臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第65號

原　　告　圓凱科技實業股份有限公司
法定代理人　賴招旗
訴訟代理人　李仁豪律師
被　　告　曾安君
訴訟代理人　吳磺慶律師
複代理人　程映瑋律師

上列當事人間給付違約金等事件，本院於民國108年2月19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、原告起訴主張：

㈠原告公司成立於民國88年1月25日，銷售跟生產電競類相關產品、電腦及手機週邊產品等；國內外客戶超過200個，國外主要客戶包括HP、Logitech、Toshiba、Carrefour家樂福等，國內主要客戶包括華碩、宏碁、仁寶、微星等，提供渠等OEM（Original Equipment Manufacturer即原廠委託製造）及ODM（Original Design Manufacturer即原廠委託設計代工）服務，而被告自91年5月16日起任職原告公司，後於99年4月27日簽署《任職與保密同意書》，並自102年1月1日起由廠務部「經理」獲原告公司晉升為廠務部「協理」，又自103年6月1日起再由廠務部「協理」獲原告公司晉升為廠務部「副總經理」兼品管部主管及負責「成本分析」、「採購單審核」、「供應商管理」、「廠務管理」等事項，更於106年11月19日起擔任原告公司「董事」，但於107年2月26日提出「離職申請表」，是107年3月30日簽訂《股權轉讓協議書》2份，並解任原告公司「董事」，於107年3月31日離職，是被告於原告公司工作長達17年，且離職時月薪約為10萬元，106年年薪約為261萬元，105年年薪約為290萬元，原

告並依上開協議書第1、2、4條約定，已於107年4月9日給付被告新台幣（下同）504萬968元，作為競業禁止補償金，況上開協議書所載競業禁止規定僅僅限制被告2年間不得從事特定工作種類，不致危害被告之經濟生存能力，況原告已給付被告504萬968元作為競業禁止補償金，又被告與原告簽訂上開約定時已然完全瞭解而基於自由意願同意，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公序良俗無關，是兩造間所為競業禁止之約定，並無民法第247條之1顯失公平之情事。

㈡惟被告於107年3月31日離職，旋即於每上班日都前往英屬維京群島商方案三三股份有限公司（下稱三三公司）位於「新北市○○區○○路○○○號3樓」或「新北市○○區○○路○○○號9樓」處所並逗留近8小時，是被告顯然違反《任職與保密同意書》第3條及《股權轉讓協議書》第6條等約定，從事與被告公司營業活動相同或類似且有競爭關係之工作，是依《任職與保密同意書》第3條及《協議書》第6、8條約定，被告應分別給付300萬元合計600萬元之懲罰性違約金予原告。

㈢被告知悉原告公司研發企劃部張晉齊副理具有「產品開發」及「部門管理」等專業之相關資訊，顯係因被告任職原告公司而持有及獲悉者，是依《任職與保密同意書》第1、2條及《第1、2份協議書》第5、7條等約定，非經原告書面同意，被告不得使用，惟被告於107年8月1日等時日，利用上開資訊，挖角原告公司研發企劃部張晉齊副理至三三公司就職，致伊於隔日旋即向原告提出離職申請表，是依《協議書》第8條約定，被告應分別給付300萬元合計600萬元之懲罰性違約金予原告。

㈣觀諸第1份「股權轉讓協議書」第1條約定「甲方同意以每股新臺幣15.9元整之成交價格，將其所持有圓凱科技實業股份有限公司215,000股份，轉讓予乙方。」及第2份「股權轉讓協議書」第1條約定「甲方同意以每股新臺幣14.31元整之成交價格，將其所持有圓凱科技實業股份有限公司113,380股

份，轉讓予乙方。」，兩者內容即有不同；且上開2份協議書第4條約定「雙方簽訂本協議後，乙方應於2018年4月9日內匯款至甲方指定之帳戶，並同時辦理公司過戶變更等完成股權移轉相關手續。」，由上可知系爭協議書之條款均經雙方磋商而成，且係為被告量身訂做，非如被告所言「無磋商之空間」；被告所言「由內容來看，所有條款亦均為電腦打字，僅立同意書人之姓名、簽署欄位、身分證字號、地址、簽署日期為空白，顯係原告公司片面事先繕打，供任職人員簽名，而無磋商之空間」云云，故主張系爭協議書為定型化契約，尚屬無據。蓋觀諸現今之契約，無論內容、種類，為求方便修改、正式、美觀、文字清晰及易於閱讀，大都以電腦打字形式為之，然此並不代表契約內容未經雙方磋商、修改，被告竟以此遽認系爭協議書為定型化契約，顯有誤解。

