臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第50號

上　訴　人　盟達實業股份有限公司
法定代理人　廖德洲
訴訟代理人　廖宇駿
　　王雅瑜
被上訴人　吳燿杰
訴訟代理人　賴忠明律師（法扶律師）
複代理人　洪綠鴻律師
被上訴人　魏榮裕

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年7月22日臺灣臺中地方法院108年度勞訴字第51號第一審判決提起上訴；被上訴人並為訴之減縮。本院於109年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回（原判決主文增列之第三項「被告應開立非自願離職證明書與原告吳燿杰、魏榮裕」部分應予刪除）。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按當事人於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明之情形者，不在此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查被上訴人於原審起訴聲明：㈠、上訴人應給付被上訴人吳燿杰（下稱吳燿杰）新臺幣（下同）19萬9,682元本息。㈡、上訴人應給付被上訴人魏榮裕（下稱魏榮裕，與吳燿杰以下合稱被上訴人）24萬5,577元本息。㈢上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。原審判決被上訴人一部勝訴、一部敗訴後，被上訴人對其敗訴部分並未聲明不服（該敗訴部分業已確定）。嗣於本院審理中，被上訴人復撤回請求上訴人開立非自願離職證明書與被上訴人部分（見本院卷第337-338頁），本院核其撤回，應屬減縮應受判決事項

之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。是本件被上訴人逾下列聲明（詳見下述）之其餘請求，已不在本院審理範圍，不予贅述，合先敘明。

乙、實體方面：

壹、被上訴人主張：

吳燿杰自民國105年11月21日起受僱於上訴人擔任業務人員，平均工資5萬8,298元；魏榮裕自105年11月21日起受僱於上訴人擔任產品經理，平均工資5萬元。詎上訴人突於107年7月4日，以該日撤職通知（下稱系爭撤職通知），未經預告逕將被上訴人撤職解僱，並於該日迫使被上訴人離職。然被上訴人並無系爭撤職通知所載解僱事由；且上訴人曾以系爭撤職通知所載事由等情事對吳燿杰提起刑事背信等告訴，業經臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢署）檢察官以108年度偵字第558、559號為不起訴處分，上訴人再議後，亦經臺灣高等檢察署智慧財產分署駁回再議確定（下稱本件刑事案件），是上訴人上開解僱應屬違法，自不生兩造間勞動契約終止效力。又上訴人違法解僱被上訴人，且有短付工資、未於被上訴人實際到職當日申報加保勞保、未如實申報吳燿杰投保薪資而高薪低報、未依規定提繳勞工退休金等違反勞動基準法（下稱勞基法）情事，被上訴人因而於107年8月20日兩造勞資爭議調解時，以上訴人有勞基法第14條第1項第5、6款事由，不經預告終止兩造間勞動契約，是兩造間勞動契約應自107年8月20日始經被上訴人合法終止。為此，被上訴人爰依民法第486條前段、第487條本文、勞基法第22條第2項前段及勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項等規定，請求上訴人給付吳燿杰19萬0,983元（包括：1.積欠工資10萬1,017元、2.資遣費5萬1,011元、3.預告期間工資3萬8,865元，合計19萬0,983元）、魏榮裕16萬4,782元（包括：1.積欠工資8萬7,699元、2.資遣費4萬3,750元、3.預告期間工資3萬3,333元，合計16萬4,782元）等語。並聲明：㈠、上訴人應分別給付吳燿杰19萬0,983元、魏

