臺灣高等法院高雄分院民事判決

107年度勞上字第46號

上　訴　人　魏志霖
訴訟代理人　黃小芬律師（法扶律師）
被上訴人　今日儀器股份有限公司
法定代理人　吳春福
訴訟代理人　王銘鈺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國107 年10月31日臺灣高雄地方法院106 年度勞訴字第128 號第一審判決提起上訴，本院於108 年5 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國95年12月1 日起，受僱於被上訴人擔任業務，月薪約新臺幣（下同）53,000元。被上訴人於106 年2 月28日，以上訴人辦理台灣中油公司股份有限公司（下稱中油公司）之政府採購標案業務，因上訴人經辦出售「手持式LED 防爆手電筒」未符政府採購法標準，中油公司請被上訴人於106 年1 月12日起得提出異議聲明，上訴人竟知情未報，致使被上訴人錯失20日異議申訴期，直至被上訴人於106 年2 月15日參加其他政府機關採購標案，遭主辦單位要求離場，始知被上訴人遭停權1 年，乃影響被上訴人營運及其他員工權益，損失重大，違反工作規則情節重大為由，自10 6年3 月14日起解僱上訴人。然被上訴人解僱理由均非事實，且無證據，是被上訴人於106 年3 月14日解僱上訴人違法，不生解僱之效力。因兩造間之勞動契約仍存在，且被上訴人拒絕受領上訴人之給付，上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款及第6 款之規定，已於106 年4 月13日為終止勞動契約之意思表示，上訴人得請求被上訴人給付106 年3 月15日至106 年4 月13日期間之工資48,624元（原審誤載為50 ,300 元）、資遣費260,792 元，

及105 年度尚未發放之業績獎金及員工紅利81,536元，共計390,952 元（原審誤載為392,6 28元），被上訴人並應發給非自願離職證明。為此，爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條（上訴人誤載為勞基法第17條）規定，提起本訴等語。求為判決：（一）被上訴人應給付上訴人390,952 元，暨自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5 %計算之利息。（二）被上訴人應發給上訴人非自願離職證明。（三）願供擔保請准就第一項聲明宣告假執行。

二、被上訴人抗辯：上訴人自95年12月1 日起，任職被上訴人工安部門，擔任工安產品銷售中油等公家單位政府採購標案業務，迄至106 年3 月14日遭被上訴人解僱日止，工作期間長達10年，上訴人對其業務內容知之甚詳。詎上訴人怠於工作，未善盡履行勞務之義務，於105 年間承辦中油公司手持式LED 防爆手電筒採購標案（案號：U8N05A003 ，下稱系爭標案）時，中油公司於106 年1 月12日發函給被上訴人高雄營業處，表示被上訴人提供之產品產地不符契約規範，將依政府採購法第101 條刊登政府採購公報，若有異議需於20日內提出（下稱系爭函文）。惟上訴人竟隱瞞上開重要訊息，未將該函告知主管或上報總公司，亦未有其他任何積極作為，致被上訴人喪失20日之異議期限，無法與中油公司協調，被上訴人遭中油公司依政府採購法停權1 年。上訴人所為已違反勞動契約及工作規則情節重大，致被上訴人遭各公家機關無預警停權，不得參加投標或作為決標對象或分包廠商，且遭終止系爭標案契約、沒收履約保證金，造成被上訴人受有重大經濟損失逾5 千萬元以上，並嚴重影響被上訴人公司正常營運、商譽及所屬全體員工之工作權益，已達勞基法第12條第1 項第4 款懲戒解僱情事。是以，被上訴人合法終止系爭契約，上訴人自不得請求系爭契約終止後之薪資、資遣費及非自願離職證明書。至於上訴人請求之獎金81,536元部分，係屬業績獎金35,021元及員工紅利46,515元，亦因上訴人係經被上訴人合法解僱，依系爭契約工作規則第7 條規定，

亦不得請求任何獎金。從而，上訴人之請求，均為無理由等語。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服而提起上訴，上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人390,952 元，暨自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5 %計算之利息。（三）被上訴人應發給上訴人非自願離職證明。（四）願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明如主文所示。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

