臺灣高等法院高雄分院民事判決

110年度重勞上字第1號

上　訴　人　杜志明
訴訟代理人　徐肇謙律師
被上訴人　　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

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，上訴人對於中華民國109年12月18日臺灣橋頭地方法院109年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，本院於110年8月4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、上訴人起訴主張：上訴人自民國88年2月22日起受僱於被上訴人前身即奇美電子股份有限公司（下稱奇美電子公司，奇美電子公司於98年間與被上訴人合併），後接續由被上訴人聘僱，任職於被上訴人南部廠區路竹廠技術副理，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，惟被上訴人於109年4月17日竟以上訴人偽造到離廠打卡記錄，不當受領薪資，曠職行為構成重大違紀事項違法解僱上訴人。因上訴人服務年資迄今已逾20年，期間克盡職守無任何違規記過情事，貢獻深獲肯定，乃升等至技術副理之主管職位，相較於上訴人違規期間僅10個月，且均屬片斷非連續之違規行為。又被上訴人於上訴人在職期間，從未以任何形式告知上訴人離線打卡行為有何違規之處，亦從未以此為由懲處上訴人，猝然以首次發生之偶然事件即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，且被上訴人解僱上訴人未遵行正當法律程序，給予上訴人陳述意見之機會，嚴重侵害上訴人工作權，上訴人自得請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付薪資、提繳勞工退休金等語，

求為判決：　確認兩造間僱傭關係存在。　被上訴人應自109年4月18日起至上訴人復職之前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。　被上訴人應自109年4月起至上訴人復職之前1日止，按月提繳5,796元至上訴人之勞工保險局勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。

二、被上訴人則以：上訴人於104年5月25日至被上訴人路竹科學園區T6廠區擔任技術副理，職司廠區事務管理之管理職，未涉及對外拜訪客戶之業務，其工作地點及辦公室均為路竹科學園區T6廠區，除上訴人至被上訴人其他廠區（如台南科學園區之A廠、B廠、C廠、D廠、樹谷分公司廠）出差外，均應依被上訴人之工作規則第28條規定，於規定上班時間（即上午8時至下午5時）在工作地出勤履行勞務。惟被上訴人於109年3月間，因單位主管反映上訴人有出勤異常之情形，經啟動內部調查程序，發現上訴人在108年5月至109年4月間雖有網頁到離廠打卡記錄，但檢視其打卡方式，發現上訴人僅藉由筆記型電腦安裝之Citrix遠端連線程式連接被上訴人內部網域後，登錄上訴人帳號密碼至「到離廠打卡」網頁上進行到廠、離廠打卡，自108年5月至109年4月期間，共有29次週一全天未實際出勤及7日早退違規，合計36次之出勤違規行為，被上訴人知悉上情後，分別於109年4月15日、17日與上訴人進行訪談查證，訪談過程中上訴人仍不斷謊稱，因參加被上訴人在台南科學園區D廠舉辦Green Belt專案課程，始未在路竹科學園區T6廠區進行卡鐘打卡云云。上訴人偽造到離廠打卡記錄，不當受領薪資，違反被上訴人工作規則第28條、台灣廠區獎懲行為作業規範（下稱系爭獎懲作業規範）第5.1.2.4.2及台灣廠區獎懲行為細則（下稱系爭獎懲細則）第1.1.11條等規定之情節嚴重，並構成刑法第339條第1項詐欺犯行，已嚴重影響公司內部秩序紀律，則被上訴人依據工作規則第28條、第21條第2項第15款、系爭獎懲作業規範第5.1.2.4.2條、系爭獎懲細則第

1.1.11條規範及勞基法第12條第1項第4款規定解僱上訴人，符合解僱之最後手段性，上訴人提起本件訴訟，並無理由等語置辯。

三、原判決駁回上訴人之訴，上訴人不服，提起上訴，於本院上訴聲明：　原判決廢棄。　確認間兩造僱傭關係存在。　被上訴人應自109年4月18日起至上訴人復職之前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。ŋ被上訴人應自109年4月起至上訴人復職之前1日止，按月提繳5,796元至系爭勞退專戶。被上訴人答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執之事項：