榮裕16萬4,782元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，㈡、願供擔保，請准宣告假執行。

貳、上訴人則以：

對於被上訴人主張其等於上開期間受僱於上訴人，上訴人於107年7月4日，以系爭撤職通知，未經預告將被上訴人撤職解僱；及被上訴人於107年8月20日兩造勞資爭議調解時，對上訴人表示終止勞動契約等情固不爭執，惟吳燿杰任職期間，經上訴人配給筆記型電腦1臺及電子郵件信箱帳號1組，供其聯繫廠商報價等事宜，詎上訴人實際負責人廖宇駿（下稱廖宇駿）自前開電腦中，取得吳燿杰與訴外人即上訴人上游供應商○○事業有限公司（下稱○○公司）實際負責人○○○（下稱○○○）間往來信件，發現吳燿杰將其業務上所知悉及持有之工商秘密，即上訴人旗下之客戶購貨訂單，多次洩漏給○○○，並轉由○○公司接單，從中獲取回扣，並有私下指派訴外人即上訴人公司前員工○○○（下稱○○○）至○○公司任職，與○○公司共同串謀侵占上訴人利益，並將上訴人產品以低價賤賣給○○公司，及利用正常工作時間從事私人事務等損害上訴人利益等情事。魏榮裕則與吳燿杰有犯意聯絡、行為分擔，共謀不法之利益，造成上訴人公司財產、商譽受有損害，是被上訴人確有系爭撤職通知所載之解僱事由，而有勞基法第12條第1項第4款解僱事由，是兩造間勞動契約應經上訴人於107年7月4日合法終止，被上訴人對上訴人之請求，自無理由。又縱被上訴人終止兩造間勞動契約為有理由，因經調閱上訴人107年6月份監視器畫面後，發現被上訴人有曠職之情形，是被上訴人請求積欠工資部分，亦應扣除曠職之薪資等語資為抗辯。

參、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，上訴人就其敗訴部分不服提起上訴，兩造聲明如下：

一、上訴人上訴聲明：㈠、原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

肆、本件經兩造整理及協議簡化爭點，結果如下（見本院卷第137-138頁、第223-224頁，本院依判決格式調整文字）：

一、兩造不爭執事項：

㈠、吳燿杰自105年11月21日起受僱於上訴人擔任業務人員，平均工資為5萬8,298元。魏榮裕自105年11月21日起受僱於上訴人擔任產品經理，平均工資為5萬元。

㈡、上訴人於107年7月4日，以系爭撤職通知，解僱被上訴人，被上訴人自斯日起離職。另被上訴人以上訴人未經預告將其解職，應屬違法；及上訴人有短付工資、未於被上訴人實際到職當日申報加保勞保、未嚴實申報吳燿杰投保薪資而高薪低報、未依規定提繳之勞工退休金等情事，於107年8月20日勞資爭議調解時，以上訴人有勞基法第14條第1項第5、6款事由，不經預告終止兩造間勞動契約。

㈢、上訴人於107年7月4日，依勞基法第12條第1項第4款規定，解僱被上訴人如不合法（但上訴人主張為合法）；被上訴人於107年8月20日，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，向上訴人主張終止兩造間勞動契約即屬合法。

㈣、被上訴人終止兩造間勞動契約如有理由（但上訴人否認之），吳燿杰之應領薪資為10萬7,925元，但應扣除上訴人為吳燿杰支付之勞健保自負額1,867元及車輛相關費用4,951元，扣除後吳燿杰得請求之積欠薪資為10萬1,107元。魏榮裕之應領薪資為9萬4,491元，但應扣除上訴人為魏榮裕支付之勞健保自負額1,527元、車輛相關費用5,265元，扣除後魏榮裕得請求之積欠薪資為8萬7,699元。

㈤、被上訴人終止兩造間勞動契約如有理由（但上訴人否認之），吳燿杰、魏榮裕得請求上訴人給付之資遣費分別為5萬1,011元、4萬3,750元。

㈥、被上訴人終止兩造間勞動契約如有理由（但上訴人否認之），吳燿杰、魏榮裕得請求上訴人給付預告期間工資各為3萬8,865元、3萬3,333元。

㈦、被上訴人終止兩造間勞動契約如有理由（但上訴人否認之），本件吳燿杰得請求上訴人給付之金額共計19萬0,983元（計算式：薪資10萬1,107元＋資遣費5萬1,011元＋預告期間工資3萬8,865元＝19萬0,983元）；魏榮裕得請求上訴人給付金額共計16萬4,782元（計算式：薪資8萬7,699元＋資遣費4萬3,750元＋預告期間工資3萬3,333元＝16萬4,782元），及均自108年2月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息。

