臺灣高等法院臺中分院民事判決

111年度勞上字第21號

上　訴　人　陳瑩兆

訴訟代理人　楊承彬律師

被上訴人　　展伸精密股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許群育

訴訟代理人　翁瑋律師

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111年4月29日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第12號第一審判決提起上訴，並為訴之變更，本院於112年6月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新台幣14萬4630元，及自112年6月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被上訴人應自112年6月1日起按月給付上訴人新台幣4萬5000元，至上訴人回復原職繼續執行職務之前一日止。

變更之訴訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第二項得假執行，但被上訴人如以新台幣14萬4630元為上訴人預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項於各期清償期屆至後得假執行。但被上訴人如按月以新臺幣4萬5000元為上訴人預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，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款定有明文。本件上訴人於原審主張被上訴人於民國110年7月7日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之規定終止兩造間之勞動契約，為此依兩造間勞動契約、勞基法第16條、第17條、第19條及勞工退休金條例之規定，求為判命被上訴人給付資遣費、預告工資合計新臺幣

（下同）21,625元及法定遲延利息，及被上訴人應發給非自願離職證明書。上訴本院後，則主張被上訴人終止兩造間勞動契約不合法，並變更聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人按月給付上訴人原領薪資，至上訴人回復原職繼續執行職務之前一日止。並陳明願供擔保請准宣告假執行。核其變更之聲明與原起訴之聲明均係本於兩造間同一勞動關係基礎事實衍生之爭執，與前揭規定相符，自應准許。又上訴人在第二審所為訴之變更既屬合法者，原訴可認為已因而視為撤回時，第一審就原訴所為判決，自當然失其效力，本院即應專就新訴為裁判，無須更就該判決之上訴為裁判，合先敘明。

二、本件上訴人主張：伊自民國110年3月22日起受僱於被上訴人，擔任助理工程師，約定月薪為新臺幣（下同）4萬元，嗣於同年5月調為4萬3000元，再於110年6月調為4萬5000元。惟被上訴人於110年7月7日以伊在公司談論薪資，違反勞動契約為由，依據勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約。然被上訴人終止兩造間勞動契約不合法，兩造間仍存在勞動關係，且雇主不法解雇勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任，受僱人無補服勞務義務，仍得請求自110年7月7日起之報酬。又伊遭被上訴人非法解雇後，為謀生活而自110年9月2日起暫時受雇訴外人○○○機械股份有限公司（下稱○○○公司），月薪4萬元，並自111年11月起調整為4萬3000元，依民法第487條規定，自110年9月2日起計算至112年5月31日止，扣除伊受雇○○○公司期間實際取得之報酬（其中111年1月1日起至同年5月23日止育嬰留職停薪）後，伊尚得請求被上訴人給付原領薪資差額14萬4630元。且○○○公司係於每月10日發給前一月之薪資，尚未能知伊於112年6月後是否仍繼續轉向他處服勞務並受領報酬，無從預為扣除，故自112年6月1日起至上訴人回復原職繼續執行職務之前一日止，請求被上訴人按月給付原領薪資4萬5千元。為此依兩造間勞動契約，求為判命：

（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被上訴人應給付上訴人14萬4630元，並自辯論意旨狀㈡繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；及自112年6月1日起按月給付上訴人4萬5000元，至上訴人回復原職繼續執行職務之前一日止。（三）願供擔保請准宣告假執行。

