臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第15號

原　　告　陳俊傑
訴訟代理人　陳文祥律師

被　　告　台灣固網股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　蔡明忠
訴訟代理人　沈以軒律師
　　林晉源律師
　　陳俊安律師
　　李佳真律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國111年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣(下同)235,980元及按附表一計算之利息。

三、被告應提繳14,223元至原告之勞工退休金個人專戶。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用83,665元由被告負擔，餘由原告負擔。

六、本判決第二、三項得假執行；被告如以250,203元為原告預供擔保，得免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104年10月5日起受僱於被告，107年7月1日起擔任企業整合業務暨服務處副處長，每月工資131,100元；被告於108年間獲准辦理經濟部「智慧城鄉生活應用補助計畫(地方創新類)－5G智慧運動棒球場開發計畫之球隊訓練資訊平台」(下稱系爭計畫)並簽訂專案契約書後，與訴外人光陣

三維科技有限公司(下稱光陣公司)簽訂委託合約書，委由光陣公司整合「高速攝影及回放系統」與「3D AR直播服務-AR動畫設計製作」，客製化開發符合系爭計畫之「3D即時回放服務」與「5G X AR虛擬開場展示應用」(下稱系爭服務)；系爭服務結案後，光陣公司利用其於開發中取得之設備即高速攝影機陣列組20組(下稱系爭攝影機)營利，原告乃尋求被告法務人員協助於109年12月25日發函催告光陣公司返還，光陣公司已於110年1月8日返還；被告卻以原告管理系爭攝影機不當，違反勞動契約及工作規則情節重大為由，於110年1月7日依勞動基準法第12條第1項第4款規定向原告表示終止僱傭契約，然原告無違反勞動契約或工作規則情節重大情形，被告終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告得依兩造間僱傭契約、民法第487條前段及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自110年1月8日起按月發給工資131,100元、按年發給年終獎金589,950元及按月提繳勞工退休金7,902元等情。聲明如附表二所示。

二、被告辯稱：被告與光陣公司所訂委託合約書第1條第1項第2款約定系爭攝影機等設備屬於被告所有，原告身為系爭計畫之負責單位處級主管，卻無視上開約定，未向光陣公司取回系爭攝影機，又擅自同意光陣公司利用系爭攝影機從事與系爭計畫無關之營利行為，致被告受有營業利益及商譽之重大損失；原告有勞動契約第12條、工作規則第13條所定行為，並違反廉潔聲明第2條、道德行為準則第5條、第8條規定，情節重大，嚴重破壞兩造間之信賴關係，被告已難採取解僱以外之懲處而繼續維持僱傭關係，乃依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約；倘認被告終止契約不合法，因原告自110年3月2日起已在他處服勞務，每月取得薪資16萬元，依民法第487條但書規定扣除後，僅得請求被告發給同年1月8日至3月1日工資235,980元及提繳該期間勞工退休金14,223元；另年終獎金屬於恩惠性給與，兩造未約定被告應固定發給年終獎金，且依勞動基準法第29條規定，雇主僅對於全年工作並無過失之勞工發給獎

金，原告因執行業務有過失，不得請求被告發給年終獎金等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見卷第275至277頁）

㈠原告自104年10月5日起受僱於被告，107年7月1日起擔任企業整合業務暨服務處副處長，離職前每月工資131,100元，於次月5日發放，被告並按月為原告提繳勞工退休金7,902元，直到110年1月7日為止；兩造訂有勞動契約、工作規則，原告於109年1月7日、110年1月4日簽署廉潔聲明。（見原證3、被證9至11）

㈡被告是訴外人台灣大哥大股份有限公司之子公司，108年間獲准辦理系爭計畫並簽訂專案契約書後，與光陣公司簽訂委託合約書，約定如下：（見被證1）

1.前言：為執行系爭計畫，被告委由光陣公司整合「高速攝影及回放系統」與「3D AR直播服務-AR動畫設計製作」，客製化開發符合系爭計畫之「3D即時回放服務」與「5G X AR虛擬開場展示應用」（即系爭服務）。

2.第1條「履約標的」第1項：光陣公司為被告開發系爭服務，應交付之內容為「服務及軟體」與「設備」。第1款「服務及軟體」部分，光陣公司授權被告自108年11月1日起至109年7月31日止於系爭計畫使用，若系爭計畫執行期間延長，授權期間即延長至系爭計畫執行期間屆滿。第2款「設備」部分，包括高速攝影機陣列組20組(即系爭攝影機)等，所有權自被告驗收合格後移轉予被告。

