臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第358號

原　　告　陳美曲

000000000000000000

訴訟代理人　吳秀娥律師

000000000000000000

被　　告　兆豐資產管理股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林永堅

訴訟代理人　張清浩律師

000000000000000000

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告兆豐資產管理股份有限公司應自民國109年4月15日起至回復工作日止，按月於每月10日前給付原告新臺幣59,300元及各自應給付之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第二項各期清償期屆至後得假執行，惟如被告以每期新臺幣59,300元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國94年10月3日起受僱於被告，先擔任總經理秘書暨行政管理部風險控管人員，102年2月1日調任資產管理部專員，106年3月1日調任業務管理部專員，約定每月薪資為59,300元；每年績效獎金及員工紅利300,000元；年終獎金為2個月月薪即118,600元；每年並有三節獎金各10,000元、進修補助6,000元、旅遊補助20,000元、健康檢查補助20,000元及不休假獎金39,533元，小計95,533

元。

（二）詎被告於109年4月14日表示原告承辦業務，關於查詢被告代墊戶欣偉傑建設股份有限公司（下稱欣偉傑公司）之台灣票據交換所票信結果，未將風險口頭告知主管，或於電子郵件中撰寫不當，並以此為由解僱原告，拒絕原告提供勞務，未符合解僱最後手段性原則，原告已於109年4月29日以存證信函通知被告此為違法解僱，並表示欲繼續提供勞務。

（三）原告係自109年2月開始從業務管理部專責徵信同仁鄭宇欽副理接手票信查詢業務，皆遵循鄭宇欽交代的作業程序，完成工作並無失職或處置不當。原告於109年3月27日上午9時23分，就欣偉傑公司票信查詢資料，以電子郵件夾帶附件的方式（下稱系爭電子郵件），正本寄送承辦欣偉傑案之業務人員，同時副本寄送總經理、業務部經理、業務管理部經理、副理、稽核、總經理專責秘書，且特別列印一份「票據信用資料查覆單」的實體紙本給總經理秘書林素滿小姐，轉呈總經理。欣偉傑案撥款承辦人員洪正淑於同日9時45分以電子郵件回覆「經詢問欣偉傑，今日中午會辦理3月2日退票金額200萬元票據清償贖回，待欣偉傑提供贖回單，將再轉知各位」，中午12時3分再回覆「欣偉傑3/2退票金額200萬元票據已辦理清償贖回，贖回單如附件」，此足證欣偉傑案之承辦人均明知被告代墊戶欣偉傑公司有「存款不足通報拒絕往來」之信用瑕疵。且由原告系爭電子郵件附件內容，明顯知悉欣偉傑公司一年內因存款不足退非未經申請清償註記達三張以上，自109年3月12日起已符合拒往要件。又於109年3月26日經董事長核准之撥款簽呈已查有此退票內容，相關人員卻未相應，足見欣偉傑承辦人員及主管、總經理、董事長對本案風險有所掌握，但原告低位階勞工無得窺探。欣偉傑公司債信不良，且多次退票，被告撥款簽呈卻仍得以簽核，顯見被告有撥款的決心，始有後續明知欣偉傑公司為拒往戶之情

事，被告仍於109年3月30日撥款，相關承辦人員亦有重大缺失，總經理卻以原告未口頭報告為理由或信件撰寫不當為由，透過人事評議會議懲處原告二大過，更以此為由惡意解僱原告，使原告成為代罪羔羊，原告難以甘服。

（四）被告於109年3月26日經董事長核准之撥款簽呈，於109年3月30日撥款，此期間欣偉傑公司仍有信用不確定之風險，會計係內部控制之控制點，會計主卻未於撥款放行時，再三確認當日票信，自應有疏失。原告職責僅在協助，並非被告編制內查核人員，亦非撥款人員，經辦上呈核撥簽呈時，亦未知會原告。換言之，原告對於被告撥款情形一概不知，但卻要承受最終責任，被告109年4月9日之人事評議會議之成員中，有五位即為欣偉傑案承辦人員，未予迴避，作成解僱原告決議，實有可議。被告因此次欣偉傑事件，僅有暴險之損失，並未有實質損害，均得以擔保品受償，如果被告憂慮風險，應自行有判斷能力等語。

