

臺灣苗栗地方法院民事判決

114年度重勞訴字第1號

原告 楊元智

訴訟代理人 林柏男律師

被告 台灣積體電路製造股份有限公司

法定代理人 魏哲家

訴訟代理人 張宇維律師

馮博生律師

賴建宏律師

郭懿萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。原告原起訴主張訴之聲明第2、3項分別為：「2.被告應給付原告新臺幣（下同）192,810元，及其中96,405元自民國113年10月25日起、96,405元自113年11月25日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自113年11月26日起至原告復職前一日止，按月於次月25日給付原告96,405元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（勞專調卷第13頁），復於114年7月29日變更前開聲明如下列原告主張攔訴之聲明第2、3項所示（本院卷第465頁），核其原因事實均未變動，僅依薪資明細之內容變更請求之金額及利息起算日，核無不合，應予准許。

01 二、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
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
05 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
06 院判決確認，亦不能除去其不妥之狀態者，即難認有受確認
07 判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決意
08 旨參照）。本件原告主張兩造間勞動契約遭被告違法終止，
09 故勞動契約仍然存在，為被告所否認，則兩造間勞動契約之
10 存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害
11 之危險，且此種不妥之狀態能以確認判決將之除去，揆諸上
12 開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確
13 認之訴。

14 貳、實體事項

15 一、原告主張：

16 (一)原告自99年4月26日起受僱於被告，擔任苗栗縣竹南鎮台積
17 電AP6廠課長職務，每月薪資（不含補助及獎金）為96,405
18 元，惟原告於113年9月27日突然接獲被告通知，以原告有反
19 向刷卡方式偽造門禁進出紀錄之行為違反被告工作規則第6.
20 9.4.6.5條規定情節重大，而依勞動基準法（下稱勞基法）
21 第12條第1項第4款規定不經預告於113年9月28日終止兩造間
22 僱傭關係，亦自當日起拒絕原告服勞務。然被告工作規則第
23 6.9.4.6.5條規定之例示行為尚有盜用公司印章等，應以性
24 質相當之行為始足當解雇之程度，惟原告反向刷卡乃只刷
25 進、不刷出，不會產生工時，並無偽造行為，縱有導致紀錄
26 錯誤，較之偽造公司印文之行為情節亦屬甚微。又原告工作
27 內容為處理協調、安排會議、追蹤進度等，須有構思與創
28 新，經常於辦公區域外以手機處理工作事宜，原告實際工時
29 遠多於約定工時，僅便宜行事而集中申報加班。且被告提出
30 之12筆反向刷卡紀錄中，原告僅有其中2筆申報加班，而原
31 告之前亦多有實際加班卻未申報情形，該等工時亦多於原告

01 申領之加班時數，原告主觀上並無詐領加班費之意圖，客觀
02 上被告亦無損害。至於原告雖於上班時間停留於停車場，但
03 時間甚短，且此係因被告管制手機之使用，原告須至辦公區
04 域外查看先前儲存的影片等資料以找尋工作靈感；而原告於
05 上班時間內至設置於公司內之健身房，該處乃於上班時間開
06 放且未限制員工於工作時間使用，原告並有攜帶手機處理公
07 務，實非擅離職守。再者，被告採取加班申請制，而非依門
08 禁紀錄直接給付加班費，是縱門禁紀錄有誤，原告之行為對
09 於被告亦未生有管理成本增加之損害。末原告在被告任職15
10 年間並無任何懲處紀錄，近年考績亦均經評為傑出，縱有違
11 反工作規則，情節實屬輕微，被告逕為解僱，實乃違反最後
12 手段性原則，是被告係違法終止勞動契約，爰依兩造間勞動
13 契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條規定請求確
14 認兩造間僱傭關係存在、按月給付工資暨遲延利息及提撥勞
15 工退休金等語。

