

臺灣新竹地方法院民事裁定

111年度勞全字第8號

聲 請 人 聯發科技股份有限公司

法定代理人 蔡明介

代 理 人 趙冠瑋律師

陳金泉律師

李瑞敏律師

相 對 人 鄭安宗

代 理 人 郭哲華律師

謝家岷律師

上列聲請人因與相對人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：
如下：

主 文

一、聲請人以新臺幣陸佰伍拾萬元為相對人供擔保後，相對人於民國113年3月16日以前，不得任職於台灣科高工程有限公司及其分支機構或關係企業，或為上開企業提供勞務（包含但不限於以受僱、承攬、委任等關係而為其服務或提供勞務）；亦不得從事經營、受僱或以其他方式（包含但不限於擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人或其他職務）為與聲請人產品有競爭關係之事業或活動。

二、相對人於兩造間侵害營業秘密爭議之本案判決確定前，不得使用或洩漏聲請人所有或持有之包括：手機晶片產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗證工程之各階段技術之營業秘密。

三、聲請人其餘聲請駁回。

四、聲請程序費用新臺幣壹仟元由相對人負擔二分之一，餘由聲請人負擔。

理 由

01 一、本件聲請意旨略以：

02 (一)、相對人自民國95年10月16日起於聲請人公司任職，離職前擔
03 任聲請人公司多媒體研發本部協理，僅次於該部門之總經理
04 王繼輝，為聲請人該部門之高階主管，年資約16年，執掌管
05 理多媒體本部多媒體開發三處及多媒體開發八處約250名員
06 工，亦曾管理多媒體研發本部之五處、六處，因聲請人之多
07 媒體研發部門係為聲請人負責多媒體軟硬體開發及整合之部
08 門，該部門開發之影像處理技術，用於聲請人所有帶有影像
09 處理功能之晶片（包括但不限於手機、智能螢幕等），屬跨
10 產品線之重要技術，相對人在上開部門任職期間，負責並已
11 長期接觸聲請人之業務及營業秘密，包含但不限於演算法、
12 軟硬體整合及相關軟體開發、優化及除錯、驗證工程，以及
13 影像品質之測試，且因位居聲請人要職，亦得接觸聲請人公
14 司手機產品軟硬體架構及產品規畫等營業秘密，並因曾代表
15 聲請人參與重要客戶高階主管之討論會議，而提前洞悉手機
16 及多媒體技術之市場脈動及未來趨勢等重要機密等營業秘
17 密，聲請人為之，乃與相對人於105年2月21日以電子簽章方
18 式，簽署協議書（下稱系爭協議書），並於協議書第2.1、
19 2.3條中約明離職後競業禁止之約定，第2.4條約定相對人不
20 得為自己或第三人利益，誘引、鼓勵使聲請人或其關係企業
21 之員工離職或提供聲請人之商業機密，以確保聲請人公司營
22 業秘密與利益。因系爭協議書所約定之競業禁止範圍、區域
23 等並無逾越合理範疇，其補償相對人之約定亦合於法律之規
24 定，相對人當時亦依電子簽章法第2條之規定，以電子簽章
25 方式於系爭協議書為同意並接受之意思表示，故兩造系爭協
26 議書上開之約定，自屬合法有效。

27 (二)、詎於111年間，相對人突然以其身體健康因素與照顧母親為
28 由，向聲請人提出自111年9月16日起至同年10月28日留職停
29 薪之申請，其後相對人旋即於111年10月11日，向聲請人表
30 示不復職，經聲請人挽留仍未果，相對人由原本留職停薪轉
31 為離職生效日為同月29日，相對人並稱將於111年11月中旬

01 後至新北市外商公司工作，聲請人推測該外商公司乃係Goog
02 le公司，乃提醒相對人兩造已簽署系爭協議書，且Google公
03 司屬於競業範圍，後續也再行發函提醒相對人與Google公
04 司。又Google公司在台登記成立之台灣科高工程有限公司
05 （下稱科高公司），其在台灣主要係自研發展手機晶片，並
06 推出含有其自研晶片之Pixel系列自有品牌智慧型手機，因
07 聲請人向來亦深耕手機晶片領域，且參諸相關新聞報導提及
08 Google公司以自研Tensor晶片直接挑戰聲請人之手機晶片等
09 情，可見Google公司、科高公司與聲請人於手機晶片領域，
10 屬競爭關係。然相對人卻無意遵守兩造系爭協議書之約定，
11 辦理留職職停薪後旋即不復職，並加入聲請人競爭對手Goog
12 le公司在台設立之科高公司，經聲請人發函請其遵守約定自
13 上開公司離職，相對人仍置之不理，並於本件主張上開離職
14 後競業禁止條款之約定無效，顯見其不願遵守離職後競業禁
15 止義務，已違反離職後競業禁止約款，且兩造間就相對人是
16 否應履行競業禁止義務之法律關係已有所爭執。又因相對人
17 任職聲請人期間，已長期、大量接觸並知悉聲請人上開之營
18 業秘密，且聲請人上開營業秘密確屬值得保護，惟相對人以
19 調養身體為由申請留職停薪，旋即不復職並跳槽至Google公
20 司在台設立之科高公司任職，以Google公司近期積極大力開
21 拓自研手機晶片，及相對人長期在手機晶片及多媒體軟硬體
22 的豐富經驗，其任職科高公司之工作內容，應與上開手機晶
23 片、多媒體相關軟硬體有關，則相對人極易且不可避免會將
24 聲請人在手機晶片、影像處理技術及規劃等上開重要之營業
25 秘密，洩露予競爭對手，聲請人之營業秘密確有遭侵害之可
26 能。另相對人自聲請人公司離職後，聲請人之員工持續流失
27 並被挖角至Google公司，且相對人在科高公司擔任高階主
28 管，並有與聲請人之員工聯繫、接洽，可見其已有挖角聲請
29 人員工至科高公司任職之違約行為，則其繼續任職於科高
30 公司，勢必會繼續挖角聲請人之員工至科高公司，從事與聲
31 請人手機晶片產品有競爭關係之事業，此將致聲請人受有重

