

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第108號

原告 蕭麒鈞

訴訟代理人 李思怡律師（法扶律師）

被告 矽品精密工業股份有限公司

法定代理人 蔡祺文

訴訟代理人 鄭皓文

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，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、程序事項

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者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）910,791元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明予原告。其後，原告另主張被告亦未給付原告自民國107年4月18日至111年10月17日止，經遠端連線加班之延長工時工資計375,281元，並於112年10月18日言詞辯論時變更(一)聲明為：被告應給付原告1,286,072元，其中910,791元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，另375,281元自追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷二第10至11頁、第121頁），核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張

01 (一)

02 1.原告於100年5月30日受雇被告擔任工程師、離職前6個月平
03 均薪資115,290元，(1)被告於111年10月18日驟以原告有下載
04 與工作無關檔案、下載被告員工通訊錄、發送釣魚信件予被
05 告員工等行為，已違反兩造工作規則（下稱系爭工作規則）
06 且情節重大為由，依照勞動基準法（下稱勞基法）第12條第
07 1項第4款終止兩造勞動契約。(2)然系爭工作規則未經揭示，
08 原告無從知悉，自不受拘束；另原告係依照被告公告之軟體
09 安裝路徑於被告授權範圍內下載公用軟體，及因業務需求下
10 載被告員工通訊錄，並無下載與工作無關之檔案或員工通訊
11 錄等違反系爭工作規則之情形，亦無發送釣魚信件予被告員
12 工，被告據以終止兩造勞動契約理由均不存在。(3)此外，被
13 告於解雇原告前，並未先行其他較輕微之懲處措施即解雇原
14 告，違反解雇之最後手段性。況原告於111年4月25日起，即
15 多次向主管及被告資訊處（即IT部門）反應IP遭盜用及電子
16 郵件有新增不明使用者等情事，然被告並未處理，則原告縱
17 有違反系爭工作規則，情節亦非重大；準此，被告所為終止
18 兩造勞動契約實非合法。

19 2.再者，被告迄未給付原告自107年4月18日至111年10月17日
20 止，經遠端連線加班工作之延長工時工資計375,281元。

21 3.原告前已聲請勞資爭議調解，並於111年10月24日調解期
22 日，以被告違法解雇為由，依照勞基法第14條第1項第5、6
23 款規定，終止兩造勞動契約，然被告遲未給付資遣費910,79
24 1元及前開延長工時工資375,281元予原告。為此，爰依勞工
25 退休金條例（下稱勞退條例第12條）、勞基法第24條之法律
26 關係，請求被告給付前開款項。

27 (二)並聲明：如變更後聲明所示，並願供擔保，請准宣告假執
28 行。

29 二、被告則以

30 (一)

31 1.原告擔任被告測試工程師，多次接受被告舉辦關於內部資訊

01 安全及機密資料保護之教育訓練，明知被告員工未經授權，
02 不得取得與工作無關之任何文件及檔案，然被告竟於111年1
03 0月18日查悉：(1)原告於111年6月24日起，於利用公務手機
04 認證、登入被告公司雲端系統之個人帳戶後（下稱系爭帳
05 戶），嘗試下載被告全公司通訊錄成功至少三次，(2)因此，
06 得以一次性發送計193封釣魚信件予被告公司內不特定員
07 工，(3)且於111年8至9月間，多次自被告公司NAS系統，下載
08 與工作無關且屬密或機密檔案達12萬筆（下稱系爭資料），
09 並於下載故意隱匿層別及資料夾以防被告查緝。

10 2. 而被告經原告前於111年4月反應系爭帳戶及個人公務信箱使
11 用問題後，均有回應處理；惟原告向被告資訊處通報系爭帳
12 戶遭盜用後，則仍持續使用個人公務信箱，並以之作為維持
13 個人推特社群帳號、購買網路商品之用，顯見原告稱：系爭
14 帳戶遭盜用應屬無稽。

15 3. 而被告於111年10月18日緊急召開會議與原告會談後，原告
16 除坦承知悉員工未經授權不得取得與工作無關之任何文件及
17 檔案外，亦坦承有多次且大量複製被告檔案資料至私人電腦
18 之行為；是原告違反系爭工作規則第56條第6款關於機密保
19 密之約定，要屬明確，並已對被告生嚴重之風險，情節亦屬
20 重大；被告遂於同日依照系爭工作規則第56條第6款約定、
21 勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約；被告所為
22 終止實屬合法有據。

