

臺灣高等法院臺南分院民事判決

110年度勞上字第21號

上訴人 張志偉

訴訟代理人 郭家祺律師

被上訴人 台灣汽電共生股份有限公司

法定代理人 黃順義

訴訟代理人 張家賓律師

蔡郁箴律師

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110年4月16日臺灣臺南地方法院第一審判決(109年度勞訴字第100號)提起上訴，本院於111年4月21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

甲、程序方面

被上訴人台灣汽電共生股份有限公司之法定代理人於本院審理期間已變更為黃順義，並於民國(下同)110年8月10日具狀聲明承受訴訟，有經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務及承受訴訟狀可稽（見本院卷第495、87頁），應予准許。

乙、實體方面

一、本件上訴人主張：(一)伊自民國(下同)89年4月4日起受僱於被上訴人，擔任被上訴人○○廠(下稱○○廠)副廠長，自103年1月1日起，升任為○○廠廠長，薪資為每月新臺幣(下同)88,261元，為因應○○廠燃用煤炭之粉塵污染議題之高敏感度，伊與承攬○○廠採購案之○○機械有限公司(下稱○○公司)負責人戴博育商議，由戴博育贊助○○廠之公關基金，因而自103年8月起至105年8月止，由戴博育陸續提供

○○廠基金特別費合計60萬元，迄105年8月間，伊已告知戴博育無庸再提供公關基金。(二)臺灣臺南地方檢察署(下稱臺南地檢署)檢察官竟以伊涉犯證券交易法第171條第1項第3款之特別背信罪嫌，於109年5月3日以107年度偵字第21475號、108年度偵字第6352號、109年度偵字第5418號提起公訴，被上訴人遂於109年6月10日召開人事評議委員會決議，依被上訴人工作規則第6.7.10.4條第3項及獎懲辦法第6.4.1.4.3條文：「利用職務上之權力或機會，要求或收受金錢、物品或其他不當利益而有實據者。」(下稱系爭工作規則及懲戒辦法)，不經預告懲戒性解僱伊，解僱生效日為109年6月11日。惟被上訴人早於107年4月24日知悉上情，又伊於107年12月5日遭檢察官聲押獲釋乙情亦有向被上訴人報告，被上訴人遲至109年6月10日始不經預告終止勞動契約，顯已逾勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2項所定30日除斥期間。況伊已於109年6月8日向本院提出調解聲請，被上訴人於勞資爭議調解期間終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條之強制規定，依民法第71條應屬無效。爰起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約，請求被上訴人自109年6月12日起至復職日止，繼續按月給付薪資8萬8,261元本息等語。(原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴)。並上訴聲明：1.原判決廢棄。2.確認兩造僱傭關係存在。3.被上訴人應自109年6月12日起至上訴人復職日止，按月於該月第25日給付上訴人88,261元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算利息。

二、被上訴人則以：上訴人向廠商收受款項之行為期間歷時長達3年，且收受不法利益之金額核算亦高達130萬元，其違反被上訴人工作規則之情節之重大。又107年間檢察官就上訴人是否收受不當利益尚在偵查中，且於該案偵查期間，被上訴人因調查程序尚未完成而無法「確信」上訴人是否該當違反被上訴人工作規則且達情節重大之情事，故對於上訴人之違

01 法情節尚未達「知悉」程度，勞基法第12條第2項所訂之除
02 斥期間自應從被上訴人收到起訴書時起算。被上訴人直至偵
03 查終結起訴，於109年5月13日收受起訴書後，方確知上訴人
04 收受不法利益之行為而有違反工作規則情形之相當確信。故
05 被上訴人於109年6月11日終止兩造間僱傭契約，合於勞基法
06 第12條第2項之規定，上訴人主張被上訴人終止兩造間僱傭
07 關係，違反勞基法第12條第2項除斥期間之規定，並無可採
08 等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)上訴人曾向承攬被上訴人採購案之○○公司負責人戴博育索
11 取收受款項，經臺南地檢署檢察官認為上訴人涉犯證券交易
12 法第171條第1項第3款之特別背信罪嫌，而以107年度偵字第
13 21475號、108年度偵字第6352號、109年度偵字第5418號提
14 起公訴，經原審法院刑事庭以109年度金訴字第99號依證券
15 交易法第171條第3項規定，改論上訴人犯刑法第342條之背
16 信罪，處有期徒刑8月(見原審卷第184頁)。嗣經提起上訴，
17 經本院刑事庭110年度金上訴字第521號判決「原判決撤銷。
18 張志偉依證券交易法發行有價證券公司之經理人，意圖為自
19 己之利益，而為違背其職務之行為，致公司遭受損害未達新
20 臺幣五百萬元，處有期徒刑柒月。未扣案犯罪所得新臺幣柒
21 拾萬元，除應發還被害人、第三人或得請求損害賠償之人
22 外，沒收之，於全部或一部不能沒收或不宜執行沒收時，追
23 徵其價額。」，現由上訴人上訴最高法院審理中(下稱系爭
24 刑事案件)。

