# 臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第118號

原　　告　林文賢
訴訟代理人　呂珊茹
被　　告　玉新開發建設股份有限公司
法定代理人　黃政勇
訴訟代理人　羅慧菁
　　林鉦偉

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國108年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：請求之基礎事實同一者。擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告起訴主張被告違法開除，兩造僱傭關係存在，請求：「1.被告應按月給付原告工資與勞工退休金，計新臺幣（下同）519,435元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之6計算之利息。2.原告因訴訟所產生的各項費用，有正式收據的由被告支付相關的費用。」（107年度中司勞調字第13號卷第1頁），嗣於訴訟進行中之民國107年10月23日言詞辯論時，將上開第1.項聲明更正為2項：「1.被告應給付490,035元，及自107年9月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳30,576元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶。」（本院卷第95頁反面），其後再以民事陳報㈣狀追加「4.被告應給予原告提供勞務之必要協助。」（本院卷第97頁），最後於107年10月26日以民事追加訴之聲明㈠狀，擴張訴之聲明第1、2項為：「1.被告應給付781,723元，及

自108年1月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳48,776元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」，均係本同一僱傭關係之基礎事實所為請求，並擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於上揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠兩造於106年11月27日簽訂勞動契約，被告聘用原告任資訊部副理一職，月薪為新臺幣（下同）70,005元，原告於106年12月1日到職，於106年12月20日受總經理指派，主導辦公室搬遷之「合作金庫弱電工程」，並於106年12月21日由總經理於主管會議中口頭授權，全權負責弱電發包工作，並指示搬遷在即，應加快發包作業。原告隨即積極了解該項目既有進度，於106年12月27日收到由設計部門同事提供3家供應商報價資料，並安排106年12月28日在資訊主管室會同資訊室與設計部同仁，與供應商逐一進行規格審核標及第一次議價。106年12月28日參與規格審核標及第一次議價之3家廠商，1家因規格提供不完整無法進入議價程序，1家因價格已超出預算無法議價至可接受目標標格範圍中，故中華電信股份有限公司（下稱中華電信）代表人於議價完成後，要求原告在報價文件上加蓋職級章，並敘明第一次議價210萬元，作為議價憑證。原告本不同意於報價文件上加蓋職級章，惟中華電信之議價代表人王新彰再三表示，若原告未蓋職級章，在中華電信內部無法送出資料說明完成第一次議價程序，即無法參與後續階段之議價與投標接續程序，原告因受總經理指派負責，並應於最短時程內完成工作，且被告找來的廠商僅餘中華電信可能可合作，若不配合作業程序，恐致搬遷期程落後等可能性，試想中華電信為大廠商，應不致誘騙原告用印，且現場同時有設計部與資訊部之同事在場，為使工作進展順利，在中華電信議價代表人的再三要求配合程序辦理，以便中華電信可進入第二次議價程序，而配合蓋印。且原

告自106年12月28日第一次議價完成後，積極並多次於會議中（107年1月2、3、12日等）將議價結果報告總經理，並請總經理指示第一次議價後的處理方式。惟總經理一直以多項工作在忙為由，尚無法決定。直至被告於107年1月15日會議中詢問原告是否有簽署任何發包合約文件，原告因未發包任何工作予任何廠商，故回答未簽署任何發包合約文件，經被告再三質問，原告心覺奇怪，遂想起若有簽任何文件，僅在與中華電信議價時，曾用印職級章表示完成第一階段之議價作業，故回答被告表示僅簽過議價文件，但非發包文件。被告始告知原告，中華電信議價代表人王新彰向被告主張，被告已將「合作金庫弱電工程」發包予中華電信，要求被告履約發包事宜。原告即向被告報告與中華電信議價代表人王新彰當面對質說明當時議價情況，惟被告表示交予法務同仁處理即可。後經法務部同仁溝通處理後，被告未因此將該弱電工程發包予中華電信及曾參與議價之廠商，而係發包予另外廠商，故未因上開誤會而被迫發包予中華電信。惟被告竟於107年1月26日直接通知原告，將原告予以開除，然中華電信議價代表人誆騙被告，主張原告將「合作金庫弱電工程」發包予中華電信，試圖欺騙合約，原告本表示出面說明，惟被告告知原告由被告法務部同仁處理即可為由，不曾向原告徵詢事發詳細經過，不曾讓原告參與法務同仁與中華電信溝通之過程，且中華電信議價代表人未再要求被告發包予中華電信，足證原告與中華電信之公務往來係第一次議價程序，非發包予中華電信。縱被告認發生上開爭議，對原告進行懲戒處分，卻不曾詢問原告詳細事發經過，且當時議價現場尚有其他被告同仁與會，均向被告說明當時用印職章確為議價證明之用，非發包目的，則被告懲戒原告仍應符合懲戒相當性原則，原告既未有勞動基準法（下稱勞基法）第12條所列行為，參照本院97年度勞簡上字第9號、104年度勞訴字第163號、105年度重勞訴字第7號判決，被告未符合懲戒相當性原則與解僱最後手段性原則，開除原告之處分即屬違法開除，

