臺灣高等法院民事裁定

109年度勞抗字第39號

抗　告　人　睿能創意股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陸學森

代　理　人　馮博生律師

　　陳睿嫻律師

　　沈宗原律師

　　洪舒萍律師

相　對　人　林松慶

　　涂志傑

共　　同

代　理　人　曾益盛律師

　　林翔緯律師

上列抗告人因與相對人間定暫時狀態之處分事件，對於中華民國109年4月6日臺灣臺北地方法院109年度勞全字第8號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

一、原裁定關於駁回抗告人後開第二、三項聲請，暨聲請費用負擔部分均廢棄。

二、相對人林松慶於民國一百一十年六月一日前不得直接或間接任職於湛積股份有限公司或提供服務。

三、相對人林松慶於民國一百一十年六月一日以前及相對人涂志傑於民國一百一十年十月一日以前，不得唆使或利誘抗告人之員工離職。

四、其餘抗告駁回。

五、聲請及抗告費用由相對人林松慶負擔四分之三，相對人涂志傑負擔四分之一。

理　由

一、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。」、「前項裁定，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限。」，民事訴訟法第538條第1項、第2項定有明文。而損害是否重大、危險是否急迫之保全必要性，屬概括不確定之法律概念，法院於審理裁判之際，自應視個案情節，衡量債權人將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暫時狀態之必要。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101年度台抗字第361號、104年度台抗字第342號等裁定意旨參照）。次按「釋明事實上之主張者，得用可使法院信其主張為真實之一切證據。但依證據之性質不能即時調查者，不在此限。」，民事訴訟法第284條亦有明文，是所謂釋明，係指當事人提出證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此之行為（最高法院96年度台抗字第849號裁判要旨參照）。

二、本件抗告人聲請及抗告意旨略以：伊產製之Gogoro產品為國內電動機車最大品牌，目前市占率於電動機車市場約為9成、占整體機車市場則達16%，而動力系統（俗稱馬達）為電動機車之核心技術，為突破傳統電動機車動力輸出不如汽油機車順暢之問題，伊投注大量人力與物力花費4年時間終開發出體積小且高效能之電動機車馬達，並擁有馬達相關專利高達80項與眾多相關營業秘密，深獲市場消費者讚譽，甚至廣為其他知名且歷史悠久之機車業者如山葉（YAMAHA）、宏佳騰及摩特動力所採用。相對人林松慶（以下逕稱姓名）自民國102年5月2日起任職於伊之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日離職生效日前擔任該部門之最高

主管，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，可接觸並獲悉伊之馬達設計、研發或製造之最核心之營業秘密與機密資訊，伊乃與林松慶於102年4月12日簽署僱傭契約（下稱林松慶僱傭契約），其中第9.1(a)條約定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伊競爭之業務（下稱系爭競業禁止約款），詎林松慶離職後拒絕受領競業禁止補償金，旋即加入其離職後次月成立、其岳父黃岩為負責人、與伊有高度競爭關係之湛積股份有限公司（下稱湛積公司）任職，擔任執行長，從事與伊競爭之業務，惡意違反系爭競業禁止約款。又依林松慶僱傭契約第9.1(c)條約定，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伊之員工離職。相對人涂志傑（以下逕稱姓名）曾任伊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)，其職務可充分掌握伊之員工之薪資狀態及薪資結構、員工名單與聯絡資訊等重要機密資料，依伊與涂志傑間聘僱合約（下稱涂志傑僱傭契約）第7.1(c)條約定，涂志傑於僱用期間及終止僱傭契約後的24個月內，不得唆使或意圖唆使任何伊之員工離職（以下就前述第9.1(c)條、第7.1(c)條約定，合稱系爭禁止挖角約款）。詎林松慶於108年6月1日離職後，涂志傑亦旋即於同年6月10日申請留職停薪（期間108年7月1日起至同年9月30日），至今未復職（故應以108年10月1日為離職生效日），相對人竟於離職與留職停薪後，利用其原擔任高階主管職務所知悉，取得之聲請人員工名單、聯絡資訊、薪資狀態及薪資結構，共同積極挖角伊之馬達設計研發製造團隊（即動力系統研發部門員工）已達21人，該部門離職比例達3分之2多，並唆使渠等至湛積公司任職，惡意違反系爭禁止挖角約款。倘容任林松慶不正當利用伊長期累積建立之電動機車馬達技術，透過湛積公司為不正當競爭，惡意侵害伊長久苦心建立之成果，且容任相對人透過挖角伊之馬達研發團隊，使湛積公司短時間內

