

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第152號

原告 郭振源

訴訟代理人 許仲盛律師

被告 楊甯傑即高雄市私立高見文理短期補習班

0000000000000000

高漢文教科技有限公司

0000000000000000

上一人之

法定代理人 伍秀惠

被告 李忻錚即高雄市私立高鋒文理短期補習班

0000000000000000

上三人共同

訴訟代理人 蘇盈仔律師

上列當事人間請求確認競業禁止義務不存在等事件，本院於民國113年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告自民國一〇九年十二月十六日起對被告楊甯傑即高雄市私立高見文理短期補習班就如附表一所示之競業禁止義務不存在。

確認原告自民國一一一年九月二十四日起對被告高漢文教科技有限公司就如附表一所示之競業禁止義務不存在。

確認原告自民國一一二年五月二十八日起對被告李忻錚即高雄市私立高鋒文理短期補習班就如附表一所示之競業禁止義務不存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國106年10月19日起任職於被告楊甯傑即高雄市私立高見文理短期補習班（下稱高見補習班），並於109年7月

01 21日簽立員工保密與競業禁止契約(下稱系爭契約)，當中有  
02 保密、競業禁止及開發設計所有權等約定。其後被告高見補  
03 習班要求原告至被告高漢文教科技有限公司(下稱高漢公  
04 司)上班並表示原告以後就是被告高漢公司之員工，原告遂  
05 於109年12月16日至被告高漢公司上班。嗣被告高漢公司又  
06 要求原告至被告李忻錚即高雄市私立高鋒文理短期補習班  
07 (下稱高鋒補習班)上班並表示原告以後就是被告高鋒補習  
08 班之員工，原告遂於111年9月25日改至被告高鋒補習班上  
09 班。而原告因常遭被告高鋒補習班之主管以言語貶低工作能  
10 力、甚至以帶有污辱成分之言語，多次嘲諷原告，且常就原  
11 告之工作成果刻意吹毛求疵、有時還會從小事刁難原告，原  
12 告於112年5月28日自被告高鋒補習班離職。

13 (二)原告僅與被告高見補習班簽訂系爭契約，且系爭契約第7條  
14 約定明揭所謂「甲方(即高見補習班)相關單位」，係指「包  
15 括獨立存在而與甲方相互間有從屬關係之合法單位」，惟系  
16 爭契約並未約定被告高漢公司與高鋒補習班均係被告高見補  
17 習班之相關單位，且針對何謂「從屬關係」亦未有具體約  
18 定，是以該契約有關「甲方相關單位」之約定應不具有「確  
19 定性」而不生效力。又被告高見補習班、高漢公司、高鋒補  
20 習班三者，組織型態上一間為公司法人、兩間為非法人團  
21 體，除負責人均不同外，員工亦不相同，足見被告高見補習  
22 班、高漢公司、高鋒補習班三者之間並不具從屬關係，被告  
23 高漢公司、高鋒補習班應非被告高見補習班之相關單位，且  
24 原告與高見集團間亦不具有僱傭關係，因高見集團於法律上  
25 並不具有法人人格存在，而原告僅與被告高見補習班簽訂系  
26 爭契約，實與被告高漢公司、高峰補習班間並未存有任何競  
27 業禁止及開發設計所有權等約定關係。另依系爭契約之文義  
28 解釋，禁止競業期間為僱傭契約關係終止或解除後2年內，  
29 而原告與被告高見補習班於109年12月19日終止僱傭契約，  
30 則競業禁止關係應至111年12月19日即告終結，況被告從未  
31 給予原告任何因競業禁止損害之代償或津貼，該競業禁止之

01 約定依民法第247條之1亦有顯失公平而無效之情形。再觀系  
02 爭契約之全文，並未有關於「著作人」為何人之約定，復未  
03 約定原告於職務上所完成之著作應以僱用人即被告高見補習  
04 班為「著作人」，則原告於職務期間所完成之著作依著作權  
05 法第11條第1項規定即仍應以原告為著作人，且依著作權法  
06 第21條之規定，著作人格權依法不得讓與，故原告與被告高  
07 見補習班間就讓與著作人格權之約定內容應屬無效。為此，  
08 爰依民法第247條之1、著作權法第21條等規定提起本訴等  
09 語。並聲明：1.確認原告自109年12月16日離職後，對於被  
10 告高見補習班如附表一所示之競業禁止義務不存在及確認兩  
11 造於109年7月21日，所簽訂系爭契約第4條約定中如附表二  
12 所示之內容無效。2.確認原告自111年9月24日離職後，對於  
13 被告高漢公司如附表一所示之競業禁止義務及確認兩造如附  
14 表三所示之內容之契約關係不存在。3.確認原告自112年5月  
15 28日離職後，對於被告高鋒補習班如附表一所示之競業禁止  
16 義務不存在及確認兩造如附表三所示之內容之契約關係不存  
17 在。

