

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第340號

原告 奇巧調理食品股份有限公司

法定代理人 陳瑩昇

訴訟代理人 楊惠雯律師

複代理人 劉瓊儀

被告 劉朝宏

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國109年2月26日

言詞辯論終結，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

壹、程序方面：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)被告自民國108年4月1日起受僱於原告，擔任被告於中國上海設置之分公司即上海朔藥食品貿易有限公司（下稱朔藥公司）總經理，每月薪資為人民幣16,000元，折合新臺幣（下同）為73,264元，兩造並簽立聘僱合約書（下稱系爭合約），其中第10條約定「一、乙方於離職起5年內，未經甲方事先書面同意，絕不為以下任一行為：(一)以自己或他人名義從事或經營與甲方直接競爭之商品。(二)以自己或他人名義直接或間接投資與甲方業務相同或類似之事業。(三)於與甲方從事相同或類似業務之公司或事業擔任受僱人、受任人、顧問或其他職務。二、乙方如有違反前項規定，乙方願支付甲方相當於其二倍年薪之懲罰性違約金，甲方如有損害，乙方尚應負民事損害賠償責任。」。嗣被告於108年6月12日提出離職申請單，申請離職日期為108年6月30日，惟被告自108年6

月17日起未辦理請假手續，即無預警連續曠職3日，原告乃於108年6月20日以曠職3日為由，終止兩造間勞動契約。

(二)被告離職後，原告始發現被告早於108年4月11日即以第三人姜博悅名義成立上海怡沁芳澤食品有限公司（下稱怡沁公司），並任怡沁公司之監事，且怡沁公司之營業內容為食品銷售，與原告直接競爭之商品相同。又被告於離職時未將原告客戶資料交回，以便繼續向原告原有客戶招攬業務，使原告客戶改向被告購買商品，遂行其奪取原告客戶之目的，更以怡沁公司名義向朔藥公司購買食品，數量高達60箱餘，顯非自用，其後再以怡沁公司名義轉賣他人，致第三人誤信原屬原告享有良好聲譽之食品為怡沁公司所生產，是被告所為已係竊取原告聲譽，並意圖使原告客戶歸於怡沁公司，致原告受有損害甚鉅。而被告受僱於原告期間，係擔任朔藥公司總經理，屬極重要之職位，對公司之經營管理、發展方向、業務範圍、經營領域、市場供需、客戶資訊均知之甚詳，卻於受僱原告期間，即擔任怡沁公司之監事，竊取原告公司資訊，離職後更直接自朔藥公司買進食品再為轉賣，原告所為亦違反保密義務，且情節惡劣，爰依系爭合約第10條第1項第3款、第2項約定，請求被告依約給付原告二倍年薪之違約金1,758,336元【計算式：73,264×12×2=1,758,336】。

(三)並聲明：

- 1.被告應給付原告1,758,336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。
- 2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)按未符合下列規定者，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4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1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2年。逾2年者，縮短為2年。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。勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1、勞基法施行細則第7條之3第1項分有明定。又競業禁止之約定，乃雇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，遭受僱人以不當方式揭露在外，造成雇主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。

(二)經查，兩造簽立之系爭合約第10條約定「一、乙方於離職起5年內，未經甲方事先書面同意，絕不為以下任一行為：(一)以自己或他人名義從事或經營與甲方直接競爭之商品。(二)以自己或他人名義直接或間接投資與甲方業務相同或類似之事業。(三)於與甲方從事相同或類似業務之公司或事業擔任受僱人、受任人、顧問或其他職務。二、乙方如有違反前項規定，乙方願支付甲方相當於其二倍年薪之懲罰性違約金，甲方如有損害，乙方尚應負民事損害賠償責任。」（見臺中地院卷第45-46頁），究其內容，乃原告要求被告同意於離職後5年內，不得從事與原告有競爭關係之業務，屬對被告離職後5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，是兩造對於競業禁止之約定，應有勞基法第9條之1規定之適用。

(三)然觀諸系爭合約第10條關於競業禁止之約定，未就勞基法第

9 條之 1 第 1 項第 3 款所定競業禁止之合理期間、區域、職業活動之範圍、就業對象為任何約定，形同毫無限制，危及受限制被告之經濟生存能力，堪認兩造間競業禁止約款內容，顯對被告之工作權影響甚鉅。又勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款所定不從事競業行為所受損失之合理補償，係基於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，倘毋庸在勞工離職後給予任何補償，迫使員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，結果可能使弱勢員工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對員工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職員工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢員工之思潮相違；而系爭合約第 10 條亦未就被告因不從事競業行為所受損失約定合理補償，與勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款之規定相違；從而，系爭合約第 10 條約定因未符勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款、第 4 款規定，依同法第 3 項規定即屬無效。原告主張被告為競業禁止之行為，並提出原告開立予怡沁公司之上海增值稅專用發票、怡沁公司之國家企業信用信息公示系統公示報告、朔藥公司之國家企業信用信息公示系統公示報告、原告公司基本資料、朔藥公司、怡沁公司營業執照等為憑（見臺中地院卷第 3 頁、本院卷第 37-43 頁、第 55-67 頁），難認無據，然原告主張被告違反系爭合約第 10 條第 1 項第 3 款關於競業禁止約定，請求應依系爭合約第 10 條第 2 項約定給付相當於二倍年薪之懲罰性違約金云云，則因上開約定違反勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 3、4 款之規定無效，而認無據，不應准許。

四、從而，原告依系爭合約第 10 條第 1 項第 3 款、第 2 項約定，請求被告賠償違約金 1,758,336 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，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，假執行之聲請即失所附麗，爰併予駁回。

五、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判

01 決無影響，毋庸一一論列，併此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 109 年 3 月 13 日

04 勞 動 法 庭 法 官 陳 威 帆

05 以上正本係照原本作成。

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 109 年 3 月 13 日

09 書 記 官 黃 文 芳