

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第177號

原告 溫克特爾股份有限公司

法定代理人 LUKAS MARIUS KUNTNER (盧卡斯)

送達代收人 林興豪 住臺北市○○區
○○路0段000號00樓0000室

訴訟代理人 黃鈺筠律師

被告 吳啓明

訴訟代理人 高靖棠律師

複代理人 吳湘傑律師

上列當事人間競業禁止等事件，經臺灣桃園地方法院於民國109年2月11日以108年度勞訴字第9號裁定移送前來，本院於民國109年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣250,000元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔12.5%，餘由原告負擔。
- 四、本判決得假執行；但被告如以新臺幣250,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：被告於民國105年6月1日起至107年2月6日止，擔任原告公司董事長一職，亦為原告之董事及法人代表人。原告離職後，兩造於107年4月13日簽訂「僱傭契約終止及股權買賣約定與貸款事宜澄清協議（下稱系爭合約）」，系爭合約第一部分第6條第1項、第2項約定：「被告於1年內（即10

7年2月7日至108年2月6日止）不得向原告之員工提供就業機會。」、「被告於1年內（即107年2月7日至108年2月6日止）不得與原告之客戶、經銷商或供應商進行與烤爐、烤箱有關之商業交易。」、第7條第1項約定：「被告於2年內（107年2月7日至109年2月6日止）不得使用原告之任何智慧財產於開發、幫助開發或以其他方式協助第三方建造或施作烤爐、烤箱。」。惟被告離職後，經訴外人何定康同意借名後，於107年2月13日設立登記「汶克勒股份有限公司（下稱系爭公司）」，並於系爭公司執行董事業務、控制公司之人事、財務或業務經營及指揮系爭公司之員工執行業務等，為系爭公司之實質負責人，而違反前揭第6條第1項、第2項約定，提供原告之員工林芊瑜、趙文肯就業機會，使該2人自原告離職後，於107年6月11日至系爭公司就職；復與原告之原有客戶東莞浩豐食品機械有限公司（下稱東莞浩豐公司）進行包含烤箱在內之烘焙設備之商業交易，應依同條第3項約定給付原告懲罰性違約金1,000,000元。被告復違反系爭合約第一部分第7條第1項約定，使用原告之DMS控制器、控制面板圖樣設計等智慧財產於系爭公司之烤箱產品，亦應依同條第2項約定給付原告懲罰性違約金1,000,000元。爰依系爭合約第一部分第6條第3項、第7條第2項，及民法第250條規定請求被告給付之。並聲明：被告應給付原告2,000,000元。

二、被告則以：

(一)系爭合約第一部分第6、7條分別規定「禁止挖角員工、客戶及供應商」、「限制使用智慧財產」，並於條文內規定法律效果違約金1,000,000元，屬競業禁止條款範圍，其約定應為無效：

1.被告於簽署系爭合約前之107年4月間，受原告委託之德國營運長以訊息方式威逼被告於短時間內儘速簽立，使被告無法詳細確認系爭合約內容，有利用被告急迫、輕率、無經驗之事實，使契約顯失公平，應為無效。

