

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第1號

上訴人 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

李怡欣律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國111年7月22日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第366號第一審判決提起上訴，本院於112年6月27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、上訴人主張：兩造於民國109年10月1日簽訂醫師合約書（下稱系爭合約），由伊聘請被上訴人自109年10月1日起至112年9月30日止擔任詠靜診所負責醫師，負責內科門診及血液透析門診（即洗腎）業務，並就遵守醫療法規執行洗腎室病人之臨床照護、向病人及家屬解釋病人病情及治療進度、每月執行洗腎病人總檢業務、協助護理長主持診內月會、處理診所之申訴案件、異常事件及醫療糾紛、協助診所辦理健保抽審、申覆等作業，及統籌、負責洗腎室之評鑑作業等事務，被上訴人均有自主決定之權限，不受伊之指揮監督，故兩造間為僱傭與委任之混合契約。系爭合約第12條約定，被上訴人若提前終止系爭合約，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，否則應賠償伊新臺幣（下同）100萬元懲罰性違約金（下稱系爭競業禁止約定）。詎被上訴人於110年4月15日發函通知伊終止系爭合約後，竟於同年8月16日起在與詠靜診所同棟大樓設立瑞和診所，從事血液透析業務，而違反系爭競業禁止約定。又被上訴人非屬行政院勞動部（下稱勞動部）公告應納入適用勞動基準法（下稱勞基法）之住院醫師，故關於系爭競業禁止約定，不應直接適用勞基法第9條之1第3項規定來判斷是否無效。是伊得依系爭競業禁止約定，請求被上訴人給付違約金100萬元等情，並求為命被上訴人給付上訴人100萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並願供擔保，請准為假執行之宣告（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人100萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：系爭合約屬於僱傭契約，已為上訴人於原審所自認，伊雖不適用勞基法，惟系爭合約係上訴人預定用於同類契約之條款而訂定之定型化契約，其中系爭競業禁止約定屬於離職後競業禁止之約定，限制伊離職後之工作權，加重伊單方之責任，且上訴人非醫療機構，不得從事血液透析業務，無應受保護之正當營業利益，伊亦未接觸或使用上訴人之營業秘密，系爭競業禁止約定禁止伊於離職1年內，不得在方圓5公里內執行與血液透析相關之業務之範圍包含深坑區全境，並涵蓋周圍之新北市石碇區、汐止區部分區域，及臺北市文山區、南港區、信義區部分區域，競業禁止範圍過大，致前開區域之洗腎病患無法接受伊所提供之醫療服務，已逾合理範疇，不符合競業禁止之必要性，有背於公共秩序及善良風俗，且上訴人未對伊為任何補償，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，或依勞基法第9條之1規定之法理，應認系爭競業禁止約定為無效。倘認系爭競業禁止約定有效，伊是因詠靜診所非安

01 全之醫療環境，有損害伊權益之虞，故終止系爭合約之事由  
02 非可歸責於伊，且伊設立瑞和診所是為避免病患之健康受有  
03 危害之正當事由，故上訴人不得依系爭競業禁止約定請求伊  
04 給付違約金。又上訴人本身並非取得主管機關核准登記之醫  
05 療機構，不得從事血液透析業務，故上訴人並無法舉證證明  
06 其有何具體損害；另系爭競業禁止約定僅約定伊離職後，不  
07 得為競業之行為，並無填補伊因競業禁止所受損害之代償措  
08 施之約定，且伊並未利用上訴人之資料從事背信行為，故縱  
09 認伊違反系爭競業禁止約定，上訴人請求100萬元之懲罰性  
10 違約金金額過高，應予酌減，並以伊得請求上訴人返還伊代  
11 墊之交通接送費用11萬6,115元為抵銷等語，資為抗辯。並  
12 答辯聲明：上訴駁回。

