

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上更一字第1號

上訴人 台灣美光晶圓科技股份有限公司

法定代理人 盧東暉

訴訟代理人 蔡惠娟律師

劉彥玲律師

李宛珍律師

被上訴人 曾緻鐘

訴訟代理人 簡良夙律師

複代理人 邱天一律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年1月22日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第143號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，經最高法院發回更審，本院於113年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人追加之訴駁回。

第一審、第二審（含追加之訴）及發回前第三審訴訟費用，均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款分別定有明文。查，被上訴人於本院前審追加請求上訴人應自民國109年6月9日起至其復職日止（下稱系爭期間），按年於每年12月工作日末日給付新臺幣（下同）18萬8270元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院前審卷第359頁）。經核被上訴人追加之訴與原訴，均係本於被上訴人主

張兩造間僱傭關係存在，上訴人應給付薪資所由生之同一基礎事實，於社會生活上可認為具有關連性，證據資料之利用亦有一體性，揆諸前揭說明，及基於訴訟經濟與紛爭解決一次性原則，其所為訴之追加，應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自94年2月2日起受僱於上訴人，擔任資深資訊技術軟體工程師（下稱資深工程師），上訴人於每月工作末日給付薪資9萬4135元，並於每年12月工作末日給付2個月薪資計算之年終獎金18萬8270元（下稱系爭勞動契約）。嗣上訴人於109年6月8日以伊違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。惟伊於108年12月30日、109年2月17日、同年3月19日（下合稱系爭日期），由上訴人線上訪客申請系統（下稱美光訪客系統）為訴外人陳政明、梁可欣；陳政明；陳政明、吳棋銘、林品攸等人（下合稱陳政明等4人）申請訪客單，僅係為其等申請進入上訴人公司大廳（下逕稱上訴人大廳）之開放空間，並未對上訴人造成損害。又伊於同年5月20日經上訴人法務人員（下稱法務人員）約談時，為能快速化解法務人員之疑慮，始稱訪客係為討論IOT相關知識而進入公司大廳，實係人性自我保護之舉，且伊於同年月28日已向法務人員坦承因與陳政明多年共事之人情壓力，始為陳政明等人申請進入公司大廳，縱伊有要求訴外人即同事高鳳斐配合伊之說法，然所為均未達情節重大之程度，上訴人逕將伊解僱，不符合相當性、比例及衡平原則，有違最後手段性原則，自非合法。因此兩造間僱傭關係仍存在，上訴人仍應按月給付伊薪資、提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊設於勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）及按年支付年終獎金等情。爰依民事訴訟法第247條第1項、兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命上訴人

01 自109年6月9日起至伊復職日止，按月於每月工作末日給付9
02 萬4135元，及按年於每年12月工作末日給付18萬8270元，暨
03 自各期應給付日翌日起加計法定遲延利息，並按月提繳5796
04 元至系爭勞退專戶之判決。

05 二、上訴人則以：伊為國內半導體高科技產業領導者，為避免商
06 業及機密資訊遭刺探或洩漏，採取嚴格之門禁安全管制措
07 施，並公告提醒全體員工遵守。被上訴人於系爭日期明知與
08 陳政明等4人毫無業務往來，卻於美光訪客系統申請陳政明
09 等4人之訪客單時，填載其等參訪目的為洽公，且未勾選陳
10 政明等2人為上訴人之前員工，而填具不實資訊為其等申辦
11 訪客入廠，經伊核准後復未依規定全程陪同（下合稱系爭違
12 規行為）。又被上訴人3次故意違反門禁安全規範，竟於接
13 受法務人員訪談時，亦未坦誠以對，並唆使高鳳斐配合說
14 謊，背棄伊誠正廉潔之核心價值，致伊資訊及工作環境安全
15 處於高度風險，兩造間信賴關係已不復存，無法期待繼續兩
16 造間僱傭關係，伊自得依勞基法第12條第1項第4款規定終止
17 系爭勞動契約等語，資為抗辯。

18 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴人
19 之上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假
20 執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。被上訴
21 人並於本院為訴之追加，追加之訴聲明：上訴人應自109年6
22 月9日起至被上訴人復職日止，按年於每年12月工作末日給
23 付被上訴人18萬8270元，及自各期應給付日翌日起至清償日
24 止，按週年利率5%計算之利息。上訴人則答辯聲明：被上訴
25 人追加之訴駁回。

