

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞訴字第90號

原告 雅匠科技股份有限公司

法定代理人 蔡明勳

訴訟代理人 林石猛律師

吳孟桓律師

黃瑞琪

被告 魏苡芮

訴訟代理人 王正宏律師

複代理人 楊雨錚律師

上列當事人間請求損害賠償等（智財）事件，經本院於民國110年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣3萬元，及自民國109年7月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔50分之1，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告自民國107年6月19日起任職於原告公司，然其於任職期間具有經常性遲到、早退、未打卡、臨時請假等違反工作規則之情事，經原告於108年9月22日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之規定予以資遣。詎原告於被告離職後，發現被告未經原告之同意，擅自於如附表所示之時間將原告所有如附表所示之7

01 部影片公開傳輸至被告個人YouTube頻道，自堪認被告所為
02 已故意侵害原告就系爭7部影片著作之公開傳輸權，而有違
03 反兩造所簽訂勞動契約書（下稱系爭勞動契約）第20條第2
04 項、第21條所約定外流原告建立網路雲端或伺服器內所有資
05 料致侵害原告之智慧財產權行為之情事。

06 1.被告自108年4月3日起即應受系爭勞動契約之拘束：

07 (1)原告分別於108年3月15日、28日、29日指示員工「孟
08 蓁」（其身分如同使者般代為傳遞訊息，所為之意思表
09 示發生之法律效果自應歸屬於本人）寄發電子郵件予被
10 告確認系爭勞動契約工作規則，並告以108年4月3日前
11 為最後討論時間，倘斯時員工無其餘討論事項需再調
12 整、修正，自應以108年4月3日為系爭勞動契約合意生
13 效之時點，始符合當事人真意。

14 (2)我國就勞動契約本無明文規定應以書面為之，且系爭勞
15 動契約實質上已給予員工相當時間審閱期，並建立雙向
16 溝通平台以利員工提出討論，故縱認系爭勞動契約簽訂
17 在後，然被告既已於簽訂契約前即知悉契約之內容，亦
18 未於108年4月3日前再就系爭勞動契約工作規則提出異
19 議或其餘需討論事項，則被告自108年4月3日起即應受
20 系爭勞動契約之拘束。

21 2.原告除附表編號7.之影片並未取得著作財產權外，就附表
22 編號1.、2.、3.、4.、6.之影片均為著作財產權人，編號
23 4.、6.之影片係原告之產品，主要教學如何使用產品，為
24 宣傳之用；編號1.、3.之影片均為視鏡科技股份有限公司
25 （下稱視鏡公司）將其所享有之著作財產權授權予原告可
26 做APP之宣傳影片；編號2.之影片係原告拍攝AVR CLOUD平
27 台之宣傳影片；編號5.之影片係原告與拜耳公司合作之產
28 品，原告為拍攝人，展示予拜耳公司觀看所拍攝之影片，
29 此為原告內部影片，不打算公開、宣傳之影片，是原告自
30 為該影片之著作權人而取得著作財產權。是以，原告既為
31 附表編號1.至6.所示影片之著作財產權人，則應受著作權

01 法之保障，然被告未經原告授權，擅自重製、公開傳輸系
02 爭影片，顯已違反原告依著作權法第22條、第26條之1所
03 取得之重製、公開傳輸之權利。

04 3.原告否認早已知悉並同意被告上傳系爭7部影片：被告雖
05 於108年6月6日曾代表原告擔任「微笑偵測-AR/VR物聯應
06 用體驗分享會」之講師，並以「AR Smile-雅匠科技」之
07 影片及YouTube作為連結網址，亦將活動資訊張貼至公司L
08 INE群組，然被告將活動資訊張貼至公司LINE群組當日，
09 原告之法定代理人蔡明勳出國，對於LINE群組之訊息均不
10 知悉，故被告應就原告知悉並同意被告以上傳影片至使用
11 原告公司電子郵件帳號所提供之YOUTUBE平台之方式介紹
12 或推廣公司產品與技術能力乙情負舉證之責；況提醒被告
13 網頁資訊錯誤之人並非蔡明勳，該訊息既未傳達予蔡明
14 勳，使之了解，被告自不得以其與其他員工間之對話即遽
15 論原告早已知悉，更遑論有違反禁反言原則之情事。

16 (二)又原告於被告離職後，重整被告原本使用之公司電腦過程
17 中，竟發現被告分別於107年10月8日聯繫訴外人德恩禮儀公
18 司、107年11月17日聯繫訴外人日光原木工坊，並協助上揭
19 兩間公司處理Godaddy Domain業務事宜，然原告於107年8月
20 1日早已協助過訴外人愛播資訊進行GoDaddy設定之業務，當
21 時被告亦已任職於原告公司，被告明知原告有執行前揭業務
22 之情形下，仍協助未與原告有任何業務往來之德恩禮儀公
23 司、日光原木工坊兩間公司進行GoDaddy設定，足證被告利
24 用職務之便，私下承接與原告業務相同、類似之業務，顯然
25 違反系爭勞動契約第23條第1項3款之規定。

26 1.勞動契約本質上賦予員工忠誠義務，縱無簽訂系爭勞動契
27 約，亦不影響被告依勞動關係本應對原告負有忠誠義務之
28 本旨；另勞務關係存續期間，員工有絕對守密義務。

29 2.被告利用職務之便，與訴外人德恩禮儀公司、日光原木工
30 坊接觸，並協助處理GoDaddy Domain業務，縱渠等所經營
31 之事業「形式上」與原告經營之業務種類不同，然關於

01 「所營事業資料」種類，除法律禁止或限制所營業務之
02 外，仍可經營其他業務，是被告上開行為已有洩漏原告營
03 業祕密外流之風險，顯已違反對原告應負有忠誠義務，被
04 告認「利用職務之便」僅侷限於「與原告經營相同業務之
05 第三人」，係扭曲勞動契約之本質，更漠視員工忠實之義
06 務。

07 (三)原告於109年1月20日收到訴外人威爾動力股份有限公司（下
08 稱威爾公司）交辦工作之電子郵件，另於109年5月22日收到
09 訴外人金采科技企業有限公司（下稱金采公司）署名給原告
10 之人臉辨識相關報價單，顯見被告於108年9月20日離職後，
11 將其所持有原告所有客戶資料留存供自己使用，已違反系爭
12 勞動契約第25條第2項之規定。另被告於本院109年度勞小字
13 第9號給付獎金事件（下稱另案）審理中「自認」其於離職
14 時，將本屬於原告所有之合約書、發票、報價單、簡報、客
15 戶名單（交接文件內有客戶名單）等資料攜出，是被告未經
16 原告同意擅自攜出屬於原告所有之資料，未確實移交予原
17 告，顯見被告係於簽訂系爭勞動契約後所為違反契約第25條
18 第2項所約定之行為。

