臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第388號

原　　告　黃綉菊
訴訟代理人　蔡宗隆律師
複　代理人　林明葳律師
被　　告　富記食品有限公司
000000000000000000
法定代理人　周惠惠
訴訟代理人　魏千峯律師
　　徐榕逸律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年2月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）伊自民國103年1月1日受僱於被告公司，擔任協理一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）50,000元，並按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）3,036元，伊任職期間恪遵職守，為公司利益盡心盡力，亦未曾受有任何懲戒或不適任之情形。緣被告公司為家族企業，前負責人周天富（以下逕稱其名）於111年4月11日死亡，其繼承人即其配偶周劉秀琴、長子周金銘、長女周惠惠、次女周美君、次子周金城等（以下均逕稱其名，其等亦為被告公司股東）為分割遺產一事展開經營權之爭，原執行股東即總經理由周金銘變更為周惠惠，並由周惠惠擔任被告公司負責人，被告公司僅因伊職務上須聽命周金銘之指示，竟為：伊於103年間陸續協助公司股東侵占公司銷貨貨款金額達數千萬，且於105年間將被告公司之客戶資料及產品報價提供予訴外人富名國際實業有限公司（下稱富名公司），後於106年

開始陸續將被告公司之客戶轉移至富名公司之不實指控，並於111年7月29日片面以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第4款及第5款規定為解僱事由，終止兩造間之勞動契約。惟伊並無被告公司所稱有違紀事實，答辯如下：

1、違紀事實一：被告公司於伊入職前即有將款項先匯入私人帳戶代付薪資予員工之慣例，差異僅在於105年7月前係匯入斯時實際負責人周金銘帳戶內，再由其自行辦理。而訴外人即新任經理人余秉桓（亦為周惠惠之子，以下逕稱其名）係於111年7月15日到職，被告公司自無權於111年7月13日即向伊進行調查，伊既不明瞭余秉桓之權限為何，亦不願涉入家族繼承糾紛，自無向余秉桓報告被告公司金流與財務作業之義務，況伊自111年7月11日起至同年月31日休特別休假，並無義務回覆余秉桓被告公司相關事宜。是以，伊雖有於105年起至107年間，將被告公司款項匯入伊帳戶之情事，然此行為均依照周金銘指示所為，向其彙報後並放行款項通過，並無所謂未告知被告公司之情事，被告公司明知此種給付薪資方式為歷來慣例，並非伊可任意為之，竟仍恣意妄稱伊有所謂之違紀行為，其所述顯然不足採信。

2、違紀事實二：周天富一直以來為其子女即周金銘、周惠惠、周美君、周金城在被告公司投保勞工保險、全民健康保險（以下分別稱勞保、健保、合稱勞健保），以保障其等勞工退休金之取得。而周惠惠、周美君於105年7月至107年7月間既未任職於被告公司，自無從受領薪資，製作該2人薪資單僅係避免勞工保險局追查掛名投保之情形。此外，被證19僅能證明伊有將被告公司薪資表即對帳單以電子郵件方式寄給永恆稅務會計記帳代理事務所，不足以證明該外部會計師僅依伊之指示即作成報表即稅單，亦無從證明被證4薪資表係由伊製作，且被證4亦無伊簽名，顯非伊製作，被告公司空言指稱伊有侵占周惠惠及周美君應受領薪資之事實，並非可採。

3、違紀事實三至五：周天富當初為確保被告公司之品牌能延續發展，決定由富名公司向被告公司購買並受讓被告公司之商標，被告公司之商標於102年5月8日改由富名公司所有，被告公司即須經富名公司同意後才能生產及銷售有富記商標之產品，富名公司既持有被告公司商標，由其對外出售貨物乃屬當然。故伊協助周金銘陸續將被告公司之客戶轉至富名公司，由富名公司對外接單，再委由被告公司生產，此種移轉客戶及交易模式改變屬商標移轉後之必然結果，屬職務內事務，而商標移轉發生於伊103年入職前，自難謂伊行為有何造成被告公司損害之情。被告公司雖辯稱：富名公司因上述營運模式收取被告公司應得之利潤而有不當獲利之情，然富名公司除收取被告公司本應獲得之利潤價差外，同時承受本應由被告公司負擔之成本（例如：對外出口必須支付之報關費用、拖車費、銷售費用等），換言之，被告公司收入雖有短少，惟其成本亦因此降低，其漏算本應支出之成本，僅以出售貨物之價差作為被告公司之損害，計算顯然偏頗且不合常理。又觀諸被證20即周天富聲明書全文，其內容除聲明中國4間公司（即福建省莆田富記食品有限公司、福建省莆田大富食品有限公司、福建省莆田台富食品有限公司及上海神采國際貿易有限公司）之真正權利人為周天富及被告公司外，未曾提及其未授權周金銘成立富名公司，或有表明反對購買富記商標等事，對於富名公司移轉客戶、改變交易方式等事亦未表示反對，且聲明書內所提4間公司皆非由被告公司直接或間接轉投資而設立，此亦為周天富所明知，故若聲明書係由周天富所撰寫，實無可能出現此種誤認。

