

最高法院民事判決

110年度台上字第2913號

上訴人 洪宜旬
訴訟代理人 陳業鑫律師
張仁興律師
許弘奇律師

被上訴人 特家股份有限公司
法定代理人 何湯雄

訴訟代理人 俞大衛律師

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110年4月13日臺灣高等法院第二審判決（108年度重勞上字第24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

一、本件上訴人主張：伊自民國86年10月7日起任職於被上訴人隸屬之特力集團，於104年7月1日調派至被上訴人處，擔任品牌代理業務部營運支援處之經理，現薪資為每月新臺幣（下同）13萬5000元，年終固定加發1個月薪資。緣被上訴人不再代理國外品牌「forlife」商品（下稱系爭商品）之經銷，於106年7月24日召開出清庫存會議，伊參加而知悉系爭商品將以約成本價2.8折切貨出口至菲律賓，被上訴人之品牌經理陳鼎誠並傳送系爭商品之切貨明細、價格、利潤分析及成本資料予伊參考。伊遂於同年8月2日告知被上訴人員工黃品芬，欲以切貨價格購入41件系爭商品，並於取得陳鼎誠同意、付款後，將之寄送至伊家中；復於同年10月31日向黃品芬表示欲再以相同價格購入109件系爭商品（兩次行為下合稱系爭行為），隨即於同年11月10日送至伊家中。嗣被上訴人於同年11月27日以系爭行為符合集團獎懲管理辦法第4.3條(1)04、06、09、22等事由，予以免職。惟伊係出於善意，事前經陳鼎誠同意，並支付相當之對價，事後已返還全部商品，主觀上無違反紀律之意思，客觀上亦未造成被上訴人

01 損害。被上訴人之解僱行為不合法等情。爰依兩造之聘僱契
02 約（下稱系爭契約）、民法第482條、勞工退休金條例第14
03 條之規定，求為命：(一)確認兩造間僱傭關係存在（原僅請求
04 確認自106年11月27日至111年10月6日止之僱傭關係存在，
05 嗣於原審擴張請求）；(二)被上訴人給付27萬2041元本息（10
06 6年11、12月、107年1月之薪資及106年年終加發，扣除已給
07 付之26萬7959元）；及自107年2月1日起至復職日止，按月
08 於次月5日給付13萬5000元本息；(三)自107年1月1日起至伊復
09 職日止，按年於次年1月5日給付13萬5000元本息；(四)自106
10 年11月28日起至伊復職日止，按月提繳8226元至伊勞工退休
11 金個人專戶之判決。(三)、(四)部分為原審始追加請求V。

12 二、被上訴人則以：系爭商品仍在正常販售中，上訴人因職務知
13 悉上開切貨事宜及商品成本價格，竟為非屬員工購物之系爭
14 行為，且採購數量遠超過個人所需，達可轉賣牟利之規模，
15 其所為不但違反保密承諾、利益迴避原則，亦濫用其職權、
16 圖利自身，對伊內部秩序紀律及外部商品價格之維護均造成
17 傷害。上訴人為任職多年之高階主管，事後復拒不認錯，狡
18 辯卸責，兩造間之信賴關係已失，難期僱傭關係能繼續維持
19 ，伊依系爭契約第11條及集團獎懲管理辦法第4.3條(1)之相
20 關條款解僱上訴人，符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條
21 第1項第4款之要件。退言之，倘兩造間僱傭關係仍存在，上
22 訴人離職後，如轉任他處獲有薪資報酬者，依法應予扣除等
23 語，資為抗辯。

24 三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及擴張
25 、追加之訴，無非以：系爭契約第1條第7項、第11條約定：
26 上訴人不得利用職務之便或工作時間從事圖利自己之行為，
27 否則同意被上訴人立即終止聘僱關係。另被上訴人公布、經
28 上訴人簽署之誠信廉潔承諾提醒簽署公告（下稱系爭廉潔簽
29 署）亦提醒員工應承諾遵守誠信廉潔政策，不牟取私利而違
30 背職務或損害公司利益，若經查證違反，依法立即終止僱傭
31 或委任關係。上訴人自應遵守上開約定。被上訴人不再代理