## 18 二、被告則以：

19 (一)高見集團係以被告高見補習班為集團主機構，旗下有被告高  
20 見補習班、高漢公司、高鋒補習班等相關企業，各單位人事  
21 調動統一由被告高見補習班管理，派令由被告高見補習班發  
22 文；各單位員工獎懲亦須經由被告高見補習班簽准，再由各  
23 單位轉發。高見集團每月定期於集團總部(即高見補習班址  
24 處)舉辦集團聯合會議，召集各單位人員就其營運狀況、業  
25 務內容、員工職訓、員工權益等事項統一於會議中進行討論  
26 與修正。而原告所稱之「補習班主管」，實係指高見集團之  
27 負責人徐千祥，然其非但無原告所指之負面行為，更係積極  
28 協助原告更生之貴人，原告前因犯罪而遭處刑罰，於106年  
29 聲請假釋出獄後，徐千祥念及原告為其學弟，便提供原告一  
30 個更生之機會，邀請原告至高見集團工作，且給予相當優渥  
31 之待遇，原告離職前一年即111年間，年薪甚至高達百萬元

01 以上，是同業間少見之豐厚報酬。

02 (二)原告於106年10月起擔任被告高見補習班副主任，專責高見  
03 集團資訊管理，110年10月1日兼任被告高漢公司副主任，惟  
04 因原告領導統御能力不佳，更有刁難下屬、為難同仁之行為  
05 發生，並曾有造成其他員工離職之情形，原告甚至遭同仁申  
06 訴，高見集團方於111年9月21日解除原告在被告高漢公司副  
07 主任之職務，改調為被告高鋒補習班之研發組長職務，迄至  
08 原告於112年5月28日離職為止，均為高見集團之員工，縱使  
09 形式上勞健保之投保單位不同，然實際上原告與被告高見補  
10 習班並未終止僱傭契約，單純僅係內部職務之調動，是原告  
11 稱兩造之競業禁止關係應至111年12月19日即已結束，顯與  
12 客觀事實不相符。又依著作權法第11條第1、2項之規定，原  
13 則上受僱人於職務期間完成之著作以受僱人為著作人，並享  
14 有著作人格權，雖著作人格權不得讓與，但僱用人及受僱人  
15 得約定受僱人於職務上完成的著作以僱用人為著作人，而使  
16 僱用人享有著作人格權。另受僱人在職務上完成著作，除非  
17 雙方特別約定著作財產權為受僱人所有，否則原則上應以雇  
18 主擁有著作財產權。而依系爭契約第4條之規定，即係約定  
19 以僱用人為著作人，亦即自始即由被告取得著作人格權及著  
20 作財產權，故原告主張「讓與著作人格權」之約定內容應為  
21 無效云云，顯有誤解等語資為抗辯。並聲明：原告之訴駁  
22 回。

### 23 三、兩造不爭執事項：

24 原告於106年10月19日起在被告高見補習班工作，並於109年  
25 7月21日簽立系爭契約。嗣原告於109年12月16日起至被告高  
26 漢公司工作，復於111年9月25日起至被告高鋒補習班工作。  
27 原告並於112年5月28日離職。

### 28 四、兩造爭執事項：

- 29 (一)原告請求確認其離職後就系爭契約第5條約定所載競業禁止  
30 義務(即如附表一所示)對被告三人均不存在，有無理由？  
31 (二)原告請求確認其離職後就系爭契約第4條有關著作人格權之

01 約定(即如附表二所示)對被告高見補習班無效，及其離職後  
02 就系爭契約第4條約定(即如附表三所示)對被告高漢公司、  
03 高鋒補習班均不存在，有無理由？

04 五、得心證之理由：

05 (一)原告請求確認其離職後就系爭契約第5條約定所載競業禁止  
06 義務(即如附表一所示)對被告三人均不存在，有無理由？

07 1、按勞動基準法第9條之1規定：「未符合下列規定者，雇主不  
08 得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之  
09 正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用  
10 雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之  
11 範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事  
12 競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，  
13 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  
14 之一者，其約定無效。」，即明文規定競業禁止之限制如非  
15 必要、合理，或無合理補償措施，其約定無效。準此，有關  
16 競業禁止條款係就勞工之就業自由予以限制，若無相對之代  
17 償措施，則雇主自不得平白限制勞工利用其習得之專業知識  
18 技能以謀求新職，否則該競業禁止約定即屬無效。

