臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第61號

上　訴　人　方國富
訴訟代理人　蕭棋云律師
　　彭彥植律師
被上訴人　　美商理查森國際股份有限公司台灣分公司
000000000000000000
法定代理人　焦允凌
訴訟代理人　謝穎青律師
　　魏啟翔律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年10月16日臺灣士林地方法院109年度勞訴字第64號第一審判決提起上訴，並為聲明之減縮，本院於111年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人下列第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，並除確定部分外，訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人如附表五C欄所示本息。

三、被上訴人應再提繳新臺幣壹拾壹萬參仟肆佰元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

四、其餘上訴駁回。

五、第一、二審訴訟費用除確定部分外，由被上訴人負擔百分之九十九，餘由上訴人負擔。

六、本判決第二、三項所命給付得假執行。但被上訴人如分別以新臺幣貳佰捌拾貳萬柒仟貳佰伍拾陸元、新臺幣壹拾壹萬參仟肆佰元或等值臺灣中小企業銀行永春分行無記名可轉讓定期存單為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。

但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。經查上訴人於原審起訴時，聲明求為判決如附表一所示。嗣經原審判命被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）1萬2,552元本息，並應提撥600元至上訴人於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）退休金專戶內，另駁回上訴人其餘請求。上訴人聲明不服，提起上訴並聲明如附表二所示。嗣後於民國111年7月18日提出民事減縮訴之聲明狀（見本院卷二第295至298頁），減縮聲明如附表三所示，僅請求被上訴人給付薪資、全民健康保險費自付額與提繳勞工退休金，則依上說明，其減縮訴之聲明應屬合法，於減縮範圍內使訴訟繫屬歸於消滅，本院即毋庸就確認懲戒處分無效、被上訴人應塗銷上訴人之記過紀錄、確認兩造間僱傭關係存在部分更為裁判。上訴人雖主張僅係針對繼續性給付為減縮，無意撤回確認僱傭關係存在部分云云（見本院卷二第312頁）。然其書狀明確記載減縮後之各項聲明，全無確認兩造僱傭關係存在，書狀內容亦未作任何保留，且表明僅請求給付自109年3月19日起至110年12月31日止之薪資、全民健康保險費自付額與提繳勞工退休金，並求為判決如其減縮後之聲明等語（見本院卷二第295至298頁）。則據此尚難認其減縮範圍不及於確認兩造間僱傭關係存在部分，本院就此部分自無從予以裁判。從而上訴人於本件言詞辯論時復聲明如附表四所示，追加求為判決確認兩造間僱傭關係存在云云，並不合法（就追加部分，本院另以裁定駁回），先予敘明。

貳、實體方面：

一、本件上訴人主張：伊自101年2月16日受僱於被上訴人，擔任採購經理（下稱系爭勞動契約）。伊為保存工作資料，依規定向被上訴人申請於工作電腦安裝伊自行購置之網路附加儲存裝置（下稱系爭NAS）獲准。被上訴人嗣於109年1月9日要求伊於被上訴人指派人員監視下，刪除系爭NAS儲存之備份資料，然未指名監督人員，復無人願意監督，伊遂自行刪

除，再於109年1月13日、109年1月21日以電子郵件函覆被上訴人說明並切結已刪除備份資料，並於109年2月19日依外國主管Jens指示向被上訴人展示，已刪除系爭NAS裝置上儲存之全部資料，並無不服從指揮監督之情事。且伊雖儲存備份資料，並無導致營業祕密外洩而造成被上訴人損害。惟被上訴人先後於109年2月7日、109年3月2日、109年3月13日各對伊懲處一大過及一小過，合計處分三大過三小過，再於109年3月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、工作規則第44條第17款規定解僱伊，違反解僱最後手段性原則，並為權利濫用，且已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。爰求為判決如附表三所示等語（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，未繫屬本院者，不予贅述）並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人下列第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請均廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人284萬3,556元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應提繳11萬3,400元至上訴人於勞保局之勞工退休金專戶。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：上訴人未經伊准許即將公司檔案經雲端傳輸至公司以外之個人裝置，基於維護企業營業秘密之需要，伊四度發函限期要求上訴人具體交代始末與持有檔案之詳細記錄，並要求上訴人在伊指示之人員下刪除，然上訴人不僅拒絕服從主管之指揮監督，更不為真實誠摯之報告，違反系爭勞動契約第1條第4項、第9條第1項、第12條、第13條、第16條約定，伊自得終止系爭勞動契約。上訴人同時違反工作規則第6條、第9條、第10條第6項、第11條、員工行為準則第1條、第2.2.2條及第2.2.1條規定，伊自得依工作規則第42條、第43條、第44條規定，對上訴人施以三大過及三小過之懲戒處分。兩造間之信賴基礎已破壞殆盡，客觀上難以期待採用解僱以外其他懲處手段而繼續勞動關係，堪認情節已達重大程度，伊自得依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第

