

裁判字號：臺灣臺北地方法院 102 年勞訴字第 227 號民事判決

裁判日期：民國 103 年 10 月 30 日

裁判案由：損害賠償等

臺灣臺北地方法院民事判決

102年度勞訴字第227號

原告 爵鑫科技股份有限公司

法定代理人 安晨好

訴訟代理人 張常生

蔡憶鈴律師

被告 黃一傑

訴訟代理人 蔡碧仲律師

陳偉仁律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於中華民國103年10月6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

一、原告起訴主張：

(一)被告自民國100年8月15日起受僱於原告公司擔任程式設計師職務，並簽訂承諾書（下稱系爭承諾書）及專業（案）員工保密協定（下稱系爭保密協定），其離職前每月薪資為新臺幣（下同）40,200元，嗣於102年5月2日離職時，未依約完成工作移交事項，依原告公司就工程師之工作內容規定，工程師於開發或修改程式後，須於後台管理系統上完成備註，將修改之程式碼位置及內容加以標註說明，避免每次修改均須重頭逐字查看全部上以萬計之程式碼，使公司能有效管理程式內容並加強工作效率，惟被告於離職交接前並未完成此一備註，尚有如應交接工作清單（下稱交接清單）所示之各項問題提報未完成，且未完成原告離職手續SOP（下稱離職SOP）第3條規定之事項，故原告總經理安晨好未於被告移交清單之監交人處簽名，亦未核發離職證明書，足證被告並未完成交接及離職手續。原告已於102年7月25日以存證信函通知被告完成交接工作，被告竟予拒絕，原告不得已另聘請訴外人創與科技股份有限公司（下稱創與公司）之曾晨瑋支援，自102年6月起至同年11月共支付89萬元，並與訴外人劉國良設立之鑫龍商務科技股份有限公司（下稱鑫龍公司）簽訂「爵鑫科技顧問輔導及人才培訓合約」（下稱系爭顧問合約），由劉國良解決被告未完成之交接工作，致原告須支付鑫龍公司72,500元，此乃被告故意拒絕完成工作交接所致生之費用，均係可歸責於被告所生之損害，被告應負債務不履行

損害賠償責任，爰依民法第227條、第226條第1項規定，請求被告賠償50萬元。

(二)原告公司自92年設立後即全力研發「開店123」網路開店軟體，該系統已經營十餘年，服務廠商近千家，具有相當獨特性，故要求受雇工程師均應簽署系爭保密協定。依被告到職時所簽立之系爭承諾書第3條、第4條約定，被告承諾於任職公司期間及離職後，絕對不洩漏任職時所知悉或持有之任何機密、技術或業務內容，若有違反應賠償公司因而所致之損失，系爭保密協定第1條、第7條亦約定，原告公司研發之相關程式軟體及公司往來客戶相關之各項資料，均不可私自複製及外洩，且被告依兩造間之僱傭契約本負有忠實義務、報告通知義務、保密義務等附隨義務，詎被告明知公司資訊部人員僅有3名，其所職掌之技術、客戶資料係非其他數十名員工可知悉之機密資訊，竟於離職後私自將其工作上接觸或掌管之技術、客戶資料複製帶回，並洩漏予其現任職之鑫龍公司。被告於離職前即與劉國良私下接案並共謀創業，離職前利用植入客戶問題提報手機簡訊程式，藉此繼續擷取收到客戶所發問題簡訊，該等簡訊內容包括商家名稱及連絡電話，渠等自102年5月至103年3月間均不斷接收、蒐集原告公司客戶資料，卻故意不告知原告，離職後即惡意跳槽至劉國良設立之鑫龍公司，經營與原告相同之義務，且劉國良於102年3月7日即在亞太電信股份有限公司（下稱亞太電信公司）機櫃放置主機使用，其目的顯係為複製原告公司之系統程式等不法用途，於設立後立即推出與原告公司防駭功能極度相似之防駭程式「iAnti網站防駭系統」，更以低價提供與原告公司完全相同之電子商務軟體，搶奪原告公司客戶，是被告已違反系爭保密協定。爰依系爭保密協定第8條約定，請求被告賠償違約金50萬元等語。

