

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第387號

原告 信義房屋股份有限公司

法定代理人 周耕宇

訴訟代理人 林邦彥律師

羅凱正律師

鄭人豪律師

被告 張雯婷

訴訟代理人 吳尚昆律師

葉思慧律師

柯雅珊律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國115年1月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262條第1項定有明文。原告於民國114年11月5日具狀撤回對於宋柏翰（以下逕稱其名）之訴訟，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)被告任職於原告所屬之高雄楠梓後昌店（下稱系爭分店），任職期間自111年3月3日起至114年4月30日止，擔任業務職務。依被告所簽署之員工保證書（下稱系爭保證書）第1條第3項規定：「保證人茲此保證確實遵守公司相關規定，並同意承擔下列保證責任：在職期間或離職後一年內有為自己

01 或其他同業延攬公司員工之情事」，被告於任職期間不得有
02 延攬原告公司同仁之行為。詎料，宋柏翰於113年3月31日離
03 職後，藉由其與被告之私人交情，曾多次於同年間，利用系
04 爭分店下班時段人數較少，於未經店長或其他有權之人許可
05 下，進入系爭分店延攬同店新進同仁即訴外人林儷蓉（以下
06 逕稱林儷蓉），且被告亦有在旁協助延攬之行為。此部分之
07 事實，業經被告於原告之訪談過程中坦承不諱。尤者，被告
08 與宋柏翰更進一步邀約並陪同林儷蓉至宋柏翰所任職之同業
09 即住商不動產楠梓高大謙行加盟店參訪，並延攬其轉任該處
10 任職，甚至藉此不當誘使林儷蓉透露原告之客戶案件資訊，
11 嚴重損及原告之營業秘密。被告行為已違反上揭系爭保證書
12 規定，爰依系爭保證書第6條規定，請求被告賠償原告最後
13 任職期間前一年實際所得年薪一倍之懲罰性賠償金即1,232,
14 400元（計算式：616,200×2=1,232,400元）。

15 (二)又林儷蓉已明確表示多次見聞宋柏翰於晚間人員稀少時進入
16 系爭分店，並與其及被告互動之情事；其所述宋柏翰挖角過
17 程詳盡，亦與宋柏翰素無私交，難認其有何虛偽陳述或構陷
18 宋柏翰之動機，應屬可信。另林儷蓉彼時為新人，對相關產
19 業尚不熟悉，若無同店同仁即被告陪同，實難想像其深夜獨
20 自前往陌生同業分店之可能，況被告亦自承曾陪同至該分店
21 並支持其透露原告公司客戶資訊，可見其於整個延攬過程中
22 確有積極參與之行為。是以，被告確有協助宋柏翰延攬原告
23 同仁之行為，相關情節應堪認定。

24 (三)除本保證書已約定賠償金額或另有約定外，如保證人違反第
25 1條之約定，本人願賠償公司最後任職期間前一年實際所得
26 平均年薪三倍之懲罰性賠償，若公司所受損害超過本人年薪
27 三倍者，以公司實際所受損害為準，同時本人並願接受公司
28 一切處分及國家法律制裁，絕無異議，系爭保證書第6條及
29 系爭承諾書第5條分別定有明文。上開懲罰性賠償金條款之
30 目的，係為督促員工切實遵守原告公司內部保密及忠誠義
31 務，以避免員工於在職期間或離職後因違反禁止延攬約定，

01 致使公司營業秘密外洩、員工流失，進而損及公司營運利
02 益。被告於在職期間積極協助宋柏翰延攬原告公司同仁，而
03 宋柏翰於離職後亦持續透過親自前往分店及通訊軟體等方式
04 違反禁止延攬約定，被告造成原告之營運秩序遭受嚴重干
05 擾，員工穩定性亦受損害，業已影響公司之正常營業利益。
06 依系爭保證書第6條約定，被告如違反禁止延攬約定，本應
07 負擔最後任職年度實際所得平均年薪三倍之懲罰性賠償金，
08 惟今原告僅請求相當於被告最後任職期間前一年實際所得平
09 均年薪一倍之賠償金即1,232,400元。

