

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第36號

原告 李彥臻
訴訟代理人 陳業鑫律師

被告 成翔科技有限公司

法定代理人 魏柏麟
訴訟代理人 郭封桂

上列當事人間請求確認競業禁止義務不存在事件，本院於民國110年8月31日辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告自民國一百一十年二月二十二日離職後，對於被告就兩造於民國一〇八年六月六日所簽立聘僱合約書第七條所載之如下所示之競業禁止義務不存在：原告於本合約生效後三年內，除經被告書面同意外，不得有下列行為：1. 至被告之客戶方任職或兼職之工作。2. 以自己或他人名義從事或經營與被告直接競爭之商品或服務。3. 以自己或他人名義投資（包括直接投資、間接投資或任何其他投資形式）與被告業務相同或類似之事業。4. 於與被告從事相同或類似業務之公司或事業擔任受僱人、受任人或顧問。

訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若

縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間簽立之聘僱合約書中關於離職後競業禁止之約定，因違反勞動基準法（下簡稱勞基法）第9條之1之規定而無效等情，既為被告所否認，且迄本件言詞辯論終結時仍抗辯原告對於其之系爭競業禁止義務存在，則原告於離職後對被告是否負有競業禁止義務即有爭議，攸關原告須否受該等競業禁止約定之拘束，故其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認系爭聘僱合約書之競業禁止之義務於其離職後不存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，民事訴訟法第262條第1項本文定有規定。本件原告聲請勞動調解時原第二項聲明請求：被告應開立到職日期為民國（下同）107年12月10日且蓋有公司大小章之服務證明書予原告。嗣於勞動調解程序進行中，於110年4月16日勞動調解期日，原告當庭撤回上開聲明之請求（見本院訴字卷第91頁），而被告因未為本案之言詞辯論前，原告即撤回上開聲明之請求，自無庸得其之同意。揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

（一）、原告自107年12月10日起至任職於被告，擔任類比佈局設計部工程師，任職之初被告僅給予原告聘任通知單，兩造並未簽訂任何書面勞動契約，嗣於108年6月6日被告始提出其預先擬訂之聘僱合約書要求原告簽署，原告因已任職於被告，又不諳法令，然基於對被告之信賴，並未詳閱看到競業禁止條款之內容，即直接簽署，被告即收回該聘僱合約書，並未交予原告一份留執，故原告簽署當時並不知有競業禁止條款之約定。

（二）、嗣原告自109年2月起受被告派遣至台灣積體電路製造股份有

01 限公司（下稱台積電公司）駐廠執行職務，迄至110年2月間
02 向被告公司提出離職申請，並於同月22日自被告處離職，其
03 間因取得台積電公司之聘僱通知書，將至該公司受雇任職，
04 然經台積電公司於正式聘用前向被告查核後，得知兩造間簽
05 定之系爭聘僱合約書第7、8條訂有競業禁止之約款（下合稱
06 系爭競業禁止約款），遂因此取消對原告之聘雇，原告始驚
07 覺被告顯係透過勞資雙方之實力不對等狀態，以單方事先擬
08 定之契約強加競業禁止之義務予原告，依系爭聘僱合約書第
09 7條約定，原告自簽署之日即108年6月6日起至111年6月6日
10 止受競業禁止之拘束，不得至被告之客戶方任職或兼職、不
11 得以自己或他人名義從事或經營與被告直接競爭之商品或服
12 務、不得以自己或他人名義投資與被告業務相同或類似之事
13 業，然系爭競業禁止約款未限制競業禁止之區域，其限制區
14 域非僅限於被告實際營業活動之區域，導致原告不論於任何
15 地域，包含國內外或世界各地，均不得從事被告經營範圍之
16 工作，且其限制原告職業活動之範圍亦未具體明確，亦非僅
17 限制與被告具競爭關係之就業對象，而是擴及被告之所有客
18 戶，已逾越合理範圍，過度限制原告就業權利，依勞基法第
19 9條之1及勞基法施行細則第7條之2之規定，系爭競業禁止約
20 款應為無效，且依系爭聘僱合約書第8條之約定，於原告違
21 反第7條競業禁止約款時須給付顯不相當之違約金，然於合
22 約中卻全然未就被告對於原告就業權利所受之影響訂有任何
23 合理補償之約定，顯然被告有挾其締約優勢，迫使弱勢之原
24 告同意簽訂競業條款，致使原告無法以其專業技能謀生，已
25 侵犯憲法對勞工所保障之工作權及生存權，及違反勞基法第
26 9條之1第4款之規定而無效。為此，爰依法提起本件訴訟。
27 並聲明：如主文第1項所示。

