

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第41號

上訴人 王慈君

訴訟代理人 陳祖德律師

被上訴人 宏達國際電子股份有限公司

法定代理人 王雪紅

訴訟代理人 朱瑞陽律師

許雅婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年7月3日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第32號第一審判決提起上訴，本院於111年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國97年7月29日起受僱於被上訴人，擔任工業工程及專案管理部門（下稱IE部門）資深技術經理，負責被上訴人代工之EMS業務（Electronic Manufacturing Services），每月薪資經陸續調整後為新臺幣（下同）7萬500元（下稱系爭薪資），於次月5日給付（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於107年5月2日違法將伊調至MFG Process Improvement Project Team（製造工藝改進項目團隊，下稱製程改善小組），嗣於同年6月15日以伊就職務之陳述不實併同違反公司資訊安全規定、任意將機密資訊，交予無需知悉之同仁、業務執行及管理不當為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。惟伊並未違反任何工作規則，縱認伊有前開情形，被上訴人未先以警告、懲戒等方式命伊改善，逕予終止系爭勞動契約，違反

01 比例原則及最後手段性原則，並非合法。被上訴人最遲於10
02 7年5月10日即知悉上情，然遲至同年6月15日始以勞基法第1
03 2條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，已逾30日法定不變
04 期間，自不生效力。兩造僱傭關係仍存在，被上訴人拒絕受
05 領伊提供之勞務，爰依系爭勞動契約、民法第487條本文、
06 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條規定，求為確認兩
07 造間僱傭關係存在，並命被上訴人自107年6月16日起至伊復
08 職之日止，按月於次月5日給付伊系爭薪資本息，及按月提
09 繳勞退金4368元至伊在勞工保險局之勞退金專戶（下稱勞退
10 金專戶）之判決（上訴人逾此範圍請求，非本院審理範
11 圍）。

12 二、被上訴人則以：伊因企業經營需要，設立並調整上訴人之職
13 務至製程改善小組，提出製程改善建議，其薪資及工作地點
14 未受影響。惟上訴人職司EMS業務時，未與客戶完成報價及
15 定價程序，即依據客戶開立的工單進行生產製造，且未確實
16 核實應收款項漏未請款，而不當執行及管理EMS業務。其
17 次，上訴人未向上級知會及報告並得核准，逕將物料清單
18 （Bill of Material，下稱BOM表）之極機密資訊，傳送給
19 非相關職務之員工即訴外人黃日璋，並於107年4月30日令訴
20 外人邱霈萱使用其電子郵件帳號信箱，以自己名義向部門最
21 高主管傳送及報告EMS成本估算表，違反工作規則及資訊安
22 全之規定。上訴人於107年4月30日向主管報告之EMS成本估
23 算表，記載客戶鴻暉電子公司（下稱鴻暉公司）之成交價
24 格，高於伊之實際售價，並於伊稽核主管於107年5月31日進
25 行訪談詢問（下稱系爭訪談詢問）時，不實陳述其工作內
26 容，掩飾執行職務可能對伊造成之損害，影響主管判斷而違
27 背職務。伊於107年5月31日與上訴人訪談後，確認其違反工
28 作規則情節重大，嚴重破壞兩造間信任關係，於同年6月15
29 日解僱上訴人，未逾30日除斥期間，伊終止勞動契約，要屬
30 合法等語，資為抗辯。

31 三、原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上

01 訴，其聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(四)項部分
02 廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自107年6
03 月16日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人7
04 萬500元，並於各期應給付次日起至清償日止，按年息百分
05 之5計算之利息。(四)被上訴人應自107年6月16日起至上訴人
06 復職之日止，按月提繳4368元至上訴人勞退金專戶。(五)就金
07 錢給付部分，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲
08 明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為
09 假執行。

10 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第311
11 頁，並依判決格式增刪修改文句)：

12 (一)上訴人自97年7月29日起受僱於被上訴人，擔任IE部門資深
13 技術經理，負責被上訴人代工之EMS業務，每月薪資經陸續
14 調整後為7萬500元，於次月5日給付。

15 (二)被上訴人於107年5月2日將上訴人之職務調整至製程改善小
16 組，並於107年6月15日依勞基法第12條第1項第4款規定，終
17 止系爭勞動契約。

18 五、兩造之爭點如下：

19 (一)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

20 (二)如為肯定，上訴人請求被上訴人繼續給付系爭薪資及提繳勞
21 退金，有無理由？如有，其數額若干？

22 六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

23 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
24 經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，
25 30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。
26 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
27 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
28 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
29 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱
30 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情
31 節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意

