臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第94號

上訴人即附帶被上訴人　聯發科技股份有限公司

設新竹科學工業園區新竹市○區○○○路0號

法定代理人　蔡明介

訴訟代理人　鍾薰嫻律師

陳以晨律師

被上訴人即附帶上訴人　徐祥哲

訴訟代理人　林威伯律師

複 代 理人　李詩涵律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國109年4月13日臺灣新竹地方法院108年度重勞訴字第9號第一審判決提起上訴，被上訴人提起附帶上訴，本院於110年6月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命上訴人給付被上訴人逾新臺幣壹佰玖拾捌萬伍仟元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人其餘上訴、被上訴人之附帶上訴均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔百分之六十一，餘由被上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

㈠按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。

查本件被上訴人即附帶上訴人徐祥哲（下稱被上訴人）在原

審就因定暫時狀態處分所受損害部分，依民法第113條、第184條第1項前段、後段、第203條、第247條之1、智慧財產案件審理法第22條第7項、民事訴訟法第538條之4準用第533條、第531條第1項規定，請求上訴人即附帶被上訴人聯發科技股份有限公司（下稱上訴人）賠償年薪美金8萬9,592元本息及一部請求賠償員工分紅新臺幣（以下未標明幣別者同）100萬元本息，原審判決將被上訴人請求之前開100萬元以1：31匯率折合成美金3萬2,258元，再加計前述薪資美金8萬9,592元，共計美金12萬1,850元，而於美金10萬4,409元範圍內准許之。嗣於上訴程序中，被上訴人將原審命上訴人給付美金10萬4,409元本息部分更正為以「新臺幣」計付，按起訴日即民國108年7月11日美金兌換新臺幣匯率1：31.29計算，而更正聲明為上訴人應給付被上訴人326萬6,958元（美金104,409元×31.29＝新臺幣3,266,958元，元以下四捨五入，以下同）及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月6日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷二第340、341頁，原審卷一第5、112頁），核此屬不變更訴訟標的而更正法律上之陳述，揆諸首揭規定，自非為訴之變更或追加，合先敘明。

㈡上訴人辯稱被上訴人於原審請求之薪資損害僅有美金8萬9,592元，原審判決卻核准美金10萬4,409元，已超過被上訴人之請求，且被上訴人就員工分紅部分係以新臺幣提出請求，從未以美金主張，更從未換算成美金計算，然原判決卻認作主張，自行換算成美金而准予其請求，均屬訴外裁判云云，惟查，原審判決係將被上訴人請求之員工分紅損失100萬元換算成美金3萬2,258元，再加計被上訴人請求之薪資損失美金8萬9,592元，共計美金12萬1,850元後，而於美金10萬4,409元範圍內准許之，已如前述，因此，尚未逾越上訴人請求之金額，又原審判決將前述100萬元自行換算成美金，雖有違誤，然被上訴人已於本院將原審准許之金額按美金兌換新臺幣匯率1：31.29計算，而更正聲明為請求以「新臺幣」給

付，亦已如前述，亦非屬訴外裁判範疇，上訴人前開所辯，核屬無據。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自民國96年10月29日起受僱於上訴人，於上訴人設計技術研發本部擔任工程師，負責實體設計時間樹Clock Tree相關工作，屬於晶片設計後端品質管控，並非整合設計，從未接觸任何CPU或圖形處理器GPU技術，亦未參與「16奈米鰭式場效電晶體」之技術相關計畫。伊於103年4月19日辦理留職停薪，確定不復職後，離職日追溯至103年4月19日，於離職日2個月後之103年6月18日另受雇於訴外人香港商鑫澤數碼股份有限公司（下稱鑫澤公司，即數碼基建有限公司之臺灣分公司），擔任該公司顧問並負責CPU晶片設計前端整合工作，茲晶片製成階段有前、後端區別，技術各異，並無競爭或實質相同可言，即伊在上訴人任職期間所接觸之資訊，對伊在鑫澤公司任職毫無幫助或參考之價值，上訴人明知此節，且明知伊無重製、洩漏上訴人之營業秘密，也未違反伊於任職之初即96年10月29日所簽署之聘僱契約書（下稱聘僱契約書）第二章營業秘密二業務保密第5條之營業秘密條款（下稱系爭營業秘密條款），卻惡意侵害伊之工作權與生存權，故意引用無約定補償且屬於民法第247條之1顯失公平而無效之定型化條款，即聘僱契約書第二章營業秘密二業務保密第6條及於103年4月8日簽立離職/留停會簽單（即系爭會簽單）第2點之競業禁止條款（下稱系爭競業禁止條款），向智慧財產法院聲請定暫時狀態之處分，經該院104年2月26日104年度民暫字第1號裁定(下稱暫字1號裁定)、104年6月24日104年度民暫抗字第4號裁定(下稱暫抗字4號裁定，與暫字第1號裁定合稱系爭處分)，准許上訴人以美金8萬9,592元為伊供擔保，禁止伊於105年4月19日以前，任職鑫澤公司及其分支機構或關係企業，上訴人於暫抗字4號裁定前已執暫字1號裁定聲請強制執行，經臺灣新竹地方院（下稱新竹地院）民事執行處以104年4月7日104年度司

