

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第47號

原告

即反訴被告 沈金發

訴訟代理人 陳志寧律師

被告

即反訴原告 全波科技股份有限公司

法定代理人 童玉瑋

訴訟代理人 陳義權律師

上列當事人間請求回復僱傭關係事件，經臺灣新竹地方法院以114年度勞訴字第17號裁定移送前來，本院於民國114年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、反訴被告應給付反訴原告新臺幣1,846,421元，及自民國114年6月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、反訴訴訟費用由反訴被告負擔。

五、本判決第三項於反訴原告以新臺幣615,474元為反訴被告供擔保後，得假執行。但反訴被告如以新臺幣1,846,421元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序事項：

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。查，原告主張任職被告期間，未發生違反勞動契約

01 或工作規則情節重大之情事，被告片面終止勞動契約未合法
02 生效，起訴請求確認兩造間僱傭關係存在等語（本院卷○00
03 0-000頁），被告則以原告未經取得合法授權之先進設計系
04 統（ADS）套件（下稱系爭套件），不法侵害訴外人台灣是
05 德科技股份有限公司（下稱台灣是德公司）之智慧財產權，
06 致被告本於原告僱用人地位，向該公司賠付新臺幣（下同）
07 1,846,421元，爰依民法第188條規定向原告求償等語。是兩
08 造所主張之權利，均係就原告是否侵害台灣是德公司智慧財
09 產權，而違反勞動契約或工作規則情節重大等事項有所爭
10 執，其反訴與本訴之標的及其攻擊防禦方法互相牽連，兩訴
11 言詞辯論之資料亦可相互利用，被告於言詞辯論終結前對原
12 告提起反訴，合於前揭規定，應予准許。

13 乙、實體事項：

14 壹、本訴部分：

15 一、原告起訴主張：原告自民國107年10月1日起受僱於被告，擔
16 任工程師，任職期間工作認真，為公司盡心盡力。詎被告於
17 113年12月13日以龍潭郵局存證號碼000317號存證信函送達
18 原告，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規
19 定，片面終止與原告間之勞動契約（下稱系爭信函），然原
20 告任職期間均基於被告指示辦理工作事項，並無違反勞動契
21 約或工作規則而有重大情事，是被告對原告為懲戒性解僱而
22 終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存
23 在。被告拒絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，依法
24 仍應給付原告薪資及按年給付年終獎金，並應按月提繳勞工
25 退休金（下稱勞退金）等語。為此，爰依勞動契約、民法第
26 487條等規定，提起訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係
27 存在。(二)被告應自113年12月10日起至原告復職日止，按月
28 於每月10日給付原告76,000元，及自各期應給付日之翌日起
29 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年
30 12月10日起至復職日止，每年農曆年假前給付原告年終獎金
31 114,000元，並自各期年終獎金應給付日之翌日起至清償日

01 止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應自113年12月10日
02 起至復職日止，按月提繳4,590元至原告設於勞動部勞工保
03 險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。
04 (六)願供擔保，請准予宣告假執行。

05 二、被告則以：兩造於107年10月1日簽立「聘僱/保密合約書」
06 （下稱系爭合約），其中第7條第2項約定原告同意聘僱期
07 間，在職務上所使用之電腦軟體均應係合法版本，並於同合
08 約第8條第2項約明如原告違反系爭合約約定時，被告得不經
09 預告終止系爭合約。後於111年1月10日，原告另簽立誠信廉
10 潔承諾書（下稱系爭承諾書），約明原告執行職務時絕無虛
11 假、欺瞞等行為。被告在公共領域設置可上網之電腦，而個
12 別員工所配發之電腦如有上網需求，須先經主管授權同意後
13 方得上網，否則任何員工無從利用配發電腦上網。被告並未
14 要求、逼迫原告下載安裝使用未經授權之軟體以完成職務上
15 之工作，且被告業已購買合法授權之軟體供工作使用，並非
16 未提供任何工具苛求原告完成工作。詎原告於配發電腦內，
17 下載並安裝未經台灣是德公司授權之系爭套件，嗣於113年1
18 2月9日，被告接獲ITCA（International Technology Compl
19 iance Association）全球性組織通知被告使用未經台灣是
20 德公司授權之系爭套件，並依據所提出之侵權報告上明確記
21 載用戶名為「chinfa」即原告之意，被告遂將原告所配發電
22 腦封存調查，發現原告確實不僅違法安裝ADS軟體，尚違法
23 安裝CAM350、OrCAD、Allegro等軟體（下稱系爭模擬軟
24 體），被告蒙受須給付台灣是德公司和解金額高達1,846,42
25 1元之損失，難謂非情節重大，被告遂據此事實終止兩造間
26 勞動契約。再原告所分配工作內容，亦有與被告營業範圍之
27 國防機密產品設備相關，倘原告違法使用系爭模擬軟體，不
28 僅已與被告對於資安管理多次宣導行為準則相悖，且造成資
29 安風險而使國防機密外洩，亦影響被告公司名譽與業務，甚
30 至面臨鉅額賠償，顯見原告不僅欺瞞被告，甚至透過先卸載
31 系爭模擬軟體供被告檢查，嗣後再安裝復原等虛假手段，規

