臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第472號

原　　告　林志和
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　游鎮瑋律師
被　　告　台塑石化股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　陳寶郎
訴訟代理人　吳至格律師
　　馮基源律師
　　黃柏維律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年9月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判決意旨參照。查原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀

態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告起訴時原聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應自民國107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）55,958元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月提繳3,468元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶，見本院卷第10頁）。嗣於110年2月19日本院言詞辯論時提出民事擴張聲明暨準備一狀，變更其聲明第2、3項為：（二）被告應自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告57,816元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月提繳3,648元至原告勞退金專戶（見本院卷第129、130、136頁）。核原告所為聲明之變更係屬擴張應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：伊自102年7月1日起與被告公司成立僱傭契約，擔任採購管理師，任職期間兢兢業業，認真負責，並無任何違反公司規定之情事；詎伊於107年8月24日突經訴外人即被告公司採購部管理組專員陳啟賓（以下逕稱其名）通知前往會議室，旋於會議室由訴外人即被告公司法務專員林瑞堂（以下逕稱其名）及訴外人即被告公司採購部管理組經理游璘雯（以下逕稱其名）提供法務部調查局（下稱調查局）傳票影本，要求伊應至調查局報到配合調查，伊於調查局偵訊過程中始知悉遭被告公司指控伊涉嫌洩漏採購資料等營業

秘密，然因指控內容均屬子虛，伊堅詞否認有任何犯行。伊於當日偵訊完畢返回辦公座位，發現座位上電腦主機已消失，伊並被要求至會客室等候，全程由陳啟賓監控伊，其後游璘雯要求伊繳回工作證，並前往法務室會議室，於會議室除被要求透漏偵訊內容外，林瑞堂更要求伊承認洩漏採購資料，伊對此實感莫名並堅詞拒絕。因伊之工作證已繳回，故伊於107年8月27日前往被告公司警衛室借取臨時工作證，於準備提供勞務時，發現所有承辦案件均已消失，且由訴外人即被告公司經理鄭豐達（以下逕稱其名）、高級專員劉建麟及經辦呂秀雲（以下均逕稱其名）要求伊應自請離職，然過程中除全未敘明究竟伊於何時何地之何種行為違反公司何種規定，更未曾給予伊明瞭事實並答辯之機會，故伊拒絕自請離職之要求，最後由鄭豐達交付人事管理通知單通知伊免職處分並予以解僱，自當日起生效。針對被告公司指訴之犯罪事實，伊已數度表明並未攜帶任何資料外出或洩漏他人，此節經臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）檢察官偵查後，亦認定並無證據證明相關採購資料係由伊洩漏，伊乃於108年12月9日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，然被告公司仍僅泛稱依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止勞動契約，未能提出任何證據以實其說，更可證明被告公司之解僱處分實屬違法，被告解僱行為既屬無效，兩造間之僱傭關係應繼續存在，而被告公司於107年8月27日交付人事管理通知單通知伊免職處分並予以解僱，顯有拒絕受領伊提供勞務之意思表示，自應負受領遲延之責，依民法第487條之規定，伊毋庸補服勞務，仍得向被告公司請求給付自107年8月28日起至伊復職日前1日止，按月於每月5日給付原告57,816元；另被告公司自107年8月27日起即未再為伊提繳勞工退休金（下稱勞退金），而伊遭違法解僱前6個月之平均工資為57,816元，被告公司應自107年8月28日起按月為伊提繳3,648元至伊之勞退金專戶，為此依民法第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，提起本訴等語，並聲明：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在；（二）被告應自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告57,816元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月提繳3,648元，至原告之勞退金專戶。

二、被告抗辯略以：

（一）原告違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞基法第12條第4款之規定，伊公司得不經預告終止契約：

