

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度訴字第929號

原告 膜哲學有限公司

法定代理人 林韋翰

訴訟代理人 翁銘隆律師

被告 林品璋

訴訟代理人 林佩璇律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年3月8日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣30,700元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告係經營手機維修、包膜、手機螢幕保護貼及手機相關配件販賣之公司。被告自民國101年8月起受雇於訴外人雷將企業社從事包膜業務，於105年間轉到原告公司服務，為原告公司經營之「膜 Fan」店面之正職員工，從事手機維修、包膜、手機螢幕保護貼及手機相關配件販售等業務。

(二)嗣原告為擴大公司營運規模，凝聚員工向心力，使無資金入股之被告得以領取公司分紅，遂於105年10月間與被告轉換雇傭為委任關係，並於同年月30日簽訂「膜哲學合作合約保密條款」，約定由原告支付被告相關技能培訓費用，被告對於與原告合作期間取得之機密資訊負有保密義務，其中第10條並約定被告與原告合約關係終止或解除後，8年內不得為自己或他人從事或經營與甲方（即原告）直接競爭之商品或服務（下稱系爭保密條款）。原告並於105年11月初將被告送至中國培訓學習Apple iphone手機維修技能，培訓期間之住宿、伙食、生活開銷、培訓費用、教材等相關花費均由原

告支出，原告更每月給付被告培訓費新臺幣（下同）25,000元，並於被告回國後，繼續聘請中國技師來台指導被告手機維修相關技能。

(三)詎雙方於109年1月間終止合約後，被告竟於110年7月間在位於臺南市○區○○路000號之「蘋果不二家行動通訊」從事與原告公司相同之業務工作，顯已違反兩造系爭保密條款之約定，經原告發函通知被告停止違約行為，被告棄之不理。被告上開行為違反兩造間競業禁止約定，原告爰依系爭保密條款第12條規定，請求被告給付懲罰性違約金300萬元。

(四)並聲明：被告應給付原告300萬元，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。原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則抗辯：

(一)被告約於101年8月至原告經營之「膜範學院」擔任行動包膜師，主要工作內容為赴客戶指定地點從事3C商品包膜工作，期間被告並向店內師傅或自行觀看網路影片學習拆解、修理手機。而被告入職時原告曾要求被告簽署保密及競業禁止條款合約（下稱101年合約），約定被告若違約須賠償30萬元違約金。嗣被告經原告挑選成為正職人員，並經原告派至中國學習Apple iPhone6系列手機主機板維修，兩造並有簽訂系爭保密條款。而被告回國後，先於106年1月經原告指派至特定地點擔任學徒，旋於同年8月經指派至特定地點負責維修手機，又於同年9月經指派至「膜FAN」擔任手機維修人員，後於108年6月指派被告擔任「膜FAN」大灣店之店長，最終於109年1月30日自原告公司離職。

(二)而被告於原告公司任職期間，對於薪資，抑或擔任店長時對於店內工讀生之薪資，均無決定權，被告之職位、工作內容、是否領取年終獎金均係由原告決定，且被告非原告公司股東，並未入股或領有紅利分配，況原告先前寄發予被告之存證信函中亦稱被告係受僱於原告公司，是兩造間應為雇傭關係，非原告主張委任關係。

01 (三)又系爭保密條款實為原告預先擬定之定型化契約，被告並無
02 任何磋商餘地，其中競業禁止規定限制被告8年不能從事相
03 關行業，且未明確載明競業禁止之區域、對象及職業活動範
04 圍，並使被告因此負擔有高達300萬元之違約金，惟卻無對
05 被告工作權限制訂有任何補償之措施，兩造間之權利義務關
06 係顯然失衡，已違反民法第72條、第247條之1及勞動基準法
07 （下稱勞基法）第9條之1之相關規定，應屬無效。且就系爭
08 保密條款第12條關於懲罰性違約金之規定，僅約定於被告違
09 反前1條（即第11條）時，才負違約責任，並不包含第10條
10 關於競業禁止之約定，是原告主張被告應負違約責任，並無
11 理由。

