臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第54號

原　　告　三芳化學工業股份有限公司
法定代理人　林孟經
訴訟代理人　吳欣叡律師
　　蕭乙萱律師
　　王伊忱律師
被　　告　羅正安
訴訟代理人　林宛葶律師
　　陳業鑫律師

上列當事人間給付違約金事件，經本院於民國（下同）109 年8 月4 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87年9 月24日起受僱原告，擔任稽核室人員，95年4 月1 日時調任原告大陸地區（下稱大陸）廣東省寶亮廠擔任專案室主任兼品保課主任，98年4 月1 日晉升大陸廣東省黃江廠生產部副理兼技術部副理，99年8 月1 日起擔任大陸廣東省福倉廠生產部副理兼技術部副理，102 年2 月1 日晉升福倉廠生產部經理兼技術部經理，後於103 年5 月1 日因身體因素調回原告高雄廠擔任高級專員，經休養完畢於104 年5 月7 日再調至大陸廣東省寶亮廠擔任專案室經理，後來於106 年9 月1 日調回原告高雄廠生產部高級專員。被告任職原告期間知悉原告諸多生產、行銷等機密，故被告108 年4 月以個人生涯規劃及健康因素，向原告提出辦理離職時，於108 年4 月19日與原告簽訂離職後競業禁止契約書（下稱系爭契約），其中第二條、第四條約定：「乙方（即被告）承諾自甲方公司離職起一年，除經甲方（即原告）同意，不得從事與甲方公司相同性質或類型之工作，更不得到甲方之競爭公司服務任職。但乙方受本競業禁止約定而無

從事任何工作期間，甲方承諾採一次性發放優惠離職金1,109,310 元，作為競業禁止補償金。」（下稱系爭補償金）、「乙方違反前述一、二條規定者，如經甲方以書面通知停止行為而仍未改正時，乙方除應賠償甲方因此所受之損害外，並應另支付甲方1,109,310 元違約金。」（下稱系爭違約金），沒想到被告於108 年4 月30日離職並受領系爭補償金後，不久即至與原告公司同屬皮革製造業之競爭公司安安（中國）有限公司（下稱安安公司）任職，並從事與原告相同性質或類似之工作。原告知悉上情後，即於108 年11月4 日寄發存證信告知被告違約之情事（下稱第一次存證信函），又於109 年2 月17日補寄存證信函（下稱第二次存證信函），109 年2 月18日送達被告，原告並以起訴狀書狀送達向被告再為重申通知停止上述違約行為之意思表示。因此依系爭契約第二、四條提起本件訴訟，請求法院判決：被告應給付原告1,109,310 元及自起訴狀繕本送達次日起至清償日止依照年息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：其106 年9 月1 日自大陸廣東省寶亮廠調回原告高雄廠任職生產部高級專員後，即遭原告以不明原因刁難，並藉故連續兩年未給付年終特別獎金，惡意逼退被告，被告迫於無奈與原告協商以合意資遣之方式，於108 年4 月19日簽訂系爭契約書，並約定勞動契約於108 年4 月30日終止。被告離職後雖有前往大陸尋求就業機會，然未任職任何公司，原告提出之新聞報導僅說明被告曾參與大陸長泰縣臺灣人才驛站之活動，被告實際上未受僱安安公司。且原告所在地為高雄市仁武區，系爭契約競業禁止限制區域擴及臺灣、大陸、越南、印尼等地，地域限制範圍顯然過大，嚴重限制、剝奪被告自由進入就業市場之空間及職業選擇之自由，顯然超過合理範圍。系爭補償金為雙方合意資遣之離職金，金額是依被告月平均工資53,850元乘以被告任職期間年資計算而來，非競業禁止補償金，系爭契約違反勞動基準法第9 條之1 規定，應屬無效，原告依系爭契約請求被告給付違約金顯

無理由。即使有效，系爭違約金性質為損害賠償預定，原告不能舉證受有何種損害。且依系爭契約書第四條約定原告應先行以書面通知被告停止行為而仍未改正時，原告始得請求系爭違約金，但被告從未收受原告所寄發之存證信函。至於原告109 年2 月17日寄發之存證信函與本件起訴狀同時為之，均不符系爭契約第4 條約定之「應先行以書面通知停止行為而仍未改正時」之要件，原告起訴逕為請求被告給付違約金並無理由等語為辯，並請求法院駁回原告之訴與假執行之聲請，並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執事項：

