臺灣臺中地方法院民事判決

107年度重勞訴字第15號

原　　告　王謙榮
訴訟代理人　王素玲律師
被　　告　台灣大昌華嘉股份有限公司
法定代理人　伍安德
訴訟代理人　朱仙莉律師
　　施苡丞律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年4月10日言詞辯論終結，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

甲、原告方面：

壹、原告主張：

一、原告於民國99年8月9日（原起訴狀誤載為9月1日）起任職於被告公司，為被告臺中地區服務經理，平均工資為新臺幣（下同）75,119元（原證1，本院卷第5頁領薪資料），而被告卻於107年8月20日無預警以：原告所簽署之多張工程維護單（下稱工單）內有原告兄長王炳緯，而未向長官報告，違反被告公司行為準則之利益衝突，及未盡審核之責，而以勞動基準法第12條第1項第4款違反工作守則及勞動契約為由，對原告終止勞動契約（原證2，本院卷第6-7頁解雇通知、存證信函），然被告解僱原告之理由非實，亦無正當。

二、原告並無利益衝突，若有亦已向主管揭露：

99年8月（起訴狀誤載為9月），原告進入被告臺中公司上班，當時中區主管蘇蓮發即因公司缺包商維修維護機具等工程，而請原告代為尋找包商，原告始介紹森緯通訊有限公司（下稱森緯公司）負責人王炳緯（即原告兄長）給蘇蓮發，而蘇蓮發亦知王炳緯為原告之兄，原告均有告知蘇蓮發及總經理劉素雲，經蘇蓮發評估後而外包予森緯公司，故無被告所

言未向上級主管披露之情。

森緯公司未再承包被告外包維修工程後，王炳緯雖曾於106年間，受被告之外包商鎧利企業社即陳英杰（下稱鎧利企業社）之託，前至萊爾富等駐點之機器維修，然此乃係鎧利企業社內部人事問題，非他人所能喙言。且王炳緯受託維修，亦向鎧利企業社請款（原證4，本院卷第116-121頁鎧利企業社發票），此均與被告公司無關。易言之，外包商欲請何人維修，係其自由，被告或原告均無介入外包商人事之餘地，是被告僅以工程維護工單（下稱工單）上有王炳緯之簽名，或鎧利企業社曾請王炳緯為其所承包之機器維修，即認原告有違行為準則，顯不可採。就此聲請傳喚證人陳英杰，待證事實為：證人承包被告在萊爾富等駐點之機器維修，其維修人員之指派，是否須受被告公司管控？其曾否請王炳緯幫忙維修？王炳緯之維修款向何人領取？與被告有無關係？

三、原告有盡力審核工單及管理零件材料：

原告於被告公司上班時，中區並無零件倉管理人員，長期以來，均是由需求零件者自行到零件庫拿取，後續再一起扣料，後雖有扣料打單的小姐（此非原告所管之人員），零件與扣料有時尚無法完全吻合，原告於105、106年間均向主管反應，故並無未盡審核之責，被證5之工單固有原告之簽名，但原告主要在審核該維修工程是否完成。被告公司向有便利體系原則，即萊爾富、7-11、OK此等廠商，因係被告售機（如咖啡機、霜淇淋機…）之大客戶，為讓此等客戶對售出之機器好感續購，被告乃要求外包商至現場檢修之人員，勿在工單上填載零件料號、品名，維修內容儘量空白，檢修後請客戶在工單第一聯蓋章（表示已來檢修）取回公司，其他聯留給客戶。是106年以前，被告公司臺中便利體系之扣料，都是工單回來公司後，才由內部人員填上料號與數量去扣料，自難免有些不合，而不讓維修使用人直接扣料，實因被告在107年2月以前，要求所有超商便利體系之包商，到門市維修，留於門市工單不要填上使用零件，以塑造機器設備不故

障之假象，而利後續向超商售機。此現象存在於7-11與萊爾富與OK超商歷年來之扣料工單，亦因未當場由維修者直接現場記載，自難免發生使用與記載有些誤差。

被告公司於107年2月以前，對於外包商領取零件並無登記控管，因被告公司零件料號雜亂，例如：同樣零件有不同料號，且因公司對料號善於更改，同一零件好幾個料號，如：DC馬達與Oring零件料號也同時存在；有EO開頭零件料號也有Lc開頭零件料號，導致使用人不知道如何填寫料號。亦即，106年前被告公司並無編制臺中零件倉管理人員，均是誰缺少，即自行去拿，而於106年始有零件倉管理人員，但無電腦管理，直到107年2-3月始配電腦管理，但仍有瑕疵。

106年被告雖開始有零件倉管理人員，但仍以外勤人員兼任零件倉管理人，因無轉帳電腦，致無法使零件轉帳到領取人員帳位，效果不彰，而原告於106年5、6月時曾向主管反應，並同時建請被告公司配零件管理電腦，直到107年2-3月才配備轉帳電腦予臺中公司。惟因超商體系之外包商維修係全年無休，假日零件需求，由被告外勤值班人員幫忙拿取，亦導致無法轉帳與控管。另因被告於每月底皆會關帳，等到再開帳，各地轉帳時間不同步，致使領料零件無法轉帳，用掉零件無法扣帳，造成扣料不準，且管理零件轉帳之內勤作業人員不屬原告管理，係直接由臺北主管管理。是零件之扣料、管理並非原告之責，原告於工單上簽名，僅係就工程維修而審核，是自難將被告公司多年來零件管理制度之問題歸責於原告，原告並無讓公司受有損失。

