

臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上字第26號

上訴人 楊勝雄

訴訟代理人 王廸吾律師

邱仁楹律師

被上訴人 南亞塑膠工業股份有限公司

法定代理人 吳嘉昭

訴訟代理人 陳錦隆律師

黃雪鳳律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年2月26日臺灣臺北地方法院106年度重勞訴字第51號第一審判決提起上訴，並減縮聲明，本院於108年7月2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

甲、程序部分：

一、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項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照）。本件上訴人主張其於民國106年3月24日遭被上訴人違法解僱，兩造間之僱傭關係仍為存在，此為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係是否仍繼續存在，即屬不明確，致使上訴人在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，上訴人提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

01 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
02 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
03 條第1項第3款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他
04 造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不
05 在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查本件上訴人於原
06 審起訴請求被上訴人給付(1)106年3月短付之工資17,990元本
07 息；(2)自106年4月1日起至伊復職日止，按月於每月20日給
08 付28,490元本息、於翌月5日給付50,090元本息；(3)自106年
09 3月起至伊復職日止，按月提繳勞工退休金4,812元至上訴人
10 之勞工退休金專戶部分；經原審判決敗訴後提起上訴，嗣於
11 本院言詞辯論時減縮為請求被上訴人給付(1)106年3月短付之
12 工資15,365元本息；(2)自106年4月1日起至伊復職日止，按
13 月於每月20日給付28,490元本息、於翌月5日給付47,465元
14 本息；(3)自106年3月起至伊復職日止，按月提繳勞工退休金
15 4,590元至上訴人之勞工退休金專戶部分；核屬減縮應受判
16 決事項之聲明，合於上開規定。

17 三、又「當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一
18 者，不在此限……三 對於在第一審已提出之攻擊或防禦方
19 法為補充者」，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。
20 查上訴人於本院提出相關資料（本院卷(一)第273頁），並聲
21 請函查相關資料（本院卷(一)第121頁、(二)第95頁）及訊問證
22 人（本院卷(一)第121-122頁、(二)第50-53頁）；被上訴人提出
23 相關資料（本院卷(一)第179-237、307-401、431、463-475頁
24 、(二)第19-45、63、281-303頁），及聲請函查相關資料（本
25 院卷(一)第111-112頁）暨訊問證人（本院卷(一)第128頁、(二)第
26 60頁），均已釋明合於民事訴訟法第447條第1項第3款之規
27 定（本院卷(二)第414頁），應准其提出。

28 乙、得心證之理由：

29 一、上訴人起訴主張：伊自84年9月16日起受僱於被上訴人，嗣
30 於97年7月1日派赴台塑關係企業總管理處（下稱總管理處）
31 發包中心（下稱發包中心）機電組，任職二級主管之發包高

01 級工程師，負責機電工程發包招商施工事務，每月工資底薪
02 為新臺幣（下同）56,980元，加計三節獎金、主管獎勵金及
03 其他津貼等經常性給付，總計為78,580元。詎於106年3月24
04 日，突遭被上訴人以伊「洩漏應保守秘密之發包資訊等違反
05 勞動契約、工作規則，情節重大」為由，依勞動基準法（下
06 稱勞基法）第12條第1項第4款、工作規則第15條規定將伊免
07 職，並當場交付預先製作之人事通知單（下稱系爭人事通知
08 單）。惟伊無洩漏應保守秘密之發包資訊及任何配合廠商圖
09 牟私利或損害公司利益之不法行為，且系爭人事通知單未記
10 載伊究違反何項勞動契約或工作規則，其依勞基法第12條第
11 1項第4款終止勞動契約，為不合法；縱認伊經辦招標業務程
12 序有瑕疵，然伊為被上訴人服務長達21年半，工作成績優良
13 ，此前亦無違失紀錄，且未造成公司損害，則被上訴人逕予
14 採取免職手段，致伊之工作權與生存權未受合理保障，顯違
15 反懲戒相當性及解僱最後手段性。又被上訴人據以免職解僱
16 之上開事由，屬台塑集團總管理處制定頒布之台塑關係企業
17 人事管理規則第7.2條第4項第B款第d目所稱「未明訂懲處標
18 準且無法計算損失金額者」，被上訴人未依該條目之規定交
19 人評會調查評議，亦未就質疑個案逐一提示予伊說明澄清之
20 機會，即以事先擬妥用印之人事通知單下達免職處分，顯不
21 合工作規則所訂懲處正當程序之要求，本件免職處分即屬違
22 法，不生終止兩造勞動契約之效力。爰依兩造間之僱傭關係
23 、民法第487條前段、第234條及勞工退休金條例（下稱勞退
24 條例）第6條第1項、第14條、第31條第1項之規定，求為（
25 一）確認兩造間之僱傭關係存在；（二）命被上訴人給付(1)
26 106年3月短付之工資17,990元，及自起訴狀繕本送達翌日起
27 加計法定遲延利息；(2)自106年4月1日起至伊復職日止，按
28 月於每月20日給付28,490元、於翌月5日給付50,090元，暨
29 各期給付分別自每月21日、翌月6日起加計法定遲延利息；
30 (3)106年度端午節獎金28,490元，及自起訴狀繕本送達翌日
31 起加計法定遲延利息；(4)自106年3月起至伊復職日止，按月

