臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第43號

上訴人即附
帶被上訴人　信義房屋股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　信義股份有限公司　指定代表人劉元智
000000000000000000
訴訟代理人　黃國益律師
　　莊景智律師
被上訴人即
附帶上訴人　蕭志宏
被 上訴 人　吳季美
上二人共同
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　普若琦律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國111年1月28日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第299號第一審判決提起一部上訴，被上訴人蕭志宏為附帶上訴，本院於111年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命蕭志宏給付新臺幣貳拾陸萬陸仟肆佰伍拾元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人之上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審（含附帶上訴部分）訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按「當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅

者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止」、「第一百六十八條至第一百七十二條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明」，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。上訴人之法定代理人原為薛健平，嗣變更為信義股份有限公司，並由劉元智為指定代表人，茲據信義股份有限公司聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟狀、民事委任狀、股份有限公司變更登記表、法人董事指派書附卷可稽（見本院卷第93-102頁），核無不合，應予准許。

二、按附帶上訴在言詞辯論終結前隨時可以提起，不受上訴期間拘束，此觀民事訴訟法第460條第1項前段、第2項規定即明。被上訴人蕭志宏於本院言詞辯論終結前為附帶上訴（見本院卷第55-72頁），核無不合。

貳、實體方面

一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：

㈠蕭志宏自民國90年5月7日起受僱於伊，擔任不動產經紀營業員，並於102年2月28日邀同被上訴人即其配偶吳季美擔任人事保證人，共同簽立員工保證書（下稱系爭保證書），系爭保證書第1條第1項約定蕭志宏不得為競業禁止行為，如有違反，依系爭保證書第6條約定應給付最後任職期間前1年實際所得平均年薪3倍之懲罰性違約金（下稱系爭懲罰性賠償），人事保證人即吳季美願依法負責，並同意放棄先訴抗辯權。又依伊於102年2月1日修訂之「同仁及親屬買賣房地產之權利與義務」（下稱系爭102年規定）之第4至6條規定，蕭志宏及其配偶不得以自己或他人名義於伊營業區域範圍內從事房地產買賣、居間仲介或其他與公司業務性質相類似之行為，若有違反應予免職，至於非屬競業行為之房地產買賣，若同仁未盡提報義務，視同同仁之競業行為（下合稱系爭競業禁止規定）。詎蕭志宏於簽立系爭保證書後之3年期間內即102年2月28日起至105年2月27日止，未經伊仲介，自行就吳季美於103年1月3日將門牌號碼臺北市○○區○○街00巷0號5樓之2房地（下稱A屋）售予

訴外人陳宜蓁，暨蕭志宏先以其胞弟即訴外人蕭至明名義與訴外人侯萌齡於102年12月19日購買門牌號碼臺北市○○街000巷00號6樓房地（下稱B屋）後，於103年12月間贈與吳季美等行為，有關A、B屋之買賣、贈與，蕭志宏均未依規定提報，而視同競業行為，蕭志宏違反系爭保證書第1條第1項、第6項約定，應依系爭保證書第6條約定給付系爭懲罰性賠償，吳季美應依系爭保證書第5條、第6條及說明項約定負賠償責任等語。並聲明：1.蕭志宏應給付上訴人新臺幣（下同）479萬6,094元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.吳季美應給付上訴人452萬9,644元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.前二項給付，於被上訴人任一人為給付後，他被上訴人於給付範圍內免給付義務；4.願供擔保，請准宣告假執行（上訴人就其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