4、綜上所述，被告公司所提違紀事實一、二於伊任職前即已存在，違紀事實三至五則係因被告公司商標出售而導致之必然結果，且商標出售係於伊任職前所為，可見違紀事實皆非伊個人可決定或影響，又兩造間勞動契約並無競業禁止義務，被告公司與富名公司間依交易模式屬上下游廠商

關係，並非競爭關係，伊並無違反勞動契約或工作規則，亦無故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害之情事，被告公司依據勞基法第12條第4款及第5款終止與伊間勞動契約並無理由，亦不符合解僱最後手段性原則，終止不生效力，兩造間僱傭關係繼續存在，被告公司應依法給付薪資。

（二）被告公司除未明確告知伊前開行為具體如何違反何項勞動契約或工作規則而有情節重大，亦未告知伊前開行為有損耗公司何項物品或洩漏何項秘密導致被告公司受有何種損害，更未提供任何證據足以證明伊確實有侵占貨款、提供報價及客戶資料並移轉客戶予富名公司之行為，且依實務見解，伊縱有被告公司宣稱之移轉貨款、提供報價及客戶資料並移轉客戶予富名公司之行為，然依前揭見解意旨，伊遵從上級指示之行為自不得認定為伊個人行為，亦不得認係有損及公司或有致公司蒙受重大損失或不利之情形。縱經認定伊前開行為非依上級指示而係個人所為，然該行為是否為職務上之正當行為？是否屬於情節重大而達應解僱之程度？前開報價及客戶資料是否已滿足營業秘密法第2條之規定，被告公司皆未舉證證明，更未見被告公司有提出任何受損害之證明，顯難認伊有任何違反勞動契約或工作規則，情節重大，或有故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害之行為。縱經本院認定伊確實有被告公司所稱之違反勞基法情事存在，被告公司亦應以先使用勞基法所賦予保護之各種手段，並在無法改善時始得終止勞動契約。惟被告公司未經調查確認即以書面資料逕自認定伊有上開違反勞基法事由而終止勞動契約，期間並未要求原告改善，顯未符合解僱最後手段性原則，則被告公司依勞基法第12條第1項第4款及第5款規定所為終止勞動契約並不合法，爰提其本訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司按月支付工資50,000元，及依勞

工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定請求被告公司按月提繳勞退金等語。

（三）聲明：

1、確認兩造間僱傭關係存在；

2、被告應自111年7月29日起至復職前1日止，按月於次月5日給付原告50,000元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；

3、被告應自111年7月29日起至復職日前1日止，按月提繳3,036元至原告之勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶）；

4、上開第2項、第3項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告自103年1月1日起任職伊公司，離職前擔任協理職務，離職前每月薪資為50,000元。原告負責伊公司財務、會計事宜，經手伊公司帳務、發薪事宜、伊公司與國內外客戶往來之財務等，原告身為會計與財務主管，當應負有對伊公司之忠誠義務，盡心盡力維護伊公司之利益，並防止伊公司遭受第三人不法侵害導致財務之損失。然原告任職期間，經常配合周金銘進行違法作業，周金銘為伊公司股東之一，惟其趁周天富身體不適而無暇顧及伊公司經營之際，先以執行股東及總經理身分自102年起壟斷介入伊公司之經營，遂行圖利自身之行為，如將伊公司貨款侵占或移轉伊公司之客戶至周金銘擔任法定代理人與唯一股東之富名公司，掏空伊公司資產行為，原告雖身為伊公司聘僱之財務主管，本應盡力為伊公司服務，防止股東掏空，詎原告卻極力配合周金銘，協助其侵占伊侵占貨款、移轉客戶之情事，茲將違紀事實分述如下：

1、違紀事實一：原告於103年到職，周金銘於102年介入伊公司營運，此時周天富並無親自管理公司，原告稱此為周天富所同意自無從查證。再者，給付員工薪資當由伊公司直接給付即可，無須藉由原告帳戶再轉至個別員工帳戶。是以，105年至107年間原告藉職務之便，將伊公司款項匯入

