

臺灣新北地方法院三重簡易庭民事判決

111年度重簡字第1739號

原告 馥笙保全股份有限公司

原告 馥笙公寓大廈管理維護股份有限公司

共同

法定代理人 龔孝賢

共同

訴訟代理人 江百易律師

被告 鴻邦世界花園一期社區管理委員會

法定代理人 李權祐

訴訟代理人 吳柏緯律師

訴訟代理人 陳威駿律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，於民國111年12月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

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、本件原告於民國111年6月17日起訴時，被告之法定代理人為鄞芳怡。嗣於訴訟繫屬中之111年10月間，被告之法定代理人已變更為李權祐，被告並具狀聲明由李權祐承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）於民國110年3月間，原告馥笙保全股份有限公司（下稱馥笙保全公司）與被告簽訂鴻邦世界花園 I 期保全委任契約書（下稱系爭保全契約書），原告馥笙公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱馥笙管理公司）則與被告簽訂鴻邦世

01 界花園 I 期公寓大廈委任契約書（下稱系爭管理契約
02 書），均約定合約期間自110年3月31日19時起至111年3月
03 31日19時止，為期1年，並約定由原告分別指派人員為被
04 告所屬鴻邦世界花園 I 期社區（下爭系爭社區）進行保全
05 安全工作執行，以及行政事務工作執行、環境維護工作執
06 行等事務，每月保全服務費用為新臺幣（下同）252,000
07 元，每月管理服務費用為168,000元，且系爭保全契約書
08 第12條、系爭管理契約書第13條均約定有「惡意挖角之禁
09 止」條款，內容為：「乙方（指原告）派駐於甲方（指被
10 告）之人員皆經專業培訓，故於本約期滿後或中途解約一
11 年內非經乙方書面同意，甲方不得留任乙方及複委任人曾
12 經派駐現場之工作人員，或由其他同業聘僱留任亦同，如
13 有違反，甲方同意賠償乙方本約留任人員之一個月管理服
14 務費用作為懲罰性違約金。」（下稱系爭條款）。詎料，
15 兩造合約期間屆滿後，原告發現於合約期間內由原告或複
16 委任廠商訓練僱用之保全人員3人（即曾永豐、蕭旭峰、
17 蕭芳山）、社區主任1人（即謝采彤）、環保人員3人（即
18 廖珠華、楊憲文、黃淑勉），共計7人，均未經原告之同
19 意而遭被告留任，被告顯已違反系爭約款，應負違約賠償
20 責任，原告自得依約定請求各該留任人員之1個月管理服
21 務費用（計算式詳如附表一、附表二所示）。為此，爰依
22 系爭保全契約書、系爭管理契約書約定之系爭條款，提起
23 本件訴訟，並聲明請求：「（一）被告應給付原告馥笙保
24 全公司12萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
25 按年息5%計算之法定遲延利息；（二）被告應給付原告馥
26 笙管理公司16萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
27 止，按年息5%計算之法定遲延利息。」

28 （二）對於被告抗辯之陳述：

29 1 廖珠華、楊憲文與黃淑勉等3名環保人員雖係訴外人蓁
30 湧公司之員工，但蓁湧公司之員工原即非被告所直接聘
31 用，係由原告所委託外包，仍然屬於原告為履約所派駐

01 現場之人員，原告與綦湧公司間之內部關係，非被告所
02 能置喙。而原告公司之契約上義務，係依約派駐清潔人
03 員至系爭社區，因其與被告所簽訂之系爭系管理契約書
04 並未禁止原告公司將工作外包，故被告尚難以此辯稱上
05 開3名環保人員非原告公司派駐於系爭社區之人員；另
06 原告原僱用之保全人員3人（即曾永豐、蕭旭峰、蕭芳
07 山）、社區主任1人（即謝采彤），在與被告不再續約
08 後，原告公司並未主動與此4人終止勞動契約。

