

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第63號

原告 龍巖股份有限公司

法定代理人 KELLY LEE

訴訟代理人 余天琦律師

馮基源律師

熊全迪律師

上一人

複代理人 謝亞彤律師

被告 黃歆媛

吳可歆

上二人共同

訴訟代理人 莊振農律師

區育銓律師

林惠敏律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國114年8月27日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，  
於言詞辯論終結前適當時期提出之。當事人意圖延滯訴訟，  
或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之  
終結者，法院得駁回之。民事訴訟法第196條第1項、第2項  
前段分別定有明文。查本院已於民國114年6月27日言詞辯論  
期日當庭告知當事人應盡訴訟協力義務及法律效果，縱有緊  
急情形，相關書狀亦應先傳真予法院及他造，以利訴訟程序

01 進行（見本院卷第248頁），該次期日並命兩造遵期整理書  
02 狀，至遲應於下次期日即114年8月27日前10日提出到院，便  
03 於進行最終言詞辯論程序（見本院卷第251頁），原告卻仍  
04 於114年8月27日當庭始提出民事言詞辯論意旨狀續狀，並據  
05 此聲請調查證據，經被告抗辯業已逾時提出（見本院卷第28  
06 4-285頁），審酌前開情事，堪認原告已逾時提出攻擊方  
07 法，且可歸責於其本身，是以，原告於當日所提出民事言詞  
08 辯論意旨續狀及聲請調查之證據，依法自應予以駁回。

09 二、原告起訴主張：被告黃歆媛、吳可歆（下合稱被告，分則逕  
10 稱姓名）分別於101年3月1日、103年8月4日任職於原告公  
11 司，月薪各為新臺幣（下同）8萬元、6萬6,000元。嗣被告  
12 於111年5月20日、同月30日簽署「保密、競業禁止及其他補  
13 充事項合約書（下稱系爭補充合約書）」，同意於離職一年  
14 內不從事與原告公司或相關企業所經營事業相競爭之事業活  
15 動，違者應賠償離職當月薪資八倍計算之懲罰性違約金。而  
16 被告於112年6月16日離職，旋任職於訴外人即龍邦國際興業  
17 股份有限公司（下稱龍邦公司）、國寶服務股份有限公司  
18 （下稱國寶公司）之子公司瑞助營造股份有限公司（下稱瑞  
19 助公司），已違反競業禁止約定，爰依系爭補充合約書第6  
20 條第2項約定（下稱系爭約款），請求被告如數給付違約金  
21 等語，並聲明：(一)黃歆媛應給付原告64萬元，及自起訴狀繕  
22 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)  
23 吳可歆應給付原告52萬8,000元，及自起訴狀繕本送達翌日  
24 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)願供擔保請  
25 准宣告假執行。

26 三、被告則以：系爭約款對於限制職業活動過於廣泛，已逾合理  
27 範圍，且判斷標準僅依雇主單方決定，不符勞動基準法（下  
28 稱勞基法）第9條之1第1項第1、3款規定，應屬無效；又被  
29 告並非實際受雇於國寶公司，而瑞助公司亦非殯葬行業，且  
30 被告所擔任職位為工程行政部經理、副理，均不屬於競業禁  
31 止範圍等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受

01 不利判決，願供擔保請准免為假執行。

02 四、兩造不爭執事項（見本院卷第250頁）：

03 (一)黃歆媛於101年3月1日起至112年6月16日任職於原告公司，  
04 月薪為8萬元，並於111年5月30日簽署系爭補充合約書（本  
05 院卷第33-38、43頁）。

06 (二)吳可歆於103年8月4日起至112年6月16日任職於原告公司，  
07 月薪為6萬6,000元，並於111年5月20日簽署系爭補充合約書  
08 （本院卷第27-32、45頁）。

09 (三)被告於112年6月16日向原告公司提出競業禁止期間就業通報  
10 確認書（本院卷第39-41頁）。

11 五、得心證之理由：

12 (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  
13 約定：三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業  
14 對象，未逾合理範疇；違反第一項各款規定之一者，其約定  
15 無效，勞基法第9條之1第1項第3款、第3項分別定有明文。

16 又按本法第9條之1第1項第3款所為之約定未逾合理範疇，應  
17 符合下列規定：三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明  
18 確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。勞基法施行細則  
19 第7-2條第3款亦有明定。準此，雇主如約定禁止勞工離職後  
20 從事競業行為，則所限制職業活動之範圍，必須具體明確，  
21 且約定離職後不得從事之工作或業務，應與勞工原所從事之  
22 職業活動範圍相同或類似，否則自不能謂未逾合理之範疇。

