臺灣新竹地方法院民事判決

108年度重勞訴字第9號

原　　告　徐祥哲
訴訟代理人　林威伯律師
複代理　人　黃書珏
被　　告　聯發科技股份有限公司
法定代理人　蔡明介
訴訟代理人　傅祖聲律師
　　鍾薰嫻律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國109 年3 月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告美金壹拾萬肆仟肆佰零玖元及自民國一0八年八月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣柒萬肆仟伍佰伍拾柒元，由原告負擔百分之五十六即新臺幣肆萬壹仟柒佰伍拾貳元，由被告負擔百分之四十四即新臺幣參萬貳仟捌佰零伍元。

本判決所命之給付，於原告以美金參萬肆仟捌佰零參元為被告供擔保後，得為假執行。但被告如以美金壹拾萬肆仟肆佰零玖元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、民事訴訟法第256 條「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。」，是以本件原告於訴訟進行中引用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（見卷一第221 頁），係對於被告抗辯所為之陳述，而為補充其求為損害賠償之法律上之陳述，非為訴之變更或追加，合先敘明。

二、原告主張：

（一）原告自民國96年10月29日起受僱於被告，於被告設計技術

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，原告從未接觸任何CPU 或圖形處理器CPU 技術，亦未參與「16奈米鰭式場效電晶體」（形狀有如魚鰭得名，以立體結構取代傳統電晶體平面結構，縮小電晶體在晶片上之面積，可有效降低電晶體耗電量）其技術相關計畫，又時間樹Clock Tree與CPU 屬不同技術項目，原告103 年4 月19日辦理留職停薪，確定不復職，離職日追溯至103 年4 月19日，原告於該離職日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即數碼基建公司，下簡稱香港商鑫澤數碼公司），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，即原告在被告任職期間所接觸之資訊，對於原告之後在香港商鑫澤數碼公司擔任顧問所提供之服務內容，毫無幫助或參考之價值，被告明知此節，卻惡意侵害原告之工作權與生存權，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，亦即引用原告任職之初，於96年10月29日聘僱契約書其第二章營業秘密、二、業務保密、6 、「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。」之競業禁止條

款（下稱系爭競業禁止條款），而向智慧財產法院聲請定暫時狀態之處分，歷審案號股別為該院104 年2 月26日104 年度民暫字第1 號慧股、104 年6 月24日104 年度民暫抗字第4 號松股，後者裁定准許被告以美金8 萬9,592 元為原告供擔保，禁止原告於105 年4 月19日以前，任職香港商鑫澤數碼公司及其分支機構或關係企業，於該件二審裁定以前，被告已持該件一審慧股裁定，向本院民事執行處聲請執行，經本院民事執行處以104 年4 月7 日104 年度司執全字第77號賢股執行命令，通知香港商鑫澤數碼公司執行（下稱系爭執行命令），上開勞資強弱有別之執行結果，造成原告自104 年4 月10日起至105 年4 月19日止，形同失業1 年，故原告引用民法第113 條、第184 條第1 項前段、後段、第203 條、民法第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，求為被告應給付原告美金8 萬9,592 元及新臺幣100 萬元暨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。其中美金8 萬9,592 元是指原告於前開智慧財產法院二審期間，原告以民事抗告陳報狀附件3 而向該院松股提出之收入證明書，證明原告於103 年6 月18日至104 年4 月9 日於香港商鑫澤數碼公司在職期間之薪資總額為美金8 萬2,135 元，經智慧財產法院松股循此為二審裁定，認原告於香港商鑫澤數碼公司平均月薪約為美金7,466 元（計算式：82,135÷11≒7,466 ）及104 年4 月底被告聲請執行時至105 年4 月30日止約12個月，原告自香港商鑫澤數碼公司可得年薪約為美金8 萬9,592 元（計算式：7,466 X 12＝89,592），此係被告無端不法侵害原告工作權與生存權所造成原告之薪資損失，亦係應無效之系爭競業禁止條款所應回復之原狀；其中新臺幣100 萬元則指原告依通常情形可預期之利益，包括被告明知原告無重製、洩漏被告之營業秘密，也未違反兩造間96年10月29日聘僱契約書

其第二章營業秘密、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。」（下稱系爭營業秘密條款），且被告也知悉系爭競業禁止條款為無效，卻仍聲請前開定暫時狀態之處分並據此執行，致原告無法分受被告102年度員工分紅獎金，也無法分得香港商鑫澤數碼公司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，此部分之損害，先暫聲明請求新臺幣100萬元。又，本項請求之請求權基礎有：民法第113條、第184條第1項前段、後段、第203條、依民法第247條之1主張本件競業禁止條款為無效、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，請求擇一為有利之判決。

