

# 臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第227號

原告 數捷科技有限公司

法定代理人 苗忠建

訴訟代理人 陳文祥律師

複代理人 楊智全律師

被告 廖偉瑋

緯創軟體股份有限公司

法定代理人 蕭清志

共同

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

康立賢律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國110年1月20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)被告廖偉瑋於民國（下同）107年1月2日受僱成為原告員工，每月薪資為45,000元（含5千元外派津貼）；同時原告長年來與南山人壽保險股份有限公司（下稱南山人壽公司），簽訂有「數位應用系統創新改善人力服務合約」，約定在南山人壽公司進行之SAP相關人力專案範圍內，由原告擇優派駐數名工作工程師於該公司，提供現有系統之程式設計等作業支援等人力支援服務，故原告將被告廖偉瑋派駐至南山人壽公司擔任工作工程師，提供服務，平均每月派駐22天，每季結算外包人力資源服務費用。

(二)109年3月間被告廖偉瑋（英文名Ringo）突向原告表示自請離職之意，並預告工作到109年3月底止，離職後旋即轉至原告之競爭公司被告緯創軟體股份有限公司（下稱緯創軟體公

01 司)就職。然被告緯創軟體公司與南山人壽公司亦簽訂有相  
02 同人力服務合約，事實上被告廖偉琿工作地點、內容、時間  
03 等勞動條件仍維持於任職原告公司時相同，僅雇主形式上變  
04 更為被告緯創軟體公司，此惡意挖角原告公司員工之商業上  
05 敵意行為，已嚴重影響原告與南山人壽公司既有合作關係，  
06 及導致原告無端喪失持續多年人力服務訂單，損失甚鉅。即  
07 被告廖偉琿惡意離職後，該人力派遣之空缺，係直接改由緯  
08 創下單，原告再也無法下單，原告與被告緯創軟體公司分別  
09 派駐於南山人壽公司之人力，從原本4人、2人成為5人、1人  
10 。

11 (三)被告廖偉琿根據勞動契約及民法第148條誠實信用原則所衍  
12 生出一系列之忠誠義務，即應忠實維護原告合法利益，並同  
13 時負有保密義務、競業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企  
14 業之言論義務等不作為義務，依法應嚴正拒絕被告緯創軟體  
15 公司之惡意挖角行為，惟其竟僅圖個人利益，公然違反忠誠  
16 義務及競業禁止等義務，接受被告緯創軟體公司惡意挖角之  
17 聘僱，仍繼續於南山人壽公司提供相關勞務，令原告損失持  
18 續多年人力服務訂單，因此所喪失利益金額約為1,584,000  
19 元。另外，被告緯創軟體公司於被告廖偉琿仍於原告任職期  
20 間，以高薪利誘、條件交換之方式，反於社會倫理性惡意進  
21 行挖角，且跟被告廖偉琿告知：「緯創公司不介意競業條款  
22 之違反」，強化員工跳槽決意，以大財團人數、財力等絕對  
23 優勢強勢欺凌原告，進行惡意挖角，客觀上足以影響交易秩  
24 序且顯失公平之，構成違反公平交易法第25條、第29條及第  
25 30條；且該惡意挖角行為，亦違背善良風俗，被告二人即構  
26 成共同侵權行為。為此，原告依民法第184條第1項後段、公  
27 平交易法第30條、民法第185條等規定，請求被告二人連帶  
28 賠償1,584,000元。

29 (四)併聲明：1.被告廖偉琿、緯創軟體公司應連帶給付原告  
30 1,584,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，  
31 按週年利率百分之五計算之利息。2.原告願供擔保請准宣告

01 假執行。

02 二、被告抗辯：

03 (一)被告廖偉瑋抗辯

04 原告與南山人壽公司間簽署外包人力資源服務契約，簽約時  
05 間為106年8月，而被告廖偉瑋於107年1月2日起受僱於原告  
06 公司，任職前半年完全未執行該人力資源服務契約內容，反  
07 而原告指派被告廖偉瑋與其他同事執行其他公司專案，工作  
08 內容也只有負責輔助系統安裝測試而已，原告直到107年6月  
09 間才派駐被告廖偉瑋至南山人壽公司擔任工程師，執行人力  
10 契約內容，與107年1月2日受僱於原告時間，二者相差將近  
11 半年。而被告廖偉瑋在南山人壽公司之工作內容，為協助處  
12 理該公司之系統，完全不涉及原告公司本身之業務，也對原  
13 告公司之營業秘密毫無所悉。而且，被告廖偉瑋與原告公司  
14 間並無離職後競業禁止約定，亦無受領任何離職後競業禁止  
15 補償金。

