

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第263號

原告 李安華  
訴訟代理人 張禮安律師  
被告 羅慶蔚  
訴訟代理人 陳亮逢律師

上列當事人間請求確認服務年限不存在事件，本院於民國113年1月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告對被告之服務年限義務不存在。  
訴訟費用由被告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國110年11月1日起受僱於被告，擔任武分舖高雄分店之店長。兩造雖簽訂合夥契約書（下稱系爭契約），惟武分舖高雄分店係由被告出資，一切均由被告主導，原告對被告具有人格、經濟及組織上之從屬性，兩造間應屬僱傭關係而非合夥關係，有勞動基準法（下稱勞基法）之適用。又系爭契約第15條雖約定：「乙方（即原告）於110年11月1日起3年內非經甲方（即被告）同意，不得因任何因素擅自離職，離職後5年內亦不可藉由在職期間所獲得的專業技術及通路從事相關行業，如乙方違反本條之約定，乙方應支付甲方懲罰性違約金新臺幣（下同）100萬元」（下稱系爭約定），惟原告任職期間之工作，無特殊性，市場上隨處可見，原告並未從事任何屬於營業秘密法第2條之營業秘密範疇之工作，即非屬被告可保護之正當利益範圍，且被告未提供相關費用對原告進行任何專業技術培訓，亦未給予原告合理補償等情形下，系爭約定應有過度限制原告之工作權及財產權，未具合理性及必要性，而違反勞基法第15條之1、民法第247條之1第3款規定，應為無效；且不論兩造間為僱傭或合夥關係，系爭約定亦有過度侵害原告之工作權及生存權，而違反民法第148條誠信原則規定，依民法第71條、

01 第72條規定，亦屬無效。嗣原告於111年12月向被告提出辭  
02 職，被告卻以存證信函通知原告，因原告違反系爭約定，要  
03 求原告給付懲罰性違約金，然系爭約定既屬無效，自不得拘  
04 束原告。爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：如主文第1項  
05 所示。

06 二、被告則以：

07 (一)被告為訴外人武宗翰之員工，原告於110年中旬向武宗翰表  
08 示有意學習並經營汽車隔音條安裝工程。兩造及武宗翰遂於  
09 110年11月1日協議，由兩造為出名合夥人，武宗翰為隱名合  
10 夥人，以獨資商號「慶鴻汽車精品」名義，成立「武分舖高  
11 雄分店」之合夥事業，經營汽車隔音條安裝業務。嗣原告於  
12 111年12月向武宗翰表示欲單方面終止合夥關係，並於112年  
13 1月底後即未再進行合夥事務。系爭契約文字已表明兩造間  
14 為合夥關係，並就雙方出資、合夥事務分配、合夥事業盈餘  
15 分配、合夥會議召開、終止合夥關係、競業及保密條款為詳  
16 細約定，況原告得自由選擇是否營業或店休，無需向任何人  
17 打卡、請假，更無所謂遲到、早退等問題；原告得自行選擇  
18 是否接案，並無底薪，原告亦不會受有任何懲處、扣薪、記  
19 過等不利益處分，且被告或武分舖高雄分店均未曾為原告投  
20 保勞健保，兩造間之關係實不具人格、經濟及組織上從屬  
21 性，應非僱傭關係，而係合夥關係，原告對被告提起本件訴  
22 訟，應無理由。

23 (二)觀諸系爭約定之文字內容及當事人真意，應係指原告若單方  
24 面退股而終止與被告間之合夥關係，所應負擔之違約金條  
25 款。兩造既非僱傭關係，自非屬勞動契約關係，則無勞基法  
26 之適用，是原告主張系爭約定違反勞基法第15條之1規定，  
27 並無理由。又系爭約定係由雙方磋商為成立合夥事業而約  
28 定，殊難想像可再使用於未來同類契約之條款，並非民法第  
29 247條之1規定所稱預定用於同類契約之條款而訂定之契約，  
30 亦無該條適用之餘地。原告於簽訂系爭契約前，並無安裝汽  
31 車隔音條之專業，而武宗翰具有相關事業多年之營運經驗、

