臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹勞簡字第17號

原　　告　孫孝毅
被　　告　識驊科技股份有限公司
法定代理人　張曾隆
訴訟代理人　鄧湘全律師
　　陳虹均律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109 年9 月22日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬捌仟玖佰肆拾柒元，及自民國一〇八年八月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用百分之四十三由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾伍萬捌仟玖佰肆拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國100 年5 月起任職於鴻海精密工業股份有限公司（下稱鴻海公司），並自100 年8 月起就長期派駐大陸，而於102 年7 月1 日起轉職至鴻海公司之子公司即被告公司（原任職鴻海公司之年資保留），擔任資訊工程師主管。

（二）因原告自100 年8 月起就長期派駐大陸，在被告公司使用之電腦，即供資訊管理部門使用作為備份被告公司傳輸資訊之電腦，直至105 年底，被告公司購置專門備份傳輸資訊之電腦（NAS 主機）後，原告在被告公司使用之電腦始不再作為備份傳輸資訊使用，而原告回國時，亦不敢更動其電腦內原有之保存資料，更未曾將該等保存資料下載、重製、攜出公司外之處所，嗣後約於106 年2 月間，其電腦發生中毒，重灌後電腦內原有之保存資料亦因格式化而

消失。

（三）未料，原告於106年3月14日遭被告公司以竊取公司機密為由解雇，被告公司並對原告提起民、刑事告訴。惟，原告並無被告公司指述之竊取公司機密之行為，被告公司主張之事乃係子虛烏有。又被告公司辯稱原告違反誠信廉潔暨智慧財產權約定書（下稱系爭約定書）第6.1至6.4條等語。然查，原告並未在任職期間或離職後將被告公司之機密資料，交予任何第三人，或洩漏予第三人，況論原告從未將被告公司機密資料帶離公司，且原告長期派駐大陸，在公司使用之電腦，係作為備份傳輸資料使用，在原告回國時，亦未更動其電腦內部原有之保存資料，更未將該等保存資料下載、重製、攜出公司外之處所。

（四）兩造因上述勞資糾紛，於106年3月23日到科技部新竹工業科技園區管理局調解，原告以被告公司無正當理由將原告開除，違反勞動契約損害原告權益為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，不經預告向被告公司表示終止勞動契約，請求被告公司給付資遣費。並請求如下：

1.被告公司應給付原告新臺幣（下同）314,595元之資遣費：查，原告自100年5月2日起任職於鴻海公司，原任職鴻海公司之年資保留，至106年3月14日被告公司解雇原告時，原告已工作5年11月，以月平均工資為53,171元計算之【計算式如下：（53,133＋53,179＋53,179＋53,179＋53,179＋53,179）÷6＝53,171）】，依勞基法第17條規定，原告得請求資遣費314,595元【計算式如下：53,171×（5＋11/12）＝314,595】。

2.被告應給付原告53,171元之預告期間工資：

查，至106年3月14日止，原告於被告公司任職已滿3年，而被告於106年3月14日未為預告通知而終止勞動契約，依勞基法第16條規定，自應給付原告30日預告期間薪資，又原告月薪為53,171元，折算1日為1,772元，故請求

被告給付53,171元預告期間工資。

（五）綜上，原告爰依勞動契約關係，請求被告給付資遣費314,595元、預告工資53,171元，共計367,766元。並於本院聲明：被告應給付原告367,766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、被告則以：

（一）原告於102年7月1日至106年3月14日任職於被告公司，擔任資訊工程師兼主管，並授予原告在職務上具有所有主機與系統之最高管理權限，負責管理帳號、密碼、設定權限。於106年2月7日，被告公司財務主管陳怡君檢視工作用電腦時，發現有人以未經授權帳號於異常時間登入伊電腦系統，經通報公司內部調查後，發現乃原告所為，而且原告對於異常登入之原因，說法可疑。為求慎重，被告委請「勤業仲信勤業眾信會計師事務所資安科技鑑識分析中心」（下稱勤業鑑識中心）就原告工作用之電腦及郵件伺服器硬碟進行數位鑑識（下稱系爭電腦），以檢視系爭電腦內檔案電磁紀錄。

（二）鑑識結果，勤業鑑識中心發現原告早於106年2月7日（即受調查當天）即重灌系爭電腦之系統，將系爭電腦內檔案清除，企圖規避調查，幸勤業鑑識中心以科學方式還原系爭電腦硬碟後，仍發現原告自行設定帳戶權限，使伊可進入伺服器網域，大量下載被告公司製程相關之電路設計圖、銷售客戶檔案、出貨數據、交易條件明細、原物料來源、規格製成參數、成本分析、財務、薪資、獎金、股務等營業上重要關鍵資料，以及進入被告公司其他員工個人電腦、郵件系統，存取其他公司同仁之私人台胞證、護照、主旨等個人資料，且相關檔案與其資訊管理工作根本無關。原告更曾將相關竊取檔案上傳至其私人使用之雲端硬碟，將公司機密資料外流。