25 四、兩造爭執事項：

- 26 (一)被上訴人於109年6月11日通知上訴人終止僱傭關係，有
27 無逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間？
28 (二)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造聘僱
29 契約，有無理由？
30 (三)如無理由，上訴人依聘僱契約之法律關係，請求被上訴人
31 自109年6月12日起至上訴人復職日止，於每月25日給付上

01 訴人88,261元本息，有無理由？

02 五、得心證理由：

03 (一)被上訴人於109年6月11日通知上訴人終止僱傭關係，有
04 無逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間？

05 1.按勞工有「違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得
06 不經預告終止契約」，勞基法第12條第1項第4款定有明文。

07 「雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契
08 約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」，勞基法第
09 12條第4項亦有明文。次按「勞工違反勞動契約或工作規
10 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契
11 約，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第十二
12 條第一項第四款、第二項定有明文。該所稱『知悉其情
13 形』，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有
14 所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損
15 害之情形(最高法院104年度台上字第167號判決意旨參照)。
16 如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂
17 「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌
18 被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之
19 情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之
20 道及勞資關係和諧之法。故該三十日之除斥期間，自應以調
21 查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方
22 可開始起算(最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參
23 照)。

24 2.上訴人主張：伊於107年4月24日以email附上「○○廠電廠基
25 金作業現況說明」之書面(下稱系爭現況說明)，向被上訴人
26 總經理余廣勛及副總經理林樹森報告伊所涉○○公司負責人
27 戴博育之回扣案始末，被上訴人已於107年4月24日知悉伊所
28 涉違反證券交易法案件之案情，並有向廠商（○○公司）收
29 取金錢之情云云。經查：系爭現況說明第七點載明：「…職
30 取消○○以及○○公司合約內放置電廠基金特別費後，聯繫
31 ○○公司協助廠內於103年8月起至105年8月止建置60萬元電

01 廠基金特別費以利廠內於有地方上事務的作業，同時於105
02 年8月明確告知○○公司後續不需任何基金」等語（見原審1
03 09年度勞專調字卷第35號，下稱調字卷，第96頁），則依系
04 爭現況說明第七點僅載明「聯繫○○公司協助廠內於103年8
05 月起至105年8月止建置60萬元電廠基金特別費」，並未提及
06 上訴人有何違反勞動契約或系爭工作規則及獎懲辦法，電廠
07 基金特別費以利廠內於有地方上事務的作業」等文字，尚難
08 認被上訴人於系爭現況說明書面提出時之107年4月24日已知
09 悉上訴人違反勞動契約或工作規則及獎懲辦法（違反證券交
10 易法）而得以起算勞基法第12條第2項之除斥期間。上訴人主
11 張：被上訴人已於107年4月24日知悉伊所涉違反證券交易法
12 案件之案情，於109年6月10日始解僱伊，已逾30日之除斥期
13 間云云，並無可採。

14 3.上訴人又主張：被上訴人總經理余廣勛及副總經理林樹森二
15 人於107年6月28日在台北總公司6樓會議室與伊討論伊所涉
16 違反證券交易法案件之案情，被上訴人已於該日知悉伊所涉
17 違反證券交易法案件之案情云云，經查：上訴人與余廣勛及
18 林樹森107年6月28日討論內容著重在余廣勛及林樹森以「個
19 人身分」勸說上訴人將自○○公司所收取之款項「以○○公
20 司名義捐錢的方式來歸還的可行性，或如何將錢歸還予○○
21 公司」，以規避調查局調查上訴人所涉及系爭刑事案件（見
22 調字卷，第371頁），此番討論之內容與被上訴人無涉，尚
23 難以上訴人與余廣勛、林樹森2人之上開對話內容，遽認被
24 上訴人107年6月28日已知悉上訴人違反勞動契約或系爭工作
25 規則及獎懲辦法（違反證券交易法），上訴人主張：被上訴人
26 已於107年6月28日知悉伊所涉違反證券交易法案件之案情，
27 於109年6月10日始解僱伊，已逾30日之除斥期間云云，並無
28 可採。