（二）按，民法第195條第1項規定：不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，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，並得請求回復名譽之適當處分。個人資料保護法第29條規定：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。個人資料保護法第28條第1項規定：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。但損害因天災、事變或其他不可抗力所致者，不在此限。個人

資料保護法第2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。查，原告於103年8月間遭法務部調查局北部地區機動工作站搜索，基於偵查不公開，原告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原告之真實姓名在內，且被告發言人顧大為也公開接受記者訪問，可見係被告向媒體記者透露原告姓名，惡意使原告姓名出現在新聞報導，讓一般社會大眾誤以為原告有與竊取營業秘密者掛勾，使得原告在業界難以找尋工作，不法侵害原告之工作權與名譽權，致原告受有損害，精神上至為痛苦，當年原告是一家經濟來源，扶養家中4位老長輩與1歲幼兒，配偶又懷孕待產第二胎，104年9月6日女兒出生，原告受限於定暫時狀態處分之執行，無法工作還要承擔家計，身心承受巨大壓力，被告不法侵害行為與原告所受損害間具有相當因果關係，衡諸兩造身分、地位、資力、經濟狀況，以賠償原告200萬元為適當，故原告併依民法第184條第1項前段、後段、民法第195條第1項前段、後段、個人資料保護法第29條、個人資料保護法第28條第2項前段，請求被告賠償新臺幣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，與刊登回復名譽之道歉聲明。

（三）爰聲明：1、被告應給付原告美金8萬9,592元及新臺幣300萬元暨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。2、被告應將「道歉聲明、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、洩漏本公司機密之行為，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」以上內容之道歉聲明，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、聯合晚報、自由時報及經濟日報、工商時報頭版1日。3、願供擔保，請准宣告假執行。

三、被告則以：

（一）被告成立於86年，主要從事IC（Integrated Circuit，積體電路）晶片設計，為股票上市公司，總部設於臺灣，並於世界多國均設有銷售或研發團隊，為臺灣少數具有國際領導地位之科技公司，被告自89年投入手機晶片研發及生產後，已成為全球手機晶片製造商之領導者，手機晶片研發部門乃被告最重要之部門之一，所研發之手機晶片，更包含極多重要之營業秘密智慧財產權，為被告最為重要之資產，102年起中國大陸手機晶片產業急起直追，屢見競爭者挖角臺灣IC產業高階人才，以竊取高科技產業賴以維持技術優勢之營業秘密，影響臺灣之產業競爭力，抑有進者，為吸引臺灣人才無須隔海前往大陸地區任職，以透過在台設立公司之方式延攬人才，香港商鑫澤數碼公司即為一例，而原告在職期間係任職被告設計技術研發本部，主要負責手機晶片研發之實體設計及驗證程序，知悉被告之相關研發技術、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原告離職前簽屬之「離職/留停會簽單」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。」，被告於103年2月預計發放獎勵金時，曾經要求原告簽署協議書，以留任至103年12月31日止為條件，但原告斯時已有離職計畫，經主管溝通仍未據其簽署，故而原告未能領取該年度之獎金，之後103年4月19日原告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月間旋而轉赴香港商鑫澤數碼公司任職，該公司設址於新竹縣○○市○○○街○號7樓之1，位於台元科技園區，距離被告設址於新竹市○區○○○路○號，位於新竹科學園區，車程僅15分鐘，又兩家公司除F601010智慧財產權業此項以外，其餘登記所營事業CC01080電子零組件製造業、F401010國際貿易業、F401021電信管制射頻器材輸入業、I301010資訊軟體服務業、I501010產品設計業，皆為相同一致，香港商鑫澤數碼公司是為被告之競爭對手無疑，原告離職後負有兩年之競業禁止義務，禁止期間為103年4月19日起至105年4月19日止，原告既非不能從事競業禁止業務以外之工作以謀生計，系爭競業禁止條款復已設限於與甲

