臺灣臺南地方法院民事判決

108年度重勞訴字第1號

原　　告　曾建富
000000000000000000
　　洪慧真
000000000000000000
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　鄭植元律師
　　楊家瑋律師
　　王又真律師
被　　告　台灣康寧顯示玻璃股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　張錚
000000000000000000
訴訟代理人　陳彥希律師
　　王韋傑律師
　　吳美齡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國111年1月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告曾建富負擔百分之七十九，由原告洪慧真負擔百分之二十一。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告曾建富自民國91年3月19日起受僱於被告，擔任被告之資訊部總監，於任職被告期間均表現良好，年薪至少新台幣（以下除另以其他幣值標示者外，均同）500萬元，並一直依被告之報帳方式申請核銷，而提出之單據，其中

主管級者有時會將單據交給秘書報帳，先後經原告之主管、被告在臺灣之財務部門、在中國上海之財務部門審核，未曾遭被告指謫有何虛報業務花費之情形，並無遭懲處紀錄，亦未接獲任何行為改善建議通知，且部門每年有可申請核銷業務或事務費用之預算。然因被告資訊部門之前離職員工即訴外人陳慧文於106年1月離職後，仍於106年間假造簽名向被告請領業務花費約160萬餘元，故被告對其任職期間接觸之資訊部門員工展開調查，而逐一約談原告及訴外人周百彥、王國賢、黃宣瑀，且均於107年4月17日，遭被告以有虛報業務花費、違反公司規則情節重大為由，片面終止勞動契約，並為解僱或停職處分。然陳慧文之帳務係由其直屬主管周百彥簽核，與原告無關，且原告曾建富每年執行之部門預算逾1億美金，何必貪墨100萬餘元之業務花費。又被告於當日以原告曾建富有上開事由，而依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止雙方之勞動契約（見同日解雇通知書，調解卷第31頁）後，即未再給付原告曾建富自107年4月18日以後之薪資，並拒絕受領原告曾建富之勞務給付。雖原告曾建富多次向被告詢問有何虛報業務花費之內容，並要求被告提出原告曾建富虛報業務花費之相關單據，且兩造曾於南部科學工業園區管理局（嗣改名為科技部南部科學園區管理局）調解，惟被告未提出原告曾建富有上開情事之依據。又原告曾建富於報帳時縱有誤載或疏漏，依一般常理經驗，原告曾建富應無蓄意詐領公司費用之動機。

1、對於被告提出卷附附表A（下稱附表A，見本院卷㈣第23頁、第24頁）記載原告曾建富一帳兩報情形，原告曾建富有提出卷附附表A-1（下稱附表A-1，見本院卷㈣第369頁至第371頁）予以反駁說明。因原告曾建富未經手秘書陳慧文之報帳文件，並無從知悉重複報帳之情事，亦未從陳慧文處取得現金。而陳慧文與周百彥有感情糾紛，且周百彥對陳慧文提起偽造文書刑事告訴，嗣雙方達成和解，且

陳慧文獲得緩起訴處分（臺灣臺中地方檢察署〈下稱臺中地檢署〉106年度偵字第29981號緩起訴處分書，見臺灣臺南地方檢察署〈下稱臺南地檢署〉107年度他字第3877號即被告告訴原告曾建富涉嫌詐欺之刑事案件〈後改分該署109年度偵字第7548號，以下合稱系爭曾建富刑案〉卷㈣第100頁及反面），故陳慧文之立場有偏頗。且陳慧文於108年5月3日在臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件偵查中之證述（見該刑事案件卷㈣第56頁至第58頁背面、本院卷㈡第229頁至第234頁詢問筆錄），前後矛盾，且有閃躲推託之嫌。至於補發之發票如何取得、由誰取得，陳慧文陳述不清楚由誰先去補開，而現已過相當時日，難查何人申請補發，且請店家補開發票時，為何發票號碼不同，並非消費者可知。由上可知陳慧文當時對於報帳事務恐有理解錯誤，且不嚴謹，亦可能是自行揣測原告曾建富之指示，而被告公司內部之報帳審核程序亦有疏漏不全之處。另被告對周百彥提起詐欺之刑事告訴，經臺中地檢署108年度偵字第14816號處分書於108年9月23日為緩起訴處分（見臺南地檢署107年度他字第3887號刑事案件卷㈣第101頁至第102頁）。

２、對於被告提出卷附附表B、附表C（下稱附表B、附表C，見本院卷㈣第25頁至第41頁、第43頁至第57頁）分別記載原告曾建富滿足私人嗜好而與公務無關之高端菸酒消費、超額報銷之情形，原告曾建富亦分別提出卷附附表B-1、附表C-1（下稱附表B-1、附表C-1，見本院卷㈣第373頁至第405頁、第407頁至第435頁）予以反駁說明。雖被告抗辯：報帳需附上差旅報告或其他證明文件、參與者、贈禮者、收禮者名單等資料，但原告曾建富申報費用時，並無附上等語，然若上述資料皆是必要文件，而有欠缺，為何被告之財務審核單位仍通過原告曾建富提出之費用報告。且被告之高階主管均搭乘商務艙，而原告曾建富申報費用時附上之車票清楚標示車廂為商務廂，何以被告之財務審

核單位長期以來都未發現，況且原告曾建富曾有申報不符規定而須自行負擔費用之經驗，即可知悉哪些費用不得申報，因此如有被告提醒，原告曾建富即會遵守被告指示並自行付費。又被告在臺南地檢署、本院均有指稱原告曾建富超額申報，惟有多筆金額不同，可見被告本身未能完全確定申報費用之規則及標準，何能要求員工完全熟稔瑣碎之申報規定。

（二）原告洪慧真自100年2月14日起受僱於被告，擔任被告之資訊部秘書，月薪44,700元，屢次為完成工作職務而延長工時工作，但被告卻從未給付加班費，違反勞基法第24條規定。且原告洪慧真一直依被告之報帳方式申請核銷費用，先後經原告洪慧真之主管、被告在臺灣之財務部門、在中國之財務部門審核。而原告洪慧真之直屬主管陳義師（英文名Daniel Chan）會實質審核。例如原告曾建富於將至國外出差當日忘記攜帶護照，原告洪慧真接獲指示，緊急搭乘台灣高速鐵路列車（下稱高鐵），自臺南將其護照送至桃園國際機場，該次高鐵車票費用於初次申報時被陳義師退回，經原告洪慧真解釋後，陳義師方同意簽核。且因原告任職被告多年以來，所有申報之執行業務費用既經被告內部程序審核通過，則原告後續自是善意依循前例報帳。又原告之多數消費係以信用卡付款，而其電子資料可輕易勾稽，並無隱瞞之必要。假設被告審查費用申報僅有形式審查，被告又列出多項報帳時須附文件清單，若有欠缺，理應於審核時即可發現。

1、惟至107年4月17日，被告始約談原告洪慧真，而被告找來律師及多位保全，並有人員於房間外管控，且於約談中指謫原告洪慧真有虛報業務花費，違反公司準則之情形，及依勞基法第12條第1項第4款規定，片面終止雙方之勞動契約。雖原告洪慧真一再要求被告出示虛報業務花費之明細及證據，但均遭被告拒絕，且被告表示若原告洪慧真拒絕簽署Memorandum of Understanding終止勞動契約同意書

及其附件（見本院調解卷第33頁至第47頁），則不得離開會議室，且將受到被告提出刑事追訴及鉅額民事求償，原告洪慧真不得已，只好依被告要求簽署該文件。

2、於翌日，原告洪慧真向遭被告以相同事由終止勞動契約之其他同事詢問，發現被告曾依該名同事之要求，於約談當場交付被告認為虛報業務花費之明細，該名同事核對後，拒絕依被告要求簽署終止勞動契約同意書。原告洪慧真方知係遭被告欺瞞、隱匿其業務花費明細等資料，而被誘使陷於錯誤，因而同意簽署終止勞動契約同意書及其附件。嗣原告洪慧真再三向被告之人事經理索討虛報業務花費之明細，經被告交付後，原告洪慧真閱覽該花費明細，經確認並無虛報業務花費之情形。為此原告洪慧真於107年5月9日以台南地方法院第644號存證信函（見本院調解卷第49頁至第58頁）向被告為撤銷簽署上開文件之意思表示，並依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止與被告間之勞動契約。

3、被告審查員工申報費用，有制度上之問題，不可歸責原告，此有原告洪慧真於被告公司任職時之主管陳義師於108年12月2日在臺南地檢署108年度他字第828號即被告告訴原告洪慧真涉嫌詐欺之刑事案件（後改分該署109年度偵字第221號，以下合稱系爭洪慧真刑案〉卷㈣第100頁及反面）偵查中證述（見該刑事案件卷第467頁至第468頁、本院卷㈡第57頁至第58頁之詢問筆錄），以及資訊部主管周百彥於108年12月9日在臺南地檢署108年度他字第828號刑事案件偵查中之證述可稽（見該刑事案件卷第473頁至第474頁）。

4、對於被告提出卷附附表甲、附表乙、附表丙、附表丁（以下分別稱附表甲、附表乙、附表丙、附表丁，見本院卷㈣第239頁、第241頁至第243頁、第245頁、第247頁至第249頁）分別記載原告洪慧真申請核銷非公務活動之假日私人消費發票、私人手機月租費全額、超額報銷、夾帶與公務

