臺灣士林地方法院民事判決

107年度重勞訴字第16號

原　　告　傅沛筠
訴訟代理人　蘇志倫律師
複　代理人　邱祖賢
被　　告　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
複　代理人　黃育勳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年8月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事　實

一、原告主張：

㈠伊自民國88年6月1日起受雇於被告，擔任副總監，約定工作內容為「戲說臺灣」之監製，負責監督節目之品質及進度，素來表現優異。被告自106年10月25日起，以伊利用職務之便不當收取金錢、有損職責之不實指控，脅迫伊書立內容不真實之還款計畫，作為留任工作之交換條件，伊為保有工作，非出於己意屈從配合。詎被告竟於同年11月22日持伊簽署之還款計畫表，命伊一次性償還新臺幣（下同）200萬元且自請離職，才願意簽署和解契約，藉以規避勞動基準法（下稱勞基法）雇主應發放資遣費之法定義務；同年11月24日，被告復派員告知償還金額追加至400萬元，伊斷然拒絕；同年12月8日，被告之總經理即訴外人張榮華當面告知可將償還金額改為300萬，因被告恣意反悔，反覆追價求償金額，伊不堪其擾，拒絕受被告支配；被告見伊不願屈從，即於同年12月11日，以伊藉職務之便不當收取金錢，嚴重損害公司所交付之工作職責，依據公司內部獎懲辦法，誣指伊貪污舞弊為由，公告免職。按勞工非有勞基法第11條、第12條所定

事由，雇主不得預告或逕行終止勞動契約，被告所為顯然與法相違，不生終止之效力。又縱認被告依勞基法第12條第1項第4款終止契約為合法，因被告早於同年10月3日即對伊進行審訊，於當日已知悉該情事，其至同年12月11日始終止契約，亦已逾勞基法第14條第2項所定30日除斥期間。伊數度請求被告受領勞務給付均遭拒。爰依民事訴訟法第247條規定訴請確認兩造間僱傭關係存在；並依兩造間勞動契約及民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條、第31條第1項規定，請求被告按月給付薪資9萬元及提繳勞工退休金5,526元至伊於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。

㈡被告匆匆將伊免職，免於給付年終獎金予伊，然歷年來被告皆定期將年終獎金依考評標準發放，且伊考核評等皆「特優」，被告自有發放年終獎金之義務。爰依兩造間勞動契約請求被告給付106年度年終獎金196,650元本息。

㈢聲明為：

1.確認兩造間僱傭關係存在。

2.被告應自106年12月11日起至准許原告復職日止，按月於翌月5日給付原告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。

3.被告應給付原告196,650元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應自106年12月11日起至准許原告復職日止，按月提繳5,526元至原告勞退專戶。

5.聲明第2項、第3項部分，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

㈠伊終止兩造間僱傭契約於法有據，原告請求給付薪資、年終獎金、提撥勞工退休金等，即無理由：

1.訴外人天合傳播事業有限公司（天合公司）、虹豆傳播事業有限公司（下稱虹豆公司）及群力傳播有限公司（下稱群力公司）於100年5月至106年7月間分別與伊簽立電視節

目製播合約書，為伊製作拍攝「新戲說台灣」之台語單元劇集。原告藉勢藉端利用擔任副總監一職之際，自100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」5,000元之不法利益，總計收取廠商費用595萬元。原告身為公司高階主管，明知工作規則第3條第9款有員工不得接受廠商招待、餽贈或其他不正當利益之規定，且伊將對節目製作公司之審核權委由原告處理，原告自不應於執行上開職務之期間向監控對象之節目製作公司收取「顧問費」、「監製費」等費用，否則即屬違背任務之背信行為，竟長達6年期間不當收取廠商高額費用，此情並經媒體報導，以伊爆發「弊案」為標題，足見已造成伊商譽及營業信用極大損害。故伊於106年12月11日，依工作規則第45條第20項、員工獎懲辦法第14條第20項、勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造僱傭契約，於法有據。

