

最高法院民事判決

112年度台上字第1號

上訴人 王慈君

訴訟代理人 陳祖德律師

被上訴人 宏達國際電子股份有限公司

法定代理人 王雪紅

訴訟代理人 朱瑞陽律師

許雅婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年9月13日臺灣高等法院第二審判決（109年度重勞上字第41號），提起一部上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人給付如附表所示薪資本息、自民國一〇七年七月一日起迄一〇八年二月按月提繳勞工退休金之上訴，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國97年7月29日起受僱於被上訴人，擔任工業工程及專案管理（下稱IE）部門資深技術經理，負責被上訴人代工之Electronic Manufacturing Services（下稱EMS），月薪新臺幣（下同）7萬500元，於次月5日給付（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於107年5月2日將伊調至製程改善小組，嗣於同年6月15日以伊就職務之陳述不實併違反公司資訊安全規定、任意將機密資訊交予無需知悉之同仁、業務執行及管理不當為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定（下稱系爭規定）終止系爭勞動契約。惟伊並未違反任何工作規則，縱有前開情形，被上訴人未先以警告、懲戒等方式命伊改善，逕予終止契約，違反比例原則及最後手段性原則，並非合法。被上訴人最遲於107年5月10日即知悉上情，然遲至同年6月15日始依系爭規定終止系爭勞動契約，已逾30日除斥期間，自不生效力。

兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人拒絕受領伊提供之勞務等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條本文、勞工退休金條例第31條規定（下稱系爭請求權基礎），求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人給付如附表所示薪資本息（下稱系爭薪資本息）及自107年7月1日起迄108年2月按月提繳勞工退休金4368元（下稱系爭勞退金）至伊勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、被上訴人則以：上訴人職司EMS業務時，未與客戶完成報價及定價程序，即依據客戶開立之工單進行生產製造，亦未確實核實應收款項漏未請款，不當執行及管理EMS業務。上訴人未向上級知會及報告並得核准，逕將物料清單（Bill of Material，下稱BOM表）之極機密資訊，傳送給非相關職務之員工即訴外人黃日璋，並於107年4月30日令訴外人邱霈萱使用其電子郵件帳號信箱（下稱電郵信箱）及名義向部門最高主管傳送及報告EMS成本估算表（下稱系爭估算表），違反工作規則及資訊安全規定。上訴人於系爭估算表記載客戶鴻暉電子股份有限公司（下稱鴻暉公司）之成交價格高於伊之實際售價，並於107年5月31日接受伊稽核主管（下稱稽核主管）訪談詢問（下稱系爭訪談）時，不實陳述其工作內容，掩飾其執行職務可能對伊造成之損害，影響主管判斷而違背職務。伊為系爭訪談後，確認上訴人違反工作規則情節重大，嚴重破壞兩造間信任關係，即於107年6月15日終止系爭勞動契約，未逾30日除斥期間等語，資為抗辯。

三、原審就上開聲明維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，係以：上訴人自97年7月29日起受僱於被上訴人，擔任IE部門資深技術經理，負責EMS業務，月薪7萬500元，於次月5日給付。被上訴人嗣於107年5月2日將上訴人職務調整至製程改善小組等情，為兩造所不爭。上訴人之工作內容包括接單、定價、向客戶報價、確認訂單、通知生產、確認出貨、向客戶對帳暨請款，及拆BOM表（即分析BOM表文件資訊）；邱霈萱則為其管理之助理技術員，亦為其職務代理

