

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第210號

上訴人 邱達義

訴訟代理人 顏心韻律師

張國璽律師

被上訴人 金兆益科技股份有限公司

法定代理人 邱純玉

訴訟代理人 朱柏聰律師

複代理人 鍾禹康律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國109年11月6日臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第55號第一審判決提起上訴，本院於111年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人法定代理人於民國109年12月13日變更為邱純玉，並於110年2月4日提出書狀聲明承受訴訟（見本院卷第133至142頁），核無不合，應予准許，先予敘明。

二、被上訴人主張：伊自104年3月2日起至106年3月24日止，及自106年6月1日起至108年6月28日止，僱用上訴人擔任技術服務部員工，上訴人並於108年4月15日簽署「金兆益科技員工保密與競業禁止規範」（下稱系爭規範），其中第13條約定：「按甲方（被上訴人）技術服務區域範圍為台灣以及大陸地區，乙方（上訴人）自甲方公司離職起2年期間內，除經甲方同意，不得從事與甲方公司同區域範圍內之相同性質或同區域內之相同類型工作。惟於乙方受競業禁止約定期間，甲方應以勞工離職前6個月平均薪資之百分之50，按月給付，貼補乙方生活。」第14條前段約定：「乙方違反前1

條之規定者，如經甲方以書面通知停止其行為而仍未改正時，乙方除應賠償甲方因此所受之損害外，並應另行支付相當於乙方50個月之薪資（以其離職前6個月平均薪資計算為準）之懲罰性違約金予甲方。」嗣上訴人於108年6月28日自請離職，離職前擔任技術服務部門組長，工作內容主要為：被上訴人出售予台灣積體電路製造股份有限公司（下稱台積電）之「NFA-1007系列氣態分子污染物監控設備」（下稱系爭設備）小組工作排程、進行例行巡檢、維修、保養、故障排除等工作（下稱系爭甲工作）。上訴人離職前6個月每月平均薪資為新臺幣（下同）5萬6220元，然伊依系爭規範第13條，於108年6月28日匯款2萬8110元補貼上訴人生活，另於108年7月25日提出2萬8110元現金，於108年9月16日寄送2萬8110元之匯票予上訴人，及嗣後依約所為補貼，均遭上訴人以不同意系爭規範內容為由，拒收退回。上訴人並自108年7月1日起任職於訴外人信得技術顧問股份有限公司（下稱信得公司），並受訴外人台灣安捷倫科技股份有限公司（下稱安捷倫公司）之派遣，進入台積電進行系爭設備維修、保養、故障排除等工作（下稱系爭乙工作）。經伊委任律師於108年8月12日寄發存證信函，通知上訴人即刻停止違反系爭規範之行為，該函已於同年月15日送達上訴人，上訴人仍自109年1月2日起轉任職安捷倫公司，繼續從事系爭乙工作。系爭乙工作與系爭甲工作為相同性質或類型之工作，上訴人自應給付伊50個月薪資即281萬1000元之違約金等情。爰依系爭規範第14條前段，請求上訴人如數給付，及自108年10月9日起計付法定遲延利息，並願供擔保，請准宣告假執行（原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人則以：伊任職於被上訴人期間，未接觸被上訴人之營業秘密。被上訴人就系爭規範，欠缺應受保護之正當營業利益。又系爭規範使用抽象文字，非具體明確限制伊之職業活動範圍及就業對象，所禁止伊工作之區域，除臺灣外，亦及

於大陸地區，範圍廣泛，令伊無法安排職業活動，已逾越合理範圍。被上訴人所為競業禁止之補償，僅為2萬8110元，不足以支付伊家庭開銷，難謂合理補償。系爭規範加重伊之責任，限制伊行使工作權，內容顯失公平，應屬無效。縱認有效，伊轉任信得公司、安捷倫公司從事系爭乙工作，因不知被上訴人重新設定之密碼，不能登入使用系爭設備HMI軟體以從事系爭甲工作，伊無違反系爭規範情事，被上訴人不得請求伊給付違約金，縱得請求，系爭規範第14條前段約定之違約金數額，亦屬過高等語置辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第176至178頁）：

