

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第50號

原告 簡士堯
訴訟代理人 林柏男律師
複代理人 簡辰曄律師
被告 晶宏半導體股份有限公司

法定代理人 徐豫東
訴訟代理人 陳麗增律師
張婉柔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應於原告給付新臺幣5萬6,560元之同時，交付晶宏半導體股份有限公司2,800股予原告。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國96年12月31日起受僱於被告，於被告非法資遣前擔任之職務為「研究及設計處技術經理」，約定工資為每月新臺幣（下同）12萬6,500元、年薪14個月，並簽訂聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約）。被告於112年10月6日無預警要求原告進入會議室後，表明若原告不簽公司預擬的資遣同意書就不能離開會議室且沒有資遣費，造成原告在未處於締約完全自由之情況中簽下資遣同意書，被告隨後於同月8日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款資遣原告。然原告並無不能勝任工作，被告也未對原告為任何輔導、改善工作表現之行為，且前開原告於未處於締約完全自由下所簽之資遣同意書應屬無效，故被告之資遣不合法。縱認被告112年10月8日之資遣合法，原告之年薪為177萬1,000元，平均工資為14萬7,583.33元，被告應給付之資遣費應為

01 88萬5,500元，但被告僅給付75萬9,000元，爰請求被告給付
02 資遣費差額12萬6,300元。此外，原告於112年11月6日依兩
03 造108年間簽訂之員工認股權憑證合約書（下稱系爭認股合
04 約）行使認股權並請求提供必要之協助，惟被告迄未提供任
05 何協助，亦未交付股份。爰依民事訴訟法第247條第1項前
06 段、系爭認股合約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
07 條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)先位聲明：1.
08 確認原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應於原告給付5萬
09 6,560元之同時，交付晶宏半導體股份有限公司2,800股予原
10 告。(二)備位聲明：1.被告應給付原告12萬6,500元，及自112
11 年11月8日止，按年息5%計算之利息；2.被告應於原告給付5
12 萬6,560元之同時，交付晶宏半導體股份有限公司2,800股予
13 原告。

14 二、被告則以：被告為國際知名之半導體研發製造公司，掌握多
15 項半導體關鍵技術，原告前為被告聘僱之工程師，與被告簽
16 訂有保密約定，依約應遵守被告之工作規則及懲戒辦法，然
17 原告竟在112年7月至8月間，數次違反前開保密約定及工作
18 規則，在未經被告許可之情況下，違規重製、下載被告至關
19 重要之營業秘密電子檔案，甚將前開檔案再次下載、重製至
20 其個人隨身硬碟，違反保密約定及工作規則、懲戒辦法情節
21 嚴重，被告原得依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，
22 惟念舊情而從寬以資遣方式處理，原告眼見公司掌握事證明
23 確，自知理虧，即同意接受資遣，並簽立資遣同意書，被告
24 之資遣程序符合勞基法之規定，無任何違法錯漏之處，原告
25 在未提出任何證據之情形下，空言誣指被告有脅迫簽署資遣
26 同意書之情事，並無可採。此外，被告於112年12月21日即
27 存證信函通知原告，被告依107年度員工認股權憑證發行及
28 認股辦法（下稱系爭認股辦法）第5條第2項第2款規定，以
29 原告違反勞動契約及工作規則重大之事由，收回並註銷原告
30 之認股權憑證，原告自不得再請求行使該認股權憑證。另被
31 告已依勞基法之規定，計算原告之資遣費與預告期間工資，

01 並經原告簽立書面確認同意，原告不得再為任何主張請求。
02 縱認被告公司應再給付原告12萬6,000元，然原告涉嫌違法
03 下載、重製被告營業秘密檔案，違反系爭聘僱契約及被告工
04 作規則、懲戒辦法，被告自得依照系爭聘僱契約第8條規
05 定，請求原告賠償75萬9,000元之違約金，爰依照民法第334
06 條第1項規定，以前開違約金數額與原告所主張之資遣費互
07 為抵銷，被告毋須再支付任何費用等語資為抗辯。並聲明：
08 (一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願提供擔保請准宣告
09 免為假執行。

