

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第84號

原告 陳志杰

訴訟代理人 郭家祺律師

被告 奇景光電股份有限公司

法定代理人 吳炳昇

訴訟代理人 古旻書律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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。依此，確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。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確，原告主觀上認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。故確認法律關係之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張其遭被告違法解雇，兩造間之僱傭關係仍存在，為被告否認，則兩造間之僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面

01 一、原告起訴主張：

02 (一)原告於民國106年7月3日起受僱於被告，擔任製造部課長，
03 月薪新臺幣(下同)59,000元，工作時間分為早班（自7時30
04 分起至19時30分止）、晚班（自19時30分起至翌日7時30分
05 止），依被告之指示輪班，做二天休二天。被告於113年5月
06 15日以原告違反公司規定，有營私舞弊行為（指113年5月5
07 日16時至18時30分原告不假外出辦私事），違反勞動契約或
08 工作規則情節重大（即勞動基準法第12條第1項第4款；下稱
09 勞基法），解僱原告。

10 (二)被告無故解僱原告，違反解僱最後手段性，終止勞動契約不
11 合法，解僱無效。離職證明書上離職原因僅填載「解僱」，
12 未載明具體事由，未合法告知解僱事由，其解僱不合法，被
13 告於民事答辯狀增加違反門禁、無輔導改善可能、經營副業
14 等其他解僱理由，依實務見解，已違反解僱理由明確性原
15 則。獎懲辦法第3.3條規定被告設有人評會定讞獎懲結果，
16 獎懲辦法第5.6.1條規定員工獎懲事項應呈請人評會進行客
17 觀裁奪，獎懲辦法第4.2條規定，人評會是由總經理及中心
18 級以上主管共同組成的審查委員會。被告解僱原告，未遵守
19 上開獎懲辦法規定之程序，解僱不合法。

20 (三)原告於113年5月5日下午外出時，尚有其他與原告同職級同
21 事在現場值班，若有突發事件，可立即處理，且原告電話都
22 保持隨時暢通可接聽狀態，若有緊急事故，亦可隨時回應。
23 113年5月5日下午5時及5時16分現場工作人員即生產線組長
24 顏淑卿有以公司電話撥打原告手機回報現場工作狀況，通話
25 時間均僅十幾秒，顯示當下被告公司產線並無發生重大事
26 故。原告中午及下午各有1小時休息時間，休息時間可外
27 出，不必辦理外出程序，時段不固定，可由原告自行調配，
28 則原告縱有於上班日開車離開公司在高速公路通行駕駛之紀
29 錄，其違反工作規則之情節，未達應予解僱程度。

30 (四)縱原告於113年5月5日利用上班時間私自不假外出，從事多
31 元計程車兼職，然上開行為難認是「營私舞弊、挪用公款、

01 收受賄賂或佣金者」行為，未造成「重大工安事件」，亦無
02 因擅離職守「致生變故，而使公司蒙受重大損害者」情形，
03 未達違反獎懲辦法第5.3.4.1.6.4、5.3.4.1.6.14、5.3.4.
04 1.6.16條規定得解僱之「事證明確」。

05 (五)被告解僱原告不生終止契約之效力，且足徵被告有為預示拒
06 絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，主
07 觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，原告嗣後
08 並向臺南市政府申請勞資爭議調解，請求回復工作權，調解
09 不成立後，又提起本件訴訟，確認僱傭關係存在，原告已將
10 準備給付之事情通知被告，被告拒絕受領後，即應負受領遲
11 延之責，原告無須催告被告受領勞務，被告復未再對原告表
12 示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，應認被告已經
13 受領勞務遲延。為此，提起本件訴訟，依民事訴訟法第247
14 條第1項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條、第14條、
15 第31條第1項及第24條規定，確認兩造間僱傭契約存在，請
16 求被告按月給付薪資59,000元及遲延利息，暨按月提繳勞工
17 退休金3,648元等語。

18 (六)並聲明：

- 19 1. 確認兩造間之僱傭關係存在。
- 20 2. 被告應自113年5月16日起按月於每個月最後一個工作日之
21 日，按月給付原告59,000元至原告復職之日前一日止，不滿
22 一個月者按其比例計算，並於每期應給付日之翌日起至清償
23 日止，按年息百分之5計算之利息。
- 24 3. 被告應自113年5月16日至原告復職之日前一日止，按月提繳
25 勞工退休金3,648元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個
26 人專戶。
- 27 4. 訴訟費用由被告負擔。
- 28 5. 第二項聲明原告願供擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告抗辯：