已達可推出產品與服務之程度，並使伊人才嚴重流失，已延誤產品進程，均致伊受有無法回復之重大損害；相對於此，若准本件定暫時狀態處分，對相對人並無重大不可回復之損害，自有禁止相對人繼續違反系爭競業禁止及禁止挖角約款之必要性及急迫性。且若法院認為伊之釋明仍有不足，願供擔保以代釋明之不足。爰依民事訴訟法第538條規定，聲明請求：㈠林松慶於110年6月1日以前，不得直接或間接任職於湛積公司或提供服務；亦不得以任何方式直接或間接從事、經營或提供有關任何電動機車馬達設計、研發與製造相關之服務或協助。㈡林松慶於110年6月1日以前及涂志傑於110年10月1日以前，不得唆使或利誘抗告人之員工離職或違背其職務（原裁定駁回抗告人之聲請。抗告人不服，提起抗告）。求為廢棄原裁定及准許前開聲明。

三、相對人以：系爭競業禁止約款關於限制之區域、範圍、就業對象俱不明確，且無任何補償金之約定，抗告人逕行用最低限度50%薪資的條約要求林松慶簽署，並無與林松慶協商之意，林松慶係認系爭競業禁止約款有上開不明確、不合理之處，方拒絕受領抗告人之競業禁止補償金，是該競業禁止約款顯已違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1規定，應屬無效，抗告人於上開爭執之法律關係顯無勝訴之可能。退步言，湛積公司之登記資料所載業務主要為資訊軟體、資料處理等服務業相關業務，與抗告人之登記資料所載內容並不相同，且湛積公司之業務主要在於為海內外客戶提供電能動力系統的解決方案，包括系統整合、設計、資料處理等等，與抗告人在臺灣生產電動機車整台車之業務活動區域、範圍並不相同。抗告人所稱業界傳聞均非真實，林松慶並無進行任何實質競爭之行為，湛積公司與抗告人之經營理念、方向並不相同，林松慶加入湛積公司，係希望藉由不同之方式發展電動技術，與抗告人一同促進臺灣電動車產業發展與進步，團結邁向全球市場，實非與抗告人競爭，或奪取其所稱馬達技術，削減其競爭力，並未違反系爭競業禁止約款。又湛積

公司之員工組成來自於各領域之人才，抗告人所提離職員工名單所載員工亦非離職後均加入湛積公司，而據伊等了解，該等員工受領之總體薪酬、福利條件均低於任職於抗告人所受領之薪資，則伊等何來利誘抗告人員工離職，且員工離職之原因多端，抗告人所提證據僅能釋明其員工有離職之情，伊等並無唆使或利誘抗告人之員工離職。再者，抗告人於起訴請求伊等履行競業禁止義務及禁止挖角義務等，經原法院以109年度勞訴字第85號受理（下稱本案訴訟），嗣抗告人於109年4月23日言詞辯論期日撤回其所主張林松慶侵害其營業秘密之請求，則抗告人既已認無營業秘密受侵害之情形，何來營業秘密遭洩漏之重大損害或急迫危險。且抗告人自承有將其所稱核心之馬達設計、研發、製造技術提供與競爭廠商使用，然此舉仍不因此影響抗告人於電動機車市場之龍頭地位，抗告人之競爭力並未因此削減，相對人分別於108年6月、108年10月離職至今，抗告人亦無重大之損害或急迫危險或其他相類情形發生，故駁回本件聲請，不致使抗告人受有無法彌補之損害。反之，湛積公司為108年7月方設立之新創公司，目前正值草創初期，尚處於募資階段，相關業務項目、營運方向，皆須伊等決策、主導，甚且公司內部細部事項，多由伊等親自處理，伊等於湛積公司各有專精之專業領域，均屬不可替代之重要角色。倘准許本件聲請，除對伊等個人之工作權、職場發展等造成無可回復之損害外，湛積公司必然陷於混亂而影響經營，將致湛積公司立即受有營業收益違約責任等損害外，行政院國家發展基金管理會撤回紓困基金之進駐，投資者資金付諸流水、客源流失與商譽受損等無法回復之損害，重大影響公司營運，面臨倒閉之危險，進而波及公司全體員工經濟及家庭成員生計，有違法秩序之安定、和平等公益，並非給與伊等年薪之半數即可填補。是伊等因處分所受之不利益或損害，顯然逾越抗告人因駁回聲請所受不利益或損害。復自比例原則之角度，抗告人本件聲請之目的在於避免其營業秘密或機密資訊遭伊等洩漏，然倘抗

