

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第11號

上訴人 陳德智
訴訟代理人 詹豐吉 律師
複代理人 劉和鑫 律師
被上訴人 惠通科技股份有限公司

法定代理人 薩繆森
訴訟代理人 葉大殷 律師
李貞儀 律師
葉立琦 律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國108年1月15日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第59號第一審判決提起上訴，本院於109年4月21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負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

其自民國95年2月23日起受僱於被上訴人，擔任業務副總一職，每月本薪新臺幣（下同）9萬8,064元、伙食津貼2,400元，負責處理交易訂單、買賣商品及出具商品保固證明等業務。惟被上訴人所屬人資單位主管即游君慧及總經理陳錦隆於106年3月21日以上訴人有不法損害公司利益之行為為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭關係，惟被上訴人前開終止權之行使，應屬無效，而被上訴人自106年3月22日起即未再依勞動契約如期給付薪資，上訴人自得勞基法第14條第1項第5款規定，以本件起訴狀繕本之送達為終止兩造間勞動契約之意思表示。而自106年3月22日起至107年7月21日止，計被上訴人負欠16個月薪資160萬7,424元（ $100464 \times 16 = 0000000$ ）、2個月年終獎金20

萬928元（100464x2=200928）、業績獎金245萬3,232元、106、107年度端午獎金2,000元、106年度中秋獎金2,000元、106、107年度員工旅遊補助2萬4,000元、資遣費118萬3,104元、特休未休工資5萬232元，合計552萬2,920元，爰依民法第234條、第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項規定及兩造間僱傭契約關係，請求被上訴人為上開金額之給付，並依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人提繳14萬4,000元至上訴人勞工退休金專戶等語。並上訴聲明：（一）原判決駁回上訴人後開第（二）、（三）項請求部分廢棄；（二）被上訴人應給付上訴人552萬2,920元，其中433萬9,816元部分自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1,183,104元自起訴狀繕本送達翌日起算第31日起，均至清償日止，各按週年利率5%計算之利息；（三）被上訴人應提繳14萬4,000元至上訴人勞工退休金專戶；（四）前二項請求，願供擔保請准宣告假執行（上訴人於原審起訴時，除上開請求外，另依民法第184條第1項前段、第188條及第195條第1項規定，請求被上訴人與原審被告游君慧連帶給付30萬元之本息，暨被上訴人應將起訴狀附件2所示之公開聲明內容，以寄送電子郵件方式公告予被上訴人全體同仁，經原審駁回上訴人全部請求，上訴人除就上開請求部分不服提起上訴外，就其餘部分並未提起上訴，是此部分業已敗訴確定，不在本院審理範圍內）。

二、被上訴人則以：

（一）其於106年3月初獲訴外人神通資訊科技股份有限公司（下稱神通公司）邱豪柱告知：神通公司於106年1月6日向第三人波光動電股份有限公司（嗣於106年3月21日更名維博工業電腦股份有限公司，下稱波光公司）採購型號「Industrial Gigabit Ethernet Media Converter with SFP GLX10（Single-mode）JetCon 3401G#02」（下稱JetCon 3401G產品）48組及型號「JetNet7852G-4XG-USV10/Industrial 48G+4x10G SFP Ports Gigabit Layer 3 JetNet7

852G-4XG-#01」(下稱JetNet 7852G產品)42組(上開90組產品合稱系爭90組產品)，並取得被上訴人106年1月11日、25日保固證明書2紙(下稱系爭保固書)，欲確認該保固證明書是否為被上訴人開立等語，惟JetCon 3401G產品為被上訴人自行生產，JetNet 7852G產品則係委託代工廠商雲達科技股份有限公司(下稱雲達公司)代工製造，嗣經內部調查後，確認被上訴人並未於106年1月間向雲達公司下單訂購系爭90組產品之半成品，亦無與波光公司有任何交易紀錄，且自上訴人與邱豪柱間往來電子郵件，發現上訴人刻意隱匿神通公司與波光公司間之交易訊息，並私自於106年1月24日領用被上訴人產品專用尺寸之紙箱，協助波光公司向雲達公司下單訂購之成品以被上訴人名義之紙箱包裝，使神通公司誤信波光公司所交付之產品為被上訴人生產，更濫用職權於106年1月11日、25日分別出具保固證明書予波光公司業務王獻綱，上訴人所為已違反被上訴人工作規則第5條規定，嚴重違反應盡之忠實義務，被上訴人乃於106年3月21日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭關係。

