

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第156號

原告 羅天龍
訴訟代理人 黃晨翔律師
被告 岱妮蠶絲股份有限公司
法定代理人 王瓏璇
訴訟代理人 左逸軒律師
林廷隆律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（含併請求給付工資）等事件，
經本院於民國110年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文
確認兩造間僱傭關係存在。
確認被告於民國一〇九年三月二十三日公告之原告調職處分為無效。

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬伍仟元，及自民國一〇九年八月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；及自民國一〇九年七月一日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣伍萬元，及自各次月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒仟伍佰玖拾元，及自民國一〇九年七月一日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣參仟零參拾陸元至原告設立於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟元由原告負擔，餘由被告負擔。

本判決第三項前段所命給付，得假執行；第三項後段所命各期給付於每月履行期屆至後，就各屆期給付得假執行。但被告就第三項前段所命給付，如以新臺幣壹拾貳萬伍仟元；就第三項後段所命各期給付，如就各屆期給付以新臺幣伍萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項前段所命給付，得假執行；第四項後段所命各期給付於每月履行期屆至後，就各屆期給付得假執行。但被告就第四項前段所命給付，如以新臺幣柒仟伍佰玖拾元；就第四項後段所

命各期給付，如就各屆期給付以新臺幣參仟零參拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按公司變更組織，乃公司不影響其人格之存續，而變更其組織為他種公司之行為。換言之，組織變更前之公司與組織變更後之公司，不失其法人之同一性，並非兩個不同之公司，組織變更前公司之權利義務，當然由組織變更後之公司概括承受（最高法院85年度台上字第2255號判決可資參照）。被告岱妮蠶絲股份有限公司起訴時組織為岱妮國際蠶絲有限公司，嗣於訴訟繫屬中組織變更為股份有限公司，其法人格仍為同一，且組織變更前之權利義務，亦由組織變更後之股份有限公司概括承受，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告係於民國108年1月2日起受僱於被告，擔任資深人資專員，約定本薪為新臺幣（下同）4萬3,000元，福利金3,000元，復於108年5月1日因試用期滿，而將福利金調整為7,000元。又原告見被告已有26年以上之歷史，內部卻欠缺制度、規章，諸多規定與勞動基準法（下稱勞基法）相關規範有違（例如要求繼續性工作之勞工簽署短期定期勞動契約、無給付加班費、利用福利金之名目將勞工薪水分拆，並要求員工蒐集私人發票打上公司統編等），另時常以惡意逼退之手段迫使勞工自行辭職（如調離原職改為擔任清掃工作、惡意刁難等）致使人員流動率極高。原告因期望被告能與勞工間共同合作創造雙贏，而非將勞工視為公司賺錢之工具，遂數次向總經理特助楊志明（以下逕稱楊志明）提出建議於公司建立完整制度、停止違法行為等，惟原告之行為招來公司高層之不滿，認為原告干涉公司經營，更曾斥責原告不懂得為公司著想、不知維護公司利益，加上原告於108年8月起，協助公司同事處理勞資爭議案件、108年9月起拒絕

01 提供個人發票予公司報稅等行為，引發被告高度不滿，遂於
02 109年3月9日起開始實行逼退原告之計畫。

03 (二)被告首先要求員工楊振威於原告辦公室上方裝設監視器，原
04 告因先前曾見被告以安裝監視器後剪接畫面逼迫其他員工自
05 行離職，故於109年3月10日報警處理，然因警方認為公司
06 裝設監視器未構成妨害秘密而不受理，惟被告竟趁此機會以
07 原告妨害公司名譽為由於109年3月20日記一大過處分，復
08 於109年3月23日以原告遺失自己之勞動契約為由要求原告
09 重新簽訂新的勞動契約，惟因原告擔心新的勞動契約遭到修
10 改而拒絕，被告遂以原告遺失自己之勞動契約為由而將原告
11 調至總務部門，並指派原告去洗車、打掃清潔、夾報等工作
12 ，試圖使原告不堪侮辱自行離職。惟原告認為被告調職處分
13 違法，拒絕接受並表示將至勞工局進行申訴。

14 (三)其後，被告除以原告遺失勞動契約及不服公司命令為由對原
15 告處以二小過處分外，另向原告提起恐嚇及侵占告訴，再於
16 109年4月10日寄發存證信函，其內容為原告明知曾受有期
17 徒刑以上之判決卻於到職單勾選無前科、無故遺失自己之勞
18 動契約、以握有公司機密為由恐嚇公司支付7位數離職金，
19 故依勞基法第12條第1項第1、2、4、5款規定終止與原
20 告間之勞動契約等情事，原告於109年4月13日收受後，除
21 於109年4月20日親自前往公司表示仍有提供勞務之意願而
22 遭到被告拒絕外，復於109年4月21日寄發律師函予被告，
23 除駁斥被告存證信函之內容外，並再次表示仍有提供勞務之
24 意願，惟被告於109年4月24日寄發律師函表示拒絕受領勞
25 務之意思，原告乃於109年5月8日向新北市政府申請勞資
26 爭議調解，被告雖於109年5月25日出席調解會議，惟仍因
27 不同意調解方案而為調解不成立。

28 (四)被告於109年3月23日所為之調職處分（下稱系爭調職處分
29 ）應屬無效：

30 1.被告係以原告遺失自己之勞動契約，故不適任人資工作為由
31 ，將原告自人資部門調動至總務部門，並要求原告負責洗車

、打掃環境等基本工作等情，惟原告至被告任職時所簽訂之勞動契約，被告並未提供正本或繕本予原告，是被告自應就全部勞工之勞動契約，負擔保管之責。原告雖為人資部資深專員，惟原告於108年12月23日人資主管張陸坤（以下逕稱張陸坤）到職時，就已將全部人資相關資料交接完畢，被告當時並未提出有資料遺失之情況，遲至109年3月方以此為藉口將原告調離原職，自難認係基於企業經營上所必須。

2. 又被告將原告調離至總務部門後，要求原告從事洗車、打掃清潔等工作，惟原告自82年11月至91年2月、91年11月至100年6月、100年9月至103年3月共計23年以上期間均係從事人事方面之工作，被告起初亦係欣賞原告豐富之人資經驗，方會錄取原告擔任資深人資專員，惟被告忽視原告之專業、經歷，藉由系爭調職處分貶損原告勞動之尊嚴，均屬係基於不正當理由之職務調動，而違反調動五原則，原告認為此項職務調動係貶損其勞動尊嚴，理由係忽視原告之工作專業，與職業貴賤並無關係，故被告所為系爭調職處分，亦難認係基於正當動機或目的。

3. 再者，原告曾於109年3月10日請假，於109年3月11日上班時，發現電腦及資料櫃遭到不明人士碰觸，遂向被告要求調閱109年3月10日之監視器，詎料被告所提供監視器之14時38分至15時17分、16時41分至18時16分此二段影像均遭到被告刪減，經原告寄發電子郵件詢問卻未收到任何答覆，原告合理懷疑原告之勞動契約遺失應係被告趁原告休假之際，將其抽出丟棄，並藉此為由調動原告職位。

4. 綜上所述，被告所為將原告調至總務部門，並要求原告從事洗車、打掃清潔等工作之職務調動處分顯已違反調動五原則，自屬無效，原告自得依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認被告系爭調職處分無效。

(五) 被告以勞基法第12條第1項第1、2、4、5款規定終止與原告間之勞動契約係屬違法無效，兩造間僱傭關係應仍存在，分述如下：

- 01 1. 被告以原告明知曾受有期徒刑以上之判決，卻於到職單勾選
02 無前科為由，而有勞基法第12條第1項第1款規定之情形：
- 03 (1) 原告固曾因他案受有期徒刑之判決，惟未曾於人事資料中填
04 寫未有前科，被告至今未曾提出人事資料或勞動契約正本以
05 實其說，況參以原告父親於110年4月26日死亡後，原告因
06 整理父親遺物而發現原告當時所留存彩色影印後之任用評核
07 表，其上「是否曾有刑事前科」之詢問事項，原告係勾選「
08 是」，顯見原告於面試時並未隱瞞其曾有刑事前科紀錄，被
09 告所提出黑白影印之任用評核表應屬偽造，並不可採。
- 10 (2) 又退萬步言，縱使原告確實於任用評核表上填寫無刑事前科
11 紀錄（此為假設語氣），惟有無犯罪前科紀錄乃係就業服務
12 法所定之隱私資料，雇主原則上不得要求求職者提供，且是
13 否有刑事前科紀錄之範圍廣泛，與原告所應徵之資深人資專
14 員有何相關性，已非無疑。再觀諸臺灣高等法院104年度上
15 易字第10號刑事判決之事由，係原告為良盟塑膠股份有限公
16 司（以下逕稱良盟公司）與其協力廠商商談合約事宜而收取
17 回扣，此係屬協助業務部門、採購部門之工作，而非人資工
18 作之範疇，縱使原告隱瞞此前科紀錄，於原告任職被告擔任
19 資深人資專員之工作範疇上，自無有受損害之虞可言，況原
20 告至被告任職已逾半年以上，亦未見被告有因此蒙受任何損
21 害，自難認有勞基法第12條第1項第1款規定之情形存在。
22 況縱認確有勞基法第12條第1項第1款規定之情形存在（此
23 為假設語氣），原告既已任職超過半年以上，被告至今方以
24 此為由終止兩造間之勞動契約，應認已逾勞基法第12條第2
25 項所定之1個月除斥期間而不得主張甚明。
- 26 2. 被告以原告利用管理之便，私自將其個人勞動契約取走，且
27 有多次違反工作規則所作之懲處及人事安排，而有勞基法第
28 12條第1項第4款規定之情形：
- 29 (1) 被告陳稱原告遺失自己之勞動契約並非事實，原告自簽訂勞
30 動契約後，被告未曾提供正本或繕本，故該勞動契約究竟滅
31 失與否，原告毫不知情。而被告全部員工之人事資料均放置

於公文櫃內保存，原告於張陸坤到職後，即將公文櫃鑰匙交予主管並完成人事資料清點之交接作業，則勞動契約之保管責任即應由被告自行負責，故被告以此為由終止勞動契約，難認適法。

- (2) 又被告於交接完成之數月後即109年3月稱原告之人事資料遺失而要求原告補簽，參以當時原告已承受被告以各類方式逼迫自行離職，對於被告此一突發行為，自然有所防備而拒絕補簽，自屬有據。另關於原告不服人事安排部分，係因被告所為之調職處分係屬違法，已如前述；而關於違反工作規則部分，被告並未明確指摘原告違反何工作規則，倘係指遺失自己之人事資料（此為假設語氣），惟對於被告而言，遺失人事資料並非重大嚴重之疏失，僅要重新簽名歸檔即可，故不符情節重大之情形，難認被告除解僱外無其他懲處手段可供行使，堪認原告並無違反勞基法第12條第1項第4款規定之情形存在。

