

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第30號

原告 王璿

被告 台灣圓點奈米技術股份有限公司

法定代理人 章季芸

訴訟代理人 陳鵬光律師

郭曉丰律師

張裕芷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應開立離職原因為勞動基準法第14條第1項第6款之非自願離
職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之4，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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436
條第2項、第255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於
提出勞動調解聲請書狀時原聲明請求第1項為：被告應賠償
原告「不低於新臺幣（下同）16萬元金額」（見本院勞簡卷
第3頁）；嗣將前開聲明第1項之金額減縮為被告應給付原告
68,000元，及自民事起訴補正狀(二)繕本送達翌日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息（見本院勞簡卷第319、32
5、329頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相
符，應予准許。

二、按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不
屬同法第427條第1項及第2項之範圍者，除當事人合意繼續
適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原

法官繼續審理，民事訴訟法第435條第1項亦有明定。原告於民國111年3月11日具狀擴張請求非自願離職證明書之聲明（見本院勞簡卷第219、221頁），核原告之訴已因訴之追加而全部不屬於民事訴訟法第427條第1項之範圍，兩造復未合意繼續適用簡易程序，本院裁定本件改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自109年9月1日起受僱於被告，擔任法務副理職務，負責法律問題分析及合約審閱等工作，雙方約定每月薪資為65,000元（自同年12月起調整為68,000元）。惟自110年8月起，訴外人即被告公司所屬總經理簡建興開始以高權地位對原告施以不利益，包含突然於例行公務電郵中要求原告「不想做的，都把工作交到我（簡建興）這邊」，並以醒目且不得體方式，指摘原告「別耍官僚與官腔」，另將原告負責之工作範疇陸續拔除，或指示調動工作等。又於同年10月1日，訴外人即被告公司管理部主管張靜如、原告直屬主管魏彰志約談原告，並表示既然原告法務工作內容陸續被移轉，是否有意願換至其他部門試試看，原告當下以本職專業為法務為由拒絕，並表示專利係高度法律專業領域事務，交由無法律基礎知識之新進員工處理，對被告公司經營管理無實益。同月間，簡建興在公司未有其他法務人員情況下，指示所有主管即日起不得將合約問題寄發予原告，公司已於109年11月晉升興櫃公司，卻無法務人員即時進行合約及內外法律風險控管，自陷觸法風險，及將原告調離原部門並改座位至空曠辦公區域等，明顯隔離、排斥、忽視、孤立原告，欠缺業務合理性或不給予原告工作，造成原告精神上打擊，剝奪原告應有之勞動條件，被告雖形式上未發布人事通知，實質上卻更改勞動契約內容而為調職行為，規避法院審查勞動基準法（下稱勞基法）調動五原則，亦違反職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第2項第3款有關雇主對勞工執行職務遭受不法侵害之預防，應採取必要安全衛生措施之

01 規範意旨。被告未能具體指明原告有何不符合公司具體工作
02 內容要求，亦不曾對原告為申誡、記過、降薪等任何懲處處
03 分，更未給予原告改善機會，竟以前揭不當手段對原告施加
04 不利益，進而於110年12月10日未具體說明原告不適任之情
05 況下（詳如附表「原告之主張」欄所示），要求原告選擇自
06 行離職或是被資遣，即片面終止僱傭契約，被告最終於同年
07 月13日無故鎖門禁而強迫原告無法繼續上班，被告以前揭不
08 符勞基法之解僱最後手段性原則而終止兩造間勞動契約，且
09 於同年月15日原告上班時，被告以強迫手段將公司門禁上鎖
10 及遭公司保全驅趕而使原告無法提供勞務，違反兩造間勞動
11 契約及勞工法令，致損害原告權益之虞，原告為此依勞基法
12 第14條第1項第6款規定，於111年3月11日以民事起訴補正狀
13 為終止勞動契約之意思表示，被告自應依勞基法第19條規定
14 開立非自願離職服務證明書。又兩造於聘僱合約書第3條第2
15 款約定每年1月5日加發1個月全薪年終獎金（下稱系爭約
16 定），被告以前揭手法阻止系爭約定之條件成就，應視為條
17 件已成就，被告應依系爭約定給付原告1個月全薪年終獎金6
18 8,000元。爰依兩造間勞動契約、勞基法第19條規定提起本
19 件訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告68,000元，及自民事起
20 訴補正狀(二)繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
21 算之利息。(二)被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6
22 款之非自願離職證明書予原告。

23 二、被告則以：

24 (一)原告任職期間，有如附表「被告主張之事實要旨」欄所示，
25 不能勝任工作及重大違反勞動契約或工作規則之情事。另原
26 告座位原位於管理部，後於109年4月，因管理部人員需求增
27 加而將原告座位調至總經理室，其原座位規劃為其他人資人
28 員座位，此僅因被告近2年快速擴張而員工數增加逾50人而
29 進行調整，並非刻意孤立原告。故被告並無違反勞基法第14
30 條第1項第6款情事，原告不得以此請求被告交付該款規定為
31 離職原因之非自願離職證明。況原告主張被告於110年8月至

01 10月間，違反勞工法令使其執行職務遭不法侵害而依勞基法
02 第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，惟原告遲至同年12
03 月13日始於勞動調解聲請書狀援引該條規定，被告則係同年
04 月30日始收受該書狀，另直至111年3月11日於民事起訴補正
05 狀始主張被告違反職安法，均已逾30日除斥期間。

06 (二)原告因無法勝任法務工作，被告遂將其職務陸續移交予他
07 人，以調配工作使業務順暢。針對原告不能勝任工作之情
08 形，被告未終止契約，而係遲至110年10月間由張靜如、魏
09 彰志約談原告，告知原告能力不足以勝任法務副理工作，詢
10 問調職轉任被告公司內其他工作之意願，惟遭原告拒絕，魏
11 彰志審酌其工作情形給予低分63分，然原告自評91分，可見
12 原告自我感覺良好，主觀不認自己有需改進之處，毫無改善
13 工作之意願，被告無從期待其可能改善工作狀況，是被告實
14 已嘗試以調職方式避免解僱，最終因原告拒絕，始於110年1
15 2月10日予以解僱，故被告解僱已符最後手段性。

16 (三)被告基於上述情事，於110年12月10日以勞基法第11條第5
17 款、第12條第1項第4款、獎懲辦法第9條第1項第4款第3目、
18 聘僱合約書第12條約定，告知原告有前揭違反事項，將於同
19 年月20日終止兩造間勞動契約，並從優計算給予資遣費、預
20 告工資等合計約152,264元，且於111年1月5日給付原告，被
21 告合法解僱原告，則原告於年度結束前已不在職，被告自無
22 庸發放1個月全薪年終獎金等語，資為抗辯。

23 (四)並聲明：原告之訴駁回。

24 三、兩造不爭執事項（見本院勞訴卷二第284-285頁）：

25 (一)原告於109年9月1日起受僱於被告，兩造簽立聘僱合約書，
26 擔任法務副理職務，負責被告公司之法律問題分析及合約審
27 閱等工作，約定每月工資為65,000元（自109年12月1日起為
28 68,250元）。

29 (二)兩造曾因原告保管之商標及專利文件尋找之經過，詳如證7
30 （見本院勞簡卷第137頁）、被證17（見本院勞簡卷第303、
31 305頁），簡建興曾於電子郵件回復原告「各位，煩不煩

01 啊，不想做的都交給我，我來找！在那邊推拖拉，廢話一堆
02 的都把工作交到我這邊」等語。

03 (三)被告曾就桃園市○○區○○路000號4、5樓房屋租賃增補合
04 約事宜，請原告協助確認經過，詳如被證18（見本院勞簡卷
05 第309、311頁），簡建興曾於電子郵件以大型字體回復原告
06 「別耍官僚與官腔」等內容。

07 (四)張靜如曾於110年12月15日以電子郵件告知原告略以：被告
08 於同年月10日已告知原告，依據勞基法第11條第5款、第12
09 條第1項第4款、工作規則第11條第1項第6款、獎懲辦法第9
10 條第1項第4款第3目規定解僱原告，自同（10）日起核予有
11 薪假無須進入公司給付勞務，並將於同年月20日終止雙方勞
12 動契約，另依勞基法規定支付資遣費64,214元、10天預告工
13 資32,380元、12月薪資45,500元（計算至12月20日，未包含
14 請假扣款及代收付項目），及於12月10日取消原告之門禁權
15 限等語（甲證七，見本院勞簡卷第251頁）。

16 (五)原告之110年度績效評核表中，職能表現欄自評分數總分記
17 載為「91」分，主管評語欄中「初核」欄分數合計為「62.
18 5」分，等第記載「乙」，並由魏彰志簽章；總經理核決與
19 簽章欄等第記載「丙」，並由訴外人即被告公司董事長章季
20 芸簽章（見本院勞簡卷第187、188頁）。

21 (六)被告業已給付資遣費64,214元、10天預告工資32,380元、12
22 月薪資45,500元、特休未休折算工資11,092元予原告，原告
23 均已收受（見本院勞簡卷第198、322頁）。

24 (七)下列文件及內容之形式真正不爭執：

- 25 1.兩造於109年9月1日簽訂聘僱合約書、員工同意書、新進報
26 到人員-員工規定及注意事項需知（見本院勞簡卷第55、5
27 7、59、109頁；勞訴卷一第97-98頁）。
- 28 2.被告公司之工作規則、獎懲辦法、員工行為準則（見本院勞
29 簡卷第65-107頁；勞訴卷一第111-115頁）。
- 30 3.原告之110年11、12月員工薪資明細（見本院勞簡卷第189、
31 259、315頁）。

01 4.原告之員工請假明細表（見本院勞簡卷第209頁）。

02 5.原告求職之104人力銀行應徵履歷（見本院勞簡卷第413-418
03 頁）。

04 6.原告於111年6月14日收受被告111年6月13日民事答辯(七)狀，
05 及於111年6月18日收受被告於111年6月17日寄送之台北北門
06 郵局存證號碼1523號存證信函（乙證28、29號，見本院勞訴
07 卷二第239-249頁）。

08 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

09 (一)被告依勞基法第11條第5款「對於所擔任之工作確不能勝
10 任」、第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則」、獎
11 懲辦法第9條第1項第4款第3目、聘僱合約書第12條等規定終
12 止與原告間勞動契約，是否合法有據？

13 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
14 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
15 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
16 客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理
17 經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意
18 志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」
19 者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠
20 履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法
21 所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞
22 動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度
23 台上字第1399號判決意旨參照）。所謂不能勝任工作，不僅
24 指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任
25 工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願
26 做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法
27 院103年台上字第2550號民事判決意旨可參）。次按勞工如
28 無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，
29 不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工
30 作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各
31 種手段後，仍無法改善情況下，始允雇主給付資遣費終止勞

動契約（最高法院107年度台上字第2461號判決意旨參照）。再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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所稱「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為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱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110年度台上字第2913號判決意旨參照）。

2.原告於109年9月1日起擔任法務副理，負責被告公司之法律問題分析及合約審閱等工作，為兩造不爭執〔見不爭執事項（一）〕。被告抗辯原告有如附表「被告主張之事實要旨欄」所示不適任及重大違反勞動契約或工作規則之情形，為原告否認，茲分述理由如下：

(1)原告於應徵被告法務工作時，對於工作需求曾填寫如下內容之資料略以：「希望職稱：法務人員」、「應徵職務：法務主管」、「希望內容：……，本人能有效掌握跨部門及與不同個性同仁溝通技巧，創造對於各部門皆有利、有效、有幫助的法務體系。對公司而言，法務端點不僅是案件完成的執行單位，更是將年度目標統籌、宣導並且實際掌控、現實化的使者……」、「其他工作技能：1.中英文合約條文及版本擬定、訂出制式合約、定期化契約版本，找出爭議條文修改以保障公司權益，並且告知談約人對外溝通技巧。2.將各單位提出的法律問題提出建議及分析，商標及著作權事務解決、申請，……。3.配合公司年度目標，定出年度計畫及排程，蒐集法規及業界狀況，分享給公司減少執行成本。……#執行公司法令解析#建立並推動法務規章制度#檢驗各項文件之法律效力#追蹤及審閱合約流程#執行法律文件及契約撰

