

臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第7號

上訴人 睿能創意股份有限公司

法定代理人 陸學森

訴訟代理人 陳鵬光律師

郭曉丰律師

林誼勳律師

被上訴人 林松慶

涂志傑

上 一 人

訴訟代理人 許兆慶律師

複代理人 林欣頤律師

上二人共同

訴訟代理人 曾益盛律師

複代理人 張詠婷律師

上列當事人間請求履行競業禁止義務等事件，上訴人對於中華民國110年1月7日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第85號第一審判決提起上訴，並為部分訴之變更及追加，本院於112年11月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應連帶給付上訴人新臺幣捌佰萬元，及自民國一百零九年三月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、確認被上訴人林松慶自民國一百零二年五月二日起至一百一十年六月一日止及被上訴人涂志傑自一百零四年六月十五日起至一百一十年九月三日止，對上訴人有如下所示禁止挖角債務存在：不得唆使或利誘上訴人之員工離職。

四、其餘上訴及其餘變更之訴均駁回。

01 五第一審（除確定部分外）、第二審（含追加之訴部分）訴訟費
02 用，由被上訴人連帶負擔百分之八十，餘由上訴人負擔；變更
03 之訴訴訟費用，由上訴人負擔百分之五十，餘由被上訴人各負
04 擔百分之二十五。

05 六本判決第二項所命給付部分，於上訴人以新臺幣貳佰陸拾柒萬
06 元或同面額之兆豐國際商業銀行無記名可轉讓定期存款單供擔
07 保後得假執行，但被上訴人如以新臺幣捌佰萬元預供擔保，得
08 免為假執行。

09 事實及理由

10 壹、程序方面：

11 一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求
12 之基礎事實同一、因情事變更而以他項聲明代替最初之聲明
13 者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1
14 項第2款、第4款即明。本件上訴人在原審主張被上訴人共同
15 惡意挖角其員工等情，依民法第184條第1項前段、後段、第
16 185條規定，請求被上訴人應連帶給付新臺幣（下同）800萬
17 元本息（見原審卷一第353頁）；又依上訴人與被上訴人林
18 松慶間僱傭契約第9.1(a)、9.1(c)及其與被上訴人涂志傑間
19 僱傭契約第7.1(c)約定，請求林松慶於民國110年6月1日以
20 前，不得直接或間接任職於湛積股份有限公司（下稱湛積公
21 司）或其他與上訴人具競爭關係之事業，從事有關電動機車
22 馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供
23 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
24 業及林松慶於110年6月1日以前及涂志傑於110年10月1日以
25 前，不得唆使或利誘上訴人之員工離職或違背其職務。嗣上
26 訴人上訴後，主張被上訴人共同惡意挖角行為亦違反公平交
27 易法（下稱公平法）第25條保護他人之法律，就前述請求連
28 帶給付800萬元本息部分，追加依民法第184條第2項規定為
29 請求權基礎（見本院卷一第240、495頁），經核原訴與其追
30 加請求之基礎事實均係基於被上訴人是否有上訴人所主張之
31 共同惡意挖角行為所衍生之爭執，與同法第446條第1項但書

01 及第255條第1項第2款規定相符。又因於第二審審理期間，
02 已逾上訴人請求被上訴人為前揭不競業及不挖角上訴人員工
03 之期間，故上訴人將該2項聲明依序變更：確認林松慶自108
04 年6月1日起至110年6月1日止，對上訴人有如下所示競業禁
05 止債務存在：不得直接或間接任職於湛積公司或其他與上訴
06 人具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬達設計、研發或
07 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
08 設計、研發或製造之服務或協助予上述事業；確認林松慶自
09 102年4月12日起至110年6月1日止及涂志傑自104年6月15日
10 起至110年10月1日止，對上訴人如下所示禁止挖角債務存
11 在：不得唆使或利誘上訴人之員工離職或違背其職務。經核
12 與同法第446條第1項但書及第255條第1項第4款規定相符，
13 均應准許。另上訴人在第二審所為訴之變更既經准許，其原
14 訴因變更之訴合法而視為撤回，本院應僅就變更之訴為裁
15 判，合先說明。

16 二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
17 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
18 又過去之法律關係延續至現在仍有爭議，而有確認利益者，
19 非不得提起確認之訴（最高法院111年度台上字第2097號判
20 決要旨參照）。查兩造既對上訴人與林松慶間僱傭契約第9.
21 1(a)、9.1(c)及上訴人與涂志傑間僱傭契約第7.1(a)、7.1
22 (c)約定之權利義務法律關係是否存在，迄今仍有爭執，且
23 攸關上訴人得否依前開僱傭契約（下合稱系爭僱傭契約）約
24 定請求被上訴人損害賠償，且此項爭執得以對於被上訴人之
25 確認判決除去之，則上訴人提起本件確認之訴即有確認利
26 益。

27 貳、實體方面：

28 一、上訴人主張：

29 (一)伊為國內最具規模且最具領導性之電動機車業者，經營之電
30 動機車品牌「Gogoro」，目前於國內電動機車市場之市占率
31 近9成、整體機車市場10%以上，而動力系統（俗稱馬達）係

01 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
02 油機車順暢之問題，伊投注大量人力與物力，終於開發出體
03 積小且效能高之電動機車馬達，並擁有馬達相關專利高達80
04 項以上及相關營業秘密難以計數。伊與林松慶於102年4月12
05 日締結僱傭契約（下稱林松慶僱傭契約），其中第9.1(a)、
06 (c)條為競業禁止約定及挖角禁止約定，且約定林松慶自102
07 年5月2日起任職於伊動力系統設計研發部門，主要工作內容
08 包括（但不限於）控管電動機車馬達之設計、研發與製造，
09 於離職前擔任該部門之最高主管即資深協理。嗣林松慶於10
10 8年6月1日離職，離職前於108年5月底未收受當月薪資前即
11 關閉其薪資轉帳帳戶，致伊無法匯付5月份薪資與競業禁止
12 補償金，伊乃於108年6月28日向臺灣新北地方法院（下稱新
13 北地院）提存所提存競業禁止補償金285萬0,205元。嗣林松
14 慶竟即於108年7月25日以其岳父名義設立與伊具競爭關係之
15 湛積公司，並擔任執行長，甚且吸納與伊有嚴重競爭關係之
16 三陽工業股份有限公司（下稱三陽公司）為湛積公司之大股
17 東，而從事與伊競爭之業務，包括與投資湛積公司之越南公
18 司合作生產製造電動機車馬達零組件等，惡意違反林松慶僱
19 傭契約第9.1(a)條競業禁止約定。爰依該條款請求確認林松
20 慶自108年6月1日起至110年6月1日止，對伊有不得直接或間
21 接任職於湛積公司或其他與伊具競爭關係之事業，從事有關
22 電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他
23 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
24 予上述事業之競業禁止債務存在。且林松慶違反競業禁止約
25 定之行為致伊受有損害，依林松慶僱傭契約第10條約定，損
26 害賠償範圍包括律師費，而伊委任理律法律事務所協助(1)
27 聲請定暫時狀態處分、(2)抗告程序及(3)擔任本件第一審訴
28 訟代理人、委請眾達國際法律事務所處理(4)定暫時狀態處
29 分之抗告程序及(5)再抗告程序、委請萬國法律事務所擔任
30 (6)本件第二審訴訟代理人（共計6個程序），是依財政部訂
31 定之「108年度執行業務者收入、費用標準」，辦理民事訴

01 訟一程序（審級）之收入標準為4萬元，伊至少已支出24萬
02 元之律師酬金，得依林松慶僱傭契約第10條約定請求。又伊
03 既依約為競業禁止期間2年提存補償金285萬0,205元，林松
04 慶卻自108年6月1日至今未履行競業禁止義務，違反競業禁
05 止條款，致自108年6月1日起迄今禁止從事競業之給付目的
06 無法達成，林松慶受有補償金之給付自屬無法律上原因，伊
07 亦得依民法第179條規定請求返還補償金200萬元。倘認伊舉
08 證仍有不足，因林松慶離職後創辦與伊有直接競爭關係之湛
09 積公司，客觀上應認已造成伊之損害，請依民事訴訟法第22
10 2條第2項規定，酌定損害賠償數額。爰依林松慶僱傭契約第
11 10條、民法第179條規定請求林松慶給付上訴人200萬元，暨
12 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
13 息。

14 (二)伊與涂志傑於104年6月15日締結僱傭契約（下稱涂志傑僱傭
15 契約），其中第7.1(a)、(c)條分別為競業禁止及禁止挖角
16 約定，涂志傑曾任伊之人力資源部門最高主管，後改任人力
17 資源部門內之人才招募職能之最高主管，其職務可充分掌握
18 伊公司內員工之薪資狀態、薪資結構、員工名稱與聯絡資訊
19 等重要機密資料。涂志傑於林松慶離職後，旋於108年6月10
20 日申請自108年7月1日起至同108年9月30日止留職停薪，並
21 於仍在職時即與林松慶共同創辦並經營湛積公司，惡意違反
22 涂志傑僱傭契約第7.1(a)條競業禁止約定。詎被上訴人利用
23 原擔任伊之高階主管職務所知悉、取得之伊員工名單、聯絡
24 資訊、薪資狀態及薪資結構等秘密資訊，掌握不正當競爭優
25 勢，竟進行不公平競爭，積極挖角伊之馬達設計研發、製
26 造、採購團隊，並唆使、利誘團隊員工至湛積公司任職，被
27 挖角者至少包含伊之動力系統研發部門15人，即江盈萱、李
28 盈宏、溫盛帆、鄭宗泰、戎鴻銘、王昶明、石穎哲、陳志
29 翰、王孝武、郭育昌、盧怡甄、楊淳元、蔡吟廷、蘇雅萍及
30 邱倩汶等15人、動力系統製造部門4人即黃靖叡、林智淮、
31 游傳順、王友良、從事動力系統採購相關業務之員工陳靖雯

