臺灣臺北地方法院民事裁定

111年度勞全字第4號

聲　請　人　芬格國際股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭錦惠

代　理　人　郭雨嵐律師

　　汪家倩律師

　　馬鈺婷律師

相　對　人　黃子庭

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主　文

聲請人以新臺幣壹佰零參萬肆仟伍佰捌拾壹元為相對人供擔保後，相對人於民國一百一十二年三月十九日以前，不得任職華勝網路科技股份有限公司及其關係企業或為其服務或提供勞務（含但不限於因受僱、承攬、委任等關係所為），亦不得在中華民國境內（含大陸地區與香港地區），從事或經營與博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等競爭之相同或類似行業，或以各種名義擔任博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等相關工作。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔三分之二，餘由聲請人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

㈠聲請人（原名芬格國際有限公司，嗣更為芬格國際股份有限公司）於民國000 年0 月間設立，乃主要產品為博奕類遊戲之電腦軟體服務商，係市場上唯一具有整合實體與虛擬機臺能力之公司。相對人於107 年5 月2 日起任職於聲請人擔任遊戲程式工程師，月薪新臺幣（下同）7 萬6,000 元，負責博奕類遊戲之設計、研發及維護等（下稱系爭契約），曾接觸聲請人該等遊戲軟體之核心內容，諸如機率數值設定技術（含玩家回報率）、實體與虛擬機臺雲端串接結合技術、網頁遊戲串流低遲延技術、即時視訊源串接技術、手機iOS 、

Android 版本與網頁版本遊戲之伺服器架構開發技術等（下合稱系爭核心技術）。系爭核心技術如遭洩漏，蒐證實屬不易，一旦遭利用即生影響且難以回復，故兩造於勞動契約書除約有保密義務外，並訂有競業禁止條款，約定相對人自聲請人處離職起2 年內，不得至與聲請人有競爭關係之博奕類事業任職，否則應支付200 萬元之懲罰性違約金，相對人則可按月向聲請人領取競業禁止之補償。嗣相對人突於110 年3 月19日自聲請人處離職，聲請人也於該日再以口頭、書面告知相對人依上述約定所負之競業禁止義務，此後同依該等約定按月給付競業禁止之補償金（即原月薪之半數）予相對人，是前開競業禁止約定當拘束相對人，不因其於離職之際是否簽署「離職期間保密協議予競業禁止告知書」而異。

㈡詎相對人自聲請人處離職後未久，即至同屬博奕類遊戲事業、現正徵求具有即時視訊源串接經驗、熟悉程式語言設計，將進行休閒類遊戲用戶端開發等遊戲前端工程師之華勝網路科技股份有限公司（下稱華勝公司）任職，聲請人始知相對人係有預謀之離職跳槽，欲藉由曾接觸聲請人上開內部資訊、技術，輕易增加聲請人競爭同業之實力，其間仍持續領取聲請人給付之補償金。聲請人雖於110 年9 、10月間委任律師聯繫相對人重申前開競業禁止約定，要求相對人自華勝公司離職，復於110 年12月底發函催促此情，相對人不僅未否認於華勝公司任職，卻拒絕履行競業禁止義務，並稱「返還」前獲取之補償金等語，顯就此與聲請人間具有爭執之法律關係無誤。前開競業禁止約定未賦予相對人得單方終止或解除之權利，也不因返還業給付之補償金有別，且目前因疫情、在家工作等因素變化，線上遊戲產業處於高度發展競爭時期，資訊產品技術、設計等各方面革新甚屬快速，又聲請人主要產品「豪神娛樂城」、「抓樂達人」等早已或規劃至全球上架，且以我國、香港地區、大陸地區、泰國、越南、印尼、美國、加拿大與英國等地區競爭最為激烈，若容任相對人將系爭核心技術洩漏予華勝公司，將使聲請人受有重大難

