

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第373號

原告 安莉商行即張安安

安莉國際行銷有限公司

上一人

法定代理人 張安安

共同

訴訟代理人 林文凱律師

鄭份昕律師

被告 高詩婷

訴訟代理人 邱亮儒律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國114年5月21日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾萬元，及自民國一百一十三年九月十  
日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳拾萬元為原告預供  
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：

(一)原告安莉商行即張安安（下稱安莉商行）與原告安莉國際行  
銷有限公司（下稱安莉公司，與原告安莉商行合稱原告，分  
各稱其名）共同經營「HEN好貸理財顧問」品牌，主要營業  
項目為提供合法貸款諮詢、債務整合、代辦貸款等服務，被  
告自民國108年2月起任職於安莉商行擔任業務專員，並於安  
莉公司110年3月間設立登記時起，由原告共同僱用被告，被

01 告之職位及業務專員之工作亦均未變更。

02 (二)被告於108年2月11日簽署「員工紀律守則&規章, 競業條款」  
03 (下稱系爭員工守則)第3條第5款、第6款、第7款、第10款  
04 均明示「客戶名單」乃屬原告之珍貴資產, 不論在職或離職  
05 期間, 員工均不得以直接或間接方式攜出、洩露, 且員工不  
06 得未經原告同意, 私下放貸、借貸或介紹其他貸款通路予原  
07 告之客戶, 亦不得私自向原告客戶收取費用, 以保護原告之  
08 商業機密、營業利益及維持競爭優勢, 同時亦確保使用原告  
09 代辦服務之消費者之個人資料不會遭他人為逾越授權目的之  
10 處理、利用, 或私下被以各種名目收取委任代辦貸款契約約  
11 定外之費用, 俾維護消費者權益。被告嗣於110年9月1日簽  
12 署「員工保密與競業禁止協議書」(下稱系爭協議書), 系  
13 爭協議書第2條、第3條、第4條明文約定, 被告應忠實執行  
14 原告之業務, 並善盡善良管理人之注意義務, 其於受僱原告  
15 期間所知悉或持有之機密資訊, 非經原告事前書面同意或依  
16 其職務之正當履行, 不得將該等機密資訊洩漏、交付、告知  
17 或移轉予第三人, 及被告於任職期間, 不得未經原告同意,  
18 擅以自己或他人名義從事或經營與原告直接競爭之服務。

19 (三)詎被告於112年10月、同年11月間即違反上開約定, 與原告  
20 前員工即訴外人歐政元, 藉由被告擔任業務專員期間執行業  
21 務而有機會取得原告客戶之聯絡方式、職業、年資、勞保情  
22 況等個人財務資料及貸款服務需求等資訊, 與歐政元合謀,  
23 私下將屬於原告之客戶黃萬生、白珮秋、丁慧蓮等人挪為自  
24 己與歐政元之客戶, 於黃萬生等人誤信交易對象為原告之情  
25 況下, 越過原告逕由其自行為黃萬生等人提供與原告相同之  
26 貸款代辦服務, 並從中收取前述客戶支付之委任報酬入己,  
27 並因此將上開客戶之個人資料以通訊軟體Line洩漏予歐政  
28 元, 致原告受有預期可取得服務報酬之損失, 更令原告為此  
29 承擔違反個人資料保護法之風險, 被告所為顯已違反其於勞  
30 動關係中應負有之忠實、保密義務。系爭員工守則第3條約  
31 定: 「違反以上原則者, 無異議接受開除處分, 並自負一切

01 法律及賠償責任，違反公司財產客戶名單，離職後擅自聯絡  
02 客戶開發者，公司將要求賠償（應為償之誤）新臺幣（下  
03 同）100萬元做為公司損失」；以及系爭協議書第8條約定：  
04 「如乙方（即被告）違反本協議書之任何一條規定，乙方除  
05 應賠償甲方（即原告安莉商行）所受之一切損害並全數返還  
06 甲方已給付之補償金外，乙方並願意依其任職於甲方期間內  
07 最高單月薪資之15倍計算之全額作為懲罰性違約金賠償予甲  
08 方」。

09 (四)為此，依系爭員工守則第3條、系爭協議書第8條規定，請求  
10 被告給付100萬元之懲罰性違約金等語。並聲明：1.被告應  
11 給付原告100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日  
12 止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執  
13 行。