故兩造僱傭關係仍然存在。且被告於107年1月26日之上開違法開除原告之通知行為，經送達原告，已足徵被告有預示拒絕受領原告勞務之意思表示，原告在被告違法開除前，主觀上無任意去職之意，並於107年2月1日赴被告給付勞務時，遭被告警衛通報被告原告要給付勞務後，被告仍拒絕受領原告給付勞務，並於107年2月2、5日、4月16日、5月18日、6月11日持續寄發存證信函通知被告，準備給付勞務之情，惟被告或不回覆，或以不實內容覆函，則被告受領原告給付勞務即應負受領遲延之責，且被告於受領遲延後，不曾對原告表示受領勞務之意或提供必要之協力，依民法第234條、第487條規定，及參照最高法院92年度台上字第1979號判決，應認被告已受領勞務遲延，原告自得基於僱傭關係請求被告給付自107年1月27日起至原告復職前一日止，按月給付原告每月薪資。又因兩造僱傭關係仍然存在，被告有為原告依法加保勞、健保，並應提供原告給付勞務之必要協助，否則若因被告不提供原告必要協助，而生受領勞務遲延之損失，仍應由被告承擔。另被告亦應負擔因違法開除原告，致原告被迫起訴之相關費用，如寄發存證信函費用與往返法院停車費用，主張被告應依據原告提供之憑證收據給付相關費用予原告。爰請求被告應依法給付勞務報酬、提撥勞工退休金，及給予原告提供勞務之必要協助，並負擔原告因本件訴訟事件支付的相關費用。

㈡依原告所提證物甲證8，被告明確於存證信函記載，表明係依勞基法第12條第1項4款終止勞動契約，並非於試用期間終止勞動契約為由，且被告於甲證11再次明確指出依員工獎懲規定之解僱事項第4條予以解僱，足證被告係違法開除原告。況原告試用期已於107年2月28日結束，被告不曾表示需要延長3個月試用期，何以遲至期滿後的107年7月23日始表達當時即107年1月26日試用期內終止勞動契約。又被告未具體明確舉證證明原告有違反勞基法第12條1項第4款及兩造間勞動契約第6條第5款第1目規定事由，至被告辯稱原告未依被

告核決權限擅自發包云云，惟被告並無原告發包證據，且該工程被告亦已發包予其他公司承擔，並未發包予所聲稱原告發包之公司，甚者被告辯稱後續恐遭廠商求償，復未提出受有損害之證據，中華電信承辦人員王新彰之主管亦表示不曾聽過王新彰回報得標之情，僅王新彰回報未得標，於當時已於中華電信內容結案，故自中華電信方面並無被告辯稱原告發包未依被告核決權限擅自發包之情。另倘被告總經理未指示授權原告全權負責，何以被告設計部門負責該工程人員歐憲宗會無故提供相關資料予原告，無故約廠商至被告與原告進行議價程序，必係被告下達指示予設計部門歐憲宗，否則不同部門，原告亦剛到職1個月，常理可推知被告有授權原告並轉知相關同仁，否則不同部門同仁不可能無故提供重要報價資料予原告。另原告於106年12月28日在中華電信報價單用印職章之目的，係應中華電信王新彰要求用印表示完成第一次議價之動作，原告為達成被告總經理要求時限，始配合中華電信用印表示完成第一次議價之動作，非原告發包予中華電信。被告人事主管於107年1月26日直接通知原告已被公司開除，卻未曾提出任何文件或相關會議有原告參與記錄，即片面決定開除，當時原告提出異議，向被告人資主管表達，被告開除手段係完全不合法，萬般無奈且難以向被告抗衡下，向被告人資主管建議，以對雙方造成最低傷害方式處理，提議被告至少應按勞基法以資遣方式處理，詎人資主管轉報，被告總經理決定開除即開除，不接受任何討論，不同意使用資遣方式，不同意使用試用期不合適之其他方式，就是決意使用開除這一理由解僱原告，於開除原告當日、107年2月8日與107年6月6日均以懲戒開除原告為由，終止兩造間勞動契約，卻於答辯一狀改稱試用期滿前解僱原告，復未提出開除相關佐證，原告既未曾發包工程予中華電信，何有究責違約之情，則被告開除當時非主張試用期滿前終止契約之理，且開除原告過程均不合法，復於法無據，屬違法開除，兩造間僱傭關係自仍存在，而被告拒絕受領原告給付勞務

