

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第10號

原告 LEI ALLAN HOI MAN (中文姓名：李凱文)
(加拿大籍)

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

林芮如律師

複代理人 高毅律師

被告 鈔快數位股份有限公司

法定代理人 劉宥賢

訴訟代理人 簡榮宗律師

王智灝律師

蔡竣惟律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年6月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告美金柒拾萬元，及自民國一百一十三年八月十七
日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣貳仟貳佰捌拾捌萬參
仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即
為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及

01 法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照
02 ）；又一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審
03 判權，悉依該法院地法之規定為據。另因契約涉訟者，如經
04 當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄；當事人
05 得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生
06 之訴訟為限；前項合意，應以文書為之，民事訴訟法第12條
07 、第24條各有明文。再法律行為發生債之關係者，其成立及
08 效力，依當事人意思定其應適用之法律，涉外民事法律適用
09 法第20條第1項亦有明文。查原告為加拿大籍，本件具涉外
10 因素，屬涉外民事事件，惟我國涉外民事法律適用法多無國
11 際管轄權之規定，則就具體事件受訴法院有無管轄權，應類
12 推適用我國民事訴訟法管轄規定定之。兩造民國111年4月
13 1日所簽聘僱合約（下稱系爭合約）第18條之約定，合意就
14 此合約書之成立、解釋、履行以我國法為準據法，且關於系
15 爭合約引起之糾紛若有訴訟必要時以本院為第一審管轄法院
16 ；另兩造113年6月24日所簽終止協議（英文名稱：MUTUAL
17 TERMINATION AGREEMENT，下稱系爭協議）第9條之約定，
18 亦合意就該協議之解釋與履行以我國法為準據法，任何可能
19 要求適用其他管轄區域法律之相抵觸法律或條款皆不適用，
20 倘生與員工服務、終止服務及該協議任何條款與條件相關之
21 爭議則以本院為專屬管轄法院等節（見本院卷一第43頁、第
22 58頁）。本件既係兩造針對系爭協議退職金、僱傭契約存續
23 期間報酬差額為請求之給付訴訟，揆諸首揭說明，我國法院
24 即本院就本件訴訟自有國際管轄權，且以我國法律為準據法
25 ，合先敘明。

26 二、第按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮
27 應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255
28 條第1項第3款自明。本件原告原請求：（一）被告應給付原告
29 相當於虛擬貨幣泰達幣70萬元即美金70萬元，及自113年7
30 月13日起至清償日止按年息5%計算之利息；（二）被告應給付原
31 告新臺幣（下未標明幣別者同）203萬2,084元、相當於泰

達幣6 萬3,979 元即美金6 萬3,979 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)願供擔保請准宣告假執行（見本院卷一第12頁），嗣就聲明二變更為：被告應給付原告203 萬2,084 元、相當於泰達幣6 萬3,879 元即美金6 萬3,879 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷一第412 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自105 年8 月1 日起陸續受僱於被告關係企業如訴外人英屬維京群島商麻吉一七股份有限公司台灣分公司（下稱麻吉一七公司）、琉量科技有限公司（下稱琉量公司）與攻城獅有限公司（下稱攻城獅公司），並自111 年4 月1 日起任職於被告擔任Tech Lead 即資訊技術主管（下稱系爭契約），約定報酬為固定月薪62萬5,000 元與on call 津貼（下稱系爭津貼）2 萬5,000 元（同年9 月起更為5 萬元）；嗣被告自112 年4 月1 日起自行變更支付薪資幣別，將固定月薪中5 萬元與系爭津貼以新臺幣給付，剩餘57萬5,000 元則改以泰達幣給付。原告任職期間均勤勉提供勞務，未料，被告法定代理人劉宥賢（英文名：Sam Liu，下逕稱伊名）於113 年6 月16日表示欲以泰達幣70萬元作為退職金終止系爭契約，其為求好聚好散而與被告於113 年6 月24日簽署系爭協議，約定於113 年7 月17日為系爭契約終止日；其也依約於同年6 月25日辦理交接，將lpassword 保管庫所管領之被告帳號密碼、公務使用之筆記型電腦全數移轉予伊指定之交接人員，被告也於同年月28日表示交接完成並發給服務證明書，依系爭協議第2 條被告確認原告完成交接義務（為第3 條，但誤繕為第4 條）後會於30日內以匯款方式給付退職金泰達幣70萬元至原告指定帳戶之約定，伊即應給付上開退職金。詎被告於同年7 月5 日竟通知原告於同年6 月29日至同年7 月4 日多次登入被告系統為活動操作、被告金流平臺至同

01 年7月4日晚上6時為止仍綁定原告持有之裝置與門號為由
02 拒絕支付退職金。惟原告於交接後無任何登入、操作之行
03 為，亦積極配合交接，但數度聯繫被告欲釐清原因、於同年
04 月13日寄送存證信函均未獲置理而申請勞資爭議調解，經調
05 解人認定給付條件已成就仍因被告不同意而調解不成立，其
06 僅得提起本件訴訟。被告未舉證證明原告有何多次登入系統
07 操作之事實，且被告於其交接帳號密碼後即可自行修改密碼
08 、停止帳號權限及移轉帳號管理內容，難謂有何未完成交接
09 之情事；縱有多次登入系統操作之情形，依系爭協議第3條
10 第2項之「財產」文義解釋，應係交接被告實體或非實體財
11 產，諒與多次登入系統操作之情事無涉，是未構成系爭協議
12 第3條第2項被告得不給付退職金之約定。

