臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第146號

原　　告　友和耐火材料工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張重武

訴訟代理人　鄭旭廷律師

被　　告　吳明燮

訴訟代理人　蔡宜真律師

　　張啟祥律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬元，及自民國一一一年九月二日起至清償日止，按年息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九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬元為原告預供擔保，免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告以經營耐火材料之製造及買賣等事業為主要業務，被告自民國85年7月22日起任職於原告，於99年1月1日起擔任營業部經理，負責公司業務與技術服務之管理與執行，並於100年2月1日晉升副總經理，且於100年6月10日起至103年6月9日擔任原告董事，嗣於103年9月11日離職。而被告於離職前曾與原告簽訂保密契約書(下稱系爭契約)，依系爭契約第6條約定：「甲方(即本件被告，下同)離職時，或因故被終止雇用時，應將其所持有之乙方(即本件原告，下同)任何財產、文件、資料及與乙方或其業務有關之備忘錄、往來函件、記錄、手稿、圖稿、統計表或其他文件以及影印本等交付乙方，不得擅自留存或影印。」、第7

條約定：「甲方若違反本契約之規定，乙方尚得請求甲方支付新臺幣壹佰參拾萬元整之懲罰性違約金，並得請求甲方賠償乙方因此所受損害。」，是被告於離職後自不得留存原告之文件，否則應支付原告懲罰性違約金。然被告於與原告間之數個訴訟中，分別提出如附表所示屬於原告之文件(詳附表「被告所持有之文件」欄位所示)，已違反系爭契約第6條之約定，應依第7條前段約定給付懲罰性違約金，而原告以每份文件新臺幣(下同)30萬元主張，被告共應給付原告120萬元之違約金(計算式：30萬x4份=120萬)。為此，爰依系爭契約第6條、第7條前段等約定提起本訴等語。並聲明：㈠被告應給付原告120萬元，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。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：依系爭契約第7條之約定內容觀之，應屬一次性之主張，而非得以單次性或個別性之多次重覆請求，否則據原告無底線之擴張解釋，被告即須給付天價之懲罰性違約金，顯然有違兩造約定懲罰性違約金金額為130萬元之真意，則被告又豈會簽訂系爭協議書？況原告前以被告違反系爭契約第5條之競業禁止條款主張被告應賠償130萬元及「第7條之懲罰性違約金130萬元」，業經本院105年度勞訴字第70號民事判決被告應賠償260萬元確定在案，嗣原告復以被告違反系爭契約第6條而主張被告應依第7條前段約定之懲罰性違約金賠償180萬元，並經臺灣高等法院高雄分院以110年勞上字第51號民事判決酌減懲罰性違約金而命被告應給付50萬元確定在案(下稱另案違約金判決)，堪認原告確實就系爭契約第7條為重複主張請求，已然有違誠信原則，況原告既曾以被告違反系爭契約第6條而依第7條前段約定請求給付違約金，並經另案違約金判決酌減及准許，足見本件與另案違約金判決之原因事實相同，應屬同一事件，原告一再擴張解釋並再行且重複請求被告依系爭契約第6條及第7條前段約定給付違約金本息，實屬無據。又依系爭契約之開頭及第1條均

