臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度勞簡字第20號

原　　告　楊品佳
訴訟代理人　翁偉倫律師
　　羅謙瀠律師
被　　告　安麗日用品股份有限公司
法定代理人　顏志榮
訴訟代理人　林天財律師
　　羅舜鴻律師
　　鍾禹康律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年2月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其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，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）374,395元暨本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第7頁）。嗣於民國109年2月7日言詞辯論期日當庭變更聲明為被告應給付原告361,896元暨本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第193頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告自96年3月15日起受僱於被告公司，108年7月間，被告公司發生謝姓直銷商為軍職人員不得兼職而遭軍方懲處事件，被告公司接獲謝姓直銷商之客訴電話後，竟因原告之夫恰巧與該直銷商同為軍職，而直指原告將此情事洩露

予軍方，嗣被告公司之人資部門、法務部門等人員，遂分別於108年8月6日及108年8月22日約談原告，當中並強硬要求原告自行簽署內容載有「自我承認違反規定」、「強制解僱不支付資遣費且不得對公司主張任何權利」等字樣之文件，惟原告自認並未洩露任何資料，亦即該直銷商遭軍中懲處與原告全然無關，原告因而拒未簽署上開文件，詎料，原告於108年8月26日收受被告公司寄送之「解僱通知書」，內容略以：「台端違反與公司間簽署之『道德公約』、『員工資訊安全保密切結書』，已違反本公司勞動契約及工作規則且情節重大，本公司爰依勞動基準法第12條第1項第4款解僱台端」等語，惟原告既未違反規定洩露個資，被告公司強加罪名逕行解僱原告之舉即非合法，原告為此曾向嘉義市政府社會處申請勞資爭議調解，惟並未成立。

（二）被告既未合法解僱原告，故兩造間之僱傭關係仍然存續，又原告於上開勞資爭議期間（108年4月至9月）適逢育嬰假，留職停薪期滿日為108年9月30日，原告遂於108年9月24日寄發存證信函，請求被告公司寄發復職文件，然卻遭被告公司回函拒絕，並再次表示已單方解僱原告，嗣原告於留職停薪結束之翌日即同年10月1日當日至原任職之單位（被告公司嘉義服務中心）請求復職工作時，仍遭被告公司拒絕受領勞務，被告不但違法解僱原告，更違反性別工作平等法拒絕讓原告復職，被告所為，實於法未合，原告爰以起訴狀之送達，為終止與被告之僱傭契約之意思表示，並請求被告給付雙方僱傭契約終止前薪資40,986元及資遣費320,910元，兩者合計361,896元，說明如下：

1.原告之月平均薪資為40,986元，換算為日薪即為每日1,782元（53,485元÷ 30＝1,782元），而兩造之僱傭契約於108年10月1日至原告通知被告本件勞動契約終止日即108年10月23日，仍為存續，被告即有給付薪資40,986元之義務（計算式：1,782元x 23日＝40,986元）。

2.原告於96年3月15日起至108年10月間受僱於被告公司近12年，離職前平均月薪資為53,485元，故被告按勞工退休金條例應給付原告資遣費320,910元【計算式：6基數x 53,485元（離職前平均月薪資）】。

（三）原告固不否認被告所提出之原告與陳姓員工間之對話紀錄，然原告早在108年6月間，即經原告配偶告知謝男在被告公司兼職，僅不知兼職內容為「直銷商」或「會員」而已，原告早已被動經原告配偶告知而取得謝男之身分資料，並未透過陳姓員工刺探、窺視以取得謝男資料。再原告雖基於個人好奇心進一步詢問陳姓員工關於謝男之獎金及下線，然原告事後並未將該部分資料洩漏或交付任何第三人，是原告並未違反「員工資訊安全保密切結書」及「道德公約」之規定。

（四）退步言之，本件係因謝男先違反現役軍人不得兼職之規定，該兼職行為已違反法令，原告基於公共利益之考量，向同事確認已知悉之資訊，亦非屬情節重大，被告之解僱為違法等語。

