臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第7號

上　訴　人　陳昆祺

000000000000000000

訴訟代理人　王聖舜律師

　　楊敦元律師

被　上訴人　訊達電腦股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　盧崑錄

訴訟代理人　許家銘

　　徐志明律師

　　林冠廷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年12月13日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第79號第一審判決提起上訴，本院於109年10月27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106年9月1日起受僱於被上訴人，擔任財務會計處經理，每月薪資新臺幣（下同）7萬8,000元，於每月末日發放。被上訴人雖於107年6月26日以伊對於財務會計處襄理即訴外人曹綜仁未盡監督之責，導致曹綜仁侵占公司調撥款等情，有工作規則第58條第1項第3款第1目所定「怠忽職務，致嚴重影響客戶利益或使公司遭受重大損失」之情形為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約。但曹綜仁故意侵占調撥款，實係被上訴人職務安排不當所致，且伊無事後核對原始憑證及銀行帳戶餘額之注意義務，被上訴人終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，伊於同年月27日寄發存證信函表示願繼續

給付勞務，被上訴人拒絕受領，伊無補服勞務之義務，仍得請求薪資。爰依勞動契約、民法第487條規定起訴，並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付上訴人1萬400元，及自107年7月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈢被上訴人應自107年7月1日起至准上訴人復職日止，按月於每月末日給付上訴人7萬8,000元，及自各次月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人為證券交易法（下稱證交法）第14條第1項、第3項、第14條之3規定及財政部證券暨期貨管理委員會（下稱證期會）92年3月27日台財證三字第0000000000號令規定之經理人，代表伊在證交法所稱財務報告上簽名或蓋章，且在公司章程或契約規定授權範圍內，得為伊管理事務及簽名，對於財務會計業務有獨立裁量決策權，兩造間契約關係為委任。縱認係僱傭，上訴人於分配工作與部門管理上有缺失，又未盡事後核對原始憑證及銀行帳戶餘額之注意義務，致其下屬曹綜仁於106年11月24日至107年5月22日間利用職務之便，多次擅自提領匯出伊公司銀行帳戶之款項，及將客戶所繳現金貨款侵占入己，使伊受有810萬532元之損害，而有工作規則第58條第1項第3款第1目所定情形，其依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造僱傭關係亦屬合法等語，資為答辯。

三、原審駁回上訴人之訴及假執行聲請。上訴人不服，提起上訴，聲明：㈠原判決廢棄；㈡確認兩造間僱傭關係存在；㈢被上訴人應給付上訴人1萬400元，及自107年7月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈣被上訴人應自107年7月1日起至准上訴人復職日止，按月於每月末日給付上訴人7萬8,000元，及自各次月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈤願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴及假執行聲請均駁回；㈡如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第282-283頁，並依判決文字調整）：

㈠上訴人自106年9月1日起擔任被上訴人財務會計處經理，為財務會計處最高主管，約定每月薪資7萬8,000元，於每月末日發放。被上訴人是證交法所稱公開發行股票公司，已依同法第14條之2第1項規定選任獨立董事，上訴人是同法第14條所稱會計主管，須在同法所稱財務報告上簽名或蓋章。

㈡上訴人職務內容包含：管理財務部門下屬、覆核下屬之文件、配合總經理處理銀行信貸額度申請作業、協助編列年度總預算、協助申報公告等事。

㈢上訴人需遵守一般費用報支作業程序、出納收支作業程序。

㈣被上訴人財務會計處襄理曹綜仁多次擅自提領、匯出被上訴人銀行帳戶之款項，及將客戶繳來之現金貨款據為己有，扣除曹綜仁事後返還被上訴人之款項，尚有810萬532元未返還（情形如原審卷二第59-63頁所示）；曹綜仁於107年6月1日自承侵占業務上持有之金錢約810萬元，上訴人於同年月5日代表被上訴人對曹綜仁提出告訴。