自身帳戶，105年間轉帳8,739,079元、106年間轉帳10,513,094元、107年間轉帳12,368,695元，伊公司自111年7月11日更換法定代理人後，對伊公司內容異常作業情形進行調查，余秉桓曾於111年7月13日告知原告為釐清伊公司帳目，請其提出個人薪轉帳戶交易紀錄、103至108年會計統計資料，並請原告說明異常交易紀錄，然原告已讀不回，細究原告每月工資僅50,000元，自不可能每年有巨額款項匯入私人帳戶，其所為顯屬違反勞動契約之忠實義務。

2、違紀事實二：周金銘實際介入伊公司經營前，周惠惠、周美君於102年前均有實際受領伊公司給付現金薪資，並非僅掛名勞健保，109年2月5日起伊公司以公司帳戶註明薪資直接給付周惠惠、周美君，原告此時仍擔任伊公司財務協理之工作，自不能諉為不知。且原告於105年7月至107年7月間每月提供伊公司有實際支付周惠惠、周美君薪資及伙食費之紀錄給永恆稅務會計記帳代理事務所，擅自用印偽造周惠惠、周美君有實際領取每月薪資43,400元、伙食費2,400元之假象，經伊公司調閱105年至107年間周惠惠與周美君之銀行交易往來紀錄，於105年至107年僅有每半年受領伊公司60,000元之款項，然此為股東紅利並非薪資。而原告提出其與周金銘間往來郵件及付款明細等資料，僅足證原告忽視會計專業性，一昧聽從周金銘違法指示，且有幫助周金銘或自行侵占伊公司款項即周惠惠、周美君於伊公司自105年7月至107年7月止薪資共計2,290,000元（計算式：〈薪資43,400元＋伙食費2,400元〉x2人x25月＝2,290,000元）之可能。

3、違紀事實三：原告將伊公司之客戶均移轉至富名公司，使富名公司可無償獲得伊公司客戶資訊、報價資訊；富名公司經營農產品整理業、罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業、調味品製造業等，與伊公司經營各種食品類醬菜類釀造類罐頭類及有關調味品之製造批發零售出口業務，顯屬經營類似業務，為具有競爭關係之公司；原告更於在職期

間未經伊公司允許同時擔任富名公司之財務，並於107年4月18日以伊公司名義擬具通知書發放各客戶，通知書內容表示自107年5月1日起委託富名公司統一代理出貨，並由富名公司開立出貨發票及收款；原告更於107年4月19日向伊公司柬埔寨金邊之客戶表示伊公司將變更出口商為富名公司，雖實際仍由伊公司直接出貨給各客戶，然由富名公司對原客戶開立出貨發票及收款，伊公司對富名公司開立出貨發票及收款，核原告所為不僅違反勞動契約之義務，更等同將伊公司重要之客戶名單、報價資訊洩漏給富名公司。

4、違紀事實四：原告為使富名公司能從中獲利，遂將客戶訂購之貨品，佯由伊公司將同一貨品低價出售給富名公司，再由富名公司以客戶原訂購價格出貨給伊公司客戶，謀取不正當之價差，原告此行為造成伊公司損失5,135,843元。

5、違紀事實五：伊公司銷售產品給柬埔寨金邊之客戶，係由原告親自聯繫進銷貨事宜，詎原告於聯絡柬埔寨客戶時，將客戶之貨款區分為實際價格與發票金額，客戶以發票金額將貨款匯入伊公司，而實際金額與發票金額之差價則匯入周金銘個人帳戶，此舉嚴重損害伊公司之利益。

6、綜上，原告種種圖利自身、周金銘、富名公司之不法行為，顯屬違反勞動契約情節重大、侵害伊公司之商業機密等，且原告從未有悔意，並拒絕配合調查，是以，伊公司初步調查結束後，仍繼續深入調查原告在職期間所犯違失，然伊公司考量原告係財務會計主管，有此重大且涉及刑事責任之違紀行為，勞雇間之信賴關係已破壞殆盡，不可期待伊公司再以其他手段迴避解僱，且避免原告繼續配合第三人進行違法作業，故於111年7月29日發送解僱通知，依勞基法第12條第1項第4、5款規定，自即日起終止勞動契約。