㈤被告又謂「所有原告公司的員工於原告公司任職時，都必須要簽署之合約書」、「聽聞尚有其他原先任職於原告公司之員工亦被要求簽署幾乎一樣之版本」云云，然被告並無實證，僅為空口白話，原告特此否認，實如原告於民事準備㈡狀所述「被告與原告簽訂系爭協議書時，已然完全瞭解而基於自由意願同意，並無被告所不及知或無磋商變更之餘地」等語，兩造係於107年3月30日在原告公司簽訂系爭2份股權轉讓協議書，其內容雖均由電腦繕打，惟約款尚非繁多，其文字內容淺白，尚無艱澀難懂之處，且原告公司在場員工皆可證明被告於締約之時已充分閱讀及理解，並明確表示同意系爭協議書之內容，方才締約，並無被告所不及知或無磋商變更之餘地；因此系爭股權轉讓協議書之條款，係經雙方磋商而成，並非定型化契約，被告既未能舉證證明系爭股權轉讓協議書係原告為與不特定多數相對人簽訂，而預先就契約內容擬定交易條款之契約，自難認屬學說上所稱之附合契約或定型化契約，而無民法第247條之1規定之適用。

㈥並聲明：

⑴被告應給付原告1,200萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至

清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡被告於109年3月31日前，不得參與、從事或受雇於包括英屬維京群島商方案三三股份有限公司（SOLUTION EXPERT 00 INTERNATIONAL CO., LTD.）在內之任何與原告公司之觸控筆、滑鼠墊、電競滑鼠墊、戶外用品、支架、保護貼、防窺片研發製造營業具有直接競爭關係之事業。

㈢就第一、二項之聲明，請准原告以現金或同額之無記名可轉讓定期存單供擔保後，得為假執行。

二、被告則答辯以：

㈠100年9月22日，被告與原告公司法定代理人賴招旗簽署「股權買賣協議書」，被告以每股12元之價格買受賴招旗所持有原告公司之6萬股（約當總股份的2%），102年底左右，原告公司及其法定代理人賴招旗均有認購方案三三公司股權，總計認購近40%股份；被告則亦有認購方案三三公司之股權5萬股，占5%股份。103年4月28日，被告與原告公司簽署「股權買賣協議書」，約定以被告所持有方案三三公司之5萬股股權交換原告公司之15萬股股權；103年4月30日，被告與原告公司簽署「換股協議書」（為103年4月28日「股權買賣協議書」之補充協議），約定103年5月1日起，被告原依據103年4月28日應移轉登記予原告公司之方案三三公司之5萬股股權，由原告公司借用其名登記為方案三三公司之股東。

㈡嗣於104年6月5日，被告與原告公司簽署「員工認股協議書」，以每股12.5元之架構認購增資發行之新股215,000股，協議書中第3條約定：「乙方（即被告）自本協議書簽訂之日起三年內不管任何原因離職者，甲方（即原告公司）有權依離職日前2個月財務報表之每股淨值向乙方購回股權」。

㈢惟於107年2月26日，被告因個人生涯規劃因素而填寫離職申請表，預計於107年3月31日離職，因此兩造於107年3月30日簽署「股權轉讓協議書」，被告同意由原告公司以淨值買回被告所持有之股份，被告並於107年4月9日收受原告公司所給付股權轉讓之價金（共計5,029,146元），依《第1、2份

協議書》第1、2、4條約定，其實際給付之金額5,029,146元為雙方買賣股份之價款，為股東之權益，並非給予員工之補償，其與協議書上所載價額5,040,968元之差距即為證交稅之數額，亦證該等給付顯非競業禁止補償金，因此原告所提出競業條款完全沒有任何補償。

㈣況該「任職與保密同意書」競業禁止條款訂定之目的，係在限制被告離職後轉業之自由，並防止其離職後於一定期間內至原告之競爭對手任職或從事與原告相同之行業，避免被告在新職工作上使用之前任職於原告處所知悉之資訊，妨礙原告之營業秘密。對離職之被告而言，顯屬民法第247條之1第3、4款拋棄權利或限制其行使權利、對於他方當事人有重大不利益之約定，且該競業禁止之條款並無任何補償之約定，僅單方面約定被上訴人負有競業禁止之義務，再徵之「任職與保密同意書」中第3條競業禁止條款之內容，不僅限制勞工就業之期間長達兩年之久，其限制之職業活動亦非以相同或近似之行業為限，即相異之職務亦在禁止兼業之列，更無區域及地點之限制，顯然無效。何況，在無任何代償措施下，即課予勞工競業禁止義務，核屬過苛，顯有利用雇主之優勢地位，而單方面課予勞工競業禁止之義務，並利用條款不當地將勞工於離職後可能就職之職業範圍，無限擴充包括相異之職務在內，核已逾保障原告公司營業利益之必要限度，自難謂為合理適當，其競業禁止條款其約定顯然有失公平，依勞動基準法之法理、民法第247條之1第3、4款之規定，前開「任職與保密同意書」中第3條競業禁止條款應屬無效，自無從據以為請求被告給付違約金之依據。

