

於前公司離職後，因為在職時加班而帶回家的文件或郵件是否應銷毀或刪除？

匿名 (進階會員) 勞動·工作 / 工作規則 2019-12-03 02:15

 王琮儀 (認證法律人)

讚：6 留言：2

2021-06-16 04:09

離職前如何交接

(一) 員工離職時即有交接資料的義務

主管機關（以前的勞委會、現在的勞動部）和法院見解都認為，員工離職的時候對於雇主的業務負有交接的義務（屬於勞工在勞動契約中的「附隨義務^[1]」）。

勞動法規當中並沒有明確的說明交接是要交接哪些具體的東西，不過就法院實務所提及的內容來說，離職員工必須要將工作業務上經手的文件資料、保管或使用的財產物件交付給應該承接自己業務的人^[2]。所以如果在職時因為加班而帶回家的文件或郵件，原則上應該要繳回。或者另依照公司的需求處理，也可能是銷毀或刪除。

如果沒有完成交接，即使到了離職日或甚至已經離職，離職員工也還是要回前公司補完交接程序。

(二) 未完成交接的法律責任

1. 未完成交接的民事責任

交接雖然是附隨義務，並不是勞動契約中主要的內容（主要義務例如員工提供勞動成果、雇主提供薪資），但雇主仍然可以請求員工離職時交接。如果員工沒有確實進行交接，或交接內容有問題，雇主可以起訴請求員工履行交接義務，並賠償因此受到的損害^[3]。

在賠償損害的部分，必須由前雇主舉證說明交接不完備跟後續的損害之間具有因果關係^[4]。如果確實證明是因為離職員工交接時有問題，導致前雇主受到損害，離職員工才需要負擔民法上的損害賠償責任。

2. 單純違反公司內部作業規定，不一定是未完成交接

如果前雇主並沒有妥善的規定交接流程，或者沒有先找好繼任的員工，只要離職員工有確實將財物、業務內容交付給主管或者是其他職務代理人，仍可算是有完成交接義務，不會單純因為違反一些公司內部作業規定就被認定是沒有完成交接^[5]。

保密條款與營業秘密法

通常公司如果要確保自家的營業秘密不受到侵害，會與員工簽訂保密條款，會要求員工不得洩漏涉及到公司用來生產、銷售或經營的重要資訊，而且在離職時也可能會再被要求要立保證書，要求離職員工不得洩漏營業秘密、要將重要資料繳回或銷毀。

如果離職員工有簽訂保密條款、立保證書，則所掌管的文件、郵件或資料，就必須要依照約定繳回，或加以刪除銷毀。若離職員工沒有依照公司約定刪除或銷毀，或者是進一步再洩漏內容含公司營業秘密的文件資料，則可能會面臨營業秘密法的民、刑事責任^[6]。

不過，上述說明的前提是加班後帶回家的文件資料屬於「營業秘密」，如果只是一些零碎的資訊或者是文件建檔整理，不涉及生產、銷售或經營的重要資訊，則沒有營業秘密法的問題。

離職時刪除或銷毀資料，可能的法律責任

員工在工作時所完成的工作成果，原則上會屬於公司，不管是該文件或電子檔的所有權；或者是相關的智慧財產權。所以如果在未經公司同意的情況下，反而是直接刪除或銷毀資料，針對檔案或者著作附著的著作物（一幅畫「本身」存在畫布這個載體上，是所謂的「著作物」），可能會有毀損罪^[7]或者無故刪除電磁紀錄罪^[8]的問題。

需要注意的是，如果是刪除公務電腦中的電子檔（如果帶公司的檔案放回自己私人電腦，那刪除是沒有關係的），只要是沒有正當理由而刪除資料的行為，就已經破壞了電腦使用的秩序，而可能觸犯無故刪除電磁資訊罪，這跟資料事後能不能回復沒有關係。而且只要造成公司未來營業利益受損，或造成公司需要重建這些資訊的勞務與時間成本等等，都可能被認定是造成公司損害，所以可能成立犯罪。

延伸閱讀：

法律百科問答，〈[離職後可以不回LINE訊息嗎](#)〉。

法律百科問答，〈[被公司資遣，簽了保密協議成立嗎？](#)〉。

王瀚誼（2021），〈[離職時刪除公司電腦資料，可能觸犯妨害電腦使用罪！](#)〉。

章忠信（2004），〈[新進與離職員工關於營業秘密保護之處理](#)〉，〈著作權筆記〉。

註腳

[1] 行政院勞工委員會（88）台勞資二字第0034926號函釋（1999/9/2）：「……二 另基於工資係勞工賴以維生之主要收入，本於勞務無法儲存之特性，如經雙方約定，而勞工涉有違約時，雇宜循民事訴訟求償。至約定之違約金如過高者，得依民法第二五二條規定向法院訴請核減。三 勞工於離職時，本於契約終止之附隨義務，無論有無約定，自應克盡交接離職手續之義務。惟如勞雇雙方未有約定，而雇主逕以勞工未辦妥離職手續扣發薪資，為法所不許可。至雇主如因勞工未盡必要之交接離職手續義務，致受有損害者，可循民事求償程序，請求損害賠償。」