01 人脈、技術，亦有擴大營運之需求，且與原告相識多年，方  
02 由兩造及武宗翰協議一同經營武分舖高雄分店。如原告擅自  
03 退股終止合夥關係，勢必導致武分舖高雄分店無法經營，且  
04 恐使被告等人之投注成本血本無歸，原告為取得被告等人之  
05 信賴，方有系爭約定以保證雙方合作期間至少長達3年。又  
06 系爭約定僅限制原告於3年內不得未經被告同意退出合夥關  
07 係，此本即與民法上關於合夥關係之規範相符，並無不利於  
08 原告之情。況系爭契約之簽訂，係由原告依據雙方會談紀錄  
09 自行擬定修改，如原告認為系爭約定不合理，大可於訂約時  
10 反應；且系爭契約第14條更已載明，原告得於訂約後6個月  
11 內終止合夥關係，被告不得以任何理由拒絕或要求任何賠償  
12 或補償，已給予原告相當充裕之審閱及猶豫期間，兩造之地  
13 位亦未有不公平之情形，原告既同意簽訂系爭契約，可見係  
14 雙方經磋商、考量後同意為該約定，而應受其拘束，原告提  
15 起本件訴訟請求確認系爭約定無效，應無理由等語，資為抗  
16 辯，並聲明：原告之訴駁回。

### 17 三、兩造不爭執之事實：

18 (一)兩造於110年11月1日簽訂系爭契約，其中第15條約定：「乙  
19 方（即原告）於110年11月1日起3年內非經甲方（即被告）  
20 同意，不得因任何因素擅自離職，離職後5年內亦不可藉由  
21 在職期間所獲得的專業技術及通路從事相關行業，如乙方違  
22 反本條之約定，乙方應支付甲方懲罰性違約金新臺幣（下  
23 同）100萬元」（見本院卷第19至20頁）。

24 (二)被告以112年4月28日臺中早溪郵局第73號存證信函通知原  
25 告，因原告未達合約期限，擅自離職，已違反系爭約定，造  
26 成被告損失，要求原告於112年5月15日前出面商談賠償事  
27 宜，否則將提起訴訟（見本院卷第21至22頁）。

### 28 四、得心證之理由：

29 (一)兩造間為僱傭關係：

30 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
31 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明

01 文。又勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主：謂  
02 僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有  
03 關勞工事務之人。工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括  
04 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方  
05 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。  
06 勞動契約：謂約定勞雇關係之契約，勞基法第2條第1款、第  
07 2款、第6款亦有明文。是僱傭契約或勞動契約，係以勞務給  
08 付為契約之目的，委任契約則其契約之目的在事務之處理，  
09 給付勞務僅為其手段（最高法院80年度台上字第2276號判決  
10 意旨參照）。而一般學理上亦認勞動契約當事人之勞工，具  
11 有下列特徵：(1)人格從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，  
12 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，  
13 不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己  
14 之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)納  
15 入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動  
16 契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般  
17 就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，  
18 即應成立。是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮  
19 監督之關係，非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其  
20 具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬  
21 勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決意旨參  
22 照）。

23 2.被告雖抗辯兩造與武宗翰間為合夥關係云云。惟按合夥契約  
24 為二人以上互約出資，以經營共同事業之契約，雖僅以互約  
25 出資而不以實行出資為條件，但各合夥人間，出資若干，其  
26 以他物或勞務為出資者，如何為折算標準，必有明確約定，  
27 始得為日後合夥權義之依據，以確保交易之安全，非謂二人  
28 以上，經營共同事業之意思一經一致，不問出資條件，合夥  
29 即為成立（最高法院93年度台上字第2087號判決意旨參  
30 照）。被告固以原告係以勞務出資之方式共同經營合夥事業  
31 云云，然關於原告以勞務代出資部分，並未舉證證明有任何

01 勞力充出資價額之估定，揆諸前揭說明，尚難認兩造與武宗  
02 翰間有合夥關係存在。

03 3.查，觀諸兩造間系爭契約，第3條約定，本店職務分配：被  
04 告負責營業登記及行政事務總管理人，原告擔任店長；第4  
05 條約定，現場由原告負責一切事務，惟有關現場技術人員之  
06 聘僱、待遇事宜，應經被告同意始得辦理；第5條約定，原  
07 告負責當地業務推廣、門市服務（如自取、安裝、售後服務  
08 等）及門市之一切安全事宜；第6條約定，原告需於每日晚  
09 間10點前將當日營收現金存入被告指定帳戶內，並將報表回  
10 傳給被告；第7條約定，本店相關一切資產（資金、生財器  
11 具、貨品、智慧財產、網路平台、社交平台、粉絲專頁、銷  
12 售通路等一切帳號），皆屬於被告所有；第8條約定，原告  
13 不得以本店名義或場所，對外進行任何形式之其他非本店之  
14 業務，如有違反之行為，每次罰款1萬元；第11條約定，凡  
15 支出費用在2千元以下者，由原告決定支付，惟須出具證明  
16 提供被告備查，如超過上述金額時，須經由被告決定；第12  
17 條約定，本店盈餘分配方式如下：原告採級距式抽成方式，  
18 營業額：0~20萬抽20%、營業額：20~30萬抽22%、營業額：3  
19 0~50萬抽24%、50萬以上抽27%；第13條約定，原告於合約期  
20 間，如無法達到被告之業績標準，被告得隨時停止與原告之  
21 合夥關係，原告不得以任何理由拒絕，或是要求任何賠償或  
22 補償；第16條約定，於本契約有效期間內，以及因任何原因  
23 終止或消滅後5年內，原告就本契約所直接或間接知悉、持  
24 有被告之業務上相關機密，非經被告同意，原告不得直接或  
25 間接任意使用，並不得以任何方式洩漏於第三人。此保密義  
26 務於契約終止後或契約關係結束後5年內亦同。如原告違反  
27 本條之約定，原告應支付被告懲罰性違約金100萬元，以賠  
28 償被告因此所致生之損害等情（見本院卷第19至21頁），足  
29 見原告係納入被告之組織體系內，須遵守被告所定管理規則  
30 及忠誠義務暨保密義務，於受被告指揮監督管理下從事工  
31 作，且須親自履行職務，並按月計領勞務對價報酬，與被告