㈡蕭志宏多次、蓄意違反系爭競業禁止規定且情節重大，依系爭保證書之文義，蕭志宏每一次之違反行為均構成一次之系爭懲罰性賠償請求事由，故伊本得多次請求蕭志宏給付系爭懲罰性賠償，然因伊係綜合蕭志宏各次違規行為後將其解雇，是伊僅請求一次之系爭懲罰性賠償，伊依系爭保證書請求蕭志宏給付三倍年薪之系爭懲罰性賠償，實無過高之情事，自無須依民法第252條予以酌減，原判決未審酌此節，顯有違誤。又本件蕭志宏違反系爭競業禁止規定之行為雖分別發生於102、103年間，然伊至少係於108年11月時，因訴外人陳宜蓁之檢舉並深入調查後始知悉蕭志宏違反系爭競業禁止規定等行為，故伊至少於108年11月後始能請求系爭懲罰性賠償；於此之前伊並不知悉蕭志宏違反規定一事，自無從行使請求權。是本件消滅時效之起算時點即伊得行使請求權時應為108年11月。而伊係於110年9月提起本件訴訟，顯未罹於時效。

二、被上訴人方面：

㈠蕭志宏抗辯：系爭保證書為定型化契約，系爭保證書預先加重

伊之責任，且如有違反即應賠償年薪3倍之系爭懲罰性賠償，並未區分情節，伊於簽署時無法預見具體責任範圍，系爭保證書第1條、第6條約定顯失公平，依民法第247條之1第2款、第4款規定應屬無效，原判決未予詳查，逕認有效應有違誤。又系爭102年規定關於員工未提報即視同競業行為之規範，與勞動基準法（下稱勞基法）第12條之強制規定抵觸，依民法第71條亦屬無效。縱屬有效，伊亦僅係漏未提報，且系爭102年規定亦未要求旁系血親購屋亦須提報，伊並無競業行為，亦無使上訴人受有損害，原判決未查，逕認伊未提報構成系爭保證書第1條第1項之情事，認定事實顯有違誤，應予廢棄。再系爭懲罰性賠償約定過高，縱上訴人得請求亦應酌減等語，資為抗辯。

㈡吳季美抗辯：系爭保證書之簽署日期為102年2月28日，應已於3年後即於105年2月27日終止，是上訴人請求伊給付系爭懲罰性賠償應屬無據。又系爭保證書關於伊同意拋棄先訴抗辯權之約定，違反民法第756條之9準用第739條之1之強制規定，且屬顯失公平之定型化契約，依民法第71條、第247條之1第3款規定，應屬無效，伊自得為先訴抗辯。上訴人對蕭志宏之監督有疏失，且縱認伊應負人事保證責任，上訴人對伊之請求權已罹於2年時效而消滅，依民法第756條之8規定，自不得再為請求等語，資為抗辯。

三、原審就上訴人之請求，判決：蕭志宏應給付上訴人26萬6,450元，及自110年10月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，駁回上訴人其餘之訴，並依職權為假執行及附條件免為假執行之宣告。上訴人不服，提起一部上訴，並聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分廢棄；㈡蕭志宏應再給付上訴人452萬9,644元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢吳季美應再給付上訴人452萬9,644元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣前兩項給付於被上訴人任一人為給付後，他被上訴人於給付範圍內免給付義務；㈤願供擔保，請准宣告假執行。

被上訴人答辯聲明：

㈠上訴駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

蕭志宏並為附帶上訴，聲明：

㈠原判決不利於蕭志宏部分廢棄。

㈡上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人對附帶上訴答辯聲明：附帶上訴駁回。

四兩造所不爭執之事項：

㈠蕭志宏自90年5月7日起受僱於上訴人，擔任不動產經紀營業員，其於102年2月28日邀同其配偶吳季美擔任人事保證人，共同簽立系爭保證書（見原審卷第23頁）。

㈡訴外人林佩貞於95年12月4日專任委託上訴人銷售A屋，蕭志宏之配偶吳季美於上開期間之96年1月7日未經上訴人仲介自行向林佩貞購買A屋後，再於103年1月3日未經上訴人仲介自行售與陳宜蓁〔見另案原法院109年度勞訴字第415號（下稱另案原審）卷第81-84頁〕。

㈢訴外人侯萌齡於102年11月9日委託上訴人仲介購買房地，蕭志宏擔任經紀營業員，由其胞弟蕭至明與侯萌齡於同年12月19日向訴外人陳義豐購買B屋，嗣交屋後，B屋於103年間分割為同巷00號6樓（即B屋）及00號6樓（下稱C屋），蕭至明取得分割後之B屋後，於同年12月間贈與吳季美，吳季美於108年11月間委託上訴人出售B屋（見另案原審卷第93-94頁）。