㈤財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（下稱櫃買中心）曾於107年6月11日發函向被上訴人表示「貴公司於107年6月6日通知本中心有員工侵占資產之情事，經貴公司說明係未落實公開發行公司建立內部控制制度處理準則第8條第1項第7款『職務授權及代理人制度之執行』有關職能分工之情事。請貴公司於文到5日內研訂前開缺失之具體改善或解決措施，並函報本中心備查」等語。

㈥被上訴人於107年6月26日以上訴人有工作規則第58條第1項第3款第1目所定「怠忽職務，致嚴重影響客戶利益或使公司遭受重大損失」之情形為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約，已發給上訴人薪資至當日。

㈦上訴人於107年6月27日寄發存證信函向被上訴人表示：被上訴人終止契約不合勞基法第12條規定，兩造間之僱傭關係仍存在，上訴人願繼續給付勞務等語，被上訴人於同年月29日

收受。

㈧兩造所提證據形式上均為真正。

㈨上訴人對於被上訴人公司上班打卡流程之文字敘述（本院卷第191頁）無意見。

五、上訴人主張兩造間契約為勞動契約，其無工作規則所定怠忽職守之情，被上訴人解雇與勞基法第12條第1項第4款規定不合，兩造間僱傭關係繼續存在，被上訴人並應按月給付薪資，為被上訴人否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：㈠兩造間是否成立勞動契約？㈡被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，是否合法？㈢上訴人請求確認僱傭關係存在，及自107年6月27日起至其復職之日止，按月給付薪資7萬8,000元，是否有理由？茲審酌如下：

㈠兩造間是否成立勞動契約？

1.按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決參照）。

2.查被上訴人公司工作規則第2條規定：「凡本公司員工悉應遵守本規則之規定。本規則所稱員工，係指本公司錄用之人員及試用期間之新進人員。因業務需要而聘雇之委任經理人…，除另有約定外，悉依本規則之規定」（見本院卷第176頁）。可見被上訴人公司錄用之人均需遵守工作規則，委任經理人如別有約定，則無庸遵守工作規則。又被上訴人於107年6月26日以：上訴人違反工作規則第58條第1項第3款第1目：「怠忽職務，致嚴重影響客戶權益或使公司遭受重大損失者」之規定為由，解雇上訴人乙節，有解雇通知函可證（見原審卷一第4頁）；且被上訴人工作規則第六章為績效考核規定（見本院卷第185頁），被上訴人亦就上訴人之106年度作為給予考核，有106年度績效目標設定表可參（見原審卷二第247頁）。堪認上訴人工作期間，確應遵守工作規

則之規定。被上訴人雖抗辯上訴人對時間之安排有自主權，其未強制上訴人簽到、簽退，未以此為考核依據；且工作規則第35條規定，員工未經事先核准而擅自缺勤者，薪資不發，上訴人於107年2月5日、3月19日未於上午9時30分簽到，106年10月30日、107年4月12日、6月1日、6月14日未簽退，亦未填寫外勤單，其就此事並未扣發薪資，上訴人應無庸遵守工作規則。但被上訴人公司工作規則第2條業已規定委任經理人除另有約定外，亦需適用工作規則，前經說明，被上訴人欲主張上訴人不適用工作規則，自應提出兩造明確約定上訴人無庸遵守工作規則之文件以為證明，其未提出，解雇通知函又明載其認上訴人違反工作規則之意旨，其抗辯上訴人無庸遵守工作規則，自非可信。況被上訴人員工未依工作規則所定時間簽到、簽退時，被上訴人依工作規則可對之扣薪，其未為之，乃權利之不行使，不得反推員工無庸遵守工作規則。是被上訴人以上開情詞抗辯上訴人無庸遵守工作規則，為無所據。從而，上訴人應遵守被上訴人公司工作規則，可以認定。

