

最高法院民事判決

112年度台上字第2503號

上訴人 林孝偉

訴訟代理人 陳宏雯律師

林楷傑律師

被上訴人 普爾曼國際有限公司

法定代理人 Timo Breithaupt

訴訟代理人 范晉魁律師

上列當事人間不當行使智慧財產權爭議事項（勞動）事件，上訴人對於中華民國112年7月31日智慧財產及商業法院第二審更審判決（111年度民營上更一字第1號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回智慧財產及商業法院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊自民國102年1月至103年8月31日止，擔任被上訴人（原名睿立濠國際有限公司）之總經理，於103年9月起轉任為業務經理，104年11月27日遭被上訴人免職。伊於離職後即至訴外人愛菲亞國際股份有限公司（下稱愛菲亞公司）擔任營養講師。詎被上訴人於104年12月24日以伊違反兩造間之經理人契約（下稱經理人契約）第9條（下稱系爭競業禁止條款）為由，對伊聲請定暫時狀態處分（下稱定暫時處分），經原法院於105年1月30日以104年度民暫字第23號民事裁定命伊不得使用或揭露任職被上訴人期間所知悉、接觸或持有如該裁定附表所示之營業資訊，並於106年1月29日前，不得直接或間接任職於愛菲亞公司，亦不得協助愛菲亞公司進行產品開發、生產或銷售業務（下稱系爭裁定）。惟被上訴人提起之本案訴訟，經法院以系爭競業禁止條款無效而駁回其訴及上訴確定（案列原法院105年度民營訴字第5號、107年度民營上字第4號，下合稱系爭本案訴

01 訟）。被上訴人明知系爭競業禁止條款無效，仍故意濫行聲
02 請定暫時處分限制伊之工作權，其縱非故意亦具過失。而勞
03 動基準法（下稱勞基法）第9條之1規定，係為保障弱勢勞工
04 之生存及工作權所設，核屬保護他人之法律，被上訴人以無
05 效之系爭競業禁止條款，聲請定暫時處分，亦違反前開法
06 律，致伊受有損害。伊因系爭裁定，自104年12月4日至106
07 年11月29日，不得直接或間接任職於愛菲亞公司或其他與伊
08 專業相關之公司，以伊於被上訴人處離職前1年年薪新臺幣
09 （下同）221萬9,030元計算，伊受有薪資損害440萬7,662
10 元。且伊為被上訴人之傳銷商，本可按月領取下線之銷售獎
11 金，因被上訴人聲請定暫時處分，限制伊攜離下線傳銷商，
12 致被上訴人因此於2年內享有伊下線傳銷商之業績，伊則受
13 有喪失該等下線營業獎金之利益，以伊於擔任被上訴人傳銷
14 商時，平均每年度可得之團體獎金325萬9,249元計算，伊受
15 有至少654萬4,571元之損害等情。爰依民法第184條第1項
16 前、後段、第2項規定，並於原審追加依民法第179條規定，
17 請求擇一命被上訴人給付440萬7,662元，及自起訴狀繕本送
18 達翌日起算法定遲延利息之判決。

19 二、被上訴人則以：兩造簽訂系爭競業禁止條款時，無法預見其
20 內容是否因違反強制規定而無效，需待系爭本案訴訟審理後
21 由法院判決確定。伊以上訴人違反系爭競業禁止條款為由，
22 聲請定暫時處分，為權利之正當行使，不得因系爭本案訴訟
23 之判決結果推論伊具侵權之故意或過失。兩造間並未成立多
24 層次傳銷參加契約，上訴人無從對伊請求不當得利。縱認伊
25 應賠償上訴人損失，亦應扣除上訴人於系爭裁定後仍持續從
26 事自營事業瑪納伽國際企業有限公司所獲收入16萬7,820元
27 等語，資為抗辯。

