臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第86號

原告 台灣儀器行股份有限公司

法定代理人 林日盛
訴訟代理人 蔡順雄律師
陳怡妃律師
鄭凱威律師

被告 周信延

訴訟代理人 徐建弘律師
複代理人 許金柱律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，經臺灣高雄地方法院裁定移送前來，本院於民國113年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾壹萬伍仟元，及自民國一百一十二年十月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分於原告以新臺幣貳拾柒萬元為被告供擔保後，得假執行，但被告以新臺幣捌拾壹萬伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告係以「醫療器材批發業」、「精密儀器批發業」、「精密儀器零售業」為業之公司，被告於民國108年4月8日起任職於原告，擔任醫療部外科組業務，約定每月薪資新臺幣（下同）42,500元，並簽立「員工守則切結書」

01 (下稱系爭切結書)，同意於任職期間，不得投資、自營、
02 或為其他個人或組織直接或間接經營競爭事業，詎被告於自
03 111年4月1日起至112年4月25日止之育嬰留職停薪期間，擔
04 任訴外人即被告配偶黃貞蓉於111年6月29日設立之延品醫療
05 儀器有限公司(下稱延品公司)之對外聯繫窗口，而延品公
06 司經營與原告相同之業務，並銷售由原告獨家經銷之廣西奧
07 順儀器有限公司(下稱奧順公司)產品予訴外人。爰依系爭
08 切結書第9條約定提起本件訴訟，請求被告給付懲罰性違約
09 金1,530,000元(計算式：月薪42,500元×36月=1,530,000
10 元)，及賠償懲罰性違約金以外之損害208,000元等語。並
11 聲明：(一)被告應給付原告1,738,000元，及自起訴狀繕本送
12 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(二)
13 願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告則以：被告僅係因奧順公司之請求而向其購買2台型號
15 AM5000之顯微鏡展示機(下稱系爭產品)，延品公司與奧順
16 公司間並無簽署任何經銷代理合約，被告無任何競業行為；
17 且被告雖有簽署系爭切結書，然原告公司未給予被告職務上
18 之特殊訓練，競業條款期間復無合理之補償且限制範圍過
19 廣，系爭切結書應屬無效；又違約金之約定過高，應予酌
20 減，況被告於離職前或發生競業情事前一個月均無領取任何
21 薪資，原告亦無為被告支付勞、健保費用，故懲罰性違約金
22 之計算基準應為0元；另就原告請求賠償懲罰性違約金以外
23 之損害，競業禁止之違反純屬民事糾紛，被告提起刑事告訴
24 應無必要，不得請求此部分律師費，民事訴訟部分則應以最
25 高法院核定強制律師代理之律師費為認定基礎等語，資為抗
26 辯。並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願供擔
27 保，請准宣告免為假執行。

28 三、不爭執事項：

29 (一)被告配偶黃貞蓉為延品公司之負責人，延品公司因出售與原
30 告有代理關係之奧順公司商品即系爭產品予訴外人，而與原
31 告有競爭關係。

01 (二)原告於代理奧順公司之產品後，迄今未代理出售過與系爭產
02 品同型號之顯微鏡予國內廠商。

03 (三)延品公司出售系爭產品可得之利潤不超過44萬元。

04 四、本院之判斷

05 (一)本件競業禁止之約定是否有效？

06 1.接受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允
07 許，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務。又競業禁止
08 約款，係事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競
09 爭優勢，要求受僱人與其約定於在職期間，不得受僱或經營
10 與其相同或類似之業務工作，基於契約自由原則，此項約款
11 倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度，不影響受僱
12 人之經濟及生存利益，當事人即應受該約定之拘束（最高法
13 院103年度台上字第1984號判決意旨參照）。次按當事人一
14 方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約
15 定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減
16 輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之
17 責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。
18 四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1定
19 有明文。所謂「顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權
20 利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形。
21 法院於具體個案中，應全盤考量該契約條款之內容及目的、
22 締約當事人之能力、交易經過、風險控制與分配等相關因
23 素，本於誠信原則以為判斷（最高法院110年度台上字第
24 1909號判決意旨參照）。

