

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第138號

上訴人 眾信地產有限公司

法定代理人 游明同

訴訟代理人 蔡秉穎

被上訴人 洪瑞賢

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國107年10月18日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第110號第一審判決提起上訴，本院於108年3月12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

壹、程序方面：

查被上訴人於言詞辯論期日未到場，經核並無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊從事不動產仲介經紀業，並對外以台灣房屋直營店名義執行業務，而被上訴人係於民國106年7月6日與伊簽訂勞動契約書（下稱系爭契約），擔任不動產經紀營業員，依系爭契約第10條第2項約定，被上訴人於勞動契約解消後1年內不得於伊所在縣市之區域從事不動產租售之居間業務，若有違反者，應依同條第4項約定賠償離職前6個月所領一切薪津（含獎金）總數之2倍之懲罰性違約金。詎被上訴人於107年5月31日離職後，不僅私自與訴外人即被上訴人任職期間承辦之物件委託人李承鴻聯繫續約，並於107年6月3日以台灣房屋經紀人員名義邀同買方帶看物件，經遭舉發後，被上訴人旋即至距伊營業處所僅300公尺之訴外人住商不動產任職，顯已違反前開競業禁止條款之約定，又被上訴人離職後，將另件上訴人公司當時還在委售期間內的「謙和園2房車」物件，帶到「住商不動產」，將其在原任職期間

01 所接洽客戶「洪太太」帶看原任職期間委售屋主「李承鴻」
02 之「君璽」物件，被上訴人之行為明確違反保密義務等情，
03 爰依系爭契約第9條第1項、第4項前段、第5項、第10條第4
04 項約定，求為判命被上訴人給付上訴人新臺幣（下同）50萬
05 9,366元（即按離職前6個月薪資總和25萬4,683元之2倍計算
06 之懲罰性違約金），及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按
07 週年利率5%計算之利息，並願供擔保，請准宣告假執行。（
08 原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。並上
09 訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）與原審聲明相同。

10 二、被上訴人未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為主張或陳
11 述，據其於原審以：伊係因薪資未如預期，為求更高待遇始
12 離職，而伊於離職前已與李承鴻聯繫續約一事，且於伊離職
13 後因買家要求帶看物件，伊始偕同買家前往，然伊並無以台
14 灣房屋經紀人員名義招攬業務，且事後李承鴻並無與該買家
15 簽約，上訴人亦無損害，且伊之工作權應受勞動基準法保障
16 ，故上訴人依競業禁止條款訴請伊賠償懲罰性違約金並無理
17 由等語，資為抗辯。

18 三、上訴人主張被上訴人於106年7月6日與伊簽訂系爭契約，擔
19 任不動產經紀營業員，嗣於107年5月31日離職，而被上訴人
20 離職前6個月薪資總和為25萬4,683元等情，業據其提出人事
21 資料表、履歷表、系爭契約、員工離職申請書、衛生福利部
22 中央健康保險署投保對象歷史資料明細、通知函及薪資明細
23 表等件為證（見原審卷第7至18頁、第36至39頁），且為被
24 上訴人所不爭執（見原審卷第50、51頁），自堪信為真實。

25 四、上訴人以被上訴人違反系爭契約第10條第2項競業禁止條款
26 約定，應依同條第4項給付懲罰性賠償金等情，則為被上訴
27 人所否認，並以前詞置辯，經查：

28 （一）按一般企業雇主在經濟活動上為使所營事業穩定發展，常以
29 契約限制受僱人在離職後一定期限，不得在特定之地域範圍
30 從事相同或相類之業務活動，此即一般所謂之離職後競業禁
31 止條款，課予受僱人在離職後於特定時、地仍負之不作為義

