# 臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第28號

上　訴　人　三聯南頻電信股份有限公司
法定代理人　張永昌
訴訟代理人　簡宏明律師
複　代理人　林明輝律師
被上訴人　黃鴻喬
訴訟代理人　林靜文律師（法扶律師）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年12月6日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第239號第一審判決提起上訴，本院於108年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊於民國88年7 月7 日起受僱於上訴人，擔任資訊部經理一職，月薪新臺幣（下同）6 萬元，上訴人於次月5 日以匯款方式給付。詎上訴人於106 年6 月15日以新開發系統報告書，要求伊就所負責郵件伺服器協助開啟訴外人徐少東（原名徐鴻明，即上訴人執行長）查看公司所有EMAIL 功能權限，並開放EMAIL 伺服器最高權限（下稱系爭權限）帳密給徐少東，及將所有電子郵件轉到其電子信箱。伊基於職務之敏感，認為恐涉及侵犯個人隱私、妨礙秘密及個資法規範，請示公司負責人指示之際而未立刻執行上開要求。嗣上訴人於106 年6 月19日以公告解除伊之伺服器管理權限，移交給其他同事，另增加伊所不熟悉之其他業務。更於同年月29日，以莫須有之名義，當日解僱伊，表示將於106 年7 月1 日終止兩造之僱傭契約。伊於短時間接連受上訴人不當指示及調職，且因上訴人解僱理由均為不實指控，故伊於106 年7 月7 日寄發存證信函終止兩造之僱傭關係。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條及勞基法第19

條、就業保險法（下稱就保法）第11條之規定，求為命上訴人應給付被上訴人78萬元本息，即資遣費72萬元、預告工資6萬元，開立非自願離職證明書予被上訴人，並願供擔保請准宣告假執行之判決。原審判命上訴人應給付被上訴人資遣費72萬元本息、開立非自願離職證明書；駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服原判決，提起上訴。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（被上訴人未就其受敗訴部分提起上訴或附帶上訴，該部分業已確定，不在本院審理範圍）。

二、上訴人主張：伊公司前法定代理人黃玉郎為被上訴人之兄，現任法定代理人張永昌於105年10月接任後，將公司名稱改為三聯南頻電信股份有限公司（原名南頻電信股份有限公司，下稱南頻公司），並由徐少東負責公司整體營運及管理事項，擔任執行長乙職。嗣張永昌接手公司未久，被上訴人告知南頻公司有一筆投資款340萬元應返還給汎德霖工作室（負責人為訴外人吳冠儀，係被上訴人之妻），然此筆投資款於黃玉郎移轉經營權前隱匿未告知張永昌，張永昌本要求黃玉郎應自行負擔此債務，幾經協調後，將返還金額減為270萬，並由徐少東以個人名義返還。然被上訴人於張永昌接手公司後，對於伊要求留任而續聘員工簽具之文件，均拒絕簽名，其上開行為違反南頻公司員工管理規則第2條第3項規定。又被上訴人於張永昌接手前擔任資訊部門經理，且因與黃玉郎之兄弟關係，由被上訴人掌控系爭權限，惟伊更換經營團隊後，系爭權限當無由被上訴人繼續掌握，而執行長徐少東卻無從管理之理，故徐少東要求被上訴人移轉系爭權限，被上訴人不從；徐少東再以公告方式要求被上訴人移轉系爭權限，並因當時資訊部門工程技術人員黃種發離職，故要求擔任資訊部門經理之被上訴人接管該離職人員之部分工作，然被上訴人不移轉系爭權限，亦不協助處理上開離職人員之工作，已違反兩造間勞動契約及伊公司工作規則，且屬情節重大。又被上訴人於106年6月26日寄發存證信函（下稱系爭存證信函），誣指伊係為非法監控所有員工之電子郵件

，並謊稱伊積欠被上訴人債務，顯已對伊造成重大之侮辱。故伊爰依勞基法第12條第1項第2、4款等之規定，自106年7月1日起終止與被上訴人間之勞動契約，係合法有據，被上訴人請求伊給付資遣費，並無理由等語，資為抗辯。並上訴聲明：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及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第88頁）：

