

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第39號

原告 九如股份有限公司

法定代理人 黃維慈

訴訟代理人 劉景安

高煒輝律師

被告 鄭以諾

訴訟代理人 陳祖德律師

葉茂華律師

李珮瑩

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國112年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖拾柒萬肆仟參佰元，及自民國一百一十一年十月十八日起至清償日止，按週年利率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四，餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣參拾貳萬伍仟元為被告供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣玖拾柒萬肆仟參佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣被告前受僱於原告，擔任原告光學事業處服務組行銷專員，於任職之初，即已於民國110年8月27日簽署承諾保證遵守營業秘密保護、競業禁止事項之承諾書（下稱系爭承諾書），並於同日邀同其配偶李珮瑩擔任人事保證之普通保證

人；依據系爭承諾書第3條、第8條之承諾保證內容，被告如有違反競業禁止之承諾保證事項，即應無條件給付雙方約定之懲罰性違約金予原告，被告不得有任何異議。被告於原告光學事業處負責之業務包含處理原告於香港之關係企業凱榮實業有限公司（WIN FAME INDUSTRIAL LIMITED，下稱WF公司）之客戶IDEAL WORK NUNIFORMES E E. P. I. S LTDA（下稱IW公司）向WF公司就「安全眼鏡」（產品代號GZ-733，下稱系爭產品）所下訂單及安排出貨事宜。系爭產品正常交易流程為IW公司以電子郵件寄發訂單給WF公司聯繫窗口，原告收取訂金50%後排單生產，收到尾款50%後確認出貨細節，最後由原告指定之航運公司出貨，而IW公司與原告先前已有2次訂單交易，聯繫窗口均為被告。詎原告光學事業處之王軒浩於111年8月12日，接獲IW公司人員反映系爭產品第3次訂單之交易及產品質量有問題，並提供該次交易相關資料，原告始得悉被告竟利用職務之便、在未經原告之授權及同意下，擅自私下將IW公司向WF公司所下訂之第3次訂單移轉到被告以其配偶李珮瑩名義所成立之伊彼貿易有限公司（EB safety optical CO., LTD，下稱EB公司），IW公司並先後於111年3月14日匯款美金3萬4821.30元、於111年5月19日匯款美金3萬5371.30元，共計匯款美金7萬0193元貨款給EB公司，EB公司則改向宏普祥光學有限公司（下稱宏普祥公司）訂製第3次訂單產品，並於111年6月6日委託報關行報關出貨，然因該批產品之質量與品質低下，無法銷售，致IW公司要求EB公司解決、整批換貨。

（二）被告於任職期間私下將IW公司向WF公司就系爭產品之第3次訂單移轉到EB公司，顯係以私下轉單方式為自己或為其配偶經營與原告相同之業務，且被告前後收取貨款高達美金7萬0193元，獲利約為新臺幣（未註明幣別時下同）80萬元，但其出貨產品之質量與品質卻屬低劣，致該批產品無法銷售，不但嚴重打擊IW公司對原告之信賴、妨害原告之優良商譽，致原告因此蒙受重大損害，亦使原告喪失系爭產品第3次訂

單原本預期所可獲得之交易利潤。核被告私下轉單之行為，顯已明確違反系爭承諾書第3條之承諾保證事項，且經被告於親筆簽名之過程交代書明確坦承私下轉單為其犯下之不可饒恕的錯誤在案。又依系爭承諾書第8條違約金之約定，被告既已承認其私下轉單違反系爭承諾書第3條競業禁止之承諾保證事項，即應無條件給付系爭承諾書第8條所約定之懲罰性違約金。被告於111年8月24日經原告公告解僱，其離職前1個月之月薪為6萬3000元，又被告離職前最近3年之年終獎金分別為3萬1000元、12萬元、12萬元，又被告既係經解僱，並無法領取退職金。準此，原告依系爭承諾書第8條第4項之約定，得向被告請求給付之懲罰性違約金即253萬9000元（計算式： $\langle 6萬3000元 \times 36 \rangle + \langle 3萬1000元 + 12萬元 + 12萬元 \rangle = 253萬9000元$ ）。

