

臺灣臺南地方法院民事判決

110年度勞訴字第39號

原告 亞獵士航太科技股份有限公司

法定代理人 陳威瑾

訴訟代理人 方金寶律師

吳冠龍律師

陳筱文律師

被告 陳偉壽

訴訟代理人 黃冠霖律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償等事件，經本院於民國110年9月28日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬元，及其中新臺幣壹拾肆萬元自民國110年3月13日起、新臺幣壹萬元自民國110年7月14日起、新臺幣貳萬元自民國110年9月29日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應將其持有如附表一所示之資料刪除銷毀，且不得以任何方式保有、利用，或將之洩漏、告知或交付第三人，或以其他任何方式使第三人知悉或利用。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟柒佰捌拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業

所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項定有明文。查本件原告主張被告前任職於其位於臺南市○○區○○里○○○00○0號之公司辦公地點擔任業務副理，被告因違反兩造所簽訂之勞動契約及營業秘密法之規定，其因而依據兩造勞動契約之約定，及營業秘密法之規定，起訴請求被告給付違約金並為一定行為。雖被告之住所地及居所地均位於雲林縣，但因被告最後之勞務提供地為臺南市山上區，是依前揭規定，本院就本件訴訟應有管轄權，合先敘明。

二、又按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款分別定有明文。查本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）1,680,000元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應將其持有如附表1所示之資料刪除銷毀，且不得以任何方式保有、利用，或將之洩漏、告知或交付第三人，或以其他任何方式使第三人知悉或利用；(三)原告願以現金或等值之銀行可轉讓定存單供擔保，請准宣告假執行。於訴狀送達被告後，另於民國110年6月29日以民事追加訴之聲明暨補充理由(一)狀將訴之聲明第1項變更為：被告應給付原告1,750,000元，及其中1,680,000元自起訴狀送達翌日起，另70,000元自110年6月29日民事追加訴之聲明暨補充理由(一)狀送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第63頁）。則核原告所為，係就其主張被告違約之同一基礎事實，擴張應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，是揆諸前揭法條之規定，本院自應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)被告於107年9月17日起任職於伊公司，擔任業務副理之職務，並簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約）、員工保密切結書（下稱系爭切結書）。被告明知依據系爭勞動契約第10條第2項「乙方（即被告）本於受僱者之地位，應依誠信原則，積極地增進甲方（即原告）之合法利益並消極地避免或減少甲方不必要的損害」、第23條「乙方保證不在工作上或甲方之處所使用任何違法或侵害他人權利之工具或資訊，乙方並承諾絕不擅自複製非法軟體、文件資料或他人之營業秘密。乙方違反前項之約定而侵犯他人之營業秘密或智慧財產權，致甲方遭第三人控訴或警告，甲方除得不經預告終止契約外，其因此所產生之一切損害，包括但不限於對第三人之賠償及任何支出，均應由乙方負責賠償。」、第31條第4項（原告誤載為第2項）「乙方在職期間所持有或保管之公款公物（包括但不限於筆記、資料、參考文件、圖表等各種文件媒體）之所有權皆歸甲方所有，乙方於離職或甲方請求時，應立即其交還甲方或其指定之人。」之約定，及系爭切結書第1條「確實遵守貴公司所製頒有關營業秘密之管理辦法，並保證以必要之措施維護於在職期間所知悉或持有之營業秘密，以保持其機密性，除因職務範圍內之需要而正當合理使用外，非經貴公司書面同意，絕不洩漏、告知、交付或移轉予第三人或對外發表、出版，同時絕不自行利用。」、第2條「前條所稱『營業秘密』係指本人於在職期間為貴公司服務而接觸（包括創作、開發、收集、持有、知悉等），不論有無經貴公司標示『機密』、『限閱』或其他同義字之一切管理上、營業上、技術上或開發尚未對外公開或未解除機密之資訊...其範圍包括但不限於：一、概念、文件、圖表、研究、流程、採購資料、定價政策、成本計算、財務資料、營業額、內部憑證、顧客資料及名單、聯絡方法、成交金額、報價、管理辦法、薪資及其策略、人事資料及其他與公司營業活動及方式有關之資料。二、各發展階段之電腦軟體及所有相關文件。三、貴公司依法令或契約對第三人負有

