

智慧財產及商業法院刑事判決

110年度刑智上更(一)字第3號

上訴人 臺灣臺北地方檢察署檢察官
被告 林碧玉

共同

選任辯護人 張紹斌律師
王皓律師

上列上訴人因違反營業秘密法等案件，不服臺灣臺北地方法院104年度訴字第617號，中華民國107年10月26日第一審判決（起訴案號：臺灣臺北地方檢察署104年度偵字第1908號），提起上訴，經本院107年度刑智上訴字第43號判決後，經最高法院第一次就被告林碧玉於起訴書犯罪事實欄一(一)所載之背信及妨害電腦使用罪嫌部分發回更審，本院判決如下：

主 文

原判決關於起訴書犯罪事實欄一(一)所載林碧玉被訴背信部分無罪及妨害電腦使用部分公訴不受理均撤銷。

林碧玉犯背信罪，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日；與已判決確定之犯營業秘密法第13條之1第1項第3款之罪部分，應執行有期徒刑拾月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。

事 實

一、林碧玉自民國98年11月30日起至101年3月30日止，任職於聯發科技股份有限公司（下稱聯發科公司）人力資源部內招募部門之副理，負責處理具有經濟上價值及對公司財產完整性之保持具有利益之人才招募業務，依聯發科公司聘僱契約書及聯發科技智權資訊保護規範提醒等規定負有保密義務，非經聯發科公司之同意或主管核准，不得任意複製工作上所接觸之人事機密資訊，或將之寄送至自己私人或未經准許之電子信箱，且於離職後應將其工作上所持有之機密資訊檔案或

01 文件交還聯發科公司，並不得加以利用，如經聯發科公司告
02 知應刪除、銷毀後，應即刪除、銷毀，竟為日後自己成立獵
03 人頭公司即艾特管理顧問有限公司（下稱艾特公司）增加人
04 才資料庫所需，意圖為自己不法之利益，並基於損害聯發科
05 公司之利益，於即將離職之際，利用任職於聯發科公司人力
06 資源部門之機會，未經許可將聯發科公司所有僅限內部使用
07 之人事資料，即檔案名稱為「00000000 _職前工作彙整.xls
08 」、「00000000_全公司.XLS」、「MM & informax.xls」、
09 「特定經驗員工_0112.xlsx」之電子檔案（如本院107年度
10 刑智上訴字第43號【下稱前審】刑事判決附表一編號1、2、
11 3、5），以及屬於聯發科公司營業秘密及財產之銷售業務
12 員名單（含每位業務員負責對應之工作區域、產品線及客戶
13 名單），即檔案名稱為「WW Sales Marketing 00000000_to
14 Mandy.xlsx」之電子檔案（如本院前審判決附表一編號4，
15 並與編號1、2、3、5合稱為系爭人資檔案，被告林碧玉犯營
16 業秘密法第13條之1第1項第3款之罪部分已判決確定），以
17 其聯發科公司電子郵件信箱（00000000 0000000000000000）寄
18 送電子郵件夾帶附檔傳輸方式，於本院前審判決附表一所示
19 時間傳送至其私人使用之電子郵件信箱（000000000000000000
20 0000000000）而違背其任務。嗣聯發科公司發現後，遂於10
21 2年6月3日寄發存證信函要求林碧玉應立即刪除或銷毀系爭
22 人資檔案，林碧玉雖於同年月26日簽署聲明書回覆聯發科公
23 司表示已刪除或銷毀，然實際上並未刪除或銷毀，且於離職
24 後仍持續利用所持有之系爭人資檔案，由自己或艾特公司向
25 聯發科公司挖角人才，致生損害於聯發科公司保有系爭人資
26 檔案之利益。嗣經聯發科公司提起刑事告訴，並於103年10
27 月24日由法務部調查局北部地區機動工作站（下稱調查局）
28 執行搜索查扣林碧玉所有之筆記型電腦 1台將之鑑識還原
29 後，始悉上情。

30 二、案經聯發科公司告訴暨調查局報請臺灣臺北地方檢察署檢察
31 官偵查後起訴。

理由

壹、審理範圍：

本案經最高法院110年7月29日110年度台上字第3903號刑事判決撤銷被告林麗玉被訴如起訴書犯罪事實欄一之(一)所載關於背信部分，並以其被訴如起訴書犯罪事實欄一之(一)所載，與背信罪想像競合之妨害電腦使用罪部分，基於審判不可分原則，併予發回。從而本案更審自應以檢察官就被告林碧玉於起訴書犯罪事實欄一(一)所載之背信及妨害電腦使用罪嫌為審理範圍，合先敘明。

貳、有罪(背信)部分：

一、證據能力之認定：

(一)本案認定犯罪事實所引用之供述證據(證人○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○、○○○等人)，均為其等於檢察官偵查中或原審審理中所為之證述，且無顯不可信之情況，依刑事訴訟法第159條之1第1、2項之規定，均得作為證據。

(二)本判決引用以下告訴人所提出之電子郵件往來紀錄及檔案、電話撥出或撥入比對紀錄及其列印資料等，被告林碧玉及其辯護人雖爭執其證據能力，惟該等文書資料依其性質，均係電腦機器自動生成，由告訴人直接以電腦列印功能輸出後所提出之紀錄文書，並用以認定相關被告與他人間有依電子郵件或電話紀錄所顯示內容相互聯繫之事實，並非屬「被告以外之人於審判外之言詞或書面陳述」之供述證據範疇，而屬書證。是該等文書資料並非供述證據，無傳聞法則規定之適用，祇需合法取得，並於審判期日經合法調查，即可容許為證據(最高法院101年度台上字第4685號刑事判決意旨參照)。本院審酌該等紀錄文書具有形式上之真實性，並非違法取得，復經本院於審理中提示予被告林碧玉及其辯護人表示意見，業經合法調查，故認該等電子郵件往來紀錄及檔案、電話撥出或撥入比對紀錄及其列印資料，均具有證據能力。

