臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第42號

上　訴　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　盧東暉

訴訟代理人　蔡惠娟律師

　　劉彥玲律師

　　李宛珍律師

被上訴人　　曾緻鐘

訴訟代理人　簡良夙律師

複代理人　　李明潔律師

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110年1月22日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第143號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於111年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人追加之訴駁回。

第一審、第二審（含追加之訴）訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人之法定代理人原為徐國晉，嗣變更為Burton Leon Nicoson，再變更為盧東暉，有上訴人之公司變更登記表可稽（見本院卷第300、421頁），並經其等先後具狀聲明承受訴訟（見本院卷第295、417頁），核與民事訴訟法第170條、第175條規定相符，應予准許。

二、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。查被上訴人於原審基於勞動契約請求上訴人按月給付薪資等，嗣於第二審主

張兩造約定之勞動條件為保障年薪14個月，追加請求上訴人應按年給付2個月年終獎金（見本院卷第359至361頁），上開追加之訴與原訴，均係本於兩造間僱傭契約之同一基礎事實為請求，訴訟證據及資料具有同一性，可於本院審理程序中加以利用，應准許其追加。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自民國94年2月2日起受僱於上訴人，擔任資深工程師職位，每月薪資新臺幣（下同）9萬4,135元。上訴人前於109年6月8日發函予伊，以伊違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項4款規定終止兩造間僱傭契約，惟伊由上訴人公司線上訪客申請系統（即Micron Visit Program，下稱美光訪客系統）為訴外人即自上訴人公司離職後至上羽科技股份有限公司（下稱上羽公司）任職之陳政明（下逕稱其名）申請訪客單，僅係申請其進入上訴人公司大廳之開放空間，並未對上訴人造成損害，又伊於109年5月20日公司法務人員約談時，之所以稱訪客係為討論IOT相關知識而進入上訴人公司大廳，是希能快速化解法務人員之疑慮，實係人性自我保護之舉，且伊於同年5月28日已向公司法務坦誠因與陳政明多年共事之人情壓力方協助陳政明等人申請進入公司大廳，伊嗣後已積極貫徹上訴人公司要求之誠正廉潔核心價值，縱伊有請同事高鳳斐（下逕稱其名）配合伊說法，所為均未達情節重大須採解僱手段之程度，上訴人逕將伊解僱，不符合相當性、比例及衡平原則，違反解僱最後手段性原則，其終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存續，伊於109年7月6日向上訴人表示請求復職而遭上訴人拒絕受領，伊無補服勞務之義務，仍得向上訴人請求按月給付薪資至復職日止，及按月提繳6%退休金至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），爰依僱傭契約法律關係、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項規定，起訴聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡上訴人應

自109年6月9日起至伊復職之日止，按月於每月工作日末日給付9萬4,135元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢上訴人應自109年6月9日起至伊復職之日止，按月提繳5,796元至伊勞退專戶。㈣願供擔保請准宣告假執行。

二、上訴人則以：伊為國內半導體高科技產業領導者，為避免商業及機密資訊遭刺探或洩漏，採取嚴格之門禁安全管制措施，並公告提醒全體員工遵守。被上訴人於108年12月30日、109年2月17日、同年3月19日明知與陳政明、訴外人即上羽公司吳棋銘等人毫無業務往來，刻意填具不實資訊為陳政明等人申辦訪客入廠，經伊核准後亦未依規定全程陪同，被上訴人3次故意違反公司門禁安全管制規定，在接受伊法務人員內部訪談時，不但拒不坦承，甚至唆使伊公司員工高鳳斐配合說謊加以蒙騙，背棄伊誠正廉潔之核心價值，使伊資訊及工作環境安全處於高度風險，雙方間信賴關係已遭被上訴人之不當行為破壞殆盡，無法期待兩造繼續僱傭關係，故伊依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭契約，於法有據等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。被上訴人並追加聲明：上訴人應自109年6月9日起至被上訴人復職之日止，按年於每年12月工作日末日給付被上訴人18萬8,270元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。上訴人則答辯聲明：追加之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第539至541頁）：

