

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第217號

原告 陳俊明

訴訟代理人 楊智全律師

被告 丹佛斯股份有限公司

法定代理人 Torben Christensen

訴訟代理人 游嶸彥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年10月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告於民國103年6月15日起任職被告擔任資深經理，最後工作日為112年8月21日，最後工作日時約定工資為本薪新臺幣（下同）18萬1,197元。原告負責管理「氣候方案事業部」，該部門職掌業務包括冷凍空調設備、熱處理交換等設備銷售，往來客戶包括東元、大同、日立等公司；產品內容包括大型空調設備內之空調閥件、壓縮機、熱交換器、控制元件等，產品線多達上百種產品。原告任職期間表現優良，每年度均可為被告創造高達2億元以上銷售業績，縱使以盈利計算，每年度可為被告獲利至少3至4千萬元。詎料，被告於112年8月21日上午9時30分突然對原告進行約談，並於約談後立即提出終止勞動契約通知文件，要求原告簽署並自請離職，原告當下明確表示拒絕簽署，被告未告知具體理由，逕行以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，同時要求原告立即取走私人物品離開，並於當日將原告勞健保均退保，工資亦僅計算發放至11

01 2年8月21日。

02 (二)原告係於勞資爭議調解時始知被告終止勞動契約之理由為

03 「原告有使用非公司授權章於對外文件，且內容非屬實」等
04 情，惟原告基於職務及事務必要使用便章，並無違反勞動契
05 約且情節重大之情事：

06 1.被告以往即有使用便章制度，便章字樣為「送審專用章」，
07 此公司便章僅針對「無涉權利義務」事項作回覆使用，例如
08 往來廠商詢問產品尺寸及規格，或係為說明供貨不及狀況，
09 請客戶諒解，此等「無涉權利義務」庶務性疑問事項，無法
10 各項事務均副知各單位並等待公司上層決策同意才做回應，
11 若必須詢問後才能回覆，無論作業程序及往來時間，顯不符
12 合商業交易常情及經濟效益。反之，若為涉及「公司權利義
13 務事項」，甚至被告正式之發文，則必須呈報由公司上級決
14 策，使用正式登記大小章發出，被告提出之印信申請表，係
15 針對諸如變更被告負責人之重大事項，其用途針對重要登記
16 事項為使用，此重大事項即不能使用便章、而應使用公司正
17 式大小章。

18 2.又被告並未針對工作事務做明確層級化規範（即何種事務必
19 須簽核至何層級），原告身為「氣候方案事業部」最高主
20 管，對於往來廠商如有「無涉被告權利義務事項」之一般性
21 詢答，部分答覆內容會以蓋用被告便章方式對外發文。此種
22 便章使用方式並無創設、變更或消滅任何權利義務，完全無
23 影響被告權益。且原告使用便章用意，僅係如同電子郵件信
24 件簽名檔或是文件之頁首頁尾，單純表彰「此文件確實為被
25 告發出」，畢竟公司間商業往來事項甚多，各項文件須由往
26 來承辦人員再轉呈主管、甚至第三方廠商，單純未署名之文
27 件記載恐生疑義，蓋用便章僅係方便作業程序。

28 3.原告雖曾以公司便章（送審專用章）製作被告TU膨脹閥及EK
29 C202C控制器（下稱系爭產品）暫停供貨通知之文件（下稱
30 系爭文件）予往來廠商瑞興冷凍設備有限公司公司（下稱瑞
31 興公司），內容係說明「因疫情及戰爭等全球情勢，導致部

分控制器發生晶片供應問題，…，對因此造成影響的客戶深感抱歉…」，單純說明被告供貨不及，希望往來廠商諒解。原告使用便章方式對外發出系爭文件並無涉權利義務事項，更絕無造成被告有何不利益損害之處，實難謂有何違反勞動契約情節重大之情事。

(三)因全球晶片荒影響，被告有無法正常供貨情形，原告為安撫客戶及維護被告與客戶關係，始會依往來廠商要求，發出系爭文件說明暫停供貨事實，未影響被告任何權益，並無構成勞基法第12條第1項第4款規定之情事，被告逕行終止勞動契約，應屬違法：

1.於110年底至112年間，全球因中美貿易戰、疫情後需求復甦導致供給不及、跨國供貨運輸不及等眾多因素，111年爆發烏俄戰爭更係加劇全球晶片荒現象，因此導致全球發生晶片危機。而此全球晶片荒對於被告及經銷商影響甚大，被告販售之系爭產品，在全球晶片荒、物流受阻等多重因素背景下，無法準時供貨且供貨時程無法確定，廠商訂單均無法保證何時到貨，中下游廠商（包括採購商及經銷商等）因此受重大影響。尤其被告為享譽全球之上游基礎設備廠商，眾多中下游廠商均購買被告產品使用，且於契約中簽定「必須」使用特定規格、廠牌、型號。既契約已有明載，若無具體事由，中下游廠商無法任意更改契約內明載之規格、廠牌、型號，然契約原記載規格、廠牌、型號可能因晶片荒無法及時供貨，基礎設備無法進場完成，後續工程將停擺，此時可能衍生一連串遲延完工及賠償等爭議。為此，中下游廠商期盼被告能夠給予官方說明，以便向業主議定展延期限或是同意更換同級產品，需要被告協助出具無法及時供貨之證明，中下游廠商才能進行諸如「變更契約記載之規格、廠牌、型號」抑或協商「展延工期」等程序。此無法準時供貨期間，中下游廠商更是每3、5日便來電詢問被告是否供貨或提供說明，被告人員均知悉有此無法正常供貨爭議且不堪其擾。

