臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第39號

原　　告　金瑪莉
　　柯怡菁
共　　同
訴訟代理人　戴榮聖律師
　　顏子涵律師
被　　告　雲朗觀光股份有限公司高雄分公司
法定代理人　林俊宇
共　　同
訴訟代理人　單文程律師
　　黃子浩律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告金瑪莉、柯怡菁分別自民國85年6月10日、95年11月6日起受僱於被告，在被告所經營之翰品酒店擔任資深副理、副理，負責部分工時勞工之招募、排班等事務，被告於109年2月11日以原告違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款將原告解僱，原告金瑪莉、柯怡菁於解僱前之月平均薪資分別為新臺幣（下同）39,000元、34,000 元。因105年間政府公布一例一休新制後，勞工宥於法規難以配合公司延長工時，被告不僅聘僱勞工之人事成本大幅增加，諸多時段甚至無法安排人力，致宴會廳現場人力嚴重短缺，原告曾向時任副總經理之林俊宇反映上情，惟其概以原告為業務主管，應自行設法為由，推諉而不願協助解決排班人力缺口問題，原告無法獲得被告之支援，僅能自行設法調度人力，然至107年底，又逢多位工讀

生自學校畢業而無意願繼續任職，難以聘僱能夠配合排班時段之員工，原告只好將零星的工讀時段再行分割由數工讀生負責。有鑑於僱傭人數增加，薪資申報及會計等行政程序更為繁雜，每次工讀生工作所得僅數百元，且一個月排班次數可能僅有2、3次，若不能當次作完馬上領薪，工讀生即不願配合於假日來工作，某些正職人員雖願犧牲休假日來加班幫忙，亦因法令規定而不能具名申報領取該時數之薪資，造成原告無法應付假日之宴會桌邊服務。原告為維持被告高檔宴會品質並完成被告交付任務之目的，原告柯怡菁遂提出按照公司過去運作模式，以當場發放臨時工讀生打工薪資之方式，使服務人員能即時招募充足，為被告權宜調度工讀人力並簡化薪資發放流程，自108年1月間起至同年12月止，原告柯怡菁於工讀生完成當次勞務之給付後，先以自身資金墊付現金予工讀生楊庠澤、王泰鴻，事後再以曾任職於被告之訴外人蘇柄瑞（即原告金瑪莉之姪子）及柯佳伶（即原告柯怡菁之胞姊）名義，向被告請領該部分工讀薪資，原告金瑪莉取得被告所匯予蘇柄瑞之工讀金款項後，再依原告柯怡菁所呈報支出之金額，以現金交付原告柯怡菁；而以柯佳伶名義請領之工讀金，則由原告柯怡菁收取回填先前之代墊款；另公司員工丁月美則係受原告之請託，犧牲假日至宴會聽排班支援，因受勞基法之限制無法打卡紀錄，遂以其子蕭志明之名義打卡，薪資由被告逕匯入蕭志明帳戶，原告2人並未經手，而以此方式維持被告宴會廳之營運。原告並未將薪資款項侵占入己，且未有員工因此無法受領薪資，反而因每次工讀均可直接領取現金，大幅提升排班意願，對於被告之營運、內部秩序、勞僱關係等並未造成危害。原告上揭行為僅係對於工讀金發放之權宜處理，並無為己得利之不法意圖。詎被告於109年1月間知悉上情，未詳加調查，即稱原告涉及刑事責任，業已依法提出告訴為由，率以口頭方式解僱原告。然原告2人係基於為被告調度工讀人力，簡化薪資發放流程之目的，以蘇柄瑞及柯佳伶之帳戶，代為領取部分工讀薪資之

