

臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第70號

抗 告 人 聯發科技股份有限公司

法定代理人 蔡明介

代 理 人 陳金泉律師

李瑞敏律師

抗 告 人 鄭安宗

代 理 人 郭哲華律師

謝家岷律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年6月21日臺灣新竹地方法院111年度勞全字第8號所為裁定各自提起抗告，本院裁定如下：

主 文

兩造抗告均駁回。

抗告費用由兩造各自負擔。

理 由

一、抗告人聯發科技股份有限公司（下稱聯發科公司）聲請及抗告意旨略以：

（一）他造抗告人鄭安宗（下稱鄭安宗）自民國95年10月16日起於聯發科公司任職，離職前擔任聯發科公司多媒體研發本部協理，僅次於該部門之總經理王繼輝，為聯發科公司該部門之高階主管，年資約16年，執掌管理多媒體本部多媒體開發三處及多媒體開發八處約250名員工，亦曾管理多媒體研發本部之五處、六處，因聯發科公司之多媒體研發部門係為聯發科公司負責多媒體軟硬體開發及整合之部門，該部門開發之影像處理技術，用於聯發科公司所有帶有影像處理功能之晶片（包括但不限於手機、智能螢幕等），屬跨產品線之重要技術，鄭安宗在上開部門任職期間，負責並已長期接觸聯發科公司之業務及營業秘密，包含但不限於演算法、軟硬體整合及相關軟體開發、優化

01 及除錯、驗證工程，以及影像品質之測試，且因位居聯發科公
02 司要職，亦得接觸聯發科公司手機產品軟硬體架構及產品規畫
03 等營業秘密，並因曾代表聯發科公司參與重要客戶高階主管之
04 討論會議，而提前洞悉手機及多媒體技術之市場脈動及未來趨
05 勢等重要機密等營業秘密，聯發科公司為此與鄭安宗於105年2
06 月21日以電子簽章方式，簽署協議書（下稱系爭協議書），並
07 於第2.1、2.3條中約明離職後競業禁止之約定，第2.4條約定
08 鄭安宗不得為自己或第三人利益，誘引、鼓勵使聯發科公司或
09 其關係企業之員工離職或提供聯發科公司之商業機密，以確保
10 聯發科公司營業秘密與利益。詎於111年間，鄭安宗突然以其
11 身體健康因素與照顧母親為由，向聯發科公司提出自111年9月
12 16日起至同年10月28日留職停薪之申請，其後鄭安宗旋即於11
13 1年10月11日，向聯發科公司表示不復職，經聯發科公司挽留
14 未果，鄭安宗由原本留職停薪轉為離職生效日為同月29日，鄭
15 安宗並稱將於111年11月中旬後至新北市外商公司工作，聯發
16 科公司推測該外商公司係Google公司，乃提醒鄭安宗兩造已簽
17 署系爭協議書，且Google公司屬於競業範圍，後續也再行發函
18 提醒鄭安宗與Google公司。又Google公司在台登記成立之台灣
19 科高工程有限公司（下稱科高公司），其在台灣主要係自研發
20 展手機晶片，並推出含有其自研晶片之Pixel系列自有品牌智
21 慧型手機，因聯發科公司向來亦深耕手機晶片領域，且參諸相
22 關新聞報導提及Google公司已自研Tensor晶片直接挑戰聯發科
23 公司之手機晶片等情，可見Google公司、科高公司與聯發科公
24 司於手機晶片領域，屬競爭關係。然鄭安宗卻無意遵守系爭協
25 議書之約定，辦理留職停薪後旋即不復職，並加入聯發科公司
26 競爭對手Google公司在台設立之科高公司，經聯發科公司發函
27 請其遵守約定自上開公司離職，鄭安宗仍置之不理，並於本件
28 主張上開離職後競業禁止條款之約定無效，顯見其不願遵守離
29 職後競業禁止義務，已違反離職後競業禁止約款，且兩造間就
30 鄭安宗是否應履行競業禁止義務之法律關係已有所爭執。再
31 者，因鄭安宗任職聯發科公司期間，已長期、大量接觸並知悉

01 聯發科公司上開之營業秘密，且聯發科公司上開營業秘密確屬
02 值得保護，惟鄭安宗以調養身體為由申請留職停薪，旋即不復
03 職並跳槽至Google公司在台設立之科高公司任職，以Google公
04 司近期積極大力開拓自研手機晶片，及鄭安宗長期在手機晶片
05 及多媒體軟硬體的豐富經驗，其任職科高公司之工作內容，應
06 與上開手機晶片、多媒體相關軟硬體有關，則鄭安宗極易且不
07 可避免會將聯發科公司在手機晶片、影像處理技術及規劃等上
08 開重要之營業秘密，洩露予競爭對手，聯發科公司之營業秘密
09 確有遭侵害之可能。另鄭安宗自聯發科公司離職後，聯發科公
10 司之員工持續流失並被挖角至Google公司，且鄭安宗在科高公
11 司擔任高階主管，並有與聯發科公司之員工聯繫、接洽，可見
12 其已有挖角聯發科公司員工至科高公司任職之違約行為，則
13 其繼續任職於科高公司，勢必會繼續挖角聯發科公司之員工至
14 科高公司，從事與聯發科公司手機晶片產品有競爭關係之事
15 業，此將致聯發科公司受有重大之損害，聯發科公司自有聲請
16 裁定禁止鄭安宗為上開違約及不法行為之必要。又因兩造約定
17 之競業限制期間為18個月，且期間聯發科公司亦按月給付鄭安
18 宗補償金即其離職時月薪半數，即高達新台幣（下同）12萬2,
19 979元，加上鄭安宗尚得從事其他非競業之工作收入，是縱然
20 鄭安宗未能至Google公司、科高公司任職，仍已足以維持其生
21 活，對鄭安宗並無何損害，對公眾利益亦無任何影響。反之如
22 容任鄭安宗繼續在聯發科公司之競爭對手科高公司任職，因該
23 公司係重金禮聘鄭安宗，聯發科公司無法期待鄭安宗，不會利
24 用在聯發科公司任職期間所習得之機密資訊，為科高公司之競
25 爭業務提供服務，則鄭安宗長期接觸之聯發科公司營業秘密，
26 包含多媒體／影像處理產品規劃、演算法、軟體開發及整合、
27 相關軟體之開發、優化工程、軟件除錯工程暨相關驗證工程、
28 影像品質之測試等各階段技術及聯發科公司手機產品軟硬體架
29 構及產品規劃等營業秘密，將遭鄭安宗外洩予聯發科公司之競
30 爭對手科高公司及Google公司，致聯發科公司之關鍵技術外
31 流，造成聯發科公司產業競爭力之喪失，並因營業秘密具有一

