# 臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度重勞訴字第3號

原　　告　杜志明
訴訟代理人　徐肇謙律師
被　　告　群創光電股份有限公司
法定代理人　洪進揚
訴訟代理人　何怡蓉律師

上列當事人間確認僱傭關係事件，本院於民國109 年12月7 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

一、原告主張：原告自民國88年2 月22日起受僱於被告公司前身即奇美電子股份有限公司（下簡稱奇美電子公司，奇美電子公司於98年與被告公司合併），後接續由被告公司聘僱，任職於被告公司南部廠區路竹F 廠，職稱為技術副理，每月薪資本薪為新臺幣（下同）107,200 元，係職等高於一般工程師之責任職主管職位，被告公司並賦予原告可透過網路經由外部工作設備進行有效之打卡，而有別於一般員工須由GPS 定位進行手機打卡，用以確認打卡者須確實於廠區內打卡。原告除按公司規定有效完成打卡，且實際上亦從事公司工作任務，並無被告所稱不按時到工作崗位工作或擅離工作崗位之情事，然被告於109 年4 月17日竟以原告曠職行為構成重大違紀事項解僱原告，原告於被告公司服務迄今已逾20年，期間盡心為被告公司奉獻，克盡職守無任何違規記過情事，貢獻深獲被告公司肯定，乃升等現今技術副理之主管職位，此相較於被告公司所主張之違規期間僅10個月，違規天數僅29次，且無連續天數而屬片斷，均足認被告就違規期間認定失所權衡，不成比例，又被告公司於上開期間，從無以任何形式告知原告該打卡行為有何違規之處，對此亦無任何獎懲紀錄，猝然以首次發生之偶然事件為由予以最嚴厲解僱處分

，不符勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定之情節重大要件，故兩造間之僱傭契約仍有效存續，原告自得請求兩造間僱傭關係存在，且被告公司於109年4月18日起至原告復職前，應按月給付薪資及提繳勞工退休金等語，並聲明：（一）確認兩造僱傭關係存在；（二）被告應自109年4月18日起至原告復職之前1日止，按月給付107,200元，及分別自各該月份應給薪日之次日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；（三）被告應自109年4月起至原告復職之前1日止，按月提繳5,796元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶；（四）上開第2項、第3項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於88年2月22日至奇美電子公司任職，擔任廠房規劃主任工程師，後轉至公司採購部門，然原告於採購部門時，因涉嫌與公司供應商有不法利益往來，原告聽聞此風聲後，於公司啟動調查程序前，便於101年10月12日自請離職，自行至鴻海集團任職。後續原告於104年5月25日至被告公司路竹科學園區T6廠區擔任技術副理，因過往職務及工作內容均有相關，被告公司即承認其先前年資。原告解僱前在被告公司路竹科學園區T6廠區擔任技術副理一職時，工作面向大致為T6廠區事務管理，屬辦公室管理職性質，並未涉及對外拜訪客戶之業務。況且，104年原告再次進入被告公司任職時，其工作地及辦公座位所在地，一直均為路竹科學園區T6廠區，原告對此亦無反對之意，持續至工作地上班，此為原告於起訴狀所自承，故除原告有至被告公司其他廠區（如台南科學園區之A廠、B廠、C廠、D廠、樹谷分公司廠）出差，否則依被告公司之工作規則第28條規定，原告應於規定上班時間（即上午8時至下午5時）在其工作地出勤履行勞務。惟查，被告公司於109年3月間，經單位主管反映原告有出勤異常情事，被告群創公司啟動內部調查程序後，發現原告在108年5月至109年4月間雖有網頁到離廠打卡記錄，但檢視原告此段期間打卡方式後，赫然發現原告

