

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第42號

上訴人 陳薇筠

訴訟代理人 范翔智律師

被上訴人 大同股份有限公司

法定代理人 張榮華

訴訟代理人 黃博駿律師

王俐棋律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國114年1月24日臺灣臺北地方法院112年度重勞訴字第66號第一審判決提起上訴，本院於115年4月14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

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為王光祥，嗣變更為張榮華，並於民國114年10月3日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受訴訟狀、經濟部函、股份有限公司變更登記表附卷可考（見本院卷第167至182頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自95年3月1日起任職於被上訴人系統整合事業部，主要負責政府採購標案（含IT資訊、機電整合、水資源處理、環境營造工程等系統），職位自經理、資深經理、副處長最終晉升至處長兼任大同林業營造股份有限公司（嗣更名為大同集成股份有限公司，下稱大同集成公司）董事長兼總經理，嗣因身體狀況不佳，自111年7月1日至112年1月2日留職停薪。詎被上訴人於111年12月28日通知伊出席同年1月30日之人事評議委員會（下稱人評會），惟未將該會議討論事項通知伊，人評會並於當日作成免職處分，伊於112年1

01 月3日收到解僱通知後，方悉遭被上訴人解僱。惟伊並無被
02 上訴人所指徇私舞弊、故意洩漏技術及營業上秘密等行為，
03 被上訴人解僱之事由與事實不符，且違反最後手段性原則。
04 又本件被上訴人於111年3月4日起即因台灣糖業股份有限公司
05 公司（下稱台糖公司）畜殖事業部「農業循環豬場改建投資計
06 畫第二期統包工程」標案（採購案號：66E0000000號；下稱
07 系爭標案）之相關履約問題受有罰款，經被上訴人於111年5
08 月14日指派林常平技術長為最後呈核主管，及於111年10月7
09 日發文台糖公司取消伊大同集成公司職務，可認被上訴人於
10 111年10月7日已可針對伊有無違反工作規則一事進行調查，
11 卻於111年12月30日始召開人評會，顯逾除斥期間。另伊工
12 作表現良好並承辦各重大公共工程，系爭標案因發展循環經
13 濟具創新性而為媒體大幅報導，卻遭被上訴人非法解僱，造
14 成伊名譽損害及精神痛苦，是被上訴人應賠償精神慰撫金新
15 臺幣（下同）100萬元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2
16 2條第2項、民法第487條、第227條第2項、第227條之1、第1
17 84條第1項前段、第195條第1項前段規定，請求確認兩造間
18 僱傭關係存在，並請求被上訴人給付112年1月2日起至112年
19 10月31日止之薪資193萬7,660元、自112年11月1日起至復職
20 日止，按月給付薪資19萬3,776元，及精神慰撫金100萬元等
21 語。原審駁回上訴人之訴。上訴人不服，提起上訴。兩造之
22 聲明、陳述及證據，如附件所示。

23 二、兩造不爭執事項（見本院卷第151頁）：

24 (一)上訴人自95年3月1日起受僱於被上訴人，於111年7月1日留
25 職停薪前擔任系統整合事業處處長、大同集成公司董事長兼
26 總經理。

27 (二)上訴人於95年3月1日至8日由大同世界科技股份有限公司為
28 其投保勞健保，於95年3月8日至111年7月2日由被上訴人為
29 其投保勞健保。

30 (三)被上訴人承攬之系爭標案，上訴人擔任該案之計畫主持人。

31 (四)上訴人於111年7月1日向被上訴人申請留職停薪至112年1月2

01 日。

02 (五)被上訴人迄於111年11月28日止，因系爭標案違約，遭台糖
03 公司罰款、懲罰性違約金共計2,103萬3,551元。

04 (六)上訴人於111年12月28日經被上訴人通知，出席111年12月30
05 日人評會，被上訴人於111年12月30日以上訴人違反內控及
06 稽核違失責任歸屬與懲處辦法（下稱系爭懲處辦法）附件二
07 1.4.1(2)懲處標準、工作規則（下稱系爭工作規則）第17條
08 第4項第2款、第16款、第19款與第5項、第72條第7項、第14
09 項、第17項等事由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩
10 造間之勞動契約（下稱系爭契約）。

