

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第84號

01
02
03 上 訴 人 蘇慶華
04 訴訟代理人 謝憲愷律師
05 複 代理人 洪維寧律師
06 李家豪律師
07 黃閔肆律師
08 被 上訴人 曾百村即吉佳商行

09
10 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國
11 國113年1月2日臺灣新北地方法院112年度勞訴字第202號第一審
12 判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年1月7日言詞辯論終
13 結，判決如下：

14 主 文

15 上訴及追加之訴均駁回。

16 第二審(含追加之訴)訴訟費用由上訴人負擔。

17 事實及理由

18 壹、程序方面：

19 按於第二審為訴之變更、追加，非經他造同意，不得為之，
20 但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明
21 者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第
22 446條第1項定有明文。本件上訴人於原審以被上訴人非法解
23 僱為由，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人並自民國
24 112年7月31日起，按月於每月5日給付工資新臺幣(下同)3萬
25 7657元及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率
26 百分之5計算之利息；並自112年7月31日起至其復職日止，
27 按月提撥2259元至上訴人在勞動部勞工保險局之勞退金個人
28 專戶(見原審卷第11頁)，經原審為上訴人敗訴之判決。上訴
29 人提起上訴後，以其另於113年9月20日依勞動基準法(下稱
30 勞基法)第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約為
31 由，減縮聲明為請求被上訴人給付上訴人自112年8月1日起

01 至113年8月31日止之工資48萬9541元本息(見本院卷第165
02 頁)；另依勞基法第17條規定，追加請求被上訴人給付資遣
03 費2萬5169元，及自民事準備狀繕本送達翌日起算之法定遲
04 延利息(見本院卷第215頁)。經核上訴人前開減縮聲明及訴
05 之追加，均係基於兩造間因勞務關係所生爭執之同一基礎事
06 實，核符上開規定，應予准許。

07 貳、實體方面：

08 一、上訴人主張：伊自112年5月2日起受雇於被上訴人，擔任大
09 夜班PT制時薪工讀生一職，負責進出貨物盤點、上架、配
10 送、結帳收銀等業務，約定薪資為每小時為200元(下稱系爭
11 勞動契約)。詎被上訴人自112年7月中旬後，減少伊之排班
12 工時，經伊詢問後，竟以伊使用其他員工編號(即其他員工
13 之身分證字號)登入收銀機，違反工作守則，情節重大為
14 由，而依勞動基準法第12條第1項第4款規定，於112年7月31
15 日終止系爭勞動契約。惟被上訴人並未告知伊係違反何項工
16 作規則，且未給予伊改善之機會，亦違反解僱最後手段性原
17 則，自不生合法終止效力。伊於113年9月13日依勞基法第14
18 條第1項第5款規定，以民事準備狀繕本送達被上訴人，於11
19 3年9月20日終止系爭勞動契約。爰依系爭勞動契約及民法第
20 487條規定，請求被上訴人應給付伊48萬9541元，及自起訴
21 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
22 利息等語(上訴人逾上開請求部分，非屬本院審理範圍，不
23 予贅敘)。並於第二審追加依勞基法第17條規定，請求被上
24 訴人給付上訴人資遣費2萬5169元，及自民事準備狀繕本送
25 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

26 二、被上訴人則以：上訴人入職時已簽署任職同意書(下稱系爭
27 同意書)，系爭同意書第1條11款、第16款分別約定，無正當
28 理由反抗職務上之指令，造成蓄意擾亂工作秩序者；執行業
29 務時應遵守法令，不得有違法或侵害他人權益之事；若有違
30 反比照勞基法第12條規定終止僱傭關係。上訴人以他人身分
31 證字號登入收銀系統之行為，係違反個人資料保護法(下稱

01 個資法)第19條規定，亦觸犯刑法第358條規定，有違反工作
02 規則之情事。詎伊於112年7月7日勸阻上訴人不得再犯，上
03 訴人竟稱其向來皆利用他人身分證字號登入收銀系統，若伊
04 認為不當，得逕行解僱上訴人，嗣後猶多次以他人身分證字
05 號登入收銀系統，拒絕改善，兩造間信賴關係已喪失，伊已
06 無法採取解僱外之懲戒手段而繼續維持勞動關係。則上訴人
07 既有違反系爭同意書第1條第11款、第16款約定，且情節重
08 大之情事，伊依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動
09 契約，應生合法終止之效力等語，資為抗辯。