1、原告於102年7月1日與伊公司成立僱傭契約，經伊公司調派至伊公司所屬台塑企業之總管理處（下稱總管理處），擔任採購部電儀組採購管理師，辦理台塑企業與電儀相關採購業務；台塑企業每年採購金額高達900,000,000餘元，全賴原告任職之總管理處採購部、發包中心、進出口組處理，採購經辦人員身負重要任務，為避免採購人員與廠商勾結、舞弊，洩露採購資料，造成採購不公平，影響台塑企業各公司利益，並損及台塑企業形象，總管理處均要求採購部、發包中心暨進出口作業經辦人員簽署「自律公約」，要求採購人員不得洩露辦理採購案件知悉之採購資訊，影響採購公平，導致廠商間未能公平競爭、市場競價機制無法發揮，進而損及台塑企業權益。原告甫到職時，即有簽署「誓約書」，就業務上應秘密事項，應克盡保密職責，不得擅自、未經授權、以任何方法洩露，為兩造間勞動契約約定之一環。關於原告職責所在之採購案件辦理，其資料保密之細部執行，涉及採購案件資料保密之核心，以維護採購公平、廠商間公平競爭、充份發揮市場競價機制，進而保護台塑企業權益，台塑企業亦於106年6月5日發佈「資訊保密事項」，要求包括原告在之採購部門員工，必須遵守保護措施。

2、因總管理處前曾發現部分採購及發包人員有洩露應保密之

預算價格予特定廠商之情形，而展開相關稽查，並對洩密人員提出洩露工商秘密等罪告訴，經檢察官偵查終結提起公訴，業經臺灣新北地方法院於109年9月間，以108年度智易字第63號刑事判決，判處該等洩密人員犯「利用電腦相關設備洩露業務持有之工商秘密罪」在案。於前揭案件偵查期間，檢察官於107年6月13日發動搜索，當日於訴外人林志龍（即原告之胞兄，前亦為伊公司員工，嗣因涉及太空袋採購收賄案而遭免職，以下逕稱其名）住處，搜索扣得由原告經辦、尚未決購結案，依台塑企業規定應嚴予保密之土城長庚醫院對講式護理師呼叫系統採購案（下稱系爭採購案）之採購機密文件「土城長庚醫院對講式護理師呼叫系統採購案件之比價表、廠商報價單（下稱系爭文件）及「臺興工業（股）公司106/11/14～107/5/14之訂購案件明細表」。原告身為採購部一員，自有遵守台塑企業規定，妥善保管採購文件之責任，且系爭文件於林志龍住處扣得時，系爭採購案尚未決購，僅採購經辦即原告1人得接觸列印，顯然原告有違反勞動契約及工作規則，洩露應秘密之採購資料之情形。伊公司知悉後，以原告及林志龍為被告，提出洩露工商秘密罪之告訴，於檢察官偵查中，林志龍採取幽靈抗辯策略，堅稱上開2份應嚴予保密之採購機密文件，即系爭文件及「臺興工業(股)公司106/11/14～107/5/14之訂購案件明細表」係在外應酬時，於不詳地點、由姓名不詳之友人所提供云云，以致新北地檢署檢察官受其蒙蔽方為不起訴處分（惟嗣後經臺灣高等檢察署【下稱高檢署】檢察長發回續查，由新北地檢署檢察官以109年度偵續字第24號提起公訴）。伊公司係受調查局臺北市調處（下稱市調處）提示搜索結果、詢問要否提出告訴、並協助市調處通知原告於在107年8月24日至市調處到場接受詢問時，方知悉原告洩密情事；參以林志龍與其他員工勾結、洩密之犯行，經檢調搜索後發現全案持續擴大，伊公司所能知悉者，僅係原告確實有洩密行為，蓋

檢察官得於林志龍住處搜索扣得應由原告嚴予保密之採購機密文件，即係原告洩密行為之鐵證，惟原告洩密之細節，包括洩密之時間、地點、方式、動機，伊公司均不知悉，此端賴檢調深入調查偵辦，全案方得水落石出，而原告接受偵訊在即，全案尚賴檢調深入偵辦，基於偵查不公開原則，伊公司於107年8月24日派員與原告面談時，無從、亦無法提示相關案件資料予原告知悉。

