臺灣桃園地方法院民事判決

107年度重勞訴字第32號

原　　告　王慈君
訴訟代理人　陳夢麟律師
　　陳祖德律師
被　　告　宏達國際電子股份有限公司
法定代理人　王雪紅
訴訟代理人　朱瑞陽律師
　　許雅婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國107 年4月1日 言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

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。而該條所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判例要旨參照）。經查，原告之聲明第1項主張：兩造間存有僱傭關係等語，為被告所否認，堪認，兩造就其間是否有僱傭關係存在乙節，容有爭執，致原告於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，揆諸上揭規定及說明，應認原告提起本件確認訴訟，有確認利益。

貳、實體方面

一、原告主張：緣原告於民國97年7 月29日受雇於被告公司擔任工業工程及專案部門技術經理，最後約定薪資為新臺幣（下同）7 萬2,800 元，原告一向工作認真，每天兢兢業業於工作上，並無任何疏失。詎從107 年5 月2 日起被告公司突然

未經原告之同意，直接將原告調至製造工藝改進項目團隊（實際上被告公司並無此組織，該部門僅係一間會議室），然原告不同意自己被調職新部門，曾上申訴，但都未獲置理。從隔日即同年5月3日開始被告公司之高階主管共三位開始不停輪流質問原告過往之工作內容，使原告倍感壓力，最後得知被告公司之目的係要原告自行離職，故刻意疏離、刁難原告。因原告為績優員工，並無任何過錯，不同意被告公司要脅，希望被告公司能夠回復其工作。嗣原告於107年6月15日接獲被告公司解除聘雇通知書而通知解除職務，惟被告公司於解除聘雇通知書內以不實內容稱：「員工對主管就職務之承陳述不實併同違反公司資訊安全規定」、「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」、「業務執行及管理不當」之記載，明顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款「違反工作規則，情節重大者」之情事，被告公司乃不經預告終止勞動契約，而將原告違法解雇，是本件勞動契約仍然存在，被告公司應自原告自107年6月16日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告7萬2,800元，並按月提繳4,368元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。原告雖曾要求被告公司回復原告之僱傭關係，並預提供勞務，然遭被告公司拒絕，原告無奈只好於107年6月20日依法向桃園市政府提出勞資爭議調解，惟雙方未獲共識，調解不成立。為此，爰依法提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在；㈡被告公司應自原告自107年6月16日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告7萬2,800元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；㈢被告公司應自原告自107年6月16日起至原告復職之日止，按月提繳4,368元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶；㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於107年5月2日調動原告符合企業經營所需要而有其必要性，且為原告所能勝任，非如原告所稱：調職係為故意疏離、刁難原告，使其自行離職云云；原告於被

告公司進行製程改善計畫與稽核時，對於製造部門最高主管及稽核主管詢問其工作內容陳述不實，且更自承有違反公司資訊安全之規定；另原告將其業務所職掌機密資訊洩露予不應知悉該機密資訊之黃姓同仁，其嚴重違反被告之資安政策；再者，原告未依循應有之流程，在未完成報價前即令被告公司進行生產，業務執行及管理確有不當，業已符合被告公司員工手冊所定之解僱員工事由；另被告係於107 年5 月31日與原告訪談後始確信原告具有重大違規行為，被告公司方於107 年6 月15日依勞基法第12條第1 項第4 款規定，以解除聘僱通知書通知原告終止兩造間之勞動契約，此舉自符合解僱最後手段性，且尚未逾30日之除斥期間等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡被告如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

㈠原告於97年7 月29日受雇於被告公司擔任IE& ProjectManajgement Dept（工業工程及專案管理部門，下稱IE部門）之資深技術經理，並負責被告公司代工之EMS（Electronic Ma nufacturing Services）業務，最後約定薪資為7 萬2,800 元。

