

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第52號

原告 陳韻雯

訴訟代理人 胡智皓律師

被告 巧蕾國際貿易股份有限公司

法定代理人 羅宇帆

訴訟代理人 趙淑玲

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年3月25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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但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3款定有明文。本件原告原聲明第2項之請求為：「被告應自民國109年2月19日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告新臺幣(下同)45,700元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息」(院卷第15頁、第222頁)。嗣於111年3月15日具狀變更聲明為：「被告自109年2月1日起至原告復職日止，按月給付原告45,700元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息」(院卷第283、295頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開法條規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告自98年間起受僱於被告，擔任財務部經理，於109年間每月工資45,700元。被告係於次月發放原告上一個月薪資，另為原告按月提存2,088元至其勞工退休金個人專戶。被告於109年2月間在原告病假期間無端惡意解職，並指稱其涉有

01 刑事犯罪，更於2月21日直接以換鎖方式強行將原告私人物
02 品清出公司，是被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第11、
03 12、13條規定，解職不生效力，兩造僱傭契約仍然存在。

04 (二)又原告於109年2月間係因過度疲勞身體不適，高燒多日不
05 退，數次請假半日或全日，同月3日請同事代為請假，7日尚
06 與同事討論公事，11日與合作廠商討論貨款事由，並無曠
07 職，同月12日又因身體不適向公司請假，13日下午、17日仍
08 與廠商及同事有對話紀錄，確實有工作，是原告於109年2月
09 3日、12日及13日上午因病請假，非無故曠職，另7日、11
10 日、13日下午及17日有實際上班，與勞基法第12條第1項第6
11 款要件不符，又原告縱因業務侵占遭起訴，但該案未經有罪
12 判決確定，難認原告確有違法情事，無逕為解職之理，被告
13 所為顯違解僱最後手段性原則，解僱自屬不法。

14 (三)爰聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告自109年2月1
15 日起至原告復職日止，按月給付原告45,700元，及自各期應
16 給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
17 息。3.被告自109年2月1日起至原告復職日止，按月提撥
18 2,088元至原告勞工退休專戶。

19 三、被告則以：自公司請假統計表得知，原告自109年1月22日後
20 即無任何請假紀錄，是依出勤報表，原告於109年2月3、7、
21 10、11、12、13、17日未遵循請假規定擅自曠工，達曠職7
22 日。另原告涉犯業務侵占、偽造文書及違反商業會計法等規
23 定，經被告提出刑事告訴，原告基於會計業務持有公司資金
24 而侵占入己，已屬不忠實行為，破壞勞僱信賴，導致公司難
25 於維持事業治理及紀律維護，情節重大，是原告違反員工手
26 冊，構成勞基法第12條第1項第4款、第6款法定解職事由，
27 是被告於109年2月19日依勞基法第12條第1項第4款（違反勞
28 動契約或工作規則）、第6款（曠職）規定為由終止兩造勞
29 動契約，原告請求自無理由等語置辯，並聲明：1.原告之訴
30 駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

31 四、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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決法律上利益，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。查本件原告主張被告解僱行為不法，兩造間仍存有僱傭關係，惟為被告所否認，而兩造僱傭關係是否存在，使原告在私法上之地位有受侵害之危險，且得以確認之判決除去，故原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益。

五、原告主張自98年間起受僱於被告，擔任財務部經理，於109年間每月工資45,700元。被告係於次月發放原告上一個月薪資，另為原告按月提存2,088元至其勞工退休金個人專戶。原告於109年2月申請病假期間，遭被告以曠職解僱並指稱其涉有刑事犯罪等節，為被告所不爭執（院卷第15頁、第177頁），並有原告勞工保險被保險人投保資料、兩造99年3月12日聘僱條款與細則可佐（院卷第25至27頁、第117頁），另被告於109年3月5日寄發如原證3存證信函，以原告涉嫌業務侵占、偽造文書及違反商業會計法，又原告109年2月間擅自曠工3日及1個月曠工達6日事由，按勞基法第12條規定，不經預告終止僱傭契約，並請原告於5日償還侵占被告款項。原告於109年3月13日回覆三重正義郵局243號、244號存證信函，向被告表示：原告於109年2月20日請假獲准，並於同月26日返回崗位，但被告卻反悔以曠職論處，惡意資遣，違反勞基法第11、16、17、42、43條等規定，另應返還其所屬物品、公然道歉及賠償損失等情，有上開存證信函可證（院卷第39至51頁、第151至153頁），均堪以認定。