3、原告雖主張其已數度表明未攜帶任何資料外出或洩露他人、資料遭竊取可能性眾多、新北地檢署檢察官偵查後認定無證據證明係原告洩露云云，惟此係原告避重就輕之說詞，依最高法院100年度台上字第5938號、100年度台上字第6839號判決見解，採取幽靈抗辯策略，未能提供證據資料，以致法院無從調查，自無從據為有利之認定。原告於檢察官偵查中，未能提出任何有效抗辯，僅泛稱前揭資料有被竊取的可能、林志龍係在應酬場合從姓名、年籍均不詳之友人處獲取云云，惟在檢察官要求測謊、提供友人姓名時，原告及林志龍均心虛而斷然拒絕；縱認林志龍非直接向原告取得，而係如其所辯，在某時、地不詳之應酬場合，向某姓名不詳之友人所取得，惟若非原告洩露在先，該友人豈有取得採購資料，再於時、地不詳之應酬場合交付林志龍之可能？林志龍之供述適足以證明原告確實違反伊公司規定，洩露應保密之採購資料，要屬無疑。

4、原告雖主張察官扣得之「土城長庚醫院對講式護理師呼叫系統」比價表，係由機房列印、工讀生分發之「採購案件原件版本」，議價、會簽過程中可能遭竊、且其辦公室為開放空間亦可能為有心人事竊取，或於安排重大案件會議中、經主管審核時遭竊云云，惟：

（1）檢察官扣得者為僅採購經辦得登入列印之「圖文系統列印版本」，與由機房列印、工讀生分發之「採購案件原件版本」，兩者版本不相同，「採購案件原件版本」是經由報表紙列印，故最上方有孔洞痕跡，下方則有「廠

商評核紀錄」等說明各代碼所代表意義之字樣，且報表紙尺寸略大於A4，影印時無法滿版影印；至於「圖文系統列印版本」，是經由圖文系統登入下載，僅採購經辦得登入下載列印，其上不會有孔洞痕跡，下方亦不會有「廠商評核紀錄」等說明字樣，且尺寸剛好為A4，故輸出後不會有無法滿版影印之情形。而檢察官在林志龍住處扣得之比價表，其上並無孔洞痕跡，為「圖文系統列印版本」，僅原告一人得登入系統列印，亦有鄭豐達於新北地檢109年5月8日偵查時具結後之證詞可憑，原告之主張並不足採。

（2）台塑企業採購程序分為：廠商投標→開標→決購（如報價最低廠商不高於前批購價，可直接決購毋庸議價）；或廠商投標→開標→議價→決購（如報價普遍偏高，則須參考前批購償、市場漲跌等因素進行議價，議價後方能決購。本案採購屬於此種情形）。系爭採購案係於107年4月11日由請購單位土城長庚醫院工務處請購，同年4月25日開標，9月25日進行會簽（即由採購單位簽請請購單位確認廠商投標之規格、供應範圍與請購需求是否相符），同年10月4日進行議價前第1次採購主管會議，擬定議價策略，足見斯時尚未決購。依台塑企業106年6月5日「資訊保密事項」通知，決購前與價格相關資訊均應予以保密，蓋開標後、決標前，尚需確認供應範圍並與投標廠商議價，為維採購公平及市場競價，與價格相關資訊均不得洩漏；而系爭文件係於會簽前之107年6月13日，經檢察官於林志龍住所處扣得，姑不論所查扣者為「圖文系統列印版本」，並非「採購案件原件版本」，再由採購時序來看，檢察官查扣時尚未進行會簽及議價，豈有可能發生原告主張之「採購案件原件版本」於議價或會簽過程遭竊情事？

