

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上字第16號

上訴人 李振興

訴訟代理人 楊長岳律師

被上訴人 伊士博國際商業股份有限公司

法定代理人 王佩玲

訴訟代理人 汪家倩律師

陳冠中律師

吳雅貞律師

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111年2月18日臺灣新竹地方法院110年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於112年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、被上訴人應自民國一一〇年十月一日起至民國一一一年七月三十一日止，按月於次月五日給付上訴人新臺幣參拾參萬參仟參佰參拾參元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被上訴人應提繳新臺幣參萬陸仟元，及自民國一一〇年十月一日起至民國一一一年七月三十一日止，按月提繳新臺幣玖仟元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、其餘上訴駁回。

五、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之十七，餘由上訴人負擔。

六、本判決第二項所命給付得假執行，但被上訴人如以新臺幣參佰參拾參萬參仟參佰參拾元預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第三項所命給付得假執行，但被上訴人如以新臺幣壹拾貳萬陸仟元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

上訴人主張遭被上訴人以莫須有理由非法解僱，損害伊名譽，依民法第184條、第195條第1項規定，請求被上訴人應將起訴狀所示之道歉啟事用印後張貼於被上訴人辦公處所明顯處1個月，並交付道歉啟事正本1份（見原審卷第276頁），嗣於本院以被上訴人之總經理孫偉志指控並向訴外人即南亞科技公司之史久其捏造伊偷拍一事逕解僱，侵害伊名譽權，被上訴人亦應依民法第188條之規定與孫偉志負連帶損害賠償責任，請求被上訴人應將本件判決書張貼於新北市東光路13號1樓辦公室如本院卷(三)第75頁附件照片所示牆面1個月（見本院卷(二)第460頁、卷(三)第55至57頁，卷(四)第45至46頁，追加孫偉志部分業經本院於112年5月9日另以不合法裁定駁回，見本院卷(四)第99至101頁、第135頁），核其另依民法第188條規定之請求，係補充其法律上之陳述，至定回復名譽之方法，法院不受當事人聲明之拘束，是上訴人更正其回復名譽之方法，亦非訴之變更或追加，先予敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國108年8月1日受僱於被上訴人，年薪新臺幣（下同）400萬元，月薪約33萬3333元。詎被上訴人於110年4月29日先指伊涉辦公室偷拍（下稱系爭偷拍事件），要求伊返家靜候調查，嗣於同年5月20日虛構伊於同年4月25日對雇主重大侮辱為由非法解僱，將伊退保，並將此訊息散布予伊客戶知悉，伊始知悉緣由，乃侵害伊名譽權；經伊提起訴訟，被上訴人復改列事由，以伊曠職為由非法解僱，兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人應給付伊至復職日止之薪資、按月提撥勞工退休金，將本件判決書張貼於辦公室牆面1個月，以回復伊名譽等情。爰依兩造間之勞動契約、民法第184條、第188條、第195條第1項之規定，求為命(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自110年10月1日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人33萬3333元各本

01 息。(三)被上訴人應提繳3萬6000元，及自110年10月1日起至
02 伊復職日止，按月提繳9000元至伊設於勞動部勞工保險局
03 (下稱勞保局)之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)。(四)被
04 上訴人應將本件判決書張貼於新北市東光路13號1樓辦公室
05 如本院卷(三)第75頁附件照片所示牆面1個月之判決。

06 二、被上訴人則以：上訴人於108年7月14日簽訂錄用通知書，約
07 定自108年8月1日起至111年7月31日止，受聘於伊，屬定期
08 勞動契約關係。上訴人在辦公室偷拍同事行為、於110年4月
09 25日寄發匿名電子郵件予總經理孫偉志，內容涉及多張同仁
10 聚會、辦公場所內之偷拍照片，並加工製作言語侮辱、不實
11 謠言、攻擊騷擾之文字(下稱系爭電子郵件)，構成對雇主
12 重大侮辱行為，伊乃於同年5月20日依勞動基準法(下稱勞
13 基法)第12條第1項第2款規定終止與上訴人之勞動契約。縱
14 認伊未合法終止，伊亦於110年9月27日、29日、30日以電
15 話、簡訊、信函等方式通知上訴人於110年9月30日復職，並
16 給付上訴人至同年9月底之薪資，惟上訴人置之不理，連續
17 曠職3日，伊乃於同年10月5日依勞基法第12條第1項第6款規
18 定終止勞動契約。兩造間僱傭關係已不存在，伊無給付上訴
19 人薪資及提繳勞退金之義務。伊亦未損害上訴人名譽等語，
20 資為抗辯。

