最高法院民事判決

112年度台上字第745號

上　訴　人　鄭自強

訴訟代理人　連憶婷律師

被 上訴 人　南亞塑膠工業股份有限公司

法定代理人　吳嘉昭

訴訟代理人　陳錦隆律師

　　黃雪鳳律師

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111年11月29日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第66號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：伊受僱於被上訴人，並於台塑企業總管理處（下稱台塑總管理處）發包中心（下稱台塑發包中心）機電組任發包高級工程師。被上訴人關係企業等之預算價於編列時非屬秘密，且開標後未能決標者，台塑發包中心之承辦人員即可於催報加詢及議價程序中告知所有符合資格可投標之廠商預算金額。伊遵照台塑發包中心前輩、同事指示辦理，未圖個人或任何廠商利益，或有任何陪標情事。詎被上訴人於民國106年3月24日約談伊時，強制禁止伊離開約談場所、強迫簽署自願離職相關文件後，當場交予伊記載「利用職務之便洩露應保守秘密之發包資訊等違反勞動契約、工作規則情節重大予以免職」之人事通知單（下稱系爭解僱通知單），未提供或告知伊洩露如原判決附表（下稱附表）A、B、C所示多達448件發包案件（下稱系爭448件發包案）之資訊及觸犯不法行為態樣，且台塑企業人事管理規則（下稱台塑人事管理規則）第7.2條第⑴項所訂所屬各關係企業之應付懲處項目，未見「洩漏預算」或「陪標」，被上訴人所為解僱亦未依同條第⑷項規定，經人評會討論或檢討，並送董事長

核定，應屬無效等情。爰求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人自106年3月25日起至回復職務日之前1日止，按月給付新臺幣7萬6000元，及自各該月次月5日起加付法定遲延利息之判決。

被上訴人則以：上訴人應忠實執行職務，其因承辦案件所獲悉之預算價、前案合約價等發包資訊，即使於案件開標後之催報、加詢或議價程序，仍應嚴加保密，不得洩漏。上訴人利用職務之便，洩漏系爭448件發包案預算價格、要求廠商幫報陪標、竊用並掃描其主管顏漢德所有之「預算超過1000萬元案件發包議價方式檢討報告」（下稱系爭檢討報告），以電子郵件洩漏予訴外人林志龍等不法行為態樣，伊於106年3月24日終止僱傭契約，已具體告知上訴人係「違反勞動契約、工作規則，情節重大」，依勞動基準法第12條第1項第4款，及工作規則第15條規定予以解僱，自屬合法等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：上訴人自92年8月10日受僱於被上訴人，於台塑發包中心機電組擔任經辦人員期間，本應忠實執行其職務，且台塑總管理處為使台塑企業新建、擴建、改善及修護等工程作業有遵循，訂有「工程發包管理作業辦法」，台塑總管理處已將發包案件（包括開標前後）有關辦理過程之文件（包括未決包之案件資料）、經各級主管核簽之文件（如決包單、呈核表、審核報告、簽呈、報告等）均列為內部業務機密文件；預算金額涉及台塑關係企業相關公司自身成本計算及利潤，具價值及不公開性，屬應保密之工商秘密，無論依官網公司公開之案件或超預算、報價廠商不足流標之加詢程序，經辦人員均不得洩露予他人及廠商。上訴人對所承辦之發包案件，就職務上獲悉之預算價、前案合約價等資訊，即使於案件開標後之催報、加詢或議價程序，仍應嚴加保密，不得洩漏。上訴人於104年1月至106年3月在台塑發包中心機電組擔任經辦人員期間，為如附表A、B、C被上訴人主張之違規（約）事實欄所載之系爭448件發包案之洩漏應保密發包資訊等，即「1.要求特定廠商或無意願廠商高價陪標」、「2.直接要求廠商

