

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第130號

原告 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

被告 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等事件，本院於民國109年5月6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

一、原告主張：

(一)原告係經營機械批發業、精密儀器批發業、配管工程業、電鍍工程業者，而被告於民國102年8月5日任職原告公司擔任技術服務人員，並於106年3月1日升任組長，其因職務知悉、接觸與原告營業之相關技術知識（氬鐸技術及高壓配管技術）或其他營業上秘密（包括上下游廠商、客戶往來交易資料、交易成本等），後兩造於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），被告於系爭切結書承諾：「一、於在職期間及離職後2年內，除經公司事先以書面同意外，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。二、在上開期間內絕不利用在職期間所獲得之相關技術知識或其他營業上機密為自己或其他人在上開區域從事與公司相競爭或有害公司之行為。三、在上開期間內不得蓄意破壞公司商譽或散佈任何詆毀公司之不實消息，並應保守任職期間所知悉、持有、取得之公司商業或業務機密及文件，不得任意散佈、洩漏重製或轉讓與他人。四、本人同意遵守上述之規定，若有違反，則按離職當月

薪資全額之100倍給付公司作為懲罰性違約金。」，而上開約定競業禁止期間為2年，範圍則係指對原告之客戶，因原告現有客戶於被告離職時均在國內，故無不合理、不明確之處，且此2年期間給予半薪補償並採分期給付方式，每6個月給付一次。嗣被告於106年9月19日離職，原告結算被告當月薪資，被告月薪為新臺幣（下同）28,800元，並同時發給被告首期近半年每月半薪之「離職後競業補償」82,080元（計算式：28,800元÷2×5.7個月=82,080元），合計給付10萬元。

(二) 詎被告先於任職期間之106年9月18日在自家設立堃佑工程行，並以訴外人即其配偶王寶慧為名義負責人，實際上係由被告負責經營，復於107年3月26日投標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，而中興電工為原告客戶，堃佑工程行從事之管道工程係與原告相同之業務，且被告對外向原告往來之客戶謗稱原告之實績實際上係被告之實績、其獲得原告授權或技術及其可以較低價格承攬施作等語，被告所為業已違反系爭切結書競業禁止條款之約定，並已侵害原告之權益，造成原告經營困難。原告遂委請律師發函通知被告立即停止違反競業禁止約定之一切行為，被告明知其已受領競業禁止補償，卻辯稱並未簽立系爭切結書，是原告自得依系爭切結書約定請求被告給付離職當月薪資100倍之懲罰性違約金共288萬元，茲先請求被告給付其中之168萬元，並於競業禁止期間內停止從事與原告相競爭或有害於原告之一切行為。

(三) 又被告在職時並無加薪爭執之問題，且被告係因自己生涯規劃離職，況被告任職初始並無電銲工證照，皆為原告公司人員所內訓；另被告於103年間升任工程組長，負責接洽客戶、備料、現場施作等，原告公司亦會不定期教育應如何進行相關工程施作，包括專業高壓氣體配管技術及規劃設計，被告不可能在其他機關單位習得此部分技術，原告更曾派被告接受甲級勞工安衛人員訓練，故其知悉客戶資料及相關配管

01 管線等事項，非僅電銲工而已。

02 (四)為此，爰依兩造所簽訂之系爭切結書第4條及第及1、2條
03 提起本件訴訟等語，並聲明：1.被告應給付原告168萬元及
04 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之利息；2.被告應自106年9月19日起2年內，停止從事與
06 原告相競爭或有害於原告之一切行為；3.願供擔保，請准宣
07 告假執行。

