

臺灣雲林地方法院民事判決

109年度勞訴字第2號

原告 林震浩

訴訟代理人 張詠善律師

被告 香港商加和國際有限公司

法定代理人 林文智

訴訟代理人 張美慧

訴訟代理人 邱靖棠律師

複代理人 李佑均律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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255條第1項第3款定有明文。原告起訴第二項之聲明部分原請求被告應補提繳新臺幣(下同)18,273元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。嗣於110年9月22日具狀就上開聲明減縮為請求被告應補提16,783元至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶，乃屬減縮應受判決事項之聲明，參諸上開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告自民國102年1月1日起受僱於被告香港商加和國際有限公司，後派駐中國工作。原告任職期間，均克盡己職，恪遵相關業務規範，以維護保護公司權益為己任。然在原告盡心

盡力提供勞務之際，被告竟於108年7月12日誣指原告自行安裝「my Mail for IOS」之軟體APP於手機上，並利用該軟體傳送郵件至駭客信箱，復由該信箱發信予被告二客戶，造成該客戶分別誤給付4,747.5美元、相當於5,457美元之比特幣云云，致使被告聲譽受損，因而即日起解除原告職務，並於次一工作日即108年7月15日將原告之勞工保險辦理退保，及停止提繳原告勞工退休金。

(二)惟有關被告電腦系統可能遭駭客入侵一事，原告早在107年1月間因義大利客戶收受變更貨款給付帳戶之不正常訊息時，即已提醒被告應予注意，務必小心，且在收受任何帳戶變更訊息時均應與付款方再三確認，以免遭詐騙，詎料被告疏於防範，未予詳查，終仍不幸遭駭客入侵公司電腦系統。然被告不思善後方法、加強資訊安全，竟在無任何證明下誣指全係原告所為，然原告絕無被告所指情事，原告任職期間未曾有任何違反公司規定之紀錄，且被告所給之薪資已足供生活所需，毫無任何犯罪違規動機，根本無可能有被告不實指控之行為而自毀前程。縱經原告一再解釋、澄清，被告依然拒絕提出其所指情事之任何事證，執意違法解僱原告。原告實無法接受被告粗暴、違法之解僱，遂向雲林縣政府申請勞資爭議調解，惟被告堅持己見，惜調解未果。108年10月7日原告復寄發存證信函主張被告違法終止勞動契約，請求被告依法給付薪資、資遣費等，被告於108年10月8日收受後，仍置之不理。

(三)被告雖認為原告有所謂下載不法軟體即「my Mail for iOS」於手機，利用該軟體使客戶誤付貨款云云之行為，而於108年7月12日終止兩造間勞動契約，惟並未告知原告所憑之法定終止事由為何，遑論於知悉原告符合該事由之情形起30日內，對原告以意思表示表明法定事由。再者，被告嗣於108年9月12日勞資爭議調解會議時，即使有表示係依勞動基準法(下稱勞基法)第12條規定終止，惟該條第1項各款均為獨立之終止權，被告所指為何款法定終止事由依然不明，又被

告於109年3月18日始表明係依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約，此際距被告前開認定之行為，顯已過30日除斥期間，被告之終止，顯屬無效。顯見被告不但未具備勞基法第11、12條之法定事由逕自終止勞動契約，亦未明確告知原告其所執法定終止理由究為何，依民法71條規定，該終止行為亦應屬無效。另被告於勞資爭議調解時稱依勞基法第12條規定解僱原告，顯係在其終止契約後始追加終止事由，違反誠信原則，兩造間之勞動契約亦不因被告嗣後變更與追加之終止事由而生合法終止效力（最高法院95年度台上字第2720號民事判決、100年度台上字第2024號民事判決意旨參照）。

(四)原告起訴主張被告在無任何勞動基準法第11、12條之法定終止事由下，逕自違法終止勞動契約，兩造僱傭關係自違法終止之翌日起至原告合法終止為止仍繼續存在，為被告所否認，並以原告於107年11月7日在自己手機上下載my Mail應用程式，並註冊綁定其公司信箱地址『david.0000000gentsun.com』為前提（下稱前提事實），主張原告連串對其客戶進行詐騙，該當同法第12條第1項第4款規定而終止勞動契約等詞置辯，自應由被告主張上開前提事實存在暨原告因前提事實及後續詐騙行為該當違反勞動契約或工作規則，且情節重大等事實，負舉證責任。如被告舉證不利或不足而尚無法推認該各項事實存在或成立者，原告於各該項中所為之抗辯或陳述縱為不明、不能證明，抑或舉證猶有疵累，亦不因此遽謂負舉證責任之被告已盡其舉證責任，仍應認被告所指上揭各情均不存在，而系爭終止行為因違反勞動基準法規定應屬無效。然就被告所指上情，原告嚴正否認，被告所憑一紙「my Mail」發送之歡迎使用信件，或多能證明該應用程式上有以「david.0000000gentsun.com信箱註冊並綁定」之事實而已，根本無法證明係由原告所為，且原告早在先前因義大利客戶收受變更貨款給付帳戶之不正常訊息時，立即提醒有關同事注意，以免遭詐騙之事實，極有可能係駭客所為，自不得單憑上開信件遽為有利於被告之認定。被告指摘原告

上情，究違反兩造間勞動契約或被告工作規則，情節如何重大，均不見被告舉證以實其說。依上開說明，即難認被告於本件已盡舉證責任，被告之終止契約，無從憑採。

(五)原告於102年1月1日起受僱於被告時，克盡己職，遵守公司相關規範，工作表現優良。縱被告前指摘下載不法軟體於手機，利用該轉體使客戶誤付貨款之事實為真，惟原告任職多年來並無任何懲處紀錄，尤無如同被告所指違章之前科，此次祇屬初犯；又依被告所述，僅係被告客戶因此錯付貨款，究對被告產生何重大損失，顯非無疑；另被告對其所指原告上情，亦得採用其他如記過處分、教育訓練、加強監督或扣減福利津貼等手段，被告未予考量即逕解僱原告，難認符合最後手段性原則，系爭解僱行為，應為違法無效。

(六)按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14條第1項第5款定有明文。本件被告於108年7月12日解僱原告應屬違法無效已如前述，自翌日起被告即不再依兩造間之勞動契約給付原告應有之工作報酬，原告遂於108年10月8日寄發存證信函向被告表明據上情而依上開規定終止勞動契約，是原告之終止，洵屬合法有據。

(七)被告上開違法終止勞動契約之意思表示，已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告任職多年，在被告違法終止之前原告主觀上根本無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，堪認原告已將準備勞務給付之事情通知被告，而為被告所拒絕，則被告拒絕受領原告提供勞務後，即應負受領遲延之責，原告無須再催告被告受領勞務。又被告於受領遲延中，既未再對原告表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，其受領遲延之狀態自不得認為終了，仍應給付報酬予原告。又如前述，原告已在108年10月8日依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，故原告請求被告給付108年7月13日至108年10月8日期間之工資，洵有理由。

(八)被告終止兩造間勞動契約既屬違法，兩造間之僱傭關係即繼續存在至原告合法終止契約為止，則原告請求被告給付此段

01 期間之工資暨退休金提繳以及資遣費之給付均有理由：

02 1.給付工資部分：如前述原告已在108年10月8日終止勞動契
03 約，而原告遭違法被告終止契約而離職之前採按月計酬，每
04 月工資為100,190元，此為被告所不爭執，則原告請求被告
05 給付108年7月13日至108年10月8日期間之工資，共計283,87
06 2元【計算式： $100,190 \times (2\text{個月} + 25\text{日}/30\text{日}) = 283,872$
07 元；元以下四捨五入，下同】，應有理由。

08 2.提繳退休金部分：兩造間之僱傭關係自108年7月13日起既然
09 繼續有效存在，至原告108年10月8日合法終止契約為止，被
10 告自有為原告按月提撥勞工退休金之義務，被告未予提繳，
11 原告並得依法請求被告賠償損害，於勞工尚不得請領退休金
12 之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至
13 其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第160
14 2號民事判決意旨參照）。依前述原告任職被告期間每月薪
15 資為100,190元，按勞動部所擬訂之「勞工退休金月提繳工
16 資分級表」，原告之月提繳工資為101,100元，被告依上開
17 規定按月應為原告提繳6,066元之退休金，則原告請求被告
18 應補提繳108年7月15日（108年7月被告提繳至該月15日，故
19 13、14日二日不重複請求）至108年10月8日勞工退休金，共
20 計16,783元【計算式： $6,066 \times (2\text{月} + 23\text{日}/30\text{日}) = 16,783$
21 元】至原告設於勞工保險局之退休金專戶，亦屬有據。

