

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上更一字第26號

上訴人 邱達義

訴訟代理人 顏心韻律師

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 董子涵律師

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1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，經最高法院第1次發回更審，本院於113年5月7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、二審及發回前第三審之訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：上訴人分別自民國104年3月2日起至106年3月24日止、106年6月1日起至108年6月28日止，受僱於伊擔任技術服務部員工，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），與伊為競業禁止之約定。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，工作內容主要係就伊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系列氣體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）；離職前6個月每月平均薪資新臺幣（下同）5萬6,220元。伊已依系爭規範第13條約定，自108年6月28日起按月補償上訴人2萬8,110元，惟均遭其以不同意系爭規範內容為由拒收退回，並自108年7月1日起任職訴外人信得技術顧問股

份有限公司（下稱信得公司），及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），顯與系爭甲工作同性質或類型，經伊發函通知上訴人即刻停止違反系爭規範之行為，然其仍自109年1月2日起轉任職於安捷倫公司，繼續從事系爭乙工作，已違反系爭規範之競業禁止約定，且惡性重大，自應依約給付伊50個月薪資之違約金。爰依系爭規範第14條前段約定，求為命上訴人給付281萬1,000元，及自108年10月9日起加付法定遲延利息之判決。

二、上訴人則以：伊任職於被上訴人期間未接觸其營業秘密，且系爭甲工作均可由台積電工程師自行操作，並無獨家專業性或秘密性，被上訴人就系爭規範欠缺應受保護之正當營業利益；另系爭規範未具體明確限制伊之職業活動範圍及就業對象，限制範圍並涵蓋臺灣及大陸地區（下稱系爭地區），逾越合理範圍，已顯失公平；被上訴人所為競業禁止之補償，亦不足以支付伊家庭生活開銷，難謂合理補償，則系爭規範第13條顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1、民法第247條之1規定，應屬無效。又伊轉任信得公司、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，無法登入使用系爭設備HMI儀控軟體系統（下稱HMI儀控軟體）從事系爭甲工作，且台積電於108年7月1日後仍有委託被上訴人處理系爭設備，伊自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，所約定違約金之數額，亦屬過高，應予酌減等語，資為抗辯。

三、原審為被上訴人全部勝訴之判決。上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第80-81頁，並依判決文字調整）：

(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

01 上訴人提供系爭設備維護等服務（見原審卷一第101頁），
02 台積電自108年7月1日起終止由被上訴人提供系爭設備維護
03 等服務。

04 (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
05 起至108年6月28日止，受僱於被上訴人擔任技術服務部員
06 工。

07 (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
08 範所屬員工競業禁止之系爭規範上簽名，其第13條內容為：
09 「按甲方（即被上訴人）技術服務區域範圍為台灣以及大陸
10 地區，乙方（即上訴人）自甲方公司離職起2年期間內，除
11 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
12 或同區域內之相同類型工作。惟於乙方受競業禁止約定期
13 間，甲方應以勞工離職前6個月平均薪資之百分之50，按月
14 給付，貼補乙方生活。」第14條前段內容為：「乙方違反前
15 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
16 時，乙方除應賠償甲方因此所受之損害外，並應另行支付相
17 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
18 準）之懲罰性違約金予甲方。」（見原審調字卷第13至14
19 頁）。

20 (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
21 訴人技術服務部門組長，工作內容主要為：被上訴人出售予
22 台積電之系爭設備之小組工作排程、進行例行巡檢、維修、
23 維護、保養、故障排除等工作。

24 (五)上訴人於108年6月28日自被上訴人離職，自108年7月1日起
25 轉任職於信得公司，並受安捷倫公司派遣，進入台積電進行
26 系爭設備內之GCMS（氣相層析質譜儀）、熱脫附儀之維修、
27 保養、故障排除等工作，嗣自109年1月2日起再轉任至安捷
28 倫公司，繼續擔任上開工作（見原審卷一第25頁、卷二第61
29 頁）。

30 (六)被上訴人依系爭規範第13條，於108年6月28日匯款2萬8,110
31 元予上訴人，於108年7月25日提出2萬8,110元現金予上訴

01 人，於108年9月16日寄送2萬8,110元之匯票予上訴人，均遭
02 上訴人以不同意系爭規範內容為由，拒收並退回（見原審調
03 字卷第39至43頁），嗣後被上訴人仍按月給付，遭上訴人按
04 月退回。