44條第17款規定，不經預告逕於109年3月18日以存證信函向上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡若受不利判決，願以現金或臺灣中小企業銀行永春分行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見原審卷一第319至320頁、卷二第109、169至171頁）：

㈠上訴人於101年2月16日受僱於被上訴人，隸屬於被上訴人所屬集團轄下Canvys事業群之Canvys事業單位，擔任採購經理。

㈡被上訴人曾於107年12月10日解僱上訴人。上訴人於108年1月24日向被上訴人提起確認僱傭關係存在、給付薪資及損害賠償之訴，並於108年12月4日經原法院另案以108年重勞訴字第12號判決確認兩造僱傭關係存在，駁回上訴人其餘之訴，並認定上訴人所屬部門每年按3%至4%調薪，上訴人於108年2月17日起之月薪為18萬0,197元，被上訴人應負擔之全民健康保險費為每月1,424元，被上訴人應按月為上訴人提繳勞工退休金9,000元；上訴人薪資自109年3月17日起調整3.7%為18萬6,864元。被上訴人未聲明不服，上訴人於109年1月3日復職。

㈢上訴人於109年1月13日函覆被上訴人，說明並切結已刪除備份資料。

㈣上訴人依被上訴人109年2月7日存證信函說明欄第3點指示，於2月19日與外國主管Jens進行視訊會議。

㈤被上訴人以上訴人私自攜出公司物品、不服從主管合理指導監督及違反公司行為準則相關規定之情事，依工作規則第42條、第43條規定，於109年2月7日以存證信函通知上訴人為一大過及一小過之懲戒處分。

㈥被上訴人以上訴人逾期拒絕接受公司指揮並依照公司規則執行之情事，於109年3月2日以存證信函通知上訴人為一大過及一小過之懲戒處分。

㈦被上訴人以上訴人逾期拒絕服從被上訴人要求具體交代始末過程及持有檔案之詳細記錄、對被上訴人指示事項拒絕辦理、違背員工行為守則所定之誠實守信義務等情事，於109年3月13日以存證信函通知上訴人為一大過及一小過之懲戒處分。

㈧被上訴人復以就上訴人屢經催告仍拒絕接受主管指揮監督及遵守工作規則之違規失職行為，依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第44條第17款規定，於109年3月18日以存證信函通知被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示。

四、兩造爭執要點為：㈠被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於109年3月18日終止系爭勞動契約是否合法？㈡上訴人得否請求被上訴人給付薪資與全民健康保險費自付額（下稱健保自付額），並提繳勞工退休金？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

㈠被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，於109年3月18日終止系爭勞動契約是否合法？

1.上訴人主張：被上訴人提供之電子郵件帳戶空間僅有5GB，如電子郵件數量超過上限，員工均未經被上訴人核准，即以隨身碟備份工作資料，並將隨身碟攜離公司場所。上訴人因此向被上訴人申請獲准以系爭NAS儲存裝置備份工作資料，其資訊安全性更高於隨身碟等語。經查NAS為網路附加儲存設備之縮寫，透過網路存取資料的外接式硬碟盒，屬於私有雲端伺服器（見本院卷二第127至138頁）。證人葉祥成於原審到庭結證稱：伊於104年受僱於被上訴人擔任資訊人員，當時被上訴人並無明確規定備份之規則，故大部分員工都是把資料透過隨身碟備份到自己的設備上。當時是把資料儲存在公司內部的主機上，是在美國總部那邊的一台主機，但因為主機在美國，故連線對亞洲地區而言速度會很慢。在臺灣的員工都可以透過網路連線到美國的主機，但因為距離很遙遠，備份很慢，故都是由員工自己手動去備份。NAS是指networking attached storage，即網路附加儲存設備，是

