臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第52號

上　訴　人　薛宗智
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師
　　康立賢律師
被上訴人　　台灣積體電路製造股份有限公司
法定代理人　劉德音
訴訟代理人　馮博生律師
上一人
複代理人　　郭懿萱律師
訴訟代理人　沈宗原律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國108年12月27日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，本院於110年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人自民國88年間起任職於伊公司，自93年間負責採購業務，於100年7月1日起擔任伊採購處經理，嗣於105年7月12日離職。上訴人擔任採購處經理職務期間，得接觸並知悉伊營業秘密資訊，不僅得操作Engineering Document Workflow(EDW)系統，閱覽或下載原物料規格、參數、額外成本來源之分析資料，亦得接觸伊與供應商間訂單及合約所載資訊（即原物料採購價格、規格等資訊），伊與供應商間之協商、招標及選定事宜，產品價格及材料成本，伊所蒐集與採購相關之市場資訊、每月生產時程、預估及研發規劃（包括廠房擴建、新廠房建置時程、產能規劃，未來技術發展與材料需求等）、供應商來源、關係維持、改善專案、成本降低方法及企業永續計畫等內容，上開資訊俱與半

導體晶圓製造良率息息相關，確為伊重要營業秘密。伊為保護上述重要營業秘密，於101年3月13日與上訴人簽署競業禁止協議（下稱系爭競業禁止協議），約定上訴人於離職後18個月內不得受僱於目前或未來從事半導體晶圓製造及相關服務的業者（下稱競爭對手）或不得為競爭對手提供服務，亦不得設立公司或其他商業組織從事與伊之製程與服務相競爭之行為，且不得僱用、引誘或試圖引誘伊之員工從事與伊半導體晶圓製造服務業務具競爭關係之行為，如有違反競業禁止義務，伊有權追償已經給付補償金外，另得按實際所受損害或上訴人離職前24個月內自伊所受領之一切給付的總額，擇一請求損害賠償。嗣因伊與上訴人協商自請離職事宜，上訴人於105年5月25日簽立切結書（下稱系爭切結書），確認上訴人預計於105年7月12日離職，伊則於同年7月21日一次性給付104年度分紅獎金及系爭競業禁止協議約定應按月給付上訴人18個月特別補償金合計金額新臺幣（下同）229萬元與上訴人。伊復於上訴人離職前一日即105年7月11日交付離職前提醒信（下稱系爭提醒信），提醒上訴人應履行競業禁止協議義務，並告知伊現已知悉之競爭對手名單供上訴人參考，經上訴人簽名確認。系爭競業禁止協議係為保護正當營業利益，競業禁止期間僅18個月，遠低於原物料及採購資訊有效週期，限制就業對象僅限於半導體晶圓製造、封裝、測試及相關服務業者，更已給付競業禁止期間18個月合理補償，系爭競業禁止協議自無違反強制禁止規定，自屬有效。詎上訴人於競業禁止期間即105年12月8日起受聘於訴外人中國紫光集團有限公司（下稱紫光集團），擔任該集團轄下之長江存儲科技有限責任公司（下稱長江存儲公司）、大陸商武漢新芯積體電路製造有限公司（下稱武漢新芯公司）之採購副總裁，長江存儲公司為武漢新芯公司百分之百持股母公司，武漢新芯公司從事半導體製造及提供晶圓代工服務，技術及產品均與伊半導體晶圓製造與服務業務為直接競爭關係，紫光集團、長江存儲公司及武漢新芯公司均屬系爭競業

禁止協議約定競爭對手範疇，上訴人已違反系爭競業禁止協議義務，爰依系爭競業禁止協議、聘僱合約書、系爭切結書、系爭提醒信，請求上訴人返還補償金及損害賠償等語。並聲明：㈠上訴人應給付被上訴人250萬元。㈡願供擔保，請准宣告假執行。（原審就被上訴人請求超過250萬元部分，為被上訴人敗訴判決，未據被上訴人上訴，非本院審理範圍，不另贅述）。

二、上訴人則以：伊離職前僅為採購處經理從事採購業務，相關知識與技術均因長期工作透過實務工作所養成、累積之工作知識及實務經驗，乃伊於一般職場就業付出勞務之同時，對其自身能力提升之反饋，此種受僱人因就業經驗累積而內化之資產，不能以雇主之智慧財產或其他財產視之，且伊離職前擔任職務並非技術或研發人員，無法接觸或使用被上訴人所賴以與其競爭對手競爭之核心資訊，自無接觸營業秘密。至於被上訴人所主張之訂單及合約所載資訊、與供應商之協商、招標及選定事宜、材料管理系統、產品價格及材料成本等資訊，既非被上訴人賴以與其他競爭對手競爭之核心營業資訊，與限制伊受憲法保障之工作權相較，不足以作為系爭競業禁止協議所要保護之正當營業利益。又採購資訊如價格、項目、規格、數量常有更迭且隨時變動，每月、每季均有不同採購策略，供應商資訊亦快速更易，系爭競業禁止協議約定競業禁止期間長達18個月，顯逾採購資訊的有效運用週期而已逾越合理範疇。且系爭競業禁止協議限制之競業禁止區域為全球，職業活動範圍及就業對象（即競爭對手），尚包括「未來」從事半導體晶圓製造及相關服務的業者，均非明確，致伊無從預見未來可能之受限制就業對象，過度限制伊之工作權，已逾競業限制之合理範疇。另被上訴人未給付伊競業禁止合理補償，伊於105年7月21日受領229萬均為104年度分紅獎金，且縱認被上訴人曾給付補償金，然伊離職前2年年薪均逾700萬元，被上訴人僅以伊底薪之半數計算補償金為117萬0,270元，顯然過低，悖於競業禁止補償係為維