13 三、兩造不爭執事項（見本院卷第52頁至第53頁）：

14 (一)被上訴人於96年間取得醫師證書，其後取得內科專科、腎臟  
15 專科醫師證書，103年8月28日起受僱於上訴人，在上訴人獨  
16 資設立之詠靜診所（址設：新北市○○區○○路0段99號1樓  
17 及101、103、105號2樓）擔任醫師，同年12月8日起擔任負  
18 責醫師，負責內科及血液透析門診業務；兩造於109年10月1  
19 日簽訂系爭合約，第1條前段約定：「本合約期間自109年10  
20 月1日至112年9月30日止，期間內雙方不得任意終止本合  
21 約。」，第12條約定：「乙方（即被上訴人）若主動提前終  
22 止合約，或不願意與甲方（即上訴人）續約時，則秉持道義  
23 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  
24 關的業務。乙方違反者，應賠償甲方1百萬元之懲罰性違約  
25 金。」等語；系爭合約雖屬於僱傭契約，惟被上訴人不適用  
26 勞基法（見被證1至3號、被證5號、原證1號）。

27 (二)被上訴人依系爭合約第7條「甲乙任何一方欲終止合約，需  
28 於3個月前通知對方」之約定，於110年4月15日發函通知上  
29 訴人定於3個月後終止系爭合約，實際離職日為110年8月16  
30 日（見原證2、5號）。

31 (三)被上訴人於110年8月16日在與詠靜診所坐落同棟大樓設立瑞

01 和診所（址設新北市○○區○○路0段99、101號6樓），並  
02 擔任負責醫師，從事血液透析業務（見原證3號）。

03 (四)詠靜診所（負責人為被上訴人）經新北市政府衛生局於110  
04 年8月16日辦理歇業，並註銷診所開業執照及被上訴人負責  
05 醫師執業執照。

06 (五)被上訴人曾支付駿德租賃有限公司110年8月1日至同年月15  
07 日之接送費用共11萬6,115元（見被證9號）。

08 四、本件上訴人主張兩造於109年10月1日簽訂系爭合約，聘請被  
09 上訴人自109年10月1日起至112年9月30日止擔任詠靜診所負  
10 責醫師，負責內科門診及血液透析門診業務，被上訴人就遵  
11 守醫療法規執行洗腎室病人之臨床照護等事務，有自主決定  
12 之權限，不受伊之指揮監督，故兩造間為僱傭與委任之混合  
13 契約，兩造於系爭合約第12條並訂有系爭競業禁止約定。詎  
14 被上訴人於110年4月15日終止系爭合約後，竟於同年8月16  
15 日起在與詠靜診所同棟大樓設立瑞和診所，從事血液透析業  
16 務，違反系爭競業禁止約定，伊得依系爭競業禁止約定，請  
17 求被上訴人給付違約金100萬元等語；被上訴人則以前開各  
18 詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)系爭合約為僱傭契約，或  
19 僱傭與委任之混合契約？(二)系爭競業禁止約定是否有違反民  
20 法第247條之1規定，而屬無效之情事？(三)系爭競業禁止約定  
21 有無違反公共秩序、善良風俗，依第72條規定，應屬無效之  
22 情事？(四)上訴人依系爭競業禁止約定，請求被上訴人給付懲  
23 罰性違約金100萬元，有無理由？被上訴人主張以其對上訴  
24 人得請求返還代墊交通接送費用11萬6,115元為抵銷抗辯，  
25 有無理由？

26 五、得心證之理由：

27 (一)系爭合約為僱傭契約，或僱傭與委任之混合契約？

28 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
29 他方服勞務，他方給付報酬之契約；而稱委任者，則謂當事  
30 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；民  
31 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動

契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號民事判決意旨參照）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號、104年度台上字第1294號民事判決意旨參照）。經查：