12 (四)而縱認系爭保密條款為有效，然原告迄今未說明伊有何機密
13 技術遭被告使用，並危害其商業利益之處，且現今3C科技日
14 新月異，被告現維修3C產品之相關工作技能，亦與受原告所
15 培訓之內容無關。退步言之，縱認被告確有違反系爭保密條
16 款情形，然被告並非一離職即從事相關之3C產品事業，而係
17 先到川葉金屬公司任職1年多，因身體健康因素才會離職而
18 重操舊業，原告請求違約金數額過高，請求酌減違約金等
19 語。

20 (五)並聲明：原告之訴駁回。

21 三、本件經協商並簡化爭點後，確認兩造不爭執及爭執事項如
22 下：

23 (一)不爭執事項：

- 24 1.原告公司係以手機維修、包膜、手機螢幕保護貼及手機相關
25 配件販賣為主要營業。登記所營事業包含：塑膠膜、袋零售
26 業、電信器材零售業、電腦及事務性機器設備零售業、汽、
27 機車零件配備零售業、漆料、塗料零售業、國際貿易。
- 28 2.原告公司曾於105年間選派被告至中國學習Apple iPhone6系
29 列手機之主機板維修。
- 30 3.兩造復於105年10月30日簽署合作合約保密條款（即爭保密
31 條款），其中約定：「十、乙方（即被告）於與甲方（即原

告)間合約關係終止或解除後，8年內不得為自己或他人從事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…十二、乙方違反前一條之約定者，甲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，乙方如經甲方通知停止前述行為仍未改正時，乙方應無條件無異議賠償300萬元之違約金予甲方…」。

(二)爭執事項：

- 1.原告公司與被告間是委任關係（原告主張）或僱傭關係（被告主張）？
- 2.系爭保密條款約定是否有效？被告是否違反系爭保密條款第12條約定？原告請求被告給付違反競業禁止之懲罰性違約金300萬元，有無理由？如有，違約金數額是否過高？

四、本院得心證之理由：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。原告主張伊與被告間為委任關係，被告自原告公司離職後，有違反兩造間系爭保密條款其中競業禁止約定等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。茲就本件爭點判斷如下：

(二)原告公司與被告間是委任關係（原告主張）或僱傭關係（被告主張）？

- 1.按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係

(最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照)。又解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義。

2.原告雖提出101年合約與系爭保密條款，主張因變更與被告間雇傭關係為委任關係，而將契約文字自「受雇」更改為「合作」，惟依前揭說明，兩造間之法律關係究係委任或以提供勞務為目的之雇傭契約，仍應視契約約定之目的及內容以為定，而不得拘泥於契約使用之文字。而證人即原告公司股東陳昱然雖到庭證稱：被告自中國培訓回來後，兩造間就成為合夥關係，一開始被告是員工身分，後來我們將所有技術及廠商資料都交付給被告，所以與被告協商一起經營維修公司，被告是技術股，沒有出任何錢，被告每個月都有領紅利，拆帳的方式是被告提出，被告沒有分得股金等語。然證人陳昱然現仍為原告公司之主要股東，其證詞難免有偏袒原告公司之虞，自難單憑其證詞即推認兩造間即有委任關係。衡酌雇主與員工間若有將雇傭關係轉換為委任關係之情形，因委任關係較諸雇傭具有較高之獨立性及業務執行之專業性，通常會有調整員工工作內容、或提高薪水之給付，惟證人陳昱然卻證稱不清楚被告自中國培訓前後之薪水確切變化為何（本院卷第201頁），故兩造是否於被告回國後變更彼此間勞務關係從雇傭關係轉換為委任關係，誠屬有疑。另從被告提出與原告公司「閩娘」之LINE對話紀錄截圖（本卷卷第131頁）可知，被告雖擔任原告公司大灣店之店長，然其就上班時間、是否打卡、店內工讀生薪水之發給均無決定權，可認被告之工作內容仍由原告公司決定被告提供勞務之地點、時間及給付量等，被告對於自己之作息時間、店內其