無關之私人花費一併申請報銷公務費用之情形，原告洪慧真有分別提出卷附附表甲-1、附表乙-1、附表丙-1、附表丁-1（下稱附表甲-1、附表乙-1、附表丙-1、附表丁-1，見本院卷㈣第323頁、第325頁至第329頁、第331頁、第333頁至第337頁）予以反駁說明。

（三）被告對原告提起詐欺之刑事告訴，及於本件民事訴訟時，被告始提出其出差辦法（103年11月24日改版）、禮品與娛樂政策（104年1月1日改版），且稱原告違反出差旅費、餐費、電話費、饋贈等規定。然原告均無虛報業務花費之情形，亦無勞基法第11條、第12條規定之終止契約事由，被告前對原告所提之詐欺等刑事告訴均已經臺南地檢署以系爭曾建富刑案、系爭洪慧真刑案予以不起訴處分及臺灣高等檢察署臺南分署 （下稱臺南高檢署）駁回被告之再議確定。而臺南高檢署109年度上聲議字第607號處分書第5頁記載：「依證人陳義師、曾建富及周百彥之證詞，更足以認定聲請人公司關於申請核銷費用之相關規定及標準，並未為全體員工所清楚知悉」等語（見本院卷㈠第357頁）。縱若被告長期從未發現原告申報費用問題，直至107年始以此為由，而終止與原告之勞動契約，然此情形並不符合被告之工作規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D、4-(06)-X項，及勞基法第11條、第12條之規定，則被告片面終止與原告之勞動契約之行為應屬違法，被告與原告間之僱傭關係仍應存在，且被告應依勞基法第22條第2項前段規定，按月給付原告薪資。惟當時被告立即要求原告離開公司，拒絕原告給付勞務，且未給付原告自107年4月18日以後之薪資。參照最高法院91年度台上字第2203號、106年度台上字第1353號判決、臺灣高等法院臺中分院105年度勞上字第5號判決見解，原告得依勞基法第14條第1項第5款規定，不經預告終止勞動契約，而原告洪慧真以上開台南地方法院存證信函，及原告曾建富以本件民事起訴狀繕本之送達，向被告為終止勞動契約之意思表示。

（四）原告曾建富請求之項目論述如下：

１、原告曾建富於被告終止勞動契約前6個月平均薪資為789,539元，故先位向被告請求自107年4月18日起至復職前一日止，以每月平均薪資計算之薪資。原告曾建富自107年4月17日往前回溯6個月止，其離職當月、前第1至第6月份之薪資，各為183,317元、1,557,171元、977,857元、1,166,550元、323,500元、323,900元、423,541元（見薪津單，本院卷㈠第113頁至第121頁、第225頁至第227頁），則原告之月平均薪資應為789,539元【183,317＋1,557,171＋977,857＋1,166,550＋323,500＋323,900＋（423,541×15÷31）÷6＝789,539，小數點以下四捨五入，下同】。另被告彙整原告於106年3月至107年4月之薪津明細（見本院卷㈠第153頁至第156頁），應非被告正式文件，且無被告公司戳章。又參照最高法院93年度台上字第1605號判決見解，交通津貼應為工資之一部。且依被告工作規則之「薪酬給付原則與政策」之「四、業績目標分紅獎金」之第㈠點、第㈡點規定（見本院卷㈠第182頁至第183頁，詳見後載兩造不爭執事項之第五、1點。），業績目標分紅獎金（獎金GOALSHARING金額）及季目標獎金（獎金EXPANSION金額），應屬勞基法第2條定義之工資。

２、依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，備位請求被告給付原告曾建富資遣費1,000萬元：原告曾建富已以本件民事起訴狀繕本之送達，終止與被告間之勞動契約，則原告曾建富自得依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，向被告請求給付資遣費。又被告給付離職員工資遣費之計算方式較勞基法規定之計算方式優渥（見本院卷㈠第185頁至第187頁工作規則之員工福利之第三、㈠、1點及第三、㈡、1點，詳見後載兩造不爭執事項之第五、2點），且有離職員工即前資訊部經理王志文、林德喜、呂維正、前專案經理楊其翔於被資遣時，領取更優渥之費用，參照最高法院88年度台上字第1696號、臺灣臺北地方

法院100年度重勞訴字第37號判決見解，應以被告之計算方式為準。惟被告給付離職員工資遣費之計算方式係由被告所持有，原告曾建富無從得知，爰先起訴請求1,000萬元，待被告於訴訟程序提出資遣費計算方式後，再行擴張或縮減請求金額並補正計算式。

3、另依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，備位請求被告給付非財產上損害賠償即精神慰撫金500萬元：原告曾建富任職被告10餘年間，盡忠職守，經被告屢次拔擢後，擔任資訊部門總監，更曾於106年被選為中國優秀CIO（見評選單及採訪文，本院調解卷第59頁至第69頁），且於任職資訊部門總監期間，所執行之部門年度預算曾逾1億美元，更曾節省近600萬美元之支出，可見受被告之器重及有名望。然被告未思如何改善其內控、報帳制度，反而不明究理，將原告曾建富及整個資訊部門視為竊領公司資產之詐欺集團，大舉約談資訊部門員工、並一一解僱，且拒絕給予任何說明解釋之空間，亦拒絕提出資料以供檢視，使人心寒，而導致公司同事對原告曾建富議論紛紛，及導致原告曾建富之名譽受損，為此請求被告給付精神慰撫金500萬元。

（五）原告洪慧真請求之項目論述如下：

1、原告洪慧真於被告終止勞動契約前6個月平均工資為92,533元，故先位向被告請求自107年4月18日起至復職前一日止，以每月平均薪資計算之薪資。原告洪慧真自107年4月17日往前回溯6個月止，其離職當月、前第1至第6月份之薪資，分別為80,699元、46,800元、158,738元、150,147元、45,100元、49,950元、49,110元（見薪津單，本院卷㈠第123頁至第133頁、第229頁），則原告洪慧真之月平均薪資應為92,533元【80,699＋46,800＋158,738＋150,147＋45,100＋49,950＋（49,110×15÷31)÷6＝92,533】。

2、備位請求被告給付資遣費200萬元：原告洪慧真已以上開台南地方法院存證信函撤銷簽署終止勞動契約同意書及其

附件之意思表示，並終止與被告間之勞動契約，則原告洪慧真自得依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，向被告請求給付資遣費。又被告給付離職員工資遣費之計算方式較勞基法規定之計算方式優渥，惟原告洪慧真無從得知，爰先起訴請求200萬元，待被告於訴訟程序提出資遣費計算方式後，再行擴張或縮減請求金額並補正計算式。

３、另依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，備位請求被告給付非財產上損害賠償即精神慰撫金200萬元：原告洪慧真並無任何虛報業務花費之情事，卻遭被告無端指謫，並遭被告告以若拒絕簽署終止勞動契約同意書，即不得離開會議室，且將對原告提出刑事告訴，事後更發現被告係刻意拒絕提供原告洪慧真虛報業務花費之明細，以誘使原告洪慧真同意簽署終止勞動契約同意書，被告此揭粗暴之終止契約手法，令原告洪慧真受屈辱，而有失眠、焦慮症、憂鬱症等症狀（見107年4月20日診斷證明書，本院調解卷第71頁），更導致公司同事對原告洪慧真及整個資訊部門議論紛紛，造成原告洪慧真之名譽受損，為此請求精神慰撫金200萬元。

（六）聲明：

１、先位聲明：

⑴、確認被告與原告之僱傭關係存在。

⑵、被告應分別給付原告曾建富、洪慧真自107年4月18日起至復職前一日止，按每月789,539元、92,533元計算之薪資，及自110年1月12日變更訴之聲明狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

⑶、原告願供擔保，請准宣告假執行。

２、備位聲明：

⑴、被告應給付原告曾建富1,500萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

⑵、被告應給付原告洪慧真400萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

⑶、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

（一）被告是一個在全球約有48,300名員工的跨國企業，而被告業務相關費用的正確核銷，主要是信賴所屬主管及員工誠實申報，即必須先仰賴申請人的誠實申報，並非仰賴單一財務部門責任，此有被告工作規則中之「公司的核心價值」、「道德與誠實」、「身為康寧員工的意義」、「任用政策」中之「七、獎懲」（見本院卷㈠第169頁至第171頁、第177頁至第179頁），與被告出差辦法中之「3.0權責」、「4.0定義」、「6.0程序內容」之「G.ExpenseReporting費用報銷」之「V.ReceiptRequirements/收據或憑證之相關規定」（見本院卷㈡第40頁至第41頁、第51頁）所載內容，及證人即被告會計主任黃麗靜之證述（見臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件卷㈣第36頁至第38頁107年12月14日詢問筆錄）可稽。又原告曾建富自90年3月20日起即受僱於被告，為在職長達17年以上之資訊部資深高階主管，且原告洪慧真自100年2月14日起，即於被告公司擔任資訊部秘書，亦為資深員工，故原告對於被告之員工為執行業務所支出之業務費、出差費及核銷事宜，均應詳知、遵守被告之出差辦法、禮品與娛樂政策等相關規定。又被告之資訊部屬於後勤性質，資訊部之人員並無對外招攬業務之必要，即無交際應酬之需要，則相關公務費用衡情應不會有頻繁、奢侈之情況。茲分述如下：

１、被告之員工支出與公務相關之費用，除了可以現金先行代墊外，若是獲被告配發公司信用卡者，亦可刷卡支付費用，而刷卡消費紀錄將自動連線上傳Concur系統，經員工檢據申請核銷完畢後，被告將向信用卡銀行付清刷卡款項。

