

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第33號

上訴人 林秉儒

訴訟代理人 沈明欣律師

陳文祥律師

被上訴人 台灣西門子軟體工業股份有限公司

法定代理人 駱奎旭

訴訟代理人 陳立強律師

陳業鑫律師

張仁興律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年5月6日臺灣士林地方法院111年度重勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於112年8月29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：

被上訴人之法定代理人原為席德塋，嗣變更為駱奎旭（Aditya Ramkrishna），有被上訴人之公司變更登記表可稽（見本院卷第135頁），並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第129頁），核與民事訴訟法第170條、第175條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國105年12月1日起受僱於被上訴人，擔任資深業務經理，並簽立聘任合約「Siemens Employment Agreement」，薪資為每月新臺幣（以下未特別註明幣別者同）16萬8730元，獎金另計，被上訴人並按月提繳9000元至伊之勞退專戶。被上訴人於110年7月30日以伊違反西門子商業行為規範（下稱系爭行為規範）為由，以終止勞動契約通知書（下稱系爭通知書）通知伊，依勞動基準法（下稱勞基

01 法)第12條第1項第4款自同日起終止兩造間勞動契約。但被
02 上訴人並未就伊違反之具體情節於系爭通知書中詳加說明，
03 且伊縱有疏失，亦難認違反勞動契約已達情節重大之程度，
04 被上訴人仍可採用解僱以外之懲戒手段以達懲處警示之效
05 果，被上訴人逕依勞基法第12條第1項第4款規定解僱，顯違
06 反最後手段性原則，而不合法，應認兩造間僱傭關係繼續存
07 在。爰依兩造間僱傭契約、勞工退休金條例(下稱勞退條
08 例)第6條、第14條第1項規定，起訴請求確認兩造間僱傭關
09 係存在，及請求被上訴人自110年8月1日起至伊復職之日
10 止，按月於當月25日給付伊薪資16萬8730元本息，暨按月提
11 繳9000元至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
12 戶(下稱勞退專戶)，並願供擔保請准宣告假執行。【原審
13 為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴】並上訴聲
14 明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造僱傭關係存在。(三)被上訴人
15 應自110年8月1日起至上訴人復職之日止，按月於當月25日
16 給付上訴人16萬8730元，及自各期應給付日次日起至清償日
17 止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自110年8月1
18 日起至上訴人復職之日止，按月提繳9000元，存入上訴人之
19 勞退專戶。(五)願供擔保請准宣告假執行。

20 二、被上訴人則以：上訴人於任職期間擔任二級銷售主管，負責
21 約20家客戶公司之企業軟體銷售業務，對象包含和碩聯合科
22 技股份有限公司(下稱和碩公司)及其關係企業之子(孫)
23 公司。詎料上訴人於109年12月向其主管即臺灣地區銷售負
24 責人陳敏智(下逕稱其名)提交交易申請，稱和碩公司之孫
25 公司即訴外人日善電腦配件(嘉善)有限公司(下稱日善公
26 司)、日沛電腦配件(上海)有限公司(下稱日沛公司)擬
27 透過伊之合作廠商即訴外人愛爾發科技(深圳)有限公司
28 (下稱愛爾發公司)購買6套企業軟體，價金為人民幣95萬5
29 775元，並與愛爾發公司簽立真實之軟體銷售合約書，惟上
30 訴人自始知悉真實交易價格卻虛構交易金額為人民幣68萬50
31 00元，即低報真實交易價額達人民幣27萬0775元(約新臺幣

