

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第67號

原告 台灣儀器行股份有限公司

法定代理人 林日盛

訴訟代理人 葉靜樺

許世昕

蔡順雄律師

鄭凱威律師

被告 林伯奇

訴訟代理人 何愛文律師

鄭智陽律師

彭建仁律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國109年6月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，關於訴訟管轄事項，應依民事訴訟法規定定之。而按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄，民事訴訟法第12條定有明文。原告主張兩造約定之勞務提供地為原告之總公司所在地即臺北市○○區○○○路0段00號12樓等語，被告並無爭執，揆諸前揭規定，本院就本事件有管轄權。

01 二、按訴狀送達後，不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎
02 事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，
03 民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告
04 起訴時依據兩造間之員工守則切結書第9條約定請求被告給
05 付懲罰性違約金新臺幣（下同）1,800,000元、律師費72,00
06 0元，並聲明：被告應給付原告1,872,000元，及自起訴狀繕
07 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國
08 109年3月26日以民事追加聲明狀追加請求被告賠償所失利益
09 2,832,748元；另就請求懲罰性違約金、律師費部分減縮遲
10 延利息起算日，並聲明：被告應給付原告4,704,748元，及
11 自民事追加聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
12 算之利息（見本院卷第165頁）。嗣於109年6月15日本院言
13 詞辯論期日變更其聲明為：被告應給付原告4,704,748元，
14 及自109年3月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見
15 本院卷第369頁）。核係基於同一基礎事實而為追加請求，
16 併減縮部分聲明，與前開規定相符，應予准許。

17 貳、實體事項：

18 一、原告主張：

19 (一)被告於100年10月11日起任職於原告臺北總公司，並分別於1
20 00年10月11日簽立「競業禁止暨保密切結書」、於101年11
21 月21日簽立「資訊安全規範切結書」、於103年10月31日簽
22 立「員工守則切結書」（下稱系爭切結書）；被告擔任技術
23 工程師，負責「醫療部」有關蔡司之產品；為增進其專業技
24 能，原告多次負擔差旅費用供被告赴海外參加受訓、會議，
25 培育其成為蔡司醫療設備產品之專才，被告嗣於108年8月2
26 日離職；離職前職務為「技術主任」，離職前每月薪資為5
27 0,000元。原告於108年8月2日告知被告依系爭切結書第6條
28 第1項約定，其應受競業禁止之約束，且依第6條第2項約定
29 競業禁止方式為「曾經或現在與台儀公司有代理關係、經銷
30 關係之事實或其子公司、關係企業、代理經銷商等」，更明
31 確表示該等競業禁止之對象乃Carl Zeiss AG、Carl Zeiss

01 Microscopy GmbH、Carl Zeiss Meditec AG、Carl Zeiss S
02 MT GmbH、Carl Zeiss Co.,Ltd，卡爾蔡司股份有限公司
03 （下稱蔡司公司）及其他Carl Zeiss集團現有或將來之母、
04 子公司、關係企業、合併企業、分公司、辦事處、代理商、
05 經銷商等經營或從事Zeiss產品相關業務服務者，且表明原
06 告將依系爭切結書第6條第2項約定按月給付離職前1年內之
07 平均每月工資之60%作為補償，競業禁止期限為1年，原告並
08 已依上揭約定每月給付30,000元作為補償金，但被告於108
09 年8月6日以郵政匯票方式退回，原告乃按月將該補償金提存
10 至臺灣士林地方法院（下稱士林地院）。該補償金已高於被
11 告離職時1個月平均工資之50%，符合勞基法施行細則第7條
12 之3第1項規定。

13 (二)被告於108年8月2日離職後，旋即任職於台灣蔡司公司，顯
14 已違反前揭競業禁止約定，並造成原告重大損失，原告得依
15 系爭切結書第9條約定請求被告給付如下數額：

