臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第70號

上　訴　人　賴俊傑
訴訟代理人　莊秀銘律師
　　楊鎮宇律師
被　上訴人　中華電視股份有限公司
法定代理人　胡元輝
訴訟代理人　蔡坤益
　　林政緯
　　王永森律師
　　蔡慧貞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國111年2月18日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第148號第一審判決提起上訴，本院於112年5月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決廢棄。
二、確認兩造間僱傭關係存在。
三、被上訴人應給付上訴人新台幣陸萬捌仟伍佰柒拾壹元，及自民國一一〇年三月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
四、被上訴人應自民國一一〇年三月一日起至上訴人復職前一日止，按月於每月十五日給付上訴人新台幣捌萬元，及自各次月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
五、被上訴人應提繳新台幣肆仟壹佰貳拾伍元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，並自民國一一〇年三月一日起至上訴人復職前一日止，按月於次月底前提繳新台幣肆仟捌佰壹拾貳元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
六、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。
七、本判決第三至五項所命給付已到期部分得假執行。但如被上訴人就第三項所命給付以新臺幣陸萬捌仟伍佰柒拾壹元，就

第四、五項所命給付已到期部分，各以每期金額全額，為上訴人預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國(下同)82年6月16日起受僱於被上訴人，擔任資深美術指導，約定每月薪資新台幣(下同)8萬元，於每月15日發放(下稱系爭勞動契約)。伊於110年間受指定擔任109年台語頻道節目製作「音樂綜藝」採購公開招標案(下稱系爭標案)之評選委員，詎被上訴人於110年2月4日以伊擔任系爭標案之評選委員時，行為違反勞動契約及工作規則，情節重大為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定，於同日終止系爭勞動契約，然伊係首次擔任評選委員，不諳規則，雖在評選會議結束前，回覆訴外人即系爭標案投標廠商映畫傳播事業股份有限公司(下稱映畫公司)在場代表人黃淑宜之私訊，惟斯時評選委員已評分完畢，不影響評選之結果，且被上訴人所為解僱不符合最後手段性原則，不生終止之效力，兩造間僱傭關係仍存在等情，爰依系爭勞動契約及民法第487條本文、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付伊新台幣(下同)6萬8,571元(即110年2月5日至2月28日之薪資)，及自110年3月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自110年3月1日起至伊復職前1日止，按月於每月15日給付伊8萬元，及各自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被上訴人應提繳4,125元(即110年2月5日至2月28日應提繳金額)至伊於勞動部勞工保險局(下稱勞工保險局)之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)，並自110年3月1日起至伊復職前1日止，按月於次月月底前提繳4,812元至伊勞退專戶。

二、被上訴人則以：上訴人擔任系爭標案評選委員於109年12月11日評選會議結束前，私下與訴外人投標廠商映畫公司之製作人黃淑宜對話聯絡，於評選過程中，未能公正執行職務，違反採購評選委員會須知(下稱系爭委員須知)第9條第3項規

定，經伊於110年1月19日召開調查會議後，於110年2月4日終止系爭勞動契約，並已具體告知上訴人解僱事由。伊身為國家公廣集團之一員，並非單純商業電視台，且系爭標案係文化部補助委託辦理，伊受文化部監督管理，然上訴人之行為已影響伊之商譽及辦理採購案公正客觀性，造成系爭標案廢標，須重新辦理評選，伊可能面臨得標廠商近百萬元之求償及遭文化部追回補助款1,300萬元之風險，更有日後不能承接政府補助標案之可能，加以事後通知上訴人調查，前兩次上訴人未配合，致取消調查會議，態度不佳，兩造間已無信賴基礎可言，客觀上無從期待伊採用解僱以外之懲處手段繼續維持兩造間僱傭關係。至於訴外人劉桂蘭辦理109年度台語頻道精緻劇集採購案雖有缺失，但與上訴人所為之違約態樣、事後態度、影響情節、文化部處理態度不同，不能相比，且上訴人歷年考績不應列入考量，伊解僱上訴人並未違反最後手段性原則等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應給付上訴人6萬8,571元，及自110年3月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自110年3月1日起至其復職前1日止，按月於每月15日給付8萬元，及各自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣被上訴人應提繳4,125元至上訴人之勞退專戶，並自110年3月1日起至其復職前1日止，按月於次月月底前提繳4,812元至其勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見原審卷第186-189頁）

㈠上訴人自82年6月16日起受僱於被上訴人，107年6月15日起擔任視覺設計部美術中心資深美術指導，約定每月工資8萬元，最後工作日係110年2月4日，被上訴人給付上訴人工資至110年2月4日，有被上訴人員工相片資料查詢系統列印資料可憑（見原審卷第38頁）。

㈡被上訴人依其於109年5月21日制定公布之藝文採購管理準則

(該準則係依據文化部公布之「法人或團體接受機關補助辦理藝文採購監督管理辦法」訂定)成立系爭標案之採購評選委員會，辦理評選作業，上訴人經被上訴人指派擔任評選委員，系爭標案之「評選評分表」備註欄第3點記載「本人知悉、並遵守『採購評選委員會評選委員須知』」等語，有被上訴人藝文採購管理準則、系爭標案投標廠商評選須知、評選評分表、採購評選委員會委員須知(下稱系爭委員須知)等影本可憑(見原審卷第134-145頁)。