118萬4640元），後上訴人復於110年3月稱日善、日沛公司擬購買30套企業軟體，價金為人民幣418萬2130元，並與愛爾發公司簽立真實之軟體銷售合約書，上訴人再次虛構交易金額為人民幣264萬元，低報人民幣達154萬2130元（約新臺幣667萬4338元），並皆由愛爾發公司提交偽造之軟體銷售合約書予伊公司。嗣伊公司發現上情後即於110年6月2日、同年月10日、同年7月15日面談上訴人，其於面談中亦承認自始知悉不實之交易金額，及指使愛爾發公司虛構交易金額及偽造軟體銷售合約一事。上訴人顯未盡最大努力促進公司之利益，未忠實履行職責，已嚴重違反勞動契約第1頁「受僱行為」條款及系爭行為規範第11頁章節A、第12頁章節C、第14頁章節E及法令遵循同意書約定內容。且上訴人身為高階主管，深知伊公司以誠信至上，視誠信、廉潔為至高之道德基準，仍於3個月內，連續2次為重大違規行為，低報金額更增逾5倍，嚴重違反誠信與廉潔等勞動契約核心要素，損害兩造間信賴關係，並造成伊重大損失，自屬情節重大，客觀上已難期待伊採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，故伊依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約，自屬合法，上訴人之請求為無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)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208至209頁）：

(一)上訴人（英文名Ben Lin）自105年12月1日起受僱於被上訴人，擔任資深業務經理，並簽立書面聘任合約「Siemens Employment Agreement」（即被證1、中譯本被證1-1），薪資為每月16萬8730元，被上訴人並按月提繳9000元至上訴人之勞退專戶。

(二)於109年12月，日善公司擬購買6套企業軟體，價金為人民幣95萬5775元，並與愛爾發公司簽立真實之軟體銷售合約書（即被證6），惟該交易案申報至被上訴人公司時，交易金額為虛構之人民幣68萬5000元，低報人民幣達27萬0775元

(約新臺幣118萬4640元)，愛爾發公司並提交偽造之軟體銷售合約書（即被證5）予被上訴人公司。

(三)於110年3月，日善、日沛公司擬購買30套企業軟體，價金為人民幣418萬2130元，並與愛爾發公司簽立真實之軟體銷售合約書（即被證9），惟該交易案申報至被上訴人公司時，交易金額為虛構之人民幣264萬元，低報人民幣達154萬2130元（約新臺幣667萬4338元），愛爾發公司並提交偽造之軟體銷售合約書（即被證8）予被上訴人公司。

(四)被上訴人公司於110年6月2日、6月10日、7月15日面談原告，並製成面談紀錄（參被證2、3、4、中譯本被證2-1、2-2、2-3）。

(五)被上訴人公司於110年7月16日召開地方紀律委員會，最後認定上訴人行為已違反勞動契約、工作規則且情節重大，並製成地方紀律委員會會議紀錄（即被證20）。

(六)被上訴人公司於110年7月30日以勞基法第12條第1項第4款為由，於同日以系爭通知書（即原證4）函知上訴人終止勞動契約，上訴人於當日收受該終止勞動契約通知書。

四、本院之判斷：

(一)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭關係為合法：

1. 109年12月交易部分：

查於109年12月，日善公司擬購買6套企業軟體，價金為人民幣95萬5775元，並與愛爾發公司簽立真實之軟體銷售合約書，惟該交易案申報至被上訴人公司時，交易金額為虛構之人民幣68萬5000元，低報人民幣達27萬0775元（約新臺幣118萬4640元），愛爾發公司並提交偽造之軟體銷售合約書（即被證5）予被上訴人公司等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)）。就此被上訴人主張上訴人於交易時知悉愛爾發公司提交之交易價格、軟體銷售合約書為虛構不實，仍消極不為任何舉措，致使被上訴人公司受有人民幣27萬0775元（約新臺幣118萬4640元）之損害等語，上訴人則否認其於

