臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第64號

原　　告　方國富
訴訟代理人　蕭棋云律師
　　廖孟意律師
　　彭彥植律師
被　　告　美商理查森國際股份有限公司台灣分公司
法定代理人　焦允凌
訴訟代理人　謝穎青律師
　　魏啓翔律師

上列當事人間確認懲戒處分無效等事件，本院於民國109年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟伍佰伍拾貳元及自民國一百零九年三月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣陸佰元至原告於勞動部勞工保險局退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬貳仟伍佰伍拾貳元、新臺幣陸佰元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第4款定有明文。查原告起訴時聲明原為：1.確認被告於民國109年2月7日以存證信函為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分；於同年3月2日以存證信函109283號為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分，均無效。2.被告應塗銷原告人事考核紀錄上中前項記大

過二次及記小過二次之記錄。嗣因被告於起訴後之109年3月13日再對原告為記一大過、記一小過之懲戒處分，並於同年月16日終止兩造間勞動契約，原告於109年4月20日以書狀追加聲明如下述貳、一、聲明所示（本院卷一第52至54頁），與前揭規定尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自101年2月16日受僱於被告，隸屬於被告母公司轄下Canvys事業群，擔任採購經理，歷年表現均屬傑出，惟被告竟於107年12月10日以勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第2款為由解僱原告（下稱第一次解僱），第一次解僱之爭議已經本院108年度重勞訴字第12號判決（下稱前案）確認兩造間僱傭關係存在，被告未提起上訴，並於109年1月3日同意原告復職。原告前因有將工作資料備份保存之需求，自行出資購置網路附加儲存裝置（下稱系爭NAS），並遵循被告公司資訊安全規定，依公司流程申請安裝系爭NAS備份軟體，經被告公司美國總部核准後，由資訊人員葉祥成安裝專用備份軟體至原告工作電腦，因原告於前案訴訟中為證明無不勝任工作提出備份電子郵件及相關資料，被告於復職後之109年1月9日要求原告於被告指派人員監視下刪除系爭NAS儲存之備份資料，原告當日即與被告公司負責人焦允凌、資訊人員葉祥成電話會議說明備份資料始末，並先後於同年1月13日、21日以電子郵件函覆說明切結已刪除備份資料，被告仍於109年2月7日以「私自攜出公司物品」、「不服從主管合理指揮監督」及「違反本公司行為準則相關規定」，依被告公司工作規則（下稱工作規則）第42條、第43條規定，對原告記一大過及一小過之處分。原告嗣於109年2月19日依指示與外國主管Jens、焦允凌進行電話會議，再次說明資料備份原委，甚至當場登入系爭NAS 供焦允凌檢視、確認備份資料已不存在。被告仍於同年3月2日，指控原告拒絕接受公司指揮並依照公司規則執行、故意不改正等，加計懲處一大過及一小過之處分。被告嗣於同年3月13

日再以相同事由，對原告懲處一大過及一小過之處分，共累計三大過三小過。被告末於同年3 月16日，以勞基法第12條第1 項第4 款，及工作規則第44條第17款之事由解僱原告（下稱第二次解僱）。原告複製資料之行為係發生於第一次解僱前，又係因確保工作需求甚至是保全自身權利而複製備份資料，且將資料備份至系爭NAS 為核准安裝即得預見之必然結果，應認被告公司於核准原告安裝時即已同意原告備份資料至系爭NAS ，原告並有採取相關資訊安全保護措施，亦未將資料挪作他用或洩漏第三人而有任何損及公司營業秘密之情，無違反兩造間勞動契約、工作規則或行為準則，況被告公司之工作規則未經主管機關核准並公開揭示。而原告縱有違反，情節亦屬輕微，被告竟連續懲處原告累計三大過三小過，除違反禁止溯及既往原則、一事不二罰原則、比例原則、更有違反權利濫用原則，於做成上開懲戒處分前未通知原告表示意見，及告知處分之依據及事由，亦違反正當程序原則，被告應塗銷原告人事考核紀錄上該等無效之懲戒處分紀錄。是原告無違反勞基法第12條第1 項第4 款，及工作規則第44條第17款等情，被告所為解僱顯非合法，兩造間僱傭關係仍存在，被告終止契約已足徵有預示拒絕受領原告提供勞務，原告主觀上無任何去職之意，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，為其所拒絕，則被告應負受領遲延之責，原告無補服勞務之義務，而得請求依被告公司公布之108 年通膨指數3.7 %調薪之自109 年3 月17日起至原告復職日止按月給付薪資18萬6,864 元、原告及其眷屬之全民健康保險費1,424 元，及提撥9,000 元至原告勞工退休金帳戶。為此，爰依兩造間勞動契約、工作規則、民法第487 條前段、第235 條、第234 條、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第6 條第1 項、第14條第1 項、第2 項之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.確認被告於109 年2 月7 日以存證信函為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分；於3 月2 日以存證信函109283號為懲戒通知，通知被告對原