大之損害，聲請人自有聲請裁定禁止相對人為上開違約及不法行為之必要。

(三)、因聲請人與相對人約定之競業限制期間為18個月，且期間聲請人亦按月給付相對人補償金即其離職時月薪半數，即高達新台幣（下同）122,979元，加上相對人尚得從事其他非競業之工作收入，是縱然相對人未能至Google、科高公司任職，仍已足以維持其生活，對相對人並無何損害，對公眾利益亦無任何影響。反之如容任相對人繼續在聲請人之競爭對手科高公司任職，因該公司係重金禮聘相對人，聲請人無法期待相對人，不會利用在聲請人任職期間所習得之機密資訊，為科高公司之競爭業務提供服務，則相對人長期接觸之聲請人公司營業秘密，包含多媒體／影像處理產品規劃、演算法、軟體開發及整合、相關軟體之開發、優化工程、軟件除錯工程暨相關驗證工程、影像品質之測試等各階段技術及聲請人公司手機產品軟硬體架構及產品規劃等營業秘密，將遭相對人外洩予聲請人之競爭對手科高及Google公司，致聲請人之關鍵技術外流，造成聲請人產業競爭力之喪失，並因營業秘密具有一旦洩漏即難以回復之特性，故無法以金錢賠償加以彌補，如不准予本件定暫時狀態處分，聲請人將受到整體營收下降，甚至短時間內，喪失手機晶片領域市佔之嚴重後果及無可彌補之損害。且本件聲請人已釋明相對人對聲請人負有競業禁止、保密及禁止挖角之義務，自形式上觀之，聲請人日後本案訴訟亦非顯無勝訴之望，即具有勝訴可能性。從而，聲請人已就本件定暫時狀態處分之必要性要件予以釋明，本院自應裁定准予假處分。

(四)、本件係請求裁定命相對人遵守離職後競業禁止約款，如經獲准，聲請人也會遵約按月給付相對人補償金122,979元，故相對人並無何損害，另請求裁准相對人應盡保密及禁止挖角義務，亦不會造成相對人任何損害，是以本件聲請人之聲請，並無需提供擔保金。惟本院如認就聲請裁准競業禁止部分，聲請人有提供擔保金之必要，聲請人認此部分之擔保

01 金，應以相對人於禁止期間因無法繼續於科高公司任職，只
02 能於他處工作，兩者間薪資差額，再扣除聲請人支付予相對
03 人之上開補償金之數額為準。為此，聲請人願以現金供擔
04 保，並請求裁定：1、相對人於113年3月16日以前，不得於
05 科高公司及其分支機構或關係企業或為其所控制之企業、法
06 人或機構任職或提供勞務（包含但不限於因受僱、承攬、委
07 任等關係而為其服務或提供勞務）。2、相對人於113年3月
08 16日以前，不得從事經營、受僱或以其他方式（包含但不限
09 於擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人或其
10 他職務）為與聲請人產品有直接或間接競爭關係之事業。
11 3、禁止相對人利用、發表或洩漏聲請人所有或持有之營業
12 秘密包括但不限於：手機晶片產品規劃、軟硬體及技術、多
13 媒體／影像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、
14 軟件除錯工程及相關驗證工程等各階段技術之資訊。4、相
15 對人於113年3月16日以前，不得直接或間接為自己或第三人
16 之利益，誘引、鼓勵或以任何其他方式促使聲請人或其他關
17 係企業之員工離職。

18 二、相對人辯稱：

19 (一)、聲請人之聲明一、二部分：

20 1、此二聲明均係聲請競業禁止處分，顯屬重複之聲明而無必
21 要，且聲明二係依據系爭協議書第2.1條而來，但聲明一之
22 限制範圍明顯逾越聲明二，故聲明一應與系爭協議書第2.1
23 條約定不符而屬無據。又相對人係於105年2月21日，以電子
24 簽章方式，與聲請人簽署系爭協議書，因該競業禁止條款生
25 效之事實，係發生於000年00月00日相對人離職之時，此係
26 在勞動部公告、發佈關於競業禁止約定，排除適用電子簽章
27 法之法規命令之後，自應適用該法規命令，且系爭協議書之
28 競業禁止條款，於勞動部上開法規命令公告時，既尚未終
29 結，依不正溯及既往原則，亦應有勞動部上開法規命令之適
30 用，則系爭協議書之競業禁止條款以電子簽章方式，未以書
31 面形式簽訂，已違反勞基法施行細則第7條之1之規定而屬無

01 效。另聲請人與Google公司係長期合作夥伴，Google公司所
02 研發之Tensor晶片，僅使用在自家Pixel手機系列產品，迄
03 今未對外銷售，而Pixel系列手機市占率不高，其收益占Goo
04 gle公司全年收益之比率微乎其微，甚至有報導指出Google
05 公司選擇自家研發Tensor晶片，反而無形中助攻聲請人在美
06 國的業績，可見Google公司與聲請人間並無競爭關係，且相
07 對人係任職科高公司之軟體主管，管理之工程師，主要負責
08 工具軟體、網路安全軟體、工廠產線軟體及Linux Kernel軟
09 體等開發，同時協助Google公司部門協調與協助員工發展
10 （包括：協調臺灣各部門間資源分配、促進產學合作、促進
11 部門間合作、協助臺灣員工解決全球合作發生的衝突及工作
12 身心健康等），與其前在聲請人公司任職時，所接觸影像訊
13 號處理軟體業務，並不相同或類似，則聲請人將Google、科
14 高公司列為競業禁止範圍，顯逾合理範疇，已違反勞基法第
15 9條之1第3款及施行細則第7條之2第3款、第4款之規定而無
16 效。另系爭協議未詳細記載禁止之區域、職業活動之範圍及
17 就業對象，顯已違反勞基法第9之1條第3款及勞基法施行細
18 則第7之1條之規定，而屬無效。何況相對人任職聲請人時，
19 於111年每月本薪為252,985元，依系爭協議書之約定，聲請
20 人每月應給予相對人之競業禁止特別補償金應為126,493
21 元，然聲請人僅按月給付特別補償金122,979元，已低於上
22 開約定金額，亦顯不足以維持相對人離職後競業禁止期間之
23 生活所需，即未給予相對人合理補償，則系爭協議書亦已因
24 違反勞基法第9條之1第4款與施行細則第7條之3之規定而無
25 效。

