最高法院民事判決

108年度台上字第1209號

上　訴　人　徐光明

訴訟代理人　陳建宏律師

被 上訴 人　臺灣塑膠工業股份有限公司

法定代理人　林健男

訴訟代理人　陳錦隆律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國 106 年5月31日臺灣高等法院第二審判決（105年度重勞上字第17 號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國64年6月25 日起受僱於被上訴人，因將於103年10月2日屆滿65歲法定強制退休年齡，遂於同年9月2日填具離職單申請強制退休，經被上訴人之副總經理即訴外人楊鑑山簽核同意，並完成移交手續。縱認被上訴人無強制退休之意思表示，伊亦已具備勞動基準法第53條自請退休之要件，且填妥退休申請單，表示擬離職日為同年10月2 日，該意思表示於到達時即發生退休之效力，僱傭契約因退休而終止。詎被上訴人於同年9月11日以台塑人字第894號人事通知單，表示因伊涉案待查，依規定予以停職，並於同年月30日以台塑人字第972 號人事通知單（下稱免職通知單），以伊於99年至103 年承辦福欣不鏽鋼廠新建工程（下稱福欣新建工程）及寧波二期擴建工程（與福欣新建工程合稱系爭工程）期間，利用職務收取回扣，並於臺灣、大陸地區接受廠商邀宴為由，依被上訴人之工作規則第15條第3 項規定予以免職，於同年10月3 日送達。惟伊並無該免職事由，被上訴人所為停職、免職處分均屬違法不生效力。被上訴人應給付伊103年9月11日至同年10月1 日薪資新臺幣（下同）9萬3,253元、102年度主管獎勵金240萬元、主管退職金643萬9,680元等情。爰依兩造僱傭關係、民法第482、487條規定及被上訴人退休金制度，求為命被上訴人給付893萬2,933元本息之判決。

被上訴人則以：上訴人於99至103年間承辦系爭工程，對工程承包廠商之材料供應商有決定權。惟上訴人利用執行職務之便，協助大陸商福安機電公司（下稱福安公司）與永記造漆工業股份有限公司（下稱永記公司）簽訂代理合約，由永記公司透過福安公司代理供給油漆予福欣新建工程統包商即大陸商上海寶冶公司，圖利永記公司與福安公司，洵屬營私舞弊，致生賴猶發向永記公司索賄750萬元之弊端，顯然違反其應盡之忠實義務，亦違反工作規則第15條規定。上訴人於承辦系爭工程期間，再三接受供應廠商邀宴、不當酬酢，供料廠商亦指稱有收取回扣，縱容下屬賴猶發收取回扣，督導部屬顯有不周，伊依工作規則第16條及人事管理規則第9.3條規定，於103年9月11日予以停職，經查證後於同月30日依工作規則第15條第3項、人事管理規則第9.2條第18項規定予以免職。僱傭關係因而終止，伊自無需給付同年10月1日薪資，並得依人事管理規則第9.3條，拒絕給付103年9月11日至30日薪資。兩造僱傭關係非因退休而終止，上訴人請求給付主管退職金，顯屬無據。另主管獎勵金係年度中視營運狀況及工作表現而發放之恩惠性、勉勵性給與，非屬勞務對價，亦非約定之固定性給與，上訴人既涉嫌舞弊，自不予發放主管獎勵金等語，資為抗辯。

原審廢棄第一審所為命被上訴人給付9萬3,253元本息之判決，改判駁回上訴人該部分在第一審之訴，並駁回上訴人之上訴，無非以：上訴人103年9月2日自請退休時，已年滿55歲，工作年資39年，符合自請退休要件，無須得被上訴人同意。查上訴人申請退休生效日為103年10月2日，而被上訴人免職通知單，係同年月3日到達上訴人時始能生效，是以兩造勞動契約於上訴人自請退休而終止。上訴人於99年至101年7月間，為系爭工程總負責人，具有監工採購職責，依人事管理規則第9.2條第18項規定，除事先報請部門經營主管副總經理核准外，不得接受廠商邀宴應酬。惟上訴人未經報請核准，與訴外人賴猶發、陳奇顯於99年11月25日、100年4月19日，分別在大陸地區廈門、杭州等處，接受上海統盛貿易公司（下稱統盛公司）出錢，由鄭鴻樺出面之邀宴，及廠