㈧、上訴人曾對吳燿杰、○○○、○○○及訴外人○○○等人提起詐欺、背信等罪嫌，經臺中地檢署檢察官以108年度偵字第558、559號為不起訴處分，上訴人再議後，復經臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署108年度上聲議字第149號駁回再議確定。

㈨、兩造所提證物形式上均為真正。

二、兩造爭執事項：

㈠、上訴人於107年7月4日，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，是否有理由？

㈡、兩造不再提出其他爭點。

伍、本院得心證之理由：

一、上訴人於107年7月4日，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，並無理由：

㈠、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」，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號、101年度台上字第366號民事判決意旨參照）。是雇主依勞基法第11條、第12條解僱勞工，自應告知解僱之事由，且不應於事後任意變更增加解僱事由。查上訴人係於107年7月4日，以系爭撤職通知，未經預告將被上訴人撤

職解僱；系爭撤職通知記載「吳燿杰先生（Mike Wu）與魏榮裕先生（Daniel Wei），於2016年11月1日起任職於盟達實業股份有限公司期間涉嫌長期利用職務上之機會，連同廠商浮報價格，已涉犯刑法背信、詐取財物、觸犯貪污治罪條例等等罪嫌。盟達實業股份有限公司已委託律師進行相關事證調查並以撤職處理。以此通告形式通知吳燿杰先生與魏榮裕先生，撤職處分自0000年00月00日生效。其擔任職務之時間為2016年11月01日至2018年07月04日。至於其2018年6月份薪資將待所有嫌疑釐清之後，再行處置」，此有系爭撤職通知在卷可按（上證6，見本院卷第213頁），且為兩造所不爭執，當堪信屬實。是依上開說明，本件審酌判斷上訴人終止兩造勞動契約是否合法，自應以系爭撤職通知所載事由為斷，不容於上訴人於解僱通知後或於訴訟中任意變更增加其他解僱事由。上訴人雖主張除系爭撤職通知所載之解僱事由外，吳燿杰另曾將其業務上所知悉及持有之工商秘密，即上訴人旗下之客戶購貨訂單，多次洩漏給○○公司，轉由○○公司接單，從中獲取回扣，並有私下指派上訴人公司前員工○○○至○○公司任職，將上訴人產品以低價賤賣給○○公司，及利用正常工作時間從事私人事務等損害上訴人利益等情事，魏榮裕則與吳燿杰有犯意聯絡、行為分擔，上開事由亦為其本件合法解僱被上訴人之事由（下稱其他解僱事由），且提出其他解僱事由之相關電子郵件等證據資料為佐。查上訴人雖表示其於107年7月4日解僱被上訴人時，除系爭撤職通知外，上訴人公司之廖宇駿及王雅瑜亦有向吳燿杰當場口頭告知其他解僱事由，並除將系爭撤職通知以Line通知給魏榮裕外，並打電話告訴魏榮裕有找到吳燿杰電子郵件內容的相關事情等語。惟被上訴人已否認上訴人於107年7月4日解僱當日，除系爭撤職通知外，另有以口頭或打電話等方式告知其他解僱事由，而上訴人就其主張有以口頭或打電話等方式告知被上訴人其他解僱事由乙節，亦自承已無其他證據可提出（見本院卷第383頁），則上訴人就其主張有以口頭

或打電話等方式告知被上訴人其他解僱事由乙節，既未舉證以實其說，即無可採。又上訴人上開主張之被上訴人曾共謀將其業務上所知悉及持有之工商秘密，即上訴人旗下之客戶購貨訂單，多次洩漏給○○公司，轉由○○公司接單，及將上訴人產品以低價賤賣給○○公司，從中獲取回扣乙節，顯與系爭撤職通知所載之「長期利用職務上之機會，連同廠商浮報價格」有別，並非系爭撤職通知所載之解僱事由；況上訴人曾以吳燿杰有系爭撤職通知所載及獲取回扣等事由，對吳燿杰、○○○及○○公司之○○○、○○○等人提起刑事背信、詐欺等告訴，經偵查後，業經本件刑事案件認為罪嫌不足，而為不起訴處分確定，此情亦為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈧），亦難遽認被上訴人確有上訴人主張之其他解僱事由存在。是基上說明，本件上訴人事後主張被上訴人除有系爭撤職通知所載之解僱事由外，另有其他解僱事由，顯不符誠信與保護勞工原則，無從於事後增列作為解僱被上訴人之事由。亦即，本件上訴人於107年7月4日未經預告將被上訴人撤職解僱是否合法，仍應以被上訴人是否具有系爭撤職通知所載解僱事由？及該解僱事由，是否該當勞基法第12條第1項第4款合法解僱事由為斷，上訴人所提與上開判斷無關之其他事由及證據資料，本院亦無須贅予審酌論斷，合先敘明。