23 (二)此外，被告已與員工約定，就加班之認定採申請制，並由被
24 告主管稽核；而原告任職期間均已就加班時數提出申請，且
25 經被告給付加班費完畢；況原告於勞資爭議調解時亦表示：
26 其遠端連線時間非均在加班等語。則原告事後再向被告請求
27 加班費，亦非有理。

28 (三)並聲明：1. 原告之訴駁回，2. 願供擔保，請准宣告免予假執
29 行。

30 三、爭執與不爭執事項

31 (一)不爭執之事項

- 01 1. 原告於100年5月30日起任職於被告公司擔任製程工程師。
- 02 2. 原告於111年10月24日勞資爭議調解期日，依據勞基法第14
- 03 條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約。另被告則於111
- 04 年10月18日，以原告違反系爭工作規則第56條第6款為由，
- 05 依照勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約。
- 06 3. 原告自107年4月18日起有以遠端連線至被告公司之記錄。
- 07 4. 原告電腦自被告公司NAS系統資料夾下載如卷二之一、二之
- 08 二所示共124,203筆資料。
- 09 5. 原告於111年4月25日、同年4月28日、同年5月29日，分別以
- 10 E-mail向被告反應電腦連線問題，其中111年4月25日、4月2
- 11 8日，原告於被告IP人員處理後，另有回信表示感謝。

12 (二)兩造爭執事項

- 13 1. 被告公司是否明文禁止自被告公司NAS系統資料夾下載與工
- 14 作無關之資料？原告可否下載系爭資料？原告下載之系爭資
- 15 料是否與工作相關？
- 16 2. 被告是否明文禁止下載公司員工通訊錄？原告可否下載被告
- 17 員工通訊錄？原告是否有下載被告員工通訊錄？若是，原告
- 18 下載被告員工通訊錄是否與原告工作相關？
- 19 3. 原告有否寄發系爭釣魚信件予被告公司員工？
- 20 4. 兩造勞動契約於何時終止？終止原因為何？被告對原告解雇
- 21 有否違反最後手段性？
- 22 5. 原告請求資遣費、及加班費、以及非自願離職證明書，是否
- 23 有理由？

24 四、本院得心證之理由

25 (一)被告是否明文禁止自公司NAS系統下載與工作無關之資料？
26 原告可否下載系爭資料？原告下載之系爭資料是否與工作相
27 關？

28 1. 被告就員工自NAS系統資料夾下載檔案設有限制

29 (1)查，被告就資訊單位提供之應用系統、程序及資料之作業程
30 序，設置有權限管理程序書（下稱系爭權限程序書），限制
31 存取級別及使用，其中第7.1條約定「應給予使用者執行工

01 作職能所需之最低存取級別（最小權限原則）」，另第8.1.
02 2條約定「若有權限使用上之需求，依性質填寫對應之權限
03 申請單」（見本院卷一第396頁）。

04 (2)此外，被告設置有機密資訊管理程序書（下稱系爭資管程序
05 書），就文件副本取得有明文規定，其中第5.5.1條（B）前
06 段約定：「除其他程序書另有規定外，文件主要記載客戶產
07 品及其規格相關之機密資訊者，應一律由文件管制中心統一
08 保管」（見本院卷一第413頁），另第5.5.1（C）約定：
09 「向文件管制中心申請機密資訊複本時，應填寫文件副本申
10 請單」（見本院卷一第414頁），又第5.5.1(G)約定「維護
11 單位應以適當安全措施避免不必要之複製並留存追蹤複製記
12 錄」（見本院卷一第415頁）。再者，「所有同仁均應遵行
13 本程序書矽品及行為準則，以及所簽署之服務協議書」、
14 「所有同仁不得儲存機密資訊於私人電腦」、「每個員工應
15 遵守有必要知悉原則，包含避免取得、知悉或存取與自己職
16 務無關之機密資訊，尤其應不得核査、翻閱、探詢、獲悉或
17 打探任何與職務無關之資訊」系爭資管程序書第5.10.1、5.
18 10.3、5.10.4條亦分別訂有明文（見本院卷一第417至418
19 頁）。參以被告公司就文件副本亦設置有申請單，員工需提
20 出申請，經單位主管核准、文件維護單位核准、額外核准後
21 方可申請副本，不得任意下載，另有前開申請單附卷可考
22 （見本院卷一第437頁）。