01 避被告查驗，嚴重破壞兩造間信賴關係及企業紀律、秩序之
02 維持，並無從僅以減薪或調職等其他懲處方式而獲改善可能
03 並繼續維持兩造間僱傭關係。原告所提50KW固態功率放大器
04 （下稱系爭放大器）國防專案，係被告與訴外人即國家中山
05 科學研究院（下稱中科院）於107年8月28日簽訂採購契約，
06 至109年1月14日完成履約，而與原告最早係於111年12月29
07 日使用系爭模擬套件有間，況原告私下於臉書公開張貼販售
08 系爭放大器，已違反兩造間勞動契約之違法兼職行為，及洩
09 漏被告機密資訊，且原告多次向被告供應商，以被告名義申
10 請樣品並載明寄送地址為原告住所，此舉並非被告所授意，
11 勢必有刑事詐欺犯罪及影響被告公司商譽情事發生之可能。
12 又兩造間未有何給付年終獎金約定，雖被告每年有以「年終
13 獎金」名義，分別於109年、110年給付原告各80,000元、7
14 2,000元，並非原告所述係以1.5個月薪資114,000元作為給
15 付依據，且年終獎金誠屬恩惠性給與，原告並無契約上請求
16 權基礎。綜上，被告自得依勞基法第12條第1項第4款規定合
17 法終止兩造間勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
18 訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執
19 行。

20 三、兩造不爭執事項（本院卷一310頁；卷二143頁）：

21 (一)原告自107年10月1日起受僱於被告，擔任工程師，並簽訂系
22 爭合約、系爭承諾書（本院卷○000-000頁），離職前一月
23 工資為76,000元，並於次月10日發薪。薪資結構詳如被證三
24 之工資明細（本院卷一175頁）。

25 (二)被告於113年12月13日以系爭信函，認原告「未經公司允
26 許，私接Wi-Fi網路，擅自下載、安裝、使用未經授權軟
27 體，造成公司重大損失，違反勞動契約或工作規則情節重
28 大」為由，依勞基法第12條第1項第4款規定，以系爭信函向
29 原告終止勞動契約，原告於同年月16日收受（本院卷○000-
30 000、187頁）。

31 (三)原告於113年12月16日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經

01 該市府於114年1月24日召開調解會議，但因兩造無共識而調
02 解不成立（本院卷一155頁）。

03 (四)兩造對於下列卷內書證形式真正不爭執：

- 04 1.系爭合約。
- 05 2.原告113年6月、9月、10月薪資單及薪資帳戶明細。
- 06 3.原告111年1月10日簽署之系爭承諾書。
- 07 4.原告113年6月至12月工資明細。
- 08 5.被告與台灣是德公司間之電子郵件暨匯款申請書回條。
- 09 6.被告著作權侵權事宜通知之電子郵件。
- 10 7.被告使用者電腦檢查表及電腦截圖影像。
- 11 8.被告詢問ITCA非法使用系爭套件紀錄之電子郵件。
- 12 9.被告電腦安全自我檢查表暨使用者電腦檢查表。
- 13 10.被告之列管軍品廠商資格級別認證合格證明。
- 14 11.被告資安宣導之相關電子及備置文件暨教育訓練簽到表。
- 15 12.中科院財物採購契約條款暨結算驗收證明書。
- 16 13.原告臉書截圖頁面。
- 17 14.進口快遞貨物簡易申報單。