3. 被告以原告受被告委託保管人資部門公積金，在未經報備下，將公積金花用於私人消費完畢，而有勞基法第12條第1項第4、5款規定之情形：

- (1) 原告曾於108年3月協助被告申請職學獎勵專案，獲核發16萬8,600元，經楊志明報請公司許可後，核發專案總金額10%，其中5%為原告個人獎金，另外5%為人資部門公積金。該筆金額實際於108年9月核發，由於被告未曾有過公積金之制度，原告向楊志明請示公積金之使用方式，楊志明係回應稱公積金係讓部門同事自行運用例如聚餐等。而該筆金額核發時，人資部門僅有原告一人，惟原告仍有邀請參與該專案申請之離職同事陳春華、林俊佑及同辦公室之楊振威等人聚餐（惟林俊佑未能聯繫上、楊振威則以非人資部門婉拒）。原告另於108年12月再獲得核發25萬2,900元，其中5%為原告個人獎金，另外5%為人資部門公積金，而因當時人資部門僅有原告一人，且該專案全部係原告以一人之力完成，該筆公積金自屬原告可自行運用無疑。原告就公積金之

01 使用均合乎被告之規範，且被告當時亦未曾就原告利用該公
02 積金為任何反對之意思，自可認被告稱原告侵吞公積金一事
03 並非事實。

04 (2)再者，原告因被告公積金之事刁難，並以此挑撥與人資部門
05 新進同事之關係（向新進同事稱原告在他們到職前把公積金
06 花光，害他們不能享受等語），原告為避免紛爭及顧及與同
07 事之關係，於109年3月24日即將上開2筆公積金全部款項
08 總計2萬1,075元全數返還予被告，並由張陸坤代收。況被
09 被告告訴原告侵占公積金之案件，業經臺灣新北地方檢察署10
10 9年度偵字第11758號為不起訴處分在案，堪認原告花用公
11 積金之行為，並非侵占罪行甚明。

12 (3)被告雖辯稱公積金須以消費支出之發票加以核銷，讓公司對
13 金錢為控管云云，惟此部分係屬臨訟杜撰，顯非事實，縱使
14 被告主觀上認為公積金之運用應經過報銷等程序，在公司根
15 本毫無制度之前提下，此部分應僅係公積金運用之差異而已
16 ，難認有違反工作規則或屬刻意耗損被告所有物品之情，況
17 原告為避免被告一再以此事刁難，早已將款項全數返還，已
18 如前述，實難認被告有任何損害可言。

19 4.被告以原告未經被告許可，私下以手機翻拍方式蒐集公司電
20 腦中員工個人資料、公司會計資料等，且獲取該資料後，意
21 圖獲取不法利益，暗示公司應支付費用以免遭受損害，而有
22 勞基法第12條第1項第2、4、5款規定之情形：

23 (1)被告指摘原告以手上握有公司機密為由，索取費用云云，係
24 屬憑空捏造，均非事實，被告至今亦未提出任何證明以實其
25 說，被告以此捏造之事終止勞動契約，難認適法。另被告默
26 許楊志明於公司內部，將公司員工集結至會議室，宣稱原告
27 以握有機密為要脅向被告索取7位數高額離職金，並要求公
28 司員工不得再與原告有任何接觸等情，已涉及刑法誹謗罪嫌
29 ，原告現已提起告訴，以維權益。

30 (2)又被告於存證信函記載之解僱事由係為前科紀錄問題、勞動
31 契約問題、公積金問題、恐嚇公司給付費用問題，並未記載

有任何關於利用個人資料、違反勞動契約及工作規則等情形，而觀諸該存證信函之郵局戳章日期係109年4月10日，惟原告致電聯繫同事卜妍婷、張麗霜、周宜箴、蕭文遠等人之時間係分別於109年4月16日、109年4月18日、109年4月18日、109年4月16日，均係在被告寄發存證信函之後，堪認被告終止勞動契約並不包含此項事由，顯係臨訟堆砌，自不得於本件加以審酌。縱本件需審酌原告致電予同事之行為，該行為亦屬妥適，蓋此部分業經臺灣新北地方檢察署為不起訴處分，以及由臺灣高等檢察署駁回再議後而告確定在案，堪認原告就此部分並無任何刑事責任。

- (3)更何況，原告致電同事係為釐清原告並無恐嚇公司要求7位數之離職金、有無以持有公司商業機密為由要求公司就範、公司有無要求職員禁止與原告接觸等情事，原告係為證明自身清白而與同事聯繫，且對被告有益無害，除難認係屬違反勞動契約或工作規則外，縱認有所違反，亦非屬情節重大之事由，應無勞基法第12條第1項第4款規定之適用。

- 5.再者，被告前揭主張原告有恐嚇、侵占及洩漏員工資料違反個資法等情事，故提起刑事告訴等情，惟被告所提之刑事告訴，業經臺灣新北地方檢察署檢察官109年度偵字第11758、20095號為不起訴處分在案，而其主要論據係個資法部分，原告因耳聞其離職後遭到公司高層不實指控，為維護自己之名譽而向同事確認事情真偽，難認係意圖為自己或第三人不法利益而為；侵占部分，被告自承無公積金使用規範，且該筆公積金發放時，人資部門僅有原告一人，又原告使用該筆公積金時曾邀請協助辦理補助方案之前同事一同用餐，可知原告僅係因公積金使用方法與被告有所歧異，主觀上並無侵占之犯意；恐嚇部分，被告則未提出任何證據證明原告有恐嚇公司之行為，難認原告有恐嚇取財之行為。是以，被告主張終止兩造間僱傭關係之依據，業經檢察官認為非屬事實或無證據足以證明，堪認被告終止僱傭關係顯與勞基法規範有違，係屬無據。

01 (六)被告終止與原告間勞動契約之行為並非適法，自不生終止勞
02 動契約之效力，已如前述，兩造間之勞動契約仍然存續，原
03 告除於109年4月20日親自前往被告表示仍有提供勞務之意
04 願外，又於109年4月21日寄發律師函向被告表示仍有提供
05 勞務之意願，惟均遭被告所拒絕。綜上事實足稽，原告主觀
06 上並無任意去職之意，客觀上亦願意繼續提供勞務，然為被
07 告所拒絕，是被告自應依民法第487條前段規定負受領遲延
08 責任甚明，則原告並無補服勞務之必要，原告依兩造間之勞
09 動契約除得請求被告給付自109年4月18日起至109年6月
10 30日止共75日之工資12萬5,000元外，另自109年7月1日
11 起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告5萬元。

12 (七)承前所述，兩造間之勞動契約既仍然存續，被告自有依勞工
13 退休金條例（下稱勞退條例）按月提撥勞工退休金至原告於
14 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（
15 下稱勞退專戶）。而原告每月工資為5萬元，依據勞工退休
16 金月提繳工資分級表所載，其月提繳工資為5萬6,000元，
17 每月應提繳勞工退休金3,036元，而被告自109年4月18日
18 起即未依法提撥，原告自得依前揭規定除請求被告提撥自10
19 9年4月18日起至109年6月30日共75日之勞工退休金7,59
20 0元外，另自109年7月1日起至原告復職日止，按月提撥
21 3,036元至原告於勞保局之勞退專戶。

22 (八)被告以妨害公司名譽、遺失勞動契約及不服公司命令為由分
23 別將原告記一大過及二小過，並將記過處分公告於布告欄之
24 行為，係屬故意不法侵害原告之名譽權，致原告受有損害，
25 原告自得依民法第184條、第195條規定，請求被告刊登如
26 附件所載之道歉啟事以回復名譽：

27 1.被告以妨害公司名譽為由而給予原告記一大過處分，惟原告
28 係因被告刻意架設監視器正對原告，藉此刁難、羞辱原告，
29 甚而利用剪接畫面之方式逼迫原告自行離職。又因原告並無
30 法律相關之知識背景，對於警方主要處理刑事案件及刑法妨
31 害秘密罪之構成要件均不知情，且警方到場後也僅係瞭解情

01 況，並向雙方說明公司裝設監視器並無刑事責任等，實際上
02 並未構成被告任何名譽損害，然被告竟據此為由而認原告妨
03 害公司名譽，並因此記原告一大過，該懲戒權之行使，應屬
04 權利濫用，且亦非合法妥當。

05 2.被告復以遺失勞動契約及不服公司命令而給予原告記二小過
06 處分，惟關於勞動契約遺失部分，原告早已將人事資料交接
07 完畢，且交接時被告未曾表示有資料遺失，則該勞動契約是
08 否確實遺失原告並不知情，且勞動契約之保管責任應由雇主
09 自行負責等情，已如前述，被告自不得以此為由予以懲戒；
10 另關於不服公司命令部分係因被告違法調動原告之職務，且
11 刻意要求原告從事洗車、打掃清潔之工作，藉此刁難、羞辱
12 原告，該調動顯非適法，亦如前述。原告係為保全自身名譽
13 而拒絕，堪認被告以遺失勞動契約及不服公司命令為由給予
14 原告懲戒，其懲戒權之行使亦難認係合法妥當。

15 3.從而，被告之懲戒權行使既非適法，則被告以妨害公司名譽
16 、遺失勞動契約及不服公司命令為由分別記原告一大過、二
17 小過，並將記過處分公告於公司布告欄之行為，係屬因故意
18 不法侵害原告之名譽權，致原告受有損害，原告自得依民法
19 第184條、第195條請求被告刊登如附件所載道歉啟事以回
20 復原告名譽。

21 (九)並聲明：

22 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

23 2.確認系爭調職處分無效。

24 3.被告應給付原告12萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日
25 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

26 4.被告應自109年7月1日起至原告復職日止，按月於次月5
27 日給付原告5萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止
28 ，按週年利率百分之5計算之利息。