行為，程序上固屬不妥，然原告並未將款項侵占入己，縱認原告違反工作規則（原告否認），亦難認符合情節重大，而達應逕為終止勞動契約之程度，刑事責任亦尚處偵查階段，被告不採其他較為輕微，且已足以達成公司內部經營管理目的之懲處程序（例如告誡、記過等方式），逕為解僱原告，顯已違反解僱最後手段性原則，而非適法。且被告逕以勞基法第12條第1項第4款將原告解僱，並未告知原告究係違反何項勞動契約或工作規則，事前亦未提供勞動契約或工作規則予原告知悉，解僱程序非屬適法，不生終止勞動契約之效果。被告於109年2月12日終止兩造間勞動契約，固不生終止契約之效力，惟足徵其已為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，原告復於109年2月13日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，對被告為準備勞務給付之通知，但其拒絕原告繼續服勞務，被告應負受領遲延之責，原告自得依民法第487條規定，請求被告給付自109年2月12日起至准許原告復職之日止之薪資，並加計法定遲延利息，暨按月提繳勞工退休金至原告於勞工保險局設立之個人專戶。至於原告柯怡菁之離職申請單係被告人事主管韓婷婷交予柯怡菁要求柯怡菁填寫，並非原告柯怡菁主動要求離職，且單位主管未簽章，不符合法定程式。

(二)聲明：⑴確認兩造間僱傭關係存在。⑵被告應自109年2月12日起至原告金瑪莉復職日止，按月於每月5日給付原告金瑪莉39,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑶被告應自109年2月12日起至原告金瑪莉復職日止，按月提繳勞工退休金2,406元至原告金瑪莉之勞工退休金專戶。⑷被告應自109年2月12日起至原告柯怡菁復職日止，按月於每月5日給付原告柯怡菁34,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。⑸被告應自109年2月12日起至原告柯怡菁復職日止，按月提繳勞工退休金2,088元至原告之勞工退休金專戶。

二、被告則以：

(一)被告餐飲主管吳萱萱於109年1月10日依現場排定工作分配表及打卡紀錄核對點名，發現兼職人員蘇柄瑞及柯佳伶有打卡上班紀錄卻未在現場，當晚原告柯怡菁即承認有虛報3位兼職人員蘇柄瑞、柯佳伶、蕭志明之情事，並表示蘇柄瑞是由原告金瑪莉所提供，經餐飲主管約談原告金瑪莉，其亦承認提供蘇柄瑞予原告柯怡菁充當人頭。被告法定代理人於109年2月3日約談原告，渠2人均承認有浮報人頭之情事，並表示因臨時工（楊庠澤）為低收入戶無法申報薪資，故以蘇柄瑞、柯佳伶名義領取薪資再交予該名臨時工，但無法提供該臨時工之出勤紀錄及領款證明，僅原告金瑪莉提供108年6月21日至108年11月30日宴會廳排班分配表名單，並表示108年1月至6月20日及108年12月皆已無存檔資料，經被告核對浮報之2位人頭（蘇柄瑞、柯佳伶）請領日期與臨時工（楊庠澤）上班日期及費用有差異，然原告就上述事項始終無法為明確說明並提供相關事證。查勞基法一例一休施行至今已逾3年，原告皆為被告幹部且年資已久，作業流程已可順暢運作，原告辯稱因法令致成本增加難以執行云云，作為違法浮報人頭之藉口，實際上被告人事單位主管於每週主管會議均有多次強調各營業單位之正職人事排班及臨時工排班務必遵守相關法令規範，且多次於會議中提醒若有人力不足請提早告知以便協助調度單位人力。被告於事發後，多次給予機會及充分時間請原告提出說明，然原告對於排班分配表名單及被告支付予人頭帳戶之薪資所得不符，及該不法所得之去向仍未有明確說明，原告身為主管，理應作為員工榜樣，且經手臨時工薪資費用更應秉持誠信原則作業，經被告統計渠等於108年虛報人頭費用（蘇柄瑞、柯佳伶、蕭志明）共計支付薪資總額125,897元及浮報人頭加入勞保及提繳勞工退休金共計5,042元。被告遂於109年2月11日至高雄市警察局鹽埕分局五福四路派出所對原告提出偽造文書及背信罪之告訴，並於同年2月13日通知原告2人免職而終止勞動契約。

