臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第37號

原　　告　洪宜旬
訴訟代理人　林柏男律師
被　　告　特家股份有限公司
法定代理人　何湯雄
訴訟代理人　魏千揂律師
　　李柏毅律師
　　俞大衛律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。本件依兩造間所簽訂之聘僱契約書（下稱系爭契約書）第12條之約定，兩造合意以本院為第一審管轄法院，核與首揭規定相符，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、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，係指法律關係之存否不明確，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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告否認，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，原告應有受確認

判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

三、再按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告起訴時訴之聲明第1項原聲明：確認原告與被告間僱傭關係存在，嗣於107年5月3日以民事陳報狀更正訴之聲明第1項為：確認原告與被告間於民國106年11月27日起至111年10月6日間之僱傭關係存在（見本院卷第55頁）。本件原告就第1項聲明為上述之變更，核屬未變更訴訟標的而補充事實上之陳述，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

原告自86年10月7日起任職於被告公司集團，於104年4月經調派至被告公司，並簽訂聘僱契約（下稱系爭契約），原告進入被告公司時原薪資為每月新臺幣（下同）92,100元，嗣調至135,000元，於次月5日給付，固定年終為1個月薪資。被告公司因不再代理經銷國外品牌「forlife」（下稱系爭品牌商品），於106年7月24日召開出清庫存會議，出清商品含系爭品牌商品及其他滯銷品，存貨價值約為20,000,000元，與會人員有時任被告公司總經理何采妍Kelly（下稱何采妍）、品牌經理陳鼎誠Brandon（下稱陳鼎誠）、品牌協理陳為弘Gino（下稱陳為弘）、原告等人，會議中確認2.8折出清及切貨相關事項，決定於106年6月以後做後續的切貨或出清處理；確認系爭品牌商品及其他收納家飾品牌商品進行寄售品回收出清；同意切貨出口予菲律賓買家，被告公司經由訴外人吉仁通運股份有限公司辦理報關及鉅盛國際物流有限公司運送至菲律賓Ayala Corp公司。在出清庫存會議後，因已決定出清庫存價，陳鼎誠提出同事可以庫存成本3折購買出清庫存品，原告因在集團任職20年，且對該系爭品牌商品有相當之品牌認同度，覺得結束代理出清甚為可惜，遂在106年8月4日經陳鼎誠電子郵件同意後，以2,775元之價格購買杯子等商品，於106年8月11日收到商品。被告公司在回收

退貨，分別於8月底及10月下旬銷售往菲律賓後，仍有待出清的尾貨，此對陳鼎誠甚為困擾，因不易再找到切貨商購買，希望以最節省人力的方式清掉庫存，原告為響應陳鼎誠處理庫存，因此再次購買。因是第二次購買，故於106年10月31日以電子郵件向黃品芬Pink（下稱黃品芬）表示想要再以相同價格購買，陳鼎誠的主管陳為弘認為並無不妥，原告遂以5,000元之價格購入杯子等，於106年11月11日收到購入之商品。被告公司嗣於106年11月27日以原告106年8月至11月間未經公司正常員購程序，違反公司標準作業，自行以成本價3折取得當時還正常銷售的商品，趁機謀取自身私利，情節重大，造成公司財務損失為由，在未向相關人員查證下，對原告為解僱。

惟被告公司之解僱並不合法：

原告購入價格並非由原告單方決定，是由陳鼎誠部門所決定；第二次購買價格與第一次購買相同，且陳為弘也認為並無不妥，難謂公司受有損害。又被告公司無文字禁止其他員購方式，也無公告發行之管理辦法，員工以訂單方式購買，被告公司並無規定不可，被告公司也未受有損害。再者，系爭品牌商品是被告公司結束代理的切貨商品，並非被告公司的經常性正常品項，市場上日後不會有原告所購買的商品，被告公司商業競爭力不因此受有影響，原告及被告公司間尚未達到信任關係之破壞。且原告因偶然地購買切貨商品而產生本件爭議，並非經常性，本件發生純屬偶然，原告並無違反被告公司工作規則達免職之程度，況原告經公司要求返還後，已如數返還，並未轉售牟利。

原告係出於善意購買，購買前也事先以電子郵件詢問品牌經理陳鼎誠，與隱匿性的偷竊或侵占行為明顯不同，也支付相當之對價，原告主觀上無違反紀律之意思，本件本質上並非道德違反之紀律事件。縱使有程序略有瑕疵未妥，被告公司施以警告或記過即已足，毋庸至解僱程度。