透過網路儲存資料的設備，例如外接式硬碟，儲存的連接線是USB線，只是這條線換成透過網路方式。上訴人有在被上訴人提供的網站上填寫資料，直接向美國總部申請安裝系爭NAS裝置獲准，伊收到美國總部同意上訴人之申請後，伊才去幫上訴人安裝系爭NAS。伊是在被上訴人配給上訴人之筆電上安裝系爭NAS。伊為上訴人安裝備份軟體名稱分別為QNAP Netbak Windows、QNAPSync Client Windows& QVR Pro Client，這是伊收到美國總部批准的安裝軟體內容。核准時間為107年4月9日，由美國資訊部門員工Victoria Cavazos核准。兩造發生本件糾紛時，公司並沒有封鎖隨身碟，全部員工都自己去備份自己的資料。當時被上訴人也沒有提供員工備份的設備，108年5月9日被上訴人才開始封鎖隨身碟接口，沒有辦法使用隨身碟存取資料。針對隨身碟攜離公司處所這件事，公司並沒有規定不可以將資訊設備帶回家，包含筆電、隨身碟，都沒有特別限制，且員工經常在任何地方都會隨時需要使用筆電，故隨時攜帶筆電、隨身碟、滑鼠這些資訊設備，是員工共同文化。上訴人所申請安裝之軟體功能，可與上訴人所有系爭NAS設備連線並傳送資料。伊於安裝系爭NAS時，已經認知該軟體就是要做資料備份等語（見原審卷二第121至124、127至131頁）。且葉祥成為上訴人安裝之軟體QNAP，為NAS之知名品牌（見原審卷二第219至227頁）。則據此足證上訴人確實向被上訴人所屬集團位於美國總部之資訊人員申請安裝系爭NAS獲准，是被上訴人辯稱：查無任何上訴人提出申請、經主管簽核之記錄云云，並不足採。被上訴人又辯稱：上訴人僅得將工作資料備份至被上訴人配發之筆記型電腦，而非任何私人裝置云云。經查現今電腦科技備份技術發達，被上訴人所屬員工復有隨時攜帶筆電、隨身碟之工作文化，且上訴人申請核准安裝QNAP軟體，目的即供儲存備份資料至NAS之用，則上訴人既然向美國總部資訊人員申請安裝系爭NAS獲准，並經葉祥成於被上訴人配給上訴人之筆記型電腦上安裝軟體，使該電腦與上訴

人所有系爭NAS設備連線並傳送資料，且依葉祥成與被上訴人之專業知識，必然知悉葉祥成為上訴人安裝之上開軟體具有網路儲存備份資料功能，自得以預見上訴人於安裝該軟體後將以自有系爭NAS裝置備份公務資料，是據此足證美國總部資訊人員既已核准上訴人之申請，並指示葉祥成安裝該軟體，足以推認被上訴人許可上訴人將供作資料備份至系爭NAS，故上訴人並無違反工作規則。是被上訴人此部分所辯，並不足採。

2.被上訴人復辯稱：上訴人僅得於辦公室作業環境內以公司指定硬體儲存，不得以私有超大容量儲存媒體收納利用公司系統資料，故上訴人違反工作規則，被上訴人自得終止系爭勞動契約云云。經查：

