

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞簡字第21號

原告 林慶源

訴訟代理人 陳俊茂律師

複代理人 鍾柏渝律師

被告 百程國際股份有限公司

法定代理人 陳忠義

訴訟代理人 王博鑫律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國115年4月15日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告於民國（下同）112年12月25日任職於被告公司，擔任
業務經理，每月薪資為新臺幣（下同）70,600元。兩造於11
3年12月31日合意資遣終止勞動契約，並簽立合意資遣協議
書（下稱系爭協議書），約定被告須於113年12月31日前給
付原告年終獎金3個月全薪、113年12月當月1個月全薪、資
遣費0.5個月全薪、特休未休獎金、優給離職金1個月全薪。
然被告尚未給付原告年終獎金3個月全薪，共計211,800元。

(二)就被告答辯陳述意見略以：

1.參系爭協議書第5條所載約定內容，可知兩造於簽立系爭協
議書時，已就原告迄至簽署日在被告公司服務期間之表現為
結算，故年終獎金金額已為確定給付金額，而非屬被告可裁
量之恩惠性給予。且系爭協議書第6條之約定係規範在系爭
協議書原告離職事宜項下，故兩造之意思應係指原告在離職
後，應就其任職期間負責之業務予以保密，惟年終獎金之應
給付日期為113年12月31日前，亦即在原告離職前即應給

01 付，兩者在履行時間上有差異，無法解釋兩者俱有對價關
02 係，而得適用或類推適用民法第264條同時履行抗辯。況系
03 爭協議書第5條之約定為被告一次性固定金額給付義務，系
04 爭約定書第6條之約定則為繼續性行為義務，無法形成對價
05 關係。故倘原告確有違反系爭契約書第6條約定，被告應另
06 行對原告請求損害賠償，而非據此主張與系爭契約書第5條
07 約定同時履行抗辯。且被告並未舉證原告有違反系爭契約書
08 第6條之情事。

09 2.原告固曾與其配偶開設閤林國際有限公司（下稱閤林公
10 司），然在原告任職被告公司期間，並無實際營運閤林公司
11 業務，而未違反員工工作契約第5條第3-1款約定。原告與被
12 告公司之客戶即訴外人Steven，在原告任職被告公司前已是
13 多年好友，而非原告任職被告公司後方得知之客戶名單。原
14 告所提出之電子賀卡，亦係原告與其配偶亦於農曆年前共同
15 聯向訴外人Steven拜年，為一般情誼交流，並無違反任何兩
16 造間契約之情事。原告與訴外人Steven間往來之其餘信函，
17 係於原告離職後所寄送，內容僅抽象描述客觀事實，且原告
18 與訴外人Steven乃舊識，該等信函亦無違反任何保密義務或
19 貶損被告公司商譽之情事。又被告自原告電腦所復原之檔
20 案，其內容簡單，無從判斷用途，即使該內容或與閤林公司
21 有關，但毫無損害被告公司任何權益。閤林公司網域之名稱
22 則係於109年間即已註冊，早於原告任職於被告公司之113
23 年，而網域註冊延續使用，須由原申請人辦理，故有HiNet
24 通知原告之訊息，此與閤林公司之任何業務無關。且被告公
25 司僅係貿易公司，其所有之商品均非其設計、製造，而係向
26 其他製造商採購，並無任何秘密可言。至被告公司之商品照
27 片多為供應商提供，供應商並非將產品交由被告公司獨家銷
28 售，故供應商本可再提供相同商品、型錄照片、報價予包括
29 閤林公司在內之其他貿易商，故原告是否有侵害被告著作權
30 行為，本為被告對原告所提起刑事告訴偵辦核心，有待該案
31 偵查結果認定。

01 3.另依員工任職保證書內容為：「…在職期間及離職後如有盜
02 竊公款、公務、洩漏公司業務秘密及一切不法行為，願意負
03 完全責任並願拋棄先訴抗辯權。若違反上揭規定，應賠償違
04 約罰款新台幣貳百萬元整。」，不論該「罰款」性質是否屬
05 懲罰性違約金？及是否有過高應酌減情況，被告對原告在臺
06 灣彰化地方檢察署提起之刑事告訴，目前仍在偵查中，且被
07 告在該偵查案件，主要告訴原告涉嫌違反著作權法及詐欺罪
08 嫌，並非保證書所載「盜竊公款、公務、洩漏公司業務秘
09 密」行為，在該刑事案件認定事實前，被告不得在本案主張
10 其對原告有懲罰性違約金債權2,000,000元，並請求予以抵
11 銷。

