

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第257號

原告 宋詩婕

訴訟代理人 趙平原律師

被告 上博科技股份有限公司

法定代理人 吳榮彬

訴訟代理人 許弘奇律師

訴訟代理人 陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：本件被告之法定代理人原為謝尚亨，嗣於民國115年5月18日變更為吳榮彬，已據被告具狀聲明承受訴訟，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：其自民國（下同）109年3月16日起受雇於被告。詎被告於114年6月9日以存證信函通知解僱原告，斯時原告受領工資為新台幣（下同）4萬9500元，被告違法解僱，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應自114年6月9日起至復職日止，按月於次月8日給付原告4萬9500元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自114年6月9日起至復職日止，按年於次年農曆除夕當日給付原告9萬9000元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

（一）原告曾於114年4月15日因違規刪除人資及行政公用資料夾，

01 故受被告公司小過處分，因原告擔任人力資源職務，為防止
02 被告公司營運資料及行政紀錄遭受進一步損害，被告公司自
03 有必要就原告經手之資料進行清查。詎料被告公司於清查期
04 間，請原告返還被告公司人事資料，然原告卻抗命拒還，更
05 以手機翻拍被告公司資料，亦發現原告員工個人資料滅失等
06 情事，足證原告前述違失並非偶發情形；又原告於任職期間
07 逕自竄改出勤紀錄多達二百筆，其中至少近五十筆經查明係
08 為掩飾其遲到、早退情形而不當調整打卡紀錄，至於113年
09 以前原告之出勤異動紀錄，因系統廠商資料留存已屆，致無
10 法全數清查確認。被告綜合原告前揭各項違規行為，已嚴重
11 破壞兩造間必要之信賴基礎，爰依勞動基準法(下稱勞基法)
12 第12條第1項第4款之規定，終止勞動契約。

13 (二)原告身為資深人資同仁，其職責及對於人事管理及人事規章
14 之熟稔程度，不應有恣意竄改人事資料以圖利自身，應忠實
15 履行職責，然其卻仍故意、反覆及利用職務機會，違反職務
16 核心義務重大。更甚者，原告於內部調查階段拒不配合、否
17 認犯行，拒絕說明竄改動機等，其犯後態度顯更已嚴重損害
18 兩造間信賴關係，若被告未予以解僱，日後將無法管理員工
19 之出勤系統，更將造成公司內部管理規範弱化、組織治理
20 功能喪失，嚴重影響公司運作及內部秩序紀律之維護，故被
21 告終止兩造間勞動契約，於法有據，原告之訴，應無理由。

22 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
23 行。

24 三、兩造不爭執之事項（見115年1月28日筆錄，本院卷第31至32
25 頁）：

26 (一)原告於109年3月6日受雇於被告，擔任人資資深專員，被告
27 於114年6月10日依據勞基法第12條第1項第4款終止勞動契
28 約。原告於114年6月10日收受。

29 四、本件爭點如下（見115年1月28日筆錄，本院卷第31至32
30 頁）：

31 (一)被告於114年6月10日依據勞基法第12條第1項第4款終止勞動

01 契約，是否有理由？

02 1. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
03 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
04 節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
05 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
06 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
07 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
08 違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節
09 重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
10 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
11 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
12 達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第26
13 24號判決意旨參照）。按所謂「解僱之最後手段性」意即解
14 僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，在可期待雇主
15 捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施時，為符合憲法
16 保障工作權之價值判斷，應認雇主不得任意解僱勞工。惟勞
17 基法乃保護勞工權益之大憲章，違反勞動契約或工作規則須
18 情節重大，且雇主與勞工所定之勞動條件，不得低於勞基法
19 所定之最低標準，同法第1條第2項規定甚明，故同法第12條
20 係屬於強制規定，立法意旨在避免雇主不當行使契約終止
21 權，而達保障勞工權益之目的，從而雇主自不得以訂定工作
22 規則或約定勞動契約之方式而擴張其解僱權限，否則同第12
23 條即受到工作規則或勞動契約之架空，而無適用之餘地，自
24 非妥適。是若勞動契約約定或工作規則規定，雇主在特定情
25 形得不經預告解僱勞工，該約定或規定僅限於同法第12條所
26 定之範圍內，始生效力。而所謂「情節重大」，係指因該事
27 由之發生使勞動關係之繼續進行受到阻礙，且無法期待雇主
28 於解僱後發給勞工資遣費，因而賦予雇主立即終止勞動契約
29 之權利而言。苟該事由之發生，並不因此使勞動關係之繼續
30 進行受到阻礙，雇主即不得行使此項終止權。

