

臺灣臺北地方法院刑事裁定

111年度聲判字第36號

聲請人 台灣基達科技股份有限公司

代表人 柯傑元

代理人 曾學立律師

劉孟哲律師

被告 林仕晟

黃士軒

王哲輝

上列聲請人因告訴被告等背信案件，不服臺灣高等檢察署檢察長
民國111年1月14日111年度上聲議字第635號駁回聲請再議之處分
（原不起訴處分案號：臺灣臺北地方檢察署110年度偵字第13562
號），聲請交付審判，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

理 由

壹、聲請意旨詳如刑事交付審判聲請狀所載（如附件）。

貳、程序部分：

一、按告訴人不服上級法院檢察署檢察長或檢察總長認再議為無
理由而駁回之處分者，得於接受處分書後10日內委任律師提
出理由狀，向該管第一審法院聲請交付審判。法院認為交付
審判之聲請不合法或無理由者，應駁回之。刑事訴訟法第25

01 8條之1、第258條之3第2項前段分別定有明文。

02 二、本案聲請人即告訴人（下稱聲請人）以被告林仕晟、王哲
03 輝、黃士軒涉犯背信罪嫌，向臺灣臺北地方檢察署（下稱臺
04 北地檢署）檢察官提出告訴，經檢察官以110年度偵字第135
05 62號為不起訴處分後，聲請人不服，聲請再議亦經臺灣高等
06 檢察署（下稱高檢署）檢察長於民國111年1月14日以其再議
07 為無理由，以111年度上聲議字第635號處分書駁回再議在
08 案，處分書於111年1月21日送達聲請人，嗣聲請人於法定期
09 間10日內之111年1月28日委任律師後向本院聲請交付審判等
10 情，業經本院依職權調取上述檢察署偵查卷證核閱無誤，並
11 有高檢署送達證書、聲請人所提刑事聲請交付審判狀上本院
12 收狀戳章及刑事委任狀各1份在卷可稽，聲請人之聲請程序
13 合於上述規定，合先敘明。

14 參、本件聲請人原告訴意旨略以：被告林仕晟自107年10月1日起
15 至109年8月14日止，於聲請人台灣基達科技股份有限公司
16 （下稱基達公司）擔任iOS系統主管，負責交友軟體Grindr
17 之iOS系統開發，被告王哲輝自107年9月19日至109年9月14
18 日止，在基達公司內擔任Andriod系統主管，負責交友軟體G
19 rindr之Andriod系統開發，被告王哲輝則自108年6月24日至
20 109年9月14日於基達公司擔任iOS系統軟體工程師，工作內
21 容為交友軟體Grindr之iOS系統開發，其等均為受基達公司
22 委託處理事務之人，應善盡忠實義務。詎被告等3人明知基
23 達公司與美國Grindr公司（下稱Grindr公司）為交友軟體Gr
24 indr之合作公司，由基達公司負責開發、管理、維護之業
25 務，仍為與基達公司競爭，共同意圖為自己不法之利益及損
26 害基達公司之利益，基於背信之犯意聯絡，於任職期間內，
27 慫恿基達公司之員工離職，並帶領成功挖角對象至Grindr公
28 司從事相同之交友軟體Grindr之開發、管理、維護工作，導
29 致基達公司難以繼續營運，致生損害於基達公司之營業利
30 益。因認被告等3人共同涉犯刑法第342條第1項之背信罪
31 嫌。

01 肆、原處分及駁回再議處分略以：依基達公司之指訴可知，被告
02 林仕晟、王哲輝、黃士軒前於基達公司分別擔任iOS系統主
03 管、Android系統主管、iOS系統軟體工程師，負責處理交友
04 軟體Grindr之開發、管理、維護等業務，此亦經被告等3人
05 陳述在卷，足見被告等3人之職務範圍僅限於交友軟體Grindr
06 之研發領域，並未涉及處理基達公司之人事事務，且基達
07 公司之人事異動，亦非被告等3人職務範圍內有權作成決定
08 或需要作成決定之事務，是不論被告等3人有無傳遞、遊說
09 基達公司員工離職或轉職，而成功挖角對象是否係受被告等
10 3人鼓吹方轉而至Grindr公司任職，致造成基達公司人事異
11 動之結果，因與被告等3人在基達公司職掌之事務無關，非
12 屬被告等3人受基達公司委任處理之事務範圍，自與刑法背
13 信罪之構成要件有間，是尚難對被告等3人論以背信之罪
14 責。再基達公司雖稱違背他人委任處理事務應盡之義務，含
15 誠實信用原則，被告等3人挖角聲請人員工至競爭公司之行
16 為，已違背誠實信用，應該當背信罪云云，惟所謂誠實信用
17 原則，應指受任人於受委任之事務中應具誠實信用而言，而
18 被告等3人受基達公司委任之事務，既非在人事範疇，已如
19 前述，即無違委任事務之誠實信用原則可言，自無對聲請人
20 成立背信罪之餘地。

