臺灣橋頭地方法院民事判決

106年度重勞訴字第6號

原　　告　唐于埕
訴訟代理人　王伊忱律師
　　鄭美玲律師
被　　告　華泰電子股份有限公司
法定代理人　杜紹堯
訴訟代理人　洪幼珍律師

上列當事人間請求確認勞動契約關係存在等事件，本院於民國107年12月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間之僱傭關係存在。

被告應自民國一百零六年七月六日起至原告復職之日止，按月於次月五日給付原告新臺幣壹拾萬零陸佰元，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。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項於原告就已到期之各期給付，各以新臺幣參萬參仟陸佰元為被告供擔保後，得假執行。但被告各以每期新臺幣壹拾萬零陸佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國97年9月起受僱於被告，於被告成品事業中心擔任七職等總經理特別助理，每月本俸新臺幣（下同）78,200元、伙食津貼2,400元、季KPI獎金20,000元，合計月薪100,600元。惟原告於106年6月2日突接獲人事經理通知被告欲資遣原告，106年6月6日被告人事經理及資深副總約見原告，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「不能勝任工作」為由資遣原告，當場交付協議書（下稱系爭協議書）要求原告簽署，並強令原告交出證件。然原告並無不能勝任工作之情事，況被告從未就原告工作要求改善或對原告進行再教育或訓練，被告以勞基法第11條第5款事由終止兩造間勞動契約顯不合法，不生終止之效力。嗣經原告申請勞

資爭議調解，被告調解時始增列勞基法第11條第4 款「業務性質變更」事由終止兩造勞動契約，復於106 年6 月23日寄發存證信函改以勞基法第12條第1 項第4 款規定終止勞動契約，於本件訴訟審理時不再主張勞基法第11條第5 款事由，足認被告自承依勞基法第11條第5 款規定解僱不合法，且依誠信原則及最高法院101 年度台上字第366 號判決見解，被告嗣後隨意改列解僱事由，另依勞基法第11條第4 款、第12條第1 項第4 款規定終止勞動契約不合法。

㈡況勞基法第11條第4 款係以業務性質變更、無適當工作可供安置勞工時，始准許雇主終止勞動契約，惟被告未曾徵詢原告意見，僅以主觀意見認定無合適職位可供安置原告，即將原告解雇，與勞基法第11條第4 款規定相違，且原告為總經理特助，秉承總經理指示為第三人公司製作會計帳務資料，並向被告申請開放電腦使用權限，無故意違反勞動契約或工作規則，被告另主張勞基法第12條第1 項第4 款終止事由，亦無理由。被告終止契約既不合法，兩造僱傭關係仍屬存在，且被告非法資遣原告，拒絕受領原告提供勞務，應自負受領遲延責任，依民法第487 條前段規定，原告無須補服勞務，並得請求被告自106 年7 月6 日起按月給付薪資100,600元。為此，爰依民事訴訟法第247 條第1 項、兩造勞動契約及民法第487 條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在；㈡被告應自106 年7 月6 日起至原告復職之日止，按月於次月5 日給付原告100,600 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢第二項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告原隸屬被告「成品事業中心總經理室」擔任總經理特別助理，由總經理視需求指派工作以襄助總經理處理事務，惟成品事業中心總經理室已於105 年12月因組織調整而裁撤，總經理及二位副總經理均離職，成品事業中心北部廠亦於106 年2 月出售，被告公司組織發生結構與實質性變異，已

