臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第22號

上　訴　人　信義房屋股份有限公司

法定代理人　信義股份有限公司（代表人：劉元智）

訴訟代理人　羅凱正律師
　　林姿妤律師

被 上 訴人　楊呈偉

訴訟代理人　黃泓勝律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年1月4日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第370號第一審判決提起上訴，本院於112年1月17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

壹、程序方面：

本件上訴人之法定代理人原為薛健平，嗣於民國111年5月19日變更為信義股份有限公司，並具狀於111年8月1日聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、股份有限公司變更登記表、法人董事指派書、公開資訊觀測站資料附卷可稽〔見本院卷㈠第163頁至第164頁、第167頁至第173頁〕，經核並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自99年4月1日起，在上訴人公司擔任業務人員，約定每月薪資新臺幣（下同）5萬元，惟上訴人以107年間發現伊就99年12月間代銷之兆之丘建案，協助其他同仁虛掛業績申請獎金，且伊於108年6月14日以證人身分於臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）108年度他字第1053號

詐欺案件（下稱他字第1053號）訊問時為虛偽陳述，致檢察官誤信伊證詞而以108年度偵字第22204號（下稱偵字第22204號）不起訴處分書，對訴外人詹煥智、鄭必暉為不起訴處分，上訴人於108年12月31日收受偵字第22204號不起訴處分書後，於109年3月4日將伊解僱，並於109年3月5日將免職通知書（下稱系爭免職通知）送達予伊，上訴人不實指謫伊有「舞弊行為或教唆縱容他人舞弊」、「故意犯罪之行為」、「圖利自己或他人經查證屬實，致公司遭受重大損失」、「違反公開發行公司建立內部控制制度處理準則或公司所訂內部控制制度相關規定，致公司或客戶權益嚴重損害」等行為，且情節重大為解僱事由。然偵字第22204號不起訴處分書已記載伊之證述，上訴人若認伊證詞有虛偽不實，於108年12月31日即已知悉；縱上訴人仍需調查，亦於109年1月2日訪談結束時即已調查完成，若需長時間深入調查，應依上訴人之信義房屋員工獎懲辦法（下稱系爭獎懲辦法）第12條規定先將伊停職停薪，或依第13條規定召開人事評議會評議。且依上訴人於109年2月3日訪談之對話錄音譯文可知，上訴人至遲於109年1月17日主管會議中已明確認定伊在他字第1053號之證述不實，只是欲以刑事責任威脅、以不予免職利誘伊改變說詞配合上訴人之訴訟主張。況伊並未協助其他同仁虛掛業績、申請獎金，亦未為虛偽陳述，並已於109年1月2日及109年2月3日之訪談紀錄中說明。再者，上訴人指稱伊故意犯罪即涉犯偽證罪嫌乙事，經臺北地檢署以109年度偵字第22256號（下稱偵字第22256號）為不起訴處分，且上訴人所指兆之丘建案A2棟第13樓獎金金額僅7萬2,700元，與上訴人公司實收資本額逾73億元相較，顯非屬重大損失或嚴重損害。另依被證12上訴人簽呈所載客戶服務部於109年3月3日之簽核意見「本件楊員對於詹煥智一案之案情重要關鍵說法前後不一……導致公司訴訟失利，經客服部2次約談並曉諭給予最後機會，雖楊員有修正部分說法，但渠對全案重要關鍵仍未吐實，故建議予以免職並移送地檢署偵辦」等語，可

知上訴人於108年12月31日收受偵字第22204號不起訴處分書後之2次約談，並非在調查伊有無虛偽陳述，而是認定伊有虛偽陳述後曉諭給予伊最後機會，欲令伊改口以利訴訟，可見上訴人並非以伊協助其他同仁虛掛業績、申請獎金或為虛偽陳述，致公司或客戶權益嚴重損害之事由解雇伊，而是以伊在偵字第22204號案件，未選擇跟上訴人站在同一線而被解僱，此非勞動基準法（下稱勞基法）第12條解僱勞工之合法事由。上訴人既為非法解僱，伊已於109年3月30日以內湖東湖郵局第46號存證信函（下稱系爭第46號存證信函），依勞基法第14條第1項第6款規定，自109年4月1日起終止兩造間勞動契約，上訴人並已收悉，伊得向上訴人請求資遣費24萬5,000元；另伊109年3月份工資，上訴人惟僅給付4日工資，應再給付4萬2,467元。爰依勞動契約，勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，求為命：上訴人應給付被上訴人28萬7,467元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行（原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴；另被上訴人於原審依勞動契約及工作規則請求結案獎金15萬元、團體獎金7萬2,000元部分，原審駁回被上訴人之請求，未據聲明不服，不在本院審理範圍，下不贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：