01 保密責任之第三人之營業秘密。」、第4條「本人保證因職
02 務上取得之一切記載或含有營業秘密之文件、筆記、磁帶、
03 軟碟、硬碟、圖表或其他媒體等各種資料，絕不擅自複製，
04 且同時同意其所有權皆歸貴公司所有，本人於離職或於貴公
05 司請求時，應即完全無條件將前述資料之原本、影本或複製
06 本如數交還貴公司或貴公司指定之人並辦妥移交手續；貴公
07 司如要求本人將機密資料銷毀時，本人應在貴公司指派人員
08 監督下銷毀機密資料並出具切結書保證已完成銷毀情
09 事。」、第6條「本人如有違反依本切結書所定對貴公司應
10 負擔義務之一時，除同意支付懲罰性違約金新台幣24個月薪
11 資正予貴公司及由貴公司予以開除外，並願賠償貴公司因之
12 所生之之一切損害，包括但不限於律師費用。」之約定。卻
13 於在職期間無故且未經伊授權及許可，擅自將於任職期間所
14 知悉或取得包含附表一所示文件資料或含有營業秘密之資
15 料，重製轉寄至其個人自己使用之外部電子信箱「00000000
16 000ward.hubspot.com」、「acrcw0000000il.com」、「wei
17 so.c0000000il.com」、「we0000000wcllc.com」、「ac000
18 0000wcllc.com」，前後次數總共高達千餘次，顯已違反上
19 開契約約定及原告對其之信賴及指派之任務，致上開資料發
20 生洩漏之危險。而附表1所示資料，為伊所有持以作為業務
21 經營、參與市場競爭，係原告工商營運利益而不公開之營業
22 秘密，且為伊享有著作財產權之資料，若遭洩漏予於第三人
23 或競爭對手，徵諸商業經營競爭之現實，將削弱伊原先於市
24 場上之競爭地位，對於伊所造成之損害更是難以估計，故被
25 告未經授權及許可之重製轉寄行為，已侵害伊之營業秘密及
26 著作權。

27 (二)被告所為既已違反上開契約及切結書之約定，且無法確認被
28 告是否有將外寄郵件之內容轉存至其他儲存裝置及使用，被
29 告即應依系爭切結書第6條，給付相當於24個月薪資之懲罰
30 性違約金予伊，而被告於離職前之109年10月份薪資為7萬
31 元，故伊得請求被告給付懲罰性違約金共168萬元，並得依

營業秘密法第11條之規定及系爭切結書第4條「本人於離職或於貴公司請求時，應即完全無條件將前述資料之原本、影本或複製本如數交還貴公司或貴公司指定之人並辦妥移交手續；貴公司如要求本人將機密資料銷毀時，本人應在貴公司指派人員監督下銷毀機密資料並出具切結書保證已完成銷毀情事。」之約定，請求被告應將如附表一所示檔案刪除、銷毀，並不得以任何方式保有、利用，或將之洩漏、告知或交付第三人，或以其他任何方式使第三人知悉或利用。

(三)又被告於離職時並未依約定向伊預告，亦未辦理交接及離職手續，經伊催告後仍置之不理，亦違反系爭勞動契約第31條第1項「一、離職時，除經甲方書面同意外，乙方應依本契約第一條及勞基法第十六條規定向甲方預告，未預告或預告日數不足者，每不足一日應賠償一日之薪資數額作為懲罰性違約金。」及第3項「三、離職時，乙方未依甲方之規定辦妥離職手續時，應以一個月薪酬作為懲罰性違約金。」之約定，故被告依上開約定應給付20日預告工資計算之懲罰性違約金46,667元（計算式：70,000元/30日×20日），及相當於1個月薪酬之懲罰性違約金7萬元，惟其僅請求被告應賠償其上開全部懲罰性違約金中之175萬元等情，求為判命：1.被告應給付原告175萬元，及其中168萬元自起訴狀送達翌日起，另7萬元自110年6月29日民事追加訴之聲明暨補充理由(一)狀送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息；2.被告應將其持有如附表1所示之資料刪除銷毀，且不得以任何方式保有、利用，或將之洩漏、告知或交付第三人，或以其他任何方式使第三人知悉或利用；3.原告願以現金或等值之銀行可轉讓定存單供擔保，請准宣告假執行之判決等語。