，自當由被告承擔遲領勞務損失，即兩造間仍存在僱傭關係，被告自應依法按月給付薪資、提繳勞退金及提供原告給付勞務之必要協助。

㈢聲明：

1.被告應給付490,035元，及自107年9月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2.被告應提繳30,576元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人帳戶。

3.原告因訴訟所產生的各項費用，有正式收據的由被告支付相關的費用。

4.被告應給予原告提供勞務之必要協助。

二、被告答辯：

㈠兩造於106年11月27日簽訂勞動契約，原告實際到職日為106年12月1日，擔任被告資訊部門副理之主管職務，依勞動契約第6條記載，原告之試用期間應至107年2月28日止，被告係於107年1月26日向原告表達終止勞動契約之意思表示，終止兩造間勞動契約，斯時原告尚在試用期間，參照臺灣高等法院96年度勞上字第81號、102年度勞上字第117號、臺灣高等法院臺中分院106年度重勞上字第2號、106年度勞上字7號、臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第13號判決意旨，試用期間仍屬正式勞動契約之前階試驗、審查階段，試用期間之約定通常包括試用期間中及試用期滿時，雇主得有較寬大空間解僱試用勞工，試用期間解僱試用勞工因未超出勞工之法律期待，雙方當事人原則上均得隨時終止契約，無須具備勞基法所規定之法定終止事由，縱未發給資遣費，亦符合試用制度之本旨，被告係於原告試用期間行使附保留終止權解僱原告，終止勞動契約合法，被告已無再按月給付原告薪資之義務。

㈡原告於擔任被告資訊部主管職務，被告為使新進人員知悉公司標準作業流程、各單位及職位工作權責、人事獎懲規定等，於106年12月26、27日舉辦新進人員教育訓練，原告亦有

參加並簽到。嗣因被告新辦公司需採購資訊機房等設備，被告總經理林耀武指示原告洽詢相關廠商並詢價。詎原告於106年12月28日未依被告所定之主管核決權限規定，未經被告主管同意又未報告主管，擅自越權於中華電信提供之報價單確認欄蓋印職章並簽署「Total#210萬」，該報價單上備註第2點「履約期間：自客戶確認本報價單之日起45日內交貨」，致中華電信承辦人員認原告已發包完成，被告迄107年1月11日，由被告協理廖永泰收悉中華電信電子郵件始知曉上情，故先詢問設計人員歐憲宗，歐憲宗表示原告已有簽署中華電信報價單，協理即呈報被告總經理，當日被告總經理與協理即於被告6樓會議室詢問原告是否有上情，詎原告堅決否認有簽署任何文件。中華電信又於107年1月12日至被告開會時再度告知原告確有簽署報價單，被告總經理再於107年1月15日詢問原告，原告仍再度否認。後因該工程決定由其他廠商施作並於107年1月22日由設計人員歐憲宗致電中華電信未得標，詎中華電信卻告知原告確有簽署報價文件，被告恐有違約之情。經被告主管親自與中華電信高層協商，中華電信因日後仍有可能有合作機會，始未向被告究責違約，故被告於107年1月22日召集相關人員開會並再三詢問原告，並要求原告與中華電信對質時，原告始承認此事並提出簽署之報價單，顯見事後原告全無檢討之意。惟被告為上櫃公司之重要子公司，依法於公司管理及公司制度必須嚴謹以待，若員工皆可無視公司制度，擅自締約或發包採購，被告將如何面對股東及投資大眾，原告擔任資訊部門主管，掌管公司所有系統、資料庫等企業核心，操守、誠信為首要之要求，原告除未依被告主管核決權限表簽署報價單發包，於簽署後亦未向被告報告，甚於被告再三詢問，仍堅稱無簽署任何文件，自無視被告相關採購流程規定及員工工作報告義務，甚無正視自身錯誤並加以檢討，嚴重違反兩造間勞動契約，破壞兩造間勞雇信整關係及內部秩序紀律及管理，客觀上已難期待被告以相同之信賴基礎與原告繼續僱傭關係。因原告

