

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第43號

原告 蔡麗珠

訴訟代理人 陳仲豪律師

複代理人 許峻銘律師

被告 台灣寶潔股份有限公司

法定代理人 馬睿思

訴訟代理人 李岳霖律師

黃意文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年3月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告蔡麗珠起訴時，依民事訴訟法第247條、第487條第1項、勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項等規定與兩造間勞動契約之法律關係，請求確認其與被告台灣寶潔股份有限公司間僱傭關係存在，被告應自民國108年7月1日起至准許原告復職日前一日止，按月於每月5日給付其新臺幣(下同)10萬4224元，及各自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並按月提繳6336元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶；嗣於109年2月24日以民事變更聲明暨準備狀，不變更訴訟標的，將聲明第2項與第3項請求金額分別減縮至8萬8143元、5526元，並將聲明第2項請求給始日變更自108年7月31日起算，其

01 餘請求不變(見本院卷(一)第260頁)。核原告減縮應受判決事
02 項之聲明，請求之基礎事實同一，揆諸前揭規定，自應准許
03 。

04 貳、實體方面：

05 一、原告起訴主張經審理後略以：原告於85年6月3日起受僱於被
06 告擔任SK-II美妝保養品牌美容顧問，任職期間表現良好屢
07 獲肯定，進而升任京華城專櫃櫃長。詎被告於107年間以原
08 告進行大宗交易違反公司業務守則公約為由，要求原告於書
09 面訓誡紀錄上簽名，經原告拒絕，嗣於108年6月27日告知原
10 告，因原告於106年至107年間擔任百貨公司櫃點櫃長時，以
11 大宗交易方式銷售商品予特定人，並製作不實業績報表、捏
12 造虛偽購買人名單及隱蔽不當行為等違反公司業務守則公約
13 等情，復於108年度業務稽核時再度查獲，故依勞動基準法
14 第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者
15 」規定，於同年7月1日終止兩造間僱傭契約。然原告並無被
16 告所稱於106年周年慶檔期發生之違規事由，且被告係遲至
17 107年9月17日始提出書面訓誡紀錄（製作日期為同年8月21
18 日）要求原告簽名，然因其中記載與事實相差甚鉅，原告當
19 下即拒絕簽名；熟料，被告竟於隔年即108年6月故技重施，
20 發函稱原告之行為有違反公司業務守則公約且情節重大，爰
21 予以解雇處分，此當係羅織罪名秋後算帳，且所稱之指違規
22 情事均發生於106年間，其於107年9月始為究責，更於108年
23 7月1日單方終止契約，已逾勞動基準法第12條第2項所規定
24 30日除斥期間，被告公司所為解僱不生效力。兩造間僱傭關
25 係仍然存在，被告公司應按月於每月末日給付原告薪資8萬
26 8143元，並按月提繳5526元退休金至原告勞工退休金準備專
27 戶，爰依民事訴訟法第247條、第487條第1項、勞工退休金
28 條例第6條、第14條第1項、第31條第1項等規定與系爭僱傭
29 契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：(一)請求確認原
30 告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應自108年7月31日起至准
31 許原告復職日前一日止，按月於每月末日給付原告8萬8143

元，及各自上開應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(三)被告另應自108年7月1日起至原告復職日前一日止，按月提繳5526元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶；(四)就聲明第2項、第3項願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告之員工工作規則(下稱系爭工作規則)第6章第3節第1條第6款明定違反勞動契約或工作規則，情節重大者，公司得不經預告逕行解雇，並視情節依法究辦，又被告之內部業務守則即SK-II業務守則公約(下稱系爭業務守則)第3條第1項第2款、同條第3項第1款明定所有報表不得虛報或捏製不實資料或業績，以賺取不當個績獎金或爭取較佳考績，及銷售人員不可進行或協助他人流貨，不得私自通過拆單等行為規避稽核，若有違反公司得依法解雇，上開規定於所有美容顧問到職時均經被告明確告知，原告並於系爭業務守則上簽名確認，被告員工教育亦反覆宣導，原告身為資深員工斷無不知之理。惟原告於106年至107年間存在多筆大宗銷售紀錄，單次購買品項超過10件者所在多有，甚高達30餘件，另有同一品項同時銷售近20份、銷售金額逾10萬元者，顯然違反系爭業務守則第3條第3項第1款「不得流貨」之規定。且經被告公司調查後發現該項銷售紀錄中有多筆係幽靈名單，明顯為不實之業績資料，原告製作不實業績報表，捏造虛偽購買名單、隱蔽不當行為，亦違反系爭業務守則第3條第1項第2款「不得虛報或捏製不實資料或業績」之規定。原告欺瞞被告公司，以不實交易業績騙取業績獎金，復該當系爭工作規則第6章第3節第1條第6款「違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形」之規定。經被告公司於107年8月14日對原告進行約談，其坦承不諱，因念其初犯而予輕放。詎原告仍於107年、108年間進行流貨及捏造銷售名單與業績等違規行為，為被告於108年度稽核時再度查獲，原告於同年6月18日進行調查約談時全然不知悔改，嚴重影響被告公司內部秩序維護及管理，情節已然重大，自應循規解僱以儆效尤

