臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第274號

原　　告　李佳陽

訴訟代理人　鄭志明律師（法扶律師）

被　　告　中華郵政股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王國材

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　李柏毅律師

　　李佑均律師（民國115年5月25日解除委任）

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108年1月14日起任職於被告所轄郵局，兩造並簽訂職階人員勞動契約書(下稱系爭勞動契約)，被告另有頒布工作規則(下稱系爭工作規則)。於被告抗辯之114年5月7日終止系爭勞動契約時，原告係被告所轄臺中郵局臺中東興路郵局(下稱東興路郵局)之郵務櫃檯人員。原告到任後，東興路郵局撥給原告新臺幣(下同)10萬元之「預付票款」作為週轉金(即原告以該預付票款先向支局經理申購郵票、紙箱、印花稅、信封、袋子等等，當郵務櫃檯民眾向原告申購上開物品後，所收款項返回預付票款內)，原告每日下班後將預付票款存放保管箱，隔日上班再取出。嗣原告提前安排自114年3月28日起至同年4月7日請假出國旅遊，惟訴外人楊天進(即東興路郵局經理)卻於114年3月27日原告下班之際告知臺中郵局營管科將於次日前來檢查原告保管之預付票款，原告先於114年3月27日下班前自行檢查後提領現金回補，於114年3月28日上午趁出國前，再回郵局以現金回

補，並應經理要求填寫切結書(下稱114年3月28日切結書)，承認工作忙碌，一時貪圖方便，忘記清點及回補等語。原告回國後第1天即114年4月7日上班時，原以為臺中郵局已調查完畢，豈知被告卻以原告於114年3月27日自提款機提領現金3萬5,000元等監視畫面，認為原告行為可議、說詞反覆，於114年5月6日以原告違反系爭勞動契約及工作規則情節重大為由，自114年5月7日起依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。惟被告前開終止系爭勞動契約之行為，違反「交通事業郵政人員獎懲標準表」及解僱最後手段性原則，亦不符勞基法第12條第1項第4款規定，原告遂於114年5月6日申請勞資爭議調解，並於114年5月14日寄發存證信函向被告表示兩造間之僱傭關係仍存在，並要求至被告處繼續提供勞務，然均經被告拒絕。被告終止系爭勞動契約之行為既不合法，兩造間僱傭關係仍存續，被告應給付自114年5月7日起至31日止之薪資4萬8,198元、當季全勤獎金6,155元、洗衣費350元，合計5萬4,703元；另原告自114年6月1日起月薪調整為6萬1,555元，則被告應自114年6月起每月1日給付6萬1,555元至原告復職為止。爰依系爭勞動契約提起訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告5萬4,703元，另自114年6月起每月1日給付6萬1,555元至原告復職為止。

二、被告抗辯：楊天進於114年3月27日下班前，通知原告擬進行預付票款之盤點。孰料原告竟於當日17時45分左右，匆忙前往座位附近之提款機提款3萬5,000元，回到座位後再將該款項放入存放預付票款之抽屜中。嗣114年3月28日被告檢查原告保管之預付票款，發現有差額2萬7,329元之情事，並查獲原告有以3萬元現金試圖填補2萬7,329元差額之行為。被告遂調閱監視器回溯調查，赫然發現原告早於114年3月27日之前，竟曾於113年12月23日、114年2月20日、114年3月11日、114年3月25日有多次挪用預付票款之異常行為。被告發現上開事證後，立即展開調查，於114年4月2日起訪談楊天

進等相關人員，並於114年4月7日約談原告，惟原告於調查過程中說詞有前後反覆、與客觀證據相違背之情形，顯然係意圖掩蓋其挪用公款之犯行。核原告所為已違反系爭勞動契約第8點約定、工作規則第68條、第70條、第72條、第73條、第75條等規定，且難以期待有繼續忠誠服勞務之可能，臺中郵局政風室遂於114年4月18日以上開事由上簽臺中郵局考成委員會，擬依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，並經該考成委員會決議通過(下稱系爭考成會決議)，被告嗣以114年5月6日中人字第1140600372號函(下稱114年5月6日函)通知原告依上開事由於114年5月7日終止系爭勞動契約，被告係合法終止系爭勞動契約，故原告請求無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷一第375至376頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告於108年1月14日起任職於被告所轄郵局。於被告抗辯之114年5月7日終止系爭勞動契約時，原告係被告所轄東興路郵局之郵務櫃檯人員。

