

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第68號

原告 張春秋

訴訟代理人 游正曄律師

被告 致伸科技股份有限公司

法定代理人 梁立省

訴訟代理人 李耀馨律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國106年2月6日起任職於被告，在採購開發視覺科技事業部擔任資深管理師，主要工作內容為採購印刷電路板（簡稱PCB）等相關事務，月薪新臺幣（下同）55,000元，另每年度服務滿12個月，被告將於當年12月底發給相當於2個月月薪之固定年終獎金。

(二)109年8月間，公司同仁即訴外人莊綿綿請產假，原告受上級主管即訴外人白世偉指派承接莊綿綿所執掌採購主動元件（IC）之業務，導致原告工作量增加，且因此領域非原告先前所接觸過，亦致原告工作效率下降。被告不顧此乃不可歸責於原告之事由，仍於同年10月16日以原告工作績效問題，委由直屬主管即訴外人甲○○對原告實施績效改善計畫（簡稱PIP）。原告接受甲○○實施PIP之訪談後，於同年月20日向甲○○報告原告已懷孕之事實，且因為經醫師診斷有流產之風險，後續有申請安胎假之必要。然而，在此之後，被告遂不顧PIP，逕自在甲○○、白世偉及人事單位成員討論後，在未與原告討論下，由甲○○於同年月26日以電子郵件方式，告知得以協議離職方式來處理，並向原告誣稱已向

01 公司爭取到一筆協議離職金，來讓原告優惠離職。原告接獲
02 甲○○告知後極為詫異，蓋原告從未表明自願離職之意，而
03 因原告明確表達反對協議離職，且甲○○所稱協議離職金乃
04 屬不實，所謂協議離職一事乃不了了之。

05 (三)詎料，嗣後原告請安胎假之期間，被告於109年11月25日寄
06 發存證信函，以原告於同年月3日將被告營業秘密洩漏予第
07 三人，有違反保密義務之處為由，依照勞動基準法（下稱勞
08 基法）第12條第1項第4款、第5款終止兩造間之勞動契約。
09 該存證信函內容並未具體說明原告究竟洩漏何種營業秘密，
10 致原告對具體解雇事由毫無所悉，惟依其上指摘之日期，原
11 告回想起似乎是斯日寄發予訴外人乙○○（被告長期合作之
12 供應商即訴外人群泓科技股份有限公司【下稱群泓公司】之
13 業務部資深副理）之電子郵件所附資料（下稱系爭資料）發
14 生問題，經回頭查證得知，由於該日尚屬原告安胎假期間，
15 且過於匆忙，導致寄發之系爭資料似乎範圍過大，而有將一
16 些不相干資料一併寄發給予乙○○。然而，系爭資料所載內
17 容尚得從一般公開資訊搜尋管道查得一二，且被告並無採取
18 任何保密措施，更無從證明具有若干具有競爭優勢地位之經
19 濟價值，實無構成所謂之營業秘密；且即使構成營業秘密，
20 按照聘僱通知書暨聘僱條款（六）工作規則1.之內容，原告
21 本得基於職務所需之正當使用，將相關資料交付予供應商，
22 原告係為使轉單業務順利進行，使將系爭資料交付予乙○
23 ○，並無違反勞動契約或洩漏營業秘密之故意；況群泓公司
24 與被告有簽署供應商聲明書，其中課予群泓公司保密義務，
25 群泓公司亦無可能再將系爭資料交付予與被告處於競爭關係
26 之事業單位，並無對被告造成損害之虞；原告任職3年以來
27 表現良好，僅係單次偶發行為，不得謂情節重大，亦非無從
28 改善，被告未給予機會而逕自解雇，有違解雇最後手段性，
29 兩造間勞動契約應繼續存在。此外，甲○○在知悉原告懷有
30 身孕後，口吻輕蔑、不友善，對原告懷孕乙事提出消極負面
31 評價與指責，被告於109年10月20日知悉原告懷有身孕而需

01 請安胎假後，即想未尋正常之績效改善流程，直接與原告終
02 止勞動契約，足見被告假借「故意洩漏營業秘密」解雇原
03 告，有「懷孕歧視」之意，依性別工作平等法第11條第1
04 項、第3項規定應不生效力。故兩造間勞動契約應繼續存
05 在，被告有按月給付薪資、為原告提繳勞工退休金、及按年
06 給付原告約定相當月薪2個月之年終獎金之義務。