㈡被告公司於107 年5 月2 日起將原告之職務調整至製造工藝改進項目團隊內。

㈢被告公司於107 年6 月15日，因「員工對主管就職務之承陳述不實併同違反公司資訊安全規定」、「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」、「業務執行及管理不當」之理由，依勞基法第12條第1 項第4 款規定，以解除聘僱通知書通知原告終止兩造間之勞動契約。

四、得心證之理由：

㈠原告任職於被告公司擔任IE部門之資深技術經理，並負責被告公司代工之EMS 業務，為兩造所不爭執，先予敘明。而被告公司為科技品牌大廠，為維護其競爭力，其內部對於相關機密資訊或資產之保護有一定之規範，而要求其任職員工予

以遵守。依被告公司資訊與資產之使用準則第2 條第10款規定：「在使用HTC 資訊或資產時，使用者應同意遵守下列規範。前揭資產，包含儲存、處理或傳送HTC 資訊之個人裝置…⑽禁止將使用者名稱與密碼分享給其他使用者。…」、第4 條第7 款規定：「嚴格禁止冒充或誤用其他人名義寄發電子郵件。」、第6 條規定：「HTC 對於任何違反本準則之行為，採取嚴格的態度。當員工違反本準則時，HTC 將採取相關懲處分、措施，最重包含解僱處分。」（見本院卷一第107 頁至第112 頁）。又依被告公司資訊分類標準第3.1 條規定：「…所有HTC 資訊將會依據下以下分類標準進行分類：極機密資訊、機密資訊、公開資訊」；另依該標準第4.1 ⑴條規定：「此極機密資訊需要額外的安全防護措施以保護其機密性及完整性。此類資訊僅供少數已取得授權，而且有正當業務用途需要存取資訊的特定個人使用。未經授權之揭露或使用，可能會嚴重影響HTC 的競爭力，或是對HTC 、資料當事人或依賴方造成嚴重或災難性的重大損害或損失，或者導致其名譽或品牌受損。此等級應採取更高的安全防護措施。」、該標準第4.2.⑵條規定並列舉極機密資訊之範例，其中「物料清單（Bill of Material ,BOM ）、物料成本。」，即屬其例、該標準第4.1.⑶條亦規定：「在未取得HTC VP核准的情況下，不得複製、共用或列印。」，而有使用授權上之限制（見本院卷一第118 頁至第126 頁）；再者，被告員工手冊第15章第2 條第5 款復規定：「員工不可以利用公司網際網路與電子郵件系統作為下述之不當行為…五、非經授權將公司機密文件傳送給非相關職務的員工。」，如有違反者，依同章第3 條第5 款之規定，得被課以「大過以上並公告週知」之懲處（見本院卷一第127 頁至第131 頁）。末以，被告公司員工手冊第3 章之貳、獎懲規定之四、懲罰事項之㈣解僱處分第8 點亦規定：「未依公司作業標準操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者。」（見本院卷一第128 頁至第131 頁）。可知，被告公司員工（包含

原告）不得將公司電腦之使用者名稱與密碼分享給其他使用者，且不得冒充或誤用其他人名義寄發電子郵件，違反者最重得處以「解僱處分」；另物料清單（Bill of Material ,BO M）屬被告公司資訊分類標準第3.1 條規定之極機密資訊，此類資訊僅供少數已取得授權，而且有正當業務用途需要存取資訊的特定個人使用，非經授權將此公司機密文件傳送給非相關職務的員工，又在未取得HTC VP（副總）核准的情況下，不得複製、共用或列印，如有違反者，得被課以「大過以上並公告週知」之懲處；復未依被告公司作業標準操作，致生損害而令被告公司名譽受損，且遭受嚴重損失之員工，得被課以「解僱處分」之懲處。

㈡原告主張：其並無被告於107 年6 月15日解除聘僱通知書所述之「員工對於主管就職務之陳述不實併同違反公司資訊安全規定」、「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」、「業務執行及管理不當」之相關情事，被告公司以原告有上開事由，而依勞基法第12條第1 項第4 款規定，不經預告終止勞動契約，於法無據等語，為被告公司所否認，並以前揭情詞置辯。茲就上開爭點論述如下：

