

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第446號

原告 新進能源科技股份有限公司

法定代理人 張維德

訴訟代理人 馬在勤律師

複代理人 袁啟恩律師

被告 魏義正

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國111年12月21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：

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴經撤回者，視同未起訴，民事訴訟法第259條、第262條第1項、第263條分別定有明文。本件被告於民國111年11月23日具狀對原告提起反訴（見本院卷第175頁），嗣於111年12月21日當庭撤回反訴，並經原告同意（見本院卷第234頁），依前揭規定，被告所提反訴視同未起訴，自非本件審理範圍，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）被告於109年1月1日起任職於原告，擔任儲能事業部下轄業務組及技術組之主管。又被告曾於111年4月8日簽立保密暨競業禁止約定書（下稱系爭競業禁止協議）交予原告，依系爭競業禁止協議第2條約定，被告於離職後1年內除非經原告

書面同意，不得受僱於與原告有業務競爭關係之相關工作及  
管理職務，亦不得將原告現有或正開發中之客戶移轉予他人  
或本人所經營之事業，如有違反，即應依系爭競業禁止協議  
第3條約定給付離職前3個月平均薪資10倍計算之懲罰性違約  
金（下合稱系爭約定）。嗣兩造於111年4月12日簽立協議書  
（下稱系爭離職協議）合意終止勞動契約，詎被告離職後竟  
違反系爭競業禁止協議，於111年4月30日受僱於訴外人華正  
環能綠源股份有限公司（下稱華正公司）擔任業務經理，更  
於111年4月30日至同年5月1日寄發電子郵件予原告現有客  
戶，建議其等轉單至華正公司，被告即應給付離職前3個月  
平均薪資新臺幣（下同）15萬元之10倍即150萬元之懲罰性  
違約金，爰依系爭約定提起本件訴訟等語。

(二)並聲明：1.被告應給付原告150萬元，及自起訴狀繕本送達  
翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔  
保請准宣告假執行。

## 二、被告辯以：

(一)系爭競業禁止協議為定型化契約且顯失公平，依民法第247  
條之1規定，應屬無效。又原告未提供合理補償，系爭競業  
禁止協議依勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1第3項規  
定，亦屬無效。且系爭競業禁止協議、系爭離職協議均係被  
告受訴外人董志謀脅迫而簽立，並經被告以111年9月23日民  
事訴訟答辯狀依民法第92條第1項撤銷該意思表示。再被告  
並未同意原告非法解僱，兩造勞動關係仍存在，自無離職後  
違反競業禁止約定之問題。末原告毫無損害，自不得請求違  
約金等語。

(二)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.願供擔保請  
准宣告免為假執行。

## 三、不爭執事項（見本院卷第234頁，並依判決格式調整文字及 順序）：

(一)被告於109年1月1日起任職於原告，擔任儲能事業部下轄業  
務組及技術組之主管，每月薪資15萬元。

01 (二)被告於111年4月8日簽立系爭競業禁止協議交予原告。

02 (三)兩造與訴外人中優工程股份有限公司於111年4月12日簽立系  
03 爭離職協議。

04 (四)原告於111年5月5日匯款49萬4,787元予被告。

05 四、本院之判斷：

06 (一)按民法第247條之1規定：「依照當事人一方預定用於同類契  
07 約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失  
08 公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當  
09 事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事  
10 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  
11 大不利益者」。所謂「按其情形顯失公平」，係指依契約本  
12 質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷而有顯  
13 失公平之情形而言（最高法院108年度台上字第2125號判決  
14 意旨參照）。

15 (二)查系爭競業禁止協議第2條「競業禁止」約定：「本人（即  
16 被告）承諾：(一)若日後離職，於離職後1年內，除非事先取  
17 得公司書面同意，不受僱（誤載為雇）或受聘與公司具有直  
18 接業務競爭關係企業之行銷、企劃、銷售或技術安裝、維修  
19 服務、軟體設計、行政、財務、進出口等相關工作，及前述  
20 工作之管理職務。(二)且不得將公司現有或正開發中之客戶移  
21 轉予他人或本人所經營之事業」、第3條「違約賠償」約  
22 定：「本人若有違反上述條款，或離職後有不法侵犯或傷害  
23 公司現在或潛在利益之情事，同意除依離職前3個月平均薪  
24 資之10倍作為懲（誤載為逞）罰性違約金外，若因此造成公  
25 司受有損害，另應負擔其他損害賠償及相關之刑事責任」  
26 （即系爭約定，見本院卷第15頁）。觀諸系爭競業禁止協議  
27 之形式，係原告擬妥並繕打約款內容文字完成，預留員工簽  
28 名欄提供被告填寫，並無其他商議特約之空間，被告僅能於  
29 其上填寫自己之姓名，而無磋商變更之餘地，足見屬定型化  
30 契約；復系爭約定內容乃限制被告離職後之工作範圍及內  
31 容，並課予被告賠償懲罰性違約金之負擔，核屬民法第247

01 條之1第2款「加重他方當事人之責任者」及第3款「使他方  
02 當事人拋棄權利或限制其行使權利」之定型化契約範疇。

03 (三)又按勞基法第9條之1第1項、第2項、第3項規定：「未符合  
04 下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、  
05 雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職  
06 務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區  
07 域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對  
08 勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」、「前項第四  
09 款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付」、  
10 「違反第一項各款規定之一者，其約定無效」。其立法意旨  
11 乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職  
12 後就業之權益，自亦得援引為系爭約定有無顯失公平之判斷  
13 標準。綜觀系爭競業禁止協議，並未約定原告因被告簽立系  
14 爭約定而給予被告補償；至原告於111年5月5日匯款予被告  
15 之49萬4,787元，依原告所提明細亦係111年4月份薪資、資  
16 遣費、未休假獎金、預告工資（見本院卷第133頁），而與  
17 系爭約定無涉。原告固另主張薪資已包含競業禁止之補償云  
18 云，惟此節已為被告所否認（見本院卷第235頁），除未據  
19 原告提出其他事證以佐外，亦違反勞基法第9條之1第2項合  
20 理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付規定，尚難足  
21 採。原告既未就被告不從事競業行為所受損失為合理補償，  
22 被告抗辯系爭約定違反勞基法第9條之1第1項第4款規定，且  
23 顯失公平，依民法第247條之1、勞基法第9條之1第3項規定  
24 應屬無效等節，自屬有據。系爭約定既屬無效，原告主張被  
25 告離職後有競業行為，而依系爭約定請求被告給付懲罰性違  
26 約金，即無理由。

## 27 五、結論：

28 原告依系爭約定請求被告給付150萬元本息，為無理由，應  
29 予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所據，應  
30 併予駁回。

## 31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌

後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 12 月 28 日  
勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

以上正本係照原本作成。

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 111 年 12 月 28 日  
書 記 官 程 省 翰