告作成記一大過、記一小過之懲戒處分；及被告於109 年3 月13日以存證信函為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分，均無效。2.被告應塗銷原告人事考核紀錄上中前項記大過三次及記小過三次之記錄。3.確認原告與被告僱傭關係存在。4.被告應自109 年3 月17日至原告復職日止，按月於當月25日給付原告18萬8,288 元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。5.被告應自109 年3 月17日起至原告復職日止，按月提繳9,000 元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。6.第4 項至第5 項部分，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：原告未經被告准許即將被告公司檔案經雲端傳輸至公司以外之個人裝置，對被告無形資產之影響事關重大，被告基於維護企業營業秘密不遭外洩之需要，要求原告提出報告，以釐清外傳檔案資料之內容，採取必要之保全措施，屬雇主於企業經營上合理且必要之考量，原告應當服從被告之指揮監督，依被告各次之指示辦理。被告4度發函限期要求原告具體交代始末過程與持有檔案之詳細記錄，並要求在指示之人員下刪除，原告非僅拒絕服從被告主管之指揮監督，更不為真實誠摯之報告，已違反兩造間勞動契約第1 條第4 項、第9 條第1 項、第12條、第13條、第16條，被告得終止勞動契約，並請求賠償所受之損害及違約金。原告另同時違反工作規則第6 條、第9 條、第10條第6 項、第11條、及員工行為準則第1 條、第2.2.2 條及第2.2.1 條。故被告依工作規則第42條、第43條、第44條規定，就原告前揭違規失職行為，總計施以3 大過及3 小過之懲戒處分。兩造間勞動關係之信賴基礎已破壞殆盡，客觀上難以期待採用解僱以外其他懲處手段而繼續勞動關係，堪認情節已達重大程度，構成勞基法第12條第1 項第4 款之法定事由，亦符合被告工作規則第44條第17款之情，被告得不經預告，於109 年3 月18日以存證信函向原告終止系爭勞動契約。原告雖稱於任職期

間以系爭NAS 備份資料有於公司資訊系統上提出申請、經主管簽核而獲准云云，然即令公司員工有備份之需求，充其量僅容許於辦公室內以公司指定硬體儲存，絕無可能允許原告將公司系統資料外移至辦公室外私人持有之超大容量儲存媒體甚至雲端空間收納利用，原告所稱違反職場常識及一般經驗法則。原告之直接主管林怡君亦切結聲明原告於其任職期間未曾向其提出有關下載被告公司業務資料檔案之請求，被告亦查無任何原告有提出申請、主管簽核之紀錄資料存在。被告所為懲戒措施及終止勞動契約之行為既屬合法有據，原告自不得請求塗銷懲戒處分、給付薪資或提撥退休金等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利判決，被告願以現金或臺灣中小企業銀行永春分行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本件不爭執事項（本院卷一第319至321頁、卷二第109、169至171頁）：

㈠、原告自101年2月16日起受僱於被告即美商理查森股份有限公司台灣分公司，隸屬於被告母公司轄下Canvys事業群（Canvys-A Division of Richardson Electronics , Ltd . ）之Canvys事業單位（Canvys Global Sourcing Team ），擔任採購經理乙職。

㈡、被告曾於107年12月10日解僱原告（第一次解僱）。

㈢、原告於108年1月24日向被告提起確認僱傭關係存在、給付薪資及損害賠償之訴，並於108年12月4日經本院108年重勞訴字第12號判決確認兩造僱傭關係存在，並駁回原告其餘之訴。

㈣、本院108年重勞訴字第12號判決認定原告所屬部門每年按3%至4%調薪，原告於108年2月17日起之月薪為18萬197元，被告應負擔之全民健康保險費為每月1,424元，被告應按月為原告提繳勞工退休金9,000元；原告薪資自109年3月17日起調整3.7%為18萬6,864元。