01 提繳勞工退休金4,812元至上訴人之勞工退休金專戶；(5) 105
02 年度之主管獎勵金30萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起加計
03 法定遲延利息之判決。

04 被上訴人則以：上訴人自84年9月14日起受僱伊公司，同年
05 12月15日調派至台塑關係企業總管理處發包中心任職，嗣於
06 96年7月20日調任機電組機械工程案件之發包工作。然上訴
07 人在職期間出勤狀況異常，經辦案件經常延宕逾期，曾因此
08 自請處分並遭罰扣效率獎金及暫停派工一個月等處分；復於
09 106年3月初，遭台塑關係企業總管理處審核組稽核人員清查
10 及稽核，發現其洩漏發包案件應保密之內部招標資訊予廠商
11 之不法行為，所涉案件高達198件，違反其到職時簽立之誓
12 約書（下稱誓約書）第3條、台塑關係企業總管理處採購、
13 發包中心暨進出口自律公約（下稱系爭自律公約）第4條等
14 規定，並有伊工作規則第15條第3、11、12、16、21款所定
15 之情形，顯係累次故意違規，違反勞動契約及工作規則之情
16 節重大，且其於106年3月24日訪談時就其上述違規（約）行
17 為，避重就輕，毫無悔意，致伊無從繼續維持僱傭關係，已
18 達懲戒性解僱之程度，伊依勞基法第12條第1項第4款及工作
19 規則第15條規定將其免職，自合法有據，且未違反解僱最後
20 手段性原則。上訴人違反勞動契約、工作規則之事實，係經
21 稽核人員調查確認之結果，因無法將其所為198件具體事證
22 逐一記載於人事通知書，方僅記載「該員利用職務之便洩漏
23 應保守秘密之發包資訊等」等語，以為例示；而伊工作規則
24 並未規定免職處分前須先經人評會調查評議，且本件免職處
25 分作成前，係歷經主管會議及上訴人訪談會議，再送請伊公
26 司總經理核決，已給予上訴人優於人事管理規則規定之程序
27 保障，應無解僱程序違法之情事。伊既已合法終止兩造間之
28 勞動契約，並無短付工資情事；且上訴人離職前之月平均工
29 資僅本薪56,980元，至效率獎金、交通津貼、伙食津貼、輪
30 班津貼及作業用品代金等，均非屬工資項目；況伊並無訂定
31 上訴人所稱三節獎金發放辦法及主管獎勵金發放辦法，縱曾

01 發放端午節獎金或主管獎勵金，亦僅屬恩惠性給與，而非工
02 資，是上訴人請求給付106年3月份短付工資、端午節獎金、
03 主管獎勵金，並自106年4月1日起按月給付工資，及提繳勞
04 工退休金至其勞工退休金專戶等，均屬無據等語，資為抗辯
05 。

06 二、原審駁回上訴人之請求，上訴人提起上訴，並減縮聲明：

07 (一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)、(三)、(四)、(五)
08 、(六)、(七)項之訴部分廢棄。

09 (二)確認上訴人與被上訴人之僱傭關係存在。

10 (三)被上訴人應給付上訴人15,365元，及自起訴狀繕本送達
11 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

12 (四)被上訴人應自106年4月1日起至上訴人復職之日止，按
13 月於每月20日給付上訴人28,490元，及各期給付自每月
14 21日起至清償日止，按年息5%計算之利息；按月於每翌
15 月5日給付上訴人47,465元，及各期給付自翌月6日起至
16 清償日止，按年息5%計算之利息。

17 (五)被上訴人應給付上訴人28,490元，及自起訴狀繕本送達
18 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

19 (六)被上訴人應自106年4月1日起至上訴人復職之日止，按
20 月提繳勞工退休金4,590元至勞工保險局設立之上訴人
21 勞工退休金專戶。

22 (七)被上訴人應給付上訴人30萬元，及自起訴狀繕本送達翌
23 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

24 (八)願供擔保聲請宣告假執行。

25 被上訴人答辯聲明：

26 (一)上訴駁回。

27 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 上訴人於原審超過上開聲明請求部分，未據上訴人聲明不
29 服，不在本件審理範圍內。

30 三、上訴人主張自84年9月14日起受僱於被上訴人，於同年12月
31 15日調派至總管理處發包中心任職，嗣於96年7月20日調任

機電組機械工程案件之發包工作，辦理發包中心有關機械工程之發包作業，被上訴人於106年3月24日通知上訴人予以免職等情，被上訴人對此並不爭執，堪信為真。至上訴人主張係遭被上訴人違法解僱，兩造間之僱傭關係仍然存在，得請求被上訴人給付工資、提繳勞工退休金、106年度端午節獎金、105年度主管獎勵金等情，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

(一)被上訴人工作規則明定員工不得洩漏包括預算價格、工程決包資料等應保密之發包資訊：

1.依被上訴人提出之工作規則第15條第1項第6款、第11款規定：「從業人員有下列情形之一者應予免職：……六、故意損耗機器、工具、原料、產品或其他公司所有之物品或故意洩漏公司技術上、營業上之秘密致公司受有損害者……十一、違背國家法令或公司規章情節重大者」等語（原審卷(一)第46頁）。次依上訴人於84年9月14日簽署之系爭誓約書第3條記載：「本人楊勝雄僅以至誠承諾左列條款，如有違反願受免職處分……三、本人對於在職期間所知悉或占有之一切技術或資料（包含公司以前、現在及將來與第三人約定保密之技術資料等）應嚴加保密，不論本人在職與否，絕不作任何未經授權之使用或以任何方法洩漏」等語（原審卷(一)第53頁）。即被上訴人公司工作規則已規定，員工洩漏在職期間所知悉或占有之應保密之一切技術或資料，有情節重大情形，構成免職事由。