（二）此外，依周天富於106年2月9日作成之聲明書（並經謝永

誌公證人認證），內容略以：「本人原安排福建省莆田台富食品有限公司等4家公司，分別以本人、周金銘、周金城、劉秀琴名義登記為負責人，係規劃將來一家人皆可方便營運各該公司，並同心協力經營本人所創立之企業」、「本人之子周金銘已將福建省莆田台富食品有限公司等4家公司，未經本人同意，占為己有營運」等語，可知周天富晚年對於周金銘侵占家族企業財產行為感到不解，亦未曾授權周金銘成立富名公司，或由伊公司抽取不正當利益，故原告不斷以周天富之授權、周金銘授意，作為其違反勞動契約行徑之辯詞，自不足採信。另周金銘、富名公司另一損害伊公司利益之情事，係周金銘與富名公司於102年7月16將伊公司所有之「富記及圖（紅色）」商標（註冊號數00000000）、「企鵝及圖PENGUIN（墨色）」商標（註冊號數00000000）、「福駱CAMEL及圖（註冊號數00000000）」以總計1,000,000元之賤價出售給富名公司，並於102年8、9月間完成移轉登記，惟「富記及圖（紅色）」、「企鵝及圖PENGUIN（墨色）」、「福駱CAMEL及圖」商標每年授權費可為伊公司產生數百萬元之利潤，是以，依正常商業判斷，根本不可能以總計1,000,000元，每個商標權僅約300,000元賤價出售，且富名公司乃周金銘1人出資公司，此項事實係原告到職前所發生，原告以此事由辯駁並不能改變自身違紀行為之事實。

（三）原告藉職務之便，於105年至107年間將伊公司款項匯入自身帳戶，縱有匯出部分款項給付伊公司勞工工資，然尚有4,923,026元之差額；且於105至107年間偽造周惠惠、周美君有實際按月收受薪資與伙食費之假象，實際侵占該等薪資款項計2,290,000元；另轉移客戶至富名公司，使伊公司107年至111年間損失5,135,843元，原告之違紀行為並非過失，而係故意協助周金銘之違法行為，時間長達數年之久，且伊公司111年7月起屢次詢問原告，原告對於侵占公款、背信等行為，從未表示悔意，若伊公司仍繼續容

忍原告擔任財務或會計抑或擔任其他角色，難保原告不會再次勾結第三人進行違法作業，後續衍生伊公司損害。綜上所述，基於原告身處重要職務，卻重大違紀造成伊公司損害，嚴重擾亂伊公司之企業秩序與營運，客觀上已難期待伊公司採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，自無牴觸解僱最後手段性原則。

（四）聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第154頁）：

（一）被告公司為家族企業，於64年9月24日設立（見本院卷一第25頁）。原法定代理人為周天富。

（二）原告自103年1月1日起受僱被告公司擔任協理，每月約定工資50,000元（見原證1 ，即本院卷一第19頁）。

（三）周天富於111年4月11日死亡，繼承人為周金銘、周惠惠、周美君、周金城及周劉秀琴。

（四）被告公司法定代理人於111年7月11日更換為周惠惠（見原證5 ，即本院卷一第399頁）。

（五）被告公司於111年7月29日以原證2通知書通知原告，主張依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止兩造間勞動契約（見本院卷一第21頁）。

（六）富名公司於102年4月2日設立（見本院卷一第363至365頁），唯一股東、董事兼法定代理人為周金銘（見本院卷一第349至350頁）。

四、本件爭點（見本院卷二第154至155頁）：

（一）被告公司於111年7月29日以原證2通知書主張依勞基法第12條第1項第4、第5款規定終止兩造間勞動契約是否合法？

（二）兩造間僱傭關係是否仍存在？

（三）原告依兩造間勞動契約之約定，請求被告公司應自111年7月29日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告50,000元，及自各期應給付日之翌日起清償日止，按周年

利率5% 計算之利息，是否有理由？

（四）原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告公司自111年7月29日起至原告復職日前1日止，按月提繳3,036元至原告勞退金專戶，是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）被告公司於111年7月29日以原證2通知書主張依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止兩造間勞動契約是否合法？

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。又勞動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質所應負之義務。雇主僱用他人服勞務，旨在增進雇主之事業發展，是在勞動契約存續中，受僱人對雇主負有忠誠義務，故為他人經營與雇主相同業務或替其他同業奪取雇主客戶而妨礙雇主獲取營業上利益之行為，均屬違反上述忠誠義務且有礙雇主業務發展之舉，可認與勞動契約之本質相悖。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。

