

臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第68號

上訴人 傅沛筠

訴訟代理人 蘇志倫律師

被上訴人 三立電視股份有限公司

法定代理人 林崑海

訴訟代理人 黃建復律師

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108年9月18日臺灣士林地方法院107年度重勞訴字第16號第一審判決提起一部上訴，本院於109年9月1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、上訴人主張：伊自民國（下同）88年6月1日起受僱於被上訴人，後任副總監，月薪新臺幣（下同）9萬元，負責監督節目如戲說臺灣之品質及進度，表現優異。惟被上訴人於106年10月3日約談伊，詢問是否收取廠商餽贈，並於106年10月25日指控伊利用職務之便不當收取金錢、有損職責，脅迫伊書立內容不實之還款計畫，作為留任工作之交換條件，伊為保有工作屈從配合，被上訴人竟反據以命伊自請離職並償還200萬元（後增加為400萬元，又變更為300萬元），更於伊拒絕後，於106年12月11日誣指伊貪污舞弊，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止勞動契約，拒絕受領伊提出之勞務給付。被上訴人於106年10月3日知悉廠商贈與金錢予伊，於106年12月11日終止勞動契約，已逾30日除斥期間，且伊無收取回扣或不正利益，其解雇不符合最後手段

01 性，解雇應不合法。兩造間僱傭關係仍存，被上訴人應依勞
02 動契約、民法第487條前段規定按月給付薪資9萬元，並依勞
03 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條規定按
04 月為伊提繳勞工退休金5,526元。爰提起本訴，並聲明：(一)
05 確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自106年12月11日
06 起至准許上訴人復職日止，按月於次月5日給付上訴人9萬
07 元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率
08 5%計算之利息；(三)被上訴人應自106年12月11日起至准許上
09 訴人復職日止，按月提繳5,526元至上訴人於勞工保險局之
10 勞工退休金專戶（下稱上訴人之勞退專戶）；(四)聲明第二項
11 部分，願供擔保請准宣告假執行。（於原審請求年終獎金部
12 分未繫屬本院，不另贅述）

13 二、被上訴人則以：伊於100年5月至106年7月間，分與訴外人天
14 合傳播事業有限公司（下稱天合公司）、虹豆傳播事業有限
15 公司（下稱虹豆公司）及群力傳播有限公司（下稱群力公
16 司）簽立電視節目製播合約書，由其等製作拍攝「新戲說台
17 灣」之台語單元劇集。上訴人利用擔任副總監一職，自100
18 年5月9日至106年8月4日向上開三公司收取每集「監製費」
19 5,000元之不法利益，計595萬元，違反工作規則第3條第9款
20 員工不得接受廠商招待、餽贈或其他不正當利益之規定，並
21 涉犯背信罪。媒體於106年10月3日以伊爆發「弊案」為標題
22 大肆報導，伊即啟動調查，迄至伊之副總經理即訴外人張維
23 銘於106年11月24日調取上訴人所監製之戲劇集數，發現其
24 收取金額高達595萬元，情節重大，乃於106年12月11日依工
25 作規則第45條第20項、員工獎懲辦法第14條第20項、勞基法
26 第12條第1項第4款規定終止勞動契約，未逾除斥期間等語，
27 資為抗辯。

28 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行聲請。上訴人不服提起一
29 部上訴，聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項至第四
30 項之訴及該部分假執行之聲請均廢棄；(二)確認兩造間僱傭關
31 係存在；(三)被上訴人應自106年12月11日起至准許上訴人復

職日止，按月於次月5日給付上訴人9萬元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自106年12月11日起至准許上訴人復職日止，按月提繳5,526元至上訴人之勞退專戶；(五)聲明第三、四項部分，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。(原審駁回上訴人請求年終獎金19萬6,650元部分，未據上訴)

四、兩造不爭執事項（見本院卷第146頁）：

(一)上訴人自88年6月1日起受僱於被上訴人，最後職務為節目部副總監，負責監控節目製作公司之戲劇品質與進度。

(二)被上訴人於106年12月11日以上訴人有工作規則第3條第9款、第45條第20款、員工獎懲辦法第14條第20款所定情形，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，斯時上訴人每月薪資9萬元，次月5日受領，被上訴人按月為上訴人提繳之勞工退休金則為5,526元。

