臺灣臺北地方法院民事裁定

112年度勞全字第4號

聲　請　人　和碩聯合科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　童子賢

代　理　人　林麗琦律師

　　吳美齡律師

相　對　人　王耀中

　　辛宏賓

　　林志遠

　　林裕順

代　理　人　沈以軒律師

　　吳泓毅律師

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

聲請人以新臺幣貳佰貳拾壹萬伍仟陸佰貳拾陸元為相對人王耀中供擔保後，相對人王耀中於民國一百一十三年十月二十八日以前，不得直接或間接任職於台達電子工業股份有限公司（統一編號：○○○○○○○○號）及其關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電子工業股份有限公司及其關係企業提供服務。

聲請人以新臺幣壹佰柒拾柒萬玖仟參佰零玖元為相對人林志遠供擔保後，相對人林志遠於民國一百一十三年十月二十八日以前，不得直接或間接任職於台達電子工業股份有限公司（統一編號：○○○○○○○○號）及其關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電子工業股份有限公司及其關係企業提供服務。

聲請人以新臺幣壹佰貳拾萬零陸佰肆拾貳元為相對人辛宏賓供擔保後，相對人辛宏賓於民國一百一十三年十月二十八日以前，不得直接或間接任職於台達電子工業股份有限公司（統一編號：○○○○○○○○號）及其關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電子工業股份有限公司及其關係企業提供服務。

聲請人以新臺幣壹佰壹拾壹萬伍仟貳佰參拾伍元為相對人林裕順

供擔保後，相對人林裕順於民國一百一十三年十月二十八日以前，不得直接或間接任職於台達電子工業股份有限公司（統一編號：○○○○○○○○號）及其關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電子工業股份有限公司及其關係企業提供服務。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔五分之四，餘由聲請人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

㈠緣聲請人於民國96年6 月27日成立，為電子製造業，主要從事研發、設計、製造電子產品及其週邊設備及零組件，結合電子製造服務（Electronic Manufacturing Services ）與原廠委託設計代工（Original Design Manufacturer）產業，成為新興設計整合服務製造（Design and Manufacturing Service ）企業，更因致力於研發技術，至112 年1 月為止於我國申請核准之專利即高達2,705 件，經營績效也經美國《財富》雜誌公布為109 年全球500 大公司中第269 名，亦為我國上市公司（代號：4938），主要業務範圍含資訊電子、通訊電子、5G及車用網路相關產品設備。目前資通訊技術及產品領域乃全球熱門產業，具高度技術密集及經濟規模之產業，技術時效短暫且變化快速，是聲請人近年積極進軍並投注鉅資培養人才進行研發與製造，為維持研發成果不受不正當侵害與不公平競爭，遂與高階研發主管、人才約定競業禁止義務，同意以支付合理補償金之方式確保研發成果、經營利益受到適當保護。至台達電子工業股份有限公司（統一編號：00000000號，下稱台達電公司）業務範圍亦含資訊、通訊之關鍵零組件及產品、基礎設備，除網通系統、汽車網路通訊外，更跨足電動車產業相關產品成立車用網通新事業開發部，推出電動車與油電混合車之電力動力系統與關鍵零組件，與聲請人主要營業範圍相當，堪認聲請人與台達電公司在市場上乃具直接且高度競爭關係之競爭對手，亦以網通領域（含交換器業務）為競業禁止範圍，合先敘明。

