臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第9號

上　訴　人　洪永堅
訴訟代理人　邵允亮律師
複代理人　　蔣聖謙律師
被上訴人　　中華電信股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　簡志誠
訴訟代理人　吳小燕律師
　　吳文賓律師
　　范嘉怡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年1月22日臺灣橋頭地方法院112年度勞訴字第69號第一審判決提起上訴，本院於114年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人為被上訴人員工，於被上訴人高雄營運處金門服務中心擔任總務行政、產管、採購工作，平均薪資為新臺幣（下同）8萬8350元，並自民國98年起兼任中華電信金門會館（下稱金門會館）之館務管理工作。詎被上訴人以上訴人疑似涉有侵占109年7、8月間金門縣私立台大文理短期補習班（下稱金門台大補習班）之住宿費用（下稱金門台大補習班住宿費侵占案），及延遲交接ipad設備一台、公務門號二門及其他交接事務（下稱延遲交接會館業務案），以上訴人違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、中華電信股份有限公司從業人員獎懲標準（下稱獎懲標準）第9條第1項第4、7、14款規定，情節重大為由，於112年8月9日函知上訴人終止兩造間勞動契約（見後所論，下稱系爭解僱通知）。然該解僱通知並未載明上訴人所涉具體懲

戒事由，上訴人無任何侵占公款或私用公務設備之行為。上訴人於112年2月起即受被上訴人高雄營運處多次約談及調查，高雄營運處考核委員會於112年3月間決議認定上訴人涉有上開情事，被上訴人遲至112年8月9日始為解僱，已逾30日除斥期間，所為解僱並不合法，兩造間僱傭關係仍存在。被上訴人拒絕受領上訴人提供勞務，仍應給付薪資及提撥勞工退休金。爰依兩造間僱傭契約、勞基法第22條第2項、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，求為判命：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自112年8月9日起至上訴人復職前一日止，按月於每月末日給付上訴人8萬8350元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自112年8月9日起至上訴人復職前一日止，按月提繳5526元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。

二、被上訴人則以：上訴人於金門台大補習班住宿費侵占案中指示訂房人將住宿費款項匯入上訴人帳戶（如下論），及於延遲交接會館業務案中將二門公務門號及一台IPAD設備據為己有等行為，已成立業務侵占罪，被上訴人乃依勞基法第12條第1項第4款、獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定，終止兩造間之勞動契約。被上訴人於112年8月1日112年第8次考核委員會會議，始有就上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大，已難期待採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係之確信，被上訴人於112年8月9日終止勞動契約，未逾除斥期間。上訴人對於調查考核過程均有實質參與，被上訴人依前開會議決議終止勞動契約，該決議所考核之具體違紀事項，均為上訴人所知悉等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決。上訴人不服，上訴請求將原判決廢棄，改判如上揭聲明；被上訴人則請求駁回上訴。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人為被上訴人員工，於被上訴人高雄營運處金門服務中

心擔任總務行政、產管、採購工作，平均薪資為8萬8350元，並自98年起兼任金門會館之館務管理工作。

㈡上訴人任職期間之獎懲，應適用卷附獎懲標準。

㈢上訴人於109年7月17日上午7時31分許，通知金門台大補習班職員張憶暄將住宿費用1萬6600元匯至上訴人於元大銀行金門分行所申辦00000000000000帳戶(即上訴人帳戶)內，張憶暄嗣於同日上午8時44分許回覆「交易時間：2020/7/17、轉出帳號末五碼59330、金額：1萬6600元」之訊息予上訴人；張憶暄再於109年8月6日傳送「昨天下午已轉入2000」之訊息予上訴人。

㈣上訴人於109年7月19日23時11分許，以行動轉出5萬元，另於同年8月19日22時55分許，以網銀轉出5萬元，將款項均匯入上訴人所申設用以繳納房屋貸款之元大銀行000-00000000000000號帳戶（下稱房貸帳戶），上訴人於福建金門地方檢察署（下稱金門地檢）111年度偵字第1086號偵查中自承於109年7月20日自上訴人帳戶匯出5萬元係為償還房貸，每月償還房貸費大約是4萬8000多元。

