臺灣新竹地方法院民事判決

111年度重勞訴字第1號

原　　告　蘇清輝
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
被　　告　袁渝英
上三人共同
訴訟代理人　於知慶律師
　　鄭羽秀律師
被　　告　張德仁
　　蔡耀坤
　　張喬悅
上三人共同
訴訟代理人　蔡慶宗律師

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3月30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伍拾壹萬柒仟玖佰伍拾元，及自民國一百一十一年二月二十二日起至清償日止，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二月一日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣壹拾參萬伍仟肆佰陸拾元。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告元太科技工業股份有限公司負擔五分之三，餘由原告負擔。

六、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伍拾壹萬柒仟玖佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、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壹拾參萬伍仟肆佰陸拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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。本件原告起訴時，係依原告與被告公司間之勞動契約、民法侵權行為之法律關係為請求，訴之聲明原為：㈠、確認原告與被告元太科技工業股份有限公司（下稱被告公司）於民國110年9月16日至115年1月23日之僱傭關係存在。㈡、被告公司應給付原告新臺幣（下同）611,550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115年1月23日止，按月給付原告135,900元。㈢、被告6人應連帶給付原告200萬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。嗣於111年3月29日言詞辯論期日，當庭基於同一基礎事實，依民法債務不履行及公司法第23條第2項之法律關係，追加第三項聲明（原第三項聲明移列為第四項聲明），請求被告公司及李政昊應連帶給付原告430,425元，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35,250元（見本院卷一第201-202頁、第338頁），其後復於111年12月22日言詞辯論期日，變更上開追加第三項聲明為:被告公司及李政昊應連帶給付原告419,558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，按月連帶給付原告32,835元（見本

院卷三第265、270頁），原告其後再於本院112年3月30日言詞辯論期日，當庭變更第一項聲明為：確認原告與被告公司間之僱傭關係存在（見本院卷三第385頁）。經核原告上開所為變更，其中訴之追加部分，其請求之基礎事實同一，其餘部分則屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，於法均無不合，程序上應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠、原告自82年7月19日起於被告公司任職，現行職務為被告公司採購三部之資深經理，任職期間均負責採購，因清廉謹慎與誠信公正，深得被告公司歷任董事長信賴。被告公司於109年間辦理FPL舊廠房屋頂防水工程（下稱系爭工程），原告乃依被告公司採購流程，進行廠商規格澄清會議、電子公開競標等公司規定之程序後，由訴外人啟翔營造有限公司（下稱啓翔公司）於110年2月26日取得議價資格後，被告公司嗣於同一日與啟翔公司進行議價，並達成議價金額938萬元由啓翔公司以該金額得標後，承辦人員即訴外人陳豐友，即於同年3月2日將進行系爭採購案，前已進行之請購單電子簽核文件、電子公開競標之各項明細單價、比價紀錄及所有附件文件列印上傳，並依被告公司採購單電子簽核系統進行採購單簽核，嗣於同月10日完成各部門之簽核同意後，系統自動產出電子採購單並對啟翔公司發出採購單後，啟翔公司即進行防水工程之施工，並配合被告公司進行趕工而大量備料。豈料，被告公司之董事長即被告李政昊，為讓原告去職並廢除被告公司沿用多年之採購管理程序、電子競標程序，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，欲令原告去職，經原告之部門主管林宗勇等人，先要求原告辦理退休未果，明示原告若未同意退休，

公司將以員工績效改善程序、或藉原告承辦系爭工程採購案令原告去職，其後被告公司於110年8月調動原告職務為專案經理，又將原告辦公桌自採購三部調至採購二部，架空原告權責及羞辱原告，並預告將把原告調至走廊辦公，經原告以經濟因素，表明希望工作至年滿65歲強制退休年齡後才退休，其後被告公司竟於110年9月9日，無預警約談原告數小時，由被告李政昊惡意令被告公司之稽核即被告袁渝英，夥同對被告公司業務並無稽核調查權限之被告張德仁、蔡耀坤、張喬悅共4人，於當日基於共同侵權行為之犯意，輪番以虛構之不實事項，指控原告就系爭工程之採購，圖利啓翔公司而涉有不法或舞弊，並強行逼迫原告承認有上開情事，且製作內容不實之「訪談紀要」（下稱系爭訪談紀要），惡意質問、羞辱原告，其等已共同不法侵害原告之名譽。嗣後於110年9月16日，被告公司人事主管未說明任何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（下稱新竹科管局）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、嗣被告公司於原告提起本件訴訟後，始於訴訟中羅織原告有未忠實廉潔履行職務且情節重大之情，惟系爭工程均係經由被告公司電子簽核系統進行採購，而遭被告公司誣指為陪標廠商之訴外人永詮防水有限公司（下稱永詮公司）、逢盛營造工程股份有限公司（下稱逢盛公司），其負責人吳灥、歐陽良吉，均已於被告公司對原告提起之刑事背信罪偵查案件（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，證稱其等確有參與競標之經過及永詮公司放棄出價之理由，可見該2家公司確有參與系爭工程之投標。至系爭工程保固年限由10年降為5年，係於廠商規格澄清會議中，由與會人員討論後所決定之結果，非原告個人所擅自決定。被告公司雖指稱系爭工程單價2,419元過高不合

理，然此單價為包含防水工程及落水管疏通作業等總工程之平均單價，其中防水工程單價僅為1,233元，已較啟翔公司先前承作被告公司之前案為低，又系爭工程之請購單已經簽核通過，原告亦無承辦該程序，被告指稱請購資料有瑕疵原告未退回有疏失，顯屬無據。被告公司雖於訴訟中，主張原告因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條約定而遭解雇，然被告公司未將其工作規則公開揭示，且其工作規則上開條款之內容過於空泛不明確，所規定「不發給資遣費」亦有違勞基法而無效；又被告上開保密約定書，僅為被告公司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日起至原告年滿65歲退休時止，應按月給付原告每月薪資135,900元。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611,550元（計算式：135,900元×4.5個月），並自111年2月1日起按月給付原告135,900元。又被告公司不法終止雙方勞動契約，致原告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，其間每月差額之損害32,835元（計算式：原告於110年9月16日前之月平均工資168,735元－135,900元＝32,835元），及原告未能領取111年度農曆年節2個月年終獎金271,800元(計算式：135,900元×2）之損害，其中自110年9月16日至111年1月31日止，共計4.5個月，短少之薪資損害為147,758元（計算式：32,835元×4.5），原告自得依民法第227條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419,558元（計算式：147,758元＋271,800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32,835元。又被告李政昊欲令原告去職，推由被告袁渝英、張德仁、蔡耀坤、張喬悅，於110年9月9日以訪談原告為名，共同不法侵害原告之名譽權，亦屬共同以悖於善良風俗之方法加損害於原告，致原告精神上痛苦萬分，上開被告5人及被告公司，應依民法第184條第1項、185條民法共同侵權行、公司法第23條第2項之規定，連帶對原告賠償精神慰撫金200萬元。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611,550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115年1月23日止，按月給付原告135,900元；3、被告公司、李政昊應連帶給付原告419,558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32,835元；4、被告6人應連帶給付原告200萬元，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；5、前3項請求請准原告供擔保為假執行。