（3）於林志龍家中扣得之比價表，其來源係「圖文系統列印版本」，僅承辦該案件的採購經辦一人得登入系統開啟

檔案列印，其他包含主管在內之採購部同仁均無法開啟檔案列印，此節亦經原告於市調處詢問及檢察官偵查時供承不諱；如採購經辦以外人員，欲登入圖文管理系統，系統即會跳出「訂購前之請購案號非所屬相關人員不得預覽或此地區之案件管制不可預覽！」之警示視窗。而一般採購案件辦理過程，係以機房列印、由工讀生及助理分發傳送之「採購案件原件版本」進行議價會議或簽核流程。由原告於107年8月24日在市調處調查時之陳述可知，採購案件辦理正常流程，經辦不會登入圖文系統列印「圖文系統列印版本」比價表。再參以台塑企業為避免資料外洩，關於採購資料之列印輸出亦有管制。台塑企業採購管理電腦作業說明亦規定，比價表在開標後由電腦機房列印，若要重印必須得採購經辦本人、採購經辦之組長、採購部經理室同意才得列印。而原告於檢察官偵查時，亦陳稱比價表只有遺失或主管指示之特殊情形才能到圖文系統列印，且辯稱其本人並無列印，惟與「圖文系統列印版本 」比價表僅原告能列印、嗣後在林志龍住所處扣得之事實相互勾稽，可知原告於偵查中辯稱其並無列印云云，不足採信，應係其違規列印後，再將「圖文系統列印版本」比價表洩漏予林志龍。

（4）原告主張辦公室為開放空間，有心人士可竊取云云，惟據台塑企業106年6月5日「資訊保密事項」通知之要求，10,000,000元以上案件需於下班後收入文件櫃上鎖管理，且文件銷毀時必須以碎紙機處理或存放密封紙箱內統一銷毀，不得棄於一般垃圾桶或作回收紙/便條紙再利用，人員離座位時，需將桌上重要文件（如：比價表、議價函、重要資訊便條紙…等）以公文夾遮蓋，電腦螢幕需跳離重要機密畫面，避免直接曝露文件內容，且主管會隨時稽查保護措施有無落實。原告主張有心人士至其辦公室加以竊取云云，顯屬不實；再檢察官扣得

者是「圖文系統列印版本」比價表，而除非極例外之情況，採購經辦不會登入「圖文系統」列印比價表，則原告何以會在未經其組長、經理同意下、不尋常登入「圖文系統」列印「圖文系統列印版本」比價表置於其辦公室，以致遭人竊取，更令人起疑，其所辯不合邏輯。又在林志龍住處扣得之系爭文件既係「圖文系統列印版本」，並非由工讀生助理傳遞之「採購案件原件版本」，何來在傳遞過程遭竊取之說？原告另主張重大案件會安排會議，要複印7份比價表供與會人員閱覽，亦有可能遭取得或於議價完成送主管審核過程中洩漏云云，惟重大案件議價會議，係以「採購案件原件版本」複印給與會人員參考，並非「圖文系統列印版本」，參以採購部就系爭採購案係於107年10月4日召開重大案件會議，及議價完成擬訂購送主管審核之時間為107年10月29日，而檢察官係於107年6月13日在林志龍住所扣得系爭文件，當無可能如原告主張，在議價會議閱覽過程或於呈請主管審核過程中洩漏。

（二）對原告訴之聲明第2、3項金額及計算式，伊公司說明如下：

1、姑不論原告因違反勞動契約及工作規則情節重大，伊公司業已依勞基法第12條第1項第4款規定，於107年8月27日通知原告免職，而原告自僱傭關係終止後，即未再依債務本旨向被告提出勞務給付，伊公司自無受領勞務遲延可言；原告自107年8月24日遭伊公司解僱後，未再提供勞務，亦未通知伊公司其準備提供勞務，遲至1年多後之108年12月30日，原告方於調解程序中主張回復工作權云云，調解不成立後，原告仍沈寂許久而未向伊公司主張回復工作權，更遲至調解不成立近1年之109年11月始起訴主張所謂確認僱傭關係存在云云，依最高法院102年度台上字第1732號判決意旨，其工資部分之請求為無理由，或至少原告請求本件起訴前之工資，並無理由。

2、原告主張其每月薪資為55,958元云云，惟依其107年2至8月工資清冊顯示，其受領之給付除「本薪」外，尚有「效率獎金」、「交通津貼」、「作業用品代金」、「醫療補助費」，其中具備「勞務對價性」及「給付經常性」，屬工資性質者僅「本薪」38,780元部分，其餘受領之給付，或因不具「勞務對價性」，或因欠缺「給付經常性」，均非工資：