(二)如認被上訴人解僱不合法，然上訴人並未舉證曾以任何現實或言詞方式向被上訴人為提出勞務給付之表示，被上訴人自毋庸依民法第487條規定負擔給付責任。又上訴人未實際在職，自無權請領特休未休獎金、業績獎金、年終獎金、端午節獎金、中秋節獎金及員工旅遊補助。至資遣費及提繳勞退金之計算部分，均不應包含業績獎金、年終獎金，且上訴人之平均工資，亦應以本件起訴狀繕本送達被上訴人前6個月之工資計算。

(三)答辯聲明：1.上訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(見本院卷第102頁至104頁)：

(一)上訴人自95年2月23日起受僱於被上訴人，惟遭被上訴人於106年3月21日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造

間僱傭關係。又上訴人於終止僱傭關係前之職稱為業務副總，每月本薪9萬8,064元、伙食津貼2,400元，負責處理交易訂單、買賣商品及出具商品保固證明等業務。

(二) 被上訴人公司工作規則第5條第1項第1款、第4款、第2項第2款至第4款及第14條分別規定：「本公司員工於服務期間應遵守下列各項守則：一、愛護公司榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務，持續不斷以符合效力、能力與專業方式，善盡各種角色職務。……四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及事業單位名譽之行為。……（第1項）員工不可有下列行為：……二、本公司員工除經辦公公司有關業務外，對外不得擅用公司名義。三、發表任何言論或有任何行為而傷害本公司之名譽。四、有超越權限之行為。……（第2項）」、「（解僱原因）凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：……六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」等語（見原審卷一第63頁至115頁）。

(三) 神通公司因承攬大陸地區華佳彩有限公司（下稱華佳彩公司）半導體建廠案而有採購設備之需求，於106年1月6日向波光公司指定採購被上訴人之JetCon3401G產品48組及JetNet7852G產品42組（即系爭90組產品）。波光公司於106年1月分兩批交貨予神通公司，並將上訴人以被上訴人名義開立系爭保固書2紙交付神通公司；惟神通公司於3月間發現JetNet 7852G產品42組中，僅13組有被上訴人「Korenix」標示，其餘29組則無標示，遂於同年月20日聯繫被上訴人確認上開保固證明書是否為其開立，被上訴人即覆稱：前開產品出貨涉有不法，保固證明書為偽造等情；神通公司遂要求波光公司將無被上訴人產品標示之29組產品均更換為被上訴人之產品，波光公司遂向被上訴人之經銷商亞郁科技股份有限公司（下稱亞郁公司）採購JetNet7852G產品42組，並將其中29組於106年5月18日進行更換，被上訴人再於106年5月5日、6月1日重新開立保固證明書