08 二、被告則以：

09 (一)被告係自97年6月13日起任職於原告公司並擔任氬銲工人，
10 期間曾因薪資問題於102年7月23日離職，迨原告承諾加薪
11 後，於102年8月5日復職，並於106年3月1日晉升組長
12 ，然並未因此加薪，遂於106年9月19日離職，被告迄至離
13 職時止已在原告任職9年多。又被告擔任原告公司之工程組
14 長，非主要營業幹部，僅係協助原告公司管理工地現場之工
15 程施做進度，不了解原告之上下游廠商、客戶往來交易資料
16 、交易成本及承攬工程之細節等營業上資訊，亦無向原告客
17 戶聲稱原告實積係被告之實績、獲得原告授權等語，且被告
18 並非堃佑工程行實際負責人，中興電工氣體管道工程雖為堃
19 佑工程行所標得，然該工程尚有其他約4家廠商，如將原告
20 與堃佑工程行之營業項目加以比對，亦可知堃佑工程行登記
21 項目中有9項與原告重疊，尚不到原告營業項目一半，況堃
22 佑工程行不論資金、客源與營業額，均無法與原告相提並論
23 ，遑論搶走原告之客戶。再者，氬銲技術係被告在工作中摸
24 索學習而得，並非原告出資讓被告學習，係屬被告之技藝，
25 非原告專屬技術，且一般大眾亦可經由報名相關課程習得此
26 項技術，坊間書籍亦有就電焊、配管之技巧、原理加以詳細
27 說明，再由操作者自行融會貫通、操作、進化至純熟，非屬
28 營業秘密法規定之營業秘密，更無須原告授權，且亦有其他
29 管路配置廠商可配置高壓氣體、化學液體之管路、焊接，係
30 涉及該類資訊之人所知者，非屬於營業秘密法第2條第1款
31 「非一般涉及該類資訊之人所知者」，是本件原告主張競業

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。

(二)被告固簽立系爭切結書，然被告既係電鍍師傅，其技術係自身多年苦練累積而成，非公司資產，更遑論本件難認有何營業秘密或技術資訊能夠外流，而原告不僅未說明競業禁止2年限制之理由為何，禁止被告競業2年亦無法達到原告保障其自身營業秘密或技術資訊之目的，是2年競業禁止期間顯不合理。再者，約定競業禁止之區域係國內外地區，過於廣泛，職業活動範圍則係直接或間接與公司相競爭或有利害衝突之虞之業務，禁止範圍、及就業對象均未具體明確、完全概括，而電鍍技術係被告唯一生活技能、專門技術，等同被告亦無法擔任相關行業之顧問、代理等，顯見原告有意不讓被告繼續從事電鍍工作，使被告無法生存，是系爭切結書之競業禁止條款已違反民法第148條、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。此外，原告離職時薪資約為5萬元，非原告所主張之28,800元，原告係因減省勞健保及勞退相關費用支出而高薪低報，未將每月支付員工之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與計入員工投保薪資，違反勞基法第2條第3款規定；又被告於離職時固受領原告發給之10萬元，然此係原告給予被告與家人安心生活之費用，非原告所稱離職後競業補償，且離職申請書上亦係載明「薪資結算」而未提及競業禁止補償，縱認此10萬元包括競業禁止補償，亦僅補償被告薪資一半且僅給付5.7個月，總補償金額82,080元，不符合實際領取薪資計算所得之數額，況依系爭切結書約定內容，被告唯一謀生技能遭受2年限制，本應按禁止2年期間每月原領薪資補償予被告始為合理，難認原告對被告因競業禁止所受損失已發給合理補償，應認系爭切結書為無效。另系爭切結書屬民法第247條之1之商業性定型化契約，系爭切結書限制被告競業禁止區域包含國內外地區，限制之職業包含直接及間接等各種形式，完全剝奪被告之勞動能力，迫使被

01 告於離職後完全無法以其專長從事相關工作，僅得屈就較低
02 工資且不熟悉之行業，將致被告生存經濟條件造成困難，顯
03 見系爭切結書約定所限制之區域及職業活動範圍已逾合理範
04 疇，亦不符合明確性要件，且約定競業禁止期間為2年，除
05 使被告於競業禁止期間難以另謀生計外，並將使被告重回相
06 同職場時喪失競爭能力，而嚴重損害被告權益，顯失公平，
07 違反公序良俗及誠信原則，應為無效。