2.被告曾於114年3月28日對原告進行預付票款檢查作業，原告於當日曾以3萬元現金補入預付票款。

3.被告所轄臺中郵局考成委員會於114年5月6日作成決議(即系爭考成會決議)，依勞基法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，終止系爭勞動契約。被告並於同日發出114年5月6日函，通知原告自114年5月7日起依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。

4.原告自114年6月23日起向他處服勞務取得之月薪為5萬2,500元。

5.如原告請求有理由，對於原告自114年6月1日起每月薪資為6萬1,555元，兩造不爭執。

6.被告係於每月1日發放原告當月薪資。

7.原告於113年12月至114年5月間，各月薪資分別為5萬5,520

元、5萬6,149元、5萬6,149元、5萬6,149元、5萬9,081元、5萬6,876元。

(二)爭執事項：

1.被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，是否合法？

⑴原告有無侵占預付票款之行為？該行為是否違反系爭勞動契約第8點約定、工作規則第68條、第70條、第72條、第73條、第75條等規定？

⑵承上，原告若有違反上開任一規（約）定之行為，是否該當情節重大？

2.倘若被告前開終止行為違法，原告請求被告給付5萬4,703元，另自114年6月起每月1日給付6萬1,555元至原告復職日止，有無理由？

四、得心證之理由：

(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者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致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被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號判決意旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係仍存在，經被告所否認，是兩造是否仍存有僱傭關係即非明確，致原告在私法上之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除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認利益。

(二)被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，是否合法？

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」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或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核屬相當者，始足稱之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院112年度台上字第1099號判決要旨參照）。又為保護受僱人權益，及基於誠信原則，避免僱用人恣意解僱受僱人，且使受僱人適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，僱用人應有告知受僱人其被解僱之「具體事項」義務，不得隨意改列其解僱事由，亦不得就原先通知受僱人之解僱事由，於訴訟上為變更或追加主張(最高法院114年度台上字第1370號判決要旨參照)。另為保障國民基本通信權益，主管機關應確保提供國內之遞送普及服務，郵政法第3條規定郵政為國營事業，由主管機關交通部依中華郵政股份有限公司設置條例設置國營中華郵政股份有限公司(即被告)，提供郵政服務，郵政事業自具有給付行政之高度公益性質。良以勞動契約為繼續性契約，相較於一次性給付契約而言，更重視雙方間之信任，倘任何一方片面破壞契約而使信任關係發生破綻達一定程度，法律即賦予另一方有終止契約之權限。本件原告既受僱於被告擔任郵務櫃檯人員，自應誠實執行職務，負有不得為業務侵占等義務，此為該勞動契約之內涵。

2.原告於108年1月14日起任職於被告所轄郵局，兩造並簽訂系爭勞動契約。又於被告抗辯之114年5月7日終止系爭勞動契約時，原告係被告所轄東興路郵局之郵務櫃檯人員。另被告所轄臺中郵局考成委員會於114年5月6日作成系爭考成會決議，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，被告並於同日以114年5月6日函通知原告自114年5月7日起終止等情，有系爭勞動契約、114年5月6日函在卷可稽（見本院卷一第25至26、47頁），且為兩造所不爭執(見不爭執事項1.、3.)，堪以認定。