仍尚在試用期間，被告管理部經理黃仲良於107年1月26日告知原告，因原告未依核決權限擅與他人簽約且事後多次詢問仍未告知，已嚴重違反勞動契約，應以免職方式解僱，倘原告自動請辭，仍得以自願離職方式終止雙方勞動契約，詎原告堅不認錯，僅交還出勤卡及工作文件後，即收拾東西離開被告公司，雖原告未辦理離職程序，惟原告已交還出勤卡及工作文件後離開，顯見原告已接收被告終止勞動契約之意思表示，故認原告不適任職務，於試用期滿前終止勞動契約，兩造間勞動契約既已終止，被告已無再按月給付原告薪資及勞退金之義務，更無須給予原告提供勞務之必要協助。

㈢縱認原告主觀上無簽署報價單即為發包之認知，惟受僱人本身即有依僱傭人指示、監督及報告義務，並應配合被告管理程序，被告總經理已多次詢問原告，原告除一再否認，甚將此事推至中華電信欲期騙合約，顯係欲隱匿簽署報價單一事並推卸責任，全無檢討自身處理該議價行為方式有無問題，以原告僅到職1個半月餘，即擅權對外簽約，經查獲後仍否認之，顯係故意欺瞞，且毫無檢討並改過之心，已嚴重影響兩造間信賴關係，亦讓被告對公司誠信及員工管理產生莫大問題，足使被告認原告無法履行服從及報告義務，實難期待採用解僱以外的懲處手段而繼續僱傭關係。縱認被告於試用期間解僱原告給付資遣費，惟原告於試用期間有違反勞動契約且情節重大之行為，符合勞基法第12條第1項第4款規定，被告仍無需給付資遣費。又訴訟費用可分為裁判費及裁判費以外其他進行訴訟必要之費用（即民事訴訟法第77條之13至第77條之25），原告所主張之存證信函費用、往返法庭停車費用等，均非上開規定所列之必要費用，其請求自無所據。

㈣被告主管會議係於每週四舉行，該週主管會議時間應為106年12月21日，若原告堅持是主管會議時經由被告總經理授權，因被告主管會議開會過程並無錄音錄影，故僅有會議紀錄可參。被告每週四主管會議中，每部門均有列管事項及一般工作事項，系爭弱電工程係原告部門之一般工作事項，由原

告記錄於部門工作報告中，再於主管會議上報告，但不會列入被證5之會議紀錄。次依原告填寫之被證6工作報告，及進度說明，可知原告亦明瞭斯時為詢價、議價階段，則為何仍於106年12月28日逕自簽署中華電信提供之報價單？原告自稱已擔任主管多年，於該報價單備註2亦明確載明「履約期間：自客戶確認本報價之日起45日內交貨」，顯見該報價單在原告於客戶簽章欄簽署後，契約即已成立。又按106年12月28日工作報告及進度說明，可知原告自知就上開工程任務僅為議價，發包係由設計部負責，卻稱被告總經理已於106年12月21日授權工程發包事宜，已自相矛盾。實則，原告於106年12月28日簽署中華電信報價單後，僅向被告總經理報告已與中華電信議價210萬元，被告總經理當下回覆金額過高，不同意此金額，並指示原告再繼續尋找廠商議價，斯時原告未向總經理報告已簽署該報價單。倘被告總經理已授權發包，何以原告不知悉被告總經理可接受之金額，何以於106年12月28日工作報告中記載「由設計部統籌發包」，顯見原告未得被告總經理授權下已私自簽署報價單發包，經被告總經理否決後，未誠實報告已簽署報價單，甚事後查獲並經三次會議詢問仍一再否認簽署報價單，顯有欺瞞之故意，難再讓被告信任原告。