23 (3)再佐以被告之電腦軟體安裝管理置程序書第8.4.1條約定
24 「軟體安裝需填寫電子表單軟體需求服務單經單位主管核准
25 後始執行安裝作業」（見本院卷一第382頁）。

26 (4)準此，被告抗辯：關於應用系統、程序、資料、資訊、軟體
27 等，被告均已明文規定員工不得下載與職務無關檔案或資
28 料，若有需要需提出申請，應屬有據。

29 (5)原告固主張前開程序書乃對各單位使用合法軟體之規範，並
30 非對員工軟體下載之限制等語。然原告既屬各單位轄下之員
31 工，自受上開程序書拘束，是原告前開主張，顯屬卸責之

01 詞，容非可取。

02 2. 原告不得下載系爭資料、系爭資料與原告工作幾乎無關連性

03 (1)查，原告自111年8月19日至同年9月10日止，陸續自被告NAS
04 系統下載124,203筆軟體資料（見本院卷二之一、二之二）
05 至原告使用之OBU0-000000電腦內，並另儲存於名為「Ten
06 t」而非「NAS」資料夾內，容量達717GB，為兩造所不爭執
07 （見不爭執事項三(-)4.，本院卷一第117、439至441頁、本
08 院卷二之一、二之二）。次查，系爭資料內容包含PP專案19
09 4筆（其中等級屬機密2筆、密等30筆）、公司軟體116614筆
10 （均屬密等）、生產資訊1068筆（其中等級屬機密共79筆、
11 屬密等共941筆）、訓練教材869筆（其中等級屬密等共4
12 筆）、測試治具資料5458筆（其中等級屬密等共5300筆），
13 另有擷取檔案資料附卷可考（見本院卷二第157頁）。

14 (2)此外，證人洪泰元於本院審理時證稱：我在被告公司資訊處
15 基礎設施部擔任經理，負責網域系統及電子郵件等資安業
16 務。公司明文禁止下載與查閱與個人工作無關之工作檔案，
17 員工安裝任何軟體均必需填申請單申請。被告置有內部程序
18 書，就是內部規定，依照內部程序書，NAS系統下載驅動程
19 式統購軟體還是要提出申請，此在員工入職時就有說明，原
20 告於入職或該規定改版時需點閱，且每年均有透過教育訓練
21 系統上課告知，並有考試。另員工入職時也有電子郵件使用
22 規範的告知，觀覽後需回覆已閱讀。又NAS系統依照單位及
23 職務性質有不同下載權限，沒有權限就不得下載，被告內部
24 宣導及規定也有說明不能查閱與下載跟工作無關的資料。此
25 外，被告發現原告違反工作規則後，我有參與清理原告電腦
26 工作，原告下載清單達萬筆，下載的內容明顯與工作無關，
27 印象中有看到一些軟體及公司教育訓練之內容等語（見本院
28 卷二第123至127頁）。

29 (3)再者，證人施智仁於本院審理時證稱：我於102至111年間任
30 職被告公司，最後一年擔任製程工程師，職稱與原告相同。
31 我自己不會下載與工作無關的檔案；被告早期就安裝軟體或

01 下載驅動程式沒有規定需另外申請，但102年後，若員工無
02 權限就無法進入路徑或從NAS下載或安裝驅動程式。此外，
03 被告之文件管理系統有劃分單位，各單位可下載自己保管、
04 上傳的部分，沒有權限下載其他單位的資料。再者，從卷二
05 之一、二之二系爭資料下載的路徑名稱看起來，可以知道原
06 告將其他工程師「佳華」建立的資料夾的檔案，下載到原告
07 個人使用的OBU6-11電腦上，看起來與原告職務無關等語
08 （見本院卷二第164、166至167、172至173頁）。