無成品事業中心總經理及特別助理之需求，特別助理職位因業務性質變更，有減少勞工必要，又無適當工作可供安置，而有勞基法第11條第4 款所定須預告終止勞動契約之情形，被告人事經理伍章蓉、資深副總經理劉子明於106 年6 月6 日與原告協商資遣事宜，原告將資遣方案明細表攜回考慮，並於當日晚間11時許返回公司收拾個人物品，再於6 月7 日繳回員工識別證、門禁卡、停車證，6 月8 日至公司要求發給非自願離職證明書，復未退還6 月26日發給之薪資與資遣費，足認兩造已合意以資遣方式終止勞動契約，並於000 年0 月00日生效。縱認兩造未合意資遣，原告雖屬會計業務範圍之特別助理，然被告財會部門已無主管職缺，且該部門主管年資均較原告資深，原告職級及薪資高於會計部主管，不論組織整併前後，均無財會主管職缺可供原告任職，其餘相關職缺與原告原領薪資、職級顯不相當，實無相關及條件相當之適當工作可安置原告，而有勞基法第11條第4 款所定合法終止事由。

㈡又被告工作規則第12條第17、18、19項即有禁止員工兼職及行為情節嚴重得解僱員工之規定，被告於106 年6 月21日就原告工作使用之個人電腦進行例行性整理及歸檔，始發現原告於104 年10月21日至106 年5 月18日期間，皆利用上班時間為香港摩瑪科技有限公司與摩瑪（蘇州）貿易有限公司（下稱香港摩瑪公司、大陸蘇州摩瑪公司）處理會計帳務，原告顯係多次故意違反工作規則、原告簽署之「電腦系統及電子郵件使用同意書」第1 條第1 項、第3 條第4 項、第4 條第2 項規定及員工對公司之忠誠義務、亦違反被告「道德行為準則第4 、7 、8 條，嚴重侵害被告利益，對被告造成重大不利影響，客觀上被告已難採用解雇以外之懲處手段繼續與原告間之勞動契約，被告已於106 年6 月23日寄發存證信函通知原告以勞基法第12條第1 項第4 款「違反勞動契約情節重大」事由終止兩造間勞動契約。兩造間勞動契約業經合法終止，原告主張顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原

告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自97年9月起受僱被告，擔任成品事業中心總經理室之總經理特別助理，每月本俸78,200元、伙食津貼2,400元、季KPI獎金20,000元，合計月薪100,600元。

㈡被告與105年12月26日與思創公司簽立設備買賣合約書，以總價7,000萬元將成品事業中心北部廠之機器設備售予思創數位科技股份有限公司（下稱思創公司）。思創公司設立地點即為被告成品事業中心北部廠地址，思創公司董事長龔書弘原為被告成品事業中心總經理。

㈢被告人事經理伍章蓉於106年6月2日通知原告欲將其資遣，復於106年6月6日協同副總經理劉子明與原告商談資遣適宜，交付系爭協議書予原告。系爭協議書內容記載：「茲乙方（即原告）係經甲方（即被告）之聘僱任職於甲方公司成品事業中心擔任七職等特別助理一職，因乙方於任職期間不能勝任工作，故雙方協議如下：一、雙方同意依勞動基準法第11條第5款之規定予以資遣。二、資遣基準日為106年6月19日。三、乙方應依規定完整業務交接工作。」，系爭協議書未經原告簽名繳回被告。被告於本院審理時主張是依勞基法第11條第4款規定（業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置）資遣原告，並非依勞基法第11條第5款為資遣事由。

㈣被告資遣原告時已給付至106年7月5日之預告工資。

㈤原告於106年6月6日晚間返回被告公司收拾個人物品，於6月7日將員工識別證、門禁卡、停車證交回公司，嗣於106年6月8日寄發存證信函通知被告不同意系爭協議書之內容。

㈥被告於106年6月23日寄發存證信函予原告，通知原告其依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約情節重大」之規定，終止兩造勞動契約，該存證信函於106年6月26日送達原告。

㈦原告受僱被告時曾簽署員工工作承諾書、電子系統及電子郵件使用同意書。

㈧原告於104 年10月至106 年1 月間，有在被告公司為香港摩瑪公司、大陸蘇州摩瑪公司製作會計帳務資料。

四、本件之爭點：

㈠兩造是否合意終止勞動契約？如否，被告抗辯依勞基法第11條第4 款、第12條第1 項第4 款之規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？