01 。原告於二年期間內屢次違反業務誠信，違反被告之作業規
02 則，嚴重違反公司紀律之情甚明，被告確知原告之行為已達
03 必須解雇之程度後，曾提出之自願離職領取退職金方案，原
04 告亦斷然拒絕，被告不得已才於108年6月27日寄發解雇通知
05 書予原告，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，自同年7
06 月1日終止與原告間僱傭契約；且被告係經調查會議後，始
07 確認原告有流單及捏造不實業績等行為，顯未逾30日之除斥
08 期間等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決
09 願供擔保請准宣告免為假執行。

10 三、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
11 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
12 之訴，亦同，民事訴訟法247 條第1 項定有明文。所謂「即
13 受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，
14 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
15 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年
16 台上字第1240號號判例意旨可資參照。查原告主張其於108
17 年7月1日遭被告公司違法解僱，兩造間之僱傭關係仍為存在
18 ，此為被告公司所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在
19 ，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀
20 態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭
21 說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判
22 決之法律上利益，合先敘明。

23 四、兩造不爭執事項：

24 (一)原告自85年6月3日起任職於被告公司擔任SK-II 美妝保養品
25 牌美容顧問，自93年升任為京華城專櫃櫃長。

26 (二)被告曾於107年9月17日以原告違反系爭業務守則，以大宗交
27 易方式銷售商品予特定人、製作不實業務報表、捏造虛偽購
28 買人名單、隱蔽不當行為等為由，提出107年8月21日製作之
29 書面訓誡並降級處分書（見本院卷一第33頁）。

30 (三)被告曾於108年6月18日以於108年度稽核時再度查獲原告違
31 規行為為由，進行調查會議並向原告詢問（見本院卷一第

180頁至第188頁）。

(四)被告曾於108年6月27日發函通知原告因違反系爭業務守則，依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」規定，自108年7月1日起終止系爭僱傭契約（見本院卷一第30頁）。

(五)原告曾於108年6月28日向中華民國勞資關係服務協會申請勞資爭議調解，於108年7月18日、同年8月15日經兩次調解不成立（見本院卷一第31頁至第32頁）。

(六)原告曾於108年6月28日寄送存證信函予被告，告知被告解僱違法（見本院卷一第34頁至第36頁）。

五、本院之判斷：

(一)原告是否有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情事？

1.按勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束。次按勞動基準法第70條第1項第6款、第7款分別規定：「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：…。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。…」，故基於雇主企業之領導、組織權，及維持經營秩序，勞動基準法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，在合理範圍對勞工之行為加以考核、制裁，以滿足配置、處分勞動力之目的。查系爭工作規則第6章第3節第1條第6款明定：「有下列情事之一經查明確實者，本公司得不經預告逕行解僱，並視情節依法究辦：…。6.違反勞動契約或工作規則，情節重大者」（見本院卷一第142頁、第143頁）；系爭業務守則第3條第1項第2款明定：「報表文件相關守則：所有報表皆為公司業績及個人業績的基礎，也是公司衡量活動結果以及進行相應的物資補充的必要前提，所以必須及時準確：…。2.所有報表（如個績報表，銷貨報表，工作進度表，庫存報表等等），不得虛報或捏製不實資料或業績（即違反實報

實銷規定)，以賺取不當的個績獎金或爭取較佳考績(如銷售競賽當天未達目標而挪報或虛報)。違反者，公司得依法解雇」、第3條第3項第1款規定：「銷售相關守則：1.不可進行或協助他人流貨(流貨，乃單筆銷售超過10萬元或同一單筆超過10件以上，且並未經正規管道操作之情形)。銷售人員不得私自通過拆單等行為規避稽核，所有超過規定上限之交易皆須回報並通過核准方可銷售。若有違反，除該筆銷貨不得計入任何銷售業績獎金之計算外，亦可根據情節輕重依法解雇。原因：SK-II是專櫃零售業務。對消費者提供商品的諮詢服務是最基本的生意要素，消費者可以選擇不買，但專櫃銷售業務人員不得以任何方式只追求銷售業務，而規避提供商品的諮詢服務」(見本院卷一第158頁、第159頁)，有系爭工作規則、系爭業務守則在卷可稽，而系爭業務守則業經原告於107年5月16日詳閱後簽名確認(見本院卷一第161頁)，為兩造所不爭執，足見系爭工作規則及系爭業務守則均為原告受僱於被告所應遵守之規定，如原告有違反系爭工作規則、系爭業務守則之行為，而符合系爭工作規則第6章第3節第1條第6款解僱之規定，被告非不得據此終止兩造間僱傭關係。