（一）不爭執事項

1、上訴人自95年12月1 日起受僱於被上訴人，任職工安部門，擔任工安產品銷售及中油等公家單位政府採購標案業務工作。

2、被上訴人與中油公司於105 年8 月29日簽訂系爭標案採購契約，約定被上訴人應提供符合原產地國係美國製造之手電筒。上訴人為上開標案之承辦人。

3、因中油公司判定被上訴人所交付之手電筒未符合原產地係美國之規格，而於105 年10月21日函請被上訴人澄清，經被上訴人於105 年11月4 日澄清，復於同月23日提供美國原廠出具之證明。惟中油公司仍於同年11月30日函復被上訴人依約提供原產地係美國之手電筒交貨，並應於兩週內換貨。上訴人於106 年1 月9 日自中油公司取回所交付之手電筒，惟因被上訴人仍未依約交付符合規格之手電筒，故中油公司於106 年1 月12日發函通知將依採購契約沒收履約保證金及刊登政府採購公報，上訴人於同年1 月13日收受函文後，並未進一步處理。

4、中油公司以被上訴人提供之產品產地不符契約規範為由，終止與被上訴人間系爭手電筒標案契約，並沒收被上訴人履約保證金25,000元，復依政府採購法第101 條刊登政府採購公報，及停權時間為1 年，亦無法取得因履約所得收取之價金440,000 元。嗣被上訴人於106 年2 月15日參加

其他標案開標時，始知被上訴人已受政府採購法第103 條第1 項第2 款停權1 年之處分。

5、被上訴人於106 年2 月28日通知上訴人，以上訴人辦理系爭採購標案業務，因上訴人經辦出售系爭手電筒未符政府採購法標準，中油公司請被上訴人於106 年1 月12日起得提出異議聲明，上訴人竟知情未報，致被上訴人錯失20日異議申訴期，致被上訴人遭停權1 年，違反工作規則情節重大為由，於106 年3 月14日不經預告終止勞動契約。

6、上訴人於106 年3 月6 日向勞工局申請勞資爭議調解，同年3 月28日調解不成立，上訴人乃於同年4 月13日向被上訴人為終止勞動契約之意思表示。

7、如認上訴人得請求給付1 個月薪資、獎金及資遣費，金額分別為48,624元、81,536元、260,792 元。

（二）本件之爭點

1、兩造間系爭勞動契約是否已合法終止？終止之理由為何？

2、如係由上訴人合法終止，其得否請求被上訴人給付之項目及金額各為若干？得否請求被上訴人給付非自願離職證明？

五、本院之判斷

（一）按勞基法第12條第1 項第4 款規定，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。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列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以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號民事裁判要旨參照）。

易言之，勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之統治權及企業秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，且其情節重大者，即得據以終止兩造勞動契約。

（二）經查：

1、系爭標案簽約與終止之過程，係因被上訴人與中油公司於105年8月29日，簽訂系爭標案之採購契約，約定被上訴人應提供符合原產地國係美國製造之手電筒，嗣因中油公司判定被上訴人交付之手電筒未符合原產地之規格，於105年10月21日函請被上訴人澄清，經被上訴人於105年11月4日澄清後，中油公司仍要求提供原產地為美國製造之手電筒，被上訴人復於105年11月23日提供美國原廠出具之證明，藉此保證品質無虞。然中油公司仍於同年11月30日函覆被上訴人依約提供原產地係美國之手電筒，並應於兩週內換貨，若無法於期限內交付合格之手電筒，將依採購契約條款及政府採購法相關規定辦理。上訴人於同年12月5日收到該函文後，即轉知被上訴人公司經理葉文陸，葉文陸即告知上訴人「請盡速後續處理」。上訴人曾於106年1月9日自中油公司取回所交付之手電筒，惟因被上訴人仍未依約交付符合規格之手電筒，故中油公司於106年1月12日發函通知將依採購契約沒收履約保證金25,000元，另依政府採購法第101條第1項第12款之規定刊登政府採購公報，如被上訴人認該公司主張不實，得依同法第102條1項規定於20日內以書面提出異議。該函文經上訴人於同年1月13日收受後，並未進一步處理。嗣被上訴人於106年2月15日參加其他標案開標時，被上訴人始知已受政府採購法第103條第1項第2款停權1年之處分，經向上訴人查詢，上訴人始提供系爭函文等情，為兩造所不爭執（見本院卷第94頁背面至第95頁），堪以認定