01 寫#合約或備忘錄內容審查檢驗#協助法律問題分析與擔任辯
02 護……#智慧財產權#法律相關條文諮詢服務」等，而其工作
03 經歷尚載明包含訴外人台灣嘉碩科技股份有限公司資深法務
04 人員、瑞軒科技股份有限公司法務專員、奧爾資訊多媒體股
05 份有限公司法務/智財專員等，且原告亦有表示其工作經歷
06 之工作內容含「集團合約統籌及合約條件強度分析；成本控
07 管及檢討；合約審閱；釐清申請單位之需求，就其目前遇到
08 之問題草擬公司保函，避免相同損害再度發生；跨部門溝通
09 以完成合約；所有部門合約審閱；處理合約簽核流程；所有
10 部門法律問題分析；申請商標；智慧財產權管理；合約流程
11 討論或改善」等，此有原告求職之104人力銀行應徵履歷附
12 卷可稽（見本院勞簡卷第413-418頁），堪認原告應徵工作
13 時，已知悉被告公司所需求之法務人員，必須具備制訂合
14 約、處理合約審閱、跨部門溝通合作、協助各部門法律問題
15 分析、商標及智慧財產權管理之能力，其亦於履歷上向被告
16 表明其確有此等能力，是被告抗辯兩造約定自109年12月1日
17 起以月薪68,250元聘僱原告並擔任被告公司法務副理一職，
18 係期待原告至少能達資淺律師般處理法務事務之能力，而非
19 僅係擔任與外部律師之收發聯繫窗口等語（見本院勞訴卷一
20 第56、173頁），應屬可採。

21 (2)就原告附表編號1之「辦公室轉租事件」：

22 被告辯稱原告於110年7、8月間，遲遲不能掌握與理解被告
23 擬與訴外人順達公司簽訂協議書以解決禁止轉租條款問題之
24 目的及需求，卻撰擬關鍵條款空白之協議書，實欠缺求職時
25 表示之能力，經主管指正後，仍拒絕改正並推由其他同事處
26 理等語（詳如附表編號1「具體情節、情節如何重大、被告
27 有何輔導改善措施」欄所示）。查，訴外人即被告公司專案
28 經理楊裕勝曾於110年7月30日之電子郵件表示略以：「Dear
29 Annie, 因順達大樓的管理即將進行轉換，而林口廠的租約內
30 有禁止轉租的條款，房東順達希望我們說明未來"順達大樓7
31 F"的租賃關係與那些公司會登記在7F，以利與新房東交接時

01 可以先說明清楚，避免後續產生問題……」（見本院勞簡卷
02 第123頁），可見被告之需求在於向房東說明租賃標的物之
03 可能的使用狀況、使用者與被告間之關係等。原告對於被告
04 此一法律專業分析需求之處理過程，觀諸被告所提出110年7
05 月30日、8月4日、5日、10日、11日之原告與張靜如、楊裕
06 勝、訴外人道法法律事務所（下稱道法事務所）蔡律灃律師
07 電子郵件往來紀錄略以：「（原告）蔡律師您好，如討論，除
08 了我目前想到的方案，請提出另外幾種proposal，讓公司承辦
09 同仁去談，達到保護公司目的1.租賃2.轉租；（原告）Hi Ji
10 n（即張靜如），……請提供公司與順達所有租約的用印版。
11 現法務準備草擬協議書，以進行方案2與順達/新房東溝通的
12 動作；（張靜如）協議書擬稿完成後，請告知我。……；
13 （原告）如說明，協議書內容如附，請將空白欄位填入後，與
14 對方溝通，1.請填入車位號範圍2.可分租或交由他人使用租
15 賃標的物，使用方式請在附件一註明3.刪除房東可提前半年
16 告知終止為期10年租約的條款，加上租賃期滿時我方有優先
17 承買權及，若隨時提前終止，須賠償我方損失條款。……；
18 （張靜如）……就本事件，主要是協議圓點租賃區域可以進
19 行轉租。但如下以本協議書附件一方式....所以附件一內容
20 相對重要，但附件一卻沒有內容，要自己填上？且若未來有
21 變更需求，公司不就又沒有權利了。以上請再確認。謝謝；
22 （原告）這是談約人要去了解的問題，公司對關聯企業預計
23 規劃的使用方式.也是新房東要掌握的……；（張靜如）這
24 整個事件不管楊經理、羅處長都是希望法務可以協助說明圓
25 點與子公司圓化、策略合作夥伴圓鈺的關係，避免因轉租的
26 限制，損害公司權利。但最後的協議書卻沒有相關內
27 容？……；（原告）……以下方案：1.附件一直接空白，隨
28 時update給順達（要一直跟新房東nego）2.附件一寫清楚與
29 圓化、醫檢所約定的使用分配（圓點轉租）方式。若考量之
30 後會有變更，公司不會沒權使用，只是要履行告知新房東的
31 義務。法務建議是#2,請參考。」（見本院勞簡卷第111-123

頁），可見原告未能草擬被告與他人之關係、如何使用分配租賃標的物之租賃條款，亦未能針對被告公司轉租業務需注意何種權利確保、將來有變更轉租對象需求時之相關約定等事項提供法律意見，亦未確實了解其他部門之需求。雖原告主張不同部門人員各具其專業，專案討論立場不同實為常態，簡建興本應履行其職責綜合眾人之討論而做出判斷與決行，而非隨意變造說詞作為違法資遣理由云云（詳如附表編號1之「原告之主張」欄所示），然公司合約審核、擬定及修正既為原告之工作項目範疇（見本院勞簡卷第55頁），原告即應將協議書暨附件內容依被告前述需求予以明確擬定，且原告既已表示「現法務準備草擬協議書」，又豈有僅撰擬協議書而不將附件內容一併納入完成撰擬之理，況原告多次表示「被告放任公司內無法務人員即時進行合約及內外之法律風險控管」、「公司不同部門人員各具其專業、學術有專攻」（見本院勞簡卷第25、223、339頁），顯見原告要求非具有法律專業知識背景之管理部人員自行填寫協議書附件內容，亦非正確之法律風險控管及勞務之提供。另原告於其履歷之「其他工作技能」填寫「告知談約人對外溝通技巧」（見本院勞簡卷第416頁），然原告卻表示「讓公司承辦同仁去談」、「這是談約人要去了解的問題」，未提供相關溝通方法，縱認專案討論立場容有不同，然卻未見原告有何積極了解其他部門法律專業之具體需求、協助同仁了解蔡律濤律師所提相關方案等，可見原告並未就可能涉及締約雙方之議約條件及談判應對方式予以告知或協助管理部，是原告確實就撰擬辦公室轉租協議書一事未盡周全、怠忽工作，難認具有協助各部門法律問題分析之能力。

(3)就原告附表編號2之「拒絕查找公開文件」：

- ①被告辯稱原告就其業務上所需，儲存於公司內部公開權限資料夾之諸多文件，一再不願自行查詢，而不斷推諉由其他同事為其查找，無法與其他同事溝通合作，欠缺求職時表示之能力（詳如附表編號2「具體情節、情節如何重大、被告有

何輔導改善措施」欄所示)等語，並提出110年7月19日、20日、8月2日、4日、5日之原告與張靜如2人電子郵件往來紀錄、被告內部電腦公開資料夾路徑截圖、原告已簽名之新進報到人員-員工規定及注意事項需知等資料為證(見本院勞簡卷第125-135頁；勞訴卷一第91-98頁)。觀諸前揭原告與張靜如2人電子郵件往來紀錄略以：「(原告)請提供以下資料電子檔：1.誠信經營作業程序及相關規定2.工作規則3.相關人員所屬部門相關的執行業務規則4.獎懲規定5.檢舉與內部調查規定6.人事資料：Steve, Kenny, Calvin, Shawn……；Steve, 簽核執掌、核決權限。Kenny, 耗材與機台的品質匹配規範, 市場調查或管理目標, 應符合ISO13458等。Calvin, 品質規範、客訴反應或判斷基準、應有得SOP。Shawn, 耗材與機台的品質匹配規範, 應符合ISO13458等；(張靜如)……這些資料並不是管理部的權責，我沒辦法精準提供，就像昨天需要的文件，很多都是公開的，我可以找到，相信妳也可找得到，請試試怎麼去取得這些資訊。下面妳所需要資料核決權限妳可以問問稽核有沒有新版。其餘文件妳可以嘗試問問品保部或文管單位，抱歉，實在沒辦法提供；(原告)請提供以下合約掃描檔, 謝謝. ……；(張靜如)合約調閱申請，請說明調閱事由。謝謝。……；(原告)Hi Phil, 請向Jin說明合約調閱事由. 此為楊家欣律師7/29寄出的信件；Hi Jin這題請一起回答, 謝謝. ……；(張靜如)專利申請相關事項請妳直接跟承辦單位確認。專利妳可以詢問研發或楊經理。另外所有調閱文件，請妳說明原因，就算是上櫃查核也請妳說明，不然總務沒辦法判斷是否可提供。請務必配合管理需求。謝謝；(原告)目前專利管控的單位就是管理部, 不是很理解你說要直接跟承辦單位確認的原因. 上櫃查核就是調閱文件的原因. 本職工作上有困難請向主管提出. 不論是財務, 或是法務, 直到公司正式上櫃前, 歸屬管理部本職的範圍, 還是會繼續請你提供；(張靜如)如剛剛電話說明，商標部分並非由管理部保管，請務必洽詢承辦單位。另

01 外若是要調閱專利文件，則請說明清楚，妳陳述這樣的表
02 達，並沒有任何調閱字眼，而是要求解釋，這部分只有申請
03 單位會比較清楚。……，若妳需要管理部協助直接對應外部
04 窗口，請提供聯絡方式。但我還是希望妳可以發揮法務的功
05 能，並與各單位做好溝通，謝謝。」（見本院勞簡卷第125-
06 135頁）。足見原告與張靜如2人就相關專利及商標資料是否
07 均由管理部保管並提供乙節，有所爭執，雖原告主張採購流
08 程、誠信經營涉及不同部門或公司政策守則，為各部門完成
09 簽核流程之核決權限，且由管理部獲高階經理人批准後統籌
10 云云（詳如附表編號2之「原告之主張」欄所示），然原告
11 此主張似應針對相關採購、政策守則之簽核流程核決權限，
12 須由管理部獲高階經理人批准之相關審查、步驟、流程，與
13 原告誤認所需要之專利及商標資料文件確由管理部保管並不
14 相同，況張靜如除試著從公開資料夾蒐集資料並提供予原告
15 外，已明確表明部分文件非由其保管中，應洽詢相關承辦單
16 位，然原告卻仍表示「還是會繼續請你提供」，顯然未進一
17 步了解張靜如無法提供該等文件之原因及困難之處。

18 ②又張靜如向原告表示應說明調閱事由，惟原告卻僅轉寄律師
19 寄發之信件予被告公司員工Phil，並要求其向張靜如說明需
20 調閱之原由，顯見原告未積極並確實了解欲調閱相關資料文
21 件之需求原因為何，並基於法務職責說明調閱相關資料之目
22 的，僅以轉發他人信件要求其他員工完成而交差了事，且其
23 工作上無法與被告公司其他部門人員為良性之溝通，未能發
24 揮法務溝通協調、分析法律問題之功能，實有礙工作之達
25 成。

