臺灣臺北地方法院民事判決

106年度勞訴字第421號

原　　告　紘瑞健康事業股份有限公司
法定代理人　游珮瑜
訴訟代理人　詹豐吉律師
複 代 理人　曾冠潤律師
被　　告　王允芮
訴訟代理人　馬在勤律師
複 代 理人　陳佳雯律師

上列當事人間損害賠償等事件，本院於民國108年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告公司主要經營之業務係與臺安醫院合作，為公司、企業、工商團體等提供巡迴健檢服務或到院健檢服務，及為一般民眾個人提供健檢服務。被告自民國100年10月24日起任職於原告公司擔任業務人員，負責與公司、企業、工商團體進行接觸、訪談，以招攬健檢業務，並維持顧客關係，其工作之性質，依勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項、勞基法施行細則第6條規定、最高法院102年度台上字第877號、104年度台上字第420號、87年台上字第2578號判決意旨、高雄高等行政法院91年度訴字第616號判決意旨，兩造間勞動契約關係應屬勞基法第9條之不定期契約。因被告初至原告公司任職時，並非醫療醫事相關科系畢業，亦無相關行業之工作經驗，故原告公司以類似師徒制之方式，由資深人員帶著被告，教導被告大小事，傳授被告相關知識與眉角，被告依約享有經常性薪資，並得透過業務接案享有十分優渥之業績獎金。被告於原告公司悉心指導，並傾全力提供各項資源之戮力栽培之下，成為原告公司內業績名列前茅之業務人員，

並於102年12月4日起任被告公司組長，本薪為35,353元。

㈡然被告於104年1月之業績突然一落千丈，當月竟未獲任何業務績效獎金，與被告過去表現相差甚遠，被告於104年2月5日向原告公司表示欲離職，而被告於原告公司任職已逾3年，依勞基法第15條第2項、第16條第1項規定及依原告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第55條規定，被告應於30日前預告始得終止勞動契約。而依系爭工作規則第59條、第62條規定，被告應填寫離職申請書，且應辦妥離質疑交手續後離職，包括將被告負責之全部客戶業務訪談表交接，並應刪除電腦內相關公司業務資料，惟被告提出離職後未將當時負責之客戶狀況對原告指派之交接人員即訴外人李心彤進行說明，亦未將其個人電腦中相關公司業務資料，特別是客戶資料刪除，亦未請公司資訊人員確認已刪除，於當日逕自離開公司後即不知去向、把原告公司上百家客戶之第一手狀況與電腦資料均帶走，無故曠職。被告曠職多日後，原告公司於104年2月10日寄發存證信函要求被告於收函3日內至原告公司完成業務交接與離職相關手續，惟被告仍無任何回應，原告公司始於104年2月13日再次寄發存證信函，以被告無故連續曠職多日，且未提出離職申請，亦未完成公司資料交接，依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定不經預告終止勞動契約，並再次限被告於收函3日內至原告公司辦理交接完成離職手續，然被告仍置之不理，兩造間之勞動契約業於104年2月10日經原告行使終止權而終止。事後經原告公司多方訪查，始發現被告於103年12月在職期間，即與原告公司之競爭對手「三水健康生活事業有限公司」（下稱三水公司）接觸洽談合作，並已受僱或受任於三水公司，更已開始為與三水公司合作之永和耕莘醫院招攬巡迴健檢與到院健檢業務，被告於在職期間已有競業行為。而據原告公司訪查之結果發現，被告於原告公司以104年2月13日存證信函終止勞動契約後，仍有受僱或受任於三水公司，並仍有為永和耕莘醫院招攬健檢業務之競業行為。

㈢原告得請求被告賠償下列款項：

①未經預告離職之違約金70,706元：

兩造間於104年1月6日簽訂之業務人員契約書（下稱系爭契約書），原告公司將書面內容先讓被告詳閱，經被告同意後始簽名。而被告於104年2月5日後就不知去向、無故曠職，原告公司於104年2月13日依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止勞動契約，被告違反系爭契約書第1條、第8條、第15條等規定，而被告離職當月（即104年2月）本薪為35,353元，是原告公司自得請求以全薪2個月計算之違約金即70,706元。