3.被上訴人公司工作規則第3條規定：「凡本公司之員工應互相尊重、努力合作、盡忠職守，共同致力於整體績效之提昇，主管人員應尊重所屬員工之人格，致力於統御和指導，以增進其技能和工作效率，並應率先執行職務」、第10條規定：「員工需接受公司所交派之工作、工作地點及工作時間，並遵從上級主管合理之調度指派。若因業務需要，員工工作地點及工作時間需調動，公司除給予必要之協助，在不違反勞動契約，並對員工薪資及勞動條件未做不利變更的原則下，員工應予接受」，第11條、第12條為資遣規定，第19條、第20條、第21條為工作時間及考勤規定，第35條為曠職規定，第五章為獎懲規定，第六章為績效考核規定（見本院卷第176-185頁）。可見上訴人擔任會計及財務主管，被上訴人仍得對其為獎懲、調動，且上訴人已經被上訴人納入其組織體系，兩造間契約關係應具人格、組織從屬性。又上訴

人係就其提供之勞務按月受領薪資7萬8,000元，乃兩造不爭，難認其有承擔任何營運上之風險，為自己勞動之情。是上訴人主張兩造間契約具經濟上從屬性，亦屬有據。綜上，兩造間契約關係應具人格、經濟及組織從屬性。

4.被上訴人雖據證交法第14條第1項、第3項、第14條之3規定及證期會92年3月27日台財證三字第0000000000號令，主張上訴人之任用程序、簽署權限及遵循證交法相關規定之聲明，悉依上開證交法關於經理人之規定辦理，其行使職權所受指示直接來自於董事長兼總經理葉元椒，並為被上訴人管理事務及在證交法規定之財務報告上簽章，其應為證交法所規定之經理人。但查：

⑴證交法第14條第1項至第3項規定：「本法所稱財務報告，指發行人及證券商、證券交易所依法令規定，應定期編送主管機關之財務報告。前項財務報告之內容、適用範圍、作業程序、編製及其他應遵行事項之財務報告編製準則，由主管機關定之，不適用商業會計法第四章、第六章及第七章之規定。第一項財務報告應經董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章，並出具財務報告內容無虛偽或隱匿之聲明」。可見會計主管負依法令編製財務報告，並在財務報告上簽名或蓋章以為表彰，其就財務報告所負責任並非查核責任，而係編製責任；且會計主管非必為此條規定之經理人，否則法文無庸將經理人與會計主管併列。

⑵證交法第14條之3第7款、第8款乃係規定，已選任獨立董事之公司，簽證會計師之委任、解任或報酬，財務、會計主管之任免，應提董事會決議通過。則以第7款明文規定委任，第8款僅規定為任免觀之，證交法第14條之3亦無規定會計主管與已選任獨立董事之公司間契約關係必為委任。且被上訴人106年9月22日董事會就天津訊安達及訓大（深圳）法定代表人及總經理、訊達事業群董產品技術發展處處長兼業務處北區副區長、中區區長均決議以委任經理人之方式為之，就上訴人擔任財務及會計主管則係決議「任用」，107年6月26

日董事會則決議解雇上訴人，並解任其財務、會計主管一職等情，有各該董事會議事錄可證（見原審卷二第67、279-281頁）。足徵被上訴人明確知悉其非委任上訴人為其處理事務，而係聘僱上訴人提供勞務，僅因上訴人職位為會計主管，方依證交法第14條之3第8款規定之程序辦理，而由董事會決議通過任用其為會計主管。

⑶證期會92年3月27日台財證三字第0000000000號令雖闡釋證交法第22條之2、第25條、第28條之2、第157條、第157條之1規定之經理人包含會計主管，但此等法條均係經理人申報持股情形及禁止內線交易等規定，與會計主管和公司間契約關係無涉，即會計主管雖為證交法第22條之2、第25條、第28條之2、第157條、第157條之1規定之經理人，亦不代表會計主管與公司間契約關係必為委任。上開抗辯，不足為取。