09 2 被告所引消費者保護法（下稱消保法）第11之1條第1
10 項：「企業經營者與消費者訂立定型化契約前，應有30
11 日以內之合理期間，供消費者審閱全部條款內容」之規
12 定，係為保護消費者所設，倘消費者於訂約當時對契約
13 條款內容業已明瞭知悉，縱企業經營者未給予合理之審
14 閱期間，對該定型化契約之效力亦不生影響；且上開規
15 定之立法理由僅在於維護消費者知的權利，使其於訂立
16 定型化契約前，有充分了解定型化契約條款之機會，如
17 消費者已有詳細審閱契約之機會，該條之保護目的已
18 達，故消費者於簽約審閱契約條款內容之期間，雖未達
19 規定期間，然企業經營者未有妨礙消費者事先審閱契約
20 之行為，消費者有充分了解契約條款之機會，於充分了
21 解後同意與企業經營者成立契約關係，若基於其他考量
22 而選擇放棄審閱期間者，此部分非契約相對人所能窺
23 知，法律並無禁止消費者拋棄權利之限制，基於私法自
24 治及契約自由之原則，尚非不可；另因於簽約後已經將
25 上述定型化契約交付消費者，消費者隨時得查閱契約條
26 款，有隨時瞭解契約條款之機會，在經過相當合理之期
27 間後，消費者未曾主張契約審閱期遭剝奪，亦未曾反應
28 有不瞭解契約條款或主張契約條款之不公平處，則此時
29 已難謂消費者係於匆忙間訂立契約而不知該契約之相關
30 權利義務及其訂立之契約有失公平之虞，消費者自不得
31 於事後再以違反審閱期間之規定為由，主張排除契約條

款之適用（臺灣高等法院101年度上易字第146號判決要旨、臺灣臺北地方法院111年度訴字第2833號判決要旨、最高法院109年度台上字第1044號判決要旨參照）。查本兩造簽約之過程如下：被告與原告簽約時之主任委員黃唯誠於110年3月14日主動致電原告公司之業務副理龔政安，告知當時服務被告社區之義翔保全公司試用期至3月31日將撤哨，詢問原告公司進場服務意願，並告知原告公司參加3月18日管委會議進一步討論服務事項內容時，將契約製作完成，一併於會中討論確定。因時間急迫，義翔保全公司係主動發函給被告委員會將於3月31日撤哨，故為求時效，契約送約日、審約日均為110年3月18日，系爭保全契約書及系爭管理契約書當時有於被告管委會中討論後確定契約條款，當日雙方即用印完成，因時間急迫，被告管委會需給原告公司於3月31日進場準備時間，故契約首頁雖寫有審閱期至少7日，但因被告管委會為趕時間，始於當場在會議中經委員討論修訂後用印，亦即上開契約書內容均係兩造充分開會討論，被告充分了解後始行簽訂，應不影響契約之效力。況且，兩造自110年3月18日用印簽約後，長達一年多之時間，直至原告於111年3月31日撤哨，被告均未對於契約內容表示任何意見，欲違約留任原告公司派駐現場之人員，亦未曾徵詢原告公司之意見，足認被告係明知系爭條款仍執意違約。被告如認七日審閱期會影響簽約，為何於簽約後一年多之時間均未曾就已簽訂之契約條款表示異議？故被告辯稱原告公司未依消保法第11條之1第1項規定給予合理審閱期間，依同條第3項前段規定，系爭條款對被告不生效力乙節，洵屬無由。

3 關於被告主張系爭條款違反消保法第12條第1項規定而無效部分：被告雖主張系爭條款違反平等互惠原則，但被告履行契約並未依誠實信用方法，甚至未於留任原告之員工前先與原告協商，導致原告因被告留任員工而影