二、被告則以：

(一)伊所簽署系爭勞動契約之相對人為原告亞獵士航太科技股份有限公司，所簽署系爭切結書之相對人則為訴外人亞獵士科技股份有限公司，是伊是否適用系爭切結書之相關規範內

01 容，容有疑義。

02 (二)縱認伊適用系爭切結書之相關規範，然伊自107年9月17日起
03 任職於原告擔任業務副理一職。然於107、108年間，卻被禁
04 止參加原告各種大、小之相關會議，且對於原告有關內銷及
05 外銷產能利用、購料、銷售狀況、產品良率、產品瑕疵所在
06 與排除、退貨、新產品研發及推出計畫、運送安排、生產線
07 增加與減少、生產線問題排除、及市場擴展計畫等事項一概
08 不知悉，經向相關部門同事與董事長尋求解決此問題，其等
09 卻互相推託，伊不得已僅能自力自強，透過如附表一所示電
10 子郵件之往返，來了解原告全貌，以回應客戶之相關問題，
11 故伊轉寄原告相關電子郵件之行為，係為於下班時間持續消
12 化、整理公司概況，以利推廣原告業務之用；又因原告多有
13 外國客戶，伊偶因時差於上班時間無法聯繫，須至下班時間
14 方得聯繫。伊因而須事先將相關資料轉寄至私人信箱加以整
15 理，以便下班後即時回應外國客戶之問題；另因原告網路鎖
16 定禁止使用相關視訊，伊欲使用相關視訊程式時，需先將該
17 連結、資料、文件轉寄至私人信箱，以便與客戶視訊開會，
18 是伊轉寄原告電子郵件至私人信箱之行為，均屬職務需要所
19 為正當合理使用行為，並無違反系爭切結書之約定。

20 (三)原告雖提出伊參與「MBO會議」之會議紀錄，然該等會議實
21 均係由伊單方面向原告總經理、董事長報告每週之工作事項
22 及代辦事項，根本無助伊了解公司運作、內銷及外銷產能利
23 用、購料、銷售狀況、產品良率、產品瑕疵所在與排除、退
24 貨、新產品研發及推出計畫、運送安排、生產線增加與減
25 少、生產線問題排除、及市場擴展計畫等事項，此由前揭會
26 議內容均係記載伊親自報告當週工作事項及代辦事項即明。
27 而原告所提出其與客戶間之洽談紀錄表，亦非會議紀錄，僅
28 係客戶來訪或原告拜訪客戶時所作之簡易訪問摘要，而被告
29 職稱為公司業務，就所負責之客戶相關訪談，本就應該參
30 與、接待，無法證明原告未禁止伊參加原告各種大、小之相
31 關會議之事實。

01 (四)伊任職於原告公司期間，根本不知悉有原告所提出之「電腦
02 系統安全管理作業程序」規範之存在，包含伊在內之原告員
03 工若知有該規範存在，豈會冒著被原告提告之風險繼續為
04 之？可證伊係於原告提出前揭證據時，始知有此規範存在。
05 又原告縱提出「資訊帳號申請表」，以證明原告有公用筆
06 電、手機可供員工申請使用云云，然原告表明僅出差可申請
07 使用，且公用筆電、手機之數量亦不多，伊如何能每日申請
08 並霸佔公用電腦於平日工作之用？甚者，原告主管向伊表示
09 伊工作性質為責任制，故伊從來無從向原告申請加班費，原
10 告直接表明「未禁止被告於下班時間過後繼續留在公司處理
11 業務」，顯無視勞工之人格尊嚴，藐視勞動契約，違反勞工
12 法令。實原告提起本件訴訟之主因，係源於伊向原告請求發
13 還遭剋扣之薪水，原告為求減少損失，乃以原告員工長年以
14 來均會轉寄電子郵件之正當合理行為當作藉口，惡意向伊提
15 起本件訴訟，伊實無任何侵害原告營業秘密之意圖，所為全
16 係因職務範圍內之需要而正當合理使用。

