意說的看法，基本上是認為勞動條件既然是勞動契約的內容之一，自然應經勞資雙方當事人的合意，因此雇主所單方片面制定的工作規則自須經過勞工同意後，始生效力（此與契約說相同）。但由於在企業的運作實況上，必須迅速且統一化地處理勞動契約的內容，因此工作規則亦有部分採取迅速且統一化處理的必要，故集體合意說於是認為工作規則雖然在原則上必須經過個別勞工的同意，但此一個別勞工的同意，亦應允許由勞工的集體性的同意（例如工會同意）的方式替代之，換言之，藉由勞工團體（例

16。另參劉志鵬，《勞動法理論與判決研究》，元照出版，頁 267-268。

[51] 本文以爲根據二分說，毋寧更名爲「內容二分說」，較爲貼切理論內容。

[52] 參照黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，頁 452。

[53] 有泉亨，《労働基準法》，有斐閔，1983 年，頁 191。

如工會）的代為談判協商及同意的方式，取代個別勞工與雇主談判、同意的方式，此法亦可保障個別弱勢的勞工遭雇主壓迫而被迫同意雇主片面制定的工作規則。

基本上，集體合意說是一種介於契約說與法規範說之間的折衷看法，並且為德國勞動法界的通說，國內學者例如黃程貫教授亦採此一見解[54]。依集體合意說之見解，雇主單方面制定之工作規則可藉由勞工集體意思予以同意，則可發生效力，而不必一一取得個別勞工之同意。採集體合意說的優點，乃是藉由勞工集體的意思，即可獲得抑制雇主因一己之好而恣意對待個別勞工，對不同的勞工採用不同工作規則管制之效果。然而，論者有謂集體合意說因為認為工作規則的制定或變更應經勞工集體合意始能生效的論點，將使得工作規則與團體協約之間的區分成為問題，並認為若採此說亦將與日本勞動基準法的規定不符[55]。

本文以為，集體合意說於理論基礎上確實較為完整，並可兼顧契約說與規範說的基本立場，同時也可避免此二說的缺點。蓋於勞動實務上，既然難以期待企業雇主向個別勞工一一取得勞工同意而形成工作規則的內容，則以勞工集體合意的方式取代個別勞工的同意，在實際效益上亦相同，甚至有過之有無不及[56]，並且亦達到保障勞工權益的效果，此乃具有契約說的優點。至於就規範說的立場而言，雇主單方面制定工作規則雖不必以勞工同意為必要，然則無論從經營權說、習慣法說或是授權法說的立場而言，雇主對於企業的經營必須立基於勞工的付出，不可能忽視勞工的主體性與權益保障，則工作規則倘經過勞工集體同意者，尚有助於企業雇主經營權之穩固確立。

---

[54] 參照黃程貫，《勞動法》，國立空中大學印行，頁 453-454。

[55] 楊通軒，＜工作規則法律性質之探討＞，《勞動法裁判選輯(三)》，頁 86-87。

[56] 蓋個別勞工與雇主的談判能力，通常比不上勞工集體與雇主的談判能力。

再者，工作規則若經過勞工集體同意，亦必能在個別勞工身上產生法的確信。又縱使認為工作規則乃授權法，然則既便是授權法亦不得違反公共秩序或善良風俗且仍須受司法審查，則工作規則倘經勞工集體同意者，通常亦不致於發生違反公益秩序或善良風俗的情形，是故集體合意說亦兼具有法規範說之長。

第二款　我國實務見解

一、多數見解採取契約說中之事實上習慣說：

1.我國實務見解關於工作規則的法律性質為何，最高法院迄今為止雖然尚未直接明白表態採取何種見解，惟查，在下級審法院裁判中，事實上已有為數不少的高等法院裁判明示採取契約說中的事實上習慣說，茲舉最近幾年來高等法院裁判見解例如下：

(1)台灣高等法院 97 年度勞重上字第 11 號裁判：

「…關於工作規則之法律性質雖有契約說及法規範說之爭。惟本院認工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，**已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣，**工作規則即因而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，均當然適用工作規則。至於上開工作規則之書面雖未報請地方主管機關核備，惟勞基法第 84 條之 1 條所稱之「核備」，係指「審核備查」之意，並非必須當地主管機關核准始能生效之意，且勞基法規定書面協議應報請主管機關核備之目的，係為避免雇主制訂或修改不當之規則，而損及勞工權益，則如雇主所制訂或修改之工作規則其內容並無違反法令強制禁止規定或團體協

約約定，自無使該工作規則因未經主管機關核備即為無效之理。

(2)台灣高等法院 96 年度勞上字第 15 號裁判：

「…關於工作規則之法律性質究為如何？學說上有契約說及法規範說之爭。本院認工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，**已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣**，工作規則即因而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，均當然適用工作規則。在此種情形，工作規則之於僱傭契約，即如同運送業或保險業訂定之一般契約條款之於運送契約或保險契約，除非當事人有反對之意思表示，當然成為僱傭契約內容之一部。反之，若當事人為反對之意思表示，即非屬僱傭契約內容之一部，自不得拘束之。上訴人否認工作規則係勞基法第 84 條之 1 之特別規定，自非允當…」

(3)台灣高等法院 95 年度勞再易字第 28 號裁判：

「…勞基法第 70 條第 9 款、施行細則第 7 條第 9 款「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左（下）列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之・・・九福利措施」、「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項・・・九　福利有關事項」之規定，顯見工作規則在性質上係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示同意而成為勞動契約之內容；換言之，工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，依現今社會型態觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂工作規則之內容而定，**已成為勞工與雇主間合**

意之一種事實上習慣，除工作規則違反公序良俗或強制規定外，均有拘束勞工與雇主雙方之效力。」

(4)台灣高等法院 95 年度勞上字第 10 號裁判：

「…雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就包含福利措施等勞動條件相關事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，勞動基準法第 70 條第 9 款定有明文。故工作規則在性質上應認係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約之內容。又工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，**已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣**，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而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，均當然適用工作規則…」

(5)台灣高等法院台中分院 95 年度勞上易字第 22 號裁判：

「…工作規則原係雇主為統一勞動條件及服務規律所訂定，而依現今社會之情形觀之，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，**已成為勞工與雇主間均有合意之一種事實上習慣**，只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而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，均當然適用工作規則…」

(6)台灣高等法院台南分院 93 年度勞上字第 5 號裁判：

「…工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示；因

之，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力…」

2.本文看法認為，由上述全國各地高等法院裁判見解可知，實務上對於工作規則的法律性質，至少從高等法院判決開始，似乎已有逐漸採取契約說中的事實上習慣說的發展趨勢，然而，令人感到難以理解的是，實務見解對於事實上習慣說的適用情形，似乎出現與學理上闡述的事實上習慣說迴異不同的見解，亦即出現「表面上」採取事實上習慣說，但「實質上」卻是法規範說的怪異看法。例如前揭台灣高等法院 95 年度勞上字第 10 號裁判、97 年度勞重上字第 11 號裁判，以及台灣高等法院台中分院 95 年度勞上易字第 22 號裁判，此三則裁判雖然都認為工作規則是一種「勞工與雇主間『均有合意』之一種事實上習慣」，然而卻又同時認為「只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而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，均當然適用工作規則」，其中似乎不無明顯矛盾。蓋工作規則既然是勞雇雙方『均有合意』的一種事實上習慣，那麼想當然耳，倘勞工未知悉或未表示同意工作規則，即難謂有何「合意」之可言，則上開判決一方面認為工作規則是勞雇雙方「均有合意」的事實上習慣，另一方面卻又同時認為「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，均當然適用工作規則」，論述顯然前後矛盾而不自知矣。

二、少數見解：採取法規範說中之授權說

1.除了前述數則採取事實上習慣說的高等法院裁判見解

以外，目前實務亦有少數採取法規範說的看法，茲列舉並評析如下：

(1)台灣高等法院 92 年度勞上字第 5 號裁判：

「…如強調工作規則須經勞工同意始得發生效力，此一結論恐與現實勞動生活有悖，且不符現代企業運作之必要性，職是，**我國工作規則應係採取法規說中之授權說，又既然採取法規說中之法授權說，則雇主訂定工作規則之權限係來自法律之授權，雇主訂定工作規則之權限自應受法之拘束**，故勞動基準法第七十一條規定，工作規則不得違反法令之強制禁止規定、有關之團體協約等。雇主基於法律授權所訂定之工作規則，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，勞工均應遵守，至於雇主違反勞基法第七十條工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第七十九條第一款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。」

(2)台北地方法院 91 年度勞訴字第 105 號、91 年度重勞訴字第 6 號裁判：

「按…關於工作規則之性質，向來有多種學說，包括契約說、法規範說、二分說及集體合意說，契約說復包括事實規範說（工作規則僅是一種事實上之規範）、事實習慣說（即定型化契約說，工作規則係屬一種事實上之規範），法規範說包括經營權說（工作規則是雇主基於其企業所有權、經營權與指示權，對其事業單位內之勞工所發布之企業內規則）、習慣說（工作規則乃企業內之慣例，且勞工對之亦具有法之確信）、授權法說（雇主

訂定工作規則，係基於國家立法授權而來）；二分說則將工作規則之內容分為二大部分，關於工時、工資、休假等狹義勞動條件部分，係勞動契約之固有內容，故應經勞工同意始能生效，其餘部分則是雇主基於其對勞工之勞務指揮權所為之要求，毋庸經勞工同意。另所謂集體合意說，係指工作規則原則上雖應經過個別勞工之同意，但基於企業運作之現實需要，故可由勞工集體同意取而代之。（二）我國勞動基準法於第七十條已規定雇主可以就第七十條各款所列事項訂定工作規則，此乃因如強調工作規則須經勞工同意始得發生效力，此一結論恐與現實勞動生活有悖，且不符現代企業運作之必要性，職是，**我國工作規則應係採取法規說中之授權說，又既然採取法規說中之法授權說，則雇主訂定工作規則之權限自應受法之區拘束**，即依勞動基準法第七十一條規定，工作規則不得違反法令之強制禁止規定、有關該事業適用之團體協約等，及勞動基準法施行細則第三十七條第三項規定，主管機關認為有必要時，得通知雇主修訂前項工作規則。至於所謂經營之必要、事實上之習慣等，應僅是我國勞動基準法關於工作規則採取法規說之目的而已，故雇主基於法律授權訂定之工作規則，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，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約外，勞工均應遵守。又依勞動基準法第七十條第六、七款規定既允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，基此，雇主自得基於企業之領導，組織權，對於勞動者之行為加以考核、制裁。」

(3)板橋地方法院 96 年度勞訴字第 51 號裁判：

「按…**我國工作規則應係採取法規說中之授權說，又既然採取法規說中之法授權說，則雇主訂定工作規則之權限係來自法律之授權，雇主訂定工作規則之權限自應受法之拘束**，故勞動基準法第 71 條規定，工作規則不得違反法令之強制禁止規定、有關之團體協約等。雇主基於法律授權所訂定之工作規則，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，勞工均應遵守，至於雇主違反勞基法第 70 條工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第 79 條第 1 款規定處罰之問題，苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（參最高法院 81 年度台上字第 2492 判決要旨）。」

2.本文以為，基本上，前二則台北地方法院判決就工作規則的法律見解論述，堪稱甚為詳盡而值得稱許，就學理上爭論中的契約說、法規範說、二分說及集體合意說均有所引述，實屬難得。再者，上開三則台北地方法院及板橋地方法院判決，連同台灣高等法院判決，均不約而同明白表示依我國勞動基準法於第 70 條規定雇主可以就第 70 條各款所列事項訂定工作規則，從而認為工作規則須經勞工同意始得發生效力的看法與現實勞動生活有悖，並且不符現代企業運作的必要性，因此認為工作規則的法律性質應採取法規說中之授權說，固均有其論據基礎。惟查，上開三則判決所援用為論述基礎最高法院 88 年台上字第 1696 號裁判要旨，實際上卻是一場誤會！蓋最高法院在 88 年台上字第 1696 號裁判見解中，根本並未採取所謂「工作規則有拘束勞工與雇主雙方效力，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約外，勞工均應遵守。」的看法，此一看法是遭廢棄發回的原審高等法院的看法[57]，但是上開三則判決卻都誤認為是最高法院見解，並引以為論據，顯然有所誤會。

三、綜合上述，我國實務見解對於工作規則的法律性質為何，目前為止尚仍處於爭論中而未有定論，近期相對多數的見解是採取契約說中的事實上習慣說，而比較少數的看法則是採取法規範說中的授權法說。然則，無論是前者採取契約說中的事實上習慣說，或者是後者採取法規範說中的授權法說的看法，卻都不約而同認為工作規則即使未經勞工明示同意或知悉的情形下，對於勞工仍產生拘束力，這在採取法規範說倒還說得過去，畢竟倘工作規則性質如同法律規範者，則人民不得主張不知法律而免除責任或不受拘束，於法理上尚有依據可尋[58]，理論前後尚屬一貫。但是，

---

[57] 最高法院 88 年度台上字第 1696 號裁判全文：「主文：原判決除假執行部分外廢棄，發回台灣高等法院。理由：本件上訴人主張：…（以下略）。被上訴人則以：…（略）。原審將第一審所為被上訴人敗訴部分之判決廢棄，改判駁回上訴人該部分之訴，並駁回上訴人之上訴，係以：…（以下略）。經查：（一）…（以下略）。（二）按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。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。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。（三）…（以下略）(四)…（以下略）即屬無據等詞，為其判斷之基礎。惟查…」由上開判決全文內容可知，顯然本件最高法院非但已撤銷原審法院的裁判，並且於撤銷發回理由中，亦未明白肯認原審高等法院關於工作規則法律性質所闡述的見解，能否謂最高法院支持原審法院所採的工作規則法律性質為法規範說中之授權說，即非無商榷餘地。

[58] 例如舊刑法第 16 條：「不得因不知法律而免除刑事責任。但按其情節得減輕其刑。」（按 2005 年第 16 次刑法修正則修改為：「除有正當理由而無法避免者外，不得因不知法律而免除刑事責任。但按其情節，得減輕其刑。」），

多數高等法院裁判在一方面採取契約說看法的同時，另一方卻又認為工作規則這個「契約」，不必經過契約相對人一方的「承諾」，亦即不必經過勞工的「同意」，甚至連「知悉」都不必，即可對勞工發生契約的拘束力，這樣的看法顯然不符合契約說的原意，除了理論論述明顯前後矛盾不一致，對於勞工的保障也顯屬不周延。而可以想見的是，在未來最高法院對於工作規則的法律性質明白表示見解以前，下級審法院看法仍將繼續紛歧。

第三項　訂立程序

第一款　報請核備與公開揭示

勞動基準法第 70 條明文規定：「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**...」此乃工作規則的訂立程序規定。因此，工作規則的訂立須經過二道手續：一、報請主管機關核備；二、公開揭示。二道手續缺一不可，缺一者皆不能謂工作規則已經合法訂立程序。

所謂「報請主管機關核備」所稱之主管機關，依勞動基準法第 4 條規定，在中央為行政院勞工委員會，在直轄市則為直轄市政府，至於在縣（市）則為縣（市）政府。至於工作規則訂立後，應於幾日內報請主管機關核備？依勞動基準法施行細則第 37 條第 1 項規定，必須於三十日內報請當地主管機關核備，且依同條第 2 項規定，於遇變更或修正時，亦須再次踐行上開報備程序。而主管機關受理雇主上開報備申請時，於認為有必要時，亦得通知雇主修訂前項工作規則，此乃同條第 3 項

以及 2005 年制定公布的行政罰法 8 條：「不得因不知法規而免除行政處罰責任。但按其情節，得減輕或免除其處罰。」其中所隱含原理（即人民有知法義務），似與工作規則性質採取法規範說（即勞工有遵守工作規則義務）的道理相似。

規定。至於何謂「有必要時」？應係指主管機關認為工作規則內容有違法不當或不足之情形者屬之[59]。同時，主管機關於審核工作規則時，對於工作規則之內容依勞動基準法及相關法令規定應徵得勞方同意、先行報備或核准之事項，事業單位應檢附相關文件送核，或應先依規定辦理完成，始得列入工作規則內容，其餘部分事業單位亦得會商勞方檢附相關文件送核。倘事業單位之勞工對於工作規則內容提出異議者，主管機關應列為審核參考，審慎處理[60]。

至於公開揭示者，依勞動基準法施行細則第 38 條規定：「工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工。」可知事業雇主只需要將核備後之工作規則公示於事業場所內並印發給各勞工即可，法無明文規定應為如何規格公告，亦未規定應為如何之印發，實務上常見者，通常係於企業內建築物的牆上懸掛工作規則，或是印製成類似小冊子之員工守則等，均無不可。

第二款　未經報核與公開揭示的法律效果

工作規則如未經報核與公開揭示，是否影響工作規則的法律效力？亦即，報核與公開揭示，是否為工作規則的生效要件？對此一問題，不惟學界本身看法頗有分歧，學界與實務的看法亦不一致，茲一一分述如下。

一、學說見解

學說關於報核與公開揭示是否為工作規則的生效要件，基本上出現肯定與否定二種見解。持肯定說認為乃生效要件者，例如學者黃越欽及黃程貫即採此看法。

---

59 此即工作規則核備要點第 6 點規定：「工作規則內容有違法不當或不足者，主管機關得通知事業單位刪除、修訂或增訂之。」

60 工作規則核備要點第 4 點及第 5 點規定參照。至於勞工對於工作規則內容提出異議時應如何處理？法無明文規定。

學者黃越欽於論著中其實僅提及未經主管機關核備之工作規則不具效力，並引用內政部 75 年 6 月 25 日(75)台內勞字第 415571 號函為據[61]，並認為企業雇主有依勞動基準法第 70 條揭示之義務，惟並未明白表示報核與公開揭示為工作規則的生效要件[62]。而學者黃程貫則認為「在我國目前勞動生活現實中，個別勞工與雇主並無法進行對等的勞動條件之磋商，而代表勞工利益之工會在法律制度的重重限制下，又是常是積弱不振或欲振乏力，勞動基準法亦是在此種狀況下，基於勞工保護之必要性而產生。同樣地，勞動基準法第 70 條之所以規定工作規則必須報請主管機關核備並經公開揭示後，始得生效。其目的乃是在於藉由勞工行政主管機關之核備權限，來對工作規則之內容進行一定程度的監督與控制，以便達到保護勞工之目的，並規定工作規則應公開揭示，期能使所有勞工均能共見共知，明瞭其確切之權利義務，以免在完全不知情的情形下，全無同意之可能與同意之客體，而任由雇主片面訂定或修改工作規則，變更勞動契約之內容…吾人應得基於勞動基準法之規範目的與該法條在今日現實狀況下所能發揮之保護勞工作用，而將工作規則之報請主管機關的核備視同民法第 117 條之『第三人之同意』，工作規則應經主管機關之核備，且向員工公開揭示，使全體員工有共見之可能時，始生效力，此方為勞動基準法第 70 條之正解[63]。」

亦有認為，倘工作規則的法律性質採取法規範說的立場，肯認雇主有單方面制定工作規則的權限者，則為了保障勞工的權益免於受到雇主過度的侵害，則行政機關運用核備的手段審查工作規則，自有其必要性，但核備究非核准，依法言法，未

---

[61] 該函業經行政院勞工委員會 91 年 11 月 28 日以勞動一字第 0910062243 號令停止適用。

[62] 黃越欽，《勞動法新論》，頁 194-195。

[63] 參照黃程貫，《勞動法》，頁 459。

核備不能說工作規則當然無效。然而，工作規則本即在於避免企業的祕密規定，故自應令勞工有事先知悉的機會始可，因此，公開揭示係為其生效的前提要件，此與國家法律雖經國會通過，但仍需經公布始能生效的道理相同[64]。

本文以為，從立法規定之解釋論來看，我國勞動基準法第 70 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。」，另同法第 79 條第 1 項第 1 款復規定「**有下列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：**…」，又同法第 71 條另規定「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」綜合上開三條規定來看，似乎立法者已經明示工作規則如果在制定程序上違反規定（亦即未報請主管機關核後並公開揭示之），其法律效果為行政裁罰責任（亦即處二千元以上二萬元以下罰鍰），而工作規則倘在規範內容上違反法令之強行規定或團體協約的情形時，法律效果始為無效。簡言之，工作規則制定程序之違反（亦即未報請主管機關核後並公開揭示之）並不影響工作規則之效力，此乃就法條編排體例的觀點所為解釋。

然而，倘考諸勞動基準法第 70 條的立法理由，亦即依民國 73 年勞動基準法制定之初，行政院提案謂勞動基準法第 70 條之制定係「**參照『工廠法』第 75 條作較詳明之規定**」。而工廠法第 75 條於民國 18 年初制定時之規定條文為：「工廠規則之訂定或變更，須**呈准主管官署並揭示之**。」，於後經 64 年 12 月 12 日修正公布之規定為：「工廠規則之訂定或變更，須報准主管機關，並揭示之。」，修正理由則謂「為符民主政府體制故修改官署為機關[65]」。則從立法修正沿革而論，似可得知

[64] 楊通軒，＜工作規則法律性質之探討＞，《勞動法裁判選輯》，頁 95-96。

[65] 以上勞動基準法及工廠法之法條沿革，資料來源自立法院國會圖書館中之法律系統檢索，網址：http://lis.ly.gov.tw/lgcgi/lglaw（最後造訪日：2009 年 6

立法者初於制定工廠法第 75 條時，即規定工廠規則之訂定或變更，必須經「呈准」並「揭示」，其後修正為「報准」並「揭示」，而無論是「呈准」抑或「報准」，解釋上似認主管機關就工作規則有「准」或「不准」的准駁權力，則上揭學者見解認為勞動基準法第 70 條規定工作規則必須經主管機關核備，乃係藉由勞工行政主管機關之核備權限，來對工作規則之內容進行一定程度的監督與控制，以便達到保護勞工之目的的看法[66]，倘與上揭工廠法第 75 條立法用語，亦即「報准」二字相互對照，則上開學者見解亦有其論據。

以上二種思考觀點雖均有其依據，惟立基於勞動基準法之制定目的，本即在於規定勞動條件最低標準，藉此保障勞工權益，並加強勞雇關係，以促進社會與經濟發展[67]。另工作規則之法律性質，在採行契約說之見解下，對於工作規則有無經勞工同意乙節已有趨於寬鬆認定的趨勢，對於勞工權益保障殊為不利，至於採行法規範說者認為工作規則可由雇主片面制定毋須經勞工同意的見解，更對於勞工不利。再者，倘工作規則未經主管機關核備，根本無法有效監督工作規則內容之合法性，且工作規則未向勞工公開揭示者，又如何令勞工有知悉之機會以資遵循，並且陷勞工之地位於不安，致使雇主有藉口勞工違反工作規則（實際上勞工根本不知道工作規則內容為何）之理由而懲戒或解僱勞工，此對於勞工至為不利。綜合上開四點理由，本文以為工作規則倘未經主管機關核備或未公開揭示者，應認為不生拘束勞工之效力，始符勞動基準法保障勞工權益之立法目的，以及彌補工作規則法律性質對於勞工不利之缺陷，

月 26 日）。

66 參照黃程貫，《勞動法》，頁 459。

67 勞動基準法第 1 條第 1 項前段規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。」參照。

並避免雇主恣意懲戒或解僱勞工[68]。

二、實務見解

（一）勞委會看法：非生效要件

在早期的勞工行政主管機關，亦即內政部曾採取肯定見解，認為工作規則未報請主管機關核備者，不生效力。此可參照內政部 75 年 6 月 25 日(75)台內勞字第 415571 號函謂:「依勞動基準法第 70 條之規定，事業單位工作規則之訂立，應報請主管機關核備，並公開揭示。如未符上開法定要件，自不發生工作規則效力。」

然則，上開內政部函釋已於 91 年 11 月 28 日遭行政院勞工委員會明令停止適用，此可參考行政院勞工委員會 91 年 11 月 28 日勞動一字第 0910062243 號令:「事業單位工作規則應公開揭示，其內容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。原內政部七十五年六月二十五日台內勞字第四一五五七一號函停止適用。」考諸上開行政院勞工委員會函令意旨，似認工作規則僅於勞動基準法第 71 條之情形，亦即內容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，始為無效，至未報請主管機關核備或未公開揭示，仍為有效。

（二）法院看法：非生效要件

上開內政部 75 年 6 月 25 日(75)台內勞字第 415571 號函釋認為工作規則未報請主管機關核備並公開揭示者不發生效

---

68 學說上亦有認爲「工作規則若未公開揭示要受到處罰（勞動基準法第 79 條第 1 款），但其私法上之效力究竟爲何？管見以爲，若工作規則的法律性質採法規說時，「法規」若未公布，則無生效之可能；若採契約說時，勞工無從知悉工作規則的內容時，無明示或默示同意之可能性，所以工作規則對勞工不發生拘束力。因此，結論上應認爲該工作規則不生效力。」，詳參王能君，＜工作規則與懲戒＞，《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，頁 339。

力的看法，其實於早期的法院實務見解即已不被採納。例如司法院於民國 78 年 2 月 25 日司法業務第 14 期研究座談會中亦論及上開問題，該座談會提出之討論問題及討論過程均甚具研究價值，茲臚列如下[69]：

『法律問題』

位於台北市區內之甲公司，其未經報請主管機關核備，惟已公開揭示之工作規則規定「員工一年中不得遲到逾三次。逾三次者，即予調職至本公司台南分公司服務。」如某員工於訂立勞動契約時，已訂明工作地點為位於台北市區內之甲公司本公司時，該工作規則效力如何？

『討論意見』

本題擬研討者有三：

1.未經報請主管機關核備，惟已公開揭示之工作規則，其效力如何？

2.工作規則已涉及變更勞動契約內容時，可否由雇主單方予以變更？

3.員工拒受合理懲戒，可否即認有勞動基準法（以下簡稱本法）第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」情事，雇主予以解僱？抵或必須審究員工受懲戒之具體原因是否構成「情節重大」，始可予以解僱。如本題所示，如採後者見解，員工一年內遲到逾三次，顯尚不能認為「情節重大」而予解僱。

『研究意見』

甲說：1.未經報請主管機關核備之工作規則，只要未違反法令之強制或禁止規定，仍屬有效，僅雇主應受本法第 79 條第 1 項之處罰。且工作規則在規定合理之勞動條件限度內，不問該事業場所之勞工是否現實知悉，以及

[69] 援引自《民事法律專題研究（六）》，頁 318 以下。

不問是否為個別之同意，均應有工作規則之適用。本題工作規則之規定，其內容尚稱合理（蓋係因員工本身懈怠工作，雇主始予調職處分，並非雇主濫用調職權），自有拘束員工之效力。內政部 75 年 6 月 25 日函認工作規則未經報請核備者不發生工作規則效力，與本法第 71 條規定不符，應不予適用。

2.本題之工作規則，雖已涉及變更勞動契約內容，然其規定既屬合理，其懲戒可認為係雇主經營之必要，雇主仍可單方予以變更，員工仍應受其拘束。

3.員工拒受合理懲戒，應即可認有本法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」情事，雇主可逕予解僱。

4.因之，本題員工仍應受工作規則規定之拘束，如員工拒絕調職，雇主可逕予解僱，並不給付資遣費。

乙說：1.關於本經報請主管機關核備惟已公開揭示之工作規則，其效力如何部分，贊同甲說見解。

2.然本題工作規則規定，既已變更原勞動契約內容，則除非有證據顯示勞工已經同意外，不得因已公開揭示或雇主規定懲戒，即認當然有拘束員工效力。本題員工如未經同意，該工作規則即無拘束效力，員工可拒絕調職。

3.員工如拒絕調職，因該工作規則並無拘束員工效力，雇主如因之以拒受懲戒情節重大解僱員工即不合法，蓋此時仍應審究員工受懲戒之具體原因是否構成「情節重大」，而員工一年內遲到逾三次者，顯尚非「情節重大」。此時雇主僅可以該員工懈怠，不認真致不能勝任工作為由，依本法第 11 條第 5 款合法解僱員工，給付資遣費。

丙說：1.關於未經報請主管機關核備之工作規則，依內政部 75

年 6 月 25 日(75)台內勞字第 415571 號函，認「依勞動基準法第 70 條之規定，事業單位工作規則之訂立，應報請主管機關核備，並公開揭示。如未符上開法定要件，自不發生工作規則效力。」因之，本題甲公司工作規則既未經主管機關核備，自無拘束員工效力，員工可拒絕調職。

2.員工拒絕調職，雇主如將之解僱，員工得以原勞動契約既已明定工作地點，雇主將其調動，係違反勞動契約，依本法第 14 條第 1 項第 6 款，主動向雇主表示終止勞動契約，請求雇主依本法第 14 條第 4 項規定發予資遣費；亦可請求確認僱傭關係仍存在，仍留在台北工作並請求薪資，如甲公司拒絕其上班工作，則構成受領勞務遲延，員工仍有權要求薪資。

3.至員工拒受合理懲戒，仍應審究其受懲戒之具體原因，以決定是否構成「情節重大」雇主可予解僱，仍不得僅因工作規則係已報經公開揭示，且合理懲戒等理由，即逕認員工拒受合理懲戒，已構成「情節重大」，依本法第 12 條第 1 項第 4 款逕予解僱。

『研討結論』

1.形式上發生效力。

2.工作規則不可變更勞動契約內容。

3.應依具體事實認定之。

『司法院第一廳研究意見』

同意研討結論。

除了上開司法院研究意見外，另外，最高法院對此問題亦作成相關裁判可資參照，例如最高法院 80 年度上字第 2243 號裁判意旨：「被上訴人於七十二年二月十六日受僱之初，出