(三)至本判決認定犯罪事實所引用之其他文書證據，檢察官及被

告、辯護人於本院審理時均未主張排除該等書證之證據能力，且迄於本院言詞辯論終結前均未表示異議，本院審酌前開書證亦非公務員違背法定程序所取得，依刑事訴訟法第158條之4反面解釋，上揭文書證據，均應認有證據能力。

二、認定被告林碧玉犯罪之理由：

(一)訊據被告林碧玉矢口否認前揭背信之犯行，辯稱：伊工作上常需要開會討論告訴人即時的招募狀況，或直接匯報主管尋找關鍵人才，需要大量的工作時間，伊在職期間，告訴人積極用各種方式大量挖角其他目標公司的人才，尤其是IC設計公司，又告訴人積極鼓勵內部員工提供所有知道前公司優秀人才給招募同仁或主管，亦會用獎金吸引員工推薦，告訴人雖有要求員工簽署智權保護規範，但又鼓勵員工去揭露前公司的人事資料，這些資料在公司內部流傳，讓伊覺得這些資料是可以透過工作隨時取得並應用於當時的工作中。又因人事資料可以重複使用，不是每次申請就可以很快拿到，故告訴人內部以電子郵件寄送人事資料是常態作為，且告訴人提供之Citrix遠端連線方式很容易斷線遲延，伊才會將手上一些即時人事資料寄回伊自己私人信箱等語。辯護要旨略以：

(1)被告林碧玉係任職於告訴人擔任人力資源部內之主任管理師，並非為告訴人處理財產上事務之人，自無從構成刑法上之背信罪，且被告林碧玉究係違反何種任務，未見起訴書指明，被告林碧玉將告訴人系爭人資檔案寄送到自己信箱即便違反告訴人規定，究竟造成告訴人受到何種財產上損害，告訴人並未具體特定，並不構成背信罪。(2)被告林碧玉下班返家後仍有各階層主管持續交辦事項，或有日常性或急迫性之專案須持續進行，或因上班時間聯絡其他企業人才不易，必須在家處理公司事務，需參考系爭人資檔案，故其為完成告訴人交付之工作而寄送上開資料，本屬任務上或工作上所需要之行為，並非出於損害告訴人之意圖，主觀上並無背信犯意，客觀上亦無違背任務之行為。雖告訴人有提供Citrix遠端連線方式給員工使用，但因操作功能之限制及遠端電腦連

線遲滯等不便利之情況，致工作效率不佳，尚不能認為被告林碧玉將系爭人資檔案傳送至私人信箱以完成告訴人任務，即評價為違背任務之背信行為。(3)本案並無證據認定系爭人資檔案曾用於艾特公司招募告訴人員工使用，且原判決已認定自被告林碧玉於101年3月30日離職後至同年12月底，僅有5通零星電話係自林碧玉之手機或艾特公司之市話撥打至告訴人員工分機，撥打日期不僅與系爭人資檔案之寄發時間相距甚遠，系爭人資檔案中亦無告訴人員工之分機號碼。況且，告訴人前員工○○○○、○○○○、○○○○、○○○○、○○○○共5位於偵查中均證稱彼等離職與被告林碧玉無關，故上訴意旨認被告林碧玉係基於背信之主觀犯意而寄發系爭人資檔案至私人信箱，缺乏實據。(4)系爭人資檔案性質上均屬告訴人職員之個人資料，僅為個人資料保護法之範疇，與營業秘密法所定「技術性資訊」或「商業性資訊」之要件不相當，其檔案內容為一般人得知悉，不具秘密性。又告訴人乃IC設計公司，其最有價值資產係員工研發之技術，而非員工之個人資料，員工應徵時提供個人資料為人事管理之用，不因此即成為告訴人之營業秘密。(5)又系爭人資檔案並非被告林碧玉明知而有意存放，除存放於「Talents」資料夾外，均係電腦自動備份生成，因被告林碧玉不諳電腦操作所致，導致事後有部分檔案散落不同資料夾而疏忽未予刪除，或不知檔案自動備份所在位置而漏未刪除，後來經調查局鑑識還原後始知並非所有檔案均已刪除，足認被告林碧玉主觀上並無違反營業秘密法之犯意等語。

(二)關於違背任務部分：

- 1.關於被告林碧玉自98年11月30日起至101年3月30日止，任職於告訴人之人力資源部招募部門副理，負責人才招聘業務，其任職時曾簽署「聯發科技智權資訊保護規範提醒」（共2份，日期分別為98年11月30日、101年3月22日），然於本院前審判決附表一之時間以電子郵件夾帶附檔傳輸之方式，傳送告訴人所有如本院前審判決附表一所示之系

01 爭人資檔案至其個人使用之電子郵件（000000000000000000
02 0000000000 ），且於收受告訴人於102年6月3日寄發之存
03 證信函要求立即刪除或銷毀系爭人資檔案後，林碧玉曾於
04 102年6月26日簽署聲明書回覆聯發科公司表示「本人於聯
05 發科公司就職期間為便利行使工作職務需求，轉寄工作資
06 料至私人信箱。本人謹此承諾已將所有轉寄出之資料銷
07 毀/ 刪除，不以任何方式保存、利用、發表、提供、洩漏
08 聯發科技的各種書面紀錄及相關資料…」等情，業據被告
09 林碧玉供承在卷（本院前審卷二第543、545頁），復有被
10 告林碧玉簽署之聘僱契約書、人事資料表、聯發科技智權
11 資訊保護規範提醒、附表一所示系爭人資檔案之電子郵件
12 及檔案列印資料、102年6月3日存證信函、同年6月26日聲
13 明書等可稽（臺灣臺北地方檢察署103年度他字第9856號
14 【下稱103他9856號】卷一不公開卷第14、15頁、第30至3
15 4頁、第36至38頁、第53至66頁、卷二第8、9頁、臺灣臺
16 北地方檢察署104年度偵字第1908號【下稱104偵1908號】
17 卷一不公開卷第3至69頁），此部分之客觀事實堪認屬
18 實。