②違反競業禁止規定之違約金共計861,032元：

兩造間於104年2月3日簽訂之業務人員薪資績效獎金暨競業限制管理辦法（下稱系爭管理辦法），係依兩造間於103年12月15日所簽訂之業務人員薪資暨績效獎金核算管理辦法為基礎加以修訂、調整，原告公司於104年2月3日召集包含被告在內之所有業務人員開會，向被告等業務人員說明系爭管理辦法之內容，並請被告等業務人員確認對系爭管理辦法之內容無意見再行簽名，當日會議中並無任何業務人員提出任何意見，所有業務人員並均已簽名表示同意，原告公司於翌日（即104年2月4日）將會議紀錄以電子郵件寄送給所有業務人員，會議紀錄中雖記載：「若沒問題『預計』下週會將最後確認的管理辦法公告執行」，惟當時因會議中並無任何業務人員提出任何意見，3日內亦無任何業務人員提出任何意見，原告公司即依系爭管理辦法「五、其他事項2.3.」將依系爭管理辦法公告於公佈欄，公告後亦無任何業務人員提出任何意見，是依系爭管理辦法「五、其他事項2.3.」，被告應受系爭管理辦法之拘束。是被告因違反競業禁止規定，原告得請求違約金如下：

1.在職期間違約金280,516元：

依系爭管理辦法第三、㈡、3.及四、㈡「組長」規定，被告於104年1月薪資為17,081元、103年12月薪資為221,141元，

103年11月薪資為60,071元，103年10月薪資為46,440元，103年9月薪資為43,981元，103年8月薪資為32,061元，離職前6個月平均薪資為70,129元【計算式：（17,081元+ 221,141元+ 60,071元+ 46,440元+ 43,981元+ 32,061元）÷ 6= 70,129元，元以下四捨五入】，以之計算之4個月違約金為280,516元（計算式：70,129元x 4= 280,516元）。

2.離職期間違約金580,516元：

依系爭管理辦法第三、㈡、4.及四、㈡「組長」規定，被告離職前6個月平均薪資為70,129元，以之計算之4個月為約金為280,516元，再加上懲罰性違約金300,000元，合計為580,516元（計算式：280,516元+ 300,000元+ 580,516元）。

③違反系爭管理辦法所生之損害賠償共240,000元：

原告公司因被告違反系爭管理辦法有關事項涉訟之案件為：1.本件訴訟。2.原告公司對被告提起背信罪、違反營業秘密法之刑事告訴，該案經臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）檢察官105年度偵字第5770號不起訴處分。3.被告違反系爭管理辦法第17條規定，未親自至原告公司確認核算並領取104年1月薪資，反而對原告公司提起給付薪資之訴訟，經本院104年勞訴字第141號判決。4.被告對本院104年勞訴字第141號判決提起上訴後，經臺灣高等法院（下稱高等法院）105年度勞上易字第66號判決確定。是上開4件案件原告公司已支付每件60,000元，合計240,000元之律師費。

④綜上，被告應賠償原告1,242,444元（計算式：70,706元+ 861,032元+ 240,000元= 1,242,444元），原告僅請求1,135,194元）。

㈣聲明：1.被告應給付原告1,135,194元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告依據系爭契約第1條、第8條、第15條約定，以被告未經預告離職為由，請求被告給付違約金70,706元，無理由：

①系爭契約書第1條明載兩造之契約期間至104年12月31日止，是兩造間所成立之勞動契約乃「定期契約」而非「不定期契約」，依勞基法第9條第1項規定，被告之工作乃替原告招攬健檢業務，非不可定性為短期性或特定性工作，而系爭契約書第1條關於兩造契約期間為1年之約定乃原告所片面制定，原告為求自己之最大利益先將兩造間之勞動契約設計為定期契約，臨訟竟又改稱兩造間之勞動契約為不定期契約、被告須經預告方能離職云云，可見原告壓榨員工之不擇手段，且已違反禁反言原則、誠信原則，無足採信。

