

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第9號

原告 蕭待淳
訴訟代理人 毛仁全律師
被告 南亞科技股份有限公司

法定代理人 吳嘉昭
訴訟代理人 林志哲

訴訟代理人 江嘉偉

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國114年9月3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。

事實及理由

壹、程序上理由

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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，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。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

01 貳、實體上理由

02 一、原告起訴主張：其自民國（下同）88年9月1日起受雇於被
03 告，擔任專案經理，後經調整為產品工程專案經理，月薪為
04 新臺幣（下同）9萬8620元，保障年薪15個月，另每季固定
05 加發職等獎金5萬元，故年薪為167萬9300元，每月平均薪資
06 應為13萬9942元。原告雖為產品工程專案經理，尚經公司指
07 派額外承辦公司零件、材料、產品之緊急採購任務。然於11
08 3年10月23日下午約2時，原告突遭通知前往公司會議室，被
09 單方面告知有如下疏失：(1)違反公司訂購作業規則，圖利廠
10 商，致被告受損。(2)要求特定廠商請購過程陪標。(3)未
11 經被告公司准許傳送機密文件予他人。(4)洩漏公司機密
12 謊報事實。(5)與特定廠商有不正當金錢往來，收受餽
13 贈。(6)以上等各項違反勞動契約、工作規則，情節重
14 大；並強行要求原告簽屬相關文件後隨即通知原告遭免職，
15 並不准原告繼續上班，要求原告立即離開公司，原告不服指
16 控申請勞資爭議調解，仍為調解不成立，爰依兩造間之僱傭
17 關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：確認兩造間之
18 僱傭關係存在。被告應給付原告37萬6630元及自起訴狀繕本
19 送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告
20 應自113年11月25日起至同意原告復職之日止，按月於每月2
21 0日給付原告13萬9942元及自各當月21日之起至清償日止，
22 按年息百分之五計算之利息。被告應自113年11月起至原告
23 復職之日止，按月提撥5917元至原告於勞動部勞工保險局之
24 勞工退休金個人專戶，並願供擔保請准宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)經被告調查，原告有為下述行為，損害被告公司利益是，事
27 證明確：(1)違反公司訂購作業規則，圖利廠商，致被告受
28 損，並違反證券交易法第171條。(2)要求特定廠商請購過程
29 陪標。(3)未經被告公司准許傳送機密文件予他人。(4)
30 洩漏公司機密謊報事實。(5)與特定廠商有不正當金錢往
31 來，收受餽贈。被告遂於113年10月23日，與原告進行訪

01 談，會中核無強暴脅迫情事，原告亦坦承不諱，被告並隨即
02 對原告做成免職處分，被告否認有強行要求原告簽屬文件之
03 行為。因本件相關之非常規交易案，案情龐大，尚有諸多晦
04 暗不明之處，亦有牽涉其他廠商、員工之情形，被告為避免
05 損失持續擴大，遂在前述免職處分後，隨即至法務部調查局
06 提起告訴，因本件涉嫌營業秘密，調方亦須恪守偵查不公開
07 原則，以杜相關嫌疑者串供、滅證等，雙方均有各自之守密
08 義務。

09 (二)綜上所述，被告身為國內半導體指標企業之一，向來強調永
10 續經營，建構完善之勞資關係與福利制度，斷無可能毫無理
11 由任意解雇員工，實因原告非法在先，情節重大，被告遂依
12 法解雇，是原告請求自難認有理。

13 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
14 行。

15 三、兩造不爭執之事項（見114年5月20日筆錄，本院卷第59至60
16 頁）：

17 (一)原告自88年9月1日起受雇於被告，擔任專案經理，每月薪資
18 9萬8620元，保障年薪15個月，每季固定加發5萬元，年薪16
19 7萬9300元，平均工資13萬9942元。

20 (二)原告經被告指派緊急採購業務，被告於113年10月23日依據
21 勞基法第14條第1項第4款之規定終止勞動契約。終止理由為
22 被告有如下之行為(1)違反公司訂購作業規則，圖利廠商，
23 致被告受損。(2)要求特定廠商請購過程陪標。(3)未經被
24 告公司准許傳送機密文件予他人。(4)洩漏公司機密謊報
25 事實。(5)與特定廠商有不正當金錢往來，收受餽贈。

26 (三)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出原證2
27 新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第21頁）

28 四、本件爭點如下:被告於113年10月23日以下列四項事由，依據
29 勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，是否有理
30 由?(1)違反公司訂購作業規則，圖利廠商，致被告受損。

31 (2)要求特定廠商請購過程陪標。(3)未經被告公司准許傳

01 送機密文件予他人。(4)洩漏公司機密謊報事實。(5)與
02 特定廠商有不正當金錢往來，收受餽贈。

03 原告主張採購過程雖有瑕疵，並無過失，並未收受餽贈云
04 云。然查：

- 05 1. 勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違
06 反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主依前項第1款、
07 第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之
08 日起，三十日內為之。勞基法第12條第1項第4款及第2項定
09 有明文，所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅
10 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
11 之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待
12 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
13 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
14 基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次
15 或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損
16 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
17 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
18 法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。再者，勞基法
19 第12條之規定，具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇
20 主解僱之權限，是雇主不得因勞動契約之約定而擴張其解僱
21 權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約
22 約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定
23 或規定應僅限於勞動基準法第12條所定範圍內有效，亦即勞
24 動契約或工作規則所定某情況為「情節重大者，雇主得予解
25 僱」，其認定非屬雇主之裁量權，而應依勞基法第12條第1
26 項第4款規定，依客觀情事判認之（參見台灣高等法院88年
27 度勞上字第7號判決意旨參照）。按所謂「解僱之最後手
28 段性」意即解僱應為雇主終極、無法避免，不得已之手段，
29 在可期待雇主捨棄解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施
30 時，為符合憲法保障工作權之價值判斷，應認雇主不得任意
31 解僱勞工。惟勞基法乃保護勞工權益之大憲章，違反勞動契