26 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第143至
27 145頁、第159頁、第195至198頁、第204頁、第205頁、第23
28 9至240頁，並依判決格式增刪修改文句)：

29 (一)被上訴人自97年12月1日起受僱於上訴人(原名為華亞科技
30 股份有限公司，嗣更名為台灣美光晶圓科技股份有限公司)
31 擔任資深工程師，兩造於106年2月17日重新簽訂聘僱合約

(下稱系爭聘僱合約)，約定上訴人於每月工作末日給付薪資9萬4135元（含本薪9萬1735元、伙食津貼2400元，合計9萬4135元），有卷附被上訴人勞工保險被保險人投保資料表、系爭聘僱合約、被上訴人之薪資明細可稽（見原審卷(一)第11頁、第71至83頁）。

(二)訴外人上羽科技股份有限公司（下稱上羽公司）人員陳政明、吳棋銘（下合稱陳政明等2人）均為上訴人之前員工。

(三)被上訴人由美光訪客系統為陳政明、梁可欣；陳政明；陳政明、吳棋銘、林品攸等人申請各於108年12月30日上午9：00、109年2月17日上午10：00、同年3月19日下午15：00，到訪上訴人廠區，到訪目的為洽公「Business」之訪客單（下合稱系爭訪客單），申辦時就陳政明等2人未勾選其等為上訴人前員工；被上訴人於陳政明等4人依系爭訪客單至上訴人大廳時，均未在場陪同，有卷附美光訪客系統之被上訴人申辦記錄、外部訪客到廠換證表單記錄、上訴人核准被上訴人申請訪客入場之電子郵件可稽（見原審卷(一)第91頁、第93頁、第95至96頁、卷(二)第36至41頁）。

(四)上訴人於109年6月8日寄送解僱信函（下稱系爭解僱信函），以被上訴人之系爭違規行為違反上訴人於108年2月21日修訂之工作規則（下稱系爭工作規則）、上訴人之商業行為及道德準則與相關政策為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，經被上訴人於同年月9日收受系爭解僱信函，有卷附系爭解僱信函、中華郵政掛號郵件收件回執可稽（見原審卷(一)第13頁、第235至236頁）。

(五)被上訴人於109年6月22日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市勞資和諧促進會於109年7月6日召開調解會議，因雙方無共識而調解不成立。有桃園市勞資和諧促進會勞資爭議調解紀錄可稽（見原審卷(一)第15至16頁）。

五、本件兩造之爭點厥為：(一)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？(二)如為肯定，被上訴人請求上訴人繼續給付系爭薪資、系爭年終獎金及提繳勞退金，有無理由？如

有，其數額若干？茲就被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？說明本院之判斷如下：

(一)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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。所謂「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院112年度台上字第1099號判決意旨參照）。

(二)經查，兩造簽訂之系爭聘僱合約第2條約定：「乙方（即被上訴人）受雇於甲方（即上訴人）期間應遵守甲方訂定之工作規則及相關規定」（見原審卷(一)第71頁）。上訴人制訂之「誠正廉潔的重要性—美光業務行為與道德準則」（下稱系爭準則），規定：「誠正廉潔是我們最高的承諾……團隊成員（員工、主管及董事）必須以誠正廉潔及專業的態度執行各項業務，以便能順利進行各項日常營運活動」、「全體員工均有責任維護並有效運用美光的資產，我們必須保障美光的機密和專屬資訊……機密資訊包括：團隊成員之人事、醫藥或財務資料等機密資訊，例如福利、薪資或聯絡資料、製造及產品規格、技術資訊、財務資訊、新產品資訊、價格政策、製造成本或預算、業務流程、第三方依據保密協議（NDA）委交給美光的資訊……您僅可在經授權後及因公務需要時，才能將美光的機密告知其他團隊成員」、「我們必須以適當的行政、技術和具體保護措施，保障團隊成員、客戶及合作業者的個人資料」（見原審卷(一)第178至179頁、第194至195頁、第197頁）；上訴人並於106年1月19日修訂企業安