ŋ 又106年9月26日原告曾將多年來零件管理制度之問題告知張品喬與朱文賢，並於隔天傳出信件，告知其二人所質疑外包商零件扣料事宜(原證5，本院卷第122-123頁email)，是被告早已知零件管理制度存在之問題，且此非僅工單可解決。否則，被告公司又何須增設零件倉管理人員？又何須有內勤扣料人員，而歸臺北管理？而又何需設置零件倉管理電腦？是被告以原告未盡審核零件之責為由，終止兩造勞動契約，

顯無理由。

ē 就此請求傳喚證人李俊毅，待證事實為：被告零件管理之制度及情形為何？外包商領取零件維修之情形為何？以及證人陳英杰，待證事實為：其是否為被告公司之外包商？被告有無要求其派至被告公司駐點超商之維修機器人員應如何在工單上填載？如有，情形為何？為何會如此？

四、是原告並無違反工作規則或勞動契約；被告以勞動基準法第12條第1項第4款違反工作守則或勞動契約為由，終止兩造之勞動契約，顯非合法。而原告為此於107年9月5日於臺中市勞工局進行勞資糾紛調解時，向被告表明願回被告公司工作，請求被告回復原告之工作及職位，但為被告所拒，致調解不成立（原證3，本院卷第8-9頁，協調不成立證明書）。

五、除斥期間：按照勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項規定，姑先不論被告主張是否真實（原告否認），然被告主張終止勞動契約之理由為原告未揭露王炳緯為原告之親屬、未盡審核外包商之零件云云，而王炳緯為原告之兄被告早已知悉，而被告對外包商工單質疑乙事，早在106年9月26日即質疑，而原告亦寫信向主管報告（原證5，本院卷第122-123頁email），均早已逾除斥期間30日。甚在另案臺中地方檢察署107年偵字第3914號妨害名譽乙案，證人張品喬亦曾證述106年即有向原告提過零件問題，事後再以此理由終止勞動契約，顯逾除斥期間。

六、請求內容：

本件被告非法解雇原告，則兩造間之僱傭關係存否即屬不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以原告對於被告提起確認訴訟除去之，故原告提起本件確認之訴，於訴訟程序上有法律上利益，是請求判決如訴之聲明第1項。

依民事訴訟法第246條及民法第487條規定，雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。是原告遭被告非法解雇後，仍願至被告公司上班，惟遭被告

拒絕，即原告主觀上有給付勞務意願，客觀上亦能繼續提供勞務，惟被告拒絕原告服勞務，致受領遲延之情，原告自無補服勞務之義務，原告依法及依兩造勞動契約本旨，仍得請求被告按兩造勞動契約之約定，自107年8月21日起按月於每月5日給付原告原領薪資75,119元，直至原告回復原職繼續執行職務之日止，是請求判決如訴之聲明第2項。

又依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，兩造間之勞動契約既仍存在，原告自得請求被告依上開規定，自106年8月21日起至原告復職之前一日止，按月提繳4,507元(即75,119× 6%＝4507元)至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，是請求判決如訴之聲明第3項。

貳、並聲明：

一、請求確認原告與被告間之僱傭關係存在。

二、被告應自107年8月21日起至原告復職之前一日止，按月於每月5日給付原告75,119元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應自107年8月21日起至原告復職之前一日止，按月提繳4,507元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、第二、三項原告願供擔保，請准宣告假執行。

乙、被告方面：

壹、被告主張：

一、原告未揭露與外包廠商間之親屬關係，且未確實審核工單，致被告公司受有財務損失等情，業已違反勞動基準法第12條第1項第4款之規定，被告公司終止與原告間之聘僱契約，核屬適法：

按勞基法第12條第1項第4款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」，另參照最高法院101年度台上字第326號民事判決意旨：「判斷是否符合情節重大之要件，應就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即該行為有損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，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標準。」準此，若長期任職之勞工多次故意違反工作規則，致雇主受有損失並影響其內部秩序紀錄之維護及勞雇關係之緊密程度，雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，洵屬有據（相同見解參照最高法院100年度台上字第1393號民事判決意旨）。

次按兩造間聘僱合約書第8條第2項約定：「甲方（即被告公司）得因乙方（即原告）違反本合約條款或甲方頒布之工作規則、政策或規章，或乙方執行職務有疏失致甲方蒙受損失等情節，而立即終止本合約。」（本院卷第40-41頁，被證1號），另被告公司之行為準則規定：「當員工的個人利益或相關的第三方的利益與大昌華嘉的利益產生競爭時，就可能會發生利益衝突。員工必須盡可能避免出現利益衝突的情況。如利益衝突的情況發生，或可能發生時，員工必須向其上級主管披露情況，以使能夠以公正和透明的方式排除該情況。當員工處於利益衝突的情況時，不得參與決策過程，或以任何其他形式來對利益衝突產生影響。……員工必須盡力做好防範措施，以保護大昌華嘉有形和無形的財產與資源，以避免其遺失、毀損、破壞、濫用、偷竊、詐欺和侵占。」（本院卷第42頁反面，被證2號）