- 01 2.被告雖曾為原告公司董事長，然對公司事務之決策，亦須向
02 上層回報、開會，取得上層同意始得執行；被告為原告公司
03 勞動以取得薪資，實具勞工特徵，有人格、經濟上從屬性，
04 則前揭競業禁止約款自有勞基法第9條之1、勞基法施行細則
05 第7條之3第1項規定適用。惟被告任職原告公司期間之薪資
06 每月235,000元，年終獎金為2個月，年薪至少3,290,000
07 元，然系爭合約第5條第1項卻僅規定給付被告750,000元，
08 未達該數額之4分之1，違反比例原則，且給付時間亦為期間
09 屆滿，口惠而實不至，補償條款形同具文，應絕對無效。
- 10 3.被告任職期間均參與原告公司烤爐方面之發明、設計與製
11 作，顯見烤爐方面之設計與發明為被告之主要專長，然原告
12 卻顯未考量此部分，單方強行預定系爭競業條款，並擅自規
13 定禁止期間1年（禁止挖角原告公司員工、客戶）、2年（禁
14 止使用原告公司智慧財產），且未明確規定禁止競業之區
15 域，卻給付被告極低之賠償金，甚至根本沒給付，顯未對被
16 告不從事競業行為之所受損失為合理補償。
- 17 4.系爭競業條款未規定違反程度之情節輕重，一律訂定違反效
18 果為1,000,000元違約金，亦違反比例原則，顯失公平。
- 19 5.縱認本件無勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之3第1
20 項規定適用，惟仍應以勞基法第9條之1、勞基法施行細則第
21 7條之3第1項規定之法理，作為判斷競業禁止條款之效力，
22 是系爭合約第6、7條約定，未給予被告不從事競行為之合理
23 補償，亦應為無效。
- 24 (二)原告主張被告「違反禁止挖角原告公司員工、客戶及使用其
25 智慧財產權」等語，原告否認之，而所謂「挖角」，係指
26 「以各種手腕使別的團體中有能力或舉足輕重的人加入我
27 方」，原告自應舉證被告有何「直接」挖角林芊瑜、趙文肯
28 之事實。惟原告所提出之證據無法證明被告有以高薪或其他
29 利益邀請原告公司員工至系爭公司就職，使林芊瑜、趙文肯
30 因而離開原告公司。且證人林芊瑜、趙文肯均到庭證述其等
31 係自行離開原告公司或遭原告公司資遣，該2人離職後復均

01 各自休息或有面試其他公司，顯不符系爭合約所稱挖角之
02 意，亦與系爭合約所定「被告不得直接提供原告公司員工工
03 作機會」之文義有別，甚證人趙文肯亦證稱其於系爭公司之
04 薪資比原告公司還低，原告顯舉證不足。

05 (三)原告主張被告挖角原告原有客戶東莞浩豐公司等語，惟原告
06 未舉證被告有與東莞浩豐實際交易，亦未舉證東莞浩豐當時
07 為原告公司之現存客戶。至於原證18僅能證明系爭公司有與
08 東莞浩豐公司簽約，無法證明被告實際上有與東莞浩豐公司
09 交易一事；原證19僅能得出東莞浩豐公司有付款予原告，但
10 因該款項可能係支付原告原先之貨款，而無法得出東莞浩豐
11 公司於107年2月7日至108年2月6日間為原告之客戶一事。縱
12 認被告有實際出口烤爐，惟依證人趙文肯證述，陸籍劉姓女
13 子非原告公司客戶，該項業務亦無與原告公司重疊，且非有
14 償買賣，而係無償借予，未違反系爭合約第一部分第6條第2
15 項規定。

16 (四)原告主張被告使用原告智慧財產權等語，惟原告無法證明被
17 告有使用原告之「智慧財產」，遑論原告所謂之「智慧財
18 產」究為何物，未見原告說明，僅片面稱「沒有登記，他是
19 智慧財產，屬於專利」云云，然既謂專利又表示沒登記，實
20 令人不知所云，且其一下稱「被告侵害DMS控制器、控制面
21 板圖樣」，一下稱「被告使用原告之DMS控制器」云云，說
22 詞反覆，未具體提出事證。再者，原證21面板圖樣應不具原
23 創性，舉凡「開關」、「溫度」、「燈泡」等圖案應為通用
24 之符號，為大眾廣泛使用，不受智慧財產權保護，原告稱該
25 面板為其智慧財產權云云，顯有誤會。此外，依證人何定康
26 證述可知，原告有授權證人何定康使用DMS控制器，實無任
27 何侵權行為存在；縱有侵權，亦為證人何定康違反其與原告
28 間之契約，將控制器賣予系爭公司，原告應向證人何定康求
29 償，與被告無關。