三、被上訴人則以：自上訴人於110年3月22日任職以來，基於上訴人之家庭負擔以及交通距離等因素，被上訴人已給予上訴人較公司其他同事優渥之待遇，並迭予調高薪資，為了不使其他同仁對於上訴人之調薪有意見，或是比較待遇後感到不平，影響職場之和諧氣氛，雙方除有勞動契約、工作規則列明應屬保密外，被上訴人特別與上訴人約定此調薪事項為保密事項。然上訴人未能遵守被上訴人對於調薪事項嚴加賦予之保密義務，除於110年5月12日前某日與公司同事討論薪資、散佈不利謠言、挑撥職場平和氣氛，又在110年5月12日至110年5月20日間某日，於工作場所內討論薪資、散佈不利謠言、挑撥職場平和氣氛，經被上訴人法定代理人於110年5月20日約談上訴人，且上訴人同意不會再犯後，竟又於110年7月7日再次惡意違反約定，繼續與公司同事談論薪資、散布謠言、破壞公司員工間之和諧，甚至導致被上訴人員工於短時間內大量離職，影響被上訴人業務情節重大。上訴人所為違反兩造間勞動契約第三條㈠之約定，及被上訴人工作規則第12條第1款、第24條第6款㈥之規定，被上訴人乃於110年7月7日依勞基法12條第1項第4款規定向上訴人終止兩造間勞動契約，並經上訴人簽立員工離職申請單，本件上訴人之請求，自無理由。倘認被上訴人終止兩造間勞動契約不合法，惟上訴人自110年7月7日起迄今均未向被上訴人提出勞務，且上訴人於原審主張兩造間勞動關係業已終止，其顯無提供勞務之意願，故上訴人請求給付薪資等，並無理由云云，資為抗辯。並答辯聲明：變更之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

（一）上訴人自110年3月22日起受僱於被上訴人，擔任助理工程

師，約定月薪4萬元，嗣經調高為4萬3千元，並於110年6月調高為4萬5千元。

（二）被上訴人於110年7月7日以上訴人違反勞動契約約定薪資保密義務，在公司談論薪資，依據勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約。

（三）兩造間於110年5月20日、110年7月7日之談話錄音光碟（被上證4），錄音譯文（被上證5、6），及上訴人出勤紀錄（被上證9），均屬真正。

五、本院之判斷：

（一）被上訴人主張其於110年7月7日以上訴人違反勞動契約約定薪資保密義務，在公司談論薪資，依據勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約乙節，為上訴人所不爭執。又被上訴人雖主張上訴人任職後，曾先後於110年5月12日前某日、110年5月12日至110年5月20日間某日，及110年7月7日與公司同事討論薪資、散佈不利謠言、挑撥職場平和氣氛等情，然被上訴人迄本院言詞辯論終結前仍未能陳明其所主張上訴人「討論薪資」、「散佈不利謠言」、「挑撥職場平和氣氛」之具體事實，及所謂「謠言」之內容究竟如何？且上訴人亦否認有被上訴人所主張之上開事實，依舉證責任分配之原則，自應由被上訴人就其所主張之上開事實，舉證證明之。而被上訴人主張上訴人有上開三次與公司同事討論薪資、散佈不利謠言、挑撥職場平和氣氛之事實，無非係以其所提出被上訴人法定代理人許群育與上訴人於110年5月20日、同年7月7日之談話錄音紀錄及錄音譯文為證（本院卷一259至268頁），然查：

1.依據附件一所摘錄其中與被上訴人主張之事實可能有關之110年5月20日對話紀錄譯文，似堪認上訴人於110年5月調薪之前某日，曾經與許群育面談，並經許群育告知不得講述對公司較為負面之言語，以維持公司安定，並保守薪資秘密，然依該等談話紀錄，並無從認定上訴人究竟係與何

人？討論何人（上訴人自己或其他同事？）之薪資，或對公司為負面之評論陳述，或挑撥同事與公司間、或與同事間工作之平和氣氛。縱許群育有於其中（04：33）稱：「我不知道為什麼在我們談完薪資之後你還會去跟人家講那一些，…而且你知道我一定是要公司內部安定。」、「為什麼你還要去跟他們討論這種事情我真的不太明白…」，上訴人曾回應「嗯」，僅足認上訴人亦肯定許群育所稱薪資不應向他人透露，且知悉此涉及被上訴人公司之管理，然尚不足以證明上訴人已承認有何違反薪資保密規定之具體事實；又其中如（10:48）許群育稱：「而且我有要求你保密，所以其實你不應該再去跟任何人談論薪資的事情，這個我已經講過了這個你應該不否認吧？沒錯吧？」、（11：44）「所以其實你不應該談論薪資，這個事情是人事主管權利」、「保密是你應盡的義務」、「其實你應該要做到的」，上訴人固曾分別回應：「沒錯沒錯」或「嗯」，然此僅表示上訴人認同許群育所述觀點，仍不足以證明上訴人已承認有何違反薪資保密規定之具體事實。至於其中如（50:20）許群育稱：「你來之前我一定有跟你講過你的薪資放出去很多人都會不爽，他們那時候不知道你的實力阿人家一定會不爽啊，講老實話你就是領比別人高啊」等語，依被上訴人提出之錄音譯文並未記載上訴人就此有何回應，自不得遽認上訴人已承認有違反薪資保密規定之具體事實。則被上訴人主張上訴人曾於110年5月12日前某日與公司同事討論薪資、散佈不利謠言、挑撥職場平和氣氛云云，難認實在。