執全字第77號執行命令（下稱系爭執行命令）通知鑫澤公司，前開執行結果造成伊自104年4月10日起至105年4月19日止無法工作，形同失業12個月，致受有原預期可得之自鑫澤公司可得年薪約為280萬3,334元（即美金8萬9,592元，89,592元×31.29＝2,803,334元），並致伊無法分受上訴人102年度員工分紅獎金，也無法分得鑫澤公司103年度及104年度員工分紅獎金與105年度員工分紅獎金之12分之5，爰依民法第113條、第184條第1項前段、後段、第203條、第247條之1、智慧財產案件審理法第22條第7項、民事訴訟法第538條之4準用第533條、第531條第1項，請求賠償前述薪資損害及先一部請求員工分紅損害100萬元。又伊因上訴人提出涉嫌營業秘密等刑事告訴而於103年8月間遭法務部調查局北部地區機動工作站搜索（下稱系爭刑案），基於偵查不公開，伊之姓名不可能由調查局對外洩漏，但103年8月13日聯合報社會A10版「聯發科驚爆內賊、機密恐流大陸、港商以年薪250萬＋股票＋200萬年終、吸收3工程師當內鬼、複製硬碟怕留證據、花4個月日夜影印盜走資料」報導、103年8月13日經濟日報焦點A5版「聯發科再爆離職員工竊密案、鄭姓工程師等十人涉嫌竊取電路配置圖等資訊、赴港商鑫澤公司任職、調查局兵分11路搜索、保密防諜、業者各出奇招」，報導裡面卻可指明竊取營業秘密並跳槽港商之工程師姓名包括伊之真實姓名在內，上訴人發言人顧大為也公開接受記者訪問，故係上訴人向媒體記者透露伊之姓名，惡意使伊姓名出現在新聞報導，讓一般社會大眾誤以為伊有與竊取營業秘密者掛勾，使得伊在業界難以找尋工作，不法侵害伊之工作權與名譽權，致伊受有損害，精神上至為痛苦，爰依民法第184條第1項前段、後段、第195條第1項前段、後段、個人資料保護法（下稱個資法）第29條、第28條第2項前段，請求上訴人賠償慰撫金200萬元及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並將如附件所示之道歉聲明，以標楷體、不小於16號字體及4分之1版篇幅（2

6.5cm×15.9cm）之刊登規格，刊登於聯合報、自由時報、經濟日報及工商時報頭版1日。

二、上訴人則以：手機晶片研發部門乃伊最重要之部門之一，所研發之手機晶片，包含極多重要之營業秘密智慧財產權，為伊最為重要之資產，被上訴人在職期間係任職伊設計技術研發本部，主要負責手機晶片研發之實體設計及驗證程序，知悉伊之相關研發技術、技術藍圖及公司各項研發成果等重要營業秘密，兩造間基於契約自由原則而合意有效之無補償系爭營業秘密條款與系爭競業禁止條款，暨被上訴人離職前簽署之系爭會簽單，約定離職後保密、競業禁止與智慧財產權相關事宜。伊於103年2月預計發放獎勵金時，曾經要求被上訴人簽署協議書，以留任至103年12月31日止為條件，但被上訴人斯時已有離職計畫，經主管溝通仍未據其簽署，故被上訴人未能領取該年度之獎金，之後103年4月19日被上訴人表面上以配偶係澳門地區人士已考取公職為由，必須陪伴配偶前赴澳門地區，申請留職停薪，事實上卻在103年6月間旋而轉赴為伊之競爭對手之鑫澤公司任職，被上訴人離職後負有2年即103年4月19日起至105年4月19日之競業禁止義務，卻蓄意隱瞞其離職後轉赴伊競爭對手工作之情，嗣伊發現被上訴人與其他員工離職後，一起轉赴鑫澤公司任職，雖被上訴人與其他員工工作內容各有不同，但其等負責專精之職務如共同合作，等同將伊當時研發之小米手機通訊使用晶片，具有成本低、售價有競爭力、為近年主力產品之營業秘密，洩漏於競爭者鑫澤公司，將使營業秘密落入鑫澤公司手中，伊與臺灣IC晶片設計產業乃至整體技術及經濟發展，勢必都將產生無法回復之損害，為此伊循法律途徑，取得系爭處分，並依法聲請執行，此非故意不法之侵害，而係正當行使訴訟權。而所謂「定暫時狀態處分因債權人聲請而撤銷」得請求損害賠償者，應限縮於「債權人之請求不正當」時，始應由債權人對債務人負賠償責任，又所謂「債權人之請求為不正當」，係指定暫時狀態處分裁定，經抗告、再抗告法院

認為命定暫時狀態處分時客觀存在之情事，不應為此裁定者，方屬之，倘其後有情事變更而由債權人主動撤銷定暫時狀態處分，則不屬之。伊聲請系爭處分，除系爭競業禁止條款外，亦係因被上訴人有侵害伊營業秘密之高度風險，即有營業秘密法第11條第1項之營業秘密有受侵害之虞者，得請求被上訴人競業禁止以防止之，此亦為智慧財產法院及最高法院准許系爭處分之主要原因，並無「請求不正當」情事，且伊係於多年後，因競業禁止期間屆滿之情事變更事由而聲請撤銷系爭處分，故無民事訴訟法第538條之4準用同法第533條及531條或智財案件審理法第22條第7項之適用。再者，鑫澤公司刻意把被上訴人之薪資以境外給付現金的方式，沒有在境內報稅，也刻意未替被上訴人投保勞、健保，鑫澤公司與被上訴人之間有某程度之默契，才會有這一連串不同安排，是被上訴人從來沒有自鑫澤公司離職，所以鑫澤公司才會在被上訴人競業禁止期滿隔天，馬上就幫被上訴人投保勞保。且系爭處分僅禁止被上訴人任職鑫澤公司或其關係企業，被上訴人於系爭處分期間亦曾至宥連國際智庫股份有限公司（下稱宥連公司）工作，嗣後因自己因素自願離職，故被上訴人於該期間無工作與系爭處分無關。被上訴人並未遵守競業禁止義務與系爭執行命令，於系爭刑案偵查中與系爭處分期間，曾透過律師向伊表達希冀和解，惟因故未能達成和解，伊基於訴訟經濟考量，暫未追究被上訴人刑事責任與違反競業禁止義務之民事責任，而被上訴人多年以來也怠於主張有權利受損，亦未向智慧財產法院聲請限期起訴或向執行法院聲請撤銷系爭執行命令，實與有過失，而實務上競業禁止補償數額依勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1規定，不得低於原薪資之50%，原判決未具理由遽認伊應賠償被上訴人全薪，已有不當，且員工分紅屬恩惠性給與，非被上訴人預期可得之利益，況被上訴人停職前1個月薪資收入為美金5,371元，縱認伊應補償被上訴人1年之薪資，其金額亦應為美金6萬8,772元（計算式為：5,731×12＝68,772），而非

