# 臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第10號

原　　告　信義房屋股份有限公司
法定代理人　薛健平
訴訟代理人　鄭旭廷律師
被　　告　吳麗珠
訴訟代理人　劉玟欣律師

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國109 年4月7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：被告自民國（下同）93年3 月15日起受僱原告，擔任不動產經紀人，從事不動產仲介等業務。107 年4 月30日任職原告左營高鐵店期間，被告以生病休養為由辦理留職停薪，預計復職日為107 年11月1 日，詎原告於107 年6 月間調查發現，被告於留職停薪期間雖仍登錄受雇於原告，與原告具有僱傭契約關係，竟逕自前往同業永慶不動產有限公司高雄大順龍華加盟店（下稱永慶龍華店）任職，被告上開行為業已違反原告之「信義房屋員工獎懲辦法」（下稱系爭辦法）。系爭辦法第十一條第六款：「同仁有下列情事之一者，經查明發生原因及動機後，予以免職：…六、在外從事與公司競業之行為者。」，原告已寄發存證信函將被告免職，台北市政府地政局108 年10月9 日北市地權字第1086026395號函也已調查認定，被告任職於原告期間，未經原告同意重複任職於他經紀業執行仲介業務屬實，予以申誡一次（下稱系爭處分）。再以兩造所簽訂之「信義房屋仲介股份有限公司員工保證書」（下稱系爭保證書）第一條第6 項約定：「保證人知悉下列各項均為嚴重損害公司行為，保證人保證絕不違反，如有違反，保證人願負相關刑事責任及民事賠償：…6.其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為。

」；第六條約定：「除本保證書已約定賠償金額或另有約定外，如保證人違反第一條之約定，本人願賠償公司最後任職期間前一年實際所得平均年薪三倍之懲罰性賠償，若公司所受損害超過本人年薪三倍者，以公司實際所受損害為準，同時本人並願接受公司一切處分及國家法律制裁，絕無異議」。因被告已因違反系爭辦法第十一條第六款規定遭原告免職，被告自應依系爭保證書第六條約定負賠償責任。查被告任職期間前一年（106 年5 月至107 年4 月）應領薪資為新台幣（下同）1,127,062 元，念及被告任職原告多年，因此依系爭保證書第六條提起本件訴訟，請求法院判決：被告應給付原告1,127,062 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，並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告當時身罹癌症，擔任店長工作上復常遭區主管以不當言語方式施以壓力，身心無法負荷，本欲辦理離職，但因區主管希望被告在公司店主管會議上向其他所有店長表示一定會回到工作崗位，擔心提出離職會再遭區主管言語刺激而影響身體狀況，勉為同意留職停薪，惟該留職停薪申請表規定之上班復職日卻只能填寫6 個月，無填寫短期1 或2 個月之餘地。被告固於辦理留職停薪期間前往永慶龍華店任職，但兩造之留職停薪非屬於勞工保險條例、性別工作平等法之留職停薪範疇，又所謂留職停薪，勞動基準法（下稱勞基法）未對之定義，況被告留職停薪期間原告已將被告勞健保退出，留職停薪期間被告毋庸提供勞務，雇主亦毋庸支付薪資，被告自有至他處工作以維生計之權利，故被告於留職停薪期間就任他職之行為，即為被告自請離職之意，已生自請離職之法律效果，至於原告後續是否需被告前往補正手續，僅為程序問題，無礙離職之效果。遑論原告亦無提出有教育或告知被告留職停薪期間如欲轉職應如何辦理，亦無提供相關人事管理規則，故被告於留職停薪期間轉職已生離職之法律效果，無競業可言。

㈡被告於留職停薪期間無法進入原告公司使用電腦亦無法於外部連接進入原告公司網站，雖至永慶龍華店任職亦無從與原告為競業行為，被告所為自不該當系爭辦法第十一條第六款之要件，進而無該當系爭保證書第一條第6項：「其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為」之可能。何況所謂其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為之定義及範疇為何，均未明確，原告亦未提出轉職相關規定，自難認被告有構成系爭保證書之違反。至於系爭處分，因被告僅是單純疏漏未進行形式程序上之離職辦理程序，且懲戒單位位於臺北市，被告身處高雄，礙於交通往返之不便利，未能前往說明，以致系爭處分未慮及被告係留職停薪期間轉職並非一般在職期間任職他公司，已無僱傭關係等情。