以回復之損害而有急迫危險；考以聲請人與相對人間競業禁止約款之期間僅至112 年3 月19日，聲請人於競業期間皆依約按月給付補償金3 萬8,000 元予相對人，相對人尚可從事其他非博奕類遊戲產業之工作，應無任何生活上困難，所受損害甚微，對公眾利益更無影響，自有定暫時狀態處分之必要，否則縱使聲請人勝訴，仍已喪失實益。倘聲請人之釋明仍有不足，願供擔保以代釋明，且認得以前份工作與離職前月薪差額1 萬6,000 元共14個月作為擔保金額之參考等語。

㈢並聲明：1.願供擔保，請准命相對人於112 年3 月19日以前，不得任職於華勝公司及其關係契約或為其服務或提供勞務（包含但不限於因受雇、承攬、委任等關係而為其服務或提供勞務）；2.願供擔保，請准命相對人於112 年3 月19日以前，不得直接或間接在臺灣、香港、中國大陸、泰國、越南、印尼、美國、加拿大、英國，從事或經營與博奕類遊戲設計、研發、維護等競爭之相同或類似之行業，或以各種名義擔任博奕類遊戲設計、研發、維護等工作。

二、相對人陳述意見則以：相對人未簽署勞動契約，從未同意該競業禁止之約定，無從拘束相對人，聲請人不得以此為主張。縱認該勞動契約卻已簽署而拘束雙方，但聲請人並未證明系爭核心技術是否為聲請人獨有而有何值得保護之正當營業利益，且相對人祇係以遊戲工程師身分任職於聲請人處，純粹依循主管指示完成工作，無從接觸聲請人所稱之營業秘密或系爭核心技術，況該競業禁止約款未限制競業禁止之區域及職業活動之範圍，聲請人聲明第2 項之區域幾乎遍及全球，等同全面限制相對人工作權，亦僅有在相對人毫無收入時始給予相對人補償，已違反勞動基準法第9 條之1 及民法第247 條之1 第3 款規定及公序良俗而屬無效。退步言之，即便該競業禁止約款有效且得拘束相對人，但聲請人祇提出華勝公司公司基本登記資料，未能證明為伊所謂之競爭事業，且華勝公司之徵才公告內容也為諸多軟體、網路事業所使用，不足證明華勝公司確屬聲請人之競爭事業，仍應提出實際

經營內容、經營地與相同市場事業之證明，相對人未有顯著背信性或顯著違反誠信原則之情事。再者，相對人至今未任職於華勝公司，未來也無任職於華勝公司之計畫，聲請人均未加以說明，況相對人於110 年3 月19日離職迄今已近1 年，聲請人所謂系爭核心技術當已過時，難謂有何價值或具有產業競爭性，自不符定暫時狀態處分之要件，是聲請人之聲請無理由，應予駁回，如准予聲請亦應以競業禁止期間之薪資總額182 萬4,000 元為擔保金等語，資為抗辯。並聲明：聲請人之聲請駁回。

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之處分，民事訴訟法第538 條第1 項定有明文。又定暫時狀態之處分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或有其他相類情形。故聲請人除須釋明有爭執之法律關係外，尚須就定暫時狀態處分之原因（即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而有必要之情事）予以釋明。而損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，始得以擔保金補足其釋明，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之，即法院須就聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、其因不許可處分所可能發生之損害、相對人因定暫時狀態處分所可能蒙受之不利益，及其他利害關係人之利益、公共利益等加以比較衡量；而所謂損害重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害定之，如債權人就聲請定暫時狀態處分所欲避免之損害遠大於債務人因該處分所受之損害者，即屬因避免重大或顯著之損害而有定暫時狀態之必要，債權人非不得聲請定暫時狀態之處分（最高法院104 年度台抗字第939 號、第865 號、110 年度台抗字第1323號裁定要旨參照）。至法院就債務人因定暫時狀態之處分所受損害，命債權人預供擔保者，其金額之多寡

應如何始為相當，固屬法院依職權所得裁量之範圍。然此項擔保，係供賠償債務人所受之損害，故法院定其擔保額時，自應以債務人所受之損害為衡量標準（最高法院110 年度台抗字第1037號裁定要旨參照）。