16 (二)並聲明：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告
17 189,140元，及其中94,570元自113年10月28日起、94,570元
18 自113年11月28日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之
19 利息。3.被告應自113年11月29日起至原告復職前一日止，
20 按月於次月25日給付原告94,570元，及自各期應給付日之翌
21 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.被告應提繳
22 12,672元至原告之勞工退休金個人專戶。5.被告應自113年1
23 1月26日起至原告復職日前一日止，按月提繳6,336元至原告
24 之勞工退休金個人專戶。6.第2、4項聲明願供擔保，請准
25 宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)被告公司之核心價值為「誠信正直」，此亦經於原告之聘僱
28 契約第6條、被告工作規則第6條約定甚詳。原告在職期間之
29 工作係須以被告公務電腦使用針卡管理系統暨文書處理軟體
30 整理數據並分析，並無需在廠區外以手機執行之必要。詎原
31 告於113年5月30日起至同年8月18日間，有多次以門禁卡刷

01 入，但實際上未進入或隨即刷出而未停留在辦公區域內之
02 「反向刷卡」即偽造門禁紀錄行為（下稱反向刷卡），而原
03 告反向刷卡虛增工時，除為使工時加長以獲得較佳之績效領
04 取獎金外，另有至健身房運動、於停車場逗留，或直接離開
05 廠區，不但實際未提供勞務，部分期日更進一步申請加班補
06 休及加班費，實乃屬故意詐欺被告之行為，且被告為此尚須
07 耗費大量成本人工逐一核對其門禁紀錄與監視錄影畫面，造
08 成被告管理成本遽增，實已違反前該聘僱契約及工作規則且
09 情節重大。況被告先前對於反向刷卡之其他員工均以解僱方
10 式懲處，並將該懲處公告予全體員工知悉，原告當清楚明知
11 反向刷卡係重大違規行為。又原告為擔任課長之資深員工，
12 主觀上明知且知悉出勤規定，仍計畫性違反聘僱契約與工作
13 規則，迄今仍推諉卸責而無改善之誠意，兩造間勞雇信任關
14 係已難以維繫，被告依勞基法第12條第1項第4款通知終止兩
15 造間勞動契約實為合法，原告請求確認僱傭關係存在及給付
16 工資、退休金並無理由等語，資為抗辯。

17 (二)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
18 決，願供擔保請准免為假執行。

19 三、不爭執及爭執事項：

20 (一)不爭執事項（本院卷第463至465頁）：

21 1.原告自99年4月26日起受雇於被告公司，並自100年間開始擔
22 任「課長」職務，於113年9月27日時仍於被告設於苗栗縣竹
23 南鎮台積電AP6廠擔任「課長」職務，而與被告間存有勞動
24 契約關係（勞專調卷第21頁）。

25 2.兩造就前項之勞動契約關係，曾簽立聘僱合約書（下稱系爭
26 聘僱合約），其中第6條約定：「六、忠誠義務：乙方應以
27 全職親自履行本合約規定之義務，非經甲方事前書面同意不
28 得由第三人代為履行。乙方應盡其學識、經驗及才智，遵循
29 法令及甲方之政策與管理規則，以其在職務上所應具有之善
30 良管理人注意程度，忠誠勤勉為甲方執行職務。」、第7條
31 約定：「七、行為準則：乙方應切實遵守甲方所制定有關員

01 工之行為準則或道德規範，避免任何可能構成違反該準則或
02 規範之行為，如有任何疑問應立即向直屬主管報告。有關員
03 工之行為準則或道德規範如有修改，以甲方公佈者為適用之
04 依據。」、第13條第1項約定：「十三、終止或解除：本合
05 約之終止悉依照勞動基準法，與甲方之有關人事管理規範辦
06 理。如有符合上述規範所列之資遣、解僱，退休事由者，甲
07 方得依規定資遣或解僱乙方或令乙方退休。」（勞專調卷第
08 77至80頁）。

09 3.被告之總體薪酬暨福利處處長即訴外人邱麗文於113年9月27
10 日通知原告略以：因原告違反被告公司之工作規則第6.9.4.
11 6.5條規定，故以勞動基準法第12條第4款於113年9月28日終
12 止兩造間僱傭關係，並於同日送達書面通知予原告（勞專調
13 卷第23頁）。

14 4.原告實際工作日至113年9月27日為止，被告給付原告薪資及
15 為原告提撥勞工退休金之末日亦至該日為止。

16 5.被告於113年9月27日適用之工作規則第6.9.4.6.5條規定：
17 「6.9.4.6違反勞動契約或工作規則，情節重大者。必要
18 時，本公司得報請執法機關協助處理。員工如有以下各情形
19 之一者，當然視為違反勞動契約或工作規則：……6.9.4.
20 6.5偽造、變造或竄改文書、記錄、盜用公司印章、印文，
21 或以其他不正當之手段欺騙公司或主管，致本公司受有損害
22 或有受損害之虞者。」（勞專調卷第81、85頁）