19 1.被告雖抗辯其於另案所提出之證據資料乃係用於訴訟目
20 的，且亦未涉及原告之營業祕密，與系爭勞動契約第25條
21 係為保密原告公司資料之規範目的不同云云，惟被告離職
22 後所攜出屬於原告公司之資料，與被告於另案所主張其是
23 否有提供勞務、原告是否應按比例給付5%獎金等，並無實
24 質關聯性。又被證8證據資料形式上雖為被告離職時之
25 「交接內容重點」，然其實質上包含眾多原告之客戶資
26 料，被告於離職後竟未經原告同意擅自攜出，違反系爭勞
27 動契約第25條之約定，此情業經被告自認在案。

28 2.若員工違反忠誠義務，將其所屬公司之內部資料帶走，再
29 抗辯稱其係為「未來可能之訴訟」必需為之，則無勞動契
30 約競業條款存在之必要，益證被告係離職時就將所有業務
31 上能碰到屬於原告所有之資料均進行備份，並非針對另案

01 訴訟而進行證據保全。

02 3.系爭勞動契約第25條約定之目的乃在於防止離職員工未經同
03 意攜出屬於原告之資料，造成公司資料外流，影響公司營
04 運上不利影響之風險，難謂有何顯失公平情事。

05 (四)被告有違反系爭勞動契約第20條第2項、第21條、第23條第1
06 項第3款、第25條第2項所約定之情事，已如上述，是原告得
07 主張依系爭勞動契約第20條第2項、第28條第1項約定請求被
08 告給付懲罰性違約金：

09 1.就被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片部分：依原證4擷
10 圖所示日期為108年11月1日，而系爭7部影片分別係於該
11 日期反推4個月、6個月、1年前上傳，推算其上傳日期應
12 為107年11月至108年7月，據被告該8個月期間之平均全薪
13 金額為新臺幣（下同）32,000元，爰依系爭勞動契約第20
14 條第2項約定請求被告應按當時1個月全薪之24倍懲罰性違
15 約金共計768,000元（32,000元×24倍）。

16 2.就被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片、聯繫訴外人德恩
17 禮儀公司與日光原木工坊、持有原告或其客戶相關資料留
18 存供自己使用並聯繫威爾公司與金采公司、離職時攜出原
19 告公司資料部分：被告上開行為顯已違反系爭勞動契約第
20 21條、第23條第1項第2款、第25條第2項之約定，且此等
21 行為乃係於不同時間、出於不同違反契約之主觀犯意、所
22 為不同違反契約之客觀行為，自應按其違反系爭勞動契約
23 之客觀情狀為「次數」上之認定，爰依系爭勞動契約第28
24 條第1項規定請求被告應按「次」給付原告500,000元（12
25 次違約行為×50萬元後為一部請求）之懲罰性違約金。

26 3.原告依系爭勞動契約第20條第2項、第28條第1項約定請求
27 被告給付懲罰性違約金，乃係基於不同之違約事實，自無
28 重複請求：系爭勞動契約第28條第1項約定係針對員工違
29 反第21條至第27條所為「按次」計罰之懲罰性違約金，該
30 條並未包含違反系爭勞動契約第20條第2項約定之範圍，
31 而被告違反系爭勞動契約之行為態樣包含第20條第2項、

第21條、第23條第1項第3款、第25條第2項所約定之情事，原告分別依被告上揭數次違反系爭勞動契約之行為，按第20條第2項、第28條之約定請求懲罰性違約金，兩者係基於不同之違約事實，自無重複請求之情事。

(五)原告主張依著作權法第88條第1項前段、第2項、第3項規定請求被告給付損害賠償30萬元：

1.原告除附表編號7.之影片未取得著作財產權外，為附表編號1.至6.之影片之著作財產權人，自應受著作權法之保障，然被告未經原告之同意或授權，即擅自上傳系爭7部影片至被告個人YouTube頻道上，致侵害原告就系爭7部影片重製、公開傳輸之著作財產權，故被告應依著作權法第88條規定就原告所受損害負損害賠償責任。

2.被告未經原告之同意擅自上傳系爭7部影片顯係基於其「個人」用途，並非招攬原告業務之用，其所為「合理使用」之抗辯，違反一般客觀經驗法則，更與被告「從未招攬成功過任何業績」之情形完全不符：

(1)被告擔任業務人員期間從未為原告招攬過任何一件案子，唯一的案子係原告為激勵被告士氣所發派予被告承辦之用（即本院另案給付獎金事件），足證被告未經原告同意擅自上傳系爭7部影片之目的並非為招攬原告公司業務之用。

(2)被告上傳附表編號5.「VR海底世界（Demo）」影片為原告製作該影片過程中之「毛片」，與原告於108年7月13日、108年11月12日上傳之「最終版本」非為同一支影片，此觀諸原告與被告上傳影片之秒數不同、播放畫面不同即可確知。且被告上傳之系爭編號5.影片，並無原告上傳影片中關於「說明介紹」部分，若被告抗辯宣傳之用為真，何不利用原告編輯過後之最終版本，輔以影片內之說明介紹，始能達到更好的宣傳效果？顯見被告上傳系爭影片之目的非為宣傳之用。

(3)原告本身即有架設公司官網，另於社群網站facebook和

01 Instagram均有經營粉絲專頁，依一般客觀經驗法則，
02 有興趣之業主通常會於搜尋系統輸入公司名字，進而與
03 公司取得聯繫，如此已能達到宣傳之效果，根本無需仰
04 賴員工個人之youtube平台加以宣傳；況被告任職期間
05 從未因此招攬過任何一個案子，益見被告所稱「招攬目
06 的」與現實狀況不符。縱認被告主觀上確係招攬公司業
07 務之目的，然被告亦需遵循著作權法之規定，於取得原
08 告之同意後始得為之，否則智慧財產權相關法律豈非形
09 同虛設而無存在之必要？

10 (4)至被證11關於原告於FACEBOOK專頁之貼文並非完整呈
11 現。實際上，原告於FACEBOOK專頁上之貼文僅附上「講
12 座報名網址連結」，縱點入報名網址，亦未有被證12影
13 片之連結，故被告抗辯上傳系爭影片係為招攬業務，顯
14 屬無稽。