25 2.經查，系爭切結書（見臺灣高雄地方法院112年度勞專調字
26 第60號卷宗，下稱雄院卷，第29至32頁）內容均為電腦所繕
27 打，除受僱人姓名、受僱人簽名及日期欄處留有空白外，其
28 餘內容均為原告事先所預立，而無任何個別磋商條款存在，
29 又系爭切結書為原告員工守則，規範營業秘密、智慧財產權
30 歸屬等事項，適用於原告所屬員工，並無因員工人別而有不
31 同，是系爭切結書自屬定型化契約無訛。次查，系爭切結書

01 第5條約定：「一、受僱人同意於任職期間，不得任職、投
02 資、合夥、受僱、受委任、受聘擔任顧問、自營、或為其他
03 個人或組織直接或間接經營競爭事業。『競爭事業』包括下
04 列情形：1. 第一類：與台儀公司利益互相衝突，或與台儀公
05 司業務相同或類似之業務.....。二、前項之投資、自營、
06 或為其他個人或組織直接或間接經營競爭事業，係指包括但
07 不限於下列情形之一：.....2. 受僱人與該公司之負責人或
08 董事或總經理為配偶或三等親以內親屬關係」（下稱系爭競
09 業禁止約款），核屬規範被告任職原告期間，不得經營或投
10 資與原告相同或類似業務之競業禁止條款。審酌勞動契約乃
11 當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動
12 力，而由他方給付報酬之契約，具有繼續性及專屬性，勞雇
13 雙方間權利義務關係非僅提供勞務與給付報酬，尚有雇主之
14 照顧義務、受僱人之忠誠義務，故勞工於僱用期間若未得雇
15 主之允許，自不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，否
16 則同業競爭之結果，勢必有利自己或第三人，而損害其雇
17 主。系爭競業禁止約款，係考量醫療器材之販售有其專業
18 性，被告從事業務銷售過程中，為求能成功居間媒介，自會
19 涉及諸多商業機密及營業專門事項，原告為保護其商業機
20 密、營業利益或維持競爭優勢而預立系爭競業禁止約款，具
21 必要性且未逾越合理目的，並與被告在職期間所應負忠誠義
22 務不相違背，堪認系爭競業禁止約款乃屬受僱人依勞動契約
23 所應盡之忠誠義務，應屬合法有效。

24 3. 被告雖辯稱其職務為業務，業務銷售經驗普遍存在各行業，
25 非原告所獨有之知識或營業秘密，且原告自始未對被告之職
26 務施以特殊教育及訓練，亦未合理補償被告因競業禁止所生
27 損害，系爭競業禁止約款違反民法第247條之1及勞動基準法
28 （下稱勞基法）第9條之1之規定，應為無效等語（見本院卷
29 第29頁），惟勞基法第9條之1乃規範離職後競業禁止約定之
30 規定，系爭競業禁止約款係規範任職期間之競業禁止，自不
31 受勞基法第9條之1限制，是原告縱未對被告施以特殊教育訓

01 練及欠缺代償措施，亦不影響系爭競業禁止約款之效力；又
02 系爭競業禁止約款所禁止之競業行為態樣，為禁止員工直接
03 或間接經營與原告業務相同之競爭事業，系爭競業禁止約款
04 所限制之範圍尚屬合理，且合乎競業禁止約款保護雇主營業
05 利益或競爭優勢之目的；再者，業務銷售經驗雖普遍存在，
06 然被告為拓展業務，對於原告長久以來所累積之資源，包括
07 客戶名單、人脈、案源、個別客戶採購之決策環節等，均能
08 有所接觸，且對於技術端資訊、服務收費結構等營業秘密，
09 亦能在任職原告期間習得，該等知識與資源係源於原告多年
10 累積與傳承，確係原告所獨有，被告基於僱傭契約之忠誠義
11 務，本不得私自取用職務上之資訊或商業資源，而損害其雇
12 主，況被告於其任職原告期間，利用原告員工名義，於工作
13 時間內經營買受系爭產品之客戶即訴外人林俊國一節，有原
14 告提出之客戶拜訪紀錄可查（見本院卷第291至303頁），顯
15 見被告確實得以利用原告資源而獲取私人之利益，故為衡平
16 勞雇雙方之權益，系爭競業禁止約款確有存在之必要。綜合
17 上情，系爭競業禁止約款並未加重被告之責任，亦未使被告
18 受有重大之不利益，其限制被告為競業行為之範圍亦屬明
19 確，並無違反民法第247條之1而顯失公平之情事，故被告之
20 辯解，要無可採。