㈤、被告未提起上訴，原告於109年1月3日復職。

㈥、原告於109年1月13日函覆被告，內容如原證8。
㈦、原告依被告109 年2 月7 日存證信函說明欄第3 點指示，於2 月19日與外國主管Jens進行視訊會議，內容如乙證9 。
㈧、被告以原告「私自攜出公司物品」、「不服從主管合理指導監督」及「違反公司行為準則相關規定」之情事，參照工作規則第42條、第43條規定，以109年2月7日存證信函對原告記一大過及一小過之懲戒處分，內容如原證4。
㈨、被告以原告逾期「拒絕接受公司指揮並依照公司規則執行」之情事，以109年3月2日存證信函對原告記一大過及一小過，內容如原證5。
㈩、被告以原告逾期「拒絕服從被告要求具體交代始末過程及持有檔案之詳細記錄」、「對被告指示事項拒絕辦理」、「違背員工行為守則所定之誠實守信義務」等行為情事，以109年3 月13日存證信函對原告記一大過及一小過，內容如原證6 。
㈠、被告復以就原告屢經催告仍拒絕接受主管指揮監督及遵守工作規則之違規失職行為，依勞基法第12條第1項第4款所定「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，及被告工作規則第44條第17款「一年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積滿三大過而無獎勵可抵銷且具法定事由者」，於109年3月18日以汐止郵局第10956 號存證信函送達原告，內容如原證7 。
四、本院得心證之理由：
㈠、原告有無在被告公司資訊系統上填寫申請單（即「IT request form 」）經權責主管簽准後，由被告公司資訊人員Noah安裝系爭NAS 之資料備份軟體於被告公司配發之電腦？
經查，原告曾經於107 年間提出申請IT request form ，要求在被告公司配發之筆記型電腦上安裝QNAP軟體（下稱系爭軟體），而系爭軟體功能在於將資料進行備份，經被告公司之資訊專責人員葉祥成經訊問美國總公司資訊人員Victoria同意後安裝QNAP軟體，業據葉祥成到庭證述屬實（本院卷二第127 頁、第128 頁），姑不論美國總公司資訊人員Victor

ia是否為資訊主管而有決策權，但原告確實提出申請，並由葉祥成告知美國總公司准許後負責安裝系爭軟體，是就原告當時下載被告公司之資料而言，其主觀上合理信賴有得到被告公司同意下載，堪予認定。至於被告美國總公司資訊人員固同意原告安裝系爭軟體，並非當然同意原告可以備份資料到其所有系爭NAS，此經葉祥成證稱「美國總公司並無核准原告可以將公司內部資料複製到其個人設備上」等語（本院卷二第128頁）甚明。有關被告公司之重要資料本應有安全備份以防止滅失，避免影響被告公司之正常營運，是以美國總公司資訊人員之同意可能是認為配發給員工筆電，但仍須進行安全備份至公司公用設備，且葉祥成亦證稱是前案訴訟後才知道原告備份資料至其私人裝置上，是以美國總公司同意安裝該軟體，不當然即謂同意原告將被告公司內部資料備份至其私人設備上。

㈡、被告109年2月7日、3月2日、3月13日所為之懲戒處分是否無效？

1.按兩造勞動契約第1條第4項約定：「乙方應接受甲方之指揮監督……」第9條第1項約定：「乙方應遵守之紀律及有關獎懲事項，甲方應在工作規則中載明，並於報經主管機關核准後公開揭示，甲乙雙方共同遵守。」第12條約定：「乙方同意甲方對於第10條所定之各項著作，及甲方各種相關之技術、產品、規格、經營策略及企劃與相關之經營資料、行銷企劃、客戶名單等之開發及撰擬，其尚未公開或具備營業上競爭優勢之營業秘密，非經甲方事前書面同意，不得洩漏告知、交付或移轉予第三人，或對外發表或為自己或第三人使用、利用該營業秘密，並於乙方離職後三年內仍適用之。」第13條約定：「營業秘密為與甲方業務相關之各種口頭、書面標示有『機密』或雖未標示，但依甲方規章或一般商業習慣，應被視為機密之物件、資訊，乙方依約或依法令規定對負有保密責任之第三人，其營業秘密亦屬保密之範圍。」第16條約定：「乙方違反智慧財產權、保密義務及其他相關