3.原告有侵占預付票款之行為，且該行為違反系爭勞動契約第

8點之約定、工作規則第72條、第75條之規定：被告抗辯：原告挪用公款之犯行，明顯違背被告甚為重視之廉潔服務精神，將被告向來持續宣導之行為規範視為無物，且該行為若持續發生，不僅將戕害被告之信譽，更嚴重影響被告身為國內唯一郵務機關，長期以來所受廣大人民之信賴與託付，如仍要求被告應予容忍而不得逕行解僱，實可能致使其他員工誤認此種不誠實行為未遭發現，即可持續為之，縱遭發現，亦僅將略受懲處，因而輕忽此契約義務與勞工忠實義務之踐履，甚或心存僥倖而不當仿效，對被告長久經營，絕非良策；況原告經被告查獲犯行後，為免事跡敗露，竟持續辯解與矯飾實情，未有絲毫反省認知其行為之不當與嚴重性，綜觀上開各情，核屬情節重大等語(見本院卷一第406頁)。經查：

⑴系爭勞動契約第8點約定：「乙方對所派任之工作，應接受甲方主管人員指揮監督，忠誠負責，切實處理，不得有疏怠等情事，尤不得有竊取、毀損、遺棄郵件、剝取郵票或盜竊財物等有損郵譽之行為，否則依法追究。」、系爭工作規則第72條規定：「郵政員工不得假借工作上之便利，以圖本身或他人之利益…」、第75條規定：「郵政員工應忠誠清廉、謹慎勤勉為本公司工作…」等語（見原審卷一第25、41頁），可知原告就被告派任之工作，依上開約定及規定，負有忠誠清廉之義務。

⑵觀諸114年3月28日切結書陳明：「本人李佳陽今日3/28晚上搭飛機出國，在做郵務窗口櫃檯時，貪圖一時方便買午餐or飲料時挪用票款，而沒有拿自己的私人錢包付錢，經過這次的教訓，下次買午餐or飲料時，不會挪用票款，一定是自己掏錢包付錢，我李佳陽保證下次決不會再犯，在此切結立書」等語(見本院卷一第277頁)；而於114年4月7日出具之切結書(下稱114年4月7日切結書)改稱：「本人李佳陽坐郵務檯，自己每個月都會盤點郵務金額，而經理也都有再次盤點金額，但是坐郵務檯也會發生金額短少是正常。而我自己非

常愛好我的工作內容，且工作穩定，老婆也有在上班，只是貪圖一時方便，當日工作忙碌，忘記領錢放入抽屜，請長官體恤屬下因工作忙碌而發生錯誤，讓屬下有改過自新的機會等語(見本院卷一第279頁)；於114年4月7日臺中郵局政風室訪談時堅稱：「(問4：請問您114年3月27日下班時，楊天進經理要求您(即原告)交出全數郵務預付票款以備檢查，您是否有先至自動櫃員機提款後將現金補入預付票款？金額多少？)原告答：我有去提款機領錢，主要是貼補家用，剩餘才補入預付票款，領多少錢我忘記了，只有補入一點點錢，補入的正確金額我已經忘記了。(問5：承上，114年3月28日楊天進經理檢查您的預付票款，經清點後有短少2萬7,329元(實際應為2萬7,156元)情形並通知您到局複點，請問您當日和誰一同複點？複點結果如何？是否有再自行補入款項？金額多少？)原告答：當天只有我自己複點，無人陪同；當天我沒有實際複點，只有拿現金(3萬元)將短少差額補入，我把錢放在透明箱子裡面後，將錢拿給襄理清點。(問6：依據您與楊天進經理的Line對話紀錄所陳切結書，您表示有挪用預付票款去買午餐或飲料，請問您自何時開始有私自挪用郵務預付票款情形？原因為何？是否有做為其他用途？)原告答：114/3/28的那份切結書是我寫的，可是撰寫時是我趕著出國未經思索所寫下，所以我不承認114/3/28這份切結書的內容。我有另於114/4/7提交一份新的切結書，以這份切結書內容為主。(問7：請問您114年4月7日切結書內容『只是貪圖一時方便，當日工作忙碌，忘記領錢放入抽屜』所述意思為何？)原告答：我的意思是短少金額是郵務虧損，我還沒有時間先盤點，經楊經理告知少了2萬多元，因要出國時間緊迫我才直接拿現金3萬元補入。(問8：請問您是否知道挪用預付票款之行為，恐涉犯刑法第336條第2項業務侵占罪？)原告答：我知道。(問9：如有上述違反法律之行為，請問您是否願意至臺中地方檢察署自首？)原告答：我不回答。(問10：本日訪談相關資料係屬應保密事項，請您依規

