臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第80號

上　訴　人　王玫萍
訴訟代理人　林慶苗律師
複　代理人　謝宗哲律師
被　上訴人　臺灣菸酒股份有限公司
法定代理人　曾國基
訴訟代理人　李慶峰律師
　　吳嘉瑜律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國107年4月18日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第356號第一審判決提起上訴，本院於108年2月13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

壹、程序部分：

被上訴人法定代理人於本院審理時變更為曾國基，有公司變更登記表可稽（本院卷第453至461頁），並具狀聲明承受訴訟（本院卷第451頁），核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊自民國96年11月1日起受僱於被上訴人，於105年5月30日升任特販營業處管理課課長。嗣為照顧父親王秋雄，乃申請自105年9月19日起至107年9月18日止留資停薪2年。詎被上訴人以伊長時間滯留國外，疑有赴中國大陸深圳富勤實業有限公司（下稱富勤公司）任職，而指為與原留資停薪事由不符，違反被上訴人公司「留資（職）停薪處理要點」（下稱系爭留資停薪要點）之規定，在伊於106年3月間提前提出復職申請不久，被上訴人即於106年3月28日召開106年第2次職員考核委員會會議，並作成決議謂伊違反系爭留資停薪要點第8條第1項第1、3款規定，應視同辭職，並以106年4月12日函通知伊終止兩造勞動契約。惟系爭留資停薪

要點第8條關於「並視同辭職」之規定，顯然規避勞動基準法（下稱勞基法）第12條雇主例外始無須預告即得終止勞動契約之要求，且該要點第8條第1項第1款之規定，亦非勞基法第12條所列舉之終止契約事由，是系爭留資停薪要點縱屬工作規則，其第8條第1項規定亦違反勞基法第71條、民法第71條、勞基法第12條規定而無效，並不當然屬兩造勞動契約內容之一部分。縱屬契約內容之一部分，亦屬定型化契約，且片面擬制結束勞動契約，使伊預先拋棄因勞動契約關係結束時可行使權利或對於上訴人可行使權利預先限制，核屬民法第247條之1第2、4款情形，且顯失公平而無效。又被上訴人以106年4月12日函通知伊，係以伊任職富勤公司與原留資停薪事由不符，而終止兩造勞動契約。則其嗣後始於106年6月16日函增加伊至大陸尋求宗教力量救父未符合留資停薪事由為終止，本不應准許。況伊於留資停薪期間雖曾赴大陸，然並未在富勤公司任職，而係赴大陸地區宗教所在地為父親祈福、還願回饋及尋醫，照護父親之本質及目的並未改變，被上訴人以伊違反留資停薪要點第8條第1項第1、3款規定終止勞動契約，顯已違背留資停薪要點第1點所定體恤員工家庭照護責任之本旨。另參諸行政院人事行政總處104年6月16日總處培字第1040036980號函檢附之「公務員赴大陸地區違規違常案例彙整表」，益徵徒以伊赴大陸地區前未向被上訴人提出申請，作為終止勞動契約之事由，有失均衡，不僅形式上不具備勞基法第12條不經預告終止勞動契約之事由，其施罰程度更有失正當性，亦未予違反者改正機會，違反比例原則，亦不合於解僱最後手段之原則，並侵害伊受憲法第15條所保障之工作權，是被上訴人終止勞動契約，並不合法，兩造間僱傭關係仍然存在。爰於原審聲明：確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。【原審判決上訴人敗訴，上訴人不服提起上訴】。並於本院上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認上訴人與被上訴人間之僱傭關係存在。