17 (五)原告僱用伊擔任業務副理時，兩造係約定每月薪資為12萬
18 元，詎原告自109年起僅給付伊月薪7萬元，伊忍無可忍，乃
19 於109年11月3日下班後以LINE通訊軟體通知原告董事長及總
20 經理伊於當日「即日辭職」之意思表示，並告知原告應指派
21 同事與之交接業務，原告總經理確實於同日已讀並回覆，兩
22 造間之勞動契約即已終止，惟伊之後一直未接到原告之交
23 接通知，反而接到原告存證信函，要求伊賠償違約金。且伊既
24 然離職，原告即應就交接及相關遭剋扣之薪水一併處理，經
25 伊通知原告應清償苛扣之薪資57萬元後，因原告不願意就薪
26 水部分處理，導致無法辦理交接及其他程序，伊後續才會申
27 請勞資爭議調解，是伊已積極處理離職交接，並無原告所稱
28 消極不辦理或拒絕辦理之情形。原告主張伊於離職時未依約
29 定辦理交接及離職手續，而請求伊應給付懲罰性違約金7萬
30 元，顯屬無據。

31 (六)若鈞院認伊仍須負損害賠償責任，惟原告早已知悉伊係為快

速了解公司狀況，並需於下班時間隨時回覆客戶訊息，不得已乃將公司信件轉寄至私人信箱以利作業，卻均不曾制止，且原告公司內多有將公司信件轉寄至私人信箱之員工，亦未曾遭制止。且原告既鎖定公司電腦禁止開啟相關視訊程式，自亦得針對員工轉寄郵件事先加密防止，原告卻均捨此而不為，反至被告離職後，藉機以此要求鉅額賠償，顯屬惡意。又原告至今未證明伊轉寄相關郵件至私人信箱已造成原告損害，而伊任職原告公司僅25個月，原告卻要求伊賠償25個月薪水，等於伊25個月都在為原告做白工，原告為一資本總額高達12億元之公司，兩造經濟實力差距亦甚大，原告請求伊賠償168萬元顯屬過高，法院應依民法第252條之規定予以酌減至相當數額等語置辯。

(七)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)本件被告於107年9月17日起任職於原告公司擔任業務副理之職務，並於同日簽訂系爭勞動契約及系爭切結書，被告後於109年11月3日下班後以LINE通訊軟體通知原告董事長及總經理於當日「即日辭職」之意思表示，原告總經理已於同日已讀並回覆，兩造間之勞動契約已於當日終止，而被告在原告公司任職期間，曾將其自原告公司取得如附表一所示共67份文件，複製轉寄至其個人之電子信箱，其於109年10月間所領取之月薪為7萬元等情，業據原告提出系爭勞動契約、系爭切結書、薪資明細表（見本院調字卷第33頁至第39頁）；被告提出LINE對話紀錄（見本院卷第151頁至第155頁）為證，並經本院依職權調閱被告之勞工保險投保資料在卷可稽（見本院調字卷第69頁至第78頁），且為兩造所不爭執，應堪信為真正。

(二)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，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、

經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義，有最高法院96年度台上字第286號民事判決意旨可供參考。查本件被告於107年9月17日起至原告公司任職業務副理時，曾簽訂系爭勞動契約及系爭切結書一節，為被告所自承。被告雖辯稱：其所簽訂系爭切結書之對象為「亞獵士科技股份有限公司」，非所任職之原告即「亞獵士航太科技股份有限公司」，是原告不得依據系爭切結書之約定對其主張權利云云。惟原告與亞獵士科技股份有限公司雖為不同之兩公司，但其登記之法定代理人、公司所在地及董事、監察人均屬相同等情，業經原告提出兩家公司之經濟部商工登記公示資料查詢服務為證（本院卷第85頁至第88頁），則原告主張兩家公司係屬同一集團之關係企業，文件上偶有共用之情形，應屬實在。而被告既不爭執其於107年9月17日簽訂系爭勞動契約及切結書，係因當日至原告公司報到任職所為，甚至不否認其所簽訂系爭勞動契約之對造為原告，而非該契約上所誤載之「亞獵士航太股份有限公司」（見本院調字卷第33頁），足見被告當日簽訂系爭切結書約定遵守保密義務之對象為原告，而非其未任職之「亞獵士科技股份有限公司」，應為其真意，不因系爭勞動契約及切結書上誤載對造為「亞獵士航太股份有限公司」或「亞獵士科技股份有限公司」有所不同。被告既係因任職於原告公司而自願與原告簽立系爭勞動契約，並於系爭切結書上簽名後交付予原告，即應受系爭勞動契約及切結書內容之拘束。被告辯稱原告不得以系爭勞動契約及切結書內之約定對其主張權利云云，即無可採。