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，而非漫無目的的限制，原告卻蓄意隱瞞其離職後轉赴被告競爭對手之事實，被告進一步發現原告與其他員工離職後，一起轉赴香港商鑫澤數碼公司任職，係經由香港商鑫澤數碼公司勞健保名單及其內部之座位表而為確知，雖原告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者，等同可將被告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，洩漏於競爭對手香港商鑫澤數碼公司，原告沒有履行其競業禁止之義務，且該洩漏侵害一旦發生，將使營業秘密落入媒體早有報導之對台人才進行高薪挖角之香港商鑫澤數碼公司手中，如蘋果日報103 年8 月13日報導、自由時報103 年9 月3 日報導、聯合晚報103 年10月16日報導。茲中方色彩濃厚之香港商鑫澤數碼公司以地利之便、高薪挖角臺灣IC設計人才，被告公司與臺灣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，為此被告循法律途徑，依民事訴訟法第538 條第1 項規定，取得智慧財產法院准許定暫時狀態處分之裁定，並依法聲請假處分執行，此非故意不法之侵害，而係正當行使憲法保障之訴訟權，對於智慧財產法院松股二審裁定提及香港商鑫澤數碼公司薪資所得證明，我方在智慧財產法院之卷宗並沒有看到這份文件，請求法院函詢智慧財產法院查明這份資料是什麼，至於卷二第3 ～35頁香港商鑫澤數碼公司台灣分公司發文日期00000000、發文字號鑫字0000 0000函覆法院之資料，係該台灣分公司刻意協助原告掩飾迴避原告對於被告之競業禁止義務，包括刻意把原告之薪資以境外給付現金的方式，沒有在境內報稅，也刻意未替原告投保勞、健保，顯見香港商鑫澤數碼公司與原告之間有某程度之默契，才會在原告實際任職於香港商鑫澤數碼公司之後，有這一連串不同安排，由該函也可看出原告從

來沒有自香港商鑫澤數碼公司離職，所以香港商鑫澤數碼公司台灣分公司才會在原告競業禁止期滿隔天，馬上就幫原告投保勞保，原告說他有遵守競業禁止義務與系爭執行命令云云，均非實在，其實原告於刑事偵查案件與前開定暫時狀態處分事件中，曾透過律師向被告表達希冀和解，惟因故未能達成和解，被告基於訴訟經濟考量，暫未追究原告刑事責任與違反競業禁止義務之民事責任，而原告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，被告於原告競業禁止期間屆滿後，主動向智慧財產法院撤銷定暫時狀態之處分，經該院108 年4 月16日108 年度民全聲字第1 號准許、108 年5 月6 日確定，可知系爭競業禁止條款正當且有效，系爭執行命令亦係被告依法為之，非屬不法侵害甚明，且原告競業禁止期間至105 年4 月19日屆滿，原告遲至108 年7 月11日始以上開情詞，求為賠償美金8 萬9,592 元與新臺幣100 萬元本、息，亦罹於兩年短期時效，其訴並無根據亦無理由，應予駁回。且被告不同意原告於訴訟中追加引用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 項而為請求。

（二）原告併依侵權行為法則與個人資料保護法規定，求為賠償新臺幣200 萬元本、息與刊登聲明，然原告對於所謂侵權行為之事實，未據舉證以實其說，而本件搜索扣押之新聞，即原告提出證物編號甲證3 ：103 年8 月13日聯合報社會A10 版、證物編號甲證8 ：103 年8 月13日經濟日報焦點A5版，追蹤報導採訪整理國內電子業（台積電，西元2011年7 月、友達，西元2012年10月、宏達電，西元2013年8 月、聯發科，西元2013年9 月、西元2014年8 月）專業技術人員洩密帶槍投靠對手陣營，如韓國三星集團、大陸地區主要競爭對手之新聞報導，被告並無主動披露原告之真實姓名，且無論原告受到何種態樣之侵害或損害，被告

都否認有違反個資保護之事實，更遑論不管係以甲證3、甲證8之報導日起算，或以競業禁止屆滿日105年4月19日起算，或以被告對原告提起背信告訴暨法務部調查局北部地區機動工作站移送偵辦後，經臺灣新竹地方檢察署106年1月9日104年度偵字第8316號不起訴處分日起算，原告遲至108年7月11日始以上開情詞，求為賠償新臺幣200萬元本、息及刊登道歉聲明，亦罹於個人資料保護法第30條兩年短期時效，其訴並無根據亦無理由，應併駁回。

（三）爰答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回，如受不利判決願供擔保請准免為假執行。

四、本件不爭執事項：（卷二第105頁筆錄）

（一）兩造間之聘僱契約書（卷一第54～63頁，原證1)其形式之真正不爭執。

（二）本件103年4月18日離職/留停會簽單（卷一第64～67頁，原證2）其形式之真正不爭執。

（三）兩造間於智慧財產權法院案件情形，如卷一第212頁、274頁所示，兩造不爭執。

五、兩造協議簡化後之爭點：（卷二第105～106頁筆錄）

（一）原告依侵權行為法則（經引用民法第113條、第184條第1項前段、後段、第203條），或民法第247條之1主張本件競業禁止條款為無效，或於訴訟中引用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，求為回復原狀或損害賠償美金8萬9,592元及新臺幣100萬元（計算式如卷一第95頁），有無理由？

（二）原告依侵權行為法則（經引用民法第184條第1項前段、後段、第195條第1項前段、後段、個人資料保護法第29條及第28條第2項前段），求為非財產損害賠償200萬元及刊登道歉聲明，有無理由？