2.上訴人曾於105年6月2日簽署系爭自律公約，前言記載：「為使採購、發包、進出口作業經辦人員能自律自覺的維護本企業採購、發包、進出口活動秩序，並堅決抵制串通投標（報價）、暗箱操作、徇私舞弊等行為，特訂定『採購、發包、進出口作業經辦人員自律公約』，第1條並規定：「經辦人員應依據企業規章制度，本於忠誠、公正執行職務，並致力於公平、公開之採購、發包、進出口作業程序」，第4條第3款則規定：「經辦人員不得有下列行為：……(三)利用職

01 務之便洩漏應保守秘密之採購、發包、進出口作業資訊，圖
02 私人不正當利益」等語（原審卷(一)第54頁）。證人即上訴人
03 同組同事、發包中心退休專員王國樑亦到場證稱：自律公約
04 第四條第（三）款規定經辦人員不得有利用職務之便洩漏應
05 保密之發包作業資訊，是指包括預算價、前案價格等應保密
06 之發包作業資訊，發包經辦人員不會知道其他同事所承辦發
07 包案件之預算價格、前案合約價格等相關資訊，網站上也無
08 此資訊等語（本院卷二第77-86頁）。又依發包中心107年8
09 月9日總發業字第107B105號函（下稱105號函）之說明第四
10 項記載「因本中心所屬經辦人員到職時均應簽署『台塑關係
11 企業總管理處採購部、發包中心暨進出口組自律公約』及本
12 中心以內部電子郵件系統發送予所屬人員（包括上訴人）之
13 電子便簽，已記載發包過程（包括開標前後）之相關文件資
14 訊均列為業務機密，不得洩漏等規定，故上開規定亦屬經辦
15 人員應遵循之行為準則」等語（本院卷一第132-133頁）；
16 及105號函所附104年2月5日、105年10月28日電子便簽並載
17 ：「一、為避免本中心經辦業務機密外洩、讓有心人士利用
18 發揮，或違反個資法規定，下列文件如不續留存時，不應列
19 為紙類回收，而須予以銷毀：（一）有各級主管核簽之文件
20 ，如決包單、呈核表、審核報告、簽呈、報告等。（二）案
21 件辦理過程文件，尤其是未決包之案件資料。（三）企業內
22 部列為機密等級之文件。（四）有關企業人員或廠商人員個
23 資文件等。其他屬機密文件」、「主旨：重申發包經辦人員
24 不得透露在途發包案件資訊給與案件無關人員，請照辦。說
25 明：為確保案件開標後，廠商均能在公平之條件下參與本中
26 心案件之競標及議價等作業，重申本中心經辦人員於案件開
27 標後，嚴禁將廠商報價及排序等資訊透露給與案件無關之人
28 員或廠商了解，以確保發包作業之公平性」等語（本院卷一
29 第211、213頁）。證人即上訴人同組同事廖武雄亦結證稱：
30 便簽是發包中心發的，只要在裡面的人都會收到。裡面會重
31 申發包人員應遵守事項等語（本院卷二第87-94頁）。顯示

01 被上訴人公司工作規則已明文關於發包案件之預算呈核表、
02 工程決包單、審核報告、簽呈等有各級主管簽核之文件、案
03 件辦理過程之文件等，均屬發包中心不得外洩之業務機密文
04 件，故發包中心嚴禁經辦人員將上開發包案件資訊透漏予廠
05 商或與案件無關之人員。

06 3. 依105號函所附105年1月28日、105年3月22日電子便簽記載
07 ；發包中心經辦人員辦理發包案件議價程序，應確認廠商無
08 陪標情形時，始得向議價後最低廠商議決等語（本院卷一第
09 215、216頁）；及台塑企業「工程發包管理作業辦法」第5.
10 3條議價第2項、第3項規定：「（2）發包經辦人員應參考前
11 次工料決包單價、本次工料分析單價及各廠商報價明細單價
12 ，進行逐項議價（發包經辦人員得先依『工程報價比較表』
13 核查研判擬訂該案工程各工料項目合理之單價，並以『工程
14 決包金額試算螢幕』（附表五十）輸入修訂調整後，憑以列
15 印『工程議價明細表』（附表五十一），再併『議價函』（
16 附表五十二）傳真廠商議價確認簽覆）」、「（3）報價最
17 低且工期符合預定施工進度之廠商，原則上應予優先承攬之
18 機會，倘議價後仍超前次決包記錄或本次工料分析金額時，
19 應再進行議價，或另重詢其他廠商」（本院卷二第281-303
20 頁）等語。顯示發包經辦人員應參考「工程報價比較表」所
21 載前次工料決包單價（即前案合約價格）、本次工料分析單
22 價（即預算價格）及各廠商報價明細單價等項，擬定合理之
23 價格，以「議價函」發送予廠商，進行議價，倘議價後，廠
24 商之價格仍高於前案合約價格或預算價格時，即應繼續進行
25 議價，或重詢其他廠商。又依發包中心108年4月29日總發業
26 字第108B 008號函文之說明三及附件二記載，發包中心分別
27 以103年8月4日及103年9月9日電子便簽公告經辦人員就工程
28 案件議價函所載之議價金額，應經主管（經（副）理）核簽
29 後，方得發送予廠商，但補辦案件、變更案及預算1000萬元
30 以上案件（已於重大工程檢討會議中檢討）不在此限等語（
31 本院卷二第119、255、257頁）。足見經辦人員辦理發包案

