

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上字第48號

上訴人 孫雅稜
訴訟代理人 熊賢安律師
被上訴人 元弘草本科研有限公司
法定代理人 陳麗蓮
訴訟代理人 楊雯齡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國108年9月9日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第42號第一審判決提起上訴，本院於109年2月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用負擔（除確定部分外）均廢棄。

被上訴人應提繳新台幣130,870元至勞動部勞工保險局設立的孫雅稜勞工退休金個人專戶。

上訴人其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔10分之1；餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、上訴人主張：其自民國100年1月7日任職於被上訴人公司，擔任業務經理，被上訴人公司在無任何具體事證之下，以伊與原審共同原告○○○在外從事與公司利益衝突之工作為由，依工作規則第15章第1條第1項第4款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止勞動契約，於107年1月3日送達存證信函，所為解雇違法無效，上訴人並非被上訴人所提出電腦畫面所指暱稱乾媽之人，○○○母親帳戶中106年10月30日新臺幣（下同）4,200元入款、同年11月20日89,813元入款，均經刑案證人證述為購買茶葉所匯款項。○○○娘家開設宮廟，亦為茶農推廣茶葉或接受茶農寄賣，上訴人家中則從事外燴。○○○家請上訴人家人至宮廟辦外燴、代購或合購供品，再拆分供品費用，兩家家人有業務上合作關係，上訴人亦常向○○○家購買茶葉，二人常須為兩家人

01 之外燴、供品、茶葉等費用拆分合購、團購金額及確認帳目
02 ，非被上訴人公司所指朋分不法所得款項。伊依勞基法第14
03 條第1項第5款及第6款，以原審107年12月11日辯論意旨狀之
04 送達自同年月28日起終止契約，被上訴人應按上訴人100年1
05 月至106年1月獎金薪資提繳6%勞工退休金共130,870元至上
06 訴人之勞工退休金專戶。惟原審認定兩造間僱傭關係僅至
07 107年1月3日存在，尚非有據，為此請求被上訴人給付上訴
08 人107年1月4日至107年12月28日應付薪資698,388元、並按
09 上開薪資之6%提繳勞工退休金42,246元至上訴人個人勞退專
10 戶、勞基法第14條第4項準用第17條之資遣費235,955元（見
11 本院卷第23頁上附表1），並發給就業保險法第11條之非自
12 願離職證明書。爰上訴聲明求為判決：一、原判決關於駁回
13 上訴人下開第2至6項部分廢棄。二、被上訴人應再給付上訴
14 人934,343元及自107年12月19日起至清償日止，按週年利率
15 百分之五計算利息。三、被上訴人應提繳173,116元至勞動
16 部勞工保險局設立的上訴人勞工退休金個人專戶。四、被上
17 訴人應給付上訴人非自願離職證明書。五、願供擔保，請准
18 宣告假執行。

19 貳、被上訴人抗辯略以：上訴人與○○○共同合作，為被上訴人
20 之競爭者新樂康有限公司（下稱新康樂公司），向被上訴人
21 之供應商大陸西安迪恩生物工程有限公司（下稱西安迪恩公
22 司）購入原物料，並和其因任職取得之被上訴人公司客戶圓
23 橙生醫有限公司（下稱圓橙公司）、大鴻運有限公司（下稱
24 大鴻運公司）及辛普森生醫公司（下稱辛普森公司）私下交
25 易。上訴人與○○○於任職期間，利用職務上取得之資訊，
26 私自在外經營與被上訴人公司相同業務，並為競爭公司向供
27 應商訂購原料，已違反兩造所簽立勞動契約第11條、第12條
28 、第32條、第35條（原審卷一第72頁被證1）及公司業務管
29 理規定第一點第1項（原審卷一第90頁被證2），嚴重違反契
30 約忠誠義務，此經被上訴人公司負責人於106年12月初查看
31 ○○○電腦畫面所發現，始悉上情。被上訴人依勞基法第12

條第1項第4款解僱上訴人，已合法終止兩造間勞動契約。又業績獎金並非經常性給與，非屬工資之一部，被上訴人公司並無就此部分提撥勞退金之必要。上訴人請求如上訴聲明所示之薪資、勞退金提繳、資遣費、開立非自願離職證明書，均屬無憑。答辯聲明：上訴駁回。如受不利判決願供擔保免為假執行。

