

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第35號

原告 長興材料工業股份有限公司

法定代理人 高國倫

訴訟代理人 陳妙泉律師

被告 陳文泰

訴訟代理人 林彥霖律師

上列當事人間請求給付違約金事件，本院於民國114年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：緣被告任職原告期間，因參與有關銅箔基板產業之配方技術等研發專案，因而接觸原告諸多營業秘密事項，故兩造於民國111年2月14日簽訂競業禁止契約書（下稱系爭契約），並於第2條第1項約定被告離職後最長2年期間內，非經原告事前之書面同意，不得為其他個人或組織直接或間接從事與原告利益互相衝突，或與被告於任職原告期間所從事之工作相同或類似之有償或無償之工作、營業或兼職行為，其有上述情事，被告同意依系爭契約第6條約定給付原告離職前1個月全月份薪資24倍之違約金，並賠償原告因前述情事所造成之實際損害，同條第3項約定原告於競業禁止期間，給付被告每年相當於其離職時年薪2分之1作為補償金（下合稱系爭規範，如有特別區分者，則各以系爭規範第2條、系爭規範第6條稱之）。嗣被告於113年5月7日離職，原告於翌（8）日以（113）興光字第0001號函通知被告有關「競業禁止義務通知」乙事，即施行競業禁止期間為1年，該通知亦載明競業禁止之就業對象，如訴外人台光電子材料

股份有限公司（下稱台光公司）等（下稱系爭函文），並依系爭規範第2條第3項約定給予被告補償。然被告明知台光公司為競業禁止條款適用之對象，其卻仍至該公司就業，顯已違反系爭契約，被告離職前1個月之月薪為新臺幣（下同）52,300元，原告自得依系爭規範第6條約定請求被告給付違約金1,255,200元（52,300元x24個月）等語，並聲明：(一)被告應給付原告1,255,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告在職期間均擔任研究員一職，到職前僅於面試時經告知若錄取，係負責開發銅箔基板新產品跟維護舊產品，惟被告並不知悉工作內容為何，嗣受指派開發銅箔基板M7系列環保材（不含鹵素）之產品，因開發人員主要僅被告1人，且被告對於銅箔基板產品之開發並無經驗，故開發進度緩慢而有限，直至被告於113年5月6日自原告處離職時，該產品仍未開發完成，遑論進入試量產、認證等階段，原告目前並未完成任何高階銅箔基板之開發、銷售。又被告離職時，原告就被告離職簽報單所屬主管簽核意見欄位，對於「是否有競業禁止之必要」部分，係勾選「否」，並經多位單位主管簽核核可，再經人資主管、行政管理長、總經理分別核可，可見被告離職時，原告仍認被告無競業禁止之必要。詎原告於被告離職後，寄發系爭函文予被告，均為系爭契約所未約定之內容，且被告於收受後表示不同意，自不得以系爭函文作為系爭規範補充協議或一部。再系爭契約係原告提供予新進員工之定型化契約，被告任職期間所負責之銅箔基板M7系列環保材產品之開發，對原告有何勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1第1項第1款規定應受保護之正當利益、有何同條項第2款規定之營業秘密，均未見原告於系爭契約加以說明，且原告未依勞基法施行細則第7條之1規定於系爭契約詳細記載同細則第9條之1第1項第3款、第4款規定之內容，依勞基法第9條之1第3項規定，系爭契約有關競業禁止之約定應屬無效。另台光公司為我國高階銅箔基板產品

01 開發及市占龍頭，原告非該公司競爭對手，其主張被告不得
02 至台光公司就業，顯逾合理範圍，又被告每月補償金額未達
03 30,000元，幾近114年度最低基本工資28,590元，衡以被告
04 為國立大學研究所畢業，現年28歲，該補償金額對被告顯屬
05 過低而非合理補償等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假
06 執行之聲請均駁回。

07 三、兩造不爭執事項（本院勞訴卷122-123、141、145、151
08 頁）：

09 (一)被告自111年2月14日起任職原告，並於同日與原告簽訂系爭
10 契約。

11 (二)被告之離職簽報單上「離職日期」欄、「實際離職日期」欄
12 均記載「0000-00-00」（本院勞訴卷61、75頁）。

13 (三)被告離職前1月之薪資為52,300元。

14 (四)原告曾以系爭函文通知被告，並於系爭函文中註明競業禁止
15 期間為自離職生效日起1年內，競業禁止區域記載「台灣、
16 中國大陸、馬來西亞、泰國、越南、印尼」，另於競業禁止
17 活動範圍中之競業禁止之就業對象範圍包括台光公司，競業
18 禁止補償金將按月發放至被告台新銀行崇德分行帳戶（本院
19 勞訴卷45-46頁）。

20 (五)原告曾以新興郵局存證號碼001383號存證信函，通知被告有
21 關競業禁止補償金業於113年5月31日匯款30,508元予被告，
22 惟同年6月28日進行第2個月補償金匯款時，因被告帳戶結清
23 而無法匯入。

24 (六)被告從原告處離職後，自113年5月13日起任職台光公司迄
25 今。

26 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

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

29 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
30 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
31 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」。又按「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」、「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」，勞基法施行細則第7條之2、第7條之3亦有明文。

