臺灣桃園地方法院民事判決

108年度重勞訴字第10號

原　　告　郭金鳳
訴訟代理人　陳佳鴻律師
被　　告　欣桃天然氣股份有限公司
法定代理人　任季男
訴訟代理人　李中和
　　宋英華律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國109 年8 月18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

壹、程序事項：

一、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第16條第2 項規定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。民國109 年1 月1 日施行之勞動事件法第51條第1 項、第2 項定有明文。本件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於109 年1 月1 日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定，先予敘明。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例參照）。查本件原告主張兩造僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開

說明，應認原告有應受確認判決之法律上利益，自得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告主張：伊自100 年9 月1 日起受僱於被告擔任財務部經理，108 年每月工資為新臺幣（下同）10萬3,626 元，未料，被告突於108 年1 月10日以欣桃資管字第1080048 號函知伊有未依規定停俸、曠職、虛報差旅及溢領不休假獎金等事由暫停伊主辦業務及調至南區營業部經理室待命（下稱48號函），並於108 年1 月29日以第16屆第9 次董事會決議資遣伊（下稱系爭董事會決議），再於當日以108 年1 月29日欣桃資管字第1070112 號函知伊自當日起免出勤至離職生效日即108 年2 月28日（下稱系爭112 號函），嗣於108 年1 月31日交付離職證明書予伊，並勾選依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5 款規定資遣伊，伊備感錯愕，蓋伊於任職期間歷年考績均為甲等，並無違反公司規定或因重大過失遭被告懲處而有不能勝任工作之情事，且被告僅泛稱伊有未依規定停俸、曠職、虛報差旅及溢領不休假獎金等事由，卻未具體說明該等事由有何影響被告僱用伊之經濟目的，亦無從判斷伊是否無法勝任財務部經理，則被告片面解僱伊，即屬不合法。縱認伊有不能勝任工作之情事，然被告未先以其他手段改善，已違反解僱最後手段性原則，其所為終止即非適法，是兩造間僱傭關係仍然存在。又被告已預示拒絕受領伊提供勞務，伊自無補服勞務之義務，惟被告仍應按月給付伊工資10萬3,626 元至准許伊復職之日止。又伊107 年度之考績為甲等，伊自得依被告員工獎金發給辦法領取當年度本俸加給之考核獎金9 萬7,516 元，然被告迄未給付。為此，爰依兩造間之勞動契約及民法第487 條規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自108 年3 月1 日起至原告復職之日止，按月於每月20日給付原告10萬3,626 元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應給付原告9 萬7,

516 元。

二、被告則以：原告前經訴外人國軍退除役官兵輔導委員會（下稱退輔會）推薦，而由伊公司董事會決議聘用擔任財務經理，然原告於任職期間未依工作規則第31條第3 項規定向伊報備及許可，竟自107 年10月1 日起擔任訴外人昭輝實業股份有限公司（下稱昭輝公司）之獨立董事；復未忠實履行職務審核財務支出，明知核發獎金之流程係由業務單位視業務人員業績表現決定是否發給，竟於103 年至106 年間，假借職務之便，與訴外人即時任董事長孫玦新、總經理邱希庚共謀以公關費名目購買郵政禮券，並將本應發給有功人員之郵政禮券挪為己用，原告並計領取郵政禮券192 萬9,000 元，嗣經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官以108 年度偵字第14242 號偵查終結，並認原告與孫玦新、邱希庚等人共同涉犯證券交易法（下稱證交法）第171 條第1 項第3 款及商業會計法（下稱商會法）第71條第1 款規定之犯行而提起公訴，現由本院刑事庭以108 年度金訴字第141 號受理在案，是原告之行為顯已違反工作規則第32條第7 項規定，足認原告確有不能勝任工作之情事。而伊先於108 年1 月10日以48號函通知原告暫停主辦業務、配合調查，並調派至南區營業部，惟遭原告拒絕，嗣伊以原告於任職期間有未善盡財務部經理職務違法領取郵政禮券等由報請退輔會同意解除推薦，經退輔會於108 年1 月18日以輔人字第1080005301號函知伊自108 年1 月16日起解除推薦，並要求伊依規定程序辦理解任事宜（下稱5301號函），原告既經退輔會解除推薦並同意解任，伊遂於108 年1 月29日於董事會提案解除原告職務，並經董事會決議通過，並於同日以112 號函通知原告自108 年2 月28日離職生效，是伊終止兩造間勞動契約當為合法。又原告因前揭違反勞動契約及工作規則之情事，107 年度考績核定為丙等，則原告自不得請求領取該年度之考績獎金等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自100年9月1日起受僱於被告擔任財務部經理，108年每月工資為10萬3,626元，嗣被告以48號函通知原告暫停主辦業務及調至南區營業部經理室待命，並於108年1月29日以系爭董事會決議資遣原告，而於當日以112號函通知原告自當日起免出勤至離職生效日即108年2月28日，再於108年1月31日交付離職證明書予原告，並勾選依勞基法第11條第5款規定資遣等情，業據其提出48號函、112號函、離職證明書、薪轉帳戶內頁交易明細、107年調薪3%後職位薪級表、薪資明細表及系爭董事會決議會議事錄為證（見本院卷一第19頁至第29頁、第147頁、第153頁至第179頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。

