

# 最高法院民事判決

113年度台上字第1600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

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113年6月4日臺灣高等法院第二審更審判決（111年度勞上更一字第26號），提起上訴，本院判決如下：

## 主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

## 理 由

一、本件上訴人主張：被上訴人自民國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（中間短暫離職）受僱於伊，任職技術服務部門，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日離職，離職前擔任該部門組長，在職期間工作內容主要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）為小組工作排程、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個月每月平均薪資為新臺幣（下同）5萬6220元。伊依系爭規範第13條約定，自108年6月28日起按月補償被上訴人2萬8110元，遭被上訴人以不同意系爭規範為由拒收。被上訴人自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），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，與信得公司合稱安捷倫等2公司）之派遣，進入台積電

01 進行系爭設備維修保養、故障排除等工作，為相同性質或相  
02 同類型之工作。伊通知被上訴人即刻停止該競業禁止行為，  
03 其仍自109年1月2日起轉職安捷倫公司，繼續從事該工作，  
04 違反系爭規範約定，依約應給付伊50個月薪資之違約金等  
05 情。爰依系爭規範第14條前段約定，求為命被上訴人給付伊  
06 281萬1000元，及自108年10月9日起加付法定遲延利息之判  
07 決。

08 二、被上訴人則以：伊任職上訴人期間未接觸營業秘密，系爭甲  
09 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  
10 性，上訴人就系爭規範欠缺應受保護之正當營業利益。系爭  
11 規範未具體明確限制伊之職業活動範圍及就業對象，且限制  
12 範圍涵蓋臺灣及大陸地區（下稱系爭地區），已逾越合理範  
13 圍，顯失公平。上訴人所為競業禁止之補償，不足以支付伊  
14 家庭生活開銷，難認合理。系爭規範第13條違反勞動基準法  
15 （下稱勞基法）第9條之1、民法第247條之1規定，應屬無  
16 效。伊轉職至安捷倫等2公司工作，不知上訴人重新設定之  
17 密碼，無從登入使用系爭設備HMI儀控軟體系統（下稱HMI儀  
18 控軟體）從事系爭甲工作，台積電於108年7月1日後仍委託  
19 上訴人處理系爭設備，伊並未違反系爭規範，上訴人不得請  
20 求伊給付違約金，況其請求之違約金亦屬過高等語，資為抗  
21 辯。

22 三、原審以：

23 (一)台積電自101年起向上訴人採購系爭設備41台，依上訴人提  
24 出之系爭設備介紹及證人饒育全、王皓頤（分別為上訴人之  
25 員工、前員工）之證詞，可見上訴人系爭設備HMI儀控軟體  
26 之參數、係數、PLC及閥箱混氣盤面之設定（下稱系爭技  
27 術），僅其得以處理，屬於「應受保護之正當營業利益」。  
28 被上訴人受僱上訴人期間任職技術服務部門，離職前為該部  
29 門組長，其工作內容及職務得以接觸系爭設備之系爭技術。  
30 上訴人主要營業範圍為系爭地區，乃限制被上訴人於系爭地  
31 區從事與上訴人相同性質或相同類型之工作，且約定競業禁

01 止期間2年，未逾勞基法第9條之1第4項所定之最長期間，尚  
02 稱合理。又系爭規範約定於競業禁止期間，上訴人應按月給  
03 付被上訴人相當於離職日前最後6個月所領取月基本薪資5  
04 0%之特別補償金，依被上訴人離職前6個月之薪資單核計，  
05 其月平均薪資為5萬5522元，上訴人依約每月應給付被上訴  
06 人之競業禁止補償金為2萬7761元。上訴人分別於108年6月2  
07 8日匯款2萬8110元、同年7月25日提出2萬8110元現金、同年  
08 9月16日寄送2萬8110元匯票予被上訴人，均遭拒收，其後仍  
09 按月給付亦遭退回。被上訴人辯稱計算特別補償金時，應將  
10 年終獎金及季獎金一併計入，惟觀諸上訴人工作規則第28條  
11 ，有關年終獎金及季獎金之發放，係於上訴人有盈餘時，依  
12 公司營運狀況、目標達成及職務評核等因素而定，屬恩惠性  
13 之給與，非屬工資，計算補償金時不應併入；且上訴人按月  
14 給付被上訴人之金額，未低於被上訴人離職時1個月平均工  
15 資50%，且逾行政院主計處家庭收支調查新竹縣108年平均  
16 每人消費支出之2萬4391元，已足維持被上訴人離職後競業  
17 禁止期間之個人生活所需，應認已有合理補償，無顯失公  
18 平，堪認系爭規範關於競業禁止之約定，並未違反勞基法第  
19 9條之1及民法第247條之1之規定，應屬合法有效。

