

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度重勞上字第4號

上訴人 亞洲航空股份有限公司

法定代理人 盧天麟

訴訟代理人 施汎泉律師

被上訴人 陳詠達

訴訟代理人 張文嘉律師

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109年3月20日臺灣臺南地方法院第一審判決（108年度重勞訴字第8號）提起上訴，本院於109年11月10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、被上訴人主張：伊自民國83年6月14日起受僱於上訴人公司，於104年至108年6月30日擔任總務組組長，自108年7月1日起擔任庶務股股長。上訴人於108年7月9日交付通知書，通知書上記載依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約（下稱系爭勞動契約），伊無預警遭解僱，然伊自任職以來，長達25年，期間未曾受申誡記過處分，現年僅50歲，至少可再工作10年。於107年底辦理臺北松山廠區清潔維護招標案（下稱松山廠招標案）時，伊擔任總務組組長，月薪新臺幣（下同）58,647元，伊於該次招標，並無通知訴外人環雨企業有限公司（下稱環雨公司）另找2家公司陪標，及保證環雨公司得標之行為。伊亦無上訴人指稱在108年6月間辦理臺南廠區清潔維護勞務採購契約（下稱臺南廠採購契約）時，虛增清潔人力，增加上訴人人力成本之情事。上訴人自108年7月10日起拒絕伊繼續提供勞務，且自該日起未給付伊薪資，上訴人受領勞務遲延，依法

01 仍應給付伊薪資。爰提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭契
02 約存在，並依系爭勞動契約請求上訴人自108年7月10日起至
03 伊復職日止按月給付薪資58,647元。原審為伊勝訴之判決，
04 並無不合。答辯聲明：上訴駁回。

05 二、上訴人則以：伊工作規則業經主管機關核備並公開揭示，依
06 勞基法第70條規定，工作規則為系爭勞動契約之一部。伊依
07 勞基法第12條所為之解僱意思表示，於符合法條臚列之要件
08 及預告期間之規定，即屬適法有效，無須將解僱理由之具體
09 原因事實告知受僱人，況伊於交付解僱通知書時，已口頭告
10 知解僱原因為「由於你辦理採購與廠商間有違反工作規則之
11 行為，故公司現對你為解僱」。伊於107年11月間辦理松山
12 廠招標案，被上訴人於現勘時，向原承作暨參標廠商環雨公
13 司告知投標決定，並要求環雨公司找另2家公司配合現勘，
14 提供報價單進行圍標，致伊陷於以高於合理價格採購之風
15 險；又於108年6月間辦理臺南廠採購契約，於合約將新增工
16 作均另行報價後，以工作範圍增加為由，新增1名清潔人
17 力，每年增加費用402,000元，致伊陷於每年支出高額人事
18 費用之風險，上開2份合約均由被上訴人撰擬，被上訴人上
19 開行為均違反工作規則第62條第1項第13款規定，營私舞
20 弊，情節重大，伊乃依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞
21 動契約等語，資為抗辯。上訴聲明：（一）原判決廢棄。
22 （二）被上訴人於第一審之訴駁回。

23 三、不爭執事項：

24 (一)被上訴人自83年6月14日起任職於上訴人公司，歷任倉庫棧
25 務員、國內採購、庶務股股長、行政組組長、總務組組長等
26 職務。

27 (二)上訴人於松山廠招標案之投標公司（即尚鴻國際興業有限公
28 司、環雨公司、冠鑫清潔服務有限公司）所投標之文件均於
29 107年12月18日自內湖週美郵局寄出。

30 (三)上訴人於108年7月9日解僱被上訴人時，由上訴人所屬人事
31 處劉偉譽處長當面遞交終止系爭勞動契約之通知書予被上訴

01 人，該通知書上記載上訴人係依勞基法第12條第1項第4款相
02 關規定終止系爭勞動契約，並載明最後工作日為108年7月9
03 日。

04 (四)被上訴人於108年7月9日遭上訴人終止系爭勞動契約時月薪
05 為58,647元。

06 (五)上訴人曾將工作規則公告予所屬員工知悉。

07 四、被上訴人主張上訴人之終止系爭勞動契約，並非合法，請求
08 確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付薪資，惟為上
09 訴人所否認，並以上情置辯。是被上訴人有無違反工作規則
10 情節重大之情事？被上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，
11 有無理由？被上訴人依系爭勞動契約，請求上訴人自108年7
12 月10日起至被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人58,647
13 元，有無理由？厥為本件應審究之爭點。爰分述如下：

