

臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞訴字第10號

原告 李為成
訴訟代理人 任秀妍律師
複代理人 陳美惠律師
被告 臺灣福吉米股份有限公司
法定代理人 鈴木勝弘
訴訟代理人 洪維德律師
劉志鵬律師
陳文靜律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年4月29日辯論終結，判決如下：

主 文
原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；原告於判決確定前，得撤回訴之一部或全部；訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起10日內未提出異議者，視為同意撤回，民事訴訟法第255條第1項第3款、第262條第1項本文、第4項分別定有明文。經查，本件原告起訴時聲明請求：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)2,926,646元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應開立非自願離職之服務證明書予原告；(三)被告應返還如附圖一(見本院106年度竹司勞調字第63號卷【下稱調解卷】第11頁)所示之獎牌2面予原告；(四)第1項之請求，願供擔保請准宣告假執行。嗣於訴訟進行中，原告先於民國107年4月17日具狀擴張其上開第1項之聲明為：被告應給付原告3,733,456元，其中2,926,646元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘806,900元自追加狀

送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第29頁）；又因被告業於107年4月30日言詞辯論期日當庭交付獎牌2面予原告，原告乃撤回上開聲明第3項（見本院卷一第36頁）。核原告撤回訴訟之一部者，被告於期日到場而未為同意與否之表示，迄今已逾10日而未提出異議，應視為同意撤回；又變更聲明者，係屬單純擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，於法均無不合，自應准許。另原告於其103年3月20日提出之綜合辯論意旨狀之訴之聲明中，固未列上開第2項關於被告應開立非自願離職證明書之請求，惟訴之撤回應以意思表示向法院為之，原告既未曾有撤回之意思表示，應認為僅係漏未記載，不生撤回一部訴訟之效力，本院仍應就此項聲明為裁判，附此敘明。

貳、實體方面

一、原告部分：

(一)、訴之聲明：

- 1.被告應給付原告3,733,456元，其中2,926,646元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，其餘806,900元自追加狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 2.被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。
- 3.第1項之請求，願供擔保請准宣告假執行。

(二)、陳述：

- 1.原告於94年9月1日起任職於被告公司，並於101年4月起擔任協理一職。迄106年9月13日，被告公司總經理未附任何理由即告知原告降職為副協理或接受公司資遣2種選擇，原告要求請假3日考慮後再答覆。嗣原告於同年月19日表達願接受離職金並合意終止雙方勞動契約，豈料被告竟片面宣布因原告違反公司規定而應接受調查、留職停薪，並命原告繳回配用電腦、門禁卡及私人手機；同年10月11日即以原告擅將公司機密資訊重製攜出，違反公司規章為由，對原告作出解僱懲處，並自「106年10月12日起終止兩造間勞動契約」。原告於106年10月17日向被告提出異議，雖經被告於同

01 年月25日召開獎懲委員會，仍於106年10月26日通知原告維
02 持原解僱處分。

03 2.原告任職期間僅上過1次被告舉辦之營業秘密法訓練課程，
04 課中僅提及不得將公司機密洩漏他人、不得將公司機密帶至
05 其他公司使用，並未要求員工停止備份持有之公務筆電，而
06 保密協定則係上完課後被告公司要求員工簽名後才能回家，
07 並無給原告充分研讀時間，亦未留副本予原告，原告無從知
08 悉該份文件之詳細內容。又被告公司之祕密資訊管理辦法僅
09 係供日本總公司稽核使用，並非公開文件，亦無列印手冊發
10 放，一般員工並不清楚內容為何。

11 3.原告任職被告公司工程、研發及產品支援部協理，係研發部
12 經理之直屬上級長官，自有研發部伺服器之瀏覽及存取權限
13 ，毋須向研發部經理取得許可，另被告依員工等級，開放公
14 司內伺服器之讀取或儲存權限，故非原告可讀取或下載之資
15 料，原告自無有載取之權限，如原告可讀取或下載該資料，
16 表示原告即為被授權人，甚至研發部經理曾向原告表示可自
17 行去公用伺服器找尋需要檔案，毋須一一向他索取，原告實
18 際上係有知會並取得研發部經理之許可，亦從未因存取公司
19 伺服器資料至公務筆電受到懲戒。原告於106年5月18日大
20 量下載研發資料至公務筆電，係須自行研讀與研發相關之資
21 料，試圖加以應用並提升部門員工能力、加強對研發部門之
22 監管，以確保研發工作順利進行。且當時無人約談原告並詢
23 問動機，資訊部門也未告知原告該行為不妥，或警告原告日
24 後不可再下載與近期研發活動無關資料等舉動，足證被告係
25 允許原告之下載行為。

26 4.被告從未告知不得將公務筆電內資料備份至私人行動硬碟，
27 亦無提供公用行動硬碟供員工備份。且被告公司資訊部門亦
28 鼓勵員工備份資料至私人硬碟中，被告係自107年6月後才
29 強制要求員工以備份軟體進行備份，故原告於106年9月12
30 日以私人外接硬碟備份公務電腦係公司要求之行為。另原告
31 第1次使用供被告檢查之外接硬碟時間係106年10月2日，

