

臺灣臺南地方法院民事判決

106年度訴字第575號

原告 媚登峰健康事業股份有限公司

法定代理人 莊雅清

原告 彩綾股份有限公司

法定代理人 徐月霞

共同

複代理人 陳倍鈺

共同

訴訟代理人 王曹正雄律師

被告 卓蕙俐

訴訟代理人 吳春生律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經臺灣臺北地方法院裁定移轉管轄前來（臺灣臺北地方法院106年度訴字第622號裁定），本院於民國108年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告媚登峰健康事業股份有限公司新臺幣壹佰肆拾壹萬玖仟伍佰陸拾元，及自民國一百零五年十二月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告彩綾股份有限公司之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告彩綾股份有限公司負擔。

本判決第一項部分，於原告媚登峰健康事業股份有限公司以新臺幣肆拾柒萬參仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣壹佰肆拾壹萬玖仟伍佰陸拾元為原告媚登峰健康事業股份有限公司預供擔保，得免為假執行。

原告彩綾股份有限公司假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告公司為關係企業而為被告之共同雇主，被告對原告公司均應忠實履行受託職務：

1.媚登峰美中正店位於臺南市○○區○○里○○路○○○號1樓，

01 為原告彩綾股份有限公司（下稱彩綾公司）加盟原告媚登峰
02 健康事業股份有限公司（下稱媚登峰公司）所開設，並由原
03 告彩綾公司負責經營管理。原告彩綾公司法定代理人徐月霞
04 同時為原告媚登峰公司之董事兼總經理，且原告彩綾公司內
05 部人事、業績獎金制度及員工工作規則等，均依媚登峰企業
06 集團之規範，亦採用同一ERP系統經營管理，原告媚登峰公
07 司、彩綾公司（下合稱原告公司）為關係企業。媚登峰企業
08 集團所有員工均由媚登峰企業集團總部即原告媚登峰公司人
09 力資源部統一對外招募並代表與各員工簽訂聘僱合約，依集
10 團內部各事業人力需求調動。每年原告媚登峰公司舉辦之春
11 酒活動，被告均有出席，並依媚登峰企業集團獎勵制度領取
12 相關敘獎及參加員工訓練，顯然被告於履行其勞務過程實際
13 亦受原告媚登峰公司之指揮監督。衡之勞動契約履行過程中
14 ，被告在原告公司間轉換工作之時間、從事業務均相同、對
15 被告實施指揮命令權之人均為徐月霞、媚登峰總公司總部；
16 及原告公司間關係密切等情，堪以認定原告公司均為被告提
17 供勞務之對象而為被告勞動契約之雇主，亦即，被告與原告
18 公司間均有僱傭關係存在。

19 2.被告自民國87年3月10日起任職於原告公司，並先後擔任媚
20 登峰府城店經理、永康店經理及美中正店經理，並於102年3
21 月27日親自與原告媚登峰公司簽署「營業店人員聘僱合約書
22 （下稱系爭合約）」，因原告公司為被告之共同雇主，系爭
23 合約效力及於原告彩綾公司，被告本應基於原告公司之最佳
24 利益，依誠實信用原則忠實履行其受託職務，為顧客提供專
25 業服務，不得趁執行職務之便，侵害原告公司之權益。

26 (二)兩造間就系爭合約第三條所約定之競業禁止條款並未違反民
27 法定型化契約之規定，被告如有違反應負違約之責：

28 1.原告取得之原告會員資料屬營業秘密，自有保護該利益之必
29 要，故以契約限制被告不得另行從事與原告相同或相類業務
30 ，實有必要性。原告之企業利益與被告職位相較，原告具有
31 優先於被告職業自由受保護之必要，系爭合約制訂競業禁止

01 條款具有正當性。

02 2.系爭合約簽定時間早於勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1
03 有關競業禁止規定之施行日（104年12月16日），基於法律
04 不溯及既往原則，無從認定該條款無效。且依照系爭合約第
05 三條所載之離職後競業限制期間僅6個月，限制地域範圍甚
06 小，該競業禁止條款當屬有效。

07 3.被告並不否認任職於原告彩綾公司，則被告於任職期間，基
08 於忠於職責之契約義務，應對原告彩綾公司負有雇員競業禁
09 止義務。且因勞動契約存在於兩造間，原告彩綾公司亦得依
10 照系爭合約所載之競業禁止條款向被告主張於任職期間內之
11 雇員競業禁止義務。

12 (三)被告在職期間及離職後半年內均有違反系爭合約有關競業禁
13 止條款約定之行為，原告媚登峰公司自得依系爭合約第10.2
14 條向被告請求違約金：

15 1.「白璧美學整形外科診所」、「白璧美妍體雕中心」（下合
16 稱白璧診所）經營項目包含玻尿酸微整形、光療雷射、ILIB
17 、曲線體雕及各類保養品課程服務或產品，而原告公司亦有
18 銷售各類醫美產品、醫美療程，故白璧診所經營之商品品項
19 、功效均與原告公司之商品相仿，兩者具競爭關係。

20 2.然被告於任職期間竟未經原告公司之授權或同意，擅自於店
21 內向原告之會員如陳品儒、韓麗麗等人推薦、促銷及販售與
22 原告公司相同或類似業務之白璧診所課程服務或產品，如杏
23 仁酸、180度魚子活齡霜等等，並介紹、推薦原告會員至白
24 璧診所進行相同或相似業務之交易，經原告等勸導仍未停止
25 ，且被告於105年6月10日離職後，竟無視系爭合約之要求，
26 旋至距媚登峰美中正店僅750公尺、距媚登峰府城店僅1.8公
27 里，經營相同或類似業務之白璧診所任職、於FACEBOOK社群
28 網站上推銷白璧診所課程產品（原告多位會員與被告為FACE
29 BOOK好友），被告所為已經違反系爭合約第3條其中第3.1.1
30 條、第3.2.2條、第3.2.3條等有關競業禁止條款之約定，以
31 及新進員工工作守則第2條第3項之規定，造成原告媚登峰公

01 司因此喪失與會員交易機會，而受有營業損失，原告媚登峰
02 公司自得依系爭合約第10.2條、10.3條或民法第227條不完
03 全給付之規定，向被告請求以任職最後6個月平均總薪資20
04 倍計算之違約金新臺幣（下同）1,419,560元【計算式：70,
05 978元×20倍＝1,419,560元】。