㈠被上訴人於97年12月1日經上訴人以投保薪資4萬3,900元投保勞工保險（見原證1），被上訴人任職期間擔任資深資訊技術軟體工程師，並於106年2月17日與上訴人重新簽訂僱傭契約，約定每月工作日末日發薪，109年6月8日僱傭契約終止時，本薪每月9萬1,735元，伙食津貼2,400元，合計9萬4,13

5元（見被證1、被證2）。

㈡被上訴人於106年9月18日、107年9月11日、108年8月27日完成上訴人公司之行為準則評量，勾選確認其業經閱讀並知悉「美光業務行為與道德準則」其內之規定與要求（見原審卷一第50、229至234、275頁）。

㈢被上訴人曾使用上訴人公司線上訪客申請系統，分別申辦填載上羽公司人員陳政明、梁可欣、吳棋銘、林品攸於下列時間到訪上訴人公司：（見被證5）

1.到訪時間108年12月30日09:00，到訪目的為洽公，到訪區域為大廳，到訪者為陳政明（申辦時未勾選其為前員工）、梁可欣。

2.到訪時間109年2月17日10:00，到訪目的為洽公，到訪區域為大廳，到訪者為陳政明（申辦時未勾選其為前員工）。

3.到訪時間109年3月19日15:00，到訪目的為洽公，到訪區域為大廳，到訪者為陳政明（申辦時未勾選其為前員工）、吳棋銘（申辦時未勾選其為前員工）、林品攸。

㈣上羽公司人員陳政明、吳棋銘均為上訴人公司前員工。

㈤上羽公司人員陳政明、梁可欣、於不爭執事項㈢1.、2.到訪上訴人公司時，是使用被上訴人申請的訪客申請單進入大廳【另於不爭執事項㈢3.所示之人到訪上訴人公司進入大廳時所使用之訪客申請單，上訴人主張是使用被上訴人所申請之訪客申請單；被上訴人則主張可能是使用被上訴人所申請的訪客申請單，也可能是使用訴外人薛悅誠（下逕稱其名）所申請的訪客申請單】。

㈥訴外人即上羽公司人員陳政明、梁可欣、吳棋銘、林品攸於上開時間到訪上訴人公司時，被上訴人均未在場陪同。

㈦被上訴人於109年5月20日上訴人公司法務人員就本件進行網路約談時，未誠實告知法務人員關於上羽公司人員陳政明於109年3月19日入廠之緣故，謊稱當次是因為上羽公司人員陳政明要做IOT的知識分享（knowledge sharing）才會開入廠單讓他們入廠，並教導即將接受約談之同事高鳳斐亦為此陳

述。（見被證7被上訴人之聲明書、被證9被上訴人與高鳳斐之LINE對話紀錄）

㈧上訴人於109年6月8日函知被上訴人，稱被上訴人違反公司之工作規則及行為與道德準則，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被上訴人，被上訴人於109年6月9日收受該函文（見原證2即被證15）。

㈨被上訴人曾向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市勞資和諧促進會於109年7月6日召開調解會議，兩造調解不成立（見原證3）。

五、本院之判斷：

㈠上訴人於109年6月8日以被上訴人違反公司之工作規則及行為與道德準則為由，依勞基法第12條第1項第4款規定解僱被上訴人，為有理由：

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意旨參照）。

2.上訴人主張：訪客進入上訴人廠區大廳，必須事先申請並取得其核准，被上訴人多次違反其公司門禁安全管制規定，在接受其公司法務人員內部訪談時，不但拒不坦承，甚至唆使其公司員工即訴外人高鳳斐配合說謊加以蒙騙，背棄其誠正廉潔之核心價值，使其資訊及工作環境安全處高度風險，雙方間信賴關係已遭被上訴人之不當行為破壞殆盡，故其依勞