告人確實握有伊等使用其所稱馬達核心技術之直接證據，要求伊等不得使用該核心技術，即為可達到上開目的之手段，對於伊等之工作權及職業選擇自由侵害顯然較小，本件聲請並非可達到目的之最小侵害手段等語，資為抗辯。並答辯聲明：抗告駁回；如受不利之裁定，相對人願供擔保請准宣告免為或撤銷假處分。

四、經查：

㈠競業禁止部分：

1.爭執之法律關係存在：抗告人主張林松慶對其負有2年競業禁止之義務，且違反該義務等語，惟林松慶否認負有該義務，復辯稱縱使負有該義務，其亦未違反該義務等語，且抗告人向原法院起訴請求相對人履行競業禁止義務及禁止挖角義務並請求相對人前已違反該等義務部分之損害賠償等，經原法院以109年度勞訴字第85號受理（即本案訴訟，見本院卷一第283、284頁），故雙方自屬有爭執之法律關係存在，且得以本案訴訟解決之。

2.保全必要性：

⑴查抗告人與林松慶所簽訂之僱傭契約第9.1條及第9.1(a)條約定（即系爭競業禁止約款）：「The Employee agrees the term of the employment and for a period of 24 months after the termination of the employment with the Company (the"Restricted Period"),he/she will not ,directly or directly」〔中譯：員工同意其於雇用期間及終止與本公司之僱傭契約後之24個月內（下稱『限制期間』），他/她將不會直接或間接地〕、「Either alone or in association with others, or through any person, directly or indirectly engage in or carry on, ownor have an interest in any business (whether as an owner or beneficial owner,shareholder or beneficial shareholder, member, manager, partner, officer,employee, director, investor, lender, consultant, independent

contractor or otherwise) which directly or indirectly competes with the business of the Company or the Company's affiliates;」〔中譯：不論單獨或與他人聯合，或通過任何人直接或間接地從事、參與、擁有或享有利益於任何業務（無論是作為所有人或實質受益人、股東還是受益股東、成員、經理、合夥人、職員、僱員、董事、投資者、貸款人、顧問、獨立承包商或其他），而該業務係直接或間接與本公司或關係企業所營業務競爭者。〕（見原法院卷第31、131頁）。由上開約定可知，林松慶對抗告人負有競業禁止義務，且該義務於離職後仍應繼續遵守24個月。

⑵按競業禁止之約定，乃僱主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成僱主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原僱主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。查本件抗告人提出下列證據，以釋明林松慶違反系爭競業禁止約款，茲分論如下：

①抗告人主張其致力於將所研發電力動力系統使用於各式交通工具中，除目前主力推動之電動機車外，尚包括電動汽車、電動自行車等其他交通工具，亦為其營業項目乙情，業據提出其公司登記事項所列之所營事業（見原法院卷第75頁）及媒體106年9月28日報導「Gogoro…雖然主打二輪共享服務…不排除在未來提供『電動四輪』的服務」等語（見本院卷二第115頁）及媒體109年5月29日報導「Gogoro上月預告過電動腳踏車子品牌」、「Gogoro今日（5/28）確定將於7月推出…兩款輕量智慧電動自行車」等語（見本院卷二第295、299頁），以為釋明。又抗告人提出湛積公司（英文簡稱LSC）出版之「企業簡介」，第1頁開宗明義即稱「…LSC致力於提供客戶完善的電動化系統解決方案與服務…」；第2頁記載「在政策和技術支持下，電動載具在智能化、騎乘舒適性的表現均比燃油動力載具更優異，因此銷量迅速成長。」