21 三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)
22 原判決關於駁回後開第(二)至(五)項聲明廢棄。(二)確認兩造間僱
23 傭關係存在。(三)被上訴人應自110年10月1日起至復職日止，
24 按月於次月5日給付上訴人33萬3333元，及自各期應給付日
25 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上
26 訴人應提繳3萬6000元，及自110年10月1日起至上訴人復職
27 日止，按月提繳9000元至上訴人設於勞保局之勞退專戶。(五)
28 被上訴人應將本件判決書張貼於新北市東光路13號1樓辦公
29 室如本院卷(三)第75頁附件照片所示牆面1個月。(六)第(五)項願
30 供擔保請准為假執行之宣告。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁
31 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 四、下列事項為兩造所不爭執，堪信為真實（見本院卷(四)第47至
02 48頁）：

03 (一)上訴人自108年8月1日受僱於被上訴人，約定年薪400萬元，
04 月薪33萬3333元。

05 (二)被上訴人公司總經理兼實際負責人孫偉志收受國外IP寄送之
06 系爭電子郵件，內容係以公司同仁聚會或辦公時照片加以編
07 註文字之方式，認受有重大侮辱。

08 (三)被上訴人於110年4月29日要求上訴人返家靜候調查，於110
09 年5月20日以被上訴人於同年4月25日對雇主有重大侮辱之行
10 為，依勞基法第12條規定，終止與上訴人之勞動契約，並給
11 付薪資至110年5月20日止。

12 (四)被上訴人於原審審理程序進行中，以上訴人連續曠職3日，
13 於110年10月5日發函依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞
14 動契約，並給付上訴人至同年9月底薪資。上訴人於110年10
15 月5日原審言詞辯論期日當庭表示願意今天下午或是明天去
16 被上訴人公司報到，並記載於筆錄。

17 五、本件之爭點如下：

18 (一)兩造勞動契約是否經被上訴人於110年5月20日以勞基法第12
19 條第1項第2款規定終止？

20 (二)兩造勞動契約是否經被上訴人於110年10月5日以勞基法第12
21 條第1項第6款規定終止？

22 (三)承上，如兩造勞動契約未經被上訴人合法終止，上訴人請求
23 確認兩造僱傭關係存在，並給付薪資及提繳勞退金，是否有
24 據？

25 (四)承上，上訴人主張被上訴人虛構伊對雇主重大侮辱非法解
26 僱，並告知客戶知悉，侵害伊名譽權，請求被上訴人張貼本
27 件判決書於辦公室牆面以回復名譽，是否有據？

28 六、茲就本件爭點，說明本院判斷如下：

29 (一)被上訴人於110年5月20日以勞基法第12條第1項第2款規定終
30 止勞動契約，並未舉證上訴人有重大侮辱之事實，難認適
31 法：

01 1.按勞工對於雇主、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施
02 暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終止契約，勞
03 基法第12條第1項第2款固定有明文。就此有利於雇主之事實
04 存在，依民事訴訟法第277條本文之規定，應由被上訴人負
05 舉證責任。

06 2.被上訴人抗辯：上訴人寄送之系爭電子郵件所偷拍孫偉志照
07 片下方有文字標註「真胖又矮」、拍攝花花睡覺照片標註
08 「…那幾個死老賊…死老賊們趕快被幹掉吧，大家集氣」等
09 文字、引用之漫畫圖片文字「老闆是老變態，只要有人來面
10 試都會在老闆背後高舉快逃，減少受害者」，對雇主為重大
11 侮辱云云（見原審卷第169、171、174頁）。惟查：

12 (1)系爭電子郵件係於110年4月25日自國外IP「0000000000000000
13 0000@00000000000.000」連續傳送至被上訴人總經理孫偉志
14 信箱帳號，無從查知其來源等情，業據證人即受孫偉志之託
15 查詢系爭電子郵件來源之員工呂建興證述屬實（見本院卷(三)
16 第300、301頁）。