基法第12條第1項第4款終止兩造間僱傭契約為合法等語。被上訴人抗辯：上訴人對於訪客到大廳或進入辦公區域有分流管控，進入大廳係採報備制，進入辦公區域則採簽核制，關於106年10月30日、107年1月30日之公告，所規範者都是入廠區之規則，不是訪客進入大廳之規定；依上訴人109年9月14日公告，僅訪客進入辦公區域方須報請核准及須在場陪同；其僅係申請訪客至大廳，並非申請訪客進入需要更繁瑣申請程序之辦公區域，且進入上訴人公司大廳區域，須通過金屬探測門、X光機之安檢，是訪客於大廳區域無從窺知上訴人之營業秘密或智慧財產，又上訴人曾許可陳政明到訪，故縱使其未在場陪同訪客陳政明等人或申辦時未勾選陳政明為前員工，對上訴人均未造成損害；其雖有於109年3月19日為陳政明等人申請開立訪客單，惟陳政明等人該次並非使用其之線上申請而進入；其於109年5月20日公司法務約談時，之所以於第一時間向法務人員稱訪客係為討論IOT相關知識而進入上訴人公司大廳，是希能快速化解法務之疑慮，實係人性自我保護之舉，且其於同年5月28日已向公司法務人員坦誠因與陳政明共事15年之人情壓力方協助陳政明等人申請入廠單，其嗣後已積極貫徹上訴人公司要求之誠正廉潔核心價值，縱其有請同事高鳳斐配合其之說法，所為均未達情節重大須採解僱手段之程度；另上訴人其他員工違反門禁安全規範之懲處結果是口頭警告或糾正措施通知，上訴人對被上訴人之違規行為逕予解僱，不符合相當性、比例及衡平原則，亦違反解僱最後手段性原則等語。經查：

⑴關於被上訴人公司之門禁安全規範及線上訪客申請系統之使用，被上訴人公司有如下規範內容：①106年1月19日修訂之企業安全標準，於5.2.4「門禁管制與人員辨識系統」規定：任何請求進出廠區之非Micron員工，承包商、租戶或合作夥伴，Micron員工必須隨時陪同訪客等語（見原審卷一第332頁）。②106年10月30日公告：公司內所有訪客的邀請，皆須符合營運生產與相關活動之目的，或是

依據法令或公司政策規定辦理者為限，如符合上述目的，同仁得事先於美光訪客系統中登錄相關訊息申請。如訪客到訪之目的非與上述目的有關，則同仁須於一週前向安全部門寄送電子郵件提出申請，並應提供訪客人員名單、職稱、任職單位或機構、到訪時間與訪客到訪之目的、預訂停留時間、訪問地點、公司邀請與接待同仁名單等資料，該申請將由營運長核准，未經核准而逕行到訪的訪客，未依申請目的或違反美光集團政策、公司內部規範、或法規進行參訪者，或提供不實或誤導性之申請說明者，管理單位得拒絕該訪客進入公司，或要求訪客立即離開公司，並依團隊成員手冊及公司相關規定辦理或追究責任等語（見原審卷一第162頁）。③107年1月30日公告：公司內所有訪客的邀請，皆須符合營運生產與相關活動之目的，或是依據法令或公司政策規定辦理者為限，如符合上述目的，同仁得事先於美光訪客系統中登錄相關訊息申請。請確保遵循下列規範：主辦應經主管同意方可邀約及在訪客系統登錄訪客詳情。主辦應確保訪客在安全部櫃檯取得適當的門禁卡。主辦應確保訪客在公司內時刻均被陪同等語（見原審卷一第165頁）。又觀諸美光訪客系統頁面，所登錄填載欄位包括：主辦者聯絡資訊（Host Contact）、參訪地點（Site）、大廳或是入口處（Lobby/Entrance）、參訪目的（Purpose of Visit）、參訪時間（Visit Date）、參訪者（Visitor），其中參訪者之填載資訊包括：姓名、任職公司、是否為前員工等欄位，參訪目的之填載資訊包括：洽公（Business）等其他欄位（見原審卷一第87至89頁），是上述企業安全標準第5.2.4節、106年10月30日公告、107年1月30日公告所規範之對象，係包括進入被上訴人公司各區域之訪客，並未將僅到訪大廳者排除在外。被上訴人辯稱上開公告所規範者都是入廠區之規則，不是訪客進入大廳之規定云云（見本院卷第270頁），難以採信。