26 ③原告固主張：所謂TAN-Public中根本沒有董事長章季芸所需
27 資料，當時章季芸及簡建興認為副總、研發處長、產品處長
28 疑似拿回扣，因此要求原告蒐集兩位處長職務範圍、核決權
29 限相關資料交給理律楊代華律師，以利楊律師約談相關員工
30 錄製口供對副總及兩位處長提告，我請張靜如一同蒐集這些
31 資料，我就是找不到才請張靜如幫忙，因為她權限比我大云

云（見本院勞訴卷二第275頁），惟遍觀前揭電子郵件內容，原告均未提及自身已有嘗試查找相關文件而無所獲之情形，亦未提出確實曾查詢該資料夾內容之事證，難以據為有利於原告之認定。

(4)就原告附表編號3之「找不到商標專利文件」：

①被告辯稱原告怠於處理商標及專利相關事務與案件管控，以及公司法律遵循與法務行政管理等業務（詳如附表編號3「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」欄所示）等語，並提出110年8月11日、13日之原告與張靜如及簡建興電子郵件往來紀錄、被告公司請款單、訴外人連邦國際專利商標事務所（下稱連邦事務所）收據、經濟部智慧財產局自行收納款項收據、連邦事務所請款通知單、補（換）發註冊證申請書、中華民國商標註冊證等資料為證（見本院勞簡卷第137-155、303-305頁）。依張靜如寄送予原告之電子郵件紀錄略以：「我一再強調商標並沒有保管在管理部。近期我也看到法務在處理申請商標的工作，請妳也先查一查相關資料是不是保管在法務。……現在就請大家一起把資料找出。……往後遇到問題請妳用心多想、多做、多溝通，指使或要求別人是沒有辦法解決事情的，請好好發揮法務機能，自己先了解情況並試著解決問題才是根本。……」（見本院勞簡卷第137、305頁），可見原告與其他部門溝通上似以上對下的態度作為平行部門間的溝通方式，在工作上實已缺乏團隊合作之精神。雖原告主張被告應提出商標證書、專利證書原先管理人姓名、保管清冊、交接清單，以釐清文件管理程序，非被告臆測或隨意指摘原告有文件找不到之缺失（詳如附表編號3之「原告之主張」欄所示）云云，然原告斯時已任職近1年，而原告既身為法務又自承「商標和專利一直都是法務職務範圍」（見本院勞簡卷第37頁），則相關商標資料堪認應為原告業務上所持有，對相關資料之交接事項及內容完整性，理應知之甚詳，而原告並未能具體指明被告有何事項移交不完整，是其反而主張被告應釐清文件管理程序

云云，與原告職責不符，且未見原告具有其所稱跨部門溝通合作之能力，是原告主張難認有理。

②至原告另主張：針對遺失的證書正本，大家有先在內部查找，甚至簡建興之子有全公司門禁權限，從4、5、6樓每個櫃子都找了，還是找不到，我有試著找，我拜託簡建興的兒子從4至6樓每一個可能的地方一起找云云（見本院勞訴卷二第278頁），惟查，依前揭電子郵件內容，亦未見原告曾向張靜如表示已就何處先行尋找而無著，僅持續單方面要求管理部門提出，難認原告能有效掌握跨部門及與不同個性同仁溝通技巧。

(5)就原告附表編號4之「無法就合約與法律問題提出有效法律意見」：

①被告辯稱原告辦理審約業務，逕自退件而不執行法務會簽，以致合約流程難以進行；或僅摘錄契約條件而未能提出具體法律意見，造成被告無法進行風險評估，影響契約簽署；以上均與原告於求職時表示之能力不符（詳如附表編號4「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」欄所示）等語，並提出110年9月24日、27日之楊裕勝與原告及簡建興電子郵件往來紀錄、110年8月24日用印申請單/印章攜出申請單為證（見本院勞簡卷第419-420頁；勞訴卷一第99頁），依原告寄送予楊裕勝之電子郵件紀錄略以：「請留意增補合約中甲方（圓點）的義務，即相關的清潔及使用保管責任.……建議實際使用仍需符合約定內容,……」（見本院勞簡卷第419頁），可知原告僅單純提醒楊裕勝「請留意」，然並未就增補合約何條文內容提出明確、具體風險評估、建議，或應如何改善之具體方案，難認具有處理合約審閱、協助各部門法律問題分析之能力，亦有未盡其工作職責之情事。雖原告主張簡建興以電子郵件用大型字體回復原告「別耍官僚與官腔」係其對原告施以不利益云云（見本院勞簡卷第419頁），然簡建興身為原告之主管，對原告工作態度加以適度指正，並未逾越其主管監督權限行使之必要範

01 圍，況原告亦未具體舉證說明究竟受有何不利益或何權利遭
02 受侵害，是原告此部分之主張，亦難認有理。

03 ②至於被告另辯稱原告於會簽後拖延1週始執行法務會簽，並
04 僅於「法務意見」欄表達單純一般性說明或摘錄合約條件，
05 而缺乏得否簽署之建議云云（見本院勞訴卷一第99頁），然
06 原告對於工作如何安排、時間管控等先後次序分配，仍有裁
07 量空間，是難以原告於會簽後1週始執行法務會簽，即認原
08 告有拖延之情事，況被告亦未舉證說明上揭110年8月24日用
09 印申請單/印章攜出申請單屬於急件或應列為優先處理之案
10 件，則由原告自行判定輕重緩急順序而執行個人業務，尚屬
11 合理。又觀前開110年8月24日用印申請單/印章攜出申請單
12 之「用印事由說明」、「申請別」、「用印文件別」、「用
13 印別」等欄位所載，內容分別為「5T貨車租賃合約書用印、
14 承租人登記申請書、車輛租賃契約書」、「監印人用印」、
15 「合約」、「一般大小章（便章）」，是該申請單名稱既為
16 「用印申請單/印章攜出申請單」，內容勾選欄位又均與用
17 印事宜相關，且被告未舉證證明指出該申請單會簽法務之用
18 意係要求原告應就合約得否簽署表達建議，故被告泛稱原告
19 僅於法務意見欄表達單純一般性說明或摘錄合約條件，而缺
20 乏得否簽署之建議，即難採信。

21 (6)就原告附表編號5之「**保密協議撰擬事件**」：

22 ①被告辯稱其於109、110年準備送件申請上櫃期間，為避免須
23 在評估報告中揭露客戶及供應商名稱，而預定在110年7月16
24 日以前完成NDA簽署，惟原告遲至110年9月間仍未能撰擬符
25 合被告需求之NDA，甚至直接推諉予不曾經手之主管，欠缺
26 求職時表示之能力，最後始由總經理室接手，但已嚴重影響
27 上櫃送件時程（詳如附表編號5「具體情節、情節如何重大、
28 被告有何輔導改善措施」欄所示）等語，而原告則主張
29 被告應舉證由主管機關說明影響上櫃送件時程原因、為何保
30 密合約會影響上櫃、影響上櫃是哪份合約，被告將其違法行
31 為致無法上櫃遷怒原告，甚至惡意資遣，無助實質改善（詳

01 如附表編號5之「原告之主張」欄所示）云云。

02 ②依110年7月28日被告公司稽核主管Allen之電子郵件內容：

03 「Dear all、簽訂NDA現階段的主要目的是簽了就不需要在
04 券商評估報告揭露，反之未簽就要揭露，這個要跟客戶及供
05 應商告知及溝通，揭露的對象為2018～2021每個年度的前十
06 大客戶及供應商、NDA內容包含以下、1.必須涵蓋之前年度
07 （有上前十大的期間）…需要法務專業判斷文字要怎麼下、
08 2.建議是雙向合同，保障對方同時也保障我們」（見本院勞
09 簡卷第157頁）；同年8月5日Allen傳送予原告之電子郵件內
10 容略以：「Dear Vicky、以下為券商意見，建議明確寫出保
11 密期間應涵蓋、圓點開始與對方交易起的時間或107年度
12 起，至今或雙方最後交易後的五年、目前的版本恐仍有需揭
13 露的風險（需要您專業判斷一下）、採購、業務單位都還需
14 要作業時間，版本要盡快確定，建議可以直接跟券商溝通一
15 下」（見本院勞簡卷第159頁），由此可見，被告為防止在
16 券商評估報告揭露經營機密，而有與客戶及供應商簽訂NDA
17 之需求，並建議原告可直接與券商溝通版本。

18 ③惟原告於110年8月16日以電子郵件提出之NDA版本僅增加
19 「自中華民國107年1月1日起及……」等字樣（見本院勞簡
20 卷第161頁），另依110年9月14日Allen、原告之電子郵件紀
21 錄略以：「（Allen）幾點疑問提出，時間有限是否可以直
22 接跟券商過一次內容？……2.保密合約內容看起來在約束乙
23 方要對甲方圓點保密？簽訂NDA現階段的主要目的是簽了就不
24 需要在券商評估報告揭露供應商或客戶名稱，但附件版本
25 內容可以達到這個目的？請依法務專業判斷決定；（原告）
26 Hi Alvin，是否能協助評估此議題，避免影響整體送件進程，
27 需要時請指示，將召集會議，謝謝您」（見本院勞簡卷第167
28 頁）、同年9月14日原告之電子郵件略以：「（原告）Hi Al
29 len, 券商回饋後修訂的版本已於8/16發出，請評估，謝謝」
30 （見本院勞簡卷第169頁），由上述信件對話內容可知，原
31 告提出之NDA版本確實使被告產生疑惑，然未見原告進一步

01 了解NDA相關需求，亦未見原告有與相關券商討論NDA內容，
02 僅單純轉寄券商回饋之修訂版，未就該版本進行法律專業評
03 估，以致遲至同年10月5日始由Allen以電子郵件宣達NDA版
04 本為「……自中華民國107年1月1日起至雙方最後交易日的
05 五年之內……」，可見原告主觀上就被告NDA簽署事務並未
06 理解，亦無解決問題意願。

07 ④原告雖陳稱：110年9月14日之前一直陸有提供多種版本讓相
08 關部門客戶及廠商排除疑義而願意簽署，因為客戶及廠商質
09 疑被告為何不能大方接受櫃買中心檢視，後續我有詢問各部
10 門主管是否一定要修改NDA，遭各部門主管拒絕，尤其被告
11 公司業務處長多次遭外國客戶對於NDA質疑時，甚至跟部門
12 人員說NDA放一邊，以訂單合約為重，券商並沒有特別說是
13 哪部分對上櫃有影響，在這樣的狀況下，各部門主管認為再
14 讓客戶或廠商重新簽署NDA造成很大的困擾云云（見本院勞
15 訴卷二第279頁），惟此部分與前揭電子郵件內容不符，難
16 認可採，縱認屬實，亦未見原告就各部門或廠商、客戶有疑
17 義之部分提供法律意見，以供被告評估NDA簽署之必要，是
18 難據為有利原告之認定。

19 ⑤綜此，原告將主管交待予屬其法務主要執掌之業務，未基於
20 法律專業立場予以分析回應，卻將信件轉寄其他同仁，要求
21 其他部門協助評估，然未提出所需評估之具體內容及法律專
22 業意見，甚至欲以召開會議藉由多數共識決之方式處理保密
23 合約之法律專業問題，益徵原告未善盡法務人員協助法律問
24 題分析職責，且未落實執行力。

25 (7)就原告附表編號6之「勞保補償金抵充事件」：

26 ①被告辯稱管理部請原告撰擬職業災害補償相關之同意書，原
27 告未提出具體法律意見便以空泛理由拒絕，怠於任事，欠缺
28 求職時表示之能力，管理部只好自行處理等語（詳如附表編
29 號6「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」
30 欄所示），並提出110年6月28日、29日、30日、7月1日之原
31 告與張靜如及訴外人即被告公司管理部人資劉宣妤3人電子