08 (二)再就系爭切結書第4條記載，若有違反競業禁止條款約定，
09 則按離職當月薪資全額之100倍給付公司作為懲罰性違約金
10 ，對被告顯失公平，更與被告所領受補償金82,080元不成比
11 例，依民法247條之1第款規定亦屬無效，如上開懲罰性違
12 約金約定為有效，所約定之金額亦屬過高，應依民法第252
13 條酌減等語置辯。答辯聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利
14 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一)被告於97年6月13日至102年7月23日、102年8月5日至
17 106年9月19日任職原告公司擔任技術服務人員。

18 (二)被告有於104年12月25日簽署原證3之工作規則及原證4之
19 原告公司任職人員競業禁止暨保密切結書。

20 (三)被告於106年9月19日自原告公司離職時，原告公司有交付
21 10萬元予被告。

22 (四)堃佑工程行於106年9月18日設立，登記負責人為被告配偶
23 王寶慧。

24 (五)被告有於107年3月26日投標中興電工氣體管道工程，而中
25 興電工為原告公司客戶。

26 四、本件原告主張被告違反系爭切結書競業禁止條款之約定，應
27 依系爭切結書之約定給付違約金，並於競業禁止期間內停止
28 從事與原告相競爭或有害於原告之一切行為，此為被告所否
29 認並以前詞置辯，是本件之爭點厥在於：(一)兩造所訂立原證
30 4切結書之競業禁止條款，效力為何？(二)原告依原證4切結
31 書之約定，一部請求被告給付違約金168萬元及於競業禁止

01 期間內停止從事與原告相競爭或有害於原告之一切行為，有
02 無理由？違約金有無過高情事？茲將本件得心證之理由析述
03 如下：

04 (一)兩造所訂立原證4切結書之競業禁止條款，效力為何？

05 1.按勞基法第9條之1規定「未符合下列規定者，雇主不得與
06 勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當
07 營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主
08 之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍
09 及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業
10 行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包
11 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
12 者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年
13 。逾二年者，縮短為二年。」。此係考量雇主之營業秘密有
14 保護之必要，並衡酌對於勞工工作權之限制，乃為上開規定
15 內容，是依該規定，在判斷競業禁止條款之效力，應先探討
16 雇主有無競業禁止之必要性，確定必要性後，再探討勞雇雙
17 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
18 合理範疇，於勞基法施行細則第7條之2則規定「本法第九
19 條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列
20 規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘
21 密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁
22 止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業
23 禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範
24 圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並
25 以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。
26 」；上開條文第1項第4款所謂合理補償，於勞基法施行細
27 則第7條之3規定「本法第九條之一第一項第四款所定之合
28 理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於
29 勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以
30 維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與
31 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。」

2. 原告從事者包含配管工程、電銲工程等業務內容，此有原告公司基本資料可參（見本院勞調卷第5頁），且由原告所提出被告向中興電工投標氣體管路工程之資料（見本院勞訴卷一第28至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，被告於原告公司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，復自承會協助原告公司管理工地現場之工程施做進度，對於原告公司之配管技術自能有所知悉，再加以若對於客戶或潛在客戶名單有一定程度之掌握，將可輕易對原告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。

3. 然而，觀之系爭切結書內容，競業禁止之期間為2年，雖未逾上開法條規定之範疇，惟就競業禁止之區域、職業活動範圍及就業對象而言，系爭切結書係記載被告不得在「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」，此所謂「國內外地區」涵蓋範圍廣至全球，字義上已不限於原告實際營業活動範圍，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」之業務也囊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，解釋上只要與原告營業項目有關者均在禁止之列，甚至非與被告原任職期間所擔任職務工作範圍相

同或類似之工作，被告亦不得為之，實有涵蓋範圍過廣之疑義；再酌以被告在原告公司任職期間，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，系爭切結書約定等同完全剝奪被告從事與其任職期間所習得技能同一領域工作之可能，除非被告轉換不同領域之工作，已難認符合勞基法第9條之1第1項第2、3、4款之規定。而原告就此雖主張競業禁止範圍係指對原告之客戶，且因原告現有客戶於被告離職時均在國內，故無不合理、不明確之處云云，然此為原告於本件訴訟中始為如此主張，單就系爭切結書內容及文字解釋，並無法得出約定競業禁止之區域僅限於國內，況就職業活動範圍、就業對象仍有未具體明確之問題，故原告前揭主張並不可採。