四、經查：

㈠雙方間具有爭執之法律關係部分：

1.聲請人前開主張，業提出聲請人之公司基本資料查詢結果、107 與109 契約書及員工保密契約、工作規則與相對人身分證影本、人事資料表、錄取通知單、華勝公司基本資料查詢結果、本院所屬民間公證人信義聯合事務所110 年度北院民公君字第000520、000521號公證書暨華勝公司之1111人力銀行與面試趣徵才頁面及面試心得網頁資料、萬國法律事務所110 年12月29日（110 ）萬嵐字第C0092 號與111 年1 月18日（111 ）萬嵐字第C0003 號函、品和法律事務所111 年1 月10日品字第2022-0110-3 號律師函、匯款紀錄明細、豪神娛樂城APP 下載頁面擷圖等附卷可稽（見本院卷第21頁至第44頁、第115 頁至第141 頁、第53頁至第89頁）。

2.觀諸107 年5 月2 日版本勞動契約書（下稱107 契約書）於第2 條明定：相對人接受聲請人監督指揮，擔任程序部人員，從事新產品研發、線上產品維護、配合協助廠商需求更新產品、回覆協助廠商技術諮詢及其他主管交辦事項，並於第12條約以：「乙方（按：即相對人）自甲方（按：即聲請人）離職起2 年內，如欲至與甲方有競爭關係（博奕類遊戲）之事業任職者，須於到職前1 個月檢附證明（包括但不限於預計到職之公司、部門、職務內容等）通知甲方。甲方收到乙方通知後，得於10日內以書面通知乙方行使競業禁止權，禁止乙方至與甲方有競爭關係之事業任職。前項競業禁止之期間，最長不得逾乙方自甲方離職後2 年。乙方於受競業禁止之期間，如無其他工作收入，甲方應自書面通知乙方競業禁止之日起，按月給付乙方依離職時月平均工資50% 之補償金。乙方如於甲方給付前開補償金期間另外就職，應於到職

後7 日內通知甲方，甲方收受通知後即不負給付乙方補償金之責。甲方如未於收到乙方依第1 項所為之通知後10日內行使競業禁止權，或未給付乙方補償金達1 個月者，視為甲方同意乙方得不受離職競業禁止之限制。乙方違反本條第1 、3 項之通知義務，或通知內容不實，或甲方行使競業禁止權後乙方仍至與甲方有競爭關係之事業任職者，視為乙方違約，乙方應支付200 萬元之懲罰性違約金予甲方，甲方如因此受有損害，並得另行向乙方求償」等內容（見本院卷第119 頁、第121 頁至第122 頁），復於109 年12月14日版本勞動契約書（下稱109 契約書）再次於第5 條、第29條重申107 契約書上開約定及改令相對人任技術部門高級工程師等內容（見本院卷第28頁、第37頁至第38頁）。輔以107 年3 月14日錄取通知單第3 條載以：「本公司新進員工皆需簽署書面勞動契約，以為保障雙方權利義務，於台端報到時由本公司提供台端閱覽後，予以簽訂」等文字（見本院卷第44頁），以及107 契約書立契約書人欄處復載：「乙方確認已詳閱『勞動契約書』、『保密條款』、『工作規則』」等文字（見本院卷第140 頁），堪認雙方間確有以書面明確約定上列競業禁止條款之事實無疑。

3.相對人既不否認系爭契約存續至110 年3 月19日，但就是否受有系爭契約與該競業禁止約定之拘束則有爭執，於本件保全程序繫屬於本案前即就是否負有競業禁止義務而應給付懲罰性違約金200 萬元一事委任律師互為主張攻防，則純自前揭競業禁止約定以觀，聲請人主張相對人至112 年3 月19日以前負有競業禁止之義務，如違反將負有懲罰性違約金200 萬元及其餘損害賠償責任之爭執法律關係，已有相當之釋明。至該競業禁止約定是否違反勞動事件法第9 條之1 、民法第247 條之1 第3 項規定或公序良俗而無效，應屬本案請求之爭議，要非本件保全程序所應審究者（最高法院101 年度台抗字第206 號裁定維持原臺灣高等法院100 年度抗字第1643號裁定要旨可資參照），是相對人此部分抗辯自不足取，