（1）效率獎金：依台塑企業效率獎金核發辦法，其設置目的在於激勵員工士氣，提高工作效率，其評定基礎為工作績效，屬激勵性質，且獎金多寡係依公司之獲利、經營狀況而定，每月發給之數額不固定，此由原告所得清冊效率獎金一欄之金額可證，並非勞工提供勞務即可獲得之對價，而屬雇主獎勵之恩惠性給與，不屬工資。再自107年8月27日伊公司通知原告免職後，原告即未再依債務本旨向伊公司提出勞務給付，自107年8月27日起，原告對於伊公司工作績效之達成或提升並無任何貢獻，主張領取效率獎金亦屬無據。

（2）交通津貼：台塑企業並無制定核發標準，惟此係雇主對勞工上班支出交通成本之補貼，不具備勞務對價性，不屬工資之範疇。縱認屬工資性質，依民法第487條但書規定，原告因未服勞務所減省之費用，自得扣除，而自107年8月27日後，原告確實未提供勞務，即無因工作而支出交通費用之必要，屬其減省之費用而得扣除。

（3）作業用品代金：原告領取之作業用品代金係代替雇主提供作業用品之給付，依勞基法施行細則第10條第10款規定，已明文排除於工資之範疇，且最高行政法院91年度判字第2315號判決亦認作業用品代金不具工資性質。又台塑企業僅針對在台塑大樓及明志大樓工作之勞工，始有發放「作業用品代金」，此係因在廠區工作之勞工，其所需之「作業用品」（例如工作服）均係由公司提供，而在台塑大樓工作之勞工，則係企業各公司調派至

總管理處，工作性質各異，所需作業用品即各自不同，故以「作業用品代金」代之，若勞工由台塑大樓或明志大樓改調至其他廠區，即不會再發給「作業用品代金」。顯見「作業用品代金」不具勞務對價性，為雇主恩惠性、補償性給予。退步言之，縱屬工資，惟原告自107年8月27日後，確實未服勞務，即無因工作而支出作業用品之必要，自屬其減省之費用而得扣除。

（4）伙食津貼：為具備補償性質之恩惠性給與，不具備勞務對價性，不應列入工資計算。

（5）醫療補助費：勞基法施行細則第10條第4款已明文將醫療補助費排除於工資範疇之外；又依台塑企業「就醫長庚醫院本企業補助辦法」之規定，醫療補助費之制度目的，係為台塑企業從業人員及其眷屬至長庚醫院就醫時，能減輕醫療費用負擔。而其給付辦法，係台塑企業勞工及其父母、配偶、未婚子女，至長庚紀念醫院就醫時，關於保險不給付項目（含自費就醫），依勞工本人6折，眷屬（父母、配偶、未婚子女）按身分別及勞工服務廠區，分別享有5折至7折之優待。原則上就醫完畢繳費批價時5應主動告知長庚醫院批價人員有就醫優待、出示身份證件，並據此計算折扣後之醫藥費，惟若就醫批價時未當場享有優待，則待勞工向所屬廠區考勤部門申請就醫優待後，再持以向長庚醫院申請退費。由此可見，醫療補助費之提供，繫諸於勞工、父母、配偶、未婚子女有無至長庚醫院就診、是否符合台塑企業設定之優惠條件，並非勞工提供勞務後獲取之對價，純屬恩惠性之給與，且不具備給付經常性，自不應列入工資之範疇。

3、原告有在他處任職，如本院認兩造間僱傭關係存在，原告在他處服勞務之所得仍應予以扣除。

（三）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第130至131頁）：

（一）原告自102年7月1日起任職被告公司擔任採購管理師，並於同日書寫誓約書（見被證2，即本院卷第81至82頁）。

（二）原告有於105年6月8日簽署自律公約（見被證1，即本院卷第79頁）。

（三）被告公司於107年8月23日以電子郵件寄送包含原告在內之收件人，重申資訊保密注意事項（見被證3，即本院卷第83至88頁）。

（四）被告公司於107年8月27日以塑化人字第000564號函通知原告，主張原告利用職務之便洩漏應保守秘密之報價單、比價表及訂購案件明細表等採購資訊，並違反勞動契約、工作規則情節重大，予以免職（見原證2，即本院卷第27頁）。