22 3.給付資遣費部分：被告違法終止契約後不按兩造間之勞動契
23 約給付工作報酬，原告據此依勞基法第14條第1項第5款規定
24 終止兩造間之勞動契約，合法有據已如前述，原告依同條第
25 4項規定請求被告給付資遣費，亦應予准許。爰依勞工退休
26 金條例第12條第1項之規定，請求被告應給付資遣費339,255
27 元（其計算式為：原告合法終止勞動契約前6個月之每月工
28 資固定為100,190元，月平均工資即為100,190元。又原告自
29 102年1月1日起受僱於被告至108年10月8日原告合法終止勞
30 動契約為止，均適用勞工退休金條例之退休金制度，基數為
31 $3 \times 139/360$ ，是原告得請求之資遣費應為339,255元）。

01 4.利息部分：原告依據民法、勞基法及勞工退休金條例等規
02 定，請求被告給付工資283,872元、資遣費339,255元；以及
03 補提繳16,783元至原告退休金專戶。則原告有關「工資283,
04 872元」部分，自108年10月8日合法終止勞動契約之翌日
05 （即108年10月9日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息；另「資遣費339,255元」部分，自上開原告合法終止勞
07 動契約後30日之翌日（即108年11月8日）起至清償日止，按
08 年息5%計算之利息，均有理由，亦予准許。

09 (九)並聲明：1.被告應給付623,127元，及其中283,872元，自10
10 8年10月9日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；其餘部
11 分，自108年11月8日起至清償日止按週年利率5%計算之利
12 息。2.被告應補提繳16,783元，至原告設於勞動部勞工保險
13 局之退休金個人專戶。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

14 (十)對於被告答辯之陳述：

15 1.被告於108年7月12日解僱原告時，並未告知原告終止事由，
16 嗣後更分別追加「勞基法第12條」、「勞基法第12條第1項
17 第4款」之終止事由，甚至連終止事實或涵攝其所追加終止
18 事由之事實，被告亦數度變更及追加，顯然於法未合，被告
19 辯稱解僱事實未變動、法律依據同樣不變、無須列明法律條
20 號款項等語，殆無可取。

21 2.本件被告解僱原告，無非以「原告於107年11月7日在自己手
22 機上下載『my Mail』應用程式，並註冊綁定其公司信箱地
23 址『david.0000000gentsun.com』」為前提，進而主張原告
24 連串對其客戶進行詐騙等，該「前提事實」業經偵查機關認
25 定不存在，則原告後續主張因該前提事實之不存在，已然失
26 所附麗，原告答辯顯無理由。

27 3.被告主張原告違反勞動契約之「忠誠履行義務」云云，然查
28 勞工忠誠義務即使可謂為勞動契約之勞方附隨義務，惟在違
29 反該義務時能否直接認定為勞工已違反勞動契約而情節重
30 大，該當勞基法第12條第1項第4款之終止事由，非無疑問，
31 兩者不應混為一談。勞基法第12條第1項第4款之違反勞動契

約認定，應以勞雇間已有勞動契約為前提，且違反者為該勞動契約約定內容，始足當之，而本件兩造並無勞動契約，遑論明文約定，自不得僅憑忠誠義務之違反遽為勞動契約之違反。被告復追加主張原告違反「員工保密合約書」云云，系爭保密合約書僅在約定被告之機密資訊定義及原告保密義務而已，對僱傭或勞動契約之必要之點未置隻詞片語，性質核非屬勞動契約或其一部分至明，縱有違反，亦不該當勞基法第12條第1項第4款情形，且被告所提兩項工作規則皆未公開揭示予原告，自無從拘束原告，被告主張之事實，亦不構成違反其指摘之工作規則規定，遑論情節重大。

4. 本件被告於108年7月12日非法解僱原告，兩造間勞動契約自該日起仍有效存在，依民法第487條規定及歷來實務見解，被告已該當受領勞務遲延之狀態，此際原告無補服勞務之義務，亦無須催告被告受領其勞務，即得向被告請求給付工資。被告所辯，顯然要求遭違法終止契約之勞工於雇主受領勞務遲延後，須再向雇主催告受領勞務，抑或提出勞務之準備，況雇主既已通知終止，常情上無論勞工如何為通知或準備，雇主均無可能再受領勞工提出之勞務給付，如按被告之要求，所謂勞工須再為催告或準備提出勞務之見解云云，不但緣木求魚，尤苛待勞工。退步言之，原告遭被告違法解僱後在在表明繼續提供勞務之意願，並通知被告，而被告自該解僱日起即拒絕原告繼續提供勞務，拒絕狀態持續不間斷，原告在此情下無從提供勞務，顯係因被告拒絕受領所致，堪認被告確有拒絕受原告提供勞務之情事。依民法第487條規定，原告無補服勞務之義務，而請求被告給付工資，洵屬合法有據。另依司法實務歷來見解，雇主違法解僱後不再依勞動契約給付報酬，即該當勞基法第14條第1項第5款，勞工自得據該規定終止勞動契約（最高法院109年度台上字第3287號民事判決意旨參照）。被告違法解僱原告業如前述，被告自108年7月13日起即未再給付工資予原告，為兩造所不爭執，原告據此依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契

約，洵屬合法有據。退步言之，被告於訴訟即將終了之際始為新攻防方法之提出，顯然妨礙訴訟終結，核屬逾期，依民事訴訟法第196條第2項規定，應予駁回。被告恣意增加勞基法第14條第1項第5款所屬之限制或要件，遽為主張，復以與本件事實迥異之他案判決為據，概無可取，且依被告之抗辯，將使勞基法第14條第1項第5款形同具文，被告之主張並不可採。

5. 本件原告遭被告於108年7月12日違法解僱後，即在108年8月27日向雲林縣政府提出勞資爭議調解，陳明被告總經理廖芳祝於上開期日以郵件及簡訊通知解除原告職位，指控原告使用駭客手段使被告聲譽受損，但該指控並無實證，亦無法院與檢察機關之認定，以此為由解僱原告為非法解僱等語，主張依勞動基準法規定請求被告給付資遣費、非自願離職證明書，此有調解紀錄附卷可稽，揆諸民法第98條規定及最高法院92年度台上字第1779號判決意旨，探求原告當時真意，即含有對被告為終止勞動契約之意思表示，否則何來依勞基法請求資遣費、非自願離職證明書。又被告系爭解僱應屬違法，是原告上開終止勞動契約，亦符合勞基法第14條第1項第6款規定，至為明確。本件被告於108年7月12日解僱原告後，仍堅詞主張其合法解僱、拒絕使原告回復職務，繼續雙方間之僱傭關係，此情於原告依法終止勞動契約前，未曾改變，原告終止勞動契約之權利尚在不斷發生中，則上述原告於108年8月27日終止勞動契約，顯未逾30日之除斥期間，無礙兩造勞動契約之合法終止效力。

6. 被告告發原告相關刑事案件業經臺灣新北地方檢察署作成110年度偵續字第331號不起訴處分，證明原告清白，被告辯稱原告實為駭客等語，並不足採。又被告辯稱原告不願交出私人手機供調查乙事，並非事實，當時被告僅有要求原告交回「公務電腦」，原告亦按指示提出，並無命原告提出系爭私人手機，且無論於大陸泉州市經偵大隊或新北地檢署，原告皆曾提出系爭手機供調查，事後上開二單位咸認原告並無涉

案。

7.系爭電子郵件之設置係原告派駐中國時，在IT部門人員面前當場設定，且有存入被告電腦內，故該郵件之帳號密碼非僅原告知悉，被告IT部門不可能不知曉或無留存任何紀錄。依被告所辯，豈非只要原告忘記密碼，被告即永無可能開啟該電子郵件信箱，所有重要資料均不復存在；依被告本件所提與客戶間往來之各式電子郵件，可知從事國際貿易之被告及其關係企業均以電子郵件與客戶聯繫、交易，甚為重要，被告豈能無任何保護機制，僅憑勞工一人之記憶，是被告上述所辯，與常理及勞資關係實務情形相悖，殆無可取。

