臺灣臺北地方法院民事判決

106年度重勞訴字第74號

原　　告　盧聰賢
訴訟代理人　康皓智律師
被　　告　英屬開曼群島商台塑河靜有限公司台灣分公司
法定代理人　陳源成
訴訟代理人　劉志鵬律師
　　陳文靜律師
　　李佑均律師
　　胡凱翔律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年11月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按「本法所稱外國公司，謂以營利為目的，依照外國法律組織登記之公司。外國公司，於法令限制內，與中華民國公司有同一之權利能力。」、「外國公司在中華民國境內設立分公司者，其名稱，應譯成中文，並標明其種類及國籍。」、「外國公司非經辦理分公司登記，不得以外國公司名義在中華民國境內經營業務。」，公司法第4條、第370條、第371條第1項定有明文。查被告於我國設有台灣分公司，陳源成為法定代理人，有被告之公司登記資料在卷可稽（見本院卷一第20至21頁反面）。依前揭規定，有當事人能力。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認

判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告於民國89年7月3日受僱於訴外人台塑石化股份有限公司（下稱台塑石化公司），於麥寮六輕廠擔任碼槽處碼槽二課之培訓人員，從事碼頭槽區興建及管理工作。台塑集團於97年在越南轉投資設立越南商台塑河靜鋼鐵興業責任有限公司（Formosa Ha Tinh Steel Cotp oration,下稱越南FHS公司），並於101年4月間將原告調派至越南FHS公司。嗣被告總公司英屬開曼群島商台塑河靜有限公司又於103年6月間在我國設立台灣分公司（即被告），並於103年11月1日將原告調職至被告公司，被告仍將原告派駐越南FHS公司擔任碼頭興建之監督、管理工作。原告任職期間每月薪資為新臺幣（以下除另標示越南盾外，均同）63,000元，原告戮力盡職，對於職責莫不盡心以待。詎竟遭到訴外人周志輝（其為「南一/西二碼頭裝卸保養清倉作業」承攬商Long River公司之員工）黑函檢舉，惟檢舉內容全屬不實之指控，乃係肇因於雙方間私人恩怨與金錢糾紛。然被告於105年12月29日約談原告後，過程中僅出示原告與周志輝有關私人金錢借貸對話，完全未要求周志輝針對檢舉爆料內容提供完整確實之證據，即於106年1月23日將原告解職。被告未符合勞動基準法（下稱勞基法）所規範之預告期間即將原告解職，實屬不合法。又被告以原告違反人事規則第四章第二節第14條「違反勞動契約或工作規則」，其中第1條「營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者」予以解僱，惟被告對於原告究竟如何符合前開規則，而應受免職處分，未踐行正當法律程序，即未提

出究竟原告有何違規情事，自始自終原告所得知極其有限，在得知資訊有限情境下，原告無法充分為自己權利辯駁，該免職決定影響原告權益甚鉅，卻未踐行正當法律程序，置原告實體、程序利益於不顧，自屬違法而無效。原告是否違反該規則已屬有疑，況依最高法院95年度台上字第2465號判決意旨，縱原告有違被告工作規則之情，必也需該當「情節重大」，被告方能不經預告程序對原告予以解僱。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條例，是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，觀諸被告工作規則第7章獎懲中7.2懲處種類有三，分別為「書面譴責（有效期最長為3個月），依情節輕重扣考核分數0.5分、1.0分、1.5分、2.0分、2.5分或3分」、「延期加薪或調職至薪資較低之工作（有效期最長為6個月），依情節輕重扣考核分數9分或18分」、「免職（免職後永不錄取）」，原告與周志輝因私人恩怨與金錢糾紛，縱或有違反工作規則，惟周志輝既因其工作態度不佳遭承攬商Long River公司開除，則原告與其間之關係，在客觀上即非屬難期待雇主採用解僱外之懲處手段而繼續其僱傭關係。再者，原告任職期間表現良好，此次事件純屬私人恩怨，又未造成被告有何具體損害，難謂原告違規行為屬「情節重大」。

被告雖提出周志輝所提供之通訊軟體對話紀錄等為證，但：周志輝曾在臉書上公開謾罵原告「畜生」並揚言傷害其人身安全，亦曾威脅越南台塑港務處廖○○，並公開留其電話要輸贏及附上槍枝照片恐嚇，甚至對其配偶彭佳玉也曾謾罵「爛人」並問候三字經，足證周志輝確屬個性暴躁、自我控制能力低落之人，周志輝所提出證物確實是因私人恩怨構陷原告所偽造。

周志輝所述矛盾，所提供證物確有偽造：

- 周志輝宣稱領薪日期為每個月10號，有時候會拖延，然被告所提出被證24卻是於5月5日交付交際費，顯自相矛盾。
— 針對交際費用數目，被證25-1周志輝回覆被告稱：「關於那5百萬交際費用是我還沒有交通公司車的時候，所以需要付給他一半的交際費。」，可見其交際費用應為10,000,000越南盾，然於被證23回覆被告稱：「交際費1000萬越南盾約台幣15000由越南公司支付…後來台灣公司在每月多補貼台幣10000交際費用入帳台灣戶頭的」，則交際費用應為10,000,000越南盾加上新臺幣10,000元（約7,600,000越南盾），應為17,600,000越南盾，究周志輝所領交際費用為多少即非無疑。又依周志輝所述，其因透支故向臺灣公司多請領新臺幣10,000元交際費，然交付原告交際費用卻從104年5,000,000越南盾逐年降至2,000,000越南盾，所領交際費增加，卻交給原告遞減，亦不符合一般經驗法則。
· 被告於答辯四狀稱周志輝是104年2月開始截圖，且因原告在電話中詢問交際費數額與用途並要求交付；惟於答辯三狀時稱周志輝係於105年因原告找周志輝說話，地點在辦公室外面，說明目前被告調查交際費風聲，要求周志輝刪除訊息，周志輝為保護自己才開始備份，不僅是時間上矛盾，見面方式是雙方見面是用電話或是在辦公室外見面，動機究竟是否為被告有調查交際費為了自保，皆有矛盾，顯見周志輝提供證物確有偽造。
j 就被告提出之其餘證據意見，分述如下：
被證11、37、38部分：
原告否認上揭證據之形式及實質真正。且形式上被證11無法判斷該檢舉內容制作者，實質上該項檢舉函內容泛言多項虛構事實，皆未見檢舉內容有任何佐證，且與越南中央銀行公告不符，蓋攜帶如此高額通關必須申報；被證37之時點為104年4月28日，惟被告亦表示周志輝於104年2月即有對話完當日隨即刪除截圖之習慣，則周志輝於104年4月28日當日所截圖之時點應該呈現「當日」，然被證37卻是呈現4月28日，