（三）對被告抗辯之陳述：

1. 依據被告出具之系爭承諾書之約定，被告於任職期間內，如有違反競業禁止之承諾保證事項，即應無條件給付雙方約定之懲罰性違約金予原告，被告不得有任何異議。又本件被告亦自認有「於在職中，本於商業共同合作原則」之轉單行為，則系爭承諾書約定就被告「任職期間之行為」，自屬適法有效，被告引據勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1、衡平原則等規定，主張應適用於本件之系爭承諾書第3條「於任職期間」之承諾約定應屬無效，顯屬無稽。且被告前於108年6月27日起之試用期間，即已簽署內容相近之承諾書，被告辯稱受僱之初並無簽訂系爭承諾書，顯與事實不符。況依宏普祥公司回覆之資料可知，EB公司就系爭產品於111年2月18日電子郵件所檢附之「安全眼鏡」圖片及111年3月17日電子郵件所提及「IDEAL WORK CA15967」型號，均與原告與客戶交易系爭產品之產品圖片及型號相同，而此產品圖片及型號為原告之內部營業機密資料，如非被告擅自將原告與IW公司第3次交易訂單及交易相關機密資料不法轉單給EB公司，EB公司如何取得上開系爭產品之產品圖片及型號，甚且

01 以之為訂製產品資料，以電子郵件提供給宏普祥公司訂製產
02 品。

03 2.又被告自108年6月27日起於原告光學事業處開始試用，試用
04 期滿後予以調薪，職能加給（由8400元調整至1萬6400元）
05 、專業技術加給（8500元）均為原告之經常性給付；且被告
06 試用期滿薪資為5萬3000元（即本薪3萬6600元、職能加給1
07 萬6400元），經兩次調薪後，於110年9月起薪資為6萬3000
08 元（即本薪3萬8100元、職能加給1萬6400元及專業技術加給
09 8500元），原告以6萬3000元計算違約金，並無違誤。

10 3.原告遭被告不法轉單之第3次交易，損失原依正常交易流程
11 預期可獲得之利益，至少約60萬元以上。且因此不法轉單事
12 件IW公司要求原告就第4次交易給予「24%特別折扣」，使
13 原告再蒙受約50多萬元之損害。又原告處理被告不法轉單事
14 件，額外產生與IW公司溝通及研商處理會議之人事、管控、
15 時間成本等費用約10萬元，並因追償被告不法轉單所生之懲
16 罰性違約金責任，已實際支出律師費用10萬元，原告於本件
17 求償之懲罰性違約金數額253萬9000元，與原告實際所受損
18 害及所失利益總額至少約150萬元，並無過高之情等語。

19 (四)並聲明：1.被告應給付原告253萬9000元，及自起訴狀繕本
20 送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供
21 擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一)被告自108年6月27日起受僱於原告，擔任光學事業處服務組
24 之行銷專員，受僱時約定工資3萬6600元，另因被告具外語
25 能力，故以職能加給名義每月加發津貼8400元。然於110年8
26 月27日原告公司出現員工競業之情形，遂突印製系爭承諾
27 書，要求被告等員工簽署，被告囿於僱傭關係存在，兩造間
28 基於經濟、資訊、勞資身分地位不對等之情形下迫於無奈始
29 簽名。又系爭承諾書之第3、5、7、8條皆係對於被告現在及
30 未來連同轉職至其他公司，系爭承諾書不利益條款之效力仍
31 繼續存在；未限定於某特定區域內，範圍遍及全球，乃對被

01 告職業自由權，加以限制，甚至得拋棄權利；又對於被告並
02 無享有平等互惠之合理補償，對於原告而言，是單方利益條
03 款，但對被告之經濟弱勢者而言，必須忍受不利條款之束
04 縛，顯失公平，應認系爭承諾書違反衡平原則而無效。