㈠被告自87年9 月24日起受僱於原告擔任稽核室人員，95年4 月1 日時調任原告大陸廣東省寶亮廠擔任專案室主任兼品保課主任，98年4 月1 日晉升寶亮廠生產部副理兼技術部副理，99年8 月1 日起擔任大陸廣東省福倉廠生產部副理兼技術部副理，102 年2 月1 日晉升福倉廠生產部經理，後於103 年5 月1 日因身體因素調回原告高雄廠擔任高級專員，經休養完畢於104 年5 月7 日再調至大陸廣東省寶亮廠擔任專案室經理，後來於106 年9 月1 日調回原告高雄廠生產部高級專員。

㈡原證4 華廣網108 年10月30日報導資料第3 頁照片之人為被告。

㈢第一次存證信函未送達被告，第二次存證信函被告於109 年2 月18日收受（本院卷第217 頁）。

四、本件爭點即為㈠被告有無至安安公司任職？㈡被告有無違反系爭契約第四條？茲本院認定之理由如下：

㈠被告不能證明被告有至安安公司任職：

1.原告主張被告有至安安公司任職無非是以原證4 、7 以及大陸長泰縣台灣人才驛站（下稱長泰人才驛站）落腳於安安公司，原證4 、7 所顯示之人才沙龍活動（下稱系爭活動）舉辦地點即在安安公司，且原證7 安安公司內部網站

提及台灣人才受聘安安公司，所指人才即為本於原告處任職之皮革行業專家人員，在陸續離開原告後，各攜生產、銷售、研發技術、製程改善之專業與經驗，受聘安安公司之專家，如色彩控制專家嚴戊俊（108 年2 月28日離職）、人造皮革創新研發專家柯博元（108 年3 月10日離職）、張瑞昌（108 年3 月12日離職）、陸益人（108 年6 月30日離職）、原告原大陸廠生產部經理蔡神號（108 年2 月28日離職）及侯鴻平（108 年7 月31日離職）。人才沙龍如同台灣就業博覽會型態，除一般求職者媒合活動外，亦伴有各企業代表現身說法，鼓勵後進之座談會，原證4、7 照片顯示系爭活動於安安公司內部會議室舉行，應為任職安安公司代表，以於該公司服務經驗，現身該座談會，非對外招募一對一面談之招募面試沙龍活動等等，為其主要論據。

2. 原告上述所提資料，充其量僅能證明被告有參加系爭活動，且活動舉辦地點在安安公司公司內部會議室，但是人才沙龍是招攬人才之活動，被告前往招攬人才會場不等同於已經受僱，至多只能證明被告有意藉此了解安安公司，未必代表被告同意受僱於安安公司，也不能認為在場之人均為安安公司同意僱傭之人，何況原告始終未能提出證據證明被告受僱安安公司之時點，自不能以此推認被告有受僱安安公司。此外，經財政部高雄國稅局三民分局109 年7 月9 日函覆本院之被告108 年度綜合所得稅各類所得清單，亦無原告於安安公司工作之所得資料（本院卷第331 至333 頁），故原告主張被告有於安安公司任職，顯然不能證明。

㈡被告無違反系爭契約第四條：

系爭契約第四條明確約定：如經原告以書面通知被告停止行為而仍未改正時，被告始須給付系爭違約金。但是經法院調查結果，第一次存證信函是遭退回（本院卷第35頁），而第二次存證信函於109 年2 月18日送達被告後，被告已於同年

月29日入境，有本院109 年4 月30日查詢之被告入出境資料可以佐證。因系爭契約第四條是以書面通知且未改正為要件，故即便認為被告有受僱安安公司，原告之合法書面通知應發生在同年月18日，參以當時疫情正急，入出境本較為不便，被告於同年月29日歸國，實難認被告有未立即停止行為之違約。又系爭契約訂立於108 年4 月19日，且系爭契約第二條所約定之競業禁止期間為1 年，故被告之競業禁止義務期限應至109 年4 月19日為止。而本院上述109 年4 月30日查詢之被告入出境資料，被告自109 年2 月29日入境後至109 年4 月30日並無出境資料，難認被告於入境後有再出境為安安公司進行從事與原告相同性質或類型工作之情事，故原告主張被告有違反系爭契約第四條，顯不可採。

五、結論：原告不能證明被告有受僱於安安公司，縱使有，因被告於原告以第二次存證信函之合法書面通知後已回國，原告不能證明被告回國後有為安安公司進行從事與原告相同性質或類型工作之違約情事，從而原告依系爭契約第二、四條請求被告給付系爭違約金及其遲延利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，所為假執行之聲請亦失其依附，亦應併予駁回之。

六、雙方其餘攻擊防禦方法，經核均於本件之判斷無影響，於茲不贅。

七、據上論結，原告之訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　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　　8　　月　　25　　日

書記官　　涂文豪