臺灣新北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第9號

原　　告　周明毅
　　吳啟豪
共　　同
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　劉庭伃律師
　　游鎮瑋律師
被　　告　民間全民電視股份有限公司
法定代理人　王明玉
訴訟代理人　吳龍偉律師
　　陳倩芸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年12月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認原告吳啟豪、周明毅二人與被告間僱傭關係存在。

二、被告應自民國108年4月24日起至原告吳啟豪復職日前一日止，按月於每月30日給付原告吳啟豪新台幣（下同）35,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告應自108年4月14日起至原告周明毅復職日前一日止，按月於每月30日給付原告周明毅68,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、被告應自108年4月24日起至原告吳啟豪復職日前一日止，按月提繳2,178元至勞動部勞工保險局設立之原告吳啟豪勞工退休金個人專戶。

五、被告應自108年4月14日起至原告周明毅復職日前一日止，按月提繳4,188元至勞動部勞工保險局設立之原告周明毅勞工退休金個人專戶。

六、訴訟費用由被告負擔。

七、本判決第二項於原告吳啟豪就已到期部分按月以3,500元供擔保後，得假執行。但被告如就已到期部分按月以35,000元

預供擔保，得免為假執行。

八、本判決第三項於原告周明毅就已到期部分按月以6,800元供擔保後，得假執行。但被告如就已到期部分按月以68,000元預供擔保，得免為假執行。

九、本判決第四項於原告吳啟豪就已到期部分按月以22元供擔保後，得假執行。但被告如就已到期部分按月以2,178元預供擔保，得免為假執行。

十、本判決第五項於原告周明毅就已到期部分按月以42元供擔保後，得假執行。但被告如就已到期部分按月以4,188 元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告吳啟豪部分：

1.原告吳啟豪自106年12月1日起受雇於被告公司，擔任行政助理人員，約定薪資為35,000元。被告突於108年4月3日召開人事評議會並要求原告吳啟豪列席，於會議中指摘原告吳啟豪⑴於107年12月24日未經訴外人楊宗澧同意，擅自更換其住處門鎖與搬出私人物品，嗣經訴外人楊宗澧報警云云；⑵於108年3月15日未經總經理同意，擅自將總經理11樓辦公室門鎖更換，致總經理於3月17日無法進入辦公室，顯對被告最高行政長官有侮辱故意。被告公司以上開二行為觸法並違反公司員工工作規則第10.10.4條規定「對被告公司員工實施暴行或有重大侮辱之行為」為由，以不適任工作予以資遣。被告公司並於108年4月12日發給原告吳啟豪非自願離職證明書，且自同年月24日起拒絕原告吳啟豪提供勞務。

2.然而，原告吳啟豪是為協助父親清理其租屋處環境，以及聽從被告公司董事長郭倍宏指示協助更換辦公室門鎖等行政事宜，該等行為不僅與被告公司員工工作規則第10.10.4條無關，也無勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定適用，何況被告公司的處分並不符合解僱最後手段性原

則，被告公司終止與原告吳啟豪間的勞動契約，並不合法，兩造間勞動契約自仍屬有效存在。依民法第487條前段規定，原告吳啟豪得請求被告公司給付自108年4月24日拒絕受領勞務時起的每月工資35,000元，並依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告公司應自108年4月24日起按月提繳2,178元至原告吳啟豪勞工保險局設立的勞工退休金個人專戶。

㈡原告周明毅部分：

1.原告周明毅自107年6月1日起，受雇於被告公司擔任新媒體部門研究員一職，約定薪資為68,000元。被告公司突於108年4月3日召開人事評議會，要求原告周明毅列席，且於會議中指摘原告周明毅於108年3月28日自負責攝影紀錄的同仁蔡森田處取出硬碟，永久刪除會議紀錄檔案，其行為損害公司權利至鉅，違反員工工作規則第2.2.5條規定：「不得侵害或協助他人侵害公司之智慧財產」，建議以不適任所擔任工作予以資遣。被告公司並於108年4月12日發給原告周明毅非自願離職證明書，且自同年月14日起拒絕原告周明毅提供勞務。

2.然而，原告周明毅於108年3月28日是受訴外人即時任被告公司董事長郭倍宏指示前往公司工程部協助刪除檔案資料，執行過程中，在場的工程部副總及工作人員數人皆無人對於原告周明毅進行之工作有所質疑或有任何阻攔之意思，原告周明毅就該等檔案資料內容為何全然不知，僅是機械式受被告公司代表人指揮，協助工程部員工進行其所指定檔案之刪除事宜，更無任何侵害被告公司智慧財產之意圖，實與被告公司員工工作規則第2.2.5條規定不相符，亦無勞基法第11條第5款規定之適用，被告公司行為違反解僱最後手段性原則，兩造間勞動契約自仍屬有效存在。依民法第487條前段規定，原告周明毅得向被告公司請求給付自108年4月14日拒絕受領勞務時起之每月工資68,000元，並依勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定

，請求被告公司應自108年4月14日起，按月提繳4,188元，儲存至原告周明毅勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

㈡併聲明：

1.確認原告吳啟豪、原告周明毅等二人與被告間僱傭關係存在。

2.被告應自108年4月24日起至原告吳啟豪復職日前一日止，按月於每月30日給付原告吳啟豪35,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

3.被告應自民國108年4月14日起至原告周明毅復職日前一日止，按月於每月30日給付原告周明毅68,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

4.被告應自108年4月24日起至原告吳啟豪復職日前一日止，按月提繳新臺幣2,178元（按月提繳工資分級表6%），至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

