臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

108年度苗勞簡字第2號

原　　告　彭珮瑩
訴訟代理人　蕭萬龍律師
被　　告　群豐科技股份有限公司
法定代理人　王龍化
訴訟代理人　賴志榮
　　洪東雄律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年4 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣188,190 元，及其中新臺幣22,140元自民國107 年1 月1 日起、其中新臺幣55,350元自108 年2 月1 日起、其中新臺幣55,350元自108 年3 月1 日起、其中新臺幣55,350元自108 年4 月1 日起，均至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣188,190 元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國95年10月23日起任職於被告公司，擔任晶圓測試課副理，每月應領薪資為新臺幣（下同）55,350元，惟因原告表態不支持被告前代表人，遂經被告於107 年6 月27日以公告「該員對所掌管之原物料，未盡監督保管責任」及「該員未經公司同意，私自將公司內部原物料轉予他人，所涉情節重大」為由，對原告懲處大過及小過各2 次，其後再以相同原因對原告提出刑事告訴，經原告於同年12月12日偵查庭時，表示欲提出誣告及偽證告訴後，被告旋於翌（13）日片面公告將原告解僱，原告並無私自將被告內部原物料轉予他人，原告均係依被告有權人員指示下，將被告為客戶完成生產之晶片送往訴外人達墨科技股份有限公司（下稱達墨科技）協助挑選不良品晶圓（INK Die ），並於挑選

完畢後送回被告，亦或因被告為客戶加工時之製造良率不足，為免影響被告聲譽甚或遭客戶責難、抽單，乃與達墨科技協調，請達墨科技提供晶片，被告則以所持有之晶片或晶粒與達墨科技交換，用以重新投料生產，以提高製造良率。從而被告先於107 年6 月以上開事由對原告施予不利懲處，復於同年12月13日除斥期間經過後，再以同一事由解僱原告，其解僱不合法，兩造勞動關係仍存在，被告又令原告無法提供勞動，爰依勞動契約請求被告給付107 年12月14日起至108 年3 月25日之薪資共計188,190 元及相應之利息等語，並擴張聲明：如主文第1 項所示。

二、被告則以：被告於107 年6 月27日懲處原告之事由，係原告所掌管之物料，有高達1 千餘片之晶圓原片及為數可觀之晶圓顆粒未予入帳，且有擅自與其他廠商換貨，卻未能留存控管資料以供核考，然經研判該等情事尚無營私舞弊之嫌，惟同年12月12日之免職處分事由，係原告於104 、105 年間將客戶委由被告生產後應報廢之鉅量Blue Tape （即原片〈Wafer〉經黏貼黏晶切割膠帶〈DAF 〉、研磨、切割為晶粒〈Die 〉，再挑完足容之顆粒後之膠帶，其上尚有留存半容或四分之一容之晶粒）交付予達墨科技，同時經清查達墨科技於104 年1 月至105 年1 月間有重複委託被告研磨切割先前被告客戶已委記下線生產後之原片，其中包含正常原片33片、良率不佳之晶片（Yield 0%）178 片，而該正常原片竟係來自僅因黏晶切割膠帶異常之68片原片，而遭原告調換，原告作業模式明顯異常，且原告表示係經由無決行權限之訴外人龍振炫副總經理口頭交代，已不符被告之核決權限，嗣經確認係原告所交付，且明顯有營私舞弊之嫌，嚴重損害公司商譽，故上開2 次懲處非基於同一事由，而被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第4 款之規定，主張原告違反被告工作規則第6 、12條、第43條第3 項第11、12款、第44條之規定，而予以解僱，且被告就上開解僱事由，係於107 年12月7 日方調查完畢，並未逾越除斥期間，原告主張

無理由，另縱兩造應繼續維持僱傭關係，原告所得請求之薪資亦應以最低基本工資為據等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回、㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點如下：

㈠不爭執事項

1.原告自95年10月23日起任職於被告公司，其後於100 年9 月起擔任晶圓測試課副理。

2.原告於107 年6 月至11月之薪資明細，均記載原告之本薪為49,550元、伙食津貼1,800 元、技術津貼4,000 元，合計薪資均為55,350元，故於107 年12月前6 個月之平均薪資為55,350元，而薪資規定應於當月的最後上班日發放薪資（本院卷第53至61頁）。

3.被告於107 年6 月27日張貼公告，以「該員對所掌管之原物料，未盡監督保管責任」及「該員未經公司同意，私自將公司內部原物料轉予他人，所涉情節重大」為由，對原告懲處大過及小過各2 次（本院卷第21頁）。