30 (一)原告於110年2月間因多次於上班時間擅離職守眠息，經被告
31 指正，原告於員工訪談紀錄單上承諾「不會再於工作時間休

息」、「須離開工作崗位，必須告知主管」等，被告以記警告方式訓誡並實施績效輔導，至110年5月因原告輔導期間表現正常始解除績效輔導。原告為值班課長，係113年5月5日被告公司產線之最高出勤管理人員，若遇緊急事故，有賴原告指揮應變處理，然原告於113年5月5日7時31分許進入被告公司上班後，未得同意擅於16時00分59秒駕駛車號000-0000號汽車（下稱原告汽車，為白底紅字牌照之營業小客車即計程車，車後貼有「台一大車隊」貼紙）離開被告公司，於18時33分34秒駕駛原告汽車返回被告公司，末於19時39分許下班離開被告公司。主管於安定交流道附近發現原告車輛，次日發訊息要求原告解釋，然原告回電語焉不詳仍試圖隱匿實情。原告於113年5月9日始坦認於113年5月5日16時至18時30分擅自離開公司處理私事，活動範圍至臺南市區及高雄左營附近等語。原告上開作為，明顯係為圖謀其私人利益，於上班期間故意擅離職守，從事副業或處理私人事務，顯然違反對於被告公司之忠實義務，置其對於被告應負責任於不顧，違背忠實義務、契約及工作規則情節重大。原告主管於113年5月13日將上情陳報廠長、一級主管(副總經理)，建議解僱處分獲准，並呈請人資長同意獲准，被告依勞基法第12條第1項第4款、被告公司《獎懲辦法》第5.3.4條等規定解僱原告。

(二)原告於110年間輔導結束期間表現尚可，惟時日一久即故態復萌，時常無故自產線消失，最近一次係於113年4月30日10時42分許刷卡離開產線，在會議室睡覺，至13時56分許始刷卡回到產線，而遭其主管口頭訓誡。原告在工作場合對其他同仁不諱言其私下兼差跑車、利用上班時間補眠一事，顯見先前110年間輔導後，未使原告記取教訓，原告無意改善，反因副業之載客業務影響於被告公司之正常工作，經主管口頭訓誡後，短短數日仍私自外出載客。被告調閱原告相關進出紀錄，近一年內原告即有高達6次於上班期間異常進出被告公司之紀錄，原告上開作為顯屬慣犯，足證原告無輔導改

01 善之可能。原告於出勤期間擅離賺取外快或處理私務後，再
02 返回公司打卡下班之手法，除牟取私利外，有對被告施以詐
03 術騙取工資，涉及刑法詐欺罪或背信罪之嫌。原告近年考績
04 皆在平均以下，未能有明顯改善，非僅客觀上無忠實履行提
05 供勞務義務之實，主觀上不思改進反而利用假日值班機會遂
06 行其擅離職守、經營副業及詐領薪資之不正當行為。被告解
07 僱原告已合於最後手段性。

08 (三)人評會至多屬於被告內部輔助意思表示作成之形式表達，目
09 的主要在於提供諸如陳述意見機會之程序保障，有各種彈性
10 與授權而不拘泥於形式，未必以會議樣貌呈現，而是一個抽
11 象內部程序，根據案件內容情節授權一級主管全權決定，與
12 解僱之意思表示是否適法無涉。被告先提供原告陳述意見機
13 會後，事先取得一級主管（副總經理）授權，以一級主管之
14 意見為最後核決，否則再讓問題員工回到產線，問題員工可
15 能於解僱決定作成前之時間差，利用進入被告場域之機會挾
16 怨報復，難收即時防免後續問題之效，被告恐面臨商譽遭破
17 壞、鉅額賠償之後果。本件因原告所涉嚴重影響工廠管理紀
18 律及工安，且事證明確，被告於113年5月13日簽呈經廠長、
19 中心事業群最高主管(副總經理)同意解僱，並經人資部會簽
20 後，人資長蘇立瑩亦表示同意解僱，並由人資人員辦理後續
21 通知原告等程序，解雇案核決權責經由高階主管共同同意核
22 定係屬有效，程序上並無任何違反法律強制規定之處。