23 6.兩造間約定之正常工時為週一至週五間每日8小時，工作時
24 間為8時30分至17時30分，中午得於11時30分至13時30分間
25 自行擇定開始時間而彈性休息1小時。

26 7.原告上班、下班時，均分別需於進、出閘門處刷卡，以記錄
27 實際廠區進出狀況。

28 8.兩造於113年9月27日就原告之約定工資為按月計算、每月9
29 4,570元。被告應按月提撥至原告設於勞工保險局勞工退休
30 金專戶之金額則為每月6,336元（本院卷第243、245頁）。

31 9.原告於113年5月1日至113年9月26日進出被告公司之各場域

之刷卡進出紀錄，如被告114年3月12日民事陳報狀附件二所示（勞專調卷第161至246頁）。

10.原告於113年5月30日、6月1日、16日、19日、7月20日、8月7日、18日申報加班並經核准，而經被告給付加班費之時數，如被告114年3月12日民事陳報狀附件一黃底部分「核准加班時數」欄所示（勞專調卷第155至159頁）。

11.原告曾於如被證9之反向刷卡列表上謄載「因擔心工時計算故反向刷卡」並簽名（勞專調卷第101至105頁）。

12.被告曾分別於107年8月31日、111年1月28日、112年4月28日以公司內部電子郵件向全體員工公告略以：有同仁以不當刷卡導致到離紀錄不實，因而予以解僱處分等語（勞專調卷第87至91頁）。

(二)爭執事項（本院卷第466頁）：

1.原告任職被告公司期間是否有違反被告工作規則6.9.4.6.5規定且達情節重大之行為？被告以勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，是否合法？

2.原告請求被告給付113年9月28日至同年11月27日間之薪資189,140元，及自113年11月29日起按月給付94,570元，有無理由？

3.原告請求被告提撥113年9月28日至同年11月27日間之勞工退休金12,672元，及自113年11月29日起按月提撥6,336元，有無理由？

四、本院之判斷：

原告主張被告終止兩造間勞動契約並非合法等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。茲逐一論述如後：

(一)被告終止兩造間勞動契約事由之範圍：

1.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。此係為雇主之法定解僱事由，為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意改列，亦不得將原先通知之解僱事

01 由，於訴訟上變更其內容加以主張（最高法院113年度台上
02 字第888號判決參照）。是雇主以前開規定終止勞動契約
03 時，應將解僱事由明確告知勞工，此為基於誠信原則及保障
04 處於契約弱勢地位之勞工所生對於雇主形成權行使之限制。
05 則雇主倘主張其終止與勞工間勞動契約之形成權存在且經合
06 法行使，自應先就權利存在要件事實，即解僱之意思表示及
07 其具體事由均已到達並告知勞工之事實負舉證之責。

08 2.首就被告解僱事由之範圍，原告主張被告於解僱時僅告知有
09 反向刷卡之違規事實僅有被證9經原告簽名之列表（勞專調
10 卷第101至105頁，下稱反向刷卡列表）所示行為，至於擅離
11 職守、浮報加班，均未於解僱當時告知等語（本院卷第112
12 頁）；被告則抗辯原告於113年5月1日至113年9月6日間除反
13 向刷卡列表所列行為外，另有多次擅離職守及浮報加班等語
14 （本院卷第40至41、71至75頁）。經查，被告之總體薪酬暨
15 福利處處長即訴外人邱麗文於113年9月27日對原告所為之終
16 止勞動契約通知內容略以：因原告違反被告工作規則第6.9.
17 4.6.5條規定，故以勞動基準法第12條第4款於113年9月28日
18 終止兩造間僱傭關係等語（勞專調卷第23頁），而被告工作
19 規則第6.9.4.6.5條係規定：「偽造、變造或竄改文書、記
20 錄、盜用公司印章、印文，或以其他不正當之手段欺騙公司
21 或主管，致本公司受有損害或有受損害之虞者。」等語（勞
22 專調卷第81、85頁），此與被告113年7月19日經國家科學及
23 技術委員會新竹科學園區管理局核備之工作規則第9.4.6.5
24 條規定相符（本院卷第491頁），而應為兩造間勞動契約之
25 一部，再參以反向刷卡列表上方有以手寫記載「因擔心工時
26 計算故反向刷卡」、「楊元智」等文字，該等內容係為原告
27 所書立，為兩造所不爭執（見不爭執事項11.），可知反向刷
28 卡列表之內容即為原告之門禁進出紀錄，則就前開解僱通知
29 內所載工作規則之規定與反向刷卡列表之內容綜合以觀，堪
30 認被告於終止兩造間勞動契約時所告知原告之解僱事由，即
31 為反向刷卡列表所涉及偽造紀錄或以其他不正當之手段欺騙

