

臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第91號

原告 賀溢企業有限公司

法定代理人 詹前煥

訴訟代理人 邱天一律師

簡良夙律師

被告 吳國誠

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國109年9月2日辯論終結，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、原告主張：原告為賀眾牌飲水設備之經銷商，從事飲水機、濾水機、熱水器等設備買賣、維修之業者。被告於民國89年9月18日至107年4月30日間任職於原告，任職期間擔任原告大溪區、復興區、八德區等桃園轄區之業務主任。被告於任職期間中之106年5月26日曾簽署「服務自願切結書」（下稱系爭切結書），其中第8條約定：「本人（即被告）並同意於離職後一年內，不利用服務期間所知悉之公司（即原告）客戶資料或其他資訊，供自己或他人使用，亦不得直接或間接接觸或承攬本公司之客戶，如有違反願按離職前六個月平均薪資之十二倍計懲罰性違約金。」等語。然被告自原告離職後¹年內，旋即任職於訴外人盛富淨水有限公司（下稱盛富公司）從事與原告相同之事業，並接觸本屬原告共⁷¹個之既有客戶，使上開客戶改與被告或盛富公司締結淨水器等設備之買賣或保養契約，契約總金額為新臺幣（下同）⁷⁰萬^{7,074}元，造成原告受有損害。且被告自原告離職時，被告領有原告給付之¹⁰萬元，仍惡意違約，爰依系爭切結書第⁸條之約定，請求被告給付被告離職前⁶個月平均薪資之¹²倍之懲罰性違約金共計⁵⁷萬^{4,382}元（計算式：²⁸萬^{7,191}元/⁶×¹²）等語，並聲明：- 被告應給付原告⁵⁷萬^{4,382}元

，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息^{5%}計算之利息。一願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造因理念不同，被告於¹⁰⁷年⁴月³⁰日離職。被告係自行創業，僅係向盛富公司借用名義開立發票、印製名片拜訪客戶，並非受僱於盛富公司。原告所主張之客戶資料、零件報價單、訂貨單、維修紀錄卡等資訊均係由業務員拿公司目錄拜訪客戶或從網路上取得，並無任何營業秘密及經濟價值。原告曾對被告、盛富公司提出妨害秘密之刑事告訴，經臺灣桃園地方檢察署以¹⁰⁹年度偵字第¹⁹¹¹號為不起訴處分，復經臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署以¹⁰⁹年度上聲議字第¹³⁸號駁回再議。再者，被告當時任職原告，不得不簽署系爭切結書，系爭切結書係原告以定型化契約方式自行製作，並未給付被告任何競業補償金，系爭切結書第⁸條之約定違反憲法第⁸、¹⁵條，民法第⁷¹、⁷²條規定無效，不得請求被告給付違約金。另原告所主張的⁷¹個客戶，係被告自己去招攬而來的，客戶有權利自己決定要與何人締結契約，況原告主張之營業損失⁷⁰萬^{7,074}元，並未扣除成本，原告請求之數額亦不合理等語置辯。並聲明：－原告之訴駁回。一如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（依判決格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

（一）原告為賀眾牌飲水設備之經銷商，從事飲水機、濾水機、熱水器等設備買賣、維修之業者。

（二）被告於⁸⁹年⁹月¹⁸日至¹⁰⁷年⁴月³⁰日間任職於原告，任職期間擔任原告大溪區、復興區、八德區等桃園轄區之業務主任。

（三）被告於¹⁰⁶年⁵月²⁶日簽署「服務自願切結書」（見本院卷第¹⁵頁原證³），簽署上開切結書時、或被告離職時，原告並未因被告依上開切結書所負擔之義務給予任何補償。

（四）被告自原告公司離職時，並未表明離職後欲從事與原告公

01 司相同之事業。

02 (五) 被告自原告公司離職後¹年內，共有如本院卷第⁴⁹¹-⁴⁹⁸
03 頁所示共⁷¹個客戶（原證²¹）本屬原告之既有客戶，而於
04 被告自原告公司離職後，改與被告或盛富淨水有限公司締
05 結淨水器等設備之買賣或保養契約，契約總金額為⁷⁰萬
06 ⁷⁰⁷⁴元。

07 (六) 原告曾對被告、盛富淨水有限公司提出妨害秘密之刑事告
08 訴，經臺灣桃園地方檢察署以¹⁰⁹年度偵字第¹⁹¹¹號為不
09 起訴處分，復經臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署以¹⁰⁹
10 年度上聲議字第¹³⁸號駁回再議。