29 5.被告應提繳7,590元，及自109年7月1日起至原告復職日
30 止，按月提繳3,036元至原告於勞保局之勞退專戶。

31 6.被告應將附件所示之道歉啟事張貼於被告之公布欄1個月。

01 7. 訴訟費用由被告負擔。

02 8. 前開第3、4、5項之請求，原告願供擔保，請准宣告假執
03 行。

04 二、被告則以：

05 (一) 被告之工作規則係於104年12月15日所頒佈，且經新北市政
06 府於105年1月4日以新北府勞條字第1042438133號函核准
07 在案，並無原告所稱被告內部欠缺制度、規章，以及諸多規
08 定與勞基法之相關規範有違之情形存在。又原告遭解僱前係
09 擔任被告之資深人資專員，但原告卻未盡職責，對於新招募
10 之員工於向原告報到時，未告知新員工有關被告工作規則及
11 加班管理辦法，同時亦因原告未盡人資專員之責任，致使數
12 名員工與被告發生加班費之爭議事件。被告因此基於人力編
13 制考量於108年11月間招募新的人資主管，而新人資主管張
14 陸坤於108年12月23日到職後，與原告辦理職務交接，惟張
15 陸坤於交接後發現原告有侵占人資部門公積金之嫌疑而向楊
16 志明報告，楊志明於調查公積金過程中，不經意發現原告的人
17 事資料為影本，未發現原告人事資料正本，而於調查過程中，
18 原告有兩種說法，一說是被告總經理李佳澤拿走其人事資
19 料正本，另外一說是管理部主管楊振威拿走的。而因原告
20 身為資深人資專員，負責保管人事資料，其個人之人事資料
21 正本與勞動契約正本卻不知去向，加上有員工反映其個人之
22 電話號碼外洩，有人打電話詢問公司事情，致生困擾等情，
23 楊志明因此要求加強人資／管理部辦公室空間之監視錄影設
24 備。

25 (二) 詎料，原告竟以被告於辦公室裝設監視錄影設備係妨害秘密
26 為由報警，並於109年3月11日私自帶警方人員至辦公室查
27 看監視錄影設備，警方人員以辦公室係公開場所，在辦公室
28 之人員均會被錄影，錄影並非針對單一人員，不涉妨害秘密
29 之問題。因原告私帶警察至辦公室調查，造成被告員工驚慌
30 ，以為公司發生何等不法大事，否則警察怎會找上門，加上
31 彼時因新冠肺炎疫情關係，公司業績頓減，員工甚至謠傳被

告是否快倒閉，否則警察怎會上門，因原告之行為，造成被告員工人心惶惶，被告因此給予原告記大過一次處分。又因原告之個人人事資料與勞動契約正本均由身為資深人資專員原告保管，被告其他員工之人事資料正本與勞動契約正本均在，卻不見原告人事資料與勞動契約正本，被告發現找不到原告之人事資料正本與勞動契約正本後即要求原告補簽勞動契約，惟遭原告拒絕補簽，故給予原告記小過一次處分。

(三)而因原告遺失其以資深人資專員保管之人事資料與勞動契約正本，加上有員工反映其個人人事資料中之手機號碼被外洩，被告認為原告不適宜於人資部門工作，因此於109年3月23日將原告調整職務至總務課任職，並由楊振威分派原告負責職務、車輛維護保管等各項庶務工作，此係合理之職務調動。又原告於109年3月18日16時許，以要揭發楊振威涉嫌貪汙為由約楊志明至新北市○○區○○路星巴克洽談，惟於楊志明到達星巴克後，原告竟向楊志明表示其已取得被告部分離職人員身分證件資料、帳冊相關資料、員工勞健保投保名冊等相關資料，以及手機LINE軟體內有被告離職及在職同仁群組共64人，表示其握有可危害被告之不利證據等重要機密文件，要求被告給付其500萬元作為處理費用，否則難保其手上資料不會外洩，且於被告不接受原告恐嚇後，原告除以被告未辦理工廠登記為由向新北市政府檢舉外，另持其所掌管被告與關係企業之人資、勞健保資料，以被告與關係企業有寄保勞健保為由向新北市政府勞動檢查處檢舉，使被告不堪其擾。

(四)承前，因原告有侵占公積金之行為，加上被告後來聽聞原告曾與前任職公司發生訴訟，復於109年3月27日上網查得原告曾遭良盟公司暨其負責人自訴侵占等案件，經臺灣高等法院以104年度上易字第10號判決原告犯背信罪，處有期徒刑4月在案，惟原告於被告之任用評核表上卻謊稱其無刑事前科紀錄，因原告擔任資深人資專員職務，對於人格、品德之要求非比一般職員，而原告向被告謊稱其無刑事前科紀錄，

讓被告誤認其人品沒問題而僱用原告，其後卻發現原告將其個人之人事資料及勞動契約正本保管至不知去向，並違法蒐集被告員工之個人人事資料，又不服調職處分反抗主管，且又恐嚇被告，故於109年4月10日寄發存證信函予原告，並表示依據勞基法第12條第1項第1、2、4、5款規定，於109年4月18日終止與原告之勞動契約，原告既已於109年4月13日收受，堪認兩造間之僱傭關係已終止。

(五)系爭調職處分係屬合法有效：

1.原告為資深人資專員，被告員工之人事資料、勞動契約均歸由原告保管，張陸坤於108年12月23日到職時，因原告仍繼續擔任資深人資專員，故於交接時原告僅係將人事資料、勞動契約放置處告知張陸坤，並未一一清點每一份人事資料與勞動契約，係後來發現人資部門公積金有遭原告侵占之嫌疑後，於調查過程中發現不見原告人事資料與勞動契約正本，故要求原告補簽勞動契約，惟遭原告以各種理由拒絕補簽。然事實上勞動契約係固定例稿，原告既係保管勞動契約之人，應當知悉被告要求其補簽書面之勞動契約與其先前之勞動契約相同。

2.而因原告對其人事資料與勞動契約正本不見前後有不同說詞，又拒絕補簽書面勞動契約。加上先前有員工卜妍婷反映其個人手機號碼未給公司同仁，卻有自稱公司同仁打電話，致其感到困擾，希望被告管理個資之部門留意等情，彼時雖還不能確認原告有違法蒐集與外洩被告員工之電話號碼，但人事資料已有外洩之情形，故被告認為原告不適任人資業務係有所本，且職務調整公告上載明「人事資料為重要文件，涉及個人隱私，羅員身為人資資深專員，了解勞動契約係屬重要文件，然卻未能嚴謹面對妥慎保管，已嚴重違反人資人員應有之職務規範，不適任人資業務，為避免再有類似情節發生致肇生人事資料外洩，應予懲處調任」等語，且事後根據其他員工反映，原告亦確實有私自違法蒐集被告員工之個人電話之行為，堪認被告所為系爭調職處分係基於正當動機及

目的。

3.再者，被告雖將原告調離人資專員職務，改任總務職位，惟並未調降原告之工資，原告仍可領得任職人資專員之工資，而工作內容轉為公司總務之車輛管理、清潔、紀錄，以及公司內部清潔、滅火器管理等，均為總務處同仁之工作範疇，對公司而言所有員工各司其職，所有職務同等重要，職位內容並無貴賤之分，如無人處理總務同仁所承辦之工作，則對被告而言車輛管理混亂無法派車出勤，公司內部雜亂不堪無法提高效率，滅火器無人檢查登記，將造成公司之公共安全疑慮。因此，被告並無將原告調職視為侮辱、逼退員工之想法，原告係自身觀念認為負責總務工作者之同仁地位低於擔任人資專員工作，因此認為被告之調職有侮辱逼退之不當動機。況且，總務工作並非原告無法勝任，惟原告於調職後從未要求就總務工作事項給予訓練使其可勝任，而係直接拒絕赴任調職後之工作，則違背勞動契約者為原告，而非被告，被告並無不當動機或目的存在。被告係因原告未盡其職，於行使管理指揮監督權，在不降低勞動條件、工資相同、調任後職務亦為原告可勝任之考量下，於109年3月23日將原告調任至總務課任職，並無任何違法之情形存在。

(六)被告以勞基法第12條第1項第1、2、4、5款規定終止兩造間之勞動契約，係屬合法有效：

1.被告以原告明知曾受有期徒刑以上之判決，卻於到職單勾選無前科為由，而構成勞基法第12條第1項第1款規定之情形：

(1)原告應徵被告人資專員工作，如錄取將掌管、取得及使用全公司所有人事資料，職務重要性不言可喻。被告於應徵職員時，如同所有其他公司，均會於應徵申請時詢問應徵者基本問題，用以填寫任用評核表，除藉此瞭解求職者之基本態度外，亦作為面試後呈請公司有權決定者是否與該名應試者成立勞動契約之重要參考。因此，求職者於申請時所有填寫之資料均必須正確，以符合身為提供資料者之誠信。

(2) 而被告於任用評核表中所詢問之事項，均有賴求職者誠實且確實之陳述內容，惟因原告於任用評核表內「是否曾有刑事前科」欄，係勾選「否」，以致被告於面試及提呈任用評核表時，未詢問及要求原告提供相關刑事判決資料以供確認原告是否符合所應徵職位之要求，被告係因原告任職後有不適當之行為，被告於109年3月27日始查知原告於前任職良盟公司時因向綠映人資企業顧問有限公司收派遣作業員之回扣而犯背信罪經判處有期徒刑確定，被告認為原告應徵人資專員，因會接觸重要之人事資料，是否曾受刑事判決實為被告考量是否錄用之重要資訊，原告隱瞞未報，導致誤信錄取，已經違反誠信，更何況其背信之原因係收取回扣，被告更加確信原告不適任人力資源經辦之工作，且已違反被告之工作規則第2章第1條之規定，被告自得無條件將原告予以解僱，故被告於知悉後1個月內之109年4月10日寄發存證信函告知原告以勞基法第12條第1項第1款規定終止兩造間之勞動契約，自屬有據。

(3) 又觀諸勞基法第12條第1項第1款規範之要件，為雇主受有損害之虞即可，並非必須有現實損害發生方得依本款終止勞動契約，因本款所規範者為勞工並未依誠信原則提供雇主正確之資訊判斷是否錄用，可歸責者為勞工而非雇主。甚且，原告於受僱於被告後，利用職務之便，違法蒐集被告員工之個人資料，應認已造成被告之損害，被告自得依勞基法第12條第1項第1款規定終止與原告間之勞動契約。

2. 被告以原告利用管理之便，私自將其個人勞動契約取走，且有多次違反工作規則所作之懲處及人事安排，而構成勞基法第12條第1項第4款規定之情形：

(1) 原告所應徵及錄取之職位為人資專員，人資專員所應負責之事務包含所有公司內部人事資料之保存及管理，此為原告之工作範圍。被告有無提供勞動契約繕本與原告根本不是重點，重點在於原告職掌所管領之人事資料有遺失，而原告亦拒絕補正該資料，該資料即使在新任人力資源主管到職後，仍

不解免原告身為人資專員經辦之保管責任，原告主張已經交接給主管負責保存責任，推卸經辦個人之保管責任，完全視人資工作基本勞動契約保管責任為無物，更足見原告不適任人資專員之工作。