㈣前兩項有關A、B屋之買賣、贈與，蕭志宏均未提報上訴人(見另案原審卷第118、126頁)。

㈤上訴人於95年4月17日修訂之「同仁購屋優惠辦法暨買賣房屋之權利與義務」（下稱系爭95年規定）第5條（同仁及其親屬競業行為之禁止）第1項、第2項、第6條第1項規定，上訴人公司同仁及其配偶以自己或他人名義於公司營業區域範圍內從事不動產買賣、居間仲介或其他與公司業務性質相類似之行為，屬於競業行為，應予免職，至於非屬競業行為之房屋買賣，應

填具提報單，通知區/部主管，否則視同違反競業行為禁止之規定（見原審卷第27-28頁）。嗣上訴人於102年2月1日修訂之系爭102年規定之第4條第4項（競業行為之禁止）第1款、第3款規定，上訴人公司同仁及其配偶不得以自己或他人名義於公司營業區域範圍內從事房地產買賣、居間仲介或其他與公司業務性質相類似之行為，若有違反應予免職，至於非屬競業行為之房地產買賣，若同仁未盡提報義務，視同同仁之競業行為（見原審卷第31-32頁）。

㈥上訴人內部調查人員因陳宜蓁於108年8月19日申訴而啟動調查，經於108年8月30日訪談蕭志宏、108年11月間蕭志宏交付自白書後，於108年11月12日完成「調查案Ⅰ」報告（見另案原審卷第397-400、219-223頁）。

㈦上訴人內部調查人員因吳季美於108年11月間委託其出售B屋而進行調查，經於109年2月7日訪談蕭志宏、109年2月27日完成「調查案Ⅱ」報告（見另案原審卷第225-232、403-406頁）。

㈧兩造簽立系爭保證書後，並未另簽立更新人事保證期間之書面；吳季美亦未曾以書面通知上訴人終止保證責任。

㈨如本件上訴人請求有理由，兩造同意系爭保證書第6條所載之最後任職期間前1年實際所得平均年薪以159萬8,698元計算。

五、本件之爭點：㈠系爭保證書第1條第1、6項、第5條、第6條、保證人放棄先訴抗辯權等約定，及系爭競業禁止規定是否有無效之情形？㈡上訴人依系爭保證書第6條之約定，請求蕭志宏賠償系爭懲罰性賠償，是否有理由？是否過高，應予酌減？㈢上訴人依系爭保證書之約定，請求吳季美負保證責任，是否有理由？吳季美為時效之抗辯，是否有理由？吳季美抗辯上訴人對蕭志宏之監督有疏失，是否有理由？茲分別析述如下：

㈠系爭保證書第6條有關蕭志宏違反第1條第1、6項之約定，願賠償上訴人系爭懲罰性賠償之約定為無效：

1.按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，如有加重他方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行

使權利、或其他於他方當事人有重大不利益之情事，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第2、3、4款分別定有明文。所謂「按其情形顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形而言。次按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條定有明文。而競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作；其限制範圍須明確、合理、必要，而不影響受限制人之經濟及生存利益，該競業禁止之約定始非無效（另雇主與勞工為離職後競業禁止之約定，尚須不得違反勞基法第9條之1第1項之規定，惟此與本件在職期間競業禁止之約定無關，爰不贅述）。

2.被上訴人所簽訂之系爭保證書係以打字方式為之，為上訴人針對不同之受僱人適用相同之條件，預先擬定契約條文使用，非兩造個別磋商之條款，蕭志宏僅能於系爭保證書上填寫自己之姓名，並無磋商變更之餘地，為兩造所不爭執，並有系爭保證書可參（見原審卷第23頁），則系爭保證書為定型化契約，應堪認定。