2.再依附件一所摘錄上訴人與許群育於110年5月20日對話紀錄譯文，許群育於其中（15:19）稱：「所以我跟你講，現在已經很亂了嘛，我不希望你再去講那一些東西，可是你還是講了…」等語，上訴人固回稱：「我也不懂為什麼你不召集大家，就直接把這個大家都把這個遊戲規則公開講明了，他們就聽到了也不會跟我講那些有的沒的。」；

許群育再於其中（15:45）稱：「我跟你講啦，是不是他們主動來跟你講的，我看到是不見得，但是你就是有去跟他們說那些事情嘛。」，上訴人則回稱：「對，這我也不否認。」，然依該等談話內容，仍無從具體認定上訴人於110年5月12日至110年5月20日間某日，究竟與何人？討論何人（上訴人自己或其他同事？）之薪資，或對公司為負面之評論，或挑撥同事與公司間、或與同事間工作之平和氣氛。至於許群育雖曾當日約談中（50:20）聲稱：「再者，一方面薪水其實是保密的，這你自己應該知道」、「所以我覺得你不應該有這個問題，這個你自己要注意一點…」，於（54:36）聲稱：「所以我跟你講狀況你一定曉得，我跟你講的事情，公司跟你講的事情，像我上次跟你談完我一定有跟你說，就是你不要再去我跟你講什麼，就是不要再去跟他們講，放在你自己的心理，你的事情跟公司的事情，就是私事；如果是公事你就公開沒關係，如果是私事的話請保密，因為我也覺得我的隱私權遭受侵犯，這個很有問題啦，這樣子OK？ 」，乃至於（76:20）聲稱：「我的想法很簡單，這一段時間過了，你還在那邊亂，我會直接把你砍掉」等語，上訴人則均回以「嗯」，似表示認同，然仍不足以證明上訴人已承認有何違反被上訴人所主張薪資保密規定之具體事實。

3.依據附件二所示上訴人與許群育於110年7月7日對話紀錄譯文，上訴人陳稱：「可能是今天又跟○○講，○○在問吧」、「他一直在不平衡○○在領多少錢，我只是跟他說○○的價錢，沒有說我的。」、「跟○○講○○他的主管津貼額度到哪裡啦。」、「主管的薪水啊，我跟他談，他一直認為既然公司想要留他，為什麼不留」、「為什麼不給他薪水談薪啦，我只是說別人的啦，我沒有說自己的。…」等語，固堪認上訴人於當日與許群育面談前，曾與某名為「○○」之同事提及另一名為「○○」者之主管津貼金額，然尚不足以認定曾洩漏其自己之薪資，或有散佈不

利謠言、挑撥職場平和氣氛之事實。

（二）按勞基法第12條第1項第4款規定，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。故員工違反勞動契約或工作規則，須達情節重大之程度，雇主始得不經預告終止勞動契約，倘員工違反勞動契約或工作規則，尚未達情節重大之程度，而雇主別有其他對勞工權益影響較輕微之懲處措施足以維持企業內部秩序者，即不得捨此而逕行解雇，蓋解雇涉及勞工工作之喪失，係屬憲法保障工作權之核心領域，故解僱應為雇主終極、無其他選擇之不得已手段，即在適用上合乎「解僱之最後手段性」，始符比例原則下之必要性原則與民法第148條所揭示之權利濫用禁止及誠信原則之要求。又所謂「情節重大」，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，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（參照最高法院110年度台上字第2046號判決要旨）。經查：

1.兩造勞動契約第三條㈠固約定：「甲方按月給付乙方工資，基礎薪資及各項補貼或加給由甲乙方合議約定，乙方負有義務對於合議內容保密義務，若因乙方因素所導致秘密洩漏 ，乙方同意甲方按勞動基準法第12條第4款規定違反勞動契約或工作規則處置」（參原審卷111頁）。另被上