㈢被上訴人於109年12月11日14時至17時5分舉行系爭標案評審會議，上訴人於當日15時33分至17時1分與投標廠商映畫公司製作人即在場代表黃淑宜以LINE通訊軟體對話，內容包括「靠要啦，做球給你都不會接」、「就是你要聲明會配合華視，因為現在編審都很菜，這樣是證明你們不會不尊重他」等語，有上訴人與黃淑宜間之LINE對話紀錄影本可憑(見原審卷第150-159頁)。

㈣今日新聞於110年1月6日、7日報導系爭標案，標題分別為「郭建宏控招標黑箱 華視：公開透明」、「華視遭控黑箱招標 祭重懲抓內鬼」，有今日新聞影本可憑(見原審卷第94-100頁、第146-148頁)。

㈤被上訴人於110年2月4日公告系爭標案之執行現況為「無法決標」，無法決標理由為「發現評選作業有足以影響採購公正之違法或不當行為」，依政府採購法第48條第1項第2款規定，不予開標決標，有華視新聞影本可憑(見原審卷第164頁)。

㈥被上訴人於110年2月4日以上訴人違反獎金核發暨員工獎懲管理辦法(下稱系爭獎懲辦法)第14條第6款、第19款、工作規則第6條第1項、第6項、第9項、第48條第1項第4款、第6款規定(下合稱系爭規定)，情節重大，有勞基法第12條第1項第4款所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情為由，向上訴人表示終止系爭勞動契約，並於同年2月5日公告解僱上訴人之事由(下稱系爭公告)，嗣於同年110年2月20

日檢附系爭公告發函予上訴人，表示其終止勞動契約於法並無不合，經上訴人於同日收受，有被上訴人第110015號公報、110年2月20日(110)華行法字第0001號函等影本可憑(見原審卷第48-50頁、本院卷第646頁)。

㈦系爭公告之內容為「視覺設計部美術中心賴俊傑解僱公告」記載「一、查視覺設計部美術中心賴俊傑，擔任『109年台語頻道節目製作音樂綜藝』公開招標案之評選委員，遭映畫公司董事長郭建宏在媒體上揭露於評選會議結束前與投標廠商映畫公司製作人以LINE通訊軟體交談，訊息中提及『靠要啦，做球給你都不會接』、『就是你要聲明會配合華視，因為現在編審都很菜，這樣是證明你們不會不尊重他』等語。二、前述案件發生後，公司基於勿枉勿縱原則，指派專案小組展開調查。但於1月18日中午通知賴俊傑本人(以下稱賴員)下午兩點半於會議中親自說明，賴員因故臨時請假，專案小組決定1月19日上午10點召開第2次當事人說明會議，並以郵件通知，然19日上午賴員依舊未到場說明，於當日上午委由同仁臨時請假，專案小組為盡速釐清，發出第3次會議通知，透過郵件、簡訊、電話通知，1月19日下午3點，賴員出席到場說明，會議中則聲稱手機遺失無法提交資料，完全不配合調查工作。三、因評選會議結束前私下與廠商聯絡之行為，除嚴重影響採購案招標之公平、公正性外，且已違反公司工作規則第6條第9項員工對職務上持有之業務機密絕不外洩之規定。另本案經廠商將LINE對話紀錄揭露給新聞媒體，已嚴重損傷公司信譽及形象，造成標案必須廢標處理，導致本補助案延宕恐有未如期完成之風險及後續造成公司恐遭受得標廠商求償財產損害。再則，賴俊傑的行為，已重創公司辦公開招標案公信力，日後甚至影響其他政府補助案之申請。四、因本件違規事證明確，且已造成公司重大損害，在經過近1個月調查，公司決定依據『獎金核發暨員工獎懲管理辦法』第14條第1項第6款、第19款、工作規則第6條第1項、第6項、第9項及第48條第1項第4款、第6款規定，屬情節重

大，以勞動基準法第12條第1項第4款規定，予以解僱」（見原審卷第50頁）。

㈧上訴人於110年2月5日寄發台北光復郵局第000101號存證信函予被上訴人，表示被上訴人終止系爭勞動契約不合法，並請求復職，有上開存證信函影本可憑（見原審卷第40-44頁）。

㈨系爭標案之得標廠商即訴外人異象國際傳播有限公司（下稱異象公司）於110年2月9日寄發臺北金南郵局第000079號存證信函予被上訴人，表示其於110年2月8日接獲被上訴人通知系爭標案不予開標決標，爰依政府採購法之規定，於法定期間內提出異議，評選委員既然為被上訴人聘任之人員，若被上訴人未盡選任與監督之責，應連帶負侵權行為之損害賠償責任等語，有上開存證信函影本可憑（見原審卷第168-170頁）。

㈩上訴人於110年3月3日聲請勞資爭議調解，兩造於110年3月29日調解不成立，有台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄影本可憑（見原審卷第36-37頁）。

