臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄簡字第531號

原　　告　台灣典範半導體股份有限公司
法定代理人　束崇萬
訴訟代理人　廖仲涵
被　　告　陳奕淇
訴訟代理人　賴盈志律師

上列當事人間請求給付違約金事件，於民國109 年2 月4 日辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之。民事訴訟法第24條第1、2項定有明文。原告主張兩造定有聘僱合約書，並在該合約書第22條第2項約定：「雙方同意因聘僱關係或因本合約所生或有關之爭執，如有訴訟必要時，以台灣高雄地方法院為第一審管轄法院。」，有卷附聘僱合約書可稽（見本院卷第51頁），而原告以被告違反保密義務，於離職前將其業務職掌之電磁紀錄擅自發送至被告所設之私人電子郵件信箱（即ichichen85@gmail.com ，下稱系爭私人電郵信箱）為由，向被告起訴求償違約金（見本院卷第4至5頁），核其性質乃因聘僱合約所生之爭執，依前引規定，本院既經兩造合意以書面明定為第一審管轄法院，對本件訴訟即有管轄權。

二、原告主張：原告於民國107 年4 月9 日雇用被告擔任人力資源部（下稱人資部）專員，雙方於同日簽立聘僱合約書，約定原告應按月給付被告薪資新臺幣（下同）33,000元（下稱系爭僱傭契約），被告則簽立承諾書（下稱系爭承諾書），保證其受聘僱後，不私自使用因工作所獲悉之任何資訊，或經由其他員工、關係企業、媒體或任何第三人洩露、轉述或

評論因工作獲悉之任何資訊，且確實保守與人事資料（包含組織架構、員工薪資及資歷）、客戶及供應商資料等相關之機密資料。詎被告於其離職前1日（即107年7月10日）將如附表所示電磁紀錄（以下合稱系爭資料）自原告配供被告使用之電子郵件信箱（即vickychen@ticp.com.tw，下稱公司電郵信箱）發送至自己所設之系爭私人電郵信箱（下稱系爭事件），使其他同業公司可能藉由系爭資料得以更低成本誘離原告客戶，或以更優渥待遇挖角原告員工，致陷原告於不公平競爭之危險中，被告所為已違反保密義務，依系爭承諾書第4條第3項約定，原告自得向被告請求折合當年年薪所得全額，即自107年4月9月起至同年7月11日離職之日止（共3月3天）總領薪資102,300元之懲罰性違約金。，為此爰依系爭承諾書第4條第3項約定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告102,300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（見本院卷第85頁）。

三、被告固不否認兩造訂有系爭僱傭契約及系爭承諾書，亦不否認將系爭資料寄往系爭私人電郵信箱，惟以：系爭承諾書乃定型化契約，系爭承諾書第4條第2項、第3項約定片面加重被告責任，一旦違反被告將遭原告求償相當於受僱用期間之全部薪資，致受重大不利益，而有顯失公平情事，依民法第247條之1第2款、第4款規定，應屬無效。又系爭資料均非機密文件，而訴外人原告人資處長（即被告之直屬主管）黃思瀚屢向被告強調，非經辦妥工作移交不能離職，原告卻未訂定任何工作移交規範供被告遵循，被告為免工作移交缺漏，始將系爭資料備份發送至系爭私人電郵信箱，惟系爭資料原始檔均仍在原告保管中，俟107年7月11日完成工作移交後，被隨即刪除系爭資料，並未對外洩露隻字，遑論造成原告損害。原告亦始終未能舉證有何因系爭資料外洩，致受損害情事，既無損害，即無賠償可言，原告猶執此被告求償鉅額違約金，顯無理由。倘經審理認為系爭承諾書為有效

，且因系爭事件違約，則原告既不因被告取得系爭資料與其競奪客戶，亦不因保有系爭資料得獲取額外利益，較諸原告竟向被告求償相當於受僱期間全部薪資之懲罰性違約金，該金額顯有過高，應依民法第252 條規定酌減之（見本院卷第201 至202 頁）等語置辯。並聲明： 原告之訴駁回。 如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