29 4.上訴人另以：伊於107年12月4日在○○廠的辦公室被檢調搜
30 索並扣押部份證據，並於107年12月5日經原審法院刑事庭以
31 107年度聲羈字第353號裁定（下稱系爭刑事裁定）交保後，隨

01 即前往被上訴人台北總公司向被上訴人公司余廣勛報告交保
02 情形，上訴人並將系爭刑事裁定及附件交予被上訴人，足見
03 被上訴人已於107年12月間知悉伊所涉違反證券交易法案件
04 之案情云云。惟查：系爭刑事裁定理由以「被告張志偉經訊
05 問後，坦承背信犯行，核與證人戴博育證述情節大抵相符，
06 被告張志偉涉嫌背信之犯罪嫌疑重大，…本院認張志偉無羈
07 押之必要，以10萬元交保代替羈押為已足…」（見調字卷37
08 9頁）。系爭裁定諭知上訴人交保之理由係以其「涉嫌背信之
09 犯罪嫌疑重大」，惟上訴人涉犯系爭刑事案件之調查程序尚
10 未完成，被上訴人客觀上並無法確定上訴人是否涉案及其涉
11 案之程度，揆諸上開1.之說明，自無從開始起算勞基法第12
12 條第2項之除斥期間，上訴人引用系爭裁定主張：被上訴人已
13 於107年12月間知悉伊所涉違反證券交易法案件之案情，於1
14 09年6月10日始解僱伊，已逾30日之除斥期間云云，洵無足
15 取。

16 5.再查：被上訴人107年12月7日由公司發言人陳意通在台灣證
17 券交易所「公開資訊觀測站」網站上發布重大訊息內容為：
18 「本公司(107)年初接獲檢舉，指稱○○廠疑有主管藉由職
19 務之便向廠商收取回扣之情事，隨即展開內部調查，並於召
20 開人評會討論後，分別將陳員解僱及張員調降職務，本案目
21 前已進入司法程序，本公司將全力配合調查」（見本院卷第
22 29頁），觀諸重大訊息內容所稱「本案目前已進入司法程
23 序，本公司將全力配合調查」等文字，被上訴人既僅在「全
24 力配合調查」階段，足見對上訴人是否有「藉由職務之便向
25 廠商收取回扣」之情，被上訴人並無確信，上訴人以：被上
26 訴人已於107年12月7日知悉伊所涉違反證券交易法案件之案
27 情，於109年6月10日始解僱伊，已逾30日之除斥期間云云，
28 洵無足取。

29 6.被上訴人○○廠行政課長盧明遠於106年10月30日在刑事調
30 查中陳稱：「我於106年10月27日17時許要下班時，於我私人
31 汽車上發現一張匿名檢舉函，內容是檢舉本公司○○廠廠長

張志偉，…因此我才來向貴處人員告發此事…」(即本院卷第159頁)、107年6月8日刑事案件調查中固陳稱：「…據我所知，台灣汽電公司○○廠廠長張志偉也曾向○○公司索取回扣，…」(見本院卷第170頁)等語，然盧明遠此二部分之陳述，均係其個人意見，要與被上訴人無涉，尚難認被上訴人107年6月8日或106年10月30日已確信上訴人涉犯系爭刑事案，而有勞基法第12條第1項第4款之解僱事由，上訴人主張：被上訴人於107年6月8日或106年10月30日指派盧明遠向台南市調查站檢舉上訴人涉犯不法向○○收取回扣，應視為已知悉伊所涉違反證券交易法案件之案情，於109年6月10日始解僱伊，已逾30日之除斥期間云云，難謂可採。

7.證人鄭勝元(被上訴人稽核主管)於本院審理時證稱：「(盧明遠)差不多是106年10月27日當天(通知我，透過公司檢舉程序，由我提出報告)」、「有看到檢舉人這樣講(上訴人有跟廠商收取金錢)，但是沒有針對這塊做確認，只有就內部交易跟廠商採購是否有完成做確認，至於上訴人之狀況沒辦法做確認」、「勞工有無違反工作規則是另一件事，內部稽核不會(對此)作確認。…」(見本院卷第267、268、269頁)等語。鄭勝元既證稱伊對於勞工有無違反工作規則不會作確認，縱令伊對於本件上訴人遭檢舉案作成報告，並向董事長作報告，亦難認被上訴人於106年10月27日(盧明遠通知鄭勝元本件上訴人被檢舉案時)，或鄭勝元就上訴人遭檢舉案作成報告向被上訴人董事長報告時，被上訴人已對上訴人涉犯系爭刑事案件及違反勞動規則，客觀上之事實真相全貌已有相當之確信，上訴人主張：本件勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，應自106年10月27日起算，被上訴人於109年6月10日始解僱伊，已逾除斥期間云云，洵無可採。