28 二、被告之答辯：被告係從事外派所雇用之IC佈局（即IC Layou
29 t）工程師至客戶公司，進行IC Layout工作之科技業人力派
30 遣公司，系爭競業禁止約款僅禁止員工到該員工受被告外派
31 服務之客戶端就職而已，並非禁止至所有有雇用IC佈局工程

01 師之公司工作，目前全新竹縣市就IC Layout工程師，共有1
02 78份職缺，至少300個名額以上，扣除原告原經被告指派之
03 客戶公司外，原告均可去任職，被告完全不會干預，不會有
04 影響、限制原告工作權之情事，且其他自被告公司離職之員
05 工，亦未因系爭競業禁止條款而有求職受阻之情形。況必須
06 原告在另就職他公司後，被告提告致其失業，並造成其生計
07 影響時，系爭競業禁止條款才算違反法律規定，然原告係在
08 家休息，未提出另已謀職之證明，是以系爭競業禁止條款並
09 無因違反勞基法第9條之1之規定，而為無效之情形。原告於
10 被告公司受訓期間表現不佳，原遭被告開除，係因原告向被
11 告求情，並承諾若被告將佈局的相關重要技術與知識傳授與
12 原告，原告即願意在被告公司服務3至5年，被告基於對員工
13 之信任而答應原告之請求，花費約新臺幣（下同）21萬元培
14 訓原告，然許多與原告共事之同事屢向被告反應原告之工作
15 能力很差，但被告仍給予原告繼續學習之機會，終將原告培
16 訓完成，並將原告安排外派至被告之客戶端台積電公司等駐
17 廠執行職務，然而原告利用職務之便，於台積電公司駐廠
18 時，學習相關技術後，私下至台積電公司面試，經台積電公
19 司面試通過後，即向被告提出離職，原告於被告公司僅工作
20 1年多即離職，未履行其承諾，此已明顯違背基本之職業道
21 德，亦危害屬科技業人力派遣業之被告公司生存及運作等語
22 置辯。並聲明：原告之訴駁回。

23 三、兩造不爭執事項：

24 (一)、原告自107年12月10日起至110年2月22日止任職於被告，擔
25 任類比佈局設計部工程師，原告於離職前係受被告派遣至其
26 客戶台積電公司駐廠執行職務，有原告之離職證明在卷可參
27 （見本院卷第101頁）。

28 (二)、兩造於108年6月6日簽訂系爭聘僱合約書，其中第7、8條，
29 係屬系爭競業禁止條款之約定，有上開聘僱合約書影本在卷
30 為憑（見本院卷第57-61）。

31 四、本院之判斷：

原告主張其於110年2月22日自被告離職前，曾至台積電公司應徵面試後，接獲台積電公司之聘僱通知書，然其後台積電公司因得知兩造間之系爭聘僱合約書內，含有系爭競業禁止約款，致最終並未聘僱原告，嗣原告於110年2月間委請律師寄發律師函，向被告提出合意離職協議書請其簽立，以確認系爭競業禁止約款無效，然被告置之不理等情，業據原告提出原證3律師函（含合意離職協議書）、原證5聘僱通知書、原證6台積電公司人員寄予原告之電子郵件影本各一份在卷為憑，且為被告所不否認，堪信為實在。茲本件兩造間有爭執應予以審究者，在於：兩造簽定之系爭聘僱合約書第7、8條競業禁止約款，是否因限制逾越合理範圍及欠缺合理補償措施之約定，已違反勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之1、第7條之2之規定而無效？原告請求確認其自被告處離職後，對被告就系爭競業禁止約款所定之競業禁止義務不存在，有無理由？爰予以論述如下。