㈡原告主張被告應自106 年7 月6 日起至復職之日止，按月給付工資100,600 元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠兩造是否合意終止勞動契約？如否，被告抗辯依勞基法第11條第4 款、第12條第1 項第4 款之規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？

1.兩造是否合意資遣：

⑴按勞雇雙方如以資遣之方式合意終止勞動契約，固非法所不許，然仍需當事人互相表示意思一致，此項合意終止契約之法律行為始能成立，此觀民法第153 條第1 項規定甚明。本件被告抗辯兩造合意以資遣方式終止勞動契約，為原告所否認，自應由被告就此舉證。然證人即被告人事經理伍章蓉於本院審理時證稱：105 年11月底成品事業中心總經理室裁撤，106 年2 月1 日台北廠售出，公司讓龔書弘選擇要轉過去思創公司的員工安置，思創公司並沒有選擇原告，原告不在思創公司挑選名單內，當時伊等有考慮原告位階，沒有馬上跟原告做合意資遣，原告本身是財務背景，但公司財務部門很健全，管理幹部已有9 位都非常資深，不容易幫原告做安置。後來劉副總私下有找原告談過，原告說如果公司有比較適當安排的話，例如金額的話，他也願意。6 月6 日伊與劉子明副總與原告三人一起談資遣事宜，伊等拿公司計算之資遣費、預告工資、未休年假及當月薪資文件，在會議室內告知原告公司最後的決定，然後把金額計算及資遣生效日跟原

告說明。原告說與他期待的金額不一樣，所以他不接受。後來伊等還是把文件交給原告，原告把文件拿走，當晚原告就來收拾他的東西，隔天把識別證交給公司，伊等以為原告接受這樣的條件了。原告有說他不同意資遣，最後金額沒有合意等語在卷（見本院重勞訴卷二第55至57、64頁），依證人伍章蓉前揭證言，原告就資遣費等金額顯有爭執，且未同意資遣，且原告亦未於系爭協議書上簽名，足認兩造並未達成合意以資遣方式終止勞動契約之意思表示，被告抗辯兩造合意終止勞動契約，殊無可採。

⑵被告另以：原告於6月6日晚間返回公司收拾個人物品、6月7日繳回員工識別證等證件，及於6月8日至公司要求發給非自願離職證明書，復未退還6月26日發給之薪資與資遣費等語，抗辯原告業已默示合意資遣，然原告於106年6月6日協談時已未接受被告提出之資遣條件，兩造並未達成合意資遣之意思表示，如前所述，證人伍章蓉亦證稱：6月6日有跟原告說一旦資遣了以後，文件資料就要繳回等語（見本院重勞訴卷一第60頁），原告僅為勞工身分，其於證人伍章蓉等人告知被告決定將之資遣，因而收拾個人物品、交還文件離職、要求發給非自願離職證明書，並非即可當然推認原告係本於合意資遣之意離職，實務上勞工遭受雇主片面解僱或資遣時，亦多僅能按雇主意思辦理離職，況原告已於106年6月12日申請勞資爭議調解，6月20日進行調解，有勞資爭議調解紀錄為憑（見本院審重勞訴卷第14頁），原告於調解時既已表明公司派警衛防堵致其無法上班，顯不同意資遣，自難以被告事後匯入資遣費等費用未經原告退還，認定兩造已達成合意資遣之意思表示，是被告此部分抗辯亦無足憑採。

2.勞基法第11條第4款部分：

⑴兩造未達成合意資遣，業經本院認定如前，被告另抗辯得以勞基法第11條第4款事由終止勞動契約，原告則主張被告係以勞基法第11條第5款資遣原告，不得事後變更終止事由等