13 (二)其次，系爭契約存續期間實際所得報酬，各有不明原因短少
14 之情形，原告曾多次反映但遭被告以預扣稅額等理由推託，
15 迨後續報稅始悉無預扣之情事；又其中因原告須處於深夜時
16 段隨時可接受系統狀況通知並排除之狀態，原約定每月給付
17 系爭津貼2萬5,000元、自111年9月起因擴大服務範圍及
18 延長候傳時間而更為5萬元，然其111年3月16日至同年4
19 月12日在加拿大遠距工作而非休假，於該次航程中更加購機
20 上WIFI以便隨時候傳，要無無法執行工作之理，被告未短付
21 111年3月系爭津貼，卻扣除同年4月系爭津貼832元，遑
22 論原告其餘入出境期間之系爭津貼未曾遭酌減，被告抗辯可
23 酌情減發一事並不可採。經計算後，被告111年4月1日至
24 113年7月17日期間各短付203萬2,084元、泰達幣6萬3,
25 879元。又因泰達幣1元相當於美金1元，故請求被告就泰
26 達幣退職金、報酬差額部分給付相當數額之美金。被告固稱
27 曾於112年5月5日、113年4月3日分別給付泰達幣1萬
28 6,704.73元、1萬6,041.28元予原告，然原告虛擬貨幣錢包
29 地址主網為BSC，此2次匯款均發送至ETH主網，其實未收
30 受，被告既未履行報酬給付義務，自無從扣除於請求範圍內
31 再系爭協議等約款均屬被告單方面擬定，原告無協商變更

01 餘地，故屬定型化契約，且該協議第2 條、第5 條約定漫無
02 標準且空泛，實要求原告拋棄或限制依系爭契約行使之任何
03 請求權，令原告喪失不可或缺基本條件之工資而違反勞動基
04 準法之強制規定，致其受有重大不利益更免除被告責任，此
05 情顯失公平，依民法第247 條之1 第1 款、第3 款規定應屬
06 無效，原告自得請求被告給付工資差額。

07 (三)被告所陳Shift4金流平臺、APPLE ID帳號(engineering@sw
08 ag.live，下稱APPLE ID) 部分權限未經原告協助移轉或關
09 閉云云，然該等權限關閉與否實係被告自行負責處理，或因
10 伊過早移除原告存取lpassword 權限而發生上情，其也曾主
11 動詢問並提供協助方式，最終均獲知由陳俐妤（英文名：
12 Lynn Chen ）處理完畢，實可歸責於被告自身之失誤，況伊
13 均可自行排除，難謂原告有何違反交接義務或故意保留伊財
14 產之行為；至原告否認曾多次登入lpassword 遑論刪除被告
15 重要資料，縱有登入也係因其於同年7 月1 日經伊指派至新
16 加坡參加國際性會議而有查詢資訊必要，至多係使用權限行
17 使而非保有財產不還，惟其屢次表達願於系爭契約終止前配
18 合釐清事實，被告均未置理更拒絕溝通，其提起本件訴訟要
19 無權利濫用或違反誠信原則情事可言。爰依系爭協議第2 條
20 、系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條規定，提起本件
21 訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告相當於泰達幣70萬元
22 即美金70萬元，及自113 年7 月13日起至清償日止按年息5%
23 計算之利息；2.被告應給付原告203 萬2,084 元、相當於泰
24 達幣6 萬3,879 元即美金6 萬3,879 元，及自起訴狀繕本送
25 達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；願供擔保請准宣
26 告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)原告於系爭契約存續期間擔任被告技術長領導SWAG研發團隊
29 、跨部門技術與資安政策決策，故取得被告購買之lpasswor
30 d 密碼管理服務最高權限，該服務內容含有許多資料夾（英
31 文名：vaults，下稱保險庫），如公用保險庫、被告內部個

別使用者帳號創建之子保險庫，其中亦有原告個人帳號（al0000000g.live）創建而存有被告公務用資料之子保險庫。是系爭協議第2條約定給付退職金停止條件（乃系爭協議第3條交接義務而非誤繕之第4條保密義務），即須原告將其所有子保險庫內公務資料全數交接被告且確認完成後，始有給付退職金之義務。原告於113年6月24日進行交接之際，並未提出該子保險庫內檔案清單，而係投放電腦操作畫面至大螢幕方式逐項開啟子保險庫內資料並說明用途，被告則指派職員同步繕打整理製作交接清單明細，則原告既未主動開具交接清單，該交接清單明細多筆項目也以「X」標註，其也未交接完成被告金流平臺Shif t4最高權限驗證方式、更換APPLE ID最高權限管理者，甚僅係將lpassword其子保險庫中被告所有帳號密碼複製1份交予被告而仍保有最高權限等情況下，自違反交接義務，被告依系爭協議第3條第2項約定自毋庸支付同協議第2條所列款項。縱原告已於113年6月28日完成交接義務，依系爭協議第3條第2項約定應無再使用其個人信箱甚進而使用lpassword服務之理，因交接義務之約定目的本在減緩被告因原告變動所生衝擊；惟被告於同年7月1日發現儲存在lpassword公用區域內之檔案遭大量刪除，涵蓋網路銀行、金流後臺系統帳號密碼等資料，經檢視後臺活動紀錄乃原告筆記型電腦序號及IP於同年6月29日所為，伊提出告訴後經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）檢察官以113年度偵字第37993號起訴後，本院114年度訴字第1352號則認定原告犯無故侵入他人電腦相關設備罪而處有期徒刑6月（下稱系爭刑事案件），顯見不僅未達成交接義務之目的，更因惡意刪除被告重要資料行為，致伊增加額外勞費，現卻起訴請求被告給付退職金，不僅有系爭協議第3條第2項毋庸給付退職金約定之適用，也應違反民法第148條第2項違反誠信原則而不得請求之。