護勞工離職前生活水平之目的。是系爭競業禁止協議已違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1有關勞工離職後競業禁止約定之規範而無效。又縱認系爭競業禁止協議有效，伊未曾任職於被上訴人於系爭提醒信所例示競爭對手，伊所任職紫光集團及長江存儲公司未從事半導體晶圓製造、封裝、測試業務，且長江存儲公司與武漢新芯公司非同一公司，採購人員完全無關，伊更未任職於武漢新芯公司，自無洩漏被上訴人營業利益之可能，被上訴人主張伊違反系爭競業禁止協議，自非事實。此外，縱認伊違反系爭競業禁止協議，被上訴人請求違約金數額顯然過高，爰請求酌減等語，資為抗辯。

三、原審判命上訴人應給付被上訴人250萬元，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡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。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第140、141頁）

㈠上訴人自88年間起任職於被上訴人，93年間開始負責採購業務，自100年7月1日起擔任採購處經理，嗣於105年7月12日離職。（見原審竹勞調字卷第10至13頁）

㈡上訴人於101年3月13日簽署系爭競業禁止協議，約定上訴人自離職後18個月內不得受僱於被上訴人之競爭對手，亦不得洩漏任何被上訴人之營業秘密。（見原審竹勞調字卷第10頁）

㈢被上訴人於105年7月11日交付系爭提醒信與上訴人，提醒上訴人離職後須遵守系爭競業禁止協議，並提供當時被上訴人已知之競爭對手名單供上訴人參考，經上訴人簽名確認。（見原審竹勞調字卷第14頁）

㈣上訴人於105年7月12日自被上訴人離職，於105年12月8日起任職於紫光集團，期間於長江存儲公司擔任採購副總裁，並於106年10月13日自紫光集團及長江存儲公司離職。（見原

審竹勞調字卷第16、142頁）

㈤上訴人於105年7月21日受領被上訴人給付229萬0,180元。（見原審竹勞調字卷第13、157頁）

㈥被上訴人於上訴人離職前2年（即103年7月至105年7月）共給付上訴人1,440萬0,676元。（見原審桃院訴字卷一第360、361頁）

五、被上訴人主張上訴人違反系爭競業禁止協議，於競業禁止期間任職於其競爭對手，依系爭競業禁止協議、聘僱合約書、系爭切結書、系爭提醒信，請求上訴人給付250萬元，為上訴人所否認，並以前詞置辯，是本件爭點為：㈠系爭競業禁止協議是否合法有效？㈡上訴人有無違反系爭競業禁止協議約定之競業禁止義務？㈢被上訴人得否依系爭競業禁止協議請求上訴人返還特別補償金？金額若干？㈣被上訴人得否依系爭競業禁止協議、兩造間勞動契約、系爭切結書、系爭提醒信，請求上訴人給付違反系爭競業禁止協議之違約金？金額若干？

㈠系爭競業禁止協議是否合法有效？

⑴按所謂競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其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工作。因競業禁止約款涉及契約當事人一方財產權與他方工作權保障之衝突，是項約定限制之時間、地區、範圍及方式，應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，其約定始非無效（最高法院103年度台上字第793號、最高法院103年度台上字第1984號判決意旨參照）。主管機關勞動部曾於104年10月5日訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則（下稱參考原則）」，明訂「離職後競業禁止」定義，「離職後競業禁止」條款應以書面為之，事業單位有應受法律保護之營業秘密或智慧財產權等利益，且勞工所擔任之職務或職位，得接觸或使用事業單位之營業秘密或所欲保護之優勢

技術，雇主始得與勞工訂定「離職後競業禁止」條款，雇主與勞工簽訂「離職後競業禁止」條款，應符合離職後競業禁止之期間、區域、職務內容及就業對象，不得逾合理範圍（即離職後競業禁止之期間，應以保護之必要性為限，最長不得逾2年，離職後競業禁止之區域，應有明確範圍，並應以事業單位之營業範圍為限，且不得構成勞工工作權利之不公平障礙，競業禁止之職務內容及就業對象，應具體明確，並以與該事業單位相同或類似且有競爭關係者為限），離職後競業禁止之補償措施，應具合理性（即雇主對於勞工離職後因遵守離職後競業禁止條款約定，可能遭受工作上之不利益，應給予合理之補償。於離職後競業禁止期間內，每月補償金額，不得低於勞工離職時月平均工資百分之50，並應約定一次預為給付或按月給付，以維持勞工離職後競業禁止期間之生活。未約定補償措施者，離職後競業禁止條款無效，且雇主於勞工在職期間所給予之一切給付，不得作為或取代前目之補償），勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款，依民法第247條之1規定，按其情形顯失公平者，無效（勞動部105年1月14日勞動部勞動關2字第1050125110號函，以勞基法第9條之1業於104年12月16日經總統公布施行，並自同年12月18日生效，有關勞資雙方簽訂離職後競業禁止約定相關規範，請依勞基法第9條之1規定辦理，參考原則自即日起不再援用）。嗣勞基法於104年12月16日增訂第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」。主管機關勞動部並於105年10月7日增訂勞動基準法施行細則（下

稱施行細則）第7條之1：「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份」，第7條之2：「本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限」，第7條之3：「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。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付」。上訴人簽署系爭競業禁止協議雖於勞基法104年12月16日增訂第9條之1規定前，簽署當時尚無勞基法第9條之1規定適用，然勞基法於104年12月16日增訂第9條之1規定及主管機關勞動部於105年10月7日增訂施行細則第7條之1至第7條之3規定，係就實務判決見解及主管機關訂定之參考原則立法具體明文化，以為規範「離職後競業禁止」條款目的，是勞基法第9條之1、施行細則第7條之1至第7條之3規定，仍得作為判斷系爭競業禁止協議是否合法有效依據。