15 (5)被告一刀未剪，完整重製並上傳系爭7部影片，其所為
16 上傳之目的是否真如其所述為招攬原告公司業務已非無
17 疑，況其所利用之質量是100%比例完整重製、公開傳
18 輸，於事實完全不同之情況下，自難比附援引智慧財產
19 法院109年度民著訴字第20號判決以茲抗辯。

20 3.原告為附表編號1.至6.所示影片之著作財產權人，本可由
21 原告專屬或非專屬授權第三人利用著作，並收取權利金，
22 然被告未經授權即擅自上傳系爭影片，已致原告本可向被
23 授權人「收取權利金」之利益喪失，而受有損害。

24 4.又原告是否因利用該著作而直接取得財產上之利益，原告
25 實不易證明實際損害額，爰依著作權法第88條第3項規定
26 請求法院依侵害情節酌定賠償額，故暫以每部影片50,000
27 元計算7部影片，並為一部請求損害賠償30萬元：

28 (1)被告侵害原告基於著作財產權人身分取得著作權法第22
29 條重製權、第26條之1公開傳輸權之事實甚明，於侵害
30 行為發生時，原告之損害結果即已發生，又智慧財產權
31 利本屬抽象權利，客觀上未能如實體物般提出損害現

01 況，因此有著作權法第88條第3項由法院酌定損害賠償
02 數額規定之存在。

03 (2)原告取得如附表編號2、4、5、6之影片著作財產權
04 所支出之成本費用共計90,100元，此有原告提出之契約
05 書及發票可茲為證（原證8、原證9、原證13-15），然
06 原告就智慧財產權此等抽象權利受有具體損害額究為若
07 干？實難以舉證證明之，請本院參酌上開支出成本費
08 用，依著作權法第88條第3項規定酌定被告應賠償之數
09 額。

10 (六)原告主張依民法第179條請求被告返還資遣費22,312元：

11 1.被告在職期間利用職務之便，私下承接與原告業務相同、
12 類似之業務，已違反兩造所簽訂系爭勞動契約第23條第1
13 項第3款之約定，復違反競業禁止條款之約定，致原告合
14 法利益因而遭侵害，情節實屬重大。

15 2.基此，被告在職期間有違反勞基法第12條第1項第4、5款
16 所定之情事，依勞基法第18條之規定，原告並無給付資遣
17 費予被告之法定義務，是被告受有原告給付資遣費22,312
18 元，顯係無法律上之原因受有利益，致原告受有損害，原
19 告自得依民法第179條不當得利之規定，請求被告返還已
20 給付之資遣費。

21 3.被告雖抗辯原告係以勞基法第11條第5款所定之事由資遣
22 被告，且迄今仍未撤銷以勞基法第11條第5款事由終止勞
23 動契約之意思表示，依勞基法第17條規定，自應發給被告
24 資遣費云云，惟：

25 (1)原告以勞基法第11條第5款之事由終止兩造之勞動契
26 約，並於另案審理中列為不爭執事項，然此乃形式上不
27 爭執；況原告於給付資遣費時不知被告有違反員工忠實
28 義務暨系爭勞動契約條款之情事發生，自難認具有民法
29 第180條第3款之事由發生，原告自得請求被告返還此部
30 分之金額。又縱認原告於給付當時，被告係有法律上之
31 原因，然該法律上之原因嗣亦已不存在，被告自應依民

01 法第179條規定返還當初受領之資遣費予原告。

02 (2)又「終止勞動契約之意思表示」與「依法終止勞動之原
03 因」本屬二事，無法相提併論。原告於108年9月22日明
04 示請求被告終止給付勞動並資遣被告，與原告是否必須
05 依法給付資遣費為不同層次之事，若原告依法該當可免
06 為給付資遣費之事由，則被告受領原告給付之資遣費即
07 屬無法律上之原因，原告根本無需再為撤銷之意思表
08 示，被告即應負返還之責。

09 (七)並聲明：被告應給付原告1,590,312元，暨自起訴狀繕本送
10 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

11 二、被告辯稱：

12 (一)被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片，並無違反系爭勞動契
13 約書第20條第2項、第21條所約定外流原告建立網路雲端或
14 伺服器內所有資料致侵害原告之智慧財產權行為情事：

15 1.被告非自108年4月3日起即應受系爭勞動契約之拘束：

16 (1)原告所提出108年3月15日電子郵件，附件檔案為原告之
17 工作規則，並非勞動契約書，且該電子郵件內容係「麻
18 煩大家先看過內容，若需要提出討論再請大家跟我說
19 喔」，顯然原告於斯時尚無以該工作規則拘束員工之
20 意。又原告提出108年3月28日電子郵件內容係「請大家
21 撥空看一下文件，有問題的部分，再請大家提出，我們
22 再開會討論」、108年3月29日電子郵件內容明確記載
23 「若有問題麻煩大家於下周三（4/3）回信給我，我們
24 再約時間討論，謝謝大家」，顯然該等附件均尚在討論
25 中，並非最後定案，且從附件檔名亦可看出檔案有「修
26 訂1」、「修訂2」之不同，文件內容既仍在討論中，且
27 於實際上進行修訂變動，則原告於斯時亦無以該等附件
28 內容拘束員工之意；況上開電子郵件並非由原告代理人
29 所親自寄發，當無從對兩造間之勞動契約關係產生拘
30 束，是原告辯稱被告應自108年4月3日起即受系爭勞動
31 契約之拘束，當無可採。

01 (2)其後原告之員工「孟蓁」復於108年8月2日寄發電子郵件
02 件稱「附件是經大家討論後修正之員工不定期契
03 約…」，益見於108年4月3日以後尚有進行討論及修正
04 之事項，契約內容根本尚未確認，兩造當無可能於108
05 年4月3日就契約內容相互表示意思合致，正因兩造根本
06 尚未達成意思表示合致，原告始會於108年8月9日要求
07 被告簽署系爭勞動契約。

08 (3)被告於YouTube頻道上傳如附表所示之系爭7部影片，均
09 係在系爭勞動契約簽訂（108年8月9日）之前，且原告
10 亦自承工作規則等係後來才訂定，是被告為上開行為時
11 並無任何禁止規範，原告援引嗣簽訂之系爭勞動契約約
12 定主張被告之行為違反約定，顯屬無據。