㈠被上訴人自99年4月1日起任職於伊公司代銷事業部（下稱代銷部），約定薪資為4萬9,000元，99年12月1日經伊派駐新北市新莊區頭前重劃區兆之丘建案擔任業務人員，因被上訴人任職不久，不諳業務推廣與銷售等事務，故主要負責外場舉牌、派報等工作內容。伊於107年間內部調查代銷部員工詹煥智、鄭必暉時，發現該2人於代銷兆之丘建案期間，詹煥智明知其擔任專案經理，不得因物件銷售成交而申領個案獎金，竟將由詹煥智銷售成交之物件，虛掛為案場其他同仁即被上訴人、林錦泉（已歿）、鄭必暉之銷售業績，向伊詐

領個案獎金，待被上訴人、林錦泉、鄭必暉於取得個案獎金、預扣應納所得稅款後，再交予詹煥智。另詹煥智購買兆之丘建案之A2棟第13樓，詹煥智明知其並未透過任何人銷售成交，竟虛掛業績予被上訴人，並向伊詐領個案獎金，待被上訴人取得個案獎金、預扣應納所得稅款後，再交予詹煥智。詹煥智前揭詐領獎金行為，已明顯違反伊規定不得虛掛業績變相取得物件成交之個案獎金，並涉犯刑法詐欺取財罪及背信罪等罪嫌，伊遂對詹煥智、鄭必暉提起刑事告訴，並經臺北地檢署以偵字第22204號受理偵辦。伊於進行內部調查中，曾於106年9月4日對被上訴人進行訪談，被上訴人坦承其在兆之丘建案，並沒有成交任何物件，掛在其名下之買方張國樑及詹煥智，是由詹煥智虛掛於被上訴人名下，被上訴人並未參與張國樑、詹煥智物件之銷售、收定及簽約過程，個案獎金核發後，詹煥智會告知獎金數字，經被上訴人扣除所得稅款後，再將其餘獎金交付詹煥智，故伊於對詹煥智、鄭必暉提起刑事告訴時，即將106年9月4日訪談紀錄作為證據。然被上訴人於他字第1053號偵查中作證時，竟改稱訴外人亞美建設公司透過訴外人王冠敦購買兆之丘建案約10戶，申領獎金人員有王冠敦及被上訴人、林錦泉、鄭必暉，被上訴人和林錦泉、鄭必暉有另包紅包給王冠敦，詹煥智並沒有拿到相關獎金；詹煥智所購買房地之獎金是掛予被上訴人名下，約6-7萬元，被上訴人有包紅包給詹煥智，慶賀詹煥智買房子，詹煥智並未要求分獎金等語，顯與106年9月4日訪談紀錄內容之陳述不一，檢察官並依被上訴人之證詞，對詹煥智、鄭必暉為不起訴處分，是被上訴人顯有舞弊、故意犯罪與圖利他人等情事，且涉犯偽證罪罪嫌。

㈡伊收受偵字第22204號不起訴處分書後，為釐清被上訴人於偵查中所為證詞，與106年9月4日被上訴人訪談紀錄、106年11月13日詹煥智訪談紀錄之內容不同，遂分別於109年1月2日、109年2月3日再次對被上訴人進行內部調查，詎被上訴人於上開2次調查訪談之陳述，竟與被上訴人於106年9月4日

訪談紀錄，及偵查中之證述，有諸多前後不一、相互矛盾之情事。徵諸常情，被上訴人於106年間之2次訪談紀錄，距離兆之丘建案發生掛名業績乙事，較為接近，記憶應較為清晰，而具有可信性及真實性，況被上訴人於106年8月間回覆電子郵件時，與106年9月4日訪談紀錄時間，相距不遠，且被上訴人接連2次陳述內容均相同，然被上訴人於他字第1053號偵查中所為證述情節，與前開106年間2次陳述相較，竟更為具體、豐富及清晰，且被上訴人於109年間2次訪談時，又改變說詞，足證被上訴人確實於他字第1053號為不實陳述，嚴重影響伊解僱詹煥智之正確判斷，使伊陷於違法解僱之風險中，而有違反工作規則情節重大之情事。是伊以被上訴人違反信義房屋員工工作規則（下稱系爭工作規則）第11條第6項、第7項第2款、第7款、第8款、第14款規定，予以5次免職處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱，而於109年3月4日終止勞動契約，則被上訴人於109年4月1日依勞基法第14條第1項第6款規定，再為終止勞動契約，並請求給付109年3月薪資及資遣費，即屬無據。

㈢再者，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契約，惟應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂「知悉其情形」，係指客觀上勞工已確定違反勞動契約或工作規則，及其情節重大者之情形而言，因此勞基法第12條第2項規定30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。被上人並非主管職，依系爭獎懲辦法規定，被上訴人之免職簽呈最終須由總經理核准，且無人事評議會評議程序之適用，伊於108年12月31日收受偵字第22204號不起訴處分書後，發現被上訴人於偵查中之證述與被上訴人於106年9月4日訪談時之陳述大相逕庭，伊為釐清查核，於109年1月2日與被上訴人訪談，及被上訴人於109年1月8日提出書面說明後，由客法部主管於109年1月10日邀集相關部門主管，於109年1月17日進行主管會