可見該硬碟與原告106年5月18日及同年9月12日大量下載公司資料並備份至外接硬碟中無關。

5.原告係因遭被告資遣後公務筆電必須繳回，因而購置私人筆電備用，並將公務筆電中公務及私人資料予以分割。嗣106年10月2日獎懲委員會後，被告派2員至原告居住之社區檢查原告新購買之私人筆電及備份硬碟，過程被告並未要求過程須攝影或錄音一事，僅要求拍攝原告私人筆電序號及銷毀之硬碟。而原告銷毀硬碟係消除被告對硬碟資料遭刪除也可經由技術還原之疑慮。被告公司員工未於原告私人設備上找到原告下載之資料，可知原告並無在離職後散佈或利用該些資料之意圖。

6.被告於106年10月12日不法解僱原告，是原告之1個月平均工資應為435,637元（計算式：【106年9月薪資312,738元+106年8月薪資310,480元+106年7月薪資314,665元+106年6月薪資309,507元+106年夏季獎金736,897元+106年5月薪資313,695元+106年4月薪資315,843元】÷6=435,637元）。而原告任職於被告公司12年，核被告應給付原告以6個月並均工資計算之資遣費2,316,825元（計算式：435,637×6=2,613,825）及30日之預告期間工資312,821元（計算式：【前開106年4-9月薪資2,613,825元-106年夏季獎金736,897元】÷6=312,821元），合計2,926,646元。另兩造簽定之僱傭契約約定被告應於1月及7月份發放獎金，其後被告將發放獎金之日期改為每年6月及12月，原告本可於106年12月領取上開獎金，詎被告以前揭手段稱原告違反勞動基準法【下稱勞基法】解僱原告，使原告無法領取上開獎金，屬民法第101條第1項規定以不正當行為阻止條件成就，應視為條件已成就，原告自有權領取106年12月發放之獎金806,900元【計算式：（基本薪190,542元+伙食津貼1,800元+主管津貼20,000元）×3.8=806,900元】，故被告應給付原告3,733,546元。爰依勞基法第16條、第17條及兩造勞動契約第6條第3項規

01 定，提起本件訴訟。

02 二、被告部分：

03 (一)、訴之聲明：

04 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

05 2.如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

06 (二)、陳述：

07 1.被告於106年9月15日檢閱公司伺服器存取紀錄時，發現原
08 告分別於106年5月18日及同年9月12日大量存取伺服器之
09 檔案，依原告之職務，其中許多檔案目前根本不需要，且原
10 告在職期間，大量下載機密資訊僅有上開期日2次，總經理
11 乃於同年9月19日據上情事告知原告自即日起停職接受內部
12 調查，惟停職期間公司仍將繼續給付薪資，並請原告繳回公
13 務電腦、手機及簽署協議書，承諾除繳回公務相關設備外，
14 並未將任何公務資料以任何形式複製儲存至其他外接式儲存
15 媒體。惟於106年10月2日召開獎懲會議時，原告始自承有
16 將檔案重製至私人外接式硬碟及新購之筆電，惟稱均已將公
17 務資料刪除。

18 2.被告曾對員工進行有關營業秘密法之在職訓練，並要求每位
19 員工簽屬保密協定，上開訓練及協定原告均有參加及簽署。
20 查被告設定研發秘密資訊管理者時係以實際帶領研發團隊而
21 深知所有研發秘密資訊之技術人員來擔任管理者，非以組織
22 內位階來設定管理者，即便是被告公司總經理，亦無攜出研
23 發秘密資訊之許可裁決權限。而員工如需將秘密資訊向第三
24 人或對外揭露、發表時，需填具專用申請書，以提出申請、
25 接受審核、完成簽核程序。而原告在職期間並非研發部經理
26 ，對於研發秘密資訊自然無管理權限，其攜出之秘密資訊包
27 含其業務上完全用不到之資訊，甚至包含被告最重要核心之
28 成分組成表。被告公司絕無可能允許任何員工或管理階層人
29 員未經申請、不知會任何人即攜出重要秘密資訊。

30 3.查原告於106年5月18日下載8,094筆資料中，有8,093筆
31 與被告公司研發資訊相關，僅1筆與研發資訊無關；106年

9月12日下載9,436筆資料中，有多達9,419筆檔案屬被告公司研發資料夾，僅17筆非屬研發資料夾，對比原告過去3年間存取伺服器之檔案，平均每日存取伺服器檔案數量僅44.4個，其中平均有18個檔案屬研發資料夾、26.5個檔案屬非研發資料夾，可知原告固為研發部門之協理，然其近3年平均每日自研發資料夾存取的檔案數量僅1.1個，由是觀之，原告自被告公司大量重製被告及被告客戶之機密資訊之目的，顯非出於日常執行業務之需，係於總經理告知其表現不佳，為離職後私自利用之目的，擅自伺服器大量下載被告之機密資料至公務電腦甚至私人設備。

4. 被告除有提供軟體供所有同仁備份工作檔案外，更早於104年12月28日即已告知原告備份軟體之帳號密碼，供原告登入使用，並提供軟體安裝及設定教學之參考手冊，是被告固鼓勵員工定期備份公務電腦之資料，然此前提係使用公司提供之備份軟體將公務資料備份至伺服器，公司資訊部門固說明得備份至個人硬碟之情形僅屬重新安裝系統或更換電腦作業中一次性備份資料，且該個人硬碟係指被告公司提供備份公務資料用之硬碟，非屬私人硬碟，故資訊部門所稱之個人設備或資料，均非屬私人設備或資料。

