

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第60號

原告 開國有限公司

法定代理人 戴開國

訴訟代理人 林柏男律師

被告 陳玉函

訴訟代理人 方志偉律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108年10月29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

按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。經查，依卷附兩造訂立之競業禁止合約（下稱系爭合約）第7條約定（見勞調字卷第5頁），係合意以本院為第一審管轄法院，是本院就本件自有管轄權。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：兩造於民國106年10月25日簽訂系爭合約，該合約全名固稱競業禁止，內容實為禁止挖角客戶。詎被告於107年7月2日以其母蔡明芳為人頭另設立常惟設計有限公司（下稱常惟公司），實則係由被告與廣達電腦股份有限公司（下稱廣達電腦）、合世生醫科技股份有限公司（下稱合世生醫）為交易。甚且，被告為節省開支不另行聘用設計師繪圖，竟侵害原告之著作權逕用原告早於100年所繪製設計圖，進而與廣達電腦成功交易。又被告違反系爭合約第5條屢經制止仍依然故我，原告方於107年12月3日以107律柏字第107120301號函催告被告給付違約金，被告並於同年月7日收受送達（勞調字卷第2頁背面、第8頁；院卷第58至59頁）。為此，原告請求差旅費新臺幣（下同）10萬元，及被告違約與

01 廣達電腦、合世生醫交易之所得利益金額50萬元、40萬元，
02 並均先請求一部給付(即25萬元、20萬元，合計45萬元)，爰
03 依系爭合約第6條約定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告應給
04 付原告55萬元，其中10萬元部分，自107年12月18日起至清
05 償日止；其中45萬元部分，自起訴狀繕本送達翌日起至清償
06 日止，均按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告
07 假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)兩造於106年10月25日簽立系爭合約，係屬競業禁止之約定
10 ，觀以該合約名稱，及其中第5條、第6條之約定均在限制被
11 告從事行業或禁止接觸特定客戶自明。即不論從系爭合約外
12 觀抑或內容，均可推之原告擬定該合約所欲達成之目的係禁
13 止被告於離職後之一定期間內從事與任職原告公司當時相同
14 或具競爭關係之行業。被告曾寄發電子郵件向原告表示此約
15 定與勞動法令及行政函釋有所牴觸而無效，復於107年6月4
16 日對工作規則提出異議即遭原告逼退離職。嗣被告方以原告
17 未給付被告在任職期間辦理案件等獎金(包括原證1)為由向
18 勞動局申請調解，原告始主張依勞動基準法(下稱勞基法)第
19 11條第5款規定終止勞動契約並拒絕給付任何獎金，是被告
20 於107年6月4日離職在案。另原告自製表格所示內容，乃係
21 基於個人主觀所為分類，並未有法源抑或判決為依據，被告
22 否認此分類之適當性。且原告從未說明何以系爭合約取名為
23 「競業禁止合約」。參以原證2所示，即原告於被告離職後
24 所寄予電子郵件，該信件標題亦載明「競業禁止合約提醒」
25 ，足認系爭合約確係競業禁止之約定。從而，系爭合約既為
26 原告所擬定，被告僅受原告雇用之員工，並無協議或修改之
27 權，是系爭合約當屬原告單方制定之定型化競業禁止契約。
28 (二)又原告固稱係為保護營業秘密，然並未具體說明所保護內容
29 暨方法為何。且被告自100年9月26日起任職原告公司，擔任
30 專案執行，所處理事務之範圍係負責聯繫客戶，並未持有原
31 告所屬專業技術，亦未曾接受原告培訓任何銷售技巧或知識

01 教育，實難想像如何能接觸或使用雇主之營業秘密。又觀之
02 系爭合約第5條，非但限制之期間長達3年，顯逾勞基法第9
03 條之1所規定2年之限制，且就限制之區域、職業活動之範圍
04 及就業對象等，亦屬效果最強之限制，遑論此案展商，國內
05 至少已有99間廠商參展，國外廠商更是不計其數，甚者，被
06 告自100年9月26日任職時起直至107年離職，期間內所從事
07 工作均係展場規劃、設計等相關業務，相較原證6所示乃係
08 1年以內之短期工作而言，則被告從事7年之展場規劃、設計
09 等工作因而取得專業，確已實際影響被告之生存及工作權，
10 此已逾合理限制範圍。況且，原告所指上開客戶，均非與原
11 告有長期合作關係，乃係逐年比稿並按提案狀況所選擇配合
12 不同之合作廠商。原告以高強度之競業禁止約定，限制被告
13 之工作權，然被告未因而獲得不從事競業行為所受損失之合
14 理補償，即為至明。從而，系爭合約第5條約定違反勞基法
15 第9條之1規定，依民法第247條之1規定，應屬無效。