全標準（下稱系爭安全標準），於第1條記載：「（系爭安全標準）建立一套最低限度的實體安全對策、安全協議，且為自訂安全程序提供框架，以滿足Micron（即上訴人）廠區的特殊風險需求。這些基準措施在人身安全的多個層面，提供綜合性的解決方案，包括但不限於風險評估、訓練、溝通、對策設計、安全系統及安全運作和管理」（見原審卷(一)第329頁）。則上訴人為保障其機密資訊及保障團隊成員、客戶及合作業者的個人資料，順利進行各項日常營運活動，及維護廠區安全而制訂系爭準則及系爭安全標準，自屬系爭聘僱合約第2條所稱上訴人訂定之相關規定。其次，被上訴人先後於106年9月18日、107年9月11日、108年8月27日就系爭準則評量勾選「我同意」，確認其已閱讀並知悉行為準則評量內之規定與要求，有被上訴人完成行為準則評量之紀錄為憑（見原審卷(一)第229至234頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第144頁、第159頁、第195頁）；而被上訴人自97年12月1日起受僱於上訴人（見兩造不爭執事項(一)），自當知悉並遵守系爭工作規則、系爭準則及系爭安全標準等規定。再者，系爭工作規則第6章「解僱-即刻解僱」項下規定：「員工如有以下情事之一者，本公司得不經預告隨時終止僱用且不給予資遣費：……4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大，並依個案具體事實認定，包含但不限於以下事項……」、第9章規定：「員工應遵守美光集團之營運及倫理規範及本公司相關規定……以下列舉本公司之相關要求，但由於本公司無法一一列舉所有可能受懲處或解僱之事由，員工應了解除以下列舉事項及美光集團之營運及倫理規範外，仍有可能因其他事由之情節輕重依第10章之規定受懲處（或在法律許可範圍內遭解僱）……不被允許之行為Unacceptable Behaviors：違反或濫用本公司或美光集團之規定……；或其他美光集團規定之違反或濫用」（見原審卷(一)第116頁、第122至124頁）。是員工違反上訴人訂定之系爭準則及系爭安全標準等工作規則，乃不被允許之行為，且違

01 反上訴人之系爭工作規則，上訴人自得依系爭工作規則第10
02 章規定予以懲處，或依系爭工作規則第6章、勞基法第12條
03 第1項第4款之法律規定予以解僱。

04 (三)次查，系爭安全標準第5.2.4條「門禁管制與人員辨識系
05 統」規定：「Micron各廠區都必須設置門禁管制系統，包括
06 相關程序和控制。這些裝置與應用方式應能使Micron安全人
07 員管制門禁、檢測入侵情況，以及掌握違反各廠區規定的事
08 件……訪客：任何請求進出廠區之非Micron員工，承包商、
09 租戶或合作夥伴。Micron員工必須隨時陪同訪客……」（見
10 原審卷(一)第332頁）；參以系爭安全標準第5.2.3條規定，將
11 大廳與公共區域，列為上訴人內部安全區域（見原審卷(一)第
12 331頁），可見系爭安全標準所稱上訴人各廠區，自當包括
13 上訴人大廳與公共區域。其次，上訴人於106年10月30日公
14 告：「公司內所有訪客的邀請，皆須符合營運生產與相關活
15 動之目的，或是依據法令或公司政策規定辦理者為限，如符
16 合上述目的，同仁得事先於美光訪客系統中登錄相關訊息申
17 請。如訪客到訪之目的非與上述目的有關，則同仁須於一週
18 前向安全部門寄送電子郵件提出申請，並應提供訪客人員名
19 單、職稱、任職單位或機構、到訪時間與訪客到訪之目的、
20 預定停留時間、訪問地點、公司邀請與接待同仁名單等資
21 料，該申請將由營運長核准，未經核准而逕行到訪的訪客、
22 未依申請目的或違反美光集團政策、公司內部規範、或法規
23 進行參訪者，或提供不實或誤導性之申請說明者，管理單位
24 得拒絕該訪客進入公司，或要求訪客立即離開公司……」

25 （見原審卷(一)第161至162頁）；復於107年1月30日公告：

26 「公司內所有訪客的邀請，皆須符合營運生產與相關活動之
27 目的，或是依據法令或公司政策規定辦理者為限，如符合上
28 述目的，同仁得事先於美光訪客系統中登錄相關訊息申請。
29 請確保遵循下列規範：主辦應經主管同意方可邀約及在訪客
30 系統登錄訪客詳情、主辦應確保訪客在安全部櫃檯取得適當
31 的門禁卡、主辦應確保訪客在公司內時刻均被陪同……由於

