臺灣臺中地方法院民事判決

107年度重訴字第573號

原　　告　崧洋科技股份有限公司
法定代理人　廖郁昌
訴訟代理人　邱奕賢律師
被　　告　姚忠逸
　　林穗文（原名林淑芬）
共　　同
訴訟代理人　周仲鼎律師
複代理　人　尤亮智律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國108年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、先位訴訟：

原告民國於96年6月23日設立並從事研發、生產、製造及銷售「環保室內拖鞋」之製造商，並自96年8月間聘任被告姚忠逸擔任業務經理，迄至被告姚忠逸於105年6月21日離職前，原告所有銷售通路、客戶及製造廠商之採購接洽等事宜，均由被告姚忠逸負責。又被告姚忠逸於任職期間邀同其配偶即被告林穗文（原名林淑芬）為保證人而於96年10月23日與原告簽立僱傭契約書（下稱系爭僱傭契約）、行銷人員承攬契約書（下稱系爭承攬契約），被告姚忠逸並於同日與原告簽立保密暨離職後行為規範協議書（下稱系爭保密協議），其中系爭僱傭契約第7條、第14條，及系爭承攬契約第4條、第8條，暨系爭保密協議第4條，均載明被告姚忠逸競業禁止及其違約賠償或懲罰性違約金之約定（就前揭競業禁止及其違約賠償或懲罰性違約金之約定，下合稱系爭競業禁止條款）。然被告姚忠逸在原告處任職期間，竟利用職務之便，以

被告林穗文、訴外人姚欣蓉（即被告姚忠逸之姊）、訴外人劉馥誠等人為人頭掛名代表人而陸續開設跨媒體合作平台有限公司（99年3月25日設立，下稱跨媒體公司）、康舒蓉企業有限公司（101年6月15日設立，下稱康舒蓉公司）、旭富創意生活有限公司（103年7月14日設立，下稱旭富公司）及全日富國際有限公司（105年6月16日設立，下稱全日富公司），與原告進行交易而向原告進貨後，被告姚忠逸再利用原告之銷售通路將該等產品銷售原告之客戶。嗣後，被告姚忠逸自原告處離職後，原告前去拜訪客戶始知悉上情。是被告姚忠逸前開行為，已違反系爭競業禁止條款之約定，原告自得依系爭保密協議第4條第2項：「乙方（即指被告姚忠逸）願賠償甲方（即指原告）相當於其於本契約有效期間，平均每一年度領取報酬十倍之懲罰性違約金」之約定，請求被告姚忠逸給付原告按其每一年度薪資所得10倍計算之懲罰性違約金。又依被告姚忠逸自原告處離職前擔任之經理職務，其100年之每月薪資為新臺幣（下同）43,000元（含本薪、職務加給、特別加給、交通津貼）、101年8月調薪為46,000元、102年10月調薪為49,000元，故跨媒體公司於99年3月25日設立時，被告姚忠逸每月薪資為43,000元，以其當年度薪資10倍計算之懲罰性違約金為5,160,000元（計算式：43,000×12×10＝5,160,000）；康舒蓉公司係於101年6月15日設立，以被告姚忠逸當年度薪資10倍計算之懲罰性違約金為5,160, 000元；旭富公司於103年7月14日設立時，被告姚忠逸每月薪資已調為49,000元，以其當年度薪資10倍計算之懲罰性違約金為5,880,000元（計算式：49000×12×10＝5,880,000）；全日富公司於105年6月16日設立，以被告姚忠逸當年度薪資薪資10倍計算之懲罰性違約金為5,880,000元。基此，被告姚忠逸依系爭競業禁止條款約定，應賠償原告之懲罰性違約金合計22,080,000元。為此，原告依系爭僱傭契約、系爭承攬契約、系爭保密協議之法律關係，提起本件先位訴訟，請求被告姚忠逸給付原告22,080,000元及其法定遲延

