臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度重勞上字第8號

上　訴　人　張力元
訴訟代理人　鄭晃奇律師
被 上訴 人　三福氣體股份有限公司
法定代理人　莫煒邦（Wilbur Mok）
訴訟代理人　陳錦隆律師
　　陳維鈞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年4月11日臺灣臺中地方法院107年度重勞訴字第16號第一審判決提起上訴，本院於109年2月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

(一)上訴人自民國99年4月19日起受僱於被上訴人，被上訴人於107年6月27日交付上訴人「勞動契約終止通知」，竟指稱上訴人私自向同區域業務人員徐○○索取新臺幣（下同）20-30萬元之業務獎金，違反工作規則且情節重大，自107年6月30日起終止雙方勞動（僱傭）契約（下稱系爭契約）。

(二)否認濫用職權威嚇徐○○以獲取金錢之事實：

⑴上訴人擔任業務課長期間無管理業務員之權利，亦無法取得主動上門客戶之資訊，再加上自己仍有業績壓力，自不可能將業績轉讓徐○○，或以分配客戶及建議不適任等事，威脅交回獎金。

⑵上訴人擔任業務課長及業務經理時，對於徐○○實無任免、升遷、考核、獎懲及核發業務獎金等權限，自不可能憑此權限威嚇徐○○。

⑶上訴人與徐○○LINE通訊內容關於廠商○○與○○部分，其中提及「6,500、7,000」係討論簽約廠商月服務費，其中提

及「幫我放座位旁牛皮紙袋內」則指放置公務文件，而非金錢。另則通訊內容關於廠商○○與○○部分，其中提及「21,000」係徐○○回報廠商月服務費，其中提及「我看我（拿回來）好了」、「歸還中區」、「由中區服務」、「不拿獎金」、「如何？」、「看他（Vincent南區業務）還有話說嗎？」，係南區業務員反對徐○○領取獎金，故雙方討論先否歸還獎金，上訴人力保徐○○，故回覆：「不急，先拿去修車」，卻遭扭曲為暫緩收錢。

⑷徐○○證稱遭上訴人威脅後業績衝高，但獎金全歸上訴人，徒增勞累卻別無所得，再蠢之人不可能受此威脅配合。況徐○○證稱自107年農曆年後遭上訴人刁難干擾，故心懷怨恨假稱回饋，藉機拍照蒐證檢舉，實有可能。

⑸上訴人接受Thiagu（○○先生）訪談時所為陳述，係上訴人為保職位而曲意配合所致，仍無法證明上訴人長期向徐○○收錢。

⑹徐○○先稱遭威脅給錢，事後卻抗拒威脅而提出檢舉，前後不一與常情相違，故有設詞誣陷之嫌。

(三)上訴人僅擔任中區業務經理，其上尚有副總經理等高階主管，且本件係上訴人與徐○○間之私人金錢紛爭，未造成公司財物或營業之損害，上訴人亦未違反忠實義務。

(四)被上訴人解雇上訴人不合法：

⑴上訴人僅收受徐○○書中夾錢1次，出於誤信徐○○感恩回饋所致。又徐○○合法取得業績獎金，再轉交上訴人之私人行為，被上訴人並無損失，亦未破壞公司獎金制度與商譽。是以，上訴人之行為未達應解僱之程度，被上訴人解僱，有違最後手段原則，非屬合法。

⑵徐○○指控縱屬真實，僅違反員工間互動規範，未造成公司實質損害，更與公司產品、客戶往來毫無相關，不影響對外營業之誠信度或競爭力，上訴人未因此造成公司紀律崩壞，而必須修正業績獎金發放辦法，或調整人事組織架構。上訴人從基層業務員晉升區域經理，足證表現優良，初次犯錯，

當給改過機會，至多僅依被上訴人公司頒訂員工手冊獎懲第8章第2節第3條第8點之「投機取巧隱瞞蒙蔽謀取非分利益者」規定，予以記過處分，或降為非主管職，足為警惕，非屬情節重大，被上訴人所為解僱，已逾越最後手段性原則，與勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定不合，自非合法有效。

(五)上訴人得請求自非法解僱時起至復職為止之薪資：

上訴人於解僱前即遭停職，並收回門禁卡及電腦設備等工作所需物品，被上訴人拒絕受領上訴人提供勞務，屬受領遲延，兩造間之僱傭關係如仍存在時，上訴人自無補服勞務之義務，而仍得受領薪資。

(六)綜上，被上訴人非法解僱上訴人，兩造間之僱傭關係仍然存在，上訴人自得請求被上訴人按月給付薪資。因此求為命：⑴確認兩造間之僱傭關係存在。⑵被上訴人應自107年7月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月25日給付上訴人11萬7,913元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息之判決。