美金8萬9,592元。另伊無披露被上訴人之真實姓名予媒體，被上訴人就此應負舉證責任。此外，被上訴人本件請求均已罹於時效，爰為時效抗辯等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命上訴人應給付被上訴人美金10萬4,409元（被上訴人於本院更正聲明為新臺幣326萬6,958元，詳如前述）及自108年8月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並附條件准免假執行宣告，另駁回被上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人就其敗訴部分，提起上訴，其上訴聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。另就其敗訴部分，提起一部附帶上訴，其附帶上訴聲明：（一）原判決關於駁回其後開第二、三項之訴部分廢棄。（二）上訴人應再給付被上訴人100萬元，及自108年8月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（三）上訴人應將如附件所示道歉聲明，以標楷體、不小於16號字體及4分之1版篇幅（26.5cm×15.9cm）之刊登規格，刊登於聯合報、自由時報、經濟日報及工商時報頭版1日。（四）第二項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。上訴人對附帶上訴之答辯聲明：附帶上訴駁回（被上訴人就其敗訴部分即美金1萬7,441元本息〈美金121,850元－美金104,409元＝美金17,441元〉與其餘請求慰撫金100萬元本息部分，未聲明不服，業已確定，不在本院審理範圍）。

四、兩造不爭執事項（見本院卷一第299至301頁）

㈠被上訴人自96年10月29日受僱於上訴人，於設計技術研發本部擔任工程師，並簽有聘僱契約書，第二章營業秘密、二業務保密、6約定「乙方（即受雇人，下同）離職後於其競業禁止期間內，不得未經甲方（指雇用人，下同）書面同意，至與甲方有業務競爭關係或潛在業務競爭關係之事業，直接或間接從事與其在甲方所任職務性質相同或相關之工作，無論擔任受雇人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人或其

他職務，如乙方之職等係屬E11（工程職11職等）以上（含E11）或A28（行政職28職等）以上（含A28），或擔任研發、法務、智財、行銷、業務、IC設計支援等工作，其競業禁止期間為二年；如乙方係擔任其他工作，其競業禁止期間為一年。另，乙方服務於甲方期間及離職後，皆不得為自己或第三人利益，誘引、鼓勵或以其他方式促使甲方或其關係企業之員工離職或提供甲方之商業機密。」（即系爭競業禁止條款）；第二章營業秘密、二業務保密、5、「（第一項）乙方服務於甲方期間及離職後，應竭盡所能防止並避免甲方所有或應屬甲方所有之一切器材及資料（包括其複製品、重製品、合成物、影本、抄本、節本及譯本）或第三條所定之有價值知識，或其他與甲方目前或未來業務有關之消息為第三人持有或知悉。（第二項）乙方於離職後，未經甲方之書面或同意，不得將前項所定之器材資料，知識或消息予以利用、發表，或洩漏予第三人。（第三項）；乙方瞭解若其違反第一項或第二項之規定，依法應負刑法317條妨害秘密罪及刑法342條背信罪之刑責。」（即系爭營業秘密條款）。

㈡被上訴人於103年4月8日簽立離職/留停會簽單（即系爭會簽單），辦理留職停薪，嗣確定不復職後，最後工作日為103年4月18日，於103年6月18日另受雇於鑫澤公司。

㈢系爭會簽單約定離職後保密、競業禁止與智慧財產權相關事宜，第1點：「乙方於離職後，應就甲方所有或持有之營業秘密嚴格保密，包括但不限：非一般涉及該類資訊所知之一切業務、財物、技術、生產、銷售或其他方面有實際或潛在經濟價值之資訊，包括但不限於甲方員工創作、開發，或甲方委託他人或與他人合作創作或開發，或基於對價或其他事由而取得第三人之營業秘密（包括其複製品、重製品、合成物、影本、抄本、節本及譯本）。乙方於離職後，未經甲方之書面或同意，不得將前項所定營業秘密予以利用、發表，或洩漏予第三人。」及第2點「乙方離職後在競業禁止期間內，不得未經甲方書面同意，從事下列行為：至與甲方有業

務競爭關係或潛在業務競爭關係之事業直接或間接從事與其在甲方所任職務性質相同或相關之工作，無論擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人或其他職務，如乙方之職等係屬E11（工程職11職等）以上（含E11）或A28（行政職28職等）以上（含A28），或擔任研發、法務、智財、行銷、業務、IC設計支援等工作，其競業禁止期間為二年；如乙方係擔任其他工作，其競業禁止期間為一年。」（見原審卷一第64至67頁）。

㈣上訴人於102年間向智慧財產法院聲請對被上訴人定暫時狀態之處分，經該法院104年2月26日104年度民暫字第1號裁定、104年6月24日104年度民暫抗字第4號裁定，准許上訴人以美金8萬9,592元為被上訴人供擔保，禁止被上訴人於105年4月19日以前，任職鑫澤公司及其分支機構或關係企業，上訴人於暫抗字4號裁定前已執暫字1號裁定聲請強制執行，經新竹地院民事執行處以系爭執行命令通知鑫澤公司。

㈤上訴人前以被上訴人於101年9月起迄103年初，列印屬於上訴人營業秘密之數據及電路設計圖資料，嗣自上訴人離職而至鑫澤公司任職，因認被上訴人涉犯刑法第317條洩漏工商秘密罪嫌、第318條之1無故洩漏利用電腦設備持有他人秘密罪嫌、第342條第1項背信罪嫌、第358條無故入侵他人電腦罪嫌、營業秘密法第13條之1第1項第1款、第13條之2第1項在香港地區洩漏竊取及擅自重製之營業秘密罪嫌、著作權法第91條第1項擅自以重製方法侵害他人著作財產權罪嫌，而向被上訴人提出刑事告訴，經臺灣新竹地方檢察署檢察官於106年1月9日以104年度偵字第8316號為不起訴處分（即系爭刑案）。