足見被證37為偽造；被證38對話內容中周志輝提供數張臉書照片打卡，證明原告曾受招待云云，惟原告與林英生本為好友，出遊為自然不過之事，然雙方並無任何不當招待情事，若被告以此出遊照片認有不當招待，被告應負舉證責任。

被證13、14、24部分：

1.原告否認被證13、14之形式及實質真正，原告並無與周志輝以LINE通訊軟體為對話，亦無使用被證13、被證14、被證24上之照片為LINE通訊軟體為大頭貼，被告應就此負舉證責任。

2.被證13、14上所載時間皆為「今天」，然於被證13周志輝自述「等我返台回來我再拿給你了」，被證14周志輝自述「小盧，等一下我進去裡面」，期間存有矛盾，且不見後續對話，與一般常情不符。倘周志輝於105年2月份發送完立即截圖，顯示此時周志輝對於檢舉原告收賄已有計畫收集證據，而據被證16，周志輝於105年2月後，3月、4月、5月都給予原告交際費，周志輝既已有收集證據之計畫，則其應能提供後續歷次收取交際費之證據，然其僅能提供105年2月份截圖與105年4月份截圖，對105年3月份、105年5月份交付交際費之截圖與證據全未提供，與一般經驗法則不符。

3.被告宣稱被證14為105年4月所截圖，惟於被證16周志輝自述「對話錄音時間在105年5月30日」，即被證15中周志輝自述「上個月交際費未拿給你」，則可推知105年4月份周志輝並未拿取交際費給原告，然被告又宣稱被證14於105年4月份所截圖，其間不無矛盾。另被告對被證13、被證14收受時間與方式供述前後矛盾，即被告先宣稱「吳國光隨即於105年12月29日約談原告…同日吳國光與周志輝取得聯繫，周志輝為證實其非妄言，乃另提供通軟體對話記錄、收賄事實經過及錄音檔」，惟於被告105年12月28日所收被證11之檢舉函中末2行，周志輝自述「以上為收賄事實說明並附對話錄音檔內容及收賄對話內容」，則究竟被證13、14是於105年12月28日隨檢舉函由被告收受，抑或105年12月29日經被告向周志

輝確認後收受，被告對被證13、14究竟何時及以何方式收受供述前後不一。

4.被告於民事答辯三狀就被證24稱為周志輝於104年5月5日截圖，又於被證25-2第3張對話，周志輝表示於105年開始截圖，被告於民事答辯四狀將截圖習慣時間提前至104年2月，但全卷根本沒有任何104年2月之截圖，顯為臨訟杜撰之詞。

5.被證13上載對話人為「盧聰賢」，被證14上載對話相對人為「操作一課-盧聰賢」，為何同天對話，但是相對人名稱卻有不同。且依被證24為104年5月5日，被證13為105年2月、被證14為105年4月，據周志輝稱是因105年後為了讓證據更加明顯，方將盧聰賢更改為操作一課-盧聰賢，則於此之前該名稱應皆為盧聰賢，然104年5月5日之截圖，周志輝與原告之對話卻是操作一課-盧聰賢，周志輝說法反覆矛盾。

被證15部分：

原告否認被證15之實質真正，該譯文無可證明周志輝有交付原告交際費之事實，雙方僅針對交際費一事為討論；該譯文根本無曾於何時何地交付如何金額之交際費，且金額之交付原告因有多端，被告應就周志輝曾於何時何地交付若何金額，與該交際費屬賄賂負舉證責任。另片段錄音擷取，無法得知全部對話內容，恐有扭曲原告語句真意，且周志輝因個人因素經濟需款孔急常向他人借款，其中周志輝也曾向原告借款，又原告與周志輝之所以討論交際費，因周志輝曾向原告借貸金錢，而周志輝欲挪用交際費向原告償還，方有此對話，與被告所稱不正對價無關。

被證16部分：

原告否認被證16形式及實質真正。形式上被告所提證據僅有文字，對話雙方是誰皆相當模糊，陳述人究竟何人，是否為周志輝，從被證16根本無法清楚得知，且根本無對話相對人；實質上，該對話內容源自不知名人士單方面說法，無任何作證原告曾在各月份有收受該交際費用，根本無法證明原告曾經收賄事實，遑論證明是收受此金額。

被證19部分：

原告否認被證19之實質真正。實因周志輝不斷揚言對原告家人不利，且周志輝對原告住居所知之甚詳，原告為免自己與家人安全受危害，不得不出此下策。從對話內容，原告根本從未承認有收受交際費與賄賂，反而從對話內容可知，雙方確實有恩怨糾葛，非單純檢舉事件，證明原告認此件檢舉事件肇因周志輝誤認原告是導致其喪失工作之原因，急於解釋雙方關係。再原告之所以給予費用，息事寧人，是因為家庭生活考量，正因被告完全未給予原告適切陳述意見管道，或與周志輝對質機會，才讓原告不得不循此方式謀求解決。且依一般社會經驗，倘周志輝所述交際費用賄賂為真，其欲將此事舉發，應可於對話中引誘質問原告為何收受賄賂不敢承認云云，然遍查此對話內容，周志輝全然不敢提及交際費用與賄賂，益徵交際費用與賄賂為全然不實指控。

被證31、32部分：

被告雖提出被證31、32試圖以原告與後續接班員工楊勝明執行職務內容之對照推論原告有懈怠與鬆懈之不正行為，然此有邏輯上錯誤，蓋不同員工於相同職位未必有相同表現，為邏輯之必然。罰扣次數應考量被監督者之施工頻率、被監督者員工是否相同、施工內容是否完全一樣，更甚者天氣氣候、員工家中是否出事而有臨時請假等，都可能影響被監督者表現，進而影響開罰頻率，被告在完全無任何證據下，僅憑員工之表現，推論原告因收賄而懈怠，邏輯不免有失之跳躍之誤。況被告所指賄賂為周志輝所交付，原告應僅對周志輝有所懈怠，非對整個LongRiver公司。且因廠商隔月請款，當廠商請款時，原告方開立違規查扣單扣款，此為歷來公司之程序，不容被告臨訟張冠李戴。