六、本院判斷如下：

（一）茲勞雇雙方簽訂競業禁止特約實際上大概有3個時點，一是勞工離職前，二是勞工在職期間中，三是勞工受僱初始之期間或新進人員訓練期間，如在第一種情形，勞工於遞出離職申請書之離職前階段，願意與雇主簽訂競業禁止條款，則肯定出於勞工真實自由意願，與雇主合意後所簽訂，應較無疑義，第二種與第三種情形，於目前勞動現實狀況下，當雇主提出與勞工簽訂競業禁止特約之要求時，勞工為了得到工作機會之確保，甚至追求內部升遷、加薪、獲取獎金、分紅等機會，於是同意與雇主簽訂競業禁止特約者，亦不在少數，此時勞工著重追求者，係維持既已存在之僱傭關係，顯難審慎考慮離職後因遵守與原雇主間競業禁止期間無法從事原來能以其累積技術或知識所得從事之工作，除會被隔離於產業以外，技能因此生疏，不利於職涯發展（參閱司法週刊第1820期，勞基法增訂第9條之1競業禁止規定之探討乙文），本件兩造間96年10月29日所簽署之聘僱契約書，自第1行起記載「緣乙方（指原告，下同）自民國96年10月29日起受僱（受聘）於甲方（指被告，下同），關於其間聘僱關係事項，茲依公司政策、規章及相關法令訂定契約，以為規範」並以電腦預行打字版本續列：第一章人事暨服務、第二章營業秘密、第三章同仁廉潔守則，包括罰則與自首之處理、第四章著作權、第五章其他，包括新進工程師聲明書1年內不預備出國或國內進修，不私自參加托福或研究所入學考試，且無任何手寫增刪修改之處（影本附於卷一第54～63頁，證物編號，甲證1），確實係勞工受僱初始之期間或新進人員訓練期間，雇主單方製作之定型化契約無疑，屬於原告於96年10月29日為爭取就業機會而為簽署，簽約雙方並非立於同等地位，不能認定係私法自治與契約自由原則之體現。

（二）按，『營業秘密』為智慧財產權之一環，為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，故有以專法規範之必要，此觀營業秘密法第1條之規定即明。而

營業秘密具相當之獨占性及排他性，且關於其保護『並無』期間限制，在其秘密性喪失前，如受有侵害或侵害之虞，被害人得依營業秘密法第11條第1項規定請求排除或防止之，此項請求權不待約定，即得依法請求。至於競業禁止約款，則係雇主為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，與受僱人約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務。此類約款須具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人始受拘束，二者保護之客體、要件及規範目的非盡相同。是以企業為達保護其營業秘密之目的，雖有以競業禁止約款方式，限制離職員工之工作選擇權，惟不因而影響其依營業秘密法第11條第1項規定之權利。倘其營業秘密已受侵害或有侵害之虞，而合理限制離職員工之工作選擇，又係排除或防止該侵害之必要方法，縱於約定之競業禁止期間屆滿後，仍非不得依上開條項請求之（最高法院104年度台上字第1589號判決意旨參看）。查，兩造間於智慧財產法院受理之104年度民暫字第1號慧股聲請定暫時狀態之處分一審事件及104年度民暫抗字第4號松股聲請定暫時狀態之處分二審事件（見卷一第212頁智慧財產法院函覆兩造相關事件一覽表），其法院判斷理由已敘明：【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。又排除侵害係一種不作為請求權，於權利內容之完全實現上，如遭到某種事由之妨害或有妨害之虞時，權利人當然有權請求排除或防止該侵害之發生，以保全權利的完整性或預防權利遭受侵害，此於營業秘密之保護亦有適用。次按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第148條第2項亦定有明文。此外，『競業禁止之最主要目的係為保護前公司之營業秘密，而營業秘密係基於產業倫理及商業道德所衍生出之智慧財產，更應強調誠實信用的重要性』。查相對人（指本件被告聯發科技股份有限