二、被上訴人則以：上訴人於105年7月26日以其父親患有腦中風

及失智症，又於104年12月不慎跌倒，頭部受傷造成顱內出血，手術後行動不便無法自理，須隨侍照護為由，依系爭留資停薪要點第4條第1項第4款直系血親尊親屬重大傷病需侍奉，申請留資停薪自105年9月19日起至107年9月18日止共計2年。詎伊聽聞上訴人竟利用侍奉父親為藉口申請留資停薪，實則係赴中國大陸深圳富勤公司任職。因富勤公司係伊在大陸地區白蘭地及威士忌系列產品之經銷商，為查明上訴人是否與富勤公司有不當往來，而涉及貪瀆情事，乃依「政風人員執行行政調查作為之原則及參考作法」之內容、行政程序法第36條至第43條、政風機構人員管理條例第4條第5款、個人資料保護法第15、16條等規定，報請財政部政風處審核，並由財政部政風處函請內政部移民署查詢原告之入出境資料，發現上訴人於留資停薪開始日前即已出境，且於留資停薪期間之105年9月19日至106年1月31日之4個月餘期間，在台僅有15日，顯然未在台侍奉父親。至於上訴人稱其赴大陸深圳地區是為尋求宗教力量及治病方法，並非事實；縱為事實，亦非屬重大傷病須照護之正當方法，與原申請留資停薪之事由不符，已違反系爭留資停薪要點第8條第1項第1款之規定，應視同辭職。且系爭留資停薪要點屬於工作規則，應拘束勞雇雙方，該要點係伊為體恤員工而制定，並無單方面對勞工不利之情事，自無顯失公平，亦非意圖規避勞基法所定雇主終止權要件，應屬合法有效。上訴人在伊公司任職多年且為高階主管，所為非僅單純赴大陸地區未提出申請，而係偽以隨侍照顧父親為由申請留資停薪蓄意欺騙伊，甚至遭伊發現後，仍飾詞狡辯其係至大陸地區進行宗教回饋，實係惡性重大，且違反勞工忠誠義務，破壞與伊間之勞雇信賴關係及伊內部秩序紀律及管理，自屬違反勞動契約及工作規則且情節重大，無法期待伊採用解僱以外之懲戒手段。則上訴人除因違反留資停薪要點第8條第1項第1、3款規定，應視同辭職外，伊亦得依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，並無違反比例原則，亦合乎解僱最後手段性原

則，更無侵害上訴人之工作權。是兩造間僱傭關係已不復存在，上訴人之請求，並無理由等語，資為抗辯。並於本院答辯聲明：上訴駁回。

三、查上訴人自96年11月1日起受僱於被上訴人，於105年5月30日升任特販營業處管理課課長，其以為隨侍照護重大傷病之父親王秋雄為由，於105年7月26日申請自105年9月19日起至107年9月18日止留資停薪2年；嗣於106年3月20日以其父親情況穩定，申請提前至106年4月18日復職。被上訴人則於106年3月28日召開106年第2次職員考核委員會會議，討論上訴人於留資停薪期間疑似在他公司任職，違反留資停薪要點規定之議處案，並以106年4月12日臺菸酒人字第1060007066號函，以上訴人有留資停薪要點第8條第1項第1項第1、3款規定之情事，應視同辭職，通知上訴人終止兩造勞動契約。上訴人不服提出申訴，經被上訴人以106年6月16日臺菸酒人字第1060009194號函通知上訴人不同意其復職等情，有員工留資停薪申請書、員工留資（職）停薪處理要點、員工留資（職）停薪復職申請書、被上訴人106年3月24日臺菸酒人字第1060005919號開會通知單、被上訴人106年4月12日臺菸酒人字第1060007066號函、申訴書、被上訴人106年6月16日臺菸酒人字第1060009194號函可稽（原審北司勞調卷第10至19頁），且為兩造所不爭執（本院卷第11至12頁、第165頁），堪信屬實。

四、又上訴人主張：系爭留資停薪要點第8條第1項違反法令規定且顯失公平而無效，且伊並無違反上開要點之規定；縱有違反，終止契約亦被上訴人違反比例原則及解僱最後手段原則，應不生效力，兩造間僱傭關係應仍存在等情，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)按勞基法第70條雖規定雇主僱用勞工人數30人以上者，就特定事項所訂立之工作規則應報請主管機關核備後公開揭示。惟於雇主未依上開規定辦理時，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定

，仍屬有效。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀錄，單方制訂之定型化規則；雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院81年度台上字第2492號、91台上字第1625號判決要旨參照）。查被上訴人為體恤員工兼顧家庭照護責任與職場工作、鼓勵員工多元學習與進修及符合相關法令規定等，而訂定系爭留資停薪要點（見該要點第1條，原審北司勞調卷第11頁），其內容已詳載被上訴人員工留資停薪之定義、申請資格、申請程序、復職、年資計算及取消留資停薪資格並視同辭職之事由等相關規定，作為留資停薪之準則。核其事項均屬勞基法第70條所定被上訴人訂定工作規則所規定之事項，且上訴人申請留資停薪時已切結：「本人已確實知悉本公司員工留資（職）停薪處理要點之規定」，有留資停薪申請書可稽（原審北司勞調卷第10頁），本於該要點進而提出留資停薪之申請。堪認被上訴人主張：系爭留資停薪要點已構成兩造間勞動契約之內容，上訴人應有遵守之義務等語，洵屬有據。