16 1.懲罰性違約金：1,800,000元（50,000×36）。

17 2.本件訴訟所生律師費：72,000元。

18 3.所失利益：2,832,748元：

19 被告任職台灣蔡司公司後，該公司已陸續出售Visumax（威
20 邁飛秒雷射角膜儀，下稱Visumax機器）予大學眼科站前店
21 及諾貝爾眼科，且分別於108年11月及12月間交貨，然若非
22 有被告加入，原廠蔡司公司根本無能力，亦無專業人才可單
23 獨完成該2筆交易，勢必需透過與原告合作，讓原告協助該
24 機器之銷售、服務、裝機、教學使用等工作。原告研判，因
25 原告於Visumax機器交易中所佔之重要性，應可與原廠蔡司
26 公司達成合意以Visumax機器出售利潤之50%作為原告之報
27 酬。則：原廠就Visumax機器之定價為353,660歐元（以105
28 年7月26日匯率35.215元計算，約為12,454.137元），原告
29 出售Visumax機器予客戶之單價為20,952,381元。依此，Vis
30 umax機器每台利潤為8,498,244元。台灣蔡司公司已出售2台
31 Visumax機器，每台原告預計可分得利潤之5成作為報酬，故

為8,498,244元。台灣蔡司公司挖角包含被告在內3名員工，其等均係造成原告受有損害之原因，則每人應賠償2,832,748元（8,498,244元÷3）。

(三)聲明：1.被告應給付原告4,704,748元，及自109年3月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)系爭切結書第6條雖列出3項可能之競業禁止方案，然被告於簽署時兩造並未合意應採行何種競業禁止方案，自未就競業禁止內容達成合意，雖被告於簽署系爭切結書後數年，於被告離職之際及離職後，單方擇定被告競業禁止對象為第二類事業，為期1年云云，然被告業已拒絕同意或簽署該等書面協議，兩造間復未以書面方式就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍、競業對象及勞工將獲得之合理補償等法定事項達成合意。

(二)系爭切結書係由原告事先擬就、印妥契約內容，為原告一方預定用於聘僱員工之契約條款，屬定型化契約，有民法第247條之1規定適用。被告當時任職於原告，處於經濟上弱勢，無實質對等地位可變更契約內容，僅能接受系爭切結書內容而締約，原告以定型化契約約定其得單方選擇競業禁止內容，顯失公平，依民法第247條之1第3款規定，系爭切結書關於離職後競業禁止條款，難認有效。

(三)縱認兩造間已有合意存在，然系爭切結書上僅有被告簽名，原告未以雇主身分簽章，於被告簽署後，復將切結書取走自行留存，未提供予被告收存，不符勞基法施行細則第7條之1規定。又，系爭切結書第6條係以賦予雇主單方面決定競業禁止內容之方式進行規範，簽署時未就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍、就業對象，及勞工將獲得之合理補償等事項為具體約定，不符勞基法第9條之1第1項規定，應屬無效。且：

1.原告無任何應受保護之利益：

01 (1)原告與蔡司公司本為上下游經銷關係，不存在水平競爭關
02 係。原告復已於108年9月底終止與蔡司公司間之經銷關係，
03 不再擔任蔡司公司之經銷商，不會再銷售Carl Zeiss品牌眼
04 科醫療器材，就Carl Zeiss品牌眼科醫療器材，原告與蔡司
05 公司間無競爭關係存在，且因蔡司公司不會銷售他品牌之眼
06 科醫療器材，與原告間亦不會存在其他競爭關係。又，被告
07 於任職期間，係負責Carl Zeiss品牌眼科醫療器材之技術工
08 程師，未負責其他品牌之眼科醫療器材業務，原告於被告任
09 職期間，亦未經銷他品牌之眼科醫療器材，則被告至台灣蔡
10 司公司任職，對原告之客戶與業務無影響，原告無任何應受
11 保護之利益。況，被告工作之相關技術係源自於原廠蔡司公
12 司及其關係企業，並非原告；被告離職後至台灣蔡司公司任
13 職，對原告之技術秘密等權益無任何妨礙，原告無任何應受
14 保護利益存在。原告停止銷售Carl Zeiss品牌眼科醫療器
15 材，竟要求被告不得繼續從事與Carl Zeiss品牌眼科醫療器
16 材有關之工作，無異剝奪被告工作機會，不當限制被告工作
17 權。

