

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第5號

原告 陳經羣
訴訟代理人 陳俊成律師（法律扶助）
被告 緯創資通股份有限公司

法定代理人 林憲銘
訴訟代理人 陳金泉律師
葛百鈴律師
李瑞敏律師

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2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。
被告應自民國一一三年九月三日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣壹拾參萬元及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
訴訟費用新臺幣玖萬貳仟柒佰陸拾元及其中新台幣參萬零玖佰貳拾元之部分並加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均由被告負擔。
本判決第二項所命給付均得為假執行。但被告就按月給付已到期部分與未到期部分，均得以每期新臺幣壹拾參萬元分別為原告預供擔保後，得免為各該部分之假執行。

事實及理由

一、本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益，原告縱使於他處別有工作，惟此僅生原告請求被告支付薪資部分，應否將原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關係經認定仍為存續時之扣抵問題，核與有無確認利益無涉。又，勞

01 動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
02 使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基
03 於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞
04 工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不
05 得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以
06 主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參照）。

07 二、原告起訴主張：原告於民國112年5月2日到職，在被告公司
08 擔任資深經理，年薪新臺幣300萬元，最後工作日為113年9
09 月2日，這是因為當天被告以原告已違反公司誠信經營守
10 則、工作規則及人事管理規則云云，引用勞動基準法第12條
11 第1項第4款違反勞動契約或工作規則，情節重大者之規定，
12 實則係在職場罷凌、不實污衊指控又不給付派駐津貼與年薪
13 之情狀下，對原告實施非法解僱等語，爰依民法第482條、
14 第486條規定，對被告提起本件訴訟，並聲明如主文第1至2
15 項所示。

16 三、被告則以：原告為月薪制人員，於原告轄管大陸地區廣東省
17 中山市緯創中山科技園區之緯創資通中山有限公司機構設計
18 開發部所屬大陸籍員工即訴外人亦受調查人陳家城（工號Z0
19 0000000、JASON CHAN、主任，下稱陳員）、杜海康（工號Z
20 00000000、AARRON DO、高級工程師或技術主任，下稱杜
21 員）、岑佰昌（工號Z00000000、WICK CEN、工程師，下稱
22 岑員）、莫生敬（工號Z00000000、TINY MO、助理產品管理
23 師，下稱莫員）、田世安（工號Z00000000、NICK TIAN、技
24 術主任）5人之期間，經舉報調查，確認原告有未公平評核
25 下屬績效卻要求提供績效、讓員工先領取績效獎金而後再要
26 求回抽之重大違規行為，且此部門之績效抽水事件，被抽水
27 之田、陳、岑、杜4員等人之回捐款項，有的抽取比例高達
28 績效金額69%，款項用途復係原告自行決定，有用於部門聚
29 餐，亦有原告自己決定選擇私發紅包於莫員、田員、訴外人
30 簡易正3人（後1人JEFF CHIEN，台籍、隸屬緯創資通中山有
31 限公司機構設計開發部JME3T0之技術主任），因此被告於11

01 3年9月2日引用勞動基準法第12條第1項第4款及違反員工忠
02 誠義務，合於被告公司誠信經營守則第二條、第十條（全文
03 依序如卷第95、96頁）、工作規則第49條除名之第1項第6款
04 第(一)目（全文見卷第111頁）、人事管理規則第4條作業內容
05 第11項考績獎懲第(五)款除名之第6目第1項（全文見卷第122
06 頁），併依工作規則第49條第1項，對原告施以解雇處分，
07 又原告所為明顯嚴重破壞被告績效制度與內部秩序紀律之維
08 護，客觀上確實難為期待採取解雇以外之懲處手段而繼續維
09 持僱傭關係，是以本件解雇應屬合法等語，資為抗辯，爰答
10 辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決願供擔保請准免為
11 假執行。