(三)並聲明：被告應給付原告100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則抗辯以：

(一)被告於102年5月2日離職時均已將文件和實物交接，人事行政主管Seven並於接替人處簽章，原告未於監交人處簽章，乃係其內部作業問題，並不代表交接未完成。而被告離職時之「離職交接暨設備繳回流程」文書，業經被告所屬部門主管確認無誤，原告之法定代理人安晨好並於接交人欄位蓋印，並註明「查無EIP待辦及待結事項」，可見被告已完成交接工作。又，依勞工保險條例施行細則第14條第2項規定，退保日即為離職日，被告既經原告同意於102年5月2日辦理勞保退保，倘未完成交接，原告豈有同意退保之理？況原告並未給付被告102年5月2日後之薪資，足見被告業於102年5月2日辦妥離職。原告係於被告離職後始要求被告返回公司協助處理程式問題，並於102年9月13日始寄送交接清單予被告，顯非被告離職時應交接之工作清單。被告於102年5月2

日離職時既已交接在案，原告事後再遇程式問題，自應由新任工程師自行解決。原告所提出交接清單中之多項問題均為客戶之回報，形式上無法得知與被告交接與否有何關聯性，劉國良返回公司處理之問題，亦與被告交接與否無涉。曾晨瑋係處理與劉國良相同之問題，則原告支付予曾晨瑋之顧問費用，自不得認係被告未交接所造成之損害，且創與公司之最大股東即原告法定代理人安晨好，則原告與創與公司間之發票金額自不可信，原告亦未支出102年12月至103年2月之費用。

(二)被告為原告專業員工，固應簽署保密協定，惟原告營業登記項目多達7、80項，其以系爭保密協定第8條競業禁止條款，禁止被告於離職一年內不得於與原告提供之服務業務相同之公司擔任任何職務，卻無代償措施，此一定型化契約條款，應認顯失公平，而屬無效。況依系爭保密協定第8條約定，須為「承接專案員工」、「於同性質松任職」且有「洩密行為」，始符合賠償100萬元違約金之要件。而原告公司有「遠東GO HAPPY」、「聯邦銀行yesgogogo」等專案，惟被告在職時係負責原告公司之所有程式維護，從未承接此等專案，並非系爭保密協定第8條所稱之專案員工。且被告於原告係擔任網路商城之程式設計師，於鑫龍公司則負責手機通訊軟體之資安工作，職務內容並不相同，被告並無洩密行為。原告主張洩密等節，均係針對劉國良，並未舉證被告和劉國良間有共謀關係，是原告請求被告賠償違約金50萬元，並無理由等語。

(三)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執及爭執事項（見本院卷第175頁）：

(一)不爭執事項：

- 1.被告自100年8月15日起受僱於原告公司，並簽訂承諾書與系爭保密協定。
- 2.原告離職前每月薪資為40,200元，嗣於102年5月2日離職並辦理勞保退保。
- 3.被告於102年5月2日離職時，同時交付原告「移交清冊」和「離職交接暨設備繳回流程」兩紙；其中於「移交清冊」表格上，有原告接替人簽名，但監交人欄位無簽名，於「離職交接暨設備繳回流程」表格上，經原告工程部、設計部、行政部和單位部門負責人於各部門簽收章處用印簽名，而原告法定代理人安晨好則於接交人欄用印，且待辦事項移交欄註明有「查無EIP待辦及待結事項」，並有原告員工李佳琪於該欄用印。
- 4.被告於102年5月2日離職後，於同年6月底至鑫龍公司任職；鑫龍公司之負責人劉國良於102年5月底離職前為原告公司之副總經理，現仍為原告公司之董事之一。

(二)本件之爭點厥為：原告請求被告給付100萬元（含債務不履

行損害賠償50萬元及違反系爭保密協定之違約金50萬元）及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？茲分述如下。

四、得心證之理由：

(一)原告不得請求被告賠償債務不履行之損害50萬元：

- 1.按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因可歸責於債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害。民法第227條第1項、第226條第1項固分別定有明文。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段復有明文。且民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例意旨參照）。
- 2.原告主張被告離職時未於後台管理系統就修改程式位置及內容完成註記，尚有如交接清單所示之工作未完成，且被告拒絕完成上開交接工作，迫使原告另行委請訴外人曾晨瑋支援，並請訴外人劉國良以顧問身分協議解決被告未完成之交接工作，受有支付費用89萬元、72,500元予創興公司及鑫龍公司之損害，爰依民法第227條、第226條第1項規定請求被告負債務不履行損害賠償責任，為被告否認，並辯稱程式位置及程式撰寫方式之註記非屬其交接範圍，其離職時已完成業務交接及離職手續等語。