30 (五)違約金性質上無論屬損害賠償總額預定性抑或懲罰性，均有
31 罰款之意，須明確規定其性質，懲罰性違約金之法學英文應

為「punitive damages」，然系爭合約第一部分第6條第3項、第7條第2項原文敘明為「he will be penalized to pay the amount of 1,000,000NTD as one-time penalty.」，僅有罰款之意，無加以標注或另行規定，依最高法院105年度台上字第540號判決意旨，應為損害賠償預定違約金，原告自應舉證有何損害可言，始得請求。縱認被告有違約，然無論係何種違約金型態，亦應審酌被告無直接提供林芊瑜、趙文肯工作機會、其等離開與原告公司之原因與被告無關；被告無實際販售烤箱、烤爐予原告客戶，亦無具體事證證明有侵害原告之智慧財產權；被告年薪至少3,290,000元情況下，原告卻僅給予750,000元補償金，甚至未給付補償金等事實，依民法第252條規定酌減違約金。

(六)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

- 1.被告於105年6月1日起至107年2月6日止，任職於原告公司，擔任董事長一職；兩造嗣於107年4月13日簽訂「僱傭契約終止及股權買賣約定與貸款事宜澄清協議（即系爭合約）」。
- 2.林芊瑜、趙文肯自原告公司離職後，於107年6月11日至汶克勒股份有限公司（即系爭公司）任職（見本院卷第207頁）。

四、本院判斷：

原告主張被告任職期間擔任原告公司董事長，兩造間應屬委任契約關係；又被告離職後，經何定康同意借名後，設立系爭公司，並為系爭公司之實質負責人，卻違反系爭合約第6條約定，提供原告之員工林芊瑜、趙文肯就業機會，復與原告之原有客戶東莞浩豐公司進行包含烤箱在內之烘焙設備之商業交易，及違反系爭合約第7條約定，使用原告之DMS控制器、控制面板圖樣設計等智慧財產於系爭公司之烤箱產品，自應依系爭合約第一部分第6條第3項、第7條第2項約定，及民法第250條規定，給付原告懲罰性違約金共2,000,000元等語，但均為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應審究者

為：(一)兩造間契約關係之性質為何?(二)系爭合約第一部分第6條、第7條約款，是否有效?(三)如有效，原告依系爭合約第一部分第6條第3項、第7條第2項約定，及民法第250條規定，請求被告給付原告懲罰性違約金2,000,000元，是否有理?

(一)兩造間契約關係之性質為何?

1.按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第528條定有明文。又公司與董事間之關係，除本法另有規定外，依民法關於委任之規定。公司法第192條第4項亦有規定。至於勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。

2.查，被告自105年6月1日起任職於原告公司，至107年2月6日最後工作日為止期間，均擔任原告之董事長一職，已如不爭執事項(一)所載，依上開公司法之規定，兩造間應為委任關係。被告雖抗辯其擔任董事長期間，對公司事務之決策，亦須向上層回報、開會，取得上層同意始得執行，係以勞動取得薪資，具勞工特徵，有人格、經濟上從屬性云云。惟按股份有限公司業務之執行，應由董事會決議行之；董事會由董事長召集之；董事會開會時，董事應親自出席，但如公司章程訂定得由其他董事代理者，不在此限；董事長對內為股東會、董事會及常務董事會主席，對外代表公司。董事長請假或因故不能行使職權時，由副董事長代理；無副董事長或副董事長亦請假或因故不能行使職權時，由董事長指定常務董