05 (二)IW公司為WF公司之客戶，但未曾向原告投單訂貨，本次係因
06 原告法定代理人表示不便承接，被告遂本於商業共同合作原
07 則，將WF公司之客戶IW公司告知李珮瑩，李珮瑩則以EB公司
08 名義與IW公司接洽，IW公司亦明知EB公司並非WF公司，仍與
09 EB公司洽談安全護目鏡、眼鏡等貨材產品規格、選項、數
10 量，經議價後IW公司認為價格相當，衡諸市價並考量成本與
11 利潤尚屬合宜乃自願與EB公司交易，雙方成立買賣，EB公司
12 遂依買賣契約進行供貨，轉向宏普祥公司訂購貨品，出貨給
13 IW公司，被告從未介入，亦非將IW公司向WF公司所下之第3
14 次訂單移轉到EB公司，僅單純推介IW公司予EB公司，由IW公
15 司與EB公司間自由協商訂立買賣契約及履行契約，核與被告
16 無涉，被告係遭原告威嚇遂簽立虛構不實之過程交代書，原
17 告之解僱顯違反勞基法第12條之規定，本屬無效。且IW公司
18 嗣後認為該批產品之品質不佳遂再轉向WF公司訂貨交易，基
19 此尚難謂有造成WF公司或原告商譽或其他財產的損害，遑論
20 原告未曾出貨與IW公司，何有損害可言。至原告所稱24%之
21 折扣，為IW公司之商業談判噱頭及技倆，IW公司向EB公司採
22 購時，亦曾要求給予24%折扣，與本件實無關聯。

23 (三)原告雖主張被告違反系爭承諾書第3條之約定，然被告任職
24 期間並無為自己或他人經營與原告相同或類似之業務，且於
25 在職期間也非為EB公司之委託人、合夥人、股東兼職或顧
26 問，況被告任職於原告，自僅以雇主即原告為保證對象，原
27 告片面將承諾競業範圍擴張及至WF公司之客戶，但未經被告
28 簽署，顯逾越系爭承諾書之範圍。又本件原告對於IW公司與
29 EB公司間之商業交易並無受保護之正當營業利益，且被告所
30 擔任之職務並未接觸或使用到原告之營業秘密；再者，系爭
31 承諾書第3條對於被告離職後2年內，並未限縮競業禁止之區

01 域、職業活動之範圍及就業對象，也未就不從事競爭行為所
02 受損失有約定何種合理補償。是以，依勞基法第9條之1第3
03 項規定，就系爭承諾書第3條之約定應屬無效，從而原告依
04 無效承諾書之第8條請求被告給付違約金，殊嫌無據。又系
05 爭產品之圖片及型號均係IW公司主動提供給EB公司，要求出
06 售指定該種型號圖片所示之安全眼鏡，乃屬一般性廣告文
07 宣，網上可以直接下載而得，尚非商業秘密。

08 (四)被告本薪為3萬8100元，職能加給係以被告之能力，例如外
09 語能力、辦事能力，逐月由公司視被告表現及業績而予獎勵
10 性津貼，金額或多或少並不一致，另外專業技術加給，係被
11 告自108年6月27日起受僱，同年8月27日試用期滿、正式任
12 用，服務原告公司至110年8月底已滿2年，原告為鼓勵員工
13 久任，自同年9月1日起另給久任獎金8500元，而以專業技術
14 加給之名義核給，惟與本薪之項目各別分列，自應屬獎金性
15 質，此不同於勞基法第2條第3項工資定義。況系爭承諾書第
16 8條第4款既未加註離職前1個月薪準用勞基法之工資定義，
17 自不能憑空援引誇大解釋，是以職能加給及專業技術加給2
18 個項目，與月薪不同乃為獎金性質，自應以3萬8100元計算
19 始符承諾書之本意。況被告於調薪後僅1年即遭解僱，全年
20 所領工資至多40萬4000元，即令加上獎金27萬1000元，亦僅
21 67萬5000元，比較原告所要求賠償之違約金253萬9000元，
22 已高出27倍之多，依社會通念及人民情感，明顯過高，非失
23 業毫無任何收入被告之能力所能負擔；且系爭承諾書乃係資
24 方提出之定型化契約，全部約定條款對於被告極為不對等，
25 違反誠信及平等互惠原則，顯失公平，縱認被告需負賠償責
26 任，亦應斟酌EB公司於該次訂單所得盈餘僅有49萬9276元，
27 原告則無任何損害，且被告業遭原告解僱之懲罰等節，予以
28 酌減違約金至50萬元範圍以下等語。

29 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利於被告之判決，願供
30 擔保請准宣告免為假執行。