二、被告之答辯：

㈠、被告公司、李政昊、袁渝英則以：

１、原告擔任系爭工程之採購單位主管，卻以不實之公司實績表及簡介，作為永詮公司之實績表及簡介，並提出由被告公司採購單位自行製作之虛假報價單，作為永詮公司之報價單，且永詮公司並未至現場踏勘，亦未對其召開規格澄清會議，該公司並無投標真意，係原告找來湊數之投標廠商。另逢盛公司亦未召開規格澄清會議，且逢盛公司與啟翔公司之競標連絡人竟為同一人等情，故逢盛公司亦係啟翔公司之陪標廠商，則原告找來永詮公司、逢盛公司陪標，已徹底架空被告公司採購程序以多家廠商競標、汰選優良廠商之目的，嚴重

違反被告公司之採購程序及規定。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，已違反被告公司採購管理程序第5.2.1.7條之規定，惟原告却未依被告公司採購管理程序第5.2.9.1.條、第5.2.9.2.條之規定，詳細審查採購資料，將系爭工程案件退回請購單位，或要求請購單位補齊缺漏之資料後，再進行採購程序，顯已違背其忠實義務。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，然於啟翔公司未調降報價下，原告竟同意將保固期間由10年降為5年，其後並由啓翔公司得標，致系爭工程後續之維護保養費用須由被告公司自行負擔，且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。原告雖稱其於啟翔公司得標後，有詢問啟翔公司關於系爭工程與上開兩項工程間施工項目、工法、範圍及規格之差異，惟依被告公司採購管理程序第5.2.2.2點及5.2.5.1點之規定，原告應在系爭工程議價前向廠商詢問上開差異，而非在採購完成後才詢問，顯見原告於未瞭解上開差異之前，即遽行簽核同意系爭工程採購單，使被告公司以天價與啟翔公司締約，致被告公司受有數百萬元之損害，另系爭工程總價高達938萬元，原告卻未依被告公司採購管理程序第5.2.4.2點之規定，要求啓翔公司與被告公司簽訂合約，亦有違規定。核諸原告上開之情形，已多處違背其對被告公司應盡之忠實廉潔履行職務之義務，並致被告公司受到重大之損害，經被告公司發覺後，曾請原告提出說明及給予其改正之機會，然原告仍未如實說明。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，對被告公司應盡忠實及誠信廉潔履行職務之義務，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。

2、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110年9月17日起即未就職，亦未將準備給付勞務之意思表示通知被告公司，故原告亦僅得自其實際復職後，方得請求被告公司按月給付其薪資。又原告以110年8月薪資單所載金額，據以主張其每月工資為135,900元，然其中440元為用餐補助費，不符合勞務對價性及經常性給與之要件，非屬工資，應予扣除，是原告每月工資應為135,460元。又原告請求被告公司按月給付其至年滿65歲止之薪資，惟此部分係屬將來之薪資請求權，且原告復職後將來之薪資報酬請求權，亦可能因原告離職或職位變動或調整薪資，而影響其存在或範圍，並非確定之債權，自不應准許。又縱令原告與被告公司間之僱傭關係仍存在，惟原告所得請求被告公司給付之薪資，依民法第487條但書之規定，應扣除原告自財團法人中華工商研究院（下稱工商研究院）於111年7月9日至112年3月18日所已受領之報酬總計91,620元。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32,835元。況原告據以主張之平均工資中，尚包含非屬工資之用餐補助費、端午及中秋獎金、特休折現、未休假代金等，上開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32,835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271,800元。另被告李政

昊代表被告公司，向原告表示終止僱傭契約之終止權行使，縱使不合法，被告李政昊亦不需對原告負侵權行為損害賠償責任，原告主張被告李政昊應依公司法第23條第2項之規定，與被告公司連帶對其負賠償責任云云，亦無理由。

3、被告袁渝英為被告公司之稽核室處長，因被告公司合理懷疑原告就系爭工程之採購業務，涉有不法情事，被告袁渝英乃依其職務對原告等承辦系爭工程之人員進行內部調查，既屬被告袁渝英之業務職掌事項，亦無原告所稱編織不實情事誣指原告及製作內容不實訪談紀要之情形，且被告袁渝英於調查詢問原告時，語氣平和，亦未有任何對原告人身攻擊之字眼，自無不法侵害原告名譽權之侵權行為可言，被告李政昊亦無侵害原告名譽之侵權行為，則原告依民法侵權行為及公司法第23條第2項之規定，請求被告李政昊、袁渝英及被告公司連帶賠償其精神慰撫金200萬元，亦屬無據。

㈡、被告張德仁、蔡耀坤、張喬悅則以：

原告於承辦系爭工程採購過程中，有諸多不合理，未遵照被告公司之採購程序規定，疑有營私舞弊、圖利得標廠商啓翔公司提高發包金額，損害被告公司利益之情事，被告公司為釐清招標過程之疑點，依被告公司稽核實施細則啟動內部調查，且被告公司未規定如何組成訪談小組成員，原告復為被告公司高階經理人，為達訪談之公允性、客觀性，乃由被告公司之稽核室處長即被告袁渝英，與時任被告公司之母公司永豐餘控股投資股份有限公司（下稱永豐餘控股公司）稽核室協理即被告張德仁、同屬永豐餘集團之永豐餘工業用紙股份有限公司（下稱永豐餘工業用紙公司）副總經理即被告蔡耀坤(主管稽核業務)，及永豐餘工業用紙公司稽核室經理之被告張喬悅共4人（以上4人下稱被告4人，後3位被告下稱被告3人），於110年9月間組成訪談小組，協助被告公司進行調查，並於同月9日在被告公司會議室內共同訪談原告（下稱系爭訪談），且作成系爭訪談紀要，同月7日至10日間，亦對系爭工程相關之請購及採購人員等，即訴外人江明光、

