

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第14號

原告 葉岡麟

被告 華晶科技股份有限公司

法定代理人 夏汝文

訴訟代理人 謝存恩律師

江孟貞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告先、備位之訴均駁回。

訴訟費用新臺幣陸萬參仟貳佰柒拾陸元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：我於任職期間，經訴外人樓姓主管考核我的專業造詣極佳，且我的工作態度與表現優良，也從來沒有接獲瑕疵指正之正式通知，我否認被證10即同一名樓姓主管於民國114年12月1日更改考核意見文書之形式真正性，本來我的試用期自民國114年9月8日起至114年12月7日止共3個月，這個長年違反勞動法令的被告，這次又打算要違法，於我的試用期屆滿前之114年12月4日14時30分許，我仍正常出勤，卻在被告位於5樓會議室，由訴外人鄭絲芸即被告人資單位員工（上1人亦本院115年度勞訴字第34號回復名譽等民事事件之被告。另有被告法務經理曾雪婷登載不實後述關於**專利開會調查資料之業務文書，以此偽造手段達成詐欺訴訟之目的，所以我已經於115年4月1日具狀向臺灣新竹地方檢察署對曾雪婷提起刑事告訴），聯袂被告外聘律師即本件被告訴訟代理人謝存恩律師（上1人係甘露法律事務所律師，與本件被告訴訟代理人江孟貞律師為同所律師，該兩名律師

01 也是本院115年度勞訴字第34號回復名譽等民事事件之被
02 告)，渠倆當場不實指謫原告涉有「甲、擅自出入禁區，且
03 屢勸不聽」「乙、攜帶大量行動電源至會議室充電」「丙、
04 至大陸地區出差期間，未經上級指示，即擅自更改回程日
05 期」（本判決於後開論述時，依序簡稱甲、乙、丙事由），
06 然而訴外人鄭絲芸與律師2人面對我方當場不認同，僅以
07 「公司決定如此」加以敷衍，未能提出任何客觀資料，於上
08 開會議結束後，被告旋即停用我的信箱及各項系統帳號並命
09 我當日離開職場，顯屬突襲解僱，復與確不能勝任工作時之
10 解雇最後手段性不合，甚至如本判決附件所示之資遣（本判
11 決於後開論述時，簡稱稱：系爭解雇），該件通知書僅載條
12 號，又與上開會議指控矛盾，解僱理由薄弱、概括籠統地以
13 試用不合格，如此不具體口號，前後矛盾並再為隨意拼湊擴
14 張事由，故系爭解雇是為無效，為此提起下列第1~5聲明即
15 先位所在，而為確認之訴暨保障職務且被告應續補為勞退提
16 撥之請求，又因下列第6聲明即備位所在，並非單純三倍懲
17 罰性違約金，乃綜合考量我的就業中斷及收入損失，及我的
18 人格權及名譽受損之精神慰撫金，暨我的職涯發展受阻及未
19 來機會損失，我方先前88萬元和平和解金其數額，只是折衷
20 估算方案，非屬限制請求範圍等語，爰此聲明：先位訴之聲
21 明：1.確認被告於114年12月4日以試用期考核未通過為由終
22 止與原告之勞動契約之意思表示無效。2.確認原告與被告間
23 自114年9月8日起僱傭關係至今仍存在。3.被告應允許原告
24 回復原任法務專案副理職務，或提供實質內容相當之職務，
25 並不得無故拒絕原告提供勞務。4.被告應自114年12月5日起
26 至原告復職之前一日止，按月提繳5,526元(以月提繳工資新
27 臺幣9萬2,100元乘以法定最低提繳率6%計算)至原告勞工退
28 休金專戶，並補提繳前述期間應提繳而未提繳之退休金。5.
29 訴訟費用由被告負擔（本判決於論述時，依序簡稱第1~5聲
30 明）。備位訴之聲明：倘受命法庭審酌全案情狀，認為原告
31 與被告間僱傭關係已不宜繼續存在，而不為前開第1~5聲明

01 之全部或一部認定時，原告願以雙方僱傭關係於本件判決確
02 定時終止為前提，請求命被告就其違法終止勞動契約之行
03 為，給付原告新臺幣264萬元整(即每月工資新臺幣8萬8,000
04 元乘以30個月)及自本判決確定之翌日起按年利率5%計算之
05 利息(本判決於論述時，簡稱第6聲明)。本件訴訟費用由
06 被告負擔(本判決於論述時，簡稱第7聲明)。

