

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度重勞訴字第21號

原告 宣鑫企業有限公司

法定代理人 張金蘭

訴訟代理人 邱春茂

歐嘉文律師

複代理人 潘彥瑾律師

被告 魏銘辰

訴訟代理人 林宗翰律師

複代理人 黃郁珊律師

上列當事人間給付罰鍰事件，本院於民國108年5月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告於民國102年5月間起受雇於原告，並有簽訂任職同意書（下稱系爭同意書），依系爭同意書第二條規定，可知被告自原告離職之日起五年內應不得從事與原告代理廠牌BOGE之空氣壓縮機及週邊設備（含零、配件）的銷售與維修等相關工作。而原告自90年7月1日起迄今均持續擁有BOGE之代理權，此亦為被告所明知。詎被告於105年11月間離職後，隨即於106年6月1日設立第三人蒼益空壓機有限公司從事空氣壓縮機及週邊設備（含零、配件）的銷售與維修，從事與原告代理廠牌BOGE之空氣壓縮機及週邊設備（含零、配件）的銷售與維修等相關工作，違反系爭同意書第二條之規定，且被告違約之行為，致原告之客戶玄文公司、恩德公司轉而與被告交易，致原告有交易上之商業上損失及競爭上不利益。原告得依系爭同意書第四條規定請求被告給付罰鍰。而該條規定「罰鍰」應認屬懲罰性違約金，而非民法第250條第2項所定之損害賠償額預定性違約金，且該罰鍰計算基礎為員工任

職於原告之「薪資所得總數」，顯與原告是否受有損害無關，查被告於原告任職期間之薪資所得總數為新臺幣（下同）2,368,589元，故原告依約請求被告按其任職期間薪資所得總數之三倍給付7,105,767元罰鍰。

(二)按競業禁止條款訂定之目的在於限制「行業類別」，即限制受僱人於離職後不得為同業服務，非在於僅就「代理廠牌」為限制而仍得從事相同之行業類別。查系爭同意書第二條並非約定被告「不得受僱或經營與原告相同或類似之工作」，而係僅就相同「代理廠牌」之空氣壓縮機及周邊設備（含零、配件）為限制，亦即被告離職後仍得從事與原告相同或類似之工作，並未就被告離職後之轉業自由為競業禁止之限制。是系爭同意書第二條規定並非實務上所稱之競業禁止條款，其僅為私人間之民事契約條款。又縱認系爭同意書第二條規定屬競業禁止條款（此為假設語氣），亦未限制勞工離職後不得從事相同或類似之「行業、業務」，被告並不因此而受有經濟上之損害及生存權之侵害，自非司法實務及勞動基準法（下簡稱勞基法）第9條之1之規範客體，因而無競業禁止條款有效要件之適用。該條規定因兩造雙方意思表示合致而有效。

(三)縱認系爭同意書第二條規定屬競業禁止條款且應適用實務上所訂關於競業禁止條款之有效要件（此為假設語氣），依勞基法第9條之1第4項規定，該條款係縮短為二年，而非直接無效。關於地域範圍之限制部分，原告並未限制被告於與原告重疊之地域內代理其他空氣壓縮機廠牌進行銷售、維修及保養，且依我國現行市面上前20大空氣壓縮機廠牌之市占率，原告所代理之廠牌即新加坡商英格索蘭股份有限公司、BOGE二者，合計僅占市占率11%，被告離職後仍得於與原告重疊之地域內代理其餘89%之空氣壓縮機廠牌進行銷售、維修及保養，是該條對被告之限制並未顯失均衡，被告於憲法上之生存權、工作權並未遭受侵害，且無任何財產上之損害，系爭同意書第二條規定應屬有效，亦無「補償額度」存在之

01 餘地。

02 (四)系爭同意書第二條內容並未違反公共秩序、善良風俗或法律
03 強制、禁止規定，僅就代理廠牌為限制，於社會一般觀念及
04 商業習慣上應可認為合理適當，亦非民法第247條之1之定型
05 化契約條款。又縱認屬民法第247條之1所訂之定型化契約條
06 款（此為假設語氣，原告否認之），亦未有民法第247條之
07 1所訂「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、加重他
08 方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利
09 、其他於他方當事人有重大不利益」等情之約定。系爭同意
10 書之簽訂無使離職員工仍須時時注意原告所代理之廠牌，並
11 無對被告有重大不利益或顯失公平之處。