26 2、是以Google及科高公司與聲請人間並無競爭關係，且系爭協
27 議書之競業禁止約定，明顯違反勞基法第9條之1與施行細則
28 第7條之1、第7條之2、第7條之3而無效，顯見聲請人並未釋
29 明爭執之法律關係及其有防止發生重大損害或避免急迫危險
30 或有其他相類情形之保全必要，其本案訴訟亦無勝訴之可能
31 性，已不符合保全之必要性。又縱使認為聲請人之釋明雖有

01 不足，得由聲請人供擔保補足之，然依實務通說見解，法院
02 所命擔保之金額一般，均係以員工不得任職於特定公司期
03 間，無法獲得之薪資為斷，因此本件所命擔保之金額，至少
04 應以相對人不得任職於Google公司期間，無法獲得之包含但
05 不限於每月本薪525,000元、交通津貼2,900元、福利金14,0
06 90元及每月提撥3筆退休金74,623元等薪資為斷。

07 (二)、聲請人之聲明三、四部分：

08 1、相對人轉職Google公司前，Google公司自家研發之Tensor晶
09 片及Pixel系列手機，其鏡頭與相機之效能，早已遠超聲請
10 人所設計之晶片，自無相對人將營業秘密外洩予Google公
11 司，Google公司將提早探知聲請人未來4至5年之多媒體／影
12 像處理軟硬體規劃、手機技術、規格與發展之可能。且相對
13 人在科高公司所擔任前述之職掌內容，皆與在聲請人公司所
14 接觸之影像訊號處理軟體經驗無關，另相對人於聲請人公司
15 任職時，並不負責演算法、軟硬體整合或軟硬體架構或多媒
16 體／影像處理軟硬體技術及規劃、影像品質之測試等業務，
17 故聲請人請求禁止之範圍包含前述範圍，已屬無據，且聲請
18 人聲明第三項，所請求禁止相對人利用、發表或洩漏聲請人
19 所有或持有之營業秘密，其限制範圍明顯已逾越系爭協議書
20 第2.2條約定之內容，不應准許。

21 2、又依營業秘密法第2條之規定，營業秘密必須具備秘密性、
22 經濟價值性及合理保密措施3要件，惟聲請人所提出之聲證1
23 1至16，僅係會議通知文件，該等會議距今大多已超過一年
24 以上，參與會議之人除了本部總經理、協理等一級以上主管
25 外，亦有其他部門主管、工程師及客戶等，該等會議內容亦
26 未列為機密等級或採取合理保密措施，聲請人亦未釋明具有
27 何經濟價值性，自非屬聲請人之營業秘密。另依前所述，Go
28 ogle、科高公司與聲請人間既無競業關係，且相對人在科高
29 公司之職業活動範圍，與在聲請人時並不相同或類似，相對
30 人自無聲請人所述，會有將其自聲請人處習得或接觸之聲請
31 人營業秘密，予以使用在與聲請人間具有競爭性之產品或洩

01 露予Google、科高公司之情事，亦不會因此致聲請人受有何
02 損害，則聲請人就此之本案訴訟，其將來勝訴之可能性亦甚
03 低，自欠缺保全之必要性，聲請人就此亦全未釋明，則其所
04 為聲明第3項定暫時狀態處分之請求，亦屬無據而應予駁
05 回。

06 3、聲請人未提出證據證明或釋明相對人有挖角行為，且縱使聲
07 請人公司多媒體研發本部有5名以上員工跳槽至Google公
08 司，亦非來自相對人離職前所執掌管理之多媒體開發三處及
09 多媒體開發八處，是聲請人此部分主張顯無所憑。

10 (三)、又倘本院仍認本件有定暫時狀態處分之必要，因此處分將對
11 相對人之生存權、工作權、財產權及人格之自我實現，產生
12 難以補償之重大損害，而聲請人定暫時狀態處分之請求，則
13 得以金錢之給付以達其目的，爰聲請依民事訴訟法第538條
14 之4準用第536條第1項之規定，准裁定相對人供擔保後，免
15 為或撤銷定暫時狀態之處分。並聲明：聲請人之聲請駁回；
16 如受不利裁定，願供擔保，請准免為或撤銷本件定暫時狀態
17 處分。

18 三、按於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之
19 危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態
20 之處分；前項裁定，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係
21 者為限，民事訴訟法第538條第1項、第2項定有明文。所謂
22 必要之情事，乃定暫時狀態處分之原因，依同法第538條之4
23 準用第533條本文準用第526條第1項規定，應由聲請人釋明
24 之。所謂釋明，係使法院就某事實之存否，得到大致如此之
25 薄弱心證為已足，與證明係當事人提出之證據方法，足使法
26 院產生堅強心證，可以確信其主張為真實者，尚有不同。所
27 謂定暫時狀態之必要，即保全必要性，係指為防止發生重大
28 損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類似之情形發生必
29 須加以制止而言。該必要性之釋明，應就具體個案，透過權
30 衡理論及比例原則確認之，亦即法院須就聲請人因許可定暫
31 時狀態之處分所能獲得之利益、與因不許可定暫時狀態之處

