

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第37號

原告 蔣皓翔

訴訟代理人 沈鴻君律師（法扶律師）

被告 英商戴比珠寶有限公司台灣分公司

法定代理人 岑嘉琪

訴訟代理人 闕光威律師

周志潔律師

葉子寧律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月9日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國112年12月12日起，於被告之台北101  
購物中心專櫃（下稱台北101店）擔任銷售顧問人員。約定  
每月薪資為底薪新臺幣（下同）5萬元及伙食費2,400元，並  
視業績達標情形，發放個績、團績及年度績效獎金。詎料被  
告於114年1月13日告知，因為原告將屬於被告營業秘密之台  
北101店每日銷售報告（daily sales report，下稱系爭文  
件）寄送到原告私人電子信箱，故依據勞動基準法第12條第  
1項第4款、第5款規定，終止與原告之勞動契約等語。然而  
系爭文件存放於台北101店之公務電腦內，其未經加密，原  
告於台北101店內亦得審視，非屬機密資料。原告沒看過工  
作規則，但工作規則應未禁止將系爭文件寄送至個人信箱。  
況原告之目的僅為計算個人業績及獎金，並未有他用，非屬  
情節重大之情形，被告亦自承並未證實系爭文件有外洩第三  
人或實際造成被告損害，故被告逕為解僱違反最後手段性，  
其終止勞動契約自不合法。被告前開解僱之舉違反勞動契

01 約，為此，原告於114年2月13日勞資調解會議中依勞動基準  
02 法第14條第1項第6款規定向被告表達終止勞動契約之意思表  
03 示，並請求被告給付資遣費4萬2,924元、預告期間工資5萬  
04 2,560元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項、第  
05 17條、勞工退休金條例第12條第1項、類推適用勞基法第16  
06 條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告9  
07 萬5,484元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按  
08 年息5%計算之利息；(二)請依職權宣告假執行。

09 二、被告則以：依兩造間勞動契約第7條第1段，原告負有保密義  
10 務，不得向任何個人或公司披露、洩露、傳達或企圖使用被  
11 告之交易資訊，原告所寄送之系爭文件，內容為台北101店1  
12 13年度全年度之銷售資料紀錄，記載包含客戶個人資料、銷  
13 售數據、來店消費者背景分析、行為分析等資訊。系爭文件  
14 本身屬於被告之財產，且上開資訊為被告客戶之隱私，取得  
15 後可分析客戶之購買習慣、偏好等，屬於公司重要商業資  
16 料，為被告營業上之秘密。原告並未成功寄送電子郵件，係  
17 因被告設於國外之資訊單位偵測，並攔截原告之電子郵件，  
18 然原告寄送系爭文件至私人電子郵件之行為本身已違反勞動  
19 契約，倘確有洩漏結果，將對被告造成無法彌補之損害，幸  
20 而被告公司資訊部門盡職防免，惟此無法卸除原告違反勞動  
21 契約達情節重大之事實，故被告依勞基法第12條第1項第4  
22 款、第5款規定終止勞動契約係屬合法。縱令原告依勞動基  
23 準法第14條第1項第6款終止勞動契約有理由，原告之平均薪  
24 資為每月5萬2,400元，故其資遣費應為2萬8,529元，且不得  
25 請求預告工資等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執  
26 行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
27 假執行。

28 三、兩造不爭執事項：(見本院卷第223頁)

29 (一)原告自112年12月12日起任職於被告，工作地點為台北101  
30 店，約定每月底薪為5萬元、伙食費2,400元，最後上班日為  
31 114年1月13日。被告於原告在職期間曾發放個績、團績、年

01 度績效獎金及三節獎金予原告。

02 (二)原告於114年1月9日在台北101店，以電子郵件傳送14份系爭  
03 文件即被告之每日銷售報告(daily sales report，見本院  
04 卷第141至143頁，記載客戶姓名、國籍、性別、購買之商  
05 品、價格、折扣數)至原告個人Gmail電子信箱，因被告設  
06 於倫敦之資訊單位偵測後進行攔截，上開郵件並未傳送成  
07 功。

08 (三)113年7月至114年1月之每月薪資條(見本院卷第25至37頁)  
09 為被告所製發。

10 四、得心證之理由：

11 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者；故意損耗  
12 機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩  
13 漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，雇主得  
14 不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款、第5款規定  
15 甚明。又按所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工  
16 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  
17 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  
18 行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累  
19 次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞  
20 雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞  
21 工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等  
22 之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇  
23 主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定  
24 之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量  
25 是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件(最高法  
26 院111年度台上字第697號判決意旨參照)。

