

最高法院民事判決

111年度台上字第1831號

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 朱柏璵律師

鍾禹康律師

被上訴人 邱達義

訴訟代理人 顏心韻律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國111年4月26日臺灣高等法院第二審判決（109年度勞上字第210號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊分自民國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（下稱系爭期間），僱用被上訴人擔任技術服務部員工，被上訴人並於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），與伊為競業禁止之約定。嗣被上訴人於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）；離職前6個月每月平均薪資新臺幣（下同）5萬6220元。伊依系爭規範第13條約定，自108年6月28日起，按月補償2萬8110元予被上訴人，均遭其以不同意系爭規範內容為由，拒收退回。被上訴人自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），

伊乃發函通知被上訴人即刻停止違反系爭規範之行為。詎其於108年8月15日收受該函文後，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。系爭甲、乙工作為相同性質或類型之工作，被上訴人違反系爭規範之競業禁止約定，自應給付伊50個月薪資之違約金等情。爰依系爭規範第14條前段約定，求為命被上訴人給付281萬1000元，及自108年10月9日起加付法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：伊任職於上訴人期間，未接觸其營業秘密，其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涵蓋臺灣及大陸地區（下稱系爭地區），範圍廣泛，令伊無法安排職業活動，已逾越合理範圍。又上訴人所為競業禁止之補償，僅為每月2萬8110元，不足以支付伊家庭生活開銷，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，因不知上訴人重新設定之密碼，不能登入使用系爭設備HMI儀控軟體系統（下稱HMI軟體）以從事系爭甲工作，自無違反系爭規範情事，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，亦屬過高等語，資為抗辯。

三、原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其在第一審之訴，係以：台積電自101年起向上訴人採購41台系爭設備，並委由上訴人提供系爭設備維護等服務。被上訴人於系爭期間受僱於上訴人擔任技術服務部員工，並於108年4月15日簽署系爭規範，與上訴人為競業禁止之約定。被上訴人於108年6月28日自請離職，離職前為上訴人技術服務部門組長，工作內容主要為系爭甲工作。被上訴人自108年7月1日起轉任職於信得公司，並受安捷倫公司派遣，進入台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公司，繼續擔任系爭乙工作（下合稱系爭轉職）。上訴人依系爭規範第13條約定，自108年6月28日起，按月補償2萬8110元予

01 被上訴人，均遭其以不同意系爭規範內容為由，拒收退回等
02 情，為兩造所不爭。參諸證人饒育全（時任上訴人技術服務
03 部副理）之證詞，佐以被上訴人於106年6月1日所簽署員工
04 保密合約書及資訊系統使用切結書內容，可知上訴人將系爭
05 設備之技術文件及操作之數據，存放在特定雲端資料碟，供
06 所屬經允許之員工讀取，另設有密碼管制登入系爭設備HMI
07 軟體，藉以為營業秘密之管理，而被上訴人於系爭期間，曾
08 經接觸上訴人之營業秘密，被上訴人離職後，上訴人不會允
09 許其登入存放相關資料之雲端硬碟，且相關資料及數據內容
10 繁瑣，難於背誦，被上訴人又不再具有使用最高權限密碼登
11 入HMI軟體權限等情，已足提供適當程度之保護。依證人褚
12 上評（台積電員工）、王皓頤（上訴人前員工）、楊同興
13 （安捷倫公司經理）之證述，雖堪認被上訴人之系爭轉職，
14 對於上訴人受台積電委託從事inline GCMS維修保養工作之
15 營業利益，並非全無影響，台積電自108年7月起未再委託上
16 訴人提供系爭設備保養服務，係因其可自行處理之系爭設備
17 例行性維修保養部分；須上訴人獨家技術或受最高層級密碼
18 保護始得以完成之非例行性維修工作，該公司仍不定時委由
19 上訴人處理。是被上訴人之系爭轉職，影響上訴人之營業利
20 益者，非被上訴人接觸上訴人之營業秘密相關部分。上訴人
21 就與營業秘密無關之營業利益之保護，依勞動基準法（下稱
22 勞基法）第9條之1第1項第2款規定意旨，原不得與被上訴人
23 為競業禁止之約定，其就與營業秘密有關部分，因已有適當
24 保護措施，倘再禁止被上訴人離職後從事與系爭甲工作性質
25 或類型相同之工作，在勞工工作權保障，與雇主營業利益、
26 營業秘密之保護間，二者顯然失衡而欠缺必要性。依系爭規
27 範第13條約定，固堪認兩造就被上訴人離職後競業禁止每月
28 補償金額所為約定，未低於被上訴人離職時1個月平均薪資
29 之百分之50。然被上訴人之配偶於108年間因生育子女而留
30 職停薪，參酌其工作地及居住地於108年平均每人月消費支
31 出分別為2萬4391元、1萬8057元，其一家三口每月家庭開銷