二、被上訴人答辯：

(一)上訴人在業務上對徐○○有指揮、監督之權限：

⑴依徐○○於本院準備程序所為證詞，可知其接洽客戶進度必須回報上訴人，上訴人再指導所屬業務員，足證上訴人對徐○○確有業務指揮及監督之權限。

⑵依客戶○○機械股份有限公司、○○工業有限公司及○○股份有限公司等銷售案例實證資料，可知徐○○應即時向上訴人報告客戶簽約事況，由上訴人決定後續事務如何處理，並決定合約是否列入業務獎金之計算，由此堪認上訴人對徐○○確有業務指揮及監督之權限。

(二)上訴人破壞被上訴人之業務獎金制度：

⑴依徐○○於原審及本院準備程序所為證詞，可知上訴人自升任課長時起即恐嚇徐○○配合，以索取徐○○應得業務獎金，因上訴人有權向公司高層建議徐○○是否適任，影響職位

去留，故不得不配合；迨升任區域經理後，因掌握業務商機之分流，可控制分配客戶名單給所屬業務員及認定是否可以計算獎金，藉此利用職權操控之；上訴人更於107年農曆年後指示徐○○勿協助北部經理前來中部市場調查，並將獎金不列倍數計算，另為孤立徐○○而囑咐其他同期同事勿予協助；此等操控、干擾及刁難等行為，在在牽動徐○○之薪酬所得，影響徐○○之家庭生計，故不得不繼續配合交付獎金。凡此上訴人索取部屬應得獎金行為，當然破壞被上訴人所擬經理不得分配業務獎金之制度設計。

⑵上訴人確實有向徐○○索取獎金之事實，除徐○○證述外，亦有被上訴人迭於原審及本院所提上訴人與徐○○通訊紀錄可證，又依證人許○○於本院準備程序所為證述，及被上訴人所提Thiagu中英文版訪談紀錄，足證上訴人確有長期、連續向下屬徐○○索取業務獎金，上訴人諉稱此係其與徐○○問之私人紛爭，自不足取。

(三)上訴人違反被上訴人工作規則，其情節不可不謂重大：

⑴上訴人受僱於被上訴人公司，擔任中區區域經理，被上訴人制定之工作規則與員工行為準則，皆係上訴人同意之勞動條件，洵屬兩造僱傭（勞動）契約之範疇，上訴人自應受其拘束。又被上訴人公司工作規則於79年制定，經臺北市政府79年4月12日府勞二字第79034375號、第00000000號函核備，而被上訴人於每位員工報到時均介紹公司之工作規則，且將工作規則公布於公司內部網站供員工參考，被上訴人公司制定之員工行為準則亦相同處理。依工作規則第11條第1項第6款「違反勞動契約或工作規則重大」規定情節，不經預告，終止勞動契約，而員工行為準則則要求員工應遵守誠信，對待公司同仁以公平為原則，不得透過操縱、隱瞞、濫用特殊資訊，誤導重大事實，或任何其他不公平的方式，利用他人或特定情況均而獲利，若有違反，構成重大情事，應面對終止僱傭契約，而依前揭說明，此等規定係屬兩造僱傭契約之內容，得以合法拘束上訴人。上訴人藉勢長期向徐○○索取

業務獎金之行為，已違反被上訴人要求之誠信，對同仁不公平，且係透過操縱與其他不公平方式，利用他人或特定情況而獲利，顯然違反員工行為準則，亦即違反僱傭契約，自應面對僱傭終止。

⑵上訴人身為業務經理，憑藉權勢長期向下屬索取業務獎金，違反因其職務對被上訴人所負之忠實義務（公司法第23條第1項、第8條第2項參照），縱認上訴人並非公司法第8條第2項所規定之經理人，惟上訴人已被被上訴人公司賦予指揮監督、管理業務之權限，屬於公司管理階層，就其受僱人職務之執行，應類推適用公司法第23條第1項規定，應負有忠實義務。所謂忠實義務之內涵，其一為不利益衝突之義務，其二為不取得利益之義務。前者係指上訴人之執行職務，有避免使自己處於與被上訴人利益衝突之義務。後者，則係指上訴人對被上訴人負有不得收取第三人因其職務地位所給予之利益，或不得依其職務地位取得未經被上訴人許可的利益之義務。惟上訴人長期索取獎金之行為，顯然收取他人應得之利益，或依其職務地位取得未經被上訴人許可之利益，亦即違反上開「不取得利益」之義務，從而違背其對被上訴人所負之忠實義務。

