

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第174號

原告 鐘珮媛

訴訟代理人 陳頂新律師

複代理人 陳相懿律師

被告 美商利惠國際有限公司台灣分公司

法定代理人 蘇雯玲

訴訟代理人 翁涵妮

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年4月1日言詞辯論終結，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

一、原告主張：伊自民國90年8月1日起任職於被告，在臺中市梧棲區之MITSUI OUTLET PARK台中港Levi's店面提供勞務並擔任區長職務，約定每月工資新臺幣（下同）7萬3,880元。任職至今近23年，期間均恪盡職守，無任何違反勞動契約或工作規則之情形。詎被告於113年5月15日以伊違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款「違反勞動契約及或工作規則，情節重大」及工作規則所定「有舞弊行為」為由，終止兩造勞動契約，完全未給予伊說明之機會。又縱認伊有違反勞動契約或工作規則情形，被告亦未曾給予伊任何輔導、改善之機制或採取其他懲戒處分，即通知113年5月15日為最後工作日，被告所為解僱行為顯已違反比例原則及最後手段性原則而屬違法。伊嗣於同年5月22日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於5月31日以存證信函向被告表明解僱不合法及代勞務之提出，惟因被告於調解期日表明仍不同

01 意伊復職，更改稱以勞基法第11條第4款規定終止兩造勞動
02 契約云云，而拒絕伊勞務之提供。爰依兩造勞動契約、民法
03 第487條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間
04 僱傭關係存在。(二)被告應自113年5月15日起至原告復職之日
05 止，按月給付原告7萬3,880元，及自各期應給付之翌日起至
06 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)請准依職權宣告
07 假執行。

08 二、被告則以：伊於113年4月23日接獲員工投訴原告有出勤狀況
09 與出勤紀錄記載不一，未依班表到班之情形，即原告以無須
10 打卡之「訓練全天」或「訓練半天」假別（下稱訓練假別）
11 排班，然有實際並未到班或到班時數不足之情形，原告既無
12 法舉證其已到班並履行勞務，其前揭所為自屬無故曠職。原
13 告自111年1月起至113年4月止，藉訓練假別排班而無打卡紀
14 錄，每月至少5日，於112年累計曠職42日、於113年累計曠
15 職13日，然原告前已有經常未到班，管理鬆散之狀況，伊於
16 其所管理員工於112年7月間發生性騷擾案件時即曾請其為相
17 關改善，惟原告仍因上班時數不符規定、經常更改上班時
18 間、不當使用訓練假別等情形遭其他員工投訴，伊遂於113
19 年5月7日與原告面談，並經調查程序及人評會決議後，始於
20 113年5月15日以原告違反勞基法第12條第1項第4款及工作規
21 則所定「有舞弊行為」為由，終止兩造勞動契約，原告並於
22 同日在終止通知文件上簽名及確認，是兩造勞動契約業經伊
23 合法終止等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如
24 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第29頁）：

26 (一)原告自90年8月1日起任職於被告，擔任區長職務，約定每月
27 工資7萬3,880元。

28 (二)被告於113年4月23接獲員工投訴原告有出勤狀況與出勤紀錄
29 所載不一，且未依班表到班之情形，被告經於113年5月7日
30 與原告面談後，於113年5月15日以原告違反勞基法第12條第
31 1項第4款及工作規則所定「有舞弊行為」為由，終止兩造勞

01 動契約。原告並於同日於被告提供之終止通知文件上簽名。

02 四、原告主張兩造勞動關係存在等情，為被告所拒，並以前詞置
03 辯，是本件爭點厥為被告所為解僱行為是否適法，茲說明如
04 下：

05 (一)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
06 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
07 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
09 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
10 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
11 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意
12 旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，
13 則兩造間是否仍存有僱傭關係並非明確，致原告在私法上之
14 地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以確認判決予以
15 除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利益。

16 (二)被告依勞基法第12條第1項第4款規定所為解僱行為，是否適
17 法？

18 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
19 經預告終止契約，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。
20 所謂「情節重大」應以勞工之違規行為態樣、初次或累次、
21 故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞
22 雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，是否達到懲
23 戒性解僱之衡量標準。又按當事人主張有利於己之事實者，
24 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文