05 (七)被上訴人有依系爭規範第14條之約定，於108年8月12日以存
06 證信函通知上訴人停止違反競業禁止規範之行為。

07 五、被上訴人主張上訴人離職後之轉職，違反兩造間競業禁止約
08 定，應依系爭規範賠償50個月薪資之違約金等語，為上訴人
09 否認，並以前詞置辯。本件兩造爭點為：

10 (一)系爭規範是否違反勞基法第9條之1之規定或有民法第247條
11 之1規定情事而屬無效？

12 (二)如認系爭規範非屬無效，上訴人是否有違反系爭規範第13條
13 之約定？

14 (三)被上訴人依系爭規範第14條請求上訴人賠償281萬1,000元，
15 有無理由？上訴人主張違約金過高，應予酌減，有無理由？

16 六、本院之判斷：

17 (一)系爭規範未違反勞基法第9條之1之規定，亦無民法第247條
18 之1規定情事，應屬合法有效：

19 1. 按勞基法第9條之1規定：「未符合下列規定者，雇主不得與
20 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
21 業利益。(二)勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營
22 業秘密。(三)競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業
23 對象，未逾合理範疇。(四)雇主對勞工因不從事競業行為所受
24 損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於
25 工作期間所受領之給付。違反第1項各款規定之一者，其約
26 定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾2年。逾2年
27 者，縮短為2年」。又按「本法第9條之1第1項第3款所為之
28 約定未逾合理範疇，應符合下列規定：(一)競業禁止之期間，
29 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
30 最長不得逾二年。(二)競業禁止之區域，應以原雇主實際營業
31 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」、「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1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」，勞基法施行細則第7條之2、第7條之3亦有明文。

2. 被上訴人為以化學分析技術為根基，穩定持續精進提供化學分析精密儀器設備如氣象層析儀、質譜儀及液相層析儀等分析技術整合應用，並致力於半導體產業製程在線監控設備與相關分析技術研究及發展。2006年技術部門增設化學分析實驗室，接受客戶委託專案，化學分析方法的開發及自動化檢測分析系統整合設備領域，此有公司簡介在卷可稽（見原審調字卷第6頁）。而被上訴人主張開發系爭設備，其特色為「用於線上監測非粒狀懸浮化學污染物（AMC），可針對無塵室環境對產品或製程的良率掌握與提升有關鍵性的影響，首先會自動採取空氣中的揮發有機氣體，經過樣品濃縮系統進行線上即時濃縮，再以高效快速氣象層析質譜儀（GC/MSD）進行偵測與自動判斷，同時在採樣與線上濃縮時同時導入金兆益科技研製之內標準品達到即時修正機台訊號變化，以增加連續監測分悉數據之穩定度，並搭配專為半導體產業客製化的FATC資料庫（Fab Air Trace Contamination Database），提供即時可靠的數據，以及彙整式資料整理分析比對的功能，能準確判斷出約200種以上Fab Air中涵蓋高低沸點VOCs成分之揮發性有機氣體，因應製程環境VOCs數值異常時，NFA-1007還能貼心的依現場需求進行自動鎖點進而達到長期線上空氣質量監測功能」等情，業據其提出系爭設備介紹為據（見原審調字卷第7-10頁），並經證人即被上訴人員