附此敘明。

㈡本件是否具有定暫時狀態處分之原因（即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）及必要性：

1.聲請人就此部分主張，除提出前揭證據資料外，另有伊員工與相對人間之LINE對話紀錄擷圖等可資佐證（見本院卷第45頁至第52頁）：

①比對聲請人與華勝公司之公司基本資料所營事業資料項目、本院所屬民間公證人信義聯合事務所110 年度北院民公君字第000520、000521號公證書暨華勝公司之11 11 人力銀行與面試趣徵才頁面及面試心得網頁資料（見本院卷第21頁至第22頁、第53頁至第73頁），足謂華勝公司確曾以「急徵」方式尋求6 名具有即時視訊源串接經驗以負責「休閒類電玩或網站程式」之遊戲前端工程師或資深工程師，於相對人競業禁止期間即公證人公證日即110 年12月28日、同年月29日仍刊載在1111人力銀行網頁上，卻未舉出自身具競爭力之產品內容或名稱以為人才吸引號召，「面試趣」網頁上更留有先前經詢問含博奕業經驗、想法之面試問題，甚有面試者表示面試官之電腦技術程度似乎不佳、筆試內容似非重要，抑或「博奕業，如果對博奕業有疑慮的人可以先跳過了」、「公司做包網+ 遊戲都有」、「可能是公司未來產品有特別聚焦於某領域……」等評論之心得張貼資料，可證聲請人與華勝公司間或有博奕類遊戲相互競爭關係之事實存在。

②另相對人於聲請人處係擔任高級工程師，負責研發新產品、線上產品維護一情，業如上述；質以LINE對話紀錄擷圖中相對人與聲請人員工間之討論內容（見本院卷第45頁至第52頁），相對人於110 年3 月19日再三確認聲請人實施競業禁止措施之期間與補償金，並獲聲請人員工覆以：「……只要有涉及比較機密專案的人，離職的時候就都會有這個流程」、「啟動時間會看專案走向，最常（按：應是『長』之誤繕）是兩年但通常不會那麼久，因為專案轉換方向的速度可能很快」等內容，至少釋明相對人於聲請人任職期間或涉及聲請

人新產品較為核心之細節，則在現今網際網路發達、資訊產品創新發展迅速等情況下，若觸及聲請人新產品研發核心之相對人至相同博奕類遊戲、但尚無廣為人知以為號召產品之華勝公司任職，將有足以協助華勝公司快速進展之可能性，使聲請人受有重大損害且具有急迫危險之虞，相較於相對人因此定暫時狀態處分將蒙受之不利益或損害，除任職、經營或從事博奕類遊戲之工作外，尚有其餘工作項目與可能性（此部分詳如㈢酌定擔保金額所述），且限制期間僅自110 年3 月19日離職後起算2 年，聲請人聲請定暫時狀態處分欲避免之損害顯大於相對人因此所受之損害甚明。

③反之，相對人雖以前詞為辯，但揆諸上揭要旨，定暫時狀態處分之保全程序僅需為一定釋明，如釋明仍有不足尚可命供擔保以為補足，而聲請人已提出前開證據，誠如前述，且觀相對人函覆聲請人之律師函（見本院卷第77頁至第78頁），並未否認聲請人指摘相對人至華勝公司任職之事實；輔以相對人勞保與就保、健保資料查詢結果（見本院卷第91頁至第96頁、第143 頁至第145 頁），確自聲請人處離職未久即至華勝公司任職，於回覆聲請人函文前數日，方自華勝公司處退保等事實，益徵聲請人主張相對人在華勝公司任職一事，要非全然無據，相對人所辯，自不足採。職是，綜合權衡聲請人因本件定暫時狀態處分可確保之利益或避免之危害，諸如伊營業利益與競爭優勢，以及相對人所可能受有之損害即無從於離職後2 年內在中華民國境內發揮其於聲請人處習得之技術，至華勝公司及其關係企業，或在中華民國境內從事或經營博奕類遊戲設計、研發、維護等行業或工作之薪資減損，堪認聲請人就如主文第一項部分之聲明，確有為定暫時狀態處分之必要，且已為一定之釋明，惟釋明仍有不足，是命聲請人供相當擔保後以補不足之處，應堪認定。

