

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第59號

原告 陳德智
訴訟代理人 余政勳律師
複代理人 吳陵微律師
吳雨軒律師
被告 惠通科技股份有限公司
法定代理人 薩繆森
被告 游君慧
共同
訴訟代理人 葉立琦律師
葉大殷律師
李貞儀律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年10月7日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。
查本件原告起訴時原聲明：(一)被告惠通科技股份有限公司（
下稱惠通公司）應給付原告新臺幣（下同）5,780,378元，
及其中4,597,274元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
按週年利率5%計算之利息，暨其中1,183,104元自起訴狀繕
本送達翌日起算第31日起至清償日止，按週年利率5%計算之
利息；(二)被告惠通公司應提繳144,000元至原告之勞工退休
金專戶；(三)被告惠通公司及被告游君慧應連帶給付原告30
0,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
利率5%計算之利息；(四)被告惠通公司應將如起訴狀附件2之

公開聲明內容，以寄送電子郵件方式公告予被告惠通公司全體同仁；(五)聲明第1項至第3項，願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國107年12月24日具狀變更聲明第1項請求金額為：被告惠通公司應給付原告5,546,362元，及其中4,363,258元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨其中1,183,104元自起訴狀繕本送達翌日起算第31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；又於108年9月18日具狀變更聲明第1項請求金額為：被告惠通公司應給付原告5,522,920元，及其中4,339,816元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨其中1,183,104元自起訴狀繕本送達翌日起算第31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；有民事準備(二)暨變更訴之聲明狀、民事減縮訴之聲明暨陳報狀在卷可稽（見重勞訴卷一第425頁、重勞訴卷三第97-99頁），核原告變更聲明部分，屬基礎事實均同一，並屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，均無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自95年2月23日起受僱於被告惠通公司，遭被告惠通公司違法解僱時職位為業務副總。又被告惠通公司所屬人資單位主管即被告游君慧及總經理陳錦隆於106年3月21日突要求原告至會議室談話，陳錦隆向原告表示要即時終止僱傭關係，經原告表示不同意並追問原因，陳錦隆始告知被告惠通公司認原告有不法損害公司利益之行為，原告雖一再否認，仍被迫於2小時內交出電腦及門禁卡並帶走私人物品離開公司。實則，原告於任職期間所為職務上行為，均係依被告惠通公司政策、準則及為公司利益為之，詎被告惠通公司自新任總經理到職後，陸續惡意違法解僱多位資深員工，甚至為強行合理化上開行為，對原告等前員工濫行提起刑事告訴，致原告疲於配合偵查程序，且因遭提起背信之刑事告訴而難以覓得工作，至今仍待業中，縱使期間積極面談工作，亦因

背信之刑事告訴而被迫離開新職，致家庭經濟狀況陷入困頓，而被告惠通公司誣指原告背信、偽造文書之刑事案件經1年4個月調查後臺灣臺北地方檢察署檢察官以107年度偵字第1993號為不起訴處分（下稱系爭不起訴處分），足證被告惠通公司有濫行告訴及非法惡意解僱之事實。再者，被告惠通公司未予原告說明解釋之機會，即命原告離開公司，縱非屬惡意，亦係未經調查確認是否果有不法情事即任意為之，不符終止勞動契約之最後手段性原則之要件。是本件既未有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款事由，則被告惠通公司終止兩造間勞動契約自屬無效，惟被告惠通公司自106年3月22日即未再依勞動契約如期給付原告薪資，原告爰依勞基法第14條第1項第5款之事由，以本件起訴狀繕本之送達為終止兩造間勞動契約之意思表示。

(二)被告惠通公司違法解僱原告且勒令原告離開公司當時，原告主觀上並無去職之意思，且處於上班時間繼續提供勞務中，是被告惠通公司於上班中途突然告知解僱原告，並立即命原告交出電腦、門禁卡且限時原告收拾物品離開公司，顯係拒絕受領原告勞務給付之行為，在被告惠通公司再表示受領之意前，皆應負受領遲延責任，原告自無補服勞務之義務，而可請求被告惠通公司給付工作報酬；而原告每月薪資結構包含本薪98,064元、伙食津貼2,400元，合計100,464元，且因擔任業務副總，可固定按公司每月、每季業績計算基準領取2%業績額之業績獎金，而依103年1月至106年3月間所領取之業績獎金5,979,751元計算，平均每月可領得業績獎金153,327元，又原告自102年至104年皆固定領取2個月之年終獎金，則被告應給付原告自106年3月22日起至107年7月21日止共16個月薪資加計106年度2個月保障年終獎金之工資為4,261,584元【計算式：100,464 × (16 + 2) + (153,327 × 16) = 4,261,584】。又原告遭被告惠通公司違法解僱後，未能實際在職及未能參與員工旅遊，係屬不可歸責於原告，且依被告惠通公司工作規則第69條規定，原