㈠被上訴人自88年7月7日起受僱於上訴人擔任資訊部經理。

㈡被上訴人離職前6個月之薪資為每月6萬元。

㈢上訴人之法定代理人張永昌於105年10月接手公司，改名為「三聯南頻電信股份有限公司」，由徐少東擔任執行長，負責公司營運事項。

㈣上訴人之行政經理江紅梅於106年6月15日以「新開發系統流程報告書」要求被上訴人提供系爭權限帳密給執行長徐少東，並請被上訴人EMAIL到執行長信箱。

㈤上訴人於106年6月19日公告之內容為「㈠被上訴人應於106年6月30日接管離職員工黃種發之業務。㈡被上訴人EMAIL伺服器管理與PROXY伺服器管理工作，於106年6月30日交接予詹志敏總監」等語。

㈥被上訴人於106年6月26日寄發系爭存證信函予上訴人，載明「上訴人公司要求本人非法監控公司所有員工之電子郵件，於本人不願履行該項非法業務，且未經協商與告知之情況下，逕行頒佈人事命令，將離職員工之職務強加於本人，而有違反勞工法令之情事…，及貴公司尚未還清積欠本人款項：壹佰捌拾萬元整，故於該款項未償還完畢前，貴公司不得無故終止勞動契約。」等語。

㈦上訴人於106年6月29日以南頻人事令第000000000號通知函，以依勞基法第12條第1項第2款、第4款規定自106年7月1日起終止與被上訴人間之勞動契約。

㈧被上訴人以新北市政府郵局408號存證信函，依勞基法第14條終止與上訴人間之勞動契約，上訴人於106年7月11日收受

。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠上訴人於106年7月1日依勞基法第12條第1項第2、4款規定解僱被上訴人，是否合法？

1.本件上訴人主張對於經上訴人留任續聘員工應簽具之文件，被上訴人均拒絕簽名；又不依執行長之要求提供系爭權限帳密及不願協助處理離職人員黃種發之工作，屬抗拒公司所為之業務工作合理調整之行為，已違反勞動契約及工作規則，且屬情節重大；及被上訴人以系爭存證信函對雇主為重大之侮辱，而依勞基法第12條第1項第2、4款規定，終止本件勞動契約等語，則為被上訴人所否認。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條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。是以，兩造就上訴人是否已合法終止僱傭契約乙節有爭執，揆諸前開規定，自應由上訴人就被上訴人違反勞動契約或工作規則，且情節重大，及被上訴人對於上訴人有重大侮辱之行為及解僱符合解僱最後手段性原則等情，盡舉證之責。

2.按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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所謂「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，且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2624號裁判要旨參照）。次按人民之工作權，應予保障，為憲法第15條所明定。雇主對於違反紀律之勞工，施

以懲戒處分，固係事業單位為維持經營秩序之目的所必須，惟其所採取之方式，不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原則。而在各種懲戒手段中，以懲戒解僱終止勞雇雙方之勞動契約關係，所導致之後果最為嚴重。在行使懲戒解僱之處分時，因涉及勞工既有的工作將行喪失之問題，當屬憲法工作權保障之核心範圍，因此在可期待雇主之範圍內，捨解僱而採用對勞工權益影響較輕之措施，應係符合憲法保障工作權之價值判斷。易言之，解僱應為雇主終極、無法避免、不得已之手段，即「解僱之最後手段性」，就其內容而言，實不外為比例原則下之必要性原則之適用。故採取懲戒解僱手段，須有勞基法規定之情事，違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，且雇主採取其他懲戒方法，如記過、扣薪等均已無法維護其經營秩序，始得為之。