10 三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴後，
11 並為訴之追加。其上訴聲明：(一)原判決駁回後開第(二)項之訴
12 部分廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人48萬9541元，及自民事
13 準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息。另追加之訴聲明：被上訴人應給付上訴人2萬5169元，
15 及自民事準備狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
16 計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁
17 回。

18 四、兩造不爭執事項(見原審卷第125-126頁)：

19 (一)上訴人自112年5月2日起受僱於被上訴人，擔任大夜班PT時
20 薪制工讀生，負責貨物盤點、上架、配送、結帳收銀等業
21 務，時薪200元。

22 (二)被上訴人於112年7月31日以上訴人經常使用其他員工之身分
23 證字號進行收銀，依據勞基法第12條第1項第4款規定，違反
24 工作規則情節重大為由，終止系爭勞動契約，最後工作日11
25 2年7月30日。

26 (三)上訴人遭解僱前之月平均工資為3萬7675元。

27 五、本院得心證之理由

28 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
29 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
30 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事
31 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

01 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
02 當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、
03 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
04 度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到
05 應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重
06 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
07 相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之
08 要件，以兼顧企業管理紀律之維護，衡量是否達到懲戒性解
09 僱，亦不以發生重大損失為要件(最高法院111年度台上字第
10 697號判決意旨參照)。

11 (二)經查，上訴人於112年4月25日簽署系爭同意書，同意自任職
12 之日起接受系爭同意書所載之僱用約定；而系爭同意書第1
13 條第11款約定：「無正當理由反抗職務上的指示、命令，造
14 成蓄意擾亂工作單位秩序者」；同條第16款約定：「同仁於
15 執行業務時，應遵守各項法令...，不得有違法或侵害他人
16 權益之情事」，倘有上開情事，門市得比照勞基法第12條及
17 其相關規定終止僱用關係(見原審卷第109頁)，可明系爭同
18 意書為系爭勞動契約之一部，上訴人負有遵守系爭同意書上
19 開約定之義務，違者即屬違反工作規則。

20 (三)被上訴人抗辯其於112年7月6日發現上訴人以其他員工身分
21 證號碼登入收銀系統後，已於112年7月7日規勸上訴人不得
22 再犯，上訴人不願改善，仍多次再犯，違反工作規則等語，
23 業據證人吳哲綺、賀子芸、陳梵煒、陳建伸、蘇怡靜到庭證
24 述屬實，並有兩造間之line對話記錄可憑。茲分述如下：

25 1.證人即國府店店長吳哲綺證稱：伊自109年6月起擔任國府店
26 店長迄今，伊負責自後台查看電腦結算金額與實際收受之現
27 金、禮券是否相符，並須核對客人辦理退貨之紙本發票；若
28 有誤開發票情形，收銀系統之電腦會自動記載在每日現金日
29 報表，包含誤開發票之號碼、金額及收銀人員為何人，伊於
30 112年7月6日查核現金日報表時，發現國府店於112年7月5日
31 有誤開發票之情形，卻未收到該張誤開之紙本發票，伊乃向

01 收銀系統所記錄之收銀人員賀子芸為詢問，賀子芸向伊表示
02 當週並未在國府店上班，經伊調閱班表、監視器錄影與誤開
03 發票之日期相為核對後，確認國府店112年7月5日之大夜班
04 人員為上訴人，係上訴人以賀子芸之身分證字號登入收銀系
05 統，伊旋即向被上訴人報告此事等語(見本院卷第217-218
06 頁)；參以證人賀子芸證稱：店長曾打電話詢問伊關於作廢
07 發票之事，伊告知店長那幾天並沒有在國府店上班，所以並
08 非伊操作收銀系統，店長表示會去查看後台，始發現係大夜
09 班人員(即上訴人)使用伊之身分證字號登入收銀系統等語
10 (見本院卷第256頁)，足見賀子芸未於112年7月5日上班，上
11 訴人卻於112年7月5日利用賀子芸之身分證字號登入國府店
12 收銀系統之情。