17 (2)系爭電子郵件係傳送以多張同仁在KTV聚會或辦公室場所照
18 片，照片中之人物多係側面、背面，並未對著鏡頭拍照，應
19 係在渠等不知悉之情況下所拍；照片上再搭配部分文字以形
20 塑製作者對照片所欲表達之內容。是照片本身縱係未經同意
21 而拍攝，亦不構成侮辱意象，且其所拍攝對象除在KTV之照
22 片有孫偉志外，其餘所拍攝對象為孫偉志友人即蔡文凱與其
23 他女子在宴會中親暱舉動、在辦公室員工之互動及睡覺之員
24 工，均與對被上訴人之雇主侮辱有間。孫偉志固證述：收受
25 系爭電子郵件後，因為文字記載已經很明顯（即其中一張照
26 片有標註「…下午兩點開始睡，現在都4點46分了…」），
27 就請中興保全以該段時間查監視器畫面，再調閱110年3月12
28 日公司辦公室24小時之監視器畫面，於110年5月12日經王佩
29 玲傳送至伊電腦，伊恰與史久其用餐聊天，聊到李振興之前
30 工作上一些事情及偷拍行為，剛好就看到王佩玲傳來監視器
31 之資料；該張偷拍員工睡覺照片角度當日有7位員工經過該

01 走道，只有上訴人於110年3月12日下午4時45分拿著手機，
02 看起來上訴人在偷拍等語（見本院卷(二)第429、436），並有
03 監視器翻拍照片可參（見原審卷第183頁），至多僅能證明
04 該張照片可能為上訴人所拍攝，惟該張照片與被上訴人並無
05 任何關聯，亦無任何侮辱雇主之意思。

06 (3)又依證人即員工宋定謙證述：110年4月29日要進辦公室，蔡
07 文凱把伊叫住，說要去警察局做筆錄，還叫伊去盯住上訴
08 人，孫偉志於110年5月初有召集公司所有人，有詢問有誰知
09 道是什麼人拍的，希望我們提供資料，也有說上訴人涉嫌偷
10 拍，把監視器錄影帶公布給大家看等語（見本院卷(二)第44
11 6、453頁），可知被上訴人無從確認系爭電子郵件來源，孫
12 偉志已於同年4月29日報警請求查明來源，嗣經調閱公司監
13 視器比對後，發現上訴人及王貞佩就系爭電子郵件上之辦公
14 室場所照片拍攝角度略同，而可疑為上訴人及王貞佩所為，
15 且報警後王貞佩於110年5月2日警詢時稱：伊確曾與「每天
16 上班就是你追劇、我睡覺ZZZ，睡好睡滿…」、「上班就是
17 你認真追劇，我穿外套努力睡覺才不會感冒的概念」文字搭
18 配員工在辦公場所趴下睡覺之照片相同角度拍攝辦公室場景
19 等情（見原審卷第177頁、臺灣新竹地方檢察署110年度偵字
20 第12135號卷《下稱偵卷》第8至10頁），並有被上訴人提供
21 之監視器畫面翻拍照片可參（見偵卷第69至74頁），另其中
22 KTV之照片更係截取自花花使用社群軟體之照片，為被上訴
23 人所不爭（見偵卷第67頁），業據本院調閱刑事偵查卷查明
24 無訛。更徵上訴人並未曾承認系爭電子郵件與伊有關，亦無
25 其餘員工曾表示系爭電子郵件與上訴人有何關聯，且系爭電
26 子郵件所引用照片涉嫌之來源並非僅上訴人一人，尚無從確
27 認系爭電子郵件為上訴人製作或寄送。

28 (4)至被上訴人雖表示其於110年5月中旬曾於上訴人使用之筆電
29 之小畫家，發現疑似系爭電子郵件檔案名稱之翻拍照片（見
30 原審卷第184至185頁），經上訴人否認其真正，被上訴人亦
31 表示該檔案係暫存檔已無法開啟，自無從檢視該檔案名稱之