01 交易時知悉交易價格及軟體銷售合約書為虛構不實之情。經
02 查：

03 (1)證人即愛爾發公司總經理即證人吳仁祺於111年4月8日在
04 原審具結證稱：「（問：就你所知原告[按：即上訴人]對
05 於被證5之銷售合約價格不實是否知情？若知道，何時才
06 知情？）有一個時間序，我們一開始不是要這樣做，我們
07 在20年[按：指西元2020年，即民國109年]9月份，原告跟
08 日善要談案子，當初我們送申請其實一直沒有被原告老闆
09 核准，報價的金額一直沒有被核准，案子一直往後，有客
10 戶急著需要軟件要去做工作上的需要，才會被證5這個合
11 約先走，過程中我們也投入很多，因為客戶要評估要驗
12 證，我們會提早做技術支持，加上培訓，產品上的需要我
13 們會事先做一些輔導工作，但這些成本我們已經花下去，
14 我們有跟原告講過這件事，我們的作法是案子要有回報，
15 所以我們報這個價格讓上面核准，核准後才可以按照金額
16 下單，我們才做了一個被證5的合約。原告具體什麼時候
17 知情我不確定，這個過程我們就按照我們投入多少費用在
18 裡面，就按照這個金額下單，這個就是被證5。（問：證
19 人有無告知過原告被證5合約價格不實在？如有，是何時
20 跟原告說的？）我認為原告應該知道，我沒有跟他說金額
21 真假，但之前申請來回幾次，過程中我們投入金額成本很
22 多，我當然希望得到回報，我有跟原告說下單折扣必須很
23 深，我認為原告應該知道」等語（見原審卷第131至132
24 頁），可知證人吳仁祺就此案曾向上訴人表示其公司投入
25 成本很多，下單折扣必須很深，上訴人亦知悉愛爾發公司
26 曾於109年9月份下單未過之事，應知悉被證5合約價格不
27 實在之事。再者，兩造不爭執真正（見不爭執事項四）之
28 110年6月2日面談紀錄第10段記載「至於設定利潤之方
29 法，林先生[按：即上訴人]說明係依據預估及其本身對該
30 類服務之經驗，與Alerfa協商後設定。若利潤太低，合作
31 廠商可能會拒絕與西門子合作。於此情形下，林先生了解

01 到利潤不足以支付Alerfa的營運成本支出。然而，當被問
02 至已提交DISW[按：即被上訴人數位企業軟體部門]之「較
03 低」價額亦即實際利潤會高出許多時，林先生說明該實際
04 利潤能夠支付成本」等語【見臺灣士林地方法院110年度
05 勞專調字第89號卷（下稱勞專調卷）第275頁】，可知上
06 訴人確已知悉愛爾發公司之成本價，方能判斷該案真實合
07 約價格之合作廠商利潤足以支付其成本，而「較低」之虛
08 偽合約價格之合作廠商利潤則不敷其成本。又上開面談紀
09 錄第11段記載「當林先生被問至陳先生[按：即陳敏智]是
10 否知悉該6套軟體訂單內所指之最終客戶銷售合約金額
11 （即685,000元人民幣）係不實金額時，他表示他只能猜
12 測陳先生知悉，但沒有書面可以證明他知悉。基於2020年
13 9月提交之價格，陳先生知悉成本價，因此可輕易推斷該
14 金額是錯的」等語（見勞專調卷第275頁），益證上訴人
15 於愛爾發公司提交交易價格予被上訴人時，自身業已知悉
16 該提交之價格為不實，方可能進一步臆測其主管陳敏智亦
17 已知悉。

18 (2)上訴人雖辯稱證人吳仁祺證稱其不確定上訴人知情之具體
19 時間云云，惟由上述上訴人於110年6月2日面談紀錄第11
20 段之陳述，即可知上訴人於愛爾發公司提交交易申請時業
21 已知悉。上訴人復辯稱被上訴人與上訴人進行面談時，係
22 以中文（漢語）進行，且面談時非逐字抄錄，僅表述調查
23 小組所了解之最重要事實，於會談後上訴人先將面談內容
24 以英文作成面談紀錄，再請上訴人簽名，而非直接將當天
25 中文會談內容以中文方式呈現，考量中、英文屬不同語
26 言，或因翻譯後觀看者或因聽聞者所受語言教育及文化背
27 景不同，而有不同之理解、解讀，故上開面談紀錄之證明
28 力有疑義云云。然衡諸被上訴人為外商公司，不論公司內
29 部規定或對內、對外業務往來，使用英文應屬常態，且依
30 兩造提出上訴人簽署之勞動契約、員工法令遵循保證與同
31 意書、上訴人工作時對應之電子郵件（見勞專調卷第88至