- (2) 又被告因原告在公司之各種情況認為並不適任人資工作，以不降薪之方式改調任為總務人員，負責公司環境、車輛及滅火器等事務管理工作，該調職並非違法調職，已如前述，而為被告依法依約職務指揮調度權利之行使，然原告於接獲調職後仍不到任履行勞務，被告在萬般無奈下才依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，於法有據。

3. 被告以原告受被告委託保管人資部門公積金，在未經報備下，將公積金花用於私人消費完畢，而構成勞基法第12條第1項第4、5款規定之情形：

- (1) 公積金係公司核撥之單位獎金，由單位使用於同仁相關福利上，雖無明文規範其使用方式，但仍有口頭告知須作為部門使用，且應以發票或收據進行帳務控管報銷。因此公積金之性質並非個人獎金，使用上仍必須遵守公積金之制度目的及使用範圍。而被告為公積金之所有人即決定如何使用之人，雖用之於現職同仁福利事項較為寬鬆，仍非得以隨意使用。

- (2) 原告申請職學獎勵專案獲准後，被告核發專案總金額10%，其中5%為原告個人獎金，5%為人資部門公積金，則5%之原告個人獎金，原告自得自行運用，另外5%之人資部門公積金，原告請示楊志明特助有關公積金之使用方式，楊志明已告知給部門同事自行運用例如聚餐等，則此筆公積金僅能作為部門使用，而不能作為原告個人使用。

- (3) 再者，原告知悉被告於108年11月間即已公開招募人資主管，而新的人資主管張陸坤係於108年12月23日到職，被告係於108年9月26日、108年12月12日各撥付1萬6,860元、2萬5,290元與原告，其中50%為原告個人獎金，50%為人資部門公積金，原告先於108年10月9日花費4,288元請離職之人資部門陳春華用餐，其餘公積金款項則於108年11月

8 日至 108 年 12 月 17 日用於自己飲食消費，原告顯然係知道新的人資主管即將到職，而將其所保管之人資部門公積金用於自己飲食消費，此自屬侵占公司公款之行為，依據被告之工作規則第 6 章第 2 條第 3 項第 5 款規定可將原告記大過並予以解僱，且亦係故意損耗被告所有財產致被告受有損害，被告自得依勞基法第 12 條第 1 項第 4、5 款規定終止勞動契約。

4. 被告以原告未經被告許可，私下以手機翻拍方式蒐集公司電腦中員工個人資料、公司會計資料等，且獲取該資料後，意圖獲取不法利益，暗示公司應支付費用以免遭受損害，而構成勞基法第 12 條第 1 項第 2、4、5 款規定之情形：

(1) 原告因錄取被告之人資專員，得以管領全公司之人事資料，被告曾經接獲其他同仁表示曾經接到原告電話，但接獲電話之同仁與原告之工作與業務並無交集，亦無商討公司事務之必要，對於接獲人資專員之電話感到不解與恐懼，且原告取得、利用員工電話，應係為緊急聯絡之用，則必須係為公司處理緊急事務，有必要聯繫員工進行方得使用，所為目的係為公司業務所為，而非自身事務，然原告取得並利用同仁電話，所詢之事務卻為公司是否對其個人有不實指控，而尋求協助，認為撥打利用公司資料所取得之卜妍婷等人之電話，而認主觀上非係出於意圖為自己或第三人之不法利益或損害他人之利益，因原告此舉等同不當使用公司人事資料，且被告經多名接到原告電話之同仁反映原告之不當利用行為，顯見原告所為已經完全不適任人資工作，被告考量後將其調任其他職務，於其拒絕到任後依法依約終止勞動契約，並無違法。

(2) 又原告主張楊志明於 109 年 3 月 18 日藉口要談記大過之事，稱公司有監視錄影設備不方便多談邀約原告至星巴克商談乙事，惟倘楊志明有與原告商談之需要，至公司會議室即可，根本無須由上級邀約下屬至公司外商談公事之必要。另原告為人資專員調任總務職務，原告為承辦人，如楊志明有商談

事務之必要，依職場倫理直接商請人資主管及總務主管前來商談即可，何須直接找原告至公司外商討事務，原告主張依經驗法則並不成立。本件實為原告邀約楊志明前往星巴克，並提示其於公司內所翻拍之相關資料，對於公司有些要求，因楊志明不為所動，因此原告並未達成目的。然原告已經將所持有之公司內部文件資料以照相方式存於個人手機中，同時作為要求之用，此舉於任何職場均為絕對不被允許之事，被告基於上開勞基法規定終止勞動契約，應屬有據。甚且，原告以違法蒐集之資料，加油添醋向新北市政府經濟發展局、勞動檢查處等單位提出檢舉，已損害被告之社會上評價，造成被告嚴重困擾，被告自得終止兩造間之勞動契約。

(七)承前所述，兩造間之僱傭關係既已合法終止，被告自無給付原告工資及提撥勞工退休金之法定義務，況倘認兩造間之僱傭關係並未合法終止，惟福利金依據請領規範，所購置者既為公司業務上所需使用之物，則依勞基法施行細則第10條第10款規定，此為被告給予員工購置業務上需要之作業用品代金，並非屬於工資範圍，故於計算原告之每月工資時，自不應將福利金列入計算基礎。

(八)再者，被告所為懲處均係依據上開所述事實及公司相關懲處規定。就原告主張公司設置錄影系統原告報警並帶領警方進入公司乙事，被告對於公司場域內部有管理設置設備之權，在不侵犯員工個人私密領域之前提下，於公開辦公室空間設置監視系統為被告之權利。原告如對於公司所為設置認為有侵害員工個人隱私之疑慮，得循級向上級報告請求調整，但原告捨此不為，逕行以公司於公開辦公場所設置之錄影系統有侵害秘密向國家偵查機關提出刑事偵查要求，並在未經公司管領權人同意之情形下逕行引導警方進入公司辦公室，足以使任何第三人認為該公司有刑事案件發生之不利聯想，原告所為難認適當。被告基此對原告為懲處，並無違法之處。其餘公告懲處事由之過程亦如前述，被告公告相關事項，為獎懲辦法之規範程序，並無妨害原告名譽之情形，原告主張

被告應予道歉，並無理由，況縱認原告名譽有因被告公告懲處而受影響（假設性語句，非被告自認有毀損原告名譽之行為），原告強迫被告刊登附件所示之道歉啟事，亦違反憲法第11條所保障之不表意自由而不得為之。甚且原告雖向檢方提出妨害名譽之告訴，業經不起訴之處分，益足證原告本項請求為無理由。

(九)並聲明：

- 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 2.訴訟費用由原告負擔。
- 3.如受不利之判決，請准供擔保免為假執行之宣告。

三、得心證之理由：

(一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在、系爭調職處分為無效，均為被告所否認，堪認兩造間僱傭關係存否、系爭調職處分是否有效並不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認僱傭關係存在、系爭調職處分無效，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

(二)查原告係自108年1月2日起受僱於被告，擔任資深人資專員之職務，約定每月工資為4萬6,000元（含底薪4萬3,000元、福利金3,000元），嗣於108年5月1日起福利金調整為7,000元，每月給付原告5萬元。被告分別於109年3月20日、109年3月23日於公司內部網站上為3次公告內容，各以原告因曲解法令及情緒管控不佳所生失序行為，嚴重扭曲公司形象並造成內部同仁不安與議論等為由，核予原告大過處分1次；及以原告遺失其保管之個人人事資料，經人

資主管要求補正而拒絕，不服從主管領導，且情節重大為由，核予原告小過處分1次；及以原告身為資深人資專員，未能嚴謹妥慎保管勞動契約，違反職務規範為由，核予原告小過處分1次及為系爭調職處分。被告復於109年4月10日寄發存證信函通知原告，以原告曾受有期徒刑之判決確定，卻在面試時填寫之人事資料表示未曾有前科，而依勞基法第12條第1項第1款規定；以原告擔任資深人資專員期間，負有保管員工勞動契約之職，惟查被告與原告之勞動契約正本，竟然無緣無故減失，且多次違反工作規則所作之懲處及人事安排，並以不服從之態度對抗其上司，而依勞基法第12條第1項第4款規定；以原告受被告委託保管之人資部門公積金，惟其在未經報備下，將該公積金花用於私人消費，且已經將全部公積金花用一空，而依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定；以原告未經許可，私下以手機翻拍的方式，蒐集公司電腦中員工個人資料，及公司會計資料等，該行為業已違反刑法妨害商業祕密罪，另獲取該等資料後，竟以握有該等資料為由，意圖獲取不法利益，並暗示被告應支付其費用以免遭受不虞之損害，而依勞基法第12條第1項第2款、第4款及第5款規定，自109年4月18日起終止兩造間僱傭關係，原告則於109年4月13日收受該存證信函等情，有存證信函、被告提出上開公告之網頁資料3紙、存證信函回執等件在卷為證（見本院卷（一）第47頁至第48頁、第163頁至第167頁、435頁），且為兩造所不爭執，應堪予認定。

（二）原告主張被告所為系爭調職處分，將其自人資部分調至總務部門，違反勞基法第10條之1規定之調動五原則而無效等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1. 按104年12月16日新增勞基法第10條之1明定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術

01 可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
02 五、考量勞工及其家庭之生活利益」。又於事業永續發展之
03 過程中，事業就原有人力可透過職務調動之方式加以活用，
04 以配合事業發展之方向。如隨事業所處外部競爭環境之變遷
05 ，認事業不得調整勞工職務，使雇主無從適時適所運用人力
06 ，亦會妨礙事業之存續發展，則雇主基於企業經營之必要，
07 雖可為合理性之調職，然依勞基法第10條之1立法理由，調
08 職命令應受權利濫用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命
09 令是否合法，應就其經營上有無必要性，調職之合理性及勞
10 工因調職所受之不利益綜合判斷。查被告於108年1月2日
11 聘任原告擔任資深人資專員，嗣於109年3月23日於公司內
12 部網頁公告系爭調職處分，其上記載「茲核定原人資課資深
13 專員羅天龍乙員，即日起內部職務調整至總務課……說明：
14 一、人事資料為重要文件，涉及個人隱私，羅員身為人資資
15 深專員，了解勞動契約係屬重要文件，然卻未能嚴謹面對妥
16 慎保管，已嚴重違反人資人員應有之職務規範，不適任人資
17 業務，為避免再有類似情節發生致肇生人事資料外洩，應予
18 懲處調任。二、上述情事經查屬實，酌記小過乙次且自即日
19 起調任總務課任職，隸屬楊振威先生管理，並由楊先生分派
20 總務、車輛維護保管等各項庶務工作。」等事實，為兩造所
21 不爭執，並有被告內部網站公告系爭調職處分之網頁資料在
22 卷可查（見本院卷（一）第167頁），是被告所為系爭調職處分
23 對於原告工作業務內容及職稱顯有重大變動，即屬勞基法第
24 10條之1「雇主調動勞工工作」之調職處分範疇，先予敘明
25 。