3.經查：

- (1)被告於102年5月2日離職時，同時交付原告「移交清冊」和「離職交接暨設備繳回流程」兩紙（見本院臺北簡易庭102年度司北勞調字第82號卷，下稱調解卷，第13頁、第13頁背面），其中於「移交清冊」表格上，有原告接替人簽名，但監交人欄位無簽名，於「離職交接暨設備繳回流程」表格上，經原告工程部、設計部、行政部和單位部門負責人於各部門簽收章處用印簽名，而原告法定代理人安晨好則於接交人欄用印，且待辦事項移交欄註記「查無EIP待辦及待結事項」等語，原告會計主管李佳琪並於該欄用印等情，為兩造所不爭執（見本院卷第175頁）。
- (2)原告雖執被告移交清冊之監交人處及離職交接暨設備繳回流程單上無總經理安晨好之簽名，主張被告未完成交接及離職手續云云。惟查，證人即原告公司前員工高嘉陽到庭具結證稱：「（提示移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單）如果上面都有人簽名，就是已經辦理交接完畢了，因為各項都有主管或員工簽名，代表已經交接出去了」、「監交人應該是屬於公司內部的問題，對於離職人員來講，既然有簽名就是已經交接出去了」、「不論監交人或接交人，只要公司內部相對應的窗口有人簽名就算是已經交接

」等語（見本院卷第179頁背面、第180頁背面），另證人即原告公司前主管劉國良亦到庭具結證稱：「（問：移交清冊上需否經主管簽章？是否須經每個主管簽章？還是只要有人事主管簽名即足？）不是絕對必要，我與被告都有交接會議，在當時的交接會議上，相關的技術人員也會在場，都會根據離職者做好要交接的文件，離職者要對接手的人員說明。…監交人不一定是主管，監交人是說有誰也共同參與了交接會議。」、「因為這份文件（移交清冊）是屬於離職前的最後一天才要簽的，有些時候會交接得太晚，就會把這份文件留給人事主管，後面主管有沒有簽名就不知道了。」、「過去技術人員離職都是對我交接，我簽完之後，在他離開的當下，我也還沒有交給總經理簽，然後我再轉給總經理簽。所以是會發生類似的情形，就是被告跟接替人都有簽名，但沒有主管簽名。」等語（見本院卷第73頁背面至第74頁），核與證人即原告公司會計主管李佳琪到庭證稱：「簽完移交清冊主要是交接人要跟被告確認交接，然後再給部門主管即監交人，再送交總經理完成所有手續。」、「依照公司流程規定，交接時監交人不用在場。」、「接替人與移交人簽完了再給部門主管簽名即可」、「移交人在監交人簽名之前就可以離開」等語（見本院卷第214頁背面至第215頁）相符，足徵被告離職手續之完成，顯不以監交人及總經理於移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單上簽名為必要。況被告已於102年5月2日辦理勞保退保，此為兩造所不爭執（見本院卷第175頁），被告並於同日辦理健保退保等情，亦有被告之健保退保資料（見本院卷第17頁）可參，且被告之離職交接暨設備繳回流程單上已載明原告將重要資料備份至公檔，經工程部主管劉國良簽收核章，並經原告總經理安晨好於接交人處用印，原告人事主管李佳琪復於待辦事項移交欄註明：「查無EIP待辦及待結事項」等語（見調解卷第13頁背面），原告復自承EIP係綜管全公司資訊及待辦事項之系統（見本院卷第24頁），該系統既查無待辦及待結事項，堪認被告之交接工作已完成。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。

- 3.原告雖主張被告之移交清冊並未完成離職SOP第3條規定之事項，亦未取得離職證明，顯未完成離職手續云云。觀諸原告所提之離職SOP第3條辦理工作交接第7項固載明離職人員須於移交清冊中，詳細記載及完成下列事項：「…(6)每日固定工作流程。(7)工作項目內容。(8)工作注意事項。(9)後續待辦事項。…(11)問題提報單清單。」等語（見本院卷第46至47頁），第5條載明：「完成離職交接暨設備繳回流程