01 工饒育全於原審證稱：「因為我們的系統是在分析空氣中的
02 的有機物，所有有機物物質的品項是固定的，所以我們只要
03 監測這些固定品項是否有濃度超標，如果有濃度超標的話，
04 NFA-1007也會發布警告，那我們的人工去巡檢的目的就是確
05 認這些警告的發布是否屬實，如果機台需要做維護的時候，
06 這些發布的訊息有可能是錯誤的，所以我們會用HMI系統去
07 看數據是否是正確的。半導體業會將設備或生產機台放在無
08 塵室，是因為它要避免空氣中的顆粒即所謂的particle落在
09 它的生產元件及產品上，在科技的進步下，空氣中的揮發性
10 有機物質也會視為是顆粒的一種，那基礎的無塵室的顆粒去
11 除設備已經無法滿足高科技設備的良率及等等的一些效益的
12 部分，所以需要導入這樣的設備去監控制程跟環境中的揮發
13 性有機物質的數值。對於台積電公司來說，節省人力就是一個
14 很大的幫助了，依據工程師的等級，從初階、中階到高階
15 ，工程師所能夠操控的機台，所以這樣跟安捷倫公司一個C
16 C/MS就需要一個人力，HMI儀控軟體可以有效節省很多效
17 益。」等語（見原審卷二第76-77頁），而台積電自101年起
18 向被上訴人採購41台系爭設備，此亦有電子發票證明聯、台
19 積電簡便行文表在卷可參（見原審卷一第85-93、101頁），
20 足見被上訴人主張其自行研發系爭設備之HMI儀控軟體之自
21 動化檢核技術、參數檔案資料、儀控密碼、管理參數之技
22 術、陳證1至4設定SOP等資訊（見本院卷第346頁）有應受保
23 護之正當營業利益，應屬可採。

- 24 3. 被上訴人主張系爭設備之維修、保養及HMI儀控軟體的相關
25 參數、係數的設定與調教為被上訴人之營業秘密，且上訴人
26 得以接觸等情，此為上訴人所否認。依證人饒育全於前審證
27 稱：「會客製化相對應的參數及設定。如果其他廠商拿到跟
28 我們相同硬體，但沒有參數設定，這樣會無法運行。這些參
29 數屬於我們營業機密也是我們營利最主要的參數，我們不可
30 能將這些設定及營業秘密提供給客戶。解約後我們大約一年
31 去3至5次，數量很少。因為台積電及其他廠商並沒有我們HM

I儀控軟體最高權限密碼及參數專有知識，台積電有HMI設定問題、PLC設定問題以及閥箱混氣盤面設定問題時，都會要求我們進場協助。」等語（見前審卷第455-456頁），核與證人即被上訴人前員工王皓頤於前審證稱：「（問：NF1007設備有沒有金兆益公司才能處理的部分？）有，像PLC（類似電腦CPU）、HMI軟體的修改、閥箱、盤面。」等語相符（見前審卷第231頁），故依證人饒育全、王皓頤之證述，可知就系爭設備HMI儀控軟體之參數、係數之設定、PLC設定及閥箱混氣盤面設定，僅被上訴人公司得以處理，確屬被上訴人之營業秘密無誤。而上訴人自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，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：被上訴人出售予台積電之系爭設備之小組工作排程、進行例行巡檢、維修、維護、保養、故障排除等工作，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)(四)），自堪認屬實。依證人饒育全於原審證稱：「（問：初階、中階、高階哪一階段的工程師具有可調校NFA-1007設備重要技術之能力？）中階以上。因為被告中間有離職過再回到金兆益公司，被告在104年3月到職至106年3月離職，之後在106年6月又再回到金兆益公司。被告在金兆益公司是擔任技術服務工程師。因為我們公司制度的關係，每個工程師必須在台積電公司每個廠區輪流調任，大約六個月到一年就會調派到另外一個廠區去輪調。台積電公司的12、14、15廠都有置放金兆益公司的機器，被告主要的廠區在14廠及15廠，若有支援需求的時候才會到12廠。被告大概在105年5月就已經成為高階工程師，因為高階工程師所培訓的項目有很多，最後負責台積電公司的廠區有分為15廠或總廠區，107年8月之前被告是擔負15廠，15廠就是個別廠的16台機台，及其下的初階、中階、高階工程師都歸被告所調派，最後在107年8月後被告就是總廠區，總廠區的意思就是台積電公司12、14、15廠區

01 底下的高階、中階及初階工程師都歸被告所調派。」等語
02 （見原審卷二第80頁），可知上訴人之職務確能接觸系爭設
03 備有關HMI儀控軟體之參數、係數之設定、PLC設定及閥箱混
04 氣盤面設定之營業秘密無誤，故被上訴人於系爭規範為離職
05 後競業禁止之約定，尚屬合理正當。