01 約或工作規則須情節重大，且雇主與勞工所定之勞動條件，
02 不得低於勞基法所定之最低標準，同法第1條第2項規定甚
03 明，故同法第12條係屬於強制規定，立法意旨在避免雇主不
04 當行使契約終止權，而達保障勞工權益之目的，從而雇主自
05 不得以訂定工作規則或約定勞動契約之方式而擴張其解僱權
06 限，否則同第12條即受到工作規則或勞動契約之架空，而無
07 適用之餘地，自非妥適。是若勞動契約約定或工作規則規
08 定，雇主在特定情形得不經預告解僱勞工，該約定或規定僅
09 限於同法第12條所定之範圍內，始生效力。準此，自解僱之
10 最後手段性言，勞工違反工作規則之情節，若依社會通念並
11 非情節重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警
12 告、申誡、記過等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似
13 事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而
14 非逕行解僱勞工。又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍
15 應注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最
16 嚴重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解僱最後手
17 段性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得
18 以安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段
19 後，仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。

20 2. 被告以下列事由終止契約：(1)違反公司訂購作業規則，圖利
21 廠商，致被告受損。(2)要求特定廠商請購過程陪標。(3)
22 未經被告公司准許傳送機密文件予他人。(4)洩漏公司機
23 密謊報事實。(5)與特定廠商有不正當金錢往來，收受餽
24 贈等情，經查：

25 (1)洩漏公司機密資料予未經許可之人，致公司遭受損害，情節
26 重大者，有利用職務收受不當財物等賄賂之行為者，被告公
27 司得終止勞動契約，有被告公司之工作規則第11條第6款第
28 E、P項、被告公司之人事管理規則第5.9.2條第F、S、X項定
29 有明文。另與被告公司銷售、業務、經營管理等有關之資
30 料，包括產銷計畫、產品成本等，均為被告公司之機密資
31 料，有被告提出被證2員工聘僱承諾書第4條第1項第2款所明

01 定。

02 (2)原告將採購相關資訊(包括採購部會簽資料、其他廠商報
03 價、南亞科同仁質疑採購廠商價格偏高之資訊)提供給代購
04 廠商世昕國際有限公司(以下簡稱世昕公司)、米多多數位
05 科技有限公司(下稱米多多公司)及欣鼎公司,經產品工程處
06 同仁向原告反映世昕公司記憶體、電路板之價格偏高,原告
07 卻要求米多多公司之報價高於世昕公司之價格,掩護世昕公
08 司之價格,造成被告公司增加採購成本,原告自112年起要
09 求世昕公司代為支付信用卡帳單、購買手機、國內旅遊住宿
10 費、借款20萬元等情,均經被告與原告訪談後,原告承認上
11 情,有被告提出被證1之訪談紀錄表可按。綜上,原告洩漏
12 公司之採購資料及同事之個人資料,造成公司採購成本增
13 加,夥同米多多公司圍標,有利於世昕公司得標,與世昕公
14 司之員工有不當之金錢往來及收受餽贈,已違反前開工作
15 規則、人事管理規章及員工聘僱承諾書之規定,且涉嫌刑法
16 背信罪嫌,且情節重大,被告顯已無其他單位得以安置原告
17 之工作,亦無法以減薪或降級予以懲戒,因此,被告依據勞
18 基法第12條第1項第4款之事由解雇原告,並未違反解雇之
19 最後手段性原則。

20 (二)如原告主張有理由,原告請求確認兩造雇傭關係存在,並請
21 求自113年11月25日起算,按月給付薪資13萬9942元及按月
22 提繳勞工退休金5917元,是否有理由?原告請求被告給付113
23 年11月24日已到期之薪資13萬9942元、已到期之特休未休22
24 日7萬2321元、依據比例計算之年終獎金16萬4367元,(以上
25 合計37萬6630元),是否有理由?

26 被告於113年10月23日依勞基法第12條第1項第4款規定終止
27 為有理由,原告依據勞動法令,請求被告按月給付已到期或
28 未到期薪資及按月提繳勞工退休金,應屬無據。

29 五、綜上述,原告依兩造間之雇傭關係、勞動法令之規定,請求
30 確認兩造間之雇傭關係存在。被告應給付原告37萬6630元及
31 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止,按年息百分之五計算

01 之利息。被告應自113年11月25日起至同意原告復職之日
02 止，按月於每月20日給付原告13萬9942元及自各當月21日之
03 起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自113
04 年11月起至原告復職之日止，按月提撥5917元至原告於勞動
05 部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁
06 回。

07 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
08 回。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
10 與判決結果無涉，爰不一一論述。

11 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日
13 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

14 以上正本係照原本作成

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日
18 書 記 官 王 卓 鵬