

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第42號

原告 華城電能科技股份有限公司

法定代理人 許逸晟

訴訟代理人 何宗憲
許雯琳

被告 廖怡柔

訴訟代理人 游正曄律師
林禹辰律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年8月27日言詞辯論終結，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、原告主張：被告於民國110年5月17日受僱於原告，在原告營運部-服務規劃課，擔任營運管理師，負責站點營運管理、車廠合作、維運排除與客戶服務流程制定，亦擔任內部系統建置與教育訓練之主責人員，並簽署勞動契約在案（下稱系爭契約），依系爭契約第7條第5項第6款清楚載明「離職後兩年內不得兼業或從事與公司營業項目相同或近似之競業工作」，而後債務人並於112年11月15日自原告離職。詎料原告接獲113年7月11日臺北市政府產業發展局來函時，於其中所檢附之會議記錄簽到表中，發現被告竟於同為競爭同業之訴外人特爾電力股份有限公司（下稱特爾電力公司）代理人欄位中親筆簽名「廖怡柔」三字，原告始驚覺被告現受雇於特爾電力公司，已明顯違反兩造系爭契約第7條有關競業禁

01 止，於離職後兩年內不得從事與公司營業項目相同或近似之
02 競業工作之規定。故原告於113年8月27日寄發存證信函予被
03 告，請求被告三日內終止與特爾電力公司之勞動契約，卻遲
04 遲未獲置理，致損害持續擴大。特爾電力公司與原告所經營
05 之營業項目，同為電動車充電站及家用充電樁，兩者於市場
06 上係極為競爭之同業關係，被告於離職後兩年內任職於特爾
07 電力公司，非但違反與原告上開競業禁止之規定，亦有侵害
08 營業秘密之虞，原告爰依系爭契約第7條第5項第3、6
09 款，法律效果應適用原告內部規章懲處即競業禁止合約書
10 （下稱系爭合約書），請求被告給付在職期間月薪之10倍違
11 約金，共計新台幣（下同）446,190元整，以填補因被告違
12 反禁業禁止之行為導致原告所受之損害。併聲明：被告應給
13 付原告446,190元。

14 二、被告則以：

15 (一)系爭合約書僅是原告片面擬訂有關離職後競業禁止條款之書
16 面範例而已，也只有甲方有具體載明締約主體為原告，至於
17 乙方乃是全面空白，亦無載明簽約日期為何，兩造並無成立
18 離職後競業禁止條款之意思表示合致，又原告迄今既未提出
19 有兩造簽署之系爭合約書，如何得以據此向被告主張有系爭
20 合約書條款之適用，並主張被告有違反競業禁止之內容而逕
21 向被告請求支付違約金。

22 (二)又即便認為兩造間有簽署系爭合約書，然系爭合約書未合乎
23 勞基法第9-1條第1項所列各項要件，按同條第3項應為無
24 效，被告自無離職後競業禁止義務，更遑論負擔任何損害賠
25 償責任。另原告並未舉證有何值得保護之營業秘密存在，被
26 告於特爾電力公司工作內容主要係關於軟體之維護更新與追
27 蹤，顯與其於原告任職時所負責之客服相關工作毫無任何關
28 聯，難認被告於特爾電力公司任職有何違反競業禁止條款之
29 情事，又原告從未給付合理補償給予被告，故系爭合約書屬
30 原告所制定之定型化契約，並有片面加重被告責任及使被告
31 離職後之工作權、生存權、自由權受到限制之情事，依照民

01 法第247條之1第2、3款規定系爭合約書應歸於無效乃自始、
02 確定、當然無效，誠無可能因原告嗣後才表達願意給付補償
03 而治癒瑕疵。

04 (三)縱認兩造有簽署系爭合約書，且被告並有違反競業禁止約定
05 之情事，然觀之被告於原告離職後未給予被告補償金，且任
06 職期間僅係基層員工，每月薪資4萬4,619元等情，原告公司
07 請求44萬6,190元之損害賠償費用顯屬過高，請依照民法第2
08 52條規定予以酌減等語，資為抗辯。