「工研院調查指出，全球電動機車自2017年開始，每年維持20%以上成長率，主要成長來自歐洲、臺灣及印度，預估2020年總銷量將達到71.4萬輛」等語；第3頁記載：「LSC是技術領先的臺灣團隊」「臺灣是電動機車的產業先驅」「多項紀錄為全球第一」等語；第4頁記載：「…電動機車大量仰賴馬達與電控積數，並與機械設計深度整合，因相關人才稀少，車廠即使投入高額經費，也難以短時間累積技術經驗。透過『LSC產品開發平台』，能大幅降低技術段進入門檻」等語；第6頁記載服務項目包括零組件製造供應等語（見本院卷二第125至134頁），以及湛積公司於LinkedIn網站提供之公司介紹中記載：「LSC manufactures,integretes and optimizes best-in-class powertrains and connectivity solutions inclouded in the electrification of light electrivehicle such as scooters,motorcycles,…light four-wheelers.」（中譯：湛積公司提供製造、整合並優化包括輕型電動車輛例如機車、摩托車…輕型四輪車之電能化之最佳動力整合解決方案。）（見本院卷二第357頁），可見抗告人與湛積公司就動力交通工具，尤其是動力機車之相關服務部分業務範圍相同，核心技術均為馬達之製造與運用，則雙方就動力交通工具有競爭關係，湛積公司為抗告人市場上之競爭對手。

②抗告人提出其前產品保證部員工於109年5月11日以湛積公司名義，向其合作廠商探詢合作機會，留言內容為「…我司（指湛積公司）主力產品為動力系統，想了解貴司能提供服務內容…」等語（見本院卷二第265頁），堪認湛積公司從事與抗告人競爭之動力馬達業務。抗告人復提出記載其競爭廠商三陽工業股份有限公司（下稱三陽公司）之108年度年報，顯示三陽公司透過百分之百持股之子公司即慶達投資股份有限公司，投資湛積公司金額共5,000萬元，取得股數500萬股，占湛積公司總股數5.46%等情（見本院卷二第363頁），是湛積公司藉引進三陽公司之資金，再度加深其與抗

告人之競爭關係。從而，相對人辯稱湛積公司與抗告人間業務不具競爭關係云云，即非可取。

③查抗告人主張其產製之Gogoro產品為國內電動機車最大品牌，目前市占率於電動機車市場約為9成、占整體機車市場則達16%，其投注大量人力與物力花費4年時間終開發出體積小且高效能之電動機車馬達，並擁有馬達相關專利高達80項與眾多相關營業秘密，且為其他知名且歷史悠久之機車業者如山葉（YAMAHA）、宏佳騰及摩特動力所採用等情，業據提出前述相關新聞報導及抗告人之馬達相關專利申請案明細（見原法院卷第77至125頁，本院卷一第107至112頁）、抗告人內部研發、尚未公開之業務秘密（置於證物袋內）以為釋明，是現代環保綠能潮流，電力動力系統相較於傳統燃油能源系統，屬新興產業，以抗告人於電動機車之市佔率，堪信抗告人確實擁有電動馬達設計、製造之具有商業利益之機密資訊。而林松慶自102年5月2日起任職於抗告人之動力系統設計研發部門，工作內容包括控管電動機車馬達之設計、研發與製造，迄至離職前擔任該部門之最高主管，為抗告人之首席馬達大師乙情，有抗告人所製作之林松慶歷任職位及媒體報導為憑（見原法院卷第127、161至165頁），則林松慶於任職期間可接觸並獲悉抗告人之馬達設計、研發或製造之最核心之機密資訊。又林松慶自承其離職後為湛積公司之執行長，該公司相關業務項目、營運方向、內部細部事項，皆由其決策、主導、親自處理等語（見本院卷一第256、257頁，卷二第400、401頁）。而湛積公司與抗告人已成為市場上之競爭對手，已如前述，故林松慶一旦違反系爭競業禁止約款繼續任職於湛積公司，抗告人實無法期待林松慶會不利用在抗告人任職期間所習得之前述機密資訊為湛積公司提供服務，故應認有排除及預防侵害之定暫時狀態處分之必要。

⑶林松慶固辯稱其於108年6月自抗告人公司離職迄今已逾1年之久，湛積公司不但未推出或從事與抗告人競爭之產品或業務，抗告人目前仍為電動機車業界市佔率最高之車廠，顯見