4.被告於107 年12月12日張貼公告，以「違反公司規範，未踐行法定程序，擅自將Blue tape 及客戶晶圓交付外部廠商」為由，將原告解僱，並註記於同年月13日生效（本院卷第25頁）。

5.被告於107 年12月12日張貼公告後，即要求原告離開公司，拒絕原告提供勞務。

6.經原告於107 年12月13日向苗栗縣政府申請勞資爭議調解，該會認定被告逕以原告違反勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定，未經預告終止勞動契約，難謂無權利之濫用並符合比例原則，況被告疑自107 年6 月即已知悉其所謂原告違反勞動契約及工作規則等情事，卻遲至107 年12月13日方行使勞動契約終止權，亦難謂符合勞基法第12條第2 項之規定，故原告請求恢復僱傭關係，宜認有理由，並維持原勞動條件（本院卷第27至33頁）。

7.被告每月薪資計算係自前月26日起至當月25日止，並於當月最後上班日發放薪資（本院卷第106 頁）。

8.原告若仍實際於被告公司提供勞務，於107 年12月14日起至同年月25日止共計12日，應領取之薪資為22,140元（計算式：55,350 × 12/30 ），並應於同年月31日前發放；又於107 年12月26日起至108 年3 月25日止共計3 個月，每月應領取之薪資為55,350元，並應分別於108 年1 月31日前、2 月28日前、3 月31日前發放。

㈡爭執事項

1.原告主張被告公司終止勞動契約係權利濫用且不符解僱之法定要件與最後手段性，有無理由？被告抗辯依勞基法第12條第1 項第4 款之規定，不經預告終止勞動契約，是否合法？又被告公司係於何時知悉該等解僱事由？

2.若被告公司之解僱不合法，則原告請求被告公司給付107 年12月14日起至108 年3 月25日止之薪資，合計188,190 元及相應之遲延利息，有無理由？

四、本院之判斷：

㈠爭點一：

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，民事訴訟法第277 條前段定有明文；又勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12條第1 項第4 款亦有明文。是被告抗辯原告有違反被告制定之工作規則，且情節重大故依法解僱，即應就該等事實負舉證之責。

2.被告主張之解僱事由，是否已逾越30日之除斥期間：

⑴次按雇主依勞基法第12條第1 項第4 款不經預告終止契約，此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第2 項定有明文，該所稱「知悉其情形」，係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（最高法院104年度台上字第167 號判決意旨參照）。

⑵依不爭執事項4.所示，被告於107 年12月12日解僱原告，係

以「違反公司規範，未踐行法定程序，擅自將Blue tape及客戶晶圓交付外部廠商」為由，所依據之原因事實則為原告於104、105年間將Blue Tape交付予達墨科技，且將正常晶圓原片33片與達墨科技互易，惟僅由訴外人龍振炫口頭指示，不符被告公司核決權限等情。然依被告所提出之107年6月25日刑事告訴狀（本院卷第260至269頁），被告業於該告訴狀中主張「原告有以E-mail與達墨科技負責人連繫，將應報廢之Blue Tape送至達墨科技，且該E-mail有副知龍振炫副總經理，是原告該等行為顯係基於龍振炫之授意或合謀為之」（本院卷第262至264頁）、「經清查達墨科技於104年1月至105年1月間有重複委託被告研磨切割先前被告客戶已委記下線生產後之原片，其中包含正常原片33片、良率不佳之晶片178片，而該正常原片竟係來自僅因黏晶切割膠帶異常之68片原片，而遭原告調換」（本院卷第265至266頁），並表示「原告已觸犯刑法第320條第1項竊盜罪、同法第342條背信罪及同法第336條第2項業務侵占罪，而因被告囿於無法清查了解渠等背後之資金流向，為此提起告訴」等語，另檢附相關電子郵件及工單資料等（本院卷第267至269頁），顯見被告至遲於107年6月25日具狀對被告提出告訴之際，均已對上開據以解僱原告之相同事由，得以依客觀證據具體描述，並提出告訴且認定被告涉犯刑事犯罪，是應認被告於提出告訴之際，對於其主張之上開解僱事由已有所確信，而應自斯時起算30日之除斥期間。是被告遲於同年12月12日方以上開事由解僱原告，顯已逾越30日之除斥期間，被告自不得據以解僱原告。

⑶被告雖辯稱其係於107年12月6日及7日經原告自承Blue Tape及晶圓原片流出之原因，係因訴外人龍振炫之指示，於斯時方調查完畢等語（本院卷第165頁、第170至171頁），然被告於上開告訴狀中，既已敘明其依電子郵件及調查之結果，認定原告確有將Blue Tape及晶圓原片交付訴外人達墨科技，且該等行為「顯係基於龍振炫之授意或合謀」，難

