

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度重勞上字第4號

上訴人

即原告 周子敬

被上訴人

即原告 鄭百雅

共同

訴訟代理人 鄭漢蓁律師

楊亭禹律師

複代理人 陳敬于律師

張立言律師

上訴人

即被告 東懋食品股份有限公司

法定代理人 鄭舜日

訴訟代理人 劉士睿律師

複代理人 吳榮昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人即原告周子敬、上訴人即被告東懋食品股份有限公司對於中華民國113年9月30日臺灣臺南地方法院113年度重勞訴字第8號第一審判決各自提起上訴，本院於114年12月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但事實發生於第一審法院言詞辯論終結後者，或如不許其提出顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第2款、第6款分別定有明文。次按為消極確認之訴訴訟標的之法律關係，於確定終局判決經裁判者，除法律別有規定外，依民事訴訟法第400條第1項規定，有既判力。凡該事件之原告，在事實審言

01 詞辯論終結前，已以意思表示終止該法律關係而欲生形成之
02 法律效果者，均係該事件之攻擊方法，為該確定終局判決既
03 判力所遮斷，不得就之另訴請求（最高法院105年度台上字
04 第1022號民事判決意旨參照）。本件上訴人即被告東懋食品
05 股份有限公司（下稱東懋公司），於原審就被上訴人即原告
06 鄭百雅（下稱鄭百雅）請求確認與東懋公司僱傭關係存在、
07 給付薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退金）部分，係辯稱鄭
08 百雅有以少報多不實投保勞健保、為非東懋公司員工陳偉賜
09 以東懋公司員工身分投保、為留職停薪並退保之上訴人即原
10 告周子敬（下稱周子敬）再次投保勞健保之行為，違反東懋
11 公司民國105年10月17日（原審卷二第221頁，原列6月15
12 日）頒布之工作規則（下稱系爭工作規則）情節重大等情，
13 東懋公司已於113年4月3日，以113東（管）字第000000000
14 號人事命令（下稱113年4月3日人事命令）合法解僱鄭百雅
15 等語，請求駁回鄭百雅之訴。原審於113年9月30日就鄭百雅
16 之部分為東懋公司敗訴之判決，東懋公司提起上訴後，於本
17 院審理中，東懋公司再辯稱如113年4月3日人事命令並未合
18 法解僱鄭百雅，則鄭百雅另有下列行為，違反系爭工作規則
19 情節重大，東懋公司已合法解僱鄭百雅：(一)鄭百雅有開立東
20 懋公司不實發票之行為，東懋公司於113年10月8日以臺南成
21 功路郵局1265號存證信函（下稱113年10月8日存證信函）合
22 法解僱鄭百雅；(二)鄭百雅擔任由其兄鄭宇傑成立之九日喬股
23 份有限公司（下稱九日喬公司）之董事，東懋公司於114年2
24 月27日以民事答辯暨爭點整理狀（送達日為114年3月3日，
25 下稱114年2月27日書狀）合法解僱鄭百雅；(三)鄭百雅於其母
26 吳雪嬌之勞工退休金給付通知書（下稱系爭勞退金給付通知
27 書）上，不實填載吳雪嬌之平均工資，並偽造東懋公司董事
28 長鄭舜日之簽名後，向臺灣銀行股份有限公司（下稱臺灣銀
29 行）申請吳雪嬌之勞退金，東懋公司以114年6月10日民事準
30 備(三)狀（送達日114年6月10日，下稱114年6月10日書狀），
31 合法解僱鄭百雅。上開(一)至(三)所示，固為東懋公司於第二審

01 提出之新攻擊或防禦方法，但東懋公司就此部分主張解僱鄭
02 百雅之日期，係發生於第一審法院言詞辯論終結後，且依上
03 開說明，因東懋公司主張其已合法終止與鄭百雅間僱傭關係
04 之事由，均係在本院言詞辯論終結前，如不許其提出，將有
05 受本件既判力遮斷之虞，而對其顯失公平，經核與民事訴訟
06 法第447條第1項第2款、第6款之規定相符，應許其提出。

07 二、鄭百雅、周子敬（以下合稱鄭百雅等2人）主張：

08 （一）關於鄭百雅部分：

- 09 1. 鄭百雅自104年11月2日起受僱於東懋公司，擔任會計事
10 務，主要負責員工加退保事務，每月薪資新臺幣（下同）
11 41,080元。東懋公司所辯後述事由，並未合法終止與鄭百
12 雅間之僱傭契約，鄭百雅與東懋公司間僱傭關係仍存在。
- 13 2. 就東懋公司以鄭百雅協助同仁以高額投保勞工保險費、協
14 助陳偉賜投保勞工相關保險、及將周子敬投保勞工相關保
15 險為由，依113年4月3日人事命令解僱鄭百雅部分：東懋
16 公司前董事長鄭登奇於鄭百雅到職後一年即105年9月起，
17 指示鄭百雅逐步調整家族成員勞保等，調整後之勞保等均
18 高於實際取得之薪資，此係鄭登奇給與家族成員優於一般
19 勞工之保障。另陳偉賜原為鄭登奇創辦之東成醬油有限公
20 司（下稱東成公司）員工，主要工作係在東成會館擔任廚
21 師，因東成會館營運狀況不佳遭資遣後，陳偉賜於111年
22 至東懋公司，拜託鄭登奇可以讓其繼續加保勞工保險，鄭
23 登奇向來相當照顧員工，因此答應陳偉賜之請求，並將鄭
24 百雅叫至辦公室交辦加保事宜。又周子敬雖因訴訟於112
25 年4月間起留職停薪，惟與東懋公司間之勞動契約仍然存
26 在，東懋公司亦未拒絕其繼續投保勞健保，鄭百雅雖因誤
27 認法規而將周子敬退保，因東懋公司無明示應予退保，
28 周子敬亦有繼續加保之意，鄭百雅因而為其加保健保，所
29 為並無違反法令。且東懋公司從未就上開情事詢問過鄭百
30 雅，遑論要求鄭百雅改善、調整至其他職務或嘗試其他懲
31 處方式，逕於113年4月3日在鄭百雅上班時間內，派遣律

01 師、顧問、警衛至辦公室內，要求鄭百雅離開公司，東懋
02 公司之解僱帶有惡意且違反最後手段性。況113年4月3日
03 人事命令所載事由早已為東懋公司知悉，東懋公司終止勞
04 動契約亦違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項除
05 斥期間。

06 3.就東懋公司以鄭百雅開立如本院卷二第295至297頁附表
07 （以下稱系爭附表）所示東懋公司不實發票（以下合稱系
08 爭發票），依113年10月8日號存證信函解僱鄭百雅之部
09 分：鄭百雅固有開立不實發票之行為，然此係因東懋公司
10 長期以來短漏開發票之陋習，並曾經財政部南區國稅局
11 （下稱國稅局）查稅後，自行申報105至109年度漏報銷售
12 額，並繳納漏稅稅款，惟東懋公司部分客戶仍有不開發票
13 或短開之需求，鄭登奇擔心再被國稅局稽查短漏報銷售額
14 而遭裁罰，即指示鄭百雅，若芊昱貿易有限公司（下稱芊
15 昱公司）出售醬油產品，得開立東懋公司發票，以減少東
16 懋公司發票金額與營業額之落差。若鄭登奇認為銷售額仍
17 有不足，則會再指示鄭百雅開立一定金額之發票與芊昱公
18 司，以填補東懋公司漏開之銷售額。鄭百雅所開立之發
19 票，實際上並未超過東懋公司原本應繳納之稅額。鄭登奇
20 於111年12月15日過世後，新任董事長至112年12月8日方
21 經選任，鄭百雅並未接獲變更指示之指令，因東懋公司漏
22 開發票之情形仍然存在，鄭百雅方繼續依先前作法開立發
23 票，並無致損害於東懋公司之意圖，情節並非重大。客觀
24 上並非不能期待東懋公司以解僱以外之手段懲處，鄭百雅
25 係遭報復而被東懋公司解僱，違反最後手段性，並非合
26 法。

27 4.就東懋公司以鄭百雅擔任九日喬公司董事為由，依114年2
28 月27日書狀解僱鄭百雅之部分：鄭百雅之父親鄭旭峰繼承
29 鄭登奇部分遺產，為提早做財產規劃，並藉由個人所得稅
30 與公司稅率之差距以達節稅之目的，鄭旭峰一家經會計師
31 建議，鄭宇傑始會成立九日喬公司。該公司係設址周子敬

01 之戶籍地，於114年2月21日更換代表人為鄭旭峰，實際上
02 未進行任何營業行為。鄭百雅縱擔任董事職務，因九日喬
03 公司根本未在營業，不會與東懋公司產生利益衝突，並不
04 違反系爭工作規則之規範目的。東懋公司在未經詢問鄭百
05 雅之情況下，即解僱鄭百雅，亦未符合解僱最後手段性。

06 5.就東懋公司以鄭百雅於系爭勞退金給付通知書上記載吳雪
07 嬌不實之平均工資、偽造鄭舜日簽名為由，依114年6月10
08 日書狀解僱鄭百雅部分：鄭百雅為吳雪嬌為勞退金申請，
09 係東懋公司知情且授權處理，鄭百雅係依據當時東懋公司
10 給付鄭旭峰及吳雪嬌夫妻之薪資，包含底薪及經常性核發
11 之稅務津貼、年終獎金，核算吳雪嬌之月薪約為82,900
12 元，乃以吳雪嬌之健保投保級距80,200元，為退休日前6
13 個月內平均工資之計算基準，填寫系爭勞退金給付通知書
14 後蓋上大小章寄出，並無詐領勞退金之情。東懋公司自始
15 知悉吳雪嬌請領勞退金及申請數額，其解僱鄭百雅已罹於
16 勞基法第12條第2項30日之除斥期間，且未給與鄭百雅改
17 善機會，亦未選擇其他較輕之手段，顯違反最後手段性。

18 (二)關於周子敬部分：

19 周子敬於108年2月14日起受僱於東懋公司，擔任董事長特
20 助，每月薪資40,000元，於112年4月20日起留職停薪，惟與
21 東懋公司間之勞動契約仍舊存在，並無因周子敬離職、雙方
22 合意解除或終止條件成就而不存在。東懋公司雖稱因周子敬
23 對共同工作之A女犯強制執猥褻罪，已合法終止與周子敬間
24 之勞動契約，惟A女為東成公司之員工，任職於東成會館，
25 於110年初離職，非東懋公司員工，周子敬未曾受僱於東成
26 公司，A女並非與周子敬共同工作之勞工，並無勞基法第12
27 條第1項第2款、第4款及系爭工作規則第10章第19條第2款、
28 第6款規定。又東懋公司113年6月4日民事答辯狀（下稱113
29 年6月4日書狀），僅係說明東懋公司認為已於周子敬申請復
30 職時，告知解僱周子敬，並拒絕復職申請，兩造已無勞動契
31 約存在，非以該書狀向周子敬傳達終止勞動契約之意思表

01 示。且縱然東懋公司以113年6月4日書狀為終止與周子敬間
02 勞動契約之意思表示，亦已罹於勞基法第12條第2項30日之
03 除斥期間，周子敬與東懋公司間之勞動契約仍存在等語。

04 (三)依上所述，東懋公司並未合法解僱鄭百雅等2人，為此依兩
05 造間勞動契約及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1
06 項、第14條第1項規定，求為判決：1.鄭百雅部分：(1)確認
07 鄭百雅與東懋公司間僱傭關係存在。(2)東懋公司應自113年4
08 月10日起至復職前一日止，按月給付鄭百雅41,080元，及自
09 各期應給付日之翌日起至清償日，按週年利率5%計算之利
10 息。3.東懋公司應自113年4月10日起至鄭百雅復職前一日
11 止，按月提繳2,465元至鄭百雅勞動部勞工保險局（下稱勞
12 保局之勞退金個人帳戶。2.周子敬部分：(1)確認東懋公司與
13 周子敬間之僱傭關係存在。(2)東懋公司應自113年4月8日起
14 至周子敬復職之日止，按月給付周子敬40,000元，及自各期
15 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
16 息。(3)東懋公司應自113年4月8日起至周子敬復職前一日
17 止，按月提繳2,406元至周子敬勞保局之勞退金個人帳戶。

18 三、東懋公司抗辯：

19 (一)關於鄭百雅部分：

20 1.因線上查詢東懋公司員工勞健保及勞退投保資料，需有鄭
21 百雅保管之工商憑證，鄭百雅不願交出，經東懋公司重新
22 申請並取得臺南市政府於113年3月5日核發之新工商憑證
23 調查後發現，鄭百雅、周子敬每月薪資分別為41,080元，
24 40,000元，鄭百雅卻於111年5月1日、111年11月1日自行
25 調整其2人職保及健保投保薪資為63,800元、69,800元，
26 並由不知情之會計人員以每月工資69,800元為基準，分別
27 提撥6%勞退金至其2人個人勞退金專戶。又鄭百雅明知陳
28 偉賜非東懋公司員工，卻於111年8月30日，將陳偉賜以東
29 懋公司員工身分向勞保局、衛生福利部中央健康保險署
30 （下稱健保署）投保勞健保，並由不知情之會計人員按月
31 提撥勞退金至陳偉賜勞退專戶。另周子敬對共同工作之職

01 員A女下妨害性自主案件，東懋公司於112年4月20日決議
02 對周子敬處以留職停薪處分，並辦理勞健保退保，鄭百雅
03 竟違反公司決議，逕自於112年7月13日再次將周子敬以東
04 懋公司員工身分向勞保局、健保署投保以每月薪資69,800
05 元投保，並提撥6%勞退金至周子敬個人勞退金專戶。鄭
06 百雅上開行為違背系爭工作規則情節重大，東懋公司依勞
07 基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第2章第5條第8
08 款、第10章第19條第6款、第20條第7款、第15款、第21款
09 規定，於113年4月3日以113年4月3日人事命令解僱鄭百
10 雅，未逾越30日除斥期間，亦未違反解僱最後手段性。倘
11 認東懋公司未以113年4月3日人事命令合法解僱鄭百雅，
12 東懋公司亦業以下列2.至4.所載事由合法解僱鄭百雅。

13 2.東懋公司於113年9月13日陸續發函詢顧客，發現鄭百雅擔
14 任東懋公司會計經理期間，與周子敬共同利用顧客欲購買
15 東懋公司商品之機，以事先取得之商品售與買受人，並由
16 鄭百雅開立東懋公司不實發票交付買受人，使鄭百雅等2
17 人開設之芊昱公司得利，致東懋公司無端為芊昱公司承擔
18 營業稅等稅務。東懋公司已以113年10月8日存證信函，依
19 勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第10章第19條第
20 6款、第20條第7款、第15款、第21款規定解僱鄭百雅。

21 3.東懋公司經訴外人鄭幃文（鄭舜日、羊賢美之子）於114
22 年2月19日告知，鄭宇傑成立九日喬公司並擔任董事長，
23 鄭百雅擔任董事，經營項目與東懋公司業務相同。鄭百雅
24 擔任九日喬公司董事，已嚴重違反系爭工作規則，東懋公
25 司以114年2月27日書狀（送達日為114年3月3日），依勞
26 基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第10章第19條第6
27 款、第20條第23、24款解僱鄭百雅。

28 4.吳雪嬌自80年4月24日起於東懋公司擔任會計一職，於112
29 年11月21日申請退休，鄭百雅擔任東懋公司退休金準備金
30 監督委員會主任委員，吳雪嬌112年之每月薪資為40,000
31 元，以此計算之勞退金為1,800,000元，鄭百雅卻於系爭