25 2.原告以「訓練全天」、「訓練半天」假別排班之日，於111
26 年有66天、112年有49天、113年1月至4月間有18天，且於前
27 揭期日除於111年9月12日、112年4月20日、7月5日、7月27
28 日有大門進出之通行紀錄外，均無實際打卡出勤紀錄等節，
29 有原告之排班表及出勤紀錄在卷可憑（見本院卷一第117至1
30 37頁），堪予認定。則原告於前揭出勤期日是否有實際出勤
31 情形之事實即屬未明，然被告既設置打卡出勤制度以控管員

01 工出勤狀況，則原告於前揭自行排定訓練假別之期日，因無
02 出勤紀錄可佐，被告自難以掌控原告之實際出勤狀況，是除
03 被告同意使用訓練假別之期日外（詳後說明），原告自應就
04 其以訓練假別排班之合理性，及確有於以訓練假別排班之日
05 提供勞務等有利於己之事實負舉證責任。

06 3.觀諸被告提出107年4月2日寄予員工之「排班系統-Q&A（000
07 00000）」：「HI 店櫃伙伴，排班系統於4月份全新改版，
08 我們將上下班時間選單，改成可以自己KEY時間之外，同時
09 也新增了訓練全天與訓練半天的說明如下：…Q：在外面全
10 天訓練無法打卡怎麼辦？A：店櫃同事參加全天外訓，若訓
11 練場合不在直營店櫃，則該天訓練不需打卡。排班請直接選
12 擇”訓練全天” HR將會針對有準時出席者修正系統。Q：訓
13 練半天後又回去店櫃上班怎麼辦？A：只要訓練場合在直營
14 店櫃皆須打卡，請於系統中正確紀錄上下班時間即可。若中
15 間有休息時間，建議直接填寫當天上班總工時於系統中並備
16 註供主管查詢。舉例：訓練半天＋（中間空檔）＋晚班」等
17 內容（見本院卷一第501頁），可知被告已定明如係因訓練
18 場合而不在直營店內，或係因公務於無法打卡之處所參加訓
19 練或活動時，始得排定訓練假別，且如在直營店櫃等可打卡
20 之處進行訓練或活動，仍需進行打卡，核與原告之主管即證
21 人乙○○於本院審理時結證稱：我清楚公司之請假規則，員
22 工於因公需要開區會或是到沒有辦法打卡的地方，才可於出
23 勤狀況記載「訓練全天」，若可以打卡就要打卡等語（見本
24 院卷一第425、428頁）之情節一致，堪予認定。

25 4.原告雖主張：因被告於113年5月7日為「【Hr】排班系統訓
26 練全日及半日使用規則」之公告前，對於訓練假別無明確定
27 義，致其誤用云云。惟被告已於107年4月2日對其員工公告
28 有關訓練假別之使用方式，業經說明如前，原告自難謂為不
29 知，且依被告提出其人事部主管甲○○與原告於113年5月7
30 日之對話錄音譯文：「（00：01：13）甲○○：…基於妳的
31 專業，就是訓練全天在這個東西用在我們的班表裡面是在什

麼情況下可以使用？」、「（00：01：32）原告：就是會議，對，一般就是會議或是比如說我們在外面參加會議」等語（見本院卷一第259頁），足見原告亦清楚知悉訓練假別之使用規定，復衡以原告既係擔任區長之管理職務，更難認其對於訓練假別之相關使用規範有誤用之虞，是原告主張其係因誤解訓練假別之意而誤用云云，殊難採信。

5.原告主張：其排定訓練假別之期日中，於111年1月至113年4月間共有7日於班表備註「區會」之日，及112年3月1日班表備註「支援綠園道」之日，因所到處所未設置打卡點；於111年4月至112年1月疫情期間，被告同意原告得每週一居家上班並透過線上會議方式進行，故於前揭期間共有31日進行週會之日；於111年12月21日備註為「銷售演練」、112年6月7日備註為「台北上課」、8月17日備註為「裁縫課」、10月17日備註為「LP訓練」、113年3月26日備註為「新人課」之日，均係依被告指示以訓練假別為由進行排班，至其餘使用訓練假別之排班日，雖恐有誤用班別之虞，然原告均有提供勞務云云，並以與其主管乙○○之通訊軟體LINE對話紀錄為據（見本院卷一第243至258頁）。經查：