抗告人不會因其至湛積公司任職而受到無法彌補之損害及急迫危險云云，惟抗告人取得前述湛積公司印製關於推銷電力動力系統產品及服務之簡介（見本院卷二第125至134頁），堪認湛積公司已積極推銷與抗告人具競爭關係之業務，且林松慶自承湛積公司目前有在進行內部研發，其並擔任湛積公司之執行長等語（見本院卷二第325頁），顯無法期待林松慶不基於其在抗告人任職期間所習得關於電力動力系統之技術與知識，為湛積公司進行研發工作，以推出較抗告人具競爭優勢之產品及服務，由此即可認抗告人受有重大之損害或急迫之危險之虞，故林松慶前開所辯，難認可取。

⑷林松慶復抗辯：系爭競業禁止約款關於限制之區域、範圍、就業對象俱不明確，且無任何補償金之約定未符合勞基法第9 條之1而依法無效，顯無勝訴可能性云云。惟按競業禁止條款是否違反勞基法第9條之1規定而應屬無效，乃本案判決應解決之實體事項，非保全程序所能解決（最高法院109年台抗字第318號裁定、108年度台抗字第213號裁定參照）。況勞基法第9條之1關於競業禁止規定，係於抗告人與林松慶間之林松慶僱傭契約訂定後之104年12月16日甫增訂，本案判決是否適用該條規定、適用結果如何，尚屬不明；即使不適用勞基法第9條之1規定，系爭競業禁止約款是否有顯失公平或違反公序良俗等，亦待本案訴訟調查審認，自難以之逕謂抗告人之請求無勝訴可能性。另抗告人主張其於108年6月28日為林松慶向臺灣新北地方法院（下稱新北地院）提存24個月之離職前月薪之半數11萬8,759元，總計285萬0,205元乙節，亦提出新北地院108年度存字第1039號提存書及國庫存款收款書為憑（見原法院卷第139、141頁），準此，抗告人實際上仍有獲得補償。從而，抗告人既已釋明林松慶對其負有2年競業禁止之義務，自形式上觀之，尚難認無「具勝訴可能性」。

3.聲請之准駁對於抗告人或林松慶是否將造成無法彌補之損害、雙方損害之程度及對公共利益之影響：

本件若駁回抗告人之聲請，則抗告人將因林松慶至抗告人競爭對手任職，使湛積公司得不花費時間及金錢，即可取得抗告人所有與商業利益有關之電動馬達之設計、製造之機密資訊，並使該等機密資訊處於隨時遭洩漏至其他第三人之高度風險，而抗告人之前開機密資訊一旦遭競爭對手取得或洩漏，恐將影響抗告人於電動交通工具之市占率之競爭優勢，將造成抗告人無法彌補之損害。又林松慶離職時依系爭競業禁止條款負有不從事與抗告人有競爭關係之業務之義務，而禁止林松慶前往抗告人競爭對手之湛積公司任職，乃防免抗告人之前述機密資訊處於高度洩漏風險之必要手段，是本件縱為准許抗告人之聲請定暫時狀態假處分，林松慶所受損害至多僅為2年之工作損失，較之抗告人之損害而言應屬輕微。至於湛積公司及其股東因林松慶未能任職及提供服務所受之損害，乃係林松慶履行系爭競業禁止約款之當然結果，然此既係抗告人為保護其正當利益而與林松慶之約定，以維護公平競爭，即難認有害於公共利益。另系爭競業禁止約款雖未約定競業禁止期間代償或補償措施，然抗告人已按勞動基準法施行細則第7條之3第1項第1款規定，為林松慶提存24個月之半薪共285萬0,205元，已如前述，況林松慶自承機械系畢業及於108年6月1日自抗告人公司離職（見本院卷二第91、92頁），於競業禁止期間即108年6月2日至110年6月1日，仍得憑其專業從事其他與動力交通工具無涉之機械工程領域，顯然不致使林松慶所陷之困境或損害大於抗告人，應堪認定。是衡量抗告人日後對林松慶競業禁止之請求有勝訴可能性、抗告人因林松慶於離職後2年內至湛積公司任職對抗告人所可能遭受之損害顯然大於林松慶因該定暫時狀態處分可能遭受之不利益，且無有害於公共利益之情事。