（五）被告公司前於107年間就原告涉嫌洩漏業務上持有工商秘密等罪嫌提出刑事告訴，經新北地檢署檢察官於108年10月10日以107年度偵字第22043、9402號、108年度偵字第25939、17427號為不起訴處分，被告公司聲請再議，經高檢署檢察長發回續查，現由新北地檢署檢察官以109年度偵續字第24號偵查中（見原證3，即本院卷第29至34頁）。

（六）原告於108年12月9日申請勞資爭議調解，於同年12月30日調解不成立（見原證4，即本院卷第35至36頁）。

（七）原告之工資清冊詳如被告公司提出之附件1（見本院卷第117至124頁）。

四、本件爭點（見本院卷第131頁）：

（一）原告是否有違反勞動契約或工作規則情節重大之情事？

（二）被告公司於107年8月27日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否有理由？有無違反解僱最後手段性原則？

（三）兩造間僱傭關係是否存在？原告提起本訴是否違反誠信原

則？

（四）原告依民法第487條前段規定請求被告公司自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告工資及法定遲延利息是否有理由？金額若干？

（五）原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告公司自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月提繳勞退金至原告之勞退金專戶是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）原告是否有違反勞動契約或工作規則情節重大之情事？

1、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。又勞動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質所應負之義務。雇主僱用他人服勞務，旨在增進雇主之事業發展，是在勞動契約存續中，受僱人對雇主負有忠誠義務，故為他人經營與雇主相同業務或替其他同業奪取雇主客戶而妨礙雇主獲取營業上利益之行為，均屬違反上述忠誠義務且有礙雇主業務發展之舉，可認與勞動契約之本質相悖。而所謂「情節重大」，係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須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則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標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）原告自102年7月1日起任職被告公司擔任採購管理師，並於同日書寫誓約書，復於105年6月8日簽署自律公約（見不爭執事項（一）、（二）），依前揭自律公約第四條（三）規定：「經辦人員不得利用職務之便洩漏應保守秘密之採購、發包、進出口作業資訊，圖私人不正當利益」，其於誓約書中亦書寫：「…在職期間所知悉或取得之一切技術或資料均應嚴加保密…」等語，被告公司另於107年8月23日以電子郵件寄送包含原告在內之收件人，重申資訊保密注意事項略以：「…為避免不當影響採購發包案件結果或圖利特定對象或損及企業利益，屬『採購、發包案件』相關資料者皆應受到良善保護。（一）屬『採購、發包案件』相關資料：採購、發包案件決購（發包）前、後舉凡與價格相關會影響決購（發包）公平性的所有文件。（二）保護措施：1）以上文件僅限負責案件之經辦及其督導主管可研讀討論，不得對以上之外同仁（含工讀生）揭露或討論案件內容，並不得使用任何照相攝錄影器材、電腦影像擷取程式、影印、抄寫等文字傳遞或口述等方式，將上述文件拍照或複印後提供業務相關以外之人員。2）目前圖文系統內決購前之文件皆已管制，非該案件經辦不得開啟該案文件，…4）上述文件若需銷毀應以碎紙機處理或存放密封之紙箱內統一銷毀，不得棄於一般垃圾桶或作回收紙/便條紙再利用。」等語（見不爭執事項（三）），足見原告身為被告公司採購管理師，確實對任職期間知悉或持有之被告公司採購相關之機密文件負保密義務，且被告公司對上述機密文件亦設有諸多保護措施。

（2）兩造不爭執系爭採購案係原告經辦，依被告公司就系爭採購案預定之採購流程：107年4月11日請購（需要日為同年11月1日）、同年4月16日接件（詢止日為4月24