２、被告核發給員工使用的信用卡，為專屬於該名員工使用，信用卡上會載有「CORPORATE」（即「公司」之意）。若是發給原告曾建富使用的公司信用卡，則會載有「Tzeng,

Chien-Fu」（即「曾建富」之姓名拼音）與「CORNINGDISPLAY」（即「康寧顯示」，為被告之公司英文名稱）等字樣（見信用卡照片，本院卷㈡第227頁）。

3、被告之員工支出公務費用後的檢據核銷方式有二，第一種是員工可於「Concur」線上系統申請，並因員工付款時是以現金代墊或是刷公司信用卡之不同，而於請款的費用報告上會有「out of pocket」或「Citibank MasterCard」之不同註記。除了透過Concur線上系統外，亦有紙本申請之方式，此見被告「出差辦法」（見本院卷㈡第37頁至第52頁）之「6.0程序內容PROCEDURE」之「G.Expense Reporting費用報銷」之「I.Reporting Method/費用報銷方法」（見本院卷㈡第48頁，詳見後載兩造不爭執事項之第三、2點）之中文部分記載即明。又因被告係全球化之國際企業集團，員工申請核銷業務費之線上Concur系統可適用於各國公司報銷費用，因此有不同的語言版本，例如簡體中文版的「讲座费」、「路桥费」分別是繁體中文版的「研討會費用」、「通行費」，雖不同文字版本間之用字略有不同，然費用分類及內涵相同。

4、然原告曾建富為被告資訊部門之高階主管，其自行申請報銷費用均是透過前述Concur線上系統;若是透過其秘書陳慧文為其申請報銷費用，因秘書陳慧文是康寧公司之約聘人員，因此僅能利用紙本「CDTT員工費用報告表」申請核銷相關費用，故原告曾建富透過秘書陳慧文申請核銷之費用，則會是以紙本方式申報核銷。惟原告曾建富未以身作則，反而與其下級主管周百彥等人互相掩護，自104年8月起至106年5月間，虛報或浮報因公支出之費用至少189筆，而由被告為其支付刷卡款項共590,961元，及發給現金65,108元，合計詐取656,069元。另原告洪慧真亦有不當之費用支出與核銷行為，即自105年12月至106年12月間，詐欺至少103筆、金額合計85萬元。嗣被告察覺有異後，展開內部調查，始發現上情。

（二）原告曾建富是被告之資訊部門於上開期間不當濫用業務費用之首腦人物。茲就其不當費用支出與核銷行為分述如下：

1、原告曾建富利用虛偽不實或錯誤之發票，透過自行於Concur系統上申請核銷，及將原本相同消費之實體發票交給秘書陳慧文以紙本申請核銷之方式，針對同一筆費用支出，以一帳兩報的方式獲取不法利益，詳見被告整理之附表A。

⑴、若原告曾建富要自己從Concur系統上申請核銷費用之發票，會請秘書陳慧文掃描發票，由原告曾建富自行將發票掃描檔上傳Concur系統，以便進行後續線上核銷流程。此部分之申請，並非陳慧文可以代勞，況且陳慧文並無原告曾建富Concur系統之帳號密碼。另若是原告曾建富要求陳慧文代其申請核銷費用，則會將實體發票交給陳慧文黏貼在紙本申請表之後，此種核銷方式並無須掃描發票電子檔，而是須提供原始憑證向被告申請報銷業務費用，此有陳慧文於108年5月3日在臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件偵查中證述可稽（見該案卷㈣第56頁至第58頁背面、本院卷㈡第229頁至第234頁之詢問筆錄），且與被證10-1至被證10-5（見本院卷㈠第463頁至第511頁）中之員工費用報銷單（見本院卷㈠第469頁、第479頁、第489頁、第499頁、第509頁）均有記載原告曾建富在被告所用之英文名「Richard」相符。

⑵、陳慧文之前為被告之短期約聘員工，擔任原告曾建富及周百彥（因虛報、浮報費用而經檢察官緩起訴確定）之秘書，關於原告曾建富或周百彥所交辦之事項，身為秘書僅能遵示辦理，並無任何置喙餘地，且陳慧文於被告任職期間不長，因此對於原告曾建富指示為其辦理費用報銷，僅能遵照辦理，且原告曾建富為實際刷卡消費之人，亦為實際取得消費之原始憑證之人，而陳慧文不知原告曾建富於Concur系統之帳號密碼，亦不可能逕知原告曾建富發生過

之消費，若非原告曾建富於刷卡消費後，交付單據並指示陳慧文代其申請報銷費用，陳慧文應無從得知該等原告曾建富刷卡消費之相關資訊並取得原始憑證。

２、原告曾建富有頻繁的高端消費，購買高級酒類與昂貴雪茄，並於夜晚、凌晨出入高級酒吧，不符被告之禮品與娛樂政策之「4.1.7娛樂的餽贈Giving Entertainment」之規定（見本院卷㈡第55頁，詳見後載兩造不爭執事項之第四點），顯然使用被告的費用滿足私人享樂，絕非合規、妥當，更已破壞勞資間之信賴關係，詳見被告整理之附表B。

３、另依被告之出差辦法之「6.0程序內容PROCEDURE」之「D. Travel Contents差旅支出項目」之規定（見本院卷㈡第42頁至第47頁，詳見後載兩造不爭執事項之第三、1點），原告曾建富僅能申請核銷高鐵標準車廂，並不能搭乘高鐵商務車廂並報銷商務車廂費用，而申報里程補助亦僅能依車程公里數計算申請核銷之費用，且每人每日出差餐費限額600元，原告曾建富除了有申報一般出差餐費，更將超出報銷上限費用之大額餐飲、菸酒消費，以無額度限制的講座費掩護，有長期超額報銷之情況，詳見被告整理之附表C。

４、原告曾建富對於費用支出報銷係錙銖必較，甚至因頭痛而花費235元買止痛藥，亦向被告報銷雜費支出，然此支出未必與公司業務有關。原告曾建富對於被告業務費之使用與私人消費之分際混淆不清，不斷以公司業務費支應個人喜好之高級酒類與昂貴雪茄，常花費數千元至上萬元享受餐廳美食、搭乘高鐵商務艙，其貪婪心態與不當作為，與其年薪多寡無關。

（三）原告洪慧真於任職期間之業務內容及費用支出，除了部分受到主管陳義師指揮及審核外，亦有許多會議活動是受到原告曾建富直接指揮。茲就原告洪慧真之不當費用支出與核銷行為分述如下：

１、持非公務活動之假日私人消費發票向被告申請核銷，詳見被告整理之附表甲。

２、將其個人手機之每月月租費單全額，均持至被告之Concur線上系統申請報銷費用，並未依被告公司之出差辦法之「6.0程序內容PROCEDURE」之「D.Travel Contents差旅支出項目」之「IX.電話費」之規定（見本院卷㈡第46頁至第47頁，詳見後載兩造不爭執事項之第三、1、⑸點），持其因公務而通話之通話明細單據，檢據核實報銷。況且被告配置有室內公務電話分機系統，以供公司同仁聯絡業務使用，而原告洪慧真為資訊部秘書，主要時間均於辦公室內辦公，如有電話聯繫業務需要，得以辦公室電話分機系統為之，並無需長時間使用私人手機連絡公務。因此該電話費之申請，難認與業務相關，詳見被告整理之附表乙。

３、原告洪慧真非被告規定出差時可搭乘商務車廂之層級，而明知被告出差辦法規定其搭乘高鐵僅能申請標準車廂票款，卻違規搭乘商務艙，及餐費超出每日出差餐費限額，而申請核銷該等費用，其超額報銷情形，詳見被告整理之附表丙。

４、原告洪慧真趁公務需要而購買咖啡飲品之際，將其個人嗜好或收藏以研討會費用做為掩護，申請核銷費用，即原告洪慧真於106年3月至11月間，在訴外人星巴克股份有限公司連鎖咖啡店（下稱星巴克）購買精緻之保溫杯、保溫瓶、馬克杯等共10次，12個；且將非屬出差可申請核銷之糕餅點心與洗衣費等私人花費，以住宿費之名義申請核銷，及購買耳機、行動電源等，均難認與被告業務有關，其夾帶與公務無關之私人花費一併申請報銷公務費用情形，詳見被告整理之附表丁。

（四）被告初始念及與員工間之多年舊情，曾決定倘若涉嫌員工願意承認犯行並返還不法款項，可考慮寬容處理員工上開犯罪行為。而原告均因浮報或虛報業務費之詐欺行為，經

被告於107年4月17日分別約談原告及其他涉案員工。而當日受到調查之部分員工，願意坦承犯行並允諾繳回溢領款項，原告洪慧真即為其一。而僅有原告曾建富及其一名部屬拒絕認錯，並揚言反告被告未合法解僱彼等。因此被告始在原告洪慧真願意賠償溢領款項之前提下，同意不再追究其法律責任，並與原告洪慧真合意終止勞動契約，故被告與原告洪慧真之勞動契約，業經雙方合意終止。然原告曾建富上開犯行，除了違反被告之行為準則與工作規則外，亦是故意詐欺行為，且情節嚴重，而已破壞勞資關係，並致被告對其失去信任，從而被告已依勞基法第12條第1項第4款規定，及參照最高法院110年度台上字第1246號、104年度台上字第1227號、臺灣高等法院高雄分院98年度勞上易字第25號之民事判決意旨，終止與原告曾建富之勞動契約。