06 (四)被告於任職期間更取得原告會員資料之營業秘密而洩露予白
07 璧診所，進而唆使會員向原告彩綾公司退款，違反系爭合約
08 4.2條、10.2條，原告彩綾公司自得依系爭合約第10.2條向
09 被告請求違約金，或依民法第184條、第227條、第544條規
10 定擇一請求被告賠償損害：

- 11 1.原告所屬之媚登峰企業集團以提供顧客瘦身美容相關服務商
12 品為主要營業項目，又媚登峰企業集團於瘦身美容服務業享
13 有盛名數十年，除提供高品質美容商品及服務外，係因原告
14 於銷售、服務會員過程，將所取得之相關資訊，如會員之身
15 分背景、職業內容、消費紀錄、生活習慣、喜好、特殊需求
16 、近期身心理狀況等隱私資料（下稱原告會員資料）予以詳
17 細記錄、整理，分析最符合會員需求之商品或加強該方面之
18 服務，進而維持顧客忠誠度與續客率。原告會員資料均非於
19 市場上或專業領域內依一定方式查詢即可取得，原告相較其
20 他同業者取得與會員交易之優勢地位，顯然前開資訊具有秘
21 密性及經濟價值，為營業秘密法第2條所保障之營業秘密。
- 22 2.被告先後擔任媚登峰府城店、永康店及美中正店經理，具有
23 管理分店事務之權限，並負有依照公司整體行銷計畫進行分
24 店商品銷售、開發客源及管理分店，如核定會員消費或提領
25 商品紀錄、代表簽約、審查訂單及員工文件管理等事項，足
26 見被告於執行職務過程，基於其所擔任店經理之職務，管理
27 原告會員資料或與會員接觸，而接觸或知悉原告之營業秘密
28 ，被告對於原告應負有忠誠及保守營業秘密之義務。被告因
29 接觸持有原告之營業秘密，知悉原告會員之消費需求，藉此
30 向原告會員推薦、銷售白璧診所產品，違反系爭合約4.2條
31 之約定，自屬侵害原告之營業秘密。

01 3.被告任職期間及離職後甚至惡意唆使會員韓麗麗、黃秋桂、
02 陳品儒、林宜穎、張燕芬、李巧綺、胡智欽、陳玉鳳等人向
03 原告彩綾公司辦理退款，以及拉攏原告會員例如韓麗麗、李
04 巧綺、吳惠玲等前往白璧診所消費，繼續侵害原告彩綾公司
05 違反系爭合約3.2.5條約定。縱認上開會員並非被告所唆
06 使退款，上開會員向原告辦理退款亦係因被告之競業行為所
07 致。抑且，經原告初步稽查，僅媚登峰美中正店因被告上開
08 行為所致之退款金額至少3,066,149元。

09 4.被告本應以原告彩綾公司最佳利益為依歸，忠實履行其受託
10 管理分店及銷售事務，然被告於在職期間竟擅自販售與原告
11 彩綾公司相同或類似業務之白璧診所課程產品，甚至惡意唆
12 使會員向原告彩綾公司退款，被告之行為顯然違背忠實履行
13 其受託職務之義務，且屬可歸責於被告所致之不完全給付，
14 並因此造成原告彩綾公司至少受有3,066,149元之退款損失
15 ，被告自應依民法第184條或第227條及第544條規定，賠償
16 原告彩綾公司3,066,149元。

17 (五)原告媚登峰公司爰依系爭合約第10.2條、第10.3條、民法第
18 227條規定，擇一向被告請求違約金；原告彩綾公司則依民
19 法第544條、第227條、184條第1項後段，擇一向被告請求損
20 害賠償。並聲明：

21 1.被告應給付原告媚登峰公司1,419,560元，及自民事起訴狀
22 繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之法定利息
23 ；

24 2.被告應給付原告彩綾公司3,066,149元，及自民事起訴狀繕
25 本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之法定利息；

26 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)被告所任職之原告彩綾公司僅為原告媚登峰公司之加盟店，
29 原告彩綾公司並未與被告簽立系爭合約，且被告亦否認有與
30 原告媚登峰公司簽立任何書面契約，原告公司均不得向被告
31 主張系爭合約之契約責任：

01 1.原告公司，分屬不同之法人，縱在業務上具有相互支援之關
02 係，至多亦僅屬於策略聯盟而已，尚非所指之關係企業。如
03 原告所言，媚登峰公司旗下加盟商甚多，則倘遇有勞工在其
04 任何一家加盟商簽約，而限制勞工之權利，其契約之效力即
05 須及於全體之加盟商，違反契約明示性原則，況原告亦未向
06 經濟部登記為集團企業或關係企業，甚或加盟商，迄今仍未
07 見原告提出相關登記資料或各加盟商之間之加盟契約。又關
08 係企業中之個別公司既為各自獨立之法人，各該從屬公司、
09 控制公司與契約相對人所訂定之契約，未必當然對控制公司
10 、從屬公司發生效力，除經當事人同意外，控制公司、從屬
11 公司並非當然承擔從屬公司、控制公司與他人訂定契約之拘
12 束，仍應就各具有獨立法人格之公司個體分別審究。

13 2.原告所主張之系爭合約其上記載原告媚登峰公司之簽署日期
14 為102年3月27日，而當時被告尚未受雇於媚登峰公司，再觀
15 系爭合約書首頁，員工到職日載明「87年3月10起到職」
16 ，但87年3月間，被告並未任職媚登峰公司。系爭合約顯係
17 於100年6月10後某日所偽造無疑。被告否認與原告媚登峰公
18 司簽立系爭合約，則系爭合約之效力如何，即有疑義。被告
19 與原告媚登峰公司已於102年5月26日合意終止僱傭關係，並
20 依指示前往原告彩綾公司任職，故就原告媚登峰公司而言，
21 被告沒有違反競業禁止之約定。又原告彩綾公司明知被告未
22 與之簽訂書面勞動契約，卻執原告媚登峰公司所簽之系爭合
23 約，主張效力及於原告彩綾公司，尚難採信。原告主張原告
24 公司間為關係企業，進而主張被告同時受原告公司所雇用，
25 對原告公司均負有保密及競業禁止之義務，自不足採。

