

原告 陳怡潔

訴訟代理人 邢建緯律師

複代理人 陳婉寧律師

被告 優肯科技股份有限公司

法定代理人 黃豐村

訴訟代理人 葉俊宏律師

俞伯璋律師

複代理人 何明峯律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國112年2月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

甲、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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其遭被告違法解僱，致使其與被告間之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，而得依確認兩造僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之法律上利益，而得提起本件確認僱傭關係存在之訴。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

01 一、原告自民國104年7月5日起受僱於被告，擔任管理部會計人
02 員，約定月薪為新臺幣（下同）32,000元。原告於110年4月
03 9日告知被告其懷孕消息，被告遂於同年4月20日要求原告簽
04 署離職文件，惟遭原告拒絕，但被告仍於同年4月23日取消
05 原告進入公司大門之人臉辨識門禁功能、要求原告鄰座之同
06 事不得與原告交談，並刪除原告進入電腦出貨系統之權限，
07 致無法正常工作，原告於110年4月28日向科技部中部科學園
08 區管理局（下稱中科局）提出勞資爭議調解申請（調解日
09 期：110年5月11日）後，被告始取消權限之限制。原告於懷
10 孕第17週前後發生宮縮、陰道出血情況至林新醫院就診，經
11 醫囑建議宜臥床休息至生產，遂於110年5月15日以電子郵件
12 檢附診斷證明書向主管業務經理己○○（下稱己○○）申請
13 自110年5月17日起至生產止請安胎假，己○○於110年5月18
14 日以電子郵件回覆略為：公司會依照勞動基準法及相關法令
15 辦理，並對原告提出缺失改善計畫表（缺失事由：拖延及拒
16 絕辦理主管交辦事務等，原證9），要求原告實際到班工作
17 滿7日後完成改善等語；翌日原告就缺失情節雖提出辯解，
18 惟被告仍於110年6月10日以（110）遠東萬佳律字第0000000
19 -0號律師函通知原告，以勞動基準法第12條第1項第4款、第
20 5款規定，終止兩造間之僱傭關係。

21 二、被告於原告安胎假期間，竟要求原告限期改善工作缺失，使
22 原告無法改善或溝通，即逕予解僱，該解僱行為違反性別平
23 等法第21條第2項規定，屬無效。被告要求原告自110年2月1
24 7日起，更換辦公室座位及改辦員工離職申請、勞健保加退
25 保、銀行事務、覆核傳票等業務，就被告指稱：（一）交辦新光
26 人壽保險股份有限公司（下稱新光人壽）、南山人壽保險股
27 份有限公司（下稱南山人壽）之團體保險方案進行比較一
28 事，因該業務原非原告承辦，故僅以保費進行比較為書面報
29 價，翌日予以回報，並無耽誤；另原告自職務調動後始接觸
30 團保退保事務，就辦理7名離職員工退保一事，僅漏傳一位
31 離職員工陳威宇退保資料給南山人壽，其餘員工之加、退保

事務並無違誤。(二)臺灣機械工業同業公會（下稱同業公會）參展展覽攤位尾款繳款，原告未曾處理此項業務，發現文件後即詢問同事，因當時公司電腦故障送修後，於110年4月14日仍無法列印票據，擔心來不及於期限內繳交款項，詢問同業公會聯絡人後，始開立票據，但己○○已委請同事戊○○匯款，並要求原告將支票作廢，但仍指摘原告遲延繳交參展費用。(三)就請假部分：原告110年3月12日並未請假，而係下班後至醫院產檢（斯時懷孕尚未滿3個月，仍低調保密，直至110年4月9日才告知被告）。被告並未要求原告提出110年4月13日產檢假證明，原告於110年4月14日上午8時30分至9時確實有上班，該張假單遭己○○故意抽取，被告對原告請假一再刁難，原告並無在餐廳散佈任何與己○○傳聞有關之訊息。110年4月27日原告確實向己○○表示翌日（28日）請產檢假，事後被告要求補資料，亦將產檢報告轉交給人資戊○○，檢附在假單後面。110年5月6日開會，均為誣賴、數落原告，並非指出原告工作缺失，被告亦拒絕原告解釋。(四)原證2、5、8、13至16等文件，均係基於保護自身權益所為之合理蒐證，無作為其他用途使用，亦未攜帶文件正本，並無涉及營業秘密。原告上開工作僅屬違誤，亦難認情節重大，難該當勞動基準法第12條第1項第4款、第5款之情狀，被告以此事由終止兩造間僱傭關係，為不合法。