01 旦洩漏即難以回復之特性，故無法以金錢賠償加以彌補，如不
02 准予本件定暫時狀態處分，聯發科公司將受到整體營收下降，
03 甚至短時間內，喪失手機晶片領域市佔之嚴重後果及無可彌補
04 之損害。且本件聯發科公司已釋明鄭安宗對聯發科公司負有競
05 業禁止、保密及禁止挖角之義務，自形式上觀之，聯發科公司
06 日後本案訴訟亦非顯無勝訴之望，即具有勝訴可能性。從而，
07 聯發科公司已就本件定暫時狀態處分之必要性要件予以釋明，
08 並願以現金供擔保，請求裁定：1.鄭安宗於113年3月16日以
09 前，不得任職於科高公司及其分支機構或關係企業，或為上開
10 企業提供勞務（包含但不限於以受僱、承攬、委任等關係而為
11 其服務或提供勞務）；亦不得從事經營、受僱或以其他方式
12 （包含但不限於擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、
13 合夥人或其他職務）為與聯發科公司產品有競爭關係之事業或
14 活動；2.鄭安宗於兩造間侵害營業秘密爭議之本案判決確定
15 前，不得使用或洩漏聯發科公司所有或持有之包括：手機晶片
16 產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體開發及整
17 合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗證工程之各
18 階段技術之營業秘密；3.鄭安宗於113年3月16日以前，不得直
19 接或間接為自己或第三人之利益，誘引、鼓勵或以任何其他方
20 式促使聯發科公司或其他關係企業之員工離職（未繫屬本院
21 者，不予贅述）。

22 (二)Google公司挖角聯發科公司員工已是公眾周知之事實，自112
23 年1月1日起至同年6月30日止，聯發科公司估計共有19人加入G
24 oogle公司，其中MM部分跳槽至Google公司之人數已增加至8
25 人，遭挖角最為嚴重，原裁定否准聯發科公司有關禁止鄭安宗
26 挖角之聲請，爰就此部分提起抗告，並聲明：1.原裁定駁回聯
27 發科公司後開第2項之聲請部分廢棄；2.鄭安宗於113年3月16
28 日以前，不得直接或間接為自己或第三人之利益，誘引、鼓勵
29 或以任何其他方式促使聯發科公司或其他關係企業之員工離
30 職。

31 二、鄭安宗答辯及抗告意旨：

01 (一)有關競業禁止部分：

02 1.鄭安宗係於105年2月21日，以電子簽章方式，與聯發科公司簽
03 署系爭協議書，因該競業禁止條款生效之事實，係發生於111
04 年10月29日鄭安宗離職之時，此係在勞動部公告、發布關於競
05 業禁止約定，排除適用電子簽章法之法規命令之後，自應適用
06 該法規命令，且系爭協議書之競業禁止條款，於勞動部上開法
07 規命令公告時，既尚未終結，依不真正溯及既往原則，亦應有
08 勞動部上開法規命令之適用，則系爭協議書之競業禁止條款以
09 電子簽章方式，未以書面形式簽訂，已違反勞動基準法施行細
10 則（下稱勞基法施行細則）第7條之1之規定而屬無效。另聯發
11 科公司與Google公司係長期合作夥伴，Google公司所研發之
12 Tensor晶片，僅使用在自家Pixel手機系列產品，迄今未對外
13 銷售，而Pixel系列手機市占率不高，其收益占Google公司全
14 年收益之比率微乎其微，甚至有報導指出Google公司選擇自家
15 研發Tensor晶片，反而無形中助攻聯發科公司在美國的業績，
16 可見Google公司與聯發科公司間並無競爭關係，且鄭安宗係任
17 職科高公司之軟體主管，管理之工程師，主要負責工具軟體、
18 網路安全軟體、工廠產線軟體及Linux Kernel軟體等開發，同
19 時協助Google公司部門協調與協助員工發展（包括：協調臺灣
20 各部門間資源分配、促進產學合作、促進部門間合作、協助臺
21 灣員工解決全球合作發生的衝突及工作身心健康等），與其前
22 在聯發科公司任職時，所接觸影像訊號處理軟體業務，並不相
23 同或類似，則聯發科公司將Google公司、科高公司列為競業禁
24 止範圍，顯逾合理範疇，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第
25 9條之1第1項第3款及其施行細則第7條之2第3款、第4款之規定
26 而無效。另系爭協議書未詳細記載禁止之區域、職業活動之範
27 圍及就業對象，顯已違反勞基法第9條之1第1項第3款及勞基法
28 施行細則第7條之1之規定，而屬無效。何況鄭安宗任職聯發科
29 公司時，於111年每月本薪為25萬2,985元，依系爭協議書之約
30 定，聯發科公司每月應給予鄭安宗之競業禁止特別補償金應為
31 12萬6,493元，然聯發科公司僅按月給付特別補償金12萬2,979

元，已低於上開約定金額，亦顯不足以維持鄭安宗離職後競業禁止期間之生活所需，即未給予鄭安宗合理補償，則系爭協議書亦已因違反勞基法第9條之1第1項第4款與其施行細則第7條之3之規定而無效。

2.是以Google公司及科高公司與聯發科公司間並無競爭關係，且系爭協議書之競業禁止約定，明顯違反勞基法第9條之1與其施行細則第7條之1、第7條之2、第7條之3而無效，顯見聯發科公司並未釋明爭執之法律關係及其有防止發生重大損害或避免急迫危險或有其他相類情形之保全必要，其本案訴訟亦無勝訴之可能性，已不符合保全之必要性。又縱使認為聯發科公司之釋明雖有不足，得由聯發科公司供擔保補足之，然依實務通說見解，法院所命擔保之金額一般，均係以員工不得任職於特定公司期間，無法獲得之薪資為斷，因此本件所命擔保之金額，至少應以鄭安宗不得任職於Google公司期間，無法獲得之包含但不限於每月本薪52萬5,000元、交通津貼2,900元、福利金1萬4,090元及每月提撥3筆退休金7萬4,623元等薪資為斷。

