

臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度重勞上字第1號

上訴人 曾建富

訴訟代理人 鄭植元律師

複代理人 王又真律師

上訴人 洪慧真

訴訟代理人 蔡文健律師

王又真律師

被上訴人 台灣康寧顯示玻璃股份有限公司

法定代理人 張錚

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，上訴人等對於中華民國111年3月3日臺灣臺南地方法院第一審判決(108年度重勞訴字第1號)，提起上訴，上訴人曾建富並為訴之減縮，上訴人洪慧真提起一部上訴，本院於113年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人等負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審程序為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款自明。查上訴人曾建富之先位上訴聲明第3項部分，原請求被上訴人應給付其自民國（下同）107年4月18日起至復職前一日止，按每月新臺幣（下同）789,539元計算之薪資，及自原審變更聲明狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。因其已自107年7月份起於中國大陸之誠展（清遠）鞋業有限公司（下稱

01 誠展公司)工作，每月薪資合約70,400元，因此減縮前揭先
02 位上訴聲明之金額為「自107年4月18日起至同年6月30日
03 止，按每月789,539元計算之薪資，自同年7月1日起至復職
04 前一日止，按每月719,139元計算之金額及自原審變更聲明
05 狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息」，核屬減縮
06 應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定說明，核無不合，應予
07 准許。

08 貳、實體方面：

09 一、上訴人等主張：

10 (一)上訴人曾建富自91年3月19日起受僱於被上訴人公司擔任資
11 訊部總監(即CIO, Chief Information Officer, 見原審調
12 字卷第59、61頁，乃企業團體內高階主管職位之一，屬於部
13 門事業領導人)，年薪至少500萬元，並依被上訴人之報帳
14 方式申請核銷而提出單據，有時會將單據交給秘書報帳，先
15 後經被上訴人公司主管、在臺灣財務部門及在中國大陸上海
16 財務部門審核，未曾遭被上訴人指摘虛報業務花費情形，並
17 無懲處紀錄，亦未獲何改善通知，且每年有可申請核銷費用
18 預算。詎被上訴人資訊部門前離職員工即訴外人陳慧文(即
19 秘書)於106年1月離職後，仍於同年間向被上訴人請領業務
20 花費達160萬餘元，遭被上訴人對其任職期間接觸之員工展
21 開調查而約談上訴人等。曾建富於107年4月17日遭被上訴人
22 以虛報業務花費、違反公司工作規則情節重大為由，片面終
23 止勞動契約，並為解僱或停職處分。然曾建富每年執行其部
24 門預算逾1億元美金，何必貪墨100萬餘元業務花費。被上訴
25 人於同日以曾建富有上開事由，而依勞動基準法(下稱勞基
26 法)第12條第1項第4款規定事由，終止雙方之勞動契約，並
27 通知同日解僱，未再給付曾建富自同年4月18日以後薪資，
28 且拒絕受領曾建富勞務給付。雖兩造曾於南部科學工業園區
29 管理局(嗣改名為科技部南部科學園區管理局，下稱南科管
30 理局)調解，惟被上訴人未據提出曾建富有上開情事之依
31 據。縱曾建富報帳有誤載或疏漏，應無詐領公司費用之動

01 機。茲就被上訴人所提有關曾建富部分附表略述如下：

02 1. 對被上訴人所提附表A（下稱附表A，見原審卷四第23-24
03 頁）記載曾建富一帳兩報情形，曾建富亦提出附表A-1（下
04 稱附表A-1，見同上卷第369-371頁）反駁，說明其未經手秘
05 書陳慧文報帳文件，無從知悉重複報帳情事，亦未從陳慧文
06 處取得現金。陳慧文對報帳事恐有誤解，亦可能揣測曾建富
07 之指示，且被上訴人審核報帳程序亦有疏漏。

08 2. 對被上訴人所提附表B、附表C（見原審卷四第25-57頁）分
09 別記載曾建富為滿足私人嗜好與公務無關而作高額菸酒消
10 費、超額報銷情形，曾建富亦分別提出附表B-1、附表C-1
11 （見同上卷第373-435頁）說明。況曾建富如有被上訴人提
12 醒，即會遵守被上訴人指示並自行付費。被上訴人在臺灣臺
13 南地方檢察署（下稱臺南地檢署）、原審法院均有指訴曾建
14 富超額申報，多筆金額不同，可見被上訴人本身亦未能完全
15 確定申報費用之規則及標準，何能要求員工熟稔申報規定等
16 語。

17 (二)上訴人洪慧真自100年2月14日起受僱於被上訴人擔任資訊部
18 秘書，月薪44,700元，屢為完成工作職務而延長工時，但被
19 上訴人卻從未給付加班費，違反勞基法第24條規定；且洪慧
20 真一直依被上訴人報帳方式申請核銷費用，先後經公司主
21 管、在臺灣財務部門及在中國大陸財務部門審核。而洪慧真
22 之直屬主管陳義師會實質審核。又其多數消費係以信用卡付
23 款，電子資料輕易勾稽，並無隱瞞必要。茲略述如下：

24 1. 被上訴人至107年4月17日始約談洪慧真，指摘其有虛報業務
25 花費違反公司工作規則情形，及依勞基法第12條第1項第4款
26 規定，片面終止雙方之勞動契約。雖其一再要求被上訴人出
27 示虛報業務花費之證據，但均遭被上訴人拒絕，且被上訴人
28 表示若洪慧真拒絕簽署終止勞動契約同意書（Memorandum o
29 f Understanding，下稱系爭同意書），即不得離開會議
30 室，且將遭被上訴人提出刑事追訴及鉅額民事求償，其不得
31 已依被上訴人要求簽署系爭同意書。嗣其於翌日，向同遭被

01 上訴人終止勞動契約之其他同事詢問，方知係遭被上訴人欺
02 瞞、隱匿其業務花費明細等資料，而陷於錯誤同意簽署系爭
03 同意書。為此洪慧真於107年5月9日以臺灣臺南地方法院郵
04 局644號存證信函（下稱644號存證信函）向被上訴人為撤銷
05 上開簽署系爭同意書之意思表示，並依勞基法第14條第1項
06 第5款、第6款規定，終止與被上訴人間之勞動契約。

- 07 2. 被上訴人審查員工申報費用，有制度上之問題，不可歸責上
08 訴人等，對於被上訴人提出附表甲、附表乙、附表丙、附表
09 丁（見原審卷四第239-249頁），分別記載洪慧真申請核銷
10 非公務活動之假日私人消費發票、私人手機月租費全額、超
11 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
12 之情形，洪慧真亦分別提出附表甲-1、附表乙-1、附表丙-
13 1、附表丁-1（見同上卷第323-337頁）予以反駁說明。

- 14 (三)被上訴人對上訴人等提起詐欺之刑事告訴，及於本件民事訴
15 訟時始提出其出差辦法（103年11月24日改版）、禮品與娛
16 樂政策（104年1月1日改版），且稱上訴人等違反出差旅
17 費、餐費、電話費、饋贈等規定。然所提之詐欺等刑事告訴
18 均已經臺南地檢署不起訴處分及臺灣高等檢察署臺南檢察分
19 署（下稱臺南高分檢）駁回被上訴人之再議確定。而依證人
20 陳義師、曾建富及周百彥之證詞，更足以認定被上訴人公司
21 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
22 楚知悉等語。縱若被上訴人直至107年始以此為由，而終止
23 與上訴人之等勞動契約，然此情形並不符合被上訴人之工作
24 規則第七大項獎懲規定第4-(06)-D、-X項，及勞基法第11
25 條、第12條之終止勞動契約規定，則被上訴人片面終止與上
26 訴人等之勞動契約之行為應屬違法，被上訴人與上訴人等間
27 之僱傭關係仍應存在，且應依勞基法第22條第2項前段規
28 定，按月給付上訴人等薪資。惟被上訴人當時立即要求上訴
29 人等離開公司，拒絕受領上訴人等勞務給付，且未給付上訴
30 人等自同年4月18日以後之薪資。參實務意旨，上訴人等得
31 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，

而洪慧真以上開存證信函之送達，及曾建富以本件民事起訴狀繕本之送達，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示。