07 (四)若認被告終止兩造間勞動契約為違法，然原告於110年1月14
08 日勞資爭議調解期日當下所為之陳述與讓步，已屬行使勞基
09 法第14條第1項第6款終止權，則依法原告仍得向被告請求資
10 遣費144,399元、預告工資71,739元、109年12月薪資55,000
11 元、110年1月1日至同年月14日薪資23,065元，及相當兩個
12 月月薪之年終獎金11萬元，合計404,203元；並得請求被告
13 開立非自願離職證明書。

14 (五)爰依兩造間僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金條例
15 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，先位聲明：
16 ①確認兩造間僱傭關係存在。②被告應自109年12月1日起至
17 原告復職日止，按月於每月最後1日（自109年12月31日起）
18 給付原告55,000元，並按年於每年12月31日（自109年12月3
19 1日起）給付原告11萬元，暨自各該給付日之翌日起至清償
20 日止，按週年利率5%計算之利息。③被告應自109年12月1日
21 起至原告復職日止，按月為原告提繳3,300元至原告設於勞
22 工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。④上開
23 第②、③項聲明，願供擔保請准宣告假執行。另依兩造間僱
24 傭契約、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項、
25 勞基法第19條、類推適用勞基法第16條規定，備位聲明：①
26 被告應給付原告404,203元，及自110年2月14日起至清償日
27 止，按週年利率5%計算之利息。②被告應開立非自願離職明
28 書予原告。③上開第①、②項聲明，願供擔保請准宣告假執
29 行。

30 二、被告則以以下列情詞置辯，聲明為：①原告之訴駁回。②如
31 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 (一)原告自106年2月6日受僱，初期工作表現中等，108年9月後
02 工作績效下滑，工作態度不佳，經甲○○數次教導、指正仍
03 未見改善，遲延及錯誤越來越多，甲○○乃於109年10月16
04 日與原告進行面談會議，進行PIP。同年月20日，白世偉要
05 求原告回覆已經遲延5週之S801C EVT 850pcs案，何時可以
06 把單價處理完成，原告向甲○○要求進行會議討論，二人在
07 會議室時，原告向甲○○表示已經懷孕身體狀況不佳，想要
08 提早結束PIP流程，願意離職，但要求支付資遣費等語，甲
09 ○○同意協助爭取。PIP係在109年10月20日知悉原告懷孕前
10 即進行，無任何不合理或不相關之動機或連結，原告對實施
11 PIP乙事亦表示對該流程之開啟並無任何爭執，故兩造對於
12 原告進行PIP流程應無爭議。又甲○○在原告表達「想要提
13 早結束PIP流程」、「願意離職，但要求支付資遣費」之情
14 形下，依原告意願提出協議離職、離職金等語原告相商，及
15 停止PIP流程，乃屬正當，並無歧視可言，反而原告掩飾其1
16 09年10月20日會議中所言，實有違誠信。

17 (二)109年10月26日，甲○○將爭取之離職金額告知原告，原告
18 對協議離職乙事尚有意見，又有安胎之需求，顧慮原告健
19 康，甲○○於同年月27日以電子郵件通知原告工作轉由其他
20 同仁接手，開始讓原告請安胎假，並無歧視或不法。詎料，
21 甲○○於同年11月19日發現原告竟於安胎假期間之同年11月
22 3日將系爭資料洩漏予乙○○，洩漏群泓公司全部競爭者（P
23 CB廠商）之競爭相關資料及採購商資料，甚至還有與群泓公
24 司無關之其他非PCB之廠商資料，嚴重違反兩造合約，情節
25 重大，已非當初所談協議離職之情形可比擬，伊乃行懲戒性
26 解雇，於30日法定期間內之同年月25日，以存證信函通知原
27 告違反員工同意書第九條保密義務之約定及依照勞基準法第
28 12條第1項第4款、第5款規定，終止兩造勞動契約。伊根據
29 事實依法而為，動機單純，原告刻意忽略自己向甲○○表達
30 「想要提早結束PIP流程」、「願意離職，但要求支付資遣
31 費」之事實，故意牽連性別或懷孕歧視，實非正當。

