

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第247號

原告 義吋科技股份有限公司

法定代理人 殷安卓

訴訟代理人 楊銷樺律師

陳冠銘律師

被告 高恩里（即GATTI MAX ENRICO）

訴訟代理人 林妙澄

訴訟代理人 蘇文俊律師

複代理人 羅婉秦律師

複代理人 賴承恩律師

上列當事人間請求懲罰性賠償金事件，本院於民國110年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣30萬元，及自民國109年5月16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十分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣30萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告自民國106年5月1日起受僱於原告並擔任業務經理之職務，負責義大利自行車零組件品牌「KRU」（下稱系爭「KR U」品牌）在全球地區之銷售、義大利高級訂製自行車品牌「PEDEMONTE」（下稱系爭「PEDEMONTE」品牌）在台灣地區之銷售及開發原告之OEM代工客戶等業務，兩造間並簽立勞動契約（即「Employment Agreement」，下稱系爭契約）。惟被告於受僱原告期間及108年11月30日自原告處離職後，

01 有下列違反系爭契約第7條第A項第b、c、d款關於忠誠義務  
02 之約定、第8條第A項關於競業禁止之約定等情事，已使義大利之BIT BIKES ENGINEERINGSRL公司（下稱BIT公司）不繼  
03 續與原告合作，並使原告失去系爭「PEDEMONTE」品牌之潛  
04 在客戶，致原告受有重大損害，原告自得依系爭契約第11條  
05 第F項規定，請求被告給付原告懲罰性賠償金新臺幣（下  
06 同）3,000,000元：

- 08 1.被告於107年10月，曾向原告之代理商表示系爭「PEDEMONT  
09 E」品牌之代理權係被告個人所有，與原告無關，並表示有  
10 意願找原告之代理商協助行銷系爭「PEDEMONTE」品牌，被  
11 告上開行為已違反系爭契約第7條第A項b、c、d款關於忠誠  
12 義務之約定。
- 13 2.被告於108年2月間，未經原告同意，與崇越單車臺中店店長  
14 私下合作，以「PEDEMONTE BIKE TAIWAN」之名義成立臉書  
15 粉絲專頁，被告並提供照片供該臉書粉絲專頁宣傳，協助其  
16 與原告公司競爭，使其成為系爭「PEDEMONTE」品牌在臺灣  
17 之代理商之一，被告亦擅自將原告所有之系爭「PEDEMONT  
18 E」品牌單車架、系爭「KRU」品牌輪胎及其他零組件組成之  
19 單車放置該店公開展示，被告上開行為已違反系爭契約第7  
20 條第A項d款關於忠誠義務及第8條第A項關於競業禁止之約  
21 定。
- 22 3.被告自108年2月25日至同年11月30日離職日止，崇越單車臺  
23 中店已售出數台裝有系爭「PEDEMONTE」品牌車架之單車，  
24 但均非透過原告向系爭「PEDEMONTE」品牌之義大利製造商  
25 進貨，被告領取原告每月給付之固定薪資，卻私下從事與原  
26 告競爭之行為，損害原告公司利益甚鉅。
- 27 4.被告於108年3月下旬，將系爭「KRU」品牌之所有權移轉予B  
28 IT公司後，不斷於BIT公司及系爭「KRU」品牌之客戶間散播  
29 原告之負面謠言，使原告與BIT公司間良好之商業合作關係  
30 生變，致原告受有數百萬元之損害。
- 31 5.被告於108年11月30日離職後不久，向訴外人宸熙貿易有限

01 公司（下稱宸熙公司）開設之臺中市阿賢單車店推銷系爭  
02 「PEDEMONTE」品牌產品，被告自原告處離職後之上開行  
03 為，已違反系爭契約第8條第A項關於競業禁止之約定。