10 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第219至220頁）

11 (一)原告自96年12月31日起受僱於被告，先後擔任數位設計部技
12 術經理、經理及研發二處（數位設計部）之經理與技術經理
13 等職位，並在112年6月15日經被告公告調降職務為「數位設
14 計處（數位設計一部）之技術經理」，每月薪資最初為7萬
15 8,500元，嗣為12萬6,500元。

16 (二)原告於112年10月6日簽署資遣同意書，被告於112年10月8日
17 依勞基法第11條第5款規定資遣原告，並給付原告88萬5,500
18 元。

19 (三)被告於112年10月6日寄發內湖西湖存證號碼794號存證信函
20 予原告，並經原告收受。

21 (四)原告於112年11月6日寄發台北長春路存證號碼3405號存證信
22 函予被告，並經被告收受。

23 (五)被告於112年11月21日寄發內湖西湖存證號碼973號存證信函
24 予原告，並經原告收受。

25 (六)原告於112年7月28日，下載、重製被告之電子檔案至本機硬
26 碟。

27 (七)原告於112年8月3日，將本機硬碟之被告電子檔案再下載、
28 重製至個人隨身硬碟。

29 (八)兩造於112年12月25日，於中華民國勞資關係協進會進行勞
30 資爭議調解，調解不成立。

31 四、得心證之理由：

01 (一)兩造間僱傭關係是否仍然存在？原告請求確認其存在，有無
02 理由？

03 1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
04 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
05 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
06 明確，致原告在私法上地位受有侵害之危險，而此危險得以
07 對被告之確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第1922
08 號判例意旨參照）。原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告
09 所否認，則兩造間是否存有僱傭關係並非明確，致原告在私
10 法上之地位有受侵害之危險，且此種不安之狀態得以本件確
11 認判決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴，自有確認
12 利益。

13 2.次按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上
14 之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定
15 之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。而雇
16 主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資
17 遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該
18 終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致時，亦可認為雙方
19 合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意
20 旨參照）。

21 3.觀諸原告於112年10月6日簽署之資遣同意書（見士林地院卷
22 第29頁），記載「茲經勞資雙方充分溝通及在本人自由意志
23 下與公司簽立本同意書，並同意由公司依勞基法第11條第5
24 款辦理資遣」，可知被告於112年10月6日提出被告自112年1
25 0月8日起終止兩造之勞動契約之方案，並通知原告，其內容
26 明列112年10月份預告工資、資遣費及因此資遣案所衍生之
27 其他勞動法權益，結算後之數額為88萬5,500元，由原告於1
28 12年10月6日在立同意書人欄位後簽名及書寫日期。參酌被
29 告人資彭珺與其主管王聖芳協理於112年10月4日之對話，彭
30 珺訊息提到：「Bob（即原告）似乎知道他要被離職了…這
31 二日已經在默默移交工作給Jimmy了，也很平靜…」（見本

01 院卷第31頁)，彭珺並於同年月6日回報主管之電子郵件中
02 記載「註：他今日全程情緒平穩、沒多問多說，即填寫離職
03 資料及讓我們刪除資料」（見本院卷第35頁），足見原告在
04 簽署上開資遣同意書之過程中，情緒平穩、平靜，並未表達
05 反對或質疑之意，是原告主張其係於未處於締約完全自由之
06 情況中簽署資遣同意書等語，顯有疑義。再觀此資遣同意書
07 記載，112年10月份預告工資、資遣費及因此資遣案所衍生
08 之其他勞動法權益，結算數額為88萬5,500元，參以原告96
09 年12月31日到職，截至112年10月8日止，年資共計15年10月
10 4天，而原告離職前6個月之每月薪資為12萬6,500元，有原
11 告個人年度薪資表可參（見士林地院卷第181頁），復依勞
12 基法第16條第1項第3款規定，被告如係片面終止勞動契約，
13 預告期間為30日，被告據此計算資遣費75萬9,000元、預告
14 期間工資12萬6,500元，兩造並於資遣同意書合意約定數額
15 為88萬5,500元，並未違反勞基法規定。準此，應可認兩造
16 係於112年10月6日合意以資遣之方式，自112年10月8日起終
17 止勞動契約。