②縱兩造間勞動契約屬不定期契約，然依本院98年度勞簡上字第40號判決、臺灣基隆地方法院98年度勞上字第7號判決意旨，系爭契約書第11條關於「本契約非特殊情況下未經甲方（原告）同意，乙方（被告）應不得任意離職」之約定及第8條關於「乙方於合約有效期間內，因個人因素…離職者，須賠償甲方…以全薪貳個月計算之金額以為違約金」之約定，均違背勞基法所訂之最低標準、違反法律之強行規定，依民法第71條之規定，均屬無效之約定，況原告既臨訟主張系爭勞動契約屬不定期契約，則系爭契約書第8條於本件無適用之餘地，蓋不定期契約即繼續性契約並無契約「有效期間」問題，原告關於不定期契約之主張顯與系爭契約書第8條之構成要件「合約有效期間內」相互扞格。

③依系爭契約書第8條關於違約金之約定可知，兩造並未將之明訂為「懲罰性違約金」而僅稱之為「違約金」，且兩造約定被告於繳納違約金後即得申請離職，而非約定被告繳納違約金後仍需繼續履行僱傭契約，依最高法院86年度台上字第16 20號判決、80年度台上字第229號判決意旨，系爭契約書第8條違約金之性質為總額預定性違約金而非懲罰性違約金。原告既未舉證說明其因被告離職而受有何種損害，依最高法院83年度台上字第2879號判決意旨，無論被告有無違約，原告均不得請求被告給付違約金。又系爭契約書第8條所載之違約金計算方式乃：「全薪貳個月計算之金額以為違約金

…以『離職當月』之薪資計算」，然原告並未提出被告「離職當月」即104年2月之薪資明細表，故原告依被告離職前1個月（104年1月）之薪資或離職前6個月之平均薪資計算違約金亦屬無據。

④依勞基法第15條第2項規定之反面解釋可知，勞工欲終止定期契約時本無須預告雇主，顯見原告主張被告未於離職前20日預告原告，故其得依系爭契約書第1、8、15條等約定請求被告給付違約金云云，與勞動基準法第15條第2項之規定不符，違反強行規定，依民法第71條本文之規定，系爭契約書第8條約款係屬無效之約定。且依勞基法第15條規定，被告欲終止與原告間之「定期契約」時無須預告原告，表示被告可於合約之有效期限內提早終止與原告間之僱傭契約，然系爭契約書第8條卻約定被告須因此給付原告違約金，顯係加重被告之責任、限制被告行使權利，使被告須無端負擔勞基法所未規定之「定期契約」預告責任，亦限制被告於定期契約之情形本得自由離職之權利，對被告顯失公平，而原告自認系爭契約書係原告提供予業務人員簽署、由原告單方所製作，故系爭契約書符合民法第247條之1規定，屬定型化契約，系爭契約書第8條約定即屬定型化契約條款，而系爭契約書第8條既有上開對被告顯失公平之情形，依民法第247條之1第2項、第3項之規定，即屬無效之約定。

⑤兩造間之勞動契約已由被告單方通知而終止，原告不得依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止兩造間之勞動契約：

1.原告曾於104年2月3日下午3時30分召集員工開會，會中原告之人資副理許澤云向員工公布系爭管理辦法，許澤云於會中向員工表示系爭管理辦法仍可討論修正，預計於開會「次週」進行最後之確認並「公告執行」，被告因不認同系爭管理辦法之內容，故於翌日即104年2月4日向原告請辭，並依原告之指示於辭職後翌日即104年2月5日進辦公室與原告指定之李心彤辦理交接，由原告之資安人員劉明昕親自刪除被告

