

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第19號

原告 曾于倩

訴訟代理人 賴政旭

武傑凱律師

被告 晶心科技股份有限公司

法定代理人 林志明

訴訟代理人 王宇晁律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月13日辯論終結，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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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255條第1項第2、3款定有明文。本件原告起訴時原訴之聲明為：「(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告至少新臺幣（下同）354,267元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息」（見本院卷一第7頁），嗣於民國113年11月5日言詞辯論期日變更前開第2項聲明為：「被告應給付原告至少1,636,133元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨自112年11月29日起至原告復職日止，按月給付原告100,000元」（見本院卷二第69頁）。原告所為訴之變更，其請求之基礎事實同一，且屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭說明，尚無不合，應

予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自111年12月5日起受僱於被告擔任品質及安全經營處專案經理，約定每月本薪97,600元，每月伙食津貼2,400元，年金1個月月薪，端午及中秋各0.5個月月薪，雙方並簽訂聘雇保密契約書（下稱系爭聘僱契約）、保密約款（下稱系爭保密約款）。原告工作期間均勤懇工作，豈料被告突於112年11月29日以電子郵件告知原告有於112年10月31日未經主管同意大量複製機密文件之情事，而依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造間之勞動契約。

(二)原告於業務範圍內本須大量接觸、閱覽被告文件，並負責新增、改版文件，因工作需求及方便於被告會議室作業，始將資料以複製或電子郵件傳送等方式移轉至其他公務電腦作業，屬正當履行職務，並經被告授權，實無違反系爭聘僱合約或被告工作規則。被告雖提出原告下載機密文件紀錄及電腦監控伺服器錄影光碟，然該書面文件為被告自行製作，原告難以查知內容是否經增刪修改，及錄影影像與原告下載之檔案是否同一，應由被告負舉證之責。縱認原告有違反系爭聘僱契約及系爭保密約款之情事，然原告於被告任職期間從未受被告告知或糾正，倘原告確有誤為下載儲存資料，亦係業務執行之偶發事件，非屬故意行為，對被告及其所營事業並無危險或損失，被告應舉證該情事符合勞動基準法第12條第1項第4款所稱「情節重大」之要件。再者，被告亦應衡酌是否有教育輔導、考績扣減、降職扣薪等對原告權益影響較輕之措施，被告未給予原告說明澄清機會，逕予終止兩造間之勞動契約，不符解僱最後手段性原則，有違憲法保障工作權之意旨，而與勞動基準法之規定不符。

(三)原告遭被告不法解僱，應認被告拒絕受領原告所提供之勞務，原告無補服勞務之義務，被告應按月給付原告薪資，且原告得向被告請求112年12月至114年1月13日之薪資暨伙食

01 津貼1,300,000元【計算式： $100,000 \times (13 + 13/30) = 1,34$   
02 3,333元，元以下四捨五入，下同】、112年年終獎金97,600  
03 元、113年端午及中秋節獎金各97,600元、113年年終獎金9  
04 7,600元，合計共1,636,133元。並聲明：

05 1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

06 2.被告應給付原告至少1,636,133元及自起訴狀繕本送達被  
07 告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，  
08 暨自112年11月29日起至原告復職日止，按月給付原告10  
09 0,000元。

## 10 二、被告答辯：

11 被告之內外部文件資料係由品質安全經營處部門之文件管制  
12 中心（Document Conton Center，下稱DCC）負責登錄ISO  
13 文件管理模組系統（下稱BPM系統），並進行初審、會簽、  
14 生效發佈管理及維護，全體員工皆須透過使用者名稱及密碼  
15 在BPM系統內閱覽文件。原告任職DCC之工作內容包含(一)文件  
16 新增改版、調閱及作廢會簽作業；(二)校對檢查、內外部文件  
17 發佈管制；(三)管制文件調閱申請及識別浮水印等，原告並知  
18 悉被告制定之一般作業文件與資料管制程序、資訊系統管理  
19 程序等工作規則。112年11月間，因原告向被告申訴其工作  
20 量過大，被告乃指示資訊部門透過「Cloud Insight數據中  
21 心基礎架構洞察軟體」調查原告使用公司電子信箱和網路之  
22 情形，藉以瞭解其工作情形，始發現原告利用其有進入公司  
23 伺服器T槽之特殊權限，自112年9月22日起至同年11月28日  
24 止，大量複製顯非工作需要及正常使用之各部門機密文件檔  
25 案，並以電子郵件傳送至外部之個人信箱，以供己將來使  
26 用。若原告須進行文件之管理、維護等作業，直接於BPM系  
27 統上操作即可，並無複製帶回家作業之可能，原告稱因其上  
28 班時間做不完，將工作上需要的資料複製帶回家處理等語，  
29 顯屬杜撰。原告雖又稱其開啟公司機密文件檔案係要檢查浮  
30 水印或供外部稽核人員查看，惟原告主管黃國城並無要求原  
31 告檢查浮水印，且依一般作業文件與資料管制程序，浮水印