1.原告有無被告公司所指摘之「員工對於主管就職務之陳述不實併同違反公司資訊安全規定」之情事？

①被告公司辯稱：於107 年調查原告所負責EMS 業務之作業流程中有關其產品成交價格之計算基礎及決定時，原告有陳述不實之情事等語，而原告則陳稱：其在回答主管所詢問之問題時並無謊稱或為不實之陳述，有關於售價訂定部分，其僅回答沒有決定價格之權限，卻遭放大解釋為對於職務敘述不實等語，並否認被告公司所提出於107 年5 月31日訪談錄音檔案及其譯文之實質上真正等語。經查：

㈢參以，由原告於107 年4 月30日所寄發予其主管歐陽家立之電子郵件資料之內容（見本院卷一第113 頁至第117 頁之被證6 ），可知，被告斯時之EMS 客戶計有冠信電腦股份有限公司（下稱冠信公司）、威盛電子股份有限公司（下稱威盛

公司）及鴻暉電子股份有限公司（下稱鴻暉公司）等3家公司，對於鴻暉公司之EMS業務成本估算資料，其上載有出售獲利28%（經被告公司稽核部門調查後發現原告所提供之上開EMS業務成本估算資料，其上關於鴻暉公司部分雖載有出售獲利28%，然實際上反受有虧損，詳如後述）。而被告公司於發現上開情事後，遂由被告公司之稽核部門人員於107年5月31日與原告進行訪談調查，並依其訪談錄音檔案作成其譯文（見本院卷一第225頁至第264頁之被證11）。然原告並未否認被告公司主管有於上開時日與原告進行詢問相關之EM S業務工作內容，僅陳稱：被告公司多位高層主管突將原告單獨拘禁於一間獨立辦公室內，經長時間疲勞詢問原告關於昔日之工作內容，又未經原告同意私自錄音，使得原告心生恐懼、精神緊張、無法集中注意力，故僅憑其片段模糊記憶之倉促回答，而斷章取義作成錄音譯文，曲解成其為規避稽核而為不實陳述，實有所不當等語。而查，原告業已於本件起訴狀內自承：其係自107年5月2日被調職至製造工藝改進項目團隊後，於翌日即開始由被告公司主管輪流質問其先前之工作內容等語（見本院卷一第3頁）；且至107年5月31日之錄音訪談時，已歷經數日，甚至原告於同年月4日、8日、15日經被告公司要求提出製造流程及前端接單作業提出改善之計畫時，原告亦提出相關改善資料予被告公司（見本院卷一第87頁至第96頁之被證1），顯見，原告於107年5月2日之翌日至同年5月31日從事錄音訪談之期間，已有充分足夠時間而能回顧所從事之工作，並得以從容回答主管所詢之業務內容，況原告自任職起至從事EMS業務已歷時8年（原告自98年間開始任職於IE部門），依理應相當熟悉其業務內容；末以，原告就上開訪談錄音檔案及其所製成之譯文，有何與事實不符之處，均未具體指摘及釋明，僅空言泛指上開訪談錄音檔案及其譯文非合於實情。是原告指摘上開訪談錄音檔案及其譯文實質上並非真正一節，核屬無據，在此敘明。