原告以經營半導體封裝為業，為上櫃發行股票公司，每年營業額在18億至32億之間。

被告自107 年4 月9 日起至同年7 月11日止，受僱於原告，擔任資部專員，每月薪資33,000元，其間有系爭僱傭契約存在。

依聘僱合約書第1 條第2 項約定，被告之試用期為3 個月，自到職日起算，試用期間如經原告依人事規章評為表現合格，始繼續任用，否則即協商延長試用期日或終止僱傭關係。

ŋ 被告於107 年4 月9 日簽立系爭承諾書，內容略以：被告承諾因配合工作職務之需，同意保守工作上之機密，且於工作結束離職時，原承諾且同意之義務均不失效，同時對於因職務關係所持有之相關文件、資料（含文稿、電子文件）等，均應於工作結束離職時隨即繳回，不得任意銷毀，並擔保不論任何情況下，不會洩露提供予第三人或竊用。如有違反，同意支付折合當年度年薪所得全額之懲罰性違約金。

ē 被告受原告雇用期間，曾職掌下列業務：

團保出險通報。

作業員及廠區工人之薪酬計算、人事資料及製作薪水條。

企業網路維護及交通車業務等行政事務。

教育訓練業務。

被告受原告雇用期間，至少曾接受原告提供之半日以上教育訓練課程。

ě 被告於107 年7 月10日以電子郵件向黃思瀚為辭職通知，並提出工作移交清冊電子檔，經黃思瀚告知須辦畢工作移交手

續始得離職。被告嗣於107 年7 月11日下午2 點30分進辦公室，於同日下午3 時許偕黃思瀚及訴外人即同事徐宛儀、薛宜均辦畢工作移交手續。

被告自107 年7 月10日下午1 時45分起至同日下午5 時30分止，依自己意思，將系爭資料自公司電郵信箱發送至系爭私人電郵信箱，且迄未將系爭資料交還原告。

原告於107 年7 月12日發現被告將系爭資料發送至系爭私人電郵信箱。

原告現仍保有系爭資料原始檔，且系爭資料未經原告設定為不能複製或另存新檔之電磁紀錄。

系爭資料與被告職務間之關聯性，如附表「資料屬性」欄編號2至7所示。

被告因系爭事件涉犯妨害電腦使用罪嫌，經臺灣高雄地方檢察署（下稱高雄地檢署）檢察官起訴，經本院刑事庭以108 年度訴字第120 號受理在案，並作成無罪判決，檢察官聲明不服，提起上訴，現由台灣高等法院高雄分院刑事庭以108 年度上訴字第1455號審理中。

系爭承諾書性質上為定型化契約，乃原告自106 年起經內部會議決議訂定之契約文件，係屬上市櫃公司內部稽核文件之一（見本院卷第134 頁）。

原告自80年6 月4 日起訂有工作規則，並向主管機關報備在案，最近一次修訂日期為107 年8 月4 日（惟被告仍辯稱其在職期間不知有工作規則存在，見本院卷第275 頁）。

原告自103 年起訂有員工離職管理辦法，該辦法係屬人資部門職掌之法規，原告在離職申請書中要求員工辦理之事項與該辦法一致。

五、本件爭點為： 系爭承諾書第4 條第2 項、第3 項約定有無民法第247 條之1 第2 款所稱顯失公平情事？是否無效？被告所為是否違反系爭承諾書第1 條及第4 條第2 項約定之保密義務？ 如原告之請求為有理由，違約金應否酌減？金額若干？茲將本院判斷分述如下：

系爭承諾書第4條第2項、第3項約定有無民法第247條之1第2款所稱顯失公平情事？是否無效？

民法第247條之1第2款、第4款明定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為加重他方當事人之責任之約定，或為其他於他方當事人有重大不利益之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效。又88年4月21日民法債編增訂第247條之1，乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾屭遍知法、守法起見，而於民法列有原則性規定，明定附合契約之意義，且為免遭濫用及維護交易公平，列舉四款有關他方當事人利害之約定，如按其情形顯失公平者，明定該部分之約定為無效。該條第2款所謂「加重他方當事人之責任」者，係指一方預定之契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地而言；該條所稱「按其情形顯失公平者」，則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，有顯失公平之情形而言，有最高法院96年度台上字第168號判決意旨可資參照。