此外，聘僱合約書第3條第3項約定：「在本合約有效期間內，乙方應充分瞭解並同意遵守甲方所頒布之一切政策、辦法及規章，該等政策、辦法及規章應視為本合約之一部分。」被告公司為確保員工均清楚瞭解各項行為準則之規範，均有定期舉辦內部教育訓練進行宣導，原告並於103年11月15日簽署一書面聲明，確認已詳讀並同意遵守包括被告公司行為準則在內之各項政策及規章；其後，原告於105年及106年間亦分別完成了大昌華嘉行為準則之培訓及回訓課程，並於培訓及結訓證書中，再次確認如未能遵守被告公司行為準則，

「將可能受到紀律處分（包括被解僱的可能性，以及如果必要可能進入司法程序或刑事訴訟）」（本院卷第43-45頁，被證3號）。由上可知，原告實清楚瞭解前述行為準則有關利益衝突及保護公司財產之相關規定，則原告身為在被告公司工作超過8年之資深經理，且擔任中區工程部之負責人，若有反覆違反工作規則或因執行職務造成被告公司之損失時，被告公司依約自得依法對其終止聘僱，至為明確。

二、原告任職被告公司時之直屬主管為顏德盛，惟原告舉薦其兄嫂所經營之森緯公司擔任被告公司之外包商，卻未揭露其親屬關係，且自始至終均刻意隱瞞顏德盛有關原告與王炳緯及方鶯玲間之親屬關係，更已自承其並未主動揭露王炳緯為鎧利企業社維修人員等情，顯不符合被告公司要求揭露利益衝突之規定：

經查，被告公司於99年起之合作維修廠商為訴外人森緯公司，其負責人方鶯玲實為原告兄長王炳緯之配偶（即原告之大嫂），且森緯公司之登記地址與原告居所地址相同（本院卷第46頁，被證4號），原告顯然知悉森緯公司為其兄嫂所經營，從而，原告及森緯公司間即存在前揭行為準則所稱之利益衝突，原告自應依規定向被告公司揭露其與王炳緯、方鶯玲及森緯公司間之親屬關係，使被告公司得以公正和透明的方式排除該情況以避免滋生弊端。然原告捨此而不為，導致被告公司在未經任何評估之下即與森緯公司簽約，由森緯公司擔任被告公司之中部維修外包商，原告之行為顯悖於行為準則之規定。

更甚者，被告公司於中部區域僅有兩家維修外包商，即森緯公司與鎧利企業社，被告公司於偶然得知原告與森緯公司之親屬關係及利益衝突情事後，又進一步發現，原告兄長王炳緯竟同時任職於鎧利企業社擔任維修人員（本院卷第47-100頁，被證5號）。則原告非但未揭露森緯公司為其兄嫂所經營，更刻意隱瞞其兄長王炳緯同時任職於鎧利企業社，且長期為被告公司進行維修服務之事實。

原告身為被告公司中區工程部之負責人，其職責包括審核外包廠商之「工單」，惟就王炳緯負責維修之工單，原告不僅未揭露也未迴避此等利益衝突情形，甚至親自進行審核，顯有違前揭行為準則中有關利益衝突揭露與迴避之規定，更因此導致被告公司之財務損失（詳下述）。至原告空言宣稱其有揭露王炳緯為其兄長云云，並無任何舉證，自難採信。

ŋ 因直屬上級主管係最熟悉及了解轄下員工之工作性質及內容者，且為有權評估、排除並阻止利益衝突發生之人，因此被告公司要求員工應向其直屬上級主管揭露利益衝突，始能及時處理並避免可能產生之弊端。若員工僅向下屬員工揭露，亦將因該等人員並無權評估或排除利益衝突，而無法達到被告公司要求員工揭露利益衝突之目的，原告雖於107年10月31日之言詞辯論程序中口頭辯稱其下屬員工已知悉王炳緯之身分云云，惟此縱屬事實（被告仍否認），亦不符合被告公司要求向直屬上級主管揭露利益衝突之規定，事實上也無法達成防免弊端之目的。

ē 此外，為使直屬上級主管及被告公司均得充分知悉並掌握利益衝突情事之存在，且為避免口頭告知可能引起之誤解或疏漏，員工自應以書面揭露利益衝突，以利被告公司留存紀錄。若員工僅以口頭告知其直屬上級主管，則被告公司即可能因該主管離職等原因，而無法持續管控利益衝突之情事，進而無法達到被告公司要求員工揭露利益衝突之目的，實屬明確。