(四)曾建富請求之項目如下：

曾建富自同年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元及423,541元，則上訴人之月平均薪資應為789,539元。爰求為判決：1. 先位聲明：向被上訴人請求自107年4月18日起至復職前一日止，以每月平均薪資789,539元計算之薪資。2. 備位聲明：依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，請求被上訴人給付曾建富資遣費1,000萬元（曾建富已以本件民事起訴狀繕本之送達，終止與被上訴人間之勞動契約，則曾建富自得依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，向被上訴人先請求給付資遣費1,000萬元）；另曾建富因本件而名譽受損，為此加依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人給付精神慰撫金500萬元〔原審駁回其請求，其不服，提起本件上訴，先位聲明（已減縮）：1. 原判決關於後開第2項、第3項部份廢棄。2. 確認被上訴人與曾建富之僱傭關係存在。3. 被上訴人應給付曾建富自107年4月18日起至同年6月30日止，按每月789,539元計算之薪資，自同年7月1日起至復職前一日止按每月719,139元計算之金額，及原審變更訴之聲明狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。備位聲明：1. 原判決廢棄。2. 被上訴人應給付曾建富1,500萬元暨自原審起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。曾建富就減縮聲明部份，不在本件審理範圍〕。

(五)洪慧真部分如下：其自107年4月17日往前回溯6個月止，其離職當月，前第1月至第6月份薪資，分別為80,699元、46,800元、158,738元、150,147元、45,100元、49,950元及49,110元，則洪慧真之月平均薪資應為92,533元。爰求為判決：1. 先位聲明：請求被上訴人自107年4月18日起至復職前一日

止，以每月平均薪資92,533元計算之薪資。2. 備位聲明：依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，向被上訴人請求給付資遣費200萬元（其已以存證信函為撤銷簽署系爭同意書之意思表示，並終止與被上訴人間之勞動契約）；另依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人應給付非財產上損害賠償即精神慰撫金200萬元（因被上訴人終止契約，令其受屈辱而有失眠、焦慮症、憂鬱症等症狀，造成洪慧真之名譽受損）等語；[原審駁回其請求，其不服，提起本件上訴，先位聲明：1. 原判決廢棄。2. 確認被上訴人與洪慧真之僱傭關係存在。3. 被上訴人應給付洪慧真自107年4月18日起至復職前一日止，按每月92,533元計算之薪資，及自原審110年1月12日書狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。備位（一部）上訴聲明：1. 原判決廢棄。2. 被上訴人應給付其300萬元（資遣費、慰撫金各150萬元）及自原審起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，未上訴部分，已確定在卷]。

二、被上訴人則抗辯以：

(一)其係一個在全球約有48,300名員工的跨國企業，而業務相關費用之正確核銷，主要是信賴所屬主管及員工誠實申報，即必須先賴申請人誠實申報，並非仰賴單一財務部門責任，此有被上訴人工作規則中之「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」，與被上訴人出差辦法中之「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」所載內容，有被上訴人會計主任黃麗靜之陳述可稽。又曾建富自90年3月20日起即受僱於被上訴人，為在職長達17年以上之資訊部資深高階主管，且洪慧真自100年2月14日起，即於被上訴人公司擔任資訊部秘書，亦為資深員工，故上訴人等對於被上訴人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、遵守被上訴人之出差辦法、禮品與

01 娛樂政策等相關規定。又被上訴人資訊部屬於後勤性質，資
02 訊部之人員並無對外招攬業務之必要，即無交際應酬之需
03 要，則相關公務費用衡情應不會有頻繁、奢侈之情況。茲分
04 述如下：

- 05 1. 被上訴人員工支出與公務相關之費用，除了以現金先行代墊
06 外，若是獲被上訴人配發公司信用卡者，亦可刷卡支付費
07 用，而刷卡消費紀錄將自動連線上傳Concur系統，經員工檢
08 據申請核銷完畢後，被上訴人將向信用卡銀行付清刷卡款
09 項。
- 10 2. 被上訴人核發給員工使用之信用卡，為專屬於該名員工使
11 用，信用卡上會載有「CORPORATE」。若是發給曾建富使用的
12 公司信用卡，則會載有「Tzeng, Chien-Fu」（即「曾建
13 富」）與「CORNINGDISPLAY」（即「康寧顯示」英文名稱）
14 等字。
- 15 3. 被上訴人員工支出公務費用後檢據核銷方式有二，第一種是
16 員工可於「Concur」線上系統申請，並因員工付款時是以現
17 金代墊或是刷公司信用卡之不同，而於請款之費用報告上會
18 有「out of pocket」或「Citibank MasterCard」之不同註
19 記。除透過Concur線上系統外，亦有紙本申請方式，此見被
20 上訴人「出差辦法」之「6.0程序內容PROCEDURE」之「G. Ex
21 pense Reporting費用報銷」之「I. Reporting Method/費用
22 報銷方法」之記載即明。又因被上訴人係全球化之國際企業
23 集團，員工申請核銷業務費之線上Concur系統可適用於各國
24 公司報銷費用，因此有不同的語言版本，然費用分類及內涵
25 相同。
- 26 4. 然曾建富為被上訴人資訊部門高階主管，其自行申請報銷費
27 用均是透過前述Concur線上系統；若是透過其秘書陳慧文為
28 其申請報銷費用，因秘書陳慧文是康寧公司約聘人員，因此
29 僅能利用紙本「CDTT員工費用報告表」申請核銷相關費用，
30 故曾建富透過秘書陳慧文申請核銷之費用，則是以紙本方式
31 申報核銷。惟曾建富未以身作則，反而與其下級主管周百彥

01 等人互相掩護，自104年8月起至106年5月間，虛報或浮報因
02 公支出之費用至少189筆，而由被上訴人為其支付刷卡款項
03 共590,961元，及現金65,108元，合計詐取656,069元。另洪
04 慧真亦有不當之費用支出與核銷行為，自105年12月至106年
05 12月間，詐欺至少103筆、金額合計85萬元。嗣被上訴人察
06 覺有異後，展開內部調查，始發現上情。

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

09 1. 曾建富利用虛偽不實或錯誤之發票，自行於Concur系統上申
10 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
11 本申請核銷之方式，針對同一筆費用支出，以一帳兩報的方
12 式獲取不法利益，詳見前揭附表A。若曾建富要自己從Concu
13 r系統上申請核銷費用之發票，會請秘書陳慧文掃描發票，
14 由曾建富自行將發票掃描檔上傳Concur系統，以便進行後續
15 線上核銷流程。此部分之申請，並非陳慧文可以代勞，況陳
16 慧文並無曾建富Concur系統之帳號密碼。另若曾建富要求陳
17 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
18 紙本申請表之後，此種核銷方式並無須掃描發票電子檔，而
19 是須提供原始憑證向被上訴人申請報銷業務費用，有陳慧文
20 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
21 偵查中證述可稽，且與被證10-1至被證10-5中之員工費用報
22 銷單均有記載曾建富在被上訴人所用之英文名「Richard」
23 相符。

24 2. 曾建富頻繁高端消費，購買高級酒類與昂貴雪茄，並於夜
25 晚、凌晨出入高級酒吧，不符被上訴人禮品與娛樂政策之
26 「4.1.7娛樂的餽贈Giving Entertainment」之規定，為兩
27 造不爭執，顯然使用被上訴人的費用滿足私人享樂，絕非合
28 規、妥當，已破壞勞資間信賴關係，詳見前揭附表B。

29 3. 另依被上訴人之出差辦法之「6.0程序內容PROCEDURE」之
30 「D.Travel Contents差旅支出項目」之規定，為兩造不爭
31 執，曾建富僅能申請核銷高鐵標準車廂，並不能搭乘高鐵商

01 務車廂並報銷費用，而申報里程補助亦僅能依車程公里數計
02 算申請核銷之費用，且每人每日出差餐費限額600元，曾建
03 富除申報一般出差餐費，更將超出報銷上限費用之大額餐
04 飲、菸酒消費，以無額度限制之講座費掩護，長期超額報
05 銷，詳見前揭附表C。