務。原則上勞工在勞動契約終了後並不殘留任何勞動契約之義務，欲加以此等限制，自須有法源依據，例如締結勞動契約時之合意或另行書面約定。鑑於私法自治乃民事法律最高之指導原則，而契約自由原則係自治經濟活動規範之具體實現，是依此原則，雇主即可藉由與受雇員工訂立勞動契約中約定離職後競業禁止之條款，以達企業雇主保障其營業上正當利益、防止其營業秘密外洩之目的，避免同業間惡性挖角或受雇勞工惡意跳槽，並利用過去服務期間所知悉之技術或業務資訊為同業服務或打擊原企業雇主造成傷害，而與員工之離職後禁止競業之約定，使原企業雇主免於離職受僱人之不正競業行為及惡性競爭，是其本質側重於防免不正競爭，不基於當事人契約原則之尊重，此項約款如非出於一方之強迫、脅迫或利用當事人之急迫、輕率或無經驗，亦未違反公序良俗或強行法規，且未逾合理程度而有顯失公平之情事原則上該約定尚難謂為無效。而離職後競業禁止約款是否具備合理性，並應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，一般合理性之審查標準計有：①雇主的需有依競業禁止特約而受保護之正當利益存在，諸如雇主之固有知識或營業秘密。②受僱人在前雇主處之職務及地位，如係主要營業幹部，非處於較低職務技能，而能知悉上開正當利益，如無特別技能、技術且職位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效，③限制受僱人轉業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需未超逾合理之範疇。④需有填補勞工因競業禁止損害之代償措施存在，使受僱人之生活不致陷於困境中等項。次按附合契約若有下列各款情況，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：(1)免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者(2)加重他方當事人之責任者(3)使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者(4)其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1亦

有明定。依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，原則上固屬定型化契約，惟按契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據（最高法院92年度台上字第963號判決意旨參照）。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件（最高法院90年度台上字第2011號、91年度台上字第2220號、92年度台上字第39號判決意旨參照）。

(二)依系爭契約第10條第2項、第4項約定：「非經甲方（即上訴人）書面同意，乙方（即被上訴人）不得於本契約終止或解除後一年內，乙方以自己或他人經營與甲方業務性質相同或相類似之營利事業或機構，或因受僱、承攬、委任等關係而為其工作者，或於甲方分公司同直轄市、縣（市）之區域，從事不動產租售之居間業務。乙方如有違反本條第1至3項規定，應給付離職前6個月所領一切薪津（含獎金）總數之2倍，做為懲罰性賠償金。」（見原審卷第11頁），上開條款限制被上訴人離職後於一定期限，不得在特定地域從事相同或類似業務活動，自屬離職後競業禁止條款甚明。另觀諸系爭契約之形式，顯係由上訴人單方事先擬就、印妥契約內容，簽署欄位亦僅有立同意書人及連帶保證人之簽名欄、身分證字號、地址欄與日期空白提供受僱人填寫，亦查無上訴人曾於被上訴人於簽訂系爭契約之前、或簽訂當時提供個別諮商或議定勞動條件之機會，堪認系爭契約係依上訴人一方預定用於聘雇員工之契約條款而事先擬就而屬定型化契約無訛，自有民法第247條之1規定之適用，而上訴人既預先擬定系爭契約，被上訴人前往求職，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，包括前開競業禁止條款，且上訴人並無任何相對應之代償措

01 施，是被上訴人如為謀生而違約，即須面臨優勢上訴人追償
02 懲罰性違約金，對於僅靠底薪及獎金制之被上訴人而言，顯
03 失公平，依民法第247條之1第3款之規定，系爭契約關於離
04 職後競業禁止條款，已難認有效。

05 (二)上訴人雖主張伊有受保護之正當利益存在，是前開競業禁止
06 條款並無逾越合理性，自屬有效云云，惟查：

07 1.按所謂營業秘密，依營業秘密法第2條規定係指方法、技術
08 、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營
09 之資訊，而符合非一般涉及該類資訊之人所知、因其秘密性
10 而具有實際或潛在之經濟價值、所有人已採取合理之保密措
11 施者等要件者。而競業禁止約款所保護者，固非僅係原企業
12 雇主之營業秘密，舉凡與原雇主商業利益有關之技術與業務
13 資訊、商業機密或在市場競爭上之公平地位（防止同業挖角
14 ）等項，均不失為可受保護之正當利益。然倘若僅係單純避
15 免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶，甚或僅為使勞工較
16 不易離職，均不構成值得保護之正當利益。上訴人雖主張倘
17 被上訴人離職後使用任職期間所獲得客戶資料將嚴重影響其
18 商譽云云，惟上訴人並未具體陳明被上訴人究取何項業務資
19 訊或商業機密，且係屬其在公平競爭市場須受競業禁止條款
20 保護之正當利益，僅泛言將嚴重侵害商譽云云，尚無足取，
21 且縱認上訴人於被上訴人任職期間曾提供業務教育、不動產
22 買賣知識及客戶資訊等資源以協助被上訴人從事仲介經紀業
23 務，然雇主投注在勞工之教育訓練成本，無非希冀勞工應用
24 在職場而保有競爭優勢，並回饋在雇主盈收表現上，除涉及
25 智慧財產權及營業秘密等範疇外，原則上並無競業禁止保護
26 之正當利益，是上訴人執此主張競業禁止條款之必要性及正
27 當性云云，亦無可取。