11 三、得心證之理由：

12 (一)爭點一：被上訴人終止系爭契約是否合法：

13 1.按系爭工作規則第17條第4項第2款、第16款、第19款規定：

14 「凡本公司同仁有下列情形之一者，本公司得不經預告終止
15 契約……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大，並依個
16 案具體事實認定。……2.玩忽工作或貽誤要務，使公司蒙受
17 重大損失者……16.侵占公司財務或營私舞弊者……19.工作上
18 有重大過失，致公司蒙受損失或導致其他工作人員遭受重大
19 傷害者。」（見原審卷一第115至116頁）。次按系爭懲處辦
20 法第3條規定：「適用範圍：凡於公司經營之各項作業層面
21 上因內控上的違失，所導致造成公司形象或財產上的立即或
22 潛在損失者，皆包括之。」、附件二1.4.1(2)規定：「……
23 工作規則所稱之損失，如屬財物、機器、工具等可量化者，
24 得參照下表缺失嚴重性或損失金額予以對應相關的懲處標
25 準：單次缺失案件/實際損失金額：55萬元以上、損失程
26 度：重大損失、懲處類別：免職。」（見原審卷二第42、45
27 頁）。又按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契
28 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所
29 謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體
30 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
31 其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上

相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重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相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

2.被上訴人主張：上訴人於擔任系爭標案主持人期間，有違反系爭工作規則及系爭懲處辦法之行為，故伊依據勞基法第12條第1項第4款等規定終止系爭契約等語。惟上訴人則予否認。經查：

(1)關於系爭標案詢價、比價及議價違失部分：

①觀諸系爭標案「拆除及整地工程」工程詢價單之內容（共有嘉義（南靖）、屏東大響（一）、屏東大響（二）、屏東四林（一）、屏東四林（二）、嘉義（鹿草）、屏東新厝等7案，下合稱系爭7案，見原審卷一第171至183頁），及111年12月30日人評會會議記錄（見本院卷第207頁），可知系爭7案詢價單中之工程項目、備註欄位均有經系爭標案承辦人陳凌翎以手寫方式塗改之處，且就屏東大響（二）案部分，並經陳凌翎將報價廠商之公司名稱、統一編號、聯絡人電話與地址等欄位，由金鑫實業有限公司（下稱金鑫公司）逕自塗改變更為得標廠商本昊國際工程有限公司（下稱本昊公司），然上開手寫塗處均無報價廠商用印或確認之憑據，另嘉義（南靖）案工程詢價單上記載3次議價金額，惟第1次議價金額後方之簽名者，並非該工程詢價、議價之名義人即金鑫公司，而為本昊公司之法定代理人許嘉佑等情。則上開詢價、比價資料關乎被上訴人與各廠商間之權利義務關係、各廠商間之報價資訊、標案支出金額高低與正確性等事項，自應由各廠商依據實際情形自行提出及修正，以免發生責任不清、資訊外洩等情事。

01 ②又按被上訴人工程發包採購作業流程管理辦法（下稱系爭採
02 購辦法）第4條、第7條規定，被上訴人及其事業群於辦理工
03 程案發包作業時，應取得3家以上廠商之詢價、比價及議價
04 報告，並依據核決權限呈由主管核准（見原審卷二第215、2
05 19頁）。然參以系爭7案之工程詢價單，足見均各僅有1家廠
06 商之詢價資料，且屏東大響（二）案詢價廠商尚由陳凌翎以
07 前述手寫更改方式提出，復核系爭7案議價紀錄所載（見原
08 審卷一第189至193頁），系爭7案均僅與盛堂營造有限公司
09 （下稱盛堂公司）1家公司比價；此外，對比系爭7案得標廠
10 商之詢價單、請購單與盛堂公司之工程單價分析表（見原審
11 卷一第171至221頁），其中關於同一工程拆除項目之數量，
12 得標廠商與比價廠商間之範圍相差有數十坪至數千坪之距，
13 且就廢棄物清運之數量，盛堂公司之工程單價分析表備註欄
14 記載「依業主提供之數量計算」等語，惟該公司據此計算之
15 清運數量與得標廠商請款之數量亦呈現數千至萬餘立方米之
16 距。顯見系爭標案執行過程已有上開違反系爭採購辦法規定
17 之情形，且未就該等工程確實履行比價程序。

18 ③準此，上訴人為系爭標案最終核准人及計畫主持人，有系爭
19 標案服務建議書之組織架構、計畫工作主要人員一覽表、系
20 爭標案原始投標規劃書（協力廠商：聯聖技術公司）為憑
21 （見原審卷一第223頁，卷二第83、84頁，兩造不爭執事項
22 三），且系爭7案依據系爭採購辦法第4條、第7條規定，本
23 應由單位主管核准詢價、比價及議價報告，此亦有系爭7案
24 簽核文件可資佐證（見原審卷二第227至251頁），則上訴人
25 就上開詢價、比價及議價重大瑕疵或疑義之處，於簽核審查
26 時稍加注意及比對即可輕易發現，卻未能及時確認而逕予簽
27 准，自有違失之處。