13 2.如附表所示之系爭7部影片，其中編號7.「雅匠科技-AR S
14 mile-提供跨平台AR/VR開發工具sdk」之影片係新北市亞
15 馬遜AWS聯合创新中心所拍攝之訪談影片，原告並非著作
16 人，就該影片自無公開傳輸之著作權利；另編號1.「配眼
17 鏡免出門-眼鏡3D虛擬試戴APP」、編號3.「AR眼鏡試戴」
18 之影片事實上為視鏡公司之APP產品介紹廣告影片，該等
19 影片亦非原告所製作，原告並非著作權人，就該影片亦無
20 公開傳輸之著作權利。

21 3.系爭7部影片所上傳之空間，乃係使用被告任職原告公司
22 之公司電子郵件帳號所提供之YouTube平台服務，此乃係
23 被告擔任原告公司業務所使用之業務平台，並非被告之個
24 人YouTube頻道，且被告上傳該等影片之用意，乃係為替
25 原告招攬業務時能隨時隨地展現原告公司之設計能力及創
26 新之技術能力，自屬為達原告業務招攬之商業目的所為之
27 合理使用，當不構成著作財產權之侵害。

28 4.被告於108年6月6日曾代表原告擔任「微笑偵測-AR/VR物
29 聯應用體驗分享會」之講師，當時活動介紹頁面即係使用
30 附表編號4.「AR Smile-雅匠科技」之影片及YouTube作為
31 連結網址，被告甚將活動資訊張貼至公司LINE群組，除訊

息傳送成功，經其他員工回饋意見，而已置於原告法定代理人蔡明勳隨時可了解其內容之客觀狀態外，並經專案管理員工「Debby Tsai 蔡」提醒網頁資訊有誤刊之情，顯見原告早已知悉並同意被告以上傳影片至原告公司電子郵件帳號所提供之YouTube平台之方式介紹或推廣公司產品與技術能力，原告現竟以此為由提起本件訴訟，顯然違反禁反言原則。

5.YouTube乃係由美國GOOGLE公司之影片分享網站，並非原告建立網路雲端或伺服器，故原告主張依系爭勞動契約第20條第2項規定為本案請求，要件顯然不符。

(二)被告聯繫訴外人德恩禮儀公司、日光原木工坊，並協助渠等處理Godaddy Domain業務事宜，並非係利用職務之便，私下承接與原告業務相同、類似之業務，而有違反系爭勞動契約第23條第1項第3款所約定之情事：

1.被告分別於107年10月8日及107年11月17日與訴外人德恩禮儀公司及日光原木工房聯繫，乃係在兩造簽訂系爭勞動契約之前，且原告業已自承在此之前公司並無任何禁止規範，是原告援引嗣後所簽訂之系爭勞動契約第23條第1項第3款、第28條規定主張原告有違反之行為並請求懲罰性違約金，顯係以行為當下根本不存在之約定內容為依據，其請求當屬無據。

2.再細譯原證2、3該電子郵件內容，並無對話，所記載之文字看起來亦均僅為帳號、密碼，甚至寄信者乃係被告任職原告公司期間所使用之「joa00000000antech.com」電子郵件信箱，顯見該二封電子郵件並非被告與訴外人德恩禮儀公司、日光原木工坊之業務聯繫往來郵件，至多僅係被告個人之備忘錄筆記而已。

3.又上開電子郵件中所載之「small snack」、「smallsn000000i1.com」乃係被告個人私人使用之暱稱及電子郵件信箱，按依一般社會交易常情，承接業務後，以業務個人之私人資料為客戶設定帳號、暱稱或密碼之情形者，實殊

01 難想像，顯見此並非被告對外承接之業務；況原告亦自承
02 訴外人德恩禮儀公司、日光原木工坊均未與原告有任何業
03 務往來，並非原告之客戶，則被告自無任何「利用職務之
04 便」之情事可言。

05 4. 「Godaddy Domain」業務係是網際網路域名註冊業務，如
06 同申請網際網路上的門牌地址，任何人均可申請，讓網路
07 使用者藉由網址域名精確地搜尋到網頁，且「www.deenxi
08 aohua5718.com」網域連結之網站乃係提供「殯葬禮儀」
09 服務，而「woodstyle.com.tw」網域連結之網站則係提供
10 「木工施作」服務，與原告實際所營之業務截然不同，訴
11 外人德恩禮儀公司、日光原木工坊並無實際經營與原告相
12 同或類似之業務，前開網域之網站中亦無任何與原告相關
13 之資訊，原告稱其受有公司營業秘密外流之風險等語，實
14 不實在。

15 (三)被告於108年9月22日離職後，並無將在職期間所持有原告或
16 其客戶相關資料留存供自己使用，而有違反系爭勞動契約第
17 25條第2項所約定之情事：

18 1. 訴外人威爾公司、金采公司並非委託原告進行人臉辨識或
19 其他相關APP設計開發之客戶，僅為原告合作之「協力廠
20 商」，故原告應先就訴外人威爾公司、金采公司為原告之
21 原有客戶乙事負舉證責任。

22 2. 訴外人金采公司販售之熱像儀並非原告之業務內容，且金
23 采公司係因被告之需求向被告報價，並非被告承接之業務
24 而提出報價，復經原告於調解程序陳明「金采公司報價單
25 內容與之前2018年公司合作之內容項目不同，亦不相
26 關」，是被告並無利用公司資源私接客戶。

27 3. 訴外人威爾公司於109年1月20日所寄發之電子郵件係於被
28 告離職後4個月，並無被告回覆之相關資料，且其內容僅
29 在說明透過電子郵件交辦工作可使伺服器保留工作紀錄、
30 彙整工作事項及資料交付，均未涉及任何業務內容，足證
31 被告並無利用公司資源私接客戶。