16 (二)被告緯創軟體公司抗辯

17 被告廖偉瑋是主動向被告緯創軟體公司求職，雙方對於薪資  
18 及工作內容達成共識後，被告廖偉瑋於109年4月1日起受僱  
19 ，此為勞動職場上正常之求職、面試過程，完全無任何原告  
20 所稱惡意挖角之情事。至於原告主張被告廖偉瑋於109年3月  
21 31日離職後，翌日即受僱於被告緯創軟體公司，原告以此主  
22 張被告緯創軟體公司有惡意挖角之行為云云，然查，勞動職  
23 場實務上，員工從前雇主處離職，並於翌日至新雇主處上班  
24 ，並非少見之事，且勞工如有轉換新職之準備，通常會在舊  
25 職工作期間，同時找尋新工作，待新工作塵埃落定後（包括  
26 薪資、報到日），便向前雇主提出辭職，此為正常現象。被  
27 告廖偉瑋絕非惡意離職，被告廖偉瑋甚至已提前向原告公司  
28 提出預告。至於原告主張被告有共同侵權行為及違反公平交  
29 易法規定之行為云云，被告均否認之。此外，被告也否認原  
30 告受有損害，且對於原告所稱喪失利益1,584,000元之計算  
31 方式，被告亦否認之。況且，原告公司無法執行南山人壽公

01 司人力資源服務契約，其因素可能為該公司服務品質不佳、  
02 或與南山人壽公司間對於人力服務之契約價格無法達成共識  
03 等，絕非如原告公司主張與被告廖偉瑋離職之間具有因果關  
04 係。

05 (三)均聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利益  
06 判決，被告等願供現金為擔保，請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項：

08 (一)被告廖偉瑋於107年1月2日起受僱於原告公司，於107年6月  
09 初，經原告公司派駐至南山人壽公司擔任工程師，於109年3  
10 月17日向原告公司提出離職預告，並於109年3月31日離職生  
11 效。

12 (二)被告廖偉瑋於109年4月1日起改受僱於被告緯創軟體公司，  
13 且仍派駐至南山人壽公司擔任工程師，目前仍受僱於被告緯  
14 創軟體公司。

15 四、本件爭執點：

16 (一)被告廖偉瑋是否違反勞動契約及民法第148條誠實信用原則  
17 所衍生出一系列之義務？

18 (二)被告緯創軟體公司是否違反公平交易法第25條、第29條及第  
19 30條規定？

20 (三)被告二人是否成立民法第184條第1項後段、民法第185條規  
21 定之共同侵權行為？請求損害賠償金額1,584,000元是否有  
22 理由？

23 以下分別說明

24 五、就被告廖偉瑋是否違反勞動契約及法律上之義務而言：

25 (一)按勞動關係係以勞工之勞務提供與雇主報酬給付為其主要內  
26 容，但由於勞動契約非僅財產價值之交換，而係具有從屬性  
27 ，含有高度人格特質，且具有繼續性，在勞務的提供與報酬  
28 之給付過程中，根據勞動契約及民法第148條誠實信用原則  
29 可以衍生出一系列之忠誠義務。而忠誠義務就其性質而言，  
30 基本上可分為兩大範圍：一是雇主利益維護義務，也就是不  
31 作為義務；另一為保護義務，即作為義務。其中不作為義務

包括：保密義務、競業禁止義務、兼差禁止義務、不傷害企業之言論義務、禁止不當影響同事義務；作為義務則包括：報告義務、遵守勞動保護規範義務及工作障礙及危害通知義務。又按競業禁止約款，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。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束（最高法院103年度臺上字第1984號判決意旨參照）。

(二)因競業禁止約款涉及雇主受憲法第22條保障之契約自由，與特定人（勞工）離職後受憲法保障之工作權、財產權、生存權間基本權衝突之問題，我國於104年12月16日增訂勞動基準法第9-1條規定（嗣於同年月18日生效），內容為：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年」。105年10月7日又增訂勞動基準法施行細則第7條之1、之2、之3等規定，內容分別為：「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份」、「本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原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」、「本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。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。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付」。前揭法條公佈實施後，勞雇雙方約定之競業禁止約款，自受前開法條拘束而定其效力。

(二)原告公司與被告廖偉琿間並無競業禁止之約定：

- 1.原告主張被告廖偉琿接受被告緯創軟體公司惡意挖角之聘僱，仍繼續於南山人壽公司提供相關勞務，顯然違反忠誠義務及競業禁止等義務。惟查，若欲加以規範離職員工就職之情形，應屬於原勞動契約中所要規範之競業禁止問題。
- 2.本件中。被告廖偉琿否認與原告公司有任何離職後競業禁止之約定，且依原告公司提出之個人資料保護法告知書、保密承諾書（見本院調字卷第167-168頁），只能證明被告廖偉琿與南山人壽公司間訂有此兩份書面，並無法證明被告廖偉琿與原告公司間就離職後競業禁止之約定訂有書面協議。
- 3.原告公司雖主張以員工守則第6條作為與被告廖偉琿間競業禁止之約定云云（見本院調字卷第190頁），惟被告廖偉琿否認該員工守則之形式真正，且抗辯從未見過該員工守則等語，而該員工守則究竟係於何時制定？有無公告？等情，原告公司亦未提出任何證據加以說明，尤其該員工守則最末頁竟出現「此致數捷科技有限公司」等文字，顯非為工作規則應有之格式，故該員工守則自無法認定為真正。