12 (五)聲明：被告應給付原告7,105,767元，及自起訴狀繕本送達
13 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；願供擔保
14 ，請准宣告假執行。

15 二、被告則辯以：

16 (一)系爭同意書第二條約定係對被告離職後之工作權為特別之限
17 制，又訂有第四條違約金罰款之約定，可見該限制之目的，
18 是防止被告從事競爭行為。故系爭任職同意書第二條及第四
19 條之性質應屬「競業禁止」之約定條款，此與第三條約定均
20 是對被告離職後從事工作之方法、時間、地點等執行職業自
21 由有所限制，已侵害憲法第15條保障之工作權。被告105年
22 11月間離職時，已是104年12月16日勞基法第9條之1規定公
23 布施行之後，系爭同意書雖是於102年5月間被告任職原告公
24 司時簽訂，但觀系爭同意書內容「離職後5年內」、「離職
25 後不得」等字眼，顯然是約定被告離職後之競業禁止約條。
26 揆諸勞動部105年5月19日勞動關2字第1050125641號函釋意
27 旨，自有新法之適用。是以，系爭同意書第二、三條之約定
28 ，顯不符勞基法第9條之1第1項規定，應為無效。

29 (二)依原告所提證物信函之意，並無法證明原告是BOGE公司的代
30 理廠商，僅能證明BOGE公司與宏勻企業有限公司間曾經有往
31 來商業交易之情形，而BOGE公司在台灣之商業夥伴並非只有

原告一家公司。故被告於106年6月1日始設立蒼益空壓機有限公司販售BOGE產品，時間上並無與原告有重疊之處。再者，原告雖主張宏勻企業有限公司為其子公司，縱是實在，仍是二不同之法人，原告並未證明宏勻企業有限公司有轉授權之權利，在證明「代理經銷委託書」為有效合約之前，原告主張其有代理BOGE之權，難認屬實。又原告縱為BOGE代理商（假設語），亦非獨家代理商，原告應依市場公平競爭原則，與其他公司競爭。而被告先前在原告任職期間，雖曾受派參加BOGE公司在越南之會議，但該會議是新產品之介紹，邀請BOGE公司所有的商業夥伴參與，根本無涉原告之營業秘密。故原告實無以競業禁止特約保護之利益存在。

(三)系爭同意書第二條約定被告於離職後5年內，無論「何地區」均不得從事與原告代理廠牌之空氣壓縮機及週邊設備之銷售與維修，已超過實務上普遍認為之2年合理期限或104年12月16日新增修勞基法第9-1條規定之2年期限限制，且對於限制之職業活動範圍，內容空泛毫不具體，顯然不合理，已構成被告從業生涯發展之不公平障礙。而系爭同意書第三條之約定內容，對於限制之對象、職業活動範圍，內容空泛毫不具體，亦屬不合理之約定。基上，原告未給予被告合理之競業禁止補償，且限制被告就業之對象、區域、職業活動之範圍，應認已超逾合理之範疇，此競業禁止條款，其中有任一項範圍逾越保護雇主合法利益所需之程度，即認為該競業禁止約定無效而不予執行。

(四)系爭同意書約定內容為原告立於雇主地位聘用被告時，所預定擬定用於同類契約，性質上係使被告拋棄權利或限制其行使權利，被告並無磋商之餘地，對被告而言顯失公平，依民法第247條之1規定為無效。又被告受雇於原告期間，並非原告之主要營業幹部，係處於弱勢之勞工，職位及受領薪資均低，縱然離職後從事相同或類似業務，亦無妨害原雇主營業之可能，惟系爭同意書第二條竟課予被告5年之競業禁止期間，衡量原告營業秘密之保護與被告生存權、工作權、自由

01 權之保護，上開5年期限實已嚴重侵害被告之憲法所保障之
02 勞工的生存權、工作權與自由權，屬違反公序良俗而無效之
03 約定。此外，系爭同意書片面課與被告競業禁止之義務，卻
04 未有相關金錢補償約定，以填補勞工因競業禁止之損害，依
05 民法第247條之1規定，系爭約定亦屬無效。