(三)原告雖主張系爭資料實無構成所謂之營業秘密，且其係為使轉單業務順利進行始寄發系爭資料予乙○○，並無違反勞動契約或洩漏營業秘密之故意。然：1. 原告提供系爭資料之時間為109年11月3日，斯時原告請安胎假，且其職務工作已於同年10月27日移轉予其他同仁即訴外人蘆偉，何來職務需要？何以須趁休假時為之？顯然有不法所圖。2. 再者，縱有原本伊之另一供應商訴外人相互股份有限公司（下稱相互公司）之PCB產品考慮移轉由群泓公司生產，群泓公司需要準備多少產能規劃，在實務操作上，原告所屬之採購單位，只需要以口頭或是郵件直接回覆大概數量即可，縱要提供資料，亦應限於承接所需要（即相互公司本身供貨之數量及佔比），原告卻給予乙○○相互公司以外全部PCB供應商與伊間私下商談減省價格、折價、折讓及其佔比等與進貨成本、交易底價、成本分析等與銷售價格、成本、利潤等經營策略有關之資訊，顯非對其持有之機密資料之正當使用。3. 系爭資料造成伊之PCB採購資訊全然透明，群泓公司完全知悉所有競爭對手給予伊之折讓及報價，嚴重破壞供應商之公平競爭、紊亂伊發包及決包價格，尤有甚者，影響伊之供應商、客戶對伊之信賴，甚至涉及客戶採購資料外洩之保密義務之違反，破壞伊對外之形象，已造成伊重大損害，不因伊與群泓公司簽有保密協定而有異，當屬情節重大。4. 原告所負責之工作已有蘆偉接手，無須再知會原告，此為乙○○所明知，乙○○卻仍與原告聯絡，而因身體不適有流產之風險請假之原告，對乙○○之聯繫非但未告知其請假，亦無轉知蘆偉處理，二人無視上情私下聯絡，竟於休假中，逕自繞過蘆偉，私約於109年11月3日見面商談，並於見面談話後，原告立即將「與群泓公司供應內容無關」而係與「與能否成為該案供應商並獲取利潤有關」之系爭資料傳予乙○○，原告與乙○○私相謀議，以利群泓公司可以成為伊該案之供應商，並獲取較高之利益，至為灼然，故伊以原告故意洩漏營業秘密，違反勞動契約、情節重大為由，依勞基法第12條第1項

01 第4款、第5款規定終止兩造間勞動契約，應有理由。

02 (四)伊終止勞動契約合法，已如前述，原告先位聲明請求確認兩
03 造間僱傭關係存在、按月給付薪資及提繳勞工退休金、按年
04 給付年終獎金，自無理由。退步言之，倘認伊終止勞動契約
05 不合法，因原告未依債之本旨提出勞務給付或以準備給付之
06 事通知伊，應無工資及勞工退休金提繳之請求權。又退萬步
07 言，倘認伊終止勞動契約且原告已經給付勞務，則自110年1
08 月14日勞資爭議調解時原告為資遣費之請求起，原告顯然意
09 在終止兩造勞動契約，表達無再給付勞務之意，故自該日起
10 原告不得為工資給付及勞工退休金提繳之請求。退萬萬步
11 言，倘認兩造僱傭關係尚存在，則原告轉向他處服勞務所取
12 得之金額及因他處提繳之勞工退休金，應予扣除。

13 三、本院之判斷：

14 (一)被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞
15 動契約，是否有理由？

16 1. 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四
17 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五故意損耗機
18 器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩
19 漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。勞基
20 法第12條第1項第4、5款分別定有明文。又依原告簽署之
21 聘僱通知書暨聘僱條款第（六）條第1項所載：「台端同
22 意遵守本公司已公佈或日後公佈（或通知）實施之一切規
23 章及指示，包括但不限於行為規範、保密協議、工作規
24 則、員工手冊、人事政策、公司商業倫理、安全衛生及環
25 保措施。特別是受僱期間所知悉、接觸、創作、開發或持
26 有之機密資訊，應保持其機密性，除為職務所需之正當使
27 用外，非經本公司事前書面同意，不得洩漏、交付或移轉
28 予任何他人，或對外發表，或為自己或他人使用該機密資
29 訊。本條之保密義務於聘僱終止時，仍繼續有效。」（見
30 本院卷一第396頁）；原告簽署之員工同意書第一條第1、
31 4、5款約定：「一、營業秘密：本同意書所稱『營業秘

密』係指本人於受僱期間因日常工作或職務關係中得知及
獲取的技術機密或業務機密，如下：1. 生產方法、行銷技
巧、採購資料、定價政策、估價程序、財務資料、顧客資
料、供應商、經銷商等之資料及其他與致伸營業活動及方
式有關之資料。... 4. 經致伸標示為『密』、『機密』或
『CONFIDENTIAL』等文件或實體。5. 致伸依約或法令對第
三人負有保密責任之第三人之營業秘密。」，第二條約
定：「二、保密義務：本人同意採取必要措施維護其於受
僱期間所知悉或持有之營業秘密，以保持其機密性，除非
為職務之正常使用外，非經致伸事前同意，不得洩漏、告
知、交付或移轉予第三人，或對外發表，或為第三人使
用、利用該營業秘密。」（見本院卷一第400頁），第九
條第1款約定：「九、違約：1. 本人違反本同意書之規
定，致伸除得據以終止雙方之聘雇合約外，致伸並得以要
求本人賠償致伸所有直接或間接之損失...。」（見本院
卷一第402頁）。