01 人。上訴人於104至106年間，陸續參與被上訴人員工行為準
02 則及資訊安全等相關課程，自當遵守該等規定。依資訊分類
03 標準第4.1條規定，BOM表係屬極機密資訊。黃日璋之職務不
04 包括分析BOM表，僅係以其個人經歷指導訓練上訴人分析BOM
05 表，上訴人任意傳送BOM表之機密資訊予非相關職務之黃日
06 璋，違反被上訴人員工手冊（下稱員工手冊）第十五章第貳
07 五條規定，依同章第參5（原判決誤載為7）條規定，應受大
08 過以上之懲處。被上訴人前以上訴人傳送BOM表予黃日璋，
09 涉犯違反營業秘密法為由，提起刑事告訴，雖據檢察官為不
10 起訴處分，被上訴人聲請再議，經臺灣高等檢察署智慧財產
11 檢察分署109年度上聲議字第397號處分書駁回再議（下稱系
12 爭再議處分書），再聲請交付審判，亦經臺灣桃園地方法院
13 109年度聲判字第93號裁定駁回（下稱系爭交付審判裁定），
14 然不影響上訴人違反上開工作規則之認定。上訴人於
15 107年4月30日請假時，令邱霈萱使用其電郵信箱及名義向部
16 門最高主管傳送及報告系爭估算表，亦違反被上訴人所制訂
17 HTC資訊與資產之使用準則（下稱資訊使用準則）第2(10)條、
18 第4(7)條規定，依該準則第6條規定，最重得予以解職處分。
19 又上訴人應向客戶報價後，始能進行後續生產排程及出貨，
20 惟其就部分訂單未完成報價及定價程序，即依據客戶開立之
21 工單進行生產製造，且漏未向部分客戶請款而未確實審核對
22 客戶應收貨款之完整性，均不利被上訴人經營績效之提昇。
23 且上訴人明知其係以鴻暉公司提出之價格作為實際售價，卻
24 未於系爭估算表之成交價格欄如實記載，復於系爭訪談中，
25 對於稽核主管詢問攸關定價之DL（直接人力）欄之成本估算
26 如何計算得出乙節，為不實之回覆，當使主管判斷受到影
27 響。上訴人未忠誠努力執行職務，顯係違背職務而違反員工
28 手冊第三章第壹二條規定，客觀上已難期待上訴人能以其專
29 業，善盡為被上訴人處理EMS業務之注意義務，被上訴人因
30 之對上訴人信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有
31 影響，此無法繼續僱用之情形，與上訴人任職久暫、是否曾

01 受懲處無涉，亦無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即獲改
02 善可能，難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段。參以
03 員工手冊第三章第貳四(四)26條規定，其他重大過失或不當行
04 為，導致嚴重後果，符合勞基法第12條規定之解僱原因，並
05 斟酌上開各情節，認上訴人違反工作規則，情節已屬重大，
06 被上訴人執此依系爭規定終止系爭勞動契約，程度相當，核
07 無不當，尚未違反比例原則及最後手段性原則。又被上訴人
08 係對上訴人為系爭訪談後，依其答詢結果而獲得其有前述違
09 反工作規則相當確信，故勞基法第12條第2項所定30日除斥
10 期間，應自107年5月31日起算，被上訴人於同年6月15日為
11 終止系爭勞動契約之意思表示，未逾除斥期間，自生終止效
12 力。從而，上訴人依系爭請求權基礎，請求確認兩造間僱傭
13 關係存在，及被上訴人給付系爭薪資本息，暨提繳系爭勞退
14 金至勞退專戶，均為無理由，不應准許等詞，為其判斷之基
15 礎。

16 四、惟查HTC資訊安全政策之目的，乃在於保護HTC員工、資產、
17 資訊與商譽。而資訊安全之目標乃在於持續履行正當且謹慎
18 之注意義務，阻止各種非法存取、使用、洩漏、破壞、修改
19 以及破解HTC之機密資訊、資訊系統之情事發生（見一審卷
20 一第107頁），此可見資訊使用準則。被上訴人之資訊分類
21 標準第4.1條規定物料清單、物料成本，屬極機密資訊，其
22 前言說明，此極機密資訊需要額外的安全防護措施以保護其
23 機密性和完整性（見同上卷第120頁）。BOM表屬於物料清
24 單，分類屬極機密資訊。然依卷附系爭再議處分書及系爭交
25 付審判裁定（被上訴人告訴上訴人違反營業秘密法，經檢察
26 官不起訴處分後，聲請交付審判），均認定上揭文件雖載有
27 客戶名稱、品名規格、材質、成交價格及實際成本等相關價
28 格資訊，但從文件內容觀察，其僅屬於被上訴人與廠商鴻暉
29 公司等委託代工契約內容之一部，且該份文件僅載明代工商
30 品型號之主板、小板或代為組裝一部，未揭露代工時所需使
31 用之材料、製程、人員配置等相關細部事項，並未有任何技

