

宣示判決筆錄 101年度板勞簡字第12號

原告 廖秀惠

訴訟代理人 李學權律師

被告 名華資訊有限公司

兼 上一人

法定代理人 鄭碧珠

共 同

訴訟代理人 許進德律師

許峻鳴律師

上列當事人間101 年度板勞簡字第12號給付薪資等事件於中華民國101 年9 月4 日辯論終結，於中華民國101年10月4日下午4時30分，在本院板橋簡易庭公開宣示判決，出席職員如下：

法 官 李崇豪

法院書記官 鄭瓊琳

通 譯 王曉萍

朗讀案由到場當事人：均未到

法官宣示判決，判決主文、所裁判之訴訟標的及其理由要領如下：

主 文

被告名華資訊有限公司應給付原告新台幣壹拾參萬捌仟元，及自民國一〇一年一月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告名華資訊有限公司負擔。

本判決第一項得假執行，但被告名華資訊有限公司以新台幣壹拾參萬捌仟元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由要領

01 一、原告主張：

02 (一) 被告名華資訊有限公司（下稱名華公司）以經營第二類電
03 信為主要業務，被告鄭碧珠係公司負責人兼總經理。原告
04 於民國（下同）99年10月1日受被告公司聘僱，同年月6
05 日始加保，違反勞基法，簽立書面不定期受僱契約，擔任
06 協理一職，約定薪資每月新台幣（下同）60000元。

07 (二) 100年11月22日，在被告公司會議室，突然以「原告未完
08 成達成率」、「原告沒有產值」、「一個月拿六萬元，所
09 有公司利潤付原告一個人薪水就好了，把原告的薪水給在
10 做事的人，大家都會很HAPPY?等話語侮辱原告，指責原告
11 沒在做事。還說?你就做到今天，。。薪水就發到今天。
12 」、「我告訴你，你不適合資遣，你是被FIRE的，。。。。
13 我不想按勞基法，因為你的產值?不到，你就造成公司損
14 失。。。你拿錄音也沒有用，照你的業務能力，你是被開
15 除的。」。並命令員工小林（林育正），強迫關掉原告執
16 行業務所必須之microsoft的crm電腦系統「有客戶業務資
17 訊，帳號及密碼等」等業務權限，強迫原告離職。同年11
18 月30日被告再以存函，以違反勞基法第12條第1項第1款為
19 由終止契約，同時以不實事實指責原告不是。

20 (三) 原告不服，乃於100 年11月22日，向新北市勞工局聲請勞
21 資爭議調解；原告要求繼續任職，如要資遣，亦應依勞動
22 基準法給付100 年11月份薪資、資遣費、預告工資及支付
23 六天特休代金。惟被告則以原告未達績效，怠忽職守，造
24 成公司損失，違反勞基法第十二條第一款及第四款原因，
25 予以開除，不須預告終止，故無須給付資遣費、預告工資
26 及六天特休代金。雙方各執一詞，同年12月8 日調解不成
27 立，嗣後被告雖補支付離開前去年11月21日止之薪資4200
28 0 元，當月不足薪資18000 元，惟其所為仍違反勞基法令
29 ，不得已除追究其公法行政責任外，依法起訴如上。

30 (四) 按為保障勞工權益，除有勞基法第12條各款情形外，資方
31 不得以不預告而終止契約。而有勞基法第11條各款情形，

資方須預告，並給付到期薪資、資遣費、預告工資等之後，始可終止契約。為我勞基法第1條、第11條、第12條、第21條第1項前段所明定。

(1)本件原告於99年10月1日受被告公司聘僱，簽立不定期受僱契約，並繼續受薪至100年11月21日，勞動契約有效成立，被告即有依約按期給付薪資及依法投保義務。

(2)按當事人應對有利積極證據，負舉證責任，為民事訴訟法第277條所明定，本件被告於11月22日會議室及存函所強辯之開除原因事實，原告否認，應由被告負舉證責任。若無法具體舉證，原告僱傭關係存在，自有權繼續支領及請求自100年11月22日起至101年1月31日止之約定薪資，合計138000元（即1.8萬+6萬元x2月）；又因依法無補勞力義務，不因未繼續工作而受影響；爰請求如先位聲明。

(3)其次，若被告於11月22日會議室及存函，能證明原告有勞基法第11條各款情事，依法亦應預告，始可終止契約。即使如此，被告亦應依法給付資遣費70000元（6萬元x(1年+2/12月，即99年10月1日起至100年11月22日)，預告工資40000元（6萬元x20/30日），特休代金14000元（6萬元x7/30日），合計124000元；爰請求如備位聲明。

(五) 被告鄭碧珠及連帶責任部分：

(1)查被告鄭碧珠係公司董事兼總經理，係公司之法定代理人，明知勞基法為民法僱傭之特別保護之法令（最高法院81年台上字第127號判例要旨參照），其第11條及第12條規定保障勞工，不得任意終止契約；其依勞基法僱傭勞工，保障勞工權益，增強勞僱關係（勞基法第1條），係其專業執行業務之一；竟僅憑空羅織不實指控，任意開除原告；未能忠實執行業務，並盡善良管理人之義務，不法侵害法律所特別保護之原告勞工受薪債權138,000元，或依勞基法預告資遣等應受領之124,000元損失，自應依民法第28條、第184條第1項及第3項，以及公司法第23條第2項，與被告公司負連帶侵權賠償責任。為此，求為判決：