3.第3條「交付及驗收」第2項「設備部分」：被告於光陣公司交付設備並上線安裝後進行驗收。

㈢系爭計畫由原告任職之企業整合業務暨服務處專責處理。

㈣臺北市政府觀光傳播局曾於109年12月9日發布新聞稿表示「觀傳局今天也宣布與遠傳電信5G合作，推出多項亮點新技術，其中一大亮點即以動態捕捉技術，打造吉祥物AR共演的節目橋段。…晚會也將出動體育賽事頂級攝影規格，在晚會

舞臺及臺北101周邊設置多達40部攝影機拍攝，打造『晚會即時自由視點』，該技術結合5G超高網速運算整合，透過多部高速攝影機同時攝錄運算、拼接完整影像，創造給觀眾全新的觀看角度…」等語，自由時報109年12月10日相關報導標題為「遠傳心5G技術硬底子，全面支援2021臺北跨年晚會」。(見被證7-1第6至7頁、被證7-2)

㈤遠傳電信股份有限公司(下稱遠傳公司)於109年12月21日在Youtube發布標題為「遠傳心5G玩轉台北跨年晚會-即時自由視點全視角完美捕捉」之影片。(見被證2，https://www.youtube.com/watch?v=PYJAoLQmrcY)

㈥被告於109年12月25日寄發存證信向光陣公司表示「提醒貴公司應即返還所有歸屬於本公司之設備及軟體」，並說明「本公司人員前已於109年12月23日、24日兩次以電話通知貴公司，應在同年月25日前將所有歸屬於本公司之設備及軟體(高速攝影機陣列組20臺等…)歸還予本公司，惟貴公司…不願配合…本公司將於109年12月25日至貴公司點交取回…貴公司未得本公司同意前，不得任意擅自自行或授權第三人或以任何方式使用…」等語。(見原證1)

㈦原告於110年1月5日下午1時46分以電子郵件(標題為攝影機歸還入庫事宜)向光陣公司之Joe表示「依照中午的會議，我於1時38分與法務Rita溝通過，她明確告訴我存證信函目的只是要你盡快歸還攝影機讓EBG辦理入庫，後續並沒有任何行動，所以請你在下週二1月12日通知我，我將派員取回並辦理入庫事宜，謝謝」，副本寄送法務郭乃萍(Rita Kuo)；郭乃萍當日下午2時5分以電子郵件回復原告表示「你發此封mail前，打電話給我，你提到，陳老闆要求公司寫和解書或文件或mail，表明還回攝影機後，TFN不會有後續行動。我已明確告訴你，公司不會答應此要求。存函寫得很清楚，要返還攝影機，不要有違約行為。你問我，會不會有後續行動？我回答，我到目前沒接到任何通知。但你、我都無權代表公司對光陣三維說，不會有後續。但你為何發下述mail？

請對光陣三維更正」等語。(見被證3)

㈧被告於110年1月7日，以原告違反廉潔聲明、道德行為準則，有工作規則第13條第11款所定違反勞動契約或工作規則情節重大情形為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，向原告表示終止僱傭契約。(見起訴狀第2頁、原證2調解紀錄)

㈨光陣公司於110年1月8日將系爭攝影機之鏡頭歸還被告，其餘設備(客製化攝影機雲台計20個、相關線材與配件計20個，前端高速影像處理設備20台、後端多角度影像合成處理設備1台)仍未歸還。

㈩原告於110年1月11日申請勞資爭議調解，兩造於同年1月21日調解不成立。(見原證2調解紀錄)

㈪原證1至8，被證1至12，形式上均為真正。

四、本院之判斷：

原告主張：被告於110年1月7日以原告管理系爭攝影機不當，違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，並不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告得依兩造間僱傭契約、民法第487條前段及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自110年1月8日起按月發給工資131,100元、按年發給年終獎金589,950元及按月提繳勞工退休金7,902元等語，被告否認之，爰就兩造爭執要點分述如次。

㈠勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形者，雇主固得依勞動基準法第12條第1項第4款規定，不經預告終止契約。惟判斷情節是否重大，應衡量勞工違反勞動契約或工作規則之具體情節，客觀上是否已嚴重破壞勞雇雙方之信賴基礎，導致難以期待雇主繼續維持僱傭關係。