五、本院之判斷：

㈠被上訴人於110年2月4日終止系爭勞動契約，已具體告知解僱事由：

1.按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之。民事訴訟法第279條第1、3項分別定有明文。次按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限，民事訴訟法第280條第1項固有明文，然此所謂不爭執，係指不陳述爭執與否之意見而言，若已明白表示對於他造主張之事實不爭執，則為同法第279條第1項之自認（最高法院108年度台上字第2266號判決參照）。又勞基法第11、12條分別規定雇主之法定終止勞動契約事由，為使勞工適當知悉其所可能

面臨之法律關係變動，雇主基於誠信原則，應有告知勞工其終止事由之義務，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院95年度台上字第2720號、109年度台上字第1518號判決意旨參照）。

2.上訴人主張：被上訴人於110年2月4日終止系爭勞動契約時，並未告知伊具體之解僱事由，僅告稱係依據勞基法第12條第1項第4款規定解僱，違反雇主應告知具體解僱事由之義務云云。惟查，上訴人於原審就被上訴人抗辯其於110年2月4日係以上訴人違反系爭規定，情節重大，有勞基法第12條第1項第4款所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情為由，向上訴人表示終止系爭勞動契約乙節，積極表示不爭執等語(見原審卷第189頁)，揆諸首揭說明，應認上訴人就被上訴人於110年2月4日已告知上訴人係違反系爭規定，情節重大，因此終止系爭勞動契約之客觀事實為自認。

3.上訴人於本院審理時撤銷其就被上訴人於110年2月4日已告知解僱事由係因其違反系爭規定，情節重大之事實所為之自認，並提出被上訴人法務林政緯之證詞、110年2月4日錄音檔及譯文為據(見本院卷第213-219頁、第234-236頁)。經查，證人林政緯證稱：上訴人擔任系爭標案之評選委員，在評選會議尚未結束前，上訴人與投標廠商映畫公司製作人黃淑宜以LINE對話，經媒體報導後，被上訴人請上訴人前來說明、調查，共3次通知上訴人前來調查，但前兩次上訴人都請假，所以會議臨時取消，上訴人有參加最後1次調查會議，並提供經其編輯後之LINE對話紀錄，公司係依據上訴人所提出之資料作成解僱決定，被上訴人發現於評選會議結束前，上訴人有與投標廠商映畫公司對話確為屬實，造成系爭標案必須以廢標處理，伊於110年2月4日將調查結果告知上訴人，並代表被上訴人通知解僱上訴人，伊告知上訴人上開情事違反工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，上訴人知悉因何事被解僱，且僅有因擔任系爭標案之評選委員一事曾遭被上訴人調查，但當日時

間倉促，所以伊並未逐一唸出系爭公告之內容，僅告知結論，之後公司應有將系爭公告交付予上訴人等語(見本院卷第234-236頁)；再佐以上訴人所提110年2月4日之錄音譯文記載：「(林政緯稱)...公司已經有決定，就是認為違反勞動契約或工作規則情節重大，那根據勞動基準法第12條第1項第4款通知你喔，自即日起予以解僱，通知日就是110年2月4日」、「(賴俊傑稱)那這是不是有申請人評的?」、「(林政緯稱)如果到時候收到記過以上處分可以申請人評會，如果覺得不服的話」、「(賴俊傑稱)那這個已經超過記過了阿，是合理的吧?」、「(林政緯稱)再來就是因為是自今日生效，請你今天要辦理交接，要歸還公司資產，等下安管跟董哥會協同你辦這件事情」、「(賴俊傑稱)這個會給我嗎?必須要有函給我阿」、「(訴外人蔡坤益稱)不用，其實這個都查的到」、「(賴俊傑稱)你是要給我阿，我也沒有公司信箱，你唸的這份給我一份有沒有困難?」、「(林政緯稱)我們到時候公告會印一份給你」、「(賴俊傑稱)公告是什麼時候會公告?」、「(林政緯稱)今天」、「今天公告我也收不到阿」「(林政緯、蔡坤益稱)會連同離職證明書，離職證明書已經做好了，一起給你」；「(賴俊傑稱)...總經理不是在報紙上有講過也要移送檢調嗎...因為既然總經理對外指示，或者對外上面報紙講的都是要移送檢調，那其實我都在等著準備檢調」、「(林政緯稱)移送檢調部分已經簽案了」、「(賴俊傑稱)....如果說檢調在法律處理上面一定比各位更具司法的能力或者司法專業嘛，如果事涉重大，檢調調查出來我一定心服口服阿，那現在嘴巴一邊說要送檢調，一邊自己關起門來自己弄...」、「(林政緯稱) 我們今天是奉命來執行，就是這個是公司決定，...有什麼救濟就自己循合法途徑救濟嘛，我們能做的就是告訴你這件事，...」等語(見本院卷第215-218頁)，參以上訴人係於110年2月20日收受系爭公告，其上記載：「...四因本件違規事證明確，且已造成公司重大損害，在經過近1個月調查，