3.系爭保證書第1條第1項約定為有效：

⑴按受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務。又競業禁止約款，係事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求受僱人與其約定於在職期間，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作，如其限制範圍明確、合理、必要，而不影響受僱人之經濟及生存利益，該競業禁止之約定應非無效。

⑵系爭保證書第1條第1項約定：「保證人（即蕭志宏，下同）知悉下列各項均為嚴重損害公司（即上訴人，下同）行為，保證人保證絕不違反，如有違反，保證人願負相關刑事責任及民事賠償：1.未經公司同意，私下自行或利用他人名義從事競業行為，包含下列各款：⑴以入股、合夥等方式與其他同業或以投

資不動產獲利為目的之他人共同買賣、租賃不動產。惟如係於股票公開交易市場購入同業或不動產相關公司之股份或受益憑證，且無共同買賣不動產或租賃情形者，不在此限。⑵意圖為自己或第三人之利益，未將有交易意願之客戶報知公司而私下交易或轉介至同業者。⑶為自己或他人籌設與公司相同性質公司」（見原審卷第23頁）。上開競業禁止約款，要求蕭志宏於在職期間，不得有第1條第1項所定3款之競業行為，係為達成上訴人保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢之合理目的，且與蕭志宏在職期間所負前述應忠於其職責之義務並不違背。又蕭志宏於在職期間，既負有忠誠義務而不得為競業禁止之行為，倘有違反此義務，自有債務不履行之情事，如因此造成上訴人之損害，且該損害與忠誠義務之違反，兩者間復有相當因果關係，上訴人非不得請求蕭志宏賠償損害。因此，系爭保證書第1條第1項約定，蕭志宏在職期間，負有不得為第1條第1項第1至3款所定3種競業行為，如有違反，應負相關刑事責任及民事賠償責任之約定，自未加重蕭志宏之責任，亦未使蕭志宏受有重大不利益，且上開約定所限制蕭志宏不得為競業行為之範圍尚屬明確，並核與蕭志宏所應負忠於其職責之義務，及憲法保障人民工作權之精神均不違背，亦未違反其他強制規定，從而，系爭保證書第1條第1項之約定應屬有效。

4.系爭保證書第1條第6項約定為有效：

⑴按雇主為企業經營之必要，得訂定規範員工工作條件及服務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最高法院108年度台上字第2337號判決要旨參照）。

⑵經查：

①上訴人訂有信義房屋員工工作規則（102年6月1日生效版，下稱系爭工作規則），第五章、第六章分別為獎懲及離職之規定，其中第59條至第65條係有關懲戒部分之規定，第67-69條係有關免職部分之規定，上開懲罰及免職之規定分別就勞工各項違規事由及應受懲戒處分訂定規範，其中第62條規定應記大

過之情節計有12項，第67條第1項規定免職事由之一之情形計有7項，第68條第1項規定免職事由之二之情形計有13項（上開記大過與免職之規定，兩者合稱系爭應記大過及免職規定），有系爭工作規則可參（見本院卷第350-354頁）。又上訴人基於其企業特性，為經營管理、創造利益，固得預先就其著重之勞工各項違規事由及應受懲戒處分訂定系爭應記大過及免職規定，加以規範，且在上開規定具有相當性、合理性及誠信原則，亦無濫用權利之情事，蕭志宏即有遵守之義務。

②系爭保證書第1條第6項約定：「保證人（即蕭志宏，下同）知悉下列各項均為嚴重損害公司（即上訴人，下同）行為，保證人保證絕不違反，如有違反，保證人願負相關刑事責任及民事賠償：6.其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為」（見原審卷第23頁）。上開約定係要求蕭志宏於在職期間，不得有違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為，此係上訴人基於其企業特性，為經營管理、創造利益之合理目的，且與蕭志宏在職期間所負前述應遵守系爭應記大過及免職規定之義務並不違背。又蕭志宏於在職期間，既負有遵守系爭應記大過及免職規定義務而不得為上開規定所定之應予大過以上處分之行為，倘有違反此義務，自有債務不履行之情事，如因此造成上訴人之損害，且該損害與上開義務之違反，兩者間復有相當因果關係，上訴人非不得請求蕭志宏賠償損害。因此，系爭保證書第1條第6項約定，蕭志宏在職期間，負有不得為第1條第6項所定其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為，如有違反，應負相關刑事責任及民事賠償責任之約定，自未加重蕭志宏之責任，亦未使蕭志宏受有重大不利益，且上開約定所限制蕭志宏不得為其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為，應係指違反系爭應記大過及免職規定之行為，其限制之範圍尚屬明確，並核與蕭志宏所應負遵守系爭應記大過及免職規定之義務，及憲法保障人民工作權之精神均不違背，亦未違反其他強制規定，從而，系爭保證書第1條第6項之約定應屬有效。