(二)有關保密義務及挖角部分：

1.鄭安宗轉職Google公司前，Google公司自家研發之Tensor晶片及Pixel系列手機，其鏡頭與相機之效能，早已遠超聯發科公司所設計之晶片，自無鄭安宗將營業秘密外洩予Google公司，Google公司將提早探知聯發科公司未來4至5年之多媒體／影像處理軟硬體規劃、手機技術、規格與發展之可能。且鄭安宗在科高公司所擔任前述之職掌內容，皆與在聯發科公司所接觸之影像訊號處理軟體經驗無關，另鄭安宗於聯發科公司任職時，並不負責演算法、軟硬體整合或軟硬體架構或多媒體／影像處理軟硬體技術及規劃、影像品質之測試等業務，故聯發科公司請求禁止之範圍包含前述範圍，已屬無據，且聯發科公司請求禁止鄭安宗利用、發表或洩漏聯發科公司所有或持有之營業秘密，其限制範圍明顯已逾越系爭協議書第2.2條約定之內容，不應准許。

2.又依營業秘密法第2條之規定，營業秘密必須具備秘密性、經

01 濟價值性及合理保密措施3要件，惟聯發科公司所提出之聲證1
02 1至16，僅係會議通知文件，該等會議距今大多已超過一年以
03 上，參與會議之人除了本部總經理、協理等一級以上主管外，
04 亦有其他部門主管、工程師及客戶等，該等會議內容亦未列為
05 機密等級或採取合理保密措施，聯發科公司亦未釋明具有何經
06 濟價值性，自非屬聯發科公司之營業秘密。另依前所述，Goog
07 le公司、科高公司與聯發科公司間既無競業關係，且鄭安宗在
08 科高公司之職業活動範圍，與在聯發科公司時並不相同或類
09 似，鄭安宗自無聯發科公司所述，會有將其自聯發科公司處習
10 得或接觸之聯發科公司營業秘密，予以使用在與聯發科公司間
11 具有競爭性之產品或洩露予Google公司、科高公司之情事，亦
12 不會因此致聯發科公司受有何損害，則聯發科公司就此之本案
13 訴訟，其將來勝訴之可能性亦甚低，自欠缺保全之必要性，聯
14 發科公司就此亦全未釋明，則其聲請禁止鄭安宗不得使用或洩
15 漏營業秘密定暫時狀態處分之請求，亦屬無據而應予駁回。

16 3.聯發科公司未提出證據證明或釋明鄭安宗有挖角行為，且縱使
17 聯發科公司多媒體研發本部有5名以上員工跳槽至Google公
18 司，亦非來自鄭安宗離職前所執掌管理之多媒體開發三處及多
19 媒體開發八處，是聯發科公司此部分主張顯無所憑。

20 (三)又倘認本件有定暫時狀態處分之必要，因此處分將對鄭安宗之
21 生存權、工作權、財產權及人格之自我實現，產生難以補償之
22 重大損害，而聯發科公司定暫時狀態處分之請求，則得以金錢
23 之給付以達其目的，爰聲請依民事訴訟法第538條之4準用第53
24 6條第1項之規定，准裁定鄭安宗供擔保後，免為或撤銷定暫時
25 狀態之處分。

26 (四)原裁定錯誤認定聯發科公司生產之晶片有出貨予Google公司，
27 及誤認聯發科公司與Google公司間存有競爭關係，且原裁定所
28 准許之聲請部分，將使鄭安宗陷於立即失業，而無法短期內找
29 到與上開各項條件相符之工作，嚴重影響鄭安宗之生計，及無
30 法透過工作以實現自我，因而導致不易回復之損害。又聯發科
31 公司所提本案訴訟係競業禁止，而非主張鄭安宗有違反營業秘

01 密或侵害智慧財產權，且依系爭協議書之約定，鄭安宗僅須負
02 18個月之保密義務，原裁定附加系爭協議書所無之限制，顯然
03 違反契約自由及當事人自主原則，自有不當，爰提起本件抗
04 告，並聲明：1.原裁定不利鄭安宗部分廢棄；2.上廢棄部分，
05 聯發科公司之聲請駁回；3.鄭安宗願供擔保，請准於本件定暫
06 時狀態假處分確定前，停止原裁定之執行或其他必要處分。

07 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
08 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
09 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
10 要之情事，乃定暫時狀態處分之原因。所謂定暫時狀態之必
11 要，即保全必要性，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫
12 之危險，或有其他相類似之情形發生必須加以制止而言。該必
13 要性之釋明，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認
14 之，亦即法院須就聲請人因許可定暫時狀態之處分所能獲得之
15 利益、與因不許可定暫時狀態之處分所可能發生之損害、相對
16 人因定暫時狀態之處分之許可所可能蒙受之不利益及是否影響
17 公共利益為比較衡量（最高法院107年度台抗字第358號裁定意
18 旨參照）。又聲請人聲請定暫時狀態之假處分，就其請求之原
19 因及定暫時狀態假處分之原因兩者均應予釋明，此觀同法第53
20 8條之4準用第533條本文準用第526條第1項規定自明。而所謂
21 釋明，指當事人提出能供即時調查使法院信其主張為真實之證
22 據而言（民事訴訟法第284條規定參照），並使法院就某事實
23 之存否，得到「大致為正當」之心證，即為已足，與「證明」
24 係當事人提出之證據方法，足使法院產生堅強心證，可以確信
25 其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號
26 裁定意旨參照）。且按定暫時狀態之處分，係保全程序，並非
27 確定私權之訴訟，聲請人就爭執之法律關係所主張之實體上理
28 由，是否正當，乃本案判決應解決之實體事項，非保全程序中
29 所能解決（最高法院104年度台抗字第342號裁定意旨參照）。