09 (4)準此，證人洪泰元及施智仁就自NAS系統下載資料需與工作
10 相關，且需取得權限方得下載，另原告下載之系爭檔案確與
11 原告工作無關等情，所證內容均核屬相符；又系爭資料共12
12 4,203筆，其中僅2筆與原告工作相關，有檔案資料附卷可查
13 （見本院卷一第441頁、本院卷二之一、二之二）；參以，
14 被告員工於入職時，均參與到職訓練，該訓練課程則包含電
15 腦軟體管理辦法之介紹，及違反軟體安裝使用將依照工作規
16 則懲處之通知等情，有被告新進人員指導表檢附訓練課程表
17 在卷可稽（見本院卷一第443頁），此外，被告之工作規則
18 置於被告人力資源首頁左方選單，有網頁資料在卷可查（見
19 本院卷一第445頁），是原告主張系爭工作規則未經揭示、
20 原告未能知悉，顯非事實。再佐以，原告歷年參與之教育訓
21 練包含：通識課程、保安及EICC通識教育訓練、企業風險管
22 理訓練、廠區禁止攝影、電腦及筆電管制規定、資安訊息與
23 提升保護機制、工作人員行為準則簽署、資訊安全控管、個
24 人電腦及筆記型電腦管制規定等課程，並均有通過，有原告
25 個人教育訓練明細表附卷可查（見本院卷一第113頁、本院
26 卷二第201頁），且原告前就權限及帳號以及連線亦曾提出
27 申請，復有歷次申請表單資訊在卷可稽（見本院卷一第389
28 至390頁）。對照證人施智仁亦證稱：公司教育訓練有宣導
29 不要把公司機密洩漏給外部人員，公司內部學習系統有宣導
30 過，基本上只要與公司有關的內容我就不會給外部人員（見
31 本院卷二第165至166頁）等語，堪認被告抗辯：原告知悉被

01 告相關程序書規定，並瞭解不得下載與工作無關檔案之規定
02 等語，應屬可採。

03 (5)原告固舉網頁資料（見本院卷一第309至325頁）主張：NAS
04 系統為網路存取伺服器，使用者可將資料集中存取，另被告
05 就資料下載設有權限，如原告未取得權限，即無下載之可
06 能。又被告前曾公告毋須管理者權限亦得由NAS系統安裝軟
07 體，而原告下載項目為驅動（公用）程式、統購軟體，均合
08 於被告公司規定；且原告乃因工作內容需瞭解其他單位工作
09 流程，方有下載其他單位文件釐清流程之需要等語。然查：

10 ①「TEAMS軟體與進入會議連結」軟體安裝毋須管理者權限，
11 有原告所提網頁資料附卷可參（見本院卷一第325頁），觀
12 之該內容，該公告為被告公司針對TEAMS軟體安裝之指引，
13 尚無從據為所有軟體安裝原則之依據。

14 ②此外，原告經入職及教育訓練業已知悉不得下載與工作無關
15 資料，均如前述，而系爭資料與原告工作內容無關，亦經本
16 院認定前，則原告主張系爭下載資料屬驅動（公用）程式、
17 統購軟體，顯非可採。

18 ③再者，證人洪泰元於本院審理時證稱：被告公司設有文件管
19 理系統，得檢索所需文件等語（見本院卷一第431頁、卷二
20 第125頁），並有登入頁面附卷可查。另被告就內部各單位
21 之文件管理分別設有權限制，則經說明如前，準此，系爭
22 資料與原告職務無關，則原告主張經授權取得下載權限，即
23 非有據：再佐以證人洪泰元於本院審理時證稱：原告部分應
24 該是設定有疏忽導致原告有下載等語（見本院卷二第128
25 頁）。依此，尚無從以原告下載系爭資料，即推認原告有取
26 得被告授權。

27 ④末查，原告就系爭下載資料與職務相關、或已取得被告授權
28 下載系爭資料、抑或因工作所需下載系爭資料等節，均未再
29 另舉其他事證以為其佐，則原告主張：係合法下載系爭資
30 料，並非有據，並非可採。

31 (二)被告是否明文禁止下載公司員工通訊錄？原告可否下載被告

01 員工通訊錄？原告是否有下載被告員工通訊錄？若是，原告
02 下載被告員工通訊錄是否與原告工作相關？

03 1. 被告明文禁止下載員工通訊錄、且為原告所明知

04 (1)被告就電子郵件設置有「電子郵件使用規則」，其中第5.2.
05 4條規定：避免發文給太多人（見本院卷二第262頁），且前
06 開規則放置於公司網頁，員工得自資訊處分頁之常見問題專
07 區取得連結，有網頁資料附卷可查（見本院卷二第259至260
08 頁）。

09 (2)此外，原告曾參與被告舉辦課程名稱為：保安及EICC通識教
10 育訓練、企業風險管理訓練之教育訓練，另有個人教育訓練
11 明細表附卷可參（見本院卷一第113頁），且前開課程內容
12 包含：被告設有電子郵件使用原則、員工帳號僅能從事與工
13 作相關作業、非依職權或授權不得蒐集、複製個人資料或人
14 事基本檔案等情，有課程內容在卷可考（本院卷二第241至2
15 58頁）。