㈢系爭保證書為原告事先擬制，係屬定型化契約，被告並無審閱以及修改內容之權利，且原告強制規定員工入職前必須簽立，否則無法錄取工作，兩造地位不平等，並非個別磋商條款，依民法247條之1第2、4款，應為無效。退步言，系爭保證書第六條所約定之違約金並非懲罰性違約金，僅是損害賠償金額認定性質，且應參酌一般客觀事實、社會經濟狀況以及當事人所受損害情形酌定之，然原告為雇主，被告為員工，經濟實力本有巨幅差異，原告請求之違約金為被告受僱期間薪資1倍，而薪資報酬乃勞工賴以維生者，原告實際並未因被告之行為而受有損害，故縱有該當系爭保證書第六條，該違約金亦過高而應酌減等語為辯，並聲明：㈠原告之訴暨假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告自93年3月15日起受僱原告，擔任不動產經紀人，從事不動產仲介等業務。107年4月30日任職原告左營高鐵店期間，被告以生病休養為由辦理留職停薪，預計復職日為107年11月1日（本院卷第213頁）。

㈡原告於107年6月間調查發現被告於留職停薪期間前往永慶

龍華店任職（本院卷第213頁）。

㈢被告留職停薪期間原告已將被告之勞健保退出（本院卷第234頁）。

㈣被告留職停薪之後，不能進入原告公司或自外部以網路連接至原告公司內部網站（本院卷第255頁）。

四、本件爭點即為：㈠系爭保證書是否無效或部分無效？㈡若系爭保證書有效，被告任職永慶龍華店有無該當系爭辦法之競業行為？茲敘述本院得心證理由如下：

㈠系爭保證書為無效或部分無效：

1.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，為加重他方當事人責任之約定，或其他於他方當事人有重大不利益，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，為民法247條之1第2、4款所明定。定型化契約即附合契約之內容既由當事人一方預先擬定，自應防止其所訂條款有偏袒自己之考量而顯失公平，需要訂約之他方因未及詳慮，或因商業資訊不足，或因居於經濟上弱勢地位，即依照該預訂條款而簽訂，致受重大之不利益，對此「按其情形顯失公平者」，有必要從立法或司法方面加以監督，宣告其為無效。所謂按其情形顯失公平，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯失公平之情形，其判斷之具體依據應為法益權衡。

2.系爭保證書為附和契約：

被告簽立之系爭保證書係以打字方式為之（見本院卷第51頁），應為原告針對不同之受僱人適用相同之條件，預先擬定契約條文使用，非原告與被告個別磋商之條款，且被告僅能於保證書上填寫自己之姓名，並無磋商變更之情事，足見該保證書為附合契約。

3.系爭保證書第一條第6項連結至第6條之違約金約定應屬無效：

系爭保證書約定：「一、保證人知悉下列各項均為嚴重損害公司行為，保證人保證絕不違反，如有違反，保證人願負

相關刑事責任及民事賠償：6.其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為。」、「六、除本保證書已約定賠償金額或另有約定外，如保證人違反第一條之約定，本人願賠償公司最後任職期間前一年實際所得平均年薪三倍之懲罰性賠償，若公司所受損害超過本人年薪三倍者，以公司實際所受損害為準，同時本人並願接受公司一切處分及國家法律制裁，絕無異議」。則依系爭保證書之約定，員工（被告）如有違反公司規定（即工作規則），依情節應予大過以上處分之行為者，不問情節為何、公司損失若干，即可能須給付公司平均年薪3 倍之懲罰性賠償（此約定為懲罰性違約金或損害賠償預定性質之違約金容有爭議，但非本件必要爭點，故下以違約金稱之）。惟觀諸系爭辦法（本院卷第35-42 頁）第十條規定，諸如「服務客戶態度惡劣，或與客戶發生嚴重衝突者」、「造謠生事，擾亂同仁情緒或損壞公司聲譽者。」、「疏於督導部屬，致部屬之不當行為、瀆職、失職之情事情節重大者」、「其他過失事實應行大過處分者」等均得予以大過處分，其中「惡劣」、「造謠生事」、「不當行為」，均未有明確之定義，至於「擾亂同仁情緒」亦使員工之懲處陷於他人不確定的主觀感受，另「其他過失事實應行大過處分者」，在該條14款事由外又增列概括條款，且所謂其他過失事實之要件、範圍不確定，使員工無所預判其可能負賠償責任之狀況，顯係加重被告之責任且對被告有重大不利益。再佐以系爭辦法第十一條第十九款已列違反勞動契約或工作規則情節重大者為免職事由，仍另列其他多款有關違反勞動契約或工作規則之免職事由，已逾越勞基法第12條雇主得不經預告終止勞動契約之範圍。另系爭辦法第十一條第八款列有故意犯罪行為者得終止勞動契約，此亦與勞基法第12條第1 項第3 款就刑事犯罪應以受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者方得終止勞動契約不合。縱在解釋上認該所謂「有故意犯罪行為者」有可