01 97、198、204至212、306至329、350頁）皆以英文表示，
02 可見上訴人對英文之使用十分熟悉，當無錯誤解讀而於面
03 談紀錄上簽名之理。上訴人上開所辯，均非可採。

04 (3)上訴人再辯稱其係未及時發現愛爾發公司製作不實合約，
05 僅可認其對負責之工作專業能力尚待加強，與公司商業行
06 為規範所要求之誠實義務無涉云云。惟依被上訴人所提之
07 陳敏智於109年9月28日寄予上訴人之電子郵件，關於日善
08 公司之NX價值銷售，記載「請用"共同銷售"模式以評估合
09 作廠商之利潤」（Pls use "Co-Sell" model to estimat
10 e partner margin accordingly. 見勞專調卷第350頁），
11 再依被上訴人所提之合作廠商槓桿比率表（見勞專調卷第
12 348頁），就「共同銷售」（PARTNER CO-SELL）模式，記
13 載係合併被上訴人公司之銷售主管與合作廠商之共同努力
14 （Joint Direct & Partner sales effort），此與「合
15 作廠商銷售」（PARTNER SALES）模式為「百分之百合作廠
16 商之努力」（100% Partner sales effort）相較，兩者
17 顯然有別，廠商所得利潤比例亦不同，則由本件交易實係
18 由上訴人與合作廠商即愛爾發公司共同努力完成，可知上
19 訴人於交易時即知悉愛爾發公司提交之交易價格為虛構不
20 實，卻加以隱瞞，未向被上訴人反應，並非僅係其未及時
21 發現之問題。上訴人上開所辯，亦不足採。

22 2. 110年3月交易部分：

23 查於110年3月，日善、日沛公司擬購買30套企業軟體，價金
24 為人民幣418萬2130元，並與愛爾發公司簽立真實之軟體銷
25 售合約書（即被證9），惟該交易案申報至被上訴人公司
26 時，交易金額為虛構之人民幣264萬元，低報人民幣達154萬
27 2130元（約新臺幣667萬4338元），愛爾發公司並提交偽造
28 之軟體銷售合約書（即被證8）予被上訴人公司等情，為兩
29 造所不爭執（見不爭執事項(三)）。就此被上訴人主張係上訴
30 人積極指使愛爾發公司提交上述不實交易價格、偽造軟體銷
31 售合約書，致使被上訴人公司受有人民幣154萬2130元（約

01 新臺幣667萬4338元)之損害等語，此則為上訴人所否認，
02 辯稱係愛爾發公司自行揣測上訴人之意思是要該公司製作假
03 合約，並非上訴人明確指示愛爾發公司虛構不實之交易申請
04 等語。經查：

05 (1)證人吳仁祺於111年4月8日在原審具結證稱：我們在去年
06 過完農曆年拿到兩個合約，是兩家公司，一家是日善公
07 司，一家是日沛公司，這個案子從109年就開始申請，中
08 間來回好幾次，要做技術審查還有開會，審完了我們申請
09 的折扣、金額還是沒有通過，來不及在3月下單，突然間3
10 月30日原告跟我說老闆缺數字要下單，但被告公司[按：
11 即被上訴人]規定金額不同，下單的截止日不同，3月30日
12 必須是超過美金250K以上才可以下單，因為是兩份合約，
13 單一份合約都沒有辦法滿足250K，我一開始是拒絕的，後
14 來3月30日送出報價申請，審後叫我們要附上合約，但我
15 沒有單獨一份合約，3月31日晚上8點時，原告和我說他們
16 公司的人都在等，說老闆要這個數字，要我們生一個合約
17 出來，8點我沒辦法去找客戶，只好做被證8這個合約，被
18 證8這份合約書金額一定不對，因為就沒有這份合約，原
19 告一定知道，因為我原本是兩份合約不是一份合約，且日
20 善是比較大的客戶，業務經理也就是原告會和日善公司
21 的高層去談採購計畫等等，我們下面就把他們談成的計畫
22 實現出來，簽約是簽兩份，因為集團是兩間公司要用，但單
23 一合約在截止前就已經關帳，我如果要下單一定要合併合
24 約才會超過美金250K等語（見原審卷第133至136頁），及
25 前於110年4月23日寄予被上訴人法務總監之電子郵件中亦
26 敘明：「整個案子中，去年第一次報價申請400萬Margin
27 21%也一直沒獲得通過，我們實在也沒辦法支持，Ben同
28 意我司75萬和62萬的必要費用，由Ben在客戶高層進行銷
29 售作業，農曆年前才讓案子請購通過。因為是個別簽約，
30 本來也沒打算合併送申請，是因為3/31 Ben突然要我們下
31 單250K，我也反映並需要併單才行，後續還要拆分作業，

