

臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第11號

上訴人 社團法人高雄市照顧技術推廣協會

法定代理人 楊晙權

訴訟代理人 邱揚勝律師

被上訴人 廖逢鈞

訴訟代理人 陳玉蘭

李兆隆律師（法扶律師）

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112年1月18日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第203號第一審判決提起上訴，本院於112年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國105年8月1日起受僱於上訴人，擔任居家服務員，依上訴人之指示前往受服務個案處提供勞務及居家照顧，約定工資給付方式為時薪制，於次月15日發放。109年9月至000年0月間，被上訴人每月平均工資為新臺幣（下同）19,717元。詎上訴人竟於110年3月26日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約。上訴人並未違反工作規則，縱有違反工作規則，上訴人未要求被上訴人改善即逕將被上訴人解僱，亦不符合最後手段原則。兩造間僱傭關係於110年4月1日起至上訴人向被上訴人表示強制退休之111年1月14日止，應仍存在。上訴人自應給付被上訴人自110年4月1日起至111年1月14日止之工資，另依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規

01 定，補足未提撥之退休金至被上訴人之勞工退休金專戶。為
02 此，爰聲明求為判命：(一)確認兩造間於110年4月1日起至111
03 年1月14日止僱傭關係存在。(二)上訴人應給付被上訴人186,3
04 57元，及自111年3月23日起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之利息。(三)上訴人應向被上訴人之勞工保險局退休金專戶提
06 撥11,346元。

07 二、上訴人則以：被上訴人於108年6月15日至同年月22日（下稱
08 系爭期間），與其妻即被上訴人之訴訟代理人陳玉蘭出國旅
09 遊，惟被上訴人未向上訴人請假，私下聘用代理，並偽造虛
10 假之居家服務紀錄向上訴人申請給付系爭期間之報酬合計5,
11 752元，被上訴人為掩飾其未至案主家為居家服務之行為，
12 復將上訴人機構所開立108年6月份案主何勝煌之居家服務收
13 據（下稱系爭收據）金額由2,280元變造為1,677元。上訴人
14 於000年0月間，由所屬督導殷清莉就被上訴人於上述期間所
15 載服務之對象何勝煌進行訪視時，發現被上訴人擅自將系爭
16 收據金額更改，進而發現被上訴人有上述未經合法請假，私
17 下聘用代理，及違法向上訴人請領系爭期間之報酬之行為。
18 被上訴人所為已涉犯刑法詐欺取財及偽造文書罪嫌，且違反
19 上訴人工作規則及請假代班原則（下稱系爭工作規則及請假
20 原則），情節重大，被上訴人復公然侮辱其上司，上訴人於
21 110年3月26日向被上訴人表示終止勞動契約應有所據，被上
22 訴人請求並無理由等語為辯。

23 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲
24 明：如主文所示。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項：

26 (一)被上訴人自105年8月1日起受僱於上訴人，擔任居家服務
27 員，約定工資給付方式為時薪制，於次月15日發放。自109
28 年9月至000年0月間，被上訴人每月平均工資為19,717元。

29 (二)兩造間係不定期勞動契約關係。

30 (三)上訴人於110年3月26日以被上訴人違反勞動契約與工作規則
31 情節重大為由，不經預告向被上訴人表示終止兩造間勞動契

01 約。

02 (四)上訴人以被上訴人屆滿65歲，於111年1月14日送達信函向被
03 上訴人表示附條件強制退休之意思。

04 五、本件爭點：

05 (一)被上訴人有無上訴人所指偽造、變造收據、詐領服務費及公
06 然侮辱上司情事？上訴人以被上訴人違反勞動契約與工作規
07 則情節重大為由，終止兩造間勞動契約關係，是否合法？被
08 上訴人請求確認兩造於110年4月1日起至111年1月4日止僱傭
09 關係存在，有無理由？

10 (二)被上訴人請求上訴人應給付被上訴人186,357元，及自111年
11 3月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理
12 由？

13 (三)被上訴人請求上訴人應補提撥11,346元至被上訴人勞工退休
14 金專戶，有無理由？

15 六、經查：

16 (一)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
17 告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。工作規則
18 雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但
19 雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動
20 契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即
21 以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依
22 據。所謂「情節重大」係屬不確定法律概念，不得僅就雇主
23 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
24 準，必須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行
25 受到干擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼
26 續其僱傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必
27 要，且必以雇主所為懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上
28 須屬相當，始足當之。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累
29 次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損
30 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等客觀情
31 事，並考量逕予解僱是否有違比例原則、懲戒相當性及解僱