01 4.再查，依前述勞基法施行細則第7之1條「離職後競業禁止  
02 之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第  
03 一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，  
04 各執一份」之規定，即可知離職後競業禁止約定應由勞雇  
05 雙方簽訂書面契約為要件，業已排除以其他形式締結競業  
06 禁止約定之可能，亦當然不允許雇主片面以工作規則形式  
07 限制員工離職後之工作自由。從而，原告公司以不真正的  
08 員工守則第6條作為與被告廖偉瑋間有競業禁止約定之證  
09 明，並不可採。

10 六、就被告緯創軟體公司是否違反公平交易法相關規定而言：

11 (一)按「除本法另有規定者外，事業亦不得為其他足以影響交易  
12 秩序之欺罔或顯失公平之行為。」、「事業違反本法之規定  
13 ，致侵害他人權益者，被害人得請求除去之；有侵害之虞者  
14 ，並得請求防止之。」、「事業違反本法之規定，致侵害他  
15 人權益者，應負損害賠償責任。」，公平交易法第25、29、  
16 30條分別定有明文。

17 (二)經查，公平交易法之立法目的係為維護交易秩序與消費者利  
18 益，確保自由與公平競爭，促進經濟之安定與繁榮（第1條  
19 參照），而「本法所稱競爭，指二以上事業在市場上以較有  
20 利之價格、數量、品質、服務或其他條件，爭取交易機會之  
21 行為。」（第4條參照），不公平競爭之態樣，例如對商品  
22 或服務為虛偽不實或引人錯誤之表示或表徵（第21、22條）  
23 、以不當提供贈品、贈獎之方法，爭取交易之機會（第23條  
24 ）、「陳述或散布足以損害他人營業信譽之不實情事（第24條  
25 ）等，而本件是否涉及交易秩序之維持或消費者之利益，而  
26 有公平交易法之適用，仍有疑義。

27 (三)原告雖主張被告緯創軟體公司進行惡意挖角行為，而有不公  
28 平競爭之情形云云。惟原告所指「惡意挖角」，是指「被告  
29 緯創軟體公司明知被告廖偉瑋有違反競業禁止條款的問題，  
30 卻仍然雇用被告廖偉瑋」（見本院卷第18頁），但被告廖偉  
31 瑋並無違反競業禁止條款的問題，已如前述，故被告緯創軟

01 體公司顯無所指惡意挖角行為，即無不公平競爭之情形。故  
02 原告主張被告緯創軟體公司有同法第30條侵害其權益而應負  
03 損害賠償責任，自不足採信。

04 七、就被告二人是否成立共同侵權行為、損害賠償金額為何而言  
05 ：

06 (一)如前所述，原告公司與被告廖偉瑋間既無任何競業禁止之約  
07 定，則被告廖偉瑋當然無違反競業禁止義務而應負任何損害  
08 賠償之責。另外，被告緯創軟體公司亦無「明知被告廖偉瑋  
09 違反競業禁止義務，而仍故意聘用被告廖偉瑋」之惡意挖角  
10 行為，故原告公司主張被告緯創公司之行為違背善良風俗，  
11 與被告廖偉瑋構成共同侵權云云，顯無理由。

12 (二)再者，原告公司主張被告廖偉瑋離職後，南山人壽公司即再  
13 也沒有向原告下單，改由向被告緯創公司下單，導致原告公  
14 司損失慘重云云。然查，南山人壽公司要與原告下單、抑或  
15 是向被告緯創公司、甚至是其他第三人下單，均為南山人壽  
16 公司之決定。而南山人壽公司與原告公司間要派駐何人、要  
17 派駐多少名人力，更應視原告公司與南山人壽公司間之約定  
18 ，非契約外之被告二人可影響該約定內容。此外，原告公司  
19 僅提出108年度南山人壽之訂購單（見本院調字卷第53、67  
20 、81、95頁），並未提出109年之訂購單予以比較，以計算  
21 其損害，亦無法證明其實際受損害之金額。

22 八、綜上所述，原告依民法第184條第1項後段、公平交易法第30  
23 條、民法第185條等規定，請求被告二人連帶給付原告  
24 1,584,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，  
25 按週年利率百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。  
26 又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失所依據，應併  
27 予駁回。

28 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
29 與判決結果無涉，不再一一論述。

30 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 110 年 2 月 22 日



勞 動 法 庭            法    官    劉 以 全

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      110      年      2      月      22      日

書 記 官    許 慧 禎