5.被告應自108年4月14日起至原告周明毅復職日前一日止，按月提繳新臺幣4,188元（按月提繳工資分級表6%），至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

6.原告等二人願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告吳啟豪部分：

1.關於訴外人楊宗澧報警事件：

該屋為被告公司董事長郭倍宏所承租，供原告吳啟豪、訴外人吳建邦及楊宗澧居住，惟原告吳啟豪因不明原因，於未經同意下，將楊宗澧私人物品全數搬出，更擅自更換楊宗澧房間門鎖，而該房屋內並無原告吳啟豪所辯稱「該屋之公用汙水管線阻塞造成汙水倒灌至室內」、「有蚊蟲大量飛出，住戶不堪其擾」一事，被告公司於108年4月3日召開人評會時，曾向原告吳啟豪當面確認，請其提出照片

證明所述為真，惟原告吳啟豪完全無法證明，且楊宗澧也向被告公司表示房間內之地毯很乾淨、並無任何水漬，顯見原告吳啟豪所述根本為事後卸責所虛構。

2.關於更換總經理辦公室門鎖事件：

⑴108年3月14日被告公司之法人股東民間投資股份有限公司(下稱民投公司)召開董事會，會中決議解任被告公司前董事長郭倍宏之民投公司董事長及總經理職務，而於當天晚上，被告公司前董事長郭倍宏即與前總經理王明玉(現為被告公司董事長）發生激烈爭執。詎料，原告吳啟豪趁前董事長與前總經理間關係緊張之敏感時刻，為羞辱前總經理，同時表現出其對前董事長之效忠，竟未據前總經理之同意，於同年月15日找來鎖匠，擅自將前總經理辦公室之門鎖予以更換，並擅闖該辦公室內之私人休息室，且欲一併更換該臥室門鎖，經其發現該臥室門鎖已損壞，遂而作罷。

⑵前總經理於同年月17日至公司處理公務時，始驚覺辦公室門鎖已遭更換，不得其門而入，令前總經理相當難堪，且因適逢周末假日，幾經波折始得從板橋找來鎖匠，重新更換門鎖，方得以進入辦公室。而原告吳啟豪擅自更換前總經理辦公室門鎖，並擅闖前總經理休息室一事，瞬間在被告公司員工間流傳，不僅讓前總經理顏面盡失，且嚴重影響前總經理對公司管理之威信。

⑶原告吳啟豪上開行為，顯已貶損前總經理之人格及地位之評價，已構成對前總經理之重大侮辱，可見原告吳啟豪確有違反工作規則第10.10.4條規定。又原告吳啟豪擔任行政助理兼駕駛工作，本應盡忠職守，忠實執行職務，然卻故意違反工作規則，對前總經理為重大侮辱，顯有不能勝任工作之情事，已嚴重影響雙方勞動契約之信賴關係，而無法繼續勞動關係。況且，民投公司於3月14日召開董事會解任郭倍宏一事，事涉被告公司經營權糾紛，於隔日旋即被各媒體大肆報導，我國民眾人盡

皆知，此一事件於被告公司內部員工尤其清楚知悉，於此爭議敏感時刻，對於「董事長」要求更換「總經理」辦公室門鎖之「指示」，依照客觀常理判斷，絕非單純之工作交辦，一般員工均會再徵求總經理同意後始得為之。原告吳啟豪法治觀念如此薄弱，如繼續於被告公司提供勞務，難以預見何時會再發生類似事件，將造成被告公司草木皆兵、人心惶惶，被告公司本得僅依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定，不經預告予以終止勞動契約，惟被告公司因體恤原告，乃又依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並發給資遣費，自無不合。

⑷若法院認被告公司不能依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，然原告吳啟豪前述行為，違反工作規則第10.10.4條規定，情節重大，被告公司依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定，終止勞動契約，亦無不合。況且，就最後手段性部分，總經理為被告公司最高行政主管，原告吳啟豪竟無視職場倫理，故意違反工作規則第10.10.4條規定，羞辱前總經理，令其難堪，且原告吳啟豪擅自更換前總經理辦公室門鎖，並擅闖前總經理臥室，致前總經理無法入內辦公一事，瞬間在被告公司員工間廣為流傳，嚴重影響前總經理對公司管理之威信及對於內部秩序紀律之維護，於公於私皆對前總經理構成重大污辱，原告吳啟豪不思悔過又一再推託，情節自屬重大，已難期待被告公司採取解僱以外之懲處手段而繼續勞動關係，而被告公司於108年4月3日召開人評會時，已當面告知原告吳啟豪違反工作規則第10.10.4條規定，被告公司得不經預告終止勞動契約，故被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動關係，亦無不合。

㈡原告周明毅部分：

1.原告周明毅於108年3月28日被告公司及各關係企業召開臨時董事會結束後，突然至工程技術群辦公室，擅自坐在攝

影組蔡森田組長座位，並將蔡森田電腦中之工程議價資料(含設計師比稿議價、二期工程建築公司比價資料)、慶洋公司議價資料、以及前董事長郭倍宏於108年3月14日遭民投公司董事會通過解任其董事長及總經理職務之前兩次董事會錄影紀錄檔案(含民視及民投公司等)等資料全部刪除，更將存有被告公司其他重要錄影檔案之攜帶式硬碟帶走，將該硬碟格式化，以致該硬碟存放之檔案資料全部遭刪除而滅失，造成被告公司之攝影著作等資產受到極大損害。