01 事一人代理之；其未設常務董事者，指定董事一人代理之；
02 董事長未指定代理人者，由常務董事或董事互推一人代理
03 之。公司法第202條、第203條第1項、第205條第1項、第208
04 條第3項亦有明定。上揭各規定均已在在顯示董事長之工作
05 性質及執行職務內容，與勞動契約關係中之勞工並不相同；
06 再者，被告自承其任職期間，年薪至少3,290,000元，其因
07 擔任該職務所獲取之報酬，更非一般勞動契約關係下之勞工
08 薪資可比。綜此，堪認被告與原告公司間之契約關係，並不
09 具人格上、經濟上及組織上之從屬性，更不具勞動契約關係
10 中勞工須親自履行，而不得使用代理人之特性。況依民法第
11 540條規定，受任人應將委任事務進行之狀況，報告委任
12 人，是尚難徒以被告須向德國總公司回報或參與開會等節，
13 即謂兩造間之關係屬於勞動契約關係，而非委任契約關係，
14 被告上開所辯，並無可取。

15 (二)系爭合約第一部分第6條、第7條約款，是否有效？

16 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
17 即為成立，民法第153條第1項定有明文。被告不爭執於107
18 年4月13日簽署系爭合約，是系爭合約於兩造完成簽署時自
19 已成立。至於被告雖執上詞抗辯系爭合約前揭約定應屬無效
20 云云，惟查：

- 21 1.被告抗辯：其簽署系爭合約時，受原告委託之德國營運長以
22 訊息方式威逼於短時間內儘速簽立，而無法詳細確認系爭合
23 約內容，原告有利用被告急迫、輕率、無經驗之事實，且契
24 約有顯失公平情形，應為無效云云，並提出被證5原告之德
25 國營運長訊息為證（見本院卷第501頁）。惟按法律行為，
26 係乘他人之急迫、輕率或無經驗，使其為財產上之給付，或
27 為給付之約定，依當時情形顯失公平者，法院得因利害關係
28 人之聲請，撤銷其法律行為，或減輕其給付。前項聲請，應
29 於法律行為後1年內為之，民法第74條固定有明文。然民法
30 第74條第1項所規定之撤銷權，須以訴之形式向法院請求為
31 撤銷其行為之形成判決，始能發生撤銷之效果，倘僅於給付

之訴訴訟中主張行使此項撤銷權，以之為攻擊防禦方法，自不生撤銷之效力，其法律行為仍不因此而失其效力（最高法院86年度台上字第2521號民事裁定意旨參照）。被告所提出之上述證據，原告已否認其為真正，被告並未提出其他證據佐證該證據為真。縱被告上揭所辯各節屬實，亦僅是原告得否依民法第74條規定，請求法院撤銷其意思表示而已，在原告依上開規定訴請撤銷前，法律行為仍不失其效力。茲被告既未於簽署系爭合約之意思表示後1年內向法院提起撤銷意思表示之訴，則被告抗辯系爭合約應屬無效云云，於法顯有未合，並無可採。

2.被告另抗辯：系爭合約第5條第1項僅規定給付被告750,000元，未達原告年薪之4分之1，違反比例原則，且給付時間為期間屆滿，口惠而實不至，補償條款形同具文；又原告單方擅自規定禁止期間1年（禁止挖角原告公司員工、客戶）、2年（禁止使用原告公司智慧財產），未明確規定禁止競業之區域，違反勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之3第1項規定，應為無效云云。惟承前述，被告任職期間係擔任董事長職務，兩造間係屬委任契約關係，並非勞動或僱傭契約關係，自無勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之3第1項規定之適用，亦無得類推適用或準用其法理。是被告執此抗辯系爭合約第一部分第6條、第7條約款違反勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之3第1項規定無效，亦無可取。

3.被告再抗辯：系爭競業禁止條款未規定違反程度之情節輕重，一律訂定違反效果為1,000,000元違約金，亦違反比例原則，而顯失公平，應為無效云云。惟按契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時，處於無從選擇締約對象，或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要

