

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞訴字第133號

原告 林佳蓉

訴訟代理人 雷皓明律師

複代理人 吳柏慶律師

被告 德誼數位科技股份有限公司

法定代理人 趙憶南

訴訟代理人 江奎徵律師

洪崑程

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告起訴主張：

(一)、原告於民國97年7月1日開始任職於被告公司，於108年間擔任北三區區主管，負責管理轄下六間門市。被告公司主要業務為消費性電子產品經銷，因折扣較低，對消費者較不具吸引力，原告先向禮券商購買價格較優惠之百貨公司禮券，於消費者至門市櫃位消費時，由消費者給付現金向門市人員交換上開禮券，再持該禮券購買電子產品（下稱系爭行為）之模式，以提供消費者更高比例之折扣，門市人員亦無從中獲取利益。原告上開模式除增加消費者之購買意願，更促進被告公司業績表現，而被告公司之教育訓練、工作規則或其他內部規範並未禁止系爭行為，原告之系爭行為並無違反被告公司或百貨公司內規。

(二)、108年1月17日被告稱其108年1月14日稽核原告轄下之中壢SOGO門市帳務時，原告曾以電話聯繫門市人員將盤盈之產品搬離並藏匿，以規避帳務不實，違反被告公司員工獎懲辦法4.

01 1.4.4.4（下稱系爭獎懲規定）之規定。然原告未侵占被告
02 之產品，而108年1月14日原告致電門市人員，係要求門市人
03 員整理原告出借資金購置、寄放於門市之禮券，並將禮券返
04 還予原告，以免被告公司誤認上開禮券為被告所有之產品。
05 被告於108年1月17日主張依勞動基準法（下稱勞基法）第12
06 條第1項第4款之規定，反解僱最後手段性原則非法解僱原
07 告，違，原告主張依勞基法第14條第1項第6款於108年3月19
08 日終止勞動契約。

09 (三)、被告公司非法解僱原告，未給付原告資遣費新臺幣（下同）
10 42萬9,693元，並積欠原告107年度激勵獎金（下稱系爭激勵
11 獎金）2萬7,000元、107年度年終獎金（下稱系爭年終獎
12 金）10萬元、原告108年1月18日至108年3月19日之工資（下
13 稱系爭工資）15萬2,805元。為此，爰依兩造間勞動契約、
14 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條，提起本件訴訟。並
15 聲明：被告應給付原告70萬9,498元，及自起訴狀繕本送達
16 翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

17 二、被告則以：

18 (一)、原告系爭行為將消費者給付之現金轉成以禮券支付，且原告
19 未盡區主管之責，指使該店人員隱匿盤盈商品，嚴重破壞勞
20 僱間忠誠義務，違反被告公司之管理辦法，被告公司依勞基
21 法第12條第1項第4款終止兩造間之勞動契約，並非違法解僱
22 原告，是原告請求被告給付資遣費42萬9,693元及系爭工資1
23 5萬2,805元，均無理由。又被告公司2018 Q4季度激勵獎勵
24 方案、2018年度績效獎金辦法均有載明，發放對象限於發放
25 當日在職之被告員工，而系爭激勵獎金發放日為108年2月20
26 日、系爭年終獎金發放日為108年2月1日，兩造已於108年1
27 月17日終止僱傭關係，是原告主張被告積欠原告系爭激勵獎
28 金2萬7,000元、系爭年終獎金10萬元，亦無理由。

29 (二)、退步言，如認原告主張被告違法解僱為有理由，被告對原告
30 請求資遣費42萬9,693元、系爭激勵獎金2萬7,000元之部分
31 不爭執。惟系爭年終獎金發放基數之公式為：預算基數×公