⑵被上訴人是否有應受保護之正當營業利益？上訴人任職被上訴人期間，能否接觸或使用被上訴人之營業秘密？

①按本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者：一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之

保密措施者。營業秘密法第2條定有明文。依營業秘密法第2條規定，得作為該法保護對象之營業秘密，固以具有秘密性（非一般涉及該類資訊之人所知）、經濟價值（因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值）、保密措施（所有人已採取合理之保密措施），且可用於生產、銷售或經營之資訊，始足稱之。惟同法第1條既規定：「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，特制定本法」，是於判斷爭執之資訊是否符合上開營業秘密要件時，自應以第1條規定之立法目的為重要依據（最高法院99年度台上字第2425號判決意旨參照）。而競業禁止約款，既係事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求勞工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工作，牽涉契約當事人一方財產權與他方工作權保障之衝突，是事業單位所欲保障之營業秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，其涉及專業性、獨創性、秘密性之性質越高，則雇主藉由競業禁止約款保障此項營業資訊之正當性愈強，且僅在勞工所擔任之職位或職務，能接觸或使用該營業資訊時，始有為約定競業禁止條款必要。

②被上訴人主張上訴人於100年至102年間擔任直接原物料採購課經理（Manager,Direct Materials Procurement Program），102年至105年間擔任間接原物料採購課經理（Manager, Indirect Materials Procurement ProgramⅢ），其採購職務涉及被上訴人所需重要原物料項目之採購與管理，該原物料項目包括但不限於化學機械研磨（CMP，如研磨液【Slurry】、研磨墊【Pad】、鑽石碟【Disk】等）、光阻Photo-resist）、化學品（Chemical）、氣體（Gas）、濺鍍靶材（Sputting Target）、石英（Quartz）等，俱屬被上訴人製作積體電路（IC）產品所不可或缺原物料，且為妥善執行採購業務，上訴人除掌握被上訴人原料供應商之相關資訊，並參與被上訴人營運部門（包含營運、生產及工廠等部門）所有重要會議，得接觸被上訴人與供應商間訂單及合約所載

資訊（即原物料採購價格、規格等資訊），與供應商間之協商、招標及選定事宜，產品價格及材料成本，被上訴人所蒐集與採購相關之市場資訊、每月生產時程、預估及研發規劃（包括廠房擴建、新廠房建置時程、產能規劃，未來技術發展與材料需求等）、供應商來源、關係維持、改善專案、成本降低方法及企業永續計畫等內容，並得閱覽自Engineering Document Workflow(EDW)系統下載之原物料規格、參數、額外成本來源之分析資料，上開資訊俱與半導體晶圓製造良率息息相關，為被上訴人重要營業秘密之情，業據被上訴人提出直接原物料採購課104年第4季部門週報（原證52）、間接原物料採購課104年12月29日商業會報（原證53）、原物料採購價格歷史圖表（原證54）（見原審桃院訴字卷二第83至97頁）、Engineering Document Workflow(EDW)系統（見本院卷一第263至271頁）及上訴人收受原物料規格之電子郵件紀錄（見本院卷一第273、275頁）為證。證人即被上訴人原物料供應鍊管理處處長柯宗杰證述：伊與上訴人共事多年，上訴人原任職製造部，後來伊找上訴人至採購部工作，上訴人任職晶圓採購及研磨相關物料採購及主管，原證52是伊例行性週會所報告，是直接負責晶圓採購單位之週報，所記載採購價錢、降價幅度都是重要機密資訊，被上訴人因採購量大，可跟廠商談到不錯價格，若被其他廠商當成議價基礎，對被上訴人成本優勢有影響，該資訊生命週期有時1年有時3年，看跟廠商議價期間多久，原證53是原物料價格及廠商歷史價格資料，廠商歷史價格非常重要，因原物料價格沒有週期性問題，其他廠商如知悉此價格並作為議價基礎，可以縮小與被上訴人間之成本差距，原物料不會有價格波動，一直都是機密，沒有應保密週期，是被上訴人研發及廠商制定出來的，合作後不會常換，所以價格平穩，原證54為PVD靶材所有項目及歷史價格，包含價格及粗略規格資訊，但已把有靶材、研磨之相關重要物料的詳細項目列在上面，被上訴人之競爭對手如拿到原證54資料，可去詢問

被上訴人採購哪些數量、規格、價格，若廠商為了爭取生意而提供，被上訴人競爭對手就可知道被上訴人所使用重要原物料規格、項目及價格，原證54是粗略規格，如再知道被上訴人與廠商共同制定之詳細規格，可縮短研發時間，原證52、53、54均為上訴人任職期間所能接觸資料，Engineering Document Workflow(EDW)系統是管理所有詳細物料採購規格之系統，都是極機密資訊，該系統規範所有生產程序所需物料詳細規格，會影響最後之良率，每個物料之細項及規格，都是被上訴人與廠商共同研發、制定之規格，若外洩，競爭對手會縮短研發時間、改善良率，伊不確定上訴人有無Engineering Document Workflow(EDW)系統使用權限，因該系統資訊為採購重要依據，上訴人應該可以拿到採購規格資訊，上訴人收受原物料規格之電子郵件紀錄（見本院卷一第273、275頁）是晶圓所有詳細規格，與最後晶圓良率有關，晶圓是直接原物料、其他是間接原物料，上訴人所能接觸之機密資訊為價格及規格，原物料用在新製程，都會與廠商討論，提升良率與品質，改善後之資訊都有詳細數值，是重要資訊等語（見本院卷二第22至30頁）。證人柯宗杰已證述上訴人任職被上訴人採購處經理期間，負責直接及間接原物料採購，對於被上訴人直接及間接原物料採購之價格及規格資訊均能接觸或使用，而間接原物料規格為被上訴人與廠商間研發而制定，作為提升良率及品質依據，價格資訊則為被上訴人與廠商議價結果，均為應保密資訊，因與縮短成本差距及製程良率有關，價格資訊需保密週期可能1年、3年等情，核與被上訴人主張之情相符，且與被上訴人所提證物待證事實一致。