18 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

19 (一)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
20 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
21 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
22 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且
23 此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
24 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
25 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
26 年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告
27 主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在
28 等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明
29 確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而
30 此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起
31 確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

01 (二)被告終止兩造間勞動契約是否合法？

02 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
03 經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，
04 30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。
05 所謂「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反
06 勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
07 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒
08 性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。
09 是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對
10 雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程
11 度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡
12 量因素（最高法院112年度台上字第1099號判決意旨參
13 照）。

14 2.查，依系爭合約第4條第1項約定：「乙方（即原告，下同）
15 應依甲方（即被告，下同）指派之職務，遵守甲方內部規章
16 （包括到職前訂定者）、甲方之指示及中華民國相關法令執
17 行職務，並應儘力保護甲方之利益，不得從事任何不利甲方
18 之工作或活動」；同條第5項約定略以：「甲方提供乙方使
19 用之物品、設備、網路或其他資源，乙方應於與職務有關之
20 事項並遵守相關使用規定使用之，甲方並有權隨時查核、檢
21 閱其使用情形……」；第7條第2項約定：「乙方同意於聘僱
22 期間，在職務上所使用之電腦軟體均應係合法版本，明知為
23 非法之軟體亦不得攜至工作處所，如有違反應自行負擔一切
24 法律責任」；第8條第2項約定：「乙方違反本合約規定時，
25 甲方得不經預告終止本合約，此外，甲方亦得依勞動基準法
26 或相關法令之規定終止本合約。」（本院卷一91、93、95
27 頁），原告於111年1月10日亦簽署有關「乙方承諾，執行職
28 務時絕無貪汙、虛假、欺瞞、偽造、變造行為……」之系爭
29 承諾書（本院卷一173頁），此為兩造所不爭執〔兩造不爭
30 執事項(四)、3.〕，此即被告為使其團隊成員能合法執行職
31 務，順利進行各項日常營運活動及維護相關資訊安全而使勞

01 工簽署之承諾書，表彰原告願意遵守被告相關內部規章，而
02 成為系爭合約之一部，如有違反，乃屬不被允許之行為，且
03 違反系爭合約，被告自得依系爭合約第8條第2項約定、勞基
04 法第12條第1項第4款等法律規定予以解僱。

05 3.次查，被告於113年12月9日，接獲ITCA全球性組織通知其使
06 用未經台灣是德公司授權之系爭套件，並提出侵權報告上記
07 載使用系爭套件之用戶名為「chinfafa」，有兩造不爭執之被
08 告著作權侵權事宜通知之電子郵件在卷可考〔兩造不爭執事
09 項(四)、6.〕，而原告亦不否認其使用電腦之英文名確為「ch
10 infafa」(本院卷一311頁)，堪認原告確實非法使用未經台
11 灣是德公司授權之系爭套件。又因原告非法使用系爭套件，
12 經台灣是德公司確認被告未向該公司購買系爭套件，雙方於
13 113年12月24日達成和解協議，由被告以購買上述非法使用
14 之系爭套件包括12個月之支持服務方式作為和解方案，被告
15 遂支付台灣是德公司1,846,421元等情，有被告所提而原告
16 不爭執之和解相關電子郵件暨匯款申請書回條，及台灣是德
17 公司114年8月4日是德字第114080401號函在卷可稽(本院卷
18 ○000-000頁；卷二125、143頁)，可知原告非法使用系爭
19 套件之行為，屬不利於被告之工作或活動，造成被告須額外
20 賠償台灣是德公司前揭款項，顯已違反系爭合約第4條第1
21 項、第7條第2項等約定。原告對此為下列主張，惟為本院所
22 不採：