06 4. 被上訴人主張其主要之營業範圍為臺灣及大陸地區，業經其
07 提出台積電訂單為據（見本院卷第147-164頁），且依被上
08 訴人公司沿革，可見被上訴人於105年間即有將系爭設備跨
09 足中國市場（見本院卷第188頁），故被上訴人系爭規範限
10 制上訴人於臺灣及大陸地區從事與被上訴人同區域範圍之相
11 同性質或同區域範圍之相同類型工作，已特定限制之範圍，
12 並限制禁止為相同性質或相同類型之工作，又兩造間競業禁
13 止之期間為2年，被上訴人主張係一般科技產業之合理年
14 限，亦未逾勞基法第9條之1第3項最長不得逾2年之期間限
15 制，應認系爭規範之競業禁止約定尚屬合理。

16 5. 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
17 資，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
18 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
19 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
20 工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備
21 「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是
22 否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷
23 標準（最高法院106年度台上字第1215號判決意旨參照）。
24 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
25 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
26 明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞
27 務之對價，自非勞工本於勞動契約可得請求（最高法院107
28 年度台上字第1709號判決意旨參照）。系爭規範約定於競業
29 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
30 6個月所領取月基本薪資50%之特別補償金，上訴人於108年
31 6月28日離職，被上訴人於108年6月28日匯款2萬8,110元予

上訴人，於108年7月25日提出2萬8,110元現金予上訴人，於108年9月16日寄送2萬8,110元之匯票予上訴人，均遭上訴人以不同意系爭規範內容為由，拒收並退回（見原審調字卷第39至43頁），嗣後被上訴人仍按月給付，遭上訴人按月退回，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)）。依上訴人離職前6個月（即107年12月29日起至108年6月28日止）之薪資單所示（見前審卷第197-207頁、第469頁），107年12月29日起至同年月31日止之薪資為5,702元（計算式： $58,917 \div 31 \times 3 = 5,702$ ，小數點以下四捨五入，下同），自108年1月至108年6月28日止之薪資各為62,160元、55,194元、53,040元、52,790元、55,160元、52,790元，則上訴人之月平均薪資為55,522元【計算式： $(5,702 + 62,160 + 55,194 + 53,040 + 52,790 + 55,160 + 52,790) \div 182 \times 30 = 55,522$ 】，則依系爭規範被上訴人每月應給付上訴人競業禁止之補償金為27,761元（ $55,522 \div 2 = 27,761$ ）。至上訴人雖抗辯應加計年終獎金及季獎金85,382元計算平均工資等語，然依被上訴人公司工作規則第28條約定「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失之員工，得給與獎金。每年前三季會依公司營運的狀況會提列預算，按同仁們個人目標的達成結果，評核後核定於每季發放，並於農曆過年前會發放一個月的年終獎金（計算期間由當年1月1日至12月31日止）於每年農曆年前發放，其獎金金額之核定，於每年年終端視員工職務運作內容、貢獻程度以及公司營運現況，經與主管討論後核可議定之，但以發放日仍在職者為限。以發放日期前半年之平均月薪為標準。到職日期（已通過考核成為正式員工）但未滿一年者，則做比例發放獎金。發放獎金計算期間尚未通過考核的員工不予以發放。員工於當年度如有留職停薪或記過以上處分者，得不給予獎金及紅利。」等語（見本院卷第146頁），故依兩造約定，年終獎金及季獎金之發放，係於公司有盈餘時，依公司營運狀況、目標達成及職務評核等因素而定，屬恩惠性之

給與，非屬工資之性質，故上訴人主張應將年終獎金及季獎金列入工資計算平均工資云云，尚無足採。則被上訴人按月給付上訴人28,110元，未低於上訴人離職時1個月平均工資50%，且已逾行政院主計處家庭收支調查新竹縣於108年之平均每人消費支出之24,391元，故被上訴人依系爭規範給予之特別補償金，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%之規定，且已逾平均每人消費支出，應足以維持上訴人離職後競業禁止期間之生活所需，尚屬合理之補償。

6. 據上，被上訴人既有系爭設備之HMI儀控軟體之自動化檢核技術等資訊有應受保護之正當營業利益，上訴人任職被上訴人期間，接觸被上訴人就系爭設備之HMI儀控軟體的相關參數、係數的設定與調教之營業秘密，而系爭規範約定限制上訴人離職後競業禁止之期間、區域為合理範圍，被上訴人並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。