ŋ 從而，原告得請求被告給付106年11月薪資（給付日106年12

月5日）為135,000元、106年12薪資（給付日107年1月5日）為135,000元、106年終（給付日107年1月5日）為135,000元、107年1月薪資（給付日107年2月5日）為135,000元，扣除被告已給付之267,959元後，尚應給付原告工資272,041元，暨自107年2月6日起之遲延利息。另原告得請求自107年2月1日起至回復原告工作之日止，按月於次月5日給付135,000元，及各月應給付日之次日之法定遲延利息。爰依勞動契約、民法第482條規定請求之。

ē聲明： 確認原告與被告間於106年11月27日起至111年10月6日間之僱傭關係存在。 被告應給付272,041元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 被告應自107年2月1日起至回復工作之日止，按月於次月5日給付原告135,000元整，及各月應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 第2項至第3項之請求，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告於104年10月1日獲晉升資深經理，月領10數萬元高薪。原告所擔任「品牌代理業務部-營運支援處」經理之工作，負責品牌代理業務部門各品牌經營的庫存管控等，為後勤管理主管。依集團獎懲管理辦法第4.3條（1）免職04、06、09、22規定，營私舞弊有具體事證者；違反公司規章造成公司損害且情節重大者；蓄意違反公司標準作業程序，造成公司損害且情節重大者；管理職在紀律上無法以身作則，情節重大者，得予免職。又被告公司平時密集教育員工務必遵守對公司的誠信廉潔承諾，以及對營業秘密的保密（被告每年均有兩次以電子郵件提醒所有員工，並且請每位同仁於期限內以電子簽署方式進行承諾），以106年度而言，被告公司於106年4月5日、10月11日分別對所有同仁以電子郵件發出「誠信廉潔承諾提醒簽署公告」及「重申特力集團對於『營業秘密』及『機密資料』之重視及遵守」，上開誠信廉潔承諾等公告宣導均經原告本人簽署，確定原告充分知悉了解被告對

員工誠信廉潔及保密的重視與要求。另依系爭契約書第1條第7項約定，不得利用職務之便從事圖利自己之行為。兩造間就上開約束達成合意，原告應予以遵守，如有違反自屬違反勞動契約或工作規則，依系爭契約書第11條約定得解僱原告。

原告身為被告公司後勤總管理主管，部屬眾多，應保持嚴格自律，不得有濫用職權、違反利益迴避、為私人利益使用公司機密資訊、甚至圖利自身之行為。但原告因職務而參與並知悉被告公司在106年7月所進行之菲律賓切貨價格、商品成本價格，竟利用職務之便，濫用職權，使用其持有之公司秘密資訊，私下挑選其喜歡的商品，自行決定公司銷售價格，而先後於106年8月2日、10月31日指示直屬員工黃品芬安排，以極低價購買，並出貨至自身住家地址，圖利自己。且查，原告早於105年12月1日即曾在員購活動結束後，在會場外援工作業區私下口頭要求品牌經理林子安，以明顯過低於成本的2,000元購買掃地機器人商品（Ecovas(DM85)DEEBOT智慧吸塵機器人，成本價6,148元），原告仗恃其資深及高位，索取不合理的銷售條件，其惡習並非一朝一夕。

勞雇間貴在信賴關係，原告之此種行為，不但違反保密承諾、利益迴避原則，同時也是濫用職權，圖利自己，管理職不能以身作則，無法為同仁表率，對公司內部紀律之維護造成傷害。其所採購商品之數量已經遠超過個人使用目的所需，而達到轉賣牟利之規模，此種結果顯然與被告公司的經營利益不符，對公司仍在正常販售商品之商業競爭力與市場秩序造成傷害。在高階主管濫權謀私之情形下，公司將無法做有效的管理，以原告之職務而言，此種行為完全不可原諒。又原告因106年8月2日、同年10月31日兩度違背被告歷來一再強調的「廉潔」、「保密」承諾，犯後未能及時承認自身錯誤，至今一再狡辯卸責，其觀念之錯誤及根深蒂固，顯示兩造間的信賴關係已不能回復，被告公司不得已於106年11月27日約談原告後，終止兩造間勞動契約，實屬維護企業紀律