安全理由，所謂非營運相關訪客（含員工家屬與朋友）將不可進入廠區」（見原審卷(一)第165頁）。觀諸美光訪客系統頁面，所登錄填載欄位包括：主辦者聯絡資訊（Host Contact）、參訪地點（Site）、大廳或是入口處（Lobby/Entrance）、參訪目的（Purpose of Visit）、參訪時間（Visit Date）、參訪者（Visitor），其中參訪者之填載資訊包括：姓名、任職公司、是否為前員工等欄位，參訪目的之填載資訊包括：洽公（Business）等其他欄位（見原審卷(一)第87至89頁）。由此可知，上訴人基於安全理由，先後於106年10月30日、107年1月30日公告（下合稱系爭公告）非上訴人員工之訪客進入上訴人廠區需經由美光訪客系統申請，且應符合營運生產與相關活動等目的，實係本於系爭安全標準所為規範。又上訴人平時於大廳有業務、採購等營業活動（詳如後述），為保障上訴人之機密資訊及上訴人客戶之個人資料，而制訂系爭準則，且系爭安全標準規範內部安全區域包括上訴人大廳，美光訪客系統關於「大廳或是入口處（Lobby/Entrance）」選項包括「Bldg.17c Lobby」（見原審卷(一)第87頁），復依證人即上訴人員工洪世原證稱：上訴人廠區包括大廳等語（見本院前審卷第490頁），可見進入上訴人大廳之訪客，自屬系爭安全標準第5.2.4條、系爭公告規範（下合稱門禁安全規範）之對象。被上訴人主張：系爭公告並非規範訪客進入大廳之規定云云，難謂有理。

(四)再查，被上訴人由美光訪客系統為陳政明等4人於系爭日期至上訴人廠區參訪之事申請訪客單，違反上訴人訂定之門禁安全規範：

- 1.陳政明等2人為上訴人前員工；被上訴人由美光訪客系統為陳政明、梁可欣；陳政明；陳政明、吳棋銘、林品攸等人申請各於108年12月30日上午9：00、109年2月17日上午10：00、同年3月19日下午15：00，到訪上訴人廠區，到訪目的為洽公「Business」之訪客單（下合稱系爭訪客單），申辦時就陳政明等2人未勾選其等為上訴人前員工；被上訴人於陳

01 政明等4人依系爭訪客單至上訴人大廳時，均未在場陪同等
02 節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)、(三)）。而被上
03 訴人明知陳政明等2人為上訴人公司前員工，且不知悉陳政
04 明等4人之來訪目的乙節，業據被上訴人陳明在卷（見本院
05 卷第206頁），惟被上訴人未於系爭訪客單就陳政明等2人勾
06 選其等為上訴人前員工，且將陳政明等4人參訪目的勾選
07 「洽公」，復未全程在場陪同（即系爭違規行為），已違反
08 系爭安全標準第5.2.4條及系爭公告之之門禁安全規範。

09 2.被上訴人雖主張：伊由美光訪客系統申請陳政明等2人與林
10 品攸於109年3月19日下午15：00至上訴人廠區參訪，惟誤載
11 到訪時間為上午，陳政明等人到廠後發現無法進入，且因伊
12 在開會而無法聯繫伊，所以陳政明等人請訴外人薛悅誠為其
13 等申請訪客單，伊開完會後更正申請，陳政明始告知伊有另
14 名員工幫他開單，所以陳政明等人係依薛悅誠申請之訪客單
15 而進入，伊毋需在場陪同云云（見本院卷第205頁），並提
16 出陳政明與薛悅誠往來之Line對話紀錄為證（見原審卷(二)第
17 114頁）。惟觀諸陳政明與薛悅誠往來之Line對話紀錄所
18 示，陳政明於109年3月19日下午3時46分請薛悅誠為其等申
19 請訪客單，薛悅誠於同日下午4時1日回覆稱：「好了，試看
20 看」（見原審卷(二)第114頁），然被上訴人於薛悅誠回覆完
21 成上開訪客單之申請前，即於同日下午4時0分即獲通知許可
22 其更正後之訪客申請單（見原審卷(一)第40頁），且陳政明於
23 該日之換證紀錄上填載對應窗口為Gerard（見原審卷(一)第96
24 頁），此為被上訴人之英文姓名（見原審卷(一)第71頁），可
25 見陳政明等人該日係依被上訴人申請之訪客單進入上訴人廠
26 區。故被上訴人上開主張，即無可取。