2.至30日除斥期間部分，應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。106年10月3日伊因新聞爆發後，對公司所有製作人、監製進行約談調查，但原告於調查時態度反覆，對於收取廠商之金額仍避重就輕，伊對於原告之行為是否已嚴重違反工作規則、員工獎懲辦法而屬情節重大，是否符合解僱最後手段性原則，可否逕依勞基法之規定公告免職乙節，客觀上仍未達到相當之確信程度，故無法於調查階段即貿然終止兩造間僱傭契約。嗣經伊之副總經理即訴外人張維銘同年11月24日調查原告所監製之戲劇集數後，始發現原告收取金額高達595萬元。故伊於同年12月11日終止兩造之僱傭契約，並未逾勞基法第12條第2項之除斥期間。

㈡伊發放年終獎金之標準係依據員工該年度之考績評等而定，年終獎金非屬經常性給付之報酬。又依工作規則第47條規定：員工獎懲得於年終併入個人考績總分計算之。原告收取廠商不當利益之行為，以其收取時間長短、收取金額及犯後態度觀之，已屬嚴重違反工作規則、獎懲辦法而情節重大，依

伊106年度人員績效考核作業計畫，原告之評等應為乙等，故原告請求給付106年度年終獎金亦無理由。

㈡聲明為：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠被告終止兩造間僱傭契約為合法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付薪資、提撥勞工退休金，均無理由：

1.按被告之工作規則第3條第9款、第45條第20款分別規定：「員工不得接受廠商之招待、餽贈或其他不正當利益」、「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）；又被告之員工獎懲辦法第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」（見本院卷二第179-180頁）。而勞工有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款亦有明文規定。查：

①原告於106年10月3日遭張維銘約談時陳稱：「津貼的部分，執副有幫我們爭取」、「我並不是那麼清楚，他是有默示這件事情的，可能他有去告訴製作單位吧」、「他有跟我提過...他說這是應該的監製的津貼」、「我覺得應該是說執副怎麼去跟製作單位講，我不清楚，但是製作人他可能就會提就是說是，執副講的」、「（然後金額是怎麼樣？一集是多少錢？）不一定！但聽到的是五千！對，但是有時候...戲說沒有那麼好做啦，製作單位有時候能給，有時候不能給，對，我們也不會說去特別就跟製作單位就是斤斤計較，或怎麼樣子...（那金額大概是？一集大概是？）五千！一集五千！」、「（有時候能給有時候不能給？）對！（那頻率呢？我的意思是說三集會給個兩集？）還算ROUTINE。...我們

不會去算你知道嗎？那有的製作單位他可能就是會直接拿一筆給你這樣子。（等於是一次好幾集？）對，我也不會去算。」、「（執副那一年在尾牙上面跟妳說這件事的之前，有收嗎？）有的有，有的沒有。」、「玉珊的年代從...，執副這邊的年代就是，後來邱秀英...後來這個製作單位就會有進跟出，我的意思是說會有進有出，那他出了之後就是，後來進來的就是蔡見賢，還有志偉，還有一個美玉...」、「（妳是從玉珊那個時候妳就開始有收取這個所謂的妳的監製津貼嗎？）恩。」、「（這樣算下來其實也有10年以上的時間了？）MAYBE吧！」等語（見本院卷二第200-203頁），對照蔡見賢於另案刑事案件中偵查中證述：「（你們公司是跟傅沛筠接觸的案子？）戲說台灣。」、「（102年1月到106年6月有無以現金給予傅沛筠？）有，想讓節目順利進行。（如果不給5,000元會有什麼後果嗎？）心理上覺得會有些困難，是我們主動送的，傅沛筠沒有開口，我們是想讓拍攝進入可以快一點、節省成本。」、「他個性很龜毛，為了要打好關係，工作上還是希望可以互相溝通、配合。（要使節目順利製播，一定要塞錢嗎？）台灣環境就是這樣。」（見本院卷二第66-67頁）、林美玉於同案偵查中證稱：「（102年2月到105年4月有無以現金給予傅沛筠？）有，我們跟監製接觸多，難免要吃飯、送禮，我怕麻煩就直接給現金，他沒有要求。（如果不給5,000元會有什麼後果嗎？）應該不會，創作東西很主觀，我沒有因為不給5,000元就拍攝不順利。」、「（拿這筆錢是為了拍攝順利嗎？還是個人要給他錢？）是我個人給他錢，但我也認為這樣可以工作順利。」（見本院卷二第67頁）、鄭志偉於同案偵查中證述：「（你與傅沛筠合作戲說台灣期間，有無在102年1月到106年6月期間，以現金每集給付5,000元？）有，因為看可不可以方便一下，看我們製作節目比較好做。」