2.又被告往來廠商瑞興公司有購買被告販售之系爭產品，多次

01 向被告請求供貨，被告同仁及助理亦多次向瑞興公司提及實
02 在受晶片荒影響無法正常供貨。瑞興公司因此改為再三請
03 求出具文件為證。原告發出系爭文件目的，亦係向客戶解釋
04 此為暫時性現象，希望此現象過去後，客戶仍繼續支持被告
05 產品，且系爭文件內容僅敘明全球晶片荒、無法正常供貨客
06 觀事實，並無涉及被告任何權利義務變更，始出具系爭文件
07 予瑞興公司，且瑞興公司後續仍持續向被告下單訂貨，並無
08 因系爭文件而不再向被告下單，故無影響被告權益。

09 3.因原告製發系爭文件僅說明事實，單執公司便章蓋印發出，
10 確有簡便行事之疏誤，然絕非被告所稱「未經公司同意」之
11 情，此可參照被告提出之被證5函文，亦與系爭文件內容如
12 出一轍，輔以聲請用印信件均有寄送及副本寄送負責人員Je
13 ssica Su及Ceres Ong，倘若原告有隱瞞公司主管違法私發
14 函文及散布不實內容（假設語），何須以郵件及副本通知公
15 司各負責人員，且各層負責人員信件收悉後不但未表達禁
16 止，且同意並協助被證5函文依公司流程蓋用大小印後發
17 出，在在可證被告對系爭文件內容說明供貨不及情節，均屬
18 知悉及同意。

19 4.被告所提被證3係公司主管表示以「公司主管個人名義」對
20 外代理發文，須將發文內容副知主管。然系爭文件並無使用
21 「公司主管個人名義」，且是否副本或註記該名主管名稱，
22 與該函文是否影響公司權益、是否構成違背勞動契約情節重
23 大情事顯屬二事，並無任何關聯。

24 5.被告雖又提出被證17稱因原告發出系爭文件導致系爭產品銷
25 量下滑云云，然如原告前已多次陳明，因全球晶片荒、物流
26 受阻等多重因素影響，系爭產品既無法正常供貨，自然會連
27 帶影響銷售額下滑。況且產品銷量或是公司營收下滑之因素
28 多端，可能因包括銷售、定價、產品供貨等諸多因素導致，
29 被告未提出具體事證，逕行推稱全因原告發出系爭文件導致
30 產品銷量下滑，實無可採。

31 (四)被告提出之被證18電子郵件已表明EKC202零件確有遇到全球

01 交貨問題、延長交貨時間，足證系爭文件內容屬實且無損害
02 被告利益，絕無違背勞動契約情節重大情事：

03 1.依被告提出被證18電子郵件主旨：「EKC202、AK-CC2xx交貨
04 時間從4周延長至12週」、內容：「電子元件方面取得面臨
05 全球挑戰，我們遇到交貨問題，導致交貨時間延長」，已可
06 證全球晶片荒確實導致系爭EKC202零組件有交貨問題、無法
07 即時供貨、延長交貨時間之事實。

08 2.又原告擔任被告「氣候方案事業部」最高主管，歷經千辛萬
09 苦才打敗競爭對手、打入採購名單、建立銷售績效，豈會無
10 故發文不出貨而斷送自身銷售業績額，推翻自身努力結果，
11 實在是因為缺貨影響太大，原告發文是為安撫客戶、維護客
12 戶信賴關係，目的亦係為被告著想。尤其此全球晶片荒無法
13 供貨事件為業界週知，甚至被告人員也屬知悉，原告亦有發
14 文副本同仁，但被告迄今一再否認並謊稱「原告自承未經同
15 意發文」云云，令原告甚感心寒，原告全係為公司著想維繫
16 客戶商業關係，竟遭到如此莫須有指控罪名，甚至遭此不名
17 譽方式趕出公司，被告所述甚為無理。

18 3.再者，瑞興公司、全聯實業股份有限公司（下稱全聯公司）
19 為業界知名之大型企業，採購零組件均有內部流程，被告所
20 售之系爭產品為冷藏櫃關鍵基礎零組件，更換不易，必需審
21 慎分析尺寸、接管方式、材質、冷量、適合溫度範圍、冷煤
22 種類、控制方式和點位、耐用等級，和其他元件例如溫度壓
23 力控制單元的搭配等等，係經過嚴格檢測測試而獲選用。倘
24 若欲更換其他廠牌零件，樣機須花數週至數月測試認證，對
25 於採購流程影響甚大，若非實際缺貨已久，客戶絕無可能貿
26 然更改關鍵之採購零組件，更不可能貿然因原告所發系爭文
27 件而改變。被告迄今僅以「原告發文、所以客戶轉買其他零
28 組件」為由開除原告，顯係刻意將背景事實過度簡化，忽視
29 採購、測試之繁瑣流程，規避不談系爭產品無法正常供貨問
30 題，更無法說明被告究竟受到何種損害，逕行無理認定原告
31 違背勞動契約情節重大，實無可採。