二、被告答辯略以：

(一)原告假冒駭客，蓄意侵害被告及客戶之財產及商譽，已屬違反勞動契約與工作規則情節重大之行為，被告依勞基法第12條第1項規定予以解僱處分，自屬合法。原告自無請求資遣費及工資暨提繳退休金之權利：

1.被告IT部門排查原告之信件紀錄後，發現駭客攻擊的時間點前後，皆有原告利用其手機App「myMail」，將付款的關鍵電子郵件轉寄予駭客，即顯示原告就是駭客本人或與駭客共同協力促成詐騙。是以，被告終止與原告之勞動契約，實係基於IT部門的調查資訊取證，及該部門之專業意見所為之決定，並非毫無憑據。又觀兩造終止契約過程之信件紀錄可知，被告不經預告終止與原告之勞動契約，係因原告冒充駭客，利用被告與海外客戶交易之時間點，詐騙海外客戶，使其錯誤付款至駭客帳戶，不顧被告的國際商譽，造成被告及海外客戶之財產損失。身為受他人雇用之勞工，原告理當忠誠履行勞動契約，不得損害雇主應有之利益，詎原告不誠信履行，竟冒充電腦駭客破壞被告國際商譽、損害雇主之利益，面對IT部門之稽查均亦未能提出正當解釋，已使兩造間信賴關係喪失，顯該當勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

2.系爭「myMail」應用程式軟體在綁定信箱時，必須輸入該信

箱之帳號密碼，然原告之公務信箱之帳號密碼皆為原告自行設定，理應僅有原告本人知悉。又原告主張其iPhone遭到駭客遠端入侵，並遠端操控安裝「myMail」應用程式，並遠端操控其手機執行轉寄客戶信件之行為等語，然目前技術上根本不可能實現；若真有外部駭客入侵，原告亦應知悉其信件遭轉寄到不明信箱，卻隱匿不報，實不合常理；又若真有駭客入侵，其攻擊方式及成果，亦不合乎成本考量，絕非正常駭客之選擇。又依被告公司公務信箱密碼設定規則，密碼最少須為12字，且其中必須包含數字、大寫英文、小寫英文及特殊符號，且密碼本身不得包含帳戶登入名稱。可證公務信箱密碼之設定標準，極為嚴格，以確保該密碼不易為使用者以外之第三人破解。而原告到職之初，被告公司曾給予一組亂數組成之初始密碼，並提醒原告必須自行更改密碼，原告依被告指示自行更改初始密碼後，其密碼即僅有設定人原告本人知道，被告公司之IT部門無從知悉。就此而言，系爭「myMail」應用程式必須要輸入信箱密碼才能與信箱綁定，殊難想像係原告以外之第三人成功輸入密碼下載（且毫無試錯、破解之任何紀錄），而必係原告本人為之無疑，此均足證駭客即為原告本人。

3.原告主張其公務信箱遭駭客入侵乙事，惟本件駭客行為發生期間（107年11月至108年6月），被告IT部門「從未」接獲原告反映其信箱有遭駭客入侵之情事，由被告公司韓國客戶Extreme. J. J公司提供之108年5月29日信件可知，實際上係由「maxim.0000000gentsun.cf」之偽造信箱寄出，而上開偽造信箱，竟曾於108年5月28日收受由原告信箱以「my Mail」應用程式轉發之信件，再關駭客詐騙之方式，係以被告與客戶公司往來之真實信件為基礎，延續其內容變造不實資訊，使客戶陷於錯誤而為給付買賣價金之行為，而駭客取得真實信件之途徑係藉由原告公務信箱之轉發行為，綜觀駭客發出之信件可知，駭客發出詐騙信件之時機極為精準，且與前後信件內容連貫，而要遂行此等程度之詐騙，僅有相當熟

01 悉原告與韓國客戶來往信件內容之「原告本人」始可做到，
02 而比對被告公司義大利客戶、蒙古客戶受駭客詐欺之過程，
03 手法如出一轍，皆係經縝密計畫且有邏輯之一連串智慧型犯
04 罪，且能精準地挑選與客戶往來之原始信件，轉發至駭客信
05 箱進行變造，且該轉發之動作更係由「原告信箱」藉「my M
06 ail」應用程式發動，故原告顯然深具嫌疑。而原告過去發
07 生電腦問題，皆曾向被告IT部門反映處理，然本件原告信箱
08 中既然發生此等重大之駭客事件長達半年，被告IT部門卻從
09 未接獲原告反映其信箱遭駭客入侵，而係最後東窗事發時始
10 經由被告公司總經理而非原告口中得知此事，可見駭客即為
11 原告本人，故原告當然不可能主動向IT部門人員反映，否則
12 無異係對IT專業人員自投羅網，灼然至明。

13 4.系爭「myMail」應用程式所顯示之之IP位置，實為該應用程
14 式荷蘭伺服器之IP位置，並非使用者之IP位置。究其原由，
15 係因使用該應用程式之用戶無論身在何方，郵件伺服器所記
16 錄之IP均為「myMail」荷蘭伺服器之IP位址，至於使用者本
17 身之IP位置則被隱蔽。是故原告操作「myMail」應用程式
18 時，縱使人不在荷蘭，仍將顯示荷蘭伺服器之IP位置，而不
19 會顯示操作當下之IP位置。而原告正係利用「myMail」應用
20 程式此等隱蔽使用者IP之特性，刻意使被告無從追查使用者
21 於何處，而遂行本件詐騙。觀鈞院所調閱之原告出入境資
22 料，原告於「107年10月28日至108年1月26日」期間，人都
23 不在台灣而在中國大陸，於107年11月26日卻得以位於台灣
24 新北之IP位置發信。可證原告之地理位置「未必」與其IP位
25 置綁定。縱然本件駭客信件之IP位置位於歐洲荷蘭，技術上
26 亦可由歐洲以外之使用者操作。則原告縱使人不在歐洲荷
27 蘭，仍得以該處之IP位置寄發詐騙信件，並無任何不合理之
28 處。

29 5.被告之工作規則、管理辦法及保密合約，均為被告要求勞工
30 遵守之基本行為規範，原告吃裡扒外、竊取被告應收款項、
31 損害被告國際商譽之行為，均已嚴重違犯工作規則及勞動契

約之基本核心，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，且勞工應盡忠誠服勞務之義務，乃僱傭契約本質所衍生之義務，作為勞動契約關係的基本精神，本無待雇主用工作規則特別訂明，在任何僱傭關係中即有適用。

6. 被告於108年7月12日終止勞動契約時，立即要求原告交還其公務電腦，原告亦同意交還，此即證明，原告確實明瞭被告總經理信件通知的即刻起解除職務即為解僱之意，被告固未指明引用之解僱條款，惟觀兩造爭執之重點及終止契約前後兩造信件討論之焦點，係圍繞於107年11月至108年5月份發生之駭客詐騙行為；嗣後兩造進行勞資爭議調解時，被告亦未提出其他解僱事由。是以，被告終止原告勞動契約之真意，本即係依勞基法第12條第1項第4款之違反勞動契約或工作規則，情節重大者，作為法定終止事由。進言之，兩造終止勞動契約之原因既為駭客詐騙行為而無其他，足認本件訴訟爭點，即勞基法第12條第1項第4款之終止事由合法與否，則被告以此作為終止契約事由，對於原告訴訟上攻擊防禦應無妨礙，應符誠信原則。原告以未明確告知法定終止理由應屬無效置辯，誠不足採。另雇主於解僱勞工時僅須告知「原因事實」即可，至於該「原因事實」是否該當法定事由，核屬法院法律評價之範疇，要非雇主之義務。準此，縱雇主於解僱時未敘明「法律依據」，法院本得就雇主所援引之原因事實適用法律，進一步認定終止之效力，倘該原因事實確得對應勞基法之終止事由，該解僱即屬合法，而無須於解僱時即具體援引勞基法之條文規定，否則將不當限制雇主勞動契約終止權之行使，易言之，倘勞工遭解僱時已明確知悉「原因事實」，即足以進行後續之申辯及權利救濟（亦即，爭執解僱之「原因事實」是否存在），於此種情形，雇主解僱當下縱未援引具體之法律依據，亦無礙保護勞工之意旨（臺灣高等法院107年度重勞上字第28號民事判決意旨參照）。被告於108年7月9日轉發IT部門就「駭客詐騙事件」之調查報

