

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第119號

原告 劉康澤

訴訟代理人 何紫滢

被告 統新光訊股份有限公司

法定代理人 李英坤

訴訟代理人 陳文元律師

複代理人 陳哲民律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年7月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國109年8月22日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣5萬元，及分別自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、被告應自民國109年8月22日起至原告復職之前一日止，按月提撥新臺幣3,036元至原告於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔。

六、本判決第二項各期清償期屆至後，均得假執行。但被告如各期以新臺幣5萬元為原告供擔保後，得免為假執行。

七、本判決第三項各期清償期屆至後，均得假執行。但被告如各期以新臺幣3,036元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：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

01 存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言
02 （最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告主張
03 被告違法終止兩造間勞動契約、兩造間之僱傭關係仍存在乙
04 情，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於
05 不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之
06 法律上地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判
07 決予以除去，依據上述說明，原告提起本件確認之訴，即有
08 受確認判決之法律上利益，先予敘明。

09 貳、實體方面：

10 一、原告起訴主張：

11 (一)原告於民國109年2月17日起在被告任職，擔任資訊工程師，
12 約定薪資為每月新臺幣（下同）4萬元，發薪日為次月5日
13 （原告起訴狀載為每月5日，惟依起訴狀附表及員工薪資明細
14 所示，應為次月5日）。於109年5月18日，原告到職滿3個
15 月，因具有專業證照且表現良好，而晉升資訊組長一職，並
16 經被告調升原告薪資1萬元，約定每月薪資為5萬元。

17 (二)嗣原告於109年7月27日因急性膽囊炎前往國立成功大學醫學
18 院附設醫院（下稱成大醫院）急診就醫，隨即住院並於109
19 年7月29日接受腹腔鏡膽囊切除手術，直到109年8月3日出
20 院，更於109年8月6日至成大醫院門診掛號就診及拆線，醫
21 囑宜休養1週，原告並於109年8月10日銷假上班。豈料，被
22 告人事部門人員於109年8月11日下午5點下班時，告知原告
23 翌日不用來上班，並於當場收回原告識別證（具上下班打卡
24 功能），以及職務上所分配、被告所有之筆記型電腦，同時
25 要求原告簽立自願離職證明書遭原告拒絕，當場並未告知任
26 何理由及資遣證明，即要求原告離去，原告於109年8月12日
27 及13日至被告處所上班，均遭拒在門外無法進入上班。原告
28 於109年8月21日方收到被告寄發之非自願離職證明書，被告
29 終止勞動契約之理由為勞動基準法第11條第5款，然原告在
30 此之前並未收到任何被告告知無法勝任工作之通知或要求原
31 告改善，原告並無勞動基準法第11條第5款情事，故被告解

01 聘不合法。

02 (三)按勞動基準法第11條第5款規定，舉凡勞工客觀上之能力、
03 學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在
04 內，且須雇主在其使用勞動基準法所賦予保護之各種手段
05 後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最
06 後手段性原則」，於具體個案中，應審查解僱有無權利濫用
07 之情形，可由雇主有無解僱客觀合理之理由、是否具備相當
08 性等要件審查。前者如：勞工就契約義務之違反程度、業績
09 不佳、勞工能力不足、事業經營不佳、虧損等；後者如：解
10 僱原因是否重大、原因發生之經過、考量勞動者從前之績
11 效、對於解僱原因，勞工有無反省等因素，綜合認定。原告
12 於疾病手術開刀住院返回工作二日後，即遭被告解聘，在職
13 期間從未接獲被告通知有何不能勝任之情況，且在職期間同
14 部門僅二名資訊人員，同事請假期間亦是原告一人堅守崗
15 位，被告本件解僱原告應屬違法，兩造間勞動契約關係因被
16 告違法資遣行為無效而仍繼續存在，爰依民法第487條前
17 段、第235條、第234條及勞工退休金條例第6條第1項、第14
18 條第1項、第31條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係存
19 在，並請求被告繼續向原告按月給付薪資5萬元，及按月提
20 繳勞工退休金3,036元等語，並聲明：請求判決如主文第1、
21 2、3項所示。