㈤被告總經理所說的全權授權是指請原告去廠商來議價，而不是發包，被告不否認有叫原告找廠商來議價的事，但不是讓原告直接決定工程的發包，106年12月28日時，原告還是沒有向被告表示曾經簽過被證4的報價單，所以被告跟原告終止勞動契約原因，還有後來詢問原告好幾次，原告都不承認有簽被證4報價單的事情。

㈥聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經法院整理並簡化爭點（配合判決書之製作，於不影響爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用語，本院卷二第124頁反面、第129頁反面），其結果如下：

㈠兩造不爭執之事項：

1.兩造於106年11月27日簽訂勞動契約，被告聘用原告任資訊部副理一職，月薪為70,005元，原告於106年12月1日到職。

2.兩造勞動契約第6條有試用期3個月之約定，被告與原告終止勞動契約時，原告尚在試用期中。

3.原告於106年12月28日在中華電信報價單之客戶簽章處蓋用職章，並註明「Total#210萬」，該報價單並有備註「履約期間：自客戶確認本報價之日起45日內交貨」。

4.被告於107年1月26日向原告口頭表示因為原告違反勞動契約或工作規則，所以單方認為不再繼續試用之必要，並終止與原告之勞動契約。

㈡兩造爭執之事項：

1.原告主張係經被告總經理指示授權發包被告新辦公室弱電工程，故簽署中華電信報價單，有無理由？

2.被告依兩造勞動契約第6條第5款第1目規定，主張原告有違反，並依勞基法第12條第1項第4款終止與原告之勞動契約，原告否認，被告終止有無理由？

3.如被告終止沒有理由，原告請求給付工資及提撥勞工退休金有無理由？

四、得心證之理由：

原告主張遭被告非法解僱，被告則主張違反兩造所簽勞動契約，已於試用期滿前合法終止兩造勞動契約，本院依兩造爭執事項，分論如下：

㈠原告主張係經被告總經理指示授權發包被告新辦公室弱電工程，故簽署中華電信報價單，有無理由？

原告主張被告總經理有授權發包被告新辦公室弱電工程等語，而被告僅承認有授權原告為該工程之議價行為，並非由原告決定是否發包。經查，原告於106年12月1日受僱被告後，確有參加新進人員之教育訓練，有被告所提被證2之教育訓練簽到表可憑，且原告身分資訊部門副理之主管職務，自有知悉被告公司標準作業流程之義務。而依被告所提，被證4由中華電信所提之報價單，最後原告已註明「Total#210萬

」，並由原告蓋用職章，依被證3被告公司之核決權限表，發包比價請准單1000萬元以下，即需總經理核決，且依被告所提被證6，由原告製作之資訊室每週部門會議工作報告，於106年12月21日，就合作金庫弱電系統接手詢價與議價，已表示：再跟廠商作第二次的詢價或找新廠商報價等語，被證7，由原告製作之資訊室每週部門會議工作報告，於106年12月28日，就合作金庫弱電協助規格確認，已表示：預計到12/28會收到四家的同樣規格的報價，12/29完成議價，再向總經理報告相關細節，請總經理裁示，再由設計部門統籌發包等語，足證原告確已知悉被告所交予相關工作，確僅為議價行為，並非授權由原告進行發包工作甚明。

㈡被告依兩造勞動契約第6條第5款第1目規定，主張原告有違反，並依勞基法第12條第1項第4款終止與原告之勞動契約，原告否認，被告終止有無理由？

1.按在勞工實際工作後，雇主藉由觀察勞工服勞務的過程，以評定該勞工的工作能力，此段時間一般稱之為「試用期間」。試用期間中勞工雖提供勞務，但並非契約之主要目的，故與一般勞動契約有所不同，其法律性質則有爭論，有認為試用期間之契約具有實驗性質，故有別於正式之勞動契約，在此認知下，又有預約說及特別契約說之爭，另有認為此段試用期間之契約並非獨立之契約，而是包含於正式勞動契約中，就此而言，又可區分為解除條件說、停止條件說及終止權保留說，目前實務見解及學者多數說，係採取終止權保留說。此係因試用之目的，在於評價受僱人之職務適格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭契約之考量，易言之，僱傭關係之試用期間，乃僱用人以評價受僱人之職務適合性及能力，作為考量是否締結正式僱傭契約之約定，我國現行勞基法就試用期間或試用契約並未設有明文予以規範，然該法規定之僱傭契約係以勞僱雙方之互相信賴為前提之繼續性法律關係，一般事業單位僱用新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真正瞭解該名員工關於業務

