

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第47號

原告 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

被告 陳景煥

上列當事人間給付違約金事件，臺灣桃園地方法院以109年度勞簡專調字第10號裁定移送，本院於民國（下同）109年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣（下同）5,000元及自109年7月3日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔1/50，餘由原告負擔。

本判決所命給付得假執行；但被告如以5,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊公司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，被告原為伊公司員工，108年約8月間，中鋼鋁業股份有限公司（下稱中鋼鋁業公司）有油壓缸整修及製新之需求，委託伊公司開發「拉力試驗機夾緊油壓缸」，伊公司指派被告為業務聯繫窗口，持有伊公司獨立開發之「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖，而中鋼鋁業公司最終未向伊公司為相關採購，被告不久即自行申請離職，將上開「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖交付他人使用，並受任為研安鋼鐵貿易有限公司（下稱研安公司）南區經理，但未依約定於事前告知伊公司該受任情形，依勞動契約第10條第2款約定，請求被告給付以任職期間最後1年每月薪資2萬2,000元12倍計算之違約金26萬4,000元。並聲明：1.被告應給付原告26萬4,000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

01 執行。

02 二、被告抗辯：上開勞動契約第10條第2款之競業禁止約定無效
03 原告請求無理由。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利
04 判決，原告擔保，請准宣告免假執行。

05 三、兩造之不爭執事項：

06 1.被告自107年4月1日起任職於原告公司，擔任高雄地區業
07 務代表，以志趣不合為由，於108年10月31日離職。

08 2.約108年8月間，因中鋼鋁業公司有油壓缸整修及製新之需
09 求，委託原告公司開發「拉力試驗機夾緊油壓缸」，被告被
10 指派為原告公司業務聯繫窗口，而持有原告公司獨立開發之
11 「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖，而中鋼鋁業公司最終未
12 向原告公司為相關採購。

13 3.兩造於108年9月20日簽訂勞動契約，其中第10條記載保密
14 義務：

15 (1)被告（乙方）於聘僱期間，所接觸、知悉或持有原告公司（
16 甲方）之發明、營業秘密、著作、圖紙或任何其他依聲請人
17 公司規定應行保密之資料及資訊（包含報價單、圖面、客戶
18 資料、營業或業績資料、採購廠商資料與價格及個人工作報
19 酬等薪資資訊，以下合稱「專屬資料」），不論智慧財產權
20 是否歸屬原告公司，均應依本合約書之約定對原告公司負保
21 密義務，除未履行對原告公司之義務所需要，或經原告公司
22 事先以書面具體明確表示同意外，被告不得以任何方式揭露
23 、告知、移轉或交付予第三人知悉或利用，或協助第三人獲
24 悉該營業秘密之內容，或對外發表、或為自己或第三人使用
25 、利用該專屬資料。

26 (2)被告知悉並明瞭於聘僱期間接觸之專屬資料對原告公司具有
27 相當商業利益價值，承諾嚴格遵守上揭保密約定，且於雙方
28 聘僱關係終止或解除後仍將持續遵守上開保密義務，直至相
29 關資訊可於公共領域取得時止。為免疑慮，被告特此承諾自
30 原告公司離職後2年內，於國內有下列與原告公司經營有競
31 爭關係之行為或於國內與原告公司經營有競爭關係之競爭者

有下列行為者，應於行為前30日以書面向原告公司說明其從事或經營之行為並提出避免侵害原告公司專屬資料之具體有效保護措施。被告未遵期告知者應賠償原告公司懲罰性違約金12個月薪資及原告公司因此所受一切損害（包括但不限於律師費、裁判費、擔保金及假執行）。

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受僱於與原告公司營業項目相同、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對任何任職原告公司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原告公司利益之行為。

4.被告自原告公司離職後不久，即被研安公司聘僱為南區經理。

5.研安公司與原告公司間有競爭關係。

四、就兩造爭執事項之判斷：

1.關於兩造間勞動契約第10條第2款是否屬競業禁止約定而無效：

(1)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2年者，縮短為2年，勞動基準法第9-1條定有明文。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，此有最高法院108年台上字第2125號民事判決可資參照。