01 照片是否係翻拍自上訴人之筆電，及其存在於上訴人筆電中
02 之情形為何，尚難逕認為真正（詳後述）。況該員工曾禹儒
03 於警詢時亦稱：伊於110年4月21日晚間也有收到1封電子郵件
04 件，內容為公司內尾牙及公司內員工上班的照片，但當時伊
05 覺得無關緊要就刪除了等語（見偵卷第25頁正反面），足見
06 並非僅被上訴人收受類此之電子郵件，是縱上訴人筆電內曾
07 存在上開檔案內容，亦無法認定孫偉志收受之電子郵件確為
08 上訴人所寄送。

09 (5)從而，被上訴人收受系爭電子郵件是否為上訴人所寄送，尚
10 非無疑，其以系爭電子郵件為上訴人所寄送，且對雇主構成
11 重大侮辱云云，未舉證以實其說，尚難憑此認上訴人確有該
12 條款之行為，其終止即非適法。

13 (二)上訴人於訴訟中之曠工非無正當理由，被上訴人於110年10
14 月5日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約難謂合
15 法：

16 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契
17 約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。據此規定可知，雇
18 主得不經預告終止契約者，必須具備(一)勞工無正當理由曠工
19 (二)繼續曠工3日之法定要件，若僅符合其中之一者，尚不構
20 成終止契約之事由。從而，勞工雖繼續曠工3日，但其曠工
21 非屬無正當理由者，雇主即不得據以終止契約（最高法院84
22 年度台上字第1275號判決意旨參照）。

23 2.以確認僱傭關係存在之訴為訴訟標的，於雇主為第一次解僱
24 終止後，如發生新解僱事由，預慮勞動關係存否不明，為避
25 免因確定判決遮斷效而無從再為主張，雇主為附條件為二次
26 解僱，雖非法所不許。被上訴人抗辯其以簡訊、電話及寄發
27 信函等通知上訴人於110年9月30日10時返回公司上班，上訴
28 人於110年9月30日、同年10月1日、4日（扣除110年10月2
29 日、3日假日）未到職，其已連續曠職3日，依勞基法第12條
30 第1項第6款以110年10月5日之陳報狀再次終止與上訴人勞動
31 契約等情（見原審卷第53至59頁、第62頁）。惟查：上訴人

於110年7月29日向原審起訴，被上訴人於同年8月31日收受起訴狀繕本及同年10月5日行言詞辯論期日通知後，上訴人於110年9月27日收受被上訴人傳送上開簡訊，分別於同年月28日、30日向原審法院具狀陳報因本案開庭在即，無法判斷該署名、內容是否為真及被上訴人真正目的等情（見原審卷第44至49頁），被上訴人即於110年10月5日開庭時具狀陳報終止勞動契約，而上訴人亦於確認後隨即表示願意至被上訴人公司報到，經法官諭知雙方任職與否，由雙方律師對口等情，亦有當日言詞辯論筆錄可稽（見不爭執事項(四)、原審卷第52頁）。可知上訴人收受返職通知之時間甚為突然、倉促，且被上訴人要求上訴人返回工作之時間至開庭日前1日恰滿連續3日，並於次日開庭初始具狀以此為終止契約之意思表示，實以預以此為由終止勞動契約至明。參以上訴人於110年5月20日已發函對遭非法解僱表達異議（見原審卷第19頁），並於同年7月14日在新竹市政府勞資爭議調解未獲共識，乃被上訴人否認兩造間存有勞動契約之情況下（見原審卷第28頁調解筆錄），經上訴人對被上訴人提起訴訟後，於首次開庭在即，於確認被上訴人有使其返職之真意前，未即刻返回公司，難認無正當理由。從而，被上訴人抗辯已於110年10月5日依基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，依前揭說明，亦非合法。

(三)兩造間之勞動契約為定期契約，於至111年7月31日屆滿已終止，兩造間僱傭關係已不存在，上訴人僅得請求被上訴人給付至該日之薪資及提繳勞退金：

- 1.被上訴人於110年5月20日、同年10月5日終止勞動契約既非合法，兩造間勞動契約應繼續存在。
- 2.惟：依被上訴人錄取通知書，其上已記載兩造僱傭期間至111年7月31日止（見原審卷第15頁），上訴人於起訴時即以該契約為據，請求被上訴人應給付至111年7月31日或復職日止之薪資及勞退金（見原審卷第5、9、10頁），迄於言詞辯論意旨狀仍為相同之聲明（見原審卷第276頁），並因於111年