上訴人自88年2月22日起受僱於被上訴人前身即奇美電子公司，後接續由被上訴人公司聘僱，任職於被上訴人公司南部廠區路竹廠，職稱為技術副理，每月薪資本薪為107,200元。

被上訴人於109年4月17日以上訴人曠職行為構成重大違紀事項，依勞基法第12條第1項第4款解僱上訴人。

除上訴人至被上訴人公司其他廠區（如台南科學園區之A廠、B廠、C廠、D廠、樹谷分公司廠）出差，否則依被上訴人之工作規則第28條規定，上訴人應於規定上班時間（即上午8時至下午5時）在其工作地點出勤履行勞務。

ŋ依被上訴人公司內部規範，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，僅能透過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上訴人公司廠區出勤，同時必須經由被上訴人公司內部網域或GPS於廠區內定點始能為之。

ē被上訴人經內部調查發現上訴人有不實打卡違規行為後，便分別於109年4月15日、同年月17日與上訴人進行訪談查證，上訴人於訪談過程中仍不斷謊稱，因參加被上訴人在台南科學園區D廠舉辦Green Belt專案課程，乃無法在路竹科學園區T6廠區進行卡鐘打卡，而係於D廠進行網頁打卡等語。

然經被上訴人調閱D 廠進出口閘門刷卡記錄，皆無上訴人進出記錄。

經被上訴人向上訴人告知上述調查結果，上訴人始坦承其在108 年5 月至109 年4 月期間，共有29次週一全天實際未出勤及7 日早退違規行為，此36次實際未出勤及早退違規行為，上訴人事前均未辦理請假，而係透過遠端連線至被上訴人公司內部網域到離廠打卡系統上，偽造到離廠打卡記錄。

五、本件爭點：

被上訴人依工作規則及勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終止與上訴人間之僱傭關係，有無理由？

上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自109年4月18日起至上訴人復職之前1日止，按月給付107,200元本息，並請求被上訴人自109年4月起至上訴人復職之前1日止，按月提繳5,796 元至系爭勞退專戶，有無理由？

六、被上訴人依工作規則及勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終止與上訴人間之僱傭關係，有無理由？

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上訴人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，上訴人主張兩造間僱傭關係存在，經被上訴人否認，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，致上訴人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，揆諸前開說明，上訴人提起本件確認訴訟，應認有即受確認判決之法律上利益。

次按勞基法第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。復按「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：[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。) 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」，被上訴人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。又按上班打卡後，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4 次（含）以上者，予以解僱，系爭獎懲細則第1.1.11條亦有明定。

經查：依被上訴人公司內部規範，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，僅能透過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上訴人公司廠區出勤，同時必

須經由被上訴人公司內部網域或GPS於廠區內定點始能為之。又除上訴人至被上訴人公司其他廠區（如台南科學園區之A廠、B廠、C廠、D廠、樹谷分公司廠）出差，否則依被上訴人之工作規則第28條規定，上訴人應於規定上班時間（即上午8時至下午5時）在其工作地點出勤履行勞務等情，此為兩造所不爭執（見本院卷第185頁），復有被上訴人到離廠打卡Q&A網頁資料附卷可參（見原審卷第85頁至第91頁、第277頁至第280頁），堪信為真實。再者，被上訴人經內部調查發現上訴人有上述不實打卡違規行為後，分別於109年4月15日、4月17日與上訴人進行訪談查證，上訴人於訪談過程中仍不斷謊稱，因參加被上訴人在台南科學園區D廠舉辦Green Belt專案課程，乃無法在路竹科學園區T6廠區進行卡鐘打卡，而係於D廠進行網頁打卡云云。然經被上訴人調閱D廠進出口閘門刷卡記錄，皆無上訴人進出記錄，嗣向上訴人告知上述調查結果，上訴人始坦承其在108年5月至109年4月期間，共有29次週一全天實際未出勤及7日早退違規行為，此36次實際未出勤及早退違規行為，上訴人事前均未辦理請假，而係透過遠端連線至被上訴人公司內部網域到離廠打卡系統上，偽造到離廠打卡記錄，被上訴人乃於109年4月17日以上訴人曠職行為構成重大違紀事項，依勞基法第12條第1項第4款解僱上訴人等情，復為兩造所不爭執（見本院卷第185頁至第186頁），復有員工面談紀錄表、上訴人出勤異常紀錄表及離職證明書在卷可佐（見原審卷第93頁至第97頁、第21頁），亦堪信屬實。