2. 查原告於109年11月3日寄予乙○○之系爭資料包含一些不
相干之資料，似乎範圍過大乙節，為原告所不否認（見本
院卷一第20頁）。原告雖主張系爭資料應不構成營業秘
密；縱認構成營業秘密，因其係為使轉單業務順利進行，
屬職務所需之正當使用，其並無違反勞動契約或洩漏營業
秘密之故意；況群泓公司無可能再將系爭資料交付予與被
告處於競爭關係之事業單位，並無對被告造成損害之虞等
語。然：

①原告所述轉單需求，乃因相互公司結束營業，甲○○指
示原告將被告原本欲向相互公司採購PCB之訂單轉向群
泓公司採購（見本院卷一第19頁）。而依乙○○109年9
月16日與原告之通訊軟體對話紀錄中，乙○○向原告表
示：「老大在問，方便約略提供如下訊息否，他好判斷
接下來CCM產品需多少人力資源擴充：1. 貴司月均軟硬
板採購額、數量，2. 相互在貴單位的比例、月均交易

01 額、數量，3.如承接相互轉移，我方需備多少通孔、HD
02 I產能以為因應，謝謝」（見本院卷一第83頁），佐以
03 證人乙○○證稱：當時因為被告在109年9月10日當週跟
04 下週，連續丟了13個樣品給群泓公司打樣，伊想瞭解後
05 面這些案子的需求計畫，比方說什麼時候量產，需求有
06 多少，接下來該怎麼做一個支援或合作。109年11月3日
07 伊和原告見面，寒暄過後伊就問原告目前這些打樣的案
08 子接下來的需求以及量產時間，另外也跟原告詢問到有
09 沒有一個GUIDELINE，整個案子大概預計產生多少的營
10 業額還要打樣多少次，伊才可以回去跟工廠規劃說要多
11 少RD人力或樣品產能跟規劃。109年9月16日伊向原告索
12 取之資料主要是作產能規劃，如果承接相互公司的案子
13 需要多少人力和產能的支援，如果有被告月均軟硬板、
14 PCB全部採購額、數量，雖不會知道被告會將其餘供應
15 商的產能裡面的多少交給群泓公司生產，但除下去用平
16 均法則去概算，可知未來和被告交易金額是多少，就可
17 以規劃產能。伊想知道關於那13個案子的長期需求規
18 劃，包括何時量產、需要多少、壽命大概多久等語（見
19 本院卷三第178-179、184、189頁），可知關於群泓公
20 司承接相互公司訂單乙事，群泓公司向被告索取資訊之
21 目的，乃用以評估其產能規劃、人力安排，故知悉被告
22 與相互公司之採購額、數量、所需時程當為已足，縱欲
23 知悉被告全部採購額、數量，亦僅係為以平均法概算以
24 猜測可能之採購額、數量，意即，如已知確切所需採購
25 額、數量，則無知悉全部再以平均法概算猜測之必要。
26 惟觀以原告寄予乙○○之系爭資料，包含被告採購PCB
27 之全部供應商、被告向供應商採購PCB金額、SAP節省金
28 額（採購PCB節省金額）、供應商PCB產品所提供之客戶
29 （customer）名稱、被告向各供應商採購PCB比例排
30 行、被告向各供應商採購PCB之SAP比例、被告向各供應
31 商採購PCB之Rebate（供應商折讓扣款）、被告向各供

01 應商採購PCB之Other Saving（其他節省金額）（見本
02 院卷一第372-391頁），甚且經本院當庭勘驗系爭資
03 料，本院卷一第380頁之表格J3欄位CUSTOMER右下角有
04 篩選的符號，點入符號勾選全選，再按確定，另將欄位
05 C3 OWNER欄位右下角篩選符號點開，勾選全選並按確
06 定，OWNER出現超過原告（JENNY）負責之部分，CUSTOM
07 ER欄位原本沒有勾選的有四項，包括GO PRO等四項，點
08 開篩選符號之後，增加了其他欄位，另外品類欄位中增
09 加PCB以外欄位還有資料（見本院卷三第304頁），意
10 即，系爭資料之篩選欄位全部打開後，竟包含被告整個
11 事業部2019年全部採購訊息（含PCB板以外物料）。是
12 可認系爭資料顯然明顯超過上述群泓公司所需。