07 二、被告則以：兩造明確約定3個月試用期自114年9月8日起至11
08 4年12月7日止，於期中之114年11月7日，雖訴外人樓姓主管
09 考核意見記載「專業造詣極佳，如持續積極態度，日後必可
10 獨當一面」，但此後經原告同事反應，原告有不在位置上的
11 情形，經內部調查與詢問原告之結果，原告具體違紀與不適
12 任事由相當明確，因此被告最終認為原告在試用期間的表
13 現，未達考核標準，屬於勞動基準法第11條第5款勞工對於
14 所擔任之工作確不能勝任，因而終止勞動契約，被告在114
15 年12月4日終止會議及後續由甘露法律事務所謝存恩律師、
16 江孟貞律師代為寄發之律師存證信函，均明確指出甲、乙、
17 丙事由，其中甲事由：擅闖公司禁區即擅自出入公司內部
18 的、設有紅龍、貼有禁止進入告示之會議室(本判決於後開
19 論述時，簡稱系爭會議室)，且經過訴外人陳佳燕勸導、告
20 誡後，仍不聽從，被告有資安需求，不容許任意出入違紀，
21 更不容許有人在禁區逗留並使用具有照相、通訊功能之電子
22 產品；其中乙事由：影響用電安全，擅自攜帶大量多顆行動
23 電源前往系爭會議室進行充電，被告認為此舉已嚴重影響被
24 告用電秩序及公共安全；其中丙事由：原告曾稱其於114年1
25 1月13日星期四下午與幾位同仁因**相關專利進行開會
26 (* **專利名稱見本院卷第211頁)，經訴外人曾雪婷於114
27 年12月9日以電子郵件向訴外人黃心明詢問後，確認114年11
28 月13日沒有人與原告開會乙情，而在此之前，原告曾於114
29 年10月28日申請前往大陸地區昆山彩晶與榮晶工廠，瞭解生
30 產線與產品製程與彩晶智權小組討論佈局規畫，出差日期為
31 114年12月29日週一搭乘中華航空C1201班機12時30分於台北

01 松山機場出發、回程日期原為114年1月8日週四，申請出差
02 目的與工作概要為「前往昆山彩晶與榮晶工廠瞭解生產線與
03 產品製程與彩晶智權小組討論明年專利佈局規畫」，但原告
04 未經直屬主管事先同意或依正常程序獲准的情況下，擅自更
05 改回程日期延至於115年1月11日週日搭乘中華航空C1502班
06 機12時05分自上海浦東機場返台，過程中僅僅於114年11月5
07 日透過絡訴外人即被告行政人員翁至佳，即改動機票日期延
08 至115年1月11日週日，且經被告調查後，發現被告公司集團
09 於大陸昆山地區工廠之生產線，於年末初時已安排盤點、產
10 線停線之歲修，並不適合年底時段前往生產線進行製程了
11 解，又經被告向彩晶智權相關單位進行了解後，截至資遣原
12 告前1天，原告於原申請出差期間均尚未為專利佈局規劃或
13 與智財單位訂定任何具體會議時程或議程安排，可見原告對
14 於出差之安排，均未進行事先之準備，及是否有出差之必
15 要，亦有疑義，並違背被告公司制訂之出差管理辦法，原告
16 另有出勤與崗位缺失情形，打卡異常、多次1日上工不滿8小
17 時之情形。倘若勞雇雙方於勞動契約內有約定試用期條款，
18 雇主本得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操
19 守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員
20 工，如不適格、大致不能勝任，雇主即得於試用期滿前終止
21 勞動契約，亦無需給予其改善機會或安排其他職務，否則即
22 與雙方約定試用期間之目的未洽，而依本件114年12月4日錄
23 音光碟與逐字譯文，可知被告方面於114年12月4日資遣通知
24 會議當下，已詳為告知資遣之事由即勞動基準法第11條第5
25 款之法律依據及事實所在，經訴外人鄭絲芸與謝律師向原告
26 說明其甲、乙、丙事由之具體違紀後，原告當場承認、道歉
27 並反覆回應「可不可以再給我一次機會」，原告明明瞭解自
28 己是因為該等事由而遭解雇，又假設114年12月4日當天非為
29 雙方之合意資遣、好聚好散，那麼縱使被告係於原告仍在試
30 用期間內資遣原告，依上說明，本無須給予原告改善機會，
31 遑論原告係有意地、持續性地為之，復經訴外人陳佳燕告誡