01 司達成基數×個人達成基數×主管乘數，而原告當年度所轄
02 區域發生多起重大違紀行為，其個人達成基數應為Level1，
03 發放乘基為0，故原告得領取107年度年終獎金數額為0元。
04 而系爭工資因原告未服勞務，應逕以其底薪5萬3,000元計
05 算，為10萬9,419元等語置辯。並聲明：原告之訴駁回，並
06 陳明願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、原告於97年7月1日起任職被告公司，於108年間擔任北三區
08 主管，負責六家店面管理、督導工作，被告於108年1月17日
09 以原告違反勞基法第12條第1項第4款之規定終止兩造間勞動
10 契約，原告主張被告前述終止勞動契約違法，並於108年3月
11 19日以被告違反勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，此
12 客觀事實兩造不爭執。兩造爭執勞動契約終止事由為何，被
13 告是否應給付系爭工資、資遣費、系爭年終獎金、系爭激勵
14 獎金。

15 四、本院得心證之理由

16 (一)、原告確實違反被告公司規定：

17 1. 原告明知被告公司確有禁止系爭行為之規範：

18 原告聲稱被告公司沒有內部規定禁止系爭行為云云。然查，
19 原告於108年1月17日，時任被告公司門市北三區區主管，負
20 責門市的管理、督導業務，包括但不限於「服務相關」、
21 「清潔相關」、「陳列相關」、「行政資安相關」及「銷售
22 相關」，其中「銷售相關」之內容，包括「門市交易檢核」
23 中「百貨入帳確認」，自包括「禁止收現金，以禮券or信用
24 卡結帳」；而「商品保全」中「庫存盤點」，均屬門市日常
25 管理，上開行為規範除列於區主管職掌之「(APPLE)區主管-
26 門市檢核表」供區主管於管理門店逐項檢核使用外，原告於
27 107年8月及12月巡店時，均有簽立「(APPLE)區主管-門市檢
28 核表」(本院卷第86頁至第88頁)；被告在107年間於門市的
29 區主管、店長、維修中心站長全員參加的店長會議中，亦就
30 「業務人員行為守則宣導」之內容，多有宣導。原告身為區
31 主管，竟稱不知悉有前述規範。被告公司對於業務人員業務

01 行為有明確嚴謹規範，並宣導九大禁止行為，包括盜用累積
02 客戶會員點數、禁止捏造服務費假交易、禁止收現金以禮卷
03 或信用卡結帳、銷售貨品現實現銷不得分次入帳、禁止先出
04 貨後付款(賒銷)等等(本院卷第91頁至第92頁)，且被告公司
05 均將違規及懲處處分情形公告。原告身為區主管竟稱未有禁
06 止系爭行為規範，沒看過被證4之宣導投影片。再參諸原告
07 在被告公司評議委員會調查過程之錄音譯文：原告與被告公
08 司當時總經理Brian對談時，總經理問上次處理桃園的時候
09 怎麼講?原告回「....因為禮券公司也會有自付的差額那個
10 要給百貨」，Brian接續問「我有說可以做嗎?」原告答稱：
11 「不可以。我們還是有做」。稽核主管：「為什麼?明明知
12 道不可以。」原告：「我當然知道不可以....。可是如果真
13 的遇到競價、業績的壓力下，他們還是這麼做。」....原
14 告：「我承認是我的問題，我還是為了業績的部分，是讓
15 他們還是有做這件事」(本院卷第224頁至第225頁)。是以原告
16 在訴訟中聲稱被告公司並無禁止系爭行為之規範，並不實
17 在。

18 2. 原告主動提供資金違反系爭規範並規避被告公司稽查：

19 原告身為北三區主管，其工作內容及督導管理旗下店面遵守
20 被告公司規範，其督導範圍包括「服務相關」、「清潔相
21 關」、「陳列相關」、「行政資安相關」及「銷售相關」等
22 項目，是以其明知被告公司禁止系爭行為，業如前述，但仍
23 執意違反，甚至主動出資上百萬元購買禮券讓門市得以進行
24 系爭行為，此參見當日錄音譯文甚明(本院卷第229頁至第23
25 0頁)。又發現被告公司察覺中壢SOGO店有違反前述規定稽
26 查之際，原告立刻打電話要該門市人員將禮券收起來以規避
27 調查。既然是原告自己花錢購買禮券，被告公司自不可能取
28 走，顯然原告明確知悉為被告公司禁止之行為，否則何以要
29 該門市人員藏匿禮券。