22 二、被告則以：

23 (一)被告於92年間創立於南部科學園區，為生產精密光學元件及
24 高密度○○○○器(DWDM)關鍵元件—薄膜○○片(TFF)之專
25 業廠商，因高科技產業競爭激烈，商業間諜竊取機密或員工
26 於離職時攜走公司重要技術之情況層出不窮，故被告特別重
27 視專業技術、儀器參數及客戶資料等營業秘密之電子資訊保
28 護，以避免競爭對手、商業間諜或駭客竊取或破壞被告電腦
29 資料及網路系統。被告當初招募原告，乃係因其自稱擁有電
30 腦資訊相關專業及經驗，可立即上手被告資訊管理相關工
31 作，詎原告受僱於被告期間，發生諸多工作品質不佳、不能

勝任工作及違反工作規則等情，從而，原告主觀上違反忠誠履行勞務給付義務、客觀上亦不具備擔任資訊人員之能力、學識及品行，被告依勞動基準法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，自屬適法有據。原告有下列不能勝任其工作之情事：

1. 於109年4月間，原告未向主管申請、未經核准，即無故擅自變更電腦系統中員工存取權限，導致多名員工無法存取電腦系統中之資料，嚴重影響日常工作之進行。
2. 於109年4月間，廠長戊○○之筆記型電腦因故障要送給廠商維修，交由原告辦理，詎原告竟在未做任何備份下就將筆電送修。
3. 於109年5月11日，原告無故刪除被告員工之電子郵件帳號，導致被告員工反映無法寄送電子郵件、相關郵件等系統異常等情況，嚴重影響日常工作之進行。
4. 於109年6月間，原告辦理被告員工申請電腦系統使用帳號及權限，原告雖聲稱設定作業已完成，惟嗣後被告員工反映系統根本無法使用。
5. 於109年7月間，原告辦理被告新廠區4樓網路與電話設定作業，該作業乃簡單之連線安裝工作，至多僅需一個工作日即可完成，詎原告自109年7月8日開始延宕至7月15日始完工，無端耗費一週時間，且施作之內容不僅基礎線路安裝作業未確實、端子版線路也沒有打好，實難想像為何原告耗費多達數倍時間卻未能確實完成基本之工作。
6. 於109年7月間，原告再度未依程序申請即無故修改多位被告員工之電腦網路存取權限，導致員工無法順利操作使用電子簽核系統、生產製造流程等系統，嚴重影響被告生產作業程序。
7. 於109年7月間，原告未經申請及授權，擅自在被告之PDC伺服器主機上安裝微軟Office文書軟體，然該主機之功能在管理員工帳號，根本沒有安裝文書軟體之必要，且因該文書軟體安裝無端造成PDC主機當機而須重開機，被告內部無法使

01 用資訊系統，造成工作嚴重遲延。

02 8. 於109年7月14日，被告發生外部電話無法撥入被告語音總機
03 之情事，嚴重影響客戶與公司聯繫。經查詢後發現竟是原告
04 無端扯掉機房內之語音線路，才導致外部電話無法轉進公司
05 語音總機。

06 9. 原告未經允許擅自變更、開啟被告電腦系統防火牆，讓未經
07 申請之人員得任意存取被告電主機之內部機密資訊，嚴重影
08 響被告之保密機制。

09 10. 109年8月5日，原告違反「禁止未經申請由外部連線」之資
10 安規定，藉由外部連線方式，試圖登入被告內部網路，嚴
11 重影響被告之資訊安全。

12 (二)原告上述未經申請即擅自變動員工使用電腦網路系統之權
13 限、違反資安相關規定等情，部門主管為此多次開檢討會，
14 試圖輔導原告，惟其始終未能改善。被告於109年6月間，鑑
15 於網路資安事件頻傳，特別發布公告要求全公司同仁務必遵
16 守相關規定，資訊部門主管丁○○並將該公告以電郵傳給原
17 告，要原告需注意該規定。原告之主管即廠長戊○○亦對原
18 告施加教育訓練、要求其改善相關違規行為，並再給原告一
19 次機會，藉由109年5月間資訊部門組織調整，原告擔任資訊
20 部門組長乙職，茲以考察其是否能自我調整以符合工作所
21 需，惟經評估原告數月來之表現，仍屬明顯不能勝任資訊部
22 門之相關工作，109年7月間，資訊部門組織再變更，設立
23 「資訊部門副科長」乙職，改由訴外人丁○○擔任，本要持
24 續觀察原告後續表現，豈料原告竟又於109年7、8月間發生
25 擅自變更被告防火牆、未經許可異動存取權限及無故外部連
26 線至被告主機等嚴重違反工作規則、危害資安等情事，足徵
27 原告主觀上、客觀上均不能勝任被告資安人員之職務，被告
28 已用盡勞動基準法允許的一切手段，原告仍未能改善，故被
29 告終止與原告間之勞動契約，應符合解僱的最後手段性原
30 則，被告主張終止勞動契約，應屬適法有據等語，資為抗
31 辯，並聲明：駁回原告之訴。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)如原告主張被告應自109年8月21日起至復職之日止，按月提
03 繳退休金至勞工保險局個人專戶，為有理由，提撥金額為30
04 36元。

