

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第86號

原告 謝吉宗
訴訟代理人 洪家駿律師
複代理人 蕭凡森律師
被告 邁迪恩企業有限公司

法定代理人 李靜
訴訟代理人 李孟軒律師

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1月7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：原告自民國107年4月23日起受僱於被告，擔任業務專員，月平均工資為新臺幣（下同）50,000元。被告於112年12月20日委請律師寄發律師函，表示原告浮報餐費及加油費用，違反勞動契約及工作規則，逕自於同年12月22日口頭告知原告終止勞動契約，將原告退出LINE工作群組，並結算至該日之工資。惟原告為業務專員，負責中部地區各大醫療院所醫療業務之推展與服務，因職務需求，除送貨外，免不了送禮、應酬，甚至有為接送醫師等公關行為之必要。且經常係由醫院開刀房直接通知原告送貨，因其具緊急性，故並未及時向被告內勤人員登記，且被告未對前述送貨內容設有工作規則，原告無遵守之可能。縱認原告有過失誤列收據明細，而高報交通費用或交際費用之情事，被告未給與說明之機會，以釐清事實，亦未考慮以其他替代手段如告誡、罰款、調職、降薪等作為處罰，以達避免原告再次犯錯之懲處目的，即以此為由逕自解僱原告，違反最後手段性原則，亦有違比例原則、懲戒相當性原則。又兩造未簽訂勞動契約

01 要求員工遵守，被告不得主張原告違反勞動契約情節重大，
02 故被告依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定
03 終止勞動契約，係屬無理由。況原告並無能為而不為、可以
04 做卻無意願之消極不能勝任工作之情形。是被告終止勞動契
05 約不符勞基法第11條第5款之要件，並非合法。另原告被解
06 僱後始發現被告有勞工保險高薪低報之情事。為此，依兩造
07 間勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間之僱
08 傭關係存在。2.被告應自112年12月22日起至原告復職日之
09 前一日止，按月給付原告50,000元，及自各該月給薪日之翌
10 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

11 二、被告抗辯：原告擔任被告之業務專員，負責台中、苗栗區域
12 各醫療院所之業務，其離職前6個月之月平均工資為33,600
13 元。緣112年11月中下旬，被告中區業務主管劉承諭與原告
14 一同前往中國醫藥大學附設醫院（下稱中國附醫）麻醉科回
15 訪，竟發覺原告對該院麻醉科拜訪流程及規定一無所知，狀
16 似初次拜訪，與原告填寫之業務行程紀錄及拜訪情形不符，
17 遂向被告之負責人李靜、人事內勤主管張茜婷報告前情。同
18 年12月初，經劉承諭、李靜、張茜婷勾稽原告之業務行程報
19 表與請款發票及收據，並分別前往各客戶間訪談，始發現原
20 告長期假藉拜訪客戶為由，浮報多筆費用（如餐費、油資、
21 台灣中油加油站儲值費用）、隱匿部分收據明細事項，詐取
22 被告財物；其業務行程報表內容，亦有不實記載之情事，已
23 違反兩造間之勞動契約及員工忠實義務。原告自112年6月起
24 至離職時之半年期間不實請款差旅費23筆、虛報交際費多達
25 29筆，累計至少52筆不實請款，詐取被告財物至少68,650
26 元，顯見其非過失之初犯，而係長期故意而為之累犯。原告
27 上開行為，涉及刑法偽造私文書、詐欺取財等罪嫌。且原告
28 非單純一次不忠誠之初犯，而係屢次詐取被告財物之累犯，
29 係屬情節重大，兩造間已無信賴基礎，亦無回復可能。被告
30 為維護內部秩序、避免財物繼續受損以及預防對外之商譽遭
31 破壞，難以其他非解僱之手段進行懲戒。原告客觀上亦已無

01 忠誠履行其提供勞務之義務與意願，難期待其主觀上有繼續
02 忠誠服勞務之可能，遂於112年12月22日由劉承諭口頭告知
03 原告，依勞基法第12條第4款規定，終止兩造間之僱傭契
04 約。兩造間既不存在僱傭關係，原告請求給付薪資亦無理由
05 等語。並答辯聲明：原告之訴駁回。

