

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第103號

原告 沛雨實業有限公司

法定代理人 廖滿足

訴訟代理人 廖俊青

張立宇律師

上 一 人

複 代理人 王品舜律師

被 告 鄭有宏

訴訟代理人 王至德律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年9月10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

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴時以被告違反員工離職遵守契約書（下稱離職契約書）第2、3條、民法第227條第1項規定之法律關係為請求權基礎（見本院卷第11至12頁）；嗣於本院審理中追加雇用契約書第7條前段之法律關係為其請求權（見本院卷第160頁）。經核原告上開追加請求權部分，其請求之基礎事實與原起訴主張之事實同一，與前揭規定相符，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）被告自民國101年2月15日起任職於原告，擔任資深設計師，雙方並簽有雇用契約書，被告與原告之協力廠商及客戶甚為

01 熟悉。嗣被告以轉換跑道為由，於111年3月25日自行離職，
02 並簽立離職契約書，依該契約第2條約定，離職後5年內不得
03 使用原告之協力廠商與原有之客戶。詎被告明知上揭約款，
04 仍於離職後私自與原告之協力廠商聯絡，並承攬原告原有客
05 戶譚惠基之汐止房屋裝潢案（下稱汐止屋及汐止裝潢案），
06 被告所為顯然違反離職契約書第2條約定，依離職契約書第3
07 條約定，被告應給付原告懲罰性違約金新臺幣（下同）100
08 萬元。尤有甚者，被告前於110年7月23日仍在職期間，竟未
09 經原告之同意與授權，夥同工地主任私自調整渠等負責裝修
10 業主許公館裝潢案（下稱許公館案）之總工程監工管理費，
11 由總工程款之10%調降為2%，致使原告受有29萬4348元之
12 損害【計算式：367萬9345元 $\times$ (10%-2%)=29萬4348元】。
13 爰依系爭離職契約書第3條、民法第227條第1項之規定，請
14 求被告給付129萬4348元【計算式：100萬元+29萬4348元=12
15 9萬4348元】。

16 (二)對被告抗辯之陳述：

- 17 1.依離職契約書第2條以觀，約款要旨既已明載為保密義務，
18 內容又係約定被告不洩漏原告營業上之秘密，並未限制被告
19 離職後擔任設計師之職務，顯與「競業禁止條款」迥不相
20 侔，自無被告所稱該約款屬於離職後競業禁止之約定，且無
21 違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1而無效之疑義。
- 22 2.原告之協力廠商通訊錄、合作工班資源是原告經營多年，積
23 累整理而得的名單，此名單內不但包含室內裝潢業各施工階
24 段與項目，且須是足以適應行業特性、提供優良服務品質、
25 有助提升經營成效並合作多年之廠商，復經原告評估篩選，
26 始有機會列入，並非有合作即得稱為協力廠商。是以，原告
27 協力廠商通訊錄實是經營室內裝潢業至為難得之有利資訊，
28 除非屬公眾所知外，縱為室內裝潢之同業，亦不知悉，而且
29 有助提升經營成效、行業競爭力，應具備秘密性與經濟價值
30 而屬營業秘密無誤。且原告公司電腦設有管理系統，協力廠
31 商通訊錄儲存在限制讀取之資料夾中，僅有公司負責人與設

計師可以讀取，設計師與原告對協力廠商通訊錄並有保密不外流之約定，原告顯已採取合理保密措施。然被告以個人名義主動與原告之列名廠商聯繫而轉包工程至汐止裝潢案施作，均有該等協力廠商可證，且被告所辯透過網路資訊及他人轉介云云亦與日常生活閱歷所得經驗完全不符。則被告擅自利用原告之營業秘密，顯係違反保密義務，原告依約得向被告請求給付懲罰性違約金100萬元。

