

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第241號

原告 石卜介

訴訟代理人 陳伯彥律師

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 徐嘉瑩律師

孫逸慈律師

鄧文瑄

複代理人 張思涵律師

上列當事人間請求給付競業禁止補償金事件，本院於民國115年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣39萬0,803元，及自民國114年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應自民國115年5月起至民國116年2月止，按月給付原告新臺幣2萬7,914.5元。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣39萬0,803元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第2項各期清償期屆至後，得假執行。但被告如分別以每期新臺幣2萬7,914.5元為原告預供擔保，得就該部分免為假執行。

七、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國109年9月2日起至114年2月17日止受僱於被告，兩造並簽立聘僱合約書(下稱系爭聘僱合約)、離職後競業禁止協議書(下稱系爭協議書)。依系爭協議書第1.2條、第2.1條及第2.2條之「按月向乙方給付代償金」等約

01 定，伊同意於系爭聘僱合約終止後2年內，不從事與被告利
02 益衝突之競業行為，被告則按月向伊給付競業禁止補償金
03 (下稱補償金)。伊於離職後已遵守系爭協議書前開競業禁止
04 之約定，被告應按月向伊給付補償金，詎料，被告自伊通知
05 迄今，均稱伊自114年3月3日起任職於訴外人台灣美光記憶
06 體股份有限公司(下稱美光公司)，而美光公司與被告並無競
07 業關係而拒絕支付補償金。且被告迄今仍拒絕給付補償金，
08 已堪信被告並無依約給付之意思，顯有到期不履行之虞，伊
09 自得併預為請求尚未屆至期間之補償金。伊離職時前6個月
10 平均工資為新臺幣(下同)5萬5,829元，依此計算之補償金金
11 額為66萬9,948元(計算式：55,829元×50%×24=669,948元)，
12 爰依系爭協議書第2.1條約定提起訴訟等語。並聲明：(一)被
13 告應給付原告66萬9,948元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
14 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請
15 准宣告假執行。

16 二、被告抗辯：系爭協議書第2.2條「原告應立即以書面通知被
17 告代償需求」、「經被告認可」、「原告應主動按月回報就
18 業情況」等約定，係本於勞基法第9條之1競業禁止補償措施
19 之立法目的所約定之條款，未增加法所無之限制，亦未違公
20 序良俗，為合法有效。又系爭協議書第2.3條約定被告得隨
21 時縮短競業禁止期間，旨在兼顧企業利益與勞工職業自由，
22 符合勞基法之立法本旨，未增加法所無之限制，亦未違公序
23 良俗，亦屬合法有效。原告於離職後之競業禁止期間內，並
24 未依系爭協議書第2.2條之約定，以書面通知被告其有代償
25 需求，亦未按月回報就業現況，亦未就其因履行競業禁止義
26 務而受有實質損害之事實負舉證責任。且迄至本件訴訟程
27 序，原告仍未能提出任何關於其因不從事競業行為導致之
28 「技能減損」、「職業生涯轉換培訓支出」或「實質經濟損
29 失」等證明，難認其有因該競業禁止之約定而受有損害甚至
30 影響生計之情事。又未來各期補償金債權是否發生，須視原
31 告是否因競業條款而受實際損害而定。該補償金債權之法律

關係在履行期屆至前，均處於「不確定」之狀態，並非被告無端拒絕履行，原告亦未能證明被告有何「屆期不履行之虞」，自無從預為請求將來未屆期之補償金。從而，原告並未依系爭協議書第2.2條約定向被告回報就業狀況，復未能證明其因履行競業禁止義務而受有損害進而影響生計之情事，其主張被告應依系爭協議書預為給付補償金，自屬無據，應予駁回等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷第138至139頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

- 1.原告自109年9月2日起至114年2月17日止任職於被告，擔任機電部水電副工程師。
- 2.兩造於109年9月2日簽署「離職後競業禁止協議書」（即系爭協議書）。
- 3.原告自被告離職後，於114年3月3日起迄今在美光公司任職，職保投保薪資為7萬2,800元。
- 4.原告任職於被告期間，職保投保薪資為6萬0,800元。
- 5.原告以本件起訴狀繕本送達被告作為依系爭協議書第2.2條通知被告有離職後競業禁止代償需求之意思。
- 6.被告於114年6月16日收受本件起訴狀繕本。
- 7.原告離職前6個月薪資（即113年8月至114年1月）分別為5萬6,585元、5萬4,990元、5萬3,428元、5萬8,910元、5萬6,401元、5萬4,662元。

