

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第38號

原告 楊證銘

訴訟代理人 趙興偉律師

陳欣男律師

被告 輝能科技股份有限公司

法定代理人 楊思枏

訴訟代理人 張致祥律師

林聖凱律師

林立群律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年9月20日辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,411,593元，及自113年4月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔5分之4，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣1,411,593元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明為：先位聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新台幣（下同）409,338元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自民國112年12月5日起至原告回復原職原職務之日前一日止，按月於次月5日

01 前給付原告229,000元，及自上開各期應給付日之翌日起至
02 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自112年12
03 月5日起至原告回復原職原職務之日前一日止，按月提撥9,0
04 00元至原告勞工退休金個人專戶(五)願供擔保，請准就第2
05 項、第3項及第4項聲明宣告假執行；備位聲明：被告應給付
06 原告1,698,735元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按週年利率5%計算之利息。嗣原告於113年9月20日本
08 院言詞辯論期日，當庭捨棄先位聲明，並將備位聲明變更為：
09 被告應給付原告1,640,593元，及自起訴狀繕本送達翌日起
10 至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語。經核原告係基
11 於同一事實而減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張：原告自103年9月1日起即任職被告公司，擔任會
14 計總處協理，月薪229,000元。被告於112年12月1日寄發存
15 證信函與原告，以原告涉犯刑事洩密罪，並有怠忽職守等不
16 實事由，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第
17 4、5款終止勞動契約。原告旋於112年12月18日告知被告其
18 並無離職之意，並於同月26日申請勞資爭議調解，嗣兩造於
19 113年2月2日勞資爭議調解不成立。原告主張其並無被告指
20 摘之洩密及怠忽職守等情事，被告竟逕以勞基法第12條解僱
21 原告並非合法。如被告欲終止兩造勞動契約，即應依勞基法
22 第16條、第17條給付資遣費1,060,397元及預告工資225,246
23 元。又原告於被告終止勞動契約前尚有132小時（即16.5
24 日）之特別休假未休畢，被告尚應給付125,950元，又被告
25 每年均會給付一個月之年終獎金，是被告亦應給付年終獎金
26 229,000元，故被告共應給付原告1,640,593元。並聲明：如
27 前開變更後之聲明所示。

28 二、被告則以：被告自111年間藉募資及股權登記之便，對外洩
29 漏被告公司機密資料，並將開曼輝能公司股東之聯絡方式及
30 股權資料，私下洩漏與投資者，並仲介投資者購買原股東之
31 老股以轉取佣金，嚴重影響公司之權益及市場佈局。被告11

29月13日委託KPMG公司進行資料封存及鑑識科技專案服務，KPMG公司於112年10月4日作成鑑識科技服務報告，被告方於112年11月28日始認定原告及訴外人張書塘涉有洩密罪之重嫌，而於112年12月1日寄送依勞基法第12條第1項第4、5款終止勞動契約之存證信函與原告。又原告前於任職期間於000年00月間、108年及109年間，均有因未妥適執行主管業務，致被告遭主管機關依勞基法開罰，原告遭記小過乙次，並撤銷廠務工程管理處管理職務。原告又於110、111年間因漏未向中國申報稅務資料，致被告公司代表人無法入境中國。是原告已有上開重大錯誤，且經被告懲處，原告卻未能記取教訓，故被告依勞基法第12條第1項第4、5款終止勞動契約，應屬有據，原告自不得請求上開金額等語資為抗辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、兩造對於原告自103年9月1日起任職被告公司，月薪229,000元等情均無爭執。於原告主張被告既已終止勞動契約，即應依勞基法給付資遣費、預告工資、特休未休畢之補償金及年終獎金與原告，被告卻逕以勞基法第12條第1項第4、5款終止勞動契，拒不給付上開金額，顯非適法等語。被告則以前揭情詞置辯，是本件爭點厥為：被告得否依勞基法第12條第1項第4、5款終止勞動契約？

四、得心證之理由：

按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：4、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。5、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4、5款第2項定有明文。