(二)上訴人雖主張：系爭留資停薪要點第8條違反勞基法第71條、民法第71條、勞基法第12條規定而無效云云。惟查，該要點第4條第1項規定：「本公司員工有以下情形之一者，得檢具相關證明文件申請留資停薪：(一)任職滿二年後，自行申請赴國內、外進修者。(二)因公借調或派駐國內外公民營機構者。(三)配偶或子女重大傷病須照護者。(四)本人或配偶之直系血親尊親屬老邁（65歲以上）或重大傷病需侍奉或照護者。(五)配偶服務於公務機關或國營事業，因公務派赴國外工作或進修，且期間在一年以上須隨同前往者。」、第8條係規定：「有下列情形之一，各機構應取消員工留資（職）停薪資格，並視同辭職：(一)留資（職）停薪事由變更，已不符合留資（職）停薪條件，亦未於事由發生後一個月內申請復職或變更事由者。(二)進修期間中途休學或遭退學、

停學、開除，且未於事由發生後一個月內申請復職者。(三)留資（職）停薪期間，自行轉往其他公、民營機構服務或經營其他事業者。前項各款情形，各機構應以公文正式通知當事人終止勞動契約。」等語（原審北司勞調卷第11頁背面）。可知該要點乃被上訴人即雇主於勞基法所規範之休息、休假、例假及請假之外，另同意其員工得因家庭照護或學習進修等個人因素之需求，而於相當期間暫停其勞務提供，並保留其工作資格，自屬對於員工之福利措施。被上訴人既基於照顧勞工家庭福祉等目的，犧牲其對本身人力之有效利用，使勞工得暫時免除提供勞務給付之義務，而無須以離職之方式達其目的，勞工基於勞動契約應遵守之忠誠義務，自不得從事與留資停薪事由不符之事項，否則即有悖於雇主之信賴。倘勞工於留職停薪期間，破壞勞雇雙方之信任關係，違背對雇主之忠誠義務，從事與留資停薪事由不符之事項，且情節重大者，客觀上已難期待雇主繼續僱傭關係，雇主本得依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止勞動契約，則系爭留資停薪要點第8條第1、2項規定應「視同辭職」，並應由被上訴人以公文通知終止勞動契約（原審北司勞調卷第11頁背面），自並無違反勞基法第12條規定意旨，且未有違反比例原則或顯生公平之情事，當屬合法有效。上訴人抗辯系爭留資停薪要點第8條依勞基法第71條、民法第71條、勞基法第12條及民法第247條之1規定，應屬無效云云，自不可採。

(三)又本件上訴人係以其父親患有腦中風及失智症，加上104年12月不慎跌倒頭部外傷造成顱內出血，手術後行動不便無法自理，須隨侍照護為由，依系爭留資停薪要點第4條第1項第4款規定，申請留資停薪自105年9月19日起至107年9月18日止共計2年，此有其留資停薪申請書可按（原審北司勞調卷第10頁）。惟上訴人於留資停薪期間，確於105年9月17日至105年10月29日計1個月又13日、105年11月5日至106年1月5日計2個月又1日、106年1月9日至同年1月25日計17日出境至

大陸深圳地區，此有入出境資訊連結作業資料可參（本院卷第273頁）。雖僅上開出境大陸之事實尚不足以證明上訴人於大陸深圳地區停留期間係在富勤公司任職。然依上開入出境資料，可知上訴人自105年9月19日起留資停薪，其於留資停薪前之同年9月17日即赴大陸深圳地區，停留1個月又13日始返台，旋又於1週後之105年11月5日出境至深圳，再次停留2個月又1日，106年1月5日返台後，相隔4日，又於106年1月9日前往深圳，停留17日始返台；其自105年9月19日至106年1月25日留資停薪之4個月餘期間，在台期間僅有13日。上訴人並具狀自承：自105年9月到106年3月間乃聘僱外勞看顧父親等語，且提出雇用契約資料為憑（本院卷第206至221頁）。所為顯然與其留資停薪所須隨侍照護父親之事由不合。上訴人雖主張：伊赴大陸地區宗教所在地係為父親祈福、還願回饋及尋醫，雖未隨侍父側，但照護父親之本質及目的並未改變，且留資停薪要點並未規定須全日24小時寸步不離，伊未違反留資停薪要點第8條第1項第1款云云，並提出廣東深圳龍王古廟住持107年5月19日證明書、證人張弘毅106年4月27日說明書及其到庭證述為憑（本院卷第53、313至323頁、原審勞訴卷第45頁）。惟證人張弘毅於本院證稱：「（問：就上訴人父親的部分，上訴人除了去你前述所提到的龍王廟祈福外，是否有在中國大陸尋求其他的協助？）沒有」、「（問：就你所知，上訴人在中國大陸期間，沒有去龍王廟的其餘時間，都從事什麼活動？）基本上大部分都待在我家，不然就是去祈福，因為我要上班，所以我不清楚上訴人做什麼事情。」、「（問：說明書第一段有提到尋醫及訪要，為何剛才你說只知道她有祈福？）是，就是去祈福。」、「（問：你為何提及上訴人在這段期間有訪醫尋藥？到何處訪醫尋藥？）上訴人去祈福，其他尋醫訪藥的行為我是不知道。」等語（本院卷第315至320頁），足見上訴人是否有訪醫尋藥之舉，證人張弘毅並不知悉，其於106年4月27日出具之說明書竟記載上訴人赴大陸地區之活動為赴宗教所在地回饋