13 2.再審諸兩造於112年7月7日之line對話記錄，被上訴人詢問
14 上訴人：「慶華(即上訴人)，昨天顧問查帳，你是不是會用
15 其他夥伴的員工代號打收銀?」，上訴人為肯定之答覆；被
16 上訴人表示：「你收銀機應該有員工代號吧?怎麼會用其他
17 人的?」，上訴人回稱：「他們交完班就打編號了，我又沒
18 改」；被上訴人稱：「可是也不可能會有子芸、德義的啊，
19 他們沒在國府，反正交班後，你改成你自己的即可，這樣就
20 沒有問題的，沒事」，上訴人回稱：「所以這樣不行?」；
21 被上訴人稱：「你上班當然是用你的員工編號，怎麼會用別
22 人的?如果我上班，用你的員編，你不會覺得奇怪喔?」，上
23 訴人回稱：「我一直都是用別人的，從來都沒有被講過
24 話」；被上訴人稱：「你這個觀念要改，我是說真的，那個
25 是人家的身分證字號，怎麼你上班，用別人的身分證字號打
26 收銀?當然你上班，要用你的啊?」，上訴人回稱「你覺得不
27 妥嗎?」；被上訴人稱：「當然不妥，請你用自己的員編打
28 收銀ST，如果在吉佳人家用你的員編，打收銀帳務、發票有
29 問題，而你沒在那邊上班，這樣不是很奇怪，我認為這很基
30 本啊」，上訴人回稱：「你覺得不妥就不要繼續用我了」
31 (見本院卷第33-35頁)，可見被上訴人發現上訴人於112年7

01 月6日以賀子芸之身分證字號登入收銀系統後，已於112年7
02 月7日規勸上訴人改正，惟上訴人非但不認為未經他人同
03 意，使用他人身分證字號登入收銀系統，有違系爭勞動契約
04 之約定，更直言被上訴人得將其逕行解僱，拒絕接受被上訴
05 人所為之職務上指示。

06 3. 證人即國府店工讀生陳梵煒證稱：伊於112年7月9日要與上
07 訴人交接班，伊於6點50分抵達國府店，當日上班時間為7
08 點，伊進入店內即先至收銀台，發現上訴人以伊之員工編號
09 即身分證字號登入收銀系統，伊發現後即以簡訊告知店長吳
10 哲綺；此前，伊亦曾見過上訴人以賀子芸、林德義之身分證
11 字號登入收銀系統各1次，伊有親眼看見上訴人一邊查看手
12 機，一邊輸入賀子芸之身分證字號登入收銀系統，未看見上
13 訴人以伊或林德義之身分證字號登入收銀系統之過程，但大
14 夜班人員僅有上訴人1人，伊與上訴人交接班時，發現收銀
15 系統登載之收銀人員為伊或林德義，應係由上訴人輸入等語
16 (見本卷第250-251頁)，並有證人林梵煒與吳哲綺之line對
17 話記錄可憑(見本院卷第241-243頁)，可明上訴人於112年7
18 月7日經被上訴人規勸後，仍於112年7月9日以證人林梵煒之
19 身分證字號登入收銀系統。

20 4. 證人即國府店員工蘇怡靜證稱：伊係國府店正職早班人員，
21 除伊休假外，均係由伊與上訴人交接工作，伊曾於到班時，
22 發現收銀系統登入之人員並非上訴人，而係賀子芸、林德
23 義、陳梵煒，且上訴人多次以賀子芸、陳梵煒之身分證字號
24 登入收銀系統，因大夜班僅有上訴人1人，應係由上訴人以
25 他人身分證字號登入等語(見本院卷第252-253頁)；證人陳
26 建伸證稱：伊曾與上訴人交接班3次，上訴人均非以自己身
27 分證字號登入收銀系統，上訴人係以伊、馮芷柔、林德義之
28 身分證字號登入收銀系統，自伊入職以來，每個員工上班皆
29 係以自己之身分證字號登入收銀系統，假設金額不對或有錯
30 誤，始能知悉由何人負責等語(見本卷第253-254頁)，足見
31 上訴人於任職期間，未經他人同意，分別以賀子芸、陳梵