系爭商品之經銷，陳鼎誠乃傳送該商品之切貨明細、價格、利潤分析及成本資料予上訴人參考，上訴人並因於106年7月24日參加被上訴人召開之出清庫存會議，獲悉該切貨事宜。其於同年8月2日指示黃品芬以切貨價格出貨41件系爭商品予上訴人。因黃品芬表示，須取得品牌經理同意方能辦理建價及出貨，上訴人乃經陳鼎誠同意後，購得41件系爭商品寄送至家中；復於106年10月31日，利用前次購買，由被上訴人員工謝涵如為上訴人製作「價格新增/修改/促銷申請單」之機會，知悉系爭商品係以成本3折建價，再次指示黃品芬將109件系爭商品出售予上訴人，並於未付款前，即將該商品寄送至其家中。系爭商品雖有切貨計畫，但仍為被上訴人正在販售之商品，販售價格遠高於上訴人購買之價格，系爭行為屬圖利自己之行為，已違反系爭契約第1條第7項及系爭廉潔簽署之約定。上訴人擔任營運部門經理，並參與被上訴人出售商品價格之訂定，為被上訴人之高階主管，於2個多月時間，2次為違反系爭契約第1條第7項及系爭廉潔簽署約定之系爭行為，難認其情節輕微，且其行為嚴重影響被上訴人內部秩序紀律及對外商品價格之維護。再者，其任職長達20年，參與公司營運各項業務，勞雇間關係緊密，該行為已嚴重破壞兩造間之信任關係，客觀上難期被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，是被上訴人於106年11月27日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約，自屬合法。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應按月給付薪資、按年給付年終加發之本息，並按月提繳勞工退休金，均無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

四、按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」是勞基法為民法有關僱傭關係規定之特別法，應優先適用。系爭契約及系爭

廉潔簽署，有上訴人不得利用職務之便或工作時間從事圖利自己之行為及員工應承諾遵守誠信廉潔政策，不牟取私利而違背職務或損害公司利益，否則立即終止僱傭關係之約定，為原審認定之事實。惟勞基法第12條第1項第4款規定「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。縱上訴人違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，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為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素。本件系爭行為發生前後，系爭商品銷售情形及售價為何？上訴人因系爭行為獲取之實質利益若何？其自任職於特力集團及被上訴人處，至被解僱懲戒之20年間，工作表現如何？除系爭行為外，是否有其他懲戒紀錄？被上訴人是否訂有具體之員工懲戒方案？系爭行為對被上訴人所造成傷害，其懲戒方法除解僱外，是否無法以其他懲戒方法，如調整職務、調降薪資等，以達懲戒目的，並平衡勞雇雙方權益。被上訴人調整上訴人職務、調降薪資，有何重大困難？上訴人主張系爭行為未符合勞基法第12條第1項第4款所定「情節重大者」之要件，是否全無可採？原審未遑詳加審究，遽認上訴人違反勞動契約之情節重大，進而為不利於上訴人之判決，不免率斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

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 110 年 12 月 9 日
最 高 法 院 勞 動 法 庭

01 審判長法官 袁 靜 文
02 法官 林 金 吾
03 法官 石 有 為
04 法官 許 秀 芬
05 法官 陳 靜 芬

06 本件正本證明與原本無異

07 書記官

08 中華民國 110 年 12 月 28 日

09 最高法院民事裁定

10 本件判決主文欄所載「原判決廢棄，發回臺灣高等法院」，應更
11 正為「原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院」。

12 中華民國 110 年 12 月 27 日

13 最高法院勞動法庭

14 審判長法官 袁 靜 文
15 法官 林 金 吾
16 法官 石 有 為
17 法官 許 秀 芬
18 法官 陳 靜 芬

19 本件正本證明與原本無異

20 書記官

21 中華民國 110 年 12 月 28 日