㈤上訴人於112年2月起，受被上訴人高雄營運處多次約談及調查，高雄營運處考核委員會於112年3月29日112年第1次考核會議決議，就上訴人涉及金門台大補習班住宿費侵占案，認定上訴人將住宿費款項匯入私人帳號，僅有公私不明之行政上疏失，決議記大過1次並申誡2次，並於112年4月26日函請被上訴人總公司審議。

㈥被上訴人總公司分於112年5月31日召開112年第8次考核會議、112年7月10日召開112年第8次考核會議(續會)，均請上訴人列席說明，再請上訴人於112年7月25日以e-mail呈送考核說明資料後，被上訴人於112年8月1日進行112年第8次考核委員會議(續會)，經審議認定就金門台大補習班住宿費侵占案，上訴人有侵占公款之行為，作成終止兩造勞動契約之決議。

㈦被上訴人以上訴人違反勞基法第12條第1項第4款、獎懲標準

第9條第1項第4、7、14款規定，情節重大為由，於112年8月9日以信人關係密字第1120000507號函通知（即系爭解僱通知）上訴人，自同日終止與上訴人間勞動契約，被上訴人公司人員於該日下午16時30分已向上訴人宣達函文內容，上訴人拒絕簽收該通知。

㈧上訴人就被上訴人所指金門台大補習班住宿費侵占案，因涉嫌業務侵占、行使業務登載不實等犯行，經金門地檢檢察官以111年度偵字第1086號起訴書提起公訴，並經福建金門地方法院（下稱金門地院）113年度易字第45號刑事判決認定上訴人犯業務侵占罪處有期徒刑10月、8月，應執行有期徒刑1年2月；另犯行使業務登載不實準文書罪，判處有期徒刑3月，如易科罰金，以1千元折算1日（下稱系爭刑事判決）；上訴人不服提起上訴。

㈨上訴人請求如有理由，即兩造僱傭關係仍存在，對於原審判決所認定被上訴人應給付之薪資及應提撥退休金之數額，均無意見（見本院卷第146頁）。

五、本件之爭點：

㈠被上訴人以上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款、獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定，終止兩造間勞動契約，有無理由？

㈡被上訴人終止兩造間勞動契約，有無逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間？

㈢上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被上訴人自112年8月9日起至上訴人復職之前一日止，按月給付薪資及提撥退休金至系爭勞退專戶，是否有據？

六、被上訴人以上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款、獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定，終止兩造間勞動契約，有無理由？

㈠按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規定工作權保障之核心範圍，則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，且法院對雇

主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。次按勞基法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所稱情節重大係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，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為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號判決意旨參照）。另工作規則為勞工與雇主間之勞動條件，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而為勞動契約內容之一部（最高法院97年度台上字第2012號判決意旨參照）。是倘工作規則中對於勞工之工作表現考評、獎懲事項訂有明確規範，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。再被上訴人獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定：「從業人員有下列情形之一者，終止勞動契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。七、侵占、挪用、偷竊公款者。十四、違反公司行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南規定，造成公司重大損害者。」（見原審卷一第70至71頁）。

㈡上訴人為被上訴人員工，於被上訴人高雄營運處金門服務中心擔任總務行政、產管、採購工作，並自98年起兼任金門會館之館務管理工作；上訴人於109年7月17日上午7時31分許，通知金門台大補習班職員張憶暄將住宿費用1萬6600元匯至上訴人帳戶，上訴人後於109年7月19日23時11分、8月19日以行動轉出、網銀方式各轉出5萬元至上訴人房貸帳戶，並於109年7月20日自該帳戶匯出5萬元用以償還房貸。上訴人因上開行為自112年2月起，受被上訴人高雄營運處多次約談及調查，高雄營運處考核委員會於112年3月29日112年第1

次考核會議決議就上訴人涉及金門台大補習班住宿費侵占案，認定上訴人將住宿費款項匯入私人帳號，僅有公私不明之行政上疏失，予以記大過1次並申誡2次，並於112年4月26日循程序函請被上訴人總公司審議；被上訴人總公司於112年5月31日召開112年第8次考核會議、112年7月10日召開112年第8次考核會議(續會)，均請上訴人列席說明，再上訴人於112年7月25日以e-mail呈送考核說明資料後，被上訴人於112年8月1日進行112年第8次考核委員會議(續會)，審議認定上訴人就金門台大習班住宿費侵占案有侵占公款之行為，決議以上訴人違反勞基法第12條第1項第4款、獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定，情節重大為由，終止兩造勞動契約，並於112年8月9日以解僱通知告知上訴人自同日終止兩造間勞動契約等情，為兩造所不爭執，有上訴人與張憶暄間LINE對話紀錄、獎懲標準、被上訴人高雄營運處函附調查報告、會議紀錄、報到簽名單、e-mail紀錄及解僱通知可稽（見原審卷一第67至87頁、第259頁、第289至300頁、第293至295頁，原審卷二第323至327頁、第341頁），信為真實。