（三）原告雖經臺灣新竹地方檢察署檢察官107年度偵字第5688號不起訴處分、臺灣高等檢察署智慧財產分署109年度上

聲議字第206號處分書駁回再議。惟刑事訴訟之嚴格證據法則及民事訴訟之優勢證據法則尚有差異，且勞工是否有違反勞動契約而合於勞基法第12條第1項第4款規定之終止事由，與勞工是否構成刑事罪責，構成要件及判斷標準各不相同，民事法院就此本應自為審認。縱使原告不構成刑事相關犯罪，惟原告受聘被告公司時，自願簽立系爭誠信約定書，為雙方工作契約內容之一部份，依據系爭誠信約定第6.1至6.4條，原告需遵守職務上相關規範，不得在任職期間取得、使用、洩漏機密資料。豈料，原告悖於職務，利用公司之信賴及授權，將被告公司之機密資料及其他高階主管之個人電腦本機內資訊，一一無故越權讀取，存檔，且擅自重製，甚至上傳至百度雲端，致使被告公司機密文件暴露在高度風險之中，顯有危害雇主之機密、競爭力、紀律維護之虞，原告行為已明顯違反雙方之保密約定及公司內部應受遵循之勞動準則，兩造間確難以期待彼此有勞雇間誠信基礎存在，是此，被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止雙方勞動契約，無須給付原告資遣費及預告工資等語。並聲明：1.駁回原告之訴。2.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、原告主張原告自100年5月起任職鴻海公司，並自100年8月起就長期派駐大陸，而於102年7月1日起轉職至鴻海公司之子公司即被告公司，原任職鴻海公司之年資保留，擔任資訊工程師主管。原告於106年3月14日遭被告公司以竊取公司機密為由解雇，原告於106年3月23日到科技部新竹工業科技園區管理局調解時，以被告公司無正當理由將原告開除，違反勞動契約損害原告權益為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，為兩造不爭執。是本件本院所應審究者為：（一）原告是否竊取被告公司機密？（二）關於原告是否違反雙方之保密約定及公司內部應受遵循之勞動準則？（三）原告是否得向被告請求資遣費？（四）原告是否得向被告請求預告工資？經查：

（一）關於原告是否竊取被告公司機密部分：

被告公司主張原告自行設定帳戶權限，使伊可進入伺服器網域以及其他員工個人電腦，大量存取公司機密檔案，而且相關檔案與其資訊管理工作根本無關。原告更曾將相關竊取檔案上傳至其私人使用之雲端硬碟，將公司機密資料外之事實，固據其提出勤業眾信聯合會計師事務所出具之被告公司數位鑑識證據保全及分析與資安檢查服務專案數位鑑識調查結果報告書為證，惟為原告所否認。經查：

1.證人即前識驊公司行政部門經理邱奕瑋於原告涉犯背信等案件偵查中證稱：「我是被告之前的主管，我知道識驊公司IT部門會定期備份公司資料，被告有在做備份，我也有在做，那時因為公司主機只有一個硬碟，沒有別的備份設備，被告派駐在大陸，他有一台電腦在新竹沒有用，所以我們就把他的電腦當成備份的主機，定期將主機的資料備份到被告電腦的硬碟，因為若要做備份當然要備份到另一台電腦，才不會說主機如果壞掉，備份的資料也無法使用。當時備份的資料範圍是整個公司，包括RD、管理部、人事、財務，主要部門的資料都有在備份，原則上只要放在部門主機目錄裡面的資料，我們就會去備份，但我們不會去管檔案的名稱，且我們是備份到被告的公務電腦，並非個人電腦，當時沒有一個專門在做備份的電腦或NAS 設備。」等語；及證人即識驊公司總務、資訊林柏安亦於前開案件中證述：「邱奕瑋之前在被告公司做人資兼資訊，他負責臺灣端、大陸端由孫孝毅負責，他們會互相支援資訊要負責定期備份公司的資料，只是我們目前沒有在做，之前被告與邱奕瑋有負責備份，因為我們之前有公共盤，但都已經快滿了，所以他們一直都要備份。一般備份會針對全部備份，只是說看要用全部覆蓋的方式還是用差異化的方式」等語，有本院調閱臺灣新竹地方檢察署107 年度偵字第5688號偵查卷附之訊問筆錄在卷可憑。依證人邱奕瑋、林柏安所述，被告公司因為硬碟不足，為防資料遺失而