。

2、系爭標案經中油公司終止之事由，雖係因被上訴人提供之手電筒原產地與系爭採購契約之約定不符所致。惟被上訴人既自105 年11月30日接獲通知更換貨品，另自106 年1月12日接獲通知終止契約，並得於20日內提出異議等期間，有無可能採取必要措施，以避免終止該採購契約或停權1 年之處分，則為須進一步審究。上訴人雖主張於此期間曾與中油公司人員磋商減少價金或其他補救措施事宜，然經證人即中油公司員工楊雨堯於原審證稱：上訴人於105 年10月9 日，有來找我和承辦人陳湘僑談可否以減價或其他方式處理，我回覆要依規定處理，談完後仍要求依照合約更換新品，才在105 年10月21日發不合格通知單通知被上訴人等語（見原審卷二第71頁），堪認上訴人前往中油公司磋商系爭標案時，是於上開被上訴人得以採取補救措施期間即105 年11月30日至106 年2 月2 日之前。另上訴人主張曾向其主管葉文陸商討此事，然經葉文陸於原審證稱：上訴人有跟我提起將手電筒取回的事，我在105 年12月6 日請上訴人「盡速後續處理」的用意，是請上訴人應主動積極與中油協調或向我回報，上訴人本身是可以決定更換別家廠商的手電筒，但後續上訴人沒有向我報告與中油交涉的情形，也沒有找我討論，且106 年1 月12日中油的來函我也不清楚，直到被停權後才看到系爭函文等語（見原審卷一第237 頁暨其背面、第241 頁至第243 頁），足認上訴人經主管於105 年12月6 日指示盡速後續處理後，並未向其主管回報後續處理情形，接獲系爭函文後，亦未向主管陳報或進行避免終止契約或停權之後續處理。再佐以上訴人為被上訴人公司負責政府採購標案之業務人員，其經手辦理系爭標案需追蹤至全部履約完畢，為上訴人所不爭執，且據證人葉文陸於原審證稱：我有跟上訴人講即使賠錢，也要把事情處理好，不要讓公司變成黑名單，上訴人事後工作日報表也沒有提到本件處理的進度；我所

管理的是北中南人員或業務，沒有固定的時間處理上訴人的部分，我還有自己的責任額、公司的責任額、區域的責任額要處理，上訴人如果這方面有問題，要主動告知等語（見原審卷一第242 頁背面及第243 頁），益證上訴人於105 年11月30日、106 年1 月12日分別接獲中油公司通知更換手電筒函件、終止契約異議期間，僅於106 年1 月9 日取回被上訴人交付與規格不符之手電筒，並未依函文內容為雇主即被上訴人採取得以避免被處分停權之任何補救措施。此對照卷附上訴人之工作日誌（見原審卷二第13頁至第33頁），並未有後續處理之相關記載，以及上訴人經被上訴人詢問此事時，於106 年2 月16日發送給被上訴人副總經理曾明華之電子郵件（見原審卷一第59頁），在其中表示歉意，同時將系爭函文一併列為附件傳送等證自明。故被上訴人主張，上訴人係因故意隱瞞上開重要訊息，未將系爭函文告知主管或上報總公司，亦未有其他任何積極作為，致被上訴人喪失20日之異議期限等節，洵屬有據，堪信為真。

3、上訴人雖辯稱：我收到系爭函文後，當下有拿給主管並報告，主管沒有回覆任何東西，我因為怕背黑鍋，所以寄給謝馨醇，要求一定要留檔云云。然上訴人於原審先辯稱：我沒有收到系爭函文，是被副總通知被停權後，我在2 月15日才找到系爭函文等語（見原審卷一第232 頁背面、第235頁暨其背面），但於被上訴人提出上訴人與助理謝馨醇間之電子郵件，證明上訴人於106 年1 月13日即已收到系爭函文並加以掃瞄，嗣並將系爭函文掃瞄檔寄給助理謝馨醇等情，上訴人始翻異前詞，改稱有收到系爭函文並向主管報告云云，顯係事後推諉之詞，不足採信。且上訴人之主管葉文陸於105 年12月6 日請上訴人盡速後續處理後，上訴人沒有向其報告後續與中油交涉的情形，其亦不知悉系爭函文等情，業據證人葉文陸證述明確，已如前述；證人即業務助理謝馨醇亦於原審證稱：業務助理不需要

