

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第95號

上訴人 李為成

訴訟代理人 任秀妍律師

複代理人 陳美惠律師

被上訴人 臺灣福吉米股份有限公司

法定代理人 鈴木勝弘

訴訟代理人 陳文靜律師

洪維德律師

王嘉琪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年5月31日臺灣新竹地方法院107年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於109年5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第446條第1項、第256條定有明文。本件上訴人於原審依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條規定，請求資遣費新臺幣（下同）261萬3,825元、預告期間工資31萬2,821元。嗣於本院始以兩造間勞動契約業於民國106年9月19日合意終止，如未合意終止，亦經其於106年11月14日依勞基法第14條第1項第6款終止為由，主張先依兩造合意終止勞動契約之約定內容，次依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第3項之規定，請求被上訴人給付上開資遣費、預告期間工資。惟上訴人於原審即主張兩造已於106年9月19日合意終止勞動契約（原審勞訴字卷一第334頁），且起訴時即依勞

01 退條例第12條第1項規定計算被上訴人應給付之資遣費金額
02 為261萬3,825元（原審竹司勞調字卷第7頁），其於本院援
03 引兩造合意終止勞動契約之約定內容、勞退條例第12條第1
04 項之規定，係為說明上訴人應給付資遣費、預告期間工資之
05 依據，而補充其法律上陳述，並未變更訴訟標的，自不生訴
06 之變更或追加之問題。

07 貳、實體方面：

08 一、上訴人主張：其自94年9月1日起任職於被上訴人公司，並自
09 101年4月起擔任協理一職，績效良好，無任何不適任之理
10 由，然被上訴人總經理堀和伸於106年9月13日未附任何理由
11 即告知上訴人降職為副協理或接受被上訴人公司以給付離職
12 金之方式資遣兩種選擇，上訴人於106年9月19日向被上訴人
13 表達願接受離職金，並合意終止兩造間勞動契約。詎被上訴
14 人片面宣布上訴人違反公司規定而須接受調查、停職留薪，
15 並命上訴人繳回配用公務筆記型電腦（下稱公務筆電）、門
16 禁卡及私人手機，復於106年10月12日以上訴人擅將公司機
17 密資訊重製攜出，違反公司規章為由，依勞基法第12條第1
18 項第4款規定終止兩造間勞動契約。惟上訴人並不知悉被上
19 訴人制定之祕密資訊管理辦法（下稱系爭資訊管理辦法）附
20 表5（即各部門祕密資訊管理方法一覽表，下稱系爭附表5）
21 完整內容，被上訴人從未向員工公布禁止將研發資料下載及
22 攜出公司等規定。上訴人為被上訴人研發部協理，自有許可
23 研發資料下載及攜出公司之權限，並未違反被上訴人公司內
24 部規定。又上訴人將公務筆電內資料備份至私人外接式硬碟
25 （下稱私人硬碟）係遵照被上訴人資訊部門之指示，於106
26 年5月18日、9月12日自公司伺服器下載研發資料則係基於總
27 經理堀和伸要求其設法降低成本等業務需求。被上訴人從未
28 因員工下載公司伺服器資料而對員工施以懲戒或解僱之措
29 施，其以此即解僱上訴人，有違解僱最後手段性原則，其解
30 僱自不合法。是倘認兩造並未合意終止勞動契約，上訴人亦
31 已於106年11月14日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩

01 造間勞動契約。爰先依兩造合意終止勞動契約之約定內容，
02 次依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項規定，請求
03 被上訴人給付資遣費261萬3,825元、預告期間工資31萬2,82
04 1元，共292萬6,646元，並加計自起訴狀繕本送達翌日即106
05 年12月6日起算之法定遲延利息。另依兩造間勞動契約第6條
06 第3項約定，請求被上訴人給付106年12月獎金80萬6,900
07 元，並加計自追加聲明狀繕本送達翌日即107年4月24日起算
08 之法定遲延利息。暨依就業保險法第11條第3項、勞基法第1
09 9條規定，請求被上訴人開立非自願離職服務證明書交予上
10 訴人等語。（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起
11 上訴）。並於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付
12 上訴人373萬3,546元，及其中292萬6,646元自起訴狀繕本送
13 達翌日即106年12月6日起，其餘80萬6,900元自追加聲明狀
14 繕本送達翌日即107年4月24日起，均至清償日止，按週年利
15 率5%計算之利息。(三)被上訴人應開立非自願離職服務證明書
16 交予上訴人。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被上訴人則以：其為半導體研磨液之全球第3大供應商，上
18 訴人自101年4月起擔任被上訴人技術應用部協理，兼任研發
19 部、產品支援部協理。被上訴人為避免公司機密資訊洩露而
20 採取對員工進行有關營業秘密法之在職訓練、要求每位員工
21 簽署保密切結書、制定系爭資訊管理辦法及系爭附表5等嚴
22 密保護措施。因上訴人長期工作表現不佳，被上訴人總經理
23 堀和伸於106年5月11日與上訴人進行訪談，並告知上情，嗣
24 被上訴人之人資經理李婉玲於106年9月12日以電子郵件通知
25 上訴人於翌日進行訪談，被上訴人總經理堀和伸於106年9月
26 13日告知上訴人因其表現未見改善，擬將其降職或兩造合意
27 終止勞動契約，並簽署競業禁止協議，被上訴人則提供上訴
28 人離職金，上訴人當時表示須請假3日考慮，隨即開始整理
29 辦公室及銷毀許多文件。被上訴人於106年9月15日檢閱公司
30 伺服器存取紀錄後，始發現上訴人於106年5月18日、9月12
31 日大量存取公司伺服器檔案高達8,094個及9,436個，其中包

