

臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞訴字第115號

原告 威視康有限公司

法定代理人 丁文珊

訴訟代理人 陳慶尚律師

複代理人 王兆華律師

被告 葉勁廷

訴訟代理人 黃上上律師

複代理人 楊睿彬

林羿萱

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國110年3月5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

一、原告主張：

(一)被告自民國106年4月5日起受僱於伊，擔任業務工程師。依被告到職時所簽署、伊制訂之「威視康有限公司管理規章」（下稱系爭管理規章），員工應遵守「保密協定」、「競業禁止」等事項，伊亦於被告在職期間，先行以「競業補償」之名目，每月核發新臺幣（下同）2,000元予被告；並每月辦理業務技巧教育訓練，培養被告關於伊經營領域之業務技術，充實被告於該領域之業務能力，致被告得以完全知悉伊業務上營業秘密（諸如客戶名單、報價單…等）。

(二)詎被告任職29個月、已完全清楚伊之營運機密後，旋以身體狀況不佳為由提出離職申請書，並於108年9月30日正式離職。嗣伊於109年間，發覺被告竟任職於與伊經營相同業務之訴外人鷹勢科技有限公司（下稱鷹勢公司），也片面聽聞客戶轉述，被告以鷹勢公司之員工身分，向伊之往來客戶招攬業務。經伊檢視鷹勢公司之網路資訊，鷹勢公司西元2020年第1季（即109年初）上線「工廠瑕疵檢測及視覺辨識系統」

，在此之前鷹勢公司並未提供任何工業相關之AI視覺辨識系統，且該網頁表示，鷹勢公司尚提供「OEM客製化電路板檢查系統」、「AI瑕疵檢查」、「AI藥丸缺粒檢測」、「AI文字辨識系統」等服務，均為被告受僱於伊時所負責的主要案例，為該產業之特有案例，最啟人疑竇之處，在於「文字辨識系統」部分所展示之照片，竟係與伊配合已久之訴外人長春人造樹脂廠股份有限公司（下稱長春公司）之產品，且同樣係應用AI辨識系統判讀。

(三) 依系爭管理規章第5條規定，員工有絕對保守公司營業秘密之義務。而被告知悉伊之客戶名單、商品售價、成本分析等機密資訊，進而謀取私利，致伊受有損害，依營業秘密法第12條第1項前段、第13條第2項、民法第184條第1項前段、後段及第2項規定，自應賠償伊所受損害。並請鈞院依營業秘密法第13條第2項酌定損害賠償額為最高每月54萬元。

(四) 另系爭管理規章第24條已明文約定被告應負有離職後2年內之競業禁止義務，否則應給付伊離職當月全月份薪資之24倍之賠償金，被告於離職後2年內至營業項目相同之鷹勢公司任職，並在被告受僱於伊時所負責之相同區域招攬客戶，顯然惡意違背約定，以被告離職當月全月份薪津為33,000元計算，應賠償伊792,000元。又被告任職期間所受領之競業補償金，因違反競業禁止之相關規定，顯然無保有之權源，爰併依民法第179條規定，請求被告返還所受領之競業補償金6萬元。

(五) 爰依前開規定提起本件訴訟，僅部分請求80萬元，逾80萬元部分暫予保留。聲明為：

1. 被告應給付原告80萬元，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. 願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以下列情詞置辯：

(一) 競業禁止部分：

系爭管理規章第24條並未詳加說明原告應受保護之正當營業

01 利益，對於競業禁止之區域、職業活動之範圍及就業對象，
02 亦未有明確規範，難認符合勞動基準法（下稱勞基法）第9
03 條之1規定；又系爭管理規章僅有勞方即伊之簽名，資方即
04 原告並未簽章，亦未提及是否有各執一份之情形，與勞基法
05 施行細則第7-1條規定有所扞格；另原告固先行以「競業補
06 償」之名目每月核發2,000元，然伊之月薪為35,000元，原
07 告給付2,000元作為補償，顯低於伊離職時1個月平均工資之
08 50%，難以維持伊離職後競業禁止期間之生活所需，亦顯然
09 與伊因遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對
10 象範疇之所受損失不相當，有違勞基法施行細則第7之3條規
11 定，故系爭管理規章第24條約定應屬無效。此外，原告以其
12 經濟優勢地位與伊簽訂定型化契約條款，有「賠償金額為離
13 職當月全月份薪津之二十四倍，員工不得提出異議」等語，
14 使伊拋棄權利或限制其行使權利，加重勞方即伊之責任、減
15 輕原告責任，已顯失公平，依民法第247條之1規定，亦為無
16 效。