04 (二)依系爭契約第8條第A項、第C項約定，關於被告不從事競業  
05 行為之合理補償，已包含在原告給付被告之薪資、獎金及福  
06 利等款項中，是該競業禁止之約定，應屬合法有效。且原告  
07 提供被告高薪、租屋津貼及一年2趟義大利來回機票等福  
08 利，係因被告係原告唯一之銷售經理，握有原告之產品、服  
09 務、技術、銷售策略、供應商、合作廠商及客戶名單等營業  
10 資訊，並須代表原告往來義大利及臺灣推展業務，被告職位  
11 確屬重要，被告抗辯其僅為弱勢受薪勞工，職務為一般銷售  
12 業務，並非高階主管等情，顯與事實不符。又兩造所約定之  
13 競業禁止期間為6個月，相對於被告2年7個月之任職期間，  
14 並未逾越合理程度，而競業禁止限制被告業務活動之範圍及  
15 對象，亦僅及於與原告有直接相關之業務及原告有營運之區  
16 域，並非漫無限制，是系爭勞動契約就離職後競業禁止之約  
17 定明確、合理且具必要性，衡諸社會一般觀念及商業習慣，  
18 尚不危及被告之經濟生存能力，基於契約自由原則，應認該  
19 部分約定為合法有效。

20 (三)並聲明：被告應給付原告3,000,000元，及自支付命令送達  
21 被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

## 22 二、被告抗辯：

23 (一)系爭契約第7條第A項第b、c、d款及第8條第A項約定之目  
24 的，均係課予被告自原告處離職後轉職自由之限制，核其性  
25 質即屬忠誠義務及競業禁止之約定，然上開約定，除係完全  
26 禁止被告從事或接觸與原告相關業務之所有產業外，其限制  
27 對象更是含括未與原告進行合作之潛在客戶及任何公司，限  
28 制範圍亦擴大至全世界，已嚴重限制、剝奪被告得以進入就  
29 業市場之空間及職業選擇自由，顯非合理適當，並不當限  
30 制、剝奪被告之工作權。且被告僅為弱勢受薪勞工，所任職  
31 務為一般銷售業務工作，並非原告之高階主管或有特殊技

01 能、技術之人，應無知悉、篡奪原告公司營業秘密或妨害原  
02 告公司營業之可能，故原告顯無應受保護之正當利益，系爭  
03 契約關於競業禁止條款應欠缺必要性，並已過度侵害被告之  
04 轉業自由，已違反公序良俗，依民法第72條規定應屬無效。

05 (二)原告雖主張系爭契約第8條第C項已就合理補償為約定，惟原  
06 告並未因被告簽立競業禁止條款而有填補被告損失之代償措  
07 施，競業禁止之代償措施乃係在勞工離職後，為兼顧勞工之  
08 生活而需補償勞工之衡平規定，依勞動基準法第9條之1第2  
09 項、勞動基準法施行細則第7條之3第2項之規定，競業禁止  
10 之合理補償應於離職後一次或按月給付，且不得包含工作期  
11 間所受領之給付，惟系爭契約第8條第C項所謂之合理補償，  
12 係指已包含於原告給付被告之薪資、獎金及福利中，已違反  
13 上開規定，並有該當於民法第247條之1第3款、第4款規定而  
14 對被告顯失公平之情形，應屬無效。

15 (三)再者，縱認系爭契約第7條第A項b、c、d款及第8條第A項之  
16 約定有效，被告亦無任何違約之情事。退步言，縱認被告有  
17 違約之情事，被告僅係仰賴薪資以維生計之普通勞工，於經  
18 濟上處於弱勢地位，原告請求之違約金卻高於被告月薪50倍  
19 之多，明顯過高。況原告對於被告並無任何合理之補償措  
20 施，僅單方課予被告如此之重大不利益，已顯失公允，原告  
21 請求之違約金顯屬過高，應依民法第252條之規定予以酌  
22 減。

23 (四)並聲明：駁回原告之訴。

### 24 三、法院之判斷：

25 (一)原告主張系爭契約、解約同意書為兩造所簽立，約定被告自  
26 106年5月1日起受僱於原告並擔任業務經理之職務，負責系  
27 爭「KRU」品牌在全球地區之銷售、系爭「PEDEMONTE」品牌  
28 在台灣地區之銷售，及開發原告之OEM代工客戶等業務，系  
29 爭契約嗣於108年12月1日（即被告最後在職日之翌日）終止  
30 等情，有系爭契約、解約同意書（見原證1、11）及原告之  
31 公司變更登記表在卷可按，且為被告所不爭執，堪認屬實。