訴人工作規則第12條第1款規定：「為維持勞資關係之信賴與和諧，員工應履行下列誠實義務，凡違反者，以解僱議處：一、對公司事務，業務、財務、技術、營業方針、人事動態、客戶名冊、重要決策及其他營業秘密應予保密、不得有洩漏或其他違反保密義務之行為」；第24條第6款㈥復規定：「凡本公司員工有下列情況之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：六、違反勞動契約或有下列之情事，經查證屬實而情節重大者。㈥造謠滋事，煽動不合法罷工或怠工，影響本公司業務情節重大者。」（參本院卷一95、99頁）。是依兩造勞動契約第三條㈠約定，上訴人負有保密義務不得任意洩漏之事項乃被上訴人按月給付予自己之工資，基礎薪資及各項補貼或加給。而依前述，上訴人雖曾於110年7月7日與某名為「○○」之同事提及另一名為「○○」者之主管津貼金額，所洩漏者既屬其他公司同事之津貼，並非洩漏其自己之薪資、補貼或加給，自無違反兩造勞動契約第三條㈠之約定。至於「○○」之主管津貼金額，被上訴人並未陳明並舉證證明確屬被上訴人工作規則第12條第1款所規定應予保密之被上訴人公司事務，業務、財務、技術、營業方針、人事動態、客戶名冊、重要決策或其他營業秘密；且被上訴人亦未能陳明並舉證證明上訴人有何散佈不利謠言、挑撥職場平和氣氛之具體事實，自難認上訴人有違反被上訴人工作規則第12條第1款、第24條第6款㈥規定之事實。

2.被上訴人雖提出曾任該公司員工之陳○○所出具聲明書一紙（本院卷一295頁）為證，然上訴人未曾同意以陳○○之書面陳述代替其到庭證述，被上訴人提出該紙聲明書為證，違反民事訴訟法第305條第3項之規定，本不足資為憑證。嗣陳○○雖到庭證述，然據其證稱：伊先於陳瑩兆任職於被上訴人，任職期間沒有聽過或看過陳瑩兆公開討論薪資之計算方式，也沒有看過他討論公司利潤如何分配；印象中有一次看到陳瑩兆在下班後與其他同事聚集，但不

記得他們在討論什麼。印象中他有問我加班費率的問題，就是在同樣加班的時間下，我們這邊剛入職時日薪是按除以22天計算，後來改成除以30，等於變少，陳瑩兆有問我這個月的加班費是不是比上個月少。不知道陳瑩兆每月薪資多少等語（詳本院卷二111至114頁），僅足認定上訴人曾經詢問陳○○一次有關其領取之加班費是否變少。就此事實，亦難認上訴人有違反兩造勞動契約第三條㈠之約定，或被上訴人工作規則第12條第1款、第24條第6款㈥之規定。

3.綜據前述，被上訴人未舉證證明上訴人確有違反兩造間勞動契約或工作規則之事實，遑論情節重大。被上訴人雖又主張因上訴人違反保密協議，四處挑起員工功利心態，經於110年5月20日約談後，關始密集地自行點入系統請防疫照顧假，卻未曾檢附任何事證，其中111年5月21日、25日、27日、同年6月1日、3日、8日、10日，事前事後皆未告知，後更未曾補辦請假程序。且正常到班時又恣意不實渲染，致使被上訴人員工均無心再工作、陸續離職。更因此使得訂單無法按期完成，客戶乃決定收回訂單，讓被上訴人近年累積之大量虧損未能消平云云，固據提出上訴人之出勤紀錄及該公司員工薪資暨離職日期統計表為證（本院卷二269、273至277頁），然被上訴人提出該公司員工薪資暨離職日期統計表為被上訴人自行製作，且未完整顯示員工姓名，真實性已有疑義，且該表所載員工離職日期縱屬真正，亦無從判斷該等員工離職原因與上訴人之行為或前開請假間有何關聯，更無從判斷與被上訴人之訂單是否無法按期完成有所關聯，被上訴人上開抗辯，仍非可採。則被上訴人遽於110年7月7日依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告即終止兩造間勞動契約，於法不合。被上訴人終止兩造間勞雇關係既不合法，上訴人主張兩造間勞雇關係繼續存在，並請求確認，為有理由。