Ben還是希望我們完成高層要求，所以雙方討論申請金額，我們配合執行。Ben指示license 250K的門檻金額申請，給予我司10% margin，但75+62+41=178萬，剩下RMB 240萬無法達到USD250K，所以調高價格，調低margin變成目前金額。一開始給報價單送審，被退回，要求給合約，可是晚上8點多要我們去哪生合約，但在Ben指示下，我們才做假合約，滿足申請作業」等語（見勞專調卷第128頁），可知愛爾發公司係受上訴人之指示而製作虛假合約。

(2)再者，兩造不爭執真正之110年6月2日面談紀錄第15段記載「於2021年3月下旬季度結束之前，林先生表示他於2021年3月29日接到陳先生之來電，陳先生要求林先生利用日善公司之訂單來支應一筆預期但最終未能完成之訂單。因此，林先生答應要求，但他告訴陳先生沒有足夠之時間，因為日善及日沛公司兩筆訂單必須合併以達到25萬美元之標準，且陳先生也知道這件事。然而，林先生受陳先生指示想辦法並達成，因此，林先生告知Alerfa需要上揭數額。然而，Alerfa列出其困難處，林先生則告訴Alerfa『你就弄一個會過的出來就好了』，當時，林先生很掙扎，因為他不想欺騙公司。當Alerfa提交客戶訂單時（起先Alerfa並未虛構客戶銷售合約，因虛構契約將違反賦予該契約合法性之法律），林先生知悉該客戶訂單係虛假訂單。隨後於2021年3月31日，Alerfa被要求提供客戶銷售合約以取得折扣之核准。林先生證實Alerfa連絡他尋求解決方式，他告訴Alerfa『你知道該怎麼做』，而最後Alerfa提交一份虛構之客戶銷售合約。林先生補充，Alerfa不希望這麼做，但當天最後仍妥協」等語（見勞專調卷第276頁），與證人吳仁祺上開陳述相符，可見上訴人自始明知愛爾發公司與日善公司間並無符合於110年3月30日下單條件之合約存在，卻為業績壓力，以「你就弄一個會過的出來就好了」、「你知道該怎麼做」等語，要求愛爾

01 發公司提出符合業績要求之下單申請，斯時上訴人亦明知
02 此乃欺騙公司之行為始感到掙扎，另愛爾發公司原本係不
03 欲配合，嗣方妥協而配合提出虛構之客戶銷售合約。是上
04 訴人確有於110年3月間指示愛爾發公司虛構日善公司之交
05 易申請之情事，上訴人辯稱其未指示愛爾發公司虛構不實
06 之交易申請，係愛爾發公司自行揣測其意思而為之云云，
07 要非可採。