㈡被告於110年1月7日依勞動基準法第12條第1項第4款規定向原告表示終止僱傭契約，雖辯稱：原告於109年6月17日驗收系爭攝影機後，應取回自行管理，卻無視被告與光陣公司所訂委託合約書第1條第1項第2款關於驗收合格後系爭攝影機

所有權移轉予被告之約定，未向光陣公司取回，又擅自同意光陣公司利用系爭攝影機從事與系爭計畫無關之營利行為，致被告受有營業利益及商譽之重大損失，有勞動契約第12條所定「品行不良或有不務正業或其他不正行為」(被證9)及工作規則第13條所定「玩忽工作或貽誤要務，使公司蒙受重大損失」(被證10)等情形，並違反廉潔聲明第2條「不得操縱、隱匿、濫用基於職務所獲得之資訊或以其他不正當之方式，操弄採購或交易之締結、規格與價格，對重要事項進行不實陳述，或以其他不公平、不正當之方式，而圖利本人或特定人(包括自然人、法人與合作廠商)或獲取不當利益或損害台灣大哥大及/或台灣大哥大關係企業之利益與商譽」(被證11)、道德行為準則第5條「本公司人員不得…1.透過使用公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會或獲取私利。2.與公司競爭」、第8條「本公司人員均有保護公司資產之責任，並應確保其能有效合法地使用於公務上，以避免被偷竊、疏忽或浪費」(被證17)等規定，情節重大等語，然查：

1.原告主張：其於109年6月17日驗收系爭攝影機後，因光陣公司須繼續完成委託合約書附件1「F3-2」工作項目，且工作完成後，被告決定商業化，繼續委託光陣公司開發3D回放技術，均須使用系爭攝影機，迄同年12月中旬，原告認為光陣公司應返還系爭攝影機，請被告法務部門協助於當月25日以存證信函催告後，當月28日隨被告法務人員前往光陣公司要求取回系爭攝影機，光陣公司始以委託合約書無第1條第1項第2款所稱附件2為由，主張系爭攝影機是該公司所有，拒絕歸還等語，被告不爭執，並稱：被告與光陣公司討論商業化後，委託光陣公司於同年10月17、18日、11月7、8、21、22日使用系爭攝影機拍攝原證6籃球賽等語(見卷第278、300頁)，可見原告於同年6月17日驗收系爭攝影機後，光陣公司因須繼續完成委託合約書所定工作及受被告委託開發3D回放技術，直到同年11月下旬仍

須使用系爭攝影機，且於同年12月28日以前未曾就系爭攝影機主張權利，故原告主張：被告於同年12月以前無取回系爭攝影機之必要等語，並非無據。被告以原告未於109年6月17日驗收系爭攝影機後取回自行管理為由，辯稱：原告有勞動契約第12條、工作規則第13條所定情形，並違反廉潔聲明第2條、道德行為準則第5條、第8條規定等語，難認可採。

2.被告辯稱：原告擅自同意光陣公司利用系爭攝影機從事與系爭計畫無關之營利行為等語，原告否認之。被告雖提出臺北市政府觀光傳播局於109年12月9日發布之新聞稿、自由時報109年12月10日相關報導、遠傳電信於109年12月21日在Youtube發布之影片為證(見被證7-1第6至7頁、被證7-2、被證2，兩造不爭執事項㈣、㈤)，惟觀其內容，無從得知原告如何同意光陣公司利用系爭攝影機從事與系爭計畫無關之營利行為。另被告雖以原告於109年10月13日為被告製作之「5G球場高速攝影機應用擴充專案」簡報所載商業模式、後續規劃，辯稱：原告至遲於當日已知光陣公司將使用系爭攝影機，與「2021年台北101跨年晚會」之主辦方必應創造股份有限公司、贊助商遠傳公司合作，卻故意隱瞞被告等語，然依上開簡報所載「商業模式：轉播廣告贊助商-其他活動主辦方-EX:…跨年主辦方」、「後續規劃：洽談中專案…4.2021年台北101跨年晚會①3D精彩煙火即時回放」等語(見卷第230、233頁原證5)，無從得知原告如何於製作簡報時知悉光陣公司將使用系爭攝影機與遠傳公司等合作，或原告如何向被告簡報上開內容又隱瞞被告相關情事。故被告辯稱：原告有勞動契約第12條、工作規則第13條所定情形，並違反廉潔聲明第2條、道德行為準則第5條、第8條規定等語，難認可採。