05 (二)原告任職期間之薪資給付日為翌月5日。

06 四、兩造爭執事項：

07 (一)兩造間僱傭關係是否存在？

08 (二)原告主張被告應自109年8月21日起至原告復職之日止，按月
09 於次月5日給付原告薪資5萬元，及分別自應給付日之翌日起
10 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，有無理由？

11 (三)原告主張被告應自109年8月21日起至原告復職之日止，按月
12 提撥3,036元至原告於勞動部勞工保險局之退休金個人專
13 戶，有無理由？

14 五、本院之認定：

15 (一)原告主張其於109年2月17日起在被告任職，擔任資訊工程
16 師，約定每月給付4萬元，發薪日為次月5日，於109年5月18
17 日，原告到職滿3個月，改為擔任資訊組長一職；嗣原告於1
18 09年7月27日因急性膽囊炎至成大醫院急診就醫，隨即住
19 院，並於109年7月29日接受腹腔鏡膽囊切除手術，直到109
20 年8月3日出院，再於109年8月6日至成大醫院門診掛號就診
21 及拆線，醫囑宜休養1週，原告並於109年8月10日銷假上
22 班，於翌日即109年8月11日下午5點下班時，經被告人事部
23 門人員告知原告翌日不用來上班，並要求原告簽立自願離職
24 申請書，遭原告拒絕，原告於109年8月21日始收到被告寄發
25 之非自願離職證明書，被告終止兩造間勞動契約之事由為勞
26 動基準法第11條第5款等事實，經原告提出其個人投保紀
27 錄、被告109年7月及8月之原告員工薪資明細、兆豐國際商
28 業銀行存摺封面及內頁影本、成大醫院109年8月6日中文診
29 斷證明書、非自願離職證明書、勞工退休金個人專戶明細資
30 料(見勞訴卷一第21、31-39、47頁)在卷為證，並經被告提
31 出離職申請/通知單(右上方載有「本人拒簽109.8.11 下午

01 5:00」)、原告人事資料(見勞訴卷一第427、477頁)、109年
02 5月18日人事異動申請單(見勞訴卷二第157頁)附卷可憑，且
03 上述事實為被告所不爭執，綜合證據調查之結果，上述事實
04 應堪以認定。

05 (二)被告資遣原告不合法，兩造間僱傭關係仍存在：

- 06 1. 按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終
07 止勞動契約；勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，
08 雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第11條第5款、第12
09 條第4款分別定有明文。次按勞動基準法第11條第5款規定，
10 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止
11 勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達
12 成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始
13 得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應
14 兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於
15 所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學
16 識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在
17 內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍
18 無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段
19 性原則」。如勞工非不能勝任工作，而係屬勞動基準法第12
20 條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇
21 主雖得據以終止勞動契約，惟仍應受同條第2項所定除斥期
22 間之限制(最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參
23 照)。
- 24 2. 被告於109年8月21日交予原告非自願離職證明書，該證明書
25 上所載之離職原因為勞動基準法第11條第5款，且未說明任
26 何原告具有該款事由之情事，有該非自願離職證明書在卷可
27 稽(見勞訴卷一第39頁)，合先敘明。
- 28 3. 被告以前述抗辯事由，主張原告於任職期間有勞動基準法第
29 11條第5款、第12條第4款所定之確不能勝任其所擔任之工
30 作、違反工作規則且情節重大之情事，故經被告合法終止兩
31 造間僱傭關係云云，惟被告直至109年8月21日資遣原告前，