20 (二)系爭規範第13條約定，被上訴人競業禁止之範圍為相同性質  
21 或相同類型之工作。依上訴人提出系爭設備圖示，及證人許  
22 晉瑜（信得公司員工）、楊同興（安捷倫公司經理）之證  
23 詞，可知系爭設備係結合上訴人研發之HMI儀控軟體系統、  
24 採樣管、盤面、閥件，及安捷倫公司設備之GC/MS與熱脫附  
25 裝置，上訴人負責維修保養範圍僅係HMI儀控軟體系統、盤  
26 面閥件等設備，不及於安捷倫公司設置之GC/MS與熱脫附  
27 儀；被上訴人進入安捷倫等2公司後之工作內容，係針對安  
28 捷倫公司之GC/MS與熱脫附儀之維修保養，並非維修保養上  
29 訴人上開負責部分，難認被上訴人係從事相同類型或相同性  
30 質之工作。另依證人褚上評（台積電員工）之證詞，台積電  
31 因自己採購，而未再與上訴人簽約，與被上訴人是否至安捷

01 倫等2公司任職無涉，且GC/MS之保養與上訴人維修之設備無  
02 關。關於HMI儀控軟體系統之密碼、軟體之操作，均由台積  
03 電工程師自行為之，密碼在系爭設備進機時，即由上訴人提  
04 供，教育訓練事務係由台積電工程師為之，與被上訴人於安  
05 捷倫等2公司之工作無關。況台積電機台24小時操作，縱於  
06 台積電與上訴人仍有簽約時期，非白日班時間，系爭設備之  
07 操作、維修、保養亦由台積電工程師自行為之，於被上訴人  
08 至安捷倫等2公司工作前，台積電即具有操作、保養、維修  
09 系爭設備之能力，並非因被上訴人至安捷倫等2公司任職，  
10 始未再與上訴人簽約。再依王皓頤證述，台積電不與上訴人  
11 簽約，係因不滿意上訴人之服務，與被上訴人是否進入安捷  
12 倫等2公司工作無關，且在被上訴人離職前，上訴人最高層  
13 級之密碼即已變更，被上訴人不知最高層級密碼，無從為後  
14 台之變更及編輯。又依王皓頤、饒育全之證述，台積電有關  
15 PLC設定問題、HMI儀控軟體最高權限密碼、參數設定問題及  
16 閥箱混氣盤面設定等核心技術，仍會找上訴人進廠處理，上  
17 開核心技術台積電並未知悉，並無因HMI儀控軟體核心技術  
18 遭被上訴人攜往安捷倫公司，導致台積電不與上訴人簽約之  
19 情形。據上，上訴人未能舉證證明被上訴人於安捷倫等2公  
20 司所從事之工作，與原工作為相同性質或相同類型，亦未證  
21 明被上訴人離職後所從事之工作與上訴人有競業關係，難認  
22 被上訴人有違反競業禁止之行為。

23 (三)勞基法第9條之1之規定，其立法意旨乃在平衡保障雇主之營  
24 業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，若勞工  
25 離職後所為之工作，未涉及有關雇主之營業秘密或正當營業  
26 利益之工作時，不能逕認勞工違反競業禁止規範。系爭設備  
27 之HMI儀控軟體之自動化檢核技術等資訊，上訴人雖有應受  
28 保護之正當營業利益，然被上訴人受僱於安捷倫等2公司為  
29 台積電所為之工作，僅係熱脫附儀、氣象層析儀、氣象層析  
30 質譜儀之保養維修，與上訴人上開有應受保護之正當營業利  
31 益之工作不同，難認被上訴人離職後至安捷倫等2公司所從