01 件之議價程序時，其議價函及議價金額自103年8月起須經主
02 管核簽後，始得發送予報價廠商，尚不得任意以高於目標價
03 （建議價）之價格提示廠商進行議價。

04 4.基上，上訴人既已簽署系爭誓約書及自律公約，且承辦機械
05 工程案件之發包作業，並有長年之工作經驗，顯因職務所知
06 悉工程案件發包作業程序之相關事項，包括但不限於預算金
07 額、工項之預算單價、投標廠商相關資料等項，均屬發包中
08 心應予保密之發包資訊，且其為發包中心發送前揭電子便簽
09 之收件人，顯能熟知經辦人員就發包案件有關預算價格、廠
10 商報價等發包資訊及工程預算呈核表等業務機密文件，均負
11 有保密義務；其所承辦之工程案件發包作業，如有廠商陪標
12 之情形者，即不得決包；且自103年8月起，其議價函所載議
13 價金額，均應先經主管核簽等規範。

14 (二)上訴人曾有洩漏預算價格、工程決包資料等應保密之發包資
15 訊等違規情事：

16 1.被上訴人辯稱上訴人承辦發包工作，有「洩漏工程預算底價
17 、工項預算單價、前案合約資料等應保密之發包資訊」、「
18 於發包案件洽請廠商陪標」、「直接要求廠商不得降價至其
19 議價目標」、「協助廠商撰擬陳情書提高報價」、「偽造或
20 變造廠商報價單或議價函」等五類型計143項共160件之違規
21 ，提出電子郵件資料等件為證（外放證物第1冊、第2冊）。
22 被上訴人並於106年3月24日以上訴人「利用職務之便洩漏應
23 保守秘密之發包資訊等違反勞動契約、工作規則情節重大」
24 為由，予以免職等情，有人事通知單為證（原審卷一第16頁
25 ）。上訴人稱人事通知單所稱洩漏應保守秘密之發包資訊，
26 是指附表編號7、編號8的案件，是屬於被上訴人答辯三狀附
27 表1類型一、洩漏工程預算底價、工程預算單價、前案合約
28 資料等應保密之發包資訊之類型等語（本院卷一第299-300
29 頁）。上訴人於106年3月24日所立自白書（下稱系爭自白書
30 ）則記載：「1.預算開標前透露底價。2.議價函及報價修改
31 。3.聯絡告知開標、得標結果。本人楊勝雄上述違反公司規

01 定深感抱歉」等語（原審卷(一)第98頁）。足見上訴人於106
02 年3月24日已自承有洩漏招標預算，修改議價及報價函等違
03 反被上訴人公司規定之行為。證人即台塑石化股份有限公司
04 總管理處總經理室工程內部稽核員工江俊國並到場結證稱：
05 「當時是三月初是我自己去查到這個案子，發現他（即上訴
06 人，下同）有洩漏我們預算底價，我們內部規定絕不能洩露
07 預算底價，就開始擴大核查原告（即上訴人，下同）所有的
08 案子，那時候就清出來原告涉及198件案子，共分五大類，
09 開標後洩漏底價、開標前洩漏預算價、詢議價期間洩漏其他
10 廠商的報價、修改廠商議價函回復內容及他幫廠商寫陳情書
11 提高報價。當時我們把查到的資料向稽核部門、人事部門、
12 發包三方之主管由我為彙總的呈報，當下，主管決議要約談
13 原告，由稽核、人事、發包部門的主管以及法務的林瑞堂都
14 要到場，那時我們已有討論，訪談中若原告有承認，我們會
15 爭取幫他從輕處理，如果不承認或態度不佳，當下就決定要
16 免職。然後隔天就通知原告來訪談，當天因為有約談三個人
17 ，原告是第二位，因為第一位的時間拖比較久，所以跟原告
18 進行的時間不太記得了，我們是在法務室會議室進行，當時
19 有先跟原告說我們查到他的一些證據，問他自己有沒有做哪
20 些事情，請他是不是願意先自己自白，原告當時直接跟我們
21 說要我們拿出東西來他才知道要承認什麼，我的資料是依照
22 那五大類整理，所以先拿第一大類開標後洩漏預算部分並且
23 當天提示給原告看，庭呈我當天給他看的兩個案件的工程報
24 價通知單（編號一，首頁以鉛筆圈住的數字，R是材料價、L
25 是工資，這兩者都是不應給讓廠商知道的數字），他當下有
26 承認他有開標後洩漏預算，我再追問他開標前有無洩漏，他
27 當下說沒有，我說我有證據，他說有證據我就認，我就又拿
28 出開標前洩漏預算價的證據給他看，庭呈電子郵件（編號二
29 ），上面手寫的是我寫的字，第一個案子是原告自己辦的，
30 他招標還沒開標就先把預算給別人，我是手寫一些相關的時
31 間點，他當下是沒有講話，我再給他看第二份其他發包周豐