- 06 4. 曾建富對於費用支出報銷錙銖必較，甚至因頭痛而花費235
07 元買止痛藥，亦向被上訴人報銷雜費支出，然此支出未必與
08 公司業務有關。曾建富對於被上訴人業務費之使用與私人消
09 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
10 酒類與昂貴雪茄，常花費數千元至上萬元享受餐廳美食、搭
11 乘高鐵商務艙，其不當作為，與其年薪多寡無關。

12 (三)茲就洪慧真之不當費用支出與核銷行為分述如下：

- 13 1. 持非公務活動之假日私人消費發票向被上訴人申請核銷，詳
14 見前揭附表甲。將其個人手機每月月租費單全額，均持至被
15 上訴人之Concur線上系統申請報銷費用，並未依被上訴人公
16 司之出差辦法之「6.0程序內容PROCEDURE」之「D. Travel C
17 ontents差旅支出項目」之「IX. 電話費」之規定（見兩造不
18 爭執事項之第(三)之1、(5)點），持其因公務而通話之通話明
19 細單據，檢據核實報銷。況被上訴人配置有室內公務電話分
20 機系統，以供公司同仁聯絡業務使用，而洪慧真為資訊部秘
21 書，主要時間均於辦公室內辦公，如有電話聯繫業務需要，
22 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
23 連絡公務。因此該電話費之申請，難認與業務相關，詳前揭
24 附表乙。
- 25 2. 洪慧真非被上訴人規定出差時可搭乘商務車廂之層級，而知
26 被上訴人出差辦法規定其搭乘高鐵僅能申請標準車廂票款，
27 卻違規搭乘商務艙，及超出每日出差餐費限額，申請核銷，
28 其超額報銷情形，詳見前揭附表丙。
- 29 3. 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
30 藏以研討會費用為名，申請核銷費用，即洪慧真於106年3月
31 至11月間，在訴外人星巴克股份有限公司連鎖咖啡店（下稱

01 星巴克)購買精緻之保溫杯、保溫瓶、馬克杯等共10次,12
02 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
03 費,以住宿費名義申請核銷,及購買耳機、行動電源等,均
04 難認與被上訴人業務有關,其夾帶與公務無關之私人花費一
05 併申請報銷公務費用情形,詳見前揭附表丁。

06 (四)被上訴人初念及與員工間多年舊情,曾決定倘涉案員工願意
07 承認犯行並返還不法款項,考慮寬容處理。而上訴人等均因
08 浮報或虛報業務費(下合稱不實申報)行為,經被上訴人於
09 107年4月17日分別約談上訴人等及其他涉案員工。而當日受
10 到調查之部分員工,願意坦承犯行並允諾繳回溢領款項,洪
11 慧真即為其一。僅有曾建富及其一名部屬拒絕認錯,揚言反
12 告被上訴人未合法解僱。因此被上訴人始在洪慧真願意賠償
13 溢領款項之前提下,同意不再追究其法律責任,並與洪慧真
14 合意終止勞動契約,故被上訴人與洪慧真間勞動契約,業經
15 雙方合意終止。然曾建富上開犯行,除違反被上訴人之行為
16 準則與工作規則外,亦屬故意詐欺行為,且情節嚴重,而破
17 壞勞資關係,致被上訴人對其失去信任,從而被上訴人依勞
18 基法第12條第1項第4款規定,終止與曾建富之勞動契約。

19 (五)而本件刑事偵查程序中,曾建富之下屬已向臺灣臺中地方檢
20 察署(下稱臺中地檢署)承辦檢察官表示願就其所涉嫌虛報
21 或浮報費用部分,坦承錯誤並向被上訴人道歉、賠償損失,
22 與被上訴人協商和解。曾建富涉嫌詐欺取財及詐欺得利之犯
23 罪事實,雖經臺南地檢署為不起訴處分確定,然而曾建富刑
24 案偵查過程未釐清曾建富假藉浮報、虛報業務費用疑義,且
25 以被上訴人費用報銷有經曾建富之主管審核、確認,縱有不
26 符公司規定,亦非可認有詐欺犯意為由。系爭曾建富刑案不
27 起訴處分認定事實與常情有違,再者臺南地檢署僅以難以證
28 明為犯罪而未起訴,該不起訴處分書亦未否認曾建富之多筆
29 費用核銷申請,確實不符被上訴人規定之事實。

30 (六)因曾建富夥同洪慧真推翻之前願意悔過、認罪、賠償承諾,
31 而對被上訴人提起本件民事訴訟。然曾建富於107年4月17日

01 即知悉被上訴人對資訊部門員工詐欺犯行之調查結果，被上
02 訴人並於當日依法解僱曾建富，且被上訴人與洪慧真之勞動
03 契約亦於當日合意終止，則上訴人等與被上訴人間，自107
04 年4月17日起，已無任何僱傭關係。然被上訴人並無該勞基
05 法第14條第1項第5款規定「雇主不依勞動契約給付工作報
06 酬」之情形，亦無該條項第6款規定「雇主違反勞動契約或
07 勞工法令」情形。是曾建富起訴主張依勞基法第14條第1項
08 規定，終止其與被上訴人之勞動契約，並無理由。若依勞基
09 法第14條第2項本文規定，曾建富亦應於107年4月17日起30
10 日內行使契約終止權。然曾建富遲至7個多月後，始於107年
11 11月23日提起本訴主張向被上訴人終止勞動契約，及被上訴
12 人應依勞基法第14條第4項規定給付資遣費，已逾法律規定
13 之除斥期間，並無理由。又洪慧真並未說明其於107年4月17
14 日合意終止勞動契約之意思表示之內容何處錯誤，其以107
15 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
16 示，並無所據。雖洪慧真主張另依民法第92條因受詐欺、脅
17 迫而欲撤銷其意思表示等語，惟洪慧真知悉其係因浮報、虛
18 報業務費而接受調查，並願意於被上訴人確認總金額後全數
19 返還，更於當場與被上訴人合意終止勞動契約，難認洪慧真
20 之自由意志有何受到詐欺、脅迫之情事。又洪慧真主張被上
21 訴人於其任職期間並未依法給付加班費，而有違反勞基法第
22 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
23 止勞動契約等語，惟洪慧真並未舉證以實其說，其請求資遣
24 費，亦無理由。

25 (七)關於上訴人等主張之工資、資遣費：

- 26 1. 被上訴人不爭執「底薪」、「伙食補助」、「獎金YEB金
27 額」均屬於勞基法第2條所稱之工資。而「底薪」加計「伙
28 食補助」之數額，即為「核定本薪」，亦為薪津單（所示
29 「底薪」，且「獎金YEB金額」即為薪津單所示「年終獎
30 金」。然「交通津貼」並非勞基法第2條所稱工資之一部。
31 此津貼為被上訴人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，則被上訴人公司便核撥此一津貼予該高階主管，足見交通津貼並非被上訴人公司員工提供勞務之對價，而屬於恩惠性之給與，並非勞基法第2條所稱之工資。「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。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。且參曾建富與被上訴人於90年3月20日所簽英文勞動契約，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. 被上訴人對於資遣費之計算，悉依勞基法之規定為之。設上訴人可依法終止勞動契約，亦僅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。

(八)又被上訴人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，係基於公司治理必要並端正公司風紀保障公司財產，屬於合法權利之行使，並無不法侵害上訴人等名譽之故意或過失行為（依上，對上訴人等之上訴，答辯聲明：上訴駁回）。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第259-265頁）：

(一)曾建富自90年3月21日起加保於被上訴人，至107年4月18日退保。依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（見原審卷一第35至36、113至121、225至227頁）。

01 (二)洪慧真於100年2月14日至104年9月17日、104年10月19日至1
02 07年4月18日期間，加保於被上訴人。依洪慧真之薪津單顯
03 示：其於106年10月至107年3月之底薪均為44,700元；於107
04 年4月之底薪為25,330元，且於106年10月至107年4月之加項
05 合計各為49,110元、49,950元、45,100元、150,107元、15
06 8,738元、46,800元、80,699元，又於106年10月、107年2月
07 各領有目標分紅獎金3,360元、114,038元（見原審卷一第37
08 至43、123至133、229頁）。