六、得心證之理由：

(一)被告依勞基法第12條第1項第4款（違反勞動契約或工作規則）、第6款（曠職）為由，終止兩造勞動契約，是否合法？

1.按勞工有違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又該條

款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必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。準此，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標準。又被告員工手冊第三章（任免）第三條（解職）第2款亦規定：「僱員有以下不當行為之一者，本公司可即時解僱員工，且本公司只支付至解職日止正常薪資，不須另行給付其他補償費用或資遣費：...2. 員工行為不當有欺詐、偷竊、不忠實或慣常疏忽職責並屢勸不聽者」，有員工手冊可憑（院卷第107頁）。

2. 查，原告在被告公司擔任會計兼任出納，從事業務期間，自104年2月2日起至108年9月12日止，因利用職務上持有被告臺灣土地銀行帳戶（下稱土銀帳戶）網路銀行放行卡、密碼及管理公司會計帳目及收支款項之機會，以網路銀行轉帳等方式，將土銀帳戶內款項，轉入其個人所有之永豐商業銀行深坑分行、土地銀行新店分行、信義分行、中華郵政三重正義郵局等帳戶，並在公司會計轉帳傳票上登載借記「暫收款」或「土銀支存存入」等科目、貸記「土銀活儲存入」等不實帳務紀錄，將5,182,742元款項侵占入己，而涉犯刑法第336條第2項之業務侵占、第215條業務上登載不實文書、及違反商業會計法第71條第1款等罪嫌，經臺灣臺北地方檢察署檢察官於110年8月1日提起公訴，案經本院刑事庭審理中（110年度審訴字第1282號、110年度訴字第944號）等節，有起訴書在卷可稽（院卷第255至272頁），並經本院依職權調查刑案電子卷證核閱無訛。又原告於刑事準備程序中，僅辯稱108年1月起幾筆款項有用於支付營業稅、薪資、支票存款、

01 關稅、代墊款，此外則承認有侵占事實等語（110年10月20
02 日準備程序筆錄，110年度審訴字第1282號刑事卷第57、59
03 頁），並有偵卷中兩造涉案帳戶交易明細、被告廠商聲明書
04 及帳冊資料可資佐證，兩造並不爭執證據能力（上開刑事卷
05 第67頁、本院卷第296頁），另原告於刑案偵查中亦供稱：
06 自103年11月18日起持有土銀帳戶放行卡及密碼，負責操作
07 網路銀行進行轉帳，且財務會計部門僅其1人負責帳務及出
08 納工作，可單獨將公司款項直接放行匯出，另被告帳戶款項
09 有匯入其永豐銀行帳戶款項，並流用於哥哥車貸(25,757
10 元)、三重新家房租(35,000元)、張順欽房租(16,000元)、
11 烏來民宿(5,000元、25,000元)、綠島民宿(8,015元)、深坑
12 房租(19,000元)、父親房貸(每月1萬元)、萬泰銀行信用貸
13 款分期清償款項(每月13,000元)用途，流向農安開發股份有
14 限公司係其房租支出(每月19,000元)等事實（院卷第256至
15 258頁），堪認原告確有侵占被告款項及不實登載公司會計
16 帳冊等不法行為，以原告自承負責被告公司之人事處理、行
17 政, 倉庫, 櫃位, 臨時櫃的薪資計算發薪、申報薪資所得稅、
18 郵局銀行業務等人事及財稅業務（院卷第17頁），其職務對
19 公司營運管理及資金調度自屬重要，竟破壞勞僱間信任，違
20 背其職務，利用職務上掌理公司資產機會，填作不實會計簿
21 冊，將被告帳戶款項挪為私用，行為持續時間長達數年，次
22 數非少，係明知而故犯，非僅偶然或過失為之，致被告受到
23 鉅額財產損害，顯然有負財會人員之誠信專業，亦違反受僱
24 人忠實義務，堪認其違反勞動契約及工作規則，情節重大，
25 依一般社會之通念，實難以期待被告採用解僱以外之懲處手
26 段而繼續其僱傭關係，。從而，被告主張兩造業已喪失信賴
27 基礎，其依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與原告間僱
28 傭契約，自屬合法有據。