7. 又按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。上訴人雖抗辯系爭規範有違反民法第247條之1之規定，然系爭規範之約定限制上訴人離職後競業禁止之期間、區域為合理範圍，且約定被上訴人給付上訴人競業禁止期間之合理補償，已如前述，尚難認系爭規範有顯失公平之情形自明，故上訴人依此抗辯，尚屬無據。

(二)上訴人未有違反系爭規範第13條之約定：

1. 依系爭規範第13條約定：「按甲方技術服務區域範圍為臺灣以及大陸地區，乙方自甲方公司離職起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之相同性質或同區域範圍之相同類型工作，惟於乙方受競業禁止約定期間，甲

01 方應以勞工離職前6個月平均薪資之百分之五十，按月給
02 付，貼補乙方生活。」等語（見原審調字卷第14頁）。故系
03 爭規範之競業禁止範圍為「同區域之相同性質」、「同區域
04 之相同類型」工作。被上訴人主張上訴人於離職後自108年7
05 月1日起轉任職於信得公司，並受安捷倫公司派遣，進入台
06 積電進行GC/MS、熱脫附儀之維修、保養、故障排除等工
07 作，嗣自109年1月2日起再轉任至安捷倫公司，繼續擔任上
08 開工作，係屬違反競業禁止之行為，此為上訴人所否認，故
09 自應由被上訴人就上訴人於信得公司、安捷倫公司之工作，
10 係屬與上訴人原工作為相同性質或相同類型之工作而與被上
11 訴人有競業關係一節，負舉證之責。

12 2. 經查：

13 (1)依證人即信得公司員工許晉瑜於原審證稱：「有對被告進行
14 教育訓練，內容就是氣象層析及氣象層析儀的教育訓練。
15 」、「（問：信得公司本身技術服務部門的員工，去進
16 行儀器設備的巡檢、維護、保養、維修，都是安捷倫公司的
17 儀器嗎？）是，信得公司派出去的11名工程師到別的廠商那
18 邊，都是作安捷倫公司的儀器。」等語（見原審卷二第36、
19 41頁），及證人即安捷倫公司經理楊同興於前審證稱：「我
20 是面試時認識上訴人邱達義，時間我記得是108年，幾月份
21 不記得。面試是因為信得公司在招聘工程師，信得公司是安
22 捷倫公司授權技術的公司，信得公司幫安捷倫公司執行售後
23 服務業務。」、「（問：上訴人邱達義在信得公司上班內容
24 你是否瞭解？內容為何？）我瞭解，內容為安捷倫公司的設
25 備維護、保養。主要是氣象層析儀、氣象層析質讀儀、熱脫
26 附裝置。（問：他在安捷倫公司從事何工作？）同樣工作，
27 我們公司進來員工都會先進信得公司歷練，我們會再從中找
28 工程師進安捷倫公司。」、「（問：信得公司或安捷倫公司
29 有無一個設備叫NFA1007？）沒有，我們是售後服務及銷售
30 公司，並無生產設備。（問：邱達義到台積電公司工作內
31 容，有無包含NFA1007系列氣態分子污染物監控設備？）沒

有，因為安捷倫公司與台積電公司的訂單，就是進行GC/MS還有熱脫附裝置的維修、保養，GCMS就是氣象層析質譜儀的意思。」、「（問：你是否知道金兆益進台積電公司裡面的工作是什麼？）應該是NFA1007系列氣態分子污染物監控設備的維修，因為以前台積電機台，他裡面有安捷倫公司設備及金兆益介面，如果不是GC/MS的故障，金兆益公司會自己處理完，不會找安捷倫公司一起去。」、「（問：安捷倫公司的業務與金兆益公司的業務是否為競爭關係？）不是，例如我們去政府招標，投標廠商會看到安捷倫公司，不會看到金兆益公司。」等語（見前審卷第216-221頁），故依證人許晉瑜及楊同興之證述，可知上訴人進入信得公司、安捷倫公司之工作內容，係安捷倫公司與台積電之訂單，即進行GC/MS還有熱脫附裝置的維修、保養之工作。參酌被上訴人提出系爭設備之圖示（見原審卷一第71頁），系爭設備固係結合包含屬被上訴人研發之HMI儀控軟體系統、採樣管、盤面、閥件，及屬安捷倫公司設備之GC/MS與熱脫附裝置，然被上訴人公司所負責維修保養之範圍係HMI儀控軟體系統、盤面閥件等設備，而未及於由安捷倫公司負責維修保養之GC/MS及熱脫附儀之保養維修自明。況上訴人既係受僱於信得公司及安捷倫公司始進入台積電工作，則其工作之內容，自係基於信得公司與安捷倫公司受託為台積電工作之內容，則信得公司、安捷倫公司既僅負責有關GC/MS及熱脫附儀之維修保養，而未及於被上訴人之HMI儀控軟體系統、採樣管、盤面、閥件等設備，則上訴人豈有為台積電就HMI儀控軟體系統、採樣管、盤面、閥件為維修保養工作之必要？依此，被上訴人主張上訴人於信得公司、安捷倫公司之工作，與被上訴人之工作為相同類型或相同性質之工作且有競業關係云云，尚無可採。