- 26 2.原告主張其並無遺失勞動契約，被告以此認其不適任人資工
27 作，而將其調至總務部門，要求從事洗車、打掃清潔等工作
28 ，藉此侮辱、逼迫其自行離職，難認有企業經營之必要或基
29 於正當動機，違反勞基法第10條之1規定而無效等情，被告
30 對於其於109年3月23日調動原告工作之原因，係因原告遺
31 失勞動契約之事實並不否認，然仍以前詞置辯。則兩造爭執

事項即在於被告以此為由所為系爭調職處分，是否違反勞基法第10條之1規定之調動五原則。被告固提出105年度經新北市府核准之工作規則（見本院卷一）第129頁至第149頁），其上第六章第3條第2款記載「凡受申誡、小過或大過者，經所屬部門主管與人資、管理部門共同議決，依適切性給予口頭警告、薪資福利待遇調降、職務調整等。在職期間一年內達一大過或等量之懲處者，視為違反工作規則情節重大，予以不經預告解雇，同時不予給付資遣費」等語，抗辯其有權利將原告調至總務課擔任總務人員，惟觀諸上開工作規則內容，可知員工縱然受有申誡、小過、大過之處分，仍須經被告公司內部所屬部門主管、人資部門人員、管理部門人員共同議決，並按情節輕重給予員工口頭警告、薪資福利待遇調降或職務調整等適切性之懲處，惟被告於109年3月23日於公司內部網頁公告所為系爭調職處分，其上並未記載該調職處分係經公司透過何種程序或何單位進行開會審議，且被告未曾提出關於其依照上開工作規則所為調職處分之相關程序資料，則被告以原告遺失勞動契約而為調職之不利處分，已難認符合上開工作規則。

3. 再者，勞基法係為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之目的而制定，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，為勞基法第1條規定甚明，是勞基法第10條之1既已規定雇主調動勞工工作時，除不得違反勞動契約外，亦應符合該條規定，則被告所提前揭工作規則，仍應符合勞基法第10條之1規定。查兩造均不爭執原告於108年1月2日任職被告時，係擔任被告人資部門之資深人資專員，被告於108年12月23日派任張陸坤為人資主管，兩人於同日進行交接完畢等情，可知原告於張陸坤到職擔任被告人資主管職務時，已於108年12月23日與其完成交接手續，則交接後之人事資料自應由張陸坤擔負保管之責。被告雖辯以係因原告與張陸坤進行交接時，僅告知人事資料、勞動契約放置處，並未一一清點人事

01 資料，後來張陸坤發現查原告有侵占公積金之嫌疑，被告調
02 查過程中即109年3月間始發現原告勞動契約遺失；又張陸
03 坤擔任職位係人資主管，自應由擔任人資專員之原告負擔保
04 管勞動契約之責等情（見本院卷(一)第117頁、第121頁至第
05 122頁、第217頁）。惟查，張陸坤於108年12月23日接任
06 人資主管時，被告人資部門僅有原告1人，為兩造所不爭執
07 之事實，是原告與張陸坤交接前雖擔任人資專員之職務，然
08 按其部門狀況實亦兼具人資主管之職務範圍，而負有保管被
09 告放置於人資部門之全體員工人事資料責任，又依被告所述
10 員工人事資料極為重要，且原告於交接時業已告知張陸坤人
11 事資料、勞動契約之放置處，即有將其保管責任交付身為主
12 管之張陸坤之情事，況被告並無提出張陸坤不負有保管公司
13 人事資料之相關證據，是被告前揭所辯，尚難採信。再查，
14 被告於109年3月間發現原告勞動契約遺失時，既為張陸坤
15 保管人事資料期間，被告自應查明原告勞動契約遺失之時點
16 是否於原告單獨保管人事資料之期間，以決定原告是否有其
17 所稱遺失勞動契約而須受系爭調職處分之情，又參諸原告所
18 提出與被告間電子往來信件、被告109年3月20日公司內部
19 網頁公告對原告之懲處（見本院卷(一)第71頁至第73頁、第16
20 3頁），兩造於109年2、3月間對於公積金使用方式、調
21 閱監視錄影帶、原告攜警至辦公室等情已有爭執，被告甚而
22 對原告攜警至辦公室乙事核予大過，可見被告當時未經詳細
23 調查，僅因兩造間多起糾紛而逕認原告遺失自己的勞動契約
24 ，並為系爭調職處分。依前所述，原告勞動契約之遺失原因
25 是否可歸責於原告，尚難認定，則被告以原告遺失勞動契約
26 而為系爭調職處分，是否合理，實屬有疑。況即使雇主為維
27 持其經營秩序所必須而對於違反紀律之勞工施以調職，其所
28 採取之方式，不可逾越必要之程度，此即相當性原則，參酌
29 本件被告於109年3月間發現原告勞動契約遺失後，未予查
30 明確認原因，即於109年3月23日以此為由將原告調職於總
31 務單位，且被告亦無提出相關證據證明系爭調職處分如何經

01 由被告公司合法程序決議，且對於工作規則所稱之適切性如
02 何認定，故難認被告所為系爭調職處分符合相當性原則，未
03 能認係勞基法第10條之1規定之基於企業經營上所必須之調
04 動。

05 4.另被告辯以：系爭調職處分並未調降原告工資，僅係從人資
06 專員調任為總務人員云云，然查，原告任職人資專員執掌工
07 作內容，包含招募員工、員工基本資料建立與維護，諮詢訓
08 練、考勤考核、勞健保業務、薪資作業等，對照調職後之總
09 務人員之職務內容（見本院卷(一)第63頁），可知被告要求原
10 告調任後，為每日夾報、檢查打掃清潔、檢查公務車輛狀況
11 、清洗公務車、打蠟公務車、報紙資源回收、檢視滅火器等
12 庶務工作，非屬原告身為人資專業相關之業務內容，且顯將
13 原告工作內容為極巨之調整，復依被告於109年3月23日於
14 公司內部網站所為系爭調職處分內容（見本院卷(一)第167頁
15 ），其上記載系爭調職處分係對原告之懲處，足見系爭調職
16 處分對於原告屬不利變更。綜上，原告主張系爭調職處分與
17 勞基法第10條之1規定之要件不合，尚非合法調動等語，應
18 屬有據，是原告請求確認系爭調職處分無效，即有理由。

19 (四)原告主張被告終止兩造間勞動契約不合法，故請求確認兩造
20 間僱傭關係存在，被告應給付工資、提繳勞退金等語，為被
21 告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造爭點析述如下：

22 1.就被告以原告明知曾受有期徒刑以上之判決，卻於到職單勾
23 選無前科為由，而構成勞基法第12條第1項第1款規定部分
24 ：

25 (1)按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、
26 於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害
27 之虞者。勞基法第12條第1項第1款定有明文，此係指勞工
28 於訂立勞動契約時，就其應具備之僱用條件有所欺瞞，致雇
29 主誤信予以僱用，因而有受損害之虞者而言。次按當事人主
30 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法
31 第277條前段定有明文。又私文書應由舉證人證其真正。但

01 他造於其真正無爭執者，不在此限。私文書經本人或其代理
02 人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為
03 真正。亦為同法第357條、第358條第1項所明定。是文書
04 之證據力，有形式上證據力與實質上證據力之分。前者是指
05 真正之文書即文書是由名義人作成而言；後者則為文書所記
06 載之內容，有證明應證事實之價值，足供法院作為判斷而言
07 。必有形式上證據力之文書，始有證據價值可言。文書之實
08 質上證據力，固由法院根據經驗法則，依自由心證判斷之。
09 但形式上之證據力，其為私文書者，則應依民事訴訟法第35
10 7條規定決定之，即私文書之真正，如他造當事人有爭執者
11 ，應由舉證人證其真正（最高法院91年度台上字第1645號判
12 決意旨參照）。

- 13 (2) 經查，被告辯稱原告於應徵時，當時依原告資料所填載之任
14 用評核表，其上「是否曾有刑事前科」欄勾選「否」，然被
15 告於109年3月27日查悉原告於105年間因背信罪而經法院
16 判決確定，是原告明知曾受有期徒刑以上之判決，卻於到職
17 單勾選無前科，使被告誤信而受有損害之虞等情，固據其提
18 出任用評核表、臺灣高等法院104年度上易字第10號刑事判
19 決等影本在卷為證（見本院卷(一)第189頁至第201頁、第22
20 9頁至第230頁），然為原告所否認，並爭執任用評核表形
21 式上真正，依前揭說明，自應由被告負擔上開私文書真正及
22 所辯事實之舉證責任。惟對照兩造各自提出之任用評核表（
23 見本院卷(一)第229頁至第230頁、本院卷(二)第249頁至第25
24 0頁），被告所提之任用評核表上就「是否曾有刑事前科」
25 欄勾選「否」，填表人簽名欄上僅有打字方式之原告姓名，
26 而無原告簽名；原告所提之任用評核表上則就「是否曾有刑
27 事前科」欄勾選「是」，填表人簽名欄上有打字方式之原告
28 姓名外，並有原告簽名。又原告稱該資料是其面試後將含有
29 個人資料之任用評核表影印下來帶回家中、被告則稱該資料
30 是會計部門為製作薪資所留存之資料，是兩造所提出任用評
31 核表均為影本，而非正本，且因原告勞動契約即人事資料已