㈡、上訴人主張被上訴人具有系爭撤職通知所載解僱事由之證據資料（見本院卷第224頁），主要乃為其所提出之吳燿杰於107年4月18日寄給○○○之電子郵件、吳燿杰於107年6月13日寄給○○○之電子郵件等列印資料、吳燿杰於106年10月16日寄給○○○之電子郵件等列印資料、上訴人公司財務經理王雅瑜與魏榮裕107年7月10日對話錄音光碟及其節錄譯文、107年6月6日之電子郵件等列印資料（見上證1至5，本院卷第83-123頁，下以上證1至5稱之）。被上訴人則否認上開證據資料得證明其等有上訴人主張之解僱事由存在。經查：

1.上訴人主張依其所提之上證1即吳燿杰於107年4月18日寄給

○○○之電子郵件資料，及上證2即吳燿杰於107年6月13日寄給○○○之電子郵件等列印資料，可證吳燿杰任職於上訴人時私下指派上訴人公司前員工○○○至○○公司任職，及魏榮裕將上訴人客戶資料洩漏給吳燿杰，吳燿杰再依據其資料指派○○○以○○公司名義報價，此番利用正常工作時間從事私人事務之行為，不僅違反工作倫理與職業道德，亦嚴重損害上訴人利益等語。惟姑且不論被上訴人已解釋其上開郵件連絡之緣由，並否認其有損害上訴人利益之情事；上訴人上開主張，要與系爭撤職通知所載之「利用職務上之機會，連同廠商浮報價格」解僱事由無關，自無從據此認定被上訴人有系爭撤職通知所載之解僱事由存在。

2.上訴人主張依其所提之上證3即吳燿杰於106年10月16日寄給○○公司○○○之電子郵件等列印資料，可證吳燿杰私自捏造登打上訴人供應商○○公司之報價單呈報給上訴人，明顯逾越職業倫理之合理範圍，並造成上訴人財產上嚴重損害等語。查被上訴人主張上訴人所經營事業本為鞋類事業，並無五金、機械器具事業，其後方經營上開事業，並於106年間辦理變更所營事業登記，且所經營之五金、機械器具事業，安裝者多屬客製化產品，常有初步報價後再因客製需求修正報價單情事；又上訴人原本並未要求供應商須先提供報價單，嗣後上訴人政策改變，要求所有交易至少需留30%以上公司利潤，此後才要求供應商提出報價單以供主管審核等情，上訴人並未爭執（另參見本院卷第339-340頁上訴人之陳述）；且核與上訴人於本件刑事案件告訴時自陳「於106年9月間，告訴人公司（按即上訴人）因毛利過低營運困難，故要求被告吳燿杰自同年10月起所接每一案件須有報價單，且至少需留30%以上之利潤」等語相合，當堪信屬實。而對於上證3資料，被上訴人解釋因上訴人於106年間始辦理變更所營事業登記，故無論是客戶端、供貨端均尚在培養、尋覓階段，缺乏其他詢價廠商；上訴人配合之供應商○○公司，本無提供報價單予上訴人之習慣，因○○公司長期人手不足，因