予神通公司（見原審卷二第7頁至47頁）。

（四）被上訴人前以上訴人受僱於被上訴人，受任處理交易訂單、買賣商品及出具商品保固證明等業務，為從事業務之人，於105年12月底，明知神通公司欲向被上訴人購買系爭90組商品，竟與訴外人王獻綱共同基於損害被上訴人利益之犯意聯絡，將此筆交易訂單轉單予非被上訴人代理商之王獻綱任職之之波光公司，違背其任務，足生損害於被上訴人利益。又上訴人與王獻綱共同基於行使偽造私文書之犯意聯絡，分別於106年1月11日、25日，由上訴人偽造被上訴人名義出具之系爭保固書交由王獻綱，再轉交神通公司，而行使之，使神通公司誤認波光公司出售之系爭商品係由被上訴人所生產，足以生損害於被上訴人。因認上訴人與王獻綱共同涉犯刑法第342條第1項背信及第216條、210條之行使偽造私文書罪嫌，而向臺灣台北地方檢察署（下稱台北地檢）對上訴人及王獻綱提起告訴。經台北地檢於107年6月6日107年度偵字第1993號為不起訴處分。嗣被上訴人不服向臺灣高等檢察署（下稱高檢署）聲請再議，經高檢署107年8月14日107年度上聲議字第6056號處分書，駁回再議。被上訴人不服向原審刑事庭聲請交付審判，經原審刑事庭於107年10月29日107年度聲判字第243號裁定以神通公司確係因業主福建華佳彩公司指定而輾轉透過波光公司、亞郁公司向被上訴人訂購系爭商品，亞郁公司亦有支付貨款予被上訴人，並無被上訴人所指上訴人將神通公司購買之系爭商品交易訂單轉單予波光公司，已難認上訴人有何違背其任務之行為，且被上訴人亦獲取系爭商品之營業收益，難認上訴人有何損害被上訴人利益之情事，自與刑法第342條之背信罪構成要件有間；另上訴人在職期間既有製作或先行提供保固文件之權限，則其因業務上需求，而製作系爭保固書，難認有何偽造行為為由，駁回聲請確定〔見原審107年度店司勞調字第15號卷（下稱勞調卷）第53至57頁；原審卷一第171頁至179頁、第333頁

至342頁〕。

(五) 被上訴人已給付上訴人105年度及106年1月1日至106年3月21日止之特別休假未休工資，共計23,442元(見原審卷二第445頁)。

四、上訴人主張被上訴人前依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造僱傭契約無效，有未依勞動契約給付工作報酬，而依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間僱傭契約，被上訴人應給付薪資、特休未休獎金、業績獎金、年終獎金、端午節獎金、中秋節獎金及員工旅遊補助、資遣費合計552萬2,920元，暨提繳14萬4,000元至上訴人勞工退休金專戶等語，此為被上訴人所否認，本院審究兩造爭執要旨，厥為：「(一) 被上訴人依勞基法第12條第1項第4款事由終止兩造間僱傭契約，有無理由？是否符合最後手段性原則？(二) 上訴人請求被上訴人給付工資、業績獎金、年終獎金、中秋節獎金、端午節獎金、旅遊補助、特別休假未休工資、資遣費，有無理由？若有，各應為若干？(三) 上訴人請求被上訴人提繳勞工退休金至其勞工退休金專戶，有無理由？若有，應為若干？」等項，茲分述如下：

(一) 被上訴人依勞基法第12條第1項第4款事由終止兩造間僱傭契約，有無理由？是否符合最後手段性原則？

1. 按勞基法第12條第1項第4款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」等語，其中所謂違反勞動契約或工作規則「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以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在程度上核屬相當者，始無違終止勞動契約之最後手段性原則。又判斷是否符合情節重大之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或

累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，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101年度台上字第326號裁判要旨參照）。

2. 被上訴人工作規則第5條第1項第1款、第4款、第2項第2款至第4款及第14條分別規定：「本公司員工於服務期間應遵守下列各項守則：一、愛護公司榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務，持續不斷以符合效力、能力與專業方式，善盡各種角色職務。……四、不得有驕恣貪惰及其他足以損害個人及事業單位名譽之行為。……（第1項）員工不可有下列行為：……二、本公司員工除經辦公司有關業務外，對外不得擅用公司名義。三、發表任何言論或有任何行為而傷害本公司之名譽。四、有超越權限之行為。……（第2項）」、「（解僱原因）凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：……六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」等語（已如前述），上訴人擔任被上訴人業務副總，就上開工作規則內容自知之甚詳，並應受該工作規則高度規範，以為被上訴人其他員工之表率。