單及完成工作交接後，經所屬部門主管確認及簽名後，轉行政部門辦理後續作業，7個工作天後，公司確認離職人員交接工作無誤經總經理批示過後則通知離職人員到公司領取離職證明。」等語（見本院卷第48頁），然查：

- (1)該離職手續SOP之頁尾處係記載「開店一二三網路科技股份有限公司/105臺北市○○區○○○路○○○號5F」等語（見本院卷第46至48頁），而開店一二三公司係於102年11月27日方始設立，此有公司基本資料查詢明細可參（見本院卷第239頁），則被告於102年5月2日離職時，開店一二三公司尚未設立，顯無該離職SOP之適用。
- (2)原告雖云該公司本即有離職SOP，新成立開店一二三公司後，為求文件統一才變更文件頁尾之文字，離職SOP內容並無變動，證人李佳琪亦附和證稱開店一二三公司與原告公司之離職SOP內容完全相同等語（見本院卷第214頁暨其背面、第217頁），惟證人劉國良業已到庭證稱：「被告之移交清冊有按公司規定的離職程序走完」、「我不能很肯定的說這份SOP版本（指原告所提出之開店一二三公司離職SOP）是我們當時的版本，這好像是新的，因為該文件上方有開店一二三，下方的標題與店址之記載與以前不一樣…這份離職手續SOP的最下面與我印象中的文件版本不太一樣」等語（見本院卷第73頁），另證人高嘉陽亦到庭證稱：「（提示開店一二三公司離職SOP，問：上面有記載離職人員要提出問題提報清單，你是否知悉離職時要依照該程序辦理？）我離職時所填寫公司的單子沒有要寫這些東西，我只有依照單子上（指移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單，見本院卷第170頁第171頁）所寫的辦理手續。」等語（見本院卷第179頁背面、第180頁背面），而劉國良、高嘉陽均係於102年5月31日離職，此有渠等之移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單（見本院卷第83頁至第84頁、第170頁至第171頁）可考，證人劉國良、高嘉陽離職之時間均晚於被告，且渠等離職時並未提出上開離職SOP規定所列之交接事項，足見原告所提出之開店一二三公司離職SOP並非被告離職時所適用之離職SOP版本。況證人李佳琪亦證稱：「我們原來是爵鑫科技股份有限公司，去年時為了上市櫃而成立新公司即開店一二三網路科技股份有限公司，所有的員工跟文件也都轉換到新公司，但爵鑫科技股份有限公司還是存在。」、「爵鑫公司還留有自己公司名稱的離職SOP版本」、「爵鑫公司的歷史文件都還存在」等語（見本院卷第214頁暨其背面），原告既未能提出原告公司版本之離職SOP，自難逕認其所提出之開店一二三公司離職SOP有拘束被告之效力，並應為被告所適用。
- (3)再衡諸原告員工手冊第二章任用與解雇第20條移交手續第1項、第2項明定：「凡經管下列各項業務之勞工，於調職

或離職時應就職務範圍內之業務及經營財物詳列清冊一式二份辦理移交手續：「1.現金、有價證券、各類財報帳冊憑證。2.資材、成品、財產設備、器具。3.印信戳記。4.圖書、規章、文書、設計圖表、技術資料。5.各類文書、業務資料、檔案證件。6.重要經營資料。7.系統工程資料。8.電腦設備。9.程式設計資料。10.EIP工作。」、「移交清冊經核對無誤，由移、接交人及監交人（該職務之直接主管或其指定人）簽章後一份存人事部門、一份交接交人，另外該移交檔必須連同該員電腦內之檔案一併燒錄於光碟備份後再移除檔案。」等語（見本院卷第153頁背面），而被告離職時已依上開規定出具移交清冊及離職交接暨設備繳回流程單予原告公司，並經原告各部門主管簽收核章，且被告已交付光碟予原告等節，復如前述，且為原告所不爭執（見本院卷第174頁），應認被告確已完成離職手續。

- (4)至原告主張其尚未依離職SOP第5條規定核發離職證明乙節，並不足以證明被告未成離職程序，且原告所提出之前開離職SOP並不適用於被告，一如前述，尤證人李佳琪亦到庭證稱：「離職手續辦完，必須員工主動提出要求，我們才會核發離職證明。」等語（見本院卷第216頁），足見離職證明並非原告公司員工辦理離職時之必要文件，亦不足以證明被告有無完成離職程序，果被告未為申請，原告亦不會主動核發，自難僅憑原告未核發離職證明，即遽謂被告之離職手續未為完成，是原告上開之主張，均無可採。