## 14 二、被告則以：

15 (一)被告於108年間任職於安莉商行，惟安莉商行自110年5月13  
16 日始為被告投勞保與健保，是被告與安莉商行應係自110年5  
17 月後始有勞僱關係存在。被告於112年9月至10月請安胎假  
18 後，便在同年11月27日遭安莉商行單方面要求離職。在被告  
19 任職期間，安莉公司從未以其為被告之雇主自居，而被告之  
20 雇主始終僅為被告安莉商行，被告只知道在其於安莉商行工  
21 作後，安莉商行負責人張安安另有成立安莉公司，但安莉商  
22 行也從未表示安莉公司為被告雇主，故原告主張被告共同受  
23 雇於安莉商行、安莉公司，顯然悖於事實。

24 (二)被告在安莉商行任職期間係負責與客戶接洽，協助客戶評  
25 估、辦理貸款業務，被告向來認真工作，更配合要求在午  
26 午、晚上及假日值班、加班。被告於112年間懷孕後因無法  
27 負荷沉重工作，始於112年9月初至10月底向安莉商行請安胎  
28 假，然於請安胎假期間仍為公司帶來上百萬之業績，嗣被告  
29 結束安胎假回到公司，始知悉與自己熟識之主管歐政元遭安  
30 莉商行資遣。於112年11月27日，安莉商行實際負責人謝保  
31 令及登記負責人張安安，強迫被告交出私人手機檢查，並擅

01 自將被告私人手機所顯示的畫面及對話紀錄截圖，且質疑被  
02 告欲離職與歐政元合作，堅持要求被告於當日離職，並聲稱  
03 會給付被告資遣費。惟安莉商行事後不僅不願給付資遣費，  
04 更對被告提出背信、洩漏工商秘密、違反個人資料保護法之  
05 刑事告訴，並提起本訴主張高額違約金。

06 (三)被告對於系爭員工守則、系爭協議書根本並無印象，縱有簽  
07 署，原告就該等書面不僅未有任何說明，也未讓被告審閱或  
08 閱讀其中內容即要求被告簽名交回，更無交付該等書面予被  
09 告留存或保管，而系爭員工守則更係在被告尚非屬安莉商行  
10 員工時所簽署，被告自無受系爭員工守則拘束之理由；系爭  
11 員工守則、系爭協議書之約定屬於定型化契約條款且有民法  
12 第247條之1第2、3、4款之情形而顯失公平，則依民法第247  
13 條之1規定，應屬無效，則原告依系爭員工守則、系爭協議  
14 書之約定請求被告給付違約金，自無可採。

15 (四)被告在任職安莉商行期間並未與歐政元合謀將公司客戶挪為  
16 自己客戶、將客戶個人資料無故洩漏予訴外人歐政元知悉等  
17 違反競業禁止及保密義務之行為，訴外人黃萬生、白珮秋及  
18 丁慧蓮應係安莉公司之客戶，並非安莉商行之客戶，被告應  
19 遵守競業禁止及保密義務規定之對象亦為安莉商行，而非安  
20 莉公司。因此，安莉公司之客戶名單縱有外流，亦無從依安  
21 莉商行所訂立之系爭協議書、系爭員工守則相關規定請求違  
22 約金。倘認本件原告請求被告支付違約金有理由，參諸兩造  
23 地位及經濟能力上之差距、原告所要求之違約金過高、違約  
24 金之計算基準竟為15倍之最高單月薪資、原告實際上並沒有  
25 受到損害等節，應依民法第252條規定予以酌減等語，資為  
26 抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受  
27 不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項（本院卷一第234頁，依判決格式修正文  
29 句）：