⑴被上訴人於96年訂頒工作規則第9條第6項固然規定：「員工非經許可，不得拷貝本公司相關電腦軟體與檔案資料，或使用未經許可之盜版軟體，並應依據……之相關規定。」（見原審卷一第194、198、220頁）。則依該規定之反面解釋，員工若經被上訴人許可，即得複製被上訴人相關檔案資料。且證人焦允凌亦於原審到庭結證稱：伊於93年受僱於被上訴人擔任業務人員，104年擔任被上訴人之法定代理人，負責行政上業務，以及另外一個部份的業務工作。我們員工守則有載明未經公司允許下載資料，是會被懲處的等語（見原審卷二第132至133、137頁），是據此益證上訴人若經被上訴人許可，即得複製被上訴人相關檔案資料。經查上訴人業已向被上訴人所屬集團位於美國之總部資訊人員申請安裝系爭NAS獲准，並經被上訴人所屬資訊人員葉祥成於被上訴人所配發予上訴人之筆記型電腦上安裝完成，已如前述，則依上說明，上訴人既已獲得被上訴人許可，自得以系爭NAS儲存備份資料，並無違反工作規則。焦允凌雖又證稱：伊於任職期間，並無備份公司資料回家工作之經驗等語（見原審卷二第135頁），惟焦允凌亦證稱：被上訴人分為若干部門，不受伊指揮監督，伊的部門是PMT，直屬主管在上海。上訴人

的部門是Canvys，是向德國報告，是個別獨立之部門（見原審卷二第133頁），復證稱伊不知道甚麼是NAS（見原審卷二第134頁），則據此僅足以證明焦允凌與上訴人之工作性質不同，且焦允凌不知NAS為何物，其工作並無備份資料之需要，但不足以證明葉祥成關於「公司員工都自己備份資料」之證言不實在。是被上訴人此部分所辯，均不足採。

⑵證人葉祥成雖於原審證稱：美國總部之核准不包括將公司電子郵件及資料檔案複製到在公司以外的上訴人私人裝置或雲端。伊曾向上訴人所屬部門主管即被上訴人集團位於德國分公司的執行副總裁兼總經理Jens Ruppert表示，被上訴人沒有核准上訴人將公司檔案資料複製至其私人裝置，這都是上訴人個人行為。就伊所知，全部員工都曾經備份資料，包括伊自己。被上訴人並未禁止員工將備份資料儲存設備攜回家中，亦未告知任何員工違反工作規則或懲戒。因為備份的動作是要上訴人去操作才會發生的，故伊才會向Jens說是上訴人的個人行為，但上訴人申請安裝軟體，經美國總公司同意，伊就去幫上訴人安裝軟體云云（見原審卷第128至131頁、本院卷二第206頁）。則據此足證葉祥成自身與其他全部員工均以自有隨身碟備份資料，並將該等資料攜帶離開工作場所，從未遭被上訴人禁止。且葉祥成亦證稱於安裝系爭NAS時，已知該軟體目的在於資料備份，有如前述，則葉祥成明知如此，卻仍然依美國總部指示為上訴人安裝系爭NAS，以供上訴人將公司檔案資料複製至其私有裝置，足證葉祥成關於「美國總部之核准不包括將公司電子郵件及資料檔案複製到在公司以外的上訴人私人裝置或雲端」之證言，並不可信。被上訴人據以辯稱上訴人違反工作規則云云，即不可採。

⑶被上訴人雖辯稱：資訊人員雖同意為上訴人安裝系爭NAS，仍不足以證明被上訴人同意云云。經查被上訴人並無頒定任何規則，要求員工必須向被上訴人以及位於美國之集團總部資訊人員申請許可安裝備份軟體，則被上訴人所屬資訊人員

葉祥成既已依美國總部資訊人員之指示，為上訴人安裝系爭NAS，即應認為被上訴人業已同意上訴人安裝系爭NAS。被上訴人又辯稱：上訴人之直屬主管林怡君已聲明，上訴人於任職期間從未向林怡君提出任何有關下載被上訴人業務資料檔案之請求云云，固據其提出林怡君於109年1月8日出具之切結書影本為憑（見原審卷一第252頁）。惟葉祥成既已證稱係由上訴人向美國總部申請安裝系爭NAS獲准，再由葉祥成為上訴人安裝，足證被上訴人業已同意上訴人安裝系爭NAS並備份資料，已如前述，則林怡君是否曾接獲上訴人之下載資料請求，即與本件無涉。被上訴人此部分所辯，亦不足採。

