# 臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第13號

上　訴　人　古政文
訴訟代理人　李智陽律師
被 上訴 人　淇譽電子科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　許黃月華
訴訟代理人　翁祖立律師
複 代理 人　陳柏任律師
　　廖福正律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年10月22日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第87號第一審判決提起上訴，本院於中華民國109年8月4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：伊自民國（下同）82年8月31日起受僱於被上訴人，受僱期間升任至擔任行銷經理，負責被上訴人在台灣商品之經營販售，約定每月工資為新臺幣（下同）7萬7,920元。伊為擴展內銷部業績，欲仿之前離職員工林岳賢，於被上訴人之外，成立獨立子公司，使員工獲利，創造雙贏，尚在商討階段，在被上訴人同意前，不可能付之實行，對公司並無損害。詎被上訴人於108年1月21日，在多位主管面前以伊煽動同事私自開設公司，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止與伊之勞動關係，終止不合法，且有違最後手段性，伊乃於同年2月18日，依勞基法第14條第1項第6款規定，以存證信函向被上訴人為終止勞動關係之意思表示。退步言之，如認伊終止不合法，則被上訴人法定代理人要求伊離職時，指稱養了伊25年等嚴重損害伊人格尊

嚴話語，屬重大侮辱，伊再以108年6月26日民事補正狀，追加依同條項第2款終止事由，為終止勞動關係之意思表示，且此原因並不受30日除斥期間之限制。被上訴人應給付伊資遣費46萬7,520元，並發給非自願離職證明書。又伊於被上訴人公司繼續工作已達3年以上，因被上訴人違法解僱，為求事理之平，應類推適用勞基法第16條規定，得請求預告工資7萬7,920元。爰依兩造間之勞動契約，聲明求為命被上訴人給付54萬5,440元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並發給非自願離職證明書，且願供擔保准為假執行之宣告。（原審駁回上訴人之請求，上訴人提起上訴）於本院上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人54萬5,440元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：上訴人自105年起績效不斷下滑，伊予上訴人記過之處分，並要求上訴人簽署目標預算達成與責任承諾書，以期業績提升，因上訴人曾發生疑似職場性騷擾等情事，而打擊團隊士氣，致業務仍不振。上訴人自106年間起有向大陸地區供應商收取回扣之情事，伊於107年間經大陸地區合作廠商告知，因未有明確事證，而暫忍不發。詎上訴人竟於107年6月間數次煽動公司主要業務人員及工程師，謀另組公司與伊競爭，違反公司獎懲辦法6.5.4.N及P規定，利用公司資源成立與公司具競爭性之營利事業，又此煽動文字足以破壞勞資情感，為伊得解僱員工之事由。倘上訴人煽動成功，將導致公司出現業務缺口，對伊危害重大。伊於108年1月間始知上情，考量上訴人前開各種違規情事及不適任理由，主客觀已難期上訴人繼續服勞務，遂於同年月21日以上訴人違反工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，與上訴人終止勞動關係，以預防上訴人煽動行為發生之後果，無待實害之發生，並無違最後手段性。況上訴人於當日亦有自請退休之意思，兩造間勞動關係即已終止，上

訴人自不得再為終止。至伊之法定代理人因上訴人上開背叛行為，雖措詞激動，但尚未達重大侮辱，上訴人並無終止事由。上訴人以108年6月26日民事補正狀為終止，已逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間，亦不合法等語置辯。上訴答辯聲明：上訴駁回。如受不利益之判決，願供擔保免為假執行之宣告。

三、本院之判斷：

㈠查上訴人自82年8月31日起受僱於被上訴人，於94年7月1日後為適用勞退新制之員工。上訴人受僱期間升任至擔任行銷經理，負責被上訴人在台灣商品之經營販售，約定每月工資為7萬7,920元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第74、75頁），堪予認定。

㈡被上訴人於108年1月21日，以上訴人煽動同事私自開設公司為由，口頭表示依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與上訴人間之勞動關係。上訴人則抗辯其係因業績需要，而商討採取「林岳賢模式」，以創造雙贏，對公司並無損害，被上訴人終止不合法，亦未符合最後手段性等語置辯。查：

1.按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勞動契約，為勞基法第12條第1 項第4 款所明定。又所謂情節重大，就其規範本質而言，應就勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項為審酌，該違規之具體事項在客觀上難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，亦即雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上具有相當對應性，即符合勞基法規定之情節重大要件。舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。

2.查被上訴人為提高工作效率，維持工作場所之紀律，頒訂有獎懲管理辦法，對於其全體員工均有適用，有獎懲管理辦法可稽（原審卷第81至85頁）。該獎懲管理辦法並公告於公司

內部網站，為公開得點選之內容，有被上訴人提出100年1月間及109年4月間之電腦網頁檔案截圖可憑（見本院卷第169、170頁），並據證人即上訴人下屬工程師甲○○證述屬實（見本院卷第147頁），顯非臨訟所製，堪予認定。此獎懲管理辦法即屬勞基法第70條規定之工作規則，已成為勞僱契約內容之一部分，而有拘束勞僱雙方之效力。上訴人抗辯並不知悉有該獎懲辦法，不受拘束云云，即屬無據。