01 約須6萬3672元，上訴人依系爭規範僅補償被上訴人2萬8110
02 元，顯不足以支應被上訴人於競業禁止期間生活所需，難認
03 合理。又系爭規範禁止被上訴人自離職起2年內在系爭地區
04 從事與系爭甲工作相同性質或類型之工作，就區域、期間而
05 言，難謂逾合理範圍。被上訴人於97年取得醫藥化學學士學
06 位，先後任職於上訴人及為系爭轉職，與系爭甲工作相同性
07 質或類型之工作，發生一定程度之固著關係，不易在短時間
08 內轉換勝任其他性質或類型工作，甚至將流失原累積之工作
09 技能、技術或經驗而受有損害，非上訴人每月補償2萬8110
10 元足以填平。是系爭規範與勞基法第9條之1第1項第4款規定
11 核有不符，依同條第3項規定，應屬無效。從而，上訴人依
12 系爭規範第14條前段約定，請求被上訴人給付281萬1000
13 元，及自108年10月9日起加付法定遲延利息，為無理由，不
14 應准許等詞，為其判斷之基礎。

15 四、惟按勞基法第9條之1第1項、第3項規定，未符合下列規定
16 者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：□雇主有應
17 受保護之正當營業利益。□勞工擔任之職位或職務，能接觸
18 或使用雇主之營業秘密。□競業禁止之期間、區域、職業活
19 動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。□雇主對勞工因不從
20 事競業行為所受損失有合理補償。違反上開各款規定之一
21 者，其約定無效。又勞基法第9條之1第1項第4款所定之合理
22 補償，應就下列事項綜合考量：□每月補償金額不低於勞工
23 離職時1個月平均工資百分之50。□補償金額足以維持勞工
24 離職後競業禁止期間之生活所需。勞基法施行細則第7條之3
25 第1項第1款、第2款亦定有明文。可知雇主對受競業禁止約
26 束之勞工所為補償金額是否合理，僅以勞工本身為考量之對
27 象，未擴及其家庭成員所需。原審先認被上訴人自上訴人處
28 離職後，隨即為系爭轉職，對於上訴人受台積電委託從事in
29 line GCMS維修保養工作之營業利益，並非全無影響；繼又
30 謂上訴人就與營業秘密無關之營業利益之保護，依勞基法第
31 9條之1第1項第2款規定意旨，不得與被上訴人為競業禁止之