2.原告周明毅雖辯稱是受前董事長郭倍宏指示協助刪除檔案云云。然查，原告周明毅將硬碟帶回後非單純刪除檔案，而係採用Low Level Format低階格式化。換言之，原告周明毅明知硬碟內之錄影檔案屬被告公司重要資產，卻仍以電腦程式將該硬碟進行低階格式化動作，其目的顯係為使硬碟內檔案完全無修復救回可能，絕非單純受指示刪除檔案。

3.原告周明毅上開故意行為違反被告公司工作規則第2.2.5條規定，造成被告公司極大損害，顯有不能勝任工作情事，已嚴重破壞雙方勞動契約的信賴關係，而無法繼續勞動關係。被告公司員工人數千餘人，內部秩序之管理至關重要，如不適時進行相關懲處，如往後再有類似事件發生，其他員工均可能以此例為由藉以脫免責任，將嚴重影響被告公司內部紀律，被告公司本得僅依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告予以終止勞動契約。惟被告公司因體恤原告，而依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並發給資遣費，自無不合。而就最後手段性部分，原告周明毅僅任職被告公司10個月餘，竟無視工作規則規定，故意將上開重要資料刪除且低階格式化而無從回復，不僅惡性重大，且對被告公司造成難以評估之後果，顯已難期待被告公司採取解僱以外之懲處手段而繼續勞動關係，情節自屬重大。被告公司既然於108年4月3日召開人事評議會

時，已告知原告周明毅有關工作規則第2.2.5條規定之解僱事由，故被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並無事後追加或增列解僱事由之情事。

㈢若法院認為被告公司應給付原告二人薪資，被告公司業已分別給付原告吳啟豪、周明毅資遣費32,134元、29,562元，被告公司自得於此範圍內主張抵銷。

㈣併聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利益之判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執的事實：（見本院卷第165-166、174、179頁）

㈠原告吳啟豪自106年12月1日起任職被告公司擔任行政助理，月薪35,000元。

㈡原告周明毅自107年6月1日起任職被告擔任新媒體部門研究員，月薪68,000元。

㈢被告公司108年4月3日召開人評會，分別以違反員工工作規則第10.10.4條規定（原告吳啟豪）、第2.2.5條規定（原告周明毅）為由，決議以不適任所擔任工作予以資遣。原告二人均列席人評會說明。

㈣被告公司於108年4月12日發給原告二人非自願離職證明書，記載離職原因為「勞動基準法第11條第5款」，且分別自108年4月24日（原告吳啟豪）、108年4月14日（原告周明毅）起拒絕原告二人提供勞務。

㈤原告二人不爭執被告公司曾對其公開揭示員工工作規則。

四、本件爭執點：

㈠被告公司能否於本件訴訟另外主張依勞基法第12條第1項第2、4款規定，作為終止原告二人勞動契約的事由？

㈡原告二人請求確認兩造間僱傭關係存在（即被告公司解僱不合法），是否有理由？

㈢原告二人請求被告公司分別自108年4月24日（原告吳啟豪）、108年4月14日（原告周明毅）起按月繼續給付薪資，及提繳勞工退休金，是否有理由？

以下分別說明

五、有關被告公司另外主張依勞基法第12條第1項第2、4款規定，作為解僱事由部分：

㈠最高法院判決認為，勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，但勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意旨參照）。

㈡本件中，被告公司於108年4月12日發給原告二人非自願離職證明書上只記載離職原因為「勞動基準法第11條第5款」一節，為雙方所不爭執的事實。但依據被告公司108年4月3日人評會決議紀錄記載：「七、討論事項：1.吳啟豪涉違反員工工作規則第10.10.4條規定案。決議：...同意吳員（即吳啟豪）行為觸法及違反員工工作規則第10.10.4條規定，公司得不經預告終止勞動契約，惟考量吳員年紀尚輕，建議以不適任所擔任工作予以資遣。」、「2.周明毅涉違反員工工作規則2.2.5規定案。決議：...同意周員（即周明毅）行為已違反員工工作規則第2.2.5條規定『不得侵害或協助他人侵害公司之智慧財產』。建議以不適任所擔任工作予以資遣。」，並於第2案說明中載明：「..（周明毅）對硬碟作DJ格式化，永久刪除檔案，致本公司資產永久毀損，無法復原，損害公司權利至鉅」（見本院卷第55-57頁）。可知被告公司於人評會上，即已明白告知原告吳啟豪、周明毅有違反工作規則第10.10.4條、第2.2.5條規定之解僱事由，原告二人應已知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。依照前述最高法院見解，被告公司於本件訴訟中另主張依勞基

法第12條第1項第4款規定（即勞工違反工作規則情節重大者）終止勞動契約，並無事後追加或增列解僱事由之情事。

㈢再者，被告公司工作規則第10.10.4條規定「對於本公司、本公司負責人家屬、本公司代理人或其他共同工作之員工實施暴行或有重大侮辱之行為者」（見本院卷第45頁），該內容與勞基法第12條第1項第2款規定完全相同，故被告公司以原告吳啟豪違反工作規則第10.10.4條規定終止勞動契約，實質上即等於以勞基法第12條第1項第2款作為解僱事由，被告公司於本件訴訟中另主張依同法第12條第1項第2款規定終止勞動契約，亦無事後追加或增列解僱事由之情形。