分所可能發生之損害、相對人因定暫時狀態之處分之許可所可能蒙受之不利益及是否影響公共利益為比較衡量（最高法院107年度台抗字第358號裁定意旨參照）。至於債權人起訴主張之實體上理由是否正當，所主張之債權能否成立或確實存在，因定暫時狀態之處分，係保全程序，並非確定私權之訴訟程序，則除已有確定裁判否認債權人之權利外，即非定暫時狀態之處分裁判中所能審究（最高法院104年度台抗字第342號等裁定意旨參照）。

四、經查：

（一）、就競業禁止部分：

1、關於兩造間有爭執法律關係存在部分：

聲請人主張：相對人自民國95年10月16日起任職於聲請人公司，其於111年10月29日離職前，係擔任聲請人公司多媒體研發本部協理，僅次於該部門之總經理王繼輝，為聲請人該部門高階主管，年資約16年，執掌管理多媒體本部多媒體開發三處及多媒體開發八處約250名員工，前亦曾同時管理多媒體研發本部之五處、六處，而聲請人之多媒體研發部門，係為聲請人負責多媒體軟硬體開發及整合，該部門所開發之影像處理技術，用於聲請人開發之手機晶片、智能螢幕等，屬跨產品線重要技術，相對人因位居上開要職，已長期接觸、知悉聲請人有關手機晶片等多媒體軟硬體技術、手機產品軟硬體架構及產品規劃之營業秘密，聲請人為保護其上開之營業秘密，乃與相對人於105年2月21日以電子簽章方式，簽署系爭協議書，並於協議書第2.1、2.3條中約明離職後競業禁止之約定，而相對人於111年10月29日自聲請人處離職後，即至聲請人之競業對手即Google在台設立之科高公司任職乙節，已據聲請人提出聲證2含有離職後競業禁止約定之系爭協議書、聲證4相對人之人事資料、聲證11-16之會議通知文件、聲證18-20相對人之電子郵件影本為證（見本院卷一第31、35-36、59-75、185-194頁），相對人不否認有以電子簽章方式簽立系爭協議書，且離職前係擔任聲請人多媒

01 體本部協理，職位僅次於該部之總經理，執掌該部多媒體開
02 發三處及八處，前並曾執掌過五處、六處，離職後係至科高
03 公司任職之事實（見本院卷一第90-91、270頁），惟否認系
04 爭協議書內上開競業禁止約定之效力，並辯稱其至科高公司
05 任職，並未違反競業禁止義務等節如上。是兩造就競業禁止
06 約款之有效性、相對人是否違反競業禁止義務等事項，確存
07 有爭執，且該爭執與本件請求定暫時狀態處分，可由本案訴
08 訟予以確定，聲請人並已向本院起訴請求相對人包括禁止競
09 業之本案訴訟（即本院112年度勞專調字第7號競業禁止等事
10 件）。準此，堪認兩造間就上開法律關係，確已有爭執，並
11 得以本案訴訟加以確認。

12 2、關於定暫時狀態處分之必要性部分：

- 13 (1)、聲請人主張其與Google公司，及該公司在台設立之科高公司
14 間，於手機晶片研發設計方面，具有競爭關係乙節，已據聲
15 請人提出聲證1其公司登記資料、聲證3科高公司登記資料、
16 聲證7聯合新聞網報導、聲證8新聞報導、聲證9Google公司2
17 022發表會新聞報導、聲證31Google公司徵才之新聞報導影
18 本為證（見本院卷一第29、33、45-53、363頁），且經核聲
19 證7內亦已提及Google公司以自研手機晶片Google Tensor，
20 直接挑戰聲請人之手機晶片，另聲請人與科高公司均有經營
21 國際貿易業及資訊軟體服務業，相對人亦不爭執科高公司在
22 台業務包括上開Google Tensor之設計及研發，是聲請人上
23 開之主張，已非無憑。相對人固辯稱：聲請人與Google公司
24 係長期合作夥伴，Google公司研發之Tensor晶片，僅使用在
25 自家Pixel系列手機內，未對外銷售，該等Pixel系列手機市
26 占率不高，其收益占Google公司全年收益之比率甚低，且Go
27 ogle或科高公司就研發之Tensor晶片，既未對外銷售，其與
28 聲請人研發手機晶片，彼此間並無公平交易法第4條所規
29 定，在交易市場上為銷售價格、數量、品質或服務等競逐客
30 戶之競爭關係，雙方即非競爭公司等情，並提出相證3有關G
31 oogle公司之維基百科資料、相證4及5、6聲請人發佈之新

01 聞、相證7風傳媒報導、相證9關鍵評論網報導、相證10壹蘋
02 報導、相證11Google Revenue Breakdown、相證12科技新報
03 111年3月4日報導影本各一份在卷（見本院卷一第117-134、
04 137-155頁）。惟查，半導體產業供應鏈公司之間，關係錯
05 綜複雜，彼此間在某部分業務競爭，某部分又相互合作，以
06 合力把餅做大、擴大市場，為產業界屢見之情形，亦為公眾
07 週知之事項，而聲請人研發之手機晶片，原大量出貨予Goog
08 le公司，為其所使用，就此而言，雙方雖有合作關係，然Go
09 ogle及科高公司既已決定並進行自有手機品牌及手機晶片之
10 設計、研發，則在手機及手機晶片市場上，其中使用聲請人
11 手機晶片之手機（例如蘋果牌）及聲請人之手機晶片，自會
12 因Google所自行研發Pixel品牌手機（搭配自行研發而使用
13 之Tensor晶片）之銷售量增加，而相對地受到影響並減少其
14 銷售量。準此，即難認聲請人與Google及科高公司，在手機
15 晶片開發、設計之業務上，無直接或潛在之競爭關係存在，
16 亦不得以雙方間有合作關係，即謂其間無競爭關係。至於公
17 平交易法第4條有關競爭事業之定義，其規範目的與保護法
18 益，與勞基法第9條之1所規範員工離職後禁止至競爭公司任
19 職，以保護原雇主之營業秘密，尚有不同，應無法比附援
20 引，將公平交易法第4條有關競爭事業之定義，適用於本
21 件，是相對人據此主張聲請人未釋明其與Google及科高公司
22 間具競爭關係云云，尚難以採認。至相對人固另稱：相對人
23 任職之科高公司，與Google公司為二家獨立不同之公司，縱
24 使Google公司與聲請人有競爭關係，不能據此即認科高公司
25 與聲請人為競爭公司。惟查，科高公司係有進行手機晶片之
26 設計、開發業務，與同樣從事手機晶片研發之聲請人，具有
27 競爭關係，已如前述。又查，Google公司為達其全球化經營
28 目標，在其美國總公司以外之海外，設立分支機構或關係企
29 業以擴展企業版圖，為公眾週知之事實，而科高公司乃因此
30 而為Google公司在台成立之公司，亦為相對人所不否認，且
31 聲請人主張科高公司，在台灣為Google公司之自有品牌手