㈡又細繹上開錄音譯文略以：『原告先指稱：有關「DL」（直接人力，下同）成本之估算資料，係由同事William 即李唯廉計算、提供等語，然經原告與李唯廉對質後，原告復改稱：係另一同仁YP即賴有朋提供「DL」成本資料等語，然賴有朋僅陳稱：其係負責產線現場量測作業時間，並無做任何計算等語後，原告再改稱：該資料係由其轄下之助理技術員邱霈萱計算，並經其審核等語；且原告陳稱：有關鴻輝公司之報價，有經過主管Richard 即陳鴻堅簽名經其同意，然亦遭陳鴻堅表示：有關客戶鴻暉公司之報價，並未經其同意或簽署，係由前副總經理與原告決定，其亦未見過對帳單，而係由原告指揮邱霈萱對帳後直接轉至會計部門請款等語；然最後原告於陳述有關鴻暉公司訂單部分，而自承：其並未進行報價程序，係由鴻暉公司自行決定價格等語。』（見本院卷一第225 頁至第264 頁）。可知，原告就其回答被告公司人員詢問之處，似避重就輕，而有故意隱瞞其工作內容及作業流程而為不實之陳述之虞，至原告就此違反被告公司工作規則之內容，詳如後述。

㈢另被告公司辯稱：原告之上開被證6 之電子郵件（見本院卷一第113 頁至117 頁）並非由其親自寄出，因其將電子郵件信箱之帳號及密碼告知其職務代理人邱霈萱，而由邱霈萱以原告名義寄出，且此情事已發生多次等語，此業經原告所自承（見本院卷一第288 頁反面、本院卷二第29頁），另證人邱霈萱於108 年9 月20日審理時證稱：「（請鈞院提示被證6 ，這封信是否是你發的？）是。」、「（可否簡單說明當初為何要發這封信？）因為那時候是勞動節連假，那時候長官很急，所以我沒有想很多，我就直接拿原告的筆電做回覆，因為當時我是原告的職代，因為長官歐陽家立有說明要資料。」、「（…為何要用原告電腦寄出？）因為當時沒有想很多，因為資料我也寄給他，所以原告電腦裡面有這些資料，因為當時我記得我電腦送修。」等語（見本院卷二第10頁、第12頁背面），堪信，被告公司之上開辯稱為真實。又原

告雖主張：依HTC 資訊與資產之使用準則第1 條規定，對於資訊安全政策目的最主要是防止各種非法之使用、洩漏、破壞、修改被告公司之機密資訊等目的，然原告商請職務代理人邱霈萱發送被證6 之電子郵件或其他郵件予主管，此舉並無非法之使用、洩漏、破壞、修改被告公司之機密資訊等目的，而係為完成主管所交辦之工作，並無不妥或不法之處，且邱霈萱係原告之職務代理人，也是EMS 業務團隊一員，清楚相關案件細節，本有權回覆主管相關案件內容等語。惟依被告公司資訊與資產之使用準則第2 條第10款規定，禁止被告公司員工將電腦之使用者名稱與密碼分享與其他使用者，上開準則既是被告公司之內部規範，解其文義有關禁止分享電腦之使用者名稱及密碼之對象，是通指被告公司所有各自享有專屬電腦之使用者，自屬包括所有非原告以外之其他被告公司員工，否則收件者將無法辨識實際之寄發者為何人，原告自不得推諉該規定之「他人」並不包括職務代理人在內，況縱認邱霈萱可向主管以電子郵件回覆原告之職務內容，亦應以邱霈萱個人之名義寄發電子郵件予主管方符合上開規定。至原告雖指稱：由證人邱霈萱證述可知，證人邱霈萱當日之公司筆電送修，其為求主管交辦之工作順利推動，使用原告之電腦並奉主管之命而回復電子郵件，實無任何不妥之處等語（見本院卷二第12頁反面、第61頁），然此情節，業經被告公司提出被告公司於107 年3 月及同年4 月之電腦設備送修記錄（見本院卷二第156 頁之被證50），其內容並無證人邱霈萱公司筆電之送修記錄，益徵，證人邱霈萱所述因公司筆電送修，方使用原告之電腦及其電子郵件信箱而寄發資料予公司主管云云，不足採信。依此，被告公司指摘原告違反資訊與資產之使用準則第2 條第10款及第4 條第7 款規定，依同準則第6 條規定，最重得處以「解僱處分」等情，尚非無據。