㈤「股權轉讓協議書」第6條競業禁止約定條款，不僅限制被告就業之期間長達兩年之久，已屬過長，且上開條款更無區域及地點之限制，即遍及全臺灣甚至全世界之公司均在該條款之限制之列，又上開條款限制之職業活動亦非以相同或近似之行業之職位為限，即相異之職務亦在禁止兼業之列，依此在無任何補償金之情況下，即課予勞工競業禁止之義務，

核屬過苛，均重大影響被告之工作權，且觀該協議書既係以「股權轉讓協議書」為名，被告於簽署當下，僅匆匆就買回股份及價格等重要條款為一確認，根本未留意到原告公司竟於「股權轉讓協議書」中偷渡競業禁止條款，顯非正當。

㈥況原告起訴狀中僅空言泛稱原告任職於方案三三公司、並挖角張晉齊至方案三三公司云云，惟均未附任何證據以實其說，顯未就其主張有利於己之事實盡舉證責任，更何況張晉齊於離職後受雇何人，亦與原告完全無關，原告亦未使用就職原告公司期間持有或獲悉之資料。且被告在原告買回部分股份後，仍持有原告公司之328,380股，占股份總數2%，被告既身為原告公司之股東，何必與原告公司競業。

㈦更遑論「股權轉讓協議書」競業禁止條款顯係原告公司單方擬定之定型化契約條款，被告於簽約前均未與原告公司經過任何磋商程序。被告僅知悉因為被告即將離職，因此原告公司欲向被告買回被告原先所持有之股份，才在離職前夕，由公司預先備妥契約書，被告於簽約當下僅匆匆確認買回股數及價格等有關股權轉讓之重要條件，渠料，原告公司竟於股權轉讓協議書中夾雜競業禁止條款，且於書立系爭股權轉讓協議書時，現場僅有財務經理陳怡靜，並無其他員工在場。而財務經理，本來就是在處理股權買回事宜，當時並「沒有」討論與人事單位有關的競業問題。當時人事課長楊雅芬根本沒有出面與曾安君討論競業問題。原告雖稱：「原告公司在場員工皆可證明被告於締約之時已充分閱讀及理解」云云，既未提出任何證據以實其說，且與實情相違，顯係虛妄。

㈧並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；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：

㈠原告公司成立於88年1月25日，銷售跟生產電競類相關產品、電腦及手機週邊產品等，被告於91年5月16日開始任職於原告公司，99年4月27日簽署任職與保密同意書。

㈡被告與原告公司法定代理人賴招旗先於100年9月22日簽署「

股權買賣協議書」，被告以每股12元之價格買受賴招旗所持有原告公司之6萬股；於103年4月28日簽署「股權買賣協議書」，約定以被告所持有方案三三公司之5萬股股權交換原告公司之15萬股股權；又於103年4月30日簽署「換股協議書」（為103年4月28日「股權買賣協議書」之補充協議），約定103年5月1日起，被告原依據103年4月28日應移轉登記予原告公司之方案三三公司之5萬股股權，由原告公司借用其名登記為方案三三公司之股東；於104年6月5日簽署「員工認股協議書」，以每股12.5元之架構認購增資發行之新股215,000股，協議書中第3條約定：「乙方（即被告）自本協議書簽訂之日起三年內不管任何原因離職者，甲方（即原告公司）有權依離職日前2個月財務報表之每股淨值向乙方購回股權」。

㈡107年3月30日，被告與原告公司簽署「股權轉讓協議書」，被告同意由原告公司以淨值買回被告所持有之股份。

四、得心證之理由：

㈠原告主張之事實，業據其提出原告公司登記資料、任職與保密同意書、被告離職申請表、107年3月30日簽訂股權轉讓協議書、匯款資料、三三公司登記資料、張晉齊之離職申請表、徵信公司所得調查報告書、被告於離職前於原告公司任職「董事」之資料等文件為證，被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出100年9月22日賴招旗與曾安君簽署之股權買賣協議書、103年4月28日原告與曾安君簽署之股權買賣協議書、103年4月30日原告與曾安君簽署之股權換股協議書、曾安君股利分配補充保費計算表、104年6月5日原告與曾安君簽署之員工認股協議書、107年4月9日圓凱公司股份買回價格及剩餘股數計算表等文件為證，而本件原告係依照原證4股權轉讓協議書第8條、原證5股權轉讓協議書第8條為請求，是本件所應審究者為：兩造間所簽訂之股權轉讓協議書約定之競業禁止條款是否有效？被告抗辯違反定型化契約條款而為無效，有無理由？