（五）被告僅能透過司法途徑來維護權益，端正員工紀律，並杜絕類似情形再發生，因而對原告及原告曾建富所轄下屬提出詐欺告訴，經臺南地檢署及臺中地檢署分別偵辦。而於刑事偵查程序中，原告曾建富之下屬已向臺中地檢署承辦檢察官表示願就其所涉嫌虛報或浮報費用部分，坦承錯誤並向被告道歉、賠償損失，與被告協商和解。然原告曾建富之辯護人於系爭曾建富刑案偵查中卻表示：原告曾建富不打算與被告協商和解，且會對被告提出違法解僱之民事訴訟向被告求償，屆時再與被告討論和解事宜。而原告曾建富涉嫌詐欺取財及詐欺得利之犯罪事實，雖經臺南地檢署為不起訴處分確定，然而系爭曾建富刑案偵查過程忽視被告調查證據之聲請，而未釐清原告曾建富假藉浮報、虛報業務費用，以詐領被告款項疑義，且僅以被告費用報銷有經原告曾建富之主管審核、確認，縱有不符公司規定，亦非可認有詐欺犯意為由，即率為不起訴處分。惟原告曾建富於被告已服務18年，又長年擔任被告部門高階主管，肩負審核部門及下屬人員費用請領報銷，熟稔被告費用請

領規定，不可能對於被告之規定不熟悉，系爭曾建富刑案不起訴處分認定事實與常情有違，再者臺南地檢署僅是以難認能證明為犯罪而未起訴，該不起訴處分書亦未否認原告曾建富之數百筆費用核銷申請，確實不符被告規定之事實。

（六）因原告曾建富夥同原告洪慧真推翻之前願意悔過、認罪、賠償承諾，而一起對被告提起本件民事訴訟，以期增加與被告和解談判籌碼。然原告曾建富於107年4月17日即知悉被告對資訊部門員工詐欺犯行之調查結果，被告並於當日依法解僱原告曾建富，且被告與原告洪慧真之勞動契約亦於當日合意終止，則原告與被告間，自107年4月17日起，已無任何僱傭關係存在。茲敘述如下：

１、依勞基法第14條第1項規定，由員工終止勞動契約之事由，原告曾建富僅可能適用該條項第5款及第6款。然被告並無該條項第5款規定「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之情形，亦無該條項第6款規定「雇主違反勞動契約或勞工法令」之情形。是以原告曾建富起訴主張依勞基法第14條第1項規定，終止其與被告之勞動契約，並無理由。再若依原告曾建富之主張，被告對其違法解僱而有勞基法第14條第1項第6款之情形，則依勞基法第14條第2項本文規定，原告曾建富應於107年4月17日起30日內行使契約終止權。然原告曾建富遲至7個多月後，於107年11月23日始提起本件訴訟，主張向被告終止勞動契約，及被告應依勞基法第14條第4項規定給付資遣費，已逾法律規定之除斥期間，並無理由。

２、原告洪慧真並未說明其於107年4月17日合意終止勞動契約之意思表示之內容何處錯誤，其以107年5月9日存證信函，依民法第88條第1項規定撤銷意思表示，並無所據。雖原告洪慧真主張「或」依民法第92條因受詐欺、脅迫而欲撤銷其意思表示等語，惟原告洪慧真知悉其係因浮報、虛報業務費而接受調查，並願意於被告確認總金額後全數

返還，更於當場與被告合意終止勞動契約，參照最高法院44年度台上字第75號、89年度台上字第1824號、95年度台上字第2823號民事判決之意旨，難認原告洪慧真之自由意志有何受到詐欺、脅迫之情事。退步言之，洪慧真於107年5月9日以存證信函向被告表示終止雙方間之勞動契約，而參照最高法院93年度台上字第2528號民事判決意旨，終止勞動契約之意思表示為單方行使即可生法律效力之形成權，意思表示到達被告時即生效力。從而不論原告洪慧真與被告間有無合意終止勞動契約，至遲於原告洪慧真表示終止勞動契約時，雙方間已無勞動關係存在。又原告洪慧真主張被告於其任職期間並未依法給付加班費，而有違反勞基法第24條規定之情形，因此依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契約等語，惟洪慧真未依民事訴訟法第277條規定舉證以實其說。是原告洪慧真請求資遣費，亦無理由。

（七）關於原告主張之工資、資遣費：

１、依被告提出原告曾建富、洪慧真（員工編號各為300167、450365）於106年3月至107年4月間之薪津明細（見本院卷㈠第153頁至第156頁），原告曾建富之所得，大致是由「底薪」、「伙食補助」、「交通津貼」、「獎金YEB金額」、「獎金EXPANSION金額」、「獎金GOALSHARING金額」等項目所組成；而洪慧真則無「交通津貼」。其中：

⑴、被告不爭執「底薪」、「伙食補助」、「獎金YEB金額」均屬於勞基法第2條所稱之工資。而「底薪」加計「伙食補助」之數額，即為「核定本薪」，亦為薪津單（見本院卷㈠第113頁至第133頁、第225頁至第229頁）所示「底薪」。且「獎金YEB金額」即為薪津單所示「年終獎金」。

⑵、然「交通津貼」並非勞基法第2條所稱工資之一部。雖被告公司之工作規則無「交通津貼」之定義，然「交通津貼」為被告給予高階主管之禮遇，若高階主管選由公司配

車，則無法請領此一交通津貼；若高階主管選擇聘司機或自行開車，則被告公司便核撥此一津貼予該高階主管，足見交通津貼並非被告公司員工提供勞務之對價，而屬於恩惠性之給與，即非勞基法第2條所稱之工資。

⑶、「獎金EXPANSION金額」、「獎金GOALSHARING金額」均非勞基法第2條定義之工資之一部。參照被告工作規則之「薪酬給付原則與政策」之「四、業績目標分紅獎金」（本院卷㈠第183頁，詳見後載兩造不爭執事項之第五、1點）記載，業績目標分紅獎金即「獎金GOALSHARING金額」於次年2月發放，季目標獎金即「獎金EXPANSION金額」於次季4月、7月、10月、2月發放，均以達到一定績效比率為核發條件，並非評量勞務本身，而有勉勵、激勵性質。且參照原告曾建富與被告於90年3月20日所簽英文勞動契約（見本院卷㈠第239頁至第241頁），以及臺灣高等法院100年度勞上易字第5號、99年度勞上字第32號、102年度重勞上字第29號判決見解，此2項目均與勞動力之交換仍屬有間，且非經常性給與，而應屬勞基法施行細則第10條第2款所稱之競賽獎金或特殊功績獎金，並非勞基法第2條定義之工資之一部。

２、被告並無與員工以勞動契約約定關於資遣費之計算，工作規則亦無相關記載，被告對於資遣費之計算，悉依勞基法之規定為之。雖原告主張被告有優於勞基法規定之資遣費計算方式，及原告可請求資遣費等語，然經被告否認，而原告未舉證以實其說，故原告請求被告給付資遣費，應無理由。假設原告可依法終止勞動契約，亦僅得依勞基法之規定請求資遣費，並無權要求雇主給付優於勞基法之資遣費。另被告與離職員工王志文之間，就其所領資遣費用，應有保密條款之約定，且屬於王志文的隱私。

（八）原告曾建富、洪慧真另主張被告侵害其名譽權等語，惟未具體說明被告有何侵害其名譽權之行為，且其名譽是否確實受到侵害、名譽受到侵害與被告解僱之決定有何因果關

係，及各請求500萬元、200萬元之慰撫金計算基礎為何，亦未舉證以實其說。又被告前因資訊部門人員集體涉嫌詐領業務費之事件，而開啟內部調查程序，並進一步檢具客觀事證向司法機關請求偵辦犯罪，係為基於公司治理之必要並端正公司風紀保障公司財產，屬於合法權利之行使，並無不法侵害原告名譽之故意或行為。

（九）聲明：

1、原告先位及備位之訴均駁回。

2、如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院110年12月21日、111年1月20日言詞辯論筆錄及附表A-2、B-2、C-2、甲-2、乙-2、丙-2、丁-2，本院卷㈤第9頁至第15頁、第19頁至第70頁、第97頁、第98頁）：

（一）依勞保與就保投保資料顯示：原告曾建富自90年3月21日起加保於被告，至107年4月18日退保。依原告曾建富之薪津單顯示：其於106年10月至107年3月之底薪均為283,500元；於107年4月之底薪為160,650元，且於106年10月至107年4月之加項合計各為423,541元、323,900元、323,500元、1,166,550元、977,857元、1,557,171元、183,317元；又於106年10月、107年2月各領有目標分紅獎金100,041元、654,357元（見本院卷㈠第35頁至第36頁、第113頁至第121頁、第225頁至第227頁）。

（二）依勞保與就保投保資料顯示：原告洪慧真於100年2月14日至104年9月17日、104年10月19日至107年4月18日期間，加保於被告。依原告洪慧真之薪津單顯示：其於106年10月至107年3月之底薪均為44,700元；於107年4月之底薪為25,330元，且於106年10月至107年4月之加項合計各為49,110元、49,950元、45,100元、150,107元、158,738元、46,800元、80,699元，又於106年10月、107年2月各領有目標分紅獎金3,360元、114,038元（見本院卷㈠第37至第43頁、第123頁至第133頁、第229頁）。