4. 再就「合理補償」而論，原告主張其就競業禁止補償係採取2年期間給予半薪補償且分期給付方式為之，每6個月給付一次，並於被告離職時結算被告當月薪資，因被告當時月薪為28,800元，故發給被告首期半年每月半薪之「離職後競業補償」82,080元，後續因被告業已違反競業禁止條款，故未繼續給付云云。惟縱使原證5被告離職申請書背面所載競業禁止補償之計算明細「離職後競業禁止之補償，月薪\$28,800元/2=14,400元（補償半薪），\$14,400*5.7個月=82,080元」為真（被告有爭執），亦僅能證明原告給予被告5.7個月半薪14,400元之競業禁止補償，兩造是否約定2年間均得領得半薪補償以及每半年給付一次等，被告既有爭執，原告復未能舉證證明，已難認原告上開主張為真；況依勞基法施行細則第7條之3第2項規定，合理補償應約定離職後一次預為給付或按月給付，原告主張亦與該規定不符。其次，原告雖提出被告105年11至12月及106年4至8月之薪資領取簽收單佐證被告月薪為28,800元（見本院勞訴卷一第215至220頁），然比對被告所提出之薪資帳戶存摺及交易明細資料（見本院勞訴卷二第103至153頁），以106年5月為例，除薪資28,800元外，尚有一筆17,378元（見本院勞訴

卷二第141頁），106年7月除薪資28,800元外，亦有另外一筆22,000元匯入被告帳戶（見本院勞訴卷二第145頁），106年8月除薪資28,800元外，有另一筆8,700元匯入被告帳戶（見本院勞訴卷二第147頁），106年9月除薪資28,800元外，有另一筆19,200元匯入被告帳戶（見本院勞訴卷二第149頁），證人即原告法定代理人配偶、同時亦任職於原告公司之李秀梅到庭證稱：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（見本院勞訴卷二第82、84、85頁），足見被告並非每月均僅領取28,800元薪資，尚包含其他雜項之款項，而此部分被告既已證明其並非每月僅領取28,800元，原告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，此時即應由原告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，然原告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，是原告僅每月補償28,800元之半數，是否符合被告離職時一個月平均工資50%，已非無疑。再者，高雄市106、107年每月最低生活費為12,941元、108年每月最低生活費為13,099元，此為本院職務上所已知之事項，每月14,400元補償僅比上開最低生活費高1,459元、1,301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，則此一補償與被告所受損失亦難謂相當。

5.從而，系爭切結書之競業禁止條款既有上述不符合勞基法第9條之1第1項第2至4款、勞基法施行細則第7條之2及第7條之3等規定，是該條款之約定依勞基法第9條之1第3項規定，即應認為無效。

(二)原告依原證4切結書之約定，一部請求被告給付違約金168萬元及於競業禁止期間內停止從事與原告相競爭或有害於原告之一切行為，有無理由？違約金有無過高情事？

系爭切結書之競業禁止條款既經認定為無效，原告依系爭切

01 結書約定請求被告給付違約金、停止競業禁止之行為等，即
02 屬無據。

03 五、綜上所述，系爭切結書之競業禁止條款違反勞基法第9條之
04 1第1項第2至4款、勞基法施行細則第7條之2及第7條
05 之3等規定，依勞基法第9條之1第3項規定為無效，是原
06 告依兩造所簽訂之系爭切結書第4條及第1、2條約定，
07 請求被告應給付原告168萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至
08 清償日止，按週年利率5%計算之利息，且被告應停止從事
09 與原告相競爭或有害於原告之一切行為，均為無理由，應予
10 駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，
11 應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院審酌後
13 認均不足以影響判決之結果，爰不另贅論，附此敘明。

14 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
15 判決如主文。

16 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
17 勞工法庭 法官 王宗羿

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 109 年 6 月 4 日
22 書記官 劉容辰