8.查上訴人於109年5月3日經臺南地檢署檢察官偵查後認定其確有收受回扣之事實而提起公訴，起訴書係於109年5月18日寄送被害人即被上訴人乙情，有被上訴人所提出起訴書影本上被上訴人收文章戳存卷可憑(見調字卷第235頁)，應認

01 被上訴人係於109年5月18日經由起訴書上所載檢察官偵查終
02 結後認定之事實，始對上訴人向戴博育收受之款項為不正利
03 益而非公務基金乙情獲得相當之確信。是自被上訴人於109
04 年5月18日「知悉」上訴人確實有勞基法第12條第1項第4款
05 違反勞動契約、系爭工作規則及獎懲辦法而「情節重大」之
06 法定事由，迄被上訴人於109年6月10日召開人事評議委員會
07 決議解僱上訴人(見調字卷第215頁)，並未逾越勞基法第12
08 條第2項所規定30日之除斥期間。上訴人主張:被上訴人終止
09 兩造間僱傭契約關係，已逾30日除斥期間，其終止契約不合
10 法云云，要無可取。

11 (二)被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造聘僱契
12 約，有無理由？

13 1.按勞資爭議處理法第8條固規定：「勞資爭議在調解或仲裁
14 期間，資方不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約」。惟按
15 「勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件
16 而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；
17 勞方不得因該勞資爭議事件而罷工、怠工或為其他影響工作
18 秩序之行為。勞資爭議處理法第七條、第八條分別定有明
19 文。上開立法之目的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議
20 在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴大，故所謂調解
21 期間係指依勞資爭議處理法所定調解程序之期間而言，至勞
22 資雙方依其他法令所行之調解程序，尚無上開勞資爭議處理
23 法第七條、第八條規定之適用。」(最高法院98年度台再字
24 第47號判決意旨參照)、又「(修法前)同法第4條第2項所
25 稱『權利事項之勞資爭議』者，係指勞資雙方當事人基於法
26 令、團體協約、勞動契約規定所主張之權利，究竟是否存在
27 及一方之權利有無遭他方侵害所引起之爭議而言，諸如資方
28 不依約發給工資、不給付資遣費、退休金或不具法定事由與
29 法定程序任意解僱之類；同條第3項所稱『調整事項之勞資
30 爭議』者，乃指勞資雙方當事人對於勞動條件如何調整、變
31 更或主張繼續維持所產生之爭議而言，舉凡勞方因物價上漲

01 要求提高若干比例之工資、加發獎金、增付津貼或要求減少
02 一定工時等均屬之。又勞動基準法就勞動契約之終止係採法
03 定事由制，依該法第11條第2款規定之反面解釋，雇主有虧
04 損情事時，得預告勞工終止勞動契約，故雇主如確有虧損之
05 法定原因，並已依該條款規定預告勞工終止勞動契約，縱勞
06 工對之有爭執而申請調解，因其爭議本非屬於（修法前）勞
07 資爭議處理法第4條所定之勞資爭議事項，雇主依該法令規
08 定之正當理由據以終止勞動契約，即不發生違反（修法前）
09 同法第7條規定而為無效之問題，此觀該條規定重在保障勞
10 工『合法之爭議權』，使勞方之爭議權能在合法之程序行
11 使，俾勞資爭議於此期間內得以暫為冷卻，避免爭議事件擴
12 大之本旨暨該法於77年6月27日修正增列第4條時之立法說明
13 自明（最高法院97年度台上字第1880號判決意旨參照）」。
14 本件上訴人主張伊於109年6月8日向原審法院聲請勞資爭議
15 調解，被上訴人於109年6月10日召開人事評議委員會，而決
16 議解僱伊，有違勞資爭議處理法第8條之強制禁止規定而無
17 效云云，然依前開最高法院判決意旨，勞資爭議處理法第8
18 條規定之「勞資爭議」，係指同法第5條第2款所稱「權利事
19 項之勞資爭議」，及同條第3款所稱「調整事項之勞資爭
20 議」，若雇主係依據勞基法所規定之法定事由終止勞動契
21 約，並無勞資爭議處理法第8條規定之適用，本件被上訴人
22 係依勞基法第12條第1項第4款之規定，解僱上訴人，並無勞
23 資爭議處理法第8條規定之適用。故上訴人主張被上訴人前
24 開解僱決議違反強制禁止規定無效云云，為不可採。