㈣從而，被告公司除得主張依非自願離職證明書所記載勞基法第11條第5款之終止事由外，既然已於108年3月14日人評會上明白告知原告二人有違反工作規則第10.10.4條、第2.2.5條規定之解僱事由，自可於本件訴訟中另外主張依勞基法第12條第1項第2、4款規定，作為解僱原告二人事由，並無違反於誠信原則或雇主恣意解僱勞工之情事，也符合前述最高法院的見解。

六、有關原告二人請求確認兩造間僱傭關係存在部分：

㈠被告是依勞基法第11條第5款、第12條第1項第2、4款規定，作為解僱原告二人之事由，本院即應審查被告解僱原告二人是否符合上開規定。經查，

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。而「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」勞基法第12條第2款、第4款也定有明文。

2.勞基法第11條第5款規定「勞工對於所擔任之工作確不能勝任者」，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況不能勝任工作者而言，可以做而無意做，違反勞工

應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院92年度台上字第353號、86年度台上字第82號判決參照）。

3.勞基法第12條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號）。

4.勞基法第12條第1項第4款所謂之「情節重大」，依照最高法院見解，或認「指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動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僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號判決參照）；或認「應依社會一般通念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷」（見最高法院101年度台上字第2033號判決參照）；或認「應以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，是否達到懲戒性解僱之衡量標準。」（最高法院100年度台上字第1393號民事判決參照）。

㈡原告吳啟豪部分

1.就訴外人楊宗澧報警事件

⑴訴外人楊宗澧前以原告吳啟豪涉嫌妨害自由提起告訴，經臺灣新北地方檢察署檢察官偵查後為不起訴處分，並

認定：「告訴人（即楊宗澧）於偵查中陳稱：是郭倍宏親自帶伊去上開房屋，吳茂銓是郭倍宏的司機，上開房屋應該算是民視公司宿舍，伊對房屋漏水一事沒有意見等語；證人洪雅齡於警詢時證稱：伊、吳建邦與告訴人都在民視公司服務，上開房屋是在民視公司擔任董事長司機的吳茂銓承租，是民視公司讓員工錄影太晚或有需求的員工彈性暫住，不屬於告訴人，被告於107年12月17日12時30分許，向伊報告上開房屋淹水並發出臭味，經多次聯繫告訴人均無回電，尤其是污水管漏水需消毒清潔，所以伊指示被告找鎖匠開鎖，並清理房內；被告警詢時辯稱107年12月21日16時許，伊聯絡被告因為新進員工急需使用上開房間，因為告訴人已經很久沒有住在該處，所以先將告訴人的東西搬出上開房間暫置客廳等情均正確等語。再上開房屋曾有室內積水、地板污漬之情形，有被告庭呈手機顯示影像供本署翻拍之房屋清理照片3張在卷可稽。....堪認上開房屋為民視公司以吳茂銓名義承租，作為民視公司員工宿舍使用，並107年12月15日上開房屋曾發生漏水事件，致屋內積水髒汙，是姑不論上開房間是否係民視公司提供告訴人專用，已難認同居在該屋之被告為公共衛生目的，進入上開房間清理之行為係無正當理由，與刑法侵入住居之客觀構成要件不符；…被告委請不知情之鎖匠更換房門鎖時，告訴人並不在場，則告訴人意思決定之自由，並未因被告之行為而受到何種妨害，故被告之行為核與強制罪之構成要件亦有不合。此外，復查無其他積極證據足認被告有何侵入住居、強制等犯行，揆諸前開法條說明及判例意旨，應認被告罪嫌不足。」，此有該署108年度偵字第9427號不起訴處分書可稽（見本院卷第183-186頁）。

⑵由上開不起訴處分書內容，以及室內積水地板污漬之現場照片（見本院卷第187頁），足證原告吳啟豪當時是

因訴外人楊宗澧所使用的房間淹水並發出臭味，經多次聯絡未果，而經證人洪雅齡指示後，原告吳啟豪才為開鎖換鎖、清理房間之行為，其所為之清理行為具有正當理由，故被告公司人評會紀錄所稱原告吳啟豪此行為「影響被告公司聲譽」云云，顯不足採信。何況，此事件與原告吳啟豪能否勝任工作、是否對被告公司員工實施暴行或重大侮辱，均無任何關係，被告公司以此作為解僱事由，顯無理由。

2.關於更換總經理辦公室門鎖事件：

⑴本院於審理時當庭勘驗108年3月15日現場錄影光碟，內容為：「畫面開始，出現吳啟豪及郭倍宏先生，由一位開鎖人員將總經理室的門鎖換掉，郭先生也在旁觀看換鎖，當場總經理的助理佳恩、董事長秘書之一文玲也在場，另外一位換鎖人員進入總經理室內，就直接往最內側的小房間開門進入，郭倍宏在旁邊指示說這間不用換鎖，佳恩及吳啟豪也在一旁。換鎖的過程那位秘書文玲全程在旁，換鎖完畢時，由郭倍宏指示將鑰匙交給佳恩。錄影過程當中，並未聽到吳啟豪有任何說話。」，此有勘驗筆錄可稽（見本院卷第218頁）。

⑵被告公司前總經理王明玉前以原告吳啟豪涉嫌妨害自由提起告訴，經臺灣新北地方檢察署檢察官偵查後為不起訴處分，並認定：「本件告訴人王明玉於告訴狀、刑事補充告訴理由(一)陳稱：本案房間係作為辦公室使用，民視公司營建管理處副處長蘇文俊有於108年3月15日10時許以電話告知伊被告欲更換本案房間門鎖，伊當時還在辦公室，同日13時許離開，民視工程土木工程師卓欽祥尚於同日18時37許以通訊軟體LINE傳送：『因為今天一早行政長及啟豪告知我們，要將您跟其他長官的辦公室門鎖更換』等訊息予告訴人等語，此有告訴人所提供其與民視工程土木工程師卓欽祥之LINE對話紀錄附卷可佐，是被告係受長官指示而進入本案房間、更換門鎖等