公司決定依據『獎金核發暨員工獎懲管理辦法』第14條第1項第6款、第19款、工作規則第6條第1項、第6項、第9項及第48條第1項第4款、第6款規定(即系爭規定)，屬情節重大，以勞動基準法第12條第1項第4款規定，予以解僱」等語(見原審卷第50頁)，為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項㈥)，可認林政緯代表被上訴人於110年2月4日向上訴人終止系爭勞動契約時，係告知上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，雖未具體告知上訴人違反之工作規則為系爭規定，上訴人係於110年110年2月20日收受系爭公告始知悉被上訴人所稱之工作規則為系爭規定，上訴人撤銷其就被上訴人於110年2月4日已告知解僱事由係因其違反系爭規定，情節重大之事實所為自認，固屬有據。然依證人林政緯前開證述及上開譯文前後文以觀，上訴人自知被解僱之事由係經媒體報導其於系爭標案評選會議結束前，與投標廠商映畫公司製作人黃淑宜聯絡，故系爭標案必須以廢標處理一事，且上訴人不爭執有參與關於系爭標案之調查會議，並將其與黃淑宜之LINE對話紀錄提供予被上訴人調查(見本院卷第646頁)，是上訴人對於其遭解僱之具體事由實難諉為不知。又證人林政緯於110年2月4日已明確向上訴人表示上開媒體報導之事經被上訴人調查後，認上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，如前所述，堪認上訴人於客觀上已知悉被上訴人係行使勞基法第12條第1項第4款之終止權及終止系爭勞動契約之具體事由。

4.準此，被上訴人於媒體揭露上訴人在系爭標案評選會議過程中與投標廠商聯絡一事後進行調查，並通知上訴人參加調查會議，被上訴人根據上訴人提供之資料，認定上訴人違反工作規則(即系爭規定)，情節重大，於110年2月4日依勞基法第12條第1項第4款規定通知上訴人終止系爭勞動契約，上訴人確已知悉具體解僱事由，雖被上訴人未說明所稱工作規則為系爭規定，然無礙於被上訴人已告知具體解僱事由之認

定，上訴人主張被上訴人違反雇主應告知具體解僱事由之義務云云，即無足採。

㈡被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，為不合法：

1.按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱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因素(最高法院110年度台上字第2913號判決意旨參照)。 查，系爭委員須知第3條第2、3項規定：「委員對於所知悉之招標資訊，應予保密」、「委員不得與所辦採購案有利益關係之廠商私下接洽與該採購案有關之事務」、第4條規定：「委員應依據法令，本於專業及良知，公正執行職務，不為及不受任何請託或關說」(見原審卷第144頁)；系爭獎懲辦法第14條第6款、第19款規定：「員工有下列事由之一者，得予解僱：…㈥因處理業務過失或使用非法軟體遭廠商查獲，致使本公司商譽及財務蒙受重大損害者…㈨違反勞動契約、保密規定或工作規則，情節重大者…」(見原審卷第70-71頁)；工作規則第6條第1項、第6項、第9項規定：「(第1項)本公司員工應共同遵守政府法令及公司規章制度…(第6項)行為端正、言談謹慎、不驕奢、不浮誇、不損人利己、不損害公司信譽…(第9項)對職務上持有之業務或技術性機密，絕不外洩」、第48條第1項第4款、第6款規定：「(第1項)凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契約：…㈣故意損耗機器、工具或其他本公司所有之物品，或故意洩漏本公司技術上、營業

上之秘密，致本公司受有損害。…㈥違反勞動契約或工作規則，情節重大」（見原審卷第76-77頁、第88頁）。

2.被上訴人辯稱：上訴人擔任系爭標案之評選委員，依評選評分表備註欄第3點記載，上訴人知悉並遵守系爭委員須知第3點第2、3項及第4點規定，不得與投標廠商私下接洽，應公正執行職務，但上訴人在評選會議結束前，以LINE通訊軟體與參與投標之廠商映畫公司製作人黃淑宜對話，上訴人表示「靠要啦，做球給你都不會接」、「就是你要聲明會配合華視，因為現在編審都很菜，這樣是證明你們不會不尊重他」等語，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈡㈢），被上訴人經調查後，認上訴人上開行為違反系爭規定及勞動契約之忠實義務，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，據證人林政緯證述如前，並有系爭公告可憑（見原審卷第50頁），堪認被上訴人係以上訴人擔任系爭標案之評選委員，在評選會議進行中，尚未結束「前」，私下與投標廠商為上揭對話為由，認定上訴人違反系爭勞動契約及工作規則（即系爭規定），情節重大之情。至於上訴人在評選會議「後」，於110年12月11日晚間10時35分至10時51分許，對黃淑宜表示「我自己感覺長官有要幫你們，不過技巧稍微不足」、「我覺得長官沒處理很好」、「沒喬好，還是怎麼就不知道了」等語（見原審卷第150頁），並非系爭公告所載之終止系爭勞動契約事由（見兩造不爭執事項㈦），基於誠信原則，被上訴人不得隨意改列解僱事由，是上開評選會議結束後之對話記錄，後述不再逐一論列，先予敘明

3.審諸上訴人與黃淑宜於評選會議結束「前」之完整對話記錄如下：「（黃淑宜稱）你剛講的可以，但我不知道你講那個要幹嘛，所以我有點回答不上來」、「不要介意阿」、「當然可以」；「（上訴人稱）靠要啦，做球給你都不會接」、「就是你要聲明會配合華視，因為現在編審都很菜，這樣是證明你們不會不尊重他」；「（黃淑宜稱）我不知道你要幹嘛阿」、「因為之前上趴台灣歌」、「全部找外面不是」；