之能力、操守、適應企業文化及應對態度是否適合僱傭，因此，事業單位與新進員工約定一定期間之試用期，以綜合判斷其是否企業適用之人員後，再決定是否繼續長期僱用，以保障企業之利益，而勞工亦得於試用期間內，評估該企業之環境待遇、個人在企業內之發展空間及前途等，以決定是否繼續受僱於該企業，是試用期間之約定自有其合理性，應承認其效力。準此，勞動契約附有試用期間條款者，當事人間之勞動契約效力雖自試用期間開始時已發生，惟因勞雇雙方有試用期間之約定，而認二者均保留對於契約之終止權，若雇主在試用期間內發現勞工不適合該工作，或勞工在試用期間內發現企業之環境不適合其個人或與其期待不符者，應認勞雇雙方於未具備勞基法規定之法定終止要件情形下，得任意終止勞動契約。若雙方怠於行使其終止權，該權利即告消滅。

2.依被告所提被證1，由原告所簽立之員工勞動契約書，其第6條試用條款已規定：「二、乙方（即原告）試用期為三個月；必要時，至多延長三個月。…五、乙方於試用期間如有下列情事，甲方（即被告）得不待試用期滿，逕行辭退，乙方不得異議：㈠經查發現乙方有違法，欺瞞不實之情事。…七、乙方試用期滿經正式任用後，其試用期間之年資、考勤及獎懲均予以併計。」，由上述規定可知，確屬於前述終止權保留說之性質，且雖僅規定僅被告得終止試用，但依前說明，如勞工確認有不適應時，亦得自行決定是否繼續受僱於該企業，該約定自屬有效。

3.經查，就本件兩造爭執之弱電工程，本院依原告聲請傳喚被告職員歐憲宗於本院108年3月19日言詞辯論時證稱：「（提示被證四報價單，你是否看過這份報價單？《提示並告以要旨》）有。（你何時看過這份報價單？）這是我們做被告公司的新辦公室時，這是資訊機房的規格表，我們請中華電信公司來施作，所以要請他們報價。當時還在議價的過程，是中華電信公司先傳真給我，當時已經經過三家公司的比價，

那時候這個業務是我在負責的，後來被證四這份報價單的規格我不懂，總經理就請我把報價單拿給原告看。（你拿這份報價單給原告看的時候，原告算是你的主管嗎？）他是不同部門，我是設計部，原告是資訊部的。（你說總經理請你把這份報價單拿給原告看，總經理有沒有說為什麼要拿給原告看？）因為裡面的內容規格超過我的專業範圍，這項發包的內容算是資訊部門的，所以總經理叫我拿這份報價單給原告看。（你說總經理請你把這份報價單拿給原告看，總經理有沒有說這份報價單的業務要由何人來承辦？）應該說有一次主管會議結束之後，原告跟我說總經理請他全權負責資訊報價及採購的業務。（被告公司的主管會議通常每個月舉行幾次？）一週一次，固定是在星期四。（所以你剛才說主管會議結束後，原告跟你說總經理請他全權負責，就是在禮拜四主管會議結束當天嗎？）當天會議結束後…（本件除了原告跟你說總經理已經請原告就被證四的項目全權負責外，被告公司總經理或其他人有沒有人跟你說過這項業務由原告全權負責？）都沒有…（你剛才說原告跟你表示，總經理有全權授權他，後來跟原告一起在會議室與總經理會面時，你有跟總經理講到原告跟你表示總經理有授權的事嗎？）當下沒有。因為原告的位階比我高，當時主管會議出來後，原告跟我說總經理全權授權的事我就相信他。後來在會議室討論時，都在針對報價單為什麼沒有拿出來的事討論。」等語，則依上述證述可知，該項業務原由證人歐憲宗所承辦，其依被告總經理指示，將報價單拿給原告過目，其後聽從原告指示，認被告總經理已全權授權予原告，即交由原告承辦無誤，並無其他證據證明確有原告所表示被告總經理「全權」授權之情形，且依前揭說明，原告亦可明知其職權範圍應僅於議價程序，而應不及於其後之發包工作。

