

最高法院民事判決

114年度台上字第2097號

上訴人 元太科技工業股份有限公司

法定代理人 李政昊

訴訟代理人 宋重和律師

王郁文律師

被上訴人 江明光

訴訟代理人 盛枝芬律師

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114年6月24日臺灣高等法院第二審判決（113年度勞上字第16號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人對第一審命其給付精神慰撫金新臺幣二十萬元本息之上訴，及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。其他上訴駁回。

駁回其他上訴部分之第三審訴訟費用，由上訴人負擔。

理 由

一、本件被上訴主張：伊自民國84年6月26日起任職於上訴人，於106年間調至公共事務部工作，月薪新臺幣（下同）8萬5080元。上訴人於110年間欲辦理FPL廠屋頂防水修繕工程（下稱系爭工程），由伊負責請購作業，經審核並備妥系爭工程修繕說明、訴外人啟翔營造有限公司（下稱啟翔公司）、逢盛營造工程股份有限公司（下稱逢盛公司）提出之報價單等請購單電子簽核系統所需審核之必要文件，於110年1月26日進行請購單電子簽核系統作業，經各部門主管及總經理審核、核決請購單，並取得系爭工程採購之預算經費後，轉由採購部門辦理採購作業。嗣經採購部人員另聯絡訴外人永詮防水有限公司（下稱永詮公司），與啟翔公司、逢盛公司共3家參與線上競標作業，嗣由啟翔公司於110年2月26日與上

01 訴人達成議價938萬元，並簽立承攬契約。詎上訴人竟於同
02 年9月7日指控伊就系爭工程圖利啟翔公司涉有不法，即於同
03 年月16日解僱伊，惟違反誠信原則及構成懲戒權之權利濫
04 用，應為無效。上訴人非法解僱，致伊名譽權受損，請求上
05 訴人賠償精神撫慰金20萬元等情，爰依兩造間僱傭契約、民
06 法第227條之1、第195條規定，求為(一)確認兩造間之僱傭關
07 係存在；(二)並命上訴人給付伊8萬1464元，及自111年5月6日
08 起算法定遲延利息；暨自111年7月5日起至被上訴人復職之
09 日止，按月給付依原判決附表（下稱附表）「上訴人應給付
10 之薪資」、「利息起算日」本息；(三)另命上訴人給付精神慰
11 撫金20萬元，及自111年2月18日起算遲延利息之判決。

12 二、上訴人則以：被上訴人處理系爭工程有所舞弊：永詮公司從
13 未提出報價，及逢盛公司未提供施工安全計畫書，卻均參與
14 競標，違反伊公司工作規則第42條第9項第4款、採購管理程
15 序第5.2.1.7條、第5.2.9.1條、第5.2.9.2條等規定，乃依
16 勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，於110
17 年9月16日解僱被上訴人，並無違法。縱使解僱違法，並未
18 造成被上訴人精神損害等語，資為抗辯。

19 三、原審以：(一)被上訴人擔任系爭工程之請購承辦人，並非採購
20 部門人員，不負責採購作業。採購管理程序第5.2.9.1條、
21 第5.2.9.2條規定均係對於採購人員之規範，被上訴人無適
22 用餘地。上訴人對被上訴人、訴外人即上訴人之採購部門職
23 員陳豐友、蘇清輝提起涉犯刑事背信之告訴，業經臺灣新竹
24 地方檢察署以111年度偵字第6848號為不起訴處分確定。依
25 證人陳豐友之證述，永詮公司係經由陳豐友邀來參與投標，
26 並非由被上訴人於請購階段聯絡或邀請而參與投標，該公司
27 未提出紙本報價單，自無從歸咎被上訴人；況永詮公司直接
28 於電子系統填載報價單。是上訴人以永詮公司未報價卻參加
29 競標為由，解僱被上訴人，於法未合。審酌採購管理程序第
30 5.2.1.7條規定之「施工安全計畫書」，係供作議價使用，
31 被上訴人辦理請購程序雖未要求逢盛公司提出施工安全計畫