31 三、兩造不爭執事項（見本院卷第575至576頁，並依判決格式修

正或刪減文句）：

- (一)被告於108年6月27日起在原告公司開始試用，於108年8月27日起正式受僱於原告，擔任光學事業處服務組行銷專員，約定月薪3萬6600元，嗣於110年9月1日調薪至月薪3萬8100元，並於每月固定核發專業技術加給8500元，及於每月另核發數額不等之職能加給（即外語能力獎金）。迄至111年8月24日，經原告公告終止兩造間之勞動契約。
- (二)被告於110年8月27日簽署內容為關於任職原告期間之保密義務、競業禁止及懲罰性違約金條款之系爭承諾書。
- (三)被告於任職期間未經原告同意，將IW公司向原告香港關係企業WF公司訂購系爭產品之第3次訂單轉介予其配偶李珮瑩為負責人之EB公司。
- (四)IW公司陸續於111年3月14日、111年5月19日匯款共美金7萬0193元予EB公司，EB公司遂於111年6月6日委託報關行報關出貨完畢。IW公司於111年8月10日以電子郵件通知EB公司質疑該批產品品質，嗣再向WF公司訂貨。
- (五)被告於111年8月16日向原告出具名為「過程交代書」之親筆文件，並在其上簽名捺印。

四、得心證之理由：

兩造爭執要點（見本院卷第576頁，並依判決格式修正文句、調整爭點順序）厥為：（一）被告所為是否違反系爭承諾書第3條約定？（二）系爭承諾書第8條之離職前「一個月薪」是否包含專業技術加給、職能加給部分？（三）系爭承諾書第8條第4款約定之懲罰性違約金，得否適用民法第252條規定之違約金額過高得由法院酌減之規定？茲就兩造之爭點及本院之判斷論述如下：

- (一)按被告如不爭執事項(二)所示簽立系爭承諾書，前言即已載明：「立承諾書人鄭以諾（以下簡稱本人）茲因任職於九如股份有限公司（以下簡稱雇主），為維護雙方及全體同事之權益，避免惡性競爭與公司資源外流，以利公司之營運，本人僅承諾並保證如下…」，並於第3條約定：「於任職期間

01 及任職結束後貳年內，本人承諾絕不於任何地區為自己或他
02 人經營與雇主相同或類似之業務，其經營方式不論為委託
03 人、合夥人、股東、兼職或顧問等均在禁止之列。」，而被
04 告若有違反上開競業禁止約定者，於第8條第4項則約定：
05 「本人如有違反本承諾書之任何約定，同意接受下列罰則，
06 本人同意無條件接受下列事項，絕無異議：…(四)給付已離
07 職前一個月薪之三十六倍及離職前最近三年獎金及退職金計
08 算之懲罰性違約金」（見本院卷第25頁），以定被告若有違
09 反第3條競業禁止條款時之懲罰性違約金數額。查該等約款
10 雖屬原告對其不同員工，為節省個別研擬契約內容必須另行
11 付出交易成本而預先擬定相同交易條件之定型化契約，而應
12 依民法第247條之1規定判斷是否約定無效，然按競業禁止約
13 款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭
14 優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期
15 間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作，
16 基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍
17 未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束（最
18 高法院103年度台上字第1984號判決意旨參照），惟即如被
19 告簽立之系爭承諾書前言所載，原告為避免惡性競爭及營業
20 秘密之外流而造成損害，其與原告間所簽定之上開競業禁止
21 暨違約金條款即具必要性，衡情亦無顯失公平之情形，故無
22 民法第247條之1應認約定無效規定之適用，原告自仍應受該
23 等約款之拘束。至被告雖引據勞基法第9條之1規定資為抗
24 辯，然該規定顯係對於勞工「離職後」競業禁止約定之規
25 範，與本件核屬原告係在被告「任職期間」所為競業禁止行
26 為，應屬二事，故並無適用之餘地，附此敘明。

27 (二)次查，被告於任職期間未經原告同意，於111年2月間將IW公
28 司向原告香港關係企業WF公司訂購系爭產品之第3次訂單轉
29 介予其配偶李珮瑩為負責人之EB公司乙節，業如不爭執事項
30 (三)所述，經原告查知約談被告後，被告亦坦承係其私自將
31 系爭產品第3次訂單轉介至EB公司，並於111年8月16日向原