01 煒、陳建伸、林德義、馮芷柔等人之身分證字號登入收銀系
02 統，多次擅自使用賀子芸、陳梵煒、陳建伸、林德義、馮芷
03 柔之身分證字號。

- 04 5. 又按個人資料指自然人之姓名、出生年月日、國民身分證統
05 一編號、護照號碼、特徵、指紋、婚姻、家庭、教育、職
06 業、病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查、犯罪前科、聯
07 絡方式、財務情況、社會活動及其他得以直接或間接方式識
08 別該個人之資料；蒐集指以任何方式取得個人資料；處理：
09 指為建立或利用個人資料檔案所為資料之記錄、輸入、儲
10 存、編輯、更正、複製、檢索、刪除、輸出、連結或內部傳
11 送，個資法第2條定有明文。次按非公務機關對個人資料之
12 蒐集、處理，除第6條第1項所規定資料外，應有特定目的，
13 並符合：一法律明文規定、二與當事人有契約或類似契約關
14 係，且已採取適當之安全措施、三當事人自行公開或其他已
15 合法公開之個人資料、四學術研究機構基於公共利益為統計
16 或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者
17 依其揭露方式無從識別特定之當事人、五經當事人同意、六
18 為增進公共利益所必要、七個人資料取自於一般可得之來
19 源，但當事人對該資料之禁止處理或利用顯有更值得保護之
20 重大利益者，不在此限、八對當事人權益無侵害情形者之
21 一，個資法第19條第1項定有明文。查，上訴人未經同意，
22 擅自使用賀子芸、陳梵煒、陳建伸、林德義、馮芷柔之身分
23 證字號登入收銀系統，業如前述，核屬蒐集、處理關於賀子
24 芸、陳梵煒、陳建伸、林德義、馮芷柔個人資料之行為，且
25 不合於個資法第6條第1項之情形，亦不符合個資法第19條第
26 1項所定之情形，已侵害賀子芸、陳梵煒、陳建伸、林德
27 義、馮芷柔之權益，並有違反法令之虞。
- 28 6. 上訴人雖主張係因交接班繁忙，未及注意前班人員未登出，
29 故繼續使用他人身分證字號收銀云云。惟查，賀子芸於112
30 年7月5日並無上班，而證人陳梵煒則係接續上訴人上班，並
31 非前班人員，甚且，陳梵煒曾親自見聞上訴人輸入賀子芸之

01 身分證字號登入收銀系統，已如前述，自無上訴人未及注意
02 登出，而繼續利用前班人員之身分證字號使用收銀系統之
03 情。況上訴人自陳其向來皆係利用他人身分證字號登入收銀
04 系統(見本院卷第35頁)，足見上訴人明知且故意以他人身分
05 字號登入收銀系統，其前開主張自無足採。

06 7.準此，上訴人使用賀子芸、陳梵煒、陳建伸、林德義、馮芷
07 柔之個人資料，已侵害其等之權益，並有違反個資法第6條
08 第1項、第19條第1項規定之虞，且經被上訴人勸阻後，猶違
09 反被上訴人職務上之指示，繼續使用他人之個人資料，堪認
10 上訴人有違反系爭同意書第1條第11款、第16款約定之情
11 事。