- 1.觀諸系爭合約前言記載：「紹善股份有限公司（即上訴人，以下簡稱甲方），因洗腎中心業務需求特敦聘腎臟專科洪瑞

苑醫師（即被上訴人，以下簡稱乙方）擔任紹善聯合診所（即詠靜診所，下稱詠靜診所）負責醫師乙職（院址：新北市○○區○○路○段99號1樓，101、103、105號2樓）……」、第2條約定：「紹善聯合診所之洗腎門診及內科門診診療業務由乙方負責，其薪資結構如下：1. 診所負責醫師費：每月新台幣80,000元。2. 洗腎業務收入：a. 洗腎門診診察費：每節門診新台幣5,000元。b. 腎臟科專科醫師執照費：每月新台幣50,000元。c. 人次獎金：當每月總洗腎人次達600人次以上時，超過600人次的部分，每人次績效獎金新台幣200元。3. 內科門診績效獎金：a. 每位病患的診察費與手術費以健保收入（健保給付點數乘以一）的50%計費支付；若病患為自費看診，每人次診察費為新台幣160元。b. 腹部超音波（非侵入性檢查）每次以健保收入的15%計費支付。c. 侵入性檢查每次以健保收入的30%計費支付。d. 執行醫美業務：雷射治療每次以自費收入的25%計費支付；侵入性治療（微整型）每次以自費收入的25%計費支付。4. 診所盈餘分紅：關於診所盈餘分紅的機制，甲乙雙方應再另協商討論訂定之。」等語（見原審卷第19頁）可知，被上訴人係受上訴人聘僱擔任詠靜診所負責醫師，負責詠靜診所之洗腎門診及內科門診診療業務，上訴人則因被上訴人提供勞動而給付診所負責醫師費、洗腎門診診察費、腎臟科專科醫師執照費、內科門診績效獎金等報酬，顯見被上訴人並非為自己營業而勞動，而係為上訴人而勞動，且完全依賴對上訴人提供勞務獲得工資以求生存，經濟上與上訴人有相當程度緊密聯絡而從屬於上訴人。

2. 另依系爭合約第3條約定：「雙方保證合法誠信之經營原則下，乙方同意包含但不限於辦理如下：1. 遵循並配合辦理甲方對於診所經營之指示。2. 提供醫師執照供甲方使用於醫療業務、健保業務等。3. 應遵循醫師法、藥師法等相關法令，執行診所負責人及醫師之業務。4. 乙方如有違反前開之情事時，經甲方書面告知糾正而未能及時予以改善者，視為違

約。甲方得書面通知終止本合約……」等語（見原審卷第21頁）可知，上訴人對於被上訴人醫療業務之執行，有指揮、監督及懲戒之權限，被上訴人並須接受上訴人之指示，而具人格上之從屬性。再者，被上訴人負責詠靜診所之洗腎門診及內科門診診療業務，皆非被上訴人一人能獨立完成，尚需診所內護理師及其他工作人員配合協助，始能完成病患之洗腎門診、內科門診等工作，顯見被上訴人係被納入詠靜診所之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作，而具組織上之從屬性。

3. 綜上，被上訴人受上訴人聘僱擔任詠靜診所負責醫師期間，既係為上訴人之營業而提供勞務，獲取報酬，並具經濟上、人格上及組織上之從屬性，則兩造間為勞動契約關係，應可認定；縱因被上訴人擔任詠靜診所負責醫師期間，須遵守醫療法規執行洗腎室病人之臨床照護、向病人及家屬解釋病人病情及治療進度、每月執行洗腎病人總檢業務、協助護理長主持診內月會、處理診所之申訴案件、異常事件及醫療糾紛、協助診所辦理健保抽審、申覆等作業，及統籌、負責洗腎室之評鑑作業等事務，而有自行決定之權限，亦係上訴人因被上訴人身為詠靜診所負責醫師，為方便被上訴人管理診所事務而授予之權限，尚難據此即推認兩造間另有委任關係。是上訴人辯稱系爭合約為僱傭及委任之混合契約云云，並無可採。