17 (二)營業秘密部分：

- 18 1.原告並未具體指明伊究竟侵害原告何等「客戶名單」之營
19 業秘密。原告唯一具體指摘伊利用原告之客戶名單者，係
20 長春公司。惟伊受僱於原告時，並未負責原告與長春公司
21 之合作項目，何以能利用長春公司此一客戶名單進而侵害
22 原告營業秘密？再者，鷹勢公司與長春公司之合作接洽、
23 報價等工作，根本不是透過伊，而係由訴外人王儀聖負責
24 ，蓋王儀聖祖父輩為長春公司之原始股東，與長春公司高
25 層有深厚關係，使鷹勢公司得以與長春公司有生意上往來
26 ，至原告所指鷹勢公司網頁上放有原告與長春公司配合已
27 久之產品圖片，則係鷹勢公司製作網頁時，隨機搜尋到網
28 站上之圖片後所為之使用，亦與伊無涉。
- 29 2.原告亦未具體指明伊究竟侵害原告何等「商品售價」、「
30 成本分析」之營業秘密。實則，原告主要提供之系統為傳
31 統OCR辨識，鷹勢公司則主要提供AI影像辨識系統，並應

01 用於辨識車牌等應用；另原告提供予客戶之硬體設備多為
02 品牌歐姆龍及COGNEX者，軟體多使用搭配前述硬體廠商之
03 軟體，鷹勢公司提供給客戶之硬體設備則多採用品牌NVID
04 IA TX2機型，搭配之軟體為鷹勢公司自行根據客戶需求所
05 開發者，是以原告與鷹勢公司所使用之軟硬體就根本上已
06 有重大不同，伊無從利用任何原告之商品售價、成本分析
07 等相關資訊於鷹勢公司。再者，原告之工作模式係僅告知
08 業務人員其負責專案之公司能接受底價，再由業務與客戶
09 洽談最後價格，對於該底價係如何制定，原告實際進貨價
10 格等資訊，一般業務人員及伊原任職業務工程師之職務均
11 無得知悉。

- 12 3.原告從未就伊侵害原告公司何營業秘密、伊如何利用原告
13 之營業秘密為侵害行為為具體主張，亦從未舉證有此事存
14 在，故原告請求侵害營業秘密之損害賠償，顯無理由。

15 (二)聲明為：

- 16 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。
17 2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

18 三、本院之判斷：

19 (一)競業禁止部分：

- 20 1.按「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁
21 止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔
22 任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業
23 禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合
24 理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理
25 補償」、「違反第1項各款規定之一者，其約定無效」，
26 104年12月16日（18日生效）增修勞基法第9之1條第1、3
27 項分別定有明文。所謂競業禁止之期間、區域、職業活動
28 之範圍及就業對象，未逾合理範疇，應符合「一、競業禁止
29 之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生
30 命週期，且最長不得逾2年。二、競業禁止之區域，應以原
31 雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範

圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。
四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限」；而所謂對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，其合理補償則應綜合考量「一、每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資百分之50。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項」，並應約定離職後1次預為給付或按月給付，亦有勞基法施行細則第7之2條及第7之3條規定得為參考。

2. 本件原告主張系爭管理規章係被告到職時簽署，斯時上開法律已修正施行，則兩造間關於競業禁止約款之效力，自應依上開審查基準判斷其有效性。觀以系爭管理規章第24條約定：「員工因離職或解僱等不在本公司服務日起二年內，不得從事與本公司營業項目相同或類似之行業，否則經本公司察覺，員工須給付賠償金予本公司，賠償金額為離職當月全月份薪津之二十四倍，員工不得提出異議，但如經本公司同意者，另行處理。」（見本院109年度勞專調字第65號卷【下稱勞專調卷】第38頁），就競業禁止之職業活動範圍、就業對象，並非具體明確，難謂對於被告工作權之限制未逾合理範疇；另原告所稱於被告任職期間每月核發2,000元「競業補償」，縱認為真（實不可採，詳如後述），仍顯低於被告離職時1個月平均工資50%，亦不足維持被告離職後競業禁止期間之生活所需，依前揭規定及說明，應認兩造間此競業禁止約款為無效。則原告依系爭管理規章第24條約定，請求被告給付賠償金792,000元，即無理由。