(二)至原告請求給付薪資差額部分，兩造實係約定「年薪」750萬元（不含系爭津貼）並以16個月月薪相當於每月46萬8,75

0 元發放，因被告前人資主管錯誤理解且誤持系爭合約予原告簽署，使111 年3 月至同年7 月以12個月月薪相當於每月62萬5,000 元發放薪資，致每月額外發放15萬6,250 元共5 個月及1 個月端午獎金差額，共93萬7,500 元。被告發現後，自111 年8 月調整回原薪資發放制度，並在原告每月預定發放薪資金額逐步分攤扣回前開93萬7,500 元，復於112 年3 月20日公告調整含原告在內員工薪資制度，將16個月月薪（每月46萬8,750 元）變更為14個月月薪（53萬5,715 元）且調升5%成每月56萬2,501 元，加計系爭津貼5 萬元後共為61萬2,501 元，兩造再因原告稅務考量、協商調整薪資結構成每月5 萬元本薪與伙食費、5 萬元系爭津貼，其餘51萬2,501 元以泰達幣給付，此自原告於系爭契約存續期間取得部分明細未達62萬5,000 元薪資單時卻未為任何反應即悉，其現受被告提起系爭刑事案件告訴，方任指薪資差額為請求，難謂可採。另因系爭津貼係因應緊急狀況發生要求24小時隨時傳為要件，此乃雲端產品公司業界慣例，原告於111 年4 月1 日至同年月12日休假返回加拿大，在機上無法隨時傳處理故障或重大事件，被告酌情減少發放約相當於1 日往返時程之834 元，應屬合理。至所謂泰達幣即美金差額部分，原告不僅就薪資結構主張前後不一，各月請求泰達幣差額也與主張匯率計算結果不同，且漏未扣除被告112 年3 月31 日給付之泰達幣100 元、同年5 月5 日給付之泰達幣1 萬6,704.73元及113 年4 月3 日給付之泰達幣1 萬6,041.28元，又依被告所為匯率計算後，與原告聲稱短付薪資大致相同，自無短缺情事可言，前開泰達幣1 萬6,704.73元、1 萬6,041.28元均係匯至原告虛擬貨幣錢包地址，雖被告誤以ETH 主網發送，但原告既具此方面專業，仍得以同一組私鑰登入取回款項，伊也依原告要求給付手續費，自應扣除該差額。況且，兩造於系爭協議第2 條、第5 條已約定原告除系爭協議約定提供款項外之相關權利或福利均拋棄，則原告應已拋棄薪資差額請求權，要不得再為任何請求，且系爭協議乃兩造

01 互為商議，被告也依原告意見數度更改再供其審閱簽署，是
02 協商時既處於平等地位，原告也非無從選擇締約對象或無拒
03 絕餘地，並有相當能力評估內容及簽署與否，系爭協議當非
04 定型化契約，也無民法第247 條之1 之適用等語，資為抗辯
05 。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利
06 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事實（見本院卷二第115 頁至第116 頁、第189
08 頁至，並依判決格式修正或刪減文句）

09 (一)原告自105 年8 月1 日起受僱於被告關係企業如麻吉一七公
10 司（期間105 年8 月1 日至107 年10月8 日《契約載108 年
11 7 月31日》）、琉量公司（期間107 年10月9 日至108 年9
12 月30日）與攻城獅公司（期間108 年10月1 日至111 年3 月
13 31日）。

14 (二)原告於111 年4 月1 日與被告簽署聘僱合約（即系爭合約）
15 ，自當日起受僱於被告擔任Tech Lead 即資訊技術主管，該
16 合約第4.1 條約定「因乙方（按：即原告）依本合約提供服
17 務，甲方（按：即被告）同意支付乙方薪資每月62萬5,000
18 元整，其付款日期及方式依甲方之一般薪資給付制度辦理。
19 乙方每年薪資待遇之檢討與調整，依甲方薪資制度辦理」等
20 文字（惟約定為年薪750 萬元或月薪62萬5,000 元，兩造則
21 有爭議），且原告原在麻吉一七公司、琉量公司與攻城獅公
22 司之年資均為被告承認併計。

23 (三)兩造不爭執原告除上述薪資外，每月固定有on call 津貼即
24 系爭津貼2 萬5,000 元，且系爭津貼自111 年9 月起調整為
25 5 萬元。

26 (四)依原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投
27 保明細所載，其自105 年8 月11日至107 年10月8 日、107
28 年10月9 日至108 年9 月30日、108 年10月1 日至111 年3
29 月31日、111 年4 月1 日至113 年7 月17日，各由訴外人即
30 英屬維京群島商藝啟股份有限公司臺灣分公司、琉量公司，
31 及被告任投保單位投保。

01 (五)原告上述薪資、系爭津貼5 萬元，自112 年4 月1 日起其中
02 本薪5 萬元、系爭津貼5 萬元以新臺幣給付，其餘以泰達幣
03 支付。

04 (六)兩造於113 年6 月24日簽署終止協議（即系爭協議），約定
05 於113 年7 月17日合意終止，約定內容如原證三所示（關於
06 美金70萬元之退職金原告應履行義務之內容，兩造均不爭執
07 為第3 條所載義務）。