（三）按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍

得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條定有明文。被上訴人雖辯稱上訴人自110年7月7日起迄今均未向被上訴人提出勞務，且上訴人於原審主張兩造間勞動關係業已終止，其顯無提供勞務之意願云云。惟雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字第675號判決意旨參照）。承上所述，被上訴人非法終止兩造間之勞動契約，不生終止之效力，兩造間仍存在勞雇關係，且被上訴人於本件訴訟始終抗辯其係依法終止兩造間勞雇關係，自應認被上訴人已拒絕受領上訴人提供勞務，並應負受領勞務遲延責任，被上訴人所辯，自非可採。故上訴人請求被上訴人自110年7月7日起至復職之前一日止按月給付原領工資，即屬有據。又上訴人主張遭被上訴人非法解雇後，為謀生活而自110年9月2日起暫時受雇於○○○公司，月薪4萬元，自111年11月起調整為4萬3千元，曾於111年1月1日至同年5月23日間請育嬰假留職停薪等情，有被上訴人不爭執真正之勞保與就保資料(本院卷一287、288頁）、○○○公司聘僱勞動契約、工作守則、薪資明細影本(本院卷一347至371頁，本院卷二31至55頁、173至181頁)可稽。則上訴人請求被上訴人給付自110年7月7日起至112年5月31日止按原領薪資計算之報酬，扣除自110年9月2日起計算至112年5月31日止，受雇○○○公司期間實際取得之報酬（並扣除其中111年1月1日起至同年5月23日止育嬰留職停薪部分）後，尚得請求被上訴人給付原領薪資差額14萬4630元（計算式詳附件三），為有理由。又上訴人主張○○○公司係於每月10日發給前一月之薪資，被上訴人並無爭執，則上訴人主

張尚不知伊是否於112年6月後仍繼續於○○○公司服勞務並受領報酬，無預為扣除之必要，故請求被上訴人自112年6月1日起至上訴人回復原職繼續執行職務之前一日止，按月給付原領薪資4萬5000元，亦有理由，應予准許。

六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付上訴人14萬4630元，並自辯論意旨狀㈡繕本送達翌日即112年6月2日（於112年6月1日送達被上訴人-見本院卷二第191頁之掛號郵件收件回執）起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨自112年6月1日起按月給付上訴人4萬5000元，至上訴人回復原職繼續執行職務之日止，均屬正當，應予准許。又本件為勞動事件，除確認兩造間雇傭關係存在部分，無於判決確定前預為執行之必要外，其餘就勞工即上訴人勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被上訴人得預供相當金額之擔保，而免為假執行。上訴人陳明願供擔保聲請宣告假執行，應屬誤會，核無必要。

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。

八、據上論結，本件變更之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　杭起鶴

法　官　羅智文

法　官　蔡建興

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，應一併繳納上訴裁判費。

書記官　李欣憲

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　21　　日

【附件一（許群育與上訴人於110年5月20日之談話錄音譯文摘要，甲即許群育、乙即上訴人）】：

（02：58）

甲：…其實我是覺得說上次我們討論過後我是覺得你應該不會再去跟別人將一些比較負面的話，你知道嗎？但是我不知道為什麼你還會去跟它們講？我不知道是因為我給你的不OK還是說你哪裡不滿意但是卻當下沒有跟我說這樣，因為我怎麼說，第一個就說過了你是一個有能力的人，我需要你幫忙，所以你那時候講的因為我就是要彌補你，就是當初你挑到我們剛開始的說法是我們公司從開業到現在都是除以22沒錯吧。

