

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度重勞訴字第8號

原告 李振興

訴訟代理人 楊長岳律師

被告 伊士博國際商業股份有限公司

法定代理人 王佩玲

訴訟代理人 汪家倩律師

陳冠中律師

馬鈺婷律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年1月4日辯論終結，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、程序部分

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查本件原告提起訴訟原聲明為：「一、確認原告與被告間僱傭關係存在。二、被告應給付原告新台幣(下同)887,357元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。三、被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告333,333元至111年7月31日止，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。四、被告應提繳21,000元，及自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告於勞保局之勞退專戶。五、被告應將附件2所示之道歉啟事用印後張貼於被告辦公處所明顯處1個月，並交付原告前開道歉啟事

正本一份。」，嗣經本院曉諭及被告就上開請求為部分給付後，於程序中將已給付金額更正為下述之聲明，經核此屬不變更訴訟標的而更正法律上之陳述，揆諸首揭規定，自非為訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體部分

原告方面

(一)聲明

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自110年10月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告333,333元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應提繳36,000元，及自110年10月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告於勞保局之勞退專戶。

四、被告應將起訴狀所示之道歉啟事用印後張貼於被告辦公處所明顯處1個月，並交付原告前開道歉啟事正本一份。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、前開第二、三、四項之請求，原告願供擔保，請准宣告假執行。

(二)陳述

1、被告依據勞動基準法第12條第1項第2款所指「有重大侮辱之行為」解雇原告，但需依客觀情事認定之，否則不符解僱最後手段性原則。原告根本未有該終止所指之於110年4月25日對雇主有重大侮辱之行為，被告公司執莫須有罪名攀附勞動基準法第12條，該終止自屬無效。況被告自陳「…依原告所請恢復兩造間僱傭關係，並將給付原告110年5月21日至復職日之薪資等…」在案(參被告110年10月1日之答辯狀第1、2頁)，被告顯已自承其解僱違法與無據。是被告以「甲○○先生於中華民國110年4月25日對雇主有重大侮辱之行為，依勞動基準法第12條規定，…終止…勞動契約…」在案部分，顯屬無理。

2、有關被告主張：「…被害人向警方報案，被告公司內部調查

之結果，有原告電腦畫面、公司監視員畫面等證據顯示原告涉有前述犯行，被告因此解僱原告，非無依據…有同仁突然收到匿名電子郵件…」云云，原告否認非原告所為。

3、被告未就「對雇主重大侮辱之行為」說明，被告以「甲○○先生於中華民國110年4月25日對雇主有重大侮辱之行為，依勞動基準法第12條規定，…終止…勞動契約…」等解僱原告，是否合法部分，有關被證9、11、12為刑案證據，原告業依警方傳喚接受調查在案，被告於該刑案對原告指控是否有據，不待原告多辯。況原告不知被證9緣由，亦非原告所為。至於被證11即是警方傳訊原告時所示錄影，原告業說明當時「非」拍照，另按被證11下半所示「被證9-1照片」，照片所示焦距、角度、景深亦與原告當時位置有間，被證12非原告所為，原告因此早於110年4月29日依被告指示交出電腦、密碼、門禁卡，原告不知前開電腦後來為什麼會出現被告所謂檔案紀錄的檔名，絕非原告所為。

二、被告方面

（一）聲明

原告之訴及假執行聲請均駁回。

（二）陳述

1、被告公司前於110年5月20日解僱原告，係因被告公司多名人員遭偷拍並以匿名電子郵件言語侮辱、不實謠言騷擾，被害人向警方報案後，被告公司內部調查之結果，有原告電腦畫面、公司監視器畫面等證據顯示原告涉有前述犯行，被告因此解僱原告。

2、被告公司110年4月下旬發生之偷拍、匿名詆毀騷擾等重大違法違紀事件：被告公司於110年4月25日，有同仁突然收到匿名電子郵件，內容涉及公司主管和同仁隱私，該等電子郵件散布多張偷拍照片，亦有言語侮辱、不實謠言攻擊騷擾，涉有妨害秘密、妨害名譽等犯罪，引起公司同仁恐慌，心生疑懼，干擾公司營運秩序，更有被害同仁因此請辭。被告公司知悉後，為保護受害員工、維持管理所需，展開調查，於11

01 0年4月29日詢問所有員工是否涉有相關行為，因員工均否
02 認，被告懷疑有外人入侵辦公處所，只好立即報案將匿名信
03 事件交由警方協助調查，以維護公司秩序並保護同仁人身隱
04 私安全，並非特別針對原告提告。