5. 嗣106年10月2日獎懲會議，被告經原告同意派2員陪同原告返家確認私人硬碟及私人筆電之機密資訊是否均已刪除，並請求原告提供上開硬碟及筆電以供調查。然原告拒絕讓被告公司人員進入其家中及操作其設備，亦拒絕將相互確認之完整過程以拍攝或錄音方式存證，僅願意由原告自行操作方事演示予被告公司人員觀看，仍發現其私人筆電中存有被告公司之機密檔案。綜上，原告之公務及私人電腦、私人硬碟均存有被告公司機密資料，詎原告最終竟以私人硬碟中資料刪除後仍可能回復為由，自行破壞其私人硬碟，至於其私人電腦則未為相同之處理，最終原告僅同意被告公司人員拍攝其私人電腦之序號及型號，被告質疑原告上開作法係為湮滅證據。

01 6.末查原告自106年4月至106年9月間，其每個月薪資為21
02 2,342元（計算式：基本薪190,542元＋伙食津貼1,800元
03 ＋職位津貼20,000元＝212,342元），故其離職前6個月薪
04 資即為212,342元，非其所稱之435,637元，另原告薪資明
05 細中，除上開項目外，其餘汽車補助金、差旅費、銷售獎金
06 、通勤津貼、固定獎金、變動獎金及未休特休折現，並不具
07 有勞務對價性及經常性，應非屬勞基法第2條第3款之工資
08 。基此，倘認原告主張為有理由，依勞工退休條例第12條規
09 定計算之金額應為1,486,394元（計算式：資遣費212,342
10 元×6個月＋預告工資212,342元÷30×30＝1,486,394元
11 ）。

12 7.綜上所述，然原告基於私人利用之目的，大量複製被告公司
13 機密資料至私人設備、攜出公司之行為，顯已嚴重違反原告
14 聘僱契約第13條第1款約定及被告公司前述機密資訊管理辦
15 法之相關規定情節重大，被告乃於106年10月12日因原告違
16 反被告公司工作規則第20條第6項及勞基法第12條第1項第
17 4款規定終止與原告間之勞動契約。

18 三、本件不爭執事項：

19 (一)、原告於94年9月1日起任職於被告公司，並於101年4月起
20 至離職時擔任「技術應用部」協理、兼任「研發部」及「產
21 品支援部」協理職務。106年9月12日人事經理李婉玲以被
22 證6電子郵件通知原告翌日（13日）開會，會議當日被告公
23 司總經理堀和伸告知原告須降職為副協理或終止勞動契約，
24 原告要求考慮後再作答覆。被告於會議後106年9月15日檢
25 閱公司伺服器存取紀錄，發現原告分別曾於同年5月18日及
26 同年9月12日下載存取公司伺服器中之8,094個及9,436個
27 檔案（9月12日所複製之檔案名稱詳如被證29所示）至公務
28 電腦，嗣於同年9月19日以原告違反公司機密資訊管理辦法
29 之相關規定為由，要求原告停職留薪接受調查，兩造並簽署
30 被證8協議書。被告於106年10月2日召開獎懲會議後，於
31 同年9月11日基於上開事由對原告予以解僱懲處，並於翌日即

- 01 106 年10月12日起終止兩造間勞動契約，雖經原告向被告提出異議，被告仍於106 年10月26日維持解僱處分。
- 02
- 03 (二)、被告公司「秘密資訊管理辦法」第1 版係於103 年1 月9 日
- 04 公告於公司內部公告系統，並將規定全文上傳至被告公司內
- 05 部網頁，而被證4 所示管理辦法暨其附表5 之「秘密資訊管
- 06 理方法一覽表」係於104 年4 月1 日起施行之第2 版，且該
- 07 管理辦法檔案資訊顯示「Last Modified by李為成」（即最
- 08 後曾經原告修訂，被證24）；而被告公司亦於103 年1 月15
- 09 日及16日舉辦秘密資訊管理辦法說明會，且提前一周將保密切結書上傳至公司網頁供員工閱覽，原告為1 月16日場次參加人員之一，並已簽署被證3 之保密切結書。另被告公司制定有被證30之工作規則、被證37之情報處理系統管理運用辦法、被證44之職務權限規章暨被證45之權限一覽表、被證46之簽呈管理辦法。
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14
- 15 (三)、被告公司資訊部門於103 年6 月4 日寄送原證12電子郵件通知需對電腦硬碟進行加密作業，請全體員工備份檔案至個人隨身碟或外接式硬碟；104 年12月25日寄發被證18電子郵件通知全體員工使用備份軟體備份檔案；104 年12月28日寄發被證19電子郵件通知原告使用備份軟體之帳號密碼及使用手冊；106 年1 月23日因需測試電腦而寄送原證13電子郵件請原告使用備份軟體或外接儲存裝置備份資料；原告於106 年3 月9 日簽收安裝上開備份軟體之公務電腦；107 年6 月15 日寄送原證14電子郵件通知被告全體員工備份軟體係之後唯一提供之備份方式；107 年7 月17日以原證16電子郵件告知已完成儲存裝置採買，請全體員工協助刪除儲存於非公司提供之裝置之公務資料。
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- 26
- 27 (四)、被告於106 年9 月19日要求原告交回其公務電腦、門禁卡及手機，嗣於同年10月2 日獎懲委員會會議後，被告公司指派資訊課王志銘經理及會計部門張若青副協理2 人，隨同原告返回其住處檢查有無存取被告公司機密資料至其私人電腦及硬碟，乃於原告住家大樓接待室由原告操作檢索有無原證8
- 28
- 29
- 30
- 31