09 (三)被上訴人於103年11月24日改版之出差辦法（見原審卷二第3
10 7至52頁）之「6.0程序內容PROCEDURE」：

11 1. 於「D. Travel Contents 差旅支出項目」之中文部分（見原
12 審卷二第42至47頁）：

13 (1)「Ⅲ. 鐵路」記載（見原審卷二第43頁）：「台灣高鐵標準
14 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
15 付高鐵票款。」。

16 (2)「Ⅴ. 個人汽車」（見原審卷二第44頁）記載：「使用個人
17 汽車作公務用途時，公司每公里補助新台幣8元。員工使用
18 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
19 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
20 發生車禍，員工個人的汽車保險將被用來支付所有賠償。公
21 司將會實報實銷員工的保險自付額，最高為30,000元。」。

22 (3)「Ⅵ. 旅館」（見原審卷二第44至45頁）記載：「出差員工
23 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
24 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
25 率：

26 台北/新竹地區4,000元、台中/高雄地區3,000元、台南地區
27 2,500元。

28 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
29 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
30 費率：最昂貴地區：300美元（香港、倫敦、莫斯科、紐約
31 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」。

(4)「VII. 餐費」（原審卷二第45至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-新臺幣600元、美國-55美元、亞洲/澳洲/歐洲-60美元）。

b. 與同仁一起用餐之餐費（早餐20美元/午餐20美元/晚餐45美元）。

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」。

(5)「IX. 電話費」（見原審卷二第46至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」（見原審卷二第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)被上訴人於104年1月1日改版之禮品與娛樂政策（原審卷二

第53至56頁)之「4.1.7娛樂的餽贈Giving Entertainment」(見原審卷二第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)被上訴人於105年1月19日發行之第20版工作規則節錄中(原審卷一第157至192頁)：

1.「薪酬給付原則與政策」之「四.業績目標分紅獎金」(見原審卷(一)第182至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。(一)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4月、7月、10月、2月發放季目標獎金。(二)發給資格：凡於每年12月31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」(見原審卷一第185至187頁)記載：「(一)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5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(二)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。…(二)退職金之給與標準：1.事實發生日前之一個月月平均薪資×舊制年資退職金基數×台灣康寧年資退職金權數。…」。

(六)曾建富獲選為西元2017年度中國優秀CIO(見評選單及採訪文，調字卷第59至69頁)。

(七)被上訴人頒布之「Taiwan Car Policy」(原審卷一第231至237頁)之「Job Code in Band F and above」(見原審

卷一第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 allowance 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.」。依被上訴人提出上訴人等於106年3月至107年4月之薪津明細(見原審卷一第153至156頁)，曾建富於106年7月至107年3月各領交通津貼4萬元，107年4月領取交通津貼22,667元，另洪慧真則未領取交通津貼。

(八)被上訴人於107年4月17日開立解僱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(即被上訴人)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.請台端自知悉本解僱通知後，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.以上解僱通知自107年4月17日起生效。」(見調字卷第31頁)。

(九)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」(見調字卷第33至47頁)，並取得離職補償52,283元。

(十)依心悠活診所107年4月20日診斷證明書記載，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

01 診所就醫評估，診斷如下。建議服用藥物、並規則追蹤。」
02 （見調字卷第71頁）。

03 (二)洪慧真於644號存證信函向被上訴人撤銷洪慧真於107年4月1
04 7日所簽署之終止勞動契約同意書及其附件之意思表示，並
05 依勞基法第14條第1項第6款規定終止與被上訴人間之勞動契
06 約（見調字卷第49至58頁）。

07 (三)被上訴人曾對曾建富提起詐欺刑事告訴，經臺南地檢署107
08 年度他字第3877號（下稱3877號）刑事案件（於107年8月3
09 日分案）偵查後，簽分偵案辦理，嗣曾建富經臺南地檢署10
10 9年度偵字第7548號處分書於109年8月5日為不起訴處分，被
11 上訴人不服而聲請再議，經臺南高分檢於109年9月8日以109
12 年度上聲議字第1509號處分書駁回被上訴人之再議（見原審
13 卷一第373至389、403至413頁）。

14 (四)被上訴人曾對洪慧真提起詐欺刑事告訴，經臺南地檢署108
15 年度他字第828號刑事案件（於108年2月18日分案）偵查
16 後，簽分偵案辦理，嗣洪慧真經臺南地檢署109年度偵字第2
17 21號處分書於109年3月22日為不起訴處分，被上訴人不服而
18 聲請再議，經臺南高分檢於109年4月14日以109年度上聲議
19 字第607號處分書駁回被上訴人之再議（見原審卷一第339至
20 343、349至359頁）。

21 (五)曾建富向被上訴人申請之各項費用名目、日期、金額，如原
22 判決附表A-2、B-2、C-2之兩造不爭執事項欄所示。

23 (六)洪慧真向被上訴人申請之各項費用名目、日期、金額，如原
24 判決附表甲-2、乙-2、丙-2、丁-2之兩造不爭執事項欄所
25 示。

26 (七)周百彥前為被上訴人公司資訊部門員工，因104至106年間虛
27 增及謊報費用等詐欺罪，由被上訴人提出告訴，經周百彥認
28 罪並返還款項與被上訴人後，臺中地檢署檢察官於108年9月
29 23日以該署108年度偵字第14816號處分書對周百彥為緩起訴
30 處分。

31 四、爭執事項：

01 (一)兩造間之勞動契約是否存在？即兩造間之勞動契約是否經上
02 訴人或被上訴人合法終止？

03 (二)曾建富先位（減縮）聲明請求被上訴人給付自107年4月18日
04 起至同年6月30日止，按每月789,539元計算之薪資，自同年
05 7月1日起至復職前一日止按每月719,139元計算之金額，及
06 原審變更訴之聲明狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之
07 利息；備位聲明依勞基法第22條、民法第184條第1項前段及
08 195條等規定，請求被上訴人應給付資遣費1,000萬元及精神
09 慰撫金500萬元，是否有理由？

10 (三)洪慧真先位聲明請求被上訴人給付自107年4月18日起至復職
11 前一日止，按每月92,533元計算之薪資及法定利息；備位聲
12 明依勞基法第22條、民法第184條第1項前段及195條等規
13 定，請求被上訴人應給付資遣費150萬元及精神慰撫金150萬
14 元，是否有理由？

15 五、得心證之理由：

16 (一)上訴人曾建富與被上訴人間之勞動契約，業經被上訴人於10
17 7年4月17日合法終止：

18 1. 曾建富主張：其一直依被上訴人之報帳方式申請核銷，而提
19 出之單據，先後經其主管、被上訴人在臺灣之財務部門、在
20 中國上海之財務部門審核，未曾遭被上訴人指謫有何虛報業
21 務花費之情形，並無遭懲處紀錄，亦未接獲任何行為改善建
22 議通知，但曾建富卻於107年4月17日遭被上訴人以有虛報業
23 務花費、違反公司規則情節重大為由違法解僱，但未提出依
24 據。對於被上訴人之指控，其抗辯如附表A-1、附表B-1及附
25 表C-1所示，其申報費用問題，並不符合被上訴人工作規則
26 第七大項獎懲規定第4-(06)-D、4-(06)-X項，及勞基法第11
27 條、第12條之規定，被上訴人與曾建富間之僱傭關係仍應存
28 在云云，惟為被上訴人否認，並抗辯稱：曾建富自90年3月2
29 0日起即受僱於被上訴人，為資訊部資深高階主管，對於被
30 上訴人之員工為執行業務所支出之業務費、出差費及核銷事
31 宜，均應詳知、遵守被上訴人出差辦法、禮品與娛樂政策等