18 (2)原告雖主張未來仍可對蔡司公司提供醫療器材之維修服務云
19 云，惟被告於任職期間，未曾經手處理蔡司公司依服務委任
20 合約委託原告進行之維修服務，蔡司公司亦未曾依服務委任
21 合約要求原告提供任何維修服務，原告既未曾依服務委任合
22 約取得任何維修業務，自不會有任何相關之營業損失存在，
23 原告不能依服務委任合約主張其有應受保護之正當利益存
24 在。

25 2.依營業秘密法第2條規定，營業秘密應符合秘密性（非一般
26 涉及該類資訊之人所知）、經濟價值（因其秘密性而具有實
27 際或潛在之經濟價值）、保密措施（所有人已採取合理之保
28 密措施）等要件。原告自承被告任職期間，係負責Carl Zei
29 ss品牌眼科醫療器材之裝機、修繕等業務，並係蔡司眼科設
30 備產品之專才，然就Carl Zeiss品牌眼科醫療器材而言，蔡
31 司公司為「原廠」，原告只是經銷商，且依原證2被告之受

訓明細，被告均是到海外原廠（台灣蔡司公司之關係企業）受訓，足認原告所持有之Carl Zeiss品牌眼科醫療器材資訊（設備安裝、使用、維修等）均來自於原廠，相關資訊非原告之營業秘密。又據被告瞭解，原告與台灣蔡司公司早已達成協議，約定將原告之客戶、銷售資訊及所持有之相關存貨等，全部移轉、交接予台灣蔡司公司，原告主張被告離職前所接觸之客戶資料，均為台灣蔡司公司已知資訊，非原告之營業秘密，故被告至台灣蔡司公司任職，無洩漏原告營業秘密之虞。

3.系爭切結書第5條及第6條規定之競業禁止對象，其中第一類之禁止競業對象，與勞基法施行細則第7條之2第4款規定之禁止競業對象相符，限於與原告利益互相衝突（有競爭關係）、從事與原告業務相同或相類似業務之業者。但第二類之禁止競業對象，並非與原告有競爭關係之廠商，而係有代理之廠商，顯已逾越勞基法第9條之1第1項第3款、勞基法施行細則第7條之2第4款所定合理範疇，依法應屬無效，原告至多僅能依系爭切結書第6條擇定禁止被告至第一類禁止就業對象任職，則原告嗣擇定第二類之競業禁止條款，亦不生任何法律效力。退步言之，即便原告擇定第一類禁止就業對象，因原告已停止銷售Carl Zeiss品牌眼科醫療器材，與台灣蔡司之業務範圍無競爭關係可言，原告將台灣蔡司列為競業禁止對象，已逾合理範疇，依法自屬無效。

4.原告稱已投入相當成本對被告進行教育訓練乙節，應為原告得否因提供專業培訓而與被告為最低服務年限之約定（即勞基法第15條之1），與競業禁止條款有效與否無關，不得以此限制被告離職後之工作權與工作自由。

(四)原告不得禁止被告至台灣蔡司公司任職，自不得以被告違約為由向被告請求所失利益之賠償。又，原告主張台灣蔡司公司曾於108年11、12月間銷售Visumax機器予第三人，銷售之利潤應為原告所失利益云云，惟Visumax機器之銷售，發生在原告與台灣蔡司公司間經銷契約終止後，當時原告已不能

01 銷售Visumax機器，無所失利益，況被告為技術工程師，其
02 專業範圍為機器之技術工作，未負責產品銷售，原告自不得
03 單憑台灣蔡司公司銷售行為，向被告請求賠償。