㈢上訴人雖主張被上訴人未明確告知解僱具體事由云云，然上訴人對於其自112年2月起即受被上訴人高雄營運處多次約談及調查；高雄營運處考核委員會於112年3月29日112年第1次考核會議決議就上訴人涉及金門台大補習班住宿費侵占案認定上訴人將住宿費款項匯入私人帳號，有公私不明之行政上疏失，決議對上訴人為記大過1次並申誡2次，並於112年4月26日函請被上訴人總公司審議等節，既不爭執，復據高雄營運處函附調查報告明載：「本案洪員遭檢舉於業務執行上有疏失等情事（即指包括金門台大補習班住宿費侵占案），及延遲交接ipad設備一台、公務門號二門及其他交接事務，業經本營運處112年3月29日112年第1次考核委員會議審議，決議為『記大過一次並申誡二次』，並已循程序陳報鈞公司審議」可明；又上訴人出席被上訴人112年5月31日、7月10日112年第8次考核會議（續會），並於112年7月25日寄發e-mai

l予被上訴人之考核說明資料，該內容均係針對金門台大補習班住宿費侵占案及延遲交接會館業務案之說明（見原審卷一第299至300頁），上訴人應當明確知悉被上訴人終止勞動契約所依據之具體事由為何，上訴人上開主張，洵無足取。

㈣被上訴人112年8月1日112年第8次考核委員會議紀錄略以：「…貳、討論事項：案由：高雄營運處金門服務中心原金門會館經理洪永堅（下稱洪員），疑侵占公司金門會館住宿費款項、公司ipad設備財產以及將公務門號轉做私人使用等違規行為，經高雄營運處112年第1次考核委員會會議決議記大過一次並申誡二次，請討論。說明：三、.....今洪員遭民眾檢舉109年7、8月間之訂房交易，非如公司其他會館，公布台灣銀行公司名義帳戶，反而私訊訂房人，提供洪員個人帳戶，指示訂房人將住宿費款項匯入該個人帳戶，訂房人亦確實依據洪員要求，將住宿費款項匯入洪員個人帳戶，事後洪員雖如數返還公司住宿費款項，然依據前開最高法院判例，自無解於洪員業務侵占罪之成立，高雄營運處112年第1次考核委員會會議依據調查小組所提供之事證資料，認為洪員私訊訂房人，提供其個人帳戶，指示訂房人將住宿費款項匯入其個人帳戶，並且訂房人已經依照洪員私下要求，將住宿費款項匯入洪員個人帳戶之行為，僅為單純款項公私不明，屬於明顯行政作業上之疏失，疑有誤解，本考核會認為應予更正。又洪員將二門公務門號及一台ipad設備據為己有，事證明確，同前開最高法院判例要旨，亦非單純違反交接議題，實已構成業務侵占罪，高雄營運處112年第1次考核委員會會議僅論處洪員辦理公司業務疏失責任，亦有違誤之處，本考核會亦同步糾正。」、「審議過程：一、高雄營運處112年第1次考核委員會似對侵占罪成立要件認識錯誤，縱然洪員事後如數返還訂房人依其指示匯入其個人帳戶之住宿費，仍成立侵占公款，而非僅論及公司款項不分，認為僅有行政疏失責任。至於洪員擔任金門會館經理期間，有無利用總兵觀邸，賺取差價，甚至私自交易金門會館房間，提供非

