

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第80號

原告 古玉如
訴訟代理人 陳祈嘉律師
被告 群翊工業股份有限公司

法定代理人 陳安順
訴訟代理人 余添和
彭驛詔

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，於民國110年12月21日辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告新台幣15,823元，及自民國110年2月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、被告應自民國109年11月1日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告新臺幣49,250元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應自民國109年11月1日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣3,036元至原告勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、訴訟費用由被告負擔5分之4，餘由原告負擔。
- 六、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
- 七、本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣15,832元為原告預供擔保，得免為假執行；本判決第三、四項於清償期屆至後得假執行；但被告就第三、四項部分，如分別以每期新臺幣49,250元、3,036元預供擔保後，得各免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- (一)、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255

條第1 項但書第3 款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告新台幣（下同）215,832元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按週年利率5 %計算之利息。(三)被告應自109 年11月1日起至原告復職之日止，分別按月於每月5日給付原告49,250元，及自各期應給付日之翌日起至清償之日止，按週年利率5 %計算之利息。(四)上開2 、3 項聲明，願供擔保請准宣告假執行（見專調卷第3頁），嗣於110 年10 月21 日具狀變更訴之聲明為：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告215,832元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自109 年11月1日起至原告復職之日止，分別按月於每月5日給付原告49,250元，及自各期應給付日之翌日起至清償之日止，按週年利率5 %計算之利息。被告並應於各年度終了後，於當年農曆除夕日之前3日各給付原告98,500元之年終工作獎金及5萬元之紅利，及自各期應給付日之翌日起至清償之日止，按週年利率5 %計算之利息。(四)被告應自109年11月1日起至回復原告職務之日止，按月提繳3,036元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。(五)上開2 、3、4項聲明，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第5-3頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

(二)、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者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。本件原告起訴主張被告於109年10月20日係違法終止兩造勞動契約，故兩造勞動契約迄今存在，被告應依法給付原告薪資，惟經被告否認在案，是兩造勞動契約是否存續，致原告在法律上之地位陷於不安狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除

01 去，故原告提起本訴，應有確認利益，先予敘明。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：原告自104年8月3日任職於被告公司，曾分別任
04 職於業務部、董事長室助理、董事長特助、發言人及專案管
05 理員，原告於109年10月15日遭法務部調查局桃園市調查處
06 （桃園市調處）進行搜索，翌（16）日被告即以原告違反競
07 業禁止、洩漏股東名冊為由，禁止原告進入公司，並於109
08 年10月20日以原告違反勞動契約第10條第3款保密義務且情
09 節重大，解僱原告。然被告並未提出原告違反保密義務之具
10 體事證，且未給予原告解釋之機會，被告此舉係違法終止勞
11 動契約，故被告應給付原告109年10月短付之薪資15823元
12 ，並自109年11月1日起，按月於每月5日給付49250元。又因
13 被告於109年10月16日兩造勞動契約尚存續期間，於一樓會
14 議室當眾斥責原告，誣指原告洩漏公司機密，並喝令開除原
15 告，會議室旁同仁均聽聞上情，致原告於職場、生活等社會
16 評價均受到貶損，原告每一思及遭當眾羞辱，內心痛苦萬
17 分，無法成眠，精神上所受之傷痛甚鉅，爰依民法第184條
18 第1項、第195條、第28條請求被告應給付原告精神慰撫金20
19 萬元。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

20 二、被告則以：

21 被告105年6月30日訂定「研發資訊及文件保管」「資通安全
22 檢查之控制」及「檔案管理作業辦法」等規定，規定電腦檔
23 案資料適當備份及編制檔號，應由單位人員陪同查閱，始得
24 使用；非經許可不得任意使用、複製或傳閱；各部門如需影
25 印各項研發資料時，須經研發單位主管簽核後，統籌影印及
26 分發；員工非經權責主管授權，禁止將公司相關資訊經由電
27 子郵件對外傳送；使用者如需由外部連入公司存取資料須經
28 過加密處理(如SSLVPN)；機密檔案為①重要的會議資料；②
29 公司對外的正式發文與有關單位來往的文書；③本公司的各
30 種工作計劃、總結、報告、請示、批複、會議記錄、統計報
31 表及簡報；④公司與有關單位簽訂的合同、協議書等文件資