01 具有相當程度之組織上、人格上及經濟上從屬性，故兩造間  
02 為僱傭關係，堪予認定。此外，被告復未舉證兩造與武宗翰  
03 已互約出資共同經營武分舖高雄分店而成立合夥關係，則被  
04 告以前揭情詞，辯稱兩造並無勞動契約關係云云，為無理  
05 由，並不可採。

06 (二)系爭契約第15條最低服務年限之約定違反勞基法第15條之1  
07 規定，應屬無效：

08 1.按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之  
09 約定：一雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費  
10 用者。二雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合  
11 理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考  
12 量，不得逾合理範圍：一雇主為勞工進行專業技術培訓之期  
13 間及成本。二從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能  
14 性。三雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最  
15 低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無  
16 效，勞基法第15條之1第1項至第3項定有明文。又最低服務  
17 年限約款適法性之判斷，應從該約款存在之「必要性」與  
18 「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保  
19 障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員  
20 工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之  
21 關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短  
22 是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇  
23 主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服  
24 務期間長短等項為其審查適當與否之基準（最高法院96年度  
25 台上字第1396號判決意旨參照）。

26 2.為避免過度限制勞工之離職自由並保障勞工之權益，解釋上  
27 即應從嚴審視「最低服務年限約款」之「必要性」與「合理  
28 性」，且所謂之「專業技術培訓」亦必須確實屬於從事專業  
29 工作所需之技能，若僅為一般之職前訓練或在職訓練，抑或  
30 為雇主經營利益所需而為之訓練，均僅為使勞工遂行其業務  
31 所為之培訓，本屬雇主應負擔之一般人事管理成本，難謂符

01 合「專業技術培訓」之定義。

02 3.另當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
03 民事訴訟法第277條前段定有明文。本件被告抗辯依系爭契  
04 約第15條之約定，原告有最低服務期間之限制云云。揆諸上  
05 開說明，系爭契約第15條最低服務年限之約定是否有效，應  
06 審視被告是否特別支付龐大費用培訓原告或出資訓練原告使  
07 其成為被告生產活動不可替代之關鍵人物及證明約定之服務  
08 年限長短確屬適當，被告是否有填補原告因不得終止系爭契  
09 約所蒙受不利益之代償措施？被告並應就上開事實負舉證之  
10 責任。被告僅提出原告任職期間之通訊軟體LINE對話紀錄為  
11 證（見本院卷第85至89、103至137頁），然前開證據均不足  
12 以證明被告有特別支付龐大費用培訓，或出資訓練原告使其  
13 成為生產活動不可替代之關鍵人物，而被告亦未能提出其他  
14 相關事證以實其說，則依被告所舉前開證據，系爭契約關於  
15 服務期限之約定顯然不符必要性、合理性之基準；此外，原  
16 告另主張該盈餘分配係屬每月工資之一部分，而非最低服務  
17 年限之補償金，則兩造間就最低年限之約定，即難認符合勞  
18 基法第15條之1第1項之規定，依同條第3項規定，兩造間就  
19 此部分之約定應屬無效，是原告對被告即不負有該等最低服  
20 務年限義務。

21 五、綜上所述，原告主張系爭契約第15條最低服務年限之約定違  
22 反勞基法第15條之1規定而無效，主張其對於被告不負有最  
23 低服務年限義務，應為可採。被告抗辯系爭約定有效，不足  
24 採。故原告請求確認對被告之服務年限義務不存在，為有理  
25 由，應予准許。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
27 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

29 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日

30 勞 動 法 庭 法 官 董 惠 平

31 正本係照原本作成。

01 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  
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日

04 書記官 廖于萱