臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第85號

原　　告　睿能創意股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陸學森

訴訟代理人　馮博生律師

　　陳睿嫻律師

　　沈宗原律師

被　　告　林松慶

　　涂志傑

共　　同

訴訟代理人　曾益盛律師

　　林翔緯律師

上列當事人間請求履行競業禁止義務等事件，本院於民國109年12月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限，民事訴訟法第24條定有明文。查原告與被告林松慶簽訂之僱傭契約（下稱林松慶契約）第15條約定，如有涉訟，雙方同意以本院為第一審管轄法院（見本院卷卷一第109頁），故本院就本件訴訟自有管轄權。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但經被告同意、請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款定有明文。又，原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，同法第262條第1項亦有明定。查：

㈠原告起訴主張依林松慶僱傭契約約定，被告林松慶負有競業

禁止、禁止挖角與機密資訊保密等義務，惟被告林松慶於民國108年6月1日離職後違反約定，乃：1.依林松慶僱傭契約第9.1(a)條或營業秘密法第11條第1項規定請求被告林松慶不得直接或間接任職於訴外人湛積股份有限公司（下稱湛積公司）或以任何方式從事、經營或提供與原告競爭之服務或協助；2.依林松慶僱傭契約第8條或營業秘密法第11條第1項規定請求禁止被告林松慶利用、發表或洩漏原告之營業秘密；3.依林松慶僱傭契約第9.1(c)條請求禁止被告林松慶教唆或利誘原告之員工離職；4.依林松慶僱傭契約第10條或營業秘密法第12條第1項、第13條第1項規定請求給付新臺幣（下同）2,000,000元（詳如附表一編號1「訴之聲明」欄所示）。

㈡原告於109年3月25日以民事追加被告狀（見本院卷一第347-357頁）追加被告涂志傑，主張追加被告涂志傑與原告亦有簽訂僱傭契約（下稱涂志傑僱傭契約），負有禁止挖角義務，惟其竟與被告林松慶共同惡意挖角原告之員工，共同侵害原告權利，追加依涂志傑僱傭契約第7.1(c)條請求禁止被告涂志傑教唆或利誘原告之員工離職，並變更第3項聲明為如附表一編號2「訴之聲明」欄第3項所示，並追加依營業秘密法第12條第1項、第13條、民法第184條第1項前段、後段、第185條規定，及林松慶僱傭契約第8條、涂志傑僱傭契約第10條等請求權基礎，及請求被告林松慶、涂志傑連帶給付8,000,000元（即如附表一編號2「訴之聲明」欄第5項聲明），被告已當庭表示同意原告前揭訴之追加（見本院卷一第528頁），自應予准許。

㈢原告於109年4月23日言詞辯論期日當庭提出民事撤回部分起訴狀（見本院卷一第533頁），撤回有關依被告林松慶僱傭契約第8條之保密義務、侵害原告公司營業秘密部分之請求，變更後之聲明如附表一編號3「訴之聲明」欄所示，並當庭以言詞確認，撤回後的本件各項聲明之請求權基礎分別如下（見本院卷一第529頁）：

聲明1：林松慶僱傭契約第9.1(a)條。

聲明2：林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條。

聲明3：林松慶僱傭契約第10條、民法第184第1項前段、後段。

聲明4：民法184第1項前段、後段、第185條、林松慶僱傭契約第10條、涂志傑僱傭契約第8條。

被告已於同日言詞辯論期日到庭，就原告之上開撤回當庭表示同意（見本院一第528頁），核已生撤回之效力。則就原告原主張之營業秘密法第11條第1項、第12條第1項、第13條等請求權基礎部分，即非本院審理範圍。

㈣原告於109年6月23日再以民事準備㈢狀，就如附表一編號3「訴之聲明」欄第3項請求被告林松慶給付損害賠償2,000,000元部分，追加民法第179條請求權基礎（見本院卷卷二第394頁），被告雖不同意此項追加（見本院卷三第16對），惟原告上述追加核亦係基於與被告林松慶間僱傭契約第9.1(a)條競業禁止條款之法律關係所生之爭議，其社會基礎事實同一，自應予准許。

㈤原告末於109年10月23日以民事準備㈧狀，就如附表一編號3「訴之聲明」欄第4項請求被告等連帶賠償8,000,000元部分，追加主張依涂志傑僱傭契約第7.1(a)條約定，被告涂志傑負有禁止於在職期間從事競業禁止行為之義務，其竟於在職期間，與被告林松慶共同創辦湛積公司，被告林松慶透過被告涂志傑惡意挖角原告員工，共同違反禁止挖角及競業禁止約定，而依第10條請求連帶賠償（見本院卷卷三第420頁），被告雖不同意原告之追加（見本院卷三第612頁），惟原告此項追加係基於已起訴主張之違反競業禁止及惡意挖角行為所生爭議，核其基礎事實同一，亦應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠被告林松慶自102年5月24日起任職於被告動力系統設計研發

部門，先後擔任動力系統副理、動力系統資深經理、動力系統協理等職務，於108年6月1日離職生效日前擔任該部門之最高主管即資深協理（Senior Director），其主要工作內容包括（但不限於）控管電動機車馬達之設計、研發與製造，可接觸並獲悉原告馬達設計、研發甚或製造之相關技術與know-how；另其可參與被告之重要會議並取得相關機密資訊，甚至可以代表被告參加外部會議，與廠商聯繫並取得廠商反饋資訊，其可廣泛接觸並獲悉原告最核心之營業秘密與機密資訊包括Gogoro 1、2、3、VIVA系列、Gogoro未上市馬達及新系列之馬達設計研發與製造相關專門技術與know-how、供應鏈名單、成本價格、潛在使用客戶名單、潛在使用客戶產品上市計畫，及Gogoro新系列開發中之系統整合一體式設計架構及AI學習控制架構等。另被告涂志傑亦為原告員工，曾任原告之人力資源部門最高主管，後改任人力資源部門內之人才招募職能（Function）之最高主管（職稱為Director），其職務可充分掌握原告員工之薪資狀態、薪資結構、員工名稱與聯絡資訊等重要機密資料。原告為維護前述電動機車馬達設計、研發與製造相關之營業秘密、員工機密資訊，避免同業不當競爭，與被告林松慶於102年4月12日簽署林松慶僱傭契約，其中第9.1(a)、(c)條款，以及於104年6月15日與被告涂志傑簽訂之涂志傑僱傭契約，其中第7.1(a)、(c)條款，均定有競業禁止及禁止挖角等條款。

