

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第22號

上訴人 張博仁

訴訟代理人 練家雄律師

複代理人 余承庭律師

被上訴人 台灣浩鼎生技股份有限公司

法定代理人 梁賡義

訴訟代理人 林永頌律師

陳怡君律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年11月20日臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第69號第一審判決提起上訴，本院於115年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國105年7月4日受僱於被上訴人，嗣於109年12月1日升任人力資源暨行政管理處處長，兼任被上訴人子公司潤雅生技股份有限公司(下稱潤雅公司)人力資源暨行政管理處處長，約定月薪為新臺幣(下同)22萬9583元。詎被上訴人以伊恐嚇同仁、遲到早退，甚至曠職多日，以及指導他人偽造履歷為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第2、4、6款規定，於111年2月28日終止兩造間勞動契約(下稱系爭勞動契約)。惟伊並未恐嚇同仁，亦未指導他人偽造履歷，更無曠職或遲到早退等情事，其解僱並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在，被上訴人應按月給付伊薪資及提繳勞工退休金等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條前段、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在，並命(二)被上訴人應給付伊10萬6906元(即112年7月工資差額)，及自112年8月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被上訴人應自112年

01 8月1日起至伊復職之前一日止，按月於次月25日給付伊22萬
02 9583元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
03 率百分五計算之利息；(四)被上訴人應提繳5464元至伊於勞
04 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶(下稱系爭勞退
05 專戶)，及自112年8月1日起至伊復職之前一日止，按月提繳
06 9000元至系爭勞退專戶之判決(上訴人逾上開範圍之請求，
07 未繫屬本院，不予贅述)。

08 二、被上訴人則以：上訴人於112年4月間指導應徵者即其友人王
09 欣傑造假履歷，並於112年5至6月間，以言語恐嚇同仁；另
10 自110年6月8日起至112年6月30日止，曠職共40日(詳附表
11 一)，且其中266天有遲到或早退情形(詳附表二)，伊自112
12 年6月28日開始調查，經確認有上開解僱事由後，乃於112年
13 7月4日解僱上訴人，並未逾30日除斥期間。伊依據勞基法第
14 12條第1項第2、4、6款規定終止系爭勞動契約，於法有據，
15 上訴人請求伊按月給付薪資及提撥勞工退休金，均無理由等
16 語，資為抗辯。

17 三、原審就前揭之訴判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。
18 其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(四)項之訴
19 部分均廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給
20 付上訴人10萬6906元，及自112年8月26日起至清償日止，按
21 週年利率百分之5計算之利息；(三)被上訴人應自112年8月1日
22 起至伊復職之前一日止，按月於次月25日給付伊22萬9583
23 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
24 分五計算之利息；(四)被上訴人應提繳5464元至系爭勞退專
25 戶)，及自112年8月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提
26 繳9000元至系爭勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁
27 回。

28 四、兩造不爭執事項(見本院卷二第365-366頁，並依卷證及判決
29 格式調整文字)：

30 (一)上訴人自105年7月4日起受僱於被上訴人，於109年12月1日
31 升任為被上訴人之人力資源暨行政管理處處長，並兼任被上

01 訴人之子公司潤雅公司之人力資源暨行政管理處處長。

02 (二)被上訴人董事會於110年3月12日決議追認上訴人於109年12
03 月1日升任及兼任之任命，同意年薪為250萬元(含本薪、伙
04 食津貼及交通津貼)，並追溯自000年00月0日生效；嗣被上
05 訴人董事會決議調升上訴人之薪資，111年度之薪資為259萬
06 9600元。

07 (三)被上訴人112年度董事會決議之調薪名單並未包含上訴人。

08 (四)上訴人於112年6月19日向台北市政府勞動局提出職場霸凌申
09 訴。

10 (五)被上訴人於112年7月4日口頭向上訴人表示終止系爭勞動契
11 約，嗣於112年7月10日寄發書面解任通知，並經上訴人於11
12 2年7月11日收受。