- 01 4.又被告於離職時已將任職於原告公司期間所使用之電子郵件信箱「joa0000000antech.com」、密碼、業務工作進
02 度、客戶聯絡窗口全數辦理交接，故原告主張被告有違反
03 系爭勞動契約第25條第2項所約定之情事，顯屬無稽。
- 04
- 05 5.被告於另案所提出之之證物資料，乃係使用於訴訟目的，
06 以佐證被告對於專案之實際勞務給付程度（包含製作專案
07 招商簡報、向客戶提供專案報價單、提供並協助簽訂專案
08 契約文件、確認客戶款項交付等事宜，此等勞務給付亦為
09 原告所認知BD部門應負責之工作內容），該等資料並非無
10 關之證據資料，況原告於另案並未就該等證據資料與所主
11 張事實之實質關聯性表示爭執，甚自認被告確實有參與並
12 協助完成簽約而未就另案提起上訴，且該等資料亦未涉及
13 原告公司之營業秘密，此與原告勞動契約書第25條乃係為
14 保密原告公司資料之規範目的明顯不同。
- 15 6.系爭勞動契約第25條規定係規範員工離職時資料移交，以
16 避免公司業務無法銜接之弊，然並非規範員工於離職後不
17 得與其任職期間所認識之廠商有於原告業務相關事項範圍
18 外有所接觸之限制規定，是原告援引系爭勞動契約第25條
19 規定主張被告利用在職期間所持有公司資源私接客戶並為
20 本案請求，屬錯誤援引。
- 21 7.縱認原告援引系爭勞動契約第25條規定主張被告利用在職
22 期間所持有公司資源私接客戶並為本案請求，並無違誤，
23 惟原告所主張之解釋適用結果，將致勞工一時不察於離職
24 後帶走一張客戶名片亦會遭原告追訴，該條款顯然過度加
25 重被告之勞務給付責任，侵害原告之工作權甚鉅，且原告
26 以該條款追加之起訴事實，無異係以增加被告或其他勞工
27 於訴訟程序中舉證之困難度，不當限制被告訴訟權利之行
28 使，蓋勞工只要一舉證，動輒落入此條款之範疇，遏阻被
29 告或其他與原告簽約之勞工不得向原告進行任何勞資糾紛
30 之主張，對被告或原告之其他員工顯然存在有重大之不利
31 益，依民法第247條之第2、3、4款之規定，該條款之約定

01 當屬無效。

02 (四)若本院認定被告有違反系爭勞動契約第20條第2項、第21
03 條、第23條第1項第3款、第25條第2項所約定之情事，則：

04 1.原告已自認其並未取得附表編號7.「雅匠科技-AR Smile-提供跨平台AR/VR開發工具sdk」影片之著作財產權，原
05 告就該影片當無著作財產權；又被告於行為當下並無受任何
06 禁止規範之拘束，且於被告使用該YouTube連結影片舉
07 辦講座時，原告並無禁止被告為該等行為，嗣亦未要求被
08 告下架影片，故原告實際並無受有損害。

09 2.若原告實際受有損害，則：

10 (1)被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片之行為事實乃屬單
11 一，是原告先後依系爭勞動契約20條第2項、第28條第1
12 項約定請求懲罰性違約金，顯為重複請求。

13 (2)又被告違約之情節顯屬輕微，且原告並無因被告之行為
14 受有損害，甚至尚可能因影片之上傳而受有推廣其APP
15 產品及展示其技術能力之利益，是原告所請求總計1,26
16 8,000元之懲罰性違約金，顯屬過高，故被告依民法第2
17 52條規定，請求酌減違約金至0元。

18 (五)原告主張依著作權法第88條第1項前段、第2項、第3項規定
19 ，請求被告給付損害賠償30萬元，為無理由：

20 1.被告並無原告所述之未經其同意，擅自將系爭7部影片公
21 開傳輸至以原告公司電子郵件帳號所建立之YouTube頻道
22 上，致侵害原告著作財產權之情：原告自認其未取得附表
23 編號7.影片之著作財產權，原告就該影片當無著作財產
24 權：又被告於為上傳系爭7部影片行為當下並無受禁止規
25 範之拘束，原告嗣亦未要求被告下架影片，足證原告早已
26 知悉並同意被告以上傳影片至原告公司電子郵件帳號所提
27 供之YouTube平台之方式介紹或推廣公司產品與技術能
28 力。

29 2.被告上傳系爭7部影片上傳至原告公司電子郵件帳號所建
30 立之YouTube平台之行為，符合著作權法第65條第1、2項
31

01 合理使用之規定，對原告當不構成著作財產權之侵害：

02 (1)被告上傳該等影片至原告公司所提供之電子郵件信箱之
03 YouTube平台，與原告自行上傳至其官方網站與臉書或Y
04 ouTube頻道上不收費用公開播放之利用目的與性質相
05 同，亦即係作為推廣業務行銷之用，展現自身技術能力
06 與APP產品，對原告並無利益之侵害。

07 ①原告已自認其並無附表編號7.影片之著作權，且編號
08 1.、2.、3.、4.、6.等五部影片本即係作為宣傳使
09 用，被告上傳系爭影片符合原告系爭影片之宣傳目
10 的，當屬合理使用，並未侵害原告之著作權利。

11 ②至附表編號5.「VR海底世界（Demo）」影片，原告
12 已不否認於108年7月13日上傳影片公開其與拜耳合公
13 司作運用在高雄醫院之海底世界操作影片，並於108
14 年11月12日上傳高雄醫院實錄影片，顯然合作內容及
15 影片均非機密，且原告於108年11月12日所上傳之「V
16 R海底世界-高雄醫院實錄」影片總長秒數為40秒，與
17 被告上傳之附表編號5.影片影片總長度及相同秒數之
18 畫面內容均相同，兩者實為同一部影片(即原告所稱
19 之最終版本)，原告竟仍否認，辯稱影片不打算公
20 開、不是宣傳云云，顯為臨訟矯飾之詞。

21 (2)被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片之檔案名稱或內容
22 均揭露「雅匠科技」、「Yajantech」，該著作之性質
23 本即用於廣告、宣傳原告之科技能力與產品，且被告利
24 用該著作之結果對原告之潛在市場與價值乃是有利影
25 響，是被告上傳系爭7部影片之行為，當屬合理使用。

26 (3)況原告法定代理人亦從無向被告表示不得上傳影片、不
27 得使用該影片連結網站或要求下架影片之意思表示，甚
28 至還將使用被告所上傳之影片連結之講座活動資訊張貼
29 於原告之FACEBOOK專頁，原告顯已默許被告使用該等影
30 片，被告利用著作之性質與原告使用影片之目的相當，
31 自屬合理使用無訛。

01 (4)被告上傳系爭7部影片之平台並非被告個人YouTube頻
02 道，而係原告提供給被告作為公務使用之電子郵件所建
03 立之YouTube平台服務，而不同之社群媒體有不同之使
04 用客群，同時使用多種社群媒體或曝光管道，可增加產
05 品能見度並吸引多元客群，此乃網路時代常見之行銷手
06 法，原告主張有興趣之業主會主動與公司取得聯繫等
07 語，實有悖於行銷及招攬業務之一般客觀經驗法則。