告仍可享有與其他員工相同之福利，則原告自得向被告惠通公司請求106、107年度端午節獎金各1,000元、106年度中秋節獎金2,000元及106、107年度旅遊補助各12,000元，合計28,000元。再者，原告前已依勞基法第14條第1項第5款事由終止兩造間勞動契約，則依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項規定，自得請求被告惠通公司給付資遣費，而原告遭被告惠通公司違法解僱前6個月即105年9月21日至106年3月20日止共計181日，依原告存摺所示入帳薪資數額自105年9月至106年3月各為96,757元、126,615元、94,997元、94,997元、636,790元、95,041元、90,825元，加計代扣之勞、健保費用，則原告遭違法解僱前6個月之平均工資為197,184元【計算式： $(96,757 \div 30 \times 10) + 126,615 + 94,997 + 94,997 + 636,790 + 95,041 + 90,825 + \{ (916 + 2,111) \times 6 \} \div 181 \times 30 = 197,184$ 】，再以原告工作年資自95年2月24日起至107年7月止共計12年又5月餘計算，被告惠通公司應給付原告之資遣費為1,183,104元【計算式： $197,184 \times 6 = 1,183,104$ 】。又原告已於被告公司任職11年又27日，106年度原告應有17日特別休假，原告被迫離開公司前，105年度尚有5日特別休假未休畢，而被告惠通公司僅給付原告105年度特休未休及106年度在職天數比例之特休未休假工資23,422元，尚應給付原告特休未休假工資50,232元。另原告於94年7月1日勞退條例施行後之95年2月24日受僱於被告惠通公司，應適用勞退條例之退休金制度，且由原告薪資單可知被告惠通公司係以最高級之月提繳工資150,000元為原告提繳每月退休金9,000元，則自106年3月22日起至原告終止兩造間勞動契約止，被告惠通公司應依法為原告提繳退休金144,000元【計算式： $9,000 \times 16 = 144,000$ 】至原告之勞工退休金個人專戶。

(三)被告游君慧於被告惠通公司違法解僱原告後數日，寄送內容包含「公司已於Mar 21, 2017和員工Sales VP, Tommy Chen（即原告）終止僱傭關係。該員工於公司工作期間違反公

司行為準則和損害公司商業利益，公司已委託律師採取進一步的法律行動」之電子郵件（下稱系爭電子郵件）予被告惠通公司全體員工，使收信閱覽對象認為原告係因有違反公司行為準則及損害公司商業利益等不法行為而突遭解僱離職，且將遭法律追訴等情事，客觀上已足以造成對原告產生厭惡、懷疑、蔑視或其他負面觀感，足使原告在社會上之評價受到貶損，已對原告之名譽權造成重大侵害，況其他公司因聽聞被告惠通公司所指不實情事，致不願錄用或表明待偵查機關調查完畢方考慮是否錄用原告，造成原告尋找工作困難，迄今仍待業，被告游君慧自應對原告負損害賠償責任，而被告惠通公司亦應依民法第188條第1項規定負連帶損害賠償責任，是原告請求被告惠通公司及游君慧連帶賠償原告非財產上損害300,000元，並請求被告惠通公司將如起訴狀附件2所示公開聲明內容以寄送電子郵件方式公告予被告惠通公司全體員工，以回復原告受損之名譽。爰依民法第234條、第487條規定、兩造間僱傭契約規定請求被告惠通公司給付工資、中秋節及端午節獎金、旅遊補助；依勞基法第38條第1項、第4項規定請求被告惠通公司給付特休未休假之工資；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告惠通公司提繳勞工退休金至原告勞工退休金專戶；依勞退條例第12條第1項、第2項規定請求被告惠通公司給付資遣費；依民法第184條第1項前段、第188條第1項、第195條第1項規定請求被告惠通公司及游君慧連帶負損害賠償責任。