01 等人（下合稱系爭離職員工），總人數高達該部門之3分之
02 2，嚴重斲傷伊之競爭力，無形中削減伊之競爭優勢，而使
03 競爭對手例如成為湛積公司大股東之三陽公司有可乘之機，
04 系爭離職員工多數在伊公司擔任主管或資深工程師等職務，
05 被上訴人不當挖角系爭離職員工，唆使利誘渠等離職，已分
06 別違反林松慶僱傭契約第9.1(c)、涂志傑僱傭契約第7.1(c)
07 約定（下合稱系爭禁止挖角條款）。爰依系爭禁止挖角條
08 款，請求確認林松慶自102年4月12日起至110年6月1日止及
09 涂志傑自104年6月15日起至110年10月1日止，對伊有不得唆
10 使或利誘伊之員工離職或違背其職務之禁止挖角債務存在。
11 又被上訴人違反禁止挖角條款，共同惡意、大規模挖角伊之
12 員工，背於商業倫理，並違反公平法第25條保護他人之法
13 律，亦構成共同侵權行為，爰依林松慶僱傭契約第10條、涂
14 志傑僱傭契約第8條、民法第184條第1項前段、後段及第2
15 項、第185條規定請求損害賠償（包括律師費）。涂志傑於1
16 08年7月1日起至同年9月30日留職停薪期間，仍為伊員工
17 時，本應忠實履行伊之業務，不得為他公司利益從事任何行
18 為，遑論競業之行為，但涂志傑卻於湛積公司108年7月25日
19 成立前，即與林松慶共同積極從事協助湛積公司之設立、創
20 辦，而為湛積公司之共同創辦人；於離職後，復至湛積公司
21 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
22 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
23 任。伊因被上訴人違反禁止挖角約定之損害金額包括穩定在
24 職人員的留才成本1,314萬8,800元、補足被挖角人員之招聘
25 成本297萬9,548元、補進人才之培訓及學習成本433萬0,110
26 元，總計至少達2,045萬8,458元，僅一部請求800萬元（見
27 本院卷五第75頁）。倘認伊舉證仍有不足，請依民事訴訟法
28 第222條第2項酌定損害賠償數額。爰依林松慶僱傭契約第10
29 條、涂志傑僱傭契約第8條、民法184第1項前段、後段及第2
30 項、185條規定，請求被上訴人連帶給付800萬元，及自「民
31 事追加被告狀」（上訴人於上訴審誤載為「民事追加被上訴

01 人狀」) 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
02 (原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，
03 於本院就所主張之被上訴人共同惡意挖角部分追加依民第18
04 4條第2項規定為請求權基礎，及為訴之變更，詳如前述)。
05 並上訴及追加、變更聲明：

06 一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。

07 二、林松慶應給付上訴人200萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起
08 至清償日止，按年息5%計算之利息。

09 三、被上訴人應連帶給付上訴人800萬元，及自「民事追加被告
10 狀」繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

11 四、確認林松慶自108年6月1日起至110年6月1日止，對上訴人有
12 如下所示競業禁止債務存在：不得直接或間接任職於湛積公
13 司或其他與上訴人具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬
14 達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供有
15 關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助予上述事
16 業。

17 五、確認林松慶自102年4月12日起至110年6月1日止及涂志傑自1
18 04年6月15日起至110年10月1日止，對上訴人如下所示禁止
19 挖角債務存在：不得唆使或利誘上訴人之員工離職或違背其
20 職務

21 六、願以現金或同面額之兆豐國際商業銀行無記名可轉讓定期存
22 款單供擔保，請准宣告假執行。

23 二、被上訴人則以：

24 (一)上訴人與伊等間之競業禁止約定(下合稱系爭競業禁止條
25 款)，包含系爭禁止挖角條款亦屬競業禁止範疇，因於締結
26 時未約定合理補償，且除競業禁止之期間屬具體外，限制之
27 區域、職業活動範圍、就業對象均不具體明確，形同無差別
28 限制伊等就業之區域，剝奪伊等得以自由進入就業市場之空
29 間及職業選擇之自由，並剝奪伊等使用任職期間所知悉之員
30 工資料招攬各員工離職及與之締結契約自由，是系爭競業禁
31 止條款限制之範圍空泛、漫無標準，顯已逾越合理範疇，違

01 反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1規定，亦構成民法第
02 247條之1第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失
03 公平而無效，且不因事後上訴人逕自對林松慶將補償金提存
04 等任意性給付行為，即補正瑕疵。另林松慶未領取提存金，
05 無不當得利可言。

06 (二) 湛積公司登記主要為資訊軟體、資料處理等服務業相關業
07 務，其業務係在協助客戶發展機器人、無人車、無人機之動
08 力機械系統，並無「電動機車馬達」項目，與上訴人登記之
09 業務不同，兩者實無競爭關係存在。另湛積公司係透過「LS
10 C產品開發平台」提供「輕型載具」電動化系統解決方案之
11 服務，扮演系統整合供應商之角色，服務範圍包括「任何載
12 具」之電動化，非在於電動機車馬達之設計、研發與製造，
13 與上訴人「整車製造廠」之業務方向不同，是林松慶至湛積
14 公司任職，並無從事與上訴人競爭之業務，無違反競業禁止
15 條款。又涂志傑現職名片雖記載湛積公司共同創辦人暨營運
16 長，然僅係頭銜，並無從事與上訴人競爭之行為，至於涂志
17 傑為湛積公司募資，係基於與林松慶間友誼，無償幫忙，非
18 屬競業行為。另上訴人將其所稱核心之電動機車動力系統、
19 技術提供與YAMAHA、宏佳騰等競爭廠商使用，中華emovin
20 g、光陽等競爭車廠亦有推出效能不遜於上訴人之電動機車
21 產品，依現今電動機車產業現況，上訴人仍處於市場龍頭之
22 地位，市占率至少達71.47%，顯見動力系統應非上訴人取得
23 大多數消費者青睞之主要原因，伊等至湛積公司任職，並未
24 使上訴人之競爭力因而削減，或撼動上訴人於臺灣電動機車
25 市場之領先地位，遑論受有重大無法彌補之損害。

26 (三) 縱認系爭禁止挖角條款有效，所規範之行為態樣應限於「惡
27 意挖角」，亦即該行為須具備相當程度之主動性、反社會倫
28 理性包括脅迫、利誘或其他不正當方法，始足當之，又因上
29 訴人係基於雙方不對等之地位以定型化契約限制伊等，應從
30 嚴解釋於伊等惡意挖角上訴人員工使其因此離職至湛積公司
31 就任，且被挖角之員工業務上得接觸上訴人之營業秘密之情

01 形，始構成違約。再者，伊等並無惡意挖角行為，況系爭離
02 職員工之實際離職原因係因不滿上訴人之制度、薪資、工作
03 份量、個人職涯規劃、家庭因素、人際關係、健康考量等，
04 與伊等有無惡意挖角之行為皆無關，即使涂志傑曾擔任上訴
05 人人才管理團隊的主管，但不代表涂志傑即有掩護系爭離職
06 員工離職並前往湛積公司任職之行為。另許順雄會計師之鑑
07 識會計報告（下稱系爭報告），係上訴人私下委託辦理，及
08 其所鑑定之事項亦係由上訴人所指定，不得作為裁判基礎，
09 且許順雄會計師未親自見聞本件事實經過，其證述不具證據
10 能力。系爭報告所載留才成本部分，係避免在職員工離職，
11 不排除係屬上訴人一直以來發放之留才獎金；招聘成本部
12 分，未調查上訴人本應支出之招聘成本，亦未合理說明透過
13 獵人頭公司招聘之比例與必要性；學習成本部分，未逐一舉
14 證各職位實際支出之培訓及學習成本，即貿然以績效差距與
15 薪資相乘之公式作為計算基礎，不足採認，且均非為填補上
16 訴人因假設之挖角行為所致之損害，其間不具相當因果關係
17 等語，資為抗辯。

18 (四)並答辯聲明：(一)上訴及追加、變更之訴均駁回。(二)
19 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項（見本院卷一第164至167頁）：

21 (一)林松慶自102年5月2起任職於上訴人動力系統設計研發部
22 門，先後擔任動力系統副理、動力系統資深經理、動力系統
23 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
24 資深協理（Senior Director），主要工作內容包括控管電
25 動機車馬達之設計、研發與製造。

26 (二)涂志傑曾任上訴人人力資源部門最高主管，嗣改任人力資源
27 部門內之人才招募職能（Function）之最高主管（職稱為Di
28 rector），涂志傑於108年6月10日向上訴人申請留職停薪，
29 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
30 年9月3日提出自願離職。

31 (三)林松慶於102年4月12日與上訴人簽署林松慶僱傭契約，該契

01 約第9.1(a)條約定：『「The Employee agrees that durin
02 g the term of the employment and for a period of 24
03 months after the termination of the employment with
04 the Company(the “Restricted Period”),he/she will
05 not directly or indirectly: a. Either alone or in
06 association with others, or through any person, dir
07 ectly or indirectly engage in or carry on,own or ha
08 ve an interest in any business(whether as an owner
09 or beneficial owner, shareholder or beneficial share
10 holder, member, manager, partner,officer, employee,
11 director, investor, lender, consultant, independent, con
12 tract or otherwise) which directly or indirectly com
13 petes with the business of the Company or the Compan
14 y’ s affiliates…（中譯：員工（即林松慶）同意其於僱
15 用期間及終止與本公司的僱用契約後的24個月內（下稱「限
16 制期間」），他將不會直接或間接地：(a)不論單獨或與他
17 人聯合，或通過任何人直接或間接地從事、參與、擁有或享
18 有利益於任何業務（無論是作為所有人或實質受益人、股東
19 或受益股東、成員、經理、合夥人、職員、僱員、董事、投
20 資者、貸款人、顧問、獨立承包商或其他），將直接或間接
21 與本公司（即上訴人）或關係企業所營業務競爭者。）』；
22 第9.1(c)條約定：『The Employee agrees that during th
23 e term of the employment and for a period of 24 mont
24 hs after the termination of the employment with the
25 Company(the “Restricted Period”),he/she will not di
26 rectlyor indirectly…c. Either alone or in associati
27 on with others solicit or attempt to solicit any off
28 icer,director, employee, consultant, agent, or other rep
29 resentative of the Company or its affiliates to leav
30 e the employment, hire or engagement or for other em
31 ployment, hire or engagement.（中譯：本員工同意其於