06 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第247、2
07 48頁）：

08 (一)兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

- 09 1.原告自107年4月23日起受僱於被告擔任業務專員，每月15
10 日具領上個月工資，原告離職前6個月即112年6月至11月
11 各月總計支領金額如本院卷第73頁陳證1匯款金額所示。
- 12 2.被告於112年12月20日委由律師發函通知原告，主張原告
13 涉嫌浮報餐費、加油費等違反勞動契約及工作規則，另涉
14 犯刑事詐欺罪嫌之嫌，原告有收受該函。
- 15 3.被告於112年12月22日委由原告之業務主管劉承諭口頭通
16 知原告，被告因原告有上開第2點之事由而終止兩造間之
17 勞動契約，並將原告退出群組。
- 18 4.兩造就各自所提出之證據資料，及對被告答辯二狀附表1
19 「原告不實請款之業務行程與收據彙整說明表」（見本院
20 卷第91至94頁，下稱附表1）所記載請款金額、種類等明
21 細，形式上真正均不爭執。

22 (二)兩造爭執之事項

- 23 1.原告是否有被告所指長期浮報差旅費、交際費等費用，向
24 被告請款、詐取公司財物及虛報業務行程之行為？
- 25 2.被告以原告違反勞動契約情節重大為由，依勞基法第12條
26 第1項第4款規定於112年12月22日終止兩造間之勞動契
27 約，是否合法及符合最後手段性原則？兩造間之僱傭關係
28 是否仍存在？
- 29 3.原告請求被告應自112年12月22日起至原告復職之前一日
30 止，按月於次月15日給付原告50,000元，及自各期應給付
31 之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

01 四、得心證之理由：

02 (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
03 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
04 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
05 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
06 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
07 被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031
08 號判決要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟
09 被告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之
10 訴，即有受確認判決之法律上利益。

11 (二)原告是否有被告所指長期浮報差旅費、交際費等費用，向被告請款、詐取公司財物及虛報業務行程之行為？

12 1.原告任職於被告時，係擔任業務專員，主要負責之業務區
13 域為中部地區之中國附醫總院及豐原分院、衛生福利部豐
14 原及苗栗醫院、為恭紀念醫院、大千綜合醫院、協和醫
15 院、東勢農民醫院、梓榮醫療社團法人弘大醫院等區域，
16 此有被告公司Line通訊軟體（下稱Line）群組公告業務負
17 責區域紀錄截圖在卷可憑（見本院第95、96頁），並為原
18 告所不爭執。

19 2.被告抗辯：被告之中區業務主管劉承諭於112年11月下
20 旬，陪同原告前往中國附醫麻醉科拜訪護理長時，發現原
21 告如同初次拜訪，其對於拜訪流程與規定，均一無所知、
22 毫不熟知，此情與原告提呈之各業務行程報表內容（見本
23 院卷第97至138頁），顯不相符。嗣經劉承諭向被告公司
24 負責人李靜、人事內勤主管張茜婷報告，上開3人乃於同
25 年12月初，分別就原告上開業務行程報表內容、所附請款
26 單據等資料，相互勾稽，並透過實地至上開收據之消費地
27 訪查、向原告負責之客戶探詢等方式，終確認原告長期虛
28 報業務行程、浮報收據向被告請款，更有撕毀、隱匿部分
29 收據明細等事項，而原告離職前六個月之不實請款收據、
30 業務行程內容及不實請款之說明，詳如附表1及被證3、4
31

01 各交際、差旅費請款收據所示（見本院卷第91至94、139
02 至161頁）等情。上情經證人劉承諭於本院審理時證述在
03 卷（詳如後述）。原告對於附表1所記載請款金額、種類
04 等明細（見本院卷第91至94頁），形式上真正亦不爭執
05 （見不爭執事項第4點）。