28 (2)關於未經被上訴人審查擅以簽約投標專用章簽約違失部
29 分：

30 ①按系爭採購辦法第4條、第7條規定，工程採購案之承攬合約
31 應由法務處ECS系統審核通過（見原審卷二第215、219

頁），被上訴人合約管理辦法第三章第7條第1項規定：「合約簽署：合約之簽署以用印為原則，署名為例外。除本辦法另有規定外，合約之用印僅得使用合約專用章。」、第四章第1條第5項規定：「涉及合約變更事項，履約單位仍應依本辦法之相關規定，將欲變更之合約內容送交法務審核，並經最終核決權人核准後，始得呈請簽名或用印。」（見原審卷二第256、258頁），被上訴人印信管理辦法作業程序第3條規定：「用印作業流程：用印申請→依公文流程填寫文書處理稿或用印申請表→逐級呈核（用印核決權如附件）→核准後，由印信權責單位專人用印→用印申請表單轉回申請單位保管→用印完成，文件發還申請單位。……附件：大同股份有限公司印信申請用印核決權限……合約用印專用章（檢附法務ecs系統流程）。」、第4條2-3規定：「專用印章：依業務屬性與用途所刻製之印章，如……投標專用章……。」（見原審卷二第261、263頁）。準此，被上訴人公司之投標專用章與合約專用章之功能、用途及使用流程均屬不同，投標專用章係用於投標文件蓋印時，其餘合約等文書則應經法務ECS合約管理系統審查通過後，以合約專用章用印，且合約變更時，亦應依據上開規定申請合約專用章辦理。

- ②查系爭標案之原始投標規劃，係將聯聖技術開發股份有限公司（下稱聯聖技術公司）列為協力廠商，並經上訴人下屬曾俊雄依據上開規定，於110年3月2日將合作意向書送至ECS系統進行審查，法務部門於審查時即有於「理由/意見/回覆說明」欄位記載：「本件為ECZ0000000000之合作協議，該標案為鉅額採購案，請增列黃處長、總務長及總經理審核關卡……」、「1.本件為評選標，得標與否並非我方單方面決策，且單位亦向法務說明未來得標後亦將由聯聖技開公司施作……」、「……請注意本案標的金額較大，且該案場本公司似未有建置經驗，履約管理風險高，自應嚴加管控，本合約內容雖經ECS核准，惟實際投標與否請以標前審核會議結論為主。」等意見，最終由核決主管即上訴人同意通過，並

01 以該合作意向書申請使用合約專用章以簽立契約等情，有系
02 爭標案原始投標規劃書（協力廠商：聯聖技術公司）、文書
03 處理稿、合作意向書可稽（見原審卷一第223至228頁）。是
04 系爭標案原規劃之協力廠商，業經被上訴人依據前述規定擇
05 定為聯聖技術公司。然系爭標案於110年3月23日與被上訴人
06 簽署投標合作協議書之協力廠商，及系爭標案投標使用之服
07 務建議書所列之專業團隊，均非聯聖技術公司而為聯聖工程
08 顧問股份有限公司（下稱聯聖工程公司），且此變更並未遵
09 循上開規定之審核及用印程序，而係使用投標專用章蓋印於
10 上開合作協議書等節，有合作協議書、服務建議書為憑（見
11 原審卷一第229、233、235頁，卷二第81頁）。從而，系爭
12 標案與協力廠商簽約程序違反前述規定，由聯聖技術公司變
13 更為聯聖工程公司，且違規使用投標專用章與聯聖工程公司
14 簽署契約，自有違失之情形。

15 (3)未盡系爭標案成本及進度管理監督之違失部分：

16 ①上訴人為系爭標案之主持人，已如前述，依據系爭標案服務
17 建議書記載：「3.3組織架構及團對成員之資歷經驗……本
18 計畫將於督導人領導由計畫主持人綜理本計畫……本計畫團
19 隊由大同陳薇筠處長擔任計畫主持人……3.4.2管理及協調
20 系統理念……為促使本工程進度順利，解決複雜的介面問
21 題，因此主辦單位、設計、PCM及監造單位等必須建立一套
22 完善之管理組織……3.4.4工作介面管理：本工程中各分項
23 工程的關係極為密切，互相配合之界面複雜……所以工程從
24 開挖至機電安裝完成運轉操作，其過程中每個環節作業空間
25 相互重疊，因而易衍生許多施工上之界面問題……在本工作
26 團隊之整合下必能作好溝通，協調與配合、互動。……界面
27 整合計畫：有鑑於界面整合之重要，工程施工期間必先掌握
28 相關之界面問題，施工前做好妥當的規劃，施工階段做好溝
29 通協調與整合工作，才不致因界面問題而影響工進……」