06 (五)若系爭約定有效且被告確實違反競業禁止約定（假設語），
07 系爭同意書第四條約定之罰鍰係以被告違反系爭同意書約定
08 為要件，即以被告債務不履行為要件而支付一定金錢，性質
09 上屬違約金，既未明文懲罰性賠償金，解釋上亦難認有強制
10 被告債務之履行為目的，揆諸民法第252條及實務見解，應
11 視為賠償性違約金。而本件決標公告，原告標價金額為45萬
12 元，縱使被告違反競業禁止義務致使原告喪失本次政府採購
13 標案得標之利益，所失利益之金額至多為45萬元（何況尚須
14 扣除原告所支出之人事、行銷、進貨、倉儲等成本），與原
15 告所請求7,105,767元之賠償性違約金相比，誠屬過高。況
16 上開招標案件，原告未得標並非因系爭德國BOGE空壓機無法
17 取得標案，乃是價格過高所致，原告將本次招標列為損失，
18 顯與被告以系爭德國BOGE空壓機投標，並無直接因果關係。
19 另依據公平市場機制，本即有自行選擇各種品牌、選擇締約
20 對象之自由，此部份亦非原告之損害。又原告以該薪資三倍
21 計算違約金，顯過高不合理。再查，原告之資本額為2000萬
22 元，縱使原告當時得標所獲利至多45萬元，僅約為原告資本
23 額之2.25%，然原告對被告之7,105,767元請求，卻高達原告
24 資本額之33.3%數額，原告請求實不符民法第148條之規定，
25 倘認被告有賠償違約金之必要，請求法院予以酌減。並聲明
26 ；原告之訴駁回；如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

27 三、兩造不爭執之事項：

- 28 (一)被告自102年5月間起至105年11月止，受雇於原告公司從事
29 空氣壓縮機之銷售與維修工作。
30 (二)被告於任職原告公司時簽訂系爭同意書。
31 (三)被告於106年6月1日設立蒼益空壓機有限公司，該公司於107

01 年3月20日向勞動部勞動力發展署桃園分署投標107年度機械
02 設計職群空氣壓縮機採購案（即原證3），以405,000元得標
03 ，並有從事原告所代理之BOGE廠牌空氣壓縮機產品及週邊設
04 備之銷售與維修等相關工作。

05 四、本件之爭點：

06 （一）系爭同意書第二條是否有效成立？

07 （二）若上開條約有效成立，被告是否已違反？

08 （三）若被告違反上開條約，原告主張依系爭同意書第四條約定，
09 請求被告給付7,105,767元，有無理由？

10 五、得心證之理由：

11 （一）細繹系爭同意書第二條「離職後五年內，不得從事與宣鑫企
12 業有限公司代理廠牌之空氣壓縮機及週邊設備（含零、配件
13 ）的銷售與維修等相關工作。」等語，文義固是對被告離職
14 後所從事「代理廠牌」之限制，然實已限縮被告離職後從事
15 工作之範圍，參以原告公司法定代理人所自陳：「（當時為
16 何會有系爭同意書第2條之協議？）因我們很辛苦經營、代
17 理空氣壓縮機即BOGE品牌，若離職員工知悉我們的銷售價格
18 ，刻意壓低價格，會影響我們的營運。（是否屬於營業秘密
19 所保護範圍？）是不太算，但這就是被告任職原告公司時所
20 作的協議。」等語（見本院卷二第140-141頁），原告擬定
21 該限制條約之目的亦是為防止被告於離職後5年內與原告之
22 營業項目有所競爭，依此，系爭同意書第二條之約定為競業
23 禁止條款，自是無疑。再者，依原告準備書狀四內載「…離
24 職員工如鄒旻耀、傅琪賢、鍾金潭及江龍勳等迄今皆仍從事
25 空壓機行業，惟渠等就廠牌皆遵守兩造所簽訂任職同意書之
26 內容…」等語，並檢視由證人即原告公司前員工鄒旻耀所提
27 出簽署之任職同意書（見本院卷第113、131頁）及系爭同意
28 書，該同意書形式上應屬原告公司先行繕打、印妥，大量印
29 製後，交由任職員工所簽署之文件，內容既均由原告單方為
30 與所雇用不特定多數勞工簽約之目的所擬定，顯然員工僅能
31 在契約空格處簽名、寫上身分證字號及日期，並無個別磋商

約款內容之可能，由此亦足認系爭同意書屬定型化契約。而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，為下列各款之約定，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定有明文。故系爭同意書之上開競業禁止約款當屬民法第247條之1規範之附合契約，其中競業禁止之約定，對離職之被告而言，即屬拋棄權利或限制其行使權利之情形，應堪認定。