(2)被上訴人主張係因上訴人至安捷倫公司為相同類型及相同性質之工作，因上訴人知悉密碼，導致台積電未再與被上訴人簽約，顯見上訴人確有違反系爭規範第13條之約定等語，此

為上訴人所否認。依證人即台積電員工褚上評於前審證稱：

「（問：電子郵件提到「會議決策從7月1日起inline GCMS保養將由TSMC自己處理」，是否知道原因為何？）這是上面採購的決定，我不清楚原因。有一部分自己處理，有一部分交由安捷倫公司處理。信得公司為安捷倫公司子公司。

（問：108年7月1日以後邱達義有沒有到台積電做有關inline GCMS的保養工作？）108年7月1日以後的半年沒有，就我知道當時跟安捷倫公司簽訂的是維修合約，所以邱達義當時是沒有到場的，我已經半年沒有看過他。（問：inline GCMS的保養工作，有沒有任何技術、技能或知識，屬於金兆益公司所獨家知悉？）沒有，台積電可以全部自行處理。

（問：從事inline GCMS保養工作，有沒有需要使用金兆益公司所設定，台積電、信得公司、安捷倫公司均不知的密碼？）沒有。（問：inline GCMS保養是否與NFA1007有關？）我知道NFA1007，但兩者無關，NFA1007為整合軟體，Inline GCMS保養是安捷倫公司原廠的GCMS儀器，與NFA1007無關。（問：108年7月1日以後，NFA1007整合軟體的操作是否由台積電自行處理或委外處理？）目前自行處理，若軟體異常BUG或軟體損毀才會請金兆益公司到場維修。」

「（問：請問台積電工程師是否都會操作HMI儀控軟體？）會。（問：登入HMI儀控軟體是否需要密碼？）需要。機台進機時，金兆益公司就有義務告訴我密碼為多少，不然我無法操作，這是當初進機條款之一。（問：這個密碼有無改變過？）從來沒有改變，全台積電的北中南各區的HMI儀控軟體的密碼都一樣。」

「我們每個人進來台積電都有教育訓練，是針對NFA1007三天的教育訓練，地點在竹科，新人都要所以我們都有排除故障的能力。這份是我們台積電操作的SOP，這是其中一份，還有更多。保養、故障、操作SOP，還有實際演練、現場模擬的教育訓練。由陳麗君負責教育訓練，但我也擔任操作SOP的講師。」

