

臺灣桃園地方法院民事簡易判決

115年度桃簡字第234號

原告 慧智公寓大廈管理維護有限公司

法定代理人 金美慧

訴訟代理人 鄒志鴻律師

張耀文律師

被告 長榮矽谷管理委員會

法定代理人 陳清國

訴訟代理人 袁健峰律師

陽文瑜律師

上列當事人間請求給付服務費事件，本院於民國115年4月16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：兩造於民國113年4月10日簽訂公寓大廈管理維護服務契約（下合稱系爭契約），服務期間自113年6月1日起至114年5月31日止；系爭契約第13條約定被告於系爭契約終止後1年內不得留用伊所派駐任何人員，違者應賠償伊1個月服務費，惟被告竟違反前開規定，於1年內挖角伊派駐被告之行政秘書朱曉萍、物管經理余傑，爰依系爭契約之法律關係，提起本訴，請求被告賠償1個月服務費新臺幣（下同）120,750元，並聲明：（一）被告應給付原告120,750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）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭契約第13條約定應已違反民法第247條之1、消費者保護法（下稱消保法）第12條、消保法施行細則第14條等規定，屬無效條款，退步言之，縱認系爭契約第13條約

01 定有效，伊亦無留用原告員工，僅為被動接受伊所委任保全
02 公司派駐之人員，原告所述均非事實等語，資為抗辯，並聲
03 明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如受不利判決，
04 願供擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、得心證之理由：

06 (一)原告主張兩造於113年4月10日簽訂系爭契約，契約期間自11
07 3年6月1日起至114年5月31日止，服務費每月含稅120,750
08 元，系爭契約第13條約定：「為避免乙方（即原告，下同）
09 員工竊取乙方規章、勤務制度及智慧財產等惡意競爭承接甲
10 方（即被告，下同）管理服務業務，故甲方於本契約終止
11 後，自終止之日起算一年內，不得留用乙方前所派駐之任何
12 人員。如有違反時，甲方應賠償乙方本契約所訂壹個月之服
13 務費作為乙方人員培訓之損失賠償。」（下稱系爭留用條
14 款），有系爭契約在卷可稽（本院卷第5至10頁），又被告
15 於114年5月31日與訴外人皇家國際公寓大廈管理維護股份有
16 限公司（下稱皇家公司）簽訂公寓大廈管理維護服務契約，
17 契約期間自114年6月1日起至115年5月31日止，服務費含稅
18 每月123,900元，原受僱於原告之訴外人朱曉萍、余傑，原
19 分別受原告指派擔任被告社區行政秘書、物管經理，於系爭
20 契約約滿後，自原告離職，並由皇家公司聘僱繼續派駐於被
21 告，分別擔任財務秘書、社區經理等節，有員工離職申請
22 表、員工人事資料卡、員工基本資料冊、被告與皇家公司簽
23 訂之公寓大廈管理維護服務契約、皇家公司服務證明書在卷
24 可佐（本院卷第17至20頁、第64至70頁、第86至89頁），且
25 為兩造到庭所不爭執，首堪認定。

26 (二)原告主張被告有「留用」原告離職員工即朱曉萍、余傑等違
27 約情事，則為被告所否認，查系爭留用條款中有關不得「留
28 用」員工之約定，其中「留用」之定義與具體內涵並未經兩
29 造於系爭契約中約定，原告主張僅須該離職派駐人員繼續在
30 被告處服務即構成該違約要件，被告則認應僅限於「主動留
31 任」而不包括「被動接受訴外人委任」，其中：