19 2.被告林碧玉於102年6月3至26日，確未刪除如本院前審判
20 決附表一所示系爭人資檔案：

21 被告林碧玉於收受前開告訴人之存證信函後並未立即刪除
22 或銷毀系爭人資檔案，經調查局於103年10月24日搜索查
23 扣林碧玉所有之筆記型電腦1台並予以鑑識還原後，發現
24 被告林碧玉筆記型電腦內如本院前審判決附表一編號1之
25 「00000000_職前工作彙整.xls」檔案係於103年8月20日
26 及21日遭刪除、編號2之「00000000_全公司.XLS」檔案係
27 於103年8月21日遭刪除、編號3之「MM & informax.xls」
28 檔案係於103年8月21日遭刪除、編號4之「WW Sales Mark
29 eting 00000000_to Mandy.xlsx」檔案係於103年8月20日
30 刪除、編號5之「特定經驗員工_0112.xlsx」檔案之最後
31 刪除日期則係103年6月20日等情，有調查局104年4月7日

調資伍字第10414506390號函所附104051鑑識報告、原審電話紀錄及原審法官開啟調查局由被告林碧玉電腦所匯出檔案內容等證據在卷可憑（104偵1908號卷二第2至5頁背面、原審卷三第66至67頁、原審卷五139頁）。足認被告林碧玉於102年6月3日接獲告訴人之存證信函後，迄同年6月26日簽立聲明書回覆之前，確實未刪除如本院前審判決附表一所示系爭人資檔案無誤。

3.系爭人資檔案之內容（104偵1908號不公開卷第3至69頁之系爭人資檔案列印資料）：

(1)本院前審判決附表一編號1檔案「00000000_職前工作彙整.xls」之內容為「聯發科公司內673位曾經在HTC等百大電子、科技、半導體相關公司任職過的同仁之學經歷、職級、任職部門、年籍資料、職稱進行彙整之製表。」；

(2)本院前審判決附表一編號2檔案「00000000_全公司.XLS」之內容為「聯發科公司86年設立開始直到100年間，3848位（之後更新為3892位）曾在聯發科公司任職的人事資料，包含員工姓名、任職部門、年籍資料、學歷、前份工作內容、職等。」；

(3)本院前審判決附表一編號3檔案「MM & informax.xls」之內容為「聯發科公司內部47位曾任職迅宏等公司之名單，包含其學經歷、職級、任職部門、年籍資料、職稱，及前雇主與職稱、離職原因等人事資訊。」；

(4)本院前審判決附表一編號4檔案「WW Sales Marketing 00000000_to Mandy.xlsx」之內容為當時負責市場行銷之同仁名單、學經歷、職級、任職部門、年籍資料、職稱、年度考績（PMD），並包括業務員負責對應之工作區域、產品線及客戶名稱。」；

(5)本院前審判決附表一編號5 檔案「特定經驗員工_0112.xlsx」之內容為「聯發科公司於101年1月間為瞭解特定

01 工作屬性的人才來源，就348名曾任職百大電子、科
02 技、半導體產業公司之員工經歷資訊建檔。」

03 4.被告林碧玉之保密義務：

04 (1)依前揭聯發科技智權資訊保護規範提醒載明：「1. 未經
05 授權不要傳輸、攜出、列印、傳真或用其他方式散佈、
06 複製、使用聯發科公司之機密資訊，而機密資訊指一切
07 非公眾所知之資訊，不論有無標示機密，包含但不限於
08 Source Code、Design Document、Sales Information
09 、DMS、Project Server、公布欄資訊、組職圖、通訊
10 錄、e-Learning教材等。2. 請不要上傳、下載或以任何
11 方式複製、傳輸任何機密資訊到非聯發科技網路空間或
12 未經聯發科技准許使用之儲存媒體，也不要以電子郵件
13 寄送聯發科技公司機密資訊到未經聯發科技准許之郵件
14 帳號。」（103他9856號卷二第8頁）。

15 (2)依被告林碧玉於101年3月22日簽立之聯發科技智權資訊
16 保護規範提醒亦載明：「3. 請於離職前依主管指示方式
17 確實完成工作交接，並將其所持有或管領之聯發科技的
18 器材、資料或一切複製品、重製品、合成物、影本、抄
19 本、節本或譯本交還，且離職後不得以任何方式利用之
20 。」（103他9856號不公開卷一第38頁）。

21 5.被告林碧玉就應予保密之系爭人資檔案違反其與告訴人間
22 應盡之保密契約義務：

23 系爭人資檔案均為告訴人應予保密之機密資料或僅供內部
24 使用之檔案資料，不可外流或擅自利用，被告林碧玉並無
25 取得或利用之權限，此經時任告訴人人才發展部專案經理
26 即證人○○○（英文名000000）於原審證述：伊為林碧玉
27 之直屬主管，林碧玉之主要工作內容為負責招募高階人才
28 ，大部分是透過獵人頭公司或內部同仁的推薦，林碧玉不
29 可以取得內部人事資料，且依公司規定不可能將人事資料
30 寄到自己私人的電子郵件，關於本院前審判決附表一編號
31 1 檔案是當時要做一個尋找手機軟體的人才的專案，所以

請有權限的同仁把過往有待過特定公司的同仁找出來，機密等級至少是Confidential B，編號2 檔案內容已超過伊的權限，伊不清楚林碧玉如何取得，這不是伊部門的業務範圍，連伊招募部門都沒有權限取得這些資料，編號3 檔案是當時針對曾待過迅宏跟凌陽兩家公司人才挖角製作，雖跟業務相關，但不可寄到個人信箱，編號4檔案伊記得是SAB專案，公司內部的Sales與Marketing人才分佈及負責的客戶是哪些，這是非常機密的資料，是從○○○處取得的，當時林碧玉只要做一張PTT就結束了，編號5檔案是由○○○製作的，機密等級是Internal Use等語（原審卷五第145至148頁、第152 頁背面）。又告訴人當時人力資源部之總經理即證人○○○（英文名00000 ）亦於原審中具結證述：林碧玉應該不能接觸內部人事資料，也就是SAP，這些都是最機密的資料，她的工作是對外徵才，沒有權限去接觸 SAP，林碧玉的工作不需要將資料寄到自己信箱，我們公司有提供員工電腦及在外接觸公司系統的環境，她可以在公司外登錄就可取得她需要的資料，完全不用把公司的人事資料寄到自己信箱等語（原審卷五第65至66頁）。是以，被告林碧玉將告訴人應予保密之系爭人資檔案寄送到自己私人之電子信箱留存，且於離職後並未主動交還，復經告訴人以存證信函通知刪除後仍不予刪除或銷毀，顯已違反其與告訴人間應盡之保密契約義務無訛。