已明示，系爭契約書係因「職務上有知悉乙方營業秘密之機會，為使甲方負有保密之義務」而訂立系爭契約，是以，被告遭原告指述之行為是否違反系爭契約應負之保密義務，及兩造於系爭保密契約書第6條所約明「所有文件及影印本」之定義及範圍，仍應參酌營業秘密法規定之精神，雖不必然限於營業秘密法所規定之「營業秘密」，惟仍應審核原告是否已採行防止第三人獲悉之保密措施，及該資訊是否有非周知性、是否有經濟價值等要件，而為目的性之限縮，範圍亦應具備明確性及合理性，其內涵至少仍須具備「非一般周知」之特性，且原告已採行「合理保密措施」者，始屬相當，不得僅依字面擴張解釋為一切與原告有關之「任何資訊」均在保密範圍，抑或均為系爭契約所涵括。再者，依系爭契約第6條係約定：「甲方離職『時』，或因故被終止雇用時，應將其所持有之乙方任何財產、文件、資料及與乙方或其業務有關之備忘錄、往來函件、記錄、手稿、圖稿、統計表或其他文件以及影印本等交付乙方，不得擅自留存或影印。」等語，則原告如認附表所示之文件均屬被告「擅自留存」，自應就被告如何「擅自留存」該等文件予以舉證，並應就被告是否於任職中係為保管該等文件之人，甚或被告於「離職時」尚持有該等文件等情予以舉證，始足為善盡舉證之責，否則，豈得逕以被告於訴訟中提出與原告有關之文件即遽認被告必有違反兩造間保密契約第6條之行為。況且，如附表所示之文件均係因原告無端胡亂向被告提起訴訟，除空言指摘外，全無具體之事證，反要求被告須確實舉證證明自己無罪之情，被告為求清白，僅得向仍於原告任職之同事請求協助找尋並提供如附表編號1所示之會議紀錄，又將原告與訴外人大享公司間之交易往來仔細回憶後整理表列如附表編號2所示，另向與原告往來且亦與被告間有所認識之瑞泰公司討要如附表編號2、3所示之相關文件影本，並於訴訟中提出以證清白，均非於離職時仍持有之文件，被告事後取得並僅提供於訴訟之用，自難認有為系爭契約之約定；再如

附表編號4所示會議紀錄之製作時間約為103年中旬左右，當時係因原告對被告已開始調查，被告為保障自身才私下召集同事開此會議並留下紀錄，則此會議並非職務上行為，其內容亦非營業秘密，故其製作時間雖在被告任職期間，仍不影響該會議紀錄非屬系爭契約之保密標的等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免於假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告以經營耐火材料之製造及買賣等事業為主要業務，被告自85年7 月22日任職於原告，自99年1 月1 日起擔任營業部經理，負責公司業務與技術服務之管理與執行，並於100 年2 月1 日晉升副總經理，且於100 年6 月10日起至103 年6 月9 日擔任原告董事，嗣於103 年9 月11日辭職。

(二)被告於103 年9 月3 日提出提前退休申請，並請求資遣費，而經當時原告公司董事長批示依工作規則第17條規定不准核發資遣費，及考慮簽訂保密契約書後加發生活補助金等語，嗣兩造簽訂保密契約書(下稱系爭保密契約) ，被告復提出辭職申請書，表明希望能給予優惠補貼等語，而經原告公司董事長批示准許其於同年9 月11日離職並加發130 萬元等語。

(三)被告於離職後，曾於另案數個訴訟程序中分別提出如附表所示之文件(詳如附表「被告所持有之文件」欄位所載)。

(四)原告曾因被告違反系爭契約第5 條約定，而依第7 條約定向被告請求損害賠償，經本院以105 年度勞訴字第70號判決被告應賠償原告260 萬元確定在案。又原告曾因被告未於離職時交出含有原告公司產品品質表與設計圖附件之電子郵件交還原告，違反系爭契約第6 條約定，而依第7 條約定向被告請求損害賠償，經臺灣高等法院高雄分院110 年度勞上字第51號民事判決被告應賠償50萬元確定在案。

四、得心證之理由：

原告主張被告擅自留存如附表「被告所持有之文件」欄位所

示之文件，違反系爭契約第6條約定，而應依第7條前段約定給付違約金等情，然此為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件所應審究者，厥為：㈠原告提起本件訴訟有無違反一事不再理原則？㈡系爭契約第7條是否僅能為一次主張？㈢系爭契約之秘密是否應具有非一般周知及合理保密措施之性質？㈣如附表所示之文件是否為被告於離職時所留存？是否有經原告為合理保密措施？㈤原告依系爭契約第6條、第7條約定請求被告就如附表所示之文件給付懲罰性違約金各30萬元，有無理由？被告依民法第252條請求酌減違約金，有無理由？茲分述如下：