2、觀諸原證2通知書內容略以：「茲因本公司於民國（下同）111年7月11日更換負責人及7月15日更換經理人後，交接公司經營資料，並陸續清點本公司過去幾年的客戶資

料、出口報單、會計資料及帳款，發現諸多違法事宜，已損及本公司權益甚鉅。

經查，台端黃綉菊小姐（身分證號：略）職稱：協理兼會計，為本公司管理財務之高階主管。於103年開始陸續協助本公司股東周金銘侵占本公司之銷貨貨款，金額達新台幣數千萬元，並於105年開始偕同張明錡廠長陸續將本公司之客戶資料及產品報價陸續提供予富名國際實業有限公司，並於106年開始陸續將本公司之客戶轉移至富名國際實業有限公司，身為協理未顧及公司利益，嚴重違反勞動契約之忠誠義務，也嚴重擾亂本公司之經營、企業秩序，且致使本公司營收蒙受極大損失。

核台端之行為違反商業會計法第71條之規定，亦構成勞動基準法第12條第1項第4款規定（法條略）及第5款規定（法條略）之解僱事由。

爰此通知台端，本公司即刻終止與台端黃綉菊小姐（身分證號：略）間勞動契約。就台端在職期間所涉違法情事，本公司將依法進行處理，不排除採取民刑事手段，以維護本公司權益。」等語（見本院卷一第21頁），是本件被告公司依勞基法第12條第1項第4、5款規定解僱原告之原因事實為：「原告自103年起陸續協助周金銘侵占被告公司之銷貨貨款，金額達新台幣數千萬元，並自105年起偕同訴外人即廠長張明錡將客戶資料及產品報價陸續提供予富名公司，並自106年起將被告公司之客戶轉移至富名公司」，堪認被告公司已明確告知解僱事由，本院應就被告公司以上述原因事實終止勞動契約是否符合勞基法第12條第1項第4、5款規定為判斷，先予敘明。

3、經查：

（1）就原因事實「原告自103年起陸續協助周金銘侵占被告公司之銷貨貨款，金額達新台幣數千萬元」部分：

①原告於105年至108年1月間，有將被告公司款項匯入自己於合作金庫商業銀行（下稱合庫銀行）泰山分行帳號

0000000000000號帳戶(下稱系爭帳戶)，金額分別為：105年8,739,079元、106年10,513,094元、107年至108年1月4日12,368,695元，有合庫銀行泰山分行111年12月6日合金泰山總字第1110000184號函附系爭帳戶105年至107年歷史交易明細查詢結果可稽（見本院卷二第271至301頁)，且為原告所不爭執（見本院卷二第132頁），堪信為真實。經比對原告系爭帳戶交易明細及被告公司歷年薪資表（見本院卷一第203至229頁）後，上述款項匯入系爭帳戶後，縱有匯出部分款項支付員工薪資等，惟每月仍有差額去向不明，總計4,923,026元（明細詳如被告公司提出之附表4）。被告公司法定代理人於111年7月11日更換為周惠惠（見不爭執事項（四）），余秉桓於111年7月15日到職擔任經理人，臺北市政府於同年月19日核准變更（本院卷一第27、29、33頁)，余秉桓既已於同年7月13日寄送訊息予原告，內容略以：「阿菊阿姨，麻煩提供一.104/11/1~107/12/31你個人薪資轉帳那個帳戶的交易紀錄。二.請提供103～108這段期間公司會計相關的統計表單資料。三.請提供富記跟富名間的對帳單檔案。」、「另外麻煩提供大舅請泰國貨款匯到他個人戶頭後，他有哪些金流匯款回公司？」等語，原告並已讀取上述訊息（見本院卷一第201頁），要求原告說明上述金流，然自111年7月13日至同月29日解僱前原告均拒絕交代款項之用途，是被告公司認原告有侵占被告公司款項之嫌疑，自屬有據。

②原告固陳稱：自105年7月起至107年7月間之不明匯款，實際上係伊依周金銘指示，並在周天富同意下，將被告公司員工薪資總額先匯入伊帳戶後，再由伊逐一發給被告公司員工，再將餘款匯至指定帳戶內，用以支付未投保勞健保員工之薪資、外派員工在中國當地之人民幣薪資、員工季獎金及周天富及其妻之生活開銷云云，並提出被告公司105年至107年間匯入系爭帳戶款項整理表、

原告與周金銘往來電子郵件、通訊軟體對話紀錄及付款明細為證（見本院卷三第7至263頁），然原告主張此等匯款係經周天富同意乙節，並未提出證據證明之；且其於被告公司終止勞動契約前就余秉桓要求其說明資金流向，始終未積極說明，於提起本件訴訟中始被動整理並提出前揭資料供比對，被告公司因其拒不提出相關資料且未說明，認其有違反勞動契約之忠誠義務，實有合理依據；況原告此部分經周金銘指示匯入、匯出系爭帳戶之主張，縱然屬實，原告每月匯出系爭帳戶與被告公司匯入系爭帳戶金額仍有約630,645元之差額（見原告製作之附表1，即本院卷三第7頁），是原告此部分說明亦難憑信。