30 （見原審卷二第81、85至88頁），足見擔任計畫主持人之上
31 訴人應綜理系爭標案之預算、管理、監督等事項，並應隨時

01 注意工程進度及介面協調。

02 ②又上訴人負責系爭標案前開事務，然其於被上訴人採購部門
03 提出設計單位預算上限之資料，卻以設計單位不需知道預算
04 目標為由，要求採購經理張宥慈回收電子郵件，有人評會會
05 議記錄可證（見本院卷第207、210頁），顯已欠缺成本控管
06 之意識，且於系爭標案實際執行時，復未能實質審核、控管
07 上開詢價、比價、議價及簽約過程之違失，並經系爭標案之
08 營建管理公司即技佳工程科技股份有限公司於系爭標案會議
09 中多次指摘：「針對統包團隊專管人力不足、設計量能欠佳
10 等問題，若大同公司內部遲遲未解決及改善，PCM將建議撤
11 換大同公司專案計畫經理。」等事，被上訴人於111年4月21
12 日系爭標案內部會議時，亦有討論：「6. 認清人力、能力不
13 足，但如何改善？（e. g. 台糖反應大同團隊跑照慢，我們要
14 拿別人的意見來檢視我方團隊的狀況……）目前豬案團隊的
15 狀況是有溝通，但沒有管理。各方提出的需求、窒礙難行
16 點，要有人整合管理，陳處長應負責聯審的狀況。成本、sc
17 hedule是專業管理的關鍵。」等內容，嗣又因系爭標案進度
18 延滯問題，被上訴人於111年5月14日指派技術長協助上訴人
19 處理標案簽文及進度等事務，惟上訴人卻未繼續出席系爭標
20 案後續之相關會議等情，此有系爭標案111年3月22日及111
21 年4月7日會議記錄、電子郵件暨附件資料為憑（見原審卷一
22 第257至262、264至298頁）。再佐以台糖公司於上訴人111
23 年7月1日申請留職停薪前，分別於如附表A欄所示時間，以
24 如附表C、D欄所示事由，對被上訴人為罰款及懲罰性違約金
25 共計1,553萬5,651元等節，有附表B欄所示函文可考（見本
26 院卷第231至247頁），益證上訴人就系爭標案確有未盡監
27 督、管理及協調之責，使系爭標案工程發生延滯及爭議，且
28 台糖公司前述計罰之事由，涉及前述上訴人擔任系爭標案計
29 畫主持人時所綜理之預算、協調、管理及進度控管等事務，
30 亦應認與上訴人未善盡職責有關。

31 (4)綜上，上訴人擔任系爭標案計畫主持人期間發生前述違失行

為，及造成被上訴人遭台糖公司裁罰，堪認上訴人已符合系爭工作規則第17條第4項第2款（即「貽誤要務，使公司蒙受重大損失」）、第19款（即「工作上有重大過失，致公司蒙受損失」）及系爭懲處辦法附件二1.4.1(2)（即「工作規則所稱之損失，如屬財物、機器、工具等可量化者，得參照下表缺失嚴重性或損失金額予以對應相關的懲處標準：單次缺失案件/實際損失金額：55萬元以上、損失程度：重大損失、懲處類別：免職。」）規定之情事。再審酌上訴人任職被上訴人多年，擔任被上訴人系統整合事業處處長、大同集成公司董事長兼總經理等要職，並經委以標案金額達46億餘元之系爭標案計畫主持人（見原審卷一第242頁），上訴人本應依據被上訴人公司相關規定戮力完成系爭標案，卻在執行標案期間多次發生違失行為，並造成被上訴人因此受有損失，可見上訴人確已一再出現違反工作規則之違失，情節非輕，其明顯違反應盡之忠實義務，並影響被上訴人內部秩序紀律之維護，並對被上訴人所營事業及標案履行造成相當之損害，況上訴人在系爭標案發生爭議及經被上訴人指派技術長協助後，均未見其積極協助處理後續事務，以避免被上訴人因標案執行問題而生損害外擴之情形，堪認上訴人已符合勞基法第12條第1項第4款之違反工作規則情節重大，難以透過其餘懲戒處分督促上訴人改正違規情形，客觀上亦難期待被上訴人採用終止以外之懲處手段而繼續兩造間之勞動契約，則被上訴人之人評會於111年12月30日依上開規定決議終止系爭契約，顯與上訴人前述違規行為在程度上核屬相當，亦未違反解僱最後手段性原則。是上訴人主張伊並無違反工作規則情節重大情事，且被上訴人解雇違反最後手段性，其終止系爭契約為不合法云云，尚無可採。

