臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第14號

原　　告　王靖心
訴訟代理人　李佩蓉
　　柯晨晧律師
被　　告　統一東京股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　松本幸雄
訴訟代理人　蕭兆宏
被　　告　羅建淋
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　林玠民律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年9月3日辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及其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、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告統一東京股份有限公司（下稱：被告公司）終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則原告與被告公司間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確

認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認原告與被告公司間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠、關於被告公司不當解僱部分：

1、原告於民國96年1月2日起在被告公司任職，並因工作上持續表現優良，最終獲升遷為襄理，月薪為新臺幣（下同）9萬6,600元。原告任職期間，與台灣發那科股份有限公司（下稱：發那科公司）有業務上之往來，而因發那科公司能帶給被告公司約2,800萬元之營收，自屬被告公司董事長和總經理非常重視之案件，原告為維護被告公司與發那科之間客戶關係，盡力為發那科公司與廠商之中間周旋。於112年下半年，因同僚即被告羅建淋自身疏失，造成被告羅建淋所負責客戶龍江興南北商行（下稱：龍江興商行）車廂打造錯誤，龍江興商行要求被告羅建淋重新打造符合規格之車廂，致使被告羅建淋需自行花費超過6萬元重新打造車廂交給龍江興商行使用，同時發那科公司庶務部經理林明華於112年下半年要求原告另行為車輛加保颱風地震洪水險4萬6,114元，原告為避免自身任職之被告公司因應發那科公司之要求而需要支付額外支出受有損害，也不希望得罪發那科公司，及為協助被告羅建淋，遂居中周旋設法向發那科公司之供應商笙優企業有限公司（下稱：笙優公司）、誠融實業股份有限公司（下稱：誠融公司）要求其等節省配料之費用，笙優公司退給被告羅建淋6萬6,740元，被告羅建淋將此筆費用支應龍江興商行重新打造車廂之要求；誠融公司則將10萬6,784元費用先退回給原告，原告將其中接近5萬元之上開保險費轉交被告公司以因應發那科公司之需求。之後為增進客戶關係，原告依照發那科公司要求另行宴請發那科公司人員兩次，共花費3萬元，以求將發那科公司繼續做為被告公司之客戶，剩餘款項用於負責發那科公司與原告公司合約外之各項配件

（如隔熱紙）損壞時快速處理之費用。

2、原告以上開方式辦理案件後，自認雖是因公事考量所為，然究非妥當，為此原告於114年3月12日親自北上向主管與高層主動說明發那科案金流處理過程，可證明原告自身所為雖涉嫌違反工作規則，惟係出於公心，且被告公司沈子超協理亦曾召集所有業務人員進行教育訓練，公開說明知悉業務人員需要彈性，於3萬元以下之額度可自行運用，足見原告之行為係業務人員為了維持客戶於公司往來行為之常態。又原告雖不否認於114年4月7日與被告公司人員進行面談後所製成之面談紀錄中所述部分內容屬實，然該面談紀錄實非原告親自撰寫內容，係由稽核單位事後擬妥後，提供予原告簽署，且因當時被告公司並未明確告知原告將以該文件將作為懲處調查之依據，原告亦未知悉114年4月7日之面談爲正式啟動之懲處程序，致原告在未有申辯之心理準備下，僅依稽核人員要求簽署及說明，未能就相關事實提出對己有利之補充說明與佐證。而因被告公司自始至終並未有正式書面通知原告實際開人事獎懲評議委員會（下稱：人評會）的時間，原告更未受邀出席做進一步說明，針對上開漠視原告權益之人評會，原告於召開前一天傳送Line訊息予主管林惠敏經理，表達自己因身心壓力過鉅已填寫假單請假，但被告公司在知悉原告因壓力過鉅請假後，仍直接在原告缺席人評會之情形下決議以勞動基準法（下稱：勞基法）第12條第1項第4款開除原告，並於114年4月22日以臺北長春路郵局第592號存證信函通知原告終止雙方間之勞動聘僱契約。

3、惟被告公司早於114年3月7日即由原告直屬主管林惠敏經理自被告羅建淋處知悉原告處理客戶發那科公司向被告公司租賃汽車案件中涉有收受廠商退佣之情，原告並於114年3月12日到被告公司台北辦公室向林惠敏經理、業務處陳建文協理說明發那科公司相關事件過程，詎被告公司遲至114年4月22日始為終止權之行使，已逾勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間，其終止勞動契約，自不合法。又原告透過供應商