語，然證人伍章蓉已另證述：伊自己在6月2日有跟原告說沒辦法安排適當工作幫原告做安置，被告決定要資遣。劉副總之前在詢問金額的時候，也有跟他說當初公司把台北廠賣掉及組織上的調整，這段期間也很想幫他做安置，可是實在找不到適合他的工作來安置等語在卷（見本院重勞訴卷二第56、62頁），足認證人伍章蓉與劉子明已明確告知原告無法為其安排適當工作，故被告決定將之資遣之情形，應認被告於資遣時已以勞基法第11條第4款事由終止勞動契約，尚難以系爭協議書記載依第11條第5款規定資遣，認定被告事後變更終止事由。又被告於本院審理時已陳明未主張以勞基法第11條第5款事由終止勞動契約，本院應僅就被告有無勞基法第11條第4款事由審理。

⑵按勞基法第11條第4款規定，業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，雇主可終止勞動契約。是依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，必須雇主又無其他適當工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。所謂業務性質變更，就雇主所營事業項目變更固屬之；就經營事業之技術、手段、方式有所變更，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之。故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，該部分業務之實施，亦發生結構性、實質性之變異，亦屬業務性質變更之範疇，並非侷限於變更章程所定的事業項目或從登記之事業範圍中之一項改變。又倘關於同性質之他部門依然正常運作仍有職缺可供安置，或以受僱人現有技能或經過合理期間之再訓練亦有能勝任之工作，均與無適當工作可供安置之要件不符。而為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，於解釋該款「有減少勞工之必要」、「無適當工作可供安置時」，應特別慮及解僱為雇主終極、無法避免、不得已之手段，須雇主因業務性質變更致不得不資

遣員工，且又無其他方法可資替代，始得為之。換言之，因業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主須試圖於同一部門或同一企業中，安插轉職或換工作地點之可能性，縱使此轉職須先經由再訓練或教育始有可能時，除非造成雇主重大困擾，否則雇主不得拒絕。

⑶原告主張：被告係將成品事業中心北部廠另行獨立創設思創公司，思創公司與被告具相當之關連性，且被告之成品事業中心並未裁撤，被告之電子製造服務（簡稱EMS）仍由成品事業中心負責，其業務並未發生結構與實質性變異等語。被告則抗辯：成品事業中心北部廠業經出售，原告屬會計業務範圍之特別助理，公司財會部門已無適當工作可安置原告，思創公司僅為伊投資公司，伊對思創公司業務沒有任何控制從屬關係等語。查被告於106年2月1日簽立買賣契約，將成品事業中心北部廠之機器設備資產售予思創公司乙節，固有設備買賣合約書可稽（見本院重勞訴卷一第176至177頁），然被告105年度年報中，已將思創公司列載於關係企業組織圖及各關係企業基本資料表內（持股情形及董事長、董事資料詳見本院重勞訴卷二第41頁），有被告105年度年報資料可憑（見本院重勞訴卷二第39至42頁），且被告於105年11月30日並公告由原成品事業中心總經理龔書弘負責成品事業中心北部廠出售事務，有成品事業中心暨總管理處組織暨人事異動公告可稽（見本院重勞訴卷一第26頁），龔書弘嗣後並擔任思創公司之法定代理人，則於本件出售案中處理出售事務與購買事務之人相同，再者，成品事業中心北部廠員工除原告外僅8人經被告資遣，其餘101人全數改受僱於思創公司，亦有被告提出之成品事業中心批次離職名單可參（見本院重勞訴卷二第22頁），被告雖抗辯係將成品事業中心北部廠出售予思創公司，然思創公司網頁介紹資料仍記載該公司原隸屬於被告成品事業中心為北部一廠，自2017年2月1日起正式獨立等語在卷（見本院重勞訴卷一第72頁），且北部廠員工逾百人，倘無將員工移轉改受僱於思創公司之