29 3.至原告固稱基於無罪推定，被告應待司法判決結果再後續處
30 理，以符解僱最後手段性云云。惟按刑事訴訟所調查之證
31 據，及所認定之事實，於獨立之民事訴訟程序並無拘束力，

民事法院自不受刑事判決認定之拘束；況刑事訴訟程序中，檢察官對於被告有罪之舉證責任，應達到無合理可疑之程度，亦即檢察官所提出被告犯罪之證據，須達於確信，足以排除一切合理懷疑之程度，但民事訴訟程序並不相同，負有舉證責任之一方，就有利於己之事實主張所須負擔之舉證責任，以達於足可轉換舉證責任之優勢證據程度為已足，是而本院自得依民事法理自為判斷，本無待依刑事案件判決結果進行審理。況且，被告經相當調查，亦提供相關事證後，經檢察官認定原告涉有業務侵占行為罪嫌重大，並提起公訴，即已獲得相當之確定。雇主為維持其企業營運及紀律管理，有立即終結勞動關係權利之必要，且原告所為既已導致兩造勞動關係難以為繼，自無法期待雇主坐視損害擴大，於靜待刑事有罪判決確定，再作終局處置，況勞基法第12條第1項第3款固規定「受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者」，惟非謂雇主即不得再依其他終止事由終止契約，此從該條項立法上，將第4款等各款事由併列自明，是難認被告逕予解僱原告有違解僱最後手段性原則。

- 4.再按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約。勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，得請普通傷病假，未住院者，一年內合計不得超過30日。普通傷病假一年內未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞基法第43條前段、第12條第1項第6款，勞工請假規則第4條第1、3項、第10條分別定有明文。準此，勞工因普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養者，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工尚未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應

01 認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼
02 顧勞、資雙方權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨
03 參照）。又依被告員工手冊第七章（請假規定）第4條第1款
04 （病假）規定：員工因病休養時得請病假，但員工應於當天
05 AM9:00前以電話通知直屬部門主管並於事後2天內立即補
06 填假單及具健保資格醫生開列證明單完成請假程序。未依規
07 定報備並填寫假單，本公司將以事假方式處理扣薪。同章第
08 3條（請假程序）第3項規定：請假不准或未事前請假而逕行
09 休假者以曠職論（院卷第113頁）。

10 5.查，被告抗辯：原告自109年1月22日後即無任何請假紀錄，
11 原告於109年2月3日、7日、10日、11日、12日、13日、17日
12 未出勤，均屬曠職乙情，業據提出原告年假請假統計表、出
13 勤報表為證（院卷第123頁、第141頁、第227頁），又依原
14 告提出其與同事或廠商間之通訊內容（院卷第191至213
15 頁），僅能認原告於109年2月3日中午12時37分許，始聯絡
16 同事「Vi...hen」（偉婷）幫其請經痛假（院卷第191
17 頁），另於同月13日9時6分許向同事楊尚瑜稱「...我早上
18 回診。下午2點進公司。如果有人問的話，麻煩你」（院卷
19 第205頁）等情，惟其未依勞工請假規則第10條規定，於事
20 前向被告敘明請假理由和天數。另依其提出書田泌尿科眼科
21 診所醫療費用收據（院卷第29頁），其上收據日期為109年2
22 月19日，診別為眼科（複診晚上），與其所稱休養日期或請
23 假事由不符，所提證明文書亦未註明醫囑應休息期間，或有
24 不能上班情形，亦難認與其所謂「病假」直接相關而有正當
25 理由。縱原告稱因另罹急患有休養請病假必要屬實，其於
26 109年2月3日並未依上開員工請假規則，於當天上午9時前先
27 行通知直屬主管即被告法定代理人知悉，另於2月13日上午
28 僅表明不進辦公室，並無委託楊尚瑜代辦請假手續之事證，
29 況楊尚瑜於同日下午仍透過通訊軟體詢問原告業務事宜，亦
30 難認原告於當日下午有出勤上班之事實。至其餘各日原告並
31 未能舉證已向被告為請病假表示或完備請假手續，亦未能提