30 四經查：

31 (一)就競業禁止部分：

01 1.關於兩造間有爭執法律關係存在部分：

02 聯發科公司主張：鄭安宗自95年10月16日起任職於聯發科公
03 司，其於111年10月29日離職前，係擔任聯發科公司多媒體研
04 發本部協理，僅次於該部門之總經理王繼輝，為聯發科公司該
05 部門高階主管，年資約16年，執掌管理多媒體本部多媒體開發
06 三處及多媒體開發八處約250名員工，前亦曾同時管理多媒體
07 研發本部之五處、六處，而聯發科公司之多媒體研發部門，係
08 為聯發科公司負責多媒體軟硬體開發及整合，該部門所開發之
09 影像處理技術，用於聯發科公司開發之手機晶片、智能螢幕
10 等，屬跨產品線重要技術，鄭安宗因位居上開要職，已長期接
11 觸、知悉聯發科公司有關手機晶片等多媒體軟硬體技術、手機
12 產品軟硬體架構及產品規劃之營業秘密，聯發科公司為保護其
13 上開之營業秘密，乃與鄭安宗於105年2月21日以電子簽章方
14 式，簽署系爭協議書，並於系爭協議書第2.1、2.3條中約明離
15 職後競業禁止之約定，而鄭安宗於111年10月29日自聯發科公
16 司處離職後，即至聯發科公司之競業對手即Google公司在台設
17 立之科高公司任職等情，已據其提出聲證2含有離職後競業禁
18 止約定之系爭協議書、聲證4鄭安宗之人事資料、聲證11-16之
19 會議通知文件、聲證18-20鄭安宗之電子郵件等以為釋明（見
20 原法院卷一第31、35-36、59-75、185-194頁）。且鄭安宗亦
21 不否認有以電子簽章方式簽立系爭協議書，且離職前係擔任聯
22 發科公司多媒體本部協理，職位僅次於該部之總經理，執掌該
23 部多媒體開發三處及八處，前並曾執掌過五處、六處，離職後
24 係至科高公司任職之事實（見原法院卷一第90-91、270頁），
25 惟否認系爭協議書內上開競業禁止約定之效力，並辯稱其至科
26 高公司任職，並未違反競業禁止義務等節如上。是兩造就競業
27 禁止約款之有效性、鄭安宗是否違反競業禁止義務等事項，確
28 存有爭執，且該爭執與本件請求定暫時狀態處分，可由本案訴
29 訟予以確定，聯發科公司並已向原法院起訴請求鄭安宗包括禁
30 止競業之本案訴訟（即原法院112年度勞專調字第7號競業禁止
31 等事件，下同），亦據本院調閱該案電子卷宗核閱無訛。準

01 此，堪認聯發科公司已釋明兩造間有上開定暫時狀態處分之爭
02 執之法律關係存在，並得經由本案確認訴訟予以確定該爭執之
03 法律關係。

04 2.關於定暫時狀態處分之必要性部分：

05 (1)聯發科公司已釋明其與科高公司間，於手機晶片研發設計方
06 面，具有競爭關係：

07 ①聯發科公司主張其與Google公司，及該公司在台設立之科高公
08 司間，於手機晶片研發設計方面，具有競爭關係一節，已據其
09 提出聲證1聯發科公司登記資料、聲證3科高公司登記資料、聲
10 證7聯合新聞網報導、聲證8新聞報導、聲證9Google公司2022
11 發表會新聞報導、聲證31Google公司徵才之新聞報導等以為釋
12 明（見原法院卷一第29、33、45-53、363頁），且經核聲證7
13 內亦已提及Google公司以自研手機晶片Google Tensor，直接
14 挑戰聯發科公司之手機晶片，另聯發科公司與科高公司均有經
15 營國際貿易業及資訊軟體服務業，鄭安宗亦不爭執科高公司在
16 台業務包括上開Google Tensor之設計及研發，是聯發科公司
17 上開主張，非屬全然無據。

18 ②雖鄭安宗辯稱：聯發科公司與Google公司係長期合作夥伴，Goo
19 gle公司研發之Tensor晶片，僅使用在自家Pixel系列手機內，
20 未對外銷售，該等Pixel系列手機市占率不高，其收益占Googl
21 e公司全年收益之比率甚低，且Google公司或科高公司就研發
22 之Tensor晶片，既未對外銷售，其與聯發科公司研發手機晶
23 片，彼此間並無公平交易法第4條所規定，在交易市場上為銷
24 售價格、數量、品質或服務等競逐客戶之競爭關係，雙方即非
25 競爭公司等情，並提出相證3有關Google公司之維基百科資
26 料、相證4及5、6聯發科公司發佈之新聞、相證7風傳媒報導、
27 相證9關鍵評論網報導、相證10壹蘋報導、相證11Google
28 Revenue Breakdown、相證12科技新報111年3月4日報導等以為
29 釋明（見原法院卷一第117-134、137-155頁）。惟查，半導體
30 產業供應鏈公司之間，關係錯綜複雜，在不同廠商彼此間均有
31 製造相同或相類似產品之情形下，原處於業務競爭之狀態，但

又或為合力把餅做大、擴大市場，或為使優化產品而為技術合作，以擴大競爭優勢等不同原因下，廠商間就該等產品之技術可能為交流而相互合作，但廠商間仍自行保有相關之關鍵技術等營業秘密，此為產業界屢見之情形，亦為公眾周知之事項。而聯發科公司固與Google公司合作，加入開放手機聯盟，並為合作提升入門級智慧型手機效能等（見原法院卷一第127-134頁），然處於競爭狀態之不同品牌手機，其銷售情形係處於彼消我長之狀態，而Google公司及科高公司既已決定並進行自有手機品牌及手機晶片之設計、研發，倘其等能取得他公司已研發成熟之先進關鍵技術，得以大幅優化及提升自製晶片之效能，自得因此增加其手機之銷售量，其結果將使其他競爭對手如蘋果牌手機、三星牌手機之銷售量可能因此下滑，則在手機及手機晶片市場上，使用聯發科公司手機晶片之手機（例如蘋果牌）及聯發科公司之手機晶片，自會因Google公司所自行研發Pixel品牌手機（搭配自行研發而使用之Tensor晶片）之銷售量增加，而相對地受到影響並減少其銷售量。準此，即難認聯發科公司與Google公司及科高公司，在手機晶片開發、設計之業務上，無直接或潛在之競爭關係存在，自不得以雙方間有合作關係，即謂其間無競爭關係。至於公平交易法第4條有關競爭事業之定義，與勞基法第9條之1所規範員工離職後禁止至競爭公司任職，兩者是否應為相同之解釋，乃本案判決應解決之實體事項，尚非保全程序中所能解決，是鄭安宗據此主張聯發科公司未釋明其與Google公司及科高公司間具競爭關係云云，尚難以採認。