郵件往來紀錄、110年9月14日、16日之原告與道法事務所蔡律灋律師電子郵件往來紀錄等資料為證（見本院勞簡卷第173-181頁），觀諸前揭原告與張靜如及劉宣妤3人電子郵件往來紀錄略以：「（劉宣妤）Dear Vicky（即原告），由於上週與您討論有關勞保職災給付返還切結書一事尚未有定案，將召開會議討論相關問題及疑慮，……；（原告）向員工追討或要求返還已支付的薪資/報酬這件事，為制度面問題。而公司管理辦法在現有執行範圍，如要修正或是討論，不宜由法務自己撰寫所謂切結書，讓員工回簽方式處理。如在需求不明確、或未能提出，若衍生相關勞資爭議的應變措施，……，仍堅持要開會。建議請群發各單位主管，來討論可行性；（劉宣妤）……依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之；因目前公司並無相對應的職災辦法，依照法令所述（標黃底），張經理想請您協助擬出有關抵充/返還的切結書，……；（原告）請邀請涉及此議題的相關部門主管……共同與會討論；（張靜如）……相關的申請抵充也是人資與員工共同辦理，跟各單位主管並沒有直接關係，人資沒有找部門主管會議的需求，就看法務這邊有沒有特別規範考量？……；（原告）請先暫緩所謂依法規草擬同意書動作。任何辦法啟動前，在企業倫理內，皆須先善意取得所有主管的共識。我認為這是管理部主管的基本know-how。……；（張靜如）……這件事就到此為止吧。……；（原告）以下是近期Jin提出，法務進行評估的議題。管理部Jin已表明這件事就到此為止。……如有任何更新或其他決議，歡迎公開討論，大家一起研究，解決問題；（張靜如）……當然妳如果還是對還沒擬訂的同意書有意見，還是可以依據法務的職責跟各單位討論。」（見本院勞簡卷第173-176頁）。復觀諸原告與道法事務所蔡律灋律師電子郵件往來紀錄略以：「（原告）……(二)與員工簽署同意書，公司先給付薪資，若嗣後員工收到勞保局傷病給付，應將公司先給付的薪資匯款返回公司……綜上，請回覆上述同意書之適法性；

（蔡律灋）……貴司讓員工簽署同意書之做法並不違法。
……」（見本院勞簡卷第177、179、181頁）。

②由上述內容可知，被告係請原告就職業災害補償相關切結同意書適法性之判斷，本即屬專業之法律問題分析，而依原告應徵工作時填寫之工作技能有「協助法律問題分析」（見本院勞簡卷第416頁），原告應有撰擬職災相關切結書之能力，然原告反而多次表達並強調「不宜由法務撰寫」、「要各單位主管共同討論」、「大家一起研究解決問題」，卻未見原告提出相關初步擬稿文件供作討論，顯見原告已無進行了解及處理屬於其本職工作項目之意願及能力，而原告於110年7月經張靜如告知其無須再處理撰擬切結同意書之2個月（即同年9月）後，竟再次諮詢道法事務所3.5小時，此亦造成被告支付不必要之額外費用（見本院勞簡卷第184頁），然原告並未提出有需要繼續諮詢外部律師之原因及事證，亦未見原告舉證證明有將諮詢後之成果回報予被告，足見原告確有浪費公司資源之情事。

③原告固主張不同部門人員各具其專業，專案討論立場不同實為常態，簡建興本應履行其職責綜合眾人之討論而做出判斷與決行，而非隨意變造說詞作為違法資遣理由云云（詳如附表編號6之「原告之主張」欄所示），然此前提係原告亦應先就勞動法令對於職災補償及抵充等規定，如何透過切結書方式達成相關法規規範目的提出專業法律意見，惟原告竟捨此不為，將具體職災相關法規適用與切結書之撰擬等技術性、細節性事項，無限上綱為公司制度面、各部門主管共識等問題，並拒絕撰寫具有法效力之切結文件，顯有推諉塞責，迴避說明其未能提出專業法律見解之缺失，不足採信。

④原告復主張：因管理部私下告知有關張靜如私下撰寫一份切結書要受職災員工於離職當日簽署，否則要刁難離職員工，因此原告為避免衍生爭議，等於讓道法事務所補出法律意見書，待未來備而不用云云（見本院勞訴卷二第279頁），縱認屬實，可知原告未能先積極了解張靜如所撰寫之切結書內

容並提供法律意見，反逕以外部律師法律意見作為「備而不用」，益證原告並無將各單位提出的法律問題提出建議及分析之意願及能力。

(8)就原告附表編號7之「將主要工作外包予外部律師」：

①被告辯稱原告未積極應徵法務人員並佯稱業務繁忙，而將法律問題分析與公司合約、審核、擬定及修正等法務副理之主要工作內容，都外包予外部律師，致被告需額外支出外部律師費用等語（詳如附表編號7「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」欄所示），並提出110年1月11日至同年12月26日之外部律師工作明細表、法務2021年度目標、109年12月31日至110年1月30日求職者應徵法務人員之電子郵件為資料為證（見本院勞簡卷第183-185頁；勞訴卷一第105、107-109頁），而原告則主張業務外包予外部律師是簡建興自行核准之行為，請款帳單亦由其簽核同意支付，且律師業務尚有為簡建興、章季芸處理個人私事，原告對請律師一事無從置喙、無權決定（詳如附表編號7之「原告之主張」欄所示）云云。

②查，原告主張業務外包予外部律師尚有為簡建興、章季芸處理個人私事，原告對請律師一事無從置喙、無權決定云云，然被告抗辯僅係指「原告將其職掌之工作委由企業外之法律事務所處理」，並非針對簡建興、章季芸因處理個人私事而聘請外部律師一事有所爭執，故原告指摘上開情事與被告辯稱原告將主要工作都外包予外部律師，致被告需額外支出外部律師費用要屬二事，不可混為一談。

③依被告提出之110年1月11日至同年12月26日之外部律師工作明細表（見本院勞簡卷第183-185頁）所載，原告委由道法事務所處理法律問題之工作時數分別有0.5至6.5小時不等，共計達167.5小時，衡諸一般法律實務，企業雖設有法務人員，然因企業內外部法律事務繁雜，在通常未設有足夠之法律人員員額下，法務人員將部分法律事務交由外部法律專業人士處理亦為企業之常態，惟依聘僱合約書第2條約定，原

告主要工作項目之一即為公司合約審閱、擬定及修正（見本院勞簡卷第55頁），又其亦於應徵工作時填寫之其他工作技能有「中英文合約條文及版本擬定」、「配合公司年度目標，定出年度計畫及排程，蒐集法規及業界狀況，分享給公司減少執行成本」（見本院勞簡卷第416-417頁），且確有多達22人投遞履歷應徵被告公司法務人員職缺，然原告既未確實履行法務人員審閱契約之職責，反將多數契約翻譯、契約審閱、合約中英文範本、保密協議審閱、協議書審閱等多項本職工作，委由道法事務所處理，實已不符其自述所具之工作技能，且欠缺企業法務應具備之專業及獨立作業能力，亦無積極安排並給予求職者面試機會，僅欲通知其中1名求職者辦理面試，此有110年1月28日原告回覆之電子郵件：

「Hi Efeng, 請詢問此人是否有意願視訊面試, 以下是下周open的」等內容在卷可憑（見本院勞訴卷一第109頁），顯見原告對於挑選及面試合適之求職法務人員之工作態度明顯消極敷衍。是倘若原告確能處理被告前揭相關合約法律事務問題，被告即無須就此部分尋求外部律師之協助，而額外支出相關費用，縱原告主張業務外包予外部律師是簡建興自行核准之行為，請款帳單亦由其簽核同意支付，然僅能認定簡建興誤信原告有關人力不足之說詞，遂基於職責權限而簽核該相關費用，原告仍難推諉其確有未善盡所擔任法務副理工作一職之情事。

- ④原告雖主張：法務人力短缺是因為原告長期處理章季芸及簡建興個人私事，例如借人頭買被告股票，也要外出開庭，導致耽誤原告處理被告公司業務，在此情況等於簡建興默認原告在找到法務人員幫忙之前，可找道法事務所分擔工作。另因為簡建興說非台清交他看不上，後來只好找一位剛畢業也住在被告公司附近的面試人員，他是輔大，在校期間有擔任類似法律系舉辦活動對外領導者，這對被告業務部門溝通上應該會有幫助云云（見本院勞訴卷二第280、281頁），惟原告並未舉證說明被告法務人力短缺係因原告處理私事無暇兼

顧工作，況原告簽核之面試人員並非台大、清大、交大畢業，亦未著重在面試人員對於原告職掌業務有可幫助，是原告此部分之主張，殊非可取。

(9)就原告附表編號8之「不願協助處理違法受罰事件彙總表」：

被告辯稱原告就其應負責之法務行政管理工作的，竟無意願承擔，只想推由其他同事處理等語（詳如附表編號8「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」欄所示），並提出110年8月12日、12月26日之訴外人富邦綜合證券投資銀行二部黃誌民與原告及簡建興電子郵件往來紀錄為證（見本院勞訴卷一第117-118頁）。依前開電子郵件往來紀錄略以：「（黃誌民）Dear Vicky，再請協助公司附件所列受罰事項改善情形，並提供相關改善資料……；（原告）Hi Duke，券商想知道針對以下事件，內部的管理辦法或SOP，而非罰錢就簡單結案，請指派人員進行內容的撰寫，謝謝；（簡建興）Vicky，我的認知這些事情你搞清楚後，自己寫一寫不就行了」。由此可見，黃誌民對話及協力窗口為原告，然原告於接收該信件內容之問題後，竟將問題直接轉交由其他員工去處理，顯然其主觀上有不願處理工作、推諉卸責，工作態度明顯消極敷衍之舉。

(10)就原告附表編號9之「自評績效91分」：

- ①被告辯稱原告之主管約談原告說明其不能勝任工作之情形，並詢問其調職意願卻遭拒，主管嗣後審酌原告全年度工作表現（包含前述無法解決問題、無法處理國際合約及無法與他人共同合作等各種情形），給予原告年終考核成績63分，董事長給予「丙」之等第云云（詳如附表編號9「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」欄所示），並提出2021年度績效評核表為證（見本院勞簡卷第187-188頁），而原告則主張被告應明確說明其之年終考核成績係哪份績效考核表，且成績究為63分、62.5分或69分，又係何問題原告無法有效解決、無法處理哪份國際合約、無法與哪些部門專

案合作（詳如附表編號9之「原告之主張」欄所示）等語。

②經查，上揭績效評核表由原告之主管魏彰志於「主管評核」欄之「初核」各欄位給予原告各項評分，小計分數為「63分」，又因原告請病假遭扣「0.5分」，是魏彰志最終初核給予原告分數為「62.5分」，堪可認定。被告辯稱係因原告無法解決問題、無法處理國際合約及無法與他人共同合作等各種情形始給予低分云云，然該績效評核表「主管評語」欄之「評語」為空白，並未見魏彰志有填寫記載任何相關具體事件（見本院勞簡卷第187頁），則原告是否確有如被告所指上述之情形，於該績效評核表中並無法看出其中關聯性。

③被告復辯稱原告自評91分，足徵其自我感覺良好，主觀上仍不認有何需要改進之處，毫無改善工作意願云云，然員工自評之績效評核，既係由其自行對該年度之工作表現進行評價，以供主管作為年終考核之參考，衡諸常情，原告顯無對其自身於該年度之工作表現予以負面或較低評價之可能，是本院自無由僅以被告給予之績效評核分數遠較原告之自評分數為低，即認原告所為績效評核自評91分有何毫無改善工作意願之情。

(11)就原告附表編號10之「挑撥離間員工間關係」：

①被告公司獎懲辦法第9條第1項第4款第3目規定「員工具有下列情事者，得不經預告解僱之：……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者：……3、散播不利於公司之謠言或挑撥勞資雙方感情，足資破壞生產秩序有具體舉證」（見本院勞簡卷第101頁）。