01 1月4日言詞辯論期日之時，刪除請求給付至111年7月31日止
02 聲明之記載（見原審卷第287頁、本院卷(四)第164頁），應係
03 復職日期日未定，無法預知與約定期限屆至日何者先至，上
04 訴人亦自承係經法官曉諭所作更正（見本院卷(四)第164
05 頁），並非認兩造間應為不定期契約之意至明。嗣上訴人於
06 上訴後雖改稱：其係因獲被上訴人延攬從事擴展韓國半導體
07 測試設備計畫而受僱，因該計畫於109年4月結束合作，該計
08 畫工作已結束，經被上訴人指示伊改任管理及行政工作，指
09 示伊訂定公司休假規則、費用報支辦法、公司車輛使用辦
10 法，並提出孫偉志簽核、指示及電子郵件為憑（見本院卷(一)
11 第51頁、第59至63頁、第80之49至80之57頁、第253至256
12 頁、第287頁）。惟上訴人不否認兩造並未另行簽立契約，
13 被上訴人亦未告知兩造間之勞務提供為不定期（見本院卷(四)
14 第165、166頁），足見兩造並未變更原勞動契約關於定期契
15 約之約定。且依上訴人所稱其後提供內容改為行政及管理職
16 級觀之，上訴人所提供勞務之內容均係依孫偉志個別事項交
17 辦、委任，並有終期（見本院卷(一)第287頁），參以被上訴
18 人登記實收資本額為1000萬元，依上訴人所稱其員工僅約25
19 人（見原審卷第6、14頁），難認被上訴人以年薪高達400萬
20 元（見不爭執事項(一)）僱傭上訴人從事一般員工之事務性工
21 作，可知兩造間之勞務內容乃依被上訴人個案委任、指示所
22 為，均具特定性、臨時性，非屬繼續性之工作，亦無不得為
23 定期契約之情形（勞基法第9條規定參照）。是被上訴人抗
24 辯兩造間僱傭關係至111年7月31日期限屆至而終止，自堪採
25 信。兩造間之僱傭關係於本件言詞辯論終結前既已終止，上
26 訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，即屬無據。

27 3.上訴人主張其月薪33萬3333元（見不爭執事項(一)），兩造僱
28 傭關係至111年7月31日終止，上訴人於此期間內並未轉向他
29 處服勞務而受領薪資，有勞保局電子閘門網路資料查詢表可
30 按（見本院卷(四)第57、59頁），被上訴人給付上訴人薪資至
31 110年9月30日止，是被上訴人自有給付上訴人自110年10月1

01 日起至111年7月31日止每月薪資33萬3333元之義務。又被上
02 訴人復未就上訴人主張當月薪資係於次月5日發放有爭執，
03 堪認各該給付期限均於各該應給付之日屆至，則上訴人請求
04 被上訴人給付各期應付日翌日之利息，亦屬有理；逾此範圍
05 之主張，即屬無據。

06 4.另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
07 於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔勞工退休金提繳
08 率，不得低於勞工每月工資6%。上訴人任職被上訴人期間
09 月薪為33萬3333元，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月
10 提繳工資為15萬元以上，應提撥之金額為9000元（計算式：
11 $150,000 \times 6\% = 9,000$ ）。上訴人主張被上訴人應提繳至110
12 年9月30日之勞退金3萬6000元等情，為被上訴人所不爭執
13 （見原審卷第54、207、212頁），及兩造間僱傭關係至111
14 年7月31日終止前，得請求被上訴人按月提繳9000元勞退金
15 至其勞退專戶，為有理由，逾此範圍，亦屬無據。