次按營業秘密法第2條規定，得作為該法保護對象之營業秘密，以具有秘密性（非一般涉及該類資訊之人所知）、經濟價值（因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值）、保密措施（所有人已採取合理之保密措施），且可用於生產、銷售或經營之資訊，始足稱之。同法第1條則明定：「為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，特制定本法」，是於判斷爭執之資訊是否符合上開營業秘密要件時，自應以同法第1條揭示之立法目的為據。亦有最高法院99年度台上字第2425號判決要旨足參。本院審酌保密約定之目的，在使雇主免於遭受僱人不當對外揭露藉由職務上機會所獲取之營業上秘密，或與其商業利益有關之隱密資訊，致受損害之風險等一切情事，認僱傭契約關於保密責任之約定有無不當加重受僱人之責任，使受僱人遭受重大不利益，致生民法第247條之1第2款、第4款所稱顯失公平情事，

應視－雇主之固有知識及營業秘密有無受特約保護之利益存在；—該固有知識及營業秘密是否受僱人按其職務、地位可得知悉；．雇主施加受僱人責任之手段及目的，有無關聯性、是否逾越合理必要範圍等標準為斷。本件兩造均不爭執系爭承諾書性質上為定型化契約（見不爭執事項　），乃原告預定用於雇用生產線以外之員工，業據原告陳明在卷（見本院卷第121 頁），而原告生產線以外之員工非經簽署系爭承諾書，不能獲得原告錄用之事實，則有證人黃思瀚證稱：「如在簽聘僱合約的當下，被告拒絕簽署系爭承諾書，我們的作法是請人資部門員工再向被告說明，請其簽立。如果被告經派員詳為解說後，仍堅持不簽系爭承諾書，則原告也沒有辦法雇用被告」等語為憑（見本院卷第164 頁背面），可見被告與原告締結勞動契約時，其就系爭承諾書內容，全無與原告議約之餘地，係屬經濟弱勢之一方，是為維護勞動市場之公平，針對系爭承諾書施加被告之責任是否適當公允，自應依前述標準檢驗之。

經查：

－系爭承諾書第1 條第3 款、第5 款固約定，被告保證「…於受聘後，不私自使用因參與本合約工作所獲悉之任何資訊，或經由直/ 間接未參與本項工作之其他員工、關係企業、媒體或任何第三人洩露、轉述或評論因工作上獲悉之任何資訊，且確實保守下列有關之機密資料：…　人事資料，包括組織架構、員工薪資及資歷；…　其他攸關公司內部相關業務之資料…」等語，系爭承諾書第4 條第2 項則約定：「本人承諾於工作結束離職時，原承諾且同意之義務均不失效。同時對於因職務關係所持有之相關文件、資料（包括文稿、電子文件）等，均應於工作結束離職時隨即繳回，且不得任意銷毀，並擔保不論任何情況下不會洩露提供予第三人或竊用，如有違反本承諾書各項規定，願負民、刑事責任」等語（見本院卷第46、47頁），惟由前開約定文義，僅能推知被告在職期間所掌管之職務上文書，至少應具備系爭承諾書第1

條第3款、第5款所定形式外觀，始得謂與被告職務相關，至於系爭承諾書第1條第3款針對被告職務上所接觸之業務文書是否具特約保護之利益，未為具體規範；第1條第5款則以概括約定方式，將被告之保密責任擴及「其他攸關公司內部相關業務之資料」，其約定內容顯然欠缺必要性，與被告之職務、地位亦乏欠缺合理關聯，是為調和雇主經濟利益與員工保密責任，俾免輕重失衡，應就上開約定條款採目的性限縮解釋，使被告僅就與其職務、地位具關聯性、秘密性及經濟價值之人事、業務資料負保密責任。系爭承諾書第4條第2項有關「因職務關係所持有之相關文件、資料」，既係沿襲系爭承諾書第1條約定義務而來，就離職員工之保密責任範圍，亦應為相同解釋，否則即不當加重被告責任，應屬無效。