23 (1)原告固主張：被告研發長程預警雷達50KW發大器(SSPA已交
24 給中科院兩套，後續待量產)工作範圍達400公里。研發中
25 無人機干擾、抵禦器，計畫要達200公里，若沒有系爭套件
26 輔助軟體幫助，靠被告公司土法煉鋼，就可以研究出來嗎？
27 況原告會被50KW高功率射死等語(竹院卷13頁；本院卷一43
28 -49頁)，惟查，依兩造不爭執之中科院財物採購契約條款
29 暨結算驗收證明書所示〔兩造不爭執事項(四)、12.〕，被告於
30 107年8月28日與中科院簽訂採購高頻系爭放大器總成等3
31 項，並於109年1月14日改正重交，同年6月10日驗收合格完

01 畢，然依被告著作權侵權事宜通知之電子郵件所載，原告使
02 用系爭套件期間為111年12月29日至113年12月2日（本院卷
03 一179頁），可見原告主張使用系爭套件係為系爭放大器所
04 用，顯屬無據。

05 (2)原告復主張自110、111年開始每週向被告匯報時，即使用系
06 爭套件，被告因公司研發進度嚴峻，主管容許原告使用系爭
07 套件，亦即其工作週報內容具有系爭套件浮水印，證明被告
08 早在數年前已知悉原告使用系爭套件為其提供勞務等語云云
09 （本院卷○000-000頁；卷二12頁），惟被告所屬研發部門
10 主管張善添證稱：匯報裡面的數據、圖片是實際上在儀器上
11 量測，有些數據是原廠提供的資料，有些圖片看起來是用模
12 擬軟體做出來的，所以這是否必須系爭套件在市面上有滿多
13 模擬軟體可以使用，而被告公司有購置一版合法的模擬軟體
14 MICROWAVE OFFICE，另外誠如上面所述這些國外大廠為了銷
15 售幾乎會提供設計文件，甚至是CAD檔，按照檔案直接生產
16 出來，或是臨摹設計圖自行去送洗版件製作，所以是否需要
17 系爭套件才能做，我個人認為不一定需要，而原告也沒有向
18 被告申請是否有合法模擬軟體可以使用等語（本院卷二13
19 7、139頁），可證被告確實有相關模擬軟體可供原告執行業
20 務使用，原告卻未曾向被告為任何申請，逕自下載安裝系爭
21 模擬軟體，已違反系爭合約前揭約定，再工作匯報內容載有
22 相關數據及圖示，而「ADS」之字樣偏小且模糊不清（本院
23 卷○000-000頁），被告是否得以查悉，已有可疑，則原告
24 主張為被告所屬相關主管所默許，亦未舉證以實其說，難以
25 採憑。

26 (3)原告另稱多年來一直寫信給被告所屬總經理，請被告保留預
27 算購買必要工具軟體，但都未獲回應，一直逼其想辦法做出
28 成果云云（本院卷一45頁），並指被告提出主旨為「GPJ
29 案」之電子郵件內容略以：「阿發，關於GPJ案，您這邊的工
30 作就在本週告一段落好了。全波不是中科院，一個計畫無法如
31 此遙遙無期的等待下去。我想，就回到您原來的專長，做自己

01 熟悉的產品. 以下兩項SSPA, 請您著手製作……分別以一個抽
02 屨的機構完成. 這是延續原HF的設計, 應該不至於再遙遙無期
03 吧. 童總」(本院卷一381頁; 卷二11頁), 惟核其內容, 僅
04 為被告見原告工作未有具體進度而為相關工作指示, 未見有
05 何咄咄逼人要求原告於何時完成之意, 況未見原告向被告反
06 應有何對系爭套件之需求, 亦未見原告舉證以實其說, 亦無
07 可取。