3. 至原告雖另主張被告就已受領之競業補償金6萬元無保有權源，依民法第179條規定請求被告返還。惟兩造就被告月薪究係33,000元，抑或35,000元，即兩造主張間之差額

2,000元部分，被告究係本於約定薪資之一部而受領，抑或係受領競業補償金乙節有所爭執（見本院卷第85頁）。而按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。觀諸該條立法理由，可知工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，本件原告既主張被告每月受領數額中之2,000元係競業補償金，依前揭說明，應由原告舉證責任。觀諸原告提出系爭管理規章，並未有競業補償金之相關約定（見勞專調卷第28-52頁），而原告提出被告106年4月至108年9月之薪資明細，其上固均有「競業補償」項目之記載，惟對照其上記載之「日薪換算」數額，均係以「基本薪資」項目加計「競業補償」項目後，除以「工作日數」（詳情如附表一所載），若有請假扣薪，亦係以上開「日薪換算」數額，或除以8之「時薪換算」數額為計算基準（詳情如附表二所載），可見被告每月雖係以「競業補償」名義受領2,000元，實則該2,000元係被告提供勞務之對價，若有請假未到班，則需按比例扣除，原告主張被告所受領者係競業補償金，尚非可採。被告既係本於約定薪資之一部而受領，自非無法律上原因，原告依民法第179條規定請求被告返還6萬元，顯然無據，應予駁回。

(二)營業秘密部分：

- 1.按營業秘密是否該當民法第184條第1項前段規定之「權利」，多有爭論，85年1月17日制定公布之營業秘密法第12條第1項特別規定「因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠

償責任。」，故前開規定乃民法第184條第1項前段之特別規定，為特殊侵權行為之一種，而侵權行為之成立要件，應由主張侵權行為損害賠償請求權之人負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決要旨參照）。本件原告主張被告知悉其客戶名單、商品售價、成本分析等機密資訊，進而謀取私利，侵害其營業秘密云云，為被告所否認，依前開說明，應由原告就前開主張負舉證責任。

2.原告雖稱其片面聽聞客戶轉述，被告以鷹勢公司之員工身分向其往來客戶招攬業務，惟未就此為舉證。另原告提出鷹勢公司網頁資料，主張鷹勢公司提供之「OEM客製化電路板檢查系統」、「AI瑕疵檢查」、「AI藥丸缺粒檢測」、「AI文字辨識系統」等服務，均為被告受僱於原告時所負責的主要案例，然亦未就此為舉證，且依證人王儀聖證述：業界包含歐姆龍和COGNEX多採用軟硬體合一的品牌系統做銷售，鷹勢公司的軟體基本上都是自己開發，可以搭配客人自己的電腦或相關設備來做使用，可以透過API介面將辨識資訊傳給客戶的軟體，整合成一套客戶自己的軟體，歐姆龍等軟硬體一組的通常會有較多限制，缺乏這種彈性，鷹勢公司因為是自己開發，非代理商角色，可以在軟體上面做修改，以符合客戶的需求，某程度不像是同一種產品等語（見本院卷第91、93-94頁），亦難認鷹勢公司之產品服務與原告之產品服務相同，自難認被告有何侵害原告營業秘密之情事。此外，原告以鷹勢公司網頁使用長春公司之產品圖片，主張被告侵害其營業秘密，惟原告並未就長春公司係被告受僱於原告時負責之客戶，即被告有利用其任職時取得之客戶名單行為乙節為舉證；況依證人王儀聖證稱：鷹勢公司係由伊開發與長春公司之合作關係，因為伊祖父王孫謀與長春公司三位創辦人是當兵的同梯，伊祖父一開始在長春公司兼職記帳，後來變成全職，成為財務部門最大主管，並有長春公司之股票，股票是給第一批員工退休養老的等語（見本院卷第89、91頁），互