參、得心證之理由：

一、提繳勞退 130,870 元部分（即本院卷 23 頁上附表 1 項次 1）：

按稱工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。查上訴人所提出100年1月起至106年1月止員工薪資明細表（本院卷二第138頁-第148頁，原證25），係將此部分業績獎金以「收款」之項次列計，足見被上訴人公司雖將此一給付項目稱為獎金，仍係經常性給予，屬勞動報酬之一部，自屬勞基法第2條第3款之工資，上訴人請求提撥勞退金130,870元，應予准許。

二、上訴人請求107年1月4日以後之薪資698,388元、前開薪資應提繳勞退金42,246元、勞基法第17條資遣費235,955元、非自願離職證明書部分：

（一）被上訴人公司以上訴人於任職期間，在外從事與公司利益衝突之工作，違反工作規則，據此終止系爭勞動契約，已提出○○○於公司電腦使用通訊軟體之對話紀錄為證，觀諸被上訴人提出之電腦畫面紀錄，整體內容係在同一電腦畫面中開啟不同電腦軟體之對話框，其上並可顯示電腦畫面詳細日期、時間、電子郵件寄件者、主旨、收到日期、檔案大小等資完整資料，顯非就單一特定內容刻意製作，而被上訴人於原審已就上開電腦畫面紀錄，其內容確可互為勾稽，詳予說明，是上開電腦畫面紀錄如有遭變造，因○○○即為原審共同原告，衡情應可輕易指其破綻而推翻其形式上之證據力，綜

核上情，應認被上訴人就此部分證據之形式上真正業已證明。
。

(二)上訴人固否認伊為上開電腦畫面中與○○○對話暱稱乾媽之人，惟觀諸暱稱「乾媽」之人以通訊軟體傳送○○○之106年10月31日、同年11月20日訊息內容（原審卷二第24頁、29頁），顯示「乾媽」通知○○○「大鴻運已匯款…。請查帳」、「圓橙郭總已匯入，請查帳」等語，○○○均有開啟「合作金庫帳戶個人網路銀行」網頁，及登入使用者查詢帳戶明細（即○○○之母○○○帳戶），回復「乾媽」已入帳（原審卷二第27頁）。其中上開106年11月20日訊息內容，顯示「乾媽」要求○○○協助分紅事宜，並計算出「YA：83964+9712=93676元，表明匯款至○○○○帳戶，此與上訴人母親姓名○○○○相符，有上訴人人事資料卡可憑（本院卷83頁、被上訴人於原審107年5月29日所提被證八）。且暱稱「乾媽」之人在106年11月29日向○○○表示生病硬撐著至台北出差乙情，亦與被上訴人所提出上訴人業務週行程表，顯示11月28日請病假、11月29日至台北出差相符（見本院卷93、95頁）。佐以圓橙生醫有限公司總經理○○○於刑案亦證述是依○○○（上訴人）提供帳戶匯款89,813元等情（見本院卷31頁台中高分檢處分書第4頁），益見前開傳送訊息「圓橙○○已匯入，請查帳」之人（即暱稱「乾媽」之人）自為上訴人無誤。上訴人辯稱其並非暱稱乾媽之人，顯非可採。

(三)上訴人雖再執臺中地檢署檢察官107年度偵第12826號不起訴處分，台灣高等檢察署台中檢查分署107年度上聲議字第2194號處分書（見本院卷25-37頁上證1、2）之內容，辯稱僅有介紹大鴻運公司負責人○○○、圓橙公司總經理○○○向○○○買茶葉云云。惟刑事訴訟之嚴格證據法則及民事訴訟之優勢證據法則尚有差異，且勞工是否有違反勞動契約而合於勞基法第12條第1項第4款規定之終止事由，與勞工是否構成刑事背信罪責，構成要件及判斷標準各不相同，民事法院就

