

最高法院民事判決

112年度台上字第1099號

上訴人 曾緻鐘

訴訟代理人 簡良夙律師

被上訴人 台灣美光晶圓科技股份有限公司

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

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112年1月31日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第42號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國94年2月2日起受僱於被上訴人，擔任資深工程師，月薪新臺幣（下同）9萬4135元（下稱系爭僱傭契約）。嗣被上訴人於109年6月8日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項第4款規定終止系爭僱傭契約。惟伊由被上訴人線上訪客申請系統（下稱美光訪客系統）為訴外人即自被上訴人離職後至上羽科技股份有限公司（下稱上羽公司）任職之陳政明申請訪客單，僅係為其申請進入公司大廳之開放空間，並未對被上訴人造成損害。又伊於同年5月20日經其法務人員（下稱法務人員）約談時，為能快速化解法務人員之疑慮，始稱訪客係為討論IOT相關知識而進入公司大廳，實係人性自我保護之舉，且伊於同年月28日已向法務人員坦承因與陳政明多年共事之人情壓力，始為陳政明等人申請進入公司大廳，伊嗣後已積極貫徹被上訴人要求之誠正廉潔核心價值，縱伊有請同事高鳳斐配合伊說法，所為均未達情節重大之程度，被上訴人逕將伊解僱，不符合相當性、比例及衡

01 平原則，有違最後手段性原則。兩造間僱傭關係仍存在，被
02 上訴人應按月給付薪資及為伊提繳勞工退休金（下稱勞退
03 金）等情。爰依系爭僱傭契約、勞工退休金條例第6條第1
04 項、第14條第1項規定（下合稱系爭請求權基礎），求為確
05 認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人自109年6月9日起至
06 伊復職日止（下稱系爭期間），按月於每月工作日末日給付
07 9萬4135元暨自各期應給付翌日起加計法定遲延利息，並按
08 月提繳5796元至伊勞退金專戶之判決；並於原審為訴之追
09 加，主張：被上訴人亦應按年給付年終獎金等情，求為命被
10 上訴人於系爭期間按年於每年12月工作日末日給付18萬8270
11 元暨自各期應給付翌日起加計法定遲延利息之判決。

12 二、被上訴人則以：伊為國內半導體高科技產業領導者，為避免
13 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
14 施，並公告提醒全體員工遵守。上訴人於108年12月30日、1
15 09年2月17日、同年3月19日（下合稱系爭日期）明知與陳政
16 明、訴外人即上羽公司人員吳棋銘等人毫無業務往來，刻意
17 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
18 依規定全程陪同，上訴人3次故意違反門禁安全規範，嗣接
19 受法務人員訪談時，竟未坦誠以對，甚至唆使高鳳斐配合說
20 謊，背棄伊誠正廉潔之核心價值，致伊資訊及工作環境安全
21 處於高度風險，兩造間信賴關係已遭破壞殆盡，無法期待繼
22 續其僱傭關係，伊自得依勞基法第12條第1項第4款規定終止
23 系爭僱傭契約等語，資為抗辯。

24 三、原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其訴及追
25 加之訴，無非以：上訴人自97年12月1日起受僱於被上訴
26 人，擔任資深工程師，兩造於106年2月17日重新簽訂僱傭契
27 約。關於被上訴人之門禁安全規範及美光訪客系統之使用，
28 其於106年1月19日修訂之企業安全標準第5.2.4節規定及106
29 年10月30日、107年1月30日公告規範之對象，包括進入被上
30 訴人各區域（含大廳）之訪客。被上訴人為保護其營業秘
31 密，於美光訪客系統將參訪者（Visitor）是否為前員工設

01 定為必須勾選事項，以利進一步審查；另公司內所有訪客邀
02 請，皆須符合公司營運生產與相關活動之目的，關於參訪目
03 的（Purpose of Visit）之填載資訊包括洽公（Business）
04 等。且被上訴人人員申請訪客進入公司大廳亦須由申請人在
05 場陪同。上訴人明知陳政明、吳棋銘（下合稱陳政明等2
06 人）為被上訴人前員工，且不知悉訪客之來訪目的，竟於系
07 爭日期先後使用美光訪客系統，依序為參訪者陳政明、梁可
08 欣；陳政明；陳政明等2人、林品攸，申辦參訪被上訴人公
09 司大廳，卻不實填載參訪目的為洽公，且未據實勾選陳政明
10 等2人為前員工，亦未在场陪同（下合稱系爭違規行為）。
11 陳政明等人進入公司大廳停留相當時間，自有使被上訴人之
12 營業管理相關事項外洩之風險。陳政明等人又有至被上訴人
13 公司挖角之意圖，可能損及其利益。上訴人未據實填載，自
14 生規避美光訪客系統所設定進一步審查之效果。是上訴人之
15 系爭違規行為顯已違反被上訴人之門禁安全規範。上訴人嗣
16 於109年5月20日經法務人員進行網路約談時，謊稱陳政明於
17 同年2月17日、3月19日（原判決贅載108年12月30日）係前
18 來分享IOT知識，並教導同事高鳳斐配合說謊；復於109年5
19 月28日再次遭法務人員約談前，刻意刪除其與陳政明之對話
20 紀錄，以妨礙被上訴人調查真相（下與系爭違規行為合稱系
21 爭行為）。衡以上訴人已於106年至108年間按年完成被上訴
22 人之行為準則評量，勾選確認其業經閱讀並知悉「美光業務
23 行為與道德準則」（下稱系爭準則）之規定與要求，自應就
24 與職務相關事項對雇主盡忠實義務，並以誠正態度執行職
25 務。上訴人之系爭行為已侵害兩造間信賴關係，嚴重影響被
26 上訴人關於門禁安全及內部秩序紀律之維護，並對其所營事
27 業造成潛在危險，客觀上難以期待被上訴人採用解僱以外之
28 懲處手段繼續僱傭關係，要屬情節重大。且被上訴人之解僱
29 與上訴人之系爭行為間係屬相當，符合比例及衡平原則，未
30 違最後手段性原則。上訴人於109年5月28日係在被上訴人業
31 已掌握事件真相之後，始不得不向法務人員坦誠以告。被上