3.原告設計師對於總工程監工管理費並無決定權限，總工程監工管理費一向為工程總價8%至10%，自被告108至110年度承辦各工程事件之監工管理費數額即可知，且須經公司審核通過，設計師並無調降之權限。原告所提工程監工管理費調降至6%之案例，係因與公司經理為舊識之特殊緣由而給予優惠調降，並非因被告有權調整監工管理費。且相關工程契約書之用印，僅屬會計廖滿足經手登帳之記錄，不能證明被告有調降許公館案監工管理費之權限，且經原告之實際經營者同意。

(三)並聲明：1.被告應給付原告129萬4348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。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告雖主張被告係違反「保密義務」而非競業禁止條款，惟細究其所稱之「保密義務」，係禁止被告於離職後仍不得將資訊提供予第三人，且被告自身亦不得加以使用，而其應保密之客體實係被告實際從事相關行業所可能會使用之資訊，且北部地區之配合廠商有限，而原告配合過之協力廠商繁多，限制被告不得與原告合作過的協力廠商等同於限制被告之工作權，實與競業禁止相同，且原告於被告在職期間從未就其所主張之客戶名單、或是協力廠商名單、合作工班資源等「營業秘密」採取任何保密措施，又係於被告離職前始要求被告簽署系爭離職契約書，顯見無論是客戶名單、或是協力廠商名單、合作工班資源等資訊根本非保密義務所保護之

客體，而離職契約書第2條之保密義務僅係原告故意以保密義務之形式包裝競業禁止之約定，實質上應仍係競業禁止之約定，且倘如原告主張與協力廠商合作或承攬原告客戶之行為亦為本條所涵括，則其亦屬於限制被告日後從事同類型工作之重大限制，即屬典型之競業禁止條款，與雇用契約書第5條相同，雖係規範於保密約款內，但並不妨害其仍具有競業禁止之性質，上開約款依勞基法第9條之1之規定，均因原告未給予被告合理補償而無效。縱本案非屬競業禁止約定之情形，原告既主張被告違反保密義務，則原告應就被告「洩漏」之行為及其所主張之「協力廠商名單為營業秘密」負舉證之責。原告自始未能舉證協力廠商，為非屬一般涉及該類資訊之人所知者，按社會一般經驗，裝潢業施工廠商並無排他、專用、利益衝突之性質，各施工廠商亦希望能擴大市場經營，其聯絡方式亦屬公開資訊，互相交換聯絡方式、名片十分普遍，於實際從事該行者，亦必然有相關聯絡資訊，店家聯絡資訊自並無任何秘密性可言；又上述秘密性亦需有實際或潛在經濟價值者，協力廠商名冊對原告及市場上有何經濟價值，原告對此名冊有投入何種人力、財力而有其稀缺性、商業經濟性，惟從原告揭露部分廠商名冊上，僅記錄「店名、聯絡人、電話、傳真、地址」資料，於名片、網路、黃頁可輕易取得，顯無經濟性可言，自難謂被告有違反保密義務之情事。

(二) 汐止裝潢案之業主並非譚惠基而係其女譚淑婷，被告並未承攬原告原有客戶裝潢案件，縱被告主動與譚淑婷聯繫亦不能謂被告有何違反離職契約書第2條或雇用契約約書第5條之行為，況後續係由譚淑婷主動接洽被告，更難謂被告有何違約之情事。被告並未使用原告之客戶名單，且原告並未就被告如何使用原告之客戶名單提出具體說明。而雇用契約書第5條第1項及離職契約書第2條之約定應屬勞基法第9條之1離職後競業禁止之約定，惟原告並未就被告不從事競業行為所受損失有合理補償，依上開規定上開二約定應屬無效，原告自

不得依此向原告主張任何權利。原告雖主張以民法第227條第1項規定請求賠償，惟民法第227條第1項不完全給付之規定乃係依給付遲延或給付不能之規定行使其權利，原告仍應以其事實符合何項給付遲延或給付不能之規定而適用其法律效果，故原告仍應具體指出欲為何項規定法律效果之主張。