08 (七)原告之主管兼被告負責人劉宥賢指定由訴外人即被告人員陳
09 怡均（英文名：Pot Chen）、王明俐（英文名：Lily Wang
10 ）承接原告之1Password 「擁有者（Owners）」權限，原告
11 、陳怡均、王明俐於113 年6 月25日簽署原證4 交接清單，
12 該交接清單並經被告蓋有大小章。

13 (八)訴外人即被告人員李沂臻（英文名：Angela Lee）以113 年
14 6 月28日電子郵件寄予原告服務證明書，並說明確認原告最
15 後工作日為113 年6 月28日，當日會將所有權限轉移或關閉
16 完成。

17 (九)原告曾以113 年7 月13日臺北信維郵局存證號碼16845 號郵
18 局存證信函請求被告給付不爭執事實(六)之退職金美金70萬元
19 ，並於同年月15日送達。

20 (十)兩造於113 年7 月23日經中華民國勞資關係協進會進行勞資
21 爭議調解不成立。

22 ☐被告迄未給付上述美金70萬元予原告。

23 ☐泰達幣與美金匯率相當於1：1。

24 ☐王明俐、訴外人即被告人員張云馨（英文名：Eva）分別於
25 113 年7 月4 日、同年7 月10日請原告協助收取Shift4與Ap
26 ple ID之驗證碼簡訊，對話記錄如同原證10、15所示。

27 ☐原告經臺北地檢檢察官以113 年度偵字第37993 號以犯刑法
28 第358 條、第359 條罪嫌提起公訴，經本院114 年度訴字第
29 1352號刑事判決以原告犯刑法第358 條無故入侵他人電腦相
30 關設備罪，處有期徒刑6 月（得易科罰金），並經原告提起
31 上訴。（見本院卷三第283 頁至第293 頁、第205 頁）

01 四、原告另主張其已履行系爭協議交接義務，被告應給付相當於
02 泰達幣即美金70萬元退職金，另應給付系爭契約存續期間薪
03 資差額203 萬2,084 元、相當於泰達幣即美金6 萬3,879 元
04 等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥
05 為：(一)聲明一：1.原告是否業已依系爭協議第3 條交接完成
06 ？2.原告有無於113 年6 月29日至同年7 月4 日期間為多次
07 登入被告系統活動操作之行為？承上，此等行為是否該當系
08 爭協議第3 條第2 項「故意以任何形式保留任何被告財產之
09 情事」而毋庸給付退職金之情形？3.或是否屬違反民法第14
10 8 條第2 項誠信原則而不得請求退職金之情形？4.原告依系
11 爭協議第2 條約定，請求被告給付美金70萬元及自113 年7
12 月13日起至清償日止按年息5%計算之利息，有無理由？(二)聲
13 明二：1.兩造約定薪資為年薪《16個月》750 萬元或月薪62
14 萬5,000 元？2.系爭津貼是否以隨時候傳為給付要件？3.原
15 告依系爭協議第2 條2 之2 、第5 條約定，是否已拋棄向被告
16 請求薪資之權利？系爭協議是否為定型化契約？系爭協議
17 第2 條2 之2 、第5 條約定有無民法第247 條之1 第1 款、
18 第3 款且顯失公平而無效規定之適用？4.原告依勞動基準法
19 第22條，兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付203 萬
20 2,084 元、相當於泰達幣即美金6 萬3,879 元，有無理由？
21 (見本院卷二第117 頁、第191 頁至第192 頁、第228 頁，
22 且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容)茲分述
23 如下：

24 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
25 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
26 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
27 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
28 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
29 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
30 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。復解釋意
31 思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民

01 法第98條定有明文。然契約文字業已表示當事人真意，無須
02 別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。

03 (二)被告應依系爭協議第2 條約定，給付原告美金70萬元及自11
04 3 年8 月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息：

05 1.按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力；因條
06 件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成
07 就者，視為條件已成就，民法第99條第1 項、第101 條第1
08 項各有明文。復因條件成就而受不利益之當事人，如以消極
09 行為阻其條件之成就，而此消極不作為，依社會通念及誠信
10 原則，與不正當行為相當（等價）時，依民法第101 條第1
11 項規定，應視為條件已成就（最高法院106 年度台上字第11
12 3 號判決要旨參照）。又對於條件成就施以影響之行為，究
13 應如何定性其為不正當行為？舉凡故意妨害、違反法令或違
14 背正義之行為均屬之外，當視法律行為時當事人之意思依誠
15 實信用之原則客觀地評價，以決定該當事人所為是否可被允
16 許？其評價之作成，並應考慮該當事人對系爭條件之成就施
17 以影響之動機、目的，再參酌具體個案情況予以認定之（最
18 高法院103 年度台上字第2068號判決要旨參照）。

19 2.第按經被告確認原告已完成第3 條（按：系爭協議誤載為第
20 4 條）所定之義務後，將於30日內匯款方式就本協議書之退
21 職金；又原告向被告聲明並保證已於113 年7 月17日歸還所
22 有屬於被告之裝置（含但不限於公司電腦、筆電及任何周邊
23 設備）、紀錄、資料、資訊、筆記、報告、提案、清單、通
24 信、商務資訊、客戶資訊、規格、繪圖、藍圖、草圖、材料
25 、設備，以及任何其他文件或財產（即系爭協議所稱「本公
26 司財產」），以及任何上述項目所有重製品，且聲明並保證
27 於簽署系爭協議前已盡勤勉找出所有被告財產，針對任何以
28 電子形式儲存於員工個人硬碟或其他非可攜式電子儲存裝置
29 上之被告財產，原告已歸還1 份副本予被告後銷毀儲存於該
30 等裝置上之被告財產，又原告未故意以任何形式保留任何被
31 告財產，如發現或收到任何被告財產，其同意於發現後盡快