18 4.原告雖主張其係無預警遭被告要求進入會議室，而在未處於
19 締約完全自由之情況中簽下資遣同意書，其並無不能勝任工
20 作或違反系爭聘僱契約、工作規則、懲戒辦法等情形等語。
21 然查：

22 (1)系爭聘僱契約第6條第2項約定：「所有記載或含有甲方（即
23 被告）營業秘密之文件、資料、圖表或其他媒體之所有權均
24 為甲方所有，乙方（即原告）應盡善良管理人之注意義務保
25 管之，乙方於任職期間內所知悉或持有甲方之技術、產品、
26 規格、行銷計劃、客戶名單、人事及財務資料、策略規劃及
27 其他營業秘密及甲方提供予乙方之任何資料（含圖檔），均
28 應嚴格加以保密，除因乙方從事職務有必要使用或事先得甲
29 方之書面同意外，不得以洩漏、交付、告知、移轉或以其他
30 任何之方式使第三人知悉，並不得對外發表，亦不得為自己
31 或第三人之利益而使用或供第三人使用。如有違反則依本契

01 約第8條之規定辦理。本契約終止或乙方離職後亦同」（見
02 士林地院卷第145頁），被告工作規則第94條第9項規定：

03 「員工有下列情事之一並經查證屬實者，本公司得予以記大
04 過：九、未經公司同意，私自對重要文件、設備或流程拍
05 照、影印、摘錄者」（見士林地院卷第151至153頁），被告
06 員工懲戒作業管理辦法第21條第9項規定：「員工有下列情
07 事之一並經查證屬實者，本公司得予以記大過：九、未經公
08 司同意，私自對重要文件、設備或流程拍照、影印、摘錄
09 者」（見士林地院卷第157頁）。

10 (2)經查，原告於112年7月28日，下載、重製被告之電子檔案至
11 本機硬碟，復於112年8月3日，將本機硬碟之被告電子檔案
12 再下載、重製至個人隨身硬碟等情，為原告所不爭執，且被
13 告對原告提起刑事案件，目前由臺灣新竹地方檢察署偵辦中
14 （見本院卷第170頁）。觀諸被告之資通安全事件報告單，
15 事件說明欄記載：原告於112年7月28日自新竹檔案伺服器
16 中，大量下載「類比設計二部」資料至其電腦硬碟，檔案數
17 量高達3萬筆，大小達26GB，復於112年8月3日，再將上述資
18 料整理後，複製至外接USB儲存硬碟，上述資料經該部門主
19 管鑑識後，判定為非其業務工作範圍所需之文件，而原告本
20 職及專業為數位設計，不應下載類比設計之文件；另追查原
21 告文件傳輸歷史紀錄，發現原告於111年7月12日自台南檔案
22 伺服器下載該處處長資料，合計1124筆檔案，共1.23GB，上
23 述文件多屬其他產品專案，與原告負責之項目完全無關，且
24 原告本無權限存取其主管資料，卻利用當時人事調整，檔案
25 伺服器上權限重新設定之過渡期，進行下載等語（見本院卷
26 第193頁），且原告於111年7月12日自台南檔案伺服器下載
27 該處處長資料之行為，經被告主管於電子郵件中提及（見本
28 院卷第47頁），並在前開資通安全事件報告單中敘明，可知
29 被告主張原告於111年7月12日即有大量下載主管資料等語，
30 堪以採信。衡以被告為半導體研發製造公司，對於營業秘
31 密、電腦文件內容已有嚴謹控管，並定期與員工宣導資訊安