30 (一)被告於108年起開始任職於安莉商行（105年4月27日設立登  
31 記，本院卷一第9頁）擔任業務專員，安莉商行從事合法貸

01 款諮詢、債務整合、代辦貸款服務。

02 (二)安莉公司於110年3月2日設立登記（本院卷一第71頁）。

03 (三)安莉商行於110年5月13日開始為被告投保勞保、健保（本院  
04 卷一第77、183頁）。

05 四、得心證之理由：

06 (一)原告是否均為被告之雇主？

07 1.按勞動契約謂約定勞雇關係之契約。稱雇主之事業主、事業  
08 經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。勞動基  
09 準法第2條第6款及第2款定有明文。而勞動基準法第2條所定  
10 雇主，係為落實勞動基準監督之目的所為之定義，但勞動契  
11 約上之雇主概念則與勞動基準法上之雇主概念不同，前者包  
12 含二項意義：(1)勞工請求確認勞動契約上受僱地位之相對  
13 人；(2)負有支付工資等勞動契約義務之人。在此意義下，雇  
14 主原則上應限於勞動契約所明示之當事人，但因經營組織之  
15 變遷、僱用模式之多元化，勞動契約上雇主之概念呈現二種  
16 現象，包括雇主概念之擴張，與雇主概念之分離。在雇主概  
17 念擴張部分，其中一概念即為多數雇主，蓋在我國事業主將  
18 所僱用勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦  
19 理，另在中小企業中同一勞工為多數關係企業同時服務之情  
20 形，均屬常見，此舉常導致雇主認定混淆，連帶地使得勞工  
21 工資金額確認不易、年資中斷，進而影響退休金等權益。是  
22 以，多數雇主概念之採認即有其必要性，藉此保護勞工，防  
23 免藉此脫離勞動基準法所定雇主責任。又勞動契約之性質，  
24 基本上亦為民法上僱傭契約之一種，故勞動基準法第1條第1  
25 項後段規定「本法未規定者，適用其他法律之規定。」又依  
26 民法第482條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一  
27 定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」  
28 民法第484條並規定：「僱用人非經受僱人同意，不得將其  
29 勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得使第  
30 三人代服勞務。當事人之一方違反前項規定時，他方得終止  
31 契約。」，此乃基於勞務專屬性原則，此項規定於勞動契約

01 自亦有其適用，故判斷勞動契約當事人之標準，因勞動契約  
02 亦屬於債權債務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關  
03 係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為  
04 準，並綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對  
05 象、勞務給付專屬性、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀  
06 加以認斷。另共同僱傭係指多數僱用人同時共同僱用受僱  
07 人，僅成立單一之僱傭關係；而所稱僱傭關係併存則指多數  
08 僱用人同時分別僱用受僱人，其間乃存有多數之僱傭關係，  
09 故共同僱傭與僱傭關係併存並不相同，兩者仍應予以區別。

10 2.原告主張被告受僱於原告安莉商行、安莉公司，惟為被告所  
11 否認，並以前詞置辯。經查，依原告之商工登記公示資料查  
12 詢表所示（見本院卷一第69至72頁），原告均有經營「一般  
13 廣告服務業」、「管理顧問業」、「人力派遣業」、「市場  
14 研究及民意調查業」、「工商徵信服務業」、「仲介服務  
15 業」，安莉商行係張安安於於105年4月27日出資設立之獨資  
16 商號，安莉公司則於110年3月2日登記設立，由張安安擔任  
17 董事及公司負責人，且登記設立地址皆為臺北市○○區  
18 ○○○路000號2樓；而被告於108年2月間任職於安莉商行，  
19 分別於108年2月11日、110年9月1日與安莉商行簽署系爭員  
20 工守則、系爭協議書（見本院卷一第79至87頁），提供合法  
21 貸款諮詢、債務整合、代辦貸款等服務，嗣安莉公司成立  
22 後，對外由安莉公司架設網頁並經營「hen好貸 理財顧問」  
23 品牌，被告之名片亦顯示為「hen很好貸 理財顧問」之副  
24 理，安莉公司並分別於110年8、9月、111年7月、112年2、6  
25 月間發給被告相關工資及獎金，此有「hen好貸 理財顧問」  
26 網頁、安莉公司存摺及內頁、被告之名片等在卷可參（本院  
27 卷一第73至75、89至95頁），堪認原告主張因安莉商行業務  
28 規模擴大，基於稅務等考量，故於110年3月2日登記設立安  
29 莉公司，與安莉商行共同經營相同之「Hen很好貸 理財顧  
30 問」貸款諮詢、貸款代辦、債務整合等業務，並自110年起  
31 統一由安莉公司與使用貸款代辦服務之客戶成立委任契約，