(三)被上訴人將工作規則、員工獎懲辦法置於公司內網，員工登入內網即可查知。

(四)被上訴人公司工作規則第3條第9款規定：「員工不得接受廠商之招待、餽贈或其他不正當利益」、第45條第20款規定：「違反本規則規定，情節重大者，得予免職」（見本院卷一第56、65頁）。

(五)被上訴人公司之員工獎懲辦法第14條第20款規定：「違反政府法令或本公司相關規章辦法規定，情節重大者，得予免職」。

(六)群力公司、天合公司、虹豆公司（下合稱群力公司等3公司）於100年5月至106年7月間與被上訴人簽立電視節目製播合約書，拍攝「新戲說台灣」之台語單元劇，上訴人則負責審核、督導指揮。

(七)蔡見賢、鄭志偉、林美玉均曾以一集5,000元計算，交付現金予上訴人（兩造就交付之集數有爭議）。蔡見賢是群力公司製作人、林美玉是天合公司負責人、鄭志偉是虹豆公司製

01 作人。

02 (八)被上訴人於106年10月3日約談上訴人，錄音譯文如原審卷二
03 第221-240頁所示。

04 (九)被上訴人副總經理張維銘與上訴人於106年11月28日、12月5
05 日對話之錄音譯文如原審卷二第212-213頁所示。

06 五、上訴人主張群力公司等3公司係主動贈與金錢表達感謝之
07 意，此非不法收受回扣或不正當利益，其無營私舞弊，未違
08 反工作規則第3條第9款規定，且情節不重大，況被上訴人解
09 雇已逾於除斥期間，解雇不合法，兩造間僱傭關係仍存，被
10 上訴人應按月給付薪資9萬元，及提繳勞工退休金5,526元等
11 語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：(一)上
12 訴人是否違反工作規則第3條第9款規定？(二)上訴人行為是否
13 情節重大？被上訴人終止勞動契約是否符合解雇最後手段
14 性？(三)被上訴人終止勞動契約是否逾除斥期間？(四)上訴人訴
15 請確認僱傭關係存在，及依勞動契約、民法第487條前段規
16 定請求按月給付薪資9萬元，並依勞退條例第6條第1項、第
17 14條規定請求按月提繳勞工退休金5,526元，是否有理由？
18 茲審酌如下：

19 (一)上訴人是否違反工作規則第3條第9款規定？

20 1.查被上訴人之工作規則第3條第9款規定：「員工不得接受廠
21 商之招待、餽贈或其他不正當利益」，為兩造不爭，上訴人
22 受僱於被上訴人，自應遵守此一規定。

23 2.群力公司製作人蔡見賢、天合公司負責人林美玉、虹豆公司
24 製作人鄭志偉均曾以一集5,000元計算交付現金予上訴人等
25 節，為兩造不爭。被上訴人抗辯上訴人收受595萬元，上訴
26 人則主張金額約莫200萬元上下。查：

27 (1)蔡見賢於臺北市政府警察局信義分局調查中證述：群力公司
28 以監製費名目，每集5,000元之價格交付，大約給予225萬
29 元，以現金方式，在不特定地點，有時在咖啡廳，有時在路
30 上，其有製作群力公司監製費目錄等語（見原審卷二第141
31 頁）；群力公司監製費目錄則記載該公司於100年至106年間

01 製播460集，除第一次完成之40集總計支付15萬元外，餘皆
02 以每集5,000元計，交付總金額為225萬元（見原審卷一第18
03 1-183頁）。蔡見賢就監製費如何計算雖僅證述每集5,000
04 元，而與其製作之群力公司監製費目錄略有不同，但其業明
05 確證述總金額為225萬元，其有製作群力公司監製費目錄等
06 詞，是其前開證述仍為可採。

07 (2)林美玉於前述案件調查中證述：天合公司確實有以每集5,00
08 0元之監製費，交付112萬5,000元給上訴人等語（見原審卷
09 二第144頁），天合公司監製費目錄則記載該公司於101年至
10 105年製播225集，計交付112萬5,000元等情（見原審卷一第
11 85-86頁）。

12 (3)鄭志偉於前述案件調查中證述：虹豆公司會以每集5,000元
13 計算，給予上訴人不當利益，總額約257萬5,000元，詳如虹
14 豆公司目錄，以現金方式給予等語（見原審卷二第146-147
15 頁），虹豆公司目錄則記載該公司於101年至106年間製播51
16 5集，計交付257萬5,000元（見原審卷一第117-120頁）。