原告於99年8月9日係由被告公司時任之資深部門主管顏德盛（英文名：Andy Yen）評估後決定僱用（本院卷第132頁，被證6號），自99年8月9日至104年5月31日，原告之直屬上級主管均為顏德盛（本院卷第133-134頁，被證7號），此有被告公司簽核文件可稽（而非被告所稱之蘇連（蓮）發或劉素雲）；後於2010年8月起原告之直屬主管則改由朱文賢擔任。是以，原告於99年間引薦森緯公司擔任被告公司之外包商時，即應向其直屬上級主管顏德盛以書面揭露森緯公司實

為原告之家族所營事業，另原告於106年間得知王炳緯為鎧利企業社進行維修工作時，亦應向其直屬上級主管朱文賢以書面揭露與王炳緯間之親屬關係。惟原告自始至終均對直屬主管刻意隱瞞該等利益衝突之情事，致使被告公司未能及時介入並有效控管外包商之行為，而發生不正當交易並使被告公司受有損害（詳下三、所述），原告之行為顯已違反被告公司行為準則之規範。

ě 對原告聲請傳喚證人之意見：

至原告聲請通知證人劉素雲到庭，待證事實無非係其是否有向蘇蓮發揭露其與王炳緯間之親屬關係。惟蘇蓮發根本非屬原告之直屬上級主管，原告避而不談是否有向直屬主管揭露，僅一再陳稱有向其他無關人士說明，已屬可疑；且不論原告宣稱有口頭向蘇蓮發揭露等語是否可採，原告刻意隱瞞其直屬主管該等利益衝突情事，即已違反被告公司之行為準則，則原告聲請通知劉素雲到庭，顯無助於釐清原告是否遵守揭露利益衝突之義務，自無必要。

就原告聲請通知陳英杰到庭，其待證事實無非係被告公司是否有權介入鎧利企業社之人事。惟被告公司僅主張原告應向直屬上級主管揭露其與王炳緯間之親屬關係，此與被告公司是否介入鎧利企業社之人事無關，原告主張之待證事實與本件爭點無涉，原告聲請通知陳英杰到庭顯係混淆視聽，並無調查之必要。

三、再者，因原告長期未盡責確實審核工單，導致外包廠商大量濫用零件，僅於106年1月至9月間，被告公司即受有249,867元之損失，原告執行職務顯有故意或重大疏失，已嚴重違反被告公司之行為準則：

按被告公司於105年間即已制定並發布「工程維護工單標準作業流程」（下稱「標準作業流程」），其中第3.5.2條及第3.5.3條分別規定：「各區主任/主管：應負起檢核之責，在批閱工單之時，應確認每一個應填寫之項目資訊正確且完整（例如：零件扣料有帳品部分是否有貼條碼紙而非手寫）

；若工單內容有不完整之處，應督促工程師於最快的期限內完成補件。」（本院卷第135-137頁反面，被證8號），準此，被告公司已明確規定各區主管應審核確認每一筆工單項目之正確性及完整性，若有不完整之處亦應督促補正。

原告自承經其審核之工單實係「工單回來公司後，才由內部人員填上料號與數量去扣料……原告於工單上簽名，僅係就工程維修而審核」云云（參原告107年11月30日民事爭點整理狀第3頁第10列及第4頁第8列），是可知，原告身為「區域主管」，在批閱工單之時，不僅未確認每一個應填寫之項目資訊正確且完整，甚至要求外包商提交「空白工單」、自行或指示內部人員「偽造工單內容」以浮報零件用料內容及數量，並於偽造之工單上署名審核，容許外包商浮濫領取被告公司之零件、用料，而嚴重違反「標準作業流程」之規定，更直接導致被告公司之財產損害，已屬明確。

原告辯稱係因被告公司要求外包商無須填載零件料號，且欲塑造機器設備不故障之假象所致云云，實屬無稽，蓋依據前揭「標準作業流程」規定，被告公司既已制定審核工單之詳細及具體規定，顯見被告公司均要求工單應確實填寫，並由各部門主管確實審核，自無原告空言所稱被告公司要求維修內容盡量空白等情事；再者，依據被告公司與統一超商股份有限公司（下稱「統一超商」）間之現萃茶機保修合約書第壹條第一項及第參條第二項分別約定：「乙方（即被告公司）辦理甲方（即統一超商）設施、設備安裝、整修、保養、修理及專案性工作（工作區域及設備類別細項依甲方規定辦理）。」、「保修設備於合約有效期間內，甲方在正常操作使用狀況下，所有的保養及修理不再收取任何費用」（本院卷第138-139頁，被證9號）。由上述可知，各便利超商對於被告公司出售之機器設備可能需要後續保養及維修之事實，知之甚詳，且各便利超商原則上不須支付任何保養及維修費用，是以，被告公司顯然無須「塑造機器設備不故障之假象」，原告所辯顯與事實不符，自不足採。