01 含公司內部技術報告、研發樣品之研磨液組成資訊、研磨液
02 製造成本計算表、客戶端之研磨條件等高度商業價值之機密
03 資訊至上訴人公務筆電，上訴人再將前開機密資訊儲存至其
04 私人筆記型電腦（下稱私人筆電）、私人硬碟（下合稱私人
05 儲存設備），上訴人所為已違反系爭資訊管理辦法第3.1.
06 1、3.2.1條及系爭附表5第20項、工作規則第20條第6款、第
07 30條、第31條第9款、第19款、情報處理系統管理運用辦法
08 （下稱情報管理辦法）第5.3條、兩造間勞動契約第13條第1
09 款約定，兩造並未於106年9月19日合意終止勞動契約，而係
10 協議上訴人停職留薪接受調查。上訴人之前開違規行為致被
11 上訴人所受損害估計超過8億元以上，且上訴人於事後一再
12 矯飾，毫無悔意，惡性重大，顯已將兩造間信賴關係破壞殆
13 盡，難期被上訴人繼續維持兩造間勞動契約關係或採取解僱
14 以外之其他懲處手段，被上訴人遂於106年10月12日依勞基
15 法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約。又上訴人於
16 106年10月12日即已知悉遭被上訴人解僱，其遲至106年11月
17 14日進行勞資爭議調解會議時始主張依勞基法第14條第1項
18 第6款規定終止兩造間勞動契約，已逾勞基法第14條第2項規
19 定之30日除斥期間，其所為終止勞動契約之意思表示並不合
20 法，自無權向被上訴人請求給付資遣費、預告期間工資、10
21 6年12月獎金。縱得請求，上訴人之月平均工資應為21萬2,3
22 42元，依勞退條例計算之資遣費及預告期間工資合計應為14
23 8萬6,394元，上訴人主張月平均工資為43萬5,637元，資遣
24 費、預告期間工資為261萬3,825元、31萬2,821元，其金額
25 亦不正確等語，資為抗辯。並於本院聲明：(一)上訴駁回。(二)
26 如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)上訴人自94年9月1日起任職於被上訴人公司，自101年4月
29 起，同時擔任或兼任技術應用部、研發部、產品支援部協理
30 職務。

31 (二)被上訴人於103年1月7日制定系爭資訊管理辦法，於103年1

01 月9日將該管理辦法公告於公司內部網頁。嗣於104年3月17
02 日制訂第2版系爭資訊管理辦法，於104年3月18日公告於公
03 司內部網頁。被上訴人職員黑田健司於104年3月20日寄發郵
04 件通知全體公司同仁第2版系爭資訊管理辦法及系爭附表5公
05 告於公司內部網頁。

06 (三)被上訴人於103年1月15日、16日舉辦系爭資訊管理辦法說明
07 會，且將保密切結書上傳至公司網頁供員工閱覽，上訴人曾
08 參加103年1月16日系爭資訊管理辦法說明會，並於同日簽署
09 保密切結書（下稱系爭切結書）。

10 (四)被上訴人總經理堀和伸於106年5月11日曾與上訴人進行訪
11 談。嗣被上訴人之人資經理李婉玲於106年9月12日寄發電子
12 郵件通知上訴人於翌日開會，被上訴人總經理堀和伸於106
13 年9月13日向上訴人提出降職或兩造合意終止勞動契約兩種
14 選擇，上訴人表示須請假3天（即106年9月14日、15日、18
15 日）後再回覆。被上訴人於106年9月15日檢閱公司伺服器存
16 取記錄，發現上訴人於106年5月18日、9月12日自公司伺服
17 器下載存取8,094個、9,436個檔案至上訴人公務筆電。

18 (五)上訴人於106年5月18日上午10時許自公司伺服器下載前項檔
19 案資料至其公務筆電，再將該資料備份至私人硬碟。106年9
20 月12日17時35分許自公司伺服器下載前項檔案資料至其公務
21 筆電，同日晚間再將該下載資料備份至私人硬碟。

22 (六)被上訴人於106年9月19日要求上訴人停職留薪接受調查，並
23 要求上訴人交回其公務筆電、門禁卡及手機，兩造並簽立停
24 職留薪協議書（下稱系爭協議書），該協議書第6條約定：
25 「乙方（即上訴人）承諾已繳回任何公務相關之文件及設
26 備，且並未將任何公務資料以任何形式複製儲存至其他外接
27 式儲存媒體（包括但不限於USB、隨身硬碟、或燒錄為光碟
28 等）」。

29 (七)被上訴人於106年10月2日召開獎懲委員會，上訴人於該次會
30 議中坦承曾自公司伺服器下載資料至公務筆電，並以私人硬
31 碟備份下載資料，該次獎懲委員會議結束後，被上訴人派資

訊部門王志銘經理及會計部門張若青副協理至上訴人家中，由上訴人操作，以關鍵字檢索上訴人所有私人儲存設備內有無被上訴人之公司機密資料。

(八)被上訴人於106年10月11日通知上訴人解僱處分，並於106年10月12日終止兩造間勞動契約。上訴人於106年10月17日向被上訴人提出異議，被上訴人於106年10月26日通知上訴人維持原解僱處分。

(九)上訴人於106年5月18日、9月12日下載被上訴人公司伺服器檔案，並將該檔案複製至私人儲存設備之行為，經臺灣新竹地方檢察署以違反營業秘密法第13條之1第1項第2款、刑法第342條規定對上訴人提起公訴。