㈥上訴人於被上訴人競業禁止期間屆滿後，向智慧財產法院聲請撤銷系爭定暫時狀態處分，經該院於108年4月16日以108年度民全聲字第1號裁定准許，嗣於108年5月6日確定。繼經該法院於108年10月16日以108年度司民聲字第17號裁定准許返還擔保金。

五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠被上訴人依民法第113條、第184條第1項前段、後段、第203條、第247條之1、智慧財產案件審理法第22條第7項、民事訴訟法第538條之4準用第533條、第531條第1項，請求賠償系爭處分期間薪資及紅利獎金326萬6,958元本息，有無理由？

1.按「定暫時狀態之處分，自送達聲請人之日起三十日內未起訴者，法院得依聲請或依職權撤銷之。」、「定暫時狀態之裁定，因自始不當或債權人聲請，或因第五項之情形，經法院撤銷時，聲請人應賠償相對人因處分所受之損害。」，智慧財產案件審理法第22條第5項、第7項定有明文。次按「假扣押之裁定，債權人得聲請撤銷之。」、「假扣押裁定因自始不當而撤銷，或因第五百二十九條第四項及第五百三十條第三項之規定而撤銷者，債權人應賠償債務人因假扣押或供擔保所受之損害。」、「關於假扣押之規定，於假處分準用之。但因第五百三十五條及第五百三十六條之規定而不同者，不在此限。」、「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。」，民事訴訟法第530條第3項、第531條第1項、第533條及第538條之4亦分別定有明文，是依法條文義，定暫時狀態處分因債權人聲請而撤銷者，債權人對債務人即應負賠償責任。次按「假扣押制度係為保全將來之強制執行而設。債權人之請求如經本案判決其勝訴確定或取得與確定判決有同一效力之執行名義而以之就假扣押之標的聲請執行法院為強制執行，即屬權利之正當行使，對於債務人因假扣押或供擔保所受之損害，當無賠償責任可言。」（最高法院94年度台上字第50號裁判要旨參照），又「債權人聲請撤銷假處分者，除其本案之請求為正當者外，應依前開民事訴訟法規定，賠償債務人因假處分所受之損害，債權人所負此項賠償損害責任，乃本於假處分裁定撤銷之法定事由而生，債務人賠償請求權之成立，即不以債權人之故意或過失為要件。」（最高法院92年度台上字第

2813號裁判要旨參照），是於假扣押、假處分，除本案之請求為正當者外，債權人應賠償債務人因假扣押、假處分或供擔保所受之損害。再按定暫時狀態之處分係保全權利方法之一種，原為在本案爭執之法律關係尚未經判決確定以前，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所設，且定暫時狀態之處分，乃衡平救濟手段之保全方法，多具本案化之特性，動輒有預為實現本案請求內容性質之處分。準此，債權人之權利或請求如經本案判決其勝訴確定或取得與確定判決有同一效力之執行名義，則債權人之本案請求雖屬正當，然於定暫時狀態處分預為實現本案請求內容性質之情形，是若債權人行使本案請求須補償債務人因此所受之損害者，債務人仍得民事訴訟法第538條之4準用同法第533條再準用第531條第1項規定，請求債權人賠償其損害。因此，民事訴訟法第538條之4準用同法第533條再準用第531條第1項規定應予以限縮解釋為：定暫時狀態處分裁定因債權人之聲請而撤銷者，除本案之請求為正當且債權人行使本案請求無須補償債務人因此所受之損害者外，應由債權人對債務人負賠償責任。從而，上訴人辯稱所謂「債權人之請求為不正當」，係指定暫時狀態處分裁定後，經抗告、再抗告法院認為依命定暫時狀態處分裁定時客觀存在之情事，不應為此裁定者，方屬之，倘因其後有因競業禁止期間屆滿之情事變更而由債權人主動撤銷定暫時狀態處分者，則非屬之云云，乃將定暫時狀態之裁定因自始不當撤銷者與因債權人聲請撤銷者，混為一談，已不足取，且債權人於無效之競業禁止條款期間屆滿前撤銷定暫時狀態處分，對債務人造成之損害較小，猶須負該條規定之無過失賠償責任，而債權人於前述期間屆滿後撤銷定暫時狀態處分，對債務人所造成損害更大，若無須負該條規定之無過失賠償責任，豈非輕重失衡，顯非妥適，因此，上訴人前開所辯，核屬無據。

2.上訴人之本案請求是否正當？上訴人需否補償被上訴人因系爭處分而禁止競業之損害？

被上訴人主張系爭競業禁止條款無效，且其無為競業行為，亦無違反營業秘密之保密義務，上訴人未提起本案訴訟，系爭刑案亦遭不起訴處分，上訴人聲請撤銷系爭處分，應負無過失賠償責任等語。上訴人辯稱其聲請系爭處分之請求權基礎除兩造所簽署之「聘僱契約書」、系爭會簽單外，更包含營業秘密法第11條第1項規定，而該條規定亦係智慧財產法院准許系爭處分之主要理由，被上訴人任職於其直接競爭對手鑫澤公司，其營業秘密即有遭妨害之高度危險，即得依營業秘密法第11條第1項禁止被上訴人任職於鑫澤公司及關係企業，其本案請求係屬正當等語。