料；⑤公司職工勞動、工資、福利方面的文件資料；⑥本公司的大事記及反映本公司重要活動的剪報照片、錄音、錄像等；除調借、影印及抄機密檔案，得先行由權責主管之代理人核決同意，並嗣後補呈外，其餘機密檔案判定及降解密等，應由權責主管自行核決；公司檔案僅公司內部人員可以借閱，借閱者都要填寫「文件調閱申請單」，非機密檔案報主管人員批准後，方可借閱，機密檔案借閱須經權責主管簽准，始可借閱；不准拆卷及任意抽、換卷內文件或剪貼塗改其字句等，不得任意摘抄或複製案卷內容，如確有需要，必須經權責主管批准，才能摘抄或複製；如有依法令、重大或特殊事由，須外借公司檔案時，應檢附相當證明外，另應簽奉各權責主管同意；違反本作業管理情形重大或致生對公司利益損害者，除依法究辦，併向故意或重大過失之一方追償所受損失。足見被告對公司研發資訊資通安全及檔案管理等措施均有明文規範及宣導，並要求所屬員工恪遵相關規定。又為防護所屬內部資料外洩或不當使用，被告於101年7月2日採購使用「TotalFileGuard單密鑰企業版單一用戶端授權」（電子資料保護系統），該軟體程式將公司內部及自外部傳入內部文件的自動加密封鎖，如使用未經授權金鑰的電腦或筆電開啟檔案時，畫面將呈現無法開啟內容的訊息。若有解密需要，業務承辦人提出申請後，經權責主管審核同意始能解密。惟如使用「剪取工具」軟體將文檔截圖複製張貼於電子郵件內文或mp4、wmv等音檔，無法自動加密封鎖。本件原告明知被告公司上開規定，且取得公務專用之筆記型電腦乙台、專屬AD帳號、加密金鑰，以供原告處理公司業務，亦可攜回家中隨時使用，而無須另循私人電腦操作，原告亦已申購可攜式硬碟乙部，顯見原告處理業務時，均可在被告提供之資訊器材上執行，並接受被告資訊安全監管。惟被告於109年5月5日至同月20日實施資訊安全監測期間，被告始發現原告公務電子信箱帳號「echo.ku@gpline.com.tw」，未經權責主管核准，即將「機台設計圖暨技術參數」、「股東

名冊」及「盤點計畫」等，以直接轉傳或以截圖剪貼至電子郵件等方式，對外傳送至「echoku00000000il.com」及「echo_ku@hotmail.com」等第3人電子郵件帳號，是原告於108年1月1日至109年9月3日，將16,458筆機密檔案文件，私自儲存至未經核准使用之硬碟內，而為不法持有及使用。被告於109年10月16日要求被告說明其行為動機及原因，原告竟拒不回應，毫無悔悟，原告已嚴重違反勞動契約所需之忠誠、保密、信賴等義務，故被告充分考量原告違規行為態樣、對被告及所營事業所生之危險、損失、商業競爭力及內部秩序之維護，認原告上開行為已達懲戒性解僱之程度，故被告依勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動應屬合法。另原告不法持有之檔案文件繫屬機敏資料，被告為求慎重並確保有效之偵查作為，直至109年10月15日調查局對原告進行搜索，始有較明確客觀判斷原告係本案之行為人，故被告於109年10月20日終止勞動契約，並未逾30日之除斥期間。又依勞基法施行細則第10條第1、2款規定觀之，被告核發之紅利及年終獎金均非屬經常性薪資，被告係合法終止兩造勞動契約，故原告請求紅利、年終獎金及慰撫金均無理由。

三、本院判斷：

(一)、兩造對於原告於109年10月15日遭法務部調查局桃園市調查處為搜索，被告於109年10月20日以原告違反勞動契約及工作規則且情節重大為由，解僱原告等情，均不爭執，原告雖坦承下載公司內部檔案文件，惟認並無違反上開勞動契約及工作規則，故被告解僱係違法，並主張兩造勞動契約存續中。是本件爭點厥為：原告未經許可寄送如被證一所載之檔案文件之舉，原告以此認定係違反勞動契約及工作規則且情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款解僱原告，是否合法？有無逾該條第2項之除斥期間？原告以被告於109年10月16日斥責原告，指原稱洩漏公司機密為由，請求被告給付精神慰撫金20萬，是否有理由？

(二)、按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不

01 經預告終止契約，勞基法第12條第1 項第4 款定有明文。而
02 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
03 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
04 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
05 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱
06 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情
07 節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意
08 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失，即該行為有
09 損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀律之
10 維護、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均
11 為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法
12 院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。再按勞基法第12
13 條第2 項明定以第1 項第4 款規定終止契約，應自知悉其情
14 形之日起，30日內為之。此「知悉其情形」，係指雇主對勞
15 工違反勞動契約或工作規則，情節重大，已有所確信者而
16 言。故該條款所稱「知悉」之定義及規範目的，自應解讀為
17 雇主在客觀上已達可確信勞工有符合該條款構成要件之情
18 事。若雇主依現有事證，在客觀上無庸再為調查，即可清楚
19 確認違規事實之情形下，該30日之除斥期間即應開始起算，
20 始為衡平，自不待言。復按營業秘密，依營業秘密法第2 條
21 之規定，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他
22 可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合下列要件者：(一)、
23 非一般涉及該類資訊之人所知者（下稱秘密性）；(二)、因其
24 秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者（下稱經濟價值）；
25 (三)、所有人已採取合理之保密措施者（下稱保密措施）。所
26 稱秘密性，屬於相對秘密概念，知悉秘密之人固不以一人為
27 限，凡知悉者得以確定某項資訊之詳細內容及範圍，具有一
28 定封閉性，秘密所有人在主、客觀上將該項資訊視為秘密，
29 除一般公眾所不知者外，相關專業領域之人亦不知悉者屬
30 之；所謂經濟價值，係指某項資訊經過時間、勞力、成本之
31 投入所獲得，在使用上不必依附於其他資訊而獨立存在，除