2.原告有無被告公司所指摘之「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」之情事？

被告公司辯稱：原告於107年3月及4月間，在未經HTC VP（公司副總）之同意下，將其業務上屬極機密等級之BOM表等相關資料以電子郵件方式寄送予與原告不同部門之黃日璋，並要求由其協助拆解BOM表，已違反被告公司資訊分類標準第3.1條、第4.1⑴條、第4.2.⑵條、第4.1.⑶條之規定，依被告公司員工手則第15章第2條第5款規定，此為可處以大過之行為，又因原告多年皆是如此行事，被告得依原告之行為數，處以數個大過以上之懲處，並累計三大過以上得予以解雇等語，並提出數份電子郵件為佐（見本院卷一第133頁至第161頁）。然原告並不否認黃日璋有協助拆除BOM表乙節，僅主張：從原告進入被告公司以來接單後拆解BOM表過程，都是由黃日璋所協助，於拆解BOM表完之後，始能進行生產；且黃日璋係EMS業務團隊之主管，其協助公司業務進行，並無不法；又黃日璋僅在操作拆BOM表之方法或技巧上教導原告，明顯有助於被告公司之業務，不能謂原告之此舉有違反上開被告公司資訊分類標準及員工手則等保密條款等語。經查：

①被告公司陳稱：黃日璋為被告公司SP Calibration Mgt & Fixture Fabrucation（即手機儀器校準與治具製作部門）之資深經理，並無負責EMS業務，業據其提出黃日璋之基本資料1份可參（見本院卷一第265頁之被證12），其上並無相關EMS業務之記載，且觀諸證人黃日璋於本院108年12月6日審理時曾證稱：「（提示被證12是否是他剛才所講任職工程部經理工作執掌，請說明？是，被證12的工作內容是我的職掌，但是少了一塊，就是廠務工程。」、「（EMS業務是屬於那一塊？）不在被證12的工作內容裡面。」等語（見本院卷二第30頁背面），可知，黃日璋目前並非負責被告公司EMS業務之人員，堪以認定。

②原告固主張：依證人黃日璋於本院108年12月6日審理時另證稱：「（你知道EMS嗎？）我從進去被告公司就是負責EMS部分，他有二種，一個是對內，一種是對外，對外就是公

司發包給人家，對內是接單，替人家代工，早期部分我是對外，後來又加了對內的EMS ，…」、「（所以你是EMS 團隊的成員？是。」、「（是否可以簡單敘述一下你負責的業務？）EMS 部分是ESD 的稽核，第一是…，第二是零件及SM T製程的指導。」、「（你前述第二部份是零件的指導，內容是什麼？）最主要是訓練一些產線的人員對於零件的認識，及製程上的變更，這部分我會教導原告及其他產線上的人員看BOM 表。」、「（原告是不是EMS 團隊的一員？是，他算是第三階段進來的，就是後面進來的人，不是一開始的建立者。」、「（你們在EMS 團對業務尚有配合嗎？）有。」、「（可否簡單說明你如何跟原告配合？）原告剛開始來的時候是學習治具的製作，後來調到產線時，他相關的工作內容就是我訓練出來的，包含他之前做MPE 、EMS 對內的部分，裡面有接一些治具製作的部分，因為原告不是電子科的人，我們會訓練他作拆BOM 表及認識零件。」等語（見本院卷二第29頁背面至第30頁背面），可知，黃日璋前係EMS 業務團隊一員，且協助原告拆解BOM 表已行之有年，並非被告公司所稱與原告職務完全非相關之人員等語。然查，證人黃日璋於當日亦證稱：「（依照你的職務，你是否會接觸到BO M表，是那個業務有接觸到BOM 表的需求？）我的職務名稱內容不會接觸到，但我們工作範圍內會跨過部門去做事情。」、「（你的工作內容是否有拆BOM 表？）沒有。」、「（原告有無請你幫他拆BOM 表？）有。」、「（這件事情有每有其他的公司人員知道？）我不知道副總知不知道，因為是他叫我去訓練原告的。除了副總之外，其他人我就不敢確定，因為我上面有一個協理，他知道我在協助原告相關業務，但我不知道他知不知道我在拆BOM 表，因為協理不參與EMS 的業務。」（見本院卷二第32頁背面至第33頁）等語，可知，證人黃日璋之直屬主管（協理）並未參與EMS 業務，當無可能指使黃日璋協助原告拆解BOM 表，縱證人黃日璋前為EM S之成員，而受副總之指示去訓練原告，證人黃日璋至多僅得以