01 被告公司或主管，致被告受有損害或有受損害之虞者之情
02 形。從而，被告終止與原告間勞動契約之形成權存否，當以
03 原告反向刷卡列表所列行為是否係為被告工作規則第6.9.4.
04 6.5條所規定者為限。

05 3.關於反向刷卡列表所欲表彰之具體原告行為，細繹反向刷卡
06 列表（勞專調卷第101至105頁）之標題列為「反向刷卡，且
07 人未進入廠區（12筆）」，下方列表則為擷取原告於特定日
08 期內數筆之門禁刷卡紀錄，其中讀卡機用途欄、進/出欄乃
09 顯示原告進出之刷卡通關機位置與進出紀錄，日期則包含工
10 作日及假日，異常說明欄之說明乃有「反向刷卡」、「反向
11 刷卡且申報加班」、「反向刷卡，工作日沒有請假紀錄」
12 等，佐以刷卡紀錄乃包含1至3分鐘內刷進（即[IN]）又刷出
13 （即[OUT]）或僅刷進未刷出，且亦有於讀卡機用途欄將原
14 告反向刷卡期間進入健身房之刷卡紀錄列入，可知該列表所
15 欲呈現之違規事實，乃兼含原告於正常工時期間與延長工時
16 期間未在工作崗位之異常門禁出入狀態，即非如實依進出狀
17 態之記載，而係為虛構到離廠區時間及其後依該紀錄推知擅
18 離工作崗位及浮報加班時數之行為。是應認被告所告知原告
19 之解僱事由係以反向刷卡列表內之不實門禁紀錄、正常工作
20 時間擅離職守、浮報加班行為而為被告工作規則第6.9.4.6.
21 5條所規範者為限，即如附表所示，合先敘明。

22 4.被告雖抗辯原告除附表所列之行為外，另有於113年5月1日
23 至113年9月5日期間內擅離職守122筆、當班時間內未取得主
24 管同意至健身房42筆、申報加班卻擅離職守10筆、休息時間
25 離場逾時39筆、離廠後又回廠補刷卡42筆等異常門禁紀錄，
26 而以反向刷卡虛構工時方式掩蓋其工時不足之違規行為等語
27 （勞專調卷第147至150頁），並提出該期間內原告之門禁紀
28 錄為據（勞專調卷第161至246頁），然被告並未提出其有於
29 解僱前告知原告前述具體行為亦屬違反工作規則且為解僱事
30 由之證明，則自不能以之作為被告依勞基法第12條第1項第4
31 款規定單方終止與原告間勞動契約是否合法所應考量之具體

理由。

(二)被告終止勞動契約係為合法：

1.按勞基法第12條第1項第4款規定所謂「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號裁定參照）。又勞動契約乃為勞工為雇主提供勞務，雇主受領並給付相當對價之繼續性契約，勞工於其工作範圍內通常有為雇主處理交辦事務之一定權限，契約雙方履行債務，自須依循勞動法令、勞動契約及工作規則等法律或契約之明文，惟如今乃為高度工商社會，勞動契約履行之態樣複雜多變，難以鉅細靡遺逐一規範，是契約履行期間尚須仰賴雙方間之信賴關係，始有繼續履約之可能，又私法契約應以誠實及信用方法履行，並為民法第148條第2項所明定，當亦為勞動契約之附隨義務，而屬勞雇雙方於履約時所應互負之契約責任，自亦為判斷勞動有無違反工作規則情節重大之衡量標準。