14 (一)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

15 1、按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
16 預告終止契約，固有勞基法第12條第1項第4款可參。惟勞基
17 法為保障弱勢勞工，就勞動契約之終止採法定事由制，並就
18 雇主得片面終止勞動契約之事由明定於第11條、第12條，是
19 雇主如片面終止勞動契約，自應由雇主就勞工有上開勞基法
20 所定事由負舉證責任，苟若雇主無法證明有終止勞動契約之
21 法定事由存在，縱有為終止之意思表示，仍因不符合法定事
22 由而不生終止之效力，於此情形下，勞動契約關係仍屬存
23 在。

24 2、松山廠招標案部分：

25 (1)上訴人以被上訴人辦理松山廠招標案，教唆環兩公司圍標，
26 違反工作規則，依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契
27 約乙情，業據被上訴人提出上訴人公司通知書為證（原審補
28 字卷第27頁），而上訴人終止系爭勞動契約之理由，係認被
29 上訴人違反該公司之工作規則第62條第1項第13款之「營私
30 舞弊」行為，亦即違反上訴人公司「非生產性物料國內採購
31 資本化與非資本化請採購作業要點」第8條第2項之規定云云

（本院卷第183至184頁）。惟查，依上訴人公司之工作規則第62條第1項第13款之規定，員工如有「營私舞弊」行為，固得不經預告解僱員工，有工作規則可參（原審重勞訴字卷第55頁），而依上訴人公司「非生產性物料國內採購資本化與非資本化請採購作業要點」第8條第2項之規定：「使用單位（含各廠、處及外站）依需求提出申請並落實成本預算執行，應確實按『物品請購單』格式確實填寫，並詳述規格、功能、數量、交貨期、保固等條件及預算金額、預算科目、工作號碼，並獲核決權限長官核准後，方得交採購處辦理採購。」，有該要點可參（本院卷第56頁），而被上訴人之行為究竟有無違反前揭規定營私舞弊，情節重大，而構成勞基法第12條第1項第4款之違反工作規則情節重大之解僱事由，自應由上訴人舉證證明之。

（2）上訴人稱被上訴人於松山廠招標案有違反前揭規定之營私舞弊行為，雖提出勞動契約書（原審重勞訴字卷第63至65頁）、松山廠招標案異常投標文件（即投標文件信封袋）、電子郵件（原審重勞訴字卷第141至146頁）、會議紀錄、環雨公司清潔服務契約、簽呈及調查報告（原審重勞訴字卷第245至268頁）招標公告、環雨公司清潔服務契約、報價單、環境消毒費單據（本院卷第135至163頁）等件為證。惟查，上訴人公司設有行政管理處與採購處，一般採購作業流程，先由需求部門之承辦人員，撰寫需求合約並提出採購申請書，經該部門之組長或主管審核通過該採購申請，並經所屬上級單位簽核後，再送由採購單位辦理招標作業，而107年底辦理松山廠招標案時，被上訴人在行政管理處擔任總務組組長等情，為兩造所不爭執，並有上訴人公司之規定可參（原審重勞訴字卷第93至97頁），參酌證人呂謙泰即上訴人公司之採購組長證稱：採購單位業務為對外跟廠商尋比議價及辦理對外招標事宜，就松山廠招標案而言，被上訴人是承辦單位，提出清潔需求，擬定或提供招標內容、細項及公告等文件後，交由採購組進行公告、招標作業，擬辦的招標文

01 件及契約還會送法務部門審核。招標案件如有現場會勘需
02 要，會依該案具體情況，要求需求單位派人一同會勘。松山
03 廠招標案會勘期日，有以網路公告及個別通知廠商方式進
04 行，會勘當日由被上訴人代表需求單位參與會勘，採購單位
05 則由另一位同事參加，該同事於會勘後並無表示有何異常之
06 處。松山廠招標案於107年12月19日開標會議時，因為有委
07 員發現系爭標案三個信封袋都是由一個郵局寄出的、信封袋
08 也都一樣，產生疑慮，所以決議由法務單位調查，因此未決
09 標等語（原審重勞訴字卷第172至182頁）。足見，就系爭松
10 山廠招標案，被上訴人主要應執行之業務為提出清潔需求，
11 擬定或提供招標內容、細項及公告等文件，並配合採購單位
12 與廠商進行會勘活動，後續之公告及招標作業則應由採購單
13 位執行，非屬被上訴人職掌範圍，而被上訴人就實際執行上
14 開文件之擬定或提供及參與會勘過程，並無何違誤之處，亦
15 難認為違反上訴人公司「非生產性物料國內採購資本化與非
16 資本化請採購作業要點」第8條第2項之規定，應堪認定。

