

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第42號

上訴人 陳南誠

訴訟代理人 翁偉倫律師

郭力菁律師

羅謙滌律師

上一人

複代理人 陳怡榮律師

被上訴人 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

歐陽漢菁律師

鍾薰嫻律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國109年4月24日臺灣新竹地方法院108年度智字第3號第一審判決提起上訴，經智慧財產法院移送前來（109年度民營上字第5號），本院於111年2月15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、被上訴人起訴主張：伊為一橫跨消費性電子、無線通訊領域及電腦資訊科技的IC設計公司，名列全球IC晶片設計公司前十名，就自行研發產品之製程、技術、資訊等有營業秘密，若遭競爭對手知悉，將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。上訴人自民國93年6月28日起任職於伊公司，負責類比設計暨電路技術研發部門，對伊公司之晶片封裝設計研發、印刷電路板、其上之晶片及元件之配置與繞線設計、以及M-LINK整合設計等營業秘密瞭如指掌，為確保伊之營業秘密，伊與上訴人間除於93年簽訂聘僱契約書（下稱93年聘僱契約書）約定上訴人離職後在競業

01 禁止期間內不得未經伊書面同意，至與伊公司有業務競爭關
02 係或潛在業務競爭關係之事業直接或間接從事與其在伊公司
03 所任職務性質相同或相關之工作，不問擔任受僱人、受任
04 人、顧問、董事、代理人、合夥人或其他職務。且自103年
05 起迄107年分別以電子文件增修補充競業禁止約定之內容，
06 並分別訂有協議書，上訴人受上開競業禁止約定拘束，負有
07 離職日起後18個月內不得經營、受僱或以其他方式（包含但
08 不限於擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人
09 或其他職務）參與與伊公司產品有直接或間接競爭關係之事
10 業。嗣上訴人於107年9月間離職，伊自上訴人離職日起即按
11 上訴人離職時月固定薪的百分之50計算給付上訴人競業禁止
12 之特別補償金，詎上訴人離職後旋即任職於訴外人上海海思
13 技術有限公司（下稱海思公司）之封裝設計工程部門，該公
14 司為無晶圓廠晶片設計公司，與伊公司具有直接競爭關係，
15 上訴人已違反競業禁止約定，依105年協議書第2.7條約定
16 （下稱系爭105年協議書約定），伊得請求上訴人返還已領
17 取之特別補償金新臺幣（下同）54萬4,592元，以及賠償兩
18 造間聘僱關係終止前上訴人領取之最近一期獎勵金總額577
19 萬0,309元（包含獎勵紅利金266萬5,669元、高階主管獎酬1
20 35萬8,640元以及長期獎酬174萬6,000元），總計631萬4,90
21 1元等情。爰依系爭105年協議書約定，求為命上訴人如數給
22 付及自起訴狀繕本送達翌日起按年息5%計算利息之判決。

23 （逾上開部分之請求，非本院審理範圍）。

24 二、上訴人則以：伊從未曾同意兩造間有關競業禁止約定以電子
25 文件為之，被上訴人於原為約定高階獎酬發放方式及相關條
26 件中夾帶關於競業禁止條款補充內容，由伊於網頁之電子文
27 件點選同意，非以書面之方式簽署，自有違勞動基準法施行
28 細則（下稱勞基法施行細則）第7條之1規定之書面要式行為
29 而無效。且系爭105年協議書約定為定型化契約，約定之競
30 業禁止期間過長，限制區域過廣，已逾合理範疇，顯失公
31 平，依民法第247條之1規定，亦應為無效。伊之薪資包含經

01 常性給付、獎勵金及長期獎酬計畫與高階獎酬計畫應領取之
02 獎勵金，伊107年度全年度本薪加固定獎金總額為308萬2,80
03 0元，平均薪資為25萬6,900元。上開獎勵金為經常性給付，
04 且依107年度高階獎酬通知書暨協議書，伊107年度薪資即經
05 常性給付應包含年終獎金2個月，共14個月，合計為308萬2,
06 800元，每月薪資應為25萬6,900元，被上訴人按月至少應給
07 付伊特別補償金12萬8,450元，被上訴人每月僅給付伊11萬
08 4,250元，未達合理補償，違反勞基法第9條之1規定，亦屬
09 無效。而伊離職後任職於華為公司，從事與臺灣封裝廠連繫
10 工作，未接觸或使用被上訴人之營業秘密，且華為公司與被
11 上訴人間無競爭關係，伊無違反競業禁止行為。再者，系爭
12 105年協議書約定已被107年協議書約定（下稱系爭107年協
13 議書約定）取代，被上訴人僅能依系爭107年協議書約定拒
14 發伊得領取之獎金充作違約金，不得再依系爭105年協議書
15 約定向伊請求違約金。況於被上訴人起訴時，伊尚有可領取
16 之已到期與未到期之長期獎酬與高階獎酬合計389萬2,184
17 元，被上訴人除拒絕給付上開長期獎酬與高階獎酬並課予上
18 訴人高達631萬4,901元之違約金，違約金顯然過高，請求酌
19 減等語，資為抗辯。