01 後仍明知故犯、視公司政策規定皆為無物。再者，原告之職
02 責乃負責被告公司之專利事務，例如原告提出工號25050、
03 部門別法務處法務部、職等/職級8-3、職稱專案副理、工作
04 內容：專利前案檢索與侵權/風險評估：針對內視鏡**結
05 構與多家廠商進行全球專利檢索…工作心得：1.快速熟悉公
06 司關鍵技術脈絡：對**結構…2.從點到面的競品視角…3.
07 流程推進能力…安排與跨門溝通。4.文件品質與產出穩定：
08 完成季報與多份分析/答辯稿…等等，可見原告勢必會接觸
09 被告新發明、新創作之構想、專利申請、佈局等等，如此攸
10 關被告競爭力之機密資料，原告既有諸多視公司政策規定為
11 無物之違紀行為，其違約亂紀之行為，業已將勞雇雙方間之
12 信任，破壞殆盡，全然不適任法務部門之專案副理工作，本
13 件資遣應屬合法等語，資為抗辯，答辯聲明：如主文所示，
14 如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以前開情詞否認，
16 然兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約
17 行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受
18 侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。
19 又，勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事
20 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，
21 雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於
22 保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇
23 主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更
24 再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參見）。
25 查，系爭解雇引用勞動基準法第11條第5款，一目了然，且
26 依原告於收受附件紙本之當天（本判決附件所示之資遣通
27 知，掃描自本件民事起訴狀檢附之原證5），原告、訴外人
28 鄭絲芸、被告訴訟代理人謝存恩律師已就甲、乙、丙事由，
29 互為交談且稽諸被證12即114年12月4日週四錄音逐字稿內
30 容，呈現對話雙方（指勞方與資方）交談語句流利，語氣承
31 轉順暢，復能接續或呼應對方談話之語意而為陳述，且關於

01 對話主題即勞工因有甲、乙、丙事由，所發生之雇主予以解
02 雇其不利後果，亦可集中焦點，並無前後語句忽然切斷不明
03 或停滯之情形，其中亦一併提及原告尚有出勤的問題（後者
04 見本院卷第241頁經文件提出人以橘色標示處），因此，本
05 件應調查審理範圍，即原告於114年12月4日週四當天即明知
06 之雇主方面，秉持甲、乙、丙事由所為之系爭解雇，其效力
07 如何，就此本院續為分析如下：

08 (一)、甲事由：雖本件民事起訴狀第4~5頁稱其未接獲工作表現有
09 重大瑕疵之正式通知、114年12月4日週四對方（指資方）僅
10 以「公司決定如此」加以敷衍，未能提出任何客觀資料，然
11 據本件民事起訴狀第4頁稱其114年12月1日~3日公假前往苗
12 栗市警察局接受替代役教召（見本院卷第17頁），及據原告
13 本人於最後期日在庭稱：這棟大樓地下室有2層，地上有5層
14 樓，我的工作地方在5樓，6樓是吃飯就是餐廳，系爭會議室
15 在5樓，跟我的工作地方在同一層樓，我的工作地方跟大家
16 一間，不是一間，是開放型的辦公間，我114年12月1日到3
17 日沒有進公司，4日才進公司，本院卷第221頁是12月4日的
18 照片，我教召回來暫放東西放回系爭會議室，本院卷220頁
19 這也是我的東西，是我把它拿到會議室，因為我的同事在開
20 放空間跟同事聊天，干擾到我的工作，我不好意思跟同事
21 講，我的意思是我原先的座位會被干擾，所以我就在公司裡
22 找了一個不會被干擾的地方來上班，其實都是在5樓，我們
23 有好幾間會議室，我也是在工作，而且是帶著公司的筆電，
24 也有回覆我的同事的一些信件，不能說我不在座位上就是不
25 是工作，如果我上廁所時間大於15分鐘不就代表我不在工作，
26 如果這樣說怎麼合理呢？我114年12月4日週四教召回來
27 時，我沒有看到系爭會議室玻璃上張貼如本院卷第214頁
28 「（右行）非原座位區同仁（左行）請勿進入」之告示，紅
29 龍我有看到，但教育訓練也沒有提到，就算我進去應該會有
30 警告，應該要有書面警告，也沒有，被告一直到現在一直都
31 沒有給，我調解時有提到這件事，被告也一直在閃躲，訴外