能該當違反勞動契約或工作規則情節重大，但上開規定將使員工在未能確定是否違反勞動契約或工作規則情節重大時即遭原告免職並受損害賠償之請求，亦均為加重員工之責任且對員工有重大不利益。綜上，系爭保證書透過系爭辦法使依情節應予大過以上處分之行為者，均應負賠償責任，確實有加重他方當事人責任之約定，或其他於他方當事人有重大不利益之情事。而上開加重責任、重大不利益，又導致員工一旦違反公司規定而受大過以上處分，不問原告所受損害若干，即可能遭原告求償年薪3倍之違約金，不啻剝奪員工3年之勞務對價，危及員工生計，足認顯失公平，是依前揭民法規定，系爭保證書依第一條第6項「其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為」連結至第六條請求違約金之約定應屬無效，原告以此為請求，自無理由。

4.縱認系爭保證書依第一條第6項「其他違反公司規定，依情節應予大過以上處分之行為」於適用系爭保證書第六條時並非全部無效，惟系爭辦法第十一條第六款就「在外從事與公司競業之行為」乙節，並無區分員工是否處於留職停薪之狀況而為不同處理，而員工於留職停薪期間未能領取薪資，亦無提供勞務，所為競業行為之影響程度與無留職停薪之員工相比本有不同，原告就此於工作規則均為免職之規定，且因此適用系爭保證書而一律得對員工為年薪3倍之違約金求償，難認公平。甚且被告已請求提出原告提出曾教育或告知被告留職停薪期間如何轉職之證明或留職停薪如欲轉職應如何辦理之人事管理規則，原告卻於言詞辯論終結前均無提出說明，則系爭保證書第一條第6項及第六條於適用系爭辦法第十一條第六款後，對是否留職停薪之員工為競業行為在處分及求償上均為無差別之處理，顯係加重留職停薪員工之責任且對之有重大不利益，足認顯失公平，亦應為無效，附此敘明。

㈡被告任職永慶龍華店亦無該當系爭辦法第十一條第六款之競

業行為：

1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。被告留職停薪期間既無為原告服勞務亦無自原告處受領報酬，自難認兩造間於被告留職停薪期間有僱傭契約存在。且實務上就留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，亦認該段期間不屬工作期間（內政部74年11月21日臺內勞字第357224號函參照）。次查，原告所提出之被告離職/留停/退休申請單（本院卷第21頁），其上除有填載：預計復職上班日2018 /11/1外，並無被告復職後報酬為若干以及如何服勞務之約定，足見此僅是載明被告於留職停薪期滿前得向原告請求復職。且「預計」復職僅是被告之估計，不能認此為預約，故被告留職停薪期間，兩造間並無被告於一定或不定之期限內為原告服勞務之約定，兩造間並無僱傭契約甚明。被告既無受僱於原告，即非系爭辦法中所指之同仁，且無競業（即為原告執行業務又為他經紀業執行業務）之問題，故被告應無該當系爭辦法第十一條第六款。
2. 競業禁止乃因勞工所擔任之職務能接觸或使用雇主營業秘密，故要求勞工不得在相同產業中從事競爭行為，以保障雇主之權益。惟被告於留職停薪期間，不能進入原告公司或自外部以網路連接至原告公司內部網站，為兩造所不爭，足見被告實無從接觸或利用雇主營業秘密而在永慶龍華店中從事競爭行為，原告復未能證明被告有何利用雇主營業秘密從事競爭之行為，亦堪認被告並無系爭辦法第十一條第六款之競業行為。
3. 綜上，留職停薪一方面免去勞工中斷工作期間（例如請病假）雇主支付薪資負擔及其他法令所要求的各項義務，亦可使勞工留職停薪前的工作年資不至於中斷，保留日後重回職場的機會，為互有利益之操作方式，但此不應等同於

兩造間尚有實質上僱傭關係存在，更不應因此而剝奪被告謀生之基本權利，原告未能證明被告有何利用雇主營業秘密而在永慶龍華店中從事競爭行為之情事，其主張被告有競業行為，自無可採。至於被告於107年6月6日之不動產經紀業資訊系統所任職經紀業名稱雖仍記載為原告，且台北市政府地政局亦對被告為申誡（本院卷第23、49頁），惟上開資料均為行政機關基於行政管理所為之處置，被告疏於辦理登記不等同於兩造有僱傭關係存在或被告有為競業行為，故此尚不影響本院之認定，附此敘明。

五、從而，原告基於系爭辦法第十一條第六款、系爭保證書第一條第6項、第六條，請求被告給付原告1,127,062元之本息，為無理由，應予駁回。原告受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經審酌後，認與本件判決結果並無影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　黃宣撫

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日

書記官　涂文豪