01 相關規定。惟曾建富利用虛偽不實或錯誤之發票，以一帳兩
02 報的方式獲取如附表A所示之不法利益。又曾建富有如附表B
03 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
04 被上訴人之禮品與娛樂政策之「4.1.7娛樂的餽贈Giving En
05 tertainment」之規定。另曾建富出差僅能申請核銷高鐵標
06 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
07 銷之費用，且每人每日出差餐費限額600元，曾建富竟有如
08 附表C所示將超出報銷上限之大額餐飲、菸酒消費，以無額
09 度限制之講座費掩護，有長期超額報銷之情況。曾建富上開
10 犯行，除了違反被上訴人之行為準則與工作規則外，亦是故
11 意詐欺行為，且情節嚴重，已破壞勞資關係，並致被上訴人
12 對其失去信任，被上訴人於107年4月17日已依勞基法第12條
13 第1項第4款規定解僱曾建富，則曾建富與被上訴人間已無任
14 何僱傭關係存在等語。

- 15 2. 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
16 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
17 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初
18 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
19 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之
20 緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解
21 僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇
22 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
23 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
24 其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」
25 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
26 （最高法院104年度台上字第1227號裁判參照）。

27 3. 經查：

- 28 (1)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超
29 過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率、節省成
30 本、有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式及其他應
31 注意事項，與受僱人之差勤、退休、撫卹及資遣等各種工作

01 條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規
02 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
03 而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉
04 工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則
05 違反法律強制規定或團體協約外，當然成為勞動（或僱傭）
06 契約內容之一部。

07 (2)被上訴人陳稱其係一個在全球約有48,300名員工跨國企業，
08 為上訴人等所不爭執，而被上訴人在台灣資本總額達11,39
09 7,366,000元，並公開發行股票乙節，亦有上訴人等提出之
10 被上訴人公司變更登記表1件在卷可稽（見原審卷一第53至5
11 9頁），足認被上訴人係規模龐大之上市公司，自有訂定工
12 作規則及相關政策規定以規範全體員工遵循之必要。因此被
13 上訴人訂定規範其全體員工之工作規則及相關政策規定，除
14 有違反法律強制或禁止規定或團體協約之外，經被上訴人公
15 告或發給員工後，即有拘束被上訴人員工之效力，而構成被
16 上訴人與上訴人等及其他員工間之勞動契約內容之一部。

17 (3)查被上訴人於93年7月1日制訂，而於103年11月24日改版之
18 出差辦法（見原審卷二第37至52頁）、於104年1月1日訂定
19 之禮品與娛樂政策（見原審卷二第53至56頁），及核銷相關
20 文件，均已在被上訴人公司系統內公告，所有正職員工都是一
21 樣核銷辦法。公司報銷系統，就餐費而言會有一個畫面提
22 示，提示不要超限，但是他還是可以送出，因為其等系統餐
23 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
24 人不要超過公司規定限額；另外如果申請人，申請核銷時選
25 擇費用申報類別是自己選擇的，如果是餐費，他勾選其他類
26 別，就不會出現限額提醒。上海財務同仁依照同仁選擇費用
27 類型去審核，如果是餐費，一般來說會審核限額及用餐人
28 員，但是若申請人未點選正確類別，審核人員就不會用限額
29 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
30 悉。選擇核銷費用類別正確性係申請人之責任，是申請人及
31 申請人主管責任，公司辦法內都有明定等情，業據被上訴人

會計主任黃麗靜於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（見原審卷二第299至301頁、卷四第437至439頁、刑事案件卷四第36至38頁），及被上訴人提出之上開出差辦法、禮品與娛樂政策各1件（即告證3）附於原審及上開刑事案件卷內可憑（見該刑事案件卷一第10至19頁）；且被上訴人辯稱：被上訴人之員工支出公務費用後檢據核銷方式有二，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，而於請款費用報告上會有「out of pocket」或「Citibank MasterCard」之不同註記。除透過Concur線上系統外，亦有紙本申請之方式，有被上訴人之出差辦法乙節，亦為上訴人等所不爭執；曾建富並於3877號刑事案件偵查中自陳：我的費用可自己申請，也可請陳慧文申請，大部分是我自己申請，因為我如果申報公司費用，一般付費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，有被上訴人提出該刑事案件詢問筆錄1件存卷可查（見原審卷三第236頁），堪認被上訴人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，公告於被上訴人之系統內讓包括上訴人在內之全體員工週知，使曾建富知悉並據以向被上訴人申報核銷各種費用，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，具有拘束曾建富之效力，曾建富自應依上開出差辦法及禮品與娛樂政策之規定向被上訴人報銷相關公務費用，否則即屬違反被上訴人制訂工作規則及兩造之勞動契約。

(4)再查上訴人等對被上訴人於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（見原審卷一第157至192頁）之真正，並不爭執，又依被上訴人於107年4月17日當場交付給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（見原審調解卷第31頁），益見上開工作規則確實經被上訴人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，上訴人等應有遵守上開工作規則之義務。

(5) 因此上開出差辦法、禮品與娛樂政策及工作等規則均屬兩造間勞動契約內容之一部分，具有拘束上訴人等之效力，曾建富若不遵守或違規，即構成違反被上訴人制訂之工作規則及兩造之勞動契約。曾建富主張臺南高分檢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（見原審卷一第357頁），並無從推翻前開有關曾建富知悉並應遵守被上訴人制訂上開出差辦法、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。

(6) 復按有償之僱傭契約，受僱人應盡善良管理人之注意義務，受僱人如因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務者，自應負債務不履行中之不完全給付責任（最高法院99年度台上字第1017號裁判參照）。又被上訴人之工作規則載明：「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尊敬與信任。這樣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。」（見原審卷一第169至180頁）。另被上訴人之出差辦法中之「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（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。」（見原審卷二第40至52頁）。又被上訴人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美元為限，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（如建廠、系統建置及大型專案的完成）。」（見原審卷二第54至56頁），可知被上訴人重視員工誠信，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曾建富在內之全體員工核銷相關費用之依據。

(7)依兩造不爭執事項之(四)所示曾建富向被上訴人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。(五)所示洪慧真向被上訴人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等情。曾建富雖主張陳慧文立場有偏頗，陳慧文於108年5月3日在前揭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

01 解錯誤，且不嚴謹，亦可能是自行揣測上訴人曾建富之指
02 示，而被上訴人內部之報帳審核程序亦有疏漏不全之處云
03 云。惟查，陳慧文於108年5月3日在該3877號刑事案件偵查
04 中證述：我現在已經沒有擔任康寧公司的員工，曾建富是我
05 在資訊部門服務的直屬長官。我是秘書，負責的工作是資訊
06 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
07 行政事務都是我負責。資訊部的主管有很多位，我只負責有
08 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
09 曾建富報銷費用，曾建富交付憑證給我時，沒有告知我是否
10 已經報銷過。我沒有詢問曾建富交給我的憑證，那些是已經
11 報銷的，那些不是，但是曾建富若要我幫忙核銷時，他會說
12 「這個給你報」。如果曾建富只是要我將憑證黏貼好，這樣
13 他會說「這個你貼好，掃瞄」。因為他自己申報的，他自己
14 才可以掃瞄後當附件，從系統申報。在我任職期間，有幫曾
15 建富申報費用部分，會交給曾建富，有的則是留下來，支付
16 曾建富日後發生的帳單費用等等，我有記在筆記上。若是主
17 管自己要線上申報，我才會掃瞄紙本（原始憑證，但如發票
18 等）檔案，讓主管上傳系統，若是由我自己紙本申報，我就
19 不會掃瞄紙本（原始憑證）檔案交予主管，而是將憑證直接
20 黏貼在後，隨同5-1費用報銷格式寄出。如果依照我上開流
21 程，曾建富確實無法取得電子檔，但是曾建富在我任職期
22 間，有要求我跟發生費用店家影印存根聯回來。申請費用送
23 件後如何進行，每個部門都會彙總報告，曾建富還是會看到
24 等語，經核陳慧文上開證述及同日之其餘證述內容，符合被
25 上訴人之出差辦法相關報銷費用之規定，且無曾建富所稱前
26 後矛盾、閃躲推託或理解錯誤，且不嚴謹，或自行揣測曾建
27 富指示之情，有兩造提出之陳慧文當日詢問筆錄各乙件在卷
28 可憑（見原審卷二第229至234頁、卷四第441至446頁），而
29 陳慧文於系爭3877號刑案偵查作證當時已非被上訴人之員
30 工，且與曾建富並無利害關係或嫌隙，衡情尚無甘冒偽證罪
31 之風險而為不實證述之動機，且其證述內容亦與被上訴人之