20 三、原審就被上訴人請求631萬4,901元之本息部分為上訴人敗訴
21 判決，並為准免假執行之宣告。上訴人就此部分不服，提起
22 上訴，其上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人給付631萬4,901
23 元本息，及該部分假執行之宣告均廢棄。(二)上開廢棄部分，
24 被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答
25 辯聲明：上訴駁回。

26 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第114
27 至115頁、第121至122頁，並依判決格式增刪修改文句）：

28 (一)上訴人自93年6月28日起任職於被上訴人，並簽署93年聘僱契
29 約書，先後擔任被上訴人公司之技術副理、副理、副處長及
30 處長職位，主要負責晶片封裝技術研發、印刷電路板晶片、
31 元件之配置與繞線設計及企業網路交換晶片封裝設計研發等

等工作，有聘僱契約為憑（見原審卷一第33至39頁）

(二)上訴人於103年2月20日、104年2月14日、105年2月19日、106年2月17日、107年2月9日分別以電子方式點選同意「聯發科技股份有限公司協議書」，協議書編號分別為：103 (Feb) - 875（下稱103年協議書）、104 (Feb) -875（下稱104年協議書）、105 (Feb) -875（即系爭105年協議書）、106 (Feb) -875（下稱106年協議書）、107 (Feb) -875（即系爭107年協議書），有各協議書為憑、電子郵件為憑（見原審卷一第271頁、第277頁、第283頁、第289頁、第295頁；本院卷第47頁、第53頁、第59頁、第65頁、第71頁）。

(三)上訴人離職後所受領之競業特別補償金為54萬4,592元，有薪資表為憑（見原審卷一第75頁）。

五、兩造之爭點如下（見本院卷第123頁）：

(一)上訴人是否同意以電子文件及電子簽章方式，與被上訴人為競業禁止之約定？上訴人點選同意之上述103年至107年協議書中所附帶93年聘僱契約書補充內容之競業條款，是否欠缺法定要式而無效？

(二)上訴人點選同意之上述103年至107年協議書及其中所附帶93年聘僱契約書補充內容之競業條款，是否為定型化契約，而有顯失公平而無效？

(三)兩造間競業禁止約定是否違反勞基法第9條之1規定而無效？

(四)上訴人有無違反系爭105年協議書之競業條款？

(五)被上訴人主張競業條款之內容，應包含上訴人於93年聘僱契約書之約定，以及103年至107年間，兩造間以電子文件方式點選同意之協議書內容，有無理由？

(六)兩造間所約定之違約金是否過高應予酌減？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

(一)上訴人是否同意以電子文件及電子簽章方式，與被上訴人為競業禁止之約定？上訴人點選同意之上述103年至107年協議書及其中所附帶93年聘僱契約書補充內容之競業條款，是否欠缺法定要式而無效？

- 01 1.按離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本
02 法第9條之1第1項第3款及第4款規定之內容，並由雇主與勞
03 工簽章，各執一份。勞基法施行細則第7-1條定有明文。又
04 按依法令規定應以書面為之者，如其內容可完整呈現，並可
05 於日後取出供查驗者，經相對人同意，得以電子文件為之。
06 電子簽章法第4條第2項亦定有明文。經查：
- 07 2.兩造間就競業禁止之約定，原已訂有93年聘僱契約書之事
08 實，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），並有該契約書附
09 卷可稽（見原審卷一第33至39頁），被上訴人就有關於競業
10 禁止約定之增修內容，自103年起以協議書連同長期獎酬、
11 高階獎酬通知書，以電子文件方式送達上訴人，上訴人並於
12 上開電子文件上點選同意之事實，亦有上訴人提出之103年
13 （2014）高階獎酬通知書暨協議書、103年協議書、104年
14 （2015）高階獎酬通知書暨協議書、104年協議書、105年
15 （2016）高階獎酬通知書暨協議書、系爭105年協議書、106
16 年（2017）高階獎酬通知書暨協議書、106年協議書、107年
17 （2018）資深主管獎酬通知書暨協議書、系爭107年協議書
18 在卷可稽（見本院卷第43至71頁），上訴人辯稱係透過被上
19 訴人公司內部電子郵件系統接收105年高階獎酬通知書暨協
20 議書電子郵件後，點選同意領取獎勵金、長期獎酬計畫、高
21 階獎酬計畫之數額及領取時程，並未同意系爭105年協議書
22 所記載之競業禁止約定補充內容，系爭105年協議書約定並
23 未有電子簽章樣式，並未同意兩造間競業禁止約定得用電子
24 文件為表示方法云云，經查：觀之前開各高階獎酬通知書暨
25 協議書、協議書係被上訴人以電子郵件發送予上訴人，上訴
26 人登錄被上訴人內部網路系統後，再於線上點選「同意」，
27 網路系統則分別發給上訴人確認電子郵件之事實，上訴人並
28 無何異議，亦有電子郵件及各協議書上分別載有「陳南誠已
29 於2014年02月20日12時15分，同意接受本協議書之內容」、
30 「陳南誠已於2015年02月14日21時06分，同意接受本協議書
31 之內容」、「陳南誠已於2016年02月19日18時39分，同意接

