

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第25號

上訴人 合鈦精密工業股份有限公司

法定代理人 魯玉強

訴訟代理人 孫丁君律師

陳展穎律師

被上訴人 陳景煥

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於民國109年10月21日本院109年度勞簡字第47號第一審簡易判決，提起上訴，經本院於110年10月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹拾肆萬伍仟元，及自民國一百零九年七月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之五十六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人於原審主張：

上訴人為油壓缸專業製造商，於國內特殊油壓缸製造業中具領先地位，被上訴人自民國107年4月1日起任職於上訴人公司擔任業務人員，兩造勞動契約第10條約定被上訴人於受僱期間接觸、知悉或持有上訴人之設計圖面、客戶資訊、客戶個案需求、交易條件等具有相當商業利益價值資料，除經上訴人同意外，不得以任何方式揭露予第三人知悉。並約定被上訴人於離職後2年內，任職於上訴人之競爭者，應於行為前30日以書面向上訴人說明其將從事或經營之行為內容並提出避免侵害上訴人專屬資料（指前述具有相當商業利益價值資料）之具體有效保護措施，未遵期告知者，應賠償懲罰性違約金12個月薪資及上訴人因此所受一切損害（下稱系爭約

定)。而中鋼鋁業股份有限公司(下稱中鋼鋁業公司)於108年8月間,有油壓缸整修及製新之需求,委託上訴人開發「拉力試驗機夾緊油壓缸」,被上訴人經指派為上訴人公司業務聯繫窗口,而持有上訴人獨立開發之「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖(下稱系爭圖面)。嗣被上訴人於108年10月17日自行填具離職申請書擬於同月31日離職,旋即受任與上訴人有競爭關係之訴外人研安鋼鐵貿易有限公司(下稱研安公司)擔任南區經理,而未事前告知其將任職研安公司,違反系爭約定,乃依系爭約定請求懲罰性違約金26萬4000元,並聲明求為判令:被上訴人應給付上訴人26萬4000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。

二、被上訴人則以:

系爭勞動契約第10條第2項約定係屬競業禁止條款,該條款未符合勞動基準法(下稱勞基法)第9條之1規定而無效。再被上訴人任職期間僅為上訴人公司之基層業務人員,並未擔任上訴人公司主管,亦未參與上訴人公司各項營運決策,未負擔任何管理責任,除承辦之客戶資訊、圖面外,未知悉其他上訴人公司資訊,更遑論所謂具有高度商業價值之資訊,未持有上訴人所指專屬資料、該專屬資料是否符合營業秘密法對於營業秘密之定義,且系爭約定對被上訴人而言實屬窒礙難行,又勞雇雙方具有經濟地位不對等之客觀事實,系爭勞動契約非本於被上訴人自由意識及兩造平等地位所簽定,契約自由、私法自治原則在此情況下不能一概而論,若認系爭約定乃係保密義務而非競業禁止之約定(假設語氣),系爭勞動契約為被上訴人任職於上訴人期間所簽訂,兩造締約地位差距甚大,被上訴人僅為上訴人基層業務人員,並未知悉具有高度商業價值之上訴人公司資訊,亦未持有其專屬資料,僅係違反上揭書面告知義務,不論被上訴人任職之職位、薪資、掌握公司機密資訊之程度,逕以12個月薪資作為違約金,顯然過高,且上訴人對該條款所稱「專屬資料」亦未

01 採取合理保護措施，而致被上訴人難以提出前述條款所定避
02 免侵害上訴人專屬資料之具體有效保護措施，請依民法第
03 252條予以酌減等語為辯。

04 三、原審判命被上訴人應給付上訴人5000元，及自109年7月3日
05 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回上訴人
06 其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上訴，上訴聲明：(一)
07 原判決不利上訴人之部分廢棄。(二)廢棄部分，被上訴人應
08 給付上訴人25萬9000元，及自109年7月3日起至清償日止，
09 按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回
10 (按被上訴人於原審敗訴部分，未據上訴而確定)。

11 四、兩造不爭執事項：(見本院卷第206頁)

12 (一)被上訴人自107年4月1日起任職於上訴人，擔任業務人員，
13 工作內容：拓展南區業務。被上訴人於108年10月17日以離
14 職申請書填具擬離職日期為同月31日，經上訴人公司主管簽
15 准，而於108年10月31日實際離職。