01 4.被告迄今仍片面否認零組件缺貨及無法供貨事實，然由被告
02 所發被證18電子郵件記載「面臨全球挑戰」、「交貨時間延
03 長」，已可證明確有無法供貨事實。被告辯稱「未停止供
04 應」、「廠商可以下單」云云，形同以文字解釋詭辯，若下
05 單但無法供貨，實質上與停止供應又有何差異。倘原告鼓勵
06 採購商下單但被告無法供貨，不但對被告信譽傷害更大，甚
07 至被告將面對重大違約責任，且若原告造成公司重大違約，
08 反而可能構成違背勞動契約情節重大。而原告既係於職務權
09 限內，出於保障被告立場發出系爭文件，與事實無違且未造
10 成被告損害，卻遭被告扭曲解讀認定違背勞動契約情節重
11 大，實屬無理。

12 (五)全聯公司函覆內容，可確認往來供應商發文通知被告零件暫
13 停供貨情事屬實，且全聯公司仍優先以被告零件為料件，顯
14 無造成被告受有任何損害：

15 1.依據全聯公司函覆內容，全聯公司回覆因瑞興公司寄送電子
16 郵件，電子郵件內容通知被告「068U1970及EKC202C」零件
17 暫停供貨。則依全聯公司函覆內容，瑞興公司確有發信通知
18 被告零件暫停供貨內容。瑞興公司身為全聯公司專屬冷凍設
19 備供應商，若無確實暫停供貨情事，絕無可能刻意減少自身
20 業務、破壞自身業務通路及捏造不實事實，未經查證就謊稱
21 零件暫停供貨之可能，必定被告暫停供貨狀況已達嚴重無法
22 迴避且屬明確，瑞興公司才會直接明確發文通知全聯公司，
23 由此更加可證被告有「068U1970及EKC202C」零件暫停供貨
24 狀況。

25 2.況且，被告銷售零件為冷凍空調設備重要關鍵零組件，被告
26 零件暫停供貨，不但直接影響包括瑞興公司在內之往來採購
27 廠商，更已間接連帶影響包括全聯公司在內使用冷凍設備之
28 眾多中下游公司。則原告身為被告「氣候方案事業部」部門
29 最高主管，為維護被告權益、避免往來客戶埋怨無法即時供
30 貨或甚至提出違約求償，自有即時發文安撫並維繫往來客戶
31 關係之必要，原告以公司便章、據實發出聲明，實屬對被告

01 有利之執行職務舉措，絕無被告所述違背勞動契約情節重大
02 之情事。

03 3.且由全聯公司回覆內容，明確表示「至今仍以系爭零件（即
04 被告068U1970及EKC202C零件）作為優先使用之料件」。顯
05 見原告之發文協助被告渡過暫停供貨狀態，有效維繫往來客
06 戶，維持客戶信賴，客戶仍持續優先選擇使用被告產品，並
07 無造成被告受有任何損害。

08 (六)再者，依瑞興公司業務暨採購人員黃祖嘉到庭所為之證述，
09 可證明被告確實發生系爭產品無法如期交貨之情形，因業主
10 指定使用被告零件，於系爭文件發文之前，瑞興公司人員便
11 已有多次詢問，被告同仁亦均有告知無法如期出貨之原因，
12 瑞興公司才會請託原告能開立函文讓瑞興公司可以向業主
13 （即全聯公司）交待。而原告發出系爭文件時，並不知道瑞
14 興公司後續將更換替代品，亦未如被告影射原告有和採購方
15 討論任何替代方案以圖利之情事，原告僅係考量被告已經違
16 約無法如期交貨實屬事實，本於服務客戶立場、維繫客戶關
17 係等考量，希望能夠安撫客戶繼續等待及讓客戶能夠繼續支
18 持、購買被告產品，全係出於維護被告權益立場，絕無刻意
19 有何違背勞動契約情節重大情事。併參以被告前以原告使用
20 便章發文為由，提起偽造文書告訴，亦業經臺灣新北地方檢
21 察署檢察官以113年度偵字第39529號予以不起訴處分，被告
22 雖不服提出再議，惟亦遭臺灣高等法院以113年度上聲議字
23 第8817號駁回在案，益徵原告絕無違背勞動契約情節重大之
24 情事存在。

25 (七)原告擔任被告採購主管，任職期間多次遭受不具名黑函攻
26 擊，但經過內部調查均無不法：

27 1.被告提出之被證6至11，均係詆毀中傷原告之「不具名」、
28 「內容不實」之「黑函」，然依據被告內部程序，只要申訴
29 檢舉就須進行調查程序，原告均依內部程序進行調查，然經
30 過調查過程均查無不法。該等情事已事隔多年，與本件是否
31 「違反勞動契約情節重大」毫無關聯。