其個人工作經歷，於通案中去訓練、指導原告如何解析BO M表，應無在個案中協助原告拆解BOM 表之權限，因BOM 表為被告公司之極機密資料，已如前述，是原告將BOM 表之資料傳送予無收受權限之證人黃日璋，確已違反被告公司資訊分類標準第3.1 條、第4.1 ⑴條、第4.2.⑵條、第4.1.⑶條之規定，依被告公司員工手則第15章第2 條第5 款規定，此為可處以「大過以上並公告週知」懲處之行為，然原告卻反覆違反之。

3.原告有無被告公司所指摘之「業務執行及管理不當」之情事？

①被告公司辯稱：原告任職IE部分長達8 年以上，職司資深技術經理，並負責EMS 業務成本估算、定價、報價及對帳、收款之業務，卻於107 年5 年經被告公司發現原告未依照EMS作業流程，未與客戶完成報價、定價程序，即依客戶開立之工單進行生產，有重大違反作業流程之情事等語；而原告固稱：開立工單進行生產並非原告權限，且應收帳款是由會計部及財務部所負責，均非原告負責業務，被告公司之上開指摘事項僅是要合理化其違法解雇之行為等語。惟查：

㈠觀諸前開原告於107 年5 月31日經被告公司主管訪談之錄音檔案及其譯文資料陳述略以：『原告先指稱：有關「DL」（直接人力，下同）成本之估算資料，係由同事William 即李唯廉計算、提供等語，然經原告與李唯廉對質後，原告復改稱：係另一同仁YP即賴有朋提供「DL」成本資料等語，然賴有朋僅陳稱：其係負責產線現場量測作業時間，並無做任何計算等語後，原告再改稱：該資料係由其轄下之助理技術員邱霈萱計算，並經其審核等語；且原告陳稱：有關鴻輝公司之報價，有經過主管Richard 即陳鴻堅簽名經其同意，然亦遭陳鴻堅表示：有關客戶鴻暉公司之報價，並未經其同意或簽署，係由前副總經理與原告決定，其亦未見過對帳單，而係由原告指揮邱霈萱對帳後直接轉至會計部門請款等語；然最後原告於陳述有關鴻暉公司訂單部分，而自承：其並未進

行報價程序，係由鴻暉公司自行決定價格等語。』（見本院卷一第225 頁至第264 頁），已如前述，而原告身為被告公司之資深經理，理應有相當智識與工作經驗，然對其司職8年之職務內容，前後敘述不一，顯有避重就輕之嫌，益徵，原告所述其並無負責成本估價一節，並非無疑。另審酌被告公司所提出之數份電子郵件，其內容略為：原告於106 年5月11日寄發電子郵件予被告公司生產部門，以通知有關鴻暉公司產品之生產排成、試產需求、預計上線生產及交貨之時間等情（見本院卷二第39頁至第40頁之被證22）；原告於同年6 月23日寄發電子郵件予被告公司之客戶鴻暉公司，以說明出貨時間等情（見本卷二第48頁至第49頁之被證23）；原告於同年3 月15日寄發電子郵件予被告公司同仁，以說明冠信公司之產品需重工之情形，且會向冠信公司收取重工費用等情（見本院卷二第50頁之被證24）；原告於同年8 月7 日寄發電子郵件予被告公司副總經理，以說明會就晶睿通訊股份有限公司（下稱晶睿公司）之產品部分而向鴻暉公司收取重工費用等情（見本院卷二第120 頁至第122 頁之被證34）；邱霈萱於107 年3 月26日寄發予鴻暉公司人員（收受副本者為原告）催收貨項之電子郵件，而提及就鴻暉公司之12月貨款，原告與鴻暉公司人員已對帳確認完畢等語（見本院卷二第129 頁背面）。可知，原告於被告公司之EMS 業務，除了接單外，尚有訂價、通知生產、確認出貨及收款、對帳等項目。足認，原告之上開主張：其於EMS 業務之內容僅含有確認訂單云云，顯非可採。