01 告出具名為「過程交代書」之親簽捺印文件等情，復如不爭
02 執事項(五)所載。觀諸該過程交代書已詳載如不爭執事項
03 (四)之情節，被告並於其上自承：「犯錯原因：因為太太在
04 做人工受孕，開銷太大。私自認為副總也不知情的情況下，
05 就鬼迷心竅就決定私底下把IW轉單。因此用太太名義成立貿
06 易公司。成立營行帳戶名為EB SAFETY OPTICAL COMPANY LI
07 MITE。請宏普祥製作…我犯下不可饒恕的錯誤，願意接受公
08 司任何制裁。」（見本院卷第115頁），堪認被告確有違反
09 系爭承諾書第3條之競業禁止約款。至被告雖抗辯係遭原告
10 威嚇始簽立過程交代書云云，然按當事人主張其意思表示係
11 因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，
12 負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參
13 照），是此節既為原告否認，被告本應就其有受脅迫之事實
14 負舉證責任，惟其僅提出與原告法定代理人之對話錄音譯文
15 及LINE傳送文件（見本院卷第411、557頁）說明其為何轉介
16 給EB公司之動機，並未就有何受脅迫情事乙節舉證以實其
17 說，其上開所辯自無可取。從而，原告主張被告違反系爭承
18 諾書第3條競業禁止約款，並應依同承諾書第8條第4項約定
19 賠償懲罰性違約金等語，應屬有據。

20 (三)再按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
21 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
22 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此
23 觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」
24 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
25 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
26 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
27 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞
28 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
29 覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽
30 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在
31 制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對

價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上字第801號、110年度台上字第945號、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。查被告任職原告期間自110年9月1日起月薪為3萬8100元，並每月固定領取專業技術加給8500元，至職能加給則為原告每月另核發數額不等之外語能力獎金乙情，如不爭執事項(一)所述。是專業技術加給部分既係原告循固定標準發給，符合上揭工資勞務對價性及經常性給與之要件，應認屬工資之範圍；至職能加給核發標準須原告視員工個人績效與工作表現予以不等獎金之增減，與具勞務對價性之性質尚屬不同，則難認屬工資。從而，兩造爭執之系爭承諾書第8條離職前「一個月薪」應認包含專業技術加給8500元，職能加給部分則不與焉；合計應以月薪4萬6600元計算之（計算式：3萬8100元+8500元=4萬6600元）。

(四)末按約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。而違約金之約定，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。若所約定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異（最高法院102年度台上字第1606號、82年度台上字第2529號判決要旨可資參照）。查被告就其所為前揭不當行為，已自陳其與EB公司於系爭產品第3次訂單中因而獲取盈餘49萬9276元，應認即屬原告公司之所失利益，另IW公司嗣後向原告質疑產品品質，已由EB公司辦理退費而自行吸收認賠等情，亦有過程交代書可稽（見本院卷第115頁），又被告經查僅有此次之競業禁止行為，再衡以原告是否確有其他實際損失部分，僅據其提出

員工回報IW公司於與原告為系爭產品第4次交易時，要求給予24%折扣，故公司有約50多萬元損害之電子郵件為證（見本院卷第209至211頁），然細繹該郵件僅為原告內部自行整理文件，未經IW公司證實相關折扣是否與EB公司有關，復未見原告就有此損害為其他舉證以實其說，自難認可取。是本院審酌上情認原告損失非鉅，惟再綜合參酌被告此次競業禁止行為仍將影響原告之營業利益及競爭優勢，以及原告因本件訴訟亦支出相關勞費等一切客觀情狀，因認依系爭承諾書第8條第4項以離職前月薪36倍及最近3年獎金之標準（原告已提出被告108年度年終獎金為3萬1000元、109年度為12萬元、110年度為12萬元之年終獎金明細表為證，見本院卷第123至127頁）計算懲罰性違約金，尚屬過高，應核減至上開計算金額之0.5倍，即97萬4300元為適當（計算式：〈4萬6600元×36+3萬1000元+12萬元+12萬元〉×0.5=97萬4300元），故原告之請求於上開金額範圍內即屬有據，逾此範圍，則無理由。

五、綜上所述，原告依系爭承諾書第3條、第8條第4款之約定，請求被告給付違約金97萬4300元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年10月18日（見本院卷第141頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。又兩造分別陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，就原告勝訴部分，經核均無不合，爰酌定相當擔保金額准許之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失其依據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 9 月 8 日

勞動法庭 法 官 楊承翰

以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費
03 中 華 民 國 112 年 9 月 14 日
04 書記官 吳珊華