01 凱的承辦案件甚至還沒上網招標，他就先把預算給廠商，我
02 當下有問原告這是不是你寄給廠商，他也沒講話，我問他你
03 怎麼會知道其他發包承辦案件的預算，他說那是他問周豐凱
04 ，對方口頭跟他說的，我後來問他除了這些外，還有無洩漏
05 其他文件或幫忙其他廠商報價資料，他當下沒講話，思考一
06 陣子後說沒有，所以我就出示第三份修改廠商議價函回復內
07 容，庭呈（編號三），他當下明顯是傻住，因為第二頁的議
08 價函是他卷宗的資料，第一張是廠商提供給我們，廠商有簽
09 認，看完後，他很小說講了一句話讓我印象深刻，他說『這
10 又沒有打算決包給他』，我還有問他你還有沒有其他的像是
11 幫廠商提高報價的作為，接下來他就不講話了，大家沉默一
12 陣子，另一位主管（不記得是法務或人事）就說是不是請原
13 告去寫自白書，原告也沒講話，直接就去隔壁寫，那我就繼
14 續進行第三位的訪談，所以原告當時到底寫了什麼，其實我
15 不曉得。當天後來看到他的自白書後，所有主管一致決議要
16 給他免職。因為我們發現我們問到哪他才承認到哪，另外幫
17 廠商提高報價，他本來要寫後來也不寫，他的自白書有寫一
18 個『替廠商』的部分，他自行劃掉了」、「（3月24日當天
19 從開始調查原告到結束大概花了多時間？）大概50分鐘到1
20 個小時。大部分時間都在等他回答」、「你當天詢問他是
21 否有提示庭呈這三份資料（原審卷二第265-272頁）給原告
22 看？√有」、「（證人說有查到198件案子，是否在訪談前
23 都已查證確認？）其實不止，只是當下查到有具體資料佐證
24 的」、「（這198件是否是特定期間所查到？）198件是我們
25 調MAIL資料，但因為人力有限，我們是調2015年1月1日到20
26 17年3月17日，我17日才拿到這些郵件，所以當天開始清查
27 」等語（原審卷二第226-228頁），並提出上訴人將招標案
28 件之材料、工資之預算通知豪豪豪工程行、沛景工程有限公
29 司（下稱沛景公司）、大宜昌商業股份有限公司（下稱大宜
30 昌公司）等廠商之工程報價單通知單，及擅自將亦鼎工程有
31 限公司（下稱亦鼎公司）報價金額降低之議價函等件為證（

原審卷二第265-272頁)。堪認被上訴人於106年3月24日已告知上訴人有洩漏招標案件預算，修改議價及報價函等違規情事並提示相關資料，上訴人方書立系爭自白書。

2. 依證人即大宜昌公司負責人柯佩純到場結證稱：大宜昌公司約16、7年前開始登記發包中心之廠商，一年承攬台塑企業約二、三千萬元營業額，一年有可能100件，楊勝雄曾因廠商不夠三家，要大宜昌公司來標，而將被證10所示（原審卷一第78-82頁）105年11月2日主旨為「*60HC00W請報價」，內容為「預算工資100,195,327」之郵件，及同年月14日主旨為「*60HC00W請報價」，附件為「*60HC00F工程決包比較分析表」、「*60HC00F預約工程合約廠商明細」、「*60HC00F工程詢議價記事表」，註明為「前約單價」、「前約廠商」、「議價紀錄」等資料寄至大宜昌公司信箱，但大宜昌公司因人力不足等因素未標，迄該案流標後催報加詢時才以「170,869,164元」投標等語（本院卷一第187-188、479-483頁）。足見上訴人確有將編號*60HC00W「塑化油料處重質油槽清槽預約工程」之工資預算底價為100,195,327元，及前案廠商之工程決包比較分析表、工程詢議價記事表等資料通知大宜昌公司，要求大宜昌公司陪標，該案於同年12月2日由怡豐工程股份有限公司100,195,000元得標。

3. 依證人即東林開發實業有限公司（下稱東林公司）負責人李文勝亦到場結證稱：東林公司為台塑公司發包中心登記廠商十年以上，之前每年約7、8百萬元營業額，現每年與台塑公司約2700萬元營業額；上訴人於104年1月13日應李文勝之要求寄發如被證23（原審卷二第32-36頁）所示主旨為「參考」、附件為前案「工程編號：911001ID工程名稱：醋酸廠馬達拆裝及整修工程」、記載「預算造價1,228,360」之「工程預算呈核表」及「材料及施工項目明細表」予東林公司，東林公司以其認為合理之200萬元投標，嗣由威崎機械公司於104年4月17日以150萬元得標；上訴人復於104年5月21日以被證21（原審卷二第28-31頁）所示電子郵件，內文為「