㈡相對人王耀中部分：

1.相對人王耀中自100 年6 月13日起擔任聲請人第一事業群第十一事業處協理，簽署有「聘僱及保密合約書」（下稱保密合約書）、「誠信廉潔暨保密承諾書」（下稱保密承諾書），一度自101 年1 月1 日起短暫轉調至斯時聲請人關係企業即永碩聯合國際股份有限公司（下稱永碩公司）、自同年11月1 日起同受聲請人與永碩公司任用，並因永碩公司嗣於102 年12月31日與聲請人合併，相對人王耀中遂繼續受僱於聲請人（下稱系爭王耀中契約）、於109 年10月21日簽署「誠信廉潔暨保密承諾書及增修條款」（下稱保密增修條款），同意遵守競業禁止義務，即約定於契約終止後2 年內在我國境內不得任職或以直接或間接方式為與聲請人有競爭關係或競爭之虞者提供服務，聲請人則依裁量決定是否支付補償金求遵守前述競業禁止義務，若決定給予補償，則會一次性給予依承諾方離職時1 個月平均工資1/2 為基礎計算競業禁止期間之補償金，承諾方則不得以拒絕接受補償為由不履行競業禁止義務，若違反除應返還全數補償金外，尚應給付12倍之1 個月平均工資作為懲罰性違約金。又相對人王耀中於受僱期間，最高曾任第六事業處企業通訊研發二處之處長等管理與研發之極高階主管職，任職期間可接觸、知悉並持有聲請人集團最核心之商業及技術機密資訊，及伊所管理近150名員工之薪資狀態及結構、名單與聯絡資訊等重要資料。更因伊離職前為聲請人企業通訊研發部門最高階研發主管，故因職務關係接觸、知悉聲請人之營業秘密與商業資訊甚鉅。

2.聲請人於111 年10月28日相對人王耀中離職之際，已依前述約定支付競業禁止補償金新臺幣（下同）286 萬4,004 元（以離職前最後6 個月平均薪資《111 年10月以1 個月薪資》計算），未料相對人王耀中未遵守競業禁止義務，離職後旋受僱於台達電公司至今，且離職前不僅刻意拒絕簽署「競業禁止義務確認書」（下稱競業確認書），離職後更委託為台達電公司服務之律師事務所發函否認負有依保密承諾書約定

遵守競業禁止之義務、欲退還上述補償金，顯見主、客觀上早已有意違反與聲請人約定之競業禁止義務、計畫離職至台達電公司任職等意圖及作為。又聲請人與台達電公司既為直接競爭者，相對人王耀中更接觸、持有聲請人所屬集團最核心之商業及技術機密資訊，一旦伊任職於台達電公司，將使聲請人營業秘密處於隨時可能遭受不當洩漏或使用之高度風險、影響其於資通訊相關市場之競爭優勢，造成無法彌補之鉅額損害，甚危急產業公平競爭與經營存續，此當為相對人王耀中所知曉，猶仍為之，是有受定暫時狀態處分之必要。

3.其次，相對人王耀中所簽保密合約書第8 條第4 項約定：伊承諾於離職前後均不直接或間接對聲請人或關係企業之員工為任何挖角行為，伊多年來既任聲請人極高階主管，當悉禁止挖角條款保護聲請人營業秘密及競爭力之重要性。然伊不僅拒絕遵守競業禁止義務而至台達電公司任職，使聲請人之營業秘密與商業機密有暴露在競爭對手可掌控環境之風險下，且於111 年9 月30日首向聲請人表示辭職決定後，不僅相對人林志遠、辛宏賓與林裕順隨即於同日跟進，一致決定、違背競業禁止義務之情形外（詳後），且自111 年11月起迄今陸續有多名原相對人王耀中麾下部屬，諸如第三人江宗儴、利益多、盧正雄、黃儀祥、董信宗、王俐佳、楊智凱、黃廷立、謝明翰、邱彥豪、呂宜峻等人一同離職至台達電公司任職，自聲請人內部使用通訊軟體聊天紀錄、離職過程、離職時間與專業領域以觀，可知相對人王耀中為帶領眾人離職至台達電公司任職之核心人物，有充足資訊、資源或權限，於111 年10月起持續進行內部挖角，唆使、利誘轉職至台達電公司，堪謂伊未遵守前述禁止挖角之契約義務而存有爭執之法律關係，該等挖角更令台達電公司獲悉聲請人就網通與5G資通訊事業部門最核心之營業秘密與經營管理策略，造成聲請人無法回復之嚴峻損害；反觀相對人王耀中不因遵守此義務而受任何損害，亦僅限制伊個人而無影響或妨害任何公共利益，自有定暫時狀態處分之必要。