16 (3)準此，綜合被告前開使用規則、被告實施教育訓練內容，堪
17 認被告明文禁止下載員工通訊錄，且為原告所明知。

18 2. 原告有下載被告員工通訊錄、且與原告工作無關

19 (1)原告使用之E-mail帳號「Ma00000001.com.tw」於111年6月2
20 4日，透過多重要素驗證即公務手機驗證方式，登入被告雲
21 端系統，並下載被告員工E-mail帳號，有網頁畫面附卷可參
22 （見本院卷一第97、99、125頁），則被告抗辯：原告有下
23 載被告員工通訊錄之行為，即屬有據。

24 (2)原告固主張因職務與其他單位溝通之需要而有下載通訊錄之
25 需求等語。然查①被告內部網站備有組織圖可供查詢，若有
26 異動亦會以E-mail通知，②且原告使用之Outlook電子郵件
27 系統設有全院通訊錄清單可供檢索，有被告網站資料附卷可
28 考（見本院卷一第445至452頁），③參以，依原告職位說明
29 書所載，原告下載檔案與職務內容無關、無須下載通訊錄與
30 其他同仁有聯繫之必要（見本院卷一第499頁），④另佐以
31 證人施智仁於本院審理時證稱：個人沒有下載過公司通訊錄

01 等語（見本院卷二第166頁）。⑤依此，被告員工執行業務
02 過程尚無下載其他員工電子信箱帳號之需，則原告前開主
03 張，即難認有據。

04 (三)原告是否寄發系爭釣魚信件予被告公司員工？數量為193
05 封？

06 1. 原告固主張其帳戶自10月17日9點後未有連線紀錄，且證人
07 施智仁證稱：公司電子信箱若超過10分鐘未使用會自動登
08 出，沒有超過一天以上未使用但沒有自動登出的情形（見本
09 院卷二第170頁），則10月18日早上發送之釣魚信件顯非原
10 告所發送等語。然查：

11 (1)證人洪泰元於本院審理時證稱：釣魚信件是從原告帳戶發
12 送，另被告公司員工帳號係同步到微軟雲端系統，登入帳號
13 時需多重驗證，如以員工公務手機查驗是否為本人，在此架
14 構下，被告公司看到原告帳號在10月15日成功以密碼及簡訊
15 登入，開始使用Yammer安卓系統，其後微軟系統就會記憶，
16 10月18日前沒有登出的紀錄等語（見本院卷二第123至124
17 頁）。

18 (2)此外，原告使用之E-mail帳號「Ma00000001.com.tw」於111
19 年6月24日，透過多重要素驗證即公務手機+00000000000000
20 驗證方式，登入被告雲端系統使用系爭帳戶，並下載被告員工
21 E-mail帳號；另被告公司員工計193人，於111年10月18日，
22 均自內部聯繫軟體Yammer，收到寄件人顯示名稱為Mark Xia
23 o(蕭麒鈞)之郵件，有網頁畫面附卷可參（見本院卷一第9
24 7、99、125頁）。

25 (3)準此，既然釣魚信件係由原告帳戶所發送，且使用前透過原
26 告公務手機驗證後登入系爭帳戶，堪認釣魚信件係由原告之
27 系爭帳戶所寄送。

28 (4)至原告固舉遠端連線紀錄主張10月18日未有使用系爭帳戶等
29 語。然原告乃登入Yammer安卓系統內之系爭帳戶並發送信
30 件，然原告遠端連線係使用Teams帳戶，則遠端連線紀錄尚
31 無從據以推認是否使用系爭帳戶；佐以，原告帳戶在10月15

01 日成功以密碼及簡訊登入，開始使用Yammer安卓系統後，10
02 月18日前並無登出紀錄，業經證人洪泰原證述如前；另證人
03 施智仁係就公務信箱登出時間所為前開證述，亦無從據為原
04 告未使用系爭帳戶之說明，佐以原告就是否登出Yammer安卓
05 系統則未再舉證以為其佐，則原告此部分抗辯，仍非有據。

06 2. 原告固主張：郵件寄件人名稱可隨時更改，任何人均可將寄
07 件人姓名更改為原告，且釣魚信件自nore0000000mer.com之
08 E-mail發送，並非原告使用之公務信箱「ma00000001.com.t
09 w」或個人信箱「xiao.onepi0000000il.com」所發送，足認
10 非原告發送等語。