、「（5,000元現金是以何帳目核銷？）以含在製作費裡的錢。（假使虹豆與三立簽立的契約，約定每集製作費為10萬元，是否會因為給付傅沛筠每集5,000元，而降低為9萬5千元？）多少一定會，甚至不賺錢也沒關係，有時候也會賠錢。」（見本院卷二第73-74頁），可見原告確實長達數年向與被告簽立電視節目製播合約之節目製作公司私下收取「利益」。

②訊之原告自承：「（你在被告公司擔任何職務？）副總監的職務，工作內容確認節目播出的收視率，播出的品質，確定節目能順利播出，而且有收視率。（如何確保節目能順利播出而且有收視率？）做完整的節目帶，畫面各方面都是沒有問題，符合公司的規格。依照經驗來看這個劇情去判斷會不會有收視率，我們做電視節目每天會有收視率表，我會按照我的經驗來看節目帶的播出，必須是完整的沒有缺畫面，判斷是否有收視率。（如果你認為這樣的節目帶是沒有收視率會如何處理？）我們會先有劇本才會去拍，大部分劇本比較沒有問題，有問題的話會在現場的時候發現，比如攝影機的問題或是演員的問題，要修理或補拍演員的特寫，或整場重拍，我們的工作室帶狀的節目，一到五都要播出，所有簽約的製作單位跟我都是必須符合播出的時間，所以有時間壓力，這時間壓力之下我要監督到最好。（原告訴訟代理人：整個節目拍攝過程中會有一直監製，一個場景拍完他就會去確認這樣可不可以，需不需要補畫面或者哪一段需要再重拍，因此不是只說整個節目做完之後才看然後說要整集重拍。）是。我不會在現場，但他們帶子送回來。有拍就會把帶子送回來給我看。」等語（見本院卷三第14-15頁），可見被告將其與節目製作公司合約中之節目審核權交予原告。而依被告與天合公司、虹豆公司及群力公司簽立之電視節目製播合約書第14條約定：「本節目之拍攝及製作工作由乙方（即節目製作公

司）負責，但乙方於本節目製作前，應將本節目之劇情大綱、演員名單及其他甲方（即被告）要求之相關文件，交予甲方審核。乙方並應按甲方之節目製作規範接受甲方之督導指揮，如因內容品質或播出效果不符甲方之要求，乙方須以自己之費用按甲方之意見修正之，否則甲方得不予通過該節目帶之驗收或逕行終止本合約，乙方並應依本約負擔賠償責任」（見本院卷一第90、94-95、99-100、104-105、109、124-125、129、133-134、138-139、143-144、148-149、153-154、158-159、164、187-188、192、196、200、204-205、209、213-214、218-219、223-224、228-229頁）、「(一)本節目之拍攝及製作工作由乙方（即節目製作公司）負責，但乙方於本節目製作前，應將本節目之劇情大綱、演員名單及其他甲方（即被告）要求之相關文件，交予甲方審核並經甲方確認同意後，始得進行拍攝及製作工作。(二)乙方保證提供經甲方認可之專業燈光、梳化妝、服裝及其他工作人員，專屬為本節目進行拍攝製作，以提供符合甲方指示及需求之品質及內容。(三)乙方應按甲方之節目製作規範接甲方之督導指揮，任一集本節目如甲方認有瑕疵(包含但不限於劇情、梳化妝、服裝、造型等)或拍攝內容品質或播出效果不符甲方之要求時，乙方應依甲方之指示立即修改之，不得影響本節目之品質及甲方之播出，因此所衍生之費用概由乙方自行負責，否則甲方得不予通過該節目帶之驗收或逕行終止本合約，乙方並應依本約負擔賠償責任。」（見本院卷一第114-115、169-170、174、179-180、233-234、238頁），可見原告掌有審核、督導、指揮節目製作公司之權限，並得要求節目製作公司以渠等自己之費用按原告之意見修正，否則得不予通過驗收。又因此審查帶有一定主觀成分，衡情此乃前揭蔡見賢等證述給錢原因乃「想讓節目順利進行」、「想讓拍攝進入可以快一點、節省成本」、