響人員調度，係明知而故意產生原告經營之「同業不公平惡性競爭風險」，難謂已依誠實及信用方法履約。至於被告留任原告之員工，絕非屬於「非其所能控制之危險、加重其責任」，在被告未依誠信原則履約之前題下，自不得主張系爭條款違反平等互惠原則而無效，至少被告應於留任前先告知原告公司，讓原告公司減少企業經營將支出之員工調度及錄用成本，而非惡意挖角，不顧原告企業經營可能產生之問題。

4 關於被告主張系爭條款違反民法第247條之1規定而無效部分：本件兩造並無經濟上強弱之分，甚至原告公司於簽約前屬於較為弱勢之一方，為爭取業務機會，通常會依客戶之要求修改契約內容，甚至於客戶決定委任前會派員數次至社區案場報告，並無本條所欲規範之附合契約性質，兩造對於系爭條款亦係經被告管理委員會討論後始同意簽署，應屬有效（臺灣花蓮地方法院109年度簡上字第43號判決要旨參照）。

5 另系爭條款所約定之違約金僅相當於留任人員1個月之管理服務費，應屬合理，並無過高問題。

三、被告被告則求為判決駁回原告之訴及陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行，並辯稱：

（一）被告未違反系爭條款，原告所稱被告「留任」之7人皆非由被告所僱用，原告向被告請求給付違約金，顯無理由：

1 按消保法第11條第2項規定：「定型化契約條款如有疑義時，應為有利於消費者之解釋。」。查系爭條款係規定：「乙方派駐甲方之人員皆經專業培訓，故於本約期滿後或中途解約一年內非經乙方書面同意，甲方不得留任乙方及複委任人曾派駐現場之工作人員，或由其他同業聘僱留任亦同。如有違反，甲方同意賠償乙方本約留任人員一個月管理服務費用作為懲罰性違約金」等情。然所謂被告「留任」或「其他同業聘僱留任」所指為何？是否包含非由被告僱用之情形？系爭條款顯有疑

01 義，應為有利於被告之解釋。

02 2 尤以廖珠華、楊憲文與黃淑勉等3名環保人員，是自原
03 告馥笙管理公司進駐系爭社區時起，由其複委任人即訴
04 外人綦湧公司僱用至今，嗣後僅因承接系爭社區管理之
05 公司即悅鶴公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱悅鶴
06 管理公司）同樣複委任綦湧公司，因而此3名環保人員
07 始持續於系爭社區提供清潔服務；至於保全人員3人即
08 曾永豐、蕭旭峰、蕭芳山、社區主任1人即謝采彤，亦
09 係新接手系爭社區保全之公司即悅盛保全股份有限公司
10 （下稱悅盛保全公司）所僱用，始持續於系爭社區提供
11 保全服務，故原告所稱被告「留任」之上開7人從未受
12 被告僱用，其中3名環保人員更自始至終皆為綦湧公司
13 之員工，豈能謂被告有挖角此等人員？而將系爭條款作
14 有利於被告之解釋後，限於兩造簽訂之系爭管理契約
15 書、系爭保全契約書期滿或終止後，被告仍自行僱用原
16 服務人員時，系爭條款始有適用之餘地

17 （二）原告公司未依消保法第11條之1第1項規定給予被告合理審
18 閱期間，依同條第3項前段規定，系爭條款對被告不生效
19 力：

20 1 按「企業經營者與消費者訂立定型化契約前，應有三十
21 日以內之合理期間，供消費者審閱全部條款內容。」
22 「違反第一項規定者，其條款不構成契約之內容。但消
23 費者得主張該條款仍構成契約之內容。」消保法第11
24 條之1第1項、第3項分別定有明文。次按最高法院98年
25 度台上字第1678號裁定指出：「消費者保護法第十一條
26 之一第一項明文規定企業經營者與消費者訂立定型化契
27 約前，應有三十日以內之合理期間，供消費者審閱全部
28 條款內容。立法目的，在維護消費者知的權利，確保其
29 於訂立定型化契約前，有充分了解定型化契約條款之機
30 會。」臺灣高等法院110年度上易字第574號判決亦指
31 出：「消保法第11條之1第1項為保障消費者『簽約前』

