臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第5號

原　　告　江明光
訴訟代理人　盛枝芬律師
被　　告　元太科技工業股份有限公司
000000000000000000
兼法定代理
人　　李政昊
共　　同
訴訟代理人　於知慶律師
　　鄭羽秀律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年5月23日辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告與被告元太科技工業股份有限公司間之僱傭關係存在。

二、被告元太科技工業股份有限公司應給付原告新臺幣捌萬壹仟肆佰陸拾肆元，及自民國一百一十一年五月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告元太科技工業股份有限公司應自民國一百一十一年六月一日起至原告復職之日止，按月於每月五日給付原告新臺幣捌萬伍仟零捌拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

四、被告元太科技工業股份有限公司應給付原告新臺幣貳拾萬元，及自民國一一一年二月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由被告元太科技工業股份有限公司負擔五分之四，餘由原告負擔。

七、本判決第二項得假執行。但被告元太科技工業股份有限公司如以新臺幣捌萬壹仟肆佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為

假執行。

八、本判決第三項所命給付已到期部分，得假執行。但被告元太科技工業股份有限公司如每期以新臺幣捌萬伍仟零捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第四項得假執行。但被告元太科技工業股份有限公司如以新臺幣貳拾萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

十、原告其餘假執行之聲請駁回。

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、3款分別定有明文。原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項亦有規定。本件原告起訴時，訴之聲明原為：㈠、確認原告與被告公司之僱傭關係存在。㈡、被告公司應給付原告新臺幣（下同）382,860元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；並自111年2月1日起至復職之日止，按月給付原告85,080元。㈢、被告2人應連帶給付原告802,798元及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並自111年2月1日起至原告復職之日止，按月連帶給付原告29,475元。㈣、被告公司應自110年9月起，按月提繳6,066元至原告於勞工保險局設立之退休金個人專戶。嗣於112年5月15日具狀撤回上開第㈣項聲明，並變更上開第㈡項聲明為：被告公司應給付原告382,860元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，並自111年2月1日起至復職之日止，按月給付原告85,080元，及自各應給付薪資日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷四第61-62頁）。經核被告就原告撤回其訴之聲明第㈣項之請求，已無異議而為本案之言詞辯論，另原告就其訴之聲明第㈡項所為之變

更，係屬單純擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，均無不合，程序上應予准許。

貳、事實方面

一、原告主張：

㈠、原告自84年6月26日起於被告公司任職，原為廠務部負責水務系統專責人員，嗣於106年間調至被告公司之公共事務部任職。被告公司於110年間欲辦理FPL舊廠房屋頂防水工程（下稱系爭工程），由公共事務部之原告負責該工程之請購作業，原預計系爭工程於110年7月間完工，因廠務部李許宏經理要求原告須於梅雨季即同年4月底前趕工完畢，然因被告公司採購係以電腦公開競標方式，須有二家以上有意願投標之廠商提出報價單及合格審查資料，且經被告公司初步審查符合資格後，才能參加並進行被告公司之電腦公開競標，時間緊迫，原告為能快速完成案件發包，經李許宏經理建議後，先徵詢前曾參與被告公司FPL廠擴建廠房第一階段屋頂水工程之廠商即訴外人啟翔營造有限公司（下稱啟翔公司）有意願參加投標，原告另從電腦系統內，查得前曾參與被告公司林口廠房廠勘之訴外人逢盛營造工程股份有限公司（下稱逢盛公司），經聯絡確認後該公司亦有意願參與投標，因系爭工程屬「非直接材料採購」，依被告公司之採購管理規則第5.2條之規定，請購作業請購單之取得，須經由請購單電子簽核系統辦理，經原告聯絡上開二家公司提出報價單等參與投標所需之資料後，原告即悉依被告公司相關之請、採購等規定，於審核並全數備妥原證6系爭工程修繕說明、廠商提供之報價單等請購單電子簽核系統所需審核之必要文件後，於110年1月26日進行請購單電子簽核系統作業，經各部門主管就上開文件審核及總經理於同年2月1日核決通過核准請購單後，取得系爭工程採購之預算經費，原告即轉採購部門辦理採購作業，嗣並經採購部人員再聯絡另一家公司即永詮防水有限公司（下稱永詮公司）願意並參與投標，之後由上開三家公司參與被告公司之線上競標作業後，於110年2月

26日由啟翔公司以出價最低價取得議價資格，嗣被告公司於同一日與啟翔公司進行議價，達成議價金額938萬元，由啟翔公司以該金額得標，之後被告公司即與啟翔公司成立系爭工程之承攬契約，啟翔公司隨即進行系爭工程之施工，並配合被告公司進行趕工而大量備料。豈料，其後被告公司之董事長即被告李政昊，却對系爭工程由啟翔公司承攬乙事莫名暴怒，為讓原告去職，竟假借、編造系爭工程採購案有虛構採購金額過高等情，於110年4月15日片面命啟翔公司停工，並要求被告公司所有承辦人員，包含原告等人令啟翔公司提出價格分析、工次、材料資料，又強砍啟翔公司之承攬工程款，並揚言開除各承辦人員，製造系爭工程有弊端之假象，又於110年9月7日無預警約談原告數小時，透由被告公司之稽核袁渝英及對被告公司業務並無稽核調查權限之訴外人張德仁、蔡耀坤、張喬悅等共4人，輪番以虛構之不實事項，指控原告就系爭工程圖利啟翔公司涉有不法或舞弊，強行逼迫原告承認有上開情事，並製作內容不實之會議記錄及保密協議。嗣於110年9月16日，被告公司人事主管於未說明任何法條規定或依據，即通知解雇原告，並令原告當日離開公司，然被告公司之片面終止契約，係屬違法而無效，兩造間之僱傭關係仍存在，原告雖向科技部新竹科學園區管理局（下稱科管局）申請勞資爭議調解，請求回復僱傭關係，然為被告所拒，致雙方調解不成立。

㈡、依被告公司陳證7人事評議委員會報告書所載，被告公司係以原告為工程權責單位，未即時進行反饋及複驗，並將被告公司內部就啓翔公司施工完成比例之調查結果資料提供予啟翔公司，陷被告公司於不利等云云，據以解雇原告，然原告並非被告公司之工程權責單位，如何進行反饋及複驗？且原告僅係依主管之指示，就啓翔公司完工比例之相關調查結果資料，提供予啓翔公司人員確認，此等聯絡係原告職務上與啟翔公司之聯繫行為，何有陷被告公司於不利可言，被告以上開事由解雇原告，顯非有據。且被告公司解雇原告是否合