「為了要打好關係」、「我也認為這樣可以工作順利」、「看可不可以方便一下，看我們製作節目比較好做」之緣由，是此等被告簽約之對造廠商因原告執行職務權限，為求履約順利而私下酌贈之「利益」，顯為「不當利益」甚明。此由原告於106年10月3日約談時表示：「（我再問妳一次，妳知道這是錯的事嗎？）我想我如果不知道這是錯的事情的話，我剛剛就不會講這麼多了，我當然知道它是錯的事情，對！但它是在主管默許的狀況之下，我簡單講玉珊他的狀況...他有他的作法吧！應該說大家心照不宣吧...只是說我們的主管不一樣，年代不一樣，那當然你問我這是不是一件錯的事情，我在想他確實是一件錯的事情」（見本院卷二第203頁），及本案業經檢察官以背信罪嫌提起公訴（見本院卷二第149-161頁起訴書）等節亦足徵之。

③被告之工作規則為原告受雇於被告所應遵守之規定，其長年向與被告簽立電視節目製播合約之節目製作公司私下收取不當利益，違反工作規則第3項第9款之規定，被告即非不得據以終止兩造間僱傭契約。原告主張被告誣指其貪污舞弊係不實指控云云，並不可採。

2.次按勞基法第12條第1項第4款所謂違反勞動契約或工作規則「情節重大」，係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此一要件，固應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標準。惟勞工違反勞動契約之具體事項，如係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，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立

（最高法院104年度台上字第218號、第1227號及105年度台上字第1894號判決參照）。查原告長年藉其受被告委託之職務行使，向多數與被告簽立電視節目製播合約之節目製作公司私下收取不當利益，已如前述，勢將影響被告內部秩序紀律之維持及所營之事業，彼此誠信基礎及緊密關係已難維持，客觀上難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，應認原告違反工作規則之情節確屬重大。至被告雖曾提出簽立和解契約、繳回不法所得之方案，然此核屬被告欲確認原告誠信、悔改及保證未來公正行事之手段，即兩造間勞僱關係信賴關係發生破綻之填補，不得因被告另給予原告此機會，即謂嗣後原告不為採納，被告亦不得再回歸工作規則及勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，否則不啻鼓勵雇主在勞工符合懲戒解僱條件時，不尋求其他改善、修補或對勞工權益影響較輕之措施，即一律解僱，亦非勞工之福。本件原告既不同意被告提出之信賴修補方案，被告因原告違反工作規則情節重大致兩造信任基礎喪失，難以再委以勞務，故主張終止兩造僱傭契約，與原告上開重大違規行為間非不相當，無違比例原則，自無違反解僱最後手段性原則。被告依工作規則第3條第9款、第45條第20款、員工獎懲辦法第14條第20款及勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約，自屬合法。

3.又按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，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。該項所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，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，如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之