5.系爭保證書第6條有關蕭志宏違反第1條第1項之約定，願賠償系爭懲罰性賠償之約定為無效：

⑴承前所述，蕭志宏負有忠於其職責之義務，於在職期間非得上訴人之允許，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，並系爭保證書第1條第1項約定，蕭志宏在職期間，負有不得為第1條第1項第1至3款所定3種競業行為，如有違反，應負相關刑事責任及民事賠償責任。

⑵系爭保證書第6條約定：除本保證書已約定賠償金額或另有約定外，如蕭志宏違反第1條第1項之約定，其願賠償上訴人最後任職期間前一年實際所得平均年薪三倍之懲罰性賠償（即系爭懲罰性賠償），若上訴人所受損害超過蕭志宏年薪三倍者，以上訴人實際所受損害為準，同時蕭志宏並願接受上訴人一切處分及國家法律制裁，絕無異議（見原審卷第23頁）。是依上開規定，蕭志宏在職期間，如有違反系爭保證書第1條第1項所定之競業行為時，除應依第1條第1項之約定負民事賠償責任外，另應依第6條之約定賠償系爭懲罰性賠償。

⑶蕭志宏係受僱上訴人之勞工，為上訴人提供勞務獲取薪資報酬，以維持生活，因此，系爭懲罰性賠償約定蕭志宏為競業禁止行為除應負民事賠償責任外，應賠償上訴人最後任職期間前一年實際所得平均年薪三倍之系爭懲罰性賠償，顯過度加重蕭志宏之責任，難認系爭懲罰性賠償具有相當性、合理性。且使蕭志宏在職期間，一有違反競業禁止義務之行為，即應將相當於其三年之薪資所得全數作為賠償上訴人之用，等同蕭志宏無償為上訴人提供三年之勞務，將使蕭志宏之生活無以為濟，對其之經濟及生存利益產生重大之不利益。

⑷綜上，蕭志宏在職期間所負前述應忠於其職責之義務，既係緣於其與上訴人所訂勞動契約所生之義務，其因此負有不得為系爭保證書第1條第1項第1至3款所定3種競業行為，倘蕭志宏違反忠誠義務而為競業行為，上訴人依勞動契約所生之權利，得依系爭應記大過及免職規定予以記大過以上之懲戒，亦得依系爭102年規定予以免職（見不爭執事項㈤），上訴人如因此受

有損害，並得依系爭保證書第1條第1項之約定，請求蕭志宏應負民事賠償責任，是依上開蕭志宏與上訴人所訂勞動契約有關忠誠義務本質所生之主要權利義務，加以綜合判斷，系爭保證書第6條有關蕭志宏違反第1條第1項，應賠償系爭懲罰性賠償之約定，顯欠缺相當性、合理性，並過度加重蕭志宏之責任，且對蕭志宏之經濟及生存利益產生重大之不利益，按上開各情，是項約定顯失公平，依民法第247條之1規定，該約定為無效。

6.系爭保證書第6條有關蕭志宏違反第1條第6項之約定，願賠償系爭懲罰性賠償之約定為無效：

⑴承前所述，上訴人基於其企業特性，為經營管理、創造利益，得預先就其著重之勞工各項違規事由及應受懲戒處分訂定系爭應記大過及免職規定，加以規範，在上開規定具有相當性、合理性及誠信原則，亦無濫用權利之情事，蕭志宏即有遵守之義務，且系爭保證書第1條第6項約定，蕭志宏在職期間，負有不得為第1條第6項所定其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為，即蕭志宏負有不得為違反系爭應記大過及免職規定之行為，如有違反，應負相關刑事責任及民事賠償責任。