01 告予原告，原告嗣於108年7月10日回信辯稱「我沒有參與上
02 述網路郵件的詐騙行為」，被告復於108年7月12日以「發現
03 原告於手機下載My mail應用程式」為由，認定原告確有參
04 與駭客詐騙行為，並予以解僱，可證被告於108年7月12日通
05 知解僱時，已明確告知原因事實，兩造爭點始終為同一，堪
06 認本件被告無一再變更解僱之原因事實，致令原告無從攻防
07 申辯之情形。

08 (二)被告公司解僱原告前，已給予原告承認錯誤之機會，惟原告
09 堅決否認其犯行，更惡意阻擾被告公司調查。是原告之行為
10 毫無改過自新之意，客觀上互信基礎全然喪失，兩造已難維
11 持僱傭關係，被告實已盡最後手段性原則：

12 1.原告所犯之事，係披著駭客之外皮行內奸之事，且一人分飾
13 兩角，行事縝密；且此次原告遭被告查獲，包含107年11月
14 份「義大利拉思珀蒂瓦公司」、108年5月中旬「蒙古Zorig
15 t」、108年5月下旬「韓國Extreme J.J」，即已經有三次詐
16 騙行為，其犯行只是初次查獲而非初犯，更係食髓知味之慣
17 犯。

18 2.再查，原告之行為觸犯刑事犯罪，包括詐欺取財、詐欺得
19 利、背信、行使偽造文書及業務侵占等罪，其惡意行為造成
20 的損失絕不僅僅表面上之4,747.5美元（折合新台幣約14萬
21 元）；況詐騙事件看在不知內情的客戶眼中，即被告交易不
22 誠信、侵吞客戶款項等劣跡，任何事業單位在評估與被告交
23 易之風險均有嚴重負面影響，對於被告的商譽損害甚鉅，原
24 告犯行所造成的損害不可謂為不重。原告此犯罪行為的嚴重
25 性，在原告不承認犯行的狀況下，給予記過、減薪等懲處手
26 段，只會激化原告的駭客行動而已。

27 3.另被告公司在終止勞動契約以前，並非不給與原告悔過自新
28 的機會，此觀被告寄給原告之勸說信件即知，可知被告不只
29 一次給予原告改正的機會，但原告終究選擇全盤切割，否認
30 到底，至今更不願交出犯案工具的iPhone手機。被告除終止
31 雙方勞動契約外，已別無選擇。

01 (三)原告主張依勞基法第14條第1項第5款「未依勞動契約給付工
02 資」終止兩造勞動契約云云，洵屬誤會。蓋原告任職期間，
03 被告公司均有依約給付每月薪資，從未短少，原告所辯至非
04 事實，其適用法規亦有錯誤；又本件原告請求自108年7月12
05 日至108年10月8日寄出存證信函期間之未付工資，均未有準
06 備提出勞務之意思表示及提供勞務之事實；嗣兩造於108年9
07 月12日進行調解時，原告主張亦僅為「預告工資」、「資遣
08 費」、「開立非自願離職證明書」，而非要求回復工作。是
09 故，迄至本件起訴為止，原告均未向被告提準備給付勞務之
10 事，原告債務人不為現實提出，亦不以準備給付之事情通知
11 債權人以代提出，自不生提出之效力，尚難謂被告公司有可
12 歸責而受領勞務給付遲延之事由，此部分請求自無理由。細
13 譯原告所援引之最高法院判決，該等案件之勞工皆曾請求
14 「確認僱傭關係存在」，法院始認勞工主觀上有提供勞務之
15 意思表示，進一步認雇主構成受領勞務遲延。反觀本件原告
16 遭解僱後之歷次主張，均係「請求資遣費」而非「確認僱傭
17 關係存在」，原告遭解僱後歷次寄發被告及關係企業之文
18 件，全無提及「確認僱傭關係」等隻字片語。尤以原告早於
19 108年7月18日於中國大陸提出之仲裁申請書中，即請求被告
20 關係企業「拉思珀蒂瓦戶外用品有限公司」給付賠償金，顯
21 然原告於108年7月12日遭解僱後，主觀上已無復職之想，而
22 係去職意念甚堅，念茲在茲者皆係於終止後如何處理賠償金
23 或資遣費等事宜。是原告於遭解僱後，依其舉措難認伊主觀
24 上有提供勞務之動機，被告自無構成勞務受領遲延可言。

25 (四)被告之所以未給付原告108年7月12日至10月8日間之工資，
26 係因被告依據IT部門專業所出具之調查報告，合理懷疑原告
27 確有參與本件駭客行為，認原告已違反勞動契約之忠誠義務
28 且情節重大，遂依勞基法第12條第1項第4款終止契約，絕非
29 無的放矢，則被告認後續無須再給付原告薪資，自屬當然，
30 要無第14條第5條「故意不為給付」之惡性重大之情形。況
31 於原告主張未給付薪資之「108年7月12日至10月8日」期

01 間，因兩造對上開期間僱傭關係存否仍有爭執，被告非必然
02 有發放薪資之義務，故實屬「薪資債權是否發生及數額尚未
03 確定」之情形，則原告得否領取薪資既屬未定之數即難謂被
04 告未依約給付工作報酬，自不符合勞基法第14條第1項第5款
05 之終止事由(臺灣臺中地方法院104年度勞訴字第162號民事
06 判決意旨參照)。末依實務見解，若勞工依勞基法第14條第1
07 項事由終止契約不合法，則勞工之意思表示即屬自願離職，
08 僱傭關係於勞工為意思表示時仍終止，僅勞工不得請求資遣
09 費，準此，原告108年10月8日依勞基法第14條第1項第5款終
10 止契約既屬違法，該日即係向被告自請離職，其請求被告發
11 放資遣費339,255元，即無理由。

12 (五)原告於107年11月26日上午11點35分寄與同仁之信件中提及
13 「義大利新政府對拉斯之前一直用的銀行做了一些新政策導
14 致他們暫時無法收到國外匯款，所以先請我們將匯款改到以
15 下這個帳戶」，試圖解釋何以義大利客戶一再變更匯款帳
16 戶。然查，被告遍觀原告與該義大利客戶之聯絡信件，未曾
17 發現義大利客戶提及政府政策等致帳戶變更之隻字片語，義
18 大利客戶是否確曾為上開變更帳戶之指示，攸關原告以信件
19 告知被告之內容，究竟係傳達客戶指令之正當行為，或僅係
20 原告自導自演之詐騙手法，亦將進一步影響解僱事由(即原
21 告參與駭客詐騙行為)存否之認定，堪為本件重要之待證事
22 項。而就義大利客戶之聯絡事宜，被告公司係全權委由原告
23 處理，其他主管人員皆未曾參與，故原告就「義大利客戶曾
24 否指示變更帳戶」之事實發生最具認識，基於對此待證事實
25 之認識及證據偏在性，及當事人所負促進訴訟義務及訴訟上
26 誠信原則，原告自應提出與客戶往來之電子郵件以實其說等
27 語，資為抗辯，並聲明：

28 1.原告之訴駁回。

29 2.如受不利判決，被告願供擔保請求免予假執行。

30 三、兩造不爭執事實：

31 (一)原告自102年1月1日起受僱被告公司，並派駐在中國工作，

01 於任職被告公司期間，月薪固定為新臺幣100,190元。

02 (二)被告公司總經理廖芳祝於108年7月12日寄發如被證14所示之
03 電子郵件予原告，信中載明：「這個禮拜請IT部門去查，發
04 現你在11月7日透過手機下載APP，並且在美國註冊了一個la
05 sporttiva.co網站。這個過程中，你做了不少煙霧彈，整個
06 溝通軌跡全部都留在電腦資料檔裡。身為集團的總經理，我
07 很痛心地宣布，即刻開始解除你的職務。」、「善后處理，
08 可以有兩個方法：交警察單位/司法單位處理這個個案：這
09 個是屬於刑事案件，報了案就不可撤回，也會在你的人生留
10 下污點，沒有辦法繼續立足在這個行業；交回款項，自己申
11 請離職：顧全你的面子，不影響你將來的工作。請在今天做
12 一個決定」等語。