01 他員工之薪水等庶務亦不能自行支配，而須受原告之指揮監
02 督，則兩造間應有人格上從屬性，縱使被告於其業務執行上
03 有部分之獨立權限，仍應認定兩造間屬僱傭關係。

04 (三)系爭保密條款約定是否有效？被告是否違反系爭保密條款第
05 12條約定？原告請求被告給付違反競業禁止之懲罰性違約金
06 300萬元，有無理由？如有，違約金數額是否過高？

07 1.按競業禁止條款之訂定，乃僱主為免勞工於任職期間所獲得
08 其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭勞工以
09 不當方式揭露在外，造成僱主利益受損，而與勞工約定在任
10 職期間及離職一定期間內，不得利用於原僱主服務期間所知
11 悉之技術或業務資訊為競業之行為，其目的在限制離職勞工
12 轉業之自由，防止其離職後於一定期間內至公司競爭對手任
13 職或自行經營與公司相同或近似之行業，並因此使勞工不得
14 取得符合其個人技能、專長之勞務對價，限制其個人技術之
15 維持與提升，影響勞工之人格與經濟利益甚鉅，對該離職勞
16 工而言，自屬拋棄權利或限制其行使權利。又競業禁止約款
17 乃係對人民依照憲法第15條所保障之生存權、工作權及財產
18 權有所限制，則依勞基法第9條之1規定，應符合「雇主有應
19 受保護之正當營業利益」、「勞工擔任之職位或職務，能接
20 觸或使用雇主之營業秘密」、「競業禁止之期間、區域、職
21 業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇」、「雇主對勞工
22 因不從事競業行為所受損失有合理補償」等要件，其約定始
23 非無效（最高法院103年度台上字第793號判決意旨參照）。

24 2.經查，系爭保密條款其中第10條約定，「乙方（即被告）於
25 與甲方（即原告）間合約關係終止或解除後，8年內不得為
26 自己或他人從事或經營與甲方直接競爭之商品或服務…」，
27 並無就被告應負之競業禁止義務設有地域範圍之限制，亦未
28 明確特定「與甲方直接競爭之商品或服務」為何？則該約定
29 限制被告從事之職業活動地點及種類顯然過於空泛，被告無
30 從預見依系爭保密條款約定負禁止競業義務之工作地域及內
31 容範圍，無從安排任何職業活動，且系爭競業禁止約款限制

01 時間長達8年之久，應認對被告之限制時間過長，已逾合理
02 範圍。又原告對被告之禁止競業無任何薪資或實質上之補
03 償，則系爭保密條款第10條之約定，難認符合前揭判決意
04 旨，應屬無效之約定。系爭保密條款中競業禁止約定既經認
05 定屬無效，則原告依系爭保密條款第12條約定，請求被告給
06 付懲罰性違約金300萬元，即屬無據。

07 五、綜上，原告依系爭保密條款第12條約定，請求被告給付違反
08 競業禁止之懲罰性違約金300萬元，自起訴狀繕本送達翌日
09 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應
10 予駁回。另原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦無所附
11 麗，爰併予駁回之。

12 六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造所提出其餘攻擊及防
13 禦方法，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘
14 明。

15 七、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；法院為終局判決時，應
16 依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第78條、第87條第1
17 項分別定有明文。經核本件訴訟費用為30,700元（即第一審
18 裁判費），應由敗訴之原告負擔，爰確定如主文第2項所
19 示。

20 八、結論：本件原告之訴為無理由。爰依民事訴訟法第78條、第
21 87條第1項，判決如主文。

22 中 華 民 國 112 年 3 月 22 日
23 民事第四庭 法 官 曾仁勇

24 以上正本證明與原本無異。

25 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
26 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
27 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 112 年 3 月 22 日
30 書記官 顏珊珊