三、聲明：確認兩造間之僱傭關係存在。

貳、被告答辯：

一、原告於110年間，因下列事件（如附表）：(一)拒絕辦理團體保險比價業務：被告於110年3月8日指示原告就新光人壽、南山人壽之下一年度團體保險建議書，在文義內容初步比較何者對員工有利，原告竟於翌日下班，原封將文件放置己○○辦公桌上，並以其非保險金融科系為由即交差了事；就離職員工未向南山人壽辦理退保手續，確實致被告受有10,532元之損失。(二)逾期繳納同業公會參展尾款：繳款單記載110年4月15日前繳款支票要寄達主辦單位，逾期視同放棄參

01 展，己○○於110年4月15日下午發現，原告竟拖延至繳款期
02 限末日始申請開立繳款用之支票，縱請快遞寄送亦無法於當
03 日送至主辦單位，此將導致取消參展資格及沒收已繳交定金
04 （按：公司已委請其他同事聯絡主辦單位並辦理繳款事
05 宜）。原告於109年1月14日已承辦過此業務，卻仍辯稱電腦
06 110年4月8日故障，未儘速處理。(三)未依規定辦理請假：原
07 告於110年4月13日、28日請假（假別：產檢假），但請假前
08 後均未提供相關醫療證明或就診收據，遲至110年5月7日始
09 提出110年3月12日健檢報告及4月13日醫療收據、診斷證明
10 書（110年5月6日），卻獨漏110年4月28日醫療資料（假單
11 上記載產檢及勞資問題後續處理），有誣騙被告及權利濫
12 用。(四)私自複製攜帶公司公物外出：起訴狀後附之資遣文件
13 （原證2）、電子郵件（原證5、8）、團體保險建議書（原
14 證13）、同業公會繳款通知單（原證14），原告竟未經被告
15 同意，於本件訴訟中提出。(五)原告職務包括公司維修人員依
16 客戶之請求完成修繕作業並交付維修相關單據後，需將維修
17 紀錄登錄至ERP系統軟體，並開立內部會計傳票及銷貨單向
18 客戶請款，被告於原告110年5月17日請安胎假後逐一清查，
19 約有數10筆維修單未製作銷貨單，影響財務報表重新認列及
20 需承擔額外之保固責任。原告因有上開(一)、(二)團保比價事件
21 之缺失，被告於110年4月20日提出與原告合意資遣，但因原
22 告提出諸多不合理要求，遂取消合意資遣。被告於110年5月
23 6日召開臨時會議釐清原告相關缺失（被證22照片），根據
24 會議內容於110年5月18日向原告提出缺失改善計畫，鑑於原
25 告仍在請安胎假期間，遂要求原告於實際到班工作7日後再
26 召開改善成果檢討會議，但原告接獲改善計畫表後，以電子
27 郵件回覆辯解及拒絕承認缺失改善。被告接獲南山人壽通知
28 始得知自109年8月起至110年2月止，原告未將7名離職人員
29 辦理退保，導致公司需額外支付保險費10,532元。基上，被
30 告因原告上開(一)(二)行為，違反工作規則第29條、第95條第10
31 款規定（註：被告於附表中均記載為違反工作規則第98

條），又因上開(四)(五)行為，違反工作規則第98條第12款規定予以開除。被告就原告前揭工作缺失，減少其109年度20%之年終獎金及取消調薪，於110年2月取消外出職務以示懲處及警惕，並提出改善計畫，惟原告拒絕改善缺失，或藉故推託，於客觀尚難期待被告採用解僱以外之懲處而繼續僱傭關係，被告於110年6月11日終止勞動契約，已符合最後手段原則，解僱合法。

二、原告於110年5月15日提出診斷證明書向被告申請安胎假，被告同日即予以同意，且未以原告請安胎假缺勤為由，影響其全勤獎金、考績獎金或為其他不利處分，被告終止勞僱關係，係因原告工作缺失所致，與原告請安胎假之請求或缺勤無關連，自無違反性別平等法第21條第2項規定。

三、答辯聲明：

(一)原告之訴駁回。

(二)如受不利之判決，請准供擔保宣告免為假執行。

參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項，如下（本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷二第296至298頁）：

一、不爭執事項：

(一)原告自104年7月15日起受聘被告，擔任管理部會計人員。於110年2月17日調職前之工作內容，負責辦理應收帳款事務、製作出貨通知單、銀行匯兌事務、其他公司及主管己○○交辦事務；調職後，則負責員工團體保險加退保、開立支票並寄給供應商、其他公司及己○○交辦事務。

(二)原告於110年4月9日口頭告知公司懷孕消息。

(三)原告於110年5月15日寄電子郵件予己○○：「因為身體不適去醫院看了醫生醫生開立的診斷證明如附件圖片請查收為了寶寶的狀況決定休息養胎，故下週一開始會向公司請假直至生產。至於假單的部分，之後我會郵件向人資同事寫假單送簽」（原證7，卷一第49至53頁）。

