

臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第16號

上訴人 光菱電子股份有限公司

法定代理人 呂全福

訴訟代理人 陳景筠律師

林曉晴律師

被上訴人 呂威論

訴訟代理人 蔡銘書律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國108年3月25日本院內湖簡易庭107年度湖勞簡字第8號第一審判決提起上訴，本院於108年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國96年12月3日起任職於上訴人，擔任營業二部銷售工程師，100年7月起，伊擔任訴外人大中積體電路股份有限公司（下稱大中公司）相關產品線之採購及對外銷售業務窗口。103年4月起升為營業二部副理，負責銷售業務，月薪新臺幣（下同）6萬4,200元。上訴人於106年9月6日，以：伊於105年6月6日，將上訴人與訴外人康舒科技股份有限公司（下稱康舒公司）間，就訴外人台灣瑞薩電子股份有限公司（下稱瑞薩公司）、乾坤科技股份有限公司（下稱乾坤公司）之產品線之交易進出貨資料（下稱系爭康舒資料），於106年1月18日，將訴外人台灣特瑞仕半導體股份有限公司（下稱特瑞仕公司）開發中MOSFET產品之市場調查資料（下稱系爭特瑞仕資料）洩露予大中公司為由，主張伊違背兩造96年11月30日簽署之「智慧財產權歸屬暨保密合約書」（下稱系爭保密合約），依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5款規定，不經預告終止勞動契約。然系爭康舒資料、系爭特瑞仕資料均非屬系爭保密合約

第3條約定之「營業秘密」，伊自無違反系爭保密合約之行
為，故上訴人終止勞動契約並不合法，應不生效力。伊前於
106年9月7日申請勞資爭議調解，並於同年9月22日勞資爭議
調解會議中，向上訴人請求給付資遣費及開立非自願性離職
證明，應認伊已依勞基法第14條第1項第6款規定，向上訴人
為終止勞動契約之意思表示並生效。爰依勞動契約、勞基法
第22條第2項本文、第14條第4項、勞工退休金條例（下稱勞
退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付自106年9月7日
起至同年9月22日止之薪資3萬4,240元及資遣費31萬4,759元
，合計34萬8,999元本息等語。

二、上訴人則以：系爭保密合約第3條已明定保密範圍，包含「
顧客資料...經銷商資料，及其他與伊營業活動及方式有關
之資料」，及「上訴人依約或法令對第三人負有保密責任或
第三人之營業秘密」，不以營業秘密法所定範圍為限，且勞
基法第12條第1項第5款所謂故意洩漏雇主「營業上之秘密」
，其法律概念之內涵與營業秘密法並不完全相同，不應以營
業秘密法之要件作為解釋基準。系爭康舒資料與被上訴人之
職務完全無關，伊並未授予被上訴人接觸或取得該資料之系
統權限，被上訴人顯非以正常管道取得該資料；又該資料係
伊所有之顧客資料、營業活動資料，依系爭保密合約第3條
約定，被上訴人應負保密義務，縱認被上訴人有洽談康舒公
司交易之業務，亦無需將料號、進出貨日期等如此細項之資
料提供予大中公司，可見非其業務上行為，而係洩漏伊營業
秘密，違反系爭保密合約第3條，構成勞基法第12條第1項第
4、5款之情事。伊與特瑞仕公司間代理商協議書第16條保密
條款約定：「...特瑞仕和代理商不得把任何關於這項協議
書的內容或者有關於產品的訊息機密洩漏給任何第三者」，
只要具有機密性者，均屬保密資訊，不以標示「機密」等字
樣者為限，系爭特瑞仕資料係為請伊等經銷商代為調查目標
市場狀態，目的在於先行配合顧客需求調整開發，搶先使顧
客採用該產品開發以增加商品黏著度外，更重要的目的在於