「因為台積電為24小時運作的工廠，我們不停機，早上8點到下午5點半為常日班

01 時間，常日班時間部分委外，但是常日班以外時間由台積電
02 自己的工程師及操作員巡機。在我進台積電第一年我就有訓
03 練過，我是105年7、8月進入台積電，要考核過關才能留在
04 台積電。我們都是由台積電工程師自行教導，我們有教育訓
05 練課程，沒有從金兆益公司的員工習得，主要教導人是陳麗
06 君，但也有其他前輩，每一個工廠都有比較資深的前輩跟教
07 導員，他們也會教導新到的員工。」等語（見前審卷第348-
08 353頁），故依證人褚上評之證述，可知台積電係基於自己
09 採購之原因，始未再與被上訴人簽約，與上訴人是否至信得
10 公司或安捷倫公司任職無涉，且GCMS之保養與NFA1007無
11 關，關於HMI儀控軟體系統之密碼、軟體之操作，都由台積
12 電工程師自行為之，密碼也是在系爭設備進機時，即由被上
13 訴人公司提供，教育訓練係由台積電工程師為教導及教育訓
14 練，實與上訴人於信得公司、安捷倫公司之工作無關，況台
15 積電機台係24小時操作，縱於台積電與被上訴人仍有簽約之
16 時期，非白日班之時間，系爭設備之操作、維修、保養亦係
17 由台積電工程師自行為之，依此更可徵台積電於上訴人至信
18 得公司、安捷倫公司工作前，即已具有就系爭設備為操作、
19 保養、維修之能力，故被上訴人主張係因上訴人至安捷倫公
20 司為相同類型及相同性質之工作，因上訴人知悉密碼，始導
21 致台積電未再與被上訴人簽約云云，自無所據。再參之證人
22 王皓頤於前審證稱：「（問：台積電公司簡便行文表中稱其
23 於108年後就沒有請金兆益公司為相關服務，你是否知道此
24 事？是否知道原因？）我知道，原因是聽說台積電公司的人
25 對金兆益公司的人不是很滿意，所以寧可多花一點錢，也不
26 願意請金兆益公司處理。」等語（見前審卷第230頁），依
27 此可知台積電不與被上訴人簽約之原因，係因不滿意被上訴
28 人公司之服務，自與上訴人是否進入信得公司、安捷倫公司
29 工作無關，故被上訴人主張係因上訴人為相同工作之原因，
30 始遭台積電不與之簽約云云，亦無足採。

31 (3)被上訴人雖主張系爭設備之最高層級密碼僅上訴人知悉並得

01 以更改，上訴人以此而至台積電工作，顯係為相同之工作等
02 語，此為上訴人所否認。依證人王皓頤於前審證稱：
03 「（問：HMI儀控軟體的帳號密碼有無分級？）有，如果沒
04 有密碼算一層，是關機用；一般使用算一層，看數據及一般
05 設定值的改變；還有最高使用權限，裡面有一些特殊設定
06 值，用最高權限可以看得到，也可以做編輯。（問：邱達義
07 工作是否會接觸這些密碼？）會，會接觸，而且都會到最高
08 權限。（問：邱達義離職前，金兆益公司有無去變更HMI儀
09 控軟體密碼？）有，在何時變更我忘記了，約在離職前幾個
10 月。（問：邱達義有無去參與變更密碼？為何沒有參與
11 ？）沒有，他被調到別部門，有很長一段時間沒有進台積電
12 公司。（問：金兆益公司有無告知邱達義新密碼？）沒有，
13 密碼是以亂數組成，工程師一般不會知道，只有在工作需要
14 時會給一組他已經改過的密碼，等我們使用完後，會再要求
15 我們變更新的密碼」、「一般層級密碼也會告知台積電公
16 司，他們也要用，所以沒有作變更」、「（問：為何台積電
17 公司的人會使用HMI儀控軟體？）他們要看數據，所以會去
18 學要如何操作，且HMI儀控軟體上排程編輯也是他們自己去
19 操作的。」等語（見前審卷第226-227、229、232頁），故
20 依證人王皓頤之證述，可知於上訴人離職前，最高層級之密
21 碼已經變更，且上訴人並不知道最高層級之密碼，自無從為
22 後台之變更及編輯自明。

- 23 (4)被上訴人主張HMI儀控軟體之核心技術（PLC、閥箱設定、進
24 樣盤面校正乃使用NFA1007必經之點）被上訴人均有作控
25 管，若非上訴人攜往安捷倫公司，台積電公司不會知悉等語
26 （見前審卷第397頁），此為上訴人所否認。依證人王皓頤
27 於前審證稱：「（問：NFA1007設備有沒有金兆益公司才能
28 處理的部分？）有，像PLC、HMI軟體的修改、閥箱、盤面」
29 等語（見前審卷第231頁），及證人饒育全於前審證稱：
30 「解約後我們大約一年去3至5次，數量很少。因為台積電及
31 其他廠商並沒有我們HMI儀控軟體最高權限密碼及參數專有