定遵守保密相關規定。)原告答：瞭解。(問11：有無補充說明？)原告答：沒有。(問12：以上所言是否屬實？是否在您自由意識下陳述？)原告答：是的。」等語(見本院卷一第219至223頁)；嗣於114年5月22日提出刑事自首狀改陳：「犯罪事實及陳述內容：本人勞方李佳陽，在臺中東興路郵局，擔任郵務櫃檯職務2年多，保管預付票款10萬元，但是自己便宜行事，挪用票款去買午餐，自己忘記回補金額(因工作太忙碌)。另外從公用抽屜拿錢存到自己的郵局帳戶，也是自己便宜行事，沒有從其他銀行領錢，存入自己戶頭去轉帳繳信用卡費，以上行為本人沒有惡意及故意侵占保管的預付票款，也是忘記一時回補。114/3/28楊經理盤點本人帳務時，所欠的款項2萬7,000多元，當天均已全數繳回返還，沒有拖欠款項，並且展現誠意用電話Line向經理道歉，原諒本人所犯的過錯，祈求改過自新的機會」等語(見本院依職權調取之臺中地檢署114年度他字第4879號卷第3頁反面)；再於114年8月14日檢察官偵訊時陳稱：「(問：目前擔任何職？)原告答：在科技業上班，郵局職務被解僱。之前考試進去在郵局擔任郵務工作員，那時我會保管一些郵務費用，金額約10萬元，那些費用是買郵務箱子、郵票、信封、印花稅、周轉金、買郵務袋。(問：前開費用有無挪用？)原告答：有便宜行事挪用去買午餐、飲料，還有郵務虧損(例如找錯錢、賣錯郵票)，雖然每天郵局都會結現金帳，但是2年多累積下來約挪用2萬7千多元。這些錢都已經還給郵局了。(問：業務侵占認罪？)原告答：我承認。(問：你對你的行為是否有悔改之意？)原告答：我有悔改之意。(問：你是否願意立悔過書？)原告答：我願意立悔過書，誠心悔過，絕不再犯。檢察官諭知本件緩起訴期間為1年，被告(即本件原告)當庭書立悔過書。」等語(見臺中地檢署114年度他字第4879號卷第71至73頁)；而原告於114年8月14日書立「悔過書」內容為：「114年度他字第4879號立悔過書人李佳陽因侵占案件，承蒙庭上勸導說明，使我瞭解自己行為不當以及

觸犯法律的後果，現在我願意誠心悔過，今後謹當時刻檢點，決心做一個守法守分的公民。特立悔過書以為存證」等語(見臺中地檢署114年度他字第4879號卷第75頁)。

⑶綜合上開一切情狀觀察，足見原告於前開偵訊過程中，已承認其在東興路郵局擔任郵務櫃檯職務期間，有挪用其所保管之預付票款去買午餐、飲料，且「2年多累積下來約挪用2萬7千多元」之業務侵占事實。而以一般百元至多千元之午餐、飲料金額換算，2萬7千多元換算之次數多達27次至270次，足認原告經被告於114年3月28日查獲挪用預付票款，往前推算2年多之業務侵占次數多達27次至270次，顯見原告非過失之初犯，而係長期故意為之。另亦足見原告經被告於114年3月28日查獲挪用預付票款之行為後，雖於114年3月28日切結書承認挪用預付票款去買午餐、飲料等事實(見本院卷一第277頁)，惟嗣後於114年4月7日出具切結書及政風室約談時，則改口否認有挪用預付票款去買午餐、飲料等事實，改稱短少金額是郵務虧損，而不承認114年3月28日切結書之內容(見本院卷一第279、219至223頁)，嚴重破壞兩造間之信任關係。是原告主張本件除被告於114年3月28日查悉前揭原告挪用預付票款乙事以外，之前或之後原告均未曾犯同一事由，而屬初犯，原告在職期間並無重大弊情，此次原告一時失慮違法挪用預付票款，事後甚為懊悔云云(見本院卷二第50至51頁)，洵非可採。從而，堪認原告確有被告所指於任職期間數次挪用預付票款之業務侵占行為，違背被告甚為重視之系爭勞動契約第8點約定、工作規則第72條、第75條規定之忠誠、清廉義務，輕視被告向來持續宣導之行為規範等事實。

