

臺灣新北地方法院三重簡易庭簡易民事判決

108年度重勞簡字第6號

原告 尤凱生

訴訟代理人 林茂弘律師

被告 神盟超技股份有限公司

法定代理人 羅裕融

訴訟代理人 李璇辰律師

上列當事人間給付資遣費等事件，於中華民國108年7月5日言詞

辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：

(一)原告於民國99年1月11日至被告公司任職，後於105年8月7日遭被告公司涉嫌以犯罪為由開除，且未給付原告資遣費及預告期間，然被告所持上開除理由，經新北地方檢察署偵辦後為不起訴處分確定，由此可知被告所持開除理由並非事實，其所為開除處分與勞動基準法第12條規定不符。

(二)原告離職前六個月平均工資為新臺幣（下同）59,958元，原告於被告公司工作年資為6年又7.2個月，依勞工退休金條例第12條第1項前段之規定，被告應給付原告3.3個月平均工資之資遣費核計197,861元（計算式：59,958×3.3=197,861，小數點以下四捨五入）。另依勞動基準法第16條第3項規定，被告公司另應給付預告期間30日內工資即59,958元，以上合計257,819元。

(三)爰依上開規定提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告257,819元，及自105年9月17日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告答辯略以：

(一)原告係受被告公司委任派駐中國，負責中國營業部最高主管，屬委任負責經營事業之經理人，非屬勞動基準法之勞工，

01 依民法第549條規定，當事人之任何一方，得隨時終止委任
02 契約，被告公告開除原告，與上開民法規定並無不合。

03 (二)縱認為原告為適用勞基法之勞工，然原告前於101年間因盜
04 賣被告公司設備予訴外人廣東凱菲諾公司（下稱凱菲諾公司
05 ），後經凱菲諾公司因設備維修事宜求助時，被告始知悉上
06 情，然經原告央求，被告則要求原告出具切結書不得再犯。
07 豈料原告又於105年初與訴外人東莞湯冠公司（下稱湯冠公
08 司）簽訂設備製造合同，因湯冠公司先前未依約給付被告設
09 備款項時，被告已要求全體同仁均不得再對湯冠公司進行設
10 備驗收或維修服務，然原告無視於公司指令，仍私下進行提
11 供驗收及指示同仁馬令坡協同處理，復盜賣工業脫脂劑9桶
12 予湯冠公司，經舉發後原告始辯稱湯冠公司口頭下單先行出
13 貨，原告任職被告公司6年，並非初次違反公司規定，原告
14 行為雖經不起訴處分確定，然此僅為被訴背信、偽造文書罪
15 嫌不足，與原告行為是否構成勞動基準法第12條第1項第4、
16 5款無涉，原告主張被告終止契約違法，自非有據。

17 (三)被告本來得以透過對湯冠公司行使同時履行抗辯，以督促湯
18 冠公司履行設備合同付款義務，卻因原告故意行為，造成被
19 告公司人民幣11.2萬元（相當於新臺幣517,776元）之損失
20 ，被告自得依兩造聘僱合約第18條規定，主張抵銷。

21 (四)並聲明：原告之訴駁回。

22 三、本院之判斷：

23 (一)兩造間約聘契約為勞動契約，有勞動基準法之適用：

24 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
25 為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有
26 明文。即僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人
27 於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
28 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。次
29 按勞基法第2條第1款規定，「勞工：謂受雇主僱用從事
30 工作獲致工資者」。勞動契約法第1條規定：「稱勞動契
31 約者，謂當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業

上之勞動力，而他方給付報酬之契約」。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：(1)人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。(3)組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上1301號、88年度台上1864號判決意旨參照）。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷（大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號民事判決亦可參照）。

- 2.經查：依卷附兩造約聘合約書第二條第2款、第五條、第九條、第十一條、第十二條分別約定：「乙方（即原告）經甲方（即被告）約聘派駐於大陸應具備的義務如下：...2.對甲方所交付之目標達成。」、「乙方應受甲方公司行政系統及規定指揮監督...」、「乙方之考核作業，由甲方勤務地主管依考核基準進行評價，但須經執行總經理同意。」、「乙方之勤務作息時間依甲方勤務地之行事規定辦理。」、「乙方之休假規定如下：....」，復參照卷內被告公司105年7月1日公司組織圖，原告擔任被告公司大陸地區營業部經理，上有大陸地區經理、被告公司副總

01 經理、總經理，足認原告在被告公司組織內，須服從被告
02 指揮監督，並依被告所訂之目的為勞動，具有上開人格、
03 經濟、組織從屬性之性質，揆諸前開說明，自具有從屬性
04 ，兩造間契約為勞動契約甚明。被告雖辯以上詞，然查，
05 原告僅為被告公司大陸營業部門主管，惟大陸區除營業部
06 外尚有工程部，上開二部門均由大陸區經理謝俊安所管理
07 ，有上開公司組織圖可稽，尚與處理一定目的之事務，具
08 有獨立自主之裁量權者單純委任有別，自難以此即認兩造
09 間為委任契約，被告上開所辯，要無足取。

10 (二)被告於105年8月17日公告解除原告職務，符合勞動基準法第
11 12條第1項第4款規定：

12 1.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
13 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判
14 斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態
15 樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所
16 生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞
17 雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否
18 達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項
19 ，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所
20 營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以
21 外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基
22 法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與
23 維護企業管理紀律之建立（最高法院104年台上字第1227
24 號判決、同院105年台上字第1894號判決參照）。