01 全，嚴禁下載所有RD server資料，如工作需下載檔案，一
02 律額外填單申請，紀錄列管（見本院卷第111、163頁），而
03 原告已擔任15年以上工程師，其於111年7月12日、112年7月
04 間所下載之資料，數量龐大，且該等文件內容多與原告負責
05 之專案無關，且為被告之技術、資料等重要資料，原告亦未
06 能提出下載如此龐大檔案之具體理由，其所稱「方便工作搜
07 尋和比對修改」、「預防萬一檔案遺失的暫時備份」等語
08 （見士林地院卷第207頁），惟此與原告之工作內容並無關
09 連，實無備份如此大量檔案之理由，而原告所述「定期異地
10 備份」「外掛隨身硬碟」之習慣（見士林地院卷第209
11 頁），綜觀資訊安全講習之內容，應係指對於駭客入侵或勒
12 索軟體進行預防，對於自身工作進行之檔案進行備份（見
13 本院卷第99頁），原告所為下載大量主管資料或非自身下載
14 權限之檔案，顯然並非前開資訊安全講習之意旨，原告所述
15 尚難憑採。準此，原告於111年7月12日大量下載主管資料，
16 另於112年7月28日，下載、重製被告之電子檔案至本機硬
17 碟，復於112年8月3日，將本機硬碟之被告電子檔案再下
18 載、重製至個人隨身硬碟等行為，已違反系爭聘僱契約第6
19 條第2項、被告工作規則第94條第9項、工作規則第94條第9
20 項之保密義務，應堪認定。

21 (3)又原告大量下載、重製被告之電子檔案，該等資料一旦外
22 洩，不僅揭露被告之營業秘密，並可能導致被告遭其客戶追
23 索求償，對被告而言，確屬足以導致重大損失之情事，是原
24 告所為已嚴重破壞忠誠義務及信賴關係，使被告賴以生存之
25 營業秘密訊息，暴露在隨時得以外洩之巨大風險，應屬違反
26 勞動契約達情節重大之程度。原告前揭行為實已符合勞基法
27 第12條第1項第4款所定「違反工作規則情節重大」之要件，
28 被告復於112年10月6日即以存證信函通知原告其有下載公司
29 智慧財產資料之情事（見本院卷第159至165頁），是被告抗
30 辯因念在原告服務多年，不忍使原告頓失經濟來源，遂決定
31 以資遣方式處理，原告當時亦接受資遣，於112年10月6日簽

01 署資遣同意書等語，應屬有據，原告以被告具有經濟上優勢
02 地位否認兩造勞動契約合意終止之效力，尚非可採。

03 (二)原告得否請求被告再給付資遣費12萬6,500元？

04 1.按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
05 除以該期間之總日數所得之金額。雇主依前條終止勞動契約
06 者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業
07 單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣
08 費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比
09 例計給之。未滿1個月者以1個月計。勞基法第2條第4項、第
10 17條第1項分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制
11 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
12 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第
13 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
14 每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
15 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
16 之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

17 2.原告於96年12月31日到職，截至112年10月8日資遣日止，年
18 資共計「15年10個月4天」，而原告離職前6個月之每月薪資
19 為12萬6,500元（見本院卷一第181頁），是經計算後，被告
20 之資遣費用為75萬9,000元，並無違誤（計算式： $126,500 \times$
21 $0.5 \times 12 = 759,000$ ）。原告雖主張其平均工資為14萬7,583元
22 等語，惟平均薪資之計算，應以離職日發生前6個月之薪資
23 總額平均計之，年終獎金若非發生在離職前6個月，自不得
24 計入平均薪資。在原告離職前6個月，被告並無發放年終
25 金，則原告請求被告再為給付資遣費用12萬5,600元，難認
26 有據。況原告已簽立資遣同意書，同意以88萬5,500元結算1
27 12年10月份預告工資、資遣費及因此資遣案所衍生之其他勞
28 動法權益（見士林地院卷第29頁），故原告請求被告再為給
29 付資遣費用12萬5,600元，並無理由。

