

臺灣澎湖地方法院民事判決

112年度勞簡上字第2號

上訴人 集田光電有限公司

法定代理人 羅崢晴

訴訟代理人 方浩鍵律師

被上訴人 邱良麒

訴訟代理人 萬維堯律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於本院馬公簡易庭於民國112年3月28日所為111年度馬勞簡字第2號第一審判決提起上訴，本院於113年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第1項關於命上訴人給付逾新台幣捌萬零肆佰柒拾伍元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

前項廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔十分之三，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國111年2月10日起受僱於上訴人擔任業務員，兩造約定僱傭期間自111年2月10日起至同年5月10日止，並約定前三個月之月薪為新臺幣（下同）3萬元、固定伙食津貼7200元，另加業務獎金；第四個月起，月薪調升至4萬5千元，其餘伙食津貼、業務獎金均同前。上訴人於上開僱傭期間期滿後繼續留用被上訴人，兩造間已屬不定期勞動契約（下稱系爭契約），然上訴人於同年6月10日，以口頭片面終止系爭契約，並未給付被上訴人預告工資1萬3650元、資遣費6825元、競業禁止補償金24萬5700元及

01 提繳勞工退休金1萬276元，爰依系爭契約及勞動基準法第16
02 條、第9條之1、勞動基準法施行細則第7條之3、勞工退休金
03 條例第12條、第31條等規定，請求上訴人給付26萬6175元及
04 法定遲延利息，並提繳1萬276元至被上訴人於勞工保險局之
05 勞工退休金專戶。

06 二、上訴人則以：勞動基準法施行細則第7條之3合理補償之規
07 定，非屬請求權基礎，不得據以計算競業禁止補償金金額，
08 又系爭契約關於競業禁止之約定，違反勞動基準法第9條之1
09 第1項第4款、勞動基準法施行細則第7條之3之規定，依勞動
10 基準法第9條之1第3項，應屬無效，該約定既屬無效，則被
11 上訴人並不受競業禁止之拘束，上訴人亦無給付補償金之可
12 言等語，資為抗辯。

13 三、原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為假執行之宣告，上訴
14 人提起上訴，並聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人
15 在第一審之訴及假執行之聲請均駁回；被上訴人則答辯聲
16 明：上訴駁回。

17 四、得心證之理由：

18 （一）被上訴人主張其自111年2月10起受僱於上訴人擔任業務
19 員，兩造並以書面簽立員工保密與競業禁止契約（下稱競
20 業禁止契約），被上訴人自受僱後第4個月起，每月薪資
21 為4萬5千元，嗣上訴人於同年6月10日終止系爭契約，被
22 上訴人得依系爭契約及勞動基準法第16條、勞工退休金條
23 例第12條、第31條等規定，請求上訴人給付預告工資1萬3
24 650元、資遣費6825元及提繳勞工退休金1萬276元一節，
25 業據被上訴人提出員工保密與競業禁止契約1紙為證（見
26 原審卷第21至24頁），且為上訴人所不爭執（本院卷第75
27 頁），被上訴人此部分之主張，均屬可採。

28 （二）被上訴人另主張依系爭契約及勞動基準法第9條之1、勞動
29 基準法施行細則第7條之3等規定，得向上訴人請求競業禁
30 止補償金24萬5700元，惟為上訴人所否認，並以前詞置
31 辯。經查：