16 (二)兩造於108年9月20日簽訂勞動契約(即原證4)。

17 (三)被上訴人自上訴人公司離職後不久，經研安公司聘僱為南區
18 經理。

19 (四)研安公司與上訴人公司間有競爭關係。

20 五、兩造爭執事項：

21 (一)系爭約定是否無效？

22 (二)被上訴人有無違反系爭約定，而應賠償上訴人違約金？

23 (三)系爭勞動契約違約金約款之違約金數額是否過高？本院應否
24 依民法252條規定酌減違約金？上訴人請求被上訴人給付違
25 約金26萬4000元，有無理由？

26 六、本院得心證理由：

27 (一)系爭約定是否無效？

28 1.被上訴人主張系爭約定屬競業禁止條款，該條款未符合勞基
29 法第9條之1規定而無效一節，經上訴人否認，陳稱：系爭約
30 定並非競業禁止規定，上訴人從無禁止被上訴人從事競業行
31 為等語。按勞基法第9之1條規定：「(第1項)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。（第2項）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。（第3項）違反第一項各款規定之一者，其約定無效。（第4項）離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年，逾2年者，縮短為2年。」，又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，且給予受限制人合理填補之代償措施，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（最高法院108年台上字第2125號民事判決參照）。

2. 經查，系爭約定固約定被上訴人於離職後，應就受僱期間接觸之上訴人具有相當商業利益價值資料負保密義務，直至相關資訊可於公共領域取得時止，且為免疑慮，進而約定被上訴人自上訴人離職後2年內，於國內有下列與上訴人經營有競爭關係之行為或於國內與上訴人經營有競爭關係之競爭者有下列行為（即：①直接或間接投資、持有、管理、經營、融資、控制與原告公司營業項目相同直接競爭之油壓缸設計/製造事業。②受僱於與上訴人營業項目相同、直接競爭之油壓缸設計/製造業務公司或任何營業組織，或為從事、計畫從事與聲請人相同、直接競爭之油壓缸設計/製造業務之任何組織個人，提供意見、服務或保證。③對任何任職上訴人期間內所知悉或可得而知之客戶、供應商或材料商，兜攬生意、接洽業務、提供服務，或從事其他可能損害上訴人利益之行為）者，應於行為前30日以書面向上訴人說明其從事或經營之行為並提出避免侵害上訴人具有相當商業利益價值資料之具體有效保護措施，然系爭約定確實未限制被上訴人

於離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與上訴人相同或類似之業務工作，此有系爭勞動契約（見原審調字卷第17至18頁）在卷可稽，綜觀系爭約定，僅要求被上訴人任職競爭者前30日須以書面通知上訴人，使上訴人有相當期限採取保護其商業利益之措施，並無禁止或限制被上訴人受僱競爭者之情事，是被上訴人主張系爭勞動契約第10條之約定係屬競業禁止約定云云，並無可採。

3. 綜上，系爭約定並非競業禁止之約定，被上訴人以該條款未符合勞基法第9條之1規定，為無效之約定，並無可採。

(二) 被上訴人有無違反系爭約定而應負違約金賠償責任？

1. 經查，兩造於系爭約定被上訴人受僱於上訴人之任職期間所接觸、知悉或持有上訴人之設計圖面、客戶資訊、客戶個案需求、交易條件等具有相當商業利益價值資料，除經上訴人同意外，不得以任何方式揭露予第三人知悉；並約定被上訴人於離職後2年內，任職於上訴人之競爭者，應於行為前30日以書面向上訴人說明其將從事或經營之行為內容並提出避免侵害上訴人具有相當商業利益價值資料之具體有效保護措施，未遵期告知者，應賠償懲罰性違約金12個月薪資及上訴人因此所受一切損害，此有系爭勞動契約（見原審調字卷第17至18頁）在卷可稽，且該約定有效，已如前述。

2. 又查，中鋼鋁業公司於108年8月間，因有油壓缸整修及製新之需求，委託上訴人開發「拉力試驗機夾緊油壓缸」，被上訴人為上訴人公司之業務聯繫窗口一情，經兩造陳述一致，且被上訴人自承：中鋼鋁業公司有提供伊相關的資料帶回去給上訴人參考，後因景氣的關係，中鋼鋁業公司的預算縮編，這項業務就未再進行，…伊有拿到系爭圖面並且轉交給客戶，…當時中鋼鋁業公司只有尋求上訴人來仿製油壓缸等語（見原審調卷第44頁、原審卷第19頁、本院卷第70頁），是被上訴人於擔任上訴人與中鋼鋁業公司間之業務聯繫窗口時，確實曾經持有中鋼鋁業公司提供予上訴人於進行整修及製新油壓缸之前所須參考的資料，且中鋼鋁業公司僅有接洽上