㈢相對人林志遠部分：

1.相對人林志遠自100 年6 月13日起擔任聲請人第一事業群第十一事業處經理，簽署有保密合約書、保密承諾書。一度自101 年1 月1 日隨相對人王耀中轉調永碩公司，並於永碩公司嗣與聲請人合併後繼續受僱於聲請人（下稱系爭林志遠契約）、於109 年11月4 日簽署保密增修條款，同意遵守如上所載之競業禁止義務。又相對人林志遠於聲請人受僱期間與相對人王耀中所處單位完全重疊，最高曾任第六事業處生產技術處資深經理等高階主管職。任職期間可接觸、知悉並持有聲請人集團最核心之商業及技術機密資訊，及伊所管理近20名員工之薪資狀態及結構、名單與聯絡資訊等重要資料，因職務關係接觸、知悉聲請人之營業秘密與商業資訊亦繁。

2.相對人林志遠於111 年10月28日離職前之同年月17日，已簽署競業確認書，確認競業禁止期間不會任職含台達電公司及關係企業等競爭對手處，且所謂「與聲請人有競爭或有競爭之餘之第三人」係指含台達電公司等「從事網通產品代工製造事業者」，也於同年月28日獲得聲請人給付之補償金230萬4 元（以離職前最後6 個月平均薪資《111 年10月以1 個月薪資》計算），詎伊卻未遵守競業禁止義務，反旋與相對人王耀中至台達電公司任職，更與相對人王耀中委託相同律師事務所於同年11月4 日發函辯稱前述競業禁止義務於法不合、至台達電公司任職從事車用或手機電子產品研發不在競業禁止範圍內云云，顯故意違背競業禁止義務。相對人林志遠任職聲請人期間達11年之久，接觸、持有聲請人所屬集團最核心之營業及技術機密資訊，一旦伊任職於台達電公司，將使聲請人投注鉅額資金與大量人力取得之研發成果與合法經營利益受到不當侵害，是當有定暫時狀態處分之必要。

㈣相對人辛宏賓部分：

1.相對人辛宏賓自102 年7 月8 日起受僱於永碩公司，簽署有保密合約書與保密承諾書，並於永碩公司與聲請人合併後繼續受僱於聲請人（下稱系爭辛宏賓契約），復於109 年10月

29日簽署保密增修條款，同意遵守如上所載之競業禁止義務。又相對人辛宏賓於聲請人受僱期間，曾於相對人王耀中管理之各處擔任技術副理與經理職，離職前最高曾任第六事業處5G產品開發事業處5G研發處經理，可接觸、知悉持有聲請人集團最核心之商業及技術機密資訊，尤其5G通訊業務乃聲請人近年投注大量資金與研發人力之項目，是伊知悉、接觸聲請人之營業秘密與商業資訊極微機密且具高度經濟利益。

2.相對人辛宏賓於111 年10月28日離職前之同年月17日，已簽署競業確認書，確認競業禁止期間不會任職含台達電公司及關係企業等競爭對手處，也於同年月28日獲得聲請人給付之補償金155 萬1,996 元（以離職前最後6 個月平均薪資《111 年10月以1 個月薪資》計算），詎伊卻未遵守競業禁止義務，旋與相對人王耀中、林志遠等人至台達電公司任職，更與相對人王耀中委託相同律師事務所於同年11月4 日發函辯稱前述競業禁止義務於法不合、至台達電公司任職從事車用或手機電子產品研發不在競業禁止範圍內云云，顯故意違背競業禁止義務，益徵伊等係事前共謀，有意違背、規避本應負有之競業禁止義務。台達電公司經營之汽車電子領域含電力電子、網路通訊等項目，乃相對人辛宏賓任職聲請人期間所能接觸最先進、最核心之營業秘密範圍，一旦伊任職於台達電公司，將使聲請人投注鉅額資金與大量人力取得之研發成果與合法經營利益受到不當侵害，是當有定暫時狀態處分之必要。

㈤相對人林裕順（與相對人王耀中、林志遠、辛宏賓下合稱本件相對人）部分：

1.相對人林裕順自93年12月6 日起受僱於永碩公司，簽署有保密合約書與保密承諾書，並於永碩公司與聲請人合併後繼續受僱於聲請人（下稱系爭林裕順契約），復於109 年10月28日簽署保密增修條款，同意遵守如上所載之競業禁止義務。又相對人林裕順於聲請人受僱期間與相對人王耀中、林志遠、辛宏賓均為第六事業處研發處企業通訊研發處人員，最高