01 知識，台積電有HMI設定問題、PLC設定問題以及閥箱混氣盤
02 面設定問題時，都會要求我們進廠協助。如果微軟系統崩潰
03 需要重新安裝時，也需要金兆益公司進去」等語（見前審卷
04 第456頁），故依證人王皓頤、饒育全之證述，可知台積電
05 有關於PLC設定問題、HMI儀控軟體最高權限密碼、參數設定
06 問題及閥箱混氣盤面設定問題時，均仍會找被上訴人進廠維
07 修處理，顯見有關PLC設定、HMI儀控軟體最高權限密碼、參
08 數設定及閥箱混氣盤面之設定，台積電並未知悉或有相關之
09 技術，可見被上訴人主張HMI儀控軟體之核心技術（PLC、閥
10 箱設定、進樣盤面校正乃使用NFA1007必經之點）遭上訴人
11 攜往安捷倫公司使台積電知悉，而導致台積電不與被上訴人
12 簽約而有競業之行為云云，並無可採。

13 (5)據上，被上訴人就上訴人於信得公司、安捷倫公司所從事之
14 工作，為與原工作為相同性質或相同類型之工作，且上訴人
15 離職後所從事之工作與被上訴人有競業關係等情，均未舉證
16 以實其說，其主張上訴人離職後有從事與原工作相同性質或
17 相同類型之工作而為競業行為云云，尚屬無據。

18 3. 參酌勞基法第9條之1之規定，其立法意旨乃在平衡保障雇主
19 之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，故
20 若勞工離職後所為之工作，未涉及有關僱主之營業秘密或正
21 當營業利益之工作時，自不能逕認勞工有競業禁止規範之違
22 反。系爭設備之HMI儀控軟體之自動化檢核技術等資訊有應
23 受保護之正當營業利益，而系爭設備有關HMI儀控軟體之參
24 數、係數之設定、PLC設定及閥箱混氣盤面設定，則為被上
25 訴人應受保護之營業秘密，皆已如前述，然上訴人於信得公
26 司、安捷倫公司為台積電所為之工作，僅係熱脫附儀、氣象
27 層析儀、氣象層析質譜儀之保養維修，此業經證人許晉瑜證
28 述在卷（見原審卷二第35頁），而有關HMI儀控軟體之參
29 數、係數之設定、PLC設定及閥箱混氣盤面設定之工作，台
30 積電亦同樣找被上訴人公司為維修保養，並未因上訴人至信
31 得公司及安捷倫公司工作而取代，實可認上訴人所從事之工

01 作，與被上訴人應受保障之營業秘密、正當營業利益有關之
02 HMI儀控軟體之參數、係數之設定、PLC設定及閥箱混氣盤面
03 設定之工作並不相同，況被上訴人公司與安捷倫公司亦非屬
04 競爭關係，亦經證人楊同興證述如前，故被上訴人主張上訴
05 人於離職後在信得公司及安捷倫公司所從事之工作與原在被
06 上訴人公司所從事之工作為相同性質或相同類型，而為競業
07 之行為，已無足採，其進而主張上訴人有違反系爭規範第13
08 條云云，自無所據。

09 (三)被上訴人依系爭規範第14條請求上訴人賠償281萬1,000元，
10 為無理由：

11 承前所述，被上訴人未能證明上訴人於離職後所從事之工
12 作，係與被上訴人公司有競業關係，亦未證明上訴人於離職
13 後所從事之工作，係屬被上訴人公司同區域範圍之相同性質
14 或同區域範圍之相同類型工作，故被上訴人主張上訴人有違
15 反系爭規範第13條之競業禁止約定，即屬無據，其進而主張
16 依系爭規範第14條之約定，請求上訴人賠償50個月之薪資2,
17 811,000元，自無足採。

18 七、綜上所述，被上訴人依系爭規範第14條前段約定，請求上訴
19 人給付2,811,000元，及自108年10月9日起至清償日止，按
20 週年利率百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審
21 判命上訴人如數給付，並附條件為假執行及免為假執行之宣
22 告，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
23 為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第二項所示。

24 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
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，併此敘明。

27 九、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第7
28 8條，判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 4 日

30 勞動法庭

31 審判長法 官 李慈惠

法 官 吳燁山

法 官 鄭貽馨

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。

中 華 民 國 113 年 6 月 4 日

書記官 郭晉良