01 (二)系爭契約第7條（誘引禁止）第A項第b、c、d款約定：「A.  
02 受僱人（即指被告，下均同）於此同意於受僱於本公司（即  
03 指原告，下均同）以及本公司確認之離職日起一年內（無論  
04 因何種原因離職，下稱「離職日」），受僱人不會直接或間  
05 接以任何方式或任何程度（除非經本公司事前書面同意）」：「(b)用足以影響或可能影響本公司與客戶或潛在  
06 客戶關係之方式，引誘、企圖引誘、遊說或影響本公司之客  
07 戶或潛在客戶」、「(c)用足以影響或可能影響本公司與其  
08 供應商關係之方式，引誘、企圖引誘、遊說或影響本公司之  
09 供應商」或「(d)用足以影響或可能會影響本公司與合作夥  
10 伴或潛在合作夥伴之方式，引誘、企圖引誘、遊說或影響本  
11 公司之合作夥伴或潛在合作夥伴」（下稱系爭誘引禁止條  
12 款）。另系爭契約第8條（競業禁止）第A項約定：「受僱人  
13 也同意在公司任職期間，除非經過本公司事前書面同意，受  
14 僱人不應該以任何公司、合夥或其他實體之員工、受任人、  
15 顧問、獨立承包商、一般合夥人、股東、投資人、貸與人或  
16 保證人之身分，或以其他任何方式或任何程度上，直接或間  
17 接參與或從事設計、開發、製造、生產、行銷、買賣或提供  
18 任何產品或任何服務，而直接與本公司業務於本公司有營運  
19 之世界任何區域進行競爭，這種情況仍其有效期限適用於合  
20 同結束以之後的六個月」（下稱系爭競業禁止條款）。又被  
21 告倘違反系爭誘引禁止條款或系爭競業禁止條款時，原告得  
22 依系爭契約第11條第F項約定請求被告給付懲罰性賠償金3,0  
23 00,000元（下稱系爭違約金）。則本件首應審究者為：被告  
24 違反系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款應負系爭契約第  
25 11條第F項（即系爭違約金）責任之約定，是否為屬有效之  
26 約定？又依系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款，可知該  
27 等約定可進一步區分108年12月1日系爭契約終止即被告離職  
28 日以後之行為，及被告受僱任職原告期間（即自106年5月1  
29 日起至108年11月30日止）之行為。說明如次：

30  
31 1.系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款關於：被告離職日以

01 後行為之約定，為屬無效：

02 「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之  
03 約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任  
04 之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁  
05 止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範  
06 疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補  
07 償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受  
08 領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職  
09 後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二  
10 年。」勞動基準法第9條之1定有明文。「本法第九條之一第  
11 一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、  
12 每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五  
13 十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活  
14 所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職  
15 業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判  
16 斷補償基準合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職  
17 後一次預為給付或按月給付。」為勞動基準法施行細則第7  
18 條之3所明定。經查：

19 (1)依系爭契約第7條第B項、第8條第C項約定，可知原告對於  
20 被告遵守系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款之補償，  
21 係以被告受僱於原告期間，原告給付被告之薪資、獎金及  
22 福利等款項之方式為之。然系爭誘引禁止條款及系爭競業  
23 禁止條款規範被告行為之期間，包括被告受僱於原告期間  
24 及被告離職後二者，原告給付被告之薪資、獎金及福利等  
25 款項而得作為補償之範圍，實應以被告受僱於原告之期間  
26 為限，無從擴張至被告離職後之期間。進一步言，競業禁  
27 止之代償措施倘允許原告以被告在職期間所給予之一切給  
28 付取代，無異實質架空對被告離職後之合理補償。況且，  
29 系爭契約第7條第B項及第8條第C項約定，亦違反前述勞  
30 動基準法及施行細則關於勞工離職後競業禁止之合理補  
31 償，僅得約定在離職後一次或按月給付，且不得包含工作

期間所受領之給付之規定，已堪認系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款關於被告離職日以後行為之約定，為屬無效。

(2)再者，規範勞工離職後之競業禁止條款，旨在限制勞工離職後轉業之自由，防止離職後於一定期間內至競爭對手任職或自行經營相同或近似之行業，對離職者而言，係屬拋棄權利或限制其行使權利。而依系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款之約定，原告得限制被告工作之範圍除本國境內外，尚擴及於原告公司有營運之世界任何區域進行競爭，且原告得限制被告離職後之轉業對象亦非具體、明確，益見系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款，對被告告離職後之轉業對象、區域已逾合理、必要之範疇，為屬無效。