3.又查獎懲管理辦法6.5.4.N、P分別以員工有「竊取公司機密或利用公司資源自行或資助他人成立和公司有競業性之營利事業」、「張貼、散發、煽動文字、圖書、語言，足以構成破壞勞資感情者」之情形，經查證屬實得予解雇。關於與公司從事競業性行為，及為煽動破壞勞資感情之行為，均屬員工違反忠誠服勞務義務之具體行為，且經被上訴人認定屬於情節重大得為解雇之事由，而明文規定於獎懲管理辦法。而查，上訴人曾於107年6月間，個別邀約業務何崑祥、楊閔名至會議室，向渠等分別表示：其要另開公司，邀約一起創業，因為老闆不再讓他去大陸找產品，沒有採購主導權，出來創業後，就可以有採購商品的權力，而可以利用公司現有客戶資料拓展業務，接手內銷客戶直接經營等語；又於同年11月29日，與何崑祥、楊閔名在會議室討論業績狀況時，再向渠等提及：公司台中部門收掉之後，由盤商接手業績有成長，可以去當盤商，高雄也比照辦理等語，而再度提出另組公司之邀約。上訴人另於107年6月間亦曾在倉庫走道間向工程師甲○○表示：其要另外開公司，因甲○○有倉庫管理、客服維修、安規認證等專業，有無意願一起去闖一闖等情，有何崑祥、楊閔名、甲○○具名之陳報狀可按（見原審卷第71至75頁），並經甲○○到庭證述無訛（見本院卷第142頁），堪認上訴人確有欲另行成立公司，並邀集公司員工集體出走一事。上訴人另行成立之公司，既係利用被上訴人現有客戶，與公司從事競爭行為，並以煽動員工一同離開公司，而破壞勞資間之信賴，自該當上開獎懲管理辦法6.5.4.N及P之

規定。何崑祥、楊閔名於108年1月13日以手機通訊軟體Line將上情告知被上訴人之總經理，有上開何崑祥（阿祥）、楊閔名（Ruby）與總經理（JS許總）間通訊軟體對話截圖可按（見本院卷第103、105頁）。被上訴人遂於同年月21日召集相關人員為調查，並於查證屬實後，同日向上訴人為解雇，即終止勞動契約之意思，依上開獎懲管理辦法之規定，自屬有據。

4.第查證人甲○○證述：上訴人主管公司內銷部13、14人，有3個工程師，負責售後服務及安規認證，伊是當中較資深的，知道的比較多等語（見本院卷第140、143頁）。而何崑祥、楊閔名則自103年至106年間，為公司主要業務銷售人員，兩人合計業績占銷售比近50%，107年銷售合計仍占比34.78%，有被上訴人歷年業務營收比較表為憑（見本院卷第167頁）。上訴人所邀約之工程師及業務人員，非僅1人，且為被上訴人公司該部分專業人力1/3，以被上訴人主要業務及其業務規模而言，倘上訴人挖角成功，並另行成立公司，直接與被上訴人之客戶進行交易，而與被上訴人所形成之競爭關係，對被上訴人之影響自屬重大。況上訴人業因績效不佳，長期未獲改善，亦未達到自己所設定預算目標及承諾書，遭公司於107年2月2日給予相當之懲戒，有目標預算達成與責任承諾書、（107）淇管懲字第001號公告（見原審卷第57、59頁），竟於與下屬討論業績改善時，趁機向於107年間業績下滑之業務員何崑祥、楊閔名為煽動行為，且非僅1次，業如前述，已違反上開勞工之忠誠義務。以上訴人在被上訴人處工作長達20年以上，並擔任業務主管，對公司業務甚為熟知，對於其上開煽動行為，對被上訴人所造成員工人心之浮動、挖角及競爭結果對公司之損害，自難諉為不知。且倘非上開員工主動告知，被上訴人並無從知悉，自不因其尚未待員工集體離職及公司確實成立（即已發生實際損害），即認對公司無損害。被上訴人主觀上已難期待上訴人仍有忠誠服勞務之可能，而上訴人之行為，客觀上亦已該當上開獎懲

管理辦法之規定，且屬重大。是被上訴人以上訴人有違反工作規則，情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止勞動契約，其終止手段與上訴人違反情節具有對應性，且難期被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續與上訴人之僱傭關係，揆諸前揭說明，自屬合法。