③另鄭安宗辯稱：其任職之科高公司，與Google公司為二家獨立不同之公司，縱使Google公司與聯發科公司有競爭關係，不能據此即認科高公司與聯發科公司為競業公司。惟查，科高公司係有進行手機晶片之設計、開發業務，與同樣從事手機晶片研發之聯發科公司，具有競爭關係，已如前述。又查，Google公司為達其全球化經營目標，在其美國總公司以外之海外，設立分支機構或關係企業以擴展企業版圖，為公眾周知之事實，而

01 科高公司乃因此而為Google公司在台成立之公司，亦為鄭安宗
02 所不否認，且聯發科公司主張科高公司，在台灣為Google公司
03 之自有品牌手機，已投入大量人力進行手機軟硬體開發工作，
04 包括自研手機晶片之情，亦據其提出聲證39之遠見雜誌新聞以
05 為釋明（見原法院卷一第547-552頁），可見Google公司與科
06 高公司，乃係在同一企業集團下，彼此分工合作，以達成
07 Google自有品牌手機及自研手機晶片設計、開發之共同目標，
08 兩家公司關係密切，則Google公司就手機晶片上與聯發科公司
09 間之競業關係，自亦可認為係科高公司與聯發科公司間之競爭
10 關係，鄭安宗上開所辯，亦難以憑採。

11 (2)聯發科公司已釋明鄭安宗於任職其期間，有接觸而知悉其公司
12 相關之營業機密：

13 ①聯發科公司主張其公司精研、發展手機晶片之設計開發技術及
14 業務，在全球市場占領先地位，其中所涉及之影像處理及多媒
15 體軟硬體技術，攸關手機拍照攝影之功能，為當今手機晶片之
16 重要功能，且其中包括Multimedia演算法、軟硬體整合及相關
17 軟體開發、優化及除錯、驗證工程，及影像品質測試等技術，
18 為聯發科公司之重要業務機密，其公司就此具有應受保護之正
19 當營業利益等情，已據其提出聲證9Google公司2022年發表會
20 新聞報導、聲證17新聞報導以為釋明（見原法院卷一第49-5
21 3、77-82頁），且為鄭安宗所不否認。再者，聯發科公司主張
22 鄭安宗任職其公司多年，且因擔任前述之重要職位，負責過多
23 媒體研發部MM3、8、5、6該4個處，包括手機晶片之多媒體軟
24 硬體之開發及整合，已有負責及接觸其公司手機晶片，包括產
25 品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體開發及整
26 合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗證工程技術
27 之業務及機密一節，亦據其提出前述之聲證11至16之會議通知
28 文件、聲證18-20鄭安宗之電子郵件等以為釋明。又鄭安宗亦
29 不爭執其有負責、接觸過該部MM3、MM8處，有關手機晶片之軟
30 體開發、優化及除錯、驗證工程之業務（見原法院卷一第91
31 頁），從而，堪認聯發科公司已釋明鄭安宗於任職其公司期

間，確已有接觸而知悉其公司有關手機晶片之產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗證工程技術之機密之情事。

②雖鄭安宗否認有負責及接觸其他之業務及機密，辯稱：其雖執掌過MM5、6部門，惟距其離職時間已久，就該部分業務內容已不熟悉，且當時均由下屬負責該部分業務，其未參與下屬之工作細節及該部分之技術，另就聲證11-16之會議，聯發科公司之一般主管、工程師及客戶均可參與，可見該部分業務資料未具合理保密措施要件，非屬營業秘密等語。惟查，聯發科公司之多媒體部門MM5處係負責影像品質測試及客戶服務等，6處係負責Multimedia演算法業務，且鄭安宗於107年9月1日至111年6月30日，曾執掌MM5處，於107年9月1日至110年9月30日曾執掌MM6處（見原法院卷一第348頁），並為鄭安宗所不爭執，則其既已負責上開部門，各長達約3、4年之期間，該等部門亦為多媒體研發部轄下之重要部門，並與包括MM3、8等處之業務，均具有相關性且彼此間須互相連動合作，而鄭安宗於上開期間既身為MM5、6處之主管，對其下屬之業務執行已需予以指導、監督，參以前述聲證18-20之資料，其對相關重要會議及郵件內容均有參加及接觸，另鄭安宗亦自承MM5處長會向其報告（見原法院卷一第270頁），並聲證11-16之聯發科公司會議之參加人員，係包括聯發科公司之多媒體開發本部總經理、協理等一級以上主管、技術規劃管理部門（TPM）及影像測試部門之高階主管、一般主管、資深研發人員暨聯發科公司重要客戶之高階主管，至聯發科公司一般之工程師及普通客戶之人員，尚無與會，此亦有聲證11-16之會議通知可參，堪認鄭安宗參加之該等會議，具有機密及重要性。因此，聯發科公司據上開事證，釋明主張鄭安宗已因其上開職務機會，亦得以接觸及知悉聯發科公司上開MM5、6處所涉之營業秘密，並亦包括客戶需求、偏好等之手機晶片產品規劃等營業秘密，即非無憑，鄭安宗上開之所辯，尚難遽以憑採。

(3)聯發科公司已釋明鄭安宗任職於科高公司，將致聯發科公司之

上開營業秘密，有遭受侵害之可能及高度風險：

①聯發科公司主張鄭安宗於111年間，以其身體健康因素與照顧母親為由，向聯發科公司提出自111年9月16日起至同年10月28日留職停薪申請，其後於111年10月11日，向聯發科公司表示不復職，並於同月29日自聯發科公司處離職，聯發科公司當時已提醒鄭安宗兩造有簽立競業禁止條款，希望鄭安宗應遵守，然鄭安宗仍旋至科高公司任職，其後聯發科公司亦再發函予鄭安宗，要求其應遵守競業禁止約款及保密義務等，自科高公司離職，並亦發函予科高公司等情，已據其提出聲證5聯發科公司發予鄭安宗之函文、聲證6聯發科公司發予Google公司之函文、聲證28-30之聲證5、6函送達予鄭安宗及科高公司之回執以為釋明（見原法院卷一第39-44、357-361頁），經核上開回執所載之送達時間，與函文寄發之時間相吻合，是聯發科公司上開所述，應非虛假。鄭安宗辯稱其及科高公司未收到上開函文云云，尚難憑採。