26 (二)退步言之，縱使系爭合約為被告所簽立，其上記載之競業禁
27 止條款應為無效：

28 1.勞基法第9條之1及離職後競業禁止條款參考原則，於104年1
29 2月16日修訂，明定離職後競業禁止條款應以書面為之，且
30 須符合一定之要件，即有應受法律保護之營業秘密、非顯失
31 公平等。上開法令修訂雖在系爭合約簽訂之後，但其立法目

的為保障勞工工作權及職業自由，調和勞工權益及事業單位利益，資方自應適用之，況離職後競業禁止條款參考原則為行政規則乃係補充之解釋，非屬法律之變更，原告主張被告於105年6月10日離職後違反競業禁止之約定，本件之紛爭之事實即尚未終結，應有法令不真正溯及既往原則之適用。則系爭合約雖形式上訂有競業禁止條款，惟依勞基法第9條之1及離職後競業禁止條款參考原則所揭示之原則及條件，均應認為無效。

2.系爭合約之競業禁止條款違反民法第247條之1：

系爭合約並未約定對員工於競業禁止期間應為如何之合理補償，且原告媚登峰公司之營業項目係美容課程，而所販賣商品亦係坊間平常之保養品，並非由其公司自行研發或獨門配方之化妝品，非具有特殊應行保密具有應予維護之商業秘密或技術，與白璧診所之主要商品為經由醫師之處方籤以服藥方式達到瘦身美容並非相同。況如原告所主張，倘在媚登峰公司商業同盟之營業區域即不得為業務之競爭，則以其加盟店之遍佈全省，豈非一經在其公司任職，即不得在國內任職。再者，原告媚登峰公司係以瘦身美容之課程為主要營業項目，而被告在原告彩綾公司亦係擔任一般販售商品業務工作，並未因而得悉其營業秘密，或較其他同類事業應受保護之優勢技術，而原告所稱之消費者資料更非秘密，且系爭合約亦未約定競業禁止之補償，即令上揭新修訂之勞基法等規定，不適用於本案，亦因系爭合約並未平衡考量被告所失之工作利益及工作之保障，而僅片面加重被告之責任義務，依民法第247條之1定型化契約規定，競業禁止之約定亦屬無效。

(三)被告否認使用原告營業秘密而致侵害原告應受法律保障之正當營業利益；又原告會員黃秋桂等人退貨之金額，亦與被告無關，蓋原告媚登峰公司所經營之瘦身美容課程，非效果立見，倘其係採高價位或較為空洞之課程，則顧客倉促間被推銷話術說服，下單訂購，事後又認價格太貴，或效果存疑，或因顧客個人財務狀況變差以致無力付款，而選擇退課或退

01 貨，此乃美容公司常見之情。又化妝品成分皆大同小異，故
02 而其市場之佔有率為何，取決於行銷廣告之策略，則原告謂
03 被告依會員之特殊因素推薦商品，會員即選擇白璧診所之產
04 品自屬空洞之臆測。

05 (四)被告於原告彩綾公司任職薪資每個月3萬多至4萬多元不等，
06 平均薪資僅36846元，其餘均係業績獎金，故原告公司據以
07 計算違約賠償金之薪資數額不實。另原告媚登峰公司以20倍
08 計算違約賠償金為不平等約定，請求依民法第252條規定酌
09 減之。至於原告彩綾公司主張所受損害僅為臆測之詞，其並
10 未舉證其依據何在，更無足取。

11 (五)併為答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回；如受不
12 利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 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下
14 :

15 (一)不爭執事項：

- 16 1.原告彩綾公司設於臺南市○○區○○里○○路○○○號1樓；原
17 告彩綾公司之負責人徐月霞亦為原告媚登峰公司之董事。被
18 告曾在臺南市○○區○○里○○路○○○號1樓工作。
- 19 2.被告於87年3月10日至93年5月3日期間投保於今啟麗美容股
20 份有限公司；於95年3月6日至95年3月31日期間投保於美年
21 美容材料行；於95年3月7日投保於原告媚登峰公司；於95年
22 3月29日至102年4月3日期間投保於原告彩綾公司；於102年3
23 月28日至102年6月10日期間投保於原告媚登峰公司；於102
24 年6月5日至105年9月6日期間投保於原告彩綾公司；於105年
25 8月5日投保於白璧診所。
- 26 3.被告曾任職於原告彩綾公司。
- 27 4.被告現任職之白璧診所位於臺南市○○區○○路0段00號，
28 其所營項目包含：曲線精雕護理手術、光療雷射、一般整形
29 手術、玻尿酸微整形手術。

30 (二)爭執事項：

- 31 1.被告與原告媚登峰公司間有無簽立系爭合約？

01 2.被告有無違背兩造間競業禁止條款及違反營業秘密之行爲？

02 (1)原告彩綾公司得否對被告主張雇員競業禁止之義務？

03 (2)被告簽訂系爭合約之競業禁止條款效力及範圍為何？有無違
04 反民法第247條之1規定？

05 (3)被告有無於任職原告彩綾公司期間，擅自販售白璧診所之產
06 品？如有，該行為是否違反系爭合約3.2.3、3.2.2條款？

07 (4)被告有無於任職彩綾公司期間取得會員消費記錄、喜好等營
08 業秘密？如有，該行為是否違反系爭合約4.2、10.2條？

09 (5)被告有無於任職彩綾公司期間，惡意唆使會員向彩綾公司退
10 款？如有，該行為是否違反系爭合約3.2.5條款？

11 3.原告媚登峰公司依系爭合約10.2條、10.3條之約定，或民法
12 第227條規定，擇一請求被告給付違約賠償金1,419,560元，
13 有無理由？

14 (1)被告有無違反系爭合約10.2條、10.3條之約定？

15 (2)若有，被告請求酌減，是否有據？

16 4.原告彩綾公司依民法第184條、第227條、第544條規定，擇
17 一請求被告賠償3,066,149元，有無理由？原告彩綾公司是
18 否因此受有損害？