01 勞退金給付通知書上記載吳雪嬌退休前6個月內平均工資
02 為80,200元，並偽造東懋公司董事長鄭舜日之簽名後，於
03 113年1月30日向臺灣銀行請領吳雪嬌勞退金3,609,000
04 元，臺灣銀行於113年2月5日自東懋公司勞退金準備專戶
05 轉帳3,609,000元至吳雪嬌個人帳戶，東懋公司因此受有
06 1,809,000元之損失。東懋公司係於114年5月23日收受臺
07 灣銀行信託部114年5月22日信勞給密字第11450121731號
08 函（下稱臺灣銀行114年5月22日函），始知悉上情，並以
09 114年6月10日書狀（送達日114年6月10日），合法終止與
10 鄭百雅間之勞動契約，並未超過30日之除斥期間。

11 (二)關於周子敬部分：

12 周子敬對共同工作之勞工A女犯系爭刑案後，東懋公司本欲
13 直接解僱周子敬，然鄭百雅等2人要求先留職停薪，待司法
14 判決結果。周子敬於112年4月17日填寫系爭離職申請單申請
15 離職，與東懋公司間已不存在僱傭關係。倘認周子敬未於11
16 2年4月17日申請離職，則依系爭離職申請單內容，周子敬與
17 東懋公司間已達成附條件之合意終止僱傭契約，即如若周子
18 敬因系爭刑案遭判決有罪確定，則雙方僱傭契約即告終止。
19 又縱認周子敬與東懋公司之僱傭關係，未因周子敬申請離職
20 或合意終止而不存在，周子敬所犯系爭刑案，嗣經臺灣臺南
21 地方檢察署（下稱臺南地檢）110年度偵字第7313號起訴，
22 並經臺灣臺南地方法院（下稱臺南地院）111年度侵訴字第3
23 5號、本院112年度侵上訴字第1020號刑事判決有罪確定。後
24 續周子敬均未告知東懋公司判決結果及是否確定，遲至113
25 年5月13日方以臺南地方法院郵局608號存證信函（下稱113
26 年5月13日存證信函）通知東懋公司申請回復原職，於113年
27 5月14日送達東懋公司，則東懋公司已以113年6月4日書狀為
28 終止與周子敬間勞動契約之意思表示，並於113年6月5日送
29 達周子敬，未逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間，周子
30 敬與東懋公司間之勞動契約已不存在等語。

31 四、原判決就鄭百雅等2人之請求，判決(一)確認鄭百雅與東懋公

01 司間僱傭關係存在。(二)東懋公司應自113年4月10日起至復職
02 前一日止，按月給付鄭百雅41,080元，及自各期應給付日之
03 翌日起至清償日，按週年利率5%計算之利息。(三)東懋公司
04 應自113年4月10日起至鄭百雅復職前一日止，按月提繳2,46
05 5元至鄭百雅於勞保局之勞退金個人帳戶。並駁回其餘之訴
06 (即周子敬之請求部分)。周子敬、東懋公司就其等敗訴部
07 分不服，分別提起上訴。周子敬上訴聲明：(一)原判決關於駁
08 回周子敬下列請求部分均廢棄。(二)上廢棄部分，確認東懋公
09 司與周子敬間之僱傭關係存在。(三)東懋公司應自113年4月8
10 日起至周子敬復職之日止，按月給付周子敬40,000元，及自
11 各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
12 利息。(四)東懋公司應自113年4月8日起至周子敬復職前一日
13 止，按月提繳2,406元至周子敬於勞保局之勞退金個人帳
14 戶。東懋公司答辯聲明：周子敬之上訴駁回。

15 東懋公司上訴聲明：(一)原判決關於准許鄭百雅請求之部分
16 廢棄。(二)上廢棄部分，鄭百雅於第一審之訴均駁回。

17 鄭百雅答辯聲明：東懋公司之上訴駁回。

18 五、兩造不爭執之事實：

19 (一)東懋公司為鄭登奇於76年間設立，延續47年創立之東成醬油
20 品牌，以醬油製造、販售為主要營業項目。東懋公司之董事
21 長原為鄭登奇，並由鄭登奇之次子鄭堯天、三子鄭舜日擔任
22 董事，長子鄭旭峰擔任監察人，因鄭登奇於111年12月15日
23 死亡(本院卷一第285頁)，東懋公司於112年12月8日為變
24 更登記，由鄭舜日擔任董事長，鄭旭峰、鄭堯天擔任董事
25 (本院卷一第371至377頁)。鄭登奇另於96年間，設立東成
26 公司，並擔任董事，於112年12月8日東成公司將董事變更登
27 記為鄭舜日(本院卷一第419至423頁)。鄭旭峰、鄭堯天、
28 鄭舜日三人均為東懋公司、東成公司股東，鄭堯天、鄭舜日
29 之配偶分別為王秋燕、羊賢美。

30 (二)鄭百雅為鄭旭峰之長女，周子敬為鄭百雅之配偶。其2人開
31 始任職於東懋公司之日期、職務及薪資如下：

01 1.鄭百雅自104年11月2日起受僱於東懋公司，擔任會計事
02 務，主要負責員工加退保事務，每月薪資41,080元。

03 2.周子敬於108年2月14日起有受僱於東懋公司（至於周子敬
04 是否於104年11月2日起即任職兩造有爭執），擔任董事長
05 特助，負責之業務內容有包含處理東成會館之業務，每月
06 薪資40,000元，於112年4月20日起留職停薪。

07 (三)依系爭工作規則第2章第5條第1款、第8款規定「為維持勞資
08 關係之信賴與和諧，員工應履行下列誠實義務：一、對公司
09 事務、業務、財務、技術、營業方針、生產計劃、人事動
10 態、重要決策及其他營業秘密應予保密，不得有違反保密義
11 務之行為。…八、不得利用職權圖利自己或他人，亦不得為
12 其個人或親友之利益，向本公司行不當之請求或關說。」

13 （原審卷二第228頁）、第10章第19條第2、6款規定「員工
14 有下列情事之一者，本公司得不經預告予以開除：…二、對
15 於本公司雇主、雇主家屬、雇主代理人、各級管理人員或其
16 他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。…

17 六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」、第10章第
18 20條第2、7、15、21、23、24、46款規定：「前條第六款所
19 謂情節重大者，係指下列情形之一者：…二、利用職務之機
20 會對同仁有性騷擾及性侵害之行為，有具體事證者。…七、
21 侵佔、挪用公款或其他營私舞弊者。…十五、擅改工作方法
22 或塗改文件或作不實之記載，致公司損失，有事證者。…二
23 十一、偽造工作或業務紀錄，矇騙公司以圖利他人或獲取不
24 當利益，致使公司遭受損害者。…二十三、在外從事與本公
25 司利益衝突之工作者。二十四、未經本公司同意，在外為自
26 己或他人經營與本公司相同或類似事業，或為同類事業之無
27 限責任股東、執行業務股東、董事或經理，或行號之顯名或
28 隱名合夥人。…四十六、於工作時間外，從事有違社會公共
29 秩序或善良風俗之行為，查有具體事實，且其行為足資證明
30 已損害本公司形象及名譽者。」（原審卷二第255至257

31 頁）。

01 (四)鄭百雅自111年5月1日起之勞(就)保、職保及健保投保資
 02 料如下(原審卷一第387、389頁),並由不知情之會計人
 03 員,依照下列「職保、健保投保薪資」提撥6%之勞退金至
 04 鄭百雅勞退專戶(112年8月至113年2月每月提撥金額為4,18
 05 8元,原審卷一第357至370頁):

異動別	生效日期	勞(就)保投保薪資	職保、健保投保薪資
薪調	111年5月1日	45,800	63,800
薪調	111年11月1日	45,800	69,800
退保(健保 部分為轉 出)	113年4月3日	45,800	69,800

07 (五)鄭百雅於111年8月30日將非東懋公司員工之陳偉賜,以東懋
 08 公司員工名義,向勞保局、健保署投保勞健保(投保薪資為
 09 30,300元,嗣於113年2月5日退保及轉出,原審卷一第353、
 10 355頁),並由不知情之會計人員,依照上開投保薪資提撥
 11 6%之勞退金至陳偉賜勞退專戶(112年8月至113年1月每月
 12 提撥金額為1,818元,原審卷一第357至368頁)。

13 (六)周子敬於112年4月17日,填寫系爭離職申請單,申請自112
 14 年4月20日起留職停薪(本院卷二第77頁,東懋公司留職停
 15 薪核定通知單如原審卷一第381頁所示,下稱系爭留職停薪
 16 核定通知單),嗣於112年4月20日自東懋公司留職停薪退保
 17 (本院卷二第79頁),鄭百雅於該日辦理周子敬勞(就)
 18 保、職保及健保之退保及轉出,復於112年7月13日將周子敬
 19 以東懋公司員工名義,投保勞(就)保、職保及健保。周子
 20 敬自111年5月1日起之勞(就)保、職保及健保投保資料如
 21 下(原審卷一第383、385頁),並由不知情之會計人員,依
 22 照下列「職保、健保投保薪資」提撥6%之勞退金至周子敬
 23 勞退專戶(112年8月至113年1月每月提撥金額為4,188元,
 24 原審卷一第357至368頁)。

異動別	生效日期	勞(就)保投保薪資	職保及健保投保 薪資
薪調	111年5月1日	45,800	63,800

01

薪調	111年11月1日	45,800	69,800
退保(健保部分為轉出)	112年4月20日	45,800	69,800
加保(健保部分為轉入)	112年7月13日	45,800	69,800
退保(健保部分為轉出)	113年4月3日	45,800	69,800

02

(七)東懋公司於113年4月3日以113年4月3日人事命令公告記載

03

「一、本公司同仁鄭百雅，擔任人事管理部門，另違反以下規定，以予解僱：1.協助同仁薪資以少報多，以高額投保勞工保險費，除違反現行法令外，亦造成公司損失，實不可取。2.協助非本公司員工陳○賜(即陳偉賜)，投保勞工相關保險30,300元。3.原離職員工周子敬，未經本公司同意，並將其投保勞工相關保險69,800元等，此有本公司內部查核資料可參。綜上，經內部查察屬實，該行為除違反工作規則外，亦涉刑法背信、偽造文書、詐欺等罪嫌，據此，自113年4月3日予以免職，並於4月3日自公告即刻生效。」等語

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

(原審卷一第91頁，即113年4月3日人事命令)。東懋公司此次解僱係依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之規定解僱鄭百雅。

15

16

17

18

19

20

(八)周子敬因於110年2月1日犯下妨害性自主案件，自112年4月20日留職停薪，案經臺南地檢110年度偵字第7313號起訴，並經臺南地院111年度侵訴字第35號刑事判決有罪、本院112年度侵上訴字第1020號於113年1月31日為刑事有罪判決(原審卷一第371至379頁)，因未再上訴，而於113年2月28日確定(即系爭刑案)。

21

22

23

24

25

(九)鄭百雅、周子敬曾分別於113年4月18日、19日，與東懋公司於臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解，調解不成立，調解紀錄分別如原審卷一第93至94頁、第95至96頁。

(十)周子敬於113年5月13日以存證信函通知東懋公司申請回復原職，記載「本人前於112年4月間，接受貴公司要約申請留職

01 停薪，現因留職停薪之原因業已消滅，貴公司卻稱本人非貴
02 公司員工，且拒絕本人申請復職，在113年4月8日勞工局調
03 解中更以本人配偶（即鄭百雅）違反工作規則云云，拒絕本
04 人復職。然本人112年4月之留職停薪申請係貴公司所要求，
05 不受工作規則第20條規定之限制，故貴公司實無理由拒絕本
06 人復職。」等語（原審卷一第173至176頁）。東懋公司於11
07 3年5月14日收受該存證信函。

08 (二)如本院審理後認定，鄭百雅等2人與東懋公司間之僱傭關係
09 存在，則鄭百雅等2人得請求東懋公司給付之金額如下：

10 1.鄭百雅部分：得請求東懋公司給付之薪資，及得請求東懋
11 公司提撥之退休金，如原判決主文第三、四項所示。

12 2.周子敬部分：得請求東懋公司給付之薪資及提撥之退休
13 金，如其於114年2月6日準備程序中上訴聲明第(三)、(四)項
14 所載（本院卷一第230頁）。

15 (三)113年3月19至20日網路媒體新聞曾有如原審卷一第149、15
16 2、155、157頁所示記載。

17 (四)鄭百雅、周子敬與訴外人王裕豐（周子敬之姊夫）於108年7
18 月12日共同出資設立芊昱公司，鄭百雅嗣並擔任芊昱公司負
19 責人（本院卷二第49至51頁）。

20 (五)東懋公司於113年10月8日寄發存證信函，記載：鄭百雅除虛
21 報勞、健保外，擔任東懋公司會計經理期間，利用職務之
22 便，開立東懋公司不實發票並交付第三方，圖利鄭百雅、周
23 子敬及芊昱公司，使東懋公司因此受有損害，違反工作規則
24 且情節嚴重，爰自即日起終止與鄭百雅間之勞動契約等語
25 （本院卷二第61至67頁），經鄭百雅於113年10月9日收受
26 （本院卷二第71頁）。

27 (六)鄭宇傑於113年12月16日設立九日喬公司，擔任董事長，並
28 由鄭旭峰、鄭百雅、鄭百惠（鄭宇傑、鄭百雅之妹）擔任董
29 事，登記公司所在地為周子敬之戶籍地（照片如本院卷二第
30 153至154頁），登記所營事業中與東懋公司相同者，為食品
31 什貨批發業、其他批發業、調味品製造業，及除許可業務

01 外，得經營法令非禁止或限制之業務。嗣九日喬公司之董事
02 長於114年2月21日變更為鄭旭峰，由鄭宇傑、鄭百雅為董事
03 （本院卷二第19至21頁、第155頁）。

04 (六)如本院卷二第295至297頁附表一所示系爭發票（影本於本院
05 卷二第325至363頁），係鄭百雅所開立。附表一編號1至69
06 發票（下稱編號1至69發票）上所示之商品及金額係由芊昱
07 公司銷售，並由鄭百雅開立東懋公司之發票交付給各該買受
08 人收受。附表一編號70至77（下稱編號70至77發票）則無實
09 際交易。

10 (七)鄭百雅、鄭宇傑之母吳雪嬌自80年4月24日起任職於東懋
11 公司，擔任會計，於112年11月21日申請退休，台灣銀行依
12 系爭勞退金給付通知書之申請，於113年2月5日將勞退金3,6
13 09,000元匯入吳雪嬌之帳戶內（本院卷二第423頁）。

14 六、兩造爭執事項：

15 (一)鄭百雅部分：

- 16 1.東懋公司是否已依勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規
17 則第2章第5條第8款、第10章第19條第6款、第20條第7
18 款、第15款、第21款規定，以113年4月3日人事命令，合
19 法終止與鄭百雅間之勞動契約？
- 20 2.如否，東懋公司是否已依勞基法第12條第1項第4款、系爭
21 工作規則第10章第19條第6款、第20條第7款、第15款、第
22 21款規定，於113年10月9日以113年10月8日存證信函合法
23 終止與鄭百雅間之勞動契約？
- 24 3.如否，東懋公司是否已依勞基法第12條第1項第4款、系爭
25 工作規則第十章第19條第6款、第20條第23、24款規定，
26 以鄭百雅另擔任九日喬公司之董事為由，以114年2月27日
27 書狀之送達（送達日114年3月3日），合法終止與鄭百雅
28 間之勞動契約？
- 29 4.如否，東懋公司是否已依勞基法第12條第1項第4款，系爭
30 工作規則第19條第6款、第20條第7、8、15款規定，以鄭
31 百雅於系爭勞退金給付通知書記載不實之平均工資、偽造

01 鄭舜日簽名並向臺灣銀行請領吳雪嬌勞退金3,609,000元
02 為由，以114年6月10日書狀之送達（送達日114年6月10
03 日），合法終止與鄭百雅間之勞動契約？