③上述原物料價格、規格，均屬可用於生產、銷售或經營之資訊，為應保密資訊而屬營業秘密，且被上訴人已依據各部門分工、職級設置保密措施，每份文件均標示機密等級，內外部、電子傳送或紙本傳送，其傳送方式、接收人員及是否經主管核可均有規範，每位員工、每個專案都有專屬資料存儲

空間，如非工作所需，任何員工未經許可不得查看或列印經保密之資料，有被上訴人所提資訊安全控管規範內控作業說明（TSMC INFORMATION SECURITY CONTROL METHODS C.I.）為證（見原審竹勞調字卷第80至85頁），上訴人不否認上開保密措施，證人柯宗杰亦證述：伊不確定上訴人有無Engineering Document Workflow(EDW)系統權限，被上訴人非每位員工都要簽署競業禁止協議，某個職級以上都要簽署等語（見本院卷二第27、29頁），可見被上訴人營業秘密已採取合理之保密措施。上訴人任職被上訴人採購處經理期間，既確可知悉被上訴人採購原物料供應商、採購價格、數量、規格等內部資訊，該資訊攸關被上訴人半導體之生產成本及製程良率，若上開資訊遭競爭對手知悉，確有助於競爭對手降低生產成本及提升製程良率，導致被上訴人產品優勢降低，競爭力遭受挑戰，對事業營運產生衝擊，被上訴人主張其有應受保護之正當營業利益，且上訴人任職被上訴人期間，可接觸或使用被上訴人之營業秘密事實，已屬可信。上訴人抗辯其無法接觸或使用被上訴人之營業秘密云云，自未可採。

⑶被上訴人限制上訴人離職後競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象是否合理？

①按憲法第15條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃在宣示國家對人民應有工作權之保障，然人民之工作權並非不得限制之絕對權利，此觀憲法第23條規定自明。次按受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，惟為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業，以免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間、內容為合理時，與憲法工作權之保障並不牴觸，是事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求受僱人與其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工作，其限

制範圍如明確、合理、必要，且給予受僱人合理填補之代償措施，而不影響受僱人之經濟及生存利益，該競業禁止之約定自非無效（最高法院94年度台上字第1688號、108年台上字第2125號判決意旨參照）。是為兼顧勞工與事業單位權利，判斷離職後競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象是否合理，在適用上，自須審酌其目的正當性、手段必要性、限制妥當性及衡平性等一切情形，以為判斷。

②系爭競業禁止協議記載：「為了確保公司與同仁共同努力的成果，我們在此請您同意若未來您離開台積公司，在離職後的18個月內（以下簡稱『競業禁止期間』），您將不會從事以下任一行為：受雇於上述的競爭對手或為競爭對手提供服務；設立公司或其他商業組織從事與台積公司之製程與服務相競爭之行為；雇用、引誘或試圖引誘台積公司員工從事與台積公司半導體晶圓製造服務業務具競爭關係之行為。為了感謝您的同意及遵循上述內容，台積公司將在競業禁止期間內，按月提供給您相當於離職日前最後一個月所領取月基本薪資之二分之一（50%）的『特別補償金』。另外，也請您再度確認您在離職後不會洩漏任何台積公司之機密資訊予競爭對手」等語（見原審竹勞調字卷第10頁）。又系爭提醒信記載：「在本協議中，我們將『目前或未來從事半導體晶圓製造服務的業者』，認為係台積公司的『競爭對手』。以目前而言，我們的競爭對手包括如：聯華電子股份有限公司、中芯國際集成電路製造有限公司（Semiconductor Manufactu-ring International Corparations ,"SMIC"）及其關係企業、Globalfoundries Inc.、International Business Machines Corporation（IBM）,Samsung Group ,Intel Corporation等公司，及以上公司之關係企業或組織。」等語（見原審竹勞調字卷第14頁）。被上訴人主張系爭競業禁止協議、系爭提醒信約定及告知上訴人競業禁止所限制之就業對象，僅限於從事與被上訴人營業活動即半導體晶圓之製造及被上訴人所提供其他相關服務之業者，競業禁止所限制

就業對象具體明確，以與被上訴人之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限，自屬可採。又系爭競業禁止協議約定競業禁止期間為18個月，審酌證人柯宗杰證述晶圓採購價格資訊需保密週期可能1年、3年，原物料採購價格則一直是機密之情，已如前述，被上訴人主張系爭競業禁止協議約定競業禁止期間18個月乃合理之情，自屬有據。另系爭競業禁止協議約定之限制區域雖未特定範圍，然審酌系爭競業禁止協議既約定限制對象僅為從事與被上訴人營業活動即半導體晶圓之製造及被上訴人所提供其他相關服務之業者，已特定限制範圍，且現為全球化競爭市場，被上訴人為全球知名晶圓代工事業，各國半導體業者均以被上訴人為競爭對象，是系爭競業禁止約定未限制區域，自屬必要而無不當。至於系爭競業禁止協議約定「競爭對手」，包括協議簽訂當時或「未來」從事半導體晶圓製造服務的業者，僅係為免限制對象出現疏漏，其規範目的與競業禁止條款係作為保護商業機密、營業利益或維持事業單位競爭優勢目的相符，亦無不當。