- 01 1、競業禁止契約第11條（離職期間競業禁止）約定：「乙方
02 （即被上訴人）自甲方公司（即上訴人）離職起一年期間
03 內，除經甲方同意，不得從事與甲方公司相同性質或類型之
04 工作。惟於乙方受競業禁止約定而無從事任何工作期間，甲
05 方應按月補貼5000元生活費予乙方」。按競業禁止約款，乃
06 事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，
07 要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域
08 內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。因競業禁
09 止約款涉及雇主受憲法第22條保障之契約自由，與特定人離
10 職後受憲法保障之工作權、財產權、生存權間基本權衝突之
11 問題，勞動基準法第9條之1、勞動基準法施行細則第7條之3
12 乃就競業禁止內容、合理補償範圍及其法律效果等項予以明
13 定（詳後述）。查競業禁止契約第11條，於禁止被上訴人從
14 事相同性質或類型之競業工作而給予補償金之範圍內，固屬
15 依法有據，惟其中關於以被上訴人亦不得從事競業工作以外
16 之其他工作做為給付補償金之條件部分，因剝奪被上訴人從
17 事競業工作以外之其他工作之基本人權，核係增加上開條文
18 所無之限制，依勞動基準法第1條第2項，該逾越競業禁止範
19 疇部分之約定，自屬無效，亦即被上訴人僅受競業禁止之限
20 制，被上訴人如未從事競業工作，仍得依該第11條之約定，
21 請求上訴人給付為期一年，每月5千元之補償金（詳後述）。
- 22 2、再按雇主對勞工因不從事競業行為所受損失未有合理補償者
23 ，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定，否則其約定係
24 屬無效，勞動基準法第9條之1第1項第4款、第3項分別定有明
25 文。又勞動基準法施行細則第7條之3第1項規定：「本法第9
26 條之1第1項第4款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：
27 一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之
28 五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生
29 活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、
30 職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與
31 判斷補償基準合理性有關之事項」。考上開法令關於合理補

償及其法律效果之強制規定，其意在保障勞工生活，使勞工因受競業禁止約定所生之不利益得受填補，非使雇主因自己違法未予勞工合理補償，反得恣意主張競業禁止約定無效而逃避契約相關責任，否則勞工即可能因此陷入經濟困窘，而與上開法令之立法意旨相悖。是如雇主未給予勞工合理補償而為競業禁止之約定，則基於目的性限縮法律解釋之結果，雇主尚無適用上開法令主張競業禁止約定無效之餘地，僅勞工之一方得選擇適用上開法令，主張該約定為無效，而不受領該非合理補償及得為競業行為，或選擇不適用上開法令，主張該約定為有效，並受領該非合理補償及不為競業行為。查被上訴人於離職前之月薪為4萬5千元，又競業禁止契約第11條約定，被上訴人如未從事競業工作，得請求上訴人給付為期一年，每月5千元之補償金，均有如上述，是該約定之補償金5千元，固遠低於被上訴人月薪百分之五十且不敷其生活所需，而非屬上開法令規定之合理補償，惟被上訴人仍得選擇主張該約定為有效，並受領該非合理補償及不為競業行為，亦如上述，茲本件被上訴人於離職後迄今將近2年，期間並未從事任何競業工作，此有被上訴人投保資料表（明細）及本院電話紀錄各1紙（本院卷第87、91頁）附卷可稽，且為上訴人所不爭執（本院卷第177、179頁），是被上訴人自得依競業禁止契約第11條，請求上訴人給付為期一年，每月5千元，共計6萬元之競業禁止補償金。

3、綜上，被上訴人依競業禁止契約第11條，得請求上訴人給付競業禁止補償金6萬元，其逾此部分之補償金請求，於法無據，不應准許。

五、從而，被上訴人依系爭契約及勞動基準法第16條、勞工退休金條例第12條、第31條，請求上訴人給付預告工資1萬3650元、資遣費6825元及競業禁止補償金6萬元，共計8萬475元，及自起訴狀繕本送達上訴人翌日即111年9月30日（原審卷第41頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，並請求上訴人提繳勞工退休金1萬276元至被上訴人於勞工保險局之勞

01 工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為
02 無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人
03 敗訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽，上訴意旨指摘
04 原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢
05 棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為被
06 上訴人勝訴之判決，並依職權分別諭知准免假執行，核無不
07 合，上訴人指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理
08 由，應駁回其上訴。

09 六、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主
10 文。

11 中 華 民 國 113 年 5 月 21 日
12 民事庭 審判長法官 楊國精
13 法官 陳順輝
14 法官 陳立祥

15 以上正本係照原本作成。

16 本判決不得上訴。

17 中 華 民 國 113 年 5 月 21 日
18 書記官 祝語萱