01 最後手段，綜合研判之(最高法院97年度台上字第825號、97
02 年度台上字第2624號、102年度台上字第979號判決意旨參
03 照)。

04 (二)次按現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超
05 過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本
06 有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事
07 項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，
08 通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工
09 作規則或稱員工服務手冊。雇主公開揭示時，係欲使其成為
10 僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工
11 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
12 則內容，而使該規則發生附合契約之效力(最高法院88年度
13 台上字第1696號、91年度台上字第1625裁判意旨參照)。本
14 件上訴人於每位員工開始工作前，均發給一本工作手冊，內
15 容記載有關工作流程、工作規範、請假考核及獎懲、收費等
16 規定，並由陳玉蘭於教導新人時講解工作手冊之內容乙情，
17 為被上訴人所自承(見原審卷一第440頁至第441頁)，並有高
18 雄市政府衛生局特約長照機構社團法人高雄市照顧技術推廣
19 協會員工工作手冊在卷可佐(見原審卷一第338頁至第373
20 頁)。被上訴人雖主張其不知有系爭工作規則，惟上訴人已
21 陳明係由陳玉蘭負責新進人員導讀系爭工作規則，系爭工作
22 規則是大本的，與工作手冊不同等語，且陳玉蘭亦自承由其
23 帶領新進人員(見原審卷一第441頁)，參以系爭工作規則
24 及請假原則早於107年間即經上訴人制定(見原審卷一第220
25 頁、第270頁)，則依常情，負責新進人員培訓之陳玉蘭自
26 無不知之理。被上訴人為上訴人之聘僱人員，復為陳玉蘭之
27 配偶，依常理亦應知悉系爭工作規則及請假原則，堪認上述
28 工作手冊及系爭工作規則、請假原則均為被上訴人所知悉，
29 而有拘束兩造之效力。至系爭工作規則有無送高雄市政府社
30 會局備查，並非系爭工作規則生效之要件，與系爭工作則得
31 否拘束兩造無涉，自無從執此為有利被上訴人之認定，併予

01 敘明。

02 (三)上訴人主張被上訴人於系爭期間未向上訴人請假即與陳玉蘭
03 出國旅遊，並偽造虛假之居家服務紀錄向上訴人申請給付系
04 爭期間之報酬合計5,752元，復將系爭收據金額由2,280元變
05 造為1,677元等節，業據上訴人提出被上訴人108年6月份對
06 案主黃文曲、何勝煌、蔡熙、洪耀順之服務工作紀錄表（見
07 原審卷一第136頁至第145頁）、系爭收據（見原審卷一第26
08 8頁）附卷佐證。對此，被上訴人雖對其確實未於系爭期間
09 前往案主黃文曲、何勝煌、蔡熙、洪耀順等家庭為居家服
10 務，且仍以其名義請領報酬，復將系爭收據金額由2,280元
11 擅自更改為1,677元等節，固均不爭執（見本院卷第261頁至
12 第262頁、第315頁），惟抗辯稱其請假經由主管殷清莉審核
13 同意，並有找楊靜玉代班，後來因為案主何勝煌家屬反應楊
14 靜玉並未按時到班，為避免與上訴人持之向社會局核銷之金
15 額不符，方自行將系爭收據金額由2,280元更改為1,677元等
16 語。

17 (四)查被上訴人固提出108年度統計請假資料表、請假單佐證其
18 有合法請假（見原審卷二第167頁至第168頁），其上亦均有
19 被上訴人之直屬主管殷清莉之職章，惟殷清莉於原審到庭證
20 稱：陳玉蘭有口頭跟我說被上訴人要請假，但沒有遞出假
21 單，被上訴人108年度統計請假資料表是被上訴人離開後，
22 在110年9月去勞工局申訴，說上訴人沒有給他特休金，也沒
23 有讓他休假，陳玉蘭就簽了這張讓我拿去給勞工局，請假單
24 我沒見過等語（見原審卷二第217頁、第220頁），可見上述
25 統計請假資料表係事後補做，另一請假單是否確於被上訴人
26 請假前填寫，並經殷清莉核准，亦非無疑。再者，被上訴人
27 倘確實有依系爭請假原則，事前向上訴人請假獲准，自應由
28 系爭期間實際從事居家服務之職務代理人楊靜玉，向上訴人
29 請領該段時間之服務報酬，乃系爭期間仍由被上訴人以其名
30 義向上訴人請領報酬，且被上訴人亦自承系爭期間代理人楊
31 靜玉之報酬5,500元係由其給付（見原審卷一第246頁），足