2.被告受僱任職原告期間，違反系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款應負系爭契約第11條第F項（即系爭違約金）責任之約定，為屬有效：

「自由之限制，以不背於公共秩序或善良風俗者為限」、「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效」、「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者；二、加重他方當事人之責任者；三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者；四、其他於他方當事人有重大不利益者」、民法第17條第2項、第72條及第247條之1分別定有明文。經查：

(1)觀諸系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款、系爭契約第8條第C項約定、系爭契約第11條第F項（即系爭違約金）約定，顯係原告事前擬定、預定供作被告等在原告處任職之員工簽立之契約條款，堪認係屬民法第247條之1規定之定型化契約條款。

(2)被告係原告之全職員工，且被告擔任之業務經理乃為原告

01 提供之全職職位，此觀系爭契約之前言即明。僱傭契約，  
02 係指當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞  
03 務，他方給付報酬之契約。勞動契約，係指約定勞雇關係  
04 而具有從屬性之契約。民法482條、勞動基準法第2條第6  
05 款亦有明文。僱傭契約，受僱人對於雇主具有提供勞務而  
06 受雇主指揮監督之從屬性特徵；勞動契約之勞工對於雇主  
07 通常則具有人格、組織或經濟上從屬性等特徵，而植基於  
08 該等從屬性，受僱人或勞工於受僱期間對於雇主自應具有  
09 忠誠義務，而參諸系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款  
10 關於被告受僱任職原告期間行為之約定，堪認旨在彰顯被  
11 告受僱原告期間之忠誠義務，並佐以系爭契約第7條第B  
12 項、第8條第C項關於原告以給付被告之薪資、獎金及福利  
13 等款項而為補償之約定，堪認課予被告負系爭違約金責任  
14 之系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款，並未違反公序  
15 良俗外，且無該當於民法第247條之1各款規定而對被告顯  
16 失公平之情事。準此，被告受僱任職原告期間，違反系爭  
17 誘引禁止條款、系爭競業禁止條款應負系爭契約第11條第  
18 F項（即系爭違約金）責任之約定，為屬有效，堪以認  
19 定。

20 (三)系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款中關於108年12月1日  
21 系爭契約終止即被告離職日以後之約定，係屬無效之約定，  
22 有如前述，原告就此部分自不得主張被告應負系爭違約金之  
23 責任。則原告主張108年12月1日系爭契約終止即被告離職日  
24 以後，被告有向阿賢單車店推銷系爭「PEDEMONTE」品牌產  
25 品等該當於系爭誘引禁止條款或系爭競業禁止條款行為為  
26 由，據此請求被告給付原告懲罰性賠償金3,000,000元，為  
27 無理由，不應准許。基此，被告自108年12月1日離職日以後  
28 之行為，究竟有無違反系爭誘引禁止條款或系爭競業禁止條  
29 款之約定，自無再予審究調查之必要【諸如原告所舉其員工  
30 陳怡霖出具之聲明書（即原證15）、證人黃世鑫之109年5月  
31 28日電子郵件（即原證18）及證人洪靖惶於本院審理時之證