01 件。查，系爭合約固係原告單方所擬定，然承前述，被告任
02 職期間係擔任原告公司之董事長，與一般勞工並不相同，客
03 觀上被告具有與原告洽談條件之訂約或議約之能力。再者，
04 被告在原告公司之最後工作日為107年2月6日，但系爭合約
05 簽署時間則為107年4月13日。換言之，被告係在離開原告公
06 司2月餘後，方與原告合意簽署系爭合約，衡情被告簽署系
07 爭合約時，已完全無須考量繼續維持兩造間契約關係之因
08 素，客觀上亦無證據顯示被告有何不能拒絕締約之情況，被
09 告既仍自願簽署，顯係出於自由意志下所為，難認有何顯失
10 公平之情形，基於私法自治與契約自由原則，法院自應予尊
11 重。是被告執此抗辯系爭合約第一部分第6條、第7條約款為
12 無效云云，亦無足取。

13 4.綜上，系爭合約已因雙方意思表示合致而成立，又第一部分
14 第6條、第7條之約款並無被告所指無效情形，自屬依法有
15 效。

16 (三)原告依系爭合約第一部分第6條第3項、第7條第2項約定，及
17 民法第250條規定，請求被告給付原告懲罰性違約金共2,00
18 0,000元，是否有理？

19 1.系爭合約第一部分第6條約定：「被告於1年內（即107年2月
20 7日至108年2月6日止）不得向原告之員工提供就業機
21 會。」、「被告於1年內（即107年2月7日至108年2月6日
22 止）不得與原告之客戶、經銷商或供應商進行與烤爐、烤箱
23 有關之商業交易。」、「被告如有違反上述事宜，應一次性
24 支付原告新臺幣1,000,000元之罰款（if MD violates the
25 rprovisions of Non-Soliciatation clause,he will be pe
26 nalized to pay the amount of 1,000,000NTD as one-tim
27 e penalty）。」；第7條約定：「被告於2年內（107年2月7
28 日至109年2月6日止）不得使用原告之任何智慧財產於開
29 發、幫助開發或以其他方式協助第三方建造或施作烤爐、烤
30 箱。」、「被告如違反上述事宜，應一次性支付原告新臺幣
31 1,000,000元罰款（if MD violates the rprovisions of "1

imitation" clause, he will be penalized to pay the amount of 1,000,000NTD as one-time penalty)。」，有系爭合約在卷可稽（見本院卷第75頁）。

2.原告主張被告有違反系爭合約第一部分第6條第1項、第2項約款之行為，依同條第3項約定，請求給付違約金1,000,000元部分：

(1)關於挖角原告員工林芊瑜、趙文肯部分：

①原告主張被告自原告公司離職後，出資與何定康等人共同成立系爭公司，並為系爭公司之實質負責人一情，除據其提出系爭公司登記資料、系爭公司之107年11月28日、108年1月7日股東會錄音譯文、LINE對話紀錄截圖、系爭公司107年10月1日、7月23日請款單、發票、旅行業代收轉付收據等件為證外，並據證人何定康於本院作證：在107年1月底吳啓明告訴他他要離開原告公司，問我要不要做烤箱，要不要合夥開公司，他說他沒辦法當負責人，要請我去當公司的負責人，當下還有壹個股東莊豐吉，被告說因為莊豐吉有做原告的生計，所以莊豐吉不方便，才由我去當負責人。我也有出資系爭公司。因為吳啓明不方便出名，他的股份寄在他的姪子吳百原股份裡。吳啓明交代我去開立公司，所有的東西，不管是業務或人事、進出口都是他自行處理等語在案（見本院卷第386-389頁），堪認屬實。被告否認上情，應無可採。

②系爭合約第一部分第6條第1項固約定如前述，惟上開約款既僅約定：「不得向原告之員工提供就業機會」，而非約定「不得向原告之員工，及（或「或」）原告之離職員工提供就業機會」，則依其文義，應僅限制被告不得提供就業機會予「原告之現職員工」，至於若已離職之前員工，因已非原告之員工，自不在前述約款所禁止之列。