19 四、得心證之理由：

20 (一)被告與原告媚登峰公司間確實有簽立系爭合約：

21 原告媚登峰公司主張被告親自簽署系爭合約等語，查被告曾
22 於106年12月27日具狀表明就系爭合約為被告與原告媚登峰
23 公司共同簽定乙情，並不爭執（見本院卷第24頁），堪認被
24 告就其親自簽立系爭合約之事實業已為自認。參以系爭合約
25 其上被告「卓蕙俐」之簽名開頭、最末「卓蕙俐」之簽名共
26 2枚（見臺北地方法院105年度北司勞調字第139號卷〈下稱
27 調卷〉第8頁），經本院勘驗結果，認定與被告於本案審理
28 中所提出之105年12月21日民事聲請狀具狀人、撰狀人「卓
29 蕙俐」之簽名共2枚（見調卷第83頁）、被告本人於本院98
30 年勞訴字第33號給付資遣費等事件到庭作證當時所親簽之證
31 人結文、證人旅費領據上簽名共2枚（見前開勞訴卷(二)第17

頁），以肉眼觀察比對結果，其兩者「卓」字部分，「十」豎劃均往右偏斜；「蕙」字部分上半部相連；「俐」字部分，「人」字部分一筆寫成，以上書寫之筆態、筆勢、運筆習慣、書寫風格極為相似等情，有本院於108年9月25日言詞辯論筆錄在卷可稽（見本院卷第336頁），應可認定上開文件均由被告本人親筆簽名無誤。被告雖事後翻異前詞，改爭執其並未於系爭合約上簽名，沒有看過系爭合約云云。然依民事訴訟法第279條第3項規定，被告須舉證證明其為之自認與事實不符，始得撤銷自認，被告並未舉證以實其說，自不生撤銷自認之效力，其前開所辯，顯不可採。據此，系爭合約確實為被告親筆簽署，被告自應受系爭合約之拘束，堪以認定。

(二)被告有違反系爭合約所約定競業禁止條款之行為：

1.被告所簽立之系爭合約效力及於原告彩綾公司：

(1)經查，媚登峰美中正店位於臺南市○○區○○里○○路○○○號1樓，為原告彩綾公司以加盟媚登峰公司之名義所開設，編制於媚登峰企業集團人事體系中，而原告彩綾公司法定代理人徐月霞同時為原告媚登峰公司之董事兼總經理等情，有原告提出之原告公司變更事項登記表、媚登峰官網門市情報網頁列印資料、媚登峰企業集團徵募員工網頁列印資料、媚登峰集團公告附卷供佐（見調卷第11至15、17頁、本院卷第26、300頁），而依被告於本院98年度勞訴字第33號案件中以證人身份到庭作證所為之陳述：「我是從90年左右開始任職，我任職的時候是擔任店經理，…，我們員工…都是由我本人來面試，基本上我個人決定面試，我在面試當中會有一張總評分表，然後將評分表呈報給總公司（指媚登峰公司），彩綾公司會有制式的評分表的表格，我填載之後，會讓總公司的人事部知道有這樣的人員，再由他們決定是否要讓他們來上班，…彩綾公司的部分也要告知，總公司的部分也要告知，我告知之後總公司評估可行後，我就會通知他過來上班…媚登峰公司跟彩綾公司之間是加盟關係，彩綾公司是

01 媚登峰公司的加盟店，加盟店跟總公司之間員工的留用、員
02 工的年資、假期都是共同適用，並不會因為轉任到加盟店或
03 是直營店而有所改變」等語（見該案99年4月6日言詞辯論筆
04 錄，卷第10頁），足認原告公司於法律上固屬二個不同之權
05 利義務主體，然均係由原告媚登峰公司統一招募員工及決定
06 任用與否，統一進行人事業務管理。據此，原告媚登峰公司
07 可直接控制旗下包含原告彩綾公司在內之加盟店之人事、業
08 務經營，依照公司法第369條之2第2項規定，原告媚登峰公
09 司為控制公司，與原告彩綾公司間具有控制從屬關係，原告
10 彩綾公司並非僅為加盟店。

- 11 (2) 參以被告於87年3月10日至93年5月3日期間投保於今啟麗美
12 容股份有限公司；於95年3月6日至95年3月31日期間投保於
13 美年美容材料行；於95年3月7日投保於原告媚登峰公司；於
14 95年3月29日至102年4月3日期間投保於原告彩綾公司；於10
15 2年3月28日至102年6月10日期間投保於原告媚登峰公司；於
16 102年6月5日至105年9月6日期間投保於原告彩綾公司等情，
17 為兩造所不爭執，又被告於102年3月27日親自與原告公司簽
18 署之系爭合約所載「到職日」填寫為「87年3月10日」，此
19 即被告最初任職於媚登峰企業集團之今啟麗公司之到職日，
20 且系爭合約左上角標明「媚登峰企業集團-營業店」，佐以
21 被告於任職期間聽從原告媚登峰公司之指示，陸續調派至各
22 營業店就職等節，有被告職務薪資異動申請單等件存卷可查
23 （見調卷第18至19頁）；再者，每年原告媚登峰公司舉辦之
24 春酒活動，被告均有出席，並按時依媚登峰企業集團獎勵制
25 度領取相關敘獎及參加員工訓練等節，亦有原告提出之美中
26 正店照片、媚登峰公司聚餐照片、春酒活動合照照片、教育
27 訓練分組名單節本等件為證（見本院卷第223至225、31至39
28 頁），由上可知，被告主觀上亦知悉媚登峰企業集團員工聘
29 僱模式均由原告媚登峰公司代表與旗下招聘之各員工簽立聘
30 僱合約，並聽從原告媚登峰公司之單方面指示調派至各營業
31 店就職。綜上，可認被告主觀上明確知悉系爭合約為原告媚