法有效，應以其解雇當時所主張之事由及原告之行為為準，不得事後再以其他事由及原告之行為，作為解雇之依據，此部分情形法院不應審酌。何況被告公司事後於訴訟中，所另增加之解雇原告事由及指摘原告之行為，即原告圖利啓翔公司、未忠實廉潔履行職務，包括:原告於請購單所附之驗收規範書，未依被告公司之採購規定，附有驗收檢測方法、要求數據、允收及拒收標準；未檢附逢盛公司之施工安全計劃書，所檢附之啓翔公司施工安全計畫書，其內之承攬商工安訓練合格證已過期；於請購單記載之請購預算價格，與啟翔公司在請購階段提出但尚未議價之報價相同；對於參標廠商逢盛公司、啟翔公司所提供之實績表，未予核實；於請購時所附之規格書，未記載防水材料廠牌，嗣後原告却私下指定防水材料廠牌予採購人員；參標廠商未調降報價下，原告却同意將保固期間由10年降為5年；容許啟翔公司以高達正常價格2.3倍之單價，承包系爭工程，且就啓翔公司得標金額明顯偏高乙事，與啓翔公司勾串套好說詞；知悉逢盛公司無投標真意，却未揭發並推薦該公司參與競標等情云云，均與事實不合，原告亦無違反被告公司採購規定之情形，且係被告公司故意無視於其保有、經簽核通過之前述請購單簽核系統內所附完整、確定之文件資料及內容，僅擷取原告經辦請購作業過程中，先前與廠商之聯繫、溝通及索取資料等之部分電子郵件、草稿，作為其惡意不實指摘原告圖利廠商啓翔公司之依據，是被告公司以上開事由解雇原告，亦於法無據，且係被告公司對原告之惡意誣陷行為。又被告公司雖於訴訟中，主張原告違反公司工作規則第42條第9項第4款、誠信保密暨智慧財產約定書（下稱系爭保密約定書）第7.1、7.2條約定云云，然被告公司未將其工作規則公開揭示使原告得以知悉，且被告上開保密約定書，僅為被告公司對包括原告等員工線上教育訓練課程之答題，原告僅係以完成公司規定教育訓練之意思為簽名，並無與被告公司簽立該契約之意思，該約定書對原告亦不生效力。是以，被告公司虛構不

存在之解雇理由，惡意非法解雇原告，且其解雇權行使違反誠信原則及構成懲戒權之權利濫用，解雇自不生效力。

㈢、因被告公司解雇原告不生效力，雙方間勞動契約關係仍有效存在，原告爰訴請確認雙方間之僱傭關係仍屬存在，並依勞動契約，請求被告公司自110年9月16日起仍應按月給付原告每月薪資85,080元，且被告公司係每月5日為發薪日。是以自110年9月16日起至111年1月31日止，共計4.5個月，被告公司應給付原告382,860元（計算式：85,080元×4.5個月），並自111年2月1日起按月給付原告85,080元，及自各應給付薪資日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。且縱因原告已轉向他處服勞務而取得之工資，可自上開原告請求被告公司給付之金額中扣除，但原告所取得之非勞務所得部分，則不需扣除，另就原告尚未領取之將來服勞務所得金額，僅屬可期待之收入，自亦不得予以扣除。又被告公司惡意不實栽贓非法解僱原告，已違反契約約定，對原告構成債務不履行，並致原告每月受有正常任職時之每月應有收入（包含獎金等），與前述被告公司應按月給付原告之薪資，其間每月差額29,475元之損害（計算式：原告於110年9月16日前之月平均工資114,565元－85,080元＝29,475元），其中自110年9月16日至111年1月31日止，共計4.5個月部分，短少之薪資損害為132,638元（計算式：29,475元×4.5），另原告亦受有未能領取111年農曆年節2個月年終獎金170,160元(計算式：85,080元×2）之損害。且原告因遭被告公司以上開莫虛有「圖利廠商」之不實栽贓事由，惡意非法解僱，被告公司違約情節重大，致原告自20多年之工作職場被迫離開，名譽及人格受到嚴重侵害，精神上痛苦萬分，爰請求被告公司賠償原告精神慰撫金50萬元。是以，原告依民法第227條、第227條之1債務不履行損害賠償之規定，請求被告公司賠償原告上開履行利益及精神上之損害，被告李政昊並應依公司法第23條第2項之規定，與被告公司連帶對原告負賠償責任。故被告公司與李政昊此部分應連帶賠償原告共計80

2,798元（計算式：132,638元＋170,160元＋500,000元），及自111年2月1日起至原告復職之日止，按月連帶賠償原告29,475元。並聲明:1、確認原告與被告公司間之僱傭關係存在；2、被告公司應給付原告382,860元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，並自111年2月1日起至原告復職之日止，按月給付原告85,080元，及自各應給付薪資日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3、被告公司、李政昊應連帶給付原告802,798元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，暨自111年2月1日起至原告復職之日止，按月連帶給付原告29,475元；4、前2、3項請求請准原告供擔保為假執行。

二、被告之答辯：

㈠、原告擔任系爭工程之請購單位承辦人，卻對參標廠商啟翔公司及逢盛公司所提供有明顯瑕疵之實績表未予核實，即率爾審查通過，原告已有未忠實廉潔履行勞務之情，且逢盛公司未召開規格澄清會議，另逢盛公司與啟翔公司之競標連絡人竟為同一人，顯見逢盛公司係啟翔公司之陪標廠商，為原告為明知。又系爭工程之請購資料未檢附載明驗收檢測方法、要求數據、允收、拒收之標準等事項之驗收規範書，已不符合應記載驗收檢測方法、要求數據、允收、拒收標準之要求，有重大瑕疵，且逢盛公司未提出施工安全計畫書，啟翔公司所提出之施工計畫書，其中之承攬商工安訓練合格證以及勞工安全衛生教育訓練結業證書均已過期，顯有瑕疵。原告亦未依被告公司採購管理程序第5.2.9.3條規定，審核新案廠商逢盛公司之規模、能力、經營狀況，即率爾使逢盛公司參與競標，顯已違反被告公司採購管理程序。又原告將啟翔公司於請購階段所提出之報價作為請購預算價格，使啟翔公司無須降價即可輕易得標，徹底架空被告公司之議價程序，顯已違背被告公司之利益。另原告於請購時所附之規格書，未記載防水材料廠牌，卻嗣後擅自決定防水材料之PU廠

牌，且以私下告知採購人員陳豐友之方式，刻意避開被告公司制式採購流程之審查，顯有可議。又參與投標之啟翔公司，於其報價單上已記載系爭工程之保固期間為10年、「PU修補」項目之單價為57元，然於參標廠商未調降報價下，原告竟同意將保固期間由10年降為5年，並將「PU修補」項目之單價提升為135元，並由啓翔公司得標，原告就系爭工程之採購發包予啓翔公司，其單價竟為先前啓翔公司向被告公司，所承包類似本件之兩項防水工程價格之2倍，致被告公司受有數百萬元之損害，顯有不法情事。而被告公司查覺系爭工程之價格有異後，即請原告說明工、料之計算基礎，然原告不僅未能合理說明，甚至與啟翔公司串通說詞，並將被告公司調查之內部資料提供予啟翔公司，陷被告公司於不利地位，原告所為顯已背於其應忠實履行勞務，且已違反被告公司利益。故原告前述所為，業已違反其與被告所簽訂系爭保密約定書第7.1、7.2條所約定，對被告公司之忠實及誠信廉潔履行職務義務，並已破壞被告公司對其之信賴，自屬情節重大，則被告公司於110年9月16日，依勞基法第12條第1項第4款、被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第42條第9項第4款之規定，終止與原告間之僱傭關係，自屬合法有據，原告訴請確認與被告公司間之僱傭關係存在，及請求被告公司按月給付其工資，自無理由。

