

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第17號

上訴人 開國有限公司

法定代理人 戴開國

訴訟代理人 林柏男律師

被上訴人 陳玉函

訴訟代理人 方志偉律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國108年11月19日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第60號第一審判決提起上訴，本院於109年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人主張：兩造於民國(下同)106年10月25日簽立之「競業禁止合約」(下稱系爭合約)，目的在防止挖角客戶，與勞動基準法第9條之1規定競業禁止約定有別。合約僅限制被上訴人於一定期間內不得挖角上訴人的特定客戶，並未限制被上訴人離職後轉業之自由，非競業禁止條款，亦未違反公序良俗，且無顯失公平。上訴人曾委請設計師繪製擺設與裝飾之圖樣(下稱：著作權物)，被上訴人竟侵害上訴人著作權，以此向訴外人「廣達電腦股份有限公司(下稱：廣達公司)」交易，所得利益新臺幣(下同)50萬元；並向「合世生醫科技股份有限公司(下稱：合世生科)」交易所得40萬元。上開廠商皆上訴人參與Medica2017展覽時之廠商。經上訴人發函通知，被上訴人仍未停止違約行為，上訴人自得依系爭合約第5條與第6條約定請求因違約行為所得之利益，作為損害賠償。聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人55

萬元，其中10萬元自107年12月18日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。其餘45萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。

二、被上訴人則以：系爭合約已經載明「競業禁止合約」，合約為競業禁止之內容。合約之目的係禁止被上訴人於離職後一定期間內，從事與任職上訴人公司時有相同或競爭之行業，因未予補償而無效。另上訴人所稱被上訴人所為挖角之客戶，於網路上均有彼等參展之訊息，自非屬營業秘密。縱系爭合約合法有效，上訴人請求給付10萬元之差旅費，仍非屬損害賠償範圍，另上訴人未舉證證明其因被上訴人如何違約行為致生受有如何之損害。況被上訴人未參與108年廣達公司及合世生科參與之Medica2019展覽，上訴人亦未取得上揭2公司108年展覽之設計案，被上訴人目前任職常惟設計有限公司(下稱常惟公司)，並領取按月計算之薪資，並無上訴人所稱受有上揭二公司合約總價之百分之五十之利益。被上訴人任職之常惟公司非上訴人所稱之人頭公司，上訴人不能以常惟公司取得之合約作為被上訴人獲得之利益。並於本院答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)訴訟費用由上訴人負擔。

三、兩造不爭執事項為：

(一)兩造於106年10月25日合意簽有乙份「競業禁止合約」之書面合約。

(二)被上訴人自上訴人公司離職後任職於常惟公司，負責人為被上訴人母親蔡明芳。

(三)常惟公司曾與訴外人廣達公司與合世生科公司成立合作契約，並有為50萬元與40萬元之交易。

四、上訴人主張兩造所簽立系爭合約，非競業禁止合約，並未違反勞動基準法第9條之1之「競業禁止原則」，被上訴人違反系爭合約第5項、第6項之後契約義務，上訴人自得依系爭合約請求損害賠償。為被上訴人所否認，辯稱系爭合約為競業禁止合約，未給補償，已違反勞動基準法第9條之1之「競業禁止原則」，依民法第247條之1規定顯失公平而無效等語置

01 辯。是本件應審究為：(一)系爭合約第5條是否屬於勞動基準
02 法第9條之1競業禁止原則之規定，因違反勞動基準法第9條
03 之1之「競業禁止原則」，依民法第247條之1規定顯失公平
04 而無效?(二)上訴人依系爭合約第6條請求被上訴人損害賠償，
05 是否有理由？其金額應為若干？

06 五、系爭合約第5條之性質屬於勞動基準法第9條之1競業禁止原
07 則之規定，已違反勞動基準法第9條之1之「競業禁止原
08 則」，依民法第247條之1規定顯失公平而無效：

09 (一)按關於「競業禁止」之約定，乃雇主為免受僱人於任職期間
10 所獲得其營業上之秘密，或與其商業利益有關之隱密資訊，
11 遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成雇主利益之受損，而
12 與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原
13 雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。查系
14 爭合約第5條約定：乙方（即被上訴人）於與甲方（即上訴
15 人）間合約關係終止或解除後，3年內不得為自己或他人，
16 與任何參加Medica 2017之台灣展商或於此次出差期間取得
17 或知悉之廠商，接觸或經營與甲方直接競爭之商品或服務。
18 又乙方於與甲方間合約關係終止或解除後，無論何時，非經
19 甲方書面同意，不得使用其所持有或知悉之甲方機密資訊等
20 語（見原審調字卷第5頁）。揆其約定條款內容意旨，即在
21 保障上訴人自身營業上秘密或與商業利益攸關之資訊祕密，
22 避免因競業而影響商業經營上之獲利，因此禁止被上訴人於
23 離職後3年內為與上訴人商業利益相衝突之營業行為，自屬
24 「競業禁止」約款。