(三)再按營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。被害人為前項請求時，對於侵害行為作成之物或專供侵害所用之物，得請求銷燬或為其他必要之處置，營業秘密法第11條定有明文。又被告所簽訂系爭切結書

亦有下列約定：第1條「（立切結書人即被告）確實遵守貴公司所製頒有關營業秘密之管理辦法，並保證以必要之措施維護於在職期間所知悉或持有之營業秘密，以保持其機密性，除因職務範圍內之需要而正當合理使用外，非經貴公司書面同意，絕不洩漏、告知、交付或移轉予第三人或對外發表、出版，同時絕不自行利用。」、第2條「前條所稱「營業秘密」係指本人於在職期間為貴公司服務而接觸（包括創作、開發、收集、持有、知悉等），不論有無經貴公司標示「機密」、「限閱」或其他同義字之一切管理上、營業上、技術上或開發尚未對外公開或未解除機密之資訊...其範圍包括但不限於：一、概念、文件、圖表、研究、流程、採購資料、定價政策、成本計算、財務資料、營業額、內部憑證、顧客資料及名單、聯絡方法、成交金額、報價、管理辦法、薪資及其策略、人事資料及其他與公司營業活動及方式有關之資料。二、各發展階段之電腦軟體及所有相關文件。三、貴公司依法令或契約對第三人負有保密責任之第三人之營業秘密。」、第4條「本人保證因職務上取得之一切記載或含有營業秘密之文件、筆記、磁帶、軟碟、硬碟、圖表或其他媒體等各種資料，絕不擅自複製，且同時同意其所有權皆歸貴公司所有，本人於離職或於貴公司請求時，應即完全無條件將前述資料之原本、影本或複製本如數交還貴公司或貴公司指定之人並辦妥移交手續；貴公司如要求本人將機密資料銷毀時，本人應在貴公司指派人員監督下銷毀機密資料並出具切結書保證已完成銷毀情事。」，及第6條「本人如有違反依本切結書所定對貴公司應負擔義務之一時，除同意支付懲罰性違約金新台幣24個月薪資正予貴公司及由貴公司予以開除外，並願賠償貴公司因之所生之一切損害，包括但不限於律師費用。」經查：

1. 被告就其自原告處取得並轉寄至其個人電子信箱內如附件一所示之文件，係屬營業秘密法所規定及系爭切結書所約定之營業秘密一節，並不爭執。又系爭切結書係被告所簽訂交予

原告，以切結遵守原告關於營業秘密之相關約定，並對原告負違約責任等情，前亦已敘明。則被告既不否認其於原告公司任職期間，未經原告同意即將原告處所取得之營業秘密複製後轉寄至個人如附表一所示4個電子信箱內，則其所為，自己違反系爭切結書第4條「絕不擅自複製」之約定。則原告依據系爭切結書第6條之約定，請求被告應給付其相當24個月薪資之懲罰性違約金；另依營業秘密法第11條、系爭切結書第1條、第4條之約定，請求被告將如附表一所示資料刪除銷毀，且不得以任何方式保有、利用、獲將之洩漏、告知或交付第三人，或以其他任何方式使第三人知悉或利用，自屬有據。