(二)按以競業禁止約款限制員工離職後轉業之自由，以防止員工於離職後一定期間內跳槽至原雇主之競爭對手，並利用過去服務期間所知悉之技術等機密為同業服務，致打擊原雇主造成傷害，依契約自由原則，並不當然即違反法律強制或禁止規定。惟勞工終止勞動契約後，對雇主即無忠誠義務，原得利用其因工作所累積之經驗、技能，繼續發展其經濟、職業活動，此項勞工生存權、工作權、自由權係受憲法第15條、第22條所保障，雇主為保護自身工作權或財產權，與勞工約定離職後禁止競業，係對勞工上開權利之限制，自應具備相當性，始能承認其效力，如該約定不當阻礙離職勞工職業或經濟生活之發展，即屬違背公序良俗，依民法第72條規定，應認為無效。關於離職後競業禁止約款之合理性，應就當事人間之利害關係及社會之利害關係作總合的利益衡量而為判斷，其審查標準計有：(1)企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要。(2)離職勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位，足可獲悉雇主之營業秘密，關於無特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由而無效。(3)限制受僱人就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，應

不逾合理範疇，不致對離職員工之生存造成困難。(4)需有填補勞工即受僱人因競業禁止損害之代償或津貼措施。再所謂雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，係以有無洩漏企業經營或生產技術上之秘密，或影響其固定客戶或供應商之虞為斷（臺灣高等法院101年度勞上字第14號判決可資、101年度勞上字第45號、95年度勞上字第32號判決判決可參）。而勞基法於104年12月16日增定第9條之1，其規定乃以：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，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。」等情，是該增訂之內容乃係依照前揭見解而為明文化，實質內容並無不同，是系爭同意書雖然係在上開條文增訂前之102年5月27日簽署，惟依照前述判決意旨，關於離職後競業禁止之約定是否有民法第247條之1規定事由，有顯失公平情事，自非不得援引上開增訂勞基法第9條之1規定及民法第1條以為解釋及認定之依據。

(三)又所謂雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，係以有無洩漏企業經營或生產技術上之秘密，如雇主耗費相當心血或金錢所研發而得優勢技術或創造之營業利益，或影響其固定客戶或供應商之虞為斷。至僅單純為避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶，甚或僅為使勞工較不易離職等，均不構成雇主有值得保護之正當利益。若該行業無所謂固定客戶，抑或原雇主僅為確保其所對勞工投注之職業訓練或教育費用得以回收，則原則上皆非值得保護之正當利益。而員工離職後競業約款代償措施係為補償員工因競業禁止之損害而設，其性質應認屬離職後競業禁止之對價，而應與員工在職期間

原即得領取工作報酬為具體區隔，是應係於員工在職期間原約定得領取薪資及福利以外，雇主所另再為加給，始得認屬員工離職後競業約款代償措施。經查，系爭同意書第二條約定，乃是限制被告離職後5年內不得從事與原告公司代理廠牌之空氣壓縮機及週邊設備（含零、配件）的銷售與維修等相關工作，惟該約定並未明列所禁止之代理廠牌及限制區域，則以被告102年5月任職起至105年11月離職後之5年期間，原告所有代理之廠牌不分是否專屬或獨家代理情形，均一併列為禁止被告銷售與維修等工作範圍，又無何地域上之區隔，以此不確定約款限縮被告工作內容，顯過於廣泛而逾越保護之必要範圍，自非合理適當。況承前所述，原告擬定系爭同意書第二條約款之本意，亦僅是避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶等因素，並非涉及技術秘訣，亦無關營業秘密，是就此層面觀之，競業禁止對被告之限制，並無合理基礎，難認原告確有值得保護之正當利益。再綜觀系爭同意書，除第四條約定被告於違反時應同意給付罰鍰並放棄所有法律訴訟之權利外，全無有關原告對被告不從事競業行為所受損失有合理補償之約定，換言之，並無任何填補被告因競業禁止所受損害之代償措施，限制期間復長達5年，亦已逾保障原告公司營業利益之必要限度，難謂公允。基上，系爭同意書第二條約定確具有顯然有失公平之情形，而違反民法第247條之1規定，應屬無效。系爭同意書第二條約定既屬無效，被告有無違約之情事發生即無庸再予論述，原告依系爭同意書第四條約定，請求被告給付罰鍰7,105,767元，即屬無據。

- 六、綜上所述，原告依系爭同意書第二條、第四條之約定，請求被告給付7,105,767元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。
- 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 108 年 6 月 28 日

03 民事第二庭 法 官 王 怡 菁

04 正本係照原本作成。

05 本件原告得上訴。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 108 年 6 月 28 日

09 書記官 陳 綉 燕