㈡、如認被告公司對原告之解雇不合法，原告與被告公司間之僱傭關係仍存在，然原告自被告公司解雇後，已先後於訴外人○○電子股份有限公司（下稱○○公司）、○○科技股份有限公司（下稱○○公司）任職，其所受領上開公司給付之勞務所得，算至112年4月份止，各受有217,742元、423,974元，此部分之勞務所得，依民法第487條但書之規定，原告請求被告公司給付之薪資，應扣除上開金額。又因原告現仍繼續任職於○○公司，其固定每月可自該公司領取之工資為50,000元，是原告此部分日後可繼續自○○公司取得之勞務所得50,000元，亦應予以扣除。另依最高法院91年度台上字

第1625號民事判決意旨，縱使被告公司對原告之解雇不合法，原告亦僅得請求每月工資，不得請求被告公司賠償其每月工資與平均工資之差額29,475元。概此部分之差額在於每月加班費及非屬工資之端午獎金、特休折現，然原告不一定在系爭期間會加班而得獲取加班費，該等加班費及端午獎金、特休折現之金額均不應併入平均工資計算，故原告請求被告公司自110年9月16日起，按月賠償其工資差額29,475元，並無理由。又年終獎金係屬恩惠性質之給與，非屬工資，原告亦不得請求被告公司支付其年終獎金170,160元。另被告公司縱使對原告終止僱傭契約關係為不合法，惟原告未能舉證證明其人格法益因被告公司債務不履行而受侵害且情節重大，自不得請求被告公司給付其精神慰撫金50萬元。又公司法第23條第2項之規定，本質上乃屬侵權行為之規定，原告既以債務不履行為請求權基礎，亦未證明其對被告有何侵權行為請求權存在，則其依公司法第23條第2項，請求被告李政昊應與被告公司連帶賠償原告上開之損害，亦無理由等語置辯。並答辯聲明：１、原告之訴駁回。２、若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠、原告自84年6月26日起於被告公司任職，原為廠務部負責水務專責人員，嗣於公共事務部任職。被告李政昊於下述期間為被告公司之法定代理人。

㈡、被告公司欲於110年間辦理系爭工程，乃由其公司之公共事務部負責請購事宜，並由任職於該部門之原告，擔任請購承辦人，原告並以被告公司之請購單電子簽核系統作業，經被告公司各部門主管簽核及總經理於同年2月1日核決並核准請購單後，原告即轉由被告公司之採購部門，辦理採購作業，嗣於110年2月26日經被告公司採購部門進行線上競標，因啓翔公司出價最低，取得議價資格，並與被告進行議價後，由啟翔公司以938萬元得標，並向被告公司承攬系爭工程。

㈢、袁渝英、張德仁、蔡耀坤、張喬悅於110年9月7日就系爭工

程之請購事宜，於被告公司會議室內，共同對原告進行訪談。

㈣、被告公司於110年9月16日，通知原告將其解聘，並於同日將原告之勞工保險辦理退保，當時原告每月薪資為85,080元。

㈤、被告公司與原告於110年10月6日，在科管局進行勞資爭議之調解，雙方雖均到場，但調解不成立。

㈥、被告公司於110年11月30日對原告及訴外人江明光、陳豐友，向新竹地檢署、新竹縣調查站，提起背信罪之告訴，經新竹地檢署以系爭偵查案件對其等為不起訴處分，經被告公司再議後，亦經臺灣高等檢察署以111年度上聲議字第5712號駁回其再議。

㈦、原告於111年2月7日至111年6月17日受僱於○○公司，受僱期間自○○公司所領薪資合計為217,742元。嗣其自111年8月29日起迄今均受雇於○○公司。

四、兩造之爭點及本院之判斷：

茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：㈠、原告有無與被告公司簽訂系爭保密約定書?系爭工作規則是否對原告發生效力?㈡、被告公司於110年9月16日解僱原告之事由為何?其以該等事由解僱原告，是否合法有效?㈢、原告辦理系爭工程之請購業務，是否有勾結圖利啓翔公司，致啓翔公司得以不實高價得標，且未依規定審核請購單所需附具之文件資料及事項，而有違反被告公司採購流程及規定之情事?被告公司以原告違反系爭保密約定書第7.1、7.2條所約定，對被告公司應盡之忠實及誠信廉潔履行職務之義務且情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則第42條第9項第4款之規定，予以解雇原告，是否合法有效？原告請求確認其與被告公司間之僱傭關係存在，有無理由？㈣、原告請求被告公司給付自110年9月16日至111年1月31日止，積欠之薪資382,860元及法定遲延利息，及自111年2月1日起至復職之日止，按月給付85,080元，是否有據？㈤、原告依民法不完全給付債務不履行及公司法第23條第2項之規定，請求

被告公司、李政昊連帶給付其自110年9月16日起至111年1月31日止短少之薪資損害132,638元、111年農曆年節2個月年終獎金170,160元，並自111年2月1日起至原告復職之日止，按月賠償29,475元，及精神慰撫金50萬元，是否有理由？爰予分別論述如下。

㈠、原告有無與被告公司簽訂系爭保密約定書?系爭工作規則是否對原告發生效力?

１、被告公司主張其係藉由原有對員工進行事項宣導及教育訓練之平台即E-LEARNING（下稱系爭教育平台），對原告宣導系爭保密約定書內容後，由原告以線上方式簽立該約定書之情，已據其提出被證2系爭保密約定書影本一份在卷為證（見本院卷一第93-98頁），參以於上開被證2原告之簽署欄位內，有記載:本人簽署誠信保密暨智慧財產約定書之文字，原告已於該欄位下方，以線上方式勾選同意，並寫上自己姓名、身分證字號及日期（見本院卷一第93頁），倘如僅是單純教育訓練之課程及進行課程內容之答題，與該約定書之簽立無關，衡情應不會有上開文字之記載。是被告公司主張其當時係以系爭教育平台宣導系爭保密約定書內容後，原告乃以線上方式與其簽立該約定書乙節，堪以採信為真實，原告稱當時僅係參加員工教育訓練課程而簽名，並非簽立該約定書云云，尚不可取。

２、次查，被告公司主張其有公告系爭工作規則於其公司之內部網站，並有公開張貼該工作規則於原告任職之公共事務部所在之被告公司行政大樓，其地下1樓、2及3樓公佈欄之情，已據其提出被證1系爭工作規則、被證10被告公司之內部網站公告、被證11被告公司公佈欄張貼之照片影本各一份在卷為證（見本院卷一第67-91、143-145頁），縱使原告任職之公共事務部之辦公室係在行政大樓1樓，然衡情原告於上班期間，應無均未經過該大樓之地下1樓或地上2、3樓辦公區域之理，是被告公司陳稱其就系爭工作規則，已公開揭示予員工包括原告乙節，已非無憑。又原告既已任職被告公

司20多年，衡情論理，其應無不知或未看過系爭工作規則之理。從而，被告公司就系爭工作規則，既已揭示予包括原告等其之員工，則依勞基法第70條之規定，系爭工作規則之約定內容，係對原告有效，應堪以認定。

㈡、被告公司於110年9月16日解僱原告之事由為何?其以該等事由解僱原告，是否合法有效?