ŋ次查：上訴人為技術副理，為主管職位，當遵守被上訴人之工作規則，以作為下屬表率，上訴人卻利用其職權得以遠端連線之便，進而為不實之網頁打卡，足見上訴人熟稔被上訴人之刷卡系統漏洞，卻故意取巧而不履行其勞務給付之義務，嚴重破壞被上訴人藉由刷卡機制管理員工之制度，且觀諸上訴人之出勤異常紀錄表（見原審卷第301頁至第303頁），上訴人於108年5月27日至109年4月14日曠職期間，以

一年52週計算，上訴人即有34週整天曠職或早退之情形，且上訴人整天曠職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 次為星期一及星期五，足見上訴人亦係大多刻意挑選星期六日休假期間前後，以達到延長個人休假時間之目的，又上訴人之違規行為並非偶一為之，而係累次且頻率甚高，已嚴重影響被上訴人內部秩序紀律之維護，對被上訴人所經營事業造成相當之危害。復參以上訴人於被上訴人內部調查期間猶編造藉口搪塞，謊稱係因參加被上訴人在台南科學園區D 廠舉辦Green Belt專案課程，乃無法在路竹科學園區T6廠區進行卡鐘打卡，而係於D 廠進行網頁打卡云云。綜觀上訴人「實際未出勤，卻以遠端連線進行網頁打卡，虛偽製造上訴人有在被上訴人廠區出勤」行為、前述違規次數、頻率及持續時間，及上訴人違規仍編造藉口塘塞之態度，顯已嚴重破壞勞動關係中勞資雙方之誠實信賴關係，被上訴人已再難信任上訴人日後能恪盡職守，不再規避公司制度，遵循工作規則行事。再倘被上訴人未依前述工作規則第28條、第21條第2 項第15款、系爭獎懲作業規範第5.1.2.4.2 條、系爭獎懲細則第1.1.11條規定予以解僱懲處，將使被上訴人員工群起仿效，變向鼓勵員工無視被上訴人管理制度，而得擅離工作崗位不需據實打卡，此將造成被上訴人日後無法以「到離廠打卡」系統對員工之出勤進行管控，嚴重影響公司運作狀況及內部秩序紀律之維護，足認上訴人屢次違反被上訴人工作規則之具體事項，已嚴重損害兩造間信賴關係及被上訴人秩序紀律之維持，客觀上實難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段，而繼續僱傭關係，堪認被上訴人選擇將上訴人解僱，並無違反解僱之最後手段性，上訴人主張其於公司服務迄今逾20年，盡心竭力、克盡職守無任何違規記過情事，貢獻深獲肯定，乃升等技術副理之主管職，相較於被上訴人所主張之上訴人違規期間與任職20年相比，上訴人違規情節尚非重大云云，並無足採。是以，被上訴人依工作規則第28條、第21條第2 項第15款、系爭獎懲作業規

範第5.1.2.4.2 條、系爭獎懲細則第1.1.11條規範及勞基法第12條第1 項第4 款規定解僱上訴人，於法自屬有據。

ē 上訴人雖主張：其於前開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（見原審卷第141 頁至第263 頁），惟前述訊息，除部分內容可證明係與同事通話外，上訴人所提出之通話明細紀錄並無從判斷上訴人係與何人通話。再綜觀上訴人所提上開證物，上訴人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，且尚有諸多曠職天數，上訴人完全無法提出有何處理公務之證據。又上訴人亦於原審自承曠職期間人在南科附近，對於上訴人娘家在善化，上訴人小孩就讀南科附近的中學並無意見等語（見原審卷第293 頁至第295 頁），另上訴人於被上訴人面談時亦陳述每週一網頁打卡係為了方便接送小孩等語，此有員工面談記錄表附卷可參（見原審卷第93頁），是上訴人主張其於被上訴人認定曠職期間均有處理公務云云，自無足採，尚難據此為有利於上訴人之認定。