5.被上訴人又抗辯上訴人係在公司章程或契約規定授權範圍內管理公司會計事務最高主管，依證交法第14條第3項規定在財務報告主管欄位簽名或蓋章，並有獨立之裁量權及決策權，而得對外代表公司且對外代表公司簽名，對內負責管理及監督審核財務、會計單位日常作業，且得全權指揮被上訴人公司所有財會人員，分配工作，如上訴人不願在財務報告中用印，被上訴人公司根本無法出具財務報告，上訴人應係為被上訴人公司處理一定事務，具有獨立裁量權之經理人。但被上訴人公司章程第28條規定之經理人乃依公司法第29條規定委任之經理人，觀諸章程即明（見原審卷二第297頁）。且公司法第29條規定，股份有限公司依章程設置之經理人，其委任、解任及報酬，應由董事會決議通過，而被上訴人董事會係決議任用上訴人為會計主管，非委任其為會計主管，該次會議同時通過委任案，被上訴人無混淆委任、任用之差別，有106年9月22日董事會議紀錄可參（見原審卷二第277-283頁），上訴人當非公司法所稱經理人。且上訴人雖擔任公司會計事務最高主管，但對上，總經理為其主管，對下，其僅係其依被上訴人公司分層負責之架構，於其分層

負責之事務範圍內具有某程度之自主決定權，與對其職責範圍內下級人員之分層指揮監督權，自不得以其對內負責管理及監督審核財務、會計單位日常作業，且得全權指揮被上訴人公司所有財會人員，分配工作等節，即認其與被上訴人間無從屬性。而就被上訴人所稱對外出具財務報告部分而言，上訴人應依主管機關所定財務報告之內容、適用範圍、作業程序、編製及其他應遵行事項之財務報告編製準則等規定，編製財務報表並在其上用印，乃證交法第14條第2項、第3項所定。且被上訴人公司工作規則第58條第1項第3款第1目、第7目及第6款亦規定員工怠忽職守致公司遭受重大損失，蓄意欺瞞或偽造事實致使主管誤判，公司遭受重大損失，或受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者，被上訴人得予解雇（見本院卷第184頁）。可見上訴人擔任會計主管需遵守法令規定以編製財務報告表，應為被上訴人對上訴人之要求。則以上訴人擔任會計主管，有編製符合法令規範之財務報告並在其上簽名以表彰此為其編製之義務觀之，其對於下屬預行編製之內容如認有誤，當得本於雇主對法律遵循之要求而修正並在確認無誤後簽署該財務報告，是無被上訴人所謂如上訴人不願在財務報告上簽名用印，其無法出具財務報告之情形。從而，被上訴人上開抗辯，同無可取。

6.據上，兩造就上訴人擔任財務及會計主管之契約具有人格、經濟及組織從屬性，應為勞動契約，被上訴人抗辯兩造間契約關係為委任云云，為無所據。

㈡被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，是否合法？

1.按勞工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。勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂違反勞動契約或工作規則「情節重大」，係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此一要件，固應以勞工職務及其違規行為態樣、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、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，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標準。惟勞工違反勞動契約之具體事項，如係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上字第218號、第1227號及105年度台上字第1894號判決參照）。查被上訴人公司工作規則第58條第1項第3款第1目規定，員工有「怠忽職守，致嚴重影響客戶利益或使公司遭受重大損失」之情形者，公司得不經預告予以解雇（見本院卷第184頁）。被上訴人抗辯上訴人於分配工作與部門管理上有缺失，又未盡事後核對原始憑證及銀行帳戶餘額之注意義務，致其下屬曹綜仁於106年11月24日至107年5月22日間利用職務之便，多次擅自提領匯出伊公司銀行帳戶之款項，及將客戶所繳現金貨款侵占入己，使伊受有810萬532元之損害，上訴人應有怠忽職守使公司遭受重大損失之情，均為上訴人否認。茲審酌如下：

2.關於分配工作與部門管理部分：

⑴被上訴人抗辯出納與會計之工作應由不同之人員處理，以防弊端之發生，上訴人指派或任由曹綜仁同時擔任出納與會計之職務，且曹綜仁106年11月間已有出勤狀況異常之情，上訴人仍未積極處理，其於106年12月間提出離職申請時，上訴人又加以挽留，顯有過失。上訴人則陳稱財務兼會計為被上訴人公司安排，且其對於財會部門之人事無決定權。