國立政治大學 National Chengchi University

具志願書，記載：願遵守一切規章 (同高雄煉油總廠) ，為原審認定之事實，則在上訴人於八十年一月訂定工作規則以前，係以高雄煉油總廠所從屬之中油公司工作規則為上訴人公司之工作規則，被上訴人出具志願書既表明願遵守之，既不能謂不知有該工作規則，原審謂上訴人未揭示該工作規則，被上訴人即得違背志願書所載，而不受其拘束，其法律上之見解不無可議。」指摘原審見解認為工作規則未經雇主揭示者不生拘束勞工效力的看法，「法律上之見解不無可議」，從反面推論，似可推知最高法院似係認為工作規則倘未經雇主公開揭示者，應仍有效。另有一則是最高法院 81 年台上字第 2492 號上訴駁回之程序判決，則係維持原審法院關於「雇主違反勞基法第七十條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第七十九條第一款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效。」法律見解，似亦可認為最高法院間接同意原審法院認為工作規則倘未經雇主報告主管機關核備後並公開揭示者，仍不影響該工作規則拘束效力的看法。

國立政治大學 National Chengchi University

三、本文看法

本文認為，工作規則如未經主管機關核備後公開揭示者，該工作規則應不生拘束勞工之效力。蓋基於勞動基準法之制定目的，亦即在於規定勞動條件最低標準，藉此保障勞工權益，並加強勞雇關係，以促進社會與經濟發展[70]。另查工作規則之法律性質，倘係採行契約說之見解，則對於工作規則有無經勞工同意乙節，實務認定顯屬過度寬鬆的情形下，對於勞工的權益保障已殊為不利，而倘若採行法規範說的看法者，則認為工

[70] 勞動基準法第 1 條第 1 項前段規定：「爲規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法。」參照。

作規則可由雇主片面制定毋須經勞工同意的見解，對於勞工更為不利。且查倘工作規則未經主管機關核備，根本無法使國家公權力介入有效監督工作規則內容之合法性，且工作規則未向勞工公開揭示者，又如何令勞工有知悉之機會以資遵循，此顯然已陷勞工之法律地位於不安[71]，致使雇主有藉口勞工違反工作規則（實際上勞工根本不知道工作規則內容為何）之理由而懲戒或解僱勞工，此對於勞工至為不利。綜合上開四點理由，本文以為工作規則倘未經主管機關核備或未公開揭示者，應認為不生拘束勞工之效力，始符勞動基準法保障勞工權益之立法目的，以及彌補工作規則法律性質對於勞工不利之缺陷，並避免雇主恣意懲戒或解僱勞工。

[71] 此猶如國家對於公務員違法失職行為亦得施加懲戒制裁，然則「…懲處處分之構成要件，法律以抽象概念表示者，其意義須非難以理解，且為一般受規範者所得預見，並可經由司法審查加以確認，方符法律明確性原則。」詳參司法院大法官釋字第 491 號解釋文。另查公務員之於國家間之關係，雖非可類比於勞工對於雇主之關係（司法院大法官釋字第 596 號解釋理由書第五段謂「…按國家為公法人，其意思及行為係經由充當國家機關之公務人員為之。公務人員與國家間係公法上之職務關係，國家對公務人員有給予俸給、退休金等保障其生活之義務，公務人員對國家亦負有忠誠、執行職務等義務（本院釋字第四三三號解釋理由書參照）。然勞雇關係，則係人民相互間本諸契約自由而成立，勞工為雇主提供勞務，從事特定工作，雇主則給付勞工相當之報酬，其性質為私法上權利義務關係，惟國家基於憲法第一百五十三條保護勞工之基本國策，仍得以立法之方式介入勞雇關係，要求雇主協力保護勞工之退休生活。是公務人員與勞工之工作性質、權利義務關係不同，國家對勞工與公務人員退休生活所為之保護，方法上自亦未盡相同…」），然則，本文以為任何職業之從屬性本質均相同，而無分公法或私法關係，有關身分職務之工作規定或制裁規範等均須預先使受規範者得預見（例如公告周知等方式），俾使受規範者得加以遵從，否則的話無異乎不教而殺之，誠非現代法治國家應有之法治水準。類似看法亦可參見張玉希著，＜未經主管機關核備公開揭示之工作規則之效力－最高法院 81 年度台上字第 2492 號判決評釋＞，《勞動法裁判選輯（一）》，中華民國勞動法學會編，1998 年 9 月初版二刷，頁 61。

第三章　雇主懲戒權之法理依據及其類型

有關雇主懲戒權的法理依據及懲戒權行使的案例類型，乃本本文的研究重心之一。首先，將從懲戒權的性質開始談起，有關企業雇主對於勞工所施加的懲戒處分，其性質為何？主要有秩序罰說與契約罰說二種看法。至於何以企業雇主能對於勞工實施懲戒？也就是雇主的懲戒權從何而來，法理依據為何？主要有固有權說、勞動契約說、集體合意說、法律規範說，以及否定說等各種不同的看法林立。又常見的雇主行使懲戒權的案例類型，本文主要是分成二個部分來看，第一部分是雇主行使懲戒權後勞動關係仍維持的情況，第二部分則是雇主行使懲戒權後，將使勞動關係不再維持，也就是懲戒解僱的情形。以上乃本章節基本的架構。

第一節　雇主懲戒權之性質

有關懲戒處分的法律性質為何？有認為是具有秩序罰的性質，另有認為具有契約罰的性質，此二種看法均有其立論基礎，但亦非無檢討空間，以下分別介紹上開二種見解之內涵，並扼要提出本文的看法。

第一項　秩序罰說

有關雇主懲戒權的性質為何，主要是有二種學說看法，一者為秩序罰說，另一則為契約罰說。主張秩序罰說的看法，主要是認為現代企業的經營方式是以有機結合的方式進行，而為了使企業運作順利，追求更高的經營利潤，則企業內部所僱用的勞工，不僅需要依其勞動契約提供勞動服務而已，尚且必須服從有關該企業內部的職場規章，亦即，為了使勞工均能依照

雇主所要求遵守的工作紀律，並促進企業存立之目的（追求利潤）以及使每一勞工均能忠實地依勞動契約履行勞動給付義務，則採用懲戒處分實乃不可或缺的必要手段。

換言之，懲戒處分的意義及其性質，是為了讓企業能保持順利地經營而制定出來的具有秩序罰性質的規律，此與契約法概念下所承認的損害賠償性質有其殊異，而是一種著眼於上屬對於下屬的秩序罰處分[72]。也就是說，這是立基於維持企業的服務與規律等企業秩序及利益，因而企業對於違反規律以及侵害利益者，予以制裁的懲戒處分措施，通常是一種對於所屬勞工違反企業內部秩序規範行為的一種制裁處罰[73]。

另外，亦有從企業組織體的角度，解釋企業雇主懲戒權的性質，認為是由於經營秩序的建立，是為了使企業此一組織體的存續與維持下去的必要方式，因此企業雇主基於其固有的權限，共且為了使經營秩序良好，因而享有制定工作規則，並且於工作規則中明定懲戒勞工的權限。而此一權限為維持企業經營秩序所不可缺少的必要手段，此不僅於私人企業中所獨有之，凡是以人為集合之組織體集團均可普遍地觀察到這種現象，例如一些民間團體，甚至是政府組織等均常見到一些懲戒內部成員的規章等，凡此均可知，為了確保企業此一由人所組合而成的組織體能有效地運作存在，因此，對於違反組織體內部秩序規範之人（即勞工）加以制裁，此即懲戒處分，一言以蔽之，懲戒是為了維持組織體秩序所特有的、共通的方式。

第二項　契約罰說

主張企業雇主對於勞工所為的懲戒處分，其法律性質為契

---

[72] 詳參西村健一郎、高木紘一、安枝英のぶ、長淵満男、林　弘子、今野順夫等六人合著，《労働法講義（3）-- 労働者保護法 新版》，1990 年 6 月，有斐閣出版，頁 230-231。

[73] 詳參菅野和夫著，《労働法》第 4 版，1995 年 10 月，弘文堂，頁 349。

約罰說的看法，主要是認為該懲戒處分是一種勞工因為違反勞動契約的義務而受到的處罰，亦即，勞動契約的約定與法律效果，此乃懲戒發生的原因與其法律性質，也就是說懲戒權是雇主「依約」所行使的一種契約權利（力）。然則，此一見解的立論依據，係認為「於近代的企業是一個組織化的集合體，並且已取得一種超越雇主個人與勞工個人而獨立存在的自主性地位，因此，為了維此一自主性地位所形成的客觀性秩序，對於違反該企業秩序的勞工施加制裁手段而懲戒之，實屬必要且不可缺少，故並無否認企業雇主得依勞動契約懲戒勞工之理由[74]。」

第三項　本文看法

基本上，上開二者看法，無論是認為懲戒處分性質為秩序罰抑或契約罰者，均無法圓滿說明懲戒處分之性質。蓋依秩序罰之見解，認為懲戒處分乃企業對於違反規律以及侵害利益者，予以制裁的處罰措施，難免將勞工之自主意思及權益保障置於不顧，蓋勞動關係之形成乃係基於勞雇雙方間勞動契約之訂立而形成勞動關係，亦即本質上為私法領域之法律關係，而秩序罰（Ordnungsstrafe）亦即行政罰（Verwaltungsstrafe），乃是一種為了維持行政上之秩序，達成國家行政之目的，因而對於違反行政法上義務者，所科處之制裁[75]。則認為雇主對於勞工施加的懲戒處分為秩序罰性質者，無疑係將雇主視為行政高權一方之國家，而將勞工視為受國家統治之人民，然則國家與人民之法律關係，並非透過契約訂立而結合，此乃明顯有異

---

[74] 參見片岡　昇著，＜懲戒權の根據と限界＞，《勞動法と經濟法の理論—菊池勇夫教授六十年祝賀記念論文集》，有斐閣，頁 449。轉引自周兆昱著，《勞動關係中雇主懲戒權行使界限之研究》，1999 年 6 月，文化大學勞工研究所碩士論文，頁 23-24。

[75] 參照吳庚，《行政法之理論與實用》，2005 年 10 月增訂九版二刷，頁 469。

於雇主與勞工間之勞動關係之發生，因此，秩序罰說之見解顯有疑問。

至於契約罰說，似乎亦頗有疑問。蓋依契約罰的看法，如果認為懲戒處分是一種契約罰者，恐怕已經否定了民法債編關於債務不履行規定之適用空間。況且，就通常情形而言，勞工與雇主在締結勞動契約同時，實在很難想像勞工會同意（或謂與雇主合意）倘有任何違反勞動契約之情形時，將會接受雇主的違約制裁（亦即懲戒處分），特別是，實務上有許多勞動關係，根本並未有任何雇主得對於勞工施加懲戒處分的約定。換言之，如果勞動契約並未約定雇主得對於勞工施加懲戒處分者，則所謂懲戒處分性質上乃契約罰說的看法，即顯然已失其立論依據。

基此，本文基本上認為，雇主懲戒權的法律性質，應該是兼具秩序罰與契約罰二種性質，較為允當。蓋不可否認者，乃勞動關係基本上是透過勞雇雙方締結勞動契約而形成，換言之，倘勞僱雙方間對於懲戒乙節並無合意者，應認即無所謂雇主得懲戒勞工之權限存在，此乃基於契約罰說的觀點。但另一方面，乃是於我國依勞動基準法第 70 條已有明文規定雇主有單方面制定工作規則的權限，前已有敘及之，而工作規則中關於勞工應遵守之紀律及考勤、請假、獎懲及升遷，與受僱、解僱等事項均得明文訂定之，換言之，立法者已明文賦予雇主可以有單方面制定懲戒勞工的規章的權利，僅在於該懲戒規章仍須受到行政控制（亦即工作規則須報請主管機關核備）與司法審查（容後述），因此，若從雇主得片面制定懲戒處分行使規章的角度來看，則認為懲戒處分具有秩序罰的性質，自亦不為過。且上開無論是基於秩序罰說或是契約罰說的看法，都不約而同地認為雇主對於勞工所為之懲戒處分，其目的在於維持企業之營運與內部秩序，換言之，秩序罰說與契約罰說對於懲戒

處分的目的，看法實無差異，因此，本文以為，雇主對於勞工所施加的懲戒處分，本質上應該兼具契約罰與秩序罰的性質。

實務方面似亦對於雇主懲戒權之法律性質，亦有兼採契約罰與秩序罰的見解，例如台灣高等法院勞工法庭在 95 年度勞上字第 50 號及 93 年度勞上易字第 96 號即均認為「雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解僱（前述勞動基準法第十二條規定參見），或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，學理上稱之為『秩序罰』，此種懲戒在本質上是一種違約處罰，其方式例如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，這種處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當[76]。」一方面認為雇主對於勞工的懲戒權在學理上稱為秩序罰，另一方面又認為懲戒權在本質上是一種違約處罰，即顯然認為懲戒權的性質兼含契約罰與秩序罰。

第二節　雇主懲戒權之法理依據

懲戒處分是雇主單方即得以對於勞動者為私的制裁，而強行施與另一方不利益，換言之，亦即企業雇主為了維持企業單位的管理與經營秩序，因此而對於違規的勞工所為的處罰，處罰的種類繁多，輕者的懲戒處分為口頭告誡、扣獎金或扣薪等，重者則為懲戒解僱之處分。然而懲戒處分其實表面上看起來言之成理，然則實際上深思之，似乎與現代民主法治觀念進步，注重人人法律上權利地位平等的觀念有所扞格，並且不無侵害勞工平等權與自由權的疑慮，蓋勞工與雇主訂定勞動契約時，並不見得會明白同意或允許雇主得對其加以處罰，然則雇

[76] 相類似之裁判見解尚可參照台灣高等法院 95 年度勞上字第 50 號。

主對於勞工懲戒權的行使，於現今勞動實務上甚為常見，可謂為司空見慣，並且亦為法院裁判所肯認，究竟雇主行使懲戒權的法理依據何在？實有加以說明的必要，本文以基本以日本學說為論述基礎，並輔以國內學界的看法作一初步的介紹。

第一項　固有權說

此說認為「企業者乃為共同目的而組織的活動團體，基於組織體制度的形成，當然即有統制力」[77]。換言之，雇主基於企業統治權、經營權，基於勞動契約之本質，雇主當然對於勞動者有懲戒權。此一說法，將企業雇主的懲戒權看作是企業體存在而自然具有的一種與生俱來（本來的）權能，倘加以進一步延伸者，則企業雇主不論採取何種方式，以何種理由行使懲戒權，均屬合法，也就是說，縱使在勞動契約或工作規則均無明文約定或規定的情況之下，雇主乃然得對於勞工施加懲戒權，此說見解似乎對於勞工基本人權的保障明顯不足，乃明顯的不當之處。

日本早期法院及學者均採取此種見解，例如有認為「勞動者違反企業秩序時，危害企業目的及經營之際，縱算無法律授權，企業亦得對應該行為做出適當處罰，此乃雇主固有之懲戒權[78]」。亦有認為「雇主對於勞動者基於經營權為維持企業之經營秩序，以及為使業務執行正常必要，懲戒權為固有之權利，而懲戒解僱為雇主排除侵害最嚴重、最不得已之處分[79]。」而日本法院的判例亦有基於違反誠信原則、基於企業經營及企業

---

77 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 261。

78 北辰精密工業事件，東京地裁決定昭二六．七．一八勞民集 2 卷 2 號，頁 125。轉引自許必奇、絲鈺雲，《論勞資爭議類型與處理機制》，司法研究年報第 23 輯，2003 年 11 月。

79 細川商店事件、名古屋地判昭三八．五．一三勞民集。轉引自許必奇、絲鈺雲，《論勞資爭議類型與處理機制》，司法研究年報第 23 輯，2003 年 11 月。

指揮權、企業經營之必須、企業組織體內部準司法機能等理由，認為懲戒權乃是企業經營秩序維持之工具，係雇主固有之權利，姑不論工作規則有無懲戒規定，企業主均得行使該懲戒權利。然而在日本的學說上，採取固有權說者畢竟只是少數說，並且是較早期的看法，蓋基於上述固有權說，雇主行使懲戒不必顧及勞動者的意思，這種見解與勞動者係基於勞動契約提供勞務，亦即勞動關係的本質相左，因此乃遭受不少學者批評，並不可採。

第二項　勞動契約說

雇主對於勞工行使懲戒權的法理依據，另有認為是基於勞動契約而來，此即勞動契約說。採此說的看法，最主要是否認懲戒權為一種企業雇主的固有權，並認為一般雇主對於受僱人有所謂的勞務指揮權，此乃是因為雇主對於受僱人有加以整合管理的必要，因而對於不服從其整合指揮權的受僱人者，雇主乃對以施加的一種特別的制裁權[80]。採此說的看法完全否定雇主固有的懲戒權，而認為前開雇主對於不服從指揮的勞工的懲戒權，其根據是基於與勞動者之合意而來，若與前一章節所述工作規則各種法律性質的見解，當即指契約說而言。換言之，雇主對於勞工之所以擁有懲戒權，實係基於雙方勞動契約中約定有此種權利，亦即雇主的懲戒權是由勞雇雙方合意而產生。雖然勞雇雙方於締約時並未就此加以明示約定，但其實可經由經勞工同意工作規則，而工作規則中經常可見有關懲戒權的條款，進而認為勞雇雙方實已就懲戒相關事項有所合意。

然則，此一理論亦非完全毫無疑問，蓋勞動關係的本質並非身分關係，雇主與受僱人之間並不具有身分支配性，並不能說勞雇雙方有簽定勞動契約者，雇主即當然得對於勞工施加懲

[80] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 261-262。

戒，更何況在個人意識抬頭，自由平等基本人權保障逐漸受重視的現代國家裡，勞雇雙方的法律地位應為平等，此乃逐漸蔚為主流看法，而契約說對於懲戒權的法理依據，係立基於雇主對於受僱人有加以整合管理必要而施加特別的制裁權，前提乃不對等的勞資地位，此乃理論的破綻處。日本亦有學者認為構成懲戒處分對象的勞工種種作為，已可評價為違反基於勞動契約中的忠實義務，雇主可以依據債務不履行或不完全給付等規定，向勞工請求損害賠償或解除契約，但是，請求損害賠償欠缺實效性，而解除契約則對勞工過於苛刻，並且如果勞工違規的情節很輕微，則雇主解除契約亦恐造成權利濫用，因此於勞動契約關係中，雇主對於勞工行使警告乃至於懲戒解僱的處分應係合理的。而懲戒處分應係基於契約法則，其事由及型態由雇主與勞工合意形成，然而，懲戒處分若未成為勞動契約的內容時，不能認為具有法的效力，其事由及型態應該以工作規則的懲戒規定為根據[81]。另外，日本學者菅野和夫教授強調懲戒必須可以成為勞動契約之一部之工作規則為依據，應該也可以認為是契約說的支持者[82]。

我國學界亦有採取類似契約說的見解，例如學者黃程貫對於固有權說採取完全反對的立場，認為雇主懲戒勞工制度的本質上應係基於契約法秩序的基本原則之下所推導出，企業本身根本不是一個具有法規範制定權限的團體，所謂企業團體之固有的、原始的自治權理論根本上應該加以揚棄[83]。氏並認為在勞動關係中，勞工受企業雇主懲罰權限的支配範圍如何，以及勞工之自由受到限制的程度究竟如何，均唯有從勞動契約中始得推論出，亦即對於違反企業內部的組織秩序或工作秩序者所

[81] 下井隆史，《雇用關係法》，1989 年 10 月，有斐閣，頁 301-302。
[82] 菅野和夫著，《労働法》第 4 版，1995 年 10 月，弘文堂，頁 350-351。
[83] 黃程貫，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，第 2 卷第 3、4 期，1989 年秋/冬號，頁 38、47。

為的制裁，應以契約法秩序基本原則加以解決，並且基於契約法秩序基本原則，契約當事人間的義務狀態將因此透明化、明確化，而非以所謂的企業自治刑罰權力這種將勞動關係視作近似絕對從屬關係的說法，蓋勞動契約乃勞工進入勞動關係的唯一或最主要的途徑，而既然是由勞動契約制度中探求勞工的自由受限制程度與範圍，則自然應該要從勞動契約的各義務群中加以界定企業雇主的懲戒權實施依據及範圍。而從這樣的見解之外，尚亦可推衍出二個結論：一者，非屬於勞務給付範圍以內的勞工個人生活領域，例如勞工在企業範圍外的行為或是其非屬於工作時間所從事的行為，原則上均非屬勞動關係所得限制，而屬於勞工個人的自治自決範疇，此一範疇內均非企業雇主的懲戒權所能行使的涵蓋範圍[84]。二者，企業雇主的懲戒權既係源自於勞動契約的制度本質，又懲戒權的行使亦須受契約法秩序基本原則的限制，則企業懲戒制度的制裁效力與制裁結果，自不應更不利於直接適用現行民法或契約法規定的結果（例如依債務不履行、侵權行為或勞動基準法第 12 條規定等）。換言之，在契約法秩序基本原則下所容許的企業雇主懲戒權不得更不利於現行法所保障勞工所享有的法律保障空間[85]。依此見解，本文以為現行勞動實務常見的雇主對於勞工常見的違規扣薪或是處罰數十倍或數百倍違約金等懲戒規定，適法性即非無斟酌餘地。

第三項　集體合意說

此說主張雇主懲戒權的法理依據在於雇主與勞工「集體的合意」上，亦即由勞工集體合意取代原來應由勞工個別與雇主

---

[84] 黃程貫，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，第 2 卷第 3、4 期，1989 年秋/冬號，頁 36、41、45。

[85] 同前註，頁 46。

達成的契約。集體合意說與前述契約說同，皆係立基於勞動關係的本質－即勞動契約，須以當事人合意為基礎，因此認為勞動條件本應顧及勞工的意思，而不應只有考慮到雇主單方面的利益，而倘係以個別的勞工與雇主訂立勞動契約的方式，亦恐怕雙方間欠缺實質的平等地位，所謂的契約自由恐將徒有其表，蓋個別勞工與雇主間的經濟實力地位顯然並不均等，因此，透過結合勞工的集體意志而達成勞雇合意，較能達成契約內容實質的平等。

此說見解於二次戰後的西德，成為該國勞工法學界以及法院實務的通說。西德聯邦勞工法院於 1967 年 9 月 12 日曾就企業雇主懲戒權作為一則判決，認為企業雇主懲戒權的來源是企業內部當事人間合意（資方與經營協議會合意，相當於我國的勞資會議）就企業內團體自治範圍內所享有的自治權力。而學界通說也認為企業懲戒勞工的權力是本於社會自治而來，雇主懲戒權並非僅有基於契約合意而已，尚且係基於團體自治的內部懲罰權力，此為社會自治的本質不容否認，因此容許資方與工會以團體協約的方式制定懲戒制度，是或由資方與勞工代表或勞資會議，以經營協議、工作規則等方式制定企業內部的懲戒制度[86]。

於我國則有學者批評認為此說為契約萬能時代的殘餘物[87]，本文以為其反對理由應係沿襲於其前述批評契約說見解而來，亦即認為契約說所持的懲戒權法理依據，係以不平等的勞雇關係為前提，此與近代提倡個人自由平等的基本原則相違，縱使是集體合意說的見解，亦未脫出此一勞雇雙方須以契約合意懲戒權行使的框架，因此認為集體合意說仍不可採。但亦有持贊同集體合意說的見解者，認為勞工集體的力量較為強大，

[86] 黃程貫，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，第 2 卷第 3、4 期，1989 年秋/冬號，頁 16-17。

[87] 黃越欽，《勞動法新論》，翰蘆圖書出版有限公司，頁 262。

與一般個別勞工相較之下比較具有談判能力，因此採集體合意說較能彌補個別勞工談判能力之不足而保障弱勢勞工的權益[88]。

第四項　法律授權說

此說的見解主要是立基於工作規則法律性質中的法規範說之中的授權法說，而認為雇主的懲戒權法理依據在於勞動基準法已有明文的授權依據，亦即，現行法已認許雇主於符合勞動基準法規定要件下所制定的工作規則中，得為懲戒權行使的相關規定，因此，凡於工作規則中有明文規定雇主懲戒權行使者，即有規範效力。

換言之，依我國勞動基準法第 70 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…」，換言之，現行勞動基準法已明文允許企業雇主得於工作規則中制定勞工應遵守的工作紀律，以及制定有關勞工考勤、獎懲及升遷規定，並可明定受僱與解僱要件與事由等，則雇主實係依照法律授權訂定的工作規則而對於勞工單方面地行使懲戒權，只要在不逾越工作規則的明文規定範圍內，即屬合法有效，勞工自應受拘束。

第五項　規範意識說

此說乃日本法學者沼田稻次郎所提出來的看法，氏認為雇主對於勞工行使懲戒權的法理根據，必須求諸於企業雇主懲戒勞工為了能維持其運作與經營秩序順暢無礙，因此必須在得到

---

[88] 許必奇、絲鈺雲，《論勞資爭議類型與處理機制》，司法研究年報第 23 輯，2003 年 11 月。

其所經營的企業內部的構成員的社會規範意識形成上所加以支持，並且在這個目的限度內的懲戒權行使方為法秩序所承認而有其法理依據。換言之，企業經營者並不限於契約或慣行等理由始得行使懲戒權，只要得到企業內部構成員的社會規範意識加以支持，即得行使之，而此一規範意識以不違反勞工保護的原理為限，始能承認其效力，因此，即不能充許會對於勞工生存權造成威脅的懲戒情形發生[89]。

第六項　小結

本文認為，上開各種關於雇主懲戒權法理依據的看法，雖均有其論述依據，然則於理論上亦各有所偏失，不無檢討分析的地方。茲先就固有權說而言，固有權說的看法認為企業經營者基於其組織體的形成而當然地對於組織體內部的人員（亦即勞工）享有統治權力，因此亦當然有懲戒的權力，此一「當然」，其實根本是在毫無任何論述的過程下即得出結論，是一種封建思想下的產物，於論理上並無內涵與說服力，且所謂懲戒權是固有權的說法，在現代法治觀念下，恐怕只有身分法中關於父母懲戒子女的權利，或是軍事系統內部等較為封閉的體系下才有所謂固有權的說法[90]，除此之外，在現今法律社會體系制度下，似難發現有所謂固有權的生存空間，因此，以固有權說作為雇主懲戒權的法理依據，明顯不合時宜，亦不具任何說服力。

然則，倘依照最高法院關於判斷勞動關係從屬性的特徵而

---

89 詳參周兆昱著，《勞動關係中雇主懲戒權行使界限之研究》，中國文化大學勞工研究所碩士論文，1999 年 6 月，頁 33。

90 然則縱使封閉如軍事體系，在近年來特別權力關係已漸受質疑並加以揚棄的趨勢之下，軍人權益的保障亦已足漸走上正軌而邁向法治化，並非以特別權力關係一語即可作爲任何對於軍人所爲懲戒處分的正當事由，正如同並非以固有權一語，即可輕易交待雇主對於勞工實施懲戒處分的正當依據。有關軍人身分的權別權力關係之突破，可參照司法院大法官釋字第 430 號及 459 號解釋及解釋理由書，於茲不贅。

揭示的判斷標準觀之，認為所謂的僱傭關係是指「一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：(一) 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二) 親自履行，不得使用代理人。(三) 經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四) 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立[91]。」而言，則依照上開最高法院判決意旨加以推論，似乎認為僱傭關係的本質在於勞工有服從雇主權威，並接受雇主懲戒或制裁處分的義務，言下之意頗有前揭固有權說的意涵，則上開最高法院裁判見解是否妥適並合乎時宜？自有再予斟酌餘地。

至於所謂的契約說或集體合意說的看法，雖然是立基於勞動關係本質為論述而立意甚佳，但是否與勞動實情互相符合，並能涵蓋所有的雇主懲戒勞工案例類型，亦非無疑問。蓋勞動契約並非書面要式，倘係在勞雇雙方並未簽訂勞動契約的場合下，實難想像勞僱雙方於勞動契約意思表示一致時，對於懲戒處分有何約定或合意可言[92]。且查縱使是勞雇雙方簽訂勞動契約的情形下，也不見得對於懲戒權行使事由或種類有所明文約定，因此，關於這種未明文約定懲戒權行使事由與種類的情形下，如何認為雇主對於勞工行使懲戒權是基於勞動契約或集體合意而來，即非無疑問。

而就法律授權說而言，本文以為應較為符合我國現行法律規定與勞動實務現況，因此較為可採。蓋我國勞動基準法第 70

---

91 最高法院 81 年台上字第 347 號裁判要旨參照，相同意旨另亦可參照最高法院 96 年台上字第 2630 號裁判要旨。

92 通常情形應該是只有就薪資或工時等福利事項有所約定，較難想像對於各種大大小小的懲戒處分種類或事由有所約定。

條既已明文規定雇主得訂立工作規則，工作規則中就有關勞工應遵守的紀律及考績、獎懲等均得加以規定，堪可認定立法者就此已授權允許企業雇主得自行加以制定。因此，法律授權說實有其論述依據而較為可採。至於規範意識說的見解，認為雇主的懲戒權依據須求諸該企業內部構成員的社會規範意識形成，除了理論內容較為抽象以外，所謂「社會規範意識」究竟所指為何？是否為道德風俗？對於違規之勞工施加制裁須得到其他構成員的社會規範意識支持，是否亦可能衍生更多的職場內部鬥爭等等，均為其理論上值得再商榷處，因此本文認為亦不可採。

第三節　雇主懲戒權之行使類型

第一項　懲戒規範

雇主對於勞工行使懲戒權的結果，將會對於勞工造成不利益，而此一不利益的結果，有可能會使得勞雇雙方間的勞動關係因此而終止，也就是所謂的懲戒解僱，但也可能仍無礙於勞動關係繼續維持，例如只是單純的口頭訓誡、扣薪或是職務調整等等，而這些懲戒權的行使類型，於勞動法令中，除了勞動基準法第 12 條第 1 項列舉了 6 款懲戒解僱要件事由以外，其餘的口頭訓誡、扣薪或是職務調整等未發生終止勞動契約效果的懲戒處分，則並未見有任何法律要件及效果的規定。