(二)被告總公司訂有工作規則，並報請臺北縣政府以99年10月6日北府勞安字第0990900473號函核備，新修訂之工作規則則報請臺北市政府以108年1月15日北市勞資字第1076096014號函核備，並將工作規則全文張貼在被告員工餐廳出入口旁之公佈欄供全體員工閱覽；且被告總公司曾因員工假造臨時工個資且冒領工資一案，將該員免職，並以105年4月12日北總(105)仁字063號內文為懲戒通告，原告並於上開通告上簽名而知悉其內容；又以108年7月12日北總(108)仁字第045號內文為行為操守重申，如有蓄意造假或偷竊貪瀆，除開除外，並追訴法律責任。被告另於108年9月26日將「職工獎懲辦法」全文電子檔上傳至雲朗知識庫數位學院網站供員工閱覽，嗣於108年11月12日召開第6屆第19次勞資會議，第1項決議修正人事規章第12章「職工獎懲辦法」第8條至第12條內容，並增訂第12條第5項規定，原告金瑪莉為該次會議勞方代表，且原告於108年1月至109年1月間曾多次登入上開網站，原告對於被告工作規則及職工獎懲辦法相關規定自難諉為不知。原告將被告匯入人頭帳戶之薪資侵占入己，且提供人頭帳戶（行使詐術）使被告陷於錯誤，為非實際工作人員繳納勞保及勞退金，使其等享有利益，又偽造打卡紀錄，均為營私舞弊、挪用公款、侵占之行為，不僅侵害被告財產權，更造成原告未依法為楊庠澤投保勞健保，使員工丁月美違法加班，陷被告遭主管機關裁罰之風險，嚴重影響被告之商譽，原告上述行為已違反被告工作規則第10條第6項第4款、職工獎懲辦法第12章第12條第1、2款規定，且情節重大，被告依勞基法第12條第1項第4款，不經預告終止勞動契約，於法有據。另原告柯怡菁於東窗事發後，已於109年1月25日自請離職，擬離職日期為同年2月29日，其請求復職欠缺權利保護必要。

(三)依被告人事規章第二章服務守則第12條、工讀生守則須知及儀容範本相片，男性工讀生及正職人員側邊頭髮不得超過耳際、後方頭髮不得碰觸衣領、鬢角不得超過耳朵一半位置，

且鬍鬚需刮理乾淨，而蘇柄瑞於107年至108年間之儀容為長髮蓄鬍，被告自無可能於斯時聘用其擔任工讀生或正職人員，故原告應有以蘇柄瑞名義偽造打卡紀錄向被告請領如被證5所示之薪資。又被告全面清查107、108年宴會廳A組面試資料、打卡紀錄、領薪紀錄、監視器錄影畫面後，發現訴外人陳正文於107年2月13日有面試資料，且自107年2月17日至108年12月7日有領薪紀錄、打卡紀錄，而原告所填寫之108年6月至11月A組宴會廳排班表中卻無陳正文之排班紀錄，經調閱108年11月30日、12月1日、12月3日、12月7日之監視錄影畫面與上開排班表相互勾稽比對，足證楊庠澤係持陳正文人頭帳戶卡打卡，則陳正文人頭帳戶於108年11月30日、12月1日之打卡紀錄即為楊庠澤實際工時，惟陳正文人頭帳戶於此2日之領款紀錄與原證1簽收紀錄相同日期之金額不符，益證原證1為楊庠澤配合原告臨訟製作之虛偽不實證物。蘇柄瑞、柯佳伶人頭帳戶（下稱蘇、柯人頭帳戶）自108年1月25日至109年1月10日，向被告領取薪資共計113,185元，惟楊庠澤係以陳正文人頭帳戶向被告領取薪資，足證陳正文人頭帳戶於107年間（即楊庠澤開始工作前）向被告詐領薪資54,500元；又蘇、柯人頭帳戶所領薪資扣除陳淑亭、王泰鴻自承領取現金不超過1萬元、3萬元，至少詐領93,185元。原告使用陳正文、蕭志明、蘇柄瑞、柯佳伶人頭帳戶向被告詐領薪資至少154,413元，尚未加計蘇柄瑞人頭帳戶於105、106年向被告領取薪資部分。被告宴會廳A、B組兼職人員高達100名以上，可互相調派使用，且每年不定期公告排班日期吸引工讀生應徵，以維持工讀生可動用員額，且被告於每年1月適逢尾牙旺季，而宴會場次均集中在週六全日、週日晚上時段，並非每月、每日均有大量工讀生需求，且蘇、柯人頭帳戶自108年1月25日至109年1月10日之領款金額共計113,185元，以此推算被告每月平均支付人頭帳戶薪資共計9,432元，倘以時薪150元計算，每月增加排班工時約63小時，再以每日排班工時8小時計算，相當於每月僅8日有增加1名工讀