01 認楊靜玉非由上訴人指派，而係由被上訴人私自聘用之代理
02 人，否則即無由被上訴人自行給付楊靜玉報酬之理。而楊靜
03 玉既非由上訴人指派，亦非由上訴人支付報酬，亦足徵被上
04 訴人確實未經合法請假。況倘被上訴人確實經合法請假，楊
05 靜玉亦由上訴人指派，事後案主何勝煌家屬向被上訴人反應
06 楊靜玉並未按時到班時，自可交由上訴人更正系爭收據，乃
07 被上訴人竟逕自將系爭收據金額由2,280元更改為1,677元，
08 亦徵被上訴人係為掩飾其未經合法請假，私下聘用代理之行
09 為，方自行將系爭收據金額更改，被上訴人主張其有合法請
10 假云云，自不足採。其於系爭期間，未經合法請假，私下聘
11 用代理，且仍向上訴人請領系爭期間之報酬，並擅自將系爭
12 收據金額更改，行為顯然不當。

13 (五)查上訴人係與高雄市政府社會局簽約，提供弱勢家庭居家服
14 務之特殊機構（見原審卷二第175頁至第205頁），弱勢家庭
15 仰賴上訴人提供居家服務，協助因身心受損致日常生活功能
16 需他人協助之人得到所需之持續性照顧，以提升其自我照顧
17 能力、舒緩家庭照顧者壓力，以及提供家屬學習適合之照顧
18 技巧，增進個案及家屬之生活品質，本身具有高度公益性，
19 因之上訴人能否得到案主之信賴，所提供服務品質能否持
20 續、穩定一致，至為重要。故上訴人於系爭請假原則第3條
21 規定，嚴禁照顧服務員私自找人代班，一經查獲一律以免職
22 處分（見原審卷一第220頁）、系爭工作規則第40條第1項第
23 23款規定，未服務勾選已服務，未到班虛報有到班者，予以
24 免職處分（見原審卷一第300頁），自無不當。乃被上訴人
25 於任職期間，從000年0月間開始，即多次遭服務對象之案主
26 家屬反應其未確實履行其職務，諸如未到班、遲到早退、態
27 度不佳、長時間滑手機等情，有被上訴人之直屬主管殷清莉
28 所製作之處理紀錄表在卷可佐（見原審卷一第402頁至第416
29 頁），堪認被上訴人長期表現不佳，屢經勸戒仍未改善，已
30 嚴重影響上訴人服務品質，並破壞案主及家屬對上訴人之信
31 賴。迨至000年0月間，殷清莉就被上訴人於上述期間所載服

01 務之對象何勝煌進行訪視時，發現被上訴人擅自將系爭收據
02 金額更改，並進而發現被上訴人有上述未經合法請假，私下
03 聘用代理，及不當向上訴人請領系爭期間之報酬之行為，業
04 經上訴人陳明在卷，被上訴人違反系爭請假原則及工作規則
05 情節顯然重大。至上訴人主張被上訴人有公然侮辱上司情
06 事，經被上訴人否認，且上訴人亦未能舉證實其說，惟被上
07 訴人既有上述重大不當行為，客觀上實已難期待上訴人採用
08 解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係。上訴人於知悉被上訴
09 人為上述不當行為後30日內之110年3月26日以被上訴人違反
10 勞動契約與工作規則，情節重大為由，終止兩造間勞動契
11 約，合於勞基法第12條第1項第4款規定，自無不法。被上訴
12 人請求確認兩造於110年4月1日起至111年1月4日止僱傭關係
13 存在，並請求上訴人給付被上訴人186,357元本息暨補提撥1
14 1,346元至被上訴人勞工退休金專戶，自均無所據。

15 七、綜上所述，被上訴人訴請確認兩造間於110年4月1日起至111
16 年1月14日止僱傭關係存在，並請求上訴人應給付被上訴人1
17 86,357元，及自111年3月23日起至清償日止，按週年利率5%
18 計算之利息，暨向勞工保險局退休金專戶提撥11,346元，均
19 為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並就上述
20 186,357元本息部分，依職權為假執行之宣告，均有未洽。
21 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應
22 由本院廢棄改判如主文第二項所示。

23 八、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
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，併此敘明。

26 九、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日

28 勞動法庭

29 審判長法 官 蘇姿月

30 法 官 郭宜芳

31 法 官 劉傑民

01 以上正本證明與原本無異。

02 本件不得上訴。

03 中 華 民 國 113 年 1 月 17 日

04 書記官 楊馥華