- (5)上訴人固主張：被上訴人未於111年12月30日人評會前告知召開事由、調查事項及提供相關證據資料，且人評會未審酌受有損害之要件，是該會議程序有重大瑕疵云云。惟人評會會議中已有明確向上訴人告知因系爭標案所涉及違失之處，

01 並由上訴人就上開事項為回覆，嗣經人評會考量所涉事實是
02 否構成系爭工作規則第17條第4項第2款、第16款、第19款、
03 第5項、第72條第7項、第14項、第20項及系爭懲處辦法附件
04 二1.4.1(2)等規定後，決議終止系爭契約，並將上開事實要
05 旨及法規記載於終止系爭契約之書面送達上訴人，有獎懲通
06 知、人評會會議記錄及簡報檔可參（見原審卷一第21、137
07 至170頁，本院卷第205至212頁）。是上訴人既出席該次人
08 評會，於被上訴人說明具體事由後由其陳述意見，再經人評
09 會參酌上開規定（即包含使公司蒙受損失等要件）為決議，
10 堪認人評會已給予上訴人充分之程序保障，則上訴人上開主
11 張，自不足採。

12 (6)上訴人另主張：伊非系爭標案之最高管理者，尚有其他部門
13 及經營階層共同參與，被上訴人指伊為綜理主管，並無依據
14 云云。然依據前述系爭標案原始投標規劃書、議價紀錄、詢
15 價單、電子郵件等資料，足見上訴人確為系爭標案最終核准
16 人及負有最終核決權限，況現今工商發達、組織複雜，基於
17 公司管理之分層負責，其他單位之會簽意見，僅屬供上訴人
18 核決之參考，並不影響上訴人對此等業務為最終裁量之獨立
19 權限。

20 (7)上訴人又主張：被上訴人所指之極少參加會議、未盡協調程
21 序及控制進度等事由，係訴訟中增列解僱事由，不得採用云
22 云。惟被上訴人於解僱通知中已載明解僱依據為系爭工作規
23 則第17條第4項第2款、第16款、第19款、第5項、第72條第7
24 項、第14項、第20項及系爭懲處辦法附件二1.4.1(2)等規
25 定，並大致說明原因事實，核被上訴人於本件主張之事項自
26 未逸脫上開規定之要件事實，而無將原先列於解僱通知書上
27 之事由，於訴訟上為變更再加以主張之情形，則上訴人此部
28 分主張，自屬無據。

29 (8)至上訴人聲請傳訊證人即其下屬陳凌翎、證人即聯聖技術公
30 司實際負責人羅敬忠，待證明事項為確認系爭標案辦理之情
31 形、聯聖技術公司與聯聖工程公司間之關係等事實（見本院

卷第155至156頁）。然關於系爭標案執行時有上開違失情形及上訴人應負之職責等情，業經本院綜合客觀證據資料加以判斷，已如前述，則上訴人再為上開聲請，應無必要。又聯聖技術公司與聯聖工程公司之登記負責人、資本額與登記址均屬有別（見原審卷一第325至331頁），本非不同之法人，是系爭標案履行時更異上開公司，已屬契約當事人之變更，並影響履約能力、風險評估、權利義務相對人等重要事項，自無恣意變更之空間，是無再確認上開公司內部關係之必要。故上訴人此部分聲請，亦無理由。

(二)爭點二：被上訴人終止系爭契約是否已逾除斥期間部分：

- 1.按雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言（最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。
- 2.上訴人主張：被上訴人於111年10月7日已可針對伊有無違反工作規則之事進行調查，卻於111年12月30日始召開人評會，顯逾除斥期間云云。經查被上訴人為法人，屬於法律擬制的組織體，欲以上訴人違反工作規則且情節重大為由終止契約，必須先經內部意思機關啟動調查程序、確認事實、並形成決定後，始足以認為被上訴人對於上訴人之違規情事已達客觀上之確信，再經由代表機關對上訴人為終止契約之意思表示。次查被上訴人於111年12月30日召開人評會，並通知上訴人出席，經人評會於會中說明上訴人、陳凌翎及曾俊雄等人所涉系爭標案違失之處，由其等就此陳述意見後，再由人評會參考事實及法規事項，決議懲處之內容及應終止系爭契約等情，有人評會會議記錄可證（見本院卷第205至212頁）。是據此足證被上訴人於111年12月30日始於客觀上確實知悉上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定所示情形，則被上訴人自該日起始得行使系爭契約終止權，其除斥期間應自該日起算。而被上訴人總經理王金來於111年12月30日代