⑵經查，曹綜仁於原法院107年度重訴字第1054號（下稱另案一審）陳稱：其侵占手法，係利用取款單須蓋上訴人公司大小章，而匯款單無須蓋大小章之漏洞，在銀行辦理取款及匯款時，將原簽准之匯款單撕毀，重新填寫其他受款人（陳婉柔、林志興）之匯款單，或填寫金額較少之匯款單而將其他

金額領現侵占入己；或利用董事長特助、陳昆祺同時請假時由伊為職務代理人，而得保管大章，及董事長、稽核同時請假時伊為職務代理人，而得保管小章之機會，分別在空白取款單蓋妥大章、小章，作為日後取款侵占之用；或未將業務部門已填寫繳款單之現金入帳而直接侵占入己（見原審卷二第138-139頁）。可見曹綜仁因職務代理關係而有機會保管公司大小章，又因兼任財務而負責對帳，亦得利用林欣陵請假時前往銀行辦理匯款，而藉機侵占公款。

⑶公開發行公司建立內部控制制度處理準則第8條第1項第7款規定，公開發行公司之內部控制制度，應包括職務授權及代理人制度之執行。被上訴人就曹綜仁侵占資產一事，櫃買中心認定係因未落實職務授權及代理人制度之執行乙節，有櫃買中心107年6月11日函可證（見原審卷一第5頁）。證人詹凱雄即上訴人前任財務及會計主管於本院108年度上字第438號（下稱另案二審）具結證述：部門中林欣陵負責跑銀行的工作，林欣陵請假時，除襄理張菊芬因為做出納帳且是我的職務代理人，有機會碰到大小章，所以不適合讓張菊芬跑銀行，我會請呂麗緞、蘇幽綪或李瑞娥去跑銀行。其身為財會主管，為了避免風險，不會讓同一人做出納及跑銀行工作，主管自己分配工作時要避免風險，原則就是出納與跑銀行的人員要分開等語（見本院卷第215-218頁）。參諸上訴人為中原大學會計研究所畢業，論文題目為：「我國公司治理與內部稽核組織之運作」，受僱被上訴人前曾任他公司會計主管、財會處協理、稽核室經理，主要專業領域為財務、會計、內稽，並有國際內部稽核師證照，有其簡歷可稽（見原審卷二第65頁）。可見上訴人應知悉其擔任財務兼會計主管一職，應注意分配下屬工作，不得使同一人做出納及至銀行存款、提款、匯款之俗稱跑銀行（下稱跑銀行）之工作，但仍未注意，而使曹綜仁得以兼任出納與跑銀行之工作，曹綜仁並利用此機會而侵占公司款項。

⑷上訴人雖主張財務兼會計乃被上訴人公司安排，但其於106

年11月時曾向被上訴人反應財務兼會計違反內控原則，一定要加一位財務人員，但被否決，亦曾向被上訴人公司反應因財會部門同仁都比其資深，其叫不動等語。但被上訴人乃係抗辯上訴人不應使一人得同從事出納及跑銀行之工作；且上訴人雖主張曾向公司請求增加一位財務人員，但為被上訴人否認，而上訴人所提曹綜仁於另案一審陳述之「公司一直不找人」（見本院卷第229頁），僅得證明被上訴人公司未另聘員工一事，對於上訴人是否曾經向公司要求一事，尚無法證明。況如上訴人建議後，被上訴人公司不增聘人員時，上訴人仍得採行與詹凱雄相同之作法指揮其他下屬以為因應，證人詹凱雄亦於另案二審證述：「（問：如果林欣陵請假的時候，你是否確認，你當時可以請得動李瑞娥、蘇幽綪、呂麗緞跑銀行？）我印象中，李瑞娥、蘇幽綪、呂麗緞都有跑過銀行，就看當天何人比較有空，她們應該都知道同仁請假要互相幫忙」等語（見本院卷第219頁）。是上訴人此一主張，不足為取。