01 帶來有形之金錢收入，尚包括市占率、研發能力、業界領先
02 時間等經濟利益或競爭優勢者而言。他人擅自取得、使用或
03 洩漏之，足以造成秘密所有人經濟利益之損失或競爭優勢之
04 削減；至保密措施，乃秘密所有人按其人力、財力，依社會
05 所可能之方法或技術，將不被公眾知悉之資訊，依業務需要
06 分類、分級而由不同之授權職務等級者知悉，除有使人瞭解
07 秘密所有人有將該資訊當成秘密加以保密之意思，客觀上亦
08 有保密之積極作為。從而，重製、取得、使用、洩漏他人營
09 業秘密罪之判斷，首須確定營業秘密之內容及其範圍，並就
10 行為人所重製、取得、使用、洩漏涉及營業秘密之技術資訊
11 是否具備秘密性、經濟價值及保密措施等要件逐一審酌。如
12 其秘密，僅屬抽象原理、概念，並為一般涉及相關資訊者經
13 由公共領域所可推知，或不需付出額外的努力即可取得相同
14 成果，或未採取交由特定人管理、限制相關人員取得等合理
15 保密措施，均與本罪之構成要件不符（最高法院107年度台
16 上字第2950號刑事判決意旨參照）。

17 (三)、經查，被告公司109資訊安全檢查暨電子郵件歸檔及過濾測
18 試（下稱資訊檢查），係於109年5月5日至20日進行基點資
19 訊測試，於109年5月21日即發現原告曾寄發外部郵件共178
20 筆，經系統分析後已明確知悉原告所有寄發之郵件內容，被
21 告並就108年5月前原告所有發送電子郵件內容完成回溯分析
22 後，承辦人林大鈞立即於109年6月3日撰寫資訊設施異常處
23 理表、資訊檢查報告、109年資安檢測報告簽呈，並於同月5
24 日書立「0605疑似妨害營業秘密等申訴事件」簽呈，嗣對此
25 被告並無任何作為，任憑原告繼續以相同方式寄發電子郵件
26 等情，有資訊設施異常處理表、資訊檢查報告、資料統計表
27 各1份、上開簽呈2份在卷可佐（見本院卷第18至26頁、第22
28 8至239頁）。承上，被告於109年5月間已完成原告之電子郵
29 件內容回溯分析，承辦人於翌（6）月5日亦已完成陳報原告
30 資訊安全異常之簽核作業，足認被告公司於109年6月5日已
31 明確知悉原告使用電子郵件之方式，不符公司工作規則，惟

01 被告卻遲至109年10月20日始以原告使用電子郵件違反工作
02 規則為由解僱原告，且此長達逾4個月之期間，被告竟未曾
03 以口頭或書面警示或制止原告，或施以任何防止原告繼續外
04 洩公司營業秘密之作為，而任由毫不知情之原告持續以相同
05 方式寄發電子郵件至109年8月28日，此有「usb file 00000
06 000-000000000資料統計表」1份存卷可參（見本院卷第228至
07 239頁），此與一般公司如遇有公司營業秘密外洩之虞，理
08 應積極採取防堵措施之舉相違，是原告所寄發之檔案資料是
09 否確屬被告之營業秘密，已非無疑。又原告上舉是否確已對
10 被告公司社會形象評價、商業競爭力等經濟活動造成危害，
11 對此被告並無提出任何事證以實其說，是被告上開辯稱，均
12 難採信。綜上，被告既已於109年6月5日前知悉原告違反工
13 作規則，期間並無任何作為，並遲至109年10月20日解僱原
14 告，顯已逾勞基法第12條第2項30日之除斥期間。又查，被
15 告雖辯稱係待109年10月15日調查局為搜索後，始得起算上
16 開30日之除斥期間云云。惟被告已於109年6月5日知悉原告
17 使用電子郵件有違反工作規則之情，已如前述，被告已得依
18 法行使其解僱之權，實無須待調查局為刑事案件搜索後始得
19 解僱原告，更遑論嗣該刑事案件經臺灣桃園地方檢察署（下
20 稱桃檢）認原告並無何違反營業秘密之犯行，而以桃檢109
21 年度偵字第36484號、第36950號為不起訴處分，此該不起訴
22 處分書在卷可查（見本院卷第210至214頁），應認被告上開
23 辯稱，顯不足採。綜上所陳，被告於109年10月20日以勞基
24 法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，並非適
25 法，實不生終止契約之效力。是原告請求確認兩造間僱傭關
26 係存在，核屬有據，為有理由。