情，應係為真，縱上開房間是民視公司提供告訴人專用，然所有權應仍屬民視公司所有，實難認被告受民視公司長官之指示，進入本案房間、更換門鎖之行為係為『無故』，而逕以入侵住居罪責相繩。況依告訴人具狀所陳，其於同日10時許即接獲電話通知，至被告更換本案房間門鎖時，尚有5小時左右之時間，且告訴人接獲通知時人尚在民視公司本案房間內，應有充足之時間可採行任何阻止被告更換門鎖之舉措，卻均未採行，而逕於同日13時許逕行離開，益徵被告並未有無故侵入住居之犯行」，此有該署108年度偵字第27771號不起訴處分書可稽（見本院卷第255-257頁）。

⑶再者，證人郭倍宏也證稱：「（在108年3月15日你是否是被告公司的董事長？）是的。」、「（在108年3月15日是否有指示吳啟豪先生聯絡鎖匠，協助更換被告公司十一樓的門鎖，包含當時總經理王明玉辦公室的門鎖？）我是指示行政長傅博士全面更換十一樓所有辦公室的門鎖。原因是我發現我們的備份鑰匙不見了（後來發現是被總經理秘書取走了，但當時我不知道），我要求行政部把他們的備份鑰匙拿出來，行政部也發現他們的鑰匙也早就沒有了，所以在這種情況下基於安全，我請行政部全面更換十一樓的鑰匙。所以吳啟豪應該是傅行政長指示他找來鎖匠。」、「（更換總經理室的門鎖，之前有無經過總經理的同意？）我是當時被告公司的負責人，我有權限處理這件事情。」、「（你指示傅博士把十一樓的門鎖換掉，但從錄影光碟裡面並沒有看到傅博士，證人有何意見？）傅博士當天也在場，他就在旁邊，另外廖副總經理（就是現任總經理），他當時在他的辦公室，我們也換了他的辦公室門鎖，他們都知道這是董事長的指示，全面更換十一樓辦公室的門鎖。」、「（你說鎖匠應該是傅博士叫原告吳啟豪去通知而來的，請問這句證詞你是有親自看到或是聽到傅博士叫吳啟豪

去通知鎖匠嗎？）我說應該，我沒有親自看到或聽到，但是我非常了解我們公司的處理程序，吳啟豪是傅博士的助理，傅博士是我大學的同班同學，所以我知道他處理事情的程序。」等情（見本院卷第218-220頁）。由此證詞內容可知，證人係基於安全因素，以被告公司董事長身分下令全面更換公司十一樓所有辦公室門鎖，而負責執行換鎖事宜之行政長傅博士，則指示擔任行政長助理之原告吳啟豪聯絡鎖匠進行更換門鎖事宜，而非原告吳啟豪擅自妄為。

⑷由上述證物及證人證詞對照可知，

1.原告吳啟豪於108年3月15日所為，僅係接受被告公司主管即行政長傅博士指示，打電話聯絡鎖匠至被告公司11樓更換辦公室門鎖。

2.被告公司前總經理王明玉於換鎖當日、亦即108年3月15日上午10時許、尚未進行換鎖之時，就已經在系爭房間內經營建管理處副處長蘇文俊通知將更換門鎖一事，其如有反對，自可依照總經理職權採行任何阻止更換門鎖之行為，卻均未採行，而逕於同日13時許逕行離開。而於當日下午18時許，王明玉也經由LINE對話紀錄知道是「一早行政長及啟豪告知我們，要將您跟其他長官的辦公室門鎖更換」，並非只有單獨針對總經理辦公室一間房間換鎖而已。

3.原告吳啟豪於該日換鎖過程中雖全程陪同在場，然從未發言，而是由被告公司董事長郭倍宏指示換鎖人員行為，換鎖完畢後，郭倍宏亦指示將鑰匙交給在場之前總經理助理佳恩。依照常情，前總經理王明玉之助理佳恩當下已明知辦公室門鎖更換一事及取得更換後新鑰匙，理應主動通知其直屬長官王明玉，若前總經理王明玉有進入辦公室需求，更可聯繫助理取得新鑰匙。

4.原告吳啟豪就換鎖一事，既然是聽從被告公司之董事

長、行政長指示而給付勞務，實無任何不能勝任工作之情事，更無任何侮辱前總經理王明玉之意圖，故被告指稱「原告吳啟豪為羞辱前總經理，竟未據前總經理同意，擅自將前總經理辦公室之門損予以更換，並擅闖該辦公室內之私人休息室，且欲一併更換該臥室門鎖，經其發現該臥室門鎖已損壞，遂而作罷。嗣前總經理於同年月17日至公司處理公務時，始驚覺辦公室門鎖已遭更換，不得其門而入，令前總經理相當難堪，…。」云云，均顯與上述證物及證詞不符，不足採信。

5.從而，原告吳啟豪未有勞基法第12條第1項第5款不適任之情事，也與員工工作規則第10.10.4條所規範之「對被告公司員工實施暴行或有重大侮辱之行為」無涉，與勞基法第12條第1項第2款及同條項第4款要件均不相符，故被告公司終止與原告吳啟豪間勞動契約為不合法。