(四)己○○於110年5月18日寄電子郵件予原告：「妳在5月15日

01 以安胎修養為由向本公司請安胎假，本公司會依勞動基準法
02 及相關法令辦理，另提醒妳已經無任何特別休假可以請，本
03 公司將以病假之假別計算妳的請假日數，從5月17日起三十
04 個工作日以半薪發放妳的薪資，自三十日後本公司依勞動基
05 準法及相關法令規定不再發放薪資給妳，如果你要以其他請
06 假事由請假，請妳依照公司規定提供相關證明，完成本公司的
07 請假流程後才可以開始請假」；翌日（19日）再寄電子郵件
08 予原告：「2021年4/21-4/26特休假4天，黃先生已依妳請
09 假核准在案。妳的特休假於2021年5月17日已全部請完」
10 （原證8，卷一第55頁、第59頁）。

11 (五)原告於110年5月19日寄電子郵件予己○○：「5/17-5/31安
12 胎病假11天6/1-6/8安胎病假6天6/9產檢假（收據之後會再
13 附上）6/10-6/29安胎病假13天6/30後的安胎假為無薪」
14 （卷二第223頁）。

15 (六)依被告出勤明細統計表記載，原告於110年4月21日至同年月
16 26日，請特休假4天；於110年5月17日起至同年110年6月11
17 日，請安胎病假19天，其中110年6月9日是請產檢假（卷一
18 第532、533頁）。被告於111年7月7日言詞辯論期日稱：「（
19 問：上開特休及安胎假被告公司是否核准？）事後有准
20 假。」。

21 (七)被告於110年5月18日向原告提出職員缺失改善計畫表，要求
22 原告實際到班工作滿七日後完成改善（原證9，卷一第61至6
23 5頁）。

24 (八)原告於110年5月18日以原證10寄發電子郵件給己○○經
25 理（卷一67至69頁）。

26 (九)被告於110年6月10日委請遠東萬佳法律事務所寄發（110）遠
27 東萬佳律字第0000000-0號律師函代為函知依勞動基準法第1
28 2條第1項第4、5款規定，向原告為終止聘僱關係之意思表
29 示，且聘僱終止日為110年6月11日（卷一第71至75頁原證
30 11）。原告係於110年6月11日收到上開律師函。原告於110
31 年6月11日以電子郵件函覆上開律師函（卷一211頁被證

01 5)。

02 (十)被告離職員工邱麗蓁等7人，因未向南山人壽辦理退保，因
03 而支出共計10,532元之保險費（被證6、7、10、11）。

04 (十一)原告於110年2月17日與戊○○調換職務及公司座位（原證1
05 7）。

06 (十二)被告陸續於109年6月間不予調漲原告薪資、110年2月間將
07 原告之年終獎金自本薪之100%調降為本薪之80%。

08 (十三)原告向中科局提出違反性別工作平等法之申訴（原證12，卷
09 一第77至97頁），中科局以110年10月26日中環字第110002
10 3660號函檢送就業歧視評議暨性別工作平等委員會審定書認
11 定原告之申訴不成立。原告提出訴願後，經勞動部以111年3
12 月25日勞動法訴字第11100022901號訴願決定書撤銷上開審
13 定結果（卷一第83至95頁原證21）。中科局於111年8月30日
14 以中環字第1110021059號函認定申訴不成立（被證35），原
15 告已於訴願期間向勞動部提起訴願（原證22）。

16 二、爭執事項：被告以律師函（即原證11）通知原告，依勞動基
17 準法第12條第1項第4、5款規定，終止兩造間僱傭關係，是
18 否合法生效？

19 被告終止勞動關係事由，如下(一)(二)(三)(四)：

20 (一)原告於任職期間，未將離職員工邱麗蓁等7人向南山人壽辦
21 理退保，是否違反工作規則第29條、第30條及第98條第5款
22 規定？是否因而造成被告共計10,532元之損害？（原證11說
23 明二(一)(二)）

24 (二)同業公會於110年3月19日即通知被告繳交尾款之期限為同年
25 4月15日，惟原告於寄送期限前三日即110年4月12日始辦理
26 列印支票之作業，但卻將支票到期日錯誤登打為「4月30
27 日」，直到同年4月15日（即繳納期限當日）始列印載有正
28 確到期日之支票，原告於事前事後均未前開情況告知己○○
29 ○，是否違反工作規則第29條、第30條及第98條第5款規
30 定？（原證11說明二(三)）

31 (三)原告於110年4月14日請假未向被告通知，且110年4月28日請

01 產檢假前後未提供請假證明文件，是否違反工作規則第61條
02 規定？又於110年5月4日對丁○○辱罵及110年5月6日對主管
03 己○○辱罵，此行為是否違反工作規則第29條及第98條第2
04 、3 款規定？（原證11說明二(三)）