- 4.原告另云被告修改程式後未於後台系統完成修改程式碼位置及內容之註記，尚有如交接清單所示之交接工作未完成，惟為被告否認。經查：

- (1)證人高嘉陽到庭證稱：「（問：你離職之交接，有無作成如原證4所示之『程式位置』、『程式撰寫方式』交接清單？）沒有寫這種單子，這種看起來像是我們當時在處理客戶問題的單子，因為系統是由客戶提出問題，然後由我們處理而已。」、「伊在職時處理完畢之所有程式系統問題，並無註記過『修改之程式位置』或是『修改之程式撰寫方式』。」、「伊離職後並不用交接程式位置或程式撰寫方式」、「（問：若修改程式，也不會將修改程式的名稱及位置貼上？）從我進去他們就沒有說要貼。」等語（見本院卷第179頁、第180頁背面、第182頁），可見證人高嘉陽在職時並未於系統註記「修改程式位置」或「修改程式撰寫方式」，於離職時亦未提出「修改程式位置」及「修改程式撰寫方式」之交接清單。

- (2)原告雖提出原證11、原證25及原證32之後台管理系統及網站建議提報管理頁面（見本院卷第45頁、第138頁、第209頁至第210頁背面），主張被告及高嘉陽於工作期間須於

該等頁面之內部處理註記欄位為註記工作云云。惟查，原證11係原告公司程式人員於103年1月6日所為之註記（見本院卷第45頁），被告既已於102年5月2日離職，原告自不得據此主張被告在職於即負有註記之義務；且證人高嘉陽已到庭證稱：「（提示原證11、原證25，問：你在職於所處理完畢之所有程式系統問題，有無於原證11、原證25之系統欄位中註記『程式位置』或『程式撰寫方式』？）我只有回覆客戶的問題，沒有註記。」等語（見本院卷第179頁）、「被告於102年1月24日之註記內容（即本院卷第138頁原證25螢光筆圈選處）是記載客戶提上來的問題，不是我們的註記，下面問題回覆欄位才是我們回覆客戶的地方。」等語明確（見本院卷第182頁暨其背面），再參之被告於原證25網站建議提報管理頁面之內部處理欄位顯示為空白（見本院卷第138頁）、高嘉陽於原證32網站建議提報管理頁面所為之內部註記內容，亦未涉及程式位置或是程式內容之註記（見本院卷第209頁至第210頁背面），自難認修改程式位置及內容之註記係屬被告及高嘉陽在職期間之工作職責範圍。

- (3)原告又云高嘉陽離職時亦有未完成註記之情事，嗣已依約返回公司完成註記工作，惟查，高嘉陽於102年5月31日離職後，復於102年7月30日至同年9月30日期間返回原告公司工作等情，固有約僱人員契約書（見本院卷第162頁）可參，然依該約僱契約第5條約定，高嘉陽之約僱工作內容包括：「1.指導甲方（指原告）程式人員對公司系統之了解。2.支援甲方系統發生異常時，主動協助排除並指導甲方處理的方式。3.協助甲方進行系統相關教育訓練課程。4.完成甲方臨時交辦任務，並指導甲方相關人員正確的作業方式。」等語，核與證人高嘉陽亦到庭證稱：「（問：你離職後再返回原告公司主要從事何工作？）就是領導後面新進的程式人員進行他們的工作。」、「工作內容並不包括再次交接伊在職期間之『程式位置』或『程式撰寫方式』。」等語（見本院卷第179頁背面至第180頁）相符，可見高嘉陽雖於離職後，再返回原告公司工作，然高嘉陽之約僱工作內容並不包括高嘉陽離職時未完成之註記工作，益證高嘉陽離職時之交接工作範圍並不包含修改程式位置及內容之註記，且證人高嘉陽離職之時點既在被告之後，堪認修改程式位置及程式內容之註記及交接清單，亦均非屬被告離職時之交接工作範圍。況原告係於102年9月13日始寄送交接清單予被告，此有電子郵件（見本院卷第18頁）可稽，自難調交接清單係屬被告離職時應完成之交接工作，被告既已於102年5月2日離職，倘原告公司於被告離職後遭遇程式問題，自應由新任工程師自行解決，是原告主張被告尚有交接清單之工作未為完成云云，洵無可採。