ŋ再依據被告公司與統一超商間之現萃茶機保修合約書第壹條第十三項約定：「乙方接獲甲方服務請求時（含維修、保養及專案工程），必須採用甲方指定之保修服務單（服務單乙方自備），服務單依甲方規定填寫，並會同甲方簽章認可」（被證9號），由上可知，被告公司與便利超商間之契約亦要求維修人員應確實填寫工單；另參照被告公司與鎧利之「設備委託服務契約」第壹條第四項及第伍條第四項分別約定：「保修設備維修零件由甲方（即被告公司）提供，後續乙方（即鎧利）須以舊零件實物交換維修零件，此外乙方不得請領其他費用並須完成甲方及甲方客戶要求的維修作業。」、「維修完成之工單回傳至甲方客服中心時，如未附上總表明細，每次處以乙方NT$200元整之罰款。」（本院卷第140-143頁，被證10號），準此，被告公司與鎧利企業社間之契約，亦要求維修使用零件時，必須確實更換舊有零件，且工單內容必須與總表明細相符。從而，原告辯稱係被告公司要求維修內容盡量空白云云，自屬無稽；而原告身為中區工程站負責人，不僅縱容外包商之維修人員提交空白工單、自行或指示內部人員偽造工單內容，浮報外包商使用零件數量，亦從未依與鎧利企業社間之契約約定，於每次鎧利企業社之維修人員提交空白工單時，處以200元之罰款，致被告公司受有損失，原告執行職務顯有重大疏失。

ē至原告空言主張被告公司並無倉管人員或電腦管理，且其並非管理零件之內勤人員的主管云云，亦與事實不符。蓋被告公司備有數臺公用電腦，且被告公司之財務部每半年均會進行盤點，並無原告所稱無電腦管理或無倉管人員查驗倉庫庫存之情事；反觀原告身為臺中工程站負責人，卻辯稱工單零件用料審核及臺中區之零件管理均非其職責，更長期指使下屬員工偽造工單內容以浮報零件用料，製作虛偽零件扣料紀錄，以應付總公司之盤點，於本件訴訟中更是一再藉詞推諉卸責，被告公司與原告間之信賴關係實已蕩然無存，自不能期待被告公司延續與原告間之僱傭關係。被告公司承接各大

便利超商（7-11、萊爾富及OK便利商店等）之小型設備（如咖啡機、蒸包機、開水機等）維修工作，因被告公司本身維修人員數量不足，於中區即將多數之維修工作外包給森緯公司及鎧利企業社執行。詳言之，如便利超商之設備出現故障時，被告公司即通知森緯公司或鎧利企業社前往維修，再由被告公司依照設備數量按月給付外包商固定之維修費用，而外包商維修設備所需之所有零件，均由被告公司提供，故森緯公司及鎧利企業社之維修人員完成維修工作後，應於工單載明維修內容及所耗用之零件後，將工單正本繳回被告公司簽核，以作為向被告公司請領零件之依據。

承上，原告身為資深經理及中區工程部之負責人，其職責即包括審核外包商之工單，以確保外包商不會藉維修之機會而濫用或浮報被告公司之零件。惟被告公司得知森緯公司及鎧利企業社與原告間存在利益衝突之情事後，即重新檢視原告歷來所簽核之工單，經被告公司初步核對後即發現，單就106年1月至9月間由原告簽署（簽署名稱為原告之英文名Allen）之158張工單中，有高達107張工單之「耗用零件」與「維修內容」明顯不符（本院卷第47-100頁，被證5號），換言之，原告審核工單出現疏失之比例竟高達七成。舉例而言：

編號24號工單：叫修狀況為「電燈不亮」，維修內容為「更換燈泡後，機器測試正常」，但是維修人員王炳緯向被告公司請領之零件卻包括「電子板2片、架1件、架2件、玻璃2片」零件成本總計為11,281元。前開零件除了與維修內容無關以外，一台設備至多僅有1片電子板，維修人員竟向被告公司請領2片電子板，顯屬浮報。

編號28號工單：維修內容為「門市因水質問題，卡水垢嚴重，門市店長報請汰換」，亦即根本未進行維修，而直接汰換設備，但是維修人員王炳緯向被告公司請領之零件卻包括「把手1支、支架2件、加熱桶1個、感溫棒1支、電子板1片、開關1個、壓力表1個」，零件成本總計為7,875元。

編號30號工單：維修內容為「更換燈泡，機器測試正常」，

但維修人員王炳緯向被告公司請領之零件卻包括「玻璃2片、把手1支、電子板2片、溫度開關2個、安定器2個、防壓蓋1個、電纜1條」，零件成本總計為11,843元。

ě承上，外包廠商工單中所載之耗用零件顯有浮報及濫用，但原告竟未為任何把關而全數審核通過，單就106年1月至9月間之107張工單中，被告公司即受有高達249,867元之零件成本損失，原告顯有長期審核工單不實之嚴重疏失，並且導致被告公司受有重大財務損失，自已違反前揭行為準則之規定。此外，前開107張工單中，多數工單之維修人員即為原告之兄長王炳緯，由原告高達七成之工單審核不實比例觀之，原告是否於簽核時刻意放水，以藉機圖利其兄長或外包廠商，實有高度可疑。

就原告聲請傳喚證人之意見：原告聲請通知李俊毅及陳英杰到庭作證，待證事實無非係被告公司零件管理制度之內容云云，惟被告公司既已提出「標準作業流程」之書面規定、與超商及外包商間之合約，已足證明被告公司之零件管理制度，自無再通知李俊毅及陳英杰到庭作證之必要。