(十)被上訴人資訊部門於104年12月25日建議全體員工使用Qsync備份軟體進行檔案備份，於104年12月28日通知上訴人使用Qsync備份軟體之帳號、密碼及使用手冊。另於106年1月23日通知上訴人進行個人電腦更換作業，並請上訴人使用Qsync備份軟體或外接USB儲存裝置備份工作或個人資料，上訴人於106年3月9日簽收安裝Qsync備份軟體之公務筆電。

四、上訴人主張兩造於106年9月19日合意終止兩造間勞動契約。縱未合意終止，然被上訴人於106年10月12日終止兩造間勞動契約並不合法，上訴人已於106年11月14日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，其自得請求被上訴人給付資遣費261萬3,825元、預告期間工資31萬2,821元、106年12月獎金80萬6,900元，共373萬3,546元本息，並開立非自願離職服務證明書等語，為被上訴人所否認，並執前詞置辯。經查：

(一)兩造是否於106年9月19日合意終止勞動契約？上訴人依兩造合意終止勞動契約之約定內容，請求被上訴人給付資遣費261萬3,825元、預告期間工資31萬2,821元，有無理由？

1.上訴人雖主張被上訴人於106年9月13日告知上訴人有降職或兩造合意終止勞動契約兩種選擇，其已於106年9月19日向被上訴人表達願接受離職金，並合意終止兩造間勞動契約，其

01 未與被上訴人簽立競業禁止協議，僅係被上訴人毋庸給付上
02 訴人競業禁止期間之補償，並不影響兩造已於106年9月19日
03 合意終止兩造間勞動契約云云。然上訴人於106年9月19日簽
04 署系爭協議書，該協議書第1條、第2條前段、第3條、第4
05 條、第5條前段、第6條前段約定：「乙方（即上訴人）自20
06 17年9月19日起，至甲方（即被上訴人）調查終止通知乙方
07 調查結果前，無須提供勞務於甲方（意即停職）」、「乙方
08 同意於停職期間，絕不從事與甲方業務相關之任何活動」、「
09 「停職期間，乙方仍享有正常之薪資待遇及員工福利；乙方
10 並應配合甲方之調查程序」、「甲方調查終止確認後，應即
11 以書面通知乙方結果」、「乙方確認繳回甲方之手機中，並
12 未刪除與公務相關之任何資料」、「乙方承諾已繳回任何公
13 務相關之文件及設備，且並未將任何公務資料以任何形式複
14 製儲存至其他外接式儲存媒體」等語，有系爭協議書在卷可
15 稽（原審竹司勞調字卷第108頁）。嗣被上訴人於106年10
16 月2日召開獎懲委員會，並通知上訴人到場說明，上訴人於同
17 日簽收領回其手機。被上訴人於106年10月11日通知上訴人
18 自106年10月12日起終止兩造間勞動契約，有被上訴人於106
19 年10月11日寄予上訴人終止勞動契約通知書、上訴人簽收領
20 回手機同意書、被上訴人於106年10月2日召開獎懲委員會會
21 議逐字稿及光碟、兩造於106年9月19日面談之錄音光碟及譯
22 文等件附卷可憑（原審竹司勞調字卷第17頁、原審勞訴字卷
23 一第322頁、本院卷二第189至196、363至378頁）。足見兩
24 造於106年9月19日並未合意終止勞動契約，而係協議上訴人
25 停職留薪，並配合被上訴人進行調查，嗣被上訴人於106年1
26 0月2日召開獎懲委員會進行相關調查後，被上訴人於同年月
27 11日通知上訴人於同年月12日終止兩造間勞動契約。上訴人
28 雖主張系爭協議書係遭被上訴人脅迫之情形下所簽立云云，
29 惟上訴人對此並未舉證以實其說，且系爭協議書係約定上訴
30 人停職留薪配合被上訴人進行調查，上訴人於該停職期間原
31 可向被上訴人領取之薪資及公司福利仍繼續享有，對上訴人

並無任何不利之情形，被上訴人自無脅迫上訴人簽立系爭協議書之必要，上訴人此部分主張，要無可取。上訴人既同意簽立系爭協議書，即表示兩造尚未就終止勞動契約達成意思表示合致，是上訴人主張其於106年9月19日已向被上訴人表達願接受離職金，並合意終止兩造間勞動契約，其雖未與被上訴人簽立競業禁止協議，僅係被上訴人毋庸給付上訴人競業禁止期間之補償，並不影響兩造已於106年9月19日合意終止兩造間勞動契約云云，即非可採。

2.兩造間勞動契約並未於106年9月19日合意終止，既如前述，上訴人依兩造合意終止勞動契約之約定內容，請求被上訴人給付資遣費261萬3,825元、預告期間工資31萬2,821元，核屬無據。

(二)被上訴人於106年10月12日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？

1.按雇主就勞工應遵守之服務紀律，及考勤、請假、獎懲及升遷，訂有共通適用之規範，俾使受僱人一體遵循，此規範即為工作規則。該工作規則除違反法律之強制或禁止規定或團體協約外，即成為僱傭契約內容之一部分，此觀勞基法第70條第5款、第6款及第71條規定即明。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。查被上訴人於102年3月6日制定工作規則，並於102年4月29日以電子郵件公開揭示予員工知悉，復於102年5月6日舉辦工作規則說明會，上訴人亦有參加該次工作說明會及簽收工作規則紙本。嗣被上訴人於103年1月7日、同年月9日制訂及公告第1版系爭資訊管理辦法，上訴人曾參加被上訴人於103年1月16日舉辦系爭資訊管理辦法說明會，並於同日簽立系爭切結書，被上訴人於104年3月17日及同年月18日修訂及公告第2版系爭資訊管理辦法，並於104年3月20日公告系爭附表5

