

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第5號

聲 請 人 新加坡商技流創新有限公司台灣分公司

法定代理人 孫志強

代 理 人 陳黛齡律師

李維中律師

龍建宇律師

相 對 人 周俊杰

代 理 人 孫丁君律師

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

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)美商Granite River Labs(下稱GRL集團)於民國100年10月在我國設立技流科技有限公司(下稱技流公司)，復於108年8月另設立新加坡商技流創新有限公司台灣分公司即聲請人(下稱聲請人)。技流公司於102年5月2日聘任相對人(英文名JJ Chou)擔任業務發展協理(Director of Business Operations)，雙方並簽署聘僱合約書(下稱聘僱合約)及員工獎金撥付協議書(下稱系爭獎金撥付協議)；聲請人設立後，則由聲請人於109年7月8日承受上開契約關係。相對人因深受GRL集團重用，於109年10月被晉升為GRL集團之測試服務副總裁(Vice President)及兼任聲請人總經理，並於110年11月24日另簽訂「2021年經營獎勵計劃獎勵單位之獎勵協議」(2021 MANAGEMENT INCENTIVE PALN INCENTIVE UNIT AWARD AGREEMENT，下稱系爭MIP合約)。嗣相對人於111年6月22日表達辭意，兩造遂於111年9月26日簽署終止協議書(TERMINATION Agreement，下稱系爭終止協議)，終止

雙方間契約關係。相對人明知依聘僱合約第11條約定，其自
聲請人離職後2年內不得從事競業行為；另依聘僱合約第5
條、系爭終止協議第4、5條等約定，就任職期間所知悉之一
切資訊應負保密義務，且於離職後不得繼續使用或保留。

(二)然相對人卻違反上開約定，陸續為下列違反競業禁止行為：
相對人離職後未久，即以其母親高麗華為負責人、其配偶楊
曉淳為董事，及以其戶籍地為公司所在地成立誠新量測股份
有限公司（英文名稱Insight Test Labs，下稱誠新公
司），並自己擔任誠新公司之董事及股東（持有999,500
股，持股比例約99.95%），經營與GRL集團及聲請人完全相同
之認證服務、系統整合、訊號量測等業務，而與聲請人為競
業行為。

(三)相對人所為前揭違反競業禁止行為，已使聲請人112年下半
年之月平均營收，較111年同期減少高達約28.6%，即月平均
營收減少約新臺幣（下同）5,238,715元，亦即112年下半年
度（7月至12月）減少之營收共計高達約31,432,290元；更
將影響聲請人原預期可獲得之未來收益最高達7億元。且相
對人為競業設立之誠新公司成立僅約1個月，即已挖角至少
聲請人4位員工，已嚴重影響聲請人之業務營運。又相對人
於聲請人及GRL集團任職近10年，位居GRL集團副總裁及聲請
人總經理之高位，對聲請人及GRL集團之營業秘密（包括GRL
集團全球客戶及交易紀錄、產品價格、經營策略等）均知之
甚詳，更於離職前大量下載及持有聲請人大量營業秘密，倘
無法及時制止其繼續為上開違反競業禁止行為，恐導致其取
得壓倒性競爭優勢，甚至可能影響聲請人原預期可獲得之本
來收益最高7億元，勢將對聲請人及全球GRL集團造成重大難
以回復之損害。

(四)相對人既已簽署聘僱合約，依該合約第11條第2項離職後競
業禁止約款，理當可預期自聲請人離職後2年內，不得再從
事相關競業行為，故縱禁止相對人於2年內繼續投資經營或
為誠新公司提供服務，應屬相對人原可預期且同意遵守之範

01 圍，對相對人無損害可言。且自本件聲請時起至相對人離職
02 滿2年期限屆滿（113年9月29日）止，已剩餘不到1年，對相
03 對人造成之限制有限。依相對人到職時提供之人事資料，其
04 係國立臺灣大學土木系碩士畢業，過往不乏豐富工作經驗，
05 縱於離職後2年內不得經營或從事與聲請人相同或類似工
06 作，其亦有能力從事其他限制範圍以外之工作或事務，其所
07 受損害或困境甚微，顯未大於聲請人所受之損害。況依系爭
08 獎金撥付協議第2條、第6條約定「...本人並同意，因技流
09 依本協議發放獎金，本人已獲得足夠之代償措施。故無論依
10 如合理理由致本人離開技流，於離職後...本人亦不得為本條
11 第1項之行為。」，相對人實際上自107年至111年間，除薪
12 資外共領取獎金高達16,350,447元，對其因履行競業禁止義
13 務可能遭受之限制或損失，已獲得相當填補，實際上亦難認
14 相對人因此受有損害。且誠新公司實際上由相對人出資超過
15 99%而實質由相對人長空，故競業禁止之約定係為保戶聲請
16 人正當利益，以維護公平競爭，難認有任何危害於公共利益
17 之虞，而有保全之必要性，爰依民事訴訟法第538條第1項提
18 起本件聲請等語。