01 所示關鍵字之檔案，上開被告公司派遣之2人則在旁觀看，
02 嗣原告以遭刪除之資料尚得回復為由，逕自將其私人硬碟破
03 壞。

04 (五)、被證40所示鑒真數位有限公司之鑒真數位鑑識實驗室數位鑑
05 識報告【下稱鑒真公司鑑識報告】之形式真正。

06 四、得心證之理由：

07 本件原告主張其於106年5月18日及9月12日自被告公司伺
08 服器下載檔案資料，並重製於私人所有行動硬碟與筆記型電
09 腦之行為，並未違反兩造間之勞動契約或工作規則，被告依
10 勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契約，為不合法，
11 被告應給付資遣費及開立非自願離職之服務證明書予原告等
12 情，為被告否認，並以前詞置辯。是兩造爭執事項為：(一)被
13 告以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為由，不經預告
14 終止兩造間勞動契約，是否合法？(二)原告請求被告給付預告
15 期間工資及資遣費合計3,733,456元，有無理由？(三)原告請
16 求被告開立非自願離職之服務證明書，有無理由？茲分述如
17 下。

18 (一)、被告以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞基
19 法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，係屬合法。

20 1.查本件原告於訴訟中曾主張兩造至遲於106年9月19日會議
21 時，已達成終止勞動契約並由被告給付離職金之合意，被告
22 自不得嗣後改稱原告有違反工作規則之情事而應予以解僱等
23 語。惟查，兩造既於106年9月19日會議中簽立停職留薪協
24 議書，同意原告自當日起至被告公司調查終止通知調查結果
25 前停職，無須提供勞務，但仍享有正常之薪資待遇及員工福
26 利，顯然雙方並未達成終止勞動契約及離職金給付之合意；
27 且兩造在訴訟程序中，亦未再就此有何攻防或舉證，故原告
28 此部分之主張，顯無理由，合先敘明。

29 2.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超
30 過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本
31 以有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事

項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則，勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，並當然成為僱傭契約內容之一部，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院96年度台上字第1360號、95年度台上字第2465號民事判決可資參照）。又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。經查，本件被告公司於102年3月6日制定「工作規則」，該工作規則之條款並無違反法律強制規定之情事，且於同年4月29日公開揭示予員工周知，並舉辦說明會，原告亦有參加該說明會，同時印製紙本發放給包含原告在內之員工，且原告並未爭執其不知悉該工作規則之存在，而原告知悉前開工作規則後，亦未曾對於該工作規則表示異議，並繼續為被告提供勞務；被告公司再於103年1月7日制定秘密資訊管理辦法，於同年月9日公告，復舉辦2場次之營業秘密法在職訓練課程說明其內容，且將保密切結書事先上傳公司網頁供員工閱覽，上開課程講義公告於公司內部網站以利員工隨時參看，又於105年3月31日制定「情報處理系統管理運用辦法」，並於同年4月7日公告之，而原告在本爭議事件發生之前，均未曾否定該等規範之存在或質疑保密切結書之效力，且參與秘密資訊管理辦法附件5「秘密資訊管理方法一覽表」之最後修訂，對該等規定之內容亦未有任何異議，持續為被告提供勞務，上情業據被告提供相關規定、公司內部公告網頁、電子郵件及說明會之會議紀錄等件附卷可稽（見本院卷二第156頁以下、卷三第43至47頁；調解卷第90至100頁、卷一第313至316頁；卷二第

260 至 267 頁)。是以，揆諸前開說明，應認被告所制訂之前揭工作規則、秘密資訊管理辦法暨其附件 5「秘密資訊管理方法一覽表」，當然成為兩造間僱傭契約內容之一部，自有拘束兩造之效力。

2. 次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，勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款定有明文。而勞動基準法上開規定具強制性質，其目的兼有保障勞工、限制雇主解僱之權限，是雇主不得以勞動契約之約定而擴張其解僱權限，亦不得藉由工作規則擴張其權限。準此，若勞動契約約定或工作規則規定雇主在特定情形，得解僱勞工，該約定或規定應僅限於勞動基準法所定範圍內有效，而關於「情節重大」之認定，非屬雇主之裁量權，而應依勞動基準法第 12 條第 1 項第 4 款規定，依客觀情事審認之。所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是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、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準，且不以發生重大損失為要件。蓋不可能在發生具體危險時，始思補救措施，故有無發生重大損失與是否情節重大，應屬二事（最高法院 95 年度台上字第 2465 號、97 年度台上字第 825 號、97 年度台上字第 2624 號民事判決意旨可資參照）。