(1)原告有不當使用訓練假別以進行排班之情事：

觀諸被告提出原告之出勤紀錄（見本院卷一第117至137頁），其中112年1月至113年4月間經被告列為應以曠職計之訓練假別排班天數，經扣除被告同意不計入之112年4月12日（年度領導力課程）、12月21日（年度會議）、113年3月7日（春酒）、3月13日（區會）、3月26日（中區新人教育訓練）後，原告以訓練假別排班天數於112年度有47天、113年度有15天，縱再扣除原告主張於疫情期間之4日週會（即112年1月3、9、16、30日）及參與課程之3日（即112年6月7日、8月17日、10月17日）後，於112年度及113年度仍各有40日及15日以非因參加教育訓練或活動之故而以訓練假別排班之情事，又原告復未能舉證其於前開期日係因前往未設置打卡設置之處所進行訓練或活動等情舉證以實，足認原告確

有不當使用訓練假別以進行排班之事實，堪予認定。

(2)原告於不當使用訓練假別排班之期日，有出勤時數不足之情形：

①原告主張：縱認其有誤用訓練假別之情形，其於上開期日係與主管乙○○訪店或在外進行會議，均有提供勞務之事實，而無曠職云云。惟依被告人事部主管甲○○與原告於113年5月7日之對話錄音譯文：「(00:06:28)原告：…我如果會排訓練全天，大部分都是就是訪店的狀況會比較多」、

「(00:07:55)原告：就是因為時間上我們沒有辦法，我沒有辦法那麼的準確，所以我就會排成訓練全天。但就是其實一開始姐(即乙○○)也知道她就是如果我跟她一起訪店我就會排訓練全天，但後來她有一次有提醒我，她說妳就打卡就好了，但是因為我們就是時間上有時候我要配合她，就是比如說她是11點到或12點到，就會變成我那個時間我沒有辦法準確的去打到整點的卡」(見本院卷一第281頁)、

「(00:35:51)原告：可能就是我的時間沒有足…所以我那一天就會變成我是沒有打卡，然後因為我上班卡沒有打，所以我下班卡就不會打，就會變成是訓練全天，但是我覺得應該是說，我沒有把公司的訓練全天的這一個部分把它好好運用，就是把它很正確的運用在訓練，然後也許我的確有到公司上班，但我沒有一整天都是做訓練的時間…」等內容

(見本院卷一第299頁)，可知原告明知訪店非屬得排定訓練假別之事由，且其係因慮及實際出勤時數不符或不足班表規定之故，始以無須打卡之訓練假別進行排班，基此，縱認原告於使用訓練假別之期日有提早或延後工作時間之情形，亦難認其得於未經雇主事前或事後同意之情形下，擅自變更出勤時間。從而，被告抗辯原告有藉訓練名義而規避出勤義務之情等語，尚非無據。

②參證人乙○○於本院審理時證稱：我擔任原告之主管期間約6年多，期間發現原告有出勤狀況與班表不一致的情形，例如班表上寫原告應該在A店，但我致電過去，原告並不在A

01 店，找不到原告時，我會立刻想辦法聯繫原告，有時候原告
02 會說她不舒服睡過頭，但不會告訴我她在哪裡，但她會說幾
03 點會到店，電話中我會提醒原告到店要記得打卡，按班表出
04 勤。且於訪店時，因為都在店裡，不得以「訓練全天」為由
05 進行排班，所以訪店時我都會打卡，我也會提醒原告打卡等
06 語（見本院卷一第至428頁），益徵原告之出勤狀況確實有
07 與班表不一致及於應出勤時間未實際出勤之情形，且依原告
08 提出與乙○○間之通訊軟體Line對話紀錄內容（見本院卷一
09 第243至258、475至491頁），縱其有於部分排定訓練假別之
10 期日接送乙○○並進行訪店，亦不足認原告有提供與原排定
11 班表相符時數之勞務，況其以訓練假別排班之期日亦非均有
12 相關對話紀錄可佐證其有實際提供勞務之事實，則原告主張
13 其於排定訓練假別之期日均有提供勞務云云，亦難認可採。