10 (四)並聲明：

11 1.被告應給付原告1,232,400元，及自起訴狀繕本送達被告翌
12 日起即114年7月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
13 息。

14 2.願供擔保請准宣告假執行。

15 二、被告則辯以：

16 (一)原告所提出之訪談紀錄，並非原始錄音之逐字稿，僅為原告
17 單方面整理後要求被告簽署。原告作成之背景事實為，被告
18 於114年4月21日，受原告通知召開圓夢計畫會議（按：一般
19 業績提升會議），詎料原告實則係以開會名義行調查本件之
20 實，誘騙被告至現場，再由兩位律師主持進行調查，被告到
21 場始知上情，尤有進者，當時會議中原告承諾將處理所積欠
22 之兩個月薪資，惟事後卻對被告之詢問已讀不回，最終更係
23 由律師出面告知免職。該訪談內容係於被告事前毫無心理準
24 備情形下作成，訪談過程中原告以積欠薪資為手段施壓，搭
25 配律師與主管聯合介入，極不對等環境下，被告失去交涉空
26 間，更因急需基本生計保障而蒙受心理壓力，佐以律師在場
27 高壓環境，不諳法律之被告出於恐懼無法拒絕，不得不簽署
28 訪談紀錄，是以訪談內容非在自願、坦承、平等情境中形
29 成，正當性與真實性難採。況依訪談內容所載，被告並未坦
30 承有延攬林儷蓉情事；被告係基於關心同事始與林儷蓉對
31 話，且林儷蓉本即有另至同業任職想法，與被告之行為無

01 涉。

02 (二)系爭保證書第1條第3款規定，係原告為保護其營業利益、維
03 持其競爭優勢，避免離職勞工得以較低成本經營相同或相類
04 業務所為之限制，應屬勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1
05 所定之競業禁止約款，是如有違反勞基法第9條之1第1項各
06 款所列情形，依同條第3項規定應屬無效。原告僅泛稱被告
07 之行為，已違反系爭保證書而致生其營業秘密受外洩之高度
08 風險云云，然均未就原告有何等資訊符合上開營業秘密之要
09 件、被告如何接觸使用該等營業秘密為舉證以實其說，尚難
10 因被告曾任職於原告單位，而認被告有勞基法第9條之1第1
11 項第2款規定之能接觸或使用雇主之營業秘密可言，原告自
12 不得據此與被告為離職後競業禁止之約定，故系爭保證書第
13 1條第3項之約定，依勞基法第9條之1第3項規定，應屬無
14 效。又系爭保證書第1條第3項約定，就「其他同業」涵蓋之
15 區域範圍未予明訂，亦未例示或列舉何謂延攬行為，難以認
16 定離職勞工受限制之職業活動範圍為何，與上開規定即有未
17 合，依勞基法第9條之1第3項規定，該約定應屬無效。另原
18 告並未就系爭保證書所約定之各項競業禁止條款給予被告任
19 何補償金，再依系爭保證書全文觀之，亦無任何關於競業禁
20 止合理補償金額、計算方式、給付時期、給付方式等記載，
21 故系爭保證書第1條第3項規定，已違反勞基法第9條之1第1
22 項第4款規定甚明，依同條第3項規定，應屬無效。

23 (三)系爭保證書第1條第3項離職後競業競止約定，已逾越勞基法
24 所定之合理必要範圍，對被告之工作權已為不當限制；且系
25 爭保證書其餘約款均未依勞基法施行細則第7條之1詳載勞基
26 法第9條之1第1項第3款及第4款規定之內容，並同時違反勞
27 基法第9條之1第1項第2款、第3款、第4款之規定，則依同條
28 第3項規定，系爭保證書第1條第3項約定應屬無效，故原告
29 稱被告違反系爭保證書第1條第3項約定並據此依系爭保證書
30 第6條約定請求被告給付1,232,400元，應無理由。

