

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第59號

原告 尹培勳

訴訟代理人 莊賀元律師

被告 台灣路威股份有限公司

法定代理人 徐偉華

訴訟代理人 陳文靜律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年4月19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、程序部分：

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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110年3月2日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，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。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於106年7月1日起受僱於被告，並於107年12月1日升職擔任店經理職務，每月薪資自110年1月1日起調整

01 為新臺幣（下同）14萬0800元，每月25日發薪。詎被告於
02 110年3月2日以原告違反員工手冊及性別工作平等法為由，
03 違法終止兩造間之勞動契約，惟原告並無前情，是其終止應
04 屬違法而不生效力。原告並無去職之意且亦有繼續為被告提
05 供勞務之意願，但為被告拒絕受領，則被告本應負受領遲延
06 之責，故原告自得請求110年3月薪資差額13萬0047元及自
07 110年4月1日起至復職之日止之薪資。爰依兩造勞動契約之
08 法律關係，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認被告與原告間之
09 僱傭關係存在。(二)被告應自110年4月1日起至原告復職日
10 止，按月於每月25日給付原告14萬0800元，及自各期應給付
11 日之翌日起均之清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告
12 應給付原告13萬0047元，及自起訴狀繕本送達翌日起之清償
13 日止，按年息5%計算之利息。(四)原告願供擔保，請准宣告
14 假執行。

15 二、被告則以：

16 (一) 被告乃知名品牌，平日精品甚少折扣，為讓員工享有福利
17 優惠，訂有員購制度，於一定額度內以優惠價格購買被告
18 商品。因被告110年2月17日發現110年2月10日之銷售系統
19 存有2筆員購交易，然員購系統均無資料勾稽，乃發現係
20 原告盜用同事劉○○帳號密碼，使用已離職之員工甲○○
21 之員購交易額度。另因原告於110年1月間假借員工陳敬宗
22 名義員購交易，以致陳敬宗員購額度已滿，因陳敬宗於
23 110年2月間提出員購交易申請，原告乃以自己帳戶密碼登
24 入，私自虛設TOM CHEN名義，以虛偽國外地址、電話為陳
25 敬宗員購交易。

26 (二) 被告於110年2月下旬經派遣公司即藝珂人事顧問股份有限
27 公司（下稱藝珂公司）告知，其派遣之工讀生甲君投訴原
28 告於109年11月6日晚間店聚時，對甲君有摟腰、搭肩、靠
29 很近等性騷擾行為，上班時曾遭原告突然摟腰、勾肩，另
30 有晚上試圖邀約、稱呼BABY之行為，因原告乃店主管而不
31 敢直接拒絕等情。經被告調查訪談，發現除於109年11月6

01 日店聚對甲君有不適當行為外，另於職場對其他同事、派
02 遣人員有不適當之肢體碰觸。

03 (三) 原告同時涉犯兩種違規行為，被告乃於110年3月2日以原
04 告違反員工手冊第8章8.1第一類規則第7、14、19款，性
05 別工作平等法第12條、預防職場暴力之書面聲明第2條第
06 (4)款，而依勞動基準法第12條第1項第4款、員工手冊
07 第一章1.5第3項第4款之規定，於知悉其情形之日起30日
08 內進行解雇。

09 (四) 被告係因信任原告操守及能力，始將之升任中山店店經
10 理，其係身兼員工購買之控管、輸入人員，卻盜用同事劉
11 ○○帳號密碼、盜用同事陳敬宗員購額度、利用離職員工
12 甲○○之名義，進行假員購，又偽設虛擬ID編號，讓陳敬
13 宗進行超額員購等行為。其擔任管理階層主管本應監督職
14 場或公司聚會時之安全、健康，卻在職場及公司聚餐時對
15 女性員工為性騷擾之行為。原告堅守自盜，其行為實已嚴
16 重違反勞動契約，情節重大，兩造間信賴已蕩然無存，被
17 告僅對原告進行解雇，並未提出刑事告訴，已屬輕縱，實
18 難要求被告另為其他手段之懲處，僅得終止勞動契約等
19 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，
20 願供擔保請准免為假執行。

21 三、不爭執事項（見本院卷第228至229頁、第249至251頁）

22 (一) 原告於106年7月1日起受僱於被告，在中山店擔任顧客經
23 理，107年12月1日升任為該店最高主管即店經理（Store
24 Manager）。薪資於110年1月1日起調整為每月14萬0800
25 元，每月於25日發放當月份薪資。

26 (二) 原告在110年1月16日13:58:57及13:59:54以「T○○ L.」
27 之帳號、密碼進入電腦系統，輸入「Tom Chen」名義、ID
28 編號為「000000000」進行2筆共4項商品之現金員購交易
29 資料，交易金額及折扣如本院卷第143頁，原告並於該二
30 紙sales memo交易清單上簽名。