⑷被上訴人又辯稱：上訴人備份資料為其自101年到職起至109年離職止、可得經手之被上訴人電子郵件與文件檔案，包括上訴人可得接觸之全部供應商名單、報價資料、採購往來交涉過程、成本分析、採購流程管理資訊等營業秘密。其中包括上訴人於另案自陳自101年起至107年12月止，上訴人於正常工時外之工作電子郵件共計811件云云。上訴人否認之，主張其備份資料僅為平日工作電子郵件，不包括會議紀錄、合約、備忘錄或其他資料；被上訴人所稱電子郵件，係上訴人於前案提出以請求被上訴人給付加班費等語。經查被上訴人隸屬美國納斯達克上市之RICHARDSON ELECTRONICS, LTD.集團，母公司RICHARDSON ELECTRONICS,LTD.成立於1947年，所營事業為提供工程解決方案、電網和微波管及相關零組件，產品包括用於半導體製造的真空管及零組件等，以及視覺技術解決方案。上訴人所屬Canvys部門事業群則為企業、金融、醫療保健、工業和醫療原始設備製造商市場提供定製之顯示解決方案，上訴人負責Canvys品牌事業國際採購與拓展供應商業務工作，包括開發供應商、供應商成本優化、供應商系統管理、供應商成本控制等，及為前開工作內容而與集團內部人員、供應商間之接觸、會議及聯繫，為兩造所不爭執。上訴人備份儲存工作資料後，雖有造成營業祕

密外洩之虞，但被上訴人目前無法證明因此受有金錢損害，為被上訴人所自陳（見本院卷一第167、188頁）。且被上訴人所辯上訴人所備份之資料，幾全為107年12月前即上訴人前次遭解僱前之備份資料，距今已超過3年半之久，被上訴人所提證據資料亦無法證明上訴人於109年1月3日復職後復再備份資料，從而據此足證上訴人以系爭NAS儲存備份工作資料，既無違反工作規則，亦無造成被上訴人受有損害。被上訴人此部分所辯，仍不足採。

3.上訴人又主張：上訴人已遵循被上訴人之指示，報告備份資料始末，並刪除備份資料；事後亦按Jens Ruppert指示，經焦允凌檢視系爭NAS確認備份資料已刪除，並無不服指揮監督之情事等語。經查：

⑴被上訴人於109年1月6日致函上訴人，要求交代備份資料始末，並於被上訴人指派人員監視下刪除備份資料，但並未指名監視者（見原審卷一第20至21頁）。上訴人於109年1月9日以電話告知焦允凌、葉祥成，已刪除所有備份資料；上訴人再於109年1月13日致函被上訴人，表明已刪除備份資料，焦允凌並於109年1月13日將上開情形轉知Jens Ruppert（見原審卷一第22、290至292、354至355頁、本院卷一第295至296頁）。Jens Ruppert於109年1月20日指示焦允凌及葉祥成在場見證上訴人刪除備份資料（見原審卷一第374至377頁、本院卷一第299至303頁）。被上訴人於109年1月20日以存證信函指示上訴人於上級主管Benjamin Schlenker及其他人員監視刪除備份資料（見原審卷一第24至27頁）。上訴人於109年1月21日以電子郵件向Benjamin Schlenker、焦允凌、葉祥成、上訴人之直屬主管林怡君等人說明備份資料始末、申請過程、已依被上訴人指示全部刪除（見原審卷一第294至295頁）。Jens Ruppert於109年2月19日與上訴人視訊會議中，指示由焦允凌或葉祥成監視上訴人刪除備份資料（見原審卷一第358至373頁）。嗣後上訴人將其手機交付焦允凌檢查，經焦允凌檢查上訴人所指稱之資料夾內空無一