約定，顯將該條項第1、2款規定各係保障雇主之正當營業利益及營業秘密，混為一談，已難謂合。又依系爭規範第13條約定之補償金額，未低於被上訴人離職時1個月平均薪資之百分之50；另被上訴人工作地之新竹縣及居住地之苗栗縣，108年平均每人月消費支出分別為2萬4391元、1萬8057元等情，乃原審所是認。果爾，該項補償是否不足以維持其於競業禁止期間生活所需。原審未遑詳予推闡，徒以該補償不足維持其全家三口消費支出，遽謂該數額非合理補償，亦欠允洽。再者，被上訴人於系爭期間，受僱於上訴人至台積電從事系爭甲工作，曾經接觸上訴人之營業秘密，於108年6月28日離職前為上訴人技術服務部門組長。台積電原委由上訴人提供系爭設備維護服務，然自108年7月起，除非例行性維修服務外，未再委由上訴人為之。而被上訴人於108年6月28日離職後，隨即為系爭轉職，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。且系爭規範禁止被上訴人自離職起2年內在系爭地區從事與系爭甲工作相同性質或類型之工作，就區域、期間而言，難謂逾合理範圍。又被上訴人係取得醫藥化學學士學位，為原審認定之事實。參諸證人即被上訴人任職信得公司期間之主管許晉瑜證稱：上訴人係向安捷倫公司採購儀器，而信得公司為安捷倫公司授權在臺灣之售後服務公司；台積電廠區內有系爭設備及非屬系爭設備之儀器（即單純為安捷倫公司之儀器），信得公司人員平時接受安捷倫公司派遣至台積電負責保養、維修熱脫附儀、氣相層析儀、氣相層析質譜儀（GCMS）（下合稱熱脫附儀等儀器），包括系爭設備內之熱脫附儀等儀器。至HMI軟體乃上訴人之產品，如需使用該軟體，上訴人之工程師會到場處理；被上訴人原係上訴人之工程師，當然會使用該軟體等語（見第一審卷(二)第34、35、37、48、49頁）；證人楊同興證述：台積電委由安捷倫公司為其進行熱脫附儀等儀器之維修、保養，因維修時須操作HMI軟體，台積電會使用該軟體，故於108年度有對安捷倫公司人

員進行兩梯次之培訓；被上訴人前後所為系爭甲、乙工作內容相同等語（見原審卷第219至223頁）；證人饒育全則證稱：上訴人之HMI軟體若需調校時，因該軟體有權限之要求，須登入帳號及密碼，故僅能由上訴人之工程師處理。但因台積電於108年7月突然終止與上訴人之合約，上訴人未及更改台積電廠區內HMI軟體之帳號及密碼；上訴人之員工已無法進入台積電廠區內，被上訴人係目前唯一有被授權之人員，仍可就該廠區內HMI軟體為故障排除。台積電原委由上訴人提供系爭設備維護服務，108年度之服務費用約為4800萬元，上訴人於上班日派至台積電之人員約為13人，然於台積電終止合約後，上訴人每年約僅至台積電3至5次，頻率很少等語（見第一審卷(二)第78至79、84頁，原審卷第455至456頁）；證人褚上評證稱：108年7月以後，台積電就系爭設備（含inline GCMS）之維修保養工作，一部分自行處理，一部分委由安捷倫公司處理，故被上訴人每天在台積電廠區工作約4至6小時等語（見原審卷第348、351、355頁）。又觀諸上訴人所提其為台積電服務之系爭設備保養、巡機工作單及電子發票證明聯，記載108年3月、4月、5月、6月、8月之銷售金額（含稅）依序為509萬7432元、181萬7345元、181萬7345元、129萬6715元、181萬7345元不等（見第一審卷(一)第79至93頁）。是台積電自上訴人處收回之系爭設備例行性之維修保養一部分，轉委託安捷倫公司，安捷倫公司或由信得公司僱用被上訴人而予派遣或自行聘僱被上訴人處理，由被上訴人以在上訴人處習得之維修技能或軟體，從事與其自上訴人處離職前相同之工作，上訴人因而不能再獲取上揭數額之收入，則系爭規範限制被上訴人之工作權行使，是否欠缺必要性，亦有再為審酌之餘地。乃原審未詳予研求，遽認系爭規範與勞基法第9條之1第1項第2款、第4款規定不合，為上訴人敗訴之判決，自有可議。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

01 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
02 478條第2項，判決如主文。

03 中 華 民 國 111 年 10 月 27 日

04 最高法院勞動法庭

05 審判長法官 袁 靜 文

06 法官 林 金 吾

07 法官 陳 靜 芬

08 法官 石 有 為

09 法官 許 秀 芬

10 本件正本證明與原本無異

11 書 記 官

12 中 華 民 國 111 年 11 月 10 日