01 審閱契約之權利，俾其決定是否簽訂契約，而明定企業
02 經營者與消費者訂立定型化契約前，應有30日以內之合
03 理期間，以供消費者審閱全部條款內容，更不得以消費
04 者在『簽約後』有相當期間審閱、瞭解及評估契約條
05 款，即排除消保法第11條之1第2項規定之適用。」

06 2 本件兩造簽訂之系爭管理契約書、系爭保全契約書雖分
07 別載有：「本約於中華民國一一〇年三月十八日經雙方
08 攜回審閱（契約審閱期至少七日）」等情。然上開契約
09 書契約係由原告公司負責人龔孝賢於110年3月18日被告
10 召開管理委員會議時，首次交由被告時任之管理委員閱
11 覽，當時被告正苦於前保全、管理公司突然提前解約，
12 擔心來不及找到承接者，致社區安全維護與事務管理陷
13 入空窗期，或許是原告公司知悉被告著急之心理狀態，
14 遂向被告管理委員稱：若雙方未能於當日完成契約書的
15 簽署，原告公司即無法於原保全、管理公司撤哨時及時
16 承接被告社區的保全與管理作業等情。為避免社區安全
17 維護與管理陷入停擺，被告在未能充分審閱契約書的情
18 況下，便於原告公司首次提供契約書予被告閱覽的當日
19 即110年3月18日，完成簽署，可知原告公司顯未於簽約
20 前依法給予被告相當期間審閱期間，依前揭消保法規定
21 ，系爭條款自不構成契約之內容，被告不受其拘束，故
22 原告公司主張依系爭條款分別向被告請求給付違約金，
23 顯無理由。

24 （三）系爭條款違反誠信原則且對被告顯失公平，依消保法第12
25 條第1項規定，無效：

26 1 系爭條款對被告單方形成限制，且不當轉嫁原告自身責
27 任於身為消費者之被告身上一系爭條款係原告預先片面
28 擬定之條款，規範被告必須單方遵守之契約義務，然其
29 目的卻僅欲藉此保護原告自身之企業利益，而非有助於
30 雙方契約上主給付義務之履行，原告以系爭條款對被告
31 單方形成限制即難謂合乎平等互惠原則。尤其原告為保

01 護其營業秘密暨避免遭受同業不公平惡性競爭，自然得
02 透過與員工間簽立競業禁止之契約，合法適當地規範員
03 工於離職後之一定時間內，在一定之區域內，不得從事
04 與原告公司營業項目相同或類似之行業；或可透過公平
05 交易法不公平競爭章之限制競爭或妨礙公平競爭，暨其
06 損害賠償等相關法律規定，有效防止他人藉原告公司員
07 工於駐點大樓服務過程中所建立之情誼與運作模式，
08 而以搭便車方式加以網羅、取得競爭優勢而損及原告公
09 司之利益。惟原告卻選擇以系爭條款廣泛限制被告的締
10 約自由，將保護自身企業利益的責任全然轉嫁於被告身
11 上，足見系爭條款顯有違平等互惠的原則。此外，唯有
12 當雇主有應受保護之正當營業利益，且勞工擔任之職位
13 或職務能接觸或使用雇主之營業秘密時，雇主始能與勞
14 工約定競業禁止條款，且條款禁止之競業期間、區域、
15 職業活動之範圍及就業對象不僅須合理外，雇主也需對
16 勞工因不從事競業行為給予補償，此觀有勞動基準法第
17 9條之1第1項規定自明。然原告所屬之保全、管理業已
18 難謂有何營業秘密可言，又於被告系爭社區服務者為保
19 全、清潔與物業管理人員，皆屬從事基礎性工作之弱勢
20 勞工，亦無法接觸到原告任何營業上之秘密，依勞動基
21 準法上開規定，本就不容原告得憑藉企業雇主之締約優
22 勢，以競業禁止之約定限制弱勢勞工之轉業自由，則豈
23 容原告另以與第三消費者即被告間之禁止惡意挖角之定
24 型化契約條款，以規避勞動基準法對勞工設下之保護，
25 達成對勞工實質競業禁止之目的？亦見系爭條款已掏空
26 勞動基準法第9條之1對於勞工之保護，亦屬脫法行
27 為，。