㈡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：⑴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。⑵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，縱使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。⑶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。⑷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。台灣高等法院101年度勞上字第14號判決可資參照（台灣高等法院101年度勞上字第45號、95年度勞上字第32號判決、本院100年度勞訴字第173號、99勞訴字第4號、97勞訴字第21號判決同其旨趣）。

㈢次按競業禁止條款訂定目的，在於限制被上訴人離職後轉業之自由，防止其離職後於一定期間內至上訴人競爭對手任職

或自行經營與上訴人相同或近似之行業，系爭契約書為民法第247條之1規範之附合契約，其中競業禁止之約定，對離職被上訴人而言，係屬拋棄權利或限制其行使權利。又競業禁止之約定，乃僱主為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有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成僱主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原僱主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。而關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始非無效。至於離職後員工之競業行為是否具有顯著背信或違反誠信原則，應係員工離職後之行為是否應負賠償責任之要件，尚非競業禁止約定是否有效之要件，蓋若將其納為有效要件，則僱主與勞工雙方所簽訂之競業禁止條款是否有效，將處於不確定狀態，而需至勞工離職後始可加以判斷，將嚴重戕害法之安定性，最高法院103年度台上字第793號判決可資參照。

㈣而勞動基準法於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，是該增定之內容乃係依照前揭見解而為明文化，實質內容並無不同，是本件競業禁止約定雖然係在104年12月16日勞動基準法第9條之1增定前之99年4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，乃需具備有應受保護正當營業利益、勞工能接觸使用之營業秘密、

競業禁止約定未逾合理範疇、因不從事競業行為有合理補償之要件，應可確定。

㈤經查，被告任職於原告公司時，即陸續取得原告公司股份，而被告於107年2月26日填寫離職申請表，預計於107年3月31日離職，此有離職申請表、股權買賣協議書、換股協議書、員工認股協議書在卷可按（調解卷第12頁、本院卷第45頁），之後，雙方再於107年3月30日簽署股權轉讓協議書，雙方約定由原告公司以淨值買回被告所持有之股份（原證4每股15.9元為公司當月淨值計算，原證5每股14.31元為公司當月淨值9折計算），而原告公司所支付之502萬9146元，與協議書上所載價額504萬968元之差距，乃為應繳交之證交稅之金額，是被告實際收受502萬9146元，係就原告所買回股數，依照每股淨值為計算，扣除證交稅後，所支付股權轉讓價金之事實，亦有股權轉讓協議書、股份買回價格及剩餘股數計算表在卷可按（調解第13、14頁，本院卷第57頁），是被告主張：原告依照原證4、5之股權轉讓協議書所支付之款項，乃係買回被告所持有股份之款項，應可確定。

㈥因此，姑且不論被告所主張：原告竟於股權買賣協議書中夾雜載入違反勞動基準法，且顯失公平之條款，不僅限制勞工就業之期間長達兩年之久，其限制之職業活動亦非以相同或近似之行業為限，即相異之職務亦在禁止兼業之列，更無區域及地點之限制，應屬無效等語，顯然與事實相吻合堪予採信，而就離職後競業禁止之約定，應該就勞工因不從事競業行為有合理補償之要件部分以觀，原告公司雖然以支付502萬9146元作為主張，但是該部分款項乃係買回被告所持有股份之款項，已如前述，故原告並未支付勞工不從事競業行為之合理補償，則原告於原證4及原證5之股權轉讓協議書中，就離職後競業禁止之約定，即非有效，是原告依照原證4股權轉讓協議書第8條、原證5股權轉讓協議書第8條而為本件金額之請求以及競業行為禁止之請求，即非有據，應予駁回。

五、綜上所述，原告支付予被告之502萬9146元乃係原告買回被告持股之價額，且原告所主張之離職後競業禁止條款，係原告預先記載於股權買賣協議書內，不僅限制勞工就業之期間長達兩年之久，其限制之職業活動亦非以相同或近似之行業為限，即相異之職務亦在禁止兼業之列，更無區域及地點之限制而應為無效，況原告亦未支付被告不從事競業行為之合理補償，則其依《任職與保密同意書》第3條及《協議書》第6、8條約定請求被告給付懲罰性違約金1200萬元，以及請求被告於109年3月31日前，不得參與、從事或受雇於包括英屬維京群島商方案三三股份有限公司（SOLUTION EXPERT 00 INTERNATIONAL CO., LTD.）在內之任何與原告公司之觸控筆、滑鼠墊、電競滑鼠墊、戶外用品、支架、保護貼、防窺片研發製造營業具有直接競爭關係之事業，均為無理由，應予以駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　24　　日

勞工法庭　法　官　蘇嘉豐

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　　108　　年　　4　　月　　24　　日

書記官　曾東紅