

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第18號

原告 愛媽媽家事生活管理有限公司

法定代理人 曾閔暄

訴訟代理人 李沛穎

被告 李麗玟

訴訟代理人 蘇仙宜律師

金湘惟律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國111年3月22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、程序方面：

本件原告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：被告前受僱於原告，擔任家事管理員，兩造並簽立家事管理員合約書（下稱系爭契約），其中第4條約定：

「甲方（即被告）離職生效日起一年內不得自行或委任他人在公司原客戶及現有客戶處從事清潔家事服務相關工作，亦不得接受原公司客戶私下聘任服務，亦不得於相同縣市內開設與乙方（即原告）相關行業，查有事實者需賠償乙方新臺幣（下同）伍拾萬元整之損失」（下稱系爭競業禁止條款）。惟被告於民國109年12月31日離職後，旋即從事與原告相同之事業，並接觸本屬原告之既有客戶，使上開客戶改與被告締結清潔家事服務契約，造成原告受有損害。爰依系爭契約第4條約定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告50萬元。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：原告所主張之客戶資料等資訊，並無任何營業秘
02 密及經濟價值，且原告未給予被告任何補償，系爭競業禁止
03 條款不具相當性，有背於公序良俗，應屬無效等語，資為抗
04 辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

05 三、得心證之理由：

06 (一)按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條
07 定有明文。而競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機
08 密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在
09 職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其
10 相同或類似之業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具
11 必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人
12 即應受該約定之拘束（最高法院103年度台上字第1984號判
13 決意旨參照）。然其必要性及合理性如何判斷，依104年12
14 月16日新增之勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1第1至3項
15 明定：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業
16 禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞
17 工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、
18 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾
19 合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合
20 理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間
21 所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無
22 效」。勞資雙方若於上開增修條文施行前，已約定離職後競
23 業禁止條款，但勞動契約於新法施行後終止而有競業條款生
24 效之情事者，自有新法之適用（勞動部105年5月19日勞動關
25 2字第1050125641號函釋參照）。

26 (二)查系爭契約第4條約定：「……離職：甲方（即被告）需於3
27 週前書面通知乙方（即原告），方便人員支援。（註）：乙
28 方了解甲方有持續就業之需要，乙方負責廣告開發客戶提供
29 甲方持續穩定之就業，倘甲方離職生效日起一年內不得自行
30 或委任他人在公司原客戶及現有客戶處從事清潔家事服務相
31 關工作，亦不得接受原公司客戶私下聘任服務，亦不得於相

01 同縣市內開設與乙方相關行業，查有事實者需賠償乙方伍拾
02 萬元整之損失」等語，究其內容，乃原告要求被告同意於離
03 職後1年內，不得從事與原告有競爭關係之業務，亦不得接
04 觸原告之既有客戶，屬對被告離職後1年內之工作內容加諸
05 限制，與前述競業禁止約款之定義相合，是兩造雖於勞基法
06 增訂第9條之1前之102年3月7日簽訂系爭契約，惟稽諸上開
07 說明，兩造對於競業禁止之約定，應有勞基法第9條之1規定
08 之適用。

09 (三)又依前揭說明，雇主對勞工因不從事競業行為所受損失應有
10 合理補償。此乃因代償措施，係基於現今社會日益講究專業
11 分工，雇主當時以其締約優勢，使弱勢勞工同意簽訂競業條
12 款，倘毋庸在勞工離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職
13 後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職
14 前之相關工作，結果可能使弱勢勞工僅能以非專長或第二專
15 長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑
16 係對離職勞工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工
17 之思潮相違。細繹兩造所簽系爭契約第4條約定內容，並無
18 任何因競業禁止約款而給予之補償，原告亦未舉證證明被告
19 曾受領任何名義上之補償金。而原告在被告離職後，僅要求
20 離職後之被告於1年內仍應為原告盡保障營業利益之義務，
21 不能繼續被告離職前以其專業從事之工作，卻未就被告因履
22 行競業禁止義務所受到之損失為任何補償，雙方在義務履行
23 上顯然失衡。原告既未針對系爭契約第4條有關被告離職後
24 競業禁止約款，給予被告合理之補償，則依勞基法第9條之1
25 第3項規定為無效，是原告依系爭契約第4條約定，請求被告
26 給付違反競業禁止之損害賠償50萬元，即屬無據，不應准
27 許。

28 四、綜上所述，原告依系爭契約第4條約定，請求被告給付50萬
29 元，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假
30 執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判

01 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 111 年 4 月 19 日

04 勞動法庭 法 官 董惠平

05 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。如

07 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 111 年 4 月 19 日

09 書記官 劉雅玲