利息。並聲明：被告姚忠逸應給付原告22,080,000元，及自民事變更訴之聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

二、備位訴訟：

被告林穗文與原告簽立為系爭僱傭契約、系爭承攬契約、系爭保密協議而擔任被告姚忠逸之保證人，有如前述。依民法第756之1條第1項、第756之2條規定，僱用人原告就被告姚忠逸前揭違反系爭競業禁止條款之損害賠償事件發生卻無法受賠償時，保證人即被告林穗文自應負賠償責任，並以受僱人即被告姚忠逸當年度可得報酬之總額為限，即以99年3月25日設立跨媒體公司時，被告姚忠逸每月薪資為43,000元，當年度可得報酬總額為516,000元；101年6月15日設立康舒蓉公司時，被告姚忠逸當年度可得報酬總額為516,000元；103年7月14日設立旭富公司時，被告姚忠逸每月薪資為49,000元，當年度可得報酬之總額為588,000元；105年6月16日設立全日富公司時，被告姚忠逸當年度可得報酬總額為588,000元，有如前述，是被告林穗文應賠償原告2,208,000元。為此，原告依民法人事保證之法律關係，提起本件備位訴訟，請求被告林穗文給付原告2,208,000元及其法定遲延利息。並聲明：被告林穗文應給付原告2,208,000元，及自民事變更訴之聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

貳、被告抗辯：

一、先位訴訟部分：

被告姚忠逸在原告處任職期間，每月薪資僅2萬元至4萬餘元，且依系爭競業禁止條款約定，課予被告姚忠逸廣泛且抽象不特定之競業禁止義務，並約定以每一年度領取報酬10倍之懲罰性違約金，顯對經濟上弱勢之被告姚忠逸有重大之不利益，原告就系爭競業禁止條款亦未提出相關代償措施，嚴重限制並侵害被告姚忠逸工作權之行使，故兩造約定之系爭競業禁止條款違反民法第247條之1規定，顯失公平，應為無效

。

退一步言，縱使認為系爭競業禁止條款係屬有效之約款，惟被告姚忠逸並無違反系爭競業禁止條款之行為。被告姚忠逸並無以他人為人頭掛名而成立跨媒體公司、康舒蓉公司、旭富公司、全日富公司等四家公司之情事。被告姚忠逸於105年6月21日自原告處離職後，雖曾擔任旭富公司之負責人，惟依原告之公司登記所營事業項目24項中，與環保室內拖鞋有關之項目僅為製鞋業，並無鞋子之批發或零售等業務，則前開四家公司縱使有與原告交易而向原告進貨再銷售予第三人，非屬競業之行為。且原告主張前家四家公司向原告進貨後再銷售予第三人，該第三人乃為原告之客戶，被告否認之，原告就此有利於己之事實自應負舉證責任。

再者，縱使認為系爭競業禁止條款係屬有效之約款，且被告姚忠逸有違反系爭競業禁止條款之情事。然原告主張以被告姚忠逸每一年度領取報酬10倍之懲罰性違約金，顯屬過高，且原告計算懲罰性違約金數額之依據亦屬有誤，應以被告姚忠逸之勞保投保薪資即：被告姚忠逸於99年3月25日、1 01年6月15日、103年7月14日、105年6月16日之勞保投保薪資各為26,400元、34,800元、40,100元、40,100元為基礎而為計算，始屬妥適。是原告主張被告姚忠逸應賠償之違約金數額過高、違反比例原則，應予酌減。

二、備位訴訟部分：

系爭競業禁止條款乃為顯失公平而屬無效之定型化契約條款，且被告姚忠逸亦無違反系爭競業禁止條款之情事，有如前述。則原告對被告林穗文之本件請求，自屬無據。

再者，被告林穗文擔任被告姚忠逸保證人而簽立之系爭僱傭契約及系爭承攬契約，簽立日期均為96年10月23日，之後亦未以書面更新，依民法第756之3條規定，被告林穗文所負之人事保證責任期間僅為3年即至99年10月22日止，被告姚忠逸逾此期間之行為，自與被告林穗文無涉。況且，縱使被告姚忠逸有因違反系爭競業禁止條款而對原告負損害賠償責任