23 (四)原告未曾有向被告提供勞務之意思表示，於113年5月17日加
24 保勞保至「台南市計程車從業人員職業工會」，顯見原告離
25 職後以開計程車為業，無向被告提供勞務之意思，若認原告
26 訴請被告給付自113年5月16日起至復職之前一日止按月給付
27 薪資、遲延利息有理由，金額仍應扣除原告來自於其他工作
28 之所得。港龍大車隊似與台一大車隊地址均係在臺南市○○
29 路000號，台一大車隊官網將「府城國際租賃有限公司」稱
30 為姊妹公司，府城國際租賃有限公司之法定代理人張嫚容亦
31 為港龍大車隊股份有限公司之董事，原告任職之台一大車隊

01 應即為港龍大車隊，均係同一事業體。法院多次命原告之雇
02 主台一大車隊（即港龍大車隊）提出相關證據資料，均遭其
03 置之不理，反觀原告卻能提出自113年5月16日至113年11月2
04 8日之跑車明細時間與金額紀錄，自無不能提出先前完整紀
05 錄之理，顯係有意隱匿等語。

06 (五)並聲明：

07 1. 原告之訴駁回。

08 2. 訴訟費用由原告負擔。

09 3. 如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、兩造不爭執之事項：

11 (一)原告自106年7月3日受雇於被告，離職前職位為資深工程
12 師，職稱為先進光學中心先進直學製造廠生產製造部製造二
13 課課長，月薪為59,000元，每月提撥勞工退休金3,648元，
14 採作二休二及常日班之輪班方式，作二休二出勤日之工作時
15 間為上午7時30分至下午19時30分，常日班出勤時間是上午8
16 時30分至下午17時30分。

17 (二)原告於被證1號員工約談紀錄單上「發生原因」部分自承：
18 「2021/2/18(08：50)，人員陳志杰於上班時間眠息(非初
19 犯)」，並於「改正措施」部分承諾：「1. 不會再於工作時
20 間休息2. 須離開工作崗位，必須告知主管3. 每日工作內容須
21 彙整，並於下班前上呈主管」案經被告以記警告方式訓誡並
22 實施績效輔導，同時將原告調離產線改任工務支援，其績效
23 輔導之「輔導重點」為：「1. 嚴格禁止在工作時間睡眠或打
24 瞌睡。2. 離開工作崗位須報備主管。3. 每日下班前提供主管
25 當日工作內容與執行進度(以郵件方式呈現)。4. 未經許可，
26 嚴禁遲到早退(不可事後告知)。」至110年5月因原告輔導
27 期間表現正常始解除績效輔導。

28 (三)113年5月5日為原告出勤日，原告於當日7時31分許上班後，
29 未經同意於當日16時00分59秒駕駛車號000-0000號汽車(該
30 車為白底紅字牌照之營業小客車即計程車，車後貼有「台一
31 大車隊」之貼紙)離開被告公司，於當日18時33分34秒駕駛T

DJ-8377號汽車返回被告公司，於當日19時39分許下班。

(四)原告於113年5月9日經主管約談，在員工約談紀錄單上「發生原因」填載：「於2024年5月5日16時至18時30分期間，未告知主管，擅自離開公司處理私事，活動範圍至台南市區及高雄左營附近，造成公司內無人於產線跟催/確認生產進度，因處理家人事務、經營副業、有償接送皆屬個人事務，不應為擅離崗位的正當理由，若有緊急需求，必須事前向主管提出，經同意後始可於交接完成後離開。」等語。

(五)被告於113年5月15日解僱原告，原告於113年5月17日加保勞保至台南市計程車相關從業人員職員工會。

(六)兩造於113年5月30日於臺南市勞工局進行勞資爭議調解，調解不成立。

四、得心證之理由

(一)被告於113年5月15日解僱原告是否合法？原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

1. 按勞基法第12條第1項第4款規定，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契約。所謂「情節重大」，係指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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

2. 本件被告於113年5月5日以原告圖謀私利，於上班期間故意擅離職守從事副業或處理私人事務，違反工作規則第7條第7

01 項、獎懲辦法第5.3.4.1.6條、安全衛生工作守則第4條、異
02 常處理作業指導第5.3條規定，及勞動契約忠實義務，情節
03 實甚重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動
04 契約等語，並提出員工約談記錄單、訪談紀錄表等件為證
05 ，惟原告否認上開事由已構成情節重大，且與獎懲辦法規定
06 不符為由，主張被告終止勞動契約不合法云云，揆諸首揭說
07 明，本件應審酌原告113年5月5日上班期間，是否有故意擅
08 離職守從事副業或處理私人事務之行為，及該行為是否嚴重
09 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成
10 相當之危險，而認定是否符合「情節重大」之要件，得否為
11 懲戒性解僱，以兼顧企業管理紀律之維護，且不以發生重大
12 損失為要件。