06 3. 查證人劉承諭於112年11月擔任原告之業務主管，與原告
07 共事，於其過程中發現原告提供予被告之業務行程報表及
08 記載之交際費有異常狀況；依被告業務人員通常交際狀
09 況，不會提供便當或正餐給客戶，特別是原告每週都提供
10 中國附醫麻醉部2,000元以上的便當或正餐，每週一次，
11 每次超過2,000元以上，因此劉承諭於在112年11月底12月
12 初向李靜及張茜婷報告，被告決定由劉承諭和張茜婷整理
13 核對原告112年下半年的業務行程報表，與原告所提供申
14 報之費用單據，對原告執行業務狀況進行查核，其中，由
15 劉承諭與李靜負責查證客戶是否收受便當這部分，劉承諭
16 和張茜婷負責核對原告業務行程報表及原告申請的單據，
17 主要查證事項有三，一是客戶收受餐食的狀況，二是客戶
18 實際收受點心的流程，三是到原告申請單據的店家查訪；
19 就被告彙整之附表1編號24至52交際費部分，是劉承諭負
20 責查證之範圍，業務行程報表是每位業務製作的報表，都
21 要交給公司，是固定的格式，這部分對新人教育訓練時都
22 有要求，並教導業務報表的格式怎麼書寫。查證方式是實
23 地訪查原告行程所登載的業務區域。關於客戶收受餐食狀
24 況，經訪查中國附醫麻醉部，護理長表示平常業務繁忙不
25 會要求及收受廠商提供便當一類的餐食，收受餐食都是廠
26 商主動提供的點心或飲料。客戶實際收受點心的流程，係
27 由劉承諭購買50份小點心送給中國附醫麻醉部，當天查證
28 等待途中，劉承諭也陪同在五樓的恢復室等候，當時麻醉
29 部護理長用嚴厲的口吻要求劉承諭等人不能在五樓恢復室
30 送點心，僅能從六樓的庫房門口，還詢問劉承諭等人是否
31 是第一次送點心，怎麼連這點規矩都不懂，因此證明原告

01 完全不了解中國附醫麻醉部收受點心的流程。申報單據的
02 店家由劉承諭和李靜負責查證，經訪查後發現原告提供的
03 單據都是便當店或壽司店等等，實際前往店家詢問老闆，
04 是否有每週或二、三週收到大量訂單，老闆都稱沒有，而
05 且店家所給予的都是手寫免用統一發票收據，店家表示只
06 要客人有需要就會提供空白免用統一發票收據，並有不少
07 店家距離中國附醫有不短的距離，其中特別有一家最遠到
08 彰化市的泉心食事所，距離中國附醫有一小時車程，不太
09 合理，還有位於臺中火車站附近及大里區的便當店。當時
10 主要是詢問店家有沒有提供這些餐點，店家都回答沒有提
11 供這些大量的餐點。很多店家表示如果客人需要，可以提
12 供有蓋店家章，但是收據其他地方都是空白等收據給客
13 人。劉承諭購買50分小點心送中國附醫麻醉部隔天，12月
14 15日中午在LINE的通話上，原告很緊張詢問劉承諭是否在
15 調查，同時也聲明所有的申報費用都是用於公司用途，劉
16 承諭進一步詢問是什麼用途，原告沒有說明，但要求劉承
17 諭幫他保守秘密，他自己會想辦法跟公司朦混過關，劉承
18 諭表示聽不懂原告說什麼，通話就結束，當時是因為業務
19 問題通話中，原告突然提到上開事項。整個查證過程在12
20 月中旬完成彙整，由劉承諭口頭向李靜報告，報告內容包
21 括實際查證三點的訪查狀況，及原告在LINE通話中要求劉
22 承諭幫他保密且朦混過關的事實。依被告的作業流程，業
23 務人員需要調貨、借貨需填寫出貨單據給內勤人員，這個
24 流程原告一定知道，因為這些業務都有明確的流程，如果
25 沒有跟原告講這些流程，公司沒有辦法出貨，而且內勤人
26 員是認單據的，即使提前先出貨也要把單據補上。依照被
27 告公司流程，業務人員不一定必須親自送貨給客戶，有透
28 過物流送給客戶，也有業務親自送貨的，客戶長期使用都
29 是用物流居多，如果是客戶臨時要使用，就會由業務親
30 送。附表1上面不實請款說明都有都有實地考察過，也有
31 跟客戶及商家確認過等情，此經證人劉承諭於本院審理時