16 (四)上訴人不能證明被上訴人係故意虛構上訴人對雇主重大侮辱
17 非法解僱，其請求回復名譽之適當處分，自無從准許：

18 1.按主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立
19 要件應負舉證責任。

20 2.上訴人固主張遭被上訴人及孫偉志於110年5月20日虛構事實
21 對伊非法解僱，並將此訊息告知公司員工及散布予客戶史久
22 其知悉，已損害其名譽，應負共同侵權為責任或雇主連帶賠
23 償責任云云（見本院卷(一)第424、425頁、卷(三)第55、57
24 頁）。惟：證人呂建興證述：公司主要靠電子郵件跟客戶聯
25 繫，有問題會找伊，伊是在收圾垃信件是先看到系爭電子郵
26 件，有放行給孫偉志看，等於孫偉志收兩次，孫偉志請伊去
27 查，其有去找Mail server廠商幫忙找，只能找到IP位置，
28 廠商當時說有時效性，但其聽得不是很懂，後來回報孫偉志
29 說只有查到IP等語（見本院卷(三)第300至302頁），及證人即
30 員工宋定謙前證述：孫偉志有表示要去警察局做筆錄，召集
31 公司所有人，有詢問有誰知道是什麼人拍的，希望我們提供

01 資料等語（見本院卷(二)第446、453頁），可知被上訴人收受
02 系爭電子郵件後，係因技術上無從查明來源，除旋報警處
03 理，並經調閱公司監視器比對，發現上訴人就系爭電子郵件
04 上之辦公室照片拍攝角度略同，而可疑為上訴人所為，業如
05 前述，堪認被上訴人依其可能之查證方式，因而合理懷疑系
06 爭電子郵件係上訴人所為，並非子虛，且與常情相符，難認
07 係故意誣指上訴人偷拍、侮辱乙節。是被上訴人依其所得調
08 查之結果向員工說明，並詢問員工是否知道真相，乃雇主追
09 查公司內部涉及匿名信件及偷拍事件之合理行為，及依孫偉
10 志證述：係因史久其約其用餐場合聊到事件過程，因王佩玲
11 傳送保全公司調閱監視器資料，而看到該內容等情（見本院
12 卷(二)第436頁），事後上訴人係由史久其轉知上情，難認係
13 被上訴人或孫偉志故意或過失侵害上訴人名譽權之行為。又
14 被上訴人受限於其調查權限，雖無法證明確為上訴人所為，
15 致其依勞基法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，為不
16 合法，惟究與虛構事實有間，自不得僅以被上訴人對上訴人行
17 使其雇主終止權非適法，即認構成對上訴人名譽權之損害。

18 3.上訴人雖於110年6月18日警詢時提出該監視器顯示其持手機
19 經過走道面向該名趴睡員工之時間即110年3月12日下午4時4
20 5分時其手機訊息之通訊軟體截圖，表示其時係在讀取球友
21 社團傳送之簡訊，並未偷拍等語（見偵卷第36、37頁、原審
22 卷第26、27頁、本院卷(一)第107至127頁），惟由上訴人所提
23 出該簡訊並未標註上訴人回應，且其前後亦無上訴人傳送之
24 訊息，尚無從由他人傳送訊息至上訴人手機顯示之時間推認
25 上訴人於該相當之時間確未使用該手機拍攝功能為真。況此
26 非被上訴人於110年4月間收受系爭電子郵件、或於比對監視
27 器畫面後於5月間召集公司員工、於110年5月20日與上訴人
28 終止勞動契約或孫偉志告知史久其時所得知悉。上訴人所提
29 出此部分證據尚無從據此推認被上訴人上開行為係對上訴人
30 故意侵權行為，而作為有利於上訴人之證據。

