

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度重勞訴字第13號

原告 佳金科技工程有限公司

法定代理人 劉尹萍

訴訟代理人 謝佳伯律師

複代理人 程巧亞律師

被告 張正杰

訴訟代理人 黃韋儒律師

陳宇緹律師

洪雅芸律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國114年12月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣柒萬玖仟壹佰捌拾捌元由原告負擔。

事實及理由

一、原告追加民法第184條第1項後段及營業秘密法第12條、第13
條，非屬基礎事實同一，嚴重妨礙訴訟終結，復不為被告同
意，是原告追加之訴為不合法，經本院另於民國115年1月7
日以114年度重勞訴字第13號民事裁定駁回，合先說明。

二、原告起訴主張：被告自民國112年5月3日任職於原告，主要
業務包括但不限於機電、自動控制、消防、空調、裝修等工
程與系統整合，接觸屬於原告之報價、詢價等工程業務核心
事項，且任職期間每月均受領來自原告發放之競業津貼，被
告卻曾於原告公司就追加工項另行報價時，向業主散佈不實
言論，說是原告公司老闆不願意做、原告公司老闆專業度不
夠、原告公司亂報價，造成原告業務上嚴重困擾，更使業主
對原告公司產生負面觀感，是經原告查證屬實後，業於113

01 年5月27日對被告施以申誡懲戒處分，被告並無異議，但被
02 告於次（6）月26日離職後旋即成立宏鎧系統工程有限公司
03 （下稱宏鎧公司），所營項目與原告公司營業項目重合甚
04 多，甚至被告違約主動聯繫並拜訪原告長年合作之主要客
05 戶，並就相類似之工程項目以低價報價，導致該等公司均因
06 此與被告設立之宏鎧公司，成立相關工程或採購案，致使原
07 告流失客戶、損失慘重，依照原證1：被告112年5月3日簽署
08 之保密、競業禁止、誠信廉潔同意書即系爭同意書，其第貳
09 之四、之五：「□乙方於離職後，不得包括但不限於所經營
10 或從事甲方之客戶（業主）及其廠商（下包）等，競業禁止
11 期間以二年為限。□乙方如有違反同意書之行為致甲方受有
12 損害時，乙方應歸還於任職期間所有競業津貼外，甲方得針
13 對所歸還（競業津貼）之總金額的三十倍作為懲罰性違約
14 金。」（本判決以下論述時，併簡稱：系爭約定，以上全文
15 見本院卷第29頁），原告得依此契約關係之約定內容，向被
16 告求為給付新臺幣（下同）663萬4,000元，計算式為214,00
17 0元+214,000元×30=6,634,000元，前者214,000元指被告
18 應返還任職期間所受領之競業津貼214,000元，後者214,000
19 元×30指依前開已受領競業津貼以30倍計算之懲罰性違約金
20 等語，爰聲明：被告應給付原告663萬4,000元及自起訴狀繕
21 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並
22 願供擔保請准宣告假執行。

23 三、被告則以：依民法第247條之1規定，系爭約定乃資方一方提
24 出之制式版本且內容復無區域限制，故顯失公平而屬無效，
25 又原告所稱津貼214,000元，此係被告任職期間每月薪資之
26 一部，故被告否認有津貼存在之事實，況且原告所述之津
27 貼，並不符合勞動基準法第9條之1之必要性及合理性，又補
28 償金額復未達勞動基準法施行細則揭示之標準等語，資為抗
29 辯，爰答辯聲明：如主文所示，如受不利判決，願供擔保請
30 准宣告假執行。

31 四、按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間

01 非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如
02 雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，故
03 不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實
04 信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又，當事
05 人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴
06 訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利
07 者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自
08 己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，
09 或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17
10 年上字第917號判例要旨參照。可知於本件訴訟中，倘若原
11 告欲以被告違約而請求計算式為「214,000元+214,000元×3
12 0=6,634,000元」之金額（見本院卷第19頁、第193頁原告
13 書狀），前提必定係以其曾為合法發放其所稱之214,000元
14 津貼為要件，苟若無此項發放，則原告引用系爭約定求為給
15 付，因欠缺根據，其訴即應駁回。

16 五、茲依原告之說明及舉證程度，經本院檢視民事起訴狀檢附原
17 證4之結果：1.～8.即本院卷第35～42頁即原證4第1～8頁，
18 112年5月～112年12月員工薪資表，勞工為被告，第1欄均
19 為：應領項目本薪14,000、交通津貼2,000、全勤獎金5,00
20 0、「競業津貼14,000」（此筆經提出人以黃色標示）、績
21 效津貼14,000、伙食費3,000、應領合計5萬2,000元；9.～
22 14.即本院卷第43～48頁即原證4第9～14頁，113年1月～113
23 年6月員工薪資表，勞工為被告，第1欄：應領項目本薪14,0
24 00、交通津貼2,000、全勤獎金5,000、「競業津貼17,000」
25 （此筆經提出人以黃色標示）、績效津貼17,000、伙食費3,
26 000、應領合計5萬8,000元，其中1月份尚有發放年終獎金7
27 萬元，故該月應領合計12萬8,000元。可見除了「本薪14,00
28 0+交通津貼2,000+伙食費3,000」合計等於1萬9,000元，
29 有低於法定最低基本工資情形，則被告以前開情詞而為抗
30 辯，非全然無據。