3. 本件神通公司因承攬大陸地區華佳彩公司半導體建廠案而有採購設備之需求，經訴外人意達科技有限公司（下稱意達公司）居間介紹華佳彩公司指定採購被上訴人產品後，神通公司先於105年12月間以180萬元價格，向被上訴人採購系爭JetNet7852G產品6組，意達公司以其居間介紹本次交易為由，開立面額132萬元、名義為「技術顧問費」之發票乙紙向被上訴人索取報酬132萬元，惟因被上訴人財務部門要求應補正相關文件，而遲未支付該款項予意達公司，乃安排神通公司於106年1月6日向波光公司指定採購被上訴人所屬系爭90組產品，且未將此交易報告主管等情，業據上訴人自承在案（見本院卷第100頁、第153、15

4頁），足認上訴人係為避免神通公司後續採購仍發生無法支付居間報酬予意達公司之情事，而安排經由波光公司進行間接交易。而參諸神通公司員工邱豪柱於106年7月2日警訊時陳述：其以電話向上訴人確認是否能直接與被上訴人採購系爭90組產品，上訴人告知本案業主已指定波光公司，所以被上訴人無法直接跟神通公司交易等語（見原審卷三第37頁），及上訴人與神通公司員工邱豪柱106年1月9日往來之電子郵件（見原審卷一第55頁至59頁），邱豪柱表示：「附件訂單請確認後簽回及安排出貨，出貨前請先提供材積資料」等語，上訴人覆稱：「此客戶為惠通代理商，能提供業主即時的服務，價格機密資訊，理應不能轉發給原廠，已造成誤解。為維持各方合作關係，請勿再將此客戶任何訊息轉給惠通，惠通只是依客戶指示備好貨品，準時交貨。」等語，暨上訴人於本院109年3月9日行準備程序時自承：上開郵件所稱「此客戶為惠通代理商」、「原廠」分別係指波光公司、被上訴人等語（見本院卷第100頁），神通公司原欲直接向被上訴人採購系爭90組產品，遭上訴人以神通公司應經由波光公司輾轉採購為由拒絕，徒使被上訴人承擔間接交易之風險（諸如波光公司在價金支付能力上，是否與神通公司相等、及波光公司是否確實依神通公司指示向被上訴人採購等同數量產品等），且上訴人惟恐其安排上開輾轉採購情事為被上訴人所屬其他員工知悉，告誡邱豪柱不得將相關交易訊息通知被上訴人，致被上訴人遲至106年3月間始因神通公司追究系爭保固書真偽時，始悉上開交易情節，已堪認上訴人逾越權限，違背應向被上訴人忠誠履行職務之義務，而該當被上訴人工作規則第5條第1項第1款、第2項第4款規定。上訴人訴訟代理人於本院109年4月21日行言詞辯論程序時雖主張：關於經由波光公司進行交易乙事，上訴人曾以電子郵件副本通知被上訴人之秘書Nancy等語（見本院卷第286頁），並舉以被證3之電子郵件（見原審卷一第55頁）

01 為證，然上訴人於本院109年3月30日行準備程序時已自
02 承：關於經由波光公司交易部分，其僅向被上訴人報告產
03 品需求、大致數量及交易對象為華佳彩公司，並沒有說明
04 是透過波光公司等語（見本院卷第153頁），至被證3之電
05 子郵件雖副知被上訴人之秘書，但被上訴人之秘書究非上
06 訴人之主管，且觀諸該郵件內容，亦未明載經波光公司進
07 行間接交易細節，而僅係上訴人含糊回應邱豪柱所詢事
08 項，實難據此認定被上訴人事先已知悉而默認上訴人安排
09 經由波光公司進行間接交易乙事。