3.另被告雖以原告於110年1月5日以電子郵件向光陣公司表示只要盡快歸還系爭攝影機，沒有後續行動為由，辯稱：原告意欲圖利光陣公司，未維護被告權益等語，惟原告主

張：被告未曾對光陣公司提出訴訟等語，被告亦稱：其因光陣公司已交還部分設備，雙方謀求有效利用該設備，故未對光陣公司提出訴訟等語(見卷第293頁)，可見原告於上開電子郵件所言，並非全然無據，被告所辯不足採。

4.從而，被告以原告未於驗收後向光陣公司取回系爭攝影機，又擅自同意光陣公司利用系爭攝影機從事與系爭計畫無關之營利行為，致被告受有營業利益及商譽之重大損失為由，辯稱：原告有勞動契約第12條、工作規則第13條所定行為，並違反廉潔聲明第2條、道德行為準則第5條、第8條規定等語，難認可採，此外別無舉證證明原告如何違反勞動契約或工作規則，導致嚴重破壞勞雇雙方之信賴基礎而難以繼續維持僱傭關係，其依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，難認合法。

㈢綜上，被告於110年1月7日依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，既然不合法，兩造間僱傭關係仍存在，原告依兩造間僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自110年1月8日起按月發給工資131,100元、按月提繳勞工退休金7,902元，為有理由。至於原告主張：依兩造間之勞動契約、勞動習慣及誠信原則、平等原則，被告應按年發給年終獎金589,950元等語，被告否認之，且所辯：其於105年至109年每年1、2月間發給原告之前1年度年終獎金，金額分別在93,325元至638,500元之間不等，相當於0.83至4.93個月之工資等情(見卷第418頁及被證18)，原告不爭執(見卷第458頁)，自難認被告有按年發給原告年終獎金589,950元之契約上義務或習慣；再參酌勞動基準法第29條規定事業單位於營業年度終了結算後應給與勞工獎金，是以結算後有盈餘為前提，並須先繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金，且勞工須符合「全年工作並無過失」之要件，可見事業單位有發放與否之裁量權，難認其於營業年度終了時發給勞工之獎金屬於經常性給與，另由原告所提被告徵才廣告關於薪資制

度記載「以績效為依歸的薪酬獎勵措施，依據績效表現發放年終獎金」(見原證8)，亦可見年終獎金之發放須衡量績效表現，尚難因被告未發放而遽謂其違反誠信原則或平等原則；從而原告請求被告按年發給年終獎金589,950元，為無理由。

㈣原告請求被告自110年1月8日起按月發給工資及提繳勞工退休金，於工資總額235,980元及提繳總額14,223元之範圍內，為有理由：

1.「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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」民法第478條定有明文。

2.原告請求被告自110年1月8日起按月發給工資131,100元、按月提繳勞工退休金7,902元，固有理由，惟被告辯稱：原告自同年3月2日起已在他處服勞務，每月取得薪資16萬元，依民法第487條但書規定扣除後，僅得請求被告發給同年1月8日至3月1日工資235,980元及提繳該期間勞工退休金14,223元等語，核與原告所提聘函內容相符(見原證9)，原告亦不爭執(見卷第457頁)，自非無據。從而，原告請求被告發給同年1月8日至3月1日工資235,980元及提繳該期間勞工退休金14,223元，為有理由，逾此之請求為無理由。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求命被告給付原告235,980元及按附表一計算之利息，並提繳14,223元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許；逾此之請求為無理由，應予駁回。

六、本件為被告敗訴判決部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

八、本件訴訟費用中之裁判費83,665元(按被告敗訴部分之訴訟標的價額8,340,120元計算；8,340,120元為僱傭關係存續期間5年內每月工資131,100元及勞工退休金7,902元之總和)應由被告負擔，餘由原告負擔。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第79條、第87條第1項、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　15　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　7　　月　　15　　日

書記官　張婕妤

附表一		
工資月份	工資金額	利息：按年利率5%計算
110年1月8至31日	100,510元	自110年2月6日起至清償日止
110年2月份	131,100元	自110年3月6日起至清償日止
110年3月1日	4,370元	自110年4月6日起至清償日止

附表二：原告訴之聲明
一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、被告應自110年1月8日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告131,100元及各自次月6日起至清償日止按年利率5%計算之利息。 三、被告應自110年1月8日起至原告復職日止，按年於除夕前1日給付原告589,950元及各自除夕起至清償日止按年利率5%計算之利息。 四、被告應自110年1月8日起至原告復職日止，按月於再次月底提繳7,902元至原告之勞工退休金個人專戶。 五、原告願供擔保，請准宣告假執行。