05 (四)原告於110年2月17日與戊○○調職前，其未登打職務範圍內
06 之銷貨單單據72張至被告公司ERP系統，是否違反工作規則
07 第29條、第30條及第98條第5 款規定？是否因而造成被告共
08 計493,625元之損害？（原證11說明二(三)）

09 肆、得心證之理由：

10 一、按勞動契約，係約定勞雇關係之契約；又雇主僱用勞工人數
11 在30人以上者，應依其事業性質，就工資、獎懲、資遣、離
12 職、退休、等事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公
13 開揭示之，勞動基準法第2條第6款及第70條第2、6、 7款分
14 別定有明文。所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之
15 勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約之內容，且勞
16 動基準法之訂立，旨在就此等涉及勞雇權義關係之勞動條件
17 為最低標準之限制，若勞雇雙方於勞雇關係存續中，另經達
18 成合意之勞動條件，不違背勞動基準法中關於勞動條件最低
19 標準之限制，且對勞工係屬有利者，亦應認已屬勞動契約內
20 容之一部分，而有拘束勞雇雙方之效力，並不違反勞基法第
21 1條所定保護勞工之原則。又勞工與雇主間之勞動條件依工
22 作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，不論勞
23 工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除
24 該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭
25 契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決要旨
26 參照）。查，被告為科技股份有限公司，資本額為100,176,
27 670元（詳見卷二第507頁本院依職權自經濟部工商登記網站
28 下載列印之公司登記資料），依被證15之被告公司組織表
29 （見本院卷一第489頁），公司除董事會、董事長、總經理
30 外，尚有儀器通訊部、行銷部、管理部、校準室、生產部、
31 研發部，員工應有30人以上，公司之工作規則（89年訂立、

109年8月26日修正) 修正案經主管機關即中科局同意核備在案，有該局109年9月7月中環字第1090018002號函及工作規則在卷可佐(見本院卷一第445至488頁)，依前開說明，工作規則當屬勞動契約之一部分，對兩造自應受拘束力，先予敘明。

二、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勞動契約，勞動基準法第12條第1項第4款固有明文。惟勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，是故勞動契約不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，準此，雇主終止契約時，對於勞工既有工作將行喪失的問題，當屬勞工工作權應予保障核心範圍，因此解釋勞基法第12條時，應要求雇主對終止契約之採用是為對勞工之最後手段，處於不得不如此實施之方式，倘尚有其他方式可為，即不應採取終止契約方式為之。申言之，須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符合「解僱最後手段性原則」(最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照)。準此，雇主在解雇員工時，因涉及勞工既有之工作即將喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，應符合憲法比例原則及平等原則之保障，即應符合為追求正當目的、為達成此一目的所必要、與目的之價值成適當比例之比例原則(大法官會議釋字第369號解釋意旨參照)。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」，係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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相

01 當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工
02 之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及
03 所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工
04 到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準
05 （最高法院95年台上字2465號民事判決意旨參照）。次按勞
06 動基準法第12條第1項第5款規定：「勞工有左列情形之一
07 者，雇主得不經預告終止契約：…五、故意損耗機器、工
08 具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技
09 術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。」。

10 三、民事訴訟法第277 條前段規定：「當事人主張有利於己之事
11 實者，就其事實有舉證之責任。」；而所謂舉證責任者，乃
12 特定法律效果之發生或不發生所必要之事實存在與否不明之
13 場合，當事人之一造因此事實不明，將受不利益之判斷，乃
14 必須就該事實提出有關證據，使法院信其主張為真實；另當
15 事人所提出供法院認定事實之證據，雖不以直接證據為限，
16 間接證據亦包括在內，然無論直接或間接證據，其為訴訟上
17 之證明，必須於通常一般之人均不致有所懷疑，得確信其為
18 真實之程度者，始得據為提出該證據之一造之有利認定。倘
19 其證明尚未達到此一程度，而有其他合理之懷疑存在時，提
20 出該證據之一造若就此合理懷疑事項，未能為必要之說明
21 者，仍不能遽為提出該證據之一造之有利認定。本件被告抗
22 辯原告有勞動基準法第12條第1項第4款、第5 款所示情事，
23 既為原告所否認，揆諸上開說明，被告自應就原告確有上開
24 情事負舉證之責。又本件應審酌者厥為：原告是否有被告所
25 指稱原告有前揭爭執事項(一)(二)(三)(四)所載事由，被告得依勞動
26 基準法第12條第1 項第4款及第5 款，合法終止僱傭關係？