登峰公司以總公司地位代表與其所簽立，系爭合約所生效力一併及於被告實際任職之原告彩綾公司，原告主張原告彩綾公司亦得對被告主張系爭合約責任等語，尚為可信。

2. 被告簽訂系爭合約之競業禁止條款並未違反民法第247條之1規定，屬有效約定條款：

(1) 勞基法於104年12月16日新增第9條之1規定：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包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者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年」。該規定雖無溯及既往，但於上述修法前，司法實務即認：「競業禁止條款訂定目的，在於限制被原告離職後轉業之自由，防止其離職後於一定期間內至原告競爭對手任職或自行經營與原告相同或近似之行業，系爭契約書為民法第247條之1規範之附合契約，其中競業禁止之約定，對離職被原告而言，係屬拋棄權利或限制其行使權利。又競業禁止之約定，乃雇主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成雇主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。而關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、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當事人之經濟生存能力，其約定始非無效。至於離職後員工之競業行為是否具有顯著背信或違反誠信原則，應係員工離職後之行為是否應負賠償責任之要件，尚非競業禁止約定是否有效之要件，蓋若將其納為有效要件，則雇主與勞工雙方所簽訂之競業禁止條款是否有效，將

處於不確定狀態，而需至勞工離職後始可加以判斷，將嚴重戕害法之安定性」；「代償措施係因現今社會日益講究專業分工，雇主當時以其締約優勢，使弱勢員工同意簽訂競業條款，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，結果可能為弱勢勞工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職勞工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工之思潮相違」（參照最高法院103年度台上字第793號判決）。據此，競業禁止約款有效要件，包括：(1)企業或雇主有依競業禁止特約保護之利益存在，即雇主之固有知識、營業祕密確有保護之必要。(2)勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位，如無特別技能、技術且職位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。(3)限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。(4)需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施。至於離職後員工之競業行為是否具有顯著背信或違反誠信原則，係員工離職後之行為是否應負賠償責任之要件，尚非認定競業禁止是否有效之要件。此為學界及實務多數見解所採用，並在上述勞基法之修法時，新增其規定。準此，在104年12月16日增訂勞基法第9條之1規定前之競業禁止約定，按同一之法理，倘未能具備上述要件，對於受僱人而言，即顯失公平，應依民法第247條之1規定，認屬無效。是兩造間之系爭合約雖簽立於勞基法第9條之1規定增訂前，自仍須本諸上開法理，審查其是否有無效之情事（臺灣高等法院臺中分院106年重上字第201號判決意旨參照）。

(2) 經查，原告公司所營事業均包含瘦身美容業、化妝品零售業、美容美髮服務業，有原告公司提出之公司變更登記表在卷可考（見調卷第11-13頁、本院卷第259-260頁），而原告公

01 司亦有銷售各類醫美產品、醫美療程等情，亦有媚登峰集團
02 銷售商品項目表、媚登峰常春藤醫每項目表、證人陳品儒之
03 證述為據（見本院卷第10-44、99、120-122頁）；至被告現
04 任職之白璧診所位於臺南市○○區○○路0段00號，其所營
05 項目包含：曲線精雕護理手術、光療雷射、一般整形手術、
06 玻尿酸微整形手術等情，為兩造所不爭執，原告公司與白璧
07 診所所營事業均與曲線雕塑、美容產業相關，且兩者經營商
08 品品項、功效均相仿，兩者間具競爭關係。再觀察系爭合約
09 全文內容，係由原告媚登峰公司預先以電腦打字擬定，並列
10 印契約條款後，提供予被告簽訂，被告需填載處僅有開頭之
11 員工欄位、到職日、職稱以及最末之員工簽名欄，此有系爭
12 合約存卷可憑（見調卷第10至11頁），足認系爭合約為原告
13 預定用於同類契約之條款而訂定之契約，屬定型化契約無疑
14 。而參酌前開說明，本件判斷系爭合約之競業禁止約款，是
15 否適用民法第247條之1規定，就受拘束之被告有無重大不利
16 益、加重其責任、顯失合理或公平者，應適用比例原則，作
17 綜合之觀察及審查，倘有逾越合理範圍者，應解釋逾越之部
18 分為無效。

19 (3)是本院應審酌如後因素：(1)原告公司依競業禁止約款，是
20 否有保護法律利益之必要性。(2)被告在原告公司有無一定
21 職務或地位。(3)對被告之就業對象、期間、區域或職業活
22 動範圍，是否為合理限制。(4)是否有補償被告因競業禁止
23 損失之措施。經查：

24 (甲)原告公司有法律利益保護之必要性：

25 查系爭合約第3條競業禁止約款，為原告公司為避免被告有
26 不當使用或揭露其在任職期間取得之營業秘密或隱密性資訊
27 之義務，其目的在使原告公司免於受雇人之競爭行為。故原
28 告公司為維護其隱密之客戶及業務資訊，防止被告於在職或
29 離職後，在一定期間利用其在原告公司任職期間所知悉之業
30 務資訊而為競爭之同業服務，造成不公平競爭。為減免原告
31 公司受不法之損害，或者防止競爭同業之惡性挖角，兩造間

為禁止競爭約定，自有保護原告公司法律利益之必要性。

(2) 被告之前在原告公司擔任相當職務：

受雇人在前雇主之職務及地位，是否有機會接觸或使用雇主所有之營業秘密或相關之技術資訊，關乎有無洩漏營業秘密之能力。倘受雇人並無特別技能、技術層級較低或非主要營業幹部，而處於較弱勢之受雇人，縱使離職後再從事相同或類似之職務，則無妨害原雇主營業能力或洩漏營業秘密之可能，是競業禁止約款拘束受雇人之轉業或工作之自由，對受雇人有重大不利益，其顯失公平。查原告媚登峰公司所營事業包含瘦身美容業、化妝品零售業、美容美髮服務業，美容業需專業技術，講究服務客製化及隱私性，是就其所收集之客戶資訊應受保護。被告前在原告媚登峰公司係擔任美中正店之店經理，有職務/薪資異動申請單、媚登峰集團簽呈單在卷可參（見調卷第19頁、本院卷第301-305頁），被告屬管理階層，負責分店行銷計畫之經營、客源管理及開發等業務，是依照被告於原告媚登峰公司之職務及地位，確實有機會接觸原告公司所有之客戶資訊等營業機密或相關之美容技術資訊。(兩)系爭合約之競業禁止約款限制內容尚屬合理：查系爭合約第3.1條約定：「員工同意於下列期間及地區範圍內，非經公司事前之書面同意，不得自營、或為其他個人或組織直接或間接從事美容、瘦身、健身之相同或類似之有償或無償之職務工作、營業或兼職行為或投資前述事業：