１、觀以本件被告公司解僱原告之經過，乃係先於110年9月7日由被告公司之稽核袁渝英及被告公司關係企業之人員張德仁、蔡耀坤、張喬悅共4人，對原告就辦理本件請購事宜等加以訪談、調查，其等調查結果認為原告有「…1總務江明光後續與啓翔的施工進度討論，未如實反映現況（如:工數、料價…）；針對現場勘驗同仁（張家源）發現之疑點，工程權責單位未即時進行反饋及複驗。依書面資料逕行計算完工比例並私下提供予廠商，致使我司於不利處境。啓翔停工後，該員仍持續發包及引薦工程案件予其他同仁發包工程予啓翔。」，被告公司並於同月16日召開人事評議委員會，依據上開調查結果等內容，決議:「…經人評會討論:…3.…江明光三位同仁雖查無收賄舞弊實證，惟在與啓翔相關的各工程發包及後續協調過程中有故意誤導同仁，偏頗該廠商以及超過職守授權之行為，對公司造成損害，違反工作規則及公司廉正核心價值，符合解聘條件，決議9/16（四）當天立即解雇，且不發給資遣費。」等情，有被告提出之陳證4被告公司人事評議委員會報告書影本一在卷可參（見本院卷二第323-324頁），並有證人即110年9月16日當天，有參加被告公司上開之人事評議委員會，並參與上開報告書製作之被告公司當時人力資源總處副處長劉欣茹到庭證述在卷（見本院卷三第48-71頁）。

２、是觀以上開被告公司對原告承辦事務之調查結果及110年9月16日開會決議解聘原告之原因事實及事由，應主要即為:「後續與啓翔的施工進度討論，未如實反映現況（如:工數、料價…）；針對現場勘驗同仁（張家源）發現之疑點，

工程權責單位未即時進行反饋及複驗。依書面資料逕行計算完工比例並私下提供予廠商，致使我司於不利處境。啓翔停工後，該員仍持續發包及引薦工程案件予其他同仁發包工程予啓翔。」該部分。惟查，被告公司除就上開之「依書面資料逕行計算完工比例並私下提供予廠商，致使我司於不利處境」，有於本件主張為解雇原告之事由外，其餘就其上開調查結果之事項，並未作為其於本件所主張解雇原告之事由，此部分本院於本件本無需審酌，縱使予以審酌，惟查，因原告為被告公司之庶務人員，乃係承辦系爭工程之基層請購人員，於請購單簽核完成後，即轉採購單位辦理電子競標以決定採購價格，原告並非工程人員，亦未負責監工，應無從反應啟翔公司就系爭工程之工數和料價問題。且原告既非被告公司系爭工程之工程權責單位人員，其自亦無從就系爭工程進行反饋及複驗。又原告亦以書狀，陳述主張其於系爭工程之後，尚有經手幾件發包予啓翔公司之工程，但工程款大都僅數千元至數萬元，其中1件係4樓管線爆裂之緊急搶修工程等情（見本院卷一第16頁），被告就此情並未爭執，準此，原告於系爭工程後，雖有再經手處理上開工程發包予啓翔公司，然或係工程款不高，或係需緊急搶修、處理之工程，原告找來啓翔公司施作，亦難憑此即認其有圖利啓翔公司之情形。至就被告公司於上開會議決議及本件所主張解雇原告之原因事實，即原告將其結算完啓翔公司就系爭工程完成進度之內部資料，提供予啓翔公司，陷公司於不利地位部分，被告固提出被證9之電子郵件影本為證（見本院卷一第113-117頁），惟查，原告主張當時是因被告公司採購人員陳豐友，於110年5月4日通知啓翔公司提出系爭工程之結算計價單，嗣啟翔公司之總經理何啟鎮，乃於同月6日依上開通知，以電子郵件寄送工程結算計價單予原告，並主張其公司至110年4月30日就系爭工程已完工76％，請款金額為611萬5,845元，原告江明光於同年5月11日以電子郵件回覆何啟鎮，表示被告公司之稽核人員認為必須實作實算結案，並請啟翔公

司派人會同三方實際測量，經過三方會同實際測量後，啟翔公司人員莊媛婷遂於同月14日以電子郵件寄出三方會勘後之計算表予被告公司之承辦人員，包括被告公司之請購張貴栓經理、原告、廠務李許宏經理、採購蘇清輝經理、陳豐友等人，嗣原告即於同月18日以郵件回覆啟翔公司之莊媛婷，表示被告公司內部結算判定之完工進度與啟翔公司不同，約僅37%等情，有被證9上開郵件之全文內容可供參照，準此，揆諸上開文件往來之過程及內容，乃係承攬雙方，就系爭工程完工進度之各自結算結果等之通知，為原告職務上與廠商即啓翔公司之聯繫行為，且雙方既對完工進度有爭執，即非以定作人一方即被告公司所主張之數據為準，尚需待客觀第三方或司法機關之判定為斷，則原告將被告公司內部自行測量之結果告知啓翔公司人員，亦難認有何陷被告公司於不利地位或有圖利啓翔公司之情形，故被告公司據此主張原告此部分之通知陷其於不利地位，有違反其公司規定云云，尚難以成立。

3、依上所述，堪認被告公司於110年9月16日之會議決議，所據以解聘原告之上開原因事實及事由，並未成立及存在，則被告公司進而主張原告有「故意誤導同仁，偏頗該廠商（按指啓翔公司）以及超過職守授權之行為，對公司造成損害，違反工作規則及公司廉正核心價值」之情形，亦不可採，原告並無被告公司所指，違反系爭保密約定書第7.1、7.2條所定，對被告公司應盡忠實及誠信廉潔履行職務義務之情事，則被告公司於當時據此解聘原告，於法無據且不生效力。

㈢、原告辦理系爭工程之請購業務，是否有勾結圖利啓翔公司，致啓翔公司得以不實高價得標，且未依規定審核請購單所需附具之文件資料及事項，而有違反被告公司採購流程及規定之情事?被告公司以原告違反系爭保密約定書第7.1、7.2條所約定，對被告公司應盡之忠實及誠信廉潔履行職務之義務且情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則第42條第9項第4款之規定，予以解雇原告，是否合法有

效？原告請求確認其與被告公司間之僱傭關係存在，有無理由？

1、按「勞基法第十一、十二條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。」，有最高法院95年度台上字第2720號民事判決意旨可參。

2、依前開所述，被告公司於110年9月16日解雇原告之事由，並未合法有據，其解雇不生效力，至被告公司於本件訴訟中，另所增加主張如下所述之原因事實及事由，揆諸上開最高法院判決之意旨，應認被告公司不得改列作為其解雇事由，準此，被告公司無從據此以合法解僱原告。況縱經審酌被告公司所增列之下列解僱原告之原因事實及事由，亦無從認定被告公司之解雇原告係屬合法。

3、經查，被告固主張:原告就系爭工程於請購單記載之請購預算價格，與啟翔公司在請購階段提出但尚未議價之報價相同；於請購時所附之規格書，未記載防水材料廠牌，嗣後原告却私下指定防水材料廠牌予採購人員；於參標廠商未調降報價下，原告却同意將保固期間由10年降為5年；原告容許啟翔公司以高達正常價格2.3倍之單價，承包系爭工程，且就啓翔公司得標金額明顯偏高乙事，與啓翔公司套好說詞，教導啟翔公司應答；知悉逢盛公司無投標真意，却未揭發並推薦該公司參與競標；於請購單所附之驗收規範書，未依被告公司之採購規定，附有驗收檢測方法、要求數據、允收及拒收之標準；未檢附逢盛公司之施工安全計劃書，所檢附之啓翔公司之施工安全計畫書，其內之承攬商工安訓練合格證已過期；對於參標廠商逢盛公司、啟翔公司所提供之實績表，均未予核實，上情導致啓翔公司得標之金額高出甚多，致被告公司受有重大損害，已有圖利於啓翔公司等情，然此