28 2 系爭條款對被告限制甚廣，且使被告須承擔不能控制之
29 危險—若依原告之主張，不僅原告之僱員，甚至連複委
30 任之承包廠商人員也都是禁止僱用之對象，不論是被告
31 告，或是後續承接之保全、管理公司，又或是其複委任

之包商僱用此等人員，都將牴觸系爭條款，足見系爭條款的限制廣泛，動輒得咎，導致被告在選擇保全、管理公司上受到明顯不合理的限制。再者，原告派駐系爭社區服務的過程中或有人員異動、輪調、離職、代班等頻繁流動的情形，而被告為每年定期改選之管理委員會，自然無法掌握原告派駐人員之資訊，尚難避免違反系爭條款之情形發生。況且，在不違反契約的前提下，派駐何人或複委任何等承包商進入被告社區服務，全係受任公司內部的決策，被告無從置喙或加以干涉，因此後續承接之保全或管理公司是否會派駐原告先前僱用或複委任之人員至被告社區？即非被告所能控制，然而系爭條款卻將此危險全然地轉嫁予被告，自非公平。且於一般消費市場言，企業經營者提供特定之服務以換取消費者給付相對之報酬，二者互為消費契約之對待給付，於契約終止後，連結雙方之契約法律關係已然消滅，從此企業不再提供服務，消費者亦無庸給付報酬，雙方因契約所互負義務均告終結。然依系爭條款之約定，被告於契約終止後之長達一年期間內，仍負有禁止「留任」原告員工之不作為義務，須費心盡力維護已無法律關係依存，且不再提供服務之企業經營者之利益，對身為消費者之被告而言，亦難謂公允。準此，系爭條款不僅對於被告之規制顯然過於廣泛，對被告之締約自由形成不合理的限制外，亦使被告須承擔不能控制之危險，自與平等互惠原則相悖。

3 系爭條款僅是為迫使被告社區與原告續約—查早在原告進駐被告社區之前，曾永豐、蕭旭峰、蕭芳山等3名保全人員及謝采彤，即曾於系爭社區服務（見卷附被證1），此等人員顯非由原告招募與專業培訓。實則，原告反而才是挖角此等原已長期於被告社區服務之優秀人才，並利用此等人員與社區住戶先前建立起的信賴關係以及對社區運作模式的熟識，藉以降低履行契約之成

01 本，足見原告才是以惡意挖角人員等搭便車方式享有利
02 益者。尤其，自被告向原告表明不續約後，原告即主動
03 與謝采彤、曾永豐、蕭旭峰與蕭芳山等4人終止僱傭契
04 約，益證原告顯無留任此等人員之意，可見原告根本沒
05 有投入任何資源訓練所屬員工，亦無心續聘此等人員，
06 系爭條款顯然僅是為了限制被告自市場上取得同類服
07 務，而單純不當箝制被告變更管理公司之條款。