筆電裡與原告有關之資料，最後原告更將門禁卡與識別證交還原告之人資劉嘉芳，當日在場之所有原告員工及同樣在辦理交接與離職手續之證人吳家億均知悉此事。

2.原告雖於原證3存證信函內指摘被告曠職，並依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款之規定，另以原證4存證信函終止兩造間之勞動契約，然原告於原證3存證信函內已自承被告於104年2月3日曾向原告表示辭職之意，暨原告於104年2月5日要求被告於翌日辦理離職手續等語，原告於該存證信函內誤繕被告之請辭日及其要求被告辦理離職手續之日，被告之實際請辭日為104年2月4日，故原告要求被告辦理交接之日亦為104年2月4日而非104年2月5日，嗣被告於翌日即104年2月5日進原告公司辦理離職手續並交接完畢，且原告主張被告僅以簡訊表達離職之意云云，亦非事實，如有該簡訊之存在，原告為何無法提出，實被告係當面向原告之法定代理人游珮瑜表達辭職之意。另原告於104年2月6日將被告退保，可知被告確實已於104年2月5日辦理離職手續完畢，原告方會於翌日即104年2月6日將被告退保，足證原告指摘被告無故曠職云云，與事實不符，如依原告之主張，其係因被告連續曠職3日故將被告解僱云云，則原告最早應係於104年2月9日方有可能將被告退保，為何竟早於104年2月6日即將被告退保。又既系爭契約書第8條約款因違反強行規定且對被告顯失公平而無效，且被告並未曠職而係於合法通知原告後離職，則被告顯無勞基法第12條第1項第4款、第6款規定所稱違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，亦無曠工之情事，顯見原告依勞基法第12條第1項第4款、第6款之規定終止兩造間之勞動契約於法無據。

㈡原告依據系爭管理辦法第三、㈡、3..及四、㈡「組長」約定請求被告在職期間違反競業禁止條款之違約金280,516元，無理由：

①依原證13會議紀錄第㈢、11點記載，系爭管理辦法「預計下週會將最後確認的管理辦法並公告執行」，而系爭管理辦法

之草案係於104年2月3日之會議中公布，是系爭管理辦法最快係自104年2月10日方開始實施，被告係於系爭管理辦法公布之翌日即104年2月4日已辭職，當日系爭管理辦法尚未屆原證13號電子郵件所載之「次週」，亦未「公告執行」，系爭管理辦法於被告離職時尚未生效，不得用以拘束被告。

㈡縱系爭管理辦法於被告離職時已然生效，惟：

1.因原告並未舉證被告於任職原告期間有競業之行為，原證5之電子郵件亦非被告所繕發，該郵件之附加檔案所示之名片檔案被告亦從未見過，第三人為被告印製名片亦不等同於被告已開始為第三人提供勞務，故原告逕以非被告繕發之電子郵件及其中所夾帶之名片檔案指摘被告於在職期間有競業禁止行為云云，洵非的論。

2.無論係系爭管理辦法第四、㈡所列表格第三列所載內容（適用於組長），抑或第四列所載內容（適用於一般業務人員及代表），均約明：「經本公司（指原告）『以書面通知停止其（被告）行為』而仍未改正時，在職或離職員工…應…支付本公司…違約金。」，顯見倘被告有競業之行為，原告亦需先以書面通知被告停止競業之行為，否則不得請求被告給付違約金，於被告離職前，原告從未向被告表示被告有競業之行為，更遑論以書面通知被告停止競業之行為，原告不得逕向被告請求給付違約金。

3.原告與其關係企業紘昇公司固曾同時晉升被告、訴外人吳家億、楊美玲3人為業務部門之「組長」，被告、吳家億、楊美玲3人均因擔任「組長」乙職而按月受領「職務津貼」5,000元，原告雖主張「職務津貼」並非因被告、吳家億、楊美玲3人擔任「組長」乙職而按月發放，然卻無法說明「職務津貼」究係何種勞務之對價、為何「剛好」擔任組長之被告、吳家億、楊美玲3人均有受領，原告之上開主張自無可採，既原告自103年4月起已不再發放「職務津貼」予被告，足證自103年3月起被告已非原告公司之業務部組長。原告雖提出原證19、20等主張被告於任職原告公司期間擔任「組長」

一職云云，然原證19、20之製作時間分別為102年12月14日、103年1月27日，而被告離職之日期為104年2月5日，原證20製作日期已有1年之遙，依原證1、2薪資明細表可知，被告自103年4月起即未再受領過「職務津貼」，顯見被告自103年3月開始已不具「組長」職，故被告自103年4月份開始至離職為止，薪資明細表即未再記載組長方有資格受領之「職務津貼」。縱系爭管理辦法於被告離職時已然生效，原告得請求被告給付違約金，因被告於離職時已非組長而係一般業務人員，則原告充其量僅能援引系爭管理辦法第四、㈡所列表格第四列所載內容（適用於一般業務人員及代表）而非第三列所載內容（適用於組長）主張權利，亦即違約金至多僅能以3個月之平均薪資計算，原告主張應以4個月平均薪資計算違約金顯有錯誤，且被告離職前6個月之平均薪資為35,353元，為兩造所不爭執，故3個月之薪資應為106,059元，然原告起訴時竟主張被告離職前6個月之平均薪資為70,129元，致使計算違約金時亦有基數錯誤之情形。