③據上，系爭競業禁止協議限制對象，既已具體明確「競爭對手」僅包括競業禁止協議簽訂當時或未來從事半導體晶圓製造及被上訴人所提供之其他相關服務之業者，未擴及被上訴人所營事業以外領域之廠商，非全面性禁止上訴人另謀他就，亦未限制上訴人所得從事職業活動範圍，即上訴人仍得受僱於限制對象以外廠商從事採購業務，以上訴人所具備採購專業，其受限制期間之就業對象、領域甚廣，又限制期間18個月，乃因應被上訴人半導體製造之營業秘密應受保護期間所不得不然，是系爭競業禁止協議之限制期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，已兼顧上訴人工作權保障及被上訴人營業秘密保護必要，已合於目的正當性、手段必要性、限制妥當性及衡平性，而屬合理。

④上訴人雖爭執其所知悉採購資訊週期是否長達18個月實令人質疑，系爭競業禁止期間過長，競業禁止之區域、職業活動、就業對象未具體約定而全面性限制，逾越競業禁止限制

之合理範疇云云。然上訴人接觸及使用資訊包括採購原物料價格及規格，該資訊攸關生產成本及製程良率，乃應受保護之營業秘密，應保護資訊週期不少於18個月，且系爭競業禁止協議區域、職業活動、就業對象具目的正當性、手段必要性、限制妥當性及衡平性，已如上述，且審酌半導體產業遍及全球且日新月異，衡情被上訴人實難於訂約時臚列全部競爭對手，亦無可能於訂約時預先知悉未來競爭對手為何，而上訴人任職於被上訴人從事採購業務多年，以其在被上訴人服務所累積之採購經驗、智識，對於半導體產業應知之甚詳，況且現今網路發達，相關產業資訊取得容易，上訴人對於判斷其欲任職之公司是否為從事半導體晶圓製造服務公司，而為被上訴人之競爭對手，並非困難，是以，系爭競業禁止協議就職業活動及就業對象限於與被上訴人業務範圍有關之「目前或未來從事半導體晶圓製造服務的業者」，且限制期間為18個月，非為長時間、漫無對象限制，其競業禁止限制尚屬合理，上訴人上述抗辯，自未可採。

⑷被上訴人有無給與上訴人競業禁止期間之合理補償？

①被上訴人主張系爭競業禁止協議約定於競業禁止期間，被上訴人應按月給付上訴人相當於離職日前最後1個月所領取月基本薪資2分之1（50%）之特別補償金，嗣上訴人於105年7月12日離職，被上訴人於同年7月21日一次性給付104年度剩餘之分紅獎金及系爭競業禁止協議約定應按月給付上訴人18個月特別補償金合計金額229萬元與上訴人之情，業據被上訴人提出切結書為證（見原審竹勞調字卷第13頁）。上訴人雖不否認曾於105年7月21日受領被上訴人給付229萬0,180元，惟否認該金額包含競業禁止特別補償金，抗辯該金額係上訴人104年度應得之分紅獎金云云，並提出104年度員工分紅通知單、季分紅獎金通知單為據（見原審竹勞調字卷第157、158 頁）。檢視被上訴人所提切結書記載：「本人預計於民國（下同）105年7月11日自台積公司請辭離職，離職後本人承諾將恪遵任職台積公司時所簽署之保密同意書，及離

職競業禁止之約定，包括但不限於絕不洩漏任何台積公司之機密資訊予任何第三人，及離職後18個月不受雇競爭對手或為其提供服務等。本人接受並確認本人因離職後遵守與台積公司競業禁止約定，台積公司按月所應給付於本人之『特別離職金』，將一次性於105年7月21日給付本人。為此，本人確認台積公司105年7月21日所一次性給付於本人之2,290,000元總額中，業已全部包括㈠105年7月所發放之104年剩餘之分紅獎金，與㈡台積公司依據離職競業禁止約定，所應按月給付本人之『特別離職金』之全部18個月總計金額。本人瞭解並接受前開分紅獎金因本人之不當行為，公司已予酌減，以為懲戒」內容，並有上訴人於105年5月25日簽名等情，被上訴人主張已給付18個月特別補償金之情，已有所據。

②上訴人雖再抗辯簽過2次切結書，2份切結書離職日期跟內容不同，其要求200多萬元是獎金，是寫在切結書上，當時認知全部都是獎金，而離職代償金是0元云云。然證人即被上訴人人力資源部處長趙恆毅證述：伊依據公司倫理委員會決議，負責將切結書交付上訴人，並瞭解上訴人是否同意，伊於105年5月25日向上訴人說明切結書內容（下稱第一版切結書），說明給付229萬元與上訴人，包括上訴人應該在當年7月時拿到分紅獎金及簽署競業禁止契約應給付金額，因上訴人未表示意見，因該切結書所載離職日期為105年7月8日，上訴人稱該日為星期五，希望更改離職日期為7月11日，伊將離職日期改為7月11日（下稱第2版切結書），於105年5月26日以電子郵件寄送給上訴人，伊在5月27日收到上訴人簽名的紙本切結書，第1版、第2版切結書內容差別僅在預計離職日為7月8日或11日，上訴人簽回的切結書是2頁，第1頁是內容，第2頁只是簽名，伊於105年5月25日上午9時許與上訴人溝通完，曾將上訴人反應以電子郵件告知副總左大川，當下上訴人沒有簽名，上訴人希望拿回去看一下，切結書記載總額就是上訴人應得之紅利獎金，酌減金額就是競業禁止之補償金，加總金額不變，伊於105年5月26日早上寄送改過離