(三)關於原告所指出具聲明書之協力廠商，被告係透過一太e衛浴之官方網路資訊與一太e衛浴聯絡後，由一太e衛浴介紹並提供訴外人蔡邦家之聯絡資訊，並非使用被告任職於原告公司時所取得之資訊。億盛工程行所屬之國堡門集團之聯絡方式亦為網路公開之資訊，被告自網路上取得門市資訊後就近至門市協詢，現場係與他人接洽，與原告所提協力廠商之代表人陳姿樺並不相識。宜鑫工程行則是由從事水電工程之呂正雄聯繫，委由其進行施作汐止裝潢案，後續始由被告做為聯繫窗口，被告並無所謂「使用」營業秘密之行為。至新金鋁企業社，則是被告於網路尋找正新精品門窗與正新精品門窗聯絡後，由正新精品門窗介紹新金鋁企業社，並提供新金鋁企業社之聯絡方式後始與新金鋁企業社接洽。是被告均未使用任職於原告期間之任何營業秘密，且原告所主張之廠商聯絡方式亦均屬公開資訊，非原告所稱之營業秘密，是以被告並未違反與原告間之任何約定，自無庸給付懲罰性違約金。縱認被告有聯絡廠商之情，但被告是否利用於原告任職時所取得之資訊而取得廠商之聯絡資訊，應由原告負舉證之責，況設計師轉包部分工程予其他承包商固屬有之，惟亦不乏由合作廠商相互推介甚至主動協助聯絡之情形，惟原告迄今均僅憑空臆測，未提出任任何證據以實其說。

(四)被告任職於原告公司長達十年，接手之工程案件逾百件，然非每件之監工管理費均為原告所稱之10%，而係依各設計師與業主協商而確定，甚至有時為爭取業主簽約，亦不會收取監工管理費，監工管理費用實為設計師與業主協商時所得彈性調整之金額，此亦為原告所授與被告與業主協商時之權力。原告內部作業程序為設計師與客戶簽約後，需將合約送

01 交原告負責人兼會計廖滿足認可核章，如原告不同意監工管
02 理費之調整，亦不可能蓋章認可，足見監工管理費之調整為
03 原告所同意。倘原告對費用有任何不同意之處，自應於收到
04 合約書後即向被告表示不認同，甚至向業主主張合約無效。
05 惟原告除未向被告或業主表達任何意見外，甚而仍繼續工程
06 之進行，且收取約定報酬，顯見被告調整監工管理費用乃係
07 經原告之同意。至許公館案之監工管理費調降至2%實已經
08 原告同意，且原告就此向被告提起背信告訴，亦業經不起訴
09 處分。本件有證據偏在之問題，應有適用民事訴訟法第277
10 條但書情形，而有舉證責任倒置必要，應由原告舉證無授權
11 或禁止原告調整監工管理費用。況原告並未舉證調降管理費
12 用一事究竟造成何種損害，其率而以8%監工費逕自認定為
13 損害，即屬無據。

14 (五)退萬步言，縱認被告有不慎洩漏營業秘密，然原告為多年經
15 營有相當資力之雇主，被告時任原告所僱用勞工，資力顯不
16 對等，本件係約定高達100萬元之懲罰性違約金，被告於受
17 僱期間年收入亦低於此，況原告未能舉證有何具體損害與不
18 利益，是以本件應予以酌減違約金，以維護當事人間公平等
19 語。

20 (六)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
21 宣告免為假執行。

22 三、本院得心證之理由：

23 原告主張被告違反雇用契約書及離職契約書之保密規定，及
24 為不完全給付致其受有損害，應給付懲罰性違約金及負損害
25 賠償責任等語，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點
26 厥為：(一)離職契約書第2條、雇用契約書第5條是否屬競業
27 禁止之約定？如是，該競業禁止約款是否違反勞基法第9條
28 之1而無效？(二)被告有無違反雇用契約書、離職契約書中
29 不得使用原告協力廠商及承攬原告客戶案件之約定？如有，
30 原告主張被告應給付懲罰性賠償金100萬元有無理由？(三)
31 被告調降許公館案監工管理費為總工程款2%，有無經原告