- 5.又，原告雖云被告拒絕完成原證4交接清單所示之工作，致其另行委請訴外人創與公司之曾晨瑋及鑫龍公司之劉國良支援，並因而受有支付顧問費用予創與公司及鑫龍公司之損害。然細觀原告與鑫龍公司所簽立系爭顧問合約第1條之約定服務內容（見本院卷第85頁暨其背面），可見鑫龍公司之服務內容並不包括處理被告未完成交接之事項。原告雖云其與劉國良所召開之顧問會議，其中102年6月7日顧問會議紀錄第5點（NCCC刷卡失敗出現GA請連繫商家的訊息）、第7點（i-free紅利點數匯入問題）、第14點（DNS主機密碼修改問題）、第16點（i-free點數匯入問題），102年6月5日顧問會議第14點（每月i-free手機點數匯入方式）、102年6月19日顧問會議紀錄第15點（開店123三方物流如何增加其他服務，如：郵局）、第17點至第19點（超商取貨地址串回怎麼對應回屏東縣離島、Mall123導入ifree和nownews功能是否有開關、Mall123加入購物車先加入會員再導入商家問題）等問題（見本院卷第87頁背面至第89頁），係屬被告未完成交接工作之問題。惟查，被告已完成離職程序，其交接範圍並不包含交接清單之工作等節，已詳如前述，則劉國良於顧問會議所處理之上開問題，自與被告是否完成交接工作無涉，且原告亦未舉證證明其與創與公司及曾晨瑋所簽定之顧問合約係專為處理被告未完成之交接工作，自難認原告所支出之顧問費用係屬被告拒絕完成交接工作所致生之損害。
- 6.承前所述，被告既已完成離職手續，原告復未提出其他證據證明交接清單係屬被告離職時應完成之交接工作，則原告主張被告未完成交接清單之工作，並依民法第227條、第226條第1項規定，請求被告賠償50萬元云云，自屬無據，不應准許。

(二)原告不得請求被告賠償違約金50萬元：

- 1.按附合契約若有下列各款情況，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：(1)免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者(2)加重他方當事人之責任者(3)使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者(4)其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1亦有明定。依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，原則上固屬定型化契約，惟按契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據（最高法院92年台上字第963號判決意旨參照）。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件（最高法院90年度台上字第2011號判決、91年台上字第2220號判決、92年台上字第39號判決意旨參照）。
- 2.又，一般企業雇主在經濟活動上為使所營事業穩定發展，常

以契約限制受僱人在離職後一定期限，不得在特定之地域範圍從事相同或相類之業務活動，此即一般所謂之離職後競業禁止條款，課予受僱人在離職後於特定時、地仍負之不作為義務。原則上勞工在勞動契約終了後並不殘留任何勞動契約之義務，欲加以此等限制，自須有法源依據，例如締結勞動契約時之合意或另行書面約定。鑑於私法自治乃民事法律最高之指導原則，而契約自由原則則係自治經濟活動規範之具體實現，是依此原則，雇主即可藉由與受雇員工訂立勞動契約中約定離職後競業禁止之條款，以達企業雇主保障其營業上正當利益、防止其營業秘密外洩之目的，避免同業間惡性挖角或受雇勞工惡意跳槽，並利用過去服務期間所知悉之技術或業務資訊為同業服務或打擊原企業雇主造成傷害，而與員工為離職後禁止競業之約定，使原企業雇主免於離職受僱人之不正競業行為及惡性競爭，是其本質側重於防免不正競爭，基於當事人契約原則之尊重，此項約款如非出於一方之強迫、脅迫或利用當事人之急迫、輕率或無經驗，亦未違反公序良俗或強行法規，且未逾合理程度而有顯失公平之情事原則上該約定尚難調為無效。而離職後競業禁止約款是否具備合理性，並應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，一般合理性之審查標準計有：①雇主需有依競業禁止特約而受保護之正當利益存在，諸如雇主之固有知識或營業秘密。②受僱人在前雇主處之職務及地位，如係主要營業幹部，非處於較低職務技能，而能知悉上開正當利益，如無特別技能、技術且職位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效，③限制受僱人轉業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需未超逾合理之範疇。④需有填補勞工因競業禁止損害之代償措施存在，使受僱人之生活不致陷於困境中等項。