- 10 4. 又波光公司為履踐交付系爭90組產品義務，於106年1月分
11 兩批交貨予神通公司，並將上訴人以被上訴人名義開立系
12 爭保固書交付神通公司，惟波光公司所交付之產品中，關
13 於JetNet 7852G產品部分，僅13組為被上訴人所屬產品，
14 其餘29組實係波光公司於106年1月5日向雲達公司採購Jet
15 Net 7852G產品之半成品，為兩造所不爭執，並有雲達公
16 司108年2月19日函暨所附採購單1紙在卷可佐（見原審卷
17 二第55頁至57頁），而參以上訴人於原審自陳：神通公司
18 向其告知建廠案有採購產品之需求，且因時間壓力緊迫，
19 需於106年1月中交貨予神通公司方能符合業主測試安裝時
20 程需求。經其查詢被上訴人採購生產部門產品庫存情形，
21 關於委託雲達公司代工製造之JetNet 7852G產品僅有13
22 組，縱使立即向雲達公司下單，也要2至3個月才能交貨，
23 故請波光公司向大陸業主及神通公司方面妥善協調處理；
24 其於106年1月11日、25日開立系爭保固書交付予波光公司
25 等語（見原審卷二第132、133頁、卷三第9頁），上訴人
26 開立系爭保固書前，既知悉被上訴人就JetNet 7852G產品
27 庫存不足，無法符合應於106年1月中旬交貨予神通公司之
28 時程需求，竟仍於106年1月11日即開立JetNet7852G 產品
29 42組之保固書予波光公司，使波光公司得藉此將雲達公司
30 生產JetNet 7852G之半成品29組混充其中，併同被上訴人
31 所屬之JetNet 7852G產品13組交付予神通公司，致被上訴

01 人遭神通公司追究系爭保固書真偽，核其所為亦屬擅用被
02 上訴人名義為超越權限之行為，並影響被上訴人之商譽
03 （名譽），違反被上訴人工作規則第5條第1項第4款、第2
04 項第2款至第4款規範甚明。

05 5. 上訴人雖主張：本件華佳彩公司採購案，其僅係執行被上
06 訴人前任總經理配合客戶需求所定之銷售計劃，被上訴人
07 所提刑事訴追，經偵審結果，亦確認上訴人無涉不法。其
08 係因105年12月180萬元交易應給付予意達公司之技術顧問
09 費遭被上訴人退回，其為留住客戶及訂單，乃居間安排神
10 通公司經由波光公司輾轉採購被上訴人產品，並無損於被
11 上訴人之利益，縱其間發生波光公司交付非被上訴人產品
12 之情事，但此與上訴人無關，充其量僅是上訴人未妥擇中
13 間人爾，要難認定違反勞動契約或工作規則情節重大，且
14 被上訴人終止僱傭契約時亦未依系爭工作規則第59條規定
15 給予上訴人適當回應機會云云，惟：

16 (1) 本件被上訴人對上訴人所提背信、偽造私文書之告訴，固
17 經檢察官為不起訴處分確定，且被上訴人聲請交付審判結
18 果，亦遭原法院刑事庭駁回在案（已如前述），惟刑事案
19 件偵審機關所認定之事實，於獨立之民事訴訟，並無拘束
20 力，民事法院就當事人主張之事實及聲明之證據，仍得應
21 自行調查斟酌，決定取捨。況上訴人是否涉犯刑事背信、
22 偽造私文書罪嫌或違反勞動契約且情節重大，彼此構成要
23 件有別，自難以上開刑事訴追結果，逕援為有利於上訴人
24 之認定。

25 (2) 關於意達公司就105年12月交易請領132萬元之技術顧問費
26 部分，被上訴人財務部門係於105年12月底接獲上訴人支
27 付意達公司132萬元技術顧問費之申請後，先於同年月27
28 日以電子郵件通知上訴人說明：「佣金的附件，請再補上
29 可以證明意達如何談成這一筆交易的文件。還有此筆佣金
30 費用的計算公式。」等語，嗣經雙方多次溝通，上訴人於
31 106年1月12日再以電子郵件通知被上訴人財務部門說明：