㈡被告林松慶離職前於108年5月底未收受當月薪資前即關閉其薪資轉帳帳戶，致原告無法匯付5月份薪資與競業禁止補償金予被告林松慶，原告乃於同年6月28日向臺灣新北地方法院（下稱新北地院）提存所提存競業禁止補償金2,850,205元。然被告林松慶卻於離職後加入與原告具競爭關係之湛積公司，惡意違反林松慶僱傭契約第9.1(a)條約定。爰依林松慶僱傭契約第9.1(a)條請求被告林松慶於110年6月1日以前，不得直接或間接任職於湛積股份有限公司或其他與原告具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬達設計、研發或製

造相關之工作，亦不得以其他方式提供有關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助予上述事業。

㈢被告2人利用其等原擔任高階主管職務所知悉、取得之原告員工名單、聯絡資訊、薪資狀態及薪資結構，竟積極挖角原告馬達設計研發製造團隊，及唆使其至湛積公司任職，包含原告之馬達設計研發部門離職20多人（即動力系統研發部門員工江盈萱、李盈宏、溫盛帆、鄭宗泰、戎鴻銘、王昶明、石穎哲、陳志翰、王孝武、郭育昌、盧怡甄、楊淳元、蔡吟廷、蘇雅萍及邱倩汶等等15人）、人力資源部門1人及動力系統製造部門4人（即製造部門員工黃靖叡、林智淮、游傳順、王友良）、從事動力系統採購相關業務之員工陳靖雯，且該些離職員工多數擔任主管或資深工程師等職務，不當挖角原告之員工，違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條款、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條約定。爰依林松慶僱傭契約第9.1(c)條款、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條請求被告林松慶於110年6月1日以前及被告涂志傑於110年10月1日以前，不得唆使或利誘原告之員工離職或違背其職務。

㈣被告林松慶有前述違反競業禁止及禁止挖角約款之行為，致原告受有損害，原告得依林松慶僱傭契約第10條約定及民法第184條第1項規定請求被告負損害賠償責任。而依前揭第10條約定，損害賠償包括律師費，原告委任理律法律事務所協助處理本件爭議（包括本案訴訟、定暫時狀態處分聲請與抗告等案件），如以財政部訂定之「108年度執行業務、收入費用標準」之民事訴訟一審級為40,000元之標準為據，原告至少已發生律師費共計120,000元。又，原告既依約為競業禁止期間2年提存補償金2,850,205元，被告林松慶卻自108年6月1日至今未履行競業禁止義務，原告得請求按比例返還補償金，至少包括於首年（108年6月1日至109年5月31日）未履行競業禁止義務之部分為1,425,102元，是原告請求被告林松慶給付2,000,000元有理由。再者，被告林松慶離職後加入與原告有直接競爭關係之湛積公司，不正當利用原告

之動力系統核心機密資訊，供湛積公司招攬業務、開發新產品及增進營業使用，而受有利益，客觀上應認已造成原告之損害，原告業已舉證，縱鈞院認舉證仍不足，原告客觀上難於公開資訊或向被告取得可具體證明被告獲取何種程度之利益，致原告受有若干金額之損害之相關證據，而證明其所受損害金額顯有重大困難，有民事訴訟法第222條第2項之情，原告請求酌定損害賠償數額。此外，原告基於兩造間之競業禁止約款對被告林松慶提存前述競業禁止補償金，惟被告林松慶違反禁止約款，致自108年6月1日起至今禁止從事競業之給付目的無法達成，則被告林松慶受有前補償金之給付自屬無法律上原因，原告亦得依民法第179條規定請求按比例返還補償金2,000,000元。爰依林松慶僱傭契約第10條、民法第184條第1項前段、後段、第179條規定請求被告林松慶給付原告2,000,000元。

㈤被告林松慶與被告涂志傑違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條約定，共同惡意挖角原告員工，致使原告至少受有專案及生產因人力不足導致延誤、重新訓練新進員工之成本與費用等損害，原告得依林松慶僱傭契約第10條、涂志傑僱傭契約第8條、民法第184條第1項前段、後段、第185條規定請求損害賠償（包括律師費）。又，被告涂志傑於108年6月10日向原告申請留職停薪，留職停薪期間自108年7月1日起至同年9月30日止，嗣於108年9月3日向原告提出離職，在其仍為原告員工時，本應忠實履行原告業務，不得為他公司利益從事任何行為，遑論競業之行為，但被告涂志傑卻在留職停薪期間，在湛積公司於108年7月25日成立前，即與被告林松慶共同積極從事協助湛積公司之設立、創辦，而為湛積公司之共同創辦人；於離職後，復至湛積公司擔任營運長，顯有違反涂志傑僱傭契約第7.1(a)條在職期間不得從事競業禁止行為之義務，亦應依第8條約定負賠償責任。原告委請訴外人許順雄會計師盤點並出具意見書，依許順雄會計師之專業分析，原告因被告等違反禁止挖