㈡又原告為落實營業秘密之保護，雖限制員工使用隨身碟任意存取電磁紀錄，惟就被告職務上所接觸之系爭資料，原告既未採取加密措施，亦未禁止被告使用公司配發之電郵信箱對外聯繫等情，則據證人黃思瀚證稱：「…員工權限係有不同（按：指員工下載雲端電磁紀錄之權限不一），…一般開放給大家下載在公司內部使用，如分機表，基本上用你的（按：指員工）帳號登錄就可以看」、「被告的權限沒辦法下載非人資部的資料」、「部分資料我們（按：指原告）放在管理會議上，被告有取得管理會議資料的權限」、「人資是涉外單位，會與勞工局、健保局等單位接觸，與求職者會有一些書信往來，所以email沒有鎖起來」、「（審判長問：系爭資料中，沒有任何一項是被告遭封鎖的資訊？）目前沒有」、「當時沒有限制被告的電子郵件寄到公司外部信箱，原告亦未限制被告下載系爭資料」等語明確（見本院卷第210頁背面、211、213、167頁），可見原告針對系爭資料保密僅採取消極作為，並未部署任何保密機制，要無任何成本支出，對原告而言，系爭資料尚不具秘密性或經濟價值。較諸系爭承諾書第4條第3項卻約定，一旦被告違反保密義務

，即應賠償「折合當年度年薪所得全額」之懲罰性違約金（見本院卷第47頁），不啻使雇主（原告）片面減輕自己責任，卻得藉口公司任何資料遭員工（被告）任意使用，進而剝奪員工全年之勞務對價，危及員工生計，使員工遭受經濟上之重大不利益，兩者顯然輕重失衡。揆諸前引規定及說明，系爭承諾書第4條第3項有關懲罰性違約金之約定，應視遭使用或對外揭露之文件、資料所具經濟價值高低、原告為落實營業秘密保護所支出之成本、公司曝險程度，及原告實際所受損害金額等一切情形酌定之，逾此範圍者即顯失公平，應屬無效。

· 原告固主張其為上市公司，而系爭承諾書乃DCC稽核管控文件，該類文件簽署須經取得管控編號，一旦簽署即應受系爭承諾書所載內容之拘束（見本院卷第225頁背面）云云，惟觀諸原告制定之工作規則前後全文，未有隻字提及員工保密義務之違反，遑論系爭承諾書內容（見本院卷第228至236頁），亦即，原告依勞動基準法提交勞動部查核之工作規則，並不包括原告以系爭承諾書施加員工的責任及懲罰方法在內，已有蓄意規避主管機關檢查之虞，而勞工為求取工作謀生，僅能同意簽署系爭承諾書，實乃因應勞動市場之資方強勢地位，所為不得已之決定，自不能執此遽以契約自由原則相繩，使勞工遭受與其職務、地位不相當之條件拘束。系爭承諾書所定保密義務逾越前述－－所示合理、適當範圍者，既有民法第247條之1第2款、第4款規定情事，即屬無效，原告前開主張為不可採。

j 原告復主張被告簽署系爭承諾書前，均經原告詳為說明，始在自由意志下同意簽署云云，被告否認之。而證人黃思瀚證述，原告在使員工簽署系爭承諾書前，已給予相當時間充份閱覽（見本院卷第164頁背面）云云，亦經被告否認在卷。本院審酌黃思瀚擔任人資部經理職務，乃有權參與原告決策者之一，卻就系爭承諾書如何制定而來、規範基礎、義務內容及罰責均推諉不知，甚至對自己曾簽署之保密承諾書內容

為何，推稱不復記憶（見本院卷第164 頁背面、第165 頁），在此情形下如何期待其能向被告詳為說明系爭承諾書內容，原告復未提出其他積極證據以實其說，其主張即難採信。