04 (五)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣
05 告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：

07 1.被告自100年10月11日至108年8月2日止，任職於原告，擔任
08 技術工程師，離職前職務為技術主任；任職期間，專門負責
09 醫療部Carl Zeiss品牌眼科醫療器材相關業務。

10 2.被告曾於100年10月11日簽立「競業禁止暨保密切結書」、
11 於101年11月21日簽立「資訊安全規範切結書」，及於103年
12 10月31日簽立系爭切結書。

13 四、本院判斷：

14 原告主張被告違反系爭切結書第6條競業禁止約定，於離職
15 後至台灣蔡司公司任職，而依系爭切結書第9條約定請求被
16 告賠償懲罰性違約金1,800,000元、律師費72,000元，及所
17 失利益2,832,748元等損害，並提出華南商業銀行活期性存
18 款憑條、臺北體育場郵局存證號碼001034號存證信函、華南
19 商業銀行支票影本、被告手寫通知、士林地院提存書、Serv
20 ice agreement（即服務委任合約）、正雅法律事務所收
21 據、被告受訓證書、網路資料、蔡司公司產品定價表、歐元
22 匯率資料、大愛醫院管理顧問股份有限公司統一發票、Dist
23 ribution agreement、電子郵件、請修單檢驗報告、統一發
24 票、電子郵件暨檢附之協議備忘錄、系爭切結書、原告與蔡
25 司公司往來電子郵件（見本院卷第63、65-77、79-85、87-9
26 9、101、181-191、193-199、201、203、289-315、317-337
27 頁）等件為證；被告固不爭執自原告公司離職後，轉至台灣
28 蔡司公司任職等情，惟否認原告之請求，並執前情置辯。是
29 本件所應審究者為：(一)系爭切結書第6條離職後競業禁止約
30 定條款是否有效?(二)如是，原告依系爭切結書第9條約定請求
31 被告賠償4,704,748元，是否有理?是否過高，應予酌減?茲

01 論述如下：

02 (一)系爭切結書第6條離職後競業禁止約定條款是否有效？

03 1.按憲法第15條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保
04 障，乃國家對人民而言。人民之工作權並非絕對之權利，此
05 觀諸憲法第23條之規定自明。而競業禁止約款，乃事業單位
06 為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定
07 人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得
08 受僱或經營與其相同或類似之業務工作。基於契約自由原
09 則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度
10 而非過當，當事人即應受該約定之拘束（最高法院103年度
11 台上字第1984號民事判決要旨參照）。核競業禁止之要義，
12 既係為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料作不公平之競
13 爭，而不許受僱人離職後從事與僱用人相同或類似之行業
14 （工作），則競業禁止約款是否具備合理性，應就當事人間
15 之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷。
16 至於具體之判斷標準，在勞基法於104年12月16日增訂第9條
17 之1前，法並無明文，惟依過往實務案例（如臺灣高等法院1
18 01年度勞上字第14號判決、同院101年度勞上字第45號判
19 決、同院95年度勞上字第32號判決參照），一般合理性之審
20 查標準計有：一、雇主需有依競業禁止特約而受保護之正當
21 利益存在，諸如雇主之固有知識或營業祕密。二、受僱人在
22 前雇主處之職務及地位，如係主要營業幹部，非處於較低職
23 務技能，而能知悉上開正當利益，如無特別技能、技術且職
24 位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職
25 後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原雇主營業之可
26 能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公
27 序良俗而無效，三、限制受僱人轉業之對象、期間、區域、
28 職業活動之範圍，需未超逾合理之範疇。四、需有填補勞工
29 因競業禁止損害之代償措施存在，使受僱人之生活不致陷於
30 困境中等各項因素，與增訂之勞基法第9條之1所定：「未符
31 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。」相當，是勞基法第9條之1規定，毋寧是將歷來審判實務見解予以明文化，故新增之規定雖無得溯及適用，但於司法實務仍得參酌上開判決先例之見解，以上開4要件作為法理判斷系爭切結書所載離職後競業禁止之約定是否合理，自不因系爭切結書係於增訂勞基法第9條之1第1項規定前所簽訂，而異其應適用之事理與規範。至於勞基法施行細則於105年10月7日增訂第7條之1，就離職後競業禁止約定規定應以書面為之，且明定契約中應記載之內容，及須由勞工與雇主各執乙份等要式行為，因該新增條文亦無得溯及適用，準此，於勞基法第9條之1增訂前之離職後競業禁止條款約定，自不以踐行勞基法施行細則第7條之1所定要式行為為必要。