秩序下不得已之舉，應符合勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之法定終止事由。

ŋ 原告於受第一次舉報後，雖被告公司原本不啟動調查結案，但基於避免主管受黑函干擾或影響權益，於舉報事件受調查屬實以前，稽核單位並不會對外透露原告受舉報的事實，被告公司自然不會因為一次不成立之舉報而就此冷凍原告，尚難因此稱被告公司未先行對原告為不利處置，就違反解僱最後手段性原則。至被告公司查悉原告確有上開違規情事後，雖未先採取解僱以外較輕的懲處手段，但此係考量被告公司已於日常上班過程中，三令五申一再強調全體員工務必遵守廉潔、保密等工作要求，而原告身為高階主管，如對被告公司平時一再宣導高標準的廉潔承諾，發現原告違規後卻不能斷然處置，端正風氣，要如何給予其他員工交代，為求內部紀律的維持，考量原告的職位、任職多年，應給予下屬榜樣，事後不能認錯接受懲處，反狡辯卸責，甚至意圖向在職員工索取機密資料（另由士林地方檢察署另案偵辦中）等情節觀之，依最高法院101年度台上字第326號、105年度台上字第1894號判決意旨，本件實難期待被告公司繼續維持兩造間僱傭關係，則被告公司經慎重調查，依系爭契約書第11條及獎懲管理辦法第4.3條－之相關條款作成解僱決定，應屬經營上合理判斷，符合勞動基準法第12條第1項第4款勞工違規情節重大之解僱要件，應屬合法。另依最高法院104年度台上字第218號意旨，判斷是否違反解僱最後手段性原則，本非強制雇主一定必須先行告誡或懲處，仍須個案認定，原告以未受解僱以外懲處為辯，仍無可採。

ē 縱原告請求確認僱傭關係存在有理由，然按民法第487條規定，則如原告106年11月27日離職後，轉任職他雇主獲得薪資報酬，被告公司得依法自原告請求給付薪資數額中扣除。

聲明：　原告之訴駁回。　如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

原告自86年10月7日起任職於被告公司集團，於104年4月經調派至被告公司，解僱前擔任被告公司之「品牌代理業務部-營運支援處」經理工作，薪資為135,000元，及固定年終為1個月薪資。

原告於106年8月及10月間，2度指示員工黃品芬以約被告公司成本價3折之價格購入系爭品牌商品，並均指定寄送至原告住所（下稱系爭行為）。

原告於106年7月24日有參加被告公司召開之出清庫存會議，知悉會議中確認系爭品牌商品將以2.8折切貨價格出口予菲律賓買家。

ŋ 被告於106年11月27日以原告有系爭行為，符合集團獎懲管理辦法第4.3條（1）04營私舞弊有具體事證者；06.違反公司規章造成公司損害且情節重大者；09.蓄意違反公司標準作業程序，造成公司損害且情節重大者；22.管理職在紀律上無法以身作則，情節重大者等情由，予以免職。

四、本院判斷：

按勞動基準法第12條第1項第4款規定，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。又所謂「情節重大」，係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，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院99年度台上字第2348號、99年度台上字第8號判決理由參照）。

原告主張被告於106年11月27日以原告有違反工作規則，且情節重大為由解僱不合法，兩造間至原告強制退休日（即111年10月6日）前之僱傭關係應仍存在，並請求被告給付工資等語，為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應審究者為被告公司解僱是否合法。經查：

系爭契約第1條第7項、第11條約定：「乙方（即原告）...不得利用職務之便或工作時間從事圖利自己之行為。」、「乙方若有違反本契約之行為，乙方同意甲方立即終止聘僱關係，...。」；另被告公司公布之集團獎懲管理辦法第4.3條（1）免職規定：「員工有下列情形之一依個案事實認定，情節重大者，得不經預告終止聘僱契約予以免職，...04.營私舞弊...有具體事證者。06.違反公司規章造成公司損害且情節重大者。...09.蓄意違反公司標準作業程序...情節重大且造成公司損害者。...22.管理職在紀律上無法以身作則，情節重大，或經勸導後仍無法改善者。...」，且管理職之免職由事業群主管核決，有系爭契約及集團獎懲管理辦法可稽（見本院卷第27、30、143-145、149頁）。又被告公司於106年4月5日、106年10月11日先後公布誠信廉潔承諾提醒簽署公告，提醒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，若經查證違反誠信廉潔政策，均依法立即終止僱傭或委任關係，亦有公告及原告簽署之紀錄截圖可佐（見本院卷第153-167頁）。