⑷至被告抗辯原告數次挪用預付票款之業務侵占行為亦違反系爭工作規則第68條、第70條、第73條等約定云云。惟查，被告於114年5月6日函所載之終止系爭勞動契約依據為系爭考成會決議(見本院卷一第47頁)，而系爭考成會決議內容為：「擬同意照案通過」，又該案辦理係依據系爭勞動契約第8

點約定、工作規則第72、75條規定等情，有系爭考成會會議記錄在卷可稽(見本院卷一第233、237頁)。然被告卻於114年5月22日人字第1140034777號函(下稱114年5月22日函)通知原告終止系爭勞動契約依據為系爭勞動契約第8點約定、工作規則第68條、第70條、第72條、第73條及第75條規定等語（見本院卷一第49頁），增加被告於114年5月6日函終止系爭勞動契時所無之系爭工作規則第68條、第70條、第73條規定等事由，顯然有違誠信原則，是該增列之系爭工作規則第68條、第70條、第73條規定等事由不得據為本件被告解僱原告之事由。從而，被告辯稱本件係以挪用預付票款為由，於114年5月6日函通知原告將按勞基法第12條第1項第4款規定解僱，114年5月22日函補充原告違反系爭工作規則第68條、第70條、第73條等規定，仍屬對於解僱事由之補充說明，並非事後追加解僱事由之違法情形云云，自無可採，附此敘明。

4.被告以原告違反系爭勞動契約第8點約定、工作規則第72條、第75條等規定，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定於114年5月7日終止系爭勞動契約，於法有據：

⑴查原告於被告抗辯之114年5月7日終止系爭勞動契約時，原告係東興路郵局之郵務櫃檯人員。而原告確有長達2年多，累積挪用金額約2萬7千多元之業務侵占事實，已如前述。上開挪用之2萬7千多元，經以一般百元至多千元之午餐、飲料金額換算之次數多達27次至270次，顯見原告長期故意嚴重違反系爭勞動契約第8點約定、工作規則第72條、第75條規定之忠誠、清廉義務，其品格、操守已有瑕疵，若原告繼續任職，被告有繼續受有損害之危險。又原告於114年4月7日出具切結書及政風室約談時，改口否認有挪用預付票款去買午餐、飲料之業務侵占事實，改稱短少金額是郵務虧損，而不承認114年3月28日切結書之內容，亦如前述，足見被告發現原告有業務侵占之行為時，已提供原告說明之機會，然原告未能悛悔認錯，仍企圖掩飾，故意以虛偽陳述欺瞞矇蔽，

亦嚴重違反勞工應忠誠履行勞務之義務。再者，原告於面對政風室約談時，並無檢討改進之意，更未認自身作為有任何不當之處，對於法令與道德規範觀念薄弱，已然侵害被告國營事業之誠信核心價值，致兩造間之信賴基礎喪失。

⑵審酌原告任職被告擔任郵務櫃檯人員，其執行郵務櫃檯等職務時，常需與民眾接觸，被告為利其工作，亦交付10萬元預付票款(即申購郵票、紙箱、印花稅、信封、袋子等費用)予原告持有保管，是依原告工作內容觀之，本質上著重於勞雇雙方一定程度之信任關係。本次被告為釐清原告有無業務侵占之情事，調閱原告任職期間之監視器畫面，因此耗費相當之勞力、時間等成本。顯見被告因原告上開業務侵占，非但受有金錢上之損害，客觀上可認被告不能容忍此等事件之再次發生，若繼續留任原告，依原告擔任之工作性質，無法確保類似事件不再發生，被告亦將難以維護內部紀律秩序，並足以對被告所營事業造成相當之危險，客觀上可認兩造間之僱傭關係受有嚴重之干擾，已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，堪認符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。是被告以原告違反勞動契約、工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定於114年5月7日終止系爭勞動契約，有其正當性及必要性，並符合最後手段性原則。