01 獲取競爭優勢，以求在同業中脫穎而出，若遭洩漏予競爭對
02 手，將盡失領先開發之優勢，顯然具有非周知性、秘密性與
03 經濟價值性，復涉及伊與特瑞仕公司業務內容，當為上開協
04 議書規範之應保密資訊，而屬被上訴人應保密事項，被上訴
05 人於取得系爭特瑞仕資料18分鐘後，即將該資料原封不動轉
06 寄並完全洩漏予同為伊之供應商且為特瑞仕公司競業對象之
07 大中公司，顯違反系爭保密合約第3條，構成勞基法第12條
08 第1項第4、5款之情事。伊對於被上訴人在本案事實發生前
09 各種工作懈怠、法遵意識欠缺和職業倫理之欠缺，已以口頭
10 、面談、主管勸誡、教育訓練等方式要求改善，均不見成果
11 ，復發現被上訴人前開嚴重違反系爭保密合約和電子業職業
12 倫理之行為，伊為電子公司，商品細節及銷售狀況為市場策
13 略之重要依據，業務秘密之重要性自不待言，被上訴人之洩
14 密行為違反系爭保密合約及電子業職業倫理，其對業務應保
15 密事項毫無概念，知識、能力、操守顯不適任電子業之業務
16 人員，遭伊察覺時，猶不認有何不當，已無遵守系爭保密合
17 約之期待可能，兩造間勞雇信賴關係已完全破滅，如任被上
18 訴人繼續接觸伊之機密資訊，對伊之資安內控將有重大威脅
19 ，伊終止勞動契約係不得不為之必要手段，被上訴人請求資
20 遣費並無理由等語置辯。

21 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並
22 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之
23 聲請駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

24 四、受命法官協同兩造整理不爭執事項如下：（見本院卷第220-
25 221頁）：

26 (一)上訴人為半導體零件代理商，負責經銷包括大中公司、特瑞
27 仕公司、瑞薩公司、乾坤公司等供應商之產品。

28 (二)被上訴人自96年12月3日起受雇於上訴人，負責銷售業務。

29 兩造於同年11月30日簽署系爭保密合約（見原審卷第23頁）
30 。

31 (三)被上訴人自96年12月3日起在上訴人營業二部任職，於103年

01 4月起任職營業二部副理，100年7月起擔任大中公司相關產
02 品線之採購及對外銷售業務窗口。

03 (四)被上訴人於106年9月6日遭主管即營業二部資深經理孫良法
04 約談，孫良法代表上訴人向被上訴人為終止僱傭契約之意思
05 表示（對話譯文見原審卷第186-188頁）。斯時被上訴人月
06 薪為6萬4,200元。

07 (五)上訴人所提出被證1（見原審卷第156-157頁）係被上訴人於
08 105年6月6日寄予大中公司業務處長吳顯威之電子郵件，其
09 內容乃上訴人與康舒公司間，就瑞薩公司、乾坤公司之產品
10 線之交易進出貨資料。

11 (六)特瑞仕公司於105年12月27日寄發開發中MOSFET產品之介紹
12 及市場調查資料之電子郵件予五名代理商所屬人員，其中包
13 括上訴人公司內負責特瑞仕公司之產品經理訴外人張聞展（
14 見原審卷第158-165頁）。張聞展於106年1月17日將上開郵
15 件轉寄請公司內部同仁協助調查，其中包含上訴人高雄辦事
16 處之人員訴外人孫正宗（見原審卷第168-176頁）。孫正宗
17 於106年1月18日上午11時4分將上開郵件轉寄給公司負責相
18 關業務之人（見原審卷第166頁），同時將相同信件內容包
19 含附加檔案以密件副本方式傳送予被上訴人（見原審卷第18
20 5頁）。被上訴人於同日上午11時22分將上開資料轉寄予大
21 中公司業務處長吳顯威等人（見原審卷第177-184頁）。