11 (1)然查：①被告使用之微軟應用系統就個人顯示名稱部分，一
12 經設定即無法任意修改，員工於入職時因職務之需經設定電
13 子郵件帳號後，僅供個人輸入密碼使用，他人無更動權限之
14 情，有帳戶權限說明附卷可查（見本院卷一第453頁）。至
15 原告所舉E-mail使用說明，乃以Gmail為範例，非被告公司
16 系統下之操作，無從據為被告E-mail系統內寄件人姓名得更
17 名之依據。②另系爭釣魚信件寄件人為「Mark Xiao」業如
18 前述（見本院卷一第97頁），堪認系爭釣魚信件為原告所發
19 送。③又系爭釣魚信件之寄件人E-mail固顯示為「norel000
20 0000mer.com」，然「noreply」係代表系統自動發送、無
21 須回覆，並非另有寄件人之意，另有網頁說明資料附卷可考
22 （見本院卷一第461頁），則原告主張：系爭釣魚信件並非
23 自原告E-mail發送，難認可採。

24 (2)次查，證人洪泰元於本院審理時證稱：印象中原告反應過2
25 次帳號問題，其一為原告有反應遠端連線驗證、IP位置改
26 變，但此為辦公室電腦正常狀態，與被入侵無關；至於其二
27 個人信箱權限問題，因個人就信箱有調整控制權限，非受資
28 訊處管控，不一定是入侵；此外，資訊處有去確認並測試，
29 並有向原告主管傳達員工個人信箱本來就可以增加第二人權
30 限，不是IT在洩漏客戶機密等語（見本院卷二第124、126至
31 127頁）。此外，Outlook信箱可開放代管，將檢視、編輯郵

01 件及行事曆功能交予第三人，有說明資料附卷可稽（見卷一
02 第455頁），益徵證人洪泰元證述個人信箱控制權限之設定
03 與遭盜用並無關連，應屬可採。

04 (3)況系爭帳戶於111年4月後仍能正常使用，且原告仍持續使用
05 系爭帳戶E-mail登入Twitter帳號處理私人事務、註冊社群
06 媒體，則有網頁資料在卷可考（見本院卷一第109頁），顯
07 見原告主張個人信箱遭盜用，並無可採。準此，原告主張系
08 爭帳戶遭盜用，亦非有據。

09 3.原告舉E-mail及通訊軟體之聯繫畫面（見本院卷一第305、
10 卷二第117頁）主張：原告於①111年4月25日，因帳號問題
11 向被告提出反應、②111年4月28日使用遠端連線時出現驗證
12 問題亦有向被告提出反應，③111年5月29日無法遠端連線亦
13 有向被告提出反應，同時反應「個人MAIL多兩個人有擁有
14 權」「MAIL多兩個的問題是IT在洩漏客戶機密嗎」「怎沒人
15 解釋？IP位置變了，你們應該知道帳號又也不同了吧？怎沒
16 人解釋？」，然經原告向被告反應電腦帳號及連線異常後，
17 被告除重灌電腦後並未實質未找出連線異常原因及是否遭盜
18 用等語。然查：

19 (1)證人洪泰元證稱：曾兩度處理原告電腦異常問題，業如前
20 述。此外，被告資訊處人員黃明璋於111年4月28日以E-mail
21 回覆原告寄件標題為「遠端個人電腦」郵件，內容為：「此
22 電腦已有開單請駐廠加裝硬碟的話建議將資料備份好直接請
23 駐廠將此台電腦重灌」、「您剛電話提到公司沒有Office36
24 5可以安裝，您剛指的路徑是Office2021，但Office2021目
25 前仍在測試階段，並沒有開放開User安裝，建議重灌後仍是
26 先安裝Office2013就好」，並經原告於同日回覆：感謝協助
27 等語，有E-mail附卷可查（見本院卷一第117頁），則前開
28 信件內容亦核與證人洪泰元證稱原告帳戶未有異常等語相
29 符。準此，被告抗辯：確有派員處理原告通報之電腦異常問
30 題，且系爭帳號使用問題與遭盜用無關，堪以採認。