01 證述在卷（見本院卷第249至255頁）。

02 4.原告雖主張：原告為業務專員，負責中部地區各大醫療院
03 所醫療業務之推展與服務，因職務需求，除送貨外，免不了
04 了送禮、應酬，甚至接送醫師等公關行為之必要等語。惟
05 依原告離職前6個月之工資清冊，原告所具領之薪資，本
06 包括差旅費、交際費及業務推廣等費用（見本院卷第73
07 頁）。被告亦據此抗辯：差旅費、交際費及業務推廣等，
08 係依照工作性質實際支出核給，多數要拿單據報銷等語。
09 是原告此部分主張，縱屬實，原告仍應就其各項支出，依
10 被告之要求，檢具確實之單據據以申報請領需出具單據報
11 銷之各項費用。然依附表1，僅核算原告離職前半年期
12 間，其不實請款之差旅費即高達23筆，其中有將油資儲值
13 收據下半聯之加油卡儲值卡號逕自撕毀、藏匿之情形，以
14 及請款收據日期與業務行程日期、地點均不符，更有停車
15 地點非屬原告負責之業務區域等捏造、虛報收據或業務行
16 程之情事。就交際費部分，原告多次以中國附醫麻醉科之
17 全科餐費為由請款，惟經劉承諭親向該科護理長確認，均
18 未曾收受任何原告所提供之便當一類的餐食，甚至親往各
19 該商家探詢，各商家均表示對原告及其購買大量餐點均無
20 印象，是該多筆交際費亦為虛報請款，至臻明確，其半年
21 內統計不實交際費亦高達29筆。總計原告離職前半年內，
22 即累計至少52筆不實請款，詐取被告公司財物至少68,650
23 元，顯見其非過失之初犯，而係長期故意為之。另依證人
24 劉承諭上開證述，業務行程報表為業務員所製作，為固定
25 格式，被告在對新人教育訓練時已有教導如何製作，原告
26 不能諉為不知。又被告出貨等業務均有明確流程，其中，
27 業務員出貨、調貨、借貨等需填寫單據予內勤人員，即使
28 先出貨亦需補上單據，此等流程原告亦一定知悉，否則被
29 告無法出貨，然原告所製作之業務行程報表卻與實際情形
30 不符。是原告主張：被告未對送貨內容設有工作規則，原
31 告無遵守之可能，原告經常由醫院開刀房直接通知送貨，

01 因其具緊急性，故並未及時向被告內勤人員登記云云，洵
02 非可採。堪認原告確有被告所指長期浮報差旅費、交際費
03 等費用，向被告請款、詐取公司財物，及虛報業務行程之
04 行為。

05 (三)被告以原告違反勞動契約情節重大為由，依勞基法第12條第
06 1項第4款規定於112年12月22日終止兩造間之勞動契約，是
07 否合法及符合最後手段性原則？兩造間之僱傭關係是否仍存在？
08

09 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
10 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有
11 明文。僱傭非要式契約，不以訂立書面契約為必要。又在
12 僱傭關係中，契約雙方之權利義務，並不全以依勞基法第
13 70條訂定之工作規則為必要，此觀之勞基法第12條第1項
14 第3款，將違反勞動契約情節重大者及違反工作規則情節
15 重大者併列為得不經預告終止契約之情形甚明。本件原告
16 既受僱於被告擔任業務專員，自應誠實執行職務，負有不得
17 浮報費用、虛報業務行程及詐取公司財物等之義務，此
18 為該勞動契約之內涵，不因未將所負誠實之義務明定於勞
19 動契約或工作規則中而影響（最高法院86年度台上字第35
20 3號裁判要旨）。

21 2.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
22 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
23 「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞
24 動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
25 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲
26 戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱
27 之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
28 規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之
29 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性
30 解僱之衡量因素（最高法院112年度台上字第1099號判決
31 要旨參照）。良以勞動契約為繼續性契約，相較於一次性