01 「收到神通貨款後即支付佣金。感謝」等語，被上訴人財
02 務部門待至106年3月16日再以電子郵件通知上訴人：「神
03 通帳款已匯入，請問佣金是否在3月24日支付？」，上訴
04 人即覆稱：「好。感謝。」等語，其後財務部門於106年3
05 月25日辦理付款所需簽核程序時，被上訴人新任總經理方
06 以該筆佣金並無契約依據為由，拒絕簽核付款等情，業據
07 被上訴人提出其與上訴人間電子郵件為證（見原審卷二第
08 215頁至第225頁），而上訴人除不爭執上開書證形式真正
09 性外，復於本院109年3月30日行準備程序時自承：「（受
10 命法官質以：為何被上訴人就第二筆交易不能知悉應給予
11 交易對象佣金數額？其理由為何？）我認為新總經理不核
12 可第一筆費用，所以我決定第二筆交易就不報告。……」
13 等語（見本院卷第153、154頁），準此，關於意達公司就
14 105年12月交易請領132萬元之技術顧問費部分，原預定於
15 神通公司支付貨款後之106年3月間撥付，而於106年3月25
16 日確定拒絕給付前，被上訴人財務部門於105年12月亦要
17 求上訴人提出相關證明文件，並無拒絕給付之意，其於接
18 獲財務部門要求補充說明意達公司請領技術顧問費之細節
19 及提出相關文件後，竟即於106年1月間就神通公司後續關
20 於系爭90組產品之採購交易，安排神通公司經由波光公司
21 進行間接交易，不惟使被上訴人徒然承擔間接交易風險，
22 且其迴避主管即被上訴人總經理及財務部門關於佣金支付
23 監督之意圖甚明，是被上訴人抗辯上訴人逾越權限，違背
24 應向被上訴人忠誠履行職務之義務等語，並無不合。

25 (3)又被上訴人前任總經理李鴻鈞於刑事案件偵查時雖證述：
26 上訴人係依照其在職時所定流程開立系爭保固書，有時
27 需應客戶需求先行開立保固書，若客戶最終未下單，該保
28 固書即無效，此為業務技巧等語（見本院卷第223頁），
29 惟被上訴人曾於106年1月30日接獲內容記載：波光公司係
30 被上訴人前任總經理以第三人名義設立，並利用被上訴人
31 資源，將被上訴人產品便宜出售予人頭公司，再轉賣予被

上訴人之客戶，獲取價差等語之員工匿名檢舉函（見本院卷第169頁），則李鴻鈞是否因系爭間接交易而涉有利害關係、其所為證述可否盡信，已值商榷。況，上訴人如數依神通公司實際產品需求數量預先開立系爭保固書予波光公司持交神通公司所表彰者，為被上訴人得如實交付貨物，然上訴人明知被上訴人現有庫存產品及其產品訂製時程，均無法符合於106年1月中旬交貨之業主需求，仍開立系爭保固書，亦顯令被上訴人陷入債務不履行之違約風險，更遑論嗣後波光公司藉此以他人產品替代混充，遭神通公司追究系爭保固書真偽，直接損及被上訴人商譽，是李鴻鈞上開證述，仍無法合理化上訴人前述失當行為。

(4)上訴人復主張若不安排系爭間接交易，被上訴人將喪失此次交易機會云云，已與證人邱豪柱於刑事案件偵查時證述：神通公司原欲與被上訴人直接交易等語相違（已如前述）。縱然屬實，上訴人身為被上訴人業務副總，關於系爭交易如何以最低風險妥適進行，上訴人應向其主管忠實報告分析直接交易與間接交易之利弊風險，以利被上訴人相關部門主管共同商議決定，上訴人竟無視公司科層監督機制，恣意越權安排系爭間接交易、開立系爭保固書，自屬違反系爭工作規則情節重大。

(5)再者，依不爭執事項（三）所示，關於神通公司採購系爭90組商品部分，最終仍由被上訴人獲致全部交易利益，然上訴人安排系爭間接交易致令被上訴人額外承擔交易風險，已如前述，至被上訴人最終雖仍獲致相關交易利益，此係波光公司因提出不符規格之雲達公司產品遭神通公司發現後所為之補救措施，要非上訴人安排系爭間接交易時即已預定之計劃。上訴人雖另主張波光公司以雲達公司產品混充乙事，事先獲業主華佳彩公司同意，並舉以神通公司員工邱豪柱與其業務員黃三元之電子郵件為證（見原審卷二第11頁至15頁），惟本院觀諸該電子郵件內容，其對話時間為神通公司已發覺產品混充情事並向被上訴人查詢