01 人陳佳燕好像是董事長的秘書，她曾經跟我講說，我進到會
02 議室我剛好在接電話，我進到會議室，她說這間會議室不能
03 用，我不是去佔用，是使用系爭會議室，我當時沒有想那麼
04 多，我當時只是把外套放在那裡，下班時再拿回去，114年1
05 2月4日週四我就被趕走了，當天12月4日的現場照片，我有
06 充電是行動電源，是可以充筆電的行動電源，公司的電腦太
07 久了，有時候會沒電，我教召之前，董事長的秘書已經親自
08 告訴我不可以進入這間會議室，董事長秘書跟我沒有有仇，
09 法官問我為什麼董事長秘書跟我講話，我卻沒有跟董事長秘
10 書說我一定要用這間會議室，不然我會被吵沒有辦法上班？
11 這個我沒有講，因為當時還在3個月試用期，我沒辦法越僭
12 職等（見本院卷第314~317頁筆錄）。

13 (二)、乙事由：此係附隨於甲事由使用系爭會議室之違紀，第按當
14 事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為
15 成立。民法第153條第1項定有明文。又，契約乃當事人間在
16 對等基礎下，本諸自主意思、自我決定及自我拘束所成立之
17 法律行為，基於私法自治及契約自由原則，契約不僅在當事
18 人之紛爭事實上作為當事人之行為規範，在訴訟中亦為法院
19 之裁判規範。兩造對於彼此間明確約定3個月試用期自114年
20 9月8日起至114年12月7日止之事實均不爭執，並有本件民事
21 起訴狀檢附之原證1員工聘僱合約書1件在卷，其中第二條定
22 有「□試用期間：3.乙方（指原告）如果違約事由或『未能
23 適任』其所擔任之職務時，甲方（指被告）得依勞動基準法
24 規定預告後或『不經預告』而終止本合約」（見本院卷第37
25 頁），本院爰參考一般學理上認為勞動契約當事人之勞工，
26 具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組
27 織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）
28 親自履行。不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受雇
29 人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目
30 的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於
31 分工合作之狀態，勞動契約之特徵，即在此從屬性。鑑於兩

01 造對於試用期之期中於114年11月間，訴外人樓姓主管對原
02 告考核意見記載「專業造詣極佳，如持續積極態度，日後必
03 可獨當一面」均不爭執，並有本件民事起訴狀檢附之原證2
04 該件訴外人樓姓主管考核意見1件在卷（見本院卷第43
05 頁），則被告具狀抗辯原告係另遭鄰近同仁察覺異常後通報
06 人資乙情（見本院卷第140頁），應為可信，否則訴外人樓
07 姓主管何需「美言」之？本件既未見被告係藉由設下短期適
08 用期而規避僱傭關係原則上應具繼續性之不當目的，又上開
09 同仁提出檢舉乙事，已見原告不服原辦公座位之安排、自闢
10 幽境，擇定非經許可、否則禁用之系爭會議室，創造出一個
11 獨屬一己之私人辦公空間，除了有不服從雇主權威情形，於
12 驚動高層指派董事長秘書前來處置之時，已然面對面地親自
13 告誡、禁止，惟原告視訴外人陳佳燕所言如空氣一般，全然
14 不放在心上，此外，在雇主採取非正式書面警告、僅係口頭
15 告誡之委婉措施，計算前揭訴外人樓姓主管對原告「美言」
16 出具考核意見之後、迄至教召前1週止（11月29日週六、11
17 月30日週日、12月1日～3日為週一至週三），大約有20天，
18 不計週休二日，原告仍持續獨自使用設有紅龍管制中之系爭
19 會議室，如此執意，不但造成彼此勞資對立，同時也使其
20 他同仁不滿，破壞同僚間本應共同納入雇方生產組織體系，
21 不啻使得原告額外地擁有使用單人辦公空間的特權，同時也妨
22 礙於被告對自身營利事業體系之監督管理。因此，被告以原
23 告係接觸攸關被告競爭力之機密資料所屬人員，既有如斯之
24 視公司政策規定為無物之違紀行為，業將勞雇雙方間之信任
25 破壞殆盡，已全然不適任法務部門之專案副理工作（見本院
26 卷第141、148、235頁），再佐以後開丙事件之工作能力檢
27 核結果，判斷原告大致上為不能勝任工作之人員，以此進行
28 系爭解雇，應於不合。