職日期之切結書與上訴人，上訴人沒有以電子郵件回覆，但有開啟郵件，因為有收到電子回執，隔天收到上訴人簽名之切結書，伊印象中只有印出1份切結書，上訴人簽名的應該是第1版切結書，伊在歸檔時，將第2版切結書印出來，連同上訴人簽名第2頁一起歸檔，切結書2頁，都是單面列印等語（見原審桃院訴字卷三第5至11頁）。被上訴人並已提出證人趙恆毅於105年5月26日寄送電子郵件與上訴人之郵件及郵件回執（見原審桃院訴字卷二第157、158頁）、證人趙恆毅寄送與左大川之電子郵件及該郵件附件即第1版切結書（見原審桃院訴字卷三第53、54頁）。況且被上訴人於106年9月30日在原審提起本案訴訟時，即已提出切結書為起訴狀原證3（見原審竹勞調字卷第13頁），上訴人於原審107年7月24日準備程序對原證3形式真正不爭執（見原審桃院訴字卷一第143頁），迄至原審107年11月27日準備程序期日始爭執原證3所示切結書非上訴人於105年5 月份簽立云云（見原審桃院訴字卷二第57、58頁），可見上訴人並未自始即否認切結書真正，且切結書所載內容既涉及上訴人受領員工分紅及補償金多寡，倘若切結書所載給付金額錯誤，衡情上訴人理應自始即爭執切結書內容之真正，然上訴人於106年10月11日收受起訴狀及附件證物後，歷經調解與審理程序逾1年，始於107年11月27日準備程序期日爭執切結書內容真正，顯與常情有違，是足認切結書確有2版本，除離職日期外，其餘內容均相同，上訴人已同意第2版切結書內容，證人趙恆毅遂將第2版切結書內容連同上訴人於第1版切結書上簽名一併留存事實，可資確認。

③上訴人雖另抗辯依員工分紅通知單所載，229萬元為應給付104年員工分紅之半數，為上訴人在職期間勞務對價所得，被上訴人將其充作補償金，違反勞基法第9條之1第2項合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付規定，是被上訴人事實上未給付任何合理補償，系爭競業禁止協議無效云云。按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段

定有明文。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院106年台上字第2679號判決意旨參照）。又勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第1項第3款規定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞務之對價，自非勞工本於勞動契約可得請求（最高法院107年台上字第1709號判決意旨參照）。查被上訴人已提出被上訴人104年度員工分紅獎金公告（見原審桃院訴字卷一第240頁），該公告已明載係「員工分紅獎金」，核與上訴人所提員工分紅通知單所載相符，且該公告記載「面對全球半導體產業環境的諸多挑戰，我們依然締造營收與獲利的新紀錄」、「本人很高興向全體同仁宣佈董事會於今年2月2日已核准2015年員工分紅議案，並於今日（6月7日）報告股東常會與同仁共享營運成果」內容，可見被上訴人104年度員工分紅獎金乃係因被上訴人該年度營收、獲利成長，為激勵、獎勵被上訴人員工辛勞，董事會決議員工分紅議案，可見104年度員工分紅獎金乃具有勉勵、恩惠性質之非經常性給與，自非屬工資，且該公告已載明：「發放原則：」「2.員工若有違反工作規則或公司內部政策或規範，或有重大過失行為，公司得對員工分紅進行調整」，既為被上訴人工作規則，有拘束上訴人效力，是被上訴人據此對給付與上訴人之104年度員工分紅獎金為調整，自屬有據，而此與上開切結書所載上訴人接受分紅獎金因其之不當行為而遭酌減之情相符。另被上訴人主張上訴人105年1月12日至105年7月11日核計6個月工資合計78萬0,175元，離職前1個月平均工資為13萬0,029元，離職前1個月平均工資之50％為6萬5,015元之情（見原審竹勞調字卷第86頁），上訴人並未爭執該金額乃其底薪50％。是被上訴人主張其於105年7月21日所給付229萬0,180元，包括競業禁止期

間（18個月）以上訴人離職前1個月平均工資50％即6萬5,015元計算18個月之特別補償金117萬0,270元（6萬5,015元×18＝117萬0,270元），其餘為104年度員工分紅獎金酌減後金額事實，自屬可採。上訴人抗辯被上訴人未給付任何補償金云云，亦未可採。

④按勞基法施行細則第7條之3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。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付」。被上訴人既係按月給付6萬5,015元與上訴人作為競業禁止期間補償金，該金額既為上訴人離職前1個月平均工資50％，合於勞基法施行細則所為補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資百分之50規定，且該金額為上訴人所同意，業據上訴人簽認切結書為據，該金額已數倍於基本工資，應足以維持上訴人離職後競業禁止期間之生活所需，且未有與上訴人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顯不相當情事，據此判斷被上訴人所給付上訴人競業禁止期間之補償金合計117萬0,270元，應屬合理補償。

⑸是被上訴人既有營業秘密應受保護之正當營業利益，且上訴人任職被上訴人期間，得接觸或使用被上訴人之營業秘密，系爭競業禁止協議限制上訴人離職後競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象為合理，被上訴人並已給付上訴人競業禁止期間之合理補償，足認系爭競業禁止協議乃合法有效。

㈡上訴人有無違反系爭競業禁止協議約定之競業禁止義務？

⑴被上訴人主張長江存儲公司為武漢新芯公司百分之百持股母公司，二者董監事經營團隊重疊名單高達8人，武漢新芯公

司董事長同時為長江存儲公司董事，長江存儲公司董事長同時為武漢新芯公司董事，長江存儲公司之辦公地址與武漢新芯公司登記地址、聯絡電話均相同，武漢新芯公司為半導體製造公司提供晶圓代工服務，有多項技術及產品與被上訴人直接競爭，包括晶圓代工解決方案及其互補式金屬氧化物半導體（CMOS）圖像感測器、55奈米低功率邏輯、65奈米射頻、55奈米嵌入式閃存產品等，為被上訴人直接競爭對手之情，業據被上訴人提出武漢新芯公司、長江存儲公司之網路資訊及登記資料為證（見原審竹勞調字卷第17至36頁、見原審桃院訴字卷二第162至166頁）。是系爭提醒信雖未將武漢新芯公司列入競爭對手名單，然系爭競業禁止協議既已定義競爭對手為「目前或未來從事半導體晶圓製造及相關服務的業者」，武漢新芯公司乃符合系爭競業禁止協議所載競爭對手定義，況且被上訴人已於105年8月間將武漢新芯公司及其關係企業或組織列入「離職前提醒信」範本內，業據被上訴人提出105年8月間修正後之離職前提醒信為據（見原審竹勞調字卷第37頁），被上訴人主張武漢新芯公司為其競爭對手，自有所據。