③原告雖主張：伊不願對未辦理公司登記之經理人說明金流云云，然原告不否認周金銘與周惠惠、周美君、周金城等人有遺產糾紛，其於任職被告公司期間亦同時為周金銘擔任法定代理人之富名公司處理部分行政事務（例如：其曾於110年間以富名公司財務之名義，向經濟部申請富名公司紓困補貼，於111年5月28日以富名公司名義線上申報員工之勞保投保薪資調整，見本院卷一第265至267頁），其於本件訴訟所留住所亦為富名公司登記址（見本院卷一第9、255頁），足見其與周金銘間關係顯較其與周惠惠等人之關係密切，其身為被告公司協理，被告公司之多數股東既已於111年6月21日出具經理人委任書，委任余秉桓為經理人代理執行被告公司一切業務（見本院卷三第259頁），且余秉桓於111年7月15日到職，臺北市政府於同年月19日核准變更，已如前述，可見余秉桓確係被告公司之經理人，原告拒絕向其報告，顯然有偏袒周金銘方之虞，確有違反勞動契約之忠誠義務。

④原告另以：111年7月11日至31日伊休特別休假，無義務回覆余秉桓相關事宜云云，然原告斯時尚在職擔任被告

公司協理，其職務範圍包括財務、會計相關業務乙節，為兩造所不爭執（見本院卷三第313頁），原告復自承被告公司慣例係將款項匯至系爭帳戶，再轉發給被告公司員工每月工資，系爭帳戶匯入、匯出款項亦有差額，而余秉桓則為被告公司經理人，原告自有向余秉桓報告上述被告公司歷年來匯出金額流向並提供相關會計憑證之義務，不因其休特別休假而免除此部分之義務，原告此部分主張並無理由。

（2）就原因事實「自105年起偕同張明錡將被告公司之客戶資料及產品報價陸續提供予富名公司，並自106年起將被告公司之客戶轉移至富名公司」部分：

①富名公司於102年4月2日設立，唯一股東、董事兼法定代理人為周金銘（見不爭執事項（六）），經營「A102020農產品整理業、C103050罐頭、冷凍、脫水及醃漬食品製造業、C109010調味品製造業…」等，與被告公司經營「各種食品類醬菜類釀造類罐頭類及有關調味品之製造批發零售出口業務」，有兩公司之工商登記查詢紀錄可稽（見本院卷一第25、255頁），可見被告公司與富名公司經營類似業務，具有競業關係。原告明知富名公司係周金銘個人成立之公司，卻配合周金銘將被告公司之客戶轉移給富名公司，於107年4月18日原告以被告公司之名義，要求被告公司負責對外業務之員工寄送有夾帶檔案「通知書」之電子郵件，通知書內容略以：「…敝公司自2018年5月1日將委託『富名國際實業有限公司』統一代理出貨，並由該公司開立出貨發票及收款，隨函附上『富名國際實業有限公司』匯款帳號…」等語，有原告當日電子郵件及所附通知書檔案可憑（見本院卷一第269、273頁）。此後即由富名公司向被告公司購買商品，有被告公司提出之107年6月至110年間電子發票可憑（見被證23光碟，另有列印部分附於本院卷三第329至348頁）。原告復於同年4月19日向被告公司之柬埔寨金邊客戶說明：「Dear, Mr. Chhean

g Meng, Our company will change the exporter to “FOODMATE INTERNATIONAL INDUSTRIAL CO.,LTD.”, and the collection account will be as follows…（中文翻譯：親愛的Chheang Meng先生, 我們公司將變更出口商為富名公司，收款帳戶如下：…）」（見本院卷一第275頁）。可見原告自107年起配合周金銘，改變被告公司與客戶之交易模式。雖實際仍由被告公司直接出貨給各客戶，然由富名公司對原客戶開立出貨發票及收款，被告公司對富名公司開立出貨發票及收款；且參酌被告公司彙整之每年銷售差異表、歷年富記開給富名發票明細表可知，其中有將客戶訂購之貨品，先由被告公司將同一貨品以較低價格出售給富名公司，再由富名公司以客戶原訂購價格出貨給被告公司之客戶，從中賺取價差高達5,135,843元。有被告公司之每年銷售差異表可稽(參被告公司製作之附表2、3)，原告以此方式協助周金銘，使富名公司獲利，造成被告公司受有相當於貨款差額之損失。

