

最高法院民事判決

114年度台上字第2211號

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

被上訴人 林孝偉

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114年8月14日智慧財產及商業法院第二審更審判決（113年度民營上更二字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付及該訴訟費用部分廢棄，發回智慧財產及商業法院。

理 由

一、本件係現行智慧財產案件審理法於民國112年8月30日施行前繫屬於法院之智慧財產民事事件，依該法第75條第1項前段規定，應適用修正前之規定，先予敘明。

二、本件被上訴人主張：伊自102年1月至103年8月31日止，擔任上訴人（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日遭上訴人免職。伊於離職後之同年12月4日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。詎上訴人於同年月11日寄發律師函（下稱104年12月11日律師函）要求愛菲亞公司不得僱用伊，復於同年月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11月29日前，不得直接或間接任

01 職於愛菲亞公司，亦不得協助愛菲亞公司進行產品開發、生
02 產或銷售業務（下稱系爭裁定）。惟上訴人提起之本案訴
03 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
04 （案列原法院105年度民營訴字第5號、107年度民營上字第4
05 號，下合稱系爭本案訴訟）。上訴人明知經理人契約為僱傭
06 關係及系爭競業禁止條款無效，仍寄發104年12月11日律師
07 函及聲請定暫時處分限制伊之工作權，其縱非故意亦具過
08 失。而勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1規定，係為保障
09 弱勢勞工之生存及工作權所設，核屬保護他人之法律，上訴
10 人上開行為亦違反該規定，致伊受有損害，並因此自104年1
11 2月4日至106年11月29日共725日（下稱系爭期間），不得直
12 接或間接任職於愛菲亞公司或其他與伊專業相關之公司，以
13 伊於上訴人處離職前1年年薪新臺幣（下同）221萬9,030元
14 計算，受有薪資損害440萬7,662元等情。爰依民法第184條
15 第1項前、後段、第2項規定，擇一求為命上訴人給付203萬
16 4,964元及自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決
17 （被上訴人超過上開本息之請求部分，業受敗訴判決確定，
18 未繫屬本院，不予贅述）。

19 三、上訴人則以：兩造屬委任關係，伊聲請定暫時處分無任何欺
20 瞞情事。又兩造簽訂系爭競業禁止條款時，無法預見其內容
21 是否因違反強制規定而無效，需待系爭本案訴訟審理後由法
22 院判決確定。伊以被上訴人違反系爭競業禁止條款為由，聲
23 請定暫時處分，為權利之正當行使，不得因系爭本案訴訟之
24 判決結果推論伊具侵權之故意或過失。被上訴人未就因定暫
25 時處分致受有損害負舉證責任，無從請求賠償，且應扣除其
26 任職其他公司之收入等語，資為抗辯。

27 四、原審廢棄第一審就此部分所為被上訴人敗訴之判決，改判命
28 上訴人給付203萬4,964元本息，係以：

29 （一）兩造於101年7月20日合意簽署經理人契約，被上訴人擔任上
30 訴人之總經理，並於該契約第9條約定系爭競業禁止條款，
31 嗣因被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。被上訴人於104年1月27日遭上訴人免職後，曾於104年12月4日至愛菲亞公司擔任營養講師，經上訴人以104年12月11日律師函警告愛菲亞公司後離職。上訴人於104年12月24日以被上訴人違反系爭競業禁止條款為由，聲請原法院以系爭裁定禁止被上訴人任職於愛菲亞公司，並以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。上訴人所提系爭本案訴訟，業經原法院105年度民營訴字第5號、107年度民營上字第4號判決敗訴確定。

(二)系爭本案訴訟二審判決認定兩造間之經理人契約未提供實質合理補償，故系爭競業禁止條款無效，而無效之系爭競業禁止條款乃上訴人單方擬定後提出與其員工即被上訴人簽立，是上訴人對於系爭競業禁止條款未提供實質合理補償而有無效之原因當無不知之理；且其明知兩造間經理人契約為僱傭關係，104年12月11日律師函亦稱兩造為僱傭關係，仍於聲請定暫時處分時提出將僱傭關係錯誤翻譯為委任關係之中譯本，故意誤導法院對系爭經理人契約定性之判斷；又明知其不會支付任何競業禁止補償(於系爭本案訴訟起訴時主張無給付補償之義務)，卻於聲請定暫時處分時陳稱將會按月給付補償金，於取得系爭裁定後旋即對被上訴人聲請強制執行，致被上訴人遭限制不得在愛菲亞公司工作，甚且對於被上訴人在愛菲亞公司以外公司之工作亦加以阻撓，自屬故意不法侵害被上訴人權利，並違反保護他人之法律，致生損害於被上訴人。

