最高法院民事判決

107年度台上字第1388號

上　訴　人　馮友孚
訴訟代理人　蔡茂松律師
被 上訴 人　華碩電腦股份有限公司
法定代理人　施崇棠
訴訟代理人　黃志文律師

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105年7月26日臺灣高等法院第二審判決（104 年度重勞上字第30號），提起一部上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國95年2月13 日起受僱於被上訴人，惟被上訴人於102年8月2 日，以伊於輔佐訴外人網前科技有限公司（下稱網前公司）對訴外人和碩聯合科技股份有限公司（下稱和碩公司）向智慧財產法院（下稱智財法院）提起101 年度民著訴字第39號侵害著作權等事件（下稱系爭智財事件）審理中，提出以被上訴人使用中之eRMA電腦程式原始碼（下稱eRMA原始碼）燒錄之光碟編為原證44號（下稱原證44），及被上訴人使用中之97年eRMA教育訓練光碟（下稱eRMA教育光碟），作為網前公司訴訟上主張之證物（下稱系爭行為），洩漏被上訴人之機密，違反被上訴人之工作規則（下稱工作規則）第8條第6款規定及兩造簽立之服務及保密合約書（下稱系爭保密合約）第5 條約定為由，依工作規則第20條第4 款規定終止兩造間勞務契約（下稱系爭契約）。然原證44係網前公司所開發eRMA原始碼，於93年間交付被上訴人使用後，迄至97年間，經網前公司陸續修改而存檔於網前公司，網前公司於系爭智財事件審理中提出作為證據，與伊無關。原證44非屬被上訴人之機密，eRMA教育光碟之著作權非屬被上訴人所有，亦非被上訴人之機密，難認伊有洩漏機密之違規情事；縱有違規，情節非屬重大，被上訴人據以終止系爭契約，顯屬違

法，兩造間僱傭關係仍存在。被上訴人自102年8月2 日起拒絕受領伊提供勞務，伊得請求被上訴人給付薪資至伊復職之日止等情，依系爭契約之約定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人給付新臺幣（下同）9萬9745元及自102年9月6日起加付法定遲延利息，另自102年9月1日起至伊復職之日止，按月於每次月5日給付10萬5583元，及各期給付分別自該月6 日起加付法定遲延利息之判決（上訴人逾上開範圍之請求，業受敗訴判決確定）。被上訴人則以：伊在系爭智財事件審理期間，接獲智財法院 102年6月28日函（下稱系爭智財法院函）查詢原證44、eRMA 教育光碟是否為伊於97年所使用之eRMA原始碼及eRMA教育光碟等情，伊遂於同年7月31 日召開會議（下稱系爭會議）調查，上訴人於會議中表示確有為系爭行為。網前公司之負責人謝怡銘為上訴人之配偶，上訴人及謝怡銘均為網前公司之股東，上訴人就系爭智財事件有利害關係，其未經伊授權，將屬伊內部機密之原證 44 及eRMA教育光碟洩漏予網前公司，由網前公司提出於智財法院作為證據，違反工作規則第8條第6款規定及系爭保密合約第5 條約定，悖於忠誠義務，情節重大，對伊造成損害，難期伊以解僱以外手段懲處上訴人，伊依工作規則第20條第1項第4款規定將其解僱，符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第5 款規定及解僱最後手段性原則等語，資為抗辯。

原審以：上訴人自95年2月13日起受僱於被上訴人，於102年8月2日離職前擔任電腦中心專業經理，關於其業務之執行，須服從上級主管之指示並遵守工作規則，非屬被上訴人依公司法所委任之經理人，為兩造所不爭執。工作規則第8條第6款規定：「員工有絕對保守公司機密之義務，禁止未經公司授權，向外界提供或揭露機密資料。嚴禁以機密或內幕消息謀取個人利益，或嘉惠他人、傷害他人」；系爭保密合約約定，前言：「緣甲方（即上訴人）同意為乙方（即被上訴人）服務…，並保守乙方及其關係企業之營業秘密…」，第1 條：「營業秘密：本合約所稱營業秘密係指甲方於受僱期間所創作、開發、收集、取得、知悉或經乙方或其關係企業之一切商業上、技術上、法律上、生產上尚未公開或

