

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第37號

上訴人 可詮企業有限公司

法定代理人 郭志成

訴訟代理人 黃金龍律師

被上訴人 王裕弘

訴訟代理人 張名賢律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國109年5月29日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第130號第一審判決提起上訴，本院於109年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：被上訴人於民國102年8月5日任職上訴人擔任技術服務人員，並於106年3月1日升任組長，因而獲悉上訴人營業之相關技術知識及營業上秘密。又兩造於104年12月25日簽立工作規則與「任職人員競業禁止暨保密切結書」（下稱系爭切結書），約定被上訴人於離職後2年內，不得利用在職期間獲得之技術、知識或營業上機密從事與公司相競爭之行為，若有違反，應以離職當月薪資之100倍作為懲罰性違約金。且系爭切結書之約定競業禁止期間及範圍，並無不合理、不明確之處，上訴人亦給予被上訴人每6個月分期給付之半薪補償。嗣被上訴人於106年9月19日離職，結算被上訴人當月薪資為新臺幣（下同）28,800元，並同時發給被上訴人首期以近半年每月半薪計算之「離職後競業補償」82,080元，合計給付10萬元。詎被上訴人先於任職期間之106年9月18日以訴外人即其配偶王寶慧作為負責人，在被上訴人自家設立堃佑工程行，惟實際上係由被上訴人負責經營；復於107年3月26日投標上訴人之客戶即訴外人中興電工機械股份有限公司（下稱中興電工）之氣體管道工程，被上訴人業已違反系爭切結書競業禁止約定，上訴人自

得依系爭切結書之約定訴請被上訴人給付懲罰性違約金共28
8萬元（計算式：離職當月薪資28,800×100倍＝288萬元
），茲先請求其中之168萬元，並請求於競業禁止期間內被
上訴人應停止從事與上訴人相競爭或有害於上訴人之一切行
為。為此，爰依系爭切結書第1條、第2條、第4條之約定
提起本件訴訟等語。求為判決：（一）被上訴人應給付上訴人16
8萬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。（二）被上訴人應自106年9月19日起2年內
，停止從事與上訴人相競爭或有害於上訴人之一切行為。（三）
願供擔保准予宣告假執行。

二、被上訴人則以：被上訴人擔任上訴人之工程組長，非主要營
業幹部，僅係協助管理工地之工程施作進度，被上訴人無法
因此獲悉上訴人之上下游廠商、客戶往來交易資料、交易成
本及承攬工程等營業上資訊細節。又氬銲技術係被上訴人在
工作中摸索學習，並非由上訴人出資供其學習，坊間亦有電
焊、配管技術之相關書籍，故非屬營業秘密法規定之營業秘
密，更無須上訴人就此技術授權。且業界亦有其他管路配置
、焊接等廠商擁有此等技術，非屬於營業秘密法第2條第1
款「非一般涉及該類資訊之人所知者」，是上訴人主張競業
禁止之約定，並無特約保護之利益存在，亦無保密或競業禁
止之必要。再者，系爭切結書約定競業禁止期間及範圍過於
廣泛，致被上訴人無法繼續從事電銲工作，而無法賺取報酬
生存，亦將使被上訴人重回相同職場時喪失競爭能力，而嚴
重損害被上訴人權益，該定型化契約之約定顯失公平；且被
上訴人離職時薪資約為5萬元，於離職時固受領上訴人發給
之安家費用10萬元，惟此並非離職後之競業禁止補償，縱認
此10萬元包含競業禁止補償，補償金額亦不符合以實際領取
薪資計算所得之數額，亦難認上訴人已發給合理補償，系爭
切結書違反民法第148條、第247條之1、勞動基準法（下
稱勞基法）第9條之1第1項、第3項、勞基法施行細則第
7條之2等規定無效等語置辯。

01 三、原判決駁回上訴人之訴暨假執行之聲請。上訴人就其中請求
02 被上訴人給付168萬元本息敗訴部分不服，提起上訴，於本
03 院上訴聲明：(一)原判決關於後開第2項之訴部分廢棄。(二)被
04 上訴人應給付上訴人168萬元及自起訴狀繕本送達之翌日起
05 至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)願供擔保准予宣告
06 假執行。被上訴人答辯聲明：如主文所示（上訴人其餘敗訴
07 部分未據提起上訴，非本院審理範圍）。