原告係因其職務，於106年7月24日參加被告公司所召開之出清庫存會議，因而知悉會議中已確認系爭品牌商品將以2.8折之切貨價格出口予菲律賓買家，及系爭品牌商品之成本價格等資訊後，於被告公司決定上開交易後不到10天之時間，即於106年8月2日以電子郵件指示黃品芬：「附件是我要的商品，再幫我出貨，以『切貨價格』計，若可以再幫我至：桃園...」後，始於同年月4日以電子郵件詢問陳鼎誠：「我想要買這些，大約是成本3折，可以嗎？」，有電子郵件可稽（見本院卷第119-123、131、173頁）。又原告取得第一次購入之系爭品牌商品後，又於106年10月31日以電子郵件指示黃品芬：「我想要再買以下商品，單價與上次同，出貨寄：桃園...」，此次購買自始至終均未曾告知並取得品牌經理之同意，為原告所是認，並有電子郵件可考（見本院卷第131頁）。又依被告所提出之品牌代理業務部組織圖（見

本院卷第117頁），黃品芬係原告所直接轄屬之同仁，於工作上必須聽從原告之指示，原告對之有指揮監督權限。是被告抗辯：原告係利用其擔任資深經理職務，參與被告公司在10 6年7月24日之出清庫存會議，知悉系爭品牌商品出售予菲律賓買家之切貨價格及成本價格之機會，指示受其指揮監督之員工黃品芬，依其指定之商品、數量及相當於出售菲律賓買家之切貨價格自己購入商品，而有利用職務之便，濫用職權，及使用其持有之公司秘密資訊、圖利自己等語，堪認有據。

原告第一次購入之商品數量多達41件，其中部分商品，更有相同品項一次購入2-3件之情形；另第二次購入之商品數量為第一次的2倍多，共高達109件，亦有相同品項一次購入10件之情形，其購買之數量及單一品項件數，明顯逾個人使用之合理數量。是被告抗辯：原告採購商品之數量已經遠超過個人使用目的所需，而達到轉賣牟利之規模等語，亦非無稽。

系爭品牌商品雖因被告公司不再代理，而有以被告公司之成本價2.8折之超低、賠售之切貨價格出售予菲律賓買家之計畫，但並無證據顯示，被告公司有將系爭品牌商品以相同之切貨價格流通於臺灣市場之計畫，或對所屬員工公司公司實施以同一切貨價格自由認購之計畫。原告利用其職務知悉成本及切貨價格，並利用其對黃品芬間之上下指揮監督關係，私自買入已達可轉賣牟利之數量，堪認被告抗辯：原告所為已屬高階主管濫權謀私等語，亦屬可採。

被告公司雖不再代理系爭品牌商品，但就庫存商品之處理，涉及與原授權廠商間之契約關係，被告公司可否將系爭品牌商品以上述切貨價格大量出售至菲律賓地區，與被告可否以同一價格在原授權銷售地區（即臺灣地區）出售，係屬二事。而承前述，被告公司雖擬以2.8折之切貨價格出清系爭品牌商品至菲律賓，但並無以同一切貨價格在臺灣地區之市場出售之計畫，亦無以同一價格公開讓員工自由認購之計畫，

原告是利用其職務知悉被告公司有以上開切貨價格出售予菲律賓賣家之機會，私下購入系爭品牌商品，且所購數量非僅供己使用，已達可供販售他人之數量，有將其低價購入之各該商品，經由非被告公司之正常銷售管道流通於市場之虞，不僅與被告公司的經營利益不符，對公司仍在正常販售商品之商業競爭力與市場秩序有造成傷害之虞。原告身為被告公司之高階管理人員，為個人之私利而為此行為，若被告視若無睹，更有導致公平性，及其他員工起而效尤之虞，對公司內部紀律之維護明顯已造成傷害。從而，被告稱：原告利用職務之便，使用其職務上所知悉之秘密資訊，濫用職權，圖利自己，而有違反系爭契約第1條第7項、集團獎懲管理辦法第4.3條（1）之04.營私舞弊，有具體事證者；09.蓄意違反公司標準作業程序情節重大且造成公司損害者。22.管理職在紀律上無法以身作則等工作規則情事，且情節重大等語，應屬可採。原告稱其係出於善意購買，主觀上無違反紀律之意思，且對公司無何損害云云，並無可取。