3.被告解僱行為違反「解僱最後手段性原則」：

⑴最高法院認為，勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院96年度台上字第2630號判決參照）。

⑵原告吳啟豪協助清理被告公司租屋處環境，以及聽從被告公司董事長、行政長指示協助更換辦公室門鎖等行政

事宜，該等行為不僅與被告公司員工工作規則第10.10.4條「對被告公司員工實施暴行或有重大侮辱之行為」無涉，更無任何不能勝任工作之情形，亦無任何侮辱前總經理王明玉之意圖，而無勞基法第11條第5款、第12條第1項第2、4款規定之適用，已如前述。而被告公司向原告吳啟豪終止勞動契約之行為，並非在使用勞基法所賦予保護雇主之各種手段後（例如警告、記過、降級、減薪等手段），仍認無法改善情況、難期得繼續維持兩造僱傭關係下，始終止勞動契約，反而是於108年4月3日召開人事評議會後逕自以勞基法第11條第5款終止與原告吳啟豪之勞動契約，與前開最高法院96年度台上字第2630號判決所揭示之「解僱最後手段性原則」明顯有違，故被告公司之解僱為不合法。

㈡原告周明毅部分

被告指稱原告周明毅擅自刪除公司攝影組長蔡森田電腦內工程議價資料、慶洋公司議價資料及108年3月14日前兩次董事會錄影紀錄檔案，更將存有被告公司其他重要錄影檔案之攜帶式硬碟帶走，將該硬碟格式化，以致該硬碟存放之檔案資料全部遭刪除而滅失，造成被告公司之攝影著作等資產受到極大損害云云。惟查，

1.就原告周明毅「擅自」刪除「電腦」及「攜帶式硬碟」檔案部分：

⑴原告周明毅陳述108年3月28日當天情形為：「那時候我在我的辦公室，我接到通知董事長要我去七樓，我就上去了。我上去我就看到董事長和洪副總在聊天，董事長看到我他就說，他就指著旁邊的證人（即蔡森田）說，要我去幫助他。證人（蔡森田）就直接叫我去他旁邊坐下，他就指示我哪些東西要刪除，我就照他的指示幫助他。他跟我講哪些檔案要刪除，我就刪除哪個檔案。」等語。

⑵證人郭倍宏證稱：「（108年3月28日你是否為被告民視

公司董事長？）是的。」、「（108年3月28日你是否有指示原告周明毅至工程技術群辦公室，協助處理蔡森田先生想要刪除的檔案資料？）有。」、「（你是怎麼指示周明毅到工程技術群辦公室，協助處理蔡森田要刪除的檔案？）當天我是到工程技術群去跟同仁道別，因為我準備在三月三十一日離開民視，正巧碰到蔡森田，因為蔡森田是我們特定會議包括董事會及重要會議專門的攝影，所以我告訴蔡森田說，董事長就要離開了，再來的新的董事會是怎樣的狀況不太清楚，所以為了保護他，他應該把他不應該擁有的董事會資料做一個刪除及整理。可是蔡森田是攝影的，處理電腦不熟悉，所以我才打電話到樓下新媒體技術群找周明毅，周明毅是留美碩士，技術能力很強，我請他來協助，我也不知道他刪除什麼。後來我就帶洪副總到外面的會客室道別，後來我就走了。蔡森田刪除什麼檔案，我也不在乎，我只是要他保護自己，....」、「我完全沒有指示他拷貝資料，因為那些資料在董事長室跟總經理室都有，證人沒有資格保留這些東西，但是他保留的原因只是他怕我跟他要，所以可見那些資料權限在我。我也沒有指示他刪除任何資料。議價過程是我指示總經理跟副總經理去開會，我並沒有參予。這些所謂的資料，其實只是開會的錄影過程，我是指示證人不要保有資料，周明毅只是協助證人刪除資料。」等語（見本院卷第240-241、246頁）。

⑶證人蔡森田也證稱：「當時是那天我拍完董事會，然後董事長走到我面前，拿記憶卡然後跟我講說，他有一個要求，要到我辦公桌的電腦，看有什麼資料，然後我就跟著董事長到辦公室去，然後他就要拷貝董事會的資料，我那個資料有慶洋的議價，還有一些董事會的資料。因為我當時沒有硬碟，所以董事長就找洪副總要硬碟，洪副總說沒有硬碟，然後過沒有多久，洪特助跟周明毅就到七樓這邊，就是我的辦公桌。後面我就不記得有無

拷貝那些董事會的檔案了。」、「（董事長有要你拷貝董事會的資料，他有要你刪除什麼資料嗎？）我沒有印象。」、「（你可不可以說明當時周明毅用你的電腦做了哪一些事情？）我只知道說到最後為什麼會演變到要刪除，我怕他刪除裡面攝影組的資料，我就說我來刪除，他問我要怎麼刪，我說按檔案按右鍵刪除，他說不是這樣，他就看手機，然後有在操作電腦，應該是在做刪除檔案。檔案幾乎都是董事會的資料，還有慶洋的議價資料。」「（當時候周明毅在刪除檔案的時候，你有制止他嗎？）沒有，我只怕他刪除一些攝影師排班的資料，所以我就告訴他哪邊是董事會的資料，哪邊是攝影師排班的資料不要刪到。」、「（周明毅使用你電腦時，你是否全程在場？）是。」、「電腦已經刪除完了，外掛硬碟有些是攝影師的資料，我請他複製到我的電腦，我再請他把硬碟拿回去，把董事會的資料刪除。董事會資料外掛硬碟跟我的桌上型電腦都有。等語（見本院卷第241-244頁）