之退佣處理重要客戶發那科公司之訴求，已完美達成發那科公司之需要，並未增加被告公司與發那科公司之任何支出，對被告公司並無任何損害，發那科公司亦多所稱讚，且原告幾乎將退佣使用在客戶發那科公司之需求或宴請其要人以鞏固客戶關係，並無利益可言，況被告羅建淋於本件訴訟承認有收受其他廠商退佣款，所涉情節之重大與不坦白之程度均超過原告，被告公司對其既未有任何懲處，本諸等者等之，以退佣款照顧客戶關係與屬下之原告，斷無可能重大違反工作規則，是被告公司以原告收取回扣違反工作規則「重大」終止勞動契約，並未證明具重大性，而屬非法解僱。再者，被告公司於解僱原告前，未通知原告列席人評會陳述，排除原告為自己辯白之機會，其解僱程序即有重大疵累，且被告公司對於業務人員基於業績、客戶需求及實務所為的費用調度，在公司內部原本即存在一定程度之灰色地帶，而被告公司提供之額度或申請程序，並不足以維繫客戶之合約外需求，原告為維護重要客戶之關係，並屈從於其合約外要求，出發點情有可原，與一般貪欲薰心之收賄行為不能相提並論，則被告公司未察上情，一經知悉即逕依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，對比被告羅建淋在懲處手段之選擇上，顯然具有恣意，而無從通過最後手段性之檢驗，其終止契約，顯不合法。

4、據此，被告公司終止勞動契約既非合法，原告與被告公司間之僱傭關係自仍存續，為此提起本件訴訟，請求確認原告與被告公司間之僱傭關係存在，並依勞基法第22條第1項、民法第487條、勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告公司給付原告自114年4月24日起至114年7月4日原告起訴之日止期間積欠薪資22萬5,400元本息，及自原告起訴之日起至原告復職之日止，按月給付原告應有薪資9萬6,600元，暨請求被告公司自114年4月24日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金5,796元至原告勞工退休金專戶。

㈡、關於被告羅建淋對原告為職場霸凌部分：

1、被告羅建淋係與原告任職於被告公司同一單位，直屬於原告之下屬，因被告羅建淋對於原告時常惡言相向並且不服指揮，原告在113年年底就曾向原告之主管林惠敏經理反映，表達自己「連提醒他要積極都不敢」，原告並且在114年4月10日繼續對主管林惠敏經理反映「他不只一次對我有類似玉石俱焚的言語，讓我心生害怕，只好順著他，這樣算不算是部屬對長官的霸凌」等語，主管林惠敏經理則回答：「我也很害怕」等語。而被告羅建淋對於原告之霸凌行為有增無減，其不只長期對原告說出「要玉石俱焚」，更對原告說出「這裡是新竹，我在新竹搞過人」等恐嚇之言詞，使原告相當害怕而於114年4月11日報警，原告並因被告羅建淋之霸凌行為飽受壓力，於114年4月14日於國軍桃園總醫院新竹分院身心科初診進行腦電波檢查，確認腦波異常，並同時獲國軍桃園總醫院新竹分院於114年6月16日診斷證明書確認有「急性壓力反應」、「精神官能性憂鬱症」、「恐慌發作」，並判斷「病人於門診接受藥物及心理治療，經臨床觀察與評估，病情與職場因素具高度關聯，預計需要持續治療6個月」，原告更曾於114年4月間在公眾場合恐慌症發作。而被告羅建淋於工作場域中，除有前述口出惡言之行為外，另有其他惡意阻礙工作、刁難原告或是持續否定原告對於被告公司奉獻之行為，致原告因暴露在負面之工作環境中而痛苦不堪，必須每周進行治療才能緩解病況，足見被告羅建淋之職場霸凌情事已屬昭然。

2、而被告公司雖有霸凌防治措施，並於114年4月14日收受原告關於被告羅建淋之霸凌申訴，但卻未依自身訂立之規章處理原告提出之霸凌申訴，長期不加制止而放任被告羅建淋霸凌原告，除應與被告羅建淋依民法第184條第1項、第188條第1項規定連帶對原告負侵權行為賠償責任外，亦已因違反職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則等保護他人之法令，而單獨對原告構成民法第184條第1項前段、第184條第2項規定

之侵權行為。審酌原告之收入約為150萬元，被告公司係資本額接近6億元之公司，被告公司針對原告長期受被告羅建淋霸凌不為處理，後續更對原告為違法解僱，造成原告家庭財務、居住及身心安定等重大損害，原告請求被告連帶賠償原告50萬元之精神慰撫金，並無過高而屬合理等語。

㈢、並聲明：

1、確認原告與被告公司間之僱傭關係存在。

2、被告公司應再給付原告22萬5,400元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

3、被告公司應自原告起訴之日起至原告復職之日止，按月於每月15日前給付原告9萬6,600元。被告公司應與被告羅建淋連帶給付原告50萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

4、被告公司應自114年4月24日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金5,796元至原告勞工退休金專戶。