㈡被告公司復主張：原告於執行上開職務時，因未依EMS 作業流程，未與客戶完成報價、定價程序，即依客戶開立之工單進行生產，致使被告公司對於客戶之應收款項無所憑據，且經被告公司稽核人員查核原告提出之利潤估算資料，發現原告所計算銷售予鴻暉公司之利潤與實際不符，即被告公司產品之實際售價僅約為原告所提出「EMS 成本估算報告」上售價之59%，造成原告所提出「EMS 成本估算報告」上產品之

利潤率為28%，然實際上產品之利潤率為負36%，另原告復以上開不實產品售價製作「EMS 成本估算報告」並提供予其主管，企圖使主管產生錯誤認知，掩飾其執行職務對於被告公司之損害等語，並提出被告公司稽核部門比對成本之報告及訪談錄音譯文各1 份附卷可稽（見本院卷個資卷之被證14第3 至5 頁、本院卷一第225 頁至264 頁之被證11）。且經被告公司稽核部門追查EMS 業務之應收帳款，亦發現原告未依合約向鴻暉公司收款，造成被告公司於106 年5 月8 日至107 年5 月25日止，在鴻暉公司之客戶晶睿公司、神準科技股份有限公司（下稱神準公司）、達創科技股份有限公司（下稱達創公司）出貨產品中，尚有各計有40,687件、169,247 件（以上為晶睿公司）、149,050 件（神準公司）、180件（達創公司）已出貨之產品漏未向鴻暉公司請款，金額分別為2,933,447 元、8,483,582 元（以上為晶睿公司）、10,209,905元（神準公司）、7,636 元（達創公司），此有被告公司經核對後所製作之「鴻暉未請款明細0000-0000-0000-00 000-0 0 」表、「鴻暉未請款0000-00000-000-0」表（以上為晶睿公司）、「神準明細表」、「達創明細表」附卷可稽（見本院卷個資卷之被證17、20、18至19）等情事；另針對已完成對帳部分，鴻暉公司尚未給付被告公司應付款項已達4,151,152 元，業經鴻暉公司於107 年10月24日提出保證書並簽發本票（見本院卷二第145 頁、第146 頁之被證45）為憑，惟鴻暉公司逾期仍未給付，經被告公司向法院聲請准予強制執行之本票裁定而獲准（見本院卷二第147 頁之被證46），可知，被告公司確因原告未依EMS 作業流程而受有財產上之損失。至原告雖主張：被告公司提出之成本估價表格（見本院卷一第202 頁至第205 頁之原證8 ）都有主管簽名，並非其能決定訂價等語，然縱認原告並非最後價格之決定者，此最後價格之決定者亦係需審酌原告所估算之成本，是原告之此部分主張仍不足正當化其「未依公司作業標準操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」之行

為。足認，原告既未按照EMS 業務流程作業而致被告公司受有成本估算及應收帳款應收未收之損失，則被告公司主張：原告業已該當被告公司員工手冊第3 章解雇處分第8 點「未依公司作業標準操作，致生損害而令公司名譽受損，且遭受嚴重損失者」之情形，而得被處以「解僱處分」，尚非無據。