01 僅會建立在PDF格式之文件，然原告複製之檔案卻包括Word  
02 檔，102年9月至11月間被告亦無外部稽核人員到公司開會並  
03 調閱機密文件資料。是原告未經被告事前書面同意，非正當  
04 履行職務而複製持有與其職務無關之被告各部門機密文件高  
05 達1萬多筆，實難期待被告採用解僱以外之手段而繼續兩造  
06 間僱傭關係，被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止兩造  
07 間之勞動契約，符合最後手段性原則。並聲明：原告之訴駁  
08 回。

### 09 三、得心證之理由：

10 原告主張未違反勞動契約或工作規則，被告於112年11月29  
11 日通知原告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，  
12 為被告所否認，並以前開情詞置辯。茲就本件爭點：(一)被告  
13 於112年11月29日依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終  
14 止與原告間之勞動契約，是否合法？(二)原告請求確認兩造間  
15 僱傭關係存在，並請求被告應給付原告至少1,636,133元，  
16 及按月給付原告100,000元，有無理由？分論如下：

17 (一)按雇主就勞工應遵守之服務紀律，及考勤、請假、獎懲及升  
18 遷，訂有共通適用之規範，俾使受僱人一體遵循，此規範即  
19 為工作規則。除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規  
20 定外，勞、雇雙方均應受其拘束（最高法院104年度台上字  
21 第129號民事判決意旨參照）。雇主公開揭示時，係欲使其  
22 成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，  
23 勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作  
24 規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院113  
25 年度台上字第1784號民事判決意旨參照）。

26 (二)原告自111年12月5日起受僱於被告擔任品質及安全經營處專  
27 業經理，並於同日簽訂系爭聘僱契約、系爭保密約款，系爭  
28 聘僱契約第7條規定：「乙方（即原告）對於甲方（即被  
29 告）之機密資訊應依保密約款負保密責任，對於乙方於受僱  
30 期間所知悉或接觸甲方依約對第三者負保密義務之機密資  
31 訊，亦同。保密約款如附件，雙方已明悉保密約款之規定，

並同意遵守」；系爭保密約款第1點、第2條第1款及第2款規定：「本契約應保密之『機密資訊』係指乙方於任職期間內知悉或持有與公司營業或其他活動有關之公司機密資訊（包括但不限書面形式或標示『機密』文字或其他類似文字或直接宣示為機密者）」、「乙方對於前條所定之機密資訊應保持其機密性，且不得有下列行為，離職亦同：1.未經甲方事前書面同意或非依乙方職務之正當履行，提供、告知、交付、移轉、使用E-mail、網路傳達或以任何方式洩漏予第三人或對外發表，或為自己或第三人利用或使用之。2.未經甲方事前書面同意或非依乙方職務之正當履行，複製、照像或以其他方式保有全部或部份內容」，有系爭保密約款在卷可參（見本院卷一第23至27頁）。準此，原告對業務上所知悉或持有與被告相關之機密資訊負有保密義務，不得擅自以電子郵件或任何方式為自己或第三人利用。

(三)又被告訂有「一般作業文件與資料管制程序」，設置BPM系統管理公司文件檔案，原告並負責關於文件調閱及閱覽權限之修訂，有被告提出之文件修改履歷可佐（見本院卷一第129頁），其中第5.3條約定文件調閱申請作業，員工因實際作業需要原始文件檔案或瀏覽無閱覽權限之文件時，須提出申請並經直屬主管核准（見本院卷一第138頁）。被告另訂有「資訊系統管理程序」，其中第5.6.12、5.6.13條規定：「非公務往來，不得將公司文件檔案以電子郵件寄出公司」、「非公務需求，不得將公司內之文件以電子檔案私自以任何儲存媒體（如：磁片、硬碟、隨身碟、Notebook、光碟、ZIP及MO等）攜出公司」（見本院卷一第396頁），上開規則並經原告閱覽，有文件閱覽列表在卷可參（見本院卷二第119頁），足認原告已知悉一般作業文件與資料管制程序、資訊系統管理程序，並繼續為被告提供勞務，且上開規定之內容未違反法律之強制或禁止規定，依上開說明，一般作業文件與資料管制程序、資訊系統管理程序已成為兩造間勞動契約內容之一部分，有拘束兩造之效力。