19 2、而依系爭契約第5條約定：「乙方於本契約存續期間，非經  
20 甲方書面同意，不得以自己或他人名義受僱、投資、從事或  
21 經營與甲方業務相同或類似事業，除非經甲方同意。乙方於  
22 與甲方間契約關係終止或解除後，無論何時仍不得使用其所  
23 持有或知悉之甲方機密資料，且乙方二年內不得以自己或他  
24 人名義受僱、投資、從事或經營與甲方業務相同或類似事  
25 業，除非經甲方書面同意。...。」(參本院112年度勞專調  
26 字第81號卷，下稱勞專調卷)，即約定原告於在職期間迄僱  
27 傭關係終止後2年內均不得受僱、投資、從事或經營業務相  
28 同或類似事業之競業禁止條款；然依被告所述，其並未提供  
29 原告有關競業禁止限制之合理補償(參本院卷第31頁)，則揆  
30 諸前揭規定，該競業禁止條款即屬無效，且被告對該條款因  
31 而無效亦表示無意見(參本院卷第31頁)，故原告請求確認其

01 自109年12月16日、111年9月24日、112年5月28日後，分別  
02 對被告高見補習班、高漢公司、高鋒補習班之競業禁止義務  
03 均不存在，洵屬有據。

04 (二)原告請求確認其離職後就系爭契約第4條有關著作人格權之  
05 約定(即如附表二所示)對被告高見補習班無效，及其離職後  
06 就系爭契約第4條約定(即如附表三所示)對被告高漢公司、  
07 高鋒補習班均不存在，有無理由？

08 1、按隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多  
09 元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會  
10 與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態  
11 規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張  
12 雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主  
13 體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，  
14 俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌  
15 該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管  
16 理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間  
17 營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務  
18 上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有  
19 無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質  
20 影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在  
21 企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會  
22 上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念  
23 (最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照)。

24 2、而查，經本院當庭勘驗被告所提供之被告高鋒補習班網址，  
25 可見該網頁明載被告高鋒補習班為高見集團所轄，且高見集  
26 團相關企業尚有高漢文教及高見公職等情，此有本院勘驗筆  
27 錄及網頁列印文件可參(參本院卷第79頁、第65頁)；復觀被  
28 告所提出之高見補習班派令(參勞專調卷第83頁至第87頁)，  
29 亦可見被告高見補習班出具派令而調派原告至被告高漢公  
30 司、高鋒補習班工作，益徵被告所辯高見集團係由被告高見  
31 補習班為集團主機構而為集團旗下各單位人事調動，應非子

01 虛；再依原告於本院審理時所陳：被告三間企業實際負責人  
02 都是徐千祥，伊當初與徐千祥在屏東監獄服刑，徐千祥先假  
03 釋出來，有會客伊二次，跟伊說可以去他那邊兼行政職然後  
04 教書，等伊出獄再去找他談談看，伊後來出獄就有去找徐千  
05 祥，並在他那工作，一開始是在被告高見補習班，後來徐千  
06 祥口頭表示叫伊去被告高漢公司上班，其後又叫伊去高鋒補  
07 習班擔任組長等語(參本院卷第48頁)，足見原告係經由徐千  
08 祥所應聘而於高見集團工作，並由徐千祥決定調派原告，將  
09 其自被告高見補習班調度至被告高漢公司，復再自被告高漢  
10 公司調度至被告高鋒補習班工作。準此，被告等人雖形式上  
11 為不同之企業，然實為具有實體性同一之雇主，自不可拘泥  
12 於法律上是否相同之人格或投保單位是否相同而僅作形式認  
13 定，故被告所辯其等為實體上同一之雇主，應屬可採。從  
14 而，原告雖係與被告高見補習班簽訂系爭契約，然因被告高  
15 見補習班、高漢公司及高鋒補習班均屬原告實體上同一之雇  
16 主，則系爭契約之效力自及於原告與被告高漢公司、高鋒補  
17 習班間，堪以認定。

18 3、復按：「受雇人於職務上完成之著作，以該受雇人為著作  
19 人。但契約約定以雇用人為著作人者，從其約定。依前項規  
20 定，以受雇人為著作人者，其著作財產權歸雇用人享有。但  
21 契約約定其著作財產權歸受雇人享有者，從其約定。」，著  
22 作權法第11條第1項及第2項分別載有明文，蓋受雇人基於僱  
23 傭關係，利用雇用人提供之軟、硬體設備、領受薪資，為任  
24 職單位業務或經指定職務上完成之著作，原則上雖以受雇人  
25 為著作人，享有著作人格權，並由雇用人享有著作財產權；  
26 惟依上規定，雙方亦可約定由雇用人取得受雇人創作之著作  
27 人格權及著作財產權（最高法院106年度台上字第775號民事  
28 判決意旨參照）。而查，依系爭契約第4條約定：「對於任  
29 何文件、電腦程式、製程配方、管理手冊、管理表格、程式  
30 軟體、及個人工作等內容的構思、設計，無論該等資料係屬  
31 口頭、書面或電子檔案，且無論是由乙方獨力完成或參與完