2.被告雖辯稱：其將如附表一所示文件轉寄至自己之電子信箱，係為了解公司相關業務全貌，便於下班時間消化整理公司概況，以利下班後利用郵件及視訊回應有時差之外國客戶相關問題、推廣原告業務，屬於符合系爭切結書第1條所約定職務需要所為正當合理使用行為。且其任職原告期間根本不知悉原告有「電腦系統安全管理作業程序」規範之存在，原告供員工申請之公用筆電、手機，已表明僅員工出差可申請，原告長年以來早知悉不少員工轉寄電子郵件之行為，卻均不曾制止，係惡意向其提起本件訴訟云云。然被告所辯已為原告所否認，且依原告提出被告於原告在職期間所提出資訊帳號申請表2紙（見本院卷第111頁至第112頁），可知被告對於收發公司及客戶之電子郵件與聯繫，均需使用原告電腦、手機或電子信箱帳號，不可使用其私人電腦、手機及電子信箱帳號，實知之甚詳。再輔以被告不爭執其所簽訂之系爭切結書第4條已約定不得擅自複製自原告處所取得之營業秘密，卻無法提出其何以不能在公司研究附表一所示文件資料，以了解公司全貌，以利促進業務，卻要將前揭文件資料複製後轉寄至自己私人電子信箱內始得為之之理由，又無法提出獲得原告明示或默示許可其複製前揭資料後，返家利用自己的電腦、手機及電子信箱帳號使用之證明。則縱被告複

01 製前揭文件係供其返家後從事公事之用，但其所為顯已違反
02 系爭切結書第4條「絕不擅自複製」之約定，亦與系爭切結
03 書第1條所約定「因職務範圍內之需要而正當合理使用」，
04 係指同條文所載「洩漏、告知、交付或移轉予第三人或對外
05 發表、出版」及「自行利用」等行為無涉，是其辯稱其所為
06 符合系爭切結書第1條「因職務範圍內之需要而正當合理使
07 用」之約定，並無違反系爭切結書之行為云云，即無足採。

08 (四)另按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續
09 工作1年以上年未滿者，於20日前預告之；不定期契約，勞
10 工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主，勞
11 動基準法第16條第1項第2款、第15條第2項分別定有明文。
12 又按「一、離職時，除經甲方書面同意外，乙方應依本契約
13 第一條及勞基法第十六條規定向甲方預告，未預告或預告日
14 數不足者，每不足一日應賠償一日之薪資數額做為懲罰性違
15 約金。」、「離職時，乙方未依甲方之規定辦妥離職手續
16 時，應以一個月薪酬作為懲罰性違約金。」，亦為兩造所簽
17 訂之系爭勞動契約第31條第1項、第2項所訂明。經查：

18 1.本件被告係於107年9月17日起任職於原告公司，至其於109
19 年11月3日單方以LINE訊息通知原告董事長及總經理終止兩
20 造勞動契約之日止，係在原告公司繼續工作2年餘，而其於
21 離職前，並未依據系爭勞動契約第31條第1項之約定，於20
22 日前向原告為預告，且至今亦未辦妥離職手續一情，為兩造
23 所不爭執，前揭事實，應堪認定。

24 2.被告雖辯稱：原告僱用其擔任業務副理時，兩造係約定每月
25 薪資為12萬元，詎原告自109年起僅給付其月薪7萬元，其忍
26 無可忍，乃以此為由終止兩造間勞動契約云云，並提出其與
27 原告總經理之LINE對話內容為證（見本院卷第151頁至第155
28 頁）。然依據被告所提出前揭對話內容所載「董事長總經理
29 好，抱歉2年來無法為公司帶進車廠客戶，職即日辭職，業
30 務需交接事項，請指派同事與我聯絡，1-10月薪資尾數約57
31 萬，尚祈下週匯款，感謝2位給我機會服務，另備薄禮改日