30 3. 原告對於違反被告公司規定之同仁不但未監督反而包庇縱
31 容：

01 所謂盤盈是指盤點時帳上沒有，但實際上多出來的物品。就
02 是銷售時應該給予客人的物品，但銷售當下門市人員沒有給
03 客人，如果該物品沒有給客人，在帳上就不能銷掉。但被告
04 公司規定該給客人就應該給，如果該給沒有給，卻挪為己
05 用，就是舞弊，而且被告公司也規定不得將贈品挪用（即賣
06 即銷），除非客人明示說不要，但在此情形下在帳上就不能
07 消除。盤盈物品從系統上是對不出來的，不容易發現，除非
08 客人從合約中發現有贈品但門市人員卻沒有給予，向被告公
09 司反應才會知道。依照被告公司規定理論上不應該有盤盈物
10 品，參見被告訴訟代理人當庭陳述可知(本院卷第251頁至第
11 252頁)。是以上述贈品挪用行為同為被告公司禁止之行為，
12 中壢SOGO店有盤盈商品，在被告公司進行調查時，原告立即
13 通知門市人員將盤營商品隱匿。原告雖否認上情，然依據訴
14 外人劉依婷（該門市工讀生）108年1月17日陳述書：EVA(原
15 告)指示把「一些盤盈的東西收一收…」（本院卷第196頁）
16 可稽，原告亦撥打電話給訴外人曾常恩（Amber，該門市業
17 務）指示「公司要大盤，Eva（即原告）叫我把Edison的禮
18 券，沒有帳的商品（保貼一箱、殼包類、電腦、手錶、滑
19 鼠、耳機等）移到隔壁，我只是聽主管的話做事…」，參見
20 曾常恩之陳述書（本院卷第198頁）可稽。劉依婷、曾常恩
21 二位亦到庭作證，劉依婷證稱：「（問：寫下被證9的過程
22 中您有無受到任何指示應如何交代事情經過？）沒有，就是
23 請我們務必把知道的都寫出來，不然有串供之嫌。（問：您
24 在被證9寫下：「1月14日晚上總公司來店裡前，有接到Ev
25 a的電話，叫我們把一些盤營的東西收一收」，請問這段敘
26 述中，是您本人接到電話？還是其他人接到電話？為何如此
27 陳述？）是打到店內的電話，忘記是誰接的，但因為我們接
28 到電話會傳遞電話內容。（問：被證5是當天晚上八點多Ap
29 ple SOGO中壢門市的監視器畫面，請問截圖畫面中有你嗎？
30 請問你們在做什麼事？承前問題，請問當天晚上做的事，是
31 誰指示的？）有。他打電話叫我們把東西拿走，我們就照指