完整內容。另被上訴人於105年3月31日及同年4月7日制定及公告情報管理辦法，業據被上訴人提出系爭切結書、第1版、第2版系爭資訊管理辦法及公告之電子郵件、系爭附表5、103年1月16日舉行系爭資訊管理辦法說明會課程資料、簽到單、工作規則節本、被上訴人通知員工領取工作規則紙本及參與工作規則說明會之電子郵件、102年5月6日工作規則說明會會議記錄、上訴人簽收工作規則記錄、情報管理辦法及公告之電子郵件等件為證（原審竹司調字卷第90至100頁、原審勞訴字卷一第313至315頁、卷二第156至159、260至268頁、卷三第43至47頁、本院卷二第113至129、391頁）。上訴人不否認知悉被上訴人有制定前開工作規則、系爭資訊管理辦法、情報管理辦法，且已簽立系爭切結書，其曾參與系爭附表5最後修訂，亦有上訴人於104年1月28日、3月17日寄予被上訴人資訊安全委員會及職員黑田健司之電子郵件附卷可憑（原審勞訴字卷一第316頁、本院卷二第97至110頁），足認上訴人已承諾前開工作規則、系爭資訊管理辦法、系爭附表5、情報管理辦法之內容，未有何異議，並繼續為被上訴人提供勞務，且該工作規則、系爭資訊管理辦法、系爭附表5、情報管理辦法之內容又未違反法律之強制或禁止規定，依上開說明，前開工作規則、系爭資訊管理辦法、系爭附表5、情報管理辦法已成為兩造間勞動契約內容之一部分，有拘束兩造之效力。

- 2.又「乙方（即上訴人）應遵守甲方（即被上訴人）訂定的工作規則或人事規章」、「員工等需秘密地保守秘密資訊，除了遵守下列各事項，同時關於該等秘密情報，不得做出破壞、不正當的電腦操作、盜聽、改竄、不正當行為等」、「若無『秘密資訊管理方法一覽表』（即系爭附表5）中所規定具有攜出許可裁決權限者之允許，不得攜出公司」、「員工等在保管、保存包含秘密資訊的文書或數據時，必須遵守『秘密資訊管理方法一覽表』（即系爭附表5）所規定，由該部、課之管理方法，並致力於防止該秘密資訊之洩

漏、遺失」、「有下列各款情事之一者，公司得不經預告終止與員工之僱傭關係：⑥違反勞動契約或工作規則，情節重大者。下列情形，經依個案具體事實考核認定屬實，且情節重大者，適用本款規定：B. 犯下偷竊或侵占公司金錢物品等違法行為，其情節重大者」、「員工應遵守公司規則及業務命令」、「員工應遵守下列事項，努力工作。⑨不論於公司內外，均不得洩漏業務上之機密，或對公司可能造成不利之事項。⑩應遵守公司之命令、佈達、注意、連絡事項等」、「個人私有的設備機械，除了管理部門所承認的機器以外，原則上不可與公司內網或網路所連接之設備機器進行連接」，兩造間勞動契約第13條第1款前段、系爭資訊管理辦法第3.1.1、3.1.1.1、3.2.1條、工作規則第20條第1項第6款B點、第30條前段、第31條第9款、第19款、情報管理辦法第5.3條分別定有明文（原審竹司勞調字卷第15、95頁、原審勞訴字卷二第157至159、263頁）。又上訴人於103年1月16日簽立之系爭切結書第1條內容略以：「本人（即上訴人）就於臺灣福吉米股份有限公司或其關係企業（以下統稱「本公司」）在職期間及其後，直接或間接知悉或可得而知之本公司相關秘密，且符合下列各款之一的資訊（以下簡稱「秘密資訊」），不為本公司相關業務以外之使用，未經本公司之許可，不攜出本公司，不公開、不洩漏，不提供予第三人使用。②有關本公司產品（含試作品）成分及組成之資訊。③有關本公司產品（含試作品）之製造及檢查的方法、條件或設備之資訊。④有關本公司產品（含試作品）成本之資訊」（原審竹司勞調字卷第90頁）。足見被上訴人對公司秘密資訊有嚴格管制保護措施，被上訴人所屬員工均應遵照上開公司規章，始可正當合理使用公司秘密資訊。惟查：

(1)上訴人於106年5月18日、9月12日自被上訴人公司伺服器下載8,094個及9,436個檔案至其公務筆電等情，為上訴人所不爭。又被上訴人於106年9月21日將上訴人公務筆電送請專業資訊安全鑑識機構即鑒真數位有限公司（下稱鑒真公司）進

01 行鑑識，鑒真公司於鑑識分析程序中記載：「使用EnCase檢
02 視2017年9月12日下午5 點以後（王經理提供File Server記
03 錄之log檔顯示大量複製之時間）有時間屬性變動之檔案，
04 可見證物EZ000000000-NB01-SSD01（即上訴人公務筆電硬
05 碟）內有存在與所提供之秘密檔案（即被上訴人所提之被證
06 29所示內容，原審勞訴字卷二第59至155頁）相同檔名之資
07 料，因檔案數量眾多，比對檢視其中一筆檔案之建立時間
08 （File Created Time）及屬性更改時間（Entry Modified
09 Time）均為2017年9月12日下午5點35分35秒，與File Serve
10 r Log檔中記錄同一檔案存取時間一致」、「使用EnCase檢
11 視證物編號EZ000000000-NB01-SSD01 內部是否有儲存『Fo
12 rmulation Information』之公司秘密資料夾，可見位於C：
13 \Users\wilson.lee\Documents\李為成\Documents\my file
14 s\X files路徑下有一『06_Formulation information』資
15 料夾，其建立時間為2017年5月18日上午10點28分06秒」、
16 「使用專業鑑識軟體Magnet AXIOM以分析其開啟檔案記錄之
17 機碼（Jumplists）顯示，確認有使用外接式儲存裝置路徑
18 開啟秘密檔案，且資料夾分別命名為『Backup 00000000』
19 以及『Backup 00000000』，如圖6-1（完整之外接式儲存裝
20 置路徑有關之Jumplists資訊詳見燒錄光碟路徑：\jumplist
21 s.pdf）。圖6-2則可見開啟之該目標文件（存在於本機）之
22 檔案建立時間有2017年9月12日下午5點30分28秒一筆，且分
23 別對應該路徑資料夾之命名時間均吻合（Backup 00000000
24 下之檔案為2017年9月12日所建立。圖6-3為成本相關excel
25 文件於外接式儲存裝置（其Volume Serial Number為9034A9
26 7E）開啟之痕跡，於本機（即上訴人公務筆電硬碟）亦於相
27 同之資料夾結構下儲存該檔案」、「使用AXIOM分析其開啟
28 檔案痕跡之機碼（Link Files）顯示在2017年9月12日晚上9
29 點以後有多筆文件於外接式儲存裝置（其Volume Serial Nu
30 mber為9034A97E）開啟之紀錄」等語，並於分析結論確認
31 「在2017年9月12日下午5點到晚上10點之間有一” Philip