13 ②又核系爭資料中「被告採購PCB之全部供應商」乃群泓
14 公司在被告公司所有競爭者之採購資料；「SAP節省金
15 額（被告向供應商採購PCB節省金額）」乃客戶或被告
16 向供應商要求之成本節省金額，「被告向各供應商採購
17 PCB之Rebate（供應商折讓扣款）」乃供應商私下給予
18 被告之折讓金額，「被告向各供應商採購PCB之Other S
19 aving（其他節省金額）」為SAP及Rebate金額以外之節
20 省金額，若供應商知悉其他供應商之該等資訊，當可在
21 交易條件談判時獲取更高利益，亦更容易與其他供應商
22 競爭爭取到供應商之地位；另「供應商PCB產品所提供
23 之客戶（customer）名稱」涉及客戶之隱私，影響客戶
24 對被告之信賴，均可認符合前述員工同意書第一條第1
25 款中「採購資料」、「財務資料」、「顧客資料」、
26 「供應商資料」營業秘密之定義，且堪認係屬可用於生
27 產、銷售、經營印刷電路板之資訊，與銷售價格、成
28 本、利潤等經營策略有關，具有實際或潛在之採購、財
29 務價值（經濟價值）。另依證人乙○○證述：伊自105
30 年3月1日起任職群泓公司業務部，對被告公司之窗口只
31 有原告，關於被告公司月均軟硬板，亦即PCB全部採購

01 額、數量資料，印象中每年底都會跟原告要，依伊處理
02 之過程、經驗，在109年11月3日前被告都沒有給過群泓
03 公司PCB全部採購額或數量，系爭資料中包含被告公司
04 購買PCB之客戶名稱、被告公司相互公司以外的供應商
05 採購之金額及比例、被告公司向供應商採購節省的金額
06 (SAP)、被告公司向供應商採購之供應商折讓扣款 (Re
07 bate)、被告公司向供應商採購之其他節省金額 (Other
08 Saving) 等資訊，在原告109年11月3日寄發電子郵件給
09 伊前，為群泓公司所不知之資訊等語（見本院卷三第17
10 4、184-186頁），可見該等資訊非一般涉及該類資訊之
11 人所知之公開資訊，故被告主張系爭資料為營業秘密，
12 尚非無據。則原告將顯然明顯超過上述群泓公司所需之
13 被告營業秘密洩漏予乙○○，應認已違反上開員工同意
14 書第九條之約定。

- 15 ③原告雖主張此屬其職務所需之正當使用云云。惟原告早
16 於109年10月27日向被告請育嬰假，並向被告表示其有
17 出血情形，醫生強力建議其休養安胎，有電子郵件及出
18 勤紀錄可稽（見本院卷一第64、474頁），其既已為休
19 假狀態，自無執行職務之需求，寄發包含系爭資料之電
20 子郵件予被告之供應商聯繫窗口已難認為其職務所需。
21 再者，蘆偉於同年月29日上午10時31分於通訊軟體上告
22 知乙○○「感謝，後續回覆郵件不用再放Jenny（即原
23 告）了」，乙○○於同日上午10時57分回覆「好的」
24 （見本院卷二第332頁），斯日晚間7時1分乙○○寄送
25 之電子郵件收件人即僅載蘆偉，未載原告（見本院卷二
26 第334頁）；另依證人乙○○證稱：被告沒有正式發函
27 告知伊原告職務被調動及後續接替人員，蘆偉是透過微
28 信告訴伊後面的報價不用再副本抄送給原告，伊應該是在
29 109年10月20日前有向原告確認是否確定已經調離採購
30 這個職務或是異動等語（見本院卷三第177、186
31 頁），可見乙○○亦早於109年11月3日前已明知原告早

01 已脫離該採購專案。則原告於乙○○均知原告並無執行
02 職務之需求、被告授權之對象窗口為蘆偉而非原告，卻
03 在原告有安胎需求、請安胎假之情況下，仍私下相約在
04 外見面索取資料，甚且依證人乙○○所述，關於該13個
05 案子所需要之產能，系爭資料並無法呈現（見本院卷三
06 第189頁），另依前所述，乙○○每年底都會跟原告要
07 被告之月均軟硬板，亦即PCB全部採購額、數量資料，
08 惟在109年11月3日前被告都沒有給過群泓公司PCB全部
09 採購額或數量，可見原告亦明知系爭資料不應給予供應
10 商，是原告主張其寄送系爭資料予乙○○屬職務所需之
11 正當使用云云，實難認可採。