04 (二)周子敬部分：

05 1.周子敬於112年4月17日向東懋公司提出系爭離職申請單
06 後，與東懋公司間之僱傭契約是否已因周子敬離職、雙方
07 合意解除、或終止條件成就而不存在？

08 2.如否，東懋公司是否已依勞基法第12條第1項第2、4款、
09 系爭工作規則第10章第19條第2款、第6款、第20條第2
10 款、第46款規定，於原審以113年6月4日書狀之送達（送
11 達日為113年6月5日），合法終止與周子敬間之勞動契
12 約？

13 (三)鄭百雅等2人請求確認與東懋公司間之僱傭關係存在，並分
14 別請求東懋公司給付如不爭執事項(二)所示之薪資，及提繳如
15 不爭執事項(二)所示之退休金，有無理由？

16 七、得心證之理由：

17 (一)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
18 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
19 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
20 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
21 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
22 52年台上字第1240號民事判決意旨參照）。本件鄭百雅等2
23 人主張東懋公司解僱並不合法，與東懋公司間之僱傭關係均
24 仍存在等情，惟東懋公司所否認，則兩造間僱傭關係是否仍
25 存在，於兩造間即有爭執，而兩造間僱傭關係是否存在，關
26 乎鄭百雅等2人是否可依僱傭契約行使權利負擔義務，堪認
27 鄭百雅等2人主觀上就此法律上地位確有不妥之狀態，且能
28 以確認判決將之除去，是鄭百雅等2人提起本件確認之訴，
29 即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

30 (二)關於鄭百雅部分：

31 1.關於爭執事項(一)1.部分：

01 (1)按系爭工作規則第2章第5條第8款規定「為維持勞資關
02 係之信賴與和諧，員工應履行下列誠實義務：…八、不
03 得利用職權圖利自己或他人，亦不得為其個人或親友之
04 利益，向本公司行不當之請求或關說。」、第10章第19
05 條第6款規定「員工有下列情事之一者，本公司得不經
06 預告予以開除：…六、違反勞動契約或工作規則，情節
07 重大者。」、第10章第20條第7、15、21款規定：「前
08 條第六款所謂情節重大者，係指下列情形之一者：…
09 七、侵佔、挪用公款或其他營私舞弊者。…十五、擅改
10 工作方法或塗改文件或作不實之記載，致公司損失，有
11 事證者。…二十一、偽造工作或業務紀錄，矇騙公司以
12 圖利他人或獲取不當利益，致使公司遭受損害者。」。
13 次按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契
14 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契
15 約。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得
16 僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作
17 為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀
18 上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
19 關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程
20 度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」
21 之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或
22 過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇
23 間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否
24 達到懲戒性解僱之衡量標準。（最高法院95年度台上字
25 第2465號民事判決意旨參照）。再按雇主解僱勞工，必
26 以其無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則為
27 限，始得為之，以保障勞工權益，倘尚有其他途徑可
28 為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院109年
29 度台上字第1518號民事判決要旨參照）。又憲法第15條
30 已明文規定人民之工作權應予保障，且勞基法第1條第1
31 項亦明白揭示：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工

01 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
02 法」，是勞基法第11條、第12條對於解僱權限亦採取列
03 舉規定，以限制雇主之解僱權限，明示對於勞動契約安
04 定性之重視，依此規定，我國勞基法對於雇主之解僱權
05 作了相當大的抑制，認為非有正當事由，不得解僱，揚
06 棄民法契約自由之原則，以法律對於雇主之解僱權加以
07 制約，即由我國勞基法所呈現之價值判斷觀之，可認雇
08 主解僱勞工，應符合解僱最後手段性，依此，在解釋雇
09 主是否具備勞基法第11條、第12條解僱勞工之權限時，
10 亦依此意旨而為解釋。

11 (2)觀諸東懋公司113年4月3日人事命令內容，其內並未載
12 明解僱鄭百雅之法條依據，亦未載明其係違反系爭工作
13 規則何部分規定，且關於部分解僱事由之記載，亦與東
14 懋公司與本件訴訟中之主張有尚非完全一致之處（詳下
15 述），是113年4月3日人事命令所載解僱事由及依據已
16 有未盡明確之情形。又東懋公司雖辯稱，其以113年4月
17 3日人事命令解僱鄭百雅之事實理由，係包含①鄭百雅
18 於111年5月1日就其本身、周子敬、王秋燕之職保及健
19 保投保薪資以少報多，於111年11月1日再次以少報多；
20 ②鄭百雅於111年8月30日為非屬東懋公司員工陳偉賜進
21 行投保；③鄭百雅對已於112年4月20日留職停薪且已退
22 保之周子敬，於112年7月13日加保，且職保及健保投保
23 薪資達69,800元（本院卷二第178頁）等語。惟查：

24 ①就鄭百雅於111年5月1日就其本身、周子敬、王秋燕
25 之職保及健保投保薪資以少報多，於111年11月1日再
26 次以少報多部分：

27 A. 東懋公司於113年4月3日人事命令中關於此部分之解
28 僱事由，僅記載鄭百雅「協助同仁薪資以少報多，以
29 高額投保勞工保險費，除違反現行法令外，亦造成公
30 司損失，實不可取。」等語，惟並未載明是協助何位
31 同仁、於何時、如何以薪資以少報多，且僅記載「投

01 保勞工保險費」，而未記載關於投保健保部分，與東
02 懋公司於本件訴訟中主張其此部分之解僱事由，係指
03 「鄭百雅於111年5月1日就其本身、周子敬、王秋燕
04 之職保及健保投保薪資以少報多，於111年11月1日再
05 次以少報多」等情，已難認完全一致。又鄭百雅、周
06 子敬受僱於東懋公司，每月薪資分別為41,080元、4
07 0,000元，鄭百雅等2人之職保、健保投保薪資自111
08 年5月1日起調整為63,800元，自111年11月1日起調整
09 為69,800元，會計人員並依該等職保、健保投保薪資
10 提撥6%之勞退金至其等勞退專戶（112年8月至113年
11 2月每月提撥金額為4,188元）等情，為兩造所不爭執
12 （不爭執事項(二)、(四)、(六)），則鄭百雅於111年5月1
13 日、111年11月1日就其與周子敬之職保、健保投保薪
14 資，有以少報多之情形，固堪認定。然除鄭百雅、周
15 子敬外，依據投保單位亦為東懋公司之鄭旭峰、吳雪
16 嬌、鄭堯天、王秋燕之勞保投保紀錄、勞退金提繳異
17 動查詢資料、健保署個人投退保資料、投保薪資調整
18 申報表、被保險人投保資料明細、投保對象投保歷史
19 列印資料所示（原審卷一第97頁、本院卷三第133至1
20 38頁、本院卷二第32、247、251頁、原審卷二第141
21 至143頁），鄭旭峰、鄭堯天、王秋燕於105年9月1日
22 之健保投保薪資，原來分別為45,800元、45,800元、
23 43,900元，吳雪嬌於109年1月1日之健保投保薪資原
24 來為55,400元，其後鄭旭峰、鄭堯天、王秋燕之健保
25 投保薪資分別於108年2月1日、109年1月1日、109年7
26 月1日、110年1月1日、111年5月1日、111年11月1日
27 均有調升之情形（吳雪嬌部分係自109年7月1日起調
28 升），經歷次調升後，至111年11月1日時，鄭旭峰、
29 吳雪嬌、鄭堯天之健保投保薪資已達80,200元，王秋
30 燕則達76,500元；另鄭旭峰、吳雪嬌、鄭堯天之職保
31 投保薪資，亦自原105年9月1日之45,800元，於111年

01 5月1日均調升至72,800元，王秋燕之職保投保薪資，
02 則自原105年9月1日之43,900元，於108年2月1日、11
03 1年5月1日、111年11月1日分別調升為45,800元、69,
04 800元、72,800元（詳如本院卷三第111頁表格所
05 示）。足見東懋公司創辦人鄭登奇之家族成員，除鄭
06 百雅、周子敬，及鄭百雅之父母鄭旭峰、吳雪嬌外，
07 鄭堯天、王秋燕之健保投保薪資、職保投保薪資亦於
08 上開日期有歷經調升之情形。且如依東懋公司所述，
09 鄭旭峰夫妻、鄭堯天夫妻、鄭舜日夫妻，原均係合領
10 每月薪資70,000元，至112年10月間，鄭旭峰、鄭堯
11 天、鄭舜日三人方協議調整為120,000元（本院卷三
12 第230頁），惟鄭堯天及其配偶王秋燕之健保及職保
13 投保薪資，於上開年度即有逐漸調升之情形，而鄭堯
14 天為東懋公司董事，如非鄭百雅係經東懋公司同意或
15 授權，可逐步調升家族成員健保或職保投保薪資，尚
16 難認鄭百雅於調升自身、配偶及父母之健保及職保投
17 保薪資外，有何一併調升鄭堯天、王秋燕健保、職保
18 投保薪資之必要。且若鄭百雅係未經東懋公司同意或
19 授權可逐步調升家族成員之健保或職保投保薪資，則
20 其一併調升鄭堯天、王秋燕投保薪資之舉，非但對自
21 身無益，更會增加其行為遭鄭堯天、王秋燕發現，並
22 通知東懋公司之危險。則鄭百雅主張，其係經鄭登奇
23 指示及同意，才會逐步調整家族成員投保薪資，調整
24 後之投保薪資高於實際取得之薪資，係鄭登奇給予家
25 族成員優於一般勞工之保障，關於111年5月1日及111
26 年11月1日受到調整之人員為鄭旭峰、吳雪嬌、鄭堯
27 天、王秋燕、鄭百雅及周子敬等語，尚非不可採信。

28 B. 又鄭舜日、羊賢美職保投保金額雖較鄭旭峰、吳雪
29 嬌、鄭堯天、王秋燕、鄭百雅及周子敬為低（本院卷
30 三第112頁），然依勞保局檢送鄭舜日、羊賢美之勞
31 保、職保投保紀錄及勞退金提繳異動明細表（本院卷

01 三第71至78頁)所示，鄭舜日、羊賢美均於102年2月
02 1日自東懋公司退保，並分別於99年2月26日至113年8
03 月29日、99年2月25日至113年7月12日之期間投保於
04 東成公司。可知鄭百雅於東懋公司任職期間，鄭舜
05 日、羊賢美係投保於東成公司，而非東懋公司，與鄭
06 旭峰、吳雪嬌、鄭堯天、王秋燕、鄭百雅及周子敬之
07 投保單位已有不同。且如依東懋公司所述：鄭舜日、
08 羊賢美投保在東成公司，實際工作內容包含東懋公司
09 及東成公司，與二公司都有僱傭關係，因是家族企
10 業，依鄭登奇指示僅投保在東成公司，沒有投保在東
11 懋公司等語(本院卷三第357頁)，更可見鄭登奇對
12 於家族成員勞健保投保事宜具有決定掌控之權限，甚
13 至可在家族成員與東懋公司具有僱傭關係之情形下，
14 指示僅投保於東成公司，益見鄭百雅主張，其縱有高
15 報職保、健保投保薪資，然該等勞健保投保級距係依
16 鄭登奇指示所為，其並無背信或違反工作規則情節重
17 大之情形等情，尚非無據，堪認可採。

18 ②關於鄭百雅於111年8月30日為非屬東懋公司員工陳偉
19 賜進行投保部分：

20 A. 東懋公司於113年4月3日人事命令中關於此部分之解
21 僱事由，僅記載鄭百雅「協助非本公司員工陳○賜
22 (即陳偉賜)，投保勞工相關保險30,300元」等語，
23 是否包含投保健保部分，已非明確。又鄭百雅於111
24 年8月30日將非東懋公司員工之陳偉賜，以東懋公司
25 員工名義，向勞保局、健保署投保勞健保(投保薪資
26 為30,300元，嗣於113年2月5日退保及轉出)，並由
27 會計人員依上開投保薪資提撥6%之勞退金至陳偉賜
28 勞退專戶(112年8月至113年1月每月提撥金額為1,81
29 8元)等情，為兩造所不爭執(不爭執事項(五))。東
30 懋公司雖辯稱鄭百雅上開所為係未經東懋公司同意等
31 語，然陳偉賜於原審到庭結證稱：我原在東成會館餐

01 廳內場任職，疫情後餐廳收起來，內場人員都被資
02 遣；111年8月30日起我沒有任職在東懋公司，因為被
03 資遣後我有申請就業輔助，領滿半年沒有找到工作，
04 我就去東成拜託董事長鄭登奇讓我加保，我繼續找工作，
05 找到後再退保，我不希望中斷勞保，鄭登奇有答
06 應，因為鄭登奇對所有員工都很好，我於113年2月5
07 日退保，因為這裡不好找工作，我準備回雲林辦農
08 保，我就跟鄭百雅說要退保，因為當時鄭登奇答應時
09 有找鄭百雅等語（原審卷二第197至199頁）。則鄭百
10 雅主張陳偉賜之加保係其依鄭登奇交辦所為，東懋公
11 司早已知悉此情事等語，尚非無據。

12 B. 東懋公司雖辯稱：陳偉賜於臺南市之租屋處即臺南市
13 ○○區○○街000號，即為芊昱公司所在地，陳偉賜
14 可能係為周子敬工作，由鄭百雅為其投保勞健保，且
15 陳偉賜於113年11月21日受讓鄭宇傑之東懋公司股份1
16 62,812股，陳偉賜因此可獲得東懋公司113年11月29
17 日發放之現金股利1,628,120元，足見陳偉賜與鄭百
18 雅、周子敬關係匪淺，且具利益交換關係，陳偉賜上
19 開證述顯不可信，鄭登奇不可能同意為陳偉賜加保，
20 係鄭百雅私自為陳偉賜加保等語，並提出芊昱公司網
21 路查詢結果、股權移轉通知書為證（本院卷一第51、
22 135頁）。然查，由鄭百雅、周子敬與王裕豐於108年
23 7月12日共同出資設立，並由鄭百雅擔任負責人之芊
24 昱公司（不爭執事項(三)），設立地址為臺南市○○區
25 ○○街000號0樓，另陳偉賜於原審曾證稱其曾經住在
26 臺南市○○區○○街000號0樓等情，固有芊昱公司網
27 路查詢結果、原審113年8月19日言詞辯論筆錄附卷可
28 參（本院卷一第51頁、原審卷第199頁）。然鄭百雅
29 等2人否認陳偉賜係為周子敬工作（本院卷一第237
30 頁），陳偉賜於原審則證稱該屋是周子敬友人所有，
31 周子敬介紹其去該處居住，房租比較便宜，當時之房