(一)台積電自101年起向被上訴人採購41台系爭設備，並曾由被上訴人提供系爭設備維護等服務（見原審卷一第101頁）。

(二)上訴人自104年3月2日起至106年3月24日止及自106年6月1日起至108年6月28日止，受僱於被上訴人擔任技術服務部員工。

(三)上訴人於108年4月15日在被上訴人一方所擬定，預定用於規範所屬員工競業禁止之系爭規範上簽名，其第13條內容為：「按甲方（即被上訴人）技術服務區域範圍為台灣以及大陸地區，乙方（即上訴人）自甲方公司離職起2年期間內，除經甲方同意，不得從事與甲方公司同區域範圍內之相同性質或同區域內之相同類型工作。惟於乙方受競業禁止約定期間，甲方應以勞工離職前6個月平均薪資之百分之50，按月給付，貼補乙方生活。」第14條前段內容為：「乙方違反前1條之規定者，如經甲方以書面通知停止其行為而仍未改正時，乙方除應賠償甲方因此所受之損害外，並應另行支付相當於乙方50個月之薪資（以其離職前6個月平均薪資計算為準）之懲罰性違約金予甲方。」（見原審調字卷第13至14頁）。

(四)上訴人於108年6月28日向被上訴人自請離職，離職前為被上訴人技術服務部門組長，工作內容主要為系爭甲工作。

01 (五)上訴人於108年6月28日自被上訴人離職，離職後，自108年7  
02 月1日起轉任職於信得公司，並受安捷倫公司派遣，進入台  
03 積電進行系爭乙工作，嗣自109年1月2日起再轉任至安捷倫  
04 公司，繼續擔任系爭乙工作（見原審卷一第25頁、卷二第61  
05 頁）。

06 (六)被上訴人依系爭規範第13條，於108年6月28日匯款2萬8110  
07 元予上訴人，於108年7月25日提出2萬8110元現金予上訴  
08 人，於108年9月16日寄送2萬8110元之匯票予上訴人，均遭  
09 上訴人以不同意系爭規範內容為由，拒收並退回（見原審調  
10 字卷第39至43頁），嗣後被上訴人仍按月給付，遭上訴人按  
11 月退回。

12 五、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3  
13 款規定整理並協議簡化爭點，兩造同意以本院110年3月30  
14 日、110年5月11日準備程序中兩造協議簡化之爭點為辯論範  
15 圍（見本院卷第177至178、234頁之筆錄）。茲就兩造之爭  
16 點，擇要判斷如下：

17 (一)系爭規範是否違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1第1  
18 項各款規定之一而無效？

19 (1)按，依勞基法第9條之1第1項、第3項規定，未符合下列規定  
20 者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：①雇主有應  
21 受保護之正當營業利益。②勞工擔任之職位或職務，能接觸  
22 或使用雇主之營業秘密。③競業禁止之期間、區域、職業活  
23 動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。④雇主對勞工因不從  
24 事競業行為所受損失有合理補償。違反上開各款規定之一  
25 者，其約定無效。查其立法意旨，乃在平衡保障雇主之營業  
26 秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益。所謂雇主  
27 對勞工因不從事競業所受損失之合理補償，依勞基法施行細  
28 則第7條之3第1項規定，應綜合考量每月補償金額是否低於  
29 勞工離職時1個月平均工資50%、是否足以維持勞工離職後競  
30 業禁止期間之生活所需？是否與勞工遵守競業禁止之期間、  
31 區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當？並得