（五）並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告兆豐資產管理股份有限公司應自109年4月1日起至回復工作日止，按月於每月10日前給付原告59,300元；另於每年新曆新年前一日給付原告300,000元，並於每年農曆新年前一日給付原告214,133元，及各自應給付之翌日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。

二、被告答辯：

（一）原告自94年10月3日起受僱於被告，在終止僱傭契約前半年（108年11月至109年4月）之職稱為業務管理部專員，每月工資本薪57,500元、伙食津貼1,800元，合計59,300元，於每月10日發放。

（二）被告客戶即訴外人欣偉傑公司於107年5月16日簽訂「委託協助都更開發協議書」，就開發臺北市大同區玉泉段部分土地都市更新案，約定由被告依據工程進度提供協助興建資金。然欣偉傑公司於108年2月20日開始發生退票情形，但又以「清償贖回」或「重提付訖」方式註記，而未遭到

台灣票據交換所拒絕往來。被告為了降低履約風險，決定自108年3月起每週查三次關於欣偉傑公司的票據信用資訊，自108年6月又改成二次，要求承辦人員將查詢結果以電子郵件通知各經辦同人並副知相關主管，如欣偉傑公司有前開協議書所定「債信不良之虞」，被告即得依協議暫停履約或終止。被告鑑於原告有從事風險控管之專業知識及票信徵信作業的經歷，而令原告自109年1月31日起，負責每週二、五定期查詢欣偉傑公司票據信用狀況，並回報給欣偉傑公司三件都更案（包括玉泉段都更墊款案件之承辦人即投資開發部副理洪正淑）、原告直屬主管即業務管理部副理鄭宇欽、經理吳富禮。詎原告於109年3月27日系爭電子郵件中，僅以紅色文字標示欣偉傑公司新增退票及現有未清償註記之退票資訊，卻漏未將欣偉傑公司於109年3月27日遭拒絕往來之重要資訊加以標示說明，致使被告之財務人員錯誤於109年3月30日仍撥款11,378,250元至欣偉傑公司於華泰銀行之信託專戶，而蒙受損失。若原告於系爭電子郵件上標示說明欣偉傑公司遭拒絕往來之重大訊息，則被告公司勢必依與欣偉傑公司所簽訂之「委託協助都更開發協議書」第9條第1款關於「債信不良之虞」約定，停止此次墊款，以減少遭受11,378,250元之曝險。

（三）被告於109年4月7日察覺上情後，即於同年月9日召開人事評議會議，認為原告有辦事疏忽及失職失察，已達情節重大程度，決議將原告記兩大過免職，並於109年4月14日公告依員工獎懲辦法第5條第5款、第4條第2項及員工解職辦法第13條第1款、第4款核定懲處原告兩大過免職處分，其情形為辦事疏忽或有失職察之情事且情節嚴重，解僱合於勞動基準法第12條第1項第4款之規定。

（四）被告係於109年4月14日終止勞動契約，並已給付工資至109年4月14日，原告請求給付109年4月1日起之工資，實無理由。被告就原告主張每年績效獎金及員工紅利30萬元、年終獎金118,600元、三節獎金10,000元、進修補助6,000

元、旅遊補助20,000元、健康檢查補助20,000元及不休假獎金39,533元，均予否認，縱認有獎金或補助，亦不屬被告基於勞動契約應為之給付等語。

（五）並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院使兩造整理並協議簡化爭點如下：

（一）不爭執事項：

1. 原告自民國94年10月3日起受僱於被告公司，先擔任總經理秘書暨行政管理部風險控管人員，102年2月1日調任資產管理部專員，106年3月1日調任業務管理部專員。（被證1勞動契約、被證11調派通知）