22 (七)兩造於106年9月22日進行勞資爭議調解不成立（見原審卷第
23 30-31頁）。

24 (八)上訴人於106年12月22日收受本件起訴狀繕本（見原審卷第1
25 33頁）。

26 (九)如認被上訴人請求106年9月7日至同年月22日之薪資為有理
27 由，上訴人應給付被上訴人3萬4,240元。

28 (十)如認被上訴人請求資遣費為有理由，上訴人應給付被上訴人
29 31萬4,759元。

30 五、本院之判斷：

31 (一)上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約

，是否有理由？

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。所謂「情節重大」，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，方屬上開勞動基準法規定之「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、勞工到是否職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年台上字第2624號、104年度台上字第2185號等判決意旨參照）。

2.查上訴人主張伊與被上訴人於96年11月30日簽署系爭保密合約，為被上訴人所不爭執（見不爭執事項(二)）。依系爭保密合約第4條前段、第3條約定：「甲方（被上訴人）保證於任職期間或離職後均嚴守保密之義務，除任職期間職務之正常使用外，非經乙方（上訴人）事前書面同意，絕不以任何方式使其它第三人知悉或持有乙方相關業務之任何機密營業秘密」、「本合約所稱『營業秘密』係指甲方於受僱期間所創作、開發、收集、取得、知悉、或經乙方或其關係企業標示『機密』、『限閱』或其它同義字之一切商業上、技術上或生產上未公開之秘密，而不論其是〈1〉乙方或其關係企業所自行開發、〈2〉以書面為之、〈3〉已完成或需再修改、〈4〉可申請專利、商標著作或半導體光罩等權。例如：一、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、經銷商之資料，及其他與乙方營業活動及方式有關之資料。二、各發展階段之產品款體及所有相關文件。三、發現、概念、構想、構圖、產品規格、流程圖、製程、流程、模型

01 、模具、半導體晶片及專門技術。四、乙方依約或法令對第
02 三人負有保密責任或第三人之營業秘密」（見原審卷第23
03 頁），是被上訴人就上訴人或其關係企業標示「機密」、
04 『限閱』或其它同義字之一切商業上、技術上或生產上未
05 公開之秘密，應嚴守保密義務，如有違反，即屬違反勞動
06 契約。

07 3.被上訴人雖主張系爭保密合約約定之「營業秘密」範圍，
08 應具備營業秘密法「非周知性」、「經濟價值」及「採取
09 合理保密措施」要件云云。然衡以營業秘密法係課予違法
10 者（含員工以外之第三人）刑責及民事賠償責任，勞基法
11 僅涉對員工之懲處、解雇，規範密度、規範目的、適用對
12 象均不相同，自不宜以營業秘密法對於營業秘密之定義來
13 限制勞基法關於勞資糾紛之認定。又按企業於經營活動中
14 ，為保護自身之營業秘密，對於可能接觸營業秘密之人，
15 另以保密契約約定接觸者之保密義務，自無不可，而其所
16 約定應遵守之保密義務，本於契約自由原則，無須與營業
17 秘密法所定義之營業秘密完全一致，惟仍應具備明確性及
18 合理性（最高法院104年度台上字第1654號判決意旨參照
19 ）。查系爭保密合約約定之「營業秘密」為「經上訴人或
20 其關係企業標示『機密』、『限閱』或其它同義字之一切
21 商業上、技術上或生產上未公開之秘密」，並具體羅列四
22 款具體事例，足認具有相當之明確性及合理性，依前揭說
23 明，無須限縮解釋應與營業秘密法定義之營業秘密要件一
24 致，被上訴人執此主張，並不可採。

25 4.關於被上訴人傳送系爭康舒資料予大中公司部分：

26 (1)觀以被上訴人於105年6月6日寄予大中公司業務處長吳
27 顯威之電子郵件，載有康舒公司購買之產品型號（料號
28 ）、採購對象（乾坤公司或瑞薩公司）、採購廠區與出
29 貨廠區、進貨年月（見原審卷第156-157頁），當屬系
30 爭保密合約第3條約定之「上訴人之顧客資料、營業活
31 動資料」。又被上訴人自承系爭康舒資料係自上訴人公