言等證據資料】，附此敘明。

(四)原告主張被告受僱任職於原告期間（即自106年5月1日起至108年11月30日止），有違反系爭誘引禁止條款或系爭競業禁止條款之情事，有無理由？說明如次：

1.被告於107年間10月曾向原告之代理商表示系爭「PEDEMONT E」品牌之代理權係被告個人所有乙節，業據原告提出證人李健銘出具之109年4月7日聲明書為證（見原證14）。又證人李健銘為雅努斯有限公司（下稱雅努斯公司）之負責人，系爭「KRU」品牌是賣自行車的龍頭把手及輪組（即自行車的兩個輪子），系爭「PEDEMONTE」品牌則是賣自行車的車架，被告於107年底至108年初曾多次向證人李健銘詢問雅努斯公司有沒有興趣向被告購買系爭「PEDEMONTE」品牌自行車，賣方就是被告個人，因雅努斯公司是原告之系爭「KRU」品牌零件代理商，證人李健銘因而向被告詢問欲出售之系爭「PEDEMONTE」品牌自行車是被告自己代理的品牌或是原告公司代理的品牌時，被告仍告知證人李健銘是被告自己代理的品牌，而原證14之聲明書（包括證人李健銘手寫簽名及電腦打字內容）乃為證人李健銘親自書立等情，業據證人李健銘於本院審理時結證在卷（見本院卷第58、59、61頁）。且證人李健銘最初係為取得原告之系爭「KRU」品牌代理權，透過被告安排至原告公司處而認識原告之法定代理人殷安卓，證人李健銘與殷安卓間均係業務往來、沒有私人朋友關係，證人李健銘與被告間亦均為公事往來、沒有私交乙節，亦據證人李健銘於本院審理時結證明確（見本院卷第57、58頁），堪認證人李健銘並無虛偽證述之動機，是證人李健銘前開證言，應堪採信。基此，原告主張被告前揭行為，係違反對原告之忠誠義務而該當於系爭誘引禁止條款之要件，堪予憑採。

2.崇越單車臺中店之店長即證人黃世鑫於本院審理時雖證稱：被告並未向證人黃世鑫提及是原告公司或是被告自己要出售系爭「PEDEMONTE」品牌自行車車架給崇越單車臺中店，因

01 為被告是原告之業務代表，故證人黃世鑫認定系爭「PEDEMO  
02 NTE」品牌是原告公司的等語（見本院卷第67、68頁）。惟  
03 卷附之「PEDEMONTE BIKE TAIWAN」臉書粉絲專頁（即原證  
04 7、8、10所示：108年4月至同年6月間之該專頁）係由被告  
05 自行設立，被告並邀請證人黃世鑫擔任該專頁之管理員，證  
06 人黃世鑫並有負責更新該專頁之內容，且該專頁顯示之營業  
07 地址設為證人黃世鑫所經營之崇越單車臺中店，卷附欣傳媒  
08 運動頻道媒體報導（即原證9）記載崇越單車臺中店獨家販  
09 售系爭「PEDEMONTE」品牌自行車車架，該獨家販售是被告  
10 跟證人黃世鑫說的，崇越單車臺中店並有展示被告自己騎  
11 的、裝置系爭「PEDEMONTE」品牌車架的自行車一台，且原  
12 告公司負責人殷安卓或原告公司其他人並無向證人黃世鑫談  
13 到系爭「PEDEMONTE」品牌的事等情，業據證人黃世鑫於本  
14 院審理時結證明確（見本院卷第69、70頁），再佐以該專頁  
15 係將證人黃世鑫之個人電子郵件sam470000000il.com記載於  
16 聯絡資訊欄位，隻字未提及原告公司之相關資訊（見原證  
17 7）等情以觀，足見被告受僱於原告期間確有私下從事與原  
18 告競爭之行為。且參諸卷附被告提出之其與原告法定代理人  
19 殷安卓間之通訊軟體對話紀錄，其中108年4月29日之對話紀  
20 錄部分，無從認定與崇越單車臺中店有何關聯，無從作為有  
21 利被告認定之憑據；其中108年4月9日之對話紀錄部分，被  
22 告與殷安卓雖係討論證人黃世鑫之「崇越單車臺中店」，惟  
23 被告並未向殷安卓提及將由崇越單車臺中店在臺灣「獨家販  
24 售」系爭「PEDEMONTE」品牌之事，顯見殷安卓誤認崇越單  
25 車臺中店僅係協助原告公司在臺灣銷售系爭「PEDEMONTE」  
26 品牌，殷安卓不知被告擅自將系爭「PEDEMONTE」品牌交由  
27 證人黃世鑫之「崇越單車臺中店」在臺灣「獨家販售」，殷  
28 安卓亦不知被告擅自設立前開臉書粉絲專頁之事。此外，參  
29 諸證人黃世鑫於本院審理時證述：被告跟我說從原告公司離  
30 職，並有跟我說講不能再賣系爭「PEDEMONTE」品牌，被告  
31 跟我說他跟原告公司有一些問題，但沒有跟我講確切的原因