，然原告遲至107年9月始對被告林穗文提起本件訴訟（107年9月3日繫屬本院），依民法第756條之8規定，亦已超過2年之消滅時效期間，被告林穗文自得為時效抗辯，拒絕給付。

三、並聲明：駁回原告之訴。

參、法院之判斷：

一、原告主張其96年8月間起聘任被告姚忠逸擔任業務經理，被告姚忠逸嗣於105年6月21日離職，期間被告姚忠逸邀同其配偶即被告林穗文（原名林淑芬）為保證人而於96年10月23日與原告簽立系爭僱傭契約、系爭承攬契約，被告姚忠逸並於同日與原告簽立系爭保密協議，有原告之公司及分公司基本資料、被告姚忠逸之勞工保險投保及退保資料、系爭僱傭契約、系爭承攬契約、系爭保密協議（見原證1至6，被證2）等件在卷可按，且被告不爭執此部分之事實，堪信為真正。

二、原告先位訴訟之請求，有無理由？說明如次：

「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者」，民法第247條之1定有明文。當事人一方預定契約之條款，而由需要訂約之他方，依照該項預定條款簽訂之契約，學說上名之曰「附合契約」，此類契約，通常由工商企業者一方，預定適用於同類契約之條款，由他方依其契約條款而訂定之（88年4月21日修正公布民法第247條之1立法理由參照）。經查，參諸前揭卷附系爭僱傭契約、系爭承攬契約、系爭保密協議，可知兼括系爭競業禁止條款在內等條款內容，乃為原告與受其僱傭或承攬銷售其業務之人員訂立同類契約之用，所提出由原告預先擬定之條款而與該等受僱或承攬人員簽立該等契約時，僅在簽約之當事人欄（立契約人欄或承攬人欄）處簽署其姓名、住址、身分證統一編號及日期之契約條

款，堪認系爭競業禁止條款核屬前述之附合契約（下亦稱定型化約款），自有民法第247條之1規定之適用。且查：

觀諸系爭競業禁止條款，其中系爭僱傭契約第7條、第14條固約定：「乙方（即指被告姚忠逸，下同）於本契約存續期間及終止日起一年內不得擔任與甲方（即指原告，下同）相同或類似之公司、商號或個人之受僱人、受任人或顧問，或從事與甲方相同或類似之業務行為，否則視同乙方重大違約，但經甲方書面同意者不在此限。」、「乙方如違反本契約中任何一條約定時，甲方得終止本契約，乙方應賠償甲方所受之損害」；系爭承攬契約第4條第2項、第3項、第8條固約定：「承攬人（即被告姚忠逸，下同）於本契約有效期間，未經公司（即原告，下同）事前書面同意，不得直接或間接為自己或第三人從事與公司相同或類似業務之行為」、「承攬人違反前項規定者，願將其所得利益全數歸於公司，同時並賠償相當於其所得利益十倍之懲罰性違約金」、「承攬人於本契約期滿起或終止日起一年內，不得擔任與公司從事相同或類似之公司、商號或個人之受僱人、受任人或顧問，或直接或間接從事與公司相同或類似之業務行為，但經甲方書面同意者不在此限。違反前項規定者，承攬人願賠償公司相當於其於本契約有效期間，平均每一年度領取報酬三倍之懲罰性違約金」；系爭保密協議第第4條第1項、第2項固約定：「於聘用存續期間內，乙方（即指被告姚忠逸，下同）不得以自己或他人名義從事或經營與甲方（即指原告，下同）所從事工作業務性質相關之工作或職務；非經甲方同意乙方亦不得承為其他機構之受僱人、受任人或顧問等」、「乙方於雙方僱傭關係終止日起一年內，不得擔任與甲方從事相同或類似業務之公司、商號或個人之受僱人、受任人或顧問，或直接或間接從事與公司相同或類似之業務行為，但經甲方書面同意者不在此限。違反前項規定者，乙方願賠償甲方相當於其於本契約有效期間，平均每一年度領取報酬十倍之懲罰性違約金」。惟競業禁止約款訂定目的，旨在限制當事人