01 訴人為該公司整修及製新油壓缸，堪予信實，考之上訴人既
02 為中鋼鋁業公司於整修及製新油壓缸之前，唯一聯繫合作之
03 廠商，上訴人就該項整修及製新油壓缸製程亦屬客製化之生
04 產，而被上訴人於任職期間亦因擔任該項業務之聯繫窗口而
05 接觸、知悉或持有上訴人系爭圖面，則此等交易機會，客戶
06 個案需求、交易條件、圖面設計、開發或製造過程等均未對
07 外公開，顯非一般外人得以知悉，則上訴人所獲取之資訊自
08 屬具有相當商業利益價值之資料，被上訴人雖僅為基層業務
09 人員，然被上訴人於任職期間確有接觸、知悉或持有系爭約
10 定所約定之上訴人具有相當商業利益價值之資料，上訴人亦
11 得藉此在市場上具有優勢地位，此等資料自當具有商業經濟
12 價值無訛，且被上訴人於108年10月17日以離職申請書填具
13 擬離職日期為同月31日，經上訴人公司主管簽准，而於同月
14 31日實際離職，旋即未通知上訴人即改任職研安公司擔任南
15 區經理，研安公司與上訴人公司間有競爭關係等事實，為兩
16 造所不爭執，並有上訴人公司離職申請書影本1紙、被上訴
17 人研安公司名片影本、研安公司商工登記公示資料（見原審
18 調字卷第11、15頁、本院卷第57、177頁）在卷可佐，堪信
19 屬實，故上訴人主張被上訴人並未依系爭約定，就其離職後
20 改任具競爭關係之研安公司擔任南區經理一事，以書面向上
21 訴人公司說明，堪予信實。

- 22 3.至被上訴人辯稱其任職期間僅為基層業務人員，並未擔任上
23 訴人公司主管，亦未參與上訴人公司各項營運決策，未負擔
24 任何管理責任，未持有上訴人所指專屬資料、該專屬資料是
25 否符合營業秘密法對於營業秘密之定義等語，然查，觀之系
26 爭約定已明確約定被上訴人對上訴人具有相當商業利益價值
27 之資料負有保密義務，該約定所指具有相當商業利益價值之
28 資料係指：被上訴人於聘僱期間，所接觸、知悉或持有上訴
29 人之發明、營業秘密、著作、圖紙或任何其他依上訴人規定
30 應行保密之資料及資訊（包含報價單、圖面、客戶資料、營
31 業或業績資料、採購廠商資料與價格及個人工作報酬等薪資

資訊），此有系爭勞動契約（見原審調字卷第17至18頁）在卷可稽，可見兩造勞動契約所保護上訴人具有相當商業利益價值資料，並不以符合營業秘密法所稱之營業秘密為限，被上訴人前揭所辯，並非可採。

4.另被上訴人辯稱系爭約定窒礙難行云云，然查，本件被上訴人自申請離職迄至經研安公司聘僱為南區經理之期間，從未通知上訴人其已改任具競爭關係之研安公司擔任南區經理一事，則系爭約定之通知義務，被上訴人從未履行，而「通知」乃屬事實行為，並無窒礙難行之處，縱使被上訴人履行系爭勞動契約所約定之通知義務後，遭上訴人否認其通知具有合於系爭約定之效力，此亦核屬被上訴人事實上確已通知其前往研安公司任職一事之後，再依契約本旨及誠信原則解釋適用的問題，非得以此反推被上訴人尚得以窒礙難行為由，卸免其依系爭約定應負之通知義務，從而，被上訴人以系爭約定窒礙難行云云為辯，並無可採。

5.綜上，被上訴人已違反系爭約定，應對上訴人負違約金之賠償責任。

(三)系爭約定之違約金數額是否過高？本院應否依民法第252條規定酌減違約金？上訴人請求被上訴人給付違約金26萬4000元，有無理由？

1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金；違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額。約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第250條、第252條分別定有明文。又違約金者，乃契約當事人以確保債務之履行為目的，約定於債務人不履行債務或不為適當之履行時，所應支付之金錢或其他給付，以節省債權人依據債務不履行之損害賠償請求權對債務人請求損害賠償之舉證成本及期縮短訴訟之時程，並督促債務人依