物，業經焦允凌於原審到庭結證屬實（見原審卷二第134頁）。則據此足證被上訴人自始未於109年1月6日明確指示監督上訴人刪除資料之人員，則上訴人於109年1月9日自行刪除後始告知被上訴人，無從認為係上訴人不服從指揮監督。且上訴人既已依照被上訴人指示，刪除系爭NAS備份資料，亦無從因被上訴人事後不能檢視驗證而認為上訴人不服指揮監督。

⑵被上訴人雖辯稱：上訴人並未將系爭NAS攜回公司接受檢視並刪除備份資料，故意不服從監督，我行我素，有嚴重情緒管理問題云云。經查證人葉祥成於原審證稱：「就我們資訊專業領域而言，我無法確認你沒有其他備份。就上訴人稱他自己備份在家裡NAS系統，我唯一能做的，就是進入上訴人NAS裡面每一個資料夾都去瀏覽過，看檔案是否刪除，但資料夾可以改名字，檔案也可以改名字。就算我把所有資料夾每一個檔案都看過，我也無法確認原本檔案或資料夾有沒有被更改過或放置到其他資料夾內。我們沒有更高層級的技術去確認」等語（見原審卷二第140頁）。焦允凌亦於原審證稱：「Jens跟上訴人的視訊會議後，上訴人有跟Jens說他可以給我看他資料已經刪除了，但我有問上訴人說怎麼看，上訴人說手機就看得到，但其實我不知道NAS是什麼東西，上訴人就給我看他的手機，檔案原本存在哪個檔案夾，檔案夾現在是空的。我後來有跟Jens回報，但Jens說他不接受用手機看資料已經刪除這樣的方式」等語（見原審卷二第134頁）。則據此僅足以證明被上訴人確實無從確認上訴人有無將工作資料留存其他備份，但此為數位資訊特性使然，並非上訴人不服從被上訴人指揮所致。被上訴人係以上訴人違反勞動契約或工作規則、情節重大為由終止系爭勞動契約，則上訴人有無情緒管理問題，尚與本件無涉。

⑶又綜觀被上訴人於109年2月7日、109年3月2日、109年3月13日共3次懲戒處分，無非均係以上訴人不服從指揮，拒絕刪除備份資料，違反工作規則而予以懲處，惟該備份資料既為

107年12月以前者，難認有109年1月3日上訴人復職後再備份之資料，且上訴人亦係經被上訴人同意方安裝系爭NAS，復未造成被上訴人受有損害，已如前述，則縱認上訴人有不服從指揮、拒絕刪除備份資料、違反工作規則情事，然審酌其違規之態樣，未對被上訴人造成何種損害，上訴人早於101年2月16日即受僱於被上訴人等情事，能否認其業已嚴重影響被上訴人內部秩序紀律之維護，足以對被上訴人造成相當之危險，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，實有疑義。參以上訴人於109年2月19日與被上訴人之主管Jens Ruppert之視訊會議譯文內容（見原審卷一第358至373頁），可知被上訴人自始至終皆不欲由上訴人任職被上訴人公司，方在短時間內連續懲處上訴人。綜酌上開一切情事，尚難認上訴人違反工作規則情節重大，亦難謂符合解僱最後手段性原則。是被上訴人所辯，均不足採。

4.此外被上訴人並未舉證證明上訴人有何違反工作規則情事，則被上訴人以上訴人私自攜出公司物品、不服從主管合理指導監督及違反公司行為準則相關規定之情事，先後對上訴人為懲戒處分共記三大過及三小過，復依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第44條第17款規定，於109年3月18日通知上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，並不合法。上訴人此部分主張，應屬有據。系爭勞動契約仍屬存在。被上訴人辯稱已合法終止系爭勞動契約云云，並不可採。上訴人另聲請命被上訴人提出上訴人歷次申請安裝、更新備份軟體之申請書、傳喚證人葉祥成、函詢被上訴人所屬集團位於美國總部調查上訴人歷次申請安裝、更新軟體之申請書、審核標準、以及被上訴人於解僱上訴人前曾否向美國總部調閱前開申請書等情，即無必要，附此敘明。