曾任第六事業處5G產品開發事業處5G研發處之副理、經理等高階主管職，可接觸、知悉並持有聲請人集團最核心之商業及技術機密資訊，尤其5G通訊業務乃聲請人近年投注大量資金與研發人力之項目，是伊知悉、接觸聲請人之營業秘密與商業資訊極微機密且具高度經濟利益。

2.聲請人於111 年10月28日相對人林裕順離職之際，已依前述約定給付競業禁止補償金144 萬1,596 元（以離職前最後6個月平均薪資《111 年10月以1 個月薪資》計算），未料相對人林裕順未遵守競業禁止義務，與相對人王耀中、林志遠與辛宏賓等人至台達電公司離職過程及作為即為相似，亦委託相同律師事務所於同年11月4 日發函拒絕承認競業禁止約款效力，辯稱前述競業禁止義務於法不合、欲退還上述補償金云云，益徵伊等係事前共謀，有意違背、規避本應負有之競業禁止義務。相對人林裕順任職聲請人集團期間達9 年之久，接觸、持有聲請人所屬集團最核心之營業及技術機密資訊，一旦伊任職於台達電公司，將使聲請人投注鉅額資金與大量人力取得之研發成果與合法經營利益受到不當侵害，是當有定暫時狀態處分之必要。

㈥聲請人有應受保護之正當營業利益，且本件相對人原於聲請人擔任之職位、職務均屬高階人才（尤其相對人王耀中可參加總經理月報會議，定期知悉聲請人核心發展策略與經營方向、財務資訊、技術研發專業、人才人力資元配置等），除一般商用交換器外，也開發高階資料中心交換機、電信級路由器及uCPE具有邊緣運算能力等涵蓋消費者至軍規產品，均係能接觸或使用聲請人重要營業秘密，可減少台達電公司在競爭事業領域之培訓時間或試錯成本，否則毫無任用不易形塑、需耗費時間經歷磨合與適應不同公司文化之本件聲請人，特意任職在原非主要專業領域之工作內容。觀諸保密增修條款、競業確認書內容，業約定競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，所約定者也與本件相對人所能接觸之營業秘密與商業資訊相關，亦係與聲請人有直接高度競

爭關係之事業，未逾合理必要範圍，況競業禁止條款是否無效應屬本案請求有無理由之爭議，要非保全程序所應審酌者，自屬有效，本件相對人固稱係在台達電公司從事車用自動化駕駛系統領域而與原受僱聲請人時之業務領域無涉，惟競業禁止核心概念即在防止前員工攜專業技術、研發成果等商業秘密與營業秘密投靠競爭對手從事有競爭關係之業務，與部門名稱要屬有間，且網通產業之閘道路由器、高速訊號交換器及4G/5G 等通訊技術，全為車用自動化駕駛軟硬體系統之必要技術，自無礙伊等所負競業禁止義務。再聲請人已依勞動基準法施行細則第7 之3 條第1 項規定給付競業禁止補償金，對本件相對人因所受損失已有合理補償，是伊等當應依法承擔所約定競業禁止義務。又倘本件相對人無法至聲請人競爭對手之公司任職，因伊等所受損害乃無法獲取薪資之經濟利益減損，至多僅係任職台達電公司2 年內所能受領之薪資，聲請人既已依法依約全額給付競業禁止補償金，業予相對人可能所受經濟利益減損予以保障，要無再行提供額外擔保金之必要。

㈦並聲明：1.相對人王耀中於113 年10月28日以前，不得直接或間接任職於台達電公司及渠關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電公司及渠關係企業提供服務；2.相對人林志遠於113 年10月28日以前，不得直接或間接任職於台達電公司及渠關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電公司及渠關係企業提供服務；3.相對人辛宏賓於113 年10月28日以前，不得直接或間接任職於台達電公司及渠關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電公司及渠關係企業提供服務；4.相對人林裕順於113 年10月28日以前，不得直接或間接任職於台達電公司及渠關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電公司及渠關係企業提供服務；5.相對人王耀中不得直接或間接為自己或第三人之利益，唆使或利誘聲請人之員工離職。