陳豐友、鄭遠鉅、戚萬都及李許宏，進行訪查並作成訪談紀錄，非僅對原告一人訪查，目的係多方查證系爭工程採購案之舞弊行為，並給予原告陳述之機會，乃稽核權正當之權利行使，亦無原告所稱編織不實事實誣指原告及製作內容不實之系爭訪談紀要之情事。且被告3人於訪談原告時，係正常之詢問對話，或對原告之回答內容提出質疑，並未有背於善良風俗之情，亦未有以任何汙辱、不雅言詞，或以恫嚇、威脅語句，加以栽贓、誣陷原告，以詆毀原告名譽之情事，故被告3人並無不法侵害原告名譽權之行為。何況經系爭偵查案件調查結果，於不起訴處分書中，亦已指出原告有部分採購細項，未完全遵行被告公司所規定之採購作業流程與類似標案採購慣例之情形，如永詮公司提出之書面報價單逕自越過請購單位江明光而遞交予採購單位陳豐友審核、未檢附與前購類似之規格差異比較表、未詳實記載選用宇泰公司較高昂防水材料及驗收保固期調降為5年具體原因之不符規定情形，可見系爭工程之採購確有弊端。被告3人僅係單純協助被告公司就系爭工程之採購弊端，對原告及相關人員進行訪談，未介入原告遭被告公司解聘一事，原告誣指被告3人故意配合被告公司，於訪談時誣賴原告並強行迫使原告承認不存在之不法採購行為，不法侵害原告名譽云云，實乃無的放矢，並均答辯聲明：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82年7月19日起任職於被告公司，於109年、110年間時，係擔任被告公司採購三部資深經理職務，而被告公司於109年底起，辦理系爭工程案之採購，由原告及其下屬即陳豐友負責辦理，嗣於110年2月26日經線上競標及議價後，由啟翔公司以938萬元得標而承攬系爭工程。

㈡、被告袁渝英、張德仁、蔡耀坤、張喬悅即被告4人，於110年9月9日就系爭工程之採購事宜，於被告公司會議室內，共同對原告進行系爭訪談，並作成系爭訪談紀要，該訪談紀要原

告拒絕簽名。而被告袁渝英時任被告公司之稽核室處長、被告張德仁任永豐餘控股公司之稽核室協理、被告蔡耀坤為永豐餘工業用紙公司之副總經理、被告張喬悅為永豐餘工業用紙公司之稽核室經理，亦有上開人等之在職證明書、名片影本在卷可參（見本院卷一第309-313頁、卷三第185頁）。

㈢、就原證18上開期日訪談原告之錄音譯文之形式真正，兩造均不爭執。

㈣、被告公司於110年9月16日，通知原告將其解聘。

㈤、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。

㈥、被告公司與原告於110年10月6日，在新竹科管局進行勞資爭議之調解，調解結果為調解不成立。

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?其42條第9項第4款之規定，是否違反勞基法而無效?㈡、原告辦理系爭工程之採購業務，是否有勾結圖利啓翔公司，找來逢盛公司及永詮公司陪標，致啓翔公司得以不實高價得標，且未依規定審核請購單等資料及詢價等事項，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？㈢、原告請求被告公司自110年9月16日起至115年1月23日止，按月給付其薪資135,900元及法定遲延利息，是否有據？㈣、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、

李政昊自110年9月16日起至原告復職之日止，按月連帶給付其薪資差額損害32,835元、111年度農曆年節2個月年終獎金271,800元，及法定遲延利息，是否有理由？㈤、被告4人於110年9月9日對原告進行系爭訪談時，是否有故意虛構不實之事實誣賴原告及製作內容不實之系爭訪談紀要等行為，而共同不法侵害原告之名譽?原告依民法共同侵權行為及公司法第23條第2項之規定，請求被告6人連帶賠償其精神慰撫金200萬元及法定遲延利息，是否有據?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?其42條第9項第4款之規定，是否違反勞基法而無效?

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、被證32原告填寫之誠信經營守則測驗第一題題目及答案、被證44被告公司於109年8月14日之公告影本各一份在卷為證（見本院卷一第255-260頁、卷二第151-153頁、卷三第209頁），並據當時任職被告公司人資部門，負責處理對被告公司員工宣導系爭保密約定書內容及簽立該約定書之證人劉欣茹，於111年9月15日言詞辯論期日，具結後證述綦詳在卷可佐（見本院卷三第154-159頁），再參以於上開被證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259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，並有公開張貼於其公司辦公區域之情，已據其提出被證14被告公司之內部網站公告、被證15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333-335頁），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數十年，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，且經核其第42條第9項第4款之規定，與勞基法第12條第1項第4款之規定內容類似，勞工如違反此條款，依勞基法之規定，本不得請求雇主給付資遣費，故系爭工作規則第42條第9項第4款之規定，並無因違反勞基法規定而無效之情事。則依勞基法第70條之規定，系爭工作規則包括上開條款之約定，係對原告有效，應堪以認定。

㈡、原告辦理系爭工程之採購業務，是否有勾結圖利啓翔公司，找來逢盛公司及永詮公司陪標，致啓翔公司得以不實高價得標，且未依規定審核請購單等資料及詢價等事項，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、就系爭工程之採購，係由使用單位即被告公司之廠務部，委託公共事務部進行請購事宜，由承辦該請購業務之訴外人江明光，先找廠商至現場踏勘及報價等，作為採購預算之參考，之後並由江明光開出請購單，連同相關會議紀錄、廠商報價等資料，輸入被告公司之請購單電子簽核系統，經簽核通過後，乃將該業經被告公司核准之請購單，送予被告公司之採購部門人員即訴外人陳豐友及原告，辦理採購業務，於辦理採購時，依被告公司之採購程序規定及慣例，採購部門

人員須進行詢、比價，分析、比較成本，並請符合請購單需求之廠商，派員參加在被告公司召開之規格澄清說明會，以確定標案之規格等內容，之後並就參與投標之廠商，進行線上之電子公開競標作業，由出價最低之廠商得標，再由該得標廠商與被告公司進行議價，議價完成後，應由承辦人陳豐友依被告公司之採購單電子簽核系統，進行採購單各部門主管包括原告等之簽核後，系統自動產出電子採購單；而啓翔公司於110年2月26日參加被告公司之電子公開競標作業，以最低之出價即980萬元取得議價資格，嗣於同一日與被告公司議價完成以938萬元得標，之後經陳豐友於同年3月2日起進行上開之採購單簽核作業，嗣於同月10日完成各部門之簽核同意，系統自動產生電子採購單，並發送予啓翔公司後，即完成系爭工程之採購事宜等情，為兩造所不爭執，並有被告公司提出之陳證1系爭工程之請購單及請購單附件、陳證2系爭工程之請購單簽核紀錄、陳證3電子競標作業系統中系爭工程之相關紀錄及資料 、陳證4系爭工程之採購單附件、陳證5系爭工程之採購單及採購單簽核紀錄、陳證6啓翔公司於110年3月11日簽回之系爭工程之採購單影本各一份在卷可參（見本院卷二第163-472頁），堪信為實在。

2、被告公司等主張:原告明知永詮公司、逢盛公司無投標真意，為圖利啓翔公司以提高發包金額，找來上開二家公司湊數陪標，製造多家廠商競標之假象等情，並以永詮公司負責人吳灥、逢盛公司負責人歐陽良吉、被告公司廠務部人員李忠勳，於偵查中之證述內容、被告公司之被證5啟翔及逢盛、永詮公司入廠紀錄（見本院卷一第271頁）、被證9被告公司之廠商競標出價歷程表（見本院卷一第281頁）、顯示逢盛及啓翔公司指派同一員工余佳芳參與競標之被證35陳豐友寄予原告及被證36啓翔公司員工黃廷瑛寄予原告等人之電子郵件影本（見本院卷三第65-67頁）等為證，然為原告所否認。