縱認原告有收受交際費，且亦認該交際費為賄賂，然：

被告僅能證明原告與周志輝討論交際費，就原告違規行為態樣、次數、危險與具體損失，皆無充分舉證，僅稱原告負責監督工程，可能導致重大損害，全然對原告究竟因該交際費

違反為何具體違規行為態樣與造成被告何種具體損失予以指摘。反而，原告對於周志輝之廠商在職務執行上，全然無放水與鬆懈行為，原告對廠商仍戮力執行職務，未敢鬆懈，是本件實無情節重大之情。

被告僅能舉證被證24即104年5月5,000,000越南盾、被證13即105年2月3,000,000越南盾與被證14即105年3月2,000,000越南盾，共10,000,000越南盾，折合為新臺幣13,144元，原告於2年內收受新臺幣13,144元，非情節重大，被告逕行解僱原告，使原告喪失年薪百萬工作，不符比例原則。

就懲戒程序公正等方面予以衡量，被告於解僱原告程序中，完全未給予原告與周志輝對質機會，以辨明真相，且未約談周志輝，僅依周志輝提供幾張形式上顯屬有疑慮，實質上無法證明原告收受賄賂與曾為何種違規行為，如此事實不明確，如何稱情節重大。

再Long River公司承攬被告公司工作為協助卸貨，核屬勞務性質，即Long River公司卸貨多少，台塑公司將依卸貨數量給予多少費用，原告完全無法置喙，且該項工作卸貨量仍須經第三方公證行即SGS公司判斷，並出示證明文件，原告根本無法在程序上讓Long River公司獲取利益與造成被告損失，絕非情節重大。

被告解僱程序實有瑕疵：

- 被告在調查程序確實存在瑕疵，被告根本未確認交際費究竟內涵為何，由何人管理與供給、經過何程序請領、經過何程序交給原告、該交際費有何不正對價，及原告究竟為如何不正行為，被告全然未調查。又被告提出被證20第8點，原告曾反應「本件LongRiver廠商員工因周志輝在外賭博（，）無心工作（，）出勤率低（，）本人也找過約談（有周員當下簽署切結書可查）之後遭Long River老闆開除後（，）曾向我威脅讓我沒有工作（，）因我未作出損及公司權益之情事（，）故不予理會（，）周員在這之行為可由LongRiver派駐越南之台籍主管求證」，被告是否曾對此反應向周志輝

確認，倘為否定，則該陳述意見僅為形式上程序，無保障原告權益功能，難謂落實正當法律程序。

㈠被告宣稱曾向周志輝確認該錄音檔內容為確實，然未見被告提出實證，尤其原告指出交際費為何是賄賂以及何時何地以何方式交付，仍未見被告說明。被證15其中出現之「阿生」、「阿道」與「台北會說話」，其中所謂「阿生」、「阿道」與「台北」究竟為何，亦未見被告說明，並提出任何實證以佐證其曾向周志輝為確認，其程序有重大程序瑕疵。

㈡被告於解僱原告前，業將原告降級並調離原單位，足見被告對原告早已懲處，其解僱行為不符最後手段性。

㈢原告於106年1月23日受被告解僱通知後，於同年1月25日寫陳情書給台塑集團副總裁，希望重新調查此案，未得到善意回應，原告又於同年3月22日申請勞資協議調解，惟遭被告拒絕，可知原告已依債務本旨於適當處所及時期提出勞務給付，然被告既拒絕受領，且迄未通知原告辦理復職手續，陷於受領遲延之繼續狀態，原告自無庸補服勞務，而得依民法第235條、第487條前段規定，請求被告給付此期間之薪資。

㈣聲明：　確認兩造間之僱傭關係存在。　被告應自106年1月23日起至原告復職之日止，按月給付原告63,000元，及自各該給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。　原告願供擔保，請准宣告為假執行。

二、被告則以：

被告依勞基法第12條第1項第4款、被告工作規則第四章第二節第14條第1項第6款、人事管理規則第9章第9.2條規定終止兩造間僱傭契約，為有理由：

原告確有收受「交際費」等受賄賂之情：

㈠於105年12月28日越南FHS公司接獲匿名檢舉函，指稱原告「藉職務之權，受裝卸廠商每週招待吃飯，金錢豹KTV唱歌喝酒及色情場所招待按摩，召妓及包養小姐，夜夜笙歌，多次招待出遊，借用廠商公司車輛外出更要求加滿油，生活糜爛，更袒護廠商利益及收賄已有多家廠商受害，每月並支付，

寄現金保護費用，毫無廉恥，…」等語，而就「召妓及包養小姐」乙節，有被證37原告與周志輝於104年4月28日提及與Long River公司翻譯人員「阿娟」於旅館過夜之連續無中斷對話紀錄；就「多次接受廠商招待出遊」乙節，有被證38被告人員吳國光於105年12月底與周志輝對話紀錄，及周志輝所提供原告於105年7月間受協力廠商Long River公司人員林英生招待出遊之FACE BOOK打卡及照片截圖可證。

－被告人員吳國光於105年12月29日約談原告，原告表示檢舉人應係「南一/西二碼頭裝卸保養清倉作業」之承攬商Long River公司的離職員工周志輝，因認其遭雇主免職係原告所致，故為不實指控等語，並提出書面說明。吳國光乃與周志輝取得聯繫，周志輝證實並非妄言，並詳列自104年2月至105年5月間交付原告交際費之時間及金額，及提供被證13、14、24通訊軟體對話紀錄、被證15錄音檔等（即被證16、26）。而於被證15錄音檔中，周志輝提及「上個月交際費」，且針對該交際費未交付之理由特別向原告說明，可見上開錄音譯文之前，原告與周志輝間確有按月交付交際費之慣例。由上開通訊軟體對話紀錄及錄音檔確實係周志輝與原告本人對話之聲音可知，原告確有收受廠商交際費之行為。