5h331e10工資1,378,669」，並附上「工程編號：9H3300E3
工程名稱：ARO3高低壓馬達軸承更換工程廠商名稱：東林開
發實業有限公司」之「材料及施工細目表（合約用）」寄予
東林公司，東林公司以1,379,000元幫忙投標，議價後以1,3
77,000元得標，該標案另一家廠商正統公司係以4,610,264
元報價（本院卷一第192頁）；上訴人又於104年6月29日將
被證7號（原審卷一第59-60頁）之編號7142PKF1「煉製公用
廠K7360電器室電氣工程」標案，主旨記載「請協助報價，
若不報價請X1.6倍陪一下！」，附加檔案之工程報價通知單
記載「R：505,000 L：2,143,000」之電子郵件寄給東林公
司，是上一個案子材料、工資的價格，加起來再乘百分之十
五的工資管理費，東林公司有依其合理價格之報價等語（本
院卷一第415-425頁）。足認上訴人曾於104年1月13日、同
年4月17日、同年5月21日將負責招標案件之材料、工資預算
價格以電子郵件通知東林公司或請求陪標。

4. 證人即發包中心機電組副經理郭志豪復到場結證稱：「楊勝
雄負責機械工程發包工作，發包流程：詢價、開標、呈核、
呈准、訂約等五大階段。詢價：接獲主管派工、受理、上網
邀標、企業網路E化廠商參與競價。開標：依預定排程開標
後，發包經辦列印工程報價比價表，透過作業系統核算目標
價，以逐項洽廠商議價。呈核：議價完成後，擬案送呈主管
核准，以OA決包會簽，工程部門確認廠商資質能力。呈准：
工程部門同意後，機房自動列印工程決包單，依限呈核，核
准後，交由本中心辦理決包呈准上鎖。訂約：隔日台塑網會
通知得標廠商，於網路自行下載工程承攬書或者預約工程承
諾書，寄回本中心審閱，完成結案」、「廠商是透過台塑網
自行填報各項報價單價，在預定開標日後，發包經辦會依前
造單價、預算、報價前三家廠商單價，核算目標價，逐項洽
廠商議價，希望廠商降到我們的目標價，議價函會顯示我們
的目標價，但不會顯示預算價」、「被證11是開標以後因為
廠商價格過高或無廠商報價時，經辦會採開標後催報加詢，

01 請有實績的廠商報價，報價通知單係廠商填報成本價格，報
02 價單顯示的R代表帶料、L代表工資，這是不對的，不能把預
03 算價告訴廠商」、「不能不理會目標價，一定要用目標價去
04 議價」、「預算底價及價格是一定要保密，這是公司的營業
05 秘密」、「工程的發包必須要在預定呈核日前完成，如果有
06 廠商價格過高或無廠商報價時會超過預定呈核日產生進度異
07 常，經辦就會跟催」、「（沒有廠商回覆的情形？）我會去
08 問現場或是依照作業系統看之前有哪幾家廠商曾經做過，再
09 去邀請參與報價」、「如果廠商的價格還是過高，經辦可以
10 做第二次的議價，他可以依照第一次的價格去議價，也可以
11 把第一次的目標價稍微調整，再將議價函送給主管審閱，每
12 次議價，議價函均需經主管審閱後才能送廠商」、「上訴人
13 之進度嚴重落後，是因為他出勤率不佳，上班時間過短」、「
14 （前案的合約價格及廠商資料，上訴人在承辦案件時，可
15 以提供給廠商參考嗎？）不行。這是屬於企業本中心的業務
16 機密，如果提供給廠商，會影響發包公正公平性，提高廠商
17 的得標率」、「（如果案件有廠商的陪標情形？）經辦應採
18 不予議價再邀請其他廠商報價」、「（原審卷二第208頁被
19 證36電子郵件是楊勝雄寄給廠商CIG公司，其中附檔的議價
20 函內有記載請廠商降價至VNZ0000000000元，因為這個價格
21 與議價函上方的目標價不同，且另有用箭頭標示為預算，請
22 廠商配合這個價格報價，此部分有經過你的簽核嗎？）沒有
23 。這個議價函是有問題的，第一次議價是上半部，我有簽認
24 ，第二次議價是我沒有看過他就送出去給廠商」、「（提示
25 原審附表編號4至編號12，這些是上訴人用電子郵件洩漏工
26 程預算底價給廠商的發包案件，如果這些案件有廠商報價超
27 預算無法決包的情形，發包中心有無容許經辦人員就這類案
28 件進行催報、加詢或議價時，為節省發包成本及時間，得將
29 預算底價直接告知廠商之慣例？這樣的作為有沒有違規？）
30 這樣的作為是違規，這是企業的營業秘密，是不能洩漏的」
31 、（提示：總管理處檢送之附表10、11、12共五件金屬配

管類案件之工程決包單、工程詢議價記事表)這五件金屬配管類案件最後的擬決包價格，分別高出預算價格19.3%、21.9%、58.5%、14.3%及28.5%，為何你仍予簽名上呈？擬決包價格的合理性如何評估？）這些案件的時效，依照開標日來看，上訴人因出勤率不佳導致案件延宕過久，主管必須依當時發包經辦所詢議價的結論並且依照工料項目議價單價符合市場價格的合理性進行核簽。例如第20頁，開標日是8.3日拖到11.9日才核簽，拖了3個月、第18頁開標日8.4日拖到11.17日才核簽」等語（本院卷一第242-246、261-271頁）。顯見發包案件之預算價格、前案合約價格等相關資訊屬不公開資料，上訴人承辦工程發包作業，僅能將核定之目標價洽廠商議價，如無廠商報價或報價過高時，僅能催報加詢廠商，不能將預算價告知廠商，亦不得要求廠商陪標，否則將提高特定廠商之得標率，影響發包公正公平性，而上訴人於104年間因出勤時數過低，有進度嚴重落後，須由主管同仁協助，致105年度考績評定為乙等之情形。