另一方面，如果對照國家對於公務員的懲戒處分來看，則有關公務員的懲戒處分則有非常完善的規範。對於公務員的違法失職或廢弛職務等違反義務行為的處分，可分成懲戒與懲處二種處分[93]。所謂懲戒者，依公務員懲戒法第 9 條第 1 項規定：「公務員之懲戒處分如左：一、撤職。二、休職。三、降級。

[93] 吳庚，《行政法之理論與實用》，頁 266-274 參照。

四、減俸。五、記過。六、申誡。」，上開由司法院公務員懲戒委員會主管長官對於公務員所為的懲戒處分，無論是撤職（並停止任用一年，期間至少一年）、休職（期間至少六個月）、降級（依現職俸給降一級或二級改敘）、減俸（減月俸百分之十或百分之二十，期間為六個月以上，一年以下）、記過（二年內不得晉敘，一年記過三次者降一級改敘）、申誡（以書面為之）等六種類型的哪一種，均未產生終局地將國家對於公務員的任用關係終止的法律效果。

至於對於公務員之懲處者，則係依公務人員考績法為懲處處分，依公務人員考績法第 3 條規定，公務人員的考績分為年終考績、另予考績和專案考績三種，而年終考績依該法第 6、7 條規定分為甲等（八十分以上）、乙等（七十分以上不滿八十分）、丙等（六十分以上不滿七十分）和丁等（不滿六十分）四種等級，考績甲等和乙等者均得晉本俸一級，丙等則留原俸級，丁等則免職。至於平時考績和專案考績則係依該法第 12 條規定，平時考績之懲處可分為申誡、記過、記大過三種，專案考績僅於有重大功過時行之，並且依專案考績之懲處若係一次記二大過者，則免職。立法者對於公務員的懲戒與懲處有如此詳盡的法令規範，相對地亦使公務員的身分保障地位更加確立[94]，相形之下，對照立法者對於勞工的身分保障，亦即雇主懲戒權的行使規範，除了在勞動基準法第 70 條任令企業雇主得片面制定工作規則規定相關懲戒規章外，對於雇主懲戒權的種類以及行使程序等要件則未有任何規定，也因此，司法實務上關於勞工不服雇主的懲戒處分，不論是懲戒解僱或扣薪、職務調動等乃爭訟不斷，亦因此無法避免。

目前實務上亦普遍肯認雇主得對於違規的勞工，除了依勞

[94] 公務員懲戒法第 1 條：「公務員非依本法不受懲戒。但法律另有規定者，從其規定。」即明示公務員應受身分保障，無法律規定即不受懲戒，故有稱在政府單位任職者爲「鐵飯碗」者，其來有自。

動基準法第 12 條第 1 項所為之懲戒解僱外，另外較輕微之懲戒處分，例如警告、申誡、減薪、記過、降職及停職等，雇主均得本於其企業管理權及裁量權限，而基於權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性等原則為之[95]。另外，實務上尚有見解將懲戒分為一般懲戒與特別懲戒二種類型，而認為依在有法律明文規定為據而加以懲戒時，例如依勞動基準法第 12 條第 1 項所為懲戒，即屬一般懲戒，而所謂的特別懲戒，則是指懲戒權之基礎是在法律規定之外的，而由事業主所為之特別規定，屬於一種「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式例如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等均屬之，此即特別懲戒，而此種特別懲戒與一般懲戒之差別在於，特別懲戒必須事先明示且公告，程序並應合理妥當[96]。

以下茲就雇主行使懲戒處分的不利益結果，是否造成勞動關係之終止，說明雇主懲戒權的行使所做成的處分類型有哪些。

第二項　勞動關係維持

雇主對於勞工行使懲戒權，施加不利益處分的結果，倘結果並未妨礙於雙方間勞動關係繼續維持者，相較於懲戒解僱，毋寧是一種法律效果較為輕微的處分，並且為最經常出現的情形。而由於雇主懲戒權的行使實際情況，因為各行各業的經營管理方式與職場文化不一，因此獎懲規定通常也不盡相同，無法一一詳予列舉，因此本文乃將其中較為普遍為雇主所引用者

---

[95] 例如台灣高等法院 91 年度勞上易字第 23 號判決認為「…勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、記過、降職及停職等，雇主得本於企業管理權及裁量權，及基於權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。」類似之見解亦可參照台灣高等法院 95 年度勞上字第 50 號等。

[96] 例如台灣高等法院 95 年度勞上字第 50 號、93 年度勞上易字第 96 號等。

加以介紹如后。

第一款　單純訓誡

所謂「單純訓誡」者，訓誡的方式可能以各種形態來呈現，例如口頭上或書面上，訓誡的用語也可能輕重不一，訓誡的目的通常是在於使受處分人心理上產生警惕，而未直接使受處分人的經濟或法律上地位造成任何不利益的情形。單純訓誡這種懲戒模式的施行方式或合法性要件，在我國法上並未見有任何深入的論述，文獻上僅有學者黃程貫氏認為於勞工有違反勞動契約之勞務給付義務的行為時，企業雇主應得以警告、申誡等手段作為制裁方式，蓋此時是雇主基於契約的債權人角色地位所固有的權限，本質上毋須經由團體協約或經營協議、工作規則之訂定或徵得勞工、勞工團體的同意，即得逕行為之；惟若企業雇主將其權限委由團體協約、經營協議或工作規則而加以訂定，或是由企業雇主自行設定須事先或事後徵得勞工團體或勞工之同意者，亦無不可[97]。至於我國實務上亦未曾見到任何相關裁判案例出現。另於德國法上，則有認為倘訓誡處分將會對於受處分的勞工產生人格上或人性尊嚴上的重大侵害或侮辱時，則不得為之，亦即，依德國學界普遍見解，企業懲戒勞工的制裁規範絕對不能以「名譽懲罰(Ehrenstrafe)」的方式為之，例如將勞工在大庭廣眾之下加以訓斥、羞辱，或者是將勞工警告、申誡等處分加以公開宣布或是公告而令其他人均得知悉（例如在開會時宣讀或是張貼於布告欄等），類此方式均可認為是以名譽懲罰作為制裁措施，均不得為之[98]。蓋上開方式非但已逾越企業雇主的懲戒權限的界限（即限於雇主本於其勞動契約債權人的地位而針對債務人地位的勞工，其違反契約義

---

[97] 參見黃程貫著，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，1990.12，頁 47-48。
[98] 同前註，頁 31。

務行為所得施加的懲戒），同時亦對於勞工的人格本身的價值有所貶損，而侵犯勞工的人格尊嚴。

本文以為，以我國實務上，尤其是司法院大法官數度於解釋文及解釋理由書中皆已明白揭示「維護人性尊嚴與尊重人格自由發展，乃自由民主憲政秩序之核心價值」[99]的思考脈胳之下，上開德國法的見解，於我國法上自亦可作相同的解釋或相同適用，藉以彰顯我國法亦著重保障人性尊嚴並尊重人格自由的憲法價值。惟查，在我國實例上，有關名譽懲罰的制裁十分普遍，甚至到了司空見慣的程度，例如將勞工的行為與制裁張貼公告之，或者是在大庭廣眾之下（甚至是新聞媒體前）當眾斥責勞工，更甚者乃極盡人格侮辱或誣衊之能事，均隨處可見，此對於人格絲毫不加尊重，並且在國人普遍心態下不認為有任何保護或糾正的必要，誠屬憾事。因此，文獻上乃有主張應該立法加以糾正或處罰之[100]。

第二款　人事紀錄

所謂的「人事紀錄」，本文的定義是以除了上述的單純訓誡處分之外，任何對於勞工所施加懲處的書面紀錄方式，常見的例如記小過、記大過等等，而此一書面紀錄方式通常會對於受處分勞工在將來升遷或敘薪上產生不利益的效應，換言之，此種人事紀錄的懲戒處分雖然不會對於勞工產生立即性的不利益，但卻是會在未來對於勞工的升遷或敘薪上發生不利益的後果。此一人事紀錄懲戒處分，其實就是現行稍具經營規模的公司企業所採行的打考績制度，而此一打考績制度，也與公務員體系內的考績升遷制度相仿。而目前我國實務上似乎並未出現此種要求雇主更正或塗銷人事記錄的訴訟出現。

---

[99] 司法院大法官釋字第 603 號解釋文及解釋理由書參照。

[100] 參見黃程貫著，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，1990.12，頁 48。

第三款　扣減薪資

所謂扣減薪資，顧名思義者，即將勞工應得的薪資加以扣減，而使受處分的勞工無法獲得原應領得的全部薪資，也就是對於勞工的經濟上造成不利益的處分。此乃實務上甚為常見的企業雇主懲戒方式，惟其中的合法性爭議卻甚大，蓋所謂扣薪懲戒處分，究竟扣薪的名義及扣薪的金額高低為何，均將嚴重影響受處分的勞工所應享有的薪資報酬請求權，尤其是依勞動基準法第 22 條明文規定「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」，此乃學理上所稱的「工資全額給付原則」，倘雇主無正當理由而違反上揭規定者，依勞動基準法第條規定，尚得處以新台幣六千元以上六萬元以下罰鍰，則雇主若係以懲戒處分勞工為理由而施加的扣薪處分，倘懲戒處分於法不合時，恐將有構成前開勞動基準法第 22 條之可能。

又扣薪處分一般咸認為是懲戒程度較為輕微的處分，例如有為數不少的法院判決認為「雇主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。換言之，解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解僱之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法第 12 條各款規定之情形，違背忠實義務，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，且雇主採取其他懲

戒方法，如記過、扣薪、調職均已無法維護其經營秩序，始得為之[101]。」，亦即將扣薪處分視為是雇主對於勞工違規情節較為輕微，僱傭關係仍有維持的可能而尚不需要加以解僱的懲戒手段，並認為違規情節僅須扣薪即可，雇主卻逕予解僱者，則雇主所為懲戒解僱處分即不合法[102](詳參第五章第二則案例)。

而扣薪處分既為懲戒處分手段的一種，因此雇主對於勞工所施加的扣薪處分，亦自須有明文約定，而通常亦係於勞動契約或工作規則中加以約定，因為依勞動基準法第 70 條已明文規定雇主得制定工作規則，就勞工應遵守的紀律及獎懲事項加以規定。又實施扣薪處分必須合乎比例原則與權利濫用禁止原則等，此乃我國實務界普遍一致的看法，例如有判決認為「…依勞動基準法第 70 條第 6、7 款規定既允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導，組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主的裁量權除受勞動基準法第 71 條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、相當性原則為之[103]。」除此之外，更有判決見解認為「勞動基準法（下稱勞基法）第 70 條第 6、7 款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，係雇主基於企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，固有其必要性，惟為免雇主流於恣意，於同法第 12 條第 1 項第 4 款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主得予以解僱之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，雇主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減

[101] 台灣高等法院 97 年度勞上易字第 114 號裁判、97 年度勞上字第 5 號、97 年度重勞上字第 9 號等判決參照。

[102] 台灣高等法院 97 年度勞上易字第 112 號裁判。

[103] 台灣高等法院 91 年度勞上易字第 7 號判決參照。

薪、降職及停職等處分，然其裁量權除受勞基法第 71 條之限制外，亦應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則等為之。又雇主對勞工之懲戒處分在本質上是一種違約處罰，其種類及方式自應事先明示且公告，其中尤以調職、減薪之懲戒處分因涉及勞動條件之變更，除經兩造合意變更外，更應符合上述原則，始謂適法[104]。」就扣薪懲戒處分的實施程序要件及實質處罰內容界定合法性要件，殊值贊同。

文獻上有認為企業雇主的懲戒處分若是以金錢制裁性質為之者，基本上得將之歸類為民法第 250 條以下所規定的違約金。而雖有學者認為雇主此時是以片面的意思表示減低勞工的薪資或津貼等報酬請求權，此種懲戒處分性質上為形成權，而此一形成權的法律基礎為個別勞動契約或是團體協約、工作規則等的明文約定或規定。而倘企業雇主的懲戒處分以金錢制裁處分為之，而數額過高者，則亦得認定為無效或加以酌減之。並且，金錢制裁性質的懲戒處分視為違約金，只能在於雇主因勞工違反勞動契約義務的行為而造成損害時，始得允許之，此種違約金類型不但具有填補損害的功能，並且更帶有事先嚇阻及預防損害發生的功能[105]。此一種看法，於我國實務上亦有判決支持，例如有判決即認為「制裁規範對於企業經營秩序規範固屬不可或缺，惟企業懲戒乃關於勞動契約義務違反時之契約制裁、處罰，則自應依契約法秩序基本原則檢驗各種企業懲罰制裁之合法性與正當性。關於針對勞工違反勞動契約義務之行為之減薪、扣薪等金錢性質之企業懲罰，本質係屬於契約法上之違約金，須有當事人之合意始得為之。本件兩造並未約定被告得以減薪做為懲戒之方法，已據被告所陳明，而被告將原告

---

104 台灣高等法院 95 年度勞上字第 8 號判決參照。

105 參見黃程貫著，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，1990 年 12，頁 51-53。

之薪資由五萬元減為四萬二千元復未經原告同意，則原告主張被告應補發給所減之薪資，尚非無據[106]。」

第四款　職務調動

以職務調動作為懲戒勞工的手段亦甚為常見。所謂的職務調動，簡稱為「調職」，意指企業雇主基於某些理由而對於所屬員工的人事組織配置上加以調整更動，而此一調整更動除了涉及職務內容或工作地點的變化外，並且具有相當期間的持續性，實為企業人事管理、運作上常見的現象，並可區分為企業內調動與企業外調動二種型態。

有關勞工的職務調動問題，無論在勞動法學理上或實務上均甚具探究價值，蓋雇主對於勞工職務的調整更動，除了涉及勞動契約給付內容的變更以外，更與雇主對於勞工的指示權以及勞工的就勞意願息息相關。一般而言，在基本上雇主將勞工的職務予以調動，除了勞動契約有明文約定的情形外，應徵得勞工的同意始得為之，此乃最高法院 77 年台上字第 1868 號裁判要旨所持見解，德國通說基本上亦同此見解，然則，倘若契約未有明文約定，且亦未能得到勞工的同意，但雇主又確實有調動勞工職務的必要時，此時究應如何處理？有認為上開情形雇主調動勞工職務必須遵循以下五項原則：

（一）基於企業經營上所必需；

（二）不得違反勞動契約；

（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；

（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；

（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

---

[106] 台北地方法院 90 年度勞訴字第 26 號判決參照。

此乃勞動法界著名的調動五原則，為內政部於民國 74 年所頒布[107]，此五大原則影響至為深遠，迄今仍為我國法院實務判斷雇主調動勞工職務適法性的重要判斷依據[108]，雖然在適用上乃存有不少疑義而為學者所質疑，例如明確性不足[109]，或認為與雇主是否有權調動勞工職務以及調職有無構成權利濫用的判斷標準並非可等同視之[110]，更有認為全面適用上開調動五原則而未深刻反省調整事件的爭議內容，恐怕是一項司法怠惰[111]等，然而上開調動五原則就司法判斷企業雇主所為調職處分適法性時，與最高法院所強調的「企業經營必要性與調整合理性」標準相較之下，究終是一個「相對明確」的判斷標準，自有其足供參考的價值。

以上所述，乃雇主非基於懲戒事由而對於勞工所為的職務調動處分。倘若係雇主基於懲戒的理由，將勞工的職務內容予以調整時，此時即無上開調動五原則的適用問題。而至於應該如何判斷出於懲戒事由所為的職務調動處分之合法性？一般則認為除須審查雇主上開處分是否確有懲戒事由，亦即工作規則有無規定以外，尚須判斷調職懲戒處分是否符合比例原則及所規定的懲戒手續等[112]。實務見解基本上亦與此大致相同，並認為除了審查懲戒調職處分有無合乎相當性以外，並另外從增

---

107 亦即內政部民國 74 年 9 月 05 日（74）台內勞字第 328433 號函。

108 然則，最高法院認爲上開內政部 74 年函所揭櫫之調動五原則，並非判斷雇主對於勞工職務調整處分適法性的絕對判斷標準，而認爲「雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性」，或認爲「應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，尚非全以內政部所定調職五原則爲衡量標準」等語，此有最高法院 98 年度台上字第 600 號、97 年度台上字第 1459 號、94 年度台上字第 634 號、93 年度台上字第 926 號等判決可資參照。

109 詳參黃程貫，《勞動法》，頁 462-465。

110 邱駿彥，＜調職法理之研究＞，收錄於《法律與當代社會－馬漢寶教授七秩榮慶論文集》，頁 476 以下

111 劉志鵬，《勞動法理論與判決研究》，頁 196。

112 詳參劉志鵬，《勞動法理論與判決研究》，頁 191。

進企業經營效率的角度認定懲戒調職處分的必要性與合理性，例如最高法院在 98 年度台上字第 600 號即認為：「…雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。且**勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性**[113]。」由此可知，實務上於判斷雇主所為的職務調整懲戒處分之合法性時，基本上除了允許司法加以介入審查調職處分的合法性之外，在審查標準上，亦除了審查懲戒調職處分有無相當性，並另外從增進企業經營效率的角度認定懲戒調職處分的必要性與合理性。

第五款　停職或休職處分

所謂的停職或休職，亦即雇主令勞工於一定的期間之內禁止其提供勞務，並且於該禁止提供勞務期間內亦不支付工資的懲戒處分。對於勞工為停職或休職處分，通常係因為勞工之某些言行違反了工作規則的某些規定，因此必須靜待雇主或司法機關進行某些調查程序確認事實真相後，方始為進一步之懲戒處分。

---

113 另可參最高法院 97 年度台上字第 1459 號判決，以「勞工違反勞動契約（或工作規則），其行爲縱該當於應受懲戒處分情節，雇主倘不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，是否不符企業經營之必要性及調職合理性，非無進一步推求餘地」爲由，認爲原審判決認定勞工不按規定排休及與主管有言語文字之衝突，雇主應得視情節予以申誡或記大過處分，非得作爲調職原因的見解不當，似亦可認爲與前揭判決所持見解相同，皆是從企業經營的必要性與調職的合理性，加強論證雇主所爲懲戒調職處分的合法性。

第六款　司法審查

上述企業雇主對於勞工所為懲戒處分的結果，無論係單純訓練、人事紀錄、扣減薪資或職務調動，基本上均未使原先的勞動關係終止，亦即勞動關係仍然是維持的情況。而有疑問的是，此時受到上開懲戒處分的勞工，倘有不服者，得否向法院提起訴訟尋求司法救濟？亦即，司法得否介入審查上開雇主所為不影響勞動關係繼續存在類型的懲戒處分？基本上我國實務係採取肯定之見解，惟相關問題仍有加以探究的必要。

第三項　勞動關係終止

所謂勞動關係終止類型的懲戒處分，簡單說亦即解僱之意，文獻上有論者認為解僱原則上應不得作為企業雇主懲戒制度的制裁內容之一，其理論依據乃是認為雇主利益的保護，在立法者制定現行關於勞動契約終止保護的法律時，即已經過斟酌與衡量，因此倘容許雇主得藉由懲戒處分而另行創設法律所規定的契約終止事由之外的其他終止事由者，則將無異於在體制上又破壞了立法者就勞資雙方的權益所為的立法衡量，並形成以企業雇主的懲戒權而剝奪了勞工的法律保護。氏並進一步認為倘若雇主以企業懲戒制度而自己創設契約終止或消滅事由者，則是構成迴避制定法的終止保護、違反強制禁止規定而無效，並且違反解僱之最後手段性原則而構成權利濫用[114]。

然則，本文以為，實際上依我國勞動基準法第 70 條規定，工作規則既得作為企業雇主懲戒勞工的法源依據，且另依勞動基準法第 12 條第 4 款更亦規定違反工作規則而情節重大者，得作為雇主不經預告終止勞動契約的事由，換句話說，縱使在

---

[114] Vgl. nur Schwerdtner, aaO., S.165; Dietz/Richardi,aaO.; Zollner, aaO., 374f. 轉引自黃程貫著，＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，1990.12，頁 49。

工作規則中，並未明文規定勞工違反工作規則可作為解僱的事由，然而雇主仍得以勞動基準法第 12 條第 4 款規定對勞工終止勞動契約。也就是說，雇主所自行創設出有別於現行勞動基準法第 12 條第 1 項列舉各款的懲戒解僱事由以外的解僱處分事由時，本文以為應該可以認為是屬於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」此一抽象概念的懲戒解僱事由中，所具體化類型的懲戒解僱事由。蓋勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款的立法例可謂甚為抽象，所謂的「情節重大」實為一不確定的法律概念，如欲適用在現代社會下各式各樣不同勞務提供內容的勞資關係時，僅以前揭勞動基準法第 12 條第 1 項所列舉的六款懲戒解僱事由，是否足以應付各種可能發生的勞工違規情況，實有疑問。因此，本文以為，應認為雇主可以用具體的懲戒處分事由或種類加以填充勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款的內涵，難認有何不當之處，且雇主所自行創設有別於勞動基準法第 12 條第 1 項各款的懲戒解僱事由，亦須受司法審查而非得恣意為之，因此，本文以上應無違反強制禁止規定或侵害勞工權益可言。

至於我國實務見解對於雇主對勞工施加懲戒解僱處分的合法性判斷上，除認為得由司法介入加以審查懲戒解僱處分的合法性外，並認為審查標準是以懲戒相當性原則及懲戒解僱最後手段性原則二大原則加以判斷之，並且通常係就勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」要件內涵加以闡釋，茲舉最高法院在這方面的典型判決見解說明如下：

（一）最高法院 95 年台上字第 392 號裁判要旨：

「…受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之。

法院對雇主之解僱，並得加以審查。」

（二）最高法院 95 年台上字第 2465 號裁判要旨

「…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。」

（三）最高法院 97 年台上字第 825 號裁判要旨

「…該條款所稱之『情節重大』，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。」

就上開三則裁判要旨可知，最高法院在判斷是否符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」的要件時，採取的判斷標準是相當性、最後手段性（即期待可能性），並且已經發展出一套具體的判斷標準，亦即以勞工的違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生的危險或損失、勞雇間關係的緊密程度、勞工到職時間的久暫等因素考量之。而所謂的相當性、最後手段原則或期待可能等概念，基本上均為不確定的法律概念，其具體指涉意涵為何，將於下一

章節中予以詳述。

國立政治大學
National Chengchi University

第四章　懲戒解僱之合法性判斷及救濟途徑

雇主對於勞工所為的懲戒解僱處分，在實務訟爭上具有相當重要性，並且甚值學理上深入分析研究。以我國的案例而論，倘以與「解僱」與「勞工」二詞聯立作為關鍵字，檢索各地方法院自 2000 年起截至目前（即 2009 年 5 月）為止的判決數量，台北地方法院有 706 則、士林地方法院有 130 則、板橋地方法院有 265 則、宜蘭地方法院有 18 則、基隆地方法院有 51 則、桃園地方法院有 159 則、新竹地方法院有 76 則、苗栗地方法院亦有 27 則、台中地方法院有 234 則、彰化地方法院有 57 則、南投地方法院有 19 則、雲林地方法院與嘉義地方法院均各有 23 則、台南地方法院有 136 則、高雄地方法院有 229 則、花蓮地方法院有 13 則、台東地方法院有 2 則、屏東地方法院有 23 則、澎湖地方法院有 4 則、福建金門及連江地方法院則無，以上總計共有 2195 則關於雇主解僱勞工的適法性爭訟案例[115]，數量可謂甚為龐大，在實務的重要性亦不在話下。

因此，本章主要是以懲戒解僱為討論重心，先就目前學理上與實務上判斷雇主懲戒解僱處分的標準加以說明分析，次則就目前實務上常見的各種懲戒解僱的事由加以檢討基此所作成的懲戒解僱處分合法與否，最後，則是扼要說明對於雇主所為懲戒解僱處分不服時，得尋求的司法救濟途徑為何。

第一節　懲戒解僱之合法性判斷標準

有關懲戒解僱的理論，在比較早期的理論發展上咸認為此

[115] 此乃以「解僱」與「勞工」二詞爲關鍵字初略檢索各地方法院判決數量所得結果，並非代表實際上確實就是這些數量的爭訟案例，因爲可以想見的是事實上應該有更多的非法解僱案例，只是被解僱的勞工並未提起訴訟而已。

乃雇主之自由權，是否行使懲戒權皆聽任雇主之裁量自由，於司法審查上亦經常處於比較被動自制之情況，而未積極介入審查雇主懲戒權行使之適法性；晚近則有學者黃越欽教授提出主張認為懲戒解僱權之行使必須受到三原則之限制，分別是：(1) 解僱必須具備正當理由且無濫用之情形；(2) 應予勞工以辯明之權；(3) 應有一定之救濟程序[116]。因此，在學理論述上有所演進與累積後，實務在審查態度上亦漸趨轉變。而關於雇主以違反勞動契約或工作規則情節重大為由解僱勞工，其情節重大與否之認定，必須審查勞工是否遭到雇主恣意之濫用；如果雇主行使懲戒解僱前未予勞工辯明之機會與救濟程序之制定，易形成單面解釋恣意情形，不利於勞雇關係之和諧解除，有礙整體社會之勞資和諧。

第一項　學說見解

基本上，我國勞動學界對於懲戒解僱處分之適法性判斷標準上，尚缺乏完整與深入的教科書或文獻有加以討論，大多散見於零星之法學期刊文章中。而如同前述，黃越欽教授雖認為懲戒解僱之行使必須受到（1）解僱必須具備正當理由且無濫用之情形；(2) 應予勞工以辯明之權；(3) 應有一定之救濟程序等三個原則的限制。然則上開三個原則，其實真正作為審查標準者只有第一個原則，亦即須具備正當理由而無濫用情形，而此一原則似與民法第 148 條誠信原則與權利濫用禁止之規定，亦即與「權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的」及「行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法」等內涵相似，似較為抽象，倘用來作為檢驗懲戒解僱適法性之判斷標準是否妥適，即非無檢討餘地，蓋無論民事法上之誠信原則與權利濫用禁止原則，均屬於較為抽象原則上位概念，倘

[116] 黃越欽，《勞動法新論》，頁 240-241。

以此原則作為審查標準恐怕有不明確之虞，並容易產生不同的判斷結果。況且，如果雇主所為之懲戒解僱處分僅係部分違反上開三原則之情況，而非完全不遵守時，例如僅未給予勞工辯明之機會，能否即認為解僱處分違法？似仍有討論之空間。

另外，亦有學者主張以誠信原則作為適用於勞動契約終止之適法性爭訟事件之審查標準，並且更進一步提出具體化之基準，認為勞動契約之終止若違反正當信賴、手段相當性，或者是未考慮到當事人之社會性因素等基準時，則此一終止勞動契約之處分行為將難脫抵觸誠信原則之嫌疑[117]。此種見解基本上亦是以誠信原則為基調，並輔以正當信賴、手段相當性等標準判斷之。

另有學者則認為，勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」其中「情節重大」一語，應係指因為該違規事由而導致勞動關係之進行受到干擾，而有賦予雇主立刻終結勞動關係權利必要，同時在法律上亦無法期待雇主於解僱後給付資遣費。蓋若該違規事由之發生，並不導致勞動關係之進行受到干擾、障礙者，則雇主並無據以解僱之正當利益，因此，為了與勞動基準法第 11 條規定之解僱事由作出區分，則該法第 12 條第 1 項第 4 款之適用以違規事由所生勞動關係之干擾、致雇主有立即終止勞動關係之必要，並且亦無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限[118]。學者林更盛提出之上開見解，尤其是「勞動關係之進行受到干擾，而有賦予雇主立刻終結勞動關係權利必要」一語，甚至為後來之最高法院在 97 年台上字第 825 號裁判要旨所引用，可謂影響日後勞動實務裁判甚深而甚具參考價值。

---

117 郭玲惠，＜終止勞動契約－兼論德國之制度＞，《中興法學》第 37 期，頁 40-42，1994 年 5 月。

118 林更盛，＜評最高法院對於勞基法上解僱事由的認定＞，收錄於《勞工法規研討會參考資料》，頁 5-27，1997 年 4 月，行政院勞工委員會舉辦。

第二項　實務見解

我國實務上在審查雇主懲戒解僱處分合法性的標準上，可以說從早期的裁判完全未說理亦未提出判斷懲戒解僱處分適法性的標準，而一直發展到提出了判斷標準，但標準是抽象不明確的，以致到了最近這幾年的最高法院裁判見解，所提出的判斷標準已漸有具體明確化的趨向。以下茲以最高法院的裁判見解為主軸，說明我國實務在判斷雇主所為懲戒解僱處分之適法性審查的判斷標準。

第一款　從抽象到具體、從單一標準到多重標準

實務上關於審查雇主懲戒解僱處分合法性的標準，首先，是比較早期的最高法院在判斷懲戒解僱處分之適法性上，並未提出判斷標準來，僅係簡單地謂認為是否構成違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，必須具體地就個案為判斷，而不得僅以工作規則要規定懲戒解僱之事由，勞工一旦構成該懲戒解僱之事由時即逕認雇主得予以懲戒解僱，而是必須就個案具體認定是否已達情節重大，例如最高法院在 91 年度台上字第 1006 號裁判即認為「…工作規則雖得就勞工違反勞動契約或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受該條項第四款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。本件被上訴人雖以上訴人於八十五年六月二十五日、八十七年一月十三日有前述事由，各予記大過乙次，惟嗣既以該事由終止勞動契約，則上訴人違反勞動契約或工作規則，是否情節重大，自應為具體之認定。原審徒以上訴人行為符合工作規則及人事作業手冊關於記滿兩大過得予解雇之規定為由，即漫謂其違反工作規則情節重大，尚有可議。」即屬適例。換言之，最高法院在早期的見解上，僅泛謂法院在認定