08 （四）系爭條款亦違反民法第247條之1規定而無效：

09 1 按民法第247條之1規定：「依照當事人一方預定用於同
10 類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其
11 情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預
12 定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之
13 責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利
14 者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」另按最
15 高法院104年度台上字第472號判決亦指出：「按契約之
16 一方當事人為與不特定多數相對人訂立契約，而預先就
17 契約內容擬定交易條款，經相對人同意而成立之契約，
18 學說上稱為附合契約或定型化契約，在現代社會中，具
19 有靈活交易行為，促進工商發達、提高經營效率及節省
20 締約成本之特色，本於私法自治及契約自由原則，固應
21 承認其效力。惟因此種契約，締約當事人之地位每不對
22 等，契約之文字及內容恆甚為繁複，他方當事人（相對
23 人）就契約之一般條款輒無個別磋商變更之餘地。為防
24 止預定契約之一方（預定人），挾其社經上優勢之地位
25 與力量，利用其單方片面擬定契約之機先，在繁雜之契
26 約內容中挾帶訂定以不合理之方式占取相對人利益之條
27 款，使其獲得極大之利潤，造成契約自由之濫用及破壞
28 交易之公平。於此情形，法院應於具體個案中加以審查
29 與規制，妥適調整當事人間不合理之狀態，苟認該契約
30 一般條款之約定，與法律基本原則或法律任意規定所生
31 之主要權利義務過於偏離，而將其風險分配儘移歸相對

01 人負擔，使預定人享有不合理之待遇，致得以免除或減
02 輕責任，再與契約中其他一般條款綜合觀察，其雙方之
03 權利義務有嚴重失衡之情形者，自可依民法第二百四十
04 七條之一第一款之規定，認為該部分之約定係顯失公平
05 而屬無效，初與相對人是否為公司組織及具有磋商機會
06 無必然之關係。」

07 2如前所述，系爭條款係以預定條款之方式，由原告公司
08 單方強加被告須遵守禁止留任之義務，而將保護自身
09 企業利益之責任全然轉嫁至被告消費者之身上，即屬減
10 輕原告公司且加重被告責任之行為。此外，系爭條款顯
11 失公平之情形，亦已詳如前述，致兩造間之權利義務關
12 係嚴重失衡，則系爭條款明顯違反民法第247條之1第2
13 款規定而無效，無從拘束被告，原告公司以系爭條向被
14 告請求給付違約金，顯無理由。

15 (五)原告以系爭條款向被告主張違約金，實屬權利濫用：誠如
16 前述，在被告不續約後，原告即與曾永豐、蕭旭峰、蕭芳
17 山，及謝采彤等4人終止僱傭關係，顯見原告並無續聘該
18 等人員之意思。則原告事後得知此等人員仍在社區服務
19 時，始稱被告惡意挖角其優秀員工云云，並向被告請求給
20 付違約金，形同以系爭條款作為陷阱，等待日後身為消費
21 者的被告選擇不維持契約關係後，再以此作為報復消費者
22 之用，其行使權利顯係以損害被告為主要目的，已屬權利
23 濫用。

24 (六)退一步言，縱使鈞院認原告得向被告請求違約金（假設
25 語），原告請求之數額亦屬過高，應依民法第252條規定
26 予以酌減。

27 四、原告主張於110年3月間，原告馥笙保全公司與被告簽訂系爭
28 保全契約書，原告馥笙管理公司則與被告簽訂系爭管理契約
29 書，均約定合約期間自110年3月31日19時起至111年3月31日
30 19時止，為期1年，並約定由原告分別指派人員為被告所屬
31 進行保全安全工作執行，以及行政事務工作執行、環境維護

01 工作執行等事務，每月保全服務費用為252,000元，每月管
02 理服務費用為168,000元，且系爭保全契約書第12條、系爭
03 管理契約書第13條均約定有系爭條款，內容為：「乙方（指
04 原告）派駐於甲方（指被告）之人員皆經專業培訓，故於本
05 約期滿後或中途解約一年內非經乙方書面同意，甲方不得留
06 任乙方及複委任人曾經派駐現場之工作人員，或由其他同業
07 聘僱留任亦同，如有違反，甲方同意賠償乙方本約留任人員
08 之一個月管理服務費用作為懲罰性違約金。」等事實，業其
09 提出系爭保全契約書、系爭管理契約書等為證，並為被告所
10 不爭執，堪信為真實。