(二) 系爭競業禁止約定是否有違反民法第247條之1規定，而屬無效之情事？

1. 次按勞動契約為私法上之契約，基於契約自由，勞雇雙方固可在不違反法令強制禁止規定，本於誠信原則，於勞動契約約定勞工如有違規情事時，訂定適當之違約罰金，惟違約罰金之金額應合理，且不宜由資方片面將違約罰金訂於由雇主單方面所訂之工作規則中，此有行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）88年3月15日（88）台勞資二字第010459號、87年1月15日（86）台勞資二字第055525號函釋意旨可參。再

01 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，  
02 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效  
03 ；一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加  
04 重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制  
05 其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。民  
06 法第247條之1定有明文。而定型化契約應受衡平原則限制，  
07 乃因締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款  
08 訂立契約，否則，即受不締約之不利益，故應適用衡平原則  
09 之法理，以排除不公平之「單方利益條款」，避免居於經濟  
10 弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益。是縱他  
11 方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平  
12 等原則。又所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本  
13 質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯  
14 失公平之情形而言（最高法院102年度台上字第2017號、96  
15 年度台上字第1246號民事判決意旨同此見解）。另按受僱人  
16 有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不  
17 得為自己或第三人辦理同類之營業事務，惟為免受僱人因知  
18 悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定  
19 於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類  
20 似之行業，以免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間  
21 、內容為合理時，與憲法工作權之保障無違（最高法院94年  
22 度台上字第1688號民事判決意旨參照）。復按競業禁止條款  
23 訂定目的，在於限制受僱人離職後轉業之自由，防止其離職  
24 後於一定期間內至雇主競爭對手任職或自行經營與雇主相同  
25 或近似之行業。競業禁止約定，對離職之受僱人而言，係屬  
26 拋棄權利或限制其行使權利。又競業禁止之約定，乃雇主為  
27 免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益  
28 有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成僱  
29 主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內  
30 ，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競  
31 業之行為。而關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、

01 地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為  
02 合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始  
03 非無效（最高法院103年度台上字第793號民事判決意旨參照  
04 ）。再者，本件被上訴人受僱上訴人擔任詠靜診所負責醫師  
05 ，雖非屬勞動部108年3月21日勞動1字第1080130207號公告  
06 適用勞基法之住院醫師（見原審卷第245頁至第249頁），惟  
07 上訴人如以定型化契約與被上訴人為離職後競業禁止之約定  
08 ，如有免除或減輕上訴人之責任、加重被上訴人之責任、使  
09 被上訴人拋棄權利或限制其行使權利、或其他於被上訴人有  
10 重大不利益之情事，按其情形顯失公平者，依民法第247條  
11 之1規定，該約定為無效。且參酌勞基法第9條之1第1項、第  
12 2項、第3項規定：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為  
13 離職後競業禁止之約定：(1)雇主有應受保護之正當營業利益  
14 。(2)勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密  
15 。(3)競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，  
16 未逾合理範疇。(4)雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有  
17 合理補償。」、「前項第4款所定合理補償，不包括勞工於  
18 工作期間所受領之給付。」、「違反上開各款規定之一者，  
19 其約定無效。」之立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、  
20 正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，是本件被上訴人  
21 ，固無前開規定之適用，惟上開規定關於競業禁止約款之生  
22 效要件，非不得作為上述以定型化契約所為競業禁止約定是  
23 否顯失公平而無效之判斷標準。

24 2.查，觀諸系爭合約及兩造另於105年9月30日簽訂之醫師合約  
25 書條款內容（見原審卷第19頁至第23頁、第121頁至第123頁  
26 ）可知，系爭合約之條款係上訴人預先擬定用於聘僱詠靜診  
27 所之負責醫師所訂定之契約，則依前揭說明，系爭合約中關  
28 於系爭競業禁止約定內容之效力即應受上開規定及衡平法則  
29 之審查。次查，系爭競業禁止約定禁止被上訴人於離職1年  
30 內，不得在詠靜診所方圓5公里內執行與血液透析相關之業  
31 務，如有違反，應賠償上訴人1百萬元之懲罰性違約金；該