01 被告係共同受僱於安莉商行及安莉公司等情，並非無稽。由  
02 上可知，安莉商行、安莉公司雖為不同之商號與法人，有各  
03 自獨立之不同法人格主體，惟均為張安安所實際經營，就所  
04 僱用員工之勞務給付部分並無專屬性，僅係就投保勞保、薪  
05 資給付等各有安排而已，則以原告既與被告僅成立一勞動契  
06 約，自應認本件係原告共同僱用被告無誤，被告均受原告2  
07 人指揮監督，原告均為被告之多數雇主，被告抗辯其雇主應  
08 僅為安莉商行，自不足採。

09 3. 又被告辯稱安莉商行在110年5月13日始為被告投勞保與健  
10 保，安莉商行與被告應自110年5月後始有勞僱關係存在云  
11 云，惟按勞工保險條例、全民健康保險法所規範投保單位與  
12 雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活  
13 為目的，強制課予投保單位與雇主之義務，是雇主在兩造僱  
14 傭關係存續期間內，有對於員工投保健保、勞保並繳納雇主  
15 所應負擔保險費之義務，倘原告違反上開勞工保險條例、全  
16 民健康保險法之規定，應處予行政上之罰鍰並對原告負損害  
17 賠償之責，並非謂原告未幫被告投保勞健保期間即不存在僱  
18 傭關係，從而，被告於108年起2月開始任職於安莉商行，雙  
19 方即成立僱傭關係，嗣安莉公司於110年3月2日設立登記  
20 後，則由原告共同僱用被告，原告均為被告之雇主，足堪認  
21 定。

22 (二) 系爭員工守則、系爭協議書是否有違反民法第247條之1之規  
23 定而無效？

24 1. 接受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允  
25 許，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務。又競業禁止  
26 約款，係事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競  
27 爭優勢，要求受僱人與其約定於在職期間，不得受僱或經營  
28 與其相同或類似之業務工作，基於契約自由原則，此項約款  
29 倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度，不影響受僱  
30 人之經濟及生存利益，當事人即應受該約定之拘束（最高法  
31 院103年度台上字第1984號判決意旨參照）。次按當事人一

01 方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約  
02 定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減  
03 輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之  
04 責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。  
05 四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1定  
06 有明文。所謂「顯失公平」，係指依契約本質所生之主要權  
07 利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形。  
08 法院於具體個案中，應全盤考量該契約條款之內容及目的、  
09 締約當事人之能力、交易經過、風險控制與分配等相關因  
10 素，本於誠信原則以為判斷（最高法院110年度台上字第  
11 1909號判決意旨參照）。

12 2.經查，系爭員工守則、系爭協議書（見本院卷一第79至87  
13 頁）內容均為電腦所繕打，除受僱人姓名、受僱人簽名及日  
14 期欄處留有空白外，其餘內容均為安莉商行事先所預立，而  
15 無任何個別磋商條款存在，又系爭員工守則係在規範員工行  
16 為、明確規定勞資雙方之權利義務，系爭協議書為則在規範  
17 營業秘密、智慧財產權、保密義務及競業禁止等事項，均適  
18 用於原告所屬員工，並無因員工人別而有不同，是系爭員工  
19 守則、系爭協議書自屬定型化契約無訛。次查，系爭員工守  
20 則第3條（執行業務管理）約定：「…五、不得以任何形式  
21 洩露客戶資料或公司相關資料。六、不得私自跟客戶收取任  
22 何費用。七、不得未經公司同意，私下放款或借貸給客戶或  
23 私下介紹客戶給其他通路放款跟借貸。…十、客戶名單乃屬  
24 公司珍貴資產，不管在職或離職，絕不以直接或間接帶出公  
25 司或洩露給他人，或私下用電話或line聯絡開發任何行業的  
26 業務之使用。違反以上原則者，無異議接受開除處分，並自  
27 負一切法律及賠償責任，違反公司財產客戶名單，離職後擅  
28 自聯絡客戶開發者，公司將要求賠償100萬元做為公司損  
29 失」；另系爭協議書約定：「一、定義：『營業秘密』本  
30 協議書所稱『營業秘密』係指乙方（即被告）受僱或受聘期  
31 間所創作、開發、收集、所得、知悉…例如：1.…顧客資