5.上訴人雖辯以：伊係為了擴展內銷部業績，欲仿之前離職員工林岳賢，與公司交易模式（即林岳賢模式），於被上訴人之外，成立獨立子公司，使員工獲利，創造雙贏，僅處於商討階段，尚需得被上訴人同意云云。惟查，林岳賢原為被上訴人台中營業處員工，被上訴人於106年間裁撤該處，並資遣林岳賢，有人員離職申請單、歷年業務營收比較表為憑（本院卷第101、167頁）。是林岳賢離職後，在台中地區另創公司與被上訴人交易，非被上訴人之子公司。況林岳賢被資遣離職，對被上訴人已無忠誠服勞務義務，與上訴人並不相同。依上訴人所辯，倘若成立子公司，其盈虧與被上訴人同，與被上訴人間之交易，並無從增加員工及被上訴人之業績；倘係成立獨立公司，即與被上訴人為競爭關係，上訴人稱此可與被上訴人共創雙贏云云，並無可採。而被上訴人於108年1月21日召集相關人員為調查時，甲○○固陳稱：「…就是說打算就是說出去開一家公司，然後是說也是賣喇叭，然後可能跟公司…有點像現在的『林岳賢模式』吧，那我當場就回絕他之後，說我可能沒辦法，他就沒講了」等語，有會議時對甲○○之錄音譯文可按（見本院卷第121頁）。惟甲○○就此錄音內容已到庭證稱：因為當時董事長很生氣，我是很緊張，講出林岳賢模式，我是工程師每天接觸就是藍牙模式、模式的，就隨口講模式，公司沒有講過什麼模式，林岳賢是出去開公司，這是我隨口講出來的，在我當時的認知是這樣的，但公司與林岳賢採取什麼樣模式，並不清楚等語（見本院卷第144、147頁）。足徵林岳賢模式係甲○○隨口說詞，難認被上訴人有所謂林岳賢模式，與林岳賢達成何等交易模式之協議。再上訴人身為資深員工，若欲成立獨立子

公司須先取得被上訴人同意，不得諉為不知，竟矇蔽被上訴人公司中之上級長官，串連下屬外出創業。是上訴人稱其並非煽動被上訴人員工另行成立公司，而係欲先取得被上訴人同意，並達成循例協議（林岳賢模式）之情形，應屬臨訟託詞，而無可採。

6.又被上訴人既於108年1月13日經何崑祥、楊閔名以手機通訊軟體line通知而知悉前情，業如前述，其經召集人員於同年月21日查證確實，旋於同日以口頭向上訴人為終止之意思表示，其終止未逾勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間。上訴人既係私自與何崑祥、楊閔名、甲○○商談，倘非渠等告知，被上訴人自無從知悉。再參諸證人甲○○證述被上訴人法定代理人知悉後很生氣等語，業如前述，及上訴人自陳：被上訴人法定代理人當場口出養了上訴人25年等盛怒之語，應認被上訴人非早已知悉上情而故布通訊軟體等作為證物。是被上訴人以上開通訊軟體顯示之時間，作為其知悉之時點，應堪採信。上訴人以被上訴人就知悉時間、地點前後陳述不一云云，惟關於被上訴人之法定代理人究在何處得知此事，要不影響上開被上訴人知悉而為終止，未逾30日除斥期間之認定，更無從反證被上訴人之知悉有早於終止前30日，是上訴人主張被上訴人終止已逾除斥期間云云，尚無可採。

7.被上訴人於108年1月21日已向上訴人為終止勞動契約之意思表示，兩造間之勞僱關係即行終止，至被上訴人於同年2月1日再以正式書面通知，及公司內部之公告，有該書面通知及公告足憑（見原審卷第77、129頁），要不影響契約終止時間點之認定。又被上訴人既得以上訴人另行成立公司與公司為競爭行為，及煽動員工離職與其另行成立公司，破壞勞雇感情，違反獎懲管理辦法，情節重大而終止勞動契約。則被上訴人另以上訴人業績不佳、收受在大陸地區廠商回扣，違反獎懲管理辦法第6.5.3.P及6.5.4.D之規定，而亦屬得為終止事由等節，即無再予以審究之必要，附此敘明。

㈢兩造間之勞動契約經被上訴人合法終止後，已無從再為終止

。則上訴人是否於被上訴人為終止時，同日已為退休之意思表示，上訴人已受領舊制部分之退休金，要不影響被上訴人所為勞動關係終止之意思表示。又上訴人主張其於108年2月18日存證信函，以勞基法第14條第1項第6款規定，嗣於108年6月26日以民事補正狀，再以勞基法第14條第1項第2款規定為終止乙節，經查已無從終止已不存在之僱傭關係，而無可採。又兩造之勞動契約既係被上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規定為終止，上訴人依同法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費，及依就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均屬無據。又預告工資僅於雇主依勞基法第11條或第13條但書規定為終止時，未依勞基法第16條第1項規定期間預告而終止契約時，雇主始應依同法第3項規定加給預告期間工資，為勞基法第16條所明定。上訴人主張應於其依勞基法第14條規定為終止時，得類推適用而為請求云云，亦屬無據，而無可採。

四、綜上所述，被上訴人對上訴人之解僱合法，應屬可信。上訴人陳稱被上訴人解僱不合法，上訴人得另依勞基法第14條第1項第2款、第6款之規定為終止，並無可採。從而，上訴人主張被上訴人應給付預告工資及資遣費54萬5,440元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人，均為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

五、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、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78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　高明德

法　官　陳筱蓉

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　　8　　月　　25　　日

書記官　陳珮茹

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。

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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。