01 將被告財產歸還；除非已將被告財產歸還並完成所有必要行
02 動於終止日前與同事進行交接，否則被告應不需支付第2 條
03 明列退職金，此觀系爭協議第2 條、第3 條自明（見本院卷
04 一第52頁至第59頁）。依首開規定及說明，文義已明確界定
05 系爭協議之被告財產為「所有屬於被告之裝置（含但不限於
06 公司電腦、筆電及任何周邊設備）、紀錄、資料、資訊、筆
07 記、報告、提案、清單、通信、商務資訊、客戶資訊、規格
08 、繪圖、藍圖、草圖、材料、設備，以及任何其他文件或財
09 產」，倘符合上述所載內容，原則上即屬原告應歸還或交付
10 之範圍。至被告給付退職金義務之條件，依原文係在前段文
11 字「句點」即完全結束語義後載以：「除非員工已將上述財
12 產歸還予本公司、並已完成所有必要行動於終止日前與同事
13 進行交接，否則本公司應不需支付員工上述第2 條明列之款
14 項」等文字，是應以原告將前開被告財產歸還（倘為電子形
15 式則將副本予以歸還）、於系爭契約終止日即113 年7 月17
16 日前與同事進行交接之所有必要行動，為被告負退職金義務
17 之停止條件，然有無登入被告lpassword 之行為，依系爭協
18 議前開約定，與歸還被告財產無涉，要非停止條件之一環，
19 本院毋庸於此階段審酌，合先敘明。

20 3.原告主張其已完成系爭協議第3 條約定交付被告財產義務乙
21 節，有113 年6 月25日交接清單、電子郵件內文列印、服務
22 證明書、對話紀錄擷圖、113 年6 月25日轉移lpassword 活
23 動紀錄，及lpassword 使用說明等件為佐（見本院卷一第62
24 頁至第78頁、第407 頁；本院卷二第45頁至第53頁）。觀之
25 交接清單上有交接人等姓名，並蓋有被告大小章，雖載「金
26 流權限交接內容以下列對話截圖為主」，但據該對話擷圖內
27 容可見涵蓋所有金流權限、Godaddy 、Google Cloud、lpas
28 sword 等項目，並經陳俐妤補充含有lpassword 的YubiKey
29 、手機裝置等項目，且由劉宥賢核准將YubiKey 放入保險箱
30 等對話內容；另陳俐妤於113 年6 月25日晚上6 時43分許見
31 原告表示已交接完畢並詢問給付退職金期日之際，也未否認

01 交接完成而係逕傳送：「合約上面有寫7/5 付款」等文字，
02 李沂臻於同年月28日也即寄送開立同年7 月17日離職服務證
03 明書，並說明會將原告所有權限轉移或關閉完成等文字；原
04 告後續與陳俐妤以電子郵件爭論交接義務完成與否之際，明
05 確說明於113 年6 月28日當日在辦公室與團隊確認交接門禁
06 卡、憑證、軟硬體設備、Shift4完成並獲取服務證明書，且
07 其Google與Slack 帳號已於該日晚上7 時許遭停用等內容後
08 ，陳俐妤未予否認而祇以原告後續仍多次登入lpassword 刪
09 除、瀏覽等操作紀錄，又或不配合辦理APPLE ID驗證程序為
10 不予付款之理由（此部分詳後述），與原告於系爭刑事案件
11 偵訊及本院中所陳：113 年6 月28日晚上6 時許被告人事告
12 知毋庸再進辦公室，其遂依指示將門禁卡、鑰匙、電腦放置
13 在辦公桌上離去等語相當（見本院卷二第166 頁），並有證
14 人陳怡均於系爭刑事案件中所證：彼自106 年11月起至今擔
15 任被告客服經理；劉宥賢、人資主管於113 年6 月25日原告
16 交接時均不在國內，又無新技術長人選，因原告交接內容有
17 部分與金流系統相關，彼平常會碰觸金流系統，故由彼與另
18 名財務主管（按：即王明俐）交接，前一（24）日已由人資
19 請各部門主管列出應交接事項後提供予原告，當（25）日則
20 交接完成帳號轉移，原告為彼與王明俐開通lpassword 最高
21 權限，原告子保險庫內缺2 、3 個網站帳號密碼，當時盤點
22 認為並非重要而毋庸交接，其餘部分均已完成交接（交接結
23 束後彼等尚盤點lpassword 保險庫資料），惟當時未將原告
24 權限關閉，因是第一次接觸該系統，不確定關閉權限是否會
25 影響交接之項目，故係由行政跟人資處理，伊等應於同年7
26 月1 日關閉原告權限；彼與王明俐係自113 年6 月25日起始
27 具有lpassword 最高權限，但非僅彼等具有最高權限，另Yu
28 biKey 類似保險櫃實體鑰匙概念，原告持有1 把，但表示其
29 所有YubiKey 除綁定被告物品外亦有私人物品而無法交付，
30 故要求被告再買2 把實體鑰匙並綁定彼等指紋等語足資憑佐
31 （見本院卷二第251 頁至第253 頁、第249 頁至第251 頁）

01 ，堪認原告業已提出令本院得出其已完成系爭協議第3 條第
02 2 項交接義務心證之相當證據，蓋被告尚未取得原告所有伊
03 實體與非實體財產，又如何對原告所有權限為轉移或關閉之
04 可能，更要求原告將全數進出被告辦公室之鑰匙、門禁卡等
05 設備歸還而不令其再有進入被告辦公室可能之理？職是，自
06 應由被告就原告有未盡系爭協議第3 條第2 項但書停止條件
07 一事負舉證責任甚明。