01 A、先位聲明：被告應連帶給付原告138000元，並自起訴
02 狀送達翌日起按週年利率百分之5計算之利息。B、備位
03 聲明：被告連帶應給付原告124000元，並自起訴狀送達翌
04 日起按週年利率百分之5計算之利息。

05 (六) 對於被告抗辯之陳述：

06 (A) 被告辯稱：面試時被告陳稱前公司每月給60000元薪資及
07 獎金，。定能創造優秀業績，因相信而聘為業務協理，
08 約定每月底薪為19200元，其他部分為獎金等語，又謂被
09 告無法達成要求之業績目標，曾多次口頭或書面要求改善
10 ，否則調整職務及解聘云云，惟查：

11 (1)原告否認上述陳述及警告，如有應由被告負舉證責任。

12 (2)面試時，原告僅填具被證一應徵資料與面試時填寫內容有
13 異，被證一之資歷，並無使被告誤信事實。退而言之，被
14 告即使能證明原告曾有此陳稱，依原證四前公司薪資單及
15 勞基法第2 條第3 款工資定義，原告聘任前每月薪資也不
16 止60000 元（28,200+30,406+5,000+64,980+20,000+1,80
17 0+6,700+8,500=16,720），亦無勞基法第12條第1 項第1
18 款，隱瞞虛偽不實或損害被告。

19 (3)依被證一應徵資料「應聘工作經歷欄」，原告僅填寫單一
20 月薪60,000元。其中左上角業務協理，右上角及末段「底
21 薪19,200其他為獎金99年10月6 日」並非原告筆跡，而被
22 證三「廖秀惠業務部」六字，係面試時總務000交待原
23 告簽寫，其餘當時均空白，其上之劃線及日期及打勾等，
24 均非原告筆跡。比對被證一末段上文及被證三日期筆跡，
25 應係同一人，於面試之後或起訴之後所為，涉嫌偽變造文
26 書部分，另行刑事追訴。）故面試時並無「底薪19,200
27 其他為獎金」此約定。而由99年10月至12月之被告3 個月
28 薪資單，亦可證明面試時，係約定單一薪，更可證明上述
29 應徵資料末段99年10月6 日所書寫之「底薪19,200其他為
30 獎金99年10月6 日不實及偽變造，被告狡辯不攻自破。被
31 告為規避或減輕勞健保公法及員工福利之給付而擅自更改

為薪資結構，違反強制禁止規定，不僅依法無效，另須連帶負全民健保法等法律責任。

(4)原告曾自行提出三人組（含張哲誠及小柯）業績目標，惟被告不予討論及採納；被告對約定之業務目標應負舉證責任。

(B) 被告辯稱：節費電話業務，原告等有招攬義務，並負責收回合作客戶設備；原告未盡責未收回，使造成被告重大損失云云。惟查，

(1)兩造僅有面試聘用，並無書面勞動契約，迄原告無端被解僱時，被告亦未交付被告之「工作規則」供原告審閱確認，既無此約定，原告無收回廠商設備之義務，與被告重大損失無關，並無勞基法第十二條第一項各款適用。

(2)其次，依被證一，左上角既明示原告僅作業務，自與公司設備租借回收無關。另依「名華資訊節費電話租用服務契約」及「名華語音業務經銷合作契約書」，均係以被告公司名義簽約，並非原告名義簽約，原告係被告員工，並無設備租借回收義務。而上述業務合約，被告有提供設備供相對人使用義務，但均未約定或未記載如何回收設備，被告無法回收及重大損失，與原告業務推廣無關，並無勞基法第12條第1項各款適用。

(C) 被告辯稱：以經銷商京佑為何，原告將自己招攬之客戶充當京佑公司之客戶，向被告詐領佣金圖利云云，惟查，

(1)原告否認有上揭事實，如有應由被告負舉證責任。

(2)按被告業務招攬之客戶及態樣有二，即公司自找用話客戶以及經銷商所仲介之用話客戶。原告介紹任一類客戶，均增加公司業績，均屬原告履行業務推廣義務，不因推廣那一類客戶或多寡而異其結果，何來背信可言！另查二類電信業，因人力有限，為增加業績，減少聘僱成本，多半以經銷商仲介客戶為常及為主力。原告任協理非一般業務員，自應朝推廣經銷商為愈。被告公司同意資深工程師林育正，以其妻李其樺為經銷商，該經銷公司再按經銷合約第

01 四條仲介費計算標準，依約支領佣金，並無不法，有何可
02 循。被告公司復未明定如何之親友關係不得推薦，舉重明
03 輕，原告招攬友人張智傑，與被告簽訂合作經銷商，符合
04 業務推廣義務，並無不法。京佑公司依合約仲介標準收用
05 佣金，係依約行事，並無不法，何來詐欺騙。迄今被告亦
06 無法舉證原告有自合作之經銷商取佣或分佣事實，亦未使
07 被告陷於錯誤，並無詐欺或背信之嫌，被證二並未附實證
08 ，純屬恫嚇，不足採信。同時亦無勞基法第12條第1 項第
09 3款適用。

10 (D) 被告辯稱：因原告面試時未提供身分證等文件，無法及時
11 加保，不違法云云。惟查，

12 (1)依全民健保法規定，不論試用或正職，即應以員工受僱當
13 日為準，予加保，與有無身分文件無關。查被告行業，依
14 法為應參加勞健保之公司，鄭被告為總經理，綜理公司營
15 運，豈有不知之理，所辯純屬掩飾之詞。