3.1.1受僱期間於公司業務所及之地區，包括但不限於臺灣、大陸、美國。3.1.2員工於離職後六個月內，就其離職前六個月內曾任職/轉調之所有營業分店半徑3公里內之地區.....」等語（見調卷第8頁）。基於美容瘦身產品之特性，減免對原告可能造成危險或損失，經由當事人協議於僱傭關係終止後，被告於一定期間內，不得從事與原告公司營業項目相同或類似業務，倘限制範圍明確、合理及必要性，基於契約自由原則，應認競業禁止之約定為合法有效。本院審酌前開條款所約定之職業活動範圍與就業對象，均與原告公司

業務範圍有關外，其離職後之競業期間僅為6個月，未逾2年，且競業禁止地區僅限原告媚登峰公司營業分店半徑3公里內之地區，該競業範圍、就業及期間約定，衡諸社會一般觀念及商業習慣，並不危及受限制當事人之經濟生存能力，均屬合理。

(J)至勞基法第9條之1第1項第4款、第2項雖有規定合理補償條款，然增訂該等條款前，是否以欠缺合理補償條款者為事由，而可逕行認定競業禁止條款為無效，並未形成共同見解。因補償措施之型態，有可能有多種類型，導致當事人就補償條款之有無及數額若干，常有所爭議。職是，本院認本件有無實質之補償給付，雖非判斷競業禁止條款為合法有效之要件，然得作為違反競業禁止之違約賠償，是否酌減違約金之因素。

(4)綜上，系爭合約第3條競業禁止約款並未違反民法第247條之1，屬有效約定，被告應受該約款之拘束。被告辯稱前開競業禁止約款無效，尚非可採。

3.被告於擔任原告媚登峰公司之美中正店經理期間，擅自向原告會員推銷、販售白璧診所之產品，並介紹原告會員向白璧診所為消費交易，已違反系爭合約第3條之約定：

(1)原告主張被告於任職期間未經原告公司之授權或同意，私下於原告彩綾公司經營之美中正店內向原告之會員如陳品儒、韓麗麗、李巧綺、吳惠玲、李靜錦等人推薦、促銷及販售與原告公司相同或類似業務之白璧診所課程服務或產品等語，業據原告提出由會員陳品儒簽立之說明書、切結書為據（見調卷第26、35頁），且依證人陳品儒於本院審理中到庭證稱：「我從86年到現在都是原告媚登峰公司的長期會員，做臉部保養按摩、身體按摩、買產品等，被告有在原告公司店內向我推銷魚子醬活齡霜、杏仁酸及魚子醬精粹這些不是原告公司銷售的產品，我先買杏仁酸、再買180度魚子活齡霜及精粹，這兩次消費間隔不到一個月，這是103年、104年間所購買，都是被告在原告公司當經理時，我在中正店向被告買

01 入的，被告給我貨以後我就付現給被告，被告說這些產品適
02 合我，也有說這些產品是他朋友在賣的，不是原告媚登峰公
03 司的產品；被告離職前介紹我到高雄的白璧美學，被告離職
04 後介紹我到臺南的白璧美學，我知道被告還有介紹韓莉莉、
05 吳慧玲、李靜錦等幾位原告的會員到白璧美學消費，我跟李
06 靜錦在做臉的時候有聊到，他說是被告介紹他來的；我在高
07 雄的白璧美學有做醫療，也是被告介紹我去的，白璧美學沒
08 有在賣杏仁酸等產品，他們是用送的。白璧美學所送的產品
09 與證人在原告媚登峰公司買的產品大同小異；我有去過原告
10 媚登峰公司高雄長春藤不老莊園店，那是做醫美的，臺南府
11 城店也是做醫美的」等語（見本院卷第96至107頁），而參
12 以被告自102年5月26日起至105年6月10日為止任職於原告彩
13 綾公司乙節，有被告勞保查詢資料在卷為證（見本院卷第27
14 頁），由前開證據足以認定被告於任職原告公司之期間內，
15 確實曾向原告之會員推銷、販售白璧診所之商品，並介紹、
16 推薦原告會員至白璧診所為消費。

- 17 (2) 查系爭合約第3.1條約定：「員工同意於下列期間及地區範
18 圍內，非經公司事前之書面同意，不得自營、或為其他個人
19 或組織直接或間接從事美容、瘦身、健身之相同或類似之有
20 償或無償之職務工作、營業或兼職行為或投資前述事業：
- 21 3.1.1受僱期間於公司業務所及之地區，包括但不限於台灣
22 、大陸、美國。3.1.2員工於離職後6個月內，就其離職前6
23 個月內曾任職/轉調之所有營業分店半徑3公里內之地區」；
24 同條第2項約定：「如員工直接或間接從事下列行為，事前
25 未經公司同意，視為違反前項規定：...3.2.2.使公司客戶
26 或往來廠商與他人從事任何與公司相同或類似業務之交易；
27 3.2.3向公司客戶推薦、促銷或銷售與公司相同或類似業務
28 或產品...」等語（見調卷第8至9頁）。被告於任職原告公
29 司之期間內，確實曾向原告之會員推銷、販售白璧診所之商
30 品，並介紹、推薦原告會員至白璧診所為消費等情，業如前
31 述，而白璧診所提供之服務產品與原告公司販售之商品功效

01 相似，亦經認定如前，則被告前開競業行為，確實已經違反
02 系爭合約第3.1條競業禁止之約定，原告媚登峰公司自得對
03 被告主張違約責任。

04 4.甚且，原告於105年6月10日自原告彩綾公司離職後，卻於
05 105年8月5日起即受僱投保於白璧美學整形外科診所，有被
06 告勞保被保險人投保資料表存卷可稽（見本院卷第27頁），
07 而白璧診所僅距離原告媚登峰公司旗下之彩綾公司所經營之
08 美中正店750公尺，亦有google地圖存卷可憑（見調卷第27
09 -28頁），足見被告於自原告彩綾公司離職後不到半年內，
10 即前往與原告具競爭關係之白璧診所任職，被告此部分所為
11 亦已違反系爭合約第3.1條之約定。