（五）並聲明：被告應給付原告361,896元暨起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

（一）緣被告於108年7月29日接獲謝姓直銷商客訴，表示其為軍人，因軍中禁止兼職一事遭調查，反應其個資遭被告員工外洩，而其單位執行長之妻為被告員工。出於對員工保守秘密資訊、個資保障之重視，被告即為調查。謝姓直銷商於108年7月31日以書面向被告表示，108年7月25、26日間，其所推薦之兩位下線會員分別遭長官詢問是否為其推薦會員。此外，其單位監察官於108年7月29日約談時，更明說其單位執行長之妻即原告乃被告員工，可查得到資料，並直言謝姓直銷商提供之訂單資料未含一筆108年5月份之訂單。此等資料非經被告員工內部提供，外部不會知悉，

足徵謝姓直銷商之相關個資即原告依約定應保守秘密資訊有外洩至軍中之情。

（二）被告資訊查詢系統AS400保留資料查詢紀錄，被告嘉義服務中心並設有監視攝影機，是被告查知原告身為被告嘉義服務中心主任，卻於育嬰留停期間，多次透過LINE唆使下屬陳姓員工於108年7月24日、7月25日間違法查閱謝姓直銷商及其下線27人之資料並以文字及截圖傳送讓原告取得此等資料。就此被告留有陳姓員工與原告間之通訊軟體LINE對話截圖，對話中並含單位執行長即原告之夫要求查閱謝姓直銷商資料之截圖及原告之夫查閱原因係部屬兼職會影響原告之夫，故需徵查之對話。

（三）因原告違約查閱並取得被告機密資料、洩漏應保守秘密資訊給第三人，被告爰依兩造逐年簽署之「道德公約」、「保密及著作肖像權轉讓暨個人資料直接及間接蒐集告知同意書」、「員工資訊安全保密切結書」約定（以下合稱保密協議），於108年8月27日將「解僱通知書」送達原告，雙方僱傭關係即自該通知書文到之日終止，被告並結算給付原告未休特別休假日及按比例計算之14個月保障薪資。

（四）原告明知違反與被告間之保密協議，猶違法違約多次唆使下屬陳姓員工查閱並取得被告機密資訊，嗣後更將原告應保守秘密資訊洩漏給原告之夫及軍隊，是被告解僱原告為合法，自無108年10月部分工資、資遣費給付問題等語。

（五）並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，被告願供擔保，請准宣告免假執行。

三、爭點整理：

（一）不爭執事項：

1.原告於96年3月15日起任職於被告公司，於108年4月1日起至108年9月30日申請留職停薪，為期6個月，於育嬰留職停薪期間為被告公司嘉義服務中心組長。

2.被告公司於108年8月22日以麗德字第0000000000000號解僱通知書終止兩造間僱傭契約，該解僱通知書於108年8月

27日送達原告（見原證1、被證7）。

3.原告於被告終止僱傭關係前6個月之月平均薪資為53,485元。

（以上見本院卷第115、151頁）

（二）爭點：

1.被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約是否合法？兩造間僱傭契約終止日為何？（原告主張於108年10月23日起訴狀繕本送達被告之日為終止日，被告主張於108年8月27日送達解雇通知書之日為終止日）

2.原告請求被告給付自108年10月1日起至僱傭契約終止日止之薪資及資遣費，有無理由？

四、本院之判斷：

（一）被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約合法，兩造間僱傭契約於108年8月27日解僱通知書送達日終止：

按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，勞動基準法第12條第1項第4款定有明文。被告公司主張原告違法取得公司機密資料並將之洩漏予第三人，違反勞動契約及工作規則且情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約；原告則予否認。經查：