01 術性、專業性之內容，無從推知產品製程而加以利用，僅係
02 供被上訴人參考與鴻暉公司等締約所需之文件，是作為定價
03 之依據，乃成本簡易分析表，實際成交價格還必須依照諸多
04 不同因素而有所變動（見原審卷第147至158頁、第257至261
05 頁）。證人黃日璋證稱伊在被上訴人約任職20年，均負責EM
06 S業務，先做產線評估，即被上訴人是否有能力接單製作，
07 後來十年兼做治具製造之評估及製造、零件及SMT製程之指
08 導，熟悉零件。因為上訴人非電子科系，由副總指定伊協助
09 上訴人，分析零件形狀及數量。其需跨部門協助指導，且接
10 觸到該產品的，都會接觸到BOM表等語（見一審卷二第29至3
11 4頁）。是該文件是否屬被上訴人欲保護之極機密資訊？黃
12 日璋知悉該文件是否為被上訴人經驗上理論上所不能想像？
13 其是否有非法存取、使用、洩漏、破壞、修改以及破解該機
14 密資訊？倘實際定價仍待各項因素決定，其是否曾參與各項
15 因素之決定，屬絕對不能獲悉之人員？均待釐清。又邱需萱
16 為上訴人管理之助理技術員，亦為上訴人職務代理人，以其
17 身分，職務上知悉上訴人之電郵信箱名稱及密碼，是否為資
18 訊使用準則第2(10)條絕對禁止之範疇？而邱需萱以上訴人電
19 郵信箱及名義寄發電子郵件傳送系爭估算表予上級主管，是
20 否屬上訴人冒用或誤用其他人名義寄發電子郵件，成立同準
21 則第4(7)條規定？信件似未傳送予非該業務部分之相關人
22 員，是否得認已達情節重大之程度？亦待研求。乃原審徒以
23 BOM表屬極機密資訊，黃日璋執掌未包括該部分，邱需萱以
24 上訴人電郵信箱及名義寄發系爭估算表，逕認上訴人已違反
25 相關規定，已嫌速斷。再者，鴻暉公司等似非新近與被上訴
26 人交易，果爾，其之前是否未曾與被上訴人議價？上訴人漏
27 未報價部分是否係屬同一契約範圍？究竟被上訴人與該廠商
28 之契約如何約定價格？如何收費？漏未向廠商收費是否已逾
29 約定日期？是否曾經過該廠商否認？是否足使被上訴人商譽
30 受損？甚至究竟應由何人催收帳款？亦即上訴人是否已違反
31 員工手冊第三章第貳四(四)8、26條規定，亦有再為斟酌之餘

01 地。原審未遑詳查細究，逕認上訴人符合系爭規定，被上訴
02 人得逕予解僱，亦嫌疏略。上訴論旨，指摘原判決不當，求
03 予廢棄，非無理由。

04 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
05 478條第2項，判決如主文。

06 中 華 民 國 112 年 3 月 30 日

07 最高法院勞動法庭

08 審判長法官 袁 靜 文

09 法官 林 金 吾

10 法官 陳 靜 芬

11 法官 石 有 為

12 法官 許 秀 芬

13 本件正本證明與原本無異

14 書 記 官 林 沛 侯

15 中 華 民 國 112 年 4 月 19 日