31 4.至被上訴人雖提出顯示翻拍筆電小畫家歷史檔案紀錄暫存檔

01 畫面照片（見原審卷第184至185頁），抗辯係於110年5月間
02 在上訴人公務用筆電小畫家歷史檔案紀錄中所開啟，該歷史
03 檔案之檔名與系爭電子郵件標題名稱相似，用以佐證系爭電
04 子郵件與上訴人有關云云。惟上訴人既否認該檔案之真正，
05 並稱被上訴人翻拍該暫存檔案之畫面上未顯示日期，而被上
06 訴人復表示因技術上問題已無法以重新開啟筆電確認該暫存
07 檔案紀錄名稱存在，以證實其真正（見本院卷(一)第426、427
08 頁）。證人孫偉志、蔡文凱及被上訴人法務人員李宥琦雖均
09 證述：係於110年5月中旬由渠等3人一同開啟上訴人筆電而
10 親見上開暫存檔案名稱之畫面云云，惟均經上訴人否認，且
11 證人孫偉志證述之時間點亦與其於偵查中證述係於110年5月
12 31日以後所看等詞不同（見本院卷(二)第431頁、偵卷第56頁
13 反面），而證人蔡文凱則係當庭查看筆記內容後為前開證
14 述，亦有該筆記影本在卷可按（見本院卷(二)第437、476、47
15 8頁），非其憑記憶所陳，不能排除係3證人彼此附和所為之
16 證述，實無從遽以採信關於該時間點之證述。被上訴人另提
17 出其於110年9月間上傳至手機群組之檔案資料，稱係自上訴
18 人筆電所開啟（見本院卷(二)第268至276頁），並於110年9月
19 間將此檔案資料作為補充證據，並再行至警察局製作筆錄
20 （見偵卷第14頁正反面、第38、39頁）。是上開證據至多僅
21 能證明被上訴人曾於110年9月間提出上開檔案，尚無從證明
22 被上訴人於110年5月20日前曾以此檔案作為終止與上訴人勞
23 動契約之資料。是被上訴人縱無法提出電磁紀錄原物證明其
24 真正，亦僅該等證物無從作為有利於被上訴人之證據，尚與
25 上訴人所指被上訴人虛構事實對上訴人為解僱之侵權行為有
26 間。況上訴人雖主張被上訴人前後所提該2份檔案並不相同，
27 且係被上訴人或孫偉志囑託變造上訴人公務用筆電，企
28 圖栽贓、串證云云，惟其所提出之證據係上訴人與宋定謙間
29 以手機通訊提及：「（左方：）他們說要去nova弄摩根（上
30 訴人英文名Morgan翻譯）電腦…（右方：）栽贓嗎？…（左
31 方：）Not sure…（右方：）放不利東西進去？只能說白費

01 心機，多一個偽證罪」等件（見本院卷(二)第180頁）。證人
02 宋定謙則到庭證述：該通訊應該是110年9月前後對話，時間
03 太久了，不大記得了，伊並沒有親眼見到上訴人的電腦被送
04 出去，都是群組對話講的等語（見本院卷(二)第447、450
05 頁），足見上訴人及宋定謙均未親見被上訴人變造上訴人筆
06 電之資料，而係私下臆測之詞，縱該變造技術存在，或被上
07 訴人員工李宥琦曾將上訴人筆電外送至廠商處，亦無從逕予
08 推認被上訴人或孫偉志有為該等行為，附此敘明。又前述證
09 人孫偉志、蔡文凱、李宥琦既證述開啟上訴人筆電查看檔案
10 時僅其3人在場，則被上訴人聲請證人即人事人員廖子禕證
11 述收受上訴人筆電及後續調查過程，即無必要，且廖子禕有
12 無與上訴人、宋定謙間以討論被上訴人送修筆電訊息（見本
13 院卷(二)第257至259頁），亦屬渠等私下議論傳聞，要不影響
14 前開判斷，難認有傳訊之必要，附此敘明。

15 5. 準此，上訴人主張被上訴人侵害其名譽權云云，依前揭說
16 明，未能舉證以實其說，自無可採。

17 七、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約，求為命被上訴人應
18 自110年10月1日起至111年7月31日止，按月於次月5日給付
19 上訴人33萬3333元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
20 止，按週年利率5%計算之利息，暨被上訴人應提繳3萬6000
21 元，及自110年10月1日起至111年7月31日，按月提繳9000元
22 至上訴人設於勞保局之勞退專戶，為有理由，應予准許，逾
23 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部
24 分，判決上訴人敗訴，於法不合。上訴意旨指摘原判決此部
25 分不當，求予廢棄，為有理由，爰予以廢棄，並改判如主文
26 第2、3項所示，及依勞動事件法第44條第1項規定應依職權
27 宣告假執行，並依同條第2項宣告被上訴人供擔保免為假執
28 行。上訴不應准許部分，原審判決上訴人敗訴，並駁回其假
29 執行之聲請，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不
30 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

31 八、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

01 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
02 逐一論列，附此敘明。

03 九、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如
04 主文。

05 中 華 民 國 112 年 6 月 20 日
06 勞動法庭

07 審判長法 官 李媛媛

08 法 官 賴秀蘭

09 法 官 陳筱蓉

10 正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 （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
14 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
15 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
16 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
17 者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 6 月 20 日
19 書記官 陳珮茹