②被告辯稱原告多次向被告公司其他員工散布流言、挑撥離間或要求員工做一些非被告公司同意之事（詳如附表編號10「具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施」欄所示）云云，並提出訴外人即被告公司核酸應用部副理溫婉伶、研發經理林倩如分別於110年12月16日、17日之員工訪談紀錄表等資料為證（見本院勞簡卷第377、379、381頁），然依被告所提出之資料顯示，僅有溫婉伶、林倩如之

員工訪談紀錄表，而被告並未向原告求證或約（訪）談原告或為其他之調查程序，以釐清事情經過，況依溫婉伶之訪談內容略以：「十一月中快底的時候，下班在捷運站上遇到Vicky（即原告），她詢問我說"你的主管是博士，你有什麼想法，真的有覺得她比你行嗎？"……Vicky說我的回覆很官腔，並開始說先前離職的試劑PW-Will的事情……Vicky後來又說到她覺得我的個性很溫和，……，問我不會想要變強勢一點嗎？因為這樣會被其他部門欺負，而且公司如果有賺錢要分紅的時候，我們就會分不到……」（見本院勞簡卷第377頁），觀其內容至多可認原告與溫婉伶討論其主管之能力表現，並分享應以何種態度避免遭職場上不利對待，未見詆毀、挑撥離間或教唆溫婉伶違反公司制度、散布何種流言，亦無破壞公司生產秩序之事證。況公司員工私下評論主管作風、能力等，亦屬常見，而溫婉伶前揭所述內容縱認為真，至多僅屬員工私下閒聊，倘認原告前述之閒聊內容足以使溫婉伶違反公司制度，甚至破壞公司生產秩序，若非被告進用人力機制和標準容有瑕疵，就是被告公司體質及制度孱弱不堪。是被告此部分所述，自不足取。

③另依林倩如之訪談內容略以：「法務Vicky曾於任職中（詳細時間已無法確認）詢問我是否能夠協助其撰寫一篇論文，讓他可以拿這篇論文去做個人的績效……題目是由研發自己訂，但是需要經過他審核，而這篇論文需要去申請研發投資折抵，這部分對於公司有很大的幫忙，問我是否願意跟他配合……當時我回答說這部分先前已經有跟財務Annie討論過，但公司的技術內容並非新藥，比較難符合當初看到的關於新藥研發投資折抵之項目……」（見本院勞簡卷第381頁），可見林倩如之訪談內容至多可認原告私下與其商量撰寫與工作相關論文之事，不但未見原告「要求」林倩如為之，被告亦未舉證原告此行為究竟違反何內容之工作規則，則被告此部分所述，核無所據。

④綜前，被告僅憑溫婉伶、林倩如等單方面說詞即辯稱原告有

違反獎懲辦法第9條第1項第4款第3目之規定，據以解僱原告云云，要難遽信。縱認溫婉伶、林倩如所述內容為真，然此是否已足構成破壞被告生產秩序、情節是否已達重大程度，均有可疑，被告復未舉其他事證予以佐證，自難認原告行為已對被告造成損害，從而，於此事實不明確之情形下，自無從遽為不利原告之認定。

3.綜上所述，依前述附表編號1至8所示內容，足證原告於工作上確有怠忽工作、工作態度消極敷衍、無進行了解及處理屬本職工作項目之意願、不具備與其他部門人員良性溝通之能力、缺乏團隊合作精神、未落實執行力、欠缺企業法務應具備之專業及獨立作業能力、未盡其忠誠履行勞務給付義務等不能勝任工作、違反勞動契約或工作規則之情事。且與雇主即被告當初錄取採用原告時所預期者，就成本效益方面而言，已有大幅減損，顯與聘僱合約書本旨不符。準此，原告有前揭缺失，則原告擔任法務副理辦理前述相關業務，顯均有怠忽所擔任之工作之違反忠誠履行勞務給付之情事。

4.原告雖有前述怠忽所擔任之工作之違反忠誠履行勞務給付之情事，本院就原告於辦理上開具體事實之客觀上能力及主觀上之意志合併為觀察判斷，並審酌原告受僱被告約1年3月餘，被告倚賴原告法律專長以恪守法令，兩造間之勞僱關係緊密，依被告所述，原告迄110年7、8月間始陸續發生如附表編號1-3、5、6、8所示事件（見本院勞訴卷二第46頁），其工作表現並非始終均不符被告期望之情形，原告辦理相關業務有前揭缺失，其雖未具故意，但其前已曾因有多項缺失經其主管、相關部門反應，其顯有輕忽及未據實檢討之過失，然被告並未舉證有何具體之嚴重損失等衡量標準，尚難認原告違反勞動契約或工作規則情節已達重大，被告旋即於同年12月10日以原告有前揭缺失認其工作表現不符合期望而有不能勝任工作、違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，片面終止勞動契約，而未使用勞基法、被告工作規則、獎懲規則所賦予被告之如申誡、記過、減薪等漸進式懲戒方

01 法等各種手段，以促使原告改善、或使原告瞭解問題所在，
02 亦與「解僱最後手段性原則」不符。故被告依勞基法第11條
03 第5款、第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，難
04 認合法，從而被告辯以：依最高法院104年度台上字第218號
05 民事判決見解，原告有如附表各編號所示解僱所涉事實，既
06 屬短期、連續、多次違反雙方契約及規則，自構成違規情節
07 重大云云（見本院勞訴卷二第6頁），亦難認有據。

08 5.被告又辯以：被告內部並未制訂輔導改善計畫或程序之相關
09 辦法，且無論法令或兩造聘僱合約書均未規定、約定被告解
10 僱原告，必先經勸導、輔導及懲戒等程序，是被告即可合法
11 逕予解僱原告云云（見本院勞訴字卷二第113頁），惟依兩
12 造間聘僱合約書第7條約定「乙方（即原告）之考核及獎懲
13 依甲方（即被告）所訂工作規則或人事規章規定辦理」（見
14 本院勞簡卷第55頁）、被告工作規則第43條規定「本公司為
15 激勵士氣，確保工作精進，得視員工表現辦理員工獎懲及升
16 遷」（見本院勞簡卷第89頁）、被告獎懲辦法第四章懲處標
17 準中之第10、11、12條均有就員工工作表現情形分別有記大
18 過、小過及申誡處分之規定（見本院勞簡卷第103、105
19 頁），然被告僅以如附表「具體情節、情節如何重大、被告
20 有何輔導改善措施」欄中「被告輔導改善措施」所示之電子
21 郵件要求、指明或口頭方式，至多僅可認為被告就個別事件
22 零星、單獨地對原告工作態度、成果之評斷、反應或指摘，
23 實難認其係盡真摯、有效之輔導及對原告工作能力之評估，
24 況被告所提出前述之輔導改善措施，核其內容均為簡建興、
25 張靜如、稽核主管Allen、業務處長Duke、財務主管羅伊
26 評、人資劉宣妤等人寄送予原告之電子郵件，內容主要係告
27 知原告有關商標、專利、合約審閱等都是法務人員要負責處
28 理的範圍，法務人員必須負責相關法務之全部工作等，應屬
29 被告所屬員工與原告間，就工作業務上之意見交流、建議或
30 提醒，依相關電子郵件內容之文義均難認被告就原告前述工
31 作表現有何具體通知原告改善、告誡或懲處之意，據此足證

01 被告並無對原告施行輔導改善計畫，則被告既無對原告施行
02 輔導改善計畫，亦無確認原告於客觀上不能符合被告之經濟
03 上期待，即逕行終止兩造間勞動契約，因而不能認為與解僱
04 最後手段性原則相符。

05 6.被告另辯稱有告知原告有關其能力不足以勝任法務副理工
06 作，詢問調職轉任被告公司內其他工作之意願，惟遭原告拒
07 絕，嗣於110年12月10日予以解僱原告，已符最後手段性云
08 云（見本院勞訴卷二第83頁），惟查，被告雖曾詢問原告關
09 於調職轉任其他工作事宜，原告亦曾表達無轉調意願，有兩
10 造不爭執之該日錄音光碟（見本院勞訴卷一第36、37頁間之
11 證物袋；勞訴卷二第123-133、286頁），然斯時被告尚未正
12 式發布調職命令，而被告對於其欲調動原告之新職具體內容
13 為何，是否與聘僱合約書第2條工作內容相近，或原告之學
14 識知能得否勝任新職務等，始終未能陳明及舉證（見本院勞
15 訴卷二第283頁）。則原告自無從衡酌如經調任新職，該新
16 職是否為其所能勝任，況原告縱然表達無轉調意願，亦屬兩
17 造就被告欲變更勞動條件同意與否之磋商階段，核與被告正
18 式發布調職命令後之拒任新職，分屬二事，是被告既未正式
19 發布調職命令，復執此抗辯原告拒絕調動而終止兩造勞動契
20 約，即與解僱最後手段性原則未合。

21 7.綜上所述，就上開原告不能勝任工作之情節，被告均未對原
22 告施以申誡、記小過、記大過等其他侵害較小手段懲處，且
23 從未告知原告擬調任之新職務內容並據此核發調職命令，被
24 告亦無對原告施以適當之工作教育或訓練，則被告未採取侵
25 害較小手段，即逕將原告解僱，與解僱最後手段性原則有
26 違，是被告依勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款等規
27 定終止兩造間勞動契約，並不合法，自不生合法終止勞動契
28 約之效力。

29 (二)被告依勞基法第12條第1項第1款、工作規則第11條第1項第1
30 款等規定終止與原告間勞動契約，是否合法有據？

31 1.按勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，

然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，則雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參照）。否則，無異使經濟地位強勢之雇主事前可毫不審慎的恣意解僱勞工，事後再想方設法蒐集「解僱當時」雇主所不知之解僱事由，於訴訟中再羅列各種事後搜集之資料作為解僱勞工之理由。是以，容許雇主恣意變更或增列解僱事由，對於勞工之工作權保障有重大不利之影響，且顯然有悖公平誠信原則，自非可採。

2. 被告雖抗辯：原告有違反勞基法第12條第1項第1款及工作規則第11條第1項第1款「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使本公司誤信而有受損害之虞」（見本院勞簡卷第69頁）之規定，故終止兩造間勞動契約云云。惟查，觀諸被告通知原告終止勞動契約之電子郵件，內容僅記載勞基法「第11條第1項第5款（按勞基法第11條並未分項）」、「第12條第1項第4款」等，並未載明勞基法第12條第1項第1款及工作規則第11條第1項第1款，有被告公司管理部張靜如110年12月15日電子郵件1份在卷可佐（見本院勞簡卷第41頁），足見被告係以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」、第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」為由，終止兩造間之勞動契約，確未同時以勞基法第12條第1項第1款「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者」為其終止之事由，足堪認定。

3. 依上所述，被告雖主張：除勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款之解僱事由外，被告尚有勞基法第12條第1項第1款之解僱事由云云，惟本院認為審酌雇主終止勞動契約是否合

法，必須以雇主終止勞動契約當時之事由加以斟酌，至於被告事後蒐集並追加主張之解僱事由，該等內容並未在被告前揭通知解僱之電子郵件信函內列為解僱之事由。經被告自承因訴訟繫屬後訴訟程序進行中基礎事實隨調查證據及審理程序而逐漸增加，始獲悉被告得解僱原告之事由等語（見本院勞訴卷二第104頁），足認被告主張依勞基法第12條第1項第1款解僱原告之事由，應係被告於解僱原告之後，於訴訟中追加之解僱事由。況被告認原告於110年7、8月間即有如附表編號1、2、3、5、6、8所示不適任之情形，並於111年4月19日向本院提出原告應徵資訊（見本院勞簡卷第413-418頁），是被告至遲已於111年4月19日知悉可依勞基法第12條第1項第1款之事由解僱原告，惟被告遲至同年6月17日始以存證信函向原告主張（見本院勞訴卷二第108、120、239-249頁），則縱認原告有勞基法第12條第1項第1款之情事，然被告依此行使終止權亦顯已逾勞基法第12條第2項規定之30日期間。揆諸前揭說明，被告所為勞基法第12條第1項第1款之追加解僱事由，自有悖公平誠信原則，尚難於本件訴訟中加以審酌。故而，本院僅依被告於前揭張靜如所發送予原告之電子郵件通知終止勞動契約之事由，即勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款之事由加以斟酌。