是什麼等語（見本院卷第70、71頁），益見被告所為並非代表原告之利益，否則被告自原告處離職後，實無權力要求證人黃世鑫停止銷售系爭「PEDEMONTE」品牌車架之理。基此，原告主張被告前揭行為，係違反對原告之忠誠義務而該當於系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款之要件，應堪憑採。

3.原告雖主張：被告擅自將原告所有之系爭「PEDEMONTE」品牌自行車車架、系爭「KRU」品牌輪胎及其他零組件組成之單車放置崇越單車臺中店公開展示，崇越單車臺中店並已售出數台裝有系爭「PEDEMONTE」品牌車架之自行車。然被告係為推廣系爭「KRU」品牌而持原告公司之名片到崇越單車臺中店拜訪證人黃世鑫，且被告受僱任職原告期間，證人黃世鑫經營之崇越單車臺中店都沒有賣過系爭「PEDEMONTE」品牌自行車車架之情事，業據證人黃世鑫於本院審理時結證在卷（見本院卷第67、68、73頁）。且原告就此有利於己之事實，復未提出其他證據以實其說，自無從逕認被告就此部分有何違反系爭誘引禁止條款及系爭競業禁止條款之情事。是原告此部分主張，尚難憑採。

4.原告主張：被告於108年3月下旬，將系爭「KRU」品牌之所有權移轉予BIT公司後，不斷於BIT公司及系爭「KRU」品牌之客戶間散播原告之負面謠言，使原告與BIT公司間良好之商業合作關係生變，致原告受有數百萬元之損害乙節，固舉原證4、5、14之通訊軟體對話紀錄（含原證16之中文譯本）為證（下稱前開對話紀錄），原告雖陳稱前開對話紀錄係殷安卓與BIT公司之業務經理MARCO COMPAGNONI間之對話。且證人李健銘於本院審理時證述其亦認識MARCO COMPAGNONI，MARCO COMPAGNONI是BIT公司的國際業務經理等語（見本院卷第60頁）。惟被告否認前開對話紀錄形式上之真正，且無從逕認與殷安卓對話之對象確係MARCO COMPAGNONI，已無從作為有利原告認定之憑據。況且，原告與BIT公司間商業合作關係生變之原因可能有數端，縱認前開對話紀錄係殷安卓

與MARCO COMPAGNONI間之對話，亦無從僅依該等對話內容，即認被告確有對原告之客戶散播原告負面謠言，進而使原告與BIT公司間商業合作關係生變並致原告受有損害之情事。是原告前揭主張，並無可採。

(五)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。所謂違約金，不問其作用為懲罰抑為損害賠償額之預定，均有上開規定之適用。至於是否相當，應綜合一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌定標準。經查，被告受僱任職於原告期間，有前揭違反系爭誘引禁止條款、系爭競業禁止條款之情事（即前述第(四)之1.、2.部分），已如前述，惟無證據證明被告實際有因此獲利或原告已受有損害之情事，且參諸被告受僱任職於原告期間之每月薪資總額為62,400元，此觀系爭契約第2條第A項之約定即明，系爭違約金即3,000,000元之數額較被告之每月薪資高出約48倍之多，尚難將原告可能喪失銷售系爭「PEDE MONTE」品牌車架之潛在機會，即逕認原告財產價值減少之程度確會高達3,000,000元之數額等情以觀，本院認系爭違約金之數額應予酌減為300,000元為適當。是原告請求被告給付其違約金300,000元，為有理由，應予准許。至原告逾此數額之請求，為無理由，不應准許。

(六)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項及第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第233條第1項及第203條亦有明文。本件原告對被告之前揭300,000元債權，既經其起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。則

原告就前揭300,000元之利息部分，請求被告給付自支付命令送達被告翌日即109年5月16日（見109年度司促字第13551號卷第163頁之被告送達回證）起至清償日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

(七)綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，請求被告給付原告300,000元，及自109年5月16日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、本件原告勝訴部分，係所命合計給付金額未逾50萬元之判決，自應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。另依同法第392條第2項規定，本院爰依職權酌定相當擔保金額，宣告被告為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 11 月 12 日  
勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中 華 民 國 110 年 11 月 12 日  
書 記 官 陳 弘 祥