計畫，被告則需大規模資遣百名員工，嚴重危害員工權益，勢必引發勞工不滿及主管機關注意，然被告與思創公司所訂立之買賣合約中，就員工安置、保障員工權益之要求竟隻字未提，與一般公司經合併或出售部分部門強調保障員工權益之情形迥異，況被告原即有將成品事業中心分割設立子公司之計畫，有93年度股東常會議程紀錄可稽（見本院重勞訴卷一第22頁），被告嗣後雖以出售機器設備予思創公司之形式為之，然縱思創公司與被告為不同法人格，本院綜合上開各情，及被告自承思創公司為其投資設立，原告僅為勞工，未能取得被告及思創公司設立過程相關資訊、思創公司於北部廠原廠址經營、聘用相同員工等節，認原告主張被告係將成品事業中心北部廠另行獨立創設思創公司，應屬可採，且被告原即計畫將成品事業中心北部廠之機器設備及員工留於思創公司旗下營運，被告與思創公司間關係匪淺，其辯稱無法干涉思創公司是否聘僱原告，尚難逕予採認。

⑷又依前開異動公告第8條內容，原成品事業中心財會一部、二部，雖併入總管理處會計部，然依異動公告第4條內容，被告同一企業中，仍有成品事業中心高雄廠及大陸蘇州廠繼續營運，被告於本院審理時陳稱：曾請思創公司協助安置原告，惟思創公司未聘僱原告等語在卷（見本院重勞訴卷第三第105頁），然思創公司既係由被告將成品事業中心北部廠另行獨立創設，其以此為由資遣原告，復未曾提供其他職務詢問原告轉職意願，或詢問同一部門或同一企業中，有無安插轉職、轉換工作地點之可能性，對勞工之權益影響重大，被告以總管理處財會部門無相關或相當之適當工作為由，逕予資遣原告，自難認已該當勞基法第11條第4款無適當工作可供安置之要件，被告抗辯以該條款規定合法終止勞動契約，尚屬無據。

3.勞基法第12條第1項第4款部分：

⑴按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基

於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101 年度台上字第366 號判決意旨參照）。是以，雇主於告知勞工被解僱事由後，亦無由再任意增列或羅織該事由未及之其他事實，據為解僱之事由，否則即有違誠信原則，亦不符解僱最後手段性原則，以貫徹保障勞工工作權之目的。所謂「解僱最後手段性原則」，係指勞工提供之勞務，經本於誠信原則加以判斷後，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，而雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情況下，始得終止勞動契約（最高法院103 年度台上字第341 號、101 年度台上字第1546號、101 年度台上字第366 號、96年度台上字第2630號判決意旨參照）。次按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1 項第4 款定有明文。所謂「情節重大」，應係關於雇主之財務、產品、履約等業務項目影響重大而言，易言之，必須勞工之行為，非僅違反勞動契約或工作規則，且在客觀上及社會一般通念上，足以對於雇主之財務、產品及營運造成重大影響，因而導致勞動關係進行受到干擾；或該事由已喪失勞務目的之信賴，如使勞僱關係繼續，對當事人之一方，顯屬不可期待，而有害於當事人之利益且有失公平者，即有賦予雇主終止勞動契約關係權利之必要。又情節是否重大，應依個案具體事實認定，即依雇主營業之特定需要、勞工違反行為之情節，並審酌客觀標準，於維持雇主營業秩序所必要之範圍內，就個案為適當之權衡。亦即，雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須相當，符合比例原則，始構成上開「情節重大」之要件，不得僅以雇主所定工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定標準，仍應以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，在客觀及社會一般觀念上，對於雇主營運造成重大影響始為情節重大，以達保障勞工權益。