30 (三)原告是否已行使員工認股權憑證？被告註銷原告認股權憑證
31 之行為是否有效？

01 1.依系爭認股合約第3條約定，原告取得員工認股權憑證屆滿2
02 年後可行使65%的認股權，屆滿3年後可行使100%的認股權
03 （見士林地院卷第31頁）。被告於108年10月1日授予原告認
04 股權憑證8,000單位，故原告於110年10月1日起取得65%認股
05 權之行使權，並於111年10月1日起取得100%認股權之行使
06 權。依系爭認股合約約定，原告得以每股22.19元之股價行
07 使認股權共8,000股，並得於110年10月1日起（108年10月1
08 日後授予後屆滿兩年）至114年9月30日前行使其其中5,200
09 股、於111年10月1日起（108年10月1日後授予後屆滿三年）
10 至114年9月30日前行使剩餘之2,800股。復依系爭認股辦法
11 第5條第4項第6款規定：「已具行使權之認股權憑證，得自
12 資遣生效日起一個月內行使認股權利，如遇本辦法所定不得
13 行使認股期間者，認股權行使期間得依該項存續期間依序往
14 後遞延。未具行使權之認股權憑證，自資遣生效日起即視為
15 放棄認股權利」（見本院卷第205頁）。嗣原告於112年11月
16 6日就2,800股行使認股權，有存證信函在卷可參（見士林地
17 院卷第35頁），又原告主張起訴時之認股權價格為每股20.2
18 0元，未為被告否認，是原告請求被告應於原告給付5萬6,56
19 0元（計算式：每股20.20元×2,800股=5萬6,560元）之同
20 時，交付被告公司2,800股予原告，即非無憑。

21 2.被告雖於112年12月21日寄發存證信函予原告，以原告違反
22 系爭聘僱契約及工作規則重大之事由，收回並註銷原告之認
23 股權憑證（見士林地院卷第173至179頁），惟依系爭認股辦
24 法第5條第2項第2款規定：「認股權人自公司授予員工認股
25 權憑證後，遇有違反勞動契約或工作規則等重大過失者，公
26 司有權就其尚未具行使權之認股權憑證予以收回註銷」（見
27 本院卷第201頁），可知被告僅能將「尚未具行使權」之認
28 股權憑證收回註銷，則被告前揭註銷原告認股權憑證之行為
29 自不生效力。又依系爭認股辦法第5條第4項第1款規定「認
30 股權人如有違反勞動契約或工作規則等重大情事而遭公司開
31 除者，本公司得視情節輕重撤銷或調減其得行使惟尚未執行

01 之認股權數量」（見本院卷第201頁），亦係以認股權人遭
02 公司開除為要件，本件兩造係以合意資遣終止勞動關係，則
03 被告以上開規定主張撤銷原告之認股權數量，亦無所據。

04 3.又兩造簽署之資遣同意書：「有關112年10月份預告工資、
05 資遣費及因此資遣案所衍生之其他勞動法權益（包括但不限
06 於勞保、就保及勞退）同意以88萬5,500元結算且親收無
07 訛」（見士林地院卷第29頁），係約定就資遣案所生之勞動
08 法權益進行結算，針對被告依系爭認股辦法發行員工認股權
09 憑證部分，難認全然屬於上開結算之範疇，復依系爭認股辦
10 法第5條第4項規定可知，被告就離職、退休、資遣等勞動契
11 約終止情形另有約定認股權憑證如何處理，堪認被告發行之
12 員工認股權憑證，與資遣案所衍生之資遣費、勞保等勞動法
13 權益有所區分，而兩造所簽署之資遣同意書，參諸兩造間真
14 意，亦未將員工認股權憑證包含在前開結算之範圍。是被告
15 抗辯原告簽署資遣同意書，即同意拋棄員工認股權憑證之行
16 使權等語，尚難憑採。

17 4.另被告雖就原告此部分請求，主張以系爭聘僱契約第8條約
18 定之違約金75萬9,000元進行抵銷。然原告請求交付股份，
19 被告主張之抵銷債權則為金錢給付，二者並非相同種類之給
20 付，不合於民法第334條第1項所定之抵銷要件。是被告此部
21 分抗辯，亦難憑採。

22 五、綜上所述，原告依系爭認股合約，請求被告於原告給付5萬
23 6,560元之同時，交付晶宏半導體股份有限公司2,800股予原
24 告，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
26 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

27 七、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

29 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

30 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

04 書記官 林政彬