2. 又按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247條之1亦有明定。職是，如競業禁止條款未具備上開合理性要件，且屬當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，亦應認該約定係使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利，且其情形顯失公平，依民法第247條之1第3款規定該部分約定無效。

3. 經查，系爭切結書第6條約定：「一、受僱人同意於離職後，於本條第二項擇定之方式及期間內，非經台儀公司事前書面同意，不得於中華民國境內、中國大陸及香港地區，任職、投資、受僱、受委任、受聘擔任顧問、自營、或為其他

01 個人或組織直接或間接經營競爭事業。二、台儀公司得於受
02 僱人離職後次日起，擇定以下方式之一，作為受僱人履行前
03 項義務之補償，如台儀公司未為給付，則受僱人毋庸履行前
04 項義務，但不得以此為由向台儀公司有所請求。」，並列出
05 得選擇第5條第1項所列第一類事業、或第二類事業、或同時
06 選擇第一類及第二類事業等3種選擇，限制時間為1年或2
07 年；第9條約定：「除了第參條第一項之外，受僱人如有違
08 反上述任一約定者，受僱人應立即停止其行為，台儀公司並
09 得向受僱人請求等值於受僱人離職前或發生違反上述情事之
10 前一個月份月薪（兩者取得高者）之36倍之懲罰性賠償，如
11 台儀公司別有其他損害（包括但不限於律師費及訴訟費
12 用），亦得請求賠償。」。被告於簽署系爭切結書時，雖未
13 就系爭切結書第6條第2項後所列3種競業禁止方案作任何勾
14 選，但依第2項本文約定可知，兩造已合意授權雇主即原告
15 得於被告離職次日起，單方、任意擇定所擬限制之競爭事業
16 範圍及期間（見本院卷第62頁），是被告抗辯兩造間未就競
17 業禁止條款達成合意云云，並無可取。另系爭切結書係於勞
18 基法施行細則於105年10月7日增訂第7條之1之前所簽立，無
19 該新增要式規定之適用，業如前述，是被告抗辯系爭切結書
20 僅有被告簽名，原告未以雇主身分簽章，且於被告簽署後，
21 將切結書取走自行留存，未提供予被告收存，不符勞基法施
22 行細則第7條之1規定而無效等語，亦無可採。

- 23 4. 依上揭第6條離職後競業禁止條款內容可知，該條款訂定之
24 目的係在限制被告離職後轉業之自由，防止被告離職後於一
25 定期間內在本國內、中國大陸及香港地區，任職、投資、受
26 僱、受委任、受聘擔任顧問、自營、或為其他個人或組織直
27 接或間接經營系爭切結書第5條第1項所列之第一類或第二類
28 事業；對離職之被告而言，係屬拋棄權利或限制其行使權
29 利；且該約款是由原告事先單方擬定，並預定用於同類契約
30 之條款而訂定之契約，核屬民法第247條之1規範之附合契約
31 無疑；又被告係於勞基法第9條之1增訂前之103年10月31日

01 簽立，雖無勞基法第9條之1規定之適用，惟揆諸前揭說明，
02 仍得將勞基法第9條之1規定之4要件作為法理判斷系爭切結
03 書中關於離職後競業條款有無民法第247條之1各款所列顯失
04 公平情事之依據。而查：

