臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第182號

原　　告　張天臻

000000000000000000

訴訟代理人　吳榮達律師

被　　告　聯安保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李偉鳴

訴訟代理人　楊明德

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國112年1月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係自民國一百一十一年七月十五日起迄今存在。

二、被告應自民國一百一十一年七月十五日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣陸萬元。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第二項所命給付已屆期部分得假執行。但被告以每期新臺幣陸萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、程序方面：按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。查原告主張被告於民國111年7月15日以原告指使下屬就亞馬遜網路案場保全員即訴外人洪進安自111年6月22日起至同年月24、27日之111年6月之核薪實際出勤表（下稱系爭出勤表）為不實登載，違反工作規則情節重大為由，對原告終止兩造間之勞動契約

為不合法，原告與被告間僱傭關係自111年7月15日起迄今仍屬存在等情，既為被告所否認，則兩造間自111年7月15日起迄今之僱傭關係存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以本件對於被告之確認判決除去之，原告顯有即受確認判決之法律上利益，是其提起本件確認之訴，核無不合。

二、原告主張：

㈠伊於109年5月26日任職於被告，擔任經理乙職，兩造約定每月薪資為新臺幣（下同）6萬元，豈料被告竟於111年7月15日以原告指使下屬就亞馬遜網路案場(原告書狀誤載為亞馬遜案場)保全員洪進安自111年6月22日起至同年月24、27日之111年6月之系爭出勤表為不實登載，違反工作規則情節重大為由，對伊終止兩造間之勞動契約。惟上開期間係因現場職工即訴外人黃念椿確診，伊原欲安排洪進安為至亞馬遜網路案場代班，因而將系爭出勤表更載為本安排要代班之洪進安名稱，但因洪進安原非任職於該案場之保全，在業主反對下，遂改為伊及業主所同意之人員即訴外人張亦代班，伊僅是漏未更正實際代班人員姓名(即伊及張亦)而已，且系爭出勤表嗣後於核薪前即111年7月5日亦已由張亦更改，並交予被告做為保全人員核薪之用，未曾對被告造成任何損失，故被告以伊違反工作規則情節重大為由，對伊終止勞動契約，實屬違法不當。

㈡爰依僱傭之法律關係，聲明求為判決：1.確認兩造間僱傭關係自111年7月15日起迄今仍屬存在。2.被告應自111年7月15日起至原告復職日止，按月給付原告6萬元。3.原告願供擔保，請准予宣告假執行。

三、被告則以：原告係於109年5月25日受僱於伊，負責案場人員管理、選任、調動、薪資核（計）算等。豈料，原告負責督導之亞馬遜網路案場保全員黃念椿因新冠肺炎確診，自111年6月22日起至同年月27日請假，原告遂於同年月22日代理執勤，其部屬張亦則於同年月23日、24日、27日代理執勤。

張亦於111年6月30日計算亞馬遜網路案場系爭出勤表時，請示原告是否將其兩人姓名以代理身分填入黃念椿罹病請假日之時數表中，原告回覆不需要，填載洪進安即可，張亦遂依原告指示辦理。惟伊為防範作業弊端，不定期多次宣導應依實際出勤人員，填報核薪資料，不得有虛報人頭冒領薪資情事，張亦知悉後，遂自行於111年7月5日重新更正系爭出勤表，伊事後發現，故未發給原告代班的工資。洪進安實際係自111年6月22日起至同年月24日於微軟板橋值勤，經以Google地圖模擬即使兩案場相距15.3公里，車行也要47分鐘，況伊不會同意每日值勤時數超越勞動法令規定，遂請張亦說明更正原因後，再請原告就指示所屬張亦虛報洪進安出勤及予以核薪之情事說明，原告書寫說明資料如下：「1.Yw512洪進安於111年6月22-24日及27日並無至亞馬遜網路值勤。2.當時因認知為案場時數表不得出現公司綜管名字，故做此出勤紀錄。3.該時數表係由張亦準備，當時張亦有詢問，本人也以第2點理由回覆張亦。原告另補充說明綜管在實際作業上，有時確因工作上需求需掛非值班偶爾發生此情形…。」，伊曾就員工虛報人頭詐領薪資情事移送新北地檢署刻以111年度偵字第32710號偵辦在案，並以此案例多次宣導，希望杜絕類似情形，原告曾簽署廉潔公約簽署書、僱用契約書、人員獎懲辦法，其廉潔公約簽署書述明被告對員工操守品德至為重視，對違反上開規定或操守有問題者，均嚴以懲處並依法究辦；僱用契約書第3條約定亦載有違反工作規則情節重大者，或違反人員懲處規定或違反勞基法等，應予以解雇，若情節重大，將追究法律責任；人員獎懲辦法第56條約定有竊盜、詐欺行為者得予以解雇；被告公司工作規則亦載明有違反勞動契約或本工作規則情節重大者，經查證屬實或有具體事證者，予以解僱。豈料，原告仍指示新進同仁張亦將非值班人員洪進安姓名虛報於系爭出勤表，伊為端正風氣、端正紀律，遂以原告因上述事由及違反工作規則情節重大於111年7月15日將原告解僱。原告係出於故意行為，