09 (四)併答辯聲明：原告之訴駁回。

10 三、本院判斷如下：

11 (一)按「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載
12 本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇
13 主與勞工簽章，各執一份。」，勞動基準法（下稱勞基法）
14 施行細則第7-1條定有明文。查系爭合約書（見本院113年度
15 司促字第31769號卷第31頁），依其內容僅是原告片面擬訂
16 有關離職後競業禁止條款之書面範例，其上只有甲方即原告
17 有具體載明締約主體為原告，至於乙方則係空白，亦未載明
18 簽約日期為何，僅係空白合約書，實無法證明兩造間有成立
19 離職後競業禁止條款之意思表示合致，雖原告又稱依公司內
20 部網站之公告事項第2點：「經2022第一次例行性晉升辦理
21 後，本次第10-1階以上例行性晉升，可晉升名額為全公司6
22 名。」、第7點：「相關規定參照附件檔案及標準書執
23 行。」，被告當時因符合公告晉升資格，業經晉升在案，自
24 應遵守相關附件，包含系爭合約書之約定云云，並據提出原
25 告內部網站之公告畫面截圖為證（見本院卷第131、133
26 頁），然觀其內容並無法看出被告是否為晉升之員工，亦未
27 見公告事項第七點所示之附檔與標準書之內容，則原告據此
28 認定被告有簽署或同意受競業禁止之合約之拘束，尚乏所
29 據，況離職後競業禁止之約定，依前開勞基法施行細則第7-
30 1條，兩造應各留存一份並均署名簽章，然系爭合約書並未
31 經被告簽章，原告並未踐行該等法定程序，則被告自不受系

01 爭合約書第5條效力所拘束。故原告以兩造簽立之系爭契約
02 第7條第5項第3、6款，並適用原告內部規章懲處即系爭
03 合約書，請求被告給付在職期間月薪之10倍違約金，依上說
04 明，實不足憑採。

05 (二)第按未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止
06 之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔
07 任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業
08 禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理
09 範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補
10 償。違反第一項各款規定之一者，其約定無效，勞基法第9
11 條之1第1項及第3項定有明文。而勞基法第9條之1第1項第4
12 款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償
13 金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補
14 償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、
15 補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍
16 及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準
17 合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職後一次預為
18 給付或按月給付。同法施行細則第7-3條亦定有明文。而
19 查，系爭合約書第7條固規定：「乙方若因本合約在二年內
20 求職有困難，舉證經甲方判定合理，且確認乙方無法轉業
21 時，甲方得依離職前六個月平均全薪薪資之百分之六十支付
22 作為失業補償金」等語，然系爭合約書兩造並未合意簽立，
23 業已認定如前，且原告於被告在職期間並未依僱傭契約約款
24 支付補償性工資，兩造於被告離職時復未另行約定原告應按
25 月給付被告補償金，即難認系爭合約書中之競業禁止條款合
26 於勞基法所規定之要件，被告所受損失既未獲合理補償，參
27 照前揭法條規定，系爭合約書競業禁止條款約定有違反勞基
28 法第9條之1第1項第4款規定的情事，即屬無效。

29 (三)末查，原告嗣雖在113年9月26日調解期日當下表達願意給付
30 補償云云，固據提出台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄乙
31 份可參（見本院卷第57、58頁），然此並非在原告離職後就

01 給付者，而是被告離職後幾近快一年於調解時始提及，故系
02 爭合約書在原告離職時即因不符勞基法第9-1條第1項第4款
03 要件，而依同條第3項無效，且無效性質乃是自始、確定、
04 當然者，要無可能因嗣後原告表達願意給付補償而治癒瑕
05 疵，則原告上情所陳，亦不足憑採。

06 四、綜上所述，原告依系爭契約第7條第5項第3、6款，並適
07 用原告內部規章懲處即系爭合約書，請求被告給付原告446,
08 190元，為無理由，應予駁回。

09 五、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、未經
10 援用之證據及聲請調查之證據，經本院斟酌後，認均不足以
11 影響本判決之結果，不逐一詳予論駁，併此敘明。

12 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
13 判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日

15 勞動法庭 法官 吳幸娥

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 17 日

20 書記官 黃靜鑫