[2] 臺灣高等法院104年度勞上字第6號民事判決：「按勞工離職時，對於雇主之業務承接應負有交接之義務，此等義務本屬勞動契約勞工之契約附隨義務。而交接不僅指財物之交接，更兼指『業務』之交接。亦即，勞工離職時，必須將與其業務有關之事項移交予承繼其業務之人，因此衍生具體上作為義務自當包括：業務上經手之文件資料、財產物件、應交付承接業務之人。再交接義務，並不僅於勞動契約終止生效前有之，即便於終止生效後，倘其交接事項尚未完備，勞工自應配合加以補足。且業務交接手續之完成，並非單純以是否已履行雇主所開列之交接清單詳列之事宜為憑。交接清單縱經雇主各部門負責人簽章完竣，如嗣後發現有未經移交之業務而要求離職員工補辦交接手續，仍應認員工有補辦交接手續之義務，否則即難謂其交接業已完成，要屬當然。」

[3] 最高法院98年度台上字第78號民事判決：「所謂附隨義務，乃為履行給付義務或保護當事人人身或財產上利益，於契約發展過程基於誠信原則而生之義務，包括協力義務以輔助實現債權人之給付利益。倘債務人未盡此項義務，債權人得依民法第二百二十七條不完全給付之規定行使其權利。」

[4] 臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第27號民事判決。

臺灣高等法院108年度勞上字第67號民事判決：「而上訴人僅泛稱被上訴人之工作性質與一般工作性質相異，若任意離職將導致雇主工作上遭受莫大損害，且雇主也需一定期間提供相當教育訓練予受僱者，被上訴人未事先告知即擅自離職，全無工作交接，造成上訴人醫院諸多工作斷層、業務損失云云，並未舉證證明其有何花費時間、費用培訓甲○○之情，……。」

[5] 臺灣臺北地方法院102年度勞訴字第227號民事判決：「被告既已實際進行並完成交接工作，並經接替人簽名，應認其已完成離職手續，至移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單並無監交人及原告總經理之簽名，應僅係原告內部作業問題，尚難據此即認被告之未完成離職手續。」

臺灣臺北地方法院107年度勞簡上字第23號民事判決：「再查上訴人主張其離職規定及流程乃係『員工提出離職申請後，由對應主管完成離職面談，並由HR進行』、『員工離職需要進行離職交接，按照離職交接表，完成部門內部的工作交接各職能部門的資產或權限交接，完成全部交接，公司出具離職證明』（見本院卷第182至183頁），然上訴人並未提出其確實制訂有上開辦理離職及交接流程之工作規則，況被上訴人未與對應主管完成離職面談，亦難認有何情節重大情事；另關於離職工作交接項目與日期不明部分，……。足見被上訴人確有不依公司規定之方式辦理交接之情，然被上訴人亦已於106年6月1日就其負責之業務與甲○○辦理交接，此有被上訴人提出上訴人不爭執其形式真正之甲○○錄影光碟及畫面截圖為證（見原審卷第69頁、本院卷第123至138頁、第157頁），是縱上訴人認為被上訴人有未依公司規定方式辦理交接、交接不完足或未於離職交接單簽名，亦難認係違反規定情節重大。況按所謂離職交接程序，乃指僱傭關係終止時，受僱人為便於僱用人所交辦之業務順利移轉而繼續進行暨免因職務交接不清而對雇主負有損害賠償責任之中性程序，此乃屬僱傭關係終止時之附隨義務，上訴人以此為由，終止兩造間之勞動契約，應屬無據。」

[6] 營業秘密法第13條之1第1項：「意圖為自己或第三人不法之利益，或損害營業秘密所有人之利益，而有下列情形之一，處五年以下有期徒刑或拘役，得併科新臺幣一百萬元以上一千萬元以下罰金：
一、以竊取、侵占、詐術、脅迫、擅自重製或其他不正方法而取得營業秘密，或取得後進而使用、洩漏者。
二、知悉或持有營業秘密，未經授權或逾越授權範圍而重製、使用或洩漏該營業秘密者。
三、持有營業秘密，經營業秘密所有人告知應刪除、銷毀後，不為刪除、銷毀或隱匿該營業秘密者。
四、明知他人知悉或持有之營業秘密有前三款所定情形，而取得、使用或洩漏者。」

營業秘密法第12條：「因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。」

[7] 中華民國刑法第354條：「毀棄、損壞前二條以外之他人之物或致令不堪用，足以生損害於公眾或他人者，處二年以下有期徒刑、拘役或一萬五千元以下罰金。」

[8] 中華民國刑法第359條：「無故取得、刪除或變更他人電腦或其相關設備之電磁紀錄，致生損害於公眾或他人者，處五年以下有期徒刑、拘役或科或併科六十萬元以下罰金。」

匿名 (一般會員) 2021-06-17 00:10:53

您好，想請問公司可以規定員工不可以將「任何文件」帶離開公司嗎？還是公司一定要標明那些文件屬於機密文件？ 如果公司有工作規則說「員工違反要負違約金」、「員工一但違反就資遣」，這樣的規則是合法的嗎？ 如果員工違反規定，除了違反工作規則，會違反法令嗎？ 感謝



您解答~



陳寶娥 (進階會員) 2023-08-12 19:18:11



請問員工在職期間紀錄了工作內容與會議內容的私人筆記本，離職移交時可以請員工留下嗎？