13 (六)上訴人最後工作日為112年7月4日。

14 (七)潤雅公司於112年8月11日資遣上訴人，並已結清上訴人於潤
15 雅公司之特休時數。

16 (八)上訴人之112年度薪資，每月由被上訴人給付其中12萬1960
17 元，潤雅公司則給付10萬7173元加計應稅伙食。

18 (九)上訴人已受領112年7月薪資12萬2677元(被上訴人給付1萬50
19 54元，潤雅公司給付10萬7623元)；被上訴人並已為上訴人
20 提繳112年7月份勞工退休金3536元。

21 (十)上訴人自112年10月23日起任職於訴外人金竣企業股份有限
22 公司，月薪24萬元。

23 (十一)被上訴人於113年12月25日付訖原審主文第1項之金額(即12
24 萬4460元本息)。

25 五、本院得心證之理由：

26 (一)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
27 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；或違反勞動契約或
28 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約；或無正
29 當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者。勞基法第12
30 條第1項第2款、第4款、第6款分別定有明文。所謂「暴
31 行」，乃指強暴、脅迫之行為，自不以對共同工作之勞工之

01 身體施以暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名
02 譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同
03 工作之勞工心生畏懼，而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼
04 續維持勞動契約關係，即應認此等行為已該當上開條文所稱
05 之「暴行」，而得由雇主不經預告終止勞動契約。再按勞動
06 基準法第12條第1項第2款僅規定：勞工對於雇主、雇主家
07 屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大
08 侮辱之行為者，雇主即得不經預告終止契約，並不以情節重
09 大為必要(最高法院84年度台上字第946號判決意旨參照)。
10 另判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之要件，
11 應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、
12 對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部
13 秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間
14 之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工
15 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
16 足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇
17 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不
18 符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理
19 紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參
20 照）。又勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付
21 之義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字第666號
22 裁定意旨參照）。如勞工違背忠實提供勞務義務，已達嚴重
23 影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關係受
24 嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工
25 違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

26 (二)被上訴人抗辯上訴人於112年6月間，恐嚇同仁盧治中，有勞
27 基法第12條第1項第2款所定對其他共同工作之勞工，實施暴
28 行之行為等語。經查：

- 29 1.證人即被上訴人執行長王慧君於原審證稱：伊就任執行長
30 前，曾於112年5月16日到訪被上訴人公司，上訴人與伊第1
31 次見面時，即表示曾在美國夜總會保全，抽屜有放槍枝，係

01 以拳頭處理事情；伊於112年6月5日就任執行長，於112年6
02 月21日伊詢問劉韋志、盧治中是否知悉上訴人處理事情類似
03 黑道，劉韋志告知伊與上訴人於112年5月16日會面後，上訴
04 人向劉韋志誇口給新執行長下馬威，盧治中則告知伊遭上訴
05 人恐嚇之事等語(見原審卷九第12-13頁、第17頁)；參以證
06 人盧治中於原審證稱：伊係上訴人之下屬，擔任人資處副
07 理，上訴人於112年6月間向伊抱怨晉升不公，伊勸上訴人以
08 和為貴，上訴人稱被上訴人不敢對其採取行動，如果採取行
09 動，其有學習泰拳，何人有能力趕上訴人走，難道係伊或另
10 位同仁Ronny，上訴人談及學習泰拳時，眼神銳利且表情嚴
11 肅，與平常開玩笑不一樣，伊會感到害怕，因上訴人講此話
12 時語氣很認真，伊知悉上訴人真的有學泰拳，且上訴人有指
13 明伊或Ronny，伊會害怕上訴人真的使用泰拳等語(見原審
14 卷九第22-23頁、第26頁、第28頁、31頁)；再佐以證人即
15 被上訴人全球製造與供應鏈副處長劉韋志證稱：上訴人於11
16 2年6月29日下午將伊約至會議室，告知伊勞檢係其檢舉，談
17 話過程中有提及其在美國夜總會當過保全，抽屜有槍，差點
18 加入洪門等語(見原審卷九第35頁)。足見上訴人習以其在美
19 國當過夜總會保全，習過泰拳，抽屜放有槍枝等語恫嚇同
20 仁，藉以彰顯自己非可招惹之人。