25 (二)上訴人雖主張系爭契約所禁止屬「禁止挖角客戶」條款，非
26 屬「競業禁止」約款；惟此為被上訴人所否認，稱上訴人所
27 提之禁止挖角客戶與競業禁止區別之內容，均係個人自創之
28 分類，合約書標題明載「競業禁止合約」，且上訴人寄發予
29 被上訴人之電子郵件信件標題亦明示「競業禁止合約提醒」
30 等語。查上訴人所提禁止挖角客戶與競業禁止區別之內容，
31 尚乏依據，已非可採；又系爭合約所欲達成之目的係禁止被

01 上訴人於離職後一定期間內，與任何參加Medica 2017之台
02 灣展商或此次出差期間取得或知悉之廠商，接觸或經營從事
03 任職於上訴人公司相同或有競爭之商品或服務行業；而本件
04 上訴人所稱之禁止挖角客戶，是禁止遊說上訴人原服務公司
05 之客戶為被上訴人自己之客戶，尚不能否定具有「競業禁
06 止」之性質。此與「後契約義務」，係在契約關係消滅後，
07 為維護相對人人身及財產上之利益，當事人間衍生以保護義
08 務為內容，所負某種作為或不作為之義務，諸如離職後之受
09 僱人得請求雇主開具服務證明書、受僱人離職後不得洩漏任
10 職期間獲知之營業秘密之類，其乃脫離契約而獨立不同。故
11 本件系爭合約第5條約定，自應受民法定型化約款規範及勞
12 基法第9條之1規定的制約。

13 (三)再關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、地區、範圍
14 及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且
15 不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定固非無效。惟
16 轉業之自由，牽涉憲法第15條所保障人民工作權、生存權之
17 基本人權，競業禁止契約乃應有合理之限制。該競業禁止之
18 約定，係以附合契約即定型化契約之方式訂定時，更應審酌
19 該競業禁止之約定，是否有民法第247條之1各款(一免除或
20 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
21 責任者。三使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四
22 其他於他方當事人有重大不利益者。)且顯失公平情形，其
23 以附合契約即定型化契約之方式訂定時離職後競業禁止約款
24 時，就該約定之效力問題，即應就雇主與受僱人間之利益衡
25 量加以判斷。

26 (四)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
27 約定：一雇主有應受保護之正當營業利益。二勞工擔任之職
28 位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三競業禁止之期
29 間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四
30 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
31 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。離職後競業禁止之期間，最長不得逾2年。逾2年者，縮短為2年，勞基法第9條之1定有明文。復按本法第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，且最長不得逾二年。二競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限，勞基法施行細則第7條之2亦有明文。

(五)查被上訴人所簽署之系爭合約書係由上訴人擬妥並繕打約款內容文字完成，預留乙方簽名欄提供被上訴人填寫，並無其他商議特約之空間，被上訴人簽署時只能接受與否，應屬上訴人一方預定用於聘雇員工之契約條款而事先擬就，被上訴人前往求職，處於經濟上之弱勢，亦無實質對等地位可變更契約內容，僅能接受系爭契約之內容而締約，而屬定型化契約無疑。至於被上訴人當初未拒絕，選擇簽署系爭合約，正是定型化契約應保護之對象，無違禁反言及誠信原則，從對被上訴人工作權之保障言，則被上訴人自值得受法律保護。

(六)再查，本件所涉系爭合約第5條約款，已經明示被上訴人於離職後3年內，不得為自己或第三人從事與上訴人公司相同競爭業務行為或提供服務，亦不得與於任職期間內所接觸之廠商客戶再接觸及進行業務之行為。以被上訴人任職期間擔任專案執行業務工作，就其得接觸客戶資料及與之聯繫，因廣告設計行業重視客戶來源之穩固，故客戶資料屬上訴人公司之特殊資訊，具有商業上利益，且為防止員工於離職後將該等資訊外露影響雇主市場競爭力，可認上訴人有受競業禁止約款保護之正當利益。惟就約定合約關係終止3年內之禁制時間，已逾越上開法律規定最長不得逾2年之年限，亦未限定以上訴人實際營業活動範圍，為競業禁止之區域或職業活動之範圍，有加重被上訴人之責任期間，或限制勞工轉業