規定，甲方得終止本契約，乙方除應賠償甲方所受之損害及承擔一切法律責任外，並應付給甲方其最近一年年薪資總額作為懲罰性違約金。」（本院卷一第190 頁至第192 頁）。被告經主管機關准予備查之工作規則第6 條第1 項、第2 項規定：「員工應服從命令，敬業負責，盡忠職守，互相敬重，共同致力於善良風俗及公共秩序之維持，並遵守一切法令及本公司規章，忠實執行職務。員工應誠實遵守本公司所訂之各項方針及規章，並服從各級主管之合理指揮，如有意見得隨時隨地反映，不得無故違背。」第9 條第6 項、第7 項規定：「員工非經許可，不得拷貝本公司相關電腦軟體與檔案資料……員工非經許可，不得將公司產品，器具，材料或其他公物等攜離公司。」第10條第6 項規定：「不得有損害公司及洩漏公司機密或其他致使公司發生不利之行為」第11條第4 項規定：「本公司員工除應遵守當地分公司之相關規定外，有關行為依據應遵守美國總公司之行為準則（如附件）相關規定。」第42條規定：「有下列情事之一經查証確實者，得予記小過：…二、私自攜出公司物品，經查證屬實，情節輕微者。三、不服從主管合理指導監督…者。」第43條規定：「有下列情事之一經查証確實者，得予記大過處分：…五、行為粗暴，毀壞公物，擾亂公司秩序者。…．八、工作或職務上疏忽錯誤，情節輕微者。」第44條規定：「員工有下列情事之一經查証確實者，得不經預告予以解僱，同時應於接到解僱通知後三天內辦妥移交及離職手續。…三、故意損壞本公司設備、公物用品或故意洩漏本公司技術上、營業上等秘密者。…七、違反勞動契約或工作規則情節重大者。…九、工作或職務上疏忽錯誤，嚴重影響企業經營，並有具體事實，情節嚴重者。…十四、不服從主管指揮監督，並有具體事實，情節重大者。十五、私自攜出公司物品，經查證屬實，情節重大者。十六、違反本公司行為準則之相關規定（如附件），情節重大者。十七、一年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積滿三大過而無獎勵可抵銷且具法

定事由者。」（本院卷一第194 頁至第212 頁）。再按被告員工行為準則第1 條規定，作為本公司受僱之員工，當以符合本公司最大利益及最高規格之法律、道德及商業標準執行職務，員工有義務於所有業務實踐中誠實守信，其中包含了溝通行為之誠實及行為之誠實，前者要求在所有溝通中都必須誠實、準確、坦率及公正，不得誤導或欺騙他人，此項誠實之溝通要求，包含真實、誠摯及坦率，否則將違反本公司所重視之價值；同準則第2.2.1 及2.2.2 規定，本公司員工有義務保護公司，舉凡本公司有形、無形資產均旨在促進公司之利益，並代表公司當前與未來價值，所有員工均有義務保護及適當使用本公司之無形資產，包含機密／專有資訊、智慧財產權及創新思想，其內容包含：不得在任職期間或其後之任何時間向第三人披露任何機密／專有資訊或智慧財產權，此處所稱之機密／專有資訊，乃指本公司未向公眾發布、與本公司業務或將來的業務有關之任何資訊，包括非公開之財務、業務及運營資訊、預算、銷售或收入預測、業務與企業策略計劃、定價信息與契約條款，有關客戶、供應商或潛在客戶之訊息、營銷計劃、新產品或服務信息，以及其他專有業務信息與方法，至於智慧財產權資產則不僅限於書面形式，亦包含電磁記錄形式之資訊，其包括與專利、商標、著作權與商業秘密有關之內容，未經本公司執行長或高級副總裁之明確同意，均不得將此類信息／財產透露給第三方，且對敏感性資訊之接觸，應僅限於合法需要該資訊之本公司工作人員，並僅應將其用於本公司業務目的，而不得用於個人利益或他人利益用途。原告雖爭執工作規則未公告揭示，但已有原告簽名確認同意配合工作規則之同意書在卷（本院卷一第222 頁），其之後再爭執工作規則效力，洵屬無據。再經訊問證人焦允凌、葉祥成均證稱被告員工守則確有禁止員工複製資料至私人裝置等規定（本院卷二第129頁至第130頁、第137頁），是以被告公司之工作規則、員工守則均為員工所週知，原告聲稱工作規則未揭示，應僅為其個人說詞