13 (三)被告自108年7月13日起，即未再給付工資予原告。

14 (四)原告於108年10月7日寄發如原證6內容之台中法院郵局存證
15 號碼002499號存證信函予被告，被告收受日期為108年10月8
16 日，並主張被告有勞動基準法第14條第1項第5款事由，而向
17 被告終止兩造間之勞動契約。

18 (五)若原告之主張有理由，並以108年10月8日為終止契約日，原
19 告得向被告請求自108年7月13日起至同年10月8日之工資為2
20 83,872元，及自108年10月9日起計息，資遣費為339,255元
21 (基數3又139/360)，及自108年11月8日起計息，及被告每
22 月應為原告提繳之勞工退休金為6,066元，自108年7月15日
23 起至同年10月8日止共應提撥16,783元。

24 (六)被告前以上開不爭執事項(二)之事由，對原告提起詐欺等案件
25 之刑事告訴，經臺灣新北地方檢察署檢察官於110年6月9日
26 以108年度偵字第26729號為不起訴處分，經被告聲請再議
27 後，發回續偵，臺灣新北地方檢察署檢察官於110年12月6日
28 以110年度偵續字第331號為不起訴處分，經被告聲請再議
29 後，再度發回續偵中。

30 四、本院協同兩造整理、簡化爭執之事項：

31 (一)被告於108年7月12日以原告有勞動基準法第12條第1項第4

01 款之事由，不經預告終止兩造間之勞動契約，有無理由（含
02 是否告知終止事由、依據及是否逾30日之除斥期間）？

03 (二)原告是否得請求被告給付自108年7月13日至108年10月8日之
04 工資共283,872元？

05 (三)原告是否得請求被告應自108年7月15日至108年10月8日提繳
06 每月提繳勞工退休金至原告在勞工保險局設立之退休金專戶
07 共16,783元？

08 (四)原告依勞基法第14條第1項第5款終止契約，並且請求被告應
09 給付資遣費339,255元，有無理由？

10 五、本院判斷：

11 (一)被告於108年7月12日以原告有勞動基準法第12條第1項第4
12 款之事由，不經預告終止兩造間之勞動契約，為有理由：

13 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任；
14 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事
15 訴訟法第277條定有明文。是負舉證責任之一方，應先就主
16 張法律關係之要件事實提出證據證明，使法院就該要件事實
17 得有真實之確信，此時，另一方就其利己之抗辯即不得不提
18 出反證，以動搖法院所形成之確信，此為舉證責任分配之原
19 則。再關於民事訴訟舉證責任之分配，受訴法院於具體個案
20 決定是否適用民事訴訟法第277條但書，依其情形顯失公平
21 之規定，以轉換舉證責任或降低證明度時，應視各該訴訟事
22 件類型之特性及待證事實之性質，審酌兩造舉證之難易、距
23 離證據之遠近、經驗法則所具蓋然性之高低等因素，並依誠
24 信原則，定其舉證責任誰屬或斟酌是否降低證明度，進而為
25 事實之認定並予判決，以符上揭但書規定之旨趣，實現裁判
26 公正之目的，尤以年代已久且人事皆非之遠年舊事，每難查
27 考，舉證甚為困難，苟當事人之一造所提出之相關證據，本
28 於經驗法則及降低後之證明度，可推知與事實相符者，應認
29 其已盡舉證之責（最高法院110年度台上字第2106號判決意
30 旨參照）。又按事實有常態與變態之分，其主張常態事實者
31 無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張

之事實負舉證責任（最高法院86年度台上字第891號裁判意旨參照）。另電子郵件之使用需輸入本人所設定之密碼，始得由使用者收發信件，故電子郵件由本人或有權使用之人收發信件為常態，由無權使用之人收發信件為變態，主張該變態事實之當事人，應負舉證責任。而被告主張原告有勞動基準法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之事由，固應由被告就此揭有利於己之事實負舉證之責，惟倘若被告已證明原告之信箱有信件寄出予駭客之情事，並衍生後續被告公司之客戶遭駭客詐騙受損等情，則應認被告已就原告有違反勞動契約之誠信原則及對雇主之忠誠義務等情，盡其舉證之責。倘若原告主張其信箱係因遭駭客入侵始寄出該等信件，則應由原告就此揭變態事實負舉證責任。

2.原告之系爭電子郵件信箱於107年11月7日註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP，為原告所同意或授權：

(1)原告之個人專用公務電子郵件信箱david.0000000gentsun.com○○○○○○○○○○)於107年10月30日有收受被告公司之客戶「義大利拉思珀蒂瓦公司」寄發之電子郵件，通知原告準備向被告公司付款等情，有義大利拉思珀蒂瓦公司107年10月30日寄發予原告之電子郵件（本院一卷第61頁）在卷可憑，堪信為真實。嗣原告之系爭電子郵件信箱於107年11月7日註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP乙節，亦有「my Mail for IOS」之軟體APP發送之歡迎使用信件予系爭電子郵件信箱之記錄（本院卷一第63至64頁）存卷可考，而原告任職期間之系爭電子郵件信箱均可正常使用等情，亦為原告所不爭執（本院卷二第424頁），是倘原告從未將系爭電子郵件信箱註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP，亦當可於收受該「my Mail for IOS」之軟體APP發送之歡迎使用信件時，察覺異樣，而於斯時向被告公司之IT部門報告此揭情事，排除其信箱遭他人使用之可能，更何況原告於更早之前之106年2月13日即曾以系爭電子郵件信箱寄發郵件予被告公司人員，表明：「主旨：答覆：客人線路

癱瘓。內容：拉雅拉思團隊所有成員，請以後在網路，軟件，硬件，系統上出現任何問題先諮詢IT意見再作操作。IT團隊對我們的需求反應及處理的速度都很快的，也請大家理解IT要面對很多部門，繁忙的程度也超過我們想像。Best regards David」等情，有原告寄發上開內容之電子郵件紀錄存卷可佐(本院卷二第403頁)，益見原告對於發現系爭電子郵件信箱有異常情事時，應立即諮詢IT部門之意見乙節，知之甚詳，乃原告竟未將此節反應給被告公司之IT部門知悉，即不免啟人疑竇。是由原告可於系爭電子郵件信箱收受該「my Mail for IOS」之軟體APP發送之歡迎使用信件以觀，堪認原告早已知悉其系爭電子郵件信箱已遭註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP，至為明確。

(2)原告知悉其系爭電子郵件信箱已遭註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP卻未反應，而容任此節發生，自以系爭電子郵件信箱遭註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP為原告本人同意為常態事實，而以原告本人未授權同意將系爭電子郵件信箱註冊、綁定上開手機APP為變態事實。從而，被告主張原告於107年11月7日在其蘋果手機或授權予他人之蘋果手機上安裝「my Mail for IOS」之軟體APP綁定系爭電子郵件信箱，即非全然無據。倘原告否認其手機有安裝或授權他人手機安裝該「my Mail for IOS」之軟體APP綁定系爭電子郵件信箱，自應由原告就「系爭電子郵件信箱遭綁定『my Mail for IOS』之軟體APP並非原告所為或授權他人所為」之變態事實負舉證之責。

(3)原告雖表示依新北地檢署108年度偵字第26729號不起訴處分書曾表示「被告（按指本件原告，下均同）於警詢時交付其所持之智慧型手機供警方調查，並未發現被告之APP Store有下載該APP之紀錄」云云，惟查，一人本即可以擁有多支手機，為眾所周知之事實，則原告自可能可以擁有數個蘋果手機及數個IOS帳號，據此而論，縱然原告提供給警察調查之蘋果手機上並無下載「my Mail for IOS」之軟體APP紀