27 (四)、原告請求被告給付精神慰撫金20萬元：

28 原告主張被告於109年10月16日在一樓會議室當眾羞辱原
29 告，誣指原告洩漏公司機密，並喝令開除原告，致原告社會
30 評價受到貶損，因而精神上受有傷痛，依民法第184條第1
31 項、第195條、第28條請求被告給付原告精神慰撫金20萬元

云云，被告則以前揭情詞置辯，惟查，法務部調查局確實於109年10月15日認原告涉有違反營業秘密之犯嫌，持搜索票搜索原告辦公處所等情為真，然此搜索行動係國家機關公權力之行使，縱被告於翌（16）日在會議室，以原告遭搜索為由欲解僱原告，被告此舉實難認有何不法，亦難認原告有何權利遭受侵害。是就原告請求精神慰撫金部分，要難為有據。

(五)、原告請求被告給付109年10月份薪資餘額及按月給付薪資及提繳勞工退休金部分：

1.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；民法第487條、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。

2.查原告於109年11月16日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，惟遭被告拒絕，有調解紀錄為證（見調解卷第27至28頁），足見被告非法終止兩造勞動契約後，原告雖表示欲繼續提供勞務之意，然遭被告所拒，揆諸前揭規定及說明，自應由被告負受領遲延之責任，且原告無補服勞務之義務，即得請求被告給付報酬。

3.原告主張其月薪為49,250元，被告辯稱僅得以本薪、加計職務獎金及技術獎金，僅有38,600元云云，然依原告所提109年9月薪資條觀之（見專調卷第29頁），應發金額欄確為49,

250元，且原告之勞工退休金之提繳，及健保投保均係以50,600元之級距為之，堪認原告之工資應為49,250元無訛。查，兩造對於109年10月薪資僅給付33,427元乙節均不爭執，是原告依兩造勞動契約關係，請求被告給付109年10月份薪資未給付之餘款15,823元（計算式：49,250元-33,427元），於法並無不合，為有理由。又原告主張被告應自109年11月1日起至復職之日止，按月於每月5日給付49,250元，應予准許。

4.原告請求被告按月提撥勞退金至原告勞退專戶部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合勞退條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償。然於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上第1602號判決意旨參照）。查，兩造間僱傭關係不因被告違法解僱而終止，原告每月薪資為49,250元，均認定如前，是依勞退金月提繳分級表，應以50,600元為月提繳工資，揆諸前揭說明，原告得請求被告分別自109年11月1日起至原告復職之日止，為原告按月提繳3,036元至原告於勞保局之勞退專戶。

(六)、原告主張年終獎金及紅利部分：

原告另主張被告應於各年度終了，於當年農曆除夕日之前3日各給付原告98,500元之年終工作獎金及5萬元之紅利云云。惟按勞動基準法第2條第3款所定之工資定義：謂勞工

01 因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
02 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
03 名義之經常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」
04 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
05 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。然原告雖主張
06 於面試時，被告以口頭承諾年終獎金均為2個月，每年公司
07 紅利至少5萬元云云，惟業經被告否認在案，而原告就此部
08 分並未提出任何事證以供本院參酌，是應認原告未盡舉證之
09 責，故原告上開主張，要難採信。

10 四、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
11 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
12 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
13 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
14 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
15 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
16 利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段及
17 第203條分別定有明文。查本件民事起訴狀繕本係於110年
18 2月2日送達被告，有本院送達證書1紙在卷可稽（見勞專調
19 卷第32-3頁），則原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日
20 即110年2月3日起至清償日止之法定遲延利息，應堪認定。

21 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第14條第1項規
22 定，請求確認兩造間之僱傭關係存在；被告應給付原告15,8
23 23元，及自110年2月3日起至清償日止，按週年利率5%計算
24 之利息；被告應自109年11月1日起至原告復職之日止，按月
25 於每月5日給付原告49,250元，及自各期應給付日之翌日起
26 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應自109年11
27 月1日至原告復職之日止，按月提撥3,036元至原告勞工退休
28 金個人專戶部分，均應予准許。原告逾此部分之請求，即屬
29 無據，應予駁回。另就命給付金錢部分，依勞動事件法第44
30 條第1項規定職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告供
31 擔保免為假執行。

01 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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，併此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 111 年 1 月 26 日
06 勞動法庭 法 官 游璧庄

07 正本係照原本作成。

08 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 111 年 1 月 26 日
11 書記官 張琬青