⑴系爭競業禁止條款及系爭會簽單關於競業禁止約定，是否無效？被上訴人有無違反系爭營業秘密條款、系爭競業禁止條款及系爭會簽單之約定？

①按勞基法於104年12月16日已增訂第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。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年」，其立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，是勞工於勞基法第9條之1規定修正公布前離職者，固無該規定之適用，惟該規定關於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題，要與該競業禁止約定有效與否無涉（最高法院109年台上字第4號判決要旨參照）。準此，勞基法第9條之1規定雖係於兩造之96年10月

29日聘僱契約書及103年4月8日系爭會簽單簽訂（見不爭執事項㈠、㈡）後始行增訂，然系爭契約中有關離職後競業禁止之約定是否顯失公平、是否違反誠信原則及公序良俗、是否濫用權利等情，自非不得援引上開增訂勞基法第9條之1規定之意旨及民法第1條法理以為解釋及認定之依據。

②按「當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」，民法第247條之1亦規定甚明。再按競業禁止之約定，乃雇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，造成雇主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。而關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始可認非無效，又代償措施係因現今社會日益講究專業分工，僱主當時以其締約優勢，使弱勢員工同意簽訂競業條款，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，結果可能為弱勢勞工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職勞工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工之思潮相違（最高法院103年度台上字第793號判決意旨參照）。

③被上訴人主張聘僱契約及系爭會簽單之內容，均為上訴人事先擬定，被上訴人需填載處僅有簽名欄而已，毫無磋商或變更契約條款之餘地，聘僱契約及系爭會簽單為「定型化契約」乙情，有聘僱契約及系爭會簽單可稽（見原審卷第54至66頁），且與被上訴人約相同時期離職之員工即訴外人鄭國

忠、楊智翔亦有相同之系爭競業禁止條款及系爭營業秘密條款，亦足佐證，此有系爭處分及前述104年度偵字第8316號不起訴處分書可憑（見本院卷一第175至206頁，原審卷一第72至75頁），故被上訴人前開主張，堪認有據，因此，系爭競業禁止條款及系爭營業秘密條款自有民法第247條之1規定適用。又系爭競業禁止條款（見原審卷一第57、65頁）約定被上訴人離職2年內不從事與上訴人有業務競爭關係或潛在業務競爭關係之工作，直接或間接從事與其在上訴人公司所任職務性質相同或相關之工作，且無限制職務類型。就競業禁止之區域、對象、職業活動之範圍為何，均不具體明確，以空泛且漫無標準地限制離職員工工作權，危及被上訴人之經濟生存能力，顯然逾越合理範圍，又上訴人亦未給予任何補償措施，是系爭競業禁止條款禁止被上訴人從事離職前以其專業從事之工作，限制被上訴人離職後轉業權利之行使，加重其責任，使其受有不能依專長從事合適工作以追求合理報酬之不利益，亦未給予被上訴人任何補償，勞資雙方之權利義務顯然失衡，參以前揭最高法院判決意旨及勞基法第9條之1揭櫫之法理，依民法第247條之1第2款、第3款規定，系爭競業禁止條款應屬無效。準此，上訴人據以聲請系爭處分之系爭競業禁止條款既屬無效，自不生被上訴人違反競業禁止義務之問題，即使系爭處分僅係禁止被上訴人任職鑫澤公司及其關係企業，而未提及禁止被上訴人任職於上訴人之其他競爭對手，然上訴人據以禁止被上訴人任職鑫澤公司及其關係企業既是基於無效之系爭競業禁止條款，即難認上訴人關於禁止被上訴人任職於鑫澤公司及其關係企業之本案請求為正當。

⑵上訴人以營業秘密法第11條第1項規定為禁止被上訴人任職於鑫澤公司及其關係企業之本案請求，該本案請求是否正當？上訴人是否需補償被上訴人因此所受之損害？

①上訴人辯稱因被上訴人與其直接競爭對手鑫澤公司共同合謀刻意掩飾被上訴人任職於鑫澤公司，即有侵害其營業秘密之

高度風險存在，而有營業秘密法第11條第1項之營業秘密有受侵害之虞者，其得依該規定請求被上訴人競業禁止以防止之，並無「請求不正當」情事等語。被上訴人則否認有侵害上訴人之營業秘密之情事。

②查臺灣新竹地方檢察署檢察官104年度偵字第8316號就系爭刑案為不起訴處分，其理由為：上訴人於系爭刑案撤回對被上訴人涉嫌刑法第317條洩露工商秘密罪嫌及營業秘密法第13條之1第1項第1款、第13條之2第1項在香港地區洩露、竊取及擅自重製營業秘密罪嫌等須告訴乃論之罪之告訴，且經檢調對被上訴人等人執行搜索後，亦查無被上訴人等人有非法入侵電腦、洩漏交付工商秘密或非法複製營業秘密等犯行之足夠證據，尚難認被上訴人等人涉有背信罪嫌，上訴人亦表示不予追究，應認被上訴人罪嫌不足等語，有前開不起訴處分書可考（見原審卷一第72至75頁），是上訴人雖稱其係暫未追究被上訴人之刑事責任，然偵查機關經調查後，亦未查有足資認定被上訴人有非法入侵電腦、洩漏交付工商秘密或非法複製營業秘密等行為，即難認被上訴人有不法侵害上訴人之營業秘密之情事。

③上訴人復辯稱被上訴人於離職前，有列印文件疑似洩漏上訴人營業秘密之情事等語，然上訴人於聲請系爭處分時，就被上訴人列印文件部分所附之證據資料，僅有「附件1-3：相對人徐祥哲於101年9月起至離職前之可疑列印紀錄」（見本院卷二第417頁），而觀該等紀錄，從102年1月起至離職前，被上訴人於102年1月25日、102年7月4日、102年8月22日影印時間樹Clock Tree相關資料，距離被上訴人103年4月19日離職前，已逾近8個月之久，且被上訴人主張其於上訴人處係負責實體設計時間樹Clock Tree相關工作，屬於晶片設計後端之品質管控，而其於鑫澤公司則係負責CPU等晶片設計前段整合，二者工作事務內容不同、技術各異等情，上訴人亦不否認被上訴人在職時是負責Clock Tree設計整合等工作（見本院卷二第374頁），且上訴人未能舉證證明被上