(2) 兩造不爭執被告自107年4月1日起任職於原告公司，擔任高雄地區業務代表，於108年10月31日離職，又被告自原告公司離職後不久，即被與被告公司有競爭關係之研安公司聘僱為南區經理（見兩造不爭執事項1.、4.、5.），而兩造間勞動契約第10條第2款係大致約定：被告就聘僱期間接觸、知悉之原告公司有商業利益價值之專屬資料，承諾嚴格遵守保密約定，且於雙方聘僱關係終止或解除後仍將持續遵守保密義務，直至相關資訊可於公共領域取得時止，且為免疑慮，被告承諾自離職後2年內，於國內為與原告公司經營有競爭關係之行為，或受僱於國內與原告公司經營有競爭關係者之時，應於行為前30日以書面向原告公司說明其從事或經營之行為，並提出避免侵害原告公司專屬資料之具體有效保護措施，被告如未遵期告知，應賠償原告公司懲罰性違約金12個月薪資，及賠償原告公司因此所受一切損害（見兩造不爭執事項3.），上開約定雖未限制被告離職後之一定期間，於一定區域內，不得受僱或經營與原告公司相同或類似之業務工作，但既約定被告就聘僱期間知悉之原告公司有商業利益價值之專屬資料，於離職後仍有保密必要，且需提出避免侵害原告公司專屬資料之具體有效保護措施，經核上開最高法院判決所示「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」之意旨，堪認兩造間勞動契約第10條第2款有關「保密」、「提出具體有效保護措施」部分，即屬競業禁止之約定，而原告公司並未主張其上開競業禁止之約定，對被告有提出合理之補償，則上開競業禁止之約定無效，應可認定。

(3) 兩造間勞動契約第10條第2款有關「被告自離職後2年內，

於國內與原告公司經營有競爭關係之行為，或受僱於國內與原告公司經營有競爭關係者時，應於行為前30日以書面向原告公司說明其從事或經營行為」之約定部分，雖亦屬約束離職勞工保護原雇主之約定，但既未要求離職勞工需積極保護原雇主商業秘密，亦未要求離職勞工積極維持原雇主之營業利益或競爭優勢，且不致影響勞工離職後之營生，是不論此部分約定是否屬競業禁止之範疇，本院認並無需審視雇主有無提出合理之補償，而判斷此部分約定之效力，基於尊重契約自由之原則，應認此部分之約定為有效。

2. 關於原告公司得否請求被告給付違約金及其金額：

(1) 約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。又此項核減，法院得以職權為之，亦得由債務人訴請法院核減，此有最高法院79年台上字第1612號民事判例要旨可資參照。

(2) 被告不爭執其於簽署上開勞動契約大概40日後即離職（見本院卷第19頁言詞辯論筆錄），而如上所述，不久後即任職於與被告公司有競爭關係之研安公司，亦不爭執並未依兩造間勞動契約第10條第2款之約定，就此任職以書面向原告公司說明，則原告公司主張得依上開約定請求被告給付違約金，於法當屬有據。但原告公司主張被告離職前，被指派為其公司與中鋼鋁業公司業務聯繫窗口，持有其公司獨立開發之「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖，而中鋼鋁業公司最終未向原告公司為相關採購之事實，雖為被告所不爭執（見兩造不爭執事項2.），但原告公司並未就其主張被告將「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖交付他人使用之事實，提出證據加以證明，則此部分自難作為請求給付違約金之依據。本院審酌原告公司主張被告牽涉其公司之商業秘密，包含客戶如產品內容、交易條件之重要資訊，及因應客戶需求所開發之類如「拉力試驗機夾緊油壓缸」設計圖之設計圖面（見本院卷第25頁言詞辯論筆錄），而原告公司並無法說明其因應客戶需求開發之設計圖面，有其競爭對手無法作相類似開發設計圖

面之情形，即原告公司可開發之設計圖面，尚難認屬競爭對手所無法開發設計，則被告受僱於原告公司之競爭對手，對原告公司營業利益之影響，至多為與原有客戶間較為熟悉之接觸關係，即其競爭對手僱用被告後，較易與原告公司原有客戶建立產業合作關係而已，因客戶有與各企業建立合作關係之權利，是認此較難認屬原告公司原有之專屬利益，且原告公司主張被告最後1年之每月工資僅2萬2,000元（見臺灣桃園地方法院109年度勞簡專調字第10號卷第6頁起訴狀，被告辯稱離職時每月工資為35,000元，見本院109年度勞簡專調第20號卷【下稱調解卷】第44頁勞動調解程序筆錄），相當有限，依一般經驗法則，亦難苛求被告應盡全力為原告公司爭取利益，另斟酌原告公司之資本額、被告之學、經歷及目前收入情形（見本院卷第20頁言詞辯論筆錄，均為對造所不爭執，堪信為真實），本院認原告公司請求之違約金應酌減為5,000元，原告公司之請求於上開金額範圍內於法有據，超過上開範圍之請求於法無據。

五、綜上所述，原告公司依兩造間勞動契約第10條第2款約定，訴請被告給付違約金26萬4,000元及自起訴狀繕本送達翌日起之法定遲延利息，於5,000元及自109年7月3日（見調解卷第27頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算利息之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。又原告公司及被告分別陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，就原告公司勝訴部分，因本件所命給付未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，另被告免為假執行之聲請，經核並無不合，爰酌定相當之擔保金額准許之；至原告公司敗訴部分，假執行之聲請已失所依附，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舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如

主文。

中華民國 109 年 10 月 21 日

勞動法庭 法官 鄭峻明

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 109 年 10 月 21 日

書記官 王居玲