四、原告另主張被告以其不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約並不合法等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，茲就兩造爭執之點及本院判斷論述如下：

（一）被告終止兩造間勞動契約是否合法？

1、按勞基法第11條第5款規定勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。所謂「不能勝任工作」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於「保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，為當然之解釋（最高法院86年度臺上字第82號判決意旨參照）。又勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主報酬給付為其主要內容，但由於勞動契約非僅財產價值之交換，而係具有從屬性，含有高度人格特質，且具有繼續性，在勞務的提供與報酬之給付過程中，皆認為根據勞動契約及民法第148條誠實信用原則可以衍生出一系列之忠誠義務（又稱附隨義務或忠實義務），其意旨為勞動者應盡注意義務提供勞務，並忠實維護雇主合法利益。忠誠義務就其性質而

言，基本上可分為兩大範圍：一為雇主利益維護義務，即不作為義務；另一為保護義務，即作為義務，而其中不作為義務包括：保密義務、競業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務；作為義務則包括：報告義務、遵守勞動保護規範義務及工作障礙及危害通知義務。

2、經查，依被告公司辦事細則第6條第3項規定，財務部分設二組，即會計組、財務組，負責公司會計、編製財務保表、各項經費收支審核及覆核、董監事報酬及員工酬勞分配暨股東配股之分析、財務帳務處理等事宜【見桃園地檢署108年度偵字第1472號電子卷宗（下稱1472號偵卷）第177頁至第178頁】，又被告董事會前於96年間即頒訂員工績效獎金發給辦法（本院按：該辦法於107年8月間經被告臨時董事會決議重為頒訂，見本院卷三第59頁），就獎金部分分為「依考核評分結果發給之考核獎金」、「按達成盈餘目標及配合三節發給之一般營運績效獎金」及「年度結算後按營運盈餘超出預算差額程度發放之特別績效獎金」，且發放獎金之對象僅限進用之職員、職工及工友等情，此觀以被告提出之（96）欣桃財字第1315號函及員工獎金發給辦法即明（見本院卷一第117頁至第121頁），依此，除前開規定外，被告公司並無任何授權董事長及總經理以其他方式自行增加報酬之相關規定或決議，而一般公司行號費用開銷之採購、支出及發放，本應檢附憑證及依循請款程序審核後始得撥款，此向為財務之基礎常識，原告身為被告財務部經理自無不明之理，而依證人邱希庚於偵查中證稱：因退輔會有規定董事長薪水19萬500元，獎金不能超過薪水，所以孫玦新最多只能領38萬1,000元，故孫玦新就叫原告幫忙解決這個問題，後來原告就建議以購買郵政禮券方式發給，並以公關費、交際費核銷，故渠等三人即以此種方式核銷獎金等語（見本院卷三第97頁至第98頁）；證人即時任會計組組長宋瑞蓮於偵查中亦

