

最高法院民事判決

109年度台上字第4號

上訴人 紫翔科技開發股份有限公司
云辰電子開發股份有限公司

上列二人

法定代理人 張姿玲

共同

訴訟代理人 葉蓉棻律師

梁世馨律師

柏有為律師

施旻孝律師

林聖峰律師

被上訴人 黃正宏

姚文成

謝君承

陳柏旭

高維均

許峰嘉

楊嘉慶

賴仕杰

共同

訴訟代理人 王玉珊律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國107年4月10日臺灣高等法院第二審判決（105年度重勞上字第24號），提起上訴，本院判決如下：

主文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理由

本件上訴人主張：被上訴人自民國90年起先後任職伊公司，分別簽定員工契約書（下稱系爭契約），於第11條約定被上訴人同意在受僱期間或離職後1年（離職時為經理職位以上者，期間為2年

01)，不得從事或投資與伊業務相同或類似之事業（下稱系爭競業
02 禁止約款）。詎被上訴人自101年4月間陸續離職後，旋即前往訴
03 外人辰豐電子股份有限公司（下稱辰豐公司）任職，該公司營業
04 項目包含居家安控系統，與伊從事之居家安控及智能家居整合系
05 統具有相互取代之競爭關係，而被上訴人利用任職伊公司期間所
06 獲得客戶資源，將相同居家安控產品推銷予伊之客戶，顯屬背信
07 且情節重大，違反系爭競業禁止約款，伊得依系爭契約第17條第
08 2項約定，請求被上訴人賠償離職前1年薪資總額1倍之懲罰性違
09 約金等語，爰依系爭契約之約定，求為命被上訴人黃正宏、姚文
10 成、謝君承、陳柏旭、許峰嘉、高維均依序給付上訴人紫翔科技
11 開發股份有限公司（下稱紫翔公司）新臺幣（下同）254萬 7557
12 元、129萬 4047元、87萬 9304元、73萬 2570元、82萬 320元、75萬
13 2822元，上訴人楊嘉慶、賴仕杰依序給付上訴人云辰電子開發股
14 份有限公司（下稱云辰公司）82萬 5011元、12萬 224 元，及均自
15 起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息之判決。
16 被上訴人則以：系爭契約為定型化契約，系爭競業禁止約款顯失
17 公平，依民法第247條之1規定，該約款應屬無效。又伊無從知悉
18 上訴人之營業秘密，上訴人並無受保護之正當營業利益存在；上
19 訴人片面限制伊離職後之就業，然未在競業禁止期間給予任何補
20 償，且對伊職業活動範圍及就業對象限制甚大，系爭競業禁止約
21 款違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1規定，應屬無效，是
22 上訴人不得據以請求伊給付違約金等語，資為抗辯。
23 原審以：黃正宏、姚文成、謝君承、陳柏旭、許峰嘉、高維均原
24 任職於紫翔公司，楊嘉慶、賴仕杰原任職於云辰公司，自101年4
25 月30日起陸續離職，隨即至辰豐公司任職，其任職上訴人期間、
26 離職時職務、離職前1年之薪資，及任職於辰豐公司期間、職務
27 均如原判決附表所示，為兩造所不爭執。按民法第247條之1第2
28 款、第3款規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂
29 定之契約，有加重他方當事人之責任，或使他方當事人拋棄權利
30 或限制其行使權利，按其情形顯失公平者，該部分約定無效。被
31 上訴人任職於上訴人時，分別簽訂系爭契約，而系爭契約第11條