- 08 3. 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
09 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
10 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初
11 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
12 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之
13 緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解
14 僱之程度（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參
15 照）。又勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付
16 之義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字第666號
17 裁定意旨參照）。再者，系爭行為規範前言載明：「誠信至
18 上。誠信是每個西門子員工和業務部門以及西門子合作夥伴
19 和客戶不可動搖的行為準則」、第11頁章節A規定：「我們
20 遵守業務所在國家/地區的適用法律，並確保落實所有公司
21 內部的準則、流程和控制措施」、第12頁章節C第一段規
22 定：「我們秉承坦誠和誠實的態度。認真對待我們所承擔的
23 責任。我們誠信可靠，忠實履行承諾」、第14頁章節E第三
24 段規定：「做為經理，我們樹立良好的榜樣，確保我們的團
25 隊充分了解按照《商業行為準則》行事的重要性，並切實遵
26 照準則行事」（見勞專調卷第157、164、165、167頁），又
27 上訴人簽署之聘任合約「受僱行為」條款前段約定：「本人
28 同意於僱用期間，本人將投入全部之工作時間及最大努力、
29 商業判斷、技術及專門技術，專門致力於促進公司之業務、
30 利益及履行本人之職務與職責」（見勞專調卷第266頁），
31 員工法令遵循保證與同意書約定：「本人瞭解此些準則要求

所有管理人員及員工為本公司履行職責時，有義務依據公司政策及應適用之法律。本人瞭解違反公司政策或應適用之法律，或任何偏離合理道德標準之行為，將受懲戒處分。本人瞭解未回報相關違規或偏離行為，亦將受懲戒處分」（見勞專調卷第284頁），可知被上訴人視誠信、忠實為重要道德基準，要求員工忠實履行職務，確實落實公司內部準則、流程和控制措施，並要求管理階層應樹立良好榜樣，確保團隊瞭解系爭行為規範之重要性以切實遵守。承前第1、2段所述，上訴人身為資深業務經理，明知其須依其經驗及認知，作為審批合作廠商下單之把關，卻忽視其職務及職責，漠視公司內部規定，就109年12月之交易，於交易時知悉愛爾發公司報價不實卻加隱瞞，未向被上訴人反應，就110年3月之交易，竟積極指使愛爾發公司提交不實交易價格、偽造軟體銷售合約書，兩次交易分別低報價格達118萬4640元、667萬4338元，上訴人在短短三個月內為故意違背忠實提供勞務義務之行為，明顯減損被上訴人之經營利潤，已對被上訴人造成實際不小之損害，且傷及被上訴人之誠信核心價值，損及兩造間信賴關係，符合「情節重大」之要件。再者，上訴人自105年12月1日任職於被上訴人（見不爭執事項(一)），任職未及5年，即為上述兩次欺瞞被上訴人之行為，其中就110年3月之交易，甚至告知愛爾發公司「你就弄一個會過的出來就好了」，積極指使愛爾發公司偽造軟體銷售合約書，將第三人之利益凌駕於公司利益之上，減損公司經營核心之應得利潤，違反忠實義務，侵害兩造間信賴基礎，並對於上訴人內部秩序紀律之維護與所營事業造成潛在危險，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，是被上訴人之解僱亦符解僱最後手段性原則。因此，被上訴人於110年7月30日依勞基法第12條第1項第4款向上訴人為終止僱傭契約之意思表示，於法有據。

4. 上訴人復辯稱於在大中華銷售團隊中，其他銷售人員亦有知悉合作廠商在其他案件中提出虛構契約價格之情形，但其之

01 案件卻是第一個被曝光且被調查的案子，故被上訴人解僱其
02 違反憲法第7條平等原則、比例原則及禁止恣意原則云云。
03 惟憲法第7條「中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階
04 級、黨派，在法律上一律平等」之基本權，是限制國家權力
05 之法規範，專為對抗國家權力之侵害，本件係私人間之法律
06 關係，應受私法自治及契約自由原則支配，尚非直接適用憲
07 法第7條規定，況「平等原則固要求行政機關對於事物本質
08 上相同之事件應作相同之處理，除有合理正當之事由外，不
09 得為差別待遇，乃形成行政自我拘束原則。惟平等原則係指
10 合法之平等，人民尚不得主張『不法之平等』，即行政先例
11 必須合法，始得要求行政自我拘束」（最高行政法院108年
12 度上字第1133號判決意旨參照），本件縱使被上訴人所屬企
13 業集團之其他員工有與上訴人相同之虛構契約價格之情事，
14 該其他員工之違約情事非本件審理範圍，且上訴人亦不得主
15 張不法之平等。而本件上訴人之違約情節重大，已如前述，
16 該情節重大之違約行為與解僱之結果具有相當性，亦無違反
17 比例原則及禁止恣意原則。