公司，下同）係以研發為競爭核心之公司，其於全球IC晶片之設計上已居領導地位，對一以研發設計為主之公司而言，殊難想像倘無營業秘密，如何能在此競爭之環境下執世界牛耳，故以相對人公司之營業性質及世界地位而言，應認相對人公司無論於製程技術、財務資訊、行銷策略、人事資料、營運方針等均有無以數計之機密資訊或營業秘密，輔以其與抗告人（指本件原告徐祥哲與訴外人鄭國忠、楊智翔3人，下同）間之聘僱契約書、員工於到職及離職時均須簽署之智權保護規範提醒，以及離職／留停會簽單，均有競業禁止與保護營業秘密之相關規定，顯見以抗告人於相對人公司任職之期間及其所擔任之職位，知悉、接觸或取得相對人公司之機密資訊及營業秘密之機會相當之高。】，及敘明：【香港商鑫澤台灣分公司亦為IC設計業者，其登記之營業事項中，除未登記經營F601010 智慧財產權外，其餘登記之所營事業皆與相對人公司一致，且參照相關新聞報導之內容可知，香港商鑫澤公司極有可能為相對人主要競爭對手大陸展訊公司於臺灣所設立之據點，以利展訊公司挖角台灣高階IC設計工程師，此有遠見雜誌2009年2月展訊－大陸IC設計市場領風潮－中國的聯發科能否比下聯發科報導、科技新報103年6月26日基頻晶片排名：聯發科穩居二哥、展訊擠掉Intel奪第3報導、聯合晚報103年10月16日系列一／紅流襲台陸廠5倍薪挖人報導、自由時報103年9月3日侵門踏戶中業者登台設點挖角報導、蘋果日報103年8月13日聯發科內鬼疑竊小米晶片報導（相證1至5即該院松股卷第110至118頁），則香港商鑫澤公司與相對人公司間具業務競爭關係或為潛在業務競爭關係之可能性相當之高，況參照抗告人楊智翔之離職／留停會簽單上，簽名欄位上方有備註：針對本簽署協定，本人楊智翔無法同意及簽署與競業禁止相關之條款之記載（見該院慧股卷第41頁），顯見抗告人楊智翔於離職時，已預慮其有無法履行競業禁止相關規定之可能

性，則相對人主張抗告人任職於香港商鑫澤公司，有使用或洩漏抗告人等於任職期間所知悉、接觸或取得相對人之機密資訊或營業秘密，非無可能。抗告人本於『營業秘密法』及兩造契約之相關規定，對於其因職務所接觸、知悉或取得之一切關於相對人公司之營業秘密，本即有保密之義務，倘任抗告人繼續任職於香港商鑫澤公司或其關係企業，其競業禁止及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相對人而言，自會造成無可彌補之損害。】（見卷一第93～95頁司法院法學資料檢索系統裁判書查詢），則被告即原告前雇主依『營業秘密法』賦予之權利，循法定保全途徑取得智慧財產法院准許之定暫時狀態處分裁定，後雇主即香港商鑫澤數碼公司因收受本院系爭執行命令而使原告自104 年4 月9 日翌（10）日起開始停職停薪（見卷二第3 頁香港商鑫澤數碼公司台灣分公司函說明第二之（一）及（四）點），核與不法侵權行為有間，故原告依侵權行為法則，以上開情詞求為被告賠償美金8 萬9,592 元與新臺幣100 萬元，後者新臺幣100 萬元因香港商鑫澤數碼公司均以美金計薪，見卷二第34頁香港商鑫澤數碼公司台灣分公司函覆原告薪資表，且依本件起訴狀第16頁原告所列1 ：31匯率，新臺幣100 萬元折合美金3 萬2,258 元），以上合計美金12萬1,850 元（折合新臺幣377 萬7,352 元）之請求，並無根據，為無理由，不能准許，而被告以兩年短期時效抗辯，亦有誤會。

（三）次按，人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條定有明文。然人民之工作權並非絕對不得限制之權利，此觀之憲法第23條規定自明。則基於契約自由原則，僱主與勞工自得為競業禁止之協議，約定勞工於任職期間及離職一定期間內，禁止揭露其於任職期間所知悉之營業秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，不得為競業之行為，以免損害僱主之利益。故為保障勞工離職之自由權，兼