「(上訴人稱)我不能跟你說」；「(黃淑宜稱)我聽說」、「所以才不知道怎麼回答」、「才會說等確認再來討論」：「(上訴人稱)你如果拿到圖要改太像音樂萬萬歲」；「(黃淑宜稱)我知道」、「因為好趕歐」；「(上訴人稱)上面也打不了燈」；「(黃淑宜稱)我來不及修、你們結束囉」；「(上訴人稱)這我專業科目...所以我沒說」、「沒打你槍」；「(黃淑宜稱)謝謝你」、「那你會知道結果」、「我會不會很瞎」；「(上訴人稱)別人針對場景我有打槍」、「(黃淑宜稱)謝謝你，我愛你」；「(上訴人稱)所以我只要你們說"會尊重華視節目部"」；「(黃淑宜稱)其他人內容好嗎」；「(上訴人稱)你們算好」、「很活潑」、「不錯啦」(見原審卷第150頁)，稽之上開對話記錄，可知黃淑宜主動詢問上訴人其於評選會議之表現如何，上訴人方回稱黃淑宜不懂其提問，並表示其未在評選會議中指出映畫公司之提案內容缺失(即場景部分)，黃淑宜進一步欲探詢其他投標廠商表現情形，上訴人則鼓勵黃淑宜表現不錯，堪認上訴人之行為固與系爭獎懲辦法第14條第6款規定、工作規則第6條第9款、第48條第1項第4款規定之情形有別，然確有違反系爭獎懲辦法第14條第19款規定(即違反勞動契約、保密規定或工作規則)、工作規則第6條第1項(即本公司員工應共同遵守政府法令及公司規章制度)、第6項(即應行為端正、言談謹慎、不損害公司信譽)及第48條第1項第6款(即違反勞動契約或工作規則)規定之情。

4.再稽之上訴人於系爭標案評選會議中對映畫公司之提問：「...如果說我們的編審，就是規劃你們綜藝中心的編審，對你們的節目內容或者這一集的通告或內容有什麼意見的時候，你們會不會願意，或者說有意願來同意做調整?然後再來就是針對你們的預算表上面，我們可以看到就是，應該是每1次打算進棚是錄兩集嘛，那在音樂授權、版權跟APP的費用上面，我們可以看到就是這樣子分配，那製景的費用，如果說這方面華視可以幫你們做一點省錢的狀況，增加公司的

利潤，那你們是不是願意華視攝影棚工作?」等語(見本院卷第468頁)，可明上訴人以LINE傳送訊息向黃淑宜表示：「靠要啦，做球給你都不會接」、「就是你要聲明會配合華視，因為現在編審都很菜，這樣是證明你們不會不尊重他」等語，意在指責黃淑宜在評選會議中就上訴人詢問映畫公司是否願意配合被上訴人製作節目，並使用被上訴人攝影棚工作乙節，未適時給予反應。然依上開對話可知，映畫公司之提案內容係使用其他公司之攝影棚，且依其預算分配，在場景製作上有所不足，上訴人詢問是否願意配合被上訴人進被上訴人之攝影棚作業；佐以上訴人對投標廠商異象公司之提問內容，上訴人亦表示「那請問一下喔，因為之前是在華視已經操作過PART ONE，那如果說2.0的話，根據我們公司裡面譬如說導播或者是編審對節目的內容、來賓，如果說有一些意見需要調整的時候，願意配合嗎？去作調整?....就我目前的了解，整個台語歌在華文市場裡面，在所謂大中國裡面，他們也會跟著唱，只要你東西夠不錯，然後年輕人他們唱不標準不輪轉(即流利之意)的台語，他們也在這樣唱，所以如果說我們可以把範圍夠再擴大一點，讓個節目或其他的市場更大，然後往年輕族群，更能夠多著墨，是有這樣子的方向考量」等語(見本院卷第470頁、第565頁勘驗筆錄)，可認上訴人在評選會議上係本於被上訴人之立場，針對標案內容詢問投標廠商之配合意願，並給予適度建議，要難認有特別偏袒映畫公司。是被上訴人抗辯：上訴人上開行為係「做球」偏袒映畫公司云云，尚嫌速斷。

5.又被訴人抗辯：上訴人對訴外人即投標廠商禾瑞創意文化有限公司(下稱禾瑞公司)提問：「那針對於棚內一個問題就是說，你們提到棚內的，要用LED的畫面，達到一歌一景，那就是一個比較專業的問題，SOURCE要怎麼去重新製作，不是要用罐頭的SOURCE，如果說可以做到這一點的話，如何做到應該是這樣講如何做到，畢竟是一筆費用，怎麼去做到，我覺得應該要去想這個問題，.....你的棚內跟外景的LINK怎

麼去做，不會說有跳TONE問題，或是說銜接跟轉場的問題...」(見本院卷第471頁)，核與上訴人向黃淑宜稱「你如果拿到圖要改太像音樂萬萬歲」、「上面也打不了燈」、「這我專業科目...所以我沒說」、「別人針對場景我有打槍」等語相符，可見上訴人欲影響其他評選委員對其他投標廠商之觀感，護航映畫公司云云。然查，審諸上訴人對禾瑞公司之提問全文，上訴人係先稱許禾瑞公司「我也是覺得你們非常具有使命感，這樣蠻好的，.....那再來可能就是一個蠻不錯的東西，我覺得唸唱是一個蠻不錯的一個發想，如果說可以把他做的更活潑更熟練，更是蠻加分的」等語(見本院卷第471頁)，始再行提問關於LED畫面之場景問題，可認上訴人在評選會議係先稱讚禾瑞公司提案之優點，並提供建議，倘上訴人在評選會議中有護航映畫公司之意，應無必要贊同其他廠商提案之優點，增加其他評選委員對其他投標廠商之好感。綜上各情，要難認上訴人有媒體報導所稱「招標黑箱」之情。