司建置之進銷貨庫存系統查詢而得（見本院卷第284頁）
），佐以證人即被上訴人營業二部主管楊富喻證稱：康舒公司為上訴人之客戶，由營業一部負責維護，伊不知道原告105年6月向大中公司提供系爭康舒資料，也不可能同意這樣的資料，因一般在電子零組件產業，除非與原廠有不良品更換維修才會提到日期，料號、時間均與大中公司及營業二部無關，絕對不可能提供，且系爭康舒資料已經跨部門，只有部門主管看得到，不是營業二部應該拿的資料等語（見原審卷第316、318、323頁），可見系爭康舒資料須係上訴人授權之部門主管始可查悉，非任何員工均得任意取得、使用，是亦符合系爭保密合約第3條「未公開」之要件，被上訴人自應嚴守保密義務。

- (2) 被上訴人固抗辯其係使用本有之操作權限，登入「大誠行系統」查詢而獲得系爭康舒資料，然此與證人楊富喻前開證述不符。被上訴人雖提出其先前販售營業一部產品予其他客戶及不同部門業務販售其他部門產品之電子郵件（見本院卷第174-180、245-252頁），欲證明其有權查悉營業一部之康舒公司產品資訊並販售云云，然觀以該等電子郵件，被上訴人均有副本抄送主管楊富喻或訴外人孫良法，其他業務處理資料傳送、聯繫，亦有副本予他人之情形，與本件被上訴人僅寄送大中公司吳顯威一人，未副本傳送其他任何人之情形不同（見原審卷第156頁），而依證人楊富喻證述：康舒公司為營業一部維護，大中公司是營業二部維護，依本件情形，公司內部規定營業二部要去找營業一部負責康舒公司之業務一起去拜訪等語（見原審卷第323頁），對照上開電子郵件，可見證人楊富喻所證跨部門時，應由主管擔任跨部門合作工作協調者等語（見原審卷第323頁），堪以採信，則本件被上訴人逕寄送系爭康舒資料予吳顯威，與過往處理程序、對象、方法有異，自不能執以認定其

取得系爭康舒資料符合業務常規，而屬職務範圍內行為。至被上訴人固再請求命上訴人提出其105年6月6日之登入紀錄，惟被上訴人108年9月16日提出此請求（見本院卷第171頁），距其查詢時間已3年有餘，上訴人稱未留存該紀錄，尚與常理相符，被上訴人亦未能釋明上訴人確仍保有該資料，則上訴人縱未能提出，亦無由逕為對被上訴人有利之認定。

- (3) 被上訴人雖又主張康舒公司有意採購大中公司產品，先由康舒公司採購人員即訴外人陳淑芬與大中公司業務處長吳顯威洽談，大中公司盼能透過上訴人向康舒公司經銷產品，陳淑芬因此希望獲知康舒公司與上訴人當時已有之交易情形以利評估，故商請吳顯威幫忙，吳顯威即因此向其聯繫詢問，其基於為上訴人拓展業務之立場，因而將相關資訊答覆吳顯威，係本於其業務職掌，符合系爭保密合約第4條所謂「任職期間職務之正常使用」之情形云云。證人吳顯威並證稱：當時大中公司正在推商品到康舒公司，大中公司與上訴人合作很久，希望推廣大中公司與上訴人之業績，因陳淑芬在康舒公司第一電源事業部，上訴人原來代理之產品與康舒公司第二電源事業部比較有交易，陳淑芬問伊其他產品線的料況、缺貨情況，伊就請被上訴人查一下，速度快一點告訴陳淑芬，對大中公司及上訴人有加分等語在卷（見原審卷第309、310頁）。惟證人吳顯威作證時仍任職於大中公司（見原審卷第309頁），又依其所述，大中公司在一般情況下，無法得知上訴人與康舒公司間非大中公司產品之交易狀況（見原審卷第313-314頁），則其自被上訴人處取得原本大中公司無法取得之系爭康舒資料，以謀取營業利益，為有利害關係，非無迴護被上訴人之可能，所述已非無疑。又衡以陳淑芬身為康舒公司員工，果因康舒公司擬與大中公司交易而有評估必要，本可直接於公司內部詢問其他事業部門產品線情況，實無透過