- 5.上訴人雖主張台塑集團長期以遠低於市場行情編列預算，致有逾7成以上之發包案件多呈現無人報價、報價金額遠超出預算而流標，嗣經多次催報、議價仍無法達於預算標準內，還要配合請購部門之需求時效如期結案，已造成發包人員執行上之困擾，且最後均以超預算之結果，送請各級主管審核經需求單位同意後決標，是上訴人在辦理前述流標案件時，為使發包工作順利進行，會依身為第一線經辦之經驗判斷，於催報、加詢、議價時，視情形提供預算價格予廠商，以增加廠商參與投標意願並希望廠商能儘量提出接近預算之價格，無須再耗費大量時間相互探詢摸索，以節省發包成本及時間，並非勾結圖利特定廠商等情。惟查：證人王國樑結證稱：案件開標後，若『無人投標』或『報價廠商家數不足3家時』或『廠商報價超預算』，承辦人員後續會催報加詢，不會將案件相關之預算底價、廠商資料或前案合約價格等資訊告訴廠商，也不可請廠商幫忙陪標，不會於工程報價通知單

01 註記工資或帶料之預算金額或參考數值，亦不曾提供如工程
02 預算呈核表、前案合約價格或前案廠商資料等發包資訊予東
03 林公司，預算是公司現場做工料分析編預算價送到發包中心
04 ，發包經辦人員於案件送來時即會知悉承辦案件的預算價，
05 公司雖要求都要在預算內，但如果報價超預算，會先催報加
06 詢，如果還是超預算不要超過一倍，就以最低價廠商寫超預
07 算的原因呈核主管，主管如果不簽會退回，我們就再找廠商
08 議價，但主管通常會簽，不太會退回，因為超預算也要現場
09 工程部同意，現場也有時間壓力等語（本院卷二第77-86頁
10 ）。證人廖武雄亦證稱：開標後有無人投標、報價廠商三家
11 不足或超預算之案件，比例不會到一半，會加詢廠商或催報
12 廠商，我們要先跟廠商議價，我們會有一張廠商報價比較表
13 ，比較表有近期決標價格、工料分析單價、廠商在網路上報
14 價金額，但不會把該資料告訴廠商，也不會違法要廠商幫忙
15 陪標湊足三家等語（本院卷二第87-94頁）。證人柯佩純亦
16 證稱：其他發包中心人員不會附參考資料等語（本院卷一第
17 483頁）。足見發包中心承辦人員如遵守公司工作規則，不
18 將預算呈核表、前案合約價格或前案廠商資料等發包資訊告
19 知廠商，案件非不能順利進行，上訴人自不能執此為其洩漏
20 上開發包資訊之正當理由。

21 (三)被上訴人已合法終止勞動契約：

- 22 1.按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
23 …四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，勞基法第
24 12條第1項第4款定有明文。又所謂「情節重大」，係屬不確
25 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
26 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
27 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
28 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
29 程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之
30 要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違
31 規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號民事判決參照）。

2.查上訴人自84年12月15日起即任職發包中心，並自96年7月20日起即辦理發包中心有關機械工程之發包作業，明知被上訴人公司工作規則規定不得洩漏包括預算價格、工程決包資料等應保密之發包資訊，亦不得要求廠商陪標，竟自104年起，以電子郵件傳送等方式，要求大宜昌公司、東林公司、豪豪工程行等廠商陪標，復將不得公開之發包資訊洩漏給東林公司、大宜昌公司等廠商，又擅自決定CIG公司議價、更改亦鼎公司議價金額等情，已如前述。衡諸上訴人屬故意違規行為且期間長達2年以上，已嚴重破壞廠商投標之公平競爭、紊亂被上訴人發包作業程序及決包價格，並影響被上訴人公司對外招標公正之形象，上訴人主張其行為未致公司損害云云，並不足取。又上訴人辦理發包作業，將屬於雇主應保密之資訊，長期故意提供特定廠商、或多次要求廠商陪標、擅自更改議價金額等行為，已嚴重違反受僱人對雇主應盡忠誠義務，被上訴人並就此對上訴人提出刑事告訴，被上訴人抗辯對上訴人之信任關係已經蕩然無存，無從繼續維持兩造僱傭關係，亦屬可採。從而，被上訴人對上訴人予以免職處分，既符合相當性原則及解僱最後手段性原則，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於106年3月24日終止兩造勞動契約，自屬合法。

3.上訴人雖主張本件免職處分未交由被上訴人董事長核定，僅由總經理用印核發人事通知單，違反人事管理規則所訂懲處正當程序要件，且本件應適用總管理處人事管理規則第7.2條第4項第B款第d目規定云云。惟依總管理處人事管理規則第7.2條第4項記載：「（4）懲處案件之提報呈審原則如下：A.已明定懲處標準且依標準懲處者，得不經人評會，直接呈公司總經理核定，惟若有以下情形，則應先經人評會檢討，再呈公司董事長核定：a屬於情節重大或累犯者……B.未