4. 至於被告所舉臺灣高等法院高雄分院108年度重勞上字第6號判決所稱該案上訴人於訴訟後之109年5月28日以該案被上訴人無正當理由曠職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約為有理由，係因該案原審判決確認僱傭關係存在後，雇主滌除受領遲延狀態而通知勞工提供勞務之新事實而言，核與本件原告是否以虛偽意思表示締結勞動契約係既存之事實不同，尚無從比附援引而遽為有利於被告之認定。

(三) 原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，有無理由？如有理由，終止之時點為何？

1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞

者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款定有明文。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。」（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。經查，原告於110年12月13日勞動調解聲請書狀中業已表明被告以強迫手段讓其無法繼續上班而違反勞基法第14條第1項第6款及民法第110條等規定，應賠償其不低於16萬之金額（預告工資、資遣費、隔年1月5日依聘僱合約書之保障薪資等），且其於111年2月10日勞動調解程序時，亦表達其曾於110年12月13日即有向被告主張勞基法第14條第1項第6款等語（見本院勞簡卷第3-4、198頁），而原告係主張請求被告給付預告工資及資遣費，益徵原告確實有於110年12月13日對被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，參諸前揭說明，原告業於該日依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約甚明。

2. 本件被告於110年12月20日依勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款等規定終止兩造間勞動契約不合法，業經本院認定如前，堪認被告此舉違反兩造間勞動契約，則原告於110年12月13日依勞基法第14條第1項第6款規定以勞動調解聲請書狀終止兩造間勞動契約，為有理由，而被告係於同年月30日收受上開勞動調解聲請書狀繕本（見本院勞簡卷第14-3頁）時生終止兩造間勞動契約之效力，且被告業已給付資遣費64,214元、10天預告工資32,380元、12月薪資45,500元、特休未休折算工資11,092元予原告，原告亦已收受〔見兩造不爭執事項(六)〕，益徵原告確實有對被告為終止勞動契約之意思表示，且該終止勞動契約之意思表示業已到達被告而生效。據此，兩造間勞動契約因原告依勞基法第14條第1項第6

款向被告為終止勞動契約意思表示，而於110年12月30日送達被告而生終止之效力。

3.綜此，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，於110年12月30日合法終止兩造間勞動契約，則被告無法以111年5月20日民事答辯(五)狀再次與原告合意終止勞動契約，亦無法以111年6月17日之存證信函再次終止業經原告合法終止之勞動契約。

4.被告固辯稱：原告嗣後以民事起訴補正狀於111年3月18日送達被告，作為終止勞動契約之意思表示，已表明無意願繼續僱傭關係之意思，被告亦於同年4月19日言詞辯論程序中當庭表示對同年3月18日終止兩造間勞動契約無意見，故雙方勞務契約至少應已達成合意終止，為確保兩造間勞動契約已合意終止，被告復於同年5月20日民事答辯(五)狀第14頁再次重申合意終止契約之意旨，雙方亦已就終止勞動契約達成意思表示合致，兩造間勞動契約確已終止云云（見本院勞簡卷第323、324頁；勞訴卷一第62頁；勞訴卷二第119頁）。惟按不定期勞動契約之勞工以單方意思表示對雇主為終止契約之意思表示，係形成權之行使，並非契約之要約行為，自無契約之承諾可言，故無待乎雇主之同意或核准，即生效力。兩造間勞動契約業經原告於110年12月30日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，已如前述，雖原告主張：我是110年12月15日遭被告以強迫手段鎖門禁及遭保全驅趕，讓我不會繼續上班，因此依據勞基法第14條第1項第6款「勞工資遣雇主」，詳民事起訴補正狀甲證7（即張靜如前揭終止勞動契約之電子郵件），我要以被告收到該狀的時間點（111年3月18日，見本院勞簡卷第324頁）為終止勞動契約時間等語（見本院勞簡卷第323頁），核其真意應僅係重申前揭終止勞動契約事由之意旨，並非以民事起訴補正狀之送達為終止勞動契約之要約，被告無法為承諾之意思表示而再次以兩造合意方式終止兩造間勞動契約，則被告此部分所辯，仍不足以為有利於其之認定。

01 5.又原告終止勞動契約既屬合法，已見前述，本院即毋庸審酌
02 原告另以被告違反職安法第6條第2項第3款之規範意旨為
03 由，終止勞動契約是否有據，併此敘明。

04 (四)原告請求被告給付1個月全薪年終獎金68,000元，及開立離
05 職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書，有
06 無理由？

07 1.依聘僱合約書第3條第3款約定：「……年終獎金部分於年度
08 結束前未在职者亦不發放之。」（見本院勞簡卷第55頁），
09 由此可知被告發給年終獎金係以員工於年度結束前是否在职
10 為要件，而兩造間勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項
11 第6款向被告為終止勞動契約意思表示，且於110年12月30日
12 送達被告而生終止之效力，業如前述，從而，原告既已於年
13 度結束前終止兩造間勞動契約，依照系爭約定，其請求被告
14 給付1個月全薪年終獎金68,000元，即無理由。

15 2.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
16 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按第1項離職
17 證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給
18 之證明；前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名
19 稱及離職原因；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
20 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第
21 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
22 職。就業保險法（下稱就保法）第25條第3項前段、第4項、
23 第11條第3項亦定有明文。是以勞工倘依勞基法第14條第1項
24 各款所列事由終止勞動契約時，自得請求雇主發給非自願離
25 職證明。又勞基法第19條及同法施行細則固未載明服務證明
26 書之應記載事項，惟必以正確記載為前提，且審酌雇主應發
27 給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之
28 工作經驗、職位、待遇等事項，則勞工因有就保法第11條第
29 3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職
30 原因為具體非自願離職事由之服務證明書，洵無疑義。

31 3.經查，兩造間勞動契約業經原告於110年12月30日依勞基法

第14條第1項第6款之規定合法終止，業經審認如前，則原告自被告處離職，即符合就保法所稱之「非自願離職」，揆諸前開說明，原告自有權依勞基法第19條、就保法第25條第4項規定，請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。因被告固曾發給原告非自願離職證明書，然所記載離職原因依據之法條為「勞基法第11條第5款」（見本院勞簡卷第320頁），與原告係以勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約之情形不符，是原告請求被告應開立離職原因為勞基法第14條第1項第6款事由之非自願離職證明書予原告，依上開說明，洵屬有據。

五、綜上所陳，原告依勞基法第19條規定，請求被告開立記載以勞基法第14條第1項第6款為離職原因之非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，原告逾此範圍之請求則屬無據，應予駁回。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項固為被告即雇主敗訴之判決，惟開立非自願離職證明書係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，另原告聲請傳喚證人即被告前員工陳慶維、吳承昀（見本院勞訴卷一第15-25頁），待證事實無非欲確認陳慶維、吳承昀亦均遭被告施以不當手段，惟此部分僅係其等個人離職經過，而其等職務內容及所遇與被告間如何終止勞動契約等情形，核與原告本件有無不能勝任工作、兩造是否合法終止勞動契約等內容無涉，應認無調查必要。至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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 7 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 111 年 7 月 25 日

附表：（本院勞訴卷一第65-85頁）

編號	被告主張之事實要旨	違反之規範	具體情節、情節如何重大、被告有何輔導改善措施	事證出處	原告之主張
1	原告於110年7、8月間，遲遲不能掌握與理解被告擬與訴外人順達公司簽訂協議書以解決禁止轉租條款問題之目的及需求，卻撰擬關鍵條款空白之協議書，實欠缺求職時表示之能力，經主管指正後，仍拒絕改正並推由其他同事處理。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第1、4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款及第6款、聘僱合約書第2條第2款、獎懲辦法第9條第1款。	(一)具體情節（見本院勞簡卷第393-396頁）： 1.被告承租之辦公大樓原所有權人（順達公司）擬將產權移轉予新房東，其為避免產權移轉後有承租人使用範圍或使用狀況與原租賃契約所載不同，致影響新房東及承租人權益，或衍生順達公司其他法律責任，遂於110年7月間開始，針對與原租賃契約所載不同部分，逐一依實際使用情形補正法律文件。因被告將承租範圍轉租予訴外人即子公司圓化生醫管理顧問股份有限公司（下稱圓化公司）、訴外人即合作夥伴圓鉅醫事檢驗所（下稱圓鉅檢驗所），因原租賃契約有禁止轉租條款，故訴外人即被告公司財務主管Annie（即羅伊評）指示原告處理本件辦公室轉租之法律問題，撰擬與順達公司及新房東間之協議書，並強調務必向新房東說明被告將辦公大樓轉租予圓化公司及圓鉅檢驗所之事實，及其等使用範圍與方式，惟原告拖延近一週後，針對撰擬協議書之重點一被告有權轉租及說明使用方式，竟記載「如以下本協議書附件一方式……」，且附件一予以留白，要求管理部自行填寫註明，亦即原告根本未於協議書中記載締約重點，且未履行依聘僱合約書第2條第2款約定之工作項目「公司合約審核、擬定及修正」。後張靜如請原告改正，原告竟表示上開問題係代表公司與前後任房東之談判者須了解之問題，亦即表明其無意願改正， 最終由管理部自行撰擬協議書。 2.原告於求職履歷中不實表示其「能有效掌握跨部門及與不同個性同仁溝通技巧，創造對於各部門皆有利、有效、有幫助的法務體系。對公司而言，法務端點不僅是案件完成的執行單位，更是將年度目標統籌、宣導並且實際掌控、現實化的使者。」（見本院勞簡卷第416頁「希望內容」）惟原告事實上無法理解被告指派其撰擬協議書之目的，既不能使案件「現實化」，亦無法跨部門合作，致主管及同事均抱怨。 (二)情節重大： 因原租約有禁止轉租條款，若補充協議書未能簽定， 而被告將租賃物轉租予關係企業使用，則新房東可能終止租賃契約。 然原告身為被告公司法務，負責契約撰寫相關事宜，竟完全不了解其工作重點，就締約最重要之轉租範圍予以留白，經主管具體指出其工作問題後卻仍拒絕改正，表示應由他人負責，使管理部同事必須兼攬法務撰寫工作。	證1號、證2號、證3號、證5號、乙證1號（見本院勞簡卷第55-123、413-418頁）	不同部門人員各具其專業，專案討論立場不同實為常態，簡建興本應履行其職責綜合眾人之討論而做出判斷與執行，而非隨意變造說詞作為違法資遣理由（見本院勞簡卷第49、339頁）。