⑷證人即被告公司副總經理洪德智也證稱：「當天我有在場，那天大概下午五點左右，同仁通知郭董事長來到七樓辦公室，而且在蔡森田的座位上，我就過去了解一下，看郭董事長要蔡森田配合做什麼事，我過去的時候，就看到他們兩個剛好在蔡森田座位上看電腦，郭董事長就向我詢問七樓辦公室有沒有硬碟，他想拷貝蔡森田電腦的檔案，因為七樓都是使用隨身碟，沒有大容量的硬碟可以讓他拷貝，那時候郭董事長他就有強調說，108年3月28日那天還是民視董事長，他要蔡森田做的事，都是他下令的，他強調他下命令的事情，是在保護蔡森田，過沒有多久，洪雅齡特助跟他的兒子周明毅，就來到我們七樓辦公室，周明毅就直接坐到蔡森田的座位上，洪雅齡特助就在旁邊，周明毅就直接操作蔡森田的電腦，直到晚上七點他們才離開。」等語（見本院卷第

247 -248頁）

⑸由上證詞對照可知，被告公司董事長郭倍宏當天指示證人蔡森田應該將其電腦內所存有的董事會資料做刪除及整理，因蔡森田對電腦處理不熟悉，所以郭倍宏打電話指示周明毅來協助證人蔡森田從事電腦檔案之刪除整理，而在刪除整理檔案過程中，蔡森田都全程陪同在場，蔡森田也告知原告周明毅哪些資料不要刪除或需要複製。此外，蔡森田的直屬長官即副總經理洪德智、特助洪雅齡及其他同事也都在場，均無任何人反對或制止原告周明毅使用蔡森田的電腦進行檔案刪除，故原告周明毅既然是受被告公司董事長郭倍宏指示，並由證人蔡森田在旁協助下，從事電腦檔案刪除及整理，自無被告公司指稱「原告周明毅擅自刪除蔡森田組長電腦內檔案資料」之情形。

⑹被告公司另指稱原告周明毅擅自取走證人蔡森田之攜帶式硬碟並刪除檔案云云。惟查，原告周明毅已表示：「硬碟的事，那時候他們要下班了，檔案還沒刪除完，那時候我們刪不完，他（蔡森田）叫我把幾個檔案備份他的電腦去，然後他就把硬碟拆下來，那時候我才知道原來那是外接式硬碟，他就說我有備份，裡面的東西，你都可以刪掉。之後我就回我辦公室繼續作業，作業完我就擺在我桌上，我明天一早來就還給他，還給他之後，他也檢查過也說沒有問題，還謝謝我。」（見本院卷第244-245頁），而證人蔡森田也證稱：「（當時候周明毅除了刪除檔案外，有無把行動硬碟拿走？）當時因為快七點了，洪副總還在那邊，我想說會耽誤下班時間，我請他們把硬碟拿回去。」、「電腦已經刪除完了，外掛硬碟有些是攝影師的資料，我請他複製到我的電腦，我再請他把硬碟拿回去，把董事會的資料刪除。董事會資料外掛硬碟跟我的桌上型電腦都有。」等情（見本院卷第244-245頁），既然是證人蔡森田於當晚七點左右

請原告周明毅將攜帶式硬碟帶回去將硬碟內董事會等的檔案都刪除，第二天證人蔡森田也再檢查無誤，足見原告周明毅並無被告公司所稱「擅自取走證人蔡森田之攜帶式硬碟並刪除檔案」之情形。

2.就被告公司之攝影著作等資產有無受到極大損害部分：

⑴證人郭倍宏證稱：「三月十四日的董事會紀錄，蔡森田並沒有錄影的卡帶，因為當天民視董事會三分鐘就結束了，我當場請蔡森田把錄影卡帶給我。其他的議價資料我根本不知道，因為我沒有參加那些議價會議。」、「我完全沒有指示他拷貝資料，因為那些資料在董事長室跟總經理室都有，證人沒有資格保留這些東西，但是他保留的原因只是他怕我跟他要，所以可見那些資料權限在我。....議價過程是我指示總經理跟副總經理去開會，我並沒有參予。這些所謂的資料，其實只是開會的錄影過程。」、「而且那些資料我也都有，如果有需要我隨時可以提供一份。」（見本院卷第241、245-246頁）。

⑵證人蔡森田也證稱：「（你電腦裡面的董事會資料，就你的職務上你應該要保存多久？）不一定，有時候就是怕董事長會來跟我說要資料，所以我都會保存一陣子，等到我下次要拍董事會的時候，如果檔案不夠的話，我就會把他做刪除。」、「（如為重要資料，何以在刪除資料時，你從未制止？）因為那些資料董事長也知道，那也要做刪除了，洪特助也在現場，所以沒有必要制止。我每次拍攝完，會拿記憶卡燒成光碟兩份交給總經理秘書，總經理秘書是否再交給董事長一份，我就不清楚了。」、（見本院卷第243、246頁）

⑶證人即被告公司副總經理洪德智也證稱：「（你知道這些錄影資料也會交給總經理或董事長嗎？）早期都有這樣做，但是108年3月14日、108年3月28日因為記憶卡都被董事長拿走，所以這兩次的錄影內容根本沒有辦法拷