01 僱用期間及終止與本公司之僱傭契約後24個月內（下稱「限
02 制期間」），他/她將不會直接或間接地：……c. 不論獨自
03 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
04 員、董事、僱員、顧問、代理人或其他代表，離職、僱用或
05 聘請他人或從事其他工作、僱用或聘用。）』」（詳原審卷
06 一第36至37頁及第107至108頁）。

07 (四)涂志傑於104年6月15日與上訴人簽署涂志傑僱傭契約，該契
08 約第7.1(a)條約定：『The Employee agrees that during
09 the term of the employment and for a period of 24 mon
10 ths after the termination of the employment with the
11 Company(the “Restricted Period”), he/she will not di
12 rectly or indirectly: a. Without the prior written co
13 nsent of the company, either alone or in association
14 with others, or through any person, directly or indire
15 ctly engage in or carry on, own or have an interest
16 in any business(whether as an owner or beneficial ow
17 ner, shareholder or beneficial shareholder, member,
18 manager, partner, officer, employee, director, investor,
19 lender, consultant, independent, contractor or otherw
20 ise) which directly or indirectly competes with the
21 business of the Company or the Company’ s affiliate
22 s…（中譯：員工同意其於僱傭期間及終止與本公司的僱傭
23 契約後的24個月內（下稱「限制期間」），他/她將不會直
24 接或間接地：未經本公司事前書面同意，不論單獨或與他人
25 聯合，或通過任何人直接或間接地從事、參與、擁有或享有
26 利益於任何業務（無論是作為所有人或實質受益人、股東還
27 是受益股東、成員、經理、合夥人、職員、僱員、董事、投
28 資者、貸款人、顧問、獨立承包商或其他），係直接或間接
29 與本公司或關係企業所營業務競爭者……。）』；第7.1(c)
30 條約定：『The Employee agrees that during the term o
31 f the employment and for a period of 24 months after

01 the termination of the employment with the Company (t
02 he “Restricted Period”)…., he/she will not directly
03 or indirectly…c. Either alone or in association with
04 others solicit or attempt to solicit any officer, di
05 rector, employee, consultant, agent, or other represen
06 tative of the Company or its affiliates to leave the
07 employment, hire or engagement or for other employe
08 nt, hire or engagement. (中譯：本員工同意其於僱用期
09 間及終止與本公司之僱傭契約後24個月內(下稱「限制期
10 間」)，他/她將不會直接或間接地：……c. 不論獨自或與
11 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、
12 董事、僱員、顧問、代理人或其他代表，離職、僱用或聘請
13 他人或從事其他工作、僱用或聘用。)』(詳原審卷一第
14 359、368至367頁，及原審卷三第425頁)。

15 (五)林松慶、涂志傑離職後至湛積公司任職，林松慶擔任湛積公
16 司執行長、涂志傑則擔任湛積公司營運長。

17 (六)上訴人之動力系統研發部門員工江盈萱、李盈宏、溫盛帆、
18 鄭宗泰、戎鴻銘、王昶明、石穎哲、陳志翰、王孝武、郭育
19 昌、盧怡甄、楊淳元、蔡吟廷、蘇雅萍及邱倩汶共15人、動
20 力系統製造部門員工黃靖叡、林智淮、游傳順、王友良共4
21 人、從事動力系統採購相關業務之員工陳靖雯，於離職後均
22 至湛積公司任職。

23 (七)上訴人已於108年6月28日向新北地院提存所為林松慶辦理清
24 償提存285萬0,205元。

25 (八)財政部訂定之律師「108年度執行業務、收入費用標準」，
26 民事訴訟一審級之律師費為4萬元。

27 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

28 (一)上訴人與湛積公司間具有競爭關係：

29 1.上訴人主張林松慶先以其岳母名義，設立鑲道投資管理顧問
30 有限公司(下稱鑲道公司)，再以其岳父名義，設立湛積公
31 司，並以鑲道公司持有湛積公司75%股份，其與湛積公司之

01 重要業務均包括電動機車馬達設計、研發與製造，二者具有
02 業務上之競爭關係等語。被上訴人辯稱：湛積公司係透過
03 「LSC產品開發平台」提供電動化系統解決方案之服務，服
04 務範圍包括「道路上、非道路上、水上任何載人交通工具」
05 之電動化，是於電動載具供應鏈上，係扮演「次系統/系統
06 供應商」的角色，與上訴人扮演之「整車/車廠」，分屬供
07 應鏈不同之階層，實不具有競爭關係等語。

08 2. 查上訴人主張其除對一般消費者銷售電動機車外，亦有提供
09 系統及電動車解決方案予法人客戶，使法人客戶能夠利用套
10 裝零件或電池解決方案，快速推出品牌產品等情，業據提出
11 上訴人於107年1月31日宣布開放其他業者使用、採購GOGORO
12 的電力零件之報導（見原審卷二第499至503頁）、燃油車廠
13 YAMAHA、宏佳騰與上訴人合作開發電動馬達或採用上訴人之
14 電動馬達等之報導（見原審卷一第141至153頁）為證；復主
15 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，
16 除目前主力推動之電動機車外，尚包括電動汽車、電動自行
17 車等其他交通工具，亦為其營業項目乙情，亦據提出其公司
18 登記事項所列之所營事業及媒體106年9月28日報導「Gogor
19 o…雖然主打二輪共享服務…不排除在未來提供『電動四
20 輪』的服務」等語（見原審卷一第111頁，卷二第477頁）為
21 憑。又湛積公司（英文簡稱LSC）出版之「企業簡介」，第1
22 頁開宗明義即稱「…LSC致力於提供客戶完善的電動化系統
23 解決方案與服務…」；第2頁記載「在政策和技術支持下，
24 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
25 優異，因此銷量迅速成長。」「工研院調查指出，全球電動
26 機車自2017年開始，每年維持20%以上成長率，主要成長來
27 自歐洲、臺灣及印度，預估2020年總銷量將達到71.4萬輛」
28 等語；第3頁記載：「LSC是技術領先的臺灣團隊」「臺灣是
29 電動機車的產業先驅」「多項紀錄為全球第一」等語；第4
30 頁記載：「…電動機車大量仰賴馬達與電控積數，並與機械
31 設計深度整合，因相關人才稀少，車廠即使投入高額經費，

01 也難以短時間累積技術經驗。透過『LSC產品開發平台』，
02 能大幅降低技術段進入門檻」等語；第6頁記載服務項目包
03 括零組件製造供應等語（見原審卷二第425至431頁），以及
04 湛積公司於LinkedIn網站提供之公司介紹中記載：「LSC ma
05 nufactures, integretes and optimizes best-in-class po
06 wertrains and connectivity solutions inclouded in th
07 e electrification of light electrivehicle such as sc
08 ooters, motorcycles, …light four-wheelers.」（中譯：
09 湛積公司提供製造、整合並優化包括輕型電動車輛例如機
10 車、摩托車…輕型四輪車之電能化之最佳動力整合解決方
11 案。）（見原審卷三第361頁），且湛積公司已與越南公司
12 合作生產電動機車零組件乙情，亦有臺灣新北地方檢察署檢
13 察官109年度偵字第39224號起訴書所載證人即原為上訴人員
14 工鄭宗泰之證述可考（見本院卷一第619、629頁）。綜上，
15 可見上訴人與湛積公司就動力交通工具，尤其是電動機車之
16 馬達等相關服務部分業務範圍相同，核心技術均為電動馬達
17 之設計、製造與運用，並包括電動機車零組件之製造、銷售
18 在內，則雙方就此部分具有競爭關係，湛積公司為上訴人市
19 場上之競爭對手乙節，洵堪認定。

20 (二)系爭僱傭契約中離職後競業禁止條款構成民法第247條之1第
21 2款加重他方之責任及第3款使他方拋棄權利或限制他方行使
22 權利，顯失公平而無效：

23 1.按勞動契約存續時，勞工對雇主負有忠實義務，其中包括競
24 業禁止義務，此義務乃勞動契約本質上既具有，本無待法律
25 之明文或契約特別約定（最高法院110年度台上字第40號判
26 決意旨參照）。查勞基法第9條之1係規範離職後競業禁止之
27 約定。又林松慶僱傭契約第9.1(a)條、涂志傑僱傭契約第7.
28 1(a)條分別約定林松慶、涂志傑對上訴人負有在職期間及離
29 職後24個月內禁止競業之義務，此為兩造所不爭執（見不爭
30 執事項(三)、(四)），則其中關於勞工在職期間之競業禁止義務
31 部分，不影響勞工之工作權，且為勞動契約本質上所具有，

01 因此，前揭約款關於被上訴人在職期間之競業禁止義務部
02 分，即無顯失公平而無效之情事。另基於勞工對雇主負有忠
03 實義務，勞工於在職期間亦負有禁止挖角之義務，是林松慶
04 僱傭契約第9.1(c)條、涂志傑僱傭契約第9.1(c)條分別約定
05 林松慶、涂志傑對上訴人負有在職期間禁止挖角之義務，亦
06 無顯失公平而無效之情事。

07 2. 離職後禁止挖角條款非屬離職後競業禁止條款之約定

08 查勞基法第9條之1並未對離職後競業禁止有所定義，改制前
09 行政院勞工委員會（現勞動部）曾於92年3月31日公布「簽
10 訂競業禁止參考手冊」，其中對於離職後競業禁止之定義
11 為：事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優
12 勢，要求特定人與其約定在離職後之一定期間、區域內，不
13 得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。另實務上亦有約
14 定不得與原雇主之客戶接觸，以防止離職員工利用任職原公
15 司所取得客戶需求等資訊，爭搶原雇主之客戶的競爭情形，
16 稱為「禁止招攬客戶條款」。衡諸勞工與雇主之客戶接觸、
17 協商、交易可能即是勞工的競業行為，因此，禁止招攬客戶
18 條款亦為雇主藉以限制勞工離職後之工作權而與勞工進行之
19 約定，仍產生離職後競業禁止的效果，此屬廣義競業禁止條
20 款。準此，禁止勞工唆使、利誘或招攬雇主之在職員工離職
21 之禁止挖角約款，並未限制勞工離職後之工作權，當不屬於
22 「競業禁止」範圍。因此，被上訴人辯稱系爭禁止挖角條款
23 亦屬競業禁止約定之範疇，難認有據。