追蹤業務現在處理的採購案件，業務請我處理的工作，並無職責再向上級陳報，業務有時會叫我們存資料或叫我找出之前給我的檔案給他，當初收到上訴人寄給我的電子郵件，單純認為是上訴人叫我留檔等語（見原審卷二第64頁至第65頁）。足認上訴人收受系爭函文後，僅係單純請業務助理留存掃瞄資料，並未向主管報告，亦未進行後續之處理。是以，上訴人上開所辯，核與前揭事證不符，自不足採。

4、又依系爭標案之中油公司器材採購契約條款第34條規定，兩造就履約發生爭議時，應依法令及契約規定，考量公共利益及公平合理，本誠信和諧，盡力協調解決之。其未能達成協議者，得以申請調解、提出異議或申訴、提付仲裁、提起民事訴訟、依契約或雙方合意之其他方式處理，此有系爭標案之中油公司器材採購契約條款在卷可稽（見原審卷一第55頁暨其背面）。又中油公司承辦人員與被上訴人事後聯繫時，已表明倘若被上訴人有任何善意或異議，應不致於使事件發展至此情況乙節，亦有被上訴人提出之電子郵件可佐（見原審卷一第第217 頁）。另被上訴人曾因他項採購事件履約爭議調解成立之前例，業據被上訴人提出履約調解聲請書、被上訴人調解回覆函1 份為證（見原審卷一第214 頁至第216 頁）。足證倘若上訴人善盡其責，非無避免被上訴人受停權處分之可能。又因上訴人怠忽職守，致被上訴人被沒收履約保證金25,000元，亦無法取得因履約所得收取之價金440,000 元，且因被上訴人受停權處分1 年期間，無法參與投標之標案分別有臺灣自來水股份有限公司第六區管理處106 年2 月15日辦理之「106 年六區處新增水質檢驗儀器乙批」、臺灣自來水股份有限公司第四區管理處106 年2 月18日辦理「106 年度水質器具設備」及經濟部工業局106 年2 月15日辦理「106 年度台中工業區污水處理廠儀器設備財務採購」等案，此有被上訴人提出之開標結果通知單可稽（見原審卷一第

118 頁至第123 頁）。此外，因被上訴人受停權處分1 年期間，致使被上訴人原先得標之公家機關維護保養合約，因遭停權而無法以議價續約方式辦理乙節，亦有被上訴人提出之經濟部工業局106 年8 月22日工民購字第10607264450 號函可稽（見原審卷一第125 頁）。足認上訴人於106 年1 月12日接獲通知終止契約，並得於20日內提出異議等期間之系爭函文後，竟故意隱匿系爭函文且未做任何處理，致使被上訴人遭中油公司終止系爭標案，並依政府採購法規定停權1 年；且因上訴人隱瞞上情，被上訴人事後始知悉無法參與投標當月開標之3 項標案，復致原先得標之公家機關之維護保養合約無法以議價續約方式辦理。

5、上訴人另抗辯：被上訴人遭停權之後，有以子公司富達儀器股份有限公司（下稱富達公司）承接標案相關事宜，所以並未如被上訴人所述受有未能參與競標之3 項標案金額合計3,524,050 元，及已得標於停權期間不得續約之4 項標案金額合計7,173,486 元，總計11,237,536元之損害，又富達公司得標金額與底價金額或續約金額有差額，亦不能證明是被上訴人所受之損害云云。被上訴人對於遭停權後，規劃由子公司富達公司承接標案相關業務，停權當月未能參與競標之3 項標案，及不得續約之4 項標案重新投標後，均由富達公司得標等情不爭執（見本院卷第56頁至第57頁）。又富達公司得標金額與底價金額或續約金額產生差額之原因眾多，被上訴人就上開差額即為被上訴人遭停權之損害，固未能舉證以實其說，然被上訴人與富達公司為不同之法人格，由不同公司重新進行投標，仍須支出相當之人力、物力及金錢，且影響被上訴人公司之資源及員工權益，是以被上訴人因上訴人之隱瞞而不知悉已遭停權，原已規劃投入人力、物力進行投標，卻因停權而無法參與3 項標案之競標，且使原先得標之公家機關之維護保養合約無法以議價續約方式辦理，縱使事後重新以富達公