- 13 3. 經查，證人柯惠鴻(即被告人資部門專案經理)到庭結稱略
14 以：伊於113年5月13日接獲李信宏通知要解僱原告，便查證
15 相關辦法後彙報主管，經主管向高層陳報後做出解僱處分，
16 伊以電話通知原告，約在113年5月15日下午1時30分在被告
17 公司進行訪談。當時伊有向原告說明於113年5月5日不假外
18 出經主管查獲後，公司做出解僱原告之結果，並提出110間
19 之簽呈、員工訪談記錄單、輔導案件申請表、輔導紀錄表、
20 獎懲辦法等資料(即本院卷第111-117、125、157-162頁)予
21 原告，表示原告已非初犯。原告雖表示113年5月9日員工訪
22 談記錄單係依主管李信宏要求書寫，該日係接送友人，不是
23 在外經營事業云云。伊仍通知李信宏到場，李信宏到場表
24 示，近期原告均以其祖母逝世為由請假，均有准假，但113
25 年5月5日乙事很明確，原告擅離職守遠至高雄左營，如廠內
26 發生任何事情或工安事故，將會造成大的損害，而該員工訪
27 談記錄單內容也是原告在工作場所之辦公室自行書寫，並無
28 逼迫原告等語，原告聽聞後並無說話等情(見本院卷第322、
29 323頁)，足見被告已明確告知原告，解僱之事由及依據。又
30 雇主通知勞工解僱事由，並不以書面通知為限，本件被告既
31 由人資部門專案經理柯惠鴻以口頭說明及提示相關文件方

式，告知原告前開解僱事由及依據，且給予原告陳述意見機會，自己盡雇主基於誠信原則告知勞工被解僱事由之義務。原告以被告發給之離職證明書，關於離職原因僅記載解僱，其解僱並不合法云云，並無可採。

4. 次查，113年5月5日(週日)為原告出勤日，原告於當日7時31分許上班後，未經同意於當日16時00分59秒駕駛車號000-0000號汽車(該車為白底紅字牌照之營業小客車即計程車，車後貼有「台一大車隊」之貼紙)離開被告公司，於當日18時33分34秒駕駛TDJ-8377號汽車返回被告公司，於當日19時39分許下班。前開駕車外出期間，恰為休假之主管李信宏發現原告前開車輛在安定交流道附近行駛，經確認原告該日並無請假後，即以line傳送前開車輛照片，並向原告表示「咱們就打開天窗說亮話！為什麼昨天下午5:00多我會在外面看到你的車？(TDJ-8377)建議你最好坦白，因為我是帶著答案來問你的！」、「你知道我的底線，你的態度決定我的處置方式。」等語。李信宏因原告上開擅離被告公司乙事，於113年5月9日約談原告，依證人李信宏到庭結證稱：「…當天5月5日大概時間是下午5時15分，我在外面有看到原告的车在高速公路交流道那邊，我當時本來要回家，我尾隨原告，看到他的車進入公司。原告沒有跟我請假，我覺得奇怪原告的车怎麼會在外面，我才會去調取資料及車子進出相片。(問：113年5月6日原告在你質問他的時候有回應你，當時講什麼？)他回電給我說他阿嬤過世，但是我覺得不對勁，他之前阿嬤過世跟我請假，我覺得基於人之常情可以接受，但是不應該跑出去都跟阿嬤過世有關，我覺得不合理，他當下跟我講這個理由我覺得不合理。…當天約談的情形，我請他將狀況講一次，他講完了以後，我請他一五一十的寫出來，但是他第一次寫的(即本院卷第229頁)跟講的事實不符，所以我請他寫第二份(即本院卷第125頁)，將他所約談的內容寫清楚，並沒有我強迫他的事實，當時也有其他人在場，他說我脅迫他是不實在的。…我覺得這個事情很重大，