01 料…及其他與甲方（即安莉商行）營業活動及方式有關資  
02 料。…4.其他有關甲方之營業或其他活動之事務或資料，且  
03 非一般從事類似事業或活動之人所知悉者。…二、機密性資  
04 訊之保護：乙方對於甲方之機密資訊應保持其機密性，非經  
05 甲方事前書面同意或乙方職務之正當履行，不得交付、告  
06 知、移轉或以任何方式洩露第三人或對外發表，亦不得為自  
07 己或第三人所利用或使用之，離職後亦同。三、保密義務：  
08 乙方同意採取必要措施維護其於受僱或受聘期間所知悉或持  
09 有之營業秘密，以保持其機密性，除非職務之正當使用者  
10 外，非經甲方事前書面同意，不論在職期間或離職後，均不  
11 得洩露、告知、交付或移轉予第三人，或對外發表，或為自  
12 己或第三人使用，利用該營業機密，但甲方或營業秘密之所  
13 有人，業將營業秘密對外公開或解除其機密性者，乙方亦同  
14 時解除該營業之保密責任。四、競業禁止：乙方受僱於甲方  
15 及於離職後一年內，非經甲方事前書面同意不得為下列行  
16 為：1.以自己或他人名義從事或經營與甲方直接競爭之商品  
17 或服務。2.以自己或他人名義投資（包括直接投資、間接投  
18 資或任何其他投資形式）與甲方業務相同或類似之事業。3.  
19 對甲方現職員工進行挖角。4.於與甲方從事相同或類似業務  
20 之公司或事業擔任受雇人、受任人或顧問。…八、違反保密  
21 義務之損害賠償：如乙方違反本協議書之任何一條規定，乙  
22 方除應賠償甲方所受之一切損害並全數返還甲方已給付之補  
23 償金外，乙方並願意依其任職於甲方期間內最高單月薪資之  
24 15倍計算之全額作為懲罰性違約金賠償予甲方。」可知該等  
25 約定之保密內容，乃被告因職務上關係所知悉或接觸之雇主  
26 即原告公司之相關機密，本有保密義務。原告將之明文制約  
27 並非加重被告之責任，或對被告產生重大之不利益，而違約  
28 責任部分則係雙方預先約定被告違約時，所應承擔之懲罰性  
29 違約金計算方式暨損害賠償責任，均難謂有何顯失公平之  
30 處，既無違反法律強制規定或公序良俗之情形，被告亦於原  
31 告提出相關文件閱後簽名，及表示承諾受拘束之意。被告辯

01 稱原告並未用印，應屬無效或不成立云云，並不可採，則  
02 系爭員工守則、系爭協議書之約定，應屬有效成立。

03 3. 被告雖辯稱對於是否曾簽署系爭員工守則、系爭協議書已不  
04 復記憶，且其並未詳閱相關內容，簽署後即遭原告收回，並  
05 未交付任何書面予被告留存而屬顯失公平，且該懲罰性違約  
06 金之約款乃加重被告之責任，使被告負擔重大不利益云云。  
07 惟依被告為成年人，依智識程度及社會經驗，理應知悉簽署  
08 契約之效力，本件應係在充分判斷後而決定、簽署。復衡諸  
09 原告所經營之事業及被告負責之工作為債務整合、代辦貸款  
10 等服務，為求能成功居間媒介，其業務過程中自會涉及諸多  
11 商業機密與營業專門事項，原告為保護其商業機密、營業利  
12 益或維持競爭優勢而預立保密條款及競業禁止約款，具必要  
13 性且未逾越合理目的，並與被告在職期間所應負忠誠義務不  
14 相違背，故原告雖以定型化契約方式，於系爭員工守則第3  
15 條、系爭協議書第3、4、8條就上開權利義務關係予以明  
16 定，然既未與法律基本原則或法律任意規定所生之主要權利  
17 義務過於偏離，並未致雙方權利義務關係嚴重失衡，自無顯  
18 失公平之情形，縱有加重被告責任之情，揆諸上開規定及說  
19 明，當非屬無效。至違約金之約定是否過高，民法第252條  
20 既規定法院得將約定過高之違約金予以酌減，則亦非可據此  
21 為上開約定無效之事由。故被告前揭所辯，並非可採。