21 (二)被告有無違反系爭競業禁止約款？

- 22 1.按勞動契約上之「留職停薪」，係指在契約存續中，勞工暫
23 時免除提供勞務，雇主暫時中止給付工資，勞動關係之主給
24 付義務暫時中止之謂。勞動契約之主給付義務雖暫時中止，
25 但勞動契約既未消滅，勞雇雙方仍應本於誠信原則，履行其
26 他契約義務（最高法院109年度台上字第1753號判決意旨參
27 照）。
- 28 2.查被告自108年4月8日起任職於原告，於任職期間，申請自
29 111年4月1日起至112年4月25日止育嬰留職停薪，其配偶黃
30 貞蓉則於111年6月29日設立延品公司，經營醫療器材批發
31 業、精密儀器批發業、精密儀器零售業等事業等情，有育嬰

01 留職停薪申請書、員工薪資所得受領人扶養親屬申請表、延
02 品公司經濟部商工登記公示資料等件在卷可稽（見雄院卷第
03 33至44頁），且為被告所不爭執（見本院卷第26頁），是上情
04 堪以認定。佐以被告亦不爭執延品公司因出售與原告有代理
05 關係之奧順公司系爭產品與訴外人，而與原告有競爭關係，
06 是依上開見解，被告縱係於留職停薪期間，其直接或間接經
07 營競爭事業之行為，仍已違反系爭競業禁止約款無疑。

08 (三)原告請求被告給付1,530,000元之懲罰性違約金有無理由？

09 1.按系爭切結書第9條約定：「受僱人如有違反上述任一約定
10 者，受僱人應立即停止其行為，台儀公司並得向受僱人請求
11 等值於受僱人離職前或發生違反上述情事之前一個月份薪資
12 （兩者取其高者）之36倍之懲罰性賠償.....」。次按當事
13 人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金；約定之違
14 約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第250條第1
15 項、第252條分有明文。而違約金有屬懲罰性質者，有屬損
16 害賠償約定性質者；約定之違約金額是否過高，前者非以債
17 權人所受損害為唯一審定標準，尚應參酌債務人違約時之一
18 切情狀斷之；而後者目的在於填補債權人因債權不能實現所
19 受之損害，並不具懲罰色彩，法院除衡酌一般客觀事實、社
20 會經濟狀況及債權人因債務已為一部履行所受之利益外，尤
21 應以債權人實際所受之積極損害及消極損害（所失利益）為
22 主要審定標準，是法院於衡酌當事人約定之違約金額是否過
23 高時，應先就該違約金之約定予以定性，再依上開標準作為
24 是否酌減及其數額若干之判斷（最高法院111年度台上字第
25 2692號判決意旨參照）。又按契約之解釋，應探求當事人之
26 真意，在兩造就其意思表示真意有爭執時，應從該意思表示
27 所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般
28 客觀情事及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探
29 求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果是否符合
30 公平原則（最高法院103年度台上字第2251號判決意旨參
31 照）。