21 2.上訴人雖主張盧治中於112年6月間仍多次與伊閒聊，且盧治
22 中較伊年輕，身形又較伊高大，無可能心生畏懼云云。然就
23 一定行為是否達於足使一般人心生畏怖，應就告知之內容、
24 方法與態樣、被恐嚇者之個人特殊情事等情，自一般人之立
25 場予以客觀判斷。上訴人於新任執行長王慧君就任後，主觀
26 認為遭被上訴人針對，業經證人盧治中、劉韋治證述明確
27 (見原審卷九第23頁、第35頁)，上訴人於斯時揚言曾受僱美
28 國夜總會擔任保全，且抽屜有槍枝，可明其意在使人忌憚，
29 不敢對其為任何舉措，要非係單純炫耀之意圖。而任何人對
30 於持有槍枝之人會感到恐懼，亦合於社會通念，則證人盧治
31 中既因上訴人前開所言心生畏懼，要難謂上訴人所為非屬勞

01 基法第12條第1項第2款所定之暴行。至於證人盧治中與上訴
02 人於112年6月間之對話紀錄(見本院卷一第73-79頁)，並無
03 法證明證人盧治中未對上訴人表示持有槍枝、感到畏懼，蓋
04 證人盧治中是否感到威脅應以上訴人行為時判斷，且衡情受
05 恐嚇之人因處於同職場，更易表現配合討好之行為，唯恐受
06 到真實危害。上訴人前開所辯，並無足採。

07 (三)被上訴人抗辯上訴人指導應徵者即其友人王欣傑造假履歷，
08 違反系爭勞動契約，且情節重大，已合於勞基法第12條第1
09 項第4款事由等語。經查：

10 1.王欣傑於104人力銀行網站刊登之工作履歷，係記載其於94
11 年5月起至98年8月止，於SoundMax公司任職；於98年8月起
12 至101年1月止，於Foxlink公司任職；於101年2月起至103年
13 7月止，於MAXIM公司任職；於103年8月起至105年6月止，於
14 寶成國際集團任職；於105年8月起至107年6月止，於龍偉股
15 份有限公司工作，有卷附104招募管理網頁可憑(見原審卷二
16 第15-19頁)。惟觀諸王欣傑提交予被上訴人之英文履歷，僅
17 記載其於95年3月起至101年4月止，於Foxlink公司工作；於
18 101年5月起至106年4月止，於MAXIM公司工作，有卷附王欣
19 傑之英文履歷、暨履歷對比對圖可憑(見原審卷二第11-13
20 頁)，可知王欣傑對被上訴人提出之履歷，除任職起訖期間
21 不一樣，並隱匿曾於SoundMax公司、寶成國際集團、龍偉股
22 份有限公司任職之情。

23 2.其次，證人盧治中於原審證稱：王欣傑之履歷係由上訴人提
24 供予伊，後來用人單位主管劉韋志表示王欣傑之英文履歷與
25 104上履歷有一不致之情形，主要為部分工作經驗跟任職時
26 間有所不同，伊有向上訴人報告，上訴人表示王欣傑之履歷
27 調整係其要求王欣傑所為，這方面沒有問題，希望劉韋志不
28 要介意此事，伊有將上訴人之說明轉達予劉韋志等語(見原
29 審卷九第25頁、第29-30頁、第33頁)；參以證人劉韋志於原
30 審復證稱：王欣傑與上訴人曾在寶成國際集團一起工作，王
31 欣傑在104人力銀行網站之履歷記載推薦人係上訴人，王欣

傑向伊表示上訴人係其友人，上訴人亦有告知伊會找曾經於寶成國際集團一起工作之人進公司；王欣傑之履歷係由人資盧治中提供，而盧治中表示王欣傑之履歷係上訴人所提供，伊拿到後，比對王欣傑在104人力銀行網站發布之履歷，發現伊所拿到之英文履歷，有3段係偽造，其中包含寶成國際集團之經歷，伊面試時有詢問王欣傑原由，但王欣傑稱這幾段經歷不重要，不願透露，我遂將履歷偽造之事告知盧治中，盧治中稱係上訴人告知王欣傑所為等語(見原審卷九第36-37頁、第43頁)；另觀諸上訴人於112年4月7日寄送予證人盧治中之電子郵件，表示「Can we tailor Jay's(即王欣傑)resume to the Clinical Supply Chain's position. Jay is logical and equipped with import and export knowledge, speaks perfect English and French native while also speak midlevel Spanish. With Jay calibration, we can fortify our OBI's collaboration.」(見原審卷二第21頁，含中譯)，足見王欣傑提交予被上訴人之履歷，與其真實工作經歷不符，且係上訴人故意請王欣傑為不同記載，並非疏失缺漏。