01 1.按稱定型化契約條款者，指企業經營者為與不特定多數消費
02 者訂立同類契約之用，所提出預先擬定之契約條款。消費者
03 保護法第2條第1項第7款定有明文。本件原告以提供公寓大
04 廈管理維護服務為其營業內容，且系爭契約乃原告為與不特
05 定之消費者訂約，預先擬定之交易條款，嗣提供與被告簽署
06 締結，藉以規範雙方各項權利義務之內容，則系爭契約屬消
07 費者保護法所稱之定型化契約，自有消費者保護法第11條
08 「企業經營者在定型化契約中所用之條款，應本平等互惠之
09 原則。定型化契約條款如有疑義時，應為有利於消費者之解
10 釋。」規定之適用。而於一般消費市場言，企業經營者提供
11 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
12 約之對待給付，於契約終止後，連結雙方之契約法律關係已
13 然消滅，從此企業不再提供服務，消費者亦無庸給付報酬，
14 雙方因契約所互負義務均告終結。是系爭留用條款係以預定
15 條款之方式，消費者於契約終止後之長達一年期間內，仍負
16 有契約約定之特定不作為義務，而將保護自身企業利益之責
17 任全然轉嫁至被告消費者之身上，即屬減輕原告且加重被告
18 責任之行為。是系爭留用條款既係為減輕預定契約條款之一
19 方即原告之責任，使立於消費者地位之被告應負擔非其所能
20 控制之危險，加重其責任，並限制其契約終止後行使權利之
21 自由，實難認該條款之約定符合平等互惠之原則。

22 2.查原告主張系爭留用條款之目的，係因考量派駐人員自就任
23 時起，利用所知悉之原告規章、制度與智慧財產從事競爭行
24 為云云，惟查原告為保護其智慧財產制度避免遭受同業不公
25 平惡性競爭，自可透過其與員工間簽立競業禁止之契約，合
26 法適當地規範員工於離職後之一定時間、區域內，不得從事
27 與原告營業項目相同或類似之行業。或透過公平交易法不公
28 平競爭章之限制競爭或妨礙公平競爭，暨其損害賠償等相關
29 法律規定，應可達到有效防阻他人藉原告原有人員於派駐地
30 點服務過程所建立之運作模式，僱用原告原有人員，取得競
31 爭優勢而損及原告利益之目的及效果。惟如將上開因受僱派

01 駐人員自行更換公司任職，或因原告同業競爭所造成原告損
02 害之責任，轉嫁由與派駐人員間並無僱用關係，且僅係由大
03 廈住戶組成之第三人消費者即被告負擔，是否符合衡平原
04 則，已非無疑。況原告派駐被告之派駐人員於服務過程中或
05 有人員異動、輪調、離職、代班等不同方式流動情形，而此
06 人員異動等係原告內部營運作業，被告並無置喙之餘地，如
07 此僅係立於消費者地位之被告，於適用系爭留用條款所謂之
08 「留用」，自應酌加限制，始符事理之平。復應考量該被
09 「留用」之人員，究係受僱於何人以為決定。若該人員係由
10 管理委員會自身所僱用者，固應認為有違「禁止留用」之約
11 定；惟若各該人員乃係由其他業者所僱用後再指派在原社區
12 內服務者，則不應認為有何違反「留用」之規定。

13 3.是原告主張僅需被告自系爭契約終止日起算一年內，同意原
14 告原派駐人員即朱曉萍、余傑由訴外人僱用後，由第三人派
15 駐在被告社區任職即屬被告違約，自有失公允，而非可採。
16 加以依本案卷證，並無其他證據足資認定被告另有「主動要
17 求」皇家公司應「留用」朱曉萍、余傑等人之證據，自不能
18 僅憑被告未拒絕皇家公司派遣朱曉萍、余傑至被告社區服
19 務，即認被告有違反系爭條款之情事。本院綜觀上情，即難
20 認被告有何「自行留用」或主動要求皇家公司應「留用」朱
21 曉萍、余傑等人之行為，亦難認為被告該當系爭留用條款所
22 示之「禁止惡意挖角」之情形，被告辯稱其僅係被動接受皇
23 家公司所派駐人員，並未「主動留用」朱曉萍、余傑等語，
24 尚非無據。則原告以被告嗣後委任之皇家公司有聘用先前原
25 告所派駐被告社區之人員為由，請求被告給付違約金，即非
26 有據。

27 四、綜上所述，原告依系爭契約之法律關係，主張被告違反系爭
28 留用條款，請求被告給付1個月服務費金額之違約金120,750
29 元，即無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之
30 聲請亦失所附麗，應併予駁回。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核

01 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

04 桃園簡易庭 法 官 陳愷璘

05 以上為正本係照原本作成。

06 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
07 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
08 後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

11 書記官 徐于婷