01 受本協議書之內容」、「陳南誠已於2017年02月17日14時13
02 分，同意接受本協議書之內容」、「陳南誠已於2018年02月
03 09日14時05分，同意接受本協議書之內容」等語在卷可佐
04 （見原審卷一第237、271、277、283、289、295頁），再參
05 酌上訴人提醒其部門成員簽屬「bonus contracts」（即獎
06 酬通知書暨協議書），有被上訴人提出之105年2月19日電子
07 郵件（見原審卷第一第239頁），顯見上訴人已點選同意前
08 開各協議書有關於競業禁止約定之補充內容得用電子文件為
09 表示方法，兩造就系爭105年協議書競業禁止約定補充內容
10 已互相表示意思一致，契約即屬成立。被上訴人於本院審理
11 時並已提出系爭105年協議書（見本院卷第59頁）作為證
12 明，則依前開規定說明，自無違反競業禁止約定之要式行為
13 而無效。上訴人此部分辯解，不足採信。

14 (二)上訴人點選同意之上述103年至107年協議書及其中所附帶93
15 年聘僱契約書補充內容之競業條款，是否為定型化契約，而
16 有顯失公平而無效？

17 1.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
18 列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一
19 、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他
20 方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權力或限致其行
21 使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」民法
22 第247條之1定有明文。

23 2.兩造就上訴人離職後競業禁止之約定，已經達成前揭合意，
24 已如前述。上訴人辯稱：被上訴人於系爭105年協議書夾帶
25 附有違約金條款之「93年聘僱契約書補充內容」，新增勞動
26 契約對於勞方之限制，混在高階獎酬之協議書中，並使上訴
27 人負擔與每月領得10餘萬元補償金相差50倍之多之違約金，
28 有違民法第247條之1規定云云，經查：系爭105年協議書約
29 定為被上訴人用於任職之高階員工，上訴人無磋商或變更契
30 約條款之餘地，為「定型化契約」乙情，有系爭105年協議
31 書可稽（見本院卷第59頁），故上訴人主張系爭105年協議

書約定為定型化契約，堪認有據，系爭105年協議書約定自有民法第247條之1規定適用。而觀之系爭105年協議書僅有5條約定，第1條為2016年獎酬計畫領取約定。第2條為聘僱契約書競業禁止約定之補充約定，上訴人如不願受系爭105年協議書條款拘束，則無法領取「長期獎酬、高階獎酬」及「特別補償金」。惟被上訴人為鼓勵員工久任其職而不轉任他職，視公司獲利狀況，而訂定前揭獎酬計畫，「長期獎酬、高階獎酬」及「特別補償金」並非勞工定期性給與之報酬（詳如後述），若上訴人遵守競業禁止約定或久任不離職即可領取，上訴人有自主選擇權，且依兩造間競業禁止約定，被上訴人於上訴人離職後之競業禁止期間，需給付競業補償金，尚難認有顯失公平情形，核與民法第247條之1第3款、第4款規定之要件有間，上訴人此部分之抗辯，亦不足採。

(三)兩造間競業禁止約定是否違反勞基法第9條之1規定而無效？

- 1.按勞基法於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日增訂勞基法施行細則第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」。如前所述，兩造間關於競業禁止義務之約定，原約定於93年聘僱契約書中，嗣於103年2月20日簽定103年協議書，再於104年2月14日簽訂104年協議書、又於105年2月19日再簽定系爭105年協議書，復於106年2月17日簽定106年協議書，另於107年2月9日簽定系爭107年協議書，上訴人簽署93年聘僱契約書、103年協議書、104年協議書，係在勞基法104年12月16日增訂第9條之1規定前，故93年聘僱契約書、103年協議書、104年協議書簽署當時尚無勞基法第9條之1規定適用，惟勞基法於104年12月16日增訂第9條之1規定及勞基法施行細則第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，仍得作為判斷兩造間93年聘僱契約書（見原審卷一第33至39頁）、103年協議書（見本院卷第47頁）、104年協議書（見本院卷第53頁）中有關於競業禁止協議是否合法有效依據。

2.被上訴人為一橫跨消費性電子、無線通訊領域及電腦資訊科技的IC設計公司，從事積體電路IC晶片設計，業務包括無線通訊及數位媒體等技術領域，產銷無線通訊、高解析度電視、光儲存、DVD及藍光等相關產品，並擴於物聯網、電源管理晶片、客製化晶片、車用電子、伺服器交換器等領域，為2018年全球前十大晶片設計公司，有科技新報、維基百科等網路資訊可佐（見原審卷二第316至321頁），被上訴人投