24 3. 按於104年12月16日修正公布勞基法第9條之1規定前，雇主 25 以定型化契約與勞工為離職後競業禁止之約定，如有免除或 26 減輕雇主之責任、加重勞工之責任、使勞工拋棄權利或限制 27 其行使權利、或其他於勞工有重大不利益之情事，按其情形 28 顯失公平者，依民法第247條之1規定，該約定為無效。又勞 29 基法第9條之1第1項、第3項規定，未符合下列規定者，雇主 30 不得與勞工為離職後競業禁止之約定：(1)雇主有應受保護之 31 正當營業利益。(2)勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇

01 主之營業秘密。(3)競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍
02 及就業對象，未逾合理範疇。(4)雇主對勞工因不從事競業行
03 為所受損失有合理補償。違反上開各款規定之一者，其約定
04 無效。其立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業
05 利益，與勞工離職後就業之權益，是勞工於勞基法第9條之1
06 規定修正公布前離職者，固無該規定之適用，惟該規定關於
07 競業禁止約款之生效要件，非不得作為上述以定型化契約所
08 為競業禁止約定是否顯失公平而無效之判斷標準。至於勞工
09 於離職後所為競業行為是否具有背信性或違反誠信原則，則
10 屬雇主得否請求該勞工負損害賠償責任或其賠償範圍之問
11 題，要與該競業禁止約定有效與否無涉（最高法院109年度
12 台上字第1616號、109年度台上字第4號判決意旨參照）。

13 4.查系爭競業禁止條款係上訴人預定用於同類契約條款而訂定
14 之定型化契約，此由林松慶僱傭契約、涂志傑僱傭契約中均
15 有相近似之競業禁止條款即足明瞭。林松慶、涂志傑分別於
16 102年4月12日（契約期間自102年5月2日開始）、104年6月1
17 5日與上訴人簽署林松慶僱傭契約、涂志傑僱傭契約（見原
18 審卷一第105、365頁），在勞基法第9條之1於104年12月18
19 日修正施行前，雖被上訴人係於該條規定修正施行後離職，
20 仍應無勞基法第9條之1之適用，惟該規定關於離職後競業禁
21 止約款之生效要件，非不得作為以定型化契約所為離職後競
22 業禁止約定是否顯失公平而無效之判斷標準。又觀系爭競業
23 禁止條款內容：員工（即林松慶、涂志傑）同意其於終止與
24 本公司（即上訴人）的僱用契約後的24個月內（下稱「限制
25 期間」），他將不會直接或間接地：未經本公司事前書面同
26 意，不論單獨或與他人聯合，或通過任何人直接或間接地從
27 事、參與、擁有或享有利益於任何業務，將直接或間接與本
28 公司（即上訴人）或關係企業所營業務競爭者等語（見不爭
29 執事項(三)、(四)），該條款禁止被上訴人離職後為競業行為之
30 區域、職業活動範圍、就業對象，均未具體明確載明，等同
31 禁止競業之範圍包含在全球區域內、所有與上訴人及其關係

01 企業有直接或間接業務關係之職業活動範圍與就業對象，復
02 無任何補償，無異課予被上訴人於離職後負擔一單務、無償
03 之義務，剝奪被上訴人發展專業技能之人格利益，危及被上
04 訴人之經濟生存能力，已逾合理範圍，對被上訴人顯失公
05 平，因此系爭競業禁止條款關於離職後部分應屬無效。上訴
06 人雖主張林松慶以「電機與機械工程」為謀生技能，我國上
07 市櫃公司中「電機機械類」公司高達102家，只要業務不涉
08 及「電動交通工具之動力系統」，即不在競業禁止約定限制
09 之列云云，並提出「電機機械類」之上市上櫃公司清單為憑
10 （見原審卷二第379至382頁），然前開102家中究有若干業
11 務不涉及「電動交通工具之動力系統」，並不明確，且上訴
12 人稱其營業範圍除本國外包含歐洲、美國、日本、韓國、以
13 色列等地開展全球佈局（見本院卷一第123頁），且限制之
14 區域、就業對象，除與原雇主即上訴人有關之業務及營業活
15 動範圍外，尚包括與上訴人之關係企業有關之業務營業活動
16 範圍，足認林松慶僱傭契約中關於離職後禁止競業條款部分
17 限制林松慶離職後營業活動之範圍過於廣泛，且不具體明
18 確，影響林松慶之工作權及生存權，上訴人前開主張，難認
19 可取。

20 5. 上訴人與林松慶間就補償金給付與否及金額事後未達成合
21 意：

22 (1) 上訴人主張林松慶於離職後已同意領取競業禁止之補償，並
23 具體指示上訴人以現金交付競業禁止補償金及108年5月之薪
24 資，兩造已就該補償金達成意思表示合致等語，然為林松慶
25 所否認。

26 (2) 上訴人雖舉其於林松慶離職前夕與林松慶通訊內容：上訴人
27 員工Maria（下稱員工）：「Mort（即林松慶）早安，可以麻
28 煩你再給我一個帳號，可以把五月的薪資會（按：應為
29 「匯」之誤繕）給你嗎…」、「之後，每個月要付給你的補
30 償薪資也可以轉帳給你…」，林松慶表示：「Hi Maria，目
31 前我其他的帳戶不適合使用。可以下次見面時現金給我即

01 可…」等語（見原審卷一第185頁）為證。惟查，林松慶前
02 述表示以現金給付，並未明確指出係針對5月薪資還是包括
03 補償金在內，難認林松慶已同意上訴人以現金支付競業禁止
04 補償金，且雙方當時後續通訊內容為：員工：「你是不是不
05 想簽聲明書的文件並收受補償，我們可以討論一下？」，林
06 松慶：「應該說，到底怎麼做是對大家都好的方式，我還在
07 想。畢竟我覺得實在不應該拿您們任何錢…」（見原審卷一
08 第183頁，卷三第265頁），堪認雙方未就補償金達成合意。
09 又之後雙方通訊內容為：員工：「…至於薪資補償的文件你
10 簽不簽公司都會按你到職合約的競業條款依法補償，每月付
11 補償金給你。明天你有空我們先電話談談好嗎？」，林松
12 慶：「這週時間不太方便，或許下週再約…」（見原審卷三
13 第267頁）。接著於108年6月3日至同年月19日期間，該員工
14 仍多次邀約林松慶碰面會談，然均經林松慶推辭，林松慶於
15 108年6月19日6時59分回覆：「Hi Maria…週五時間已有行
16 程，但我這幾週有認真研讀文件，會先提供一些想法回
17 饋…」，該員工再通知林松慶現在可否告知何時可會談亦無
18 果後，該員工於108年6月19日11時27分：「Hi Mort，我會依
19 你提供的戶籍地址…的地方法院去辦理提存…」，林松慶：
20 「Hi Maria，早上我有說明這週我會把文件條款的意見回饋
21 給您…我理解的意思是您說討論後做提存？我想先就文件內
22 容討論是否比較好？…」，員工：「Hi Mort，因為支付競業
23 條款的補償金是一定會從六月開始支付，所以我會先去提存
24 一年份，第二年的會在明年的六月提存，到時我再通知
25 你…」等語（見原審卷三第267至277頁）。林松慶於108年6
26 月22日寄發電子郵件予該員工，表達其認為系爭競業禁止條
27 款無效，其不要拿補償金等語（見原審卷三第279頁），上
28 訴人回覆林松慶有問題可以討論，嗣於108年7月3日通知林
29 松慶：因林松慶不願受領補償金，已將2年期間之半薪辦理提
30 存等語，此有前述雙方間電子郵件往來紀錄可稽（見原審卷
31 三第281至285頁），則從前揭雙方間之通訊內容，可認林松

01 慶一直在迴避與上訴人談論補償金事宜，上訴人才辦理提
02 存，益證兩造間就是否給付補償金及補償金金額均未達成意
03 思表示合致。因此，上訴人前開主張，並非可取。

04 6.上訴人復主張其於林松慶離職時便主動以林松慶離職時1個
05 月平均工資之50%，為林松慶提存補償金共計285萬0,205
06 元，從而，林松慶絕無可能因競業禁止約定而致生計上重大
07 困難，或危及經濟生存能力之情事，故系爭競業禁止條款無
08 顯失公平之情形等語。惟兩造簽署系爭僱傭契約當時，就系
09 爭競業禁止條款關於離職後部分既未約定補償金，且競業禁
10 止之區域、營業活動之範圍、就業對象，過於廣泛，亦不具
11 體明確，逾越合理範圍，顯失公平而屬無效，已如前述，自
12 不因上訴人嗣後為林松慶提存補償金，而使無效之系爭競業
13 禁止條款關於離職後部分又回復效力，遑論上訴人並未為涂
14 志傑提存補償金。況依勞基法施行細則第7條之3第1項規
15 定：本法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，應就下列事
16 項綜合考量：一每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均
17 工資50%。二補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之
18 生活所需。三補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、
19 職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四其他與判
20 斷補償基準合理性有關之事項。是林松慶離職時1個月平均
21 工資50%，只是最低補償金額，補償金額是否合理，尚應考
22 量林松慶因遵守系爭競業禁止條款關於離職後部分而未能自
23 行創業所受之損失在內，則以林松慶離職時1個月平均工資5
24 0%之補償金，是否合理，顯非無疑。因此，系爭競業禁止條
25 款關於離職後部分，並不因上訴人事後為林松慶提存補償
26 金，而使因顯失公平而無效之前述條款回復效力。

27 7.上訴人主張依林松慶僱傭契約第9.2條約定及本院107年法律
28 座談會民事類提案第7號研討結果，系爭競業禁止條款在法
29 院認定合理之最大範圍內，仍為有效等語。查林松慶僱傭契
30 約第9.2條約定：「…if a final judicial determination
31 is made by a Taiwan court that the time or territory