31 (三) 原告在110年2月10日下午17:52:25，以「T○○ L.」之帳

號、密碼進入電腦系統，輸入甲○○以現金購買3項員購商品交易資料，交易金額及折扣如本院卷第121頁。

(四) 原告在110年2月10日下午18:21:55，以自己 (PH Y.) 之帳號、密碼進入電腦系統，輸入「Tom Chen」以信用卡購買3項員購商品交易資料，交易金額為8萬4770元。

四、本院之判斷

(一) 本案被告解雇原告之事由

1. 按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」。同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。故雇主於告知勞工被解僱事由後，亦無由再任意增列或羅織該事由未及之其他事實，據為解僱之事由，否則即有違誠信原則，亦不符解僱最後手段性原則。

2. 經查，被告係於110年3月2日解雇會議時通知不經預告終止兩造勞動契約，並發給解雇通知，其上係記載因原告違反員工手冊第8章8.1第一類規則第7、14、19款，性別工作平等法第12條、預防職場暴力之書面聲明第2條第(4)款，而依勞動基準法第12條第1項第4款、員工手冊第一章1.5第3項第4款之規定終止勞動契約（見本院卷一第29頁）。而未見其終止所依據之事實。再110年3月2日解雇通知會議之人包含原告、原告訴訟代理人、被告訴訟代理人、被告人資經理林婉君、被告保全經理陳清麟，並經錄音等情，有錄音譯文在卷可稽（見本院卷一第331至340頁）。自該內容可知，於解雇會議時被告代理人所稱本案解雇原因為：原告對他人有不當肢體接觸、有離職同事遭原告使用員購額度且原告盜用其他員工密碼輸入員購等節，足認於解雇當時，已特定本案解雇事實如前。然就上

述不爭執事項（四）所示交易，被告稱原告以虛設ID方式，替陳敬宗超額員購交易之行為，未見被告於解雇會議中提出指明，依據前開說明，該部分即不得審酌作為本案解僱事由。被告雖抗辯其已於解雇會議中指明員購交易經查核不只一筆有問題，且然此部分未見被告提出確實證據以佐解雇會議有告知因該事實終止勞動契約，難謂其抗辯可採。

（二）原告是否有冒用他人帳戶，未經同意擅自員購行為？

1. 經查，原告在110年2月10日下午17:52:25，以「T○○L.」之帳號、密碼進入電腦系統，輸入甲○○以現金購買3項員購商品交易資料，商品均以價格7折銷售一節，有該收據在卷可佐（見本院卷第121頁）。該筆交易經證人甲○○到庭結證：伊為被告復興微風之店主管，與原告為同事關係，伊於110年2月10日有任職，但當日沒有為任何的員購交易，當日也沒有授權任何人替伊購買被告產品，所提示之銷售單據並非伊所購買；至原告說曾於伊於110年1月18日店經理會議時曾同意借出員購額度，伊對於當日有無出席已無印象，但如果當天有說要借員購，也應該在在當天就員購了，因為是當天即時性的行為等語（見本院卷第278至280頁）。再就前開交易係使用劉○○之帳號密碼，亦經證人劉○○到庭結證：伊自108年起於被告工作迄今，原告為伊上司，伊與原告都有負責員購申請輸入系統之工作。110年2月10日甲○○之員購交易並非伊所輸入，單據上出現伊姓名代碼，是需要輸入伊的帳號密碼才會有。伊與原告及另位吳小姐係管理群，互相知道彼此帳號，密碼也有一段時間互相一致。109年中秋節前夕，因為原告說要分析融膠換貨率與交叉銷售，將融膠換貨率全部集中於原告帳戶，原告帳戶不做員購交易，而伊與吳小姐帳戶專做員工銷售，這樣可以分析員工交叉銷售率，但因為出錯率太高，只持續幾個月左右，之後就沒有共用密碼，大約是109年底時，因為原告使用伊帳號密碼，操作

01 錯誤遭會計查，伊就要求原告就掛自己名義，因為這樣會
02 讓人覺得伊智商很低，講過不只一次，說法是原告做錯因
03 為職級高，財務部不會挑戰原告，但伊做錯，財務部會挑
04 戰伊；110年1、2月間之密碼伊沒有告知過原告，但如果
05 伊於共用電腦不登出，下一個員工可以直接使用伊帳號密
06 碼。事件發生後拉報表出來，伊才知道伊帳戶底下有這麼
07 多員購，伊做單有習慣附註自己名稱及對方名稱，也會做
08 icon邀約，所以可以分辨員購交易的操作者。後續才知道
09 搯了一個大鍋，因為其實融膠換貨率、交叉銷售率都可以
10 直接由原告店經理的職級報表看出。甲○○之員購係於伊
11 已明確告知請原告用自己帳戶員購後，原告仍於伊不知情
12 下用伊帳戶操作員購等語（見本院卷一第428至432頁）。
13 可認原告確實於未經劉○○同意，以之帳號密碼登入銷售
14 系統，為甲○○之員購交易。