28 三、原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回上訴人之上訴
29 及追加之訴，係以：

30 （一）兩造於101年7月20日合意簽立經理人契約，上訴人擔任被上
31 訴人公司之總經理，並於該契約第9條約定系爭競業禁止條

款，嗣因上訴人轉任臺灣區銷售經理，於103年9月間變更契約，惟其餘條款仍沿用經理人契約內容。上訴人於104年11月27日遭被上訴人免職後，曾至愛菲亞公司擔任營養講師，經被上訴人發函警告愛菲亞公司後離職。被上訴人於104年12月24日以上訴人違反兩造間系爭競業禁止條款為由，聲請原法院以系爭裁定禁止上訴人任職於愛菲亞公司，並執該裁定聲請臺灣臺北地方法院核發105年度司執全寅字第125號執行命令。被上訴人所提系爭本案訴訟，業經敗訴判決確定等情，為兩造所不爭執。

(二)被上訴人在法院為系爭裁定前，已提供經理人契約完整全文中譯本，且陳明上訴人離職後到愛菲亞公司任職，其無給付50%薪資義務等情，並未隱匿中譯本或謊稱即將匯入補償金。上訴人雖舉被上訴人之系爭本案訴訟起訴狀、定暫時處分聲請狀、系爭本案訴訟二審判決為證，主張被上訴人杜撰上訴人洩漏其SGS產品檢驗報告，利用其自行設置管理之「林孝偉官方臉書帳號」，冒用上訴人名義發布錯誤資訊云云。惟查系爭本案訴訟起訴狀與定暫時處分聲請無關；定暫時處分聲請狀固指稱上訴人多次在外洩漏公司產品檢測報告，惟參諸被上訴人於106年1月24日所提系爭本案訴訟一審之民事補充理由(四)狀內容及系爭本案訴訟二審判決理由，上訴人並非未為揭露行為，被上訴人此部分陳述尚難認係故意杜撰；又該判決理由有關「臉書頁面並非上訴人所有亦非上訴人上傳之照片」部分，係針對本案訴訟兩造攻防之判斷，難認被上訴人聲請定暫時處分時，具侵權行為之故意。被上訴人係因上訴人於離職後至被上訴人直接競爭對手愛菲亞公司任職，違反系爭競業禁止條款，為保護其正當營業利益，及防止發生重大之損害或避免急迫之危險，乃聲請定暫時處分。徵以系爭競業禁止條款約定之2年競業禁止期間，未逾勞基法第9條之1第4項之期間限制，尚屬合理，且經理人契約第9條第4項亦有補償金約定，被上訴人本於系爭競業禁止條款有效之確信，提出定暫時處分之聲請，難認其得事先預

見系爭競業禁止條款將經本案訴訟判決認定為無效，或明知該約款無效，仍聲請定暫時處分限制上訴人之工作權，不得以本案訴訟判決認定該條款無效，駁回被上訴人之訴，推認被上訴人故意以背於善良風俗之方法加損害於上訴人之工作權。上訴人不得依民法第184條第1項前段、後段規定，請求被上訴人賠償損害。

(三)依系爭本案訴訟二審判決意旨，經理人契約第9條第3、4、5項競業禁止條款，於超過合理範圍部分無效；至約定競業禁止期間為離職後2年、限制區域在臺灣地區、以不得任職「多層次傳銷模式」業者為範圍部分，尚在合理範圍，則為有效。準此，上訴人離職後旋即至被上訴人直接競爭對手愛菲亞公司任職，違反系爭競業禁止條款，被上訴人聲請定暫時處分期間未逾上訴人離職後2年，限制區域在臺灣地區，且限制任職範圍僅係同以直銷方式經營銷售業務之愛菲亞公司，並未逾越本案訴訟判決所認合理範圍；又系爭競業禁止條款已就違反該條款之情形，於經理人契約第9條第9項另有約定，該條項約定未經本案訴訟判決確認無效，難認被上訴人聲請定暫時處分，有違反保護他人之法律情事，上訴人不得依民法第184條第2項規定請求賠償。

(四)上訴人係以其設立之恆宇國際企業有限公司加入被上訴人傳銷體系，非兩造間存有多層次傳銷契約，上訴人無法證明兩造間有多層次傳銷參加契約關係存在，無從據之請求被上訴人返還所獲利益。