31 (四)系爭保證書內容顯係由原告單方事先撰擬，簽署欄位僅有保

01 證人及人事保證人之簽名欄與日期空白提供被告填寫，被告
02 並無與原告議定該等勞動條件之機會，則系爭保證書屬一定
03 型化契約無疑，自有民法第247條之1規定之適用。又原告並
04 未舉證其有何應受保護之營業秘密，業如前述，且系爭保證
05 書第1條第3項約定未明訂競業禁止之職業活動範圍，更無任
06 何合理補償，亦業如前述，故系爭保證書第1條第3項約款，
07 顯不具合理性。又被告於任職原告公司時，並非原告公司主
08 要營業幹部，相較於原告公司更屬處於弱勢之普通勞工，顯
09 無相當管道得以知悉原告之營業秘密或商業機密，離職後之
10 行為實無妨害原告營業或為不正競爭之情形，系爭保證書約
11 定，已不當限制被告之工作權，而有違反公序良俗情事。尤
12 有進者，被告前往求職時，處於經濟上之弱勢，實無實質對
13 等地位可變更系爭保證書之內容，僅能接受該等內容而簽
14 訂，且原告實質享有系爭保證書違反與否之解釋權，於原告
15 單方面認定被告違約之情形，被告即須面臨具優勢地位之原
16 告追償懲罰性違約金之風險，對於被告而言，顯失公平。是
17 以，系爭保證書第1條第3款約定，不當限制被告之工作權，
18 且對被告而言顯失公平，依民法第247條之1第3款之規定，
19 應屬無效。

20 (五)退步言之，被告並未違反系爭保證書第1條第3項約定，業如
21 前述，倘認被告仍屬違約，原告請求之懲罰性違約金金額亦
22 屬過高。申言之，系爭保證書第6條訂有懲罰性違約金之約
23 定，自有民法第252條酌減違約金適用之餘地。然本件，縱
24 被告有系爭保證書第1條第3項之延攬行為，惟未成功延攬原
25 告公司員工，原告實無具體損害可言，縱原告僅分別向被告
26 請求最後任職期間前一年實際所得平均年薪一倍之賠償金即
27 1,232,400元，揆諸上開說明，仍屬過高。並聲明：1.原告
28 之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，請准供擔
29 保免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項（參見本院卷第21頁、第153頁、第168
31 頁）：

01 (一)被告於111年3月3日至114年4月30日任職於原告，並簽署系
02 爭保證書。

03 (二)被告任職於原告最後一年（即113年）實際所得為616,200
04 元。

05 四、本院之判斷：

06 原告主張被告有延攬原告公司員工林儷蓉之行為，違反系爭
07 保證書第1條第3項約定，影響公司之正常營業利益，依系爭
08 保證書第6條約定，原告請求相當於被告最後任職期間前一
09 年實際所得平均年薪一倍之賠償金即1,232,400元，固據提
10 出系爭保證書、114年4月21日及114年4月25日被告訪談紀
11 錄、被告於114年4月21日訪談紀錄（即原證4）問題十四之
12 錄音光碟暨譯文、林儷蓉於114年4月21日訪談聲明書與訪談
13 紀錄在卷為憑（見本院卷第27、35至45、207至217頁），惟
14 被告否認之。經查：

15 (一)按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
16 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
17 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
18 亦應駁回原告之請求（參照最高法院104年度台上字第41號
19 判決意旨）。

20 (二)本件原告主張曾於對被告之訪談中，詢問是否有向原告之同
21 仁為延攬之行為，依據被告於114年4月21日訪談紀錄（即原
22 證4）問題十四之錄音光碟暨譯文（見本院卷第207至211
23 頁），兩造之訪談內容如「原告訪談人：…有沒有在對同仁
24 說過其他地方比較好啊，或者說這邊做不下去，之後可以去
25 其他同業那邊試試看發展，類似的話。被告：我之前好像有
26 講過這種話。」、「原告訪談人：剛剛就是妳有對同仁講過
27 就是可能，如果這邊做不去之後可以去其他地方試試看，可
28 以去同業試試看這種類似的言論嗎？剛剛學姐說有了嘛，那
29 妳是說妳沒有印象對誰講吧……。被告：我那時候，我之前
30 應該會講說；我之前是講說，那個……。我之前好像是說成好
31 像很多人都離職，好像同業也不錯這種的。」、「原告訪談