01 同意？如無，原告依民法第227條第1項規定請求被告賠償29
02 萬4348元，有無理由？茲分述如下：

03 (一)離職契約書第2條限制被告不得使用原告協力廠商名單，及
04 雇用契約書第5條約定被告離職後不得以自己名義承攬原告
05 客戶業務之約定，均屬勞基法第9條之1離職後競業禁止之約
06 定：

07 1.按未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之
08 約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任
09 之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁
10 止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範
11 疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補
12 償；違反第1項各款規定之一者，其約定無效，勞基法第9條
13 之1第1、3項分別定有明文。而競業禁止條款之訂定，乃雇
14 主為免員工於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利
15 益有關之隱密資訊，遭員工以不當方式揭露在外，造成雇主
16 利益受損，而與員工約定在任職期間及離職一定期間內，不
17 得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之
18 行為。目的在限制離職員工轉業之自由，防止其離職後於一
19 定期間內至公司競爭對手任職或自行經營與公司相同或近似
20 之行業，並因此使員工不得取得符合其個人技能、專長之勞
21 務對價，限制其個人技術之維持與提升（最高法院103年度
22 台上字第793號判決意旨參照）。

23 2.次按勞動契約終止後，勞工對原雇主即無忠誠義務，原得利
24 用其因工作所累積之經驗、技能，繼續發展其經濟、職業活
25 動，此項勞工生存權、工作權、自由權係受憲法第15條、第
26 22條所保障，雇主為保護自身工作權或財產權，與勞工約
27 定離職後禁止競業，係對勞工上開權利之限制，自應具備相
28 當性，始能承認其效力。從而，競業禁止約定條款中限制勞
29 工就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，尚不得逾必
30 要、合理之範圍，如有逾越，即與憲法第15條保障工作權之
31 精神有違。經查，本件離職契約書第2條乃約定：「乙方

（按即被告，下同）同意甲方（按即原告，下同）對於第一條所定之各項著作，及甲方各種相關之技術、流程管理、協力廠商、合作工班資源、產品、規格、行銷計畫、人事及財務資料、客戶名單、策略規劃等（不論係甲方、甲方之其他職員或乙方所開發或撰擬），只要經甲方依職員工作規則或其他規定將其定為營業秘密，乙方即應確實加以遵守，非經甲方書面同意，不得洩漏予第三人或自行加以使用。本條規定，於乙方離職後五年內有效」（見本院卷第23頁），可悉兩造約定不論為原告、原告職員或被告所開發之協力廠商及客戶名單，只要經原告依職員工作規則或其他規定將其定為營業秘密者，被告不得「自行加以使用」，解釋上即係指不得與原告協力廠商及客戶進行交易行為。上開約定乃針對被告權利之行使予以限制，並課予被告不作為義務，顯係僅單獨加重被告一方之責任，且約定被告離職後不得使用原告之協力廠商及原有客戶，目的即在於防止被告離職後，利用任職於原告期間所取得之資訊，與原告就同種業務進行交易競爭，雖未直接禁止被告從事競業行為，然其約定被告離職後不得與原告之協力廠商及原有客戶進行交易，當屬對被告職業活動範圍及交易對象所為之限制，即屬勞工對原雇主之競業行為。本院審酌上開約定乃屬原告藉以限制被告離職後之工作權，而與被告進行之約定，實質上已產生離職後競業禁止之效果，當屬勞基法第9條之1規範之離職後競業禁止條款無訛。同理，雇用契約書第5條第1項約定：「乙方因工作知悉或持有甲方之營業秘密，乙方於受僱期間及離職後，應負保密義務，不得洩漏，亦不得以自己名義承攬甲方客戶之業務」部分也屬之。準此，原告主張其未限制被告從事同種類工作，離職契約書第2條、雇用契約書第5條第1項非屬競業禁止條款云云，洵無可取。