商永記公司飲宴，業據證人鄭鴻樺、陳奇顯於臺灣臺南地方法院105年度易字第55 號刑事案件（下稱系爭刑事案件）證述屬實。並因此使永記公司授權福安公司，改成透過福安公司供料予系爭工程，不僅圖利福安公司，且因物料之供應須透過代理商，可能致購料成本因佣金支出提高，影響工程品質，或遲延工進，其情節自屬重大。則被上訴人依人事管理規則第9.2條第18項、第9.3條第1項規定，為停職處分，並依同規則第15條第3項予以免職處分，即非無據。兩造勞動關係，於103年10月2日，因上訴人自請退休而終止，惟同年9月11日至10月1日間之勞動關係，因上訴人未為復職，依工作規則第16條、人事管理規則第9.2條第2項B 款，被上訴人給付停職期間薪資之條件並未成就，自不得請求給付該薪資計9萬3,253元。又被上訴人103年7月28日發放102 核配年度之主管獎勵金前，上訴人因有上開違反公司規定，及其下屬賴猶發並有向永記公司收取回扣，有督導不周之情事，則被上訴人依102核配年度主管級人員獎勵金作業原則第2條第6 項規定，不發給該年度主管獎勵金，並無不合。末者，被上訴人之人事管理規則及退休辦法，並未就主管退職金有所規範。惟查上開主管退職金之給與，係限於通過評核者始得取得，核與工資係為工作之對價，於一般情形凡提供勞務者即可獲得者不同，其性質上應為僱主恩惠性給與。被上訴人之主管退職金評核表，「評核結果」欄備註2 記載涉及弊端、表現異常或表現不佳者，應視具體情形減低評核金額，最低可為0 等語，被上訴人自可不予核發主管退職金。從而，上訴人依兩造僱傭關係、民法第482條、第487條、被上訴人退休金制度，請求被上訴人給付893萬2,933元本息，為無理由等詞，為其判斷基礎。

按所謂勞工違反工作規則情節重大，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，仍需就其具體事由，依證據法則經行言詞辯論程序，本於法院自己之心證，判斷受僱人被指摘之違反工作規則之行為，是否足以影響勞動關係之存續，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，而有賦與雇主終止勞動契約關係權利之必要。又民事訴訟

程序在解決當事人間權利義務關係之存否，與刑事訴訟程序目的在行使國家追訴權與刑罰權有別，自不受刑事判決確認之事實拘束，民事法院仍應依民事訴訟程序為證據調查，並於判決中說明有利不利證據採否之理由。經查原審認上訴人有違反工作規則，且其情節已達重大程度，係以上訴人有未經核准接受廠商邀宴之行為，因此使統盛公司及永記公司，分別授權福安公司，改透過福安公司供給材料予系爭工程之承包廠商，「可能」致承包廠商因佣金支出而增加購料成本，影響工程品質，或遲延工程進度進而對被上訴人有所不利，因認上訴人上開違反工作規則之行為，屬情節重大等語。惟核系爭工程之承包廠商，究為何人，是否包括統盛公司與永記公司？原判決僅認定被上訴人在大陸興建廠房，均直接向永記公司採購油漆或由承包商向其採購，而有合作關係，至於永記公司於系爭工程有無直接契約關係，則未予認定。苟無此關係，則上訴人接受統盛公司及永記公司之邀宴，是否即為工作規則所稱之一律不得接受廠商邀宴規定所指之「廠商」？原判決逕認上訴人違反上開工作規則，已非無再行研求餘地。又原判決雖採證人鄭鴻樺、陳奇顯之證詞，及宴客請示單，認上訴人有接受上開邀宴一事，並認彼等與系爭事件無利害關係，所證堪予取信。但上開證人既為統盛公司等之業務經理等職，所證與統盛公司、永記公司與福安公司等代理權之利益已屬有關，且宴客請示單所示內容，攸關製作人即鄭鴻樺是否忠誠履行福安公司受僱人之職務，自難謂該證人全無利害關係。原判決就關涉被上訴人據為免職處分事由是否真實及其嚴重性判斷之事實認定，僅就該證人之證言及其製作之宴客請示單，即謂上訴人確具情節重大之違反工作規則行為，是否符合證據法則及自由心證內在制約之經驗及論理法則，自待澄清。另統盛公司、永記公司與福安公司之代理權授與關係，是否僅因上訴人接受該三家公司邀宴之故，或係該三家公司間之代理權授與關係？原判決固以上訴人有接受邀宴一事，已據證人陳奇顯、鄭鴻樺於系爭刑事案件中證述為據，但何以該三家公司因此成立代理權關係，則未說明其形成心證之理由；且福安公司取得統盛公司與永記公司代理商地位，系

爭工程承包商改向福安公司採購材料，是否必然增加承包商之採購成本，承包商又必然會降低系爭工程之品質或工程進度？系爭工程是否因上訴人接受該三家公司之邀宴致使系爭工程有降低品質與遲延工期情事？事涉事實之確定，原判決俱未予以認定，僅以「可能」致承包廠商因佣金支出增加成本、影響工程品質等語，作為心證形成原因，亦有判決不備理由之失。此外，縱認上訴人確有接受供應商邀宴之事實，此項違反工作規則之所為，是否已達於難期雇主採用解僱以外之懲處手段，而屬情節重大？更待研求。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，為有理由。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　19　　日

最高法院民事第四庭

審判長法官　沈　方　維

法官　鍾　任　賜

法官　陳　靜　芬

法官　張　競　文

法官　魏　大　喨

本件正本證明與原本無異

書　記　官

最高法院民事裁定

本件判決主文欄所載「原判決廢棄」，應更正為「原判決除假執行部分外廢棄」。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　11　　日

最高法院民事第四庭

審判長法官　沈　方　維

法官　鍾　任　賜

法官　陳　靜　芬

法官　張　競　文

法官　魏　大　喨

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　華　民　國　108　年　12　月　13　日