01 後執行業務地域、活動範圍之自由，影響其後找尋新工作以
02 獲取工資收入，而有重大之不利益。復系爭合約並無任何因
03 競業禁止約款，而給予被上訴人補償金之約定，亦未見被上
04 訴人於任職期間有受領任何名義工資或報酬之加給，上訴人
05 亦未於被上訴人離職後就此提供任何補償金，自與上開勞基
06 法意旨不符。況上訴人單方訂立條款預定賠償金額係以剝奪
07 被上訴人交易所得計算之，是被上訴人如為謀生而違約，即
08 須面臨優勢地位之上訴人追償違約金，實際上金額可能高達
09 數十萬元，對照被上訴人於任職期間自上訴人每月僅受領3
10 萬多元之收入，復無合理競業補償金之給付，並不合理。另
11 系爭合約僅為「德國杜塞道夫Medica2017」當年度短期工
12 作，上訴人所指廠商有參展之訊息，於網路上均可查知，卻
13 約定長達3年競業禁止期間，尤顯限制被上訴人行使工作權
14 利及對於被上訴人有重大不利益之處，而有顯失公平之處。
15 是以，系爭合約第5條約定違反勞基法第9條之1第1項規定，
16 其約定已屬無效，被上訴人復抗辯依民法第247條之1規定，
17 上開競業禁止條款亦屬無效，自屬有據。

18 六、上訴人依系爭合約第6條約定，請求45萬元之違約損害賠償
19 及10萬元差旅費，並無理由：

20 (一)系爭合約第5條亦已因限制競業期間過長，逾越合理保護必
21 要範圍，上訴人復並未提供合理之代償措施，因而顯失公平
22 情事，違反強制規範，該競業禁止之約款無效，既如上述，
23 則上訴人依系爭合約第6條約定，請求違約損害賠償，已屬
24 無據，合先敘明。

25 (二)況查系爭合約第6條係約定：「乙方違反前1年之約定者，甲
26 方得請求乙方因違約行為所得之利益，作為甲方之損害賠
27 償，乙方如經甲方通知停止前述行為而仍未改正時，乙方應
28 賠償新臺幣【壹拾萬】Medica2017差旅費予甲方」。上訴人
29 主張「被上訴人利用任職於上訴人公司期間知悉之設計圖之
30 著作權，向上訴人客戶成功爭取展場服務之交易機會」之違
31 約行為云云，被上訴人並不否認其離職後任職之常惟公司與

01 Medica2017參展廠商之廣達電腦及合世生醫有交易，成交金
02 額分別為50萬元、40萬元等事實（見原審卷第29頁、第152
03 頁），但被上訴人是否違反系爭約定應由上訴人舉證證明。
04 依上訴人所為之舉證，其中照片2幀（見原審卷第53頁），
05 無法證明上訴人公司究竟享有何種設計圖說之著作權，或其
06 著作原創性為何？以及被上訴人侵害上訴人著作權的具體行
07 為，如何符合接觸及實質相似性之著作權侵害判斷之要件？
08 另被上訴人後來任職之常惟公司雖取得廣達公司、合世生醫
09 之業務，被上訴人主張係常惟公司從網路上獲取參展信息，
10 參與公開比稿後取得交易機會，上訴人亦未舉證被上訴人確
11 係利用上訴人公司營業上秘密或客戶隱密資訊，或與有交易
12 對象締約，係因為被上訴人不當行為所致等情，則無從單純
13 以常惟公司與廣達電腦及合世生醫間有交易，並提供展場服
14 務之事實，逕認定被上訴人違反系爭合約第5條約定。是上
15 訴人以被上訴人違反競業禁止條款，依系爭契約第6條約
16 定，請求被上訴人給付45萬元之違約損害賠償及10萬元差旅
17 費，仍屬無據。

18 七、綜上所述，上訴人依系爭合約第6條約定，請求被上訴人給
19 付55萬元，及其中10萬元自107年12月18日起至清償日止，
20 其中45萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，均按週年
21 利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。從而原審所為上
22 訴人敗訴之判決，及駁回假執行之聲請，並無不合。上訴論
23 旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上
24 訴。

25 八、本件事證已臻明確，常惟公司是否為被上訴人以母親蔡明芳
26 為人頭所設立，及如需賠償違約金是否過高，無再探究必
27 要。兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌
28 後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此
29 敘明。

30 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
31 項、第78條，判決如主文。

01 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

02 勞動法庭

03 審判長法官 黃嘉烈

04 法官 高明德

05 法官 陳筱蓉

06 正本係照原本作成。

07 不得上訴。

08 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

09 書記官 章大富