⑵系爭保證書第6條約定：除本保證書已約定賠償金額或另有約定外，如蕭志宏違反第1條第6項之約定，其願賠償上訴人最後任職期間前一年實際所得平均年薪三倍之懲罰性賠償（即系爭懲罰性賠償），若上訴人所受損害超過蕭志宏年薪三倍者，以上訴人實際所受損害為準，同時蕭志宏並願接受上訴人一切處分及國家法律制裁，絕無異議（見原審卷第23頁）。是依上開約定，蕭志宏在職期間，如有違反系爭保證書第1條第6項所定之行為，即有違反系爭應記大過及免職規定之行為時，除應依第1條第6項之約定負民事賠償責任外，另應依第6條之約定賠償系爭懲罰性賠償。

⑶就蕭志宏有系爭保證書第1條第6項所定之有其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為，即令其應負系爭懲罰性賠償之結果，無異係就上訴人片面制定之系爭應記大過及免職

規定，透過以簽訂定型化契約之方式，就各懲戒權均額外增加系爭懲罰性賠償。換言之，系爭應記大過及免職規定，即系爭工作規則第62條規定之12項應記大過之情節、第67條第1項規定之7項免職事由之一、第68條第1項規定之13項免職事由之二等規定，原均無懲罰性賠償之規定，但因適用系爭保證書第6條之結果，上訴人就蕭志宏違反上開各規定之行為，均得請求其賠償系爭懲罰性賠償，除顯過度加重蕭志宏之責任外，以蕭志宏違反系爭應記大過及免職規定，即額外課與應負系爭懲罰性賠償之責任，尚難認系爭懲罰性賠償具有相當性、合理性，亦與誠信原則有違，且上訴人以高達平均年薪三倍之系爭懲罰性賠償作為懲戒手段，自有濫用其雇主權利之情事，並將使蕭志宏之生活無以為濟，對其之經濟及生存利益產生重大之不利益等情，均堪認定。

⑷綜上，上訴人為企業經營之必要，固得訂定系爭應記大過及免職規定，規範員工工作條件及服務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利，但原均無懲罰性賠償規定之系爭應記大過及免職規定，因適用系爭保證書第6條之結果，使得蕭志宏有違反上開規定之行為時，上訴人均得請求蕭志宏賠償不具有相當性、合理性及與誠信原則有違之高額系爭懲罰性賠償，而有濫用權利之情事，業如前述，而蕭志宏負有遵守系爭應記大過及免職規定之義務，既係緣於其與上訴人所訂勞動契約所生之義務，其因此負有不得為第1條第6項所定其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為，即蕭志宏負有不得為違反系爭應記大過及免職規定之行為，倘蕭志宏有違反上開義務之行為，上訴人依勞動契約所生之權利，得依系爭應記大過及免職規定為記過、免職等懲戒，並得依系爭保證書第1條第6項之約定，請求蕭志宏應負民事賠償責任，是依上開蕭志宏與上訴人所訂勞動契約有關系爭應記大過及免職規定本質所生之主要權利義務，加以綜合判斷，系爭保證書第6條有關蕭志宏違反第1條第6項，應賠償系爭懲罰性賠償之約定，既欠缺

相當性、合理性及違反誠信原則，而有濫用權利之情事，並過度加重蕭志宏之責任，且對蕭志宏之經濟及生存利益產生重大之不利益之情事，按上開各情，是項約定顯失公平，依民法第247條之1規定，該約定為無效。