議討論，並於109年1月15日指派客法部同仁統整被上訴人歷次訪談與陳述之差異，復於109年2月3日再次與被上訴人進行訪談調查，經反覆比對被上訴人陳述內容後，於109年3月3日始確信被上訴人有違反工作規則且情節重大等情事，並依系爭獎懲辦法規定，彙整製作簽呈向上提報，於109年3月4日經總經理核准，始以系爭免職通知終止勞動契約，伊並未違反勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、本件被上訴人主張：伊自99年4月1日起，在上訴人公司擔任業務人員，惟上訴人以伊在任職兆之丘建案期間，協助詹煥智虛掛業績申請獎金，且於他字第1053號偵查時為虛偽證述，致檢察官誤信伊證詞而對詹煥智、鄭必暉為不起訴處分，上訴人於108年12月31日收受偵字第22204號不起訴處分書後，不實指謫伊有「舞弊行為或教唆縱容他人舞弊」、「故意犯罪之行為」、「圖利自己或他人經查證屬實，致公司遭受重大損失」、「違反公開發行公司建立內部控制制度處理準則或公司所訂內部控制制度相關規定，致公司或客戶權益嚴重損害」等行為，且情節重大，於109年3月4日將伊免職，然上訴人若認伊證詞有虛偽不實，於108年12月31日收受偵字第22204號不起訴處分書時即已知悉，縱上訴人仍需調查，亦於109年1月2日訪談結束時即已調查完成，且上訴人至遲於109年1月17日主管會議中已明確認定伊在他字第1053號之證述不實，則上訴人於109年3月4日終止勞動契約，顯逾30日除斥期間。另伊並未協助詹煥智虛掛業績、申請獎金，亦未為於偵查中為虛偽證述，上訴人指稱伊故意犯偽證罪部分，業經偵字第22256號為不起訴處分，且上訴人所指之兆之丘建案A2棟第13樓獎金之金額僅7萬2,700元，與上訴人公司實收資本額逾73億元相較，顯非屬重大損失或嚴重損害。另依被證12上訴人簽呈所載客戶服務部於109年3月3日之簽核意見可知，上訴人於收受偵字第22204號不起訴處分書後

之2次約談，並非在調查伊有無虛偽陳述，是上訴人顯非以伊協助其他同仁虛掛業績、申請獎金或為虛偽陳述，致公司或客戶權益嚴重損害之事由解僱伊，而是以伊在偵字第22204號案件，未選擇跟上訴人站在同一線而被解僱，上訴人既為非法解雇，伊已於109年3月30日以系爭第46號存證信函，依勞基法第14條第1項第6款之規定，自109年4月1日起終止勞動契約，爰依勞動契約，勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求上訴人給付資遣費24萬5,000元，及109年3月份工資4萬2,467元等語；上訴人則以前開各詞置辯。本件應審究者厥為：㈠上訴人於109年3月5日以系爭免職通知終止勞動契約，是否合法？有無逾30日之除斥期間？㈡上訴人終止勞動契約，有無理由？㈢被上訴人請求上訴人給付資遣費24萬5,000元、109年3月份工資4萬2,467元，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠上訴人於109年3月5日以系爭免職通知終止勞動契約，是否合法？有無逾30日之除斥期間？

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契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。前開規定所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第1246號民事判決意旨參照）。本件上訴人抗辯伊於108年12月31日收受偵字第22204號不起訴處分書，發現該處分書所載被上訴人之證述與106年9月4日被上訴人之訪

談紀錄大相逕庭，為釐清查核，伊於109年1月2日再次與被上訴人訪談確認，惟被上訴人陳述內容反覆不一，且於109年1月8日主動提出書面說明，伊公司主管於收受被上訴人書面陳述後，由客法部主管於109年1月10日邀集相關部門主管於109年1月17日進行主管會議討論，並於109年1月15日指派客法部同仁統整被上訴人歷次訪談與陳述之差異後，於109年2月3日再次與被上訴人進行訪談調查，嗣經相關部門再次統整歷次訪談資料，反覆比對後，於109年3月3日始確信被上訴人有違反工作規則且情節重大等情事，並製作簽呈向上提報，於109年3月4日經伊公司總經理核准後，終止勞動契約。依系爭獎懲辦法規定，對於非主管職之被上訴人免職，應以伊公司總經理客觀上已獲相當確信之日起算，故本件除斥期間至少應自109年3月3日起算，則伊於109年3月4日終止勞動契約，並未逾30日之除斥期間等語。經查：