6.上訴人主張：伊係被動回覆黃淑宜，並非主動聯繫，且當時已給分完畢等語，為被上訴人所不爭執(見本院卷第505-506頁)，審酌上訴人於評選會議中對其他投標廠商之提問如前所述，且上訴人給予映畫公司之評選分數係4家投標廠商中最低，其對映畫公司之評選意見為「難見新意，恐與台內配合不佳」，有上訴人之評選評分表影本可憑(見本院卷第307頁)，可明上訴人在評選給分完畢後，回覆黃淑宜「靠要啦，做球給你都不會接」、「就是你要聲明會配合華視，因為現在編審都很菜，這樣是證明你們不會不尊重他」、「你如果拿到圖要改太像音樂萬萬歲」、「上面也打不了燈」、「這我專業科目...所以我沒說」、「別人針對場景我有打槍」等語，應係為與廠商維持良好關係之應付話語，實質上並未給予映畫公司任何優惠待遇，此情徵諸映畫公司董事長郭建宏對媒體投訴指摘系爭標案有黑箱作業，係因上訴人給予異象公司高分，致使映畫公司在系爭標案以1分之差落敗

等語(見原審卷第146-147頁)即明，則被上訴人抗辯：上訴人護航映畫公司云云，並無可採。

7.上訴人主張：被上訴人總經理特助劉桂蘭於109年台語頻道節目製作精緻劇集採購案擔任召集人，其於109年12月18日評選會議讓早退之評選委員以初評評分列為複評評分，影響該標案之公平性，致文化部以該標案有瑕疵為由，建請被上訴人廢標，劉桂蘭因此記申誡1次，該標案公告廢標等語，並有聯合新聞網路新聞、被上訴人員工獎懲通報、文化部110年3月18日文影字第11030067022號函、被上訴人110年3月29日(110)華節字第0003號函、109年台語頻道節目製作精緻劇集採購案109年12月18日、110年1月7日會議紀錄、被上訴人110年5月3日廢標通知等影本可憑(見本院卷第357-359頁、第415-422頁、第473-480頁、第561頁)，堪信為真實。審諸文化部指正兩標案之缺失情節，系爭標案係違反系爭委員須知第6條第7項、第6條第5項、第6項規定，劉桂蘭所主持之標案則係違反系爭委員須知第8條第1項、第6條第4項、第5項等規定(詳如附表所示)，可認兩者違規情節近似，文化部之態度並無不同。又兩標案最終結果均不予決標，宣告廢標(見原審卷第164頁、本院卷第561頁)，被上訴人可能因此遭得標廠商求償，且兩標案之瑕疵均經媒體報導有違法之處，並經立法委員公開質疑(見原審卷第146-148頁、本院卷第357頁)，致被上訴人之聲譽、形象及辦理採購案之公平性受影響，參以系爭獎懲辦法第11條規定員工之懲戒種類包括申誡、小過、大過、解僱(聘)等4種(見原審卷第68頁)，衡酌上訴人與劉桂蘭之違約態樣、影響情節及文化部處理態度並無差別甚鉅之情形，加以異象公司於被上訴人重新招標後再次得標，並未因系爭標案之缺失向被上訴人提出求償，且文化部未追回補助款，被上訴人實際上未受有財產上損害，為被上訴人所不爭執(見本院卷第330頁、第524頁)，實難認上訴人之行為已達應予解僱之程度。

8.至被上訴人抗辯：上訴人事後不配合專案小組調查，且不認

錯，迄今仍拒絕交出硬碟，態度不佳，破壞勞雇間之信賴關係，無從期待繼續維持兩造間僱傭關係云云。上訴人主張：被上訴人係於110年1月18日第1次通知伊參加調查會議，伊當日請休假；嗣被上訴人改訂於110年1月19日上午召開調查會議，並以電子郵件通知伊出席，該日上午伊係請假陪同小孩看診，並未上班，無從閱覽公司內部之通知郵件等語，並提出上訴人之子看診收據為憑(見本院卷第451頁)，證人林政緯復證稱：上訴人前兩次調查會議有致電其主管請假等語明確(見本院卷第236頁)，堪認上訴人前兩次未能參與被上訴人專案小組之調查會議，具有正當性。至於被上訴人抗辯上訴人堅不認錯，並拒絕交出硬碟等情，固據證人林政緯證述無訛(見本院卷第237頁)，然審諸林政緯於110年2月4日通知上訴人終止系爭勞動契約之錄音譯文，上訴人已表示係為保全證據，因此要求暫不移交硬碟(見本院卷第216頁)，衡諸上訴人係於110年2月4日臨時被告知解僱，且林政緯通知完畢後，無待上訴人要求循人評會救濟，亦未依上訴人請求同時交付系爭公告，旋要求上訴人辦理離職手續，則上訴人基於自保之考量，要求暫不移交硬碟，非不能理解，況被上訴人亦同意由上訴人代為保管，不得攜出公司，有移交清冊影本可稽(見本院卷第227頁)，且上訴人於接受調查時，提供被證5LINE對話紀錄予被上訴人，業據被上訴人陳明在卷(見原審卷第114頁)，並經證人林政緯證述明確(見本院卷第236頁)，雖被證5LINE對話紀錄與上訴人於本件訴訟提出之原證6LINE對話紀錄有部分不同，然兩者不同之處與被上訴人告知之解僱事由(即上訴人於109年12月11日評選會議結束前與投標廠商映畫公司之製作人黃淑宜私下聯絡)無涉，尚難執此即認上訴人有拒不配合調查之情形。是被上訴人抗辯上訴人之事後態度不佳，不配合調查，足以破壞兩造間信賴關係，無法期待繼續維持兩造間僱傭關係云云，尚無足取。