12 (四)被上訴人解雇上訴人時，已告知上訴人有違反系爭同意書第
13 1條第11款、第16款約定之情事：

14 上訴人固主張被上訴人通知解雇時，並未告知違反何工作規
15 則云云。惟查，審諸上訴人所提出兩造於112年7月31日之對
16 話記錄，可明被上訴人於112年7月31日通知解僱上訴人時，
17 已告知「...因為您不是被資遣的，你是因為違反工作守則
18 而離職的...」、「...你簽署的任職同意書就有提到，針對
19 工作主管對於你的工作要求改進，卻未改進者，視為違反工
20 作守則，是依據此項讓你離職...」、「...希望你能了解，
21 你離開這裡的原因。原因就是擅用他人身分證字號(員
22 編)，且涉暗取他人個資，而我發現請你改善的時候，你並
23 未改善，這不僅違反統一超商守則，也涉嫌觸犯個資法，所
24 以在我發現此事1個月內請你離職...違反工作守則是不得給
25 予非自願離職證明書，同時也不用提前告知」等語(見本院
26 卷第53-55頁)。足見被上訴人已明確告知解雇事由係上訴人
27 違反系爭同意書第1條第11款、第16款約定之情事。上訴人
28 主張上訴人通知解雇時，並未告知違反何工作規則云云，自
29 不足採。

30 (五)上訴人多次故意違反系爭同意書第1條第11款、第16款約
31 定，客觀上已難期待被上訴人繼續其僱傭關係，被上訴人終

01 止系爭勞動契約，並未違反最後手段性原則：
02 上訴人固主張其行為並未造成具體損害，被上訴人非不得處
03 以罰金、違規記點或在職教育，被上訴人卻逕予解僱，違反
04 最後手段性原則云云。惟查，上訴人於112年7月6日遭被上
05 訴人發現利用他人個資之情事後，被上訴人即於112年7月7
06 日要求上訴人改正，惟上訴人拒絕改正，更直言其向來均係
07 使用他人個資登入收銀系統，若被上訴人認其行為不當，可
08 直接解僱上訴人；上訴人復於112年7月9日再次以林梵煒之
09 身分證號碼登入收銀系統，業如前述，足見上訴人之行為係
10 明知故犯，要無悔過之意。甚且，上訴人於112年7月31日被
11 通知解僱時，猶責怪被上訴人於112年7月7日既已有異議，
12 為何未立刻解僱上訴人，故意設陷阱為難上訴人，有兩造於
13 112年7月31日之line對話紀錄為憑(見本院卷第55頁)，實難
14 認上訴人主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義務之意，客觀上
15 亦難期待其為被上訴人提供勞務時，願意遵守系爭同意書第
16 1條第11款、第16款約定，被上訴人對上訴人之信賴基礎盡
17 失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，無法繼續僱用之
18 情形，無從僅以處以罰金、違規記點或在職教育等其他懲處
19 方式獲得改善可能，依社會一般通念，難以期待上訴人採用
20 解僱以外之懲處手段。本院斟酌上開各情節，認上訴人違反
21 工作規則，情節已屬重大，揆諸前揭說明，上訴人依勞基法
22 第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，程度相當，核無
23 不當。故上訴人主張被上訴人之解僱不符合最後手段性云
24 云，洵非有理。

25 (六)準此，被上訴人於112年7月31日依勞基法第12條第1項第4款
26 規定終止系爭勞動契約，已生合法終止之效力，兩造間僱傭
27 關係自斯時起已不存在，是上訴人請求被上訴人給付自112
28 年8月1日起至113年8月31日止之工資48萬9541元，即屬無
29 據。又系爭勞動契約既於112年7月31日合法終止，上訴人嗣
30 於113年9月16日提出民事準備狀，主張依勞基法第14條第1
31 項第5款規定，終止系爭勞動契約(見本院卷第171頁)，即不

01 生終止系爭勞動契約之效力。則上訴人依勞基法第17條規
02 定，追加請求被上訴人應給付上訴人資遣費2萬5169元本息
03 部分，亦屬無據。

04 六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約及民法第487條規定，請
05 求被上訴人給付上訴人48萬9541元，及自民事準備狀繕本送
06 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
07 由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，於法核
08 無違誤。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
09 為無理由，應駁回其上訴。又上訴人追加之訴，依勞基法第
10 17條規定，請求被上訴人給付2萬5169元，及自民事準備狀
11 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦
12 為無理由，併予駁回。

13 七、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
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由。爰依民事訴訟
17 法第449條第1項、第78條，判決如主文。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
19 勞 動 法 庭

20 審判長法官 郭顏毓
21 法官 陳容蓉
22 法官 楊雅清

23 正本係照原本作成。
24 不得上訴。

25 中 華 民 國 114 年 2 月 19 日
26 書記官 黃炎煌