生排班之需求，即可填補原告所謂人力不足之空缺，以被告每月均維持百名以上攻讀生可動用員額，原告豈有可能連增加1名工讀生排班仍有困難？原告實無特地以違法手段安排前揭楊庠澤、陳淑亭、王泰鴻、丁美月輪流加班，以人頭帳戶向被告請款之必要。

(四)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見卷二第432至433頁）：

(一)原告金瑪莉、柯怡菁分別自85年6月10日、95年11月6日起受僱於被告，解僱前在被告所經營之翰品酒店於擔任資深副理、副理，負責部分工時勞工之招募、排班等事務，被告於109年2月11日以原告2人違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款將原告2人解僱，原告於解僱前之月平均薪資分別為39,000元、34,000元。

(二)原告金瑪莉、柯怡菁自108年1月12日起至同年12月29日止，分別以姪子蘇炳瑞、胞姊柯佳伶之考勤卡打卡並申領薪資，渠2人之打卡日期、工時及領款金額（含勞保自負額）各如被告提出之附表一所示（卷一第133頁），但上開2人並未實際出勤。蘇炳瑞、柯佳伶、蕭志明於108年度支領之薪資及被告負擔之勞保費、提繳之勞工退休金各如相證4所示（卷一第91頁）。

(三)被告總公司訂有工作規則，並先後報請台北縣政府以99年10月6日北府勞安字第0990900473號函、台北市政府以108年1月15日北市勞資字第1076096014號函核備（卷一第567至651頁）。

(四)被告總公司因員工假造臨時工個資且冒領工資，予以免職，並以105年4月12日北總(105)仁字063號內文為懲戒通告；又以108年7月12日北總(108)仁字第045號內文為行為操守重申，如有蓄意造假或偷竊貪瀆，除開除外，並追訴法律責任（卷一第655、657頁），原告2人於105年4月12日之通告上簽名並知悉上開通告內容。

(五)被告於108年9月26日將「職工獎懲辦法」電子檔上傳至雲朗

知識庫數位學院網站供員工閱覽，嗣於同年11月12日召開第6屆第19次勞資會議，於第1項決議修正人事規章第12章「職工獎懲辦法」第8條至第12條內容，並增訂第12條第5項規定，原告金瑪莉為該次會議勞方代表，原告2人於108年1月至109年1月間曾多次登入上開網站（卷一第659至672頁）。

(六)柯怡菁於109年1月25日填寫離職申請單，預定於同年2月29日離職（卷一第93頁）。

四、本院之判斷：

(一)原告主張被告解僱原告並非適法，兩造間僱傭關係仍存在。被告則以原告有使用人頭詐領薪資等情，違反勞動契約或工作規則，情節重大，其依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬有據等語置辯。經查：

⑴按勞工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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重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相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上字第1227號判決參照）。復按，勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束，當然成為勞動契約內容之一部。又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、守密之義務及審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之經

營秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主即得以終止勞動契約。

⑵被告稱原告使用蘇柄瑞、柯佳伶、蕭志明等人頭詐領薪資。原告則主張因勞基法實施一例一休新制，致宴會廳人力短缺，經向主管反映仍未獲支援，又因難以聘僱能配合排班時段之員工，只好分割時段由數工讀生負責，造成僱傭人數增加，薪資申報及會計等行政程序更為繁雜，且若不能當次領薪，工讀生即不願配合於假日前來工作，而正職人員雖願於假日前來加班，亦因法令規定而不能具名領取該時數之薪資，原告為完成被告交付之任務，遂按照公司過去運作模式，以當場發放臨時工讀生打工薪資之方式，使服務人員能即時招募充足，並簡化薪資發放流程，而自108年1月間起至同年12月止，於工讀生完成當次工作後，即由原告柯怡菁先行墊付現金予工讀生楊庠澤、王泰鴻或其他正職員工，事後再以蘇柄瑞（即原告金瑪莉之姪子）及柯佳伶（即原告柯怡菁之胞姊）名義，向被告請領該部分薪資等語，並提出楊庠澤之工資簽收單為證。查依證人楊庠澤證稱：伊在108年1月至109年1月間在被告公司擔任工讀生，每次工作4至5小時，時薪150元，伊有告訴主管柯怡菁因為是低收入戶，不能有收入證明，所以不能投勞健保及提繳勞退金，伊會打一張柯怡菁提供給伊沒有名字的空白卡，上面有工作時數，伊會跟主管柯怡菁核對空白卡的時數後再領錢，有時候主管在忙就沒有當天核對領錢，會累積幾天再一起領，伊是在108年12月7日以後以自己名義打卡上班，工資由公司轉帳，並加保勞健保，因為當時有想要離職，使用自己名字賺的錢沒有那麼多，工資簽收單不是伊剛才所述核對工時的卡，是伊領錢時簽的，其上記載之日期、工時及領取之薪資正確，這是領錢的時候伊會簽名，伊學校上課時間是平日白天整天，是利用假日去被告公司工作等語（見卷二第17至23頁）。證人即被告公司員工陳淑亭證稱：伊是宴會廳的服務員，是正職人員，柯怡菁在伊休假時會請伊過來幫忙，但沒有打卡，柯怡菁在當

天結束後會確認伊上班幾個小時跟伊結算薪資，是領現金，伊從108年初，大概1、2月時比較旺季，108年12月也有叫伊到公司上班，只要尾牙宴一多就會被叫去上班，這種情形公司不知道，因為例假不能加班，如果例假有缺人的話柯怡菁會找伊過來上班，沒有讓公司知道，108年下半年度總經理說可以加班，但例假還是不能加班，所以伊都是例假來加班，時薪是150元，108年伊另外兼職領了大概1萬元，楊庠澤是公司的兼職人員，他在公司工作將近一年，從108年開始到今年年初等語（見卷二第24至28頁）。證人王泰鴻證稱：伊是原告金瑪莉的兒子，伊在被告公司擔任兼職服務生，資歷將近15年，伊於108年到109年1月在正常上班時間以外，有應柯怡菁要求超時加班工作，但超時加班時沒有打卡，超時加班是跟柯怡菁副理領現金，當天她會告知伊上下班時間，伊時薪是160元，當天核算，伊從108年到109年1月超時加班很多次，一整年大約領了2至3萬元，柯怡菁是在超天數的情況下請伊工作給伊現金，公司規定做五天、二天休假，這二天是不能到公司上班，柯怡菁有跟伊講，應該是公司有開會跟她講，伊認識楊庠澤，他在公司工作大概1年，擔任服務生，伊認識蘇柄瑞，蘇柄瑞有到公司打工過，大概是在2、3年前，107年有，108年沒有到公司打工等語（見卷二第29至34頁）。證人丁月美證稱：伊在被告公司擔任服務生，資歷約20幾年，伊有用伊兒子蕭志明的卡打卡，薪資是入蕭志明的帳戶，因為公司做一個星期要休息二天，超過的時間伊就用伊兒子的卡打卡領薪資，108年12月至109年1月間，柯怡菁叫伊去幫忙，沒有打卡，直接給現金，看多少個工時，當天直接核算給伊，時薪是160元，因伊怕蕭志明會有報稅的問題，所以就沒有用他的卡，伊工作領現金的金額至少2、3千，不會超過5千等語，伊在公司有看過楊庠澤，他都擔任菜口，大概一整年，伊認識蘇柄瑞，蘇柄瑞之前就有來打工過，但是什麼時候伊不清楚等語（見卷二第35至39頁）。證人蘇柄瑞證稱：伊之前有在被告公司服務過，大概在2