- (一)、按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條定有明文。又人民之工作權並非絕對不得限制之權利，此觀之憲法第23條規定自明。是基於契約自由原則，僱主與勞工自得為競業禁止之協議，約定勞工於任職期間及離職一定期間內，禁止揭露其於任職期間所知悉之營業秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，不得為競業之行為，以免損害僱主之利益。惟按「競業禁止之約定，乃僱主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成僱主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原僱主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。而關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始非無效。」（有最高法院103年度台上字第793號民事判決意旨可參）。且勞基法第9條之1亦已明確規定：「未符合下列規定者，雇主不

得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。」，是勞基法第9條之1乃明文規定競業禁止之限制如非必要、合理，或無合理補償措施，其約定無效。是有關競業禁止條款係就勞工之就業自由予以限制，若無相對之代償措施，則雇主自不得平白限制勞工利用其習得之專業知識技能以謀求新職。且勞工若有洩漏營業秘密之行為，亦應依刑法及營業秘密法等相關規定負擔民刑事責任，衡情雇主即已受法令保護。而衡酌勞雇雙方利益，若雇主認有另定競業禁止條款之必要，而該競業禁止條款又為合理適當，自非不許，惟仍須提供代償措施，以平衡兼顧勞工之權益，否則該競業禁止約定即屬無效。

(二)、原告另主張系爭聘僱合約書第7、8條競業禁止規範之限制，已逾合理範圍且欠缺合理補償措施之約定，造成其自被告公司離職後求職受阻乙節，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1、系爭聘僱合約書第7、8條競業禁止約定之內容如下：第7條競業禁止：「一、乙方（即原告）於本合約生效後三年內，除經甲方（即被告）書面同意外，不得有下列行為：1. 至甲方之客戶方任職或兼職之工作。2. 以自己或他人名義從事或經營與甲方直接競爭之商品或服務。3. 以自己或他人名義投資（包括直接投資、間接投資或任何其他投資形式）與甲方業務相同或類似之事業。4. 於與甲方從事相同或類似業務之公司或事業擔任受僱人、受任人或顧問。二、乙方違反前項約定者，甲方得請求乙方因違約行為須負其甲方賠償責任，甲方保有法律追訴權，乙方如經甲方通知停止前述行為而仍未改正時，甲方並得終止本合約。」，第8條違反在職競業

01 禁止之損害賠償：「乙方違反前第七條之約定者，如經甲方
02 以書面通知停止其行為而仍未改正時，乙方除應賠償甲方因
03 此所受之損害外，並應另行支付相當於乙方30萬元整之違約
04 金予甲方。」，此有該合約書影本在卷可憑（見本院卷第59
05 頁），因系爭聘僱合約書第7條約定競業禁止之義務期間為
06 自系爭聘僱契約生效後三年內，亦即自108年6月6日起至111
07 年6月6日止，而原告已於110年2月22日離職，再對照前述第
08 8條之約定，可知本件系爭競業禁止之約定，其規範之範
09 圍，包含原告在職期間及110年2月22日離職後至111年6月6
10 日止之期間。

- 11 2、被告固主張其僅限制原告於離職後，至其離職前所任職之被
12 告客戶處任職，且其並無於原告另任職他公司後，對原告提
13 告致其因此失業而生計受損，故系爭競業禁止約定並無違反
14 勞基法第9條之1規定而無效。然查，觀諸系爭聘僱合約書第
15 7條、第8條及其他條文之內容，並未就離職後原告因遵守競
16 業禁止之約定，而無法從事相關工作時，提供任何補償措施
17 之約定，且原告係在台之專業科技人員，其於110年2月22日
18 離職後，倘仍應遵守與原僱主即被告間之競業禁止，尚有約
19 1年3個多月期間，其期間尚非短暫，自相當影響原告之就業
20 權益及薪資所得，此從原告原獲錄取台積電公司之助理工程
21 師職務，薪資待遇約定本薪為每月新台幣（下同）00,000
22 元，並另有年終獎金即2個月之本薪，及可能有員工業績獎
23 金及分紅，核與原告初任職被告之本薪每月00,000元、端午
24 及中秋節獎金各本薪0.5個月、年終獎金為1個月本薪，已有
25 相當之差異，惟因兩造間契約有系爭競業禁止之約定，致台
26 積電公司最後仍未雇用原告，此亦有原證1被告之聘任通知
27 單，及前述原證5、6等可為佐證。復且系爭聘僱合約書第8
28 條之競業禁止條款，又單方面約定並課予原告如違反第7條
29 之競業禁止條款時，除須對被告負損害賠償責任外，另須再
30 賠付被告30萬元之違約金（見本院卷第59頁）。是以被告既
31 限制原告於離職後，以其主要專業技能從事相關工作，使其