(五)從而，上訴人依侵權行為、不當得利之法律關係，請求擇一命被上訴人給付440萬7,662元本息，洵屬無據，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

四、按聲請人就其爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形，得聲請定暫時狀態之處分。惟若聲請人無本案請求之權利存在，且其聲請定暫時狀態之處分，係出於故意或過失，而不法侵害相對人權利，非不得成立侵權責任。查系爭經理人契約第9條第4項固約定被

01 上訴人承諾支付上訴人離職前最後一次所獲得平均月薪50%
02 作為補償，惟同條第5項約定「乙方經理（即上訴人）於此
03 契約規定禁止競爭期間內，自營、受雇或任何其他有報酬工
04 作所取得之收入或未取得之收入，均將從本條第4項所述補
05 償扣除；將扣除的收益亦包括乙方經理獲得的任何失業補
06 助。乙方經理有義務提供其收入金額的正確資訊。」而系爭
07 本案訴訟二審判決已認依上開約定，上訴人必須在無任何其
08 他收入情況下，始能領取同條第4項約定之補償，倘上訴人
09 有失業等補助或其他工作收入，該等金額均應自被上訴人之
10 補償扣除，形同以政府等相關補助或上訴人其他勞力支出取
11 代被上訴人之補償義務，且如上訴人所獲補助或收入超過此
12 約定金額，被上訴人即毋庸支付任何補償，上訴人卻仍應負
13 擔競業禁止之義務，對上訴人顯失公平，而認被上訴人實未
14 提供實質上合理之補償，系爭競業禁止條款應屬無效。上訴
15 人並據此主張被上訴人聲請定暫時處分限制伊之工作權，縱
16 非故意亦具過失，應依民法第184條第1項前段規定負賠償責
17 任。系爭競業禁止條款係被上訴人提出與上訴人簽訂，被上
18 訴人對上開無效情形，主觀上是否毫無知悉可能？倘被上訴
19 人明知或可得而知系爭競業禁止條款無效，其並無本案請求
20 之權利存在，仍對上訴人聲請定暫時處分，是否不具故意或
21 過失？此攸關上訴人得否依前揭規定請求賠償之判斷，自有
22 詳予調查審究之必要。原審就上訴人主張之過失責任，完全
23 恣置不論，復未說明上訴人主張被上訴人知悉系爭競業禁止
24 條款無效，仍故意聲請定暫時處分限制伊之工作權，何以不
25 足憑採，僅以被上訴人已提供經理人契約完整全文中譯本且
26 未謊稱即將匯入補償金，及上訴人並非未為揭露檢測報告行
27 為，認被上訴人聲請定時暫處分時，並無隱匿或虛構情事，
28 不具侵權行為之故意，為不利上訴人之判決，不免速斷，並
29 有判決不備理由之違背法令。又系爭本案訴訟二審判決係認
30 定兩造間之經理人契約未提供實質合理補償，其競業禁止條
31 款無效（見一審卷一第101至105頁）。原判決竟認依該判決

01 意旨，該條款於超過合理範圍部分無效，而競業禁止期間為
02 離職後2年、限制區域在臺灣地區、以不得任職「多層次傳
03 銷模式」業者為範圍部分，尚在合理範圍，仍為有效，進而
04 認被上訴人聲請定暫時處分，無違反保護他人法律情事而為
05 上訴人不利之論斷，亦有違誤。上訴論旨，執以指摘原判決
06 不當，聲明廢棄，非無理由。

07 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
08 項、第478條第2項，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 5 月 16 日

10 最高法院智慧財產民事第一庭

11 審判長法官 盧 彥 如

12 法官 周 舒 雁

13 法官 蔡 和 憲

14 法官 林 慧 貞

15 法官 翁 金 緞

16 本件正本證明與原本無異

17 書 記 官 賴 立 旻

18 中 華 民 國 113 年 5 月 21 日