⑴被上訴人於106年9月4日訪談時稱：伊任職兆之丘建案期間，並未負責銷售，伊未參與張國樑、李少康、林麗梅、詹煥智之銷售，是詹煥智指示將前開4件銷售掛在伊名下，詹煥智告知獎金數額，並在扣除11%或13%之稅金後，將稅後獎金交給詹煥智；鄭必暉、林錦泉好像也有掛名銷售的情形等語，有被上訴人106年9月4日訪談紀錄附卷可稽（見原審卷第73頁至第74頁）；嗣被上訴人於108年6月14日於他字第1053號偵查中，以證人身分證稱：伊在兆之丘建案是案場的業務，有銷售4、5戶預售屋，也有拿到獎金，亞美建設公司透過中人王冠敦購買兆之丘建案約10戶的預售屋，當時由伊和林錦泉、鄭必暉負責接待銷售，申領獎金的人員有王冠敦、伊和林錦泉、鄭必暉，伊和林錦泉、鄭必暉也有包紅包給王冠敦，感謝王冠敦帶客戶來購屋成交，另就伊所知，詹煥智並沒有拿到相關獎金。詹煥智是案場經理，不能掛自己的名字申領獎金，如果詹煥智有自己的客戶成交，並掛在伊名下申領獎金，因詹煥智是伊師父，伊會禮貌性的分一點獎金給詹煥智。詹煥智當時

有購買1戶，是掛在伊名下申領獎金，獎金約6、7萬元，伊有包紅包給詹煥智，慶賀詹煥智買房子等語，此有108年6月14日詢問筆錄及偵字第22204號不起訴處分書在卷可稽（見臺北地檢署109年度他字第4227號卷第213頁至第217頁，原審卷第101頁至第102頁）。另上訴人針對被上訴人於他字第1053號偵查中之證詞，於109年1月2日與被上訴人進行訪談時，被上訴人表示：「……當初我陳述是說這批客戶是王冠敦介紹來的，當初來看屋的人很多，因為接待的人很多有林錦泉、鄭必暉有我……後來就是跟詹煥智、鄭必暉、林錦泉還有我討論後，基於公平性，把這些承購戶（指亞美建設公司購買兆之丘建案10戶）的業績平均分給林錦泉、鄭必暉和我。」、「（問：最後掛在你名下這戶張國樑當時你有無接待過他……？）答：不記得，因為當時帶看簽約是一群人，我沒辦法確認是否是張國樑是否是我所接待銷售的。」、「（問：當時候你分到亞美建設那一戶的業績，業績獎金是有何人收取？）答：是我拿到，但我有包紅包給王冠敦。」、「問：當時候你領到獎金裡面的幾％要給王冠敦當紅包的計算是誰計算出來的？）答：是我、林錦泉、鄭必暉討論出來的。」、「（問：所以該一戶業績獎金扣掉給王冠敦的數額後，其餘數額歸予何人？）答：其餘數額是我自己拿。」、「（問：上述紅包是你直接交給王冠敦嗎？）答：不是，我是交給詹煥智，請詹煥智轉交。」、「（問：你說要給王冠敦的紅包，是否是詹煥智告知你、林錦泉及鄭必暉要給的？）答：不是，是我們自己要包的，這是業界慣例。」、「（問：你領到亞美建設張國樑這戶獎金，除了你自己保留以及給王冠敦的紅包之外，還有給其他人嗎？）答：沒有。」、「（問：請問你到台北地檢署作證時，你是如何說明詹煥智承購兆之丘那戶業績為何是掛給你？你是如何說明你為何將該戶業績獎金會交給詹煥智？）答：因為他可能看我比較不會賣，我又是他的徒弟，所以他就把他自己那戶

做給我。該筆獎金並不是因為我銷售，憑我實力賺到的錢，加上他買房子，所以我自己決定包一個紅包給他，謝謝他對我的指導。」、「問：當時你是如何計算要給詹煥智自己承購那戶紅包的數額？）答：我印象中我是扣完稅後之數額全部交給詹煥智……詹煥智一開始說不收，我後來就包一個整數用現金給他，但數字多少我就不記得。」、「（問：你在公司先前的訪談紀錄裡面，你說你在兆之丘的期間主要負責外場的POP、舉牌、派報等事務，為何與你剛所述不同？）答：我在櫃檯的平日主要工作是外場POP、舉牌、派報，除了這個我還是有接待客戶、銷售個案，量不多，但還是有在接。」、「（問：你們代銷領的個案獎金，是否係以經由銷售人員個人獨立成交作為核發標準？）答：是，像是個人戶來看屋，是以銷售人員有接待轉成交作為核發標準，但如果是團體來看屋，沒有辦法分出來誰接待，就是所有案場銷售人員平均分該次團體承購的成交業績。」、「（問：你在任職兆之丘期間， 有無成交個案？）答：我記得沒有成交。」、「（問：所以就你所述，兆之丘這個案子，只要遇到團體承購，都是有專案直接分配？）答：我的認知是這樣。當時候從過往代銷案銷售數量及資歷來看，鄭必暉銷售能力強，林錦泉資歷最久，都比我的能力強，所以我的認知是專案詹煥智會依這個標準、現場銷售狀況及主觀上面的工作辛苦度來分配業績。」、「（問：你在台北地檢署作證時，你是向檢察官表達說你跟林錦泉、鄭必暉有銷售兆之丘給亞美建設嗎？為何跟106年9月4日訪談紀錄第3題『兆之丘期間名下有4件掛銷售，是由您負責銷售嗎？』、第4題『承前，如非由您銷售，掛名銷售是由誰指示？其目的？別人也是這樣掛名的情形。』的回答不同？）答：是，我有說我跟林錦泉、鄭必暉有共同銷售兆之丘給亞美建設。之前106年9月4日訪談紀錄開始前，我有跟調查人員鄭啟新說一樣的話，我的認知是這些都是關係戶，所以都掛給我、林錦泉