錄，亦不能反推原告無其他蘋果手機下載該「my Mail for IOS」之軟體APP，甚至是授權他人以其蘋果手機之帳號下載「my Mail for IOS」之軟體APP，並註冊、綁定系爭電子郵件信箱之情形。更何況，原告並未於第一時間交出其使用中之蘋果手機，則在原告知悉遭被告刑事告訴詐欺、背信等案件後，於警方傳喚時，為免遭查獲，而不再使用原本之蘋果手機及IOS帳號，反而另以原告之其他蘋果手機及IOS帳號提供予警方調查，亦屬合於常情。因此，尚難以原告提供之蘋果手機於2018年之購買紀錄未見「my Mail for IOS」之軟體APP，即遽認原告之蘋果手機並未下載或原告未授權他人下載「my Mail for IOS」之軟體APP綁定系爭電子郵件信箱自明○○○○○○○○○○○○○○○收受該「my Mail for IOS」之軟體APP發送之歡迎使用信件時，立即向被告公司之IT部門反應上情）。又原告雖援用新北地檢署108年度偵字第26729號不起訴處分書之內容：「被告（按指本件原告）果自導自演或係與駭客聯手，為避免告訴人察覺，衡情應不會以其於告訴人之信箱地址作為與駭客之聯絡信箱，而陷已於遭告訴人察覺之高度風險中。」，惟此並不能適用於本件個案，蓋若原告要改造信件，勢必要將客戶所寄送之信件轉寄至其他信箱改造後再發送，若未有「my Mail for IOS」之軟體APP，則原告變成要直接自其系爭電子郵件信箱轉寄客戶信件至駭客信箱，反而更難解釋。更何況依上開衡情之邏輯，豈不表示所有「提供自己帳戶幫助詐欺之被告」均因「被告衡情應不會以其自己名下之帳戶作為提供予詐欺集團使用之人頭帳戶，而陷已於遭檢警查獲之高度風險中」，而應予以不起訴處分？是本院認為上開情狀亦難作為對原告有利之認定。

(4)綜上，原告既知悉系爭電子郵件信箱已遭「my Mail for IOS」之軟體APP綁定，卻未反應予被告之IT部門，復未能證明系爭電子郵件信箱遭綁定「my Mail for IOS」之軟體APP非其所同意或授權，自應認定系爭電子郵件信箱遭綁定「my M

01 ail for IOS」之軟體APP為原告所同意或授權，始合於情
02 理，遑論以「my Mail for IOS」之軟體APP自系爭電子郵件
03 信箱轉寄郵件予他人，在系爭電子郵件信箱亦會留下發送紀
04 錄，原告應更容易發覺，乃竟完全未對被告之IT部門反應，
05 由此益證系爭電子郵件信箱遭綁定「my Mail for IOS」之
06 軟體APP為原告所同意或授權。

07 3.原告之系爭電子郵件信箱多次以「my Mail for IOS」之軟
08 體APP將客戶之信件轉寄至駭客信箱加以改造，並用以詐騙
09 被告或被告之客戶，且原告即為駭客本人，或為駭客之共
10 犯：

11 (1)「義大利拉思珀蒂瓦公司」事件：

12 ①於107年11月15日「義大利拉思珀蒂瓦公司」寄出載有付款
13 資訊之電子郵件 0○○○○○：rosy.zo0000000portiva.co
14 m)予原告，「駭客」嗣於107年11月20日17時06分，利用「m
15 y Mail for IOS」之軟體APP，將該電子郵件轉寄至駭客之
16 信箱「rosy.zo0000000portiva.cf」等情，有系爭電子郵件
17 信箱之發信紀錄（本院卷一第65至67頁）可考。

18 ②嗣上開「義大利拉思珀蒂瓦公司」之信件內容遭修改為「銀
19 行帳戶目前無法使用，並提供新的匯款帳號」，並偽造虛假
20 之付款銀行帳號。偽造信件完成後，於當天即107年11月20
21 日19時38分、20時12分，分別以rosy.zo0000000portiva.co
22 m、rosy.zo0000000portiva.cf兩個假信箱連續寄出詐編信
23 件予被告公司之人員等情，有駭客於107年11月20日19時38
24 分與20時12分寄出詐騙信件之紀錄（本院卷一第69至71頁）
25 可稽。

26 ③於107年11月25日6時47分，系爭電子郵件信箱又再次以「my
27 Mail for IOS」之軟體APP將一封「義大利拉思珀蒂瓦公
28 司」信件轉寄至「rosy.zo0000000portiva.cf」之駭客信
29 箱，有系爭電子郵件信箱之發信紀錄（本院卷一第73至75
30 頁）可佐。被告人員嗣後則收受由上開「rosy.zo0000000po
31 rtiva.cf」同一信箱所寄出之偽造義大利客戶付款資訊之信

01 件，有上開郵件紀錄可稽（本院卷一第78頁，信件上半部
02 「回覆：Rosy Zorzi」欄位後方記載之信箱，即為「rosy.z
03 o0000000portiva.cf」）。

04 ④嗣原告於107年11月25日15時3分向被告之財務部人員朱秀麗
05 發信，詢問：「秀麗，這三筆是還沒付款嗎？我們被催了好
06 多次，還請查清一下什麼情況？謝謝」乙節，有系爭電子郵件
07 信箱之發信紀錄（本院卷一第77頁）可查；被告之財務部
08 人員朱秀麗於107年11月26日9時12分回覆「總監，要付錢必
09 須要單據齊全，以下第一筆歐元45356元，有收到入庫我們
10 在開始追馬克合同、付款簽呈（請見如下郵件），到目前還
11 沒看到廖總簽核後簽呈無法支付，另兩筆財務也未收到付款
12 資料，請知悉，謝謝」，有上開郵件紀錄可稽（本院卷一第
13 77頁）。

14 ⑤原告收到朱秀麗回覆後，立刻於107年11月26日9時34分將駭
15 客11月20日之詐騙信件之假銀行帳戶轉發給朱秀麗及被告公
16 司之其他人員，聲稱「秀麗，這是新的義大利收款帳號，請
17 知悉」（本院卷二第441頁）、於107年11月26日10時4分寄
18 發電子郵件給朱秀麗及被告公司之其他人員，稱「秀麗/Nin
19 a，意大利拉思通知大陸或是台灣付款給他們都打款到這個
20 新帳戶LLOYDS Bank PLC（上周收到的消息），所以還沒付
21 的都打到這個帳號，未來如有再改變他們會再另行通知」
22 （本院卷二第440頁）、於107年11月26日11時35分寄發電子
23 郵件給朱秀麗及被告公司之其他人員，稱「目前得到通知是
24 這個帳號是“暫時的”，如有帳號更新，我會再通知各位。
25 主要原因是意大利新政府對拉思之前一直用的銀行做了一些
26 新政策導致他們暫時無法收到國外匯款，所以先請我們將匯
27 款改到以下這個帳戶」（本院卷二第438頁至第439頁）。而
28 上開3封郵件均為原告本人所親自發送等情，亦為原告所不
29 爭執（本院卷二第418頁）。

30 ⑥嗣被告公司通知Lanfranco要求核對銀行帳戶，此時Lanfran
31 co察覺有異，便於107年11月26日發信予原告及相關人員示

警，並請被告公司停止付款（本院卷一第83頁）。此時，原告之系爭電子郵件信箱又再度利用前述手機之my Mail程式，將Lanfranco信件轉寄到前述駭客所編造之「lanfranco.brugn0000000porttiva.com」假信箱進行變造（本院卷一第83至94頁），但此時被告已全面暫停付款，於107年11月26日16時9分，原告對被告公司發出內部信件，聲稱此事為駭客入侵所為（本院卷二第437頁）。而也就在此一時點後，駭客寄發詐騙信件之行為即嘎然而止。

⑦綜合上開事證，本院審酌：

- i 原告之系爭電子郵件信箱多次透過「my Mail for IOS」之軟體APP，將客戶信件轉寄至駭客信箱「rosy.zo0000000porttiva.cf」、「lanfranco.brugn0000000porttiva.com」，而詐騙信件就是從上開駭客信箱寄出，應堪認定。而原告之系爭電子郵件信箱於107年11月7日註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP，為原告所同意或授權，業經認定如前，則被告抗辯駭客為原告本人，或與原告有犯意聯絡之人，即非全然無據。
- ii 原告不顧被告公司財務朱秀麗於107年11月26日9時12分回覆「要付錢必須要單據齊全」、「到目前還沒看到廖總簽核後簽呈無法支付」（本院卷一第77頁），竟於107年11月26日9時34分、10時4分、11時35分密集「親自」（按：原告承認該3封郵件為原告本人發送，見本院卷二第418頁）寄發3封電子郵件（本院卷二第438頁至第441頁），執意要被告公司之財務部付款至虛偽帳戶，益見被告抗辯原告顯然有意促使詐騙成功等語，亦非全然無據。
- iii 前開原告於107年11月26日11時35分「親自」（按：原告承認該封郵件為原告本人發送，見本院卷二第418頁）寄發給朱秀麗及被告公司之其他人員之信件中（本院卷二第438頁至第439頁），原告稱「目前得到通知是這個帳號是“暫時的”，如有帳號更新，我會再通知各位。主要原因是意大利新政府對拉思之前一直用的銀行做了一些新政策導致他們暫