27 3.被上訴人復主張：依上訴人109年9月14日公告，訪客進入辦
28 公區域方須報請核准及在場陪同，陳政明等4人僅進入上訴
29 人大廳，則無此規定云云。惟上訴人於109年9月14日公告：
30 「主旨：公司所有訪客邀請，一律使用美光訪客系統」、
31 「公司內所有訪客的邀請，請使用美光訪客系統事先申請。

訪客到訪活動以大廳區域為範圍，若需進入辦公區域，經訪客申請後，報請權責長官核准，並通知安全部協處，惟全程應由美光主辦陪同」（見原審卷(一)第173至174頁），乃重申上訴人公司所有訪客一律使用美光訪客系統之意，並強調訪客應經申請核准始得進入辦公區域，並需通知安全部協處及主辦人員全程陪同，且美光訪客系統之首頁已明確記載訪客須由美光人員全程陪同（Visitors will be escorted by a authorized Micron personnel at all times.）等語（見原審卷(一)第87頁），並未規定訪客進入大廳，毋需申請核可及全程陪同。況上開公告為被上訴人系爭違規行為後始發布，則被上訴人據此主張其未違反上訴人訂定之門禁安全規範，自無可採。

(五)又被上訴人之系爭違規行為違反門禁安全規範之工作規則，情節重大，上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原則，核無不當：

1. 查上訴人為世界第三大記憶體廠商、第四大半導體公司，有40000項專利，為最大的記憶體與儲存解決方案供應商，產品領域包括電腦、消費電子、網路、儲存、嵌入式與行動裝置乙節，有上訴人《全球手冊》為憑（見原審卷(一)第139頁）。其次，陳政明等4人各於系爭日期進入上訴人廠區，活動範圍為上訴人大廳乙節，業據被上訴人陳明在卷（見本院卷第207頁）；上訴人雖抗辯：陳政明等4人各於系爭日期有進入辦公區內為挖角行為云云（見本院卷第361頁），並未舉證證明（見本院卷第216至217頁），難認可取。其次，上訴人大廳設有會議室，上訴人之廠商或客戶於上訴人大廳之沙發區或會議室進行業務、採購等營業活動，業據上訴人陳明在卷（見本院卷第38至39頁、第161至162頁、第207頁），並有照片可稽（見本院卷第181至188頁）。可見上訴人平時有業務、採購等營業活動在大廳進行，被上訴人主張：上訴人大廳未從事營業活動云云（見本院卷第207頁），自不足取。再者，上訴人平時於大廳進行業務、採購

01 等營業活動，該等活動內容涉及上訴人製造及產品規格、技
02 術資訊、財務資訊、新產品資訊、價格政策、製造成本或預
03 算、業務流程、第三方依據保密協議（NDA）委交給美光的資
04 訊等機密資訊，且往來出入上訴人大廳者，多為上訴人之廠
05 商或客戶，實可藉由上訴人大廳出入情形窺知上訴人之營業
06 狀況，於現今科技界競爭激烈之情況，惡意挖角或商業不正
07 競爭手段，時有耳聞，自有避免上訴人之廠商或客戶個人資
08 料外洩之必要。而被上訴人自97年12月1日起受僱於上訴人
09 （見兩造不爭執事項(一)），迄至於系爭日期為系爭違規行為
10 之日止，已工作長達逾9年，並擔任上訴人資深工程師，對
11 於上訴人訂定之門禁安全規範及規範目的，當知悉甚明，自
12 應確實遵守上訴人訂定之門禁安全規範，以維護上訴人之機
13 密資訊及往來客戶之資料，始符被上訴人履行職務所應恪遵
14 之義務。然被上訴人於系爭日期未依門禁安全規範詳實填寫
15 訪客單，復未於陳政明等4人至上訴人大廳時，全程在場陪
16 同，令已非屬上訴人員工即陳政明等4人有查知上訴人之機
17 密資訊及往來客戶之個人資料之機會，致上訴人之營業管理
18 相關事項有外洩之危險，次數多達3次，則被上訴人於系爭
19 日期所為系爭違規行為，違反上訴人訂定之門禁安全規範，
20 實已破壞上訴人對於廠區安全之維護及內部對員工之管理及
21 紀律。