01 機，已投入大量人力進行手機軟硬體開發工作，包括自研手
02 機晶片之情，亦有所提聲證39之遠見雜誌新聞影本在卷可
03 參（見本院卷一第547-552頁），可見Google與科高公司，
04 乃係在同一企業集團下，彼此分工合作，以達成Google自有
05 品牌手機及自研手機晶片設計、開發之共同目標，兩家公司
06 關係密切，則Google公司就手機晶片上與聲請人間之競業關
07 係，自亦可認為係科高公司與聲請人間之競爭關係，相對人
08 上開所辯乙節，亦難以憑採。

09 (2)、又聲請人主張其公司精研、發展手機晶片之設計開發技術及
10 業務，在全球市場占領先地位，其中所涉及之影像處理及多
11 媒體軟硬體技術，攸關手機拍照攝影之功能，為當今手機晶
12 片之重要功能，且其中包括Multimedia演算法、軟硬體整合
13 及相關軟體開發、優化及除錯、驗證工程，及影像品質測試
14 等技術，為聲請人之重要業務機密，其公司就此具有應受保
15 護之正當營業利益乙節，已據聲請人提出聲證9Google公司2
16 022年發表會新聞報導影、聲證17新聞報導影本在卷可參
17 （見本院卷一第49-53、77-82頁），且為相對人所不否認。
18 再者，聲請人主張相對人任職其公司多年，且因擔任前述之
19 重要職位，負責過多媒體研發部MM3、8、5、6該4個處，包
20 括手機晶片之多媒體軟硬體之開發及整合，已有負責及接觸
21 其公司手機晶片，包括產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／
22 影像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除
23 錯工程及相關驗證工程技術之業務及機密乙節，已據其提出
24 前述之聲證11至16之會議通知文件、聲證18-20相對人之電
25 子郵件影本，以為釋明。又相對人亦不爭執其有負責、接觸
26 過該部MM3、MM8處，有關手機晶片之軟體開發、優化及除
27 錯、驗證工程之業務（見本院卷一第91頁），惟否認其有負
28 責及接觸其他之業務及機密，辯稱：其雖執掌過MM5、6部
29 門，惟距其離職時間已久，就該部分業務內容已不熟悉，且
30 當時均由下屬負責該部分業務，其未參與下屬之工作細節及
31 該部分之技術，另就聲證11-16之會議，聲請人之一般主

01 管、工程師及客戶均可參與，可見該部分業務資料未具合理
02 保密措施要件，非屬營業秘密等語。惟查，聲請人之多媒體
03 部門MM5處係負責影像品質測試及客戶服務等，6處係負責Mu
04 ltimedia演算法業務，且相對人於107年9月1日至111年6月3
05 0日，曾執掌MM5處，於107年9月1日至110年9月30日曾執掌M
06 M6處（見本院卷一第348頁），為相對人所不爭執，則其既
07 已負責上開部門，各長達約3、4年之期間，該等部門亦為多
08 媒體研發部轄下之重要部門，並與包括MM3、8等處之業務，
09 均具有相關性且彼此間須互相連動合作，而相對人於上開期
10 間既身為MM5、6處之主管，對其下屬之業務執行已需予以指
11 導、監督，參以前述聲證18-20之資料，其對相關重要會議
12 及郵件內容均有參加及接觸，另相對人亦自承MM5處長會向
13 其報告（見本院卷一第270頁），再者，聲證11-16之聲請人
14 會議之參加人員，係包括聲請人之多媒體開發本部總經理、
15 協理等一級以上主管、技術規劃管理部門（TPM）及影像測
16 試部門之高階主管、一般主管、資深研發人員暨聲請人重要
17 客戶之高階主管，聲請人一般之工程師及普通客戶之人員，
18 並無與會，此亦有聲證11-16之會議通知影本在卷可參，可
19 見相對人參加之該等會議，具有機密及重要性。從而，聲請
20 人據上開之事證，釋明主張相對人已因其上開職務機會，亦
21 得以接觸及知悉聲請人上開MM5、6處所涉之營業秘密，並亦
22 包括客戶需求、偏好等之手機晶片產品規劃等營業秘密，即
23 非無憑，相對人上開之所辯，尚難遽以憑採。從而，堪認聲
24 請人已釋明相對人於任職其公司期間，確已有接觸而知悉其
25 公司有關手機晶片之產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影
26 像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯
27 工程及相關驗證工程技術之機密之情事。

28 (3)、又聲請人主張相對人於111年間，以其身體健康因素與照顧
29 母親為由，向聲請人提出自111年9月16日起至同年10月28日
30 留職停薪申請，其後於111年10月11日，向聲請人表示不復
31 職，並於同月29日自聲請人處離職，聲請人當時已提醒相對