3.關於上訴人未盡事後核對原始憑證及銀行帳戶餘額之注意義務部分：

⑴按商業應根據原始憑證，編製記帳憑證，根據記帳憑證，登入會計帳簿，商業會計法第18條定有明文。且被上訴人公司就銀行轉帳作業事項規定，需核對對帳單或存摺影本一致，有傳票審核原則可證（見原審卷第477、481頁）。證人詹凱雄亦證稱：「匯款的流程，應先開請款單給出納，出納會填匯款單，匯款單給主管（即我）先看，如果金額、對象、帳戶正確，我就會去用印。我請假的時候，由襄理用印，我休假回來，我會再重新核對，我會核對請款單、匯款單、帳戶存摺（如果有網銀明細，就看網銀資料）」、「（問：證人任職期間，公司有無規定每次銀行匯完款後，要將匯款單交給證人核對？）我沒有仔細去看公司規定，但依我的習慣，我會去看」、「（問：公司有無規定證人需檢視公司存摺、銀行匯款單，並核對是否與銀行存款餘額表相符？）我不確

定公司有無規定，但我身為公司財會主管，核對公司帳戶存款（存摺正本）與匯款資料（匯款單正本），是我應盡的職責，我認為我的職責就是保護公司的資產不受損害…」、「（問：公司內控準則有無規定財會主管需檢視公司存摺、銀行匯款單，並核對是否與銀行存款餘額表相符？）基本上大方向是朝這個方向，但我不記得被上訴人公司內控準則如何規定」、「我會在付款申請單蓋我部門主管的章，取款單、匯款單我會拿去用公司大小章。事後我會去核對存摺，比較大批的，當場拿回來，我就會馬上核對，我會去跑銀行的人員要資料來核對…我個人的習慣是一定會核對帳戶。就算沒有每次核對，至少在每個月結帳時，也會有一份銀行帳戶存款餘額表或者報表上的帳戶存款餘額，一定要核對帳戶存摺，確認是否相符」等語（見本院卷第215-218頁），堪認上訴人受僱為財務兼會計主管，本於善良管理人注意及忠實履行職務義務，應在銀行轉帳後核對匯款單與銀行對帳單、帳戶存款餘額是否與記帳憑證相符。

⑵上訴人雖據曹綜仁於另案一審陳述：經理工作內容不包含核對存摺，公司規定匯款單是事前審核，不是事後查核云云（見本院卷第229、231頁）；但被上訴人公司規定銀行轉帳作業應核對對帳單或存摺影本一致，前經認定，曹綜仁此一陳述是否屬實，尚非無疑；上訴人執此主張其在銀行轉帳後，無庸核對匯款單與銀行對帳單、帳戶存款餘額是否與記帳憑證相符云云，要屬無據。上訴人又主張：其依被上訴人公司一般費用報支作業程序及出納收支作業程序規定，僅有事前審核義務，並無事後核對之義務，銀行帳戶餘額係由曹綜仁負責核對，並編製調節表往上呈核，其無從得知金額不符云云。惟依「一般費用報支作業程序」第3條明訂一般費用申請須經「財會單位審核原始憑證及各請款單據，若有不符則退回原申請人，確認無誤後，依其性質編製傳票，經權責主管核准後，由財務人員依出納收支作業程序第4條第3款辦理付款」，而「出納收支作業程序」第4條第3項關於「一

般性支出給付」明訂費用申請人須「填寫申請單經權責主管核准，送財務人員審核後，交會計人員作帳，並辦理付款事宜」，第5條第4項亦訂「財務人員每月應編製銀行存款科目餘額表，就帳上各銀行餘額與銀行對帳單（或存摺）核對，並於銀行存款科目餘額表留存核對軌跡，如有不符應檢附具文件編製銀行調節表，交由財務主管覆核」（見原審卷二第143-150頁），可見費用申請人、財務人員、會計人員分為不同人時，始有分層負責、分層監督之效果，倘若為同一人得製作「銀行存款科目餘額表」並兼辦跑銀行業務，顯失監督制衡之效，上訴人知悉此事，基於善良管理人注意及忠實義務，更應注意於事後核對對帳單或銀行帳戶存款餘額是否相符，以免發生侵占情事，上開主張，不足為取。