11 五、原告另主張兩造合約期間屆滿後，原告發現於合約期間內由
12 原告或複委任廠商訓練僱用之保全人員3人（即曾永豐、蕭
13 旭峰、蕭芳山）、社區主任1人（即謝采彤）、環保人員3人
14 （即廖珠華、楊憲文、黃淑勉），共計7人，均未經原告之
15 同意而遭被告留任，被告顯已違反系爭約款，應負違約賠償
16 責任，原告自得依約定請求各該留任人員之1個月管理服務
17 費用（計算式詳如附表一、附表二所示）共28萬元等事實，
18 則為被告所否認，並辯稱其未違反系爭條款，原告所稱被告
19 「留任」之7人皆非由被告所僱用，原告向被告請求給付違
20 約金，顯無理由等情。經查：

21 （一）按定型化契約條款：指企業經營者為與多數消費者訂立同
22 類契約之用，所提出預先擬定之契約條款，消保法第2條
23 第7款定有明文；另按企業經營者在定型化契約中所用之
24 條款，應本平等互惠之原則。定型化契約條款如有疑義
25 時，應為有利於消費者之解釋，同法第11條亦定有明文。
26 本件原告馥笙保全公司以提供保全安全工作執行，原告馥
27 笙管理公司則以提供行政事務工作執行、環境維護工作執
28 行，為其二公司營業內容，且觀其等與被告簽訂之系爭保
29 全契約書、系爭管理契約書內容，可知係為與多數消費者
30 訂立同類契約之用，所提出預先擬定之契約條款，藉以規
31 範契約雙方各項權利義務之內容，顯屬消保法所稱之定型

01 化契約，自有消保法前開第11條規定之適用，即條款如有
02 疑義時，應為有利於身為消費者之被告之解釋。

03 (二) 本件兩造簽訂之上開契約書，均約定有系爭條款，內容
04 為：「乙方（指原告）派駐於甲方（指被告）之人員皆經
05 專業培訓，故於本約期滿後或中途解約一年內非經乙方書
06 面同意，甲方不得留任乙方及複委任人曾經派駐現場之工
07 作人員，或由其他同業聘僱留任亦同，如有違反，甲方同
08 意賠償乙方本約留任人員之一個月管理服務費用作為懲罰
09 性違約金。」等情，而兩造就此條款所謂「留任」之解
10 釋，雖有不同，原告主張被告除了不能自行留任原告曾經
11 派駐現場之工作人員外，亦不能留任複委任人曾經派駐現
12 場之工作人員，或由其他同業聘僱留任，限制範圍甚廣，
13 被告則認為只限於不能自行留任曾經派駐現場之工作人
14 員，限制範圍較小。惟依原告之主張，可知其與被告訂定
15 系爭條款之目的在於保護公司營業秘密暨避免遭受同業不
16 公平惡性競爭，但為達成此目的，非必須以訂定系爭條款
17 為手段，尚可①透過與員工間簽立競業禁止之契約，合法
18 適當的規範員工於離職後之一定時間內，在一定之區域
19 內，不得從事與被上訴人公司營業項目相同或類似之行
20 業。②或透過公平交易法不公平競爭章之限制競爭或妨礙
21 公平競爭，暨其損害賠償等相關法律規定，應可達到有效
22 防阻他人藉原告原有人員於駐點大樓服務過程，所建立之
23 運作模式，僱用原有人員以搭便車方式，取得競爭優勢而
24 損及原告利益之目的及效果。惟如將上開因受僱現場員自
25 行更換公司任職，或因原告同業競爭所造成原告損害之責
26 任，轉嫁由與現場人員間並無僱用關係，且僅係由大廈住
27 戶組成之管理委員會即被告負擔，是否符合衡平原則，已
28 非無疑。況且，原告派駐被告所屬系爭社區之人員於服務
29 過程中或有異動、輪調、離職、代班等不同方式流動情
30 形，而此人員異動等係原告內部營運作業，被告實無置喙
31 之餘地；參以被告為管理委員會，管理委員至少每年定期