			(三)被告輔導改善措施（見本院勞簡卷第111、113頁）： 張靜如於110年8月11日以電子郵件提醒原告應在與房東之協議書中反應被告租賃之區域可以轉租予合作夥伴，惟原告竟以電子郵件回覆係他人之責任，拒絕依指示改正協議書內容，故張靜如再次直接指正原告工作不力之事實，並因原告推託而不得不由管理部兼攬法務撰寫工作。		
2	原告就其業務上所需，儲存於公司內部公開權限資料夾之諸多文件，一再不願自行查詢，而不斷推諉由其他同事為其查找，無法與其他同事溝通合作，欠缺求職時表示之能力。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第1、4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款及第6款、聘僱合約書第2條、獎懲辦法第9條第1款。	(一)具體情節（見本院勞簡卷第400頁）： 1.原告於辦理法務業務時，有查找：(1)誠信經營作業程序及相關規定；(2)工作規則；(3)相關人員所屬部門（按：本次為採購部門）相關的執行業務規則；(4)獎懲規定；(5)檢舉與內部調查規定；(6)人事資料：Steve, Kenny, Calvin, Shawn（見本院勞簡卷第129頁）等文件之必要，遂以電子郵件要求管理部提供，惟上開文件除第(6)點為非公開資料外，其餘均一體適用全體員工而為公開資料，且採購部門之執行業務規則，亦置於公開資料夾，任何員工均得自由查詢，而原告所使用之公司電腦，自到職日起便設有TAN-Public之公槽資料夾（NASZ）權限，是原告當應自行查詢，毋庸指使其他同事提供，惟原告針對公司內部公開文件調閱，不願自行查找，亦不願意洽詢文件掌管部門，僅一再指示管理部提供，使張靜如除直接指出原告不願意自行解決問題之工作態度，甚至須進一步協助原告找尋可提供幫助之部門。 2.原告於工作中總是推事之表現，與其求職履歷所述之跨部門合作能力完全不符，可知原告於求職時為虛偽表示。 (二)情節重大： 原告不願自行解決問題，連公開資料均無意願自行查找，對於其工作內容推諉塞責，期待他人為其完成，無端增加其他同事之工作量，且無法與其他同事合作。 (三)被告輔導改善措施（見本院勞簡卷第125頁）： 張靜如以電子郵件直接要求原告試著取得公開文件及詢問職掌單位。	證2號、證3號、證6號、乙證1號、乙證4號、乙證5號（見本院勞簡卷第61-107、125-129、413-418頁；勞訴卷一第91-98頁）	1.採購流程、誠信經營涉及不同部門或公司政策守則，為各部門完成簽核流程之核決權限，且由管理部獲高階經理人批准後統籌，簡建興竟要求法務人員去干涉人資部門事務，造成部門間衝突，再以「要求原告自己學習找尋文件」說詞，令人費解（見本院勞簡卷第49-50、339、341頁）。 2.被告負責人章季芸當時要求原告針對其所需資料做搜尋，然TAN-Public之資料夾串沒有該資料，當時是章季芸及簡建興認為副總、研發處長、產品處長疑似拿回扣，因此要求原告蒐集與2位處長職務範圍、核決權限相關資料交給理律楊代華律師，以便楊律師到被告公司約談上述相關員工（見本院勞訴卷二第275頁）。
3	原告怠於處理商標及專利相關事務與案件管控，以及公司法律遵循與法務行政管理等業務。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款及第6款、聘僱合	(一)具體情節（見本院勞簡卷第399-400頁）： 1.原告自109年9月1日擔任法務副理時起，負責被告公司之商標與專利相關事務與案件管控，而原告自認商標和專利事務一直是法務職務範圍（見本院勞簡卷第241頁），且原告自應徵時起便於履歷表陳述其工作經歷包含「集團IP管理及維護」、「申請商標」及「智慧財產權管理」，並表示其	甲證5號、乙證1號、證7號、乙證3號（見本院勞簡卷第137、24	1.原告以電子郵件回覆張靜如「與券商和會計師都有保持密切溝通」，係原告身為員工之責任，然

		約書第2條、獎懲辦法第9條第1款。	工作技能包括「商標及著作權問題解決、申請」與「智慧財產權」(見本院勞簡卷第414-417頁)。詎被告於110年8月間受證券商及會計師要求提供商標及專利相關文件時,以原告任職將滿1年之時間,竟不知其負責保管之商標及專利相關文件置放位置致無法提供,且原告未嘗試自行找尋,僅一再指使管理部交付文件,張靜如遂指示管理部門人員協助原告找尋,及要求原告應依清冊清點其保管之專利與合約文件。 2.依原告職務其應保管「TAN Bead及圖」商標之中華民國商標註冊證(見本院勞簡卷第155頁),原告因未確實保管其職務上應保管之專利、商標證書等文件資料而找不到,原告乃自行委請連邦事務所代理被告申請補發證書(見本院勞簡卷第151、153頁),嗣因連邦事務所事後請款(見本院勞簡卷第141-149頁),被告始於110年8月31日知悉。 (二)情節重大: 原告自109年9月至110年8月任職近1年,除對其工作職掌之文件保存位置仍不能掌握外,竟將文件找尋工作推諉卸責予管理部,要求管理部主管及同仁提出,無端增加其他同事之工作量,且不能與其他同事合作。 (三)被告輔導改善措施(見本院勞簡卷第137、421頁): 張靜如透過電子郵件請原告自行查找,並指示管理部人員協助尋找,最終在訴外人即被告公司管理部人員Miranda(即張品俞)協助下找到相關文件。	1、413-418、421頁)	簡建興曲解此語意為不負責,而以電子郵件回復原告「各位,煩不煩啊,不想做的都交給我,我來找!在那邊推拖拉,廢話一堆的都把工作交到我這邊」,係對原告施以精神上暴力之不當手段(見本院勞簡卷第303、331頁)。 2.被告應提出商標證書、專利證書原先管理人姓名、保管清冊、交接清單,以釐清文件管理程序,非被告臆測或隨意指摘原告有文件找不到之缺失(見本院勞簡卷第50、341頁)。 3.我有試著尋找商標專利等文件,所以我才拜託簡建興之子,我們從公司4至6樓每一個可能的地方一起找,我還問簡建興的兒子覺得可能在哪个部門(見本院勞訴卷二第278頁)。
4	原告辦理審約業務,逕自退件而不執行法務會簽,以致合約流程難以進行;或僅摘錄契約條件而未能提	勞基法第11條第5款、第12條第1項第1、4款、工作規則第7條第5款、	(一)具體情節(見本院勞簡卷第403頁): 1.被告於110年9月間,接獲房東通知應簽署增補合約,以確認包括碼頭升降平台設備及卸貨專用停車位由被告專用,並提供增補合約草稿,原告審閱後無法回覆可否簽署之意見,僅回覆「請留意	乙證1號、乙證2號、乙證6號(見本院勞簡卷第413-	1.被告辯稱簡建興以電子郵件用大型字體回復原告「別耍官僚與官腔」

	出具法律意見，造成被告無法進行風險評估，影響契約簽署；以上均與原告於求職時表示之能力不符。	第11條第1項第1款及第6款、被告「110年08月24日用印申請單/印章攜出申請單」之規則、聘僱合約書第2條第2款、獎懲辦法第9條第1款。	增補合約中甲方（圓點）的義務，即相關的清潔及使用保管責任，甲方無需另行支付專用貨梯保養維護費。」、「……建議實際使用仍需符合約定內容，謝謝。」（見本院勞簡卷第419頁），惟前者係被告已知悉且持續負擔之義務；後者則係被告須撰擬協議書、補正法律文件之目的。是原告所提兩個建議皆無建樹且無法解決當下問題。 2.若用印文件為合約等涉及法律專業者，單位主管會勾選需法務會簽，則依用印申請流程便由法務會簽表示意見，惟原告除曾不執行法務會簽而直接退件予承辦人員，造成合約用印流程無法進行外，原告亦曾於會簽後拖延1週始執行法務會簽，並僅於「法務意見」欄表達單純一般性說明或摘錄合約條件，而缺乏得否簽署之建議（見本院勞簡卷一第99頁），原告上開行為無助於被告兼從財務、業務與法務各方面角度進行是否簽約之風險評估，故原告未履行依聘僱合約書第2條第2款約定之工作項目「公司合約審核、擬定及修正」，且亦與其於求職履歷中陳述之工作技能能力均不相符（見本院勞簡卷第416頁）。 (二)情節重大： 依用印申請流程之設計，若單位主管勾選法務會簽，則原告必須執行法務會簽，並說明其意見，倘原告不執行法務會簽，則使合約用印流程無法進行，又所謂「法務意見」，應係原告基於契約條件及其法律背景知識，說明得否簽署用印之意見，惟其法務意見竟僅單純摘錄契約條文及一般性說明契約條件，自屬無用之法務意見，無助於被告判斷得否簽署該合約。 (三)被告輔導改善措施（見本院勞簡卷第419、421頁）： 因原告執行法務會簽僅單純摘錄契約條件，而不能提出能否簽約之建議，故簡建興透過電子郵件表明其作為沒有建樹之官樣文章且無幫助並予以指正。	420頁；勞訴卷一第99頁）	係「一時氣話」，數衍帶過其對原告施以之不利而卸責（見本院勞簡卷第309、331頁）。 2.被告應舉證證明是哪份合約流程難以進行（見本院勞簡卷第50、341頁）。
5	被告於109、110年準備送件申請上櫃期間，為避免須在評估報告中揭露客戶及供應商名稱，而預定在110年7月16日以前完成NDA簽署。惟原告遲至110年9月間仍未能撰擬符合被告需求之NDA，甚至直接推諉予不曾經手之主管，欠缺求職時表示之能力，最後始由總經理室接手，但已嚴重影響上櫃送件時程。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第1、4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款及第6款、聘僱合約書第2項第2款、獎懲辦法第9條第1款。	(一)具體情節（見本院勞簡卷第388-393頁）： 1.被告擬申請上櫃，在送件前需由證券商準備評估報告，因評估報告會記載被告之主要供應商及客戶，然此部分涉及營業秘密，而被告無意願於評估報告中揭露，故被告必須與供應商及客戶簽署保密協議書（NDA），以免除揭露義務，爰完成NDA簽署前，評估報告勢必無法完成而延宕申請上櫃時程，而撰擬NDA為原告依聘僱合約書第2條第2款應負責之「公司合約擬定」工作項目，依被告原訂時程NDA應於110年7月16日前完成簽署，原告應提早完成NDA，供業務部門與客戶協商並進行相關用印流程，惟原告至該月間所提出之契約版本仍不能符合被告需求，嚴重壓縮採購及業務部門後續執保密協議與客戶及供應商溝通之作業時間，甚於同年8月中旬才向財務部門提出統籌與證券商溝通之需求，後證券商亦回饋修訂意見，詎原告又不參考證券商回饋修訂內容，復於同年9月間提出「客戶/供應商就被告之機密資訊應予保密」之版本，仍與締約目的「避免被告須在證券商評估報告中揭露供應商或客戶名稱」不符而遭指正，最終原告直接將NDA撰擬業務交付予魏彰志。 2.原告於求職履歷中不實表示其具有擔任法務角色之能力，且其事實上無法理解被告指派其撰擬NDA之目的，既不能使案件「現實化」，亦無法跨部門合作，致主管及同事均抱怨。 (二)情節重大：	證8號、乙證1號、乙證7號（見本院勞簡卷第157、413-418頁；勞訴卷一第101-104頁）	1.被告應具體指涉是何專案成效不佳，且具體評估標準又為何，均應明確相關內容（見本院勞簡卷第297、339頁）。 2.被告應舉證由主管機關說明影響上櫃送件時程原因、為何保密合約會影響上櫃、影響上櫃是哪份合約，被告將其違法行為致無法上櫃遷怒原告，甚至惡意資遣，無助實質改善（見本院勞簡卷第50、341頁）。