01 考量其他與判斷補償基準合理性有關事項。

02 (2)查，系爭規範第13條之內容為：「按甲方（即被上訴人）技  
03 術服務區域範圍為台灣以及大陸地區，乙方（即上訴人）自  
04 甲方公司離職起2年期間內，除經甲方同意，不得從事與甲  
05 方公司同區域範圍內之相同性質或同區域內之相同類型工  
06 作。惟於乙方受競業禁止約定期間，甲方應以勞工離職前6  
07 個月平均薪資之百分之50，按月給付，貼補乙方生活。」為  
08 兩造所不爭（見兩造不爭事項(三)），堪認兩造就上訴人離職  
09 後競業禁止每月補償金額所為約定，未低於上訴人離職時1  
10 個月平均工資50%。參諸證人饒育全證稱：伊於108年6月在  
11 被上訴人技術服務部擔任副理，被上訴人有將系爭設備相關  
12 技術文件及技術教材，上傳至GOOGLE雲端資料碟，限由被上  
13 訴人允許之人員登入存取閱讀，上訴人曾經獲被上訴人允許  
14 登入，系爭設備結合Offline GCM及VICI產品，其中有許多  
15 被上訴人獨家的知識及技術，相關技術及數據屬於營業機  
16 密，被上訴人不可能提供給客戶，部分參數遇硬體問題，須  
17 以最高權限密碼登入，才能進行設定等語（見本院卷第452  
18 至455頁），佐以上訴人於106年6月1日簽署員工保密合約書  
19 及資訊系統使用切結書，承諾就任職被上訴人期間接觸之機  
20 密資訊，負保密義務，接觸機密資料時，不得將資料洩漏於  
21 與業務不相關之人等情（見本院卷589至至591頁），可知被  
22 上訴人將系爭設備之技術文件及操作之數據，存放在特定雲  
23 端資料碟，供所屬經允許之員工讀取，另設有密碼管制登入  
24 系爭設備HMI軟體系統，藉以進行營業秘密之管理，且上訴  
25 人從被上訴人處離職前，曾經接觸被上訴人之營業秘密。再  
26 參諸台積電本委由被上訴人提供系爭設備維護服務，自108  
27 年7月起未再委由被上訴人為之，有台積電簡便行文表、電  
28 子郵件在卷足稽（見原審卷一第101、151頁），輔以證人即  
29 台積電員工褚上評證稱：伊在台積電中科15B化學實驗室負  
30 責系爭設備inline GCMS保養等工作，inline GCMS保養與系  
31 爭設備HMI軟體不同，台積電可自行處理inline GCMS保養，

伊有收到原審卷一第151頁的電子郵件，該郵件提到「會議決策從7月1日起inline GCMS保養將由TSMC自己處理」，是由台積電採購部門決定，108年7月以後，inline GCMS保養一部分由台積電處理，一部分委由安捷倫公司處理。台積電目前也自行處理HMI軟體，所需密碼由被上訴人在進機時提供，若遇軟體異常BUG或損毀，才會請被上訴人到場維修，伊不知道HMI軟體有分階層之密碼（見本院卷第348至355頁）；證人即被上訴人前員工王皓頤證稱：伊於110年3月22日前任職被上訴人，從事系爭設備維修保養工作，主要是更換GCMS裡的離子源，相關工作須操作HMI軟體，有些須使用密碼，密碼分3個層級，因為台積電要看數據，被上訴人會告知台積電一般層級密碼，且不會變更一般層級密碼，上訴人會接觸到最高權限密碼，被上訴人在上訴人離職前幾個月，已變更最高權限密碼，沒有告訴上訴人新密碼。108年7月以後，台積電還是會請被上訴人進行系爭設備非例行性維修服務，此部分安捷倫公司與信得公司沒辦法做（見本院卷第224至232頁）；證人楊同興證稱：伊在安捷倫公司擔任售後服務團隊經理，上訴人由伊應徵，從108年7、8月起到信得公司上班，為安捷倫公司從事氣象層析質譜儀（GCMS）、氣象層析儀、熱脫附裝置等設備維護、保養等工作，後來安捷倫公司僱用上訴人擔任相同的工作，這些工作不是很難，上訴人任職被上訴人時的工作，跟現在的工作相同等語（見本院卷一第216至224頁），雖堪認上訴人於108年6月28日自被上訴人處離職，自108年7月1日起轉任信得公司擔任系爭乙工作，對於上訴人受台積電委託從事inline GCMS維修保養工作之營業利益，並非全無影響。然查：

①綜合褚上評、楊同興、王皓頤、饒育全之前揭證述，可知台積電自108年7月起，不再委託被上訴人提供保養服務，係有關台積電可自行處理之系爭設備例行性維修保養部分。但就須被上訴人獨家技術或受最高層級密碼保護始得以完成之非例行維修工作，仍不定時委由被上訴人處理。