08 4.被告雖抗辯原告至今未將金流平臺「Shift4」最高權限驗證
09 方式、更換APPLE ID最高權限管理者，且僅係將lpassw ord
10 其保險庫中被告所有帳號密碼複製1 份交付等，故未完成交
11 接云云。但被告既否認獲得lpassword 原告子保險庫中被
12 告相關帳號密碼1 份副本（見本院卷一第448 頁），也未提
13 出任何原告仍保有前開子保險庫中保存之帳號密碼，原告應
14 已就此部分完成交接義務無訛。次查：

15 ①觀之原告提出與被告人員LINE對話紀錄擷圖、電子郵件內文
16 與中譯文（見本院卷一第96頁至第104 頁、第431 頁至第43
17 4 頁），王明俐於113 年7 月1 日最初詢問得否刪除原告Sh
18 ift4之帳號並獲同意後，先回覆劉宥賢似有最高權限已處理
19 ，更於同年月5 日回覆「Completed through shift4 help
20 」，且於原告同年月13日再度向王明俐確認時獲得斯時彼權
21 限不足而均轉由劉宥賢處理、應已完成轉移等回答；衡酌原
22 告前開曾向陳俐妤表示已於同年6 月26日與27日確認憑證事
23 宜且已經被告撤銷其Github、Google雲端、Mixpanel等服務
24 存取權限，同年月28日在辦公室與團隊確認交接門禁卡、憑
25 證、軟硬體設備、Shift4等項目後，陳俐妤並未否認該情，
26 誠如上述，則先不論該Shift4究係原告與劉宥賢帳號均有最
27 高權限僅係原告部分未予刪除，或純係原告為最高權限而無
28 從令被告完全取得該等非實體財產，尚屬未明，後續疑義亦
29 係交接後始發現，原告於溝通期間也告知尚未順利刪除其帳
30 號須獲密碼始能處理、其當下未在我國但仍提供處理解決方
31 式等回應，難謂原告主觀上無協助意願，被告卻早於同年7

01 月5 日旋告以不給付退職金之回覆，並始終否決提供伊協力
02 義務（蓋原告如欲為交接義務，必應由被告派人共同配合）
03 ，使原告無從於同年月17日終止日前履行系爭協議第3 條義
04 務之可能，揆之上開規定及要旨，足見被告係以不正當行為
05 阻該停止條件之成就，堪以認定。

06 ②被告雖另提出lpassword 保險庫列表與創建時間、交接清單
07 明細、原告lpassword 活動紀錄整理說明、設備申請表與發
08 票照片、本院所屬民間公證人張漢斌事務所114 年度北院民
09 公斌字第79號公證書暨各附件、被告聯繫lpassword 客服電
10 子郵件內文、訴外人即被告斯時後端工程團隊主管張閎傑（
11 英文名：Johnny Chang）113 年6 月24日Slack 通訊軟體擷
12 圖、系爭刑事案件勘驗筆錄與擷圖列印等件為佐（見本院卷
13 一第234 頁至第260 頁、第291 頁至第399 頁；本院卷二第
14 201 頁至第207 頁、第277 頁至第404 頁、第419 頁至第46
15 5 頁），並有證人陳怡均於系爭刑事案件中證稱：產品經理
16 於113 年7 月1 日上午詢問彼有無調動金流保險庫項目，因
17 部分項目消失，彼告知自身並未做任何更動，登入帳號查看
18 發現保險庫內帳號密碼自約20個剩餘2 、3 個，並確認部分
19 在lpassword 類似垃圾桶地方尋得最近刪除項目，確認恢復
20 後才自後臺調活動紀錄，發現移動項目會對應到其一保險庫
21 ，部分活動查不到對應保險庫，另可查到對應裝置，比對發
22 現為被告裝置，彼認自身職責不包含要求原告說明，故回報
23 行政與人資等語可佐（見本院卷二第253 頁）。然查：

24 (1)原告否認其中交接清單明細（見本院卷一第236 頁至第244
25 頁）之形式上真正（見本院卷一第274 頁、第413 頁、第44
26 7 頁），被告陳稱係張閎傑在Slack 通訊軟體為記錄後由原告
27 職員製作印出云云（見本院卷一第283 頁），益見實無具
28 體製作人別、時間且僅係單方製作，未經原告共同確認，被
29 告原聲請傳喚張閎傑作證後又捨棄此部分聲請（見本院卷一
30 第467 頁；本院卷二第199 頁、第227 頁），遑論註記「X
31 」部分究係未予交接、毋庸交接，抑或無該項目之意，實屬

01 不明，自原告與被告人員或劉宥賢間對話紀錄擷圖、電子郵件
02 件等也未見有何針對註記「X」部分項目為交接與否之爭執
03 討論，依張閎傑Slack 對話紀錄擷圖至多祇能證明原告交接
04 lpassword 子保險庫時之帳號清單，自不足認得作為本案使
05 用或得為有利被告之認定，自不待言。