27 四、被告於110年6月11日終止兩造間之僱傭關係，違反懲處明確
28 性及違反最後手段原則，為不合法解僱：

29 (一)故意未將離職員工辦理退保，致被告受有損失（即附表編號
30 2）：

31 被告指稱：原告未將離職員工向南山人壽辦理退保，致被告

01 受有10,532元損失等事實，業據證人即南山人壽員工甲○○
02 證人於本院審理中具結證稱略以：我曾經辦理被告公司之團
03 體保險業務，109年4月1日開始辦理，為期一年。被證6（經
04 本院提示卷一第213 至217 頁）這份文件表格下方手寫文字
05 是我寫的，那時續保要結算請款，經核對發現並沒有收到被
06 告通知有離職員工的E-MAIL，如果當初有退保的話，結算會
07 退多少錢，就是這個金額。原告有補送退保資料給我，但補
08 送的日期是在110年4月1日以後，當年度的保險屆期是110年
09 4月1日。卷217頁E-MAIL附件所示七個PDF檔案是原告110年5
10 月13日補發給我的E-MAIL，查核後只有呂家卉有收到退保通
11 知而沒有完成退保程序，其他213 頁表列名單都是沒有收到
12 退保E-MAIL等語（見本院二卷第10至14頁），及證人即被告
13 前員工戊○○於本院審理中具結證稱略以：除了呂家卉以
14 外，其他七位離職員工的離職日期均在110年2 月17日調動
15 之前，都是原告應該負責的範圍。於調動後，保險公司提出
16 資料確認這些未加退保的人員時，有在原告的電腦內發現已
17 登打的文件，但E-MAIL是沒有寄件資料等語（見本院卷二第
18 129頁），並有被告離職工退保明細表（註：扣除呂家卉部
19 分，保費金額共計10,532元6）、E-MAIL資料、省力電腦有
20 限公司調查聲明書等在卷可佐（見本院卷一第213至217頁被
21 證6、被證11），而原告自110年2月17日起承辦負責公司員
22 工團體保險加退保事務，自應於110年4月1日前即應確認下
23 一年度（110年）之加退保名單，然原告竟疏於詳查，遲至1
24 10年5月13日補發E-MAIL退保資料予證人甲○○，堪認原告
25 上開行為確屬工作上之疏忽。原告就此事務雖有疏失違誤，
26 但被告於110年6月11日解僱原告前，僅於改善計畫中僅提及
27 原告拒絕主管交辦團體保險進行比價一事，屬違反工作規則
28 第95條第10款規定得予以記過處分，卻並未原告上開職務違
29 誤行為，依工作規則第94條至第98條為任何具體懲處，亦未
30 有任何書面懲處會議紀錄可供參酌。

31 (二)逾期繳納同業公會參展尾款部分（即附表編號3）：

查，原告自110年2月7日起負責公司員工團體保險加退保、開立支票並寄給供應商、其他公司及己○○交辦等事務，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(一)項），應堪信實。被告公司經同業公會通知110年度參與台北國際塑橡膠工業展覽會之尾款，需於110年4月15日前交，逾期視同放棄參展，有同業工會之攤位尾款繳納通知單可佐（見本院卷一第103頁），而原告於110年4月12日、15日始辦理列印支票作業，有轉帳傳票（傳票日期均為：2021年4月8日）可佐（見本院卷二第157至158頁）。再參以證人戊○○證人於本院審理中具結證稱略以：我印象是原告的印表機無法列印支票，待繳款日接近時開立支票，我簽核後交給謝經理，謝經理要求以匯款支付攤位金額。繳款日接近時是指期限前一、二天左右，所以謝經理才會要求以匯款方式支付，因為怕會超過匯款期限。我印象原告有跟我說已跟承辦單位確認可依票期寄出，但經理可能不知道，所以經理（指己○○）要我改以匯款的方式支付款項等語（見本院卷二第132頁）。證人即原告主管己○○證人於本院審理中具結證稱略以：被證30、被證31（本院提示卷二157至160頁）是原告否於110年4月8日製作的，支票到期日是4月30日，第二張轉帳傳票是要去沖前面那一張，所以才把日期改為4月15日，原告知道他日期開錯了，原告、戊○○（支票覆核）都沒有向我報告沖銷支票的事情，原告直接改第二張支票拿給我用印等語（見本院卷二第188至189頁）。依上開證人證述，足見原告開立支票用以支付110年度參與台北國際塑橡膠工業展覽會之尾款，傳票日期於110年4月8日，但支票列印時間為110年4月15日，顯為同業工會繳尾款期限最後一天，果如其所辯電腦列印有問題，自應於發現電腦有問題時，即應向主管報告，或另為應變方式，所幸已由己○○交代戊○○改以匯款方式處理，未釀無法參展及沒收保證金之後果，本事件確屬原告作業疏失，但未造成被告實際損失，就原告本次工作之疏失，雖有違反工作規則第29條之情狀，但尚難達被告所指該

行為工作規則第98條予以記大過或開除之程度。再者，被告於110年4月15日既已知悉此事件，僅於改善計畫中提及此事，卻未於知悉此事件起30日內對原告為任何懲處，亦未依工作規則第94至98條規定予以具體懲處。