(二)爭執事項：

- 1.系爭協議書第2.2條「原告應立即以書面通知被告代償需求」、「經被告認可」、「原告應主動按月回報就業情況」等約定，是否因增加勞基法第9條之1第1項規定所無之限制而無效？
- 2.系爭協議書第2.3條「被告得隨時決定縮短競業禁止期間」之約定，是否因此增加勞基法第9條之1第1項規定所無之限

01 制而無效？

02 3.原告依系爭協議書第2.1條約定，請求被告給付補償金66萬
03 9,948元，有無理由？

04 四、得心證之理由：

05 (一)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
06 約定：(一)雇主有應受保護之正當營業利益。(二)勞工擔任之職
07 位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。(三)競業禁止之期
08 間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。(四)
09 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
10 四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。
11 違反第1項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止
12 之期間，最長不得逾2年。逾2年者，縮短為2年，勞基法第9
13 條之1定有明文。又本法第9條之1第1項第3款所為之約定未
14 逾合理範疇，應符合下列規定：(一)競業禁止之期間，不得逾
15 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
16 得逾二年。(二)競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之
17 範圍為限。(三)競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與
18 勞工原職業活動範圍相同或類似。(四)競業禁止之就業對象，
19 應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競
20 爭關係者為限。本法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，
21 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
22 1個月平均工資百分之五十。(二)補償金額足以維持勞工離職
23 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
24 止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失
25 相當。(四)其他與判斷補償基準合理性有關之事項。前項合理
26 補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付，勞基法施行
27 細則第7條之2、第7條之3亦有明文。

28 (二)原告於109年9月2日起任職於被告，擔任機電部水電副工程
29 師。兩造於109年9月2日簽署系爭協議書，兩造間之勞動契
30 約於114年2月17日終止。原告離職時前6個月平均工資為5萬
31 5,829元[計算式：(54,662元+56,401元+58,910元+53,428元

+54,990元+56,585元)÷6=55,829元，元以下四捨五入]等情，有聘僱合約書、薪資單、系爭協議書在卷可佐(見本院卷第19至40頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項1、2、7及本院卷第108頁)，堪信為真實。觀諸系爭協議書前言約定：「乙方(即原告，下同)受甲方(即被告，下同)聘僱為員工，茲乙方同意其自甲方離職後一定期間內，對甲方負有競業禁止的義務，為維護雙方權益與釐清權利義務關係，雙方同意訂定本協議書，以昭信守」、第1條「競業禁止」約定：「1.1乙方瞭解其於甲方任職期間，取得、接觸或知悉甲方之重要資訊(包括但不限於甲方之各種營業上機密資訊、優勢技術、營業秘密及智慧財產權等)及前述重要資訊狀態之維持甲方應受保護之正當營業利益。1.2於甲、乙雙方間之聘僱合約終止或解除後2年內，未經甲方事前書面同意，乙方同意不在甲方營業之國內外地區直接或間接(包括但不限於自行、受僱、代理或擔任顧問等形式)從事(包括但不限於研發、生產及銷售)與甲方產品研發、營業利益、業務相關或相似之工作、兼職，或其他有害甲方權益、與甲方利益衝突之任何行為…。1.3第1.2條所述競業禁止的時間、區域與職業活動範圍，乙方同意甲方得於雙方聘僱合約終止或解除時，依乙方當時之職務、職等及其他相關因素個別調整之」、第2條「代償措施」約定：「2.1甲乙雙方同意乙方離職後因不從事競業行為所受損失之合理代償金，將以下列方式計算(服務未滿6個月者，依在職期間計算平均工資)：『乙方離職時前6個月平均工資之50%』x『離職後請求履行競業禁止之月數』」等語，足認兩造同意被告有正當營業利益應受保護，且原告所擔任之職務有機會接觸被告之營業秘密或參與公司技術之研發之情事，故被告為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭的優勢之必要，要求原告與其約定於離職後2年內即自114年2月18日起至116年2月17日止，在特定區域不得從事與被告利益衝突之競業行為，違反時應賠償被告所受之損害並給付一定數額之懲罰性違約金。兩造

01 並約定被告對於原告因不從事競業行為予以補償，且每月補
02 償之金額並未低於原告離職時1個月平均工資之50%。是系爭
03 協議書之上開約定未違反勞基法第9條之1規定，乃合法有
04 效。

05 (三)系爭協議書第2.2條「原告應立即以書面通知被告代償需
06 求」、「經被告認可」、「原告應主動按月回報就業情況」
07 等約定，是否因增加勞基法第9條之1第1項規定所無之限制
08 而無效？