、3年前，105年至107年間有在被告公司打工，之後就沒有做了，是在出菜口那邊工作，伊的部分是外場拿盤子進來，給洗碗阿桑洗，弄廚餘，伊有打卡，公司會將工資匯款到伊帳戶，105年至107年間除被告公司外，伊有正職工作，是做冷氣安裝、維修，伊在菜口工作，都穿黑色POLO衫、自己的褲子及鞋子，因為公司制服太小，伊都是穿自己買的，宴會廳外場人員都是穿白色衣服、背心、圍圍裙，其他菜口人員是穿公司制服，上衣是黑色的等語（見卷二第381至386頁）。證人楊庠澤證述其於108年1月間至109年1月間在被告公司工作1年之事實，核與證人陳淑亭、王泰鴻、丁月美之證詞相符，應堪採信。又楊庠澤證稱其為在學學生，利用假日打工，其於108年1月12日至同年12月7日係以空白卡打卡上班，再於當日或累積數日向原告柯怡菁請領現金，於108年12月7日以後始以自己名義打卡上班，其向柯怡菁領取之薪資如其工資簽收單（見卷一第101至102頁）所示等語，經核該工資簽收單記載之工作日皆為週六、日、國定假日或寒暑假期間，與楊庠澤所述利用假日工作之情相符，且證人陳淑亭、王泰鴻、丁月美均證稱楊庠澤確有在被告公司工作1年，擔任菜口人員，則以被告公司工讀人員甚多且流動頻繁，上開證人猶能對楊庠澤印象深刻，知悉其工作1年及擔任職務，足見楊庠澤應非僅偶來兼差之臨時工讀人員，而係長時間於假日至被告公司工作，則楊庠澤證稱其有於工資簽收單所示之日期至被告公司工作並向原告柯怡菁領取其上所載之薪資等情，應非虛妄。至於被告以本院詢問楊庠澤卷一第101頁（工資簽收單）是否為其簽名，於尚未提示該份資料前，楊庠澤隨即稱上面係其簽名等語，質疑其證詞之真實性，然楊庠澤表示其因一時緊張脫口而出，其確實有簽該份文件等語（卷二第21、22頁），然經本院核對其證詞內容既與前述證人證詞及證據資料相符，自不能以其證詞略有瑕疵而全盤否定其所述內容。

⑶被告雖辯稱其清查資料後，發現訴外人陳正文自107年2月17

日至108年12月7日有領薪及打卡紀錄，而原告所填寫之108年6月至11月A組宴會廳排班表中卻無陳正文之排班紀錄，經調閱108年11月30日、12月1日監視錄影畫面（卷二第265、266頁）與上開排班表相互比對，足認楊庠澤係持陳正文之卡片打卡，則陳正文卡片於上開期日之打卡紀錄即為楊庠澤實際工時，惟陳正文帳戶於此2日之領款紀錄與楊庠澤之工資簽收單金額不符，足證該簽收單係楊庠澤配合原告臨訟製作等語。然楊庠澤已證述其係持空白卡片打卡，而由監視畫面亦無法看出楊庠澤係持何人卡片打卡，被告斷言楊庠澤於108年11月30日、12月1日係持陳正文之卡片打卡云云，並無確切證據。被告復辯稱依公司規章，男性工讀生及正職人員側邊頭髮不得超過耳際、後方頭髮不得碰觸衣領、鬢角不得超過耳朵一半位置，且鬍鬚需刮理乾淨，蘇柄瑞於107年至108年間之儀容為長髮蓄鬍，被告自無可能於斯時聘用其擔任工讀生或正職人員，原告應有以蘇柄瑞名義偽造打卡紀錄向被告請領如被證5所示之薪資，並提出蘇柄瑞103年至109年之臉書照片為證（卷二第313至321頁）。查被證5之臨時工申請單所載蘇柄瑞之工作時間為105年10月至107年12月（不含未實際工作之108年，卷一第327至519頁），蘇柄瑞107年之臉書照片顯示其為長髮、編髮辮、蓄鬍（卷二第316至317頁），惟依蘇柄瑞證稱：這些長頭髮不是伊真正的頭髮，有些是接髮，有些是髮片，伊去被告公司工作時不是照片的模樣，104年至107年照片中伊的鬍子是假的，這是修圖的，有的是做造型時設計師幫伊畫的等語（卷二第388至389頁），且其臉書照片上之貼文亦記載「不管你是全頭/半頭還是單單想要簡單的幾束大/中/小髒辮/非洲辮/貼頭辮」、「或是你想要染髮特殊色…/6D科技接髮是你最好的選擇」、「客製化訂製款髒辮」、「因為我是貼頭辮加上非洲辮混搭雷鬼髒辮…加上接髮的造型…」等語（卷二第83至89頁），足證蘇柄瑞證述其臉書照片上之長髮、編髮辮、蓄鬍等係臨時造型或修圖，並未以該造型至被告公司工作等語，並非無稽，且