全然未曾以申誡、記過、減薪等懲戒方式或調職等各種較輕微手段，督促原告改善乙情，經證人即被告員工戊○○證述明確(見勞訴卷二第250頁)，且為被告所不爭執。而被告雖抗辯曾多次召開檢討會議，要求原告改善其工作效率及品質云云，惟俱未提出任何檢討會議紀錄，嗣至本院審理中之110年4月28日，方由仍於被告任職之證人戊○○口述、丁○○繕打製作1年前之109年4月會議內容摘要，有該會議內容摘要附卷可參(見勞訴卷二第155-156頁)，則被告是否確曾因多次召開檢討會議要求原告改善工作狀況，難謂無疑。

4. 被告雖主張原告於109年4月間，經戊○○指示代為送修戊○○之筆記型電腦，原告竟在未做任何備份下就將筆電送修云云，然依原告與戊○○之通訊軟體LINE對話紀錄，原告於送修前已明確告知戊○○無法進入系統、會將其內之SSD硬碟拔除、只能排修無法當日取回等語，並檢附載有「無法備份使用」等文字之電腦畫面截圖，有該LINE對話紀錄在卷可參(見勞訴卷一第401頁)，並經戊○○回覆以「就排修」，則原告既在已充分告知戊○○無法備份之情形下，經戊○○表示同意排修，難認其送修行為有何缺失。

5. 又被告雖主張原告於109年4月間，未向主管申請、未經核准，即無故擅自變更電腦系統中員工存取權限，導致多名員工無法存取電腦系統中之資料，嚴重影響日常工作之進行；原告於109年5月11日，原告無故刪除被告員工之電子郵件帳號，導致被告員工反映無法寄送電子郵件、相關郵件等系統異常等情況，嚴重影響日常工作之進行云云。然查，原告嗣於109年5月18日尚經被告調升為資訊部組長，且勞工保險投保金額亦於109年6月1日改為50,600元，有109年5月18日人事異動申請單(見勞訴卷二第157頁)、原告之勞工保險個人投保紀錄(見勞訴卷一第21頁)附卷可憑，若原告確有上述缺失且嚴重影響被告工作之進行，被告自應予以處分，豈會不久後即調升原告職位及薪資，顯見被告此部分所辯應無足採。至被告另辯稱原告擔任資訊部組長並非升職，僅是組織

變更，欲藉由職位改變督促原告云云，然查，同公司之丁○○於101年起即於被告任職(見勞訴卷一第220頁)，年資較原告長約8年，倘確僅是調整職位，自應讓丁○○擔任組長，更能行使主管職務督促原告，然而被告卻捨此不為，顯見其此部分所辯亦與常情不符，而非可採。

6. 被告另主張原告於109年6月間至7月間有上述辦理被告員工申請電腦系統使用帳號及權限未設定完成、延宕被告新廠區4樓網路與電話設定作業且安裝不良、未依程序申請即無故修改多位被告員工之電腦網路存取權限，導致員工無法順利操作使用電子簽核系統、生產製造流程等系統、原告未經申請及授權，擅自在被告之PDC伺服器主機上安裝微軟Office文書軟體、無端扯掉機房內之語音線路等缺失，惟此等情節僅有丁○○之證述為證，而丁○○現為被告員工，且其證述其為被告本案所提出之部分證據之製作者(如「防火牆開放外部連線修改紀錄」、「防火牆系統事件說明」文件、109年4月會議內容摘要等證物)，則其證述之可信性尚非無疑，況上述情事復無其他證據足資佐證，難以採信為真；又縱認此等情事為真，被告亦全然未曾就此對原告為任何較輕手段之懲處，嗣至109年8月21日方逕對原告為資遣之行為，自難認合於前述之解僱最後手段性原則。

7. 次查，被告雖主張原告違反被告之電腦資料管制辦法，未經審核通過即使用VPN連線，從外部網路連線至被告內部網路，違反被告所訂之電腦資料管制辦法之工作規則云云，並提出經被告審核、公布之電腦資料管制辦法為證(見勞訴卷二第21-23頁)。然查：