無意公開之秘密，…」，第5條：「保密義務：(1)甲方同意採取必要措施維護於受僱期間所知悉或持有之營業秘密，以保有其機密性，除非職務之正常使用外，非經乙方事前書面同意，不得洩漏、告知、交付或移轉於第三人，或對外發表，或為自己或第三人使用、利用該營業秘密」。依證人關麗美、陳岡志之證詞，網前公司於系爭智財事件之主張、上訴人於系爭智財事件擔任網前公司之輔佐人所為陳述，及證人張秋龍、施志達於系爭智財事件審理中之證詞，參酌上訴人於90年至93年間任職於網前公司，網前公司於90年至92年間，曾為被上訴人開發eRMA軟體，並簽訂軟體開發承攬合約，約定網前公司所開發eRMA軟體之著作權歸網前公司所有，但被上訴人及其現在或將來之關係企業得無償複製、改作、使用該軟體，嗣網前公司於93年間將開發之eRMA軟體交付被上訴人等情，堪認原證44係網前公司依上開承攬合約為被上訴人所開發，於93年交付被上訴人後，由被上訴人按其營業所需不斷增刪修改，而為被上訴人使用中之eRMA原始碼，已與網前公司於93年所交付者不同。又被上訴人將原證44置於電腦中心內網之伺服器，如欲取用該程式碼，須先使用被上訴人授權之帳號、密碼登入被上訴人內網，載入相關網路位址後，再輸入被上訴人另外授權之帳號、密碼，而上訴人之職務有主管eRMA軟體，足徵原證44非一般涉及該類資訊之人均得知悉，且經被上訴人採取合理之保密措施，屬被上訴人之營業秘密，為上訴人依其從事之職務所得接觸、知悉，上訴人依系爭保密合約對之負有保密義務。系爭會議譯文縱無使用系爭智財法院函所用證物編號作為對話之基礎，惟上訴人親自參與該會議，並於會議中坦認有系爭行為，足認上訴人明知被上訴人所指其洩漏之機密係原證44。上訴人之系爭行為顯非其職務行為，自有違反工作規則第8條第6款及系爭保密合約第5 條約定。按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又工作規則第20條第4 款規定，員工違反勞動契約或工作規則，情節重大影響公司聲譽致有損害或經營秩序者，經查明屬實或有具體事證，公司得不經預告終止契約。被上訴人於102 年

7月31日召開系爭會議後，即於同年8月2日以工作規則註記：「違反工作規則第8條第6款（根據7/31的討論與事實）；依第20條第4款予以免職」，通知上訴人將其解僱，可見被上訴人係以上訴人洩漏其營業秘密之行為，違反工作規則第8條第6款規定，情節重大為由，不經預告而解僱上訴人。原證44係用以處理產品返修、返退流程之電子系統，可用以處理終端消費者、代理商、經銷商請求維修、退貨時，被上訴人之檢測、維修、換料、入庫、出貨等流程，對被上訴人而言具有經濟價值；而網前公司之負責人謝怡銘為上訴人之配偶，上訴人為該公司之股東，出資額占該公司資本額48%，上訴人所為系爭行為，顯係以洩漏被上訴人之營業秘密，圖求其私人之商業利益，違反其對被上訴人之忠誠義務，致被上訴人之eRMA原始碼遭揭露，而減損其經濟價值，其營運秩序因此受有不利益，自屬情節重大，兩造間之勞資信賴關係已難維繫，客觀上實難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間僱傭關係，是被上訴人終止系爭契約，符合最後手段性原則及勞基法第12條第1項第4款規定，自屬合法。上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付9萬9745元本息、自102年9月1日起至其復職之日止，按月給付10萬5583元本息，為無理由，不應准許。爰維持第一審就上開部分所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無不合。

按勞動契約或工作規則明定勞工就雇主之營業秘密負有保密義務，而勞工洩漏雇主之營業秘密，違反該勞動契約或工作規則，且情節重大者，雇主自得依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止勞動契約，尚不得因事涉洩漏營業秘密，即謂雇主終止契約限於以同條項第5款規定為依據，縱有合於同條項第4款之情形，亦排除該款之適用。查原證44屬被上訴人之營業秘密，上訴人依系爭保密合約對之負有保密義務，而上訴人所為系爭行為洩漏被上訴人之營業秘密，違反工作規則第8條第6款及系爭保密合約第5條約定，致被上訴人受有損害，且情節重大，實難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間僱傭關係等情，為原審合法認定之事實，則原審認被上訴人依工作規則第20條第4款

規定終止系爭契約，合於勞基法第12條第1項第4款規定，並無違背法令。上訴論旨，復執陳詞，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　20　　日

最高法院民事第三庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　袁　靜　文

法官　蘇　芹　英

法官　周　舒　雁

法官　彭　昭　芬

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日