6.被告林碧玉就有為自己不法利益之意圖：

(1)被告林碧玉於離職之前已在積極籌設成立艾特公司，此經證人○○○於偵訊中具結證述：伊是獵人頭公司包爾斯公司之實際負責人，約100年底，林碧玉詢問伊意見，說她想轉職做獵人頭公司問伊的意見，伊覺得林碧玉很適合，因為她做事很積極，後來伊就以股東的身份投資林碧玉，艾特公司的名字是林碧玉取的，設立公司的事是林碧玉去處理，101年3月23日伊把身分證給她，林碧玉給會計師去申請公司，所以是在這之前談定的等語

01 明確（104偵1908號卷一第10至11頁），並有被告林碧
02 玉於100年2月2日、3月19日、3月22日、3月29日與會計
03 師事務所或○○○討論設立獵人頭公司往來電子郵件在
04 卷可稽（本院前審卷一第247至255頁）。

05 (2)艾特公司嗣於101年5月17日設立登記，被告林碧玉並擔
06 任該公司之負責人，此有被告林碧玉之名片及公司登記
07 資料在卷可佐（103他9856號不公開卷一第43、44
08 頁）。又參酌證人○○○之證述：伊覺得很難取得高科
09 技公司內部的人事及專長資料，如果從事獵人頭公司可
10 以取得科技業公司內部研發人員專長及基本資料，伊覺
11 得很有幫助，可以增加人才來源等情（104偵1908號卷
12 一第11頁背面）。依此，可見被告林碧玉違反保密義務
13 而取得、留存及未刪除系爭人資檔案之目的，無非係日
14 後欲增加自己成立之艾特公司之人才資料庫，以便於日
15 後向告訴人進行獵人頭工作，顯然其在寄出系爭人資檔
16 案至其私人信箱而尚未離職之際，即有為自己不法利益
17 之意圖甚明。

18 (3)雖被告林碧玉以下班後因工作需要或方便聯絡、或告訴
19 人有急迫性專案需要進行，並無背信之犯意等理由為辯
20 ，並有被告林碧玉自100年11月23日至101年1月19日之
21 聯發科公司電子郵件往來紀錄之內容及自100年11月至
22 101年3月之電子郵件說明可參（原審卷五第187至256頁
23 、本院卷二第29至301頁）。然查：

24 ①依告訴人公告日為100年1月1日之智權資訊保護規範
25 標準（Proprietary Information Management Manua
26 l-Standard，第3版）第3.3.6條第(4)項B規定，業務
27 上須以電子郵件對外傳送內部使用級以上資料，應經
28 主管核准後始可傳遞，且寄送時必須複本通知主管等
29 語（104偵1908號卷一第40頁）。被告林碧玉於寄送
30 系爭人資檔案至自己私人信箱時，從未依前開規定取
31 得主管之核准並同時寄送複本通知主管，且被告林碧

01 玉之主管係透過公司的稽核單位才發現，此經被告林
02 碧玉之主管即證人○○○、○○○分別證述在卷（原
03 審卷五第145頁背面、第65頁背面至第66頁、104偵19
04 08卷一第12頁背面）。

05 ②被告林碧玉之工作性質是對外徵才，並沒有權限去接
06 觸SAP，不需要將機密資料寄到自己信箱，且告訴人
07 有提供員工電腦及在外接觸公司系統的環境，被告林
08 碧玉可以在公司外登錄就可取得她需要的資料，完全
09 不用把公司的人事資料寄到自己信箱等情，亦經證人
10 ○○○證述如前（原審卷五第65至66頁），且被告林
11 碧玉亦不爭執有申請告訴人提供之Citrix帳號，得以
12 遠端連線方式進入公司內部系統工作，顯然並無未經
13 許可私下寄出或留存系爭人資檔案之必要。

14 ③觀諸被告林碧玉因工作關係收受如本院前審判決附表
15 一編號1至4之檔案，與擅自寄送至自己私人信箱之時
16 間，至少相隔約3至10個月；編號5之檔案至少相隔1
17 個月以上的時間（惟被告林碧玉於101年2月9日申請
18 留職停薪，卻仍於101年2月22日寄送編號5 之檔案至
19 其私人信箱），且依證人○○○於原審之證述（原審
20 卷五第146至148 頁），可知系爭人資檔案除與被告
21 林碧玉之業務無關（如編號4 ）外，有些於專案結束
22 或工作完成後即無再留存參考而寄至自己信箱作後續
23 處理之必要（如編號1、2、3、5）。依此，顯見被告
24 林碧玉寄送系爭人資檔案之目的實與其處理業務無
25 關。

26 ④再參酌時任告訴人助理管理師之○○○於檢察官偵查
27 中具結證述：在公司召募部門有權限將人事資料全部
28 下載的，只有伊一個人，我們人才召募部門的同事如
29 果需要瞭解公司員工的人事背景資料，就會請伊提供
30 ，就會用電子郵件叫伊蒐集特定資料，該郵件同時有
31 副知主管○○○，伊就會依照郵件指定的要求去篩選

01 出公司的員工資料，再回給該名提出需求的同仁，並
02 副知○○○等語（104偵1908號卷一第47至48頁）。
03 可知被告林碧玉如因招募專案工作而有特定人事資料
04 之需求，僅須向有權限取得之○○○提出指定範圍之
05 要求並副知主管即可，其捨此不為，竟辯稱進行特定
06 招募專案有引用參考系爭人資檔案之必要，並非可
07 採。