(一)原告提起本件訴訟有無違反一事不再理原則？

1、按民事訴訟法第400條規定，除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。而民事訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決而言。所謂同一事件，必同一當事人，就同一訴訟標的而為訴之同一聲明，若此之者有一不同，即不得謂為同一事件。而訴訟標的為法院審判對象之法律關係，應為具體特定之權利義務關係，而非抽象之法律關係，即原告起訴以何種法律關係為訴訟標的，應依原告起訴主張之原因事實定之，原告前後主張之原因事實不同，其為訴訟標的之法律關係自亦不同，即非同一事件（最高法院109年度台上字第2296號、84年度台上字第2194號判決意旨參照）。

2、被告雖抗辯本件與另案違約金判決係同一事件等語，惟觀另案違約金判決係原告以被告留存產品品質表及工程設計圖等為由，聲明請求被告賠償懲罰性違約金180萬元等情，有另案違約金判決存卷可稽(參本院111年度勞專調字第57號卷，下稱勞專調卷，第203頁至第204頁)，與本件請求之原因事實係就被告留存如附表所示之文件及聲明請求被告給付違約金120萬元均不相同，揆之前揭說明，堪認兩者之聲明及訴訟標的法律關係均非相同，自非同一事件，被告所辯並無可取，本院仍應為實體審判。

(二)系爭契約第7條是否僅能為一次主張？

1、按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。關於契約之解釋，應通觀全文，並斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎（最高法院110年度台上字第857號民事判決意旨參照）。次按權利之行使，不得違反公共利益或以損害他人為主要目的，固為民法第148 條第1 項所明定。倘權利之行使，自己所得利益極少而他人及國家社會所受之損失甚大，非不得視為以損害他人為主要目的。惟行使權利，是否以損害他人為主要目的，應就權利人因權利行使所能取得之利益，與他人及國家社會因其權利行使所受之損失，比較衡量以定之(參見最高法院88年度台上字第357號民事判決意旨參照)。

2、被告辯稱系爭契約第7條約定應僅能為一次主張，否則將有違誠信原則云云(參本院卷第93頁至第95頁)。而查，觀諸系爭契約書第7條約定：「甲方若違反本契約之規定，乙方尚得請求甲方支付新臺幣壹佰參拾萬元整之懲罰性違約金，並得請求甲方賠償乙方因此所受損害。」(參本院卷第61頁)，並未有限制原告僅能為一次請求之文義，且依系爭契約之首明載「緣甲方係乙方聘雇之人員，於職務上有知悉乙方營業秘密之機會，為使甲方負有保密之義務，雙方同意訂定本契約，以昭信守」等語(參本院卷第61頁)，可見系爭契約係課予被告有保守營業秘密之義務，而為周延保護原告之營業秘密，自難認兩造當初約定係有以被告一次違反並依系爭契約第7條賠償後，即可豁免其責任而往後均可違反系爭契約之真意，從而，原告主張依系爭契約第7條約定僅能為一次請求，並非可採。再者，系爭契約第7條既未限制僅能為一次請求，則被告所為之數個違反系爭契約之行為自應為個別之評價，且依系爭契約所約定內容及目的，係在避免原告之營

業秘密流出而訂立違約金罰則，實難認於公共利益有何損害，亦無從認定係以損害被告為主要目的，故被告辯稱原告於另案違約金判決後再依系爭契約第7條約定為本件請求，違反誠信原則云云，並非可採。

(三)系爭契約之秘密是否應具有非一般周知及合理保密措施之性質？

1、按「企業於經營活動為保護自身之營業秘密，對於可能接觸營業秘密之人，經由保密契約，課以接觸者保密義務，並無不可，且其約定應保守之秘密，基於契約自由原則，固非必須與營業秘密法所定義之「營業秘密」完全一致，惟仍須具備明確性及合理性。上訴人與張○○、林○○間所約定之辭離職聲明：『保證無影印、抄寫公司文件、函電、設計圖樣、帳冊、客戶往來等資料，並保證不得洩漏在公司任職期間所知之秘密』等內容，非僅限於營業秘密法所定之營業秘密，惟至少仍須具備非一般周知之特性，且上訴人已採行防止第三人獲悉之保密措施者，始屬相當，應不得擴張解為上訴人之任何資訊，均在保密範圍。」，最高法院104年度台上字第1654號民事判決可資參照。