、鄭必暉當作是銷售業績，因為當時候我也在案場裡接待，所以會掛給我，我當時在106年9月4日訪談紀錄裡面寫說不是我銷售，是指不是我接待的個人戶，且因此有留下該個人的聯絡方式，最終轉為成交的情形。」、「（問：所以你現在的意思是你認為兆之丘案你沒有成交，是指沒有個人戶來看且由你接待轉為成交，但是有團體戶來看接待後，後來直接跟專案詹煥智聯絡成交，最後由專案詹煥智來認定分配該團體戶？）答：是的。」、「〔問：你在106年9月4日訪談紀錄中第10題『若非不是你銷售，這些獎金怎麼處理？』回答『煥智協理告知獎金為多少，扣除11%（還是13%）稅後交給協理處理』為何跟你上述所稱計算給王冠敦的%數是由你、林錦泉及鄭必暉討論計算得出不同？為何跟你上述所述給王冠敦一半不同？〕答：我認為沒有衝突，因為我、林錦泉及鄭必暉在討論時，詹煥智就在旁邊……」、「（問：承上，剛剛問你%數計算是由何人計算出來時，你為什麼不說有包含詹煥智？）答：因為我覺得主要是我們3個人在討論如何計算，因為我覺得詹煥智不算在討論。」、「（問：你要給王冠敦紅包這件事，在掛名銷售前有先跟詹煥智說嗎？）答：我不記得有特別先跟詹煥智講，不過業界都有包紅包的慣例。」、「（問：為何你現在所述都跟106年9月4日訪談紀錄的紀錄內容不同？）答：這麼久作的訪談紀錄，我不記得了，現在我講的縱使不一樣，是否涉及偽證罪這個可以由檢察官去調查。」、「（問：你對106年11月13日詹煥智的訪談紀錄第14題『請問你拿約60萬給王冠敦這件事情有誰知道？』詹煥智回答：『3個業務都知道領給我的錢是要當中人費，但不知道中人費是給王冠敦』，與你上述所講要包紅包給王冠敦不同，你有何意見與說法？）答：我、林錦泉或鄭必暉都知道是要給王冠敦，我不知道為何詹煥智會這樣說……」等語，此有109年1月2日訪談紀錄附卷可參（見原審卷第111頁至第117頁）；嗣被上訴人於109年2

月3日再次接受上訴人進行訪談時稱：「（問：兆之丘張國樑那戶，你是如何決定要把獎金交給詹煥智？獎金所交付之對象為何人？你是何時知道要給的對象？是何人跟你告知要給的對象？獎金交給詹煥智的數額如何決定？）答：我是在張國樑那戶成交後，應該是獎金發放前，詹煥智告知我們（包括林錦泉、鄭必暉和我）有王冠敦這個中人，但王冠敦不願意申請公司的中人費，因為他的稅率會跳級距，所以希望我們把一部分的獎金包紅包給王冠敦，當作中人費。獎金要交付的對象據詹煥智所說是王冠敦。我是在成交後獎金發放前的時候知道王冠敦的。有要中人王冠敦中人費是詹煥智說的，而我自己認知是王冠敦曾經有帶亞美建設的團來看兆之丘案場，王冠敦跟亞美應該有關係。獎金交給詹煥智的方式是因為我習慣都是領現金，我跟王冠敦也不熟，所以就請詹煥智轉交，獎金要交付的數額是林錦泉、鄭必暉及詹煥智討論，當時候問我數額，我沒有意見，沒有參與後續最終數額決定的討論。」、「（問：承上，為何跟偵查中及先前談你自己所陳述是自己決定要包紅包給王冠敦不一致，你有何意見？）答：反正當時我是表達我的意願，如果我事後知道有成交是因為王冠敦，我也是會包紅包，所以我就沒有特別提詹煥智當時指示要交付對象是王冠敦及其數額這件事。因為當時檢事官問我也是問的很簡便。」、「（問：兆之丘詹煥智自己買的那戶，你是如何決定要把獎金交給詹煥智？獎金所交付之對象為何人？交給詹煥智的數額如何決定？）答：我當初是想說扣稅之後全數交給詹煥智。後來詹煥智有說不用這麼多，後來我是跟上面的中人費一起領現金，我自己包多少實際金額給詹煥智，我記不得了。」等語，亦有109年2月3日訪談紀錄在卷可參（見原審卷第121頁至第122頁）。