日）、同年4月25日招標結果，共3家報價，因規模及供應範圍較複雜，擬先會簽請購部門確認，同年9月25日請購部門確認報價廠商規格，請採購部門向合格廠商訂購，同年10月4日採購主管會議報告，依前購數量、價格向合格廠商恰議爭取優惠價格，同年10月8日議價結果、同年10月9日第2次採購主管會議報告，同年10月25日依前購估算金額，同年10月26日決定廠商，於同年10月29日呈核（見本院卷第317至318頁），而市調處於107年6月13日在林志龍住處扣得系爭文件1份（見本院卷第309至312頁），可見系爭採購案於系爭文件於107年6月13日遭檢察官扣押時，仍為尚未決標之採購案；再依鄭豐達於檢察官訊問時證稱：「（檢察官問：圖文系統的檔案，有多少人有權限去接觸？）未訂購之前只有採購經辦一個人有權限，連我都沒有權限看。…（檢察官問：所以經辦是可以登入圖文系統裡自行列印比價表嗎）是。…（檢察官問：在訂購之前只有林志和可以從圖文系統裡列印出這份文件嗎？）是。（檢察官問：有無可能他已經先列印了，放在辦公室裡被別人拿去複印？）我不能回答這個問題，但是這個機率實在很低，因為這種機密文件，經辦具有保管責任，他的卷宗內已經有一份原本，如果在公司內使用，實在不需要再列印一份資料出來，所以我很難想像有其他可能性。」等語（見本院卷第288至290頁），並審酌林志龍於偵查中就其取得系爭文件之來源辯稱：系爭文件係某日在外應酬時自某友人處取得云云，確為無法查證之幽靈抗辯（見本院卷第31頁），及其與原告係兄弟關係等情節綜合判斷後，系爭文件應係由原告提供予林志龍。

（3）原告雖主張：依被告公司辦公室環境，有心人士可利用非上班時間竊取資料，且在採購案處理過程中均先由工讀生分發至採購部各組，再經由組內助理傳遞至經辦人，如需議價或追加詢價廠商，均要將採購資料傳遞給

小組長獲經理確認並同意，或暫交主管保管查看等候下達指令，在此過程中所有接觸案件人員均有可能洩漏資料云云，然觀諸被告公司提出、由機房列印工讀生分發之採購案件原件版本（見本院卷第313至316頁），其上方有孔洞痕跡，最下方有廠商評核紀錄等記載，與檢察官扣得之系爭文件上方無孔洞痕跡、最下方亦無廠商評核紀錄等註記不同（見本院卷第309至311頁），而檢察官扣得之系爭文件係自圖文系統列印所得、僅採購經辦得登入列印等情，為鄭豐達於偵查中證述在卷（見本院卷第289至290頁），且系爭採購案於107年6月13日時尚未召開採購主管會議討論議價，亦無可能於議價或議價完成送主管審核過程中洩露，是原告此部分主張實乏依據。

（二）被告公司於107年8月27日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否有理由？有無違反解僱最後手段性原則？

1、按與解僱關係密切之廣義比例原則，包含有效性原則、必要性原則、及相當性原則，而雇主作為最後手段之終結性終止勞動契約，不論其解僱事由為何，僅於無其他繼續僱用勞工之可能時，方屬正當，即解僱須為雇主終極、無法迴避、不得已之手段，此為必要性原則即解僱最後手段性原則。

2、系爭文件係由原告於107年6月13日前不詳時間提供林志龍，已認定如前，而原告身為採購人員，對被告公司負有忠誠、公正執行職務之義務，卻利用職務之便，交付林志龍系爭文件，使第三人得以由系爭文件內容研判請購單位日後採購之可能底價、知悉潛在競爭者之營業秘密等資訊，造成議價程序不公，事後始終否認，原告上述違反勞動契約及工作規則情形，已嚴重破壞被告公司於勞雇關係中之信賴基礎，足以影響被告公司與議價廠商之公平信賴關係及公司利益，難以期待被告公司繼續與原告維持僱傭

關係，足認原告確已違反勞動契約及工作規則且情節重大，是被告公司於107年8月27日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約有其正當性及必要性，亦不違反解僱最後手段性原則。

（三）兩造間僱傭關係已於107年8月27日經被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，則原告請求確認僱傭關係存在，依民法第487條前段規定請求被告公司自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告工資及法定遲延利息，及依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告公司自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月提繳勞退金3,648元至原告之勞退金專戶，亦屬無據。

六、綜上所述，被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約合法，已如前述，則原告請求確認僱傭關係存在，依民法第487條前段規定請求被告公司自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月於次月5日給付原告工資57,816元及法定遲延利息，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定請求被告公司自107年8月28日起至原告復職日前1日止，按月提繳勞退金3,648元至原告之勞退金專戶，均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　29　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　110　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　巫玉媛