01 入巨額資金於IC晶片封裝研發設計，有106年、108年合併損
02 益表上所列研究發展費用可資佐證（見原審卷一第29至31
03 頁），證人吳慶杉於原審亦證稱：「（被上訴人）在載板上
04 擺更多晶片，讓產量更大，特殊獨有的紀錄電源線拉到載
05 板...在載板上做優化...目前業界無法做到這個程度...。
06 要在手機上做5G天線，...（被上訴人）針對不同層次去分
07 析，去優化這些，現在的厚度跟層次...做出比競爭對手更
08 好的結果，層數少、厚度小。...這是被告（即上訴人，下
09 均同）團隊參與的項目，我們公司（即被上訴人）的封裝設
10 計、電源跟訊號的完整度，全都是被告負責。」等語（見原
11 審卷二第40至41頁），足見被上訴人就其自行研發IC晶片產
12 品之製程、技術等資訊有應受保護之營業秘密。被上訴人主
13 張其有應受保護之正當營業利益，應屬可信。上訴人自93年
14 6月28日起至107年9月7日止，原擔任被上訴人公司之技術副
15 理、副理、副處長及處長職務，主要負責晶片封裝、印刷電
16 路板上之晶片擺放與繞線等情，為上訴人所不爭執（見原審
17 卷一第297頁），上訴人任職於被上訴人期間逾14年，對被
18 上訴人之產品及相關技術等涉及營業秘密事項應知之甚詳，
19 被上訴人與上訴人約定離職後競業禁止約定，以免上訴人遭
20 同為晶片產業之對手延攬而知悉營業秘密，尚屬合理正當。
21 又依被上訴人從事之IC晶片設計，業務包括無線通訊及數位
22 媒體等技術領域，產銷無線通訊、高解析度電視、光儲存等
23 領域，且現今為全球化競爭市場，被上訴人亦為全球知名晶
24 圓代工業者，有聯發科技報導在卷可稽（見原審卷二第318
25 頁），系爭競業禁止限制對象為從事與被上訴人相同之營業
26 活動，已特定限制範圍，系爭競業禁止約定因全球化競爭市
27 場而未限制區域，兩造競業禁止限制之區域、職業活動之範
28 圍及就業對象為「不得經營、受僱或以其他方式（包含但不
29 限於擔任受僱人、受任人、董事、顧問、代理人、合夥人或
30 其他職務）參與與乙方（即被上訴人）產品有直接或間接競
31 爭關係之事業」，尚屬必要而無不當。又被上訴人投入巨額

01 資金研發晶片封裝技術，需保護之晶片封裝技術營業秘密期
02 間不宜過短，兩造間競業禁止之期間為18個月，亦未逾勞基
03 法第9條之1第3項最長不得逾二年之期間限制，尚屬合理。

- 04 3.又按勞基法第2條第3款規定：勞工因工作而獲得之報酬謂工
05 資，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
06 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
07 均屬之。次按勞基法第2條第3款規定之工資，應視是否屬勞
08 工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備
09 「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是
10 否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷
11 標準（最高法院106年度台上字第1215號判決意旨參照）。
12 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
13 務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第3款規定即
14 明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞
15 務之對價，自非勞工本於勞動契約可得請求（最高法院107
16 年台上字第1709號判決意旨參照）。依上開兩造間競業禁止
17 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
18 職日前最後1個月所領取月基本薪資2分之1（50%）之特別
19 補償金，上訴人於107年9月7日離職，被上訴人已給付特別
20 補償金54萬4,592元與上訴人之情，有薪資單可證（見原審
21 卷一第75頁），並為上訴人不爭執（見不爭執事項(三)），惟
22 辯稱伊離職前薪資結構包含「經常性給付」、「獎勵金」、
23 「長期獎酬計畫」、「高階獎酬計畫」，從2014年起每年都
24 有領取「長期獎酬計畫」、「高階獎酬計畫」，獎勵金有固
25 定的發放時間為經常性之給付。107年全年本薪，加固定獎
26 金總額為308萬2,800元，每月平均薪資應為25萬6,900元，
27 應給付之特別補償金應為12萬8,450元，被上訴人每月僅給
28 付11萬4,250元，有違反勞基法施行細則第7條之3第1項第1
29 款規定，且低於半導體產業高階主管年薪1000萬上下之薪資
30 水準有顯失公平云云，並提出任職期間於滙豐銀行及合作金
31 庫銀行薪資帳戶資料為憑（見本院限閱卷第3至163頁）。經