12 (三)為此，爰依合意資遣協議書第5條約定，提起本件訴訟，請
13 求如訴之聲明等語。

14 (四)並聲明：

15 1.被告應給付原告211,800元，及自114年1月1日起至清償日
16 止，按年利率5%計算之利息。

17 2.訴訟費用由被告負擔。

18 二、被告答辯略以：

19 (一)兩造於員工工作契約第5條第3點約定，原告於聘僱期間非經
20 被告同意，不得以自己或利用他人名義，從事與被告公司業
21 務相同或類似之公司、合夥事業、團體、獨資商號、個人之
22 董事、監察人、受僱人、受任人、代表人、代理人或顧問，
23 及原告於上班期間內，不得在外兼差、打工或承包他人委辦
24 之案件。並於上開員工工作契約第6條第5點約定，原告電腦
25 系統之任何檔案資料，除有業務需求外，均不得私自閱覽、
26 私自複製、以電郵傳輸或列印。員工任職保證書亦明確記載
27 原告保證在被告公司任職期間，服從主管有關業務指令並遵
28 守公司規定，在職期間及離職後如有竊盜公款、公務、洩漏
29 公司業務秘密及一切不法行為，願意負完全責任並拋棄先訴
30 抗辯權，若違反上揭規定，應賠償違約罰款2,000,000元等
31 語。原告於應徵被告公司業務部經理乙職時，即隱瞞其另與

01 配偶共同經營與被告公司業務相同之閤林公司之情事，且於
02 上班時間執行閤林公司辦公室設立計畫，及為閤林公司申辦
03 HiNet網域等業務行為，原告創造將被告公司之內部資料、
04 營運內容及客戶資訊等營業秘密，直接洩漏、暴露於競業對
05 象可直接利用處境之風險，已違反原告所應負保密義務核
06 心。又原告利用其職務機會，除竊取被告公司內部產品資料
07 及著作並洩漏予其所經營之閤林公司使用外，亦利用其職務
08 身分取得被告公司客戶資訊，並將該客戶資訊直接挪供其所
09 經營之閤林公司使用，且將其於任職被告公司期間所知悉之
10 經營內容及內部營運狀況，洩漏予訴外第三人以貶損被告公
11 司之商譽，藉此達成其競業之目的，原告已嚴重違反商業道
12 德，並違背其依法或依契約所應負之保密義務、忠實義務及
13 競業禁止規定等，致生損害於被告公司。

14 (二)依系爭協議書第5點約定，被告公司應給付年終獎金、資遣
15 費及離職金等款項予原告，其中資遣費、離職金等款項，被
16 告公司均已結清。惟就年終獎金部分，因其性質依勞動基準
17 法之相關規範，仍未改變其屬雇主可裁量之恩惠性給予之本
18 質，且系爭契約書亦載明僅為年終獎金之性質，非概括性和
19 解金，故通常需視勞工表現情形等考績結果決定發給。又依
20 系爭協議書第6點約定，原告所負業務應予保密，不得透漏
21 予第三方。原告於任職期間，素有違反保密義務等不法行為
22 之情事，依最高法院110年度台上大字第1353號裁定意旨，
23 應以誠信及公平原則認定對待給付關係，故原告未依約履行
24 其保密義務，被告公司得適用或類推適用民法第264條所定
25 之同時履行抗辯，拒絕給付年終獎金。且兩造係以原告依約
26 履行保密義務為被告公司之給付條件，依民法第99條第1項
27 規定之反面解釋，原告既未履行其保密義務，被告公司即無
28 給付之義務。另原告上開違約行為，依前揭員工任職保證書
29 約定，原告應給付懲罰性違約金2,000,000元予被告公司。
30 縱原告得向被告請求211,800元，然被告公司對原告之懲罰
31 性違約金債權於前述違約情事發生時即已存在並可得行使，

01 故被告得依民法334條第1項規定，於原告請求之211,800元
02 範圍內主張抵銷等語。

03 (三)並聲明：

04 1.原告之訴駁回。

05 2.訴訟費用由原告負擔。

06 三、得心證之理由：

07 (一)按勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主之報酬給付為其主要
08 內容，惟由於勞動契約非僅財產價值之交換，而具有從屬
09 性、繼續性，在勞務之提供與報酬之給付過程中，皆認為根
10 據勞動契約及民法第148條誠實信用原則，可衍生出忠誠義
11 務，其意旨為勞動者應盡注意義務提供勞務，並忠實維護雇
12 主合法利益。忠誠義務就其性質而言，基本上可分為兩大範
13 圍：一是雇主利益維護義務，也就是不作為義務；另一為保
14 護義務，即作為義務。其中不作為義務包括：保密義務、競
15 業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企業之言論義務、禁止
16 不當影響同事義務；作為義務則包括：報告義務、遵守勞動
17 保護規範義務、工作障礙及危害通知義務。復按競業禁止約
18 款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭
19 優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期
20 間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作，
21 基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍
22 未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束（最
23 高法院103年度台上字第1984號判決意旨參照）。是在勞動
24 契約中，受僱人除依約遵照指示提供勞務之義務，亦即具有
25 工作義務外，仍具有對雇主之忠誠義務，即對於僱用人之合
26 法利益需依照誠信原則之要求予以維護，也就是必須盡力避
27 免或減少雇主之損害，此外對雇主可能發生之損害之一切行
28 為均不得作為。如利用職務謀取利益、在外兼職或競業行為
29 等，損害事業主之社會形象評價、商業競爭力、內部秩序紀
30 律之維護，均構成忠誠義務之違反。次按系爭協議書第5條
31 約定，被告同意支付原告依法與契約規定可取得之金額，包