角約定之損害金額至少達20,458,458元，原告僅請求8,000,000元，為有理由。又鑒於被告林松慶與被告涂志傑侵害行為尚在持續，原告所受損害仍持續擴大（包括馬達設計研發團隊重新建立、現有及未來計畫因此延宕、合作機會流失、新品上市受到影響等），依民事訴訟法第244條第4項規定，僅先表明全部請求之最低金額即8,000,000元。再，原告與湛積公司具有直接競爭關係，被告2人惡意挖角，供湛積公司招攬業務、開發新產品及增進營業使用，而受有利益，客觀上應認已造成原告之損害。原告客觀上難於公開資訊或向被告取得可具體證明被告獲取何種程度之利益，並致原告受有若干金額之損害之相關證據，而證明其所受損害金額顯有重大困難，顯有民事訴訟法第222條第2項之情，原告請求酌定損害賠償數額。爰依林松慶僱傭契約第10條、涂志傑僱傭契約第8條、民法184第1項前段、後段、185條規定，請求被告2人連帶給付8,000,000元。

㈥聲明：如附表一編號3「訴之聲明」欄所示。

二、被告則以：

㈠原告與被告林松慶之競業禁止條款無效：

1.依勞動部105年5月19日勞動關2字第1050125641號函示意旨，勞基法第9條之1適用係以勞動契約終止時點為適用準據，被告林松慶係於108年6月1日離職，兩造間僱傭契約係於104年12月16日勞基法第9條之1增訂後終止，有勞基法第9條之1規定適用。又勞基法第9條之1增訂前，多數實務見解即以是否具有合理補償措施作為認定競業禁止條款是否有效之標準之一，勞基法第9條之1增訂僅係將歷來實務及學說見解明文化，不論增訂前後，是否具有合理補償措施均為判斷競業禁止條款是否有效的標準，且未約定合理補償措施之競業禁止條款，實務上多認構成民法第247條之1第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效。再，雇主與勞工簽訂競業禁止條款，係雇主以其締約優勢，使弱勢勞工同意簽訂競業禁止條款，然因競業禁止條款將造成勞工於

離職後無法繼續以其主要專業技能從事離職前相關工作，僅得以非專長或第二專長另覓新職，形同懲罰離職勞工，為保障勞工生存權、工作權，僱傭雙方約定競業禁止條款，應明文競業禁止補償金，且應於「締結競業禁止約定時明文補償內容」才屬有效。倘僱傭雙方未於締結離職後競業禁止條款時即約定競業禁止補償金，該競業禁止即屬無效，不因事後雇主逕自將補償金匯入勞工帳戶或自行提存等任意性給付行為，即補正瑕疵。本件原告與被告林松慶所簽訂之僱傭契約第9.1(a)條競業禁止條款未約定合理補償，被告林松慶於簽署時完全不知競業禁止期間之補償金額內容，上揭競業禁止條款違反勞基法第9條之1第1項第4款而無效；倘鈞院認本件無勞基法第9條之1適用，該競業禁止條款未約定補償措施，構成民法第247條之1第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效。是原告未與被告林松慶達成協議前，逕自將其所認為之競業禁止合理補償辦理提存，自不得認為原告已提出合理補償措施或已給付競業禁止補償金。

2.林松慶僱傭契約第9.1(a)條之內容為：「被告於終止僱傭契約後24個月內，不得直接或間接從事與原告或其關係企業競爭之業務」，除競業禁止之期間屬具體外，限制之區域、職業活動範圍、就業對象均不具體明確，原告雖主張其營業範圍擴展至歐洲、美國、日本、韓國、以色列等地，惟無論是否為真，形同無差別限制被告林松慶就業之區域，實已剝奪被告林松慶得以自由進入就業市場之空間及職業選擇之自由。且所稱「與原告或其關係企業競爭之業務」究以原告所稱電動機車馬達設計、研發或製造，或以原告多達28項登記營業項目，均無從得知，甚至原告登記營業事項除許可業務外，尚得經營法令非禁止或限制之業務，無異禁止被告林松慶離職後均不得從事任何工作，其限制從事之就業對象及職業活動顯逾越合理範圍，上揭競業禁止條款嚴重妨害被告林松慶之生存權、工作權，難認有效。又電動機車馬達設計、研發或製造僅需具備電機與機械工程領域方面之智識即可開

發，該競業禁止約定所謂「不得從事有關電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供有關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助與上述事業」，等同約定被告林松慶離職後不得至任何有關電機與機械工程領域抑或馬達製造之公司任職，而「電機與機械工程」係被告林松慶謀生之技能，等同完全限制被告林松慶之就業對象，顯已逾越合理範圍。再原告雖稱「電動機車馬達設計、研發或製造」僅為「電機與機械工程領域」中特定範圍之專業領域，被告林松慶至少尚得至102家「電機機械類」上市櫃公司任職云云，然原告所列出之上市公司舉例，「東元電機公司」亦有生產得以應用於「電動乘用車」、「電動商用車」、「電動巴士」、「電動特種車」之馬達，且東元公司所設計、製造之馬達，與原告生產之電動機車馬達相同，均為「永磁同步馬達」，則被告林松慶倘進入東元電機公司任職，是否屬直接或間接從事與原告或其關係企業競爭之業務，無從知悉，足見林松慶僱傭契約第9.1(a)條競業禁止限制之範圍空泛、漫無標準，顯已逾越合理範疇。