原告雖另稱：被告公司無文字禁止其他員購方式，也無公告發行之管理辦法，員工以訂單方式購買，被告公司並無規定不可，被告公司也未受有損害，以及系爭品牌商品非被告公司的經常性正常品項，市場上日後不會有原告所購買的商品，被告公司商業競爭力不因此受有影響，原告及被告公司間尚未達到信任關係之破壞云云。惟查，被告公司係以經營販售各種商品為業，被告公司聘僱員工無非係藉此達成經營商品銷售營利之目的，員工受僱之主要任務是幫被告公司將商品依公司擬定之銷售計畫銷售，以牟取被告公司最大之銷售利益，員工如對公司自己經營之品牌認同並有需求，自可透過市場上之相同銷售管購買自家商品，非經被告公司許可，自不可私下以非正常銷售管道，以非正常交易價格，自行購入被告公司商品，此為當然之理，並為每位員工所應遵從之基本工作守則，無庸另行明文規定，否則無異於准許員工得任意自訂價格，不顧公司利益自購公司商品轉售圖利，而形

同監守自盜。況查，原告之系爭行為，均是以被告公司之成本價3折之超低且賠售價格取得商品，明顯已使被告公司受有損害，原告上開所述，並無可取。

原告又稱：此次僅是偶然事件，事後復已返還，未轉售牟利云云。惟查，原告是在參與106年7月24日出清會議後，在不到10天的時間，即指示黃品芬依其要求之品項、數量、價格出貨，順利取得商品後，又於3個月內之106年10月31日為第二次購買，且所購買之數量為第一次數量之2倍多，明顯有食髓知味加碼買進之意，原告在短短3個月內，連續2次利用其因職務而知悉之出清計畫，濫用職職，牟取個人私利，核已非僅僅是偶發事件。至於原告雖於106年11月29日返還商品，然係基因遭被告公司發現，並要求歸還所致，尚難以此推論其購入之始並無圖牟私利之惡意，更不能以原告之事後返還推論其所為未對公司有所損害。是其此部分之所辯，亦無可採。

原告再稱：購入價格並非由原告單方決定，是由陳鼎誠部門所決定；第二次購買價格與第一次購買相同，且協理陳為弘也認為並無不妥，難謂公司受有損害云云。而承前述，系爭品牌商品因被告公司不再代理，而有以被告公司之成本價2.8折之超低且賠售之切貨價格出售予菲律賓買家之計畫，但並無證據顯示，被告公司有將該商品以相同之切貨價格流通於臺灣市場之計畫，或對所屬員工公司公開實施以同一切貨價格自由認購之計畫，品牌經理陳鼎誠或協理陳為弘在被告公司無上開規畫之情況下，可否未經被告公司同意，而片面與原告單獨一人私下協議以上開超低、賠售價格自購被告公司商品，非無疑問。況承前述，原告是先指示受其指揮監督之員工黃品芬後，始於2日後取得陳鼎誠之同意，第二次購買則根本未曾知會過陳鼎誠。是原告以陳鼎誠在第一次購買時曾事後同意，或協理陳為弘於事後認為並無不妥，而合理化自己之不當行為，難認可取。

勞雇間貴在信賴關係，對管理階層之要求尤應高於一般從業

人員。原告為被告公司之資深經理人，為被告公司之後勤主管人員，與被告公司間之信賴關係，自應高其他受僱人員。但原告為系爭行為，不但違反被告公司上述保密承諾、利益迴避原則，且原告身為管理職，未以身作則，為同仁表率，利用其參與公司重要會議而知悉之重大訊息，濫用職權指示受其指揮監督之下屬黃品芬，依其要求以超低、賠售之價格自購被告公司商品，且購買之數量之多，已達轉售牟利之程度，若被告公司視若無睹，對公司內部紀律之維護勢必造成傷害，且有流入市場販售之虞，並對在正常販售商品之商業競爭力與市場秩序造成傷害。又，原告係在短短3個月內連續二次以相同手法購入自家商品，其情節已屬重大，且非屬偶發之事件，依被告公司之集團管理懲處辦法上開規定及系爭契約第7條、第11條約定，均已達應予免職之要件。從而，被告公司稱：因原告之系爭行為，已難期待繼續維持兩造間僱傭關係，其解僱符合相當性原則等語，自屬有據。原告主張被告解僱不合法，兩造間至其應強制退休前之期間僱傭契約關係存在，並請求被告給付工資等，均無理由。

五、綜合上述，本件原告請求確認兩造間於106年11月27日起至111年10月6日間之僱傭關係存在，進而依勞動契約、民法第482條規定請求被告給付272,041元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被告給付自107年2月1日起至回復工作之日止，按月於次月5日給付原告135,000元整，及各月應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論駁，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　　108　　年　　4　　月　　8　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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　　4　　月　　8　　日

書記官　郭書妤