- 19 (五)並聲明：1.相對人周俊杰於民國113年9月26日以前，不得經
20 營或出資經營誠新量測股份有限公司，或擔任其受雇人、受
21 任人、監察人、董事或顧問，或提供服務，無論有無酬勞。
22 2.聲請人願以現金或等值之永豐商業銀行西湖分行之無記名
23 可轉讓定期存單供擔保。

24 二、相對人陳述意見略以：

- 25 (一)兩造於102年5月6日簽訂之聘僱合約第11條第2項約定：「乙
26 方於本合約終止或解除後2年內，不得為自己或他人從事經
27 營與甲方相同或類似之事業，亦不得使用其在職期間所持有
28 或知悉之甲方之營業秘密及智慧財產。」；兩造於102年5月
29 6日簽訂之系爭獎金撥付協議第6條第2項約定：「本人並同
30 意，因技流依本協議發放獎金，本人已獲得足夠之代償措
31 施。故，無論因任何理由致本人離開技流，於離職後12個月

內，本人亦不得為本條第1項之行為。」（以上約定合稱系爭競業禁止條款）。惟上開兩造於102年簽署之書面約定明顯違反其後頒布之勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1第1項規定而無效，自無拘束相對人之效力。又聘僱合約第11條第2項約定之限制時間為2年，但系爭獎金撥付協議第6條第2項約定之限制時間卻為1年，系爭競業禁止條款限制時間已有不明確，而應屬無效，縱認有效，亦應依有利勞工即相對人之方式解釋該條款，故合併聘僱合約及系爭獎金撥付協議以觀，系爭競業禁止條款之限制期間應僅為1年。而相對人於111年9月26日即已自聲請人離職，迄今業逾1年，故聲請人亦顯然無勝訴可能性。

(二)聲請人未依系爭獎金撥付協議計算及撥付相對人應得之獎金，已違反勞基法第9條之1第1項第4款規定，亦使系爭競業禁止條款無效至明。又縱認聲請人有給付相對人獎金，惟該獎金係相對人在職期間因專案管理及業績獎金，要與離職後競業禁止之代償無涉，自不得謂相對人已獲合理補償，系爭競業禁止條款仍屬違反勞基法第9條之1第1項第4款規定而無效。

(三)相對人為免於離職後陷入法律糾紛，因此在離職前特別詢問聲請人是否有離職後競業禁止之限制，經聲請人集團營運長告知沒有離職後競業禁止之限制。豈料相對人離職後聲請人反以訴訟相繩，核其所為顯然違反誠信原則。

(四)聲請人固主張其112年下半年之月平均營收較111年同期減少5,238,715元，幅度高達約28.6%，總營收減少共計31,432,290元，並舉市場專業機構Trend Force提供之市場預測，欲佐證聲請人營收理論上應有所成長，然聲請人提出之111年1月至112年10月逐月營收及月平均營收彙整表，可見聲請人112年上半年之月平均營收已較111年同期減少6,859,686元（計算式： $28,204,339 - 21,344,653 = 6,859,686$ ），減少幅度達24.3%（計算式： $24.3\% = 6,859,686 / 28,204,339$ ），聲請人112年上半年營收減少共計41,158,114元（計算式： $41,158,114$ ）。

8,114=6,859,686×6)，惟斯時誠新公司根本尚未設立，聲請人112年上半年營收之減少，自與相對人無因果關係。次查，誠新公司於000年0月間設立，自同年9月開始營運，依聲請人提出之月營收統計表，聲請人112年9月營收不減反增，反較111年9月營收增加3,724,732元，增加幅度高達38.6%，足證聲請人營收之變動與誠新公司設立及營運毫無因果關係。末查，聲請人提出聲證19號市場分析專業機構Trend Force對今年度筆電出貨量預測之新聞報導，姑不論該機構之專業性未經證實，該報導亦係該機構早於112年1月17日前所做之預測，距今已1年時間，預估之準確性已有可疑。實則，依該機構於112年下半年即112年7月3日所做較新之預測，112年下半年筆電預估出貨量僅為87.8百萬台（第三季預估出貨量約為43.1百萬台，第四季預估出貨量為44.7百萬台），則與聲請人主張111年下半年出貨量85百萬台相去甚微，況依聲請人所提出之聲證19號報導，該機構本即預測112年出貨量較去年減少7.8%，再加上市場其他競爭因素，聲請人營收減少本屬合理，要與相對人無關，故聲請人主張其營收理論上至少應成長11%，且其112年營收減少係相對人所致，實無足採。聲請人復主張：「相對人所為違反競業禁止之行為，恐導致其取得壓倒性競爭優勢，甚可能影響聲請人原預期可獲得之未來收益最高達7億元」，並舉聲請人內部統計資料為證。惟細繹聲請人表格及聲證21號專案統計畫面所指之各百分比數字，應係代表該專案成交之機率，如：1%第一次接觸，代表成交機率尚低。果爾，即使至提供報價階段，成交機率亦僅50%，意即即使到達此階段，亦本不保證將來能順利成交，則包含此階段前之所有階段之接洽，是否確屬聲請人依原定計畫本得獲取之預期收益，自屬可議。況聲請人於量測認證服務市場市佔率達三成，市場上另有聲請人主要競爭者百佳泰股份有限公司（下稱百佳泰公司），其市佔率達六成，誠新公司係甫設立之新創公司，按經驗法則及一般常理判斷，縱聲請人主張之預期收益確有可能流失，