⑵另證人即上訴人公司法務人員杜中平於本院證稱：「（問：你是在何時開始參與楊呈偉免職處分之相關調查程序？

）答：108年的時候有受公司委任處理對代銷部專案經理詹煥智虛掛業績的刑事案件偵查，後來在108年12月31日時收到臺北地檢署對詹煥智不起訴處分，經檢閱不起訴處分書理由，發現被上訴人在詹煥智刑事案證述內容與公司在108年以前所為內部調查訪談內容不同，所以公司請我及108年以前負責調查詹煥智一案的法務鄭啟新（即朱啟新），在109年1月2日與楊呈偉進行訪談釐清，而被上訴人在1月2日表示他有共同銷售兆之丘一案給亞美建設的買方，當時被上訴人稱他在銷售予亞美建設時就知道有中人王冠敦的存在，所以被上訴人及同案場業務鄭必暉、林錦泉是跟詹煥智一起討論後，自願要從他們的業績獎金中提出部分比例作為介紹費給王冠敦。另針對被上訴人有稱因為詹煥智自己有買一戶兆之丘建案，所以他是主動從其所得獎金中包紅包給詹煥智。此部分在109年1月2日訪談後，我在事隔四、五日後，我的主管劉韋德律師處拿到被上訴人在訪談後另行提供一份陳述意見書面，我及法務鄭啟新比對後發現與108年公司內部訪談、不起訴書理由、109年1月2日訪談內容又有所不同，所以我的主管劉韋德律師針對被上訴人四次陳述不同內容，有聯繫代銷部最高主管李少康副總，要開會議確認被上訴人所陳四個陳述內容，究竟哪一個與代銷實際作業相符。後來我的主管劉韋德律師通知我在109年1月17日與代銷部最高主管開會，當日與會的代銷或主管人員有李少康副總及代銷行政部的主管，當時會議上李少康副總表示他自己也覺得被上訴人的說法很奇怪，怎麼會在事發之後描述的內容比公司內部調查時的記憶更具體，是否被上訴人後來在地檢署及109年1月2日陳述的內容有個人的考量，所以請我所在的客服部再與被上訴人約二次訪談，後來我們就配合被上訴人的作業與請假時間，約被上訴人在109年2月3日進行二次訪談，當時訪談被上訴人又改主張，要給中人王冠敦的數額是在詹煥智、鄭必暉、林錦泉討論的過程中，最後由詹煥智跟他

們三個人說要給多少數額。另對於中人王冠敦是否確實有對亞美建設再銷售過程中有協助銷售這件事，被上訴人又稱他是一開始就知道，因為有看到王冠敦在趙之丘的案場出現，所以縱使自己是事後才知道，他主觀上也認為王冠敦有協助銷售的行為，所以他從業績獎金中領出部分交給詹煥智，再由詹煥智交給王冠敦，此並不違反其本意。我在109年2月4日時就有自己先擬一版對楊呈偉的調查初稿呈給主管劉韋德律師確認，當時原本是認為楊呈偉將業績獎金給詹煥智的行為，公司無從得知詹煥智是自己把獎金拿走，還是真的有交給王冠敦，如果今天沒有王冠敦的存在，楊呈偉配合詹煥智虛掛業績的行為，讓詹煥智得到不應得的獎金，應可構成圖利罪。但我的主管劉韋德律師認為，因為先前偵查過程中所得到得不起訴處分是認定有中人王冠敦，如果今日中人王冠敦真的存在，而詹煥智真的有交付款項，這樣楊呈偉是否構成圖利詹煥智就有疑義，所以請我再去確認對於財務業績不當的行為，是否有違反公司其他財務內控的制度，所以我在2月13日找到公司針對財務內控訂定之誠信經營守則，其中第二條記載：本公司之董事、獨立董事、經理人、受僱人、受任人及其他具有實質控制力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務的不誠信行為，以求獲得維持利益。所以後來就以前述規定寫了第二份簽呈初稿給主管劉韋德律師審查，我的主管拿到這份簽呈初稿之後，說要再向財務部門確認該規定訂定的目的，他在3月2日回覆我已經向財務確認好可以適用該規定，並要我再跟原本調查詹煥智案的法務鄭啟新再確認一次我所擬之簽呈初稿內容前後是否與其調查之內容過程相符，經鄭啟新3月2日以e-mail回覆我沒有問題後，我應該是在3月2日上簽呈。」、「（問：你前稱因無法確認本件有無中人王冠敦或有無將款項交給王冠敦，所以對被上訴人是否違反誠信經