08 四、兩造不爭執之事項：

09 (一)被上訴人於97年6月13日至102年7月23日、102年8月5
10 日至106年9月19日任職於上訴人擔任技術服務人員。

11 (二)被上訴人於104年12月25日簽署原證3之工作規則及原證4
12 之系爭切結書。

13 (三)被上訴人於106年9月19日自上訴人公司離職時，上訴人交
14 付10萬元予被上訴人。

15 (四)堃佑工程行於106年9月18日設立，登記負責人為被上訴人
16 配偶王寶慧。

17 (五)被上訴人於107年3月26日投標中興電工氣體管道工程，而
18 中興電工為上訴人之客戶。

19 五、本件之爭點：

20 (一)兩造所訂立系爭切結書之競業禁止條款，效力為何？

21 (二)上訴人依系爭切結書之約定，請求被上訴人給付違約金168
22 萬元本息，有無理由？

23 六、兩造所訂立系爭切結書之競業禁止條款，效力為何？

24 (一)按勞基法第9條之1規定：「未符合下列規定者，雇主不得
25 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
26 營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之
27 營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就
28 業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所
29 受損失有合理補償。前項第4款所定合理補償，不包括勞工
30 於工作期間所受領之給付。違反第1項各款規定之一者，其
31 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」。此係考量雇主之營業秘密有保護之必要，並衡酌對於勞工工作權之限制，乃為上開規定內容，是依該規定，在判斷競業禁止條款之效力，應先探討雇主有無競業禁止之必要性，確定必要性後，再探討勞雇雙方約定之內容有無合理性。至於上開條文第1項第3款所謂合理範疇，參諸勞基法施行細則第7條之2規定：「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2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」。又上開條文第1項第4款所謂合理補償，於勞基法施行細則第7條之3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1個月平均工資50%。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。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付」。

(二)經查：上訴人從事者包含配管工程、電銲工程等業務內容，此有上訴人公司基本資料可參（見原審調字卷第5頁），且由上訴人所提出被上訴人向中興電工投標氣體管路工程之資料（見原審勞訴卷一第28頁至第29頁背面），相關工程需提出管路圖等資料加以投標，顯見各家廠商應有各自之配管技術及規劃設計，否則僅須審酌投標金額即可，無庸再檢視管路圖之必要，是關於配管技術暨工程規劃等確具有一定之專業性，各家廠商自己之配管技術應非業界一般廣為知悉之內容，對各家廠商而言亦均有營業價值，非公司內部人員亦無從知悉。其次，被上訴人於上訴人任職期間既係擔任技術服

務人員，更於106年3月1日晉升組長，業據被上訴人陳明在卷（見原審調字卷第20頁），其復自承其會協助上訴人管理工地現場之工程施做進度等語（見原審勞訴卷一第202頁），則被上訴人對於上訴人之配管技術自能有所知悉，且對於客戶或潛在客戶名單有一定程度之掌握，將可輕易對上訴人客戶之相關工程投入競標，是此營業利益即有受保護之正當利益存在。被上訴人抗辯系爭切結書競業禁止之約定，並無特約保護之利益存在，亦無保密或競業禁止之必要云云，自無足採。

(三)次查：觀諸系爭切結書第2條約定競業禁止期間為2年，雖未逾勞基法第9條之1規定法定之競業期間上限。惟系爭切結書約定被上訴人不得在「國內外地區」「直接或間接（包括但不限於自行、受僱、代理或擔任顧問等形式）從事（包括但不限於研發、生產或銷售）與公司相競爭或有利害衝突之虞的業務」等語（見原審調字卷第8頁），此所謂「國內外地區」涵蓋範圍廣至全球，字義上已不限於上訴人實際營業活動範圍，且直接或間接從事之業務記載「包括但不限於自行、受僱、代理或擔任顧問」、「包括但不限於研發、生產或銷售」，甚至將有利害衝突「之虞」之業務亦包括在競業禁止之限制內，皆使用抽象之文字而未具體明確化限制之職業活動範圍及就業對象。亦即，依系爭切結書之約定，凡與上訴人營業項目有關者均在競業禁止之列，甚且非與被上訴人原任職期間所擔任職務工作範圍相同或類似之工作，被上訴人亦不得為之，涵蓋範圍過於廣泛。再者，被上訴人在上訴人任職期間，既擔任技術服務人員，所習得或知悉之技術即為其工作專業技能，依系爭切結書約定已完全剝奪被上訴人從事與其任職期間所習得技能同一領域工作之可能，已難認前開約定符合勞基法第9條之1第1項第3款之規定，依同條第3項之規定，系爭切結書之競業禁止條款約定自屬無效。至上訴人雖主張競業禁止範圍係指對上訴人之客戶，且因上訴人現有客戶於被上訴人離職時均在國內，故無不合