(三)就請假未依工作規則第61規定條，及對同事丁○○及及主管己○○辱罵一事（即附表編號4、5）：

1.依工作規則第61條規定：從業人員因故必須請假者，應事先填寫請假單。逐級層轉核准後，方可離開工作崗位。如欲疾病或臨時重大事故，得於一日內委託同事家屬親友或以通訊軟體、電話、E-MAIL、報告單位主管代辦請假手續。如需補述理由或提供證明者，當事人應於3日內提送工作單位按權責核定之。觀以被告提出原告之請假明細（即被證9，見本院卷一第247至252頁）顯示，原告於110年4月13日請產檢假4.5小時，110年4月14日遲到0.5小時，110年4月28日產檢假8小時；另出勤明細統計表（即被證16，見本院卷一第491至533頁），110年4月13日13：00至17：30產假，110年4月14日特休假（08：30-09：00），110年4月28日產假（08：30至17：30），核與卷附之林新醫院醫療收據（看診日期：110年4月13日下午）（被證3，見本院卷一第207頁）相吻合，至110年4月14日原列為『遲到』，後改為特休，依證人己○○於本院審理中亦證述：110年4月14日是戊○○替原告請假，我也准假等語（見本院卷二第190、193頁），原告自無須再檢附相關資料以茲證明，另關於110年4月28日產檢假，原告確實於110年4月20日請假並提出假單（見本院卷(一)第209頁被證4），其上記載「假別：產檢假」、「事由：產檢+勞資問題後續處理」，並由被告法定代理人丙○○於110年4月27日核准簽章，事後被告曾於110年4月28日、5月3日以電子郵件通知原告補正相關檢假證明（見本院卷二第61頁原證18），惟原告僅檢附被證2之體檢報告（見本院卷一第205頁），然原告此次請假已事先填寫請假單，並層轉法定代理人核准，倘原告事後未提出資料補正或認體檢報告不符合產

01 檢假之證據，則屬被告審酌原告是否構成「曠職」，自當與
02 工作規則第94條至第98條懲處要件有間；況被告亦僅將原告
03 未依規定辦理請假且有權利濫用之事宜列為原告改善計畫之
04 一，而非解僱之事由。至證人己○○雖當庭提出原告與其他
05 員工丁○○、戊○○請假、遲到、早退比較表及原告任職期
06 間之請假明細、出勤（見本院卷二第225至229頁），縱認原
07 告請假紀錄比其他同事多，然此部分尚須就各個請假是否合
08 於工作規則，尚難逕認原告請假有違工作規則，得以懲處論
09 處，附此序明。

10 2.按勞工有對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
11 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告
12 終止契約，勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。該規
13 定所稱之「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，自不以對共同
14 工作之勞工之身體施以暴力之行為為限。所謂「重大侮辱」
15 ，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇
16 主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌
17 勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為
18 時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等
19 一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達
20 嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上
21 字第1631號判決參照）。被告指稱原告於110年5月4日對丁
22 ○○辱罵及110年5月6日對主管己○○辱罵等語，雖提出開
23 會申請/通知單（見本院一卷第561頁被證27）、請假單（見
24 本院二卷第161頁被證32）、原證10、20等為證；然查，被
25 證27之開會議案記載：「陳員（指原告）坦承說謊，說不想
26 說出來害人，陳員有傳簡訊給其同事戊○○，是她忘記幫陳
27 員請假」、會議紀錄：「之後陳員工開在員工餐廳午餐時間
28 然散佈以下不實信息，略為『她有發簡訊給其主管謝經理，
29 是謝經理為難她不簽她的請假單，這樣大家以後要怎麼請
30 假？』，要告死謝經理等」等語，然被告卻未提供相關簡訊
31 或其他事證供本院調查，是此部分即有疑義？再參以證人戊

○○證稱略以：（提示：這張561 頁通知單上的議題欄記載乙○○公然造謠、坦承說謊、破壞他人名譽，為何攸關原告乙○○的議題未請原告出席？這項議題的記載內容為哪些人的意見？）我不知道原因。我也不知道內容是哪些人的意見。我不知道為什麼是我要寫道歉函，所以我沒有提供道歉函給謝經理。我不同意我要道歉的結論等語（見本院卷二第128頁），上開會議係於110年5月14日開會，當日原告有上班，卻未被通知出席，僅戊○○出席會議，倘為原告有被告所指上開辱罵或霸凌同事之情事，何以開會結果確是由戊○○要出具向己○○道歉之道歉函，此與常常有悖，被告復未提供其他事證以實其說，是此部分自難為原告不利之認定，是被告所指原告有勞動基準法第12條第1 項第2 款規定之解僱事由，於法無據，難以採信。