亦應係流向百佳泰公司而非誠新公司，故相對人設立之誠新公司對其營收及預期利益並無影響。相對人從事相關行業已逾20年，對其他產業不甚熟悉，況相對人已屆大齡中年，如需轉職相當不容易，如許聲請人此部分請求，實際上即完全限制相對人工作權。故相對人至少受有因不能工作而損失之收入。又相對人每月尚需扶養配偶子女，亦有房貸、保險費等需繳納，倘准許聲請人競業禁止之請求，則相對人所受損害非單僅係經濟損失，亦已侵害相對人工作權及生存權。況誠新公司現有6名員工任職，倘准許本件定暫時狀態處分之請求，亦將波及影響該6名員工，對其等之工作權及生存權等公共利益造成重大損害。

(五)聲請人自始未依系爭MIP合約撥付獎勵單位予相對人，竟反依系爭MIP合約請求禁止相對人為前開行為。於應撥付獎勵單位時不依約履行，卻於聲請定暫時狀態處分時主張有適用，聲請人行為已有違誠信原則，而屬權利濫用，故聲請人此部分之請求，應予駁回。

(六)如准許聲請人本件定暫時狀態處分聲請，相對人將受有工作權及生存權被侵害，及自裁定之日起至113年9月26日止之本得獲得之工作收入。相較於聲請人主張將受之損害本即與相對人無因果關係，或實屬不確定而言，相對人將受之，損害實屬重大，應准相對人得供擔保免為本件定暫時狀態處分裁定等語。

(七)並聲明：1.聲請駁回。2.相對人願供擔保請准免為定暫時狀態處分裁定。

三、按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須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，始得為之。該必要之情事，乃定暫時狀態處分的原因，依同法第538條之4準用第533條本文準用第526條第1項規定應由聲請人釋明之。倘聲請人不能釋明必要情事存在，即無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。所謂定暫時狀態之必要，即保全

01 必要性，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，
02 或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。而損害是否
03 重大、危險是否急迫之保全必要性，屬概括不確定之法律概
04 念，法院於審理裁判之際，自應視個案情節，衡量債權人將
05 來本案訴訟之勝訴可能性、債權人因該處分所獲得之利益或
06 防免之損害是否逾債務人所受之不利益或損害，對其他利害
07 關係人之利益暨社會公共利益之影響，資以綜合判定有無定
08 暫時狀態之必要。所稱防止發生重大之損害，通常係指如使
09 聲請人繼續忍受至本案判決時止，其所受之痛苦或不利益顯
10 屬過苛。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲
11 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
12 益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大
13 於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具
14 有保全之必要性（最高法院101年度台抗字第497號裁定要旨
15 參照）。再按釋明事實上之主張者，得用可使法院信其主張
16 為真實之一切證據。但依證據之性質不能即時調查者，不在
17 此限，民事訴訟法第284條亦有明文，是所謂釋明，係指當
18 事人提出證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，
19 信其大概如此之行為（最高法院96年度台抗字第849號裁判
20 要旨參照）。

21 四、經查：

22 (一)雙方間各具有爭執之法律關係部分：

23 聲請人主張相對人違反兩造約定競業禁止條款行為，並提出
24 技流公司與相對人間102年5月6日聘僱合約書、聲請人網頁
25 介紹「關於GRL」及「全球據點」頁面、技流公司商工登記
26 公示資料、聲請人商工登記公示資料、相對人之人事資料
27 表、身分證、技流公司與相對人間102年5月6日系爭獎金撥
28 付協議書、109年7月8日GRL變更聘僱單位同意書、GRL集團
29 營運長Quintin於109年10月19日公告相對人晉升副總裁及總
30 經理之電子郵件及中譯本、系爭MIP合約及中譯本、相對人
31 於112年6月22日寄送GRL集團全球副總裁Holger之電子郵件