證稱：董事長孫玦新到任前，獎金係入到薪資，孫玦新到任，邱希庚就指示伊將其與孫玦新及原告三人獎金改列入公關費，並交待伊購買郵政禮券交予邱希庚，而公司業務部分推廣完成大客戶時會由業務部分上簽呈提及有功人員可發放若干獎金，而邱希庚就會把其與孫玦新及原告可領取之獎金寫在上面，並口頭交待伊要用交際費核銷，邱希庚會先叫伊去問原告，原告多半會同意，偶爾不同意，伊再去購買郵政禮券等語（見本院卷三第91頁至第95頁），可知前開郵政禮券發放及核銷，除已違反會計原則及前揭員工績效獎金發給辦法外，更有規避退輔會限制會薦董事長、總經理支領報酬規定之虞，原告身為財務經理既掌管企業經濟大權，卻未實質稽核獎金發放標準及依據，復未盡其審核會計帳務及據實製作會計憑證暨財務報表之職責，仍以：相關請領郵政禮券或獎勵品之簽呈均未按申購程序詢問伊意見，均係由總經理邱希庚以簽呈或自行以手寫方式加入簽呈，再命伊辦理核銷等語（見本院卷一第283頁）以圖卸責，更於檢察官偵查中自承：伊領郵政禮券之原因係孫玦新、邱希庚不讓伊介入這些事情，伊曾因會計科目問題與邱希庚及宋瑞蓮爭執過，但邱希庚要伊不要過問，有事其與宋瑞蓮負全責等語（見1472號偵卷第221 頁至第222 頁），自難認原告已盡其忠誠履行勞務給付義務。又原告於103 年至106 年間領取郵政禮券共計192 萬9,000 元等情，已為原告所是認（見本院卷三第43頁），另孫玦新及邱希庚亦因共同涉犯證交法第171 條第1 項第3款及商會法第71條第1 款規定經檢察官提起公訴，現由本院刑事庭審理中等情，亦據本院依職權調閱前開刑事卷宗電子卷證核閱無訛，是依被告上開抗辯之情事綜合判斷，因原告長期未盡其忠誠履行勞務給付義務，已足使勞雇間信賴關係喪失，且對被告內部秩序紀律之維護與所營事業造成嚴重影響及潛在危險，實難期待任何立於被告立場者，仍採用解僱外之其他懲處手段以繼續維持僱傭關係，堪

認原告違反勞動契約及工作規則之情節已達重大程度，被告本得依勞基法第12條第1 項第4 款規定以懲戒解僱方式終止勞動契約，惟其選擇性採取較有利於原告之方式，即以不能勝任工作為由資遣解僱，尚非法所禁止，從而，被告據此資遣解僱原告，應認已合於解僱最後手段性原則，其所為終止勞動契約，自屬合法。

3、原告雖主張雇主基於誠信原則，有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，而被告108 年1 月10日48號函所載事由空泛，則被告於訴訟中始變更以其違法領取郵政禮券為由解僱，並非合法云云，惟據證人即被告法定代理人任季男到庭證稱：公司發生此事有些敏感，起初係從人事經理針對原告擔任財務經理有無為公司財務把關之行政調查，後來調查局開始調查公司之財務狀況後，才知原告有領取郵政禮券，後來公司事業處處長在108 年1 月9 日先約詢原告，處長告知公司已知道有領取郵政禮券一事，要原告可依照優退方式自行離開，但原告不同意並稱其係退輔會會薦經理，須經過董事會決議才可，嗣處長就轉達總務部經理劉慶祥將先調離現職，原告收到派令後不服跑來伊辦公室說不接受，二人發生口角，伊就告知原告領取郵政禮券一事，沒辦法再讓原告繼續做下去，所以先調職並希望原告用優退方式離職，否則只能在董事會討論，最差可能會解僱，但原告表示之後外部會計師要來查證，原告希望能在場說明，伊就同意原告暫時不調職，後來在開董事會時，主要以原告身為會薦人員卻無法為公司財務把關，且斯時尚有其他人涉案，檢調偵辦中，故其等站在原告最大權利去思考能以優退自動離開公司，所以才以資遣方式處理等語（見本院卷三第128 頁至第130 頁）；證人即被告資管部經理陳慶權亦證稱：48號函係伊部門所製作，因原告、董事長等人於108 年1 月9 日先至退輔會報告，後來退輔會主委有指示董事長針對原告進行處理，董事長回來後就召集伊等討論，並於翌日交付派令予原