㈢原告依系爭管理辦法第三、㈡、4.及四、㈡「組長」約定，以被告離職後違反競業禁止條款之違約金580,516元，無理由：

①系爭管理辦法最快係自104年2月10日方開始實施，斯時被告早已離職時，亦即被告離職時尚未開始適用系爭管理辦法，如上開㈡、①所述。

②縱系爭管理辦法於被告離職時已然生效，惟：

1.勞基法第9-1條第1項、第2項規定雖係於被告離職後方增訂，然該規定不過係明文化法院實務於多年來所揭示對於競業條款所附加之限制，故該規定所明揭對於競業條款之限制，於本件亦有適用。被告任職原告公司期間係擔任原告公司之業務人員，所負責之工作不過係招攬客戶、遊說客戶派遣員工至臺安醫院健檢爾，其中並無何種原告應受保護之正當營業利益可言，被告亦無從接觸或使用原告之營業秘密，又系爭管理辦法第四、㈡之約定，原告對被告之禁止競業補償竟

僅有每月6,000元，對照被告離職前6個月之平均薪資為35,353元，每月6,000元實難謂為合理補償，故系爭管理辦法第三、㈡及四之約定因不符法院實務於多年來所揭示對於競業條款所附加之限制及勞基法第9-1條規定，屬無效之約定。

2.縱系爭管理辦法第三、㈡及四之約定有效且可適用被告，然原證7之電子郵件之收件人德律科技股份有限公司（下稱德律公司）於被告離職時並非原告之客戶，且德律公司亦未接受被告之報價，即便被告於離職後有競業之行為，對原告亦未造成損害。

3.原告違約金數額有誤：

⑴以4個月薪資計算違約金部分：同上開㈡、②、3.所述。

⑵懲罰性違約金300,000元部分：

系爭管理辦法第三、㈡、4.除約定被告應給付依「競業限制層級說明」所約定之違約金外，竟又約定被告應給付原告300,000元之懲罰性違約金，即就同一違約行為，原告竟可向被告請求給付二種違約金，對被告顯失公平，且系爭管理辦法亦為定型化契約，依民法第247條之1第2款、第4款之規定，該約款應屬無效之約定。

㈣原告依系爭管理辦法第五、4.約定請求律師費用240,000元，無理由：

①系爭管理辦法於被告離職時尚未生效，不得用以拘束被告，故原告不得依上開辦法請求被告賠償其因委任律師所生之損害。

②被告並未違反原告於本件所主張之約定，故原告因本件所支出之律師委任費用不得請求被告賠償。

③原告對被告提起之背信罪告訴，被告已獲不起訴之處分確定，足證被告並無違反原告規定之行為，原告因該案所支出之律師委任費用自不得請求被告賠償。

④兩造之前案訴訟（即被告未依約親至原告公司領取最後1個月之薪資反而訴請原告給付）業經高等法院以105年度勞上易字第66號確定判決認原告與其關係企業紘昇公司應分別給

付被告31,807元與82,803元，足證被告於前案訴訟中請求原告給付薪資與獎金並非依法無據，況被告於前案訴訟係請求原告給付104年1月份之薪資，而非離職當月之104年2月份薪資，故被告並未違反系爭管理辦法第三、㈠、17.之約定，更遑論雇主並無權利要求員工親至雇主處受領最後1個月之薪資，原告一向以匯款之方式給付薪資，顯見原告要求員工需親至原告公司領取最後1個月之薪資，已限制員工行使權利並對員工顯失公平，依民法第247條之1規定，系爭管理辦法第三、㈠、17.之約定顯屬無效之約定，並無拘束被告之效力，原告因該案所支出之一審及二審律師委任費用自不得請求被告賠償，更遑論原告所指之104年1月份薪資爭議，兩造已於該案之一審程序和解，二審程序乃係針對兩造間之其他爭議（年終獎金與績效獎金）進行審理，與原告所指之104年1月份薪資爭議無關，故原告於該案二審程序所支出之律師委任費用不得請求被告賠償。