01 出事後補填假單及未到班日有就診醫療證明並完備請假程序
02 之證據。另原告稱於同月7日、11日、13日下午及17日與同
03 事或廠商討論業務，有實際上班云云，乃因其未進辦公室上
04 班，通訊他方遇有緊急事故或業務待處理，為維持公司正常
05 運作，不得已以通訊軟體方法與原告聯繫，尚無解原告未依
06 程序完備辦理請假手續及未出勤之事實認定。是以，原告未
07 能證明有請假之正當理由，如其確有急患或緊急事故，非不
08 得由同事代辦或親自事後補辦請假手續，尚無容任得不按請
09 假手續辦理，或在被告未准駁前即逕不到職，否則將影響被
10 告人事管理及紀律維持事宜，原告既不能依前揭規定辦理請
11 假手續之情形，所稱已請病假或有上班事實云云，顯然不符
12 被告公司請假規定，則被告以曠職論，即非無據。準此，被
13 告所辯原告無正當理由繼續曠工3日、一個月曠工達6日等事
14 由，依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，
15 亦於法有據。

16 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求自109年2月1日
17 起至復職日止，按月給付工資45,700元及遲延利息，另被告
18 應提繳勞退金2,088元，是否有理由？

19 1.查被告依勞基法第12條第1項第4款、第6款，終止兩造勞動
20 契約，既屬合法，業經認定如前，又原告亦表示於109年2月
21 26日返回公司，遭被告於其靜養不在公司期間，以曠職惡意
22 資遣等語（院卷第47頁原告存證信函），是原告自斯時起已
23 受被告不經預告終止勞動契約之通知，兩造間僱傭關係應自
24 當日起發生終止效力，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，
25 即無理由。

26 2.再被告抗辯以，原告負責被告公司薪資發放，公司係次月5
27 日發放上月薪資，被告土銀帳戶前已匯款原告：於109年2月
28 6日44,259元付1月份的薪資，109年1月6日匯44,203元是12
29 月份的錢，1月15日匯44,783元是原告多預支的，所以算是2
30 月份整月薪資。109年2月15日的錢也是原告預支的，都是在
31 負責人不知情下所為。原告實已溢領薪資等語（院卷第249

頁、第281頁），業提出被告土地銀行帳戶與原告土地銀行薪資轉帳帳戶間108年1月4日至109年2月15日資金往來明細為證（院卷第252頁），原告雖否認有預支或收受109年2月薪資之情，惟其主張固定月薪僅為45,700元，被告實無逾額給付原告薪資之理由，又原告負責公司員工薪資發放，自上開資金往來明細觀之，其自被告帳戶匯入自己薪資轉帳帳戶款項之日時、次數及金額均不固定，匯款金額累計逾每月應得之工資總額，則被告抗辯因原告負責公司薪資發放，有預支及溢領工資的情形，並非無據，被告並未積欠原告工資未付，可以採信。

3.從而，兩造間僱傭關係業經合法終止，復無以認被告有積欠工資未付之情事，則原告請求被告給付自109年2月1日起至其復職之日止，按月給付原告45,700元及遲延利息，暨按月提繳2,088元至原告勞工退休金個人專戶，均無理由。

七、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告自109年2月1日起至原告復職日止，按月給付原告45,700元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，另被告應按月提撥2,088元至原告勞工退休金個人專戶，均屬無據，不應准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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。

據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

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 111 年 4 月 15 日
書 記 官 江 慧 君