為原告所否認，並陳稱如上。經查:

⑴、被告公司之採購管理程序第5.2.1.1條係規定:「舉凡機臺/儀器/廠務工程/資訊/總務/雜項..等，請購金額達NTD 100萬元整(含)以上，請購單位必須於開立請購單(PR)之前，負責召開”重大案件品規澄清及預算確認核定會”，並將與會所簽資會議紀錄附於請購單(PR)」；第5.2.1.11條則規定:「若請購項目屬於承攬工程類中土件工程案(不含工程設備)，大於NTD 100萬之相關工程案可諮詢專家機構，檢附相關預算/圖紙/規格書/等(包括但不限於上述附件)，由其複審取得其相關意見簽結，前述資料檢附於PR&PO中」（見本院卷一第220、223頁）。原告主張其係依上開之規定，先行請廠商即啓翔公司提出報價單，作為辦理本件防水工程預算之參考，其後並召開被告公司之「重大案件品規澄清及預算確認核定會」，由包括使用單位即廠務部人員、採購單位、財會單位人員一併出席討論系爭工程之預算等，之後並將該會議之會議紀錄連同啓翔公司及逢盛公司提出之報價單，附於請購單電子簽核系統之附件中，提供各部門主管審閱及簽核，亦經系爭工程之使用單位主管即廠務部李許宏經理予以簽核通過等情，有上開二家廠商之報價單、重大案件品規澄清及預算確認核定會之會議紀錄及系爭工程請購單電子簽核紀錄影本在卷可參（見本院卷二第47-56頁、第81-82頁），堪信為實在。準此，可見原告雖將啓翔公司報價單之報價金額，列為請購單之請購頂算價格，然該金額亦經被告公司之系爭工程使用單位及財會部門人員等，於上開之「重大案件品規澄清及預算確認核定會」中討論過，其後並經使用單位及其他各部門主管簽核通過該等預算金額，是難認原告於請購單上所列系爭工程之預算金額，有何不合理及偏高之處，被告公司以此指摘原告，係方便啓翔公司在不降價情況下，可輕易得標，已徹底架空被告公司之議價程序，違背被告公司之利益云云，應難以採認。

⑵、原告主張被告公司採購人員陳豐友，於原告提出被證6之規

格書後，曾於110年2月22日上午，即進行線上競價系統競價作業之前，寄特急件電子郵件予原告，請原告修正一頁式規格書之內容，於備註欄位填寫品牌或其他說明等，並轉成如該郵件附檔所示之格式即線上競價系統之內容，以供系爭工程之線上競價系統作業，作為投標廠商競價時之統一規格，原告隨即於同一日下午，依陳豐友之要求予以修正，於格規書之備註欄內寫上品牌等資料，並傳送修正後之一頁式規格書予陳豐友等情，有被證6修正前之一頁式基本需求規格書、被證7陳豐友與原告間之往來電子郵件及附件在卷（見本院卷一第105-109頁），及原告提出之原證8系爭工程線上競價系統競標後之「標案最低價比較表（報價）」備註欄（見本院卷一第175頁），係已依修正後最終版之一頁式規格書，所載之品牌而為相同之記載，並作為投標廠商相同之下標規格之情可佐。準此，堪認原告所製作上開最終版並上線作為競標作業依據之一頁式規格書，其內業已記載有品牌，並係原告應被告公司採購部門人員之要求所為，且其後投標廠商亦係以上開所載之品牌規格，作為其等競標時之統一相同規格標準，應無被告所指係原告私下告知採購人員，以便規避被告公司制式採購流程審查之情，亦無違反被告公司採購管理程序之規定，被告僅以被證6原告辦理請購事項過程中，所曾製作但非最終版之文件，對原告為上開之指摘，洵不可採。

⑶、至就被告指稱於參標廠商未調降報價下，原告却同意將保固期間由10年降為5年，且容許啟翔公司以高達正常價格2.3倍之單價，承包系爭工程，並就啓翔公司得標金額明顯偏高乙事，與啓翔公司套好說詞、教導啟翔公司應答部分，經查，原告主張其係依公司內部一般工程例稿之保固10年，記載於請購單所附之資料，然系爭工程之使用需求單位，即廠務部之經理李許宏，曾於109年11月底表示該工程之防水保固需求僅為5年，此有原告所提原證14李許宏於109年11月26日之電子郵件影本在卷可參（見本院卷二第421頁）。又原告主

張被告公司於其採購部辦理系爭工程採購競標前，已先由採購部召開廠商之規格澄清會議，於該等會議中因廠商要求保固期間降為5年，乃由參加該等會議之被告公司廠務部人員、採購部承辦人陳豐友及經理蘇清輝等人員，與廠商討論後，決定將保固期降為5年，原告僅係請購人員配合採購流程而與會，就保固期之調降並無置喙餘地等情，亦有卷附之規格澄清會議影本三紙在卷可佐（見本院卷二第279-283頁），故原告主張其就保固期調降為5年之會議討論，未能置喙亦無決定權乙節，應屬事實，被告以原告於參標廠商未調降報價情況下，却同意將保固期間由10年降為5年，指摘原告所為違反被告公司利益云云，應不可採。又系爭工程廠商之得標價格為何，乃係經由採購作業程序所決定，原告僅辦理請購程序，並非承辦採購作業程序之人員，其就啓翔公司得標系爭工程之價格數額，顯然無從影響及未有何決定性。再原告主張系爭工程經啓翔公司得標並開始施工後，因被告公司法定代理人李政昊，認啓翔公司得標金額過高，乃責令請購部人員等了解、說明啓翔公司施工之材料、人工等成本，原告主管張貴栓經理即指示其了解啓翔公司成本估價之情形，原告乃以電話、電子郵件，多次向啓翔公司對話窗口莊媛婷，詢問其公司施工材料成本等事項，經原告將探詢結果彙整後，嗣將所彙整之材料成本等結論，以電子郵件寄予莊媛婷做最後確認無誤後，即將該等確認結果提交予主管張貴栓，由張貴栓經理向被告公司法定代理人報告說明等情，亦有被證8原告與莊媛婷間郵件往來之內容可佐（見本院卷一第111頁）。且查，原告僅係辦理請購事宜，後續之得標價格及啓翔公司決定選用宇泰之廠牌材料，均與原告無涉，非原告所能影響及左右，亦不是原告應負責之事項，衡情原告何需勾串啓翔公司人員，與其套好說詞?且倘原告真欲為該等損害被告公司利益之行為，又何以會明目張膽使用公司之電子郵件信箱聯絡，致留下證據供被告追查?均與常情有違，是原告上開主張之情，應屬事實可採，被告辯稱原