蘇柄瑞前述其在菜口係穿著黑色POLO衫，宴會廳外場人員則是穿白色衣服、背心、圍圍裙等語，亦與證人即被告公司員工陳麗雲證述之服裝大致相符（卷二第392頁），另證人王泰鴻、丁月美亦均證稱蘇炳瑞之前確曾在被告公司打工。至於證人陳麗雲、鄭煒達雖證稱未看過蘇柄瑞等語，然證人陳麗雲亦稱公司工讀生約有7、80人，在公司工作很久的伊會認識，曾在公司工作的工讀生很多，數目不清楚等語。而觀之該臨時工申請單所記載蘇炳瑞之工作時間多為假日，且歷年來之工讀生人數可能多達上百人，蘇炳瑞於105年10月至107年間之假日兼職，時值正職員工休假期間，陳麗雲、鄭煒達為被告公司正職員工，渠等對蘇炳瑞無印象，或因兼職人員眾多無深刻印象、或因事隔已久、或本即未在同一時段工作，自不能以渠2人對蘇柄瑞無印象，逕認定蘇柄瑞於上開期間未在被告公司兼職工作。

⑷則由被告提出之附表一（卷一第133頁）所示，楊庠澤自108年1月12日至同年12月7日共計領取薪資100,362元，蘇柄瑞、柯佳伶2人自108年1月12日至同年12月29日由被告公司受領薪資合計114,169元，其中108年12月7日以前為100,362元，與楊庠澤領取之薪資金額相符；又陳淑亭、王泰鴻證稱渠等於108年未打卡加班領現金各約1萬元、2萬餘元，丁月美於108年12月至109年1月間未打卡加班領現金不超過5千元，則渠等於108年領取之現金合計約3、4萬元，高於蘇柄瑞、柯家伶於108年12月7日以後具領之薪資13,807元，則原告主張係以現金給付楊庠澤、陳淑亭、丁月美等人薪資，因楊庠澤為低收入戶，其要求勿加入勞健保，陳淑亭、丁月美為正職員工，囿於勞基法休假之規定，故由原告柯怡菁先以現金墊付楊庠澤等人之薪資後，再以蘇柄瑞、柯佳伶之名義打卡具領薪資抵充代墊款，原告並未詐領工資等情，尚非全然無據，由卷內證據資料尚無法證明原告確有以蘇柄瑞、柯佳伶名義詐領工資情事。

⑸按年滿15歲以上，65歲以下之受僱於僱用5人以上公司、行

號之員工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰，勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第6條第1項第2款、第72條第1項定有明文。次按公、民營事業、機構之受受僱者，由其雇主為投保單位；投保單位未依第15條規定，為所屬被保險人或其眷屬辦理投保手續者，除追繳保險費外，並按應繳納之保險費，處以二倍至四倍之罰鍰，為全民健康保險法第10條第1項第1款、第15條、第84條所明定。再按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第31條第1項亦有明定。又因勞基法一例一休新制施行，被告公司為符合勞基法之規定，明定員工連續工作5天應休假2天，此據證人陳淑亭、王泰鴻證述在卷。原告2人在被告所營翰品酒店擔任資深副理、副理，負責部分工時勞工之招募、排班等事務，即負有依法為招募之員工投保勞、健保，提繳勞退金等契約上義務，並應遵守公司規定，不得讓連續工作5天之員工於休假日加班，竟故意違反上開規定，未替員工楊庠澤辦理勞、健保加保及提繳勞退金，且要求員工陳淑亭、王泰鴻、丁月美於休假日加班，再以蘇柄瑞、柯佳伶名義打卡具領薪資，期間長達1年，造成被告公司於事後難以就其給付蘇柄瑞、柯佳伶之薪資與原告交付予實際提供勞務者之薪資是否相符為勾稽查核，而有遭楊庠澤以被告未依法投保勞健保、提繳勞退金請求損害賠償之虞，及因違反上開勞工法令，遭主管機關裁處罰鍰之危險。又被告總公司前因某員工假造臨時工個資且冒領工資，嚴重違反公司法令規章而情節重大，予以免職，並以105年4月12日北總(105)仁字063號