08 4. 又查, 被告於113年12月10日對原告使用之電腦進行檢查,
09 發現原告使用之電腦非法安裝系爭模擬軟體, 有原告不爭執
10 之使用者電腦檢查表在卷可憑〔兩造不爭執事項(四)、9.〕,
11 可明原告除非法安裝系爭套件外, 尚有非法使用前揭軟體,
12 亦屬違反系爭合約第4條第1項、第7條第2項等約定。原告固
13 主張系爭模擬軟體係用在被告開發設計上, 被告所屬電腦管
14 理部門, 每年都檢查、維護這台電腦數次, 都說沒有問題云
15 云(本院卷○000-000頁)。惟張善添證稱: 被告會不定期
16 檢查員工電腦有無安裝未授權軟體, 資訊小組會檢查每位員
17 工的電腦, 資訊人員在做內部稽查時的原則是以現有證據去
18 檢視是否有違規, 是以抽樣方式並非全面檢查。稽查人員抽
19 到的員工, 現場該電腦使用的員工一定會要求要在現場, 清
20 查過程電腦操作是由該電腦人員操作給稽查人員看, 稽查人
21 員並不是像研發工程師對電腦軟體這麼熟悉, 所以會要求該
22 電腦人員要自我檢查、簽名, 稽查人員再按照其提供的方式
23 去檢視, 系爭套件是總經理收到ITCA組織E-Mail告知我們公
24 司有員工使用未授權軟體, 有侵權行為, 該信件有明確標示
25 侵權時間、該軟體使用時間及該電腦名稱。收到這封信之
26 後, 當天晚上總經理有打電話詢問原告是否有這件事情, 隔
27 天總經理有指示資訊小組清查原告的電腦, 才會發現後面的
28 另外系爭模擬軟體等語(本院卷二136頁), 而觀諸原告不
29 爭執被告所提電腦安全自我檢查表上之檢查項目如「無來路
30 不明或未授權軟體」等結果係由原告所勾選「是」(本院卷
31 ○000-000、432頁), 確有可能原告知悉其使用之電腦即將

01 受檢而先卸載系爭模擬軟體，於被告所屬資訊人員查核後再
02 行安裝，造成被告無法查悉原告有非法使用系爭模擬軟體，
03 故原告此部分主張，為無可採。

04 5.原告再主張未曾參加任何一堂教育訓練課程，且僅有簽名而
05 無教育訓練之實云云（本院卷一51頁），惟依兩造不爭執之
06 被告資安宣導之相關電子及備置文件暨教育訓練簽到表〔兩
07 造不爭執事項(四)、11.〕，被告分別於112年1月6日、同年4月
08 18日、同年7月12日、113年1月16日、同年月25日、同年10
09 月17日舉行資訊安全相關之教育訓練，有原告簽署之教育訓
10 練簽到表在卷可查（本院卷○000-000、223、233頁），而
11 證人張善添亦證稱：被告確實有舉辦這4堂教育訓練課程，
12 甚至更多，尤其是被告申請ISO27001即資安合格證，這方面
13 的宣導與訓練課程是更多的等語（本院卷二140頁），可徵
14 被告確實有對原告進行相關資訊安全教育訓練，況原告自陳
15 具有45年之相關工作經驗（本院卷一57頁），對於使用非法
16 軟體之相關風險及法律責任自應知之甚稔，則原告空言被告
17 未實際舉辦對其之相關教育訓練，誠無可採。

18 6.另查，原告曾於109年4月18日，在臉書社團「RF.Research-
19 射頻通訊電子樂園」張貼「賣50KW HF發射器新台幣5K萬。
20 請聯繫我」（本院卷一277頁），此為原告所不爭執〔兩造
21 不爭執事項(四)、13.〕，原告固主張此係為被告做廣告、拉生
22 意云云（本院卷一310頁），惟觀諸該臉書內容，並無與被
23 告相關之文字敘述，是原告此部分主張尚不足採。又原告分
24 別於113年10月17日、18日、23日、同年11月6日、13日、同
25 年12月18日，向被告之供應商，以被告名義申請樣品並寄送
26 至原告住所等節，有兩造不爭執之進口快遞貨物簡易申報單
27 附卷可查〔兩造不爭執事項(四)、14.〕，益證原告未經被告同
28 意，私下接觸、索取被告相關零件等營業資訊，更彰顯原告
29 未能忠實執行職務。原告固主張：被告要使用的零件當然要
30 用被告的名義申請，只是我住址貼錯了，贈品到手我立即將
31 贈品繳回被告倉庫，但被告採購及倉管說此為廠商贈品而公

01 司不管控，故我使用在產品設計裡了云云（本院卷一52-53
02 頁），惟原告向供應商索取次數非寡，難認屬偶發住址貼錯
03 之情，況原告嗣後改稱：我也幫忙被告買儀器，更向日本廠
04 商申請樣品來設計產品為被告賺錢、省錢云云（本院卷一33
05 5頁），已見原告陳述前後不一，而難採信。