(四)原告未將銷貨單單具72張登打至公司ERP系統，致被告受損計493,625元部分（即附表編號1）：

1.被告指稱：原告未將將銷貨單單具72張登打至公司ERP系統乙節，提出公司ERP系統紀錄（被證15）、補處理紀錄（被證16）（見本院卷一第377至386至、387至394頁）可佐。再參以證人丁○○於本院審理證稱略以：我那時換到乙○○的位子，左下方有維修單，我問經理如何處理，這些查到沒有登錄，我跟另一位同事張惠雯一起補登錄，如果這份銷貨單由張惠雯K E Y的，就會有張惠雯的名字。被證16操作日期的欄位是指我們幫原告補登銷貨單的日期。被證15左側欄顯示157（乙○○），這份是乙○○應該負責的業務，以被證16維修日期來認定等語（見本院卷二第17至19頁）；證人己○○證述稱略以：在戊○○6月8 日離職後，丁○○去接戊○○的工作，發現原告調職後的櫃子旁邊有百餘張沒有登打的單據，這些單據是沒有拆的三聯式，這些單據從109 年度橫跨五年的銷貨單都沒有輸入到ERP 裡面，我開始清查這些單據等語（見本院卷二第194頁），並細觀被證15、被證16之ERP系統資料，該維修日期均係在原告擔負責辦理應收帳

01 款、製作出貨單之期間，堪認原告就此部分工作確實有疏
02 失。

03 2.按勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工
04 之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，雇主在通知解僱勞工
05 時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其
06 面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信
07 原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或
08 增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上
09 之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發
10 生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台上字第366
11 號判決、95年度台上字第2720號判決意旨參照）。是雇主於
12 解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱
13 之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇
14 主之解僱行為是否合法有據。查，被告110年6月10日（110）
15 遠東萬佳律字第0000000-0號向原告為終止聘僱關係之意思
16 表示之函文，均未提及此事由乙節，業據證人已○○於本院
17 審理中證述：因為金額很多，還在查證，於110年6月8日
18 發現原告有單據未登打進入ERP系統的情況，並未在解僱律
19 師函文中提及等語（見本院卷二第195頁），基此，被告既
20 然已於110年6月8日發現原告未將銷貨單單具登打至公司ERP
21 系統，僅係在查金額，卻未在解僱終止函文中提及，基於勞
22 動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，自不得
23 隨便改列其解僱事由，是此部分難為原告不利之認定。

24 (五)被告指稱：起訴狀後附之資遣文件等文件（即原證2、5、
25 8、13、14），原告竟未經被告同意，私自複製攜帶公司公
26 物外出乙節（即附表編號6）：經查，被告110年6月10日（1
27 10）遠東萬佳律字第0000000-0號向原告為終止聘僱關係之意
28 思表示之函文，均未提及此事由，自不得於本件訴訟中再
29 以此事由為終止事由，且原證2、5、8、13至16等文件，均非
30 文件正本，原告於本件訴訟中，顯係基於保護自身權益所為
31 之合理蒐證，尚查無有作為其他用途使用，被告復未提出原

01 告將上開資料作為其他用途之積極事證，是此部分難為原告
02 不利之認定，被告以此主張為解僱事由，於法無據，難以採
03 信。

04 四、按公司工作規則第93條規定：從業人員之懲戒分為申誡、記
05 過、記大過、調職、解除僱用共5種，具體構成懲處之情節
06 則依序規定於第94條至第98條。被告雖陳稱：就原告工作缺
07 失，已實施減少其109年度20%之年終獎金及取消調薪，於1
08 10年2月取消外出職務以示懲處及警惕，惟減少年終獎金2
09 0%、取消調薪、取消外出職務，此等項目均非屬上開工作
10 規則所規定5項懲處項目，至多僅屬被告就原告當年度職務
11 表現評比結果，或員工職務調配，均屬公司行政營運作業範
12 疇，就員工認知，亦非屬懲處。被告於缺失改善計畫中，雖
13 有提及上開三、(一)、(二)、(三)事由屬工作規則第95條第10款得
14 予以記過事由，或如被告附表所指稱均構成工作規則第98條
15 得記大過或解僱之事由，但被告於110年6月10日為終止僱傭
16 關係意思表示函文，均未針對上開違誤事由，依據工作規則
17 予以具體懲處，並在原告請安胎假期間，提出改善計畫，復
18 於改善計畫尚未開始實施前，僅因原告於110年5月19日以電
19 子郵件為自己辯解，並給予實際改善機會，即斷然終止僱傭
20 關係，顯有失衡。縱原告工作有前述之疏失，或請假程序未
21 符合工作規則規定，但以被告為科技股份有限公司資本額達
22 1億元以上，公司組織部門計有董事會、董事長、經理及5部
23 門（如上所述），對於員工懲處程序及懲處救濟制度，竟未
24 嚴謹周密，足見被告對原告解僱顯有違反明確性，亦未確實
25 盡最後手段原則。