5、願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、緣原告於被告公司任職襄理，原告於任職期間簽有誠信廉潔暨保密承諾書，約定不得收取回扣或佣金，被告羅建琳為其下屬。112年5月間，原告利用其為被告公司竹苗辦事處駐地最高主管職務之便，在客戶發那科公司租賃32台汽車案件中，向零配件廠商笙優公司以每台3,337元計價收取回扣共10萬6,784元，程序上係先由原告要求笙優公司浮報上列回扣金額，開立發票向被告公司請款，原告交代被告羅建淋整理資料上呈被告公司撥款後，由笙優公司以現金交給原告。另於112年9月間，原告在另一件發那科公司租賃20台汽車案件中，向零配件廠商誠融公司以每台3,337元計價收取回扣共6萬6,784元，程序上亦先由原告要求誠融公司浮報上列回扣金額，開立發票向被告公司請款，原告交代被告羅建淋整理資料上呈被告公司撥款後，由誠融公司業務人員羅冠麟於112年9月18日分兩筆匯入被告羅建淋設於中國信託商業銀行之

帳戶（各為3萬元及3萬6,740元）。上開情節經被告羅建淋投訴舉發，原告於被告公司約談後坦承不諱，是原告收取回扣事證明確，被告公司依勞基法12條第1項第4款、兩造所約定工作準則第68條第4項第5款、被告頒行之誠信經營作業程序及行為指南第23條規定，於114年4月24日終止雙方之勞動契約關係，於法有據。則兩造間之勞動契約關係既經合法終止，原告訴請確認僱傭關係存在及命被告公司續為給付薪資與勞工退休金提撥之請求，顯屬無據，應予駁回。

㈡、原告雖主張被告公司行使終止權已逾勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間云云，然除斥期間應以調查程序完成，雇主對於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算，是原告利用職權向協力廠商收取回扣之事，被告公司係於114年4月8日原告簽字自白全部向廠商收取回扣之事實時，始獲得相當之確信，應以該日作為被告公司知悉之日予以起算除斥期間，則被告公司於114年4月22日以電話通知原告解僱處分，當無可能逾勞基法第12條第2項所定之除斥期間。又被告羅建淋係於114年3月28日投書向被告公司稽核人員提出檢舉，由被告公司稽核人員先以電話向被告羅建淋初步進行了解，故縱以114年3月28日被告羅建淋提出檢舉當日起算，被告公司終止契約亦未逾勞基法第12條第2項所定之除斥期間。

㈢、原告另主張遭其下屬即被告羅建淋職場霸凌，被告羅建淋鄭重否認之，蓋原告係被告羅建淋之直屬主管，下屬對主管上司進行職場霸凌，此種情形殊難想像，證人賴思佑亦到庭證述根本從未發生下屬對主管上司進行職場霸凌情事，則原告未就被告否認及爭執之部分依照請求權基礎之構成要件負舉證責任，其空言主張而為之請求，應予駁回。又原告所聲稱被告羅建淋對其施行之行為均非職務行為，被告公司絕無連帶賠償義務，原告訴請被告連帶賠償慰撫金，全無憑據，應予駁回等語，資為抗辯，並聲明：

1、原告之訴駁回。

2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷3第185頁至第187頁，部分文字依本判決之用語調整）：

㈠、兩造不爭執事項：

1、原告前自96年1月2日起在被告公司任職，於114年4月間在被告公司營業一部竹苗辦事處擔任襄理職務，為被告公司竹苗辦事處駐地最高主管，被告羅建淋為原告下屬，原告離職前每月薪資金額9萬6,600元。

2、被告公司人員陳靜儀於114年4月22日下午3時48分電話通知原告解僱處分，並於114年4月22日寄發臺北長春路郵局第592號存證信函對於原告主張依據勞基法第12條第1項第4款規定於114年4月24日終止雙方之勞動契約。

3、原告有於被證二面談紀錄親自簽名。

4、原告於112年5月間在處理客戶發那科公司向被告公司租賃32台汽車案件中，向零配件廠商笙優公司以每台3,337元計價收取款項共10萬6,784元，由笙優公司以現金交付原告，原告將其中接近5萬元交付被告公司用於發那科公司要求之颱風地震洪水險等保險費，另宴請發那科公司人員2次，支付餐費1萬元及2萬元，剩餘作為配件(如隔熱紙)損壞時處理費用。

5、原告知悉並同意被告羅建淋於112年9月間在處理客戶發那科公司向被告公司租賃20台汽車案件中，向零配件廠商誠融公司以每台3,337元計價收取款項共6萬6,740元，由誠融公司人員羅冠麟於112年9月18日分兩筆匯入被告羅建淋設於中國信託商業銀行帳戶，被告羅建淋用於支應訴外人龍江興商行重新打造車廂費用。