實際上根本未出勤，而係僅以筆記型電腦安裝之Citrix遠端連線程式，連接被告群創公司內部網域後，登錄原告帳號密碼至被告公司「到離廠打卡」之網頁上進行到廠、離廠打卡，依被告公司內部規範，除出差之情況外，不論是主管職位或一般非主管員工，在正常出勤情況下，僅能透定點卡鐘打卡及網頁打卡2 種方式進行到離廠打卡，而此2 種方式均是在員工有實際在被告公司廠區出勤，同時必須經由被告公司內部網域或GPS 於廠區內定點始能為之。職此，被告公司，從未區分主管職位或非主管職位員工，而賦予員工不同於上述2 種方式以外打卡方式，更不曾同意員工在實際未出勤情況下，得透過Citrix遠端連線程式連接被告公司內部網域後進行網頁打卡，進而承認此種不實打卡之效力。是以，原告實際未出勤，卻進行不實之到離廠打卡行為，除不符合被告公司規範打卡方式，同時亦違反被告公司之工作規則第28條應於規定上班時間出勤之規定。被告公司經內部調查發現原告有上述不實打卡違規行為後，便分別於109 年4 月15日、4 月17日與原告進行訪談查證，原告於訪談過程中仍不斷謊稱，因參加被告公司在台南科學園區D 廠舉辦Green Belt專案課程，便無在路竹科學園區T6廠區進行卡鐘打卡，而係於D 廠進行網頁打卡云云，然經被告公司給予原告自清機會，原告最終仍無法舉證以實說，且經被告公司調閱D 廠進出口閘門刷卡記錄，皆無原告進出記錄，甚至原告所指稱一同參加上述Green Belt專案課程之同仁，均表示此課程於108 年5 月結束後便再無跟原告會面，足徵原告辯稱說詞與被告公司內部調查證據資料內容顯不相符。經被告公司向原告告知上述調查結果，原告始坦承其在108 年5 月至109 年4 月期間，共有29次週一全天實際未出勤以及7 日早退違規行為，此36次實際未出勤及早退違規行為，原告事前均未辦理請假，而係透過遠端連線至被告公司內部網域到離廠打卡系統上，偽造到離廠打卡記錄，此有原告訪談記錄中自述及親筆簽名確認之記錄可稽。原告身為被告公司主管職位，明知未實

際到職情況下，應依照被告公司之工作規則第28條規定辦理請假，然原告卻故意偽造到離廠打卡記錄，進而不當受領薪資，不僅違反被告公司工作規則第28條、台灣廠區獎懲行為作業規範第5.1.2.4.2 及台灣廠區獎懲行為細則第1.1.11條等規定，更已構成刑法第339 條第1 項詐欺犯行。再者，觀諸108 年5 月至109 年4 月期間，被告公司工作週為52週，其中34週原告有實際整天未到職或早退異常狀況，足見原告每1.5 週便至少違犯1 次，其中更有數週，原告正常到班天數僅為3.5 日。原告身為主管職，本應以身作則，遵守公司之規定到班，但原告竟製作不實之到離廠打卡記錄，此舉不僅違反被告公司上述相關規範，甚至已嚴重影響被告公司秩序紀律，倘被告群創公司未依台灣廠區獎懲行為作業規範第5.1.2.4.2 及台灣廠區獎懲行為細則第1.1.11條予以解僱懲處，恐使基層員工對公司管理秩序有鬆散、包庇之觀感，甚至紛紛仿效此種違規方式進行到離廠打卡，使被告公司日後更難對員工到離廠進行管控，進而影響公司運作之秩序紀律。被告公司依據工作規則第28條、第45條第4 項、第21條第2 項第15款、台灣廠區獎懲行為作業規範第5.1.2.4.2 條及台灣廠區獎懲行為細則第1.1.11條規範及勞動基準法第12條第1 項第4 款予以解僱懲處，實屬合法，原告提起本件訴訟，並無理由等語，資為抗辯，並聲明：（一）原告之訴及假執行之聲請均駁回；（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告自88年2 月22日起受僱於被告公司前身即奇美電子公司，後接續由被告公司聘僱，任職於被告公司路竹科學園區T6廠區，職稱為技術副理，每月薪資本薪為107,200 元，嗣被告公司於109 年4 月17日以原告曠職行為構成重大違紀事項，依勞基法第12條第1 項第4 款解僱原告等情，為兩造所不爭執，並有薪資單、離職證明書、工資清冊附卷可參（見本院卷第19、21、83頁），此部分之事實，堪信為真。

四、兩造對於被告公司依勞基法第12條第1 項第4 款解僱原告等

情並不爭執，原告僅主張原告之打卡並非無效，且實際上亦從事被告公司工作任務，逕予解僱並未符合情節重大之要件，是本件爭點在於被告公司依勞基法第12條第1 項第4 款解僱原告，是否合法。

五、本院得心證之理由：

（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，為民事訴訟法第247 條第1 項前段所明定。而所謂即受確認判決之法律上利益，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予以除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判決先例參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，經被告否認，並辯稱兩造間僱傭契約已於109 年4 月17日終止，故兩造間僱傭契約關係之存否即屬未明，而致原告私法上地位有受侵害之危險，此危險並得以確認僱傭契約關係存在與否之判決除去之，揆諸前開法條意旨之說明，原告提起本件確認訴訟，應認有即受確認判決之法律上利益。