㈡湛積公司登記主要為資訊軟體、資料處理等服務業相關業務，其於104人力銀行網頁公司簡介，亦表示其業務係在協助客戶發展機器人、無人車、無人機之動力機械系統，並無「電動機車馬達」之項目，與原告登記之業務不同，兩者實無競爭關係存在。另從湛積公司簡介內容可知，其係透過「LSC產品開發平台」提供「輕型載具」電動化系統解決方案之服務，扮演系統整合供應商之角色，服務範圍包括「任何載具」之電動化，非在於電動機車馬達之設計、研發與製造，與原告「整車製造廠」之業務方向不同，亦非與原告競爭，是被告林松慶至湛積公司任職，並無從事與原告競爭之業務，無惡意違反林松慶僱傭契約第9.1(a)競業禁止條款。至於原告指稱被告至湛積公司任職，可能將原告之核心之馬達設計、研發與製造技術等營業秘密廣布業界，原告即可能因此失去電動機車技術領先地位，甚至退出市場，造成無法

彌補之損害云云，惟原告將其所稱核心之電動機車動力系統、技術提供與YAMAHA、宏佳騰等競爭廠商使用，另中華emoving、光陽等競爭車廠亦有推出效能不遜於原告之電動機車產品，依現今電動機車產業現況，原告仍處於市場龍頭之地位，市占率至少達71.47%，顯見動力系統應非原告取得大多數消費者青睞之主要原因，原告之競爭力未因而削減，或撼動原告於臺灣電動機車市場之領先地位，遑論退出市場，甚至受有重大無法彌補之損害。

㈢依涂志傑僱傭契約全文，原告與被告涂志傑於締約之初未約定競業禁止之合理補償措施，其競業禁止條款即屬違反勞基法第9條之1或構成民法第247條之1第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效。至於被告涂志傑現職名片雖記載湛積公司共同創辦人暨營運長，然僅係被告涂志傑於湛積公司之頭銜，無足證明被告涂志傑有從事與原告競爭之行為，原告未具體指出被告涂志傑之競業行為何在。且即便被告涂志傑任職於原告時擔任原告人才管理團隊的主管，惟不代表被告涂志傑即有掩護原告前員工離職，並前往湛積公司任職之行為，原告對此未提出證據，僅以被告涂志傑所任職位誣指被告涂志傑違反競業禁止義務，顯不可採。

㈣員工離職之原因所在多有，公司制度、薪資、職涯、家庭、人際關係均可能為考量因素，原告僅以員工陸續離職之事實，憑空推測與被告有關，對被告以何方式唆使原告之何員工離職或為何種破壞該員工與原告間之正當職務行為未提出證據以實其說。況維持生計乃員工覓職主要考量，原告應自行檢討何以員工不願意接受原告利誘留下，原告欲防止員工離職之情形持續發生，應審視公司制度、營運方向是否有應調整之需要，並提供更好之條件以增加員工願意為原告繼續打拼之意願。原告之主張僅係自行臆測，實不足採。

㈤聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，被告願供擔保請准免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告林松慶自102年5月24起任職於原告動力系統設計研發部門，先後擔任動力系統副理、動力系統資深經理、動力系統協理等職務，迄至108年6月1日離職時任該部門之最高主管資深協理（Senior Director），主要工作內容包括控管電動機車馬達之設計、研發與製造。

㈡被告涂志傑曾任原告人力資源部門最高主管，嗣改任人力資源部門內之人才招募職能（Function）之最高主管（職稱為Director），被告涂志傑於108年6月10日向原告申請留職停薪，留職停薪期間自108年7月1日起至同年9月30日止，其後於同年9月3日提出自願離職。

㈢被告林松慶於102年4月12日與原告簽署林松慶僱傭契約，該契約第9.1(a)條約定：被告林松慶於終止僱傭契約後的24個月內，不得直接或間接從事與原告或其關係企業競爭之業務；第9.1(c)條約定：被告林松慶於終止僱傭契約後的24個月內，不得唆使或意圖唆使任何原告或其關係企業之員工離職。

㈣被告涂志傑於104年6月15日與原告簽署涂志傑僱傭契約，該契約第7.1(c)條約定：被告涂志傑於終止僱傭契約後的24個月內，不得唆使或意圖唆使任何原告或其關係企業之員工離職。

㈤被告林松慶、涂志傑離職後至湛積公司任職，被告林松慶擔任湛積公司執行長、被告涂志傑則擔任湛積公司營運長。

㈥原告員工江盈萱、溫盛帆、黃靖叡、李盈宏、鄭宗泰、戎鴻銘、王昶明、石穎哲、陳志翰、王孝武、郭育昌、盧怡甄、楊淳元、蔡吟廷、林智淮、游傳順、王友良、蘇雅萍及邱倩汶等人，於離職後均至湛積公司任職。