此遇到交期急迫時，無法即時提供報價單給上訴人，吳燿杰為配合客戶需求，及為讓上訴人順利接案，始基於多年好友交情，在詢問○○○報價價格與內容後，幫忙協助繕打報價單，嗣待客戶下單之實際品項、驗收條件均確定後，吳燿杰會與○○○再次共同確認採購之產品內容，以及在符合上訴人30%以上公司利潤政策下，由○○○提出修正之價格，並無私自捏造報價單之舉等語。本院參諸：於本院109年5月12日準備程序時，上訴人陳稱：（問：上訴人收受報價單後，程序上如何決定是否向○○購買？）我們會經過業務經理廖宇駿及財務經理王雅瑜確認是否要承接案件，如果確認承接，後續會下採購單給○○，會由其他員工製作採購單，再經過廖宇駿、王雅瑜兩個審核後，交給○○公司等語。及經本院提示吳燿杰於本件刑事案件偵查中表示「我們的流程我跟○○確認最終價格後，提供最終價格給公司，由公司決定要不要下單，看是否考量符合公司利潤」、「吳燿杰於交易過程中僅擔任盟達公司之業務窗口，與○○公司間之歷次交易，需經上級主管批核、確定」等語後，上訴人陳稱：是否決定交易確實要經過主管的批核等語。以及○○○於本件刑事案件偵查中表示「我們有一個群組是我跟廖宇駿、王雅瑜、魏榮裕及吳燿杰，我是在群組內PO的，我們收到訂單都會告訴業務跟公司的人有收到這張訂單，訂單不用給王雅瑜簽核，只有規定針對○○部分要給王雅瑜簽核。」「詢價是我們問他們這多少錢，採購是我們要跟他買，正常程序是客戶先口頭詢價，我們業務再向○○口頭詢價，詢價之後，會將價格加上公司利潤報給客戶，客戶如果可以就會正式下單，但如果客戶要議價，他們就會再議價，我收到訂單後會在群組內PO，收到訂單之後，我們會請○○提供正式報價單，他抓價的標準我不清楚，反正就是書面報價，報價單我會先審核利潤，沒問題再一起送給王雅瑜，如果有問題我再跟業務講」、「（那是不是每一筆跟○○的交易，利潤是否抓剛好30%？）有時候會高，有時候也會低，如果低的話，業務需先

跟王雅瑜陳報，如果有問題會跟廖宇駿陳報，陳報結果由他們同不同意這價格」等語。暨經本院提示上開○○○在偵查中之陳述後，上訴人陳稱：（○○○所述）沒有錯，客戶會發詢價單，業務會傳真或郵件請○○報價，價格加上公司利潤再報給客戶；我們會看案件，利潤有時候會低於30%也會接，但要經過我們的同意，因為會牽扯到公司的營運成本等語（見本院卷第338-340頁）。足見被上訴人為○○公司繕打上開報價單之行為，單就外觀而言，固有可議之處，然上訴人解釋之上開緣由，亦非全屬虛構之詞。則從上開事證資料綜合觀之，雖被上訴人確有為○○公司繕打報價單之行為，然被上訴人業已否認係捏造報價單、損害上訴人利益情事，稽以上訴人自陳其所與○○公司的交易，○○公司之報價單，均須經上訴人財務經理王雅瑜及實際負責人廖宇駿批核決定是否成立交易乙情，自難認被上訴人為○○公司繕打報價單呈報上訴人，當然即會造成上訴人損害。此外，上訴人亦未能證明被上訴人為○○公司繕打之報價單，確有「浮報價格」，而該當系爭撤職通知所載之「利用職務上之機會，連同廠商浮報價格」之事實。是上訴人依據上證3及前詞，主張被上訴人有系爭撤職通知所載之解僱事由存在，尚無可採。

3.上訴人主張依其所提之上證4即王雅瑜與魏榮裕107年7月10日之對話錄音光碟及其節錄譯文，其中魏榮裕自陳「我們現在之前的狀況，之前之前在跟○○交易的時候，是不是時常東西交來就沒報價單（王雅瑜：對），對嘛，一開始就一直追，因為他真的報不出來，或者是他沒空報，啊，『我們的做法，自己先抓』，因為我們先報給客人嘛，報舉例我們報給三萬，然後客人下單了，可是公司在追，追什麼？追報價單，可是報價一直做不出來，可是東西來了，公司會質疑為什麼你們沒有報價單你們會下？這是那時候的狀況，後來他為什麼會這麼做？啊公司要求幾成利潤，他說那就只能先給了，啊不然你有壓力，他也有壓力，大部分的人都有壓力，