01 2.原告主張應以被告每月薪資42,500元，作為被告違反系爭競
02 業禁止約款懲罰性賠償之計算基礎等語，並提出111年3月員
03 工薪資單為證（見雄院卷第67頁），然為被告所否認，辯
04 稱：無論違反系爭競業禁止之情事發生前一個月或被告離職
05 前，因被告處於留職停薪階段，無領取任何薪資，應以0元
06 計算懲罰性違約金云云（見本院卷第267頁）。經查，勞動契
07 約上之「留職停薪」，係指在契約存續中，勞工暫時免除提
08 供勞務，雇主暫時中止給付工資，故於留職停薪期間，兩造
09 針對「月薪」部分之約定仍有拘束雙方之效力，而得作為系
10 爭切結書第9條約定懲罰性違約金之計算基礎。被告固以前
11 詞置辯，然觀諸系爭切結書第9條約定之目的，係在給予違
12 反切結書約定之受僱人相當之懲罰，以達預防損害雇主權益
13 之行為；參以受僱人留職停薪期間，勞動關係之主給付義務
14 雖暫時中止，兩造間勞動契約仍未消滅，被告對外仍得以原
15 告公司之受僱人自居，甚至利用公司之資源；且被告申請育
16 嬰留職停薪時一併簽署同意書，同意育嬰留職停薪期間由原
17 告代為網路申辦就保育嬰留職停薪津貼及繼續投保勞、健保
18 （見雄院卷第35、39頁），可見不論原告有無如實為被告支
19 付勞、健保費用，被告於育嬰留職停薪期間仍得享有相當程
20 度法令所定之勞工權利保障，故所謂前一個月份月薪，解釋
21 上應指受僱人當月可得之薪資，非指實際已領取之薪資數
22 額，若得以當月實際領取之薪資數額作為懲罰性違約金之計
23 算基數，不啻使受僱人得利用育嬰假等類此未實際領取公司
24 薪資期間，從事損及公司權益之行為，以規避其所應負擔之
25 懲罰，顯無法達成系爭切結書約定之目的，且與誠信原則有
26 違，被告所辯應不足採。因此，本件違約金之計算基準，應
27 以被告為競業行為時任職於原告之職務可得之薪資為依據，
28 故原告主張以被告當時約定之月薪42,500元計算本件違約金
29 計算之基礎，尚屬合理。

30 3.查被告違反系爭競業禁止約款，業經認定如前，依前開規
31 定，本應賠償原告月薪36倍之懲罰性賠償，然系爭切結書第

01 9條前段既明文「懲罰性賠償」，且其係以薪資之倍數而非
02 僱用人所受損害計算其數額，該違約金之性質核屬懲罰性違
03 約金，此亦為原告所自承（見本院卷第166頁），是原告請求
04 之懲罰性違約金是否過高，應依一般客觀事實、社會經濟狀
05 況，參酌債務人違約時之一切情狀以為斟酌。衡諸系爭切結
06 書屬定型化契約，其簽立並無提供被告磋商之機會，且系爭
07 切結書第9條約定無視違約行為情節輕重，逕課令被告負發
08 生違反競業禁止情事之前一個月份月薪36倍之懲罰性賠償，
09 有失相當；又衡酌經兩造計算後，延品公司出售系爭產品可
10 得之利潤不超過44萬元，為兩造所不爭執，是被告之競業行
11 為雖使原告喪失交易機會並致第三人獲有利益，然對原告所
12 產生之排擠效應並不強烈，違約情狀顯然較輕；又被告於違
13 反系爭競業禁止約款時，係處於留職停薪階段，原告未實際
14 給付被告薪資，被告亦未利用工作時間從事競業禁止行為，
15 對原告侵害程度相對較為輕微；另被告自108年起任職於原
16 告，迄發生前開違反系爭競業禁止之情事，年資不過3年，
17 卻課以月薪36倍之違約金，相當於被告於原告任職3年之總
18 薪資所得，則系爭懲罰性賠償實有過苛，自有酌減之必要。
19 經核系爭切結書第9條懲罰性違約金之約定，無非係謂防止
20 受僱人私自取用公司資源，無庸花費任何成本即可獲利，進
21 而影響公司之營業利益與競爭優勢，致公司受有損害，故其
22 懲罰性違約金金額之酌認，應以被告及延品公司因前開競業
23 行為取得之利益（包括被告節省之成本）及原告因此所受損
24 害、所失利益（包括原告公司所喪失之經銷奧順公司產品之
25 利潤及與潛在客戶交易之機會），為衡量依據，是本院斟酌
26 上情，認本件懲罰性違約金應予酌減為月薪18倍，即
27 765,000元（ $42500 \times 18 = 765000$ ），較為公允，逾此範圍之
28 請求，則認屬無據，應予駁回。