01 or any other restriction contained in the Agreement
02 is unenforceable or invalid against the Employee,
03 this Section 7 shall be deemed amended to apply as
04 to such maximum time and territory and to such maxi
05 mum extent as such court may judicially determine or
06 indicate to be enforceable.」〔中譯：若台灣法院作出
07 最終司法裁決，使本協議所訂之（競業）期限、區域或任何
08 其他限制，對員工係無法執行或無效時，則本協議第7條
09 （應屬條號誤繕，應係指第9條競業禁止及禁止挖角條款）
10 應視同經修改為最廣之期限、區域及最大程度如該法院可能
11 裁決或指示可執行者。〕（見原審卷一第108頁）。然系爭
12 競業禁止條款並未因前揭規定而於締約時即屬具體明確，被
13 上訴人於締約時仍不知受競業禁止限制之合理範圍為何，且
14 上訴人才是系爭僱傭契約條款內容之擬定者，不應將訴請法
15 院確認合理限制範圍之責任或風險歸由被上訴人負擔，否則
16 對被上訴人仍屬顯失公平。又上訴人主張林松慶實際上服務
17 於與其有直接競爭關係、直線距離僅相差2.7公里之湛積公
18 司，仍繼續從事競業，獲取其他利益，若認有此範圍之競業
19 禁止約定亦屬無效，有違誠信原則云云，然林松慶於離職後
20 所為競業行為是否具有背信性或違反誠信原則，則屬上訴人
21 得否依其他法律關係請求林松慶負損害賠償責任或其賠償範
22 圍之問題，要與系爭競業禁止條款關於離職後部分有效與否
23 無涉。因此，系爭競業禁止條款關於離職後部分，不因有前
24 揭第9.2條約定，即無顯失公平之情事，上訴人此部分主
25 張，亦非可取。

26 8. 綜上，系爭競業禁止條款即林松慶僱傭契約第9.1(a)條、涂
27 志傑僱傭契約第7.1(a)條關於離職後禁止競業之約定，顯失
28 公平，而屬無效，洵堪認定。

29 (三) 上訴人對林松慶請求確認離職後競業禁止債務存在，及依林
30 松慶僱傭契約第10條約定、民法第179條規定，請求林松慶
31 賠償200萬元本息，均無理由：

- 01 1.系爭競業禁止條款關於離職後之約定，既屬無效，則兩造均
02 不受該部分約定之拘束，被上訴人對上訴人不負有離職後不
03 競業之義務或債務存在。從而，上訴人基於林松慶僱傭契約
04 中之前述約定，請求確認林松慶自離職日即108年6月1日起
05 至離職後24個月即110年6月1日止，對上訴人有不得直接或
06 間接任職於湛積公司或其他與上訴人具競爭關係之事業，從
07 事有關電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得
08 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
09 或協助予上述事業之競業禁止債務存在，為無理由。
- 10 2.查林松慶僱傭契約第10條約定：「If any party breaches
11 any provision of this Agreement, it/he/she shall be
12 liable for the losses and damages arising therefrom
13 as claimed by the non-defaulting party, including but
14 not limited to the court fees and attorney fees incu
15 rred therefrom.」（中譯：如果任何一方違反本協議所載
16 之任何約定，則它/他/她應負擔由其所引起的任何損失及損
17 害賠償責任如非違約方所請求者，包括但不限於，法院裁判
18 費用及律師費用。）（見原審卷一第37、108頁）。又林松
19 慶對上訴人不負有離職後不競業之債務存在，自無因擔任湛
20 積公司執行長等競業行為，違反系爭競業禁止條款關於離職
21 後部分約定而應負該第10條約定損害賠償責任可言。因此，
22 上訴人依該第10條約定，請求林松慶賠償200萬元（含律師
23 酬金24萬元在內）及自起訴狀繕本送達翌日起按年息5%計算
24 之遲延利息，即非有據。
- 25 3.查上訴人已於108年6月28日向新北地院提存所為林松慶辦理
26 清償提存285萬0,205元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項
27 七）。然兩造間並無給付該補償金之債權債務關係存在，詳
28 如前述，且被上訴人辯稱其並未領取該提存金乙節，有新北
29 地院112年8月15日新北院英提108存1039字第26328號函可憑
30 （見本院卷五第369頁），上訴人前述提存自不生上訴人清
31 償或給付林松慶補償金之效力，應由上訴人依法另向新北地

01 院提存所聲請取回該提存物即補償金。因此，上訴人主張因
02 林松慶於離職後2年內仍繼續從事競業行為，其給付補償金
03 之給付目的不達，依民法第179條規定，請求林松慶返還200
04 萬元本息，亦屬無據。

05 (四)上訴人請求確認被上訴人對其負禁止挖角債務部分，於系爭
06 僱傭契約約定範圍內，為有理由：

07 查競業禁止之意義不含禁止挖角在內，申言之，禁止挖角約
08 定不在勞基法第9條之1規範範圍，詳如前述，且系爭禁止挖
09 角條款，無論在職期間或離職後24個月期間，因被上訴人非
10 以招攬上訴人員工或上訴人關係企業員工為業，亦不影響被
11 上訴人之工作權及生存權，即使限制被上訴人為前開行為，
12 對被上訴人並無顯失公平之情事，堪認兩造簽訂之系爭禁止
13 挖角條款為合法有效，被上訴人依該條款對上訴人負有於在
14 職期間及離職後24個月期間內不招攬或試圖招攬上訴人員工
15 離職之不挖角債務。又上訴人雖於102年4月12日與林松慶簽
16 訂林松慶僱傭契約，但約定該契約自102年5月2日生效，有
17 林松慶僱傭契約可考（見原審卷一第105頁）；林松慶於108
18 年6月1日離職，及上訴人於104年6月15日與涂志傑簽署涂志
19 傑僱傭契約，涂志傑於108年9月3日提出自願離職等情，為
20 兩造所不爭執（見不爭執事項(一)、(二)、(四)），據此，林松慶
21 離職後24個月於110年6月1日屆滿，涂志傑離職後24個月於1
22 10年9月3日屆滿。從而，基於被上訴人對上訴人負有系爭禁
23 止挖角條款所約定之債務，上訴人請求確認林松慶自102年5
24 月2日起至110年6月1日止及涂志傑自104年6月15日起至110
25 年9月3日止，對上訴人有不得唆使或利誘上訴人之員工離職
26 之禁止挖角債務存在，為有理由，逾此範圍，即非有據。

27 (五)被上訴人共同惡意挖角上訴人員工，構成共同侵權行為，應
28 負連帶賠償責任：

29 1.按故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者，負損害賠
30 償責任，民法第184條第1項後段定有明文。所謂背於善良風
31 俗，在現代多元及工商發達之社會，不僅指行為違反倫理道

01 德、社會習俗及價值意識，並包括以悖離於經濟競爭秩序與
02 商業倫理之不正當行為，惡性榨取他方努力之成果在內。如
03 企業員工於企業經營或商業活動中，利用職務機會取得企業
04 之資源，合謀與該企業為不正當之營業競爭，致使企業流失
05 其原有之客戶，而遭受損害者，亦屬之（最高法院106年度
06 台上字第1693號判決意旨參照）。所謂挖角行為包括以唆
07 使、利誘等招攬方式，使原無離職意思者決定離職，有離職
08 想法者加強其離職之決心或給與助力等在內，至於離職之動
09 機為何，例如職涯規劃、家庭或健康因素、對原任職公司不
10 滿等，則無必然之關聯。是勞工違反忠誠及禁止挖角義務，
11 以違反善良風俗之方法，惡意挖角雇主或前雇主之在職員
12 工，除構成債務不履行責任外，兼具不法侵害雇主或前雇主
13 人力資源之財產利益之侵權行為責任性質。又出於競爭目
14 的，有計畫而系統性挖角，以減損雇主或前雇主已訓練有素
15 之人力，或利用雇主或前雇主之良好商譽，而宣傳自己之優
16 秀人力係過去任職於雇主或前雇主，應屬背於善良風俗之惡
17 意挖角。

18 2. 上訴人主張林松慶於原擔任其動力系統研發部門最高主管，
19 旗下分別為系統功能、硬體功能、韌體功能、機構功能及品
20 質功能5大組別，離職後直接向五大功能中之4位負責組長硬
21 體功能鄭宗泰（Tai）、韌體功能石穎哲（Stone）、機構功
22 能戎鴻銘（Eric）及品質功能李盈宏（Choton），招攬渠等
23 離職轉赴其未來創業之湛積公司後，並與涂志傑共同謀畫招
24 攬其餘員工離職轉赴湛積公司，徹底將其動力系統研發部門
25 作為其新成立湛積公司之潛在人才庫，被上訴人透過知悉被
26 挖角員工之薪資等秘密資訊，搭配給予更高之職位、頭銜，
27 及所謂「共同創業」與配股等願景，以違反社會倫理與誠信
28 原則之不正當方式有計畫而系統性招攬其員工等語。被上訴
29 人辯稱：伊等並無惡意挖角行為，且系爭離職員工之實際離
30 職原因係因不滿上訴人之制度、薪資、工作份量、個人職涯
31 規劃、家庭因素、人際關係、健康考量等，與伊等有無惡意

01 挖角之行為皆無關等語。

02 3.查上訴人之動力系統研發部門員工江盈萱、李盈宏、溫盛
03 帆、鄭宗泰、戎鴻銘、王昶明、石穎哲、陳志翰、王孝武、
04 郭育昌、盧怡甄、楊淳元、蔡吟廷、蘇雅萍及邱倩汶共15
05 人、動力系統製造部門員工黃靖叡、林智淮、游傳順、王友
06 良共4人、從事動力系統採購相關業務之員工陳靖雯，於離
07 職後均至湛積公司任職乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事
08 項(六)）。又參照系爭離職員工之離職申請單（見原審卷二第
09 608至616、618、622至625、627、629頁）、勞保加保及退
10 保資料（見原審限制閱覽卷）及湛積公司110年10月7日函檢
11 附系爭離職員工之到職日等資料，系爭離職員工於上訴人之
12 勞保退保日、至湛積公司任職日及間隔日數等詳如附表所
13 示。上訴人則舉下列證據為證：