公司員工住宿，雖有委員提出懷疑，惟因無實證，留待司法調查。二、經考核委員充分討論，依據高雄營運處及金門服務中心弊案調查小組陳報資料及本次考核會相關主管列席說明內容，本案洪員之行為已違反公司獎懲標準、公司行為準則及相關規定事證確鑿，委員達成共識依下列規範，決議是否終止洪員勞動契約。㈠勞動基準法第十二條第一項第四款：違反勞動契約或工作規則，情節重大者。㈡獎懲標準第九條第一項第四款：違反勞動契約或工作規則，情節重大者。㈢獎懲標準第九條第一項第七款：侵占、挪用、偷竊公款者。㈣獎懲標準第九條第一項第十四款：違反公司行為準則、誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南規定，造成公司重大損害者。」、「決議：一、本案經出席委員8人共識決同意，本案通過終止洪員勞動契約。」（見原審卷一第289至290頁）。可以認定被上訴人考核委員會於112年8月1日係以上訴人就金門台大補習班住宿費侵占案之行為構成業務侵占，依獎懲標準第9條第1項第7、14款，進依同條第4款及勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約。然因上訴人否認侵占公款之行為，本院就此應審酌上訴人有無被上訴人所指上開解僱事由即金門台大補習班住宿費侵占案之行為，進而審酌被上訴人終止兩造間勞動契約，是否符合違反工作規則，情節重大等節。茲查：

1.依被上訴人108年3月5日、109年7月20日簽核所實施之「中華電信股份有限公司會館管理要點」（下稱會館管理要點）第3條、第5條規定，被上訴人所轄各會館提供一般、團體及業務使用之對象服務，惟所有使用對象皆須透過現職、退休員工帳號及密碼登入「中華電信環島旅遊住宿網」系統訂房（下稱訂房系統），於訂房系統登記住房人之姓名、聯絡電話等資料後，訂房系統發送虛擬繳費帳戶之簡訊予住房人，由住房人自行轉帳至虛擬繳費帳戶；如住房人係入住當日訂房，依108年3月5日會館管理要點第5條規定，得於入住當日現場繳費；另依109年7月20日修正後會館管理要點第5條規

定，縱為入住當日訂房，仍須循一般使用訂房，以訂單產生之銷帳編號轉帳繳費（見原審卷一第262頁、第270頁），是依會館管理要點修正前後規定，一般使用訂房如非入住當日訂房，均需先於訂房系統登記住房人之姓名、聯絡電話等資料，待訂房系統發送虛擬繳費帳戶之簡訊予住房人，再由住房人自行轉帳至虛擬繳費帳戶，核先敘明。

2.又被上訴人所指稱金門台大補習班住宿費侵占案，係被上訴人認上訴人涉侵占不爭執事項㈢、㈣所載款項1萬6600元、2000元，經核該案緣由乃：訴外人即金門台大補習班負責人陳宏仁欲安排補習班教師入住金門會館，陳宏仁先於109年7月13日以LINE傳送訂房需求予訴外人即中華電信工會金門分會理事長楊家聲，由楊家聲轉傳予上訴人，陳宏仁並請張憶暄與上訴人聯繫訂房日期等細節，上訴人分於109年7月17日上午7時31分許、8月5日，通知張憶暄將住宿費用1萬6600元、2000元匯至上訴人帳戶，經張憶暄轉知陳宏仁，由陳宏仁透過網路銀行方式匯款1萬6600元、臨櫃存入2000元至上訴人帳戶而非被上訴人虛擬繳費帳戶，此情為上訴人所不爭執，核與張憶暄、陳宏仁於系爭刑案之偵、審中證述內容相符(見偵查卷第55至59頁、第187至190頁，金門地院刑事卷第462至516頁)，並有張憶暄與上訴人間往來簡訊訊息、陳宏仁匯款紀錄、上訴人帳戶交易往來明細及貸款專戶之交易往來明細可佐（見原審卷一第75至88頁，偵查卷第23至48頁、第79至84頁、第98至108頁）。又上訴人嗣於109年7月19日23時11分、8月19日22時55分許，以行動、網路銀行自該帳戶各轉出5萬元，將款項均轉入上訴人房貸帳戶，上訴人於本案審理及系爭刑案之法務部調查局福建省調查處調查與金門地檢檢察官偵訊與金門地院審理，均自承其於109年7月20日自上訴人帳戶匯出5萬元係償還房貸，每月償還房貸費大約是4萬8000多元(見偵查卷第13至21頁、第153至159頁，金門地院刑事卷第193至206頁、第265至285頁、第453至531頁)，可認上訴人確實將陳宏仁所給付用以支付金門台大補