31 2. 原告曾於114年4月15日因無正當理由刪除人資及行政公用資

料夾，經被告公司給予小過之處分，有被告提出被證3之公告可按(見本院調卷第105頁)，詎料被告公司於114年5月5日、114年5月8日期間，被告多次催請原告返還其持有被告公司全部資料，原告卻於114年5月8日下午10時35分交接公司資料要求將員工李維楨將蓋有左手大拇指手印正本回傳給原告等情，有被證4、4之1電子郵件可按(見本院卷第107-111頁)，足證原告與被告間已無信任基礎。依據被證7、7-1之內部人事管理系統操作流程，依據被證6之輸入姓名欄位均為原告，自非一般員工可輸入，原告於任職期間逕自竄改出勤紀錄多達如被證6所示多達49筆；其中至少近48筆經查明係為掩飾其遲到、早退情形而不當調整打卡紀錄如答辯理由狀之附表1即本院調卷第93-98頁，被告綜合原告前揭各項違規行為，已嚴重破壞兩造間必要之信賴基礎，爰依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止勞動契約，應屬有據。

3. 原告雖主張其雖誤刪資料，經申請資訊課回復作業後，被告並未因此受有損害云云。然查，被告在114年2月26日發現人資和行政共用區域資料全部被刪除，告知包括原告及其他員工請於114年2月26日下午3時整回復資料，於114年2月26日上午6時49分經查明後發現為原告刪除，因恐遭原告再度刪除而另外將資料恢復儲存其他儲存區等情，有被證8、8-1之電子郵件可按(見本院卷第131-137頁)，足見，原告係遭被告發現其刪除大量資料，之後資訊課回復資料，足見，原告管理資料有重大疏失之處，造成公司須要求資訊課回復資料，難謂被告公司並無損害可言。

4. 原告雖以於114年5月8日上午10時35分交接公司資料要求員工蓋有左手大拇指手印正本回傳給原告等情，係因員工李維楨之前並未理會原告親自移交之資料云云。然查，依據李維楨發信給原告，要求原告準備員工資料及櫃子鑰匙，因其全天有會議，等原告準備後會前往原告的座位拿取資料，有原證7之114年4月15日上午11時28分電子郵件可按(見本院卷第51頁)，顯與原告主張之事實不符。原告前開主張，自無可

01 採。

02 (二)如原告主張有理由，原告依據僱傭契約、勞動法令，請求如
03 訴之聲明，是否有理由？

04 被告於114年6月10日依勞基法第12條第1項第4款規定終止為
05 有理由，原告依據勞動法令，請求被告按月給付薪資及按年
06 給付年終獎金，應屬無據。

07 五、綜上述，原告爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請
08 求確認兩造間僱傭關係存在。被告應自114年6月9日起至復
09 職日止，按月於次月8日給付原告4萬9500元及自各期應給付
10 之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應
11 自114年6月9日起至復職日止，按年於次年農曆除夕當日給
12 付原告9萬9000元及自各期應給付之次日起至清償日止，按
13 年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
15 與判決結果無涉，爰不一一論述。

16 七、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

17 中 華 民 國 115 年 6 月 9 日
18 勞動法庭 法 官 徐玉玲

19 以上正本係照原本作成。

20 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。如
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 6 月 9 日
23 書記官 丁柔方