01 我在業界還是第一次看到有人這麼明目張膽做這件事，我上
02 報請主管決定，他們也覺得這個事情很嚴重，才會終止勞動
03 契約。」等語(見本院卷第312-315頁)，相互勾稽，被告人
04 資部門專案經理柯惠鴻約談原告時，因原告質疑113年5月9
05 日員工訪談記錄單真實性，經李信宏到場陳述原告書寫始末
06 過程，原告聽聞後並未反駁，足證原告在上開員工訪談記錄
07 單記載：「於2024.5.516:00-18:30期間，未告知主管，擅
08 自離開公司處理私事，活動範圍至台南市區及高雄左營附
09 近，造成公司內無人於產線跟催／確認生產進度，因處理家
10 人事務、經營副業、有償接送皆屬個人事務，不應為擅離崗
11 位的正當理由，若有緊急需求，必須事前向主管提出，經同
12 意後始可於交接完成後離開。」等語，應與客觀事實相符，
13 而非原告受主管李信宏逼迫，所為附和之詞。是認原告確於
14 113年5月5日16時至18時30分期間，未告知主管，擅自離開
15 公司處理私事，從事有償接送行為之事實，堪以認定。

16 5. 原告雖主張113年5月5日擅自離開被告公司期間，尚有另一
17 課長姜政佑，得代為處理突發事件，其亦可電話回應處理，
18 且該日行為亦未造成獎懲辦法第5.3.4.1.6條所規定之使公
19 司蒙受重大損失或造成重大工安事件之情形，亦未經人評會
20 裁奪程序，被告解僱原告並不合法云云。

21 (1)經查，依被告訂定之安全衛生工作守則第4條規定：「各部
22 門主管管理、指揮、監督等有關人員，負責執行下列勞工安
23 全衛生事項。一、職業災害防止事項。二、職業安全衛生管
24 理計畫等執行事項。三、定期檢查、重點檢查、檢點及其他
25 有關檢查督導事項。四、定期或不定期實施巡視。五、提供
26 改善工作方法。六、擬定安全作業標準。七、教導及督導
27 所屬依安全作業標準方法實施。八、其他雇主交辦有關安全
28 衛生管理事項。」；及同守則第33條亦規定：「本單位勞工
29 如有違反本守則之規定者，得視情節輕重函報主管機關依法
30 予以處分。」。又被告另訂定「AM異常處理作業指導書」，
31 依該作業指導就廠內執行生產發生異常應依循準則於第5.3

條規定「異常通報：生產線一有任何異常（涵蓋5.2異常狀況所有情況），領班（或組長）須立即回報給製造部課長，由製造部課長聯絡工程部或整合部工程師確認狀況…」；及依AM生產緊急應變管理程序第6.2條廠內異常事件處理流程圖亦載明如有異常事件發生時，須通知值班課長為後續處置，此有被告提出之安全衛生工作守則、AM異常處理作業指導書、AM生產緊急應變管理程序在卷可參（見本院卷第127-150頁）。復查，113年5月5日為週日，該日被告產線之最高出勤管理人員即屬任職課長之原告，依前開規定，原告負有對被告產線各類安全衛生管理事項指揮、監督及協調指導相關人員實施之職責，原告擅離職守，如遇事故，小則造成產線中斷、停擺，造成公司財物損失；大則發生公司設備毀損或人員傷亡等，致生重大無法彌補之損害。足認原告擅離職守之行為，業已違反被告前開規定，而嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，及對雇主所營事業陷於相當危險之情，自屬情節重大。再者，依被告陳稱原告負責區域位於地下室；姜姓課長負責範圍則在地面層一樓，兩者權責區域範圍顯有不同。況受僱人與雇主就僱傭關係本具有勞務提供之專屬性，而依民法第484條第1項後段亦規定，受僱人非經僱用人同意，不得使第三人代服勞務，原告主張擅自離開公司期間，得由另一課長姜政佑代為處理突發事件云云，實無可採。

(2)復查，原告前曾於110年2月間，因多次於上班時間擅離職守眠息，經被告察覺，予以警告懲處，同時將原告調離產線改任工務支援，並實施績效輔導，且其績效輔導重點包含嚴格禁止在工作時間睡眠或打瞌睡、離開工作崗位須報備主管（離開辦公室位置即需回報）、未經許可，嚴禁遲到早退（不可事後告知）等事項，此有簽呈、員工訪談記錄單、輔導案件申請表、輔導結果處理方式建議表、輔導紀錄表在卷可參（見本院卷第111-117頁）。又原告於110年5月間因輔導期間表現正常，解除績效輔導，迄112年1月起調回生產線管理監督工作，惟原告於112年10月10日、同月14日、113年4