（三）被告於103年11月24日改版之出差辦法（見本院卷㈡第37頁至第52頁）之「6.0程序內容PROCEDURE」：

１、於「D.Travel Contents差旅支出項目」之中文部分（見本院卷㈡第42頁至第47頁）：

⑴、「Ⅲ.鐵路」記載（見本院卷㈡第43頁）：「台灣高鐵標準車廂之票價為可報銷之費用。員工應儘可能以公司信用卡支付高鐵票款。」。

⑵、「Ⅴ.個人汽車」（見本院卷㈡第44頁）記載：「使用個人汽車作公務用途時，公司每公里補助新台幣8元。員工使用個人車輛作公務用途時，必須以個人費用投保法令規定的最低投保額度之相關保險。若員工因公司業務駕駛個人車輛而發生車禍，員工個人的汽車保險將被用來支付所有賠償。公司將會實報實銷員工的保險自付額，最高為台幣30,000元。」。

⑶、「Ⅵ.旅館」（見本院卷㈡第44頁至第45頁）記載：「出差員工於出差期間應入住康寧特約旅館，除非此期間所有康寧特約旅館之特約房型已全數售完。國內旅館每日可報銷的最高費率：

台北/新竹地區新台幣4,000元

台中/高雄地區新台幣3,000元

台南地區新台幣2,500元

出差員工沒有事先取得核准者，必須自行負責超出國內旅館每日可報銷的最高金額的房價。海外旅館每日可報銷的最高費率：

最昂貴地區：300美元（香港、倫敦、莫斯科、紐約市、巴黎、新加坡、雪梨、特拉維夫市、東京、華府）

其他主要都會地點：250美元（阿姆斯特丹、北京、波士頓、芝加哥、法蘭克福、京都、洛杉磯、墨爾本、邁阿密、孟買、新德里、里約熱內盧、聖彼得堡、舊金山、聖保羅、首爾、上海、深圳）

其他地點：150美元

出差員工沒有事先取得核准者，必須自行負責超出旅館每日可報銷的最高金額的房價。」。

⑷、「Ⅶ.餐費」（見本院卷㈡第45頁至第46頁）記載：「出差期間的餐點支出請依每日餐費限額報銷：

a.員工本人之餐費-

台灣-新台幣600元

美國-美金55元

亞洲/澳洲/歐洲-美金60元

b.與同仁一起用餐之餐費-

早餐美金20元/午餐美金20元/晚餐美金45元

若當日之餐費限額未全數使用，該差額不得展延，亦不得挪用次日之限額，此外員工亦不得申請支付餐費限額與實際支付金額間的差價。每日餐費支出需區分為早餐/午餐/晚餐。員工必須取得適當憑證報銷，若憑證遺失需取得直屬主管之核准。每日餐費限額並不包括與客戶之娛樂活動（無論支出金額皆需取得適當憑證）。員工應遵循台灣康寧禮品與娛樂政策之相關規定。建議員工各自支付個人餐費，若實務上無法做到則建議由最資深的出差員工支付帳單並申請支出。」。

⑸、「Ⅸ.電話費」（見本院卷㈡第46頁至第47頁）記載：「與業務相關之電話費用可報銷，與家人通話之費用應在合理的範圍內。鼓勵出差員工使用AT&T電話卡，避免使用旅館電話撥打，以避免高額電話費。」。

２、於「G.Expense Reporting費用報銷」之「I.Reporting Method/費用報銷方法」（見本院卷㈡第48頁）之中文部分記載：「公司正式員工且有Email帳號者，須透過Concur System報銷差旅支出。公司正式員工但無Email帳號者或公司約聘人員，則透過紙本『CDTT員工費用報告表』報銷差旅支出。」

（四）被告於104年1月1日改版之禮品與娛樂政策（見本院卷㈡第53頁至第56頁）之「4.1.7娛樂的餽贈Giving Entertai

nment」（見本院卷㈡第55頁）之中文部分記載：「下列情形將需要台灣康寧總經理事前核可
4.1.7.1為客戶尾牙的現金或現金等值的捐贈
4.1.7.2禮品價值超過每人NTD3,000
4.1.7.3客戶娛樂價值超過每場NTD30,000
4.1.7.4主要客戶活動
4.1.7.5核可之證明文件必須檢附於費用報銷單上」。

（五）被告於105年1月19日發行之第20版工作規則節錄中（見本院卷㈠第157頁至第192頁）：

１、「薪酬給付原則與政策」之「四、業績目標分紅獎金」（見本院卷㈠第182頁至第183頁）記載：「依康寧總公司與康寧事業群績效達成之比率發放業績目標分紅獎金。㈠發放日期：次年二月隨薪資發放。若組織業績目標分紅計畫有含季目標，則參與該計畫之員工依照實際季目標達成比率，將在次季四月、七月、十月、二月發放季目標獎金。㈡發給資格：凡於每年十二月三十一日（含）在職員工均有資格。若有季目標獎金發放，當季最後一日（含）在職員工均有資格。……」

２、「員工福利」之「三、退職金」（見本院卷㈠第185頁至第187頁）記載：「㈠申請條件：1.凡任職本公司其服務年資含舊制退休金員工滿五年且自動離職者，得申請請領退職金。勞工退休條例施行後，選擇適用退休金-新制者，於適用退休金-新制前的工作年資，應予保留。契約人員依據勞動契約辦理。2.凡符合勞動基準法（舊制）請領條件或違反工作規則之任用政策七、獎懲㈡懲處第4類公司得不經預告終止勞動契約相關規定者，不得請領退職金。……㈡退職金之給與標準：1.事實發生日前之一個月月平均薪資x舊制年資退職金基數x台灣康寧年資退職金權數。……」。

（六）原告曾建富獲選為西元2017年度中國優秀CIO（見評選單及採訪文，本院調解卷第59頁至第69頁）。

（七）被告頒布之「Taiwan Car Policy 」（見本院卷㈠第231頁至第237頁）之「Job Code in Band F and above」（見本院卷㈠第232頁上方）記載：「Employees in band F and above who do not meet the eligibility for a Business Car are entitled to a Status Car. A car a llowance is provided to employees who elect not to obtain a Status Car.The car allowance amount is NT$40,000 per month. The car allowance is not part of base salary and is not to be included for bonus, leave or termination pay purposes.」。而依被告提出原告於106年3月至107年4月之薪津明細（見本院卷㈠第153頁至第156頁），原告曾建富於106年7月至107年3月各領交通津貼4萬元，及於107年4月領取交通津貼22,667元，另原告洪慧真則未領取交通津貼。

（八）被告於107年4月17日開立解僱原告曾建富之通知書記載：「一、茲因台端虛報業務花費，違反台灣康寧顯示玻璃股份有限公司（以下稱公司）行為準則之關於花費報銷之規定，並經公司查證屬實。二、基此，公司依據工作規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D，4-(06)-X項員工『違反公司員工行為準則，經查證情節重大者』之情事，予以台端不經預告終止契約並不發給資遣費及退職金。三、請台端自知悉本解雇通知後，即刻依據公司規定，辦妥離職手續並歸還公司財物。公司並保留相關法律追訴權。四、以上解雇通知自民國107年4月17日起生效。」（見本院調解卷第31頁）。

（九）原告洪慧真於107年4月17日簽署Memorandum of Understanding終止勞動契約同意書及其附件（有中英文對照），並手寫同意書：「立書人瞭解並同意康寧公司刻正清查本人 任職期間費用報支涉及浮報事宜，本人同意於康寧公司清查完成確認金額後，無條件如數清償。此致台灣康寧顯示玻璃股份有限公司」（見本院調解卷第33至47頁）。

（十）依心悠活診所107年4月20日診斷證明書記載，原告洪慧真於當日至其精神科門診，病名為輕鬱症、焦慮症、失眠症，醫囑：「病患因突發壓力引起焦慮、畏懼與失眠症狀，於今日至本診所就醫評估，診斷如下。建議服用藥物、並規則追蹤。」（見本院調解卷第71頁）。

（十一）原告洪慧真於107年5月9日以台南地方法院郵局第644號存證信函向被告撤銷原告洪慧真於107年4月17日所簽署之終止勞動契約同意書及其附件之意思表示，並依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約（見本院調解卷第49至58頁）。

（十二）被告對原告曾建富提起詐欺刑事告訴，經臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件（於107年8月3日分案）偵查後，簽分偵案辦理，嗣原告曾建富經臺南地檢署109年度偵字第7548號處分書於109年8月5日為不起訴處分，被告不服而聲請再議，經臺南高檢署109年度上聲議字第1509號處分書於109年9月8日駁回被告之再議（見本院卷㈠第373頁至第389頁、第403頁至第413頁）。

（十三）被告對原告洪慧真提起詐欺刑事告訴，經臺南地檢署108年度他字第828號刑事案件（於108年2月18日分案）偵查後，簽分偵案辦理，嗣原告洪慧真經臺南地檢署109年度偵字第221號處分書於109年3月22日為不起訴處分，被告不服而聲請再議，經臺南高檢署109年度上聲議字第607號處分書於109年4月14日駁回被告之再議（見本院卷㈠第339頁至第343頁、第349頁至第359頁）。

（十四）原告曾建富向被告申請之各項費用名目、日期、金額，如附表A-2、B-2、C-2之兩造不爭執事項欄所示。

（十五）原告洪慧真向被告申請之各項費用名目、日期、金額，如附表甲-2、乙-2、丙-2、丁-2之兩造不爭執事項欄所示。

（十六）周百彥前為被告公司資訊部門員工，因104至106年間虛增及謊報費用等詐欺罪，由被告提出告訴，經周百彥認罪並返還款項與被告後，台中地檢署檢察官於108年9月23日以