顧各行業特性之差異，並平衡雙方之權益，對於競業禁止約款之有效性之判斷標準應為如下：（一）必要性：僱主有依競業禁止特約保護之利益存在，即僱主之固有知識、營業祕密確有保護之必要。（二）祕密性：勞工所擔任之職務或職位得以接觸僱主之營業秘密。（三）合理性：明確限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，且屬適當合理。（四）代償性：需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施。經本院細究系爭競業禁止條款（見卷一第57頁即前述甲證1 共10頁其第4 頁），全文確實如前，並參上開營業秘密法之說明暨前揭智慧財產法院裁定理由，亦見其必要性與秘密性，且事實上透過系爭命令執行之結果，原告停職日止於105 年4 月19日、限制區域復位於國內新竹縣竹北市○○○街之台元科技園區內（見卷二第3 頁來函地址、卷二第5 ～33頁原告103 年6 月23日起至104 年4 月9 日出勤記錄、卷二第87～88頁原告103 年1 月1 日起至105 年12月31日止出入境紀錄查詢、卷二第89頁原告105 年4 月20日透過事業單位香港商鑫澤數碼公司台灣分公司參加勞工保險加保紀錄），復屬合理明確，惟全無代償機制，業據被告訴訟代理人陳述綦詳以96年10月29日系爭競業禁止條款與103 年4 月19日離職/ 留停會簽單均係104 年12月16日增訂勞動基準法第9 條之1 以前，當事人基於自由意志所為，故公司方面並無給付競業補償補償金之義務等語在卷（見卷二第103 頁筆錄第2 行及同日庭呈書狀，卷二第143 ～144 頁），惟依照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 定有明文。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。又於104 年12月16日增訂勞動基準法第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。」；復於105 年10月7 日增訂勞動基準法施行細則第7 條之3 第1 項規定「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。」。上開規範雖係於兩造系爭契約簽訂後始行增訂，而未能直接適用，惟法院仍可依民法第1 條規定，以上開規範意旨為法理，據以審酌兩造有關離職後競業禁止之約定，是否有民法第247 條之1 各款且顯失公平情形。查，系爭競業禁止條款既係原告於96年10月29日為爭取就業機會而為簽署，簽約雙方並非立於同等地位，不能認定係私法自治與契約自由原則之體現，已認定如上，且原告係在台科技人才，為專業之IC設計工程師，本院審酌兩造不爭執形式上為期兩年之競業禁止期間即103 年4 月19日～105 年4 月19日為期兩年，則原告離職後，倘若在台自行遵守與原雇主間競業禁止期間，將造成原告無法從事原來能以其累積技術

或知識所得從事之工作，除會被隔離於產業以外，技能因此生疏，不利於職涯發展，故應認被告雖受有競業禁止約款保護之正當利益，然亦須對勞工因不從事競業行為所受損失應有合理補償，申言之，代償措施乃因現今社會日益講究專業分工，雇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號判決意旨參見），本件被告僅一昧要求原告應為被告盡保障營業秘密之義務，不能繼續原告離職前以其專業從事之工作，卻未就原告於香港商鑫澤數碼公司停職停薪期間（104年4月10日～105年4月19日）所受到包含制度性給與在內之薪資損失為任何補償，於雙方在義務履行上顯然失衡，被告既未針對系爭競業禁止條款給與原告任何補償，則依勞動基準法第9條之1規定揭櫫之法理，應認本件96年10月29日系爭競業禁止條款與103年4月18日離職/留停會簽單（見卷一第66頁）之離職後競業禁止約定，構成民法第247條之1第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效。

（四）又按，無效法律行為之當事人，於行為當時知其無效，或可得而知者，應負回復原狀或損害賠償之責任，民法第113條定有明文。參酌本條立法理由乃為保護法律行為之相對人利益所設。又債務人明知或可得而知者，固負回復原狀或損害賠償之義務，對於債權人亦明知或可得而知者則未規定，然參考民法第247條第1項規定，契約因以不能之給付為標的而無效者，當事人於訂約時知其不能或可得而知者，對於非因過失而信契約有效，致受損害之他方當事人，負損害賠償責任；本條立法理由則提及如當事人兩

造皆明知其不能給付或可得而知者，其契約當然無效，不生損害賠償之問題。是依此相同法理，倘當事人皆明知或可得而知法律行為無效，自不得再依民法第113 條規定請求回復原狀或損害賠償甚明。第查，原告於向被告辦理第一類特別留職停薪期間，經原告本人手寫係103 年4 月19日起至103 年10月19日（見卷一第68頁，證物編號：甲證2 ），為期半年，而原告於此半年期間內之103 年6 月18日轉赴香港商鑫澤數碼公司擔任顧問（見卷二第3 ～4 頁香港商鑫澤數碼公司台灣分公司函覆說明二第（一）（五）（六）點，香港商鑫澤數碼公司為母公司，即數碼基建公司，英文名Digital Intrastructure Limited；香港商鑫澤數碼公司台灣分公司為子公司，英文名Digital Intrastructure Limited Taiwan Branch），且原告堅稱其於後雇主處，非以其先前累積知識經驗之晶片設計後端品質控管，作為其為後雇主提供勞務之基礎，而原告於前雇主即被告公司103 年度（103 年1 月1 日~103年4 月18日）薪資所得為新台幣50萬3,206 元（見卷二第92頁），於後雇主即香港商鑫澤數碼公司103 年度（103 年6 月18日～103 年12月31日）薪資所得為美金3 萬8,146 元（見卷二第34頁。同上匯率計算），待遇高低立判，縱非媒體外傳紅流襲台5 倍薪挖人，也是1.6 倍之差，非屬慈善公益事業之香港商鑫澤數碼公司不會無端地以1.6 倍之差，聘僱甫自他公司離職之員工，從事毫無先前累積知識經驗之工作內容，併參甲證3 聯合報社會A10 版新聞報導，提及與原告同一時期離職跳槽者，還有訴外人即聯發科設計技術研發本部前工程師鄭國忠與楊智翔（見卷一第70頁），後一人曾於其本人離職/ 留停會簽單上備註其本人楊智翔無法同意及簽署競業禁止條款（見卷一第93頁），則原告應知目的為保障前雇主必要營業秘密但無補償機制之系爭競業禁止條款為無效，於是原告無意遵守，否則無以致之；而被告於IC晶片之設計上已居領導地位，多有報導，財力