習班住宿費用以繳納自身房屋貸款。

3.次者，金門台大補習班訂房時間分別為109年7月13日、18日、26日、31日，橫跨會館管理要點第5條之修正，惟不論依修正前後之第5條規定，金門台大補習班就上該住宿費繳納方式均應採取轉帳至被上訴人之虛擬繳費帳戶而非上訴人帳戶，上訴人就此自承將住宿費匯入上訴人帳戶確實不合會館管理要點規定（見本院卷第229至231頁）。上訴人雖稱僅為協助收受款項，單純不符會館管理要點，並無侵占之行為云云。但查，上訴人帳戶於109年7月17日經陳宏仁匯入1萬6600元後，斯時上訴人帳戶餘額由4萬0920元增加為5萬7520元，上訴人於同月17日分轉出1200元、400元，後於同月19日(起訴書誤載為7月20日)以行動轉出5萬元至房貸帳戶內，彼時上訴人帳戶僅剩5920元，有上訴人帳戶往來明細可參（原審卷二第297頁），依上訴人前開自承其於109年7月19日自上訴人帳戶匯出5萬元，係用以繳納個人房屋貸款，並稱每月償還房貸費大約4萬8000多元等語（見偵查卷第19至20頁），而依上訴人帳戶往來明細可知，上訴人帳戶於109年7月17日餘額僅為4萬0920元，倘無陳宏仁將1萬6600元匯入帳戶內，致帳戶餘額達5萬5720元，且上訴人確實於109年7月19日將該帳戶5萬元轉入房貸帳戶用以支付房貸，上訴人房貸帳戶並無足夠款項，足以按時繳納貸款；再上訴人帳戶餘額因上訴人轉出5萬元後，僅餘5920元，顯不足1萬6600元，無法代金門台大補習班將住宿費繳回被上訴人金門營運處，當有挪用款項之舉至明。

4.按侵占罪係即成犯，凡對自己持有之他人所有物，有變異持有為所有之意思時，即應構成犯罪（最高法院43年台上字第675號判例意旨參照）。侵占罪持有之重要性在於「有濫用危險的支配力」，因此該持有不以事實上的持有為必要，法律上之持有亦包括在內，以現今提款機普遍設立及網路轉匯款之便利性，就處分受託保管款項之便利性、危害性及嚴重性而言，帳戶保管（支配）者可能更甚於直接保管現金者。

帳戶保管（支配）者如隨意提款、轉匯受託保管的款項，其行為應仍為侵占罪所涵攝（最高法院111年度台上字第2481號刑事判決要旨參照）。陳宏仁匯予上訴人1萬6600元，雖係可代替物，惟該款項僅委由上訴人將之向被上訴人繳納住宿費，況依刑事判決附表1所載預定入住日期，其中編號1、2日期均早於陳宏仁匯款1萬6600元，依108年3月5日會館管理要點第5條規定，本應於入住當日現場繳費，上訴人本應於收到陳宏仁該1萬6600元款項，即應繳予被上訴人，詎上訴人竟挪為己用，故縱無證據認定上訴人於109年7月17日通知張憶暄將住宿費款項匯入其帳戶之時，即有意圖侵占該款項之主觀犯意，然該匯入住宿費用，本非上訴人所有，上訴人不得隨意處分，上訴人於109年7月19日逕將轉帳至房貸帳戶，而其目的係用以繳納其個人房屋貸款，顯已易持有為所有，上訴人主觀上有侵占該1萬6600元之住宿費甚明，該當業務侵占，況上訴人此行為經金門地檢檢察官偵辦後，認確涉業務侵占犯行提起公訴，復經金門地院審理後為有罪判決，有起訴書及刑事判決在卷足佐（見偵查卷第257至264頁，本院卷第197至219頁），益徵上訴人確實侵占被上訴人金門會館住宿費1萬6600元款項。