㈡上訴人得否請求被上訴人給付薪資與健保自付額，並提繳勞工退休金？

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。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487條定有明文。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235條、第234條亦有明文。又按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬。經查：

⑴被上訴人於109年3月2日以存證信函通知上訴人為一大過及一小過之懲戒處分後，上訴人即於109年3月12日向原審提起本訴，求為確認該等懲戒處分無效（見原審卷一第10頁）。被上訴人於109年3月18日以存證信函通知上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示後，上訴人即於109年4月20日向原審追加聲明求為確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資、健保自付額與提繳勞工退休金（見原審卷一第52至54頁），則據此足證上訴人已向被上訴人表達繼續工作之意願，並已將準備給付之事情通知被上訴人。惟被上訴人仍於109年5月25日向原審提出答辯㈠狀，辯稱系爭勞動契約業已合法終止（見原審卷二第172至180頁），足證被上訴人拒絕上訴人提供勞務。從而依上說明，被上訴人即應負受領遲延之責，且上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。

⑵上訴人受僱於被上訴人之月薪為18萬6,864元，被上訴人應負擔上訴人之健保自負額為每月1,424元，每月合計為18萬8,288元，為兩造所不爭執。則上訴人請求被上訴人給付自109年3月19日起至110年4月5日止之薪資及健保自付額、每月各為18萬8,288元如附表五C欄編號1至13所示，應屬有據。上訴人又依民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定，請求被上訴人加計自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息云云。惟上訴人於109年4月

20日向原審追加為此部分請求時，被上訴人就109年4月以後各該月份所負薪資及健保自負額債務清償期尚未屆至，被上訴人僅自各期當月25日應給付日之翌日起始負遲延責任，故上訴人關於此部分利息請求，僅於各期當月25日應給付日之翌日起算範圍內如附表五C欄編號1至13所示，始為有據。

⑶上訴人另自110年4月6日起至111年3月4日止受僱於訴外人弘榮光罩股份有限公司，其中自110年4月6日起至110年12月31日止受領薪資所得119萬2,083元、其他所得1萬6,300元，合計120萬8,383元，則平均分配至各月份，自110年4月起至110年11月止，每月約為13萬4,265元，110年12月則為13萬4,263元（計算式：1,208,383÷9≒134,265），有本院稅務電子閘門資料查詢表可稽（見本院卷二第285頁）。則扣除上訴人轉向他處服勞務所得後，上訴人得請求被上訴人給付自109年4月起至110年11月止之薪資及健保自付額、每月各為5萬4,023元（計算式：188,288－134,265＝54,023），110年12月則為5萬4,025元，並加計各期當月25日應給付日之翌日起算之法定遲延利息均如附表五C欄編號14至22所示，應屬有據。上訴人請求被上訴人加計自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息云云，應屬無據。

2.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。雇主為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。經查上訴人受僱於被上訴人之月薪為18萬6,864元，被上訴人應按月為上訴人提繳勞工退休金9,000元，惟上訴人業於110年4月6日受僱於弘榮公司，為兩造所不爭執。系爭勞動契約既未經被上訴人合法終止，已如前述，則上訴人請求被上訴人自109年3月19日起至110年4月5日止提繳共12月18日之勞工退休金11萬3,400元（計算式：〔9,000×12〕＋〔9,000×18/30〕＝113,400）至其勞工退休金個人專戶，即屬有據。

五、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付如附表五C欄所示本

息，並請求被上訴人提繳11萬3,400元至上訴人於勞保局之勞工退休金專戶，為屬正當，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。上開應准許部分，原審為上訴人此部分敗訴判決及駁回假執行之聲請，尚有未合，上訴人之上訴為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上開不應准許部分，上訴人之請求，並非正當，原審判決上訴人敗訴及駁回假執行之聲請，理由雖屬不當，結論並無二致，仍應予以維持。上訴人就此部分上訴求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。就上訴人勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，本院依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，諭知被上訴人供相當擔保金額後，宣告得免為假執行。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第79條，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　　9　　月　　7　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳容正