2. 原告被解僱前每月工資為：本薪57,500元、伙食津貼1,800元，合計59,300元；被告公司並於每月10日發放當月工資。

3. 被告公司於109年4月14日公告將原告免職，主張依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」解僱。（被證5懲戒公告）

4. 原告於109年4月29日寄發存證信函予被告，表示被告解僱違法。（原證1）

5. 兩造於109年5月21日及6月23日進行勞資爭議調解，調解不成立。（原證2）

6. 原證4、5、6、7、8形式真正。被證1至19形式真正。

（二）爭點：

1. 兩造間僱傭契約是否存在？被告抗辯其依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭契約，有無理由？

2. 原告請求被告自民國109年4月1日起至復職日止，按月於每月10日前給付薪資59,300元，及於每年西曆新年前1日給付30萬元，並於每年農曆新年前1日給付234,133元，有無理由？

四、本院之判斷：

（一）被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭契

約，不生合法終止之效力，兩造間僱傭契約仍存續：

按勞動基準法第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。本件被告稱原告於109年3月27日系爭電子郵件中，漏未將欣偉傑公司於109年3月27日遭拒絕往來之重要資訊加以標示，致使被告之財務人員於109年3月30日撥款11,378,250元至欣偉傑公司於華泰銀行受託信託財產專戶，而蒙受損失，故依勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契約等語；原告則否認其有符合勞動基準法第12條第1項第4款之情事。經查：

1. 系爭電子郵件共5頁，正本寄送吳永嘉、洪正淑、曹永錫，副本寄送吳富禮、林素滿、陳少奕、陳佩君、鄭宇欽、洪秀美，主旨欄記載：「欣偉傑0000000(新增退票）」，主旨欄下方記載：「重要性：高」，內容首兩行以紅字記載：「(一）本次資料與前次比校，新增退票一張，退票日期為109/3/23，退票金額為909,667元。(二）109/3/2、109/3/12、/109/3/16、共五張退票，目前皆尚未有清償註記錄。」，以下則均爲黑體字，先表列欣偉傑公司自108年2月20日至109年3月23日之退票及清償註記總數資訊，再列出第二類票據信用資料查覆單之查覆結果，該查覆結果內容包括「民國109年3月27因存款不足經通報拒絕往來，尚未解除」（見被證3）。則綜觀系爭電子郵件全文內容，並比對原告自109年3月10日至3月24日所寄送之5封關於欣偉傑公司退票資訊之電子郵件（見被證2），可認關於欣偉傑公司於109年3月27日因存款不足經通報拒絕往來之資訊，當屬重大訊息，而負責查詢欣偉傑公司票據信用之原告未能將此重大訊息以紅字摘要註記於首頁，使收受電子郵件者藉由閱讀信件紅字摘要部分即迅速獲悉拒絕往來之資訊，實有未盡注意義務之情事。然原告已將內載欣偉傑公司經通報拒絕往來之資訊傳送予上述公司內部相關人員，且該信件首頁亦標識「重要性：

高」，其等如瀏覽信件內容當可得知欣偉傑公司於109年3月27日經通報拒絕往來之資訊。另由欣偉傑公司案件撥款承辦人員洪正淑於同日9時45分以電子郵件回覆「經詢問欣偉傑，今日中午會辦理3月2日退票金額200萬元票據清償贖回，待欣偉傑提供贖回單，將再轉知各位」，中午12時3分再回覆「欣偉傑3/2退票金額200萬元票據已辦理清償贖回，贖回單如附件」（見原證4），亦可推知承辦人員洪正淑業已閱讀系爭電子郵件內文，而可得知悉欣偉傑公司經通報拒絕往來之訊息。