01 給付契約而言，更重視雙方間之信任，倘任何一方片面破
02 壞契約而使信任關係發生破綻達一定程度，法律即賦予另
03 一方有終止契約之權限。

04 3. 查原告自107年4月23日起受僱於被擔任業務專員，負責中
05 部地區之中國附醫總院及豐原分院、衛生福利部豐原及苗
06 栗醫院等醫院之業務。而原告確有長期浮報差旅費、交際
07 費等費用，向被告請款、詐取公司財物及虛報業務行程之
08 行為。僅計原告於112年12月22日離職前半年內，即累計
09 至少52筆不實請款，詐取被告公司財物至少68,650元，已
10 如前述。上開不實請款之金額總計雖僅6萬餘元，然僅統
11 計原告離職前半年，原告不實請款之筆數即高達52筆，顯
12 見原告長期故意嚴重違反勞動契約之誠實義務，其品格、
13 操守已有瑕疵，若原告繼續任職，被告有繼續受有損害之
14 危險。且原告發現被告在調查原告有無浮報費用及虛報業
15 務行程之行為時，對於劉承諭之詢問，竟在LINE通話中要
16 求劉承諭幫他保密且企圖朦混過關，此經劉承諭證述如
17 前。足見被告發現原告有浮報費用及虛報業務行程之行為
18 時，已提供原告說明之機會，然原告未能悛悔認錯，仍企
19 圖掩飾。原告主張：縱認其有過失誤列收據明細，而高報
20 交通費用或交際費用之情事，被告未給與說明之機會，以
21 釐清事實云云，與事實不符，要非可採。

22 4. 審酌原告任職被告擔任業務專員，其執行業務推展、送貨
23 等職務時常需在外與客戶接觸，被告為利其工作，亦授與
24 一定之權限，是依原告工作時間、地點及內容觀之，相較
25 於內勤人員，被告原即較難以時刻加以監督，本質上著重
26 於勞雇雙方一定程度之信任關係（例如，被告抗辯原告每
27 月領取之業務推廣費，係支付予客戶的，無需檢具單據，
28 係信賴業務員所提出之需求，由直接主管審酌所提出之金
29 額是否合理等，見本院卷第73、203頁）。若原告有濫用
30 權限之情事，被告實不易發現及防範。本次被告為釐清原
31 告有無不實請款等情事，依前揭證人劉承諭之證述，亦由

01 李靜、劉承諭及張茜婷等人核對報表、單據，並實地查訪
02 客戶及商家等，因此耗費相當之勞力、時間及費用等成
03 本。顯見被告因原告不實請款，非但受有金錢上之損害，
04 客觀上可認被告不能容忍此等事件之再次發生，若繼續留
05 任原告，依原告擔任之工作性質，無法確保類似事件不再
06 發生，被告亦將難以維護內部紀律秩序，並足以對被告所
07 營事業造成相當之危險，客觀上可認兩造間之勞動關係受
08 有嚴重之干擾，已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而
09 繼續其僱傭關係者，堪認符合上開勞基法規定之「情節重
10 大」之要件。是被告以原告違反勞動契約情節重大為由，
11 依勞基法第12條第1項第4款規定於112年12月22日終止兩
12 造間之勞動契約，有其正當性及必要性，並符合最後手段
13 性原則。

14 5. 準此，被告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契
15 約，合法有效，兩造間勞動契約已於112年12月22日經被
16 告合法終止而不復存在。原告訴請判決確認兩造間僱傭關
17 係存在，自非有據。

18 (四)原告請求被告應自112年12月22日起至原告復職之前一日止
19 ，按月於次月15日給付原告50,000元，及自各期應給付之翌
20 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？
21 兩造間之僱傭契約已不存在，原告依僱傭契約請求被告應自
22 112年12月22日起至原告復職之前一日止，按月於次月15日
23 給付原告50,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，
24 按年息5%計算之利息，亦非有據。

25 五、綜上所述，被告終止兩造間之勞動契約應屬合法，兩造間之
26 勞動契約已不存在。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關
27 係存在，並依僱傭契約請求判決被告應自112年12月22日起
28 至原告復職之前一日止，按月於次月15日給付原告50,000
29 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息5%計算之
30 利息，均為無理由，應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，證人劉承諭係就其親自經歷之事項而為

01 證述，且其證述與附表1及相關單據記載之內容相符，自堪
02 採信。又兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用之證據，經
03 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
04 列，附此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日

07 勞動法庭 法官 黃煥文

08 正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日

12 書記官 陳建分