2.原告雖主張其無被告所稱拆單、流貨及偽填報表之情形，被告終止兩造間僱傭關係不合法等語，然為被告所否認，並以前詞置辯，復提出被告教育宣導信件、教育宣導說明文件、原告於106年度至108年度大宗銷售金額紀錄、談話紀錄及原告違反被告規定行為列表等件影本為證(見本院卷一第162頁至第188頁、第358頁至360頁、第386頁，卷二第89頁至97頁)。經查：

(1)原告自93年升任為京華城專櫃櫃長，107年9月間為京華城撤櫃前最後一次週年慶檔期，京華城撤櫃後，原告於107年11月間至遠東SOGO忠孝館被告專櫃支援周年慶檔期，原告嗣後在遠東SOGO忠孝館被告專櫃工作，108年3月間為遠東SOGO忠孝館母親節預購檔期等情，為兩造所不爭執；又被告於107

01 年度全球稽核時，發現原告有多次銷售紀錄係單品項銷售超
02 過10件以上，或金額超過10萬元以上，甚至金額超過15萬
03 5000元以上，乃於107年8月14日約談原告，原告於該次會談
04 中自承106年週年慶有接過水單，沒有報大宗，因為客戶要
05 湊百貨公司滿額贈，對方為大宗商，來了5個人，但提供個
06 名單，其礙於人情壓力，所以拆單賣貨給對方，其知道自己
07 做錯等語，有原告107年8月14日談話紀錄存卷可考（見本院
08 卷一第178頁），嗣被告於107年8月月21日製作書面訓誡紀
09 錄（見本院卷一第33頁），於同年9月17日送達原告，原告
10 於本院審理時亦自承原告於106年9月間確實有經主管同意後
11 拆單、流貨之行為等語（見本院卷二第83頁），堪認原告為
12 前開銷售時，確實有未依規定回報為大宗交易，而逕自以他
13 人提供之不實資料，為他人流貨、拆單銷售之情形，實已違
14 反系爭業務守則，被告並予原告書面訓誡及降級之處分等情
15 無誤。

- 16 (2)又被告於108年度全球稽核時，再度發現原告於107年、108
17 年間疑似有以拆單方式，協助他人流貨之情形，而約談原告
18 乙節，已據證人陶然於本院審理時證述明確（見本院卷一
19 第421頁至第425頁），並有被告提出之原告違反被告公司規
20 定列表（下稱附表一）及原告銷售紀錄表可考（見本院卷二
21 第89頁至第97頁），而細繹附表一及上開銷售紀錄表可知：
- 22 ①客戶曹雅菲（即附表一編號8）曾於107年9月14日購買9瓶
23 青春露330ML、8瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、
24 3個超肌能緊緻活膚霜80G、2瓶青春露160ML，金額為14萬
25 3560元，復於隔日（即15日）再度購買9瓶青春露330ML、2
26 瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、1個超肌能緊緻
27 活膚霜80G，金額為8萬9160元；②客戶梁佑任、游沛穎、游
28 珈瑜（即附表編號9、14）曾於107年9月15日各購買9瓶青春
29 露330ML、3瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、2個
30 超肌能緊緻活膚霜80G，金額均為10萬120元，游珈瑜又於同
31 年月30日購買8個超肌能緊緻大眼霜15G、4個超肌能緊緻活