7.雖上訴人主張援引本院高雄分院109年度勞上易字第57號判決意旨，以系爭保證書第1條第6項及第6條約定，尚須審視情節符合記大過以上處分，及民法就懲罰性違約金之規定，且得由法院依法酌減，認系爭保證書第6條之約定並無顯失公平而無效之情形等語。然查，上訴人因勞動部公布之「工作規則參考手冊」之參考範本未有「獎懲」章節，為配合勞動部所公布之參考範本以及相關指示，上訴人嗣後將獎懲相關規定從系爭工工作規則抽出，置於「信義房屋員工獎懲辦法」中，故就現行規定，上訴人記大過之行為主要係規定於「信義房屋員工獎懲辦法」第10條，比較系爭工作規則第62條及「信義房屋員工獎懲辦法」第10條之條文，兩者之規範內容均為相同而僅有文字上之調整等情，已據上訴人陳明在卷，並有系爭工作規則、101年1月1日生效之信義房屋員工工作規則、信義房屋員工獎懲辦法等可參（見本院卷第121-122、145-194頁）。因此，上訴人所訂之工作規則中，不論係原定之系爭工作規則，或係事後修訂之信義房屋員工獎懲辦法，有關之懲戒或免職規定，均未有金錢罰則，更無系爭懲罰性賠償之規定，但上訴人竟另以定型化契約條款之系爭保證書第6條約定，將有關違反依情節應予大過以上之懲戒或免職處分之行為，均課以高達三倍年薪之系爭懲罰性賠償，已違反工作規則合理性變更法理，顯濫用勞基法第70條所賦與雇主即上訴人訂立工作規則之權利，片面就勞工違反義務之行為制定高額之系爭懲罰性賠償。倘上訴人於制定系爭工作規則時，就有關系爭應記大過及免職規定，一併規定違反者，均應課與高額之系爭懲罰性賠償，是項工作規則自無從依勞基法第70條之規定，報請主管機關准予核備，且此加重勞工之責任，並對於勞工有重大不利益之系爭懲罰性賠償，亦因違反民法第247條之1第2、4款之情形，依勞基法第71

條之規定，系爭工作規則此部分之規定即屬無效，而就系爭工作規則所定無效之系爭懲罰性賠償規定，自不生應由法院予以酌減之情形。據此，上訴人預先擬定系爭保證書第1條第1、6項、第6條之條文，令勞工簽訂而以巧立名目方式，將原未有金錢罰則之系爭應記大過及免職規定，變相均課以高達三倍年薪之系爭懲罰性賠償，自屬加重勞工之責任，並對於勞工有重大不利益，而違反民法第247條之1第2、4款之情形，應為無效。是以，本院高雄分院109年度勞上易字第57號判決所為個案認定，自無拘束本院之餘地。從而，上訴人前揭主張，洵屬無據。

㈡基前所述，系爭保證書第6條有關蕭志宏違反第1條第1、6項之約定，願賠償上訴人系爭懲罰性賠償之約定為無效，則上訴人基於上開規定，請求蕭志宏給付479萬6,094元本息，即屬無據，應予駁回。又上訴人請求蕭志宏給付部分，既無理由，吳季美自無依系爭保證書約定應負保證責任之情事，上訴人依系爭保證書第5條、第6條及說明項約定，請求吳季美給付452萬9,644元本息，亦乏所據，應予駁回。

六綜上所述，上訴人以蕭志宏違反系爭保證書第1條第1、6項約定，分別㈠依系爭保證書第6條之約定，請求蕭志宏給付上訴人479萬6,094元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡依系爭保證書第5條、第6條及說明項約定，請求吳季美給付上訴人452萬9,644元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢前二項給付，於被上訴人任一人為給付後，他被上訴人於給付範圍內免給付義務，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。原審關於命蕭志宏給付26萬6,450元本息部分，為蕭志宏敗訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽，蕭志宏附帶上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。又原判決（除確定部分外）駁回上訴人之請求而為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，所持理由雖與本院不同，惟結論並無二

致，原判決此部分仍應予維持，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，請求被上訴人再給付452萬9,644元本息，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為無理由，蕭志宏之附帶上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　鄭貽馨

法　官　謝永昌

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　111　　年　　11　　月　　22　　日

書記官　王增華