01 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係
02 之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為
03 是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字
04 第859號判決意旨參照）。該所稱「知悉其情形」，係指對
05 勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而
06 言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應
07 自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，
08 方可開始起算（參照最高法院110年度台上字第1246號判決
09 意旨）。

10 (二)經查，被上訴人為使員工對管理制度有所遵循依據，進而提
11 昇經營績效，參考勞基法及其他相關法令而制訂員工手冊，
12 於第三章第壹、一及二條、第十五章第壹條及第貳、五條、
13 第參、7.條分別規定：員工應恪守「員工行為準則」，愛護
14 公司榮譽，忠誠努力執行職務；於業務正常程序範圍內，合
15 理使用公司提供之網際網路與電子郵件系統；未經授權，不
16 可以利用公司網際網路與電子郵件系統將公司機密文件傳送
17 給非相關職務的員工，如有違反，將受大過以上之懲處（見
18 原審卷(一)第127至128、131頁），觀諸員工手冊第三章第
19 貳、四、(四)、8.條規定之解僱原因（見原審卷(一)第130
20 頁），可知員工忠誠努力執行職務，包括應依被上訴人作業
21 標準操作。被上訴人為保護其員工、資產、資訊及商譽，使
22 員工持續履行正當且謹慎之注意義務，制訂HTC資訊與資產
23 之使用準則，依該準則第1條、第2、(10)條、第4、(7)條、第6
24 條規定，禁止員工將使用者名稱與密碼分享給其他使用者，
25 及冒充或誤用其他人名義寄發電子郵件，如有違反，最重予
26 以解職處分（見原審卷(一)第107至108、110頁），並制訂資
27 訊分類標準，規範資訊分類等級（見原審卷(一)第120至第125
28 頁）。上訴人自97年起即受僱於被上訴人，並於104至106年
29 間，陸續參與被上訴人員工行為準則及資訊安全等相關課程
30 （見原審卷(一)第132頁），自當遵守上開規定。

31 (三)次查，上訴人任職被上訴人IE部門擔任資深技術經理，負責

01 被上訴人代工之EMS業務，工作內容包括EMS業務之接單、報
02 價、拆BOM表乙節，為兩造不爭執（見本院卷第163頁），所
03 謂拆BOM表就是分析BOM表文件資訊，分析零件形及數量之數
04 據，業據證人即EMS團隊成員黃日璋證述明確（見原審卷(二)
05 第33頁反面）。其次，證人即上訴人同事邱需萱證稱：被上
06 訴人各部門會分析並做出產品成本估算，上訴人依產品成本
07 估價統整定價，由其上之副總或協理判斷確認金額後，上訴
08 人再向客戶報價；伊是負責核對出貨數量及生管發出工單，
09 並針對出貨數量通知會計部門，由會計依伊通知之數字開出
10 發票向客戶收款；伊以上訴人之電子郵件帳號於107年4月30
11 日傳送之EMS成本估算表，是伊統整給上訴人看等語（見原
12 審卷(二)第10、11頁、第12頁正、反面）。證人邱需萱既為上
13 訴人統整並製作EMS成本估算表，且將其執行職務之電子郵
14 件副本寄送予上訴人，此觀證人邱需萱傳送之電子郵件，不
15 論是向客戶鴻暉公司對帳及請款，或請被上訴人會計部門開
16 立發票，均將副本寄送上訴人（見原審個資等文件卷第15至
17 24頁、原審卷(二)第129至130頁）即明，徵以上訴人自陳證人
18 邱需萱為其職務代理人（見本院卷第187頁），證人邱需萱
19 傳送電子郵件予上訴人，向其主管表示感謝（見原審卷(二)第
20 119頁），則被上訴人稱證人邱需萱為上訴人管理之助理技
21 術員（見原審卷(二)第81頁反面、本院卷第163頁），應符事
22 實。再者，上訴人管理之證人邱需萱既負責核對出貨數量及
23 生管發出工單、向客戶對帳及請帳，佐以上訴人傳送電子郵
24 件，上訴人通知被上訴人生產部門有關鴻暉公司產品之生產
25 排程、試產需求、預計上線生產及交貨之時間，及通知鴻暉
26 公司出貨時間，另因客戶冠信公司、鴻暉公司之客戶晶睿通
27 訊股份有限公司產品有重工情形，而分別表示會向冠信公
28 司、鴻暉公司收取重工費用（見原審卷(二)第39至51頁反面、
29 第120至122頁），且證人邱需萱促請鴻暉公司付款時，告知
30 付款完成後要通知其或上訴人（見原審卷(二)第129頁正、反
31 面），應認上訴人之工作內容亦包括通知生產、確認出貨、