25 2.經查：就原告前於101年間因盜賣被告公司設備予凱菲諾
26 公司乙情，業據被告提出切結書影本可稽，對此原告並未
27 爭執，自堪信為真實，觀諸上開切結書載明：「....員工
28 尤凱生..在職期間保證不得挪用公款及收取廠商回扣及洩
29 漏公司與客戶訂之保密合約相關事宜。如有違反，經查證
30 屬實時，公司得以追回公款及要求賠償，並得依法究辦、
31 溯及既經。」，由上開切結書內容可知原告當時違反勞動

01 契約之情節相當重大。

02 3.再查：兩造上開約聘合約書第五條即約定原告應受被告公
03 司行政系統之指揮監督，就原告於105年7月間再違反公司
04 禁止命令，至積欠被告公司帳款之湯冠公司進行維修服務
05 及盜賣工業脫脂劑9桶予湯冠公司，經舉發後原告辯稱湯
06 冠公司口頭下單先行出貨，造成被告公司無法據此督促湯
07 冠公司付款，造成被告損失等情，亦據被告提出估價單、
08 參與處理湯冠公司設備同仁馬令坡悔過書、被告向湯冠公
09 司催款電子郵件等件為憑，上開馬令坡悔過書敘明：「..
10 .公司明確指示在未收到湯冠已經遲延應付款之前，不可
11 前去處理清洗機問題，在未得到公司授權，應尤經理之邀
12 （因受於臺幹與臉面之事，在無法推遲的情況下），私自
13 與尤經理前往湯冠處理設備問題，私用公司車輛及上班時
14 間，嚴重為公司政策規定...」，並經本院依職權調取臺
15 灣新北地方檢察署105年度偵字第27028號卷，原告於上開
16 刑案偵訊時自承：「公司有告知不能賣給湯冠公司，我知
17 道，但因為客戶跟我說這個藥水先寄過去，如果藥水沒問
18 題，他們就會付設備的費用。」、「（你為什麼沒有跟公
19 司說？）公司沒有說不能賣藥水。」、「（公司既然說不
20 能賣給湯冠公司，公司沒有細項禁止不能賣的東西，沒有
21 說就可以賣嗎？）公司沒有說不能賣藥水給湯冠公司。公
22 司只是說有關湯冠公司設備維護的部分不能過去處理。」
23 就此部分足認屬實。

24 4.對此原告固辯稱就被告指控其涉嫌偽造文書及背信罪嫌業
25 經不起訴處分確定在案，且被告僅要求在湯冠公司付款前
26 ，公司員工不得對其提供維修服務，並未表示不能出售產
27 品予湯冠公司等語，惟查：原告身為被告公司中國營業部
28 門主管，理當更清楚公司經營決策，並貫徹執行被告公司
29 所指示之事項，本件當被告公司已因湯冠公司積欠款項，
30 下達指令禁止提供湯冠公司維修服務，已交易之商品即禁
31 止後續服務，舉輕明重，再販售湯冠公司產品（在於未取

01 得款項前) 尤應禁止，更枉論原告為營業部經理，隨時都
02 可向被告公司高層徵詢是否可與湯冠公司任何交易行為，
03 而非逕依己意為之，原告上開抗辯，尚無足取。

04 5. 所謂解僱最後手段性原則，乃係給予員工改善機會，如無
05 法改善，始予以解僱。原告前揭違反勞動契約之情形，已
06 成積習並非偶發，衡酌常理，於國內至中國設置分部之公
07 司，考量於中國當地經營風險較高，對於企業臺灣籍幹部
08 ，定會嚴格規範把關與中國廠商往來間之分際，避免員工
09 有收取廠商回扣或其他利益而為不利交易方式造成公司損
10 失之行為，被告公司前就凱菲諾公司不當交易已給予機會
11 原告並立切結為保證，惟仍依然故我，一再違反勞動契約
12 中關於遵從公司指揮監督，為被告公司所無法事前掌握或
13 禁止之中國廠商間交易，並邀集下屬偕同為之，造成下屬
14 困擾，對於公司內部紀律維護有明顯之傷害，堪認即使再
15 施以其他處分而不解僱，亦徒然無法改變原告之工作模式
16 與態度，被告對於原告基礎信賴已不復存在，在此情形下
17 殊無強令被告必須容忍原告之行為並與之繼續勞動契約關
18 係。準此，原告雖因犯罪構成要件及罪證不足而為不起訴
19 處分確定，惟依上開事證及刑事卷證資料，足認確有違反
20 勞動契約之情形，且情節重大，被告依勞基法第12條第1
21 項第4款規定終止勞動契約，自屬適法。

22 四、末按依勞動基準法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向
23 雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動基準法第18條第
24 1款復有明文。本件被告既合法將原告解聘，則原告自無從
25 請求被告給付原告3.3個月平均工資之資遣費197,861元，及
26 預告期間30日內工資59,958元。從而，原告請求被告給付
27 257,819元，自屬無據，為無理由，應予駁回。

28 五、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法（包括被告主
29 張之抵銷抗辯）及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一
30 論列；另被告聲請傳喚證人游峰彬一節，因本院業已認定事
31 實於前，核已無必要，併此敘明。

01 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條第2項、第78條。

02 中 華 民 國 108 年 8 月 2 日

03 臺灣新北地方法院三重簡易庭

04 法 官 陳嘉宏

05 以上正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

07 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後

08 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，

09 應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 108 年 8 月 2 日

11 書記官 林穎慧