．原告雖否認被證13、14、24、37、38等證據之形式真正，惟：

被告員工許國榆先後於107年4月19日（即被證23）、5月3日（被證25-1至25-3）、6月25日（即被證34）以LINE通訊軟體與周志輝聯繫確認其情。而原告遭被告解僱後，仍透過通訊軟體FACE BOOK MESSENGER私下聯繫周志輝之配偶嘗試唆使周志輝為其做偽證，證稱原告無收賄情事（即被證19），試圖掩蓋真相，亦徵其確有收受交際費之事實。從原告嘗試以過往情誼及金錢勸誘周志輝為其為虛偽陳述，使其得於被告復職之行為觀之，倘原告無收受廠商不當利益等行為，豈願以大額金額為條件，唆使周志輝為其作虛偽說明，顯見其收受廠商不當利益之事實，至為明確。

依被證37號LINE對話紀錄截圖，原告與周志輝之對話呈現連續並無中斷，顯然原告與周志輝間平日本即有以LINE聯繫之事實，不容原告恣意否認。

縱日商LINE株式會社及臺灣連線股份有限公司拒絕提供特定LINE對話記錄之原始資料，惟依最高法院103年度台上字第714號判決、彰化地院106年度訴字第897號判決等意旨，尚得依其他間接證據，推認該對話內容為真，無礙該對話紀錄之證據力。

原告確違反工作規則情節重大：

- 於104年2月至105年5月的16個月期間，原告開立18張扣罰單（即原告附表1，見本院卷一第280頁），共計扣罰金額為17,500,000越南盾，而原告離職後由楊勝明接任其職務，楊勝明於106年2月6日至106年12月18日約11個月期間，針對Long River公司開立15張扣罰單（即被證29）；其職務代理人於107年1月至107年4月期間對Long River公司開立28張扣罰單（即被證32），楊勝明及其職務代理人於上開15個月期間，共開立43張扣罰單，計扣罰金額為200,720,000越南盾（詳如同上附表1），不論扣罰數目與金額，皆遠較原告收受交際費期間，擔任相同職位所開立罰扣之情形為高，足證原告實有因收受交際費而對越南Long River公司鬆懈監督或降低違章處罰之行為。再原告於106年1月13日解僱調查程序期間，更針對越南Long River公司105年11月至12月間之違規行為，連續補開10張罰扣單（統計如原告附表2，見本院卷一第281頁）。而上開補開立之10張扣罰單「發生日期」欄位，皆係以「日期區間」標示，未若原告於105年間於違規行為發生後立即開立扣罰單，「發生日期」欄位皆以「特定日期」註記，可見原告係因補開罰扣所針對之違規情事已無法記憶各次違規之發生日期，故僅能於罰扣單上記載約略之日期區間，可證原告於調查期間仍試圖掩蓋其對廠商鬆懈監督之事實，以誤導被告之調查結果。原告上開行為實屬違反工作規則情節重大。

一被告係於103年6月設立，規章制度除自行制訂者外，亦援用台塑企業總管理處所頒佈之相關規章、辦法，全體員工均可從網站上查詢、閱覽。原告亦簽有誓約書，其上載明：「本人盧聰賢謹以至誠承諾下列條款，如有違反願受免職處分並賠償公司所受一切損害：…六、本人承諾嚴格遵守公司制定與廠商往來之相關規定，絕不收受任何賄賂及其他不正當利益，或為任何可能侵害公司或客戶之商機、名譽、業務或違背職務之行為」。依台塑企業人事管理規則第9章第9.2條第19款：「擔任監工、營業、採購、發包…等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請部門經營主管副總經理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財務或其他利益。經查獲且情節嚴重者一律免職處分，…」，考其背景係因台塑集團旗下橫跨塑膠、煉油、石化、纖維、紡織、電子、能源、運輸、工務等事業領域，上開事業之工程多由各關係企業委由眾多協力廠商承包，為避免影響協力廠商評選過程之公正性、及後續施作工程之驗收品質，乃嚴格要求各關係企業之發包業務相關人員與協力廠商來往應嚴守分際，不得有接受廠商餽贈、應酬活動之行為。另總管理處亦於104年間要求各關係企業重申執行公務切勿接受廠商邀宴及財物獲其他利益之餽贈，並警惕員工若遇廠商試圖從事以上不法行為，切勿受到誘惑，務必向上級主管報告協助，集團內部亦將檢討改善作業流程，及加強針對員工收賄案件之稽核，以防止類似弊案再次發生。被告工作規則第14條規定：「從業人員有下列違規情形，致公司有嚴重損害情事之一應予解僱，…六、違反勞動契約或工作規則，情節重大。第一項第六款『違反勞動契約或工作規則，情節重大者』指下列情形，並應依個案事實認定：　營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。…擔任監工、營業採購、發包…等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請部門經營主管副總理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不

得接受其餽贈之財物或其他利益，經查獲且情節嚴重者一律解僱處分。　所有請購、發包及標售案件，請購（或委託）部門、採購（或發包）部門、驗收（或保管）部門之經辦人員及核簽主管，凡查有弊端者，則一律解僱並移送法辦。…」。該工作規則可從「辦公室自動化作業系統」之「公布函」中查閱。由該工作規則之公布函「為使臺灣分公司所屬台籍從業人員之管理有所遵循，特定本規則，…」之說明內容可知，原告不論是否派駐越南，均有該工作規則之適用。Long River公司承攬越南FHS公司南一/西二碼頭煤、鐵等鋼鐵廠主要原料裝卸、裝卸設備保養、船貨清艙等作業，並由原告負責上開承攬工程之監督及驗收，如有驗收不實、監督鬆散，可能造成裝卸設備故障，致煤、鐵等主要原料裝卸出現問題，最終可能導致整個鋼鐵廠必須減產甚至斷料之重大潛在風險。被告基於信賴原告可以誠信履行勞務，始賦予原告上開要職，今原告竟違反約定收受賄賂及不正利益，被告已難期原告仍可誠信執行職務維護公司利益。被告及其所屬企業集團向來皆嚴禁員工收受廠商或客戶金錢及不當招待，或向廠商或客戶索取不法利益。於104年間企業集團間曾發現員工收受賄賂之事件，為維護企業形象風紀及業務經營，總管理處要求集團內各公司加強宣導嚴禁營利舞弊之內容，以彰其恪遵制度、嚴加查核之決心。被告亦配合集團之政策，將上開內容明訂於工作規則及員工簽署之誓約書中，該工作規則既經對全體員工公告揭示，原告並曾簽署上開誓約書。以原告任職台塑集團多年，且擔任管理幹部之資歷，理應充分知悉前開規範攸關集團企業文化之維持，且亦能理解違犯之將為所營事業致生重大危險，仍多次向廠商收受賄賂之情事，顯見原告無意遵循公司之重要規範，被告難信賴原告會忠誠履行勞務。再原告於104年2月至104年7月期間按月自周志輝受領500萬越南盾之交際費，於104年8月至105年5月期間，則按月自周志輝受領3,000,000或2,000,000越南盾之交際費，共計58,000,000越南盾。而比較越南FHS公司越籍新