(四)並聲明：

1. 被告惠通公司應給付原告5,522,920元，及其中4,339,816元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨其中1,183,104元自起訴狀繕本送達翌日起算第31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2. 被告惠通公司應提繳144,000元至原告之勞工退休金專戶。
3. 被告惠通公司及被告游君慧應連帶給付原告300,000元，及

自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4. 被告惠通公司應將如起訴狀附件2之公開聲明內容，以寄送電子郵件方式公告予被告惠通公司全體同仁。

5. 聲明第1項至第3項，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一) 被告惠通公司於106年3月初獲訴外人神通資訊科技股份有限公司（下稱神通公司）邱豪柱聯繫告知，神通公司於106年1月6日向第三人波光動電股份有限公司（嗣變更公司名稱為維博工業電腦股份有限公司，下仍稱波光公司）採購型號「Industrial Gigabit Ethernet Media Converter with SFPGLX10 (Singel-mode) JetCon 3401G#02」（下稱JetCon 3401G產品）48組及型號「JetNet7852G-4XG-USV10/Industrial 48G+4x10G SFP Ports Gigabit Layer 3 JetNet7852G-4XG-#01」（下稱JetNet 7852G產品）42組（上開90組產品合稱系爭90組產品），且取得被告惠通公司開立之106年1月11日、25日保固證明書2紙，故聯繫被告惠通公司以確認保固證明書是否為原廠開立；而JetCon 3401G產品為被告惠通公司自行生產，JetNet 7852G產品則係委託代工廠商雲達科技股份有限公司（下稱雲達公司）代工製造（在雲達公司之產品型號為T1048-LB9）。嗣經內部調查後，確認被告惠通公司於106年1月間並無向雲達公司下單訂購系爭90組產品之半成品，亦無與波光公司有任何交易紀錄，且發現邱豪柱曾於106年1月9日寄發電子郵件予原告表示「福建華佳彩案的訂單已下給波光動電，如附件，請告知預計出貨交期及材積」，原告並於同日以電子郵件回覆「此客戶為惠通代理商，能提供業主即時的服務，價格為機密資訊，理應不能轉發給原廠，已造成誤解。為維持各方合作關係，請勿再將此客戶任何訊息轉給惠通，惠通只是依客戶指示備好貨品，準時交貨」，惟波光公司非被告惠通公司代理商，被告惠通公司亦未收受波光公司就系爭90組產品所發出之訂單，自無可

能安排出貨，顯見原告企圖隱匿此筆交易訊息；又原告私自於106年1月24日自被告惠通公司領用系爭90組產品原廠專用尺寸之紙箱，協助波光公司將其私自向雲達公司下單訂購系爭90組產品之半成品以被告惠通公司之原廠紙箱包裝，使神通公司誤信波光公司所交付之系爭90組產品為被告惠通公司所出，後更濫用職權於106年1月11日、25日分別出具系爭90組產品之保固證明書予波光公司業務王獻綱，是原告所為已違反被告惠通公司工作規則第5條規定「本公司員工除經辦公司有關業務外，對外不得擅用公司名義」、「發表任何言論或有任何行為而傷害本公司之名譽」、「有超越權限之行為」，並嚴重違反任職被告惠通公司應盡之忠實義務，已達勞基法第12條第1項第4款事由，被告惠通公司乃於106年3月21日與原告終止兩造間僱傭關係。

(二)退步言之，如鈞院認被告惠通公司解僱不合法，然原告並未舉證曾以任何現實或言詞方式向被告惠通公司提出勞務給付，則被告惠通公司自未陷於受領遲延，依法毋庸負民法第487條受領遲延責任。縱認被告惠通公司應按民法第487條規定給付原告工資，原告請求金額亦有誤：

1. 業績獎金係被告惠通公司為執行激勵計畫，所發給勉勵性、激勵性恩惠給付，非代替工資之給付，不具備勞務對價性，。縱認業績獎金為工資，惟原告未實際在職期間並無業績可言，更無從按民法第487條規定請求，況原告以過去3年之業績獎金作為計算依據，無法反應原告遭解僱時合理可獲得之業績獎金，故業績獎金應參酌勞基法第2條第4款所定平均工資之計算方式，以原告解僱前6個月所領取之業績獎金平均金額48,415元為準，始為合理。
2. 年終獎金為被告惠通公司年度有盈餘時，為獎勵員工所為之非經常性給付，非員工勞務之對價，且與原告同期進入公司之員工，均無保證年薪14個月即年終獎金2個月之約定，故原告據而請求年終獎金並不可採。
3. 原告於解僱後未再實際提供勞務，自不得向被告惠通公司請