12 5.原告彩綾公司並未舉證證明被告於任職原告彩綾公司期間有
13 取得會員消費記錄、喜好等營業秘密並洩露或交付他人，難
14 認被告違反系爭合約第4.2條、第10.2條之約定：

15 (1)查系爭合約第4條約定：「4.1員工明瞭本合約所稱之營業秘
16 密係指公司或其關係企業或與公司有合作關係之第三人所有
17 或持有列為內部參考、限閱、機密或經以類似用語宣示或標
18 示之一切商業、技術、生產或財物業務上尚未為大眾所熟知
19 之一切資訊。4.2員工於受僱期間及離職後半年內，對於試
20 用及受僱期間所知悉、接觸、創作、開發或持有之營業秘密
21 同意保持其機密性，除為公司職務所需之正當使用外，非
22 經公司事前同意不得洩露、告知、交付或移轉予公司以外之
23 任何第三人，或對外發表，或為自己或他人使用該營業秘密
24 」；第10.2條約定：「員工如違反本合約第六條6.1、第三
25 條、第四條關於營業秘密或競業禁止規定者，應另支付公司
26 員工任職最後六個月之平均總薪資之六倍作為違約之賠償金
27 」等語，有系爭合約在卷可參（見調卷第8至10頁）。

28 (2)原告雖主張被告於任職原告彩綾公司期間取得會員消費記錄
29 、喜好等營業秘密，違反系爭合約第4.2、10.2條之約定等
30 語，然為被告所否認，原告自應舉證證明被告於受僱期間有
31 取得會員消費紀錄，且該消費紀錄符合系爭合約4.1條約定

之營業秘密，被告並將之洩露或告知白璧診所之情事。原告雖舉證人陳品儒所書立之說明書、切結書及證述為證，惟查原告並未具體說明其主張被告取得之會員消費紀錄、喜好之內容範圍，本件是否足以認定前述會員消費紀錄及喜好屬原告所主張之營業秘密，已屬有疑；況觀陳品儒所出具之說明書、切結書（見調卷第26、35頁）並未提及被告藉由取得原告彩綾公司會員消費紀錄、喜好等營業秘密之行為，且證人陳品儒於本院到庭作證時，亦未證述到被告洩露原告彩綾公司營業秘密之情形（見本院卷第95至101頁），是原告空言泛稱被告是利用其職務上之便利取得會員消費紀錄、喜好等營業秘密，才進而向原告會員推銷白璧診所之商品云云，要屬無據，其主張被告有違反系爭合約第4.2、10.2條約定，即非可採。

6.原告彩綾公司並未舉證證明被告於任職期間惡意唆使會員向原告彩綾公司退款，難認被告違反系爭合約3.2.5條之約定：

查系爭合約第3.2條約定：「如員工直接或間接從事下列行為，事前未經公司同意，視為違反前項規定：...3.2.5.惡意唆使客戶向公司退款」等語，有系爭合約在卷可參（見調卷第8至10頁）。原告雖主張被告於任職原告彩綾公司期間惡意唆使會員退款，違反系爭合約第3.2.5、10.2條之約定等語，然為被告所否認，原告自應就被告於受僱期間惡意唆使會員退款之事實負舉證之責。惟查原告僅提出會員退款明細表及會員退款確認單（見調卷第36至53頁）為證，觀前開退款確認單僅記載會員匯款之金額與會員資料，至多僅能證明有會員黃秋桂等人於104年6月間至105年6月間向原告彩綾公司辦理退款共計3,066,149元之事實，然衡情原告之會員辦理退款之原因所在多有，可能為不滿意課程效果、本身身體情況改變、或經濟因素等諸多情形，並非必然為被告惡意唆使所導致，此由證人陳品儒於本院到庭所證：「我有在原告公司退費過，大部分原因是因為沒有錢，與被告無關，有

些是因為我不喜歡所以轉換」等語顯然可佐（見本院卷第100頁），是原告並未舉證證明前開會員辦理退款之原因確實係因被告惡意教唆所導致，其空言泛稱前開會員均是因被告惡意唆使而退款，以致損害原告彩綾公司權益云云，僅屬臆測之詞，其主張被告因而違反系爭合約第3.2.5條約定，要不足採。

(三)原告媚登峰公司依系爭合約10.2條、10.3條之約定請求被告給付違約賠償金1,419,560元，為有理由：

1.被告所為已經構成系爭合約第10.2條、第10.3條之違約事由，原告媚登峰公司請求被告依約給付違約金，尚屬有據：

(1)查系爭合約第10.2條約定：「員工如違反本合約第六條6.1、第三條或第四條關於營業秘密或競業禁止規定者，應另支付公司員工任職最後六個月之平均總薪資之六倍作為違約之賠償金」；第10.3條約定：「員工如違反本合約第六條6.2及6.3關於侵害之禁止規定者，依其職級不同，副理級之下應另支付公司員工任職最後六個月之平均總薪資之十二倍作為違約之賠償金；副理級以上（包含副理）之職等應另支付公司員工任職最後六個月之平均總薪資之二十倍作為違約之賠償金」；第6.2條前段約定：「員工同意於試用及受僱期間，絕不非法使用或以任何方式侵害他人之專利、商標、著作權、營業秘密或其他智慧財產權、違反競業禁止義務或侵害其他權益…」等語，有系爭合約在卷可參（見調卷第8-10頁）。本件被告對原告媚登峰公司之前開競業行為，確實已經違反系爭合約第3條競業禁止之約定，業經認定如前，被告前開違反競業禁止義務之行為，亦已符合系爭合約第6.2條「違反競業禁止義務」之情形，是被告所為均可構成系爭合約第10.2條、10.3條之違約事由，應足認定。

(2)原告主張被告於任職最後六個月（即104年12月至105年5月）之平均總薪資為70,978元等語，被告則抗辯每月薪資僅3至4萬元不等，平均薪資僅36,846元，原告其餘給付均係業績獎金等語。經查：兩造就系爭合約第10.1、10.2條所稱「