告，原告當時很生氣，跑到董事長辦公室吵架，董事長當時也有告知郵政禮券一事，並稱原告為財務經理，主辦業務不應該發生此事，原告也身陷其中等，嗣因退輔會已解除推薦，伊等就提報董事會，在會議中有討論到資遣及解僱，但基於情誼採資遣方式辦理等語（見本院卷三第135頁至第137頁），堪認被告法定代理人任季男於108年1月10日業已告知原告解僱之事由甚明，而非於本件訴訟中始告知，至於該事由究應依懲戒解僱或資遣解僱為之，本得由雇主斟酌其程度或因果關係之差異而決定，尚難據此認被告有違反誠信原則，而於事後隨意更改解僱事由，是原告此部分主張，亦無可採。

4、承上，被告於108年1月29日以函知原告於108年2月28日終止兩造間勞動契約，既未違反解僱最後手段性原則，是兩造間勞動契約業於108年2月28日經被告合法終止，從而，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，並依兩造間勞動契約、民法第487條規定，請求確認僱傭關係存在，及自108年3月1日起至其復職之日止，按月於每月20日給付10萬3,626元暨自各期於應給付日之次日起至清償日止加計法定遲延利息，於法均屬無據。

（二）被告請求原告給付107年度考核獎金9萬7,516元，有無理由？

1、依被告頒布施行之工作規則施行細則第45條：「考核評分及等第如下：……四、丙等：凡有下列情形之一者應列為丙等（評分60分以上不足70分）。（一）工作成果雖尚能大部分符合要求但不夠完整。（二）有欠勤奮，經常遲到早退者。（三）工作不積極，有拖延行為者。（四）考核年度內曾受大過以上之處分，未經同功抵銷者。」（見本院卷一第116頁）及員工獎金發給辦法第5條第1項：「獎金發給方式：一、考核獎金概以一個月之薪資總額為基準，依考核評分結果發給，其發給標準如下：（一）80分（含）以上者：發給一個月薪給總額獎金……（二）70

分（含）以上至79分者：發給半個月薪給總額獎金……。」（見本院卷一第119 頁；卷二第57頁至第79頁），可知如被告所屬員工之年度考核經評定為丙等（評分60分以上不足70分），即不得請領考核獎金甚明。

2、觀諸原告107 年度之考績評分表（見本院卷一第111 頁至第112 頁），原告經原告主管即副總經理洪志安初核75分，總經理邱希庚複核70分，董事長任季長核定為68分，而依前開工作規則原告107 年度考核等第應列為丙等，則被告不予發放考核獎金，即非無據。況績效考核，係指企業對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，對該員工貢獻度之評核及其潛在之發展能力為一綜合判斷，用以瞭解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，核屬企業人力資源管理體系中開發管理之一環，除有考核程序瑕疵、或裁量已牴觸法律強制或禁止規定及權利濫用情事外，法院對於雇主所為之績效考核即當加以尊重而無判斷餘地，勞工亦應遵循企業內申訴制度方為正當。查原告係對前開考核評定結果不服，並據此訴請被告依甲等等第發給考核獎金云云，所涉及者為被告對原告之績效考核有無符合相關考核規定，自屬於被告人事管理及裁量範疇，且原告復並未舉證證明被告對其所為年終考核及其對單位貢獻度權數之評定結果有何違法或權利濫用之情事，揆諸前開說明，本院尚無從介入審查被告所為績效考核之妥當性，依此，原告此部分主張，亦無足採。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之勞動契約及民法第487 條規定，請求被告給付9 萬7,516 元，及自108 年3 月1 日起至其復職之日止，按月於每月20日給付10萬3,626 元暨自各期於應給付日之次日起至清償日止加計法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　26　　日

民事第一庭　　法　官　　張永輝

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

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　　109　　年　　9　　月　　28　　日

書記官　　劉雅婷