21 伍、本院得心證之理由：

22 一、按刑事訴訟法第258條之1規定，告訴人得向法院聲請交付審
23 判，揆其立法意旨，係法律對於「檢察官不起訴裁量權」制
24 衡之一種外部機制，法院之職責僅在就檢察官所為不起訴處
25 分是否正確加以審查，藉以防止檢察機關濫權。是刑事訴訟
26 法第258條之3第4項規定：「法院為交付審判之裁定時，視
27 為案件已提起公訴。」，則交付審判之裁定自以訴訟條件俱
28 已具備，別無應不起訴處分之情形存在為前提。依此立法精
29 神，同法第258條之3第3項規定法院審查聲請交付審判案件
30 時「得為必要之調查」，其調查證據之範圍，更應以偵查中
31 曾顯視之證據為限，不得就告訴人新提出之證據再為調查，

亦不得蒐集偵查卷以外之證據，否則，將與刑事訴訟法第260條之再行起訴規定，混淆不清，亦將使法院兼任檢察官而有回復「糾問制度」之虞；且法院裁定交付審判，即如檢察官提起公訴使案件進入審判程序，是法院裁定交付審判之前提，必須偵查卷內所存證據已符合刑事訴訟法第251條第1項規定「足認被告有犯罪嫌疑」檢察官應提起公訴之情形，亦即該案件已經跨越起訴門檻，否則，縱或法院對於檢察官所認定之基礎事實有不同判斷，但如該案件仍須另行蒐證偵查始能判斷應否交付審判者，因交付審判制度並無如同再議救濟制度得為發回原檢察官續行偵查之設計，法院仍應依同法第258條之3第2項前段規定，以聲請無理由裁定駁回。

二、復按犯罪事實應依證據認定之，無證據不得認定犯罪事實，刑事訴訟法第154條第2項定有明文。再按認定不利於被告之事實，須依積極證據，苟積極證據不足為不利於被告事實之認定時，即應為有利於被告之認定，更不必有何有利之證據；又事實之認定，應憑證據，如未能發現相當之證據，或證據不足以證明，自不能以推測或擬制之方法，以為裁判之基礎；而認定犯罪事實所憑之證據，雖不以直接證據為限，間接證據亦包括在內，然而無論直接或間接證據，其為訴訟上之證明，須於通常一般之人均不致有所懷疑，而得確信其為真實之程度者，始得據為有罪之認定，倘其證明尚未達到此一程度，而有合理之懷疑存在時，事實審法院復已就其心證上理由予以闡述，敘明其如何無從為有罪之確信，因而為無罪之判決，尚不得任意指為違法（最高法院30年度上字第816號、40年度台上字第86號、76年度台上字第4986號判決要旨參照）。

三、經查：

(一)被告等3人所為並未違背基達公司之任務行為，自不該當背信罪之構成要件：

1. 按刑法第342條之背信罪，以有取得不法利益或損害本人利益之意圖，並致生損害於本人之財產或其他利益者，始足當

之，故為目的犯及結果犯。所謂違背其任務，係指違背他人委任其處理事務應盡之義務，是否違背其任務，應依法律之規定或契約之內容，依客觀事實，本於誠實信用原則，就個案之具體情形認定之（最高法院100 年度台上字第540號判決意旨參照）。以本件而言，聲請人主張被告等3人所涉之罪嫌為刑法第342條第1項之背信罪，而該罪名之構成要件為「為他人處理事務，意圖為自己或第三人不法之利益，或損害本人之利益，而為違背其任務之行為，致生損害於本人之財產或其他利益者，處5年以下有期徒刑、拘役或科或併科50萬元以下罰金」，且依背信罪為結果犯，從而其「意圖」、「行為」、「結果」三者均為法定構成要件，且缺一不可，否則即仍難謂構成要件相當。