- 3.參以上訴人係被上訴人之最高人事主管，徵才招募及人事管理為其工作核心事項，且有公平為被上訴人選任人才之義務，詎其非但未善盡為被上訴人擇選適切人才之忠實義務，反要求王欣傑隱匿真實工作經歷，經證人劉韋志發現後，上訴人猶稱此舉無礙，請劉韋志勿介懷，要無自省之意，足使被上訴人對其信賴基礎盡失，且嚴重影響被上訴人招募員工之公平與誠信，應認足以破壞兩造間之勞雇關係緊密程度，屬情節重大。則被上訴人辯稱要求王欣傑造假其工作履歷，已符合勞基法第12條第1項第4款所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大」事由，應屬可採。

- (四)被上訴人抗辯上訴人有附表一、二所示之曠職及遲到早退情形，違反工作規則第21條、第41條規定，且情節重大，合於勞基法第12條第1項第4款事由等語。經查：

- 01 1.被上訴人工作規則第21條第1、2項，分別規定：「星期一至
02 星期五，上午8點30分至下午5點30分」、「本公司員工經單
03 位主管同意後，可採彈性上、下班。員工應依同意後之彈性
04 時間，準時提供勞務，於未經同意調整前，員工不得私自轉
05 換調班」；第41條規定：「員工應準時上、下班。有關遲到
06 早退、曠職規定如下：一、員工逾規定上班時間10分鐘以上
07 出勤者，視為遲到。但偶發事件經單位主管核准當日補請假
08 者，視為請假。二、於規定下班時間前10分鐘以上無故擅離
09 工作場所者，視為早退。三、未經辦理請假手續或假滿未經
10 續假，而無故擅不出勤者，以曠職論。四、在工作時間內未
11 經准許或辦理請假手續，無故擅離工作場所或外出者，該缺
12 勤期間以曠職論。」，有卷附被上訴人之工作規則可憑(見
13 原審卷一第256頁、第266頁)。可知被上訴人規定之上、下
14 班時間，分別為上午8點30分、下午5點30分，彈性工時需向
15 主管申請經同意後，始得變更上、下班時間，未準時上下班
16 屬違反工作規則。
- 17 2.被上訴人辯稱伊公司之門禁記錄即為打卡記錄，門禁紀錄會
18 主動帶入人資出勤系統，供作為人資處理出缺勤系統之依
19 據，而門禁系統共有3處，其中6樓CITYLINK閘門之門禁系
20 統，一次僅容一人通過，且伊之員工一定要刷卡經過該閘門
21 等情，為上訴人所不爭執(見本院卷一第245頁)。可見被上
22 訴人已依據勞基法施行細則第21條規定，置備出勤紀錄，門
23 禁系統所記載之時間，即為上訴人之實際出缺勤紀錄。
- 24 3.而觀諸卷附被上訴人提出之停車場進出紀錄、CITYLINK大樓
25 閘門紀錄、辦公室門禁刷卡紀錄、HRM紀錄及請假紀錄、潤
26 雅公司刷卡紀錄及請假紀錄(見本院卷一第199-236頁、第31
27 3-330頁、原審卷一第325-379頁、卷三第177頁)，相互勾稽
28 以觀，可知上訴人於附表一所示之日期，既無請假紀錄，亦
29 無於被上訴人或潤雅公司之出勤紀錄，而有曠職共40日之情
30 事；另於附表二所示之日期，則有遲到早退共266日之出勤
31 紀錄。