認被告係至107年12月7日方知悉該等情事，縱原告係於107年12月6日及7日方向被告表明流出之原因，僅係使被告再次確認其上開認定之情節存在，是被告所辯，礙難採信。又被告雖引用最高法院100年度台上字第1393號判決意旨，認定上開30日之除斥期間，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起算（本院卷第170頁），然被告所引用之說理，乃最高法院整理高等法院之判決摘要，並非最高法院於該案中表示之法律意見（本院卷第180至182頁），此部分實有誤會；又縱使該30日期間係自「調查程序完成」起算，依上開告訴狀所載，被告業已具體描述原告之行為並檢附相關證據，顯然已完成公司內部調查程序，僅係表示「被告囿於無法清查了解渠等背後之資金流向，為此提起告訴」等語，難認被告公司內部調查程序尚未完成；況倘被告認定自身受限於調查權限，故另行提出告訴（本院卷第69頁），欲以檢察官偵查程序完結作為調查程序完結之起始點，亦應待該刑事案件偵結後，方得以確定該等事由是否存在，然經本院於108年3月21日電詢確認後，該案件尚偵查中（本院卷第136頁），被告卻抗辯於107年12月7日自行訪談原告後，已足以確認上開解僱事由，並於同年月12日以上開事由解僱原告，其抗辯顯然自相矛盾，礙難採納。

3.被告所主張之解僱事由，是否符合勞基法第12條第1項第4款之規定：

⑴復按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇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，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，又雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，

舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第825 、2624號判決意旨參照）。

⑵被告縱未逾越上開30日之除斥期間，而得主張該等解僱事由，則就被告主張之解僱原因事實，原告均主張係經訴外人龍振炫指示而為，此亦與被告之抗辯相符，足認該等原因事實，係由訴外人龍振炫指示原告所為。惟被告既認為原告係於104 、105 年間將鉅量之Blue Tape 交予達墨科技，且於104 年1 月至105 年1 月間，有將正常晶圓原片33片與達墨科技互易，則原告交付予達墨科技之物品非少，且時間亦長達1 年餘，被告係屬公開發行公司，內部管控有一定之要求，竟於107 年方開始調查該等情事，則原告該等行為，是否確實與被告公司運作模式不符，已有所疑；且被告於上開告訴狀中，業已依原告之電子郵件內容查悉原告上開行為（本院卷第261 至269 頁），並有提出該等電子郵件供本院參酌（本院卷第218 至258 頁），倘原告主觀上知悉該等情事違反被告公司之運作模式，焉有可能於電子郵件中詳載處理之流程，並副知予訴外人龍振炫，而為自身之不當行為留下完整證據，此顯然悖於常情，難認原告為上開行為之際，主觀上知悉違反公司之運作模式。從而縱使依被告公司之組織圖，訴外人龍振炫係封裝產品中心之營運副總，而原告所屬之製造中心生產企劃部經理為陳志文（本院卷第98頁），故訴外人龍振炫並非原告之上級主管，然亦無法據以認定原告上開行為，有違反被告公司之運作模式，又縱依被告公司內部之核決權限表，簽定所有種類之契約，簽核權限除副總經理外，亦須簽核至總經理及董事長（本院卷第272 頁），然被告上開所指原告將Blue Tape 及晶圓原片交付予達墨科技之舉，依原告主張係屬交換原物料以供被告公司再次生產，以提高被告生產良率，避免客戶知悉，此種行為是否亦須簽定契

約，亦屬有疑，難為原告不利之認定。

⑶又縱使原告主觀上確實知悉其所為違反被告公司內部規範，且客觀上亦確實違反相關規定，而有違反被告公司工作規則第44條第2 款「其他重大過失或不當行為導致嚴重不良結果」之可能（本院卷第365 頁），然被告既抗辯原告係將Blue Tape交付予達墨科技，且將正常晶圓原片33片與達墨科技互易，則原告之舉倘屬將被告之原物料與達墨科技之原物料交換，則被告亦因該等互易行為而獲取達墨科技提供之原物料，從而原告之舉有何「導致嚴重不良結果」乙情，未見被告舉證以實其說，礙難認定；另對於原告之舉何以構成勞基法第12條第1 項第4 款所規定之「情節重大」，被告僅泛以該等市場價值逾億元之Blue Tape 及應報廢之晶圓原片，原告表示僅依訴外人龍振炫口頭指示即為互易或交付，而無從查考，顯係蓄意不為人知，而圖為自己或第三人不法之利益，且盜賣屬客戶資產之行為，晶圓原片是被告實質損失，而Blue Tape 屬客戶資產，對被告有商譽上損失等語（本院卷第169 至170 頁），然被告因原告上開交付及互易之行為，是否確實未自達墨科技取得原物料而受有損害，未見被告舉證證明，又被告雖主張有商譽上損害，然經本院訊問後，被告僅泛稱：被告於107 年7 月份有經客戶公司內部人員告知，不詳人士有向調查站舉辦被告與客戶間之晶片交易有異常等語（本院卷第380 至382 頁），然不僅該等消息未經查證，且被告與客戶間之晶片交易異常，與原告上開行為似無關聯，是被告所辯礙難採信，難認原告上開行為，有造成被告重大影響或損害。