遺失，正本並不存在，本院亦無從依鑑定等方式調查何者為真，則原告既否認被告所提出文書之真正，且提出不同版本之任用評核表內容，本院實難認被告所提出之任用評核表已生文書形式上證據力。再者，證人楊志明於本院審理時雖證稱：伊面試原告時，有請原告確認被告所提之任用評核表（即本院卷(一)第229頁至第230頁）上面資料是否正確，伊通常用聊天方式詢問面試人員，當時原告一定是在刑事前科上勾否，伊才會面試他，我們公司如果看到勾是的，就不會讓他進入面試來伊這關，伊最後會問面試的人對於任用評核表上開資料是否正確，對於下面的備註是否有意見，原告回答就是他的資料證據，其餘沒有意見。伊確認被告所提出任用評核表與遺失之正本相同，填表人簽名欄沒有原告親筆簽名，是被告就此部分沒有徹底執行，是公司的疏失等語（見本院卷(二)第184頁至第186頁），然依證人楊志明證述內容，係依據被告所提之任用評核表內容所為，而該任用評核表形式上真正既有不明，該證詞之可信程度，尚非無疑；又證人楊志明為被告公司之總經理特助，且依被告所提出之臺灣新北地方法院檢察署109年度偵字第34656號不起處分書、臺灣高等檢察署109年度上聲議字第9362號處分書內容（見本院卷(一)第443頁至第453頁），原告曾以證人楊志明授權張貼有辱原告名譽之不實內容公告，涉及誹謗罪等情，對其提出刑事告訴，而經臺灣新北地方法院檢察署於109年9月26日為不起訴處分，復經臺灣高等檢察署以109年度上聲議字第9362號處分書駁回原告再議之聲請，亦可知原告與證人楊志明間因被告公司內務而有糾紛，難期證人楊志明能為中立而無偏頗之陳述，是證人楊志明上開證述無足為不利原告之認定。基此，被告既未能舉證證明原告應徵時明知曾受有期徒刑以上之判決，卻於到職單勾選無前科之事實，則被告以此為由，依勞基法第12條第1項第1款規定向原告為終止勞動契約，自非合法，而不生解僱之效力。

2.就被告以原告利用管理之便，私自將其個人勞動契約取走，

且有多次違反工作規則所作之懲處及人事安排，而構成勞基法第12條第1項第4款規定部分：

(1) 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不再經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。再按僱主對於違反紀律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩序所必須，然所採取之方式，仍不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。且解僱具有最後手段性，亦即為僱主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且僱主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。故而，勞基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就僱主所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，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待僱主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且僱主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、對僱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）。

(2) 本件依卷內證據資料無從證明原告勞動契約之遺失原因是否可歸責於原告，業如前述，且被告既已依此理由為系爭調職處分，則基於同一事由再依勞基法第12條第1項第4款規定資遣原告，亦有重複懲處之情事，難認與法無違。至被告辯稱原告多次違反工作規則所作之懲處及人事安排，且以不服從的態度對抗其上司等情，仍係以原告遺失其勞動契約而為記過處分及不服從系爭調職處分為由，然系爭調職處分既有違反勞基法第10條之1規定之情事，則原告縱有拒絕為調職

後工作內容之意思表示，係拒絕被告所為違法之系爭調職處分之工作指示，尚難以此形成原告有以不服從態度對抗上司之心證。又被告並未就原告所否認遺失勞動契約乙情予以查明，以確認系爭調職處分是否合法適當，亦未提出有與原告就調職後工作進行溝通協調之相關證據。再者，被告於109年3月23日為系爭調職處分後不到1個月，即於109年4月10日發函向原告終止勞動契約，實難原告已達違反工作規則或無法期待繼續勞動契約之重大程度，益徵被告於短時間內先後為前揭違法之系爭調職處分、解僱原告之行為，其終止自屬違反解僱最後手段性原則而不合法。則被告以原告違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，並非合法，自不生終止之效力。

3. 就被告以原告受被告委託保管人資部門公積金，在未經報備下，將公積金花用於私人消費完畢，而有勞基法第12條第1項第4、5款規定之情形：

(1) 被告主張原告保管人資部門公積金共計2萬1,075元部分，為原告所不爭執，復觀諸證人楊志明於臺灣新北地方檢察署109年度偵字第11758號（下稱偵字11758號）所提出之被告公司簽呈、支出證明單、公司存摺明細資料（見偵字11758號卷第36頁至41頁），可知被告因原告為其完成政府職學補助申請案第一階段、第二階段而陸續獲得政府補助款16萬8,000元、25萬2,900元，而提撥補助款1萬6,800元、2萬5,290元之一成作為人資部門及原告個人之獎勵，是被告確有匯款上開1萬6,800元中之8,430元、2萬5,290元中之1萬2,645元，共計2萬1,075元作為人資部門公積金，此部分事實應堪信實。

(2) 查證人楊志明於偵字11758號侵占案到庭證稱：被告公司雖然沒有明文規定關於提撥給人資部門的公積金使用規則，但是需要運用在部門發展、凝聚公司向心力。核銷制度就是要有以打統編的發票交給會計，我們公司有一些公積金的方式，一般都有發票作為核銷，手寫是使用的明細。因為原告

都沒有交代清楚公積金使用方式，他只有說請了不是我們公司的員工吃飯，因為他在EMAIL提到的陳春華，當時不是我們公司的員工。人資部門公積金尚結餘0元，因為原告說他的壓力很大，已經把錢花光光，但是沒有提供合理的發票。原告拿了2萬1,075元丟在張陸坤的桌上，我們通知他來領回，他也不來拿，意思就是說，如果我們不認同他把公積金花掉，他就把錢還給我們，所以我們認為他有侵占公司的款項等語（見偵字11758號卷第31頁背面），及於偵查中所提出之部門手寫使用明細資料、被告公司公積金帳（見上開偵卷第42頁至第51頁），可知被告公司於107年度公積金帳內，僅有記載各部門結餘，而無任何使用明細；108年度公積金帳內，除業務部門外，其他部門亦僅有結餘金額，而無使用明細；109年度業務部手寫公積金明細，所記載之公積金使用內容甚多且雜，然均無對照之發票資料，併參酌本院卷、該偵查卷內均無被告所提出關於公積金使用規則相關資料，足見被告就公積金使用方式並無明文規範，而係將公積金匯至各部門後，由員工自行運用，且員工事後非必須提供發票向會計單位核銷，亦非必須提出明細供公司查核。是原告主張被告未有公積金制度，被告所提供公積金是部門同事自行運用，又人資部門獲取上開公積金時，人資部門僅有原告1人，其得自行運用乙情，應非子虛。則被告以原告在未經報備下，將公積金花用於私人消費完畢，而違反勞動契約或工作規則之情事，已有疑義。至被告於本院審理時所提出之106年次公積金帳（見本院卷(一)第455頁），至多僅得證明被告人資部門於106年間有製作公積金明細，及部分有檢附發票之情形，然仍無從證明被告就公積金使用情形有明確規範，且無法證明員工應先報備被告始得使用公積金，及事後需檢附發票等相關證明，本院自無從憑該公積金帳為被告有利之認定。再者，依原告於上開偵查中所提出之LINE對話紀錄、統一發票（見上開偵卷第128頁至該頁背面、第140頁），原告確有使用公積金中4,000餘元與甫離職之人資員工

01 陳春華聚餐，參酌當時人資部門僅有原告1人，原告邀請曾
02 為被告公司提供勞務之同部門員工聚餐，實與一般常情無違
03 ，本院自無從以原告聚餐對象已非公現職員工，而逕認原
04 告藉此將公積金侵占入己。且原告就被告所提出質疑部分，
05 於109年3月24日將上開公積金2萬1,075元歸還被告，此
06 為被告所不爭執，則若原告有意侵占，為何於偵查中將已有
07 憑據之金額明列為支出（見上開偵卷第141頁），又何須返
08 還。另縱認被告抗辯原告私用上開公積金之情形屬實，然該
09 金額至多僅2萬1,075元，且原告係因被告並無關於公積金
10 使用規則而為錯誤之認知，又參酌被告之所以核發此部分公
11 積金與人資部門，實因原告為其完成政府職學補助申請案第
12 一階段、第二階段而陸續獲得政府補助款所為，亦如前述，
13 足證被告所受損害顯非甚鉅，亦難認原告違反勞動契約或工
14 作規則，情節重大，況被告就原告前開始使用公積金不當之
15 行為，除採取解僱手段外，非無其他懲處方式如降職、減薪
16 等方法可資採用，被告未先予以懲處或警告，客觀上難認已
17 不能期待採用解僱以外之懲處手段而無法繼續兩造間僱傭關
18 係，自不符最後手段性原則。此外，被告據此向臺灣新北地
19 方檢察署提出侵占告訴，亦經該地檢署以109年度偵字第11
20 758號、20095號為不起訴處分，及經臺灣高等檢察署109
21 年度上聲議字第9766號、9767號處分書駁回再議而確定在案
22 ，有上開處分書在卷可佐（見本院卷(二)第59頁至第65頁），
23 並經本院調取上開偵查卷宗查核屬實。故被告抗辯原告有侵
24 占公積金等情，並依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞
25 動契約云云，並不可採。

- 26 (3)至被告據同一事由，復依勞基法第12條第1項第5款規定終
27 止勞動契約等情，惟被告所稱原告故意侵占公積金之情事，
28 既屬不能證明，經本院認定如前，且縱有被告所辯情事，尚
29 難認屬勞基法第12條第1項第5款「故意損耗機器、工具、
30 原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上
31 、營業上之秘密，致雇主受有損害」之情形，被告復未舉證

證明原告有何違反勞基法第12條第1項第5款規定之事實，其已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，是被告逕以原告有勞基法第12條第1項第5款規定而得以資遣原告云云，亦不可採。

- (4) 基上各情，被告以原告有侵占公積金情事，而依勞基法第12條第1項第4款、第5款之規定終止兩造間勞動契約，均非合法，自不生解僱之效力。

4. 就被告以原告未經被告許可，私下以手機翻拍方式蒐集公司電腦中員工個人資料、公司會計資料等，且獲取該資料後，意圖獲取不法利益，暗示公司應支付費用以免遭受損害，而構成勞基法第12條第1項第2、4、5款規定部分：

- (1) 查被告前以原告於109年3月18日下午4點許，以要檢舉被告內部員工貪瀆為由，邀請被告公司總經理特助楊志明至新北市○○區○○路之「星巴克咖啡廳」，並於與楊志明對談期間將其行動電話內翻攝被告公司員工、勞健保投保、帳冊等資料，表示被告可能違反法令之處，要求被告必須給付500萬元方可終了，楊志明於聽聞上情後，將之轉告被告實際負責人李佳澤，致李佳澤心生畏懼，為事後經楊志明委請律師代為對原告提出告訴後，原告並未再要求被告給付款項而未遂；及以原告於擔任被告資深人資專員期間，蒐集取得被告公司員工蕭文遠所使用手機門號、周宜箴住處使用室內電話號碼、卜妍婷、張麗霜所使用行動電話門號，並於109年4月16日夜間8時6分、8時50分、109年4月18日上午10時、109年4月18日下午2時，聯繫蕭文遠、周宜箴、卜妍婷、張麗霜，而以上揭方式利用其所蒐集蕭文遠、周宜箴、卜妍婷、張麗霜之個人資料，足生損害蕭文遠、周宜箴之權益等情，涉犯恐嚇取財未遂罪、違反個人資料保護法及違反非公務機關未基於特別目的利用個人資料等罪嫌向臺灣新北地方檢察署提起刑事告訴，經檢察官調查後，認證人楊志明、李佳澤及新北市○○區○○路星巴克之錄影畫面均無法證明原告涉有前揭恐嚇取財未遂犯行，又原告撥打電話與蕭文