01 2.並再澄清說明，原告因執掌採購權限，遭受內、外部人士惡
02 意詆毀中傷，因公司內部職位有限，倘若主管調任、離職，
03 自然有助增加往上升遷機會，內部人士為爭取升遷難免有爭
04 權或卸責行徑；此外，關於外部經銷商，無論係更換經銷商
05 或新增經銷商，必然可能影響舊有經銷商銷售業績，故舊有
06 經銷商多不希望有新經銷商加入瓜分銷售市場，若有舊經銷
07 商表現不佳遭剔除於經銷商名單之外，更係對原告懷恨在
08 心。同時，市場上更有諸多廠商積極想要加入擔任被告經銷
09 商，落選廠商亦多心懷不滿。除此之外，更有經銷商透過與
10 公司內部人士交好方式，百般設法意圖打入被告供應鏈。然
11 原告任職期間兢兢業業，拒絕接受經銷商私下關說或徇私優
12 惠，更絕無參與任何涉及收取回扣行為，惟此堅持公正做法
13 亦因此遭致內外部多人不滿。因此多年來遭受多次不具名黑
14 函詆毀，原告均係一笑置之並配合公司調查程序，且多次黑
15 函檢舉結果，調查完畢均未對原告為任何懲處，可知原告歷
16 經檢驗並無不當，更可證明原告絕無可能有「違反勞動契約
17 情節重大」情事。

18 (八)被證13係被告催促盡快將採購合約簽回，此僅為採購契約協
19 商過程，與原告是否「違反勞動契約情節重大」並無關聯：

20 1.被告所提出之被證13內容係被告提醒原告應盡快將採購合約
21 簽回。惟年度採購契約無法及時完成簽約有其背景因素，因
22 以往採購合約條款中有載明給予經銷商「反饋」（年度採購
23 金額達到約定額度，會依據年度採購金額額度分級，被告會
24 核定給予0至4%不等之回饋金，此回饋金係由被告集團亞太
25 區總裁核定，非原告所能知悉與干涉）。

26 2.因111年起，受全球晶片荒影響，發生供貨不及、無法成交
27 情形，經銷商紛紛反映並不是減少「年度採購金額」，而是
28 即便下單也無法成交與供貨，所以經銷商提出希望改以「下
29 單金額」而非「成交金額」來認定「年度採購金額」。此涉
30 及經銷商「反饋」機制及「回饋金」核定，非原告權限所能
31 決策，原告亦非負責經銷合約之承辦，僅能協助協調及催促

01 經銷商簽回契約，經銷商是否準時完成簽約與原告無涉，公
02 司主管亦僅係提醒原告協助與注意，此事件所有聯繫過程被
03 告均有保存完整電子郵件紀錄，為被告所知悉，與原告並無
04 關聯，更無對被告權益有何影響。

05 (九)此外，原告因遭被告突然違法終止勞動契約，失去固定月薪
06 收入，而原告尚有背負高額貸款且必須負擔家庭開銷，生活
07 陷入困境，亦無法知悉訴訟何時能夠終結使原告回復工作，
08 原告僅得暫先找尋臨時性職務謀職餬口，被證14即為原告任
09 職他廠商，聯繫供貨廠商詢問有無業務合作機會，為正常公
10 務所需之推廣作為，且並無要求廠商轉單、削價競爭或不要
11 購買被告產品，實無任何不當造成被告公司損害。

12 (十)綜上所述，系爭產品確實發生無法及時供貨狀況，有暫停供
13 貨事實，原告發出系爭文件係為維護被告利益而據實對外說
14 明，絕非違反勞動契約情節重大，被告未經詳查即逕行以勞
15 基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，應屬
16 違法，原告自得請求確認兩造間之僱傭關係存在，及自112
17 年8月22日起至復職日止，按月給付18萬1,197元等語。並聲
18 明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自112年8月22日
19 起至回復原告職務日前1日止，按月於次月5日給付原告18萬
20 1,197元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息
21 百分之5計算之利息。並就聲明第2項陳明願供擔保請准宣告
22 假執行。

23 二、被告則以：

24 (一)原告任職被告長達9年，竟仍惡意違反被告之工作規則、悖
25 於勞動契約之忠誠義務，於未經被告授權下，擅刻被告名義
26 之印信，更將之用印於內容不實之聲明，並對外發表，致使
27 被告受有產品銷量大幅下降之利益損失：

28 1.原告自103年6月15日起任職被告，並簽署勞動契約，顯知悉
29 其負有瞭解、遵循被告之勞動契約、工作規則、政策、公告
30 等各項規範義務，亦知悉倘有違反勞動契約或工作規則時，
31 被告得終止與原告間之僱傭關係，並就被告所生之損害負賠

償責任。然原告不僅明知被告定有製發印信申請表及用印申請書等規範，亦知悉被告之系爭產品，於112年度均未暫停供貨，且倘被告遇有產品「交貨期間延長」、「停產」時，均係經被告技術團隊彙整該產品之供貨情狀及擬定因應措施後，由技術團隊將欲統一對外發表之聲明寄發予被告內部人員，再由負責該產品訂單之部門人員以該統一聲明通知經銷商等情狀，是原告自應善盡勞動契約之忠誠義務，並遵循被告所定工作規範及指示，更不得為任何妨礙被告業務發展之舉。