及訪醫尋藥，與其到庭所述不合，實難逕信為真實。況證人張弘毅另證稱：「（問：就你所知，上訴人去龍王廟的時間及次數為何？）那是不定時的，我不知道具體次數。」、「（問：請求提示上證一，你剛才說上訴人是不定時去龍王廟去祈福，但是證明書上說上訴人每週一平日及周末都會到龍王廟祈福，為何跟你所述不同？）我不知道為什麼，就我所知道的時間是不定時。」等語（本院卷第315至321頁），核與廣東深圳龍王古廟住持107年5月19日證明書記載上訴人每周一至周五於平日上班時間及周末定時至該廟禮佛等情（本院卷第53頁），亦相違背，則上開證明書內容亦難認為真實。再依證人張弘毅證稱：伊僅陪同上訴人至龍王廟祈福2次，上訴人沒有去龍王廟的其餘時間，從事什麼活動，伊不清楚（本院卷第321、315至316頁），更難證明上訴人長期滯留大陸深圳確係為父親祈福乙節為真。上訴人赴大陸深圳地區之目的既屬不明，益見其於留資停薪前並無隨侍照護父親之需求，於留資停薪期間亦無隨侍照護父親之事實，核與其原先申請留資停薪之事由及系爭留資停薪要點第4條第1項第4款所規定之「直系血親尊親屬老邁（65歲以上）或重大傷病需侍奉或照護者」之留資停薪要件確有不符。堪認已合於系爭留資停薪要點第8條第1項第1款規定，留資停薪事由變更，已不符合留資停薪條件，亦未於事由發生後一個月內申請復職或變更事由者，各機構應取消員工留資停薪資格，並視同辭職之要件。

(四)再審酌上訴人於留資停薪期間長時間滯留境外，並未實際隨侍照護父親，衡情雇主即被上訴人倘知其情，必不會准其留資停薪之申請。上訴人本應以離職方式達其目的；卻以虛偽理由申請留職停薪，破壞被上訴人對其之信任，違背對雇主之忠誠義務，從事與留資停薪事由不符之事項，客觀上已難期待雇主繼續僱傭關係，其違反勞動契約之情節當屬重大。此與上訴人提出行政院人事行政總處104年6月16日總處培字第1040036980號函檢附之「公務員赴大陸地區違規違常案例

彙整表」臚列違規赴大陸進修、未經核可赴大陸地區等並予以記過、申誡、警告、或調整職務之事例迥異，自不能相提並論。則被上訴人依留資停薪要點第8條第1項第1款規定，主張上訴人應視同辭職，並依系爭要點第8條第2項以公文通知終止契約，並無不合，亦無違反比例原則或侵害上訴人之工作權。

(五)另被上訴人以106年4月12日函通知上訴人終止契約時，所指上訴人「任職中國大陸深圳富勤實業公司情事，與原申請留資停薪事由顯有不符」乙節，雖未據被上訴人舉證證明，然檢視106年4月12日函係記載「...惟查台端於留資停薪期間出入境頻仍，長留境外，且具任職中國大陸深圳富勤實業有限公司情事，與原申請留資停薪事由顯有不符...台端違反本公司員工留資（職）停薪處理要點第8點(一)及(三)之規定，應視同辭職，爰通知終止貴我雙方勞動契約。」等語（原審北司勞調卷第16頁），足見被上訴人已併同主張上訴人留資停薪期間出入境頻仍，長留境外，與原申請留資停薪事由不符，已違反系爭留資停薪要點第8條第1項第1款規定，應視同辭職至明，並應生上訴人已視同辭職之效力。上訴人另主張被上訴人嗣後增加終止事由，於法不合云云，自非可採。

五、綜上所述，本件上訴人有系爭留資停薪要點第8條第1項第1款所定情事，且情節重大，經被上訴人取消其留資停薪資格，並擬制發生上訴人自請離職之效果，經被上訴人依系爭要點通知後，兩造間之勞動契約關係因而終止。上訴人請求確認其與被上訴人間之僱傭關係存在，為無理由，不應准許。從而原審所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，應駁回其上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項

、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日

勞工法庭

審判長法　官　李瑜娟

法　官　邱景芬

法　官　蕭清清

正本係照原本作成。

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（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；委任有律師資格者，另應附具律師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項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　強梅芳

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。