08 3.若本院認被告有侵害原告之著作財產權之情事，則原告主
09 張其受有向被授權人「收取權利金」利益喪失之損害，非
10 屬有據，蓋原告之系爭著作本係以影片廣告之方式宣傳、
11 推廣公司之技術能力與APP產品，並以此招攬業務，於通
12 常情況下不可能再向廣告平台收取權利金，且原告將系爭
13 影片放置於公司官網與臉書公開撥放時並未向觀看者收取
14 任何費用，故原告主張其受有「收取權利金」利益喪失之
15 損害，應有誤會。

16 4.又縱認原告實際受有損害，則原告主張依著作權法第88條
17 第3項規定，以每部影片50,000元計算7部影片，並為一部
18 請求損害賠償30萬元，亦無理由：依原告所提出之影片拍
19 攝製作契約書之記載，影片製作費用分別僅23,000元、3
20 1,500元（合計54,500元），然原告起訴請求30萬元損害
21 賠償，兩者顯不相當，故其損害賠償金額之請求，當無理
22 由。

23 (六)原告主張依民法第179條請求被告返還資遣費22,312元，亦
24 為無理由：

25 1.原告係以勞基法第11條第5款規定資遣被告，此有離職證
26 明書可稽，並於兩造另案審理過程中列為不爭執事項，且
27 原告於本件審理過程中自承其於給付資遣費時不知法律關
28 係上原告無須給付資遣費，顯見原告終止兩造勞動契約關
29 係之依據並非勞基法第12條第1項第4、5款，是依勞基法
30 第17條之規定，原告依法自應發給被告資遣費，被告受領
31 資遣費乃係存在有法律上原因。

2.原告迄今並未撤銷其前開以勞基法第11條第5款之事由終
止勞動契約之意思表示，自無法律上原因其後已不存在一
情，當無民法第179條後段規定之適用。又被告受領資遣
費既有法律上原因，與民法第179條之要件已有不合，無
從適用該規定，於體系上自亦無民法第180條規定適用之
可能，原告援引民法第180條之規定反推辯稱其得請求返
還云云，自有邏輯上之謬誤。

(七)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

(一)被告自107年6月19日起任職於原告公司，惟雙方並未簽書面
之訂勞動契約，嗣原告之專案管理員工「孟蓁」於108年3月
15日、28日、29日以電子郵件分別寄發工作規則、不定期勞
動契約、出差管理辦法、考核辦法予公司各員工，並請各員
工「有問題的部分，再請大家提出，我們再開會討論」、
「若有問題麻煩大家於下周三（4/3）回信給我，我們再約
時間討論，謝謝大家」；其後「孟蓁」復於108年8月2日以
電子郵件寄發上開工作規則、不定期勞動契約、出差管理辦
法之確認版本予各員工，請大家留存，再依規定辦理；之後
兩造於108年8月9日簽訂書面之勞動契約。

(二)「joa0000000antech.com」係被告任職於原告公司期間所使
用之電子郵件信箱（由原告公司開通使用權限，帳號、密碼
則由被告自行設定）。被告於108年9月19日進行離職工作交
接時，將前開電子郵件信箱之帳號、密碼交還原告公司（被
證7）。

(三)被告於如附表所示之時間在YouTube頻道上傳如附表所示之7
部影片（目前原告均無授權營利之用）。

(四)原告並未取得如附表所示編號7.「雅匠科技-AR Smile-提供
跨平台AR/VR開發工具sdk」影片之著作財產權，該影片係新
北市亞馬遜AWS聯合創新中心所拍攝之訪談影片。

(五)原告為如附表所示編號5.「VR海底世界（Demo）」影片之拍
攝人，用途為展示給拜耳公司觀看其與原告合作之產品。原

告於108年7月13日上傳影片公開其與拜耳合作運用在高雄醫院之海底世界操作影片，並於108年11月12日上傳高雄醫院實錄影片。

(六)原告於107年5月24日將如附表所示編號2.「AVR」Cloud平台產品影片委託訴外人霏秣影像公司拍攝製作（製作費用31,500元），用途為宣傳原告之產品。

(七)原告與訴外人霏秣影像公司於108年4月5日簽訂AR Smile平台產品影片拍攝製作契約書，約定製作AR Smile平台產品影片拍攝，影片長度為90秒內，製作費用23,000元（含稅）。

(八)原告與訴外人視鏡公司簽訂著作財產權專屬授權契約，約定由訴外人視鏡公司將其所享有如附表所示編號1.「配眼鏡免出門-眼鏡3D虛擬試戴APP」、編號3.「AR眼鏡試戴」影片之著作財產權專屬授權予原告。

(九)被告於108年6月6日曾代表原告擔任「微笑偵測-AR/VR物聯應用體驗分享會」之講師，並以「AR Smile-雅匠科技」之影片及YouTube作為連結網址，亦將活動資訊張貼至公司LINE群組，並經專案管理員工「Debby Tsai 蔡」提醒網頁資訊有誤刊之情。

(十)被告任職期間所使用之「joa0000000antech.com」電子郵件信箱分別於107年10月8日、107年11月17日有德恩禮儀公司、日光原木工坊之GodaddyDomain業務資料（內容包含帳號、密碼外，Smallsnack、smallsn00000000il.com則係被告私人之暱稱及電子郵件信箱）。另訴外人德恩禮儀公司、日光原木工坊均未與原告有任何業務往來。

(十一)原告於108年9月22日依勞基法第11第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定資遣被告，並開立離職證明書予被告。

(十二)「joa0000000antech.com」電子郵件信箱於109年1月20日收到訴外人威爾公司交辦被告工作之電子郵件；於109年5月22日收到訴外人金采公司寄發給「雅匠科技有限公司（即原告）」、「收件人魏苡苳（即被告）」之熱顯像儀報價單。

01 (三)被告任職於原告公司期間，自107年7月起至107年10月止之
02 每月薪資為30,000元；自107年11月起至109年8月止之每月
03 薪資為32,000元。

04 (四)被告於本院109年度勞小字第9號給付獎金事件審理時，將如
05 原告民事準備四狀附表二所示之證據資料作為證物提出到
06 院。

07 四、本院得心證之理由：

08 (一)被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片，並未違反系爭勞動契
09 約書第20條第2項、第21條之約定：