11 (七) 被告自原告公司離職時，被告有領有原告公司給付之¹⁰萬
12 元款項。

13 四、本件之爭點厥為：原告依系爭切結書第⁸條之約定請求被告
14 給付違約金，有無理由？若有理由，數額若干？析述如下：

15 (一) 所謂「競業禁止」，係指「事業單位為保護其商業機密、
16 營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職
17 期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其
18 相同或類似之業務工作」而言。競業禁止約款之類型繁多
19 ，有經理人或董事與公司間之競業禁止，也有加盟店間之
20 競業禁止，以及雇主與勞工間之競業禁止等。企業為確保
21 其競爭力，經常會投入大量金錢培育人才、發展技術，因
22 此對於企業秘密之保護及防止人才流失，非常重要。因此
23 為達成上述目的，競業禁止條款的約定成為現今企業廣泛
24 採取之措施。然而若此類約款係限制勞工離職後之競業禁
25 止，則不應一律依「契約自由原則」而肯定其效力。其理
26 由在於該限制可能對勞工離職後之工作權、生存權造成侵
27 害。因而此類競業禁止約款之效力為何，我國於¹⁰⁴年¹²
28 月¹⁶日增訂勞動基準法第⁹條之¹規定：「未符合下列規
29 定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一雇主
30 有應受保護之正當營業利益。二勞工擔任之職位或職務，
31 能接觸或使用雇主之營業秘密。三競業禁止之期間、區域

、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四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，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」；復於¹⁰⁵年¹⁰月⁷日增訂勞動基準法施行細則第⁷條之³第¹項規定：「本法第⁹條之¹第¹項第⁴款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四其他與判斷補償基準合理性有關之事項。」。又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，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一免除或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責任者。三使他方當事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大不利益者，民法第²⁴⁷條之¹亦定有明文。

（二）查系爭切結書第⁸條約定：「本人（即被告）並同意於離職後一年內，不利用服務期間所知悉之公司（即原告）客戶資料或其他資訊，供自己或他人使用，亦不得直接或間接接觸或承攬本公司之客戶，如有違反願按離職前六個月平均薪資之十二倍計懲罰性違約金。」等語（見本院卷第¹⁵頁），究其內容，乃要求被告同意於離職後¹年內，不利用任職於原告期間所得之客戶資料等資訊供自己或他人使用，亦不得接觸原告之既有客戶，實質內容應係要求被告不得從事與原告有競爭關係之業務（倘若被告係接觸原告之既有客戶而從事與原告無競爭關係之業務，應非在上開約定之列），屬對被告離職後¹年內之工作內容加諸限制，與前述競業禁止約款之定義相合，原告主張上開約定並非競業禁止約款，應屬無據。又觀諸系爭切結書之內容

（見本院卷第¹⁵頁），係原告以電腦打字印製，僅立切結書人之姓名、身分證字號、地址、簽署期間等項留白，由被告自行書寫、簽署，並無任何增刪異動情形，其上亦無原告之代表人簽署任何文字，顯見系爭切結書係原告針對不同受僱人適用相同之條件，預先擬定契約條文使用，而並非被告與原告個別磋商，係屬原告單方所預定之定型化契約。而系爭切結書第⁸條關於離職後競業禁止之約款目的，在於限制被告離職後轉業之自由，防止其離職後於一定期間內至原告競爭對手任職或自行經營與原告相同或近似之行業，對離職之被告而言，係屬拋棄權利或限制其行使權利，應堪認定。

（三）又依前揭說明，雇主對勞工因不從事競業行為所受損失應有合理補償。此乃因代償措施係因現今社會日益講究專業分工，僱主當時以其締約優勢，使弱勢員工同意簽訂競業條款，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，結果可能為弱勢勞工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職勞工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工之思潮相違（最高法院¹⁰³年度台上字第⁷⁹³號判決參照）。細繹兩造所簽系爭切結書第⁸條約定內容，並無任何因競業禁止約款而給予之補償，原告亦未舉證證明被告於¹⁰⁶年⁵月²⁶日簽署系爭切結書時、任職原告期間內，曾受領任何名義上之補償金；被告雖自原告公司離職時，領有原告給付之¹⁰萬元款項，惟被告離職時，並未表明離職後欲從事與原告相同之事業（見前述兩造不爭執事項第⁴、⁷點），是該¹⁰萬元款項應僅為原告之恩惠性給與，並非系爭切結書第⁸條被告應負競業禁止義務之對價或補償。而原告在被告離職後，僅要求離職後之被告於¹年內仍應為原告盡保障營業利益之義務，不能繼續被告離職前以其專業從事之工作，卻未就被告因

履行競業禁止義務所受到之損失為任何補償，雙方在義務履行上顯然失衡。原告既未針對系爭切結書第⁸條有關被告離職後競業禁止約款，給與被告合理之補償，則依勞動基準法第⁹條之¹規定揭櫫之法理，應認兩造所簽系爭切結書第⁸條關於離職後競業禁止之約定，構成民法第²⁴⁷條之¹第³款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效，被告前揭所辯，應屬可採。

（四）是以，縱被告離職後與原告確有競業行為，亦無從以系爭切結書第⁸條離職後競業禁止約定相繩。準此，原告主張被告違反系爭切結書第⁸條關於離職後競業禁止約定，應給付懲罰性違約金⁵⁷萬^{4,382}元本息云云，即屬所據，不能准許。

五、綜上所述，原告依系爭切結書第⁸條約定，請求被告給付⁵⁷萬^{4,382}元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息⁵%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦已失所附麗，應併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，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 109 年 9 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 何 宗 霖

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 109 年 9 月 18 日
書 記 官 李 慧 慧