③查，證人林芊瑜、趙文肯均曾任職於原告公司，但林芊瑜係向原告公司自請離職後，方於107年6月11日至系爭公司工作；另趙文肯則係於107年3月間遭原告公司依法資遣後，再於同年6月間至系爭公司任職等情，有原告所提出之林芊

01 瑜、趙文肯勞保資料、勞動部勞工保險局108年10月14日保
02 費簡資字第10870722730號函暨檢附之林芊瑜、趙文肯投保
03 資料可稽（見本院卷第141-145頁），並據證人林芊瑜於本
04 院作證：（怎麼離開原告公司？）覺得工作環境不喜歡，想
05 要離開。（離開之後從事什麼工作？）本來想休息一陣子，
06 後來一兩個月後吳啓明聯絡我，所以才去系爭公司工作。
07 （離開原告公司的原因跟吳啓明有無關連？）沒有關係等語
08 （見本院卷第425頁）；證人趙文肯證述：（是怎麼離開原
09 告公司？）被資遣。（證人離開原告公司後，有無擔任其他
10 工作？內容、期間？）有。換過兩次，第一個去系爭公司，
11 接下來是我現在的公司。（離開原告公司後如何進入系爭公
12 司？）中間找工作時我有去問吳啓明，我自己蠻喜歡這個行
13 業，我問吳啓明可不可以推薦工作給我，他說他可以介紹給
14 我，後來我就進入系爭公司等語（見本院卷第429-430頁）
15 在卷，足認被告固有提供系爭公司之就業機會予證人林芊
16 瑜、趙文肯，但渠時林芊瑜、趙文肯2人已自原告公司離
17 職，是被告係提供就業機會予已自原告公司離職後之員工，
18 而非提供就業機會予原告之在職員工。此外，原告復未能提
19 出其他證據證明被告有以不正當手段使林芊瑜、趙文肯離開
20 原告公司，自難認被告有何違反系爭合約第一部分第6條第1
21 項之違約行為。

22 ④從而，原告無得以被告有違反系爭合約第一部分第6條第1項
23 之違約行為，而依同條第3項約款請求被告給付違約金。

24 (2)關於挖角原告客戶東莞浩豐公司部分：

25 ①被告有無挖角原告客戶？

26 1. 原告主張東莞浩豐公司為原告公司之原有客戶等語，業據提
27 出原告與東莞浩豐公司間於107年2月7日、6月25日、9月19
28 日、10月25日之訂購確認單及相關發票、境外匯款申請書、
29 交易憑證、信件往來紀錄等件為證（第273-380頁），並據
30 證人趙文肯作證：（你在原告公司任職期間，知道原告公司
31 有東莞浩豐這個客戶？）知道。我有幫東莞浩豐下單等語

（見本院卷第436頁）在卷，堪認屬實。又，原告主張系爭公司曾與東莞浩豐公司進行包括烤箱在內之烘焙備之商業交易等情，亦據提出系爭公司客戶訂單管理表、買匯水單、系爭公司之出口報單等件為證（見本院卷第147-151頁、第471-473頁），並據證人趙文肯作證：（原證18系爭公司客戶訂單管理表）是被告指示我制作，該客戶是已經有的，我被指示做報價單，我有被叫去安排報關行、海運公司等語（見本院卷第435-437頁），亦堪認屬實。被告原任原告公司之董事長，對於該公司之客戶自有相當之了解，但被告自原告公司離職後，即與他人合資成立系爭公司，並為系爭公司之實質負責人，並在系爭公司成立後不久即與東莞浩豐公司進行烤箱商品之交易，是原告主張被告有挖角原告之客戶等語，自屬可採。