01 人：那你有沒有印象，我這邊講……就是有沒有印象對林儷
02 蓉講過這樣的話？被告：我應該有可能有。」，可見被告前
03 開訪談內容，均係受原告訪談人員以誘導方式所為之應答，
04 且被告始終未承認延攬林儷蓉至何同業任職，僅係稱「好像
05 同業也不錯」、「應該有可能有講過這樣的話」，顯然並未
06 明確於訪談中陳述有延攬原告員工之事實。另被告於同年4
07 月24日再次接受訪談時就上開問題補充「我記得當時林員
08 （指林儷蓉）因為即將滿新人六個月，但因各項評核標準未
09 達標，店長可能不會同意轉正，我就問林員未來有何規劃？
10 林員就跟我說，她有在看信義房屋中區前同仁去同業任職的
11 影片，就看店長決定是否同意轉正再決定。我聽完後就表示
12 『那妳有想好就好』...」等語（參見本院卷第44頁），足
13 認被告所辯於訪談時從未承認有延攬林儷蓉至其他同業任職
14 之情屬實。

15 (三)又林儷蓉於同年4月21日亦曾接受原告訪談，其內容雖曾敘
16 及與被告一同前往住商同業分店參觀，然其於訪談中均無提
17 及被告曾延攬其前往同業任職情事（參見本院卷第214至217
18 頁訪談紀錄）。復據林儷蓉於114年12月23日於本院證稱
19 「…第三次也是下班後，也是宋柏翰有到分店外面，我跟張
20 雯婷都下班了，有邀約說要不要去看任職的住商看看裝潢，
21 是宋柏翰邀約的，但張雯婷有沒有邀約我忘記了…。」、「
22 「原告訴訟代理人問：第三次宋柏翰邀約你去看裝潢，張雯
23 婷有無與你一起前往住商看裝潢？證人林儷蓉：張雯婷有一
24 起去。」、「原告訴訟代理人：妳在訪談紀錄裡問題六中有
25 提到，他們（宋柏翰跟張雯婷）一起邀請你去同業參觀，可
26 以詳細描述他們是如何邀請妳的嗎？證人林儷蓉：詳細我其
27 實不太記得了，就是說花了500萬去裝潢還蠻漂亮的，可以
28 去看看。」、「原告訴訟代理人問：在參觀結束之後，張雯
29 婷有無跟妳聊到那天參觀宋柏瀚住商分店的事？有無聊到可
30 以嘗試到同業工作的事情嗎？證人林儷蓉：這個我不記得
31 了。」、「原告訴訟代理人問：…原證3（即張雯婷114年4

01 月21日訪談紀錄問題十四)張雯婷被問到：『你有無向同仁
02 為挖腳的行為？例如如果信義做不下去的話可以去同店任
03 職？有無跟林員（即林儷蓉）為挖腳的行為？』，張雯婷回
04 答：『有講過類似的話，我應該也有在下班時間跟林員講過
05 類似的話』，請問張雯婷說『有講過類似的話』，張雯婷當
06 時是怎麼說的？證人林儷蓉：我其實記不太起來。」（見本
07 院卷第193至195頁），林儷蓉之證言與其訪談內容大致相
08 符，應屬可採，且均不足證明被告有向其為延攬至同業任職
09 之行為，原告上開所舉證據尚有疵累，難以證明其主張被告
10 違反系爭保證書第1條第3項為真實。故其依系爭保證書第6
11 條請求被告為懲罰性賠償，為無理由，不應准許。

12 五、綜上所述，原告主張被告應給付原告1,232,400元，及自起
13 訴狀繕本送達被告翌日起即114年7月2日起至清償日止，按
14 年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又假執行
15 之聲請已失所附麗，本院茲一併予以駁回，附此敘明。

16 六、本件事證已臻明確，原告另聲請傳喚陳秋菱、姚倩鈺證明其
17 曾聽聞林儷蓉或同仁轉述被告為同業延攬林儷蓉云云，然渠
18 等並非親自見聞被告曾對林儷蓉為延攬行為，而係聽人轉
19 述，其所言顯屬傳聞證據，自無調查必要。至兩造其餘攻擊
20 防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判
21 決之結果，爰不逐一詳予論駁，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

24 勞動法庭 法官 薛嘉珩

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 2 月 26 日

29 書記官 馮姿蓉