23 (二)經查，兩造不否認被告曾任職於原告公司，並均簽立系爭補  
24 充合約書（見本院卷第29-32、35-38頁），而系爭約款係約  
25 定：「乙方（即被告）同意，於甲方（即原告）任職期間及  
26 自甲方離職後起一年內（下稱「限制期間」），不得在台灣  
27 地區及/或甲方及甲方關係企業經營業務之市場範圍內（包  
28 括但不限於中國大陸溫州），直接或間接、為其自己或任何  
29 第三人之利益受僱、受聘、提供諮詢顧問或從事任何甲方或  
30 甲方關係企業在乙方於甲方任職期間內所已經營或計畫經營  
31 之事業活動或類似或與之競爭之事業活動，或為有關之投資

01 而取得控制權（下稱「競業行為」）。乙方自甲方離職後起  
02 一年內，如擬自行或接受他人之要約而從事任何就業行為，  
03 乙方於從事該就業行為前，應立即檢附相關證明文件，以書  
04 面通知甲方。甲方於接獲乙方書面通知後，應儘速確認該就  
05 業行為是否為競業行為，並以書面通知乙方其認定之結果，  
06 甲乙雙方同意，甲方之認定將對雙方有完全的拘束力，甲方  
07 得依據其認定之結果請求乙方履行及遵守本合約所約定之相  
08 關義務。如乙方違反本條約定，除應賠償甲方按其離職當月  
09 薪資八倍計算之懲罰性違約金外，更應賠償甲方因此所受之  
10 損害，包括但不限於甲方因此減少之預期營業收益、增加之  
11 成本、甲方遭第三人求償所生之損害與費用、甲方所支出之  
12 法律保全程序費用、訴訟程序費用及律師費用等」（見本院  
13 卷第31、36頁），此部分事實應堪以認定。

14 (三)然而，前開約款中關於雇主就勞工是否符合競業行為之認  
15 定，對勞工具有完全之拘束力，等同預先使勞工拋棄權利，  
16 已有顯失公平之情事；其次，系爭約款係被告不得從事原任  
17 職期間中原告或關係企業已然經營或計畫經營或相類似之事  
18 業活動，換言之，該競業禁止範圍包含原告及其關係企業已  
19 在經營或預計經營之事業，並非僅限於被告原先所從事或相  
20 類之職業而已，參以被告於原告公司係擔任禮儀管理部、禮  
21 儀採購部等部門主管（見本院卷第10頁），對照原告公司所  
22 營事業資料（見本院卷第77-78頁），從殯葬禮儀、住宅開  
23 發、資訊休閒、各項零售到廢棄物清除等項目，無所不包極  
24 為廣泛，如禁止被告離職後從事原告公司所經營或預計經營  
25 之事業，顯已逾合理之範疇而違反前開規定。何況，原告不  
26 否認本件所主張競業業務係殯葬業務（見本院卷第248  
27 頁），惟被告嗣後任職瑞助公司，該公司所營事業項目偏向  
28 營造工程及室內設計（見本院卷第79-80頁），被告所任職  
29 稱則係工程行政部經理、副理（見本院卷第89、91、220、2  
30 84頁），自形式上觀之，並非其原先所從事或相類之殯葬業  
31 務，原告亦未舉證被告任職於瑞助公司係實質從事殯葬相關

01 業務，自不能遽以瑞助公司為原告公司主要競爭對手龍邦公  
02 司、國寶公司之子公司為由，逕行推論被告有競業行為，反  
03 而凸顯兩造間競業禁止之約定欠缺合理必要性。綜上所述，  
04 原告雖主張被告違反系爭約款，然該約款對勞工顯失公平，  
05 所禁止之職業活動範圍亦過於寬泛，已逾越合理必要之範  
06 疇，業如前述，被告所辯尚非不可採，是以，依照勞基法第  
07 9條之1第3項規定，系爭約款既欠缺合理性，應屬無效，原  
08 告自不得執該約款請求給付違約金。

09 六、從而，原告依系爭約款請求被告各給付違約64萬元、52萬8,  
10 000元及遲延利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經  
11 駁回，則假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回之。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審  
13 酌後於本件判決結果亦無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

14 八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決  
15 如主文。

16 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
17 勞 動 法 庭 法 官 劉 育 琳

18 以上正本係照原本作成。

19 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  
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日  
22 書 記 官 林 霈 恩