(一)、就原告洩密部分：

本件被告辯稱：原告雖於111年間為洩密之行為，然被告係自KPMG於112年10月4日作成鑑識科技服務報告後始知悉上

情，經被告調查後於112年11月28日認定原告涉有洩密之嫌，而依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，故於112年12月1日寄送終止勞動契約之存證信函，並於113年5、6月間，依上開鑑識報告結果，對原告提出刑事告訴，因偵查不公開，故無法提出上開證據資料云云。經查，被告於112年12月1日以原告涉犯洩密罪嫌為由，認原告違反工作規則且情節重大解僱原告，而原告於000年0月間已提起本件民事起訴，被告卻遲至113年5、6月間始對原告提出刑事告訴，再以偵查不公開為由，拒絕提供任何原告犯罪之事證以供本院參酌。是本院亦為司法機關，必嚴守偵查不公開之原則，被告如有疑慮，本院自可將相關偵查之卷證資料另存放於不公開卷內，被告捨此不為，竟拒絕提出相關事證並要求本件待偵查終結後再行審理，是被告上開辯稱，顯難認有據。綜上，本院綜觀全卷事證，實難認原告有何被告所指之洩密犯行，故被告空言指摘原告涉犯洩密罪，而依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，顯屬無稽，要難採信。

(二)、被告得否以原告其他疏失行為，依勞基法第12條第1項第4、5款終止勞動契約？經查，被告主張原告自108年至112年間有以下疏失之行為：①108年間曾有未盡監督管理之責，致被告遭主管機關開罰，原告已遭記小過乙次，並撤銷廠務工程管理處管理職務。②原告又於110、111年間因漏未向中國申報稅務資料，致影響被告子公司之運作及代表人無法入境中國。縱認原告確有被告所指摘之上開缺失，然亦係原告於108至111間所為，被告竟遲至112年12月始以上情解僱原告，顯已逾勞基法第12條第2項30日之除斥期間，是被告以上開已逾30日除斥期間之事由解僱原告，顯於法未合，是本件被告不得依勞基法第12條第1項第4、5款終止勞動契約，被告上開辯稱，要難謂有據。

(三)、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，於勞動契約依勞基法第11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2分之1個月之平均工資，未

01 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
02 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明
03 文。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續
04 工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之，繼續工作一
05 年以上三年未滿者，於二十日前預告之，繼續工作三年以上
06 者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終
07 止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1
08 項及第3項分別定有明文。經查，本件被告依勞基法第12條
09 第1項第4、5款終止勞動契約，於法未合，已如前述，是被
10 告因無勞基法第12條第1項第4、5款之適用，如單方終止兩
11 造勞動契約，即應給付原告資遣費及預告工資，又被告對於
12 原告上開任職期間、薪資均不爭執，揆諸前揭法條，原告主
13 張被告應給付資遣費1,060,397元、預告工資225,246元，業
14 經本院核算無訛（見本院卷第103頁），應予准許。

15 (四)、原告主張被告應給付相當一個月薪資之年終獎金，是否有理
16 由？

17 按本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左
18 列各款以外之給與。…三、春節、端午節、中秋節給與之節
19 金，勞基法施行細則第10條第3款定有明文。次按事業單位
20 於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及
21 提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給
22 予獎金或分配紅利，被告公司工作規則第20條約有明文。是
23 除勞雇雙方於勞動契約或工作規則明定系爭獎金為工資之一
24 部外，要難認年終獎金即具勞務給付對價之經常性給付。經
25 查，被告公司之年終獎金並非工資，僅係公司於符合上開工
26 作規則時為恩惠性給予。而兩造於112年12月1日即終止勞動
27 契約，原告除無全年在職外，尚未舉證被告公司當年度尚有
28 盈餘，且原告當年度工作並無過失，故原告就此部分舉證尚
29 有未足，要難准許。

30 (五)、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
31 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三

01 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
02 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
03 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
04 年加給一日，加至三十日為止。勞工之特別休假，因年度終
05 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法
06 第38條第1項、第4項定有明文。再查，原告主張尚有特別
07 休假132小時未休，應得折算工資125,950元等語。被告雖對
08 原告尚有132小時之特別休假乙節並未爭執，然辯稱：被告
09 係依第12條第1項第4、5款終止勞動契約，係不可歸責於被
10 告，原告不得請求云云，然揆諸上開法條，縱不可歸責於被
11 告，被告於契約終止時，仍應給付原告特休未休之補償金。
12 是本件原告請求被告給付125,950元之特休未休之工資，應
13 屬有據，應予准許。

14 五、綜上所述，原告請求被告資遣費1,060,397元、預告工資22
15 5,246元及特休未休工資125,950元，共計1,411,593元，及
16 自起訴狀送達之翌日（即113年4月13日）起至清償日止，按
17 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分，
18 為無理由，應予駁回。

19 六、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴
20 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
21 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
22 告預供擔保後，得免為假執行。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及提出或聲請
24 調查之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結
25 果，自無再逐一詳予論駁或為調查之必要，併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
28 勞動法庭 法 官 游璧庄

29 正本係照原本作成。

30 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

31 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 10 月 25 日
02 書記官 劉明芳