告故意讓啓翔公司以顯然偏高之價格得標，並與啓翔公司人員聯絡勾串說詞云云，並不可採。

⑷、至被告以原告明知逢盛公司無參加規格澄清會議，且無投標意願，僅係配合啓翔公司圍標，却未揭發並推薦該公司參與競標部分。經查，被告系爭工程採購單電子簽核系統所附之文件，已含逢盛公司參加規格澄清會議之會議紀錄，其上並有被告公司相關參加人員，包括原告、採購部人員，以及逢盛公司負責人歐陽良吉等人之簽名（見本院卷二第281頁），且證人即逢盛公司之負責人歐陽良吉於被告公司告訴原告等人背信之偵查案件（即台灣新竹地方檢察署111年度偵字第6848號案件，下稱系爭偵查案件）中，亦具結後證稱:其公司（即逢盛公司）係第一次參加被告公司標案，但被告公司先前曾有委託其公司至華亞科技園區檢視石材有無病變之工程，被告公司人員始會請其公司參與系爭工程，其就系爭工程曾先去施工現場看過，後來有寄書面報價單予被告公司人員審核，之後亦有去被告公司參加規格澄清說明會議，但當時有無向警衛室登記其已忘記，會議紀錄其非當日所簽而係事後補簽，後來就線上競標程序，其有出價2次等情可佐（見系爭偵查案件內所含110年度他字第3638號卷【下稱他字卷】第193-194頁），並有逢盛公司有參加系爭工程電子公開競標系統競標之證明，即被告所提陳證4內之「交期議價預算比較彙總表」、「廠商競標出價歷程」、「電子競標比較記錄單」及「標案總價彙總表」影本在卷可參(見本院卷二第141-147頁），原告主張逢盛公司確有投標意思，並有參加競標投標，即屬有據。被告雖以被證19陳豐友寄予原告、被證18啓翔公司人員黃廷瑛寄予原告等人之電子郵件，主張原告明知啓翔及逢盛公司指派同一員工余佳芳參與競標，可見原告於辦理採購時，已知逢盛公司係配合啓翔公司之陪標廠商，然為原告所否認。查，被證19之電子郵件，乃係陳豐友於110年7月10日始寄予原告（見本院卷一第263頁），另被證18電子郵件，係啓翔公司之員工黃廷瑛，

於110年5月12日始寄予原告、陳豐友等人，且係提到有關該公司預計進場實際測量、記錄之人員（見本院卷一第261頁），核均與系爭工程之競標作業無涉，且上開郵件寄送之時間，均係在系爭工程完成採購之後，依上開郵件內容，無從反推啓翔公司及逢盛公司，係指派同一人即余佳芳參與系爭工程之競標且此情為原告當時所知悉，被告據此主張原告當時明知逢盛公司僅係配合啓翔公司之陪標廠商云云，難以憑採。至被告另以被告公司廠務部人員即證人李忠勳，於上開偵查案件中證稱「參加啓翔那一場會議我簽了2張，江明光跟我說我第1張簽錯了，我簽了第2張，我記得我2張簽的時間不一樣」等情，主張原告將證人李忠勳所簽名之二張啓翔公司規格澄清會議紀錄中之一份，虛偽挪作有召開逢盛公司規格澄清會議會議紀錄之用，然此節為原告所否認，而被告就此並未能進一步舉證證明。且查，證人李忠勳證述其僅參加啓翔公司及另一家公司之規格澄清會議，縱認其此部分所述屬實，亦有可能其未參加由被告公司採購部門所召開另一家公司之規格澄清會議，尚不得僅以證人李忠勳僅參加二家公司之規格澄清會議，即推認未對逢盛公司召開規格澄清會議。又證人歐陽良吉係於111年4月間，在系爭偵查案件偵查時，為上開之證述，距其於110年1、2月間參加系爭工程之投標等事宜，相隔已1年多，當時又值疫情期間，有很多會議，有可能係以線上方式進行，是證人歐陽良吉因時隔日久，記憶有所模糊，致其於偵查時，就先前究係參加實體或線上規格澄清會議及會議紀錄之簽名時點，無法為肯定、明確之回答，應為合理之情狀，自不得憑此即認其有關有至被告公司進行場勘及參加規格澄清說明會、有出價參與投標之證述與事實不符，是被告此部分之所辯，亦不可採。

⑸、又查，啓翔公司於系爭工程前，已有承包過被告公司與系爭工程類似之2項工程乙節，為被告所不爭執，則啓翔公司為具有實績之公司，亦可認定。又逢盛公司先前曾經被告公司委託處理石材病變工程，已據證人歐陽良吉證述如前，且因

被告公司就系爭工程之完工期程緊迫，原告從被告公司先前曾合作過公司之資料，找來逢盛公司參與投標，亦屬合理，則縱使對照被證4逢盛公司於內政部營建署建築工程履歷查詢系統結果資料（見本院卷一第101頁），逢盛公司是否確另有施作其實績表上，所列被證4該工程以外之其他工程，尚有待原告之查證，而原告當時僅係以口頭詢問逢盛公司人員，作為其查證之方法（見系爭偵查案他字卷第99頁），確有未盡查核義務之情形，惟審酌當時因期程緊迫，且原告此部分之疏失，核與本件被告主要所爭執及在意之發包工程款過高一事，並無直接之關係，是原告此部分之疏失情節尚屬輕微。

⑹、查，被告公司之採購管理程序第5.2.1.7條係規定：「若請購項目承攬工程類別屬於"庶務/廠務設施修繕"或"機台設備維修/改造/移機"且請購金額等於或大於新台幣伍拾萬元者，則必須由所有競價廠商提出『施工安全計畫書』納入議價附件，並轉予工安部門審核。」（見被證15採購管理程序規定，見本院卷一第222頁），且依兩造所各提出之原證17、陳證1系爭工程之請購單影本所載（見本院卷二第15頁、413頁），均已明確載明請購書內需附有廠商之施工安全計畫書，則原告以採購管理程序第5.2.3.1條之規定（見本院卷一第225頁），主張系爭工程於請購階段，廠商尚不需提出施工安全計畫書，係到進行議價前始需提出乙節，即有疑義而不可採。又逢盛公司於請購階段並未提出施工安全計畫書，為原告所不爭，且被告主張啓翔公司提出之施工計畫書，其內之承攬商工安訓練合格證以及勞工安全衛生教育訓練結業證書均已過期之情，亦有被證16啓翔公司之施工計畫書影本在卷可參(見本院卷一第237-257頁），是被告辯稱原告就此有未依其公司採購管理程序第5.2.1.7條之規定，盡到審查義務乙節，即非無憑。惟本院認原告此部分之疏失情形，尚與前述被告主要所爭執之發包工程款過高一事，並無直接之關係，是原告此部分之疏失情節亦屬輕微。

4、按本人承諾忠實履行對甲方（即被告公司）之義務，以甲方利益為重，絕不作出違反甲方利益之行為；本人應嚴格遵守甲方誠信廉潔相關規約，不向甲方交易對象（包括協力廠商、客戶、供應商或服務者等，且無論交易是否成交）約定或索取任何不正當利益，包括但不限於回扣、佣金、不當饋贈、不當招待或不當利益等；員工有下列情事之一經查證屬實者，得予「解僱」，且不發給資遣費。…4.違反國家法令、勞動契約或工作規則，經屢勸不改或情節重大者，系爭保密約定書第7.1、7.2條及系爭工作規則第42條第9項第4款，固有規定（見本院卷一第87、97頁），又按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。勞動基準法第12條第1項第4款固亦定有明文。經查，依上開所述，難認原告於進行系爭工程之請購事宜時，有明知逢盛公司無投標真意，却為圖利啓翔公司以抬高發包金額，找來該公司陪標，並降低廠商之保固期限，而讓啓翔公司以顯不相當之高價標得系爭工程，致被告公司受有數百萬元損害等之事實存在。至原告雖有未確實審核逢盛公司之實績，及未審查要求廠商提出施工安全計畫書之疏失，致違反被告公司此部分採購管理程序之規定，然核其疏失情形係屬輕微，亦無圖利啓翔公司之情，業如前述，準此，難認原告此部分之疏失行為，該當對被告公司忠實及誠信廉潔履行職務義務之違反，且情節重大。從而，被告公司以原告進行系爭工程之請購行為，違反系爭保密約定書第7.1、7.2條所約定，對被告公司之忠實及誠信廉潔履行職務義務，且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款及系爭工作規則第42條第9項第4款之規定，主張終止與原告間之勞動契約，於法無據，其對原告終止勞動契約之表示，並不生效力，雙方之僱傭關係仍屬有效存在，則原告訴請確認其與被告公司間之僱傭關係存在，即有理由而應予准許。