2. 又原告既已自承其擅自製發被告名義之印信，並擅自用印於系爭文件，且系爭文件亦在未經被告同意下發表，足見原告完全無視身為被告員工之應盡義務。且原告上開惡意違反勞動契約及工作規則之行為，確實致使接獲系爭文件之經銷商及客戶誤信系爭文件為被告授權原告對外發表，因而誤以為系爭產品暫停供貨，進而停止採購系爭產品，造成系爭產品及其相應零配件之銷量嚴重下滑。是以，原告惡意對外發表系爭文件之行為，確已嚴重妨礙被告獲取營業上利益，實屬違反工作規則，且達情節重大程度。

(二) 原告無意服從被告之指示，更無法盡忠誠（忠實）義務，不僅致令被告受有利益損失，亦嚴重影響被告對於內部秩序紀律之管理，造成被告具體損失及危險，是兩造間之信賴關係發生破綻，實難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係：

1. 原告雖以被告所提之被證18電子郵件，載明面臨全球挑戰、遇到交貨問題，交貨時間大幅延長等文字，辯稱其係基於全球晶片荒導致缺貨，為維護被告權益，避免往來客戶埋怨無法即時供貨或提出違約求償，因此擅自對外發表系爭文件。然觀諸上開電子郵件，其發信時間為110年，而原告對外發表系爭文件則係在112年，時間差距長達2年之久，顯見被證18內容不足為原告對外發表系爭文件之依據。

2. 又觀諸被證18電子郵件內容，可知被告過往遇有產品交貨期

01 間延長情狀，均會在電子郵件內一併說明交期延長之原因、
02 預計延長期程及所影響之相關產品，絕非僅發表如原告發表
03 系爭文件中之「暫停供貨」一詞，而未併復說明原因及因應
04 措施，是原告此舉無非刻意減損被告利益，在在佐證原告主
05 張其所為係維護被告權益云云，洵屬卸責。況勞工基於其勞
06 動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工作規則之義
07 務。且原告任職被告期間非短，更非初入職場，本知悉其應
08 遵循被告之工作規則及指示提供勞務，亦不得做出造成被告
09 危害之行為。

10 3.原告既已自承於任職被告期間，未事先向被告申請用印，即
11 擅自發表系爭文件，如今又企圖以被告謊稱「原告自承未經
12 同意發文」、被告刻意違法終止勞動契約，並將原告趕離公
13 司，使原告無從取得文件資料，且公司同仁更是擔憂遭報
14 復，不敢出庭作證等不實指控，意圖混淆視聽，可見原告不
15 僅惡意違反勞動契約，藐視被告之工作規則，甚恐有向被告
16 同仁聯繫攀誣被告等情狀，足徵原告所為無以服從被告及盡
17 忠誠義務，亦已嚴重影響被告對於內部秩序紀律之管理，造
18 成被告受有具體損失及危害，兩造間之信賴關係發生破綻，
19 顯難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係。

20 (三)原告對外發表與被告「重要權利義務」相關之文件，且影響
21 被告業務甚鉅，其內容自當經被告核准後，始能對外發表，
22 惟原告於112年1月5日對外發表內容載有「Danfoss TU 膨脹
23 閥及EKC202C控制器暫停供貨通知」等聲明，自始至終均未
24 經被告核准，即擅自發出，明顯違反工作規則，且情節重
25 大：

26 1.原告於112年1月5日以電子郵件寄送內容載有：「Danfoss T
27 U 膨脹閥及EKC202C控制器暫停供貨通知…因疫情及戰爭等
28 全球情勢，導致部分控制器發生晶片供應問題，以及區域性
29 民生必需設備諸如熱泵等需求遽增，丹佛斯集團決定暫停供
30 應TU膨脹閥及EKC202C控制器至一般非指定地區及客戶。對
31 因此造成影響的客戶深感抱歉，並期望此一非正常狀況能盡

快結束。」聲明予瑞興公司，而由該等內容可知，原告係向瑞興公司表示被告「暫停供應」系爭產品，顯當影響被告銷售系爭產品之獲利，可謂系爭文件為與被告重大權利義務有關文件。系爭文件既屬相關被告重大權利義務之文件，其內容本應經被告明確核准、同意後，始得以對外發表，且原告對此亦知之甚詳。

2.又公司名義印章之對外使用，係用以表彰該公司對特定文件或事務之意思表示，並且公司印章乃係經營者所持有，不容公司任意人員未經同意持有或蓋用，此為一般常見之經驗法則。為此，被告亦訂有「製發/撤銷印信申請表」、「用印申請書」等相關規範，包含製發印信須記載「申請事由」、「印信種類」、「印信全文」及蓋用被告行政大小章、印鑑大小章或發票章等，均須上級主管授權，不得擅自刻印或持有，且於用印完成後亦須立即歸還，以便於異常事件發生時確定責任歸屬，俱為原告所明知。

3.然而，原告除已經自承其蓋印在系爭文件上之印章「並無」經過被告內部之製發印信及用印申請流程，且就原告先係於112年1月5日以電子郵件將系爭文件寄發予瑞興公司，時隔一週後才向被告申請用印之前後二行為時間順序來說，亦可證明原告於112年1月5日對外發表系爭文件時，並未獲被告核准或用印。況原告自始至終「均未」主張其對外發表系爭文件係被告指示或授權，足資佐證原告顯無可能於對外發表系爭文件之前，呈報予被告並經被告核准，是原告於112年1月5日將系爭文件對外發表予瑞興公司時，未經被告核准等情甚明。