②鄭安宗以調養身體及照顧母親為由向聯發科公司申請留職停薪，未久即不復職，旋即跳槽至聯發科公司之競爭公司科高公司任職，並獲科高公司給付其每月本薪即達52萬5,000元之高薪（見原法院卷一相證14鄭安宗之薪資明細），以科高公司當時係在積極研發、設計及開拓前述之自研手機晶片，並挖角包括聯發科公司等公司之人員（見同上卷第47-48頁聲證8），而鄭安宗又因長期從事及接觸，而熟悉、深知有關手機晶片及多媒體軟硬體等之技術，則衡諸常情，科高公司之聘雇鄭安宗，顯係欲藉用鄭安宗，在手機晶片之軟硬體技術及整合、產品規劃等專業、技術能力，以發展該公司之自研晶片業務，自堪認聯發科公司主張鄭安宗任職於科高公司，有洩露聯發科公司上開營業秘密，並使用在科高公司與聯發科公司手機晶片產品，有相競爭之產品，聯發科公司之營業秘密，有遭受侵害之可能及高度風險乙節，已加以釋明，尚難僅憑鄭安宗所稱其在科高公司，係擔任軟體主管職務，與手機晶片設計、開發業務無關，即可逕認鄭安宗全無洩露聯發科公司上開營業秘密予科高

01 公司之可能及風險，鄭安宗上開所辯云云，尚難遽以憑採。

02 (4)聯發科公司已釋明系爭協議書為有效，及其就本件本案訴訟之
03 請求：

04 ①系爭協議書第2.5條，已有依鄭安宗離職時月固定薪資百分之
05 五十金額，予以補償予鄭安宗之補償金約定，且競業禁止期間
06 為18個月，另聯發科公司主張其已按月給付補償金12萬2,979
07 元予鄭安宗，已據其提出聲證10為證（見原法院卷一第57
08 頁）。鄭安宗雖主張其目前擔任科高公司軟體主管，與其前在
09 聯發科公司處所接觸，涉及手機晶片之影像訊號處理軟硬體不
10 同，聯發科公司將科高公司列為競業禁止範圍，逾合理範圍，
11 已違反勞基法第9條之1第1項第3款及其施行細則第7條之2第3
12 款、第4款之規定而無效。惟查，依前所述，聯發科公司已釋
13 明鄭安宗任職於科高公司，仍有處理該公司手機晶片業務高度
14 可能性，已難遽認系爭競業禁止條款，將競爭事業納入科高公
15 司，係逾合理範圍而無效。再系爭協議書第2.1條之競業禁止
16 條款，雖未約定禁止鄭安宗競業之區域，惟因聯發科公司在手
17 機晶片開發設計業務，在全球市場上係具有領先地位，且現為
18 全球化競爭市場，各國手機晶片業者，自均以聯發科公司為競
19 爭對象，則聯發科公司主張上開競業條款未限制區域，尚屬必
20 要且無不當乙節，亦非無據。又系爭協議書，鄭安宗係以電子
21 簽章方式簽立，為兩造所不爭執，惟按依法令規定應以書面為
22 之者，如其內容可完整呈現，並可於日後取出供查驗者，經鄭
23 安宗同意，得以電子文件為之。前二項規定得依法令或行政機
24 關之公告，排除其適用或就其應用技術與程序另為規定。但就
25 應用技術與程序所為之規定，應公平、合理，並不得為無正當
26 理由之差別待遇。電子簽章法第4條第2、3項已有規定。再依
27 勞基法施行細則第7條之1，係規定離職後競業禁止之約定，應
28 以書面為之，則揆以上開規定，可知就離職後競業禁止約定，
29 固需以書面方式簽訂，然於員工同意，且內容可完整呈現，並
30 可於日後取出供查證者，亦可以電子簽章方式簽立，惟於主管
31 機關公告排除得以電子簽章方式簽立時，則不論員工是否同

意，均一律應以書面方式簽立，始能發生效力。經查，聯發科公司主張其係經鄭安宗之同意，與鄭安宗在105年2月21日，以電子簽章方式，簽立含有競業禁止約款之系爭協議書，嗣後勞動部係於108年11月20日，始公告員工離職後競業禁止條款，不得以電子簽章方式簽訂，且該公告係自公告後始生效、適用之情，有聲證2系爭協議書、相證18勞動部該公告可憑（見原法院卷一第31、341-346頁），聯發科公司就此亦已為相當之釋明。從而，聯發科公司就本件本案訴訟之請求，即非全無將來勝訴之可能性。

②鄭安宗固另辯以：聯發科公司未依其離職時，薪資數額之半數額補償鄭安宗，未為合理之補償，且鄭安宗當時未同意以電子簽章方式簽訂系爭協議書，另勞動部上開公告仍適用於系爭協議書，故不得以電子簽章方式簽訂，系爭協議書欠缺書面要式性要件，且條款中未詳細記載禁止之職業活動範圍及就業對象，顯已違反勞基法第9條之1第1項第3款、第4款及勞基法施行細則第7條之1、第7條之2第3、4款及第7條之3之規定而無效等語。惟查，鄭安宗此部分所辯，核屬競業禁止約定效力及鄭安宗有無違反競業禁止約定之實體問題，依首開之說明，此部分仍應留待本案訴訟中予以進一步審究，故不影響聯發科公司已就兩造有簽訂系爭競業禁止條款，鄭安宗應遵守該等條款義務，卻於離職後違約而在科高公司任職之釋明效力，故鄭安宗主張因系爭競業禁止條款無效，聯發科公司本件之請求無依據云云，亦難以憑採。

(5)就本件聲請之准駁，對兩造所造成之損害程度及對公共利益之影響部分：

依前所述，鄭安宗自承科高公司每月給付其之本薪，即高達52萬5,000元（見原法院卷一第103頁），顯然科高公司係期待鄭安宗，就其在手機晶片之產品規劃、軟硬體技術、多媒體影像處理之軟硬體開發及整合等專業，提供相當之貢獻，則鄭安宗於科高公司執行職務時，利用其自聯發科公司取得之專業知識，或已知之營業秘密，主導、參與或協助與聯發科公司產品