貝。之前都有拷貝，到底如何處理我就不知道。」（見本院卷第249頁）。

⑷由上開三位證人證詞對照可知，被告所指稱的「工程議價資料、慶洋公司議價資料」實際上都是開會過程的錄影而已，上述錄影以及108年3月14日前兩次董事會錄影紀錄檔案，被告公司並未規定保存方式及年限，且證人蔡森田已將檔案資料燒成光碟兩份交給總經理秘書，分別由總經理室及董事長室保有備份資料。而且，即使是其他董事會資料，只要證人蔡森田認為電腦內存放檔案的空間不夠，都可以任意刪除之，顯然證人蔡森田所保存之檔案，因皆有備份留存，僅需證人蔡森田判斷有刪除必要即可為刪除作業，證人蔡森田既然於原告周明毅刪除電腦檔案時全程在場，也從未有任何制止動作，顯然已經認為該等檔案均可刪除。從而，既然被告公司所指稱遭刪除之檔案，被告公司總經理室、董事長室皆有備份留存，證人蔡森田亦可自行決定何時刪除該等留存檔案，故原告周明毅依照指示刪除檔案之行為，即無法認定有侵害公司資產之情形，更無被告公司指稱違反員工工作規則第2.2.5條規定「不得侵害或協助他人侵害公司之智慧財產」、「將錄影檔案刪除滅失以致無法回復之可能、情節重大」之事由存在。

3.被告解僱行為違反「解僱最後手段性原則」：

⑴如前所述，原告周明毅所為係經時任被告公司董事長郭倍宏指示，並經蔡森田全程在場協助刪除檔案之工作，且該等刪除檔案之內容，公司均有備份留存，實無侵害公司智慧財產之行為，原告周明毅之行為，不但無違反員工工作規則第2.2.5條規定「不得侵害或協助他人侵害公司之智慧財產」，更無任何不能勝任工作之情形，即無勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款規定之適用。

⑵而且，被告公司向原告周明毅終止勞動契約，並非在使

用勞基法所賦予保護雇主之各種手段後（例如警告、記過、降級、減薪等手段），仍認無法改善情況、難期得繼續維持兩造僱傭關係下，始終止勞動契約，反而是於108年4月3日召開人事評議會後逕自以勞基法第11條第5款終止與原告周明毅之勞動契約，與前開最高法院96年度台上字第2630號判決所揭示之「解僱最後手段性原則」明顯有違，故被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，顯然不合法。

七、有關原告二人請求被告公司按月繼續給付薪資，及提繳勞工退休金部分：

㈠請求按月繼續給付薪資部分：

1.最高法院認為，「雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務。」（最高法院105年台上字第675號民事裁定可稽），又民法第487條前段規定：「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。」，故雇主違法終止勞動契約，應認雇主已預示拒絕受領勞工提供之勞務，勞工縱未實際提供勞務而為雇主拒絕受領，仍應認雇主受領勞務遲延，受僱勞工仍得依法請求報酬。

2.被告公司分別於108年4月24日及同年月14日起拒絕原告吳啟豪及原告周明毅等2人之勞務提供並片面終止雙方僱傭關係等情，為被告所不爭執，而原告吳啟豪、周明毅等2人皆已提出勞資爭議調解及寄發存證信函等方式將準備提出勞務之情通知被告公司（見本院卷第61-67、71-73頁），依民法第235條及第487條規定，被告公司自仍應按月給付薪資與原告吳啟豪及周明毅等2人。而原告吳啟豪、原告周明毅遭違法終止勞動契約前之每月工資分別為35,000元、68,000元，業如前述，故原告吳啟豪、周明毅自得依

前述民法第487條前段規定，分別請求被告公司給付自拒絕受領提供勞務之日即108年4月24日、同年月14日起之每月工資35,000元、68,000元。

㈡請求提繳勞工退休金部分：

1.「按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有明文，是被告公司應自按月將該提繳金額匯入勞工保險局設立之原告二人之退休金個人專戶。

2.依108年1月1日起生效之勞工退休金月提繳工資分級表（見本院卷第77頁），被告公司每月應分別提繳2,178元(計算式:36,300*0. 06=2,178)、4,188元(計算式:69,800*0. 06=4,188)至原告吳啟豪、周明毅之退休金個人專戶，惟自108年3月21日、108年4月14日後，被告公司即未再替原告二人提繳勞工退休金，故原告聲明請求被告公司應分別自108年4月24日、同年月14日起，按月提繳2,178元、4,188元至原告吳啟豪、周明毅勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，自應予准許。

八、綜上所述，原告依勞動契約、民法第235條、第487條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求㈠確認原告吳啟豪、原告周明毅等二人與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自108年4月24日起至原告吳啟豪復職日前一日止，按月於每月30日給付原告吳啟豪35,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈢被告應自民國108年4月14日起至原告周明毅復職日前一日止，按月於每月30日給付原告周明毅68,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈣被告應自108年4月24日起至原告吳啟豪復職日前一日止，按月提繳新臺幣2,178元（按月提繳工資分級表6%），至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。㈤被告應

自108年4月14日起至原告周明毅復職日前一日止，按月提繳新臺幣4,188元（按月提繳工資分級表6%），至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。

九、勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一，勞資爭議處理法第59條第2項定有明文。兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，均合於法律規定，本院參照上開規定，分別酌定兩造相當之擔保金額宣告之。

十、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本院審酌後，認與本判決結果無影響，爰不一一論駁，附此敘明。

十一、結論：本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　25　　日

民事勞工法庭　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　25　　日

書記官　蔡忠衛