27 (二)經查，兩造勞動契約第7條第1段約定：「You shall not, d  
28 uring the continuance of your employment, or after i  
29 ts termination, disclose, divulge, impart or reveal  
30 to any person or company any of the trade secrets or  
31 confidential operations, processes, dealings or any

01 information concerning the organization, business, f  
02 inance, transactions or affairs of the Company or an  
03 y of its related companies which may come to your kn  
04 owledge during your employment hereunder and shall n  
05 ot use or attempt to use any such information in any  
06 manner which may injure or cause loss either directl  
07 y or indirectly to the Company or its Group. This re  
08 striction shall continue to apply after the terminat  
09 ion of your employment. (中譯：在您受僱期間或僱傭關  
10 係終止後，您不得向任何個人或公司披露、洩露、傳達或透  
11 露任何商業秘密或機密操作、流程、交易或與公司或其相關  
12 公司組織、業務、財務、交易或事務有關的任何資訊，這些  
13 資訊可能在您受僱期間為您所知，並且不得以任何可能直接  
14 或間接損害公司或其集團的方式使用或企圖使用任何此類資  
15 訊)」(見本院卷第136頁)，足徵兩造勞動契約中確有約  
16 定原告對於被告之交易、財務等相關資訊，負有保密之義  
17 務。復觀諸被告所提出系爭文件之檔案(見本院卷第225至2  
18 35頁)，每一個檔案內有6個分頁，第1頁記載交易摘要，項  
19 目略為交易日期、數量、價格等，第2頁係客人來店之原  
20 因、客戶之新舊與來源，第3頁係客人離店之原因，第4頁為  
21 未取件先報帳明細，第5頁係daily sales營業，記載每次銷  
22 售之細項，項目包含交易之成交日期、含稅價格、未稅價  
23 格、含稅成交價、折扣金額、定金數額、付款金額、付款方  
24 式，販售商品之克拉、顏色、淨度，購買商品客戶之姓名、  
25 國籍、性別、用途、新舊客、活動種類，有無贈送贈品或保  
26 證卡等資訊，第6頁為客人尚未取件但先付定金之記載，欄  
27 位和第5頁大致相同，上開記載內容亦為原告所是認(見本  
28 院卷第221頁)。藉由系爭文件中所載每日銷售之詳細資  
29 訊，除可知悉被告台北101店113年度全年各月份之商品銷售  
30 數據外，更可據此進一步交叉比對、歸納及分析被告之銷售  
31 策略、定價模式、門市經營狀況等經營資料，堪認系爭文件

01 之內容確屬被告公司之交易相關資訊，應屬兩造勞動契約第  
02 7條第1段所定原告應保密、不得洩露、不得使用或企圖使用  
03 之資訊。是原告將系爭文件自台北101店之公務電腦寄送至  
04 個人信箱之行為，已違反兩造間勞動契約第7條第1段之保密  
05 義務，應堪認定。

06 (三)又系爭文件一旦外洩，不僅揭露被告台北101店之商業上祕  
07 密，並可能為競爭者所利用而產生不利影響，對被告而言，  
08 確屬足以導致重大損失之情事 而應屬違反勞動契約違情節  
09 重大之程度。原告雖主張系爭文件並未傳送成功，而未洩露  
10 於第三人，亦未對被告造成實際損害等語，然系爭文件未傳  
11 送成功之原因，係因被告設於倫敦之資訊單位偵測後進行攔  
12 截，而資訊單位攔截該信件後，以電子郵件警告被告：「UK  
13 IT blocked an email, someone was trying to send dail  
14 y sales reports from 0000000eers.com to a personal G  
15 mail account, sales reports are sensitive data and s  
16 hould not be sent to any external email accounts, co  
17 uld you identify the sender and ask him/her not to d  
18 o this again, thanks. (中譯：有人嘗試從公務信箱寄送  
19 系爭文件至私人Gmail信箱，系爭文件是敏感數據，且不應  
20 寄送到任何外部信箱帳號，請確認寄件人身分，並要求他不  
21 要再這麼做)」，益可徵系爭文件資料確為被告之重要營業  
22 資訊，縱使原告之行為最終並未對被告造成現實上之金錢損  
23 害，然其行為之本質已具有相當之危險性，足以破壞被告內  
24 部秩序與紀律，動搖兩造勞動契約之信賴基礎，並對被告商  
25 業上秘密之保密構成潛在的威脅，尚不得僅因最終結果未致  
26 實害，而謂被告未受有損害。況且，系爭文件未能成功寄送  
27 至原告之個人信箱，實係因被告所建置之資訊安全機制正常  
28 發揮作用所致，屬於被告為維護資料安全所採取之防護措施  
29 的成果，倘僅因被告之內控制度運作正常，即反向認定原告  
30 傳送系爭文件之行為未達情節重大程度，實有失公允。是綜  
31 合衡量原告寄送系爭文件之行為本身之危險性、可能對被告