4.更有甚者，原告任職被告期間，乃擔任被告（臺灣）之銷售經理，故無代表被告位於丹麥總部或位於其他地區公司之權限。然而觀諸系爭聲明之信頭處記載：「Danfoss A/S DK-6430 Nordborg Denmark CVR No:00 00 00 00、Telephone：+00 0000 0000、Telefax：+00 0000 0000」，此為被告位於丹麥總部之資訊，並非被告（臺灣）之資訊，而原告本無

01 代表被告（丹麥總部）對外發表之權限，又系爭產品既無暫
02 停供貨之情事，丹麥總部自無由授權原告對外發表系爭文
03 件，均在在佐徵原告係擅自對外發表系爭文件無訛。

04 (四)原告明知系爭產品於112年並「無」暫停供貨，亦明知對外
05 發表系爭文件，將致市場上接獲消息之廠商或客戶，誤信被
06 告系爭產品突然暫停供貨，且未提供任何替代方案，自當另
07 尋其他廠商替代產品，進而影響被告銷售系爭產品之獲利，
08 是原告所為，顯屬違反勞動契約且情節重大：

09 1.由證人黃祖嘉到庭所為之證述，可知系爭產品於112年間確
10 實「無暫停供貨」情狀，且原告明知系爭產品「無」暫停供
11 貨情狀，亦明知全聯公司向來指定使用被告之系爭產品，理
12 當知悉倘全聯公司獲悉系爭產品暫停供貨，恐將另尋其他替
13 代商品，惟原告卻仍擅自製作該系爭文件，更未提供任何替
14 代方案或供貨異常預計時程等相關說明，使全聯公司誤信系
15 爭產品無限期暫停供貨，因而轉向使用其他公司之產品，可
16 見原告擅自對外發表系爭文件，其目的即是為使全聯公司不
17 再使用系爭產品，以減損被告銷售獲利。

18 2.除此之外，瑞興公司另覓替代系爭產品之廠商為幸鷺機械股
19 份有限公司（下稱幸鷺公司）及台灣艾默生股份有限公司
20 （下稱艾默生公司），而該兩家公司之代理商均為與原告涉
21 有不當商業行為之法德科技股份有限公司（下稱法德公
22 司），致被告擔憂瑞興公司轉向法德公司採購系爭產品之替
23 代品，自與原告惡意悖於職守，擅自對外發表系爭文件存有
24 關聯性。況瑞興公司亦於112年1月9日再行以電子郵件將系
25 爭文件發送與全聯公司，使全聯公司亦誤信為真，全聯公司
26 亦因擔憂替代產品與全聯公司冷凍設備間產生相容性問題，
27 而再於112年1月10日將系爭文件轉發與松下、開利、三電、
28 有萬等冷凍設備廠商，在在顯見系爭文件所載內容實非同小
29 可，且該不實聲明確實已對被告及各該合作廠商之運營造成
30 一定程度之影響，使被告之廠商、下游廠商等紛紛轉向其他
31 公司採購替代產品，並進一步致被告銷售之系爭產品之銷量

大幅下跌。

3.由上開種種情狀，均足證原告所為，不僅忽視其職務及職責，漠視被告內部規定，擅自偽刻被告名義之印文，再蓋印於系爭文件且擅自對外發表，除已侵害被告之誠信核心價值，更對被告之經營利潤造成不小損害，嚴重破壞兩造間之信賴關係，且對被告內部秩序紀律之維護與所營事業造成潛在危險，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，因此被告於112年8月21日終止兩造間勞動契約，當符合懲戒相當性及解僱最後手段性原則。

(五)綜上所述，原告所為屬違反兩造間之工作規則及勞動契約，且達情節重大，被告於112年8月21日以勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，未違反解僱最後手段性原則，且於法有據等語，資為抗辯。答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原證1至9、被證1至17形式上係屬真正，另原證7係由原告發出予瑞興公司。

(二)原告於103年6月15日起任職被告，最後工作日之職稱為資深經理，最後工作日為112年8月21日，最後工作日時所約定之月薪為18萬1,197元。

(三)原告於112年8月21日最後工作日所任職部門為「氣候方案事業部」，其工作內容包含冷凍空調設備、熱處理交換等設備銷售業務。

(四)被告於112年8月21日以勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞動契約，並於同日辦理原告之勞工保險、健康保險等退保事宜。

四、得心證之理由：

(一)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。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否

01 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
02 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台
03 上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭
04 關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，
05 陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並得以
06 本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認之
07 訴，自有即受確認判決之法律上利益。

08 (二)被告於112年8月21日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止
09 與原告間勞動契約，應屬合法：

10 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
11 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又被告工
12 作規則第61條第4款亦規定聘雇人員有違反勞動契約或工作
13 規則者，經查證確鑿有具體事證且情節重大者，被告得不經
14 預告終止契約解除聘僱。次按判斷是否符合「情節重大」之
15 要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失
16 違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、
17 內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時
18 間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反
19 勞動契約或工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序
20 紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀
21 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
22 者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以
23 兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894
24 號、109年度台上字第2385號判決參照）。又按勞動契約之
25 給付義務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及勞工
26 提供勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於
27 雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠
28 誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為或
29 不作為義務，例如遵守勞工保護法令之作為義務或不得為對
30 雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，不僅包括
31 一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價值文