綜上所述，原告主張被告公司要求工單內容盡量空白，且原告並無審核零件扣料、管理之責任云云，顯然僅係臨訟卸責之詞，自屬無稽。原告未遵守相關作業流程規定，偽造工單內容，並縱容外包商擅自領取被告公司之零件、用料，致被告公司受有財產損失，自有違反行為準則情節重大之情事，被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，核屬適法。

四、原告上開違反行為準則之行為情節重大，顯已構成勞基法第12條第1項第4款之解僱事由：原告在被告公司任職超過8年，且身兼資深經理及中區工程部之負責人，自應熟知被告公司之運作模式並忠實執行職務，惟原告竟有上開未揭露利益衝突關係以及未確實審核工單之行為，已導致被告公司受有直接且重大之財產損害，違反被告公司之工作規則與行為準則，至為明確；且單就106年1月至9月間，原告就工單審核

不實之比例即近七成，則原告顯非「偶一為之」之意外出錯，而係故意且經常性的違背其執掌與義務，原告身為高階主管卻未能以身作則，已影響被告公司之信譽及工作場所之紀律；況且，被告公司於107年8月20日與原告就前揭不當行為進行面談時，原告竟以「內勤小姐未確實扣料打單」等語推諉卸責、未能據實以答，致勞雇間之信賴關係緊密程度受有嚴重破壞，自不能再期待被告公司採用解僱以外之懲處手段。從而，原告上開違反被告公司工作規則之行為顯屬情節重大，依前揭最高法院之判決意旨，被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之僱傭契約，核屬適法。

五、被告公司於107年8月9日始作成調查報告，因此被告公司於同年月20日終止與原告間之勞動契約，並未逾越除斥期間：按最高法院100年度台上字第1393號判決意旨：「如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂『知悉』可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該三十日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」。準此，勞基法第12條第2項30日之除斥期間，應自雇主調查程序完成、獲得相當之確信後，方得開始起算。被告公司遲至刑事偵查時始意外得知王炳緯與原告間之親屬關係，並進而針對森緯公司及王炳緯擔任鎧利維修人員之過程及維修紀錄進行清查，於107年8月9日始完成調查報告，是以，被告公司於是時始知悉並確信原告有未揭露利益衝突及未確實審核工單等違反行為準則之情事，依前開最高法院之判決意旨，勞基法第12條第2項之除斥期間即應自107年8月9日起算，從而，被告公司於同年月20日對原告為終止勞動契約之意思表示並未逾越除斥期間。

貳、並聲明：如主文所示。如受不利判決，被告願供現金或等額之銀行可轉讓定期存單為擔保後，請求免為宣告假執行。

丙、兩造於本院108年4月10日言詞辯論期日，同意爭點如下：（本院卷第177反面至178頁）

壹、原告主張被告以勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大為由，不經預告於107年8月20日解雇原告，並無正當理由；被告辯稱係因原告未揭露其與兩家外包廠商負責人方鶯玲、其配偶王炳緯為原告兄嫂，以及另一家承包廠商鎧利企業社的員工王炳緯為原告兄長，和未依公司規定流程審核維修工單管理零件材料，而解雇原告，何者有理由？

貳、原告主張被告公司最慢在本院107年度易字第3565號妨害名譽案件於107年4月13日開庭當天，就知道前述二件事情，所以已經超過勞基法第12條第2項規定要從知情日起三十日內終止勞動契約的除斥期間，被告辯稱係於107年8月9日才完成公司內部調查，於同年月20日終止契約，並未超過30日，何者有理由？

丁、得心證之理由：

壹、被告終止勞動契約是否合法：

一、按勞工有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，雇主依此終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第12第1項第4款、第2項定有明文。所謂「情節重大」，應指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，並且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費。蓋若某事由之發生，並不導致勞動契約關係進行受到干擾、有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。勞動基準法第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解僱」，

其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第12條第1項第4款規定，依客觀情事判認之（台灣高等法院88年度勞上字第7號）。又雇主主張依據前揭法條規定以單方之行為變更雙方間之法律關係，依照舉證責任分配之原則，自應由雇主負舉證責任，合先敘明。經查，原告主張其自99年8月9日起任職被告公司，於107年8月20日遭被告終止勞動契約，月平均工資為75,119元，被告每月提撥勞工退休金4,590元之事實，為被告所不爭執（本院卷第127頁民事爭點整理暨答辯二狀），並有原證一薪資給付明細表（本院卷第5頁）、原證二解雇通知（本院卷第6頁）、原證三存證信函（本院卷第7頁）可參，首堪認定。被告主張其係依勞動基準法第12條第1項第4款之規定：「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，不經預告終止契約，是就原告有違反勞動契約或工作規則之事實，應由被告舉證。