LL此外，原告主張其在新進人員訓練階段，已安排保密課程，復在工作會報中，迭向被告等員工宣達、強調保密義務之重要性（見本院卷第123 頁）云云，固有證人黃思瀚證稱：「員工新進的第1 天就會進行教育訓練，當天會告知工作時需用的相關請假、考勤規定、靜電防護及保密的相關資料，此部分教材是由人資部門準備、制定」、「我在部門會議告訴員工，所有的資料沒有經過我的允許，都不可以帶出去，也不可以洩漏給其他人，如果資料在公司內部使用，那就是公事；如果帶出去外面使用，就不是公事，就是私自使用」等語為憑（見本院卷第165 頁正反面）。惟被告否認之，並稱：其報到當日之訓練內容係與職業安全相關，沒有與資訊安全相關之內容（見本院卷第163 、123 頁）。本院審酌上情，並參諸被告提出其獲交辦之員工訓練教材，未有任何以「保密」為名之課程（見本院卷第179 至195 頁），暨原告所提出，由資訊部擬定之資訊安全政策簡報圖檔，則著眼於確保電腦機房維護、資料庫安全操作、委外作業安全等政策面之宣導，針對資料存取安全，亦僅提及「必要時得採取身份鑑別機制，以加強資料之安全」等語（見本院卷第142 、144 頁），未見任何禁止被告複製系爭資料之規範。佐以原告自承僅指派資深主管或資深員工，在被告工作時指導之（見本院卷第123 頁），及被告陳稱：其在職期間沒有任何人告訴伊，將工作帶回家加班會遭到公司懲處（見本院卷第123 至124 頁）等一切情事，認原告針對被告本於其職務應負之保密義務，既乏標準作業流程供被告遵循，即難謂已善盡雇主之教育訓練責任，自不能僅憑原告臨訟片面陳詞，遽施加被告在職期間所不知之責任或義務。

從而，系爭承諾書第1 條概將「因工作獲悉之任何資訊」均列入被告應負保密責任範圍內，且將不具秘密性及經濟價值

之資料，加諸被告相當於「當年度年薪所得全額」之高額違約金，乃片面加重被告責任，使被告遭受重大不利益，顯失公平，依民法第247 條之1 第2 款、第4 款規定，此部分約定均屬無效。

被告所為是否違反系爭承諾書第1 條及第4 條第2 項約定之保密義務？

原告主張被告離職之際，無故將系爭資料寄往系爭私人電郵信箱，且於離職後，未將系爭資料返還原告，其所為係屬私自使用，已違反系爭承諾書第1 條及第4 條第2 項約定。被告固坦承將系爭資料寄往系爭私人電郵信箱，惟以：其為妥善辦理工作移交，唯恐應移交文件或資料逸失、缺漏，遂將因工作所取得之系爭資料備份寄往系爭私人電郵信箱，俟辦畢移交手續後，隨即將系爭資料刪除，其目前並未持有系爭資料（見本院卷第88至89頁、第162頁背面）等語置辯。

系爭承諾書第1 條及第4 條第2 項約定被告應負保密責任之業務上文件、資料，須具備與被告職位、地位相關之形式外觀，且原告有即受特約保護之利益存在，始得謂應受保護之規範客體，業經本院審認如前，經查：

- 附表編號1 所示文件係供原告員工內部聯絡或對外聯繫之用之事實，為兩造所不爭執，則原告基於其雇主地位，既得掌控公司資源，隨時改變員工分機號碼，或以封鎖電郵之方式監管公司電郵信箱，即難認該文件對原告有何應受特約保護之利益存在。原告雖主張附表編號1 所示文件倘經外流，可能致陷原告於人才遭挖角之風險云云，然而人與人聯繫之方法多端，非以原告裝設在辦公室之撥接電話或電子郵件，作為唯一聯絡途徑，況自由權乃基本人權之一，原告對於員工下班後之生活及人際交往情形既無從置喙，遑論以附表編號1 所示文件妨礙員工另謀高就，原告前開主張顯然欠缺手段與目的之關聯性，為不足採。