01 4.上訴人雖主張伊並無附表一所示之曠職情事，並提出110年9
02 月6日、110年9月10日、110年10月1日、110年10月22日、11
03 0年11月8日、111年8月22日、111年9月19日、111年9月17
04 日、111年10月24日與同仁之line對話紀錄、上訴人接收電
05 子郵件之明細、111年12月19日、20日之人資工作群組line
06 對話紀錄、潤雅公司之打卡資料明細表為證(見原審卷二第2
07 17頁、卷四第367-457頁、卷五全卷、卷八第401-411頁、本
08 院卷一第441-445頁、第469-471頁)。然觀諸上訴人所提出
09 之上開對話紀錄及電子郵件，縱對話內容談及工作，仍無解
10 於上訴人並無實際出勤，亦無於人事系統請假之客觀事實。
11 至於被上訴人所提出之潤雅公司打卡資料明細表(見本院卷
12 一第471頁)，核與卷附潤雅公司之門禁系統紀錄有不相符之
13 處(見原審卷一第363-366頁)，則潤雅公司打卡資料明細表
14 之真實性已有疑義。縱認上訴人提出之潤雅公司打卡資料表
15 可採，亦僅得認定附表112年1月10日、112年6月27日兩日
16 (即附表一編號38、40)有出勤之事實，仍不足以反證其無附
17 表一編號1至37、39共計38日曠職之事實。則被上訴人抗辯
18 上訴人有附表一編號1至37、39所示日期曠職共計38日之情
19 事，堪可採信。

20 5.上訴人雖主張伊主管居住於美國，為配合當地時間，故有提
21 早上班，於工作滿8小時，伊得先行下班，並無附表二所示
22 之遲到早退情事云云，並提出上訴人於110年11月19日、111
23 年5月12日、111年5月19日、111年5月20日、111年5月27
24 日、111年7月29日、111年8月4日、111年8月5日、111年9月
25 20日、111年9月30日、111年10月7日、111年11月11日、112
26 年3月11日之對話紀錄(見本院卷二第205-225頁)為據。惟
27 查，被上訴人計算上訴人於110年11月19日、111年5月19
28 日、111年5月20日、111年5月27日、111年7月29日、111年8
29 月4日、111年8月5日、111年9月20日、111年9月30日、111
30 年10月7日、111年11月11日之出勤時間，非以上訴人下班時
31 間早於規定之下班時間，即下午5點30分，即認定上訴人有

01 早退情形，而係以上訴人實際出勤時間為計算(見附表二編
02 號50、111、112、116、147、150、151、174、181、186、2
03 03)，然自上訴人提早到班時間起算，仍有工作時間未滿8小
04 時之情形。此外，上訴人未再提出其他客觀證據，證明其於
05 附表二所示日期確實有工作滿8小時，並無遲到早退之情
06 事，則上訴人抗辯其係為配合美國主管時間，因此提早上班
07 並提早下班云云，並無足採。

08 6.參諸上訴人自109年12月1日起，擔任被上訴人之人力資源暨
09 行政管理處處長，並兼任潤雅公司之人力資源暨行政管理處
10 處長(見兩造不爭執事項(一))，兩家公司之出缺勤、請假等管
11 理事項，乃屬上訴人之職權範圍，上訴人明知被上訴人、潤
12 雅公司之人事管理規定，惟上訴人並未以身作則，有曠職至
13 少38日、遲到早退共266日之情形(詳附表一、二)，違反其
14 忠實義務。上訴人明知故犯，其身為人事最高主管，卻未恪
15 遵紀律，屢屢違反人事規定，自難期待被上訴人繼續僱用，
16 已屬情節重大。則被上訴人辯稱上訴人於任職期間曠職共38
17 日、遲到早退共266日，已符合勞基法第12條第1項第4款所
18 定「違反勞動契約或工作規則，情節重大」事由等語，應屬
19 可採。

20 7.至於被上訴人另抗辯上訴人自110年6月8日起至112年6月30
21 日止，曠職至少38日，已合於勞基法第12條第1項第6款事由
22 云云。惟查，依據被上訴人所提出之上訴人曠職出勤表，可
23 知上訴人於110年9月共曠職5日，110年10月曠職共4日，110
24 年11月曠職共3日，110年12月曠職共4日，111年1月、2月各
25 曠職3日，111年3、4月各曠職1日，111年5月、8月、9月各
26 曠職3日，111年10月曠職1日，111年12月曠職2日，112年1
27 月、6月各曠職1日(詳附表一)，不合於勞基法第12條第1項
28 第6款所「1個月內曠工達6日者」。其次，縱上訴人於110年
29 9、10、11、12月、111年1、2、5、9月等月份，曠職日數達
30 3日以上者，然上訴人之曠職日期並無連續3日以上之情事，
31 亦不合於「繼續曠工3日」之要件。故被上訴人抗辯上訴人