01 是以上訴人於108年6月28日自被上訴人離職，自108年7月  
02 1日起轉任信得公司，嗣轉任安捷倫公司，所從事之系爭  
03 乙工作，會影響被上訴人之營業利益之部分，並非上訴人  
04 有接觸被上訴人之營業秘密相關部分，至於與被上訴人營  
05 業秘密有關部分，因被上訴人不會允許離職後之上訴人登  
06 入存放相關資料之雲端硬碟，且相關資料及數據內容繁  
07 瑣，難於背誦（參本院限閱卷），並因上訴人另於106年6  
08 月1日簽署員工保密合約書、資訊系統使用切結書，約定  
09 上訴人就接觸到之被上訴人機密，負有保密義務，如有違  
10 反，將被課予損害賠償之責，且上訴人不再具有使用最高  
11 權限密碼登入HMI軟體權限等情，已足以提供適當程度之  
12 保護，而由台積電繼續委託被上訴人處理系爭設備之非例  
13 行性維護事項，亦可佐證被上訴人前揭措施足以保護其與  
14 營業秘密有關之正當營業利益。被上訴人就與營業秘密無  
15 關之營業利益之保護，依勞基法第9條之1第1項第2款規定  
16 意旨，原不得與上訴人為競業禁止之約定，其就與營業秘  
17 密有關部分，則既已有前揭保護措施，再禁止上訴人離職  
18 後另謀與系爭甲工作性質或類型相同之工作，在勞工工作  
19 權保障，與雇主營業利益、營業秘密之保護間，顯失均衡  
20 而欠缺其必要性。

21 ②上訴人於108年6月28日自被上訴人離職，離職前6個月  
22 （即107年12月29日起至108年6月28日止），自107年12月  
23 29日起至同年月31日止之薪資，以當月薪資5萬8917元  
24 （見本院卷第207頁）除以該月總日數31日再乘以當月應  
25 計入平均薪資計算之日數3日計算，為5702元（ $58,917 \div 31 \times 3 = 5,702$ ，小數點以下四捨五入，下同），自108年1月起  
26 至同年5月止每月薪資依序為6萬2160元、5萬5194元、5萬  
27 3040元、5萬2790元、5萬5160元，自108年6月1日起至同  
28 年月28日止薪資為5萬2790元（ $50,390 + 2,400 = 52,790$ ），  
29 有薪資表在卷可資證明（見本院卷205、203、201、199、  
30 197、469頁），參照勞基法第2條第4款規定，上訴人之月  
31

01 平均薪資為5萬5522元（ $\langle 5,702+62,160+55,194+53,040+$   
02  $52,790+55,160+52,790 \rangle \div 182 \times 30 = 55,522$ ）。準此，被上  
03 訴人依系爭規範每月應給付上訴人競業禁止之補償金僅有  
04 2萬7761元（ $55,522 \div 2 = 27,761$ ），縱依被上訴人之主張，  
05 上訴人月平均薪資為5萬6220元，每月應補償金額亦僅2萬  
06 8110元。然查，上訴人於105年結婚，居住苗栗縣，工作  
07 在新竹縣，配偶劉○○（姓名年籍詳卷）於108年間因與  
08 上訴人育有子女邱○○（姓名年籍詳卷）而申請留職停  
09 薪，有戶籍資料查詢結果、育嬰留職停薪繼續投保申請書  
10 在卷足查（見原審卷一第11、107頁），審諸上訴人月薪  
11 不及6萬元，僅為中階勞工，其工作地之新竹縣及居住地  
12 之苗栗縣，108年平均每人月消費支出分別為2萬4391元、  
13 1萬8057元（見本院卷第105頁），每月正常家庭開銷約須  
14 6萬3672元（ $\langle 24,391+18,057 \rangle \div 2 \times 3 = 63,672$ ），可知上  
15 訴人任職於被上訴人，遇小兒出生，生活走向匱乏與不  
16 足，被上訴人為自己營業利益，限制勞工另謀新職，原應  
17 補足前揭匱乏不足，始得謂合理正當。然被上訴人以系爭  
18 規範與上訴人為競業禁止約定，至多補償上訴人2萬8110  
19 元，顯不足以支應上訴人競業禁止期間生活所需，難謂為  
20 合理補償。