(四)經查，原告自112年9月22日至同年11月28日止，陸續自BPM系統複製檔案，其中包含顧客滿意度分析報告、品質及安全經營處2020～2023部門年度計畫、客戶滿意度追蹤及潛在客戶名單、客戶合約等資料，並以公司信箱將上開檔案寄至原告之私人Yahoo信箱，有被告提出之拷貝機密資料主要內容及趨勢圖、寄信明細可參（見本院卷一第217至220頁）。原告雖否認該文書之真正，惟證人即被告資訊部門主管黃琴展於本院審理時證稱：「人資主管要求我提供該員工電腦檔案使用資訊，我於檔案伺服器中發現有異常行為，這異常行為就是短時間大量存取檔案。有關被證6是我提供資訊給品質部門的主管，也是當事人主管所統計的資料。被證20、7都是從我剛才所說的伺服器檔案存取紀錄中所下載的資料。READ就是在短時間大量存取，我們可以合理的相信這是複製。因人不可能在短時間打開這樣數量的檔案。我們提供的資料非常多，都是在短時間有大量的READ檔案，且是在很短的時間，如果是一個正常行為，是不會這麼做的。（被告訴訟代理人提示原證4晶心科技財務兼人事主管周含章於112年11月29日寄送給曾于倩之電子郵件內所檢附IT監控記錄圖表，問：上開資料為何人依據哪些資料所產製？）圖表取得就是剛才所示檔案存取紀錄的軟體，上面顯示的時間點確有大量的存取檔案，我們會判定是一個異常行為」等語（見本院卷一第360至363頁），足證被告所提之證據文書係屬真正，原告空言否認上開文書真正，已非可採。而被告於112年11月29日以電子郵件通知原告：「我們公司的IT監控紀錄顯示妳於今年10月31日早晨未經主管同意，大量複製公司機密文件，嚴重違反聘僱保密契約書」，原告於隔日回覆：「我是工作需要，正常使用資料」（見本院卷一第35頁），由上開電子郵件內容可知，原告亦不否認其有大量複製機密文件資料之行為，僅主張係因工作需要而使用資料等語。是原告複製公司文件資料，並寄送至外部私人信箱，顯已違反系爭保密約款第2條第1款及第2款、一般作業文件與資料管制程序

第5.3條、資訊系統管理程序第5.6.12條規定。

(五)原告固主張已取得被告授權，且係基於工作需求而複製、寄送檔案至私人信箱等語，然證人即原告主管黃國城於本院審理時證稱：「（法官問：被告有無在112年9月27日下載0000-0000年全公司KPI定義及彙整、0000-0000全公司重要專案管制表、歷年客戶退貨訴願報告、訓練教材、0000-0000部門所有人工作報告之必要？該段期間有無會議要用到上述資料？）無。並無會議要用到這些資料，原告也沒有下載這些資料的必要。這時候交辦給原告的工作是滿意度調查，她要負責寄送禮物卡，而非去下載這些檔案。送禮物卡也不需要用到這些檔案。（被告訴訟代理人問：曾于倩的訴訟代理人於113年10月22日言詞辯論筆錄第2頁又表示：複製公司檔案的原因：「是要檢查有無浮水印，如果沒有的話，他就要加上去」。請問您當時有沒有要求曾于倩要檢查被證6所示1萬多筆公司檔案的浮水印？）無，也沒有這個需要，因加上浮水印我們在會簽時就已經加了，這個檔案會存在我們BPM系統資料庫中，所謂加浮水印的東西，是有人申請被動需求，才會額外的加，正常的浮水印只有加上OFFICIAL-RELEASE，就是經過文件管制中心DCC會簽的。特別的浮水印是有特殊需求，在BPM系統資料庫提出調閱需求時，才會額外去加。原告拷貝的資料不是只有最新的版本，將歷史、作廢、被取代的版本都拷貝，不只PDF，連WORD檔都拷貝。（被告訴訟代理人問：曾于倩的訴訟代理人於113年8月13日言詞辯論筆錄第2頁表示：複製的原因是因為『要在公司不同電腦操作，要複製到其他會議室開會』。請問公司是否允許開會時，複製公司文件資料攜帶至不同電腦操作的情形？事實上，曾于倩於113年9至11月間開會時，有沒有複製公司文件資料到其他會議室作為開會使用的情形？）規定不能使用USB，怎麼會使用USB拿到其他會議室使用，且我們公司公共槽就有會議資料可以使用，不需要去拷貝資料作為會議使用。（被告訴訟代理人問：曾于倩的訴訟代理人於113年10月22