29 (三)、丙事由：根據華晶集團國內外出差管理辦法第貳拾條「□保
30 險：1.國內出差…2.國外出差：副總級含以上，旅行平安險
31 NTD500萬、意外醫療險50萬：一般員工，旅行平安險NTD300

01 萬、意外醫療險30萬。□醫療：…□員工出差日程若有異
02 動，應事先報備集團執行長核准，並同時知會行政及人力資
03 源單位，以確保旅行平安險投保之有效性」（見本院卷第22
04 9頁），及據原告本人於最後期日在庭稱：我知道出國要旅
05 平險，但我不知道不能隨便更改日期，我當時候翁至佳小姐
06 有給我選一個日期，我改期是因為我打算去上海的中國農民
07 銀行辦理帳戶，我出差的地點是昆山，昆山沒有機場，所以
08 機票只會買台北到上海，我在那邊至少有兩週時間，他們那
09 邊需要線上支付，線上支付要銀行卡，我出差是兩週，在那
10 邊不方便，我申請出差時，是114年10月底時，沒有想那麼
11 多，之後我就去問訴外人翁至佳小姐，請她幫我問同事說，
12 銀行卡激活可以幾天，我申請出差是114年10月28日，出差
13 起日114年12月29日，但我12月29日已經不在公司了，我教
14 召時間是12月1日～3日，法官問我為何不在11月底之前更改
15 出差的時間？我當時有問公司的HR（人資），HR說不用更改
16 流程，法官又問我怎麼可能、不然我的旅平險怎麼辦？這個
17 我是問HR即訴外人謝韻芝小姐，我要請求調查，我有跟謝韻
18 芝小姐溝通這件事（見本院卷第318～320頁筆錄），經被告
19 訴訟代理人謝存恩律師當庭爭執以：原告說他是為了要辦銀
20 行卡才會更改出差時間，他辦銀行卡的原因是因為出差兩週
21 而不夠用，但他申請的延後時間是在出差最後三天，所以不
22 會有因為前面兩週不夠用要延後三天去辦銀行卡的問題，況
23 且不管原告有任何出差需求，他要更改出差時間，都要遵循
24 公司內部規定等語（見本院卷第320頁筆錄），本院爰審酌
25 僱傭契約原則上為專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞
26 務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義
27 務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約
28 自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手
29 段正當性及社會性因素亦應顧慮之。基此，雇主不應犧牲勞
30 工權益，僅維護經營者之利益，摶節仍屬於工作時間諸如加
31 班費之發放或必要之公假；反之，勞工於非受上級指示而係