01 及中譯本、聲請人與相對人間系爭LLC合約節錄（封面、目
02 錄、第6.8條部分）及中譯本、誠新公司商工登記公示資
03 料、誠新公司（Insight Test Labs）網頁截圖、聲請人前
04 員工林志徽等4人人事資料表、林志徽等4人到、離職等日期
05 整理表截圖，及其等離職證明書、聲請人之客戶兼供應商An
06 ritsu Corporation公司資深經理Joe Tu電子郵件、所附相
07 對人與林志徽等4人於誠新公司之名片及電子郵件中譯本、
08 相對人將聲請人之聯絡人、客戶及產品等營業秘密資料自Hu
09 bspot系統下載之紀錄截圖等件為憑。依卷內所示資料，關
10 於兩造約定相對人競業禁止行為之依據，簽定時間先後乃依
11 聘僱合約第11條第2項：「乙方於本合約終止或解除後2年
12 內，不得為自己或他人從事經營與甲方相同或類似之事業，
13 亦不得使用其在職期間所持有或知悉之甲方之營業秘密及智
14 慧財產。」、系爭獎金撥付協議第6條第2項：「本人並同
15 意，因技流依本協議發放獎金，本人已獲得足夠之代償措
16 施。故，無論因任何理由致本人離開技流，於離職後12個月
17 內，本人亦不得為本條第1項（即：（1）以自己或他人名義經
18 營或投資任何業務與技流相同或直接相關之事業，或與技流
19 若派本人之職務相關之事業。（2）擔任業務與技流相同之公
20 司、團體、個人或商號之受僱人、受任人、董事、監察人或
21 顧問，或以其他任何名義提供任何服務，無論有無酬勞）之
22 行為。」；而相對人否認之，並以前詞置辯，足認兩造間就
23 相對人是否違反上開約定義務有爭執，聲請人已釋明有爭執
24 之法律關係存在，且得以本案訴訟解決之。

25 (二)保全必要性部分：

- 26 1.相對人抗辯兩造約定競業禁止期限，因聘僱合約第11條第2
27 項、系爭獎金撥付協議第6條第2項等約定文字產生1年與2年
28 之文義衝突，應為有利於勞工即相對人之解釋，尚屬有據，
29 即應將競業禁止期間之約定期限縮短為1年；兩造於111年9
30 月26日終止勞動契約至提起本件定暫時狀態處分聲請時，已
31 逾2年期間，相對人自不復受前開禁制約定之限制，聲請人

並未能就將來勝訴可能性予以釋明。

2.復按勞基法第9條之1規定「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4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1項各款規定之一者，其約定無效。」依兩造間聘僱合約、系爭獎金撥付協議之約款，雖可認聲請人主張兩造曾約定相對人負有離職後之競業禁止義務之情為真，惟相對人辯稱聲請人未給付相對人補償，該約款當然無效。聲請人固提出曾自107年起至111年聲請人離職時為止，給付相對人獎金高達16,350,447元之薪資明細為證，並稱係已給付相對人因競業禁止之補償。然查聲請人給上開付獎金之內容，乃依系爭獎金撥付協議第2條、第6條約定之「專案管理獎金」、「業績獎金」，均係因相對人於任職期間，依相對人年薪及營業收入而按比例發放，實屬相對人給付勞務所獲得之對價。而勞基法第9條之1第2項規定「前項第4款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。」，因此，聲請人主張已給付之獎金，顯非對於相對人未來離職後職業限制所生不利益之補償，依勞基法第9條之1第3項，系爭獎金撥付協議第6條第2項關於相對人同意因發放獎金已獲得足夠代償措施之約定，因違反勞基法第9條之1第1項之規定，其約定應屬無效。此外，聲請人未能釋明曾於相對人離職後給予任何合理補償，若其未給予相對人補償，即無權請求禁止相對人為競業行為，其縱因相對人從事競業行為在經濟上受有不利益，非相對人違約或不法行為所造成，自不得禁止相對人為競業行為，若仍強令相對人履行競業禁止約款，將嚴重侵害其工作權及財產權，兩相權衡，無從認定聲請人因本件定暫時狀態處分所獲得之利益或防免之損害，大於相對人因而所蒙受之不利益或損

01 害，尚難認聲請人有發生重大損害或避免急迫危險，而有定
02 暫時狀態之必要。

03 (三)從而，聲請人對於兩造間有爭執法律關係存在，固已釋明，
04 然本件難認聲請人已就本案訴訟將來有相當勝訴可能性、有
05 發生重大損害或避免急迫危險等節加以釋明，難認有定暫時
06 狀態處分之必要。故其聲請競業禁止處分，非屬正當，應予
07 駁回。

08 五、依民事訴訟法第95條、第78條規定，裁定如主文。

09 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
10 勞動法庭 法官 薛嘉珩

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 費新臺幣1,000元。

14 中 華 民 國 113 年 3 月 1 日
15 書記官 吳珊華