3.原告雖主張被告離職後任職於與原告公司經營相同業務之鑫龍公司，應依系爭保密協定第8條約定賠償違約金云云。惟查：

(1)觀之系爭保密協定之標題全名為「專業（案）員工保密協定」，首段文字記載：「茲本人（空白欄位）在爵鑫科技股份有限公司服務對所承辦之各項專案作業，凡一切與公司相關資料及機密資訊均不可外洩，若違反協定願意受爵鑫公司及法律上的制裁並同意遵守以下規定：」等語，且系爭保密協定第8條約定：「承接專案之相關人員…離職後一年內不可在爵鑫科技客戶端公司及與爵鑫公司所提供服務業務性質相同之公司擔任任何職務，否則須賠償爵鑫科技公司新臺幣100萬元違約賠償金。」等語（見調解卷第12頁），核屬原告限制被告離職後不得從事一定工作之競業禁止條款，且系爭保密協定顯係由原告單方事先擬就

、印妥契約條款，員工需填載處僅有簽名欄，堪認系爭保密協定係屬定型化契約，應有民法第247條之1規定之適用。是系爭保密協定之約定是否合法有效，除需具備前述之合理性及必要性要件外，亦不能違反民法第247條之1規定。

(2)鑑於現代產業講求專業分工之情況，令受僱人於不同產業間轉業，不僅有事實上之困難，縱然可謀得職位，亦將因過去經驗無法貢獻於現職，而嚴重妨礙其可向新雇主爭取較佳待遇之機會，對受僱人影響重大，是簽訂競業禁止約款之同時，如未給予受僱人足以於此競業期間內維持合理生活水準之補償或提供相當之代償措施，無異要求勞工以自身職業生涯及費用成就雇主之利益，顯失公平。然遍觀系爭保密協定之全文內容（全文10條），並無約定任何填補被告因受轉業限制所致損害之代償措施，原告亦自承系爭保密協定並無補償措施，僅係違約金斟酌問題（見本院卷第200頁），衡之原告公司登記之所營事業資料高達78項（見調解卷第34頁暨其背面），則原告對被告之給付義務並無變更，卻執此條款要求被告於離職1年內不得擔任與原告所提供服務業務相同之公司擔任任何職務，顯係片面加重被告之義務，並將使被告承受重大不利益，對被告顯失公平，違反民法第247條之1之規定，應屬無效。

(3)準此，則原告主張被告離職後任職於鑫龍公司，違反系爭保密協定之競業禁止條款，並依系爭保密協定第8條約定請求被告賠償違約金云云，即屬無據。

4.原告復主張被告離職後洩漏原告技術、客戶資料等機密資訊予其現任職之鑫龍公司，應依系爭保密協定第8條約定賠償違約金，被告則否認其為專案人員，應不適用前開之約定。經查，原告公司成立時就是接專案，並有「遠東GOHAPPY」、「聯邦銀行yesgogogo」等專案（見本院卷第187頁），但這五六年間沒有接專案等情，業經證人李佳琪到庭證明屬實（見本院卷第218頁背面至第219頁），而被告在原告公司任職時，係擔任網路商城之程式設計師，負責原告公司之所有程式維護，從未承接此等專案，則被告抗辯其非系爭保密協定第5條、第8條所稱之專案員工，固堪採。惟查，被告所簽署之系爭保密協定文首名銜為「專業（案）員工保密協定」（見調解卷第12頁），可見原告訂定此定型化契約，目的係為規範公司負責專業及專案工作之員工至明。觀諸系爭保密協定第1條約定：「爵鑫科技公司研發之相關程式軟體均不可私自複製及外洩。」，第4條約定：「爵鑫科技公司各項之電子商務經營之商業機密不可外洩。」等語，第5條約定：「對承辦專案撰寫之規劃企畫書均不可私自複製及外洩。」等語，第8條約定：「承接專案之相關人員離職後不可外洩任何相關機密資訊，並且離職後一年內不可在爵鑫科技客戶端公司及與爵鑫公司所提供服務業務性質相同之公司擔