乙：嗯嗯。

甲：但是我以後不保證。

乙：嗯。

甲：但是你就是衝著這一點過來的嘛。

乙：嗯。

甲：後來你也承認了嘛，你也承認我有說過這種話，不是說這個必須是答應的，沒錯吧？

乙：嗯嗯。

甲：對那我後面其實我們剛開始講好的三個月薪資也不是後來我們那一通電話講的那樣嘛，我後來是不是自己有加，等於是第三個月薪資又加五千塊給你沒錯吧？

乙：你說我會透漏給某些人知道。

甲：我這樣講好的啦你在裡面說的東西其實都會有人跟我講。

乙：嗯嗯，我知道。

（04：33）

甲：我不知道為什麼在我們談完薪資之後你還會去跟人家講那一些，……而且你知道我一定是要公司內部安定。

乙：嗯

甲：為什麼你還要去跟他們討論這種事情我真的不太明白……（05：06）

乙：為什麼會這麼做因為他們都在等你的答案。…

甲：我跟你講薪資就是個人對公司的事情，絕對不會是你可以去幫他們做甚麼事情…我跟你講上次我都已經講過了嘛。

乙：對阿…

甲：我現在要的就是公司部門的安定（08：20）

甲：…你為什麼還要去跟別人講薪資甚麼怎樣？然後是就是好像搞得，好像就是大家要聯合欺負主力部門的樣子？

乙：欺負組立的部門？（08：56）

甲：薪資是你個人對公司的事情，他們的薪資他們怎麼樣，也是他們自己對公司的事情。

乙：嗯嗯。

甲：對阿你，我不知道你為什麼要牽著的其他的事情去講這個啦。（10：06）

乙：所以當下取消了我們就是在那裏反彈阿，所以大家才會在那邊一直討論討論討論，討論結果就是，後來大家比較為這樣子，大家一起配合反，有點像反公司啦，逼到現在要安撫，你也一個一個溝通，你也跟我溝通了，溝通到現在就是你跟我溝通好了之後，其他同事就變成，就變成有點…（10：37）

甲：等下所以想說你的意思是說你在幫他們爭取福利的意思嗎？

乙：爭取福利是應該是大家爭取福利啦。

甲：我就跟你說薪資，我最後跟你談好條件的時候，我就跟你說薪資是個人對公司的事情。

（10：48）
甲：而且我有要求你保密，所以其實你不應該再去跟任何人談論薪資的事情，這個我已經講過了這個你應該不否認吧？
乙：沒錯沒錯。
甲：所以我真的認為，你不應該再去摻和任何人有關薪資這件事情。
乙：所以當下講了都講了之後就變成說，我也跟他們是感覺就是在一起的，就是大家一起配合的人。你現在突然，是現在你已經安撫，我是可以接受，但是目前他不能接受，他變成說你自己來跟我說這些事情的，變成說我也變兩面人。
甲：我也跟你講啦，你並不是並不是，我並沒有賦予你人事主管的權利。
乙：對。
（11：44）
甲：所以其實你不應該談論薪資，這個事情是人事主管權利。
乙:對。
甲：保密是你應盡的義務。
乙：嗯。
甲：其實你應該要做到的。
乙：嗯。…
（13：05）
甲：不是不是，我今天沒有要討論別人阿，我就討論你能不能不要再去說這一些東西。
乙：可以，我現在也沒去說甚麼東西，現在重點就是○○有不爽麻。…
（15：19）
甲：所以我跟你講，現在已經很亂了嘛，我不希望你再去講那一些東西，可是你還是講了，所以我不懂，為什麼我今天要跟你聊天的原因，就是因為我不懂為什麼我們明明就已經這麼亂了，你也看得出來，大家出社會這麼久了。
乙：我也不懂為什麼你不召集大家，就直接把這個大家都把這個

遊戲規則公開講明了，他們就聽到了也不會跟我講那些有的沒的。

（15：45）

甲：我跟你講啦，是不是他們主動來跟你講的，我看到是不見得，但是你就是有去跟他們說那些事情嘛。

乙：對，這我也不否認。

（23：23）…

甲：可是跟你講，你當初我們談號之後，其實你就真的應該都不要講了。

乙：他就問阿，問之後當初就是已經起個頭了，大家已經在那裏了，所以就變成他會說我的話啊。…

（50：20）

甲：再者，一方面薪水其實是保密的，這你自己應該知道。

乙：嗯亨。

甲：所以我覺得你不應該有這個問題，這個你自己要注意一點，只是那時候因為你不爽嘛，所以你去蔣而已嘛。

乙：嗯亨。

甲：…但是我還是要再提醒你一次，薪資是保密的，你來之前我一訂有跟你講過，你的薪資放出去很多人都會不爽，他們那時候不知道你的實力，啊人家一定會不爽啊，講老實話你就是領比別人高啊。