01 化及企業管理紀律等。如勞工違背忠實提供勞務義務，已達
02 嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關
03 係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認
04 勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

05 2.經查，兩造間簽訂之勞動契約「K. Other Causes of Right
06 s and Obligations」（即其他權利及義務）規定為：「(A) P
07 arty B should observe The Contract and work regulati
08 ons, policies and announcements established by Party
09 A.」，意即兩造約定原告應遵守該勞動契約之規定及被告制
10 定之工作規則、政策及公告事項。依上開說明，被告為規範
11 所屬員工所制定之工作規則、政策及公告事項規定，自視為
12 兩造間勞動契約內容之一部，原告應受其拘束至明。因此，
13 原告倘若有違反被告之勞動契約、工作規則、政策及公告事
14 項而情節重大者，被告自得據此依勞基法第12條第1項第4款
15 規定不經預告終止勞動契約。被告抗辯：原告明知被告定有
16 製發印信申請表及用印申請表等規範，亦知悉系爭產品於11
17 2年度並未暫停供貨，竟於未經被告授權下，擅刻被告名義
18 之印信，更將之用印於內容不實之聲明，並對外發表，致使
19 被告受有產品銷量大幅下降之利益損失，實屬違反工作規
20 則，已符合勞基法第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約
21 或工作規則情節重大」之終止契約事由等語。原告對於未依
22 被告所規定製發印信申請表及用印申請表等規範，發出系爭
23 文件予瑞興公司等情固不爭執，惟否認有何違反勞動契約或
24 工作規則情節重大之行為。經查，原告固主張被告以往即有
25 使用便章制度，便章字樣即為系爭文件上所使用「送審專用
26 章」，此係針對「無涉權利義務事項」回覆廠商使用，倘涉
27 及「公司權利義務事項」，始須依印信申請表申請使用公司
28 大小章。系爭文件「無涉權利義務事項」，蓋用上開便章，
29 僅係為方便作業程序，單純表彰此文件確實為被告發出，未
30 影響被告權益云云。然查，原告並未舉證證明於其任職期間
31 曾有使用系爭文件上所使用「送審專用章」之圓戳章，供作

「無涉權利義務事項」發文予往來廠商之事實，亦未舉證證明該圓戳章前係由被告交付使用或經被告授權所刻用，尚難逕認被告有所稱之使用便章制度。再查，原告並不爭執被告生產之系爭產品於112年並未有暫停供貨之事實，其固主張：倘廠商下單而無法供貨，實質上與停止供應又有何差異云云。然「暫停供貨」與「延長交貨時程」在文義上本有其差異性，「暫停供貨」乃指賣方於一段期間內已完全停止供貨，恢復供貨時間尚屬不明，買方已無從下單而言，惟「延長交貨時程」乃指賣方並未停止供貨，僅係因特定事由之存在，約定之交貨時程需因此而延長，買方仍可下單，惟須自行考量交貨時程之延長，其情節自有不同，是原告前開主張，委不足採。復查，依被告所提出其總部於110年5月5日、111年2月14日寄發予被告之電子郵件可知，被告總部因應產品停產或交期延長之情況，會以統一之對外聲明寄發予被告內部人員，要求負責該產品訂單之部門或業務人員以統一聲明通知經銷商，以利經銷商及客戶對產品停產等情得以應對，衡諸原告自103年6月15日即已受僱於被告，對於上情當無不知之理。又查，參酌證人即瑞興公司黃祖嘉在本院審理時證稱：系爭文件是發給瑞興公司的，因為我們有業主指定要使用被告之零件，那段時間有收到膨脹閥及控制器有交付之問題，當時我有向被告公司的陳俊明詢問說可否發一個函讓我可以和業主交代，因如果是有供貨之問題我需要去尋找替代品，故才會收到系爭文件。系爭文件是於2023年1月5日以CHUNMING名義寄送給我。我知道供貨問題是因為歐洲有戰爭，被告之產線是支援能源之設備支援，才導致後續之交期不明確，但實際有無不再提供貨品，沒有特別去詢問。在系爭文件發出後，我自己有上網找被告之膨脹閥及控制器販售之情形，在拍賣網站上是有，但是很貴且地點都是在中國大陸到貨。瑞興公司之前向被告訂購之控制器及膨脹閥於2023年1月之後有到貨之事實，但2023年1月以後有無再訂購，我不太記得了，因為我們已經有找到替代品，在2023年1月