16 (三)被告長期從事展場規劃工作，並無其他專長，方至常惟公司
17 任職，固與原告客戶有所接觸，然係依正常管道提案並由客
18 戶決定派案，尚非利用任職時之資源或使客戶誤認交易對象
19 而取得廣達電腦、合世生醫之業務。是原告既依系爭合約第
20 6條前段規定請求違約損害賠償45萬元，則應由原告舉證證
21 明係因被告如何違約行為致原告受有何等損害。再者，係常
22 惟公司與廣達電腦、合世生醫為交易，其權利義務應由常惟
23 公司承擔，被告僅領取固定月薪，難認被告所受利益即為此
24 成交金額百分之50，原告亦應舉證以實其說。另原告主張常
25 惟公司係被告以母親蔡明芳為人頭所設立，被告否認之，且
26 業經蔡明芳到庭證述綦詳，是蔡明芳始為實際出資人，自該
27 公司設立時起所提供文件、繳納費用等均出自蔡明芳之手，
28 且蔡明芳現仍掌控公司經營與可決。縱認系爭合約第5條合
29 法有效且被告確有違反該約定，然原告所請求之違約金數額
30 實屬過高，請審酌是否酌減；被告亦否認原告支出差旅費10
31 萬元，且原告僅提出支付明細並無相關單據，此仍應由原告

舉證證明。況且系爭合約就差旅費之約定，原告似認其性質係屬損害賠償，此亦應由原告舉證，且為免重複請求，並應自其對被告請求損害賠償金額中扣除。

(四)爰聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項及本件爭點（院卷第152頁）：

(一)不爭執事項：

- 1.兩造於106年10月25日簽訂原證1之系爭合約。
- 2.廣達電腦、合世生醫均屬原證1第5條所示之「Medica2017台灣展商」。
- 3.常惟公司於107年7月2日核准設立，登記負責人為被告母親蔡明芳。
- 4.被告自原告公司107年6月4日離職後，常惟公司與廣達電腦、合世生醫分別有成交金額50萬元、40萬元之交易。

(二)爭點：

- 1.原證1系爭合約第5條之約定是否屬「競業禁止」條款，該約定是否合法有效，是否受勞基法第9條之1的規制？
- 2.常惟公司有上開交易行為，被告是否違反原證1第5條之約定？原告依原證1第6條約定，請求45萬元之違約損害賠償，有無理由？
- 3.原告依原證1第6條之約定請求10萬元差旅費，有無理由？有無違約金酌減條款之適用？

四、本院之判斷：

(一)系爭合約第5條之性質及效力：

- 1.按關於「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。查，系爭合約第5條約定原告於離職後一定期間內，不得接觸在被告任職時期參與Medica 2017活動或出差時間取得之廠商，亦

不得經營與原告直接競爭之產品或服務，又非經原告書面同意，不得使用持有或知悉原告機密資訊等語，揆其約定條款內容意旨，即在保障原告自身營業上秘密或與商業利益攸關之隱密資訊，因此禁止被告於離職後3年內為與原告商業利益相衝突之營業行為，自屬「競業禁止」約款。縱然原告主張此屬「禁止挖角客戶」條款，惟此亦僅為競業禁止約款樣態或內涵之一種，尚不能否定具有「競業禁止」之性質，自應受民法定型化約款規範及勞基法第9條之1的規制。

2.再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，其約定固非無效。惟轉業之自由，牽涉憲法第15條所保障人民工作權、生存權之基本人權，競業禁止契約乃應有合理限制。然在該競業禁止之約定係以附合契約即定型化契約之方式訂定時，仍應審酌該競業禁止之約定，是否有民法第247條之1各款（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。）且顯失公平情形，其以附合契約即定型化契約之方式訂定時離職後競業禁止約款時，就該約定之效力問題，即應就雇主與受僱人間之利益量加以判斷。

3.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，勞基法第9條之1定有明文。復按本法第9條之1第1項第3款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止

之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限，勞基法施行細則第7條之2亦有明文。

4. 查，被告固不爭執兩造簽署系爭合約書，惟該合約係由原告擬妥並繕打約款內容文字完成，預留乙方簽名欄提供被告填寫，並無其他商議特約之空間而簽署，應屬原告一方預定用於聘雇員工之契約條款而事先擬就，被告前往求職，處於經濟上之弱勢，亦無實質對等地位可變更契約內容，僅能接受系爭契約之內容而締約，而屬定型化契約無訛。再查，本件所涉系爭合約第5條約款：「乙方於與甲方合約關係終止或解除後，三年內不得為自己或他人，與任何參加Medica2017之台灣展商或於此次出差期間取得或知悉之廠商，接觸或經營與甲方直接競爭之商品或服務。又乙方於與甲方間合約關係終止或解除後，無論何時，非經甲方書面同意，不得使用其所持有或知悉之甲方機密資訊。」（調字卷第5頁），已經明示被告於離職後3年內，不得為自己或第三人從事與原告公司相同競爭業務行為或提供服務，亦不得與於任職期間內所接觸之廠商客戶再接觸及進行業務之行為。以被告任職期間擔任專案執行業務工作，就其得接觸客戶資料及與之聯繫，因廣告設計行業自重視客戶來源之穩固，故客戶資料屬原告公司之特殊資訊，具有商業上利益，且為防止員工於離職後將該等資訊外露影響市場競爭力，可認原告有受競業禁止約款保護之正當利益。惟就約定合約關係終止3年內之禁制時間，已逾越上開法律規定年限，亦未限定以原告實際營業活動範圍為競業禁止之區域或職業活動之範圍，有加重被告之責任期間，或限制勞工轉業後執行業務地域、活動範圍之自由，影響其後新工作工資收入，而有重大之不利益。復