2、經查，系爭契約訂立之緣由及目的為：「緣甲方係乙方聘雇之人員，於職務上有知悉乙方營業秘密之機會，為使甲方負有保密之義務，雙方同意訂定本契約，以昭信守」」等語，此經系爭契約明揭於首，業如前述，即在使被告負有保守營業秘密之義務。復觀系爭契約第6條約定：「甲方離職時，或因故被終止雇用時，應將其所持有之乙方任何財產、文件、資料及與乙方或其業務有關之備忘錄、往來函件、記錄、手稿、圖稿、統計表或其他文件以及影印本等交付乙方，不得擅自留存或影印。」等內容(參本院卷第63頁)，其中所載之「任何財產、文件、資料及與乙方或其有關之備忘錄、往來函件、記錄、手稿、圖稿、統計表或其他文件」，並未特定財產、文件或資料之具體名稱，而僅空泛指稱任何「原告所有」及「與原告有關」之文件、資料及財產，已難

認具備明確性及合理性，況系爭契約之目的旨在保護原告之營業秘密，自非所有有關於原告之任何資訊均在保密之列，是揆諸前揭說明，系爭契約第6條之約定雖非僅限於營業秘密法所定之營業秘密，惟至少仍須具備非一般周知之特性，且原告已採行防止他人獲悉之保密措施者，始屬適當。

3、原告雖主張基於契約自由，不應增加營業秘密法所規定之要件予以限制云云(參本院卷第190頁至第191頁)，惟查，依系爭契約第6條約定，將被告所不應留存或影印之文件資料無限制擴張，且課予被告系爭契約第7條之高額懲罰性違約金及損害賠償義務，則有關於系爭第6條所規定之文件資料具體為何，自有予以明確特定之必要，否則將使訂約之一方即被告處於動輒得咎之狀況，是為辨明是否屬於應保密之文件資料，參酌上開最高法院見解以非一般周知、合理保密措施為認定，當屬必要且妥適，故原告此部分主張並非可採。

(四)如附表所示之文件是否為被告於離職時所留存？是否有經原告為合理保密措施？

1、兩造均不爭執如附件所示之文件均具有非一般周知之特性(參本院卷第196頁)，惟就是否為被告離職時所留存、是否有經合理保密措施等情則有爭執，茲逐一分述如下：

⑴ 附表編號1部分：

①原告主張就如附表編號1所示103年8月22日會議紀錄(下稱系爭會議紀錄)，原告曾以被告所提出之系爭會議紀錄中在被告所簽署之「本人可配合到中龍協談」後方，缺少「8/29」日期記載，及缺少總經理蓋章等為由，向被告提出刑事偽造文書罪之告訴，而經臺灣高等法院高雄分院判決無罪確定，該判決理由記載系爭會議記錄乃被告於離職前所拍攝留存自保等語；而被告則辯稱因原告於其離職後胡亂對其提起訴訟，其為求清白，僅得向仍於原告任職之同事請求協助並提供系爭會議紀錄，並非離職時所持有云云。經查，依被告於另案即本院104年度勞訴字第42號給付離職金及返還車輛案件中所提出之系爭會議紀錄，其上確無總經理之蓋章，且於

「本人可配合到中龍協談」後方，亦無日期之記載(參調解卷第55頁至第57頁)，原告並據此對被告自訴提告偽造文書，而被告於該刑事案件中辯稱：「至於事實二部分，乃因當時友和公司曾對離職員工提出訴訟，有人提醒我簽過的文件都要拍攝，以求自保，...B文書(即本件系爭會議紀錄)部分，亦是我用印並加註『本人可配合到中龍協談』等字樣後先行拍照留存，再簽署『8/29』之日期...。」等語，有臺灣高等法院高雄分院105年度上易字第324號、上訴字第985號刑事判決可稽(參本院卷第141頁至第142頁)，足見被告已自承系爭會議紀錄為其離職前所拍照留存以供自保之用，且被告之此項抗辯亦經該刑事判決認定屬實，此觀該刑事判決即明(參本院卷第156頁)，堪認原告就系爭會議紀錄為被告離職時所留存此節，已善盡舉證之責。而被告就此固辨稱系爭會議紀錄乃其離職後方自仍在職之同事處取得云云，然其迄未能提出相關證據以佐其說，是本院自難認其此部分辯詞為可採。