所定系爭競業禁止約款，係上訴人單方預先擬定之契約條款，非與被上訴人個別磋商所簽訂，被上訴人只能接受而於契約上簽名，上訴人並未在該契約簽署任何文字，是系爭競業禁止約款係屬定型化契約條款。又系爭競業禁止約款約定：「甲方（即被上訴人）受僱於乙方（即上訴人）之期間或離職後1年內，非經乙方書面同意，不得為下列行為：（一）與乙方業務相同或類似之公司、商號或個人之受僱人、受任人、承攬人或顧問或其他受有報酬的業務。（二）與自己或他人名義經營與乙方業務相同或類似之事業或投資前述事業達該事業資本額或已發行股份總數百分之五以上。前項情形，如甲方離職時為經理職位以上或採購、技術、業務、資訊部門的主管，其競業期間延長為自離職日起算2年」，另於第17條約定：「甲方如違反本約之約定，致乙方受有損害者，應負賠償責任。甲方如係違反第7條及第11條，除前項外，另應賠償乙方相當於甲方離職前1年的薪資總額壹倍的懲罰性違約金，如涉刑事責任，並應自行負責」，上開約定限制被上訴人離職後一定期間內之工作自由，係限制其轉業權利之行使，並加重其責任。而勞基法第9條之1規定雖係於被上訴人離職後之104年12月16日所增訂，惟該條所定關於離職後競業禁止約定之有效要件，即（1）雇主有依競業禁止約款保護之利益存在，（2）離職員工之職務知悉雇主之上開正當利益及其知悉程度，（3）限制離職員工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超過合理範疇，（4）有代償措施，得作為審酌系爭競業禁止約款是否顯失公平之判斷標準。查上訴人不能證明被上訴人於任職期間，得藉由擔任特殊職務，於上訴人採取合理保密措施情況下，取得及利用其營業秘密，難認上訴人有應受保護之正當營業利益；又系爭競業禁止約款雖明定競業禁止之期間及對象，然未約定限制就業之地域範圍，形同毫無限制；另紫翔公司、云辰公司所登記營業項目分別有5項、41項，並均得經營其他法令非禁止或限制之業務，範圍廣泛，是系爭競業禁止約款限制被上訴人營業活動之地域及從事職業之對象，顯逾合理範圍，而影響被上訴人之工作權、生存權甚鉅；再上訴人並未給與被上訴人競業禁

01 止期間任何補償，為兩造所不爭，則上訴人既限制被上訴人於離
02 職後以其主要專業技能從事相關工作，使其受有不能依專長從事
03 合適工作以追求合理報酬之不利利益，惟未對被上訴人因此所受損
04 失給予經濟補償，顯難合理期待被上訴人依約履行，是系爭競業
05 禁止約款對被上訴人顯失公平，依民法第247條之1第2款、第3款
06 規定，應屬無效。從而，上訴人以被上訴人違反系爭競業禁止約
07 款為由，依系爭契約第17條第2項約定，請求被上訴人給付違約
08 金，為無理由，不應准許。爰廢棄第一審所為上訴人勝訴部分之
09 判決，改判駁回上訴人該部分在第一審之訴，及維持第一審所為
10 上訴人敗訴部分之判決，駁回其該部分之上訴，經核於法並無不
11 合。

12 按於104年12月16日修正公布勞基法第9條之1規定前，雇主以定
13 型化契約與勞工為離職後競業禁止之約定，如有免除或減輕雇主
14 之責任、加重勞工之責任、使勞工拋棄權利或限制其行使權利、
15 或其他於勞工有重大不利益之情事，按其情形顯失公平者，依民
16 法第247條之1規定，該約定為無效。又勞基法第9條之1第1項、
17 第3項規定，未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業
18 禁止之約定：（1）雇主有應受保護之正當營業利益。（2）勞工
19 擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。（3）競業
20 禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇
21 。（4）雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。違
22 反上開各款規定之一者，其約定無效。其立法意旨乃在平衡保障
23 雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，是
24 勞工於勞基法第9條之1規定修正公布前離職者，固無該規定之適
25 用，惟該規定關於競業禁止約款之生效要件，非不得作為上述以
26 定型化契約所為競業禁止約定是否顯失公平而無效之判斷標準。
27 至於勞工於離職後所為競業行為是否具有背信性或違反誠信原則
28 ，則屬雇主得否請求該勞工負損害賠償責任或其賠償範圍之問題
29 ，要與該競業禁止約定有效與否無涉。原審認定系爭競業禁止約
30 款為上訴人單方預先擬定用於系爭合約之定型化契約條款，該約
31 定限制被上訴人離職後轉業權利之行使，並加重其責任，而上訴

人並無應受保護之正當營業利益，其限制被上訴人營業活動之地域及從事職業之對象顯逾合理範圍，且未對被上訴人因不從事競業行為所受損失為補償，因認系爭競業禁止約款顯失公平，依民法第247條之1第2款、第3款規定，應屬無效，自不違背法令。至上訴人主張被上訴人惡意集體離職，轉至辰豐公司任職，從事與伊競爭之營業活動，顯具背信性等情，縱屬實在，依前揭說明，仍不影響系爭競業禁止約款之效力。上訴論旨，指摘原判決違背法令，復就原審取捨證據、認定事實及解釋契約之職權行使，指摘原判決不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 17 日

最高法院勞動法庭

審判長	法官	高	孟	焄
	法官	袁	靜	文
	法官	邱	璿	如
	法官	徐	福	晉
	法官	彭	昭	芬

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 109 年 7 月 21 日