⑵上訴人於105年7月12日自被上訴人離職，於105年12月8日起任職於紫光集團，於長江存儲公司擔任採購副總裁，並於106年10月13日自紫光集團及長江存儲公司離職之情，已如不爭執事項㈣所示。又紫光集團於「重要聲明」網頁上刊登「關於薛宗智先生離職的聲明」已記載：「原長江存儲（及武漢新芯）採購部門負責人薛宗智已於2017年10月13日與長江存儲（及武漢新芯）解除勞動關係」等語（見原審桃院訴字卷一第299頁、卷二第167、168頁），足認上訴人係任職武漢新芯公司、長江存儲公司之採購部門負責人，而武漢新芯公司既為被上訴人競爭對手，足認上訴人確有違反系爭競業禁止協議事實。

⑶上訴人雖抗辯系爭提醒信所載競爭對手不包括長江存儲公司、武漢新芯公司，被上訴人事後不當擴張競爭對手範圍，

武漢新芯公司之產量及規模對被上訴人未造成威脅，況且其未任職武漢新芯公司，未違反系爭競業禁止協議云云。然上訴人確曾任職武漢新芯公司之情，已如上述，且上訴人任職被上訴人多年，熟稔半導體產業狀況，對於判斷武漢新芯公司是否為半導體製造服務產業而為被上訴人之競爭對手，並非難事，系爭競業禁止協議又已定義競爭對手，系爭提醒信乃提醒上訴人遵守競業禁止協議性質，自不因系爭提醒信未將武漢新芯公司列入限制對象，即謂上訴人得任職武漢新芯公司，不受系爭競業禁止協議規範。另外，競業禁止協議既為防止離職員工洩漏事業單位營業秘密之預防性措施，是限制對象是否合理之審酌重點在於是否為競爭對手，至於該競爭對手目前產量、規模是否具有威脅性，非得作為不受競業禁止協議規範之理由，是上訴人上開抗辯，亦無理由。

㈢被上訴人得否依系爭競業禁止協議請求上訴人返還特別補償金？金額若干？

⑴系爭競業禁止協議約定：「若您違反以上的承諾時，您同意台積公司除了有權追償已經給付給您的補償金外，另得依照公司實際所受損害數額或相當於您離職前24個月內自台積公司所受領一切給付的總額，擇一向您請求損害賠償或尋求其他法定之救濟措施」（見原審竹勞調字卷第10頁）。系爭提醒信亦記載：「若您違反本協議所提到的各項承諾，我們除了可以依法聲請假處分外，我們也將有權依照公司實際所受損害數額或相當於您離職前24個月內自台積公司或關係企業所受領一切給付的總額，擇一向您請求損害賠償，您也必須返還台積公司依本協議所提供給您的競業禁止補償金」等語（見原審竹勞調字卷第14頁）。是兩造已合意如上訴人違反系爭競業禁止協議時，被上訴人得請求上訴人返還被上訴人已給付之競業禁止補償金，並得依被上訴人實際所受損害數額或相當於上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額，擇一請求損害賠償。而就約定被上訴人有權追償之補償金部分，其既與被上訴人實際所受損害數額或相當於

上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額請求分別詳列而特別約定，解釋當事人真意，其性質應非違約金，而係就已給付競業禁止補償，因補償原因嗣不存在，即上訴人違反競業禁止約款，而特別約定上訴人有返還之義務。

⑵被上訴人所給付117萬0,270元係為上訴人競業禁止期間（18個月）之補償，已如前述，乃被上訴人對於上訴人離職後因遵守離職後競業禁止條款約定，可能遭受工作上之不利益，所給與合理之補償，於上訴人遵守競業禁止期間，其所遭受工作上不利益既已產生，被上訴人就上訴人遵守競業禁止約定期間所給付之補償金，乃為實際補償上訴人所受不利益，則上訴人受領該補償給付，並無不當，縱使上訴人其後有違反競業禁止協議行為，被上訴人所得請求返還競業禁止補償金給付，自應限於上訴人違反競業禁止期間所受領之補償金，自不待言。查被上訴人所給付117萬0,270元既為18個月期間之競業禁止補償，該競業禁止補償金給付起算時點為105年7月12日，而上訴人係於105年12月8日起任職紫光集團任職擔任長江存儲公司、武漢新芯公司採購部門負責人，迄至106年10月13日離職，是被上訴人所給付自105年7月12日起至105年12月7日止，及106年10月13日至107年1月11日止之競業禁止補償金，自不得請求返還，僅得請求上訴人返還已受領105年12月8日至106年10月12日期間（即違約期間）之競業禁止補償金。而105年12月8日至106年10月12日為10個月又5日，被上訴人得請求上訴人返還之競業禁止補償金應為66萬0,986元｛（6萬5,015元×10）＋（6萬5,015元×5/30）＝66萬0,986元，元以下4捨5入｝。