17 (4)據上，被上訴人應已舉證證明上訴人於100年至106年間計收
18 受群力公司等3公司交付之款項達595萬元。

19 3.被上訴人抗辯上訴人自群力公司等3公司收受之595萬元乃係
20 收受廠商餽贈、不正當利益，上訴人則主張此乃廠商感念其
21 辛勞而主動給予。查：

22 (1)上訴人歷任被上訴人公司節目部監製、副總監，有離職證明
23 書可證（見原審卷一第84頁），且關於被上訴人是否與群力
24 公司等3公司簽署電視製播合約書一事，上訴人可於經辦部
25 門表示意見乙節，有被上訴人公司內部簽呈足稽（見湖勞調
26 字卷第45-49頁），堪認上訴人對於是否委託群力公司等3公
27 司製作戲劇節目，應有相當之影響力。且被上訴人與群力公
28 司等3公司簽約後，係由上訴人負責審核、督導指揮其等製
29 播「新戲說台灣」戲劇乙節，為兩造不爭。而依被上訴人與
30 群力公司等3公司間電視節目製播合約書第14條約定：各該
31 公司應將劇情大綱、演員名單及其他被上訴人要求之相關文

01 件交付審核，經被上訴人確認同意後，始得進行拍攝及製作
02 工作，並應按被上訴人之節目製作規範接受被上訴人之督導
03 指揮，如內容品質或播出效果不符被上訴人要求，各該公司
04 須以自己之費用按被上訴人之意見修正之，否則被上訴人得
05 不予通過該節目帶之驗收或逕行終止本合約，各該公司並應
06 負擔賠償責任（契約見原審卷一第87-116、121-180、184-2
07 39頁）。亦見上訴人得指揮、監督群力公司等3公司，並審
08 核其等完成之節目內容，如其認定內容品質不符要求，天合
09 公司、虹豆公司、群力公司應依其意見修正，並自行負擔重
10 拍之費用，且如最終未能通過驗收，天合公司、虹豆公司、
11 群力公司對被上訴人負賠償責任。

- 12 (2)關於群力公司等3公司長達數年按製播集數交付現金予上訴
13 人之原因及時間，蔡見賢、林美玉、鄭志偉分別於臺灣臺北
14 地方檢察署107年度他字第1577號案件偵查中、調查中證述
15 如下：①蔡見賢於偵查中具結證述：因為想讓節目順利進
16 行，主動送現金給予上訴人，如果不給，心理上覺得會有些
17 困難，上訴人沒有開口，我們是想讓拍攝進入可以快一點、
18 節省成本，上訴人個性很龜毛，為了要打好關係，工作上還
19 是希望可以互相溝通、配合，錢是拍完主動送給上訴人等語
20 （見原審卷二第66-67頁）；於調查中證述：群力公司希望
21 節目製作過程順利，有給上訴人回扣等語（見原審卷二第14
22 1頁）。②林美玉於偵查中結證稱：我們跟監製接觸多，難
23 免要吃飯、送禮，我怕麻煩就直接給現金，上訴人沒有要
24 求，這是我個人給他錢，但我也認為這樣可以工作順利，我
25 沒有因為不給就拍攝不順利等語（見原審卷二第67頁）；於
26 調查中證述：為工作順利而給，大都是在被上訴人公司剪接
27 室審帶後，私下以現金交付等語（見原審卷二第144頁）。
28 ③鄭志偉於偵查中結證述：上訴人沒有主動要求，我因為看
29 可不可以方便一下，讓節目比較好做而給，上訴人審帶完
30 畢，虹豆公司就會以每集5,000元計算給予金錢，如果審帶
31 完沒過再補拍，就是如果剛好遇到，剛好有就給他等語（見