01 事之工作與原在上訴人處所從事之工作屬相同性質或相同類  
02 型之競業行為，並無違反系爭規範第13條約定。從而，上訴  
03 人依系爭規範第14條前段約定，請求被上訴人給付281萬100  
04 0元本息，為無理由，不應准許，為其心證之所由得，並說  
05 明兩造其餘攻防暨舉證於判決結果不生影響，毋庸逐一論駁  
06 之理由，因而廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回  
07 其訴。

#### 08 四、本院判斷：

09 (一)按民事訴訟法第279條第1項所規定之「自認」，必須當事人  
10 對於他造主張不利於己之事實，在訴訟上承認其為真實或積  
11 極而明確的表示「不爭執」始足稱之，至於撤銷自認則係指  
12 收回原自認之意思表示而言。本件兩造於第一審程序固將被  
13 上訴人自上訴人離職後轉任至信得公司，接受安捷倫公司派  
14 遣至台積電進行機台維修、保養、故障排除等工作，並在10  
15 9年1月起任職在安捷倫公司至台積電進行機台維修、保養、  
16 故障排除等工作，列為不爭執事項（見第一審卷2第121、12  
17 2頁）；嗣於原審就此部分不爭執事項之文字修改為：被上  
18 訴人離職前工作內容主要為上訴人出售予台積電之系爭設備  
19 之小組工作排程、進行例行巡檢、維修、維護、保養、故障  
20 排除等工作，轉職後受派遣進入台積電進行系爭設備內之G  
21 C/MS、熱脫附儀之維修、保養、故障排除等工作，僅係就被  
22 上訴人轉職前、後於台積電所擔任之工作內容為更明確具體  
23 之敘述，並無被上訴人於自認後撤銷自認之情形，更無被上  
24 訴人就其於離職後所從事之工作，係屬與上訴人競業之工作  
25 為自認，難謂原判決有違反自認效力之違誤。

26 (二)次按「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁  
27 止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工  
28 擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競  
29 業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合  
30 理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理  
31 補償」，勞基法第9條之1第1項定有明文。該條文係規範勞

01 工離職後競業禁止之約定，旨在平衡保障雇主之正當營業利  
02 益，與勞工離職後就業之權益。競業禁止之結果勢必造成勞  
03 工生存權及工作權受到限縮，是在審酌其應否受競業禁止約  
04 款之限制時，應斟酌個案具體情形，以法益權衡之方法為合  
05 理判斷。雇主方面，以有應受保護之正當營業利益為必要；  
06 勞工方面，則以其離職後之競業行為會造成企業合法利益受  
07 損為範圍。倘勞工於離職後所從事之工作，屬未涉及與雇主  
08 有正當營業利益之相關工作，即不能認勞工違反競業禁止規  
09 範。原審本於取捨證據、認定事實之職權行使，綜合相關事  
10 證，合法認定被上訴人離職後受僱於安捷倫等2公司為台積  
11 電所為之工作，僅係熱脫附儀、氣象層析儀、氣象層析質譜  
12 儀之保養維修，與上訴人有應受保護之正當營業利益之HMI  
13 儀控軟體自動化檢核技術等資訊工作並未相關，因認被上訴  
14 人離職後至安捷倫等2公司所從事之工作與原在上訴人處所  
15 從事之工作非屬相同性質或相同類型之競業行為，未違系爭  
16 規範第13條約定。因以上揭理由，所為不利上訴人之判決，  
17 經核於法並無違誤。

18 (三)上訴論旨，猶就原審採證、認事之職權行使及其他與判決基  
19 礎無涉之理由，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理  
20 由。

21 五、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第4  
22 49條第1項、第78條，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

24 最高法院勞動法庭第二庭

25 審判長法官 林 金 吾

26 法官 高 榮 宏

27 法官 蔡 孟 珊

28 法官 藍 雅 清

29 法官 陳 靜 芬

30 本件正本證明與原本無異

31 書 記 官 林 蔚 菁

01 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日