該署108年度偵字第14816號處分書對周百彥為緩起訴處分（見臺南地檢署107年度他字第3887號刑事案件卷㈣第101頁至第102頁）。

四、兩造爭執之事項：（見本院110年12月21日、111年1月20日言詞辯論筆錄及附表A-2、B-2、C-2、甲-2、乙-2、丙-2、丁-2，本院卷㈤第16頁、第19頁至第70頁、第98頁）：

（一）原告曾建富向被告申請之各項費用之爭執，如附表A-2、B-2、C-2兩造之爭執事項欄所示。

（二）原告洪慧真向被告申請之各項費用之爭執，如附表甲-2、乙-2、丙-2、丁-2兩造之爭執事項欄所示。

（三）兩造間之勞動契約是否存在？即兩造間之勞動契約是否經被告或原告合法終止？

（四）原告曾建富、洪慧真先位請求被告應分別給付自107年4月18日起至復職前一日止，各按每月789,539元、92,533元計算之薪資，及自110年1月12日變更訴之聲明狀送達次日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，有無理由？

（五）原告曾建富、洪慧真備位請求被告應分別給付資遣費1,000萬元、200萬元，以及精神慰撫金500萬元、200萬元，有無理由？

五、本院得心證的理由：

（一）原告曾建富與被告間之勞動契約，業經被告於107年4月17日合法終止：

1、被告抗辯：原告曾建富自90年3月20日起即受僱於被告，為資訊部資深高階主管，對於被告之員工為執行業務所支出之業務費、出差費及核銷事宜，均應詳知、遵守被告出差辦法、禮品與娛樂政策等相關規定。惟原告曾建富利用虛偽不實或錯誤之發票，以一帳兩報的方式獲取如附表A所示之不法利益。又原告曾建富有如附表B所示為滿足其私人嗜好而與業務無關之高端菸酒消費，不符被告之禮品與娛樂政策之「4.1.7娛樂的餽贈Giving Entertainmen

t」之規定。另原告曾建富出差僅能申請核銷高鐵標準車廂費用，申報里程補助亦僅能依車程公里數計算申請核銷之費用，且每人每日出差餐費限額600元，原告曾建富竟有如附表C所示將超出報銷上限之大額餐飲、菸酒消費，以無額度限制的講座費掩護，有長期超額報銷之情況。原告曾建富上開犯行，除了違反被告之行為準則與工作規則外，亦是故意詐欺行為，且情節嚴重，已破壞勞資關係，並致被告對其失去信任，被告於107年4月17日已依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告曾建富，則原告曾建富與被告間已無任何僱傭關係存在等語，雖為原告曾建富所否認，主張：原告曾建富一直依被告之報帳方式申請核銷，而提出之單據，先後經原告之主管、被告在臺灣之財務部門、在中國上海之財務部門審核，未曾遭被告指謫有何虛報業務花費之情形，並無遭懲處紀錄，亦未接獲任何行為改善建議通知，但原告曾建富卻於107年4月17日，遭被告以有虛報業務花費、違反公司規則情節重大為由違法解僱，但未提出依據。對於被告之指控，原告曾建富之反駁如附表A-1、附表B-1及附表C-1所示，原告曾建富申報費用問題，並不符合被告工作規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D、4-(06)-X項，及勞基法第11條、第12條之規定，被告與原告曾建富間之僱傭關係仍應存在云云。惟查：

(1)、按勞基法第12條第1項第4款規定，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。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係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，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者，即難認不符上開勞

基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（參照最高法院104年度台上字第1227號民事判決）。

⑵、又按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率、節省成本、有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式及其他應注意事項，與受僱人之差勤、退休、撫卹及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則，勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約外，當然成為勞動（或僱傭）契約內容之一部。經查：

①、被告陳稱其是一個在全球約有48,300名員工的跨國企業，為原告所不爭執，而被告在台灣之資本總額達11,397,366,000元，並公開發行股票乙節，亦有原告提出之被告公司變更登記表1件在卷可稽（見本院卷㈠第53頁至第59頁），足認被告是規模龐大的上市公司，自有訂定工作規則及相關政策規定以規範其全體員工據以遵循之必要。因此被告訂定規範其全體員工之工作規則及相關政策規定，除有違反法律強制或禁止規定或團體協約之外，經被告公告或發給員工後，即有拘束被告之員工之效力，而構成被告與原告及其他員工間之勞動契約內容之一部。

②、又查被告於93年7月1日制訂，而於103年11月24日改版之出差辦法（見本院卷㈡第37頁至第52頁）、於104年1月1日訂定之禮品與娛樂政策（見本院卷㈡第53頁至第56頁），及核銷相關文件，均已在被告的公司系統內公告，所有正職員工都是一樣核銷辦法。公司的報銷系統，就餐費而言會有一個畫面提示，提示不要超限，但是他還是可以送出，因為我們的系統餐費限額會因為國別不同而有金額不同，不過我們會提醒申請人不要超過公司規定的限

額；另外如果申請人，申請核銷時選擇費用申報類別是自己選擇的，如果是餐費，他勾選其他類別，就不會出現限額的提醒。上海財務同仁依照同仁選擇的費用類型去審核，如果是餐費，一般來說會審核限額及用餐人員，但是若申請人未點選正確類別，審核人員就不會用限額方式要求，而且上海費用審核人員對於台灣憑證不是這麼熟悉。選擇核銷費用類別的正確性是申請人的責任，是申請人及申請人主管的責任，公司辦法內都有明定等情，業據訴外人即被告會計主任黃麗靜於臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件偵查中證述明確，有兩造提出之該署詢問筆錄各1件（見本院卷㈡第299頁至第301頁、卷㈣第437頁至439頁、該刑事案件卷㈣第36頁至第38頁），及被告提出之上開出差辦法、禮品與娛樂政策各1件（即告證3）附於本院及上開刑事案件卷內可憑（見該刑事案件卷一第10頁至第19頁）；且被告辯稱：被告之員工支出公務費用後的檢據核銷方式有二，第一種是員工可於「Concur」線上系統申請，並因員工付款時是以現金代墊或是刷公司信用卡之不同，而於請款的費用報告上會有「out of pocket」或「Citibank MasterCard」之不同註記。除了透過Concur線上系統外，亦有紙本申請之方式，此見被告之出差辦法乙節，亦為原告所不爭執；原告曾建富並於臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件偵查中自陳：我的費用可以自己申請，也可以請陳慧文申請，大部分是我自己申請，因為我如果申報公司的費用，一般付費的方式是用公司發給我的信用卡刷，但這個部分，陳慧文沒辦法用線上系統方式報帳等語，有被告提出該刑事案件詢問筆錄1件存卷可查（見本院卷㈢第236頁），堪認被告確實已將其制訂用以規範全體員工之上開出差辦法及禮品與娛樂政策與核銷相關文件，公告於被告之系統內讓包括原告在內之全體員工週知，原告並據以向被告申報核銷各種費用，是上開出差辦法及禮品與娛樂政策自屬兩造間勞動契約內容

之一部分，具有拘束原告之效力，原告應依上開出差辦法及禮品與娛樂政策之規定向被告報銷相關公務費用，否則即屬違反被告制訂之工作規則及兩造之勞動契約。

③、再查原告對於被告於89年7月1日制訂，多年來歷經多次改版而於105年1月19日發行之第20版工作規則（見本院卷㈠第157頁至第192頁）之真正，並不爭執，且參照原告所提出被告於107年4月17日當場交付給原告曾建富之解雇通知書記載：「一、茲因台端虛報業務花費，違反台灣康寧顯示玻璃股份有限公司（以下稱公司）行為準則之關於花費報銷之規定，並經公司查證屬實。二、基此，公司依據工作規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D，4-(06)-X項員工『違反公司員工行為準則，經查證情節重大者』之情事，予以台端不經預告終止契約並不發給資遣費及退職金。……」等語（見本院調解卷第31頁），益可見上開工作規則確實經被告制訂公布予其全體員工知悉及遵守，自亦構成兩造間勞動契約內容之一部，原告應有遵守上開工作規則之義務。

④、因此上開出差辦法、禮品與娛樂政策及工作規則均屬兩造間勞動契約內容之一部分，具有拘束原告之效力，原告若不遵守或違規，即構成違反被告制訂之工作規則及兩造之勞動契約。原告主張臺南高檢署109年度上聲議字第607號處分書第5頁記載：「依證人陳義師、曾建富及周百彥之證詞，更足以認定聲請人公司關於申請核銷費用之相關規定及標準，並未為全體員工所清楚知悉」等語（見本院卷㈠第357頁），並無從推翻本院前開有關原告知悉並應遵守被告制訂上開出差辦法、禮品與娛樂政策及工作規則以規範全體員工之認定，自無可採。

⑶、復查被告之工作規則載明：「公司的核心價值」之「誠信正直（Integrity）」記載：「『誠信正直』是康寧聲譽的基礎。經由超過一個世紀以來堅持誠實正直之正派經營，我們已贏得了全世界人士的尊敬與信任。這樣的行為