明訂懲處標準者，若可計算出公司損失金額，則依下列懲處標準懲處，並比照已明訂標準者，得不經人評會討論，直接呈公司總經理核定：……d.未明訂懲處標準且無法計算損失金額者，則依情節輕重並參考各公司案例予以懲處，並須提人評會討論，再呈公司董事長核定」等語（原審卷一第133頁）。足見人事管理規則第7.2條第4項第B款第d目之規定，係指各公司未曾明定懲處辦法或懲處標準者，應依上開規定提送總管理處人評會討論其所屬人員之懲處。查被上訴人公司工作規則第15條第1項第6款、第11款已明定員工洩漏在職期間所知悉或占有之應保密之一切技術或資料，有情節重大情形，構成免職事由，已如前述，應認本件非屬人事管理規則第7.2條第4項第B款第d目所定之情形。次依被上訴人公司工作規則第8條及總管理處人事管理規則第10.1條「核決權限」規定：「正式人員免職、資遣、退休、延任、辭職、停薪留職、請假、出差之核決權限如下：……」，其中二級主管免職之核決權限，係由一級主管（正主管）「立」、經理或一級經營主管「審」、協理或資深副總「審」、副總經理或執行副總「決」（原審卷一第45、140頁），足證二級主管之免職處分係經副總經理或執行副總核決即可，本件免職處分未交由被上訴人董事長核定，與上開規定無違。且被上訴人作成免職處分前，係先經由總管理處稽核、人事、發包中心等相關部門主管以會議聽取證人江俊國就上訴人違規（約）行為之報告後，始作成由稽核、人事、發包中心、法務等相關部門對上訴人進行約談，嗣因上訴人於訪談時就其違規（約）之作為毫無悔意，被上訴人方對其為免職處分等情，業經證人江俊國證述如前（原審卷二第227-228頁），且本件免職處分係送請高於上開規定所定副總層級之總經理核決，亦已給予上訴人優於人事管理規則第10.1條規定所定之程序保障。上訴人執此主張本件解僱程序違法云云，亦不足採。

（四）上訴人之請求無理由：

01 1.承前所述，被上訴人已於106年3月24日合法終止兩造勞動契
02 約，從而，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴
03 人應給付106年3月短付之工資15,365元本息，及自106年4月
04 1日起至復職日止，按月於每月20日給付28,490元本息、於
05 翌月5日給付47,465元本息，並自106年4月起至復職日止，
06 按月提繳勞工退休金4,590元至上訴人之勞工退休金專戶，
07 均無理由。

08 2.上訴人另主張被上訴人固定於每年7、8月間發放主管級員工
09 因工作而確定可獲得之報酬以補貼過低之底薪，故據此請求
10 105年度主管獎勵金30萬元及106年度端午節獎金28,490元本
11 息等情。被上訴人則抗辯此為勉勵所屬員工之恩惠性給與，
12 並無發放辦法，上訴人自106年3月25日起已非被上訴人在職
13 員工，無請求被上訴人發放之依據等語。查上訴人主張之主
14 管獎勵金30萬元及端午節獎金28,490元，係分別於106年5月
15 30日及同年8月間發放，斯時兩造間僱傭關係已經不存在，
16 亦無證據足以證明兩造勞動契約就此部分有所約定，上訴人
17 依兩造僱傭關係及勞動契約之約定，請求被上訴人給付於106
18 年5月30日及同年8月間核發之106年端午節獎金28,490元及
19 105年度主管獎勵金30萬元，亦無可採。

20 四、綜上所述，上訴人依兩造僱傭關係及民法第487條前段、第
21 234條及勞退條例第6條第1項、第14條、第31條第1項之規定
22 ，請求（一）確認上訴人與被上訴人之僱傭關係存在；（二）
23 被上訴人應給付上訴人15,365元，及自起訴狀繕本送達翌
24 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（三）被上訴人
25 應自106年4月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月20日
26 給付上訴人28,490元，及各期給付自每月21日起至清償日止
27 ，按年息5%計算之利息；按月於每翌月5日給付上訴人47,4
28 65元，及各期給付自翌月6日起至清償日止，按年息5%計算
29 之利息；（四）被上訴人應給付上訴人28,490元，及自起訴
30 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；（
31 五）被上訴人應自106年4月1日起至上訴人復職之日止，按

01 月提繳勞工退休金4,590元至勞工保險局設立之上訴人勞工
02 退休金專戶；（六）被上訴人應給付上訴人30萬元，及自起
03 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；
04 均屬無據，不應准許，上訴人既受敗訴判決，其假執行之聲
05 請亦失所依據，應併予駁回。原審（除減縮部分外）為上訴
06 人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴論
07 旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
08 回其上訴。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
13 、第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 108 年 7 月 23 日
15 勞工法庭

16 審判長法官 湯美玉
17 法官 謝永昌
18 法官 李慈惠

19 正本係照原本作成。

20 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
21 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
22 （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
23 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
24 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
25 書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
26 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 108 年 7 月 23 日
28 書記官 黃麗玲

29 附註：

30 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

31 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

01 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。
02 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
03 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
04 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。