勞工違反勞動契約或工作規則是否情節重大這一點上，必須具體認定外，至於究竟要如何才稱得上是具體認定？認定標準何在等等，最高法院並未表示見解。

其後，最高法院則有裁判明白地表示，司法機關除了對於雇主所為懲戒解僱勞工之處分得加以介入審查之外，最高法院並提出懲戒解僱必須要符合相當這個概念，作為審查懲戒解僱適法性的判斷標準，例如最高法院在 95 年台上字第 392 號裁判要旨中，即率先提出[119]「受僱之勞工相對於雇主而言，顯然欠缺對等防禦能力，而懲戒性解僱，又涉及剝奪勞工之既有工作權，要屬憲法工作權保障之核心範圍，雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之。法院對雇主之解僱，並得加以審查。」這算是最高法院第一次正面地表態闡釋法院不但得對於雇主所為懲戒性解僱處分之適法性加以審查，而且審查標準是以相當這個概念來操作。

在此之後，最高法院對於雇主之懲戒解僱處分適法性上審查標準，除了上揭相當性這個標準以外，並已開始逐漸在累積見解並且深化判斷標準，而最主要的審查標準，通常是出現在最高法院對於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」規定中，所謂「情節重大」的意

---

119 其實在更早之前，最高法院即已有暗示下級法院審查懲戒解僱處分時應注意的原則標準，例如在最高法院 89 年台上字第 1737 號裁判即認爲「…上訴人一再主張，被上訴人之懲戒權行使，依農會人事管理辦法第四十七條規定，應依情節輕重，予以申誡、記過、記大過、降級及解聘等，伊在辦公室與主管互毆，僅對雙方各記一大過處分，而在未出差之情況下，塗銷出差簿記錄，其情節輕重之程度，實有如霄壤之別，故被上訴人對上訴人施以申誡或記過處分，即足以達雇主懲戒權行使之目的，可見被上訴人對上訴人施以記二大過處分，實爲達其解聘之目的而已。從而被上訴人既有其他懲戒方法可施，而被上訴人欲對上訴人爲解聘處分，顯然被上訴人之懲戒解聘處分，並非被上訴人最後、無法迴避，不得已之手段，其解聘自不合法云云，乃屬重要攻擊方法。原審恝置不論，亦有判決不備理由之違法。上訴論旨，指摘原判決不當，聲明廢棄，非無理由。」言下之意，似可推知最高法院指示下級審法院在審查懲戒解僱處分之適法性時，不能忽略應注意有無合乎相當性與最後手段性。

涵為何，所加以採取的見解，亦即最高法院是藉由闡明該款規定之「情節重大」之內涵為何，作為審查雇主所為懲戒解僱處分之適法性判斷標準。

所謂「情節重大」，依最高法院的看法，例如在 95 年台上字第 2465 號裁判要旨即認為「...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。」該則裁判所闡釋的見解基本上有三點：第一點，不能採取形式的方式來判斷，亦即不得僅就工作規則列舉名目來作為是否構成情節重大決定標準[120]；第二點，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，亦即須具備相當性；第三點，以客觀上是否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（此即解僱最後手段性原則，詳後述）。又上開最高法院 95 年台上字第 2465 號裁判要旨更進一步提出了具體的審判標準，亦即以「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。」，此見解一出，毋寧使今後各級法院在判斷雇主所為懲戒解僱處分之適法性上，有了一個相對較為明確並且具體的操作標準可稽，並且立即成為許多下級審法院在裁判個案中所加以援用，於判決理由中處處可見[121]。

---

[120] 針對此點，其實與前述最高法院 91 年度台上字第 1006 號裁判所表示之見解相似，亦即該二則裁判均認爲不得以形式的方式來認定，僅形式上地認爲發生工作規則上列舉之解僱事由規定，即逕認符合情節重大之要件。

[121] 例如台灣高等法院 95 年度勞上字第 84 號、96 年度重勞上字第 5 號與第 6 號、97 年度勞上字第 62 號及第 70 號等裁判屬之。又台灣高等法院台中分院 96 年度勞上更(一)字第 1 號、97 年度勞上字第 5 號、第 7 號及 97

在這之後，最高法院又另外提出見解，如在 97 年台上字第 825 號裁判要旨認為「該條款所稱之『情節重大』，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。」亦即，除了沿續先前所提出的相當性原則與最後手段性原則這二個判斷標準以外，最高法院另外再加上尚須情節重大而「導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要」，亦即必要性的標準。

綜合言之，最高法院目前就雇主對於勞工所為懲戒解僱處分之適用性審查判斷上，係聚焦於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之「情節重大」概念之詮釋上，並且以「相當性原則」、「最後手段性原則」以及「必要性原則」三個標準填充「情節重大」之法律概念意涵，因此，就審查懲戒解僱處分之適法性上，自亦須從上開三原則切入，以下茲逐一說明上開三項原則之具體內涵。

國立政治大學 National Chengchi University

第二款　懲戒相當性原則

所謂的懲戒相當性原則，依最高法院之見解，係認為「雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當」，

年度勞上更(二)字第 3 號等裁判屬之。台灣高等法院台南分院 95 年度勞上更(一)字第 2 號、96 年度勞上字第 9 號、96 年度勞上易字第 21 號、96 年度上字第 159 號等裁判亦屬之。台灣高等法院高雄分院 95 年度勞上字第 7 號、96 年度勞上易字第 15 號及第 28 號、97 年度勞上易字第 31 號、98 年度勞上字第 1 號等裁判均可資參照，另其餘全國各地方法院援引最高法院 95 年台上字第 2465 號裁判要旨所揭櫫之具體判斷標準而作出裁判者，亦屬不勝枚舉，於茲不贅。

也就是說懲戒性解僱是所有懲戒處分中之法律效果最為嚴厲的，因此雇主在對於勞工採取最嚴厲效果的懲戒解僱處分時，自然必須是因為勞工的違規情節非常重大，而重大的程度已達到雇主無法原諒勞工，只能選擇加以解僱，而此一解僱處分，對照勞工之違規行為來看，是相當適切而不會太過於嚴厲或苛酷。

而懲戒相當性原則這樣的概念，其實與刑事法學上的「罪刑相當原則」在概念上有其相似性。刑法上的「罪刑相當原則」，亦可稱為責罰相當原則，係指刑事犯罪立法上，在確定各種犯罪類型和法定刑時，應考慮法益的種類，法益受侵害的方式、程度，行為人主觀不法的態樣及程度，而在刑事犯罪司法上，法官於適用法律時，要注意被害法益種類、被害的程度、侵害的手法以及行為人主觀不法的程度，刑法第 57 條即規定量定刑罰時，必須斟酌各項量刑要素，以及刑法第 59 條規定犯罪之情狀顯可憫恕，認科以最低度刑仍嫌過重者，得酌量減輕其刑，同樣也是罪刑相當原則的實踐[122]。

而如果從對照上開刑事法學上的罪刑相當原則來看的話，則於詮釋司法審查懲戒解僱處分所適用的懲戒相當性原則上，自然亦必須注意勞工違規行為之種類、違規的程度及情節，以及勞工違規的主觀意圖等等，皆為應予考量的重點，也因此，最高法院於 95 年台上字第 2465 號裁判要旨所提出的以「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」等衡量標準，作為懲戒解僱相當性原則之具體化判斷標準，並且於刑事法上的罪刑相當原則概念一致，殊值認同。

---

[122] 參見許玉秀著，＜刑法導讀＞，收錄於《新學林分科六法－刑法》，頁 44，2008 年 10 月九版，新學林出版股份有限公司出版。

第三款　解僱最後手段性原則

所謂「解僱最後手段性原則」，從字義上來看，意思就是雇主解僱勞工的處分，是一個最後不得已只好使用的手段，所謂最後不得已只好使用，意思是指依依勞工違規的情節內容來看，如果雇主施加較為輕微的懲戒處分，例如扣薪、降職、停職等，都不足以完全評價或對應勞工違規的情節內容時，此時只好行使解僱處分以為因應。

解僱之最後手段性原則，亦即雇主解僱勞工是終極的、無法迴避的、不得已的手段，其涵義，與公法上的比例原則當中的「必要性」原則意思相同，公法上的比例原則，依照行政程序法第 7 條規定「行政行為，應依下列原則為之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯失均衡。」，其中所謂「有多種同樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少」，於行政法學理上即稱之為必要性原則，也就是國家如果可以採取很多種行政行為達成其相同的行政目的時，必須選擇對於人民權益侵害最少者。倘套用在上揭解僱最後手段性原則來看的話，則雇主（即國家）所採取的懲戒處分（亦即行政行為），如果有很多懲戒處分皆能達成相同的處分目的，則必須採用對於勞工權益侵害最少的方式（亦即選擇侵害人民權益最少的行政行為），換句話說，如果要選擇侵害勞工權益最大的懲戒處分，亦即懲戒解僱處分，則必須在沒有其他其他比較侵害勞工權益比較輕微的懲戒處分可以選擇時，始得選擇採用懲戒解僱處分。

再者，解僱之最後手段原則，其實亦與刑事法學上之現代刑事責任基本原則中之「最後手段原則」概念相似。刑事法學上的「最後手段原則」，亦即所謂最後的理性（ultima ratio），

係指刑法應作為防衛社會的最後手段，當面對社會衝突關係，其他法律手段無法發揮應有的規範效果時，方才使用刑事制裁手段，以為因應，於是，刑法在解決社會衝突關係的各種法律策略中，居於補充的順位，最後手段原則因此又稱補充原則（Subsidiaritaetsprinzip）或第二順位原則（Sekundaerprinzip）[123]。而從刑事學上的最後手段原則涵義來理解勞動法學上之解僱最後手段原則，則可以認為懲戒解僱處分，是作為使企業雇主之營運健全的最後手段，也就是說當勞工之違規行為而造成企業經營或秩序出現不利之影響時，如果雇主採取其他懲戒處分而無法發揮應有的規範效果，亦即無法使企業經營或秩序回復正軌或降低損害者，方才使用懲戒解僱勞工之處分以為因應，亦即懲戒解僱處分是居於補充的或次順位的地位。

又，其實最高法院截至目前為止，並未直接使用「解僱最後手段性原則」這個用語，作為審查雇主懲戒解僱處分適法性的判斷標準，而是使用「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」的表述方式，作為判斷有無符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款的情節重大事由[124]。而「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」，細繹其涵義，其實就是指「僅此一途（即解僱），別無他法」，也就是說雇主此時除了解僱勞工以外，已經沒有其他方

---

[123] 參見許玉秀著，＜刑法導讀＞，收錄於《新學林分科六法－刑法》，頁 42-43，2008 年 10 月九版，新學林出版股份有限公司出版。

[124] 例如最高法院 97 年台上字第 825 號裁判要旨即認爲「條款所稱之『情節重大』，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，**客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係**，且雇主所爲之懲戒性解僱與勞工之違規行爲在程度上核屬相當者，始足稱之。」又例如最高法院亦認爲「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爲重大事項作爲決定之標準，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，且雇主所爲之懲戒性解僱與勞工之違規行爲在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件」。

法期待能與勞工繼續維持僱傭關係，換句話說，既然雇主除了解僱勞工以外，沒有其他方式懲戒處分能選擇使用時，此即表示說勞工違反勞動契約或工作規則的情節確實重大，重大到連僱傭關係都沒有持續下去的期待可能。

茲舉一則實際發生的案例來看：某丙任職於資訊企業公司擔任經理兼業務主管，於任職期間被公司以製作不實訂單方式涉犯偽造文書犯行，造成公司損失 95000 元貨款，該公司乃因此將某丙解僱，某丙不服，訴請法院救濟，經第一審台中地方法院 94 年度勞訴字 76 號判決某丙敗訴，理由是依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，某丙既有偽造客戶訂單與成交單、出貨單之事實，符合該公司之工作規則第 31 條第 11 款「冒用他人簽字、盜用印信、偽造文書等情事」應予免職之規定，從而，該公司依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定解僱某丙，於法自屬正當，某丙主張係遭該公司非法解僱云云，不足採信。

案經某丙上訴至第二審台灣高等法院台中分院，則改判某丙勝訴而該公司敗訴，改判理由主要是認為，依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定，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 年度台上字第 2465 號裁判參照）。倘如該公司所言，某丙有偽造文書刑案犯行，然該公司自承丙犯行造成伊公司損失九萬五千元貨款而已，該偽造文書刑案亦認為某丙犯罪之目的，

僅在於獲取業積，且所取得之貨品均有給付貨款，並無誆騙以詐取財物之意思，對被害人等人之危害尚非重大等語，因此認為縱令某丙偽造文書刑案犯行，然客觀上仍可期待雇主採用解僱以外之懲處手段，而繼續其僱傭關係，但該公司竟採用解僱之嚴厲懲處手段，終止兩造僱傭關係，在程度上顯不相當，更不符合比例原則。

該公司則不服該第二審判決，上訴至第三審最高法院，最高法院則以 98 年度台上字第 221 號駁回該公司之上訴，主要理由是認為依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定之「情節重大」，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，方符合該法所定「情節重大」之要件。則本件該公司雖抗辯某丙有偽造文書刑案而違反其工作規則行為，然該公司亦自承某炳犯行造成公司損失為新台幣 95000 元貨款，該刑案亦認為某丙犯罪之目的，僅在於獲取業績，且所取得之貨品均有給付貨款，並無誆騙以詐取財物之意思，對被害人等人之危害尚非重大等理由，此在客觀上仍可期待雇主採用解僱以外之懲處手段，而繼續其僱傭關係，乃該公司竟採用解僱之嚴厲懲處手段，終止兩造僱傭關係，在程度上顯不相當，其以某丙違反工作規則第 31 條第 11 款及勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，終止兩造勞動契約，於法有違，因而認為該公司之上訴為不合法。

本文以為，上開案例中，第一審法院判決無論法律見解或判決理由均有商榷餘地，蓋依本文前述之最高法院關於審查懲戒解僱處分之適法性，所採取之判斷標準，亦即勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之「情節重大」之概念詮釋上，是以「相當性原則」、「最後手段性原則」以及「必要性原則」三個標準填充操作之，所謂的相當性，亦即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；所謂的解僱之最後手段性，亦即客觀上是否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；而所謂的必要性，則事指勞工之違規事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要；又是否達到懲戒解僱之標準，可以用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作為具體之衡量標準。尤其是，不能用形式的方式來判斷，亦即不得僅就工作規則列舉名目來作為是否構成情節重大決定標準。則依上開最高法院明示之操作標準而言，上述案例中之第一審台中地方法院判決,僅單純以該公司工作規則第 31 條第 11 款有「冒用他人簽字、盜用印信、偽造文書等情事」應予免職之規定，即認為該公司基此為由懲戒解僱某丙符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之情節重大事由，非但是以形式的方式，僅就工作規則列舉名目作為是否構成情節重大決定標準，同時，就該公司所為之懲戒解僱處分有無相當性？有無符合解僱之最後手段性？有無立即解僱之必要等等，均未見該判決理由中為隻字片語之交待，且亦未以上揭最高法院所揭示之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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等具體判斷標準操作之，因此，該第一審判決之理由於法理上亦難有其論據。

且本件第一審法院於宣判之前，另案之刑事第一審法院並未宣判，則依法理及實務運作而言，本件第一審法院實無如此急就章地在刑事第一審法院判決前，即「搶先」宣判，蓋倘另案之刑事第一審法院宣判某丙無罪者，則無罪之某丙竟遭該公司懲戒解僱，而民事法院又駁回某丙之訴請救濟者，此豈為事理之平乎？且就實際而論，另案之刑事第一審判決某丙偽造文

書處有期徒刑 5 月並得易科罰金，則依照勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款規定（暫且不論本件刑事判決仍未確定），某丙之犯罪既經法院判處有期徒刑並得易科罰金者，雇主自亦不得依此為由加以懲戒解僱，本件第一審法院對此似未見及，判決理由對此並未交待，則該判決之法律適用自亦難認正確。

第二節　常見各種懲戒解僱案例類型

勞動基準法第 12 條第 1 項所規定的 6 款懲戒解僱之事由，基本上都屬於一種較為集合概念類型的規範，於實際日常生活當中可能發生的案例甚多，是否均該當上揭 6 款懲戒解僱事由之規範，即須一一加以判斷。例如第 1 款規定於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，於實際具體可能發生的案例，是指勞工詐欺雇主，而詐欺的方式，可能為經歷的詐欺，也可能為學歷的詐欺，或是為特種技能的詐欺等均有可能。又例如第 2 款對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，所謂暴行或重大侮辱，是否即指刑法上的傷害罪、妨害自由罪或妨害名譽罪等情形？實際上常發生的「頂撞上司」或者「對於上司咆哮」，又或者與同事之間發生口角爭吵，乃至於互毆等情形，是否該當於本款所定之懲戒解僱情形？凡此種種均有加以論述之必要。

第一項　詐欺

一、經歷詐欺

有關勞工的經歷為何，實為一般公司企業所極為重視，並且經常成為雇用與否的重要判斷因素，勞務實務上常見的，就是雇主對於前來應徵工作的勞工，要求具備相關工作經驗者，即屬之。蓋勞工有相當之經歷或工作經驗，通常會被認為具有

較高的勞動能力或價值，較之毫無經歷或工作經驗的「社會新鮮人」，企業雇主除了可以節省人事訓練成本以外，對於企業利潤之創造或追求，亦較能達成。除此之外，透過對於勞工經歷的調查，亦較容易立即得知勞工在先前服務的公司企業中素行與工作表現情形，因此企業雇主對於勞工的信用與人格即較能掌握，此乃雇主與勞工之間能彼此信賴的重要因素。

而企業雇主若於勞動契約締結時，對於勞工以明示的意思表示稱如發現經歷詐欺時將加以解僱，並且在工作規則中明定經歷詐欺時將成為懲戒事由者，於業界可謂常態司空見慣之事。倘而雇主確實發現勞工有經歷詐欺的情形時，以此為由而解僱是否有效？即甚具討論價值。蓋倘若勞工於締結勞動契約時欺騙雇主，而隱瞞其自身的學歷、經歷、犯罪前科或其他特殊活動等經歷，若在日後勞工實際提供勞務的過程中，因該經歷詐欺而導致企業秩序或運作造成具體的損害，則雇主的懲戒解僱應屬有效，此無庸置疑。然而，倘若勞工的經歷詐欺，對於其職場中或者是人際關係並未造成實際危害者，則雇主猶加以懲戒解僱者是否有效？即不無討論餘地。以下茲就日本法上學說見解及實務討論情形說明如下，並與我國實務關務關於這方面的案例加以驗證說明：

（一）日本學說討論

日本法上關於勞工求職時為經歷詐欺之意思表示者，學說方面有不少討論[125]。例如有學者（近藤富士雄）認為經歷詐欺將使繼續性勞雇關係之信賴關係遭受破壞；另亦有學者（野村平爾）則認為，由於勞工不誠實之經歷詐欺行為，將使雇主在判斷勞工是否有具體勞動力時，作出錯誤之評價，以致擾亂企

[125] 以下關於日本法上之勞工求職經歷詐欺相關討論，主要參考自許必奇、絲鈺雲，《論勞資爭議類型與處理機制》，司法研究年報第 23 輯，2003 年 11 月，司法院出版。

業秩序，造成雇主之損害，此時雇主當然可以此為由加以懲戒解僱。

至於否定說方面，則有認為經歷詐欺係違反誠信原則，得成為解僱之事由，但並非得作為懲戒之事由，亦有認為經歷詐欺乃契約締結時之問題，亦即雇主於締結之際意思表示有瑕疵，因此構成契約無效或是構成契約得撤銷之事由。

以上各種學說之共通點在於，經歷詐欺係違反誠信原則，咸認為得構成解僱之事由，但是，於是否構成懲戒解僱上，各學說之理由上則有所爭執而已。

基本上，在上開學者的討論中，肯定說是著眼於勞動契約並非單純民法上的契約，而認為勞動契約有其特殊性，乃是一種與勞工生存權息息相關的一種繼續性勞動契約，由於此種勞動契約與勞工之人格形成與發生極為相關，換言之，勞工並非僅僅販賣其勞動力而已，勞工提供其實際之勞動，以及勞雇之間繼續性關係與工作職場上之人際關係等等均相關，基於上述理由以及保護勞動者之精神，在雇主對於勞動條件有明示之義務的情況下，相對地，勞工對於其經歷，亦應有誠實告知的義務，且因為勞動契約是一種繼續性契約，所以勞工之經歷詐欺，不僅僅與締約當時有關，亦與契約締結後之勞動義務之履行有關，而可以成為一種懲戒事由，此與企業現實狀況較為相符合。

另外，在採取經歷詐欺可以構成懲戒解僱的前提之下，尚有一個問題值得提出討論，亦即，倘勞工有經歷詐欺之情形，但並未造成雇主企業秩序之實質損害，此時雇主可否僅以違反誠信原則為由加以懲戒解僱勞工？對此問題，有認為勞工對於雇主欺瞞其過去之經歷，已經違反誠信原則，應屬於不被允許之行為，並且對於企業秩序已構成抽象危險，於日後的勞動提供上，也可能造成實際損害，因此當然可以加以懲戒解僱。然

而，上開見解不問經歷詐欺之內容、程度為何，僅依違反誠信原則即加以懲戒解僱，似乎對於勞動者之保護不夠，因此，有提出修正上開見解之看法，認為應以經歷詐欺在具體情況上對於企業秩序之影響力、危險有多少等等因素加以綜合考量，始得據以為懲戒解僱是否得行使之依據[126]。

（二）日本實務見解

至於日本法院關於勞工經歷詐欺之案件，所抱持之裁判態度，基本上，判決大多認為勞工經歷詐欺得作為雇主行使懲戒處分事由之一。例如在東光電氣事件中，東京地方裁判所曾有判決認為「勞工與雇主締結勞動契約應據實申告其經歷，此乃基於誠信原則而生之義務，如違反者，應受懲戒處分[127]」。又例如，在川崎製鐵茸合工廠事件中，神戶地方裁判所亦曾有裁判認為「勞工經歷詐欺而進入公司工作，對雇主已造成抽象危險之損害，並對於雇主經營之秩序以及生產力之提高，均存在危險，因此，對於企業存續之危險加以排除，乃必要之手段[128]」。再者，又例如在一則神戶製鋼所事件中，大阪高等裁判所亦認為「經歷詐欺係於勞動契約締結之際，違反誠信原則，並且在勞動契約履行過程中繼續不斷欺騙雇主，以致對於企業經營之秩序產生具體危害，乃該當於懲戒之事由。而最終（即最高）之學歷，乃是勞工個人經歷中最重要之一環，乃表示個人求學之最終結果，亦較容易有助於雇主了解新進勞工之知識、能力。尤其對於一名尚未熟識或素未謀面之人，學歷因而成為各企業團體或機關是否採用新進人員之判斷基準，因此，雇主倘要求勞工誠實申報其最高學歷，對於其是否採用、以及

---

126 同上註。

127 日本昭三〇・三・三一勞民集六卷二號，頁 164，參見許必奇、絲鈺雲，《論勞資爭議類型與處理機制》，司法研究年報第 23 輯，2003 年 11 月，司法院出版。

128 日本昭三一・七・三〇判例時報第八八號，參見同上註。

採用之後如何分配工作、如何管理、勞動力之評價、勞動條件之決定等等，均有一定之影響程度。是以學歷乃最為重要之經歷，並無不當之處[129]」。亦即認為學歷之詐欺亦構成經歷詐欺之其中一種類型，得作為懲戒解僱之事由。

（三）我國實例

截至目前為止，最高法院似乎尚未就經歷詐欺是否構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款懲戒解僱之事由表示見解。惟在下級審法院中，曾經有發生過這樣的案例，亦即在板橋地方法院 95 年度勞簡上字第 29 號裁判中曾明白表示，勞工對於經歷之詐欺，將會影響到雇主對於任用與否給及給薪高低之決定，因此，自然會構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款事由，雇主自得予以解僱，該則判決說理扼要並明確，殊值贊同，茲摘錄判決主要理由如下：「按勞工有於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞之情形者，雇主得不經預告終止契約，亦為勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款所明定...上訴人抗辯稱因被上訴人於應徵之履歷上記載「嘉裕紡織任職 6 年」「元家現代水產任職 2 年」等資歷，方同意給與被上訴人該高額薪資，但經上訴人與上開二公司徵信後始知被上訴人所填載之資歷時間與其真正任職於該二公司之期間不符，因而予以減薪等語，然而，關於應徵者之既往工作資歷固為雇主決定是否僱用該應徵者之考慮事項，且亦為雇主決定給付該應徵者工資數額之重要因素，被上訴人對於上訴人抗辯稱其在應徵之履歷上所填載之經歷與實際上之情形並不完全相符之事實並不爭執，且有上訴人所提出且被上訴人並不爭執其真正之由被上訴人填寫之應徵人員基本資料表、人事基本資料表等影本在卷可參，則上訴人此一抗辯自屬可取...」。

[129] 日本昭三七．五．一四勞民集，參見同上註。

二、學歷詐欺

一般認為學歷詐欺是經歷詐欺中，對於企業經營影響層面頗大。如果新進勞工只有高中畢業，但卻謊稱有大學畢業或碩士資格，此乃違反誠信原則，並且對於企業秩序已造成具體危害（例如不具有專業知識技能等），此當然得成為懲戒處分之事由。相反地，如果是有較高之學歷（例如大學畢業），但卻隱瞞僅以較低之學歷（例如國中或高中學歷），是否亦應做相同之處理？即饒富研求餘地。一般來說，如果勞工將其個人之學歷以高報低，此對於企業經營而言，通常並不會造成損害，此尤其與謊稱有高學歷相形之下，其危險性更低。例如在日本一則農藥事件中，佐賀地裁判決昭五一．九．一七勞判二六〇號即認為，倘雇主以勞工學歷以高報低詐欺為由而加以懲戒解僱，係屬無效[130]。然而，在學歷以高報低之詐欺情形，縱認已違反誠信原則，但必須同時造成雇主對於勞動者人格之判斷錯誤，以及對於企業秩序造成擾亂，始足以構成懲戒事由。

至於在我國實務上，曾經發生過這樣的一則實際案例，某一升高中之文理補習班應徵帶班導師，而某名政治科系畢業之勞工前往應徵時，於應徵之履歷表上填載數學科系畢業，該補習班予以錄取任用後，發現該名勞工有學歷詐欺之情事，亦即並非數學科系畢業，因而加以解僱，該名勞工不服而提起訴訟救濟，經板橋地方法院 89 年度勞小上字第 2 號判決該勞工敗訴。敗訴之之理由係認為「…勞動契約之訂立，本以誠信原則為基礎，如勞工於訂約時，為虛偽之意思表示，致雇主所僱非人，因而耽誤用人時機或業務營運，並徒增人事成本，自應准雇主得不經預告而終止勞動契約。經查，本件被上訴人辯稱其所經營之弘聲補習班為升高中之文理補習班一節，業據提出其補習班之立案證書為證，並為上訴人所不爭執，堪信為真。又

130 參見同上註。

被上訴人所徵求者，雖為補習班之帶班導師，然其所經營之弘聲補習班既為文理補習班，且依上訴人於原審所提出弘聲補習班之導師準則及專任導師每日行政流程，亦規定導師之帶班工作，包括：課業輔導、上課前二十分鐘加強課業預習、改發考卷及訂正、抽問、輔導作學校作業，若家長要求或學生本身程度不好，可要求留班個別輔導等項。是帶班導師是否具有與該補習班課程相關科系之學歷，及輔導學生課業能力，自足以影響被上訴人對應徵者是否適任之判斷。且果如上訴人所主張，帶班導師非數學老師，係何科系畢業並不重要，則何以上訴人於其應徵時，刻意隱匿其為政治系畢業之事實，並於其履歷表及人事履歷表之學歷欄均僅記載其係東吳大學數學系。足證上訴人亦明知其是否具數學之專業能力，係足以影響被上訴人決定是否予以錄用之重要判斷因素。惟上訴人就其主張其曾就讀數學系二年之事實，未能提出任何事證以實之，難信其此部分主張為真。且迄被上訴人終止兩造間之勞動契約時止，上訴人均未能提出任何其具備數學系學歷之證明予被上訴人。是上訴人於訂立契約時為上開虛偽之表示，應認已足使雇主即被上訴人誤信其堪任帶班導師之職務，而有受損害之虞。故被上訴人以此為由，不經預告終止兩造間之勞動契約，並給付上訴人實際工作日數之薪資，與上開勞動基準法第十二條第一項第一款之規定相符，自應認兩造間之勞動契約已合法發生終止之效力。」。

細繹上開裁判見解，基本上係著眼於誠信原則為立論基礎，並且就勞工學歷之詐欺，是否已足以影響雇主決定是否予以錄用之重要判斷因素，而決定是否達成勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款所定應予懲戒解僱之程度，自屬正確。

三、隱瞞在職

有關兼職的類型，有可能是發生在勞工至新任雇主處求職時，隱瞞新任雇主其目前與舊雇主間之勞動關係尚未終止，或積極詐稱表示原勞動關已經終止，亦有可能發生在勞工於任職期間中，另外在其他處有兼任職務。前者之情形，可能會構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款之情形，而後者之情者，亦即勞工隱瞞在職之身分者，則是勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之情形。

在我國實務上曾經發生過這樣的案例，某勞工至新任雇主處求職時，係告知目前並無其他職業，而未誠實告知目前仍在原雇主處上班尚未離職，此種隱瞞自己目前正有職業的情形，是否構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款「勞工有於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約。」之解僱事由？對此，最高法院目前並未直接表示見解，而下級審台灣高等法院則採取肯定見解，認為「…雇主聘僱勞工時，係以勞工已自原服務單位辭職，得忠實履行兩造間勞動契約權利義務為前提。而勞工未與原服務單位終止一切僱用（任用）關係即至新服務單位就任，或有因與原雇主之契約糾紛尚待處理，而致勞工需耗費時間、精神於處理該糾紛；亦或因勞工未與原雇主終止僱用關係，而有隨時回任於原服務單位，致未能向新雇主提供勞務，並致新雇主所支出教育訓練訓練費用付諸流水之可能。故勞工於就任新職之時，倘未據實告知未自前服務單位離職之事，即難認無損害於新任雇主之虞[131]。」