2.次按被告工作規則第6.9.4.6.5條規定：「6.9.4.6違反勞動契約或工作規則，情節重大者。必要時，本公司得報請執法機關協助處理。員工如有以下各情形之一者，當然視為違反勞動契約或工作規則：……6.9.4.6.5偽造、變造或竄改文書、記錄、盜用公司印章、印文，或以其他不正當之手段欺騙公司或主管，致本公司受有損害或有受損害之虞者。」

（勞專調卷第85頁）。系爭聘僱合約第6條約定：「六、忠誠義務：乙方應以全職親自履行本合約規定之義務，非經甲方事前書面同意不得由第三人代為履行。乙方應盡其學識、

經驗及才智，遵循法令及甲方之政策與管理規則，以其在職務上所應具有之善良管理人注意程度，忠誠勤勉為甲方執行職務。」、第7條則約定：「七、行為準則：乙方應切實遵守甲方所制定有關員工之行為準則或道德規範，避免任何可能構成違反該準則或規範之行為，如有任何疑問應立即向直屬主管報告。有關員工之行為準則或道德規範如有修改，以甲方公佈者為適用之依據。」（勞專調卷第77至80頁），被告工作規則第1.1則規定：「從業道德規範：依據本公司十大經營理念第一條一堅持高度職業道德，凡本公司員工，無論在公司內外，均應自我要求，保持高水準的個人行為素養及從業道德。在從事日常工作及業務時，應嚴格遵守公司的從業道德標準，維護公司的聲譽，獲得顧客、供應商及其他各界人士的尊重與信任。TSMC支持並要求所有員工均清楚了解並遵守從業道德規範及個人誠信。茲舉其重要者如下：1.1秉持誠實、嚴謹及敬業之精神執行職務。」（本院卷第480頁），可知原告於依系爭聘僱契約提供勞務時，偽造紀錄之行為已為契約所禁止，並經兩造於聘僱契約、被告工作規則明文約定，且誠信履約本為勞動契約之附隨義務，業如前述，則原告於履行兩造間勞動契約時，當須以誠實為基礎，如有欺瞞行為而損及兩造間信賴關係時，當不能謂違反工作規則之情節不重大。

- 3.經查，被告為我國知名科技業者，事業體龐大、員工人數眾多，乃為眾所周知之事實，而現今社會之事業單位除以員工主動式打卡系統管理出勤情形外，免打卡而將員工門禁紀錄作為核對加班時數、實際出勤時數依據之方式亦所在多有，而原告亦不爭執其每日出勤伊始及終了時均分別需於進、出閘門處刷卡，以紀錄實際廠區進出狀況（見不爭執事項7.），可見被告公司乃採以門禁紀錄作為出勤紀錄之參考依據之一，且紀錄門禁進出情形，乃為系爭聘僱契約之原告從義務內容，而其紀錄之結果，即為被告管理員工工時所參採之依據。復參以原告履行系爭聘僱契約亦須善盡前開所述以

01 誠實信用方法提供勞務之附隨義務，足認原告就門禁紀錄之
02 內容負有以通常使用方法如實紀錄之義務。然觀諸原告113
03 年6月1日至同年8月18日間進出被告廠區之完整刷卡門禁紀
04 錄（勞專調卷第178至230頁、不爭執事項9.），其如為正常
05 刷卡出入被告廠區，當日門禁紀錄只會於同一時間顯示一次
06 「進」（[IN]）或出（[OUT]），再綜以被告陳稱門禁系統
07 乃會抓取第一筆刷入紀錄及最後一筆刷出之紀錄作為工時之
08 大略參考（本院卷第467至468頁），原告則於反向刷卡列表
09 記載擔心工時始反向刷卡等語（勞專調卷第101頁），且原
10 告於假日申報加班時，確於申報時段之起或迄時有快速刷入
11 又刷出，或刷入後未刷出，卻得再次刷入之紀錄（見附表、
12 勞專調卷第178至230頁），可見被告確係由原告門禁資料中
13 抓取同日內該第一次刷入與最後一次刷出之紀錄，作為計算
14 原告停留於廠區時間之依據，並用以核對原告出勤狀況，且
15 此情亦為原告所明知，否則原告實無須特意快速刷入又刷
16 出、虛偽刷入，甚至於休息日特地前往被告廠區刷卡又離
17 開，而逕行依實際進出狀況刷卡並於系統直接申報假日加班
18 時數即可。又原告於113年6月1日至同年8月18日有如附表日
19 期、刷卡時間、讀卡機用途、進/出及被告抗辯異常情形欄
20 所示之反向刷卡行為，經原告於反向刷卡列表所簽認（勞專
21 調卷第101至105頁），而原告於前開期日中尚有於113年6月
22 1日、16日、7月20日、8月18日申報加班並經核准，而經被
23 告給付加班費（勞專調卷第155至161頁），即如附表備註欄
24 所示，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項10.），堪認原告乃
25 透過其所知悉被告前述使用門禁紀錄之通常方法，而為反向
26 刷卡之行為，以在每日門禁紀錄最初、最末構築停留廠區之
27 工時外觀。至於原告主張其僅刷進未刷出、不會產生工時門
28 禁紀錄對於被告不具重要性云云，均非可採。

