

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第366號

原告 紹善股份有限公司

法定代理人 柯彥輝

訴訟代理人 王元勳律師

複代理人 李怡欣律師

被告 洪瑞苑

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

吳宗奇律師

上列當事人間請求給付違約金事件，經本院於民國111年6月28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

一、原告主張：原告於民國109年10月1日與被告簽訂醫師合約書
(下稱系爭合約)，聘請被告自當日起至112年9月30日止擔任詠
靜診所負責醫師，負責內科及血液透析(即洗腎)門診業務，其
中第12條約定原告若提前終止合約，於離職1年內，不得在方
圓5公里內執行與血液透析相關之業務，否則應賠償被告新臺
幣(下同)100萬元懲罰性違約金(下稱系爭約定)；被告於110年
4月15日發函通知原告終止系爭合約，同年8月16日起在詠靜診
所坐落之大樓設立瑞和診所，從事血液透析業務，違反系爭約
定，原告得據以請求被告給付違約金100萬元等情。聲明請求
命被告給付原告100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
止按年利率5%計算之利息，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告辯稱：系爭合約屬於僱傭契約，是依原告預定用於同類契

約之條款而訂定之定型化契約，其中系爭約定屬於離職後競業禁止之約定，被告雖不適用勞動基準法，惟系爭約定限制被告離職後之工作權，加重被告單方之責任，且原告非醫療機構，不得從事血液透析業務，無應受保護之正當營業利益，被告亦未接觸或使用原告之營業秘密，系爭約定禁止被告經營診所之範圍包含深坑區全境，又無任何補償，已逾合理範疇，有背於公共秩序及善良風俗，依民法第247條之1、第72條規定，或類推適用勞動基準法第9條之1規定，或以勞動基準法第9條之1規定為法理，應認系爭約定無效；倘認系爭約定有效，被告是因詠靜診所非安全之醫療環境，有損害被告權益之虞，故終止系爭合約之事由非可歸責於被告，不適用系爭約定，且被告設立瑞和診所是為避免病患在詠靜診所遭受急迫之危險，應不負損害賠償責任，從而原告不得依系爭約定請求被告給付違約金；又系爭約定之違約金額過高，應酌減，並以原告應返還被告之交通接送費用116,115元為抵銷等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：(見卷第470、217至218、162頁)

(一)被告於96年間取得醫師證書，其後取得內科專科、腎臟專科醫師證書，103年8月28日起受僱於原告，在原告獨資設立之詠靜診所(設在新北市○○區○○路0段00號1樓及101、103、105號2樓)擔任醫師，同年12月8日起擔任負責醫師，負責內科及血液透析(洗腎)門診業務；兩造於109年10月1日簽訂系爭合約，第1條前段約定「本合約期間自109年10月1日至112年9月30日止，期間內雙方不得任意終止本合約」，第12條約定「乙方(即被告)若主動提前終止合約，或不願意與甲方(即原告)續約時，則秉持道義原則，於離職1年內，不得在方圓5公里內執行與血液透析相關的業務。乙方違反者，應賠償甲方1百萬元之懲罰性違約金」(即系爭約定)；系爭合約屬於僱傭契約，惟被告不適用勞動基準法。(見被證1至3、5、原證1)

01 (二)被告依系爭合約第7條「甲乙任何一方欲終止合約，需於3個
02 月前通知對方」之約定，於110年4月15日發函通知原告定於
03 3個月後終止系爭合約，實際離職日為110年8月16日。(見原
04 證2、5)

05 (三)被告於110年8月16日在其設立之瑞和診所(設在新北市○○
06 區○○路0段00○○000號6樓，與詠靜診所坐落同棟大樓)擔任
07 負責醫師，從事血液透析業務。(見原證3)

08 (四)詠靜診所(負責人為被告)經新北市政府衛生局於110年8月16
09 日辦理歇業，並註銷診所開業執照及被告負責醫師執業執
10 照。

11 (五)被告曾支付駿德租賃有限公司110年8月1日至15日之接送費
12 用共116,115元。(見被證9)

