

2023 理律盃校際法律系所學生模擬法庭辯論賽賽題
勞動關係爭議相關議題

- 一、 瓏璿企業股份有限公司（下稱瓏璿公司）之資本額為新台幣 8,000 萬元，董事長為創辦人崔燦，員工人數近千名，其經營版圖橫跨多項產業，其中一項發展極好的是煙火製造，瓏璿公司已擁有三十餘年煙火製造經驗；近期瓏璿公司正研擬上市。
- 二、 袁恭自小家境困難，受到大伯袁公伯的特別關照。每逢寒暑假，袁公伯會邀請袁恭到家中長住，因而長子袁敬與袁恭十分親近。袁公伯在瓏璿公司倉管部門服務二十餘年，屬公司元老，在 2009 年時引薦長子袁敬進入瓏璿公司擔任倉管人員，平時的工作地點為瓏璿公司倉管部位於龍潭的煙火倉庫。袁恭於 2011 年自會計系畢業，袁公伯引薦袁恭進入瓏璿公司擔任會計，工作地點為瓏璿公司位於內湖的總部辦公室。袁公伯隨後於 2012 年屆齡退休。
- 三、 瓏璿公司訂有工作規則，置於公司內部網站上供員工自行瀏覽，其中有要求員工應該避免利益衝突的規定，並要求會計、採購等部門的員工應揭露與其他員工或廠商間的親屬關係【附件 1：工作規則】。公司人事紀錄中載明袁公伯與袁敬為父子關係；也記載袁恭進入公司係由袁公伯的推薦；袁恭入職後並未依照瓏璿公司規定主動提出利益衝突的揭露。幾年過去，袁恭的考績良好，在 2018 年升任會計部門主管。袁恭平時在公司內對袁敬均以「大哥」相稱。
- 四、 2021 年 5 月初，瓏璿公司生產的一批煙火發生品質瑕疵，經品管單位判定無法出貨而應予銷毀。適逢 COVID-19 疫情升溫，2021 年 5 月 19 日中央流行疫情指揮中心宣布全國進入第三級防疫警戒，瓏璿公司為避免群聚感染，宣布行政部門（含會計部門）全員居家遠距上班，工廠與倉庫則採取分流措施，以單、雙週輪替方式上班。因人力不足，故原訂於 5 月底前應銷毀的該批不合格煙火並未如期銷毀，而繼續存放於瓏璿公司之龍潭倉庫內。袁敬適逢個人投資失利，欠下大筆債務，於是便夥同公司員工張大杉、李小肆、王成武 3 人將該批不合格煙火分批盜賣給衝霄工廠，獲利由 4 人均分。
- 五、 袁恭於 2021 年 6 月間至龍潭倉庫執行年中盤點稽核時，發現該批應銷毀的煙火數量有短少，便向擔任倉管的袁敬查詢，袁敬隨即透露盜賣情事。當晚袁敬到袁恭家中拜訪，拜託袁恭不要向上呈報此事，離開前留下一個信封袋。袁恭送走袁敬後發現信封裡有一萬元，當下收進公事包，未做任何處理。
- 六、 五日後（2021 年 6 月 28 日星期一），袁敬等人又打算將部分不合格煙火盜賣給衝霄工廠。交貨前幾小時，袁敬因其父親交代，將袁公伯自己栽種的水果送往袁恭家中，但袁恭不在家；袁恭回家時發現水果