- 3.原告並未就被告簽訂離職契約書而給予合理補償，此為兩造所不爭執（見本院卷第118頁），按勞基法第9條之1第3款規定，離職契約書第2條、雇用契約書中有關離職後競業禁止

之約定，應屬無效。從而，被告抗辯原告未給予合理補償，離職契約書第2條、雇用契約書第5條第1項等約定為無效等情，要屬有據。

4.至雇用契約書於101年3月2日簽訂，雖早於104年12月16日勞基法第9條之1公布施行，惟兩造間僱傭關係於111年3月25日始終止（見本院卷第21頁之員工自請離職切結書），自有勞基法第9條之1之適用，併予敘明。

(二)被告未承攬原告客戶譚惠基之裝潢案件，且原告協力廠商名單不具秘密性及經濟價值，加以被告不受雇用契約書、離職契約書中不得承攬原告客戶、使用原告協力廠商及客戶名單約定之拘束，原告請求被告給付懲罰性違約金為無理由：

1.原告主張被告承攬其客戶譚惠基之汐止裝潢案部分：

稽諸證人譚惠基於審理中結證稱：伊先前曾委請原告就伊住家及公司施作裝潢，當時被告雖任職於原告為聯絡人。惟汐止屋為伊女兒譚淑婷所有，於施作裝潢工程前，伊曾聯繫原告，但因找不到被告，就沒有讓原告承攬汐止裝潢案，伊將第三人呂正雄介紹給譚淑婷後，由譚淑婷處理汐止裝潢案，伊沒有看到裝潢施作過程，也不知道被告找哪些廠商等語明確（見本院卷第119至122頁）。證人呂正雄則證述：伊為原告之協力廠商，係與原告合作期間認識被告，譚惠基曾打電話給伊請伊協助處理水電問題，結束後，譚惠基告稱他女兒譚淑婷購買汐止屋，詢問伊是否能協助做裝潢工程統包規劃，後來伊就找被告協助規劃，由被告負責製圖及報價，所以是伊介紹被告做汐止裝潢案，其中伊本身負責汐止裝潢案的水電，涉及拆除、泥作、木工、油漆部分，則都是由伊介紹工作伙伴給被告，請他們與被告配合。就是伊轉移給被告統包，由被告與譚淑婷討論規劃設計、製圖，經譚淑婷確認後再行施工，相關契約簽訂、價款及金流等事項，均由被告處理，伊不會去干涉等語綦詳（見本院卷第221至228頁）。綜上證人譚惠基及呂正雄證詞，堪信汐止屋所有權人為譚淑婷，係譚惠基詢問呂正雄承攬汐止裝潢案之意願後介紹予譚

01 淑婷，而呂正雄考量統包工程需負責製圖等事項，故再介紹
02 被告與譚淑婷為後續洽談、簽約，是以被告顯非與原告之客
03 戶即譚惠基進行交易，亦無利用原告客戶名單後與原告為競
04 業之行為，從而原告主張被告使用原告客戶名單招攬原告之
05 客戶施作裝潢案云云，與事實不符，應屬無據。