3. 經查：

(1)、「員工等需秘密地保守秘密資訊，除了遵守下列各事項，同時關於該等秘密情報，不得做出破壞、不正當的電腦操作、盜聽、改竄、不正當行為等」、「若無『秘密資訊管

理方法一覽表』（附表5）中所規定具有攜出許可裁決權限者之允許，不得攜出公司」、「員工等在保管、保存包含秘密資訊的文書或數據時，必須遵守『秘密資訊管理方法一覽表』（附表5）所規定，由該部、課之管理方法，並致力於防止該秘密資訊之洩漏、遺失」、「有下列各款情事之一者，公司得不經預告終止與員工之僱傭關係：…。6.違反勞動契約或工作規則，情節重大者。下列情形，經依個案具體事實考核認定屬實，且情節重大者，適用本款規定：B.犯下偷竊或侵占公司金錢物品等違法行為，其情節重大者」，分別為被告公司之秘密資訊管理辦法第3.1.1條、第3.1.1.1條、第3.2.1條及工作規則第20條第1項第6款第B目所明定。又原告於103年1月16日營業秘密法在職訓練課程後簽署保密切結書，承諾「在職期間及其後，直接或間接知悉或可得而知之本公司（即被告）相關秘密且符合下列各款之一的資訊（以下簡稱「秘密資訊」），不為本公司相關業務以外之使用，未經本公司之許可，不攜出本公司，不公開、不洩漏，不提供予第三人使用。…②有關本公司產品（含試作品）成分及組成之資訊③有關本公司產品（含試作品）之製造及檢查的方法、條件或設備之資訊④有關本公司產品（含試作品）成本之資訊…」。

然而，原告分別於106年5月18日及同年9月12日自公司伺服器【下載】8,094個及9,436個檔案至被告公司所配發之公務筆記型電腦中，已為兩造所不爭執，且經被告於106年9月21日將原告持有之公務筆電送請資安公司即鑒真公司進行數位鑑識，於分析程序中記載：「4.使用EnCase檢視2017年9月12日下午5點以後（王經理提供File Server記錄之log檔顯示大量複製之時間）有時間屬性變動之檔案，可見證物EZ000000000-NB01-SSD01（按即原告公務筆電硬碟）內有存在與所提供之秘密檔案（按即被證29所示內容）相同檔名之資料，因檔案數量眾多，比對檢視其中一筆檔案之建立時間（File Created

Time) 及屬性更改時間 (Entry Modified Time) 均為2017年9月12日下午5點35分35秒，與File Server Log 檔中記錄同一檔案存取時間一致」、「5.使用EnCase檢視證物編號EZ0000000000-NB01-SSD01 內部是否有儲存『Formulation Information』之公司秘密資料夾，可見位於C:\Users\wilson.lee\Documents\李為成\Documents\my files\X files路徑下有一『06_Formulation information』資料夾，其建立時間為2017年5月18日上午10點28分06秒」等語（見本院卷二第423、424頁），堪認在106年9月21日下午約5點30分左右，原告有存取被告File Server上之文件，並將之下載至原告持有之公務筆電硬碟，且5月18日下載之秘密資訊，包含資料夾名稱「Formulation Information」之被告公司產品配方資訊。復據上開鑑識報告分析程序所載：「7.使用專業鑑識軟體Magnet AXIOM以分析其開啟檔案記錄之機碼 (Jumplists) 顯示，確認為有使用外接式儲存裝置路徑開啟秘密檔案，且資料夾分別命名為『Backup 00000000』以及『Backup 00000000』，…，圖6-3為成本相關excel文件於外接式儲存裝置（其Volume Serial Number為9034A97E）開啟之痕跡，於本機（即原告公務筆電硬碟）亦於相同之資料夾結構下儲存該檔案…」、「8.使用AXIOM分析其開啟檔案痕跡之機碼 (Link Files) 顯示在2017年9月12日晚上9點以後有多筆文件於外接式儲存裝置（其Volume Serial Number為9034A97E）開啟之紀錄」等語，並於分析結論確認「在2017年9月12日下午5點到晚上10點之間有一”Philips”之外接式儲存裝置（VID & PID 為0000 0000，序號為57442D0000000Z000000000000）插入，在該時間點有多筆公司機密文件在外接式儲存裝置被開啟之紀錄（文件存在之磁碟分區Volume Serial Number為9034A97E）」（見本院卷二第426、428及435頁），亦證原告在下載被告公司伺服器上之檔案至公務筆電後，再分別於同日將該等檔案【複製】到其

私人所有之外接式儲存設備中甚明。而針對上開鑑識報告，原告雖質疑被告公司送交鑒真公司鑑識之電腦是否即為原告離職前所使用之系爭公務筆電云云，經核被告所提被證20所示資訊設備標準驗收事項（即原告領取系爭公務筆電之簽收單）所載之名稱（HostName）為「tw-n-0000000」，而鑒真公司於106年9月25日所出具被證39初步鑑識報告各筆鑑識結果之Target NetBIOS Name所示，被鑑識標的電腦名稱亦為tw-n-0000000；又上開初步鑑識報告之證物編號（Evidence number）與被證40鑑識報告第24頁所示證物編號，亦屬相同，為EZ0000000000-NB01-SSD01.E01；再由被證40鑑識報告第11至13頁之數位證物資料表（另於被證49揭示其內容）可知被鑑識證物序號係PC-0JJ51K17/01，資產編號係MA00000000（見該報告第12頁照片所示系爭筆電背面黏貼之標籤），此財產之保管人即為原告，亦據被告提出公司資產管理系統列印資料附卷為證（見本院卷三第42頁），由上可知，被告公司委託鑒真公司進行鑑識之標的確為系爭公務筆電，應屬無誤。從而，原告確實有將被告公司伺服器內應秘密之資訊【下載】至系爭公務筆電，並將相同資訊【複製】於私人所有之儲存設備之行為，而此行為係屬違反上開被告公司所制定之秘密資訊管理辦法、工作規則及原告簽署之保密切結書之規定，洵堪認定。