01 租係其自己所出等語（原審卷二第199、200頁），而
02 未證稱其居住於該處係為周子敬工作。東懋公司亦未
03 提出其他證據資料，證明陳偉賜有為鄭百雅等2人或
04 芊昱公司工作之事實，尚難以陳偉賜曾經承租芊昱公
05 司所在房屋之2樓居住，即認鄭百雅係因陳偉賜為周
06 子敬工作，而為其投保勞健保。又依東懋公司所提出
07 股權移轉通知書，鄭宇傑固然於113年11月21日將東
08 懋公司股份162,812股轉讓陳偉賜，然鄭宇傑依公司
09 法第163條規定，本得自由轉讓其所持有之東懋公司
10 股份，陳偉賜並已將其購買上開股份之價金4,999,95
11 6元於113年11月19日匯款至鄭宇傑之帳戶，有財政部
12 南區國稅局113年度證券交易稅一般代徵稅額繳款
13 書、台北富邦銀行匯款委託書（證明聯）/取款憑條
14 附卷可憑（本院卷一第213至215頁）。且陳偉賜向鄭
15 宇傑購買東懋公司股份乙事，係發生於鄭百雅於111
16 年8月30日將陳偉賜以東懋公司員工名義，向勞保
17 局、健保署投保勞健保之2年多後，復係向鄭宇傑而
18 非鄭百雅等2人購買東懋公司股份，鄭百雅等2人並無
19 將其等所有之東懋公司股份轉讓給陳偉賜，自難以鄭
20 宇傑轉讓東懋公司股份給陳偉賜乙情，認鄭百雅、周
21 子敬與陳偉賜間有何利益交換關係。從而，東懋公司
22 執前開情詞，辯稱陳偉賜與鄭百雅、周子敬關係匪
23 淺，且具利益交換關係，陳偉賜於原審之證詞顯不可
24 信等語，尚難採認。本件既無積極證據資料足認鄭百
25 雅、周子敬與陳偉賜間，有何特殊情誼存在，參以鄭
26 百雅將陳偉賜以東懋公司員工名義投保勞健保之時間
27 為111年8月30日，當時鄭登奇尚在世，且至113年2月
28 5日陳偉賜之勞健保自東懋公司退保及轉出前，均由
29 東懋公司以投保薪資提撥6%之勞退金至陳偉賜勞退
30 專戶，復無證據資料顯示，東懋公司要查知其員工投
31 保勞健保、提撥勞退金之級距等節，有何困難存在，

01 則衡情如非鄭登奇已同意或授權鄭百雅辦理陳偉賜加
02 保於東懋公司之事，鄭百雅應無甘冒隨時可能為鄭登
03 奇或其他東懋公司人員發覺其擅自為陳偉賜投保之風
04 險，為無特殊親誼關係之陳偉賜投保勞健保於東懋公
05 司之必要。堪認陳偉賜之上開證詞應屬可信採，鄭百
06 雅主張陳偉賜於東懋公司投保勞健保係鄭登奇所交
07 辦，當時即為東懋公司知悉等語，應可採信。

08 ③關於鄭百雅對已於112年4月20日留職停薪且退保之周
09 子敬，於112年7月13日加保，職保及健保投保薪資達
10 69,800元部分：

11 A. 周子敬於112年4月17日，填寫系爭離職申請單，申請
12 自112年4月20日起留職停薪，嗣於112年4月20日自東
13 懋公司留職停薪，鄭百雅於該日辦理周子敬退保及轉
14 出，復於112年7月13日將周子敬以東懋公司員工投保
15 勞（就）保、職保及健保等情，為兩造所不爭執（不
16 爭執事項(六)），並有系爭離職申請單、留職停薪核定
17 通知單、勞工保險退保申報表（本院卷二第77、79
18 頁、原審卷一第381頁）在卷可稽。

19 B. 東懋公司雖辯稱，周子敬利用其東懋公司董事長特助
20 身分，對共同工作之職員犯系爭刑案，東懋公司於11
21 2年4月20日決議對周子敬處以留職停薪處分，並辦理
22 勞保退保，另依勞退條例第20條第1條規定：「勞工
23 留職停薪、入伍服役、因案停職或被羈押未經法院判
24 決確定前，雇主應於發生事由之日起七日內以書面向
25 勞保局申報停止提繳其退休金。勞工復職時，雇主應
26 以書面向勞保局申報開始提繳退休金。」，以及系爭
27 留職停薪核定通知單之注意事項載明「接到本通知
28 後，應於生效日期前三日辦妥離職手續」等語，足見
29 周子敬留職停薪後即應辦理離職，並停止繳納勞保、
30 健保及退休金，惟鄭百雅違反公司決議，逕自於112
31 年7月13日再次將周子敬以東懋公司員工身分投保勞

01 健保，自屬違反勞動契約或工作規則情節重大等語。
02 然鄭百雅等2人否認東懋公司曾有決議周子敬應於留
03 職停薪期間退保，並主張鄭百雅當時會先將周子敬退
04 保，係因誤認法條所致，並非依據東懋公司之決議而
05 將周子敬退保等語。經本院詢問東懋公司，是否曾決
06 議周子敬留職停薪期間，不得幫周子敬投保勞保等相
07 關保險，若然，係由何人決議等節，東懋公司答稱：
08 是當時董事長鄭登奇決定，並非開會決議，證據方法
09 是系爭留職停薪通知單所載「接到本通知後，應於生
10 效日期前三日辦妥離職手續」等語（本院卷一第240
11 頁）。惟鄭登奇已於111年12月15日死亡，自無於112
12 年4月20日決議周子敬留職停薪處分之可能，東懋公
13 司上開所述洵非可採。東懋公司復未提出其他積極證
14 據，證明東懋公司確曾決議於周子敬留職停薪期間，
15 不得為周子敬投保勞健保，或系爭工作規則曾有如此
16 規定，則鄭百雅等2人主張東懋公司未曾決議周子敬
17 於留職停薪期間退保，應非不可採信。

18 C. 又系爭留職停薪核定通知單之注意事項第一項雖記載
19 「接到本通知後，應於生效日期前三日辦妥離職手
20 續」（原審卷一第381頁），然觀諸第二項記載「員
21 工留職停薪期間，擅就他職經查明屬實者，本公司得
22 不經預告終止契約。」可知員工縱然留職停薪，亦非
23 指自願離職或勞雇雙方合意終止僱傭契約之意思，勞
24 動契約仍然存在，否則即無庸記載離職停薪期間，擅
25 就他職經查明屬實者，東懋公司得不經預告「終止契
26 約」等語。且觀諸系爭工作規則第9章第1條規定：
27 「留職停薪係指員工因服兵役、育嬰或其他正當事
28 由，經本公司核定離開原職務而准以保留工作機會及
29 停止支薪，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後
30 復職。」，第11條規定：「員工申請留職停薪，經本
31 公司核定後，最遲應於留職停薪生效日前完成移交手

01 續。員工未依前項規定完成移交者，本公司得予以記
02 申誡以上處分，造成本公司損害，應負損害賠償責
03 任。」，第22條規定：「留職停薪期間，員工欲終止
04 勞動契約者，應依規定預告並辦理離職手續。」（原
05 審卷二第247至250頁）。可知東懋公司員工經核准留
06 職停薪者，東懋公司與該員工之勞動契約仍然存在，
07 僅係准予保留工作機會及停止支薪，員工並應依限完
08 成移交手續，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失
09 後復職之意，如在留職停薪期間，員工欲終止勞動契
10 約者，尚應另依規定預告並辦理離職手續。參以周子
11 敬於112年4月17日填載之系爭離職申請單（本院卷二
12 第77頁），於「離職種類」欄位並未勾選「自請離
13 職」、「契約期滿」，而係勾選「其他」，並以手寫
14 「留職停薪」，其上「部門主管意見」欄亦經填載
15 「依據本公司工作規則、規章辦理」等語，足認周子
16 敬提出上開書面之真意，僅係向東懋公司申請留職停
17 薪，而非申請離職。從而，尚難以系爭離職申請單內
18 容，及系爭留職停薪核定通知單之注意事項第一項所
19 載前揭文字，即認周子敬經東懋公司核定留職停薪
20 後，即應辦理離職並將勞健保予以退保。

21 D. 又按勞工保險條例（下稱勞保條例）第6條第1項規
22 定：「滿15歲以上，65歲以下之左列勞工，應以其雇
23 主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工
24 保險為被保險人…」，第9條第5款規定：「被保險人
25 有左列情形之一者，得繼續參加勞工保險：…五、因
26 案停職或被羈押，未經法院判決確定者。」；另觀行
27 政院勞工委員會（現改制為勞動部）95年1月27日勞
28 保1字第0940068144號函（原審卷二第185頁），要旨
29 記載「勞工保險被保險人留職停薪，其勞動契約依然
30 有效者，以投保單位辦理續保，投保單位不得以無法
31 收繳保險費而辦理退保」，全文內容記載「…符合勞

01 工保險條例第9 條各款規定之被保險人，得繼續加
02 保，此係規定被保險人屬自願性加保，對該等勞工並
03 無強制性，惟勞工如願續保，則投保單位必須為其申
04 報繼續加保，此為強制投保單位承諾，係因勞工保險
05 條例屬強制締約之類型。…」等語。周子敬為鄭百雅
06 之配偶，其雖因系爭刑案自112年4月20日開始留職停
07 薪，然並非離職，已如前述，則依上開法條規定及函
08 釋意旨，周子敬本得繼續參加勞工保險，如其願續
09 保，東懋公司應為其繼續投保勞工保險。又依全民健
10 康保險法施行細則第19條第1項規定：「本法第十條
11 第一項第一款第一目至第三目之被保險人，因故留職
12 停薪者，經徵得原投保單位之同意，得由原投保單位
13 以原投保金額等級繼續投保；被保險人應自付之保險
14 費，按月向其投保單位繳納，投保單位連同其應負擔
15 部分彙繳保險人。」。依前所述，系爭工作規則並無
16 員工於留職停薪後，健保即應退保之規定，亦難認東
17 懋公司曾決議周子敬留職停薪期間應將健保退保，或
18 曾拒絕周子敬繼續投保健保，則鄭百雅主張因東懋公
19 司無明示應將周子敬退保之指令，周子敬亦有繼續加
20 保之意，其始於112年7月13日為周子敬加保健保等
21 語，尚非全然無據。縱東懋公司辯稱依上開施行細
22 則，留職停薪之員工繼續投保健保，須徵得原投保單
23 位之同意，該法規並未強制規定公司須為留職停薪之
24 員工投保健保等語，惟依東懋公司所提證據資料，尚
25 難認其曾決議於周子敬留職停薪期間，應將周子敬之
26 勞健保辦理退保，已如前述，則鄭百雅在東懋公司無
27 明確指示應辦理周子敬退保之情形下，依據其對於上
28 開勞保條例、全民健康保險法施行細則規定之認知，
29 於112年4月20日將周子敬辦理退保後，復於112年7月
30 13日為周子敬加保勞保之同時，一併辦理健保加保，
31 縱然其中關於健保部分是否符合「經徵得原投保單位

01 之同意」之要件，與東懋公司之認知有所出入，仍難
02 以此即認其有違反工作規則或勞動契約已達情節重大
03 之情事。況東懋公司於113年4月3日人事命令中關於
04 此部分之解僱事由，僅記載鄭百雅「原離職員工周子
05 敬，未經本公司同意，並將其投保勞工相關保險69,8
06 00元」等語，則其解僱事由是否包含為周子敬投保健
07 保部分，亦非明確。

08 E. 至東懋公司所舉勞退條例第20條第1條，係關於勞工
09 留職停薪，雇主應於發生事由之日起7日內，以書面
10 向勞保局申報停止提繳其退休金之規定，並非關於留
11 職停薪期間之勞工是否應將勞健保辦理退保之依據，
12 且投保勞工保險與提繳勞退金不同，113年4月3日人
13 事命令所載解僱事由，係鄭百雅於周子敬留職停薪期
14 間，為周子敬投保勞工相關保險69,800元之事，並無
15 鄭百雅於該期間為周子敬提繳勞退金之記載，是東懋
16 公司所引上開法律規定，亦無法作為有利於東懋公司
17 之認定。從而，鄭百雅主張東懋公司未曾決議周子敬
18 於留職停薪期間退保，其因考量上開法規內容，及東
19 懋公司無明示應將周子敬退保，周子敬亦有繼續加保
20 之意思，方於112年7月13日為周子敬加保勞、健保，
21 其並無違反勞動契約或工作情規則達情節重大之情形
22 等語，應屬可採。

23 (3)依上所述，東懋公司以113年4月3日人事命令解僱鄭百
24 雅，其部分所載解僱事由已有記載未明確之疑義，且其
25 以該人事命令主張之解僱事由，尚難認鄭百雅係故意違
26 反系爭工作規則第2章第5條第8款、第10章第19條第6
27 款、第20條第7款、第15款、第21款規定之「利用職權
28 圖利自己或他人」、「侵佔、挪用公款或其他營私舞弊
29 者」、「擅改工作方法或塗改文件或作不實之記載，致
30 公司損失，有事證者」、「偽造工作或業務紀錄，矇騙
31 公司以圖利他人或獲取不當利益，致使公司遭受損害

者。」，而達情節重大之情形。縱認鄭百雅於處理勞健保投保事宜，有113年4月3日人事命令所載違失之處，然東懋公司作為雇主，對於員工向勞保局、健保署投保之勞健保紀錄資料，難認有何無法直接調取、登入勞健保、勞退金平台等方式，隨時清查而知悉員工之勞健保投保情形。東懋公司雖辯稱線上查詢東懋公司員工勞健保及勞退投保資料，需要鄭百雅保管之工商憑證，鄭百雅不願交出其保管之工商憑證，東懋公司需重新申請並取得臺南市政府113年3月5日核發新工商憑證後，才能查詢勞健保投保資料等語，並提出臺南市政府113年3月5日府經商字第11300308980號函為證（本院卷三第293頁）。然鄭百雅已否認其曾拿取東懋公司之工商憑證（本院卷三第324頁），上開函文固然顯示東懋公司於113年3月5日申請核發工商憑證，經臺南市政府於同日同意核發，惟此至多僅能證明東懋公司有於該日期向臺南市政府申請核發工商憑證並經准許之事實，無法證明原工商憑證係遭鄭百雅取走不願歸還，東懋公司復未就其此部分所述舉證證明之，所述已難認可採。且查詢保險年資及投保資料，除透過網路查詢外，尚非不得直接向勞保局各地辦事處索取資料、電話查詢、書面發函等，此有鄭百雅所提出勞保局網站所載保險年資及查詢投保資料管道可參（本院卷二第135至137頁），是東懋公司並非僅能透過網路查詢之方式確認員工勞保投保資料。則東懋公司是否確如其所述，係於取得臺南市政府於113年3月5日核發之工商憑證卡並調查完成後，始知悉113年4月3日人事命令所載解僱事由，實屬有疑。

(4)況東懋公司如認鄭百雅於處理前揭勞健保投保事宜有違失之處，其尚非不得要求鄭百雅提出說明並命其改善，復觀諸系爭工作規則內第10章「獎懲」第4條規定可知，系爭工作規則規定之懲處種類有「記申誡、記小過、記大過、職位降調、停職停薪」五種（原審卷二第

01 251頁)，足見東懋公司亦非無其他懲戒方式，可達到
02 其管理規範之目的。惟東懋公司以113年4月3日人事命
03 令終止與鄭百雅間之勞動契約前，未見東懋公司曾就其
04 上所載解僱事由詢問鄭百雅，要求鄭百雅說明或命其改
05 善，亦未選擇其他較輕之懲戒手段，促使鄭百雅改善或
06 避免再犯之情形下，即逕予終止勞動契約。鄭百雅並於
07 同日即經東懋公司要求離開公司，此有鄭百雅提出錄影
08 光碟及翻拍照片為證（原審卷一第169至171頁）。東懋
09 公司逕以113年4月3日人事命令解僱鄭百雅，並要求同
10 日離開公司之方法予以懲處，與東懋公司所主張鄭百雅
11 之違失程度相較，實難認係屬相當。從而，應認東懋公
12 司以113年4月3日人事命令解僱鄭百雅，除難認符合勞
13 基法第12條第1項第4款「情節重大」之要件外，亦不符
14 合解僱最後手段性原則，其解僱係不合法。