29 4.原告為任職被告公司15年之資深員工並擔任課長職務，其10
30 0年間有帶領過下屬，雖因職務調整而於離職時未帶領下屬
31 （本院卷第461至462頁），然仍為肩負管理職務之主管職

01 位，且於同組24位工程師中亦屬資歷較為資深者（本院卷第
02 540頁），自當知悉並遵循被告之工作規則。且原告於在職
03 期間，被告亦曾分別於107年8月31日、111年1月28日、112
04 年4月28日以公司內部電子郵件向全體員工公告略以：有同
05 仁以不當刷卡導致到離紀錄不實，因而予以解雇處分等語
06 （勞專調卷第87至91頁），是原告對於未如實刷卡所應受之
07 懲戒處分亦應知悉。而製作與記錄文書之人應有負擔文書或
08 準文書之正確性乃為普世價值，亦為民法第148條第2項所明
09 文，又誠實依出席狀況記錄到勤，乃國民教育階段即會重複
10 履踐練習之知能，應非須雇主再三告誡、示警始能了解並履
11 行之困難工作，況原告亦曾於109年9月14日、110年10月21
12 日、111年10月19日、112年10月30日完成被告各年度之「TS
13 MC從業道德與法規遵循年度宣導」課程，每次均有提及確保
14 製作資料真實之重要性（本院卷第349至353頁），是原告對
15 於應如實依進出廠區之實際狀況為門禁刷卡，並按實際工時
16 申報加班，均為遵守系爭聘僱契約義務之方法等情，亦應知
17 之甚詳。

18 5.其次，細究原告如附表所違反工作規則而為反向刷卡之目
19 的，於113年6月1日、6月16日、7月20日、8月18日乃係為於
20 假日虛報加班時數領取加班費，同年6月10日、6月26日、6
21 月30日、8月4日、8月11日則係為製造有延長工時之外觀，6
22 月26日、7月24日則係上班時間內至健身房運動前，先刷入
23 廠區之門禁，以製造在辦公區域內之外觀，均為申報加班、
24 製造高工時或掩飾擅離職守之情形。則原告並未遵守工作規
25 則，卻反而利用其對於門禁系統運作方式之了解，進而為不
26 實之刷卡，足見其對於被告核對到離與出勤工時之邏輯甚為
27 熟稔，而故意取巧不履行其勞務給付之義務，更進一步浮報
28 加班，以達成成就個人工時並獲取對價之目的。原告之行為
29 已損及被告藉由門禁系統監理員工工作之制度。又附表之行
30 為雖初次為被告所發現，然持續時間已達三個月，且為反覆
31 且密集實施，並非偶一為之，已嚴重影響被告內部秩序紀律

之維護，對人員管理成本造成相當之危害，且因原告非按正常使用方式刷卡，難以透過一致之邏輯抓取茲要，須經被告以人工查核後再分析其行為模式，並為整理摘要（勞專調卷第178至231頁、第101至105頁），已致被告之管理成本鉅增。