01 出差辦法規定相符，曾建富空言主張陳慧文之立場偏頗，及
02 被上訴人內部之報帳審核程序亦有疏漏不全之處云云，並無
03 可採為有利於其之認定，堪認陳慧文上開證述堪以採信。則
04 依陳慧文之前開證述，可知曾建富自行申報或其請陳慧文申
05 報之各項費用，均係由曾建富提供原始憑證（如發票），但
06 曾建富不會告知陳慧文該原始憑證是否已經其自己申請報銷
07 費用，且曾建富身為資訊部主管，會看到資訊部申報費用之
08 彙總報告，則其對其已經自行報銷之費用，應無推諉不知或
09 不記憶之理。曾建富卻一再請陳慧文重複以紙本向被上訴人
10 申報同一筆費用（詳如附表A-2原審審認之理由欄所示），
11 足徵曾建富確在知情下一帳兩報，具有故意甚明。

12 (8)被上訴人抗辯曾建富有如附表A、附表B及附表C所示不當費
13 用支出及申請核銷之情事，而曾建富則主張以附表A-1、附
14 表B-1及附表C-1反駁。然查曾建富於任職被上訴人期間所申
15 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
16 報、逾被上訴人之出差辦法規定報銷費用之上限（即超額報
17 銷）、以不正確（即不實）費用類別報銷等情，業經於附表
18 A-2、B-2、C-2內理由欄中認定屬實，堪信被上訴人此部分
19 之抗辯屬實無訛。至被上訴人在附表A、附表B及附表C之抗
20 辯及上訴人在附表A-1、附表B-1及附表C-1之主張而為附表A
21 -2、B-2、C-2之審認理由欄中所不採者，則屬無據。因此依
22 據附表A-2、B-2、C-2之審認理由，堪認曾建富於104年12月
23 1日至106年5月31日期間之報銷費用共165筆（ $5+57+103=$
24 165 ），違反被上訴人前揭出差辦法，合計超逾524,739元
25 （ $63,814+331,298+129,627=524,739$ ）。而以曾建富自
26 承其係擔任被上訴人之資訊部總監，年薪至少500萬元，並
27 負有審核其下屬各項費用申報之權責，衡情曾建富對於其各
28 項費用之報銷規定，必比一般員工更知悉且更應該遵守，然
29 曾建富不僅不以身作則，甚至長期、多次有如附表A-2、附
30 表B-2及附表C-2所示一帳兩報、逾被上訴人之出差辦法規定
31 報銷費用之上限（超額報銷）、以不正確（不實）費用類別

報銷等不當向被上訴人核銷情事，足見曾建富前開違反被上訴人工作規則、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，如不予曾建富解僱之懲戒處分，顯然無法維持被上訴人公司工作紀律，日後亦有造成被上訴人損失擴大之虞，是堪認曾建富所為違反雙方勞動契約及被上訴人上開工作規則、出差辦法之行為確屬情節重大，被上訴人將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。又查被上訴人查明曾建富有前開違反工作規則之行為後，已於107年4月17日以系爭解僱通知書表明：被上訴人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，解僱曾建富，可見被上訴人已以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，則被上訴人告訴曾建富涉嫌詐欺之系爭3877號刑案雖經檢察官為不起訴處分確定，亦不影響被上訴人已合法終止雙方勞動契約之效力。曾建富以系爭3877號刑案業經檢察官為不起訴處分為由，主張其申報費用之情形，並不符合被上訴人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，被上訴人終止雙方勞動契約應屬違法云云，並無可採為有利於其之論據，堪認曾建富與被上訴人之勞動契約業經被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，而於107年4月17日合法終止。

(9)被上訴人抗辯：曾建富於任職康寧公司期間，為被上訴人公司之資訊科技總監，乃企業團體內高階主管職位之一，屬於部門事業領導人，對被上訴人康寧公司應依債之本旨提供勞務，除了應負「善良管理人之注意義務」外，亦有「忠實義務」及「謹慎勤勉義務」。倘若勞工之行為已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，即屬符合勞基法第12條第1項第4款關於勞工違

01 反勞動契約或工作規則情節重大，雇主得不經預告終止契約
02 之情形等語，並提出曾建富獲西元2017（即民國106年）中
03 國優秀CIO之信息總監及訪問報導可參（見原審調字卷第59-
04 65頁）。

05 ①按「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
06 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按
07 判斷是否符合上開條款所定『情節重大』之要件，則應就勞
08 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主
09 及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律
10 之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，
11 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
12 體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主
13 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
14 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
15 法規定之『情節重大』之要件，以兼顧企業管理紀律之維
16 護」（最高法院105年度台上字第1894號、109年度台上字第
17 2385號裁判參照）。

18 ②而所謂善良管理人之注意，係指依一般交易上之觀念，認為
19 有相當知識經驗及誠意之人所具有之注意，其已盡此注意與
20 否，應依抽象之標準定之，亦即以客觀上一般人之注意能力
21 而非以個人主觀上之注意能力為斷；關於受僱人應如何服勞
22 務，民法未設規定，自應依債務本旨，並服從僱用人之指
23 示，服其勞務；且勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括
24 勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、
25 遵守雇主所定工作規則之義務。觀該工作規則之內容並無何
26 違反強制或禁止規定之情事，當為兩造間勞動契約內容之一
27 部，上訴人自應受其拘束。至提供勞務之標準，勞工本有如
28 下義務：1. 勞務給付義務：即勞工於約定時間內負有完全服
29 勞務之義務。2. 忠實義務：包括服從之義務，如勞工對於雇
30 主、雇主之家屬、雇主之代理人或其他共同工作之勞工實施
31 暴行、或有重大侮辱之行為時，雇主得不經預告終止契約，

參勞基法第12條第1項第2款規定。3. 謹慎勤勉義務：即勞動者對於所承受之勞動應注意行之，如所需材料由雇方供給者，應注意使用其材料，並報告消費數量，如有剩餘，應返還之。如故意損耗機器、工具、原料、產品或其他雇主所有物品，雇主亦得不經預告終止契約；又無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，參勞基法第12條第1項第5款、第6款規定。4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者；參勞基法第12條第1項第4款規定。倘勞工違反以上所述之義務，即難於維持雇主對事業統治權與企業秩序，應認勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大。曾建富原為被上訴人公司之資訊科技總監，上訴人亦直承其係處長，職位應比經理高，算高階主管等情（見本院卷二第25頁），卻有前揭附表所示頻繁違規核銷申報行為，並非偶一為之，該等鉅額費用更是支出行徑影響整個資訊部門在該段時期眾多員工費用支出與核銷申請，包括已認罪而經檢察官緩起訴之周百彥、陳慧文及洪慧真等人，嚴重違反被上訴人誠信正直核心價值與相關規定，更破壞被上訴人的經營管理與內部秩序與紀律之維護，已違背其對公司應負前揭善良管理人注意義務、忠實義務與謹慎勤勉義務，雙方間勞資信賴關係已生破綻，除對於被上訴人財務有所損害外，更難為員工表帥，違反工作規則之具體事項，已足以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，對於被上訴人如何維持經營秩序與紀律有負面效應，揆諸前揭法條及實務意旨說明，在客觀上已難期待被上訴人僅採用解僱以外之懲處手段而繼續維持僱傭關係，難認善意、謹慎、忠實履行義務，符合公司規定所為申報作業，縱曾建富聲稱其年薪高達500萬元云云，亦非可多件不實申報，被上訴人自得不經預告終止契約。

(10)曾建富雖主張：勞基法第12條第1項第4款之解雇須符合最後手段性原則，且須與勞工之違規行為具有相當性；並有最高法院98年度台上字第1717號裁定（下稱1717號裁定）可資參