01 求未實際在職之未休假獎金，且被告惠通公司已於解僱原告
02 時，核算特休未休工資23,422元給付予原告，原告自不得再
03 請求。

04 4.端午節、中秋節獎金及員工旅遊補助均為被告惠通公司恩惠
05 性之單方給與，性質上均為被告惠通公司基於勉勵、犒賞目
06 的所為之恩惠性給付，非與員工議定之勞動條件，況原告遭
07 解僱後並未實際在職，亦未參加員工旅遊，全然不符被告惠
08 通公司發給端午節、中秋節獎金及員工旅遊補助之條件，原
09 告自無從依民法第487條規定或本於僱傭關係向被告惠通公
10 司請求。

11 5.本件原告之平均工資，應以原告起訴狀繕本送達被告惠通公
12 司時前6個月之工資計算，且不應包含業績獎金、年終獎金
13 等。另倘認被告惠通公司應為原告提繳勞工退休金，原告之
14 工資亦不應包含業績獎金、年終獎金等。

15 (三)系爭電子郵件之寄發者非被告游君慧，則被告游君慧自無侵
16 害之不法行為。又原告並未就其名譽權受到侵害、被告游君
17 慧之行為與損害間有因果關係，及該行為之不法性與可歸責
18 性等民法第184條第1項前段之構成要件為任何舉證，且系爭
19 電子郵件之收件對象為被告惠通公司內部員工，核屬公司內
20 部文件，內容亦僅在說明原告遭解僱之理由，遣詞用字均為
21 客觀、中性，實不致貶損原告社會所受評估，更難認有何不
22 法性可言，則原告以系爭電子郵件內容主張其名譽權遭受侵
23 害，實不可採。而原告對被告游君慧請求侵權行為損害賠償
24 責任，既為無據，則原告依民法第188條第1項規定請求被告
25 惠通公司負連帶賠償責任，亦無理由。

26 (四)並聲明：

27 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

28 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

29 三、原告自95年2月23日起受僱於被告惠通公司，嗣於106年3
30 月21日經被告惠通公司終止兩造間僱傭關係，終止僱傭關係
31 前原告之職稱為業務副總，每月本薪98,064元、伙食津貼2,

400 元。神通公司因大陸業主華佳彩有限公司（下稱華佳彩公司）指定使用被告惠通公司產品，遂於106年1月6日向波光公司下單購買系爭90組產品，原告以被告惠通公司名義開立106年1月11日 JetCon 3401G產品48組及106年1月25日 JetNet 7852G產品42組之保固證明書2紙交付予波光公司之員工王獻綱轉交予神通公司；然106年3月間，神通公司詢問被告惠通公司是否有開立上開兩份保固證明書，經被告惠通公司回覆該保固證明書為偽造。被告惠通公司旋以原告所為涉犯背信等罪嫌提起刑事告訴，經臺灣臺北檢察署檢察官以107年度偵字第1993號為不起訴處分，嗣經被告惠通公司聲請再議，經臺灣高等檢察署以107年度上聲議字第6056號處分書駁回再議，再經被告惠通公司聲請交付審判，亦經本院以107年度聲判字第243號刑事裁定駁回聲請等情，為兩造所不爭執，並有神通公司106年1月6日向波光公司訂購系爭90組產品之訂購單、被告惠通公司名義開立之保固證明書2紙、神通公司108年1月2日函文等在卷可稽（見重勞訴卷一第49-53頁、卷二第7-8頁），並經本院調閱臺灣臺北檢察署檢察官107年度偵字第1993號案全卷查閱無訛，此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

(一)被告惠通公司依勞基法第12條第1項第4款事由終止兩造間勞動契約，有無理由？

- 1.按勞工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勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，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，須勞工違反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勞動契約關係，且雇主所為懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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標準。