營守則有認定之不同？）答：不是，我是說證人是否有構成圖利有認定上的疑義。」、「（問：你所說的圖利是否是刑事上的罪名？）答：不是刑事上的罪名來看，應該是認定有背信的情形。」、「（問：本件後來有無提告楊呈偉背信嗎？）答：就是因為認定圖利上有疑義，所以我們主要是以財務上不誠信行為做認定，所以公司沒有直接提告楊呈偉背信。」、「（問：　財務上的不誠信行為是因為不構成犯罪或何原因所以沒有提告？）答：財務上的不誠信行為還有包含被上訴人有配合訴外人詹煥智虛掛業績的情形，而對詹煥智虛掛業績的部分，因為公司當時到現在都還有在追訴民刑事責任，所以公司應該是要等司法對詹煥智的行為做出認定後，再決定是否對楊呈偉另外提告背信。」、「（問：依你所述，你究竟有無辦法肯定楊呈偉財務上不誠信行為的具體內容？）答：因為楊呈偉一開始在106年訪談紀錄中是表示沒有直接銷售的行為，加上楊呈偉所領出的款項完全是依照詹煥智指示，此部分與109年2月3日訪談內容中楊呈偉表示他不會記得他是跟亞美建設的哪些人介紹或議價。另當時領出款項的數額也是由詹煥智最終直接跟他們說要給多少，所以就前述事實我們才會認定楊呈偉有配合詹煥智虛掛業績，但這是我們法務部門初步認定，是否能夠最終楊呈偉有無財務上不誠信行為，還是需要由各部門主管確認後，由總經理核示。」、「（問：你稱你們法務部門初步認定楊呈偉財務上不誠信行為是依據其106年訪談紀錄？）答：不是，因為他歷次陳述不同，我們是依109年2月3日的陳述核對106年的訪談紀錄，合併認定，無法直接以106年陳述判斷。」、「（問：在109年2月3日訪談時，是否已確認楊呈偉先前在地檢署陳述不實？）答：我們在109年2月3日訪談，認定楊呈偉先前在地檢署陳述的內容，確實與106年訪談內容不一致，我們會質疑楊呈偉講的內容，但是哪一個版本才是事實其實還是要等訪談完綜合比對我們才能認定。」等語

〔見本院卷㈠第144頁至第151頁〕；證人即上訴人公司客戶部經理朱啟新（原名鄭啟新）於本院證稱：「〔問：（提示被證1、6、7）你前稱就楊呈偉的案件曾自己及與杜經理協同參與訪談，是否這幾次訪談？〕答：是。」、「〔問：（提示被證6）在109年1月2日訪談後公司有無請你協助處理與楊呈偉有關的事務？〕答：只有整理不起訴處分書與相關訪談不符的地方，做一個類似比較表的東西，是因為第一次訪談是我做的，我最瞭解不起訴處分書與初次訪談差異的地方。」、「〔問：（提示被證16）客法部執行協理劉韋德為何召集你於109年1月17日討論楊呈偉的案件？〕答：他是用電子郵件邀約我的，實際時間我不清楚。找我討論是因為我是最先參與調查的人，主管不會知道前面調查的細節，所以一定會召集過去的調查人與現任調查人來表示意見。」、「（問：在該次會議中，有哪些與會人員？具體討論之內容？）答：具體內容我真的記不得，至少劉執協、杜經理與我，還有一個代銷部的主管，哪個主管我忘記了。」、「（問：在該次會後，公司所採取的行動為何？）答：我們還是希望楊呈偉說法可以一致，所以我們希望給他一些說明的機會，所以好像後來又有一些訪談，也有請他的主管去與他聊一聊。」等語〔見本院卷㈠第188頁至第189頁〕。

⑶綜上各節以觀，上訴人就被上訴人任職兆之丘建案期間，究竟有無財務上不誠信之行為，被上訴人於106年9月4日訪談時，有無為不實陳述，於他字第1053號偵查中所為證述有無不實等情，經上訴人於109年1月2日與被上訴人進行詳細調查訪談，及於109年2月3日與被上訴人再次進行補充調查訪談後，證人杜中平即於109年2月4日擬具對被上訴人之調查初稿呈給其主管劉韋德確認，堪認上訴人對被上訴人前揭有無財務上不誠信之行為、有無不實證述或陳述等情之調查程序，應於109年2月3日已完成，且上訴人依上開調查結果，在客觀上已可確定被上訴人有無財務

上不誠信之行為、有無不實證述或陳述之行為，及有無忠實履行義務，違反勞動契約之行為；至被上訴人協助詹煥智虛掛兆之丘建案之銷售業績，或於他字第1053號偵查中為不利於上訴人之證述，究竟是否涉犯刑法背信、偽證罪嫌，或是違反系爭工作規則之相關規定，應由上訴人依其訪談調查結果，自行認定，並依被上訴人違反系爭工作規則或勞動契約之情節是否重大，為適當之處分，若已達情節重大程度，即應於勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間內，依同法第12條第1項第4款規定，不經預告，對被上訴人為終止勞動契約之意思表示，尚難以此謂其調查程序尚未完成。是本件上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約之除斥期間，應自109年2月3日調查程序完成之翌日即109年2月4日起算；上訴人辯稱本件除斥期間之起算，應依系爭獎懲辦法規定，以伊公司總經理客觀上已獲相當確信之日起算，故應自109年3月3日起算云云，並無可採。