3、查，被告為其上開之主張，主要係以永詮公司未進行現場踏

勘及未提出報價單、出價競標，永詮公司及逢盛公司均未與被告公司召開規格澄清說明會，啓翔與逢盛公司指派同一人員余佳芳參與競標等以為憑據，惟查:

(1)、證人即永詮公司負責人吳驫於系爭偵查案件中，已證稱:「我於106年11月2日開設永詮公司前，係在昆原股份有限公司（下稱昆原公司）擔任經理乙職，昆原公司與永詮公司是兩家不同且各自獨立的公司，可能係因先前昆原公司的業務都是由我對外代理，也是由我負責跟告訴人公司聯繫，所以陳豐友、蘇清輝2人才會以為這兩家公司是同一家，系爭防水修繕工程案我們公司之所以有參與競標，係因當時陳豐友透過電話及電子郵件聯繫我，問我這件案子要不要參與競標，答應陳豐友後，我有前去告訴人公司（按即本件被告公司）踏勘現場，當時我是從側門進去，我記得警衛室有做登記動作，但時間太久遠了我沒辦法很肯定，不過我確定我有去踏勘現場，當天好像是江明光帶我前去踏勘現場的，整個過程大概花了將近1個小時左右，看完之後我們公司有想要參與競標，我印象中只有去踏勘現場一次而已…後來於110年2月19日我有親自前往告訴人公司參加規格澄清說明會議，我記得當時我是從大門進去，進去大門後有跟小姐做換證動作，但她有沒有登記我不清楚，那時是在告訴人公司一個類似餐廳的地方開實體會議，與會人員除了我之外，還有被告蘇清輝、陳豐友、江明光及其他告訴人公司人員…會議開完後，有一份會議紀錄資料要我簽名，但當時我忘記簽名，所以告訴人公司有傳資料給我，簽完之後我在回傳給他們完成補簽程序，再後來就是於110年2月26日的線上競標，當時是我在公司內線上操作的，我因為看到對方價錢遠低於我的價錢，所以我放棄出價，只有原始的書面報價紀錄1,666萬8,718元…告證21是我原始的出價資料，當時我是報價1千多萬，所以我看到其他廠商的出價金額後，我就放棄出價…我只有在踏勘現場與報價前跟被告江明光在電話中確認施工細節，之後都是被告陳豐友與我聯繫…我有參與線上競

標程序，只是因對方報價太低我才沒有出價…。」等語（見系爭偵查案件之110年度他字第3638號卷【下稱他字卷】第188頁背面至191頁）。

⑵、訴外人江明光於系爭偵查案件中，已供述陳稱:「…至於後來為何會多出永詮公司參與線上競標，我也不清楚，那是採購部門找進來的廠商，但永詮公司後續有派員來補看現場，時間是在110年1月中或1月底，當時是我帶吳驫先生去看現場的，他有無跟警衛登記我不清楚，之後他就直接報價給採購部門，沒有提出書面報價單給我審核…規格澄清說明會，出席人員有廠務代表李忠勳、我們三人（按指江明光、本件原告及陳豐友）還有廠商（啓翔、逢盛、永詮）各派一名代表，都是他們總經理，舉行時間是110年1月底到同年2月26日線上競價之前。」等語（見他字卷第99、100頁），另陳豐友亦供稱:「…永詮公司就是昆原公司，它是之前的合作廠商，它們在規格澄清說明會後有填寫競標系統，告證12是永詮公司的報價單，當時是永詮公司在競標系統填報價…永詮公司沒有提出書面報價單，是110年2月19日規格澄清說明會後才在競標系統填寫。」等情（見他字卷第101頁背面）。

⑶、證人即逢盛公司負責人歐陽良吉於系爭偵查案件中，已證稱:「系爭防水修繕工程案雖然是逢盛公司第一次參與告訴人公司標案的競標，不過告訴人公司先前就有叫我們公司去華亞科技園區檢視石材有無病變，所以告訴人公司才會請我們參與本件工程案競標，於110年1月初左右，我有親自去告訴人公司施作現場看過一次…踏勘現場完後我們公司員工有寄書面報價單予告訴人公司人員審核…，後來我還有親自去過告訴人公司參加規格澄清說明會議，但有沒有跟警衛室做登記我忘記了，當時是在元太公司某間會議室開會，與會人員除了我之外，還有告訴人公司2、3位人員，但具體是誰我並不曉得，…但會議紀錄單上的簽名不是當日簽的，我記得這是補簽的，再後來就是線上競標程序，是我在公司內親自

操作的，我出價2次（包含線上報價那次），985萬元那是最後1次…」等語（見他字卷第193-194頁）。

⑷、另當時曾代表被告公司廠務人員，出席參加系爭廠商規格澄清說明會之證人李忠勳，於系爭偵查案件中，曾證稱:「在系爭防水修繕工程案我算是需求使用單位…在本件工程案我有陪同被告江明光去現場會勘，當時我係陪同啟翔公司人員一起踏勘現場，之後還有列席於110年2月18、19日在告訴人公司內舉行之規格澄清說明會議，但我只有列席1家啟翔公司及另1家公司的會議而已…當時與會人員有江明光、蘇清輝、陳豐友還有我跟廠商代表，我記得啓翔公司老闆何啓鎮都會帶助理，好像是黃小姐，另外一家廠商名字我忘記了，但其只有來一位而已。」（見他字卷第191頁）。

⑸、證人即啟翔公司助理人員黃廷瑛於系爭偵查案件偵查中證稱：「…後來我於110年2月18日還有與我老闆何啟鎮、證人莊媛婷去告訴人公司參加規格澄清說明會議，當時我們進去時只有換證件而已，沒有去警衛室做登記，印象中係在西側廠務公安那邊的辦公室開會…。」、證人即啟翔公司助理人員莊媛婷亦於系爭偵查案件中證稱：「系爭防水修繕工程案之承攬經過，大抵如證人黃廷瑛上開所述…之後於110年2月18日在告訴人公司內召開之規格澄清說明會議我也有去，當天只有換證沒有做登記…會議紀錄單上我與證人黃婷瑛不用在其上簽名，是要老闆何啟鎮在上面簽名，但他那時沒有在上面簽名，我記得老闆後來有回去補簽，至於其他部分就如同證人黃廷瑛上揭所述」等語（見他字卷第175頁）。

⑹、依上開證人及江明光、陳豐友等人上開證述及供述內容，互核以觀，再酌以卷附被告公司所提陳證4內5.1.0、5.2.0、5.3.0之3份規格澄清說明會會議紀錄影本（見本院卷二第429-433頁），其上確分別包括有啓翔公司之何啓鎮、證人即逢盛公司之歐陽良吉、永詮公司之吳驫，以及李忠勳、原告、江明光、陳豐友等人之簽名，是原告主張永詮公司有進行現場踏勘及參加規格澄清會議並有參與投標，但於110年2