28 2.又一般未具特別技能、或職業技術、且職位較低，或非企業
29 主要營業幹部，並處於弱勢之普通勞工，顯無相當管道得以
30 知悉其雇主之營業秘密或商業機密，縱離職後再至與原企業
31 相同或類似業務之公司任職，並無妨害原雇主營業或為不正

01 競爭之可能，原雇主所為競業禁止約定，堪認有不當限制勞
02 工之轉業自由權，而有違反公序良俗情事。查系爭契約並未
03 約定服務期限，被上訴人僅擔任一般房仲經紀人，職位不高
04 ，亦非上訴人主要營業幹部，顯無相當管道得以知悉營業祕
05 密或商業機密，其離職後再從事房仲業務，亦尚難認有何妨
06 害上訴人營業或為不正競爭。再者，上訴人以被上訴人於離
07 職1年內不得在離職前上訴人公司所在營業處之行政區域（
08 即桃園市桃園區）從事與上訴人公司經營項目相同或類似之
09 行業，亦不得受僱於經營仲介業務之營利事業或機構從事不
10 動產仲介業務，所限制地域及職業活動範圍實屬過廣，已失
11 其合理保護必要性。況且，上訴人限制被上訴人離職後1年
12 內轉職自由，卻未相對地提供代償措施，給予合理填補以維
13 持基本生活，影響其生存權及工作權，顯欠缺競業禁止之合
14 理性。至被上訴人於離職後究有無私下仲介買家與李承鴻買
15 賣房屋乙節，則屬被上訴人有無違反忠實義務之認定，尚與
16 上訴人得否依競業禁止條款求償懲罰性違約金一事無涉，附
17 此敘明。

- 18 3. 基上，上訴人並未舉證證明其與被上訴人間競業禁止約款有
19 應受保護之正當利益存在，且限制競業期間過長，已逾合理
20 保護之必要範疇，上訴人復未提供合理代償措施，影響被上
21 訴人工作權及生存權，具有顯失公平情事，應為無效，是上
22 訴人以被上訴人違反無效之競業禁止條款，再依系爭契約第
23 10條第4項約定請求被上訴人給付懲罰性違約金，即屬無據
24 ，不應准許。

25 五、上訴人又主張被上訴人離職後，將另件上訴人公司當時還在
26 委售期間內的「謙和園2房車」物件，帶到「住商不動產」
27 ，將其在原任職期間所接洽客戶「洪太太」帶看原任職期間
28 委售屋主「李承鴻」之「君璽」物件，被上訴人之行為明確
29 違反系爭契約第9條第1項、第4項前段約定，上訴人自得依
30 同條第5項向被上訴人請求給付50萬9,366元，作為懲罰性違
31 約金云云。惟查，系爭契約第9條第1項約定固將「客戶資訊

01 』列為其營業秘密範圍，然上訴人所受委託買賣之物件，任
02 何人均能於上訴人網頁瀏覽並加以詢問得知，未具保密營業
03 之經濟價值，此觀上訴人亦可由住商不動產網頁獲取相關委
04 售資訊即明（見本院卷第47頁）。況客戶欲委託何人銷售物
05 件乃其權利，尚非能以被上訴人離職後為該客戶銷售該物件
06 ，即遽謂被上訴人已違反其保密義務。是以，上訴人主張依
07 系爭契約第9條第1項、第4項前段、第5項約定，請求被上訴
08 人賠償50萬9,366元，亦非可採。

09 六、綜上所述，上訴人依系爭契約第9條第1項、第4項前段、第5
10 項、第10條第4項約定，請求被上訴人給付50萬9,366元及法
11 定遲延利息，為無理由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴
12 之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改
13 判，為無理由，應駁回上訴。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列，附此敘明。

17 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
18 、第78條、第463條、第385條第1項前段，判決如主文。

19 中 華 民 國 108 年 3 月 29 日
20 勞工法庭

21 審判長法官 林陳松
22 法官 鄭威莉
23 法官 曾錦昌

24 正本係照原本作成。
25 不得上訴。

26 中 華 民 國 108 年 4 月 1 日
27 書記官 高婕馨