由原告及當時主管邱奕瑋將公司資料備份儲存至原告公務電腦，並非無故存取公司資料。被告公司前開主張，尚屬無據。

2. 至被告公司主張原告於被告公司調查時，將系爭電腦內檔案清除，企圖規避調查等語。然證人林柏安毅於偵查中亦證述：之前在被告公司有聽說發生過2 次被告公司中勒索病毒，應該是106 年的事，一次是孫孝毅在使用的個人用公務電腦、一次是助理中勒索病毒導致公司整個的伺服器中毒等語，亦有前開偵查卷附之訊問筆錄可憑。是原告主張於106 年2 月間，其電腦發生中毒，重灌後電腦內原有之保存資料亦因格式化而消失，尚非無據。

（二）關於原告是否違反雙方之保密約定及公司內部應受遵循之勞動準則部分：

原告任職被告公司期間固有簽訂誠信廉潔暨智慧財產權約定書，其中第6 條約定原告應於任職期間所知悉之機密資料，應與被告公司協力採取有效的保護措施保護該機密資料，於任職期間及離職後不會洩漏或將機密資料交付第三人。若知悉第三人已獲取、持有該機密資料或他人有洩漏、交付該機密資料，或知悉第三人已獲取、持有該機密資料或他人有洩漏、交付該機密資料之虞或已洩漏、交付者，應立即告知被告公司，有違反視同洩漏機密，有該約定書可憑。然原告並未無故讀取公司資料、被告公司就前開主張並未提出相關證明，被告前開主張，亦無可採。

（三）關於原告是否得向被告請求資遣費部分：

1. 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1 項第6 款定有明文。茲原告並無違反勞動契約及洩密情形，被告公司於106 年3 月14日以被告洩密為由依勞基法第12條第4 款終止兩造間勞動契約，已經違反勞動契約，而致原告受有損害，原告於106 年3 月23日依同法第14條第1 項第6 款終止兩造間勞動契約，自屬有據。

2.按勞工依勞動基準法第14條第1 項之規定終止勞動契約者，依同條第4 項準用同法第17條之規定，勞工得請求雇主發給勞工資遣費，即雇主應依下列規定發給勞工資遣費：⑴在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。⑵依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計，勞動基準法第14條第4 項、第17條第1 項定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，原告既係依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止兩造間之勞動契約，則原告請求被告發給資遣費，洵屬有據。

3.原告主張原告自100 年5 月起任職鴻海公司，並自100 年8 月起就長期派駐大陸，而於102 年7 月1 日起轉職至鴻海公司之子公司即被告公司，原任職鴻海公司之年資保留，擔任資訊工程師主管，至原告於106 年3 月23日終止兩造間勞動契約關係為5 年11月又22日，而原告月薪為56,660元，原告主張以53,179元計算月平均工資之資遣費，自屬有據。則依前開規定原告得向被告請求資遣費為158,947 元【計算式如下；53,179× 5 × 1/2 ＋53,179×(11＋22/30 ）÷ 12× 1/2 ＝158,947 ，小數點以下四捨五入）。而被告就此資遣費依勞基法第17條第2 項規定，應於終止勞動契約30日內即109 年4 月22日前發給原告，被告迄今仍未給付，原告依民法第203 條、第229 條第1 項、第233 條第1 項規定請求被告自起訴狀繕本送達翌日即108 年8 月3 日起至清償日止按法定年利率百分之5 計算之利息，亦屬有據。

4.至原告主張以被告公司終止兩造間勞動契約關係，依勞基法第17條規定，請求資遣費。然原告既於本院主張其無被告公司主張終止勞動契約法律關係之洩密事實，並主張其依勞基法第14條第1 項第6 款終止兩造間之勞動契約法律關係，併請求資遣費之事實，法院本得依職權適用法律，原告誤引法律請求，仍不影響本院依前開規定准許原告請求資遣費，併此敘明。

（四）關於原告是否得向被告請求預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查，本件本院既認定原告於108 年3 月23日依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約法律關係，原告依據前開規定，請求被告給付預告工資，自無理由，應予駁回。

四、綜上所陳，原告依勞基法規定請求被告公司給付資遣費及遲延利息如主文第1 項所示，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436 條第2 項、第79條、勞動事件法第44條第1 、2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　邱玉汝

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（須按他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　12　　日

書記官　陳筱筑