，不足採信。

2.原告有刪除儲存於個人裝置資料之義務：

證人葉祥成證稱：剛開始公司也沒有提供員工備份的設備，108年5月9日被告公司才開始就隨身碟接口有作封鎖的動作，就是沒有辦法使用隨身碟去存取資料，當時是把資料儲存在公司內部的主機上，是在美國總部那邊的一台主機，但因為主機在美國，故連線對我們亞洲地區而言速度會很慢。在臺灣的員工都可以透過網路連線到美國的主機，但因為距離很遙遠，備份很慢，故都是由員工自己手動去備份，員工自己都會有自己一組登入帳號、密碼等語（本院卷二第121頁至第122頁、第127頁）。對照工作規則第9條第6項、第7項規定，未經許可不得將公司內部資料攜出，不得將公司產品器具材料或其他公司攜出等規定。被告公司於108年5月間執行隨身碟封口以及要求員工備份至美國總部主機前，確實內部未有妥善管理，讓員工自行進行安全備份，惟在被告公司已對公司內部資料明確執行工作規則並明確禁止員工私下備份，則員工如再持有私下備份之公司內部資料，難謂未違反前述工作規則。原告固稱其備份公司資料業經美國總公司同意云云。然原告申請安裝系爭軟體至其筆電上，縱使得到資訊人員同意，然未能據此證明被告公司同意原告將公司內部資料備份至其私有系爭NAS設備上，既然被告公司已嚴格禁止私下備份，且公司另有安全備份裝置可使用後，原告原先存放系爭NAS已欠缺正當理由。且於109年1月6日被告公司正式通函業已告知原告，依被告公司工作規則第6條、第7條、第9條、第10條等規定，不得拷貝公司內部資料，且必須遵守主管之指揮監督，認為原告未經權責主管事先允許，而複製被告公司業務資訊於私人裝置內，故進行調查等情（本院卷一第20頁）。被告公司鑒於先前確有員工便宜行事，將企業內部資料攜出等情事發生，對此漏洞積極補救，除開始限制員工任意以隨身碟存取公司內部資料，內部亦進行調查，其未對原告逕自處罰，僅是要求原告應提出完整報告說明

複製那些檔案、種類、內容，拷貝至何處？傳輸過程為何？有無採取資訊安全保護措施？目前儲存狀況為何？並指示求在被告公司指派人員監視下銷毀以個人設備儲存之電子郵件、資料、物件等，此有被告公司上開109年1月6日通知函可證（本院卷一第20頁至第21頁）。倘原告為清晰而完整之報告，並在公司人員監督下刪除資料，是被告公司已能確認原告已無以任何私人裝置存放公司內部資料，則日後倘若有發現仍有內部資料外流，從檔案名稱、種類、內容應可釐清與原告有無關連而另朝其他方向以求補救，但倘係因原告欺瞞被告公司，未為完整誠實之陳述，而導致被告公司無法即時為任何補救措施，則被告公司亦有依據得以日後進行相關責任釐清。是以被告公司前述通知要求，乃被告公司基於企業經營管理合理必要之監督，必須瞭解原告資料備份之過程及內容，確認有無其他資訊安全疑慮，進而為補救或預防措施，且對原告而言，該指示具體明確，若有不清楚亦得溝通，原告僅需詳細報告上述內容，如認為過於費時耗力，亦得尋求IT專業人員協助以節省時間，將系爭NAS設備攜至被告公司內部，再由被告公司指派人員監督下刪除備份檔案，均無困難之處。原告聲稱被告公司指示不明確，其直屬主管林怡君請假云云，然林怡君直到109年1月20日才有產前假、產假等，並非無法聯絡，且亦有代理主管處理，原告聲稱被告公司指示不清處、無人願意配合刪除等語，顯屬推託之詞。

3.原告並未配合被告公司主管之指示：

原告收受同年1 月6 日通知函後，於同年月13日有回覆稱是經被告公司資訊人員葉祥成安裝系爭軟體，但稱已經自行刪除所有檔案，對於被告公司要求報告下載檔案內容、名稱、種類，拷貝至何處，以及在公司同仁見證下，將NAS 設備內之檔案刪除等，置若罔聞。原告本得先將下載檔案清單列出，依同年1 月6 日通知函指示完成書面報告後，在被告公司同仁見證下刪除檔案，卻稱自行刪除完畢，之後再反覆以已經完全刪除檔案故無法提出書面報告等語反稱被告公司無故

刁難，其明知被告公司主管之具體指示卻執意為之。被告於109年1月20日再以存證信函通知原告應向林怡君產假期間代理主管Benjamin Schlenker回覆報告及被告公司指派人員下刪除資料，但原告仍未遵守主管之指示，是被告公司於109年2月7日以「私自攜出公司物品」、「不服從主管合理指導監督」及「違反公司行為準則相關規定」之情事，參照工作規則第42條、第43條規定，以109年2月7日存證信函對原告記一大過及一小過之懲戒處分，並催告於2月17日下班前仍應向Benjamin Schlenker書面報告下載資料之始末（檔案、名稱、內容、下載日期），但原告仍然未辦理之。縱使原告已經自行將檔案內資料刪除，無從再次刪除，但仍得為完整報告以及將系爭NAS設備帶至被告公司讓其他人員確認。此參酌下列109年2月17日原告與其所屬Canvys事業單位最高主管Jens之視訊會議中對話譯文：該次對話過程中Jens雖曾表示因為林怡君表示原告不服從指示，公司希望能終止與原告間勞動契約，與原告溝通合意終止契約之可能性。但對話內容亦一再提醒原告「公司有發幾封信函給原告，針對原告下載資料到私人設備上，公司要求提供具體下載時間、地點、內容，但沒有看到原告有提出檔案文件及清單，且原告不願意將其私人NAS設備拿到公司讓Noah（葉祥成）、Mi chelle（焦允凌）這樣的人去查看，去看是否所有東西已經刪除了，因為將東西下載到私人伺服器顯然違反公司的政策。．．．．．公司必須進行內部調查，也確保原告有遵守行為準則。」（本院卷一第360頁）。Jens多次向原告強調「必須遵守公司的文件及要求，希望盡可能詳細的回覆，並遵守給的期限」（本院卷一第364頁）。但原告則稱因為NAS設備有私人隱私資料，且擔心提出後還是會被質疑等等。Jens已具體回應「對原告存放的私人資料沒有一點興趣，但需要公司有權限的人去確認，原告可以顯示所有的檔案均已刪除」（本院卷一第364頁）。而原告則回稱讓警察或法院來確認，Jens則稱不了解為何要動用警察，只要帶NAS