- (2)、原告於106年9月12日自伺服器下載之檔案為其之前於同年5月18日下載檔案之更新，其檔案名稱業據被告提出如被證29所示，及各該檔案原始存放於伺服器之資料夾名稱亦整理如被證7-2表格「T-欄位」所示，為原告所不否認，被告並稱其中「研發樣品之研磨液組成資訊」（Slurry formulation information of R&D samples）、「研磨液製造成本計算表」（Slurry manufacturing cost calculation sheet）與「客戶簡報資料」（Presentation material for customer）三者屬公司極為重要資料夾，原

告均有下載及複製；由於公司研發單位在儲存資料時，係依照客戶別、專案代號、特殊材料、檔案類型、功能別等，建立相對應之路徑或檔名，因此，自檔案路徑或全名稱，即可得知係被告公司之秘密資訊（如客戶名稱、特殊材料、檔案類型等），是參諸被證29中被告揭露之部分檔案路徑名稱，包含「Formulation information」、「開發品 SDS」、「成本」等關鍵字，可徵原告所下載至公務筆電、並複製至私人設備之該些檔案乃涉及被告公司產品配方、成本、開發資料，實已涉及被告公司之秘密資訊。被告再舉「研磨液產品（PL6133）之成本表」及「成份組成表」檔案（即分別為被證41及被證42）之例，說明原告下載並複製至私人設備之資料，確屬被告公司極秘密之資訊；經查被證41所示內容包含研磨液用料之具體名稱、用量、比重、濃度，特定供應商所供應之特定材料名稱，使用該研磨液產品之客戶名稱、製造成本、勞動力成本及研磨液產品細部成本明細（如原物料採購單價、人工作業時間、製程時間及所需檢測時間）等詳細資訊，參照秘密資訊管理辦法附表5，係屬於第10類之「DR後之成本表」，資訊管理者僅得向特定人（PS及製造）揭露，儲存位置限於公司伺服器及有資訊安全管控之個人電腦；被證42則記載被告公司研發產品之全部可用原料之清單及其效果、功用，包含之資訊有原料具體名稱及其特定供應商名稱、原料之特性與效果、原料對應到各結構層材料之配對特性、效果與表現等，屬秘密資訊管理辦法附表5第20類之「成份組成表」，資訊管理者應不得向任何人揭露，儲存位置更僅限於公司伺服器，未經裁決權限者許可，不得以任何方式攜出伺服器以外地方，實足認為研磨液成本表及成份組成表涉及被告公司之營業秘密而有保密之必要。原告固辯稱被證42只是單純的環安報告，與被告所述之成份無關云云；惟被告否認之，且觀其內容包含「化學品編號」、「製品名」、「Grage」、「Vendor」（供應商）、「Func

tion」、「Abrasive (磨料) - Colloidal silica (矽酸膠) / Alumina (礬土)」及「Oxide (氧化)」、「Si N (氧化矽)」、「Si (矽)」、「W (鎢)」等之Inhibitor (抑制)或Enhancer (強化)等資訊，而原告未能就僅係單純環安報告乙事提出令人信實之說明，故無從逕認被證42所示檔案與被告公司產品之成份毫無關係。佐以被告公司係以生產半導體製程用研磨材料為業，其晶圓片研磨液全球市佔率約90%，同為半導體研磨液全球第三大供應商，有行政院國家發展委員會「經濟動能推動方案」於101年10月26日發布之新聞稿在卷為憑，而成功開發研磨液產品，須累積相當經驗與過程，耗費相當時日與研發成本，不斷依據客戶之特殊需要，測試各種原料後方能調配出符合客戶所需之產品，乃被告公司長年智慧財產之結晶，故如客戶資料、研磨液配方、成本、定價等均為被告公司應保密資訊；又如上開成本表及成份組成表，內含被告之特定客戶可能採用之結構層材料新設計之資訊、研發之細部成本明細、檢測項目等成果，顯非一般涉及該類資訊之人所知，一旦遭洩漏或被競爭對手所悉，即可在短時間內利用該檔案內容為商業競爭行為，不僅可減少其鉅額研發成本與時間，且造成被告完全喪失競爭能力，可謂公司秘密資訊中最為核心部分，顯屬具有高度經濟價值而極為秘密性之資訊，不言可喻。準此，被告公司既有制定、公告秘密資訊管理辦法，已如前述，及其附表5明定秘密資訊之內部揭露對象、管理方法、存取位置及攜出許可裁決權限，而原告下載及複製包括為特定客戶所研發之研磨液產品相關資訊之檔案，且落入附表5所定類別5之DR後之成本表及類別20之成份組成表範疇內，自難謂無保密之必要。