31 (2)證人施智仁於本院審理時固證稱：原告有向公司反應帳戶問

01 題，但感覺公司沒有處理，資訊處有回覆他，但沒有現場確
02 認，後來某一天突然好了、可以用了，原告可以專心工作上的
03 事情，但後來又不能用，然後某一天帳號就被鎖住，當天
04 下午就被解雇等語（見本院卷二第169、170頁），然亦證
05 稱：我沒有去操作過原告電腦看原告電腦裡發生什麼事等語
06 （見本院卷二第169頁），及證稱：原告在家中遠端連線出
07 問題，隔天到公司有跟我提或以電子郵件詢問同單位同事，
08 我沒有現場看到原告電腦狀況等語（見本院卷二第171
09 頁），既然證人施智仁並未在現場見聞原告電腦實際狀態，
10 實無從據為原告帳號確有異常或電腦遭盜用之證明。

11 (四)被告以原告違反系爭工作規則第56條第6款為由解雇原告為
12 合法

- 13 1. 原告主張：依照工作規則第48條約定有申誡、記小過、記大
14 過等懲處，原告縱有下載無權限下載之軟體，應依工作規則
15 第48條第4項規定申誡，非逕為解雇。原告已善盡通報義
16 務，被告於解雇前未先行警告、記過或懲處，原告並無違反
17 工作規則情節重大之情事，被告解雇違反最後手段性，並非
18 合法等語。
- 19 2. 按勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，勞工
20 違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終
21 止契約。所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作
22 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
23 手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行
24 為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、
25 故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間
26 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之
27 行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具
28 體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及
29 所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之
30 「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是
31 否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院

01 111年度台上字第697號民事判決要旨參照)。

02 3. 查「工作人員有下列情形，本公司得不經預告終止勞動契
03 約：六、違反勞動契約或工作規則情節重大者」系爭工作規
04 則第56條第6款訂有明文。次查，被告於前述程序書既已明
05 文規定員工不得下載與工作無關檔案，且原告於100年起任
06 職被告，相關規定又為原告所明知，另原告於111年8月19日
07 至9月10日間累次下載系爭檔案，檔案內容又包含PP專案、
08 公司軟體、生產資訊、訓練教材、測試治具資料等與工作無
09 關等屬機密或密等之產業核心內容，下載筆數高達124,203
10 筆，僅兩筆與工作相關，且儲存於Tent隱匿目錄內，此外，
11 原告業已違反被告電子郵件使用規則、未遵守所參與被告舉
12 辦之保安及EICC通識、企業風險管理訓練教育訓練內所佈達
13 員工帳號僅能從事與工作相關作業、非依職權或授權不得蒐
14 集、複製個人資料或人事基本檔案等宣導，仍下載員工通訊
15 錄，並發送釣魚信件予被告員工，業已嚴重影響被告內部秩
16 序、資訊安全、營業重要內容及紀律之維護，且足以對被告
17 及所營事業造成相當之危險，是原告違規事由顯屬情節重
18 大，亦難期待被告以輕微手段先行方式懲處，則被告主張原
19 告違反系爭工作規則，情節重大，依照系爭工作規則第56條
20 第6款約定終止兩造契約，核屬有據，原告主張被告解雇違
21 反最後手段性，並非可採。

22 4. 末查，被告另舉網頁資料（見本院卷一第107至109頁、121
23 至123頁），抗辯：原告違反兩造工作規則，有使用公務信
24 箱辦理個人事務、註冊私人使用之帳號、推特、LINKED-I
25 N、購買微軟雲端系統等情事，被告亦得據為終止兩造勞動
26 契約之理由等語。

27 (1)按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一
28 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終
29 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發
30 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定
31 （約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，

01 端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方
02 行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合
03 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應
04 由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任。又雇主若基於
05 勞基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片
06 面預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，
07 並證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契
08 約。（最高法院110年度台上字第2705號判決要旨參照）。
09 次按為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，
10 雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基
11 於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符
12 「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號
13 判決要旨參照），準此，雇主事後或隨意改列解僱事由尚非
14 法所許。

15 (2)查被告以原告違法下載系爭資料、通訊錄、發送釣魚信件為
16 解僱原因，有會議記錄及終止勞動契約通知書附卷可參（見
17 本院卷一第103至105頁），則被告於本件起訴後，所主張之
18 原告使用公務信箱辦理個人事務、註冊私人使用之帳號、推
19 特、LINKED-IN、購買微軟雲端系統等情事，縱屬為真，然
20 揆諸上開說明，前開原因既非111年10月18日被告據以解僱
21 原告理由，自無從事後併為主張斯時解僱是否合法之依據，
22 附此敘明。