01 此本應自為審認。觀諸證人○○○、○○○所任職公司如與
02 ○○○、上訴人私下交易，自難期待如實說明其交易對象、
03 貨品來源，衡情亦不願見○○○及上訴人受刑事追訴，則其
04 二人於刑案證述上揭款項係購買茶葉，原不無迴護上訴人之
05 可能，難以輕信。而觀諸上訴人與○○○之對話詳載「鱗膠
06 原蛋白胜肽--2600，豬-膠原蛋白-1 500，運費100。共4200
07 元」，足見大鴻運企業社負責人○○○於刑案證述係購買茶
08 葉，與前開通訊軟體對話內容顯不相牟。而前開通訊軟體全
09 部對話內容，未見有關於茶葉之隻字片語，反觀○○○與其
10 父○○○對話中提及：我怕我的事曝光、或者我幫○○○貨
11 被知道了；○○○與其妹「Donna Liao」對話中提及「我覺
12 得我也想換工作了…如果他不是這樣的老闆，我們也不會想
13 做自己的工作等語（見原審卷一第172、187頁）。又上訴人
14 與○○○上揭訊息內容，既非處理上訴人公司業務，亦與上
15 訴人所述是辦法會辦桌、誦經、供品等相關費用，顯難勾
16 稽，其中明確提及鱗膠原蛋白胜肽、豬膠原蛋白等原物料之
17 價格，另就分紅事宜載明「YA：83964+9712=93676元」、
18 「匯款30元，請內扣」，又參酌上訴人在106年11月8日傳送
19 ○○○「代工廠生產核對」之excel電子檔（即副檔名xls之
20 檔案），表明：「以上是翔已到漳洲生產數量」（原審卷一
21 第169頁），暨寄送內容為「232975美利（興田）A2酵素配
22 方量比對表，已核對，已處理數量過多問題」之訊息，顯見
23 上訴人亦有參與○○○在外經營之業務，上訴人此部分所為
24 抗辯，洵無足採。

25 (四)按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約…四違
26 反勞動契約或工作規則，情節重大者…。勞基法第12條第1
27 項第4款定有明文。又勞基法第12條第1項第4款所稱之所謂
28 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
29 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，必
30 須勞工違反工作規則之具體事由，導致勞動關係進行受到干
31 擾，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱

傭關係，有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，而受僱人亦無法期待雇主於解雇後給付其資遣費，且必以雇主所為之懲戒性解雇與勞工之違規行為在程度上須屬相當，始足稱之。舉凡勞工違規行為之態樣、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解雇之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第825號判決意旨參照）。本件既屬員工私下接單、出貨，無論於原料使用、客戶開發等層面，顯與被上訴人公司之商業經營範圍有高度重疊性，確有危害雇主之形象評價、競爭力、紀律維護之虞，於此情形，苟強令被上訴人公司繼續勞動契約，採取解雇以外懲處方式，亦因雙方之間信任基礎盡失，使被上訴人徒然耗費防弊成本，並因勞動契約未立時終止而蒙受經營風險之重大不利益，是兩造間確難以期待彼此有勞雇間誠信基礎存在，被上訴人公司本於勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬合法。

(五) 綜上觀之，系爭勞動契約經被上訴人合法終止，是兩造間傭關係應於107年1月4日以後自不存在。上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，所為資遣費請求，暨契約終止後之薪資請求，自無從准許。又本件終止契約事由，與就業保險法第11條第3項所明定「關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告」、「勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事」之非自願離職事由有別，上訴人請求發給非自願離職證明書，即非有據。

三、從而，上訴人依勞工退休金條例規定，請求提撥勞退金130,870元至勞動部勞工保險局設立的孫雅稜勞工退休金個人專戶，為有理由，其逾前揭範圍之請求為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，自有未洽。上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄改判如主文第2項所示。惟上訴人就此部分聲請假執行，因未逾150萬元，被上訴人

01 依法不得上訴第三審，自無宣告假執行之必要，原審此部分
02 結論尚屬一致，仍應予維持。原審駁回上訴人上開請求不應
03 准許部分，並就上訴人敗訴部分併予駁回假執行之聲請，於
04 法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為
05 無理由，應予駁回其上訴。

06 肆、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予
07 判決結果不生影響，爰不一一論列。

08 伍、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如
09 主文。

10 中 華 民 國 109 年 2 月 25 日
11 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容
12 法 官 陳 蘇 宗
13 法 官 林 慧 貞

14 正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於收受送達後二十日內向本院提出上訴書狀，
16 其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由
17 書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

18 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
19 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
20 訴訟法第四百六十六條之一第一項但書或第二項所定關係之釋明
21 文書影本。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

22 書記官 胡美娟

23 中 華 民 國 109 年 2 月 25 日