01 寄到公司，陳偉壽」等語，已說明被告當日係以其到職2年
02 間均未達成業務目標為由引咎辭職。另觀諸本院依職權向臺
03 南市政府勞工局調閱兩造於109年12月21日所為勞資爭議調
04 解紀錄，其中依勞方主張之內容「2.109年11月3日董事長要
05 求本人簽不合理切結書，本人不願意簽，以恐嚇威脅本人離
06 職就要提告，本人深怕有更多不合理之要求，故當晚以LINE
07 向董事長辭職。」等語，可知被告當日自原告公司離職，係
08 因就是否簽切結書一事與原告董事長產生齟齬所致，亦非以
09 原告苛扣其薪資之事終止兩造僱傭契約。則被告既非以原告
10 違反勞動契約苛扣其薪資為由終止兩造勞動契約；亦不否認
11 有違約複製原告營業秘密並轉寄至自己私人電子信箱之行
12 為，而不能證明原告要求其就此簽立切結書或預告要向其提
13 告之確保原告權益之行為，係屬對被告實施暴行或重大侮辱
14 等勞工得不經預告終止契約之情形，則被告依據勞動基準法
15 第15條第2項之規定，在終止勞動契約前，原即應準用同法
16 第16條第1項規定期間預告原告。是原告依據系爭勞動契約
17 第31條第1項約定，請求被告要依據勞動基準法第16條第1項
18 第2款規定之預告期間，按日賠償其懲罰性違約金，即屬有
19 據。

20 3.又被告辯稱：其於109年11月3日以LINE簡訊通知原告董事長
21 及總經理終止兩造勞動契約時，即已告知原告應指派同事與
22 之交接業務及清償苛扣之薪資57萬元，係原告不願就薪資部
23 分一併處理，導致無法辦理交接及離職手續，自不得依系爭
24 勞動契約第31條第3項約定請求其給付懲罰性違約金云云。
25 惟被告於離職後，原告即於109年11月6日寄送存證信函要求
26 被告主動聯繫原告處理離職後所生相關事宜，原告特助即訴
27 訟代理人吳光正尚曾以電話聯絡被告告知應依規定辦理離職
28 交接程序，但被告要求原告應將兩造有爭議之薪資50萬元先
29 為匯付，始願辦理相關交接及離職手續等情，業據原告提出
30 山上郵局17號存證信函為憑（見本院卷第81頁至第84頁），
31 且為被告所自承。而兩造系爭勞動契約第31條第2項既已約

01 明「離職時，乙方（即被告）應依甲方（即原告）之規定辦
02 妥離職手續」，被告未依原告存證信函要求主動聯繫辦理交
03 接及離職手續，甚或於原告主動聯繫被告要求辦理交接及離
04 職手續時，亦以原告未付其要求之薪資為由拒絕，足見原告
05 主張被告有未依其公司規定辦妥離職手續之事實，應屬有
06 據。至原告有無積欠被告薪資未給付，與被告因離職所生之
07 完成交接及離職手續之義務，並非立於互為對待給付之關
08 係，不發生同時履行抗辯問題，被告據此拒絕依原告規定辦
09 妥離職手續，並無依據。原告未依甲方之規定辦妥離職手續
10 時，應以一個月薪酬作為懲罰性違約金。依系爭勞動契約第
11 31條第3項之約定，請求被告應賠償其以一個月薪酬計算之
12 懲罰性違約金，應屬可採。

13 (五)惟按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法
14 第252條業已明訂。又約定之違約金是否相當，則須以債務
15 人如能如期履行契約，則債權人得享受之一切利益，並依一
16 般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為酌
17 定之標準，是約定之違約金過高者，除出於債務人之自由意
18 思，已任意給付，可認為債務人自願依約履行，不容其請求
19 返還外，依上開規定，法院均得減至相當之數額，且法院係
20 得依職權予以核減，不待債務人之主張，亦不論其屬懲罰性
21 或賠償額預定之違約金性質皆然，有最高法院49年度台上字
22 第807號、82年度台上字第2529號判決可資參照。經查：

23 1.被告固有違反系爭切結書第4條所約定「絕不擅自複製」原
24 告營業秘密之行為，而應依切結書第6條約定賠償以24個月
25 薪資計算之懲罰性違約金。然原告至今並未舉證證明被告前
26 揭所為已造成原告何種實質損害，且被告於原告處工作期間
27 未逾26個月，卻被要求賠償相當24個月之薪資，即如同被告
28 於原告處辛勤工作兩年均係做白工之意，則其約定之懲罰性
29 違約金金額顯屬過高，應予酌減。本院審酌被告明知不得擅
30 自複製公司之營業秘密，卻未經原告同意將在公司所得如附
31 表一所示營業秘密相關文件資料轉寄至私人電子信箱，數量