05 (1)上揭條款第2項約定：「台儀公司於受僱人離職後次日起，
06 擇定以下方式之一...」，即賦與雇主（即原告）得於受僱
07 人（即被告）離職後次日起始擇定應限制之事業對象範圍及
08 期間，且就原告應擇定之時間並無期限之限制；此外，原告
09 得擇定之競爭事業，除得擇定第5條第1項所列之第一類「與
10 台儀公司利益互相衝突，或與台儀公司業務相同或類似之業
11 務」之與原告具有競爭關係之事業外，尚得擇定第二類與原
12 告曾經或現在有代理、經銷關係等上、下游關係，而非具競
13 爭關係之代理商、經銷商或其關係企業、子公司；另競業限
14 制之期間，亦授權原告單方、任意決定限制期間為1年或2
15 年，難謂於被告簽署當時已具體明確其離職後受競業禁止之
16 期間及對象。

17 (2)再者，依原告所述，該公司與蔡司公司本為上、下游經銷關
18 係，被告任職原告公司期間係擔任技術工程師，所負責的主
19 要工作為安裝、維修、示範操作、定期維護原告出售予客戶
20 之蔡司公司之Carl Zeiss品牌眼科醫療器材醫療器材，及支
21 援業務展示等工作（見本院卷第11、19、21頁），足認被告
22 僅係單純提供技術性質工作之勞工而已，其並非擔任具有經
23 營決策權限而得接觸原告公司核心經營事項之職務。但依系
24 爭切結書第6條第1項離職後競業禁止規定，原告得限制被告
25 之範圍除本國境內外，尚擴及中國大陸及香港地區之第5條
26 第1項所列之第一類（與原告利益相衝之事業）或第二類事
27 業（代理商或經銷商），等同限制被告於離職後不得在目前
28 主要華文地區內之具有競爭關係及僅與原告有代理、經銷關
29 係而非競爭關係之事業任職、投資...等等，即不允准被告
30 在離職後，在目前所有主要華文地區之前述第一類、第二類
31 事業中任職，等同剝奪被告在目前所有主要華文地區繼續提

01 供其技術能力為他人工作賺取工資等，堪認系爭切結書對被
02 告離職後之轉業對象、期間、區域、職業活動之範圍，已超
03 逾合理、必要之範疇。

04 (3)又，依營業秘密法第2條規定，營業秘密應符合秘密性（非
05 一般涉及該類資訊之人所知）、經濟價值（因其秘密性而具
06 有實際或潛在之經濟價值）、保密措施（所有人已採取合理
07 之保密措施）等要件。然，原告並未具體指明被告任職期間
08 究竟知悉了該公司何項營業上之秘密，或與其商業利益有關
09 之隱密資訊，而須於被告離職後仍須加以維護之正當利益。
10 況承前述，原告與蔡司公司本為上、下游經銷關係，被告任
11 職期間係負責蔡司公司之Carl Zeiss品牌眼科醫療器材之裝
12 機、修繕等業務，並為該設備產品之專才。然，就Carl Zei
13 ss品牌眼科醫療器材而言，蔡司公司方為「原廠」，原告只
14 是經銷商，且依原告所提出之被告受訓明細（見本院卷第37
15 頁），均是到海外原廠受訓，是被告抗辯原告所持有之Carl
16 Zeiss品牌眼科醫療器材相關技術資訊（設備安裝、使用、
17 維修等）均來自於蔡司公司原廠，相關資訊非原告之營業秘
18 密等語，尚非無據。準此，自難認上揭品牌醫療器材之安裝
19 等技術相關資訊係屬原告之營業上秘密或與其商業利益有關
20 之隱密資訊。復且，原告與蔡司公司間之經銷契約已於108
21 年9月底終止，此情並為原告所不爭執，職是，除非原告與
22 蔡司公司重行簽立經銷契約，此後已無得再銷售任何蔡司公
23 司出廠之Carl Zeiss品牌眼科醫療器材。從而，原告主張其
24 有應予保護之營業上秘密，而有對被告為上述離職後競業禁
25 止之必要性等語，亦難憑採。