- 18 5. 上訴人再抗辯被上訴人公司終止勞動契約已逾30日除斥期間
19 云云，按雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約者，
20 應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第
21 2項定有明文，其所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4
22 款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重
23 大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不
24 可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單
25 方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事
26 實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱，殊非保障勞工
27 之道及勞資關係和諧之法，故該30日之除斥期間，自應以調
28 查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方
29 可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參
30 照）。觀諸上訴人110年6月2日、110年6月10日面談紀錄，
31 其除陳述違規行為外，對其與陳敏智間之關係、其所為係因

01 受陳敏智之壓力等情多有指摘（見勞專調卷第276、278至27
02 9頁），則被上訴人在未釐清陳敏智是否有不當逼迫或指示
03 上訴人前，自無法確信上訴人之違規行為是否已達情節重大
04 而須解僱之程度，復查被上訴人尚且於110年7月15日面談上
05 訴人，有該次面談紀錄可稽（見勞專調卷第282頁），再於1
06 10年7月16日召開地方紀律委員會，最後認定上訴人行為已
07 違反勞動契約、工作規則且情節重大，並製成地方紀律委員
08 會會議紀錄（見不爭執事項(五)），至此方可認被上訴人確信
09 知悉上訴人有勞基法第12條第1項第4款之情事，則被上訴人
10 於110年7月30日終止兩造僱傭契約，未逾勞基法第12條第2
11 項30日之除斥期間。上訴人上開所辯，為不足取。

12 (二)被上訴人於110年7月30日終止兩造間僱傭契約為合法，已認
13 定於前，而上訴人於當日收受該終止勞動契約通知書（見不
14 爭執事項(六)），則兩造間僱傭契約於110年7月30日終止。從
15 而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，請求被上訴人給
16 付自110年8月1日起至上訴人復職之日止之薪資及提繳勞退
17 金，均無理由，不應准許。

18 五、綜上所述，上訴人依兩造間僱傭契約、勞退條例第6條、第1
19 4條第1項規定，請求「(一)確認兩造間僱傭關係存在，(二)被上
20 訴人應給付自110年8月1日起至上訴人復職之日止，按月於
21 當月25日給付上訴人16萬8730元，及自各期應給付日次日起
22 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自1
23 10年8月1日起至上訴人復職之日止，按月提繳9000元，存入
24 上訴人之勞退專戶」，均無理由，不應准許。原審為上訴人
25 敗訴之判決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨
26 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

27 六、本件事證已臻明確，上訴人另聲請(1)命被上訴人提出110年6
28 月2日至同年7月30日間，上訴人與被上訴人三名員工往來之
29 相關電子郵件，以證明其受調查後曾寄予被上訴人合規部門
30 揭發陰陽合同係為系統性問題，於公司內其他業務人員與愛
31 爾發公司或其他代理商，均有此情形存在等情（見本院卷第

147至148頁)；(2)通知訊問證人即上海西門子公司員工彭國正（按非被上訴人公司之員工，見本院卷第207至208頁），欲證明公司內其他業務人員與愛爾發公司或其他代理商，均有陰陽合同情形存在之情（見本院卷第175至176頁）。惟被上訴人公司或其所屬企業集團旗下其他公司是否有其他業務人員違反其等與被上訴人間之契約，與本件爭點無涉，核無調查必要。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，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 9 月 26 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 林佑珊

法 官 戴嘉慧

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 112 年 9 月 27 日

書記官 莊昭樹