08 ⑤準此，被告林碧玉前揭辯解顯不足採。況且，倘可以
09 由被告林碧玉以加班需求自行判斷或認定有參考系爭
10 人資檔案之必要，即可不依照告訴人規定為之，則告
11 訴人與被告林碧玉間所簽署前揭相關保密規範豈非流
12 於具文，足認被告林碧玉具有為自己不法之利益及損
13 害告訴人利益之不法意圖，堪予認定。

14 7.被告林碧玉取得及利用系爭人資檔案之目的：

15 (1)被告林碧玉於離職後或成立艾特公司之後，持續不斷利
16 用先前取得之系爭人資檔案，聯絡告訴人員工進行獵人
17 頭工作，此經證人即艾特公司員工○○○於偵訊中具結
18 證述：伊任職期間，林碧玉曾提供幾個聯發科公司員工
19 的公司分機、姓名給伊去聯繫獵人頭，當時艾特公司在
20 幫一家外商謀智公司（MOZILLA），是做手機的公司，
21 當時要找做手機軟體的工程師，林碧玉當時給伊幾個聯
22 發科公司員工的姓名跟分機，要伊去聯繫，伊印象中有
23 打過1、2通，但他們都沒有意願，林碧玉會跟伊講這些
24 名單中任職的部門等語（104偵1908號卷二第152頁）；
25 及證人即艾特公司員工○○○於偵訊中具結證述：伊剛
26 到職時，林碧玉教伊怎麼打電話去找人，他手上就有一
27 張紙，約8至10人列表，有姓名、分機號碼，林碧玉就
28 當場打給伊看，就問對方現在在做什麼，有沒有換工作
29 的打算，如果有的話，請對方提供履歷等語（104偵190
30 8號卷二第153頁）；及證人即艾特公司顧問○○○於偵
31 訊中具結證述：伊曾經打過電話給宏達電、華碩、展

01 星、聯發科等公司，林碧玉給的這些公司人才資料，關
02 於聯發科公司的聯絡方式，有人名、有一些有手機、有
03 一些有公司分機，有服務部門等語屬實（104偵1908號
04 卷二第160頁背面）。

05 (2)再者，當時告訴人員工確曾突然接到被告林碧玉或艾特
06 公司之來電進行挖角，對於渠等竟知悉其全名、專長或
07 分機等資訊係感到意外或突兀，此經證人○○○於偵訊
08 中具結證述：林碧玉在101年10月2日伊離職前一個多月
09 打分機來，先問伊有沒有認識學長學弟妹有手機介面專
10 長，她說有一間公司有要這方面人才，因伊覺得這間公
11 司還不錯，就跟她說伊在聯發科也快離職，自己有興趣
12 ，她說伊可以考慮看看等語（104偵1908號卷二第111
13 頁）；證人○○○於偵訊中具結證述：伊在聯發科公司
14 期間，林碧玉打了聯發科公司分機給伊，打來時就知道
15 伊的名字，問伊是不是○○○，問伊要不要找工作，她
16 可以幫忙介紹，因為伊不認識她，覺得很突兀，所以就
17 結束電話等語（104偵1908號卷二第111頁背面）；證人
18 ○○○於偵訊中具結證述：伊印象有接到獵人頭公司電
19 話，告訴伊有新的工作機會，很不尋常，是打分機進來
20 的，伊從來沒有接過獵人頭公司打辦公室分機，可能是
21 她有掌握資料，對方還企圖從伊瞭解其他同事的資訊，
22 但伊沒有給她等語（104偵1908號卷二第112頁）；證人
23 ○○○於偵訊中具結證述：伊在聯發科公司期間，有接
24 到一通獵人頭公司電話，問伊有沒有要離職，因當時伊
25 沒有離職意思，就沒有理他，對方知道伊的名字，且是
26 打電話到辦公室分機，伊當時也嚇一跳等語（104偵190
27 8號卷一第79頁背面）。

28 (3)又本院前審判決附表1編號4之檔案係告訴人之營業秘
29 密，且該部分被告林碧玉犯營業秘密法第13條之1第1項
30 第3款之罪，遭判有期徒刑6月業已確定，而該營業秘密
31 具有經濟價值，倘遭不法侵害，告訴人即受有相當於其

財產價值之損害（最高法院105年度台上字第1501號、104年度台上字第1589號民事判決意旨參照）。由此，堪認被告林碧玉於離職後顯然持續利用其留存告訴人所有系爭人資檔案，直接對告訴人員工進行挖角，更可以佐證被告林碧玉取得及利用系爭人資檔案之目的係在損害告訴人具財產價值之利益。

8.辯護意旨雖以被告林碧玉於101年3月30日離職後至同年12月底，僅有5通零星電話係自林碧玉之手機或艾特公司之市話撥打至告訴人員工分機，撥打日期不僅與系爭人資檔案之寄發時間相距甚遠，且系爭人資檔案中亦無告訴人員工之分機號碼等理由為辯。然查：

(1)依告訴人提供被告林碧玉離職後以自己手機門號或艾特公司以市內電話撥打告訴人員工分機之電話紀錄（103他9856號不公開卷一第17至18頁、卷二第30頁）可知，由被告林碧玉之手機或艾特公司之市內電話撥打至告訴人員工分機之紀錄，期間長達自101年8月7日起迄103年2月27日止（詳如本院前審判決附表二），並非僅有其101年3月30日離職後至同年12月底。

(2)又被告林碧玉離職前既為告訴人員工，本可由告訴人內部People Finder系統查得員工分機，且其未經許可取得系爭人資檔案之目的，既係欲用於增加艾特公司之人力資料庫，已如前述，縱其實際撥打電話予告訴人員工進行挖角行為之時間，距離其取得系爭人資檔案之時間已有相當時日，亦不影響其已違背保密義務行為之認定。