01 高達67件，時間持續長達1年半，其心可議；但被告否認取
02 得前揭文件資料後曾外洩予他人，原告至今亦未證明業因被
03 告行為造成實質損害等情，並參酌社會經濟狀況，認原告就
04 此部分得請求被告給付之懲罰性違約金，應酌減為2個月薪
05 資即14萬元始為適當。

06 2.另被告於109年11月3日離職時，雖有違反系爭勞動契約第31
07 條第1項應依勞動基準法規定向原告為預告，及同條第3項應
08 依原告規定辦妥離職手續之情事，依約應各賠償原告20日之
09 薪資數額及1個月薪資做為懲罰性違約金。然被告未預告且
10 未辦妥手續即離職，雖會造成原告無法立即、妥善交接相關
11 職務與適當人員，或既定業務無法進行之不便；但原告既稱
12 被告在職多年均未達成為原告招攬客源之要求，且因被告未
13 預告即離職，減省預告期間原應付予被告之薪資，又原告至
14 今並未舉證證明其因被告前揭行為受有何種實質損害，則原
15 告請求被告應各賠償相當20日及1個月薪資之懲罰性違約
16 金，實屬過高，應予酌減。是本院審酌上情，及參酌社會經
17 濟狀況，原告因被告前揭行為所生不便之程度，認應各賠償
18 2萬元及1萬元為適當。

19 (六)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
20 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
21 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
22 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
23 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1、2
24 項分別定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
25 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
26 者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約
27 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，同法第233條第
28 1項及第203條亦已分別明訂。查原告請求被告給付前開金
29 額，未定有給付之期限，則原告就被告依據系爭切結書第6
30 條、系爭勞動契約第31條第3項約定應給付之懲罰性違約金1
31 4萬元及1萬元，分別請求被告自起訴狀繕本送達翌日即110

01 年3月13日（見本院調字卷第85頁），及民事追加訴之聲明
02 暨補充理由(一)狀送達翌日即110年7月14日（見本院卷第143
03 頁）起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利
04 息，應為法之所許。至原告依據系爭勞動契約第31條第1項
05 約定應給付懲罰性違約金2萬元部分，因係原告於110年9月2
06 8日本院言詞辯論期日當庭以言詞及以民事補充理由(三)狀之
07 送達所請求，其遲延利息之計算，自應自請求之翌日即110
08 年9月29日起算（見本院卷第193頁），原告請求自民事追加
09 訴之聲明暨補充理由(一)狀送達翌日起算，於法無據，應不予
10 准許。

11 四、綜上所述，原告依據營業秘密法第11條之規定及系爭切結書
12 第1條、第4條之約定，請求被告將如附表一所示資料刪除銷
13 毀，且不得以任何方式保有、利用、獲將之洩漏、告知或交
14 付第三人，或以其他任何方式使第三人知悉或利用。又依據
15 系爭切結書第4條、第6條、系爭勞動契約第31條第1項、第3
16 項之約定，請求被告應給付其懲罰性違約金17萬元，其中14
17 萬元自110年3月13日起、2萬元自110年9月29日起、1萬元自
18 110年7月14日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之法
19 定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無
20 理由，應予駁回。

21 五、本件原告勝訴部分，係所命給付之金額或價額未逾50萬元之
22 判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，本院應依
23 職權宣告假執行。而被告就其敗訴部分已陳明願供擔保請准
24 免為假執行，經核並無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之
25 。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失所依據，應併予
26 駁回。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，核與判決結
28 果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

29 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民
30 事訴訟法第79條、第87條第1項、第389條第1項第5款、第39
31 2條第2項，判決如主文。

01 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日
02 勞動法庭法官 劉秀君
03 以上正本係照原本作成。
04 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
05 上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
06 訴審裁判費。
07 中 華 民 國 110 年 10 月 29 日
08 書記官 陳南山