16 (2)其次，事實上原告係在十月二日，即將應聘文件補給總務
17 李旦尼收執。依被證三，被告將編號6 打X，意思是迄今
18 沒有補，完全不合事實及情理。可見被證三不實在。而依
19 原證二及被證一末段「底薪19,200其他為獎金99年10月6
20 日」事後之變造，亦可證明，被告係在99年10月6 日之後
21 才違法加保，不容否認。

22 (E) 被告辯稱：原告未回收設備，造成公司重大損害及騙取佣
23 金，符合勞基法第12條第1項第4及5適用，以答辯狀送達
24 終止勞約云云。惟查，

25 (1)依本狀上述第三及四大項事證，證明原告並無勞基法第12
26 條第1項第4款及第5款適用。

27 (2)有勞基法第12條第1 項各款情形，雖不須預告程序，但仍
28 須依法通知始生效。本件被告即使能證明原告有上述第4
29 款及第5 款適用。亦以答辯狀繕本送達翌日始生解僱效力
30 。則送達翌日前，被告仍應依法支付原告每月60000 元計
31 算之單一制全額薪資。

01 (F) 被告辯稱：100年11月22日因發現原告前公司並無給付60
02 000元薪資事實及無足夠業務能力及管理能力，經商談後
03 ，自願離職辦理物品交接，符合勞基法第12條第1項第1款
04 規定，不須預告即可止約；亦不必支付資遣費及預告費。
05 另若不符第12條規定，原告亦符合公司法第11條第5款不能
06 勝任規定，依原證三存函，符合預告規定云云，惟查，
07 (1)依本狀上述第一項事證，證明原告並無勞基法第12條第1
08 項第1款適用。

09 (2)經理級有無足夠業務能力及管理能力，只須任職數月即可
10 判定，本件原告任職同業前公司長達四年餘，而被告公司
11 係95年即同年6 月始成立，專業歷練與被告公司同壽同長
12 ，顯有足夠業務能力及管理能力。依常理如無足夠業務能
13 力及管理能力，一般公司不論在正用或試用三個月期間，
14 會立即止約；本件自99年10月任職至100 年11月，長達一
15 年，被告才指責原告足夠業務能力及管理能力，被告所辯
16 顯然不合情理及不符事實。

17 (3)原告否認有自願離職事實，如有應由被告負舉證責任。

18 (4)若認原告符合公司法第11條第5 款不能勝任規定，依法亦須
19 預告通知，並自預告期滿支付資遣費及預告費。本件原證
20 三被告存函，係引用勞基法第12條第1 項第1 款為由通知
21 止約，不容被告暗渡陳倉；不符同法第16條及第17條規定
22 ，被告仍須依備位聲明負給付義務。

23 (G) 被告辯稱：被告鄭碧珠不負侵權責任，亦無民法條及公司
24 法第23條第2項適用云云。惟查，

25 (1)依起訴狀及本狀所述，鄭被告以不實事實及證據，恣意非
26 法解僱原告，昭然若揭。

27 (2)既係公司負責人兼總經理，不法侵害法律所特別保護之原
28 告勞工受薪債權，或造成依勞基法預告資遣費無法受領損
29 失，依最高法院81年台上字第127 號判例要旨，民法第28
30 條、第184 條第1 項及第3 項，以及公司法第23條第2項
31 ，自應與被告公司負連帶侵權賠償責任。

01 (H) 面談業績保證：迄今未具體提出面談時，原告有表明可以
02 創造優秀業績，否則被告不會聘任之事證。

03 (I) 原證三存函部分：不否認形式真正，但內容係被告單方說
04 詞，並未附任何事證，否認實質真正，仍應負舉證責任。

05 (J) 被證四部分：

06 (1)否認形式真正：並非被告年度法定或官方核定財務報表。

07 (2)否認實質真正：被告公司並未訂出衝出勵業績之年度目標
08 計劃，原告所提三人業績計劃，被告身為總經理及負責人
09 亦不予採納。即使被證四能證明真正而認定業績不好，亦
10 係不可歸責原告事由。

11 (K) 關於雙方薪資單：

12 (1)依原證四前公司薪資單及勞基法第二條第三款工資定義
13 ，原告聘任前每月薪資也不止6萬元(28,200+30,406+
14 4,980+20,000+1,800+6,700+8,500=167,720)，

15 (2)被告專以本俸作為薪資認定標準，其次卻擅自將單一薪
16 改成分類薪，不僅可證明規避勞健保級距給付，損害原
17 告權益；且其改變薪資結構，等同自認符合勞基法第2
18 條第3款工資定義，以及本俸僅屬法定薪資一種及一部
19 分，各種薪資名目均屬法定薪資範疇，僱主有義務給付
20 ，故具證明力，不容否認。

21 (L) 被證一及被證三部分：

22 (1)被告已承認原告指責非其筆跡部分，係被告人員所填寫
23 。惟不敢具體指出？被告人員？係何人。

24 (2)人事基本資料事關勞僱權義至鉅，沒有主管或負責人之
25 首肯，任何人事承辦人員，絕不敢擅自變更或偽變造。
26 上述偽變造部分，既非原告所為，原告即有依面試任職
27 之條件，依法請求給付。不足部分先以保留。

28 (M) 原告曾提出業績目標計劃部分：

29 被告不採納原告業績目標計劃，又不提出合理之公司之計
30 劃，卻指責原告不能勝任！！顯見其非法擅自解任勞工，
31 昭然若揭。

01 (N) 工作規則部分：

02 (1)否認形式及實質真正：

03 (2)被證五係影本，無法判斷簽名真正。

04 被證五傳閱日及閱畢日欄位數字，與被證三右欄及被證
05 一備註動機欄之筆順相同，與原告筆順不同。且被證五
06 閱畢日[6]顯然係將[1] 變造為[6] 。不實在。