訴人於鑫澤公司亦從事Clock Tree設計整合工作，則堪認被上訴人於離職前影印時間樹Clock Tree相關資料，係與其當時職務有關，且與其在鑫澤公司之工作無涉，因此，尚難認被上訴人前揭影印行為係為洩露、竊取及擅自重製上訴人之營業秘密。

④按「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。」，營業秘密法第11條第1項定有明文，又「營業秘密侵害之事件，如當事人就其主張營業秘密受侵害或有受侵害之虞之事實已釋明者，他造否認其主張時，法院應定期命他造就其否認之理由為具體答辯。」「前項他造無正當理由，逾期未答辯或答辯非具體者，法院得審酌情形認當事人已釋明之內容為真實。」，智慧財產案件審理法第10條之1第1項、第2項亦有明文。經查，暫抗字4號裁定認定倘任被上訴人繼續任職於鑫澤公司或其關係企業，被上訴人對營業秘密之保密義務之完全實現上，顯然有遭遇妨害或有妨害之虞，此對以研發為公司競爭核心的上訴人而言，自會造成無可彌補之損害，惟該件僅係定暫時狀態處分，究非本案判決，僅係認定上訴人之釋明有理由，倘上訴人提起本案訴訟後，經法院於本案認定被上訴人至鑫澤公司任職，並無違兩造間契約之規定，則上訴人請求被上訴人於競業禁止期間屆滿前，不得任職於鑫澤公司及關係企業，即會造成被上訴人受有自競業禁止期間屆滿前所能領得薪資之損害，自應由上訴人提供擔保，以備供被上訴人將來可能因被禁止在鑫澤公司及關係企業任職之損害等語，有該裁定可考（見本院卷一第202至204頁），該裁定經最高法院104年度台抗字第905號裁定維持而確定（見本院卷一第207至209頁）。是系爭處分之保全程序僅認定上訴人有釋明兩造間就競業禁止及保密義務之違反有爭執之法律關係，並無實質審理兩造間之本案實體法律關係，被上訴人若經本案實體認定未違反系爭競業禁止條款及系爭營業秘密條款時，上訴人即應賠償被上訴人遭禁止任職於鑫澤公司之損害，又上訴人並

未提起本案訴訟，且被上訴人主張系爭競業禁止條款無效及其遭系爭處分禁止任職於鑫澤公司以前實際上並無違反保密義務乙節，核屬有據，已如前述，從而，競業禁止限制被上訴人之工作權、財產權，造成被上訴人無法從事原來能以其累積技術或知識所得從事之工作，被隔絕於本身專業所在之產業之外，技能因此生疏，不利於職涯發展，甚至影響被上訴人之生計，上訴人雖有請求防止營業秘密受侵害之「虞」之正當利益，然既係以競業禁止之方式為之，而競業禁止約定主要目的亦係在保護雇主之營業秘密，與營業秘密法第11條第1項規定，可謂殊途同歸，故既然競業禁止約定有效之條件之一為應提供合理之補償，則在被上訴人未違反保密義務之情形下，上訴人亦須提供合理之補償予被上訴人，蓋若不如此解釋，雇主可捨須補償之競業禁止約款，而以營業秘密法第11條第1項規定達到競業禁止之效果，置勞工之工作權、財產權於不顧，有違保護勞工之意旨，因此，上訴人既依據包括營業秘密法第11條第1項規定，聲請被上訴人於一定期間禁止任職於鑫澤公司及關係企業，經系爭處分准許，並直接實現本案請求之內容，則在被上訴人未違反系爭營業秘密條款及系爭競業禁止條款或系爭競業禁止條款無效之情形下，揆諸首揭說明，被上訴人仍得依民事訴訟法第538條之4準用同法第533條再準用第531條第1項規定，請求上訴人補償其因於一定期間競業禁止所受之損害。另上訴人雖舉最高法院104年度台上字第1589號判決（見本院卷二第315至319頁），辯稱營業秘密法第11條第1項與競業禁止約款，二者保護之客體、要件及規範目的不盡相同，被上訴人如有侵害其營業秘密之虞時，其依營業秘密法第11條第1項請求禁止被上訴人任職於競爭對手，以避免營業秘密有遭侵害之虞，即屬請求正當云云，然該判決僅係肯認離職員工於約定期間內有違反競業禁止之可能，原雇主於禁止競業約定期滿後，其營業秘密有受侵害之虞，仍得以競業禁止方式限制離職員工之工作選擇權，但未認於離職員工未違反營業秘密約款及

競業禁止約款或競業禁止約款無效之情形下，原雇主可以不必補償離職員工因競業禁止所受之損害，是該判決與本件情不同，上訴人前開所辯，難認有據。

⑤上訴人再辯稱系爭處分僅限制被上訴人至鑫澤公司及關係企業任職，未限制被上訴人至其他公司任職，被上訴人於系爭處分期間亦曾至宥連公司工作，對被上訴人之工作權並無重大妨礙，其確屬正當權利之行使等語。惟上訴人係以被上訴人在其競爭對手處任職，有侵害其營業秘密之虞等，聲請系爭處分，禁止被上訴人至鑫澤公司及關係企業任職，則同理舉凡上訴人之競爭對手即上訴人之同業，理應皆在禁止之列，而被上訴人自96年10月29日至103年4月18日任職於上訴人（見不爭執事項㈠、㈡），約6年半時間，堪認上訴人之同業或競爭對手之業務即為被上訴人之專業所在，則被上訴人不能在上訴人之同業或競爭對手中任職，即無法從事原來能以其累積技術或知識所得從事之工作，技能因此生疏，不利於職涯發展，已如前述，因此，自難謂對被上訴人無重大妨礙，上訴人上開所辯，亦非可取。