- 25 2. 「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
26 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂『情
27 節重大』，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作
28 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
29 違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以
30 外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱
31 與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞工

之違規行為態樣、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。」（最高法院107年度台上字第1927號判決意旨參照）。依據最高法院95年度台上字第1449號民事判決所提出的判準：所謂「重大事由」，係屬不確定之法律概念，應斟酌僱傭契約之性質或內涵審認之。倘其事由已喪失勞務目的之信賴，如使僱傭關係繼續，對當事人之一方，已屬不可期待，而有害於當事人之利益，並顯失公平時，固非不得認為重大。」（最高法院95年度台上字第1449號判決意旨參照）。經查：

(1)被上訴人人事管理規則（工作規則）第6.5.3條第1項規定：

「本公司員工於執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求、期約或收受任何形式之不正當利益，包括回扣、佣金、疏通費或透過其他途徑向客戶、代理商、承包商、供應商、公職人員或其他利害關係人提供或收受不正當利益。」

（見調字卷第249頁），同規則第6.7.10.於6.7.10.4則規定：「有下列行為之一者，得不經預告予以解僱，並視情節輕重，依法究辦。……違反勞動契約或本規則，情節重大者。包含但不限於下列行為，惟其情形是否達重大，則依個案具體判斷：……利用職務上之權力或機會，要求或收受金錢、物品或其他不當利益而有實據者。」（見調字卷第255頁）。亦再次申明，員工縱有向承包商收受金錢，仍須達「情節重大」之程度，始得不經預告予以解僱之意旨。

(2)查本件上訴人為依證券交易法發行有價證券公司之經理人，意圖為自己之利益，而為違背其職務之行為，致公司遭受損害未達500萬元，因認涉犯證券交易法第171條第3項之特別背信罪，應依刑法第342條第1項規定科刑，經系爭刑事案件二審判決判處有期徒刑七月在案，現上訴於最高法院審理中（見不爭執事項(一)）。本件上訴人係與戴博育約定，固定於每季交付10萬元，並由上訴人將現金存放在辦公室，或直接存入伊私人帳戶之情，亦據系爭刑事案件二審判決認定在案

(系爭刑事案件二審判決理由欄貳、四(二)5.)。是上訴人向戴博育收取者顯係不法利益而非公務基金至明。

(3)次查：依被上訴人109年6月10日之「人事評議委員會審議表」可知被上訴人對本件上訴人之懲處案有兩個方案供與會之人事評議委員會(下稱人評會)委員決議，其方案一是依被上訴人獎懲辦法第6.5.2條係予以停職；方案二是依被上訴人獎懲辦法第6.4.1.4.3條不經預告終止勞動契約，惟查：

①被上訴人獎懲辦法第6.5.2條係規定「員工有下列情事之一者，應予停職：犯與職務有關的罪嫌，雖尚未經法院提起公訴，但情節重者」，本件被上訴人業於109年5月3日以涉犯證券交易法第171條第1項第3款之特別背信罪嫌，經檢察官提起公訴，與獎懲辦法第6.5.2條係規定「尚未經法院提起公訴」之情不符，自無上開方案一之適用。

②又被上訴人上開人評會出席之成員有「○○○○○○擔任主任委員，○○○○○○及○○○○○○(以上為當然委員)，其餘出席人員(由各部門主管及勞方代表二人組成)為○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○(勞方代表)、○○○○○○(勞方代表/法務主管)及列席人員○○○○(人事)、○○○○(人事)、○○○○(人事)」，其中有發言紀錄之人評委員有○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○○○，渠等均不約而同主張依「方案二」予以被上訴人獎懲辦法第6.4.1.4.3條款不經預告終止勞動契約，另○○○○則因擔任主任委員未表示意見，其餘之列席人員○○○○(人事)、○○○○○○(人事)、○○○○○○(人事)則無發言紀錄(見本院卷第253、255頁)，足見依「方案二」不經預告終止勞動契約，為人評委員絕大多數之意見。