01 成，或由乙方獨力撰寫或參與撰寫，都應將其所有權，包括  
02 專利權、著作人格權、著作財產權，其重製權、對外發佈權  
03 及有關之衍生權利，均歸甲方所有，前述所稱歸屬本司之所有  
04 權，僅限於乙方任職於甲方期間，任何與個人業務相關之  
05 工作成果；不包括任職於甲方錢與其他單位所訂協議契約書  
06 之內容。...」（參勞專調卷第19頁至第20頁），即已明確約  
07 定「著作人格權」及「著作財產權」均屬雇主所有，則揆諸  
08 前揭說明，自符合上開著作權法第11條之規定，而為法之所  
09 許。原告固主張系爭契約第4條並未有「著作人」之用語，  
10 足見並非約定著作人為何人，且著作人格權依著作權法規定  
11 不得讓與，故就如附表二所示之約定內容對被告高見補習班  
12 係屬無效云云，然觀系爭契約第4條雖未明載「著作人」，  
13 惟既已約定「著作人格權」及「著作財產權」均歸屬被告所  
14 有，而非約定原告應將「著作人格權」及「著作財產權」均  
15 「轉讓」予被告，足見其真意即係在使被告自始取得著作權  
16 而為著作人，則原告辯稱著作人格權為一身轉屬權不得轉  
17 讓，被告高見補習班不得對其主張著作權云云，顯屬誤解。  
18 從而，原告請求確認如附表二所示之約定內容對被告高見補  
19 習班無效，並非有據。

20 4、再者，系爭契約之效力及於原告與被告等人間乙節，業經本  
21 院認定如前，則原告請求確認如附表三所示之約定(即系爭  
22 契約第4條約定)對被告高漢公司、高鋒補習班均不存在，亦  
23 無理由。

24 六、綜上所述，原告請求確認其自109年12月16日、111年9月24  
25 日、112年5月28日後，分別對被告高見補習班、高漢公司、  
26 高鋒補習班之競業禁止義務均不存在，為有理由，應予准  
27 許。至原告請求確認其離職後就如附表二所示之約定內容對  
28 被告高見補習班無效，及其離職後就如附表三所示約定內容  
29 之契約關係對被告高漢公司、高鋒補習班不存在，均無理  
30 由，應予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌

01 後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。  
02 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民  
03 事訴訟法第79條，判決如主文。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日  
05 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 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  
09 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

10 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日  
11 書 記 官 解 景 惠

12 附表一：

13 不得以自己或他人名義受僱、投資、從事或經營與被告業務相  
同或類似事業。

14 附表二：

15 對於任何文件、電腦程式、製程配方、管理手冊、管理表格、  
程式軟體及個人工作等內容的構思、設計，無論該等資料係屬  
口頭、書面或電子檔案，且無論是由原告獨立完成或參與完  
成，或由原告獨立撰寫或參與撰寫，都應將其所有權，包括著  
作人格權，其重製權、對外發佈權及有關之衍生權利，均歸被  
告所有。前述所稱歸屬本司之所有權，僅限於原告任職於被告  
期間，任何與個人義務相觀之工作成果；不包含任職於被告前  
與其他單位所協議契約書之內容。

「設計」內容包括：(1)與被告及其業務相關公司之實際業務有  
關的研究設計或構思內容。(2)原告於任職期間之工作建議或工  
作成果。

16 附表三：

17 對於任何文件、電腦程式、製程配方，管理手冊、管理表格、

程式軟體及個人工作等內容的構思、設計，無論該等資料係屬口頭、書面或電子檔案，且無論是原告獨立完成或參與完成，或由原告獨立撰寫或參與撰寫，都應將其所有權、包括專利權、著作人格權、著作財產權、其重製權、對外發佈權及有關之衍生權利，均歸被告所有。前述所處歸屬本司之所有權，僅限於原告任職於被告期間，任何與個人業務相關之工作成果；不包括任職於被告前與其他單位所訂協議契約書之內容。

「設計」內容包括：(1)與被告及其業務相關公司之實際業務有關的研究設計或構思內容。(2)原告於任職期間之工作建議或工作成果。