s”之外接式儲存裝置（VID&PID為0000 0000，序號為5744 2D00000000Z00000000000）插入，在該時間點有多筆公司機密文件在外接式儲存裝置被開啟之紀錄（文件存在之磁碟分區 Volume Serial Number為9034A97E）」，有該鑑識分析程序、結論、上訴人簽收公務筆電記錄、被上訴人資產管理系統列印資料等件在卷可稽（原審勞訴字卷一第20頁、卷二第423、424、426、428、435頁、卷三第42頁），足見上訴人於106年5月18日、9月12日自被上訴人公司伺服器內下載大量檔案至其公務筆電，且下載檔案包含資料夾名稱「Formulation Information」（即被上訴人公司產品配方資訊）、被上訴人產品成本相關excel等機密資訊，上訴人再將該檔案複製至其私人儲存設備中，上訴人復未能說明該私人儲存設備係經被上訴人管理部門所承認之機器，且此舉係對被上訴人公司秘密檔案資訊為不正當的電腦操作或不正當行為，並藉此侵占被上訴人保有該秘密檔案資訊之無形資產，而對被上訴人造成不利之危害，上訴人所為已違反兩造間勞動契約第13條第1款前段、系爭資訊管理辦法第3.1.1條、工作規則第20條第1項第6款B點、第30條前段、第31條第9款、第19款、情報管理辦法第5.3條等規定。

- (2)上訴人雖主張被上訴人並未禁止員工將研發資料下載至私人儲存設備，且其係遵照被上訴人資訊部門指示備份至私人儲存設備等語，並以被上訴人於103年6月4日、106年1月23日寄予全體員工、上訴人之電子郵件、被上訴人資訊部門王志銘經理製作之防綁架軟體宣導PPT檔案、證人蔡雨霖之證詞為論據（原審勞訴字卷二第234、235、237至238頁、本院卷一第184至191頁）。然被上訴人於103年6月4日寄予全體員工之電子郵件記載：「為了降低當電腦遺失時，公司重要機密資料外洩的風險，同時遵循母公司資訊安全政策，因此公司將針對使用筆記型電腦之員工，進行McAfee硬碟加密作業…事前準備工作：a. 備份您的資料，由於進行加密作業前，須將作業系統重新安裝，因此請務必備份好你的資料，

01 包括工作上及私人的所有文件，檔案以及其他相關資料。b.
02 備份方式：將檔案備位至個人隨身碟或外接式硬碟，若您需
03 要網路儲存空間存放資料，請您與IT（被上訴人資訊部門）
04 聯絡，IT將協助建立存放目錄」等語（原審勞訴字卷二第23
05 4頁）。觀諸該電子郵件之緣由及目的，可知係被上訴人公
06 司針對使用筆記型電腦之員工，為進行該電腦硬碟加密作業
07 而通知於事前備份資料，至於備份方式可將檔案備份至個人
08 隨身碟、外接式硬碟或網路儲存方式，僅係為了避免重新安
09 裝作業系統及該電腦硬碟加密過程中發生資料遺失之狀況，
10 始建議員工可選擇以上開任一儲存方式備份資料，該電子郵
11 件並無法證明被上訴人要求全體員工須經常以個人隨身碟或
12 外接式硬碟儲存工作所需檔案資料。核與證人即被上訴人產
13 品應用工程部前副理蔡雨霖於本院審理中證稱：被上訴人沒
14 有要求時常備份，印象中為了更新軟體或做什麼事情才有備
15 份等語相符（本院卷一第187頁）。而上訴人於106年5月18
16 日、9月12日下載公司伺服器內大量檔案前，被上訴人資訊
17 部門並未通知上訴人進行備份資料，故上訴人主張其係依被
18 上訴人資訊部門指示始於106年5月18日、9月12日下載備份
19 上述研發資料，為不足採。又被上訴人於106年1月23日寄予
20 上訴人之電子郵件記載略以：「IT課（即被上訴人資訊部
21 門）將進行已使用超過四年的個人電腦更換作業…於電腦更
22 換過程中，請自行使用QNAP Qsync軟體或外接USB儲存裝置
23 備份您工作或個人的資料」等語（原審勞訴字卷二第235
24 頁），參照上開103年6月4日電子郵件及證人蔡雨霖之證
25 詞，可知106年1月間被上訴人同意員工以外接儲存裝置備份
26 資料係為了進行已使用超過4年個人電腦更換作業，亦非要
27 求員工於平日即須隨時以外接儲存裝置備份資料，否則情報
28 管理辦法第5.3條規定將形同虛設，故上訴人主張依被上訴
29 人於103年6月4日、106年1月23日電子郵件，其於106年5月1
30 8日、9月12日下載及備份上述研發資料係遵照被上訴人資訊
31 部門指示所為云云，亦無可取。至被上訴人資訊部門王志銘