一方（下稱乙方，本件即為被告姚忠逸）從事其他工作之自由，防止乙方於一定期間內在當事人他方（下稱甲方，本件即為原告）之競爭對手處任職或自行經營與甲方相同或近似之行業，倘競業禁止之約定係屬民法第247條之1規範之附合契約，其中競業禁止之約定，對該乙方而言，係屬拋棄權利或限制其行使權利。換言之，競業禁止之約定，乃甲方為避免乙方在任職期間所獲得甲方營業上之秘密或與甲方商業利益有關之隱密資訊，遭受乙方以不當方式揭露在外，造成甲方利益受損，而與乙方約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於甲方服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為，而關於競業禁止所約定之限制期間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制之乙方經濟、生存能力，其約定始非無效。準此，競業禁止約款若以附合契約方式為之，則該競業禁止約款是否有效，自應依契約本質所生之主要權利義務審酌是否該當民法第247條之1規定之各款情形，審酌之具體內容則應兼括：－甲方有應受法律保護之營業秘密或智慧財產權等正當利益之必要；—依乙方在甲方處任職期間所擔任之職務及職位，得接觸或使用甲方之營業秘密或所欲保護之優勢技術，而非通用技術；· 限制乙方競業禁止之期間、區域、職務內容及就業對象，不得逾合理範圍，亦即所訂競業禁止之期間，以具有保護必要性之期間為限，所訂競業禁止之區域，應有明確範圍，並應以甲方之營業範圍為限，且不得構成乙方工作權利之不公平障礙，所訂競業禁止之職務內容及就業對象，應具體明確，並以與甲方相同或類似且有競爭關係者為限；j 須對乙方因遵守競業禁止條款約定，可能遭受工作上之不利益給予合理之補償，所謂合理之補償，應考量受僱人在職及離職時之薪資水平及兼顧乙方於競業禁止期0生活保障之維持，作為合理補償數額之計算基準外，且該等補償不得以乙方在甲方處任職期間，甲方所給予之薪資等一切給付予以取代，始足當之。倘未能兼括具備上述要件，該競業禁止

之約定，對於乙方而言，即屬民法第247條之1規定顯失公平而屬無效之約定。

觀諸前揭系爭競業禁止條款之約定，可知被告姚忠逸於96年8月迄至105年6月21日之該段長達近10年期間，一方面係以原告之受僱人身分而與原告簽立系爭僱傭契約，另方面同時又以為原告之承攬人（即承攬銷售原告之產品或為原告招攬業務）身分而與原告簽立系爭承攬契約。於此情形，系爭競業禁止條款並未區分被告姚忠逸分別基於受僱人、承攬人之不同僱傭職務或招攬業務之內容，而為不同且具體明確之競業禁止約定（即應區分被告姚忠逸各基於受僱人或承攬人從事之業務事項，不得就原告之何種特定技術或業務資訊為競業行為，及限制被告姚忠逸競業之確切期間、確切地區、範圍、就業對象等應為具體明確之約定），而僅為：被告姚忠逸不得於契約存續期間及終止日起一年內，不得擔任與原告相同或類似之公司、商號或個人之受僱人、受任人或顧問，或不得直接或間接為自己或第三人從事與原告相同或類似業務之行為之模糊、籠統約定，依前所述（詳前述第　之－、—、．點說明），已堪認系爭競業禁止條款，係屬對被告姚忠逸顯失公平而屬無效之定型化約款。