可能受有不能依專長從事合適工作，以追求合理或更好報酬之不利益，惟卻未對原告因此所受損失給予經濟補償及為此等之約定，是以審酌上情，本院認系爭競業禁止約款，因欠缺補償措施之約定，對原告已失之公平，揆諸上開之規定及說明，原告主張該等約款為無效乙節，即非無據，被告辯稱：本件並無原告另任職他公司後，因其對原告提告致原告失業而生計受損情形，故無違反勞基法第9條之1規定云云，即不可採。

3、另就系爭競業禁止條款，所約定、限制原告就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，是否具有合理性部分，按勞基法施行細則於105年10月7日增訂第7條之2規定：「本法第9條之1第1項第3款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限」，準此，本院自得參酌上開施行細則第7條之2規定之內容，作為判斷系爭競業禁止約款，就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，是否未逾合理範疇之參考。經查，因被告目前所經營之事業，係類似於科技業之派遣公司，即其聘雇工程師為員工，並指派該等員工至其科技業之廠商即客戶處工作之情，為兩造所不爭執（見本院卷第93、126頁）。就系爭合約第7條第1項第1款之競業禁止約款，即限制原告於離職後至被告之客戶方任職或兼職之約定，其此部分限制被告離職後就業公司之對象，即被告之客戶，尚屬具體明確，且禁止任職之區域，亦因係禁止至其客戶處任職，而屬被告實際營業活動之範圍，且從原告自被告離職後，其競業禁止之期間約1年3個多月，尚在2年期間內，是上開合約書第7條第1項第1款之競業禁止約定，固可認並未逾合理

之範圍。然就該條項第2、3、4款之競業禁止之約定部分，因被告公司所登記之營業項目，係包括：資訊軟體服務業、電器及電子產品修理業、電腦及事務性機器設備批發業、除許可業務外，得經營法令非禁止或限制之業務，此有卷附被告之商工登記公示資料查詢服務表一份在卷可憑（見本院卷第77頁），其得營業之範圍廣泛，並非僅限於目前之資訊軟體服務業，是以系爭聘僱合約書第7條第1項第2、3、4款，所約定限制原告從事與被告直接競爭之商品、服務；為投資與被告相同業務或類似之業務，或受雇、受任於與被告從事相同或類似業務之公司，其所限制原告就業（營業）之對象、區域、職業活動之範圍，並非具體明確，已形同毫無限制，是已逾合理範圍，而相當影響到原告之工作權等，應認已違反勞基法第9條之1第1項第3款之規定而無效。

4、從而，本院審酌上情，認為系爭聘僱合約書第7、8條之競業禁止條款，就原告離職後之禁止條款部分，因未約定競業禁止之合理補償，且部分條款所限制原告就業（營業）之對象、區域及職業活動範圍，亦有不合理之情形，是依勞基法第9條之1第3項之規定，該等條款約定均應屬無效。

(三)、綜上所述，本件原告主張系爭聘僱合約書第7、8條關於離職後競業禁止之約定，因違反勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之2之規定而無效，請求確認原告自110年2月22日離職後，其對被告就系爭聘僱合約書第7條第1項規範之競業禁止義務不存在，為有理由，應予准許。

(四)、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

五、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

以上正本係照原本作成。

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 110 年 10 月 6 日

03 書記官 黃志微