二、本件相對人陳述意見則以：

㈠伊等長年受僱於聲請人，主要負責網路交換器、網路電話等領域。惟近年來因第三人即聲請人第六事業處最高主管馮震宇管理失當、欠缺溝通及領導能力，致營運處逐漸缺乏向心力，又渠自108 年掌管本件相對人所屬之「商用網路交換器」業務及市場，遲未開發有實質增長注意之新客戶與新專案，致該研發處被迫於111 年7 月關閉並將員工拆散至第六事業處其他產品研發處，惟安排指揮失當，常出現權責不清、職務分配不明之情形，伊等認聲請人不再重視本負責之產品項目、未能盼得繼續在聲請人任職之希望及未來遂陸續離職另謀出路，否則聲請人福利制度尚屬優渥，要無可能於中年時無故放棄長年耕耘、熟悉之職場環境至台達電公司車用自動化駕駛系統領域重新開始，且因伊等未以原先主要專業技能從事相關工作，所得薪資亦較離職前為低。再伊等離職時刻意低調，亦無不當、主動勸誘其他同仁一同離職之舉，亦釋出善意表明願就競業禁止約定進行個別協商，更刻意選擇非離職前主要專業技能之車用自動化駕駛系統求職。且聲請人第六事業處員工高達1,000 餘人，因上述營運策略失當、長期管理不佳而缺乏向心力等情形下，原隸屬此事業處之主管及同仁於該年下半年陸續離職另謀出路，聲請人未提出任何釋明，無從推論相對人王耀中有違反不當挖角義務，亦無就此為定暫時狀態處分之必要。

㈡又保密承諾書係聲請人在未經個別磋商、說明內容之情形下即要求自行簽署繳回，且比較競業禁止期間與聲請人欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期已逾合理禁止期間，限制職業活動範圍之文字抽象而未具體明確，也未限於與本件相對人等原任職務範圍相同或類似，或以利用聲請人之營業秘密、智慧財產權為前提，不當限縮伊等以「一般知識」求職之範圍，再競業禁止就業對象之文字抽象而未具體明確，復未限於與聲請人之營業活動相同或類似，或以有競爭關係者為範疇，顯屬過廣且不合理，補償金僅以本薪計算而無獎金、派駐津貼、公司股票及股利等項目，也不足維持本件相對

人於競業禁止期間生活所需，嚴重侵害本件相對人工作權及財產權；至競業確認書所載內容，不僅仍有前述疑義，競業禁止就業對象更高達20餘家，事前未提供合理審閱期，也未提供對外尋求諮詢或協助之管道，不同組別之法務、人資對約定內容之詮釋有別，本件相對人就該等理解亦有不同，伊等當不受拘束，要無競業禁止義務之存在。

㈢另比對聲請人與台達電公司之主要產品及關鍵技術，聲請人主要從事研發、設計、製造電子產品其周邊設備與零組件之電子產品代工生產及組裝廠，業務有資訊電子產品、通運電子產品與消費性電子產品，為勞力密集產業，並未掌握各科技產品內涵之營業秘密或關鍵技術，產業獲利能力不佳，更決定於111 年7 月將網路交換器部門（即第六事業處企業通訊研發一處）裁撤、整併；台達電公司主要從事研發、設計、製造電源供應器之廠商，業務有電源及零組件部門、基礎設施部門、自動化部門，彼此國內外競爭廠商互異，是伊等實非直接相競爭關係。再聲請人為國內知名且規模龐大之上市公司，各事業處以小產品類別為部門單位，彼此各自獨立研發、製造，不同單位部門無法知悉其他部門單位之營業秘密，本件相對人任職期間主要在「通訊產品」類別中「交換器」，各從事網路交換器、網路電話領域業務，無從知悉其他事業群負責之大產品類別相關技術內容，甚或「通訊產品」中其他小產品類別之相關技術內容（諸如智慧型手機、纜線數據機、機上盒等），也未實際參與5G無線網路之產品研發，自無掌握關鍵技術內容而有洩漏資訊之可能，伊等無論管理職或硬體工程師職務全首重於個人能力，要非掌握聲請人獨有之專業資訊或關鍵技術。復本件相對人為免爭議，於另覓他職之際，即刻意選擇非離職前主要專業技能之全新專業領域即台達電公司車用自駕系統進行開發，在產品應用、對應客戶、需求法規標準及使用技術、硬體架構等方面有別，更無任何惡意危害聲請人營業秘密之行為，抑或利用離職前掌握資訊使台達電公司立於不公平競爭之優勢地位，聲請