③本件上訴人擔任被上訴人○○廠廠長，綜理全廠業務，並經

01 被上訴人授權可代表台汽電公司簽署金額未達30萬元之維修
02 採購契約與金額未達100萬元之非承攬案採購發包合約，屬
03 實際管理事務之經理人，其職位非低，權利不可謂不重，竟
04 自103年3月間起至106年3月間某日止，每年3、6、9、12
05 月，由戴博育在○○廠廠長室內每次交付現金10萬元，一共
06 交付13次，總計交付130萬元予上訴人，上訴人則容認戴博
07 育以其實際經營之○○公司、○○科技有限公司及其向友人
08 借用之○○科技有限公司、○○企業有限公司等公司名義參
09 與被上訴人相關採購案之投標並陪標，致使被上訴人不僅無
10 法獲得自由市場競爭下所應獲取之競價利益，且致被上訴人
11 受有實際投標金額與合理價格差價之損害之情，業據本院系
12 爭刑事判決認定在案(系爭刑事案件二審判決事實欄一)，上
13 訴人長期(長達3年)、規律(每年4次)向戴博育收取款項，次
14 數多達13次，總計金額高達130萬元(其中60萬元已於106年
15 歸還戴博育，其餘之70萬元則為上訴人本件犯罪所得，見系
16 爭刑事二審判決理由欄伍、三)，違反對被上訴人應盡之忠
17 誠義務，道德顯然具備嚴重瑕疵，勞雇雙方間信賴關係已難
18 維繫，應認情節確屬重大。

- 19 ④按解僱勞工之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具
20 體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所
21 生之危險或損失、勞雇關係之緊密程度、勞工到職時間之久
22 暫等，均為是否達到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作
23 態度、團隊互助及客觀工作能力等，且須雇主於其使用勞基
24 法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止
25 勞動契約，以符解僱最後手段性原則(最高法院 111 年度台
26 上字第 692 號判決意旨參照)。查上訴人擔任被上訴人○○
27 廠廠長，綜理全廠業務，不知謹慎勤勉，清廉自持，以不負
28 職責，竟長期性、規律性，多達13次向廠商收取不法利益，
29 容認○○公司參與被上訴人相關採購案之投標並陪標造成被
30 上訴人受有實際投標金額與合理價格差價之損害，綜合觀察
31 上訴人上述客觀上之品行、身心狀況、工作態度，及上訴人

迄今於系爭刑事案件仍否認犯行，並無悔意，亦有111年3月7日刑事補具上訴理由狀可稽(見本院卷第435至456頁)，實難期待以懲戒或調職等手段促其改善，是被上訴人解僱上訴人並未違反解僱最後手段原則。

(三)上訴人復主張：被上訴人解僱伊須等到人評會複評結果出來後才算內部程序確定，才能通知解僱。然而被上訴人未等複評結果，即在109年6月11日就通知解僱伊，有違公司內部程序云云。經查：被上訴人「獎懲辦法」第6.9.2條規定：「公司員工接到獎懲通知後如有異議，應於十日內以書面敘明理由，交付人事單位向『人事評議委員會』申辯，申辯以一次為限」(見調字卷181頁)。上訴人對被上訴人終止僱傭關係之109年6月10日人事評議結論依上開「獎懲辦法」第6.9.2條規定提出申辯，被上訴人人評會乃在109年6月20日召開人評會複評會議，惟仍維持「不經預告懲戒解僱張志偉君，解僱生效日為109年6月11日」之結論，縱然被上訴人複評會議結論係於109年6月23日才通知上訴人(見調字卷第217頁)，依其結論之解僱生效日仍維持109年6月10日決議之109年6月11日，是以被上訴人在複評會議以前之109年6月11日就通知解僱上訴人，並無違反被上訴人內部程序可言，上訴人上開主張，要無可採。

(四)據上，被上訴人以上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定之「勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，因而不經預告終止契約，並無不合，上訴人依聘僱契約之法律關係請求被上訴人自109年6月12日起至上訴人復職日止，於每月25日給付上訴人8萬8,261元本息，並無理由，不應准許。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，於法有據，則兩造僱傭關係應已於109年6月11日終止。上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約，請求被上訴人自109年6月12日起至上訴人復職日止，於每月25日給付上訴人8萬8,261元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，非屬

正當，不應准許，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，即無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、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 111 年 5 月 19 日
勞動法庭 審判長法官 吳森豐

法 官 郭貞秀

法 官 孫玉文

上為正本係照原本作成。

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466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 111 年 5 月 19 日

書記官 鄭鈺瓊

【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。

01 (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
02 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
03 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
04 民事訴訟法第466條之2第1項：
05 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
06 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。