②原告主張系爭會議紀錄係保管在管理部之文件櫃，而文件櫃的鑰匙放在管理部的保險箱內，保險箱之密碼、鑰匙由管理部專人保管，如須影印須由使用人提出簽呈，逐級簽至董事長核准後方由管理部影印給使用人，業經為合理保密措施等語(參本院卷第265頁)，然此為被告所否認。而查，依證人即任職於原告之管理部副理陳雅惠到庭證稱：任何一個部門寫的簽呈需要核到總經理、董事長下來的就會歸檔在管理部的資料夾，放在資料櫃裡面，一般的文件就會歸在各個部門，若為營業部合約的話因為量非常大，就會由營業部保管，除非是特定的工程案才會歸在管理部，而系爭會議記錄有敬呈生產部、資管部、副總經理及總經理，總經理蓋下來之後就會在管理部歸檔在資料夾內，資料夾會放在管理部的資料櫃裡面，資料櫃會用鑰匙上所，放在管理部的金庫裡面，金庫有兩道，密碼鎖加鑰匙，密碼鎖及金庫鑰匙當時是管理部經理保管，但因為工作所需，伊也有金庫密碼及鑰

匙，歸檔之後，若有人需要使用該資料，一般流程要寫簽呈，告知總經理，有些要到董事長，批核下來之後管理部才會提供等語(參本院卷第298頁至第302頁)，即明確證稱只要有總經理或董事長簽核之文件即須送至管理室歸檔在資料庫內上鎖保管，至一般合約書係由營業部保管等情，而本院審酌證人陳雅惠雖為原告之職員，惟其業經具結，衡情應無甘冒偽證罪風險故為虛偽陳述之必要，且其所證述之上情亦核與另案(即本院107年度自字第6號刑事案件)中證人即任職於原告之營業部職員劉靜如於該案所證述關於買賣合約書係由其保存之情節(參本院卷第241頁)大致相符，堪認證人陳雅惠之證詞應可採信。從而，系爭會議紀錄既經原告之管理部歸檔放置於資料庫上鎖，且如要取用須上簽呈獲准方可，足見原告已有為合理保密措施，堪以認定。

③被告雖辯稱原告從未提出相關簽呈文件，且亦未能提出現仍應存於資料櫃中妥善保存之系爭會議紀錄，足見證人陳雅惠所述不實云云(參本院卷第309頁)。然查，依系爭會議紀錄內容，該紀錄須上呈至總經理，此觀「敬呈」之欄位即明(參調解卷第57頁)，自不須再另有簽呈文件；又原告曾於上開另案(即臺灣高等法院高雄分院105年度上易字第324號、上訴字第985號刑事案件)中提出系爭會議紀錄之原本，此有該案判決可稽(參本院卷第141頁)，是並非如被告所述原告未曾提出系爭會議紀錄。從而，被告所辯並無理由，礙難憑採。

⑵ 附表編號2部分：

①原告主張如附表編號2所示之文件，係有關原告、大享容器工業股份有限公司(下稱大享公司)與大陸瑞泰科技股份有限公司(下稱瑞泰公司)之三方交易案，而被告係該三方交易案之承辦人員，故該等交易相關資料確為被告於任職期間所經手承辦之資料，其中「大享公司業務往來時間序報告書」，係原告於103年8月29日召開查帳會亦實，被告為說明其與大享公司、瑞泰公司、鈺禮公司間之往來情形，乃於該次會議