(1) 依據該電腦資料管制辦法，其第四點載明「權責：資訊單位為本辦法之權責單位，負責本辦法之管制，並確保依據本辦法之規範作業」，第5.1點載明「資訊處理單位與使用單位之權責劃分」、第5.1.1.1點載有「資訊單位人員除下列事項外，不得擅自進行資料輸入與修改作業」、第5.1.2.1點載有「當使用單位有下列需求時，『需提出電腦設備/程式/

資料修改需求申請表』」等文字，並參酌該管制辦法之首頁（見勞訴卷二第21頁）註明擬案單位為資訊部、部門主管為資訊部戊○○、擬案人為資訊部丁○○，依照該管制辦法之體系解釋，可知依該管制辦法，為資訊部所擬定，且以資訊部為管制單位，所規範之人員區分為「資訊單位」及「使用單位」之人員，「資訊單位」應係指被告資訊部，關於「資訊單位」之相關規範，規範對象為資訊部人員，「使用單位」則是指資訊部以外之被告內部單位，關於「使用單位」之相關規範，規範對象為資訊部以外之各單位人員，故該管制辦法第5.1.2.1點，規範「當使用單位有下列需求時，需提出『電腦設備/程式/資料修改需求申請表』經單位主管及資訊單位主管審核通過，或是於主管會議中研討決議，資訊單位人員始得進行相關作業處理」等語，應係指資訊部以外之其他公司人員如有使用需求時，需提出申請表並經逐層審核通過，而未規範資訊部本身人員需提出申請表並經審核通過後始得使用電腦設備、程式、資料，依該管制辦法後附之電腦軟硬體需求流程圖，亦可知僅有「使用單位」需提出申請單，而「資訊單位」則進行執行作業（見勞訴卷二第37頁），且依同管制辦法第5.2.2.2.b點，被告資訊部之資訊管理工程師之職務，本身需負責系統功能之測試與上線、系統主機開關、監控及異常處理、各週邊設備連線之維護、資料檔案定期之備份管理及其他上級主管交辦事項（見勞訴卷二第24頁），而以資訊管理之運作實務上，亦難想像資訊單位自身人員本身既已擔負維護、管理系統及連線職務卻仍須向資訊單位逐一申請各項權限後始得進行相關工作，而原告身為資訊部組長，自屬資訊單位人員，不受上述管制辦法第5.1.2.1點需提出申請並經審核之規範所拘束，則被告主張原告未依該管制辦法提出申請表並經審核，逕自使用VPN連線至被告內部網路，違反被告工作規則云云，應與該管制辦法之文義不符，尚非可採。至被告雖另提出「拾、電腦化資訊處理循環」規則，惟該資料是否經被告審核、公告而屬於適法之

01 被告工作規則，未經被告舉證證明之，尚難認定為真，且該
02 規則第一、1.(2)點雖規定：未依同規則第2.(4)點作業程序
03 提出申請者，不得執行資料輸入及修改之工作等語(見勞訴
04 卷一第139頁)，然而該規則第2.(4)點內容係指「需求單
05 位」須填具申請表，始可由「資訊單位」修改資料，則其所
06 規範應填具申請表之對象，為需求單位即資訊單位以外單位
07 之人員，而非資訊單位人員，自與原告無涉，附此說明。

08 (2)另查，依原告提出之原告與被告資訊部人員丁○○間之LINE
09 對話紀錄，丁○○曾以LINE訊息詢問原告是否會設定VPN，
10 以及詢問原告關於訴外人顏○○(被告已離職之資訊部人員)
11 是否曾告知原告使用Token進行VPN連線至被告內部網路乙
12 情，有LINE對話截圖在卷可稽(見勞訴卷一第193頁)；又依
13 原告提出之LINE對話紀錄，被告資訊部主管戊○○於109年4
14 月2日曾請原告或丁○○進行被告內部資料夾無法開啟之問
15 題排除，並經原告於當日晚上7時21分至晚上9時8分間持續
16 於群組內回報處理情形，有LINE對話截圖附卷可參(見勞訴
17 卷一第263-271頁)，依被告提出之原告109年4月2日出勤日
18 報表，原告於當日無刷卡紀錄，足見原告應無到公司上班，
19 而處理時間亦為下午5時之後(即原告上班日之下班時間之
20 後)，且戊○○當時為原告主管，其對話過程均未曾要求、
21 告知原告須到被告公司始得使用內部網路排除上述問題，足
22 見其應知悉原告係於被告公司外之處所進行處理，原告於當
23 時即可藉由VPN外部連線處理被告系統問題，被告辯稱原告
24 不得擅自使用VPN連線而使用，違反工作規則云云，實非可
25 採。