再者，綜參系爭僱傭契約、系爭承攬契約、系爭保密協議之內容，可知原告對於被告姚忠逸因受系爭競業禁止條款之限制，被告姚忠逸在原告處任職期間或離職時，原告並未給付被告姚忠逸除薪資或承攬報酬以外之因受競業禁止限制之合理補償，依前所述（詳前述第　之j 點說明），益見系爭競業禁止條款，乃為對被告姚忠逸顯失公平而屬無效之定型化約款。

綜上，原告與被告姚忠逸簽立之系爭競業禁止條款，既屬對被告姚忠逸顯失公平而屬無效之定型化約款。則原告以被告姚忠逸違反系爭競業禁止條款為由，據此對被告姚忠逸之本件請求，為屬無據，無從憑採。

實則，觀諸卷附原告提出之跨媒體公司、康舒蓉公司、旭富

公司、全日富公司之公司及分公司基本資料、公司變更登記表、被告姚忠逸擔任康舒蓉公司總經理之名片、旭富公司應付貨款單據、被告姚忠逸於本院另案107年度簡上字第188號妨害名譽刑事案件二審法院證述之審判筆錄（見原證7至11、13、14、16），顯無從認定被告姚忠逸有本件原告所主張之競業行為即：前家四家公司向原告進貨後再銷售予第三人，而「該第三人乃為原告之客戶」之情事，且原告就該等第三人乃為原告客戶之有利於己事實，原告復未舉證證明以實其說，自無從為有利原告之認定，由此益見原告對被告姚忠逸之本件請求，為屬無據，不應准許。

綜上所述，原告依系爭僱傭契約、系爭承攬契約、系爭保密協議之法律關係，請求被告姚忠逸給付原告22,080,000元，及自民事變更訴之聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息，為無理由，應予駁回。

二、原告備位訴訟之請求，有無理由？說明如次：

系爭競業禁止條款乃為顯失公平而屬無效之定型化契約條款，有如前述。且原告就其主張之被告姚忠逸競業行為即：前家四家公司向原告進貨後再銷售予第三人，該第三人乃為原告客戶之有利於己事實，原告未能舉證證明以實其說，無從為有利原告之認定，亦如前述。則原告以被告林穗文應就被告姚忠逸之行為負人事保證責任為由，據此依民法人事保證之法律關係對被告林穗文之本件請求，為屬無據，已堪認定。

況且，「人事保證約定之期間，不得逾三年。逾三年者，縮短為三年。前項期間，當事人得更新之。人事保證未定期間者，自成立之日起有效期間為三年。」、「僱用人對保證人之請求權，因二年間不行使而消滅。」民法第756條之3、第756條之8定有明文。查被告林穗文擔任被告姚忠逸保證人而簽立之系爭僱傭契約及系爭承攬契約，簽立日期均為96年10月23日，有如前述。且觀諸系爭僱傭契約、系爭承攬契約之內容，可知就被告林穗文之人事保證並未定有期間。依前開

規定，被告林穗文之人事保證責任自96年10月23日起有效期間為三年（即至99年10月23日止），堪以認定。又原告復未舉證證明被告林穗文前揭人事保證期間屆滿時有更新之情事。基此，自被告林穗文前揭人事保證期間三年屆滿後起算，原告遲至107年9月3日始對被告林穗文提起本件訴訟而繫屬本院（見卷附原告民事起訴狀上之本院收件章戳），顯已逾2年之消滅時效期間，被告林穗文亦得為時效抗辯而拒絕給付，由此益見原告對被告林穗文之本件請求，為屬無據，不應准許。

綜上所述，原告依民法人事保證之法律關係，請求被告林穗文給付原告2,208,000元，及自民事變更訴之聲明暨補充理由狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息，為無理由，應予駁回。

肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　30　　日

民事第五庭　法　官　何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　月　　日

書記官　黃筠婷