進員工之薪資，最高學歷（重點研究所）且負責工程項目之員工而言，其月薪為9,427,000越南盾；最低學歷（高中以下）且負責一般項目之員工，其月薪為6,210,000越南盾。原告長達7個月自周志輝所按月受領5,000,000越南盾已達越南籍員工半個月或1個月月薪，在越南當地使用，甚為豐裕。是原告違反勞動契約及工作規則之行為確屬情節重大。

．原告雖稱被告所指原告收賄金額微不足道，尚未該當情節重大云云。惟勞基法第12條第1項第4款之「情節重大」，應就勞工之違規行為態樣、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、勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等依個案具體判斷。原告收賄之金額不應作為「情節重大」之唯一判斷要件，原告收賄行為對台塑集團之意義，應於台塑集團特有之背景下理解：被告所屬之台塑集團既因104年爆發集體收賄事件而蒙受重大損害，台塑集團於事發後即透過嚴加查核及規章之頒佈等以彰其恪遵制度之決心，是只要發現任何零星之收賄個案，不論其金額大小，台塑集團必將立即採取防治措施，否則若因零星收賄個案所涉金額不大，或人數不多即予以輕縱，將使集團收賄案件再度重演。況原告自協力廠商收賄之時間已長達16個月，且確有因此而鬆懈監督之事實，實屬故意之累犯，倘被告不據以終止契約，將無法彰其恪遵制度之決心，影響商業競爭力及內部秩序紀律之維護。

被告解僱程序並無瑕疵：

「解僱前之調查」應踐行何種程序，法無明文，被告於105年12月28日接獲周志輝對原告收賄行為之檢舉函後，隨即聯絡周志輝詢問是否有其他足資證明原告收賄行為之事證，周志輝復提出被證13、14、15與被證16等通訊軟體對話紀錄及錄音檔以證明原告收賄事實，可見被告針對原告之收賄行為，確曾與周志輝進行洽談、確認。又被告接獲上開證物同時，亦針對該收賄事件與原告進行約談，由106年1月4日與原

告約談時所寫之約談問卷第4點、第5點分別記載「通訊軟體（LINE）所寫的公司交際費（500萬）是什麼？多久要付一次（為何說這次算準時）？總共收了多少？」、「錄音檔中是你的聲音嗎？任職哪一家公司？」等內容，可見被告約談原告時曾出示周志輝所提供之證物使原告表示意見。原告於接受被告上開約談時，雖矢口否認其有收賄情事，惟被告調查及審酌周志輝所提供之通訊軟體對話紀錄、錄音檔及照片等資料後，認原告確有收受交際費、接受廠商邀約出遊等違規事實，遂於106年1月23日終止兩造間聘僱契約，並無程序瑕疵可言。另於解僱之前將原告調離原單位，而未將其降職，是為調查之故，並非懲處。

聲明：　原告之訴駁回。　如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第295頁反面至296頁）：

原告於89年7月3日受僱台塑石化公司，在麥寮六輕廠擔任碼槽處碼槽二課培訓人員，從事碼頭槽區營運管理工作。

被告總公司英屬開曼群島商台塑河靜有限公司於103年6月間設立台灣分公司即被告，原告則自103年11月1日起轉調被告公司，被告將原告派駐越南FHS公司擔任該公司「山陽港埠碼頭裝卸處碼頭一課」代理碼槽副課長，並代行該課課長職務。

被告或台塑集團總管理處設有下列規定及公告：

台塑企業人事管理規則第9.2條第19款規定：「擔任監工、營業、採購、發包…等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請部門經營主管副總經理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財務或其他利益，經查獲且情節嚴重者一律免職處分…。」。

被告工作規則第14條規定：「從業人員有下列違規情形，致公司有嚴重損害情事之一應予解僱，…六、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。第1項第6款『違反勞動契約或工作

規則，情節重大者』指下列情形，並應依個案事實認定：
營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。… 擔任監工、營業、採購、發包…等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請部門經營主管副總理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或其他利益，經查獲且情節嚴重者一律解僱處分。 所有請購、發包、及標售案件，請購（或委託）部門、採購（或發包）部門、驗收（或保管）部門之經辦人員及核簽主管，凡查有弊端者，則一律解僱並移送法辦。」。
台塑企業總管理處104年7月31日行政中心字第NO000000000號函：「執行公務切勿接受廠商邀宴及財物或其他利益之餽贈，以免違反公司規定及觸犯法令。」。
ŋ 原告親簽之誓約書記載：「本人承諾嚴格遵守公司制定與廠商往來之相關規定，絕不收受任何賄賂及其他不正當利益，或為任何可能侵害公司或客戶之商機、名譽、業務或違背職務之行為。」。
ē 越南FHS公司於105年12月28日接獲匿名檢舉函，內容如被證11所示。
周志輝有與原告為被證15譯文所示之對話。
ě 原告於104年9月至105年5月間對越南Long River公司開立18張罰扣單，金額總計17,500,000越南盾；原告於106年1月13日針對越南Long River公司105年11月至12月間之違規行為，連續開立10張罰扣單，金額總計30,000,000越南盾。
訴外人楊勝明接任原告職務後，自106年2月至107年4月對越南Long River公司開立43張罰扣單，金額合計200,720,000元越南盾。
越南FHS公司越籍新進員工薪資：
最高學歷（重點研究所）且負責工程項目者：月薪9,427,000越南盾。
最低學歷（高中以下）且負責一般項目者：月薪6,200,000元越南盾。

原告每月薪資為63,000元。

四、本院判斷：

原告主張被告於106年1月23日通知終止契約不合法，兩造間僱傭關係應仍存在，爰依勞動契約及民法第487條規定請求被告給付相關之薪資等語，惟為被告否認，並執上詞置辯。是本件首應審究者為：被告依被告工作規則第四章第二節第14條第1項第6款、第2項第1款、第14款、第15款、台塑企業人事管理規則第9章第9.2條第19款規定對原告為免職處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告是否合法？經查：