外部輾轉詢問上訴人之必要。且依證人楊富喻證稱：被上訴人當時只有告訴伊初期情況，沒有告知是陳淑芬在詢問康舒公司與上訴人產品交易情形之事，依本件情形，公司內部規定營業二部要去找營業一部負責康舒公司之業務一起去拜訪等語（見原審卷第317、323頁），可見被上訴人取得並交付系爭康舒資料予大中公司，與上訴人公司內部規定相違。再者，被上訴人即便有意銷售大中公司產品予康舒公司，或談論交易條件，亦無必要一併提供乾坤公司、瑞薩公司產品線之銷售紀錄。且證人吳顯威亦表示被上訴人可以直接回信給陳淑芬等語（見原審卷第314頁），則被上訴人身為業務人員，明知系爭康舒資料本屬大中公司無法取得之資訊，其亦無直接傳送予陳淑芬之障礙，卻將該等資訊直接、單獨傳送予大中公司人員，難認與系爭保密合約第4條所謂「任職期間職務之正常使用」之情形相符，其執此抗辯未違反系爭保密合約，並不足採。

(4) 綜上，上訴人將系爭康舒資料洩漏予大中公司，應認違反兩造間系爭保密合約第3條約定。

5. 關於被上訴人傳送系爭特瑞仕資料予大中公司部分：

(1) 查上訴人與特瑞仕公司間代理商協議書第16條保密條款約定：「在本協議書的時效期間內和同意終止協議書之後的3年內，特瑞仕和代理商不得把任何關於這項協議書的內容或者有關於產品的訊息機密洩漏給任何第三者」（見原審卷第190頁），兩造均不爭執系爭特瑞仕資料為特瑞仕公司開發中MOSFET產品之介紹及市場調查資料（見不爭執事項(六)），當屬系爭保密合約第3條約定之「上訴人依約對第三人負有保密責任之資料」。又系爭特瑞仕資料載有「New Product」、「Under Planning」等字樣（見原審卷第159、170、178頁），且依一般社會通念，調查目標市場狀態，目的在於先行配合顧客需求調整開發，搶先使顧客採用該產品開發以增加商品

黏著度，藉以獲取競爭優勢，求在同業中脫穎而出，故自屬商業上、技術上或生產上未公開之秘密，是亦符合系爭保密合約第3條「未公開」之要件，被上訴人自應嚴守保密義務。

(2) 被上訴人雖主張系爭特瑞仕資料經特瑞仕公司寄送予上訴人經理張聞展及諸多廠商，早已廣為發送不同公司業務人員而業已公開，符合系爭保密合約第5條約定「乙方或營業秘密之所有人業將該營業秘密對外公開或解除其機密者，甲方亦同時解除該營業秘密之保密責任」云云。惟縱使特瑞仕公司將系爭特瑞仕資料寄予多數廠商，各廠商再寄予其等負責市場調查之業務人員，業務人員再將此資料提供予潛在客戶閱覽，仍係基於同一調查目標市場之目的，不論經銷商、負責調查之業務、潛在客戶，均屬「特定多數人」，無由以此認定該資料即屬公開，或特瑞仕公司已解除其機密。況被上訴人不爭執上訴人同為大中公司、特瑞仕公司之經銷商（見不爭執事項(一)），又依大中公司官網之簡介，其為一專業功率半導體元件（MOSFET&IGBT）及高壓積體電路（HV IC）的設計公司（見本院卷第226頁），可見特瑞仕公司研發MOSFET產品，與大中公司具有競爭關係，則該等未上市之產品資料，縱寄送予經銷商、客戶以完成目標市場調查之目的，本仍應對競爭對手之大中公司保密，故被上訴人主張其將系爭特瑞仕資料洩漏予大中公司，不違反應履行之保密義務云云，並不可採。