任任何職務，否則須賠償爵鑫科技公司新臺幣100萬元違約賠償金。」等語（見調解卷第12頁），應認系爭保密協定第8條約定所要求於離職後負有上開保密義務之對象，不僅係「承接專案之相關人員」，亦包含專業人員在內，是被告仍應負有上開約定之保密義務。

5.原告雖云被告有將其工作上接觸或掌管之技術及客戶資料複製帶回，並洩漏予其現任職之鑫龍公司之違約情事，惟查：

(1)依證人劉國良到庭證稱：「原告公司主要是從事購物平台租用之產品發展…購物平台是屬於租用的，讓一些企業可以提供給其會員快速的購物服務。鑫龍公司目前主要是從事電子商務、周邊相關應用開發，例如網站防駭系統、媒合網購媒體導流。雖然被告在鑫龍公司也是擔任技術研發，但主要從事關於手機應用程式之應用，被告在我目前的公司任職，我送其去接受手機應用程式開發的課程訓練，目的是將被告培養成該領域之專精人才。」等語（見本院卷第72頁），可知被告於鑫龍公司係負責手機防駭程式之開發，而原告既自承被告於該公司主要負責項目為「開店123」系統金流及物流之串接程式撰寫與維護（見本院卷第26頁、第164頁），尚難謂被告任職鑫龍公司負責手機防駭程式之開發，有何洩漏原告技術或機密資訊之情事可言。

(2)原告雖主張被告離職前即私下接案，惟為被告否認，且此既屬被告離職前之情事，而非被告離職後是否洩露原告相關機密資訊之情事，核與系爭保密協定第8條限制「承接專案之相關人員離職後不可外洩任何相關機密資訊，」之約定有間，自難憑取。至原告主張被告與劉國良共謀創業，且劉國良自原告公司離職前即於亞太電信公司「P08」機櫃放置主機使用，於成立鑫龍公司後隨即推出與原告防駭功能相似之「iAnti網站防駭系統」，更以低價提供與原告公司完全相同之電子商務軟體，搶奪原告公司客戶云云，同為被告否認，且前開指述顯係針對劉國良有無洩漏原告之機密資訊，亦難逕認被告有何違反系爭保密協定第8條約定之情事；原告雖云被告任職後鑫龍公司後曾前往原告之亞太公司機櫃操作，惟依亞太電信致金龍公司之電子郵件內容記載：「貴司（指鑫龍公司）的機器，並未與爵鑫科技（指原告公司）的機器放在一起。爵鑫租賃的機櫃編號，並無P08F…P08F從一開始，就不是爵鑫名義租用」等語（見本院卷第197頁），可見「P08F」機櫃並非原告公司之機櫃，自難認定被告有何前往原告機櫃操作之情事；況被告係負責手機防駭程式之研發等節，一如前述，原告既未舉證被告有參與該「iAnti網站防駭」之開發，亦未證明被告與劉國良間有何共謀違約之行為，即難謂被告有何洩密情事可言。

(3)又，原告主張被告及劉國良離職前利用植入客戶問題提報

手機簡訊程式，於離職後仍繼續擷取原告客戶所發問題簡訊，不斷接收、蒐集原告公司客戶名稱、電話等資料云云，並提出簡訊系統及簡訊內容（見本院卷第122頁至第123頁）為證，惟被告已否認收受簡訊之號碼「+000000-000-000」為其手機號碼及曾收受該等客戶之簡訊，而細觀該等簡訊內容，亦僅係原告客戶所提出之問題回報，對已離職之被告應無何實益，亦難據此認定被告有何竊取原告客戶資料之情事。原告所舉上開事證，皆無法證明被告於離職後有何洩漏原告公司相關機密資訊之情事，自難僅以被告離職後任職於鑫龍公司，即逕認被告有何洩密之行為。

6.據上，系爭保密協定第8條之競業禁止條款應屬無效，且原告復未舉證證明被告離職後有何洩漏原告相關機密資訊之具體情事，則原告主張被告有洩漏原告相關機密資訊，並依系爭保密協定第8條之約定，請求被告賠償違約金50萬元云云，自屬無據，並無可取。

五、綜上所述，原告依民法第227條、第226條第1項請求被告賠償50萬元，另依系爭保密協定第8條請求被告賠償違約金50萬元，合計100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核於判決結論無影響，爰不再一一論列，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 103 年 10 月 30 日
勞工法庭 法 官 林振芳

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 103 年 10 月 30 日
書記官 林思辰