07 (3)經查，被告工作規則最末頁明載：「本規則自100 年1
08 月1 日正式公告實施」。足證即使原告於99年10月1日
09 簽署，亦不受其拘束。

10 (4)即使原告應受其拘束，惟被告工作規則，與勞基法抵觸
11 者無效，本件原告並未違反該工作規則，一併陳明。

12 (5)原告為業務協理，既非管理財產部門之主管，工作規則
13 亦未明定有協助財產部門，收回設備義務，何來附隨義
14 務！！而被告為負責人兼總經理，不依法追回或找專業
15 律師催索，卻將責任推給原告，才是應該負責之人。

16 (6)被告服務契約或經銷合約，攸關被告公司權義，既以設
17 備附帶出租為常態，居然不在該合約，明載回收條款，
18 具見係被告二人管理上及營運上重大過失，係不可歸責
19 予原告之事由，不容作為非法擅自解任之理由。

20 (O) 京佑公司部分：

21 (1)被告已承認京佑公司確有招攬客戶，則其依法收取佣金
22 ，依依約行事，並無不法。

23 (2)所辯客戶有不知京佑公司，申請表上卻填有京佑公司之
24 名，不知所云，亦與本件原告給付無關。

25 (P) 提供身分證加保部分：

26 原告確實10月2日已將身分證交付予承辦000收執
27 。被證三交付筆跡不是原告，且顯係事後加入，不足採信
28 。

29 (Q) 業務能力及管理能力：

30 (1)迄今被告未具體提出年度業績計劃。

31 (2)既無具體年度業績計劃，卻一再表明要求原告達成業績

01 目標或要求，卻謂已依勞基法第12條第1 項第1 、4 、
02 5 款不經預告終止勞約，足證自相矛盾，其非法擅自解
03 任勞工，昭然若揭。

04 (R) 月薪爭議：

05 (1)查原證四宏遠薪資單所示「平均工資」，係作為員工資
06 遣費、退休金、退休準備金、職災傷亡給付之給付標
07 準，

08 並非每月實付薪資，此參勞基法第16條1 款，第55條第
09 2項，第59條第3款即可證明。

10 (2)而員工有無多少薪資，不論定期或不定期給付，均以每
11 月實領為準，未聞有以勞基法所示平均薪資計算。本件
12 原告既有超過60000 元實績，依被證一所示，應聘時填
13 六萬元，並括弧（含獎金），顯然具實以報，並無不實
14 。

15 (S) 業績爭議：

16 (1)原告任職期間，每月僅看到是被證四後半部之「廖秀惠
17 業績報表」，此業務部門報表，可證明原告能勝任工作
18 。其項目分別為業務人員，經銷商，客戶名稱，計費期
19 間，計費金額，話務成本，佣金，業績，利潤率，。。
20 並無原告每年、每季或每月達成率或計劃表紀錄，可證
21 明被告公司根本並無每年、每季或每月達成率之激勵目
22 標計劃。

23 (2)被證四前半部之「業績總表」，原告未曾見過，顯見係
24 被告內部報表或臨訟製作，且是實績之結算，並非每年
25 、每季或每月達成率之計劃表。均不足以證明原告有何
26 不能勝任工作之事實。

27 (T) 經銷商開發客戶部分：

28 原告紹介部分客戶給京佑公司等經銷商，其原委及目的如
29 下：

30 (1)避免利益衝突：依被告經銷合約，並非總經銷，亦地
31 區獨銷，如原告公司亦可以自行找客戶，顯然與經銷

01 分享及業績取佣，有利益衝突，任何經銷商均不會簽
02 約，即使簽約亦不會久留。經銷商既有此質問，為使
03 被告公司避免利益衝突，原告除直接介紹給公司之客
04 戶外，其他客戶乃分配給經銷商，並無圖利自己事實
05 。而經銷係採佣金制，此佣金有一定匯率，其支付已
06 在被告公司既定成本內，即羊毛出在羊身上，並無何
07 損失，僅業績好不好而已，經銷商不配合服務，將無
08 法取得佣金。故亦無圖利經銷商之事實。

09 (2)激勵經銷商：依被告經銷合約，有三個月無實績，失
10 效作廢之規定，原告將部分客源分配給經銷商，受此
11 激勵，經銷商多少也會衝業績多收取佣金。

12 (3)有助被告公司業績：被告公司業務開發，有直接客戶
13 及經銷商客戶兩種，因匯率等因素計價不同，開發經
14 銷商客戶利潤較高，原告係協理並非業務員，應重智
15 力管理而非靠體力。自以開發經銷商客戶為主力，對
16 被告公司才有利。故將部分客源分配給經銷商，不作
17 自己之績效，反對被告公司有利。

18 據上所述，原告並無圖利自己或他人事實。迄今原告亦
19 未收取被告業績獎金，何來圖利！何來違反勞基法12
20 條第1項第4款。

21 (U) 身分證影本：

22 (1)原告任職一年，被告居然還抗辯沒給身分證，不僅違
23 反常情常理（沒給身分證如何建立人事資料到），顯
24 見被告經營管理毫無效率可。

25 (2)原告到職後確實交付給總務000，傳喚作證即可證
26 明。

27 (V) 綜上所述：

28 (1)被告非法解僱原告，自應給付自100年11月22日起至
29 101年1月31日止之約定薪資，合計138,000元（1.8
30 萬+6萬元x2月）；其餘薪資暫予保留。