- (3)、原告主張其自103年11月11日起即陸續從公司伺服器下載資料，均未曾遭被告警示有違反公司任何規定，況且原告是因客戶抱怨公司產品價格過高，遵照總經理要求研究降

01 低成本方法之指示而下載資料等語。然被告始終堅稱公司
02 基於信任員工之立場，因此設置伺服器存取監控系統之目的
03 僅在紀錄伺服器之存取情形，針對異常存取之情形並無
04 自動警示功能，被告係在106年9月13日之會議後，總經理
05 方於9月15日指示資訊部經理確認原告之電腦使用流量
06 是否異常，經確認後，被告始知悉原告上開2次大量自伺
07 伺服器複製公司機密資訊而有嚴重違反秘密資訊管理辦法等
08 規定之行為，絕非被告早在106年5月間之前即知悉而仍
09 默許原告之下載行為等語，復無其他事實可證被告對於原
10 告早先之下載行為有意縱容，嗣後為達終止勞動契約之目的
11 而加以懲處情事。又關於原告所稱PL 6133產品報價問題，
12 由被告公司總經理於105年7月14日即以電子郵件回覆原告，
13 可知此事件距原告106年5月18日之大量下載行為，已相隔「10個月」
14 之久，原告據此為其下載目的，即非合理；原告再執FTN33產品
15 報價問題作為其106年9月12日大量下載行為之目的，然依被告
16 所分析原告下載之資料，有高達九成之資料均與公司近期研發
17 事項無關，僅9%與被告近期研發活動相關，況且原告當時之職
18 務為「技術應用部協理」及兼任「研發部與產品支援部協理」，
19 主要職責為化學機械研磨（Chemical Mechanical Polishing, CMP）
20 相關產品之技術應用、產品研發與新開發產品量產化相關業務
21 等，被告公司總經理亦已針對報價過高問題向原告表示會再與
22 同仁James聯繫、討論，則研究降低成本之方法本非原告份內之
23 工作，準此以觀，原告就其下載行為所執之理由，尚屬牽強，非
24 可信採。

- 25
26 (4)、原告主張其為R&D經理（即研發部經理）之直屬主管，應
27 有將包括成份組成表攜出之權限而毋庸再取得研發經理之
28 許可；被告公司多年來並未禁止、反而是鼓勵員工經常性以
29 私人硬碟備份公務電腦內資料等語，並提出原證12至原證16
30 （按原告之民事準備六狀將原證16誤標示為原證17）之
31 電子郵件為佐。惟查：

01 ①依被告公司之秘密資訊管理辦法第3.1.1.1及第3.2.1條
02 之規定，員工等在保管、保存包含秘密資訊的文書或數據
03 時，必須遵守『秘密資訊管理方法一覽表』（附表5）所
04 規定，由該部、課之管理方法；若無該管理辦法附表5中
05 所規定具有攜出許可裁決權限者之允許，不得將秘密資訊
06 攜出公司；再依附表5「攜出許可之裁決權限」欄所示，
07 幾乎均為「R&D經理」，此乃由於對研發機密資料最為熟
08 悉者係實際帶領團隊進行研發工作的研發部經理，所以被
09 告將研發部經理設定為該機密資訊的管理人，而非其上司
10 協理甚至總經理，為被告所自陳；換言之，任何員工均不
11 得在未經許可情形下將附表5所揭秘密資訊複製至私人設
12 備中，縱使為協理或總經理欲將機密資料攜出，依規定仍
13 必須先得到研發部經理的許可方得為之；況原告雖身兼被
14 告公司3部門之協理，就被告伺服器之機密資訊，尚且僅
15 部分具有讀取權限，更遑論把機密資訊複製到未有資訊安
16 全管控之非公務電腦等私人設備中，故被告未經研發經理
17 之許可將秘密資訊複製至私人行動硬碟中，已違反被告公
18 司秘密資訊管理辦法，要不因原告為研發經理之直屬上司
19 而有異。

20 ②次觀原證12由資訊部門於103年6月3日寄發給公司員工
21 之電子郵件，固有言及「備份方式：將檔案備份至個人隨
22 身碟或外接式硬碟」，但若綜覽全文並探究其目的，可知
23 係公司針對使用筆記型電腦之員工，為進行硬碟加密作業
24 而通知於事前備份資料，至於備份方式可將檔案備份至個
25 人隨身碟或外接式硬碟，但若需要網路儲存空間放資料，
26 亦可請資訊部門協助建立存放目錄等情，足認僅係為了避
27 免重新安裝系統以及硬碟加密的過程中發生資料喪失狀況
28 ，始建議員工可選擇以個人外接式硬碟或網路儲存方式「
29 一次性」備份資料，似無鼓勵員工「經常性」以個人儲存
30 設備作為工作檔案備份使用之意。至於原證13由資訊部門
31 於106年1月23日寄發之電子郵件，其情形亦與上述相仿