㈤聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

1.被告於100年10月24日任職於原告公司；原告於104年2月6日將被告辦理勞保退保；被告於104年2月6日起即未在原告公司上班，並有勞工保險退保申報表可稽（見勞調卷第40頁、本院卷第121頁）。

2.被告離職前6個月平均薪資為35,353元（見本院卷第137頁反面）。

四、本院判斷：

本件原告之上開各項請求，均為被告否認，並執上詞置辯，是本件爭點為：㈠原告依系爭契約書第1條、第8條、第15條約定，請求被告給付70,706元，有無理由？㈡原告依系爭管理辦法第三、㈡、3.及四、㈡「組長」約定，請求被告給付280,516元，有無理由？㈢原告依系爭管理辦法第三、㈡、4.及四、㈡「組長」約定，請求被告給付580,516元，有無

理由？㈣原告依系爭管理辦法第五、4..約定，請求被告給付240,000元，有無理由？（見本院卷第138-139頁），茲分論如下：

㈠原告依系爭契約書第1條、第8條、第15條約定，請求被告給付70,706元，有無理由？

①按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。勞基法第9條第1項定有明文。所稱臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者。短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作。季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者。特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作。亦為勞基法施行細則第6條所明定。又所謂「非繼續性工作」，係雇主非有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作。是工作有無繼續性，應以訂立契約前後雇主事業單位所從事之業務內容及規模綜合判斷，如勞工所從事之工作與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，則該工作應具有繼續性。經查，系爭契約第1條固約定：甲方（即原告）自簽約即日起至104年12月31日止僱用乙方（即被告）從事業務專員常規事務及公司指定任務。惟原告公司之主要經營業務為：與醫院合作，為公司、企業、工商團體等提供巡迴健檢服務或到院健檢服務，及為一般民眾個人提供健檢服務，原告並為達其上開經濟目的，而聘僱多名業務員為其招攬業務。而被告係自100年10月24日起受僱於原告公司擔任業務人員，並負責與公司、企業、工商團體進行接觸、訪談，以招攬健檢業務，並維持顧客關係，為兩造所不爭執，是依被告之工作性質，揆諸前揭規定及說明，應認被告係從事原告主要經濟活動所生之工作，應屬「繼續性」之工作。從而，系爭契約第1條雖定有期限，核其性質應屬不定期性之勞動契約，至為明確。被告

抗辯，兩造間之勞動契約係屬於定期性勞動契約，並無可取。

㈡按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主，勞基法第15條第2項定有明文，是基於不得強迫勞動之原則，於不定期勞動契約情形，勞工得任意單方終止勞動契約，但應依上開規定於所定期限前預告雇主，以免因勞方突然離職，造成雇主臨時無替代人力而受有損害。然縱勞工未依上開規定於所定期限前預告雇主，僅是雇主如因勞工未遵守預告期間而受有損害時，得否對勞工主張損害賠償之問題，勞工所為終止勞動契約意思表示，仍依法生終止之效力。又，勞動契約依法終止後，勞工固應依工作規則完成移交，但縱勞工有未依雇主要求完成移交手續之情事，亦僅係雇主於受有損害時，得否向勞工請求損害賠償而已，於終止勞動契約之效力仍不生影響。經查：

1.被告抗辯：其於104年2月3日參加原告所召開之討論系爭管理辦法之業務會議後，因不認同原告於會議中所提出之系爭管理辦法內容，於104年2月4日向原告提出辭職之意思表示，並於翌日即104年2月5日進原告公司與李心彤辦理移交手續，原告公司則於104年2月6日向勞工保險局辦理退保等語，有原告提出之勞工保險局退報申報表在卷可參（見勞調卷第40頁），並據證人李心彤作證在案（見本院卷第75頁）。原告不爭執被告確有單方向該公司提出離職之意思表示，惟就提出之時間主張係在104年2月3日（見本院卷第153頁反）。惟不論被告係在104年2月3日或4日向原告為離職之意思表示，揆諸前揭說明，兩造間之勞動契約關係因被告於104年2月3日或4日單方向原告為終止契約之意思表示時，已生終止契約之效力。兩造間之勞動契約既已合法終止，自無從由他方當事人再為終止，是原告嗣於104年2月13日以被告曠職為由，通知被告終止勞動契約，自不生終止契約之效力。