— 附表編號2 、3 所示文件，性質上為黃思瀚交辦被告處理之專案資料，已如前述，證人黃思瀚復證稱：伊只是請被告整

理附表編號3所示資料，原告之業務收入與被告負責之業務無關（見本院卷第167頁）等語明確，本院復斟酌：被告在107年7月11日離職前20天，就向原告為辭職通知之事實，業據黃思瀚證述在卷（見本院卷第165頁背面），而原告對被告試用期間（即自107年4月9日起至107年7月8日止）之工作表現，早在107年7月1日以前，已作成「建議解聘」之考核決定，亦據原告陳述至明，並有新進人員考核資料表可稽（見本院卷第271、284頁），佐以被告陳稱：黃思瀚係在伊離職前一週，指示伊整理附表編號2所示資料，卻未告知應於何時完成、作到何種程度可謂完成；指示伊彙整更新附表編號3所示資料，卻未指定工作完成期限（見本院卷第171頁）等語，可知附表編號2、3示文件乃未經整理、分析之資料，不具經濟指標意義，衡諸一般社會通念，原告當不至於將攸關公司機密之資料交由已決定解僱之被告處理等一切情事，認原告就附表編號2、3所示文件亦乏需受特約保護之利益存在。至於原告主張編號2所示資料涉及生產線作業流程，如該資料外流，可能肇致原告經濟損失云云，則與原告自承生產線上員工毋庸簽署保密承諾書（見本院卷第121頁）乙節不合，蓋原告既不要求生產線員工就其上、下時點及工作內容負擔保密義務，上開資料即屬經原告衡酌得對外揭露事項，要難謂有何經濟上損失可言。

· 附表編號4所示文件僅係課程表，附表編號5為發放文件名單，附表編號6所示資料內容則僅涉及人員招募、離職及保險等總務事項，有各該文件在卷可稽（見本院卷第15、16、19至41頁），是從形式上觀察，各該文件均不具秘密性或經濟價值，亦難認原告對上開文件有何需受特約保護之利益存在。

j 附表編號7所示文件性質上僅與被告個人相關，為兩造所不爭執，益徵原告對前開文件並無應受特約保護之利益存在。從而，系爭資料固與被告在職期間所接觸之業務有關，惟均欠缺秘密性與經濟價值，自不在原告依系爭承諾書第1條及

第4條第2項約定應負保密責任之列，縱被告將系爭資料複製後，寄往系爭私人電郵信箱，亦難謂違反保密義務。

被告未有違反保密義務，已如前述，原告復未提出積極證據證明有何因系爭資料致受實際損害情事，本件自無系爭承諾書第4條第3項之適用，原告猶執前開約定請求被告賠償懲罰性違約金，即屬無據，不得准許。

六、綜上所述，原告依系爭承諾書第4條第3項約定，請求被告給付102,300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，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

高雄簡易庭　法　　官　賴文姍

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納裁判費新台幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　蔡妮君

附表

編號	文件名稱	資料屬性	證據出處
1	原告總經理及總經理秘書之電子郵件信箱、原告員工分機表（含姓名、職稱）各1份	被告辯稱係職務上供聯繫使用，惟屬公開資料（見本院卷第105頁背面）。	本院卷第8、9頁
2	原告員工四班二輪轉三班工時序列表（含各班別人力成本計算分析）1份	此為黃思瀚交辦之業務文件，亦屬被告離職前職掌之業務上文書。	本院卷第10至11頁
3	原告業務收入分析表1份	此為黃思瀚交辦之業務文件。	本院卷第12至13頁

（續上頁）

4	IATF課程表	此為黃思瀚交辦之業務文件。	本院卷第15頁
5	績效考核發放紀錄	此為黃思瀚交辦之業務文件。	本院卷第16、18頁
6	原告人資部門開會簡報及會議紀錄共7 份	被告離職前職掌之業務上文書。	本院卷第19至41頁
7	被告個人請假紀錄及工作交接清單	此為與被告相關之個人資料。	本院卷第20、、17頁