12 四、經本院聽取兩造陳詞暨調查審理全部卷證資料包含新北市政
13 府勞工局114年5月7日新北勞資字第1140865084號函覆勞資
14 爭議調解案卷（影卷、附於本院卷第49～64頁）、法務部11
15 4年12月18日法外決字第11406531610號函覆大陸地區最高人
16 民法院取證回復書與調查資料（正本、附於本院卷第335～3
17 55頁），綜合可知如本判決附件所示之被告內部調查報告並
18 冠以「JME3T0績效抽水總結」（下稱附件，轉印自被證6，
19 出處見本院卷第88頁），實際繳款者有田、陳、岑、杜4
20 員，其中前兩員時間較早，係西元2023年第四季於民國112
21 年11月間，田員與陳員各繳納人民幣1,500元，若取1比4.5
22 比率換算，該2人各繳納新臺幣6,750元，若計算至後述業經
23 本院於最後期日提示調查、由原告提出在卷之西元2024年5
24 月16日LINE紀錄斯時為止，於此半年期間（民國112年11月
25 ～民國113年5月），設若用於西元2024年1月間同仁JEFF簡
26 易正先生之結婚紅包並延後至113年5月9日發放（見卷第411
27 頁LINE聊天紀錄與本院最後筆錄）、及員工不想吃公司供餐
28 而於看完展後聚餐咖啡、奶茶、午飯消費人民幣1015.84元
29 （見卷第409頁、折合新臺幣4,571元）、與上開冠以「JME3
30 T0績效抽水總結」其上記載之西元2023年共有11筆聚餐合計
31 人民幣3499.64元（見卷第88頁、折合新臺幣1萬5,748

01 元），暨該2人於西元2024年第二季經原告評定績效後，並
02 無領取績效獎金（見卷第87頁），2人再無後續繳款（見卷
03 第88頁），依上各情，應可合理繼續計算即自113年5月起再
04 往後加計半年而為1年，則縱使田員及陳員2人每人各繳納折
05 合新臺幣6,750元充作此1年間使用之公基金，攤算每人每月
06 約新臺幣550元左右之零用金，並以交由經理原告統籌、再
07 委由助理莫員匯報收支於原告之方式行之（見後開113年5月
08 16日小莫匯報用款之LINE紀錄內容所述），既非不樂之捐，
09 數額及用途復合於一般社會生活經驗，而整起事件調查起因
10 係陳員認為自己沒有收到來自田員及岑員來自西元2024年第
11 二季繳回之績效獎金，卻被要求請客、遭人誤會（見卷第86
12 頁、訪談小結最後兩行），此非原告個人有違反同仁們集資
13 零用之受任義務而有侵佔、挪用行為，亦非該設計開發部門
14 所屬陸籍人員因意思不自由而不得不應主管要求所為之上
15 繳，故針對田、陳2員之繳款，實難謂原告有違反誠信或有
16 違反工作規則情形，反而依原告提出西元2024年5月16日LIN
17 E紀錄：「（3T0助理-小莫）老闆今日購買咖啡、奶茶和午
18 飯共消費1015.84人民幣，剩餘4894.6人民幣。（原告）公
19 司或外沒供餐？（3T0助理-小莫）有供餐，但是看完展之後
20 大家聚餐討論看的內容。（原告）大家愿續攤聚聚，很好
21 【拇指讚符號】」（見卷第409頁），可信原告照看轄管人
22 員之用心，而大陸地區設計開發部門所屬人員田世安及陳家
23 城對於屬於自己的績效獎金，願意先行一部撥出適當金額且
24 同意由原告委付助理莫生敬統合辦理同仁聚餐或人情世故之
25 紅白包，未見不妥、不滿，除非事涉侵佔或挪用，否則不宜
26 由法院介入。

27 五、惟有爭議者，係附件所示繳款4員其中另兩名人員，於西元
28 西元2024年第二季（113年4月，見卷第87頁），該季陳家城
29 主任、莫生敬助理產品管理師、田世安技術主任3人經評定
30 未有績效獎金（同上卷頁），而杜海康高級工程師或技術主
31 任經評定則有人民幣7,030元績效獎金（同上卷頁，折合新