原審卷二第73頁）。參諸被上訴人與群力公司等3公司間契約呈現交錯簽約之狀態，有電視節目製播合約書28份可證（見原審卷一第87-116、121-180、184-239頁）；復衡以群力公司等3公司均係以營利為目的為被上訴人製播戲劇，上訴人對其等有審核、督導監督權限，對是否委託其等製作節目有相當影響力，如其認拍攝不符品質，又或驗收不合格，各該公司成本將增加，甚或需負賠償責任等情；再酌以審查節目帶有主觀成分一事。堪認，群力公司等3公司係因上訴人對其等有實質影響力，希望節目製播順利而得獲利，方於拍攝完畢或上訴人審帶完畢後給予上訴人監製費，並因上訴人均收受，未曾拒絕之，認此有效方法，形成需交付金錢始得順利取得新契約、履約之想法，而長達數年持續給予上訴人金錢，金額各達百萬元以上。另由群力公司等3公司係於拍攝完畢或上訴人審帶完成後交付觀之，手握審核權限之人一般多知其等目的另包含爾後拍攝、審帶之順利；上訴人亦於106年10月3日約談時表示：我當然知道它是錯的事情等語（見原審卷二第203頁），可見上訴人應知悉群力公司等3公司給付金錢之意，收受此不正當利益，亦不違其本意。則被上訴人抗辯上訴人利用執行職務權限，收受群力公司等3公司餽贈或不正當利益595萬元等語，信屬有據。

- (3)上訴人雖主張各該公司係因感念其長期為渠等解惑，於非上班時間給予節目建議，為其等撰寫、修改劇本而給予云云。但此與蔡建賢、林美玉、鄭志偉前開證述不符；且依電視節目製播合約書所示，群力公司等3公司每集製播費約莫20萬餘元或23萬餘元，5,000元已占2%左右之比例；而蔡建賢於偵查中證述：拍戲有賺有賠，40集拍完就主動送錢給上訴人等語（見原審卷二第66頁），鄭志偉於偵查中證述：5,000元以含在製作費之方式核銷，製作費多少一定會因此減少，甚至不賺錢也沒關係，有時候也會賠錢等語（見原審卷二第74頁），顯見以每集5,000元計算而交付監製費予上訴人，對群力公司、虹豆公司而言，應有可能產生虧損，實難認其

01 等會僅因感念上訴人即長期不間斷地按集數計算而交付金錢
02 予上訴人，上開抗辯，委非可取。

03 4.綜合前情，被上訴人抗辯上訴人於100年至106年間利用職務
04 之機會，收取廠商餽贈、不正當利益595萬元，違反工作規
05 則第3條第9項規定等語，應認其已舉證證明。

06 5.上訴人雖主張其未因收取群力公司等3公司交付之金錢而降
07 低對品質之要求，但前開工作規則並不以致公司受有損害為
08 要件，自無從認上訴人未違反工作規則。上訴人又主張節目
09 製作公司以一集5,000元計算給予監製之劇本修改費，乃係
10 被上訴人公司總經理張榮華默許，並以東森新聞報導：「據
11 悉，莊文信被疑從兩個管道非法收取回扣，一是電視台編列
12 給製作單位的製作費，總經理張榮華原默許製作費其中撥5,
13 000元給幕後工作人員，用途是鼓舞工作士氣…」為證（見
14 本院卷第61頁）。但證人張維銘具結證述：106年9月28日總
15 經理張榮華告知我，他聽聞監製有收取製作單位回扣的事
16 情，要求我全部約談查清楚，告知我處理原則，第一坦白從
17 寬，第二是繳回不當的所得，第三留下來繼續為公司打拼，
18 希望基於三個原則，視事情輕重做最後的處分，當時真的不
19 知道上訴人竟然會長年收取廠商不當餽贈等語（見原審卷三
20 第42-43、49頁），已足認被上訴人未默許上訴人私自向節
21 目製作公司收取餽贈或不正當利益；且前述東森新聞報導顯
22 然與被上訴人公司工作規則有悖，況如被上訴人公司願意由
23 製作費中撥5,000元給其員工，其大可直接以獎金等名目給
24 予，何需將之計入節目製作公司得請求之製作費中，再默許
25 製作公司撥付？是上訴人前開主張，難謂可採。

26 (二)上訴人行為是否情節重大？被上訴人終止勞動契約是否符合
27 解雇最後手段性？

28 1.被上訴人公司工作規則第3條第9款規定：「員工不得接受廠
29 商之招待、餽贈或其他不正當利益」、第45條第20款規定：
30 「違反本規則規定，情節重大者，得予免職」，被上訴人公
31 司之員工獎懲辦法第14條第20款並規定：「違反政府法令或