又伊詢問原告為何如此作業時，原告先是吱嗚其詞後又說道為業界慣例等語，鑒於原告在其正常上班時間代理他人值勤，伊已就原告正常上班時間計薪(即月薪)，原告卻意圖再虛報他人上班詐領代班薪資，其行為違反伊廉潔公約品德操守、誠實信用之要求，又欲利用職權或職務上身分，謀取個人利益之行為，已涉及原告簽署人員獎懲規定中詐欺之行為，違反與伊之契約及工作規則情節重大，伊應得依法解僱(即終止兩造間之勞動契約)，且如有代班情事需經伊同意等語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告於109年5月26日任職於被告，擔任經理，負責案場人員管理、選任、調動、薪資核（計）算等。因亞馬遜網路案場保全員黃念椿因新冠肺炎確診，自111年6月22日起至同年月27日請假，原告遂於同年月22日代理執勤，其部屬張亦則於同年月23日、24日、27日代理執勤。嗣張亦於111年6月30日將洪進安姓名填入上開期間之系爭出勤表如被證一所示，表示於上列原告及張亦代理執勤時段係由洪進安為之，而與事實不符。嗣張亦復於111年7月5日重新更正系爭出勤表如被證二所示。被告於111年7月15日以原告指使下屬就亞馬遜網路案場保全員洪進安自111年6月22日起至同年月24、27日之111年6月之系爭出勤表為不實登載，違反工作規則情節重大為由，對原告終止兩造間之勞動契約；原告確有簽署廉潔公約簽署書、僱用契約書、人員獎懲規定，且原告於111年7月15日最後工作日之月薪為6萬元。此有民事起訴暨訴訟救助聲請狀、民事言詞辯論意旨狀、民事答辯狀、111年6月據點核薪實際出勤班表、被告公司獎懲令、被證一：111年6月30日亞馬遜網路案場111年6月核薪出勤班表、被證二：111年7月5日更正後111年6月亞馬遜網路案場核薪出勤班表、被證三：111年6月亞馬遜網路案場實際出勤人員、廉潔公約簽署書、僱用契約書、人員獎

懲規定、新北市政府勞工局調解紀錄附卷可稽（見本院卷第9-11、45-49、51-53、57-61、115、77-87、19頁）。

五、兩造爭執要點為：㈠被告於111年7月15日對原告終止兩造間之勞動契約，是否合法？㈡原告請求如訴之聲明，是否有據？茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

㈠被告於111年7月15日對原告終止兩造間之勞動契約為不合法：

1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。

2.查原告於109年5月26日任職於被告，擔任經理，負責案場人員管理、選任、調動、薪資核（計）算等。因亞馬遜網路案場保全員黃念椿因新冠肺炎確診，自111年6月22日起至同年月27日請假，原告遂於同年月22日代理執勤，其部屬張亦則於同年月23日、24日、27日代理執勤。嗣張亦於111年6月30日將洪進安姓名填入上開期間之系爭出勤表如被證一所示，表示於上列原告及張亦代理執勤時段係由洪進安為之，而與事實不符。嗣張亦復於111年7月5日重新更正系爭出勤表如被證二所示。被告於111年7月15日以原告指使下屬就亞馬遜網路案場保全員洪進安自111年6月22日起至同年月24、27日之111年6月之系爭出勤表為不實登載，違反工作規則情節重大為由，對原告終止兩造間之勞動契約；原告確有簽署廉潔