②原告雖以：移轉客戶、改變交易模式及匯入貨款至周金銘帳戶等事，均係周金銘為被告公司利益最大化所為之決策，原告為被告公司利益依指示辦理云云，然富名公司係周金銘一人出資之公司，並非由被告公司成立，或被告公司全體股東成立之公司。原告既然將原先被告公司所能獲取之利益，轉移至富名公司，自然係圖利周金銘、富名公司，其前揭辯解與常理不符，無從採信。至其主張：富名公司除收取被告公司本應獲得之利潤價差外，同時承受本應由被告公司負擔之成本，被告公司僅以出售貨物之價差作為被告公司之損害，計算顯然偏頗云云，然其就出口必之報關費用、拖車費等係由富名公司或周金銘支出等節均未舉證證明之，是本院無從判斷其此部分主張之真實性。

③原告另主張：移轉客戶、成立富名公司等均屬周天富之意云云，然原告就此未舉證證明之，且周天富曾於106年2月9日作成聲明書，並經謝永誌公證人認證，其內容係略述

周天富於64年間創辦被告公司及其後陸續於中國直接、間接轉投資之福建省莆田台富食品有限公司等4家公司，並未提及102年間設立登記之富名公司，且聲明書第六點略以：「…本人原安排福建省莆田台富食品有限公司等4家公司，分別以本人、周金銘、周金城、劉秀琴名義登記為負責人，係規劃將來一家人皆可方便營運各該公司，並同心協力經營本人所創立之企業。詎，上開福建省莆田台富食品有限公司等4家公司，由本人以臺灣富記食品公司負責人身分委由本人之子周金銘經營管理後，頃近經上網查詢，本人一手創立之上開公司，其中福建省莆田富記食品有限公司、福建省莆田大富有限公司等2家公司之負責人，皆於本人不知情（未經本人同意）之情況下，皆已變更為周金銘名下。…」等語（見本院卷三第355至357頁），已有指控周金銘將福建省莆田台富食品有限公司等4家公司占為己有之意，則其究竟有無指示周金銘成立富名公司，殊值懷疑。

④原告又陳稱：係因富名公司持有被告公司商標，對外出售貨物屬當然之理云云，然：102年9月16日移轉商標後，被告公司仍以自己名義出貨，直至近5年後之107年5月1日方有移轉被告公司客戶之情事。衡諸兩者之時間差，足見移轉商標與變更由富名公司出貨，屬不同事件，兩者並無關連。況102年9月16日移轉至富名公司之商標為（見本院卷二第117至122頁）：

商標名	項目
「富記及圖（紅色）」商標(註冊號數00000000)	乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬及乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬罐裝製品。
「福駱CAMEL及圖(註冊號00000000)」	乾鮮、醃漬、冷凍果蔬及其罐裝製品。

「企鵝及圖PENGUIN(墨色)」商標(註冊號數00000000)	乾鮮、醃漬、冷凍果蔬及其罐裝製品。

102年後被告公司仍保留之商標為(見本院卷三第321至323頁)：

商標名	項目
富記 FU CHI及圖(註冊號數00000000)	辣椒醬、豆瓣醬、甜麵醬、調味醬、豆豉醬、辣豆瓣醬、蒜蓉辣椒醬。
富記及圖FU CHI（墨色）（註冊號數00000000)	乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬及乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬罐裝製品。

被告公司主要營業「各種食品類、醬菜類、釀造類、罐頭類及有關調味品之製造批發零售出口業務」(見本院卷一第32頁)，粗略可分為「乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬及乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬罐裝製品」、「辣椒醬、豆瓣醬、甜麵醬、調味醬、豆豉醬、辣豆瓣醬、蒜蓉辣椒醬」兩大類，由前揭表格可知，移轉之商標不及於「辣椒醬、豆瓣醬、甜麵醬、調味醬、豆豉醬、辣豆瓣醬、蒜蓉辣椒醬」之出口業務，且被告公司仍持有部分「乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬及乾製、新鮮、醃漬、冷凍果蔬罐裝製品」項目之商標，故被告公司於102年9月16日將部分商標移轉予富名公司，與被告公司生產商品由何公司出貨給客戶兩者並無絕對關連。

（3）承上，原告確有自105年7月起至107年7月間協助周金銘侵占被告公司之款項，且拒絕說明資金流向，並自107年起配合周金銘，改變被告公司與客戶之交易模式、移轉客戶予富名公司，致被告公司受有價差5,135,843元之損害，

違反勞動契約之忠誠義務，故被告公司於111年7月29日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，自屬有據（被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約合法，則其同時依同條項第5款規定終止勞動契約是否合法，即無庸審酌）。