伺服器到公司讓Noah（葉祥成）、Michelle（焦允凌）確認檔案業已刪除，伊當然會相信，這也是前幾封信件所指示的」（本院卷一第365頁）。先前被告公司已有通知函，但原告仍不配合指示，故Jens與原告親自面談，雖有勸說原告接受合意終止契約等情，但一再重申公司對於原告將被告公司內部資料儲存於私人裝置為被告公司不允許必須進行調查，基於管理要求原告將先前備份之資料為詳細書面報告，並在公司指派人員見證下刪除，甚至原告表示已經刪除後，Jens也告知原告得以將系爭NAS設備帶至公司，可以顯示給其公司授權之人檢視亦可。原告明知Jens的指示是要將系爭NAS設備帶到公司內確認，但於視訊會議結束後請焦允凌確認是否刪除檔案時，僅以手機連線顯示檔案已經刪除等情。焦允凌到庭證稱：原告確實給他看手機，但不知道NAS是什麼東西，原告就給我看他的手機，檔案原本存在哪個檔案夾，檔案夾現在是空的。另外有一個檔案夾是寫Canvys，我有問他說這個資料夾是什麼，他就說那是他後來復職時他儲存他上下班的紀錄。還有一些其他資料就是他私人資料等語（本院卷二第134頁）。而焦允凌亦證稱：因為我不知道什麼是NAS，我也不知道他當初存了哪些東西，原告跟我說是存在這個資料夾，資料夾現在是空的，我就相信他。我後來有跟Jens回報，但Jens說他不接受用手機看資料已經刪除這樣的方式等語（本院卷二第134頁）。是以原告業務部門最高主管Jens很清楚告知原告，為何公司會如此要求，且一再強調請原告攜帶系爭NAS至公司內部，而原告拒絕之理由為NAS為其私人財產，此據焦允凌證稱：公司原本就要求原告應將私人NAS設備帶到公司，在伊及IT人員面前刪除，伊有轉達必須這樣做，但原告以NAS為其私人財產，且有其他資料，不方便搬到公司等語（本院卷二第136頁、第137頁）。縱使原告有系爭NAS設備所有權，但被告公司工作規則明確有禁止員工將公司內部資料攜出，不論先前於107年間下載當時被告公司權責主管是否同意，但在109年1月6日之後，被告公

司已明確表示原告先前存取之企業資料為不允許，原告應配合刪除，既原告以私人系爭NAS設備儲存被告公司內部資料即有義務配合調查，原告拒絕被告公司之合理監督指揮，難認有理。