司進行投標，亦已對於被上訴人公司造成重大之損害，且嚴重影響被上訴人之商譽。

6、依系爭契約第9條第1項第3款約定，如員工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，被上訴人得不經預告逕予解僱，員工不得要求加發預告期間工資及資遣費；又明訂員工如有因行為不當或疏忽，造成公司30萬元以上損失者、辦事疏忽致公司受損情節重大者、未盡職責延誤工作時效情節重大者、因疏忽造成公司被公家機關停權者，經查證屬實者，被上訴人得予以記大過，復有系爭契約、被上訴人公司制度規章可憑（見原審卷一第151頁、第154頁背面、第189頁），復為上訴人所已知（見原審卷一第192頁電子郵件）。綜上所述，上訴人於106年1月12日接獲系爭函文後，竟故意隱匿系爭函文，且延誤時效未做任何處理，致使被上訴人遭中油公司沒收履約保證金25,000元，亦無法取得因履約所得收取之價金440,000元，且遭中油公司依政府採購法規定停權1年；又因上訴人隱瞞遭停權之情，被上訴人事後始知悉無法參與投標當月開標之3項標案，且使原先得標之公家機關之維護保養合約無法以議價續約方式辦理，造成公司重大損害及嚴重影響公司商譽，前後行為已分別符合上述工作規則中數項應記大過之處分事由，其違反工作規則情節實屬重大，嚴重影響被上訴人之企業秩序及權益，已難期待雇主單純採用記過之懲處手段。況上訴人於105年10月前原擔任被上訴人公司課長，嗣因屢次發生疏失而遭降職為業務工程師，其因業務拜訪、日報表填寫、上班打卡等未依正常規定進行，經被上訴人要求簽署業務行為規範書等情，已據證人葉文陸於原審證稱明確（見原審卷第241頁背面），復有106年1月19日之業務行為規範書可佐（見原審卷一第211頁）。足認上訴人前已因工作表現異常，經降職為業務工程師後，仍未積極改善，經被上訴人就上訴人12項待改善事項具體列載，要求改善並進行規範約束。本院審酌

上訴人係具有10年以上資歷之業務人員，經辦被上訴人參與政府採購之業務，具有相當程度之責任與決定空間，竟於106 年1 月19日簽署上開業務行為規範書後，即於同年1 月12日起之20日系爭標案異議期間內，猶怠於執行職務，未採取任何補救措施或通知被上訴人，致使被上訴人遭受停權之處分，上訴人違反忠實審慎勤勉之義務程度，已嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，且對雇主所經營事業造成相當之危險，復已造成嚴重之損害，以及上訴人剛因工作表現不佳而遭降職，又於簽署業務行為規範書期間，竟故意隱瞞系爭函文，復未積極處理異議事項，違規情節重大等情形綜合考量，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段，而繼續僱傭關係，堪認被上訴人選擇將上訴人解僱，並無違反解僱之最後手段性。是被上訴人依勞動基準法第12條第4 款規定終止與上訴人間之僱傭關係，於法尚無不合。

（三）依前所述，被上訴人依勞基法第12條第1 項第4 款之規定終止與上訴人間之僱傭關係，已生合法終止契約之效力，則上訴人再依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款規定，向被上訴人終止勞動契約，自屬無據。又被上訴人既已於106 年3 月14日合法終止勞動契約，則上訴人請求被上訴人給付自106 年3 月14日起至同年4 月13日止1 個月薪資48,624元、資遣費260,792 元，及發給非自願離職證明書，自無理由。另上訴人請求被上訴人給付獎金81,536元云云，然被上訴人之公司制度與規章第七篇「獎金」第3 條第1 點、第3 點及第7 條第2 點、第4 點規定，業績獎金係每年依其業績計算發給、年終獎金則視營運結果分發，業績獎金及年終獎金之核發，於農曆年前各先發放50%，剩餘之50%於會計師簽證及經股東會通過後以現金或股票兩者並行分發；離職者不發放任何獎金，其獎金數需留存公司亦不得另行分配（見原審卷一第163 頁）。是以，上訴人既經被上訴人於106 年3 月14日合法解僱而離職，則

依上開第7 條第4 點規定，離職者不發放任何獎金之規定，上訴人請求被上訴人給付獎金81,536元，亦無理由。

六、綜上所述，被上訴人依勞基法第12條第4 款之規定，終止與上訴人間僱傭契約關係，已生合法終止之效力。是上訴人依依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條等規定，請求被上訴人給付上訴人390,952 元暨自起訴狀繕本送達翌日起算之利息，以及發給上訴人非自願離職證明書，均為無理由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　22　　日

勞工法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　5　　月　　22　　日

書記官　唐奇燕

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。