⑵原告主張被告事後改依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，違反誠信原則等語，被告則執臺灣高等法院95年度勞上字第78號判決，抗辯法無禁止另以其他事由再終止勞動契約等語，然被告於106年6月6日通知原告予以資遣，原告於106年6月12日申請勞資調解欲恢復僱傭關係，被告於6月20日調解時仍以勞基法第11條第4款、第5款為終止事由，調解後被告旋於106年6月23日寄發存證信函予原告，另以106年6月21日發現原告個人電腦存有處理其他公司資料，違反勞動契約及工作規則為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，有勞資爭議調解紀錄及該存證信函可稽（見本院審重勞訴卷第14、36至38頁），然被告既抗辯已合意或依勞基法第11條規定予以資遣，原告任職期間亦未曾遭受任何懲戒處分，被告於原告離職且兩造調解不成立後新增終止事由，逕對原告施以解僱手段，未貫徹懲戒程序之公正性，調查事實予以勞工本人辯白機會，原告因業已離職，無從取得個人電腦內之電子郵件、簽呈等相關資料為證，對原告於訴訟上攻防顯失公允。再者，原告於106年7月5日提起本件訴訟，被告於106年7月27日收受起訴狀繕本，有送達證書可稽（見本院審重勞訴卷第20頁），復於107年1月提出被證17之香港摩瑪公司、大陸蘇州摩瑪公司檔案名稱資料（見本院重勞訴卷一第187頁以下），被告明知兩造因前開事由爭訟，竟未保存相關資料，於本院審理期間陳稱：106年11月1日前之電子郵件因107年3月轉換電腦系統無法留存，被證17電腦資料業經消除等語在卷（見本院重勞訴卷三第188至192頁），並一概否認原告提出文書真正，原告就公司內部文書難以再為舉證，本院審酌上開各情，認被告於原告離職後另寄發存證信函以此事由終止勞動契約，未予調查及使用勞基法所賦予保護之各種手段，自有違反誠信原則及解僱最後手段性原則之情形，被告執此事由逕終止勞動契約已有未合。

⑶被告另抗辯原告縱受主管指示處理香港、大陸蘇州摩瑪公司

資料，仍屬違反工作規則、原告簽署之電腦系統及電子郵件使用同意書第1 條第1 項、第3 條第4 項、第4 條第2 項規定及員工對公司之忠誠義務，亦違反道德行為準則第4 、7 、8 條，嚴重侵害被告利益，對被告造成重大不利影響，客觀上被告已難採用解雇以外之懲處手段繼續與原告間之勞動契約等語。惟查，被告工作規則第12條第17、18、19項固規定：「員工有下列情事之一者，本公司得不經預告終止勞動契約，不發給資遣費及預告期間工資：十七、有其他嚴重犯行，情節嚴重，致使公司或員工利益受到嚴重損害。十八、在外兼營有妨害本公司之業務或行為以致影響勞動契約之履行者。十九、其他違反勞動契約或本工作規則等而情節重大。」（見本院重勞訴卷一第30頁背面至31頁），然被告並未提出證據證明其因原告行為受何嚴重損害，與工作規則第12條第17項之規定不符，又被告所營事業為積體電路及各種半導體零組件、各種電子、電腦及通訊線路板、電腦及通訊產品之硬體、軟體、系統及其週邊設備、前各項產品研究發展、設計、製造、裝配、加工、測試及售後服務、一般進出口貿易業務，有被告公司及分公司基本資料可參（見本院審重勞訴卷第16頁），原告處理香港、大陸蘇州摩瑪公司帳務資料，顯非兼營妨害被告公司業務之行為，再者，原告未曾受過被告懲處，經被告陳明在卷（見本院審重訴卷第121 頁），亦難認原告有因此影響其勞動契約之履行，而有違反工作規則第12條第18項之情事。至工作規則第12條第19項規定，與勞基法第12條第1 項第4 款規定相同，仍應回歸勞基法之規定認定，然本件並無證據證明原告所為對於被告所營事業、財務、產品造成何危險及損失，或對被告營運造成重大影響，又無從認定原告是否藉此營利、影響勞務履行，自尚難認原告所為已達勞基法第12條第1 項第4 款所定情節重大之情形，被告復未給與原告改善機會，其據此終止勞動契約，亦屬無據。