4.Jens要求原告帶系爭NAS 到公司讓其他同仁確認檔案業已刪除，確實為一具體可行之方法：

原告再以證人葉祥成證稱縱算把系爭NAS 搬到公司伊也無法做確認，所以被告公司純粹是刁難原告云云。然細譯證人葉祥成之證詞內容為：（問：是否可以確認NAS 儲存檔案已經刪除？）無法確認。（問：為何無法確認？）就我們資訊專業領域而言，我無法確認你沒有其他備份。那就原告稱他自己備份在家裡NAS 的系統，我唯一能做的，就是進入原告NAS 裡面每一個資料夾都去瀏覽過，看檔案是否刪除，但資料夾可以改名字，檔案也可以改名字。就算我把所有資料夾每一個檔案都看過，我也無法確認原本檔案或資料夾有沒有被更改過或放置到其他資料夾內。我們一般資訊專業只能依照他檔名去判斷，我們沒有更高層級的技術去確認，故一般只要把檔名變更，就很難查證。（問：如果沒變更檔名、偽裝成其他資料夾，可否確認檔案有無刪除？）可以，透過一個一個檔案打開來看等語（本院卷二第139 頁至第140 頁）。是原告業經Jens明確告知「只要帶NAS 伺服器到公司讓Noah（葉祥成）、Michelle（焦允凌）確認檔案業已刪除，伊當然會相信」後，仍然拒絕為之，堅持以手機方式確認，再聲稱提出系爭NAS亦無法確認云云。但原告若清楚陳報下載之檔案名稱、內容，葉祥成對照其書面報告之內容是得以確認是否全數刪除完畢，並非無法確認。葉祥成稱無法確認之前提是除非尚有其他備份資料未陳報或者是原告故意變更檔名或偽裝資料夾讓葉祥成無法辨識。原告以葉祥成無法藉由系爭NAS確認有無刪除檔案，故無須提出系爭NAS設備云云，豈非承認自己另有其他備份資料或變更檔名或偽裝其他資料夾。從葉祥成前述證詞可知，Jens要求原告帶NAS伺服器到公

司讓Noah（葉祥成）、Michelle（焦允凌）確認檔案業已刪除，確實為一具體可行之方法，並非無故刁難原告之行為。

5.被告之懲戒處分合理，並無違反一事不二罰、比例原則、權利濫用：

⑴原告對於被告公司109年1月6日具體明確之指示，必須報告下載檔案名稱、種類、內容，但原告逕自表示全數刪除，故無法提出檔案清單，其刻意不提出檔案清單，也不在被告公司人員下刪除，確有不遵守主管合理指導監督之行為，以及執行職務之疏忽，經被告於109年2月7日以原告「私自攜出公司物品」、「不服從主管合理指導監督」及「違反公司行為準則相關規定」之情事，參照工作規則第42條、第43條規定，以109年2月7日存證信函對原告記一大過及一小過之懲戒處分（本院卷一第32頁至第35頁），本院認為合理而適當。

⑵被告109年2月7日存證信函再通知原告應於2月17日下班前，向主管報告始末，及在被告人員下銷毀資料，期間Jens與原告進行視訊會議當面與原告溝通說明為何如此要求之原委及公司之考量，但原告則以「是為保護自己與家人，不接受被告公司不合理之指控」（本院卷一第302頁），仍然不配合被告公司主管Jens指示，只願意以手機方式檢視資料，對於其為何不願意提出系爭NAS設備供被告公司確認，仍無合理理由。況且，原告稱檔案業已刪除無法再次刪除，Jens亦表示得以顯示檔案均已刪除之方式，且依其指示之方式，伊就能接受。是被告以原告逾期「拒絕接受公司指揮並依照公司規則執行」之情事，以109年3月2日存證信函對原告記一大過及一小過（本院卷一第36頁至第39頁），亦屬合理，此針對原告再次不配合之行為懲戒，並非針對同一事件，並無一事不再理之適用。

⑶被告公司又要求原告於109年3月6日前完成前述主管交辦事項，即屬明確原告前述以手機方式確認仍不為被告公司所接受，仍應回歸到Jens與原告視訊會議之要求，再給予原告

機會，但原告仍然未配合，是被告以原告逾期「拒絕服從被告要求具體交代始末過程及持有檔案之詳細記錄」、「對被告指示事項拒絕辦理」、「違背員工行為守則所定之誠實守信義務」等行為情事，以109年3月13日存證信函對原告記一大過及一小過，當屬合理。

⑷對於被告公司而言，具有商業價值的資訊之安全管理極為重要，工作規則明確禁止員工攜出，是被告前開指示及要求均有其合理考量，且具體清晰，並非針對前案訴訟之報復行為，且原告既然將公司內部資料儲存於其私人設備內，被告公司要求原告有義務將該設備內資料刪除並在被告公司可接受之方式下完成確認，應屬合理，不論是將下載檔案做成清單、在被告公司人員見證下刪除均非難事，原告屢屢解讀成被告公司為不合理指示，造成被告公司內部管理上困難，原告一再以其私人理由拒絕配合被告公司之管理，也造成被告公司資安上之疑慮一直無法徹底釐清，是以被告係為維護其正當利益，並非權利濫用，且期間亦給予原告多次機會，亦無違反比例原則，原告請求確認前述懲戒紀錄無效及請求塗銷人事考核紀錄上中前項記大過三次及記小過三次，均為無理由。

㈢、被告於109年3月18日終止契約合法：

1.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作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是否符合「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。（最高法院105年