約履行債務。而約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，關於是否「相當」應依一般客觀事實、社會經濟狀況、當事人所受損害情形及債務人若能依約履行時，債權人可得享受之一切利益，以為衡量之標準，倘所約定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異。再懲罰性違約金係以強制債務履行為目的，確保債權效力之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償，是約定之懲罰性違約金是否過高，尤應參酌債務人違約之情狀以為判斷（最高法院101年度台上字第74號、105年度台上字第679號、110年度台上字第1800號判決意旨參照）。

2.查本件被上訴人確已違反系爭約定，並未將其離職後改任具競爭關係之研安公司擔任南區經理一事，通知上訴人，且於於任職期間確有接觸、知悉或持有系爭約定所約定之上訴人具有相當商業利益價值之資料，被上訴人應得依系爭勞動契約第10條第2項約定請求被上訴人給付違約金，業經本院認定如前。又系爭約定就違約金之約定內容為：「…乙方（即被上訴人）未遵期告知者，應賠償甲方（即上訴人）懲罰性違約金12個月薪資及甲方因此所受一切損害（包括但不限於律師費、裁判費、擔保金及假執行）。」，此有系爭勞動契約（見原審調字卷第18頁）可憑，由前開約定將上訴人得請求違約金與損害賠償分列，足見該違約金係以確保契約之履行為目的，屬懲罰性違約金。

3.又查，依系爭勞動契約第5條所約定被上訴人月薪金額為3萬元，則以此計算同契約第10條第2項違約金約款所約定之12個月薪資應為36萬元（計算式：3萬元×12個月=36萬元），審酌被上訴人於本院審理時自承：上訴人曾多次向伊確認是否會去競爭對手公司任職，當時伊向上訴人表示沒有。…伊在離職前即已知悉鄭翊志設立研安公司，伊至研安公司任職是受到邀約，是鄭翊志在伊離職後至少有1、2個禮拜打電

01 話給伊，…最終因研安公司待遇最優渥而選擇任職等語（見
02 本院卷第86至87頁、第213頁），且被上訴人自上訴人離職
03 不久，即至研安公司任職擔任南區經理，足見被上訴人任職
04 於研安公司前，從未通知上訴人一情，其違約情節應非輕微
05 ；然衡酌被上訴人於受僱期間僅1年6個月又17日，其得以接
06 觸之設計圖面、客戶資訊、客戶個案需求、交易條件等具有
07 相當商業利益價值資料數量有限，則上訴人因被上訴人違約
08 所受商業利益之損失非巨，及被上訴人任職上訴人期間係擔
09 任拓展業務之業務人員，系爭勞動契約約定之月薪金額亦僅
10 3萬元（見原審調字卷第17頁），暨兩造就系爭勞動契約之
11 利益衡平等節，本院認上訴人請求被上訴人給付違約金26萬
12 4000元，容有過高，應酌減至15萬元為適當。

13 4. 綜上，本院認上訴人請求被上訴人給付違約金26萬4000元，
14 尚屬過高，應依民法252條規定酌減違約金至15萬元為適當
15 ，是上訴人請求被上訴人給付違約金，於15萬元範圍內，為
16 有依據，逾此範圍之請求，則屬無據。

17 七、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約第10條第2項請求被上訴
18 人給付上訴人15萬元，及自109年7月3日起至清償日止，按
19 週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准許，逾此範圍
20 之請求，則不應准許。原審已判命被上訴人給付5000元，上
21 訴人請求被上訴人再給付14萬5000元，即屬有據，原審就上
22 開應再給付部分，為上訴人敗訴判決，尚有未合，上訴意旨
23 求予廢棄改判，命被上訴人再予給付，於此不足範圍內，自
24 屬正當，爰廢棄改判如主文第1、2項所示。又超過上開應准
25 許部分之請求，原審予以駁回並無不當，上訴意旨求予廢棄
26 改判為無理由，應予駁回。

27 八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
28 訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，
29 判決如主文。

30 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
31 決之結果不生影響，爰不再予一一論列，併此敘明。

十、據上論結：本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中華民國 110 年 10 月 25 日

勞動法庭審判長法官 洪培睿

法官 鍾淑慧

法官 黃顥雯

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中華民國 110 年 10 月 25 日

書記官 江俐陵