（二）按勞基法第12條第1 項第4 款規定，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。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，方屬上開勞基法規定之「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年度台上字第2624號民事裁判要旨參照）。易言之，勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守

雇主所定工作規則之義務、審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之統治權及企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，且其情節重大者，即得據以終止兩造勞動契約。

（三）員工除出差或請假外，應依規定時間上下班，未遵守者處理方式如下：一、非輪班同仁上班時間逾30分鐘（含）未到者，須依規定辦理請假手續；輪班同仁應依各部門規定於交接時間出勤，未於交接時間內出勤者，亦須依規定辦理請假手續。員工如未依規定時間出勤亦未請假者，以曠職論。二、未請假、請假未經核准，擅自不上班及偽造出勤紀錄者，均以曠職論；員工有下列情形之一並有具體事證者，公司得不經預告終止勞動契約，且員工不得要求公司加發預告期間工資及資遣費：十五、其他違規事項，依本公司員工行為準則、員工手冊、大中華區員工獎懲作業規範等內部規範應予以解雇處分者，被告公司經主管機關核備之工作規則第28條、第21條第2 項第15款分別定有明文。又嚴重違反公司紀律，依規定應予解雇處分者；上班打卡後，不按時到工作崗位工作或消極怠崗或未經報備主管擅離工作崗位者。累計四次（含）以上者，予以解僱，被告公司大中華區員工獎懲作業規範第5.1.2.4.2 條及被告公司台灣廠區獎懲行為細則之二、1.1.11條亦訂有明文。

（四）被告公司之刷卡方式為：1.廠區內：由同仁自由選擇便利方式以定點刷卡或網頁打卡進行刷卡。2.廠區外（出差）：使用APP 打卡，登入WingHR選出差打卡，有被告公司到離廠打卡網頁資料附卷可參（見本院卷第85至91、277 至280 頁），足見被告公司之員工均應到廠出勤，若是到廠區外出差，則應以APP 方式打卡，原告雖主張其為幕僚單位可以遠端連線進行網頁打卡，且被告公司有開放權限可登入被告公司內部資料庫及工作平台執行工作，原告即有權於廠區外登入系統執行工作時為打卡行為云云，惟原告

自承須至被告公司其他廠區工作（見本院卷第109 頁），則原告自得以至廠區外出差為由以APP 方式打卡，而無須以遠端連線進行網頁打卡，原告之打卡方式顯已違反被告公司規定之打卡方式，且被告公司開放權限允許原告登入內部資料庫，係為遠端處理公務之便，並非作為打卡使用，否則被告公司規定以APP 方式打卡將形同虛設，故原告之主張自非可採。而原告於108 年5 月27日起至109 年2 月10日期間，共29日到離廠均以網頁打卡，到廠地點為FAB7（即被告公司台南廠區），惟FAB7無門進刷卡資料，另於108 年11月29日至109 年4 月14日期間共7 次到廠以卡鐘打卡，離廠以網頁打卡，依FAB8（即被告公司路竹廠區）哨口記錄均提早離廠，有原告出勤異常記錄表在卷可稽（見本院卷第97頁），而原告係透過Citrix遠端連線程式連接被告公司內部網域後進行網頁打卡，且原告為上開網頁打卡時，確實並未在被告公司廠區內，亦為原告所不爭執（見本院卷第115 頁），足見原告實際未出勤，卻以遠端連線進行網頁打卡，虛偽製造原告有在被告公司廠區內出勤之紀錄。再者，被告公司經內部調查發現原告之不實打卡行為後，已於109 年4 月15日及4 月17日與原告進行訪談，原告先於訪談中稱係參加專案課程，經被告公司逐一向專案課程員工查證後並告知原告查證結果後，原告始不得不坦承於108 年5 月27日至109 年4 月14日期間，共有29次週一全天實際未出勤及7 次早退違規行為，原告亦對於出勤異常記錄所載內容同意以曠職論，有員工面談記錄表附卷可憑（見本院卷第93至97頁），故被告公司據此認定原告共有29日整天曠職及7 次早退曠職，並無違誤。

（五）原告雖主張於被告公司認定曠職期間均有處理公務，並提出108 年10月7 日、108 年10月21日、108 年10月28日、108 年11月4 日、108 年11月11日、108 年11月18日、108 年11月25日、108 年12月2 日、108 年12月9 日、108 年12月16日、108 年12月23日、108 年12月30日、109 年