㈣、原告請求被告公司給付自110年9月16日至111年1月31日止，積欠之薪資382,860元及法定遲延利息，及自111年2月1日起

至復職之日止，按月給付85,080元，是否有據？

1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨同此見解）。

2、查原告與被告公司間僱傭關係仍屬存在，業經認定於前，而原告遭被告公司於110年9月16日違法終止勞動契約前，主觀上並無任意去職之意，且原告亦隨即於同月17日申請勞資爭議調解，要求與被告公司恢復僱傭關係等，並於同年10月6日，於新竹科管局進行勞資爭議調解時為同一主張，惟其主張為被告公司於勞資爭議調解時所拒等情，有原告提出之原證2新竹科管局勞資爭議調解紀錄影本在卷可稽（見本院卷一第29頁），已足認原告就被告公司於110年9月16日終止勞動契約所預示拒絕受領原告所提供勞務之意思，業將其準備依勞動契約本旨給付勞務之情事通知被告公司以代提出，惟其提出之給付為被告公司所拒，揆諸前揭規定，被告公司即應自原告提出時起負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得請求被告公司給付自遭違法終止勞動契約起至復職日止之薪資報酬。

3、至原告自110年9月16日起至其復職之日止，得按月請求被告給付之薪資數額部分，查，原告於遭被告公司非法解雇時，每月薪資為85,080元，為被告所不爭執，則原告請求被告公司自110年9月16日起至其復職之日止，應按月於每月5日發

薪日給付其薪資85,080元，即屬有據而應予准許。惟因原告自111年2月7日起至6月17日止，於○○公司任職，已自該公司領得薪資217,742元，另自111年8月29日起受僱於○○公司，迄至112年4月份止，已自該公司領得薪資共423,974元（計算式:4,645元＋56,295元＋52,292元＋49,087元＋51,000元＋52,000元＋51,000元＋56,655元＋51,000元＝423,974元），此有○○公司111年9月23日函及所附之受領工資數額明細（見本院卷二第447-449頁）、○○公司112年3月15日函及所附之薪資條（見本院卷四第19-25頁），暨原告提出之原證16其於112年3、4月於○○公司之薪資條影本在卷可參（見本院卷四第89-90頁）。是上開原告至112年4月份為止，合計已受領上開公司給付之勞務所得共641,716元（即217,742元＋423,974元＝641,716元），依民法第487條但書之規定，原告上開請求被告公司給付之薪資，即應扣除上開金額。原告雖主張:其自○○公司領取之款項，其中項目為全勤獎金、餐點津貼、介紹/清潔/獎金、證照津貼部分並非勞務所得，該部分不應扣除，然此為被告所否認。經查，民法第487條但書所規定之報酬額，並未區分是否為經常性給與之性質。準此，應認凡因原告至○○公司任職工作，所領取之一切報酬，不論其名目為何，是否為經常性之給與，均屬上開條文但書所規定，原告至他處服勞務所領取之報酬，自均應予以扣除，原告主張該部分不應扣除云云，尚不可採。至被告雖主張:原告現仍繼續任職於○○公司，故其日後每月可自該公司領取之工資50,000元，亦應予以扣除云云。惟查，因原告自本件辯論終結之後，是否仍繼續任職於○○公司而能獲有勞務所得，乃屬未定之情況，則被告主張原告自本件辯論終結後，至其至被告公司復職日為止，該期間原告所請求被告公司給付之薪資，均應先扣除其得自○○公司每月領取之薪資50,000元云云，即屬無據而不可採。

4、從而，就原告所得請求被告公司自110年9月16日起至原告復

職之日止，按月給付其薪資85,080元部分，經本院予以扣除前述其迄至112年4月底為止，共已自他人處受領之勞務所得641,716元，並予以計算結果，則原告請求被告公司給付81,464元及該金額之法定遲延利息，及被告公司自111年6月1日起至原告復職之日止，按月給付原告85,080元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（計算式:原告對被告公司自110年9月16日起至111年5月底之薪資共723,180元【即85,080元x8.5個月＝723,180元】－原告至112年4月底止，自他人處受領之勞務所得641,716元＝81,464元），核屬有據而應予准許，原告其餘部分薪資給付之請求，則無理由而應予以駁回。

㈤、原告依民法不完全給付債務不履行及公司法第23條第2項之規定，請求被告公司、李政昊連帶給付其自110年9月16日起至111年1月31日止短少之薪資損害132,638元、111年農曆年節2個月年終獎金170,160元，並自111年2月1日起至原告復職之日止，按月賠償29,475元，及精神慰撫金50萬元，是否有理由？

１、原告主張被告公司因違法解雇原告，對原告構成債務不履行，致原告於遭解雇後至復職前，每月受有短收以月平均工資114,565元與每月薪資85,080元間差額29,475元之應有收入損害，亦受有未能領取111年農曆年節發放之2個月年終獎金170,160元之損害，並造成原告名譽權受到侵害，且情節重大，受有精神慰撫金50萬元之精神上損害，爰依民法第227條、227條之1債務不履行損害賠償及公司法第23條第2項之規定，請求被告公司、李政昊連帶給付上開之金額，為被告所否認，並辯稱如上。

２、按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因不完全給付而生前項以外之損害者，債權人並得請求賠償，為民法第227條所規定。本件被告公司對原告終止聘雇契約，係未合法而不生效力，已如前述，則被告公司於兩造僱傭關係期

間，違反勞動法令，於未具有勞基法第11、12條所定事由下，片面違法終止與原告間之勞動契約，並積欠原告如前述之薪資，致原告受到損害，揆諸上開之規定，原告主張被告公司對原告亦成立債務不履行乙節，亦堪以成立。

3、惟就原告請求被告賠償之月平均工資與薪資間之差額及系爭之年終獎金損害部分，查，原告本件主張之薪資差額，主要在於每月加班費、端午獎金、特休未休折現部分，此為兩造所不爭，亦有原證3原告110年3至9月份之薪資單影本在卷可參（見本院卷一第31-38頁），此部分堪以採認。惟按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。民法第216條已有規定。再按「勞動基準法就雇主依約定應付而未給付之工資，並未規定按同法第二條第四款規定計算平均工資後定其應付金額，被上訴人以六個月平均工資定上訴人應付數額，尚屬無據。又加班工資係以被上訴人有加班之事實，上訴人始有給付之義務，並非被上訴人每月必然可取得之報酬。上訴人受領勞務遲延期間，既無從認為被上訴人必然可加班提供勞務而獲取加班工資，被上訴人主張上訴人應加付六個月平均加班工資云云，亦不足取。」，亦有最高法院91年度台上字第1625號判決意旨可參。又按本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。勞基法施行細則第10條第1、2、3款亦有明定，故依上開規定，已將勞工非因工作而獲得之對價，或雇主為單方目的所為任意性、恩給性之給付，如年終獎金、三節獎金等，明文排除於勞基法第2條所稱「其他任何名義之經常性給與」範圍之外 ，以杜爭議，除非員工能證明雇主發給其年終獎金及三節等獎金，確係基於其提供勞務之對價並為經常