2. 又被告與欣偉傑公司所訂「委託協助都更開發協議書」第9條第1款係約定「除本協議另有約定外，甲方如未依本協議書之約定辦理、履行，或甲方『債信不良之虞』時，乙方得不經催告隨時暫停履行或終止本協議書之義務全部或一部、變更減少本協議書約定墊付之金額。甲方不得異議」（被證8），觀被告公司於109年3月26日內部決定於同年月30日撥款11,378,250元至欣偉傑公司於華泰銀行之信託專戶之簽呈內容，可知該時欣偉傑公司於台灣票據交換所網站所揭露之資訊，為「退票張數計30張，退票金額合計85,047,587元；退票已清償註記計25張，金額合計69,629,699元」（見本院卷第191頁之原證6），已可認符合該約款所稱「債信不良之虞」，然被告公司斯時尚認爲未符合該約款所稱「債信不良之虞」情事而仍決定撥款，則縱被告公司於3月30日撥款前知悉欣偉傑公司遭拒絕往來訊息，其是否將暫停撥款而於其後再行撥款？是否終止該協議書之義務全部或一部？是否變更減少該協議書約定墊付之金額？均取諸於被告公司各方面之判斷，非必然不再撥款，是原告就系爭電子郵件疏未將拒絕往來之重大訊息以紅字摘要註記之疏失，與原告所稱之11,378,250元撥款至欣偉傑公司於華泰銀行受託信託財產專戶之結果，是否有必然之因果關係，亦有疑義。何況，被告係將11,378,250元撥款至欣偉傑公司於華泰銀行受託信託財產專戶

（見被證4），非直接撥款至欣偉傑公司帳戶；且依簽呈之內容，其中之500萬元是逕匯入被告公司帳戶，用以預扣欣偉傑公司與被告公司往來案件相關利息（見本院卷第189頁）。另被告亦自稱其因欣偉傑公司經通報拒絕往來所受者為曝險，尚非實際損害。

3. 綜上，原告就系爭電子郵件固有疏未將拒絕往來之重大訊息以紅字摘要註記之疏失，惟其仍有將欣偉傑公司之包括拒絕往來之退票資訊傳送予被告公司相關承辦人員，使該等人員可得而知悉欣偉傑公司經通報拒絕往來之訊息；該疏失與被告所稱之損害是否有因果關係，尚有疑義；且被告所受者為曝險，尚非實際損害。則以原告此一次之疏失而非故意之違反勞動契約之行爲為評價，尚非構成勞動基準法第12條第1項第4款之「情節重大」，從而，被告於109年4月14日單方終止兩造間勞動契約，不生合法終止之效力，兩造間之僱傭關係仍有效存在。準此，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為有理由，應予准許。

（二）原告請求給付部分，原告得請求被告自109年4月15日起至復職日止，按月於每月10日前給付薪資59,300元，其餘請求則無理由：

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。兩造間之僱傭關係仍有效存在，已如上述，又原告遭解僱前每月工資為本薪57,500元及伙食津貼1,800元，合計59,300元，被告公司並於每月10日發放當月工資，此為兩造所不爭執（不爭執事項2.），則原告請求被告自109年4月15日起至回復工作日止，按月於每月10日前給付原告59,300元及各自應給付之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，為

有理由，應予准許。

2.原告另請求被告給付自109年4月1日至回復工作日之前之每年績效獎金及員工紅利300,000元，年終獎金為2個月月薪即118,600元，每年三節獎金各10,000元、進修補助6,000元、旅遊補助20,000元、健康檢查補助20,000元及不休假獎金39,533元乙節，關於績效獎金部分，應視員工上一年度之工作績效而定，而原告確實有上述工作疏失之處；關於員工紅利、年終獎金、三節獎金、進修補助、旅遊補助、健康檢查補助部分，均屬恩惠性給與，非經常性給付；關於不休假獎金部分，因原告自109年4月15日至回復工作日之期間，由於被告拒絕原告提供勞務而未實際為被告工作，事實上已處於休假狀態，自無從依勞動基準法第38條規定請求特休未休工資；是此部分之請求，均無理由，應予駁回。

五、結論：

兩造僱傭關係仍有效存在，原告請求如主文第一、二項所示，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、假執行部分：

主文第二項部分，為勞工勝訴之給付判決，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、其他說明：

本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　戴嘉慧

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（須附繕本）。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　　110　　年　　3　　月　　24　　日

書記官　石勝尹