01 經理製作之防綁架軟體宣導PPT檔案（原審勞訴字卷二第238
02 至239頁），主要係宣導如何防範電腦設備曝露在被勒索之
03 風險下，且一旦遭侵入，所有與受害電腦相連結之儲存設備
04 內檔案均可能被加密，包括外接硬碟亦非安全等情。又依被
05 上訴人所提上訴人自103年至106年存取公司伺服器資料次
06 數、資料分析表所示（原審竹司勞調字卷第104至105頁），
07 可知上訴人於106年5月以前並未有定期備份資料之習慣，故
08 上訴人主張被上訴人資訊部門要求全體員工定期備份資料，
09 其始於106年5月18日、9月12日下載及備份上述研發資料云
10 云，並非可採。此外，證人蔡雨霖雖證稱：被上訴人並未規
11 定不能使用私人隨身碟存取公務筆電內資料等語（本院卷一
12 第187頁），然依證人蔡雨霖之前開證詞，被上訴人係於筆
13 電硬碟加密或更換使用超過4年個人電腦等業務需求時，始
14 例外同意員工以私人儲存設備進行備份資料，而上訴人於10
15 6年5月18日、9月12日下載上述研發資料，並備份至私人儲
16 存設備之前，被上訴人均未有何業務需求而指示上訴人進行
17 備份資料之情形，故上訴人前揭主張，尚非可取。

18 (3)上訴人另主張其不知悉系爭附表5完整內容，且被上訴人並
19 未向員工公布禁止將研發資料下載及攜出公司。又其為被上
20 訴人研發部協理，本有許可將研發資料下載及攜出公司之權
21 限等語。然被上訴人於104年3月17日及同年月18日修訂及公
22 告第2版系爭資訊管理辦理，並於104年3月20日公告系爭附
23 表5完整內容，且上訴人身為技術應用部、研發部、產品支
24 援部協理，亦有參與系爭附表5之修訂（原審勞訴字卷一第3
25 16頁、本院卷二第97至110頁），已如前述，故上訴人辯稱
26 其不知悉系爭附表5完整內容云云，為不足採。又依系爭資
27 訊管理辦法第3.1.1.1條、第3.2.1條規定，被上訴人所屬員
28 工保管、保存包含秘密資訊的文書或數據時，必須遵守系爭
29 附表5規定，若無系爭附表5 中所規定具有攜出許可裁決權
30 限者之允許，不得將秘密資訊攜出公司。參照系爭附表5所
31 示（原審竹司勞調字卷第100頁），研發部門之秘密資訊包

01 含「DR後之成本表」、「成分組成表」等，有「攜出許可之
02 裁決權限」者為「R&D 經理」（即研發部經理），此係基於
03 對研發機密資料最為熟悉者係實際帶領團隊進行研發工作的
04 研發部經理，故被上訴人將研發部經理設定為研發部門機密
05 資訊之管理人。準此，被上訴人所屬員工不得在未經系爭附
06 表5所列攜出許可裁決權限者許可之情形下將系爭附表5所示
07 秘密資訊下載至私人儲存設備並攜出公司，縱使研發部門協
08 理或總經理欲將該部門機密資料攜出，依系爭資訊管理辦法
09 第3.1.1.1條、第3.2.1條及系爭附表5規定，仍須先得到研
10 發部經理之許可方得為之。上訴人雖身為研發部協理，亦僅
11 有讀取該部門機密資訊之權限，並無逕將該機密資訊下載或
12 複製到未經被上訴人資訊部門管控之私人儲存設備中之權
13 限。而上訴人並未舉證證明其於106年5月18日、9月12日自
14 公司伺服器下載上述研發資料至其公務筆電，再備份至私人
15 儲存設備攜出公司前，業已取得研發部經理之許可，上訴人
16 所為顯已違反系爭資訊管理辦法第3.1.1.1條、第3.2.1條及
17 系爭附表5規定。至證人蔡雨霖於本院審理中證稱：被上訴
18 人公司做實驗的有些機台並未與公司共用碟連接，如果要存
19 取實驗照片，就會使用私人隨身碟存取，或與同事間交換資
20 料時因檔案較大，上傳雲端或下載需要花時間，就會使用私
21 人隨身碟，被上訴人並未禁止員工用私人隨身碟存取公務筆
22 電內資料，備份在私人隨身碟的資料在業務做完後會存回公
23 司電腦，如有業務需求，都是帶公務筆電，不會攜帶私人隨
24 身碟去客戶端使用，該私人隨身碟及公務筆電可以攜出公司
25 等語（本院卷一第187、189、190頁），及證人即被上訴人
26 研發部工程師許玉羚於本院審理中證稱：其會將公司資料儲
27 存於公務筆電內，並攜帶公務筆電出差等語（本院卷一第29
28 8頁），可知被上訴人所屬員工係基於業務需求始以私人隨
29 身碟或公務筆電存取公司伺服器資料，且業務完成後即會將
30 備份資料存於公司電腦，被上訴人並非任由員工長期以私人
31 隨身碟或公務筆電持有公司機密資訊。本件上訴人於106年5