26 8. 被告雖主張原告於109年7月14日、15日惡意開啟防火牆，經
27 被告人員發現後隨即回報並立即修正，原告於109年8月5日
28 又違反規定，藉由外部連線方式試圖以管理者帳號及員工帳
29 號登入被告內部網路云云(見勞訴卷一第97頁)。惟查：

30 (1)被告提出之「防火牆系統事件說明」文件(見勞訴卷一第187
31 頁)，雖可見原告之用戶名稱「31253」曾於109年7月14日、

01 15日分別顯示「Configuration is changed in admin sess
02 ion」訊息，然而其他另有用戶「admin」、「systex」亦陸
03 續於109年7月14日至109年8月12日間顯示相同訊息(包含被
04 告所稱其人員另於109年7月28日、109年8月3日曾修正防火
05 牆權限)，有該「防火牆系統事件說明」文件附卷可參(見勞
06 訴卷一第187頁)，則亦可能有原告以外之人進行相關設定之
07 修改，故依據此文件尚難據以逕認原告有修改防火牆設定使
08 他人得未經授權進入被告內部網路之情事。

09 (2)而證人丁○○雖於本院審理中證稱依「防火牆開放外部連線
10 修改紀錄」文件(見勞訴卷一第185頁)，原告有修改防火牆
11 設定，使被告所有人員都可以未經申請就可透過防火牆連線
12 登入被告內部網路等語(見勞訴卷一第238-240頁)，然除原
13 告曾修改設定外，另可能有其他用戶亦曾修改設定，業如前
14 述，則該防火牆設定是否確為原告所修改且得使未經授權之
15 人亦可擅自進入使用被告內部網路，並非無疑，況倘原告於
16 109年7月14日、15日即已將防火牆開放為無須授權即可進入
17 被告內部網路，則於此期間內使用之被告員工應會有所反
18 應，惟未據被告就此有所說明，況證人丁○○現仍為被告員
19 工，其另證稱除生產單位外，其他單位包含資訊單位無從外
20 部連線至公司內部之需求等語(見勞訴卷一第223-224頁)，
21 亦與前述戊○○曾要求原告或丁○○於上班時間以外、自外
22 部連線處理系統問題乙情明顯相違，其證述之真實性亦顯有
23 疑義，難以遽採。

24 (3)退步言之，縱認原告確有不當修改防火牆設定之情事，據丁
25 ○○之證述，其於發現後隨即報告並立即修正問題(見勞訴
26 卷一第231頁)，且關閉原告進入之權限，使原告於109年8月
27 5日以管理者帳戶及員工帳號均登入失敗(見勞訴卷一第187
28 頁)，而無從自外部連線進入被告內部網路，被告尚非不得
29 藉由取消、降低原告相關使用權限之方式限制其工作內容，
30 以及以降職、調薪、記過等手段予以懲處，然而被告卻於原
31 告方經手術、住院後復職之翌日，即選擇以解僱之方式終止

兩造間勞動契約，應認有違「解僱最後手段性原則」。從而揆諸前述判決意旨，被告本件所為解僱行為，應不合法，兩造間之僱傭關係應存在。

(三)原告主張被告應自109年8月22日起至原告復職之前一日止，按月給付原告薪資5萬元及利息，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回：

1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按僱主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服勞務之義務，並得依原定勞動契約請求期間之報酬(最高法院101年度台上字第1651號判決意旨參照)。又按債務人之給付兼須債權人之行為而不行為，債權人即負受領遲延之責任。又債權人遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，受領遲延之狀態，始因滌除而告終了。又勞動契約，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬(最高法院108年度台上字第551號判決意旨參照)。

2. 另按報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，如報酬係分期計算，應於每期屆滿時給付之，此觀民法第486條第1款規定即明。又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。