㈣又被告電腦系統及電子郵件使用同意書第1 條第1 項規定：

「本公司所提供之電腦系統及點子郵件系統僅供與公務有關之商業溝通使用。所有使用者應以負責、專業、正當及合法之態度使用。」，第3條第4項規定：「使用者不可使用公司網際網路來下載及下載與業務無關之聲音、影像及圖片檔，包含但不限於遊戲或其他娛樂軟體；螢幕保護程式等。」，第4條第2項規定：「使用者不可在任何情形下濫用系統資源，或干擾其他使用者，前述行為包含但不限於：轉呈或寄發連鎖信、垃圾郵件；大量傳送與公務無關之郵件；故意重複寄送相同郵件給單一或多數收件人等。」（見本院重勞訴卷一第21頁），然被告陳稱原告應非使用電子郵件系統傳送香港、大陸摩瑪公司相關傳票、財報等資料（見本院重勞訴卷二第7頁），與前開使用同意書第4條第2項規定不符。被告抗辯原告可能係自摩瑪公司企業郵箱伺服器主機傳送下載資料，或者用自己之筆記型電腦無線上網存取傳送資料，伊無法監控等語，然此為被告臆測，且被告為國內知名科技公司，衡情對電腦系統應有一定程度之監控及檢查，以防公司研發或其他機密自內部洩漏，觀諸被證17所列傳票等財務資料非少，殊難想像被告全然未能查知，原告主張係經總經理指示處理香港、大陸蘇州摩瑪公司帳務資料，並向被告申請開放電腦權限一節，固為被告否認，惟衡酌前情，及證人即被告財會部門經理朱蜀詠因擔憂所為證言使公司認定其同有違反工作規則，而失去目前工作等情（見本院重勞訴卷二第92至93頁），原告主張尚非全然無據，況本件並無從認定原告原告已達勞基法第12條第1項第4款所定情節重大之情形，縱其違反前開使用同意書第1條第1項、第3條第4項規定，亦不足據以終止勞動契約。

⑸另被告抗辯原告違反道德行為準則第4條、第7條、第8條部分，原告業已主張未曾看過道德行為準則，被告並未就此提出公告或使原告知悉證明，且觀諸該道德行為準則第1條，係規範公司董事、監察人及經理人，原告為總經理特別助理，是否屬道德行為準則規範之人，已非無疑，況原告縱曾

處理香港、大陸蘇州摩瑪公司帳務資料，並無證明原告因此有第4 條圖私利、獲取私利、與公司競爭之情形，或有何第8 條未遵循公司法、證券交易法或其他法令，或第7 條偷竊、疏忽公司資產之情形，且原告所為縱使有浪費公司資源之情形，或違反被告主張前述工作規則、電腦系統及電子郵件使用同意書條款，然本件既無從認定原告對於被告所營事業、財務、產品、營運造成重大影響，而與勞基法第12條第1項第4 款所定情節重大之要件不符，如前所述，殊難以此認定違反道德行為準則情節重大，而得予以解僱。

4.依上開說明，兩造並未合意以資遣方式終止勞動契約，被告以勞基法第11條第4 款、第12條第1 項第4 款終止勞動契約亦非合法，原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，洵屬有據。

㈡原告主張被告應自106 年7 月6 日起至復職之日止，按月給付工資100,600 元，有無理由？

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；又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、第235 條及第234 條分別定有明文。再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號判決意旨參照）。查被告主張於106 年6 月19日或106 年6 月26日終止兩造勞動契約，於法不合，兩造間之僱傭關係仍屬存在，已如前述。又依前開勞資爭議調解紀錄記載，原告於離職後旋即申請調解，主張遭被告資遣、阻擋無法上班，足認其主觀上並無離職，而有繼續提供勞務之意，被告拒絕受領勞務，應負受領遲延之責任，原告依兩造勞動契約及民

法第487條前段規定，請求被告自106年7月6日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付薪資100,600元，即有理由。

六、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約及民事訴訟法第247條第1項、民法第487條之規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在，被告並應自106年7月6日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告100,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，核無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，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　　1　　月　　17　　日

勞工法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（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　　108　　年　　1　　月　　21　　日

書記官　王智嫻