22 (三) 被告有無違反系爭員工守則、系爭協議書？

23 1. 訴外人黃萬生於000年00月00日通過「HEN很好貸官方理財顧  
24 問」LINE帳號向原告諮詢代辦服務，並提供其個人基本資  
25 料、財務狀況及貸款需求予原告知悉，原告並將黃萬生指派  
26 由當日值班之被告承辦、負責後續聯繫事宜（見本院卷一第  
27 97頁），被告登入原告設置之內部系統即「瑛聲管理平台」  
28 （下稱系爭管理平台）記載案件進度，撥打時間為112年10  
29 月27日18時14分40秒，電訪結果為「信用卡欠23萬，無汽車，  
30 國泰信貸9萬，有房子自有，近六個月中信房貸和國泰信貸婉  
31 拒，想要整合負債多30萬現金周轉，估價房子」等語（見本院

01 卷二第71頁)，表示黃萬生之貸款需求及財力情況後，即無  
02 後續承辦進度更新。嗣被告將本案件流出，由其與訴外人歐  
03 政元為黃萬生提供代辦服務，並向黃萬生收取服務費用，被  
04 告向黃萬生收取服務費用後，嗣訴外人歐政元於112年11月  
05 25日傳送LINE訊息向被告索取黃萬生之費用，被告隨即於當  
06 日匯款6萬8,960元予訴外人歐政元，此有被告與訴外人歐政  
07 元之LINE對話紀錄可參（見本院卷一第99頁）。

08 2. 訴外人白珮秋於112年10月25日於原告官方網站填具Google  
09 表單，留下其基本個人資料及欲申辦之貸款方案，向原告諮  
10 詢代辦服務相關事宜，嗣於同年月27日簽立「貸款委任契約  
11 書」（見本院卷一第101至103頁），經原告將白珮秋之聯絡  
12 資料、服務需求、職業、財務狀況等個人資料交付被告，指  
13 示由被告負責承辦本件業務，被告登入系爭管理平台記載案  
14 件進度，撥打時間為112年10月25日14時4分59秒，電訪結果  
15 為「估價房子，有汽車和潤貸款6個月，機車無貸款，信貸國泰  
16 剛貸1個月，想要整合負債，估價房子」等語（見本院卷二第  
17 73頁），即無後續承辦進度更新。嗣被告將本案件流出，被  
18 告傳送LINE訊息向訴外人歐政元表示：「你在（再）幫我追  
19 一下白珮秋案件」，訴外人歐政元則回以：「有 我都有在  
20 追」、「新光說他想一下怎麼寫他報告跟做資料」等語，此  
21 有被告與訴外人歐政元之LINE對話紀錄可參（見本院卷一第  
22 105頁）。

23 3. 訴外人丁慧蓮於112年11月19日通過「HEN很好貸官方理財顧  
24 問」LINE帳號向原告諮詢代辦服務，原告並將丁慧蓮指派由  
25 當日值班之被告承辦、負責後續聯繫事宜（見本院卷一第  
26 107頁），被告登入系爭管理平台記載案件進度，撥打時間  
27 為112年10月20日18時21分7秒，電訪結果為「估價汽車，機  
28 車和潤貸款無空間，有房2/1持有無權狀，另一個不能出來，需  
29 60萬負債整合」等語（見本院卷二第75頁），即無後續承辦  
30 進度更新。嗣被告將本案件流出，由其與歐政元為丁慧蓮申  
31 辦代書借款，被告傳送LINE訊息向訴外人歐政元表示：「丁

01 慧蓮問費用和代書費用和內扣三個月能不能直接內扣，她要  
02 額外轉帳，她覺得很麻煩」，訴外人歐政元則回以：「我來  
03 跟代書說」等語，此有被告與歐政元之LINE對話紀錄可稽  
04 （見本院卷一第109頁）。事後代書陳佩穎傳訊向原告表  
05 示：「我跟妳通完電話，歐元還是來跟我要丁慧蓮的服務  
06 費，妳的前員工也打電話來，我跟歐元說，我不可能給你們  
07 的」等語，此有原告與陳佩穎之LINE對話紀錄可稽（見本院  
08 卷一第113頁），足見被告與歐政元曾向代書陳佩穎索取丁  
09 慧蓮之代辦服務費用。

10 4. 綜上各情以觀，被告雖辯稱並未將訴外人黃萬生、白珮秋、  
11 丁慧蓮（下稱系爭客戶）之資料流出云云，惟原告既已指派  
12 被告負責承辦系爭客戶之業務，被告僅需向原告回報工作進  
13 度即可，何須要求已離職員工即歐政元幫忙追蹤客戶案件，  
14 甚至與歐政元討論客戶相關費用，更於歐政元之要求下，將  
15 黃萬生之服務費用匯款予歐政元，可見被告確有將系爭客戶  
16 之個人資料告知歐政元，更與歐政元私下合作代辦系爭客戶  
17 之貸款，被告並向黃萬生收取相關服務費用後，將部分服務  
18 費匯款予歐政元等情無訛。