⑶準此，被告依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約，合法有效，系爭勞動契約已於114年5月7日經被告合法終止而不復存在。原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，自非有據。

5.原告雖主張依被告所頒「票券管理」第55條規定，預付票卷檢查結果不符情形差異逾100元者，得增加檢查，並視需要減少其預付之金額，類此郵務虧損時，並無懲處。又依「交通事業郵政人員獎懲標準表」第6條規定，若短少經管現金經查無弊情，1次賠補金額逾5萬元，或1年內扣除已受申誡處分之賠補金額後，累計賠補金額逾5萬元者，以申誡處分

之。本件原告短少經管金額為2萬7,329元，卻遭被告處以最嚴厲之解僱處分，已然違法不當甚明云云，並提出「交通事業郵政人員獎懲標準表」（見本院卷一第54頁）及引用「票券管理」（見本院卷一第158頁）為證。惟查，原告業務侵占之行為長達2年多，累積挪用金額約2萬7千多元，又原告於114年4月7日出具切結書及政風室約談時，未坦然面對後續之處置及相關調查，未能悛悔認錯，仍企圖掩飾，隱瞞矇蔽，嚴重破壞兩造間之信任關係，亦如前述，非僅係「短少經管現金經查無弊情」之行為，而係達於解僱之程度。是原告上開主張，尚難憑採。

6.原告復主張依「交通事業郵政人員獎懲標準表」第8條規定受1大過處分情形，例如洩漏公務機密、誣陷侮辱同事、毆打同事或互毆、不按規定報帳、廢弛職務…等等刑事不法行為，尤須以「情節重大」為標準。原告坦承於購買飲料、便當或郵務虧損時挪用前開預付票款，其不當而取，固應受譴議及處罰，然原告事後業已賠補被告金錢損失，但查無例如客戶糾紛、私賣公物…等對外危害他人、機關等損害情事，難認原告上開行為，客觀上已達違反勞動契約或工作規則至「情節重大」之程度，退萬步言，被告尚有申誡、記過、記1大過等懲處或年度考績評等方式，得對原告上開行為施以適當之裁量與處罰，然被告捨之不為，反而決定終止系爭勞動契約，實有違解僱最後手段性原則，被告解僱原告之行為，實屬違法云云。惟觀諸「交通事業郵政人員獎懲標準表」第8條規定，有關洩漏公務機密、誣陷侮辱同事、毆打同事或互毆、不按規定報帳、廢弛職務等等行為，情節重大者，被告得予以記1大過，但非謂一旦郵政事業人員有長達2年多之業務侵占行為，累積挪用金額數萬元，又未坦然面對後續之處置及相關調查，未能悛悔認錯，仍企圖掩飾，隱瞞矇蔽，嚴重破壞兩造間之信任關係等情事時，被告不得予以解僱之處分。是原告上開主張，亦難憑採。

(三)原告請求被告給付5萬4,703元，另自114年6月起每月1日給

付6萬1,555元至原告復職日止，有無理由？

經查，系爭勞動契約已於114年5月7日經被告合法終止而不復存在，已如前述，則原告依系爭勞動契約請求被告應給付原告自114年5月7日起至5月31日止之工資4萬8,198元、洗衣費350元、每季全勤獎金6,155元，合計5萬4,703元，及自114年6月起至原告復職日止，按月於1日給付原告6萬1,555元，均非有據。

五、綜上所述，被告終止系爭勞動契約於法有據，系爭勞動契約已不存在。從而，原告訴請判決確認兩造間僱傭關係存在，並依系爭勞動契約請求判決被告應給付原告5萬4,703元，另自114年6月起每月1日給付6萬1,555元至原告復職日止，均為無理由，應予駁回。

六、本件判決基礎及事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　9　　月　　21　　日

書記官　陳淑華