內文為懲戒通告，並請員工以此案例做為借鏡；嗣又以108年7月12日北總(108)仁字第045號內文為行為操守重申，如有蓄意造假或偷竊貪瀆，除開除外，並追訴法律責任（卷一第655、657頁）。原告仍無視上開通告，不終止其使用蘇柄瑞、柯佳伶名義冒領薪資之行為，仍持續為之至108年12月底，自屬違反勞動契約，且情節重大。另被告於108年9月26日將「職工獎懲辦法」電子檔上傳至雲朗知識庫數位學院網站供員工閱覽，嗣於同年11月12日召開第6屆第19次勞資會議，於第1項決議修正人事規章第12章「職工獎懲辦法」第8條至第12條內容，並增訂第12條第5項規定，原告金瑪莉並為該次會議勞方代表（卷二第659至669頁），依職工獎懲辦法第12章第12條第1款規定：「職工有下列情事之一者，得予免職：1.利用職權營私舞弊。」。上開職工獎懲辦法屬工作規則，如經公開揭示，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，而有拘束勞雇雙方之效力，不因工作規則有無經主管機關核備而受影響（最高法院106年度台上字第2745號判決要旨參照）。查蘇炳瑞、柯佳伶於108年1月12日起至同年12月29日止未實際提供勞務，然原告仍為渠2人投保勞保及提繳勞退金，使被告因此負擔勞保費各1,402元、1,227元，及提繳勞退金各1,065元、933元（卷一第91頁），而圖利於蘇炳瑞、柯佳伶，自屬利用職權營私舞弊之行為，而違反上開工作規則。原告雖主張其2人係基於為被告調度工讀人力，簡化薪資發放流程，方以蘇柄瑞及柯佳伶之帳戶代為領取薪資，然原告並未將款項侵占入己，情節非屬重大，被告不採其他較為輕微，且已足以達成公司內部經營管理目的之懲處程序（例如告誡、記過等方式），逕為解僱原告，顯違反解僱最後手段性原則云云。然人力調度本即為原告工作內容及職責，豈能因人力調度困難、簡化發薪流程而無視公司不得造假之禁令，以非實際工作之人名義冒領薪資；且楊庠澤固定於假日至被告公司打工，並非短期流動人力，根本無須以他人名義具領薪資

，然原告竟應楊庠澤之要求，與其私相授受，以他人名義冒領工資，且經被告於108年7月間公告重申如有蓄意造假，應予開除並追究法律責任後，仍不停止其行為，足見原告違反工作規則之情節，已嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，並因此使被告違反勞工法令，而對被告事業造成相當之危險，又原告明知前有某員工因假造臨時工個資冒領工資而遭公司解僱，經公司重申斯旨嚴禁造假行為後，猶無懼於此而仍故意為之，顯已違反勞工應忠實履行勞務給付之義務，兩造間彼此信賴之誠信基礎及緊密關係已難維持，亦難期被告日後尚能繼續委以信任；而果若被告仍予容忍，除有失公平外，亦可能引發其他員工側目，誤認苟此種造假行為未遭發現，即可持續為之，縱遭發現，亦僅將略受懲處，仍可保留職務，而輕忽公司規章及勞工應履踐之忠誠義務，致被告增加管理監控之成本與風險，是本件實難期待被告採用解僱以外方式繼續其僱傭關係，應認被告之解僱與原告上開所為間係屬相當，符合比例原則，與解僱最後手段性原則無違。從而，被告以原告上開行為違反勞動契約及工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬適法。

五、綜上所述，兩造間僱傭關係業經被告合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間僱傭關係，請求被告給付薪資及提繳勞工退休金，為無理由，均應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　17　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　9　　月　　18　　日

書記官　林怡君