台上字第1894號民事判決參照）。

2.原告將被告公司內部具有商業價值之檔案資料藉由雲端傳輸至系爭NAS 裝置內，則系爭NAS 裝置有無提供最基本之密碼保護？該外部裝置是否連結家中電腦、智慧型手機、平板、筆記型電腦等？若有，則該等電腦、智慧型手機、平板、筆記型電腦究竟安裝哪些應用程式用以存取該設備？有可能因家用網路中各種應用程式與裝置之資安弱點，若原告或其他使用者得以在這些裝置上安裝被告未核准之應用程式來存取該裝置內容，顯然會對被告該等檔案資料帶來進一步外洩之風險。況且，被告公司從原告提出之檔案名稱、種類、內容清單，再由公司同仁見證下，確認拷貝檔案已經刪除，為可行之驗證方式，已如前述，又如前所述，倘若日後發現資料外流，亦可釐清與原告有無關連，但倘係因原告欺瞞被告公司，而導致被告公司無法即時為任何補救措施，則被告公司亦有依據得以主張。被告基於企業資安風險管控，依此再三要求原告具體交待外傳檔案資料內容進行調查，並將設備帶來公司由主管或嗣後指定之人員見證下刪除，評估及試圖降低因此所可能發生之威脅，自屬合理且有必要。則原告經被告一再定期催告仍拒絕服從指揮監督之事實，業如前述，且經再三溝通後，原告既已清楚知道被告所為要求，原告即應服從而將其所稱之系爭NAS 裝置帶來公司並在公司指派人員監視下刪除，或者是刪除後亦得由攜帶至公司由同仁確認，但原告以被告指示不具體、不合理、再以各項理由包括太重、不方便、私人所有物品、之後再以手機連線即可，仍不願意將系爭NAS 帶至公司，足認原告違反工作規則之具體事項，係嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，且足以對雇主所營事業內部秩序紀錄之維護及商業競爭力造成相當之危險，兩造勞雇間之信賴關係已生破綻，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，則被告本件終止兩造間勞動契約，實已符合解僱最後手段性原則。是被告於109 年3 月18日依勞基法第12條第1 項第4 款所定「違反勞

動契約或工作規則，情節重大者」，及被告工作規則第44條第17款「一年內違反本公司紀律受懲戒處分，累積滿三大過而無獎勵可抵銷且具法定事由者」，於109 年3 月18日以汐止郵局第10956號存證信函終止契約，應為合法有效。是原告請求確認僱傭關存在，為無理由。

3.因兩造間契約於109 年3 月18日送達給原告而發生效力，是原告請求109 年3 月17日、18日之薪資及提撥退休金為有理由：

⑴109 年3 月17日以後部分，原告主張應調薪3.7 %為18萬6,864 元，被告並未爭執，故原告請求被告於109 年3 月17日至18日之薪資為有理由。原告任職期間之全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分）均係由被告支出，可認原告主張兩造勞動契約約定被告應給付原告及其眷屬之全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分），應為薪資一部分，且被告並未爭執。由於契約於109 年3 月18日方終止，是原告請求被告給付17日、18日之其與眷屬全民健康保險費（包含雇主應負擔及員工自負額部分），即屬有據。計算式：日薪（186,864＋1,424）÷ 30＝6,276，6,276× 2 ＝12,552，其請求109年3月19日之後之薪資、健保費，則屬無據。

⑵原告另依勞退條例第6 條第1 項、第14條規定，請求被告自10 9年3 月17日起按月提撥勞退金9,000 元。按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；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 項分別定有明文。查原告月薪109 年3 月17日起為18萬8,288 元，已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表，其月提繳工資為150,000 元，原告請求被告提繳109 年3 月17日、18日部分之勞退金600 元，自應准許（計算式：9, 000 ÷ 30× 2 ＝600 ）。其請求109 年3 月19日之後提撥勞退金，即屬無據。

五、原告起訴請求㈠確認被告於109年2月7日以存證信函為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分；於3月2日以存證信函109283號為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分；及被告於109年3月13日以存證信函為懲戒通知，通知被告對原告作成記一大過、記一小過之懲戒處分，均無效。㈡被告應塗銷原告人事考核紀錄上中前項記大過三次及記小過三次之記錄，均無理由。又被告於109年3月18日終止契約有效，是原告請求109年3月17日、18日之薪資1萬2,552元暨自109年3月26日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，及提撥勞退金600元至其個人專戶內，則有理由，應予准許。另請求㈢確認原告與被告僱傭關係存在。㈣被告應自109年3月19日至原告復職日止，按月於當月25日給付原告18萬8,288元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈤被告應自109年3月19日起至原告復職日止，按月提繳9,000元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁贅述。

七、原告勝訴有關金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，並酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行。

八、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　16　　日

勞動法庭法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　26　　日

書記官　蘇俊憲