01 膚霜80G，金額為4萬5760元；③客戶王思茜曾於107年9月13
02 日購買3瓶青春露230ML，金額為1萬7640元，復於翌日（即
03 14日）購買9瓶青春露330ML、8瓶青春露230ML、5個緊顏聚
04 光粉凝霜海綿、1個超肌能緊緻活膚霜80G、5瓶青春露160ML
05 ，金額為14萬6840元，再於同年15日購買9瓶青春露330ML、
06 3瓶青春露230ML、5個絲璨鍛光粉撲，金額為8萬9960元；④
07 客戶邵洪瓊曾於107年9月14日購買9瓶青春露330ML、8瓶青
08 春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、1個超肌能緊緻活膚
09 霜80G、5瓶青春露160ML，金額為14萬6840元，復於同年月
10 23日購買4瓶青春露330ML、3瓶青春露230ML、2個超肌因鑽
11 光淨白精華75ML，金額為6萬1520元；⑤客戶林書慧、林品
12 誼、林明儷（即附表一編號15）於107年11月8日共同以同一
13 張信用卡付款購買下列商品：林書慧購買4瓶青春露330ML、
14 2個超肌能緊緻大眼霜15G、2個超肌因鑽光淨白精華75ML、2
15 個超肌因阻黑淨斑精華30ML，金額為9萬4060元，林品誼購
16 買5瓶青春露330ML、1瓶青春露230ML、1個超肌能緊緻活膚
17 霜80G、1個超肌因鑽光淨白精華75ML、1個超肌因阻黑淨斑
18 精華75ML、3盒青春敷面膜10P、1個超肌能緊緻彈力精萃75
19 ML，金額為9萬3270元，林明儷購買5瓶青春露330ML、2瓶青
20 春露230ML、1個超肌能緊緻大眼霜15G、1個青春敷面膜6P，
21 金額為9萬3240元等情，並有太平洋崇光百貨股份有限公司
22 109年4月30日函附信用卡刷卡消費紀錄及信用卡號光碟在卷
23 可憑（見本院卷第434頁、第436頁），而上開客戶同時或短
24 時間內大量購買SK-II熱門商品青春露，甚至大量購買不同
25 容量之青春露，且所購入之數量顯非一般消費者一年所能使
26 用之數量，亦與百貨公司大型促銷活動之單日單卡單櫃高額
27 消費，以換取滿額贈之購買模式不符，且原告亦不否認確實
28 有前開銷售行為（見本院卷二第83頁），是被告辯稱原告係
29 為規避稽查，而將大宗交易以拆單方式協助他人流貨等語顯
30 非虛妄，足見原告於107年9月、11月間確實有多次為規避稽
31 核，而將大宗交易以拆單方式，協助他人流貨之行為，實已

再度違反系爭業務守則甚明。

3.又按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，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號裁定參照）。查原告自85年6月3日起任職於被告，擔任美容顧問一職，對於系爭工作規則與系爭業務守則理應知之甚詳，且原告於107年8月14日因拆單、流貨之行為，遭被告調查約談，並於同年9月17日接獲被告之書面訓誡及降級處分，原告此時就系爭工作規則及系爭業務守則內容已難諉為不知，竟仍於107年9月、同年11月間為規避遭被告稽查其流貨行為，而多次拆單銷售商品，再度違反系爭工作規則、業務守則；又因被告可疑之拆單銷售次數過多，復於108年6月18日遭被告調查約談，堪認被告就原告於106年違反系爭業務守則之行為已給予原告改善之機會，然原告未能反思改進，竟持續有違規之舉措，甚至增加被告稽核之困難，原告違反工作規則之情節重大，嚴重損害兩造間信賴關係及公司秩序紀律之維持，客觀上已難期待被告以相同之信賴基礎，而採解僱以外之懲處手段與原告繼續僱傭關係，故被告自得以勞動基準法第12條第1項第4款所定之事由終止兩造間僱傭關係。

(二)被告於108年6月27日以勞動基準法第12條第1項第4款為由終止兩造間僱傭關係，是否已逾30日之除斥期間？

1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主依前項第

01 4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之，
02 勞動基準法第12條第2項定有明文。該項所謂之「知悉其情
03 形」，依同條第1項第4款之情形，係指對勞工違反勞動契約
04 或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查證，是否
05 真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否
06 則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或
07 未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以
08 解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧
09 之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上
10 已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法
11 院100年度台上字第1393號判決參照）。查原告違反系爭業
12 務守則之行為雖發生在107年9月、11月，然被告每年度全球
13 稽核時間係在每年5、6月，且就前一年度銷售人員之銷售行
14 為進行稽核乙情，為兩造所不爭執；另原告固稱就附表一編
15 號7部分，被告於107年12月核發獎金時，有通知各銷售人員
16 核對交易明細，惟就附表一除編號7以外之其他銷售情形，
17 係被告於108年6月調查時查悉，原告亦不爭執（見本院卷第
18 103頁），而被告於108年6月18日約談原告完成內部調查形
19 成確信後，於同年月27日發函通知原告以勞動基準法第12條
20 第1項第4款為由，於108年7月1日終止兩造間僱傭關係，顯
21 未逾30日之除斥期間。

22 六、綜上所述，原告既有違反工作規則之行為，且情節重大，被
23 告依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契
24 約自屬合法。是原告依民事訴訟法第247條、第487條第1
25 項、勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項等
26 規定與兩造間僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關
27 係存在，被告至准許原告復職日前一日止，應按月給付薪資
28 及提撥勞工退休金至原告勞工退休金專戶，為無理由，應予
29 駁回。

30 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
31 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。
02 中 華 民 國 110 年 3 月 26 日
03 勞動法庭 法 官 翁偉玲
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 110 年 3 月 26 日
08 書記官 吳芳玉