01 書，惟啟翔公司有提出施工安全計畫書，且被上訴人申請之
02 請購單依序已經工安、預算負責人、預算部門主管、BAP、
03 部門主管簽核同意，並未指摘逢盛公司未提出施工安全計畫
04 書乙事，被上訴人所為之請購程序仍足以達成通常請購程序
05 決定採購物品之名稱、數量、規格、用途、預算等基本資訊
06 之目的，雖違反採購管理程序第5.2.1.7條規定，惟情節顯
07 非重大，不符工作規則第42條第9項第4款「違反國家法令、
08 勞動契約或工作規則，經屢勸不改或情節重大」之情事。故
09 上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被上訴人，於法
10 不合，不生終止契約之效力，兩造間僱傭契約自110年9月16
11 日起仍存續。(二)被上訴人並無任意去職之意，並於110年9月
12 17日申請調解請求恢復僱傭關係，已有將準備給付之事通知
13 上訴人。上訴人於收受通知後，未通知被上訴人復職，係拒
14 絕受領勞務，於受領遲延後，未再對被上訴人表示受領勞務
15 之意或為受領給付作必要之協力。被上訴人無補服勞務之義
16 務，仍得請求報酬，則被上訴人請求上訴人給付自110年9月
17 16日起，按月於翌月5日給付月薪8萬5080元，惟應扣除被上
18 訴人轉向他處服勞務取得如附表「應扣除被上訴人於他處服
19 勞務所得之金額」欄所示金額後，上訴人應給付8萬1464
20 元，及自111年5月6日起算法定遲延利息，另自111年6月起
21 給付如附表「上訴人應給付之薪資」欄所示金額本息。(三)上
22 訴人非法解僱被上訴人，並拒絕被上訴人繼續提供勞務，有
23 債務不履行情事。上訴人明知被上訴人就系爭工程僅負責請
24 購事宜，卻以其他採購人員邀請永詮公司報價，不當指控被
25 上訴人，違反工作規則。被上訴人已任職逾26年，之前無懲
26 處紀錄，此次違規情節尚非重大，得以其他較輕微懲處手段
27 即可達懲戒目的，上訴人卻逕予解僱，貶損被上訴人之社會
28 評價，侵害其名譽權且情節重大，致被上訴人精神受有損
29 害。審酌被上訴人資歷、所受痛苦非輕，上訴人為上市櫃公
30 司，資本總額200億元，違約情節等一切情狀，認被上訴人
31 依民法第227條之1、第195條第1項前段規定，請求上訴人賠

01 償精神慰撫金20萬元，應為適當。(四)綜上，被上訴人依契約
02 約定，民法第227條之1、第195條規定，請求確認兩造間之
03 僱傭關係存在；上訴人給付8萬1464元本息，暨如附表「上
04 訴人應給付之薪資」欄所示薪資本息；上訴人給付20萬元本
05 息，為有理由，應予准許。因而廢棄第一審判令上訴人給付
06 逾附表「上訴人應給付之薪資」欄所示薪資本息部分，改判
07 駁回被上訴人就該部分之訴；另維持第一審所為上訴人敗訴
08 判決，駁回其上訴。

09 四、本院判斷：

10 (一)關於廢棄發回(即被上訴人請求上訴人給付精神慰撫金20萬
11 元本息)部分：

12 按勞動契約，係勞工對雇主在從屬關係中提供其職業上之勞
13 動力，而雇主給付報酬之契約。從屬關係內涵之一為人格從
14 屬性，雇主本於管理權，得監督勞工勞務提供之狀況，對於
15 勞工妨礙企業秩序或運作之行為，施以警告、記過、降職，
16 甚至解僱等處分之懲戒權，此懲戒權(事由)經勞雇雙方合
17 意於契約約定或於工作規則訂定，俾勞工知所遵循，亦避免
18 雇主濫用(恣意行使)。雇主為謀經營管理之必要，行使懲
19 戒權有其裁量範圍，當雙方對雇主所為之解僱是否符合契約
20 或工作規則所訂事由有所爭議，由法院就正當程序、事由
21 (要件)、符合比例原則與最後手段性原則等面向，審查認
22 定解僱合法與否。惟因雇主對解僱有其裁量範圍，縱令法院
23 認定解僱不合法，非得謂雇主即有未盡照護勞工義務之債務
24 不履行情事，而應就雇主有無濫用解僱權予以審究。若雇主
25 濫用(解僱)權利，勞工主張該解僱致其人格權受有侵害並
26 情節重大，依民事訴訟法第277條本文規定，應由勞工就其
27 人格權受有損害並情節重大之事實，負舉證之責。查被上訴
28 人辦理請購程序中，未要求逢盛公司提出施工安全計畫書，
29 違反採購管理程序第5.2.1.7條規定，惟其在上訴人處任職
30 逾26年，未曾有受懲處紀錄，因認其違規情節顯非重大，以
31 較微之懲處可達懲戒目的，既為原審所認定(見原判決第12

頁)。果爾，以被上訴人確有違反上訴人所定規範，上訴人未採取較輕懲處，而係解僱，是否屬上訴人行使懲戒權之裁量範圍？倘是，縱使裁量未當，與被上訴人毫無違規行為、上訴人係無端解僱之情況相較，能否認上訴人達濫用權利程度？自滋疑義，有詳予研求之餘地。原審未推闡明晰，逕以被上訴人違規情節顯非重大，遽謂上訴人應負給付不完全責任，理由顯然疏略。又原審未令被上訴人舉證證明其因解僱乙事致社會上之評價受到貶損，且情節重大之前，即為不利上訴人之判決，亦嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

(二)關於駁回上訴人其他上訴（即被上訴人請求確認僱傭關係存在、依該法律關係請求薪資本息）部分：

原審以上揭理由，認定上訴人終止兩造間僱傭契約為不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人得按其原職薪資扣除轉向他處服勞務所取得之報酬，請求上訴人給付薪資，因而為上訴人此部分敗訴之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，仍執陳詞，以原審認定事實、取捨證據之職權行使，指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由。

五、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中華民國 115 年 4 月 30 日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官 林 金 吾

法官 高 榮 宏

法官 藍 雅 清

法官 李 國 增

法官 徐 福 晉

本件正本證明與原本無異

書記官 林 蔚 菁

中華民國 115 年 5 月 13 日