- 籃中另有一個一萬元現金的信封。
- 七、 2021年6月28日接近午夜時分，衝霄工廠老闆及一名員工兼任貨車駕駛將煙火卸貨至自家工廠。因搬運中的摩擦及震盪等因素，不慎引爆，該名員工當場死亡，老闆則因重度燒燙傷而持續昏迷不醒，此外亦波及路旁的無辜民眾；事故造成1人死亡，4人重傷，3人輕傷。煙火產品在爆炸中燒毀，檢警追查煙火來源，頗費周章。
- 八、 爆炸發生後，新聞連日播報，袁恭看到罹難者家屬哀戚的場面感到十分愧疚，而在2021年7月1日（星期四）上午向其直屬主管舉報該批煙火是由龍潭工廠流出，並承認自己於6月便知情，同時交出了二個各裝有一萬元的信封，但沒有提及參與的員工。袁恭的直屬主管獲知此事後於隔日向總經理報告，總經理經與董事長討論後，於7月5日（星期一）指派璀璨公司人事部門經理白可寬就此事進行調查。白可寬認為有必要向袁恭問出其他參與盜賣的人員，遂與總經理討論如何爭取袁恭的合作。白可寬在7月9日（星期五）與袁恭進行訪談時告知：「如果你今天願意配合調查，把其他有參與的人說出來，那公司可以對你從寬處理」【附件2：訪談紀錄】，袁恭沉默數分鐘後，便就其所知將袁敬的盜賣情事和盤托出。
- 九、 白可寬在結束與袁恭的訪談後，便著手調閱相關盤點紀錄、倉管紀錄及工廠內所裝設的監視錄影器等，並於7月15日（星期四）訪談袁敬，袁敬否認有盜賣情事。白可寬在7月19日（星期一）調閱璀璨公司該段期間負責運送煙火的貨車行進路線及運送時間，循線發現除袁敬外，張大杉、李小肆及王成武形跡可疑，遂在7月23日（星期五）約談了張大杉、李小肆及王成武。張大杉、李小肆及王成武坦承倉管部門與衝霄工廠間前後共有四次不法盜賣行為，其盜賣模式為倉管部門人員袁敬與張大杉在出貨時夾帶部分應銷毀之煙火，而後交由貨車駕駛李小肆、王成武將該應銷毀的煙火取出，並於送貨途中繞道至與衝霄工廠約定的地點完成交貨，再由衝霄工廠自行將煙火運送回其工廠。
- 十、 白可寬在整理完所有訪談資料及調閱之證據後，於2021年7月30日（星期五）完成調查報告【附件3：調查報告】，隔日上呈總經理及董事長。考量茲事體大，且對於公司的名譽影響甚鉅，後續更可能有訴訟的風險，因此璀璨公司高層預計於8月2日（星期一）諮詢外部律師應如何處理後續問題後，即向檢警坦承該批煙火係由璀璨公司流出。
- 十一、 公司計畫要向外部律師諮詢，袁恭並不知情，但自其被訪談後，仍感內心愧疚，夜夜難眠。袁恭以為公司為避免責任，應不會向檢警坦承該煙火之來源，便於8月2日（星期一）向檢警舉報該批導致爆炸的煙火係來自璀璨公司，該等不合格的煙火是因為公司人手不足而

未即時銷毀。檢警隨即對瓊璨公司展開調查。

- 十二、旋因檢警調查瓊璨公司的消息外流，瓊璨公司遭受外界嚴厲的批評，銷售量大幅下滑，在見報後一週內有六客戶取消煙火訂單，造成煙火部門營業額減少 1,000 萬元，約佔當年度煙火訂單之二成。
- 十三、瓊璨公司為此事組成懲戒委員會，原定於 8 月 5 日（星期四）開會處理相關涉案員工的懲處，惟時值 Covid-19 疫情高峰期，因其中三位委員陸續確診，依當時法令確診者須隔離 14 天，因此會議延至 8 月 30 日（星期一）召開。委員會討論後決定依照勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款解雇包含袁恭、袁敬在內的所有涉案員工，9 月 1 日（星期三）上午總經理同意依工作規則執行懲處方案。
- 十四、瓊璨公司人事部門在 9 月 1 日（星期三）下午對包含袁恭、袁敬在內的所有涉案員工發出解雇通知【附件 4：解雇通知】，但瓊璨公司考量袁恭在案發後主動坦承，且考量袁恭家庭經濟狀況，給付袁恭一筆數額相當於法定資遣費的離職金，但對袁敬、張大杉、李小肆及王成武四人則沒有給付任何離職金。
- 十五、袁恭在收到公司解雇通知後，曾聯繫董事長請求收回成命，並向董事長表示公司曾經承諾他會從寬處理。董事長回覆袁恭：「你參與盜賣產品，驚動了檢警，造成很嚴重的後果，對公司帶來很大的傷害，公司還給你離職金已經非常寬待了；白可寬沒有資格代表公司跟你承諾」等語，並拒絕讓袁恭復職。
- 十六、袁恭另告知公司，他在 2021 年 8 月 25 日（星期三）與供貨廠商員工魏去病及公司倉管劉昌庫針對一批火藥退貨在公司倉庫進行盤點時感染 Covid-19。因袁恭有慢性病導致轉為中重症而住院治療，9 月 27 日才康復出院。袁恭提出魏去病告知其在 8 月 29 日也確診之 LINE 訊息作為證據【附件 5：LINE 訊息】。袁恭主張在執行職務時染疫應構成職災，9 月 1 日公司發出解雇通知時，尚在職災醫療期間內，依法不得解雇。
- 十七、袁恭因為曾經對藥物過敏，醫生評估後建議其不要施打 mRNA 疫苗。在 2021 年 5 月疫苗短缺時期，雖然公司董事長崔燦向袁恭表示可以安排特殊管道協助造冊優先施打 AZ 疫苗，但是袁恭與家人討論後，仍考慮副作用之風險，因此婉拒董事長崔燦之好意。
- 十八、袁恭告知公司依照公司規定是總務部門要協同倉管人員與廠商盤點，因總務部門人員染疫拜託其協助，其勉強答應才在 8 月 25 日前往公司倉庫盤點。盤點完後，就立即回家，中間並沒有在其他公共場合逗留，而且他是開車通勤，也不會有搭乘交通工具與增加接觸風險之可能；同住家屬僅有配偶及小學六年級的女兒一名，在 25 日前後均沒有染疫的狀況，而且袁恭及家人都沒有接觸到其他確診之人。袁恭在 8 月 26 日早上出現發燒、疲倦症狀，當日立即就醫採檢，8 月 27 日