準則必須持續成為康寧公司所有對內與對外關係的特質。」；「道德與誠實」記載：「康寧是以最高的道德與行為標準，經營公司的所有業務與事務。基本行為準則如下：康寧堅持以誠信經營業務。……」；「身為康寧員工的意義」記載：「……只要您是康寧的員工，您就有遵守以下原則的責任：…二、在誠信與個人行為上，保持最高標準。…六、遵守法律與公司規定。」；「任用政策」中「七、獎懲」之「（二）懲處」記載：「……4.有下列情事之一者，公司得不經預告終止契約並不發給資遣費及退職金：……(06)違反勞動契約或工作規則情節重大者……D.侵占公司財產、濫用公物或濫用職權以達成個人目的者。……X.其他違反公司員工行為準則，並經部門主管與人力資源處進行調查委員會會議討論，經公司管理階層決議確有重大過失行為者。」（見本院卷㈠第169頁至第180頁）。另被告之出差辦法中之「1.0目的」記載：「本辦法旨在針對國內外出差提供相關準則及說明以期：a)對國內外出差費用提供合理且一致的標準及程序。b)對出差員工所發生的差旅費用報銷，訂定相關費用核准、佐證及內部控制要點。除本辦法另有規定者外，康寧總公司的出差辦法(QPM05)及差旅費用辦法(CAP7.10)亦適用於台灣康寧全體員工。」、「2.0適用範圍」記載：「本辦法適用於台灣康寧顯示玻璃股份有限公司之所有員工。」、「3.0權責」記載：「員工及其主管的主要職責彙總如下：員工或出差人員：了解並遵行本出差辦法。及時送交費用報告。確保所有規定的收據及憑證均附於費用報告後。主管或有權核准費用者：確認所有費用均有合理的業務目的且被適當的分類。覆核並確保費用均有規定的收據及憑證佐證。核准費用報告。……主管及員工為達到業務需求的同時，應試著降低康寧整體的差旅支出。……」、4.0定義」記載：「合理的業務費用：業務支出係指與代表康寧及為其利益而從事的業務直接相關而產生之必要、合理且

適當的支出。該支出應為一般性且可反映代表康寧發生費用之謹慎決定。支出不得極端或過度。」、「6.0程序內容」記載：「A.Compliance and Enforcement政策遵循與執行：遵循本政策是所有員工之義務。蓄意不遵循本政策將導致康寧給予相關紀律處分。此特定紀律處分將依個人或批准報告之主管的未遵循嚴重程度及/或頻率而定。」、「G.Expense Reporting費用報銷」之「V.Receipt Requirements/收據或憑證之相關規定：所有費用支出均須有相關的收據或發票佐證，出差員工應將相關收據或憑證附於費用報告後面，且收據或憑證之日期須與費用發生日相同。…若員工不慎遺失原始收據或憑證，出差員工應提供其他足資證明費用發生的相關文件（例如：廠商出具的收據或憑證副本/影本），若無法取得其他足資證明費用發生的相關文件，員工須於費用報告上註明『憑證遺失且無法取得其他足資證明費用發生的相關文件』並取得主管核准，方得報銷該費用。…若無法取得收據或憑證，員工須於費用報告上註明『無法取得收據/憑證或其他足資證明費用發生的相關文件』並取得主管核准，方得報銷該費用。」（見本院卷㈡第40頁至第52頁）。又被告之禮品與娛樂政策記載：「1.0目的PURPOSE有關公司禮品與娛樂政策有明文規定讓員工有所依據。2.0適用範圍APPLICATION2.1全體員工：本政策適用於所有在台灣工作之康寧員工。……4.3公司贈禮規範Gift Guideline…4.3.4公司贈禮以$50美金為限，需附上贈禮目的、收禮者/贈禮者名單，及贈禮者主管同意函。4.3.4.1公司贈禮適用範圍Scope for company gifts4.3.4.1.1退休Well wishes4.3.4.1.2專案慶祝餐會Team celebration(例如Hawk(X)，DMAIC，Max Output) or Milestone achievement(例如建廠、系統建置及大型專案的完成）。」（見本院卷㈡第54頁至第56頁），可知被告重視員工的誠信，要求員工保持最高標準及遵守法律與公司規定，並為控管其全

體員工各項公務支出確實、合理，而以上開工作規則、出差辦法及禮品與娛樂政策規範包括原告在內之全體員工核銷相關費用的依據。

⑷、原告雖主張陳慧文之立場有偏頗，陳慧文於108年5月3日在臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件偵查中之證述，前後矛盾，並有閃躲推託之嫌，陳慧文當時對於報帳事務恐有理解錯誤，且不嚴謹，亦可能是自行揣測原告曾建富之指示，而被告內部之報帳審核程序亦有疏漏不全之處云云。惟查陳慧文於108年5月3日在臺南地檢署107年度他字第3877號刑事案件偵查中證述：我現在已經沒有擔任康寧公司的員工，曾建富是我在資訊部分服務的直屬長官。我是秘書，負責的工作是資訊部主管交辦的事宜，簡單來說資訊部的主管要求我做的一切行政事務都是我負責。資訊部的主管有很多位，我只負責有關於曾建富及資訊部周經理二位交辦之行政事宜。我需要替曾建富報銷費用，曾建富交付憑證給我時，沒有告知我是否已經報銷過。我沒有詢問曾建富交給我的憑證，那些是已經報銷的，那些不是，但是曾建富若要我幫忙核銷時，他會說「這個給你報」。如果曾建富只是要我將憑證黏貼好，這樣他會說「這個你貼好，掃瞄我」。因為他自己申報的，他自己才可以掃瞄後當附件，從系統申報。在我任職的期間，有的幫曾建富申報費用的部分，會交給曾建富，有的則是留下來，支付曾建富日後發生的帳單費用等等，我有記在筆記上。若是主管自己要線上申報，我才會掃瞄紙本（原始憑證，但如發票等）檔案，讓主管上傳系統，若是由我自己紙本申報，我就不會掃瞄紙本（原始憑證）檔案交予主管，而是將憑證直接黏貼在後，隨同5-1的費用報銷格式寄出。如果依照我上開流程，曾建富確實無法取得電子檔，但是曾建富在我任職期間，有要求我跟發生費用的店家影印存根聯回來。申請費用送件之後後面是如何進行，每個部門都會彙總報告，曾建富還是會看到等語，經

核陳慧文上開證述及同日之其餘證述內容，符合被告之出差辦法相關報銷費用之規定，且無原告所稱前後矛盾、閃躲推託或理解錯誤，且不嚴謹，或自行揣測原告曾建富指示之情，有兩造提出之陳慧文當日詢問筆錄各1件在卷可憑（見本院卷㈡第229頁至第234頁、卷㈣第441頁至第446頁），而陳慧文於系爭曾建富刑案偵查作證當時已非被告之員工，且與原告曾建富並無利害關係或嫌隙，衡情尚無甘冒偽證罪之風險而為不實證述之動機，且其證述內容亦與被告之出差辦法規定相符，原告曾建富以上開情詞空言主張陳慧文之立場偏頗，及被告內部之報帳審核程序亦有疏漏不全之處云云，並無可採，堪認陳慧文之上開證述可以信實。則依陳慧文之前開證述，可知原告曾建富自行申報或其請陳慧文申報之各項費用，均係由原告曾建富提供原始憑證（如發票），但原告曾建富不會告知陳慧文該原始憑證是否已經原告曾建富自己申請報銷費用，且原告曾建富身為資訊部主管，會看到資訊部申報費用之彙總報告，則原告曾建富對於其已經自行報銷之費用，應無推諉不知或不記得之理，惟原告曾建富卻再請陳慧文重複以紙本向被告申報同一筆費用（詳如附表A-2本院審認之理由欄所示），足證原告曾建富確在知情下一帳兩報，具有故意甚明。

⑸、被告抗辯原告曾建富有如附表A、附表B及附表C所示不當費用支出及申請核銷之情事，原告曾建富則以附表A-1、附表B-1及附表C-1予以反駁。然查原告曾建富於任職被告期間所申報核銷費用確有如附表A-2、附表B-2及附表C-2所示一帳兩報、逾被告之出差辦法規定報銷費用之上限（即超額報銷）、以不正確（即不實）的費用類別報銷等情，業經本院於附表A-2、B-2、C-2之本院審認理由欄中審認屬實，堪信被告此部分之抗辯為真實。至於被告在附表A、附表B及附表C之抗辯及原告在附表A-1、附表B-1及附表C-1之主張而為附表A-2、B-2、C-2之本院審認理由欄

中所不採者，則均屬無據。因此依據附表A-2、B-2、C-2之本院審認理由，堪認原告曾建富於104年12月1日至106年5月31日期間之報銷費用共165筆（5＋57＋103＝165），違反被告之出差辦法，合計超逾524,739元（63,814＋331,298＋129,627＝524,739）。而以原告曾建富自承其係擔任被告之資訊部總監，年薪至少500萬元，並負有審核其下屬各項費用申報之權責，衡情原告曾建富對於其各項費用之報銷規定，必定比一般員工更知悉且更應該遵守，然原告曾建富不僅不以身作則，甚至長期、多次有如附表A-2、附表B-2及附表C-2所示一帳兩報、逾被告之出差辦法規定報銷費用之上限（即超額報銷）、以不正確（即不實）的費用類別報銷等不當向被告核銷情事，足見原告曾建富前開違反被告工作規則、出差辦法（因此亦構成違反勞動契約）之行為，已破壞雙方間勞動契約之信任關係及繼續存在，如不予以原告曾建富解僱之懲戒處分，顯然無法維持被告員工之工作紀律，日後亦有造成被告損失擴大之虞，是堪認原告曾建富所為違反雙方勞動契約及被告上開工作規則、出差辦法之行為確屬情節重大，被告將原告曾建富施以解僱之懲戒處分，尚未違反解僱之最後手段性原則。又查被告查明原告曾建富有前開違反工作規則之行為後，已於107年4月17日以系爭解雇通知書表明：被告依據系爭工作規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D，4-(06)-X項員工『違反公司員工行為準則，經查證情節重大者』之情事，解僱原告曾建富，可見被告已以原告曾建富違反系爭工作規則，情節重大為由，不經預告終止雙方勞動契約，符合勞基法第12條第1 項第4 款規定，則被告告訴原告曾建富涉嫌詐欺之系爭曾建富刑案雖經檢察官為不起訴處分確定，亦不影響被告已合法終止雙方勞動契約之效力。原告曾建富以系爭曾建富刑案業經檢察官為不起訴處分為由，主張原告曾建富申報費用之情形，並不符合被告工作規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D、4-(06)-X項，