人未就此部分為任何釋明，並無防止發生重大損害或避免急迫危險或有相類情形，反觀本件相對人均屬受僱勞工，若禁止在台達電公司繼續任職，未來該公司未必同意虛位待伊等復職，縱日後順利復職也未必能銜接原有知識經驗、參與該公司業務及經濟社群競爭，是自無定暫時狀態處分之必要。再本件相對人均是自費委任律師，要與台達電公司協助處理法律服務全然無涉。

㈣退步言之，若認有定暫時狀態處分之必要，基於聲請人自行臚列達20間不得從事任何職務之公司，對伊等人格權、工作權即蒙受重大影響，輔以伊等已刻意找尋全新領域重新發展而使轉職後薪資均低於離職前薪資，衡酌離職前總年薪與每月本薪數額落差甚大，故認至少應以本件相對人離職前總年薪數額為基礎作為計算命供擔保之數額等語，資為抗辯。並聲明：聲請人之聲請均駁回。

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雙方間各具有爭執之法律關係部分：

1.聲請人前開主張，業提出聲請人與台達電公司之公司基本查詢資料結果、本件相對人各簽署之保密合約書、保密承諾書、保密增修條款、相對人林志遠與辛宏賓各簽署之競業確認書、新聞報導列印、律師事務所代表性客戶網頁列印、宇恒法律事務所111 年10月31日111 宇律字第1111031001號函、同年11月4 日111 宇律字第1111104001號函、中華民國專利資訊檢索系統查詢結果、聲請人與台達電公司110 年報、台達電公司官網產品服務說明、常在國際法律事務所111 年12月9 日（111 ）常訴字第10735 號函、第10727 號函、第10738 號函、第10739 號函、SKYPE 對話紀錄文字檔、演講宣傳電子郵件與海報檔、照片、電子郵件內文暨台達電子廠區新進員工職前體格檢查通知書、臉書首頁擷圖、相對人王耀中與林裕順之競業確認書與附件一（空白版本）、本件相對人111 年5 月至同年10月薪資單、聲請人薪資轉帳冊等附卷可稽（見本院卷第51頁至第189 頁、第269 頁至第321 頁、第417 頁至第487 頁）。

2.觀諸保密增修條款於第5 條明定：「㈠承諾方（按：即本件相對人）同意於與公司之僱傭關係終止後2 年內（下稱競業禁止期間），於中華民國境內，不得任職於或以任何方式協助與公司或其關係企業有競爭或有競爭之虞之任何第三人；

㈡公司得於承諾方離職時，依據公司的裁量，決定是否給予承諾方補償金以要求承諾方遵守本條第1 項之競業禁止義務。如公司於承諾方離職時決定給予承諾方補償時，公司應於敬業禁止期間給付承諾方按離職時1 個月平均工資之1/2 計算之金額作為補償金，作為要求承諾方遵守本條第1 項競業禁止義務之對價。該補償金應一次性全額給付。承諾方不得以拒絕收受公司之補償為由而拒絕履行對公司之競業禁止義務；㈢如承諾方違反本條之競業禁止義務時，承諾方應返還公司依本條第2 項給予承諾方之全部補償金外，並應按離職時1 個月平均工資之12倍支付公司作為懲罰性違約金」等文字（見本院卷第58頁、第126 頁、第143 頁、第164 頁）。又競業確認書則載：「……本人擬於111 年10月28日自和碩公司離職，今受和碩公司通知，和碩公司至遲將於本人最後在職日111 年10月28日，依承諾書第5 條第2 項給予本人競業禁止補償金……將以匯款方式支付至本人之薪資轉帳戶。本人瞭解和碩公司之競爭事業如附件一所示，且於離職後將會遵守承諾書第5 條第1 項之競業禁止義務……」，且將台達電公司列於保密增修條款附件一所稱競爭事業之名單內（見本院卷第127 頁至第128 頁、第147 頁至第148 頁、第269 頁至第272 頁）。基此，堪謂兩造間確有以書面明確約定上開競業禁止條款之事實無訛。