二、被告所指述依照兩造勞動契約之規定，員工必須向上級主管披漏有利益衝突之情況，且必須盡力保護公司財產與資源，此為原告所不爭執，並據被告提出： 聘僱合約書第8條第2項約定：「甲方（即被告公司）得因乙方（即原告）違反本合約條款或甲方頒布之工作規則、政策或規章，或乙方執行職務有疏失致甲方蒙受損失等情節，而立即終止本合約。」（本院卷第40-41頁被證1號）、 公司之行為準則規定：「當員工的個人利益或相關的第三方的利益與大昌華嘉的利益產生競爭時，就可能會發生利益衝突。員工必須盡可能避免出現利益衝突的情況。如利益衝突的情況發生，或可能發生時，員工必須向其上級主管披露情況，以使能夠以公正和透明的方式排除該情況。當員工處於利益衝突的情況時，不得參與決策過程，或以任何其他形式來對利益衝突產生影響。……員工必須盡力做好防範措施，以保護大昌華嘉有形和無形的財產與資源，以避免其遺失、毀損、破壞、濫用、偷竊、詐欺和侵占。」（本院卷第42-44頁被證2號）、 聘僱合約書第3條第3項約定：「在本合約有效期間內，乙方應充分

瞭解並同意遵守甲方所頒布之一切政策、辦法及規章，該等政策、辦法及規章應視為本合約之一部分」（本院卷第40頁反面）為證，自堪採信。原告對於其於103年11月15日簽署書面聲明，確認已詳讀並同意遵守包括被告公司行為準則在內之各項政策及規章，其後並於105年4月19日、106年12月9日分別完成了被告公司行為準則之培訓及回訓課程，並於培訓及結訓證書中，再次確認如未能遵守公司行為準則，「將可能受到紀律處分（包括被解僱的可能性，以及如果必要可能進入司法程序或刑事訴訟）」之客觀事實亦不爭執，並有原告所提被證3號在本院卷第43-45頁可證。是原告對於公司規定及要求，自難諉為不知。

三、原告並未向上級主管報告其與外包廠商有親戚或情誼，涉及利害衝突：

原告於108年4月10日第三次言詞辯論當庭陳述：「方鶯玲是我嫂嫂，王炳緯於106年1月1日到12月31日在鎧利公司工作跟我沒有利害衝突，我認為有金錢來往或我經手的部分才有利害衝突，我認為不需要揭露，如果需要向主管報告利害衝突的話，我認為應該向直屬主管報告，我有看到王炳緯以鎧利公司身分，替被告公司維修，大原則是鎧利跑臺中市，森緯負責舊的臺中縣，但有些無法這樣分，因為維護包商會挑工作，100年1月份，劉素雲有來臺中7-11春季展，我記得有向劉素雲報告，地點不記得，劉素雲當時是總經理，現在已經離職，我跟她報告找到外包商，裡面有我的哥哥、朋友，我有跟劉素雲說我哥哥叫王炳緯、朋友是鎧利企業的陳英杰，都是口頭報告」等語（本院卷第174-176頁），對於被告公司在臺中地區僅有兩家外包廠商（即森緯公司，見本院卷第46頁被證四經濟部公司資料查詢資料，和鎧利企業社，見本院卷第143頁契約書簽名頁），而森緯公司負責人方鶯玲為其胞兄王炳緯之配偶、鎧利企業社雖負責人登記為王瑛娟，實質上亦為原告朋友陳英杰所經營，原告於開庭時自承：「一個月要付給臺中的森緯公司約10幾萬，鎧利企業社約40

幾萬」等語（本院卷第178頁反面），原告在被告公司任職，而由自己的胞兄、朋友擔任被告公司之外包廠商，本質上即有利害衝突，自應向上級主管報告，且在決策過程應予回避，若報告、迴避後，上級主管仍決定與森緯公司、鎧利企業社簽約，且由原告擔任中區經理，為審查工單、核撥款項之負責人，即非原告之責任。

原告迄今無法提出其向上級主管報告之證據，依照原告自承如有利害衝突應向直屬主管報告，則被告所述原告歷年之直屬主管為顏德盛、朱文賢（於99年8月9日起至104年5月31日止均為顏德盛，原告為顏德盛評估後決定僱用，至104年5月之後原告之直屬主管則改由朱文賢），業據被告提出被證六員工任用申請表（本院卷第132頁）、試用期績效評量表（本院卷第132頁反面）、被證七被告公司人事資料電腦截圖（本院卷第133、134頁），原告雖稱其任職時，主管是中區副理蘇蓮發，隔年年中之後是顏德盛，接下來是一個叫Nick的主管，之後是一個老外，再經歷三、四個主管之後才是朱文賢云云（本院卷第174頁反面），然與被告所提人事資料不符，尚難採信。再者，原告所述於100年1月份口頭向當時被告公司總經理劉素雲報告云云，無論是否為真，該時點已在森緯公司於99年開始擔任被告公司外包維修廠商之後，且為確保原告揭露之資訊為上級主管所明知，自應於直屬主管歷次更動時，均至少向當時直屬主管明確報告（至於直屬主管是否向上報告，則為該直屬主管之責任），始能達到讓員工個人利益、情誼和公司利益可能涉及利害衝突之資訊公開透明之目的，讓公司內部得審慎評估風險和利益再決定締約對象及條件，原告所述在公司總經理來臺中參加7-11春季展之活動時，以口頭向總經理報告，無論是否為真，其時機和形式均不恰當，尚難認為原告已善盡揭露義務。原告自承從未向顏德盛、朱文賢報告，即已與其於本院言詞辯論程序自述：「若有利害衝突要報告，伊認為應向直屬主管報告」之流程不符，原告所述自認此種情況並無利害衝突，更顯原告