13 四、本院之判斷：

14 原告主張：被告曾在原告設立之詠靜診所擔任負責醫師，負責
15 血液透析等業務，109年10月1日與原告簽訂系爭合約，110年8
16 月16日提前終止系爭合約後，隨即在瑞和診所(與詠靜診所坐
17 落同棟大樓)擔任負責醫師，從事血液透析業務等情，被告不
18 爭執，堪信屬實。

19 惟原告主張：被告違反系爭約定，原告得依該約定請求被告給
20 付違約金100萬元等語，被告否認之。爰依兩造爭執要點分述
21 如次。

22 (一)憲法第15條規定人民之生存權、工作權應予保障，乃國家對
23 於人民基本權利之保障，僅得依憲法第23條規定以法律限制
24 之；而法律既不能牴觸憲法，則基於契約自由原則之私法行
25 為，若違反憲法保障人民生存權、工作權之精神，致有背於
26 公共秩序或善良風俗，依民法第72條規定，應為無效。雇主
27 於勞雇關係消滅後，依其與勞工間之競業禁止約定，限制勞
28 工離職後之工作權，固非法所不許，惟若容任雇主藉其經濟
29 上之優勢，逾越合理範圍而不當限制勞工離職後之工作權，
30 甚至影響其生存權，自有背於公共秩序及善良風俗，應認其
31 約定為無效。至於競業禁止約定是否合理，於104年12月16

01 日勞動基準法增訂第9條之1規定前，通說即認為其審查標準
02 至少應包括：雇主須有依競業禁止約定保護之利益，亦即藉
03 以維持競爭優勢之營業秘密，勞工則須因其職務或地位知悉
04 該營業秘密，以至於離職後可能為不公平競爭，且限制勞工
05 離職後之就業對象、期間、區域或職業活動範圍應合理，並
06 應有合理補償勞工因競業禁止所受損失之措施。系爭合約屬
07 於僱傭契約，被告雖不適用勞動基準法(見兩造不爭執事項
08 (一))，仍得以上開標準審查系爭合約第12條對於被告離職後
09 競業禁止之約定(即系爭約定)是否有背於公共秩序及善良風
10 俗而無效。

11 (二)系爭約定禁止被告於離職1年內在方圓5公里內執行與血液透
12 析相關業務，如有違反，應賠償原告100萬元懲罰性違約金
13 (見兩造不爭執事項(一))，已限制被告離職後之工作權，且被
14 告辯稱：原告未補償被告因此所受損失等語，原告不爭執
15 (見卷第228頁)，則依上開標準審查，應認系爭約定逾越合
16 理範圍而不當限制被告離職後之工作權，甚至影響其生存
17 權，自有背於公共秩序及善良風俗，故被告依民法第72條規
18 定，辯稱：系爭約定應為無效等語，為有理由。原告以被告
19 不適用勞動基準法為由，主張：不得因系爭約定未符合勞動
20 基準法第9條之1第1項任1款規定而認定無效等語，難認可
21 採；另原告雖以被告受僱期間已領取薪資與獎金合計逾3800
22 萬元為由，主張：被告未因系爭約定而蒙受不利益或危及工
23 作權、生存權等語，惟被告受僱期間領取之薪資與獎金，是
24 其勞務給付之對價，與原告對於被告不從事競業行為所受損
25 失之合理補償無關，不能取代原告應給與之合理補償。

26 (三)系爭約定既然無效，原告以被告違反系爭約定為由，依該約
27 定請求被告賠償原告100萬元懲罰性違約金，為無理由。

28 五、綜上所述，原告依系爭約定，請求命被告給付原告100萬元及
29 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，
30 為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與

01 本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

02 七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判
03 決如主文。

04 中 華 民 國 111 年 7 月 22 日
05 勞動法庭 法 官 林玲玉

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 111 年 7 月 22 日
10 書記官 張婕妤