

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第217號

原告 陳明靖

被告 大立光電股份有限公司

法定代理人 林恩平

訴訟代理人 徐家瑩律師

上列當事人間請求確認競業禁止協議書無效事件，本院於民國114年10月17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

壹、程序事項：

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年度台上字第1240號判決意旨參照）。經查，原告主張兩造間離職後競業禁止協議書（下稱系爭協議書）第1條（競業禁止）、第2條（代償措施）及第3條（違約賠償）等約定無效乙情，既為被告所否認，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協議書無效，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。

貳、實體事項：

一、原告主張略以：原告自民國104年10月13日起至113年4月18

01 日止受僱於被告，擔任工程師。原告於到職後與被告簽訂系
02 爭協議書，約定於終止勞動契約2年內原告不得在被告營業
03 之國內外地區為競業行為。原告離職後因不從事競業行為所
04 受損失，被告自應給予合理補償。惟被告自原告於113年5月
05 28日辦完離職手續迄今未給付原告合理補償，系爭協議書第
06 1條(競業禁止)、第2條(代償措施)及第3條(違約賠償)等約
07 定，應因被告違反勞動基準法(下稱勞基法)第9條之1第1項
08 第4款規定而無效。又系爭協議書第1條(競業禁止)、第2條
09 (代償措施)及第3條(違約賠償)等約定為被告片面行為，未
10 經原告同意，對原告自不生效力。爰提起本件訴訟等語，並
11 聲明：確認兩造間簽立之系爭協議書第1條(競業禁止)、第2
12 條(代償措施)及第3條(違約賠償)約定無效。

13 二、被告則以：系爭協議書第2.1條約定已載明原告因不從事競
14 業行為所受損失之合理補償數額，兩造間離職後競業禁止約
15 定，未違反勞基法第9條之1第1項第4款規定，合法有效。此
16 外，系爭協議書既經原告審閱後簽名，顯見已得其同意等
17 語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

18 三、得心證之理由

19 (一)按勞基法第9條之1規定「未符合下列規定者，雇主不得與勞
20 工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營
21 業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之
22 營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及
23 就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行
24 為所受損失有合理補償。前項第4款所定合理補償，不包括
25 勞工於工作期間所受領之給付。違反第1項各款規定之一
26 者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾2
27 年。逾2年者，縮短為2年。」；又按勞基法施行細則第7條
28 之3規定「勞基法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，應
29 就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時
30 1個月平均工資50%。二、補償金額足以維持勞工離職後競業
31 禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之

01 期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相
02 當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。前項合理
03 補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」。

04 (二)原告雖主張：兩造簽立系爭協議書約定原告於勞動契約終止
05 後2年內，不得在被告營業之國內外地區為競業行為，被告
06 迄今未給付未原告合理補償，已違反勞基法第9條之1第1項
07 第4款規定，系爭協議書第1條(競業禁止)、第2條(代償措
08 施)及第3條(違約賠償)約定應無效等語。惟查：

09 1.兩造約定原告於勞動契約終止後2年內，不得在被告營業之
10 國內外地區為競業行為，且兩造間勞動契約於114年4月18日
11 終止等情，有系爭協議書、被告公司服務證明書在卷可佐
12 (見本院卷第19頁至第23頁)，且為被告所不爭執，自堪信為
13 真實。

14 2.又細審系爭協議書第2.1條所載之兩造同意原告離職後因不
15 從事競業行為所受損失之合理代償金，以【「原告離職時前
16 6個月平均工資之50%」×「離職後請求履行競業禁止之月
17 數」】計算，堪認兩造間已就合理補償之數額有所約定，且
18 該數額並未低於勞基法施行細則第7條之3第1項第1款「每月
19 合理補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資50%。」之內
20 容。原告雖主張系爭協議書未提供合理之補償而無效等語。
21 然原告並未具體指出兩造間約定之合理補償數額有何不足以
22 維持離職後競業禁止期間之生活所需？有何與原告所受損失
23 不相當？抑或有其它不合理之處？供本院進行審酌，其所稱
24 前節，自不可採。

25 3.綜上，兩造就原告因不從事競業行為所受損失之補償數額之
26 約定，並未低於勞基法施行細則第7條之3第1項第1款規定，
27 且原告並未具體指出該補償數額有何不合理之處，自難認系
28 爭協議書有何違法勞基法第9條之1第1項第4款規定情形而為
29 無效，原告主張無理由。至被告是否應依系爭協議書給付原
30 告因不從事競業行為之合理補償，因非本件兩造爭執之點，
31 故不在本院審理範圍，併此敘明。

01 (三)另原告固主張：系爭協議書並未經原告同意，僅為被告片面
02 行為，對原告不生效力等語。然觀系爭協議書(見本院卷第1
03 9頁至第21頁)，可見原告分別於系爭協議書之立協議書人、
04 立協議書人乙方部分簽名。衡情，具通常智識、社會經驗之
05 人，應能知悉於書面契約上簽名將生一定之法律效果，若不
06 同意書面契約上之約定，應不會在其上簽名。原告既在系爭
07 協議書簽名，自難認其未同意其內容而為被告片面行為，原
08 告前開抗辯洵不足採。

09 四、綜上所述，原告依勞基法第9條之1第1項第4款規定，請求確
10 認確認兩造間簽立之系爭協議書第1條(競業禁止)、第2條
11 (代償措施)及第3條(違約賠償)約定無效，為無理由，應予
12 駁回。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
14 不生影響，爰不逐一論述。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日
17 勞動法庭 審判長法 官 顏淑惠
18 法 官 陳航代
19 法 官 陳宥愷

20 以上正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕
22 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日
24 書記官 邱芮俞