01 於任職期間曠職至少38日，符合勞基法第12條第1項第6款所
02 定「無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者」之
03 終止事由云云，即有違誤。惟不影響被上訴人已依勞基法第
04 12條第1項第2、4款規定，合法終止系爭勞動契約，如前所
05 述，併此敘明。

06 (六)被上訴人並未逾30日除斥期間：

- 07 1.按雇主依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款
08 規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞
09 基法第12條第2項定有明文。又按為保障勞工及促進勞資關
10 係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確
11 定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110
12 年度台上字第1246號判決意旨參照）。
- 13 2.經查，證人即被上訴人執行長王慧君於原審證稱：伊上任後
14 開始與全公司同仁為一對一面談，因很多人提出上訴人係人
15 事之最高主管，處理事情方式類似黑道，同仁敢怒不敢言。
16 另劉韋志係供應鏈之主管，大概於112年6月20日，劉韋志向
17 伊表示在招募員工時，上訴人拉熟人要進來公司，請應徵者
18 作假履歷表，被劉韋志查到；伊於112年6月21日詢問盧治中
19 是否知道上訴人這些事情，盧治中表示上訴人有對其為威脅
20 性語言，關於造假履歷之事，盧治中之說法亦與劉韋志一致
21 等語（見原審卷九第12-13頁）；佐以證人盧治中於原審證
22 稱：伊應係於112年6月28日跟王慧君報告上訴人之不當言
23 語，履歷造假部分亦有報告，但詳細時間已經忘記等語（見
24 原審卷九第23頁、第26頁）；另證人劉韋志於原審證稱：王
25 欣傑履歷造假之事，伊於112年4月告知營運長，但沒有提及
26 係上訴人，伊係於112年6月21日工作會報時，執行長王慧君
27 詢問伊相關情況，伊始為說明，後來112年6月28日開始調
28 查，伊有提供履歷之比較資料，並說明具體細節等語（見原
29 審卷九第37頁、第42-44頁）。可知被上訴人係於112年6月下
30 旬始知悉上訴人對盧治中之恐嚇言論、王欣傑履歷不實等情
31 事，則被上訴人於112年7月4日為終止系爭勞動契約之意思

表示，自未逾30日除斥期間。

(七)準此，上訴人既有對同仁盧治中實施恐嚇之暴行，且其身為人事主管，竟要求應徵者王欣傑就其履歷為不實記載，並於任職期間有曠職至少38日、遲到早退共計266日之出缺勤異常情形(詳附表一、二)，違反勞動契約或工作規則，且情節重大，經被上訴人於112年7月4日依勞基法第12條第1項第2、4款規定，合法終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係自斯時起已不存在，故上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人應給付上訴人112年7月工資差額10萬6906元本息、被上訴人應自112年8月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月25日給付上訴人22萬9583元本息、被上訴人應提繳5464元至系爭勞退專戶，及自112年8月1日起按月提繳9000元至系爭勞退專戶，均非有理。

六、綜上所述，被上訴人依系爭勞動契約、民法第487條前段、勞退條例第31條第1項規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應給付上訴人10萬6906元，及自112年8月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(三)被上訴人應自112年8月1日起至上訴人復職之前一日止，按月於次月25日給付上訴人22萬9583元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分5五計算之利息；(四)被上訴人應提繳5464元至系爭勞退專戶，及自112年8月1日起至上訴人復職之前一日止，按月提繳9000元至系爭勞退專戶，均為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 31 日
勞 動 法 庭

01 審判長法 官 郭顏毓

02 法 官 陳容蓉

03 法 官 楊雅清

04 正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
06 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
07 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
08 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
09 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
10 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
11 者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 8 月 3 日

13 書記官 黃炎煌