⑵另被上訴人引用109年9月14日公告，主張僅訪客進入辦公區域方須報請核准及在場陪同，訪客進入大廳則無此規定云云，惟該109年9月14日公告，係在被上訴人線上申請訪客單之後，自無從於被上訴人線上申請時規範被上訴人；況109年9月14日公告之主旨記載「公司所有訪客邀請，一律使用美光訪客系統」（見原審卷一第173頁），內文記載「公司內所有訪客的邀請，請使用美光訪客系統事先申請。訪客到訪活動以大廳區域為範圍，若需進入辦公區域，經訪客申請後，報請權責長官核准，並通知安全部協處，惟全程應由美光主辦陪同」（見原審卷一第174頁），雖未於該內文中直接記載訪客進入大廳亦須經許可及經員工在場陪同，惟所有訪客之邀請既應一律使用美光訪客系統，而美光訪客系統之首頁已明確記載訪客須由美光人員全程陪同（Visitors will be escorted by authorized Micron personnel at all times.）等語（見原審卷一第87頁），可見申請訪客進入大廳亦須由邀請之美光人員在場陪同；又被上訴人數次由美光訪客系統線上申請均獲上訴人以電子郵件回覆通知已許可申請，有電子郵件可稽（見原審卷二第36至40頁），由此亦足認進入上訴人公司大廳須取得許可。此外，參上訴人所提出之其所核發只能進入大廳之訪客證及可刷卡進入三爪門內辦公廠區之訪客證（見原審卷二第48至50頁），可知無論訪客係申請進入大廳或進入辦公廠區均須取得許可，大廳並非毋庸申請取得許可即得任意進出之場所。準此，訪客申請進入大廳仍應依循美光訪客系統之一般規範由員工全程陪同及取得許可，至該公告內關於進入辦公區域之記載，僅係特別強調進入辦公區域須報請核准及在場陪同，並無從反推進入大廳即無須申請許可及在場陪同。是被上訴人上開所辯，亦非可採。

⑶被上訴人曾使用美光訪客系統，線上申請到訪者為陳政明及梁可欣、到訪時間為108年12月30日上午9時、到訪目的

為洽公、到訪區域為大廳，經上訴人於同年12月30日上午9時發送電子郵件予被上訴人通知已許可申請，嗣陳政明、梁可欣於同日下午1時06分使用被上訴人之線上申請進入大廳，被上訴人未在場陪同，又陳政明為上訴人公司前員工，惟被上訴人申辦時未勾選其為前員工等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢至㈥），並有108年12月30日換證紀錄、電子郵件、美光訪客系統紀錄可證（見原審卷一第93頁、卷二第36至37頁、本院卷第473頁），足認被上訴人於108年12月30日使用美光訪客系統未據實填載陳政明之前員工身分資訊及於訪客到訪時未在場陪同，已違反被上訴人公司之門禁安全規範。

⑷被上訴人復使用美光訪客系統，線上申請到訪者為陳政明、到訪時間為109年2月17日10時、到訪目的為洽公、到訪區域為大廳，亦未勾選陳政明為前員工，經上訴人於同年2月17日上午8時50分發送電子郵件予被上訴人通知已許可申請，嗣陳政明於同日上午11時47分使用被上訴人之線上申請進入大廳，被上訴人未在場陪同等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢至㈥），並有109年2月17日換證紀錄、電子郵件、美光訪客系統紀錄可證（見原審卷一第95頁、卷二第38頁、本院卷第473頁），足認被上訴人於109年2月17日使用美光訪客系統未據實填載陳政明之前員工身分資訊及於訪客到訪時未在場陪同，亦違反被上訴人公司之門禁安全規範。