			因原告未完成NDA，造成業務與採購部門無法進行與客戶及供應商討論簽署NDA之後續作業，且因揭露程度仍未能確定，評估報告亦無法完成，故已嚴重影響被告申請上櫃文件準備進度，顯示原告既不能了解及解決問題，亦無法與其他同事合作。 (三)被告輔導改善措施： 1.訴外人即被告公司稽核主管Allen分別於110年7月28日、8月5日、9月14日透過電子郵件多次提醒原告注意NDA締約目的，並請原告直接與證券商聯絡，縮減輾轉溝通之時間（見本院勞簡卷第157、159、167頁）。 2.訴外人即被告公司業務處長Duke因部門作業時間早已超過原定完成時間1個月餘，而原告仍未能提供有效之NDA版本，遂於110年8月17日透過電子郵件指出原告與相關部門及證券商間溝通不良之工作狀況（見本院勞簡卷第163頁）。 3.羅伊評於100年8月17日以電子郵件指出原告工作不力與延宕，影響其他合作部門之狀況（見本院勞簡卷第163頁）。		3.我知道上櫃有時限限制，後續我有詢問各部門主管是否一定要修改NDA，遭各部門主管拒絕。券商並沒有特別說是哪部分對上櫃有影響，在這樣的狀況下，各部門主管認為再讓客戶或廠商重新簽署NDA造成很大的困擾（見本院勞訴卷二第279頁）。
6	被告管理部請原告撰擬職業災害補償相關之同意書，原告未提出具體法律意見便以空泛理由拒絕，急於任事，欠缺求職時表示之能力，管理部只好自行處理。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第1、4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款、第2款及第6款、聘僱合約書第2條第2款、第4款及第5款、獎懲辦法第9條第1款及第2款。	(一)具體情節（見本院勞簡卷第396-398頁）： 1.管理部於110年6月下旬，因員工發生職業災害，擬先依勞基法第59條規定給付職業災害補償予該員工，待該員工嗣後因同一事故收到勞保局之傷病給付時，再將被告先給付之補償金予以返還，故與原告討論撰擬切結書，以供遭遇職業災害之員工簽署，詎原告先以需求不明確，且涉及公司管理辦法修正或執行，不宜由法務撰擬切結書為由拒絕撰擬，後經管理部直接援引法規並提出需求，原告堅持必須廣召各部門主管開會討論，經張靜如告知本件由管理部與該員工依法處理補償事宜即可，並直接指示訴外人即被告公司管理部人資Jessie（即劉宣妤）自行依勞基法規定撰擬，再由原告審查，因原告既不能提出任何具體規範建議，僅空泛以企業倫理阻止管理部撰擬協議書，故張靜如於110年7月1日直接表示由管理部自行處理。 2.原告未履行依聘僱合約書第2條第2款、第4款及第5款約定之工作項目合約擬定、公司法律遵循及主管交辦事項，且原告顯不具備其於求職履歷中表示之能力，因原告根本無法基於法務一職以提出法律意見與其他部門人員順暢溝通，卻以電子郵件公然侮辱張靜如不懂企業倫理及不具管理部主管know-how之方式表達意見（見本院勞簡卷第174頁）。 (二)情節重大： 原告客觀上並無針對法律問題，自行依法分析並提出建議之能力，僅空泛以企業倫理等理由阻止其他部門業務進行；主觀上並無及時依被告業務需求處理事務之意願，除於事發當下不予處理，甚至於管理部請其停止處理後2個月，又外包予外部律師、浪費被告公司資源，顯見原告不能勝任法律問題分析之工作，更與其他部門合作困難。 (三)被告輔導改善措施（見本院勞簡卷第174頁）： 張靜如於110年6月30日以電子郵件向原告說明管理部需求及指示管理部人員自行撰擬，再由原告審查，惟遭原告拒絕，管理部最終自行處理。	相證9號、乙證1號（見本院勞簡卷第173-181、413-418頁）	1.不同部門人員各具其專業，專案討論立場不同實為常態，簡建興本應履行其職責綜合眾人之討論而做出判斷與執行，而非隨意變造說詞作為違法資遣理由（見本院勞簡卷第50-51、341頁）。 2.原告為避免衍生爭議，讓道法事務所補出法律意見書，待未來備而不用，道法事務所當時說沒有太大的法律爭議，只要職災員工不去檢舉。收到諮詢結果我馬上轉寄給主管魏彰志，告知魏彰志有關職災員工要簽這種東西應該是員工直屬主管都同意的狀況，而非張靜如這種等到員工要離職時硬塞文件給他簽（見本院勞訴卷二第279頁）。
7	原告未積極應徵法務人員並佯稱業務繁	勞基法第11條第5款、第12條	(一)具體情節（見本院勞簡卷第386-388頁）：	證10號、乙證1號、乙	1.業務外包予外部律師是簡建

	忙，而將法律問題分析與公司合約、審核、擬定及修正等法務副理之主要工作內容，都外包予外部律師，致被告需額外支出外部律師費用。	第1項第1、4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款及第6款、員工行為準則第19條、聘僱合約書第2條、獎懲辦法第9條第1款。	1.原告於應聘時在履歷中表示，其具備工作技能包括「中英文合約條文及版本擬定、訂出制式合約、定期化契約版本，找出爭議條文修改以保障公司權益，並告知談判人對外溝通技巧」等，被告因此以月薪68,250元，且保證每年14個月月薪而僱用原告擔任法務副理，是被告對原告之期待必然包括法律問題分析與公司合約、審核、擬定及修正等能力，而非僅係外部律師事務所與被告之收發窗口。 2.依原告於109年年底提出之「法務2021年度目標」記載，其預計2021年合約審閱數量為750份，內容包含「採購合約」、「財務合約」及「股務性及其他HR問題」，其中與上櫃業務相關者，被告已委請訴外人理律法律事務所處理，且有證券商予以協助，已減輕原告之工作量，故其餘事務原告應自行處理，然原告在110年間處理之合約數量顯未達750份，依其自行制定之工作目標，絕無工作量過大問題。詎原告於110年1月上旬，已接收多筆求職者履歷，卻未安排任何面試，反逕向總經理表示其工作量過大，法務單位人力短缺且法務人選難尋，建議聘請道法事務所為法律顧問，補足僱用新任法務前之人力空缺，因總經理誤信原告前述工作負荷過大及新任法務難尋等錯誤之重要事實，乃同意聘請道法事務所補足人力空缺，後原告將法律問題分析與國內外公司合約、審核、擬定及修正等法務副理之主要工作內容，幾乎全數外包予道法事務所處理（見本院勞簡卷第183-185頁），顯見原告不具備求職履歷上所載之能力。 (二)情節重大： 因原告將撰約、審約及法律問題研究等法務工作幾乎外包予道法事務所，致其少有自己工作之成果，及多在上班時間看書，使被告花費相當於律師之薪水卻未能換得相應之法律服務，反僅獲取與道法事務所聯繫之收發窗口，況原告並未使被告與道法事務所簽署法律顧問契約書。 (三)被告輔導改善措施： 被告曾向原告表示道法事務所費用過高問題，請原告予以檢討。	證8號、乙證9號、乙證10號（見本院勞簡卷第183-185、413-418頁；勞訴卷一第105、107-109、111-115頁）	興自行核准之行為，請款帳單亦由其簽核同意支付，況律師業務尚有為簡建興、章季芸處理個人私事，原告對請律師一事無從置喙、無權決定（見本院勞簡卷第51、343頁）。 2.法務人力短缺係因原告長期處理章季芸及簡建興個人的私，例如借人頭買被告公司股票，也要外出開庭，導致耽誤原告處理被告公司業務，22人投履歷我只簽核1個，因為簡建興說非台清交他看不上（見本院勞訴卷二第280、281頁）。
8	原告就其應負責之法務行政管理工作，竟無意願承擔，只想推由其他同事處理。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第6款、聘僱合約書第2條第4款。	(一)具體情節（見本院勞訴卷一第117-119頁）： 1.被告在申請上櫃之準備過程中整理「違法受罰事件彙總表」，向證券商說明曾因違反法令受主管機關罰鍰，故證券商於110年8月12日向原告提出應說明相關裁罰事件之內部後續改善情形，並提供改善資料，因係證券商直接向原告提出需求，又屬聘僱合約書第2條第4款「法務行政管理」之工作內容，應由原告自行處理，詎原告於同日將前揭證券商之電子郵件轉寄予業務處長Duke表示請指派人進行內容撰寫，顯不願自行查找處理，反將工作指派予他人處理，後簡建興以電子郵件表示要原告處理。 2.原告於110年7月、8月間，發生編號1、編號2、編號3、編號5、編號6等不能勝任工作及推諉塞責之情形，而頻繁遭合作同事及主管抱怨、指正，但原告猶不改進或自我檢討，不僅前揭情事皆陸續推託多次，迫使其他同事協助分擔法務工作，現連證券商要求提供之資料顯為法務行政工作範圍之業務，原告亦試圖推事。 (二)情節重大： 原告推諉塞責，凡事只想推由他人處理，嚴重增加其他同事之工作，而難以與他人合作。	乙證11號（見本院勞訴卷一第117-119頁）	

			(三)被告輔導改善措施(見本院勞訴卷一第117頁): 簡建興以電子郵件表示要原告處理。		
9	原告之主管約談原告說明其不能勝任工作之情形,並詢問其調職意願卻遭拒。主管嗣後審酌原告全年度工作表現(包含前述無法解決問題、無法處理國際合約及無法與他人共同合作等各種情形),給予原告年終考核成績63分,董事長給予「丙」之等第。	勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款、工作規則第7條第5款、第11條第1項第1款及第6款、聘僱合約書第2條但書。	(一)具體情節(見本院勞簡卷第400-401頁): 被告業由公司主管約談原告說明其不能勝任工作之情形,而原告亦自認張靜如、魏彰志於110年10月1日有詢問其是否有意願換其他部門,惟原告當下以本質專業為法務為由拒絕(見本院勞簡卷第221、223頁),嗣原告於年度考核之自評階段,仍自評91分,然魏彰志則審酌其工作情形給予低分63分,董事長則給予以「丙」之等第(見本院勞簡卷第187頁)。 (二)情節重大: 原告自評91分,然魏彰志審酌原告無法解決問題、無法處理國際合約及無法與他人共同合作等情形,給予低分63分,董事長則考評給予「丙」之等第,足徵原告自我感覺良好,主觀上仍不認有何需要改進之處,毫無改善工作意願,被告無從期待其可能改善工作狀況。 (三)被告輔導改善措施: 原告已有不能勝任工作之情形,魏彰志與張靜如均嘗試與原告討論,是否願意擔任其他職務,惟遭原告拒絕。	相證11號、原告民事起訴補正狀(見本院勞簡卷第187、221、223頁)	被告應明確說明原告之年終考核成績係哪份績效考核表,且成績究為63分?62.5分?69分?另請被告說明是何問題原告無法有效解決、無法處理哪份國際合約、無法與哪些部門專案合作(見本院勞簡卷第51、343頁)。
10	原告多次向被告公司其他員工散布流言、挑撥離間或要求員工做一些非被告公司同意之事。	獎懲辦法第9條第1項第4款第3目、工作規則第11條第1項第6款、勞基法第12條第1項第4款。	(一)具體情節: 1.原告於110年11月底某日下班,遇見被告公司所屬核酸應用部副理溫婉伶時,對其表示「你的主管是博士,你有什麼想法,真的有覺得她比你行嗎?」並對其陳述先前離職員工「Will」係有野心之人,剛進被告公司就很快將原主管幹掉;另詢問溫婉伶有無想要變強勢一點,如此即可不受其他部門欺負及無法分紅。 2.原告向被告公司試劑研發處林倩如詢問可否協助其撰寫一篇論文以作為其個人績效,該論文需申請研發投資折抵,林倩如查覺有異,請原告發信予以以利評估實際內容,之後便無下文。 (二)情節重大: 被告主要產品之負責部門為試劑研發處,而被告公司研發經理林倩如為該處之最高主管及主要銷售產品之研發領導者,另被告公司核酸應用部副理溫婉伶,則負責林倩如對內、對外窗口,試劑研發處下轄部門若有任何問題,會由林倩如帶領溫婉伶一同解決,或由林倩如指派溫婉伶解決,是前開2人關係好壞將直接影響被告公司主要商品研發部門之運作,然原告卻試圖挑撥溫婉伶對於被告安排之公司職位心生嫌隙,而無法好好與林倩如合作,易使被告主要商品研發部門之運作情形大亂,而足資破壞生產秩序。另原告私下要求研發部門員工撰寫論文當作績效,未經該部門主管同意,已逾越部門間職責。	被證19號、被證20號(見本院勞簡卷第377-381頁)	被告應舉證並具體說明散布流言之實例,以釐清被告之指控(見本院勞簡卷第51、343、345頁)。