2. 被告惠通公司工作規則第5條第1項第1款、第2項第2至4款分別規定：「本公司員工於服務期間應遵守下列各項守則：一、愛護公司榮譽，發揮團隊精神，忠誠努力執行任務，．．．。員工不可有下列行為：．．．二、本公司員工除經辦公司有關業務外，對外不得擅用公司名義。三、發表任何言論或有任何行為而傷害本公司之名譽。四、有超越權限之行為。．．．」，此有被告惠通公司之工作規則1份在卷可憑（見重勞訴卷一第65-115頁）。查，原告為被告惠通公司之業務副總，自當知悉上開工作規則之內容；詎神通公司承攬華佳彩公司半導體建廠案而有採購設備之需求，遂於106年1月6日向波光公司指定採購被告惠通公司之系爭90組產品；波光公司於106年1月分兩批交貨予神通公司，併交付由原告以被告惠通公司名義開立之106年1月11日、25日保固證明書2紙予神通公司；惟神通公司於3月間發現上開JetNet 7852G產品42組中，僅13組有被告惠通公司「Korenix」標示，其餘29組則無標示，遂於同年月20日聯繫被告惠通公司確認上開保固證明書是否為其開立，被告惠通公司查明後則回覆稱前開產品出貨涉有不法，保固證明書為偽造等情；神通公司遂要求波光公司將29組無被告惠通公司之產品更換為被告惠通公司之產品；波光公司遂向被告惠通公司之經銷商亞郁公司採購JetNet 7852G產品29組，並於106年5月18日進行更換，被告惠通公司再於106年5月5日、6月1日重新開立保固證明書予神通公司等情，有神通公司108年1月2日神資字（108）第12號函暨所附電子郵件、106年5月5日保固證明書、106年6月1日保固證明書等在卷可憑（見重勞訴卷二第7-47頁），且兩造對於上開客觀事實並未爭執，此部分事實首堪認定。而依神通公司前開回函可知，其採購之JetNet 7852G產品42組中，僅13組有被告惠通公司「Korenix」標示，其餘29組則無標示，嗣經本院依被

告惠通公司之聲請函詢雲達公司，該公司則函覆提供波光公司於106年1月5日採購JetNet 7852G產品半成品29組之採購單，並稱其交付與波光公司之商品為雲達公司標示，並非被告惠通公司之商標，此有雲達公司108年2月10日函暨所附採購單1紙在卷可佐（見重勞訴卷二第55-57頁）；而神通公司經查明JetNet 7852G產品半成品29組非業主指定之被告惠通公司產品後，要求波光公司替換，波光公司始再向被告惠通公司之經銷商亞郁公司訂購後予以替換乙節，亦有神通公司提供之電子郵件附卷可佐（見重勞訴卷二第31頁），足見波光公司於106年1月間確實未依神通公司之指示全數採購被告惠通公司之產品乙節，堪以認定。

3. 次查，原告自陳係其洽詢波光公司作為中介廠商，再由神通公司向波光公司下單採購被告惠通公司之產品，並無損被告惠通公司之利益，且係為留住客戶及訂單所為之努力，而神通公司未能直接向被告惠通公司訂購產品，係因神通公司先前技術顧問費之發票遭被告惠通公司退回，故希望原告找中介廠商協助處理技術顧問費事宜云云等情（見重勞訴卷二第95頁、第132頁、卷三第111頁）；惟證人即神通公司員工邱豪柱於刑事案件偵查程序時證稱：我以電話向原告確認是否可直接向被告惠通公司採購，他告知華佳彩公司已指定波光公司，所以被告惠通公司無法直接跟神通交易等語，此有證人邱豪柱之警詢筆錄1份在卷可稽（見重勞訴卷三第37頁），由證人邱豪柱之證述可知，神通公司並未主動要求原告找尋中介廠商處理技術顧問費之事，顯與原告前開主張相違背，是原告所述，已有可疑。再者，原告自陳：神通公司向其告知建廠案有採購產品之需求，且因時間壓力緊迫，需於106年1月中交貨予神通公司方能符合業主測試安裝時程需求，其詢問被告惠通公司採購生產部門關於上開產品庫存情形，而被告惠通公司之進貨/銷貨/存貨系統顯示被告惠通公司JetCon 3401G產品庫存足夠，但委託雲達公司代工製造之JetNet 7852G產品只餘13組庫存，縱使立即向雲達公司下