照云云；然查：

①前揭1717號裁定案例係因「被上訴人受僱為上訴人之高雄站客運車駕駛員，於96年7月10日執行職務時，漏未打印6名乘客車票款，合計162元，僅屬過失，並無故意不法侵占之意圖。上訴人以被上訴人違反工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，未經預告逕予減發獎金15,000元、記大過三次、再為終止僱傭契約之行為，顯與被上訴人違規行為之程度不相當，亦違雇主懲戒性解僱之最後手段性原則，其終止兩造間之僱傭契約為不合法。被上訴人請求確認雙方之僱傭關係存在，及命上訴人自96年7月12日起至被上訴人復職日止，按月給付41,064元薪資之本息，為有理由等情」等事實，顯與本件上訴人等前揭故意行為及不實申報之嚴重情形迥異，無法攀比援引為不相當之過失行為。

②次按懲戒解僱為雇主無須對勞工預告而立即終止勞動契約，基於憲法對於生存權及工作權之保障，雇主須有正當事由，且須符合下列條件：1. 目的正當且可預測。2. 程序正當：包括有關懲戒勞工之事由及懲戒權行使之程序，應事先於事業單位之工作規則中明定；不得以勞工以前所犯之事由溯及既往對勞工處罰；亦不得對勞工一次違反規律之行為，做兩次以上之處罰；如雇主已就勞工所犯之事實予以處理或寬恕，嗣後不得再對同一事由再以解僱；且應告知被懲戒之事由並給予辯明之機會。3. 手段正當：包括適當性原則、必要性原則、衡量性原則、平等對待原則、個人責任原則及最後手段性原則；末按「客觀上是否符合『情節重大』，則可依：1. 平等對待原則、2. 罪刑法定主義的要求、3. 不溯既往原則、4. 個人責任原則、5. 懲戒相當性原則及6. 懲戒程序公正（查清事實真相予勞工本人辯白機會）等方面予以衡量云云，援引最高法院97年度台上字第825號裁判、臺灣高等法院100年度勞上字第123號判決、同院92年度勞上字第3號判決參考云云。然查，臺灣高等法院92年度勞上字第3號乃係針對該事件「上訴人間代打卡之行為既係違反認知書之約定，即屬違

反工作規則，且對被上訴人以爭取時效為要之全球性快遞公司而言，情節重大，是被上訴人終止與上訴人間之僱傭關係，於法自無不合，被上訴人之免職處分，亦未違反解僱最後手段性原則、比例原則、誠信原則，亦無權利濫用可言。」已有員工代打卡違反工作規則之情節重大事由，不違反解僱最後手段原則，此案例亦無可採為有利上訴人之論據；而臺灣高等法院100年度勞上字第123號判決乃針對該事件「被上訴人既曾以上訴人所為被證五、六之事件，施予申誡及記過之處分，並主張因此於98年12月9日令上訴人不得再從事出庫作業（見原審卷第79頁）。是依前述二重處分禁止原則，被上訴人尚不得再執被證五、六之事件，作為解僱上訴人之事由。…顯示上訴人固於99年4月19日為與客戶順利成交而二次違規報價、轉單，致被上訴人短少可能之獲利6萬元，惟衡諸被上訴人員工作規則第98條所列其他得逕行終止勞動契約事由，如在外招搖撞騙、挪用公款、妨害風化、偷竊、記大過三次、判刑確定、怠工、曠職、洩密、侮辱、損害公物等…堪認上訴人之違規情節，依社會通念並非情節重大，尚得期待被上訴人為其他懲戒處分如記過、扣發獎金等，即可達到維護工作場所紀律，防止類似事件再度發生，而非逕行解僱上訴人。」僅係內部出庫作業，使公司獲利減少6萬元且與招搖撞騙等事由情節比較為輕等情，顯與本件上訴人等之所為，並不相同。本件上訴人等尚未曾遭受公司懲戒，且上訴人等有如前揭兩造不爭執事實之(四)、(五)所示之附表所列多件違反工作規則情節，依社會通念情節重大，並不相符而可援引。揆諸前揭實務意旨，本件為雇主之被上訴人解僱上訴人等，對上訴人等在憲法生存權及工作權之保障，非無正當事由，且未違背前揭1. 目的正當且可預測，2. 程序正當，及3. 手段正當（包括適當性原則、必要性原則、衡量性原則、平等對待原則、個人責任原則及最後手段性原則）暨客觀上否符合情節重大（含懲戒相當性等原則）。曾建富故意虛報並非偶一為之，如按被上訴人工作規

則員工有下列任一情節者，應記大過予以懲處：虛報、偽造、冒領公司各種費用、報表資料等」（即工作規則七之第(二)項第3款「大過」第3目，見原審卷一第178頁），則其懲處如應一例一件「大過」處分，而上訴人等所為皆已超過3件以上，故被上訴人解雇曾建富即未違反最後手段性原則、懲戒相當性等原則。至檢察官雖對曾建富予以不起訴處分，係因無積極事證佐以曾建富之不法所有意圖，參酌刑事「罪疑唯輕原則」，顧慮罪嫌不足，難認符合刑事規範而未予起訴，有109年8月5日臺南地檢署檢察官不起訴處分書（109年度偵字第7548號）、臺南高分檢109年度上聲議字第1509號處分書等在卷可稽（見原審卷一第377、413頁）。惟本件民事訴訟與刑事訴訟之規範各自獨立，自不受前揭曾建富在刑事訴訟不起訴處分書之影響。

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

1. 被上訴人抗辯其與洪慧真之勞動契約，業經雙方合意終止乙節，已有洪慧真提出系爭同意書及其附件1份為證（見原審調解卷第33至47頁），洪慧真亦自承該份文書為其於107年4月17日所簽署，則洪慧真另主張：當日被上訴人找來律師及多位保全，並有人員於房間外管控，且於約談中指摘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。雖洪慧真一再要求被上訴人出示虛報業務花費之明細及證據，但均遭被上訴人拒絕，且表示若洪慧真拒絕簽署Memorandum of Understanding系爭同意書及其附件，則不得離開會議室，且將受到被上訴人提出刑事追訴及鉅額民事求償，洪慧真不得已，只好依被上訴人要求簽署該文件。翌日洪慧真方知係遭被上訴人欺瞞、隱匿其業務花費明細等資料，而被誘使陷於錯誤，因而同意簽署系爭同意書。洪慧真雖主張已以644號存證信函向被上訴人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，惟依據舉證責任分配原則，自應由

01 洪慧真就其係遭被上訴人詐欺或脅迫或其有何錯誤而簽署系
02 爭同意書之利己事實，負舉證之責。

03 2. 洪慧真所稱其遭被上訴人詐欺或脅迫或其錯誤之情，核屬被
04 上訴人委請律師對洪慧真主張雇主合法權益，難認被上訴人
05 當日對洪慧真有何詐欺或脅迫，使洪慧真陷於錯誤而簽署系
06 爭同意書等情事，洪慧真亦未提出任何證據使本院相信其遭
07 被上訴人詐欺或脅迫或其出於錯誤而簽署乙節為真實，則洪
08 慧真前開主張遭被上訴人詐欺或脅迫或其錯誤之情，尚屬空
09 言，洵無可採。證人周益豐就其所屬受僱人王國賢經被上訴
10 人要求暫停去被上訴人公司工作，究與本件無關，且王國賢
11 之核銷與洪慧真無關，縱如同有洪慧真所為不實核銷之問題
12 云云，亦非即可執為有利於洪慧真之論據。

13 3. 又查洪慧真於107年4月17日簽署中、英文均有的Memorandum
14 of Understanding系爭同意書及其附件予被上訴人，其附件
15 中有洪慧真手寫之同意書載明：「立書人瞭解並同意康寧公
16 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
17 於康寧公司清查完成確認金額後，無條件如數清償。此致台
18 灣康寧顯示玻璃股份有限公司。立書人洪慧真2018.4.17」
19 等語。而系爭同意書亦載明：洪慧真受僱於被上訴人之最後
20 一日正式訂為107年4月17日，及雙方同意終止勞動契約後，
21 洪慧真將享有何種權益及補償，與被上訴人可對洪慧真主張
22 之權利等事項（見原審調解卷第33至47頁），可見洪慧真簽
23 署系爭同意書及其附件時，已經知悉被上訴人係以其任職期
24 間費用報支涉及浮報事宜，而要求終止雙方之勞動契約，然
25 洪慧真有無違反被上訴人之出差辦法、禮品與娛樂政策而浮
26 報費用，洪慧真本人應係最為清楚，若洪慧真確實遵守被上
27 訴人之出差辦法及禮品與娛樂政策而可確信自己無浮報費用
28 之情事，洪慧真當無僅憑被上訴人口頭告知其涉及浮報費
29 用，卻在未看到任何證據之情形下，即予簽署系爭同意書及
30 手寫同意書，甚至還承諾將於被上訴人清查完成確認金額
31 後，洪慧真將無條件如數清償之理，堪認系爭同意書，確實