不得降價或不得參與報價」、「3.於發包案件開標前及議價中向廠商洩漏預算底價」、「4.洩漏招標預算之編制方式，要求廠商報價，並通知廠商使用相同IP報價將被掌握」、「5.以電子郵件大量洩漏企業內機密資料」、「6.竊取議價中機密案件資料」、「7.列印非其經辦業務範圍之招標中採購合約開標資料，並以電子郵件傳送至其私人電子郵件信箱或對外洩漏予特定對象」等七大不法行為態樣之重大違規行為。上訴人於案件開標後、決包前，於催報或加詢程序，提示價格要求未曾報價投標之其他廠商協助報價（即幫報），使幫報廠商不為價格之競爭，致該案件之廠商競價機制名存實亡，自構成要求廠商陪標之違規行為。又上訴人以被證10號、被證11號電子郵件轉寄至其私人電子信箱之附檔系爭檢討報告，屬其主管即證人顏漢德所有之資料，未經顏漢德同意，擅自盜用上開資料並掃描列印為電子檔案後，即轉寄至其私人電子信箱，自構成外洩發包中心應保密資訊之違規行為。上訴人藉由所稱催報及加詢程序，於案件開標後將預算金額告知所有合於標案屬性之廠商，促使渠等投標，形同規避議價規則規範之流程，造成上訴人得以任意操縱決標之結果，影響廠商間投標之公平性，違反台塑發包中心發包案件議價原則及補充規定之相關規定，自有違反誓約書第1條、第3條，電子版誓約書第1條、第3條、第6條，台塑自律公約前言、第1條、第2條、第4條第3款、第7款之約定，已達「情節重大」之程度，且於台塑發包中心及被上訴人相關部門人員約談時，避重就輕，致被上訴人基於僱傭關係對上訴人之信賴基礎蕩然無存。被上訴人於106年3月24日終止兩造間僱傭關係時，已由證人林瑞堂告知上訴人解僱事由為系爭448件發包案之違規行為，且於系爭解僱通知單記載「該員利用職務之便洩漏應保守秘密之發包資訊等違反勞動契約、工作規則情節重大予以免職」等語，並無於本件訴訟中變更解僱事由。又台塑企業總管理處總經理室於106年9月20日新訂人事管理規則第7.2條第(4)項規定，若台塑企業所屬各公司就所屬從業人員之懲處案件各自訂有懲處標準且依標準懲處者，得直接呈由各公司總經理核定，但屬於情節重大或累犯者，則應先提人

評會檢討，再呈公司董事長核定。而被上訴人99年7月9日經高雄市政府勞工局核准備查之工作規則第15條（免職）規定：「從業人員有下列情形之一者應予免職：……三、營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。……十一、違背國家法令或公司規章情節重大者。十二、其他妨害公司權益等有確切證據經主管認定者。……十六、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他公司所有之物品或故意洩漏公司技術上、營業上之秘密致公司受有損害者。……廿一、其他重大過失或不當行為，導致嚴重後果者。」。上訴人所為上開行為，已達情節重大之程度，原應依台塑人事管理規則第7.2條第(4)項第A款第a目規定，先經人評會檢討，再呈公司董事長核定；惟台塑人事管理規則，除第10.1條定有正式人員免職之核決權限外，並無關於人評會組織及程序之相關規定，是被上訴人對上訴人之懲處應依被上訴人之工作規則辦理，無須先經人評會檢討，再呈公司董事長核定。而依被上訴人工作規則第8條或台塑人事管理規則第10.1條之規定，二級主管之免職處分經副總經理或執行副總經理核決，上訴人於106年3月24日經被上訴人約談調查後，經資深副總經理及多位主管當場討論後，決定將上訴人解僱，並經總經理核決，應為合法。故上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付薪資本息，為無理由等詞，為其判斷之基礎。

惟按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，是工作規則如訂有解僱程序，為雇主承諾給予勞工之正當程序，自有拘束雇主之效力。被上訴人就解僱上訴人之程序，原應依「台塑人事管理規則」（按該規則原訂日期為83年11月1日）上開相關規定辦理，且被上訴人係於106年3月24日終止兩造間勞動契約，為原審所認定，則其自應遵循斯時該規則有效之相關解僱程序規定，方屬合法。上訴人於原審主張：被上訴人解僱伊，應經人評會討論，但被上訴人仍未提出伊遭免職當時所適用之人事管理規則，證明免職程序不需經由人評會決議等語（見原審卷㈠第55頁、卷㈡第293頁），乃原審未究明被上訴人於

終止勞動契約時所應適用之「台塑人事管理規則」為何？猶援引被上訴人於終止勞動契約後之106年9月20日所訂「台塑人事管理規則」，作為解僱程序之依據，已有可議。又原審既認依「台塑人事管理規則」第7.2條第（4）項第A款第a目規定，上訴人上開違規行為，應先經人評會檢討，再呈公司董事長核定，則被上訴人自應遵循此解僱程序，始為合法，能否僅因該規則無關於人評會組織及程序之相關規定，或被上訴人未成立人評會，即謂被上訴人得不遵循上開程序，而逕依被上訴人之工作規則辦理？亦滋疑議。原審未遑詳查審究，竟以前揭理由，而為不利上訴人之認定，自有判決不備理由之違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　18　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

法官　許　秀　芬

法官　蘇　芹　英

本件正本證明與原本無異

書　記　官　郭　麗　蘭

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　24　　日