4.再證人歐憲宗於同日言詞辯論時亦證稱：「（你何時又看到被證四報價單最後一頁客戶簽章欄內原告已經蓋上圓戳章之印文？）在主管會議開完後，原告說全權負責後，原告有再

找其他兩家廠商，請他們針對報價單的規格內容再做報價，大約一週過後，針對報價單再請各個廠商來做議價，那份報價單就是在那天在與各個廠商議價當天所蓋章…（後來原告蓋上被證四報價單的圓戳章後，被告公司相關主管有沒有人詢問你被證四的進行情形？）因為那時候還在做議價的過程，所以沒有人問我被證四的情形，後來確定不是給中華電信公司施作後，我有打電話給未施作的廠商包括中華電信公司，中華電信公司才跟我說會有違約的情形，與中華電信公司通完話後，我就跟我們協理報告此事，協理才去向總經理報告之後，才找原告一起去會議室，我也有一起去會議室，當時總經理就問原告有沒有跟中華電信簽訂東西，原告一開始是否認的，後來總經理經過第二次問，原告才說可能是某項文件，才去樓上的辦公室把這個文件拿下來…（所以原告在簽了被證四的報價單之後，有什麼後續的動作，比如往上送報告或簽呈？）這我不清楚，我這邊沒有收到後續的情形…（被證四原告在報價單上是否有寫上『total $210萬』及蓋上圓戳章？《提示並告以要旨》）都是原告寫的及蓋章，當時寫及蓋章時，我有在場，當時就我的理解，原告蓋這個圓戳章的意思就算議價完成，不算採購完成。（如果原告蓋章還不算採購完成，為何你剛才說你跟中華電信公司聯絡時，中華電信公司的人表示會有違約的問題？）因為在事後，在中華電信公司提出的報價單，附註的內容有寫到『履約期間：自客戶確認本報價之日起45日內出貨』，中華電信公司認為客戶簽章欄有蓋章就算確認，就算完成本件的合約。（你剛才說第二次在會議時，總經理詢問後，原告才去樓上辦公室拿下來被證四的這份報價單，原告有無表示為什麼報價單會留在原告的手上？）他有講，但細節我忘記了。」等語。則綜合上述證述可知，原告既明知該案僅在議價過程，卻漏未審酌被證4中華電信報價單上，本來報價總價為1,332,006元，附註的內容有寫到「履約期間：自客戶確認本報價之日起45日內出貨」，而如原告108年8月7日民事準備書狀之記

載，仍依中華電信之要求，在報價單上填載210萬元金額，並加蓋自己職章，致中華電信公司認為客戶簽章欄有蓋章就算確認，就算完成該合約之程序，原告已有疏失在先，且原告其後亦未依被證3之核決權限表，將被證3之報價單向總經理呈報，其後於被告總經理詢問後，最初亦未提出被證4之報價單，係經再次詢問後，始交出被證4之報價單甚明，顯確有欺瞞不實，及違反被告工作規則之情形，則被告於試用期滿前，於107年1月26日向原告口頭表示因為原告違反勞動契約第6條第5款第1目，其後為嚴謹起見，再以存證信函，重申前述勞動契約約定，並認原告有違反勞基法第12條第1項第4款：違反勞動契約或工作規則，情節重大者之情形，依法尚無違誤，該終止契約自屬合法。至原告雖再辯稱：因為中華電信的人員表示，他們那邊也有1份，該公司會在3天之內再補1份報價單給公司，所以被證4的報價單才會在我這邊云云，惟查，中華電信是否履行對原告之承諾，向被告提報，並無解除原告應依被證3之核決權限表規定，向上呈報之義務，故原告此部分所辯自無足採。

五、綜上所述，被告於原告試用期滿前，既已合法終止與原告之勞動契約，原告請求被告應給付未給付工資、提繳勞工退休金、給予原告提供勞務之必要協助、及負擔因訴訟所產生的各項費用，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘訴訟資料及攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與判決結果尚不生影響，無逐一論述之必要，附此敘明。

七、結論：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　　3　　月　　28　　日

勞工法庭　法　官　黃建都

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　108　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　王绣玟