12 ④原告固又主張群泓公司無可能再將系爭資料交付予與被
13 告處於競爭關係之事業單位，並無對被告造成損害之虞
14 云云。惟原告洩漏被告所有PCB採購資料予群泓公司，
15 使群泓公司知悉所有競爭對手給予被告之折讓及報價，
16 破壞被告供應商間彼此之公平競爭，被告須另尋供應商
17 生產，迫於時程緊迫而減少議價空間，甚至影響被告供
18 應商、客戶對被告之信賴，更涉及客戶採購資料外洩之
19 保密義務之違反，顯已對被告內部營運及外部營業形象
20 造成損害，原告此部分主張容無足採。

21 ⑤綜上，原告寄送系爭資料予乙○○明顯超過群泓公司所
22 需，又系爭資料之內容屬營業秘密，且原告辯以職務上
23 正當使用為不可採，則原告所為應認構成洩漏被告之營
24 業秘密，致被告受有損害，且違反其簽署之聘僱通知書
25 暨聘僱條款第（六）條第1項、員工同意書第九條約定
26 甚明。

27 3. 原告雖主張其任職3年以來表現良好，僅係單次偶發行
28 為，不得謂情節重大，亦非無從改善，被告未給予機會而
29 逕自解雇，有違解雇最後手段性云云。然依原告陳稱，其
30 自106年任職起即從事採購PCB之事務（見本院卷一第16
31 頁），對採購PCB板事務當屬嫺熟；而如前所述，乙○○

01 每年底都會跟原告要被告之月均軟硬板，亦即PCB全部採
02 購額、數量資料，惟在109年11月3日前被告都沒有給過群
03 泓公司PCB全部採購額或數量，可見原告明知系爭資料不
04 應給予供應商；又以原告之採購經驗，應可知對供應商而
05 言，索取資訊之目的在於評估產能規劃、人力安排，故群
06 泓公司若欲承接相互公司之訂單，知悉被告與相互公司之
07 採購額、數量、所需時程當為已足，對群泓公司而言甚且
08 更為明確且有所助益，故其對證人乙○○前開「關於該13
09 個案子所需要之產能，系爭資料並無法呈現」所言應非不
10 可知悉；其卻於有安胎需求、請安胎假之期間，與同屬明
11 知其職務已由他人接手之供應商窗口乙○○私下聯繫，更
12 將明知超過群泓公司所需資料甚多、對群泓公司評估人力
13 及產能無確切助益、又係不應交付群泓公司之被告營業秘
14 密即系爭資料寄予群泓公司，是被告質疑其與乙○○屬共
15 謀等語，尚非全憑子虛，已因此導致被告對原告信賴基礎
16 盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，此無法繼續
17 僱用之情形，與原告任職久暫、是否曾受懲處無涉，亦無
18 從僅以減薪或調職等其他懲處方式即獲改善可能，依社會
19 一般通念，難以期待被告採用解僱以外之懲處手段，而屬
20 情節重大甚明，原告此部分主張難認有據。

21 4. 綜上，堪認被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定
22 終止兩造間勞動契約，於法有據，兩造間僱傭契約於被告
23 終止之日即109年11月30日（見本院卷一第98頁）終止。

24 (二)原告主張被告終止兩造間勞動契約係懷孕歧視，是否有理
25 由？

26 1. 查被告雖於109年10月16日對原告實施PIP，然原告自承其
27 至同年月20日始向甲○○報告懷孕乙事（見本院卷一第18
28 頁），是難認被告對原告實施PIP有懷孕歧視之可能。

29 2. 原告雖主張其與甲○○為職場之上下隸屬關係，並無私
30 交，甲○○知悉其懷孕後，對其懷孕及身心狀況均抱持不
31 友善及輕蔑之態度，更逾越職場分際嚴重干涉其私人隱