01 訴人員工王介民、莊淑惠、薛悅誠、江飛龍各僅違反門禁安
02 全規範1次，且於法務人員調查時，均無說謊、教唆同事配
03 合說謊等侵害被上訴人信賴情事，故其各予以口頭警告或糾
04 正措施通知，上訴人無從相提並論。是被上訴人以上訴人違
05 反工作規則及系爭準則為由，依勞基法第12條第1項第4款規
06 定終止系爭僱傭契約，自屬合法。從而，上訴人依系爭請求
07 權基礎，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應按月
08 給付薪資、按年給付年終獎金各本息，並按月提繳勞退金，
09 均為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

10 四、惟按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或
11 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
12 「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動
13 契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
14 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解
15 僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞
16 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主
17 及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
18 工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因
19 素。查上訴人自97年12月1日起受僱於被上訴人，曾協助陳
20 政明等人申請訪客單，填具不實參訪目的，令其等三度進入
21 公司大廳停留相當時間，無公司內部人員全程陪同，陳政明
22 等人有至被上訴人公司挖角之意圖，為原審認定之事實。參
23 諸被上訴人於事實審陳稱：訪客進入伊公司大門後，必須先
24 通過X光機及金屬探測儀之安全檢查、手機及筆電鏡頭遮
25 蔽、儲存設備連接埠貼封、人別確認、取得訪客證等多道管
26 制程序。而伊核發之訪客證有兩種，其一為僅能進入大廳
27 者、其二為可刷卡進入辦公區域（即員工辦公區域及生產製
28 造廠區，在三爪門內）者。伊依訪客到訪目的、停留區域設
29 置不同強度之審查機制，訪客如需進入伊辦公區域，須再額
30 外申請取得受訪單位申請人員之直屬權責長官核准等語（見
31 一審卷(一)第309-314頁、卷(二)第7、18頁；原審卷第25頁）。

01 顯見被上訴人以訪客進入之區域，設有不同強度之審查機
02 制。上訴人因而主張被上訴人對於訪客進入大廳或辦公區域
03 有分流管控，分別採取報備制、簽核制等語，即非全然無
04 據。則被上訴人平時有何營業活動在大廳進行？被上訴人之
05 員工有無因上訴人協助陳政明等人進入大廳，挖角而跳槽至
06 上羽公司？究竟上訴人之系爭違規行為對被上訴人及所營事
07 業造成何危險或損失？自應予以究明。乃原審未予詳查審
08 究，徒以被上訴人之營業管理相關事項有外洩之風險，為上
09 訴人不利之認定，非無可議。又被上訴人106年10月30日公
10 告記載公司團隊成員如有違反門禁安全規範，將依團隊成員
11 手冊及公司相關規定辦理或追究責任（見一審卷(一)第162
12 頁），似未見有具體之懲戒方案。再者，上訴人自97年12月
13 1日起受僱於被上訴人，至被解僱懲戒之將近12年間，工作
14 表現如何？除系爭行為外，是否有其他懲戒紀錄？又被上訴
15 人員工王介民、莊淑惠、薛悅誠、江飛龍各僅違反門禁安全
16 規範1次，且於法務人員調查時，均無說謊、教唆同事配合
17 說謊等侵害被上訴人信賴情事，故其各予以口頭警告或糾正
18 措施通知，亦為原審所是認。而上訴人雖於約談時未據實陳
19 述，並教導同事高鳳斐配合說謊，然其於109年5月28日已向
20 法務人員坦誠以告。是被上訴人以其所為核屬3次違規，遽
21 依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭僱傭契約，是否相
22 當，符合比例及衡平原則，自有再為斟酌之餘地。乃原審未
23 遑推闡明晰，徒以前揭理由，遽認被上訴人得依勞基法第12
24 條第1項第4款規定而為解僱，進而為不利於上訴人之判決，
25 不免率斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非
26 無理由。

27 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
28 478條第2項，判決如主文。

29 中 華 民 國 112 年 7 月 20 日

30 最高法院勞動法庭

31 審判長法官 袁 靜 文

01				法官	林	金	吾	
02				法官	陳	靜	芬	
03				法官	石	有	為	
04				法官	許	秀	芬	
05	本件正本證明與原本無異							
06				書	記	官	林	沛
07	中	華	民	國	112	年	8	月
								1
								日