1.原告分別於103年12月19日、105年12月13日、106年12月19日、108年1月3日簽立「員工資訊安全保密切結書」予被告公司，該切結書均載明：「一、本切結書所稱『本公司（機密）資料』，係指乙方（按指原告）於受僱期間所知悉、經手、收集或以任何方式取得甲方標示為『秘密』、『機密』或其他同義字或類似文字之一切事項、資料或文件、物品，或其他雖未標示為『秘密』、『機密』或類似文義之事項、資料或文件物品，但依其性質或客觀上乃係為本公司營業上之秘密或依法應保密者（包括但不限於本公司直銷商資料、產品設計開發或試用、新市場發展計

畫等且不以此為限）。二、乙方於任職期間內在任何情形下所接觸之本公司（機密）資料，須負保密責任，非經甲方同意或授權，不得以任何形式於任何時間洩漏或將上開資料再使用或交付第三人。三、除前條情形外，非經甲方同意或授權，乙方亦不得自行或便利他人刺探、窺視或以其他任何方法取得本公司（機密）資料」（見本院卷第87、97、101、105頁）。

2.觀諸原告不爭執真正之被證3原告與被告公司陳姓員工間於108年7月23至25日之LINE對話紀錄，兩人間有如下之對話：「

23日下午8時16分，原告：Z000000000，謝明璋

23日下午8時17分，原告：可以麻煩你有上班的時候幫我查，這一個他是直銷商還是會員嗎

23日下午8時31分，陳姓員工：好，電腦都關了明天查可以嗎

23日下午8時47分，原告：不及明天再查就好

23日下午8時53分，陳姓員工：OK

23日下午11時36分，原告：再麻煩你如果有早點去再幫我查一下喔

24日上午12時06分，陳姓員工：好喔…沒問題

...

24日上午8時54分，陳姓員工：我等等上班就幫你查資料喔

24日上午9時04分，原告：對呀，麻煩你喔

24日上午9時10分，陳姓員工：不會麻煩滴

24日上午9時11分，原告：不好意思再查一個，還要查一個，蔡裕翔，Z000000000

00日上午9時17分，陳姓員工：OK

...

24日上午11時12分，陳姓員工：蔡裕翔沒加入過，謝明璋

是直銷商

24日上午11時13分，陳姓員工：（傳送一張電腦畫面）

24日上午11時22分，原告：是直銷商不是會員後

24日下午1時09分，陳姓員工：是直銷商喔

24日下午1時26分，原告：謝謝妳，真拍謝

...