⑶再依曹綜仁於另案二審陳述：我本件就是利用製作與銀行存摺實際的餘額不同的銀行餘額表給上訴人，用這樣的方式來隱瞞等語（見本院卷第240頁），於另案一審陳稱：上訴人有權限核對銀行帳戶餘額，如果他仔細對帳的話，其就不敢侵占了等語（見本院卷第230、231頁）。足證曹綜仁係利用其擔任出納與跑銀行之機會，且上訴人疏未於事後對帳之機會，始能遂行本件侵占行為。

4.從而上訴人明知曹綜仁一人兼出納、跑銀行工作，有制衡上之漏洞，而未注意分配下屬工作，事後又未核對轉帳傳票（記帳憑證）與銀行實際交易之取款單、匯款單、對帳單或帳戶存摺明細（原始憑證）是否相符，以致曹綜仁得以遂行侵占犯行，堪可認定。被上訴人主張其怠忽職守，即屬有據。又兩造不爭執曹綜仁於106年11月24日至107年5月22日多次擅自提領、匯出被上訴人銀行帳戶之款項，及將客戶繳來之現金貨款據為己有（情形如原審卷二第59-63頁所示）達千萬元，扣除曹綜仁事後返還被上訴人之款項，尚有810萬532元未返還乙節，可見被上訴人抗辯其因上訴人怠忽職守之行為而受有810萬532元之損失等語，信屬有據。以上訴人僅需分配出納與跑銀行之工作與不同人，核對銀行實際交

易之取款單、匯款單、對帳單或帳戶存摺明細此一簡單行為即可防止曹綜仁之侵占行為，上訴人未為之，以致曹綜仁得自106年11月24日起至107年5月22日長達半年間侵占被上訴人公司金錢，扣除其已償還部分，被上訴人損失尚高達810萬532元等情觀之，上訴人之未能忠實履行職務，未盡善良管理人注意義務一事，顯已對被上訴人及所營事業造成相當之危險，自屬情節重大，為維護企業管理紀律之建立，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。上訴人雖主張其行為至多符合工作規則第55條第3款第6目規定「其他因行為不當或業務過失，致公司遭受損失，情節重大」之情形，被上訴人僅得予以記大過、調職或降職。但以曹綜仁侵占期間達半年，上訴人於此等期間均未發現，且被上訴人遭侵占之金額高達千萬元，因曹綜仁事後返還一部分，而仍損失800餘萬元；及上訴人之未盡注意義務乃係其僅需使出納與跑銀行非同一人，核對資料此等簡易之事之違反等事比較，上訴人之行為實已達怠忽職守之程度，而非輕微之過失可言，客觀上實難期待雇主採用記過、調職、降職之方式繼續其僱傭關係。從而，被上訴人於107年6月26日以上訴人有工作規則第58條第1項第3款第1目所定「怠忽職務，致嚴重影響客戶利益或使公司遭受重大損失」之情形，且情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約，應為合法。

㈢上訴人請求確認僱傭關係存在，及自107年6月27日起至其復職之日止，按月給付薪資7萬8,000元，是否有理由？

經查，被上訴人於107年6月26日終止勞動契約合法，前經論及兩造間勞動契約約已生終止之效力，是上訴人請求確認僱傭關係存在，及自107年6月27日起至其復職之日止，按月給付薪資7萬8,000元，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約，請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付上訴人1萬400元，及自107年7月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；㈢被上訴人應

自107年7月1日起至准上訴人復職日止，按月於每月末日給付上訴人7萬8,000元，及自各次月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。假執行之聲請亦失所附麗，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，理由雖與本院不同，但結論並無二致，仍應予以維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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。

八、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　　11　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　謝永昌

法　官　趙雪瑛

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　　11　　月　　10　　日

書記官　郭晉良

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。