15 (5)至東懋公司雖提出臺南市政府113年3月5日府經商字第1
16 1300308980號函及加保申報表（本院卷三第293、295
17 頁），主張吳雪嬌退休後並未再與東懋公司簽訂勞動契
18 約，然經臺南市政府於113年3月5日同意核發新工商憑
19 證後，東懋公司發現鄭百雅於113年3月12日私自為吳雪
20 嬌以月薪80,200元作為勞退薪資、健保投保薪資，以4
21 5,800元作為勞保投保薪資，以72,800元作為職保投保
22 薪資，足見鄭百雅有虛偽投保健保、勞保、職保、勞退
23 之行為等語。然鄭百雅就此已敘明：此係因吳雪嬌雖於
24 112年11月21日申請退休，然仍回到東懋公司協助處裡
25 原本業務，直至113年4月11日辦公室大門遭封鎖無法上
26 班為止，鄭百雅僅係依吳雪嬌有工作之事實為其投保，
27 並非虛偽投保等語，並提出吳雪嬌表示其辦公室遭貼封
28 條之對話紀錄及照片為證（本院卷三第337至339頁）。
29 參以本院詢問東懋公司，吳雪嬌於112年11月21日申請
30 退休後至113年4月11日止，是否仍有前往東懋公司上
31 班，東懋公司稱吳雪嬌會到東懋公司查帳或做會務檢核

01 等語（本院卷三第356頁），足認鄭百雅主張吳雪嬌於
02 退休後仍有在東懋公司工作等語，尚非無據。則鄭百雅
03 縱有於吳雪嬌申請退休後，再為吳雪嬌重新投保勞保、
04 職保及健保，亦難認係屬違反工作規則情節重大。況觀
05 諸上開加保申報表所示列印時間為113年5月30日，足見
06 東懋公司至遲於該日已知悉鄭百雅有於113年3月12日辦
07 理吳雪嬌之勞保、健保及職保加保於東懋公司之事宜，
08 惟東懋公司並未舉證證明曾於勞基法第12條第2項所規
09 定30日除斥期限內，以此事由解僱鄭百雅，是東懋公司
10 此部分所述，亦難作為有利於東懋公司之認定。

11 2.關於爭執事項(一)2.部分：

12 (1)系爭工作規則第10章第19條第6款規定「員工有下列情
13 事之一者，本公司得不經預告予以開除：…六、違反勞
14 動契約或工作規則，情節重大者。」，又第10章第20
15 條，固然有關於「情節重大」情形之例示規定，其中第
16 7款、第15款、第21款為「侵佔、挪用公款或其他營私
17 舞弊者」、「擅改工作方法或塗改文件或作不實之記
18 載，致公司損失，有事證者」、「偽造工作或業務紀
19 錄，矇騙公司以圖利他人或獲取不當利益，致使公司遭
20 受損害者。」，然勞工違反工作規則之情節，是否重大
21 至得依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並
22 非僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項
23 作為決定之標準，尚須視勞工違反工作規則之具體事
24 項，是否客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
25 而繼續其僱傭關係，以及雇主所為之懲戒性解僱，與勞
26 工之違規行為在程度上是否相當為斷等情，已如前述。

27 (2)查鄭百雅並不否認系爭發票為其所開立，其中編號1至6
28 9發票上所示之商品及金額係由芊昱公司銷售，由其開
29 立東懋公司之發票交付給各該買受人收受，編號70至77
30 發票則無實際交易（不爭執事項(六)），惟主張其會開立
31 不實系爭發票，係因東懋公司長期以來短漏開發票之陋

01 習，鄭登奇為避免再遭查稅，方授意鄭百雅開立東懋公
02 司發票與芊昱公司及其客戶等語，並提出財政部南區國
03 稅局110年9月1日南區國稅新化銷售一字第1101549682
04 號函（下稱110年9月1日國稅局函）、東懋公司業務部
05 人員鄭欣容於112年8月1日寄送與鄭百雅之電子郵件截
06 圖、東懋公司111年9月、112年7月二聯應收帳款表格、
07 鄭欣容111年1月3日起至113年3月1日止寄送其所開立發
08 票明細之電子郵件給鄭百雅之截圖影本為證。經查：

09 ①觀諸110年9月1日國稅局函，受文者為東懋公司（代
10 表人鄭登奇），主旨記載：「貴公司申請更正申報10
11 5年至109年各年度11-12月（期）營業稅一案，准予
12 備查，惟嗣後發現不實或經檢舉、稽徵機關或財政部
13 指定之調查人員進行調查之案件，仍應依相關法規辦
14 理…」等語，說明第一、二項則記載：「一、復貴公
15 司110年8月31日申請書。二、准予備查事項如下：（一）
16 105年短漏報銷售額21,000,000元、稅額1,050,000
17 元，經自行發現已於110年8月31日自動補繳稅款。（二）
18 106年短漏報銷售額31,000,000元、稅額1,550,000
19 元，經自行發現已於110年8月31日自動補繳稅款。（三）
20 107年短漏報銷售額31,000,000元、稅額1,550,000
21 元，經自行發現已於110年8月31日自動補繳稅款。（四）
22 108年短漏報銷售額31,000,000元、稅額1,550,000
23 元，經自行發現已於110年8月31日自動補繳稅款。（五）
24 109年短漏報銷售額21,000,000元、稅額1,050,000
25 元，經自行發現已於110年8月31日自動補繳稅款。」
26 （本院卷二第145頁）。足見鄭百雅主張，東懋公司
27 曾因短漏報銷售額，經國稅局查稅後，於110年8月31
28 日自行申報105至109年度漏報銷稅額，並繳納漏稅稅
29 款如上等情，應屬可採。又依上開國稅局函所載東懋
30 公司於自行申報短漏報之銷售額，於105、109年度各
31 21,000,000元，於106、107、108年度則各31,000,00

01 0元，堪認東懋公司於上開年度短漏報銷售額、漏開
02 發票之數額甚高，因此需補繳之稅款金額亦非低。

03 ②又依鄭欣容於112年8月1日寄與鄭百雅之電子郵件截
04 圖、東懋公司111年9月、112年7月二聯應收帳款表
05 格、鄭欣容於111年1月3日起至113年3月1日之期間寄
06 送其所開立發票明細之電子郵件給鄭百雅之截圖影本
07 所示，鄭欣容曾於111年1月3日起至113年3月1日止之
08 期間，將東懋公司於110年12月至113年2月份之電子
09 發票資料以電子郵件寄送給鄭百雅（本院卷二第435
10 至438頁），且自111年9月、112年7月份二聯應收帳
11 款資料表格（本院卷二第275至281頁、本院卷三第13
12 9至142頁），可看出記載有當月份各張發票開立日
13 期、號碼、金額、客戶名稱、業務人員等項目，且各
14 客戶均有一「酌開/全開」欄位，部分客戶記載「酌
15 開」，部分客戶則記載「全開」，東懋公司對於上開
16 資料之形式上真正亦不爭執，並稱鄭欣容是東懋公司
17 負責開立發票之人等語（本院卷三第10、234頁）。
18 東懋公司雖辯稱，一般月結（每月結帳）是設定在每
19 月25日，記載「全開」，就是設定在25日去統計當月
20 份對該買受人之總銷售額為多少，按照該總銷售額開
21 立發票，若為酌開，則會調整開立發票日期，審酌何
22 時開立比較方便等語（本院卷三第11、144頁）。然
23 查，觀諸上開表格所載發票日期，有在當月25日前
24 者，有在當月25日後者，且記載為「酌開」者，亦有一
25 個月內即開立多張發票之情形，其中尚有記載「客
26 人有講才開」者（本院卷三第139頁），則鄭百雅主
27 張，上開表格內記載「酌開」、「全開」之標準，與
28 交易日期或結算日期無關，而是記載客戶是否需東懋
29 公司酌開發票金額，東懋公司於110年9月1日國稅局
30 函後，仍因部分客戶不開或短開發票之要求，而有短
31 漏開發票情形等語，尚非無據。參以芋豔公司係於10

01 8年7月12日設立（不爭執事項^(三)），然編號1至69發
02 票（即鄭百雅就由芊昱公司銷售之商品，開立東懋公
03 司之發票），最早一張之日期係110年10月6日（即附
04 表一編號9），編號70至77發票（即由東懋公司開立
05 給芊昱公司，然無實際交易之發票），最早一張之日
06 期係110年10月7日（即附表一編號70），均係緊接於
07 於110年9月1日國稅局函之次一月發生，則鄭百雅主
08 張：東懋公司前任董事長鄭登奇，因擔心再被國稅局
09 稽查短漏報銷售額而遭裁罰，為了平衡長期與客戶間
10 之關係及稅捐機關稽查風險，遂指示若芊昱公司出售
11 醬油產品，其得開立東懋公司發票，以避免東懋公司
12 申報銷售額與主管機關核定結果差距過大，其始自11
13 0年10月起，就部分由芊昱公司售出之貨品，開立東
14 懋公司之發票，若鄭登奇認為銷售額仍有不足，則會
15 再指示其開立一定金額之東懋公司發票與芊昱公司，
16 以填補東懋公司漏開之銷售額等語，尚非無據。

17 ③又系爭發票開立之日期，雖包含鄭登奇死亡後至112
18 年12月間，然鄭登奇於111年12月15日死亡後，東懋
19 公司係於112年12月8日始為變更登記為由鄭舜日擔任
20 董事長，鄭旭峰、鄭堯天擔任董事（不爭執事項
21 一），復無證據資料顯示，東懋公司曾指示鄭百雅，
22 不得再開立東懋公司之發票給芊昱公司或芊昱公司之
23 交易對象，且依鄭百雅所提出前揭112年7月份二聯應
24 收帳款資料表格，亦可知於鄭登奇死亡後，東懋公司
25 仍有短漏開發票之情形，則鄭百雅主張：因於鄭登奇
26 過世後，其並未接獲變更前任董事長指示之指令，且
27 東懋公司漏開發票之情形於鄭登奇過世後仍舊存在，
28 鄭百雅方繼續依照先前做法開立發票，避免東懋公司
29 之申報銷售額與核定銷售差距過大等語，亦非無據。
30 另編號1至69發票開立之各筆金額，雖係依據芊昱公
31 司實際銷售金額填載，然鄭百雅開立編號1至69發票

01 給芊昱公司之銷貨對象，係為了減少東懋公司申報銷
02 售額與國稅局核定銷售額間之差額，以避免東懋公司
03 再遭查稅之風險，若有不足，則開立以芊昱公司為銷
04 貨對象之發票，以減少東懋公司短漏開之銷售額等
05 情，已如前述，是尚難以編號1至69發票係依據芊昱
06 公司各該筆交易實際銷售金額填載，即認鄭百雅所述
07 為不可採信。

08 ④東懋公司雖提出另案即臺南地院113年度勞訴字第147
09 號確認僱傭關係存在等事件於114年2月19日之言詞辯
10 論筆錄，辯稱鄭百雅於該案已承認開立不實發票之目
11 的在於幫芊昱公司做避稅行為，鄭百雅於本件主張開
12 立不實發票之目的係避免東懋公司遭查稅，並不可採
13 等語。然查，觀諸上開言詞辯論筆錄中雖記載鄭百雅
14 於該案之訴訟代理人稱「（法官問：有何意見？『原
15 告（即鄭百雅）以被告（即東懋公司）名義開立不實
16 發票，幫原告名下芊昱貿易有限公司作避稅行為，為
17 如芊昱貿易有限公司賣100萬商品給第三人，但是原
18 告卻是交付被告的發票給第三人。』）不爭執。」，
19 然其後鄭百雅於該案之訴訟代理人尚稱：「（法官
20 問：原告主張解僱不合法的理理由？）原告的行為是源
21 自被告前法定代理人鄭登奇的授意，被告沒有因此受
22 有損害，且原告也曾經於113年時再度提醒被告公司
23 不應配合客人要求短開、漏開發票。」等語（本院卷
24 二第56頁），而明確主張鄭百雅係經鄭登奇授意而開
25 立不實發票。該案承審法官亦詢問東懋公司：「原告
26 主張其開立公司不實發票係經被告公司同意，並非擅
27 自開立不實開發票，有何意見？」等語（本院卷二第
28 57頁），則鄭百雅主張其於上開問題中所回答之「不
29 爭執」，係僅對於鄭百雅有開立東懋公司發票給芊昱
30 公司之交易對象部分不爭執，不包括開立之原因係為
31 芊昱公司做避稅行為之部分等語，核非無據。尚不能

01 以上開筆錄之記載，即認鄭百雅前揭於本件中所述開
02 立系爭發票之原因為不可採信。

03 ⑤依上所述，縱然鄭百雅開立不實之系爭發票，係屬違
04 反工作規則，然考量鄭百雅開立系爭發票之原因，係
05 因東懋公司先前曾因短漏報銷售額而補繳高額稅款，
06 前任董事長鄭登奇為了避免東懋公司申報銷售額與核
07 定銷售差距過大，遂指示鄭百雅開立東懋公司之發票
08 給芊昱公司或芊昱公司之交易對象，如銷售額仍有不
09 足，則開立一定金額之發票給芊昱公司，以填補東懋
10 公司漏開之銷售額，鄭登奇過世後，因東懋公司仍有
11 短漏開發票情形，鄭百雅遂在未接獲變更指示之情況
12 下，繼續以上開方式開立東懋公司發票，可知鄭百雅
13 開立不實發票之背景及起因，係東懋公司本身即有短
14 漏開發票之情形，並參酌鄭百雅於東懋公司以113年4
15 月3日人事命令表示解僱鄭百雅之意前，自113年起已
16 即未再有開立不實發票之行為等情，尚難逕認鄭百雅
17 違反工作規則之情節已達重大。

18 ⑥又鄭百雅縱開立不實之系爭發票，然其自104年11月2
19 日起受僱於東懋公司，自110年10月間至112年12月間
20 始有開立不實發票之行為，且自113年1月起已未再繼
21 續開立不實發票，尚非不能期待鄭百雅在此後不再有
22 開立不實發票之行為。依鄭百雅所為行為之背景及實
23 際上之影響，東懋公司並非不得要求鄭百雅改正、不
24 得再開立不實發票，客觀上亦非不能期待東懋公司以
25 其他解僱以外之懲處方式，對鄭百雅為懲處而達其管
26 理規範之目的。惟東懋公司在原審於113年9月30日判
27 決認定東懋公司以113年4月3日人事命令解僱鄭百雅
28 為不合法後，旋於113年10月8日寄發113年10月8日存
29 證信函，以鄭百雅開立不實發票為由，再次對鄭百雅
30 為解僱之意思表示（不爭執事項(四)），在此之前未見
31 東懋公司曾就鄭百雅開立不實發票之事提出說明或給

01 與改善機會（況鄭百雅經東懋公司以113年4月3日人
02 事命令解僱並要求離開前，自113年1月起即已無開立
03 不實發票之行為），亦未選擇其他較輕之懲戒手段，
04 促使鄭百雅改善或避免再犯，則東懋公司以此解僱方
05 式懲處鄭百雅，與鄭百雅違反工作規則之程度相較，
06 難認係屬相當，應認其解僱不符合最後手段性原則，
07 解僱係不合法。

08 **3.關於爭執事項(一)3.部分：**

09 (1)系爭工作規則第10章第19條第6款規定「員工有下列情
10 事之一者，本公司得不經預告予以開除：…六、違反勞
11 動契約或工作規則，情節重大者。」，系爭工作規則第
12 10章第20條關於違反勞動契約或工作規則「情節重大」
13 情形之例示規定，其中第23、24款「在外從事與本公司
14 利益衝突之工作者。」、「未經本公司同意，在外為自
15 己或他人經營與本公司相同或類似事業，或為同類事業
16 之無限責任股東、執行業務股東、董事或經理，或行號
17 之顯名或隱名合夥人。」。經核系爭工作規則將上開情
18 形列為違反勞動契約或工作規則「情節重大」之目的，
19 應係基於勞工對雇主之忠誠義務，避免勞工於受僱於東
20 懋公司之同時，在外從事與東懋公司利益衝突之工作、
21 或經營與東懋公司相同或類似之事業，損害東懋公司之
22 利益。