㈦原告已於108年6月28日向新北地院提存所為被告林松慶辦理清償提存2,850,205元。

四、本院判斷：

原告主張上情，提出林松慶僱傭契約原文及譯文、原告公司登記資料查詢、新聞報導、原告馬達相關專利申請案明細、

被告林松慶於原告公司任職紀錄、新北地院提存所提存書影本、國庫存款收款書影本、原告與被告林松慶對話紀錄、湛積公司登記資料及於104人力銀行網頁之公司簡介網頁、原告對公司新進同仁的新人訓練資料影本、原告動力系統研發部門組織圖、涂志傑申請留職停薪相關文件、被告林松慶離職後至提出追加被告狀之日止提出離職申請之員工名單影本、湛積公司於104人力銀行網頁刊載職缺聯絡人為江盈萱、李盈宏之網頁截圖、江盈萱及李盈宏之離職申請單（見本院卷一第35-37頁、105-187、193、197-221、253頁、359、365-385、411-417頁）、新聞報導、八達公司發展歷史紀要網頁截圖、台灣證券交易所「電機機械類」上市公司清單、證券櫃檯買賣中心「電機機械類」上櫃公司清單、蘇州藍石新動力有限公司官方網頁截圖、蘇州藍石新動力有限公司與被告等開會通知截圖、凱雷集團與被告等開會通知截圖、原告之合作廠商所寄發之電子郵件（含去識別化遮罩）、溫盛帆之離職申請單、溫盛帆108年11月6日參加台大機械系系學會系友座談會之簡介、黃靖叡之離職申請單、黃靖叡（英文名稱Stery Huang）個人LinkedIn網頁截圖、本件起訴後湛積公司於104人力銀行網頁之公司簡介網頁截圖、稽徵機關核算108年度執行業務者收入及費用標準、離職員工之離職申請書、徐瑋君聲明書、新聞報導、許順雄會計師簡歷（見本院卷二000-000、377-382、477-498、505-511、607-631、679-687頁）、鑑識會計調查報告書（原證69，外放）、本院所屬民間公證人武晉萱事務所109年度北院民公武字第000096號公證書、三陽工業股份有限公司108年度年報影本、涂志傑於湛積公司現職名片影本、離職員工之各別退保與加保時點與間隔日期對照表、涂志傑僱傭契約相關條文及譯文、新聞報導等件（見本院卷三第353-367、379、423、425、477-490頁）為證。惟均為被告否認，並執上詞置辯。茲依原告各項請求分論如下：

㈠原告依林松慶僱傭契約第9.1(a)條請求被告林松慶於110年6

月1日前，不得直接或間接任職於湛積公司或提供服務、或以任何方式從事、經營或提供與原告競爭之服務或協助，有無理由?

此部分首應審究者為：林松慶僱傭契約第9.1(a)條競業禁止條款是否有效?經查：

1.按競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束（最高法院103年度台上字第1984號民事判決要旨參照）。又，競業禁止之要義既係為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料作不公平之競爭，而不許受僱人離職後從事與僱用人相同或類似之行業（工作），則競業禁止約款是否具備合理性，應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷。至於具體之判斷標準，在勞基法於104年12月16日增訂第9條之1前，法並無明文，惟依過往實務案例（如臺灣高等法院101年度勞上字第14號判決、同院101年度勞上字第45號判決、同院95年度勞上字第32號判決參照），一般合理性之審查標準計有：一、雇主需有依競業禁止特約而受保護之正當利益存在，諸如雇主之固有知識或營業祕密。二、受僱人在前雇主處之職務及地位，如係主要營業幹部，非處於較低職務技能，而能知悉上開正當利益，如無特別技能、技術且職位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。三、限制受僱人轉業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需未超逾合理之範疇。四、需有填補勞工因競業禁止損害之代償措施存在，使受僱人之生活不致陷於困境中等各項因素，與104年12月16日增訂之勞基法第9條之1所定：「未符合下列規定者，雇主

不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。」相當，是勞基法第9條之1規定，毋寧是將歷來審判實務見解予之明文化，故新增之規定雖無得溯及適用，但於司法實務仍得參酌上開判決先例之見解，以上開4要件作為法理判斷林松慶僱傭契約第9.1(a)條所定離職後競業禁止約款是否合理，自不因林松慶僱傭契約第9.1(a)條競業禁止條款係於增訂勞基法第9條之1第1項規定前所簽訂，而異其應適用之事理與規範。

2.按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247條之1亦有明定。職是，在勞基法第9之1條增訂前，如競業禁止條款未具備上開合理性要件，且屬雇主單方所預定用於同類契約之條款而訂定之契約，應認該約款係使受僱人拋棄權利或限制其行使權利，並已有顯失公平情形，依民法第247條之1第3款規定該部分約定無效。

3.經查，林松慶僱傭契約第9.1(a)條係由原告單方擬定，並預定用於同類契約，為定型化契約條款，當無疑義。又，上開約款約定：被告林松慶於終止僱傭契約後的24個月內，不得直接或間接從事與原告或其關係企業競爭之業務，業如不爭執事項㈢所載，條款中並無任何給予受僱人補償措施之約定，亦為原告所不爭執。準此，原告依上揭約定，在無庸支付被告林松慶任何補償金之情況下，即可令被告林松慶在離職後長達2年之時間中，拋棄依其自身專業，在相同或近似

領域創業或任職賺取工資，以維自身生計之權利，確已顯失公平。職是，被告林松慶抗辯上揭約款顯失公平，依民法第247條之1第3款規定，應為無效等語，自屬可採。

4.原告雖稱上揭約款固沒有約定補償金，但之後兩造已有補償金約定，其並已於108年6月28日向新北地院提存所提存補償金2,850,205元給予補償等語，並提出新北地院提存所提存書影本、國庫存款收款書影本、原告與被告林松慶間之對話紀錄（見本院卷一第179-185頁）等件為證；但被告林松慶除執上詞置辯外，並否認兩造間事後已另有離職後競業禁止補償金約定，原告提出之前揭對話紀錄順序有誤等語。經查：

⑴原告與被告林松慶間對話紀錄之正確順序應為本院卷一第185、184、183頁等節，業為原告所是認（見本院卷一第529頁）。而依據更正後之對話順序，雙方間之正確對話過程如下：

原告：「Mort早安，可以麻煩你再給我一個帳號，可以把五月的薪資會（應為匯）給你嗎?謝謝你」、「之後，每個月要付給你的補償薪資也可以轉帳給你，謝謝你。」（第185頁）。

被告：「Hi Maria,目前我其他的帳戶不適合使用。可以下次見面時現金給我即可，非常感謝。」（第185頁）。

原告：「那可否麻煩你再去開一個帳戶，這樣可以專用從這個月起要付給你的補償薪資，五月的薪資等你給我帳戶時再一起支付，這樣好嗎?」（第184頁）。

被告：「好的，等之後就一併處理即可，非常感謝。」（第184頁）。

原告：「好的，如果你對需要簽署的聲明文件有問題，我可以約Boris一起備詢，請讓我知道，謝謝你。如果方便，我們在六月20日前可以完成這個程序嗎?」（第183頁）。