上訴人雖又稱：被上訴人從未以任何形式告知上訴人之打卡行為有何違規，就其首次違規行為未曾告誡或其他記過、警告、扣薪等低度懲處，被上訴人解僱處分違反最後手段性原則云云。惟被上訴人已於「到離廠打卡」網頁系統上，長期公告公司規定之打卡方式外，被上訴人亦定期公告宣導，要求不得為不實打卡，此有被上訴人到離廠打卡網頁系統之宣導資料畫面及被上訴人到離廠打Q&A 宣導資料在卷可稽（見原審卷第277 頁至第280 頁、第85頁至第91頁），足認被上

訴人之員工對前述到離廠打卡規範，均應知之甚稔，上訴人即應遵守被上訴人之到離廠規範。又判斷是否符合勞基法規定之「情節重大」要件，應綜合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衡量判斷，已如前述。勞工究係初次或累次違規，僅係判斷情節是否重大之因素之一。本院審酌上訴人屢次違反被上訴人之工作規則，已嚴重損害兩造間信賴關係及被上訴人秩序紀律之維持，客觀上實難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段，亦如前述，是上訴人主張被上訴人就其首次違規行為未曾告誡或其他記過、警告、扣薪等低度懲處，即解僱上訴人，違反最後手段性原則云云，亦無足取。

ě上訴人另主張：被上訴人係經秘密蒐證1 年後始解雇上訴人，且未遵行正當法律程序，給予上訴人陳述意見之機會，且未給予上訴人申訴之機會，嚴重侵害上訴人工作權云云，惟為被上訴人所否認。經查：上訴人主張被上訴人係經秘密蒐證1 年後始解雇上訴人，未能舉證以實其說，所辯已難採信；況縱被上訴人經秘密蒐證1 年後，始查知上訴人屢次違反被上訴人之工作規則，嚴重損害兩造間信賴關係及被上訴人秩序紀律之維持，乃將上訴人解僱，亦無違背正當法律程序可言。又被上訴人於解僱上訴人前，曾分別於109 年4 月15日、同年月17日與上訴人進行訪談查證，此為兩造所不爭執（見本院卷第185 頁至186 頁），復有員工面談紀錄表在卷可佐（見原審卷第93頁至第95頁），則被上訴人終止兩造僱傭契約前，確已給予上訴人申辯之機會，且被上訴人於對上訴人2 次訪談後，於109 年4 月17日召開人事評議會，於會議中經委員就上訴人之違規行為、內部調查相關事證及前述2 次訪談內容等資料進行審查後，始對上訴人為解僱懲處決定，此有會議記錄在卷可佐（見本院卷第147 頁），則被上訴人對上訴人之解僱程序自實屬合法，並無上訴人所辯先將其解雇，再決定解僱原因之事。再者，被上訴人之工作規則

第62條已明定「本公司為保障勞工權益制訂員工申訴處理辦法，處理有關員工對懲戒不服、管理不當等相關議題，建議有關勞工法令措施之申訴：得以具名或匿名方式透過員工關愛專線或信箱提出申請……」等語（見原審卷第77頁），則上訴人自得透過前開管道就本件解僱決定提出申訴，是上訴人主張被上訴人未給予上訴人申訴之機會云云，亦無足取。

七、上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自109年4月18日起至上訴人復職之前1日止，按月給付107,200元本息，並請求被上訴人自109年4月起至上訴人復職之前1日止，按月提繳5,796元至系爭勞退專戶，有無理由？經查：被上訴人依據工作規則第28條、第21條第2項第15款、系爭獎懲作業規範第5.1.2.4.2條、系爭獎懲細則第1.1.11條規範及勞基法第12條第1項第4款規定終止與上訴人間之僱傭關係，為有理由，已如前述。又兩造僱傭關係已終止，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人自109年4月18日起至上訴人復職之前1日止，按月給付107,200元本息，並請求被上訴人自109年4月起至上訴人復職之前1日止，按月提繳5,796元至系爭勞退專戶，均屬無據，應併予駁回。

八、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人應自109年4月18日起至上訴人復職之前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，暨請求被上訴人自109年4月起至上訴人復職之前1日止，按月提繳5,796元至上訴人之勞退專戶，均無理由，應予駁回。又上訴人之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併駁回之。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯
法　官　邱泰錄
法　官　洪能超

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（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具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　110　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　葉淑華

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。