23 (2)鄭宇傑於113年12月16日設立九日喬公司，擔任董事
24 長，並由鄭旭峰、鄭百雅、鄭百惠擔任董事，登記所營
25 事業中與東懋公司相同者，為食品什貨批發業、其他批
26 發業、調味品製造業，及除許可業務外，得經營法令非
27 禁止或限制之業務；嗣九日喬公司之董事長於114年2月
28 21日變更為鄭旭峰，由鄭宇傑、鄭百雅為董事等情，為
29 兩造所不爭執（不爭執事項(五)），並有九日喬公司之經
30 濟部工商登記公示資料查詢結果（本院卷二第19至21
31 頁、第155頁）附卷可參，上情固堪認定。惟九日喬公

01 司登記所在地為周子敬之戶籍地，而依鄭百雅所提出該
02 址之照片觀之（本院卷二第153至154頁），其建築外觀
03 為一般住家，尚難看出有供營業使用。且依九日喬公司
04 114年1至2月之營業人銷售額與稅額申報書所示（本院
05 卷二第157頁），九日喬公司之銷項、進項及稅額計算
06 欄位均顯示為「0」，未見有營業銷售之情形。堪認鄭
07 百雅主張，其一家人係為財產規劃，及藉由個人所得稅
08 與公司稅率之差距達節稅目的，始成立九日喬公司，其
09 雖擔任九日喬公司之董事職務，然九日喬公司根本未在
10 營業，與東懋公司間並未生利益衝突等語，應屬可採。
11 是鄭百雅縱然擔任九日喬公司董事，然九日喬公司既未
12 實際營業，亦未實際經營與東懋公司相同或類似事業，
13 實難認鄭百雅有違反系爭工作規則達情節重大之情形。

14 (3)參以東懋公司之董事鄭堯天，除於104年2月5日即設立
15 「富揚商行」，擔任負責人外，另擔任於114年1月9日
16 設立登記之「新東懋有限公司」（下稱新東懋公司）之
17 負責人，有富揚商行、新東懋有限公司之經濟部商工登
18 記公示資料查詢服務在卷可參（本院卷二第159至161
19 頁）。其中新東懋公司登記所營事業「食品什貨批發
20 業」、「除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業
21 務」之部分，亦有與東懋公司登記所營事業相同之情
22 形。惟縱然公司登記所營事業相同，然實際上是否有經
23 營與東懋公司相同或類似之職業、與東懋公司產生利益
24 衝突、而損害東懋公司利益之情形，尚無法單自公司登
25 記所營事業項目中即可確認。東懋公司於原審認定113
26 年4月3日人事命令並未合法解僱鄭百雅後，在上訴至本
27 院之審理期間，僅因受鄭幃文於114年2月19日告知，得
28 悉鄭宇傑成立九日喬公司，經營項目與東懋公司相同，
29 鄭百雅並擔任董事後（本院卷二第299至300頁、本院卷
30 三第452頁），即在未要求鄭百雅提出關於九日喬公司
31 設立始末及實際經營情形之說明、要求改善或採取其他

懲戒方式之情況下，逕以114年2月27日書狀，對鄭百雅再次為解僱之意思表示（本院卷二第8至9頁，送達日為114年3月3日），與鄭百雅違反系爭工作規則之程度相較，難認符合解僱最後手段性原則。從而，應認東懋公司以114年2月27日書狀鄭百雅所為之解僱，亦不合法。

4.關於爭執事項(一)4.部分：

東懋公司雖辯稱：鄭百雅於系爭勞退金給付通知書記載吳雪嬌不實之平均工資、偽造鄭舜日簽名，並向臺灣銀行請領吳雪嬌勞退金3,609,000元，東懋公司已依勞基法第12條第1項第4款，系爭工作規則第19條第6款、第20條第7、8、15款規定，以114年6月10日書狀之送達，合法終止與鄭百雅間之勞動契約等語。然查：

- (1)鄭百雅、鄭宇傑之母吳雪嬌自80年4月24日起任職於東懋公司，擔任會計，於112年11月21日申請退休，台灣銀行依照113年1月30日系爭勞退金給付通知書之申請，於113年2月5日將勞退金3,609,000元匯入吳雪嬌之帳戶內等情，為兩造所不爭執（不爭執事項(七)），上開堪以認定。
- (2)按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。至勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，應僅指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工所提供之勞務應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院113年度台簡上字第5號、104年度台上字第613號民事判決意旨參照）。再按工資，乃勞工因工

01 作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。是
02 工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而
03 定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單
04 以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性
05 給與」與否作為補充性之判斷標準（最高法院106年度
06 台上字第2679號民事判決意旨參照）。

07 (3)鄭百雅主張，鄭登奇在世時，鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日
08 及其等配偶之底薪，係各合領每月70,000元，鄭登奇過
09 世後，三人協議調整為與其等配偶合領120,000元，惟
10 內部分擔應以多少計算並未區分等語（本院卷三第425
11 頁）；東懋公司亦稱：鄭旭峰夫妻、鄭堯天夫妻、鄭舜
12 日夫妻原均係合領每月薪資70,000元，直至112年10月
13 間，鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日方協議調整為120,000元
14 等語（本院卷三第230頁）。堪認於112年10月前，鄭旭
15 峰、鄭堯天、鄭舜日及其等配偶，有分別合領70,000元
16 之薪水。又鄭百雅主張，除上開70,000元外，鄭旭峰、
17 鄭堯天、鄭舜日及其等配偶之薪水尚包括與職務相關所
18 經常性核發之年終獎金及稅務津貼等語，而觀諸鄭百雅
19 所提出主張東懋公司於112年間為鄭旭峰、吳雪嬌支付
20 之稅款金額單據，包含111年綜合所得稅299,409元、11
21 2年度地價稅32,861元、112年度房屋稅合計99,211元、
22 112年全期使用牌照稅11,230元、112年燃料稅6,180元
23 （本院卷三第119頁），合計共448,891元。東懋公司亦
24 不否認有於113年1月22日，核發鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜
25 日三兄弟夫妻112年度年終獎金各700,000元，及有為鄭
26 旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄弟夫妻繳納所得稅、地價
27 稅、房屋稅、牌照稅及燃料稅等稅之事實（本院卷三第
28 232頁）。則鄭百雅主張，其當時係依東懋公司每年給
29 付與鄭旭峰、吳雪嬌夫妻之薪資840,000元【計算式：7
30 0,000元×12=840,000元】、稅務津貼約450,000元、年
31 終獎金700,000元，核算吳雪嬌之月薪約82,900元【計

01 算式：(840,000元+450,000元+700,000元)÷2÷12=
02 82,917元(元以下四捨五入)】，因而以吳雪嬌當時之
03 健保投保級距80,200元(本院卷三第135頁)，作為退
04 休日前6個月內平均工資之計算基準，並以此填寫系爭
05 勞退金給付通知書等語，尚非全然無據。

06 (4)東懋公司雖辯稱，其先前固曾為鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜
07 日三兄弟夫妻繳納所得稅、地價稅、房屋稅、牌照稅及
08 燃料稅等稅捐，然此不具備勞務對價性，僅為恩惠性給
09 與，不能算入吳雪嬌平均月薪，年終獎金金額非固定70
10 0,000元，如111年2月鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄弟
11 夫妻僅各領取500,000元，顯見700,000元年終獎金並非
12 經常性給與，依據勞基法第2條第3款及勞基法施行細則
13 第10條規定，年終獎金不具備勞務對價性，另由113年1
14 月22日發放年終獎金時，吳雪嬌已退休但東懋公司仍發
15 給鄭旭峰夫妻700,000元年終獎金可知，該年底獎金之
16 發放並非出於勞務對價性，係因鄭旭峰夫妻屬家族成員
17 所為之恩惠性給與等語。然依上開說明，給付是否屬工
18 資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務
19 對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所
20 問。查東懋公司並未否認除112年度外，先前年度亦有
21 給與鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄弟夫妻稅務津貼及年
22 終獎金之情形，且由東懋公司所提出111年2月23日手寫
23 支出明細上記載「紅利50*4」、「0000000元」，東懋
24 公司並稱該記載係指鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄弟夫
25 妻各合領年終獎金500,000元等語(本院卷三第301
26 頁)，亦可見東懋公司本即係在隔年給付前一年度年終
27 獎金，且縱然每年年終獎金金額並非完全一致，亦無法
28 以此即否定其具有經常性給與之性質。則以鄭旭峰、吳
29 雪嬌先前均有在東懋公司工作之事實，鄭旭峰並擔任生
30 產部總經理一職(原審卷一第237頁)，將東懋公司之
31 上開給付，認定具有勞務對價性及經常性，而屬於勞務

01 給付對價之範圍，亦與一般社會通念並無顯然違背之
02 處，否則如以鄭旭峰、吳雪嬌當時作為東懋公司總經理
03 夫妻，卻只合領月薪70,000元，與一般總經理之報酬與
04 薪資金額難認相符。至鄭旭峰、吳雪嬌所領取112年度
05 年終獎金縱係於吳雪嬌退休後之113年1月22日發放，然
06 既稱「年終」獎金，當仍基於以前一年度即112年度員
07 工提供之勞務為基礎而為發放；且參酌東懋公司所核發
08 吳雪嬌112年之各類所得扣繳暨免扣繳憑單，其中「所
09 得所屬年月」欄記載「112年1月至112年11月」共11個
10 月，格式代號及所得類別記載「薪資」，給付總額記載
11 「938,340」元，「扣繳單位」名稱及扣繳義務人欄記
12 載「東懋公司、鄭舜日」等語（本院卷三第131頁），
13 以該扣繳憑單上所載吳雪嬌於上開期間由東懋公司所領
14 得之薪資總額，核算吳雪嬌之平均月薪為85,304元【計
15 算式： $938,340 \div 11 = 85,304$ 元（元以下四捨五入）】，
16 亦高於鄭百雅上開所述其所核算之吳雪嬌每月薪資金額
17 82,900元，以及鄭百雅於系爭勞退金給付通知書上所填
18 載之平均工資82,900元。

19 (5)東懋公司雖提出鄭宇傑、鄭百雅在原審提出之民事準備
20 訴之聲明暨準備狀（下稱系爭書狀），主張其上記載吳
21 雪嬌112年之每月薪資為40,000元，以此計算吳雪嬌之
22 勞退金應為1,800,000元【計算式： 45 （基數） $\times 40,000$
23 元（平均工資） $= 1,800,000$ 元】，鄭百雅不實填載系
24 爭勞退金給付通知書，東懋公司因此受有1,809,000元
25 【計算式： $3,609,000$ 元 $- 1,800,000$ 元 $= 1,809,000$
26 元】之損失等語。然查，系爭書狀雖載有「…鄭登奇過
27 世後，三人協議調整為12萬元，原告鄭旭峰請求給付薪
28 資部分應修改為每月薪資8萬元（另外4萬元部分則屬配
29 偶吳雪嬌之薪資）…」等語（本院卷三第397頁），然
30 就此部分鄭百雅已敘明：鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄
31 弟夫妻合領之每月薪資，內部應各自以多少計算薪資，

01 並無明確標準，系爭書狀會記載鄭旭峰、吳雪嬌薪資分
02 別為80,000元、40,000元，乃係因鄭旭峰於原審主張之
03 薪資為120,000元，然東懋公司提出答辯狀，辯稱因係
04 家族企業，120,000元係由鄭旭峰領80,000元、吳雪嬌
05 領40,000元，經原審法院將鄭旭峰薪資究竟為120,000
06 元或80,000元列為爭點後，考量本件原審重點在於鄭旭
07 峰，減少不必要之爭點可有助於訴訟程序進行，乃就東
08 懋公司所主張鄭旭峰80,000元、吳雪嬌40,000元表示無
09 爭執等語（本院卷三第430頁）。而觀諸鄭旭峰為原審
10 原告，其起訴狀原載每月薪資120,000元（原審卷一第1
11 7頁），經東懋公司提出民事答辯狀，辯稱鄭旭峰每月
12 報酬80,000元，另40,000元為其配偶吳雪嬌之薪資（原
13 審卷一第244頁），原審並將「鄭旭峰每月薪酬為80,00
14 0元或120,000元」列為爭執事項（原審卷一第431頁）
15 後，鄭旭峰等人始於113年7月17日提出系爭書狀，記載
16 請求薪資部分修改為每月薪資80,000元（另外40,000元
17 部分則屬於配偶吳雪嬌之薪資）等語（原審卷二第11
18 頁），核與鄭百雅上開所述過程相符。且系爭書狀並未
19 記載先前鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄弟夫妻合領70,0
20 00元時內部薪資如何計算，亦未將東懋公司另給付稅款
21 補貼及年終獎金部分納入，是尚難以系爭書狀即認鄭百
22 雅於系爭勞退金給付通知書所載吳雪嬌每月平均工資金
23 額係屬不實。

24 (6)又經本院於114年6月26日準備程序中詢問東懋公司，系
25 爭勞退金給付通知書雇主欄位「鄭舜日」及勞工退休準
26 備金監督委員會欄位「東懋食品股份有限公司勞工退休
27 準備金監督委員會印」之印文，是否為鄭舜日、東懋公
28 司勞工退休金監督委員會之印章所蓋出之印文，東懋公
29 司答以「是，臺灣銀行有核對該印文為真正的印章所
30 蓋」，並稱：「（問：系爭勞退金給付通知書要提出給
31 臺灣銀行之前，是否有經過鄭舜日的核對蓋印後才提

01 出?)沒有,鄭舜日沒有看過該張。」、「(問:為何
02 上面有鄭舜日真正的印章?)鄭舜日的印章當時都是由
03 鄭百雅保管。」等語(本院卷三第22頁),則鄭百雅主
04 張,鄭舜日擔任東懋公司法定代理人後,有授權鄭百雅
05 刻鄭舜日之印章,作為勞工退休準備金監督委員會之用
06 等語,尚非無據。東懋公司雖於同日庭期嗣後改稱:更
07 正上開所述,該印章是否為真正,目前還在偵查階段,
08 如果是真正的,有可能是印章有請鄭百雅去刻,鄭百
09 雅交回一顆,另一顆自己保管等語(本院卷三第22
10 頁),惟東懋公司就系爭勞退金給付通知書上鄭舜日之
11 印文是否真正,先後陳述不一,且就其所稱鄭百雅交回
12 一顆印章,另一顆自己保管等語,亦未提出證據證明,
13 所述難認為真實。東懋公司雖另提出鄭舜日印文比對書
14 面一張(本院卷三第221頁),主張系爭勞退金給付通
15 知書上所蓋鄭舜日印文應非東懋公司大小章所蓋,係由
16 鄭百雅盜刻之印章所蓋等語,然該書面係東懋公司單方
17 製作,非經專業機構鑑定之結果,且所比對系爭勞退金
18 給付通知書印文係影印之印文,況衡諸常情,縱然係同
19 一印章所蓋,亦可能因蓋印時沾印的濃、淡、多、寡及
20 施力時的狀況影響印文表現,是亦難以東懋公司所提出
21 之上開書面,認系爭勞退金給付通知書上關於鄭舜日之
22 印文係鄭百雅盜刻印章後所蓋。至東懋公司所提出臺灣
23 銀行信託部113年5月10日信勞給字第11350118991號函
24 (本院卷三第317頁),僅能證明東懋公司有於113年5
25 月間申請更換印鑑,新印鑑卡於113年5月7日啟用之事
26 實,尚難以此反推系爭勞退金給付通知書上所蓋「東懋
27 食品股份有限公司勞工退休金準備監督委員會」印文之
28 印章係由鄭百雅所侵占,或係鄭百雅未經東懋公司同意
29 所蓋印。