01 日言詞辯論筆錄第2頁又表示：『所謂會議部分，大部分都  
02 是外部稽核人員來的時候』。請問113年9、10、11月間，有  
03 沒有外部稽核人員要來公司進行稽核、開會的情形？開會  
04 時，曾于倩有沒有事先複製、準備好幾千筆甚至上萬筆機密  
05 文件資料於開會時給外部稽核人員看的情形？）此為謊言，  
06 ISO9001是3月時候認證的，外部人員是一年來依一次，9-11  
07 月份外部人員不可能會來，外面稽核也不需要複製資料，我  
08 們是直接上網將BPM系統資料庫調出來給稽核人員看即可」  
09 等語（見本院卷一第366至370頁），可知原告複製及傳送至  
10 私人信箱之資料顯與其工作內容無關，而原告就複製資料與  
11 職務相關、或已取得被告授權等情，均未再另舉其他事證以  
12 實其說，其主張自無從憑採。

13 (六)按「乙方違反本契約時，甲方得不經預告終止本契約，此  
14 外，甲方亦得依勞動基準法或相關法令之規定終止本契  
15 約」，系爭聘僱契約第11條第2項定有明文。又按勞工有違  
16 反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止  
17 契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而判斷是否符合  
18 「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累  
19 次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損  
20 失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密  
21 情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之  
22 程度。倘勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，係嚴重  
23 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  
24 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  
25 而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節  
26 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院109  
27 年度台上字第2385號、105年度台上字第1894號判決意旨參  
28 照）。勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之  
29 義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字第666號裁  
30 定意旨參照）。如勞工違背忠實提供勞務義務，已達嚴重影  
31 響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關係受嚴



重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

(七)被告已就文件檔案之調閱、傳送訂明於一般作業文件與資料管制程序及資訊系統管理程序，且原告亦明知相關規定，原告大量複製被告之文件檔案，其中包含顧客滿意度分析報告、品質及安全經營處2020～2023部門年度計畫、客戶滿意度追蹤及潛在客戶名單、客戶合約等資料，並將檔案傳送至私人電子信箱，違反系爭保密約款第2條第1款及第2款、一般作業文件與資料管制程序第5.3條、資訊系統管理程序第5.6.12條規定，違背忠實提供勞務之義務，嚴重影響被告之內部秩序、資訊安全，使被告業務經營陷入機密外洩可能產生之威脅及危害，已符合勞動基準法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則情節重大之情，客觀上已達解僱之程度，被告依上開規定終止兩造勞動契約，自屬有據。

(八)原告雖主張縱其有複製或寄送與工作無關之資料檔案，然被告未先採取教育輔導、考績扣減等方式，即逕將原告解僱，違反最後手段性云云。惟若被告僅予懲處而保留其職務，實可能致其員工輕忽資訊安全之契約義務，增加被告之管理成本，並擔負公司機密資訊流出遭不當利用而影響商業競爭力之風險，本件實難期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造間之僱傭關係，被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，應認符合比例原則，核與解僱之最後手段性原則無違。從而，原告請求確認其與被告間之僱傭關係存在，並依該僱傭關係請求被告給付自其遭解僱時起之工資、獎金及遲延利息，均屬無據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約，請求確認兩造間之僱傭關係存在、被告應給付原告至少1,636,133元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨自112年11月29日起至原告復職日止，按月給付原告100,000元，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌

後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。  
七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日  
民事第一庭 法 官 蔡孟芳

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 114 年 2 月 27 日  
書記官 白瑋伶