2. 被告雖另抗辯縱系爭公司有實際出口烤爐予劉姓女士，該女士非原告公司客戶，且係無償借予，不違反上開約定云云。查，證人趙文肯雖證述：印象中要做壹個教室，要擺設備，教室會有新的烘焙師去上課，可以間接認識新客戶，當時是租，要合作，免費借教室，東莞浩豐是間接幫忙進口，進出口用訂單呈現等語（見本院卷第437-438頁），但證人趙文肯同時亦作證表示：實際怎麼談我不確定，我來時已經定案了等語（見本院卷第438頁），足認證人趙文肯並未參與該筆交易商談過程，而被告復未提出其他證據證明該筆交易確有證人趙文肯所述之前述特殊原因，是證人趙文肯此部分證詞，尚乏所據，無足為被告有利之認定。況，依原告所提出之系爭公司與東莞浩豐公司間之交易資料，其等間確屬烤箱之買賣交易，至於東莞浩豐公司與系爭公司進行該筆交易，是否與劉姓女士有關，或尚有其他動機，核均不影響系爭公司有與原告之原有客戶交易之事實。綜此，被告上揭所辯，亦無可採。

②原告得請求被告給付違約金額若干？

系爭合約第一部分第6條第3項約定如前述，則原告主張被告

給付懲罰性違約金，自非無據。惟被告則另執上詞置辯，經查：

1. 按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額。民法第250條定有明文。又，違約金，有屬於懲罰之性質者，有屬於損害賠償約定之性質者，如為懲罰之性質者，於債務人履行遲延時，債權人除請求違約金外，尚得依民法第233條規定，請求遲延利息及賠償其他之損害，如為損害賠償約定之性質，則應視為就因遲延所生之損害已依契約預定其賠償，不得更請求遲延利息及賠償其他之損害，此觀同法第250條第2項規定自明。換言之，約定違約金之性質不同者，其法律效果即有得否另請求遲延利息及賠償其他損害之差異（最高法院87年度台上字第361號民事判決要旨參照）。而當事人所約定之違約金究屬何性質，應依當事人之意思定之。查，系爭合約第6條第3項約定：「... to pay the amount of 1,000,000NTD as one-time penalty」，而「penalty」一詞其意為「罰款」，顯有懲罰之意，堪認兩造間所約定之違約金，應屬懲罰性違約金。兩造並非法學專家，無從期待其等能正確使用法學英文，自難徒以系爭合約未使用正確法學英文用語，即認前揭約定非屬懲罰性違約金。
2. 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條亦有明定。又，違約金之約定，乃基於個人自主意思之發展、自我決定及自我拘束所形成之當事人間之規範，本諸契約自由之精神及契約神聖與契約嚴守之原則，契約當事人對於其所約定之違約金數額，原應受其約束。惟倘當事人所約定之違約金過高者，為避免違約金制度造成違背契約正義等值之原則，法院得參酌一般客觀事實、社會經濟狀況及

當事人所受損害情形，依職權減至相當之金額（最高法院102年度台上字第1606號民事判決要旨參照）。本件被告抗辯前揭違約金約定金額過高，請求酌減等語。查，依據原告所提出由證人趙文肯所制作之客戶訂單管理表所載，該筆交易總金額為869,176.07元（見本院卷第147頁），其中旋風式烤箱150,593.29元、烤箱316,095元；另依據出口報單所載，交易商品為「BAKERY OVEN」（烤箱），離岸價格為240,629元（見本院卷第473頁）；而依據買匯水單，東莞浩豐公司先後於107年5月、7月匯人民幣118,320元、381,416元，合計人民幣499,736元予系爭公司，以前揭出口報單所載人民幣與新臺幣金額換算，該期間之匯率約為4.6047（ $240,629 \div 52,256.61$ ），上述2筆買匯水單之交易總額約為2,301,134元（ $499,736 \text{元} \times 4.6017$ ，元以下四捨五入），但匯款之原因不明，亦乏證據佐證該2筆匯款，均與烤箱、烤爐等交易有關。茲原告並非該筆交易之當事人，該筆交易之證據偏向於被告擔任實質負責人之系爭公司與東莞浩豐公司，但綜合上開證據，依證人趙文肯所制作之訂購確認單，至少該次烤箱之交易金額有466,688.29元（ $150,593.29 \text{元} + 316,095 \text{元}$ ），由原告所受之損害面觀之，其受害情況非高；反之，從被告之獲利面客觀之，扣除必要成本後，其獲利額亦非高，並參酌原告本件主張被告有第6條第1項及第2項等兩個違約行為，而合併請求違約金1,000,000元，但被告並無第6條第1項之違約行為，予以扣減後，認被告就違反系爭合約第6條第2項約款，挖角客戶東莞浩豐公司部分，酌定違約金額250,000元，應屬適當。