法　官　劉素如

法　官　邱　琦

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　廖月女

附表一：上訴人於原審訴之聲明

編號	
1	確認被告於109年2月7日以存證信函為懲戒通知，通知被告對被上訴人作成記一大過、記一小過之懲戒處分；於3月2日以存證信函109283號為懲戒通知，通知被告對被上訴人作成記一大過、記一小過之懲戒處分；及被告於109年3月13日以存證信函為懲戒通知，通知被告對被上訴人作成記一大過、記一小過之懲戒處分，均無效。
2	被告應塗銷被上訴人人事考核紀錄上中前項記大過三次及記小過三次之記錄。
3	確認被上訴人與被告僱傭關係存在。
4	被告應自109年3月17日至被上訴人復職日止，按月於當月25日給付被上訴人18萬8,288元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
5	被告應自109年3月17日起至被上訴人復職日止，按月提繳9,000元至被上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
6	第4項至第5項部分，願供擔保，請准宣告假執行。

附表二：上訴聲明（見本院卷一第29至30頁）

編號	
1	原判決關於駁回上訴人下開第2項至第6項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨命上訴人負擔訴訟費用部分之裁判均廢棄。
2	確認被上訴人於109年2月7日以存證信函為懲戒通知，通知被上訴人對上訴人作成記一大過、一小過之懲戒處分；於109年3月2日以存證信函為懲戒通知，通知被上訴人對上訴人作成記一大過、一小過之懲戒處分;於109年3月13日以存證信函為懲戒通知，通知被上訴人對上訴人作成記一大過、一小過之懲戒處分，均無效。
3	被上訴人應塗銷上訴人之人事考核紀錄上有關前項記大過三次及記小過三次之紀錄。
4	確認上訴人與被上訴人僱傭關係存在。
5	被上訴人應自109年3月19日至上訴人復職日止，按月於當月25日給付上訴人188,288元，及各期應給付之日次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
6	被上訴人應自109年3月19日起至上訴人復職日止，按月提繳9,000元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
7	第5項、第6項部分，願供擔保，請准宣告假執行。

附表三：上訴人於111年7月18日減縮後上訴聲明（見本院卷二第295頁）

編號	
1	被上訴人應給付上訴人284萬3,556元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
2	被上訴人應提繳11萬3,400元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
3	願供擔保，請准宣告假執行。

附表四：上訴人於111年8月10日上訴聲明（見本院卷二第309至310頁）

編號	
1	原判決關於駁回下開第二項、第三項、第四項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨命上訴人負擔訴訟費用部分之裁判均廢棄。
2	確認兩造間僱傭關係存在。
3	被上訴人應再給付上訴人284萬3,556元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
4	被上訴人應提繳11萬3,400元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。
5	願供擔保，請准宣告假執行。

附表五：上訴人得請求被上訴人給付之薪資及健保自負額

編號	A	B	C
	月份	上訴人轉向他處服勞務所得	被上訴人應給付上訴人之薪資及健保自負額本息
1.	109年3月19日起至3月31日止	0	被上訴人應給付上訴人7萬8,959元，及自109年3月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（計算式：188,288×13/31〔3月19日起至3月31日止共13日〕＝78,959，元以下四捨五入）
2.	109年4月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年4月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
3.	109年5月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年5月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
4.	109年6月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年6月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
5.	109年7月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年7月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
6.	109年8月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年8月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
7.	109年9月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年9月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
8.	109年10月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年10月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

9.	109年11月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年11月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
10.	109年12月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自109年12月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
11.	110年1月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自110年1月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
12.	110年2月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自110年2月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
13.	110年3月	0	被上訴人應給付上訴人18萬8,288元，及自110年3月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
14.	110年4月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年4月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
15.	110年5月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年5月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
16.	110年6月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年6月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
17.	110年7月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年7月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
18.	110年8月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年8月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
19.	110年9月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年9月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
20.	110年10月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年10月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
21.	110年11月	13萬4,265元	被上訴人應給付上訴人5萬4,023元，及自110年11月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
22.	110年12月	13萬4,263元	被上訴人應給付上訴人5萬4,025元，及自110年12月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。