5.再上訴人任職被上訴人達40年之久，於被上訴人高雄營運處金門服務中心擔任總務行政、產管、採購工作，並自98年起兼任金門會館之館務管理工作，為兩造所不爭執，上訴人工作資歷豐富，歷經被上訴人專業管理職多年，理應知悉住宿費用收入多寡攸關會館營運盈虧，上訴人竟為上該行為致被上訴人受有損害，除涉業務侵占犯行屬最輕本刑為6月以上有期徒刑外，亦為非告訴乃論之公訴罪，上訴人所為明顯違反兩造間勞動契約應負之忠實義務，對於被上訴人所營事業所生危險非微，自屬情節重大，主觀上已難期待上訴人仍有忠誠服勞務之可能，上訴人之行為客觀上亦無忠誠履行其提供勞務義務之意願，並已干擾勞動關係之進行，無法期待被上訴人再採用更強之懲戒手段以繼續僱傭關係。

6.綜據前論，被上訴人依獎懲標準第9條第1項第4、7、14款及勞基法第12條第1項第4款之規定，以系爭解僱通知終止兩造勞動契約，其終止手段與上訴人違反情節具有對應性，難認有違解雇最後手段性，揆諸前揭說明，信屬有據。

㈤至於上訴人就金門台大補習班住宿費侵占案，是否另有侵占陳宏仁於109年8月5日所匯入2000元，及有無涉犯行使業務登載不實準文書等犯行；另被上訴人執延遲交接會館業務案，亦為終止兩造間勞動契約之事由等情（見本院卷第229頁），然不論上訴人是否有前開行為，均不影響本院認定被上訴人以上訴人侵占金門會館住宿費1萬6600元款項行為，足認有終止兩造勞動契約之合法性，自無審酌前開事由之必要。

七、被上訴人以系爭解僱通知終止兩造間之勞動契約，有無逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間？

㈠按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。

㈡上訴人主張被上訴人於112年3月29日即調查完畢，112年8月1日考核會議所知悉之內容與先前調查之內容並無不同，被上訴人於112年3月29日知悉終止事由行為，遲至112年8月9日方以解僱通知為終止勞動契約之意思表示，逾法定30日除斥期間，不生終止效力云云。然如前論，被上訴人高雄營運處112年3月29日調查結果認定上訴人就金門台大補習班住宿費侵占案，僅係為公私不分之行政疏失，該行政疏失並非該當獎懲標準第9條所規定終止勞動契約之事由，惟該112年3月29日考核會議決議將循程序陳報總公司審議，上訴人先後

出席被上訴人112年5月31日、7月10日考核會議（續會），並於112年7月25日寄發e-mail予被上訴人，待被上訴人於112年8月1日第8次考核委員會審議後，始得明確認定上訴人行為實構成業務侵占，符合獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定終止勞動契約之事由；如被上訴人於調查事實未明之情況下，遽然先行終止與上訴人勞動契約，反使上訴人身為勞工之處境更加不利，應認被上訴人於合理期間內持續調查並未間斷之情況下，最後調查結果確定之日，為被上訴人知悉上訴人違反勞動契約或工作規則之日。是而被上訴人於112年8月1日第8次考核委員會審議後確認上訴人挪用款項行為涉犯業務侵占罪，於112年8月9日以解僱通知上訴人終止兩造間之勞動契約，上訴人雖拒絕簽收該通知，惟經被上訴人人員於同日16時30分許，向上訴人宣達通知內容，被上訴人終止兩造間勞動契約與勞基法第12條第2項規定無違，未逾30日之除斥期間，上訴人此一主張，尚非足採。

八、上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，及請求被上訴人自112年8月9日起至上訴人復職之前一日止，按月給付薪資及提撥退休金至系爭勞退專戶，是否有據？

被上訴人於112年8月9日以上訴人違反獎懲標準第9條第1項第4、7、14款規定，進依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約係屬合法，經本院認定如上。上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自112年8月9日起至上訴人復職之前一日止，按月給付薪資及提撥退休金至系爭勞退專戶，均屬無據，應予駁回。

九、綜上所述，兩造間僱傭關係於112年8月9日經被上訴人合法終止，上訴人依兩造僱傭契約、勞基法第22條第2項、民法第487條前段、勞退條例第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自112年8月9日起至上訴人復職前一日止，按月於每月末日給付8萬8350元，及自各期應給付日之翌日至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上訴人自112年8月9日起至上訴人復職前一日止，按月提繳5526

元至系爭勞退專戶，均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，即無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十一、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭

審判長法　官　張維君

法　官　周佳佩

法　官　蔣志宗

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　黃璽儒

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。