01 向客戶對帳及請款。上訴人主張其負責EMS業務內容僅有確
02 認訂單，否認其工作內容包括定價、通知生產、確認出貨、
03 向客戶對帳及請款云云，自不足取。

04 (四)上訴人有違反工作規則，情節重大，被上訴人依勞基法第12
05 條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，核無不當：

06 1.按當事人提出錄音譯文為證，除係違法竊錄取得，有應排除
07 證據能力之情形者外，亦非不得以其為具有文書效用之物
08 件，經證明內容與原件相符後，作為證據，此觀民事訴訟法
09 第363條第2項之規定自明（參照最高法院111年度台上字第1
10 412號判決意旨）。被上訴人謂其稽核主管與上訴人於107年
11 5月31日進行系爭訪談詢問，並提出該詢問之錄音譯文（見
12 原審卷(一)第225至264頁，下稱系爭錄音譯文）為證。上訴人
13 不爭執其於前揭時間與被上訴人稽核主管為系爭訪談詢問
14 （見本院卷第138頁），雖主張：伊係經長時間疲勞詢問關
15 於昔日之工作內容，且未經伊同意私自錄音，使得伊精神恍
16 惚，僅憑其片段模糊記憶之胡亂作答，該錄音譯文失真非伊
17 本意，而否認系爭錄音譯文之真正云云（見本院卷第138、1
18 92至193頁、原審卷(一)第276頁）。惟觀諸系爭錄音譯文，乃
19 被上訴人就其稽核主管等就上訴人所職EMS業務相關事項進
20 行訪談詢問，非屬隱私性之對話，且無介入誘導致有誤引虛
21 偽陳述之危險性（詳如後述），對話內容涉及上訴人有無違
22 反工作規則，攸關兩造之權利甚鉅，若未錄音存證，將來有
23 不能舉證之虞，足認被上訴人所為之錄音係出於防衛權利而
24 未逾社會相當性之手段，縱未經上訴人同意而錄音，基於證
25 據保全之必要性及手段方法之社會相當性考量，自應承認其
26 證據能力（參照最高法院94年度台上字第2001號判決意
27 旨）。其次，上訴人稱其職掌製作之EMS成本估算表，先由
28 其助理技術員邱霈萱製作後，再由其審核乙節（見原審卷(一)
29 第232至233頁），核與證人邱霈萱前開證述相合，則上訴人
30 主張系爭錄音譯文失真非其本意，是否屬實，已非無疑。再
31 者，上訴人於系爭訪談詢問期間，其主管Richard陳鴻堅回

01 應聲量較大，經稽核主管勸阻（見原審卷(一)第255頁），嗣
02 稽核同仁亦出言：「Gina（指上訴人），不好意思，他講話
03 聲音大了一點，我們這樣應該就聽的到了吧！那我們就這樣
04 講話就可以。所以，Gina，剛剛那三件事情，因為Richard
05 講的跟妳講的不一樣，所以我們還是要再confirm，請他來
06 其實很簡單，因為大家的記憶、想法都不一樣，所以就把他……」
07 「我知道，我知道，妳可以用衛生紙，沒關係，
08 大家有大家不同的想法，可是妳就是把妳知道的講出來，那
09 我們就是求證而已這樣子，……」、「Gina，不好意思，一
10 樣…妳現在OK一點了嗎？我可以繼續問嗎？」等語（見原審
11 卷(一)第256至257頁），可見被上訴人稽核主管及同仁於安撫
12 上訴人情緒後始進行詢問，難謂有疲勞詢問上訴人之情事。
13 又遍觀系爭錄音譯文，未見上訴人之回答係受不當誘導之情
14 事。上訴人自陳其已取得系爭訪談詢問錄音光碟，惟經本院
15 闡明後，仍未具體指明系爭錄音譯文有何不符原始錄音情
16 形、何部份係上訴人精神恍惚、胡亂作答之處（見本院卷第
17 130頁），則上訴人以前揭情詞否認系爭錄音譯文之真正，
18 難謂有理，系爭錄音譯文應可憑信，合先敘明。