26 五、另原告指稱：被告解僱行為另違反性別平等法乙節；查，本
27 件被告係以勞動基準法第12條第1項第4款及第5款事由終止
28 兩造間之僱傭關係，詳見原證11之律師函文。被告對於原告
29 於110年5月15日請安胎假乙事亦准許，復未提供其他事證足
30 以證明被告有違反性別平等法第21條第2項之情狀，且原告
31 以被告有違反性別平等法第21條第2項規定為由，向勞動部

提出訴願，經調查後認被告並無違反性別平等法第11條第1項之情形，亦有勞動部勞動法訴字第1110019206號決定書在卷可佐（見本院二第497至506頁），亦同本院上開認定，是原告為此主張，難以採信，附此敘明。

六、綜觀被告指稱原告違反工作規則之情節，雖就離職員工未辦理退保、同業公會參展繳交尾款開立支票程序及請假有瑕疵，原告雖有疏失或違失，惟衡諸其行為之態樣、內容、結果，尚難認其勞動契約或工作規則之情節重大。被告依人事規則第29條、第98條等相關規定、勞動基準法第12條第1項第4款、第5款規定，對原告予以解雇處分，尚屬過重，且違反最後手段性原則，其解雇非屬合法，不生效力。

伍、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求確認兩造間之勞僱關係存在，為有理由，應予准許。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 112 年 4 月 14 日
民事勞動庭 法官 吳昀儒

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。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 112 年 4 月 14 日
書記官 何惠文

附表：被告指稱原告工作有疏失內容簡表及證據資料

編號	項目	說明	違反工作規則條項	證物
1	故意隱匿大量維修單、驗收單、裝機單，為登打至ERP系統（損失金額共計493,625元）	110年2月17日原告與戊○○調職時，主管發其桌上有屬張維修單位處理，然原告謊稱已處理。同年6月8日戊○○離職時，己○○及其他公司人於原告調職前之座位，發現資料櫃內一疊單據，經被告逐一清查後，共有72張有查讀5年之應收帳款及保固維修單	第29條、第30、第98條第5款	被證13、14、15、16、17、34

		未登打至ERP系統，損失金額共計493,625元，原告故意隱匿相關單據而未登打，導致公司受有損害。		
2	故意未辦理公司離職員工退保事宜，損失金額10,659元	110年3月被告與保險公司清查保險費時，發現7名離職員工未辦理退保，離職員工之離職證明由原告開立，7名員工陸續離職8個月之久，顯見原告有故意未辦理離職員工之退保事宜。	第29條、第30條、第98條第5款	被證6、10、11
3	逾期繳納公司參展之尾款	同業公會於110年3月19日通知繳交尾款之期限為110年4月15日，原告卻拖延至寄送期限前三日即110年4月12日，直到4月15日辦理列印支票，但卻將支票到期誤繕打為「4月30日」，縱以快遞方式亦無法於當日送達主辦單位，最後由己○○緊急以匯款方式處理。 原告嗣後辯解4月8日電腦故意無法開立繳款支票，經請省力電腦公司檢查電腦並無故障，且於同年1月份初，原告即承辦此業務，難謂其不知應於期限內繳交尾款一事。	第29條、第30條、第98條第5款	原證14、被證30、31
4	原告請假頻繁、未依規定辦理請假，且檢具之單據無法證明符合請假事由	原告自104年7月15日到職以來經常請假、早退或臨時請假。 於110年4月間向被告請兩次「產檢假」，但原告請假前、後，均未依規定主動提出相關證明，被告為確認原告之真實請假狀況，卻遭原告拒絕。 原告就4月28日迄未出示產檢就醫證明，實則原告當日中科局申請勞資爭議調解，現見原告請假事由屬捏造。 4月14日早上8：30至9：00未到班，未依工作規則事先填請假單。	第61條	被證3、4、27
5	辱罵、霸凌同事	員工白凱元110年5月4日向原告請求查詢原告職務範圍之最新進料採購假單，惟原告卻辯稱非其職務，甚至對白凱元及丁○○惡言相向，己○○介入協調後，竟憑空指摘被告無故污蔑、刁難、職場霸凌。	第29條、第61條、第98條第2、3款	被證27、32、原證10、20
6	未經被告同意私自複製公司資料並攜帶外出	原告將公司電子郵件、工作流程、EP R會計系統傳票、參展繳款通知、團保計畫書等影印攜帶外出，該等文件屬公司工作成果及文件，相關資料亦非第三人得意任接觸取得，原告基於	第33條、第98條第12款	原證2、5、8、13、14、15、16

(續上頁)

01

		不明意圖且未取得公司同意，私下將 前述文件複製攜出。		
--	--	-------------------------------	--	--