9.至於辯護意旨以告訴人前員工○○○、○○○、○○○、○○○、○○○共5位於偵查中均證稱彼等離職之原因與被告林碧玉無關等等。然觀諸系爭人資檔案乃為告訴人蒐集全公司員工個資並彙整歸納出之人才資訊，既可增加獵人頭公司之人才資料庫，以供其進行獵人頭工作，顯然對於被告林碧玉或艾特公司具有相當之財產價值或利益，而

告訴人以前揭保密規範令員工不得擅自取得持有，且於離職後應交還不得利用，除在維護公司之機密資訊外，亦同時在保護該份資料不被他人擅自利用而危害告訴人之利益，被告林碧玉未獲告訴人之許可授權，擅自違背保密義務取得系爭人資檔案，經告訴人要求刪除後仍未刪除並加以利用，而對告訴人職員進行挖角，即已損害告訴人保有系爭人資檔案之利益，告訴人員工之離職是否因被告林碧玉或艾特公司之挖角行為所致，並不影響其背信行為之成立。準此，辯護意旨上揭所辯均不足為被告林碧玉有利之認定。

(五)綜上所述，本件被告林碧玉所辯及辯護意旨均不足採，被告林碧玉之背信犯行事證明確，應依法論科。

三、論罪科刑及撤銷改判之理由：

(一)按企業與勞動者間所約定之保密約款，是否具有為他人處理事務之性質（即「他屬性」），並不能一概而論，某些事務處理之本身，依其事物本質，必須要保守其處理事務之秘密性，才能達到為本人處理事務之目的，此時保密約款，其實亦是處理事務之一部，不能認為僅是對向性之約定，而仍應認為具有「他屬性」。故企業與勞動者在勞動契約中約定勞工於任職該企業期間或於離職後一定時間內之不作為義務，應從契約整體而為解釋，認該不作為義務企業與勞動者約定處理事務時應盡之忠誠義務一環，不能任意將勞動契約中之不作為義務約款單獨取出，即謂該約款為對向性約定，進而認該約款內容僅係勞動者自己之不作為義務，並非為他人處理事務之內涵。若勞動者利用為企業處理事務之機會，為自己或他人之不法利益而進行違反該不作為義務之違背任務行為，即屬以不正方法違背對企業所負誠實信用及忠誠義務，除構成民事不履行給付（不作為）義務之責任外，亦應成立背信罪刑責。次按刑法第342條第1項之背信罪，係以為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之

01 利益，而為違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其
02 他利益為成立要件。自背信罪之罪質以觀，該罪為侵害財產
03 法益之犯罪，復參照該罪之立法理由載明：「至於事務之種
04 類，有專關於財產者，有關於財產並財產以外一切事宜者，
05 但本罪之成立惟以財產為限。」等旨，是以，該條所規定之
06 「事務」，應限於有關財產上之事務。謂「其他利益」，固
07 亦指財產利益而言。但財產權益，則涵義甚廣，有係財產上
08 現存權利，亦有係權利以外之利益，其可能受害情形更不一
09 致，如使現存財產減少（積極損害），妨害財產之增加，以
10 及未來可期待利益之喪失等（消極損害），皆不失為財產
11 或利益之損害（最高法院87年度台上字第3704號刑事判決意
12 旨參照）。又按背信罪所稱財產或其他利益上之損害，係指
13 減少現存財產上價值之意，凡妨害財產上增加以及喪失日後
14 可得期待之利益亦包括之，又所生損害之數額，並不須能明
15 確計算，祇須事實上生有損害為已足，不以損害有確定之數
16 額為要件（最高法院80年度台上字第2205號刑事判決意旨參
17 照）。準此，被告林碧玉違背任務之行為若使告訴人整體財
18 產價值之減少、或未來可期待利益喪失，即構成背信罪之既
19 遂，且其損害並不以有確定之數額為要件。

20 (二)再按行為後法律有變更者，適用行為時之法律；但行為後之
21 法律有利於行為人者，適用最有利於行為人之法律，刑法第
22 2條第1項定有明文。查本案被告林碧玉行為後，刑法第342
23 條第1項業於103年6月18日修正公布施行，而於同年6月20日
24 生效，修正前刑法第342條第1項規定：「為他人處理事務，
25 意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之利益，而為
26 違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其他利益者，
27 處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科3萬元（即銀元1,000
28 元x30倍=3萬元）以下罰金。」，修正後刑法第342條第1項
29 則規定：「為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利
30 益，或損害本人之利益，而為違背其任務之行為，致生損害
31 於本人之財產或其他利益者，處5年以下有期徒刑、拘役或

01 科或併科50萬元以下罰金。」經比較新、舊法，修正後刑法
02 第342條第1項規定並無較有利於被告之情形，依刑第2條第1
03 項前段規定，自應適用被告行為時即103年6月18日修正前之
04 刑法第342條第1項規定。

05 (三)本案被告林碧玉原係擔任告訴人之人力資源部員工，因其職
06 務內容接觸告訴人之機密資訊而與告訴人簽訂前揭聘僱契約
07 及保密規範，自應遵守告訴人訂定之機密資訊使用規則及業
08 務保密規範，況且告訴人從事半導體IC設計，而半導體IC設
09 計業並無廠房，最重要資產即為人才及藉由人才研發出來之
10 技術。人才資訊有其專有性及秘密性，也是半導體IC設計業
11 經營及營運策略的重要一環，此與一般製造業極為不同，更
12 是告訴人多年來居於全球領先地位之關鍵因素，本院前審判
13 決附表一編號4之檔案為告訴人具有財產價值之營業秘密，
14 業如前述，而本院前審判決附表一編號1、2、3、5所示之高
15 科技人才資料檔案，亦可謂為告訴人具有交易價值的重要資
16 產，乃因告訴人最重要之資產即為人才，每年投入之人才尋
17 找費用及培育費用高達數千萬元，被告林碧玉未獲告訴人之
18 授權且未支付任何代價，為成立或營運艾特公司之意圖，任
19 意將屬於告訴人之人事資訊寄送至其個人信箱，並挖角告訴
20 人之員工，實侵害應歸屬於告訴人利用權能之財產上利益，
21 此為林碧玉受委託為告訴人處理事務之重要一環，始能達為
22 告訴人處理事務之目的，故該保密義務自非僅為對向性之約
23 定。被告林碧玉為謀己利，未經許可將告訴人所有系爭人資
24 檔案寄到私人信箱，顯係違背對告訴人之誠實信用義務，更
25 違反與告訴人間明確約定對於機密資訊應予保密且不得利用
26 之不作為義務無疑。又被告林碧玉擅自違背保密義務取得系
27 爭人資檔案，且其中本院前審判決附表一編號4之檔案屬告
28 訴人之營業秘密，經告訴人要求刪除後仍未刪除，致生損害
29 告訴人具財產價值之利益，故核被告林碧玉所為，係犯103
30 年6月18日修正前刑法第342條第1項之背信罪（就本院前審
31 判決附表一所示之系爭人資檔案部分），及犯營業秘密法第