9.又上訴人主張其自82年6月16日受僱於被上訴人以來，係第1次擔任評選委員等語，業據證人林政緯證述屬實(見本院卷

第236頁)，且上訴人自任職以來，迄至110年2月4日被解僱懲戒之將近28年間，歷年考績等第，特等9次，甲等11次、乙等3次、佳等4次，除上開行為外，未有其他懲戒紀錄，有上訴人之82年至109間考績等第電腦查詢資料影本可憑(見本院卷第481頁)，堪認上訴人係初次遭被上訴人懲戒。上訴人擔任評選委員在評選會議結束前，與參與投標之廠商私下往來，確有不當之處，然被上訴人經調閱上訴人之系爭標案評選會議錄音、評選評分表及上訴人提供其與黃淑宜之對話內容，已可查明上訴人在評選會議結束前並無洩漏系爭標案之機密內容如前所述，加以被上訴人對同因標案程序瑕疵致廢標之行為人劉桂蘭給予申誡處分，可見仍有其他懲戒方法可施，以達懲戒目的，並平衡勞雇雙方權益，惟被上訴人對劉桂蘭記以申誡處分，對上訴人作成解僱處分，自有失公平。縱認上訴人事後調查時態度不佳，被上訴人非不能給予記過、降級、降薪等其他處分，此由系爭獎懲辦法第11條規定懲戒之種類有申誡、小過、大過、解僱(聘）4種，除解僱(聘)外，列入考績及績效獎金發放運用即明(見原審卷第68頁)，況評選委員本非上訴人常任性之工作，非其職務範圍，被上訴人亦可不繼續指派其擔任標案之評選委員，是認仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段。然依林政緯前開之證述，被上訴人於110年1月19日召開調查會議後，針對上訴人之初犯行為，逕自做成解僱之決定，並未就上訴人上開行為，施以輔導或予以考核、懲戒，以促上訴人改善或避免再犯之情，故認被上訴人於110年12月4日所為懲戒性解僱，不符合解僱之最後手段性原則。

10.準此，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於110年2月4日通知上訴人自即日起終止系爭勞動契約，並非合法。從而，上訴人主張兩造間僱傭關係仍繼續存在等語，應屬可採。

㈢上訴人請求被上訴人給付110年2月5日至2月28日之薪資6萬8,571元，並自110年3月1日起至復職前1日止，按月給付8萬

元，為有理由：

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，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；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條及第234條分別定有明文。又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號判決要旨參照）。

2.查被上訴人於110年2月4日終止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係迄今仍繼續存在，已如前述，足徵被上訴人有為預示拒絕受領上訴人提供勞務之意思表示，上訴人在被上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務。又上訴人於被上訴人單方終止系爭勞動契約後，旋於同年3月3日向台北市政府勞動局聲請勞資爭議調解，主張被上訴人終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在等語(見原審卷第36頁)，被上訴人則辯稱：上訴人擔任系爭標案之評選委員，在評選會議結束前，私下以LINE與廠商討論系爭標案，伊解僱合法，不同意上訴人請求回復工作之主張等語（見原審卷第36-37頁)，顯然拒絕上訴人恢復僱傭關係之請求，足認上訴人已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被上訴人，惟為被上訴人拒絕。揆諸前揭規定，被上訴人自應負受領遲延之責任，上訴人無補服勞務之義務，並仍得請求被上訴人給付薪資報酬。

3.又兩造對於上訴人每月工資8萬元，發薪日為每月15日，最後工作日係110年2月4日，被上訴人給付上訴人之工資至110

年2月4日等情，並無爭執（見兩造不爭執事項㈠），上訴人自得請求被上訴人給付自110年2月5日起，算至110年2月28日止之薪資餘額共6萬8,571元(80,000÷28×24＝68,571)，及自110年3月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月15日給付上訴人8萬元。

4.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第233條第1項本文分別定有明文。查上訴人請求被上訴人給付之工資，乃定有確定期限，被上訴人如未按時給付，應自期限屆滿後負遲延責任，是上訴人請求被上訴人自應給付日之翌日起加計法定遲延利息，即屬有理。又上訴人得請求被上訴人給付自110年2月5日起至110年2月28日止之薪資餘額6萬8,571元，及自110年3月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月15日給付每月薪資8萬元，已如前述，則上訴人請求被上訴人就上開6萬8,571元自110年3月16日起；上開自110年3月1日起至復職前1日止，按月給付8萬元部分，自各次月16日起，均至清償日止，計付按年息5%計算之利息，核屬有據。