19 5. 被告復辯稱系爭客戶之個人資料僅有姓名及聯絡方式，並非  
20 實務上之營業秘密文件云云。惟觀諸系爭管理平台之客戶資  
21 料（見本院卷二第65至75頁），除含有客戶姓名、電話等聯  
22 絡資料外，亦含有客戶之職業、年資、收入及欲申辦項目，  
23 且經由承辦業務電訪之結果，會詳細記載客戶之財務、信用  
24 狀況及目前需求。由此可見，系爭客戶資料不僅係原告就其  
25 客戶資料加以蒐集而已，尚涉及原告客戶之財務狀況、特殊  
26 需求、相關背景等經整理、分析之資訊，並經原告透過系爭  
27 管理平台整理歸納及研討分析後始得資料結果，更非可於市  
28 場上或專業領域內依一定方式查詢取得，核屬原告投入大量  
29 人力、物力等成本後，透過資料蒐集及整理分析，始具有相  
30 當經濟價值之商業機密文件，堪認具有重要經濟價值，被告  
31 辯稱系爭客戶資料不具秘密性及經濟價值云云，並未舉證以

01 實其說，並無可採。

02 6.又按民事訴訟法對於證據能力並未設有規定，關於涉及侵害  
03 隱私權所取得之證據是否具有證據能力，應綜合考量誠信原  
04 則、憲法上基本權之保障、發現真實與促進訴訟之必要性等  
05 因素，衡量當事人取得證據之目的與手段、所欲保護之法益  
06 與所侵害法益之輕重，如認符合比例原則，則所取得之證據  
07 具有證據能力。被告雖辯稱原告所提出被告手機內之對話紀  
08 錄截圖（下稱系爭對話紀錄）係原告違法取得，嚴重侵害被  
09 告隱私權，應屬無證據能力等語，惟此為原告所否認，並主  
10 張系爭對話紀錄係被告主動交出手機供原告查閱，非以不法  
11 手段取得等情，是被告並未舉證說明之，已非無疑；且原告  
12 係為證明其主張權益受有侵害或被告有違約之情，而於本件  
13 訴訟中提出系爭對話紀錄，應無違反誠信原則或嚴重侵害憲  
14 法保障隱私權之虞，且被告亦無爭執系爭對話紀錄之真實  
15 性，核非虛構之事實，經權衡法益輕重之結果，應認有證據  
16 能力。

17 7.從而，被告受雇於原告期間，洩露職務上知悉、取得之原告  
18 客戶資料等機密資訊提供他人，並委由訴外人歐政元代辦貸  
19 款業務，自足認被告確有違反前述系爭員工守則、系爭協議  
20 書約定所負之保密義務及競業禁止義務，應堪認定。

21 (四)原告請求被告給付100萬元之懲罰性違約金有無理由？

22 1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違  
23 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償  
24 總額；其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債  
25 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違  
26 約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害  
27 之賠償總額；約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數  
28 額，民法第250條、第252條分有明文。又違約金之種類，可  
29 分為懲罰性違約金及損害賠償額預定性違約金二者，當事人  
30 間約定之違約金究屬何者，應綜合契約之內容及一切事實定  
31 之，不應拘泥於契約所使用之文字，如無從依當事人之意思

01 認定違約金之種類，則依民法第250條第2項規定，視為損害  
02 賠償額預定性違約金。而違約金之約定是否過高，應依違約  
03 金係屬於懲罰之性質或屬於損害賠償約定之性質而有不同，  
04 若屬前者，應依一般客觀事實、社會經濟狀況、當事人所受  
05 損害情形及債務人如能依約履行時，債權人可享受之一切利  
06 益為衡量標準；債務已為一部履行者，亦得比照債權人所受  
07 之利益減少其數額。倘違約金係損害賠償總額預定性質者，  
08 尤應衡酌債權人實際上所受之積極損害及消極損害，以決定  
09 其約定之違約金是否過高；若為後者，則應依當事人實際上  
10 所受損失為標準，酌予核減。當事人約定之違約金是否過  
11 高，須依一般客觀事實，社會經濟狀況，當事人所受損害情  
12 形及債務人如能依約履行時，債權人可享受之一切利益為衡  
13 量標準（最高法院108年度台上字第1754號、107年度台上字  
14 第1607號、96年度台上字第107號判決意旨參照）。