01 示進行，裡面就是一些盤盈物品及禮卷。以前店長就會告知
02 如果總公司要盤點，盤盈物品就要收好。」等語（本院卷第
03 253頁至第254頁）。證人曾常恩證稱：「（請求提示被證1
04 0，對於被證10文書內容，您是否還有印象？是否為108年1
05 月17日當日所寫？）是我所寫。..（問：寫下被證10的過程
06 中您有無受到任何指示應如何交代事情經過？）沒有。
07 （問：被證10第一行內容提到「Edison回公司的那天晚上，
08 Eva 打來說公司要大盤，Eva 叫我把Edison的禮券，沒有帳
09 的商品（保貼、殼包類、電腦、手錶、滑鼠、耳機等）移到
10 隔壁」，是否屬實？請說明Eva 是誰？）屬實。林佳蓉。
11 （問：被證5 是當天晚上八點多Apple SOGO中壢門市的監視
12 器畫面，請問截圖畫面中有你嗎？請問你們在做什麼事？）
13 有我，我現在沒有印象那通電話是否林佳蓉所打，因為他不
14 太會打給我，但我確實是受到電話指示才開始搬東西。（問
15 承前問題，請問當天晚上做的事，是誰指示的？）沒有印
16 象。（問被證10上寫的是Eva所打？）那應該就是Eva，時間
17 真的太久了。（問：被證10當時所寫是照實陳述嗎？）是」
18 等語（本院卷第257頁至第259頁）。是證人均證稱被證9、被
19 證10內容與事實相符，又證人分別為門市工讀生、業務，聽
20 從區主管、店長指示辦理，被告公司當時並未追究其責任，
21 僅要求據實陳述，無推卸責任構陷原告之動機。又被告公司
22 是要調查SOGO中壢店是否違反被告公司規定，並非是要將原
23 告解職而羅織其有不當舉措。況且，證人目前均已自被告公
24 司離職，實無偏頗被告之動機。再對照被告公司進行評議委
25 員會與原告對話內容過程，可知當日被告公司要調查該店店
26 長蔣鴻璋是否有舞弊情事，已先請蔣鴻璋電話關機（此參見
27 錄音譯文，本院卷第239頁），當日打電話給曾常恩是原告，
28 原告亦不否認。再對照監控錄影畫面可知，108年1月14日20
29 點9分許接獲原告撥打店內電話後，門市人員先將禮券收
30 走，再於同日20點24分接獲原告電話通知後，再將盤營商品
31 搬走（本院卷第96頁至第98頁）。又被告公司要調查盤盈商

01 品一事，僅是要求證人據實陳述，證人劉依婷、曾常恩2人
02 於同年1月17日記憶最為清晰，又108年1月17日原告在評議
03 委員會稱其會如此做是想包庇門市，確實未做好身為一個主
04 管應盡之責，願意接受被告任何懲處，包括解雇等語(本院
05 卷第228頁至第243頁)。是以原告雖否認有參與盤盈不當行
06 為，但確實知悉被告公司要盤點檢查，此參見錄音譯文(本
07 院卷第239頁)，由於被告公司盤點是臨時性不通知門市，以
08 免門市刻意隱匿，原告竟然主動通知該門市總公司要盤點，
09 其顯然違背其身為區主管應盡督導之責。

10 4. 原告又以環球店長陳宗榮、新竹晶品城門市店長彭彥翔間LI
11 NE對話紀錄欲佐證僅有通知門市將禮券收起，未告知要隱匿
12 盤盈商品，但參諸LINE對話，原告「我叫你們打回去要叫他
13 們把盤盈收起來嗎」，陳宗榮、彭彥翔雖稱沒有(本院卷
14 第296頁至第301頁)，但此與原告自己打電話給曾常恩不
15 同，是以未能證明原告所述真實，況且縱使原告打電話給中
16 壢SOGO門市人員，渠等對話若非對話當事人間根本不會注意
17 傾聽，對於他人間對話，通常不會過度認真細聽，是以原告
18 提出其與陳宗榮、彭彥翔間LINE對話，不足以推翻證人前述
19 證詞。

20 (二)、被上訴人違反勞動契約工作規則是否情節重大？

21 1. 按判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款規定「情節重大」
22 之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過
23 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內
24 部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間
25 之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工
26 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
27 足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇
28 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不
29 符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理
30 紀律之維護(最高法院109年度台上字第2385號、110年度台
31 上字第2046號判決參照)。本院認為如勞工行為已嚴重破壞

01 兩造間之信賴關係及企業紀律、內部秩序之維持，即可認定
02 情節重大。

03 2. 原告自始知悉被告主張伊違反勞基法第12條第1項第4項事由
04 之具體事實為何，此參見被證12之錄音譯文甚明。被告並無
05 在訴訟中增加解僱事由，先予敘明。

