

最高法院民事裁定

108年度台上字第1197號

上訴人 實密科技股份有限公司

法定代理人 吳明田

訴訟代理人 蔡信章律師

陳宏彬律師

被上訴人 林士聖

訴訟代理人 楊曉邦律師

甯維翰律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國106年6月6日臺灣高等法院第二審判決（104年度重勞上字第50號），提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件於第三審上訴程序中，上訴人之法定代理人變更為吳明田，有公司變更登記表可稽，吳明田聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，先予敘明。

次按上訴第三審法院，非以原判決違背法令為理由，不得為之。又提起上訴，上訴狀內應記載上訴理由，其以民事訴訟法第469條所定事由提起第三審上訴者，應於上訴狀內表明原判決所違背之法令及其具體內容、暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實。其依同法第469條之1規定提起上訴者，並應具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。同法第467條、第470條第2項分別定有明文。而依同法第468條規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；依同法第469條規定，判決有該條所列各款情形之一者，為當然違背法令。是當事人提起第三審上訴，如合併以同法第469條及第469條之1之事由為上訴理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關司法院大法官會議解釋，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於

該違背法令之具體事實，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及之法律見解具有原則上重要性之理由。如未依上述方法表明，或其所表明者與上開法條規定不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法。上訴人對於原判決提起上訴，雖以該判決違背法令為由，惟核其上訴理由狀所載內容，係就原審取捨證據、認定事實之職權行使，及依職權解釋契約所論斷：被上訴人自民國90年1月16日起受僱於上訴人，並簽署系爭協議書，嗣於103年9月13日申請離職，同年10月13日離職。上訴人於90年至97年間，普遍要求其員工，無論職位高低，均須簽署與系爭協議書相同內容之「智慧財產權暨保密協議書」，且僅由員工簽名，未經上訴人簽名，系爭協議書顯係上訴人單方預先擬定，而非與員工個別磋商作成，自屬定型化契約。系爭協議書第8條第1、2款（下稱系爭競業禁止約款）約定被上訴人離職後2年內，不得經營或受僱、受任於與上訴人業務相同或類似之事業，否則應給付懲罰性違約金及賠償上訴人損害，乃限制被上訴人職業選擇權利之行使，並加重其責任。上訴人未能證明其有何可受競業禁止保護之正當利益，或被上訴人於離職前有下載或藉由閱得資料侵害上訴人營業秘密之行為；又上訴人先於101年7月31日修訂實施離職管理辦法，明訂其得與離職員工協議競業禁止事宜，嗣於同年8月27日寄交員工之電子郵件表示取消其要求員工離職時簽署之離職備忘錄內之競業禁止約定，未來將視職能與職位各別考慮競業禁止的需要酌情給予相對應之經濟補償等語，足見上訴人明知競業禁止約款針對離職期間以及補償內容，包括金額或給付方式，涉及員工離職後工作內容之擇定，應由其與員工協議，不得由其單方恣意決定，且至遲應於員工離職之際商定，以利員工衡酌取得可能性以及數額，作為日後謀職之判斷依據，上訴人既未於被上訴人離職前，與之重新協議競業禁止事宜，則上訴人之員工離職清單備註欄第4點之記載，亦無從拘束被上訴人。上訴人業務範圍甚廣，其代理廠商遍及歐美各地，系爭競業禁止約款限制被上訴人從事之對象及職業活動，顯逾合理範圍，而其課予被上訴人賠償違約金及損害賠償之負擔，卻無

01 相關補償約定，無異由上訴人單方面加重被上訴人之責任，並限
02 制其自由轉業之權利，對被上訴人顯失公平，依民法第247條之1
03 第2、3款規定，應屬無效。雖上訴人於103年12月25日催告被上
04 訴人領取競業禁止期間可能之薪資報酬損害新臺幣（下同）314
05 萬4000元，因被上訴人未領取而提存於臺灣高雄地方法院提存所
06 ，但已在被上訴人離職之後，且該數額係上訴人自行算定，不得
07 以此認為兩造間有競業禁止之約定。上訴人依系爭競業禁止約款
08 ，請求被上訴人給付損害賠償3000萬元及懲罰性違約金100萬元
09 ，為無理由等情，或原審贅述而與上開認定無關部分，指摘其為
10 不當；並就原審已論斷者，泛言未論斷，而非表明該判決所違背
11 之法令及其具體內容，暨依訴訟資料合於該違背法令之具體事實
12 ，並具體敘述為從事法之續造、確保裁判之一致性或其他所涉及
13 之法律見解具有原則上重要性之理由，難認其已合法表明上訴理
14 由。依首揭說明，應認其上訴為不合法。末查原判決認系爭競業
15 禁止約款因違反民法第247條之1第2、3款規定而無效，與適用10
16 4年12月16日增訂之勞動基準法第9條之1規定無涉；又勞動部係
17 以有關勞資雙方簽訂離職後競業禁止約定相關規範，因勞動基準
18 法已增訂第9條之1規定可資適用，乃於105年1月14日函知「勞資
19 雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」不再援用，被上訴人於
20 勞動基準法第9條之1增訂前已離職，固無從適用該條規定，但該
21 參考原則仍非不得援為判斷系爭競業禁止條款有無民法第247條
22 之1所定無效情形之參考依據，原判決予以審酌，並未違背法令
23 ，併此敘明。

24 據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第481條、第444條
25 第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

26 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

27 最高法院勞動法庭

28 審判長法官 高 孟 焄

29 法官 袁 靜 文

30 法官 彭 昭 芬

31 法官 徐 福 晉

01 法官 邱 璿 如
02 本 件 正 本 證 明 與 原 本 無 異
03 書 記 官
04 中 華 民 國 109 年 5 月 6 日