13條之1第1項第3款之持有營業秘密，經營業秘密所有人告知應刪除後不為刪除罪（就本院前審判決附表一編號4所示之檔案部分，此部分已判決確定）。又其先後多次將本院前審判決附表一所示系爭人資檔案寄至自己私人信箱之背信行為，均係於離職前之密接時間內所為，且均侵害同一法益，各行為之獨立性極為薄弱，依一般社會健全觀念，難以強行分開，在刑法評價上應視為數個舉動之接續實施，應論以接續犯之包括一罪。又被告林碧玉所為觸犯上開二罪名，犯意各別，行為互殊，應予分論併罰。

(四)原審判決關於被告林碧玉涉犯背信罪之部分，以公訴人所舉證據尚未達一般人不致有所懷疑而得確信為真實之程度，因不能證明被告林碧玉具有上揭犯行而判決無罪，依前所述，即有違誤。職是，檢察官提起上訴指摘及此，為有理由，自應由本院將此部分撤銷改判。

(五)爰以行為人責任為基礎，審酌被告林碧玉任職於告訴人公司負有忠實及保密義務，竟為自己不法利益，利用職務上機會取得告訴人應予保密之系爭人資檔案及營業秘密，不斷向告訴人挖角人才，不僅侵害告訴人持有之營業秘密，損害告訴人具財值價值之利益，且迄今仍未與告訴人達成和解，亦未坦承犯行之犯後態度，本應從重量刑；惟念及被告林碧玉並無前科紀錄，此有臺灣高等法院被告前案紀錄表可參（本院卷第481至483頁，素行尚可，以及碩士畢業之教育程度、目前經營艾特公司之經濟狀況（原審卷六第84頁），暨其犯罪機動、目的、手段，及最終已刪除告訴人之營業秘密檔案，且本案無證據顯示被告林碧玉或艾特公司有向告訴人挖角人才成功之實例等一切情狀，量處如主文所示之刑，並諭知易科罰金之折算標準，及與已判決確定之犯營業秘密法第13條之1第1項第3款之罪部分定其應執行之刑，以示懲儆。

四、不沒收之說明：

(一)按沒收、非拘束人身自由之保安處分適用裁判時之法律。本法總則於其他法律有刑罰、保安處分或沒收之規定者，亦適

01 用之。但其他法律有特別規定者，不在此限。105年7月1日
02 前施行之其他法律關於沒收、追徵、追繳、抵償之規定，不
03 再適用。刑法第2條第2項、第11條及刑法施行法第10條之3
04 第2項分別定有明文。被告行為後，刑法於104年12月30日
05 修正公布，並於105年7月1日施行。職是，本案關於沒收法
06 律條文之適用，應直接適用裁判時之法律規定，自無新舊法
07 比較之問題，應適用修正後刑法之相關規定，先予敘明。

08 (二)按供犯罪所用、犯罪預備之物或犯罪所生之物，屬於犯罪行
09 為人者，得沒收之。但有特別規定者，依其規定，刑法第38
10 條第2項定有明文。本案經調查局查扣鑑識後於104年4月24
11 日發還予被告林碧玉之筆記型電腦1台（編號A-3，見104偵1
12 4859卷第12至14頁），雖為被告林碧玉所有，然非供其犯罪
13 所用，且因其在私人電子信箱內原先留存之系爭人資檔案業
14 經刪除，被告林碧玉已無繼續持有系爭人資檔案，故無沒收
15 之必要，爰不予宣告沒收。至於扣案之媒合成功文件、應徵
16 者資料、人事資料等（原審104年刑保2217號、本院前審107
17 年智保管字第2282號），經核為被告林碧玉自告訴人公司離
18 職後，在艾特公司所製作之文件及資料，屬艾特公司所有，
19 且其內容無從確認與本案犯罪事實有關，亦非義務沒收之物
20 ，爰不予宣告沒收。

21 (三)檢察官另以：系爭人資檔案為告訴人蒐集、整理、建立以及
22 維護花費成本，有其經濟價值，告訴人於101年至103年間，
23 每年為獲取人才所支出之費用（包含員工推薦獎金及給予獵
24 人頭公司之報酬），即分別高達新臺幣（下同）600萬餘元
25 、300萬元甚至1,400萬餘元不等，平均每年支出高達766萬
26 餘元。故被告林碧玉自艾特公司成立後至103年8月刪除檔案
27 ，陸續利用告訴人之系爭人資檔案，經營時間長達2年4個月
28 ，獲取之犯罪所得應相當於告訴人所支出之費用，即因犯罪
29 獲取之利益約相當於1,787萬元等等（本院前審卷三第261頁
30 ）。惟查，被告林碧玉無任何代價即取得及利用系爭人資檔
31 案，固可享有該檔案資料所帶來之經濟價值，致生損害告訴

人之利益，然此究非其違背任務之犯罪所得，是以，檢察官認此為被告林碧玉之犯罪所得，並以此相當於告訴人支出之獲取人才費用，而請求應予沒收云云，尚屬無據，爰不予宣告沒收。