但因為公司的照SOP的做法就是這樣來的，可是有時候，真的就來不及，這是這樣，所以照理說，好，公司要求幾成利潤，扣掉，其他就是公司的利潤，『阿他先報』，就是這樣子而已啊」等語（見本院卷第113-115頁），從上開內容，可見魏榮裕已向王雅瑜坦承，其與吳燿杰均會擅自捏造○○公司報價單，呈報上訴人，此行為屬於虛假、捏造，顯然符合解僱事由等語。查從上開錄音譯文中魏榮裕之陳述觀之，固可就魏榮裕陳述『我們的做法，自己先抓』、『啊他先報』等語，認定被上訴人有自行繕打○○公司報價單呈報上訴人乙情，惟本件尚無從以被上訴人為○○公司繕打報價單呈報上訴人乙情，即認被上訴人確有系爭撤職通知所載之解僱事由存在，已據前述（詳見上開2.說明）。再從上開錄音對話中，亦可見魏榮裕不斷說明解釋，吳燿杰此舉，係在作業真的來不及及業績壓力情形下，僅為符合公司要求幾成利潤之政策及SOP流程而已，並非上訴人認知的「浮報」，此從對話譯文最後，魏榮裕陳述「『啊他先報』，就是這樣子而已啊，啊你覺得這樣子是浮報喔」等語可知（見本院卷第115頁），自難以魏榮裕上開陳述，即認被上訴人確有虛假、捏造報價單。是上訴人摭拾上證4錄音譯文片斷對話內容及前詞，據以主張被上訴人有系爭撤職通知所載之解僱事由存在，亦無可採。

4.上訴人主張依其所提之上證5即107年6月6日之電子郵件等列印資料，可知王雅瑜於107年6月6日上午11時0分寄發付款明細予○○公司○○○後，○○○隨即於當日上訴人11時14分將該封電子郵件轉寄予吳燿杰，惟吳燿杰當時並非○○公司受僱人，倘若吳燿杰與○○○間無侵占上訴人利益之意圖與協議，○○○何須將此付款資訊透露予吳燿杰知悉？可證吳燿杰確有解僱事由等語。查吳燿杰對於上開資料，已解釋其於收受此電子郵件時，同樣感到詫異與納悶，經向○○○詢問後，始知○○○原本係要轉寄給○○公司財務，一時未注意誤寄予吳燿杰等語。衡以吳燿杰為上訴人之業務人員，本

與○○公司業務及電子郵件往來頻繁；又上開電子郵件信箱帳號本係上訴人配發予吳燿杰，被上訴人主張上開電子郵件係○○○一時誤寄予吳燿杰乙情，並非全無可能。況縱認○○○並非誤寄，觀之上開電子郵件資料，僅係轉寄王雅瑜所寄發之付款明細，實無從因此即認吳燿杰與○○○間，有何侵占上訴人利益之意圖與協議存在。是上訴人以上證5資料，遽以推認吳燿杰與○○○間有侵占上訴人利益之意圖與協議存在，並主張吳燿杰有系爭撤職通知所載之解僱事由存在，洵無可採。

㈢、此外，上訴人所提其他證據資料，亦無從認定被上訴人確有系爭撤職通知所載之解僱事由存在。是本件依上訴人之抗辯及其所提證據資料，實無從認定被上訴人確有系爭撤職通知所載解僱事由存在；此從上訴人曾以系爭撤職通知所載等事由對吳燿杰提起刑事背信等告訴，而經本件刑事案件為不起訴處分確定，有臺中地檢署檢察官108年度偵字第558、559號不起訴處分書，及臺灣高等檢察署智慧財產分署駁回再議處分書在卷可稽（見本院卷第143-180頁），亦足為參佐。則上訴人於107年7月4日以系爭撤職通知，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，應認無理由。