3.原告主張被告有違反系爭合約第一部分第7條第1項之行為，依同條第2項約定，請求給付違約金1,000,000元部分：

原告主張被告為系爭公司之實質負責人，而系爭公司有使用原告之DMS控制器、控制面板圖樣設計等智慧財產於系爭公司之烤箱產品等語，為被告否認，並執上詞置辯，自應由原告就上揭事實，負舉證責任。原告固提出107年11月28日股

東會錄音譯文、LINE對話紀錄、原告網站之控制器介紹網頁，及兩公司控制器對照圖等件為證（見本院卷第81-96、157-22頁）。惟查：

(1)被告在系爭公司之107年11月28日股東會中，確曾提及「控制器目前使用溫克特爾股份有限公司的DMS控制器」等語（見本院卷第91頁），但上開會議紀錄中，並無被告進一步說明將如何取得原告公司的DMS控制器，或所欲使用之控制器之來源，自難徒以被告之上開言論，遽認被告已有違法、違約使用原告之任何智慧財產於開發、幫助開發或以其他方式協助第三方建造或施作烤爐、烤箱之事實。另原告聲請傳喚之證人何定康到庭證述：「DMS控制器是我本身自己的公司做的，東西是我的，不是原告的。2007年答應德國做DMS溫度控制器的OEM，這個控制器我是複製德國的溫克特爾公司原廠的，是他們授權給我的，DMS有二號、三號，我給的是二號版，二號版在2010年時德國的溫克特爾已經沒在用了，但我公司還有很多庫存，所以控制器用我的庫存，但我用另一面板的版本賣給汶克勒公司（即系爭公司）」等語（見本院卷第391頁），是證人何定康之證詞，亦無足證明被告有未經原告或其總公司之許可，而違法、違約使用原告之任何智慧財產於開發、幫助開發或以其他方式協助第三方建造或施作烤爐、烤箱之事實。

(2)至於原告所另提出之該公司面板圖樣及對照圖，然前揭面板上之「開關」、「溫度」、「燈泡」等圖案並無何特殊性，為通用之符號，是被告抗辯各該圖案為大眾廣泛使用，應不受智慧財產權保護等語，應屬可採。另從原告提出之面板對照圖，其整體排列上不同，客觀上尚無發生誤認誤判之虞，是上開證據亦無足證明被告已有違法、違約使用原告之任何智慧財產於開發、幫助開發或以其他方式協助第三方建造或施作烤爐、烤箱之事實。

(3)從而，原告主張被告有違反系爭合約第一部分第7條第1項約款之行為，而依同條第2項約定，請求給付違約金1,000,000

元，自屬無據。

五、綜上所述，本件原告依系爭合約第一部分第6條第3項約定，請求被告給付違約金250,000元部分，為有理由，應予准許。逾上開範圍，原告依據系爭合約第一部分第6條第3項、第7條第2項約定，及民法第250條規定，請求被告給付部分，均為無理由，應予駁回。

六、本判決所命給付之金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行，並同時依同法第392條第2項規定職權酌定相當之擔保金宣告被告得預供擔保後免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 10 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官

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 109 年 10 月 29 日
書記官 郭書好