23 (五)原告不得請求給付資遣費

24 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
25 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
26 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
27 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
28 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
29 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。勞
30 退條例第12條第1項定有明文。準此，雇主若非以前該規定
31 終止兩造契約，即無庸給付資遣費。

01 2. 查被告於111年10月18日以原告違反工作規則情節重大為
02 由，依照系爭工作規則第56條第6款、勞基法第12條第1項第
03 4款終止兩造契約，有會議記錄及終止勞動契約通知書附卷
04 可稽（見本院卷一第103至105頁），並為兩造所不爭執（見
05 不爭執事項三(-)2.），而被告對原告所為解雇合法，另經本
06 院認定如前，是兩造勞動契約已於當日終止。準此，被告既
07 非以勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
08 害勞工保護法第23條、第24條等規定終止兩造勞動契約，揆
09 諸前開規定，原告請求被告給付資遣費，尚屬無據，並非可
10 採。

11 (六)原告不得請求給付加班費

12 1. 按勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，屬雇主就其依法令
13 應備置之文書，雇主有提出之義務，此參勞動事件法第35條
14 立法理由可明。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
15 工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定
16 有明文。其立法理由略以：「…雇主本於其管理勞工出勤之
17 權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有
18 較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，
19 明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
20 經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或
21 勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不
22 應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其
23 他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整
24 勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平
25 等」。因此，出勤紀錄固可為推定勞工於該時間內經雇主同
26 意而執行職務，然非不可以反證推翻之。

27 2. 原告固主張其於職前回溯5年（即107年4月18日至111年10月
28 17日），有如附表一（見本院卷二第19至23頁）所示加班之
29 事實，請求被告給付加班費375,281元等情，惟為被告所否
30 認，並抗辯：被告設有加班申請制，且前已逐月核實並發給
31 等語。經查(1)被告考勤管理規範第6.5.1(A)規定應依附件

01 8.2加班作業流程開立加班申請單提出申請，第6.5.2(F)
02 規定如未經主管同意而逕行加班者，主管得依工作規則提出
03 懲處（見本院卷一第481頁），(2)此外，原告前曾提出加班
04 申請，有加班申請單附卷可參（本院卷二第271至275頁），
05 並經被告給付加班費，另有薪資單在卷可查（見本院卷二第
06 61、73、83至85、95至113之2頁），足見被告為落實員工出
07 勤紀錄其中有無加班之確實性，已建制申報系統，並督促員
08 工申請加班，且原告任職期間亦知之甚詳，所提申請經主管
09 核實後業經被告據以發給薪資，堪認被告所舉事證已足以做
10 為出勤紀錄之反對證據。(3)從而，原告於事後再就遠端連線
11 部分提出加班申請云云，已無可採。(4)原告復未另舉證其於
12 本件主張之加班，係在被告指揮下執行職務或經被告同意而
13 為，自無從僅憑原告之遠端連線有逾時之情形，即認原告有
14 加班之事實甚明。

15 3. 準此，原告主張遠端連線期間均屬加班，舉證尚有未足，從
16 而，原告請求被告給付此期間延長工時工資，仍屬無據，並
17 非可採。

18 (七)原告不得請求被告開立非自願離職證明

19 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
20 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
21 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
22 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
23 職。離職證明文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名
24 稱及離職原因，勞基法第19條、就業保險法（下稱就保法）
25 第11條第3項及第25條第4項分別定有明文。依此規定，勞工
26 於有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由時，始可
27 請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。本
28 件原告係於111年10月18日經被告以勞基法第12條第1項第4
29 款規定解雇，業如前述，核非前述規定非自願離職得請求發
30 給之情形。是原告依前揭規定請求被告開立並交付非自願離
31 職證明書，即難認有據。

01 五、綜上，兩造勞動契約經被告於111年10月18日依照系爭工作
02 規則第56條第6款、勞基法第12條第1項第4款合法終止，此
03 外，原告亦未能舉證遠端連線期間均有加班事實，從而，原
04 告請求被告給付資遣費910,791元及延長工時工資375,281元
05 以及開立非自願離職證明書，尚屬無據，為無理由，應予駁
06 回。至其假執行之聲請，因失所依附，亦應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
08 不生影響，爰不逐一論述。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 113 年 6 月 6 日

11 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 6 月 6 日

16 書 記 官 江 婉 君