上開台灣高等法院 96 年度重勞上字第 23 號裁判就勞工求職時隱瞞其原有尚未終止而仍存在之勞動關係，對於新任雇主所可能造成的損害，基本上是從勞工可能與原任雇主發生訴訟

[131] 台灣高等法院 96 年度重勞上字第 23 號裁判參照。

糾紛，以及新任雇主可能因此浪費了對於勞工付出之人事訓練成本，本文以為說服力可能稍嫌不足，蓋並非任何勞工與前任雇主均必然會發生訴訟糾紛，此毋寧是異態而非常態，以此為由認為可能對於新任雇主造成損害，實屬牽強。

本文認為，應係從勞動契約最主要之特色，在於其注重屬人性之觀點立論，則勞雇雙方彼此之信任關係，為勞動契約有別於一般契約之最大迥異之所在，因此，就勞動契約之屬人性特色而言，依勞動契約雇主除負有給與勞工報酬外，並負有照護勞工之義務，但相對而言，勞工對雇主則負有提供勞務及忠誠之義務。而依我目前之就業市場以觀，倘涉及專業性或技術性之工作者，大部分之工作，雇主均要求受僱人員不得在外兼職，是除非經所任職之雇主同意，一般勞工並不得在外兼職，以避免影響其所從事之正職工作。且除有特別約定，新雇主多半會以所僱勞工已與前雇主終止勞動關係為前提，始需締結新的勞動契約，此亦符合吾人日常之生活經驗法則。則就上開勞動契約之屬人性特色而言，倘勞工於甫就任新職之時，未與前任雇主終止勞動關係，此時自應誠實告知此一狀態之存在，亦即受僱人應負有向新任雇主主動告知之義務，而非必待新任雇主相詢時始被動知告、甚或責由新雇主負擔向原雇主查證之義務，倘勞工並未向新任雇主告知，則自可認為係對於新任雇主為虛偽之意思表示，並且與誠信原則有違，則新任雇主依勞動基準法第 12 條第 1 項第 1 款予以解僱，自屬合法有據。

四、其他可能為虛偽意思表示之類型

例如謊報年齡（以高報低或以低報高）、隱瞞有前科紀錄（即有案低），或者對於身體健康不佳之情況（例如有精神疾病等）加以隱瞞者，倘雇主於應徵或面試勞工時曾對此加以詢問，而勞工為詐欺故意不告知者，本文以為應即可認為構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之事由，雇主得加以解僱之，

而倘雇主並未於應徵或面試詢問勞工有無上開問題時，則應無所謂「為虛偽意思表示」之問題，勞工自不得依勞動基準法第12條第1項第4款為由懲戒解僱勞工。

第二項　暴行或重大侮辱

勞動基準法第12條第1項第2款所規定之勞工有暴行或重大侮辱之行為，雇主得加以懲戒解僱之，而所謂的「暴行」及「重大侮辱」，其定義為何？最高法院並未為一明確具體的定義闡述，而是認為「勞動基準法第十二條第一項第二款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者 (即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷[132]。」

實務上曾發生這樣的案例，某名勞工連續散布文字具體指摘其同事在上班場所內作鬼作怪、成群結黨分派系，操作公司，公司已經是他們的天下，如果到其公司找工作就找其同事，只要給他錢就可以等語，並於信函中謾罵其同事為「垃圾」、「鄞伍佰」、「大豬哥」、「行政龜仔子」、「矮仔雞」等語，復有該公司之員工等多數不特定人收受相同信函之信封六十八件及該勞工寄發之黑函名冊一份可憑，最高法院認為此種情形，該名勞工對於受侮辱者之行為似已達廣為散布於眾之程度。果爾，能否謂其為無害於勞動契約之繼續存在？已非無疑。且該名勞工上開行為造成公司員工互相猜忌，人心惶惶，致該公司管理工作受到嚴重之侵害，是否有損及於該公司之企業經營及秩序維護？有無危害於兩造勞動契約之繼續存在？

[132] 最高法院92年度台上字第1631號裁判參照。

其與勞動基準法第 1 條第 1 項「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」之立法目的是否相契合？即非無再進一步推求之必要，因而將原審法院認為上開情形勞工所為並未達到重大侮辱程度之裁判撤銷發回[133]。

另亦有一則實際案例，即某名勞工公司舉辦之年終聚餐時，因與同事發生爭執，爭執過後乃追逐該名同事，並持椅子丟該名同事，嗣該公司公管前來制止，該名勞工乃抓住該公司主管之胸口衣領，並阻止其往前，復以「你不要管，沒你的事，很久就要找你」等語威斥該公司主管等情形，嗣該公司乃以該勞工有施暴行為由加以解僱，該勞工不服提起訴訟救濟，經第一審高雄地方法院 92 年度勞訴字第 50 號、第二雄台灣高等法院高雄分院 92 年度勞上易字第 40 號、第三審最高法院 94 年度台上字第 1171 號均認為該勞工之行為確已達到施暴行之程度，並造成混亂場面，影響該公司形象等理由，該公司將之懲戒解僱自屬合法有據。

而又倘施暴行或重大侮辱之場合，並非在公司之上班或業務執行場合時，而是在其他私人場合時，是否亦有勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款之適用？此基本上為勞工之業務外非行之評價問題，實際上曾經發生過這樣的案例，某名勞工在參加其公司同事為其子女所舉辦之喜筵時，對於該公司之主管有以酒潑灑，以及口出「你小心點，我在樓下等你」等語予以恫嚇之事實，原審法院認為此時該名勞工之行逕確有對其雇主代理人實施暴行及重大侮辱之行為，因而認為該公司之懲戒解僱自屬合法，然則最高法院則認為，勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私

[133] 參照前述最高法院 92 年度台上字第 1631 號及原審台灣高等法院高雄分院 90 年度勞上字第 8 號裁判。

生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象，而認為上開案例中，發生之時間、地點為非該名勞工上班時間之晚上八時許，且係在與工作場所完全無關之高雄市大八飯店喜宴上，自屬於在工作時間、場合外之勞工業務外之行為，屬於勞工私人生活領域範圍，非雇主所得支配之範圍，況參加私人喜宴及私下在婚宴當中因敬酒之客套話語發生爭執之行為與事業活動無直接關連，並未損害事業之社會評價及嚴重影響勞動契約繼續存在，最高法院乃以此為由，認為原審法院徒以該勞工前開侮辱行為業已達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，遽為該勞工不利之認定，殊嫌速斷[134]。

第三項　犯罪

勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款規定勞工「受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者」之情形者，雇主得對於勞工懲戒解僱之，此款規定可簡稱為「犯罪解僱條款」，亦即允許雇主對於犯罪後遭判刑確定之勞工加以解僱。

而依上開規定可知，並未限定勞工所犯之罪罪名為何，因此，舉凡竊盜、詐欺、搶奪等侵害個人法益之犯罪，或係偽造文書、醉態駕駛等侵害社會法益之犯罪，甚至是妨害公務、妨害投票等侵害家法益之犯罪均非所問，甚至於雇主是否為勞工犯罪之被害人，亦均屬無涉，只要勞工犯罪被判刑確定後，而未被諭知緩刑或易科罰金者，雇主即得以此為由將勞工加以解僱。

---

[134] 最高法院 97 年度台上字第 423 號裁判見解參照。

惟有疑問的是，倘勞工犯罪後經法院判刑確定並同時為諭知緩刑或易科罰金之宣告者,雇主是否仍得依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」為由解僱勞工？對此問題，最高法院採取否定看法，例如最高法院 97 年度台上字第 825 號裁判即認為「該條款所稱之『情節重大』，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。查被上訴人對上訴人所為之懲戒性解僱，依事實審卷內之資料顯示，無非以上訴人於九十三年八月十日下午執勤時有睡覺及九十三年八月三日、八日及十四日三次刷其信用卡換現金共新台幣三千三百六十元，經法院以行使業務登載不實罪，判處有期徒刑六月，如易科罰金以三百元折算一日，緩刑三年為據，然該違規之具體行為與被上訴人所為之懲戒性解僱，依一般社會之通念，兩者在程度上是否相當？雇主在客觀上是否已達難期待採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係？原審未遑詳為深究，尤非無再進一步推求之必要。」似可反面推論最高法院之真意，係乎是認為上開案例中，勞工犯罪行為既經法院判刑 6 個月確定並得易科罰金，法院並同時諭知緩刑 3 年，於此違規情形倘雇主猶加以懲戒性解僱者，在程度上即不相當，並且與解僱最後手段原則相違背。

第四項　違反勞動契約或工作規則

就違反勞動契約或工作規則之情節重大之實際可能發生案例情形而言，實屬種類繁多而不及一一詳述，蓋任何各行各

業之勞動關係，均有可能發生勞工違反勞動契約或工作規則之情節，因此，於勞動爭訟實例上，最常可見事業雇主以此為由懲戒解僱勞工，被解僱之勞工亦常以其情節並非重大為由而認為雇主非法解僱，並因此提起訴訟循求司法救濟。

而如前所述之最高法院關於勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款情節重大條款所表示之法律見解，亦即所謂情節重大，指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。換言之，是否情節重大，此乃必須就個案一一具體認定之，而非雇主得片面以勞動契約或工作規則約束何者為情節重大，何者非情節重大，蓋勞動基準法第 12 條規定具有強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是以雇主不得以勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限，否則政府制定公布勞動基準法藉以保障勞工權益之立法目的將無法達成。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法所定範圍內有效，而關於「情節重大」之認定，尤非屬雇主之裁量權，而是應依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定，依客觀情事判認之。再者，勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定之立法目的係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，因此，於適用此項規定之時，應衡量雇主損失利益與勞工違規行為間有無合於重大失衡之比例，非因勞工具有違失情事，即認屬情節重大。

另外，亦有為數不少之法院見解，於判斷是否符合情節重大之要件時，從勞動契約之忠誠義務或忠實義務之觀點為審酌依據，例如在台灣高等法院 96 年度勞上更(一)字第 17 號判決中，即以該名勞工職司進口組領班，領有較優厚之薪資，並兼負監督所屬之責，然其非但未能盡忠職守，甚至與下屬勾串，共謀私運系爭貨物，嚴重違反其對公司所應負之忠誠義務，致公司受有業務信譽及財產之損害，且經參酌該公司之職務性質，攸關國家安全及社會經濟，因此認為該勞工所為之違規私運行為，顯有發生重大危害之虞，從而認定該公司以該勞工所為之違規私運行為情節重大，並予以解僱，洵屬合法[135]。另外，在一則勞工經常遲到，並且對於職場之應對進退禮儀有所不足之解僱案例中，台灣高等法院 94 年度勞上易字第 80 號判決即認為此時雇主以此為由解僱該名勞工，與法即有不合，所持理由，即認為懲戒解僱必須有勞動基準法第 12 條各款規定之情形，並已違背忠實義務，而有立即終結必要，而上開該名勞工之情形並不符合之[136]。又例如在一則公司擔任主管之勞工未依

---

135 參照台灣高等法院 96 年度勞上更(一)字第 17 號裁判:「被上訴人職司進口組領班，領有較優厚之薪資，並兼負監督所屬之責，然其非但未能盡忠職守，甚至與下屬勾串，共謀私運系爭貨物，嚴重違反其對上訴人公司所應負之忠誠義務，並致上訴人受有業務信譽及財產之損害，且經參酌被上訴人之職務性質，攸關國家安全及社會經濟，已如上述，是被上訴人所爲之上開違規私運行爲，亦顯有發生重大危害之虞，況依系爭工作規則第 8 條規定，既未明文限制違反該條所列任一情事者，僅得記 1 大過處分，從而，上訴人公司認被上訴人所爲之上開違規私運行爲，情節重大，因而從重認應一次記 3 大過處分，並予解僱，經核洵屬正當，並無權利濫用可言。」

136 參照台灣高等法院 94 年度勞上易字第 80 號裁判：「…按雇主對於違反紀律之勞工施以懲戒處分，固係事業單位爲維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解雇終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最爲嚴重。在行使懲戒解雇之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解雇而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。換言之，解雇應爲雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解雇之最後手段性」，就其內容而言，實不外爲比例原則下之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞動基準法第 12 條各款規定之情形，違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之

公司規定而擅自調升所屬員工之薪資之案例中，台灣高等法院95年度勞上字第83號裁判即認為，此時該名擔任主管之勞工所為顯逾權限而圖利他人，已達嚴重違反其對公司應履行之忠實義務，使該公司內部人事敘薪制度及控制制度之正確性受到重大影響，致該公司無法再繼續信賴該名勞工所提供之勞務，因此認為該勞工已違反該公司之工作規則第48條第1項第7款(二)：「有營私舞弊、圖利他人之行為」之規定，且情節已屬重大，該公司加以懲戒解僱屬合法有據[137]。除此之外，尚有一則勞工向公司浮報差旅費的懲戒解僱案例當中，台灣高等法院以93年度勞上字第68號判決見解[138]表示「單純一次不忠誠行為或可稱不足以構成情節重大，但累積多次則不能認不構成情節重大」，其論點頗為特別，以勞工違反忠誠義務之次數作為認定情節是否重大之依據，固有立論依據，然則忠誠義務究竟是勞動契約本質之違背問題，能否以次數計算之，本文持保留

必要，且雇主採取其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職均已無法維護其經營秩序，始得為之。」

137 參照台灣高等法院95年度勞上字第83號裁判：「…本件被上訴人既擅自調升員工王贊評、高文宏及張銘忠之薪資，所為顯逾權限而圖利他人，已達嚴重違反其對被上訴人應履行之忠實義務，使被上訴人內部人事敘薪制度及控制制度之正確性受到重大影響，致被上訴人無法再繼續信賴上訴人所提供之勞務，堪認上訴人違反工作規則第48條第1項第7款(二)：「有營私舞弊、圖利他人之行為」之規定，且情節已屬重大。」

138 台灣高等法院93年度勞上字第68號判決：「…所謂「情節是否重大」者，應依事業之性質、勞工違反行為之程度，審酌客觀標準，於維持雇主對事業之統制權與企業秩序必要範圍內，為適當之權衡。單純一次不忠誠行為或可稱不足以構成情節重大，但累積多次則不能認不構成情節重大。查被上訴人浮報上開92年6月6日、6月12日、6月16日、6月17日及6月19日之差旅費，金額雖然不多，但其忠誠義務已然破壞無遺，且嚴重干擾兩造之互信關係，難謂非情節重大；況形成權之基礎除行為人主觀認知之事實外，尚含括客觀存在而為行為人所不及知之事項，上訴人公司雖以被上訴人上開5次浮報差旅費為由，終止勞動契約，然當時客觀上尚存有被上訴人多年來浮報差旅費之事實，上訴人公司於審理時既可追復，是其形成權之基礎應含括被上訴人歷年來之浮報差旅費事實，準此，上訴人公司行使終止權時，被上訴人詐領住宿費次數多達200餘次，金額更高達23萬餘元，其行為不僅違反上述勞工忠實審慎勤勉不故意損耗雇主所有物品之義務，且非偶一為之，而係經年累月故意浮報，已嚴重影響上訴人公司之內部管理，其情節顯屬重大，則上訴人公司行使終止權，自屬合法。」

態度。

第五項　曠職

勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款規定「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日」，雇主得以此為由解僱勞工。亦即，必須勞工「無正當理由」且「繼續曠工三日（或一個月內曠工達六日）」，二要件均具備時，雇主方得以此為由解僱勞工，倘二要件缺一者，均不符合此款規定要件，所為解僱均不合法[139]。

而所謂的「正當理由」，最高法院並未明示其意涵所指為何，曾有一則案例係勞工因為疾病發生而無法上班，並提出就診紀錄與診斷證明書為據，最高法院認為此即不構成「無正當理由」[140]。另有一則案例係勞工因為不服雇主之職務調動，認為調動命令違法而提起訴訟爭訟中，因此該勞工並未到新調動之地點報到上班，遭雇主以無正當理由繼續曠工三日為由加以解僱，該勞工認解僱不合法而起訴訟救濟，經台灣高等法院 97 年度重勞上字第 33 號裁判認為並未構成無正當理由曠工，理由係「…勞基法第 12 條第 1 項第 6 款所定，雇主得不經預告終止契約者，須「無正當理由」繼續曠工 3 日。本件被上訴人既係因上訴人系爭違法調動而爭訟中，工作地點復攸關被上訴

139 最高法院 85 年台上字第 271 號、84 年度上字第 1275 號等裁判要旨參照。

140 最高法院 85 年度台上字第 271 號裁判:「原審以…勞工之曠工非屬無正當理由者，雇主自不得據以終止勞動契約。本件上訴人雖以被上訴人自八十三年七月十三日起連續無故曠工逾三日爲由，不經預告，逕將被上訴人「解僱」（終止勞動契約），惟被上訴人主張其於八十三年七月十三日痛風發作，已向上訴人公司領班蔡春上請假之事實，既據證人蔡春上證明被上訴人確於當日打電話請其代班、請假等語屬實。且被上訴人因肌腱炎，於八十三年七月十三日前往彰化縣二林鎮健泰醫院就診，亦有該醫院出具之診斷證明書爲憑，復經醫師王仁博結證無訛。足見被上訴人因病致該日無法上班，非屬「無正當理由」之曠工…上訴人任意將被上訴人因病（有正當理由）未辦妥請假手續之違反「工作規則」，擅自解爲係屬「無正當理由」之曠工，而無視其情節是否重大，指其解僱被上訴人爲合法，自不足取。」

人報到、任職之首要，既未確定，自難謂其 97 年 4 月 14 至 16 日未前往上訴人台東站報到，係無正當理由繼續曠工。」另

茲有疑問者，則是倘勞工確實係因有事故發生而必須親自處理之正當理由時，但卻未依照勞動基準法及勞工請假規則所規定之法定程序辦理請假手續者（亦即未事前請假），則雇主得否以勞工曠工為由加以懲戒解僱？對此，最高法院採取肯定見解，理由係認[141]「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。勞動基準法第四十三條前段、第十二條第一項第六款，勞工請假規則第七條、第十條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益。」

國立政治大學 National Chengchi University

第六項　其他常見懲戒解僱類型

第一款　業務命令違反

雇主基於勞動契約有指揮監督權，如勞工違反業務命令，雇主得以行使懲戒權。例如：不遵守出差命令、安全教育訓練拒絕出席、正當之調職之命令拒絕接受。但是對於不正當之業務命令加以拒絕，則不構成懲戒之事由，乃屬事理之常。例如

[141] 最高法院 97 年台上字第 13 號裁判要旨參照。

調職命令未得勞工同意，並欠缺合理性而屬於權利濫用時，勞工拒絕是有理由。再者，如果雇主指派之業務對勞工之生命、身體具有高度危險性之場合，勞工拒絕該業務命令亦不違法。

實務上曾經發生一則案例，即雇主要求勞工必須支付應由雇主負擔提撥之 6%勞工退休金，該勞工因而不願意提出勞務給付而未上班，該雇主因而以該勞工無正當理由繼續曠工三日而依勞動基準法第 12 條第 1 項第 6 款加以解僱，案經台灣高等法院以 95 年度勞上易字第 124 號判決認為雇主所為解僱不合法，理由係認為該勞工因公司要求伊負擔依勞工退休條例第 6 條規定應由雇主提撥之 6%勞工退休金，乃因而不願繼續工作，尚難認無正當理由。

第二款　職場外之犯罪行為（業務外非行）

假設勞工在職場內有違法行為，原則上應屬於違反職場工作規律之行為，例如跟上司打架、在工廠內賭博、毆打同事等等均屬之，則雇主加以懲戒解僱，自屬師出有名；但是如果上揭情形是發生在職場外，亦即勞工之私人、非上班時間亦非上班場所內之不當行為，是否亦可構成懲戒之對象，則容有爭議。蓋勞工在職場內服從雇主之指揮理所當然，但是在工作場所外，其應享有其個人自由，雇主應予相當之尊重，此乃基本之原則，然則學說及實務上對此之看法為何呢？

在日本法上，即有學者認為，企業僅於圓滿遂行企業活動之必要限度內，得以勞動契約作為紀律及秩序之依據，但不得以勞動契約作為雇主普遍支配勞工生活之依據；從而，勞工私生活之言行，僅於與事業活動直接關聯且損害企業之社會評價時，為維持企業秩序之必要，方足以成為懲戒之對象。另亦有學者認為業務外行為亦屬懲戒處分之理由，惟勞工不為侵害雇主利益之行為僅屬於勞動契約之周邊義務，是無論如何應予勞

工私生活自由充分之尊重，因此業務外行為足以成為懲戒處分之對象，應以勞工之行為相當程度侵害雇主業務上之利益、名譽、及信用。亦有認為勞工負有依勞動契約等約定工作時間內受雇主指揮命令提供勞務之義務，但工作時間外之言行，原則上免於雇主之拘束因之，企業外非行、犯罪行為等重大影響企業之社會評價、信用之情形，或對此等行為不施以懲戒處分則足以弛緩職業紀律、不良影響職場秩序之維持之場合，方才允許根據工作規則之該當條款之懲戒處分。

而於日本之實務見解，基本上關於勞工之業務外非行，因為十分重視勞工之私生活，因此對於雇主以此為由懲戒解僱者，採取非常嚴格之審查標準，例如在一則山陽新聞懲戒解雇事件中，岡山地方裁判所於昭和 45 年（即西元 1970 年）06 月 10 日作出一則裁判認為「...新聞從業倫理與民主國家之發展有重大影響，新聞報導原則上因為言論自由之故，所以限制不多，但是並非對社會大眾及讀者無任何義務存在，新聞報導之時不能參雜個人私見，必須真實忠誠報導，因為新聞事業有公共性，且新聞之性格直接、間接影響國民生活，將企業內部之事情加以暴露，攸關公益之情事，該新聞從事企業應有容忍之義務，所以對於該種行業勞工所組成之工會所為之活動，其活動之特殊性不應不顧慮，是工會之活動是否造成雇主名譽、信用毀損，應作較為寬鬆之觀點。而**本件中工會勞工所散發之傳單廣告中揭露公司內部事項，但是大致上與客觀真實相同，所以實體上並無懲戒解僱之理由，程序上手續上亦有瑕疵，懲戒處分無效**[142]。」認為勞工從事工會之活動為業務外之行為，對於雇主之名譽或信用倘有造成毀損者，在解釋認定上應該採取對於勞工較為寬鬆有利的標準，殊值贊同。

[142] 日本廣島高岡山支判昭 43．5．31 勞民集 19 卷 2 號，頁 755。另亦可詳參日本法院裁判檢索網站 http://www.courts.go.jp/

而就我國發生與上開日本山陽新聞懲戒解雇事件類似的實際案例而言，我國法院卻似乎採取不同的處理方式與認定，例如在一則新海瓦斯股份有限公司之員工（同時並擔任該公司產業工會常務理事）與其數名工會的員工一同於 96 年 4 月 2 日召開記者會，向社會大眾發表言論，揭露該公司數十年來持續向用戶收取管線補助費用係不當超收而取得超額利潤，認為公司取得不義之財，應該將管線補助費用項目從帳單中予以剔除等等，經該公司認定該員工於 96 年 4 月 2 日召開記者會時所發表之言論違反工作規則第 87 條第 8 款「張貼、散發煽動性文字、圖畫足資破壞勞資情感者」規定，因而依勞動基法第 12 條第 1 項第 4 款規定懲戒解僱該員工，該員工不服而向法院尋求救濟。

該員工第一審獲得勝訴判決[143]，但於第二審卻發生大逆轉吃了個大敗仗，遭台灣高等法院以 97 年度勞上字第 44 號判決駁回該員工之第一審起訴，判決理由主要是認為「…被上訴人

[143] 第一審板橋地方法院 97 年度勞訴字第 14 號判決該員工勝訴的理由，主要是認爲該公司通知解僱該員工時，該解僱通知未記載解僱事由，形同無法律上依據終止勞動契約，不生合法終止的效力，判決理由節錄下：「查被告於 96 年 4 月 27 日所交付予原告之人事命令僅提及「解僱」，並未記載「解僱（即終止）之事由」，而前開人事命令備註欄雖記載「依人事評議委員會 96 年度第 1 次會議決議案辦理」，惟被告既坦承未隨文檢附決議內容，所謂會議文號僅係被告公司內部意思表示決定形成的流程，單載會議文號並無任何意義，仍應以向原告爲意思表示時之內容爲據。是經本院調查結果，認被告於 96 年 4 月 27 日所爲終止意思表示應屬「未附理由終止意思表示」，被告既無法律上依據得任意終止兩造間勞動契約關係，原告復未表明同意被告前開終止意思表示（倘原告同意或轉換爲合意終止），此部分自不生合法終止之效力。」本文認爲，此則判決從形式上認定該公司解僱員工時未告知解僱事由，因此不生合法解僱的效力，見解是否妥適恐有疑義，蓋無論是依民法有關解除權行使方法（民法第 258 條參照）或終止契約之規定準用解除權行使方法（民法第 263 條參照），或依勞動基準法第 12 條有關懲戒解僱事由規定等，均未見有何雇主懲戒解僱勞工時，必須附理由告知勞工，始生合法解僱或終止契約之效力，該則判決以此理由形式上認定該公司未附理由解僱該員工爲不合法，卻未從實質上審酌該公司懲戒解僱該員工之理由是否妥適（蓋該公司於訴訟中已有抗辯係因該員工召開記者會張貼、散發煽動性文字、圖畫足資破壞勞資情感等爲由而懲戒解僱之），恐有未妥。

(即該員工)對於上訴人(即該公司)收取管線補助費之行為若是認為有不妥之處，早可循內部之管道，與上訴人(即該公司)理性討論，尋得對上訴人(即該公司)、上訴人員工及消費客戶間最有利之平衡點。但被上訴人(即該員工)卻因爭取績效獎金未果，即於前開時、地舉行記者會，並於接受記者訪問時，以言詞及張貼標語方式，抨擊上訴人(即該公司)依法得收取之管線補助為不義財，致使聯合報於翌日大幅報導上訴人收取之管線費為不義之財，對上訴人公司產生負面之評價，且造成上訴人(即該公司)與消費客戶彼此間關係之緊張，亦影響上訴人公司之正常經營與運作。故被上訴人(即該員工)之前開行為顯然已違反勞工之忠誠義務，破壞與上訴人(即該公司)間之信賴關係，導致其與上訴人(即該公司)間之勞雇關係受到干擾，無法期待上訴人(即該公司)採用解僱以外之懲戒手段，而繼續與被上訴人(即該員工)維持勞雇關係。堪認被上訴人(即該員工)已違反工作規則，且情節重大，上訴人(即該公司)採取與被上訴人(即該員工)終止勞動契約，為不得已手段。從而，上訴人(即該公司)依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定終止與被上訴人(即該員工)間之勞動契約，為有理由。」等語。

至於究竟該公司有無向瓦斯用戶不當超收管線補助費乙事，該判決亦已為調查認定，亦即認為「…被上訴人提出經濟部能源局於 96 年 8 月 3 日函復台北縣政府之能油字第 09600135400 號函雖載明：「．．．至管線補助費（本支管補助費）之收取，因本支管已納入氣價計算之成本範圍，為避免重複收費之爭議，實不宜向用戶強制收取。．．．」。以及上訴人依前開函示內容，於 97 年 11 月 17 日修正其瓦斯供應營業規程第 18 條及第 29 條，修訂得酌收支管補助費之相關條件。惟因上訴人得否依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定終止與被上訴人間之勞動契約，應依終止當時被上訴人違反行

為之情節，審酌當時之客觀標準，判斷被上訴人是否違反工作規則且情節重大，而經濟部能源局上開函示係於上訴人 96 年 4 月 27 日終止勞動契約後所發出，故尚不得以兩造勞動契約已終止後發生之新事實，回溯認定被上訴人於前開時間之言論係屬正當。」等語。

本文以為上開台灣高等法院97年度勞上字第44號判決所持見解可議之處至少有二：

首先第一點，該判決認為該員工以召開記者會方式向社會大眾揭露其所從事任職之公司有向客戶不當超收費用之情形，而未以循求該公司內部管道方式，與該公司理性討論，以求對於該公司及公司員工與消費客戶間最有利之平衡點，並造成記者後翌日平面媒體大幅報導該公司收取之管線費為不義之財，對該公司產生負面之評價，造成該公司與消費客戶間關係之緊張，影響該公司正常經營與運作，該員工之行為已違反勞工之忠誠義務並破壞與該公司間之信賴關係云云，顯有不當，依本文拙見，所謂的勞工對於雇主應負有的忠誠義務，應係指就勞工所提出給付內容必須依契約本旨如實給付履行，而不得有故意破壞或違背該給付內容之行為發生，亦即必須視該勞動契約之內涵，該勞工對於雇主須提出何種給付之內容而定，例如在貨運公司擔任運送貨物之司機，對於運送之貨物自然負有如期送達，並且必須善加保管而不得加以侵吞之忠誠義務[144]；又例如勞工在公司擔任會計人員者，則對於所保管或經手之會計帳款或費用，自亦負有不得侵吞或挪用之忠誠義務，

[144] 此即前述最高法院 86 年台上字第 353 號裁判要旨：「…上訴人既受僱爲被上訴人公司之載貨司機，自應誠實執行職務，負有不得侵占所持有貨物之義務，爲該勞動契約之內涵，不因未將所負誠實之義務明定於工作規則中而影響。按勞工違反勞動契約情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第十二條第一項第四款定有明文。被上訴人係以貨運爲業，將託運物品送交受貨人，爲其營業之重要內容，上訴人所侵占之蠟燭雖僅三箱，但既違反不得侵占所持有貨物之忠誠義務，且有害於被上訴人之營業，自有違反勞動契約且情節重大之情事。」