14 (1)石穎哲於上訴人刑事告訴被上訴人等違反營業秘密法等刑事
15 案件（現由新北地院110年度智訴字第6號審理中，下稱系爭
16 刑案）偵查中供述：林松慶跟伊、鄭宗泰、李盈宏、戎鴻銘
17 等，說想要一起去創業，所以伊就決定離開上訴人，伊等有
18 討論需要那些專業的人，有一些人願意一起來的話可以讓他
19 來，伊只有思考跟伊相關的，像是WILL、FERNANDO、DEAN在
20 上訴人的同事，但有些不符合的有意願也不會讓他來。伊在
21 上訴人任職時，年薪約180萬元，至於月薪為年薪除以14個
22 月，湛積公司執行長林松慶找伊進入湛積公司時，除了以年
23 薪約220萬元的薪資條件聘請伊外，也提及未來伊可以入
24 股，任職滿5年會發放湛積公司股票給伊，且林松慶在職時
25 就說要創一間公司，伊、鄭宗泰、李盈宏、戎鴻銘還有他是
26 創辦人，還說要讓伊當監察人等語（見本院卷三第157、16
27 1、167、169、170、186頁）。足認石穎哲係受林松慶之招
28 攬、利誘而轉赴林松慶創立公司任職。

29 (2)戎鴻銘於系爭刑案偵查中供述：林松慶在離職前就找伊、石
30 穎哲、鄭宗泰、李盈宏等商談一起創業的事情，他問伊等想
31 不想一起創業。伊在湛積公司之月薪資15萬元，年薪14個

01 月，沒有認股或分紅，但有口頭上談到伊要入股的事，但沒
02 有確定是以技術還是資金入股，與上訴人之月薪差1萬多等
03 語（見本院卷三第202、212、220頁），堪認戎鴻銘係受林
04 松慶之招攬、利誘而轉赴林松慶創立公司任職。

05 (3)李盈宏於系爭刑案偵查中供述：伊約在108年5月間，就有跟
06 同部門的協理林松慶、戎鴻銘、鄭宗泰、石穎哲等人共同討
07 論，要離開上訴人並成立新創公司，討論一陣子後即陸續從
08 上訴人離職，並在108年7月底成立湛積公司，而伊也在同年
09 10月底離職。伊於108年10月離職前幾個月，月薪調成9萬
10 多，離職後轉任湛積公司擔任品管經理，每月薪資為13萬
11 元，年終獎金同樣保障2個月，伊係以本身握有技術之方式
12 進行技術入股湛積公司，由於湛積公司尚處於草創階段，所
13 以目前尚未談論到認股或分紅等語（見本院卷三第224、22
14 5、232、233頁），堪認李盈宏係受林松慶之招攬、利誘而
15 轉赴林松慶創立公司任職。

16 (4)鄭宗泰於系爭刑案偵查中供述：林松慶於108年5月間有離職
17 創業的打算，詢問伊等是否對創業有憧憬，伊的想法與林松
18 慶一致，所以林松慶離職創立湛積公司後，有找伊一同加
19 入，伊才會離開上訴人加入湛積公司。伊於上訴人之年薪約
20 190萬餘元，在湛積公司之年薪約210萬元，年薪多20萬元，
21 林松慶於108年7、8月時有表示未來會配發湛積公司股票給
22 伊，且他也答應會分配股票給石穎哲、李盈宏、戎鴻銘，伊
23 等就算是共同創辦人，並邀請伊等擔任信託監察人等語（見
24 本院卷三第253、254、271、278、279、288頁）；及於原審
25 證述：林松慶向動力系統部門員工宣布離職所談內容中，有
26 提到離職後會往更高的目標去，任何人有生涯規畫需求或有
27 人生困惑都可以找他聊天等語（見原審卷三第442至443
28 頁），足認鄭宗泰係受林松慶之招攬、利誘而轉赴林松慶創
29 立公司任職。又林松慶與鄭宗泰於108年3月29日透過上訴人
30 內部通信軟體hangouts討論：「現在快要到掀牌的時候，你
31 們先低調」、「不要讓老闆有機會防備」、「等確定了，我

01 們會去橫掃市場」等語（見本院卷三第404頁），堪認林松
02 慶最早於108年3月間，已秘密招攬鄭宗泰等五大功能負責同
03 仁。

04 (5)郭育昌於系爭刑案偵查中供述：上訴人研發部資深協理林松
05 慶在108年7、8月間準備離職時，有向研發部powertrain的
06 同仁表示他打算出去創業，有興趣的可以跟他了解等語（見
07 本院卷三第302頁）。

08 (6)王孝武於系爭刑案偵查中供述：是林松慶邀請伊加入湛積公
09 司的，林松慶問伊有沒有興趣一起創業，當時伊也想更換工
10 作環境，林松慶邀請伊加入湛積公司時，伊就答應林松慶，
11 伊離職前月薪約11萬多元，年薪14個月，湛積公司給伊的薪
12 資是每月12萬元（實收），年終獎金好像是2個月，年薪大
13 約有190萬元左右，比之前薪水高了30餘萬元等語（見本院
14 卷三第319、326、328頁）。

15 (7)王昶明於系爭刑案偵查中供述：伊在上訴人公司離職時年薪
16 150萬元，是基本薪資120萬元加上獎金30萬元之總和，伊至
17 湛積公司擔任主任硬體工程師，年薪170萬元等語（見本院
18 卷三第336頁）

19 (8)江盈萱於原審證述：林松慶在離職前在部門會議裡有講到個
20 人生涯規畫，還有創業的想法，所以知道林松慶要創辦新公
21 司等語（見原審卷三第448頁）。又江盈萱於108年8月31日
22 自上訴人退保時，其投保薪資為4萬2,000元，而108年10月1
23 日於湛積公司加保時，投保薪資已提升為4萬3,900元，108
24 年12月1日更提升至當時適用之投保薪資上限之4萬5,800
25 元，相較於任職上訴人時每月至少提升3,800元（見原審限
26 制閱覽卷）；蔡吟廷於108年12月6日於上訴人退保時之投保
27 薪資4萬0,100元，於108年12月9日轉赴湛積公司加保則提升
28 為投保薪資上限4萬5,800元（見原審限制閱覽卷）。

29 (9)林松慶於系爭刑案偵查中供述：伊有跟前公司（即上訴人）
30 的夥伴講伊最終的決定是創業，如果大家想繼續待在GOGORO
31 就繼續待，若想一想GOGORO這裡不是你想待的地方，如果伊

01 成立公司，募資有成功的機會，則可以想一想是不是要大家
02 共同創業。就是伊有跟同事說伊要去創業，如果大家不想待
03 在原公司，想一起去創業的話就來找伊談。伊覺得大家如果
04 對伊的創業有興趣，他們會來找伊聊，所有認識的人知道伊
05 離開創業都會來瞭解。伊與李盈宏、鄭宗泰、戎鴻銘、王昶
06 明、石穎哲、王孝武、郭育昌、游傳順等都有聊過等語（見
07 本院卷三第135、143、146頁），足證林松慶離職前，已直
08 接、公開招攬、引誘上訴人之員工離職轉赴其未來成立之公
09 司。

10 (10) 涂志傑與林松慶共同規劃大量、有系統地自上訴人挖角部分

11 ① 涂志傑於系爭刑案偵查中供述：林松慶跟伊說他要創業，但
12 此事需要的資金與人，還高度不確定，伊覺得是幫好朋友林
13 松慶，還不一定要離開上訴人，要是他創業不成功，伊還可
14 以復職。伊就協助林松慶找投資對象，一直從7月談到10
15 月，因為伊等這個團隊技術能力，伊只有跟他們說可以糾結
16 一批優秀人才，可以做有關輕型電動載具馬達及控制器之動
17 力系統，伊等的人才有些是從上訴人找來，有些是從外面招
18 募。林松慶在這行15年，業界跟上訴人的團隊成員想要追隨
19 他的他有想好。在伊幫林松慶募集成立湛積公司時，可以預
20 料到如果林松慶順利成立新公司，上訴人公司會有整批人被
21 帶走。一開始離職的只有伊和林松慶，其他人都還在上訴人
22 任職，是等到三陽公司及品睿公司確定要投資後，其他人才
23 陸續從睿能公司離職等語（見本院卷三第365、374、382至3
24 84頁），堪認涂志傑協助林松慶募資成功以成立湛積公司，
25 且知悉募資成功與否，為上訴人員工是否離職之關鍵，並在
26 募資時，打著輕型電動載具動力系統之部分人才係從上訴人
27 招募而來為旗幟。

28 ② 涂志傑先於林松慶甫離職時，即為林松慶安排律師諮詢，此
29 業據林松慶於系爭刑案偵查中陳述明確（見本院卷三第140
30 頁）。且上訴人主張涂志傑與林松慶於108年7月1日一同赴
31 律師事務諮詢，請律師妥適安排使上訴人員工大量離職之全