完畢後之106年3月27日至29日間，況邱豪柱於106年3月27日向黃三元詢問：「波光公司今日告知，因當初備貨急，13台由惠通出貨，29台由雲達（廣達子公司）出貨，但皆為大陸廠生產，請問專案/業主是否知悉？」，黃三元覆稱：「專案/業主都是最近才知道，客戶於本次設備請款100%審核仍會同意，但客戶希望後續請波光換回原廠設備，請專案利用時間更換。」等語，益證波光公司以雲達公司產品混充乙事，事先未曾獲業主華佳彩公司或神通公司同意，上訴人此部分主張顯然與事實不符，洵無足採。

(6)另系爭工作規則第59條固規定：被上訴人允許員工有適當機會就其違反工作規則等指控加以回應，然後才有可能對員工依同規則第14條做出開除處分等語，保障員工受終止勞動關係處分前有答辯之權利，然觀諸系爭工作規則，並未訂有關於被上訴人依系爭工作規則第14條規定終止勞動契約前，應如何踐行員工答辯權行使之相關剛性程序規範，而被上訴人係於106年1月30日接獲內容記載：波光公司係被上訴人前任總經理以第三人名義設立，並利用被上訴人資源，將被上訴人產品便宜出售予人頭公司，再轉賣予被上訴人之客戶，獲取價差等語之員工匿名檢舉函後，即於同年2月8日以電子郵件通知所屬員工，表明將於同年2月13日召集全體員工會議等語。嗣於是日會議，被上訴人總經理表示：所屬員工若就自身行為有違反系爭工作規則之疑慮，應主動向被上訴人說明，被上訴人將視情節從輕處理，若由被上訴人調查得知，一切將依法辦理等語，待至同年3月間被上訴人因受神通公司查詢系爭保固書真偽乙事，而於同年2月21日質詢上訴人時，仍為上訴人否認，被上訴人仍於當日向上訴人為終止勞動契約之表示等情，業據被上訴人陳述綦詳（見本院卷第155頁至159頁），並提出匿名檢舉函、電子郵件等件為證（見本院卷第169頁至175頁），上訴人亦不否認其曾接獲106年2月8

01 日之電子郵件，且僅抗辯被上訴人於上開會議並未提及上
02 訴人安排系爭間接交易及開立系爭保固書等語（見本院卷
03 第152頁），本院審酌被上訴人既已於106年2月13日全體
04 員工會議時通告所屬員工應自我檢視有無違反系爭工作規
05 則之行為，有疑慮者，並應主動申報，否則一經被上訴人
06 調查發覺，將依法處理，嗣於106年3月21日復已將終止事
07 由（即上訴人逾權安排間接交易、開立系爭保固書）當場
08 告知上訴人（亦有上訴人所提兩造於106年3月21日面談之
09 錄音譯文可參，見本院卷第213頁至216頁），應認已賦予
10 上訴人相當答辯機會。況上訴人於本院109年3月9日行準
11 備程序時自承：其安排經由波光公司進行間接交易，意達
12 公司非常感謝上訴人等語（見本院卷第100頁），則其就
13 系爭間接交易細節自知悉甚詳，而依上訴人所提兩造於10
14 6年3月21日面談之錄音譯文，被上訴人總經理陳錦隆已明
15 確要求上訴人說明為何由波光公司與神通公司進行交易？
16 波光公司出售之產品，為何由被上訴人負保固責任？波光
17 公司向被上訴人購買那些產品？波光公司交付予神通公司
18 之產品係從何而來？等項，上訴人均概以「我不知道」等
19 語回應，益見上訴人無意於是日行使答辯權，今上訴人反
20 指被上訴人未賦與其答辯機會，自不足採信。