31 (2)被告答辯一狀及二狀之預告終止僱佣關係，不合法。即

01 使合法亦應給付原告資遣費7 萬元(6萬元×(1年+2/12
02 月, 即9.10.01-100.11.22), 預告工資4 萬 (6 萬元×
03 20/30 日, 特休代金14,000元 (6 萬元×7/30日, 合計
04 124,000 元; 其餘薪資暫予保留等語。

05 二、被告則辯以:

06 (一) 本件原告起訴主張之事實及理由如原告起訴狀所載。

07 (二) 謹就原告主張之事實及理由分點答辯如下:

08 (1)原告於99年9 月前來被告名華資訊有限公司應徵, 面試時
09 陳稱伊具有足夠的業務及管理能力, 前公司因此給予每月
10 6 萬元之薪資及獎金, 如能加入被告公司, 定能創造優秀
11 業績云云, 故被告公司本於信任, 即同意委聘原告為業務
12 協理, 並約定每月底薪為19,200元, 其他部分為獎金。惟
13 原告進入被告公司後, 始終無法達到被告公司要求的業績
14 目標, 但被告公司仍出於信任尊重, 給予原告充分授權,
15 並仍給予各種激勵獎金。然原告仍無法達到業績, 經被告
16 公司總經理多次以口頭或書面及在主管與業務會議上請原
17 告改善, 並告知如再無法達到要求, 將考慮調整職務及予
18 解聘, 但原告仍無法改善。因此原告狀稱兩造約定原告每
19 月薪資6 萬元、被告強迫原告離職, 以不實事實指責原告
20 不是云云, 並非事實。

21 (2)被告公司係以經營第二類電信為主要業務, 包括提供客戶
22 相關設備供客戶撥打節費電話, 包括原告在內之業務人員
23 均需負責招攬業務, 並負責在客戶與被告公司合作關係終
24 止時, 向客戶收回由被告公司所提供予客戶使用之設備。
25 惟原告在任職期間內, 並未盡責自終止合作關係客戶 (至
26 少有4 位) 處將被告公司之設備收回, 造成被告公司之重
27 大損失。

28 (3)更甚者, 被告公司發現原告在任職期間, 在隱瞞被告公司
29 之情形下, 與其男友張智傑商議, 利用職務之便, 先向被
30 告公司表示由張智傑所開設之京佑科技有限公司 (下簡稱
31 京佑公司) 可為被告公司之經銷商, 誘使被告公司與京佑

01 公司簽約後，原告再將由自己招攬到之客戶諉稱係由京佑
02 公司所招攬得來，以此方式使被告公司給付京佑公司不應
03 得到之佣金（蓋實際上京佑公司並未曾招攬客戶），迄今
04 至少已自被告公司處取得有晉偉營造有限公司等8家客戶
05 之佣金，涉有共同背信或詐欺之嫌疑，被告公司亦已委請
06 律師發函表示不排除追究2人之法律責任。

07 (4)另原告狀稱於99年10月1日受聘，但被告公司遲至同年月
08 6日始為原告加保，違反勞基法云云，但此係因原告一直
09 未提供身分證等相關資料，屢次催促卻不提供，被告公司
10 無奈之下只得先於同年月6日依其履歷表上資料先行為伊
11 加保，併此敘明。

12 (5)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：
13 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損
14 耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故
15 意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。
16 」，勞動基準法第12條第1項第4、5款定有明文。查原
17 告既未盡責取回被告公司之設備與辦理業務交接，甚至聯
18 合第三人騙取被告公司之佣金，違反勞動契約或工作規則
19 情節重大，並使被告京佑公司受有損害，故被告公司
20 自得不經預告終止契約，且依法無需給付原告資遣費及預
21 告工資。惟如認先前存證信函並未提以勞動基準法第12
22 條第1項第4、5款作為不經預告終止契約之事由，被告
23 公司即以本答辯狀繕本之送達作為再次以上述條款終止被
24 告公司與原告契約之證明。

25 (6)又原告於應徵時諉稱伊具有足夠的業務及管理能力，但於
26 000年00月間，被告發現原告根本無此業務能力，於是被
27 告公司向原告前公司詢問，始發現該公司並未給予原告所
28 謂每月6萬元之薪資及獎金，被告公司甚感訝異，故於同
29 年月22日時與原告商談之後，原告即同意於當天自願離職
30 ，並辦理物品交接（惟未辦妥業務交接）。因此，既原告
31 於應徵時陳述不實，而使被告公司陷於錯誤而予以聘用，

01 依勞動基準法第12條第1 項第1 款「於訂立勞動契約時為
02 虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。」之規定
03 ，被告公司本得不經預告終止契約，且之前已寄發存證信
04 函告知。又原告既係自願離職，依法被告公司本無需給付
05 原告資遣費及預告工資。退步言之，如認原告並無勞動基
06 準法第12條第1 項第1 、4 、5 款所定之事由（假設語氣
07 ），因原告履次未能達成業績目標，自亦屬有同法第11條
08 第5 款之情事，被告公司並已於原證3 存證信函中為終止
09 勞動契約之表示，亦符合勞動基準法第16條第1 項第2 款
10 之20日預告期間之規定甚明。

11 (7)末查，被告公司終止與原告間契約既屬合法有據，則被告
12 鄭碧珠自無任何侵權行為可言，況民法第28條係在規定法
13 人之侵權能力、公司法第23條第2 項則限於公司業務之執
14 行，於本件均無適用之餘地。