01 表被上訴人通知上訴人為終止系爭契約之意思表示（見原審
02 卷一第21頁），該通知於112年1月3日送達於上訴人，為上
03 訴人所自陳（見本院卷第292頁），並未逾同條第2項所定之
04 30日除斥期間，其終止系爭契約，自為合法。上訴人此部分
05 主張，並不足採。

06 (三)爭點三：上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴
07 人給付薪資，有無理由：

08 承上所述，本件被上訴人終止系爭契約係屬合法，且上訴人
09 於111年7月1日起留職停薪，原定112年1月2日復職，因被上
10 訴人111年12月30日人評會終止系爭契約之決議而未復職，
11 等情，為兩造所不爭執（見原審卷一第360頁，本院卷第21
12 8、292頁），是上訴人於111年7月1日後即未實際為被上訴
13 人提供勞務，則上訴人以被上訴人終止系爭契約不合法為
14 由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付11
15 2年1月2日起至112年10月31日止之薪資193萬7,660元，暨自
16 112年11月1日起至復職日止，按月給付薪資19萬3,776元，
17 均為無理由。

18 (四)爭點四：上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金，有無理由：

19 1.按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
20 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
21 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1
22 項前段規定甚明。又精神慰撫金之賠償須以人格權遭遇侵
23 害，使精神上受有痛苦為必要，其核給之標準，則可斟酌雙
24 方身分、資力與加害程度，及其他各種情形核定相當之數
25 額。

26 2.上訴人雖主張被上訴人以上開事由違法終止系爭契約，造成
27 伊名譽損害及精神痛苦，應賠償精神慰撫金100萬元云云。
28 惟被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，
29 係屬合法，業如前述，且人評會會中討論及決議之事項暨被
30 上訴人據此所為之終止契約行為，本屬其依據工作規則行使
31 公司內部懲戒權之過程，而其對上訴人所涉事實之法律評

價，亦非憑空捏造或以損害上訴人之名譽為目的，難認有何侵權行為或債務不履行可言。此外，上訴人就被上訴人尚有何侵害其名譽權、人格權之行為，未再舉證證明，故其請求被上訴人賠償精神慰撫金100萬元，應屬無據。

四、綜上所述，上訴人依勞基法第22條第2項、民法第487條、第227條第2項、第227條之1、第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資及精神慰撫金，非屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，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。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 5 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 高明德