06 3. 原告之職責本在監督轄下六家分店按照被告公司規定辦理，
07 因先前有遠百門市舞弊案例，是以被告公司於107年6月公告
08 盤點採取改為臨時性不通知臨時性盤點（本院卷第206
09 頁）。被告公司禁止門市人員為追求業績而有不當作法，已
10 有明確規範且宣示布達，對於不遵守者均有處分，且公告懲
11 罰結果，業如前述，並非如原告所稱並無規定。原告身為區
12 主管即分店之督導者，明知系爭行為被告公司所禁止，為追
13 求業績，變相鼓勵門市人員為之，不但主動提供資金達百萬
14 元購買禮券，在被告公司察覺後，欲隱匿上情而打電話至門
15 市要求藏匿。又對於盤盈商品，原告縱使未參與其中，其已
16 知悉被告公司要針對盤盈事項調查(本院卷第227頁)，竟通
17 風報信，被告在評議調查稱是要包庇下屬，並無侵占行為。
18 然則原告身為門市之督導主管，不以身作則遵守被告公司規
19 定，卻鼓勵門市人員違反規則，又於被察覺後文過飾非加以
20 隱匿，再者，其知悉門市可能有盤盈等問題，本在督導責任
21 範圍，未善盡督導責任導正錯誤風氣糾正行為，反而想包庇
22 之，從曾常恩陳述書可知，在108年1月16日原告與蔣鴻璋、
23 證人等人群組對話時，蔣鴻璋要求渠等不能說實話，甚至要
24 求刪除對話紀錄(本院卷第201頁)，原告不但參與群組對話
25 明知上情，仍未糾正渠等行為。原告違反其忠誠義務，對被
26 告公司而言破壞公司所欲建立之管理秩序，又系爭事件半年
27 前，原告轄內另一家桃園遠百門市亦有商品帳務不實短報帳
28 款並挪為己用之問題，3名門市人員遭被告公司開除，此參
29 見被告公司公告(本院卷第206頁)。被告公司未以原告督導
30 不周而懲處之，被告公司進而修改稽查方式，更改為不定時
31 盤點抽查，原告身為區主管豈會不知，明知被告嚴禁系爭行

01 為及盤盈等不當帳目行為，竟變相鼓勵其轄下門市店長違
02 規，遭發現違規之後，亦非糾正要求誠實面對反而是想盡辦
03 法隱匿、包庇，已嚴重破壞兩造間之信賴關係及企業紀律、
04 內部秩序之維持，違背被告公司工作規則，難謂情節不重
05 大，本院認為客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
06 而繼續其僱傭關係，被告於108年1月17日終止契約合法。

07 (三)、原告不得請求被告給付工資、資遣費、獎金：

08 1. 被告係依勞基法第12條第1項第4款事由，於108年1月17日終
09 止雙方僱傭關係，並無違法，是以原告請求資遣費42萬9,69
10 3元，及108年1月18日至108年3月19日之工資15萬2,805元，
11 並無理由。

12 2. 經查，被告公告之「2018 Q4季度激勵獎勵方案」（本院卷
13 第106頁）中，清楚載明「激勵獎金給付資格：發放日需為
14 在職身分才可以領取此獎金」，當年度該激勵獎金發放日為
15 108年2月20日；而被告公告「2018年度績效獎金辦法」（本
16 院卷第111頁）中，亦清楚載明「發放對象：發放日當天在
17 職之正職同仁」，當年度該激勵獎金發放日為108年2月1
18 日。無論原告所請是107年度激勵獎金或107年度年終獎金，
19 皆因被告發放時，原告已不在職，不符合該兩筆獎金之發放
20 條件，原告請求非有理由。

21 五、綜上論斷，原告依勞動契約、勞退條例第12條請求被告給付
22 原告70萬9,498元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
23 按週年利率百分之五計算之利息，均為無理由，應予駁回。

24 六、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、陳述或提出之證據，
25 經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

26 七、訴訟費用之負擔，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 9 月 20 日
28 勞 動 法 庭 法 官 絲 鈺 雲

29 以上正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不

01 命補正逕行駁回上訴。

02 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

03 書記官 邱勃英