01 本公司相關規章辦法規定，情節重大者，得予免職」，乃兩
02 造不爭。又按，勞基法第12條第1項第4款所謂違反勞動契約
03 或工作規則「情節重大」，係屬不確定之法律概念，而判斷
04 是否符合此一要件，固應以勞工職務及其違規行為態樣、初
05 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
06 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之
07 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒
08 性解僱之標準。惟勞工違反勞動契約之具體事項，如係嚴重
09 影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成
10 相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段
11 而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節
12 重大」之要件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧
13 勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104
14 年度台上字第218號、第1227號及105年度台上字第1894號判
15 決參照）。

- 16 2. 查被上訴人業已舉證證明上訴人於100年至106年間藉其職務
17 行使之便，向群力公司等3公司私下收取不當利益計達595萬
18 元，違反工作規則第3條第9款規定乙節，俱如前述。以上訴
19 人之職位為節目部副總監，負責監控節目製作公司之戲劇品
20 質與進度，已屬高階主管，且具影響力，及上訴人收受金錢
21 期間長達6年，金額高達595萬元之譜，暨上訴人收受廠商交
22 付之不正當利益，破壞被上訴人審核監督委任廠商製作節目
23 之公正形象，而嚴重影響被上訴人公司聲譽、社會形象、商
24 業競爭力，亦有害於公司內部秩序紀律之維持等情觀之，雖
25 上訴人迄至106年8月止業已受僱長達18年餘，且曾獲得被上
26 訴人頒發之最佳監製獎、特別貢獻獎（見原審卷二第93、95
27 頁），仍應認上訴人已嚴重違反受僱人對雇主之忠實義務，
28 被上訴人抗辯兩造間誠信基礎及緊密關係已難維持，客觀上
29 難期待其採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，上訴人
30 違反工作規則之情節確屬重大，解雇無違最後手段性原則等
31 語，堪可採信。至上訴人雖主張被上訴人曾命其簽立和解契

01 約、賠償、自請離職，因其不從，乃逕自解雇，解雇不合最
02 後手段性云云。然證人張維銘證稱：「免職的原因絕對不是
03 沒有辦法接受和解條件，而是收受不當餽贈金額595萬元以
04 上，情節重大，予以免職」等語（見原審卷三第48-49
05 頁）；參諸前述方案之提出，乃雇主為免訟爭所為，由被上
06 訴人告知和解方案包含自請離職一事觀之，亦可知其已表達
07 兩造間勞動契約不應繼續之意，自不得以被上訴人提出和解
08 方案為上訴人所拒一事，逕認被上訴人係因上訴人拒絕而解
09 雇上訴人，並反推上訴人所為非屬情節重大，解僱有違最後
10 手段性原則。

11 (三)被上訴人是否逾除斥期間？

12 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主依前項第
13 4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之，
14 勞基法第12條第2項定有明文。該項所謂之「知悉其情
15 形」，依同條第1項第4款之情形，係指對勞工違反勞動契約
16 或工作規則，情節重大有所確信者而言，如未經查證，是否
17 真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否
18 則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或
19 未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以
20 解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧
21 之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上
22 已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法
23 院100年度台上字第1393號判決參照）。

24 2.查證人張維銘具結證稱：106年9月28日總經理張榮華約談
25 我，告知其有聽聞監製收取製作單位回扣的事情，要求我全
26 部約談查清楚，於同年10月3日約談上訴人時，手邊沒有任何
27 資料（見原審卷三第42-43、51頁）。又上訴人於該日乃
28 係陳稱：「津貼的部分，執副有幫我們爭取」、「執副的
29 話，那天在尾牙的車上吧...他跟我提這件事情...他說大家
30 都很辛苦，對！然後這個就是給監製的這樣子。（給監製？
31 所以是他已經爭取好的，然後來告訴你？）應該是這樣講，

01 我覺得應該是說執副怎麼去跟製作單位講我不清楚，但製作
02 人他可能就會提就是說是，執副講的。...（所以製作人就
03 跟你說，這是執副，執副有講好的？）恩。」、「（大概幾
04 年了？）恩...我沒有辦法去給你一個很...對..（五六年六
05 七年三四年等等？）我沒有辦法去給你一個數字。（執副那
06 一年在尾牙上面跟你說這件事的之前，有收嗎？）有的有，
07 有的沒有。（所以這跟執副有沒有交代製作單位其實是無關
08 的，那是怎麼開始的？）這樣講吧，我從來沒有主動去要
09 求，從來沒有。」等語（見原審卷二第200、201頁），可見
10 上訴人就收取原因及期間仍交代不清，前後矛盾，被上訴人
11 抗辯無從以上訴人於106年10月3日陳述之內容勾稽出其違反
12 工作規則之情事及是否情節重大等事，而獲得相當之確信等
13 詞，堪可採信，此由證人張維銘該日約談最末仍要求上訴人
14 回想並提出收取之名單及金額乙節（見原審卷二第205頁）
15 亦可徵之。