2.次按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；民法第95條第1項但書著有明文。查。上訴人依前述訪談調查結果，於109年3月4日以被上訴人之不當行為（不當行為內容見原審卷第209頁至第210頁簽呈之說明）違反系爭獎懲辦法第11條第6項、第7項第2款、第7款、第8款、第14款之規定，情節重大，依信義房屋員工工作規則暨相關辦法、勞基法第12條第1項第4款之規定，自109年3月4日起將被上訴人免職，該免職處分通知，並於109年3月5日經被上訴人收受乙節，有系爭免職通知、簽呈在卷可佐（見原審卷第19頁、第209頁至第211頁）。次查，上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約之除斥期間，應自109年2月4日起算等情，已如前述，則上訴人至遲應於109年3月4日（109年2月共29日）對被上訴人為終止勞動契約之意思表示。本件上訴人雖於109年3月4日對被上訴人為免職處分，惟該免職處分於109年3月5日經被上訴人收受，始生

免職之效力，是上訴人對被上訴人為終止勞動契約之意思表示於109年3月5日生效時，已逾30日除斥期間，並不生合法終止之效力。從而，被上訴人主張上訴人於109年3月5日終止勞動契約，已逾30日除斥期間，並不合法等語，應可採信；上訴人辯稱伊於109年3月3日始確信被上訴人有違反工作規則且情節重大等情事，並依系爭獎懲辦法規定，彙整製作簽呈向上提報，於109年3月4日經總經理核准後，始以系爭免職通知終止勞動契約，伊並未違反勞基法第12條第2項所定30日之除斥期間云云，尚無可採。

㈡被上訴人終止勞動契約，有無理由？

再按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。查，承前所述，上訴人於109年3月5日終止勞動契約，並不合法，則被上訴人於109年3月30日以系爭第46號存證信函，以上訴人於109年3月4日所為免職處分不合法為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，通知上訴人自109年4月1日起終止勞動契約，於法並無不合，且於上訴人收受系爭第46號存證信函時，發生終止之效力，此有系爭第46號存證信函、上訴人109年4月13日109年度客法字第1090413002號函在卷可按（見原審卷第21頁、第23頁）。

㈢被上訴人請求上訴人給付資遣費24萬5,000元、109年3月份工資4萬2,467元，有無理由？

1.109年3月份工資4萬2,467元部分：

被上訴人主張上訴人僅給付伊109年3月1日至4日之薪資乙節，上訴人並未表示爭執；另被上訴人主張其每月薪資5萬元，上訴人則辯稱上訴人每月薪資為4萬9,000元，嗣被上訴人於原審同意每月薪資以4萬9,000元計算（見原審卷第457頁），而上訴人已於109年3月31日給付被上訴人109年3月份工資6,006元之情，有勞資爭議調解紀錄附卷可參（見原審卷第27頁），並為被上訴人所不爭執，則上訴人應再給付被上訴人109年3月份工資差額4萬2,994元（計算式：49,000－6,

006＝42,994）。是被上訴人請求上訴人給付109年3月份工資4萬2,467元，為有理由。

2.資遣費24萬5,000元部分：

復按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。」勞基法第17條第1項定有明文。又按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；勞退條例第12條第1項亦著有明文。查，承前所述，本件被上訴人既已依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，自得依前開規定請求上訴人給付資遣費。次查，被上訴人自99年4月1日起任職於上訴人，為兩造所不爭（見原審卷第27頁勞資爭議調解紀錄之記載），被上訴人於109年3月30日以系爭第46號存證信函通知上訴人於109年4月1日終止勞動契約，則被上訴人最後工作日為109年3月31日，是被上訴人任職期間之工作年資共計10年。又被上訴人於請求資遣費時，同意按上訴人辯稱之每月薪資4萬9,000元計算（見原審卷第457頁），且上訴人就被上訴人請求資遣費以每月薪資4萬9,000元、年資10年之計算方式並不爭執（見原審卷第468頁）。依此計算，被上訴人得請求之資遣費為24萬5,000元（計算式：49,000×0.5×10＝245,000）。從而，被上訴人請求上訴人給付資遣費24萬5,000元，為有理由。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約，勞基法第14條第4項準用同法第17條之規定，請求上訴人給付28萬7,467元（計算式：42,467＋245,000＝287,467），及自起訴狀繕本送達之翌

日即109年10月17日（繕本於109年10月16日送達上訴人--見原審卷第43頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並就此部分分別為准免假執行之諭知，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　7　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　7　　日

書記官　郭彥琪