⑷況一事不二罰乃法律之基本原則，亦即就勞工同一違反勞動契約或工作規則之事由，倘雇主業已為懲戒處分，即不得再依同一事由另為懲戒處分。則依不爭執事項3.、4.所示，被告於107 年6 月27日懲戒原告之事由係「該員未經公司同意，私自將公司內部原物料轉予他人，所涉情節重大」，與同年12月12日懲戒原告之「違反公司規範，未踐行法定程序，

擅自將Blue tape及客戶晶圓交付外部廠商」事由，僅係將「未經公司同意」具體化為「違反公司規範，未踐行法定程序」，另將「公司內部原物料」特定為「Blue tape及客戶晶圓」，前後2次懲戒之事由均係涉及原告將公司內部屬公司財產之Blue Tape及客戶資產之晶圓原片交付他人，顯屬同一事由，被告雖將原告上開行為，以「是否涉及營私舞弊」切割為不同行為，然該等區分標準，僅攸關原告之舉有無涉及刑事犯罪，礙難據以認定係屬不同行為，是被告就原告上開解雇事由，先為記過懲戒處分，又為解僱處分，顯然違反一事不二罰之原則，難認被告上開解僱處分合法；且縱使被告前後懲處原告之事由非同一事件，然被告於107年6月27日懲戒原告之事由，另包括「該員對所掌管之原物料，未盡監督保管責任」，然僅對原告為大過及小過各2次之懲戒，惟對於行為類似性極高之上開解僱事由，竟為解僱處分，是被告所為之解僱處分與原告之違規行為間是否符合相當性，亦即是否符合「解僱最後手段性」，實有疑問。

4.綜上，被告所抗辯之107年12月12日之解僱事由，其至遲於同年6月25日即已有所確信而知悉，是被告之解僱處分行使時間，顯已逾越勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，被告解僱原告之處分自不合法；又被告主張之解僱事由縱使未逾越除斥期間，惟被告亦未能舉證原告確實主觀上知悉其所為違反公司運作模式，且客觀上確有違反之情，復未能舉證原告所為有何具體違反被告公司工作規則，且情節重大致被告僅能為解僱處分，而無為其他較輕之懲戒處分等情，況被告所為，顯有違反一事不二罰之情狀，故被告主張依勞基法第12條第1項第4款之規定，得不經預告終止兩造間勞動契約，顯屬無據，原告主張被告解僱違法，即屬有理由。

㈡爭點二：

依上所述，被告於107年12月12日所為、並於同年月13日生效之之解僱處分，既不符合勞基法第12條第1項第4款之規定，是兩造間之勞動契約未經合法終止，應繼續存續。又僱

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，民法第487 條前段定有明文，則依不爭執事項5.所示，被告於兩造勞動契約存續期間，因違法解僱而拒絕原告提供勞務，顯屬受領勞務遲延，故原告仍能請求被告給付薪資，再依不爭執事項8.所示，兩造均同意若原告繼續提供勞務，則於107 年12月14日起至108 年3 月25日止應領取之薪資分別為22,140元、55,350元、55,350元、55,350元，且被告應於每月月底前發放，從而原告請求被告給付上開期間之薪資，並請求清償日屆至後相應之逾期利息，均屬有據，均應予准許。至被告抗辯應以最低基本工資計算原告薪資，顯未考量兩造間勞動契約就薪資之約定，自屬無據，併此敘明。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後核於本判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、本件係適用簡易程序而為被告敗訴之判決，且本院所命給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389 條第1 項第3 、5 款之規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行；又被告陳明願供擔保，聲請宣告免為假執行，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之。

七、訴訟費用分擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　25　　日

勞工法庭　法　官　劉奕榔

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後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。

書記官　賴柏仲

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　25　　日