法 官 溫祖明

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 115 年 5 月 5 日
書記官 林虹雯

附件：兩造之聲明、陳述及證據

	上訴人(即原審原告)	被上訴人(即原審被告)
--	------------	-------------

聲明	一、原判決廢棄。 二、確認兩造間之僱傭關係存在。 三、被上訴人應給付上訴人193萬7,660元，及自111年5月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 四、被上訴人應自112年11月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付上訴人19萬3,776元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 五、被上訴人應給付上訴人100萬元，及自111年12月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。			一、上訴駁回。		
陳述及證據	主張 原因事實	法律依據	證據	答辯 原因事實	法律依據	證據
爭點一：被上訴人終止系爭契約是否合法？	一上訴人有無「下屬陳凌翎私下作成及變更廠商詢價單文件，上訴人卻逕予簽核，嚴重違反系爭工作規則、惡意架空被上訴人詢比議價內控程序」之事實： (一)上訴人對陳凌翎之詢價作業並未涉入，無證據證明上訴人知悉或指示變更內容。 (二)系爭詢價單並非正式採購憑證，亦無上訴人核章，難以歸責上訴人。 (三)縱使陳凌翎擅自塗改，亦應由其依公司規定負責，上訴人未違反工作規則，亦無意圖架空內控程序之故意或行為。 二上訴人有無「上訴人與其下屬未經審查，私自簽約用印被上訴人公司投標專用章，使規劃、投標、實際得標與履約廠商混亂不堪」之事實： (一)系爭標案為被上訴人與大同集成公司共同投標之大型專案，所有文書均經各級主管核章與決策程序。 (二)上訴人使用投標專用章屬正常程序，並未擅自濫權或違反公司規範。 (三)工程服務合約流程係梁文彬承辦，經上訴人與各主管層層核決，並進入公司法務系統審查，程序完備，被上訴人事後否認其正當性，實無理由。 (四)被上訴人所稱「混亂不堪」，並無具體事證，為事後推諉卸責之說詞。 三上訴人有無「未盡系爭標案施工成本及進度管理、監督之責，致工程預算暴增、重大延滯發包施工進度，違反工程採購契約第18條履約時程等約定，造成被上訴人因此遭罰逾期金額等損害」之事實： (一)上訴人為計畫主持人，但整體規劃與執行由多部門共同負責，工程延誤與預算增減均涉及諸多因素。 (二)上訴人已履行監督之責，出席多次會議，簽核之文件亦經其他主管複審，非單方所能決定或失職。	原因事實五：勞基法第12條第2項。	原因事實二： (一)原證11。 (二)被證28。 (三)被證16。 原因事實三： (一)被證16。 (二)被證7、被證20、被證21。 原因事實五： (一)被證7。 (二)被證18。 (三)被證5。	一上訴人逕予簽核下屬私自變更且比價對象數量及項目均不合理之廠商詢價單文件，嚴重違反工作常規、惡意架空詢比議價內控程序。 二上訴人與下屬刻意規避合約章用印審查系統，私用上訴人公司投標專用章，使規劃、投標、實際得標與履約之廠商安排混亂不堪。 三上訴人投標前及履約中均未盡施工風險、成本及進度監管之責，致工程預算失控暴增、重大延滯發包施工進度，違反工程契約，造成被上訴人因此遭罰逾期違約金等重大損害。 四上訴人下屬擅自將被上訴人與今鑫公司之詢議價內容外洩使第三人本昊公司知悉，而代為議價簽名，嚴重違反工作規則。 五上訴人違失造成被上訴人受有高達數千萬元之重大違約損害，且事發後仍試圖推託卸責，雙方已無信賴可言，符合解雇最後手段性原則。	一系爭工作規則第17條第4項第2款、第16款、第19款、第5項。 二系爭工作規則第72條第7項、第14項、第17項。 三系爭懲處辦法第5條及附件二1.4.1(2)。 四勞基法第12條第1項第4款。	附表2（原審卷一第101頁）、附表3（原審卷二第35頁）、附表4（原審卷二第39頁）、被證11至14、被證33至35、被證32、被證28、被證6、被證8至10、被證37至42、被證17、被證16、被證18至21、被證5、被證29、被證22、被證50至51。

	(三)被上訴人雖稱遭罰款，惟未能證明損害與上訴人行為間具因果關係。 (四)台糖公司裁罰主因為「人員嚴重缺額」、「建造執照及拆除執照逾期取得」，而非原判決所認定之詢價程序、協力廠商變更或預算管理問題。且上開裁罰主因均屬得標後之工程履約管理問題，而被上訴人提出之解雇事由，則屬投標階段採購程序問題，被上訴人將得標後發生之工程履約管理責任歸咎於投標前之採購作業程序，顯無理由。 四上訴人有無「上訴人下屬擅自將被上訴人與今鑫公司之詢議價內容外洩使第三人本晃公司知悉，而代為議價簽名」之事實： (一)上訴人並未參與陳凌翎與廠商之間之議價過程。 (二)被上訴人未提出任何足以認定上訴人涉有洩密或授意之證據。 (三)議價單上雖有廠商名稱及報價金額，惟其與上訴人無涉，其最後議價金額亦未影響被上訴人公司利益。 五上訴人有無構成勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則，且情節重大之情事，暨是否符合解雇最後手段性原則： (一)上訴人所涉各項情節，至多為公司內部作業程序上瑕疵，未達勞基法第12條第1項第4款所定「情節重大」程度。 (二)解雇屬終極手段，應以其他處分無法維持秩序為前提，然被上訴人並未先行採取記過、調職等較輕處分。					
爭點二：被上訴人終止系爭契約是否已逾除斥期間部分：	一、被上訴人於知悉事由後逾30日始為解雇，違反勞基法之除斥期間規定，屬違法行為。		(一)被證5。	一、被上訴人法務長盧佩君於111年12月28日尚在確認人評會簡報是否完成，人評會當日仍有對上訴人詢問問題進行調查程序，本件免職程序於111年12月30日做成，未逾30日之除斥期間。	一、勞基法第12條第2項。	一、被證46。
爭點三：上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資，有無理由：	一、僱主違法解僱，依法應認受領勞務遲延，上訴人無補服勞務義務，仍得請求薪資給付。 二、被上訴人自112年1月2日起應按月給付上訴人薪資至實際復職日止。			一、被上訴人對於上訴人之免職處分合法，且上訴人月薪僅18萬2,236元，上訴人之主張於法不合。 二、上訴人每月薪資之計算公式，乃以標準金額10萬3,766元乘以當	一、勞基法第2條第4款，並引用爭點一至二之法律依據。	一、被證4，並引用爭點一至二之證據。