單，也要2至3個月才能交貨，故請波光公司向大陸業主及神通公司方面妥善協調處理等語（見重勞訴卷二第132-133頁），而原告另坦承於106年1月11日、25日開立保固證明書交付予波光公司等情（見重勞訴卷三第9頁），則綜合原告上開陳述內容可知，原告於106年1月開立保固證明書前，即知悉被告惠通公司就JetNet 7852G產品庫存不足，縱使再向代工廠下單，亦需2至3個月始能交貨，然此訂單需106年1月中交貨予神通公司始符合華佳彩公司需求，則被告惠通公司顯然無法即時出貨，則原告在可預見被告惠通公司客觀上無法配合華佳彩公司及神通公司之交貨時程要求下，竟仍於106年1月25日即開立JetNet7852G產品42組之保固證明書予神通公司，其所為顯屬擅用被告神通公司之名義而為超越其權限之行為，而有違反工作規則第5條第2項之情形甚明。原告雖稱其有告知波光公司被告惠通公司產品庫存不足之事，但後續於106年1月9日仍獲知業主指定神通公司向波光公司下單，並指定採購被告惠通公司獨有型號之產品90組，即可確定波光公司必定會向被告惠通公司補足採購獨家銷售之JetNet 7852G產品29組，其始先行開立106年1月25日之保固證明書云云；然原告亦自承：庫存不足是既存事實，此事由波光公司協調，原告沒有參與等語（見重勞訴卷二第199頁），則原告既未參與波光公司之協調過程，又如何能確保波光公司必定採購被告惠通公司之產品以符合神通公司及華佳彩公司之需求，況且依據雲達公司前開回函，波光公司於106年1月5日即向其採購JetNet7852G產品29組（見重勞訴卷二第57頁），顯然波光公司自始即無向被告惠通公司採購以補足未及交貨之JetNet 7852G產品29組之意。佐以證人邱豪柱於106年1月6日曾以電子郵件告知原告：「附件訂單請確認後簽回及安排出貨，出貨前請先提供材積資料」等語，而原告則於同年月9日回覆稱：「此客戶為惠通代理商，能提供業主即時的服務，價格機密資訊，理應不能轉發給原廠。...惠通只是依客戶只是備好貨品，準時交貨」，

01 此有上開電子郵件在卷可稽（見重勞訴卷一第55-59頁），
02 則原告於神通公司人員詢問時，明知被告惠通公司就JetNet
03 7852G產品之庫存不足，仍冒違約之風險向神通公司表示會
04 準時交貨，並開立保固證明書，則其開立之保固證明書顯有
05 不實，事後亦確實遭神通公司察覺其中部分商品並無被告惠
06 通公司之標示而要求替換，原告所為顯已傷害被告惠通公司
07 之商譽甚明；原告既身為業務副總，又係找尋波光公司為中
08 介廠商之人，自當確保波光公司就系爭90組產品均能全數向
09 被告惠通公司採購，始得謂其所為係謀求被告惠通公司之利
10 益，然原告在明知被告惠通公司無法即時提供JetNet 7852G
11 產品、又未能確認波光公司必定向被告惠通公司訂購之情形
12 下，擅自開立JetNet 7852G產品42組之保固證明書予波光公
13 司，其所為已然違背其對被告惠通公司之忠實義務。再者，
14 JetNet 7852G產品亦有雲達公司可提供（雖產品型號不同，
15 但外觀、功能相同），則原告空言主張上開產品型號為被告
16 惠通公司所獨有，波光公司必定會向被告惠通公司下單採購
17 足額產品，故其預先開立保固證明書，並無逾越權限云云，
18 無非為事後卸責之詞，不足採信。至原告再以受系爭不起訴
19 處分書及本院刑事庭駁回交付審判之聲請，主張其並未涉有
20 不法云云；惟民事法院本得獨立認定事實而不受檢察官不起
21 訴處分所為事實認定所拘束，且系爭不起訴處分書及刑事裁
22 定就波光公司於106年1月間交付予神通公司之產品確實遭華
23 佳彩公司指摘非全屬被告惠通公司之產品乙節未為調查，亦
24 未查明波光公司事後再向亞郁公司下單採購被告惠通公司產
25 品以為替換等重要情節，已有事實調查未明之情形，其論述
26 之內容自無從據為有利原告之認定。

27 4.原告為被告惠通公司之業務副總，職級甚高，亦在被告惠通
28 公司任職逾10年，自當遵循被告惠通公司之工作規則，忠誠
29 努力執行任務，並愛護被告惠通公司之榮譽，卻在未能確保
30 波光公司採購商品全數為被告惠通公司所提供、主觀上亦知
31 悉被告惠通公司顯未能依業主時程要求提供足夠產品之情形