05 3、於110年4月底，為避免因誤會原告而影響原告權益，同時保
06 護公司在職員工，被告遂於完成報案當天，請原告先歸還公
07 司相關財物並暫停職務直到水落石出，暫停職務期間薪資仍
08 照常給付，被告公司為協助警方調查，有調閱公司監視錄影
09 器畫面，初始因無法特定犯罪日期，資料量過於龐大，直至
10 110年5月中旬，被告始確認完畢。依所調得之監視錄影器畫
11 面，被告發現原告於110年3月12日的監視器畫面，經過同仁
12 花花座位時拿起手機朝向該位同仁，與其中一封匿名電子郵件
13 內該同仁遭偷拍的照片，拍攝角度完全吻合，被告因此進
14 一步追查原告公務筆電，發現其公務筆電內的小畫家歷史檔
15 案紀錄的檔名，與前開匿名電子郵件內同仁花花、Maren、M
16 ina照片內容，竟然一字不差。被告因此於110年5月20日解
17 僱原告。原告匿名信事件之行為確已構成勞動基準法第12條
18 第1項第2款「重大侮辱雇主」之解僱事由，是被告解僱合
19 法。

20 三、得心證之理由

21 1、按「雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之
22 義務，且雇主不得事後隨意改列或增列其解僱事由，亦不
23 得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或
24 增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張。因
25 此，雇主於解僱勞工時，應告知勞工被解僱之具體事由，且
26 不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是
27 否合法有據。」，本件被告係於110年5月20日以原告行為構
28 成勞動基準法第12條第1項第2款「重大侮辱雇主」之解僱事
29 由予以解僱，是被告於訴訟後雖主張原告於110年9月30日至
30 同年10月4日均未到職，已曠工達三日，爰依勞動基準法第1
31 2條第1項第6款終止與原告僱傭關係，顯與上開說明未合，

01 本院將僅就原解僱事由予以審認，不再就被告所稱之第二次
02 解雇約是否合法予以審認，合先敘明。

03 2、被告公司主張原告有為勞動基準法第12條第1項第2款重大侮
04 辱行為，並舉下列事證為證：

05 原告之公務筆電內的小畫家歷史檔案紀錄的檔名，留有同仁
06 花花、Maren、Mina照片內容，業經提出照片及文字內容為
07 證，其中有關被告公司主管孫偉志之照片，其照片左下角標
08 註「真胖又矮」；同仁花花部分，於照片上後製文字：「那
09 幾個死老賊回來又要GY」、「死老賊們趕快被幹掉吧」；被
10 告公司主管蔡文凱和同仁Mita部分，貼出文字「凱哥與Mita
11 手牽手，新郎新娘登場，好甜蜜!」、「辦公室戀情」、標
12 題「凱哥與Mita辦公室戀情」、「真正唯一關心如何挖錢的
13 人，還偷偷摸摸搞女人!」等文字，原告上開行為，確有致
14 被告公司同仁重大侮辱，應堪認定。原告雖稱上揭行為非其
15 所為，然原告既自承於110年4月29日依被告指示交出公務電
16 腦、密碼及門禁卡，且就被告所述，上開照片均取自原告之
17 公務筆電內的小畫家歷史檔案，參以兩造間並無其他糾紛或
18 過節，被告公司自無甘冒違法之風險，而為不實之證據提
19 出，故從上開照片及文字之電子信件已於被告公司其他員工
20 間散布，當已明顯影響被告公司團隊工作融洽之氛圍，其情
21 節顯已超越合理正當化其輕蔑、侮辱他人之言論之憑據。再
22 溝通表達首重基本之尊重，原告寄發其輕蔑侮辱主管及同仁
23 言論之電子信件予被告公司其他員工，已難期待被告公司能
24 接受其他任何懲處手段有所改善，而繼續維持兩造間僱傭關
25 係。若被告繼續雇用原告，顯然將使被告對於未來管理其他
26 員工之威信盡失、業務無法正常運作，難謂兩造勞雇間之信
27 賴關係未生破綻。是被告公司於110年5月20日以原告行為構
28 成勞動基準法第12條第1項第2款「重大侮辱雇主」之解僱事
29 由予以解僱，與原告違規行為在程度上相當，實已符合解雇
30 之最後手段性，被告依勞基法第12條第1項第2款規定予以解
31 雇，終止勞動契約，洵屬合法有據。

3、又原告以被告公司故意以「莫須有」罪名解僱原告，造成原告名譽損害，爰依民法第184條、第195條請求被告將道歉啟事張貼於被告辦公處所明顯處1個月，另應交付原告道歉啟事正本一份用於向客戶澄清部分，本院審究被告依勞基法第12條第1項第2款規定解僱被告既合法有據，且與事實相符，自難認有何不法侵害原告名譽權可言，因此，原告請求被告公司為上開聲明部分，即無理由。

4、兩造間之僱傭關係業已由被告公司依勞基法第12條第1項第2款之規定合法終止，兩造間已無僱傭關係存在。原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被告公司為聲明第二項至第四項之請求，均無憑採。

四、綜上，原告將上開照片及文字之電子信件於被告公司其他員工間散布，已屬侮辱他人之言論，已構成勞動基準法第12條第1項第2款「重大侮辱雇主」，堪以認定，被告解僱自屬於法有據，兩造間僱傭契約業於被告於110年5月20日收受解僱函文時合法終止，則原告對被告公司為其聲明之請求，均無理由，應予駁回，其假執行之聲請併失所據，應予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、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 111 年 2 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

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 111 年 2 月 18 日
書 記 官 林 琬 茹