⑶綜上，上訴人聲請系爭處分之請求權基礎即依據系爭競業禁止條款及營業秘密法第11條第1項規定之本案請求，前者非屬正當，後者雖有正當利益，但仍須賠償被上訴人因系爭處分致禁止競業之損害。

3.承上所述，系爭處分因上訴人即債權人之聲請而撤銷，上訴人仍須賠償被上訴人所受之損害，因此，被上訴人主張依民事訴訟法第530條第3項、第531條第1項、第533條及第538條之4規定，請求上訴人負損害賠償責任，自屬有據，茲就被上訴人之請求賠償之項目及金額，分述如下：

⑴薪資部分（原審請求280萬3,334元）：

①被上訴人主張其與鑫澤公司約定每月薪資16萬5,000元，年薪14個月，但以美金支付，103年、104年間匯率約為1：30上下，約為每月美金5,500元，因每月加班、出勤、獎金等因素影響，每月實際金額會有變化，年薪約230萬元等語。

查被上訴人於103年6月18日起104年4月9日，共295天即9 月又22日任職於鑫澤公司，所領取之所得均匯入被上訴人之永豐銀行帳戶，幣別均以美金計付，各月情形依序為：103年7月4日美金2,673.02元（以當日匯率29.924元折合新臺幣8萬0,005元，見本院卷二第467頁）、103年8月4日美金5,563.33元（以當日匯率30.041元折合新臺幣16萬7,138元，見本院卷二第468頁）、103年9月5日美金6,148元.64（以當日匯率29.979元折合新臺幣18萬4,330元，見本院卷二第469頁）、103年9月30日美金5,500.86元（以當日匯率30.472元折合新臺幣16萬7,622元，見本院卷二第470頁）、103年11月5日美金5,469.89元（以當日匯率30.571元折合新臺幣16萬7,220元，見本院卷二第471頁）、103年12月5日美金5,378.14元（以當日匯率31.169元折合新臺幣16萬7,631元，見本院卷二第472頁）、104年1月5日美金7,319.50元（以當日匯率32.015元折合新臺幣23萬4,334元，見本院卷二第473頁）、104年2月9日美金8,342.31元（以當日匯率31.559元折合新臺幣26萬3,275元，見本院卷二第474頁）、104年3月5日美金2萬8,545.29元（以當日匯率31.543元折合新臺幣90萬0,404元，見本院卷二第475頁）、104年4月2日美金5,685.20元（以當日匯率30.041元折合新臺幣16萬7,138元，見本院卷二第476頁）、104年5月5日美金1,279.00元（以當日匯率30.738元折合新臺幣3萬0,738元，見本院卷二第477頁）乙情，有鑫澤公司109年1月16日回函及永豐銀行110年1月6日函覆內容可稽（見原審卷二第3、34頁，本院卷二第255至271頁），觀被上訴人上開收入，除103年6月（即前開103年7月4日匯入者）及104年4月（即前開104年5月5日匯入者）為始末月不足月外，其餘每月之收入均超過16萬5,000元，故被上訴人主張其與鑫澤公司約定每月薪資16萬5,000元乙節，堪予採信。至於被上訴人主張其年薪為14個月乙節，查104年2月（前開104年3月5日匯入者）雖有高達美金2萬8,591元之收入，但此可能係鑫澤公司恩惠性給與，而被上訴人

並未舉證以實其說，尚難採信。準此，系爭處分禁止競業期間為104年4月10日至105年4月19日共1年又10日，依此計算被上訴人所應得薪資之損害為203萬5,000元〔165,000元×12個月＋165,000元×10/30＝2,035,000元〕。

②上訴人雖辯稱系爭處分僅禁止被上訴人任職鑫澤公司或其關係企業，且被上訴人於系爭處分期間之104年11月10日亦曾至宥連公司工作，嗣後因自己因素自願離職，故被上訴人於系爭處分期間無工作與系爭處分無關，或至多僅得請求至104年11月10日止云云，被上訴人則稱其於104年11月10日至104年12月21日在宥連公司擔任1個月左右之專利工程師，每月薪資4萬3,900元，後因無興趣而辭職，實際領取薪資約5萬元等語。查系爭處分造成被上訴人不能從事原來能以其累積技術或知識所得從事之專業工作，被上訴人因此找尋非原來專業之專利工程師工作，雖因無興趣而辭職，仍無礙系爭處分限制被上訴人以其專業為其職業之工作權、財產權，是上訴人辯稱被上訴人於系爭處分期間無工作與系爭處分無關云云，尚非可取，惟被上訴人於系爭處分期間既自承有工作收入5萬元（見本院卷二第427頁），上訴人辯稱被上訴人損害之金額應扣除此5萬元，自屬有據，從而，被上訴人實際所受之薪資損害應為198萬5,000元〔2,035,000元－50,000元＝1,985,000元〕。

③上訴人又辯稱回復原狀應係回復為系爭競業禁止條款為有效之狀態，依現行勞基法施行細則第7條之3第1項規定，一般遵守競業禁止之離職勞工僅得請求離職時1個月平均薪資之50%，則被上訴人至多僅得請求薪資之半數云云。然按105年10月7日增訂之勞基法施行細則第7條之3第1項規定：「本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他

與判斷補償基準合理性有關之事項。」，是1個月平均工資50%僅是最低補償金額，非補償金額應以此為限，且依該規定，合理之補償金額尚應考量前揭第2至4款事項，非僅以1個月平均工資金額之比例為準，因此，上訴人前開所辯，亦非有據。

⑵員工分紅部分（原審請求100萬元）

被上訴人主張其原可分得上訴人102年度員工分紅獎金、鑫澤公司103年度及104年度員工分紅獎金與105年度員工分紅獎金之12分之5，因系爭處分未能取得，為其因系爭處分所受之損害云云，查，關於被上訴人可分得上訴人102年度員工分紅獎金，應依兩造間聘僱契約書約定請求，此發生在系爭處分之前，故與系爭處分無關。又被上訴人未能舉證證明其有領取鑫澤公司103年度及104年度員工分紅獎金與105年度員工分紅獎金之12分之5之權利及該等分紅係屬經常性給與而非恩惠性給與，因此，亦難認被上訴人此部分請求有理由。