3. 另保密合約書第8 條第4 項規定：「甲方（按：即相對人王耀中）承諾其於離職之前或之後均不直接或間接對乙方或其關係企業之員工為任何挖角行為」等語（見本院卷第54頁），同經相對人王耀中簽署在案，是伊依系爭王耀中契約所負權利義務亦含禁止挖角行為之義務，至為明灼。

4. 本件相對人既不否認伊等確有簽署保密合約書、承諾書與增修條款，以及伊等至少均閱覽過競業確認書，並全於111 年10月28日離職之事實，但就是否受有保密增修條款競業禁止約定、挖角禁止約定之拘束則有爭執，純自前揭契約約定以觀，聲請人主張本件相對人至113 年3 月28日前負有競業禁

止之義務、相對人王耀中另負有禁止挖角義務，如違反將各負有返還全部補償金及支付離職時1 個月平均工資12倍之懲罰性違約金、其他所受損害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抑或其他法律規範而無效、對本件相對人不予拘束乙情，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對本件相對人為競業禁止聲請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.又經查詢本件相對人最新勞保與就保投保資料、給付明細資料與健保投保資料（見本院卷第191 頁至第246 頁），本件相對人於111 年10月28日自聲請人處退保勞健保後，旋於同年月31日由台達電公司擔任投保單位投保勞保之事實，此同為本件相對人所不否認，是伊等確均至聲請人於保密增修條款附件一所列「從事網通產品代工製造事業者」之競爭事業任職甚明。

2.比對聲請人與台達電公司之公司基本資料所營事業資料項目、相關新聞報導、110 年度年報（見本院卷第51頁、第61頁至第75頁、第87頁至第115 頁），可認確均為網通產品代工製造事業、研發5G事業及車用電子乙情，此同有本件相對人書狀所載聲請人業務範圍、網路查詢資料足資憑佐（見本院卷第331 頁、第349 頁至第371 頁），可謂二公司間確有網通產品領域、5G事業及車用電子等相互競爭關係之事實存在。復本件相對人並未否認聲請人主張伊等任職期間最高職務全為高階主管職，抑或5G硬體研發等職務，單就基本月薪以觀均達10萬元以上（見本院卷第273 頁至第19頁），至少釋明本件相對人於聲請人任職期間確涉獵其新產品研發抑或技術發展方向等較為核心之細節。又觀相對人王耀中、林裕順

委由律師回覆聲請人之函文（見本院卷第83頁、第171 頁），可知伊等業已閱覽競業確認書，獲知台達電公司即為競業禁止對象內，顯與伊等所陳未曾想從事與聲請人相競爭工作一事相違；相對人林志遠與辛宏賓委由律師回覆聲請人之函文（見本院卷第133 頁、第153 頁），則曾確認所謂競業禁止條款適用範疇，堪認伊等主觀上均悉所負之競業禁止義務無誤。衡情，伊等均在聲請人處長年任職，對聲請人相關產品研發情形、進度應有一定程度之瞭解，則在現今網際網路發達、資訊產品創新發展迅速等情況下，若本件相對人至具相類競爭事業領域之台達電公司任職，將有足以協助台達電公司就該等領域快速進展之可能性，此不因目前任職組織單位名稱不同而異，確使聲請人受有重大損害且具有急迫危險之虞，相較於本件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、經營或從事該等工作內容外，尚有其餘工作項目與可能性（此部分詳如□酌定擔保金額所述），且限制期間僅自111 年10月28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本件相對人因此所受之損害甚明。