2.又聲明第2 項直接或間接從事或經營與博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等競爭相同或類似之行業，或以各種名義擔任博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等相關工作之地點範圍，

除中華民國境內（即臺灣地區、香港地區與大陸地區）外，紬繹聲請人所提豪神娛樂城APP 下載頁面擷圖（見本院卷第85頁至第89頁），自說明內容與代言藝人等細節，均可見係以中華民國境內成年人為訴求對象，無從認定同屬泰國、越南、印尼、美國、加拿大、英國等地成年人之娛樂標的，衡酌聲請人全未提供相對人語言能力足至上述國家就職相同事業之釋明，此部分聲明實屬空泛，無從認定有何重大損害或急迫危險等相類情形，本院認如限制相對人至華勝公司及其關係企業，或在中華民國境內（含大陸地區及香港地區）從事或經營與博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等競爭之相同或類似行業，或以各種名義擔任博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等相關工作，應即達成聲請人避免重大損害或急迫危險之目的，為免聲請人此部分聲明過於擴大、空泛，將對相對人造成重大不利益，依比例原則以為權衡後，認此部分尚無認有定暫時狀態處分之必要，縱陳明願供擔保，仍不得准其供擔保以補釋明之欠缺，併予指明。

㈢本院審酌相對人至112 年3 月19日以前，不得任職華勝公司及其關係企業或為其服務或提供勞務（含但不限於因受僱、承攬、委任等關係所為），亦不得在中華民國境內（含大陸地區與香港地區），從事或經營與博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等競爭之相同或類似行業，或以各種名義擔任博奕類遊戲軟體設計、研發、維護等相關工作，就其人事資料表上所示以往均任軟體工程師職務之經歷（見本院卷第43頁），雖有其餘工作項目及可能性，猶定有相當就業幅度之限制無疑。佐以前揭競業禁止約定第3 項：給付補償金係以相對人無其他工作收入為前提，倘於給付補償金期間另外就職，聲請人於收受相對人到職後7 日內之通知即不負給付相對人補償金之責乙節，足謂一旦相對人覓得任一工作，聲請人即無支付該3 萬8,000 元補償金之義務，且此係雇主依約定所為行為，與定暫時狀態處分命擔保之範圍不同，徵之現有卷內證據資料祇足認定聲請人最末給付111 年1 月補償金後，

已由相對人於111 年1 月12日全數匯回，無從證明聲請人自111 年2 月起仍有持續給付補償金之行止，是抗告人因此所受之可能損害，應係自111 年2 月起至112 年3 月19日以前毫無工作且同無補償金給付下可能遭受之收入損失，自不待言。從而，以相對人於聲請人處任職之月薪7 萬6,000 元起算共13月又19日（即111 年2 月起至000 年0 月00日間）作為相對人之受損害額，共計為103 萬4,581 元（計算式：76,000× 13＋76,000× 19/31 ≒988,000 ＋46,581＝1,034,581 ，元以下四捨五入），爰以此作為聲請人聲請本件處分所應提供之擔保金額，以維護兩造當事人之權益。

五、據上論結，本件聲請一部有理由，一部無理由，爰依民事訴訟法第538 條第1 項、第538 條之4 、第533 條前段、第526 條第3 項、第95條、第79條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

以上正本係照原本作成。

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

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　7　　日

書記官　施盈如