人兩造有簽立競業禁止條款，希望相對人應遵守，然相對人仍旋至科高公司任職，其後聲請人亦再發函予相對人，要求其應遵守競業禁止約款及保密義務等，自科高公司離職，並亦發函予科高公司等情，已據其提出聲證5聲請人發予相對人之函文、聲證6聲請人發予Google公司之函文、聲證28-30之聲證5、6函送達予相對人及科高公司之回執影本在卷為憑（見本院卷一第39-44、357-361頁），經核上開回執所載之送達時間，與函文寄發之時間相脗合，是聲請人上開所述，應非虛假，相對人辯稱其及科高公司未收到上開函文云云，尚難憑採。是相對人以調養身體及照顧母親為由向聲請人申請留職停薪，未久即不復職，旋即跳槽至聲請人之競爭公司科高公司任職，並獲科高公司給付其每月本薪即達525,000元之高薪（見本院卷一相證14相對人之薪資明細），以科高公司當時係在積極研發、設計及開拓前述之自研手機晶片，並挖角包括聲請人等公司之人員（見卷一第47-48頁聲證8），而相對人又因長期從事及接觸，而熟悉、深知有關手機晶片及多媒體軟硬體等之技術，則科高公司之聘雇相對人，難以想像係非欲藉用相對人，在手機晶片之軟硬體技術及整合、產品規劃等專業、技術能力，以發展該公司之自研晶片業務，是堪認聲請人主張相對人任職於科高公司，有洩露聲請人上開營業秘密，並使用在科高公司與聲請人手機晶片產品，有相競爭之產品，聲請人之營業秘密，有遭受侵害之可能及高度風險乙節，已加以釋明，尚難僅憑相對人所稱其在科高公司，係擔任軟體主管職務，與手機晶片設計、開發業務無關，即可逕認相對人全無洩露聲請人上開營業秘密予科高公司之可能及風險，相對人上開所辯云云，尚難遽以憑採。

(4)、又系爭協議書第2.5條，已有依相對人離職時月固定薪資百分之五十金額，予以補償予相對人之補償金約定，且競業禁止期間為18個月，另聲請人主張其已按月給付補償金122,979元予相對人，已據其提出聲證10為證（見本院卷一第57

頁)。又相對人雖主張其目前擔任科高公司軟體主管，與其
前在聲請人處所接觸，涉及手機晶片之影像訊號處理軟硬體
不同，聲請人將科高公司列為競業禁止範圍，逾合理範圍，
已違已違反勞基法第9條之1第3款及施行細則第7條之2第3
款、第4款之規定而無效。惟查，依前所述，堪認聲請人已
釋明相對人任職於科高公司，仍有處理該公司手機晶片業務
高度可能性，已難遽認系爭競業禁止條款，將競爭事業納入
科高公司，係逾合理範圍而無效。再系爭協議書第2.1條之
競業禁止條款，雖未約定禁止相對人競業之區域，惟因聲請
人在手機晶片開發設計業務，在全球市場上係具有領先地
位，且現為全球化競爭市場，各國手機晶片業者，自均以聲
請人為競爭對象，則聲請人主張上開競業條款未限制區域，
尚屬必要且無不當乙節，亦非無據。又系爭協議書相對人係
以電子簽章方式簽立，為兩造所不爭執，惟按依法令規定應
以書面為之者，如其內容可完整呈現，並可於日後取出供查
驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。前二項規定得依
法令或行政機關之公告，排除其適用或就其應用技術與程序
另為規定。但就應用技術與程序所為之規定，應公平、合
理，並不得為無正當理由之差別待遇。電子簽章法第4條第
2、3項已有規定。再依勞基法施行細則第7條之1，係規定離
職後競業禁止之約定，應以書面為之，則揆以上開規定，可
知就離職後競業禁止約定，固需以書面方式簽訂，然於員工
同意，且內容可完整呈現，並可於日後取出供查證者，亦可
以電子簽章方式簽立，惟於主管機關公告排除得以電子簽章
方式簽立時，則不論員工是否同意，均一律應以書面方式簽
立，始能發生效力。經查，聲請人主張其係經相對人之同
意，與相對人在105年2月21日，以電子簽章方式，簽立含有
競業禁止約款之系爭協議書，嗣後勞動部係於108年11月20
日，始公告員工離職後競業禁止條款，不得以電子簽章方式
簽訂，且該公告係自公告後始生效、適用之情，已提出聲證
2系爭協議書影本，並有相證18勞動部該公告影本在卷可憑

（見本院卷一第31、341-346頁），聲請人就此亦已為相當之釋明。從而，聲請人就本件本案訴訟之請求，即非全無將來勝訴之可能性。

(5)、相對人固另辯以：聲請人未依其離職時，薪資數額之一半數額補償相對人，未為合理之補償，且相對人當時未同意以電子簽章方式簽訂系爭協議書，另勞動部系爭公告仍適用於系爭協議書，故不得以電子簽章方式簽訂，系爭協議書欠缺書面要式性要件，且條款中未詳細記載禁止之職業活動範圍及就業對象，顯已違反勞基法第9條之1第3款、第4款及勞基法施行細則第7條之1、第7條之2第3、4款及第7條之3之規定而無效等語。惟查，相對人此部分所辯，核屬競業禁止約定效力及相對人有無違反競業禁止約定之實體問題，依首開之說明，此部分仍應留待本案訴訟中予以進一步審究，故不影響聲請人已就兩造有簽訂系爭競業禁止條款，相對人應遵守該等條款義務，却於離職後違約而在科高公司任職之釋明效力，故相對人主張因系爭競業禁止條款無效，聲請人本件之請求無依據云云，亦難以憑採。