10 1.系爭勞動契約第20條第2項、第21條雖約定：「乙方（即
11 被告）於任職期間所使用電腦之檔案，應全數移交甲方
12 （即原告），且甲方建立網路雲端或伺服器內所有資料，
13 均不得任意刪除、變更、移動、複製、拷貝或外流。如有
14 違反，甲方得要求乙方無條件以當時一個月全薪之24倍之
15 金額作為懲罰性違約金，給付甲方，如甲方受有其他損
16 害，乙方仍應負責賠償。」、「乙方不得做出侵害甲方及
17 任何人之智慧財產權之行為（包含但不限於抄襲複製使用
18 第三人作品、自行從網路下載使用未經合法授權圖檔），
19 如有違反，除應負損害賠償責任（包含但不限於甲方支付
20 第三人和解金、賠償金、購買軟體/圖檔費用及因訴訟而
21 支出之訴訟費用、委任律師費用及其他相關行政規費）
22 外，並依本契約約定辦理。」然系爭勞動契約係於108年8
23 月9日始簽訂，且被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片，
24 均係在系爭勞動契約簽訂（108年8月9日）之前，此為兩
25 造所不爭執，是被告辯稱其為上傳影片行為時，原告並無
26 任何禁止規範，原告不得以嗣後簽訂之勞動契約主張被告
27 之行為違反約定，應為可採。

28 2.至原告主張被告應自108年4月3日起即應受系爭勞動契約
29 之拘束云云，惟原告之專案管理員工「孟蓁」於108年3月
30 15日、28日、29日雖以電子郵件分別寄發工作規則、不定
31 期勞動契約、出差管理辦法、考核辦法予公司各員工，並

請各員工「有問題的部分，再請大家提出，我們再開會討論」、「若有問題麻煩大家於下周三（4/3）回信給我，我們再約時間討論，謝謝大家」；其後「孟蓁」復於108年8月2日以電子郵件寄發上開工作規則、不定期勞動契約、出差管理辦法之確認版本予各員工，請大家留存，再依規定辦理，然上開均為原告之單方行為，尚未經被告之同意，自難以原告單方之意思表示即認前開規定已足以約束被告之行為，是原告此部分之主張，尚難憑採。

3.是以，被告於YouTube頻道上傳系爭7部影片之時間均早於108年6月25日，而系爭勞動契約之簽訂時間為108年8月9日，是被告前開上傳行為時自無違反系爭勞動契約書第20條第2項、第21條之約定，原告自不得以該約定請求被告負損害賠償之責。

(二)被告聯繫訴外人德恩禮儀公司、日光原木工坊，並協助渠等處理GodaddyDomain業務事宜，並未違反系爭勞動契約第23條第1項第3款之約定：查系爭勞動契約第23第1項第3款雖約定（競業禁止）：「乙方於任職期間，未經甲方之書面同意，不得為下列行為：利用職務之便，私下承接與甲方業務相同、類似之業務或直接與甲方廠商聯繫接洽承接業務。」然系爭勞動契約係於108年8月9日始簽訂，而被告任職期間所使用之「joa00000000antech.com」電子郵件信箱係分別於107年10月8日、107年11月17日有德恩禮儀公司、日光原木工坊之GodaddyDomain業務資料（內容包含帳號、密碼外，Smallsnack、smallsn00000000il.com則係被告私人之暱稱及電子郵件信箱），是縱被告有違反前開約定之行為，因被告行為時，兩造尚未簽訂系爭勞動契約，原告自不得主張依系爭勞動契約第23第1項第3款之約定請求被告負賠償之責。

(三)被告於108年9月22日離職後，有將在職期間所持有原告或其客戶相關資料留存供自己使用，而有違反系爭勞動契約第25條第2項所約定之情事：

1.系爭勞動契約第25條第2項係約定：「乙方在職期間所持

01 有甲方或客戶相關之資料，不論屬機密資訊與否，均應於
02 離職或甲方請求乙方移交時，乙方應無條件配合將全部資
03 料移交予甲方（包含電子檔），不得複製或留存供自己、
04 他人持有使用或刪除、變更、銷毀。」此有系爭勞動契約
05 在卷可稽，復為兩造所不爭執，堪認為真實。

06 2.查被告於108年9月19日進行離職工作交接時，已將「joa0
07 000000antech.com」電子郵件信箱之帳號、密碼交還原告
08 公司，然該電子郵件信箱於109年1月20日收到訴外人威爾
09 公司交辦被告工作之電子郵件，於109年5月22日收到訴外
10 人金采公司寄發給「雅匠科技有限公司（即原告）」、
11 「收件人魏苡苒（即被告）」之熱顯像儀報價單等情，既
12 為兩造所不爭執，則被告於離職時已交還該電子郵件信
13 箱，自難僅以訴外人威爾公司、金采公司於被告離職後寄
14 信至該電子郵件信箱即遽認被告有違反系爭勞動契約第25
15 條第2項約定之行為。

16 3.惟被告於本院109年度勞小字第9號給付獎金事件審理時，
17 將如原告民事準備四狀附表二所示之證據資料（本院卷(二)
18 第33頁）作為證物提出到院，顯見被告於離職時並未將該
19 等資料移交原告或複製留存供自己使用無訛，是被告之行
20 為應有違反系爭勞動契約第25條第2項係之約定。至被告
21 雖辯稱其於另案所提出之證據資料乃係用於訴訟目的，且
22 亦未涉及原告之營業秘密，與系爭勞動契約第25條係為保
23 密原告公司資料之規範目的不同云云，然觀諸系爭約定之
24 內容，係原告為保有被告在職期間所接觸之原告及客戶所
25 有之資料，並不限於營業秘密，是被告前開所辯，尚難憑
26 採。

27 4.被告另辯稱系爭勞動契約第25條規定，有違反民法第247
28 條之1第2款（即加重被告責任）、第3款（使被告拋棄權
29 利或限制其行使權利者）、第4款（於被告有重大不利益
30 者）規定，且顯失公平而無效云云，然系爭勞動契約第25
31 條係原告為保有被告在職期間所接觸之原告及客戶所有之

資料，並不限於營業秘密，已如前述，而該等資料既屬原告所有，被告之交還本屬事理之常，自難認該約定有何加重被告責任、使被告拋棄權利或限制其行使權利、於被告有重大不利益，是被告此部分所辯，尚難憑採。至被告抗辯其有訴訟需求乙節，依民事訴訟法之規定，本得聲請法院命原告提出相關之資料，並無自行複製或留存供自己使用之正當性，附此敘明。