理、不明確之處云云，核與系爭切結書約定之內容不符，上訴人前揭主張，自無足採。

(四)復查：上訴人雖主張其於被上訴人離職時，已給予首期以近半年每月半薪計算之「離職後競業補償」82,080元，嗣因被上訴人違反競業禁止條款，故未繼續給付云云，並提出原證5之離職申請書及薪資計算明細為證。惟經本院於109年9月16日言詞辯論期間當庭勘驗離職申請書及薪資計算明細原本結果，前開離職申請書與薪資計算明細為兩張分開之A4紙，與上訴人於原審提出之原證5是1張兩面合併為1份之資料不同一節，為兩造所不爭執（見本院卷第134頁），顯難認被上訴人於簽立前開離職申請書時即有該「薪資計算明細」之存在，而據此得知悉該薪資計算明細所載之計算方式，則該薪資計算明細僅係上訴人之單方面主張，其內容復為被上訴人所否認，尚難遽予憑採，而為有利於上訴人之認定。況上開薪資計算明細係計載「離職後競業禁止之補償，月薪 $\$28,800\text{元}/2=14,400\text{元}$ （補償半薪）， $\$14,400\times 5.7\text{個月}=82,080\text{元}$ 」，亦與上訴人主張被上訴人離職後2年間均得領得半薪補償及每半年給付1次之計算結果不符，上訴人前開主張，並無足取。又上訴人雖提出被上訴人105年11至12月及106年4至8月之薪資領取簽收單佐證被上訴人月薪為28,800元（見原審勞訴卷一第215頁至第220頁），然比對被上訴人所提出之薪資帳戶存摺及交易明細資料（見原審勞訴卷二第103頁至第153頁），以106年5月為例，除薪資28,800元外，尚有一筆17,378元（見原審勞訴卷二第141頁），106年7月除薪資28,800元外，亦有另外一筆22,000元匯入被上訴人帳戶（見原審勞訴卷二第145頁），106年8月除薪資28,800元外，有另一筆8,700元匯入被上訴人帳戶（見原審勞訴卷二第147頁），106年9月除薪資28,800元外，有另一筆19,200元匯入被上訴人帳戶（見原審勞訴卷二第149頁），證人即於上訴人任職之上訴人法定代理人配偶李秀梅於原審證稱：上開另外一筆匯入之款項均為雜項，

而雜項支出包含加油、住宿、吃飯、飲料、借支、代付款項等語（見原審勞訴卷二第82頁、第84頁、第85頁），足見被上訴人並非每月均僅領取28,800元薪資，尚包含其他雜項之款項，而此部分被上訴人既已證明其並非每月僅領取28,800元，上訴人主張其餘款項並非薪資，參酌勞基法第23條第2項規定意旨，此時即應由上訴人就其餘雜項支出提出清冊說明工資各項目計算方式明細，以利認定其餘款項細目暨此項目是否為薪資，然上訴人僅提出上開未記載雜項款項之薪資領取簽收單，自無從逕為認定雜項款項均非屬薪資，是上訴人僅每月補償28,800元之半數，亦難認上訴人已支付被上訴人離職時1個月平均工資50%。再者，高雄市106年每月最低生活費為12,941元，此有高雄市政府公告在卷可佐（見原審勞訴卷二第223頁至第225頁），每月14,400元補償僅比上開最低生活費高1,459元，參酌本件競業禁止之區域、職業活動範圍及就業對象之範疇過廣且不明確，業如前述，則此補償金與被上訴人所受損失亦難謂相當，亦已違反勞基法第9條之1第4款之規定，依同條第3項之規定，亦屬無效。

(五)至原法院108年9月30日107年度全字第66號假處分裁定理由，雖載敘：上訴人確有給付每月半薪之競業補償，比對前揭薪資明細，上訴人當時確實係給付半年每月半薪，核與其所述相符，然因聲請人於要給付第2期前，即認相對人違反競業禁止條款之約定，始未繼續給付，自不得因此即認聲請人僅給付10萬元為競業補償，本院認系爭切結書關於競業禁止條款之約定，應屬有效等語（見該裁定第4頁至第5頁）。惟假處分係保全強制執行方法之一種，原為在本案請求尚未經判決確定以前，預防將來債權人勝訴後，因請求標的之現狀變更，有日後不能強制執行、甚難執行之虞，或就爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險等情形而設，至債權人聲請假處分所主張之權利，債務人對之有所爭執者，應於現在或將來有訴訟繫屬時，請求法院為本案

之判決，以資解決，尚非聲請假處分時，先應解決之問題（最高法院69年台抗字第72號裁判意旨參照），亦即，假處分裁定並無解決當事人間實體權利爭執之效力，其所為當事人間實體上權利之認定，並不拘束嗣後民事法院之裁判，乃屬當然。是上訴人主張原審於前開假處分及原審判決就系爭切結書關於競業禁止條款約定之效力認定前後矛盾，而有違反證據法則及倫理法則之違誤云云，自無足取。

(六)綜上，系爭切結書之競業禁止條款約定違反勞基法第9條之1第1項第3款、第4款之規定，依勞基法第9條之1第3項規定無效。

七、上訴人依系爭切結書之約定，請求被上訴人給付違約金168萬元本息，有無理由？

系爭切結書之競業禁止條款無效，業如前述。則上訴人依系爭切結書約定，請求被上訴人給付違約金168萬元本息，自屬無據，應予駁回。

八、綜上所述，上訴人依系爭切結書第1條、第2條、第4條之約定，請求被上訴人給付上訴人168萬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，並無理由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中華民國 109 年 10 月 14 日

勞動法庭

審判長法官 謝靜雯

法官 邱泰錄

法官 洪能超

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律

01 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委
02 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 109 年 10 月 14 日
04 書記官 黃月瞳

05 附註：

06 民事訴訟法第466條之1：

07 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
08 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

09 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
10 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
11 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

12 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。