因出現呼吸道症狀開始住院治療，8月28日PCR結果顯示確診。

- 十九、依照公司規定，凡有接觸火藥之人員，應著防火圍裙、護目面罩、防塵或防毒口罩、安全帽、能減少磨擦之膠鞋或布鞋，以減少皮膚暴露。袁恭是會計主管，並非接觸火藥之人員，但偶爾需要陪同劉昌庫進入倉庫等管制區域協助盤點，劉昌庫均提醒袁恭要照規定穿戴防護面罩、口罩等進入管制區域。2021年5月疫情開始後，公司董事長崔榮堯聽說防護衣可以降低員工染疫風險，也自國外自費進口防護衣要給廠內員工使用，但因為台灣6月開始氣溫升高，均未見員工主動使用。袁恭在2021年8月25日進入管制區域時全程配戴防護面罩、口罩，但因為天氣太熱沒有穿著防護衣。
- 二十、劉昌庫表示，魏去病只有在進入管制區域後才與袁恭碰面，魏去病僅使用口罩，沒有防護面罩也沒有穿防護衣。劉昌庫曾詢問魏去病要不要戴防護面罩，魏去病表示太麻煩，盤點很快就結束了不要浪費資源，所以也就沒有戴防護面罩；魏去病在進入公司前曾量體溫，當時體溫37度正常，且盤點過程中沒有看到魏去病有拿下口罩、喝水或咳嗽等狀況。劉昌庫因為帶魏去病進入管制區域，因此與魏去病相處的時間比袁恭還要久，但劉昌庫並沒有確診。
- 二十一、袁恭同時告知公司，會計部編制員額包括主管原本有10位，其擔任會計主管期間，公司為了節省成本，若有員工離職通常不會馬上招募新的員工，而是要求袁恭自己想辦法解決，因此包含自己僅有6位員工；美其名為主管，自己實際上常做下屬的工作以填補人力不足，因此其平均每天都加班2至3小時，但公司都沒有支給加班費。若公司執意要解僱他，他會同時向公司主張未給付之加班費，並且向勞工局檢舉公司為了節省成本，各部門主管均要求員工縱使有加班事實，也不准申請加班；公司雖有加班申請制度，實際上只是應付勞動檢查所定而已，會計部從來都沒有人申請過加班。
- 二十二、袁恭為了證明其有加班的事實，提出他在2021年1月至8月間傳給下屬夏米及郝邦首等6人的LINE簡訊：
- 1、2021年1月：共20則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 2、2021年2月：共23則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 3、2021年3月：共25則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 4、2021年4月：共23則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 5、2021年5月：共25則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 6、2021年6月：共30則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 7、2021年7月：共21則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
 - 8、2021年8月：共20則LINE，時間點均為晚上8點半至9點間。
- 二十三、袁恭傳給會計部助理夏米及郝邦首等5人的簡訊內容主要可以區分下列幾種類型：