6、被告羅建淋於114年3月28日向被告公司稽核人員投書提出檢舉。

7、原告於114年3月12日有到被告公司台北辦公室向其直屬主管林惠敏、業務處陳建文協理說明發那科公司相關事件過程。

8、被告公司於114年4月22日召開人評會決議解僱原告，被告公

司並沒有通知原告要參與人評會。

9、原告於114年4月23日向新竹縣政府提出勞資爭議調解。

10、被告對於原證19、20形式真實性不爭執。

11、被告羅建淋於114年3月7日以Line通知林惠敏經理覺得受到原告不公平對待，有遭受疑似職場不法侵害事件，後被告公司經調查於114年5月8日通知被告羅建淋不成立職場不法侵害事件。

12、被告羅建淋有在處理佳美檢驗案件中涉及廠商退佣，請廠商多開配件費用。

㈡、本件爭點：

1、被告公司對於原告終止勞動契約，有無違反勞基法第12條第2項規定之除斥期間？

2、原告有無違反被告公司之工作規則？如有，是否已達到違反工作規則情節重大？被告公司解僱原告是否具備最後手段性？

3、原告主張遭受被告羅建淋霸凌，有無理由？

4、被告公司有無收受原告申訴遭受被告羅建淋霸凌？被告公司有無進行後續處理？若無，被告應否就被告羅建淋霸凌原告連帶負損害賠償責任？

四、本院之判斷：

㈠、原告請求確認其與被告公司間僱傭關係存在，並請求被告公司為如其聲明所示之薪資給付及勞工退休金提撥，均無理由：

1、被告公司對於原告終止勞動契約，有無違反勞基法第12條第2項規定之除斥期間？

⑴按雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文，其所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不

調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱，殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法，故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參照）。

⑵經查，被告公司於114年4月22日召開人評會，決議以勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，並於同日寄發存證信函通知原告雙方間之勞動契約於114年4月24日終止乙情，有臺北長春路存證號碼00592號存證信函影本在卷可稽（詳本院卷1第189頁）。原告雖主張被告公司早於114年3月7日即由原告直屬主管林惠敏經理自被告羅建淋處知悉原告處理客戶發那科公司向被告公司租賃汽車案件中涉有收受廠商退佣之情，原告並於114年3月12日到被告公司台北辦公室向林惠敏經理、業務處陳建文協理說明發那科公司相關事件過程，詎被告公司遲至114年4月22日始為終止權之行使，已逾勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間云云。然觀諸被告羅建淋於114年3月7日傳訊予林惠敏之通訊軟體訊息對話內容（詳本院卷2第11頁至第13頁），可知彼時被告羅建淋就原告收受廠商退佣乙節，僅以「主管有收受車商匯款回傭之嫌，如發那科一共52台車輛，配件金一台尚餘款3300餘元，金額除了20台費用拿來賠付員工賠償車廂重造，其餘款項下落不明」等語為其指訴，未據提出具體事證為憑，則此片面指述原告違規情節是否真實或屬虛偽，既不可得而知，難謂被告公司已有所謂「知悉」可言。

⑶次查，依證人林惠敏於本院114年10月21日調解期日到庭證述：「原告有在114年3月12日到臺北辦公室找我，當時我的主管陳建文協理也在，因為在114年3月7日被告羅建淋有告知我們車廂的事情，所以當天原告是跟我們說相關的過程。他有說明會收取回扣是為了幫客戶解決問題，維繫公司的業務這些情況，也有說若違反公司的規定，願意接受懲處，我們主管在聽到原告的說明之後，希望能再去瞭解整個過程，

再跟公司會報」等語（詳本院卷1第232頁至第233頁），可知與會主管於114年3月12日時，對於原告所陳收受廠商退佣相關細節，包含原告與零配件廠商商議虛報請款項目之金額、收受款項後續運用情形，猶待釐清後再行向被告公司稽核部門與管理階層呈報，則於被告公司未就原告所涉私受廠商退佣不當行為進行調查程序，釐清原告具體違規行為態樣、初次或累次、對被告公司及所營事業所生之危險或損失等情前，難認被告公司彼時對於原告之違規行為已達情節重大而須解僱之程度已有所確信，故原告主張應自114年3月12日起算終止權之除斥期間云云，尚難憑採。