01 改選，大廈住戶間未必熟稔並有共識，經由被告之人事更
02 替，亦會加深對原告派駐現場人員資訊掌握之困難，如此
03 僅係立於消費者地位之被告，於適用系爭條款所謂之「留
04 任」時，自應酌加限制，始符事理之平。再者，於一般消
05 費市場，企業經營者提供特定之服務以換取消費者給付相
06 對之報酬，二者互為消費契約之對待給付，於契約終止
07 後，連結雙方之契約法律關係已然消滅，從此企業不再提
08 供服務，消費者亦無庸給付報酬，雙方因契約所互負義務
09 均告終結。然依系爭條款之約定，可知被告於契約終止後
10 之一年期間內，仍負有禁止「留任」原告曾派駐現場人員
11 （含離職、異動、輪調、代班等員工）之特定不作為義
12 務，須費心盡力維護已無法律關係依存、且不再提供服務
13 之企業經營者即原告之利益，則此條款顯使立於消費者地
14 位之被告負擔非其所能控制之危險，加重其責任，並使限
15 制其契約終止後行使權利之自由，自應予以嚴格解釋，不
16 能任意擴張意涵，解釋上至多應僅限於被告於系爭保全契
17 約書、系爭管理契約書終止後，自行留用原派駐系爭社區
18 之人員為限，方能符合平等互惠之原則（臺灣高等法院10
19 4年度上易字第1260號、本院102年度訴字第1146號事件，
20 就相類於適用系爭條款時，作成之判決要旨參照）。

21 （三）查本件曾派駐系爭社區之廖珠華、楊憲文、黃淑勉等3位
22 環保人員，於兩造合約期間，本非原告之員工，而係由原告
23 之複委任人即蓁湧公司所派駐，於兩造合約期間屆滿
24 後，仍由承接系爭社區管理維護業務之第三人即悅鶴管理
25 公司之複委任人即蓁湧公司繼續派駐到系爭社區工作；至
26 於保全人員3人即曾永豐、蕭旭峰、蕭芳山、社區主任1人
27 即謝采彤，亦係新接手系爭社區保全之公司即悅盛保全公
28 司所僱用，始持續於系爭社區提供保全服務，此為原告所
29 是認，並有原告提出之被告社區公告（見卷附原證三）在
30 卷可稽。況且，原告復未舉證證明兩造合約期間屆滿後，
31 被告有自行留任上開曾派駐系爭社區工作之7名人員，即

難認被告有何違反系爭條款之情事，故原告據以請求被告給付違約金共28萬元，非屬有據。

六、綜上所述，原告依系爭保全契約書、系爭管理契約書約定之系爭條款，提起本件訴訟，並聲明請求：「（一）被告應給付原告馥笙保全公司12萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；（二）被告應給付原告馥笙管理公司16萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。」均無理由，應予駁回；原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所附麗，應併予駁回。

六、本件被告既經本院認定無違反系爭條款之情事，則兩造其餘有關是否給予被告合理審閱期間、系爭條款是否違反誠信原則且對被告顯失公平，依消保法第12條第1項規定，無效、系爭條款是否違反民法第247條之1規定而無效，及原告有無構成權利濫用等等攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

中 華 民 國 112 年 1 月 13 日
法 官 趙義德

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 112 年 1 月 13 日
書記官 張裕昌

附表一：馥笙保全公司派駐系爭社區之服務人員

編號	姓名	職稱	契約中之管理服務費用
1	曾永豐	保全人員	4萬元
2	蕭旭峰	保全人員	4萬元
3	蕭芳山	保全人員	4萬元

(續上頁)

01

合計			12萬元
----	--	--	------

02

附表二：馥笙管理公司派駐系爭社區之服務人員

03

編號	姓名	職稱	契約中之管理服務費用
1	謝采彤	社區主任	55,000元
2	廖珠華	環保人員	35,000元
3	楊憲文	環保人員	35,000元
4	黃淑勉	環保人員	35,000元
合計			16萬元