⑸被上訴人再使用美光訪客系統，線上申請到訪者為陳政明（申辦時未勾選其為前員工）、吳棋銘（申辦時未勾選其為前員工）、林品攸、到訪時間先誤載為同年3月18日上午3時，後更正為同年3月19日下午3時、到訪目的為洽公、到訪區域為大廳，經上訴人於109年3月19日下午4時0分發送電子郵件予被上訴人通知已許可申請。而陳政明等人係於109年3月19日下午3時43分到訪上訴人公司，於換證紀錄上填載對應窗口為被上訴人之英文名字Gerard，使

用被上訴人更正後之線上申請進入大廳，被上訴人未在場陪同等情，有109年3月19日換證紀錄、電子郵件、上訴人公司櫃檯人員與被上訴人之Skype通聯紀錄、美光訪客系統紀錄可證（見原審卷一第96頁、卷二第40至44頁、本院卷第473頁），被上訴人亦不爭執上述其使用美光訪客系統申請訪客單、未勾選陳政明及吳棋銘為前員工、未在場陪同訪客之情（見不爭執事項㈢、㈣、㈥）。被上訴人雖辯稱該次陳政明等人係使用薛悅誠所申請之訪客申請單而進入，非使用其所申請之訪客申請單而進入云云，並提出陳政明與薛悅誠之LINE對話紀錄為憑（見原審卷二第114頁），惟查陳政明於換證紀錄上明確填載對應窗口為被上訴人之英文名字Gerard（見原審卷一第96頁），且觀陳政明與薛悅誠之LINE對話紀錄，薛悅誠係於3月19日下午4時01分回覆陳政明「好了，試看看」（見原審卷二第114頁），而上訴人早於同日下午4時0分即獲通知許可其更正後之申請單（見原審卷二第40頁），堪信陳政明等人該次亦係使用被上訴人所申請之訪客單而進入；被上訴人上開所辯，並非可採。由上開事證，足認被上訴人於109年3月19日使用美光訪客系統時未據實填載陳政明、吳棋銘之前員工身分資訊及於訪客到訪時未在場陪同，亦違反被上訴人公司之門禁安全規範。

⑹又依前述公告所載，被上訴人身為上訴人員工，須於符合公司營運生產與相關活動之目的之前提下，方得事先於美光訪客系統中登錄相關訊息申請開立訪客單，然就上述參訪者之來訪目的，被上訴人陳稱：「（法官問：陳政明請你開單是如何跟你說他的目的？）他沒有說目的，就只是請我開單」等語（見本院卷第269頁）。被上訴人既表示不知悉參訪者之來訪目的，即無從確認陳政明等人之來訪符合公司營運生產與相關活動之目的，卻為上述參訪者開立訪客單，並於上開3次申請均不實填載到訪目的為洽公，顯然違背被上訴人之門禁安全規範。

⑺再者，被上訴人於109年5月20日經上訴人公司法務人員就本件進行網路約談時，未誠實告知法務人員關於陳政明於109年3月19日入廠之緣故，謊稱當次是因為陳政明要做IOT的知識分享才會開入廠單讓他們入廠，並教導即將接受約談之同事高鳳斐亦為此陳述（見不爭執事項㈦）。此外，被上訴人於109年5月28日再次遭上訴人公司法務人員約談前，亦有刪除其與陳政明對話紀錄之舉（見原審卷一第98頁被上訴人聲明書）。