06 2.原告主張被告使用其協力廠商名單之部分：

07 (1)按所謂營業秘密，依營業秘密法第2條規定係指方法、技
08 術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或
09 經營之資訊，而符合非一般涉及該類資訊之人所知、因其
10 秘密性而具有實際或潛在之經濟價值、所有人已採取合理
11 之保密措施者等要件者。所稱「秘密性」，屬於相對秘密
12 概念，知悉秘密之人固不以一人為限，凡知悉者得以確定
13 某項資訊之詳細內容及範圍，具有一定封閉性，秘密所有
14 人在主、客觀上將該項資訊視為秘密，除一般公眾所不知
15 者外，相關專業領域之人亦不知悉者屬之；所謂「經濟價
16 值」，係指某項資訊經過時間、勞力、成本之投入所獲
17 得，在使用上不必依附於其他資訊而獨立存在，除帶來有
18 形之金錢收入，尚包括市占率、研發能力、業界領先時間
19 等經濟利益或競爭優勢者而言。他人擅自取得、使用或洩
20 漏之，足以造成秘密所有人經濟利益之損失或競爭優勢之
21 削減；至「保密措施」，乃秘密所有人按其人力、財力，
22 依社會所可能之方法或技術，將不被公眾知悉之資訊，依
23 業務需要分類、分級而由不同之授權職務等級者知悉，除
24 有使人瞭解秘密所有人有將該資訊當成秘密加以保密之意
25 思，客觀上亦有保密之積極作為，始足當之。倘若僅係單
26 純避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶，甚或僅為使
27 勞工較不易離職，均不構成值得保護之正當利益。

28 (2)原告主張其協力廠商名單具秘密性，非一般人所能知悉，
29 協力廠商具保證施工品質之經濟價值，且原告已採取必要
30 保密措施，符合營業秘密要件，被告違反離職契約書約定
31 之保密義務，應負損害賠償責任云云。經查，證人蔡邦家

01 即毅太企業股份有限公司（即「一太e衛浴」，下稱毅太
02 公司）業務行銷部副理證述：毅太公司為原告之配合廠
03 商；一般在有需求的客人要求時，伊會將載有伊姓名、公
04 司名稱及聯絡方式之名片交付予客戶，名片不是機密資
05 訊，是公開的，毅太公司門市的每個業務都有放名片，由
06 門市小姐給客戶。被告當初聯絡毅太公司後，伊主管因被
07 告曾與伊有業務上配合，所以將該業務分配予伊等語在卷
08 （見本院卷第247至251頁），足認毅太公司並非將其經營
09 衛浴設備、公司聯絡資訊、業務人員姓名暨聯絡方式等，
10 視為不欲第三人知悉之營業秘密。再依一般社會通念，公
11 司行號販售其服務或商品，除既有客戶外，更希冀拓展客
12 源，自無將其公司營業內容及聯絡方式，視為營業秘密而
13 加以隱匿，而證人呂正雄證述在被告從原告離職前，伊已
14 知悉宜鑫工程行之聯絡方式（見本院卷第225頁），益徵
15 相關專業領域之人可輕易知悉原告協力廠商之營業項目及
16 聯絡方式，則原告協力廠商名單不具秘密性，堪予認定。

17 (3)復觀諸原告製作之協力廠商名單，僅記載協力廠商名稱、
18 施工項目、聯絡人、電話、傳真電話及地址等基本資料，
19 並無記載其他詳細內容，有該名單EXCEL檔文件在卷足憑
20 （見本院卷第177頁），可知原告僅係就其協力廠商名單
21 為歸納整理，相關聯繫資料亦如前所述得輕易自網路等管
22 道得悉，故該名單內容不具經濟價值甚明，從而，原告主
23 張協力廠商名單具秘密性及經濟價值，應屬營業秘密云
24 云，與法未合。

25 3.綜上，本件足認被告承攬裝潢之汐止屋非屬譚惠基所有，是
26 被告未與原告客戶交易，且原告協力廠商名單不具秘密性及
27 經濟價值，非屬營業秘密法保護之營業秘密，加以原告未給
28 予被告離職後不從事競業行為之合理補償，離職契約書及雇
29 用契約書之競業禁止約定應屬無效。從而原告主張被告違反
30 雇用契約書第5條及離職契約書第2條約定，應依雇用契約書
31 第7條前段、離職契約書第3條之違約金條款給付原告懲罰性