5.又系爭勞動契約第28條約定：「乙方如有違反本契約第21條至第27條約定時，甲方除得不經預告立即終止本約外，乙方應按次以新台幣伍拾萬元整作為懲罰性違約金，給付甲方。如甲方另受有其他損害時，乙方仍應負責賠償。」且民法第250條就違約金之性質，區分為損害賠償預定性質之違約金，及懲罰性違約金，前者乃將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦即一旦有債務不履行情事發生，債務人即不待舉證證明其所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定違約金請求債務人支付，此種違約金於債權人無損害時，不能請求。後者之違約金係以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，故如債務人未依債之關係所定之債務履行時，債權人無論損害有無，皆得請求，且如有損害時，除懲罰性違約金，更得請求其他損害賠償（最高法院83年度台上字第2879號民事裁判）。

6.觀諸系爭勞動契約第28條之約定內容及前開說明，系爭違約金之約定應係屬懲罰性違約金，是不論原告是否受有損害，均得依該約定請求被告賠償。惟約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條亦定有明文。又，約定之違約金是否過高，應就債務人若能如期履行債務時，債權人可得享受之一切利益為衡量之標準（最高法院51年台上字第19號裁判意旨參照）。本件被告以其違約情節顯屬輕微，原告並無受到任何損害，請求酌減違約金，是本院審酌被告所留存資料之內容、多寡及被告若未

01 留存資料可致原告得享受之一切利益，認系爭違約金之約
02 定數額顯屬過高，應予酌減為3萬元，始為適當。

03 (四)原告主張依著作權法第88條第1項前段、第2項、第3項規
04 定，請求被告給付損害賠償30萬元，為無理由：

05 1.按著作之合理使用，不構成著作財產權之侵害。著作之利
06 用是否合於第44條至第63條所定之合理範圍或其他合理使
07 用之情形，應審酌一切情狀，尤應注意下列事項，以為判
08 斷之基準：一、利用之目的及性質，包括係為商業目的或
09 非營利教育目的。二、著作之性質。三、所利用之質量及
10 其在整個著作所占之比例。四、利用結果對著作潛在市場
11 與現在價值之影響。著作權法第65條第1、2項定有明文。

12 2.本件原告並未取得如附表所示編號7.「雅匠科技-AR Smil
13 e-提供跨平台AR/VR開發工具sdk」影片之著作財產權乙
14 節，為原告所不爭執，則原告既未享有該影片之著作財產
15 權，其主張依著作權法第88條之規定請求損害賠償，於法
16 自屬無據，先予敘明。

17 3.查被告於如附表所示之時間在YouTube頻道上傳如附表編
18 號1-6所示之6部影片（目前原告均無授權營利之用），且
19 如附表編號5.「VR海底世界（Demo）」影片之用途為展示
20 給拜耳公司觀看其與原告合作之產品、如附表編號2.「AV
21 R」Cloud平台產品影片之用途為宣傳原告之產品，而被告
22 於108年6月6日曾代表原告擔任「微笑偵測-AR/VR物聯應
23 用體驗分享會」之講師，並以「ARSmile-雅匠科技」之影
24 片及YouTube作為連結網址，亦將活動資訊張貼至公司LIN
25 E群組，並經專案管理員工「DebbyTsai蔡」提醒網頁資訊
26 有誤刊等情，為兩造所不爭執之事實，則系爭6部影片之
27 用途既非為授權營利，且觀諸影片之檔案名稱或內容均揭
28 露「雅匠科技」、「Yajantech」，該著作之性質應係用
29 於廣告、宣傳原告之科技能力與產品，且被告上傳系爭6
30 部影片之時間均係任職原告期間，而原告知悉後亦未向被
31 告表示不得上傳影片、不得使用該影片連結網站或要求下

架影片，況原告將系爭影片放置於公司官網與臉書公開撥放時亦未向觀看者收取任何費用，是被告辯稱其係作為推廣原告之業務行銷之用、對原告並無利益之侵害，其上傳系爭影片係為合理使用，尚堪憑採。

4.而原告亦未能舉證證明被告上傳系爭7部影片，對系爭著作潛在市場與現在價值之影響已侵害其著作財產權，是原告主張依著作權法第88條之規定請求被告負損害賠償之責，亦難憑採，應予駁回。

(五)原告主張依民法第179條請求被告返還資遣費22,312元，亦為無理由：原告雖主張被告在職期間有違反勞基法第12條第1項第4、5款所定之情事，其依勞基法第18條規定無須給付資遣費，而請求被告返還資遣費22,312元云云，然原告係於108年9月22日依勞基法第11第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之規定資遣被告，並開立離職證明書予被告，依勞基法第17條之規定，原告依法自應發給被告資遣費，被告受領該資遣費自有法律上之原因存在，且原告迄今亦未撤銷其前開以勞基法第11條第5款之事由終止勞動契約之意思表示，亦無法律上原因其後已不存在之情，是原告主張依民法第179條規定請求被告返還資遣費22,312元，於法亦屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，被告於離職時並未將前開資料移交原告或複製留存供自己使用，其行為自己違反系爭勞動契約第25條第2項係之約定，原告主張依系爭勞動契約第28條之規定請求懲罰性違約金，於3萬元範圍內，尚屬適當，則原告請求被告給付3萬元及自起訴狀繕本送達被告之翌日即109年7月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息部分，為有理由，應予准許；然原告其餘請求則無理由，應予駁回【(一)系爭勞動契約簽立之時間為108年8月9日，原告主張被告於簽立契約前之行為違反系爭勞動契約之約定，自屬無據；(二)被告上傳系爭7部影片，均未侵害原告之著作財產權，是原告主張依著作權法第88條之規定請求被告負損害賠

償之責，亦無理由；(三)系爭勞動契約業經原告合法終止，原告亦未撤銷該意思表示，是原告請求被告返還資遣費，亦無理由】。又本件原告勝訴部分為關於財產權之訴訟，所命給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決不生影響，無一一論述之必要，併予敘明。

七、據上論斷：原告之訴為一部有理由、一部無理由，並依民事訴訟法第79條、第389條第5款，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 1 月 22 日
勞動法庭法官 洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（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。

中 華 民 國 110 年 1 月 22 日
書記官 林政良

附表：被告於YouTube頻道上傳之系爭7部影片

編號	上傳時間	上傳影片名稱
1.	107年7月13日	配眼鏡免出門-眼鏡3D虛擬試戴APP
2.	107年7月13日	AVR
3.	107年9月28日	AR眼鏡試戴
4.	108年4月24日	AR Smile-雅匠科技
5.	108年6月6日	VR海底世界（Demo）
6.	108年6月20日	Yajantech-AR SMILE-免費申請試用
7.	108年6月25日	雅匠科技-AR Smile-提供跨平台AR/VR開發工具sdk