- 19 2. 依據上訴人製作提出之EMS接單流程圖（見原審卷(一)第88
20 頁），上訴人應向客戶報價後，始能進行後續生產排程（含
21 生產驗證、正式生產等）及出貨。上訴人於系爭訪談詢問中
22 自陳：伊印象中鴻暉公司好像都沒有報價，伊係依鴻暉公司
23 會告知之價格作為售價等語（見原審卷(一)第254至255頁），
24 可見上訴人未向鴻暉公司進行報價及定價程序。其次，邱霈
25 萱於上訴人調至製程改善小組後之107年5月4日查詢鴻暉公
26 司未結工單結果，其中有4筆工單因無單價紀錄而無法出貨
27 乙節，有電子郵件可稽（見原審卷(二)第148頁反面）。上訴
28 人既未向鴻暉公司進行報價及定價程序，且事後發現有無單
29 價紀錄之工單，則被上訴人抗辯上訴人未與客戶完成報價及
30 定價程序，即依據客戶開立的工單進行生產製造乙情（見原
31 審卷(二)第83頁反面），即非無憑。再者，上訴人之工作內容

01 包括向客戶請款，惟其於106年5月8日至107年4月25日期
02 間，就被上訴人分別向鴻暉公司、鴻暉公司之客戶神準科技
03 股份有限公司（下稱神準公司）、達創科技股份有限公司
04 （下稱達創公司）、晶睿公司出貨產品中之4萬687件、14萬
05 9050件、180件、16萬9247件產品，漏未向鴻暉公司請款，
06 金額分別為293萬3447元、1020萬9925元、7636元、848萬35
07 82元，有未請款明細表可稽（見原審個資等文件卷第25至60
08 頁），則被上訴人抗辯上訴人未確實審核對客戶應收貨款的
09 完整性，即屬有據。上訴人未完成報價及定價程序，即依據
10 客戶開立的工單進行生產製造，使被上訴人事後促請邱霈萱
11 使鴻暉公司開立採購單以進行後續出貨及請款程序（見原審
12 卷(二)第148至151頁）；上訴人漏未向客戶請款而未確實審核
13 對客戶應收貨款的完整性，被上訴人自當因此支出人力及時
14 間核對並向客戶請款，均不利被上訴人公司經營績效之提
15 昇，可見上訴人未依被上訴人作業標準操作，難認上訴人已
16 忠誠努力執行職務，而有違反員工手冊第三章第壹、二條規
17 定之情事，則被上訴人執此辯稱上訴人不當執行及管理EMS
18 業務，違背職務而違反工作規則，堪為可採。

19 3.上訴人之工作內容包括分析BOM表之文件資訊，且於107年3
20 月21日、4月9日以電子郵件將客戶之BOM表傳送予證人黃日
21 璋，為兩造不爭執（見本院卷第188、165頁），並有上訴人
22 傳送之電子郵件謂：「威盛的……麻煩老大力」、「老
23 大……又要來拜託您ㄌ……拆bom……麻煩老大力」等語可
24 稽（見原審卷(一)第133至161頁）。其次，BOM表係屬極機密
25 資訊，僅供少數已取得授權，且有正當業務用途需要存取資
26 料之特定個人使用，此據被上訴人制訂資訊分類標準第4.1
27 條規定明確（見原審卷(一)第120頁）。證人黃日璋證稱：伊
28 係EMS團隊成員，訓練上訴人及其他產線上的人員認識零件
29 及製程上的變更、看BOM表，因副總叫伊協助上訴人，且上
30 訴人對於電子零件不熟，所以伊協助上訴人分析BOM表，但
31 伊工作內容不包括分析BOM表等語（見原審卷(二)第32頁反面

至第34頁），可見證人黃日璋僅係以其個人經歷指導訓練上訴人分析BOM表，非謂上訴人得將個別客戶之BOM表傳送並請黃日璋分析，上訴人復未舉證其傳送BOM表予黃日璋業向上級知會及報告並得核准。則被上訴人抗辯上訴人任意將機密資訊，交予無需知悉之同仁，即非虛妄。上訴人雖主張黃日璋僅為技術指導云云（見本院卷第188頁），自不足取。準此，上訴人將BOM表之機密文件以電子郵件傳送予非相關職務之黃日璋，違反員工手冊第十五章第貳、五條（見原審卷(一)第131頁）之工作規則，亦堪認定。被上訴人前以上訴人將BOM表傳送予黃日璋，涉犯違反營業秘密法為由，向臺灣桃園地方檢察署提起刑事告訴，固經檢察官以109年度偵字第1498號不起訴處分，被上訴人不服聲請再議，並聲請交付審判，分別經臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署109年度上聲議字第397號處分書駁回再議，原法院109年度聲判字第93號裁定聲請駁回，有上開處分書、刑事裁定為證（見本院卷第147至158、257至261頁），惟仍難據此反認上訴人傳送BOM表予黃日璋，並未違反被上訴人制訂之上開規定，上訴人執此主張其未違反被上訴人資訊及資產之使用準則之行為云云，自不足取。