4.綜上，抗告人已釋明其與林松慶間就系爭競業禁止約款之有效與否、林松慶有無違反該約款，有爭執之法律關係存在，且有定暫時狀態處分之原因，因此，抗告人聲請禁止林松慶於110年6月1日以前，不得直接或間接任職於湛積公司或提

供服務之定暫時狀態假處分，為有理由。另抗告人聲明請求「林松慶亦不得以任何方式直接或間接從事、經營或提供有關任何電動機車馬達設計、研發與製造相關之服務或協助。」部分，並未釋明林松慶除任職於湛積公司並提供服務外，有為其他違反系爭競業禁止約款之情事，難謂盡其釋明之責，故該部分之聲請，難認有據。

㈡禁止挖角部分：

1.爭執之法律關係存在：抗告人主張相對人對聲請人負有禁止挖角義務，卻違反該義務等語，惟相對人否認有違反該義務，且抗告人已向原法院起訴請求相對人履行禁止挖角義務並請求相對人前已違反該義務部分之損害賠償等之本案訴訟，已如前述，故兩造間自屬有爭執之法律關係存在，且得以本案訴訟解決之。

2.保全必要性：

⑴林松慶僱傭契約第9.1條及第9.1c條約定：「The Employee agrees the term of the employment and for a period of 24 months after the termination of the employment with the Company (the"Restricted Period"), he/she will not ,directly or directly」〔中譯：員工同意其於雇用期間及終止與本公司之僱傭契約後之24個月內（下稱『限制期間』），他/她將不會直接或間接地〕、「Either alone or in association with others solicit or attempt to solicit any officer,director,employee,consultant, agent or other representative of the Company or its affiliates to leave the employment,hire or engagement or for other employment,hire or engagement.」（中譯：不論獨自或與他人聯合招攬或試圖招攬本公司或其關聯公司的任何職員、董事、僱員、顧問、代理人或其他代表，離職、僱用或聘請他人或從事其他工作、僱用或聘用。）（見原法院卷第31、32、131、132頁）；而涂志傑僱傭契約第7.1條及第7.1(c)條亦有相同之約定（見原法院卷

第33、132、178、179頁）。是由前揭系爭禁止挖角約款可知，相對人對抗告人負有禁止挖角之義務，且該義務於離職後應遵守24個月。

⑵抗告人提出下列證據，以釋明相對人違反系爭禁止挖角約款：

①抗告人主張其前員工江盈萱、李盈宏、溫盛帆、黃靖叡，於108年8月至10月間離職後均加入湛積公司任職，擔任與任職抗告人時類似職務等情，並提出湛積公司於104人力銀行網頁刊載職缺聯絡人為江盈萱之網頁截圖、湛積公司於104人力銀行網頁刊載職缺聯絡人為李盈宏之網頁截圖、江盈萱、李盈宏、溫盛帆及黃靖叡於抗告人之離職申請單、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（湛積公司主任工程師）、黃靖叡（英文名稱Stery Huang）個人Linkin網頁（湛積公司經理）截圖（見本院卷一第141至155頁），以為釋明。

②抗告人提出其人力資員部職員徐瑋君出具之聲明書，表示其於109年5月28日與動力系統部門員工楊能傑進行離職面談時，該員表示「動力系統部門前員工（現任職於湛積公司）曾主動招攬該員工，欲使其自Gogoro離職而前往湛積公司任職」等語（見本院卷二第249頁），以為釋明。

③相對人自承於其二人離職後，有19名抗告人之員工，至湛積公司就職等語（見本院卷二第324頁）。

④以上就相對人違反系爭禁止挖角約款乙節，已使本院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此之程度，應認抗告人就此已盡釋明之責。

3.聲請之准駁對於抗告人或相對人是否將造成無法彌補之損害、雙方損害之程度及對公共利益之影響：

⑴抗告人業已釋明相對人現任職之湛積公司，為抗告人市場上之競爭對手，若相對人提供湛積公司關於抗告人優秀研發等員工之資料，使湛積公司得向抗告人員工進行挖角，即可能快速縮短湛積公司與抗告人在電力動力系統產業之差距，難