被告：「好，我再看看，實在有點難，我也再思考，時間我們儘量快，非常感謝。」（第183頁）。

原告：「你是不是不想簽聲明書的文件並收受補償薪資，我們可以討論一下?」（第183頁）。

被告：「應該說，到底怎麼做是對大家都好的方式，我還在想。畢竟我覺得實在不應該拿你的任何錢。在下次見面的確可以討論一下。」（第183頁）

從上述對話內容可知，原告在與被告林松慶終止契約後，雖有要與被告林松慶討論離職後競業禁止補償金之意，過程亦曾提出某份不詳內容之文件要求被告林松慶簽署，但被告林松慶當時並未同意，而係以前述軟性言詞拒絕被告重新合意之提議，此從被告林松慶在最後之對話內容中回以：「在下次見面的確可以討論一下。」等語益顯其意，是原告執此主張雙方間已有事後合意離職後競業禁止之補償金為2,850,205元云云，難認可採。

⑵依據提存書及國庫存款收款書所載，原告固有於108年6月28日向新北地院提存所為被告林松慶提存2,850,205元之情，然，林松慶僱傭契約第9.1(a)條因無任何補償措施約定，而有顯失公平情形，應為無效；以及雙方事後亦未曾另行合意補償金等情，業經審認如前，原告在雙方無任何約定之情況下，逕自向新北地院提存所為被告林松慶辦理清償提存，難認係依據雙方間之競業禁止約定所為之給付，則被告林松慶自無受領之義務。況無效係自始、終局無效，無得因原告事後單方之自願性提存行為而使上述無效之競業禁止條款成為有效，並據以拘束他方當事人。

5.綜上，林松慶僱傭契約第9.1(a)條無效，則不論湛積公司與原告間究有無存在競爭關係，原告無得依據此條款請求令被告林松慶於110年6月1日前不得直接或間接任職於湛積公司或提供服務、或以任何方式從事、經營或提供與原告競爭之服務或協助。

㈡原告依林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條請求被告林松慶於110年6月1日前，被告涂志傑於110年10月1日前，均不得唆使或利誘原告之員工離職，是否有

理?

原告主張原告之動力系統研發部門有員工江盈萱等15人、人力資源部門有員工1人、動力系統製造部門有員工4人、動力系統採購相關業務有員工1人，於被告林松慶離職後，亦申請離職，嗣並均轉至湛積公司任職等情，被告並無爭執，堪信為實。惟原告主張被告2人係利用其等原擔任高階主管職務所知悉、取得之原告員工名單、聯絡資訊、薪資狀態及薪資結構等機會，唆使原告之上述員工離職，並至湛積公司任職，已違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條之約定等語，則為被告2人否認，原告自應就被告2人有違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條行為之事實，負舉證之責任。原告固提出自被告林松慶離職後至提出追加被告狀之日止提出離職申請之員工名單（見本院卷一第383-385頁）及其等之離職申請單等件（見本院卷一第415、417頁、 卷二第607-627、628頁）為證，並請求傳喚證人徐瑋君、鄭宗泰、江盈萱等人到庭作證。惟查：

1.依據原告所提出之離職申請單，其等所載之離職原因有：回家休養（江盈萱，卷一第415頁、卷二第629頁）、因身體休養（李盈宏，卷一第417頁、卷二第616頁）、個人職場生涯規劃（林榮燈、蔡吟廷、戎鴻銘、王孝武、郭庭瑋、林逸洋、廖資文、顧迪，卷二第607、609、613、614、617、619、620、621頁）、希望進行工業自動化/IOT相關產業的工作內容（楊淳元，卷二第608頁）、家庭因素（蘇雅萍、邱倩汶，卷二第610、611頁）、因身體健康因素與個人職涯規劃（郭育昌，卷二第612頁）、僅勾選個人方面未說明具體理由（陳志翰，卷二第615頁）、回家幫忙（温盛帆，卷二第489、618頁）、通勤距離太遠（黃靖叡，卷二第622頁）、就近照顧家庭（王昶明，卷二第623頁）、個人因素（鄭宗泰，卷二第624頁）、調整個人生活步調與重建生活工作關係（石穎哲，卷二第625頁）、回南部（林園開，卷

二第626頁）、身體健康因素（盧怡甄，卷二第627頁）等，難認其等離職與被告2人有何相關。職是，上開離職申請書均尚無從證明原告之前揭員工之離職係遭到被告2人之唆使所致。

2.證人徐瑋君於本院固作證稱：108年10月-12月期間的離職率，以動力系統部門離職比例大約占動力系統部門2/3左右。我統計過去5年離職率，每年最多兩位，某些年度1位都沒有。以前沒有發生過這樣的大規模離職。這些人離職時，我有作離職面談，起初一兩個個案並沒覺得異常，直到後來發現上述案件幾乎都不願簽名離職手續中的離職聲明書，並表達抗拒的態度。離職程序裡的聲明書是說明機密義務的提醒，幾乎都沒有簽名。在我在職到現在，大批人不簽聲明書的狀況過去是沒有的。且大部分個案都說自己有家庭照顧及身體健康狀況問題，如果只有零星一兩個覺得是偶發，但前後很短時間裡大量的案件以相同原因重複發生，所以我覺得異常。在與楊能傑面談其接下來的職涯計畫，他提到過去一同在動力系統部門的同事去到湛積公司後曾詢問他是否有意願加入湛積公司。另曾有還在職同仁(動力系統部門、其他部門都有）反應過被接觸等語（見本院卷三第384-390頁），惟證人徐瑋君同時亦證述：離職時面談，他們並沒有說是因為被告林松慶、涂志傑找他們去湛積公司，所以離職；亦未看到或聽到被告林松慶、涂志傑唆使前開人員離職。楊能傑亦未提出哪個特定人士邀約，只說是之前動力系統部門的同事；我沒有問，因當時離職面談主要是了解他的未來方向等語（見本院卷三第391-392頁）。是證人徐瑋君之證詞亦無足證明原告之前揭員工之離職係遭到被告2人之唆使所致。