月26日公開競標期日未出價競標，逢盛公司有參加規格澄清說明會及出價競標，該二家公司均有投標行為，非僅係配合啓翔公司之陪標廠商乙節，即非無憑。且證人及江明光，亦有證述當時逢盛及永詮公司人員參加規格澄清說明會進入被告公司時，被告公司並未對其等為入廠登記，並有事後補簽會議紀錄、永詮公司人員至被告公司踏勘時，被告公司有無對其等為入廠登記不明，是自不得以110年2月18日、19日兩天開會及先前永詮公司人員至被告公司工程現場勘查時，被告公司無證人吳灥、歐陽良吉2人之入廠登記紀錄，及證人吳灥、歐陽良吉在會議紀錄上之簽名日期與會議日期不同，即得逕認當時原告未對永詮及逢盛公司召開規格澄清說明會、永詮公司未曾至被告公司進行場勘。

⑺、被告雖以被證35陳豐友寄予原告、被證36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35之電子郵件，乃係陳豐友於110年7月10日始寄予原告（見本院卷三第65頁），另被證36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（見本院卷三第67頁），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。

４、至被告另以證人李忠勳證稱「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，主張江明光要證人李忠勳先後在二份啓翔公司之規格澄清會議紀錄上簽名，之後江明光並將其中一份，虛偽挪作召開逢盛公司規格澄清會議之會議紀

錄之用，然此節為原告所否認。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原告等人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，即推認原告就第三家公司之規格澄清會議未召開。又逢盛公司之規格澄清會議之會議紀錄，其上之「逢盛」係手寫，與另二份會議紀錄上「啓翔」、「永詮」為打字，固有所不同（見本院卷二第429-433頁），然尚不得憑此，即逕認江明光有擅將證人李忠勳在啓翔公司會議紀錄上之簽名，虛偽挪作有召開逢盛公司規格澄清說明會之會議紀錄之用，何況證人李忠勳亦證稱其確有參加啓翔公司外，另一家公司之規格澄清說明會，則被告辯稱原告就逢盛、永詮二家公司，均未召開規格澄清說明會云云，顯非事實。又上開證人及江明光、陳豐友等人，係於111年3、4月間在系爭偵查案件偵查時，為上開之證述及供述，此時距原告及陳豐友於110年1、2月間，進行系爭工程之採購業務，及江明光自109年11、12月間，開始進行系爭工程之請購業務事宜時，已相隔有1年多之久，當時又值疫情之期間，有很多會議，有可能係以線上方式進行，是證人吳灥、歐陽良吉因時隔日久，記憶有所模糊，致其等就係參加實體或線上之規格澄清說明會、會議紀錄之簽名時點，以及有無於規格澄清說明會之前，先向被告公司提出書面之報價資料等細節部分，所為之證述內容，與陳豐友、江明光及其他證人於上開偵查中所述，暨被告公司所提附卷之系爭工程採購相關書面資料，有部分不符合，應為合理之情狀，應不得有部分之差異，即可認定其等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不可採。又原告既係於110年1、2月間，進行系爭工程採購業務，此時距本件於111年間審理時，亦已有1年多之時間，且原告除系爭工程外，前後亦有承辦多件被告公司發包予啓翔公司施作之採購案件，亦已承辦被告公司為數甚多之工程採購案件，此據原告於系

爭偵查案件中所供述在卷（見他字卷第100頁背面、101頁），則原告因記憶模糊，加上採購案件繁多，且系爭工程採購進行之當時，仍正值疫情期間，容有許多會議係以線上方式舉辦，原告因而一時無法清楚記憶、確認系爭規格澄清說明會，究係以實體或線上方式舉辦，亦無違常情，自不得以原告曾誤述係以線上方式舉辦規格澄清說明會，即謂原告未對永詮及逢盛公司召開該等實體之規格澄清會議。故依本件被告上開所舉之事證，尚難認永詮公司未進行現場踏勘、原告未召開對永詮公司及逢盛公司之規格澄清說明會議，及永詮公司未參與投標，則被告據此進而主張原告明知永詮公司、逢盛公司無投標真意，為圖利啓翔公司提高標價，找來該二家公司湊數以陪標乙節，應不可採。

5、至被告主張原告於投標廠商未調降報價之下，却同意工程保固期間，由廠商原申報之10年降為5年，且讓啓翔公司就系爭工程，以相當於該公司先前向被告公司承包類似防水工程單價之2倍金額得標，致被告公司受有數百萬元之損害，已違反其應忠實履行勞務之義務，並提出被證26被告公司請購人員江明光請啓翔公司報價之電子郵件等資料、被證13原告寄予啓翔公司人員莊媛婷之電子郵件（內容差異比較表）影本為證（見本院卷二第103、105頁、卷一第297頁）。惟查:

⑴、原告主張被告公司之廠務部即系爭工程之需求（使用）單位主管李許宏經理，於109年底就系爭工程提出採購需求時，就保固期限之要求本為5年，且就系爭工程之採購規格，最主要之決定者為被告公司之廠務部，當時於規格澄清會議開會時，係由被告公司出席之各部門人員與廠商，共同決定保固期間為5年等情，已據原告提出原證13被告公司之李許宏經理109年11月26日之電子郵件影本為證（見本院卷一第367頁），且江明光於系爭偵查案件中，亦供陳:系爭防水修繕工程案之所以保固5年，主要係因永詮公司有提出5年保固比較適當，且需求單位即廠務一開始也是覺得5年比較適當，所以後來才在規格澄清說明會議上共同決定保固5年等情

（見他字卷第99頁背面、第100頁），而證人李忠勳於偵查中證稱:會議過程中有提到保固期要從10年調降成5年，但我不確定是元太公司提的，還是廠商提的，但提出目的是為了降價，可以節省成本等情（見他字卷第191頁背面），另證人歐陽吉良於偵查中亦證稱:會議（按指規格澄清說明會）大概進行了40分鐘左右，我記得有討論到保固期間，就是在10年與5年間做決定，因為依照我們業界慣例都是保固3年最長5年，但告訴人公司竟然要求要保固10年，這樣一來成本就會增加很多，後來好像因為預算太高有改成5年等語（見他字卷第193頁背面），是依原告所提之證物及上開人等在偵查中之供述及證述，可見被告公司之需求單位，原先即曾提出系爭工程保固期間為5年之意見，之後於系爭規格澄清會議時，係由參與人員共同討論後，始決定保固期間為5年，原告主張此非其一人所單獨及所能決定乙節，堪信為實在。