01 月18日、9年12日自公司伺服器下載高達8,094個、9,436個
02 檔案至其公務筆電，之後再備份至其私人儲存設備，已如前
03 述，且依被上訴人所提上訴人於106年5月18日、9月12日下
04 載檔案資料種類及該檔案資料與上訴人近期研發活動是否相
05 關分析表、檔案名稱表所示（原審竹司勞調字卷第106、107
06 頁、原審勞訴字卷二第59至155頁），上訴人於106年5月18
07 日、9月12日下載檔案資料與其近期研發活動相關所占比例
08 僅有9%、8%，上訴人顯非基於近期業務需要始下載前開檔案
09 資訊，自難以證人蔡雨霖、許玉羚之上開證詞為有利於上訴
10 人之認定。故上訴人前開主張，並非可採

11 (4)上訴人雖主張其係基於被上訴人總經理堀和伸要求設法降低
12 成本等業務需求，始於106年5月18日、9月12日下載上述研
13 發資料等語，並以其106年考績表為論據（原審勞訴字卷一
14 第309頁、本院卷一第287頁）。然被上訴人陳明該表格係上
15 訴人105年10月1日至106年3月31之目標達成設定表等語（原
16 審勞訴字卷一第276頁），而上訴人係於106年5月18日、9月
17 12日下載上開研發資料，顯與該表格內容無涉，且該表格上
18 亦無被上訴人總經理堀和伸指示上訴人設法降低成本之註
19 記，上訴人亦未能舉證證明其就研究降低成本一事曾有提供
20 被上訴人具體解決方案之情事，自難認上訴人此部分所述為
21 真。又被上訴人總經理堀和伸於105年7月14日已針對產品PL
22 6133報價過高之問題向上訴人表示會再與該公司同仁James
23 聯繫，有當日電子郵件在卷可稽（原審勞訴字卷一第317
24 頁），且證人蔡雨霖於本院審理中證稱：James是業務部協
25 理，負責成熟製程產品的銷售，如果成熟製程或成本相關問
26 題會直接找工程師或業務負責人，業務負責人再找James討
27 論。如果生產低成本產品需要研發部幫忙，就是由上訴人請
28 研發部去開發部、產品應用工程部共同召開會議討論等語
29 （本院卷一第186、190頁），核與證人即臺灣積體電路股份
30 有限公司（下稱臺積電公司）前採購經理薛宗智於本院證
31 稱：上訴人於臺積電公司是擔任工程師，後來去被上訴人公

01 司擔任技術支援或研發主管，102年至105年間有向被上訴人
02 抱怨產品價格過高，但其就產品價格不是跟上訴人談，而是
03 跟被上訴人當時業務人員聯絡，該業務人員就會找被上訴人
04 在臺灣的日籍主管、日本營業銷售主管及總經理，最後價格
05 由其與被上訴人業務主管決定，產品使用上如有疑慮，我就
06 會連絡上訴人等語（本院卷一第193頁），且證人許玉羚於
07 本院亦證稱：被上訴人生產之研磨液要改善配方、降低成本
08 係由研發部門先調整配方，再陳報給上訴人去決定等語（本
09 院卷一第297頁）。由此可知，臺積電公司向被上訴人反映
10 產品價格過高時，關於該產品可否降價等問題主要先由被上
11 訴人業務部門負責處理，研發部門僅係支援該業務部門進行
12 產品配方調整，之後再由多個部門共同開會討論，故關於產
13 品售價調降並非屬於上訴人原有負責產品研發及應用等業務
14 範圍。此外，被上訴人於106年10月2日召開獎懲委員會請上
15 訴人說明其於106年5月18日、9月12日下載前開研發資料之
16 事由時，上訴人亦未表明其係因受被上訴人總經理堀和伸指
17 示研究降低產品成本一事。是上訴人主張被上訴人總經理堀
18 和伸要求其設法降低產品成本，其始於106年5月18日、9月1
19 2日下載前開研發資料云云，並非可採。

20 (5)綜上，被上訴人抗辯上訴人於106年5月18日、9月12日大量
21 存取公司伺服器檔案8,094個及9,436個，其中包含公司內部
22 技術報告、研發樣品之研磨液組成資訊、研磨液製造成本計
23 算表、客戶端之研磨條件等高度商業價值之機密資訊及檔案
24 至其公務筆電，上訴人再將前開機密資訊備份至其私人儲存
25 設備，其所為已違反系爭資訊管理辦法第3.1.1、3.2.1條及
26 系爭附表5第20項、工作規則第20條第6款、第30條、第31條
27 第9款、第19款、情報管理辦法第5.3條、兩造間勞動契約第
28 13條第1款約定等語，堪予採信。

29 3.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
30 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
31 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初

次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護。上訴人於106年5月18日、9月12日存取公司伺服器檔案8,094個及9,436個，其中包含公司內部技術報告、研發樣品之研磨液組成資訊、研磨液製造成本計算表、客戶端之研磨條件等高度商業價值之機密資訊及檔案至其公務筆電，上訴人再將前開機密資訊備份至其私人儲存設備，違反系爭資訊管理辦法第3.1.1、3.2.1條及系爭附表5第20項、工作規則第20條第6款、第30條、第31條第9款、第19款、情報管理辦法第5.3條、兩造間勞動契約第13條第1款約定，情節重大，已如前述，被上訴人於106年9月15日檢閱公司伺服器存取紀錄後，始知悉上情，而於106年10月12日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，自屬合法。

4.上訴人雖主張被上訴人從未因員工下載公司伺服器資料而對員工施以懲戒或解僱之措施，被上訴人以本次事件即解僱上訴人，有違解僱最後手段性原則等語。然被上訴人係以研發高科技半導體公司所需之研磨液為業，且為全球第3大供應商，業據被上訴人提出行政院國家發展委員會「經濟動能推動方案」於101年10月26日發布之新聞稿為證（原審竹司勞調字卷第86頁），足認被上訴人之研磨液產品相關秘密資訊為該公司之價值核心，而上訴人身為被上訴人技術應用部、研發部、產品支援部協理，屬資深高階主管，更曾參與系爭附表5之修訂（原審勞訴字卷一第316頁、本院卷二第97至110頁），已如前述。上訴人與被上訴人間應具有高度信賴關係，然上訴人竟於106年5月18日、9月12日，相隔不到4個月