(6)、就本件聲請之准駁，對兩造所造成之損害程度及對公共利益之影響部分，經查，依前所述，相對人自承科高公司每月給付其之本薪，即高達525,000元（見本院卷一第103頁），顯然科高公司係期待相對人，就其在手機晶片之產品規劃、軟硬體技術、多媒體影像處理之軟硬體開發及整合等專業，提供相當之貢獻，則相對人於科高公司執行職務時，利用其自聲請人公司取得之專業知識，或已知之營業秘密，主導、參與或協助與聲請人產品有直接或間接競爭關係之業務之可能性，應屬極高。倘否准聲請人本件聲請，使相對人在競業禁止期間得繼續在與聲請人具有競爭關係企業任職，聲請人研發之技術、企業經營之秘密及專業知識可能遭利用，而將嚴重影響其於手機晶片設計、開發產業之經濟利益，致影響其於市場上之領先地位，且難以回復，而受到重大之損害。反之，倘准許聲請人之聲請，因依兩造間競業禁止約款係限制

01 相對人離職起算18個月期間，則相對人可能遭受之損害，乃
02 其於該18個月期間，無法至科高公司及其關係企業任職之工
03 作收入損失，且依兩造間競業禁止條款，相對人仍可至與聲
04 請人不具競爭關係之其他公司任職獲取工作收入，無須停止
05 全部工作，以相對人之學經歷，應不致於18個月期間即與產
06 業脫節，完全無法銜接之可能。是以，經利益權衡，聲請人
07 聲請本件定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然大於相對人
08 因此所受之不利益或損害，至於對公共利益部分，則無何影
09 響。

10 (7)、從而，就競業禁止部分，依上開所述，堪認聲請人已釋明定
11 暫時狀態處分之原因，應認有定暫時狀態處分之必要。

12 (8)、至就定暫時狀態之方法部分，按關於假處分之規定，於爭執
13 之法律關係有定暫時狀態之必要者準用之；又假處分所必要
14 之方法，由法院酌定之，民事訴訟法第538條之4、第535條
15 第1項定有明文；是於爭執之法律關係有定暫時狀態之必要
16 者，假處分之法係由法院依職權酌定，不可逾越定暫時狀
17 態所需要之程度，惟不受債權人聲請假處分所表明方法之拘
18 束（最高法院95年度台抗字第463號裁定參照）。聲請人既
19 已請求相對人不得從事經營、受僱或以其他方式（包含但不
20 限於擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人或
21 其他職務）為與聲請人產品有競爭關係之事業或活動（聲明
22 二部分），則其請求相對人不得為科高公司所控制之企業、
23 法人或機構任職或提供勞務（聲明一後段部分），即屬多
24 餘。況現今企業轉投資多角化經營之情況所在所有，聲明一
25 後段部分之請求，恐有逾越定暫時狀態假處分之目的，而為
26 法所不許，故此部分之請求不應准許。

27 (9)、關於供擔保金額部分：

28 未按法院定擔保金額而為准許假處分之裁定者，該項擔保係
29 備供債務人因假處分所受損害之賠償（最高法院63年台抗字
30 第142號判例意旨參照）。經查，聲請人請求禁止相對人於
31 民國113年3月16日以前，不得在科高公司及其分支機構、關

01 係企業任職；暨於民國113年3月16日以前，不得從事經營、
02 受僱或以其他方式為與聲請人產品有競爭關係之事業或活
03 動，相對人因此可能遭受之損害，主要應為其於禁止競業期
04 間不能至上開企業工作之損失。查聲請人已釋明其按月給付
05 相對人競業禁止之補償金122,979元，已如前述，而依相對
06 人所陳其在科高公司任職每月之本薪為525,000元、交通津
07 貼2,900元、福利金14,090元，及每月提撥3筆退休金共74,6
08 23元，合計共為616,613元，有相對人提出之相證14薪資明
09 細在卷可參（見本院卷一第163頁），暨本件裁定時即112年
10 6月21日至113年3月16日，合計為8月24日等情計算，相對人
11 於競業禁止期間不得在科高公司及其關係企業任職可能所受
12 損害約為4,343,979元（《〈616,613元—122,979元=493,6
13 34元〉×8月=3,949,072元》+《〈616,613元—122,979元
14 =493,634元〉×24/30月=394,907元》=4,343,979元），
15 再加計相對人所受之其他一切可能之損害等，爰酌定相對人
16 應供擔保之金額為650萬元。

17 (二)、就保密義務部分：

18 1、關於兩造間有爭執法律關係存在部分：

19 聲請人主張相對人任職於聲請人公司期間，知悉聲請人之手
20 機晶片產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體
21 開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗
22 證工程等各階段技術資訊之營業秘密，於111年10月29日甫
23 離職，旋即至聲請人競爭對手即科高公司任職，有洩露聲請
24 人上開營業秘密之虞等情，為相對人所否認，則兩造間就此
25 有爭執之法律關係存在，且得以本案訴訟加以確定之情，亦
26 堪以認定。

27 2、關於定暫時狀態處分之必要性部分：

28 (1)、按「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞
29 者，得請求防止之。」、「因故意或過失不法侵害他人之營
30 業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負
31 賠償責任。」營業秘密法第11條第1項、第12條第1項定有明

01 文。是侵害營業秘密之案件，若侵權人已有具體之侵害行
02 為，自應就侵權人所侵害之營業秘密為何具體指明，然若係
03 以侵權人有侵害之虞行使妨害防止請求權，則對於營業秘密
04 之具體範圍即可不若已生具體侵害行為之要求為高，僅須得
05 以特定即可。況本件為定暫時狀態假處分之案件，聲請人所
06 提之證據僅須使法院得薄弱之心證，信其為事實上之主張大
07 概如此者，即應認已盡釋明之責（最高法院100年度台抗字
08 第63號裁定參照）。