公約簽署書、僱用契約書、人員獎懲規定等情，已如前述。原告所為上列指使下屬張亦就亞馬遜網路案場保全員洪進安自111年6月22日起至同年月24、27日之111年6月之系爭出勤表為不實登載之行為，係屬利用職權或職務上之身分，謀取個人之利益(即借用洪進安名義隱匿實際上係由原告及張亦於黃念椿上列請假期間代理黃念椿執勤，原告已在原告正常上班時間代理黃念椿值勤，原告意圖於所領月薪之外，再虛報洪進安上班以領取代班薪資等情)之特例，顯屬其任管理職在紀律上無法以身作則之行為，被告抗辯原告之上列行為已違反工作規則第3條第6款「不得利用職權或職務上之身分，謀取個人利益」等語，雖非無憑。惟查，被告既已陳明嗣張亦自行於111年7月5日重新更正系爭出勤表，被告事後發現，故未發給原告代班的工資等語（見本院卷第110頁），足見原告並未因上開行為而領得薪資外之代班工資，被告亦無因此而受有誤發上列代班工資之損害，原告初次違反工作規則，其可責性較低，且原告於被告任職之2年期間，亦未見被告陳明原告另有其他違反工作規則之行為並舉證以實其說，又被告就上開違反工作規則情事並無懲戒規定，一有上開情事即終止勞動契約，程度尚難認相當，自屬違反解僱之最後階段性原則，則依上列說明，尚難僅憑原告之上列行為，即認其有違反工作規則，情節重大，是被告以此為由對原告終止兩造間之勞動契約，核與勞動基準法第12條第1項第4款規定不合，應為不合法。

㈡原告請求如訴之聲明，均屬有據：

1.承上，被告於111年7月15日對原告終止兩造間之勞動契約，既為不合法，則兩造間之僱傭關係自111年7月15日起迄今存在。

2.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。查原告於111年7月15日

最後工作日之月薪為6萬元等情，亦為兩造所不爭執，且被告於111年7月15日對原告終止兩造間之勞動契約後，原告旋於111年7月18日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，而有繼續為被告服勞務之意思，並已提出勞務之準備，嗣因被告不同意恢復僱傭關係(即拒絕受領原告提供之勞務)而調解不成立，復於111年9月7日提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係自111年7月15日起迄今仍屬存在等情，有新北市政府勞工局調解紀錄、民事起訴暨訴訟救助聲請狀附卷可稽（見本院卷第19-21、9-11頁），足見被告受領勞務遲延，則依上列規定，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告自111年7月15日起至原告復職日止，按月給付薪資6萬元。

3.基上，原告依僱傭之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係自111年7月15日起迄今存在；被告自111年7月15日起至原告復職日止，按月給付原告6萬元，均屬有據。

六、從而，原告依僱傭之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係自111年7月15日起迄今存在；被告自111年7月15日起至原告復職日止，按月給付原告6萬元，為有理由，應予准許。

七、原告請求給付薪資(即主文第2項)勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並由本院依職權酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔保而免為假執行。至原告、被告就本件原告之給付請求勝訴部分各為願供擔保，請准宣告假執行、免為假執行之聲請，僅在促使法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣告假執行、供擔保而免為假執行；又原告請求確認兩造間僱傭關係存在(即主文第1項)勝訴部分，則為確認僱傭之法律關係存在之判決，並無執行力，按其性質即不適於假執行，自不得為假執行之宣告。是原告就此陳明願供擔保，請准宣告假執行，於法不合，應予駁回，併予敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　楊千儀

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（需按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　6　　日

書記官　劉雅文