⑵、次查，依卷二第135-138頁及卷三第35-38頁之電子郵件資料，即包含被告公司被證13之全份完整郵件資料，已可看出系爭工程之內容，已較先前被告公司發包予啓翔公司之防水工程，增加包括:落水管疏通、重作及更換裸（落）水頭、洩水坡等前置作業、防水保固作業補修防水2次等工項，且證人黃廷瑛、莊媛婷於上開偵查中，亦均證稱表示:系爭防水修繕工程案之總價款之所以較前幾次我們公司承攬告訴人公司類似工程來得高，是因為本件工程不僅施工面積大，且不只有單純做防水，還有地面洩水、排水口加大、基座打石、R角打針、填補裂縫、排水管疏通、接排水管、基座要貼網子避免滲漏水、研磨、要用高壓水柱沖洗女兒牆周邊與地面、地面坑挖填補、切割、打倒水溝及排水孔加強通風等諸多施作項目，且保固期間費用還要加計在裡面，這才造就本件工程總價這麼高等語（見他字卷第176頁），是原告主張系爭工程除了單純防水工程外，尚包括其他工項，故其單價始較先前啓翔公司所單純承包防水工程之單價為高之情，

應屬可採，則被告辯稱原告明知所定採購價格偏高不實，却故意讓啓翔公司以高價得標，致被告公司受有重大之損害，違反對被告公司忠實執行職務之義務云云，亦難以成立。

6、就被告主張:原告將與永詮公司無關之昆原公司，其公司之實績表及簡介，故意充作永詮公司之實績表及簡介，作為採購單附件，且系爭工程請購單資料有重大瑕疵，原告未依採購管理程序規定，予以退回請購部門或請請購部門補提資料，仍逕行進行採購程序，且未於議價前，完成詢價動作，暨就系爭工程之採購，未與啓翔公司簽訂合約，此等情形均有違反忠實執行職務之義務，致被告公司受有損害部分，經查:

⑴、永詮與昆原公司為不同之公司，此為兩造所不爭執，惟依證人吳驫於系爭偵查中，如上開所證述其開設永詮公司前，原任職於昆原公司擔任經理，與被告公司有業務往來，並由其對外代表昆原公司與被告公司人員聯繫，原告與陳豐友才以為昆原與永詮公司為同一家公司之內容，可認原告係因證人吳驫所述之上開原因，而誤以為永詮與昆原公司實質上為同一家公司，就此而言，原告即有未盡查核投標公司相關實績資料等之疏失。

⑵、次按被告公司之採購管理程序第5.2.9.1條、第5.2.9.2條，係分別規定:「採購人員收到請購單，查核必須提供資料是否完備」、「採購人員收到請購單若檢視資料未齊備，則將退回或要求請購者補齊。」(見被告公司之被證16採購管理程序規定，見本院卷一第435-436），而系爭工程請購單第8欄（見被告公司之陳證1，本院卷二第163頁），已明確記載必須檢附驗收規範書作為請購單附件，且該驗收規範書，必須載明驗收檢測方法、要求數據、允收、拒收之標準等事項。惟查，被告公司之請購單位所檢附之驗收規範書（見被告公司之陳證1編號8文件，本院卷卷二第191-192頁），僅有「驗收文件：1.現場施工照片2.保固書2份(保固十年）3.驗收報告4.PU聚胺脂出廠證明」等之記載，全未有驗收檢測

方法、要求數據、允收、拒收標準等事項，此對被告公司後續就系爭工程之驗收及付款事宜，確會產生影響，已有未符合請購單所需附有驗收規範書內容之情事。又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。」（見被告公司之被證16採購管理程序規定，見本院卷一第428頁），然觀以卷附被告公司之請購單位，所提送予原告，如被告公司陳證1之請購單及其附件資料，其內並無投標廠商逢盛公司之施工安全計畫書，雖有啟翔公司之施工計畫書，惟該計畫書所檢附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(見被告公司之陳證1編號19文件，本院鈞院卷二第226-227頁），是以原告身為採購部門主管，於審核經請購單位核准而送來之請購單及所附文件資料時，未能發現有上開應附之驗收規範書、施工安全計畫書之缺漏，亦未要求請購單位應予以補提該等資料，即進行後續採購程序，核諸被告公司上開採購管理程序之規定，原告就此之處理已有疏失乙節，應堪以認定，尚不得以請購單及其附件資料，已經請購單位簽核通過，即可免除原告應盡之審核採購單內必要文件是否已完備之義務，原告以採購單等文件已經簽核，且非其負責之業務，主張其就此並無何疏失云云，尚難以憑採。

⑶、再查，被告公司採購管理程序第5.2.2.2點，已規定「採購承辦人根據蒐集之情報填寫詢價比較紀錄」；第5.2.2.5.1點，亦規定「經詢/比價結果，採購執行議價」（見被告公司之被證16採購管理程序規定，本院卷一第430-431頁），原告身為採購人員，依上開之規定，其本應在與啓翔公司進行議價前，完成詢價之動作。惟查，依被告公司所提被證13，原告於110年3月3日寄予啓翔公司人員之電子郵件影本（見本院卷一第297頁），原告係在系爭工程議價完成並由

啓翔公司得標後，始寄予該封郵件予啓翔公司人員，請其說明系爭工程與先前類似工程單價之差異及比較。雖依前開所述，難認系爭工程發包予啓翔公司之單價，有顯然過高不合理之情形，然揆諸上開被告公司規定之採購程序，原告本應於議價前，先進行相關之詢價動作，並先向啓翔公司了解、詢問其先前類似工程得標單價之情形等，以作為其與啓翔公司議價之基礎，惟原告却係於議價完成後，始進行此部分程序，即有違反被告公司上開採購程序規定之疏失情形。又被告公司之採購管理程序第5.2.4.2點係規定:「一般性採購案件宜採取制式稿（即採購單）訂約。工程、設備案500萬以上依其特性以擬定合約方式訂約。以合約方式訂約者，採購承辦人彙總相關部門意見後呈請權責主管核定同意。」（見被告公司之被證16採購管理程序規定，本院卷一第431頁），因系爭工程之採購，其金額為938萬元，已如前述，依被告公司上開採購管理程序之規定，被告公司之採購人員，本應注意並要求應與得標之啓翔公司簽訂工程合約，並呈請上級主管簽核同意。惟原告並未主張及舉證就系爭工程之採購案，其有上簽要求要與得標廠商啓翔公司簽訂工程合約書之事實，是原告就此亦有違反被告公司上開採購管理程序規定之疏失情形。

⑷、依上所述，堪認原告於進行系爭採購事務時，有誤認昆原公司為永詮公司，而疏未要求永詮公司提出，其參與投標所需之實績表及公司簡介資料，且未確實檢查、審視請購單位所送之請購文件是否完備無缺及需補正，亦未於議價前進行詢價，且未上簽要求與得標廠商啓翔公司簽訂工程合約書，此等情形有違被告公司上開採購管理程序之規定，原告此部分執行職務確有疏失，然核諸此等違失之情形，並未造成被告公司重大之損害，是其疏失情節並非重大，且與被告所稱故意圖利啓翔公司，予以不法拉高標價，致被告公司受有相當標價損害之情，亦屬有間而不同。準此，難認原告該等之疏失行為，已該當對被告公司忠實及誠信廉潔履行職務義務之