01 盤性規劃、分析法律風險，而被上訴人之計畫內容包含為未
02 來成立之新公司「帶進Gogoro人員」等挖角行為，並規劃先
03 由林松慶之指導老師臺大鄭榮和教授及北科大楊士進教授聘
04 僱被挖角人員，製造職涯斷點，再由被挖角人員假意透過自
05 行投履歷加入新公司，以迴避法律責任等情，此有明永聯合
06 法律事務所開庭（會）紀錄表記載：「…二目前預估加入湛
07 見公司（按：是時尚未確認新成立公司名稱）人員：（一）
08 由林董帶進gogoro的人員→3位（確定）→去台大鄭教授當
09 研究員，公司再聘教授當顧問。人是掛在學校，以避免跟契
10 約衝突。（二）林董再招募→2位（確定）→去北科大當研
11 究員。（以上人員透過學校，可以說明是不同法律關係，我
12 們並沒有招攬行為，這些人員後來會進入新公司，是離開學
13 校後自行投履歷加入。）（三）製造部門→2個→不同部
14 門，可直接離職。（四）已經離職→1個。（五）人資部門
15 →1（涂總）→不同部門，可直接離職。（六）再往外的人
16 →約10個（候補，待新公司成立後觀望）。→建議離職時不
17 要另外簽聲明書或同意書等其他文件。→如果公司威脅一定
18 要簽才可算辦完離職手續，可藉由發律師函的方式表示公司
19 所為已經觸法，不得以此強迫員工簽署任何文件。」等語
20 （見本院卷三第405頁），可資證明。而石穎哲及鄭宗泰分
21 別於108年10月9日及18日自上訴人離職後，迅即於108年10
22 月14日及21日加保於鑲道公司，並於尚未自鑲道公司退保
23 時，便於108年12月1日加保於湛積公司（見原審限制閱覽
24 卷，詳附表所示），且石穎哲於系爭刑案偵查中供述：鑲道
25 公司是林松慶推薦伊進去的，當時沒有明確的主管跟組織
26 圖，伊要做什麼事都是跟林松慶討論，沒有特定的工作地
27 點，都是跟林松慶約見面討論事情，討論的事就是馬達控制
28 器環境建置的搜尋等語（見本院卷三第166、167頁）；及鄭
29 宗泰於原審證述：伊離開上訴人就加入林松慶的公司，但伊
30 不清楚伊是在哪家公司等語（詳原審卷三第441頁），是石
31 穎哲及鄭宗泰均僅知道自己自上訴人離職後，是為林松慶所

01 成立之公司工作，堪認石穎哲及鄭宗泰並非基於自身職涯規
02 畫而依序轉職於鑲道公司及湛積公司，而是按照林松慶及涂
03 志傑之安排而轉職。再者，上訴人主張系爭離職員工亦確實
04 遵循被上訴人諮詢律師之建議，拒絕簽署離職聲明書乙情，
05 業據證人即上訴人人資部門員工徐瑋君證述：「起初做離職
06 面談時頭一兩個個案並沒覺得異常，直到後來發現上述案件
07 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
08 度，離職程序裡的聲明書是說明機密義務的提醒，幾乎都沒
09 有簽名。聲明書是蠻大的異常，在我在職到現在，大批人不
10 簽聲明書的狀況過去是沒有的。」等語可憑（見原審卷三第
11 388頁）。據上以觀，堪認被上訴人確實依前述律師之規劃
12 建議，在招攬石穎哲及鄭宗泰離職後，使其等先任職於林松
13 慶所指定之鑲道公司，製造職涯斷點之外觀，以規避被上訴
14 人違反系爭禁止挖角條款之責任；及指導挖角對象不簽署上
15 訴人所擬之離職聲明書。從而，可認被上訴人係共同有規
16 劃、大規模地挖角上訴人員工。

17 ③據前開明永聯合法律事務所開庭（會）紀錄表所載，涂志傑
18 與林松慶於108年7月22日再次拜訪明永聯合法律事務所（見
19 本院卷三第405頁）；涂志傑於當日筆記本上記載：鄭教
20 授、楊士進教授談project放人…G社助理先出來…等語（見
21 本院卷四第328頁）；涂志傑於系爭刑案偵查中：「（問：
22 你筆記本上記載2019/7/22之內容意義為何？）該記事內容
23 是我與林松慶…當天有提到如何跟林松慶就讀臺大的指導教
24 授鄭教授及楊士進教授合作，先聘雇學生當研究員，再聘教
25 授當顧問。另外，也有記載當初要一起出來創業的成員，針
26 對未來與上訴人關於競業條款的法律訴訟，就找明永法律事
27 務所，並針對應對上訴人有可能發起的競業及保密條款的法
28 律訴訟進行法律權利的解說。」等語（見本院卷三第369
29 頁），而上訴人主張在上訴人即筆記本所載「G社」擔任助
30 理之江盈萱，果真於108年7月22日被上訴人與律師討論完畢
31 後，依計畫於108年8月1日寄出離職申請信及於8月12日填寫

01 離職申請書，「先出來測水溫」乙情，亦有江盈萱之離職申
02 請單可證（見原審卷二第629頁），再參酌涂志傑於系爭刑
03 案偵查中陳稱：一開始離職的只有伊跟林松慶，因不確定是
04 否能募款成功，是等到三陽公司及品睿公司確定要投資後，
05 其他人才陸續從睿能公司離職等語，詳如前述；及石穎哲於
06 系爭刑案偵查中供述：108年下半年才討論到大家要何時離
07 職，大家有共識要在108年10月間這個時間離職等語（見本
08 院卷三第178頁），而系爭離職員工20人中有7人於108年10
09 月間、7人於108年11月間離職，詳如附表所示。另證人徐瑋
10 君證稱：上訴人之動力系統部門是研發功能下的一個部門，
11 原先滿編時約30人左右等語（見原審卷三第385頁），而此3
12 0人中有15人、及動力系統製造部門員工共4人、從事動力系
13 統採購相關業務之員工1人，於離職後均至湛積公司任職，
14 為兩造所不爭執（見不爭執事項六）。且以湛積公司於109
15 年3月間約40名員工之規模（見原審卷一第379頁），竟有將
16 近半數之人員係由上訴人之動力系統研發設計及合作部門離
17 職轉赴，甚至王昶明於109年10月13日系爭刑案偵查中供
18 述：伊目前任職的湛積公司同事中，約3分之1從上訴人轉職
19 而來，技術部門約佔3分之1等語（見本院卷三第348頁），
20 堪認湛積公司之技術部門有半數人力來自於上訴人。綜上情
21 狀以觀，益證被上訴人共同諮詢律師後，而有規劃、有系統
22 地大量挖角上訴人員工，且主要係針對電動機車之重要技術
23 所在之動力系統部門。

24 4.被上訴人雖辯稱：系爭離職員工離職係因家庭、健康、職涯
25 規劃、不滿上訴人等原因，與其有無招攬行為無關等語。然
26 縱使系爭離職員工中石穎哲、戎鴻銘、郭育昌、鄭宗泰、江
27 盈萱等原有離職之想法（僅係假設），但該等員工於被上訴人
28 為招攬行為時，並非已向上訴人提出離職申請單，亦即該等
29 員工當時並未決定就要離職及離職後至何處任職等，且係因
30 被上訴人之利誘、安排規避法律責任等招攬行為使渠等下定
31 決心離職，並至湛積公司任職，詳如前述。因此，堪認系爭

01 離職員工之離職，與被上訴人之共同挖角行為間，有相當因
02 果關係存在。

03 5.綜上，被上訴人因湛積公司為新設立之公司，資金與人才稀
04 缺，若非經過長時間積累，絕無可能短時間提供電動交通工
05 具之製造及服務，然被上訴人為達到在非一般通常時間內，
06 快速增加湛積公司之競爭能力及技術水準，而有計畫、系統
07 性將經競爭對手即上訴人訓練有素並具有設計電動機車動力
08 系統經驗之設計研發部門及相關合作部門人員，以共同創
09 業、增加薪資、技術入股、擔任監察人之利誘等方式，大量
10 招攬至湛積公司，以利用渠等於上訴人所獲得之專門知識經
11 驗，並與上訴人競爭，使上訴人短期內喪失主要營業項目電
12 動機車之關鍵技術電動動力系統之員工達半數之多，且湛積
13 公司之技術部門於109年3月間有半數人力來自於上訴人，足
14 認被上訴人係以悖離於經濟競爭秩序與商業倫理之不正當行
15 為，惡性榨取上訴人努力培養之前述研究、設計人才，而共
16 同以背於善良風俗之方法，不法侵害上訴人之人力資源財產
17 利益。因此，上訴人主張被上訴人共同惡意挖角其員工，應
18 依民法第184條第1項後段及第185條規定，對其負連帶賠償
19 責任，即屬有據。

20 (六)上訴人依民法第184條第1項後段及第185條規定，一部請求
21 被上訴人連帶賠償800萬元本息，為有理由：

22 1.按關於惡意挖角之損害賠償範圍，可區分為具體損害額計
23 算法（例如民法第216條規定之所受損害及所失利益）；及抽
24 象損害額計算法（例如營業秘密法第13條第2項侵害人因侵
25 害行為所得之利益；專利法第97條第2項依授權實施該發明
26 專利所得收取之合理權利金為基礎計算）。債權人得選擇其
27 一計算之。又債權人選擇以具體損害額計算法計算時，就所
28 受損害而言，包括採取一定措施而增加成本支出（例如為補
29 足被挖角人員而招募新進人員之招募費用及培訓成本、因此
30 額外增加之薪資成本、為避免在職人員離職所支出之額外成
31 本、為避免原訂工作計畫延誤所額外增加之成本支出等）；

01 就所失利益而言，可區分為抽象計算及具體計算，前者是指
02 本於一定企業領域之通常商業發展可得預期之獲利；後者則
03 是指因侵害行為被阻礙進行交易行為或實施預定計畫而未獲
04 得之具體獲利。

05 2. 上訴人主張其因被上訴人共同惡意挖角行為，受有穩定動力
06 系統部門在職人員之留才成本1,314萬8,800元、補足上訴人
07 各部門被挖角人員之招聘成本297萬9,548元、補進動力系統
08 部門人才之培訓及學習成本433萬0,110元之損害，共計至少
09 2,045萬8,458元，一部請求被上訴人連帶給付800萬元等
10 語。被上訴人則否認該等損害與惡意挖角行為間有相當因果
11 關係存在。

12 3. 關於穩定在職人員的留才成本1,314萬8,800元部分：

13 (1) 上訴人主張自被上訴人於同年7月25日成立湛積公司，且動
14 力系統部門及相關部門員工開始大量離職，截至同年10月底
15 為止，除被上訴人以外，已有高達21人寄出離職申請單，其
16 面對大量離職潮，經多次訪談後得知，乃肇因於被上訴人直
17 接或間接挖角所致，故為穩住關鍵人才，啟動留才專案，以
18 因應上述挖角事件所造成之影響等語，並提出離職申請單為
19 證（見原審卷三第607至630頁），應屬有據。