㈤被上訴人應提繳110年2月5日至2月28日之退休金4,125元，並自110年3月1日起至上訴人復職前1日止，按月於次月月底前提繳4,812元至上訴人之勞退專戶：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。

2.查系爭勞動契約未經被上訴人合法終止，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被上訴人應給付上訴人每月工資8萬元，既如前述，被上訴人即有依上揭規定為上訴人提撥勞工退休金至上訴人勞退專戶之義務。依110年勞工退休金月提繳工資分級表所示，屬第9組第46級級距，月提繳工資應以8萬200元計，被上訴人按月應提繳4,812元(80,200X6%)至上訴人於勞

工保險局設立之勞退專戶。被上訴人不爭執其應為上訴人提繳自110年2月5日至同年2月28日之勞退金數額為4,125元，及按月應提繳之勞退金數額為4,812元（見本院卷第566頁），則被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1款規定，請求上訴人應提繳自1110年2月5日起至同年2月28日之勞退金4,125元，並自110年3月1日起至上訴人復職前1日之日止，按月提繳勞退金4,812元至上訴人之勞退專戶，核屬有據。

六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條第1項本文、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求㈠確認兩造間僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付上訴人6萬8,571元，及自110年3月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈢被上訴人應自110年3月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月15日給付8萬元，及各自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈣被上訴人應提繳4,125元至上訴人之勞退專戶，並自110年3月1日起至上訴人復職前1日止，按月於次月月底前提繳4,812元至上訴人之勞退專戶，核屬有據，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，自有未合，上訴人指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2至5項所示。又本院就金錢給付部分，為被上訴人敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被上訴人得供相當擔保金額後免為假執行。

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，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　郭俊德

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

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。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　9　　日

書記官　陳惠娟

附表(文化部指正被上訴人所辦理標案之缺失內容)

系爭標案(見本院卷第305-306頁)	劉桂蘭主持之標案(見本院卷第415-416頁)
㈠本案涉有評選委員在評選過程中私下與廠商聯繫之情形，依採購評選委員會委員須知第6條第7項規定：「委員於被遴選前或同意擔任委員後，如有下列不得被遴選為委員或有應辭職之情形，應主動通知機關或由機關予以解聘：㈦委員認為本人或機關認其有不能公正執行職務之虞者」；政府採購法第48條第1項第2款規定：「機關依本法規定辦理招標，除有下列情形之一不予開標決標外，有三家以上合格廠商投	㈠採購評選委員會委員須知第8條第1項規定：「委員評選及出席會議，應全程參與並親自為之，不得代理，避免遲到早退。」；採購評選委員會審議規則第6條第1項規定：「委員應公正辦理評選。評選及出席會議，應親自為之，不得代理，且應參與評分(比)。」貴公司執行本案，有違政府採購法精神，所訂之藝文採購管理準則及評選須知之相關規定，亦未就評選委員出席訂定規定。

標，即應依招標文件所定時間開標決標；二發現有足以影響採購公正之違法或不當行為者」，本案執行涉有違反政府採購法相關規定。 ㈡依本案投標廠商評選須知第6條第5項規定：「不同評選委員之評選結果有明顯差異時，召集人應提交評選委員會議決或依評選委員會決議辦理複評。複評結果仍有明顯差異時，由評選委員會決議之。」本案評選結果有明差異情形未依規定處理等缺失，前經洽貴公司說明，明顯差異判定係依投標廠商評選須知附件評選評分表備註2之規定：「評分高於90分(含)及未達70分者…」辦理，惟參酌政府採購法精神(詳附件最有利標作業手冊)，此項作業與採購實務似有不合。 ㈢依本案投標廠商評選須知第6條第6項規定後段所載：「有2家(含)以上廠商為同一優勝序位者，應優先以專業及執行能力評選…」查於本案評審項目未明訂清楚，究竟為項次1(配分35)或項次2(配分	㈡依本案投標廠商評選須知第6條第4項規定略以：「…以平均總評分在80分(含)以上之序位合計值最低廠商為第1名，並經出席評選委員過半數之決定者為優勝廠商…」，復參考最有利標評選辦法第15條第1項第1款規定：「價格納入評比，以序位第一，且經機關首長或評選委員會過半數之決定者為最有利標」爰序位法評選出序位第一者，仍須經評選委員會過半數之決定，始確定優勝廠商名次。前述過半數之決定需另表決，非以書面評選結果獲得序位評比第一之委員人數過半而決定。 ㈢依本案投標廠商評選須知第6條第5項規定：「不同評選委員之評選結果有明顯差異時，召集人應提交評選委員會議決或依評選委員會決議辦理複評。複評結果仍有明顯差異時，由評選委員會決議之。」本案序位值第二之廠商複評結果仍有明顯差異情形，未依前開規定由評選委員會決議。

（續上頁）

30)，抑或項次1及2(合計配分65)，致使未來評選亦可能產生爭議。	