中提出「大享公司業務往來時間序報告書」供原告參考，且被告亦曾於另案中陳稱有於離職前採取存證自保之動作，是上開資料均為被告離職前所留存等語(參本院卷第109頁至第111頁、第245頁)；然此為被告所否認，並辯稱：如附表編號2所示「大享公司業務往來時間序報告書」文件，係當時被告為應訴找尋才取得之資料，已不確定製作時間，推測應該在訴狀提出時間不久即約105年初，其餘文件係被告遭原告提告後由瑞泰公司給予云云(參本院卷第229頁、第201頁)。而查，依證人陳雅惠到庭證稱：如附表編號2所示之文件係103年8月29日第二次查帳會議之資料，當時原告有針對被告進行查帳，其中「大享公司業務往來時間序報告書」是被告所製作的，這些文件看起來都是當時會議紀錄後面的附件，送呈之後歸檔，也是一樣保管在管理部等語(參本院卷第299頁至第301頁)，復佐以原告所提出103年8月18日之簽呈，其內容為：「查『大享容器工業(股)公司』及『厚生玻璃工業(股)公司』相關帳文件。一、奉總經理與董事長指示：因000年0月下旬(董事會開會以後)對帳大享公司及厚生公司電鑄磚交易之歸檔資料無法完整核實，故於103年8月18日指示會計課正式查帳辦理。」等語(參本院卷第319頁)，足見原告確有指示查核被告所經手之大享公司相關交易，則證人所述被告係於103年8月29日第二次查帳會議中提出其所整理之交易時序即附表編號2之「大享公司業務往來時間序報告書」，及如附表編號2所示之其他交易相關資料均為該次會議之附件等情，核與上開函文此客觀證據並無矛盾或扞格之處，堪予採信，足認被告於離職前確有經手及持有如附表編號2所示之文件。復參被告於另案(即臺灣高等法院高雄分院105年度上易字第324號、上訴字第985號刑事案件)審理中所自陳：其於離職前有對文件拍照自保等語(參本院卷第141頁)，堪認原告主張被告於離職時有留存如附表編號2所示之文件，應可採信。至被告雖辯稱如附表編號2所示之文件係於105年初方經被告回憶整理，其餘文件係被告遭原告提

告後由瑞泰公司給予云云，然其所辯核與上開證據資料不符，且被告亦迄未能提出相關證據以佐其說，自難認其辯詞為可採。

②從而，如附表編號2所示之文件係原告103年8月29日查帳會議紀錄之附件，並經歸檔於管理部之上鎖資料櫃，而有合理保密措施，且為被告於離職時所留存，足堪認定。

⑶ 附表編號3部分：

①原告主張如附表編號3所示之文件均係被告於離職時所留存，且經專人保管，而有合理保密措施等情(參本院卷第111頁、第281頁)，然此為被告所否認，並辯稱如附表編號3所示之文件係其於遭原告提告後方向瑞泰公司索討取得，且該等文件未經原告為合理保密措施等語(參本院卷第91頁、第231頁)。而查，依證人即原告之營業部職員劉靜如於另案(即本院107年度自字第6號刑事案件)中證稱：如附表編號3之合約書係其放在辦公室的抽屜裡，該抽屜老舊沒有上鎖，如果原告的合約有要保密的話，董事長核示會用印「機密」或「極機密」去保管等語(參本院卷第241頁)，足見原告就如附表編號3之文件僅係交予證人劉靜如，且經其放置於老舊而無上鎖功能之辦公室抽屜裡，自難認業經原告為合理保密措施。原告雖主張該文件有專人保管即屬有保密措施云云，然衡以一般公司之文件由承辦人或歸檔單位留存，本屬常情，尚難僅以該文件係由劉靜如留存此節，即認為已有為合理保密措施而屬營業秘密之範疇。

②原告復主張其有與員工簽署保密條款，即屬有合理保密措施云云(參本院卷第213頁至第215頁)，並提出僱用契約書為證(參本院卷第225頁、第227頁、第327頁)，然查，依該僱用契約書第5條內容係載：「乙方(即員工)對職務上所獲悉有關公司經營上(包括營業、技術、財務、人事等)之機密應盡保密之責，如有洩漏願負法律之責任，予以賠償。」等語(參本院卷第225頁)，即僅泛稱「機密」應予保密，惟依上所述，原告僅係將附表編號3之文件交予職員留存且未經上

鎖保管或蓋印「機密」文件，則就如附表編號3所示之文件是否屬於應予保密之「機密」，即屬有疑，且原告復未能舉證證明何以如附表編號3所示之文件係屬該僱用契約書第5條所載之「機密」，自難僅以原告有與員工簽署上開保密條款此節，遽認已有對如附表編號3所示之文件進行合理保密措施。