又例如勞工在保全公司任職，擔任公司派駐在公寓大廈之保全人員，對於該公寓大廈之安全環境、防止閒雜人等或歹徒入侵等事項，即有守衛之忠誠義務，因此於上班時間溜班或睡覺者，自然亦得以違反情節重大為由加以懲戒解僱。

而就本件案例而言，該名員工並非該公司之經營管理階層者，對於該公司應如何追求最大之企業經營利潤，或如何與消費者保持良好關係或維持公司良好商業形象等等，此皆應非該員工依勞動契約所應負有的給付義務內容，自然就此方面亦無何忠誠義務可言。縱使讓員工召開記者會之目的係為了爭取績效獎金，而要求該公司核發獎金之來源則為該公司收取之管線補助費款項等等，為判決所認定該員工召開記者會有私心自用或居心不良等嫌疑，然則此畢竟乃該員工個人之利害盤算問題，要與讓員工有無違反忠誠義務等客觀事證無關，原判決以該員工爭取獎金未果而召開公司有向客戶不當超收費用之行為已違反忠誠義務的理由，實值商榷[145]。

再者，本文第二點看法認為，該判決既已發函詢問主管機關而調查得知管線補助費之收取，因已納入氣價計算之成本範圍，為避免重複收費之爭議，實不宜向用戶強制收取此一事實，由此即可印證該員工於上揭記者會向社會大眾所揭露之事實即有所根據而非空穴來風或憑空杜撰，則對照上揭日本實務上所發生的山陽新聞懲戒解雇事件中，依日本岡山地方裁判所裁判所持見解係認為「…**工會勞工所散發之傳單廣告中揭露公司內部事項，但是大致上與客觀真實相同，所以實體上並無懲戒解僱之理由…**」，則本件該員工向社會大眾所揭露之事實經

145 此則判決一出，有較為激進的勞工運動人士加以撰文抨擊，認為此則判決已使勞工法庭成為資方打手或勞工權益的殺手，並對於勇於揭弊的工會幹部，下場竟然是被違法解僱，大感不平！參見林柏儀，＜勞工法庭 竟當資方打手 要求勞工 看到不義 要當啞吧＞，2009 年 6 月 1 日，載於法治時報社官方網站，網址：http://blog.yam.com/lawpaper/article/21333331（最後造訪日 2009 年 6 月 2 日）

查證亦符合真實，以相同標準來看，即難認為該員工有何違反勞工之忠誠義務或破壞勞資間之信賴關係可言。

至於記者會所造成該公司產生負面評價以及該公司與消費客戶間關係之緊張，影響該公司正常經營與運作等等，始作俑者應係該公司自始即不當超收費用，換言之，倘該公司未不當向用戶超收費用長達十數年之久，則消費者又豈會因為此一事件之揭露而影響對於該公司之評價或商譽？

更甚者，該公司於記者會後不思如何檢討解決或誠實面對消費者公布是否有不當超收費用之情事，反而將維護消費者權益、遏阻公司繼續不當向消費者超收費用而召開記者會揭發之員工加以懲戒解僱，事後經查證證實讓員工所述確有其事，但法院卻不但不能為該遭受非法解僱之勞工平反，反而以查證函復時間點是在記者會後，不能以事後兩造勞動契約已終止後發生之新事實，回溯認定被上訴人於前開時間之言論係屬正當云云，為該公司之行為合理化，而該判決之論證邏輯倘可採納者，則依此一標準，以後任何非法解僱案件中，雇主倘主張勞工有違反勞動契約或工作規則之情事，法院亦無再加以函詢或調查之必要？（反正函詢或調查之時間點必定是在雇主懲戒解僱勞工之後，是一個事後發生的新事實，不能回溯認定勞工之行為是否正當），此一論點豈非明顯怪異而說服力顯有不足乎？

另對照我國的實際案例情形，在實務上曾經發生過這樣一則案例，某名政府機關首長之約僱司機，在任務期間於報紙上刊登徵求女性伴遊之廣告，並徵得某名女大學生之同意與其從事性交易，卻於進行性交易乘機拍攝該名女大學生之裸照，並要求該名女大學生以 20 萬元贖回照片，嗣為該名女大學生報警查獲，並經平面媒體報導「〇〇地政處楠梓地政事務所司機刊登徵求女性伴遊廣告，涉嫌將上門應徵的吳姓女大學生迷昏

性侵害，還拍下裸照勒索...」等語。後來犯案之該名司機經法院依詐欺未遂罪判處有期徒刑 4 月並得易科罰金確定在案，後來該名司機即被懲戒解僱，該名司機認為解僱不合法，因而訴請法院救濟，第一審經高雄地方法院 94 年度勞訴字第 34 號認為解僱不合法，因而判決該名司機勝訴，後雇主不服提起上訴，第二審經台灣高等法院高雄分院以 95 年度勞上字第 7 號認為解僱合法，因而改判駁回該名司機之起訴。第二審台灣高等法院高雄分院之所以認為解僱合法而判決駁回該名司機之起訴，理由主要是認為「勞工違反勞動契約情節是否重大，自應依雇主營業之特性及需要，勞工之違規行為態樣（初次或累次違規，故意或過失違規），對雇主經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情，於維持雇主對事業之統治權與營業秩序所必要之範圍內，作適當之權衡而為個案之判斷。至於雇主介入勞工於業務外行為究屬例外，勞工私生活上之言行，於侵害企業秩序、聲譽與信用時，可對之懲戒，惟應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則，相當性原則。倘勞工已違反當初雙方訂立勞動契約之目的，應認即為勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約情節重大」之情形，雇主得自知悉其情形之日起 30 日內，不經預告終止契約。...經查被上訴人受僱於上訴人擔任技工司機，負責搭載上訴人機關首長，係廣義之公務員，其執行公務自應注重其自身品德、操守，不得有損上訴人機關之聲譽，乃被上訴人竟於 92 年 7 月 31 日刊登徵求女性伴遊之廣告，徵得被害女大學生之同意與其從事性交易，卻乘機拍攝該被害女大學生之裸照，要求以 20 萬元贖回照片，嗣為該被害女大學生報警查獲，並經媒體於 92 年 8 月 6 日報導「高市府地政處楠梓地政事務所司機鄭宗垣（現已改名為甲○○）刊登徵求女性伴遊廣告，涉嫌將上門應徵的吳姓女大學生迷昏性侵害，還拍下

裸照勒索・・・・」等語，嗣該案並經原法院於 93 年 9 月 29 日以 93 年度訴字第 248 號依詐欺未遂罪，判處有期徒刑 4 月，如易科罰金以 300 元折算 1 日，並於 93 年 10 月 11 日確定在案，有中國時報 92 年 8 月 6 日第 C3 版、剪報資料、原法院 93 年度訴字第 248 號刑事判決、戶籍謄本各 1 份在卷可稽。而被上訴人前揭行為，客觀上已足使社會一般大眾認為上訴人機關內部控管不嚴，未適當約束監督員工之行為，且被上訴人自身之品德、操守嚴重不良，致影響勞僱間之信賴關係，並難期待上訴人得以繼續信任被上訴人而容忍其提供勞務。是被上訴人前揭行為，已致上訴人機關聲譽受損，且破壞勞雇間之信賴關係，被上訴人違反勞動契約之情事，經權衡結果，實無法期待雇主（即上訴人）再繼續該勞動關係，且上訴人除此懲戒解僱之手段外，亦無法以其他較輕之適當處分以防止將來被上訴人違約情事之繼續發生，揆諸上開說明，上訴人主張被上訴人前揭行為違反勞動契約情節重大，而有勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之事由，尚無違勞工法上平等待遇原則、懲戒相當性原則，亦無權利濫用之情事，應可採信。」

本文以為，依此則案例來看，該勞工之業務外犯行雖構成犯罪，然既經法院判決有期徒刑 4 個月並得易科罰金，判決並已確定，則依勞動基準法第 12 條第 1 項第 3 款規定，雇主似即不得將勞工加以解僱，而本件判決另認為本件構成勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款之考量點，恐怕係因為事件經過媒體大幅報導，造成外界一般人對於僱用該名勞工之公家機關之形象產生嚴重之負面評價，因而認定該勞工之行為滿足情節重大之要件，此或許是法院在審理時，對於雇主乃政府公家機關特別注重廉潔聲譽而有所顧慮，但如果今天該勞工為身在私人企業而非在公務機關擔任司機者，本件判決結果是否也會相同，本文深感懷疑。

第三節　非法解僱之救濟途徑

倘雇主懲戒解僱勞工並未具備法定之解僱事由者，則懲戒解僱處分即屬不合法，雙方間之勞動契約自然不因此一違法解僱而影響效力，然而雇主當然不願意讓遭受解僱之勞工提出勞務給付，同時也不會再對勞工給付任何薪資報酬，因此遭受違法解僱之勞工，對於雇主所為之非法懲戒解僱，當然可以主張司法上之救濟，以訴訟之方式主張權益，如此始有可能回復勞工原有之工作權益。而在實務上，勞工能循求的司法救濟途徑，有下列幾種方式：

第一項　調解

於勞工遭受非法解僱時，最直接便捷之方式，便是聲請調解，而調解程序，有主管機關調解及協調、鄉鎮市調解，以及法院調解等，共三種方式。茲分述如下：

第一款　主管機關調解及協調

所謂主管機關調解，亦即依勞資爭議法[146]所規定之方式，向主管機關（在中央為行政院勞工委員會，在直轄市則為直轄市政府勞工局，在縣(市)則為各縣(市)政府勞工局）申請之。依勞資爭議處理法第 2 條規定「本法於雇主或雇主團體與勞工或勞工團體發生勞資爭議時適用之。」，而所謂的勞資爭議，則指勞資權利事項與調整事項之爭議，所謂的勞資權利事項，係指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為

146 勞資爭議處理法第 6 條：「權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之。」惟事實上依據勞資爭議處理法的仲裁並不多見，根據統計自 1988 年勞資爭議處理法公布實施以來只有 7 件，即若依仲裁法的仲裁至今也只有 4 件。參見劉士豪著，＜我國勞資爭議協調與調解程序初探＞，《台灣勞工》第 12 期，頁 15。

權利義務之爭議，而所謂的勞資調整事項，則係指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。基本上，勞工於遭受雇主非法解僱時，就該非法解僱，將導致勞工依勞動基準法及勞動契約所得請求之權利受到影響或侵害，則勞工自得就勞資權利事項申請調解。

遭受非法解僱之勞工向主管機關申請調解時，必須提出調解申請書，自行或委任其所屬工會申請調解，調解申請書依勞資爭議法第 10 條定應載明當事人姓名、性別、年齡、職業及住所或居所；如為法人、雇主團體、勞工團體或其他行號時，其名稱及事務所或營業所，及與爭議事件有關之勞工人數及名冊、爭議之要點等事項，而主管機關並且必須於接到當事人申請調解之日起七日內，組成勞資爭議調解委員會處理之。而勞資爭議調解委員會並應於組成後立即召開會議，並指派委員調查事實，除有特殊情形外，調查委員應於指派後十日內，將調查結果及解決方案提出委員會。提出後，勞資爭議調解委員會原則上即應於接到前條調查結果及解決方案後七日內開會。而勞資爭議調解委員會之調解方案，倘經爭議當事人雙方同意在調解紀錄簽名者，調解即為成立，倘不同意或者無法決議作成調解方案者，則均為調解不成立。

末應敘明者，乃除了上述主管機關調解制度外，於勞動實務上另有所謂「協調」制度，雖法無明文規定，但卻行之有年，依據行政院勞工委員會 90 年 5 月 28 日台九十勞資三字第 0022751 號解釋「1、…而『勞資爭議協調』係主管機關為迅速解決勞資爭議所採行之處理方式，非為法定之處理程序，但如勞資雙方達成協議，則該協議亦具有民法和解之效力。2、依勞資爭議處理法第七條規定：『勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為』。上規定係保障勞工於調解或仲裁期

間，免於遭受雇主不利之行為，依規定並無所謂『協調期間』，有關勞資爭議之處理仍應依該法所訂程序辦理；…。」另外早期行政院勞工委員會亦曾明示認為協調乃勞資爭議處理程序中，具有相當的地位，例如行政院勞工委員會(78)台勞資三字第 06483 號函即認為：「勞資爭議於法定調解程序中，經協調達成協議時，除經原申請人向主管機關申請撤回其調解外仍應依勞資爭議處理法調解之程序繼續進行。」等語。至於協調程序因非屬法定程序，實務上行政機關大多均參考調解程序之進行模式，並多由勞資爭議中介團體處理。

第二款　鄉鎮市調解

所謂的鄉鎮市調解，係指依鄉鎮市調解條例規定，被雇主非法解僱之勞工，向各鄉、鎮、市公所設置調解委員會申請調解，蓋勞資爭議事件亦屬於民事事件，自有鄉鎮市調解條例規定之適用。

然則，遭非法解僱之勞工向鄉鎮市申請調解，與前揭向主管機關申請調解，二者之差異在於，申請鄉鎮市調解者，則依鄉鎮市調解條例第 11 條及第 20 條規定，民事事件之申請調解應得當事人之同意，且當事人無正當理由，於調解期日不到場者，視為調解不成立。然則向勞工主管機關申請調解者，則是依勞資爭議處理法第 19 條第 1 款規定，經調解委員會主席召集會議二次，均不足法定人數時，始為調解不成立。又倘鄉鎮市調解成立並經法院核定後，依鄉鎮市調解第 27 條規定，當事人就該事件即不得再行起訴、告訴或自訴，而經法院核定之民事調解更與民事確定判決有同一之效力，並得為執行名義聲請強制執行。然而向勞工主管機關申請調解並成立者，依勞資爭議處理法第 21 條規定則僅視為爭議當事人間之契約而已，並無一事不再理以及與民事確定判決有同一之效力，此乃最大

之差別所在。

第三款　法院調解

依我國民事訴訟法第 403 條第 1 項第 8 款規定，於「雇用人與受雇人間因僱傭契約發生爭執」之訴訟事件，除非有同法第 406 條第 1 項各款所定情形（例如顯無成立調解之望，或已經其他法定調解機關調解而未成立等等）之一者以外，於起訴前之應先經法院調解。從而，依本條規定可知，凡勞資雙方間因「僱傭契約」發生爭執而提起民事訴訟者，於起訴前即應先經調解程序，亦稱為強制調解事件。而非法解僱，亦屬於所謂僱傭契約之爭議，自亦須遵循上揭規定，於起訴前先經調解程序。

第二項　司法爭訟

第一款　勞工名卡登記塗銷訴訟

按依勞動基準法第 7 條規定：「雇主應置備勞工名卡，登記勞工姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。」是雇主對於勞工之懲戒處分，一般而言均會記載在勞工名卡上，而倘勞工認為雇主所為之懲戒處分不當，自得依民法第 213 條第 1 項回復原狀之規定為請求權依據，訴請雇主塗銷此部分之登記，以回復為處分前之狀態。

第二款　請求慰撫金？

勞工若遭遇雇主之非法懲戒解僱處分，以致於勞工失業而遲遲無法找到工作，甚至於受有精神上之痛苦者，是否得請求慰撫金？對此問題，倘雇主公布懲戒勞工之事實及事由，依其

公布行為之具體情形判斷之，如係刻意採取不尊重受懲戒勞工之名譽、信用之方式，以超過合理程度之方法公布者，本文以為仍有可能構成該勞工名譽之毀損，雇主自應負擔損害賠償責任，並以我國民法第 195 條規定為請求權依據為慰撫金之請求。

然則，依我國實務案例而言，似未見有何遭受非法解僱之勞工主張雇主公布懲戒結果係侵害勞工之名譽為由，請求法院賠償慰撫金勝訴之案例，較常見者，係遭雇主非法解僱之勞工，於訴請法院確認僱傭關係存在之時，並同時以該非法解僱構成侵權行為為理由，訴請雇主應依民法侵權行為規定負擔損害責任之案例訴訟，其理由是以雇主之非法解僱違反勞動基準法第 12 條規定，並亦同時構成民法第 184 條第 2 項違反保護他人之法律致生損害於他人者，負損害賠償責任之規定。而對此問題，實務基本是採取否定的見解，主要理由是認為勞動基準法第 12 條各款有關雇主不經預告終止勞動契約之規定，所保護者是勞工之工作權而非名舉權，故遭雇主非法解僱之勞工自不得據此主張名譽受損而請求慰撫金，茲摘錄台北地方法院 96 年度勞訴字第 163 號判決理由：「…所謂違反保護他人之法律者，係指以保護他人為目的之法律，亦即一般防止妨害他人權益或禁止侵害他人權益之法律而言。查被告於 94 年 10 月間分別依勞動基準法第 12 條第 1 項第 5 款與第 4 款解雇丙○○與甲○○，而該條規定係為防止雇主不當解雇勞工，其所保護之權益為勞工工作權，勞工之名譽權尚與該條規範目的無涉，原告依民法第 184 條第 2 項規定，主張被告違反勞動基準法非法解雇原告，致侵害原告名譽，而請求被告損害賠償，即屬無據。」

另則有實務見解台北地方法院94年度重勞訴字第19號判決認為，若自懲戒解僱公告之內容判斷，倘僅係客觀就事件經

過及處理始末加以公布而未有任何情緒性言詞者，客觀上並未貶損其社會評價，並無侵害名譽權，自不得請求慰撫金，茲摘要該判決理由如下：「原告另主張被告公告原告造謠指控董事長舞弊、不配合調查而遭開除等事，侵害原告名譽權，請求精神慰撫金 30 萬元，並提出被告總台長賴秀如公告予全體員工之電子郵件影本為證。被告則抗辯係為澄清指控事件始末及調查結果，始以電子郵件向全體員工說明，並無侵害名譽權之故意及行為等語。按名譽為人格之社會評價，名譽有無受到侵害，應以社會上對其評價是否貶損以為斷。查 94 年 1 月間因指控事件真相未明，被告為免傳言持續擴大，由總台長賴秀如就調查過程向員工說明，此有電子郵件影本在卷可查，經本院勘驗郵件內容，其中並無針對原告之情緒性用語，僅單純陳述被告調查系爭事件之約談經過及最後處理方式，客觀上並未貶損原告社會評價；原告亦未另主張其社會評價有遭貶損之情，則原告主張被告公告電子郵件之行為損害名譽權，請求慰撫金，自屬無據。」

第三款　回復名譽訴訟？

倘勞工遭遇雇主之不當懲戒處分，以致於侵害勞工之名譽，勞工是否得向法院訴請回復名譽，例如請求雇主以與公布懲戒處分相同之方式為道歉啟示等？上一問題，基本上係以雇主所為之懲戒解僱勞工處分之方式，例如公告之方式周知大眾，而成立侵權行為者，方有主張回復名譽之可能。

於我國實際案例上，曾發生這樣一則案例，被懲戒解僱之勞工，主張雇主所為之懲戒解僱係以公告訊息之方式行之，而造成其名譽之受損，因此訴請法院應命其雇主除賠償慰撫金外，並應為回復名譽之適當處分，例如在雇主公司之網站上刊登公告一個月。案經台北地方法院 96 年度勞訴字第 198 號判

決駁回該名勞工之請求，主要理由是認為該雇主所為之懲戒解僱公告，並未虛構事實，難認為有何故意或過失可指，茲摘要該案之判決理由如下：「…被告係於 96 年 5 月 15 日公告解僱原告之訊息，公告內容則為：原告「駐留外站期間，違反國外當地法令，嚴重影響公司信譽」一節，有該獎懲通報附卷可稽。且泰國法院係於 96 年 6 月 14 日釋放原告，且警方未對原告提起公訴，遂取消對原告之限制出境處分。足徵，被告為解僱原告之公告當時，原告尚遭泰國法院羈押中，雖被告所為解僱不合法，已於前說明甚詳，但被告在為公告當時既係以此等事狀判斷，而做出解僱公告，認其係依客觀事實做判斷、有正當理由相信指述之情節為真實，尚難認有侵害原告名譽之故意或過失，亦非以虛構之事實而為指述者。況原告復未能舉證證明被告在解僱公告內容中所為指述情節，有何故意或過失指述不實事實情形存在，其主張被告董事長魏幸雄、組經理乙○○在其公司網站內公告違法解僱原告之訊息予所有同仁知悉，侵害原告名譽權乙節，即不足採。」

第四款　確認訴訟

確認訴訟乃遭非法解僱之勞工，訴請法院回復其原有之工作權益最常見，亦最有重要之訴訟類型。提起確認訴訟，首先必須先確認有確認利益，且救濟方法為適當之方法，以及確認之對象是否正確，而對於不同懲戒處分之訴訟，訴之聲明亦將會有所不同。例如對於懲戒解僱之爭執，得以「確認被告於○年○月○日所為之解僱意思表示無效」或者是「確認原告與被告間僱傭關係存在」；倘係有關於警告、申誡、譴責等懲戒處分之爭執，可否提出確認該懲戒處分無效之訴訟？此一問題容有爭議，有採否定說，認為係以過去事實為對象，並無確認利益。但多數法院認為確認該懲戒處分無效得根本解決勞雇間之問

題，應有確認利益。本文以為，受懲戒處分之勞工對於懲戒解僱爭議，提起確認僱傭關存在之訴訟，應屬肯定而毫無疑問，而對於扣減薪資亦得提起訴訟，亦屬無疑，但是，對於申誡、記過等懲戒處分爭議，是否得以訴訟方式爭執？則於考量雇主對於勞工之申誡、記過等處分，雖然不一定會立即對勞工產生不利之影響，但卻有可能影響其日後之升遷，甚至於是工作報酬獎金之發放等等，此對於勞工之法律上地位仍有實質上的不利益，因此受該懲戒處分之勞工起訴請求確認該懲戒處分乃無效之訴訟，毋寧為保障勞工之權益之有效並且適切之方式，並亦符合現行民事訴訟法第 247 條規定與解決紛爭之立法目的，故應認勞工得提起確認訴訟。

國立政治大學 National Chengchi University

第五章　我國懲戒解僱之實務案例分析

作者自從民國 90 年執業迄今，倏乎已有 8 個年頭，在這期間亦曾辦理過為數不少之勞資糾紛爭訟案件，其中不乏雇主以扣薪方式懲戒勞工，甚至是懲戒解僱之案例亦甚常見，以下茲就作者曾經辦理過的幾則懲戒實務案例扼要分析如下，分別為「騙財騙色案」、「車檢扣薪案」、「竊取油尺案」、「出言不遜案」柔「爭吵鬥毆案」等共五則案例，藉此檢驗前述上開學界及實務界提出之懲戒解僱合法性判斷標準，於上開案例中之適用情形，並以作者個人之研究心得，簡略評釋上開案例中法院判決結果及認定理由之妥適與否。

第一則　「騙財騙色案」

一、案例事實：

某甲受僱於 D 機關擔任清潔隊員，任期期間遭被害人 S 女投訴在外騙財騙色，嗣引發數名身分不明之黑衣人士至 D 機關滋事尋釁，並見諸於各大新聞報紙，D 機關認某甲之行徑已嚴重損害機關正潔聲譽，並經調查後得知某甲確有詐騙 S 女財色，並且有違規在外私設公司兼職、傷害他人之刑案不良紀錄等違反工作規則情事，乃以某甲「私人債務糾紛及言行不檢，情節重大，致影響本所聲譽」為由，通知某甲終止兩造間之勞動契約。某甲主張其並無騙財騙色、傷害、在外兼職等違反工作規則之行為，並認為 D 機關在未經司法調查情況下即終止勞動契約顯屬不合法，以及縱使有言行不檢之情事，亦僅屬私人債務或私德問題，與工作能力及表現無關，情節並非重大，乃訴請法院確認兩造間之僱傭關係存在。

二、相關裁判字號：

士林地方法院 96 年度勞訴字第 33 號[147]

三、法律爭點：

（一）D 機關係以某甲「私人債務糾紛及言行不檢，情節重大，致影響本所聲譽」為由解僱某甲，於訴訟上得否復主張某甲有在外兼職、曾傷害他人、有刑案記錄等違反工作規則情事，作為解僱事由？

（二）某甲有無 D 機關所指騙財騙色之言行不檢情事？倘有者，是否即屬違反工作規則？是否屬情節重大？

四、判決見解：

（一）雇主於解僱勞工時所告知之解僱事由，於日後訴訟中不得再增列或變更：

1.勞動基準法第 11、12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨之法律關係變動，雇主基於誠信原則，應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院 95 年度台上字第 2720 號判決意旨參照）。

2.本件 D 機關係以某甲「私人債務糾紛及言行不檢，情節重大，致影響本所聲譽」為由，終止兩造間之勞動契約，對照 D 機關所提出之工作規則內容，顯係以某甲違反該工作規則第 13 條「不得有任何破壞團體紀律，及影響機關聲譽之行為」，且情節重大為由，終止兩造間之勞動契約，至 D 機關於本件訴訟中所稱某甲在外兼職，違反工作規則第 8 條規定，及曾有刑案紀錄，違反工作規則

147 本案於本論文口試後，業經第二審台灣高等法院 98 年度勞上字第 27 號改判廢棄第一審判決並駁回某甲第一審之請求。目前全案繫屬於第三審上訴中，尚未確定。

第 4 條第 1 項第 2 款規定等，既未經列載於前述通知書中，D 機關復未能證明於解僱當時有另以口頭通知上開解僱事由之情事，揆諸前揭說明，其於本件訴訟中始增列上開解僱事由，自不能允許。

（二）某甲並無詐騙 S 女財產之情事：

D 機關認為某甲有對訴外人 S 女騙財騙色之情事，無非係以 S 女提出之陳情書、D 機關政風室對 S 女之訪談摘要及訪談筆錄、某甲簽具之本票及償還債務同意書、某甲配偶提出之陳情函，及 S 女於刑事案件偵查中之筆錄、書狀等，為其論據，然其中 S 女之筆錄或陳情書、書狀等，因其向以被害人自居，且其陳情或告訴之目的，即在於使某甲遭懲戒或判罪處刑，自不能僅憑其未經具結之一面之詞，即率信其指述為真實。況且 S 女到庭結證稱其所提出之前揭陳情書內容與真實狀況並不完全相同，與前揭陳情書或書狀、筆錄之內容有所矛盾出入，更難認其先前指述某甲詐騙之情事為真。至某甲雖曾簽發本票及償還債務同意書予 S 女，然此僅能證明 S 女與某甲間有債權債務關係存在，尚無法憑以認定某甲有詐欺騙財之事實，另觀諸某甲配偶提出之陳情函內容，亦無從證明某甲有詐欺 S 女之情事。此外，S 女前對某甲提起之詐欺告訴，業由台灣士林地方法院檢察署檢察官不起訴處分在案，是某甲應無詐騙 S 女之情事，足堪認定。

（三）某甲確與 S 女有金錢糾紛與及婚外情，惟並非情節重大，尚難認兩造間之僱傭關係已因此達於無法繼續維持之程度：

1.查 S 女於另案妨害家庭刑事案件中，曾坦承其知悉某甲為有婦之夫，且觀諸 D 機關提出之錄音節譯文，S 女於

某甲之妻質疑「可是你知道他有老婆的話妳怎麼可能…」時，並未否認其知悉某甲已婚之事實，反於訴外人稱「他告訴他說他們要分開了啦」後，答稱「對啊」，顯見S女尚非在完全不知已婚之情形下與某甲交往並發生性關係，D機關指摘某甲有騙色之行為自無可採。惟某甲雖否認與S女發生性關係，然其於另案妨害家庭刑事案件中，業已坦承與S女發生數次性關係，並對各次時間、地點等均陳述甚詳，其事後翻異前詞，否認與S女交往並發生性關係之情事，顯無足採信。

2.D機關所提出之證據雖不足以證明某甲詐騙S女金錢或隱瞞已婚身分而與之交往之事實，然某甲與S女間確有債務糾紛及婚外情，且因其未能妥善處理該債務及感情問題，致S女數次向D機關提出陳情檢舉，並引發不明人士至D機關滋事，而見諸報章媒體等節，則屬實情，衡情確對D機關之聲譽造成影響，是D機關主張某甲因私人債務問題及言行不檢，影響D機關聲譽，業已違反工作規則第 13 條規定，應為可採。惟依勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定，勞工除有違反勞動契約或工作規則之情事外，尚須「情節重大」者，雇主始得不經預告終止勞動契約。又所謂「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。查本件某甲任職於 D 機關擔任清潔隊員，負責環保稽查、綠化環境、資源回收等工作，位階不高，又其與 S 女發生債務糾紛及婚外情，固有不當，然此僅涉私德，對於其職務之執行，並無直接影響，以其違規情節而言，實難認兩造間之僱傭關係，已因此達於無法繼續維持之程度。至訴外人 S 女屢次檢舉陳情之行為，及不明人士至 D 機關滋事之情形，雖造成 D 機關相當之困擾，然此等方式究非爭取權益、解決紛爭之正途，亦非某甲所願，自不能因他人此種不合理之滋擾手段，逕認某甲之行為已達情節重大之程度。況某甲自任職以來，係初次違反工作規則，而依工作規則之規定，又非不得以年終考核之方式資為懲戒，是綜酌上情，認某甲雖因私人債務及感情糾紛，影響 D 機關聲譽，而有違反工作規則之情事，然並未達無法期待 D 機關繼續維持兩造僱傭關係之程度，尚難認其情節重大。

五、本文看法：

（一）所謂「雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列其解僱之事由，亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張」之見解，並非最高法院一貫見解，亦與現行法律規定不符：

1.遍查最高法院迄今為止並無任何一則裁判明白表示採取上開所謂「雇主不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張」之見解，則依反面推論，似乎應認最高法院並未採取「雇主不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張」此一看法，較符法理。

2.且原判決所援引之最高法院 95 年度台上字第 2720 號判

決，此乃一駁回上訴之判決，僅係就上訴人上訴為無理由加以論述，該判決理由並未明示採取「雇主不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張」之見解，原判認最高法院 95 年度台上字第 2720 號判決見解表示雇主不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張云云，顯有誤會。