2.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，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效

：一、免除或減輕預定契約條款之當事人責任者。二、加動他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1定有明文。系爭契約第8條固約定：乙方於合約有效期間內，因個人因素或違反本契約書之規範內容資遣或離職者，須賠償甲方因提供乙方之教育訓練（包含講師、儀器設備耗損、人力成本等）費用，及以全薪2個月計算之金額以為違約金（含薪資及各項津貼，以離職當月之薪資計算），乙方須先行繳納前述合計之金額後，方得向甲方申請離職辦理相關手續，乙方不得提出異議（見勞調卷第50頁）。惟系爭契約係原告公司所單方製作之勞動契約，供該公司與不特定勞工簽署使用，核屬定型化契約。而被告係自100年10月24日起即受僱於原告公司，原告在兩造間不定期勞動契約存續期間，於104年1月6日要求被告簽立系爭契約，惟承前述，不定期勞動契約，勞工除應遵守勞基法第15條第2項、第16條第1項規定於一定期間前為預告外，得單方任意終止勞動契約。又依勞基法第16條第3項規定，雇主未依本條第1項規定期間預告而終止契約者，其僅應按勞工任職期間長短給付預告期間之工資即可，最多30日工資，上開規定於勞工單方終止契約情況尚無準用，然反觀系爭契約第8條卻規定勞工須先行繳納以2個月（即60天）全薪計算之薪資及教育訓練費用等後始得申請離職，不僅限制勞方之單方任意終止勞動契約之權利，並課勞方勞基法上所無且明顯重於雇主依勞基法第16條第3項所定之義務，於勞工即被告確有重大不利益而有顯失公平之情形，應為無效，原告自不得以被告單方申請離職為由，而依系爭契約第8條約定請求被告賠償以2個月全薪計算即70,706元之違約金。

㈢原告另主張被告於任職期間有為競業行為，應依上開規定給付違約金70,706元等語，惟為被告否認，自應由原告負舉證責任。原告固提出原證5-7電子郵件、名片電子檔樣張為證（見勞調卷第34-39頁），並請求傳喚證人楊雅淳到庭作證

，然：

1.證人楊雅淳於本院作證：伊曾受僱於三水公司。從事永和耕莘醫院招攬健檢業務。不清楚被告與三水公司有無合作關係。名片是制式的，伊任職時通常會由伊聯絡製作，伊不記得被告的名片是何人請伊處理的等語（見本院卷第167-169頁）。是證人楊雅淳之證詞並無足以證明被告在任職期間曾有為任何競業行為。

2.上述電子郵件及名片電子檔樣張，其傳送時間分別為103年12月及104年3月間，其中104年3月部分，被告已經依法終止兩造間之勞動契約關係，而系爭契約並無離職後競業禁止之約定，縱被告離職後有從事相同之工作，原告亦無從依前開約定請求被告賠償。至於103年12月間被告雖仍在職，然上開電子郵件係三水公司人員所傳送，名片電子檔樣張係三水公司所製作，縱三水公司人員於被告離職前即有為傳送被告之名片樣張予製作公司乙事，充其量只能證明三水公司有製作被告名片之計畫，或其等未來有可能合作，惟尚不足以證明該計畫於被告離職前已經開始進行，或被告於104年2月3日或4日通知原告終止勞動契約前已開始受僱於三水公司、或與三水公司提供勞務，而有原告所指之競業行為等事實。

3.從而，原告所提出之上開各項證據均無足以證明被告於任職期間，有何違反系爭契約之規範內容或工作規則、勞工法令而遭資遣或離職之情事，則原告依上開約定請求被告賠償上開費用及給付違約金，亦無理由。

㈣綜上，原告依據系爭契約書第1條、第8條、第15條約定，請求被告給付70,706元，為無理由，應予駁回。

㈤原告依系爭管理辦法第三、㈡、3.及四、㈡「組長」約定請求被告給付280,516元，及依第三、㈡、4.及四、㈡「組長」約定請求被告給付580,516元，暨依第五、4.約定，請求被告給付240,000元，有無理由？