15 2. 原告固主張其前經甲○○同意借出額度，並提出與第三人
16 陳敬宗間對話紀錄（見本院卷一第353至355頁），以佐陳
17 敬忠曾見聞甲○○同意出借員購額度，然此既經甲○○結
18 證未曾同意原告於該日進行員購，且縱前曾同意原告借
19 用，也都應該於原告提及當日即時為員購等語明確如前，
20 顯見原告於110年2月10日員購當日確實未先經甲○○同意
21 始操作。原告復提出與劉○○間錄音內容，以佐劉○○曾
22 同意使用帳號密碼。然該次對話亦有討論中秋禮盒，核與
23 證人劉○○陳述曾因應原告要求分析退貨率與交叉銷售
24 率，於中秋節前夕開始有段時間與原告共用密碼，嗣後已
25 未共用一節相符，難謂證人劉○○所稱於110年年底後已
26 明確要求原告不要使用帳戶密碼員購等語不可採。綜此，
27 可認原告確實未經甲○○、劉○○同意，擅以劉○○帳戶
28 密碼，使用甲○○員購額度進行非屬自己額度內之員購，
29 應堪認定。

30 （三）被告得否以原告前開行為，不經預告終止勞動契約？

31 1. 按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，為勞動基準法第12條第1項第4款所明
定。被告員工手冊第8章8.1第一類規則第7款、第14款、
第19款規定略以：違反下列規則可能引致懲處，嚴重者予
以終止雇用：偽造或撒謊，包括偽造紀錄、報告與樣本
替；其他員工打卡出勤；讓其他員工替自己打卡出勤；假
造理由請病假、曠職或早退；在任職期間包括應徵過程提
供假造或誤導資訊、共謀或串通。行為，企圖污蔑公司、
員工或服務品質；對公司有不實行為。在任職期間有任何
犯法行為。其員工手冊第一章1.5第3項第4款規定則略
以，違反勞動契約或工作規章，情節重大者，得不經通知
期，終止聘僱。此部份詳列在第8章8.1第一類規定（見本
院卷一第95頁、第105至107頁）。就原告冒用劉○○帳戶
密碼，偽造甲○○員購紀錄，當屬於偽造紀錄、提供不實
員購資訊之對被告不實行為，且就未經同意登入他人帳戶
密碼、並偽造他人員購紀錄，亦屬於前述手冊所載之犯法
行為，而已違反前開員工手冊規定，而合於員工守則所載
違反工作規章情節重大，而得以終止雇用。

2. 又按勞動基準法（下稱勞基法）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)。經查，被告所提供之員購福利，係提供常人所無之優惠折扣，額度有限而不得超額購買，對於此優惠福利，亦僅限於原告原任職之中山店，由包含原告之少數主管操作始得為之，購買亦需交互輸入原告銷售系統(XSTORE)及員購系統(RMS)，事後並可能為財務查核，有被告查核電子郵件在卷可參(見本院卷一第117頁)，可徵管控甚嚴，原告所任職之期間非短，且身為主管職級，應明確知悉前情。再原告本具審核被告其他員工之員購交易職責，而更應對於個人員購額度把關，並堅守被告公司之規則。其反藉具備職司員購職務之便，擅以劉○○帳號密碼登入後，未經甲○○同意操作其員購額度，為自己員購，圖利自己，而獲取本不得以折扣價格購買之商品，其前開行為，本非全無刑事犯罪之嫌疑，亦嚴重影響被告管控員購福利之制度秩序，被告以此情節嚴重，而予以解雇，核無違反最後手段性原則。

2. 綜此，原告確實違反工作規則情節重大，被告以原告偽造紀錄、提供假造資訊、不實行為等情，屬於違反員工手冊第8章8.1第一類規則第7、14、19款，而依勞動基準法第12條第1項第4款、員工手冊第一章1.5第3項第4款之規定予以終止，亦符合解僱最後手段性原則，其僱傭關係當自110年3月2日終止日後即消滅。原告依據兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付原告自110年3月3日至110年3月31日之薪資13萬0047元及其利息，及自110年4月1日起至原告復職日止，按月於每月25日給付原告14萬0800元暨其利息，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 112 年 5 月 24 日

勞動法庭 法 官 曾育祺

以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 5 月 24 日

書記官 林祐均