09 (2)、查，系爭協議書第2.2、2.3條，已各約定：甲方（即相對
10 人）不得擅自重製、或未經授權或逾越授權範圍洩露乙方
11 （即聲請人）之營業秘密；甲方不得提供自任職乙方期間習
12 得之專業知識主導、參與或協助與乙方產品有直接或間接競
13 爭關係之事業或活動（見本院卷一第31頁），此為兩造間有
14 關相對人離職後，對聲請人所應負營業秘密保密義務之約
15 定。又依前開於競業禁止之認定，堪認聲請人就相對人於任
16 職聲請人公司期間，有接觸、知悉其公司有關手機晶片產品
17 規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體開發及整
18 合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗證工程等
19 各階段技術資訊之營業秘密，於相對人轉任職於聲請人競爭
20 公司之科高公司後，其有洩露上開營業秘密予科高公司，並
21 使用在科高公司與聲請人手機晶片產品，有相競爭關係之產
22 品，聲請人之營業秘密，有遭受侵害之可能及高度風險乙
23 節，已加以釋明，且經核聲請人此部分本案訴訟之請求，亦
24 非無將來勝訴之可能性。至相對人所辯等情，核屬實體問題
25 之爭執，依首開之說明，此部分仍應留待本案訴訟中予以進
26 一步審究。

27 (3)、就本件聲請之准駁，對兩造所造成之損害程度及對公共利益
28 之影響部分，經查，聲請人業已釋明相對人現任職之科高公
29 司，目前正積極、大力擴展手機自研晶片之設計、開發，已
30 與聲請人有競爭關係，則上開營業秘密一旦遭相對人洩漏，
31 即有遭聲請人之競爭對手科高公司，予以複製或侵害之可

01 能，致聲請人關鍵技術外流，嚴重影響聲請人就手機晶片產
02 品之產業競爭力，造成聲請人在市場上領先地位之喪失，且
03 難以回復，而受到無法彌補之損害。反之，相對人就所知悉
04 之聲請人營業秘密，依系爭協議書上開之約定，本即負有保
05 密義務，已如前述，是准許聲請人之聲請，僅係請求相對人
06 消極維護其因職務關係而獲知之營業秘密，對相對人並無任
07 何損害可言，對公眾利益亦無任何影響。

08 (4)、從而，經衡量聲請人日後就相對人侵害其營業秘密之虞之本
09 案訴訟，非無勝訴可能性、聲請人因本件定暫時狀態處分可
10 避免其營業秘密遭洩漏而避免重大損害、准許本件聲請對相
11 對人不會有不利益，相對人亦不會受有任何損害，對公眾利
12 益無影響等情，聲請人就相對人負保密義務部分，聲請定暫
13 時狀態假處分，應予准許，且聲請人毋需供擔保，惟其時點
14 限於「兩造間侵害營業秘密爭議之本案判決確定前」。

15 (三)、就挖角義務部分：

16 聲請人主張自相對人離職後，其公司多媒體研發本部有5名
17 以上員工離職，並跳槽到科高公司之情，據其提出聲證8之
18 新聞報導資料，固堪認已加以釋明，惟聲請人另主張相對人
19 有與聲請人員工聯繫、接洽，加以勸說並欲挖角其等至科高
20 公司任職乙情，已為相對人所否認，而聲請人就此並未提出
21 任何釋明之證據及資料，尚難使本院獲有薄弱之心證，得以
22 認定相對人有向聲請人員工為挖角之行為，則聲請人主張相
23 對人已違反系爭協議書第2.4條禁止挖角義務之約定，進而
24 聲請對相對人核發如其聲明第4項之暫時狀態處分，則無理
25 由，應予以裁定駁回。

26 (四)、未按假處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目的，或債
27 務人將因假處分而受難以補償之重大損害，或其他特別情
28 事者，法院始得於假處分裁定內，記載債務人供所定金額之
29 擔保後免為或撤銷假處分；假處分裁定未依前項規定為記載
30 者，債務人亦得聲請法院許其供擔保後撤銷假處分，民事訴
31 訟法第536條第1項、第2項分別定有明文。又除別有規定

01 外，關於假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之，同法
02 第538 條之4 亦有明定，具見定暫時狀態之處分，雖非以保
03 全執行為主要目的，惟仍屬保全權利之方法，原係法院為防
04 止發生重大損害或避免急迫危險或有其他相類之情形認有必
05 要時，為平衡兩造間之權利義務或利益而為之裁定，兩造當
06 事人之權益固因此而受有影響，僅若定暫時狀態處分之保全
07 權利方法，對債務人可能造成重大之損害，或債權人所受之
08 損害非不能以金錢補償時，即不能謂債務人不能供擔保免為
09 假處分或撤銷假處分（最高法院94年度台抗字第743 號裁判
10 要旨參照）。查本件聲請人請求相對人，履行系爭競業禁止
11 條款及保密條款，不得至科高公司及其關係企業等任職，亦
12 不得使用或洩露聲請人之營業秘密，對相對人而言，並無造
13 成重大損害之虞，然聲請人如不聲請定暫時狀態處分，其營
14 業秘密一旦遭公開，則可能受到重大之損害，已如前述，且
15 聲請人遭公開之資訊，實無回復為營業秘密之可能，是聲請
16 人所受之損害恐無法以金錢補償，揆諸前開之規定及說明，
17 相對人請求提供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分，不應准
18 許，附此敘明。

19 (五)、綜上所述，爰核准聲請人提供650萬元為相對人供擔保後，
20 對相對人為如主文第一項之暫時狀態處分，並於聲請人不需
21 供擔保情況下，核准對相對人為如主文第二項之暫時狀態處
22 分，至聲請人其餘之聲請，因並未加以釋明，應予以裁定駁
23 回。

24 五、依民事訴訟法第95條、第79條，裁定如主文。

25 中 華 民 國 112 年 6 月 21 日
26 勞動法庭 法 官 鄭政宗

27 以上正本係照原本作成。

28 如不服本裁定，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳
29 納抗告費新臺幣1,000元。

30 中 華 民 國 112 年 6 月 21 日
31 書 記 官 黃志微

01 附註：

02 一、債權人收受本裁定正本後已逾30日者，不得聲請執行（不
03 扣除在途之期間）。

04 二、債權人依本裁定辦理提存後，應另行具狀並預繳執行費
05 用，聲請執行。