有直接或間接競爭關係之業務之可能性，應屬極高。倘否准聯發科公司本件聲請，使鄭安宗在競業禁止期間得繼續在與聯發科公司具有競爭關係企業任職，聯發科公司研發之技術、企業經營之秘密及專業知識可能遭利用，而將嚴重影響其於手機晶片設計、開發產業之經濟利益，致影響其於市場上之領先地位，且難以回復，而受到重大之損害。反之，倘准許聯發科公司之聲請，因依兩造間競業禁止約款係限制鄭安宗離職起算18個月期間，則鄭安宗可能遭受之損害，乃其於該18個月期間，無法至科高公司及其關係企業任職之工作收入損失，且依兩造間競業禁止條款，鄭安宗仍可至與聯發科公司不具競爭關係之其他公司任職獲取工作收入，無須停止全部工作，以鄭安宗之學經歷，應不致於18個月期間即與產業脫節，完全無法銜接之可能。是以，經利益權衡，聯發科公司聲請本件定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然大於鄭安宗因此所受之不利益或損害，至於對公共利益部分，則無何影響。

(6)從而，就競業禁止部分，依上開所述，堪認聯發科公司已釋明定暫時狀態處分之原因，應認有定暫時狀態處分之必要。

(7)關於供擔保金額部分：

末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）。經查，聯發科公司請求禁止鄭安宗於113年3月16日以前，不得在科高公司及其分支機構、關係企業任職；暨於113年3月16日以前，不得從事經營、受僱或以其他方式為與聯發科公司產品有競爭關係之事業或活動，鄭安宗因此可能遭受之損害，主要應為其於禁止競業期間不能至上開企業工作之損失。查聯發科公司已釋明其按月給付鄭安宗競業禁止之補償金12萬2,979元，已如前述，而依鄭安宗所陳其在科高公司任職每月之本薪為52萬5,000元、交通津貼2,900元、福利金1萬4,090元，及每月提撥3筆退休金共7萬4,623元，合計共為61萬6,613元，有鄭安宗提出之相證14薪資明細可參（見原法院卷一第163頁），暨本件原法院裁定時即112年6月21日至1

01 13年3月16日，合計為8月24日等情計算，鄭安宗於競業禁止期
02 間不得在科高公司及其關係企業任職可能所受損害約為434萬
03 3,979元〔計算式：（616,613元—122,979元=493,634元）×8
04 月=3,949,072元）+（616,613元—122,979元=493,634元）
05 ×24/30月=394,907元）=4,343,979元〕，再加計鄭安宗所受
06 之其他一切可能之損害等，原法院據此酌定鄭安宗應供擔保之
07 金額為650萬元，尚無不合。

08 (二)就保密義務部分：

09 1.關於兩造間有爭執法律關係存在部分：

10 聯發科公司主張鄭安宗任職於聯發科公司期間，知悉聯發科公
11 司之手機晶片產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟
12 硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關
13 驗證工程等各階段技術資訊之營業秘密，於111年10月29日甫
14 離職，旋即至聯發科公司競爭對手即科高公司任職，有洩露聯
15 發科公司上開營業秘密之虞等情，為鄭安宗所否認，則兩造間
16 就此有爭執之法律關係存在，且得以本案訴訟加以確定之情，
17 應堪認定。

18 2.關於定暫時狀態處分之必要性部分：

19 (1)按「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞
20 者，得請求防止之」、「因故意或過失不法侵害他人之營業秘
21 密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責
22 任」，營業秘密法第11條第1項、第12條第1項定有明文。是侵
23 害營業秘密之案件，若侵權人已有具體之侵害行為，自應就侵
24 權人所侵害之營業秘密為何具體指明，然若係以侵權人有侵害
25 之虞行使妨害防止請求權，則對於營業秘密之具體範圍即可不
26 若已生具體侵害行為之要求為高，僅須得以特定即可。況本件
27 為定暫時狀態假處分之案件，聲請人所提之證據僅須使法院得
28 薄弱之心證，信其為事實上之主張大概如此者，即應認已盡釋
29 明之責（最高法院100年度台抗字第63號裁定參照）。

30 (2)查系爭協議書第2.2、2.3條，已各約定：甲方（即鄭安宗）不
31 得擅自重製、或未經授權或逾越授權範圍洩露乙方（即聯發科

公司)之營業秘密；甲方不得提供自任職乙方期間習得之專業知識主導、參與或協助與乙方產品有直接或間接競爭關係之事業或活動（見原法院卷一第31頁），此為兩造間有關鄭安宗離職後，對聯發科公司所應負營業秘密保密義務之約定。又依前開於競業禁止之認定，堪認聯發科公司就鄭安宗於任職聯發科公司期間，有接觸、知悉其公司有關手機晶片產品規劃、軟硬體及技術、多媒體／影像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程及相關驗證工程等各階段技術資訊之營業秘密，於鄭安宗轉任職於聯發科公司競爭公司之科高公司後，其有洩露上開營業秘密予科高公司，並使用在科高公司與聯發科公司手機晶片產品，有相競爭關係之產品，聯發科公司之營業秘密，有遭受侵害之可能及高度風險乙節，已加以釋明，且經核聯發科公司此部分本案訴訟之請求，亦非無將來勝訴之可能性。至鄭安宗所辯等情，核屬實體問題之爭執，依首開之說明，此部分仍應留待本案訴訟中予以進一步審究。

(3)就本件聲請之准駁，對兩造所造成之損害程度及對公共利益之影響部分，經查，聯發科公司業已釋明鄭安宗現任職之科高公司，目前正積極、大力擴展手機自研晶片之設計、開發，已與聯發科公司有競爭關係，則上開營業秘密一旦遭鄭安宗洩漏，即有遭聯發科公司之競爭對手科高公司，予以複製或侵害之可能，致聯發科公司關鍵技術外流，嚴重影響聯發科公司就手機晶片產品之產業競爭力，造成聯發科公司在市場上領先地位之喪失，且難以回復，而受到無法彌補之損害。反之，鄭安宗就所知悉之聯發科公司營業秘密，依系爭協議書上開之約定，本即負有保密義務，已如前述，是准許聯發科公司之聲請，僅係請求鄭安宗消極維護其因職務關係而獲知之營業秘密，對鄭安宗並無任何損害可言，對公眾利益亦無任何影響。