二、被上訴人請求上訴人應分別給付吳燿杰19萬0,983元、魏榮裕16萬4,782元，及其法定遲延利息，應認有理由：

㈠、承前說明，上訴人於107年7月4日以系爭撤職通知，依勞基法第12條第1項第4款規定，解僱被上訴人既不合法，上訴人即屬違法解僱被上訴人。又依系爭撤職通知記載可知，上訴人於上開解僱被上訴人時，同時亦將被上訴人107年6月份之薪資扣留不發。則被上訴人於107年8月20日，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，向上訴人主張終止兩造間勞動契約，即應認屬合法，此情亦為上訴人所不爭執（見兩造不爭執事項㈢）。是兩造間之勞動契約，應認係於107年8月20日，經被上訴人合法終止。

㈡、查被上訴人終止兩造間勞動契約如有理由，本件吳燿杰得請

求上訴人給付之金額共計19萬0,983元（計算式：薪資10萬1,107元＋資遣費5萬1,011元＋預告期間工資3萬8,865元＝19萬0,983元）；魏榮裕得請求上訴人給付金額共計16萬4,782元（計算式：薪資8萬7,699元＋資遣費4萬3,750元＋預告期間工資3萬3,333元＝16萬4,782元），及均自108年2月2日起至清償日止，按年息百份之5計算之法定遲延利息，為兩造於本院108年9月24日行爭點整理程序時所不爭執（見兩造不爭執事項(七)及本院卷第137-138頁）。雖上訴人嗣後另翻異辯稱，縱被上訴人主張兩造間之勞動契約，係於107年8月20日經被上訴人合法終止，因經調閱上訴人107年6月份監視器畫面後，發現被上訴人有曠職之情形，是被上訴人請求積欠工資部分，亦應扣除曠職之薪資云云。然上訴人主張被上訴人於107年6月間，有曠職情事，主要係以上訴人公司內部錄影畫面整理之出勤表格1份為據（見原審卷第125-127頁）。惟被上訴人已否認得依該出勤表格認定其等有曠職之事實。經查，依上訴人自陳其是於發現被上訴人有違反公司規定重大情節之後，調閱107年6月間公司進出安全防護的攝影機畫面，才發現上訴人有曠職的情形，在此之前沒有知會被上訴人要按時到職，也沒有發現被上訴人有曠職的情形等語（見原審卷第163頁）。及依上訴人提出之LINE訊息對話紀錄（見原審卷第175頁），可見被上訴人確有數次於上午9點前，主動告知將晚點進公司等意旨，此情核與證人即上訴人業務人員陳仕穎於原審108年6月9日審理時到庭證稱：上、下班不用打卡，但如果上班時間沒有進公司，或是下班時間沒有回來，都要跟公司報備，就是打電話或口頭跟主管或會計講一聲，或是用LINE通知，只是報備讓他們知道去哪裡，不需要經過主管或會計同意等語大致相符（見原審卷第195-196頁）。由此足見，被上訴人若未按時於上、下班時間到公司，僅需口頭或以訊息告知即可，並無一定之請假手續或文書資料，亦無須留存請假紀錄。則上訴人既自陳於107年6月之前並沒有知會被上訴人要按時到職，也沒有發現被上訴

人有曠職的情形，於解僱被上訴人後，方以上開攝影機畫面顯示資料，逕行認定被上訴人未於上班時間在公司即屬曠職，已難遽信屬實。故上訴人前開辯稱被上訴人請求積欠工資部分，應扣除曠職之薪資云云，自無可採。故而，被上訴人依勞動關係等相關規定，請求上訴人應分別給付吳燿杰19萬0,983元、魏榮裕16萬4,782元，及均自108年2月2日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，自屬合理有據。

三、綜上所述，本件被上訴人依民法第486條前段、第487條本文、勞基法第22條第2項前段及勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第1項、第3項等規定，請求上訴人應分別給付吳燿杰19萬0,983元、魏榮裕16萬4,782元，及均自108年2月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並為附條件准、免假執行之宣告，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回。又被上訴人於本院審理中，業已撤回請求上訴人開立非自願離職證明書與被上訴人部分，是原審於108年8月6日裁定更正，有關原判決主文增列第三項「被告應開立非自願離職證明書與原告吳燿杰、魏榮裕」部分，即應予刪除。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　7　　日

勞動法庭　審判長　法　官　張瑞蘭

法　官　林孟和

法　官　洪堯讚

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官　賴玉芬

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　7　　日