31 六、再者，即使前述「本薪14,000+交通津貼2,000+伙食費3,0

00」再加上經常固定之「績效津貼1萬4,000元或1萬7,000元」，使之高於法定最低基本工資保障，被告每月應領則落於3萬3,000元（112年5～12月）、3萬6,000元（113年1～6月）。惟依勞動基準法第9條之1規定：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：(一)雇主有應受保護之正當營業利益。(二)勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。(三)競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。(四)雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第1項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾2年。逾2年者，縮短為2年」。又，「本法第9條之1第1項第3款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：(一)競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。(二)競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。(三)競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。(四)競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限」、「本法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：(一)每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資百分之五十。(二)補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。(三)補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。(四)其他與判斷補償基準合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付」，勞動基準法施行細則第7條之2、第7條之3亦有明文。可見起訴狀所附原證4共計14頁，每頁均由提出人以黃色標示之「競業津貼14,000」此項，不但不足「3萬3,000元（112年）或「3萬6,000元（113年）」勞工應領之月薪其「百分之五十」比例，甚至明顯低於衛生福利部及直轄市政府公告115年每月生活（必要生活費）數額一覽表，

其中臺灣省最低生活費為「1萬5,515元/人」，及依強制執行法第122條、消費者債務清理條例第64之2規定，債務人及其共同生活親屬或依法授其扶養者之生活所必需（必要生活費用）數額，以最近1年衛生福利部或直轄市政府所公告當地每人每月最低生活費1.2倍作為計算基準之：（臺灣省）未扶養他人「1萬8,618元/人」、扶養負擔1/4、1/3、1/2依序為「2萬3,273元、2萬4,824元、2萬7,927元/人」（而扶養1、2、3、4人，則略。以上參見司法院民事廳114年11月26日廳民二字第1140101525號函）。

七、從而，原告於112年5月3日即被告甫到職而無議約能力之初，提出編排緊密之電腦打字文件即系爭同意書並列印登打系爭約定，並使被告於前述1.~14.所示之員工薪資表，逐件簽名，本院審酌其所稱「競業津貼14,000（112年）、17,000（113年）」，若非低於法定最低基本工資之勞動條件保障，即屬低於法定最低補償金額，甚至低於前開（臺灣省）未扶養他人之生活所必需（必要生活費用）數額，如此顯然不足維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需，原告此舉既於法不合，又以單方意志為約定手段，並使勞工逐件簽認上述14件登載「競業津貼14,000（112年）、17,000（113年）」之員工薪資表（見本院卷第35~48頁），復難認正當，爰認本件並無合法發放競業禁止津貼之事實，故原告之訴欠缺前提根據，其訴為無理由，應予駁回，原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併駁回。

八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌。至原告民事起訴狀、準備(三)狀暨聲請調查證據聲請狀114.11.21，分別請求調查或調取其他客戶公司持有之資料（待證事項：宏鎧公司是否與該等公司聯繫並建立業務往來）、主張被告係離職後將原告公司既有客戶納為己有、搶奪原告客戶不正當競爭，故不能與勞動基準法第9條之1混為一談云云各語、請求向經濟部商業發展署調取宏鎧公司相關資料（待證事項：被告是否於任職期間已開始籌設

01 宏鎧公司而違背員工忠誠義務)、請求向財政部北區國稅局
02 竹北分局調取宏鎧公司113年7月成立後之銷項明細(待證事
03 項:被告113年7月成立宏鎧公司以低價報價方式搶奪原告客
04 戶而為不正當競爭,需藉由其銷項對象及交易金額,明確計
05 算實際損害金額),姑且不論市場價格之自由競爭,惟以上
06 乃屬於原告追加之訴即民法第184條第1項後段及依營業秘密
07 法第12條、第13條範疇(另裁定駁回),又屬證據摸索,均
08 無調查之必要,附此敘明。

09 據上論結,本件原告之訴為無理由,依民事訴訟法第78條規定,
10 判決如主文。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
12 勞動法庭 法 官 周美玲

13 以上正本係照原本作成。

14 如對本判決不服提起上訴,須於判決送達後20日內向本院提出上
15 訴狀,應按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨按添具繕本1件。

16 如原告對於敗訴部分全部不服上訴,上訴利益新臺幣663萬4,000
17 元,應徵收第二審上訴費用新臺幣11萬8,782元。如委任律師辦
18 理上訴,務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費,因本件
19 訴訟標的金額或上訴利益並無進行調查或核定之問題,故若未同
20 時繳納上訴費用,依民事訴訟法施行法第9條規定,其上訴不合
21 程式,第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序,而逕行駁回
22 上訴。

23 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日
24 書記官 徐佩鈴