15 (三)原告於準備狀中否認被證四業績總表及各月業績報表之形
16 式真正，對此被告於下庭提出正本以證明之；另原告主張
17 被告公司未訂出衝出勵業績之年度目標計劃，原告所提

18 (1)原告確於前來被告處面試時表示可以創造優秀業績，前公
19 司不會給予伊每月6 萬元之薪資及獎金云云，否則被告即
20 不會聘任原告；而被告確多月未達業績目標，經被告多次
21 口頭、書面及在主管、業務會議上要求原告改善，此除在
22 原證三存證信函上表明外，依原告99年10月至100 年11月
23 之業績總表及各月業績報表，原告確未達新增業績目標，
24 足證被告所辯屬實。

25 (2)原告所提原證四宏遠電信薪資單上，雖顯示該公司於99年
26 1 月發給原告16餘萬元，但細觀該薪資單可知，原告當時
27 本俸僅28000 元，其餘則是業績獎金、特別津貼、伙食津
28 貼、交通津貼等，甚至還有年終獎金6 萬餘元、春酒尾牙
29 2 萬元等非屬薪資獎金之項目，而右方「平均薪資」欄位
30 則記載為3 萬6 千餘元而已，是原告僅持此月薪資單即欲
31 證明在前公司每月薪資達6 萬元以上，證明力實有不足。

01 (3)被證一左上角應徵類別、右上角到職及加保日與下方之底
02 薪19200，其他為獎金等字，以及被證三上需、已繳驗資
03 料欄位之註記，乃原告繳交資料表後，被告人員依被告委
04 聘原告的條件及當時原告繳交資料的實際狀況填寫，此些
05 欄位亦有非本由原告填寫者，故被告絕無原告所謂任何偽
06 變造文書之可能。另雖原證五原告99年10月至同年12月之
07 薪資單係給予52200元之底（本）薪而無業績獎金，然此
08 乃係因被告人事人員疏忽，未依委聘條件底薪加獎金之條
09 件發放薪資獎金，而直接以薪資之名義發放之故，後經被
10 告人員發現錯誤，即於100年1月更正為以底薪加獎金之
11 方式發放。如原告認為有不符之處，自應立即向被告反映
12 ，但原告自離職時時均未曾向被告反映，足證原告確已明
13 知伊的薪資結構，被告並無不實陳述，亦無擅自更改以規
14 避或減輕相關規定之情。

15 (4)原告主張曾自行提出業績目標云云，縱認屬實，但業績目
16 標之決定乃被告之權限，並非由原告自行提出。

17 (四)原告主張兩造並無書面勞動契約，遭解僱時亦未交付工作
18 規則供原告審閱，故既無約定自無收回廠商設備之義務；
19 且原告既僅作業務，自與設備租借回收無關，另客戶係與
20 被告公司簽約而非以原告名義簽約，原告僅係員工並無設
21 備租借回收義務云云。然查：

22 (1)被告公司於原告一進入被告公司時即給閱工作規則，原告
23 亦已於99年10月6日閱畢，故原告主張解僱時仍未交付工
24 作規則供原告審閱云云，與事實不符。

25 (2)原告雖係業務協理，惟既亦負責招攬客戶，自需於該客戶
26 不再租用被告公司設備時，適時向客戶聯繫接洽收回設備
27 ，此縱非原告之主要義務，至少亦屬伊之附隨義務，原告
28 未適時向客戶收回被告公司設備，已屬附隨義務之違反。
29 又被告公司租用服務契約及經銷合作契約書上並未記載客
30 戶終止租用時，應如何收回設備，惟此係在規範被告公司
31 與客戶或經銷商間之關係，不能推論至當時為被告公司員

01 工之原告即不負此義務。

02 (五) 原告主張京佑公司依合約仲介標準收受佣金，係依約行事
03 ，並無不法，何來詐欺，被告對此並未舉證，不足採信。
04 無勞基法第12條第1 項第3 款之適用云云。但查：如京佑
05 公司與被告公司簽立經銷合約後，確有招攬客戶，被告公
06 司依約則當給付佣金，但經被告查證之結果，確有數間客
07 戶表示從未聽聞過京佑公司，則該公司又如何能在客戶向
08 被告公司申請安裝節費電話的申請表上列名為經銷商，且
09 由原告在業務單位欄中簽名確認？故原告與京佑公司負責
10 人張智傑確有涉嫌共同詐欺、背信，被告公司亦已檢附相
11 關證據提出告訴，交由檢察官偵辦中。

12 (六) 原告又主張：依法應以員工受僱當日即予加健保，與有無
13 身分文件無關，原告係在10月2 日即將文件補給被告公司
14 總務云云。然查：原告不提供身分證件在先，致被告公司
15 人員無從核對與伊在資料表上所填是否相符（未繳驗算不
16 算完成報到手續？），被告公司人員自不敢任意為其加保
17 ，至99年10月6 日時原告仍不提供，被告公司只得先按原
18 告所填資料為伊加保，已如前述。又依被證三，至少在同
19 年10月29日時，原告仍未提供身分證影本，原告稱在同年
20 10月2 日已將文件補給云云，與被告公司書面記錄不符，
21 無足採信。

22 (七) 原告再主張：原告任職同業前公司4 年餘，專業歷練與被
23 告公司同長，顯有足夠業務及管理能力，否則被告公司會
24 立即止約，但原告任職後長達1 年被告公司才予以指責，
25 不合情理；又若認原告符合勞動基準法第11條第5款 ，亦
26 需預告通知，但原證3 被告存證信函係引用同法第12條第
27 1 項第1 款通知終止勞動契約，並未以同法第11條第5 款
28 通知終止，不符同法第16、17條規定云云。然查：