違反。

7、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257、249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，依被告所舉之事證，尚無法證明原告於進行系爭工程之採購時，有明知逢盛及永詮二家公司無投標真意，却為圖利啓翔公司以抬高發包金額，找來該二家公司陪標，並故意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之事實存在。至於原告雖有誤認昆原公司為永詮公司，而疏未要求永詮公司提出其實績表及公司簡介資料，並未確實檢查、審視請購單位之請購文件是否完備，且未於議價前進行應有之詢價動作，復未上簽要求與得標廠商啓翔公司簽訂工程合約書，此等情形固有違被告公司上開採購管理程序之規定，其執行職務有違失之處，然情節並非重大，亦無圖利啓翔公司之情，業如前述，準此，難認原告該等之疏失行為，該當對被告公司忠實及誠信廉潔履行職務義務之違反。從而，被告公司以原告進行系爭工程之採購行為，違反系爭保密約定書第7.1、7.2條所約定，對被告公司應盡之忠實及誠信廉潔履行職務之義務，且情節重大，進而依勞基法第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，於110年9月16日終止與原告間之勞動契約，於法尚屬無

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。

㈢、原告請求被告公司自110年9月16日起至115年1月23日止，按月給付其薪資135,900元及法定遲延利息，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7新竹科管局勞資爭議調解申請書、調解紀錄影本在卷可稽（見本院卷一第57-59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。至就原告請求被告公

司應自其復職日之翌日起至其滿65歲時即115年1月23日止，按月給付其薪資部分，按「將來給付之訴，以債權已確定存在，僅請求權尚未到期，因到期有不履行之虞，為其要件。將來之薪金請求權，可能因受僱人離職或職位變動或調整薪金，而影響其存在或範圍，並非確定之債權。原審就被上訴人請求給付未到期薪金部分，遽予准許，自有未合。」（有最高法院86年台上字第1385號判決意旨可資參照）。經查，就原告請求被告公司自其復職日之翌日起至115年1月23日止，按月給付其薪資部分，因屬將來之薪資請求權，此部分可能因原告於復職後又離職，或職位變動而調整薪資等，影響此一債權之存在或範圍，即非屬已確定存在之債權，則原告請求被告按月給付其此部分之薪資，即屬無據不應准許。

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，原告固主張係以其110年8月份薪資單上所載之金額合計135,900元（即133,500元＋2,400元）為準（見本院卷一第65頁），被告公司則抗辯其中之440元為用餐補助費，非屬工資應予扣除，原告每月薪資係為135,460元（即135,900元－440元）。查，按「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。」勞動基準法第2條第3款已有規定，又按【勞動基準法第二條第三款規定：「工資，謂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」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。】，亦有最高法院100年台上字第801號判決意旨可憑。查，被告公司主張其設有員工餐廳，每餐為80元，其中40元由被告公司補助，

被告公司會於月底統計每位員工當月之用餐次數，於次月給付薪資時，依每位員工當月用餐次數，一併發放該員工之用餐補助費，故員工並非每月均有用餐補助費，且每月金額亦有不同等情，有原告所提原證9其自110年3月至110年10月之薪資單影本在卷可參（見本院卷一第63-67頁），並為原告所不否認，堪信為實在。依此，可知原告並非每月均能領有用餐補助費，且領取之數額係與其至被告公司餐廳用餐之次數有關，而與其是否有提供被告公司勞務無關，故已不具有勞務對價性，亦非屬每月必然均會發放之經常性給與，即非屬上開勞基法第2條第3款所規定之工資，應屬被告公司給付予其員工之恩惠性給與，至於薪資單上雖將此用餐補助列在「應稅薪資」之項目，然依上開最高法院判決之意旨，不得因其名稱而認其即屬工資。故原告每月得請求被告公司給付之工資，即為135,460元（即135,900元－440元）。惟因原告自111年7月9日起至工商研究院兼任講師，至112年3月18日止，共自工商研究院領取報酬91,620元（即101,220元－9,600元），此有工商研究院112年3月15日（112）行管貞字第0315001號函在卷可憑（見本院卷三第371頁），依上開民法第487條但書之規定，原告所得請求被告公司按月給付之薪資數額，自應扣除該91,620元。是經計算結果，原告請求被告公司自110年9月16日起至111年1月31日止，按月給付其135,460元，合計609,570元（即135,460元×4.5個月＝609,570元），經扣除前開91,620元後之餘額517,950元（即609,570元－91,620元＝517,950元），及該517,950元之法定遲延利息，暨自111年2月1日起至原告復職之日止，被告應按月給付原告135,460元之範圍，於法核屬有據應予准許，原告其餘部分之薪資給付之請求，則無理由而應予以駁回。

㈣、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、李政昊自110年9月16日起至原告復職之日止，按月連帶給付其薪資差額損害32,835元、111年度農曆年節2個月年終獎金271,800元，及法定遲延利息，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，受有短收三節等獎金、特未未休折算工資之應有收入履行利益之損害，核計每月短收此部分薪資差額32,835元，亦受有未能領取111年度農曆年節發放之2個月年終獎金271,800元履行利益之損害，依債務不履行損害賠償及公司法第23條第2項之規定，請求被告公司、李政昊連帶給付上開之金額，然為被告等所否認，並辯稱如上。

2、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。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。就本件而言，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、中秋獎金之項目，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236-237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，依此觀之，被告

公司先前發放予原告三節獎金及年終獎金，是否具有原告提供勞務之對價性且屬經常性一定會給付之款項，而屬工資之範疇，已有疑義，且原告未能進一步舉證證明，則被告辯稱被告公司該等款項之支付，係屬被告公司對原告恩惠、勉勵性質之給付，非屬工資，即非無憑。況依前開所述，原告就系爭工程之採購，有未依被告公司採購管理程序規定辦理，而有疏失之情形，則就原告110年度之工作表現及績效而言，原告能否獲得被告公司該年度年終獎金之分配，亦有疑義。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三節等獎金，及111年度農曆年節發放之2個月年終獎金271,800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履行利益之損害。又就原告主張之特休未休折算工資等之薪資差額部分，經查，原告遭被告公司非法解僱之前及之時，被告公司固有於110年7月、9月份，各發放原告特休未休折算工資及特休假未休完之代金（見本院卷第65-66頁原告上開月份之薪資單影本），惟查，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，故原告所主張之系爭特休未休折算工資之薪資差額，應非屬其因被告公司違法解僱債務不履行，所致生之履行利益損害。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，請求被告公司、李政昊自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32,835元、111年度農曆年節2個月年終獎金271,800元，及法定遲延利息，於法無據，應予以駁回。

㈤、被告4人於110年9月9日對原告進行系爭訪談時，是否有故意虛構不實之事實誣賴原告及製作內容不實之系爭訪談紀要等行為，而共同不法侵害原告之名譽?原告依民法共同侵權行

為及公司法第23條第2項之規定，請求被告6人連帶賠償其精神慰撫金200萬元及法定遲延利息，是否有據?