6. 被告工作規則雖有警告、小過、大過、留職查看等懲戒方式（本院卷第489至490頁），然觀諸其規定所違犯之情節除留職查看外，均為未達重大程度者，惟留職查看之規定乃為類似暫時處分之手段，並非終局懲戒處分之規定。而倘被告未依其工作規則第6.9.4.6.5條規定予原告以解僱懲處，將使被告員工群起仿效，變向鼓勵員工無視被告管理制度，而得擅離工作崗位不需據實刷卡，此將造成被告日後無法以廠區門禁系統對員工之到離時間進行管控，嚴重影響公司人力資源管理及內部秩序紀律之維護。且由原告於本件主張其附表之行為對於被告之管理並無影響，足認兩造間對於系爭僱傭契約履行所據之誠實信用方法之認知顯然甚為歧異，倘系爭聘僱契約繼續履行，被告難以期待原告於記錄門禁時依工作規則之要求為如實辦理，足認原告屢次違反被告工作規則之具體事項，已嚴重損害兩造間信賴關係及被告秩序紀律之維持，是以原告所任職務為管理職、到職時間甚久，卻無視被告歷年就工作規則第6.9.4.6.5條規定所為之事前宣導與告知，且對於已發生之缺失改善又無改善之誠意，應均足認原告故意違反工作規則，且已難使被告信賴原告能夠以誠實信用之方式繼續履行兩造間勞動契約，客觀上實難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，堪認被告選擇將原告解僱，並無違反解僱之最後手段性。

7. 原告雖主張依體系解釋，被告工作規則第6.9.4.6.5條規定之偽造紀錄，應與同條規定偽造公司印文等行為達相當之程度，手段始為相當等語。惟所謂偽造文書、紀錄或偽造公司印文之行為，其故意違反工作規則之程度或對於被告損害程度不一而足，則偽造印文之情節是否必然較偽造文書紀錄重

大，難以一概而論，是違反前開規定之行為是否達「情節重大」之程度，仍依前開衡量標準綜合判斷之。

8.原告另主張其先前績效良好，並非貪圖加班費之人云云。而被告亦不爭執原告過去績效並無待改進等不良情形，可見被告對於原告之工作評價尚佳，雙方間本有良好之互信基礎，亦足見原告乃具有忠實並按誠信履行職務並於被告主管考評時表現於外之能力，然原告卻捨此不為，卻反而以其對門禁系統之熟稔及被告之信任為如附表所示之行為，足見原告履行契約悖於誠信乃經其考量並選擇後而為之，實非足取。且另一方面原告實際上已領取浮報工時之加班費（見不爭執事項10.），即已以偽造之門禁紀錄造成被告損害，與原告主觀上對於此筆加班費之重視程度或取得意圖強烈程度無涉，是原告前開主張，亦非可採。

9.原告雖又主張其至健身房或辦公區域外均有攜帶工作手機，且健身房在其上班時間亦有開放且未禁止員工使用，並非擅離工作崗位等語。然查原告乃受被告聘任擔任課長職務，其工作內容自為履行被告交辦之勞務工作，而非健身運動，自屬當然。復觀諸被告工作規則第3.2條出勤紀錄係以到離之門禁時間佐以員工請假、加班申請為據（本院卷第482頁），可知被告之內勤員工主要工作場域為被告廠區辦公區域內，且依兩造所述原告之工作內容為安排協調會議、追蹤進度等，亦非經常須離開廠區之工作，此由原告於113年5月1日至113年9月26日正常工作時段大多停留於被告廠區亦明（勞專調卷第161至246頁），則原告離開辦公區域之時間，應可推定並非從事其職務內之工作，倘被告允為員工於工作時間內健身運動，原告於113年7月24日於正常上班時間至健身房時，應無特意於通關機為刷入廠區而為反向刷卡之必要（見附表7月24日列），況被告員工之工作時間未盡相同，且有彈性之休息時間，此於被告工作規則第3.1條規範甚為明確（本院卷第482頁），健身運動既非服勞務之範圍，亦非維持人類生理機能或避免損害健康所迫切必須，則縱被告

01 所設置之健身房並無明確之禁止使用時段等規範，亦應係供
02 員工於下班或休息之非工作時間使用，始為事理之常。

03 10.從而，被告於113年9月27日以原告有如附表所示行為，而依
04 被告工作規則第6.9.4.6.5條規定、勞基法第12條第1項第4
05 款規定單方終止兩造間勞動契約，應屬有據。