道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決參照）。查：

①原告雖於106年10月3日遭張維銘約談。然訊據張維銘證稱：106年9月28日總經理張榮華約談伊，告知其有聽聞監製有收取製作單位回扣的事情，要求伊全部約談查清楚，伊同年10月3日約談原告時，手邊沒有任何資料（見本院卷三第42-43、51頁）；對照斯時原告陳稱：「津貼的部分，執副有幫我們爭取」、「執副的話，那天在尾牙的車上吧...他跟我提這件事情...他說大家都很辛苦，對！然後這個就是給監製的這樣子。（給監製？所以是他已經爭取好的，然後來告訴你？）應該是這樣講，我覺得應該是說執副怎麼去跟製作單位講我不清楚，但製作人他可能就會提就是說是，執副講的。...（所以製作人就跟你說，這是執副，執副有講好的？）恩。」、「（大概幾年了？）恩...我沒有辦法去給你一個很...對..（五六年六七年三四年等等？）我沒有辦法去給你一個數字。（執副那一年在尾牙上面跟你說這件事的之前，有收嗎？）有的有，有的沒有。（所以這跟執副有沒有交代製作單位其實是無關的，那是怎麼開始的？）這樣講吧，我從來沒有主動去要求，從來沒有。」等語（見本院卷二第200、201頁），就收取原因及期間仍交代不清，前後矛盾，是被告自難單以原告陳述之內容勾稽出原告違反工作規則之情事及情節，而獲得相當之確信，此由證人張維銘該日約談最末仍要求原告回想並提出收取之名單及金額乙節（見本院卷二第205頁）亦可徵之。

②再依證人張維銘證述：「10月26日的時候我收到原告用簡訊寄給我的他所謂的還款計畫，上面寫他不當收入是187萬元，但是我不清楚上面所寫的是否為真...到了11

月22日我要求節目部提供原告於100年到106年所負責監製的戲劇集數，再根據他於10月3日訪談時所稱一集5,000元的回扣的金額，推算出他的不當收入至少有595萬元」、「我在11月22日去向節目部調閱集數再乘以5,000元不當回扣的金額，認為原告收受不當餽贈違反公司工作規則所以建議免職。」（見本院卷三第43、47頁），可徵被告至106年11月22日始取得其認知原告違反工作行為情節之確信，是其於同年12月11日終止兩造間僱傭契約，難謂逾越30日除斥期間。

③至證人張維銘雖證稱：伊是在12月11日後才訪談蔡見賢、林美玉、鄭志偉等三人，伊所稱原告收受餽贈595萬元以上，即係以伊11月22日向節目調閱之集數乘以每集5,000元之金額（見本院卷三第47、49頁），在其形成確信之原告收取不當利益金額之認定上似無其他佐證，亦與原告106年10月3日遭約談時陳述之內容不符。惟法本無明文規定雇主調查勞工違反勞動契約或工作規則情事以形成確信之期間；又被告非法定偵查機關，亦無由課以其必須踐行某特定之調查方法，證明與客觀真實相符後，始得為認定；況原告106年10月3日遭約談時，有上述前後不一致之陳述，被告質以其未完全吐實，並考量節目製作公司長期給予原告「監製費」係為求工作順利，應係以每集固定給予為常情，故以原告坦承收取對象製作之「總集數」乘以原告自稱之金額，尚非不合理；此與檢察官起訴之原告收取金額亦屬相符（見本院卷二第149頁）。是無由以此查證及認定之時間或程序，即認被告所為解僱有何不合法之處，附此敘明。

4.綜上，被告依工作規則第3條第9款、第45條第20款、員工獎懲辦法第14條第20款及勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約，於法並無不合。原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自106年12月11日起按月給付薪資9萬元及提撥勞工退休金5,526元，均無理由。

㈡原告請求106年度年終獎金部分：

查原告固主張年終獎金為經常性給付，實質為工資之一部，而依兩造間勞動契約向被告請求106年度年終獎金云云（見本院卷三第12-13頁），然未能提出兩造間有約定必須固定給付年終獎金之證明。又依原告提出之被告管理部107年2月12日公告，106年度年終獎金預計於同日發放，發放對象為符合考績評等標準，且發放當日仍在職者（見本院107年度湖勞調字第33號卷第50頁），因被告已於106年12月11日合法終止僱傭契約，詳如前述，原告不符合上開得領取年終獎金之資格，則此部分請求亦無理由。

四、從而，原告依民事訴訟法第247條、兩造間勞動契約及民法第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付106年度年終獎金196,650元，及按月給付薪資9萬元及提繳勞工退休金5,526元至其勞退專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　18　　日

勞工法庭　　法　官　謝佳純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　鄭伊汝