06 7.被告係以製造有線、無線通信機械器材、電信管制射頻器材
07 製造、輸入等為業，有經濟部商工登記公示資料查詢服務網
08 頁列印資料在卷可參（竹院卷37頁），而被告亦具有經國防
09 部認證之列管軍品廠商資格級別，有兩造不爭執之列管軍品
10 廠商資格級別認證合格證明為證（本院卷一201頁），可明
11 被告業務涉及我國國防相關戰備支援雷達、通信及電子系統
12 及其設備，倘在電腦安裝並使用非法軟體，將使相關營業秘
13 密、國防機密外洩，以現今科技界競爭激烈之情況，惡意挖
14 角或商業不正競爭手段，時有耳聞，且兩岸情勢仍處於緊張
15 狀態，如有國防機密因而流出，對我國國家安全亦造成一定
16 程度之威脅，原告既為被告資深工程師，對於系爭合約前揭
17 相關規範及系爭承諾書之內容，當知悉甚明，自應確實遵守
18 兩造締結之系爭合約及系爭承諾書，以維護被告之機密資訊
19 及往來客戶之資料，始符原告履行職務所應恪遵之義務。然
20 原告違反前揭義務，而非法安裝系爭套件致被告受有前揭損
21 害，並以取巧方式躲避被告所屬資訊人員電腦安全檢查，嗣
22 經被告查獲非法安裝系爭模擬軟體，佐以原告先前未經被告
23 同意而在臉書販售被告相關產品，又未經許可向被告供應商
24 索取相關零件，次數高達6次，實已破壞被告對於資訊安全
25 之維護及內部對員工之管理及紀律，亦難認原告主觀上仍有
26 忠誠履行其提供勞務義務之意，足使兩造之勞雇關係緊密程
27 度之信任關係受到嚴重影響，原告前述各該舉動，已嚴重破
28 壞兩造間之信賴關係及企業紀律、秩序之維持，被告無從僅
29 以減薪或調職等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通
30 念，難以期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造
31 間僱傭關係。而系爭合約第8條第2項已約定原告違反該合約

01 內容，被告得不經預告終止兩造間勞動契約，亦得依勞基法
02 第12條第1項第4款之法律規定予以解僱，則被告以原告有前
03 揭違規行為違反工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項
04 第4款規定，終止勞動契約，應符合比例及衡平原則。故原
05 告主張：被告直接開除處分，根本未給原告任何警告、申
06 誠、記過、減薪、輔導及教育等改過機會及過程，原告情節
07 並非重大且被告顯已違反解僱最後手段性原則云云（本院卷
08 一45頁），自無可取。

09 8.至原告另主張系爭合約第1條違反勞基法第10條之1調動5原
10 則、第4條違反勞基法第35條員工休息時間、第8條系爭合約
11 終止後之保密條款繼續有效等，有違反勞基法相關規定無效
12 等語（本院卷一55-57頁），惟系爭合約第1條僅表徵勞工同
13 意雇主視營運狀況、工作狀態而調整其職務，仍不得違反勞
14 基法第10條之1有關調動原則之規定；又系爭合約第4條僅約
15 定勞工不得在上班時間從事非工作事宜，並非限制勞工不得
16 休息；再系爭合約第8條之約定有關保密約款仍繼續有效部
17 分，係學說上所稱「後契約義務」，係契約關係消滅後，仍
18 受契約影響之範疇內，為維護相對人人身及財產上利益，在
19 當事人間衍生以保護義務為內容，所負某種作為或不作為之
20 義務，乃脫離契約而獨立，不以契約存在為前提，亦無違反
21 勞基法之問題，況此部分與本件爭點無甚相關，原告前揭各
22 該主張要非可取。又原告復主張系爭合約第7條約定僅載明
23 勞方義務，並未載明雇主提供勞工工作之必要工作軟體，僅
24 約束勞方不得使用非法軟體而違反勞基法第14條第1項第1款
25 規定而無效云云（本院卷一55頁），惟勞工不得使用非法電
26 腦軟體執行職務，為勞工忠實義務之一環，而原告未向被告
27 申請相關軟體一情，已如前述，且未能舉證被告有何勞基法
28 第14條第1項第1款規定之事實，則原告以此而認該約定無
29 效，要無可取。原告再主張系爭承諾書有違反誠信原則及勞
30 基法而無效（本院卷一330頁），惟原告仍以陳詞指摘而未
31 舉證以實其說，亦不足為取。