遠、周宜箴目的是希望由被告公司同仁求證公司是否對之有不實指控，而尋求協助，難認其撥打蕭文遠、周宜箴、卜妍婷、張麗霜之電話，主觀上非係出於意圖為自己或第三人不法之利益或損害他人之利益為之，核與個人資料保護法第41條第1項之客觀構成要件不合，故認原告所為與違反個人資料保護法構成要件不符，且無證據證明原告涉有恐嚇取財未遂之犯行，而為不起訴處分，經被告再議亦遭臺灣高等法院檢察署駁回再議而確定，此有臺灣新北地方檢察署檢察官109年度偵字第11758號、20095號為不起訴處分書，臺灣高等檢察署109年度上聲議字第9766號、9767號處分書附卷可按（見本院卷(二)第59頁至第65頁），且經本院調取上開偵查卷宗查核無誤，則並無證據顯示原告有被告所指前述恐嚇取財未遂及違反個人資料保護法等情事，故被告以原告違反勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款事由終止兩造間勞動契約，已難認有據。

(2) 被告辯稱：原告確邀約楊志明前往星巴克，並提示其於手機內所翻拍儲存之被告公司內部文件等相關資料，並對於被告有所要求，被告基於上開勞基法規定終止勞動契約，應屬有據。又原告以違法蒐集之資料向新北市政府經濟發展局、勞動檢查處等單位提出檢舉，已損害被告之社會上評價云云，經查：

① 觀諸被告歷次書狀，均未曾指明原告究竟是以何行為對被告、被告家屬、被告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，又被告所辯原告向新北市政府經濟發展局、勞動檢查處等單位提出檢舉，而損害被告社會上評價等情，並非其於終止勞動契約之存證信函內容所提及，自無法從於事後再以此為由向原告終止勞動契約，況人民本有依法提出檢舉之權利，亦難認因而損害被告社會上之評價而構成重大侮辱，是被告依勞基法第12條第1項第2款為由終止兩造間勞動契約，實非可取。

② 依本院當庭播放臺灣新北地方檢察署109年度偵字第11758

號證物袋內檢察官勘驗、側錄之109年3月18日星巴克店內監視錄影光碟後，勘驗結果（僅有錄影畫面，沒有聲音）如下，有本院勘驗筆錄1份在卷可稽（見本院卷(二)第156頁至第157頁）：

(甲)檔案名稱：「星巴克上」、時間長度：「9分29秒」：

畫面開始時，原告坐在畫面左上角靠窗的位置，原告的左手邊和對面均有擺放椅子。

畫面時間00：10時，楊志明走進畫面裡。

畫面時間00：12時，楊志明以右手指向畫面右下角的位置，原告則以右手指向對面方向，楊志明隨即步行至原告所在位置，並坐在原告對面椅子與原告談話。

畫面時間00：23時，畫面右下角處顯示監視錄影時間為「03/18/2020 16：28：53」。

畫面時間02：50時，原告移動至楊志明右手邊位置後，再持續與楊志明談話，直到畫面時間09：29止，原告與楊志明持續於前開位置進行談話。

畫面時間09：29即監視錄影光碟播放結束時，畫面右下角處顯示監視錄影時間為「03/18/2020 16：37：58」。

(乙)檔案名稱：「星巴克下」、時間長度：「7分5秒」

畫面開始時，畫面右下角處顯示監視錄影時間為「03/18/2020 16：38：04」。

畫面開始至畫面時間06：37時止，原告與楊志明仍於前開位置持續進行談話。

畫面時間06：37時，楊志明起身離開位置，畫面時間06：45時，楊志明走出畫面。

畫面時間06：50時，原告起身離開位置，畫面時間07：01時，原告走出畫面。

畫面時間07：05即監視錄影光碟播放結束時，畫面右下角處顯示監視錄影時間為「03/18/2020 16：45：08」。

本院審酌該監視錄影光碟並無聲音，且由監視錄影畫面僅得看出原告有與證人楊志明相約至該星巴克靠窗位置談話，時

01 間達16分鐘餘，惟因錄影位置與其等座位有段距離，並無法
02 看出兩人當時表情、手中動作（包含是否有拿出物品及所拿
03 物品為何），尚難以此勘驗內容而認原告有為被告所述恐嚇
04 公司之行為。

- 05 (3) 證人楊志明於本院審理時證稱：109年3月18日是原告約伊
06 去星巴克咖啡廳會談，原因的狀態是原告告知伊，有一位員
07 工叫做楊振威，他有貪瀆的行為，原告希望伊能前往星巴克
08 ，原因是因為還有一位證人，這位證人是一位加油站的員工
09 ，他可以證明楊振威利用我們跟加油站合作的月結的關係，從
10 中牟利。伊當時去了，但沒有看到原告所述的證人，原告告
11 訴伊因為要把伊約出來，所以才會用這個方法，他告訴伊，
12 首先先展示一位以前的人資主管陳春華的身分證影本的背面
13 ，他詢問認不認識配偶欄的那位配偶是誰，他告訴伊說是勞
14 動部或者是勞工局的司長，伊問原告這個有什麼關係，他告
15 訴伊說他幫我們把陳春華從公司離職，公司應該要感謝他，
16 因為陳春華的配偶是勞動部的司長，他在公司其實是對公司
17 不利的，接著給伊看了原告手機裡翻拍的公司相關資料，以
18 及LINE的群組截圖，他告訴伊說他擁有這些證據，公司想要
19 他離開不會這麼簡單，希望公司能夠拿出500萬元來做和解
20 。全程原告都是用氣音或是用手機播放音樂，因為他說怕伊
21 偷錄他的音，伊當然回覆他這個事情不是伊能決定的，這件
22 事情就在這邊結束了等語（見本院卷(二)第15頁），及於偵查
23 中證稱：原告有明確表示500萬元要公司給。他的原話是「
24 公司想要用一般的程序資遣我是不可能，我會讓你們知道
25 得罪人資的後果是什麼，如果你們想要一切都沒有事情，就
26 要500萬元」，他知道伊可以傳遞訊息給李佳澤，伊當天就
27 有告訴總經理李佳澤……伊看到的資料有陳春華的私人資料
28 、一些勞健保資料、福利金資料。伊看到的幾乎都是公司人
29 資、會計帳務資料，因為他離開後，所有的行政機關都有對
30 公司進行調查等語（見偵字11758號第32頁），可知證人楊
31 志明所述原告翻拍公司內部資料即陳春華的私人資料、一些

01 勞健保資料、福利金資料、人資、會計帳務資料等，並未具
02 體說明該等資料究竟具體內容、文件種類為何，亦未見被告
03 提出證據證明對該等資料有為保密措施，則該等資料是否屬
04 於被告技術上、營業上之秘密，已非無疑。又參酌兩造均不
05 爭執之被告分別於109年3月20日、109年3月23日於公司
06 內部網站上為3次公告內容，各以原告因曲解法令及情緒管
07 控不佳所生失序行為，嚴重扭曲公司形象並造成內部同仁不
08 安與議論等為由，核予原告大過處分1次；及以原告遺失其
09 保管之個人人事資料，經人資主管要求補正而拒絕，不服從
10 主管領導，且情節重大為由，核予原告小過處分1次；及以
11 原告身為資深人資專員，未能嚴謹妥慎保管勞動契約，違反
12 職務規範為由，核予原告小過處分1次及為系爭調職處分之
13 事實，衡諸常情，被告倘如於109年3月18日遭原告為前揭
14 恐嚇行為，何以未立即報警，反而僅於事後以前揭理由核處
15 原告記過處分？又被告係於109年3月23日為系爭調職處分
16 ，109年4月10日寄發存證信函通知原告於同年月18日終止
17 勞動契約，原告於109年3月18日何以未收受系爭調職處分
18 、終止契約通知前，即稱被告要資遣其須付出代價而為上開
19 恐嚇行為？另被告並未舉證證明其因此受有何損害，亦難認
20 原告有何違反勞動契約或工作規則「情節重大」之情，是被
21 告依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞
22 動契約，自屬無據。

- 23 (4)至被告以原告不當使用公司人事資料，且經被告多名員工接
24 到原告電話之同仁反映原告之不當利用行為，故認原告所為
25 不適任人資工作，而為系爭調職處分，原告拒絕到任，被告
26 自得依法終止勞動契約云云，觀諸被告所出之同仁反映申訴
27 書（反映人卜妍婷、張麗霜、周宜箴、蕭文遠，見本院卷(一)
28 第169頁至第177頁），其內容雖均指稱有接獲原告撥打其
29 手機或家用電話之電話，惟其等接獲原告電話時間均為109
30 年4月初、4月16日至18日不等，而向被告反映時間分別則
31 為109年4月7日、109年5月7日、109年4月20日、10

9 年 4 月 17 日，可知被告所稱原告不當利用公司人事資料之時間，均為被告於 109 年 3 月 23 日為系爭調職處分之後，且觀諸被告所公告之系爭調職處分內容（見本院卷(一)第 167 頁），亦未稱原告有不當使用公司人事資料之情形，則被告以事後發現員工反映之內容而認原告不適任人資工作，並為系爭調職處分，已屬無據。況依證人周宜箴、蕭文遠於本院審理時各證稱：其等接獲原告電話時間確為前揭申訴書所載（即分別為 109 年 4 月 18 日、109 年 4 月 16 日）等語（見本院卷(二)第 20 頁至第 21 頁、第 24 頁），可知原告撥打電話之時點係發生於被告終止兩造勞動契約關係後所生之情事，自不足據以認定原告有違反勞基法之情事。

- (5) 基此，被告以原告未經被告許可，私下以手機翻拍方式蒐集公司電腦中員工個人資料、公司會計資料等，且獲取該資料後，意圖獲取不法利益，暗示公司應支付費用以免遭受損害等情事，而依勞基法第 12 條第 1 項第 2 款、第 4 款、第 5 款之規定終止兩造間勞動契約，均非合法，自不生解僱之效力。

5. 原告請求被告應給付 12 萬 5,000 元，及自 109 年 7 月 1 日起至原告復職之日止，按月於 5 日給付其 5 萬元及法定遲延利息，有無理由？

- (1) 按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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第 487 條前段、第 235 條及第 234 條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院 92 年度台上字第 1979 號判決要旨參照）。本件被告依勞基法第 12 條第 1 項第 1