- 22 2.被上訴人雖主張：上訴人對於訪客進入大廳或辦公區域有分
23 流管控，分別採取報備制、簽核制，且伊為陳政明等4人申
24 請系爭訪客單，僅係為其等申請進入上訴人大廳之開放空
25 間，無從窺知上訴人之營業秘密或智慧財產，另上訴人曾許
26 可陳政明到訪，縱伊未在场陪同訪客陳政明等4人，或申辦
27 時未勾選陳政明為前員工，並未對上訴人造成損害云云。惟
28 查，訪客進入上訴人公司大門後，必須先通過X光機及金屬
29 探測儀之安全檢查、手機及筆電鏡頭遮蔽、儲存設備連接埠
30 貼封、人別確認、取得訪客證等多道管制程序；上訴人核發
31 之訪客證有兩種，其一為僅能進入大廳者、其二為可刷卡進

01 入辦公區域（即員工辦公區域及生產製造廠區，在三爪門
02 內）者，上訴人依訪客到訪目的、停留區域設置不同強度之
03 審查機制，訪客如需進入伊辦公區域，須再額外申請取得受
04 訪單位申請人員之直屬權責長官核准乙節，業據上訴人陳明
05 在卷（見原審卷(一)第309至314頁、卷(二)第7頁、第8頁、本院
06 前審卷第25頁、本院卷第207頁），且為被上訴人不爭執
07 （見本院卷第206頁）。可見上訴人以訪客進入之區域，雖
08 設有不同強度之審查機制，然上訴人大廳為上訴人列為內部
09 安全區域範圍，且上訴人於其大廳有營業活動，訪客進入大
10 廳，應先由美光訪客系統申請訪客單並經核准後，始得進
11 入，並由上訴人主辦單位全程陪同，業如前述，自不因上訴
12 人就訪客進入大廳或辦公區域設有不同審查機制，逕謂被上
13 訴人為陳政明等4人申請進入上訴人大廳之訪客單，即得違
14 反門禁安全規範。又陳政明等2人為上訴人前員工（見兩造
15 不爭執事項(二)），依其工作經驗，恐可藉由上訴人大廳之出
16 入情形知悉上訴人往來客戶及廠商資訊；且陳政明等4人現
17 為上羽公司人員，有美光訪客系統之被上訴人申辦記錄、外
18 部訪客到廠換證表單記錄為憑（見原審卷(一)第91至96頁），
19 而上羽公司所營事業包括化學原料批發業、電子材料批發
20 業、化學原料零售業、其他化學製品零售業、電子材料零售
21 業、國際貿易業、電器及電子產品修理業等項，有卷附上羽
22 公司基本資料可稽（見原審卷(一)第85頁），核與前述上訴人
23 所營事業項目並非全然無關，則被上訴人既不知悉陳政明等
24 4人參訪上訴人大廳之目的（見本院卷第206頁），即無從確
25 認陳政明等4人之來訪符合上訴人營運生產與相關活動之目
26 的，復未能全程陪同陳政明等4人，竟任令陳政明等4人在上
27 訴人大廳活動，自有使上訴人之機密資訊及往來客戶之資料
28 等營業管理相關事項有外洩之危險，而有違反上訴人工作規
29 則之情事且情節重大。故被上訴人以前揭情詞，主張其為陳
30 政明等4人申請系爭訪客單進入上訴人大廳，並未對上訴人
31 造成損害云云，即無可採。