01 查：上訴人於107年9月7日離職，上訴人薪資於107年7月起
02 調整為每月22萬8,500元，有被上訴人提出之薪資表可憑
03 （見原審卷一第75頁、第109頁；本院卷第221至231頁、本
04 院卷證物袋）可憑，上訴人亦不爭執107年6月之前每月薪資
05 為22萬0,200元之事實（見本院卷第310頁），自堪認為真，
06 則依107（2018）年資深主管獎酬通知書暨協議書記載：推
07 估107（2018）年處長以上同仁獎酬記載經常性給付為308萬
08 2,800元。另於說明欄記載推估計算項目包含2018年全年本
09 薪／節日獎金，有上開通知書在卷可稽（見本院卷第67
10 頁），再參酌兩造不爭執之103（2014）年高階獎酬通知書
11 暨協議書其上記載：發放獎勵金及獎酬之緣由為：「...在
12 營運成果上繳出優異的成績。藉由這個機會...積極地與同
13 仁分享團隊成功的果實。」等語（見本院卷第43頁）；105
14 （2016）年高階獎酬通知書暨協議書記載發放獎勵金及獎酬
15 之緣由為：「...藉此機會與同仁分享團隊過去一年共創之
16 成果..」等語（見本院卷第55頁）；105（2016）年高階獎
17 酬通知書暨協議書記載發放獎勵金及獎酬之緣由為：「...
18 藉此機會與同仁分享團隊共創成果..」等語（見本院卷第61
19 頁），103年高階獎酬通知暨協議書記載：「將依據您所簽
20 訂之獎勵金協議書內容，於以下各年度發放：2014年2月27
21 日379萬元；2015年度139萬5,000元；2016年度139萬5,000
22 元」，103年協議書記載長期獎酬計畫、高階獎酬計畫之發
23 放條件均為任職至105年2月26日（見本院卷第45頁），及系
24 爭105年協議書記載：上訴人須於約定發放日前無違反競業
25 禁止規定（見本院卷第59頁）等情，足見被上訴人發放獎勵
26 金、長期獎酬計畫、高階獎酬計畫係為鼓勵員工久任其職而
27 不轉任他職、且遵守系爭協議書條款所設制度，並均須視公
28 司獲利狀況而定發放之金額或是否發放，屬恩惠性質給與且
29 並非定期性給與。另103年協議書雖記載：「配合目標管
30 理、績效考核制度，本年度經核定之獎勵金總金額為6,580,
31 000元」（見本院卷第45頁），及系爭105年協議書、107年

協議書就長期獎酬計畫記載目標獎額（見本院卷第55頁），惟上開記載充其量僅係被上訴人團隊目標達成，被上訴人為激勵、獎勵員工辛勞而發放，顯非按比例、績效程度因上訴人工作達成預定目標而發放，應屬被上訴人所為具有勉勵、恩惠性質之非經常性給與，而無涉被上訴人對員工所提供勞務之評價，揆諸首揭說明，自與上訴人提供之勞務無對價關係，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，非屬工資範疇，尚非得列入平均工資計算。是以上訴人離職前即107年3月8日至9月7日之每月薪資，應不包含獎勵金、長期獎酬計畫、高階獎酬計畫、及節日獎金（見本院卷第55頁），而如附表所示，上訴人離職前6個月實際領取之工資總和為134萬9,694元 { 計算式：(170477+220200+220200+228500+228500+228500+53317)=0000000 }，平均工資為22萬4,949元（計算式：0000000÷6=224949），應堪認定，則被上訴人按月給付上訴人11萬4,250元，顯高於上訴人離職前平均工資之50%計算（計算式：224949×50%=112474.5）之競業禁止特別補償金，並未違反勞基法施行細則第7條之3規定每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資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。況上訴人亦未能舉證證明此競業補償金額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而遭受之損失有顯不相當之情事，被上訴人給付上訴人競業禁止期間之補償金合計54萬4,592元，應屬合理補償。

4. 綜上，被上訴人既有晶片封裝技術等資訊應受保護之正當營業利益，上訴人任職被上訴人期間接觸被上訴人之上開資訊，系爭競業禁止約定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範圍，被上訴人並已給付上訴人競業禁止期間之合理補償，足認兩造間關於競業禁止約定未違反勞基法第9條之1規定，乃合法有效。

01 (四)上訴人有無違反系爭105年協議書之競業條款？

02 1.按公平交易法第4條規定：「本法所稱競爭，指二以上事業
03 在市場上以較有利之價格、數量、品質、服務或其他條件，
04 爭取交易機會之行為。」故在同一市場上，彼此為價格等條
05 件競逐客戶即屬競爭關係之事業。

06 2.上訴人辯稱：伊係任職於華為公司2012實驗室部門，任職期
07 間係自107年9月10日起至108年7月10日，主要工作為代該公
08 司與臺灣封裝廠接洽、協調，確保上游IC封裝符合下游華為
09 公司需求，工作內容偏向上下游供應鏈之管理，所運用之工
10 作職能亦係源於與臺灣封裝廠日月光公司、矽品公司10多年
11 之合作經驗所衍生出主觀的交涉、磋商、管理一般知識，伊
12 僅因用華為公司名義聯繫常會受阻礙，借用「海思」公司名
13 稱做為電子郵件上的單位署名，海思公司與上訴人任職之華
14 為公司屬不同公司，且與被上訴人間未存有競爭關係，自無
15 任何違反競業禁止規定之情形云云，並據其提出離職證明
16 書、職工卡（見原審卷一第369、370頁）為證。經查：

17 (1)觀之上開離職證明書記載：陳南誠於2018年9月10日入職我
18 公司，已於2019年7月10日與我公司正式終止/解除勞動關
19 係，陳南誠員工離職前在我公司擔任技術專家A職務等內容
20 （見原審卷一第369頁），惟依上訴人於原法院108年司執全
21 字第38號定暫時狀態處分事件之陳報狀記載，上訴人於該案
22 調查期間自海思公司離職之事實，有該陳報狀在卷可稽（見
23 原審卷一第333、354頁），再依被上訴人提出之電子郵件觀
24 之，上訴人就海思公司人力資源部詢問關於前設計部之部屬
25 Chris是否適任海思公司，上訴人回覆意見予海思公司人力
26 資源部之電子郵件，其上署名為陳南誠/2012實驗室海思封
27 裝設計工程部，有該電子信件可稽（見原審卷一第67至69
28 頁），顯見該電子信件寄送對象為海思公司人力資源部，並
29 非國際間交流之客戶，上訴人辯稱僅借用「海思」公司名稱
30 做為電子郵件上的單位署名云云，自不足採。是以上訴人縱
31 於原法院108年司執全字第38號定暫時狀態處分事件調查期