期間，且被上訴人總經理堀和伸與其於106年5月11日、9月13日進行約談前後，在未依系爭附表5所示取得研發部經理之許可情形下，分別自被上訴人公司伺服器下載高達8,094個、9,436個檔案，其中包含研發樣品研磨液組成資訊、研磨液製造成本計算表、客戶端之研磨條件等機密資訊至其公務筆電，再備份至其私人儲存設備，已違反系爭資訊管理辦法第3.1.1、3.2.1條及系爭附表5第20項、工作規則第20條第6款、第30條、第31條第9款、第19款、情報管理辦法第5.3條、兩造間勞動契約第13條第1款約定，由上訴人下載及備份檔案之數量、內容、時機以觀，已足構成情節重大之程度。又上訴人於106年9月19日簽署系爭協議書，該協議書第6條約定：「乙方（即上訴人）承諾已繳回任何公務相關之文件及設備，且並未將任何公務資料以任何形式複製儲存至其他外接式儲存媒體（包括但不限於USB、隨身硬碟、或燒錄為光碟等）」（原審竹司勞調字卷第108頁），嗣被上訴人資訊部門王志銘經理在上訴人私人硬碟中發現數個未刪除與公司相關之檔案，且上訴人拒絕王志銘將其私人硬碟封存之建議，執意予以毀壞，有王志銘於106年10月2日隨同上訴人檢視其私人硬碟及私人筆電後，將過程紀錄報告予被上訴人相關人員之電子郵件在卷可憑（原審勞訴字卷一第323至328頁），王志銘係於106年10月2日結束與上訴人共同檢視其私人儲存設備返回公司後立即製作上開檢視過程紀錄，故上開電子郵件所紀錄之內容應屬客觀可信。考量上訴人違反兩造間勞動契約、工作規則之情節重大，已危及被上訴人所營事業內部秩序紀錄之維護及商業競爭力，兩造勞雇間之信賴關係已生破綻，立於被上訴人之立場，實難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段。是上訴人主張被上訴人終止兩造間勞動契約，並未符合解僱最後手段性原則，應不可採。

(三)上訴人於106年11月14日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項，請求被上訴人給付資遣費261萬3,

825元、預告期間工資31萬2,821元，有無理由？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。依勞基法第12條或第15條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費。勞基法第14條第1項第6款、第2項、第18條第1款定有明文。本件上訴人於106年5月18日、9月12日在未經系爭附表5所示研發部經理之許可下，擅自下載及備份被上訴人公司秘密資訊至其私人儲存設備並攜出公司，經被上訴人認定違反兩造間勞動契約及工作規則，且情節重大，而於106年10月12日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止兩造間勞動契約，已如前述。上訴人無從再於106年11月14日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約。況上訴人於106年10月12日即知悉遭被上訴人解僱之事，其於106年11月14日始依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，亦已逾30日之期間，其終止自不合法。則上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項規定，請求被上訴人給付資遣費261萬3,825元、預告期間工資31萬2,821元，即屬無據。

(四)上訴人依兩造間勞動契約第6條第3項約定，請求被上訴人給付106年12月獎金80萬6,900元，有無理由？

依兩造間勞動契約第6條第3項約定，獎金發放月份：1月及7月（獎金發放日在職為準）。1月發放：獎金計算期間4月至9月。7月發放：獎金計算期間10月至隔年3月（原審竹司勞調字卷第15頁）。嗣被上訴人制定之薪資作業管理辦法將上述發放獎金日期改為每年6月及12月，獎金計算期間並未變動，為兩造所不爭，且有該薪資作業管理辦法在卷可憑（原審勞訴字卷一第63頁）。該薪資作業管理辦法第4.2.15條後段亦載明獎金發放對象為獎金發放當日仍在職者為限（留停同仁依「留職停薪辦法」辦理）等語（原審勞訴字卷一第63

頁)。是被上訴人抗辯依兩造間勞動契約、薪資管理作業辦法均明定獎金發放對象以獎金發放當日仍在職者為限等語，應屬可採。然被上訴人已於106年10月12日合法終止兩造間勞動契約，業如前述，則被上訴人於106年12月間發放上開獎金時，上訴人已未在被上訴人公司任職，而不符合上開獎金之發放要件，故上訴人依兩造間勞動契約第6條第3項約定，請求被上訴人給付106年12月獎金80萬6,900元，核屬無據。

(五)上訴人依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職服務證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條雖定有明文。惟按就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。兩造間勞動契約係經被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止，業如前述，則上訴人之離職即與就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」不相符合，故上訴人請求被上訴人開立非自願離職服務證明書，亦無可取。

五、綜上所述，上訴人依兩造合意終止勞動契約之約定內容、勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項、第19條、就業保險法第11條第3項規定及兩造間勞動契約第6條第3項約定，請求被上訴人給付373萬3,546元，及其中292萬6,646元自起訴狀繕本送達翌日即106年12月6日起，其餘80萬6,900元自追加聲明狀繕本送達翌日即107年4月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨開立非自願離職服務證明書，均無理由。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文

中 華 民 國 109 年 5 月 20 日
勞動法庭

審判長法 官 陳秀貞

法 官 蔡世芳

法 官 林哲賢

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 109 年 5 月 20 日

書記官 陳盈真

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。