1月6日、109年1月13日、109年1月17日、109年1月20日、109年2月3日、109年2月10日、109年3月16日、109年3月30日、109年4月6日、109年4月14日工作內容圖檔及公司群組通話記錄明細為證（見本院卷第141至263頁），惟就原告所提上開證物分述如下：108年10月7日11時34分至38分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年10月21日通話明細無從看出原告係與何人通話。108年10月28日原告僅於下午2時33分寄送LINE訊息給同事，於下午5時28分至7時25分期間曾與同事以LINE傳訊息及通話，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年11月4日下午1時35分至2時42分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年11月11日上午11時29分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年11月18日通話明細無從看出原告係與何人通話。108年11月25日下午4時17分至4時45分原告曾與同事以LINE傳訊息，同事於下午4時45分傳訊息後，原告至下午5時46分已讀，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年12月2日上午9時35分至11時33分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年12月9日上午同事有傳送LINE訊息予原告，但未能看出原告有何處理，通話明細亦無從看出原告係與何人通話。108年12月16日通話明細無從看出原告係與何人通話。108年12月23日上午9時5分至11時25分及下午3時31分至3時48分曾與同事以LINE傳訊息，下午4時11分至5時54分與同事進行三次LINE通話，通話明細無從看出原告係與何人通話。108年12月30日下午1時26分至2時39分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。109年1月6日上午9時39分至12時4分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。109年1月13日下午6時17分至7時14分原告曾

與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。109年1月17日下午5時36分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。109年1月20日下午5時12分至5時27分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。109年2月3日通話明細無從看出原告係與何人通話。109年2月10日通話明細無從看出原告係與何人通話。109年3月16日通話明細無從看出原告係與何人通話。109年3月30日上午11時及下午3時原告曾與同事進行LINE通話，通話明細無從看出原告係與何人通話。109年4月6日通話明細無從看出原告係與何人通話。109年4月14日下午4時54分、11時33分、11時46分原告曾與同事以LINE傳訊息，通話明細無從看出原告係與何人通話。綜觀原告所提上開證物，可知原告在曠職期間處理公務之期間與正常一天8小時工時相比，顯不成比例，更遑論尚有其他眾多曠職天數，原告完全無法提出有何處理公務之證據，且原告亦自承曠職期間人在南科附近，對於原告娘家在善化，原告小孩就讀南科附近的中學並無意見，有本院109年10月19日言詞辯論筆錄在卷可稽（見本院卷第293至295頁），另原告於被告公司面談時亦陳述每週一網頁打卡係為了方便接送小孩等語，有員工面談記錄表附卷可參（見本院卷第93頁），是原告主張於被告公司認定曠職期間均有處理公務云云，尚非可信。

（六）依前所述，原告自承職稱為技術副理，為主管職位，更當遵守被告公司之工作規則，以作為下屬表率，原告卻利用其職權得以遠端連線之便，進而為不實之網頁打卡，足見原告熟稔被告公司之刷卡系統漏洞，卻故意取巧而不履行其勞務給付之義務，嚴重破壞被告公司藉由刷卡機制管理員工之制度，且原告於108年5月27日至109年4月14日曠職期間，以一年52週計算，原告即有34週整天曠職或早退之情形，且原告整天曠職29次之時間均為星期一，早退

7次時間除1次為星期二外，其餘6次為星期一及五，可見原告亦係大多刻意挑選星期六日休假期間前後，以達能延長個人休假時間，原告之違規行為已非偶一為之，而係累次且頻率甚高，已嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，對被告公司所經營事業造成相當之危險，原告於被告公司內部調查期間又編造藉口搪塞，嚴重破壞勞雇信賴關係，客觀上已難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段，而繼續僱傭關係，堪認被告公司選擇將原告解僱，並無違反解僱之最後手段性。是被告公司依工作規則及勞動基準法第12條第1項第4款規定終止與原告間之僱傭關係，於法尚無不合。

六、綜上所述，被告公司依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止與上訴人間僱傭契約關係，已生合法終止之效力，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自109年4月18日起至原告復職之前1日止，按月給付107,200元，及分別自各該月份應給薪日之次日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；被告應自109年4月起至原告復職之前1日止，按月提繳5,796元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶等均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併駁回之。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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日之不變期間內，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　　109　　年　　12　　月　　18　　日

書記官　張瑋庭