01 間已自海思公司離職，上訴人既於被上訴人離職後曾任職於
02 海思公司，被上訴人主張上訴人自被上訴人離職後曾任職於
03 海思公司封裝設計部實驗室，並以海思公司封裝設計部實驗
04 室名稱為寄送者署名之事實（見原審卷一第67頁），堪信為
05 真。

06 (2)上訴人辯稱任職於華為公司期間，主要工作為代華為公司與
07 臺灣封裝廠接洽、協調，確保上游IC封裝符合下游華為公司
08 需求，工作內容偏向上下游供應鏈之管理，華為公司與被上
09 訴人間未存有競爭關係，無任何違反競業禁止規定之情形云
10 云，經查：已如前述，被上訴人為從事積體電路IC晶片設
11 計，業務包括無線通訊及數位媒體等技術領域，產銷無線通
12 訊、高解析度電視、光儲存、DVD及藍光等相關產品，為201
13 8年全球前十大晶片設計公司，而華為公司是中華人民共和
14 國一家提供通訊裝置以及銷售包括智慧型手機在內的消費電
15 子產品的跨國高科技公司，1991年，華為公司建立了積體電
16 路設計中心，開始進行晶片的研發。1993年，華為公司成立
17 了專門負責專用積體電路晶片技術的研發團隊，即器件室。
18 1995年中央研究部成立後，升級為基礎研究部。中研部成立
19 三年內，華為公司成為當時中國最大的晶片設計公司。2004
20 年，因獨立運作需要，華為公司正式組建海思公司，開始對
21 外銷售晶片。海思公司，為中國大陸晶片設計公司，屬於華
22 為集團，現為中國大陸最大的無晶圓廠晶片設計公司。主要
23 產品為無線通訊晶片，包括擁有WCDMA、LTE等功能的手機系
24 統單晶片。海思公司的前身為建立於1991年的華為積體電路
25 設計中心等情，有網路鉅亨新視界、維基百科、工商時報、
26 每日頭條、數位時代等網路資訊可資佐證（見原審卷二第30
27 1至304頁；第311至315頁；第323至327頁）。華為公司及華
28 為集團之海思公司，與被上訴人產品業務有重疊及競爭關
29 係，亦有工商時報、財經新報、數位時代等網路報導可參
30 （見原審卷二第313至327頁）。如前所述，上訴人原擔任被
31 上訴人重要研發及管理職務，任職期間長達14年，自有接觸

而知悉被上訴人產品之相關技術等涉及營業秘密事項（見原審卷一第21頁），而其於107年6月9日因參與應保密之業務而簽署「聯發科技智權資訊管理規範提醒」（見原審卷一第103至107頁），旋即於107年9月7日離職，轉往與被上訴人產品業務有重疊及競爭關係之華為公司及關係企業海思公司擔任實驗室技術專家A職務要職，海思公司、華為公司提供鉅額薪資招募上訴人時，殊不可能未考量上訴人之前資歷，上訴人受僱華為公司、海思公司即有因該公司需此技術，而將被上訴人專有之關鍵技術洩漏於前開公司之虞，況如前述，上訴人就海思公司人力資源部詢問關於被上訴人前設計部之部屬Chris是否適任海思公司，上訴人即回覆分析意見予海思公司人力資源部。證人吳慶杉於原審亦證稱：「...多晶片測試載板....設計好給廠商去做，下游廠商測量產，但是由我們設計，被告負責做這個優化，被告一進公司就負責做這個部分。.....要在手機上做5G天線，因為是無線的，....針對不同層次去分析，去優化這些，做出比競爭對手更好的結果，層數少、厚度小，....我們公司的封裝設計、電源跟訊號的完整度，全部都是被告負責。」等語（見原審卷二第40至41頁），足見上訴人代華為公司或海思公司與臺灣封裝廠日月光公司、矽品公司接洽、協調，所運用之交涉、磋商之知識，即難避免將被上訴人專有之關鍵技術洩漏於下游廠商，再佐以華為公司四大核心業務中電信營運商業務包含5G規模部署、無線網路等，亦有鉅亨新視界報導、維基百科等可資佐證（見原審卷二第301至304頁），核與被上訴人產品業務重疊而有競爭性，上訴人於被上訴人離職後至與被上訴人有產品業務競爭性之華為公司及其關係企業海思公司就職，違反系爭105年協議書2.1條約定之競業禁止義務之事實，應堪認定。則被上訴人依系爭105年協議書約定請求上訴人賠償違約金，應屬有據。

(五)被上訴人主張競業條款之內容，應包含上訴人於93年聘僱契約之約定，以及103年至107年間，兩造間以電子方式點選同

01 意之協議書內容，有無理由？

02 1.按解釋意思表示，應探求當事人真意，不得拘泥於所用之辭
03 句，民法第98條固定有明文，但契約文字業已表示當事人真
04 意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最
05 高法院101年度台上字第79號判決參照）。