01 臺幣3萬1,635元)、岑佰昌工程師經評定亦有人民幣5,586元
02 績效獎金(同上卷頁,折合新臺幣2萬5,137元),本院對照
03 附件即經被告冠以「JME3T0績效抽水總結」抬頭文件之記
04 載,岑、杜2員於次月即113年5月9日,2人均以微信轉帳於
05 莫員之方式,提供人民幣3,386元、4,820元不等金額,加入
06 前開公基金之母數(岑員部分、折合新臺幣1萬5,237元;杜
07 員部分、折合新臺幣2萬1,690元),可見被告指摘關於「原
08 告有未公平評核下屬績效卻要求提供績效、讓員工先領取績
09 效獎金而後再要求回抽」乙情,並非毫無根據,然經本院細
10 譯附件「部門經費收入序號1至5」與「績效被抽水員工序號
11 1至4」各個欄位,前者「部門經費收入序號1」(西元2023
12 年11月14日、人民幣500元)與「部門經費收入序號3」(西
13 元2023年4月3月22日、人民幣2,000元)」皆是原告付款
14 (見卷88頁,人民幣500元折合新臺幣2,250元;人民幣2,00
15 0元折合新臺幣9,000元),又「部門經費收入序號1至5」右
16 方有「部門經費支出序號1至3」,其中編號3支出為西元202
17 4年莫生敬/田世安/簡易正3筆私發開年紅包共人民幣4,200
18 元(見卷第88頁、折合共新臺幣1萬8,900元),姑且不論所稱
19 私發紅包是否屬實(見本院最後筆錄,被告訴訟代理人稱大
20 陸地區受調查人莫員陳述該3筆紅包均係113年5月9日同日發
21 出、名目均為開年紅包,其中簡易正為人民幣2,000元),
22 本院認為莫生敬助理產品管理師及田世安技術主任2人於西
23 元2024年第二季未領有績效獎金,另訴外人即台籍同仁簡易
24 正技術主任於西元2024年1月間傳出結婚喜訊,則被告指摘
25 所謂「私發紅包」,未慮及原告身為主管職,必須於未領有
26 當季績效獎金下屬與領取當季績效獎金下屬之間,取得衡
27 平,倘若原告為了比較日後好做人做事並兼顧部門和諧,因
28 此自公基金有來自113年5月9日由杜、岑兩員貢獻之同一
29 日,由公基金餘款發給當季未領得績效獎金之田、莫兩員,
30 每人約人民幣1,000元至1,200元金額折合新臺幣4,500元至
31 5,400元不等之一次性紅包,以示恩給、寬慰,並消除田、

01 莫（未領獎金）/杜、岑（有領獎金）之芥蒂，原告如此行
02 事作風，縱有瑕疵，亦難謂違反工作規則。

03 六、至杜、岑2員於113年5月9日倆人均以微信轉帳於莫員之方
04 式，依序分別提供人民幣3,386元、4,820元之金額，加入公
05 基金，以上貢獻程度固占該2人甫領取西元2024年第二季當
06 季績效獎金之69%、61%（見卷第88頁），但此2人先前並
07 無提供任何款項，卻已使用公基金聚餐、喝奶茶等等（見卷
08 第81頁上方、西元2023年/10月轄下部屬名單，與卷第88
09 頁、西元2023年聚餐筆數為11筆），是否係後領績效獎金之
10 人，須補足倍數即人民幣1,500元兩倍以上金額加入使用中
11 公基金，此種想法成分存在，外人不可而知，縱使假設原告
12 於部門獎金有限之狀況下（見卷第181頁原告書狀第22行、
13 第185頁原告書狀第19行，僅約人民幣兩萬元），併以原告
14 所稱之「有感」而為核算各人適當提升金額（見卷第181頁
15 原告書狀第23行），而非「公平評核下屬績效」（見卷第44
16 8頁被告書狀第7行），核其使績效獎金與公基金掛勾處理之
17 管理模式，尚不能稱之為舞弊營私或收取回扣或妨礙被告業
18 務經營之必要紀律，此節仍應由被告公司內部詳於其工作規
19 則內加以明確規範，或者由被告實施監督管理而對經理職之
20 原告施以適當之告誡。

21 七、從而，本件被告於113年9月2日所為解雇（見卷第127頁被證
22 10解雇通知書、卷第436頁第14行當事人即陳經羣證述筆
23 錄），依上析述，因與勞動基準法第12條第1項第4款及被告
24 工作規則第49條第1項未合，原告既無違反工作規則，更無
25 情節重大，則原告主張遭受被告非法解雇並求為確認兩造間
26 僱傭關係存在，應屬有據，又原告申請勞動調解提出新臺幣
27 300萬元之解決方案（見卷第64頁），僅係釋出善意，被告
28 一方遲延受領原告提出之勞務給付，即應續依兩造間向來既
29 有明示或默示之勞動條件對價給付報酬，而兩造於勞動調解
30 時已不爭執「月薪新臺幣13萬元」（見卷第53~54頁調解紀
31 錄雙方不爭事實第(1)點，及卷第169頁筆錄第17行兩造陳