(三)被上訴人遭上訴人無預警辭退後，甫於104年12月4日轉往愛菲亞公司工作，旋即因上訴人以104年12月11日律師函要求愛菲亞公司不得僱用被上訴人而止步，是上訴人先以104年12月11日律師函，迫使愛菲亞公司不敢僱用被上訴人，並聲請定暫時處分及提起系爭本案訴訟，阻斷被上訴人任職愛菲亞公司之可能，被上訴人所受損害應係系爭期間未能任職愛菲亞公司之可得薪資。惟被上訴人未提出其任職愛菲亞公司

之薪資證明，難以證明其每堂講座5,000元及月薪15萬元為真實。爰依民事訴訟法第222條規定審酌被上訴人於上訴人公司104年11月離職前1年之每月薪資為17萬0,750元，上訴人於聲請定暫時處分時承諾於被上訴人受定暫時處分期間支付被上訴人離職前最後1個月所獲平均薪資的50%作為補償，則被上訴人因上訴人之侵權行為，致被上訴人於系爭期間所受損害以不低於其任職於上訴人公司之月薪半數為宜，應為203萬4,964元。又系爭競業禁止條款業經系爭本案訴訟認定無效，被上訴人其他收入亦非上訴人侵權行為所得主張扣除之賠償範圍，是上訴人抗辯應扣除被上訴人系爭期間之其他勞務所得，即無可採。

(四)從而，本件被上訴人依民法第184條第1項前段、第2項規定，請求上訴人給付203萬4,964元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年9月20日起算之法定遲延利息，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

五、按損害賠償請求權之損害，在判斷之層次上，包括責任成立之損害與責任範圍之損害。關於賠償之範圍，依民法第216條第1項規定，雖採完全賠償原則，包括債權人所受之損害（積極損害）及所失利益（消極損害）；惟基於「有損害斯有賠償」之原理，仍應以債權人實際所受之損害為準。苟請求人因侵權行為所受之損害，得自他人處獲得財產權之填補時，即應將該項得以填補之財產權扣除，以計算其實際所受之損害。查上訴人明知系爭競業禁止條款存有無效之情形，仍以該無效條款聲請本件定暫時處分，於取得系爭裁定後對被上訴人聲請強制執行，致被上訴人遭限制不得在愛菲亞公司工作，被上訴人所受損害應為系爭期間未能任職愛菲亞公司所得薪資損害，固為原審所認定。惟被上訴人於105年度自瑪納伽國際企業有限公司受領6萬元之薪資所得乙節，為被上訴人所不爭執（見一審卷一第475至476頁、原審卷第411頁），有其105年度綜合所得稅各類所得資料清單足憑（見一審卷一第539頁證物袋），上訴人並主張應扣除此部分之

金額等語（見一審卷一第386至388頁）。似見被上訴人曾於系爭期間內之105年間另任職其他公司，果爾，被上訴人既於其未能任職愛菲亞公司期間另受領其他公司薪資，能否謂其就此部分仍受有損害而不應扣除，顯滋疑義。此攸關被上訴人所得請求損害賠償金額之多寡，自應究明。原審未遑詳加調查審究，徒以被上訴人其他收入非上訴人侵權行為所得主張扣除之賠償範圍，進而為上訴人不利之認定，自有可議。又違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負損害賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，固為民法第184條第2項所明定。惟所謂「保護他人之法律」，係屬不確定之法律概念，法院就當事人主張之法規是否屬保護他人法律此一足以影響判決結果之攻擊防禦方法之意見，自應記載於判決理由項下。查被上訴人主張上訴人違反勞基法第9條之1規定，係屬違反保護他人之法律等語。原審未於判決理由項下說明其取捨之意見及上訴人究係違反何項保護他人之法律，逕認上訴人行為符合民法第184條第2項規定之要件，亦有判決不備理由之違法。上訴論旨，指摘原判決關此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

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

中 華 民 國 115 年 4 月 16 日

最高法院智慧財產民事第一庭

審判長法官 盧 彥 如

法官 李 瑜 娟

法官 吳 美 蒼

法官 陳 秀 貞

法官 陳 容 正

本件正本證明與原本無異

書 記 官 賴 立 旻

中 華 民 國 115 年 4 月 21 日