性之給與時，該等金額始具工資之性質。經查，因加班費須有加班始可請領，惟於本件被告公司受領原告勞務遲延之期間，無從認定原告必然會加班或可加班提供勞務以獲取加班工資，此部分即非屬原告因被告公司債務不履行，依通常情形可得預期之所失利益損害，是原告請求每月以加班費計算之薪資差額損害，即屬無據。又依被告公司之系爭工作規則第19條有關「津貼及獎金」之規定，並無端午獎金之項目，是端午獎金是否屬經常性給與，為勞動之對價，已有疑義，且該條第5款就年終獎金乃係規定:「為酬勞員工上一年度在工作上的付出與辛勞，於每年農曆過年前依據公司盈餘狀況及同仁工作績效核給獎金…」（見本院卷一第74-75頁），亦即被告公司之發放年終獎金，須依其公司之盈餘狀況及員工之工作表現及績效而定，並非員工對被告公司提供勞務即會有年終獎金之收入，故已不具勞務之對價性，且非屬經常性之給與，再參以前述勞基法施行細則第10條第1、2、3款之規定，應認被告公司先前發放予原告之端午獎金及年終獎金，係屬被告公司對原告恩惠、勉勵性質之給付，非屬工資。準此，原告縱使繼續任職，依通常情形，亦非當然可請求被告公司需支付其端午獎金，及系爭以2個月薪資計算之年終獎金170,160元，是此部分之金額，非屬原告依通常情形，可得預期或獲得之利益，即非原告因被告公司違法解雇所受之所失利益損害，原告請求被告賠償其系爭年終獎金170,160元及按月賠償其因端午獎金所生薪資差額之損害，亦無依據。就原告主張之特休未休折算工資之薪資差額部分，經查，因原告於遭被告110年9月16日非法解雇後，如其仍繼續正常任職，則就其依勞基法第38條第1項規定得享有之特休假，原告是否仍會於年度終結時未予休完，而得依同條第4項本文之規定，請求被告公司支付其特休未休之折算工資，衡情，本有相當之不確定性，並非通常即會發生之情形，則原告所請求其特休未休折算工資所生之薪資差額，即非屬其因被告公司違法解僱債務不履行之所失利益損害。從

而，原告依債務不履行損害賠償及公司法第23條第2項之規定，請求被告二人自110年9月16日起至原告復職之日止，按月連帶賠償其薪資差額損害29,475元、系爭年終獎金170,160元之損害及法定遲延利息，於法無據，應予以駁回。

4、就原告請求被告賠償其精神慰撫金50萬元部分，按債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第一百九十二條至第一百九十五條及第一百九十七條之規定，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。民法第227條之1、第195條第1項已分別定有明文。又所謂名譽係人在社會上評價，通常指其人格在社會上享有一般人對其品德、聲望或信譽等所加之評價，是屬於一個人在社會上所受價值判斷，因此名譽有無受損害，應以社會上一般人對其評價是否貶損，客觀判斷之，苟其行為足以使他人在社會上之評價受到貶損，即屬侵害他人之名譽。經查，被告公司應知悉原告就系爭工程僅係辦理請購事宜，就後續之採購及議價等決定工程標價部分，並非原告所能置喙及決定，然被告公司却以原告辦理請購過程中非終局而僅屬草稿性等之資料，不實指摘原告偏袒、圖利於啓翔公司，並以此為由，以原告違反對被告公司忠實及誠信廉潔履行職務之義務，而片面違法終止與原告間之勞動契約，此已對原告構成債務不履行，業如前述，因原告已任職被告公司20多年，先前之工作表現並無不良，却突遭被告公司以上開不實事由，加以指摘其圖利啓翔公司，此舉實已對原告在社會上之評價受到貶損，已侵害到原告之名譽權，且情節亦屬重大，並致原告精神上受有損害，此有原證15原告與親友間之通訊軟體對話內容截圖影本在卷可參（見本院卷四第71-78頁），則原告依民法第227條之1及第195條第3項之規定，請求被告公司賠償其精神慰撫金，即屬有據而應予准許。又按慰藉金之賠償須以人格權遭遇侵害，

使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準固與財產上損害之計算不同，然非不可斟酌雙方身分資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數額（最高法院51年台上字第223號民事判例要旨參照）。而所謂相當，自應以實際加害情形與其名譽影響是否重大，及被害者之身分地位與加害人經濟狀況等關係定之（最高法院47年台上字第1221號號判例要旨參照）。本院審酌原告任職於被告公司20多年，對被告公司已投入多年之勞力付出，月薪8萬多元，卻於短時間內，遭被告公司指稱有不法圖利啓翔公司情事，橫遭受到被告公司之不法解雇，是原告所受精神上痛苦程度非輕，及被告公司為上市公司，其對原告違法解僱之債務不履行違約情節甚重等情狀，認原告請求被告公司賠償其精神慰撫金以20萬元為適當，逾此數額則無理由而不應准許。

5、又按公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。公司法第23條第2項固有規定，惟此所指之公司負責人違反法令致他人受有損害之行為，係指侵權行為而言，本件因原告並未主張及舉證被告公司之法定代理人李政昊，有對原告成立侵權行為，則原告主張被告李政昊應依公司法第23條第2項之規定，就被告公司上開因債務不履行致原告名譽受損，應賠償原告之精神慰撫金，連帶負賠償責任，即無理由而應予駁回。

㈥、綜上所述，被告公司於110年9月16日對原告終止僱傭契約，並未合法生效，原告與被告公司間之僱傭關係仍屬有效存在，則原告訴請確認其與被告公司間之僱傭關係存在，及請求被告公司自110年9月16日起至其復職之日止，按月給付其薪資85,080元，經扣除至112年4月底為止，原告自○○、○○公司所共受領之報酬641,716元後，被告公司應給付原告81,464元及該金額自起訴狀繕本送達被告公司翌日即111年2月18日（見本院卷一第45頁）起至清償日止按年息百分之五計算之利息，及被告公司自111年6月1日起至原告復職之日

止，按月於每月5日給付原告85,080元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨被告公司應給付原告精神慰撫金20萬元及自起訴狀繕本送達被告公司翌日即111年2月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，於法核屬有據，應予准許，其餘部分則無理由而應予駁回。

㈦、末按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第2項、第3項既係屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告假執行，並宣告被告公司得預供擔保免為假執行。又本判決主文第4項，因所命被告公司給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應依職權宣告假執行，並依被告公司之聲請，酌定被告公司供相當之擔保金額後准免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所附麗，應併予駁回之。

㈧、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　鄭政宗

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　　112　　年　　8　　月　　8　　日

書記官　黃志微