01 自行申請安排海外或大陸地區之出差時，亦應就該次出差之
02 必要性與相關業務聯絡，尤其行程妥為規劃，除了一般常見
03 之春季濃霧、夏季颱風、冬季風雪造成之機場關閉，此外，
04 基本之每日行程及交通安排暨會議聯繫，亦可以瞧見此員於
05 一般通常情狀，於其所屬業務上，是否能夠大致適任。本件
06 無論以今時今日之網路資訊發達，或者如原告本人於第1次
07 期日在庭稱：我原訂是115年1月8日（週四）回台，我遭解
08 雇後，我115年1月8日人在大陸地區上海，是參加上海的同
09 學會，在此之前翁（至佳）小姐說1月8日和1月11日是一樣
10 的價格，我怕手機和銀行卡沒辦好，所以我就押比較保險的
11 日期（指1月11日週日），我是本件民事起訴狀遞出（到院
12 日114年12月24日），所以我才出國去散心等語（見本院卷
13 第276頁筆錄），則原告本人尚有其他大陸地區的同學，可
14 以詢問其等辦理手機和銀行卡所需的天數，卻於114年10月2
15 8日已填報出差日期為114年12月29日週一～回程日期為114
16 年1月8日週四，前後共11天之目的為前往大陸地區昆山彩晶
17 與榮晶工廠，瞭解生產線與產品製程與彩晶智權小組討論佈
18 局規畫（見本院卷第231頁、被證8，層層而上之最後簽核日
19 期為114年11月6日下午4時47分），但原告於更動行程之過
20 程中，僅以LINE與訴外人即被告行政組人員翁至佳聯繫（上
21 1人見本院卷第234頁），亦即僅符合華晶集團國內外出差管
22 理辦法第貳拾條之同時知會行政及人力資源單位：「翁至
23 佳：有問了中國同事～手機事務和銀行帳戶激活可以一天內
24 辦好～銀行卡記得帶。原告：謝謝！翁至佳：航班報價剛剛
25 也傳給你囉，如果是選華航1/8和1/11的價格是一樣的～。

26 （114年）11月5日上午11：55：記得要再給我護照和台胞證
27 的掃描檔喔。原告：好、謝謝！翁至佳：用email回我要搭
28 乘的航班即可」（見本院卷第47頁本件民事起訴狀檢附原證
29 4），並於114年11月5日下午4：22以電子郵件告知訴外人翁
30 至佳並副知訴外人陳佳燕、吳庭儀、使用英文姓名為Robert
31 Lou以上3人，回程日期延至於115年1月11日週日搭乘中華航

01 空C1502班機12時05分自上海浦東機場返台（見本院卷第233
02 頁114年11月5日下午4時22分電子郵件），連訴外人王崇
03 維、陳穎蓁都沒有被知會（上2人見本院卷第231頁114年10
04 月28日申請並經簽准國外出差單，114年11月6日下午3時4分
05 與下午4時47分最後簽准欄），因此，依上開甲事由暨附隨
06 乙事由並佐以丙事由，本件勞動契約屬於附有試用期間之約
07 款者（見前開原證1），雇主得於試用期間內觀察該求職者
08 關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該
09 求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前
10 終止勞動契約，而被告既查無有濫用權利之情形，且114年1
11 2月4日為週四，翌（5）日～7日即為週五及週休二日，次週
12 週一即係雙方約定3個月試用期之最末日，而114年12月4日
13 為週四，原告仍有違紀使用其自闢單人使用空間之不服紀律
14 情況，如此加重勞資彼此間之對立，同時攢深破壞同僚間本
15 應分工合作之關係，從而系爭解雇所為之終止勞動契約應具
16 正當性，至原告復以解雇最後手段性拮抗，則無足取。

17 四、綜上，114年12月4日系爭解雇所為之終止勞動契約應認具正
18 當性，是以建立於系爭解雇為非法解雇之第1～4聲明，均無
19 理由，且建立於系爭解雇為違法解雇之第6聲明，亦無理
20 由，原告先、備位之訴均應駁回，至第5及第7聲明則應定由
21 敗訴之原告負擔（應繳納第一審起訴裁判費6萬3,276元，經
22 暫免一部，業據原告預繳2萬1,092元）。

23 五、兩造其餘主張及所提證據（尤其原告於最後期日稱已送新竹
24 調查局調查站處理之被證10，見本院卷第316頁筆錄；原告
25 於最後期日以前對訴外人曾雪婷之告訴，見本院卷第309頁
26 告訴狀第1頁影本；原告表列被證12譯文辨識重點表格），
27 與本院上開論斷無涉或無違，不予贅述。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日
29 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

30 以上正本係照原本作成。

31 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，應

01 按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨添具繕本1件。如委任律師
 02 辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未
 03 同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不
 04 合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁
 05 回上訴。如本件原告對本判決全部不服提起上訴，按上訴利益新
 06 臺幣528萬元計算，應繳納第二審上訴費用為新臺幣9萬4,914
 07 元，依勞動事件法第12條第1項暫免一部規定，至少應繳納新臺
 08 幣3萬1,638元。

09 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日
 10 書記官 蔡萱穎

11 本判決附件：即系爭解雇之書面通知書（出處：原證5）。
 12