4.依此，原告確有被告於107 年6 月15日解除聘僱通知書所述之「員工對於主管就職務之陳述不實併同違反公司資訊安全規定」、「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」、「業務執行及管理不當」之情事，而違反被告公司之資訊與資產之使用準則第2 條第10款、資訊分類標準第3.1 條、第4.1⑴條、第4.2.⑵條、第4.1.⑶條、員工手冊第3 章解雇處分第8 點之規定，被告公司以原告有上開事由，而依勞基法第12條第1 項第4 款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，乃於法有據。

㈢被告公司因原告之上開行為而於107 年6 月15日通知原告予以解僱，是否符合解僱最後手段性？

原告主張：即令被告公司於解除聘雇通知書內之「員工對主管就職務之承陳述不實併同違反公司資訊安全規定」、「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」、「業務執行及管理不當」之記載屬實，要非不能採取減薪、降級、記過或調職等較輕處分，以達處罰之目的，竟未經通知原告改善或再教育，據爾解僱原告，強制剝奪原告之工作權，違反解僱最後手段性等語。然按「上訴人之前開行為已違反勞工之忠誠義務，破壞與被上訴人間之信賴關係，導致其與被上訴人間之勞雇關係受到干擾，無法期待被上訴人採用解僱以外之懲戒手段，而繼續與上訴人維持勞雇關係。自足認上訴人已違反工作規則，且情節重大。」（最高法院98年台上字第1042號判決意旨可參）。而查，原告任職於被告之年資長達9 年，於被告轉調其職務後，竟為被告發現，原告於任職期間從事EMS 業務，違反被告公司之資訊與資產之使用準則第2 條第10

款、資訊分類標準第3.1條、第4.1⑴條、第4.2.⑵條、第4.1.⑶條、員工手冊第3章解雇處分第8點之規定，於此情形下，衡情已使被告無法相信原告之誠信，兩造間應無任何信賴基礎，自無法再期待被告得以其他處分為替代手段而矯正原告之上開不當行為，故被告上開解僱原告之舉，確已符合解僱之最後手段性原則。

㈣被告公司於107年6月15日終止兩造間之勞動契約，是否未逾30日之除斥期間？

原告固主張：被告公司於107年6月15日依勞基法第12條第1項第4款規定，以解除聘僱通知書通知原告終止兩造間之勞動契約，已逾30日之除斥期間等語。惟「雇主依勞基法第12條第1項第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第2項定有明文。其所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。」（臺灣高等法院106年重勞上字第39號判決意旨可參）。經查，被告公司於107年5月2日起將原告之職務調整至製造工藝改進項目團隊後，即開始對於原告進行訊問之調查，此為原告於本件起訴狀所自承，已如前述，然被告公司之稽核部門人員係於107年5月31日與原告之訪談過程中（詳如前述），基於原告之上開陳述，始有相當之確信原告有上開違規之情事，是依前揭判決之見解，被告公司雖於107年6月15日始通知原告終止兩造間之勞動契約，然並未罹於30日之除斥期間，附此敘明。

五、綜上，因原告有「員工對於主管就職務之陳述不實併同違反

公司資訊安全規定」、「任意將機密資訊交予無須知悉之同仁」、「業務執行及管理不當」之相關情事，被告公司乃於107年6月15日以解除聘僱通知書，而依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止兩造間之勞動契約，乃屬有據。從而，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；並依兩造間之勞動契約之法律關係，請求被告公司自原告自107年6月16日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告7萬2,800元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；暨請求被告公司自原告自107年6月16日起至原告復職之日止，按月提繳4,368元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、又因原告之訴既經駁回，其假執行之聲請乃失所附麗，應一併駁回之，且其訴之聲明第1項為確認兩造間之僱傭關係存在，而係確認聲明，本不宜宣告假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　3　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）；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　　109　　年　　7　　月　　6　　日

書記官　賴昱廷