按勞工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款定有明文。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、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，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，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，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1227號裁判參照）。又勞動關係並非單純價值交換之法律關係，基於誠實信用原則，相對於雇主對勞工所負保護照顧義務，勞工對於雇主亦負有忠實義務，即勞工依所定勞動契約之內容，應維護雇主之合法利益，並避免或減少造成雇主損害。又，台塑企業人事管理規則第9章第9.2條第19款及被告工作規則第四章第二節第14條第1項第6款、第14款、第15款規定分別如前揭不爭執事項所載，而原告亦曾於105年8月27日簽立載有如不爭執事項ㄇ內容之誓約書，是原告明知如其有上述人事管理規則及工作規則規定所列之行為者，即構成得予免職之事由。

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明定。按證明應證事實之證據資料，並不以可直接單獨證明之直接證據為限。凡先綜合其他情狀，證明某事實，再由某事實為推理的證明應證事實，該證明某事實之間接證據，亦包括在內（最高法院81年度台上字第1388號民事裁判參照）。本件被告抗辯：原告於任職期間，在104年2月至105年5月間，有多次向承攬裝卸貨工作之承攬商Long River公司員工周志輝收取交際費等情，既為原告否認，自應由被告就此事實負舉證之責任。被告提出被證11檢舉函、被證13、14、23、24、25、26、27、34、35、37、38通訊軟體對話紀錄、被證19臉書對話紀錄、被證15錄音光碟及譯文等為證。經查：

台塑集團轉投資設立之越南FHS公司於105年12月28日接獲匿名檢舉信，指摘原告接受裝卸廠商招待吃飯、金錢豹KTV唱歌喝酒、色情場所招待按摩、召妓及包養小姐、夜夜笙歌、多次招待出遊、借用廠商公司車輛外出更要求加滿油、袒護廠商利益及收賄，每月支付交際現金保護費用等，被告先後指派人員吳國光、許國榆進行調查，原告於翌日即12月29日提出書面說明，除否認有檢舉函所載之上述不當行為外，並表示此應為Long River公司員工周志輝基於個人私怨報復所為之指控等情，有匿名檢舉函及原告之陳述書在卷可稽（見本院卷一第101-102頁）。吳國光隨即於同日（即29日）上午、下午先後透過LINE通訊軟體與Long River公司員工周志輝聯繫，周志輝在LINE通訊過程中告知吳國光在104年2月至105年5月期間，曾多次交付交際費予原告之金額及地點；嗣許國榆接手後再向周志輝進行確認，計周志輝先後共提供被證13、14、24、37、38等LINE通訊軟體對話紀錄及被證15（105年5月30日）錄音檔、被證19臉書對話紀錄予被告，亦有周志輝與吳國光、許國榆間之LINE對話紀錄在卷可稽（即被證23、25-1至25-4、26、27、34、35、38，見本院卷一第192-235、319-329頁、卷二第128-133頁）。原告對於被證11

、12、15、19、26、27、34、35及38所附之與林英生夫婦出遊照片等各項證據之形式真正既無爭執，堪認被告抗辯因收到被證11匿名檢舉函後，始對原告進行調查；被證13、14、24、37等LINE通訊軟體對話紀錄、被證15錄音檔、被證19臉書對話紀錄、被證38所附之原告與林英生夫婦出遊照片均係周志輝提供予被告等語屬實。

被告所提出之被證13、14、24、37等LINE之對話紀錄，雖係周志輝所提供予被告，且上揭對話紀錄中分別有：　周志輝：「對了公司交際費用要給你的300萬。等我返台回來我在拿給你了。因為還沒有領薪水。所以對你比較拍謝了。」。對方：「這個不用急，主要是工作。」（被證13）。　周志輝：「小盧。等一下我進去裡面。我拿茶葉給你。順便拿公司交際費給你。有方便嗎？」。對方：「你直接拿到辦公室給我」（被證14）。　周志輝：「小盧錢我領好了。公司交際費用0000000。我向你借0000000元。我老婆的東西0000000元。全部共0000000元要今天拿錢還是明天拿錢。」。對方：「這次很準時。」（被證24）（以上見本院卷一第103-104、199頁）。　「你等一下幫我下去看304的鑰匙在不在，我昨晚和阿娟一起，不知道他退房了沒」等對話內容。但原告已否認上開證據之形式真正，亦否認與周志輝之間曾有上述對話紀錄，被告自應就被證13、14、24、37證據之形式真正負舉證之責任。本院前雖依被告之聲請向臺灣連線公司函詢，經該公司函復表示：「有關手機軟體LINE之相關服務，係由日商LINE株式會社所提供，本司並未提供此等服務…。」（見本院卷二第115頁）；及向日本LIN E株式會社函查，該公司則以：本件係屬勞資爭議案件，為民事訴訟，非屬偵查機關繫屬之刑事案件，無法聲請扣押之（見本院卷二第114頁）。而被告復未能提出其他證據證明被證13、14、24、37等LINE通訊軟體對話紀錄之內容為真，以及與周志輝對話之人即為原告等事實，各該證據無足資為原告不利認定之依據。被告雖另提出臺灣彰化地方法院106年度訴巾第897號民

事判決，主張上揭證據得為本案認定事實之證據云云，然上揭民事判決中另有兩造分別提出之手機翻拍畫面可資比對，與本件情形不同，自不能比附援引。然上揭證據雖不能作為認定原告是否有收取賄賂等事實之證據，但依據前揭被證23、25-1至25-4、26、27周志輝分別與被告指派調查之人員吳國光、許國榆間之LINE通訊對話紀錄可知，周志輝確實向其2人指證原告有多次向其收取交際費之情。參之原告於106年1月4日遭被告約談及填寫問卷調查表初始，完全否認自己為被證15錄音檔之對話人，嗣於本件訴訟中始坦承自己為上揭錄音檔之對話人，其明顯有前後陳述不一之情形。又依被證15錄音檔紀錄及譯文可知，周志輝一開口即對原告說：「上個月交際費未拿給你。」，原告並未否認，亦無任何驚訝或疑惑之情即逕回答：「沒關係。」；待周志輝繼續向其解釋「上個月未給交際費」的原因：「我告訴你，為什麼上月未拿給你的原因，因為我上個月出車禍，這件事情你也知道。」；原告則回：「我知道。」；周志輝續稱：「因為我有向台北報告，台北意思跟我講說，要我用交際費去處理，我告訴他好，但因為現在我跟你講有一個問題，現在交際費用被台北凍結，收回去沒有了，現在有阿生在處理，把我收回去了，沒這問題了，我現在要給你知道一下。」、「我怕你誤會。」、「因為現在都是阿生在處理，現在他們看都是阿生和你們這些在喝，認為都是阿生在處理，台北這邊已凍結，這個月交際費已扣除，已拿掉沒有了，因為我想知道我上個月沒有給你，我沒有時間講，加上我返台回來。」，原告則答以：「沒關係。」、「之前我講交際費早晚你台北一定會講話。」、「這條沒關係，不用計較這些。」等語（見本院卷一第105頁）。依據上述對話過程，原告在周志輝向其說及交付交際費、解釋上個月未交付之理由，以及未來公司會改派阿生處理交際費及招待吃喝等事情時，均未有任何驚訝、反對、質疑或不解之意思，而係以「我知道」、「沒關係」、「之前我講交際費早晚你台北一定會講話。」、「這條