3. 經查，被告於109年8月21日終止兩造間勞動契約，因不合法

而不生終止勞動契約之效力，已如前述，然足徵被告有為預
示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱
前，並無證據足認原告主觀上有任意離職之意；又原告於被
告違法終止勞動契約之109年8月21日後不久，即於109年8月
28日申請勞資爭議調解，有科技部南部科學園區管理局109
年9月8日勞資爭議調解紀錄附卷可參（見勞訴卷一第41-42
頁），而被告迄今仍抗辯兩造僱傭關係已終止，足見被告已
為拒絕原告繼續提供勞務之意，依據上述規定及說明，自應
由被告負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，仍得
請求被告給付此受領遲延期間之報酬。

4. 查原告主張其於109年7月之薪資所得為5萬元，經其提出109
年7月及8月員工薪資明細為證，依其109年7月薪資明細，本
薪加計獎金、津貼、補助金及伙食費等經常性給與，共計5
0,300元【計算式：40,600元+1,000元+3,000元+3,000元+30
0元+2,400元=50,300元】，核與原告之勞工保險個人投保紀
錄所載之投保金額50,600元應屬相符，則原告主張其每月薪
資為5萬元，應有理由，被告抗辯原告薪資僅本薪40,600元
云云，應非可採。據此，原告請求被告應自109年8月22日起
至原告復職前一日止，按月給付原告5萬元，及分別自應給
付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，核
屬有據；至原告請求被告應給付109年8月21日（被告所認定
之在職最後一日，見勞訴卷一第39頁）、原告復職之日之二
日薪資，因此二日均屬被告有向原告受領勞務之日，而無受
領勞務遲延之情事，未合於上述規定，故原告依上述規定請
求此二日之薪資，應無理由。

- (四)原告主張被告應自109年8月22日起至原告復職之前一日止，
按月提撥3,036元至原告於勞動部勞工保險局之退休金個人
專戶，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由：

1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之
勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。勞工

01 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。次按依勞
02 工退休金條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按
03 月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
04 向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所
05 有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之
06 前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
07 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收
08 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
09 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
10 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
11 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
12 照）。

- 13 2. 查原告任職期間，自109年6月起，由被告每月提繳3,036元
14 至勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為兩造所不爭
15 執，則原告請求被告應自109年8月22日起至原告復職之前一
16 日止，按月提撥3,036元至原告於勞工保險局之勞工退休金
17 專戶，為有理由，應予准許。至原告請求被告應自109年8月
18 21日起算（被告為原告退保日）、並算至原告復職之日止，提
19 撥上述勞工退休金，惟被告於109年8月21日始將原告投保之
20 勞工保險轉出（見勞訴卷一第21頁），且於原告復職之日當
21 日，現尚無證據可得認定被告屆時於該日將有不依上述規定
22 提繳勞工退休金之情事，則此二日應不予計入，原告請求應
23 自109年8月21日起算、算至原告復職之日止提繳勞工退休
24 金，應無理由。

25 六、綜上所述，被告依據勞動基準法第11條第5款、第12條第4款
26 規定，終止兩造間之勞動契約，並非有據；原告依據僱傭關
27 係、民法第487條前段、第235條、第234條及勞工退休金條
28 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，訴請（一）確
29 認原告與被告間僱傭關係存在、（二）被告應自109年8月22日起
30 至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告5萬元，及
31 分別自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5

01 計算之利息、(三)被告應自109年8月22日起至原告復職之前一
02 日止，按月提撥3,036元至原告於勞動部勞工保險局之退休
03 金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無
04 理由，應予駁回。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
06 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
07 附此敘明。

08 八、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌
09 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負
10 擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第79條定有明文。審酌本
11 件僅有少數金額為原告一部敗訴之判決，爰酌定訴訟費用由
12 被告負擔如主文第5項所示。

13 九、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
14 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
15 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
16 第2項定有明文。本判決第2、3項為被告即雇主敗訴之判
17 決，依據上述規定，應依職權宣告假執行，並為命被告供擔
18 保免為假執行之宣告。至主文第1項部分為確認之訴，無宣
19 告假執行可言。

20 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 111 年 8 月 26 日
22 勞動法庭 法 官 陳郁婷

23 以上正本證明與原本無異。

24 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
25 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
26 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

27 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 8 月 26 日
29 書記官 謝靜茹