之認知和價值觀與被告公司規定及所提供員工教育訓練內容不符，原告自承擔任被告公司中區經理大約4年，為中區最高主管（本院卷第177頁正反面），其職掌包含審核外包維修廠商所提工單，作為被告公司付款給外包廠商之依據，實難期待在森緯公司為原告兄嫂所經營、鎧利企業社為原告朋友陳英杰所經營之狀況下，原告能嚴守公司利益，原告身為被告公司職員，無論層級是主任、副理或經理，業務職掌內容均包含審核由森緯公司、鎧利企業社維護人員所陳報之工程維護工單，作為外包廠商向被告公司領取零件和核款之依據（此有被證五本院卷第47-100頁），當有利害衝突，而需向直屬主管報告，是被告公司主張原告並未揭露利害衝突，且情節重大，導致雙方信任關係已經喪失，自堪採信。

貳、原告未善盡審核工單與管理零件之義務：

一、被告公司主張，依據105年10月3日制定之工程維護工單標準作業流程（由張品喬承辦制定、朱文賢審查覆核，張品喬確認核准），其中第3.5.2條及第3.5.3條分別規定：「各區主任/主管：應負起檢核之責，在批閱工單之時，應確認每一個應填寫之項目資訊正確且完整（例如：零件扣料有帳品部分是否有貼條碼紙而非手寫）；若工單內容有不完整之處，應督促工程師於最快的期限內完成補件。」（見本院卷第135-137頁被證8號），並提出同年月17日由寄件人Sophia Chang發布，收件人第一位即為被告Allen Wang、主旨為：重要通知，工程部標準作業流程公告（立即實施生效）之電子郵件（本院卷第162頁被證11），內容略以：「經過一段時間的努力，於上次開會時討論的工程部內部的標準作業流程（SOP）已經確認產出並立即生效（如附件），所有相關主管以及工程部全體人員務必詳閱內容並要求100%落實與遵守，我們也將標準作業流程的檔案存在Q槽中（路徑如下），此次公告的標準作業流程如下：　（各區零件倉庫）零件銷售標準作業流程、　7-11（不收費）工單標準作業流程、　7-11（收費）工單標準作業流程、　7-11汰換機入庫標準作

業流程…共13項…還有許多流程的標準化作業正在進行中，我們將會陸續一一公告，感謝各位的配合，若有任何問題，請讓我知道」，從該郵件內容即可看出，被告公司對於工程部內部的標準作業流程，係經開會討論之後，才研擬公告，原告就此表示沒收到此封電郵云云，然原告並未否認該電郵之形式真正，是被告主張曾將電郵寄給原告，應堪採信。既然原告自承從未收到標準作業流程，甚且根本不知道公司有擬定有標準流程，顯示其自然不可能按照公司要求審核工單，其身為中區經理，對於公司標準流程均不知悉，且認為因為不知道，所以不可能遵循，自難期待原告能善盡審查之責任，被告公司主張原告並未善盡審核工單與管理零件，應屬可採。

二、再者，被告公司主張，在於另案妨害名譽案件偵查開庭時（依照原告當庭所述，係公司工程師楊浩誹謗其在鎧利企業社插股、領鎧利的年終獎金），得知承包廠商森緯公司之負責人方鶯玲及其夫王炳緯為原告之兄嫂，經抽查106年1月到9月間工程維護工單，發現不當更換零件品項、數量之情形（本院卷第101-106頁被告所整理提出之附表），業據提出被證五工程維護工單（本院卷第47-100頁）可參，原告就此僅表示公司零件眾多，欠缺電腦管理，其欠缺權責云云，原告擔任被告公司中區經理長達4年之時間，若明知公司零件管理有缺失，對於外包廠商前來領取零件及工單填寫之審核，更應謹慎，或及早揭露利害關係，以免瓜田李下遭公司懷疑，破壞信任，原告所述不合情理，被告既已提出清查證據，並計算出造成被告公司財產損害超過24萬元，其主張原告之行為違反勞動契約跟工作規則且情節重大，終止契約即為有理由。

參、原告主張被告知悉上開情節，與終止契約時超過30日除斥期間云云，被告業已提出調查報告證明，被告公司係於107年8月9日始完成內部調查報告（見本院卷第164頁被證十二），被告公司本不適宜於事證未明、內部調查尚未完成前，貿然

終止契約，是被告公司主張應以內部調查報告完成後起算30日除斥期間，自屬有理，其於107年8月20日終止契約仍在30日內，自屬適法。

肆、原告據以提起本訴，主張被告不當解雇，請求確認僱傭關係仍存在及工資、勞退金提撥等等，均為無理由，應予駁回，其假執行聲請無所附麗，併予駁回。

伍、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　13　　日

民事勞工法庭　法　官　蕭一弘

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　　108　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　陳怡臻