3.另遍稽勞動基準法全文，並無任何關於雇主依勞動基準法解僱勞工（無論依第 11 條或依第 12 條）時，必須告知勞工解僱事由之明文規定。相反地，雇主必須告知勞工解僱事由之規定，僅見於民國 92 年 2 月 7 日制定公布之大量解僱勞工保護法第 4 條第 3 項「事業單位依第一項規定提出之解僱計畫書內容，應記載下列事項：一、解僱理由...」，顯然立法者已明白宣示，只有在大量解僱（即大量解僱勞工保護法第 4 條第 2 項）之情形，雇主方有告知勞工解僱理由之義務。則本件僅係勞動基準法第 12 條之爭議情形，並非大量解僱之案例，自無所謂雇主未告知勞工其被解僱事由者，於訴訟上即不得再予改列解僱事由之可言。

4.退步言之，倘採原判決之見解，則一旦雇主依勞動基準法第 12 條第 1 項對勞工行使懲戒解僱，解僱當時復未告知勞工解僱理由者，是否一概皆屬於違法解僱？雇主於日後訴訟中，是否毫無補正告知勞工解僱事由之機會？此對於未必人人皆能諳稔勞動法令規定（實則本件係裁判個案見解，而非勞動法令明文規定）之雇主而言，是否公平合理，實值商榷。

5.另值得一提的是，本文上開主張，亦有一則台灣高等法院 97 年度勞上字第 44 號裁判可供參考，該則裁判係從民法契約解除權行使規定的角度出發，認為雇主依勞動

基準法第 12 條第 1 項對勞工行使懲戒解僱時，縱使解僱通知未明示解僱事由，該解僱之意思表示仍屬有效。茲扼要摘錄該則判決之內容如下：

「…按契約解除權之行使，依民法第 258 條第 1 項之規定，應由當事人向他方當事人以意思表示為之，不得請求法院為宣告解除之形成判決。此項意思表示本不限於訴訟外為之，亦無一定方式，苟於訴訟上以書狀或言詞，由有解除權人向他方當事人表示解除契約之意思，即應認為有解除之效力（參見最高法院 37 年度上字第 7691 號判例要旨）。故解除之事由，雖為日後司法判斷解除是否合法之依據，但**法律並無強制規定必須於行使解除權時告知相對人。而終止權之行使，依民法第 263 條準用第 258 條第 1 項規定，應向他方以意思表示為之。則終止之事由，依上開說明，亦無須於行使終止權時告知相對人。勞動基準法第 11、12 條為雇主之單方行使契約終止權，既僅臚列法定要件及須預告之期間，除此以外別無其他應為之終止方式或程序規定，則由雇主以單獨行為所為之終止契約之意思表示於到達勞工時即生效**力。本件上訴人係於 96 年 4 月 27 日以人事命令通知被上訴人解僱，已經被上訴人簽收該人事命令在案，堪認上訴人係以書面方式將終止兩造間勞動契約之意思表示送達於被上訴人，雖然該人事命令備註欄僅記載『依人事審議委員會 96 年度第 1 次決議案辦理』，而未明示解僱之事由，其終止之意思表示仍合法生效[148]。」

[148] 另有一則台灣高等法院 92 年度勞上易字第 88 號裁判之見解，認為「勞動基準法第 14 條第 1 項第 6 款規定：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。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞

6.學理上對此問題，亦有認為「…在勞動法理論上或是目前實務界大多數判決的見解並不採肯定立場，亦即雇主即使於終止時未言明所據事由，並無礙終止之效力，蓋一來，終止權作為形成權之一種，其重心只在於權利行使人應於其意思表示中明確表明其所形成之法律狀態，而無須表明其所根據之權利，且縱使權利人表明錯誤之權利根據，如別有真正合法有效之法律根據，則仍產生形成效果。因此，雇主於終止時如未言明其所根據之事由，則只要該事由事實上果真具備，則雇主之終止仍應屬合法有效，至多只因違反誠信原則而須負擔損害賠償責任；再者，在目前之實務上，雇主仍可於訴訟中提出其原先於終止時所未表明之事由，則其詳盡與具體程度究竟應如何？是否亦應同時表明其構成該終止事由之具體事實，否則如何判斷其所根據之法定事由是否具備？」[149]，係從終止權的法律性質為形成權的一種，闡述雇主於懲戒解僱勞工時未言明所據事由，並無礙解僱處分之效力，殊值贊同。

時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作爲審究勞工終止契約是否合法之依據。」亦與上開判決有異曲同工之妙。又附帶一提者，乃台灣高等法院就雇主懲戒解僱勞工時是否需告知解僱事由，其實有不同見解，採否定說者如同本文上引判決，而採肯定說者，例如台灣高等法院 93 年度勞上字第 30 號、93 年度勞上字第 51 號及 94 年度重勞上字第 4 號等，均係採取「勞基法第 11、12 條分別定有雇主之法定解僱事由，爲使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上爲變更再加以主張之。」之看法。

149 參照黃程貫著，<「終止事由之表明」作爲終止之效力要件／板橋地院九七勞訴四〇>,《台灣法學雜誌》,2009 年 2 月 1 日,第 121 期,頁 191-192。惟黃文另一方面則認爲「…本判決雖與多數意見有悖，但有其開創性意義，蓋有不少勞動法論者確實認爲雇主應於終止之意思表示中表明其所根據之事由，甚至同時應表明其所根據之具體事實，以免遭解僱之勞工在完全不明白法律狀態下，不知應否尋求救濟，且在訴訟上亦處於不利地位。」似頗有認同該則判決對此所採法律見解之意。

（二）原判決未探究S女嗣後翻異其詞之原因（與某甲達成和解雙方撤回訴訟），更無視S女先前在另案之指證歷歷，遽認某甲並未詐騙S女財色，顯有不當：

按男女間感情及金錢問題互相糾葛不清，往往內情複雜而外人難窺其全貌，實有必要綜觀事件發生之先後經過始末，方能窺知原委。而經縱觀本件某甲與S女交往及資金往來經過始末，即不難看出，某甲顯係以男女感情交往為陷阱，先隱瞞已婚之事實而熱烈追求S女，殆獲得S女感情及信任並發生性關係後，乃進一步要求S女投資鉅額資金，於獲得資金後即對於S女逐漸冷淡，當S女察覺有異要求取回資金時，某甲始告知S女其已婚之事實，致S女人財兩失，此一詐騙手法於目前社會上並非罕見，報章雜誌上亦時有耳聞。且S女向D機關陳情舉發時，因同時招致某甲之配偶控告妨害家庭，S女為求豁免刑事追訴，因而與某甲及其配偶達成和解，放棄向某甲追索欠款，並非難以想見，事實上全案發生結果亦係如此，S女、某甲及其配偶皆已撤回所有訴訟，則自不得因此即推論某甲並無詐騙S女財色之情事。

（三）原判決既認某甲未妥善處理債務糾紛及婚外情，以致陸續引發黑衣人到D機關滋事，隔日並見諸於各大報章媒體而影響D機關之聲譽等情，卻又認某甲並非情節重大，論述理由顯相矛盾：

1.按「工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞動基準法第十二條第一項第四款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受

到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。」此有最高法院 97 年台上字第 825 號裁判意旨可稽。

2.原判決認為某甲情節並非重大，理由為：(1)某甲位階不高、(2)婚外情及債務糾紛僅涉及私德，與職務之執行無直接影響、(3)S 女屢次檢舉及不明人士至 D 機關滋事，並非某甲所願、(4)某甲係初犯、(5)D 機關亦可年終考核方式對某甲懲戒等。惟查：

(1)某甲位階高低與其有無騙財騙色（或稱婚外情與債務糾紛）並無關係，並非職位高之勞工發生騙財騙色即更加不可原諒。原判決以某甲職位低作為其情節非重大之理由，未免毫無依據。且若以某甲職位之低即可引發如此軒然大波（即騙財騙色後，造成黑道人士至 D 機關滋事），不正好可以反證某甲違規之情節與後果係明顯重大？

(2)且 D 機關並非以某甲個人私生活不儉為解僱理由，而是因為某甲涉嫌騙財騙色（或稱婚外情與債務糾紛），進而引發黑衣人士至 D 機關鬧事，並登上隔日新聞報導版面，D 機關作為公家機關之廉潔名譽已明顯受影響。倘某甲之行為所造成之後果，係引發黑衣人鬧到 D 機關內部，並登上新聞刊面，此如何可謂並非情節重大？如何能謂並未影響某甲與 D 機關職務執行？原判決認此僅涉及私德而未直接影響職務之執行，顯有謬誤。

(3)且 S 女屢次向 D 機關檢舉，以及黑衣人至 D 機關滋事，不正是因為某甲處理不當所導致？倘某甲能潔身自愛，自始即未向 S 女詐財騙色（或稱婚外情與債務糾紛），自然不會引發後續爭端與風波，某甲於整起事件之發生可謂責無旁貸，顯可歸咎。原判決認為 S 女屢次檢舉及不明人士至 D 機關滋事並非某甲所願云云，明顯昧於事實、說理牽強。

(4)又原判決認 D 機關可以用年終考核方式對某甲懲戒，恐亦有所偏失，蓋 D 機關乃公家機關，理應潔身自愛，用所當用，今某甲有騙財騙色（或稱婚外情與債務糾紛）之紀錄，並曾對民眾恐嚇加害、暴力相向，嗣引發不明人士至 D 機關滋擾尋釁，並登上新聞版面，嚴重影響 D 機關聲譽者，D 機關猶不得加以解僱之，此例一開，無非令 D 機關身為公家機關之威信掃地，所制訂之工作規則亦將形同具文，無法約束所屬員工恪遵法規及紀律，此誠非注意廉潔及效能之政府機關所應有之現象。

(5)末就期待可能與懲戒性相當原則觀之，所謂懲戒性相當原則，係指雇主所為之懲戒性解僱與受僱人之違反勞動契約或工作規則，在程度上相當者而言（最高法院 97 年台上字第 825 號、95 年台上字第 2465 號裁判要旨參照）。而期待可能者，係指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而言（最高法院 97 年台上字第 825 號、95 年台上字第 2465 號、第 392 號等裁判要旨參照）。以本件而論，某甲之違規之行為後果，實已嚴重影響 D 機關身為公務機關應有的清廉形象，尤其是引發黑衣人士於政府上班時間至 D

機關內滋事尋釁，非但對於 D 機關所屬職員與前來洽公之民眾恐慌，妨害 D 機關全體公務之辦理，此事見報後亦明顯已敗壞 D 機關之聲譽，則 D 機關認某甲行為引發之後果嚴重而懲戒解僱某甲，能否謂非相當？能否期待 D 機關繼續維持與某甲之僱傭關係等等，並非無再予斟酌之餘地。

第二則　「車檢扣薪案」

一、案例事實：

某乙自 86 年 3 月 20 日起受僱於 T 客運公司擔任駕駛員，於 96 年 5 月 23 日經 T 公司以某乙不遵守公司車輛清檢之規定為由，自同件 5 月 24 日起改派不逾時班（亦即僅得領取最低基本工資 15840 元），某乙認為依 T 公司工作規則第 48 條第 4 款規定，車輛未通過清潔檢查時，僅得處以記過 1 次之處分，依往例亦均僅扣除月薪資中之清潔獎金處分，今 T 公司違反工作規則規定逕將某乙之勞動條件作不利益之變更，已構成違法片面減薪，違反兩造勞動契約給付工作報酬之約定，乃於 96 年 5 月 31 日依兩造勞動契約及勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款之規定，依法終止勞動契約，並訴請 T 公司給付資遣費。

二、相關裁判字號：

板橋地方法院 96 年度勞訴字第 51 號、台灣高等法院 97 年度勞上易字第 15 號。

三、法律爭點：

（一）T 公司以某乙不遵守公司車輛清潔檢查規定，將某乙改派為不逾時班之懲戒處分是否合法？

（二）倘某乙認 T 公司上開懲戒處分不合法，得否終止勞動契

約，並請求 T 公司給付資遣費？

四、判決見解：

（一）T 公司以某乙不遵守公司車輛清檢規定為由改派不逾時班，係違反其所頒之工作規則第 48 條第 4 款「行車人員車輛內、外不整潔或清潔工具未放置定位者（連同當班清洗之清潔工），每次記過 1 次」之規定，其懲戒不合法：

1.按系爭工作規則第 41 條規定：「本公司（即上訴人）員工之懲處區分為左列各種：一申誡。二記過。記大過」，同規則第 42、43、44 條分別規定得予申誡、記過、記大過之事由，同規則第 45 條規定：「其他違背職務或行為有損公司利益或商譽及違反公司電腦使用規定者，視情節輕重議處」，又同規則第 48 條第 4 款則規定：「本公司行車人員違規事項處分標準：四車輛內、外不整潔或清潔工具未放置定位者（連同當班清洗之清潔工），每次記過乙次」，而系爭工作規則業於 91 年經台北縣政府以北府勞動字第 0910071025 號函准予備查。某乙係受僱於 T 公司擔任駕駛員，屬系爭工作規則第 48 條所稱之「行車人員」，某乙雖未通過 T 公司清檢人員之清潔檢查，惟依同條第 4 款之規定，T 公司僅得為記過乙次之處分，除此情形外，尚難認某乙有系爭工作規則第 45 條所規定「其他違背職務或行為有損公司利益或商譽及違反公司電腦使用規定者」之情形，T 公司逕將某乙改派不逾時班，洵非有據。

2.又 T 公司雖稱係因某乙與清檢人員衝突、不服清潔檢查人員之處理而以改派不逾時班之方式懲處某乙，然查 T 公司之工作規則中既未將改派不逾時班作為懲戒之方式，被告即不得以改派不逾時班作為懲戒方式。T 公司

雖抗辯依工作規則第 48 條第 77 款之規定，得視情節輕重議處云云，惟查工作規則係由雇主單方面制定，並有拘束勞雇雙方之效力，雇主即應受其單方面制定工作規則所規定懲戒方式之拘束，且勞工對於雇主亦受工作規則拘束亦已生善意信賴，此項善意信賴應受到保障，雇主除依勞動基準法之規定修改工作規則外，不得事後片面變更或增加懲戒之方式，是即令某乙因與清檢人員衝突，然 T 公司以改派不逾時班之方式懲戒某乙，自已違反勞動契約及 T 公司自行頒訂之工作規則。

（二）T 公司上開不合法之懲戒處分，確已違反勞動契約及未依勞動契約給付勞工報酬，某乙自得終止契約並請求 T 公司給付資遣費：

按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款前段定有明文。查 T 公司改派某乙為不逾時班，並不符合系爭工作規則之規定，已如前述，而某乙既因該項勞動條件之非法變更致工作報酬遽減為約與基本工資相當之數額，T 公司即屬未依勞動契約給付工作報酬，某乙自得依上開規定向 T 公司為終止勞動契約之意思表示並請求 T 公司給付資遣費。

五、本文看法：

（一）雇主對於勞工行使懲戒處分之種類、要件等件，應預先公告明示，此乃實務向來見解，原判決認 T 公司事後片面變更或增加懲戒之方式不合法，所持見解可採：

1.按「依勞動基準法第 70 條第 6、7 款規定既允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，基此，雇主即得基於雇主企業之領導權、組織權，在合理範圍得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟雇主有權訂定工作規

則既係基於法律之授權而來，依此，法律認許者應僅限於以具備勞動基準法所訂要件之工作規則所定之懲戒權為限，此乃因法律認許平等之當事人間之一方得對他方進行私的制裁，係為圓滑地遂行其共同作業，例如經營秩序之維持，而與勞工法令不相矛盾者為限，方有對勞工懲戒之權限，然此仍需給予勞工可預見，依此，雇主懲戒權之行使，除依法律規定在具備法定要件時，雇主得對之加以懲戒者，例如勞動基準法第 12 條，或依民法之規定，勞動者對雇主之生產設備等予以破壞外，其餘雇主懲戒權之行使，雇主應於工作規則中明示公告。上訴人於 91 年 2 月 8 日對被上訴人以「重大訊息未告知主管，違反誠信」為由，作停職停薪處分，即禁止勞工對雇主提供勞務，並不給付勞工薪資，此係對勞工所為之懲戒處分，應屬無疑。惟遍觀勞動基準法等相關法令，並無雇主在何種情況下可給予勞工為停職停薪之懲戒處分…上訴人提出之工作規則，其所規定上訴人可為之懲戒方式僅有記申誡、記過、記大過、降調及解僱，並未將停職停薪列入；是以，上訴人並無給與被上訴人停職停薪懲戒處分之法律上或契約上之依據，上訴人於 91 年 2 月 8 日對被上訴人所為之停職停薪懲戒處分即難認有理。」此有台灣高等法院 92 年度勞上字第 5 號判決可稽。

2.次按「雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解僱（前述勞動基準法第十二條規定參見），或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業

主之特別規定，學理上稱之為「秩序罰」，此種懲戒在本質上是一種違約處罰，其方式例如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，這種處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。」亦有台灣高等法院 93 年度勞上易字第 96 號判決可稽。

3.本件 T 公司工作規則及勞動契約全文，除工作規則第 41 條規定：「本公司員工之懲處區分為左列各種：一、申誡。二、記過。三、記大過。」，並且於第 42 條至第 49 條詳列各種申誡、記過、記大過與解僱等懲戒處分之具體事由外，除此之外均無任何得逕將某乙改派不逾時班之懲戒處分規定，原判決認為「工作規則係由雇主單方面制定，並有拘束勞雇雙方之效力，雇主即應受其單方面制定工作規則所規定懲戒方式之拘束，且勞工對於雇主亦受工作規則拘束亦已生善意信賴，此項善意信賴應受到保障，雇主除依勞動基準法之規定修改工作規則外，不得事後片面變更或增加懲戒之方式，是即令某乙因與清檢人員衝突，然 T 公司以改派不逾時班之方式懲戒某乙，自已違反勞動契約及 T 公司自行頒訂之工作規則」云云，所持見解與前揭判決相符，自屬可採。

4.且查 T 公司工作規則第 48 條第 4 款明文規定：「本公司行車人員違規事項處分標準：四、車輛內、外不整潔或清潔工具未放置定位者（連同當班清洗之清潔工）。每次記過乙次。」今 T 公司既係以「某乙因不遵守公司車輛清檢之規定…」為由懲戒某乙，將某乙改派為不逾時班，即明顯與前揭 T 公司之工作規則第 48 條第 4 款規定相違反，且此懲戒處分顯屬過苛而未符懲戒相當性原則。

（二）原判決認「T 公司改派某乙為不逾時班，並不符合系爭工作規則之規定，已如前述，而某乙既因該項勞動條件

之非法變更致工作報酬遽減為約與基本工資相當之數額，T 公司即屬未依勞動契約給付工作報酬，某乙自得依上開規定向T公司為終止勞動契約之意思表示並請求T 公司給付資遣費。」等語，固屬正確，惟似有判決說理並未充足之憾，蓋原判決似應先說明某乙之工資計算方式為何（按：依 T 公司之駕駛員薪給辦法規定，包括本俸、夜宿加給、差旅費、延長工時加給、例休假加給、ＩＳＯ安全服務獎金等六項），之說明某乙遭 T 公司改派為不逾時班前，所得領取之平均月薪資為何（按：約為 5 萬餘元）末則說明某乙被改派為不逾時班後，領取之平均月薪資數額為何（按：因某乙出車趟數與出車時間大幅驟減，故所領取之延長工時加給金額減少，亦不得領取清潔獎金、清潔代金、窗簾補貼及油切獎金，故僅領取約 21,770 元），如此方能認定某乙有何報酬減少以及 T 公司有何未依勞動契約給付工作報酬之情事。倘得據以認定某乙報酬減少以及T公司未依勞動契約給付工作報酬之情事者，即得據此再進一步認定 T 公司違反勞動基準法第 14 條第 1 項第 5 款前段「雇主不依勞動契約給付工作報酬」規定，並認定某乙未經預告即向 T 公司為終止勞動契約之意思表示並請求T公司給付資遣費，乃屬合法有據。

第三則　「竊取油尺案」

一、案例事實：

某丙自 90 年 6 月 11 日起任職於 A 客運公司擔任駕駛員，於 94 年 8 月 23 日因遺失 110 號車之油表尺，故而取走 A 客運公司所有由某 W 保管之 120 號車之油表尺，經 120 號車之駕駛員某 W 於行車發車前發現油表尺失竊而向 A 公司報告，A

公司乃調閱監視錄影，發現為某丙所竊取，因而以某丙違反勞動契約第 7 條第 2 項第 5 款約定:「竊取雇主所有之物品...」，以及工作規則第 46 條第 1 項第 3 款及第 5 款規定:「員工具有下列情形者，本公司得予以不經預告免職：.....(3)違反勞動契約或工作規則情節重大者。.....(5)故意耗損機器、工具、原料、產品或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者」等規定，以及依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定為由，公告解僱某丙（以上摘錄自原判決不爭執事實部分）

二、相關裁判字號：

板橋地方法院 95 年度勞訴字第 3 號、台灣高等法院 95 年度勞上字第 89 號

三、法律爭點：

（一）兩造勞動契約第 7 條第 2 項第 5 款「竊取」雇主所有之物品，該「竊取」之定義為何？某丙取走油表尺之行為，是否已該當「竊取」之要件？

（二）某丙取走油表尺之行為，是否屬違反勞動契約或工作規則情節重大之情形？是否故意耗損 A 公司之機器、工具、原料、產品或其他所有物品，致 A 公司受有損害？

四、判決見解：

（一）板橋地方法院 95 年度勞訴字第 3 號判決某丙勝訴，認為 A 公司所為解僱處分不合法。理由為：

1.竊盜之基本概念，即使不拘泥於罪刑法定主義之刑法解釋，依社會一般通念觀之，仍應認須具備「未經同意而拿取」、「據為自己或第三人所有之意思」等要件。某丙固未經 A 公司同意即予拿取非自己所駕駛車輛之油表尺，惟其並未終局地佔為己有或給與他人所有，甚至其

意是將油表尺裝置於仍屬 A 公司所有之車號 110 大客車中，衡情即非應屬竊取之行為。

2.某丙在其所駕駛之車輛油表尺零件缺料情形下，不思循正常管道即時報修、申請補料，竟未經 A 公司之同意，擅自拿取車號 120 大客車之油表尺，其行為確有不當，亦有影響行車安全之虞，惟參以 A 公司員工守則第 46 條第 4 項之處分標準中，與某丙所為情形相似之事項，無論係編號 12「行車前未落實檢修車輛設備，致影響行車安全及服務品質」抑或編號 34「班車故障不即報修，致車輛機件損毀或謊報故障或行車中車輛缺油、缺水或人為疏失致損壞者」等情形，皆僅以「記過貳次」或「記大過乙次」等不一之處分，可見 A 公司初始於制定公司工作規則時，對於類此違規情事可能造成危害之考量及權衡，已規範出未超出記大過乙次之懲罰處分標準，則本件 A 公司免職之懲處，並未考量懲罰相當性原則，亦非終極、無法迴避、不得已的手段，顯然過苛。A 公司若以記過、扣薪、警告或其他方式對某丙施以懲戒，尚無害於兩造間勞動契約之繼續存在，亦不致使勞動契約關係之進行有所障礙。故某丙之系爭拿取油表尺行為，縱有違反勞動契約或工作規則之相關義務，惟實難認係情節重大之情形，則被告公司捨其他懲戒原告之方式不為，遽對上原告施以懲戒解僱之處分，參照前開說明，顯然違反解僱之最後手段性及懲罰相當性原則。

（二）上級審即台灣高等法院 95 年度勞上字第 89 號，基本上亦同意上開原審地方法院見解而認為 A 公司解僱不合法。

五、本文看法：

（一）本件原判決認定某丙取走 A 客運公司所有由某 W 保管

之 120 號車之油表尺，並裝置於由其保管之 110 號車內之行為並不該當兩造勞動契約第 7 條第 2 項第 5 款「『竊取』雇主所有之物品」之『竊取』要件，容有未洽。蓋民事上之「竊取」，與刑法上的「竊盜」係屬二事，本文以為在概念上，凡未經他人之同意而取走他人之物並進而加以使用者，若因此而造成他人損害者，應認即足該當民事上『竊取』之要件。甚至於，縱使行為人主觀上並無不法所有意圖或並未造成他人損害，亦未始不可構成民事上之「竊取」概念，蓋未經他人同意而取用他人之物，實已構成對他人管理支配使用權限之侵害。以本件為例，某丙是因為不小心遺失其所保管之油表尺，為求脫免其法律上應負擔之賠償責任以及行政責任，因此趁趁其他駕駛員(即某 W)休假日時，趁機取走由某 W 所保管之 120 號車引擎箱內之油表尺並據以為己用，某丙既為求脫免賠償責任，並將該油表尺據為己用，如何能謂其行為並不該當「竊取」之要件？況且，縱使認為該油表尺最終仍是裝置在 A 客運公司所有而由某丙駕駛之 110 號大客車中，但實際上某丙的行為已導致某 W 因此可能必須負擔賠償責任，同時亦導致 A 公司必須另行購置新油表尺，無論如何對於某 W 及 A 公司而言已經造成損害，如仍認為某丙的行為不該當「竊取」之要件，實有可議。

（二）再者，以實務上曾經發生過的案例而論，例如最高法院 86 年度台上字第 353 號民事判決認為「…按勞工違反勞動契約情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款定有明文。被上訴人係以貨運為業，將託運物品送交受貨人，為其營業之重要內容，上訴人所侵占之蠟燭雖僅三箱，但既違反不得侵占

所持有貨物之忠誠義務，且有害於被上訴人之營業，自有違反勞動契約且情節重大之情事」，即以勞工之違規行為是否已違背忠誠義務而有害於雇主之營業，作為判斷有無構成違反勞動契約且情節重大之標準。則以本件而論，某丙既已任職於 A 公司從事大客車駕駛工作數年，按理當不可能不知情油表尺對於行車安全之重要性（駕駛員於行車前須以油表尺測量機油是否足夠，倘未裝入油表尺時，機油液體會隨內部壓力推出引擎本體之外，造成洩漏，同時並造成引擎內部各部機件潤滑不足，機件相互磨擦產生溫度過高導致引擎縮缸，或者內部機件卡死，將引擎本體撞破，行車中倘若發生上情，則引擎可能突然縮缸、卡死、停止運轉，當引擎無法運轉時，車輛本身瞬間沒有動力來源，亦會突然停止，造成後方車輛追撞等無法想像之後果等情，亦為法院所肯認），則某丙未慮及此一危險性之存在而仍竊取他車之油表尺，此非但影響被告公司與大眾乘客之行車安全，並且有使他人（即某 W）遭致解僱之虞，某丙的行為似已違背其身為駕駛員應維護大眾運輸交通工作及乘客安全之義務，實不能謂非違反對於 A 公司之忠誠義務，並有害於 A 公司之營業與大眾運輸交通安全之危害，如認尚非屬情節重大，恐有商榷餘地。

第四則「出言不遜案」

一、案例事實：

某丁受僱於 L 公司擔任駕駛員，於任職期間撥打電話予其同事即訴外人某 H 稱「你是否要找人修理我」等語，而對共同工作之勞工有重大侮辱行為之虞，嗣經某 H 向 L 公司提出報告後，L 公司乃召集某丁、某 H 及相關主管某 G 等人於辦公室內

進行協調，某丁於協調時當場揚言欲找人毆打某 G，並對其口出三字經等語，嗣經 L 公司至警察局備案紀錄，並以某丁違反勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款規定為由解僱某丁。

二、相關裁判字號：

台中地方法院 94 年度勞訴字第 128 號、台灣高等法院台中分院 95 年度勞上字第 16 號

三、法律爭點

（一）勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款所規定之「實施暴行或有重大侮辱之行為」，應如何解釋認定？

（二)某丁之行為是否符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款？

四、判決見解

（一）勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款所稱之實施暴行或重大侮辱，則應就具體事件，衡量受暴行、侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受暴行、侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。

（二）本件無論某丁有無以電話連絡訴外人某 H 向其稱「你是否要找人修理我」等語，皆難謂符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款規定之「重大侮辱之行為」要件。蓋所謂之侮辱，必使人於他人所聞見，致被侮辱者覺名譽受損而言，是無論某丁有無上開電話連絡訴外人某 H 之行為，其以電話向訴外人稱「你是否要找人修理我」一節，與「侮辱」並不相當。

（二）又某丁對於 H 公司所屬員工即調配課課長某 G 口出穢

言，並出言恐嚇稱要找人打他，嗣某 G 因覺人身安全受威脅，遂向派出所報案等情，則據證人證述及 H 公司之簽呈明確可稽，堪認某丁確曾以前開言語對共同工作之勞工即某 G 恐嚇，否則某 G 應不至於因而向治安機關報案。某丁既受雇於 H 公司，兩造之勞動契約第 2 條第 3 項亦約定：乙方（即某丁）任職期間，應依甲方（指 H 公司）所定規章、管理辦法等相關規定，聽從甲方指揮監督。是某丁自有服從雇主指揮監督之義務，然某丁竟在辦公室有不特定人所在之處，公然口出穢言，揚言找人打某 G，其言行已涉嫌觸犯刑法恐嚇及公然侮辱罪，違反兩造勞動契約約定事項。又受侮辱、恐嚇者係 H 公司調配課部門之課長某 G，其職務乃負責平日派遣調度公司所屬駕員之工作事宜，某丁竟仍對其為上開行為，此顯破壞 H 公司之人事管理運作制度。則斟酌某丁及受暴行恐嚇者某 G 雙方之職業、工作性質、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時常人使用語言之習慣等一切情事綜合判斷，既認某丁確有對其他共同工作之上級勞工實施暴行，H 公司為維護公司經營紀律與制度健全，並考量所屬員工之人身安全等因素，將某丁解僱，自有其必要性與正當性。從而，被上訴人自得依勞動基準法前開規定及兩造勞動契約第 7 條約定，不經預告終止兩造間之勞動契約。