29 (四)原告請求被告給付208,000元之損害賠償有無理由？

30 1.按系爭切結書第9條約定：「受僱人如有違反上述任一約定
31 者，受僱人應立即停止其行為，.....如台儀公司別有其他

01 損害（包括但不限於律師費及訴訟費用），亦得請求賠償
02 償」。次按法院或審判長依法律規定，為當事人選任律師為
03 特別代理人或訴訟代理人者，其律師之酬金由法院酌定之，
04 其支給標準，由司法院參酌法務部及全國律師聯合會等意見
05 定之，民事訴訟法第77條之25第1、2項定有明文。再按法院
06 裁定律師酬金，應斟酌案情之繁簡、訴訟之結果及律師之勤
07 惰，於下列範圍內為之。但律師與當事人約定之酬金較低
08 者，不得超過其約定：一、民事財產權之訴訟，於訴訟標的
09 金額或價額百分之三以下，法院選任律師及第三審律師酬金
10 核定支給標準第4條第1項第1款亦有明文。

11 2.原告主張其因被告違反競業禁止約定，受有衍生之民、刑事
12 訴訟所生訴訟費用208,000元之損害，並提出法律服務費收
13 據為證（見雄院卷第69頁），被告則辯以律師費應以最高法
14 院核定強制律師代理之律師費為認定基礎，刑事部分無委任
15 律師之必要等語（見本院卷第267、268、305頁）。經查，
16 系爭切結書僅約定原告就其所受損害對被告有請求權，然未
17 具體約定被告應負擔之律師費數額，參酌民事訴訟法第77條
18 之25規定意旨，其律師之酬金應由法院按律師處理訴訟案件
19 之繁簡程度及兩造勝敗之比例等酌定之，不得任由原告片面
20 決定支出之律師酬金數額，即謂被告應如數賠償，是本院審
21 酌本件案情繁雜程度、兩造勝敗之比例，參以目前市場行情
22 情，根據前開支給標準認原告得請求被告賠償之民事訴訟第
23 一審律師酬金以50,000元為適當，逾此部分之律師費請求，
24 則屬無據。至原告委任律師對被告提起刑事告訴部分，因本
25 件糾紛係因被告違反系爭切結書競業禁止之約定而起，於民
26 事上雖有提起訴訟保護公司利益之必要，然刑事上並無可供
27 保護之財產上法益，且原告對被告所提起之背信告訴業經臺
28 灣臺北地方檢察署檢察官為不起訴之處分，有113年度偵字
29 第1516號不起訴處分書可稽（見本院卷第307至312頁），則
30 原告支出刑事告訴之律師費用，難謂係因被告違反系爭競業
31 禁止約款所受之損害，故原告此部分主張，要無理由。

01 五、綜上所述，原告依系爭切結書第9條約定，請求被告給付原
02 告815,000元，及自起訴狀繕本送達（見本院卷第19頁）翌
03 日即112年10月3日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
04 之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，即無理
05 由，應予駁回。本判決原告勝訴部分，兩造分別陳明願供擔
06 保，聲請准、免為假執行，經核均無不合，爰分別酌定擔保
07 金額宣告之。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附
08 麗，應予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用證據，經
10 核與判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

11 七、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，判決如
12 主文。

13 中 華 民 國 113 年 7 月 5 日
14 勞 動 法 庭 法 官 吳保任

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 5 日
19 書 記 官 楊惟文