25日下午1時53分，原告：拍謝…1.可以查他有領過獎金嗎？2.有沒有下線，麻煩你了

25日下午1時58分，陳姓員工：他有領過獎金，他也有提供帳號，今年五月有訂過很多，今年一月也有訂超過兩萬多塊

25日下午1時59分，陳姓員工：去年12月底也有訂四萬多塊，2018年3月也有定了兩萬多，下線有10四位，下線有14位

25日下午3時09分，原告：夭壽喔，他完蛋，太感謝了，案情不單純

25日下午4時41分，原告：我對不起你，可以幫我拍下線的名字嗎

25日下午4時46分，原告：他全部下線，因為怕都是同單位的

25日下午6時59分，陳姓員工：（傳送電腦畫面，其上有27個人的名字及編號）

25日下午6時59分，陳姓員工：媽呀…全部個資，千萬別說是我呀

25日下午7時00分，陳姓員工：（傳送貼圖）難道都不是他推薦的嗎

25日下午7時04分，原告：放心我已經交代他絕對不能說怎麼查到的

25日下午7時08分，陳姓員工：人頭戶啊…下線很多耶

25日下午7時14分，原告：誇張
25日下午7時16分，原告：他們被爆料做直銷，還很囂張
25日下午7時16分，陳姓員工：天壽喔…是公家機關嗎
25日下午7時16分，原告：軍人啊…
25日下午7時16分，陳姓員工：天啊
25日下午7時16分，原告：他太誇張
25日下午7時16分，陳姓員工：這很嚴重耶
25日下午7時16分，原告：完蛋了他們
25日下午7時16分，陳姓員工：都是他自己推薦
25日下午7時16分，原告：還振振有詞掰理由可以呀
25日下午7時17分，陳姓員工：完蛋了…還被爆料，沒影響到你們吧
25日下午7 時17分，原告：可能是他的部署
25日下午7時18分，陳姓員工：還有要什麼資料嗎？不然我明休
25日下午7時18分，原告：這樣他會被影響到，所以要徹查
25日下午7時18分，陳姓員工：就不能查了
25日下午7時18分，原告：我問問他
25日下午7時18分，陳姓員工：那得趕緊查，趁現在滿姐不在休息室
25日下午7 時18分，原告：她說應該這樣就好了」
（見本院卷第71至79頁）

3.據上，可知原告於108年7月23日至25日期間，透過通訊軟體LINE先要求被告公司陳姓員工查詢而得知訴外人謝明璋為被告公司直銷商後，再進一步要求被告公司陳姓員工為相關查詢，陸續取得關於訴外人謝明璋直銷商之訂單數額、獎金、下線27人名單。而關於訴外人謝明璋屬直銷商、其訂單數額、獎金及下線27人名單，涉及被告公司之營業秘密及被告公司員工之姓名等個人資料，屬於被告公司機密資料。又依原告之陳述及上開LINE對話紀錄，可知原告係出於其配偶之需求而向陳姓員工探知取得上開公司機密

資料。原告雖辯稱其取得資料後並未將所取得之該資料洩漏或交付任何第三人云云，惟觀諸上開LINE對話紀錄中，於25日下午7時18分，陳姓員工問「還有要什麼資料嗎？不然我明休就不能查了」，原告先回答「我問問他」，未及1秒即再回覆稱「她說應該這樣就好了」，則可推知原告配偶已經自原告處獲知上開原告取得之公司機密資料，始可判斷是否還需查詢其他資料，而回覆「應該這樣就好了」；是原告辯稱其未將所取得之資料洩漏或交付包括原告配偶在內之第三人，應無可採。原告未經被告公司之同意或授權，以上開方式取得被告公司之機密資料，再將該取得之公司機密資料交付第三人即原告配偶，已違反上開「員工資訊安全保密切結書」第3條、第2條之規定。

4.又公司機密資料之違法取得及洩漏，攸關公司之營業秘密，且本件原告所違法取得及洩漏者，除訴外人謝明璋直銷商之訂單數額、獎金之外，尚包括其下線共27人之姓名個資，又公司員工洩漏其他員工之個資，尤其影響公司對員工之信賴，是本件違反勞動契約及工作規則之情節，核屬重大。就此原告雖辯稱其基於公共利益之考量而為之，惟關於現役軍人兼職之違法行為，固不得縱容，惟此違法事證之調查及取得，應由權責單位依循合法管道為之，原告尚難以此做為合理化其違反對公司之保密義務之正當理由。

5.綜上，被告以原告違反勞動契約及工作規則且情節重大，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約，為有理由，兩造間之僱傭關係於108年8月27日被告之解僱通知書到達原告之日終止。另本件關於原告違反勞動契約及工作規則之事由是發生於原告育嬰留職停薪期間，故被告於原告育嬰留職停薪期間為懲戒性解僱，不生違反性別工作平等法第17條第1項之問題。

（二）兩造間僱傭契約由被告依勞動基準法第12條第1項第4款於108年8月27日合法終止，則原告主張兩造間僱傭契約存續

至其以本件起訴狀為終止之意思表示送達至被告之日即108年10月23日，請求被告給付自108年10月1日起至同年月23日止之薪資及資遣費，即無理由。

五、結論：

被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約為合法，兩造間僱傭契約於108年8月27日已終止，則原告依兩造間僱傭關係，請求被告給付自108年10月1日起至同年月23日止之薪資及資遣費，為無理由，應予駁回。其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　戴嘉慧

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　石勝尹