(四)上訴人索取業務獎金之行為，符合勞基法第12條第1項第4款及被上訴人工作規則第11條第1項第6款規定情節重大情形：

⑴勞基法第12條第1項第4款規定及被上訴人公司工作規則第11條第6款固屬不確定法律概念之概括條款，就情節重大與否之判斷標準，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所生危險或損失即該行為有損失業主之社會形象評價、內部秩序紀律之維護、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，是否達到懲戒性解僱予以審酌，更包括忠實義務，故勞工數次違反工作規則，而向他人收取不當利益、賄賂等情況，均認為勞工此等違規情節，已嚴重違背忠實提供勞務之義務且損及勞雇間之信賴關係，不再期待勞雇關係之繼續存在。又所謂重大損害，並不

以損害發生為限，依此觀察，上訴人違反工作規則，其情節洵為重大，上訴人主張情節不重大，應無足取。

⑵上訴人濫用權勢，長期向下屬索取業務獎金，破壞被上訴人所建立之業務獎金體制，被上訴人為維護企業倫理，維繫企業秩序，事經亞洲總部派遵循主管Thiagu前來查明屬實，再報經總公司遵循委員會決定，據以依勞基法第12條第1項第4款及被上訴人工作規則第11條第6款規定終止系爭契約，決策程序嚴謹，應為合理正當。

(五)綜上，上訴人業經被上訴人合法解僱，是上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，及被上訴人應按月給付薪資，洵無依據。

三、原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起本件上訴，兩造之聲明：

(一)上訴人之上訴聲明：⑴原判決廢棄；⑵上開廢棄部分，①確認兩造間之僱傭關係存在，②被上訴人應自107年7月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月25日給付上訴人11萬7,913元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

(二)被上訴人之答辯聲明：駁回上訴。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第101、102頁）：

(一)上訴人自99年4月19日起受僱於被上訴人，擔任業務員，於103年6月升任台中廠區域業務經理，為銷售業務主管。

(二)被上訴人於107年6月27日交付「勞動契約終止通知」予上訴人，該通知記載：上訴人承認自103年起至107年5月止，私自向同區域業務人員徐○○索取20至30萬元之間業務獎金，違反公司之工作規則，情節重大，故通知上訴人於107年6月30日終止兩造間之系爭契約（見原審卷第6頁）。

(三)上訴人曾於107年3月14日與徐○○有為如原審卷第133、134頁所示LINE通訊內容。

(四)上訴人遭被上訴人解僱前6個月之平均工資金額為11萬7,913元。

五、兩造爭執事項（見本院卷第102頁）：

(一)被上訴人以上訴人違反勞基法第12條第1項第4款及工作規則第11條第1項第6款為由，於107年6月30日終止系爭契約，是否合法？

(二)兩造間僱傭關係是否仍然存在？

(三)上訴人請求被上訴人給付薪資，是否有理由？

六、上訴人主張遭被上訴人非法解僱，兩造間之僱傭關係仍然存在，上訴人並得請求被上訴人自遭解僱時起次月起至復職之日止，按月給付上訴人11萬7,913元之本息。惟被上訴人拒絕給付，並以前揭情詞置辯。是本件兩造爭執之處，顯在於：⑴被上訴人終止系爭契約，是否合法？⑵兩造間僱傭關係是否仍然存在？⑶上訴人請求被上訴人給付薪資，是否有理由？經查：

(一)被上訴人終止系爭契約，是否合法？

上訴人固主張被上訴人於107年6月30日將其解僱，並不合法云云；然經被上訴人否認其事。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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。被上訴人公司工作規則第11條第1項第6款，亦有相同規定（見原審卷第73頁背面、第74頁）。準此，工作規則雖得就勞工違反勞動契約或工作規則之情形為懲處規定，但雇主因勞工違反勞動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞基法第12條第1項第4款規定之限制，亦即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。又該條款所稱之「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，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，已導致勞動關係進行受到干擾，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，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當。是勞工違反勞動契約或工作規則，情節是否重大，應依雇主營業

之特性及需要，勞工之違規行為態樣及情節、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，並於維持雇主對事業之統制權與營業秩序所必要之範圍內，作適當之權衡，據以判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。查：