⑻按勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字第666號裁定意旨參照）；又被上訴人於106年9月18日、107年9月11日、108年8月27日完成上訴人公司之行為準則評量，勾選確認其業經閱讀並知悉「美光業務行為與道德準則」其內之規定與要求（見不爭執事項㈡），該「美光業務行為與道德準則」明確記載「誠正廉潔是我們最高的承諾。...團隊成員必須以誠正廉潔及專業的態度執行各項業務...」（見原審卷一第178頁），則被上訴人自知悉就與職務相關事項應對雇主盡忠實義務，並應以誠正態度執行職務。綜合評價上開事證，被上訴人先分別於108年12月30日、109年2月17日、同年3月19日故意違反攸關上訴人營業利益之門禁安全規範，違規行為已達3次，再於被上訴人就上開違規事項進行調查時，第一時間不僅未據實以告，且積極教唆同事為不實陳述，並刻意刪除其與關係人陳政明之對話紀錄，以妨礙上訴人調查真相，違背對上訴人之忠實義務，侵害兩造間信賴關係，嚴重影響上訴人關於門禁安全及誠正態度之內部秩序紀律之維護，客觀上難以期待雇主採用解僱以外之懲處手段繼續其僱傭關係，要屬情節重大，則上訴人於109年6月8日以被上訴人違反公司之工作規則及行為與道德準則，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造之間僱傭契約，於法有據。

⑼被上訴人雖辯稱其僅係申請訪客至大廳，無從窺知上訴人

之營業秘密或智慧財產，另上訴人曾許可陳政明到訪，故縱使其未在場陪同訪客陳政明等人或申辦時未勾選陳政明為前員工，對上訴人均未造成損害云云。惟查被上訴人係半導體高科技產業（見本院卷第363頁），依該產業特性，先進技術與營業秘密係公司營運成敗之關鍵，而門禁安全規範之目的係為維護公司之營業利益及經營秩序，當屬與公司營業利益密切連結之重要規範。又依上訴人公司所制定之企業安全標準，大廳係屬其內部區域（見原審卷一第331頁），並非第三人得任意出入之公共場所。被上訴人協助第三人於不具任何正當事由之情形下三度進入大廳區域停留相當時間，且於無公司內部人員全程陪同之情形下，自有使上訴人之營業管理相關事項外洩之風險，當不以上訴人須證明被上訴人之違規行為已構成實害為必要。況經上訴人內部調查後，其員工洪世源於109年6月12日出具聲明書記載：「我在去年底到今年初我和吳棋銘、廖釗賢、陳政明有在Star7樓餐廳喝咖啡，當時吳棋銘表示他在中國及臺灣兩地飛來飛去，當場吳棋銘就問我有沒有意願到中國協助他」等語（見本院卷第291頁），洪世源並於111年9月21日在本院證稱：上開聲明書內容屬實，伊與吳棋銘等人曾在Star7樓喝咖啡，因為以前是同事，他們是離職員工，伊知道他們工作很忙碌，臺灣大陸兩地飛來飛去，當時有問伊有無意願從美光離職，到大陸一起工作，去支援他；Star是公司辦公大樓的名稱等語（見本院卷第490、492、495頁），可知吳棋銘、陳政明等人有至上訴人公司挖角之意圖，則任令其等無任何正當事由進入上訴人公司場域，自可能損及上訴人利益。再者，依上訴人所提美光訪客系統發送之前員工審核通知例示（見原審卷一第363頁），可知美光訪客系統為保護其營業秘密，將訪客是否為前員工設定為必須勾選事項，俾利上訴人就前員工訪客之申請為進一步審查，則被上訴人未據實填載陳政明、吳棋銘之前員工身分資訊，自生規避美光訪

客系統所設定進一步審查之效果，縱上訴人曾經許可陳政明到訪，亦非表示陳政明其後之數次到訪均具備正當事由而毋庸審查。被上訴人上開所辯，為無足取。

⑽被上訴人復辯稱其於109年5月20日與公司法務人員約談時，之所以於第一時間稱訪客係為討論IOT相關知識而進入上訴人公司大廳，是希能快速化解法務人員之疑慮，實係人性自我保護之舉云云，惟如依被上訴人所辯其違反門禁安全規範對上訴人無任何損害之虞，則其自當坦蕩誠實回應，而非虛構事實隱瞞真相，且觀當日上訴人公司法務人員所為之會談紀錄，被上訴人謊稱其於108年12月30日、109年2月17日參與陳政明等人關於IOT分享之會面等語之同時，並宣稱其係盡其所知回答問題及以完全誠實之態度配合（GERARD claimed he has answered the questions to his best of knowledge and with full honesty in collaboration effort.）【見原審卷一第459頁】，則被上訴人之說謊行徑，已明顯侵害上訴人對其之信賴，使兩造勞雇間之誠實信賴基礎遭受破壞。