01 後我們都有在陸續找替代品，系爭文件主要是要給業主全聯
02 公司知道有這個情形，准許我去找替代之方案，因為瑞興公
03 司是做冰箱的，如果欠這兩個零件，冰箱就無法運作。因為
04 這兩個零件是業主指定之零件，我覺得有義務要向業主說明
05 這件事情，所以才跟業主交代要去找替代之方案。後來替代
06 零件部分，膨脹閥是找幸鷺公司，控制器是找艾默生公司等
07 語。足見瑞興公司係為向全聯公司交代以利其得尋找系爭產
08 品替代品，而要求原告發出系爭文件，且證人黃祖嘉既已告
09 知係為向業主全聯公司交代，原告自當知悉系爭文件將有再
10 轉發予相關客戶之可能性，倘替代品得以取代系爭產品，是
11 否僅屬回覆客戶之說明，而無涉被告之權利義務事項，已非
12 無疑。再參以原告縱係應瑞興公司之要求出具說明，然其明
13 知系爭產品並未有「暫停供貨」之事實，自當據實說明實際
14 狀況，何以在系爭文件上擅以「丹佛斯集團決定暫停供應TU
15 膨脹閥及EKC202C控制器至一般非指定地區及客戶…」等不
16 實事實通知瑞興公司，而依瑞興公司之業主全聯公司於113
17 年4月29日函覆本院稱：「…（一）查，本公司於112年1月9
18 日收受瑞興冷凍設備有限公司/祖嘉企業有限公司電子郵件
19 件，表示丹佛斯股份有限公司（下稱丹佛斯）之『068U1970
20 及EKC202C』零件已暫停供貨，且附有丹佛斯對外聲明通知
21 為證（如附件所示）。（二）次查，本公司於112年1月10日將上
22 開通知轉寄予設備維護廠商（松下、開利、三電、有萬），確
23 認替代產品與冷凍設備相容性事宜。（三）末查，本公司除
24 因系爭零件暫停供貨以致影響營運且須以替代產品作為備用
25 選項外，至今仍係以系爭零件作為優先使用之料件」等情，
26 足見因瑞興公司引用原告未經被告授權所發出之系爭文件所
27 載「暫停供貨」為據，通知全聯公司，已足使相關廠商因該
28 原因之存在，考量以其他替代產品為備用選項取代系爭產
29 品，此勢將嚴重影響被告就系爭產品之銷量，堪認原告違反
30 兩造間勞動契約或工作規則，已達情節重大之程度。

31 3.復按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主依前項

第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。被告抗辯於112年8月間與經銷商進行年度市場調查訪談期間，經經銷商向被告提及曾於112年初發表有部分產品停貨，詢問被告遇有產品停貨之相關因應措施一事，惟因被告於112年並無任何產品停貨，經被告進行內部查核後，始知悉原告於112年1月間曾發出系爭文件等情，且未為原告所爭執。再參酌依被告所提出之被證5，原告雖曾於112年1月12日將發文日期修正為112年1月4日之系爭文件（原誤載日期為111年1月4日）以電子郵件寄送予被告行政人員Jessica，請其申請蓋大小章後，掃描電子郵件後寄送予瑞興公司黃總(Logan)，然依證人即瑞興公司黃祖嘉在本院審理時之證述可知，其事後並未收到除系爭文件外由被告發出之其他正式文件等情，是尚難認被告於斯時已因原告寄發112年1月12日電子郵件而知悉上情。從而，被告於112年8月21日以原告違反勞動契約或工作規則情節重大為由，不經預告終止兩造間僱傭關係，自與勞基法第12條第2項之規定無違。

4. 綜上，原告明知被告定有製發印信申請表及用印申請表等規範，且知悉被告生產之系爭產品並無暫停供貨之情事，竟未填載製發印信申請表及用印申請表，未經被告授權，擅向客戶瑞興公司發出記載不實之系爭文件，再經該公司轉發予其上游廠商全聯公司，全聯公司再轉寄予相關設備維護廠商（松下、開利、三電、有電）以確認替代產品，自亦將擴及業界均誤認被告就系爭產品已暫停供貨，非僅屬延長交貨時程，顯已影響被告所生產系爭產品之銷售利益，嚴重動搖兩造間誠實信任之基礎關係。故原告主張其發出系爭文件，未影響被告任何權益云云，委不足採。況所謂雇主利益，非僅限於一時金錢得失之利益，尚包括雇主企業所維護之企業經營價值文化及企業管理紀律等，原告未依被告所定規範執行事務，擅自發出系爭文件予往來廠商，實已危害被告之企業經營價值文化及企業管理紀律之維護，自有損於雇主利益，

實難以期待被告再委以重任，客觀上亦難期待其為被告提供勞務時善盡忠誠義務，被告對之信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，無法繼續僱用之情形，無從僅以減薪、調職或記過等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被告採用解僱以外之懲處手段。揆諸前揭說明，經本院斟酌上開各情節，認原告違反工作規則或勞動契約，情節已屬重大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，程度相當，核無不當。原告主張被告之解僱不符最後手段性云云，洵非有理。

(三)原告請求被告給付自112年8月22日起至原告復職日止，按月給付原告薪資18萬1,197元，並無理由：

承上，被告依勞基法第12條第1項第4款規定於112年8月21日終止兩造間勞動契約關係，既屬依法有據，原告自不得再依勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，是原告請求被告應自112年8月22日起至其復職日止，按月給付原告薪資18萬1,197元本息，即非有據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自112年8月22日起至原告復職之日止，按月給付原告18萬1,197元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，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 113 年 12 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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。

01 中 華 民 國 113 年 12 月 16 日
02 書記官 李依芳