01 私，可見被告對原告懷孕乙事多有責難，顯有歧視云云，
02 並提出其與甲○○間通訊軟體對話紀錄以為憑（見本院卷
03 二第62-64頁）。惟查原告所提出者並非完整對話紀錄，
04 依原告不爭執形式上真正之被告提出原告與甲○○間完整
05 對話紀錄，可見原告告知甲○○其懷孕後，甲○○第一反
06 應雖稱「靠北，你怎麼這麼不小心」，惟即接續稱「那男
07 的要負責吧」，並於原告告知其最近狀況不是很好、卡在
08 補助不能結婚、知悉自己懷孕後很緊張因而出血等情時，
09 回覆「不要自己處理小孩」、「如果你不結婚，小孩不要
10 留」、「不建議你留」、「一個人帶小孩會有很多問
11 題」、「去查察（「查」之誤繕）夫妻財產分開至
12 （「制」之誤繕）多諮詢」、「而且補助這個東西，如果
13 你們夫妻收入扛的住，沒必要為了這點錢把自己賠進
14 去」、「得不償失」、「緊張個屁唷，不過就是個孩子，
15 只有留跟不留的問題」、「留跟不留都要考慮清楚」、
16 「如果你要留，要考慮的就不是只有你能不能帶的了孩子
17 的問題」、「還有孩子需要家庭完整的問題」、「自己要
18 想清楚」、「想清楚再選擇，不要做出給自己後悔的決
19 定」、「這段時間自己注意該吃什麼不能吃」（見本院卷
20 二第160-168頁），可見甲○○應係出於關心而非歧視之
21 意。至甲○○雖對原告之私生活為建議且用語較為通俗直
22 接，惟觀諸本案發生前原告與甲○○之對話紀錄：「（甲
23 ○○○）聽得出來你很想我啊，聽到我要回來了這麼高興。
24 【原告】當然，我希望你快點出現。（甲○○）我感覺我
25 真的是你媽。【原告】你是。（甲○○）那母親節怎沒禮
26 物，哈哈哈哈」（見本院卷二第336頁）、「【原告】ㄟ
27 你讓那位SUNNY小姐專心一點好不，氣炸我了，我樣樣資
28 料都是Q-BU幫我糾正...一肚子火。（甲○○）有啥好火
29 【原告】要不是有Jessica幫我看（甲○○）這樣就火
30 【原告】她腦子是豬嗎？我跟朱真的沒辦法合作」（見本
31 院卷二第338頁）、「【原告】你爸爸還好嗎？你回家了

01 吧？（甲○○）還沒，還在桃園。【原告】老闆你爸爸怎
02 麼了，心情不好，T媽說我如果板子跟我屁股一樣大就好
03 了，我轉過去瞪她。（甲○○）獨居腦部退化會更快【原
04 告】蝦，那現在呢？還在醫院嗎？（甲○○）在家。等等
05 煮飯給他吃。他一個人在家怕洗澡洗完昏倒沒人知道所以
06 一個人都不敢洗澡，我昨天才知道」（見本院卷二第340-
07 342頁）、「（甲○○）那個Keven謝【原告】大興？我請
08 他DFM綠米（甲○○）他公司叫啥我忘了，哈哈哈哈哈
09 【原告】報價要晚點...KENNY...他們正在吵，幹。大興
10 大興，@@@@@@我給你一點<補腦的>」（見本院卷
11 二第344頁）、「【原告】老闆醫療口罩我要不要拿給你
12 留著！我不會在意，別人在意妳不要太敏感！愛妳（甲○
13 ○）不用。我還夠，謝啦【原告傳送影片】給你笑笑！強
14 迫奶奶不能忘記我（甲○○）嘖嘖」（見本院卷二第346
15 頁）、「（甲○○）綿綿懷孕的事別說喔【原告】嗯，又
16 不是我懷我的，我懷了雙胞胎再來說（甲○○）你懷雙胞
17 我幫你坐月子」（見本院卷二第352頁）、「（甲○○）
18 要review就來唄【原告】估計應該是要我奶罩脫給他，借
19 用你的啊，我的太小（甲○○）我沒穿【原告】...你全
20 脫一定贏，贏在起跑點（甲○○）穿不穿都贏」（見本院
21 卷二第356頁），可見原告與甲○○對話之言語本相當直
22 接，且亦曾相互關心私生活領域，是難以此認定甲○○上
23 開所言有何輕蔑、懷孕歧視之情。

- 24 3. 原告固又主張被告知悉其懷孕後，在未與其討論下，由甲
25 ○○於109年10月26日以電子郵件方式，告知得以協議離
26 職方式來處理，並向其誣稱已向公司爭取到一筆協議離職
27 金，讓其優惠離職，嗣因其明確表達反對協議離職乃不了
28 了之，被告方假借故意洩漏營業秘密為由將其解雇云云。
29 然訊據證人甲○○證稱：伊10月16日跟原告談PIP，隔週
30 二即20日早上原告忽然用微信告知伊懷孕，當日下午5時
31 許伊和原告到一樓會議室，原告說這一陣子身體狀況不是