3.證人鄭宗泰於本院作證稱：到原告公司任職的上一份工作是在台達電子，當初因為原告有立即的人力需求，且原告公司的發展願景似乎與我想像中符合，所以離開台達電加入原告公司。在加入3個月期間，因動力系統部門研發環境不如個

人預期，且公司品質要求不如我預期，因此在3個月時決定要離開。但因知悉原告公司在當時無人可以取代我的工作內容，因此我願意留下來幫忙。但是在這3個月到我最後離職的時間，我一直在思考我要轉換我的工作跑道。當初以為原告公司是摩托車公司，但事實上其為能源公司，因此重點會在電池的發展，與我熟悉的動力系統技術不符。約莫108年4-6月左右知道被告林松慶要創辦新公司，我自己跟林松慶私底下見面時決定要加入湛積公司，沒有所謂應聘過程。我離職時，原告公司有提出兩年合約期間給予我3年年薪的一次性給付作為我留在原告公司的條件，我沒有接受。我離開台達公司加入原告公司時，也是自願降薪，由原本160萬降為120萬年薪，對我而言，錢不是很重要的選擇工作的條件。離職時我放棄在原告公司的所有股票配發，那時約200-300萬估值。加入湛積公司是因為我跟林松慶有共同目標，可以服務更多所有移動式載具的客戶，及他跟我的生涯規畫符合。（被告林松慶是否有叫你離開睿能公司？）沒有。（被告林松慶是否有用比睿能公司更好的薪資條件或其他誘因，例如股票，利誘你離開並加入湛積公司？）錢不是我最重要的。（被告林松慶除了曾說要去創業外，是否有主動叫大家離開睿能公司，去他即將成立的公司任職？）沒有等語（見本院卷三第440-446頁）。是證人鄭宗泰之證詞亦無足證明其自己以及原告之前揭其他員工之離職係遭到被告2人之唆使所致。

4.證人江盈萱於本院作證稱：是我自己找林松慶加入湛積公司，時間在自原告公司離職前壹個月。我在應聘前有跟林松慶面談，我找他應徵。沒有跟涂志傑面談過。（被告林松慶在離職前部門會議有無邀請大家加入新公司？）沒有邀請大家加入。（會議中被告林松慶當時有無叫大家找他瞭解詳情？）他沒有特別說。（自原告公司離職後轉赴湛積公司任職的員工名單，是否知悉以上人員是透過何種招募管道加入湛積公司？）不清楚。（被告林松慶是否有叫你離開睿能公

司？）沒有。（被告林松慶是否有用比睿能公司更好的薪資條件或其他誘因，例如股票，利誘你離開並加入湛積公司？）沒有。（加入湛積公司的原因為何？）主要是個人因素。我想要跟隨林松慶加入他成立的新公司。因為林松慶對待下面的員工都蠻好的，給予蠻大的發展空間，對待我這個低層的助理也能站在我的角度去著想。（是基於甚麼原因讓你萌生想離開睿能公司的想法？）主要是個人生涯規畫。想要跟隨林松慶等語（見本院卷三第447-453頁）。是證人江盈萱之證詞亦無足證明其自己及原告之前揭其他員工之離職係遭到被告2人之唆使所致。

5.被告林松慶離職後，原告之員工固有前述人員陸續自原告公司離職之情形，然員工離職之原因所在多有，公司制度、薪資、職涯、家庭、人際關係...等等均可能成為其考量因素。而原告所提出之上揭各項證據，均無足證明被告2人有何以不當手段唆使原告之上揭員工離職之事實，且原告迄無法具體指明被告2人究曾以何種方式唆使原告之何員工離職，或有何種破壞該員工與原告間之正當職務行為促使其等自原告離職，自難徒以上述員工陸續離職後至湛積公司任職之事實，推論其等離職係遭被告2人不當唆使所致。準此，原告主張被告2人有違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條之行為等語，即無可取。從而，原告依林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條而為本件請求，核屬無據。

㈢原告依林松慶僱傭契約第10條約定，及民法第184條第1項規定請求被告林松慶賠償2,000,000元，是否有理?

原告主張被告林松慶離職後加入與原告有競爭關係之湛積公司，違反松慶僱傭契約第9.1(a)條競業禁止條款，復惡意挖角原告員工至湛積公司任職，違反松慶僱傭契約第9.1(c)條禁止挖角條款，並致原告受有損害，其得依林松慶僱傭契約第10條、民法第184條第1項規定請求被告林松慶損害賠償等語。惟查，林松慶僱傭契約第9.1(a)條無效，以及原告未能

舉證證明被告林松慶有何惡意挖角原告員工之事實，均業經審認如前，自難認被告林松慶有何違反林松慶僱傭契約第9.1(a)(c)條款所定義務，或有何民法第184條第1項所定之因故意或過失，不法侵害他人之權利，或故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人之情事，則原告依林松慶僱傭契約第10條約定，及民法第184條第1項規定請求被告林松慶賠償2,000,000元，難認可採。

㈣原告依民法第179條請求被告林松慶賠償2,000,000元，是否有理?