09 觀諸系爭協議書第2.2條約定：「2.2乙方同意，為具備領取
10 第2.1條代償金的資格，乙方離職時應先與甲方進行離職面
11 談。於競業禁止期間內因上述競業行為限制而有代償需求
12 時，乙方承諾應立即以書面將此情形通知甲方，經甲方認可
13 後按月向乙方給付代償金。乙方於離職後應主動按月據實回
14 報乙方就業狀況(包括但不限於勞健保投保資料、乙方新雇
15 主所核發之在職證明或其他任何可供查核乙方任職現況之證
16 明文件)由甲方確認，以此作為按月持續受領代償金之資
17 格」等語，可知，被告雖於系爭協議書第2.1條約定承諾原
18 告自離職後2年期間內，每月能獲得其離職時前6個月平均工
19 資5萬5,829元之50%，即2萬7,914.5元(計算式：55,829元÷2
20 =27,914.5元)，惟倘於上述競業禁止期間內，原告未立即以
21 書面通知被告代償需求，並經被告認可，及主動按月回報就
22 業情況由被告確認，被告即毋庸支付任何補償金，而原告仍
23 應負擔競業禁止之義務，顯失公平。質言之，倘被告因「原
24 告應立即以書面通知被告代償需求」、「經被告認可」、
25 「原告應主動按月回報就業情況」等約定，毋庸支付原告任
26 何補償金，而原告仍須承擔競業禁止之義務，則被告顯然獲
27 得利益。是上開「原告應立即以書面通知被告代償需求」、
28 「經被告認可」、「原告應主動按月回報就業情況」等約
29 定，增加勞基法第9條之1第1項第4款規定所無之限制，應屬
30 無效，自不得拘束兩造。

31 (四)系爭協議書2.3條之「被告得隨時決定縮短競業禁止期間」

約定，是否因此增加勞基法第9條之1第1項規定所無之限制而無效？

1.按本法(即勞基法)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2年，勞基法施行細則第7條之2第1款定有明文。

2.觀諸系爭協議書第2.3條約定：「甲方得視情形隨時決定縮短競業禁止期間，並僅就縮短後之競業禁止期間負給付代償金之義務。若因法令修改或其他因素等考量，乙方同意甲方得解除本協議書」等語，可知被告依上開約定，得隨時將約定之2年競業禁止之期間縮短，未違反勞基法施行細則第7條之2第1款競業禁止之期間最長不得逾2年之規定，未過度限制原告工作權及職業自由。且被告仍就縮短後之競業禁止期間負給付補償金之義務，即原告於縮短後之競業禁止期間仍須承擔競業禁止之義務，惟每月亦能獲得2萬7,914.5元之補償，被告獲得利益，原告獲得合理之補償金，並未顯失公平。是系爭協議書第2.3條之「被告得隨時決定縮短競業禁止期間」約定，並未增加勞基法第9條之1第1項規定所無之限制，應屬有效。原告主張系爭協議書第2.3條之「被告得隨時決定縮短競業禁止期間」約定增加勞基法第9條之1第1項規定所無之限制而無效云云，並不足採。

(五)原告依系爭協議書第2.1條約定，請求被告給付補償金66萬9,948元，有無理由？

1.按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之，民事訴訟法第246條定有明文。又定有清償期者，債權人不得於期前請求清償，如無反對之意思表示時，債務人得於期前為清償，民法第316條亦有明文，此即屬債務人之期限利益，故債之清償期當事人另有訂定者，應從其訂定，債權人不得請求期前清償（最高法院19年上字第260號判決意旨參照）。是於履行期未到前，債務人有到期不履行之虞時，債權人固得提起將來給付之訴，惟仍不得就尚未屆期之

債務請求債務人一次清償，僅得請求債務人於將來屆期時為清償，以保障債務人之期限利益。

2.原告主張兩造既已於系爭協議書約定補償金額每月為離職時前6個月平均工資即5萬5,829元之50%，而原告於114年2月17日離職後確實已遵守系爭協議書之競業禁止約定，並無從事與被告利益衝突之競業行為，迄今遵守前揭義務已滿1年，惟被告迄今不願給付補償金，已堪信被告並無依約給付之意思，顯有到期不履行之虞，原告自得併預為請求尚未屆至期間（即剩餘）之補償金。是原告得請求之補償金金額為66萬9,948元（計算式：55,829元 $\times$ 50% $\times$ 24=669,948元）等語。被告則辯稱原告於114年2月17日自被告離職後，短短13天（即同年3月3日）就受僱於美光公司，顯見原告之轉職自由並未受到限制，甚至極有可能於自被告離職前即已取得美光公司之錄取通知。又原告於美光公司之投保薪資為7萬2,800元，均高於其離職時前6個月平均工資5萬5,829元或投保薪資6萬0,800元，可見原告於離職時，不僅其轉業自由未因系爭協議書而受限，其生計亦未因競業條款而受損，原告就此既未另提出其他受損之相關佐證，即應認原告於離職後並未因競業禁止之限制而受有任何經濟損失，原告請求被告給付補償金，顯屬無據等語。