及勞基法第12條之規定，被告終止雙方勞動契約應屬違法云云，並無可採，堪認原告曾建富與被告之勞動契約業經被告依勞基法第12條第1 項第4 款規定，而於107年4月17日合法終止。

（二）原告洪慧真與被告間之勞動契約，業經雙方於107年4月17日合意自同年月18日起終止：

１、被告抗辯被告與原告洪慧真之勞動契約，業經雙方合意終止乙節，已有原告提出之系爭終止勞動契約同意書及其附件1份為證（見本院調解卷第33頁至第47頁），原告洪慧真亦自承該份文書為其於107年4月17日所簽署，則原告洪慧真另主張：當日被告找來律師及多位保全，並有人員於房間外管控，且於約談中指謫原告洪慧真有虛報業務花費，違反公司準則之情形，及依勞基法第12條第1項第4款規定，片面終止雙方之勞動契約。雖原告洪慧真一再要求被告出示虛報業務花費之明細及證據，但均遭被告拒絕，且被告表示若原告洪慧真拒絕簽署Memorandum of Understanding終止勞動契約同意書及其附件，則不得離開會議室，且將受到被告提出刑事追訴及鉅額民事求償，原告洪慧真不得已，只好依被告要求簽署該文件。翌日原告洪慧真方知係遭被告欺瞞、隱匿其業務花費明細等資料，而被誘使陷於錯誤，因而同意簽署終止勞動契約同意書及其附件。原告洪慧已以台南地方法院第644號存證信函向被告為撤銷簽署上開文件之意思表示，雙方之勞動契約仍然存在云云，依據舉證責任分配原則，自應由原告洪慧真就其係遭被告詐欺或脅迫或其有何錯誤而簽署系爭終止勞動契約同意書及其附件之利己事實，負舉證之責。

２、原告洪慧真所稱其上開遭被告詐欺或脅迫或其錯誤之情，核屬被告委請律師對原告洪慧真主張雇主合法權益，難認被告當日對原告洪慧真有何詐欺或脅迫，使原告洪慧真陷於錯誤而簽署系爭終止勞動契約同意書及其附件之情事，原告洪慧真亦未提出任何證據使本院相信其遭被告詐欺或

脅迫或其出於錯誤而簽署乙節為真實，則原告洪慧真前開主張遭被告詐欺或脅迫或其錯誤之情，要屬空言，並無可採。

3、又查原告洪慧真於107年4月17日簽署中、英文均有的Memorandum of Understanding終止勞動契約同意書及其附件予被告，其附件中有原告洪慧真手寫之同意書載明：「立書人瞭解並同意康寧公司刻正清查本人任職期間費用報支涉及浮報事宜，本人同意於康寧公司清查完成確認金額後，無條件如數清償。此致台灣康寧顯示玻璃股份有限公司。立書人洪慧真2018.4.17」等語。而系爭終止勞動契約同意書及其餘附件亦載明：原告洪慧真受僱於被告之最後一日正式訂為107年4月17日，及雙方同意終止勞動契約後，原告洪慧真將享有何種權益及補償，與被告可對原告洪慧真主張之權利等事項（見本院調解卷第33至47頁），可知原告洪慧真簽署系爭終止勞動契約同意書及其附件時，已經知悉被告係以其任職期間費用報支涉及浮報事宜，而要求終止雙方之勞動契約，然原告洪慧真有無違反被告之出差辦法、禮品與娛樂政策而浮報費用，原告洪慧真本人應係最為清楚，若原告洪慧真確實遵守被告之出差辦法及禮品與娛樂政策而可確信自己無浮報費用之情事，原告洪慧真當無僅憑被告口頭告以其涉及浮報費用，卻在未看到任何證據之情形下，即率而簽署系爭終止勞動契約同意書及手寫同意書，甚至還承諾將於被告清查完成確認金額後，原告洪慧真將無條件如數清償之理，堪認系爭終止勞動契約同意書及其附件，確實在原告洪慧真未看到被告指謫其涉及浮報費用證據之情形下，出於原告洪慧真之自由意思同意所簽署，則原告洪慧真與被告間之勞動契約自於107年4月17日因雙方之合意而自翌日即同年月18日終止。

（三）兩造間之勞動契約，分別經被告於107年4月17日合法終止，或經被告與原告洪慧真合意自同年月18日起終止，原

告之先位及備位聲明關於兩造間僱傭關係存在及薪資、資遣費之主張與請求，均無理由：

原告曾建富與被告間之勞動契約，業經被告於107年4月17日合法終止，且原告洪慧真與被告間之勞動契約，亦經雙方合意自107年4月18日起終止，有如前述，則嗣後，原告洪慧真以上開台南地方法院存證信函，及原告曾建富以本件民事起訴狀繕本之送達，向被告為終止勞動契約之意思表示，自不生效力。是原告先位聲明主張兩造間之僱傭關係存在，先位請求確認僱傭關係存在及請求被告給付原告自107年4月18日起至原告復職前一日止之薪資及其利息；原告備位聲明主張分別依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造之勞動契約，並依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，備位請求被告給付原告曾建富資遣費1,000萬元、原告洪慧真資遣費200萬元，均無理由。

（四）原告備位聲明請求被告給付原告曾建富500萬元、原告洪慧真200萬元之精神慰撫金，亦均無理由：

１、原告主張被告將原告曾建富及整個資訊部門視為竊領公司資產之詐欺集團，導致原告曾建富之名譽受損；另被告無端指謫原告洪慧真有虛報業務花費之情事，造成原告洪慧真之名譽受損，依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，被告應給付原告曾建富精神慰撫金500萬元、原告洪慧真精神慰撫金200萬元云云，被告則辯稱：被告因資訊部門人員集體涉嫌詐領業務費之事件，而開啟內部調查程序，並檢具事證向司法機關請求偵辦犯罪，係基於公司治理之必要並端正公司風紀保障公司財產，屬於合法權利之行使，並無不法侵害原告名譽之故意或行為等語，自應由原告就被告有何故意或過失之不法行為，致侵害原告之名譽等情，負舉證之責。

２、經查原告曾建富於任職被告期間所申報核銷費用確有如附表A-2、附表B-2及附表C-2所示一帳兩報、逾被告之出差

辦法規定報銷費用之上限（即超額報銷）、以不正確（即不實）的費用類別報銷之情事。被告以原告曾建富違反系爭工作規則，情節重大為由，不經預告終止雙方勞動契約，符合勞基法第12條第1 項第4 款規定等情，已如前述，則被告調查原告曾建富不當報銷費用之行為，並解僱原告曾建富，自係合法行使權利之行為，並非侵權行為，原告曾建富依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告給付其精神慰撫金500萬元，自無理由。

3、被告抗辯原告洪慧真有如附表甲、附表乙、附表丙及附表丁所示不當費用支出及申請核銷之情事，原告洪慧真則主張如附表甲-1、附表乙-1、附表丙-1及附表丁-1所示。然查原告洪慧真於任職被告期間所申報核銷費用確有如附表甲-2、附表乙-2、附表丙-2及附表丁-2所示逾被告之出差辦法規定報銷費用之上限（即超額報銷）、以不正確（即不實）的費用類別報銷等情，業經本院於附表甲-2、附表乙-2、附表丙-2及附表丁-2之本院審認理由欄中審認屬實，堪信被告此部分之抗辯為真實。至於被告在附表甲、附表乙、附表丙及附表丁之抗辯及原告在附表甲-1、附表乙-1及附表丙-1、附表丁-1之主張而為附表甲-2、附表乙-2、附表丙-2及附表丁-2之本院審認理由欄中所不採者，則均屬無據。因此依據附表甲-2、附表乙-2、附表丙-2及附表丁-2之本院審認理由，堪認原告洪慧真於106年2月24日至至106年11月27日期間之報銷費用共28筆（1＋9＋5＋13＝28），違反被告之出差辦法，合計超逾68,391元（11,506＋13,500＋27,170＋16,215＝68,391），則被告調查原告洪慧真不當報銷費用之行為，並與原告洪慧真合意終止雙方之勞動契約，亦係合法行使權利之行為，並非侵權行為，原告洪慧真依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告給付其精神慰撫金200萬元，同無理由。

六、綜上所述，原告之主張，均無理由，被告之抗辯，則可採

信，從而原告先位請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依民法第486條、第487條前段、勞基法第2條第3款、第22條第2項規定，請求被告分別給付原告曾建富、洪慧真自107年4月18日起至原告復職前一日止，各按每月789,539元、2,533元計算之薪資及其遲延利息；並備位依勞基法第14條第4項、第17條第1項、民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告分別給付原告曾建富、洪慧真1,500萬元、400萬元，均無理由，應予駁回。

七、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應一併駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不一一論述。

九、據上論結：本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　　官　林雯娟

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，並應一併繳納上訴審裁判費。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　　111　　年　　3　　月　　3　　日

書 記 官　陳雅婷