參、不另為公訴不受理部分：

一、公訴意旨略以：被告林碧玉為日後其所設立艾特公司所需，於其離職前，利用其任職人力資源部門之機會及權限，違反聘僱契約書及聯發科技智權資訊保護規範提醒內之規定，未經許可即將告訴人所有屬營業秘密(此部分已無罪確定)之系爭人資檔案，以聯發科公司電子郵件信箱寄送電子郵件夾帶附檔傳輸方式，傳送至其私人使用之電子郵件信箱，致生損害於聯發科公司。因認此部分另涉犯刑法第359條之妨害電腦使用罪嫌（即起訴書犯罪事實(一)中被告林碧玉被訴妨害電腦使用罪部分）。

二、按刑法第359條「無故取得、刪除或變更他人電腦或其相關設備之電磁紀錄，致生損害於公眾或他人者」之罪，依刑法第363規定，須告訴乃論。又依刑事訴訟法第237條第1項明定，告訴乃論之罪，應自知悉犯人之時起，於6個月內為之。

三、經查，告訴人係於103年10月2日向法務部調查局北部地區機動工作站對被告林碧玉提起其自100年11月15日至101年3月30日期間無故取得電磁紀錄之告訴，此有告訴人之刑事告訴狀在卷可憑（103他9856號卷一第5至11頁）。惟依告訴人之前於102年6月3日寄送存證信函通知要求被告林碧玉刪除系爭人資檔案時，該存證信函載明「主旨：為通知台端立即刪除、銷毀其所不法持有聯發科技股份有限公司（以下簡稱本公司）機密資料事，敬請查照辦理為荷！說明：二、台端於在職期間，竟於未經本公司授權或同意下，大量重製公司機密資料（附件二），顯已嚴重違反其保密義務…」等語，且該存證信函附件二內容即為被告林碧玉以電子郵件夾帶附檔傳輸之方式，傳送如附表一所示系爭人資檔案至被告林碧玉

01 私人使用之電子郵件信箱，此有上開郵局存證信函及該信函
02 附件二附卷可稽（103他9856號卷一第53至65頁）。依此，
03 顯見告訴人至遲於102年6月3日寄發存證信函時，早已知悉
04 被告林碧玉以電子郵件夾帶附檔傳輸方式寄送系爭人資檔案
05 至其私人使用之電子信箱行為，始而發函要求被告林碧玉刪
06 除、銷毀其所寄送之檔案。是以，告訴人斯時既已知悉被告
07 林碧玉此部分犯罪嫌疑，即應提出告訴，卻遲於103年10月2
08 日始對被告林碧玉此部分行為提出告訴，已逾告訴期間。

09 四、檢察官上訴意旨雖以：告訴人於102年6月3日以存證信函要
10 求被告林碧玉刪除系爭人資檔案，斯時並未發現有任何實際
11 損害發生，而被告林碧玉於同年6月26日簽立聲明書亦已承
12 諾將系爭人資檔案刪除在案，故告訴人當時基於善意相信被
13 告林碧玉之承諾，並不知悉林碧玉仍然留存檔案，亦不知悉
14 被告林碧玉仍然持續挖角告訴人員工。然至另案有人於103
15 年8月底遭搜索訊問時自承係遭被告林碧玉挖角，迄調查局
16 於同年10月24日對被告林碧玉發動搜索後，告訴人方始確認
17 被告林碧玉並未履行其承諾而於102年6月3日以後仍然繼續
18 使用系爭人資檔案，並持續挖角告訴人員工造成告訴人之損
19 害。是告訴人於斯時方知悉確認受有損害，故於103年10月
20 2日對被告林碧玉提起告訴，未罹於告訴期間等等。惟查，
21 妨害電腦使用罪雖為結果犯，然於被告林碧玉無故取得、於
22 離職後仍持有而未刪除系爭人資檔案，即已對告訴人保有系
23 爭人資檔案之機密資訊利益造成損害，並非於日後持續挖角
24 告訴人員工或調查局發動搜索後始發生，且告訴人既於102
25 年6月3日以存證信函要求被告林碧玉刪除系爭人資檔案，斯
26 時既已明確知悉被告林碧玉此部分之犯罪嫌疑，即應起算6
27 個月之告訴期間，並不因被告林碧玉於102年6月26日回覆告
28 訴人承諾已刪除而中斷或有影響，故上訴意旨以告訴人係於
29 103年10月2日提出此部分妨害電腦使用罪之告訴，並未罹於
30 告訴期間，即非可採，此部分上訴並無理由。

31 五、從而，此部分妨害電腦使用罪犯行，因已逾告訴期間，本應

01 為不受理判決，惟因起訴意旨認與被告林碧玉所犯背信罪部
02 分具有想像競合犯之裁判上一罪關係，爰不另為不受理之諭
03 知。準此，原判決此部分另對被告林碧玉逕為不受理判決之
04 諭知，即有未合。上訴意旨認告訴人之告訴未罹於告訴期間
05 雖無理由，已於前述，然原判決既有前述違誤之處，自仍應
06 由本院予以撤銷。

07 據上論斷，應依智慧財產案件審理法第1條，刑事訴訟法第368
08 條、第369條第1項前段、第364條、第299條第1項前段，刑法第2
09 條第1項、第11條、修正前第342條第1項、第41條第1項前段、第
10 51條第5款，判決如主文。

11 本案經檢察官李彥霖提起公訴，檢察官吳春麗於原審到庭執行職
12 務，檢察官李豫雙提起上訴，及檢察官鍾鳳玲於第二審到庭執行
13 職務。

14 中 華 民 國 110 年 12 月 9 日

15 智慧財產第二庭

16 審判長法 官 汪漢卿

17 法 官 彭洪英

18 法 官 曾啓謀

19 以上正本證明與原本無異。

20 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
21 敘述上訴理由者，並得於提起上訴後20日內向本院補提理由書
22 （均須按他造當事人之人數附繕本）「切勿逕送上級法院」。

23 中 華 民 國 110 年 12 月 16 日

24 書記官 丘若瑤