30 (7)又臺灣銀行曾於113年2月7日寄發信勞給字第113500332
31 81號函與東懋公司勞工退休準備金監督委員會,主旨記

01 載「檢送貴單位申請吳雪嬌等1人舊制勞工退休準備金
02 給付匯款1筆，撥付清單1張」等語，所檢附之勞退金撥
03 付清單已載明退休人員姓名為吳雪嬌，給付金額3,609,
04 000元及匯款帳號等情，有鄭百雅提出之上開文件照片
05 附卷可參（本院卷三第57至58頁）。東懋公司雖辯稱上
06 開信函係鄭百雅仍在東懋公司任職時所收受，鄭百雅為
07 隱匿其犯行，私自將上開信函攜出公司，東懋公司及鄭
08 舜日均不知有上開信函等語，然鄭百雅已否認其有取走
09 該信函，並稱其僅是在公司上班時看到該信函予以拍照
10 而已（本院卷三第356頁），觀諸上開信函係以掛號方
11 式，寄送至東懋公司設立地址即「臺南市○○區○○○
12 00○0號」，並未記載係鄭百雅收受，東懋公司就該信
13 件係鄭百雅收受後私自攜出公司乙節，亦未提出相關證
14 據資料，所辯已難採信。況觀諸東懋公司提出之臺灣銀
15 行受託辦理勞工退休準備金對帳單（下稱系爭對帳
16 單），其上記載戶名為「東懋公司勞工退休準備金監督
17 委員會」，對帳起訖日期「113/01/01~113/03/31」，
18 交易明細中僅有一筆支出，即於113年2月5日匯出3,60
19 9,000元（本院卷二第423至425頁），東懋公司並稱系
20 爭對帳單是臺灣銀行寄給東懋公司，東懋公司於113年4
21 月間收受，於113年4月19日知悉吳雪嬌領得勞退金3,60
22 9,000元等語（本院卷三第273、302頁）；參以東懋公
23 司稱於112、113年間申請退休並領得勞退金之人，僅有
24 吳雪嬌一人（本院卷三第6頁），顯見東懋公司至遲於1
25 13年4月收受系爭對帳單時，即已知悉「東懋公司勞工
26 退休準備金監督委員會」在臺灣銀行之帳戶，於113年2
27 月5日有匯出高達3,609,000元之勞退金至吳雪嬌帳戶甚
28 明。東懋公司辯稱其係因於113年7月10日收受系爭書
29 狀，發現鄭百雅等人稱吳雪嬌薪水應是40,000元，後於
30 114年5月核對吳雪嬌之勞退金，才發現是3,609,000元
31 云云（本院卷三第7頁），尚難採信。

01 (8)若如東懋公司所辯，吳雪嬌退休日前6個月內之每月平
02 均工資僅有40,000元，僅能領取1,800,000元之勞退
03 金，其並不知悉、也未同意鄭百雅填載系爭勞退金給付
04 通知書，以吳雪嬌平均月薪80,200元向臺灣銀行提出勞
05 退金給付申請，系爭勞退金給付通知書係鄭百雅私自偽
06 造鄭舜日簽名後，不實填載吳雪嬌之平均月薪後寄出，
07 詐領勞退金，致東懋公司受有1,809,000元之損害等情
08 為真，則東懋公司於113年4月收受記載有於113年2月5
09 日匯出高達3,609,000元勞退金之系爭對帳單時，應即
10 可發現上情，其理應以此對鄭百雅、吳雪嬌提出質疑，
11 或立刻向臺灣銀行查詢其緣由、請求協助提供相關申請
12 給付資料，以保自身權益才是，此對東懋公司而言無任
13 何困難，自無放任該帳戶款項遭匯出高額勞退金給付至
14 吳雪嬌帳戶後，仍然不加聞問之理。然東懋公司卻係於
15 原審認定鄭百雅與東懋公司間之僱用關係存在後，上訴
16 至本院之審理期間，始於114年5月14日函請臺灣銀行提
17 供「112至113年間」向該行申請及檢附有關勞工退休準
18 備金業務之紙本資料，並經臺灣銀行信託部於114年5月
19 22日以信勞給密字第11450121731號函檢送相關文件，
20 有上開臺灣銀行信託部函文及東懋公司勞工退休準備金
21 監督委員會114年5月14日懋（管）字第114051401號函
22 在卷可參（本院卷二第391頁、本院卷三第215頁）。足
23 見在長達1年以上之期間，東懋公司均未對吳雪嬌自東
24 懋公司領得勞退金3,609,000元乙事提出質疑或予以追
25 究。堪認鄭百雅主張，其填載系爭勞退金給付通知書為
26 吳雪嬌申請勞退金乙事，為東懋公司知情且授權其處
27 理，其於系爭勞退金給付通知書填載之金額，亦屬正確
28 真實，並無詐領勞退金等語，核屬可信。東懋公司辯稱
29 鄭百雅係於系爭勞退金給付通知書記載不實之平均工
30 資，並偽造鄭舜日簽名後，向臺灣銀行詐領吳雪嬌之勞
31 退金，違反系爭工作規則第20條第7、8、15款規定情節

01 重大云云，尚難採認。

02 (9)東懋公司雖主張其是於臺灣銀行信託部114年5月22日函
03 (本院卷二第391頁)，於114年5月23日送達東懋公司
04 後(本院卷三第217至219頁之信封編號貼紙及郵件送達
05 查詢結果)，始知悉鄭百雅詐領退休金之行為，其以114
06 年6月10日書狀對鄭百雅為解僱之意思表示，並未逾30
07 日之除斥期間等語(本院卷二第386頁)。然臺灣銀行
08 係因東懋公司於114年5月14日函請提供「112至113年
09 間」向該行申請及檢附有關勞工退休準備金業務之紙本
10 資料後，始以114年5月22日函檢送相關文件，已如前
11 述。經本院詢問東懋公司為何要請臺灣銀行提供上開文
12 件，東懋公司答以：因為收受系爭書狀後，發現鄭百雅
13 等人所述吳雪嬌薪資為40,000元，東懋公司於114年5月
14 核對吳雪嬌領得勞退金，剛好發現其勞退金為3,609,00
15 0元，所以才請臺灣銀行提供核撥之相關依據等語(本
16 院卷三第7頁)。然查，在鄭百雅等人於原審提出系爭
17 書狀前，東懋公司已於113年6月5日提出民事答辯狀，
18 辯稱吳雪嬌之薪資為40,000元，且東懋公司至遲於113
19 年4月收受系爭對帳單時，即已知悉「東懋公司勞工退
20 休準備金監督委員會」於臺灣銀行之帳戶，於113年2月
21 5日有匯出高達3,609,000元之金額至吳雪嬌帳戶之事
22 實，已如前述，則東懋公司辯稱其於收受臺灣銀行114
23 年5月22日函始知悉鄭百雅不實填載系爭勞退金給付通
24 知書，其以114年6月10日書狀解僱鄭百雅尚未逾勞基法
25 第12條第2項30日之除斥期間等語，亦難認可採。

26 (10)又縱認鄭百雅於填載系爭勞退金給付通知書時，所填載
27 關於吳雪嬌每月平均工資，與其實際上於退休日前6個
28 月內之平均工資有所出入，其於申請吳雪嬌勞退金之過
29 程有違失或未臻周全之處，然考量東懋公司為家族企
30 業，關於鄭旭峰、鄭堯天、鄭舜日三兄弟及其配偶之每
31 月薪資、年終獎金、稅務津貼部分，均以夫妻合領、合

01 受之方式發給，則對於家族成員請領退休金時應以多少
02 薪資作為計算基礎，本非無可能有未臻明確之處，若東
03 懋公司認吳雪嬌得請領勞退金數額有疑義，應可於吳雪
04 嬌申請退休前，與鄭百雅、吳雪嬌就此事討論清楚，或
05 於113年4月19日收受臺灣銀行寄送之系爭對帳單，知悉
06 吳雪嬌領得勞退金3,609,000元時，即要求鄭百雅、吳
07 雪嬌加以說明或要求改善；且除吳雪嬌外，本件並未見
08 鄭百雅在任職期間有為其他員工申請勞退金而發生疑義
09 之情形，是尚非不得期待鄭百雅此後不再有類此之行
10 為，客觀上亦非不能期待東懋公司對鄭百雅採取系爭工
11 作規則所載其他解僱以外之懲處方式，以達其管理規範
12 之目的。惟東懋公司以113年4月3日人事命令終止與鄭
13 百雅間之勞動契約之當日，即要求鄭百雅離開東懋公
14 司，且經原審判決認定東懋公司以113年4月3日人事命
15 令解僱鄭百雅為不合法後，東懋公司於上訴本院之審理
16 過程中，始提出114年6月10日書狀，以前揭鄭百雅不實
17 填載系爭勞退金給付通知書請領吳雪嬌勞退金為由，再
18 次對鄭百雅為解僱之意思表示，在此過程中，均未見東
19 懋公司曾就鄭百雅填載系爭勞退金給付通知書之相關疑
20 義，要求鄭百雅提出說明、給與改善機會，或有相關輔
21 導改正或教育行為，亦未選擇其他較輕之懲戒手段，促
22 使鄭百雅改善或避免再犯。則縱然鄭百雅填載系爭勞退
23 金給付通知書、為吳雪嬌請領勞退金之過程有與系爭工
24 作規則未盡相符之處，東懋公司逕以解僱方式懲處鄭百
25 雅，與鄭百雅違反工作規則之程度相較，亦難認相當，
26 應認與解僱最後手段性原則尚屬有違。從而，東懋公司
27 以114年6月10日書狀對鄭百雅所為解僱之意思表示，亦
28 未合法終止與鄭百雅間之僱傭關係。

29 (三)關於周子敬部分：

30 1.關於爭執事項(二)1.部分：

31 東懋公司雖主張，系爭留職停薪核定通知單之注意事項載

01 明「接到本通知後，應於生效日期前三日辦妥離職手續」
02 （原審卷一第381頁），足見周子敬留職停薪後，即應辦
03 理離職，周子敬並已於112年4月17日填載系爭離職申請單
04 申請離職（原審卷二第77頁），與東懋公司間已不存在僱
05 傭關係，縱認周子敬未於112年4月17日申請離職，亦應認
06 周子敬與東懋公司間已達成附條件之合意終止僱傭契約，
07 即若周子敬因系爭刑案遭判決有罪確定，則雙方僱用關係
08 即告終止等語。然查，兩造不爭執周子敬於112年4月17
09 日，填寫系爭離職申請單，係申請自112年4月20日起「留
10 職停薪」，嗣於112年4月20日自東懋公司「留職停薪」之
11 事實（不爭執事項六）。系爭留職停薪核定通知單之注意
12 事項第一項雖記載「接到本通知後，應於生效日期前三日
13 辦妥離職手續」，然觀諸第二項記載「員工留職停薪期
14 間，擅就他職經查明屬實者，本公司得不經預告終止契
15 約。」，可知縱然辦理留職停薪，亦非指自願離職或勞雇
16 雙方合意終止僱傭契約之意，否則即無庸記載留職停薪期
17 間，擅就他職經查明屬實者，東懋公司尚得不經預告終止
18 契約等語。且觀諸系爭工作規則第9章第1條、第11條、第
19 22條規定（原審卷二第247至250頁），可知東懋公司員工
20 經核准留職停薪者，東懋公司與該員工之勞動契約仍然存在，
21 僅係准予保留工作機會及停止支薪，員工並應依限完
22 成移交手續，並於規定期間屆滿或留職停薪原因消失後復
23 職之意，如在留職停薪期間，員工欲終止勞動契約者，尚
24 應另依規定預告並辦理離職手續，已如前述。參以周子敬
25 填寫系爭離職申請單，於「離職種類」欄位並未勾選「自
26 請離職」、「契約期滿」，而係勾選「其他」，並以手寫
27 「留職停薪」，其上「部門主管意見」亦填載「依據本公
28 司工作規則、規章辦理」等語，足認周子敬提出上開書面
29 之真意，僅係向東懋公司申請留職停薪，而非申請離職、
30 或與東懋公司合意終止或解除僱傭契約。且系爭離職申請
31 單、留職停薪核定通知單，均無任何關於周子敬因系爭刑

01 案遭判決有罪確定，雙方僱傭關係即告終止之記載，東懋
02 公司辯稱周子敬與東懋公司已達成附條件之合意終止僱傭
03 契約云云，亦難採認。

04 2.關於爭執事項(二)2.部分：

05 (1)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契
06 約：…二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共
07 同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。…
08 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，勞基
09 法第12條第1項第2、4款定有明文。次按「員工有下列
10 情事之一者，本公司得不經預告予以開除：…二、對於
11 本公司雇主、雇主家屬、雇主代理人、各級管理人員或
12 其他共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為
13 者。…六、違反勞動契約或工作規則，情節重大
14 者。」、「前條第六款所謂情節重大者，係指下列情形
15 之一者：…二、利用職務之機會對同仁有性騷擾及性侵
16 害之行為，有具體事證者。…四十六、於工作時間外，
17 從事有違社會公共秩序或善良風俗之行為，查有具體事
18 實，且其行為足資證明已損害本公司形象及名譽
19 者。」，為系爭工作規則第10章第19條第2款、第6款、
20 第20條第2款、第46款所明定。

21 (2)周子敬因於110年2月1日犯系爭刑案，自112年4月20日
22 留職停薪，案經臺南地檢110年度偵字第7313號起訴，
23 並經臺南地院111年度侵訴字第35號、本院112年度侵上
24 訴字第1020號於113年1月31日為刑事有罪判決（原審卷
25 一第371至379頁），因未再上訴，而於113年2月28日確
26 定，為兩造所不爭執（不爭執事項(八)）。又依系爭刑案
27 一審判決所認定周子敬之犯罪事實（周子敬對系爭刑案
28 一審判決提起上訴，明示僅對量刑部分上訴，對系爭刑
29 案一審判決認定之犯罪事實、罪名均不爭執，原審卷一
30 第371至373頁），係周子敬與A女為同事，周子敬於110
31 年2月1日21時許，聯繫A女表示要談論公事，搭載A女

01 後，於同日21時46分許，與A女前往歐悅汽車旅館房間
02 內，於該處基於強制猥褻之犯意，有動手拉扯強迫A女
03 脫去鞋子、外套，又強迫A女與之接吻，經A女反抗、拒
04 絕，周子敬仍無視A女抗拒之意，再次強脫A女之褲襪、
05 裙子，並強吻A女等行為。而周子敬於108年2月14日起
06 有受僱於東懋公司，擔任董事長特助，負責之業務內容
07 有包含處理東成會館之業務（不爭執事項(二)2.），竟對
08 身為同事之A女，以表示要談論公事為由，開車搭載A女
09 前往歐悅汽車旅館房間，對A女犯上開強制猥褻罪，而
10 對A女實施暴行，則東懋公司辯稱其得依勞基法第12條
11 第1項第2款及系爭工作規則第10章第19條第2款規定，
12 不經預告與周子敬間之僱傭契約，核屬有據。

13 (3)周子敬雖主張，其所犯強制猥褻罪之對象A女係東成公
14 司員工，非東懋公司員工，並無上開勞基法第12條第1
15 項第2款及系爭工作規則第10章第19條第2款規定之適用
16 云云。然查，東懋公司、東成公司均為鄭登奇設立，於
17 110年2月即周子敬犯上開強制猥褻罪之時，法定代理人
18 均為鄭登奇，東懋公司係延續47年創立之東成醬油品
19 牌，以醬油製造、販售為主要營業項目，鄭旭峰、鄭堯
20 天、鄭舜日三人均為東懋公司、東成公司股東，為兩造
21 所不爭執（不爭執事項(一)），則東懋公司主張，東懋公
22 司、東成公司均為鄭登奇所創立之家族企業，東成公司
23 主要業務為銷售東懋公司商品，應屬可信。又周子敬並
24 不爭執其負責之業務內容有包含處理東成會館之業務
25 （不爭執事項(二)2.），並稱因東成醬油之名稱方為大眾
26 所熟悉之品牌，且其經東懋公司前董事長鄭登奇之指
27 示，協助拉抬東成公司旗下之東成會館之業績，並持續
28 推廣東成醬油此一品牌，其名片上方因而印有東成醬油
29 有限公司及東成幸福婚宴會館，以利宣傳等語（本院卷
30 三第36、434頁），復有記載「東成醬油董事長特
31 助」、「東成醬油有限公司」、「統一編號00000000」