20 (2) 上訴人主張其以對公司業務及關鍵核心技術之掌握、過去對
21 團隊貢獻度，及業務相關排程與分工等諸多方面考量後，搭
22 配多次員工訪談，選定動力系統研發設計部門之5位人員，
23 於108年11月5日分別締結「Retention Bonus Letter」（留
24 才獎勵合約），約定「To appreciate your continued con
25 tribution and commitment as set forth below, Gogoro
26 is rewarding you with a retention bonus of NT\$（金
27 額）to be paid in two equal installments for the ret
28 ention period of twenty-four (24) months from Decemb
29 er 1, 2019 to November 30, 2021 (the “Retention Per
30 iod”). The first installment will be paid together
31 with November, 2019 payroll and the second installme

01 nt paid together with November, 2020 payroll, after
02 deduction of withholding tax and required health ins
03 urance. 」 「The retention bonus is deemed fully earn
04 ed after active employment throughout the Retention
05 Period. Should you leave the company for any reason
06 with or without cause, before you have completed act
07 ive employment for the entire Retention Period, you
08 are required to repay the full value of the retenti
09 on bonus to the company. 」 (中譯：為感謝你持續的貢獻
10 及以下承諾，Gogoro提供新台幣○○元作為留才獎勵金。留
11 才獎勵金將為您於2019年12月1日起至2021年11月30日止之2
12 4個月內留任即『留任期間』提供，並將分2期給付。於扣除
13 所得稅及健保費後，第一筆將於2019年11月給付薪資時一併
14 給付，第二筆則於2020年11月給付薪資時一併給付。留才獎
15 勵金必須在留任期間均在職之前提下才能獲得。如果你在留
16 任期間因為任何原因離職，應返還全額留才獎勵金予公
17 司。) 」，且該5份留才獎勵金合約所約定之留才獎勵金分
18 別為000萬0,000元、000萬0,000元、000萬0,000元、000萬
19 0,000元，及000萬0,000元，共計0,000萬0,000元等情，有
20 該5份留才獎勵金合約可證(置於證物袋內)，又上訴人已
21 於108年11月29日隨給付薪資時一併給付半數(第一筆)，
22 復於109年11月30日給付第二筆乙節，亦有公證書與員工薪
23 資單可證(置於證物袋內)，再參酌鄭宗泰於原審證述：伊
24 離職時，上訴人有提出2年合約期間給予3年年薪的1次性給
25 付作為伊留在上訴人公司的條件等語(見原審卷三第445
26 頁，堪信上訴人確實有因被上訴人惡意挖角而支出前述留才
27 費用以穩住公司經營(含研發、設計)團隊。

28 (3)鑑定人即會計師許順雄結稱：在人才大幅流失的情況下，如
29 果再繼續流失的話，部門業務無法推展，且可能會帶動更多
30 人員離職，所以管理團隊必須採取行動來穩住重要的人員。
31 留才部分是可以精神及金錢留任，在被挖角情形，除精神

01 外，加上金錢可能是一個比較有效的方法。若人員的大幅流
02 失是因挖角造成的，公司必須要穩定團隊，而必須要採取留
03 才的管理策略，所以留才成本是因為人才大幅流失的額外支
04 出，是損害的一個項目。留才獎金是一項管理當局根據當時
05 的情境去作判斷的決策，所以很難有一定的標準，他會考量
06 到人員的職位及對公司的重要性，以及當時的公司裡面所處
07 的情境，至於要留哪些人？留才獎金金額多少？都由經營者
08 判斷決定，因經營者是負責公司成敗的最終責任，如果他的
09 決策不對，或不適合，最終會反應在公司的經營成果，也就
10 是最終還是要負最後的成敗責任，所以應該不太會過於氾
11 濫。本件留才獎勵金合約內容有記載這員工要從108年12月1
12 日起要作滿2年，才有拿到符合留才獎勵的獎金，先發一
13 半，滿1年再發一半等語（見本院卷二第95、96、125、130
14 頁）。

15 (4)綜上，堪認上訴人因被上訴人共同惡意挖角行為，支出留才
16 獎勵合約之約定總金額共計1,314萬8,800元，乃為穩定在職
17 人員所必要支出之費用，應屬被上訴人共同惡意挖角行為所
18 生之損害。

19 4.關於補足被挖角人員之招聘成本297萬9,548元部分

20 (1)上訴人主張被上訴人共同惡意挖角，致其動力系統部門及相
21 關部門人員大量流失，其為盡快補足被挖角人員，避免部門
22 業務完全停擺，除傳統徵才程序如104人力銀行等外，並同
23 時委託獵人頭公司透過其等長期建立之人才資料庫，協助媒
24 合、招攬人員，截至109年6月，其已透過獵人頭公司補足5
25 位人員，並分別給付服務費（未稅）35萬1,000元、33萬7,5
26 00元、33萬7,500元、26萬8,800元、20萬元，共計149萬4,8
27 00元乙情，業據提出統一發票為證（見本院卷四第179至183
28 頁）。又鑑定人許順雄結稱：因人才大幅流失，上訴人為快
29 速重建團隊，必須透過獵人頭公司來協助快速補足團隊，無
30 法透過一般的104招募管道來補足團隊，一般的以104招募手
31 法，是相對被動，而透過獵人頭公司來招募人員，獵人頭公

01 司通常有他自己的人才資料庫，所以他可以主動的去接觸他
02 人才資料庫的適合人才，這是一個比較有效率的招募方式，
03 所以在緊急需求的情況之下，一般會透過獵人頭公司來招募
04 等語（見本院卷二第97頁）。被上訴人固辯稱：上訴人擁有2
05 組具動力系統研發專業之團隊，無透過獵人頭公司緊急補足
06 人才之需求等語，然為上訴人所否認，被上訴人提出所謂上
07 訴人另一具該研發專業團隊之主管許良伊於系爭刑案偵查中
08 筆錄（見本院卷四第377頁），僅能證明許良伊於104年間至10
09 9年10月14日製作筆錄時係擔任上訴人之前瞻技術專案主
10 管，無從證明該專案亦專注於動力系統研發，被上訴人前開
11 所辯，難認可取。從而，堪認上訴人主張其因被上訴人大量
12 挖角，致需支出獵人頭招聘費用149萬4,800元，以補足原有
13 團隊乙節，應屬有據。

14 (2)上訴人主張其尚受有待招聘成本148萬4,748元云云，然被上
15 訴人於108年、109間共同惡意挖角迄今，已逾3年，上訴人
16 仍未能舉證證明其實際上有支出該部份之成本，自難採信。

17 5.上訴人主張其受有補進動力系統部門人才之培訓及學習成本
18 433萬0,110元等語，然衡諸常情，新進人員之薪資通常均較
19 資深員工之薪資低，上訴人並未舉證證明其就此部分確實受
20 有何具體之損害，此部分主張，亦非可取。

21 6.綜上，上訴人因被上訴人共同惡意挖角行為所受之損害應為
22 1,464萬3,600元（1,314萬8,800+149萬4,800=1,464萬3,6
23 00），則上訴人依民法第184條第1項後段、第185條規定，
24 一部請求被上訴人連帶給付800萬元，即屬有據。至於上訴
25 人基於重疊合併，依林松慶僱傭契約第10條、涂志傑僱傭契
26 約第8條、民法第184條第1項前段、第185條規定與追加民法
27 第184條第2項規定，為同一聲明請求部分，即毋庸再行審
28 酌。

29 五、綜上所述，上訴人依民法第184條第1項後段、第185條規
30 定，請求被上訴人連帶給付800萬元，及自「民事追加被告
31 狀」繕本送達翌日即109年3月31日（於109年3月30日送達被

01 上訴人，見原審卷第403、405頁之送達證書)起至清償日
02 止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分
03 之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部
04 分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決
05 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判
06 如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審
07 為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不
08 合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無
09 理由，應駁回此部分之上訴。又本件係為雇主一部勝訴之判
10 決，故無勞動事件法第44調第1項之適用，是上訴人勝訴部
11 分，兩造均陳明願供擔保宣告准免假執行，經核均無不合，
12 爰分別酌定相當擔保金額准許之。另上訴人變更聲明，基於
13 系爭禁止挖角條款，請求確認林松慶自102年5月2日起至110
14 年6月1日止及涂志傑自104年6月15日起至110年9月3日止，
15 對上訴人有不得唆使或利誘上訴人之員工離職之禁止挖角債
16 務存在，為有理由，應予准許，爰判決如主文第三項所示。
17 逾此部分之請求，為無理由，應駁回其餘變更之訴。

18 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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 七、據上論結，本件上訴及變更之訴均為一部有理由、一部無理
22 由，追加之訴毋庸審酌，爰判決如主文。

23 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 賴秀蘭

26 法 官 陳筱蓉

27 法 官 翁儀齡

28 正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
30 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
31 (均須按他造當事人之人數附繕本)，上訴時應提出委任律師或

01 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
02 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
03 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 112 年 12 月 5 日

06 書記官 林淑貞

附表

姓 名	上訴人退 勞保日期	至港積公司 任職日	間隔日數	備註
江盈萱	108/8/31	108/9/1	1日	
盧怡甄	108/10/1	108/10/1	0日	
王昶明	108/10/1	108/10/1	0日	
黃靖叡	108/10/18	108/11/1	14日	
石穎哲	108/10/9	108/10/1	0日	108/10/14於鑲道公司 加保，108/12/2退保
溫盛帆	108/10/15	108/11/1	17日	
鄭宗泰	108/10/18	108/10/21	3日	108/10/21於鑲道公司 加保，108/12/2退保
李盈宏	108/10/31	108/11/1	1日	
陳志翰	108/11/15	108/11/18	3日	
王孝武	108/11/22	108/12/2	10日	
戎鴻銘	108/11/22	108/12/2	10日	
郭育昌	108/11/22	108/12/2	10日	
林智淮	108/11/30	108/12/1	1日	
邱倩汶	108/11/30	108/12/2	2日	
蘇雅萍	108/11/30	108/12/5	5日	
蔡吟廷	108/12/6	108/12/9	3日	
楊淳元	108/12/27	109/1/2	6日	
王友良	109/4/17	109/4/20	3日	
游傳順	109/4/24	109/5/4	17日	
陳靖文	109/8/28	109/9/14	17日	