沒關係，不用計較這些。」等語回應；另佐以原告不爭執真正之被證19原告與周志輝配偶間之臉書對話紀錄全文觀之，原告之前應有與周志輝本人聯繫之舉，但因一直未果，而改主動與周志輝之配偶聯繫，原告向周志輝配偶提出：「小輝最近過的如何，有空幫我轉達，之前的恩怨先放一旁，找個時間出來聊一下，對大家都有好處之事情。」，因仍未獲周志輝回應，原告乃再度與周志輝配偶連繫並詢問：「小輝還是不願意坐下來和我聊嗎，你要跟他說要替自己和小孩想，未來的路還很長，只為了賭一口氣卻放棄可以得到的，划得來嗎，你當他老婆的多多開導小輝，也為這個家庭想想，放下可以得到更多，謝謝」、「讓我回台塑上班」、「佳玉，我相信你才願意和你說這麼多」等語，並要求與周志輝見面談；而周志輝配偶回以：「我知道，謝謝你，他要怎麼讓你回去台塑上班？」、「見面談現在應該很難，要怎麼讓你回台塑上班你用打字的講我轉達他」等語，原告得知周志輝就在其配偶身旁，而試圖以語音通訊方式直接與周志輝通話，但對方並未接聽未果，原告乃繼續以文字表示：「你跟小輝說，只要他願意出示一張切結書，證明他之前在越南對我的控訴是假的，只要我可以復職，我願意每個月給他一筆費用，一直到我退休，這筆費用相當一份薪水，我相信對於你們家計會有所幫助，更可以讓你們盡快買房，你也說小輝不是忘恩負義的人，所以請小輝念在當初他在麥寮請我幫他找工作的份上，請他好好考慮，如果他覺得我欠他一句抱歉的話，我也願意當面對他說，也請他不要意氣用事，要多為小孩著想，…」等語（見本院卷一第111-114頁），原告自始至終未曾對周志輝或其配偶提出為何要誣陷於他之類的質疑，而只是不斷誘之以利（每個月給予一筆相當於一份薪水的錢，至原告退休為止，可以讓其盡快買房）、動之以情（過去在麥寮幫周志輝找工作），甚至提及願意向周志輝「道歉」，及指導對方「出具切結書承認先前向被告所為之指控均為不實」，以幫助其重回台塑公司，全然無一般人遭他人以莫

須有罪名誣陷而失去工作時所會出現之憤怒、生氣、質疑或要求對方解釋、賠償之類的情緒，足證周志輝向吳國光、許國榆等2人所述其曾經交付交際費予原告，且非僅有一次等語並非憑空杜撰，而屬可信。

原告雖稱：被證15中原告與周志輝之所以討論交際費，係因周志輝曾向原告借貸金錢，而周志輝欲挪用交際費償還原告，方有此對話云云。但查，承前所述，原告於106年1月4日遭被告約談並告知錄音檔內容時，係完全否認為該錄音檔之對話人，亦未曾提及周志輝有將Long River公司之交際費挪為清償雙方間欠款之情事，迨於訴訟中始提出上揭辯解，其真實性已有容疑，況被證15全部譯文中均無任何上述意旨之對話，而原告亦未提出任何反證以證其情，空言主張，自無可採。

原告又稱：被證19所言實因周志輝不斷揚言對原告家人不利，且周志輝對原告住居所知之甚詳，原告為免自己與家人安全受危害，不得不出此下策。原告之所以給予費用，是為息事寧人云云，並提出周志輝臉書為證（見本院卷一第9頁）。依上揭臉書紀錄，周志輝固曾對原告惡言相向，然承前述，從被證19全部對話內容可知，原告在與周志輝配偶聯絡之前已曾經試圖與周志輝取得聯繫，但因周志輝始終不願與其接觸，原告乃轉而與周志輝配偶聯絡，希藉由周志輝配偶居間讓其得與周志輝直接取得聯繫，並希望藉由周志輝配偶之身分，說服周志輝出面與其協商及接受其所提出之條件，並非周志輝或其配偶主動聯絡原告，且自始至終周志輝的配偶未曾向原告提出任何要求，而是原告自己不斷對周志輝配偶誘之以利、動之以情，並採取低姿態表示願意當面道歉，希望周志輝配偶可以間接影響周志輝決定之意至為顯然，是其稱係因遭威脅而不得不出此下策云云，亦無可取。

綜上，被告抗辯該公司係因接獲匿名檢舉，且經查證後認原告不僅一次收取被告之裝卸承攬廠商Long River公司員工周志輝所交付之賄賂，原告所為已該當於被告之工作規則第四