4.上訴人辯稱被上訴人未向智慧財產法院聲請限期起訴、未向執行法院聲請撤銷系爭執行命令，與有過失云云。惟按，所謂被害人與有過失，須被害人之行為助成損害之發生或擴大，就結果之發生為共同原因之一，行為與結果有相當因果關係，始足當之，又債務人依民事訴訟法第529條規定，聲請法院限期命債權人起訴，並進而聲請撤銷假扣押，係債務人之權利，而非其義務，債務人縱不行使，亦不生與有過失問題。故尚難以被上訴人未向智慧財產法院聲請限期起訴或向執行法院聲請撤銷系爭執行命令，即認被上訴人與有過失，上訴人以此辯稱被上訴人與有過失云云，即非有據。

5.按民事訴訟法第531條第1項之規定，須至假扣押裁定撤銷確定時起，被上訴人始得請求賠償，方得起算時效（最高法院90年度台上字第2098號裁定意旨參照），又債權人所負此項賠償損害責任，乃本於假扣押裁定撤銷之法定事由而生，不以債權人有無故意或過失為要件，非基於侵權行為之損害賠

償，故其請求權時效為15年。查，上訴人於被上訴人競業禁止期間屆滿後，向智慧財產法院聲請撤銷系爭定暫時狀態處分，經該院於108年4月16日以108年度民全聲字第1號裁定准許，嗣於108年5月6日確定（見不爭執事項㈥），揆諸前揭最高法院裁定意旨，於108年5月6日始起算時效期間，而被上訴人於108年7月11日提起本件訴訟，已如前述，因此，未罹於消滅時效。

6.綜上，被上訴人依民事訴訟法第538條之4準用第533條、第531條第1項，請求上訴人賠償198萬5,000元，核屬有據，逾此部分，為無理由。另被上訴人依前述規定請求既經准許，則被上訴人基於重疊合併，依民法第113條、第184條第1項前段、後段、第203條、第247條之1、智慧財產案件審理法第22條第7項為同一聲明請求部分，即無庸再行審酌。

㈡甲證3、甲證8的報導內容是否為上訴人提供關於被上訴人竊密投靠中資的錯誤訊息給相關媒體？

1.按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。」、「非公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任。但能證明其無故意或過失者，不在此限。依前項規定請求賠償者，適用前條第二項至第六項規定。」、「被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求為回復名譽之適當處分。」，民法第184條第1項、個資法第29條及第28條第2項分別定有明文。

2.被上訴人主張以上訴人違反偵查不公開原則，向聯合報、經濟日報透漏103年8月12日（即報導前1日）遭搜索調查之當事人，包括被上訴人在內其真實姓名，致其工作權與名譽權受損云云，上訴人則否認有洩露或透露前開資訊。

3.經查，甲證3報導內容雖有提及被上訴人涉嫌洩漏上訴人之營業秘密（見原審卷一第70頁），惟觀諸該報導內容包含調查局北機站當時搜索之照片，照片下並記載：「調查局北機

站昨到港商鑫澤數碼股份有限公司，查扣電腦主機、文件等資料，帶回調查。…記者莊旻靜／攝影」，可見該報導係記者憑藉其自身至現場所為之實況報導，內容僅係就北機站搜索之過程予以報導，而非因採訪上訴人所得之資訊；甲證8報導內容僅記載上訴人之離職員工涉及竊秘案，未提及被上訴人之個人資料（見原審卷一第98頁），且上開2篇報導在提及上訴人發言人陳述部分，均僅表示離職員工可能涉及洩密，將資料送調查局等語，未有透露被上訴人姓名等個資，被上訴人復未舉證以實其說（即是否係上訴人透露前開資訊），其前開主張，尚難採信。另被上訴人主張上訴人不論有無足夠證據，皆會對其提起民、刑事訴訟，蓄意造成其涉訟困擾等語，並提出錄音光碟與譯文為憑（見本院卷一第402至403、411至436頁），惟從該錄音譯文中可知（見本院卷一第424頁），上訴人係認為被上訴人不是無辜之人，證據方面可以透過偵查機關等調查證據取得，因此，尚難認上訴人有蓄意使被上訴人涉訟之情事。

4.況前開2篇報導時間均為103年8月13日，被上訴人至遲於該日即知悉有其所主張之侵害名譽權等行為，距被上訴人於108年7月11日提起本件訴訟，已逾民法第197條、個資法第30條之2年時效期間，上訴人為時效抗辯，亦屬有據。

5.綜上，被上訴人依民法第184條第1項前段及後段及195條第1項、個資法第29條及第28條第2項，請求精神上損害賠償100萬元本息及刊登如附件所示之道歉聲明，為無理由。

六、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第538條之4準用第533條、第531條第1項規定，請求上訴人給付198萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年8月6日（於108年8月5日送達上訴人，見原審送達證書及信封卷第124頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢

棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又原審駁回被上訴人依民法第184條第1項前段及後段及195條第1項、個資法第29條及第28條第2項規定請求精神上損害賠償100萬元本息及登報道歉部分，核無違誤。被上訴人就此部分提起附帶上訴，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。

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

八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由；被上訴人之附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　6　　月　　29　　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。

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（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者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　5　　日

書記官　林淑貞

附件

道歉聲明

（續上頁）

聯發科技股份有限公司（以下簡稱本公司）前員工徐祥哲先生並無竊取、洩露本公司機密之行為，亦未違反其保密義務。對徐祥哲先生之名譽造成損害，本公司特予澄清，致上萬分歉意。

立聲明人：聯發科技股份有限公司