06 (三)原告請求被告給付工資及補提撥勞工退休金部分：

07 系爭聘僱契約既由被告依勞動基準法第12條第1項第4款通知
08 原告於113年9月28日終止，則兩造於當日起即已無勞動契約
09 存在，被告自無給付工資或為原告依勞退條例第14條第1項
10 提撥勞工退休金之義務。又兩造不爭執原告最後工作日為11
11 3年9月27日，被告給付原告薪資及勞工退休金亦提撥至當日
12 為止（見不爭執事項4.），可知被告亦無積欠原告工資尚未
13 給付之情形，則原告請求被告給付自113年10月28日起之工
14 資及提撥勞工退休金，均屬無據。

15 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、兩造間勞動契約、
16 勞退條例第14條規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，及
17 請求被告給付189,140元，暨其中94,570元各自113年10月28
18 日、113年11月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
19 息，並自113年11月29日起至原告復職前一日止按月於次月2
20 5日給付原告94,570元，暨自各期應給付日之翌日起至清償
21 日止，按週年利率5%計算之利息，並請求被告提繳12,672
22 元，及自113年11月26日起至原告復職日前一日止，按月提
23 繳6,336元至原告之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予
24 駁回。

25 六、兩造均陳明願供擔保，以代釋明，聲請宣告假執行或免為假
26 執行，經核本件乃為原告敗訴之判決，其假執行之聲請，因
27 訴之駁回而失所附麗，不應准許。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之
29 證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無
30 逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15

條。

中 華 民 國 114 年 10 月 8 日

勞動法庭 法 官 陳景筠

附表：

日期(均113年)	刷卡時間	讀卡機用途	進/出	被告抗辯異常情形	備註
6月1日	11:34	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡且申報加班	非工作日 10:00-21:20 申報加班
	11:34	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡且申報加班	
	12:49	西哨(A5)-機車入口	[IN]	反向刷卡且申報加班	
	12:50	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡且申報加班	
	14:14	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡且申報加班	
	14:14	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡且申報加班	
6月10日	07:13	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	非工作日 (端午節， 但原告系統 記載為工作 日)
	18:48	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
	18:51	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡	
6月16日	08:11	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡且申報加班	非工作日 08:30-17:30 申報加班
	09:46	西哨(A5)-機車入口	[IN]	反向刷卡且申報加班	
	09:48	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡且申報加班	
6月23日	08:53	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	非工作日
	16:12	西哨(A5)-機車入口	[IN]	反向刷卡	
	16:14	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	反向刷卡	
	18:03	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	反向刷卡	
	18:04	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
6月26日	13:52	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡	工作日
	13:52	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
	13:55	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	反向刷卡	
	15:27	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	反向刷卡	
	15:28	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	

6月30日	07:57	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	非工作日
	17:34	西哨(A5)-機車入口	[IN]	反向刷卡	
	17:35	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	反向刷卡	
	18:57	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	反向刷卡	
	18:59	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
7月12日	11:50	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡	工作日
	11:50	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
	21:11	AP6A-Office-1F-LOBBY(IN)-通 關機	[IN]	反向刷卡	
7月20日	08:09	AP6A-Office-1F-LOBBY(IN)-通 關機	[IN]	反向刷卡且 申報加班	非工作日 08:30-17:30 申報加班
	09:21	西哨(A5)-機車入口	[IN]	反向刷卡且 申報加班	
	09:23	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡且 申報加班	
7月24日	15:27	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡， 工作日沒請 假紀錄	工作日
	15:28	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	上班時間至 健身房	
	17:30	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	上班時間至 健身房	
	17:30	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	上班時間至 健身房	
8月4日	09:00	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	非工作日
	09:01	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	反向刷卡	
	11:14	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	反向刷卡	
	11:15	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
8月11日	12:07	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	非工作日
	12:07	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	反向刷卡	
	13:54	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	反向刷卡	
	13:56	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
	13:58	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡	
	13:58	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	
8月18日	14:42	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(OUT)-通關機	[OUT]	反向刷卡	非工作日 09:15-18:00 申報加班
	14:42	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	

(續上頁)

01

	19:20	OFFICE-B10-健身房-通關機IN	[IN]	反向刷卡	
	20:46	OFFICE-B10-健身房-通關機OUT	[OUT]	反向刷卡	
	20:47	AP6A-Office-1F-停車場樓梯往 檢查哨(IN)-通關機	[IN]	反向刷卡	

02

以上正本係照原本作成

03

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

04

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05

中 華 民 國 114 年 10 月 8 日

06

書記官 蔡孟穎