3.惟，若依被告前開所辯，原告離職後2年期間內每月或許可獲得平均月薪5萬5,829元之50%，即2萬7,914.5元，然因原告每月另有收入（即上開美光公司之工作所得），被告即毋需給付2萬7,914.5元。換言之，原告必須在毫無其他收入情況下，始可能每月自被告處領取2萬7,914.5元；倘原告因其他工作，而有月收入總合達到2萬7,914.5元，或超過此數，被告所負擔之給付義務將因此而減輕或免除，即被告毋庸支付任何補償金，而原告仍應負擔競業禁止之義務。質言之，被告得以極低成本或無成本，換得原告不為其他類似企業工作之利益，而原告必須犧牲自己專業從事非其熟悉之業務，以獲得每月不高於2萬7,914.5元之補償金，兩者相權，顯然對

於原告並不公平。蓋原告於離職後2年期間內之工作所得(即上開美光公司之工作所得)，乃其付出自己知識勞力之對價，非被告給付之補償，倘被告因此得毋庸支付任何補償金，而原告仍須承擔競業禁止之義務，則被告顯然獲得利益，而實際上未給予原告任何補償。是被告上開抗辯，實為違反勞基法第9條之1第1項第4款之規定，洵不足採。

4.依系爭協議書第2.1條「甲乙雙方同意乙方離職後因不從事競業行為所受損失之合理代償金，將以下列方式計算(服務未滿6個月者，依在職期間計算平均工資)：『乙方離職時前6個月平均工資之50%』×『離職後請求履行競業禁止之月數』」約定，及第2.2條「按月向乙方給付代償金」約定，且參以系爭協議書並未約定如一期不履行，即視為全部到期乙情，是原告就未到期之債務，尚不得請求被告一次給付。原告離職前6個月平均工資5萬5,829元，已如前述，依前開系爭協議書約定，被告應於原告離職後即114年2月17日後，按月向原告給付補償金2萬7,914.5元，是就補償金其中已到期而尚未履行部分，即114年3月起至115年4月止(即本件訴訟言詞辯論終結日)，共14個月，金額合計為39萬0,803元(計算式：27,914.5元×14=390,803元)，此部分原告得請求被告一次給付。

5.又被告自114年2月17日後至本件訴訟言詞辯論終結日止，自始均未給付任一期補償金，則就清償期尚未到期之補償金部分，已可認定被告並無依系爭協議書給付之意思，顯有到期不履行之虞，原告有預為請求之必要。則原告除上開准許之39萬0,803元外，於請求被告在本件訴訟言詞辯論終結日後，即自115年5月起至116年2月止，每月向原告給付2萬7,914.5元之範圍內，始屬有據。逾此部分之請求(即就尚未屆期之補償金，請求一次清償)，則為無理由，應予駁回。

(六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權

01 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
02 相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、
03 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
04 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
05 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
06 亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1
07 項、第203條亦分別有明文。本件原告請求被告給付之補償
08 金，被告應按月向原告給付，核屬有確定期限之給付，是被
09 告就補償金其中已到期而尚未履行部分，應負遲延責任。故
10 原告併請求起訴狀繕本送達翌日即114年6月17日（本件起訴
11 狀繕本於114年6月16日送達被告，見本院卷第53頁）起至清
12 償日止，按週年利率5%計算之利息，要屬有據。

13 五、綜上所述，原告依系爭協議書第2.1條及第2.2條之「按月向
14 乙方給付代償金」等約定，請求判決：(一)被告應給付原告39
15 萬0,803元，及自114年6月17日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息、(二)被告應自115年5月起至116年2月止，按月
17 給付原告2萬7,914.5元，為有理由，應予准許；逾此部分之
18 請求，則為無理由，應予駁回。

19 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
20 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
21 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
22 第2項定有明文。本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付
23 請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告
24 假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
25 行。兩造雖均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執
26 行，然兩造所為宣告假執行或免為假執行之聲請，僅在促使
27 法院為此職權之行使，本院自不受其拘束，仍應逕依職權宣
28 告假執行及被告提供相當之擔保金後免為假執行，惟既已依
29 職權宣告，自不另為准駁之諭知。至於原告其餘之訴既經駁
30 回，其該部分假執行之聲請，即失所依據，應併予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
逐一論列，附此敘明。

八、本件原告僅就請求尚未屆期之補償金為一次清償及利息部分
敗訴，其數額甚微，本院酌量上情，認本件訴訟費用仍應由
被告負擔為適當，爰命被告負擔本件全部訴訟費用。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 8 月 28 日
勞動法庭 法 官 陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 115 年 8 月 31 日
書記官 陳淑華