(續上頁)

01

				月實際出勤天數後，再除以30日為比例計算，上訴人於留職停薪休假前六個月平均出勤天數為26.66667天，以此計算平均月薪為9萬2,236元，另加計固定獎金9萬元，合計18萬2,236元。		
爭點四：上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金，有無理由：	一、被上訴人未經適法調查即以「洩密」、「舞弊」等不實事由解雇上訴人，已構成人格權重大侵害。 二、上訴人任職逾20年，擔任高階主管，解雇致名譽損害及精神重大痛苦，已造成非財產上之損害。			上訴人並未受有精神上損害。		

02

附表：台糖公司對被上訴人計罰之情形

03

編號	A 核定時間	B 核定文號	C 計罰核定公文主旨	D 說明	E 罰款總金額
1	111年3月4日	畜殖字第1110001750號	各場建造執照及拆除執照逾期取得，依契約計算罰款	110年5月6日完成簽約，依契約規定應於110年10月3日前取得各場建照，屏東四林(二)案截至領照日110年12月1日，逾期59日，其餘6案截至111年2月18日仍未取得建照，各逾期138日。各場逾期違約金如下。款項將於估驗計價款請領發生時扣除：屏東四林(二)案：80萬7,303元，嘉義(鹿草)案：304萬7,323元，嘉義(南靖)案：193萬6,361元，屏東四林(一)案：417萬5,833元，屏東大響(一)案：196萬0,895元，屏東大響(二)案：197萬2,250元，屏東新厝案：127萬3,686元。	1,517萬3,651元
2	111年4月8日	畜殖字第1110002463號	系爭7案案場第一階段建築圖細部設資料計(第二版)修正資料及第二階段細部設計(結構)圖說資料(第二版)修正資料提送延遲，依專管單	資料提送未於改善期限內完成，爰依契約規定及專案管理建議(111年3月25日和111年3月29日各罰7萬元)，系爭7案扣款懲罰性違約金共計14萬元。	14萬元

			位審查意見契約計罰事宜		
3	111年4月22日	畜殖字第1110002879號	系爭7案之第三階段畜舍細部圖說修正資料提送延遲計罰7萬元	資料未於改善期限內完成，扣款懲罰性違約金7萬元。	7萬元
4	111年4月22日	畜殖字第1110002880號	系爭7案之第三階段污水區細部設計圖說第二版提送延遲計罰7萬元	資料未於改善期限內完成，扣款懲罰性違約金7萬元。	7萬元
5	111年4月22日	畜殖字第1110002881號	系爭7案之第四階段細部設計圖(第二版)修正資料提送延遲計罰7萬元	資料未於改善期限內完成，扣款懲罰性違約金7萬元，將自應給付價金中抵扣。	7萬元
6	111年5月24日	畜殖字第1110003826號	嘉義(南靖)案-模板工程分項計畫(第三版)專任工程人員未落實品質計畫督察工作，本事業部將扣減工程款3,000元	專任工程人未落實品質計畫應負責督察工作，罰款3,000元。	3,000元
7	111年5月24日	畜殖字第1110003805號	嘉義(南靖)案-混凝土澆置分項施工計畫(第三版)專任工程人員未落實品質計畫督察工作，本事業部將扣減工程款3,000元	專任工程人未落實品質計畫應負責督察工作，罰款3,000元。	3,000元
8	111年5月24日	畜殖字第1110003809號	嘉義(南靖)案之不符合事項報告(編號02~04)本事業部依據工程契約扣減工程款3,000元	1. 工程告示牌品管人員與提送人員不符，處罰300元。 2. 職業安全衛生告示牌未每日填寫，處罰300元。 3. 門禁管制不確實且未落實防疫措施，經多次仍未見改善，加倍處罰2,400元。	3,000元
9	111年6月27日	畜殖字第1110004572號	嘉義(南靖)案逾期提送分項施工計畫及材料送審管制總表，本事業	專任工程人未落實品質計畫應負責督察工作，罰款3,000元。	3,000元

(續上頁)

01

			部將扣減工程 款3,000元		
--	--	--	-------------------	--	--