3.反之，本件相對人雖以前詞為辯，姑不論伊等並未提出任何係負責台達電公司車用自動化駕駛系統研發而與原主要專業技能毫無關聯、薪資相較受僱於聲請人處為低之相關證據資料外，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，又本件相對人現任職單位究否與伊等任職聲請人期間相同或相類，應屬本案審酌該等競業禁止條款是否過於廣泛甚或無效等爭議，是伊等所辯，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，以及本件相對人所可能受有之損害即無從於離職後2 年內發揮伊等於聲請人處之專業技術，至台達電公司及關係企業工作或提供服務之薪資減損，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。

㈢對相對人王耀中為挖角禁止聲請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：

聲請人就此部分主張，固提出SKYPE 對話紀錄文字檔、大學演講簡報與照片電子檔、利益多以外部GMAIL 信箱於111 年10月6 日寄送至內部信箱之台達電公司廠區新進員工職前體格檢查通知書電子檔、盧正雄臉書首頁擷圖等件為佐（見本院卷第177 頁至第181 頁、第185 頁至第187 頁），然此或係認定彼等先前於聲請人第六事業處任職，嗣受僱於台達電公司或由欲任台達電新進員工而需體檢之事實，抑或員工間互相討論是否離職、是否一併離職至他處任職，至聲請人該年度持續多人離職或有眾多因素可能，礙難逕認全係離職人員中最高層級之相對人王耀中挖角所致，自不待言。據此，要難徒以Claude lin所陳：「這得問Wangson 了」之言詞，遽認相對人王耀中有違反前述禁止挖角義務，使聲請人受有重大損害或急迫危險而欲防止之情事，此部分無從認有定暫時狀態處分之原因，是本院自毋庸審酌必要性之有無，縱聲請人陳明願供擔保，仍不得准其供擔保以補釋明之欠缺，併予指明。

㈣本院審酌本件相對人至113 年10月28日以前，均不得直接或間接任職於台達電公司及渠關係企業，且不得以任何方式直接或間接對台達電公司及渠關係企業提供服務，使本件相對人雖有其餘工作項目及可能性，惟基於目前網通產品事業為極為熱門且多為跨領域之中大型企業，猶定有相當就業幅度之限制無疑。佐以前揭保密增修條款第5 條第2 項約定，補償金係競業禁止期間給付離職時1 個月平均工資1/2 計算金額為補償金，惟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，是本件相對人因此所受之可能損害，

應係自112 年4 月12日起至113 年10月28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。又依現有卷內證據資料，僅能得知本件相對人基本月薪（含基本薪資、伙食免稅補助），且衡諸常情，多以原有薪資作為至其他公司任職之談判最低標準，故以聲請人計算相對人王耀中、林志遠、辛宏賓與林裕順平均工資即各23萬8,667 元、19萬1,667 元、12萬9,333 元與12萬133 元之平均工資為計算基礎，應屬妥適。從而，以本件相對人前述112 年4 月12日至113 年10月28日期間共18月又17日之1/2 （因補償金僅給予1/2 ）作為伊等受損害額之計算，共計相對人王耀中為221 萬5,626 元（計算式：【238,667 ×18＋238,667 ×17/30 】÷ 2 ≒【4,296,006 ＋135,245 】÷ 2 ＝2,215,626 ，元以下均四捨五入），相對人林志遠為177 萬9,309 元（計算式：【191,667 × 18＋191,667 × 17/30 】÷ 2 ≒【3,450,006 ＋108,611 】÷ 2 ＝1,779,309 ），相對人辛宏賓為120 萬642 元（計算式：【129,333 × 18＋129,333 × 17/30 】÷ 2 ≒【2,327,994 ＋73,289】÷ 2 ＝1,200,642 ），相對人林裕順為111 萬5,235 元（計算式：【120,133 × 18＋120,133 × 17/30 】÷ 2 ≒【2,162,394 ＋68,075】÷ 2 ＝1,115,235 ），爰以此作為聲請人聲請本件競業禁止定暫時狀態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　　112　　年　　4　　月　　12　　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　　112　　年　　4　　月　　13　　日

書記官　李心怡