01 含年終獎金3個月全薪、113年12月當月薪資1個月全薪、資
02 遣費0.5個月全薪、特休未休獎金、優給離職金1個月全薪
03 等，總金額為新台幣，並於113年12月31日前，以匯款方式
04 給付。

05 (二)經查：

06 1.原告主張其於112年12月25日任職於被告公司，擔任業務經
07 理，每月薪資為70,600元，兩造於113年12月31日合意資遣
08 終止勞動契約，並簽立系爭協議書等情，業據其提出合意資
09 遣協議書乙份在卷可稽（見本院卷第13頁），亦為被告所不
10 爭執，原告此部分主張，堪信為真實。

11 2.原告主張被告應依系爭協議書第5條之約定，給付其年終獎
12 金3個月全薪乙節，為被告所否認。查：

13 (1)按勞基法施行細則第10條第2款規定，已揭明年終獎金不屬
14 於工資之範疇，係恩惠性或勉勵性給與，不具經常性；又事
15 業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補
16 虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞
17 工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條亦有明文。是雇
18 主應否發給年終獎金，端視當年度有無盈餘，及勞工全年工
19 作有無過失而定。

20 (2)觀被告所提其自原告使用之公務電腦所復原之檔案列表，及
21 閤林公司之官網、社群媒體所刊登之產品型錄及照片，有閤
22 林公司辦公室設立計畫檔案列表、閤林公司官網目錄暨產品
23 型錄在卷可佐（見本院卷第77至83頁），足認原告經營、銷
24 售與其所任職之被告公司相同業務、產品之閤林公司，且於
25 上班時間為閤林公司執行辦公室設立計畫，及申辦HiNet網
26 域等業務行為，並將其因職務而取得被告公司產品照片供閤
27 林公司使用。原告雖稱被告自原告電腦所復原之檔案，其內
28 容簡單，無從判斷用途，而被告所有商品均非其設計、製
29 造，而係向其他製造商採購，商品照片亦多為供應商提供，
30 並無任何秘密可言云云，惟其並未提出具體事證以佐其說，
31 是原告此部分所述，要無可採。

01 (3)復觀被告公司之客戶即訴外人Steven傳送予被告公司之電子
02 郵件內容提及「As you learned Kent (即原告) left Byson
03 at the end of 2024, because the company's plumbing bu
04 siness management team was to be organized.」(譯：如
05 你所知，Kent於2024年底離開百程，因為公司當時要重組其
06 業務管理團隊)，及原告寄發予訴外人Steven之電子郵件所
07 載內容「Although I was no longer working for Byson, a
08 s any concerns. Not just the company owner management
09 inner, and sponsor issues.」(譯：雖然我已不再任職於
10 百程，因為公司內部存在許多問題。不僅是公司負責人管理
11 上的狀況，甚至還涉及贊助與營運上的種種疑慮)，有電子
12 郵件影本在卷可憑(見本院卷第75頁、第85頁)，足徵原告
13 將其因職務而取得之被告公司客戶資訊，挪供其所經營之閻
14 林公司使用，並將其因職務所知悉被告公司之經營內容及內
15 部營運狀況，洩漏予訴外第三人。原告固稱其與訴外人Stev
16 en為舊識云云，然其亦未提出具體事證以實其說，又縱原告
17 與訴外人Steven確為舊識，然原告將其因職務而知悉被告公
18 司業務秘密洩漏予訴外第三人，顯已違反兩造所簽訂員工工
19 作契約及員工任職保證書之約定，是原告此部分所述，亦無
20 可採。

21 (4)從而，原告受僱於被告公司期間，經營及銷售與被告公司相
22 同或相似之業務及產品，已屬有害於被告公司經營與權益之
23 競業行為，且情節重大，而其將因職務取得被告公司之產品
24 型錄及照片提供予閻林公司使用，並將其因職務所知悉被告
25 公司之內部營運狀況洩漏予訴外第三人，顯已違反對被告公
26 司之保密義務。依前揭說明，年終獎金既屬恩惠性或勉勵性
27 給與，被告公司應否發放年終獎金，端視原告全年工作有無
28 過失而定，則被告自得以原告已違反其依法律及契約對被告
29 所應負之保密義務，而拒絕給付。是原告請求被告給付年終
30 獎金211,800元，即屬無據。

31 四、綜上所述，依合意資遣協議書第5條約定，請求如訴之聲

01 明，為無理由，應予駁回。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用
03 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
04 爰不逐一論列，附此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日
07 勞動法庭 法 官 姚銘鴻

08 以上正本係照原本作成。

09 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
10 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日
12 書記官 石坤弘