06 (2)至lpassword 保險庫列表與創建時間、被告lpassword 活動
07 紀錄整理說明，至多祇能證明原告曾登入lpassword 並且「
08 update or add vault item(s)」(見本院卷一第246 頁至
09 第260 頁)。然原告有無登入lpassword 之行為，與系爭協
10 議第3 條第2 項規定之停止條件尚屬二事，業經本院說明如
11 上。參之被告既自述係「大量儲存於『lpassword 』公用區
12 域之檔案遭刪除」而非本由原告保管、持有之被告財產(見
13 本院卷一第214 頁)，衡酌「update」、「add」與「刪除
14 」要屬有間，依現有卷內證據資料別無事發前後實際刪除、
15 移除之項目具體明細、日期與比對方式，輔以「Allen Lei
16 」活動日誌、使用報告未見註記該帳號將資料移轉至類似垃
17 圾桶資料夾之記載，「最近刪除項目」也祇顯現檔案名稱而
18 乏實際內容，稽之被告lpassword 使用者甚至最高權限者非
19 祇原告1 人，自證人陳怡均前開證言益徵如有lpassword 帳
20 號即有刪除權限之客觀事實，尚難認定證人陳怡均所陳部分
21 文件資料遭移至垃圾桶之行為者為原告，自不待言。

22 (3)另就APPLE ID最高權限管理者更換一節，自被告所提對話紀
23 錄擷圖、原告個人資訊列印以觀(見本院卷一第401 頁至第
24 405 頁)，並比對原告與張云馨(英文名：EVA)、陳俐妤
25 間對話紀錄擷圖、電子郵件等內文(見本院卷一第435 頁至
26 第439 頁、第68頁至第78頁)，固可見原告確持有系爭協議
27 定義之「被告財產」APPLE ID尚未交還被告，然陳俐妤於同
28 年7 月10日回覆最後一次電子郵件後即不再對原告為任何回
29 應，原告確認陳俐妤未再回覆後仍於同年月13日(週六)聯
30 繫張云馨相約於同年月15日(週一)處理收受APPLE ID驗證
31 碼之事，但嗣經張云馨回覆已交予陳俐妤處理乙情，堪認原

告仍有處理轉移之主觀意願，卻經被告不為與原告交接之協力義務、任令同年月17日屆至作為不予給付退職金之理由，遍觀現有卷內證據資料難謂原告有何故意不予歸還之情事，蓋據證人陳怡均所陳前開被告由各主管臚列應交接事項清單予原告之證詞，原告也於同年6月27日交還Google等絕大多數帳號、憑證、軟硬體與門禁卡等被告財產，使被告得於隔（28）日表示將轉移或刪除其所有權限，倘被告遲至同年7月10日方察覺APPLE ID尚綁定原告之客觀事實為真，益證該帳號對被告而言要非達重大不可或缺之地步，否則兩造早於113年6月24日至同年月28日交接時即應發現此事，豈可能於本件訴訟繫屬中方稱因APPLE ID綁定原告YubiKey而迄未能登入之情（見本院卷二第232頁）？遑論據證人陳怡均上揭證詞，可徵被告斯時同意以另購買YubiKey綁定陳怡均、王明俐指紋方式作為原告交還其所有YubiKey之代替方式，彰彰甚明。承上，自無法排除被告就APPLE ID非不可或缺、原告也對APPLE ID毫無印象而於113年6月28日以前未交還之可能，礙難認定其有故意扣留部分被告財產之必要與理由。基此，在現有卷內證據資料無從認定原告有故意扣留未履行交接義務之積極證據情況下，反係被告故意以不正當行為阻停止條件之成就，洵堪認定。

5.被告雖另以原告多次登入且刪除lpassword內帳號密碼，違反系爭協議第3條約定目的，故依民法第148條誠信原則應不得請求云云，然有無登入lpassword要非系爭協議第3條交接義務之範疇，業經本院認定如前，且現有卷內證據資料無從證明原告有刪除lpassword帳號密碼之舉措，難謂悖於系爭協議第3條約定，礙難認定其提起本件訴訟有何未依誠實及信用方法所為，是伊此部分所辯，礙難憑採。

6.承此，原告原則上已完成系爭協議第3條約定之交接義務，雖被告提出有APPLE ID最高權限者尚未交接之情事，然實係被告故意以不為協力義務之不正當行為，容任113年7月17日系爭契約終止日屆至使原告無從將APPLE ID交還，進而脫

01 免其應給付退職金之義務，揆之上開規定及要旨，應視為條
02 件已於113 年7 月17日成就，洵堪認定。

03 (三)系爭協議固屬定型化契約，但該協議第2 條2 之2 、第5 條
04 約定難謂有免除或減輕被告責任抑或使原告拋棄薪資請求權
05 ，且達顯失公平之地步，是原告自不得再就被告請求薪資差
06 額：

07 1.按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，
08 為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者、加重他方當
09 事人之責任者、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者
10 、其他於他方當事人有重大不利益者之約定，按其情形顯失
11 公平者，該部分約定無效，民法第247 條之1 固有明文。惟
12 定型化契約之條款，因違反誠信原則，顯失公平而無效者，
13 應以契約當事人之一方於訂約當時，處於無從選擇締約對象
14 或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定者始
15 足當之。又定型化契約之出現原因不一而足，是否符合平等
16 互惠原則，不能主觀認定，而應依一般社會的客觀標準，以
17 及當事人雙方是否彼此對約定內容有充分的認知來判斷；易
18 言之，所謂「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生
19 之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平
20 之情形。定型化契約條款是否顯失公平而為無效，法院應於
21 具體個案中，全盤考量該契約條款之內容及目的、締約當事
22 人之能力、交易經過、風險控制與分配、權利義務平衡、客
23 觀環境條件等相關因素，本於誠信原則，以為判斷之依據（
24 最高法院100 年度台上字第1635號、110 年度台上字第1172
25 號判決、103 年度台抗字第571 號裁定要旨參照）。