4.再者，上訴人不爭執於107年4月30日請假時，令邱霈萱使用其電子郵件帳號信箱，以自己名義向部門最高主管傳送及報告EMS成本估算表（見本院卷第187頁），並有電子郵件、請假紀錄為證（見原審卷(一)第113、300至301頁）。邱霈萱屢以個人電子郵件帳號信箱傳送資料，業如前述，可見邱霈萱非無個人電子郵件帳號信箱，縱上訴人稱其主管於上訴人請假期間有使用EMS成本估算表之需求，由上訴人之職務代理人邱霈萱以個人電子郵件帳號信箱傳送即可，不以證人邱霈萱之電腦送修而有異（見原審卷(二)第12頁反面），自無以上訴人之電子郵件帳號信箱傳送之理。上訴人泛稱此係其於請假期間之便宜措施，且邱霈萱係職務代理人云云（見本院卷第187至188頁），難謂有理。則被上訴人辯稱上訴人將其使

用者名稱與密碼分享給邱霈萱，並使邱霈萱以其名義寄發電子郵件，違反HTC資訊與資產之使用準則第2、(10)條、第4、(7)條（見原審卷(一)第108、110頁）之工作規則，即為可取。

5. 上訴人於系爭訪談詢問時，自陳：EMS成本估算表關於鴻暉公司之成交價格，就是鴻暉公司應給付之價格，鴻暉公司的實際售價是以鴻暉公司告知要扣除的成本後決定等語，有系爭訪談詢問譯文為憑（見原審卷(一)第225、239、255頁）。觀諸上訴人於107年4月30日指示邱霈萱傳送之EMS成本估算表，其中鴻暉公司之36項產品中之34項產品之實際售價較EMS成本估算表記載之成交價為低，且34項產品中之25項產品之實際售價較EMS成本估算表記載之成本價為低，有EMS成本估算表、被上訴人稽核部門比對EMS成本估算表之報告可稽（見原審卷(一)第116至117頁、個資等文件卷第12至14頁）。上訴人明知其係以鴻暉公司提出之價格作為實際售價，卻未於向主管報告EMS成本估算表之成交價格欄如實記載鴻暉公司之實際售價，甚至實際售價有低於成交價格、被上訴人成本價格之情事，則上訴人是否就其職務內容已向主管如實報告，已屬有疑。上訴人泛稱定價非其決定云云，即無可採。其次，上訴人於系爭訪談詢問中，就EMS成本估算表之DL（直接人力）欄之成本估算如何計算得出乙節，先稱係由同事William即李唯廉計算、提供，嗣經與李唯廉對質後，改稱係另一同仁YP即賴有朋提供「DL」成本資料，惟經賴有朋稱其係負責產線現場量測作業時間，並無做任何計算後，上訴人復稱該資料係由其轄下之助理技術員Peggy即邱霈萱計算，並經其審核等語（見原審卷(一)第225至231頁）。上訴人負責製作EMS成本估算表及產品定價，業如前述，焉會對於主管詢問攸關定價之DL欄數據如何計算得出乙節，先稱非其計算得出，嗣陸續改稱由其審核助理技術員邱霈萱計算得出，應認上訴人於系爭訪談詢問對主管之詢問，有不實回覆其未負責售價訂定之相關工作之情事。上訴人對主管報告及詢問關於負責職務之事務陳述不實，當使主管判斷受到影