1、按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。」、「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。」民法第184條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文亦有規定。是民事訴訟如係由原主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。再者，侵權行為之成立，須行為人因故意、過失不法侵害他人權利或故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，始得該當，是以侵權行為被害人，應就行為人因故意或過失，及不法侵害其權利等，並二者間有相當因果關係之事實負舉證責任。再按，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，非單依被害人主觀之感情為衡量。

2、原告固主張被告4人依系爭工程經簽核之請購單、採購單及其附件等全案資料，應知原告辦理系爭工程採購悉依被告公司規定為之，並無任何不法及圖利啓翔公司之情形，却於110年9月9日共同對原告進行系爭訪談時，故意虛構不實之事實誣賴原告及製作內容不實之系爭訪談紀要，且於訪談時威逼原告承認採購有舞弊及羞辱原告等，已共同不法侵害原告之名譽權，然為被告等所否認，並辯稱如上。

3、經查；

⑴、原告辦理系爭採購業務，仍有誤認昆原公司為永詮公司，疏未要求永詮公司提出其實績表及公司簡介資料，未確實檢查、審視請購單位之請購文件是否完備，未於議價前進行應有之詢價動作，復未上簽要求與得標廠商啓翔公司簽訂工程合約書等，致違反被告公司採購管理程序相關之規定，而有違失之處，已如前述。又經系爭偵查案件偵查結果，亦認定原告辦理系爭工程採購，有未完全遵行被告公司所規定之採購作業流程與類似標案慣例，如就永詮公司之報價，逕自跳過請購人員江明光之疏失等情形，有系爭偵查案件不起訴處分書影本在卷可憑（見本院卷二第37頁），可見原告辦理系爭採購案件，仍有疏失及爭議之處。

⑵、又查，因原告辦理採購有上開之疏失及爭議，被告公司當時為查明是否有員工利用職務行為涉有不法致公司受損，乃於110年9月間，由當時擔任被告公司稽核室處長之被告袁渝英，與時任被告公司母公司永豐餘控股公司稽核室協理之被告張德仁、同屬永豐餘集團之永豐餘工業用紙公司副總經理之被告蔡耀坤(主管稽核業務)，及永豐餘工業用紙公司稽核室經理即被告張喬悅共4人，共同組成訪談小組，依被告公司內部稽核實施細則及永豐餘控股公司內部稽核實施細則之規定，就系爭工程之請購及採購作業，啓動內部調查，並於同月9日，共同對原告為系爭訪談，作成系爭訪談紀要，於同月7日至10日間，亦對系爭工程相關之請購及採購人員，即訴外人江明光、陳豐友、鄭遠鉅、戚萬都及李許宏，進行訪查並作成訪談紀錄，非僅對原告一人訪查，且其中對原告之訪談內容，乃係就系爭工程原告進行之採購過程及前述相關之爭議點，予以詢問原告，有被告3人提出之被證八被告公司內部稽核實施細則、被證九永豐餘控股公司內部稽核實施細則、被證10對原告之系爭訪談紀要、被證13對江明光、陳豐友、鄭遠鉅、戚萬都及李許宏之訪談紀要影本各1份在卷（見本院卷一第121-185頁），及原告提出之原證18被告4人對其為系爭訪談之錄音譯文全文及錄音光碟各1份在卷可

佐（見本院卷二第39-85頁），堪信為實在。雖被告4人對原告進行系爭訪談調查時，已有經過簽核通過之系爭工程請購單、採購單及附件資料、簽核紀錄，及電子競標作業系統之相關紀錄及資料，可供其等事先研閱、瞭解，作為進行調查之參考。惟查，因上開資料繁多（見本院卷二第163-472頁），且涉及請購及採購之專業，恐非被告4人僅查閱上開書面資料及文件內容後，即可完全明瞭原告進行系爭採購業務之過程、細節，並查清事實，則被告4人進一步對原告及其他相關人員進行訪談，且就相關之爭議處，對原告加以詢問，以期釐清事實，乃屬被告4人就系爭工程請購及採購案是否涉有不法及疏失，所應盡之稽查義務及稽查權之正當行使，自無侵害原告權利之不法性可言，且亦難認其等於對原告進行系爭訪談時，已明知原告就系爭工程採購業務之執行，均屬合法且無疏失，自不得以被告4人針對有爭議事項部分，對原告詢問、追問，並對原告回答內容予以質疑，即謂其等4人係故意以不實事項指摘、栽贓原告，是原告此部分之主張，已難以憑採。

⑶、又觀以系爭訪談紀要之內容，核與被告4人當天詢問原告之問題，及原告回答之內容大致相符，故被告4人亦無原告所稱，製作內容不實之訪談紀要，以作為被告公司提告原告刑案證據之行為。另細繹系爭訪談紀要及原證18系爭訪談之錄音譯文全文內容，其中就被告4人之發言部分，並無何污辱、詆毀原告名譽，或恫嚇原告，強令原告承認涉有不法行為之語句。至於其中被告蔡耀坤就保固10年降為5年、底價並未降低乙事，予以追問原告其緣由及依據，並對原告之答覆內容，仍加以質疑，並講出「顯現個屁呀，你就10年改成5年」字句（見本院卷二第67頁），雖其使用之詞彙有所失當，惟客觀上依一般人之認知及評斷，難認此係針對原告之名譽，作人身攻擊行為，並會使原告在社會上之評價受到貶損。

４、從而，就被告4人對原告進行系爭稽查之訪談對話內容，依

原告所舉之事證，尚難認被告4人有貶損原告名譽之故意，並不法侵害原告名譽權之行為，亦無以背於善良風俗之方法，損害原告名譽之情形存在，即無對原告構成民法第184條第1項名譽權侵害之侵權行為，則原告依民法共同侵權行為及公司法第23條第2項之規定，請求被告6人連帶賠償其精神慰撫金200萬元及法定遲延利息，即屬無據而不應准許。

㈤、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135,460元，經扣除原告自工商研究院所受領之報酬91,620元後，被告公司應給付原告517,950元，及該金額自起訴狀繕本送達翌日即111年2月22日（見本院卷一第189頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨自111年2月1日起至原告復職之日止，按月給付原告135,460元，於法核屬有據，應予准許，其餘部分，則因每月用餐補助440元非屬工資，且原告並無因被告公司違法終止勞動契約之債務不履行，受有每月薪資差額32,835元，及短領110年度年終獎金271,800元之損害，暨被告4人對原告進行系爭訪談行為，並無侵害原告之名譽權，其等與被告李政昊未對原告成立名譽權侵害之侵權行為，故原告其餘之請求，並無理由，應予以判決駁回。

㈥、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。本判決主文第二項、第三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。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。

㈦、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　　5　　月　　26　　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　　6　　月　　2　　日

書記官　黃志微