3.經查：

①上訴人主張於張永昌接手公司後，要求留任續聘之員工須再簽具新的員工聘僱合約書、員工管理規則及競業禁止條款等文件，被上訴人均拒絕簽具等情，並提出上開員工保密及競業禁止切結書、聘僱合約書、員工管理規則及人事條款溝通書為憑（見原審卷㈠第109頁、第111至113頁、第123至125頁、第127頁），被上訴人對其並未簽署上開文件乙節雖不爭執，然辯稱上訴人以此為由所為之解僱行為業已違反解僱最後手段性原則等語。查上訴人公司於105年10月間因經歷經營權易主及更名之變革，被上訴人當時雖經留任但並未再簽立上開員工聘僱契約書及競業禁止切結書，此依證人江紅梅即上訴人公司行政經理於原審證稱：公司要求留職員工要簽聘僱合約書、員工管理規則，並與被上訴人溝通，但被上訴人沒有簽，據伊所知，被上訴人說要問律師才要簽，被上訴人沒有簽一定會造成上訴人公司管理上之一些困擾，但據伊所知，公司解僱前沒有對被上訴人為減薪、記過或其他懲處等語即明（見原審卷㈠第145至146頁），是依上開

證述內容，被上訴人之上開行為雖有對公司人事管理上有些許困擾，但依情節判斷尚不能認為已對上訴人及所營事業造成危險、傷害上訴人之商業競爭力；上訴人應於可期待範圍內，採用對被上訴人權益影響較輕之措施，然上訴人公司既未就此對被上訴人為減薪、記過或其他懲處，實難僅憑被上訴人未簽具上訴人公司上開聘僱之文件，即認屬違反勞動契約及工作規則情節重大。

②上訴人另主張被上訴人不依要求提供系爭權限帳密，亦拒絕協助處理離職人員黃種發之工作，抗拒公司所為之業務工作合理調整之行為，已屬違反勞動契約及工作規則情節重大云云。查上訴人於106 年6 月15日除要求被上訴人提供系爭權限帳密外，亦要求被上訴人協助開啟執行長徐少東查看公司所有EMAIL 功能之權限，此有上訴人之行政經理江紅梅於106 年6 月15日申請，經徐少東簽核給資訊部之新開發系統流程報告書在卷可參（見原審卷㈠第51頁），並經證人黃種發於原審證稱：其離職前有見過上開新開發系統流程報告書，因伊之前曾在中華電信做過伺服器維修的IT工作，被上訴人問伊報告書上說要把所有的EMAIL 寄到執行長信箱這件事，伊在中華電信時有無這樣做過，伊當時覺得怪怪的，沒有人這樣做，不知道有沒有法律問題，伊跟被上訴人覺得應該要問主管詹志敏，且該流程報告書上並沒有經過詹志敏蓋章，之後伊與被上訴人有問詹志敏，當時詹志敏表示沒有見過該張流程報告書，還說如果覺得有法律上的問題可以問董事長張永昌。之後伊有看到被上訴人去問張永昌，但伊沒有一起進去，是被上訴人告知董事長把流程報告書拿走，表示會去跟徐少東說等語（見原審卷㈠第149 至152 頁），故被上訴人辯稱其並非不願意提供或移轉系爭權限帳密，而係認上開要求恐涉及侵犯個人隱私或個資，認應再請示主管或上訴人公司負責人，即遭上訴人於同年月19日公告解除被上訴人系爭權限等語，並非無據。況工作之內容係屬勞動契約條件之一，除雇主因管理必要外，其變更應經勞工同意，故上訴人

要求被上訴人除原有業務續行外，要求被上訴人接管離職員工黃種發所有之業務，則被上訴人表達並無意願，此係與上訴人就職務變動磋商過程中，所為不同意變動職務之表示。是以，因被上訴人身為資訊部門主管，就上訴人公司執行長之命令提出質疑，認為執行長雖有權在必要時調閱相關資料，然在職務上並無全面性掌握或察看公司EMAIL 信件之必要，並就其部門離職人員黃種發之工作應交接予何人等其職權範圍內之事項與上訴人公司執行長有所爭執乙節，實難認已違反勞動契約或工作規則。再佐以證人黃種發亦證稱：上訴人公司EMAIL 伺服器之系爭權限帳密，被上訴人、詹志敏和伊都有等語（見原審卷㈠第152 頁），足認縱被上訴人拒不交出EMAIL 之最高權限帳密，然上訴人仍得自資訊部其他員工處取得，或將離職員工之工作交予其他資訊部門員工接手。是被上訴人前揭所為，難認客觀上已達難以期待上訴人公司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係之「情節重大」程度。況上訴人公司既未先對被上訴人加以申誡、警告、記過等各種懲戒處分，或在管理上調動將其降職或調動至其他適任職務等措施，即逕行解僱被上訴人，實難認已符合懲戒之相當性原則，亦有違解僱之最後手段原則。