雄厚，法務人員充足，亦應可得而知其無補償機制之系爭競業禁止條款，不能通過民法第247條之1第3款之檢驗，即依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，顯失公平者，該部分約定是為無效。

（五）承上所述，兩造皆明知或可得而知系爭競業禁止條款為無效且原告無意遵守，本不生損害賠償問題，本件原告求為賠償回覆102年度被告公司員工分紅獎金，本應另依兩造於僱傭關係存續期間之約定內容求為給付，與損害賠償或回復原狀皆屬無關。惟原告求為賠償其於香港商鑫澤數碼公司104～105年度薪資損失與103～105年度員工分紅獎金損失（指103年度及104年度與105年度之5/12），則因原告無意遵守但因被告已向本院聲請定暫時狀態假處分強制執行（見卷一第84頁），又經被告聲請撤銷定暫時狀態處分裁定（見卷一第125～126、274頁智慧財產法院108年度民全聲字第1號裁定查詢及確定證明書影本），則被告既可得而知系爭競業禁止條款為無效，雖始終未經原告向智慧財產法院聲請限期起訴，被告亦因未據起訴而未取得勝訴判決，然被告已主動撤回其原先依營業秘密法併依系爭競業禁止條款所為之定暫時處分聲請事件（見卷一第77、87頁），自應由被告負回復原告無意遵守之原狀，即應由被告償還原告因系爭執行命令執行期間，因原告原無意遵守而屬已對後雇主為提出勞務之準備，而處於可依通常情形受領之包括制度性給與在內薪資之原狀。又，此部分之數額固未據原告向本院提出相關之受薪資料與香港商鑫澤數碼公司員工守則或獎勵辦法，於是本院向香港商鑫澤數碼公司函查所謂分紅獎金究竟恩惠性給與或固定性給與（見卷一第334頁本院函稿說明四），結果除了已據函覆後述之收入證明書乙件（附於卷二第34頁），此外並無函覆其他相關資料，經本院於最後言詞辯論期日提示調查該香港商鑫澤數碼台灣分公司函覆在卷之全部資料

（見卷二第103 頁筆錄），被告訴訟代理人固表示原告與香港商鑫澤數碼公司間有某種默契而不誠信（見卷二第103 ～104 、140 頁），惟經本院比該香港商鑫澤數碼公司台灣分公司一併函覆原告103 年6 月23日～104 年4 月9 日出勤紀錄（附於卷二第5 ～33頁）與本院依職權查悉原告之入出境紀錄（見卷二第87～88頁），原告於103/6/23～103/6/27共5 日、103/7/28～103/8/1 共5 日、104/3/9 單日來回、104/3/12～104/3/18共7 日、104/3/31～104/4/9 共10日（其間遇國定假日與行政院人事行政總處公告之104 年政府行政機關辦公日曆表之週五、週一補假共4 日）有出境情形，香港商鑫澤數碼公司台灣分公司提供之出勤紀錄，與於原告上列出境日期，原告因出境未能在新竹縣竹北市台元科技園區出勤提供勞務，互能吻合，復無具體事證證明該公司或在台分公司有製作虛假證據資料情形，是香港商鑫澤數碼公司台灣分公司向本院提出在卷之資料，尚屬可信，而此後104 年4 月10日～104 年105 年4 月19日共375 天即1 年又9 日，即系爭執行命令執行禁止原告向香港商鑫澤數碼公司提供勞務之期間，原告於104/5/18 ～104/6/4 共18日、104/8/10～104/8/14共5 日、104/8/28～104/9/10共14日、105/3/23～105/4/1 共10日，有4 次出境情形（見卷二第87頁），累計出境日數合計已達1.5 個月以觀，原告原無意遵守而屬已對後雇主為提出勞務準備之狀態，確實遭受執行名義為智慧財產法院定暫時狀態處分之系爭執行命令所阻斷，迄至本件最後言詞辯論期日為止，被告亦不能證明原告於香港商鑫澤數碼公司停職停薪期間，另有轉、調任其他分支機構或關係企業之情形，本院參考尚屬可信之香港商鑫澤數碼公司台灣分公司蓋用其大、小章存卷可查之文件（附於卷二第34頁），可資證明其母公司即數碼基建公司執行長（Director）Tang Yeuk Shan早在104 年6 月2 日已為查明，原告於103 年6 月18日起104 年4 月9 日止，共295 天即9 月