五、本文看法

（一）勞動基準法第 12 條第 1 項第 2 款「重大侮辱」與第 4 款「情節重大」之認定，應視該勞工之侮辱行為或違反勞動契約工作規則的行為是否已達嚴重影響勞動契約之存在以為斷，此乃最高法院見來之見解（最高法院 92 年台上字第 1631 號裁判要旨參照），其中似寓意解僱最

後手段性原則之觀點（亦即乃雇主終極、無法迴避、不得已的手段），殊值贊同。查本件原判決上開見解雖未爰引前揭最高法院裁判字號，惟實際上原判決之論文理由與上開最高法院92年台上字第1631號裁判要旨幾乎相同，自屬正確之法律適用。

（二）某丁對於某G為恐嚇加害生命安全之行為，確已構成勞動基準法第12條第1項第2款「實施暴行」之要件？

1.按「勞動基準法第十二條第一項第二款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者 (即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷。」此有最高法院92年台上字第1631號裁判要旨可稽，前已敘及。

2.且觀諸上開裁判要旨之案例事實而言，該案例事實中之員工僅因散布「垃圾」、「鄞伍佰」、「大豬哥」、「行政龜仔子」、「矮仔雞」等侮辱性字眼，即為最高法院認為「…能否謂其為無害於勞動契約之繼續存在？已非無疑。」，同時最高法院並認為「…上開行為造成公司員工互相猜忌，人心惶惶，致伊公司管理工作受到嚴重之侵害，已符合同法第十二條第一項第二款及第四款之規定，伊依法終止勞動契約，即無不合等語…即非無再進一步推求之必要。」，並因而廢棄發回原審判決。則以本本案事實而論，與前開最高法院案例事實如出一轍（甚至有過之而無不及），均為勞工對於所屬公司員工同仁為重大侮辱並口出威脅恐嚇他人生命身體安全之惡言，則本諸平等

原則，相同事物應相同處理之法理，前開案例最後既經高等法院認定公司解僱勞工合乎勞動基準法規定並進而為勞工敗訴之判決（按：即台灣高等法院高雄分院 92 年度勞上更(一)字第 5 號民事判決）。從而本件原判決認斟酌某丁及受暴行恐嚇者某 G 雙方之職業、工作性質、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時常人使用語言之習慣等一切情事綜合判斷，既認某丁確有對其他共同工作之上級勞工實施暴行，H 公司為維護公司經營紀律與制度健全，並考量所屬員工之人身安全等因素，將某丁解僱，自有其必要性與正當性等語，殊值贊同。

第五則「爭吵鬥毆案」

一、案例事實：

某戊自 85 年 12 月 17 日起即受僱於 B 公司擔任駕駛員，於 96 年 12 月 25 日深夜，當天為某戊休假之日，於安通停車場（非 B 公司工作之場所）與訴外人某 Q（為 B 公司另一職員）發生爭吵互毆，B 公司知情後即以某戊違反工作規則第 12 條第 1 項第 2 款「員工有左列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：二對雇主或其家屬、雇主代理人或其他員工實施暴行或重大侮辱者」規定為由，於 96 年 12 月 31 日加以解僱。某戊認當時發生鬥毆時間為 96 年 12 月 25 日深夜，為其休假之日，鬥毆所在地安通停車場亦非 B 公司工作之場所，且因係某 Q 先行挑釁，為防衛不得已與某 Q 發生鬥毆，既未對 B 公司之營運業務造成危險，亦未產生任何損害，違規行為尚屬輕微，B 公司逕為懲戒解僱顯不相當，亦不符勞基法第 12 條第 1 項第 4 款規定之「情節重大」要件，因認 B 公司之解僱處分不合法，訴請法院救濟。

二、相關裁判字號：

板橋地方法院 97 年度勞訴字第 22 號

三、法律爭點：

（一）某戊於非工作時間、非工作場所內與 B 公司之其他員工某 Q 發生爭吵鬥毆，是否該當勞基法第 12 條第 2 款「對雇主或其家屬、雇主代理人或其他員工實施暴行或重大侮辱」（即 B 公司工作規則第 12 條第 2 款）之要件？

（二）倘某戊行為並不該當上揭勞基法第 12 條第 1 項第 2 款要件者，B 公司是否仍得以某戊之行為違反勞基法第 12 條第 1 項第 4 款「違反勞動契約或工作規則情節重大」為由，加以解僱？

四、判決見解：

（一）勞基法第 12 條第 1 項第 2 款規定之「勞工實施暴行」，須與其工作在時間、空間及內容上有所關連，且「暴行」程度應達到嚴重干擾勞動關係，致難期繼續而有立即終止之必要，始足當之：

勞基法第 12 條第 1 項第 2 款固規定勞工對於其他共同工作之勞工實施暴行者，雇主得不經預告終止契約，惟因此時雇主對於違反事業秩序之勞工得施以解僱即終止勞動契約之懲戒權，對勞工所生影響甚為嚴重，參酌勞基法第 1 條揭示之「保障勞工權益，加強勞雇關係」立法目的，以及勞資關係乃係以勞動力為中心，受時間、空間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足為懲戒之對象，故解釋上應認勞工實施暴行須與其工作在時間、空間及內容上有所關連，

且所謂之「暴行」，除須依具體情事認定外，其程度亦應達到嚴重干擾勞動關係，致難期繼續而有立即終止之必要。本件某戊與某 Q 於 96 年 12 月 26 日凌晨 0 時 20 分在台南安通停車場外之附近處所發生爭吵並進而互為毆打等情，有 B 公司提出之員工約談筆錄影本 3 份為證；而上開時間並非上班時間，96 年 12 月 26 日復為原告休假之日，爭吵互毆地點亦非在 B 公司工作場所內，且某戊與某 Q 係因私事發生爭執，復為兩造所不爭執之事實，則某戊於非上班時間，在與工作場所以外之處所，與某 Q 因私事發生爭吵並進而互為毆打，無論在時間、空間及內容上既均與其工作無直接之關連，自屬某戊私人生活領域範圍，非 B 公司所得支配。況某戊因私事與某 Q 發生爭吵、毆打之行為，其嚴重性是否已達「暴行」程度，而嚴重干擾勞動關係，難期繼續而有立即終止之必要，亦未據 B 公司舉證證明，因此自難認 B 公司之解僱符合勞基法第 12 條第 1 項第 2 款規定。

（二）本件 B 公司既以某戊違反工作規則第 12 條 2 款「對雇主或其家屬、雇主代理人或其他員工實施暴行或重大侮辱」規定而將某戊解僱，其解僱自應符合勞基法第 12 條第 1 項第 4 款所定「情節重大」之要件。而所謂「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。某戊與某 Q 於 96 年 12 月 26 日凌晨 0 時 20 分在台南安通停車場外之附近處所發生爭吵並互為毆打，而有違反工作規則之情，固堪認定，惟某戊違反工作規則之行為係在工作場所以外、非上班時間內發生，爭執之事由又為私事，與事業之活動並無關連，B 公司復未證明某戊之違規行為已嚴重影響其事業活動，對所營之客運業務造成危險或損失，自難認已達「情節重大」之程度。且某戊自 85 年 12 月 17 日起受僱於 B 公司，於本件衝突事件發生時已在 B 公司服務 11 年，B 公司在未證明某戊於工作期間有累次違反工作規則或其他足令其必須行使解僱之懲處手段之情況下，逕將某戊解僱，其懲處手段與某戊之違規行為在程度上亦非屬相當，是依上開說明，B 公司依工作規則第 12 條 2 款規定將某戊解僱，與勞基法 12 條第 1 項第 4 款之規定有違。

五、本文看法：

基本上，本則案例乃典型之業務外非行，本文前已有所述及，依最高法院關於勞工之業務外非行案例所闡釋之見解，係認為勞資關係係以勞動力為中心，受空間、時間限制之結合關係，並非勞工與雇主之全人格之結合關係，因此在工作時間外之勞工業務外行為，屬於勞工之私生活範圍，非雇主所得任意支配，惟有勞工之行為與事業活動有直接關連，且損害事業之社會評價，為維持事業秩序之必要，方足成為懲戒之對象。則以本件案例中，某戊與某 Q 發生爭吵鬥毆之原因為何，既然本件爭吵鬥毆係在工作場所以外、非上班時間內發生，爭執之事由又為私事，與事業之活動並無關連，對於公司之事業活動並未直接關連影響，亦未損害該公司之社會評價，且此案例係單

一偶發之個案，並非屢次發生，對於 B 公司秩序之維持亦無妨害，故本件 B 公司將某戊予以懲戒解僱顯屬於法不合，本件判決說理與結論均值贊同。

國立政治大學
National Chengchi University

第六章　結論

國內有關勞資糾紛的爭議經常登上新聞媒體版面[150]，而勞資關係的建立與形成，似乎總是要在合作與對抗之間取得一個平衡點，方能相安無事，倘雇主與勞工之間的關係是合作大於對抗者，則事業的經營運作當能非常順利，對於企業利益的追求也大有幫助，此乃吾人所樂見的勞資雙贏局面。而倘雇主與勞工之間的關係是對抗大於合作者，可想而知的是，企業內的雇主與勞工忙於內鬥或對抗，必將嚴重降低企業經營的效能與商業利潤的追求。而有關於雇主對於勞工施加懲戒處分，基本上也屬於一種對抗大於合作的形式，蓋倘勞工的工作表現稱職合乎雇主要求，雇主當無理由加以懲戒之，必定是勞工在某些方面的表現上並未合乎雇主的要求，因此即發生懲戒的事由，而一旦勞工被雇主懲戒，若認為懲戒合理者，勞資關係的和諧當不致於立即受到破壞，而倘勞工認為懲戒或解雇處分過苛過重者，對於雇主不滿的情緒立即產生，勞資雙方間的對抗亦因此加劇，也因此，對簿公堂的情況即屢見不鮮。

而職司糾紛仲裁或解決的司法機關，對於雇主行使懲戒處分的適法性檢驗標準何在，尤其是關於懲戒解僱處分的適法性判斷基準，不但在勞動法學理上是個值得深入研究的課題，在法院實務的運用判斷上，尤其更具重要意義，本文作者於從事律師職業數年中，亦曾處理過為數不少的勞資糾紛案例，尤其關於勞工不服懲戒解僱處分而循求司法救濟的案例，作者亦有辦案經驗，故對於懲戒解僱議題的研究甚感興取，此文乃所以成。以下僅扼要就本文前開各章節的論述主題，提出本文的幾點結論如后：

---

150 例如前一陣子才發生的一則新聞報導「珠寶店頻遭竊店長遭解雇 告東家獲賠 32 萬」，可參見 2009/06/14，中廣新聞網。網址：http://tw.news.yahoo.com/article/url/d/a/090614/1/1l8pa.html

一、統一解僱處分用語的可行性與必要性

有鑑於目前我國學說上就解僱處分使用不同的名稱，例如依勞動基準法第 11 條所為的解僱處分，有稱為「預告解僱」或「裁員解僱」、「整理解僱」、「普通解僱」、「資遣」、「通常終止／一般終止」等用語，至於依勞動基準法第 12 條所為的解僱處分，則有使用「即時解僱」、「人身事由之解僱」、「懲戒解僱」或「特別終止／立即終止」等用語稱之，用語之分歧實令人眼花撩亂，探究各種用語的妥當性亦非毫無檢討處，例如所謂「普通解僱」、「通常終止」或「一般終止」的用語即甚不明確，難以一望即知該解僱或終止之內涵或事由為何，或者「整理解僱」的用語，其實是從日本法上的「せいりかいこ（整理解雇）」直接加以翻譯援用，但此一用語在日本法學上尚有不同見解 ，逕自直譯援用該外國法學原文，用以解釋我國法制概念，是否妥當亦值商榷。本文認為，為了使我國勞動法學在學術研究上能再更進一步地深化研究，以及與我國目前勞動裁判實務所採用的用語相配合，不如認為依勞動基準法第 11 條所為解僱處分均應稱為「裁員解僱」，而依同法第 12 條所為解僱處分則應稱為「懲戒解僱」，只使用此二種簡單分類的法學用語即可，蓋依上開「裁員解僱」或「懲戒解僱」用語字義上來看，不但可以輕易理解雇主依勞動基準法第 11 條或第 12 條所分別作成的「裁員解僱」或「懲戒解僱」的概念內涵為何，亦即前者係基於雇主單方面的事由所為解僱處分（蓋只有雇主才有資格決定裁員員工），基本上並不帶有處罰的法律效果，也因為其法律效果主要是勞工得向雇主請求資遣費。至於後者則是基於可歸咎於勞工方面的事由，導致雇主行使懲戒權而懲戒勞工，既然是一種懲罰的處分，勞工當然不得向雇主請求資遣費。

二、工作規則的法律性質應改採集體合意說較為妥當，我國現行實務見解多數採取事實上契約說，論述顯有矛盾，並不恰當

工作規則的性質為何？文獻討論上主要有契約說、法規範說、集體合意說及根據二分說等共計不同見解，本文以為，集體合意說於理論基礎上確實較為完整，並可兼顧契約說與規範說的基本立場並避免此二說的缺點。蓋於勞動實務上，既然難以期待企業雇主向個別勞工一一取得勞工同意而形成工作規則的內容，則以勞工集體合意的方式取代個別勞工的同意，在實際效益上亦相同，甚至有過之有無不及 ，並且亦達到保障勞工權益的效果，此乃具有契約說的優點。至於就規範說的立場而言，雇主單方面制定工作規則雖不必以勞工同意為必要，然則無論從經營權說、習慣法說或是授權法說的立場而言，雇主對於企業的經營必須立基於勞工的付出，不可能忽視勞工的主體性與權益保障，則工作規則倘經過勞工集體同意者，尚有助於企業雇主經營權之穩固確立。再者，工作規則若經過勞工集體同意，亦必能在個別勞工身上產生法的確信。又縱使認為工作規則乃授權法，然則既便是授權法亦不得違反公共秩序或善良風俗且仍須受司法審查，則工作規則倘經勞工集體同意者，通常亦不致於發生違反公益秩序或善良風俗的情形，是故集體合意說亦兼具有法規範說之長。

至於我國實務見解關於工作規則的法律性質為何，最高法院迄今為止雖然尚未直接明白表態採取何種見解，惟查，在下級審法院裁判中，事實上已有為數不少的高等法院裁判明示採取契約說中的事實上習慣說的發展趨勢，然而，令人感到難以理解的是，實務見解所採取的事實上習慣說，似乎與學理上所論述的事實上習慣說，說理內涵迥異，亦即出現「表面上」為事實上習慣說，但「實質上」卻是法規範說的怪異看法。例如

台灣高等法院 95 年度勞上字第 10 號裁判、97 年度勞重上字第 11 號裁判，以及台灣高等法院台中分院 95 年度勞上易字第 22 號裁判等，此三則裁判雖然都認為工作規則是一種「勞工與雇主間『均有合意』之一種事實上習慣」，但卻又同時認為「只要工作規則所規定之內容具有合理性，工作規則即因而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，均當然適用工作規則」，其中顯有矛盾，蓋工作規則既然是勞雇雙方『均有合意』的一種事實上習慣，則勞工如果並未知悉或未表示同意工作規則，究竟有何「合意」可言？上開判決一方面認為工作規則是勞雇雙方「均有合意」的事實上習慣，另一方面卻又同時認為「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，均當然適用工作規則」，論述顯然前後矛盾。

三、雇主懲戒權行使的法理依據，應採取法律授權說，較符合我國現行法律規定與勞動實務現況

雇主懲戒權行使的法理依據為何，目前學理上有固有權說、勞動契約說、集體合意說、法律授權說及規範意識說等諸說並陳，本文以為採取法律授權說，應較為符合我國現行法律規定與勞動實務現況，因此較為可採。蓋我國勞動基準法第 70 條既已明文規定雇主得訂立工作規則，工作規則中就有關勞工應遵守的紀律及考績、獎懲等均得加以規定，堪可認定立法者就此已授權允許企業雇主得自行加以制定。因此，法律授權說實有其論述依據而較為可採。而固有權說，在現今法律社會體系制度下，似難發有其立論空間，明顯不合時宜，亦不具任何說服力。至於契約說或集體合意說，雖然是立基於勞動關係本質為論述而立意甚佳，但是否與勞動實情互相符合，而能涵蓋所有雇主懲戒勞工案例類型，則非無疑問，蓋勞動契約並非書

面要式，倘係在勞雇雙方並未簽訂勞動契約的場合下，實難想像勞僱雙方於勞動契約意思表示一致時，對於懲戒處分有何約定或合意可言。且縱使勞雇雙方簽訂勞動契約的情形下，也不見得對於懲戒權行使事由或種類有所明文約定，因此，關於這種未明文約定懲戒權行使事由與種類的情形下，如何認為雇主對於勞工行使懲戒權是基於勞動契約或集體合意而來，亦非無疑問。至於規範意識說的見解，認為雇主的懲戒權依據須求諸該企業內部構成員的社會規範意識形成，除了理論內容較為抽象以外，何謂「社會規範意識」？是否指道德風俗？理論上仍值得再商榷，因此本文認為亦不可採。

四、現行勞動基準法第 12 條第 1 項各款規定要件並非十分明確，未來修法時可考慮增加相當性、最後手段性等作為適用要件

我國實務在判斷雇主所為懲戒解僱處分合法性時，所採取的判斷標準，依本文觀察，似有從抽象標準發展到具體標準，或謂從單一標準發展到多重標準審查。而依目前最高法院在判斷是否懲戒解僱處分適法性時，通常均係就是否符合勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款「情節重大」要件闡釋，所採取的判斷標準是相當性、最後手段性（即期待可能性）及有無必要性，換言之，係以「相當性原則」、「最後手段性原則」以及「必要性原則」三個標準填充「情節重大」的法律概念意涵，並且已經發展出一套具體的判斷標準，亦即以勞工的違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生的危險或損失、勞雇間關係的緊密程度、勞工到職時間的久暫等因素考量之。

本文以為，由於現行勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款僅

規定「四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」雇主即得以此為由而不經預告終止勞動契約，由於用語不明確，導致實務上經常發生雇主以本款規定為藉口而恣意解僱勞工，勞工因被非法解僱而必須以爭訟救濟，因此司法實務上也經必須就何謂情節重大，加以費心闡釋內涵及審查，而為了使雇主於依本款規定懲戒解僱勞工之前，能自行斟酌所為的懲戒解僱是否真符合情節重大的要素，使雇主為懲戒解僱之前能再三考量，則於立法上，自有將勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定要素加以明確化的必要，因此，本文以為，現行勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款的規定，似可考慮修法新增「...違反勞動契約或工作規則，情節重大者。但以客觀上情節重大程度達於難以期待採用終止契約以外之方式繼續其勞動契約者為限。」，一方面與我國現行實務發展的審查基準切合，另一方面亦有教化功教，使雇主謹慎節制動輒依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款懲戒解僱勞工，以達保障勞工權益並降低勞資爭訟的發生率。

五、雇主懲戒解僱勞工未告知事由者，應認不影響解僱之效力，如認雇主有告知事由之義務者，應於勞動基準法中明文規定，而非以裁判另行創設

目前有部分實務見解採取「勞動基準法第 11、12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨之法律關係變動，雇主基於誠信原則，應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。」亦即於法律所未明文規定之下，另行創設雇主解僱勞工時，必須負有告知事由的義務，此一見解是否妥適，容有商榷餘地。

國立政治大學 National Chengchi University

蓋依現行勞動基準法全文，並無任何關於雇主依勞動基準法解僱勞工（無論依第 11 條或依第 12 條）時，必須告知勞工解僱事由之明文規定。相反地，雇主必須告知勞工解僱事由之規定，僅見於民國 92 年 2 月 7 日制定公布之大量解僱勞工保護法第 4 條第 3 項規定，如立法者認為有特別保護勞工之必要者，自宜於勞動基準法中增訂，而非另以裁判方式創設雇主的告知義務。

且一旦雇主依勞動基準法第 12 條第 1 項對勞工行使懲戒解僱，解僱當時復未告知勞工解僱理由者，是否一概皆屬於違法解僱？雇主於日後訴訟中，是否毫無補正告知勞工解僱事由之機會？此對於未必人人皆能諳稔勞動法令規定（實則本件係裁判個案見解，而非勞動法令明文規定）之雇主而言，是否公平合理，實值商榷。

倘若如學者所提倡者，賦予雇主告知勞工解僱事由的義務，係為了避免遭解僱之勞工在完全不明白法律狀態下，不知應否尋求救濟，且在訴訟上亦處於不利地位等理由，則似應由立法者於勞動基準法上，增列類似於大量解僱勞工保護法第 4 條第 3 項規定，亦即責令雇主於終止勞動契約時，表明終止事由，若未表明者則不生終止效力，方屬妥適。

國立政治大學 National Chengchi University

◎ 主要參考文獻資料

【中文部分】

一、教科書或專論（依出版年代先後排列）

01. 行政院勞工委員會編印，《日本勞動基準法淺釋》，1989.10。
02. 鄭玉波，《民法債編各論(上冊)》，1992.10，三民書局。
03. 林豐賓，《勞動基準法論》，1997，三民書局。
04. 黃劍青，《勞動基準法詳解》，1997.09，簡翠觀發行，三民總經銷。
05. 台灣勞動法學會，《勞動法裁判選輯(一)》，1999.12，元照出版有限公司。
06. 台灣勞動法學會，《勞動法裁判選輯(二)》，1999.12，元照出版有限公司。
07. 台灣勞動法學會，《勞動法裁判選輯(三)》，2000.01，元照出版有限公司。
08. 劉志鵬，《勞動法理論與判決研究》，2000.05，元照出版有限公司。
09. 王澤鑑，《民法總則》，2001.10，三民書局經銷。
10. 黃程貫，《勞動法》，2002.02，國立空中大學。
11. 林更盛，《勞動法案例研究(一)》，2002.05，翰蘆圖書出版有限公司。
12. 邱聰智，《新訂債法各論(中冊)》，2002.10，邱聰智。
13. 許必奇、絲鈺雲，《論勞資爭議類型與處理機制》，司法研究年報第 23 輯，2003 年 11 月，司法院出版。
14. 黃越欽，《勞動法新論》，2004.09，翰蘆圖書出版有限公司。
15. 台灣勞動法學會，《勞動基準法釋義－施行二十年之回顧與展望》，2005，台灣勞動法學會編輯。
16. 吳　庚，《行政法之理論與實用》，2005 年 10 月增訂九版二刷，三民書局總經銷。
17. 黃　立、王千維等，《民法債編各論(上)》，2006.02，元照出版有限公司
18. 台灣勞動法學會，《勞動法裁判選輯(四)》，2006.03，新學林出版股份有限公司。
19. 黃茂榮，《債法各論(第一冊增訂版)》，2006.09，植根法學叢書編輯室。
20. 台灣勞動法學會，《勞動法裁判選輯(五)》，2007.06，新學林出版股份有限公司。
21. 台灣勞動法學會，《勞動法裁判選輯(六)－前大法官黃越欽教授紀念專輯》，2009.12，新學林出版股份有限公司。

二、期刊文章（依發表年代先後排列）

焦興鎧，1988.06：＜美國法上不當解僱之概念及其救濟之道＞，《美國研究》第 18 卷第 2 期。

黃程貫，1990.12：＜企業懲罰權＞，《台灣社會研究季刊》，1989 秋/冬季號。

復　生，1993.01：＜我國與美國勞工解僱制度的比較研究＞，《中國勞工》。

邱駿彥，1993.02：＜員工申訴制度＞，《勞資關係月刊》，第 131 期。

郭玲惠，1994.05：＜終止勞動契約－兼論德國之制度＞，《中興法學》第 37 期。

高得潤，1995.09：＜無預告終止勞動契約之研究＞，《東海法學研究》第 9 期。

邱駿彥，1996.06：＜調職之法理運用＞，《輔仁法學》，第 15 期。

黃程貫，1998.06：＜勞動法中關於勞動關係之本質的理論＞，《政大法學評論》第 59 期。

張玉希，1998.09：＜未經主管機關核備公開揭示之工作規則之效力－最高法院 81 年度台上字第 2492 號判決評釋＞，《勞動法裁判選輯（一）》。

劉志鵬，1999.12：＜雇主之人事管理權與勞工私生活之分際＞，《勞動法裁判選輯(一)》。

鄭傑夫，1999.12：＜勞工對於雇主所為不當懲戒處分之司法上救濟＞，《勞動法裁判選輯(一)》。

楊通軒，1999.12：＜工作規則法律性質之探討＞，《勞動法裁判選輯(三)》。

林更盛，2000.02：＜評台北地院八十六年度勞訴字第五四號判決－解僱之最後手段性原則＞，《律師雜誌》第 245 期。

林更盛，2000.07：＜論廣義比例原則在解僱法上之適用＞，《中原財經法學》，第 5 期。

郭玲惠，2000.11：＜「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」其認定界限＞，《勞工行政》第 151 期。

焦興鎧，2001.04：＜美國現行之勞動法制＞，《勞資關係月刊》第 19 卷第 12 期。

楊通軒，2001.07：＜勞動者的概念與勞工法＞，《中原財經法學》，第 6 期。

林振賢，2001.08：＜談解僱的法理＞，《中國勞工》。

魏千峰，2001.08：＜非法解僱訴訟初探－評論台灣士林地方法院八十七年勞訴字第二十號判決＞，《東吳大學法律學報》第 13 卷第 1 期。

林更盛，2002.12：＜對工作規則法律性質的幾點初步想法－評最高法院八十年第二二四三號判決＞，《月旦法學》，第 91 期。

王能君，2004.06：＜日本「解僱權濫用法理」與「整理解僱法理」＞，《臺灣勞動法學報》。

劉士豪，2008.03：＜我國勞資爭議協調與調解程序初探＞，《台灣勞工》第 12 期。

邱駿彥，2008.11：＜預告終止契約在勞動法規範上之評析＞，《台灣勞工》第 16 期。

黃國昌，2008.12：＜我國勞動訴訟之實證研究－以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（上）＞，《政大法學評論》第 106 期。

林佳和，2009.01：＜勞工私生活與實施暴行／板橋地院九七勞訴二＞，《台

灣法學雜誌》，第 120 期。

黃程貫，2009.02：＜「終止事由之表明」作為終止之效力要件／板橋地院九七勞訴四〇＞，《台灣法學雜誌》，第 121 期。

黃國昌，2009.02：＜我國勞動訴訟之實證研究－以第一審訴訟之審理與終結情形為中心（下）＞，《政大法學評論》第 107 期。

黃程貫，2009.05：＜終止事由之告知、勞工忠誠義務與不當勞動行為／台灣高等法院判決九七勞上四四＞，《台灣法學雜誌》，2009 年 5 月 1 日，第 127 期。

三、碩博士論文（依發表年代先後排列）

劉郁芬，1994.01：《勞動契約終止事由之研究》，中國文化大學勞工研究所碩士論文，陳禹成教授指導。

蕭永昌，1994.06：《工作規則不利益變更之研究》，中國文化大學勞工研究所碩士論文，林大鈞教授指導。

周兆昱，1999.06：《勞動關係中雇主懲戒權行使界限之研究》，中國文化大學勞工研究所碩士論文，邱駿彥教授指導。

周滄賢，2000.07：《非法解僱及其救濟》，國立臺北大學法學學系碩士論文，林誠二教授指導。

宋季芸，2006.07：《解僱事由之研究—台灣與美國的比較》，中原大學財經法律學系碩士論文，林更盛教授指導。

劉素吟，2006.07：《我國解雇法上相當性原則之適用》，國立政治大學法律研究所碩士論文，黃程貫教授指導。

李麗珍，2007.07：《論雇主懲戒權行使之界限—以我國法院判決之分析為中心》，國立臺灣大學法律學研究所碩士論文，王能君教授指導。

四、工具書

01. 《元照英美法詞典》，2003.05，法律出版社出版。

02. 《新學林分科六法－刑法》，2008 年 10 月九版，新學林出版股份有限公司出版》，許玉秀主編。

五、網路資源

01. 司法院法學資料檢索 網址 http://jirs.judicial.gov.tw/Index.htm

02. 法治時報社 網址 http://blog.yam.com/user/lawpaper.html

03. 行政院勞工委員會勞工法令查詢系統
http://laws.cla.gov.tw/Chi/FINT/FINTQRY01-1.asp

國立政治大學 National Chengchi University

【日文部分】

一、教科書或專論（依發表年代先後排列）

01. 吾妻光俊，《註解労働基準法》，1960 年，青林書院。
02. 古西信夫，＜就業規則論の展望＞，《労働基準法の課題と展望》，日本評論社，1984 年。
03. 下井隆史，《雇用關係法》，1989 年 10 月，有斐閣。
04. 西村健一郎、高木紘一、安枝英のぶ、長淵満男、林　弘子、今野順夫等六人合著，《労働法講義（3）-- 労働者保護法 新版》，1990 年 6 月，有斐閣。
05. 菅野和夫，《労働法(第 4 版)》，1995 年 10 月，弘文堂。
06. 下井隆史，《労働基準法》，有斐閣，2001.01。
07. 池添弘邦，《解雇法制－日本における議論と諸外国の法制－》，2002 年 3 月，日本労働研究機構。

二、期刊文章

01. 末弘厳太郎，《労働基準法解説》，《法律時報》第 20 卷 7 號。
02. 沼田稲次郎，＜就業規則の法的性質＞，《日本労働法學會誌》第 4 號。
03. 藤原稔弘，＜整理解雇法理の再検討＞，《解雇法制を考える（増補版）》，2004 年 5 月。

三、網路資源

01. ＲＯＮの六法全書 on LINE 網址 http://www.ron.gr.jp/law/
02. 裁判所 COURTS IN JAPAN 網址 http://www.courts.go.jp/

國立政治大學 National Chengchi University