- 16 3.證人張維銘復證述：「...我有轉達9月28日張榮華總經理告
17 知我的處理原則，第一坦白從寬，第二是繳回不當的所得，
18 第三留下來繼續為公司打拼，希望基於三個原則，視事情輕
19 重做最後的處分，10月26日的時候我收到上訴人用簡訊寄給
20 我的他所謂的還款計畫，上面寫他不當收入是187萬元，但
21 是我不清楚上面所寫的是否為真，當時我約談非常多監製，
22 每個人必須反覆確認查證的過程，到了11月22日我要求節目
23 部提供上訴人於100年到106年所負責監製的戲劇集數，再根
24 據他於10月3日訪談時所稱一集5,000元的回扣的金額，推算
25 出他的不當收入至少有595萬元」等語（見原審卷三第43
26 頁）；又張維銘係於106年11月20日申請調取上訴人經辦戲
27 說台灣之合約及簽呈，而於同年月22日簽收所調文件，有借
28 調文件申請單可證（見本院卷第155頁）。可見張維銘前開
29 證述有關106年11月22日調閱文件之詞雖有錯誤，但其因於
30 該日取得調取之集數相關文件，而證述有關其於該日計算上
31 訴人之不當收入之詞，仍可採信。由前開張維銘證述，亦可

01 知，其除約談上訴人外，亦約談其餘員工，確認公司內部收
02 受廠商不正當利益之人數、金額、情形，並依張榮華指示之
03 原則為通案處理，避免對情節重大者懲處過輕，對情節輕微
04 者懲處過重，而不利於勞雇關係，其於106年11月20日始申
05 請調取上訴人監製之節目集數，應無上訴人所稱之不合理情
06 形。依上，被上訴人抗辯其至106年11月22日始獲上訴人違
07 反工作規則情節重大之確信，於106年12月11日終止兩造間
08 僱傭契約，未逾30日除斥期間等語，洵為有據。

09 (四)上訴人訴請確認僱傭關係存在，及依勞動契約、民法第487
10 條前段規定請求按月給付薪資9萬元，並依勞退條例第6條第
11 1項、第14條規定請求按月提繳勞工退休金5,526元，是否有
12 理由？

13 經查，上訴人違反工作規則第3條第9款規定，且情節重大，
14 已難期待被上訴人採取解雇以外之方式繼續維持僱傭關係，
15 及被上訴人於產生此確信後30日內即通知上訴人終止勞動契
16 約，前均論及，被上訴人抗辯其於106年12月11日依勞基法
17 第12條第1項第4款規定終止勞動契約合法等語，信屬有據，
18 上訴人主張兩造僱傭關係仍存，而訴請確認僱傭關係存在，
19 及依勞動契約、民法第487條前段規定請求按月給付薪資9萬
20 元，並依勞退條例第6條第1項、第14條規定請求按月提繳勞
21 工退休金5,526元，自乏所據，而無理由。

22 六、綜上所述，上訴人依勞動契約、民法第487條前段、勞退條
23 例第6條第1項、第14條規定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係
24 存在；(二)被上訴人應自106年12月11日起至准許上訴人復職
25 日止，按月於次月5日給付上訴人9萬元，及自各期應給付日
26 之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被上
27 訴人應自106年12月11日起至准許上訴人復職日止，按月提
28 繳5,526元至上訴人之勞退專戶，非屬正當，不應准許，假
29 執行之聲請亦失所附麗，無從准予。原審為上訴人敗訴之判
30 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
31 為無理由，應駁回其上訴。

01 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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
05 項、第78條，判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 9 月 15 日
07 勞動法庭

08 審判長法 官 李慈惠

09 法 官 謝永昌

10 法 官 趙雪瑛

11 正本係照原本作成。

12 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
13 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
14 （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
15 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
16 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
17 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
18 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 109 年 9 月 15 日
20 書記官 郭晉良

21 附註：

22 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

23 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
24 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

25 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
26 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
27 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。