平均總薪資」之定義及範圍，於系爭合約中並無特別約定。然觀諸系爭合約第2.1條約定：「薪資：依錄用徵審表或報到通知書所訂之薪資為啟始薪資。另員工之工作獎金、業績獎金、全勤獎金及區域津貼應依公司人事及薪資管理辦法按實核定」等語，可見系爭合約就「薪資」之範圍包含啟始薪資、工作獎金、業績獎金、全勤獎金、區域津貼等項目，且系爭合約第10.1、10.2條特別標明平均「總」薪資，應認系爭合約第10.1、10.2條之「平均總薪資」範圍，不僅為啟始薪資而已，尚應包含業績獎金、工作獎金等被告自原告公司按月實際領取之總額，又衡諸原告經營之美容業為高度服務屬性產業，原告公司之員工薪資結構通常以低底薪與按件計算業績獎金為架構，故業績獎金應為被告在一般情形下經常可以領得之給付，屬於經常性給付，仍應視為薪資之一部，是被告辯稱前開「平均總薪資」不含業績獎金云云，尚非可採。本院參酌原告提出之原告彰化銀行薪資轉帳明細所載（見本院卷第226至236頁），原告於104年12月至105年6月間以薪資為代付類別陸續匯入被告帳戶之款項共計432,283元，平均每月款項為72,047元【計算式： $(87,517 + 47,250 + 96,669 + 69,330 + 60,438 + 71,080) \div 6 = 72,047$ 】，原告主張以70,978元作為本件違約金之計算基礎，並未逾越前開範圍，應屬合理而可採為本件計算違約金之基礎。

- (3) 又被告之前擔任原告媚登峰公司旗下美中正店之店經理，層級屬副理以上，原告媚登峰公司主張被告違反系爭合約第10.1、10.2條，固得分別依約請求以70,978元計算之6倍、20倍之違約金，然原告表明僅總計請求給付以70,978元之20倍計算之違約金即可（見本院卷第134頁），據此，原告媚登峰公司請求被告給付違約金1,419,560元【計算式： $70,978（元） \times 20（倍） = 1,419,560（元）$ 】，即屬有據。

2. 民法第250條就違約金之性質，區分為損害賠償預定性質之違約金及懲罰性違約金。前者乃將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦即一旦有債務不履行情事發生，債務人

01 即不待舉證證明其所受損害係因債務不履行所致及損害額之
02 多寡，均得按約定違約金請求債務人支付，此種違約金於債
03 權人無損害時，不能請求。後者係以強制債務之履行為目的
04 ，確保債權效力所定之強制罰，故如債務人未依債之關係所
05 定之債務履行時，債權人無論損害有無，皆得請求，且如有
06 損害時，除懲罰性違約金，更得請求其他損害賠償（最高法
07 院83年度台上字第2879號判決意旨參照）。觀系爭合約第10
08 .1條約定：「員工如有違反本合約者，除應賠償公司實際損
09 害外，另依員工手冊所載相關規定懲處」，足見兩造當時就
10 系爭合約第10.2、10.3條所約定者，為除賠償原告公司損害
11 以外，仍須給付予原告公司之違約金，是此違約金之性質，
12 應屬懲罰性違約金無誤。又約定之違約金額是否相當，須依
13 一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為
14 酌定標準。而約定違約金過高與否之事實，應由主張此項有
15 利於己事實之債務人負舉證責任。系爭違約金為懲罰性違約
16 金，已如前述，其約定之違約金額是否過高，並非專以當事
17 人實際上所受損失以為酌定標準。本院審酌本件被告於原告
18 媚登峰公司任職近20年，自102年起更擔任原告彩綾公司之
19 店經理一職，工作內容為經營美中正店之業務及客源管理，
20 已屬中高級管理階層，被告卻未盡受僱人之忠實義務，反利
21 用其職務之優勢，於任職期間多次為與原告公司具有競爭關
22 係之白璧診所推銷販售與原告產品功效類似之商品及服務，
23 介紹原告數位會員前往白璧診所消費，甚而自原告公司離職
24 後，仍於系爭合約第3條所定競業禁止期限內前往白璧診所
25 任職，被告前開競業禁止行為違反情節堪認重大，其所為將
26 使美容市場產生排擠效應，足以影響原告媚登峰公司之營業
27 利益、競爭優勢，原告媚登峰公司所受損害非微等一切情狀
28 ，認系爭合約契約第10.2、10.3條約定違約金額為離職前六
29 月平均總薪資6倍、20倍等節，並無過高情事，被告既未舉
30 證證明前開違約金額有何過高不相當之情事，其抗辯系爭合
31 約契約第10.2條、10.3條約定之違約金額過高，應依民法第

252條予以酌減，自非可採。

(四)原告彩綾公司不得依民法第184條、第227條、第544條規定，擇一請求被告賠償3,066,149元：

查原告彩綾公司並未舉證證明被告確實有於任職原告彩綾公司期間就所取得會員消費記錄、喜好等營業秘密告知或洩露予白璧診所，亦未舉證證明被告有惡意唆使會員向彩綾公司退款之行為，業經認定如前，本件尚難認被告對原告彩綾公司有違反系爭合約約定之情形存在，原告彩綾公司依照民法第227條不完全給付之規定或民法第544條委任關係之規定，請求被告賠償損害，尚屬無據。又原告彩綾公司亦未證明其因此受有客源流失或會員退款之損害與被告行為間具有相當因果關係，原告彩綾公司依民法第184條第1項後段規定，向被告請求侵權行為損害賠償責任，亦屬無據。準此，原告彩綾公司請求被告賠償3,066,149元，並無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告媚登峰公司依系爭合約第10.2、10.3條約定，請求被告給付違約金1,419,560元，及依民法第229條、第233條第1項、第203條規定，自起訴狀繕本送達翌日即105年12月15日（見調卷第68頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。原告彩綾公司依民法第184條、第227條、第544條規定請求被告賠償遭會員退款之損害3,066,149元及法定遲延利息之部分，均無理由，應予駁回。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

七、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔，民事訴訟法第79條定有明文。本院審酌兩造之勝敗比例，酌定本件訴訟費用之負擔如主文第三項所示。

八、本件原告媚登峰公司勝訴部分，兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，核無不合，爰分別酌定相當之擔

保金額，予以准許。至原告彩綾公司敗訴部分，其假執行之
聲請即失所附麗，應予駁回。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 108 年 11 月 6 日

民事第五庭 法官 許育菱

以上正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 108 年 11 月 6 日

書記官 楊意萱