⑷參以被告羅建淋於114年3月28日透過電話向被告公司稽核單位人員朱可嘉對於原告涉嫌收受廠商退佣而違反工作規則之不當行為提出檢舉，並於114年4月1日提出補充資料，具體陳明原告於案件編號AA029、AA030之發那科公司向被告公司租賃汽車案件中，指示零配件廠商誠融公司浮報向被告公司請款之金額及款項後續之用途，惟對於原告收受零配件廠商笙優公司退佣款項部分，僅陳稱原告曾向其解釋係用於支應客戶加保之保險用途及平常服務客戶之餐飲費用，而未能說明該部分退佣之具體收支數額及後續支應細目，遂由被告公司總經理陳俊彬於114年4月2日召開會議指示稽核單位啟動調查程序面談相關人員，嗣經原告於114年4月7日在被告公司台北辦公室與被告公司陳靜儀協理、人事與稽核單位人員面談時，自承並釐清其於收受笙優公司退佣款項之具體金額與後續支應用途，暨陳明其知悉並同意被告羅建淋向誠融公司收受退佣款項用於支應龍江興商行重新打造車廂費用等如兩造不爭執事項第4項、第5項所示情節，並於114年4月8日在其前日所述內容製成之面談紀錄上簽名等情，有被告公司提出之檢舉回扣案處理時間序說明、被告羅建淋於114年4月1日提出之補充說明資料、被告公司114年4月2日會議記錄、114年4月7日新竹辦事處投訴事件面談紀錄等件在卷可稽（詳本院卷2第81頁至第91頁），應認被告公司於啟動調查

程序後，迨至114年4月8日經由與原告面談，聽取原告說明收受廠商退佣之數額與用途，並由原告簽名確認面談紀錄所載內容後，始自斯時起對於原告違反工作規則情節重大乙節獲致相當之確信，從而知悉原告有該當勞基法第12條第1項第4款事由之情形。基此，被告公司於114年4月22日與原告終止勞動契約，即未逾勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間，原告主張被告公司行使終止權已罹於除斥期間，其終止勞動契約不合法云云，要非有理。

2、原告有無違反被告公司之工作規則？如有，是否已達到違反工作規則情節重大？被告公司解僱原告是否具備最後手段性？

⑴按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（最高法院107年度台上字第666號裁判意旨參照）。次按勞工有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。所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或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相當，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，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，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，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。又按被告公司工作規則第68條第4項第5款規定：「凡員工有下列情形之一者，本公司不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，並應依個案事實認定：…5.營私舞弊，挪用公款，收受賄賂、佣金者」（詳本院卷1第317頁）。

⑵經查，原告有收受零配件廠商笙優公司退佣款項，並知悉且同意被告羅建淋向零配件廠商誠融公司收受退佣款項等情，業據原告於114年4月7日在被告公司台北辦公室接受面談時陳明在案，並有被告提出新竹辦事處投訴事件面談記錄存卷可查（詳本院卷1第187頁），復為原告不否認有於114年4月8日在其前日所述內容製成之面談紀錄上親自簽名（詳兩造不爭執事項第3項）。原告雖以該面談紀錄非其親自撰寫、未據被告公司告知面談紀錄使用目的，即一再催促其簽名回傳等陳詞，否認其已自承上情，惟原告為具備相當智識能力與社會經驗之成年人，對於面談後記載不利於己內容之書面紀錄，應當詳加審慎核對內容之正確性；若紀錄與事實不符，理應當場要求更正或補充說明，要無僅因他人催促即率爾簽署不實紀錄之理，是原告事後空言否認該紀錄內容之真實性，自有可議。加之原告前開陳述內容，與被告羅建淋前於114年3月7日向林惠敏經理反映原告收受廠商退佣之內容，及於114年4月1日向被告公司稽核單位人員提出之檢舉補充說明書面資料內容大致相合，並有被告提出被告羅建淋與誠融公司業務人員間商議浮報零配件費用之通訊軟體對話訊息截圖、發那科案件實際成本與浮報請款說明表等件在卷可佐（詳本院卷2第291頁至第293頁），足認前開面談紀錄所載內容，確屬實情，是被告公司據此認定原告違反被告公司工作規則第68條第4項第5款及被告頒行之誠信經營作業程序及行為指南規定，依勞基法第12條第1項第4款規定，以原告違反工作規則情節重大為由，終止與原告間之勞動契約，尚非無憑。

⑶原告雖主張其收受廠商退佣，係為處理重要客戶發那科公司之訴求，對被告公司並無任何損害，原告亦未受有利益，難認原告違反工作規則已達情節重大之程度云云。然原告任職於被告公司營業一部竹苗辦事處擔任襄理職務，為被告公司竹苗辦事處駐地最高主管，負有綜理該辦事處業務、妥適掌控營業成本與獲利，並向被告公司據實陳報營運與財務狀況