- 21 ③系爭規範禁止上訴人自離職起2年內在臺灣、大陸地區從  
22 事與系爭甲工作相同性質或類型之工作，限制之地域範  
23 圍，特定在臺灣與大陸地區，此依被上訴人營業區域決  
24 之，其區域、時間等，均難謂逾合理範圍，然上開地域範  
25 圍廣泛，較諸不足3萬元之補償，已輕重失衡。且上訴人  
26 於97年取得醫藥化學學士學位，有學位證書在卷足稽（見  
27 原審卷一第47頁），其104年3月2日起任職被上訴人，距  
28 取得醫藥化學學士學位，時隔將近7年，嗣於106年3月25  
29 日起至106年5月31日止短暫離職，隨即於108年6月28日止  
30 再受僱於被上訴人，累積工作4年，已離開醫藥化學核心  
31 領域，上訴人於108年6月28日離職後，自108年7月1日起

01 受僱於信得公司，及於109年1月2日轉任安捷倫公司，均  
02 從事機台維修、保養及故障排除工作，可知上訴人與系爭  
03 甲工作相同性質或類型之工作，發生一定程度之固著關  
04 係，換言之，不易在短時間內轉換勝任其他性質或類型工  
05 作，縱在競業禁止2年內轉職成功，亦將流失原累積之工  
06 作技能、技術或經驗而受有損害，此項損害，亦非被上訴  
07 人每月補償至多2萬8110元足以填平。準此，被上訴人給  
08 予上訴人補償，相較於上訴人所遵守之競業禁止期間、區  
09 域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失，亦難謂相  
10 當。

11 ④系爭規範限制上訴人之工作權行使，欠缺其必要性，所為  
12 補償，並非合理相當，與上訴人受限制所受損害，輕重亦  
13 難謂平衡，已如前述，系爭規範與勞基法第9條之1第1項  
14 第4款規定核有不符，依照同條第3項規定，應屬無效。

15 (3)至上訴人雖辯稱：被上訴人曾於108年2月給付伊年終獎金7  
16 萬6680元，於108年4月另給付伊季獎金8702元，應計入平均  
17 薪資計算云云，惟被上訴人主張：季獎金及年終獎金係依勞  
18 基法第29條及勞基法施行細則第10條規定給與，非屬經常性  
19 給與之工資（見本院卷第339頁）；上訴人亦自承：關於季  
20 獎金及年終獎金，沒有特別規定，是看績效給與，年終獎金  
21 在過年發給1個月，季獎金由主管評論員工該季表現，按照  
22 他的意思給等語（見本院卷第233、339頁）。可知上訴人領  
23 取年終獎金及季獎金並非因其提供勞務而得固定獲得之對  
24 價，而屬於被上訴人考量公司績效狀況所發給之激勵性、恩  
25 惠性給與，為勞基法施行細則第10條第2款所定獎金，非屬  
26 勞基法第2條第2款所定工資，不得計入平均薪資，附此敘  
27 明。

28 (二)系爭規範所為競業禁止約定，既屬無效，則上訴人應無違反  
29 系爭規範第13條餘地，被上訴人即無從依系爭規範第14條，  
30 請求上訴人賠償281萬1000元。

31 六、綜上所述，被上訴人依系爭規範第14條前段，請求上訴人給

01 付281萬1000元，及自108年10月9日起至清償日止，按年息  
02 5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審判命上訴人如數  
03 給付，並附條件為假執行及免為假執行之宣告，自有未洽。  
04 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。應由  
05 本院廢棄改判如主文第二項所示。

06 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  
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
08 逐一論列，併此敘明。

09 八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第  
10 78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 111 年 4 月 26 日  
12 勞動法庭

13 審判長法 官 蔡和憲

14 法 官 周珮琦

15 法 官 周群翔

16 正本係照原本作成。

17 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  
18 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  
19 （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  
20 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  
21 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  
22 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，  
23 應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 111 年 4 月 26 日

25 書記官 秦千瑜