時無法收到國外匯款，所以先請我們將匯款改到以下這個帳戶」云云，惟細觀「義大利拉思珀蒂瓦公司」之真實信件與駭客詐騙信件，均無「暫時性」、「新政府政策」等表示。原告無中生有提出上述理由，自行幫駭客補充說明何以要改匯款到假銀行帳戶之理由，顯係原告為促使詐騙成功而編造，益證原告即為駭客本人，抑或與駭客有共同犯意聯絡之人，應堪認定。

iv 本件「義大利拉思珀蒂瓦公司」事件，在原告登高一呼，聲稱此事為駭客入侵所為（本院卷二第437頁）後，駭客寄發詐騙信件之行為即戛然而止，駭客之進退時機點過於巧合，亦不合理，如非原告即為駭客本人，抑或與駭客有犯意聯絡之人，實在難以解釋何以駭客與原告可以配合得如此天衣無縫，乃至原告還可以幫駭客補充說明匯款到假銀行帳戶之理由。

v 綜上所述，足證原告知悉系爭電子郵件信箱已綁定「my Mail for IOS」之軟體APP，並利用該APP作為修改客戶原始信件之工具，待客戶發來付款資訊時，即使用該APP變造信件內容，再轉寄予被告進行詐騙，並「親自」連發3封郵件催促被告之財務部門盡速付款至該假帳戶內，並「親自」發信且無中生有的說明「義大利拉思珀蒂瓦公司」之變更新帳戶是「暫時的」、「主要原因是意大利新政府對拉思之前一直用的銀行做了一些新政策導致他們暫時無法收到國外匯款」，試圖使被告陷於錯誤，將款項匯入駭客提供之假銀行帳戶內，足見原告即為駭客本人，或為駭客之共犯至明。從而，單從此事件之發生，即可認定原告有參與詐騙被告之行為，而有違反勞動契約中勞工應對雇主之忠誠義務，且情節重大，客觀上已難期待被告採取解僱以外之懲處手段再繼續其間之僱傭關係，至為明確。

(2)「蒙古Zorigt」事件：

①在上開「義大利拉思珀蒂瓦公司」駭客事件戛然而止後，駭客隨即潛伏半年之久，於108年5月20日，被告公司之蒙古客

01 戶Zorigt（信箱：zor0000000sran.mn）準備向被告公司購
02 買一批貨物，便寄出電子郵件通知原告準備付款及匯款銀行
03 之資訊。此時，系爭電子郵件信箱綁定之「my Mail for IO
04 S」之軟體APP又再度運作，於108年5月20日19時5分將此封
05 信件轉寄至「na0000000rat.net.ml」之駭客信箱進行變造
06 等情，有系爭電子郵件信箱透過「my Mail for IOS」之軟
07 體APP於108年5月20日19時5分將「蒙古Zorigt」客戶之信件
08 轉寄至駭客信箱之發信紀錄（本院卷一第95頁至第97頁）存
09 卷可查。

10 ②蒙古客戶Zorigt隨即收到駭客假冒被告公司人員「孫劍峰」
11 發出之詐欺信件等情，有駭客於108年5月21日0時52分寄發
12 詐騙信件之紀錄（本院卷一第99頁）在卷可參。嗣Zorigt並
13 於108年5月22日支付5,457美元之等值比特幣至駭客提供的
14 帳戶乙情，原告並未表示爭執，佐以「蒙古Zorigt」客戶確
15 實收受上開詐騙信件，且事後不再與被告聯繫，應堪信為真
16 實。

17 (3)「韓國Extreme J.J」事件：

18 ①在上開「義大利拉思珀蒂瓦公司」駭客事件嘎然而止後，駭
19 客隨即潛伏半年之久，於108年5月2日，被告公司向韓國客
20 戶「Extreme J.J」公司進貨之攀岩鞋出現瑕疵，故而向「E
21 xtreme J.J」公司請求瑕疵品退款，「Extreme J.J」公司
22 亦承諾將在108年5月31日給付退款予被告。嗣於108年5月28
23 日9時24分，被告公司人員「孫劍峰」發信回覆「Extreme
24 J.J」公司人員chloe，表示收悉退款承諾之事，並同步附件
25 轉知原告，原告獲悉後，「駭客」立即在當日即108年5月28
26 日14時15分利用手機之「my Mail for IOS」之軟體APP程
27 式，將該信件轉寄至「maxim.0000000gentsun.cf」之駭客
28 信箱，著手進行偽造，更改付款資訊，此有上開發信紀錄
29 （本院卷一第101至103頁）可證。

30 ②於108年5月29日4時46分「駭客」從「maxim.0000000gentsu
31 n.cf」假信箱（IP位址：217.174.152.175），寄發詐騙信

01 件予「韓國Extreme J. J」公司人員chloe，更改付款銀行帳
02 戶。次於108年5月30日3時46分，「駭客」再假冒chloe從
03 「chloe.0000000remejj.cf」假信箱（IP位址91.148.168.
04 2），寄發承諾付款之信件予孫劍峰等情，有駭客之信件紀
05 錄（本院卷一第105至113頁）可茲為證。

06 ③嗣後，被告公司因遲未收到「Extreme J. J」公司的退款，
07 直到108年6月下旬後才得知「Extreme J. J」公司已經在108
08 年5月30日左右，將退款匯至假帳戶等情，有上開信件紀錄
09 可佐（本院卷一第115頁）。被告公司未能收到退款，「Ext
10 reme J. J」公司亦拒絕再次支付，而致被告公司受有相當於
11 4,747.5美元之財產損害，國際商譽再次受到重創。

12 ④事後，Extreme J. J公司提供駭客的詐騙信件予被告調查，
13 其中被告驚訝的發現，此駭客竟能提出蓋有被告公司印鑑的
14 「DEBIT NOTE」（又稱「折讓單」，用於索討欠款）檔案（本
15 院卷一第109頁）。

16 ⑤綜合上開事證，本院審酌：

17 i 本件的「駭客」，均能針對被告或客戶付款之電子郵件進行
18 攻擊，然個別客戶的交易標的或流程均可能不同，「駭客」
19 卻能精確揀選出付款之電子郵件進行詐騙，可見駭客曾細心
20 閱讀每封信件內容，且了解被告公司與特定客戶的交易流程
21 才能發動異常準確的攻擊，由此可見，本件之駭客應係通曉
22 各個交易之內部人，而非外來者。

23 ii 上開「駭客」均是從原告之系爭電子郵件信箱綁定之「my M
24 ail for IOS」之軟體APP，揀選關鍵之電子郵件轉寄至駭客
25 信箱進行變造，換言之，所有「駭客」之行為發動，均係從
26 原告之系爭電子郵件信箱開始，且所挑選之信件，均是涉及
27 客戶付款、退款之時機點，對於各該客戶之情況掌握精準，
28 且能適切回應客戶相關交易內容，並知悉且能提出蓋有被告
29 公司印鑑的「DEBIT NOTE」檔案，與客戶之應對進退得體適
30 切，致使「韓國Extreme J. J」客戶不疑有他而陷於錯誤，
31 匯款至「駭客」所提供之虛假帳戶內，如所謂之「駭客」非

01 熟知內情之人，實無法做出如此精確之個案攻擊。然上開3
02 起「駭客」針對具體個案之攻擊事件，又均恰好與原告之系
03 爭電子郵件信箱有關，益見被告表示原告即為駭客本人，或
04 有意協助駭客進行詐騙等語，並非虛妄。