響，亦難認已忠誠努力執行職務，被上訴人辯稱上訴人違背職務而違反工作規則，亦為可採。

6.上訴人自97年7月起即受僱於被上訴人，負責EMS業務，並熟知EMS業務流程中，報價單係經由主管確認後再寄予客戶報價，報價後再進行生產製程，有上訴人寄送之電子郵件可稽（見原審卷(一)第87至96頁），可見上訴人具有EMS業務相當經歷，當知悉未經報價及定價程序，即依據客戶開立的工單進行生產製造，且漏未向客戶請款而未確實審核對客戶應收貨款的完整性，對被上訴人可能造成之損害及生產管理之重要性。上訴人於104至106年間，已陸續參與被上訴人員工行為準則及資訊安全等相關課程，業如前述，惟將BOM表之機密文件以電子郵件傳送予非相關職務之黃日璋，復將其使用之使用者名稱與密碼分享給邱霈萱，使邱霈萱以其名義寄發電子郵件，違反被上訴人資訊安全規定，使被上訴人承擔機密資訊外流可能招致之資安風險。況上訴人於EMS成本估算表、系爭訪談詢問中，攸關己身職務內容事項有記載不實及前後陳述不一等情事，並認其不想做EMS成本估算表，遂由邱霈萱製作EMS成本估算表、因不會拆BOM表而使黃日璋協助拆BOM表、使邱霈萱使用其電子郵件帳號信箱並無不當（見原審卷(一)第232、261、234頁），而飾卸其主要責任，難認上訴人主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義務之意，客觀上亦難期待上訴人能以其專業，善盡為被上訴人處理EMS業務之注意義務，被上訴人因之對上訴人信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，此無法繼續僱用之情形，與上訴人任職久暫、是否曾受懲處無涉，亦無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段，參以被上訴人員工手冊第三章第貳、四、(四)、26.條規定，其他重大過失或不當行為，導致嚴重後果，符合勞基法第12條規定者之解僱原因（見原審卷(一)第130頁），並經本院斟酌上開各情節，認上訴人違反工作規則，情節已屬重大，被上訴人執此依勞基法

01 第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約（見原審卷(一)第13
02 至14頁、本院卷第186頁），程度相當，核無不當。上訴人
03 主張被上訴人未先以警告、懲戒等方式命伊改善，逕予終止
04 系爭勞動契約，違反比例原則及最後手段性原則云云，尚無
05 可採。

06 (五)被上訴人於107年4月30日接獲上訴人使邱霈萱傳送EMS成本
07 估算表之電子郵件，並於107年5月2日上訴人之職務調整至
08 製程改善小組（見不爭執事項(二)），嗣陸續要求並由上訴人
09 以電子郵件敘述EMS業務流程（見原審卷(一)第87至96頁），
10 殊未提及上訴人有何違反工作規則乙事，則上訴人主張被上
11 訴人至遲於107年5月10日即知悉其違反工作規則乙節，難謂
12 有理。其次，綜觀系爭錄音譯文全文，被上訴人稱其於系爭
13 訪談詢問上訴人後，依上訴人答詢結果而獲得上訴人有前述
14 違反工作規則相當確信，應為可取，故勞基法第12條第2項
15 所定30日除斥期間，應自107年5月31日起算，被上訴人於10
16 7年6月15日為終止系爭勞動契約之意思表示，未逾30日之除
17 斥期間，自屬合法。上訴人主張被上訴人終止勞動契約已逾
18 30日除斥期間，其解僱為不合法云云，自不足取。

19 (六)綜上，被上訴人於107年6月15日以上訴人有勞基法第12條第
20 1項第4款規定之情形，合法終止系爭勞動契約，應堪認定。
21 則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。又被上
22 訴人既已合法終止系爭勞動契約，則兩造關於上訴人得否請
23 求被上訴人繼續給付系爭薪資及提繳勞退金，金額若干之爭
24 點，即無再予論述之必要，併此敘明。

25 七、從而，上訴人依系爭勞動契約、民法第487條本文、勞退條
26 例第31條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上
27 訴人自107年6月16日起至復職日止，按月於次月5日給付上
28 訴人系爭薪資本息，及按月提繳勞退金4368元，為無理由，
29 不應准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，核無違
30 誤，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
31 判，為無理由，應駁回其上訴。並依民事訴訟法第78條規

01 定，為訴訟費用負擔之判決。

02 八、至於被上訴人於107年5月2日將上訴人之職務調整至製程改
03 善小組是否合法乙節，核與上訴人有前述違反工作規則之情
04 事無涉，兩造就此部分之陳述及舉證，本院不另論駁。此
05 外，本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用
06 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
07 爰不逐一論列，附此敘明。

08 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

09 中 華 民 國 111 年 9 月 13 日
10 勞動法庭

11 審判長法 官 陳心婷

12 法 官 楊雅清

13 法 官 陳筱蓉

14 正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
16 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
17 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
18 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
19 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
20 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 111 年 9 月 13 日

23 書記官 任正人