及恪遵商業倫理與被告公司廉潔規範之忠實義務，此為原告所任職務核心之所在。而被告公司係以車輛租賃為業，關於客戶租賃車輛之租金報價流程，須由業務單位先行預估車輛零配件施作及車體維修等各項成本，據以計算適切之租金數額後製作租賃費用計算書；若個別客戶另有向被告公司提出特殊服務之需求，可由業務單位於其他費用項下預留費用後，擬具簽呈提報管理階層核決，待有服務需求時業務人員即可向被告公司申請調用等情，有被告提出之發那科公司租賃汽車案汽車租賃費用計算書、契約內容簽呈等件存卷可查（詳本院卷2第493頁至第495頁、本院卷3第117頁至第119頁），並為證人林惠敏到庭證述明確（詳本院卷1第238頁至第239頁）。由此可知，不論是被告公司支付予零配件商之費用，抑或為服務客戶而於計算租金報價時所預留之費用，均屬被告公司經營車輛租賃業務所支出之營業成本，其花費與支用並應受被告公司所控管查核。詎原告利用職務之便，私與零配件廠商合謀，由廠商向被告公司浮報請款費用，待被告公司依報價撥付款項後，廠商即將浮報之差額交付予原告或被告羅建淋收受，而此廠商浮報費用所生之差額，本質上既屬被告公司之財產，要非得擅由原告取用之款項，然原告不僅未曾於第一時間向被告公司呈報向廠商取用該退款之情事或說明款項之用途，亦未列冊記帳，擅自基於主導地位支配該等款項之運用，實已削弱被告公司對原告所管領營業單位營運狀況之查核與控管能力，堪認原告所為嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，並已對被告公司所營事業造成潛在之危險及損害。

⑷而原告固稱其取用廠商退佣之動機係為維繫客戶而有費用調度之需求，被告公司沈子超協理並曾於公開會議說明知悉業務人員需要彈性，於3萬元以下之額度可自行運用幫客人代墊處置，可知原告所為係業務人員維持客戶之往來常態云云。惟依原告提出之錄音譯文（詳本院卷1第77頁），可知原告係經由他人轉述而得知上情，非其在場親耳聽聞，且參

以證人林惠敏經理亦到庭證稱：「被告公司針對業務案件處理會有需要幫客人安裝的費用，但不會有從廠商拿費用來做這樣的事情，沈子超協理那個會議我沒有參加，不清楚原告所說的情況是什麼意思，就我所知也沒有這樣的情況」等語（詳本院卷1第231頁），已難遽認被告公司曾允許業務人員得在一定範圍內取用往來廠商交付之款項以滿足客戶合約外之要求。再者，本件發那科公司租賃汽車案係於112年4月14日製作汽車租賃費用計算表，並於112年4月21日就提列車輛配件損壞更換費用乙事擬具簽呈提報管理階層核決（詳本院卷2第493頁至第495頁、本院卷3第117頁至第119頁），而由原告與被告羅建淋於112年6月9日通訊軟體對話紀錄其中原告提及「離開龍江興大（註：應係「打」字誤繕）電話給我，應該有解…幸好這次有發那顆（註：應係「科」字誤繕）可以解套要不然真的完蛋」等語（詳本院卷3第27頁），可知原告係取廠商於發那科公司租賃汽車案浮報價款之差額，提供被告羅建淋用於支應龍江興商行重新打造車廂之費用，要非其所稱均供客戶發那科公司合約外之服務所用。況且原告對於其所主張業務人員存有灰色地帶之費用調度需求，未曾見主動向被告公司陳報此情或請示解決方案，自難反憑其個人陳詞，即認其私下與廠商合謀浮報款項取用之行為存有何等正當性與必要性，否則無異於變相鼓勵業務單位主管得以維繫客戶關係之名義，指揮或率同下屬規避公司內部控管機制，私設暗帳以調度資金支應業務所需，斷非被告公司委以原告綜理單位業務所賦予之權限，亦嚴重背離原告作為主管應盡之忠實與監督義務。

⑸原告復主張被告羅建淋同樣知悉並使用廠商之退佣以支應龍江興商行重新打造車廂費用，被告羅建淋更涉有收受其他廠商退佣之情事，仍未據被告公司以其違反工作規則情節重大為解僱之懲處，應認原告違規情節非重大云云，並為被告不否認被告羅建淋有在處理佳美檢驗案件中涉及廠商退佣，請廠商多開配件費用之情（詳兩造不爭執事項第12項）。然雇