③準此，如附表編號3所示之文件未經原告為合理保密措施，非屬系爭契約第6條所應保密之範疇，堪以認定。

⑷ 附表編號4部分：

原告主張如附表編號4所示之文件係被告於任職期間私下召集同事所作成之會議紀錄，被告並未逐級簽核，亦未送至管理室保管即私下帶走，直至被告於另案提出該會議紀錄，原告才發現有該份文件等情(參本院卷第265頁、第281頁)，則依原告所述情節，原告於被告在另案提出如附表編號4所示之文件前，並不知悉有該份文件之存在，足認原告未曾就如附表編號4所示之文件為合理保密措施，是如附表編號4所示之文件並非屬系爭契約第6條所應保密之範疇，至堪明確。

2、綜上，如附表編號1、2均為系爭契約第6條所約定被告不應留存之文件，另如附表編號3、4則非屬系爭契約第6條所約定之範疇，洵足認定。

(五)原告依系爭契約第6條、第7條約定請求被告就如附表所示之文件給付懲罰性違約金各30萬元，有無理由？被告依民法第252條請求酌減違約金，有無理由？

1、依系爭契約第7條約定：「甲方若違反本契約之規定，乙方尚得請求甲方支付130萬元之懲罰性違約金。」，依其文義，即被告有違約情事時，原告得請求懲罰性違約金，而被告就如附表編號1、2所示之文件有違反系爭契約第6條約定於離職時擅自留存之情事，業經本院認定如前，則原告依系爭契約第7條約定，請求被告給付懲罰性違約金，應屬有據。

2、按違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不

同。前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額。後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償（最高法院86年度台上字第1620號判決意旨參照）。次按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文，又違約金是否相當，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為衡量之標準（最高法院82年度台上字第2529號、94年度台上字第360號判決要旨參照）。查，被告在職時即持有如附表編號1、2所示之文件，於離職時擅自留存，惟本院審酌被告係於他案訴訟中提出作為攻防之用，尚未加以利用牟利，並斟酌客觀社會經濟環境、被告違約情節及原告所陳其事實上之損害沒有很清楚(參本院卷第336頁)等一切情狀，認原告請求被告就如附表編號1、2所示之文件各給付懲罰性違約金30萬元，尚嫌過高，應以各5萬元為適當，是原告所得請求之金額共計10萬元（計算式:5萬元x2＝10萬元），逾此部分即屬無據。

五、綜上所述，上訴人依系爭契約第6條及第7條前段懲罰性違約金約定，請求被上訴人給付10萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年9月2日（參調解卷第177頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

六、本判決第1項所命給付之金額均未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依被告之聲請，酌定相當供擔保金額後准許免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

七、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　12　　日

勞動法庭　　法　官　呂佩珊

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　　113　　年　　1　　月　　12　　日

書記官　劉玟君

附表：(新臺幣)

編號	被告所持有之文件	原告請求金額	本院認定金額
1	被告於另案即本院104年度勞訴字第42號給付離職金及返還車輛案件中，於000 年0 月00日出具民事言詞辯論意旨狀之原證14，提出原告103 年8 月22日會議記錄。	30萬元	5萬元
2	被告於另案即本院104年度審訴字第2499號損害賠償案件中，於000年0 月00日出具民事答辯(二) 狀之被證三，提出原告與大享容器工業股份有限公司交易之相關資料(即大享公司業務往來時間序報告書、原告與瑞泰科技股份有限公司之鎔鑄耐火材料買賣合約書、估價單、大享公司發票、往	30萬元	5萬元

	來電子郵件、匯款資料）。		
3	被告於另案即臺灣高等法院高雄分院105 年上易字第624 號業務侵占案件中，於000 年0 月0 日出具之刑事上訴答辯三狀被上證八，提出原告與瑞泰科技股份有限公司之買賣合約書、報價單、估價單。	30萬元	0
4	被告於另案即本院109年度自字第19號詐欺案件中，於000年00月0 日出具之刑事答辯二狀被證二，提出在原告處召開之佣金獎勵金收支調查會議紀錄。	30萬元	0