15 2. 觀諸系爭員工守則第3條約定：「…違反以上原則者，無異  
16 議接受開除處分，並自負一切法律及賠償責任，違反公司財  
17 產客戶名單，離職後擅自聯絡客戶開發者，公司將要求賠償  
18 100萬元做為公司損失」，另系爭協議書第8條約定：「如乙  
19 方違反本協議書之任何一條規定，乙方除應賠償甲方所受之  
20 一切損害並全數返還甲方已給付之補償金外，乙方並願意依  
21 其任職於甲方期間內最高單月薪資之15倍計算之全額作為懲  
22 罰性違約金賠償予甲方。」等語，然如前所述，系爭員工守  
23 則、系爭協議書係屬定型化契約，其簽立並無提供被告磋商  
24 機會，且系爭員工守則第3條約定係無視違約行為之情節輕  
25 重，逕課令被告負100萬元或月薪15倍之損害賠償，亦有失  
26 相當，實有過苛，則系爭懲罰性賠償，自有酌減之必要。

27 3. 經核系爭員工守則第3條、系爭協議書第8條懲罰性違約金之  
28 約定，無非係謂防止受僱人私自取用公司資源，無庸花費任  
29 何成本即可獲利，進而影響公司之營業利益與競爭優勢，致  
30 公司受有損害，故其懲罰性違約金金額之酌認，應以被告及  
31 原告公司因前開競業行為取得之利益（包括被告節省之成

01 本)及原告因此所受損害、所失利益(包括原告公司所喪失  
02 代辦貸款之服務費)為衡量依據,經詢兩造提出預估系爭客  
03 戶原告本可享受之經濟利益(本院卷二第143至145頁、194  
04 至201頁)。則本院審酌後,認本件懲罰性違約金應予酌減  
05 為20萬元,較為公允,逾此範圍之請求,則認屬無據,應予  
06 駁回。

07 (五)按給付無確定期限者,債務人於債權人得請求給付時,經其  
08 催告而未為給付,自受催告時起,負遲延責任。其經債權人  
09 起訴而送達訴狀,或依督促程序送達支付命令,或為其他相  
10 類之行為者,與催告有同一之效力;遲延之債務,以支付金  
11 錢為標的者,債權人得請求依法定利率計算之遲延利息,民  
12 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
13 利息之債務,其利率未經約定,亦無法律可據者,週年利率  
14 為5%,亦為同法第203條所明定。查原告就上開被告應給付  
15 金額,主張自起訴狀繕本送達翌日起算利息,又該書狀係於  
16 113年8月30日寄存送達於被告戶籍址派出所等情,有本院送  
17 達證書可資佐證(見本院卷一第129頁),則本件原告主張  
18 被告上開應給付之金額,自113年9月10日起至清償日止按週  
19 年利率5%計算之利息,即屬有據。

20 五、綜上所述,原告依系爭員工守則第3條、系爭協議書第8條約  
21 定,請求被告給付原告20萬元,及自113年9月10日起至清償  
22 日止,按週年利率5%計算之利息,為有理由,應予准許;逾  
23 此部分之請求,即無理由,應予駁回。

24 六、兩造均陳明願供擔保聲請宣告假執行或免為假執行,經核原  
25 告勝訴部分,所命給付金額未逾50萬元,應依民事訴訟法第  
26 389條第1項第5款職權宣告假執行,被告聲請宣告免為假執  
27 行,核無不合,爰依同法第392條第2項規定,酌定相當之擔  
28 保金額准許之。至原告敗訴部分之訴既經駁回,其假執行之  
29 聲請失所依據,併予駁回。

30 七、本件事證已臻明確,兩造其餘攻防方法及所提證據,經本院  
31 斟酌後,核與判決結果不生影響,爰不予逐一論述,併此敘

01 明。

02 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日

04 勞動法庭 法官 林怡君

05 以上正本係照原本作成。

06 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（應  
07 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 6 月 27 日

09 書記官 陳美玫