章第二節第14條第1項第6款、台塑企業人事管理規則第9章第9.2條規定之免職事由等語，堪認有據。

原告任職於被告公司，擔任碼頭興建之監督、管理工作，應負責監督被告之裝卸廠商Long River公司之工作狀況，如發覺該公司執行該項承攬工作有不符規定情形時，應負責對該公司開立罰單。被告抗辯原告在104年9月27日至105年5月21日期間只對Long River公司開出18張金額共17,500,000越南盾之罰單，遠少於其後接替原告工作之楊勝明暨其代理人在同樣工作期間所開立之43張共計扣罰金額200,720,000越南盾之罰單，以及原告接受調查後，在106年1月13日對Long River公司在105年11月25日至105年12月23日期間之違規行為，同日一併開出10張金額共計9,000,000越南盾罰單等情，亦據被告提出違規罰扣單為證（見本院卷一第236-250、261-279頁），原告就此亦無爭執，堪信為實。而依前揭扣罰單開立情形，原告過往在105年5月25日前對Long River公司開立罰單時，多數係在Long River公司違規行為發生同日或翌日開出，至多不超過7日，但原告在被調查後，才於106年1月13日對Long River公司在105年11月25日至105年12月23日期間之多次違規行為一次補開出10張罰單，且從104年9月至105年12月期間所開出之罰單數及罰單金額僅為其後接替人員約1/7至1/6左右，是被告執此抗辯原告在周志輝指摘其收受交際費期間，有對越南Long River公司鬆懈監督或降低違章處罰之情事，亦非子虛。

ŋ 原告受僱被告公司，竟於任職期間收取該公司之裝卸承攬廠商Long River公司員工周志輝交付之金錢，且次數不僅一次，已該當於台塑企業人事管理規則第9章第9.2條第19款及工作規則第四章第二節第14條第1項第6款、第2項第1款、第14款等應予免職之事由，並審酌現行勞基法所規定之勞動契約，除符合第9條所定之定期契約外，原則上係屬不定期勞動契約，因此勞、雇雙方間之誠實信賴關係，為勞、雇關係得否持續維持之重要因素，況勞動關係並非單純價值交換之法

律關係，基於誠實信用原則，相對於雇主對勞工所負保護照顧義務，勞工對於雇主亦負有忠實義務。原告受被告指派擔任監督、管理該公司在越南的裝卸承攬廠商Long River公司之工作，竟利用職務收取Long River公司員工周志輝所交付之交際費，並有對該公司鬆懈監督或降低違章處罰之情事，其已違反勞動契約所負忠誠義務，且已嚴重破壞兩造間之信賴關係，難以期待被告再委以勞務，堪認被告適用台塑企業人事管理規則第9.2條第19款、被告工作規則第四章第二節第14條第1項第6款、第2項第1款、14款免職規定，對原告為免職處分已具正當性及必要性，則被告據此而依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭關係，並不違反懲戒相當性原則及解僱最後手段性原則。原告稱其縱有違反上開規則，未造成被告損失，亦未讓Long River公司獲取利益，其違反規則之行為情節並非重大云云，並無可取。

ē 原告雖另主張被告解僱程序中，根本未確認及調查交際費究竟內涵為何、由何人管理與供給、經過何程序請領、經過何程序交給原告、該交際費有何不正對價，及原告究竟為如何不正行為；亦未說明被證15中出現之「阿生」、「阿道」究竟為何；以及被告於解僱原告前，業將原告降級並調離原單位，足見被告對原告早已懲處，其解僱行為不符最後手段性云云。惟查：

台塑企業人事管理規則或被告之工作規則，對於「解僱前之調查」應踐行何種程序，並無規定。再者，被告僅是一私人公司，並非具有偵查或調查權限之司法、行政機關，無任何得令第三人提出證據，或與原告對質之權限，其所能實施之調查手段，自無可與司法、行政機關相比擬。而查，被告於105年12月28日接獲檢舉函後，即已先通知原告並讓其陳述意見，已如前述。又因原告在說明中提及係遭周志輝誣陷，被告指派之吳國光等人乃直接與周志輝聯繫，在周志輝告知細節並先後提供被證13、14、15、19、37、38等證據予被告，被告復於106年1月4日對原告進行約談問卷，有問卷調查

表在卷可稽（見本院卷一第141頁）。在該份問卷調查表中，被告已將周志輝所告知內容以問題呈現，包括「廠商提供交際費之目的為何？」、「是否與廠商專人出入不良場所及接受邀宴？還有誰參與過？」、「通訊軟體（LINE）所寫的公司交際費（500萬）是什麼？多久付一次（為何說這次算準時）？總共收了多少？」、「錄音檔中是你的聲音嗎？對方是誰？任職那一家公司？」、「錄音檔中交際費是要來修理什麼？為何說交際費台北會講話？」、「錄音檔中誰是阿生？為何說吃喝都是他處理？另外誰是阿道？」，可見被告已針對原告被控之收賄行為，依該公司所能進行之調查權限所及進行調查，並將所獲取之調查資訊暨所取得之證據於約談中與原告進行確認，讓原告得以對周志輝之陳述及所提供之證據表示意見，堪認被告抗辯該公司之解僱程序並無違反正當程序等語，應屬可取。

原告主張被告於解僱之前將其降級調離原單位，已實施懲戒等語，惟被告抗辯：將原告調離原單位，是為調查之故，並未降級，亦非懲處等語置辯。查，台塑企人事管理規則第9.3條第1款規定：「從業人員凡涉及本規則第9.2條應予免職之嫌需待查證時，應先予停職...。」，因此，於員工犯涉情節猶需查證時，為免員工仍在職而對查證事項干擾，得先予以停止其原有職務，以避免待查對象湮滅事證、阻擾查證。而承前述，被告接獲匿名檢舉函後，一方面通知原告提出說明，一方面指派吳國光等人直接向周志輝查證，於未確認前，為避免調查遭受干擾，雖非直接將原告停職，而是將其暫時調離原單位，核並無逾人事管理規則上開規定，是被告上開抗辯，應屬可採。被告既係為調查，而在調查期間將原告暫時調離原職，核屬暫時性措施而非懲處，自無重複懲處之情形，則被告在調查確認後，對原告為解僱之處分，難謂有何一事兩罰之違反正當法律程序可言。

從而，本件被告以原告有向被告之裝卸承攬廠商Long River公司員工周志輝收取交際費，且非僅一次，並因而對越南Lo

ng River公司鬆懈監督或降低違章處罰，認其違反工作規則，且情節重大，而於106年1月23日依台塑企業人事管理規則第9.2條第19款、被告工作規則第四章第二節第14條第1項第6款規定予以免職處分，並依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，核屬合法，是被告抗辯兩造間之僱傭契約關係已合法終止，原告請求無理由等語，為屬有據。

五、綜合上述，兩造間契約已合法終止，原告請求確認僱傭關係存在，及依勞動契約法律關係、民法第487條規定請求被告自106年1月23日起至復職日止，按月給付原告薪資63,000元，及自各該給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　12　　日

勞工法庭　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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　　12　　月　　12　　日

書記官　郭書妤