(3) 被上訴人固又主張不論特瑞仕公司寄送予上訴人，或上訴人公司孫正宗寄送予被上訴人時，其信件內容均未有任標明「機密」、「限閱」字眼，而無任何保密措施，可見系爭特瑞仕資料不具有秘密性云云。然系爭特瑞仕資料既為特瑞仕公司開發中MOSFET產品之介紹及市場調查資料，以尚未上市、調查目標市場狀態之目的觀之，本質上即屬特瑞仕公司極為重要之營業機密，應認符

01 合系爭保密合約第3條約定「其它同義字之一切商業上
02 、技術上或生產上未公開之秘密」，故被上訴人此部分
03 主張，亦不可採。

04 (4)被上訴人雖另主張縱認系爭特瑞仕資料屬營業秘密，因
05 大中公司與特瑞仕公司同屬半導體零件之製造商，如遇
06 訂單踴躍而短時間內無法提升產能時，亦很有可能向他
07 公司購買產品以符合訂單需求，其知悉特瑞仕公司銷售
08 之產品中，絕大部分係向其他製造商購買成品後，以特
09 瑞仕之品牌出貨，故認大中公司與特瑞仕公司仍有相互
10 合作並採購對方產品之可能，其寄送系爭特瑞仕資料合
11 於系爭保密合約書第4條規定「職務之正常使用」云云
12 。惟被上訴人既稱大中公司與特瑞仕公司同屬半導體零
13 件之製造商，又特瑞仕公司於000年生產之MOSFET產品
14 ，大中公司早於101年間即開始生產販售（見本院卷第
15 294、295頁），可見特瑞仕公司開發此產品，目標可能
16 為與大中公司相同之客群，與大中公司當極具競爭關係
17 ，故系爭特瑞仕資料對於特瑞仕公司而言，屬於重要競
18 爭資訊。再衡以該產品當時仍在開發中，無涉相互合作
19 及採購，且被上訴人所稱特瑞仕公司絕大部分係向其他
20 製造商購買成品後，以特瑞仕之品牌出貨，與大中公司
21 間仍可能有相互合作並採購對方產品之需求，亦無法透
22 過被上訴人單方預先洩漏此開發中產品資訊予大中公司
23 而達到滿足，反僅使大中公司獲得知悉競爭對手機密之
24 利益，是其執此主張，洵非可採。

25 (5)綜上，上訴人將系爭特瑞仕資料洩漏予大中公司，應認
26 已違反兩造間系爭保密合約第3條約定。

27 6.衡以上訴人為電子公司，商品細節及銷售狀況為市場策略
28 之重要依據，業務秘密之重要性自不待言，被上訴人洩漏
29 依其職權不應取得之客戶資料，對上訴人及所營事業造成
30 潛在危險甚鉅，兩造間勞雇信賴關係已完全破滅，客觀上
31 難以期待上訴人採用解雇以外之懲處手段而繼續僱傭關係

，應認其違反勞動契約情節重大，故上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，無違解雇最後手段性，應屬合法。至勞基法第12條第2項固明定以第1項第4款規定終止契約，應自知悉其情形之日起30日內為之，惟上訴人主張係於106年8月11日授權被上訴人主管孫良法進行調查後，始知悉上開情事等語（見原審卷第142頁），被上訴人對此並無爭執，是應認上訴人於同年9月6日為終止權之行使，未逾該條規定之30日除斥期間，要屬適法。

(二)上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，既屬合法，即生效力，不構成違反勞動契約或勞工法令之情事，則被上訴人依兩造間勞動契約及勞基法第22條第2項本文規定，請求上訴人給付合法終止後自106年9月7日起至同年9月22日止之薪資3萬4,240元，另依勞基法第14條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費31萬4,759元，均屬無據，不應准許。

六、綜上，被上訴人依勞動契約、勞基法第22條第2項本文、第14條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付薪資3萬4,240元及資遣費31萬4,759元，合計34萬8,999元本息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認均不足以影響判決之結果，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	12	月	19	日
			勞工法庭		審判長法官		蕭錫証		
					法官		劉逸成		
					法官		謝佳純		

01 以上正本係照原本作成。

02 本件判決不得上訴。

03 中 華 民 國 108 年 12 月 19 日

04 書記官 鄭伊汝