、2、4、5款規定終止兩造間勞動契約均不合法，已如前述，則兩造間僱傭關係仍存在。而依存證信函內容，被告於109年4月10日寄發存證信函通知原告於同年月18日終止兩造間勞動契約，有被告存證信函在卷可佐（見本院卷(一)第47頁至第48頁），是被告前揭終止行為雖不生終止契約之效力，然已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，又原告收受該存證信函後，已於同年月21日委請律師函覆被告仍有提供勞務之意願，被告亦於收受原告律師函後，再請律師提出說明函給原告，並仍表示其係合法終止兩造間勞動契約，此觀諸晨光法律事務所109年4月21日函文、林廷隆律師事務所109年4月24日函文可知（見本院卷(一)第49頁至第56頁），可徵原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦向被告表達繼續提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕。則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告於109年4月18日起已經受領勞務遲延，仍應給付工資與原告。基此，原告請求被告給付工資之期間應自109年4月18日起至復職之日止，可堪認定。

- (2) 又按勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務對價性而言、所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資性。而於判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」要件之際，則應依一般社會交易之健全觀念以為決定，至於其給付之名稱如何，在非所問。是以，勞基法第2條第3

款所稱之「其他任何名義之經常性給與」，法令雖無明文解釋，但應指雇主非臨時起意且非與工作無關之給與而言，其立法原意在於防止雇主對勞工因工作獲得之報酬不以工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護勞工（行政院勞工委員會85年臺勞動二字第103252號函意旨參照）。查被告自承於原告於108年1月2日受僱時，約定每月工資為4萬3,000元，每月得請領福利金3,000元；復於108年5月調整福利金為7,000元等情，可知被告終止兩造勞動契約前，每月給付原告5萬元（含福利金7,000元），被告既係將福利金列入原告每月工資內計算，此項給付屬勞動之對價當為無疑。被告雖提出被告公司職務業務福利津貼請領項目規範同意書（見本院卷(一)第127頁），並辯稱福利金非屬工資云云，惟該同意書僅係原告任職之初所簽立之文件，被告並未提出其每月所給付原告固定金額之福利金，實質給付方式、目的，確與被告門市經營或業務需要相關關聯，且必須經由檢具統一發票始得取得之相關證據，本院自難僅憑該同意書而為被告有利之認定，又被告於109年4月10日發函向原告終止勞動契約前，均依照兩造間所約定之福利金金額，按月固定核發，應認被告給付原告之福利金，係基於原告為被告提供勞務之對價，而非單方之恩惠性或勉勵性給與，並具有制度上之經常性，自屬工資性質，則被告此部分所辯，即非可取。另兩造約定工資給付日為次月5日，此為兩造所不爭執（見本院卷(一)第281頁），因此，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付109年4月18日起至109年6月30日期間工資共計12萬5,000元（計算式：50,000元÷30日×75日＝125,000元），及自109年7月1日起至復職日止，按月於次月5日給付其工資5萬元，應屬有據。

- (3) 另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，

以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件兩造間之工資債權為定有期限之給付，則原告主張被告應就已到期工資12萬5,000元部分，請求被告自起訴狀繕本送達翌日即109年8月12日（見本院卷（一）第87頁之送達證書）至清償日止計算法定遲延利息，於法即無不合，應予准許。又原告主張被告應自109年7月1日起至復職日止，各期工資應給付日之次日起給付法定遲延利息部分，且兩造未爭執原本約定給付工資日為次月5日，是原告請求被告給付各月工資部分，自應給付日翌日（即每月6日）起至清償日止計付法定遲延利息，亦屬有據。

(4) 綜此，原告請求被告給付12萬5,000元，及自109年8月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，其餘工資部分按月於次月5日給付原告5萬元，及自各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均屬有理。

5. 原告請求被告應提繳7,590元，及自109年7月1日起至其復職之日止，按月提繳3,036元至其設於勞保局之勞退專戶，是否有據？

1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。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6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞

工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

2. 查原告每月工資為5萬元，業經本院認定如前所述，依勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表（見本院卷(一)第113頁），被告於終止勞動契約前係以5萬0,600元月提繳工資之百分之6按月為原告提繳勞退金，依此計算，被告應按月提繳之勞退金金額為3,036元（計算式：50,600元×6%=3,036元）。又原告經被告於109年4月14日終止勞動契約，被告於109年4月17日即將原告退保，且未再提繳勞退金至原告設於勞保局之勞退專戶，此觀諸勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金（勞退新制）提繳異動明細表即知（見本院卷(一)第111頁、第113頁），然兩造間勞動契約既未終止，如前所述，則依上開規定，原告請求被告提繳自109年4月18日起同年6月30日共計7,590元勞退金（計算式：3,036元÷30日×75日=7,590元），及自109年7月1日起至原告復職日止，按月提繳3,036元勞退金至其勞退金個人專戶，應予准許。

(四) 原告主張被告以妨害公司名譽、遺失其勞動契約及不服公司命令為由，分別記原告一大過、二小過，並將記過處分公告於被告公司公佈欄，係屬故意不法侵害原告之名譽權，爰依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被告刊登如附件所載之道歉啟事以回復原告名譽。被告則否認有何侵害原告名譽權之行為，並以前揭情詞置辯。經查：

1. 原告自108年1月2日起受僱於被告，擔任資深人資專員，被告分別於109年3月20日、109年3月23日於公司內部網站上為3次公告內容，各以原告因曲解法令及情緒管控不佳所生失序行為，嚴重扭曲公司形象並造成內部同仁不安與議論為由，核予原告大過處分1次；及以原告遺失其保管之個人人事資料，經人資主管要求補正而拒絕，不服從主管領導，且情節重大為由，核予原告小過處分1次；及以原告身為資深人資專員，未能嚴謹妥慎保管勞動契約，違反職務規

01 範為由，核予原告小過處分1次等情，業據被告提出上開公
02 告之網頁資料3紙在卷為證（見本院卷(一)第163頁至第167
03 頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

04 2.按故意或過失不法侵害他人權利者，負損害賠償責任。不法
05 侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，
06 或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上
07 之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得
08 請求回復名譽之適當處分。民法第184條第1項前段、第19
09 5條第1項分別定有明文。又行為人關於事實陳述之言論，
10 如有貶損他人在社會上之評價，雖不能證明言論內容為真實
11 ，但依其所提證據資料，認為行為人有相當理由確信其為真
12 實者，仍得阻卻侵害名譽之違法。

13 3.查依被告於104年12月15日修正頒布，且經新北市政府於10
14 5年1月4日核准之工作規則（見本院卷(一)第129頁至第14
15 9頁），其中第六章第2條懲戒中已就員工有「不服從所屬
16 主管之合理監管，嚴重抗命者」、「怠忽職守或作業疏失，
17 情節重大者」、「具其他應給予小過懲戒之過失者」等情予
18 以小過；有「個人行為嚴重失檢，至公司聲譽蒙受重大損害
19 者」、「具其他應給予大過懲處之過失者」等情予以大過。
20 查兩造確於109年3月11日有因辦公室內之監視器錄影而有
21 爭執及不滿，原告即於同日報警，由警方至被告公司內辦公
22 室查看等情，為兩造所不爭執，又原告身為資深人資專員，
23 於108年12月23日人資主管張陸坤到職前，被告人資部門僅
24 有其1人，是其與主管張陸坤交接時，因2人均未確實完成
25 交接程序而有上開原告勞動契約即人事資料遺失之情形，被
26 告雖不得以此為終止勞動契約之事由，業如前述，惟亦不得
27 以此認原告毫無過失可言，參以原告自承其事後拒絕被告要
28 求重新簽立勞動契約，堪認被告對原告所為上開懲處之情均
29 有所本，並非無端懲處原告。再者，原告於客觀上確因調閱
30 被告監視錄影所生紛爭而於109年3月11日向警察機關報案
31 ，要求警方到被告辦公處所查看之行為，及原告之個人人事

01 資料亦有遺失，且經被告要求其補正而拒絕之情形，此為原
02 告所不否認，可見被告所為依工作規則所為上開懲處，仍有
03 相當憑據，而非憑空虛捏。基此，被告對於是否於原告保管
04 期間遺失其個人人事資料等情事，雖有未經明確查證之情事
05 ，然其所憑據之理由均依被告工作規則所為之記過懲處，並
06 非以侵害原告名譽權為目的，出於惡意而為前開公告內容，
07 難認有何故意侵害原告名譽權之情形。則被告以原告有前揭
08 事由，依工作規則第六章第2條第2、3款規定予以小過處
09 分2次、大過處分1次，既無故意侵害原告之名譽權，原告
10 依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被
11 告應將附件所示之道歉啟事張貼於被告公司公佈欄1個月，
12 為無理由，應予駁回。

13 四、從而，被告以前揭事由，並依勞基法第12條第1項第1、2
14 、4、5款規定向原告為終止勞動契約，均不合法，故兩造
15 間勞動契約自仍有效，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在
16 ，核屬有據。而被告所為系爭調職處分未符勞基法第10條之
17 1規定之要件，亦非合法，是原告請求確認系爭調職處分無
18 效，即有理由。又原告依兩造間勞動契約法律關係、民法第
19 487條、勞基法第22條及勞退條例第31條第1項規定，請求
20 被告應給付12萬5,000元，及自109年8月12日起至清償日
21 止，按週年利率百分之5計算之利息；及自109年7月1日
22 起至其復職之日止，按月於次月5日給付原告5萬元，及自
23 各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息
24 ；並請求被告提繳7,590元，及自109年7月1日起至原告
25 復職之日止，按月提繳3,036元至原告設於勞保局之勞退專
26 戶，均有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應
27 予駁回。

28 五、本判決主文第1、2項部分乃確認之訴，無宣告假執行可言
29 。又本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴即命被告給付部分
30 ，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣
31 告假執行，原告之聲明僅係促使本院依職權發動，無庸為准

駁之諭知，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條（本件原告敗訴部分為請求被告刊登道歉啟事費用，此部分訴訟費用為3,000元，應由原告負擔，其餘訴訟費用均應由被告負擔）。

中 華 民 國 110 年 6 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 潘 曉 玫

附件：道歉啟事

本公司因不滿員工羅天龍協助其他員工爭取加班費等合法權益，並對公司制度提出改革意見，而分別於109年3月20日及109年3月23日分別以「妨害公司名譽」及「遺失勞動契約、不服主管領導」之不實理由，對員工羅天龍處以一大過、二小過之處分，造成員工羅天龍名譽之損害。特以此公告撤銷前開對員工羅天龍所為之不正當懲處，並誠心表達歉意。

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 110 年 6 月 22 日
書 記 官 王 元 佑