01 9.基上，被告以原告未經公司允許，私接Wi-Fi網路，擅自下
02 載、安裝、使用未經授權軟體，造成公司重大損失，違反勞
03 動契約或工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4
04 款規定，終止勞動契約〔兩造不爭執事項(二)〕，核屬有據。
05 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即非有理。

06 (三)兩造間之僱傭關係，業經被告於113年12月16日合法終止
07 〔兩造不爭執事項(二)〕，業如前述，兩造間已無僱傭關係存
08 在，本院即無庸審酌原告依勞基法及僱傭契約所為各項請求
09 是否有據，附此敘明。

10 貳、反訴部分：

11 一、反訴原告主張：反訴原告既因反訴被告未經取得合法授權之
12 系爭套件，已不法侵害台灣是德公司之智慧財產權，而反訴
13 原告本於反訴被告之僱用人地位，向台灣是德公司賠付1,84
14 6,421元，自得向反訴被告求償之。爰依民法第188條規定、
15 系爭合約第4條第4項約定請求反訴被告賠償等語，並為反訴
16 聲明：(一)反訴被告應給付反訴原告1,846,421元，及自民事
17 提起反訴暨答辯(二)狀繕本送達翌日起至清償日止，加付
18 5%法定遲延利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

19 二、反訴被告則以：以反訴原告所提資料，硬生生把訂購單講成
20 賠付款，且法律上也沒有說雇主可以拿著和解金再向員工求
21 償，更何況這是銀貨兩訖的買賣，為被告增添、升級舊工具
22 軟體，以此向原告求償，於法無據等語，資為抗辯。並聲
23 明：反訴原告之訴駁回。

24 三、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
25 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；受
26 僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為
27 人連帶負損害賠償責任。僱用人賠償損害時，對於為侵權行
28 為之受僱人，有求償權。民法第184條第1項、第188條第1
29 項、第3項分別定有明文。查，反訴被告受僱於反訴原告，
30 擔任工程師〔兩造不爭執事項(一)〕，而因執行職務，不法安
31 裝系爭套件而侵害台灣是德公司智慧財產權，已如前述，核

屬故意不法侵害行為，而與台灣是德公司就系爭套件之智慧財產權受侵害間有因果關係，依上開規定，應負賠償責任，而反訴原告為反訴被告之僱用人，依民法第188條第1項，應對台灣是德公司負連帶賠償責任，而反訴原告已將1,846,421元以和解方式賠償台灣是德公司之損害，業述如前，則反訴原告依民法第188條第3項規定，向反訴被告求償，並請求反訴被告應給付1,846,421元，自屬有據。

四、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。據此，本件給付係屬無確定期限者，又以支付金錢為標的。從而，反訴原告併請求自民事提起反訴暨答辯（二）狀繕本送達翌日即114年6月27日起（兩造不爭執反訴被告係於同年月26日收受該訴狀，本院卷一431頁；卷二26頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許。

參、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條等規定，請求確認僱傭關係存在，並請求被告按月給付工資本息、按年給付年終獎金本息及按月提繳勞退金4,590元至其勞退專戶等，均無理由，應予駁回。另反訴原告依民法第188條、系爭合約第4條第4項等法律關係請求反訴被告給付1,846,421元，及自民事提起反訴暨答辯（二）狀繕本送達翌日即114年6月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

肆、假執行之宣告：

反訴原告表示願意提供擔保，請准宣告假執行，就反訴原告勝訴的部分，與民事訴訟法第390條第2項規定相符，所以斟酌後定相當的擔保金額宣告之，並依同法第392條第2項規

01 定，依職權宣告反訴被告預供擔保，得免為假執行。

02 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
03 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

04 陸、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
05 條。

06 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
07 勞動法庭 法 官 謝志偉

08 正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
11 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
12 應一併繳納上訴審裁判費。

13 書記官 邱淑利
14 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日