17 (3)上訴人雖稱，被上訴人就松山廠招標案，告知環雨公司應另
18 尋2家公司配合製作虛偽估價單及會勘，並進行圍標行為云
19 云。惟查，證人祝厚生即環雨公司之負責人證稱：環雨公司
20 承作上訴人公司在臺北松山廠區清潔維護勞務已10餘年，10
21 7年底，被上訴人通知其上訴人公司上層指示，自108年起松
22 山廠清潔維護要採公開招標方式，因此打電話要求伊公司經
23 理提供環雨公司及其他公司之估價單，以製作簽呈，後續是
24 上訴人公司內部流程，被上訴人並無對環雨公司再作其他要
25 求等語（原審重勞訴字卷第183至187頁）。依證人祝厚生之
26 證詞，被上訴人雖有通知其有關上訴人公司要採公開招標方
27 式，及要求其公司提供環雨公司及其他公司之估價單等情，
28 惟被上訴人縱有此項行為，究係違反上訴人公司何項規則？
29 上訴人稱係違反該公司「非生產性物料國內採購資本化與非
30 資本化請採購作業要點」第6條第2項第1款之規定云云，惟
31 依該項規定：「除獨家代理、單一商源、指定廠牌、指定商

源，採購單位需尋訪二家至三家最適宜廠商公開訪價，於採購及驗收委員會公開遴選。」（本院卷第56頁），該規定係指採購單位訪價之規定，如前所述被上訴人並非採購組人員，上訴人以此項規定作為質疑被上訴人行為之依據，已嫌無據。何況上訴人公司於廢止第一次公開招標，進行第二次公開招標時，僅有一家廠商投標，上訴人公司仍准予得標，且得標金額高於第一次招標之金額等情，業據被上訴人提出會議紀錄為證（本院卷第339至341頁），足見上訴人公司之招標程序並非須三家廠商投標始能決標，則被上訴人縱有通知環兩公司提供本身及其他廠商之估價單，亦無違反前揭要點第6條第2項第1款之規定，自難以構成上訴人公司之工作規則第62條第1項第13款所謂之「舞弊」行為，且上訴人亦未舉證被上訴人究竟如何為「營私」，上訴人稱被上訴人有違反公司工作規則第62條第1項第13款云云，即屬無據。上訴人徒以上訴人公司為上市公司，應有較高之誠信，並提出上訴人公司「誠信經營作業程序及行為指南」（本院卷第87頁）為證云云，惟終止勞動關係仍應依勞基法之規定為之，尚非依前揭上訴人公司之內部規範為終止勞動關係之依據，上訴人此部分抗辯，並無理由。

- 3、臺南廠採購契約虛增部分：上訴人雖另稱被上訴人辦理臺南廠採購契約有虛增清潔維護人力，違反工作規則第62條第1項第13款營私舞弊事由云云，並提出勞務採購契約、報價單等件（原審卷第199至236頁）為證。惟按勞基法第11、12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（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號判決意旨參照）。經查，證人即上訴人公司所屬人事處處長劉偉譽證稱：當天有特別告知他松山廠清潔招標案，有涉及圖利廠商，所以解僱