01 3.況且，被上訴人於109年5月20日經上訴人公司法務人員就系
02 爭違規行為進行網路約談時，未誠實告知法務人員關於陳政
03 明於109年3月19日入廠之原因，謊稱當次是因為陳政明要做
04 IOT的知識分享才會開入廠單讓他們入廠，並要求另名接受
05 約談之同事高鳳斐亦為此陳述乙節，為兩造所不爭執（見本
06 院卷第144至145頁、第159頁、第195頁）；嗣被上訴人於10
07 9年5月28日再次遭上訴人公司法務人員約談前，竟刪除其與
08 陳政明Line對話紀錄，有被上訴人出具之聲明書可稽（見原
09 審卷(一)第98頁），且被上訴人直至出具聲明書時，始坦承系
10 爭違規行為（見原審卷(一)第97至98頁），可見被上訴人於事
11 發後亦有說謊及教唆同事配合說謊，並且刪除其與陳政明Li
12 ne對話紀錄等舉動，實難認其主觀上仍有忠誠履行其提供勞
13 務義務之意，足使兩造之勞雇關係緊密程度之信任關係受到
14 嚴重影響，縱被上訴人自97年12月1日起受僱於上訴人，迄
15 至系爭違規行為之日止，長達將近12年，並擔任上訴人之資
16 深工程師（見兩造不爭執事項(一)），期間並無懲戒紀錄（見
17 本院卷第241頁）；然以被上訴人任職之職務與期間觀之，
18 當知悉並遵守門禁安全規範，以保障上訴人機密資訊及往來
19 客戶資料；但被上訴人違反門禁安全規範多達3次，且於法
20 務人員調查時，竟有說謊、教唆同事配合說謊、刪除Line對
21 話紀錄等舉動，已嚴重破壞兩造間之信賴關係及企業紀律、
22 秩序之維持，上訴人無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即
23 獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採用解僱
24 以外之懲處手段，繼續維持兩造間僱傭關係。而系爭工作規
25 則第6章、第9章既已規定員工違反工作規則，上訴人得依系
26 爭工作規則第6章、勞基法第12條第1項第4款之法律規定予
27 以解僱，且系爭工作規則第6章規定違反勞動契約或工作規
28 則之即刻解僱事由，本不以該條項列舉各款事由為限（見原
29 審卷(一)第116至117頁），則上訴人以被上訴人系爭違規行為
30 違反工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，
31 終止系爭勞動契約，應符合比例及衡平原則。故被上訴人主

01 張：系爭工作規則第6章解僱項下關於「即刻解僱」規定，
02 並未包含系爭違規行為，系爭違規行為違反工作規則之情節
03 並非重大云云，自無可取。

04 4.被上訴人又主張：上訴人其他員工門禁安全規範之懲處結果
05 是口頭警告或糾正措施通知，上訴人對伊之系爭違規行為逕
06 為解僱，違反解僱最後手段性原則云云，雖舉訴外人即上訴
07 人員王介民、莊淑惠、薛悅誠、江飛龍（下合稱王介民等
08 4人）之口頭警告或糾正措施通知為證（見本院前審卷第523
09 至531頁）。惟王介民等4人各違反門禁安全規範1次，且其
10 等於上訴人法務人員調查時並無說謊、積極教唆同事配合說
11 謊，及刪除對話紀錄等破壞勞雇關係信賴情事等情，為兩造
12 所不爭執（見本院卷第219頁）。是王介民等4人違反工作規
13 則情節與被上訴人系爭違規行為不同，自無從比附援引而認
14 上訴人終止系爭勞動契約違反解僱最後手段性原則。故被上
15 訴人上開主張，亦無可取。

16 (六)基上，上訴人於109年6月8日以被上訴人之系爭違規行為，
17 違反門禁安全規範為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，
18 終止系爭勞動契約，核屬有據。被上訴人請求確認兩造間僱
19 傭關係存在，即非有理。又上訴人既已合法終止系爭勞動契
20 約，則被上訴人請求上訴人繼續給付系爭薪資、系爭年終獎
21 金及提繳勞退金，即乏所據，亦非有理。

22 六、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依系
23 爭勞動契約、民法第487條、勞退條例第6條第1項、第14條
24 第1項、第31條第1項規定，請求上訴人自109年6月9日起至
25 被上訴人復職日止，按月於每月工作末日給付9萬4135元，
26 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
27 之利息，暨自109年6月9日起至被上訴人復職之日止，按月
28 提繳5796元至系爭勞退專戶，均為無理由，不應准許。原審
29 為上訴人敗訴之判決，並就各期給付為準、免假執行之宣
30 告，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
31 為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又被上訴

01 人依系爭勞動契約、民法第487條規定，追加請求上訴人自1
02 09年6月9日起至被上訴人復職日止，按年於每年12月工作末
03 日給付18萬8270元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，
04 按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

05 七、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
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由，被上訴人追加之訴
09 為無理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 11 月 12 日
11 勞動法庭

12 審判長法 官 郭顏毓

13 法 官 楊雅清

14 法 官 陳心婷

15 正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 （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
19 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
20 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
21 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 12 日
23 書記官 江珮菱