⑾被上訴人又辯稱其於109年5月28日已向公司法務人員坦誠因與陳政明15年共事之人情壓力方協助陳政明等人申請入廠單，其嗣後已積極貫徹上訴人公司要求誠正廉潔之核心價值云云，惟觀諸上訴人109年5月28日之聲明書，製作時間是當日晚上7時22分（見原審卷一第98頁末行），而高鳳斐同日之聲明書，製作時間是當日下午3時30分（見原審卷第100頁末行），可見被上訴人係在高鳳斐向公司法務人員陳明事實，亦即上訴人業已掌握事件真相之後，見說謊事跡敗露後方不得不為之，自難認係被上訴人之悔意表現而得以彌補兩造間已遭破壞之信賴基礎。

⑿被上訴人再辯稱其上開所為，未達情節重大須採解僱手段之程度，另上訴人其他員工違反門禁安全規範之懲處結果是口頭警告或糾正措施通知，上訴人對被上訴人之違規行為逕予解僱，不符合相當性、比例及衡平原則，違反解僱

最後手段性原則云云，並引用上訴人所提其對員工王介民、莊淑惠、薛悅誠、江飛龍之口頭警告或糾正措施通知為憑（見本院卷第523至531頁），惟查上開4人各係違反上訴人門禁安全規範1次，其違規次數態樣與被上訴人不同，且均無被上訴人嗣後於法務人員調查時說謊、積極教唆同事配合說謊等侵害上訴人信賴情事，自無從相提並論；而合併觀察被上訴人故意不填載陳政明、吳棋銘之前員工身分，協助陳政明等人申請進入上訴人公司場域，對法務人員之調查說謊以對，刻意刪除其與陳政明之對話紀錄，並教唆同事配合說謊，所為均係為維護陳政明之利益，被上訴人將第三人陳政明之利益凌駕於公司利益之上，多次置雇主基本要求之門禁安全規範於不顧，違反忠實義務，侵害兩造間信賴基礎，並對於上訴人內部秩序紀律之維護與所營事業造成潛在危險，尚難期待上訴人採用解僱以外之懲處手段，堪認其情節已達重大程度。且上訴人之解僱與被上訴人上開整體行為間係屬相當，符合比例及衡平原則，與解僱最後手段性原則無違。上訴人上開所辯，為不足採。

㈡被上訴人主張兩造間僱傭關係自109年6月9日起迄今仍存在，請求上訴人按月給付薪資9萬4,135元本息，按年給付年終獎金18萬8,270元本息，及按月提繳5,796元至被上訴人勞退專戶，均無理由：

上訴人於109年6月8日終止兩造間僱傭契約係合法，已認定於前，則兩造間僱傭關自上訴人終止之意思表示送達被上訴人即109年6月9日（見不爭執事項㈧）起已不存在，是被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在、上訴人應按月給付薪資9萬4,135元本息、按年給付年終獎金18萬8,270元本息及按月提繳5,796元至被上訴人勞退專戶，均屬無據，不應准許。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間僱傭契約法律關係、勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關係

存在、上訴人應按月給付薪資9萬4,135元本息及按月提繳5,796元至被上訴人勞退專戶，均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並就各期給付為准、免假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決予以廢棄，改判如主文第二項所示。被上訴人追加請求上訴人按年給付年終獎金18萬8,270元本息部分，亦無理由，應予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由，被上訴人之追加之訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　戴嘉慧

正本係照原本作成。

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　　112　　年　　2　　月　　1　　日

書記官　莊昭樹