(4)從而，原裁定經衡量聯發科公司日後就鄭安宗侵害其營業秘密之虞之本案訴訟，非無勝訴可能性、聯發科公司因本件定暫時狀態處分可避免其營業秘密遭洩漏而避免重大損害、准許本件聲請對鄭安宗不會有不利益，鄭安宗亦不會受有任何損害，對

公眾利益無影響等情，聯發科公司就鄭安宗負保密義務部分，聲請定暫時狀態假處分，應予准許，且聯發科公司毋須供擔保，惟其時點限於「兩造間侵害營業秘密爭議之本案判決確定前」，核無違誤。

(5)雖鄭安宗抗辯：聯發科公司所提本案訴訟係競業禁止，而非主張鄭安宗有違反營業秘密或侵害智慧財產權，且依系爭協議書之約定，鄭安宗僅須負18個月之保密義務，原裁定附加系爭協議書所無之限制，顯然違反契約自由及當事人自主原則，自有不當等語，然查，聯發科公司已依營業秘密法第11條第1項規定及系爭協議書之約定提起本案訴訟，請求判令鄭安宗不得利用、發表或洩露聯發科公司所有或持有之營業秘密，包括但不限於：手機晶片產品規劃、軟硬體及技術、多媒體/影像處理軟硬體開發及整合、產品規劃、優化工程、軟件除錯工程暨相關驗證工程等各階段技術之資訊等情，有民事起訴書可參（見本案訴訟卷第9-28頁），是以聯發科公司既請求原法院判令鄭安宗不得違反保密義務而為上開請求，且其請求禁止鄭安宗之期限未有終期，並請求權包括營業秘密法第11條第1項規定，則原裁定認就鄭安宗負保密義務部分，聯發科公司已舉證釋明之，因而准許此部分之定暫時狀態假處分之聲請，並定其終期為「兩造間侵害營業秘密爭議之本案判決確定前」，自無不合。至鄭安宗是否負有保密之義務、有無違反、得否禁止其利用上開營業秘密、期限為何等各項，均屬本案判決應解決之實體事項，尚非保全程序中所能解決，是鄭安宗據此主張原裁定此部分為不當，尚不足採。

(三)就挖角義務部分：

1.聯發科公司主張自鄭安宗離職後，其有與聯發科公司員工聯繫、接洽，加以勸說並欲挖角其等至科高公司任職，聯發科公司多媒體研發本部有5名以上員工離職，並跳槽到科高公司，且Google公司挖角聯發科公司員工已是公眾周知之事實，自112年1月1日起至同年6月30日止，聯發科公司估計共有19人加入Google公司，其中MM部分跳槽至Google公司之人數已增加至8

01 人，遭挖角最為嚴重等情，固據其提出聲證8、抗證2之新聞報
02 導資料及抗證3鄭安宗於臉書張貼Google公司之徵才貼文等以
03 為釋明（見原法院卷一第47-48頁，本院卷第63-65頁），然依
04 上開新聞教導資料之內容觀之，並無法釋明鄭安宗有聯繫、接
05 洽聯發科公司之員工，更無法釋明鄭安宗有挖角之行為，且聯
06 發科公司就跳槽至Google公司之員工為何人、任職之部門為何
07 等各項，均未舉證釋明之，本院自難以上開新聞教導資料及鄭
08 安宗於臉書張貼Google公司之徵才貼文等形成鄭安宗有向聯發
09 科公司員工為挖角行為之薄弱心證，則聯發科公司主張鄭安宗
10 已違反系爭協議書第2.4條禁止挖角義務之約定，聲請禁止鄭
11 安宗對其為挖角之暫時狀態處分，自屬無據，應予以裁定駁
12 回。

13 2.聯發科公司所舉上開證據，既無法形成鄭安宗有向聯發科公司
14 員工為挖角行為之薄弱心證，已如前述，則聯發科公司主張鄭
15 安宗已違反系爭協議書第2.4條禁止挖角義務之約定，聲請禁
16 止鄭安宗對其為挖角之暫時狀態處分部分，因其釋明之不足，
17 並不適於以供擔保代之，揆諸前揭說明，聯發科公司此部分之
18 之聲請自屬無從准許。

19 (四)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
20 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
21 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
22 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
23 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53
24 6條第1項、第2項分別定有明文。又除別有規定外，關於假處
25 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
26 明定，具見定暫時狀態之處分，雖非以保全執行為主要目的，
27 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
28 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
29 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
30 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
31 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

01 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
02 年度台抗字第743號裁判要旨參照）。查本件聯發科公司請求
03 鄭安宗，履行系爭競業禁止條款及保密條款，不得至科高公司
04 及其關係企業等任職，亦不得使用或洩露聯發科公司之營業秘
05 密，如不准聯發科公司此部分之聲請定暫時狀態處分，其營業
06 秘密一旦遭公開，則可能受到重大之損害，已如前述，且聯發
07 科公司遭公開之資訊，實無回復為營業秘密之可能，是聯發科
08 公司所受之損害恐無法以金錢補償，揆諸前開之規定及說明，
09 鄭安宗請求提供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分，及於本件
10 定暫時狀態假處分確定前，停止原裁定之執行或其他必要處
11 分，自均不應准許，附此敘明。

12 五綜上所述，原裁定准聯發科公司提供650萬元為鄭安宗供擔保
13 後，對鄭安宗為如聲明第一項之暫時狀態處分，及於聯發科公
14 司不需供擔保情況下，准對鄭安宗為如聲明第二項之暫時狀態
15 處分，並駁回聯發科公司如聲明第三項之暫時狀態處分，核無
16 不合。兩造各自提起抗告指摘原裁定不利部分為不當，求予廢
17 棄，均為無理由，應予駁回。

18 六據上論結，本件兩造之抗告均為無理由，爰裁定如主文。

19 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
20 勞動法庭

21 審判長法 官 李慈惠

22 法 官 吳燁山

23 法 官 謝永昌

24 正本係照原本作成。

25 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
26 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
27 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

28 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
29 書記官 王增華