01 在洪慧真未看到被上訴人指摘其涉及浮報費用證據之情形
02 下，出於洪慧真之自由意思同意所簽署，則洪慧真與被上訴
03 人間勞動契約自於107年4月17日因雙方之合意而自翌日即同
04 年月18日終止。

05 (三)兩造間之勞動契約，分別經被上訴人於107年4月17日終止、
06 或經被上訴人與洪慧真合意自同年月18日起終止，上訴人等
07 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
08 之主張與請求，均非有據：

09 1. 曾建富與被上訴人間之勞動契約，已經被上訴人於107年4月
10 17日合法終止，且洪慧真與被上訴人間之勞動契約，亦經雙
11 方合意自107年4月18日起終止，已如前述，則嗣後洪慧真以
12 上開644號存證信函，及曾建富以本件民事起訴狀繕本之送
13 達，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，自非合法有
14 效。是上訴人等先位聲明主張兩造間之僱傭關係存在，請求
15 確認僱傭關係存在，及請求被上訴人給付上訴人等前揭自10
16 7年4月18日起至上訴人復職前一日止之薪資及其利息（曾建
17 富部分：自107年4月18日起至同年6月30日止，按每月789,5
18 39元計算之薪資，又自同年7月1日起至復職前一日止按每月
19 719,139元計算之金額及自原審變更聲明狀送達翌日起至清
20 償日止按年息5%計算之利息；洪慧真部分：自107年4月18
21 日起至復職前一日止，按每月92,533元計算之薪資，及自原審
22 110年1月12日書狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
23 息），皆非有據；上訴人等備位聲明主張分別依勞基法第14
24 條第1項第5款、第6款規定，不經預告終止兩造之勞動契
25 約，並依勞基法第14條第4項、第17條第1項規定，請求被上
26 訴人給付曾建富資遣費1,000萬元、洪慧真資遣費150萬元，
27 均非有據。

28 2. 至洪慧真主張：被上訴人公司違規未給予加班費，其於任職
29 期間，屢次為完成工作職務而延長工時工作，但被上訴人卻
30 從未給付加班費，被上訴人亦有違反勞基法第24條之情形等
31 情，為被上訴人否認，辯稱：洪慧真沒有主張過加班費等

01 語。查洪慧真固主張被上訴人公司就此部分違法未給付加班
02 費，惟未據舉證以實其說，且未於本件聲明請求給付其如何
03 計算之加班費，自難認被上訴人有何違法未給付加班費情
04 形，而無從採為有利洪慧真之認定。

05 (四)上訴人等備位聲明請求被上訴人給付曾建富500萬元、洪慧
06 真150萬元之精神慰撫金，亦均無理由：

07 1. 上訴人等主張被上訴人將上訴人等及整個資訊部門視為竊領
08 公司資產之詐欺集團，導致曾建富之名譽受損；另被上訴人
09 無端指摘洪慧真有虛報業務花費之情事，造成洪慧真之名譽
10 受損，依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，被上
11 訴人應給付曾建富精神慰撫金500萬元、洪慧真精神慰撫金1
12 50萬元云云，惟為被上訴人否認，辯稱：被上訴人因資訊部
13 門人員集體涉嫌詐領業務費之事件，更破壞被上訴人的經營
14 管理與內部秩序與紀律之維護，而開啟內部調查程序，並檢
15 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
16 端正公司風紀保障公司財產，屬於合法權利之行使，並非不
17 法侵害上訴人等名譽之故意或過失行為等語，上訴人等既有
18 前揭不實申報行為，已如上述，自應由上訴人等就被上訴人
19 有何故意或過失之不法行為，致侵害上訴人之名譽等情，負
20 舉證之責。

21 2. 次查上訴人曾建富於任職被上訴人期間所申報核銷費用確有
22 如附表A-2、附表B-2及附表C-2所示一帳兩報、逾被上訴人
23 之出差辦法規定報銷費用上限（即超額報銷），以不實申報
24 之費用類別報銷情事。被上訴人以曾建富違反系爭工作規
25 則，情節重大為由，不經預告終止雙方勞動契約，符合勞基
26 法第12條第1項第4款規定等情，已如前述，則被上訴人抗辯
27 調查曾建富不實申報費用之行為，並解僱曾建富，自係合法
28 行使權利之行為，尚非侵權行為，則曾建富依民法第184條
29 第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人給付其精神
30 慰撫金500萬元，自非有據。

31 3. 被上訴人抗辯洪慧真有如附表甲、附表乙、附表丙及附表丁

01 所示不實申報費用支出及申請核銷之情事，洪慧真則主張如
02 附表甲-1、附表乙-1、附表丙-1及附表丁-1所示反駁云云。
03 然查洪慧真於任職被上訴人期間所申報核銷費用，確有如附
04 表甲-2、附表乙-2、附表丙-2及附表丁-2所示逾被上訴人之
05 出差辦法規定報銷費用之上限（即超額報銷）、以不實申報
06 費用類別報銷等情，業經審認屬實無訛，堪信被上訴人此部
07 分之抗辯為真實。至上訴人在附表甲-1、附表乙-1及附表
08 丙-1、附表丁-1之主張而為附表甲-2、附表乙-2、附表丙-2
09 及附表丁-2等審認理由欄中所不採者，則均屬無據。因此依
10 據附表甲-2、附表乙-2、附表丙-2及附表丁-2等審認，堪認
11 洪慧真於106年2月24日起至106年11月27日期間之報銷費用
12 共28筆（ $1+9+5+13=28$ ），違反被上訴人之出差辦法，
13 合計超逾68,391元（ $11,506+13,500+27,170+16,215=68,391$ ），
14 則被上訴人調查洪慧真不實報銷費用之行為，並
15 與洪慧真合意終止雙方之勞動契約，亦係合法行使權利之行
16 為，並非侵權行為，洪慧真依民法第184條第1項前段、第19
17 5條第1項規定，請求被上訴人給付其精神慰撫金150萬元，
18 洵屬無據。

19 六、綜上所述，被上訴人之抗辯，核無不合；從而上訴人等先位
20 請求確認兩造間之僱傭關係存在，及依民法第486條、第487
21 條前段、勞基法第2條第3款、第22條第2項規定，請求被上
22 訴人分別給付曾建富部分自107年4月18日起至同年6月30日
23 止，按每月789,539元計算之薪資，自同年7月1日起至復職
24 前一日止按每月719,139元計算之金額及自原審變更聲明狀
25 送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；洪慧真部分自
26 107年4月18日起至復職前一日止，按每月92,533元計算之薪
27 資，及自原審110年1月12日書狀送達翌日起至清償日止按年
28 息5%計算之利息；並備位請求依勞基法第14條第4項、第17
29 條第1項、民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請
30 求被上訴人依序分別給付（資遣費、精神慰撫金等）曾建
31 富、洪慧真1,500萬元、300萬元，均非正當，不應准許。上

訴人等之訴既均經駁回，其假執行之聲請即失所依附，應併予駁回。從而原審為上訴人等敗訴之判決並駁回假執行之聲請，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨等指摘原判決經上訴部分不當，求予廢棄改判，皆無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及舉證，核與本判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項、第1項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 4 月 18 日
勞動法庭 審判長法官 張世展

法 官 陳春長

法 官 莊俊華

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 113 年 4 月 18 日

書記官 楊宗倫

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上

01 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
02 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
03 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
04 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
05 民事訴訟法第466條之2第1項：
06 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
07 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。