01 造成之損害等因素，應認為原告之行為已達違反勞動契約情  
02 節重大之程度。

03 (四)復因系爭文件存放於台北101店之公務電腦，由每位經手交  
04 易之銷售人員將每筆交易情形輸入檔案，倘原告繼續於台北  
05 101店工作，被告將難以避免原告接觸系爭文件，對於被告  
06 而言，難以期待其於不信任原告不洩漏被告營業中應保密事  
07 項之情形下，繼續讓原告提供勞務。是兩造間勞動契約之信  
08 賴基礎既已破裂，且無法避免將來類似事件之發生，客觀上  
09 難認被告有採用解僱以外之懲處手段繼續兩造間僱傭關係之  
10 方法。原告前揭行為既已符合勞動基準法第12條第1項第4款  
11 所定「違反工作規則情節重大」之要件，被告復已遵守解僱  
12 最後手段性原則，則被告為維持其對企業管理紀律之維護與  
13 保密之需求，自得依勞動基準法第12條第1項第4款規定，  
14 不經預告終止其與原告間之勞動契約。

15 (五)原告另主張其傳送系爭文件至個人電子信箱之目的，係為計  
16 算個人業績及獎金，且並未有他用，非屬情節重大之情形等  
17 語。然兩造曾於113年6月6日針對113年度4至6月之季獎金、  
18 團績等項目進行勞資爭議調解，原告在該次調解前亦有透過  
19 通訊軟體與電子郵件詢問被告人資主管獎金發放事宜，此有  
20 通訊軟體與電子郵件擷圖、調解記錄可佐（見本院卷第155  
21 至157頁、第167頁、第169至170頁），可知原告知悉可透過  
22 詢問人資之方式釐清獎金數額之爭議，原告復自陳：在113  
23 年6月6日勞資爭議調解後，我問了很多資深同事，他們都不  
24 知道獎金如何計算，我想知道公司給我的獎金是否和我到職  
25 錢公司給我的計算書一樣，調解後實際領得113年4至6月份  
26 季獎金9,231元之後，被告人資特別打來給我，說是依照比  
27 例發放，我就沒有再繼續問等語（見本院卷第185至186頁、  
28 第223頁），足見原告尚有其他合於勞動契約規定之方式向  
29 被告詢問個人業績及獎金的計算方法，尚不能以其目的係為  
30 計算個人業績及獎金，即正當化其違反勞動契約之行為，或  
31 謂其行為非屬情節重大，是原告上開主張難認可採。

01 (六)兩造間勞動契約既經被告於114年1月13日依勞動基準法第12  
02 條第1項第4款規定合法終止在先，則原告自無法於114年2月  
03 13日以勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。又  
04 按勞動基準法第18條第1款之規定，依勞動基準法第12條規  
05 定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資  
06 及資遣費。是被告依法即無給付原告資遣費、預告期間工資  
07 之義務，原告請求被告給付資遣費、預告期間工資，並非有  
08 據。

09 五、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第4項、第17條、勞工  
10 退休金條例第12條第1項、類推適用勞動基準法第16條規  
11 定，請求被告給付9萬5,484元，及自起訴狀繕本送達之翌日  
12 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁  
13 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應  
14 併予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
16 核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

17 七、本件係小額訴訟事件，依民事訴訟法第78條、第436條之19  
18 第1項規定，確定本件訴訟費用額為第一審裁判費1,500元，  
19 由原告負擔。

20 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
21 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

22 以上正本係照原本作成。

23 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  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
26 書 記 官 林 政 彬