（50：51）…

甲：人家（○○）已經做那麼久了，現在領四萬五，有個新來的（陳瑩兆）就領四萬連模組都不會做，你（○○）會不會不爽…

乙：他不爽就不爽啦但是他沒有一個自覺啊，他憑什麼不爽，這種條件是大家各憑本事嘛，對不對，如果老闆不相信這個人也不會給他這份薪水啦，如果不相信他的能力也不會給他這份薪水，我相信是這樣啦。

（53：35）

甲：所以其實你一定理解我要跟你溝通表達時麼，不要再做這種

事情了，你真的有問題，你直接來找我，我一定都願意跟你談，就很簡單。

乙：嗯。

（54：36）

甲：所以我跟你獎狀況你一定曉得，我跟你講的事情，公司跟你講的事情，像我上次跟你談完我一定有跟你說，就是你不要再去我跟你講甚麼，就是不要再去跟他們獎，放在你自己的心理，你的事情跟公司的事情，就是私事。如果是公事你就公開沒關係，如果是私事的話請保密，因為我也覺得我的隱私權遭受侵犯，這個很有問題啦，這樣子OK？

乙：嗯。

（67：01）

甲：但是你也有不好的缺點，就是對啦可能別人也這樣想，可是你就會去跟人家講，越講人越不爽，這個缺點你承認吧？

乙：我承認啦，我就是這個嘴巴。

甲：這個是你唯一的缺點。

乙：我嘴巴就是會一直講。

甲：吃飽太閒，就跟你說不要講公司的事情，講白一點，你講公司的事情就是有害。…

（76：20）

甲：我的想法很簡單，這一段時間過了，你還在那邊亂，我會直接把你砍掉。

乙：嗯。

甲：你就不要跟我講那些543，對，你也認為這樣是合理的步驟嘛？

乙：嗯。

【附件二（許群育與上訴人於110年7月7日之談話錄音譯文摘要，甲即許群育、乙即上訴人）】：

甲：我直接打開天窗跟你講話了啦，我們最後一次來這邊談的時候，我有跟你說過我給你的那個薪資的條件是甚麼，但是我覺得你又踩到我的底線了，所以很簡單，既然你做不到的

話，我可能沒辦法繼續請你幫忙，就這麼簡單，啊就看你有沒有甚麼要反駁還是怎麼樣的嘛？因為那是你自己做不到，因為我有特別跟你交代了，但是我看最近好像又開始發生了，但是我也不知道為什麼啦？

乙：可能是今天又跟○○講，○○在問吧？

甲：○○在問甚麼意思？

乙：他一直在不平衡○○在領多少錢，我只是跟他說○○的價錢，沒有說我的。

甲：跟○○說他的價錢？

乙：跟○○講○○他的主管津貼額度到哪裡啦。

甲：主管的津貼。

乙：主管的薪水啊，我跟他談，他一直認為既然公司想要留他，為什麼不留

甲：想要留他？

乙：為什麼不給他薪水談薪啦，我只是說別人的啦，我沒有說自己的。…

【附件三（已扣除上訴人自111年1月1日起至同年5月23日止育嬰留職停薪部分）】

一、110年7月7日至同年7月31日之薪資共37,500元（計算式：45,000元÷30日x25日）。

二、110年8月1日至同年8月31日之薪資共45,000元。

三、110年9月1日之薪資共1,500元（計算式：45,000元÷30日x1日）。

四、110年9月2日至同年9月30日之薪資差額，共4,766元（計算式：45,000元÷30日x29日－38,734元）。

五、110年10月至同年12月之薪資差額，共15,000元｛計算式：（45,000元－40,000元）x3個月。｝

六、111年5月24日至同年5月31日之薪資差額，共1,864元（計算式：45,000元÷30日x8日－10,136元）。

七、111年6月至同年10月之薪資差額，共25,000元｛計算式：（45,000元－40,000元）x5個月。｝

八、111年11月至112年5月之薪資差額，共14,000元｛計算式：
（45,000元－43,000元）x7個月。｝
九、以上合計144,630元。