下，預先開立系爭90組產品之保固證明書予神通公司，以被告惠通公司之名義擔保產品之品質，事後卻遭華佳彩公司、神通公司察覺JetNet 7852G產品中有29件非被告惠通公司之原廠產品，原告所為顯已傷害被告惠通公司之商譽甚明；本院審酌勞動關係並非單純債法上價值交換之法律關係，而係具有共同目的之人之組合關係，是故基於誠實信用原則，相對於雇主對勞工所負保護照顧義務，勞工對於雇主亦負有忠實義務，即勞工依所定勞動契約之內容，應維護雇主之合法利益並避免或減少造成雇主損害。原告前開所為顯未維護雇主之合法利益並避免或減少造成雇主損害，而有違反僱傭契約所負之忠誠義務，並肇致兩造間之信賴關係破裂，難以期待被告惠通公司再委以勞務，原告違反工作規則情節實屬重大，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，故堪認被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭關係，符合解僱最後手段性原則，原告辯稱被告為給予申辯之機會云云，無從為其有利之認定。從而，兩造間僱傭關係之勞動契約已因被告惠通公司合法終止而失其效力，業不存在乙節，堪以認定。被告係依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止僱傭關係，原告請求被告給付資遣費即屬無據，為無理由。

(二)原告依民法第487條前段規定及兩造間僱傭契約關係，請求被告惠通公司給付薪資、端午節獎金、中秋節獎金、年度旅遊補助、特休未休之工資等，有無理由？

承前述，原告既業於106年3月21日合法終止僱傭關係，則原告自不得再據民法第487條前段規定及兩造間僱傭關係，主張被告應給付僱傭契約終止後之薪資及獎金、旅遊補助等。且被告惠通公司業已結清原告離職前之特休未休工資23,442元予原告，此有明細1紙在卷可稽（見重勞訴卷二第445頁），並為原告所不爭執，故原告請求被告惠通公司給付違法解僱後至原告終止僱傭關係期間之特休未休工資乙節，亦不足採。從而，原告此部分請求均無理由，不應准許。

01 (三)原告依勞退條例第6條第1項、第14條、第31條第1項規定
02 ，請求被上訴人按月提繳退休金至勞工退休金專戶，有無理
03 由？

04 承上相同理由，兩造間僱傭關係之勞動契約既業經於106年
05 3月21日合法終止，被告惠通公司即無庸再依勞退條例規定
06 ，按月提繳退休金至原告勞工退休金專戶。是原告請求被告
07 惠通公司自106年3月21日起，至原告本件起訴狀繕本送達
08 終止僱傭契約止，被告惠通公司應依法為原告提繳退休金14
09 4,000元至原告在勞保局之勞工退休金專戶，亦無理由，應
10 予駁回。

11 (四)原告向被告游君慧及被告惠通公司請求連帶賠償原告非財產
12 上損害300,000元，並請求被告惠通公司將如附件2所示公開
13 聲明內容以寄送電子郵件方式公告予被告惠通公司全體員工
14 有無理由：

15 查，系爭電子郵件記載：「公司已於Mar21,2017和員工Sale
16 s VP, Tommy Chen（即原告）終止僱傭關係。該員工於公司
17 工作期間違反公司行為準則和損害公司商業利益，公司已委
18 託律師採取進一步的法律行動」等語（見勞調卷第59頁），
19 而原告之行為確係違反工作規則並損及被告惠通公司之利益
20 ，而遭被告惠通公司合法終止僱傭關係乙節，業據本院認定
21 如前，則系爭電子郵件之內容無非將公司終止僱傭關係之事
22 由予以公告，難認屬不法之侵害行為，故原告主張被告游君
23 慧寄發系爭電子郵件侵害其名譽，被告惠通公司為僱傭人，
24 應負連帶賠償責任，並應回復原告之名譽乙節，均不足採信
25 ，為無理由。

26 五、綜上所述，被告惠通公司於106年3月21日依勞基法第12條
27 第1項第4款事由解僱原告，為有理由，原告主張被告惠通
28 公司違法解僱，請求被告惠通公司給付薪資、獎金、特休未
29 休工資及提繳勞工退休金至其勞工退休金專戶等節，均屬無
30 據，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所
31 附麗，應併予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
02 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸逐一再加
03 論述，附此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 108 年 11 月 15 日
06 勞工法庭 法 官 陳威帆

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 108 年 11 月 15 日
11 書記官 黃瑋婷