01 系爭合約並無任何因競業禁止約款而給予被告補償金之約定
02 ，亦未見被告於任職期間有受領任何名義工資或報酬之加給
03 ，原告亦未於被告離職後就此提供任何補償金，自與上開勞
04 基法意旨不符。況原告單方訂立條款預定賠償金額係以剝奪
05 被告交易所得計算之，是被告如為謀生而違約，即須面臨優
06 勢原告追償違約金，實際上金額可能高達數十萬元，對照被
07 告於任職期間自原告每月僅受領3萬多元之收入，復無合理
08 競業補償金，另系爭合約僅為「德國杜塞道夫Medica2017」
09 當年度短期工作，卻約定長達3年競業禁止期間，均尤顯限
10 制被告行使工作權利及對於被告有重大不利益之處，而有顯
11 失公平之處。是以，系爭合約第5條違反勞基法第9條之1第1
12 項規定，其約定即屬無效，被告抗辯依民法第247條之1規定
13 ，上開競業禁止條款應屬無效，自屬有據。

14 (二)原告依系爭合約第6條約定，請求45萬元之違約損害賠償及
15 10萬元差旅費，並無理由：

- 16 1.按民事訴訟法第277條本文規定：「當事人主張有利於己之
17 事實者，就其事實有舉證之責任」。然而，法院為判斷特定
18 法律效果發生或不發生所必要之事實（未經當事人舉證證明
19 或雖經舉證仍不完備）真偽不明時，不得拒絕審判，仍須作
20 成何方當事人勝敗的判決，此時就應依「舉證責任分配」法
21 則，將判決之危險或不利益（敗訴的風險）由應負舉證責任
22 的一方負擔。簡言之，即負有舉證責任之當事人，若未能證
23 實自己主張之事實為真實，縱然他方就其抗辯事實即令不能
24 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應受敗訴之判決（最高法
25 院17年上字第917號判決意旨參照）。
- 26 2.查，系爭合約第6條約定：「乙方違反前一年之約定者，甲
27 方得請求乙方因違約行為所得之利益，作為甲方之損害賠償
28 ，乙方如經甲方通知停止前述行為而仍未改正時，乙方應賠
29 償新臺幣【壹拾萬】Medica2017差旅費予甲方」。本件原告
30 主張「被告利用任職於原告公司期間知悉之設計圖之著作權
31 ，向原告客戶成功爭取展場服務之交易機會」之違約行為，

01 被告並不否認其所屬常惟公司與Medica2017參展廠商之廣達
02 電腦及合世生醫有交易，成交金額分別為50萬元、40萬元等
03 事實（院卷第29頁、第152頁），但由原告所為之舉證，其
04 中照片2幀（見院卷第53頁），無法證明原告公司究竟享有何
05 種設計圖說之著作權，或其著作原創性為何？以及被告侵害
06 原告著作權的具體行為何在，如何符合接觸及實質相似性之
07 著作權侵害判斷要件？尚無從單憑被告曾任職於原告公司，
08 遽認其有侵害原告公司著作權之行為。另被告主張係參與公
09 開比稿後取得交易機會，原告亦未舉證被告確係利用原告公
10 司營業上秘密或客戶隱密資訊獲得展場合約，或有交易對象
11 締約係因為被告不當行為招攬所致，並使原告因此未依計畫
12 獲取交易機會，或喪失原可取得之商業利益等情形，另原告
13 所謂被告「因違約行為所得之利益」，是否即等同常惟公司
14 與廣達電腦及合世生醫間交易合約金額，亦未見原告舉證證
15 明之，原告請求45萬元之損害賠償，即無所據。況系爭合約
16 第5條亦已因限制競業期間過長，逾越合理保護必要範圍，
17 原告復並未提供合理之代償措施，因而顯失公平情事，違反
18 強制規範，該競業禁止之約款無效，既如上述，無從單純以
19 常惟公司與廣達電腦及合世生醫公司間有交易，被告並提供
20 展場服務之事實，逕認定被告違反系爭合約第5條約定，是
21 原告以被告違反無效之競業禁止條款，再依系爭契約第6條
22 約定，請求被告給付45萬元之違約損害賠償及10萬元差旅費
23 ，尚屬無據。

24 五、綜上所述，原告依系爭合約第6條約定，請求被告給付55萬
25 元，及其中10萬元部分自107年12月18日起至清償日止，其
26 中45萬元部分自起訴狀繕本送達翌日起即108年1月29日至清
27 償日止，均按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許
28 。原告之訴既經駁回，是其假執行之聲請，即失所附麗，應
29 併予駁回。

30 六、本件事證已明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核於判
31 決結論無影響，爰不再一一論列，併此敘明。

01 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 108 年 11 月 19 日

03 勞工法庭 法官 林瑋桓

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 108 年 11 月 19 日

08 書記官 江慧君