③又按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：……二、對於雇主、雇主家屬、雇主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者。」，勞基法第12條第1 項第2 款定有明文。所謂「侮辱」，係指故意使人難堪為目的，以言語、文字、圖畫或動作，表示不屑、輕蔑或攻擊之意思，足以對於個人在社會上所保持之人格及地位，達貶損其評價之程度。且應指因該事由而導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終結勞動關係權利之必要，並且亦無法期待雇主於解僱後給付資遣費為限。若某事由之發生，並不導致勞動關係進行受到干擾或有所障礙，則雇主即無據以解僱之正當利益。自解僱最後手段性原則言，侮辱之情節，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇主家屬、

雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等事項，視勞工之行為是否已嚴重危害勞動契約之繼續存在等一切情事為綜合之判斷，若依社會通念並非重大，而參照個案具體狀況，為其他懲戒處分如警告、申誡、記過、扣發獎金等即可達到維護工作場所之紀律，防止類似事件再度發生時，即可期待雇主僅為其他較輕微之處分，而非可逕行解僱勞工，是苟勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工未實施暴行或雖有侮辱但未至重大程度，雇主企業秩序未受嚴重侵害時，雇主自不得解僱勞工。

④上訴人雖主張被上訴人拒絕交出系爭權限，不協助處理資訊部離職員工之工作，且明知上訴人未積欠任何債務，仍寄發系爭存證信函，屬對上訴人即雇主之重大侮辱，而得依勞動基準法第12條第1項第2款之不經預告終止與被上訴人之勞動契約云云。觀諸系爭存證信函記載：「…詎料貴公司無視勞工法令之規定，函文要求本人非法監控貴公司所有員工之電子郵件，於本人不願履行該項非法業務且未經協商與告知情況下，逕行頒佈人事命令將離職員工之職務強加於本人（本人需承擔兩人工作量），本人實無法認同貴公司違反勞工法令而持續損害本人之勞工權益。貴公司尚未還清積欠本人款項：壹佰捌拾萬元整，故於該款項未償還完畢前，貴公司不得無故終止勞動契約。」等語，有系爭存證信函在卷可稽（見原審卷㈠第55至59頁）。

⑤然查被上訴人在上訴人公司擔任資訊部經理，就交出系爭權限帳密，以及承接所屬部門離職員工黃種發之工作等事宜，與上訴人之執行長徐少東發生爭執，業如前述；另其妻吳冠儀即汎德霖工作室與上訴人間存有340萬元之債務關係，經協調後減為270萬元，並於105年12月29日由吳冠儀與徐少東簽立債務協商協議書，約定自106年2月26日起至107年10月16日止，分6期清償，每期清償50萬元、40萬元、60萬

元不等之協議，此經上訴人提出上開債務協商協議書在卷可稽（見原審卷㈠第49頁）。是以，被上訴人於106年6月26日寄發系爭存證信函時，上揭債務仍在分期履行中，尚未全部清償，且在兩造因上開職務權限上生有爭執，被上訴人欲阻止上訴人終止勞動契約或變更業務內容，乃寄發系爭存證信函，所述內容雖與實際情形並非完全相符，然衡以系爭存證信函乃被上訴人個人對上訴人公司之意思表示，並非公告周知之文件，且被上訴人所述上揭內容並非全然自行捏造，縱有出於被上訴人單方認知上誤解，而需要上訴人加以釐清之處，亦難認已有害於勞動契約之繼續存在，更難謂已達「重大侮辱」之程度，則上訴人欲據此逕行不經預告終止勞動契約，揆諸上開說明，即與目的與手段應保持衡平之「比例原則」有違。況上訴人亦非不得採取其他懲戒方法如記過或扣薪處分，以維護其經營秩序，衡諸比例、必要原則，堪認上訴人以上揭事由解僱被上訴人，尚難認係合法。