違約金100萬元云云，即屬無據，應予駁回。本件既違約金之請求不應准許，則違約金是否有過高情事之爭點，即無必要再予審究，附此敘明。

(三)被告調降許公館案監工管理費為總工程款2%，業經原告同意，原告主張被告應負賠償責任為無理由：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告就其主張除經原告同意或授權，原告承攬之裝潢工程均向客戶收取總工程費用8%至10%之監工管理費乙節，應負舉證責任。經查，被告已先提出業主鄭瑞祥裝潢工程案件之追加減單（見本院卷第148、149頁），證明原告公司確有他案已將監工管理費訂為總工程款6%計價者，而非全為8%至10%；而原告就此固提出被告於108至110年承辦工程案件估價單、工程承攬合約書為證（見本院卷第180至193、197至200、287至312頁），然除經被告否認係其任職期間承辦之所有案件（見本院卷第252頁之言詞辯論筆錄），未能窺得全貌外，且細繹該等估價單，有如將原包含監工管理費之含稅總額6萬2475元議價至6萬元（按扣減幅度將致監工管理費不足總工程款5%，見本院卷第296頁）、原為總工程款10%而附註議定為「廠商介紹8%計價」（見本院卷第305頁）、「舊客戶轉介優惠，依總價增減」（見本院卷第307頁）、原為總工程款10%附註議定為「客戶轉介8%計價」（見本院卷第312頁）等不一而足，堪信被告得視與個案情節調降工程價格至適當之比例。再衡諸原告審閱被告與客戶議價後製作之估價單時，即得藉由其上附註欄等記載，知悉被告與客戶所商議之監工管理費金額比例。從而，本件足認無論係監工管理費等間接工程費甚或是直接工程費項目，客戶就原估價金額均有與被告議價之空間，關鍵在於原告是否同意，而非拘泥於監工管理費必為總工程款8%至10%甚明。

2.第按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利，民法第22

01 7條第1項定有明文，是原告此部分之主張自應對被告有可歸
02 責原因、給付不完全、被告受有損害、以及兩者間有相當因
03 果關係等成立要件，負舉證之責。查許公館案中訴外人許慶
04 棠與原告於110年7月23日簽訂系爭工程承攬合約書，其中第
05 12條前段約定「本工程裝潢內容如工程估價單載之」，而該
06 合約檢附同日估價單「總工程監工管理費」項下之附註欄已
07 記載「舊客戶優惠2%計，依總價增減」，有上開合約書暨
08 估價單附卷可佐（見本院卷第45至54頁），原告審查時當應
09 清楚知悉監工管理費之調降比例，殊無諉為不知之理，審查
10 後縱若不同意亦得拒絕簽約蓋印，抑或邀同業主、被告就監
11 工管理費比例或總價金再為協商。然原告既於上開合約書上
12 蓋印確認（見本院卷第46頁），自有彰顯已同意估價單所載
13 比例金額之意思表示，實無由於事後驟然否認未同意被告將
14 許公館案監工管理費調降為總工程費2%。另觀諸原告於刑
15 事部分對被告提起背信告訴案件之臺灣士林地方檢察署檢察
16 官113年度偵字第14965號不起訴處分書認定（見本院卷第36
17 9至374頁），與本院前揭審認亦同，況原告既於許公館案完
18 工且收款後均未曾就此爭執，反俟於被告離職後距該案已逾
19 2年時始起訴請求損害賠償，是否確有損害即不能無疑。則
20 原告無法就被告有何可歸責之原因、不完全給付及受有損害
21 情事舉證以實其說，其主張以民法第227條第1項規定請求被
22 告賠償29萬4348元云云，自無可採，不能允准。

23 四、綜上所述，原告依雇用契約書第5條、第7條前段、離職契約
24 書第2條、第3條約定及民法第227條第1項規定，請求被告給
25 付原告129萬4348元本息，為無理由，不應准許，應予駁
26 回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併
27 予駁回之。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本件判決之結果，爰
30 不逐一論列，附此敘明。

31 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78

01 條。
02 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日
03 勞動法庭 法 官 楊承翰
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
07 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日
08 書記官 馮姿蓉