06 2.經查：系爭105年協議書第2項約定：「若甲乙雙方有明確終
07 止聘僱關係時，自乙方離職日起後十八個月內（以下簡稱競
08 業限制期間）共同遵守以下競業限制...條款：2.1甲方不得
09 經營、受僱或以其他方式（包含但不限於擔任受僱人、受任
10 人、董事、顧問、代理人、合夥人或其他職務）參與與乙方
11 產品有直接或間接競爭關係之事業。...2.5乙方同意於競業
12 限制期間每月支付甲方按離職時月固定薪的百分之五十作為
13 特別補償金，發放時並將自支付甲方的補償金中依法扣繳所
14 得稅款或其他依法代扣費用繳納予主管機關。....2.7甲方
15 若違反本協議書2.1至2.4條款任一約定時，除無條件放棄未
16 領取之特別補償金與部分或全部獎勵金總額，應返還乙方已
17 領取之特別補償金，並同時賠償等同聘僱關係終止前最近一
18 期獎勵金總額作為違約金，若對乙方所造成的損害仍有不足
19 彌補時，乙方得再請求賠償。2.8上述第二條全項規定內
20 容，自本協議書簽屬（署）同意日起，增訂補充於甲乙雙方
21 約定之聘僱契約書中生效。」等語；系爭107年協議書於第3
22 條約定：「甲方若違反競業限制或保密約定，乙方有權依甲
23 方簽署之競業限制同意書之約定請求甲方支付乙方違約金，
24 且甲方應自行負責個人相關稅賦義務」等語，有各該協議書
25 在卷可稽（見原審卷一第283、295頁），系爭107年協議書
26 第3條約定與系爭105年協議書第2項約定雖均為有關競業禁
27 止規定之補充約定，惟107年協議書並未約定排除之前兩造
28 關於競業禁止條款之適用，足見兩造間就競業禁止之約定，
29 先以93年聘僱契約書約定其內容，再以系爭105年協議書、
30 系爭年107年協議書電子文件補充競業禁止約定內容，被上
31 訴人主張系爭105年協議書、系爭107年協議書所約定之競業

01 禁止內容，均為上開93年聘僱契約書約定競業禁止條款之補
02 充內容等語，尚堪採信。上訴人辯稱系爭105年協議書已由
03 系爭107年協議書取代之，被上訴人僅能以拒發獎金充作本
04 件違約金云云，亦不足採。

05 (六)兩造間所約定之違約金是否過高應予酌減？

06 1.按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之
07 賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履
08 行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務
09 外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所
10 生損害之賠償總額。民法第250條第2項定有明文。是違約金
11 有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以
12 違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額，後者以強制債
13 務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履
14 行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，
15 或不履行之損害賠償。當事人約定之違約金究屬何者，應依
16 當事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種
17 類，則依民法第250條第2項規定，視為賠償性違約金。本私
18 法自治、契約自由原則，於有關違約金之約定，同有適用。
19 而約定之違約金過高者，法院得減至相當之數額，關於是否
20 「相當」應依一般客觀事實、社會經濟狀況、當事人所受損
21 害情形及債務人若能依約履行時，債權人可得享受之一切利
22 益，以為衡量之標準，倘所約定之額數，與實際損害顯相懸
23 殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預
24 定性違約金而異（最高法院101年度台上字第74號、105年度
25 台上字第679號、110年度台上字第1800號判決意旨參照）。

26 2.被上訴人主張違約金之性質為懲罰性違約金，上訴人固未否
27 認（見原審卷一第164頁），惟辯稱：伊於本件訴訟起訴時
28 仍有到期與未到期之長期獎酬與高階獎酬，合計有389萬2,1
29 84元可向被上訴人請求給付。被上訴人已拒絕給付上開獎
30 酬，再請求給付631萬4,901元違約金，違約懲罰金額實質上
31 高達1,020萬7,085元，顯失公平云云。經查：依系爭105年