01 核鷹勢公司提出王孫謀緩課股票轉讓所得申報憑單上載取
02 得日期（除權日）為70年間（見本院卷第34、36頁），與
03 證人王儀聖所述相符，亦難認鷹勢公司與長春公司間之交
04 易往來與原告有關。

05 3.再按營業秘密侵害之事件，如當事人就其主張營業秘密受
06 侵害或有受侵害之虞之事實已釋明者，他造否認其主張時
07 ，法院應定期命他造就其否認之理由為具體答辯。前項他
08 造無正當理由，逾期未答辯或答辯非具體者，法院得審酌
09 情形認當事人已釋明之內容為真實，智慧財產案件審理法
10 第10條之1固有明文。又稱釋明者，僅係法院就某項事實
11 之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須
12 就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信
13 其主張為真實者，尚有不同（最高法院98年度台抗字第80
14 7號裁定要旨參照）。本件原告固就其營業秘密受侵害之
15 事實有提出證據以為釋明，惟釋明程度仍須就待證事項存
16 否，令法院得到大致為正當之心證，方得依前開規定轉由
17 命他造就否認理由為具體答辯，在他造逾期未答辯或答辯
18 非具體時，法院方得審酌情形認為當事人已釋明之內容為
19 真實。觀以前揭原告唯一提出之鷹勢公司網頁資料，僅得
20 釋明鷹勢公司提供之產品服務，然該等產品服務是否與原
21 告之產品服務相同？被告是否使用原告之客戶名單、商品
22 售價、成本分析於鷹勢公司之客戶？而有侵害原告營業秘
23 密之行為？本院仍無法得到大致正當之心證，故無由認原
24 告已釋明之內容為真實，附此敘明。

25 4.綜上，原告未舉證證明被告有何侵害其營業秘密之行為，
26 其依營業秘密法第12條第1項前段、第13條第2項、民法第
27 184條第1項前段、後段及第2項規定，請求被告賠償損害
28 ，即無理由。

29 四、從而，原告請求被告應給付原告80萬元，及自起訴狀繕本送
30 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
31 由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所

附麗，應併予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依法判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 佳 純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
書 記 官 陳 怡 文

附表一：

1.106年4月，「日薪換算」933元、工作日數25天、「基本薪資」項目21,667元、「競業補償」項目1,667元， $(21,667 + 1,667) \div 25 \div 933$ ，元以下四捨五入，見勞專調卷第58頁。

2.106年5月，「日薪換算」933元、工作日數30天、「基本薪資」項目26,000元、「競業補償」項目2,000元， $(26,000 + 2,000) \div 30 \div 933$ ，元以下四捨五入，見勞專調卷第60頁。

3.106年6月至108年9月，「日薪換算」1,000元、工作日數30天、「基本薪資」項目28,000元、「競業補償」項目2,000元， $(28,000 + 2,000) \div 30 \div 1,000$ ，元以下四捨五入，見勞專調卷第62-116頁。

附表二：

1.108年9月，「扣半薪時數」4.5時，「日薪換算」1,000元，「請假扣款」281元， $1,000 \div 8 \div 2 \times 4.5 \div 281$ ，元以下四捨五入，見勞專調卷第116頁。

2.108年8月，「扣全薪時數」2.5時，「日薪換算」1,000元，「請假扣款」313元， $1,000 \div 8 \times 2.5 \div 313$ ，元以下四捨五入，見勞專調卷第114頁。

- 01 3.108年7月，「扣全薪時數」6時，「日薪換算」1,000元，「請
02 假扣款」750元， $1,000 \div 8 \times 6 = 750$ ，見勞專調卷第112頁。
- 03 4.108年1月，「扣半薪日數」1日，「日薪換算」1,000元，「請
04 假扣款」500元， $1,000 \div 2 \times 1 = 500$ ，見勞專調卷第100頁。
- 05 5.107年9月，「扣全薪時數」2時，「日薪換算」1,000元，「請
06 假扣款」250元， $1,000 \div 8 \times 2 = 250$ ，見勞專調卷第92頁。
- 07 6.106年7月，「扣半薪日數」1日，「日薪換算」1,000元，「請
08 假扣款」500元， $1,000 \div 2 \times 1 = 500$ ，見勞專調卷第64頁。