01 (此為東成公司之統一編號，參本院卷一第289頁)、
02 「東成幸福婚宴會館」等語之周子敬名片在卷可參(本
03 院卷二第365頁)。足見周子敬雖受僱於東懋公司，然
04 東懋公司係有權指派其處理東成公司旗下東成會館之業
05 務，周子敬對外亦以東成公司董事長特助之身分，推廣
06 東成公司之業務。復觀諸周子敬所提出被上證32號東懋
07 公司函文，發函者為東懋公司，董事長記載鄭登奇，受
08 文者為東成公司，主旨及公告欄記載為「職務異動」，
09 內容係將任職於東成會館之A女職務為職務異動(本院
10 卷三第45頁)，此函文除了可見A女係與周子敬在同一
11 工作場所即東成會館工作之同事外，益可證東懋公司對
12 東成公司之人事、業務等事項有掌控之權限。東懋公
13 司、東成公司既均係由鄭登奇創立之家族企業，東懋公
14 司復對東成公司之人事、業務等事項有掌控之權限，關
15 係密切，周子敬復係經東懋公司當時法定代理人鄭登奇
16 之指派，前往東成公司旗下東成會館處理事務，與在東
17 成會館任職之A女成為同事，而有在同一處所共同工作
18 之事實，應認周子敬對A女違犯前揭強制猥褻行為，仍
19 屬勞基法第12條第1項第2款、第10章第19條第2款所指
20 對「其他共同工作之勞工」實施暴行，東懋公司得不經
21 預告終止與周子敬間之勞動契約，方屬合理。否則周子
22 敬經東懋公司指派前往東成公司旗下之東成會館處理事
23 務，縱使有對在該處共同工作之員工實施暴行，卻僅因
24 該受暴行之員工係受僱於東成公司而非東懋公司，東懋
25 公司即不得依據上開規定終止與周子敬間之僱傭關係，
26 實難符事理之平。從而，周子敬主張A女並非東懋公司
27 之員工，東懋公司不得以勞基法第12條第1項第2款、第
28 10章第19條第2款規定終止與周子敬間之勞動契約云
29 云，難認可採。

30 (4)東懋公司就周子敬對A女所違犯之強制猥褻行為，得依
31 勞基法第12條第1項第2款、第10章第19條第2款規定，

01 終止與周子敬間之勞動契約，已如前述。又周子敬以11
02 3年5月13日存證信函通知東懋公司申請回復原職，經東
03 懋公司於113年5月14日收受，為兩造所不爭執（不爭執
04 事項(十)），並有該存證信函在卷可參（原審卷一第173
05 至176頁）。嗣東懋公司於原審提出113年6月4日書狀，
06 第11至12頁載有：「周子敬利用其東懋公司董事長特助
07 身分，對公司職員犯下妨害性自主案件，案經臺灣臺南
08 地方檢察署110年度偵字第7313號起訴，並經臺灣臺南
09 地方法院111年度侵訴字第35號刑事判決有罪、臺灣高
10 等法院臺南分院112年度侵上訴字第1020號刑事有罪判
11 決確定…周子敬申請復職時，被告（即東懋公司）即告
12 知因周子敬對被告公司員工犯下妨害性自主之行為，被
13 告公司依工作規則第十章第19條第二款規定予以解僱，
14 並拒絕原職，兩造之勞動契約已不存在。」等語（原審
15 卷一第243至244頁），並於113年6月5日送達周子敬
16 （原審卷二第305頁、本院卷一第241頁）。依上開書狀
17 內容，應認東懋公司有以該書狀表示終止與周子敬間勞
18 動契約之意思表示。則東懋公司辯稱其已依勞基法第12
19 條第1項第2款及系爭工作規則第十章第19條第2款規
20 定，合法終止與周子敬間之勞動契約，未逾勞基法第12
21 條第2項所規定之30日除斥期間等語，應可採信。

22 (5)周子敬雖主張，東懋公司上開答辯狀內容僅係說明東懋
23 公司認為早已於周子敬向東懋公司申請復職時，即告知
24 解僱周子敬，並拒絕復職之申請，兩造已無勞動契約存
25 在之意，而非以該書狀向周子敬傳達終止勞動契約之意
26 思等語。惟查，上開答辯狀雖記載周子敬復職時，東懋
27 公司即告知因周子敬犯妨害性自主行為，東懋公司依照
28 系爭工作規則第十章第19條第2款之規定予以解僱，並
29 拒絕原職，勞動契約已不存在等語，然東懋公司既未提
30 出其在提出上開書狀寄送周子敬前，已對周子敬為解僱
31 意思表示通知之其他證據資料，周子敬亦主張從未收到

01 東懋公司對其終止勞動契約之意思表示（本院卷三第43
02 6頁），則東懋公司於上開書狀內既已載明其解僱周子
03 敬之事由及依據，及兩造勞動契約已不存在之意旨，仍
04 應認東懋公司有以該書狀為解僱周子敬之表示，並於送
05 達於周子敬時，發生終止與周子敬間僱傭契約之效力。
06 又該書狀既已載明解僱之依據為系爭工作規則第10章第
07 19條第2款，則東懋公司辯稱其解僱周子敬之依據為系
08 爭工作規則第10章第19條第2款、以及與該規則相同規
09 定之勞基法第12條第1項第2款規定，核屬可採。至東懋
10 公司雖於審理過程中曾提出其他解僱周子敬之依據，惟
11 未經東懋公司記載於113年6月4日書狀中，亦不影響本
12 院之上開認定。

13 (6)周子敬雖主張，東懋公司對周子敬為解僱之意思表示，
14 已逾勞基法第12條第2項「自知悉其情形之日起，三十
15 日內為之。」之除斥期間規定等語。然查：

16 ①按勞基法第12條第2項所稱「知悉其情形」，係指對
17 勞工有同條第1項第1、2、4至6款規定之情形，有所
18 確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30
19 日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇
20 主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110
21 年度台上字第1246號、109年度台上字第1619號民事
22 判決意旨參照）。周子敬自承其辦理留職停薪，是在
23 東懋公司擔心系爭刑案影響公司聲譽之前提下，要求
24 其在訴訟終結前先行辦理留職停薪，其遂與東懋公司
25 合意於系爭刑案底定前，先辦理留職停薪等語（原審
26 卷一第32頁），則東懋公司依據勞基法第12條第1項
27 第2款規定解僱周子敬，自應自東懋公司知悉系爭刑
28 案業經確定，而就周子敬有該條款所載之事由獲得相
29 當之確信時，始起算同條第2項所示30日除斥期間。

30 ②周子敬雖提出鄭舜日之子鄭文翔於113年2月4日在社
31 群軟體Facebook（下稱臉書）所分享東森新聞「強脫

01 女經理絲襪『我要強X妳囉』老牌醬油廠孫婿慘了」
02 之貼文（本院卷一第195頁），主張由上開臉書貼
03 文，可知東懋公司已知悉系爭刑案二審判決結果，自
04 該貼文日起算，至東懋公司解僱周子敬時已逾勞基法
05 第12條第2項30日之除斥期間等語。然鄭文翔雖係鄭
06 舜日之子，其知悉系爭刑案二審判決結果之日，與東
07 懋公司未必相同，況系爭刑案二審雖於113年1月31日
08 判決，然當時仍屬可上訴而未確定之判決，無法僅以
09 上開貼文內容，即認東懋公司對於周子敬有勞基法第
10 12條第1項第2款解僱事由，已獲得相當之確信。周子
11 敬主張以上開臉書貼文日期，作為勞基法第12條第2
12 項30日除斥期間之起算日，尚難採認。

13 ③周子敬雖又主張，依據其與東懋公司於113年4月19日
14 於臺南市政府勞工局勞資爭議調解之調解紀錄所載，
15 其當時已主張「2.公司涉惡意解職，請求恢復僱傭關
16 係。3.前因私人原因公司同意留職停薪約一年，約期
17 滿要復職卻被公司登報開除，也不知何原因。」等語
18 （原審卷一第95頁），已表達要復職之意思，東懋公
19 司仍不願讓其復職等語。惟查，依前揭調解紀錄，無
20 法認定周子敬有於該次調解過程中，明白向東懋公司
21 表示系爭刑案業已確定。況調解程序中，調解委員或
22 法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解
23 不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，民事訴
24 訟法第422條定有明文，勞動事件法第30條第1項亦有
25 相類規定，前開調解既未成立，則周子敬引用勞資爭
26 議調解紀錄所載其或東懋公司之陳述為主張，尚難憑
27 採。自無法以前揭調解紀錄內容，認定東懋公司終止
28 與周子敬間之勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規
29 定之30日除斥期間。

30 ④周子敬雖再主張，鄭百雅於113年4月25日曾代表其致
31 電東懋公司，後由東懋公司委任顧問公司之職員回

01 電，通話中該名職員詢問「你們當初被停職的原因還
02 存在吧？」，鄭百雅表示「已經不存在啦。」，東
03 懋公司應有授權該顧問公司處理此事，經鄭百雅向該
04 職員表達當初被停職之原因已不存在，東懋公司至少
05 於該時已知悉其留職停薪原因已消滅等語，並提出通
06 聯紀錄、電話錄音光碟及譯文為證（原審卷二第187
07 頁、本院卷二第129至132頁）。然查，上開電話錄音
08 譯文中，鄭百雅向其對話之對象（下稱系爭員工）表
09 示要拿周子敬之復職申請書後，系爭員工表示周子敬
10 現在是有爭議，公司沒有要讓他復職，並稱「你們當
11 初被停職的原因還存在吧？」，鄭百雅雖表示「已經
12 不存在啦」等語，然鄭百雅並未明確告知周子敬所犯
13 系爭刑案業經判決確定之事實，無從自鄭百雅所稱
14 「已經不存在啦」判斷其所指為何，是亦難以上開對
15 話紀錄，認定東懋公司於113年4月25日即已知悉周子
16 敬所犯系爭刑案業經確定，而對周子敬有勞基法第12
17 條第1項第2款之解僱，已獲得相當之確信。從而，周
18 子敬主張自該次電話對話時起算，東懋公司終止與周
19 子敬間之勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規定之3
20 0日除斥期間云云，亦非可採。

21 (四)關於爭執事項(三)部分：

22 1.關於鄭百雅部分：

23 (1)依上，東懋公司所舉對鄭百雅所為4次解僱之意思表

24 示，均未生合法終止與鄭百雅間僱傭關係之效力，則鄭
25 百雅主張與東懋公司間之僱傭關係存在，為有理由。

26 (2)按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
27 自提出時起，負遲延責任。債務人非依債務本旨實行提
28 出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
29 意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給
30 付之事情，通知債權人，以代提出。僱用人受領勞務遲
31 延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法

01 第234條、第235條、第487條本文分別定有明文。雇主
02 不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞
03 務遲延。勞工無補上開期間服勞務之義務，並得依原定
04 勞動契約請求該期間之報酬（最高法院89年度台上字第
05 1405號民事判決意旨參照）。本件東懋公司所為終止與
06 鄭百雅間勞動契約之意思表示，雖因不合法而不生終止
07 之效力，但已足徵東懋公司為預示拒絕受領鄭百雅勞務
08 之表示。且東懋公司發布113年4月3日人事命令為解僱
09 鄭百雅之意思後，鄭百雅隨即於113年4月8日向臺南市
10 政府勞工局申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，並
11 於113年4月18日進行勞資爭議調解（原審卷一第93
12 頁），堪認鄭百雅自始即有繼續提供勞務之意，且已將
13 準備給付之事通知東懋公司，然為東懋公司於發布113
14 年4月3日人事公告起即予拒絕。鄭百雅既已依債務本旨
15 於適當時期提出勞務給付，為東懋公司所拒，依前揭規
16 定及說明，東懋公司應負受領遲延之責，即鄭百雅無須
17 補服勞務，仍得依原定勞動契約請求該期間之報酬。而
18 兩造對於如本院審理後認定鄭百雅與東懋公司間之僱傭
19 關係存在，則鄭百雅得請求東懋公司給付之金額如原判
20 決主文第三項所示，並不爭執（不爭執事項^(二)1.），則
21 鄭百雅請求東懋公司給付如原判決主文第三項所示之薪
22 資及遲延利息，為有理由，應予准許。

23 (3)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲
24 存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主每月負擔之勞
25 退金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條
26 例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31
27 條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額
28 提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
29 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於
30 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
31 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額

01 提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，
02 勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
03 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得
04 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金
05 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號
06 民事判決意旨參照）。本件東懋公司未合法終止與鄭百
07 雅間之勞動契約，已如前述，而兩造不爭執如本院審理
08 後認定，鄭百雅與東懋公司間之僱傭關係存在，則鄭百
09 雅得請求東懋公司提撥至勞退專戶之金額如原判決主文
10 第四項所示（不爭執事項^(二)1.），則鄭百雅依上開規
11 定，請求東懋公司應提撥如原判決主文第四項所示之勞
12 退金至其勞退金專戶，亦屬有據，應予准許。

13 2.關於周子敬部分：

14 依上所述，東懋公司已依勞基法第12條第1項第2款、系爭
15 工作規則第10章第19條第2款規定，以113年6月4日書狀之
16 送達，於113年6月5日合法終止與周子敬間之僱傭契約，
17 則周子敬請求確認與東懋公司間之僱傭關係存在，並請求
18 東懋公司給付如不爭執事項^(二)2.所示之薪資，及提繳如不
19 爭執事項^(二)2.所示之勞退金，並無理由，應予駁回。

20 八、綜上所述，東懋公司所為終止與鄭百雅間僱傭契約之意思表
21 示，均不生合法終止僱傭契約之效力，惟東懋公司已合法終
22 止與周子敬間之僱傭關係。則鄭百雅等2人依據與東懋公司
23 間之勞動契約、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，
24 請求(一)確認鄭百雅與東懋公司間僱傭關係存在；(二)東懋公司
25 應自113年4月10日起至復職前一日止，按月給付鄭百雅41,0
26 80元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
27 5%計算之利息；(三)東懋公司應自113年4月10日起至鄭百雅
28 復職前一日止，按月提繳2,465元至鄭百雅於勞保局之勞退
29 金個人帳戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求（即關
30 於周子敬之請求部分），則無理由，應予駁回。從而，原審
31 就上開不應准許部分，駁回周子敬之請求，就上開應准許部

01 分，判決確認鄭百雅與東懋公司間僱傭關係存在，及命東懋
02 公司如數給付及提繳，並就此部分依勞動事件法第44條第1
03 項、第2項規定，分別為供擔保得、免假執行之諭知，均無
04 不合。周子敬、東懋公司就其敗訴部分分別上訴，均指摘原
05 判決不利於己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造
06 之上訴均應駁回。

07 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列，附此敘明。

10 十、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由，依勞動事件法第
11 15條、民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 20 日
13 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

14 法 官 林 育 幟

15 法 官 余 玟 慧

16 上為正本係照原本作成。

17 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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 1 月 20 日

25 書 記 官 方 毓 涵

26 【附註】

27 民事訴訟法第466條之1：

28 (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。