（4）原告固認被告公司前揭解僱通知僅提及：「於103年陸續協助本公司股東侵占銷貨貨款，金額達新台幣數千萬元」、「陸續將本公司之客戶轉移至富名國際實業有限公司」，然究竟伊係於何時、地侵占被告公司何項貨款？移轉何客戶資料？皆未說明，亦未曾提出任何金流或客戶資料供伊確認，顯未具體告知解僱事由云云，惟按雇主終止勞動契約時，負有告知勞工其解僱事由之義務，不得隨意改列其解僱事由，亦不得就原解僱通知書上所列事由，於訴訟上變更再加以主張一節，目的在使勞工知悉與雇主間法律關係之變動，基於誠信原則，雇主不得於事後變更解僱事由，此部分於法律上本無明文限制，應解釋為雇主有告知勞工終止勞動契約之法律依據及相對應原因事實概要之義務，而勞基法就雇主終止勞動契約已設有除斥期間之規定（勞基法第12條第2項參照），除此之外，立法上既未就其權利之行使增加限制，能否限制其權利之行使？是否因此成為訴訟權利之障礙？並非無疑；尤其，若終止事由需要時日進行蒐集事證瞭解經過，無從在第一時間完成，即無從遽認其不得補據其他理由。再勞資關係中並非僅是單純財產訴訟，亦牽涉人際關係公司治理等等與公司間或勞工相互間之人際互動關係，而於終止勞動契約時，是否需將所有終止事由臚列，或是認為不需要將所有終止事由臚列，於法無明文限制情形下，無從以此非難當事人之選擇與決定。縱認不得事後補正解僱事由，惟此部分應係指雇主終止僱傭契約時引用之法條依據，不得於事後隨意改列或於訴訟上變更之情形（例如雇主解僱勞工時，如告以勞基法第11條第2款所定「虧損」之事由，事後即不

得再變更或增加同條款規定「業務緊縮」之事由；或雇主以勞基法第11條第2款所定「業務緊縮」之事由資遣勞工後，不得再於訴訟上變更其事由為勞基法第11條第4款規定「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置」；或雇主以勞工不適任工作予以資遣後，不得於訴訟中改依勞基法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」主張其解僱事由等情形）。依前揭解僱通知，被告公司已明確告知原告終止勞動契約之法律依據為勞基法第12條第1項第4、5款規定，並大致說明原因事實（即原告自103年起陸續協助周金銘侵占被告公司之銷貨貨款，金額達數千萬元，並自105年起偕同張明錡將客戶資料及產品報價陸續提供予富名公司，並自106年起將被告公司之客戶轉移至富名公司），被告公司於本件訴訟中並未變更解僱依據之法條，而依前揭說明，我國法律並未課以雇主需鉅細靡遺詳列勞工符合前揭勞基法第12條第1項第4、5款規定之每個原因事實及相對應之證據，僅說明梗概為已足，原告一再爭執被告公司未告知解僱事由云云，顯係曲解實務上解僱事由告知之見解，應予指明。

（5）原告雖認被告公司終止勞動契約違反解僱最後手段性原則云云，惟按與解僱關係密切之廣義比例原則，包含有效性原則、必要性原則、及相當性原則，而雇主作為最後手段之終結性終止勞動契約，不論其解僱事由為何，僅於無其他繼續僱用勞工之可能時，方屬正當，即解僱須為雇主終極、無法迴避、不得已之手段，此為必要性原則即解僱最後手段性原則。查原告有前述原因事實致違反勞動契約之忠誠義務，已如前述，而前述行為係持續長達6年，被告公司受害金額甚鉅，已嚴重破壞被告公司於勞雇關係中之信賴基礎，足以影響被告公司之利益，難以期待被告公司繼續與原告維持僱傭關係，足認原告確已違反勞動契約及工作規則且情節重大，是被告公司前揭終止權之行使有其

正當性及必要性，亦不違反解僱最後手段性原則。

（二）兩造間勞動契約於111年7月29日經被告公司合法終止，則原告請求確認僱傭關係存在，依勞動契約之約定，請求被告公司自111年7月29日起至原告復職日前1日止，按月給付原告工資及提繳勞退金，即屬無據。

六、綜上所述，被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約合法，已如前述，則原告請求確認僱傭關係存在，依兩造間勞動契約之約定請求被告公司自111年7月29日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告50,000元，及法定遲延利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告公司自111年7月29日起至原告復職日前1日止，按月提繳3,036元至原告之勞退金專戶，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失依據，應一併駁回之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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。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　　112　　年　　2　　月　　22　　日

書記官　潘惠敏