26 (4)至於原告另稱該公司曾投入相當成本，為被告進行教育訓練
27 乙節，並提出海外教育訓練（含會議）參與紀錄等為證（見
28 本院卷第37頁），被告亦無爭執，固堪認屬實。然縱有其
29 情，亦僅是原告得否依勞基法第15條之1規定，與被告為最
30 低服務年限之約定。而最低服務年限約定，所欲保護之利益
31 為前雇主為員工投注訓練費用之回饋利益，與離職後競業禁

01 止條款所欲保護者為前雇主所享有之營業上秘密或與其商業
02 利益有關之隱密資訊之競爭利益不同。原告尚不得以其曾為
03 被告投注訓練費用為由，限制被告離職後轉業之工作權與工
04 作自由。

05 5.綜上，系爭切結書第6條關於被告離職後競業禁止約款，係
06 雇主即原告事先單方擬定，並預定用於同類契約之條款而訂
07 定之附合契約，單方面限制被告轉業自由之權利。而原告未
08 能具體指明其究有何營業上之秘密或與其商業利益有關之隱
09 密資訊，而須於被告離職後仍須加以維護之正當利益；且有
10 未於被告簽署當時具體明確離職後受競業禁止之期間、對象
11 情形；另限制之區域除本國境內，更擴及其他主要華文地
12 區，包括中國大陸及香港地區；限制之事業對象，除有競爭
13 關係事業外，更擴及僅有代理、經銷關係而無競爭關係之事
14 業，顯已超逾合理、必要之範疇，按其情形確已顯失公平，
15 是被告抗辯系爭切結書第6條關於離職後競業禁止約定，依
16 民法第247條之1第3款規定，應屬無效之約定等語，應屬有
17 據。

18 (二)系爭切結書第6條之離職後競業禁止約款既有民法第247條之
19 1第3款之無效情形，則本院就兩造其餘爭點，亦即被告所為
20 是否有違反系爭切結書第6條離職後競業禁止約款情形、原
21 告得否依系爭切結書第9條約定請求被告給付違約金及賠償
22 律師費、所失利益等損害，暨上開違約金約定數額是否過高
23 等情，即無另予審究之必要，附此說明。

24 五、綜上所述，本件原告依系爭切結書第9條約定請求被告給付
25 懲罰性違約金1,800,000元，及賠償律師費72,000元、所失
26 利益2,832,748元，合計4,704,748元，暨自109年3月28日起
27 至清償日止按年息5%計算利息，為無理由，不應准許。原告
28 之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所失附，應併駁回。

29 六、兩造約定之系爭切結書第6條離職後競業禁止約款既屬無
30 效，則原告請求：(一)向大學眼科站前店及諾貝爾眼科函詢，
31 其等分別於108年11月、108年12月間向蔡司公司所購入Visu

01 max機器之價格若干?(二)向蔡司公司函詢該公司於108年11
02 月、12月間分別出售Visumax機器予大學眼科站前店及諾貝
03 爾眼科之成本各若干?前述銷售過程中實際負責銷售、裝
04 機、教學之員工為何人?以及被告請求命蔡司公司提供：(一)
05 與原告間之經銷合約；(二)與原告間討論及辦理客戶、業務交
06 接之相關文件；(三)該公司曾否依據與原告於107年9月25日簽
07 署之「Service agreement」，請求原告提供服務，並因此
08 付款予原告等各項證據調查聲請，核均無調查之必要。

09 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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 予逐一論列。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 109 年 7 月 6 日
14 勞動法庭 法 官 李桂英

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 7 月 6 日
19 書記官 郭書好