29 (1)原告任職前公司年資為何，歷練多長，與伊是否有足夠業
30 務及管理能力的勝任在被告公司的職務，顯屬二事，並不足
31 證明原告主張；而依被告所舉證據，其實可知原告並無足

01 夠的業務及管理能力，被告公司乃出於信任尊重，試著給
02 原告機會，不斷請原告努力改善，但原告始終無法達到被
03 告公司之要求，才會於1年後離職，故原告主張若認伊不
04 勝任為何不立即終止契約云云，實係曲解被告公司之善意
05 。

06 (2)被告公司既已依勞動基準法第12條第1項第1、4、5款
07 不經預告終止勞動契約，本無需給付原告資遣費及預告工
08 資。退步言之，原證3存證信函中已表明「台端直至民國
09 100年11月22日止，始終沒有達成業績目標…雖經本公司
10 總經理多次口頭或書面及主管會議及業務會議上敦請台端
11 改善，乃至於告誡不改善將停止台端負責之業務項目之營
12 運及解雇，唯台端仍無任何可見之改善行為…」等語，已
13 明示原告始終無法達成業績以及原告無法改善之旨，換言
14 之即確不能勝任所擔任之工作，故被告公司自亦有依勞動
15 基準法第11條第5款規定終止勞動契約之意，且應無需將
16 勞動基準法第11條第5款之條號及條文內容加以逐字援引
17 。但如認必需要將上開條文條號及條文內容援引，始足生
18 預告終止契約之效力時，則被告於此再表明：原告確不能
19 勝任伊所擔任之工作，被告公司依勞動基準法第11條第5
20 款之規定，預告於本狀繕本送達原告代理人後第21日起終
21 止兩造間勞動契約。

22 (八)原告末主張身分被告公司負責人之被告鄭碧珠恣意非法解
23 僱原告，不法侵害原告受薪債權，或造成原告無法受領預
24 告資遣費之損失，依最高法院81年台上字第127號判例要
25 旨，民法第28、184條第1及第3項及公司法第23條第2
26 項，自應與被告公司負連帶侵權賠償云云。但查：被告鄭
27 碧珠前已答辯，對於原告並無任何侵權行為，而最高法院
28 81年台上字第127號判例要旨係在說明勞動基準法第12條
29 第1項第6款所謂「繼續曠工」意義為何，與本件並無關
30 係，又民法第28條係在規定法人之侵權能力、公司法第23
31 條第2項則限於公司業務之執行，於本件均無適用之餘地

- 01 。
- 02 （九）原告於準備二狀中否認被證五業績總表及各月業績報表之
03 形式真正，因正本被告已在另刑事偵查案件中提出予檢察
04 官為證，故目前尚無法提出；另原告主張被告公司未訂出
05 衝出勵業績之年度目標計劃云云，被告予以否認，被證五
06 上自99年10月至100 年11月每月均有新增業績目標，原告
07 主張自不足採信；另原告主張曾提三人業績計劃，被告不
08 予採納云云，對此被告前已答辯：業績目標之決定乃被告
09 之權限，原告縱得提出建議，惟最後之決定權仍在被告處
10 ，原告不得以曾提出建議為由，即謂業績不佳並非伊之責
11 任。
- 12 （十）就準備二狀中第四點部分，被告前亦已答辯，原證四宏遠
13 電信薪資單上亦有業績獎金、特別津貼、伙食津貼、交通
14 津貼等，甚至還有年終獎金6 萬餘元、春酒尾牙2萬 元等
15 非屬薪資獎金之項目，縱依勞基法工資之定義，津貼亦可
16 能屬工資之一部分，但上開獎金、津貼等是否均為經常性
17 之給與，亦不得而知；惟觀薪資單上右方「平均薪資」欄
18 位記載為3 萬6 千餘元，可證原告平均薪資即為此數，故
19 原告執此欲證明在前公司每月薪資達6 萬元以上，證明力
20 實有不足。另被告前已答辯，原告於到職時已知其薪資結
21 構，原告至離職為止均未曾向被告反映，足證原告確已明
22 知伊的薪資結構。
- 23 （十一）就準備二狀第五、六、七點部分，被告前已答辯，被證
24 一人員資料表及被證三查核表上非由原告填寫之部分，
25 乃係依委聘原告的條件及當時原告繳交資料的實際狀況
26 填寫，亦有非屬由原告填寫者，並無所謂任何偽變造文
27 書之情事；而如前所述，被告每月均訂有新增業績目標
28 ，並非未提出，且所訂條件亦屬合理。另就被證四簽名
29 表部分，因原告否認形式真正，故被告於下庭提出正本
30 以證明之。另被告之工作規則早於98 年10 月1 日即已
31 訂定，並非係100 年1 月1 日正式公告實施，縱係於該

01 日始公告實施，惟既原告已於99年10月6 日閱畢並於簽
02 名表上簽名，自己同意接受此工作規則之約束，並非得
03 以未公告實施為由，即可否認伊自己同意接受之效力。
04 又被告前已答辯，原告既負責招攬客戶，自亦需於客戶
05 不再租用被告公司設備時，適時向客戶聯繫接洽收回設
06 備，此屬伊之附隨義務。