01 ，係針對已使用超過4年之個人電腦進行更換作業，並建
02 議選擇使用QNAP Qsync軟體或外接USB儲存設置備份工作
03 或個人資料，單純一次性目的之備份使用，並無鼓勵之意
04 。至於原證14及原證16，即資訊部門分別於107年6月15
05 日及同年7月17日寄予全體員工之電子郵件，其中所謂「
06 日後Qsync將是公司內部唯一提供給各位備份個人資料的
07 方式」與「提醒同仁：…協助刪除儲存於非公司提供之裝
08 置中的任何公務資料」，或係宣布Qsync為公司唯一備份
09 方式，並重申及提醒不要再以其他（例如公務用個人儲存
10 設備）之方式備份資料，若有則應予刪除；倘據此逕認被
11 告公司在斯時之前係允許、甚或鼓勵員工以Qsync以外設
12 備（包括外接式硬碟及隨身碟等）作為公務資訊儲存工具
13 ，似嫌速斷。又原證15乃被告公司員工王志銘所製作關於
14 勒索軟體之簡報資料，主要係宣導如何防範電腦設備曝露
15 在被勒索之風險下，且一旦遭侵入，所有與受害電腦相連
16 結之儲存設備內檔案均可能被加密，包括外接硬碟亦非安
17 全，故所強調者應是外接式儲存設備有無與受害電腦連結
18 ，而非其本身有較之Qsync軟體更高之安全性，原告以此
19 論證Qsync軟體之備份資料亦可能一併遭加密，僅能使用
20 未聯網之外接硬碟備份公務筆電才是最安全云云，恐有誤
21 解或斷章取義之嫌。

22 ③準此，原告上開主張之事實，既非可採，則其據而認為並
23 非擅自將公司秘密資訊複製攜出，故無違反工作規則與秘
24 密資訊管理規則等相關規定等情，即屬無據，應非可採。

25 (5)、被告公司以研發高科技半導體公司所需之研磨液為業，產
26 品相關之秘密資訊為被告之價值核心，而原告身為被告公
27 司協理，屬資深高階主管，更曾參與秘密資訊管理辦法附
28 表5之制訂及修訂，此由該被證24之該管理辦法檔案資訊
29 顯示「Last Modified by李為成」即明，與被告公司間自
30 應具有高度之信賴關係，然原告在相隔未滿4個月之內，
31 先後2次未經許可將大量被告公司之秘密資料自伺服器下

載至系爭公務筆電，再複製至私人設備，已違犯被告公司關於秘密資訊管理之相關規章，且從其下載及複製資料之數量、內容、時機觀之，應已構成情節重大之程度；又因原告於106年9月19日與被告公司簽署停職留薪協議書，於第6項「承諾已繳回任何公務相關之文件及設備，且並未將任何公務資料以任何形式複製儲存至其他外接式儲存媒體（包括但不限於USB、隨身硬碟、或燒錄為光碟等）」，嗣後卻在其私人外接式硬碟中發現數個未刪除與公司相關的檔案，且拒絕被告公司資訊經理王志銘將原告私人外接式硬碟封存之建議，執意予以毀壞，此情有王志銘於106年10月2日隨同原告檢視其私人外接式硬碟及筆記型電腦後，將過程紀錄報告予被告公司相關人員之電子郵件可憑（見本院卷一第323至328頁），且衡諸當時參與之王志銘並無法預知兩造間將有本件訴訟案件繫屬，且係在結束檢視返回公司後立即製作紀錄，故上開電子郵件所紀錄之內容應有相當可信程度，是由上述原告之違犯情節，顯已違反原告對被告之忠誠義務，且對兩造間勞動關係產生嚴重干擾，信賴關係已遭破壞，難期被告施以解僱以外懲處之可能。

4.從而，原告上開所為下載及複製被告公司秘密資訊之行為，既係係屬違反秘密資訊管理辦法、保密切結書及工作規則第20條第1項第6款等被告公司之勞動規章，則被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，即為有據，應屬合法。

(二)、原告請求被告給付3,733,456元，為無理由。

按依第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。承前所述，本件原告既因擅自下載、複製被告公司秘密資訊及未經許可攜出之事實，經被告認為違反勞動契約及相關工作規則，且屬情節重大，因而依「勞基法第12條第1項第4款」規定，自106年10月12日起終止兩造間勞動契約，經原告

異議後，被告仍維持原解僱之處分，於法並無違誤，則原告請求被告給付預告期間工資及資遣費，合計3,733,456元，參諸上開規定，即屬無據。

(三)、原告請求被告開立非自願離職之服務證明書，並無理由。

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；又就業保險法第11條第3項復規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」查本件兩造間之勞動契約既因勞基法第12條第1項第4款之規定而終止，業如前述，則原告之離職即與就業保險法所稱之「非自願離職」不相符合，故原告請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書，於法亦屬無據。

五、綜上所述，兩造間之勞動契約既經被告依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，且於106年10月12日發生效力，則原告請求被告依同法第16條及第17條之規定，給付預告期間工資與資遣費合計3,733,456元暨其利息，及依同法第19條之規定請求發給非自願離職之服務證明書等語，均無理由，應予駁回。又原告關於前開金錢給付部分假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告請求傳喚證人蔡雨霖、許玉羚及兩造其餘攻擊、防禦方法、所用之證據，經審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 5 月 31 日
勞 工 法 庭 法 官 彭 淑 苑

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 108 年 5 月 31 日
02 書記官 鄧雪怡