01 很好，一直有些出血的狀況，PIP可以提前結束，看怎麼
02 樣子交接比較方便，讓部門不會有其他問題出現，她可以
03 離開但是要拿到錢，這是原告告訴伊之原話。原告懷孕要
04 調整看怎麼樣可以去協助，但原告說可以離開但要拿錢，
05 伊傾向尊重同仁意願，如果原告認為過程太辛苦，伊就去
06 幫她爭取，伊隔天就和人資丙○○詢問如果PIP流程要結
07 束但員工想要拿到錢離開，可以怎麼處理，也有告訴丙○
08 ○說員工懷孕。22日下午伊還有傳微信和原告說現在幫她
09 爭取金額，到25日有最終定案，伊打電話給原告原告沒有
10 接，伊就發訊息告訴原告說金額下來，請原告回電，但原
11 告當日沒有回電，26日上午，伊發郵件正式告訴原告金額
12 多少，也順便打電話問原告有沒有看到郵件，原告說有，
13 伊就問原告金額有沒有問題，原告說沒有問題，伊當下才
14 告訴原告當天可以下午來把流程跑一跑，原告說好，通話
15 就結束，結束後伊和丙○○通電話說已經跟原告溝通過了
16 沒有問題，通知丙○○可以把離職相關文件整理好，等原
17 告下午進來跑文件就好。伊和丙○○通完電話後，過沒多
18 久丙○○打來說原告有打給她，要跟她確認金額，丙○○
19 說因為她不確定金額是否伊告知原告的，所以當下沒有回
20 答原告，要求伊上樓談一下，伊跟丙○○說伊是照人資給
21 伊的數字當天上午發郵件給原告等語在卷（見本院卷三第
22 298-299頁），互核卷附原告與甲○○對話紀錄，109年10
23 月22日甲○○向原告表示「我在幫你爭取錢，明早一起跟
24 你談」，原告並未為任何反對或疑惑之表示（見本院卷二
25 第170頁），又109年10月26日上午8時8分甲○○寄送電子
26 郵件予原告表示「10/16談完PIP流程後，10/20你與我另
27 外會議談到的，因為身體健康因素考量希望提前執行PIP
28 後的處置流程。因流程尚未結束，經與主管David&HR討論
29 後，HR提及可以協議離職的方式提早結束流程，同時我們
30 也跟公司爭取到一筆協議離職金\$158,125，另外與David
31 協商後同意你可以在這週一或二來公司完成離職手續以及

01 相關資產移轉，其餘時間可以在家休養，薪資照常計算到
02 10/30。若有任何問題可以直接找我確認。」（見本院卷
03 一第366頁）後，同日上午9時24分丙○○寄送電子郵件予
04 甲○○稱「剛剛Jenny有來電，說要詢問我關於您跟她講
05 的數字；我方面再跟您align您們雙方的說法嗎？請您今
06 今天上午有空撥冗至12F，謝謝」（見本院卷二第174頁），
07 可見原告接獲甲○○之金額告知後，並未向甲○○或人資
08 提出反對或質疑，反係打電話向人資確認金額，此情均與
09 證人甲○○上開所述相符，是可認證人甲○○證述係原告
10 向其表示欲結束PIP、拿一筆錢離開，其方替原告爭取離
11 職金等語為真實，原告主張被告因懷孕歧視單方欲與其協
12 議離職云云，並不可採。至原告雖以其109年10月28日寄
13 予甲○○之電子郵件所載內容，欲證明其先前二次與甲○
14 ○討論均未提到自願離職，然此電子郵件寄發時點已係原
15 告同年月26日下午與人資討論、27日請安胎假後，亦與上
16 開原告同年月26日前所為之客觀行為不符，無法執為有利
17 於原告之認定，附此敘明。

18 4. 綜上，原告主張被告終止兩造間勞動契約係懷孕歧視，難
19 認與事實相符而不可採。

20 (三)原告先位、備位之請求均係基於被告違法解雇之前提（見本
21 院卷一第132-133頁、卷三第278-279頁），然被告依勞基法
22 第12條第1項第4款、第5款規定終止兩造間勞動契約，於法
23 有據，兩造間僱傭契約於109年11月30日終止，已如前述，
24 故原告先位、備位之請求均無理由，應予駁回。

25 四、從而，原告先位依兩造間僱傭契約、民法第487條前段、勞
26 工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規
27 定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應自109年12月1
28 日起至原告復職日止按月給付薪資本息及提撥勞工退休金、
29 按年給付年終獎金；備位依兩造間僱傭契約、勞退條例第12
30 條第1項、就業保險法第11條第3項、勞基法第19條、類推適
31 用勞基法第16條規定，請求被告給付資遣費、預告工資、10

01 9年12月至110年1月14日薪資，及相當兩個月月薪之年終獎
02 金，合計404,203元本息，暨開立非自願離職明書，均無理
03 由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所
04 附麗，應併予駁回。

05 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
06 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
07 敘明。

08 六、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

09 中 華 民 國 112 年 2 月 10 日
10 勞動法庭 法 官 謝佳純

11 以上正本係照原本作成。

12 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
14 命補正逕行駁回上訴。

15 中 華 民 國 112 年 2 月 10 日
16 書 記 官 陳怡文