05 (4)綜上所述，「原告之系爭電子郵件信箱安裝『my Mail for
06 IOS』之軟體APP綁定被告公司信箱」、「『駭客』屢次在關
07 鍵時間點，用其手機myMail軟體APP將信件轉寄至『駭客』
08 使用的信箱」、「攻擊與撤退的時機及對象準確」等跡證，
09 均顯示該名「駭客」非外來者，極有可能係被告公司內部人
10 員，且與原告為同一人，或原告為駭客之協力者。準此，原
11 告之系爭電子郵件信箱多次以「my Mail for IOS」之軟體A
12 PP將客戶之信件轉寄至駭客信箱加以改造，並用以詐騙被告
13 或被告之客戶，原告即為駭客本人，或為駭客之共犯等情之
14 事實，應堪認定。

15 4.原告有勞動基準法第12條第1項第4款之事由，被告得不經預
16 告終止兩造間之勞動契約：

17 (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
18 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又勞動契
19 約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞
20 務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義
21 務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質
22 所應負之義務。雇主僱用他人服勞務，旨在增進雇主之事業
23 發展，是在勞動契約存續中，受僱人對雇主負有忠誠義務，
24 故為他人經營與雇主相同業務或替其他同業奪取雇主客戶而
25 妨礙雇主獲取營業上利益之行為，均屬違反上述忠誠義務且
26 有礙雇主業務發展之舉，可認與勞動契約之本質相悖。而所
27 謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
28 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，
29 須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期
30 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主
31 所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方

符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。再按「勞工與雇主間有特殊之『人格從屬』關係，『服從』及『忠誠』乃勞動關係架構下，勞工應有之基本態度。受僱人給付勞務，應服從僱用人之指揮監督，並對僱用人負有忠誠義務，且因其受有報酬，故其須盡善良管理人之注意義務。…上訴人亦不應違背其忠誠義務利用職務之便，將上開公司財務機密資料對外公布，此舉實已違反勞動契約中勞工對雇主應盡之忠誠義務，且情節重大…客觀上已難期待被上訴人採取解僱以外之懲處手段再繼續其間之僱傭關係。」（臺灣高等法院99年度重勞上字第41號判決意旨參照）。故勞工與雇主間之勞動及僱傭關係中，勞工對雇主之服從及忠誠義務為其基本精神，實無待以工作規則或其他類似文字規範，倘勞工不能服從雇主之指示或根本無法盡忠誠（忠實）義務，則雙方之勞動及僱傭關係自難以維持。

(2)經查，原告之系爭電子郵件信箱於107年11月7日註冊、綁定「my Mail for IOS」之軟體APP，為原告所同意或授權，原告之系爭電子郵件信箱多次以「my Mail for IOS」之軟體APP將客戶之信件轉寄至駭客信箱加以改造，並用以詐騙被告或被告之客戶，且原告即為駭客本人，或為駭客之共犯等情之事實，業經說明、認定如前，原告此舉造成被告公司財產及商譽上的重大損害，實已違反其對被告之忠誠義務，顯使兩造間之勞動關係受有干擾、阻礙，嚴重破壞雇主對勞工之信任，應認其違反勞動契約、工作規則，已達情節重大之程度。依一般社會之通念，實難以期待被告公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且被告公司所為之解僱，與原告不當行為在程度上亦屬相當，故被告公司所為之解僱，符合勞動基準法第12條第1項第4款之規定，自生終止勞動契

約之效力，且被告得不經預告，終止與原告之間的勞動契約。

5.被告有告知原告終止事由，解僱通知合法有效：

按「其解僱通知已敘明上訴人涉嫌侵占客戶貨件，涉侵占罪，行為嚴重違反公司規定，顯已明示上訴人違反勞動契約情節重大之意旨，不因該通知誤引被上訴人之人事規則為解僱依據而受影響。被上訴人之解僱合法有效。」（最高法院86年度台上字第353號民事判決意旨參照）。是雇主之解僱通知雖未明示法條依據，然解僱通知中若已明示其勞工之違規事由（即解僱之具體事由），仍不影響解僱及解僱通知之效力。經查，被告於108年7月10日16時23分、108年7月12日11時28分與原告信件往來討論內容，乃至於告知原告將其解僱之理由，均是圍繞107年11月至108年5月期間發生之「義大利拉思珀蒂瓦公司」、「蒙古Zorigt」、「韓國Extreme J. J」駭客詐騙事件等情，有被告之總經理廖芳祝（Judy Liao）與原告之電子郵件往來紀錄可資參照（本院卷一第121至122頁），原告於108年7月10日8時52分亦以系爭電子郵件信箱寄發電子郵件與被告公司之總經理及董事長，稱：「...1. 我沒有參與上述網路郵件的詐騙行為，我沒有發郵件也沒有透過任何手段發任何訊息通知蒙古國客戶以及JJextreme關於福建拉思公司或是台灣拉雅公司的銀行帳號變更，並要求他們打款到指定帳戶，或是支付比特幣。…」等語，有原告寄發上開郵件之記錄在卷可按（本院卷一第122頁），益見原告完全知悉其遭被告解僱之事由為涉入上開駭客詐騙事件，且被告別無提出其他違規事由，是以被告108年7月12日11時28分以電子郵件通知原告解僱（本院卷一第121頁），即便未具體載明法條依據，仍不失為合法之解僱意思表示。原告主張被告未告知解僱之法條依據為何款法定終止事由，亦未明確告知原告其所執法定終止理由究為何，依民法71條規定，該終止行為亦應屬無效云云，容有誤會，委無足採。

6.被告之解僱未逾30日之除斥期間：

01 (1)按雇主依前項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日
02 起，30日內為之，勞動基準法第12條第2項定有明文。所謂
03 「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工
04 違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言（最高
05 法院84年度台上字第1143號判決要旨參照）。蓋如未經查
06 證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」
07 可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之
08 辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，
09 貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資
10 關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完
11 成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起
12 算（最高法院100年度台上字第1393號判決要旨參照）。

13 (2)經查，上開「韓國Extreme J. J」事件後，該「韓國Extreme
14 J. J」公司自行啟動內部調查，於108年7月8日確認自己的信
15 件系統並無問題等情，有「韓國Extreme J. J」公司於108年
16 7月8日17時37分寄送給原告及被告公司人員之信件紀錄在卷
17 可稽（本院卷一第120頁）。而被告公司之IT部門於108年7
18 月9日調查出原告涉有重嫌，並將調查結果報告給被告之總
19 經理廖芳祝，廖芳祝並將IT部門調查之結果於108年7月9日1
20 9時43分轉寄給原告等情，有上開電子郵件紀錄可佐（本院
21 卷一第124至125頁）。堪認被告係於108年7月9日調查程序
22 完成而獲得相當之確信，應自斯時起算30日之除斥期間。而
23 被告之總經理廖芳祝握有人事決定權乙節，亦有被告提出之
24 其他員工離職申請書上核准欄位係廖芳祝1人簽名之離職申
25 請書可參（本院卷二第315頁）。是被告公司之總經理廖芳
26 祝於108年7月12日11時28分以電子郵件通知將原告解僱（本
27 院卷一第121頁），自屬合法有效，且未逾30日之除斥期間
28 甚明。原告主張被告於109年3月18日始表明係依勞基法第12
29 條第1項第4款規定終止契約，此際距被告前開認定之行為，
30 顯已過30日除斥期間，被告之終止，顯屬無效云云，尚難憑
31 採。

01 7.綜上，被告於108年7月12日以原告有勞動基準法第12條第1
02 項第4款之事由，不經預告終止兩造間之勞動契約，並無不
03 合，原告以被告終止契約不合法為由，主張兩造間僱傭關係
04 仍存在，並請求被告給付自108年7月13日至108年10月8日之
05 工資共283,872元，及被告應自108年7月15日至108年10月8
06 日提繳每月提繳勞工退休金至原告在勞工保險局設立之退休
07 金專戶共16,783元，暨依勞基法第14條第1項第5款終止契
08 約，並且請求被告應給付資遣費339,255元云云，均無理
09 由。

10 (二)綜上所述，原告依勞動基準法、勞動契約等規定，請求被告
11 給付終止勞動契約後之薪資、按月提繳勞退金，並依勞基法
12 第14條第1項第5款終止契約，請求被告應給付資遣費云云，
13 均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之
14 聲請已失所依據，應併予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核與
16 判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

17 七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
18 文。

19 中 華 民 國 112 年 4 月 7 日
20 勞動法庭 法 官 黃偉銘

21 以上正本係照原本作成。

22 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 112 年 4 月 7 日
25 書記官 曾百慶