26 2.觀諸系爭協議內文（見本院卷一第52頁至第60頁），該協議
27 內文均以電腦繕打中、英文版本，除各條標題外，祇在原告
28 姓名與居住地、系爭契約終止日下方標示底線，更於原告資
29 訊後面記載「下稱『員工』」等文字，後續內容除應給付退
30 職金與薪資之具體金額外，均以「員工」與「本公司」名稱
31 代之，可見屬僅須變更員工人別資訊、給付金額等細項，即

可適用於任一被告員工之固定格式，且除給付退職金與薪資、保密義務外，別無被告應負義務，伊也不因違反義務而有任何不利，至為明灼。復比對原告與李沂臻間對話紀錄擷圖（見本院卷一第469 頁至第471 頁），原告於113 年6 月24 日簽立系爭協議前，僅商討系爭契約終止日、113 年5 月以後尚未給付之薪資（含匯款帳戶與合併給付與否）、預扣稅賦、尚未給付費用，甚就失業補助有無進行討論，最終系爭協議更祇確認113 年5 月至同年7 月17日薪資金額（含泰達幣與新臺幣結構）、匯款帳戶等細項，別無涉及其他條款細節之商討，堪謂系爭協議係被告斯時為有利於伊與欲終止僱傭契約之員工間約定權利義務之便宜性，預先單方擬定出之相關契約約款，當屬定型化契約，要無疑問。

3.系爭協議固屬定型化契約，業經本院認定如上，然定型化契約與是否即該當於民法第247 條之1 無效事由，尚屬有間。原告既主張系爭制度違反民法第247 條之1 第1 款、第3 款規定且顯失公平而無效，自應由其就此部分盡舉證責任與說明義務。惟原告就此部分並未提出積極證據以實其說，且倘以原告所陳薪資金額、薪資差額全有理由為論，該203 萬2,084 元薪資差額以起訴時匯率32.69 元計算，加計泰達幣6 萬3,879 元差額，相當於美金12萬6,041 元（計算式：【2,032,084 ÷ 32.69】+63,879÷126,041，元以下均四捨五入），即便與以67萬5,000 元（月固定薪及系爭津貼）基礎計算105 年8 月1 日至113 年7 月17日期間（共7 年11月17 日）資遣費共268 萬7,813 元即相當於美金8 萬2,221 元（計算式：2,687,813 ÷ 32.69 ÷82,221）加總，甚或預告工資，仍遠低於70萬元退職金，又乏其餘兩造間債權債務關係，難謂系爭協議第2 條2 之2 、第5 條有何免除或減輕被告之責任，抑或使原告人拋棄權利或限制其行使權利且達顯失公平之程度，洵堪認定。

4.職是，系爭協議第2 條2 之2 、第5 條既屬有效，原告僅得請求系爭協議第2 條退職金，其猶請求薪資差額203 萬2,08

01 4 元、相當於泰達幣即美金6 萬3,879 元，業違反系爭協議
02 第2 條2 之2 、第5 條約定，是其此部分請求，自屬無據。
03 原告此部分請求既屬無由，本件自毋庸就兩造約定薪資金額
04 與結構、系爭津貼給付要件，以及是否應扣除泰達幣1 萬6,
05 704.73元、1 萬6,041.28元予以論述，併此敘明。

06 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
07 週年利率為5%；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起
08 ，負遲延責任，民法第203 條、第229 條第1 項定有明文。
09 又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定
10 利率計算之遲延利息，民法第233 條第1 項亦有明文。本件
11 被告應給付原告上開金額，已如前述，原告雖以113 年7 月
12 13日為利息起算點，然依系爭協議第2 條約定，係確認原告
13 完成系爭協議所定義務後於30日內給付，而本件原告全數交
14 接義務應於113 年7 月17日經視為條件成就而完成，自應以
15 該日起算30日為被告履行給付退職金之清償期限甚明，揆諸
16 上開規定，原告就此部分併請求被告自113 年8 月17日起至
17 清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有理，其餘部分，則屬
18 無由。

19 五、綜上所述，原告除APPLE ID外業完成系爭協議第3 條交接義
20 務，但就APPLE ID部分則係被告故意以不正當行為阻給付退
21 職金之停止條件成就，應視為條件於113 年7 月17日系爭契
22 約終止時即告成就；但就薪資差額部分，則因兩造已於系爭
23 協議第2 條2 之2 、第5 條約定而使原告拋棄薪資差額請求
24 權，此部分並無顯失公平無效之情事。從而，原告依系爭協
25 議第2 條約定，請求：被告應給付原告相當於泰達幣即美金
26 70萬元，及自113 年8 月17日起至清償日止，按年息5%計算
27 之利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則屬無
28 由，應予駁回。

29 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
30 法第44條第1 項、第2 項規定，就主文第1 項依職權宣告假
31 執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之

01 金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲
02 請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知
03 。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予
04 准許。

05 七、本件事證已臻明確，被告雖聲請對劉宥賢為當事人訊問，欲
06 證明兩造約定年薪及得否依制度需要調整薪資結構云云（見
07 本院卷一第289 頁、第466 頁），惟當事人訊問與否依民事
08 訴訟法第367 條之1 第1 項係由法院職權決定是否訊問，本
09 院依現有卷內證據資料業已認定原告於系爭協議第2 條2 之
10 2 、第5 條並無顯失公平而依民法第247 條之1 規定無效之
11 情事，則原告既不得請求薪資差額，要無再為實際薪資約定
12 金額調查之必要而不予調查；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及
13 證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，
14 爰不一一論列，併此敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 115 年 7 月 24 日
17 勞動法庭 法 官 黃鈺純

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 7 月 27 日
22 書記官 李心怡