- 1、詢問交辦事項的進度如何。
 - 2、指示明天一早立刻要處理的事項。
 - 3、轉達公司要求主管佈達的事項。
 - 4、修改助理提出的報表，或者是針對報表內容提出問題。
 - 5、交代助理找資料。
- 二十四、袁恭也提出門禁刷卡紀錄證明其在 2021 年 1 月至 5 月間離開公司的時間都是晚上九點半以後；甚至在 2021 年 6 月 1 日會計部人員開始居家工作後，袁恭每週平均有三天晚上七點半進入公司，半小時內就離開公司的門禁刷卡紀錄。袁恭表示是因為會計部門人員要處理傳票等憑證，且公司文書尚未全面電子化，因此他才會進來公司確認一些紙本文件以及處理一些報帳事項。但會計部助理夏米及郝邦首等 5 人的門禁刷卡紀錄離開公司的時間都在表定下班時間 30 分鐘內。
- 二十五、公司行政部、製造部均有員工申請加班的紀錄（行政部在 2020 年 12 月以前每個月平均有 3 筆加班紀錄，製造部則是每人每月平均有 10 小時之加班申請紀錄），但業務部及會計部則均無任何加班申請紀錄。在 2020 年疫情爆發後，公司整體訂單下滑，2020 年度營收雖然有 1.5 億元，但在 2021 年 1 月開始公司新收訂單數相較去年同期銳減 50%，因此從 2021 年 1 月開始全公司均沒有任何加班申請紀錄。
- 二十六、袁恭依照門禁刷卡紀錄主張 2021 年 1 月至 5 月間每天加班時數至少 3 小時以上(公司下班時間為下午六點)；2021 年 6 月至 8 月每週有三天進公司之門禁刷卡紀錄，每次均 30 分鐘，但回家後仍每天加班超過 3 小時以上，因此每個月請求 46 小時加班費【附件 6：加班費時數整理表】。
- 二十七、公司員工在 2021 年 9 月 1 日均恢復正常到公司上班。袁恭主張居家工作期間，他將公司配發的筆記型電腦帶回家，他依照公司原來規定之上班及下班時間作業；其配偶在 2021 年 8 月短暫居家工作二星期；小學六年級女兒從 2021 年 6 月學校就停課在家自學；他每天加班時數都是處理會計部門日常所需業務。
- 二十八、公司檢視袁恭之電腦以及電子郵件伺服器，發現下列情事：
- 1、其在居家工作期間之正常上班時間所寄發的電子郵件數量，明顯較居家工作前之正常上班時間所寄發的電子郵件的數量減少 50%。
 - 2、即便是居家工作期間晚上進入公司的翌日，其在正常上班時間所寄發電子郵件的數量低於居家工作前之正常上班時間所寄發的電子郵件平均數量。
 - 3、2021 年 1 月至 5 月間，在袁恭主張的加班時間內，袁恭平均

只有寄發 3 封電子郵件，且均集中在晚上 6~7 點間；2021 年 6 月至 8 月間，在袁恭主張的加班時間內，袁恭平均寄發 6 封電子郵件，時間集中在晚上 8~9 點。

4、檢視袁恭在公司之桌上型電腦內的所存檔案（包括 word 及 excel 檔）的最終修改時間，在 2021 年 1 月至 5 月間完成的檔案均在正常上班時間內完成；檢視袁恭在居家工作期間使用之筆記型電腦內所存檔案（包括 word 及 excel 檔），僅有 4 成檔案的最終修改時間在正常上班時間內，有 6 成檔案的最終修改時間是在晚上 8~9 點間。

二十九、公司告訴袁恭，不會改變解雇的決定。袁恭認為璀璨公司所為之解雇不合法，且認為公司是因為他去向檢警檢舉才解雇他，遂在 2021 年 10 月 1 日向臺灣士林地方法院申請依照勞動事件法進行調解，要求恢復僱傭關係及給付加班費，也遭到璀璨公司拒絕，經三次調解程序後仍無法達成共識，案件在 2022 年 4 月進入民事訴訟程序，袁恭請求法院確認雙方僱傭關係存在，並請求給付加班費。

三十、本案經臺灣士林地方法院開庭行準備程序，原告及被告均不爭執上述全部事實，亦不爭執本案法院具有管轄權，以及下述事實：

(一)原告每月工資為 86,400 元，平日每小時工資額為 360 元。

(二)被告每月依法為原告提撥退休金 5,256 元。

(三)不爭執附件 1 至 6 之形式真正。

三十一、雙方並協議簡化爭點如下：

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

(二)被告解雇原告是否已逾越勞動基準法第 12 條第 2 項之除斥期間？

(三)被告解雇原告時，原告是否罹有職災而不得解雇？

(四)原告是否得請求加班費？數額為何？

三十二、法院請兩造於言詞辯論前，針對以上爭點各自提出載有訴之聲明的言詞辯論意旨狀。