21 (7)上訴人為被上訴人之業務副總，應高度遵循系爭工作規
22 則，忠誠努力執行任務，並維護被上訴人之商譽，以為被
23 上訴人其他員工之表率，然其竟於接獲財務部門要求補充
24 說明意達公司請領技術顧問費之細節及提出相關文件後，
25 為迴避主管及財務部門就後續交易佣金給付之監督，逾權
26 安排系爭間接交易並刻意隱匿該交易訊息，使被上訴人承
27 擔間接交易風險，且明知被上訴人現僅有庫存JetNet 785
28 2G產品13組符合神通公司需求，於106年1月間交付予波光
29 公司，竟仍於106年1月11日開立出售JetNet 7852G產品42
30 組之保固書交波光公司持有，使波光公司得乘隙將不符規
31 格之雲達公司產品混充交付予神通公司，致被上訴人遭神

01 通公司追究系爭保固書之真偽，亦顯然損及被上訴人之商
02 譽，本院審認上訴人前開所為，已嚴重肇致兩造間之信賴
03 關係破裂，難以期待被上訴人再委以勞務，上訴人違反工
04 作規則情節實屬重大，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
05 之懲處手段，而繼續其僱傭關係，故堪認被上訴人依勞基
06 法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係，符合解僱最後手
07 段性原則。從而，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規
08 定，於106年3月21日終止兩造間僱傭關係，並自106年3月
09 22日起停止給付上訴人薪資，即無不合，上訴人以被上訴
10 人未依勞動契約給付106年3月22日以降之薪資，違反系爭
11 勞動契約，而依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契
12 約云云，即屬無據，不應准許。

13 (二) 上訴人請求被上訴人給付工資、業績獎金、年終獎金、中
14 秋節獎金、端午節獎金、旅遊補助、特別休假未休工資、
15 資遣費，有無理由？若有，各應為若干？

16 本件被上訴人係以上訴人有違反勞動契約、系爭工作規則
17 且情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，於10
18 6年3月21日合法終止兩造間僱傭關係在案，上訴人以被上
19 訴人未依勞動契約給付薪資而終止勞動契約，要屬無據，
20 已如前述，則上訴人請求被上訴人給付資遣費，及給付10
21 6年3月22日以降之工資、業績獎金、年終獎金、中秋節獎
22 金、端午節獎金、旅遊補助、特別休假未休工資等，均屬
23 無據，不應准許。

24 (三) 上訴人請求被上訴人提繳勞工退休金至其勞工退休金專
25 戶，有無理由？若有，應為若干？

26 承上，兩造間勞動契約既業經於106年3月21日合法終止在
27 案，被上訴人無庸再依勞退條例規定，按月提繳退休金至
28 上訴人勞工退休金專戶。是上訴人請求被上訴人提繳退休
29 金144,000元至其勞工退休金專戶，亦無理由。

30 五、綜上所述，上訴人依民法第234條、第487條、勞退條例第12
31 條第1項、第2項規定及兩造間僱傭契約關係，請求被上訴人

給付552萬2,920元，其中433萬9,816元部分自起訴狀繕本送達翌日起，其餘118萬3,104元自起訴狀繕本送達翌日起算第31日起，均至清償日止，各按週年利率5%計算之利息，暨被上訴人應提繳14萬4,000元至上訴人勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。原審駁回上訴人上開請求，並無不合，上訴意旨猶執陳詞指摘原判決此部分判斷不當求為廢棄，為無理由，應駁回上訴。又本件事證已臻明確，上訴人聲請傳喚證人李鴻鈞、留國峯，核無必要，爰不予傳喚；至兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，亦與本案判決所認結果無甚影響，無庸逐一再加論述，附此敘明。

據上論結，本件上訴無理由，判決如主文所示。

中 華 民 國 109 年 5 月 12 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 賴秀蘭

法 官 石有為

正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 109 年 5 月 13 日

書記官 何幸崇

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

- 01 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
02 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
03 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。