主對於懲戒權之行使，本具有人事管理上之裁量權，採用解僱之手段為是否適法，仍應視勞工違規行為之情節嚴重程度是否與解僱處分相當為斷。原告既不否認知悉並同意被告羅建淋收受零配件廠商誠融公司退佣，又依原告於本院114年11月20日、115年5月7日言詞辯論期日到庭所陳：「佳美檢驗與被告公司到今年2、3月為止合作台數大約有10台，第1、2台的時候我不知道，被告羅建淋是到第3、4台的時候，我開始問被告羅建淋說為何這個費用這麼高時，被告羅建淋才跟我說因為有做這個費用給他們的張姓經辦，一台需要給佳美檢驗經辦3萬，我說你前面已經這樣做了嗎？我去調計算書發現他已經這樣做了，我才說好吧、好」等語（詳本院卷1第294頁、本院卷2第146頁），亦足認被告羅建淋所辯原告對於其向佳美檢驗收受廠商退佣乙情已知悉並默許等語，要非虛言。則原告身為被告公司竹苗辦事處駐地最高主管，擔負向被告公司據實申報單位營運與財務收支狀況之管理責任，詎其竟與零配件廠商謀議浮報價款，私相收受回佣款項，並默許下屬向廠商收取回佣，掩飾本應向被告公司如實申報零配件成本，致被告公司無法查核監督其所呈汽車租賃費用計算書之真實性，及確保被告公司竹苗辦事處人員確有遵循規範處理業務情事，加以原告係因被告羅建淋於114年3月7日傳訊予原告直屬主管林惠敏經理告知原告有私受廠商退佣之不當行為，令被告公司管理階層察覺原告有此違規舉止之端緒後，始於114年3月12日北上至被告公司台北辦公室就收受廠商退佣乙事為說明，未於第一時間呈報予被告公司知悉，實有負於被告公司委以管理職務之忠實義務，應認被告公司所為之解僱處分與原告違規行為之嚴重程度間，要屬相當，且被告公司衡量原告及被告羅建淋二人職務位階不同、違規情節輕重程度有別而為差異化之懲戒處分，亦難認有流於恣意或違反比例原則、平等原則與最後手段性原則等情。

⑹至原告另稱被告公司於解僱原告前，未通知原告列席人評會

陳述，其解僱程序即有重大疵累而無效云云。然被告公司業已要求原告於114年4月7日到場就其所涉私受廠商退佣不當行為配合調查，經原告於該日面談時自承有收受零配件廠商退佣款項，並知悉且同意被告羅建淋向零配件廠商收受退佣款項之情事，業如前述，顯見被告公司於作成懲戒處分前，已提供原告充分就違規事實陳述意見及申辯之機會，並據此釐清原告之具體違規態樣與情節，縱被告公司於114年4月22日召開人評會未再重複通知原告到場列席，然被告公司既係依憑前開調查結果及原告自身之陳述核實審議原告有無違反工作規則情節重大事件，進而決議依勞動基準法第12條第1項第4款規定，於114年4月24日終止與原告間之勞動契約，於法難謂不合，原告指摘被告公司解僱程序有重大瑕疵，解僱行為應為無效云云，洵非可採。

⑺據此，斟酌原告基於主導地位，私與廠商合謀浮報款項，將本屬公司之資產轉化為其個人所得運用之資源，違反被告公司所定誠信廉潔規範，且令被告公司無從探知竹苗辦事處業務執行之良窳，削弱被告公司對於該辦事處營運與財務狀況之掌控，業已對被告公司所營事業之發展造成危險及損害之虞，並違背原告擔任被告公司竹苗辦事處駐地最高主管職務應盡之忠實義務，嚴重破壞勞資間賴以維繫之信任關係及被告公司內部秩序紀律之維護，客觀上已難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續與原告間之勞動關係，加之被告公司所為之解僱與原告不當行為間，於程度上亦屬相當，應認原告違反勞動契約及工作規則情節要屬重大，確已達懲戒性解僱之衡量標準，不以被告公司生有重大損失為必要，則被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定於114年4月24日終止與原告間勞動契約，於法即無不合，雙方間之僱傭關係並自斯時起已不復存在，故原告依勞基法第22條第1項、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認其與被告公司間之僱傭關係存在，並請求被告公司續為給付其薪資及勞工退休金提撥，均無理由。

㈡、原告主張任職被告公司期間遭被告羅建淋職場霸凌，請求被告連帶負侵權行為賠償責任，亦屬無據：

⑴按侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決要旨參照）。又職業安全衛生法第22條之1第1項所稱職場霸凌，係指勞工於勞動場所執行職務，因其事業單位人員利用職務或權勢等關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以冒犯、威脅、冷落、孤立、侮辱或其他不當之言詞或行為，致其身心健康遭受危害；但情節重大者，不以持續發生為必要。惟因職場霸凌之情形涉及人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

⑵原告固主張任職被告公司期間遭被告羅建淋職場霸凌而精神痛苦，經原告向被告公司提出申訴仍未獲處理，被告二人應就其等所為負侵權行為賠償責任云云。然參之原告於114年4月14日向被告公司人事單位人員提出「羅建淋案件申訴說明」資料之脈絡及其所載內容（詳本院卷1第143頁至第149頁），僅係原告針對被告羅建淋先前指控其涉有職場霸凌之申訴案件所為之回應與意見陳述，原告並僅泛言此事件對其自身身心已產生不良干擾云云，從客觀第三人的角度觀之，無從認定原告確有向被告公司表達其遭受被告羅建淋職場霸凌而欲申訴之意，自難認被告公司有何違反職業安全衛生法、職業安全衛生設施規則所規定雇主應盡之職場不法侵害防治義務，而構成原告所主張之侵權行為可言。