14 6.原告復主張：其縱有違反勞動契約或工作規則之情事，被告
15 所為解僱處分亦違反比例原則及最後手段性原則云云。然
16 查，證人乙○○於本院審理時證稱：原告每個月月初會提交
17 她的班別，如該時其出勤狀況有記載「訓練全天」，我在月
18 初時就會看到，但也有可能原告事後更改班表，記得原告大
19 約從111年就有未經我同意即修改排定班表的狀況，會發現
20 是因為我在業務上要找原告時找不到她，當時經我向原告勸
21 導後，原告仍有出勤狀況與排定班表不一致的情形，我也有
22 向上級主管報告，但當時主管表示希望再給她一些時間改
23 善，而身為原告主管應盡的義務就是不斷提醒原告等語（見
24 本院卷一第425至429頁），核與原告於113年5月7日經被告
25 人事部主管約談時自承：「因為怡紅的確她有提醒我，她說
26 妹今天如果時間允許妳就可以先打個卡。對，我就，就有時
27 候我會記得，但有時候就是可能那個時間上沒有剛好我就沒
28 有打卡，這都是我的問題…」等情相符，有錄音譯文在卷可
29 憑（見本院卷一第307頁），足證原告自111年起即有出勤狀
30 況與排定班表不一致之情形，且其主管即證人乙○○亦曾多
31 次提醒原告改善，然原告卻仍自111年1月起至於113年5月7

01 日經被告約談前，仍常有未按實際出勤狀況排定班表，藉以
02 訓練假別排班而掩飾有不足之出勤時數或未出勤之情事，且
03 於112年1月至113年4月間即已累計高達65天，衡以原告既長
04 期任職於被告且擔任主管職，其於職務上所為對於公司管理
05 層面而言甚具影響力，本應謹慎為之，然其竟於明知人事規
06 章相關規範及經主管數度勸導改善之情形下，仍長期反覆利
07 用其身為主管職務之便，修改排定班表及擅用無須打卡之訓
08 練假別，未如實依排定班表提供勞務，而遭被告其他員工因
09 無法苟同此情長期發生始向被告舉發，其所為已違反對雇主
10 之忠誠義務，並破壞與被告間之信賴關係，實難以期待被告
11 採用解僱以外之懲戒手段，而繼續與原告維持勞雇關係，堪
12 認被告以原告有於排班時假藉訓練名義，減少工作時間之行
13 為，情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造
14 勞動契約，並無不合。

15 7.末觀諸被告交予原告收受之終止通知載明：「…利惠公司依
16 勞基法第12條第1項第4款勞工違反勞動契約或工作規則及第
17 7款有舞弊行為規定；並因每月排班時以假藉訓練之名，減
18 少工時之舞弊行為，已違反公司誠信正直原則，自西元2024
19 年5月15日起終止與您之僱傭契約。請確認收到本終止通知
20 暨合意終止合約並確認您完全理解及接受終止事由及本合約
21 之內容」等內容，有經原告親自簽名確認之終止通知書在卷
22 可憑（見本院卷一第139至141頁），且原告於經被告依前開
23 事由為終止通知時，表示僅對於退職金是否可領取尚有疑
24 問，並於經被告解說後始於終止通知書上簽名，此有113年5
25 月15日之錄音譯文附卷可佐（見本院卷一第319至329頁），
26 足認原告亦已同意被告以勞基法第12條第1項第4款規定對其
27 所為之解僱行為，是原告嗣稱被告所為解僱行為違反懲戒處
28 分相當性原則云云，自無可採。

29 (三)準此，兩造勞動契約既經被告於113年5月15日依勞基法第12
30 條第1項第4款規定合法終止，則原告請求確認兩造勞動契約
31 存在，並請求自113年5月15日起至原告復職之日起，按月給

01 付原告7萬3,880元及法定遲延利息，即屬無據，不應准許。
02 五、綜上所述，原告請求確認兩造僱傭關係存在，及被告應自11
03 3年5月15日起至原告復職之日止，按月給付原告7萬3,880
04 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%
05 計算之利息，均為無理由，應予駁回。

06 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院
07 審酌後，認與判決結論不生影響，爰不一一論列，併此敘
08 明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
11 勞動法庭 法 官 許仁純

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
16 書記官 廖于萱