07 (十二)就準備二狀第八、九、十點部分，被告前已答辯，如京
08 佑公司確有招攬客戶，則當給付佣金，此屬假設語氣，
09 原告竟認為被告自認，顯有誤解；又經被告查證，數間
10 客戶表示從未聽聞過京佑公司，則為何原告仍在客戶申
11 請表上之業務單位欄中簽名確認京佑公司為經銷商，此
12 攸關原告是否有共同詐欺、背信行為而符合勞動基準法
13 第12條第1 項第4 款之情事，並非與原告請求無關。再
14 依被證三可知，於99年10月29日時，原告仍未提供身分
15 證影本，原告稱在同年10月2 日已將文件補給云云，與
16 被告公司書面記錄不符，無足採信各等語。

17 三、本院之判斷：

18 (一)按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主
19 張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對
20 之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則，最
21 高法院98年台上字第372號判決可資參照；復按私文書應
22 由舉證人證其真正。但他造於其真正無爭執者，不在此限
23 ，民事訴訟法第357條定有明文。本件被告名華公司依勞
24 動基準法第12條第1項第1款規定「勞工於訂立勞動契約時
25 為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者」之事由
26 ，終止與原告間之勞動契約，已據原告提出存證信函影本
27 乙件為證（原證三），且為被告所不爭執。惟被告名華公
28 司據以終止與原告間勞動契約之上開事由，已為原告所否
29 認，是被告自應就原告於訂立勞動契約時為虛偽意思表示
30 ，使被告名華公司誤信而有受損害之虞者之事實舉證證明
31 之。依被告所提原告所填應徵人員資料表（被證1）、員

01 工繳驗資料查核表（被證3）均屬私文書，原告復已就上
02 開私文書抗辯非真正：被證1—A、其中左上角業務協理
03 、B右上角及末段「底薪19,200其他為獎金99年10月6日
04 」薪19,200其他為獎金99年10月6日」非原告書寫；被證3
05 —「廖秀惠業務部」六字，係面試時總務000交待原告
06 簽寫，其餘當時均空白，其上之劃線及日期及打勾等，均
07 非原告筆跡，而被告名華公司迄未能舉證證明以實其說，
08 揆諸首開說明，被告名華公司依前揭規定終止與原告間之
09 勞動契約，即非有據。

10 （二）次按勞動基準法第十二條第一項第四款規定，勞工有違反
11 勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止
12 契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅
13 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
14 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難
15 期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且
16 雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方
17 屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行
18 為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業
19 所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
20 間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程
21 度之衡量標準，最高法院97年台上字第2624號判決可資參
22 照。又按勞工故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他
23 雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，
24 致雇主受有損害者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準
25 法第12條第1項第5款固定有明文。本件被告抗辯原告在任
26 職期間，在隱瞞被告公司之情形下，與訴外人即其男友張
27 智傑商議，利用職務之便，先向被告公司表示由張智傑所
28 開設之京佑科技有限公司（下簡稱京佑公司）可為被告公
29 司之經銷商，誘使被告公司與京佑公司簽約後，原告再將
30 由自己招攬到之客戶謗稱係由京佑公司所招攬得來，以此
31 方式使被告公司給付京佑公司不應得到之佣金（蓋實際上

京佑公司並未曾招攬客戶），迄今至少已自被告公司處取得有晉偉營造有限公司等8家客戶之佣金，涉有共同背信或詐欺之嫌等情，已為原告所否認，被告復未能舉證證明以實其說，矧被告名華公司亦未舉證證明原告違反工作規則之具體事項及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等之事實，則被告名華公司依上開規定終止與原告間之勞動契約，亦非有據。

（三）再按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞動基準法第11條第5款固定有明文。本件被告抗辯原告履次未能達成業績目標，自亦屬有同法第11條第5款之情事，並提原告99年10月至100年11日之業績總表及各月業績報表為證（被證5），惟各該報表並未列出原告每年、每季或每月達成率或計劃表紀錄及其他同一職務員工之每年、每季或每月達成率或計劃表紀錄供本院審酌，是被告名華公司依上開規定終止與原告間之勞動契約，殊嫌無據。

（四）末按「工資」是勞工給付勞務的對價並受到法律的保護，而有基本工資及禁止雇主巧立名目規避之概括性規定。因此，關於工資之認定即不能單純之字面文義解釋，而係就其是否屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問。本件原告99年10月、11月、12月薪資均為60000元，此有原告所提員工薪資單影本3紙為證（原證5），則原告請求被告名華公司給付自100年11月22日起至101年1月31日止之約定薪資，合計138000元〔計算式：1.8萬+（6萬元x2月）〕，自屬有據。至原告另主張被告鄭碧珠亦應負賠償責任云云，未據原告舉證證明被告鄭碧珠確有民法第28條、第184條第1項及第3項、公司法第23條第2項等侵權行為之事實，是其訴請被告鄭碧珠亦應連帶負損害賠償責任乙節，尚屬無據，委無可取。

（五）從而，原告依法訴請被告名華公司應給付138000元，及自

起訴狀繕本送達翌日（即101年1月20日）起至清償日止，
按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許；至逾
此之請求，為無理由，應予駁回。

四、本判決原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項所為被告
敗訴之判決，依民事訴訟法第389條第1項第3款之規定，應
依職權宣告假執行。

五、本件判決基礎俱已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經
本院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論駁之必要，併此
敘明。

中 華 民 國 101 年 10 月 4 日
臺灣板橋地方法院板橋簡易庭

書 記 官 鄭瓊琳
法 官 李崇豪

上列為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 101 年 10 月 4 日
書 記 官 鄭瓊琳