⑶再者，原告前於114年4月間在被告公司營業一部竹苗辦事處擔任襄理職務，為被告公司竹苗辦事處駐地最高主管，有設定單位所屬人員工作項目並為人力安排之權限，亦有管理績

效之權責，而被告羅建淋為原告下屬，即受原告指揮、監督所任職務之執行。參以證人即任職被告公司竹苗辦事處之行政助理賴思佑於本院115年5月7日言詞辯論期日到庭證稱：「（法官問：原告在竹苗辦事處擔任主管職務時，與被告羅建淋相處互動如何？）主管與下屬間的一般狀況，但我常常留守在辦公室，我覺得時常是早上主管問了一個問題後，被告羅建淋可能來不及回答，下午又被抓進去問了一頓，可能就是針對他早上的問題再詢問他，但比較激烈一點，原告會問說你為什麼早上沒有這樣回答我，我就是只是要一個答案，為什麼、為什麼，就會語言比較急燥一點。（法官問：妳會聽到被告羅建淋如何回應？）他都是很緩和的慢慢回答，我所認識的被告羅建淋屬於言詞比較緩慢的人，我只能很白話的說，我不太擅於講這些東西，我覺得他反應比較慢，在主管很強烈問他問題時，我覺得他是屬於很緊張的狀態。（法官問：妳有無聽到原告對於被告羅建淋工作表現，如果有做得不適當之處，是否會要求被告羅建淋道歉？）道歉好像沒有，但我覺得原告比較針對被告羅建淋這個人，對於其他2名業務人員的說話口氣，與對被告羅建淋的說話口氣有明顯差異，可能因為被告羅建淋的業績真的比較不好，相較其他辦公室另外2名業務人員差距蠻大的，原告對於被告羅建淋工作表現就會一直盯著他，他會時常針對被告羅建淋本人說，你最近有無成交或案件之類的，但他比較沒有去問其他另外2名業務人員。（法官問：妳是否認為原告情緒起伏很大？）有，以每天在辦公室我們聽來的，原告講話的口氣、語氣是比較急燥的。（法官問：原告是否會因為個人情緒不佳，而找被告羅建淋發洩之狀況？）應該不是情緒不好，我覺得他常常會可能偶爾掃個颱風尾，早上不好的時候，下午我們皮就要繃緊一點，我們就知道今天可能會掃到他的尾巴。（法官問：妳是在何場合、情況下聽到被告羅建淋對原告說，之前他有搞過公務員的話？）原告跟被告羅建淋之前在爭執的時候，但為了何事爭執我現在想不起來，但

在當時情境下，我旁觀者聽下來，被告羅建淋只是陳述他以前有做過這件事情，並不代表他現在會對主管這麼做。我覺得原告與被告羅建淋兩人是直到業務開發不好的時候，開始變不好，以前原告把被告羅建淋找到他的辦公室內說話，他們都會關門，直到他們不好的時候，門就一直都打開，我在外面聽得到，兩人說話聲音都很大聲，而且連走出去外面我們的大門、電梯都聽得到兩人的對話，就我自己聽原告與被告羅建淋之爭吵，沒有出現人身攻擊之字彙」等語（詳本院卷2第149頁至第159頁），並佐以兩造各自提出之原告與被告羅建淋間於114年1月6日之對話錄音檔案譯文所示雙方間交談互動情節（詳本院卷2第17頁至第59頁、第173頁至第217頁），可知原告與被告羅建淋二人雖因每月設定電話訪問通話數、業務開發名單分配等業績目標設定及成果檢核情事迭有爭執，惟被告羅建淋對於原告指揮督促其履行勞務之行為表達其個人看法與意見，縱或於交談過程中有口出不滿之情緒性字眼，導致原告不悅，被告羅建淋所為究否已該當利用職務或權勢之關係，逾越業務上必要且合理範圍，持續以不當之言詞或行為不法侵害原告身心健康之職場霸凌行為，尚屬有疑。又原告雖另有提出其因職場因素罹患身心病症之醫療診斷檢查資料（詳本院卷1第137頁至第141頁、本院卷2第233頁至第282頁），惟身心症狀成因多端，憑此事證亦未足為被告羅建淋對原告為職場霸凌之有利認定。

⑷據此，原告復未能就其主張侵權行為成立要件事實更舉他證以實其說，其主張被告二人應連帶負侵權行為賠償責任，賠償原告所受非財產上損害相當金額之精神慰撫金50萬元云云，即乏所據，難為准許。

五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認其與被告公司間之僱傭關係存在，並依勞基法第22條第1項、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告公司為如其聲明所示之薪資給付及勞工退休金提撥，暨依民法第184條第1項、第184條第2項、第188條第1項、第195條第1項規

定，請求被告連帶賠償50萬元之精神慰撫金，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，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　　115　　年　　10　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　王佳惠

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　　115　　年　　10　　月　　2　　日

書記官　黃伊婕