01 述)，爰判決准許主文第1至2項所示。本件判決所命金錢給
02 付部分，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項，分別為准、
03 免假執行之宣告（後者由本院酌定相當擔保金額），如主文
04 第4項所示。

05 八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
06 毋庸再予審酌，附此敘明。

07 據上論結，原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第91條第
08 3項規定，判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日
10 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

11 以上正本係照原本作成。

12 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，應
13 繳納第二審上訴裁判費新臺幣13萬9,140元暨添具繕本1件。如委
14 任律師辦理上訴，若未同時繳納上訴費用，因本件訴訟標的金額
15 明確不待核定（新臺幣13萬元/月×5年即60月=780萬元），依民
16 事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不
17 行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代
18 理人特別注意。

19 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日
20 書 記 官 蔡 萱 穎

21 本判決附件：（出處於本院卷第88頁、被證6，由被告製作）

01
02
03

JME3T0绩效抽水总结

- ◆ 8/16接举报·JME3T0 (机构设计开发部)现任部门主管陈经羣 (工号11205100·归属地:新竹) 通过助理莫生敬收取下属的绩效奖金作为部门经费·根据投诉及目前证据可定性为「绩效抽水案件」。陈员2023/5/2入职·部门主管生效日为2023/7/1。陈员至今共有2次打绩效机会·100%都有抽水情况。
- ◆ 陈员上任至今共有4名同仁被绩效抽水·总金额为RMB 11,206元。绩效抽水用途为部门经费·陈员自己也有捐RMB 2,500元入账。
- ◆ 据调查·部门经费全用于部门聚餐与私发开年红包 (莫生敬/田世安/简易正)。原有约RMB1.4万元·已用掉约RMB1.1万元。

部门经费收入				部门经费支出				主要人员一览	
序号	收款日期	付款人	金额	序号	支出年份	笔数	金额	支出比例	用途
1	2023-11-14	陈经羣	500.00	1	2023	11	3,499.64	63%	奶茶/下午茶等聚餐
2	2023-11-17	陈家城/田世安	3,000.00	2	2024	8	3,583.54		
3	2024-3-22	陈经羣	2,000.00	3		3	4,200.00	37%	私发红包
4	2024-5-9	杜海康	4,820.00	合计			11,283.18		
5	2024-5-9	岑佰昌	3,386.00	合计					
合计			13,706.00	合计					

涉案人员共计6人:
 主管: 陈经羣 助理: 莫生敬
 绩效被抽水人数: 4人
 8/16-8/23已访谈5名员工 (包含助理莫生敬)·被抽水员工与莫员均承认有绩效被抽水事实且均提供支付凭证。

绩效被抽水员工														
序号	转账日期	员工	工号	部门	职位	打绩效主管	转账方式	转账对象	绩效归属	绩效被抽取金额	绩效金额	抽取比例	转账事由	
1	2023-11-17	田世安	Z19043040	JMET31	技术主任	鄧滄耀 & 陳經羣	支付宝	莫生敬	Y23 1H半年獎	1,500	8,000	19%	部級主管要求上繳用于部門經費 (部門聚餐)·其中田世安先轉1500元給陳家城·陳家城統一轉給莫生敬	
2	2023-11-17	陳家城	Z19050764	JMET31	主任				1,500	9,500	16%			
3	2024-5-9	岑佰昌	Z19070536	JMET32	工程師	陳經羣	微信轉賬	莫生敬	Y23 2H半年獎	3,386	5,586	61%	主管說給自己多打點·工資下來再次分配·說可以用于部門費用	
4	2024-5-9	杜海康	Z17063046	JMET32	技術主任				4,820	7,030	69%	主管說第一次給自己打績效·說可以用于部門費用。		
* 23半年獎因存在新旧主管交接期·鄧滄耀&陈经羣共同打部门成员的绩效。										合计	11,206	30,116	37%	