4.綜上，被上訴人於106年7月1日以勞基法第12條第1項第2、4款規定終止系爭勞動契約，為無理由。

㈡被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止本件勞動契約，是否有理由？

1.按下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。……，第17條規定於本條終止契約準用之。勞基法第14條第1項第6款及第2、4項亦有明文。而雇主無正當理由解僱勞工時，應可認為雇主違反勞動契約，勞工得依上開規定終止勞動契約。準此，本件上訴人以上開事由依勞基法第12條第1項第2、4款規定解僱被上訴人，尚難認合法，既如上述，則被上訴人自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。本件被上訴人於106年7月7日以存證信函依據勞基法第14條第1項第6款之規定終止本件勞動契約，上訴人已於106年7月11日收受前開存證信函，有被上

訴人提出之郵件回執在卷可參（見原審卷㈠第67頁），是被上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於106年7月11日終止本件勞動契約，為有理由。

2.被上訴人請求上訴人給付資遣費72萬元及開立非自願離職之服務證明書，是否有理由？

①按勞工依勞基法第14條第1 項之規定終止勞動契約者，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第14條第4 項準用第17條有明文規定。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項亦有明文。查被上訴人依勞基法第14條第1 項第6 款之規定終止兩造間勞動契約，既有理由，則其依勞基法第17條、勞退條例第12條請求上訴人給付資遣費，即屬有據。

②經查，被上訴人自88年7 月7 日起受僱於上訴人公司，於106 年7 月11日終止僱傭契約，且被上訴人自106 年7 月11日往前回溯6 個月止之平均月薪為6 萬元，已如前述。被上訴人任職期間，跨越勞退條例94年7 月1 日施行日，依前開說明，在勞退舊制期間（94年6 月30日前）之資遣費，應依勞基法第17條之規定計算；在新制期間（94年7 月1 日以後）之資遣費，則應依勞退條例第12條第1 項之規定計算。故被上訴人得請求之資遣費為：適用勞退舊制之年資期間88年7 月7 日至94年6 月30日（計5 年11月又23天），依舊制工作年資共5 年12月（未滿1 月以1 月），依勞基法第17條規定，得請求之資遣費為360,000 元【計算式：60,000元x（ 5 +1）=3 60,000 元】。自94年7 月1 日起至106 年7 月11日

終止勞動契約之日止，適用新制之工作年資為12年又10月，依勞退條例第12條第1 項之規定計算得請求之資遣費超過6個月，應以6 個月計算即360,000 元（計算式：60,000元x 6= 360,000元），合計共72萬元（計算式：360,000 元＋360,000 元＝720,000 元），從而，被上訴人向上訴人公司請求資遣費72萬元為有理由。

③末按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法第11條第3 項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」經查，兩造勞動契約業經被上訴人於106 年7 月7 日依勞基法第14條第1 項第6 款規定合法終止，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，依前揭勞基法第19條規定，自得請求雇主發給服務證明書，則被上訴人請求上訴人應開立非自願離職之服務證明書一節，洵為有據，應予准許。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間之勞動契約，既為合法，兩造間僱傭關係因此終止，被上訴人依勞基法第19條、第14條第4 項、第17條、勞退條例第11條、第12條之規定，請求上訴人開立非自願離職證明書，並給付資遣費72萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106 年10月19日（於106 年10月18日送達上訴人，見原審106 年度司勞調字第24號卷第57頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，均屬正當，應予准許。從而原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、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，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　108　　年　　10　　月　　22　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　石有為

法　官　林佑珊

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　10　　月　　22　　日

書記官　張永中

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。