㈣被上訴人得否依系爭競業禁止協議、兩造間勞動契約、系爭切結書、系爭提醒信，請求上訴人給付違反系爭競業禁止協議之違約金？金額若干？

⑴按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償

總額。但約定如債務人不於適當時期，或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人於債務人不履行時，除違約金外，並得請求履行或不履行之損害賠償。民法第250條定有明文。除當事人另有訂定外，違約金即應視為因債務不履行而生損害之賠償總額（最高法院95年度台上字第627號判決意旨參照）。系爭競業禁止協議既約定上訴人違反競業禁止義務，即應負給付相當於上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額責任，核其性質乃違約金之約定，為兩造所不爭執（見本院卷二第200頁），且兩造既未明訂該損害賠償為懲罰性違約金，是系爭競業禁止協議所約定違約金乃損害賠償額預定性違約金，自可認定。

⑵又按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。民法第252條定有明文。另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條本文著有規定。當事人約定之違約金過高者，法院固得依民法第252條以職權減至相當之數額，惟約定違約金過高與否之事實，應由主張此項有利於己事實之債務人負舉證責任，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事人約定之違約金額是否有過高情事，而因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責任。又契約當事人約定之違約金是否過高，應依一般客觀之事實、社會經濟狀況、當事人實際上所受損害及債務人如能如期履行債務時，債權人可享受之一切利益為衡量標準，庶符實情而得法理之平（最高法院109年台簡上字第20號判決意旨參照）。

⑶被上訴人主張上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額1,440萬元0,676元之情，為上訴人所不否認，然上訴人抗辯該違約金過高應酌減等語。查兩造固約定以上訴人離職前24個月內自伊所受領之一切給付的總額（1,440萬0,676元）為違約金，然兩造所約定競業禁止期間即105年7月12日起至107年1月11日止共計18個月，上訴人雖於105年12月8日至106年10月12日期間共10個月又5日因任職武漢新芯

公司之採購部門負責人而構成違約，然其違約期間非全部競業禁止期間，上訴人已為一部履行可資確認，如以其違約期間與全部競業禁止期間比例計算，所占比例約為56％｛（105年12月8日至106年10月12日止共計309日）÷（105年7月12日至107年1月11日止共計549日）＝0.56，小數點第2位以下4捨5入｝，即上訴人已履約比例為44％，上訴人據此主張被上訴人仍請求全部期間之違約金過高而有酌減必要，自屬可採，並可依上訴人違約期間之比例酌減違約金為806萬4,379元（1,440萬0,676元×0.56＝806萬4,379元，元以下4捨5入）。至於上訴人另主張被上訴人並未因其違約而受有市佔率減縮致營收降低等損害，亦應酌減違約金一節，既為被上訴人所否認，上訴人就此未舉證，依上開說明，本無從再予酌減，惟原審判准250萬元部分，其中18萬7,893元為就上訴人所應返還之競業禁止補償金（理由如下述），其餘231萬2,107元（250萬元－18萬7,893元＝231萬2,107元）則為被上訴人所得請求違約金，而被上訴人就原審將違約金酌減為231萬2,107元之不利於己部分，並未上訴，本院就該部分已無從審理，故被上訴人所得請求上訴人給付之違約金應為231萬2,107元。

六、另被上訴人於原審係請求上訴人應返還已給付競業禁止補償金117萬0,270元及上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額1,440萬0,676元，合計為1,557萬0,946元本息（見原審桃院訴字卷二第209、211頁）。原審判決上訴人應給付被上訴人250萬元，駁回被上訴人其餘請求，判決理由係以被上訴人所請求上訴人賠償離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額1,440萬0,676元及競業禁止補償金117萬0,270元，共計請求違約金1,557萬0,946元應屬過高，酌減為250萬元，並未區別給付違約金請求及返還競業禁止補償金請求之不同，逕以被上訴人請求均屬違約金性質為准駁。然兩造所合意上訴人違反系爭競業禁止協議時，被上訴人除得請求上訴人返還被上訴人已給付之競業禁止補償金

外，並得依被上訴人實際所受損害數額或相當於上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額，擇一請求損害賠償，其中相當於上訴人離職前24個月內自被上訴人所受領一切給付的總額約定部分核屬損害賠償額預定性違約金，已如前述，原審判決所為被上訴人請求金額均屬違約金認定，難謂合於系爭競業禁止協議約定。而原審判決就其准許被上訴人請求金額部分，既未區別違約金請求及返還競業禁止補償金請求，則就原審判准250萬元部分，自應按被上訴人於原審所請求金額比例計算，以區別原審判准250萬元何者為違約金給付及何者為返還競業禁止補償金給付金額。據此，原審判准250萬元部分，其中18萬7,893元（250萬元x117萬0,270元/1,557萬0,946元＝18萬7,893元，元以下4捨5入）應為返還競業禁止補償金給付金額，其中231萬2,107元（250萬元－18萬7,893元＝231萬2,107元）為違約金給付金額，可資確認。而原審判決判准被上訴人所得請求上訴人返還競業禁止補償金既為18萬7,893元，在本院所認定被上訴人得請求上訴人自105年12月8日至106年10月12日違約期間所受領之競業禁止補償金66萬0,986元範圍內，且被上訴人並未就其請求競業禁止補償金敗訴部分即47萬3,093元（66萬0,986元－18萬7,893元＝47萬3,093元）聲明不服，被上訴人所得請求上訴人返還競業禁止補償金，自僅限於原審判准金額18萬7,893元。是被上訴人依系爭競業禁止協議，所得請求上訴人返還競業禁止補償金18萬7,893元及給付違約金231萬2,107元，核計應為250萬元（18萬7,893元＋231萬2,107元＝250萬元）。

七、綜上所述，被上訴人依系爭競業禁止協議，請求上訴人給付競業禁止補償金及違約金合計250萬元，洵屬有據，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，結論則無二致。上訴人仍執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、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，併此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　周群翔

法　官　陳杰正

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　　4　　月　　20　　日

書記官　林雅瑩