協議書、106年協議書、系爭107年協議書分別約定以上訴人於得領取之特別補償金、長期獎酬、高階主管獎酬發放日前無違反競業限制或保密約定為發放條件，上訴人於約定發放日前（106年度於108年2月27日、107年度於109年2月27日發放，見原審卷一第285、291頁）之107年9月10日已違反競業禁止條款，上訴人已不符合領取前開獎酬之條件，而無請求被上訴人給付到期、未到期之長期獎酬與高階獎酬389萬2,184元之請求權。上訴人於107年2月27日領取之最近一期獎勵金總額577萬0,309元（包含獎勵紅利金266萬5,669元、高階主管獎酬135萬8,640元以及長期獎酬174萬6,000元），總計631萬4,901元，已領取之特別補償金為54萬4,592元（每月11萬4,250元）之事實，為上訴人所不爭執（見原審卷一第297、354頁），且有薪資明細表、上訴人滙豐銀行帳戶查詢資料、合作金庫銀行帳戶查詢資料可佐（見原審卷一第75、109頁；本院限閱卷第3至163頁）。再觀之上訴人點選接受之系爭105年協議書約定：（甲方（即上訴人）獲提撥獎勵金及長期獎酬計畫暨高階獎酬計畫（以下簡稱獎勵金總額），甲方若違反本協議書2.1至2.4條款任一約定時，除無條件放棄未領取之特別補償金與部分或全部獎勵金總額，應返還乙方（即被上訴人）已領取之特別補償金，並同時賠償等同聘僱關係終止前最近一期獎勵金總額作為違約金，若對乙方所造成的損害仍有不足彌補時，乙方得再請求賠償。」（見本院卷第59頁），及被上訴人於107年10月1日107聯發管字第00642號函知上訴人：「依據台端簽署之聘僱契約書及其補充協議書，台端出於自由意願，同意在離職後的18個月內不得經營、受雇或以其他方式參與、主導或協助與本公司產品有直接或間接競爭關係之事業或活動等競業行為；本公司亦同意支付補償金（下稱競業禁止義務）。此外，依據台端簽署之離職會簽單，台端離職後不得為自己或第三人利益，誘引、鼓勵或以任何其他方式促使本公司或其關係企業之員工離職（下稱禁止挖角義務）。另，台端離職後，應就台端簽

約承諾保密之機密資訊以及本公司之營業秘密嚴格保密，包括但不限於：非一般涉及該類資訊之人所知之一切業務、財務、技術、生產、銷售或其他方面有實際或潛在經濟價值之資訊；台端於離職後，非經本公司書面同意，不得將上開機密資訊利用、發表或洩漏予第三人（下稱保密義務）。台端離職前，本公司已與台端多次溝通前揭義務，茲再度具函提醒台端：依據既有協議，台端離職後18個月內，不得受雇或以其他方式參與、主導或協助與本公司產品有直接或間接競爭關係之事業或活動。據本公司詢問了解，台端有可能於離職後，立即赴深圳市海思半導體有限公司（下稱海思公司，含關係企業）任職。海思公司係從事通訊及多媒體晶片之IC設計業務，其事業活動與本公司有競爭關係。本公司特以此函提醒台端：請切實遵守競業禁止義務，並嚴守禁止挖角義務及保密義務，尊重雙方既有約定及本公司合法權益，以免衍生法律爭議」等語（見原審卷一第375至377頁），上訴人顯已明知其違反競業禁止條款之後果有所衡量而仍選擇違反之，再參酌被上訴人之營業秘密，一旦遭上訴人洩漏，勢必受同為晶片設計之華為公司及其關係企業海思公司運用而對被上訴人造成之鉅額損失，及系爭105年協議書約定上訴人若違反競業禁止約定，應返還已領取之特別補償金54萬4,592元約定（見本院卷第59頁），被上訴人主張：伊請求之違約金，僅為上訴人自103年起實際已領取之相關獎勵金總額之17%，若加計所領取之高額薪資或102年前所領取之獎勵金，其所占比例更低，違約金無過高之情事等語，尚非無據。是以系爭105年協議書約定賠償等同聘僱關係終止前最近一期獎勵金總額即577萬0,309元作為違約金，應認適當而無過高情形。又如前述，上訴人已無請求被上訴人給付到期、未到期之長期獎酬與高階獎酬389萬2,184元之請求權，上訴人主張抵銷抗辯，亦不足採，為無理由。

(七)又按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，

01 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債
02 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
03 他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「遲延之債務，
04 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
05 利息」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
06 據者，週年利率為百分之5」，民法第229條第2項、第233條
07 第1項前段、第203條分別定有明文。系爭請求係以支付金錢
08 為標的，未約定利率，且給付無確定期限，被上訴人請求遲
09 延利息以自起訴狀繕本送達（即108年4月23日送達見原審卷
10 一第129頁送達證書）之翌日即自108年4月24日起至清償日
11 止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

12 七、綜上所述，被上訴人依系爭105年協議書約定，請求上訴人
13 給付631萬4,901元（返還已領取特別補償金54萬4,592元＋
14 違約金577萬0,309元），及自起訴狀繕本送達翌日起即108
15 年4月24日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理
16 由，應予准許。原審就此部分判命上訴人如數給付，核無違
17 誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，聲明廢棄改判，為無
18 理由，應予駁回。

19 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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

23 中 華 民 國 111 年 3 月 1 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 黃雯惠

26 法 官 華奕超

27 法 官 朱慧真

28 正本係照原本作成。

29 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
30 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
31 （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 111 年 3 月 1 日

書記官 陳永訓

附表：

編號	任職期間	每月薪資 ：單位 新台幣元	備註
1	107年3月8日至107年3月31日	17萬0,477	計算式： $220,200 \div 31 \times 24 = 170,477$
2	107年4月1日至107年4月30日	22萬0,200	
3	107年5月1日至107年5月31日	22萬0,200	
4	107年6月1日至107年6月30日	22萬8,500	
5	107年7月1日至107年7月31日	22萬8,500	
6	107年8月1日至107年8月31日	22萬8,500	
7	107年9月1日至107年9月7日	5萬3,317	計算式： $228500 \div 30 \times 7 = 53317$