



司法介入審查雇主對勞工考核之妥適性

——評最高法院113年度台上字第626號民事判決

■鄭津津 中正大學法律系教授

本案主要事實

薛○○（下稱「薛君」）自民國（下同）106年3月20日起於中央研究院（下稱「中研院」）智財技轉處擔任經理，於107、108、109年度皆獲得續聘，中研院原評定薛君107年、108年考核甲等、乙等，但之後於109年3月間經政風室函送薛君之入出境資料時，發現薛君於107年至109年間曾請不扣薪之事假、病假，但未在請假單上據實填載出國，且在出國期間於大陸地區入出境未事前取得中研院之許可，違反中研院人員申請赴大陸地區注意事項（下稱「系爭注意事項」）、中研院人員申報赴大陸地區SOP（下稱「系爭SOP」）等規定。中研院因此依中研院聘僱人員工作規則（下稱「系爭工作規則」）第82條、系爭注意事項及系爭SOP等規定，於109年4月間重評薛君107年與108年之考核為丙等。基於薛君違反紀律且不服從主管指揮監督，濫用事、病假造成公

務延宕，又不承認有請假不實之情事，中研院依勞動基準法（下稱「勞基法」）第12條第1項第4款之規定，於109年4月10日解僱薛君（第一次解僱）。薛君被解僱後向法院提起確認僱傭關係存在之訴，臺灣士林地方法院109年度重勞訴字第15號民事判決確認兩造間僱傭關係存在，嗣後薛君於中研院復職。

根據中研院與薛君簽訂之聘約（下稱「系爭聘約」）第24條規定，薛君負有保密義務，中研院在第一次解僱薛君時，要求薛君移交其職務上使用、管理含有智慧財產權或機密之資料，薛君未移交相關資料，違反系爭聘約之保密義務規定，中研院因此於111年12月29日依勞基法第12條第1項第4款之規定再次解僱薛君（第二次解僱）。

原審認為中研院對薛君的第一次終止契約不合法，第二次終止契約為合法。至於中研院重新考核薛君107年與108年之考核為丙等之法律行為，原審

DOI: 10.53106/20779836202606168002

關鍵詞：雇主考核裁量權、法院介入審查、解僱、工作規則

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊或月旦知識庫。