01 約定限制被上訴人離職後工作權之行使，並加重其責任。且  
02 依Google地圖標示（見原審卷第129頁），系爭競業禁止約  
03 定禁止被上訴人執行與血液透析相關業務之範圍，除包含新  
04 北市深坑區全境外，並涵蓋周圍之新北市石碇區、汐止區部  
05 分區域，及臺北市文山區、南港區、信義區部分區域，並為  
06 兩造所不爭執（見本院卷第141頁），顯見對被上訴人離職  
07 後競業禁止之範圍過大，上訴人並未舉證證明系爭競業禁止  
08 約定之範圍須為詠靜診所所在方圓5公里內之合理性及必要  
09 性，是系爭競業禁止約定之禁止被上訴人從事與血液透析相  
10 關業務之範圍顯已逾合理範疇，且不符合競業禁止之必要性  
11 。再查，系爭競業禁止約定除限制被上訴人營業活動之範圍  
12 ，及懲罰性違約金外，並未就被上訴人因不從事競業行為所  
13 受損失為合理補償為約定，且此項合理補償與被上訴人在任  
14 職期間是否已自上訴人領有優渥薪資有間，二者不應混為一  
15 談

16 。從而，系爭競業禁止約定限制被上訴人營業活動之範圍既  
17 逾合理範圍，且不符合競業禁止之必要性，併未對被上訴人  
18 因不從事競業行為所受損失為合理補償，則系爭競業禁止約  
19 定對被上訴人顯失公平，依民法第247條之1第2款、第3款規  
20 定，應屬無效。是被上訴人抗辯系爭競業禁止約定禁止伊於  
21 離職1年內，不得在方圓5公里內執行與血液透析相關業務之  
22 範圍過大，已逾合理範疇，不符合競業禁止之必要性，且上  
23 訴人未對伊為任何補償，依民法第247條之1規定，系爭競業  
24 禁止約定為無效等語，尚非無稽，堪以採信；上訴人主張系  
25 爭合約並非定型化契約，被上訴人就條款內容仍有磋商餘地  
26 ，且被上訴人在任職期間，已領有優渥薪資，系爭競業禁止  
27 約定並未使被上訴人蒙受不利益或危及工作權、生存權，是  
28 系爭競業禁止約定所限制之時間、地區、範圍及方式，並未  
29 逾越社會一般觀念及商業習慣，屬合理適當云云，並無可採  
30 。

31 (三)系爭競業禁止約定有無違反公共秩序、善良風俗，依第72條

01 規定，應屬無效之情事？

02 承上所述，本院既認系爭競業禁止約定對被上訴人顯失公平  
03 ，依民法第247條之1第2款、第3款規定，應屬無效，則就被  
04 上訴人另抗辯爭競業禁止約定有無違反公共秩序、善良風俗  
05 ，依第72條規定，應屬無效乙節，即無再加審究之必要，附  
06 此敘明。

07 (四)上訴人依系爭競業禁止約定，請求被上訴人給付懲罰性違約  
08 金100萬元，有無理由？被上訴人主張以其對上訴人得請求  
09 返還代墊交通接送費用11萬6,115元為抵銷抗辯，有無理由  
10 ？

11 系爭競業禁止約定對被上訴人顯失公平，依民法第247條之1  
12 第2款、第3款規定，應屬無效等情，已如前述，則上訴人以  
13 被上訴人違反系爭競業禁止約定為由，依該約定請求被上訴  
14 人賠償100萬元懲罰性違約金，為無理由。至被上訴人抵銷  
15 抗辯部分，自無再加審究之必要，併此敘明。

16 六、綜上所述，上訴人依系爭競業禁止約定，請求被上訴人應給  
17 付100萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按  
18 週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原  
19 審所為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不  
20 合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，  
21 應駁回其上訴。

22 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  
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項  
26 、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 112 年 7 月 25 日  
28 勞動法庭

29 審判長法官 何君豪

30 法官 邱靜琪

31 法官 高明德

01 正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 112 年 7 月 25 日

04 書記官 郭彥琪