謂不會對抗告人在市場上之占有率造成影響，而有無法彌補之損害。

⑵准許抗告人之聲請，僅係請求相對人盡其原定遵守之契約責任，對相對人並無任何損害可言，對公眾利益亦無任何影響。

4.依上，相對人依約負有禁止挖角抗告人之員工之契約義務，故具將來勝訴可能性，亦不因此對相對人造成損害，而抗告人主張涂志傑於108年6月10日申請留職停薪，期間為108年7月1日起至同年9月30日，至今未復職，故應以108年10月1日為離職生效日乙情，業據提出涂志傑申請留職停薪相關文件為憑（見原法院卷第185至187頁），因此，抗告人聲請林松慶於110年6月1日以前及涂志傑於110年10月1日以前，不得唆使或利誘抗告人之員工離職，應予准許。又抗告人同時請求禁止相對人唆使或利誘抗告人之員工違背其職務部分，然此非屬系爭禁止挖角約款範圍，抗告人亦未釋明相對人有為前述行為或有為前述行為之虞，此部分聲請即不應准許。

㈢再按法院定擔保金額而為准許假處分之裁定者，該項擔保係備供債務人因假處分所受損害之賠償（最高法院63年台抗字第142號判例意旨參照）。本件定暫時狀態處分之內容，關於系爭競業禁止約款部分，係限制林松慶於110年6月1日前不得任職於湛積公司或提供服務，則林松慶因此所受之可能損害，應為林松慶於上開期間無法領取之薪資，至於林松慶辯稱其損害尚包括其投資湛積公司之「獎酬」「配股」等，然相對人亦自承湛積公司目前還在募資階段，尚未生產銷售，只是內部研發，沒有在找客戶等語（見本院卷二第325頁），則林松慶是否有前述「獎酬」「配股」，顯非無疑，況本件僅禁止林松慶在湛積公司任職或提供服務，並未限制其單純投資湛積公司，自與是否配股無關。從而，參酌林松慶任職於湛積公司之月薪為30萬元（見本院卷二第405頁），及距離競業禁止期間屆滿之110年6月1日時間約8個月，是林松慶之薪資損失約為240萬元（30萬元x8＝240萬

元），然抗告人已為林松慶提存285萬0,205元，已足擔保擔保林松慶因本件定暫時狀態關於系爭競業禁止約款部分可能遭受之損害，自無庸再命抗告人提供擔保。又抗告人聲請關於禁止挖角部分，本即為相對人依契約應負之義務，命相對人消極遵守上開義務對相對人而言並無任何損害可言，自無命抗告人供擔保備供相對人受有損害之賠償必要。

㈣末按「假處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目的，或債務人將因假處分而受難以補償之重大損害，或有其他特別情事者，法院始得於假處分裁定內，記載債務人供所定金額之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者，債務人亦得聲請法院許其供擔保後撤銷假處分。」，民事訴訟法第536條第1項、第2項分別定有明文。又除別有規定外，關於假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之，同法第538條之4亦有明定，具見定暫時狀態之處分，雖非以保全執行為主要目的，惟仍屬保全權利之方法，原係法院為防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要時，為平衡兩造間之權利義務或利益而為之裁定，兩造當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權利方法，對債務人可能造成重大之損害，或債權人所受之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假處分或撤銷假處分（最高法院94年度台抗字第743 號裁判要旨參照）。查抗告人本件聲請，係請求相對人履行系爭競業禁止約款及系爭禁止挖角約款，不得至湛積公司任職或提供服務及不得唆使或利誘抗告人之員工離職，對相對人而言，並無造成重大損害之虞，然抗告人如不聲請定暫時狀態處分則可能受之損害甚巨，此業於前述，揆諸前揭說明，相對人請求提供擔保後免為定暫時狀態處分，不應准許。

五、綜上所述，原裁定駁回抗告人請求禁止林松慶不得至湛積公司任職或提供服務及禁止相對人不得唆使或利誘抗告人之員工離職之定暫時狀態處分部分，容有違誤。抗告意旨指摘原裁定此部分不當，為有理由，應由本院予以廢棄，改定如主

文第2、3項所示。至原裁定駁回抗告人聲請禁止林松慶不得以任何方式直接或間接從事、經營或提供有關任何電動機車馬達設計、研發與製造相關之服務或協助；禁止相對人不得唆使或利誘抗告人之員工違背其職務部分，核無不合，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回其此部分之抗告。

六、據上論結，本件抗告為一部有理由，一部無理由。爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　林佑珊

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　16　　日

書記官　林淑貞