2. 聲請人指摘被告林仕晟有成功挖角被告黃仕軒、基達公司員工洪志仰、郭展榮、施亭屹、曾奕穎、陳穎璿等人，被告王哲輝有成功挖角基達公司員工林榮瑋、王仕哲、翁偉昇、李玠鐸、鍾國英等人，被告黃仕軒未成功挖角基達公司員工蔡宇欣云云，綜觀全案聲請人僅提出被告林仕晟與江鎧呈間之對話紀錄及被告黃仕軒與蔡宇欣之對話紀錄為憑，其所稱成功遭挖角之員工是否確實自基達公司離職，旋即轉至Grindr公司工作，並無任何資料可供佐證。
3. 再者，被告黃士軒於警詢時辯稱：在我離職前幾天，我有收到Grindr公司寄給我Email，詢問我有無意願到Grindr公司服務及提出薪資條件，而基達公司在9月14日有舉辦員工大會，詢問每位員工有無繼續留在基達公司服務的意願，我在當日就直接選擇離職了，並沒有人慫恿我離職等語（見臺北地檢署110年度他字第255號卷【下稱他卷】第80至81頁），被告王哲輝於警詢時亦供陳Grindr公司主管有主動聯絡我，提供我聘僱合約，加上基達公司於109年9月14日舉行會員大會，向員工確認是否願意繼續留下工作的意願，所以我當天就填了自願離職，後來轉至Grindr公司服務等語（見他卷第88頁），依被告黃士軒、王哲輝所辯，其等均為自願離職，

並非由被告林仕晟慫恿或挖角而離職。

4. 聲請人固提出被告林仕晟與基達公司員工江鎧呈以通訊軟體之文字對話紀錄，主張被告林仕晟有違背基達公司委任之事務、違背忠實義務等情。惟被告林仕晟早於109年8月14日已從基達公司離職，於同年9月間傳送訊息與江鎧呈討論過去在基達公司工作異動狀況，難認有何違背基達公司職務之情；況且，觀諸該對話內容並非連續，且依該等對話紀錄亦無從證明或推知被告林仕晟有勸進或慫恿江鎧呈離職之內容。

5. 勞工是否決定離職前往其他公司任職之因素多端，衡情，勞工轉職主要多考量薪資報酬、工作環境及工作發展性是否優於現職公司所為的個人職涯規劃判斷，聲請人並未證明其主張上述經挖角而離職之員工，確係經由被告等3人慫恿或勸進而安排至Grindr公司任職，僅單憑被告林仕晟與江鎧呈間之對話紀錄及被告黃仕軒與蔡宇欣之對話紀錄，實難逕自認定被告等3人有何種違背誠信原則、違背任務之行為。

(二)聲請人聲請意旨雖主張公司之任何主管或員工皆禁止挖角公司人員至其他公司，被告等3人之職務內容包括禁止挖角公司員工，而認原不起訴處分書及駁回再議處分書之論理有所違誤，然聲請人並未提出被告等3人之僱傭契約，以證明被告等3人須負禁止挖角公司員工、競業禁止之義務，且員工離職各有原因，同事間亦有可能討論同業訊息，在不違背保密義務下互相交換資訊等情，應為一般上班族之職場日常，是聲請人指摘被告等3人有惡意挖角，致基達公司員工集體離職跳槽之情事云云，實為聲請人自行臆測，並非有據。

(三)聲請人雖於附件之「刑事交付審判聲請狀」中，就被告等3人涉犯背信罪嫌多所指摘，惟經核其就此各部分之相關指訴，其告訴及聲請再議之意旨大致相同。又上述原不起訴處分書、駁回再議處分書，業已綜合被告等3人之供述，並比對卷內之對話紀錄等證據，均查無積極證據足認被告等3人有聲請人所指之各項犯行。經本院依職權調取上述偵查卷宗

01 及卷內所附不起訴處分書、駁回再議處分書，並審酌前揭相
02 關事證後，業據臺北地檢署檢察官及高檢署檢察長於原不起
03 訴處分書及駁回再議之處分書中逐一詳陳在案，核其採證之
04 方式、論理之原則，均無悖於論理法則或經驗法則，聲請人
05 猶執相同之詞，或僅憑其個人對於原不起訴處分及駁回再議
06 處分所載理由論述之主觀意見而任意指摘，自無可採。

07 陸、綜上所述，本件依卷存證據尚無從認定被告等3人有聲請人
08 所指背信罪嫌，自難認本案依偵查卷內所存證據已跨越起訴
09 門檻，原不起訴處分書及駁回再議處分書就卷內證據調查
10 後，認無積極證據足認被告等3人涉有上述罪嫌，犯罪嫌疑
11 尚屬不足，而分別為不起訴處分、駁回再議聲請處分，核其
12 證據取捨、事實認定之理由，尚無違背經驗法則、論理法則
13 及證據法則之情事，本院因認本案並無得據以交付審判之事
14 由存在，聲請人聲請交付審判為無理由，應予駁回。

15 柒、據上論斷，依刑事訴訟法第258條之3第2項前段規定，裁定
16 如主文。

17 中 華 民 國 111 年 5 月 16 日
18 刑事第二庭 審判長法官 林秋宜
19 法官 黃靖崴
20 法官 洪甯雅

21 上正本證明與原本無異。

22 本裁定不得抗告。

23 書記官 胡嘉玲

24 中 華 民 國 111 年 5 月 16 日

25 附件：刑事交付審判聲請狀。