01 月15日，於應工作出勤時間內，亦有擅離職守，離開被告公
02 司，駕車行駛於交流道之情形，此亦有門禁紀錄、交通部高
03 速公路局委託遠通電收股份有限公司車輛通行明細在卷可考
04 (見本院卷第345、347-359頁)，足證原告在職期間，累次故
05 意擅離職守，雖經懲處輔導，猶不思改過，且由初期在被告
06 公司眠息，其後逕而駕車離開公司，嗣於113年5月5日16時
07 至18時30分期間，又未告知主管，即擅自離開公司處理私
08 事，從事有償接送行為乙事，為被告發覺，自難期待被告得
09 以其他懲處方式，而繼續兩造間之僱傭關係。是認被告解僱
10 原告，自符最後手段性原則。

11 (3)另被告訂定獎懲辦法第5.3.4.1.6條所規定之解僱事由，雖
12 有使公司蒙受重大損失或造成重大工安事件，及送人評會裁
13 奪程序之字句。惟查，原告累次故意擅離職守，且依上開四
14 (一)5(1)說明，以原告職務，擅離職守之行為，將嚴重影響雇
15 主即被告內部秩序紀律之維護，及對雇主所營事業陷於相當
16 危險之情，參酌上開四(一)1最高法院判決意旨，懲戒性解僱
17 並不以發生重大損失為要件，蓋不可能在發生具體危險時，
18 始思補救措施，故有無發生重大損失與是否情節重大，應屬
19 二事。是以，本件原告既有獎懲辦法第5.3.4.1.6條所列之
20 故意怠忽工作、營私舞弊、違反工作規定、擅離職守之違規
21 行為，已嚴重破壞兩造間之信賴關係及企業紀律、秩序之維
22 持，而無法採用解僱以外之懲戒手段達到監督管理之效果，
23 則被告獎懲辦法規定解僱原告，自符最後手段性原則，自屬
24 有據。又依證人李信宏、柯惠鴻證述，人評會並非被告一個
25 常備單位，係由獎懲辦法第4.2規定之人員審查裁決，而依
26 被告公司之權責畫分表關於獎懲事件係規定「原則呈請人評
27 會進行客觀的裁奪，但若事證明確，且有工廠管理需要者，
28 由各中心最高主管與人資行政處最高主管核定。」(見本院
29 卷第457頁)。查，原告任職之職務屬工廠產線，其113年5月
30 5日擅自離開公司處理私事，從事有償接送行為之事實，經
31 約談查屬明確，則被告依權責畫分表由廠長陳家宏、副總經

01 理(中心事業群最高主管)郭漢儀、人資行政處最高主管蘇立
02 瑩等人會簽同意解僱原告，此有被告提出之簽呈在卷可稽
03 (見本院卷第459頁)，自應屬符合獎懲辦法之解僱規定，原
04 告主張被告未依獎懲辦法規定解僱原告，該解僱不合法云
05 云，自屬無據。

06 6. 基上，被告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契
07 約，依法有據，則原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為
08 無理由，不應准許。

09 (二)原告請求被告(1)應自113年5月16日起按月於每個月最後一個
10 工作日之日，按月給付原告59,000元至原告復職之日前一日
11 止，不滿一個月者按其比例計算，並於每期應給付日之翌日
12 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及(2)應自113年
13 5月16日至原告復職之日前一日止，按月提繳勞工退休金3,6
14 48元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，有無理
15 由？

16 被告於113年5月15日解僱原告係屬適法有據，業經認定如
17 上，則兩造間僱傭關係既經終止，原告以被告預示拒絕受領
18 勞務，僱傭關係仍屬存在為由，依兩造間之僱傭關係及勞退
19 條例規定，請求被告按月給付薪資59,000元及遲延利息，暨
20 按月提繳勞工退休金3,648元，依法無據，並無理由。

21 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；並請求被告
22 (1)應自113年5月16日起按月於每個月最後一個工作日之日，
23 按月給付原告59,000元至原告復職之日前一日止，不滿一個
24 月者按其比例計算，並於每期應給付日之翌日起至清償日
25 止，按年息百分之5計算之利息；及(2)應自113年5月16日至
26 原告復職之日前一日止，按月提繳勞工退休金3,648元至勞
27 工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均無理由，應予
28 駁回。又原告之訴，既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所
29 附麗，爰併予駁回之。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
31 決結果均無影響，爰不另一一論述。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
判決如主文。

中 華 民 國 114 年 6 月 16 日
勞動法庭法官 田幸艷

以上正本證明與原本無異。

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 114 年 6 月 16 日
書記官 林幸萱