等語（原審卷第191、193頁），足見上訴人於108年7月9日通知被上訴人終止兩造間勞動契約時，並未以被上訴人辦理臺南廠採購契約有虛增清潔維護人力乙事，作為解僱被上訴人之事由，則上訴人於訴訟始以此作為終止兩造間系爭勞動契約之事由，已嫌無據。上訴人雖稱被上訴人已參加公司與廠商解約之會議，其應知悉可能面臨工作規則之責任，足見上訴人已告知被上訴人解僱事由云云（本院卷第367至368頁），並提出會議紀錄為證（本院卷第95頁），惟被上訴人參與解約會議，與上訴人對被上訴人為終止勞動契約之行為，係屬不同二事，尚難以被上訴人參與會議即認為其知悉上訴人將以之作為終止勞動契約之事由，上訴人此部分抗辯尚難採信。又上訴人公司上下並非僅有被上訴人一人負責招標項目之編列及審核，被上訴人主張招標項目之提出係由臺南廠提出之需求，且係依管理處長之指示而編列，經簽核後始決定等情，是招標項目之增減是否僅歸責被上訴人一人，亦非無疑。上訴人雖提出公文歷史流程記錄單為證（本院卷第257頁），稱被上訴人身為總務組長，應比對招標項目是否確實需要云云，惟被上訴人職位之下有臺南廠之承辦人員，上有處長之審核，何獨僅被上訴人一人需負責，亦非無疑。又縱認被上訴人就前揭項目之增列須負責，然被上訴人身為總務組長，須處理之事務繁多（原審重勞訴字卷第95頁、本院卷第307頁），就工作上掌管之事務縱稍有疏失，為何即會構成解僱事由，有違解僱最後手段原則。且前揭上訴人指稱虛增項目之編列，僅涉及工作上事務之判斷與裁量，尚難遽認為構成工作規則第62條第1項第13款「舞弊」之要件，亦難認為構成「營私」之要件，上訴人稱被上訴人辦理臺南廠採購契約有虛增清潔維護人力，違反工作規則第62條第1項第13款營私舞弊云云，尚屬無據。

4、綜上，上訴人稱被上訴人於松山廠招標案，教唆環雨公司圍標，於辦理臺南廠採購契約有虛增清潔維護人力，違反上訴人公司工作規則第62條第1項第13款之營私舞弊行為云云，

01 惟上訴人所提出之證據尚不足以證明被上訴人就前開事項有
02 營私舞弊之行為，上訴人以被上訴人違反工作規則，情節重
03 大為由，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間之勞動契
04 約，即屬無據。上訴人為終止之行為既不符合法定事由而不
05 生終止之效力，依前開說明，兩造間之勞動契約關係仍屬存
06 在，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

07 (二)被上訴人依系爭勞動契約，請求上訴人自108年7月10日起至
08 被上訴人復職之日止，按月給付被上訴人58,647元，為有理
09 由：

10 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
11 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
12 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
13 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
14 者，自提出時起，負遲延責任，有民法第487條前段、第235
15 條及第234條規定可參。次按債權人於受領遲延後，需再表
16 示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
17 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
18 須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字
19 第1979號判決意旨參照）。

20 2、經查，上訴人終止與被上訴人間之系爭勞動契約，並不生合
21 法終止之效力，足見上訴人有為預示拒絕受領被上訴人提供
22 勞務之意思表示，而被上訴人於上訴人違法終止勞動契約之
23 前，主觀上並無任意去職之意，而被上訴人遭上訴人終止系
24 爭勞動契約後，於108年7月10日申請勞資爭議調解，並在臺
25 南市政府勞資爭議調解時，請求回復工作，但為上訴人所拒
26 絕，被上訴人於同年8月8日調解不成立後，提起本件訴訟，
27 有勞資爭議調解紀錄在卷可稽（原審補字卷第41頁），堪認
28 被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人，而為上訴人所拒
29 絕，上訴人拒絕受領後，即應負受領遲延之責，被上訴人無
30 須催告上訴人受領勞務，上訴人復未再對被上訴人表示受領
31 勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認上

01 訴人已經受領勞務遲延，仍應給付薪資予被上訴人。而被上
02 訴人於108年7月9日遭上訴人非法終止勞動契約時月薪為58,
03 647元，為兩造所不爭執，則被上訴人本於系爭勞動契約，
04 請求上訴人應自108年7月10日起至其復職日止，按月給付薪
05 資58,647元，自屬有據，應予准許。

06 五、綜上所述，被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在；請求上訴
07 人自108年7月10日起至其復職日止，按月給付薪資58,647元
08 ，為有理由，應予准許。原審為被上訴人勝訴之判決，核無
09 不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
10 由，應駁回其上訴。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與
12 判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

13 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
14 項、第78條，判決如主文。

15 中 華 民 國 109 年 12 月 1 日
16 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 翁 金 緞

17 法 官 藍 雅 清

18 法 官 黃 義 成

19 上為正本係照原本作成。

20 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
21 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
22 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
23 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
24 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1
25 第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任
26 律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 被上訴人不得上訴。

28 中 華 民 國 109 年 12 月 1 日

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。