臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第63號

原　　告　陳詩瀅

被　　告　曾瓊慧即臺中市私立小傑克邏輯數學英文短期補習

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　陳莒輝

上列當事人間給付競業禁止補償金事件，本院於民國113年8月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告與被告於民國（下同）112年3月6日簽立小傑克邏輯學苑人事合約書（下稱系爭合約書），自112年3月16日起至113年3月16日止，由原告擔任安親班課輔之帶班導師。嗣原告因家庭因素，不得不於112年9月16日向被告提出書面離職申請，惟被告表示因補習班內暫無人可辦理交接，希望原告延後離職，期間，原告仍持續向被告表示離職，然被告遲遲未回應，原告遂於112年11月13日偕同友人至被告當面確認離職事宜，惟被告仍不願意正面回覆原告實際可離職日期，依此，原告因符合勞動基準法第15條第2款及第16條第1項第1款規定，翌日即未再上班。被告嗣以原告違反系爭合約為由，訴請原告賠償3個月薪資，但原告確實遵守系爭合約書規定，且離職仍遵守系爭合約書第13條競業禁止條款，為此，爰依競業禁止條款，請求被告給付競業禁止補償金共計33萬6,000元（計算式：每月工資2萬8,000元×2年×50％）等語。

二、聲明：

㈠被告應給付原告33萬6,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起

至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

㈡願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告答辯：

一、雇主未依照勞動基準法第9條之1第1項約定競業禁止補償，依同條文第3項，屬無效，且該條文第4項並非賦予契約相對人有補償費之請求權，立法目的在於原雇主為避免花費大量資源最終替同業競爭企業培養人才，或避免受僱人於離職後帶走原企業之機密、資源，若賦予勞工補償金請求權，將使受僱人成為主導競業禁止條款約定之一方，或使受僱人得要求雇主訂立對其不利之競業禁止約定，實與本條款為保護企業目的背道而馳。系爭合約書未約定給付競業禁止補償金，將使該約定無效，原告即不得請求；系爭合約就競業禁止未設有違約金約定，性質上僅雙方善意約定，於情理盡可能不於被告補習班周遭尋找性質工作，避免未來商業利益上之糾紛，原告不具有補償金請求權，不僅合於法律解結果，對於競業禁止條文約定僅為善意約定，亦屬公平且合於比例結果。

二、答辯聲明：

㈠原告之訴駁回。

㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、得心證之理由：

一、查，兩造於112年3月6日簽訂系爭合約書，由原告擔任補習教師，嗣原告因家庭因素自112年11月13日起未至被告處上班，被告於113年3月7日寄發存證信函予原告等事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項第㈠至㈢項、本院卷第125頁），並有系爭合約書、line通訊軟體對話紀錄截圖、存證信函、臺中市私立補習班立案證書、統一編號編配通知書、刷卡作業一覽表、補習班資料區等在卷可佐（見本院卷第15至25、77至79、81至83、89至94、111至120頁），上開事實應堪信實。是本件應審究者厥為原告得否爰依系爭合約書第13條約定，請求被告給付競業禁止之補償金？

二、按未符合下列規定者，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，勞動基準法第9條之1第1項定有明文。本法第9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：一、每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資50%。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項，勞基法施行細則第7條之3亦有明文。勞工離職後競業禁止之約定，固然係以保障原雇主之營業秘密或技術資訊為目的，惟勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，且影響其技術之提升，就此，雇主應考量勞工技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出及不從事競業行為之經濟損失等因素，給予必要之代償措施，照顧受競業禁止約定約束之勞工，使其不因轉業自由遭限制而影響原有生活，尚非僅以薪資收入為代償唯一考量。惟此補償之範圍，尚不包含放棄其他更高薪資工作機會之損失（勞動基準法施行細則第7條之3立法理由參照）。

三、查，系爭合約書第13條約定：（競業禁止）乙方（指原告）自離職後，2年內不得在甲方（指被告）補習班（含分校範圍）周圍2公里以內從事補習教育相關工作。上開競業禁止條文僅就競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及原告就業對象之範疇有所約定，就原告於競業禁止期間所受補償之金額未約定，且被告未提出約定競業禁止之應受保護正當營業利益及合理必要性，是上開競業禁止條款，有違反勞動基準法第9條之1及施行細則第7條之2、第7條之3，基此，依勞動基準法第9條之1第3項規定，應屬無效，自不得拘束兩造。

四、又契約成立生效後，債務人除負有給付義務（包括主給付義

務與從給付義務）外，尚有附隨義務。所謂附隨義務，乃為履行給付義務或保護債權人人身或財產上利益，於契約發展過程基於誠信原則而生之義務，包括協力及告知義務以輔助實現債權人之給付利益。倘債務人未盡此項義務，應負民法第227條第1項不完全給付債務不履行之責任。又附隨義務性質上屬於非構成契約原素或要素之義務，如有違反，債權人原則上僅得請求損害賠償（最高法院100年度台上字第2號判決意旨參照）。附隨義務不得獨立訴請履行，其違反本身不發生履行責任問題，當事人一方違反附隨義務，以致構成不完全給付（瑕疵給付）者，該遭受損害之他方當事人，則得依民法第227條之規定，請求損害賠償。查：系爭合約書第13條約定之競業禁止條款，性質上屬附隨義務之一種，兩造並未於系爭合約約定被告應予競業競止期間給付原告補償金，被告對於原告依約是否有給付補償金之附隨義務，已非無疑。且依前開說明，當事人一造對於他造違反附隨義務，如致構成不完全給付者，固可請求損害賠償，但因其義務並非契約構成要素，自不得逕以訴獨立請求他造履行附隨義務。本件原告主張此部分應係基於請求被告履行附隨義務，而求為判決被告給付伊補償金，足見原告係以訴獨立請求被告履行附隨義務，核與前開關於契約附隨義務之說明不符，應屬無據。

五、綜上所述，原告依系爭合約書第13條約定，請求被告給付原告競業禁止補償金共計33萬6,000元，及自起訴狀送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

肆、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

伍、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　8　　月　　30　　日

民事勞動庭　法　官　吳昀儒

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　陳麗靜