原告主張其基於兩造間之離職後競業禁止約定，為被告林松慶提存補償金2,850,205元，惟被告林松慶違反林松慶僱傭契約第9.1(a)條款，致自108年6月1日起至今禁止從事競業之給付目的無法達成，被告林松慶受有前述補償金之給付，自屬無法律上原因，爰依民法第179條規定請求按比例返還補償金2,000,000元等語。然承前述，兩造所簽立之林松慶僱傭契約第9.1(a)條款無效，雙方嗣後亦無重新合意，原告自行向新北地院為被告林松慶清償提存2,850,205元，核非屬履行契約上之給付義務，其自願性提存之行為與被告林松慶無關，被告林松慶亦無受領之法律上義務，原告之提存行為自無從生任何給付之效力。況，並無任何證據足以證明被告林松慶嗣已向該院提存所聲請領取該筆提存金，更難認被告林松慶受有何原告給付金錢之利益。從而，原告依民法第179條規定請求被告林松慶給付2,000,000元，亦屬無據。

㈤原告依林松慶僱傭契約第10條、涂志傑僱傭契約第8條、民法第184條第1項、185條規定請求被告2人連帶賠償8,000,000元，是否有理?

1.原告主張被告林松慶及涂志傑2人共同惡意挖角原告之員工至湛積公司任職，違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條禁止挖角約款，爰依上開約定請求被告2人連帶賠償8,000,000元等語。惟查，原告未能舉證證明被告2人有何不當唆使原告之員工離職後轉至湛積公司任職之

事實，業經審認如前，自難認被告2人有何違反林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條等條款所定義務。

2.原告主張被告涂志傑在仍任職於原告之期間內，即有與被告林松慶共同從事創辦及營運湛積公司業務，違反涂志傑僱傭契約第7.1(a)條之在職期間競業禁止約款，請求其2人負連帶損害賠償責任等語，並提出被告涂志傑之名片1張為證（見本院卷三第379頁）。惟已為被告2人否認，並執上詞置辯。查，原告所提出之被告涂志傑名片上固載有「共同創辦人暨營運長」之頭銜，然名片之記載內容並無足以證明被告涂志傑在任職期間即與被告林松慶共同從事湛積公司之創辦及經營，或為其他與原告競爭之行為。是原告執此名片主張被告涂志傑在任職期間已有違反涂志傑僱傭契約第7.1(a)條在職期間競業禁止約款之行為，而依涂志傑僱傭契約第8條約款請求被告2人連帶賠償8,000,000元，亦屬無理。

3.原告復未提出其他證據證明被告2人有何民法第184條第1項所定之因故意或過失，不法侵害他人之權利，或故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人之情事，則原告另依民法第184條第1項、第185條規定請求被告2人連帶賠償8,000,000元，同無理由。

五、綜合上述，本件原告㈠依林松慶僱傭契約第9.1(a)條請求被告林松慶於110年6月1日前，不得直接或間接任職於湛積公司或提供服務、或以任何方式從事、經營或提供與原告競爭之服務或協助；㈡依林松慶僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第7.1(c)條請求被告林松慶於110年6月1日前、被告涂志傑於110年10月1日前，均不得唆使或利誘原告之員工離職；㈢依林松慶僱傭契約第10條、民法第179條、第184條第1項規定請求被告林松慶給付2,000,000元；㈣依林松慶僱傭契約第10條、涂志傑僱傭契約第8條、民法第184條第1項、第185條規定請求被告林松慶、涂志傑連帶給付8,000,000元，均為無理由。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所

依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不予逐一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　郭書妤

附表一：

編號	訴之聲明	所在卷頁
1	1.被告林松慶於110年6月1日以前，不得直接或間接任職於湛積股份有限公司或其他與原告具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供有關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助予上述事業。 2.禁止被告林松慶利用、發表或洩漏任職於原告期間，所知悉或持有之原告所有或持有與電動機車馬達設計、研發及製造有關之營業秘密及機密資訊，包括：設計、製程、程式、專門技術、技術資料、經營資料、材料、設計、參數及配方、廠商明細、供應資料等。 3.禁止被告林松慶唆使或利誘原告之員工離職或違背其職務。 4.被告林松慶應給付原告2,000,000元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 5.原告願以現金或或同面額之兆豐國際商業銀行南港分行無記名可轉讓定期存款單供擔保，請准宣告假執行。	本院卷卷一第9至10頁
2	1.被告林松慶110年6月1日以前，不得直接或間接任職	本院卷卷

	於湛積股份有限公司或其他與原告具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供有關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助予上述事業。 2.禁止被告林松慶利用、發表或洩漏任職於原告期間，所知悉或持有之原告所有或持有與電動機車馬達設計、研發及製造有關之營業秘密及機密資訊，包括：設計、製程、程式、專門技術、技術資料、經營資料、材料、設計、參數及配方、廠商明細、供應資料等。 3.被告林松慶於110年6月1日以前及被告涂志傑於110年10月1日以前，不得唆使或利誘原告之員工離職或違背其職務。 4.被告林松慶應給付原告2,000,000元，自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 5.被告林松慶及被告涂志傑應連帶給付原告8,000,000元，暨自民事追加被告狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 6.原告願以現金或同面額之兆豐國際商業銀行南港分行無記名可轉讓定期存款單供擔保，請准宣告假執行。	一 第347至348頁
3	1.被告林松慶於110年6月1日以前，不得直接或間接任職於湛積股份有限公司或其他與原告具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供有關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助予上述事業。 2.被告林松慶於110年6月1日以前及被告涂志傑於110年10月1日以前，不得唆使或利誘原告之員工離職或違背其職務。 3.被告林松慶應給付原告2,000,000元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 4.被告林松慶及被告涂志傑應連帶給付原告8,000,000元，暨自民事追加被告狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	本院卷卷一 第533至534頁

	5.原告願以現金或同面額之兆豐國際商業銀行南港分行無記名可轉讓定期存款單供擔保，請准宣告假執行。	