原告主張系爭管理辦法自104年2月3日開始實施，於被告已有拘束力，則被告違反系爭管理辦法約定而為競業行為，自

應各依上開規定給付原告上開金錢等語，為被告否認，並執上詞置辯。經查：

①原告公司前於104年2月3日召開會議討論施行系爭管理辦法之相關議題，為兩造所不爭執。惟該公司之人資副理許澤云於會議當日中已宣布：「業務管理辦法...若有任何問題，請於本週（誤載為周）四（104.2.5）下班前請來找我（澤云），做討論修正，若沒問題，預計下週（誤載為周）會將最後確認的管理辦法並公告執行。」，有原告提出之該日會議紀錄可稽（見勞調卷第57-58頁），又，許澤電云於會議結束後，於翌日（即104年2月4日）再以電子郵件附檔傳送會議中提出之系爭管理辦法予被告暨其他員工，並於電子郵件表示：「請參閱附件檔，如有任何問題，請歡迎隨時來電，謝謝!」，亦有原告提出之電子郵件可參（見勞調卷第56頁），綜此各情可知，於104年2月3日開會當日，系爭管理辦法充其量僅屬於原告公司單方提出而未經確認之議案而已，該議案內容在原告公司人資副理所定期限即104年2月5日下班前根本尚未經確認，更遑論正式公布施行及與個別員工完成簽署。至於原告雖另提出原證11之簽名文件（見勞調卷第55頁）及請求傳喚證人李心彤，證明系爭管理辦理已於104年2月3日公布施行。惟：

1.上開簽名文件為一僅有「序號」、「姓名」、「簽名」等欄位之表格，其內並無任何表明同意或接受系爭管理辦法之意旨，核與原告公司過往要求員工在其他例如「業務人員薪資暨績效獎金核算管理辦法」、「員工保密切結書」、「業務獎金計算說明」等文件上，要求員工逐一簽名表示同意之情形明顯不同，亦有各該文件可考（見勞調卷第42-49頁）。是被告抗辯：上開簽名文件只是員工參加104年2月3日會議之報到簽名而已，並非對系爭管理辦法內容表示同意之簽署等語，並非無稽，可以採信。從而，原告執此簽名文件主張被告已於104年2月3日簽署同意系爭管理辦法，應受系爭管理辦法拘束等語，自無可取。

2.至於證人李心彤固作證稱：伊有參與104年2月3日會議，亦有見過系爭管理辦法，及在上開文件上簽名等語（見本院卷第74頁反），然其同日亦作證表示：公司業務的東西都要在業務會議上告知，公司的作法通常會公告，但系爭管理辦法有無公告，時間久了已忘記等語（見本院卷第75頁）。是證人李心彤之證詞亦無足以證明原告公司確已在104年2月3日正式公布系爭管理辦法，並經被告簽署同意之事實。

㈡原告所提出之上開證據均不足以證明系爭管理辦法已在被告終止契約動契約前，已經於104年2月3日確認並公布實施，及經被告於該日簽署同意。而兩造間勞動契約復已於104年2月3日或4日因被告單方通知而終止，業如前述，茲原告復未能提出其他證據證明系爭管理辦法於被告依法終止兩造間勞動契約前，已經原告公司確認其內容及正式公布實施，並經原告公司與被告簽署同意，對於被告自不生拘束力，則原告依據系爭管理辦法第三、㈡、3.及四、㈡「組長」約定請求被告給付280,516元，及依第三、㈡、4.及四、㈡「組長」約定請求被告給付580,516元，暨依第五、4.約定，請求被告給付240,000元，自均無理由。

五、綜上所述，本件原告依系爭契約書第1條、第8條、第15條約定請求被告給付70,706元，及依系爭管理辦法第三、㈡、3.及四、㈡「組長」約定請求被告給付280,516元，及依第三、㈡、4.及四、㈡「組長」約定請求被告給付580,516元，暨依第五、4.約定，請求被告給付240,000元，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　29　　日

勞工法庭　　法　官　李桂英

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　　108　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　郭書妤