又22日，包括「津貼、花紅等其它收入」，幣別均以美金計付，各月情形依序為：103年6月美金2,687元、103年7月美金5,577元、103年8月美金6,162元、103年9月美金5,514元、103年10月美金5,483元、103年11月美金5,391元、103年12月美金7,332元、104年1月美金8,335元、104年2月美金2萬8,591元、104年3月美金5,731元、104年4月美金1,312元（以上合計為美金8萬2,135元），計算期間已涵蓋將近10個月份，各類制度性給與應已綜合併予計算在內，即本件原告依通常情形可預期之執行期間375天薪資，應為美金10萬4,409元（計算式:82,135÷295×375＝104,409，小數點以下4捨5入，下同），此係被告依民法第113條規定而應給付回復於原告之原狀。準此，本項原告請求折合美金12萬1,850元部分，即美金8萬9,592元與新臺幣100萬元部分，爰於美金10萬4,409元範圍內准許之，逾此範圍之請求，因無根據，故不能准許。

（六）末按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真，則被告就伊抗辯事實即令不能舉證，或伊所舉證尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例、108年度台上字第129號判決意旨參照）。本件原告併訴以被告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，包括原告在內其真實姓名等等情詞，主張其工作權與名譽權受損云云，因此請求被告賠償新臺幣200萬元與登報道歉，經查原告本無意遵守而屬已對後雇主為提出勞務準備之狀態，並已實際自香港商鑫澤數碼公司受領103年6月18日起104年4月9日止，共295天即9月又22日期間，共計美金8萬2,135元之薪酬，換算平均日薪為美金278元折合新臺幣8,61

8元（同上匯率計算），而原告於前雇主即被告公司103年度103年1月1日～103年4月18日共108日薪資所得為新台幣50萬3,206元，換算平均日薪為新臺幣4,659元，薪水不減反增，並無工作權遭受侵害情形。又查，將原告姓名揭示於103年8月13日之新聞報導，係聯合報與經濟日報發行並非被告所為，有原告提出兩件新聞報導在卷可稽（見卷一第70頁，證物編號，甲證3；卷一第98頁，證物編號，甲證8）。而所謂透露原告真實姓名於記者云云乙節，則未據原告說明與舉證聯合報記者張宏業、莊旻靜、郭政芬、王慧瑛、林毅璋、經濟日報記者謝易軒，其等新聞來源，況聯合報標題固為聳動，主標題為：聯發科驚爆內賊、機密恐流大陸，副標題為：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等語，並附有身著調查局字樣背心之數名調查員於該報導前1日前往香港商鑫澤數碼公司以箱型車搬運查扣電腦主機之照片，內容則指出3名工程師為被告技術研發本部前工程師鄭國忠、徐祥哲、楊智翔（見卷一第70頁上方與右側圖、文），惟內容復續以：「據了解，鄭等人否認犯行，檢調人員將還原遭刪除的電腦檔案釐清案情」（見卷一第70頁小字排版共兩段其上段）、「對於聯發科離職員工疑似竊取公司商業機密一事，聯發科財務長兼發言人顧大為昨天表示，之前就有發現離職員工可能竊取非公司授權範圍資料，公司了解有潛在洩密風險後，主動把相關資料送調查局北機站調查。顧大為強調，此事未影響公司運作，目前營運與研發一切正常。至於其他內容，聯發科不便評論」（見卷一第70頁小字排版共兩段其下段）各等語，而為橫平報導。本件縱使假設原告名譽權有遭詆損情形，因原告不能說明與舉證係受被告監督或管理之人員其直接或間接所為，及其具體行為與原告遭受損害之間具有相當因果關係，依上開舉證責任分配法則，法院無從為有利於原告主張之認定。

七、綜上，本件原告於美金10萬4,409元之範圍內請求，為有理由，應予准許，並准依民法第233條第1項前段、第203條、第229條第2項規定，按法定利率加計自本件起訴狀繕本送達翌日即108年8月6日起至清償日止之遲延利息；原告逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原告勝訴部分，兩造各陳明願供擔保，聲請宣告准、免假執行，核無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。原告其餘假執行之聲請，因其訴駁回而失所依據，不予准許，併予駁回。

八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與本件判決結論無違，毋庸一一論、駁，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴，為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。如原告對本判決不利部分全部不服提起上訴，上訴利益折合新臺幣419萬0,673元，應繳納第二審上訴費用為新臺幣6萬3,870元；如被告對本判決不利部分全部不服提起上訴，上訴利益為新臺幣323萬6,679元，應繳納第二審上訴費用為新臺幣4萬9,614元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　13　　日

書記官　林琬茹