⑴被上訴人辯稱上訴人先後擔任課長及業務經理，卻長期私自向同區域業務人員徐○○索取業務獎金合計20至30萬元等情，除據徐○○迭於原審及本院審理時就其交付業務獎金之緣由（建議不適任或不分配客戶資訊等事要脅）、數額（每件產品獎金8,000-1萬元，再扣除1,000-3,000元所得稅）、方式（面交或將現鈔置於牛皮紙袋或夾藏書本交付）、時間（前後逾4年）、地點（7-11便利商店或辦公室座位或其他隱密處）、銷售廠商名稱（○○、○○、○○、○○、○○等）及銷售產品名稱（液態氮、二氧化碳...）各情結證綦詳（見原審卷第122-123頁、本院卷第158-162頁參照），復有徐○○所提其與上訴人間相符之LINE軟體通訊內容附卷可稽（其中107年3月14日LINE傳送數張千元鈔夾書照片，見原審卷第133-134頁及本院卷第293-299頁）外，亦據上訴人於被上訴人指派亞洲總部遵循主管Thiagu於107年6月5日下午在臺北公司訪談調查時坦承：自93年起擔任課長開始與徐○○分配獎金、客戶完成付款後討論分配獎金、晉升經理後仍收獎金、超過10家客戶、107年3月14日LINE照片顯示夾錢的書為其所有、4年內從徐○○取得20-30萬元之獎金、從○○案停止分配獎金協議、知道錯了、願受公司任何處罰各情屬實，並有被上訴人公司人力資源副總經理許○○陪同翻譯，及製作訪談英文紀錄（見原審卷第117、118頁）、中文譯文內容（見本院卷第141-144頁）在卷佐參，復據許○○於本院審理時證述確有其事無訛（見本院卷第126-130頁），以上均足以擔保上訴人受訪之任意性及真實性，自堪信為真實。換言之，上訴人否認濫用職權威嚇交錢，係私人紛爭，僅收

1次錢，未破壞公司獎金制度云云，均屬事後卸責之詞，自不足取。

⑵上訴人受僱於被上訴人，先後擔任業務員、課長及經理，被上訴人制定之工作規則與員工行為準則（見原審卷第71 -80頁、第89-102頁），除經被上訴人向每位新報到員工介紹外，亦公布於公司內部網站供參，並於每年舉辦員工行為準則培訓與認證，上訴人亦參與培訓並取得認證（見原審卷第103-116頁），是該工作規則及行為準則自屬上訴人同意之勞動條件，洵屬兩造系爭契約（僱傭、勞動契約）之範疇，上訴人無由諉不知情，當受其拘束無訛。其中員工行為準則要求員工應遵守誠信，對待公司同仁以公平為原則，不得透過操縱、隱瞞、濫用特殊資訊，誤導重大事實，或任何其他不公平的方式，利用他人或特定情況均而獲利，若有違反，構成重大情事，應面對終止僱傭契約，而依前揭說明，此等規定係屬系爭契約之內容，得以合法拘束上訴人。上訴人藉勢長期向徐○○索取業務獎金之行為，已違反被上訴人要求之誠信，對同仁不公平，且係透過操縱與其他不公平的方式，利用他人或特定情況而獲利，顯然違反員工行為準則及工作規則無訛。

⑶尤以上訴人升任業務經理後，仍藉權勢繼續向下屬索取獎金，事後未反躬自省，卻飾詞卸責，被上訴人辯稱上訴人違反職務且未盡經理人之法定忠實義務（公司法第23條第1項、第8條第2項參照），自無不合，洵值採認。上訴人反此主張，即非可採。

⑷上訴人無論擔任課長或晉升經理後，本兼有指導、監督並帶領部屬，以增加公司營運績效之職務責任及功能，更具有提攜後輩、儲備人才及上行下效之模範角色地位。詎竟圖取私利，以職務去留或其他不利益之事威脅下屬，利用主管之職務優勢地位，將下屬應得之業績獎金，以遮掩方法納為己有。此等行為，不僅已經失去引領下屬之基本職務功能，就身為主管之模範角色地位而言，亦蕩然無存。其構成前述行為

準則所要求之道德誠信，違反個人利益衝突，假藉其職位獲取不當利益，亦違反經理人之法定忠實義務，至為灼然，尤以違規期間長達數年未曾間斷，非初次偶犯，且出於故意違規而非過失為之，更嚴重破壞公司之業務獎金制度。本院綜合考量各情，因認其違反工作規則之情節核屬重大，已難期待被上訴人採取解僱以外之懲處手段而繼續雙方之僱傭關係。準此，被上訴人據以終止系爭契約，即為合法。上訴人反此主張，則無可採。

(二)兩造間僱傭關係是否仍然存在？

基上，被上訴人終止兩造間系爭契約，應屬合法，即兩造間之系爭契約於107年6月30日既已終止。是上訴人猶請求確認兩造間之僱傭關係存在，即無理由。

(三)上訴人請求被上訴人給付薪資，是否有理由？

上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在既無理由，則上訴人併請求被上訴人應自107年7月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月25日給付上訴人11萬7,913元本息，亦無理由。

七、綜上所述，本件應認被上訴人終止與上訴人間系爭契約應屬合法，上訴人主張尚屬無據。從而，上訴人訴請確認與被上訴人間之僱傭關係存在，被上訴人應自107年7月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月25日給付上訴人11萬7,913元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，不應准許。是則原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　26　　日

勞動法庭　　審判長法　官　吳　美　蒼

法　官　李　立　傑

法　官　陳　正　禧

正本係照原本作成。

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，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書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　陳　三　軫

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　26　　日