2. 原告主張被告負責研究開發銅箔基板，這是原告正在開發的項目，很多Know How是原告營業秘密等語（本院勞訴卷68頁），而被告自承在原告處任職期間，均擔任研究員一職，面試時有經面試官告知若順利錄取，係負責開發銅箔基板新產品及維護舊產品，並抗辯原告到目前為止的M7系列銅箔基板都還沒有開始量產，有量產的銅箔基板應該都是傳統舊式的款式等語（本院勞訴卷68、121頁）。可見被告業務之一即為銅箔基板之開發。再依被告所提出而原告不爭執之原告官方網頁列印資料（本院勞訴卷146、155-161頁），原告確實有刊登銅箔基板相關產品，足見原告主張其自行研發銅箔

01 基板相關技術有應受保護之正當營業利益，應屬可採。

02 3.原告所銷售之酚醛紙基覆銅箔基板，係以酚醛樹脂為粘合
03 劑，以漂白牛皮紙為增強材料而構成電氣特性優異的絕緣材
04 料（本院勞訴卷155-156頁）；而其另銷售之複合環氧銅箔
05 基板在機械性和製造成本上介於環氧玻纖布覆銅箔基板（FR
06 -4）和酚醛紙基覆銅箔基板（XPC/FR-1）之間，適用於沖孔
07 與鑽孔加工（本院勞訴卷159-160頁）。再被告業務之一即
08 為銅箔基板之開發，已如前述，而被告既稱原告銅箔基板為
09 傳統較舊款式，則原告聘僱被告對銅箔基板進行開發，被告
10 即需對原告銅箔基板相關技術先行熟悉了解，可知被告之職
11 務確能接觸原告銅箔基板相關研發之營業秘密無誤，故原告
12 於系爭規範為離職後競業禁止之約定，尚屬合理正當。

13 4.依原告網站所示其之營業範圍擴及全球相關據點（本院勞訴
14 卷157、161頁），故原告系爭規範限制被告於臺灣及大陸地
15 區從事與原告同區域範圍之相同性質或同區域範圍之相同類
16 型工作，已特定限制之範圍，並限制禁止為相同性質或相同
17 類型之工作，又兩造間競業禁止之期間為1年，係一般科技
18 產業之合理年限，亦未逾勞基法第9條之1第3項最長不得逾2
19 年之期間限制，應認系爭規範之競業禁止約定尚屬合理。

20 5.系爭規範約定於競業禁止期間，原告應按月給付被告相當於
21 離職時年薪2分之1作為補償金，該年薪係指每年按12個月計
22 算之每月固定薪資及年終獎金，但不含其他各項獎金及不屬
23 法定認股權之其他認股權益等非經常性報酬（本院勞訴卷40
24 頁），被告於113年5月6日離職（本院勞訴卷61、75頁），
25 原告於113年6月28日匯款30,508元予被告時，因被告帳戶結
26 清無法匯入一情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(五)〕，
27 另依被告離職前1月之薪資為52,300元亦為兩造所不爭〔兩
28 造不爭執事項(三)〕，則依系爭規範原告每月應給付被告競業
29 禁止之補償金為26,150元（52,300元÷2=26,150元），是原
30 告按月給付被告30,508元，未低於被告離職時1個月平均工
31 資50%，且已逾桃園市於113年最低生活費之15,977元，故

01 原告依系爭規範給予之補償金，並未違反勞基法施行細則第
02 7條之3有關每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資5
03 0%之規定，且已逾當時每人最低生活費，應足以維持被告
04 離職後競業禁止期間之生活所需，尚屬合理之補償。

05 6.據上，原告既有銅箔基板技術等資訊有應受保護之正當營業
06 利益，被告任職原告期間，接觸原告就銅箔基板開發之營業
07 秘密，而系爭規範約定限制被告離職後競業禁止之期間、區
08 域為合理範圍，原告並給付被告競業禁止期間之合理補償，
09 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，
10 乃合法有效。

11 7.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，
12 為下列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
13 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者，二、加重
14 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
15 使權利者，四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第24
16 7條之1定有明文。系爭規範之約定限制被告離職後競業禁止
17 之期間、區域為合理範圍，且約定原告給付被告競業禁止期
18 間之合理補償，已如前述，尚難認系爭規範有顯失公平之情
19 形自明，故系爭規範尚無違反民法第247條之1之情事。

20 (二)被告未有違反系爭規範之約定：

21 1.依系爭規範約定略以：乙方（即被告，下同）同意於試用、
22 受僱期間及其自甲方（即原告，下同）離職後最長2年期間
23 內，非經甲方事前之書面同意，不得自營、或為其他個人或
24 組織直接或間接從事與甲方利益互相衝突，或與乙方於任職
25 甲方期間所從事之工作相同或類似之有償或無償之工作、營
26 業或兼職行為，或投資前述事業〔不包括投資上市/櫃未達
27 該事業資本額或已發行股份總數千分之5（0.5%）以上〕。
28 其有上述之情事，乙方同意依系爭規範第6條規定給付甲方
29 違約金，並賠償甲方因前述情事所造成之實際損害。針對乙
30 方違反保密義務與智慧財產權相關約定之情形另予規定外，
31 乙方如有違反系爭契約且情節重大者，乙方同意給付甲方離

職前1個月全月份薪資24倍之款項，以為違約之賠償，但經證實甲方所受之損害逾前述數額者，違約之賠償依實際之損害而定。原告另以系爭函文告知被告施行競業禁止之期間為1年，亦載明競業禁止之就業對象之一為台光公司〔兩造不爭執事項(四)〕。原告主張被告於離職後自113年5月13日起轉任職於台光公司〔兩造不爭執事項(六)〕，係屬違反競業禁止之行為，此為被告所否認，並以前詞置辯，故自應由原告就被告於台光公司之工作，係屬與被告原工作為相同性質或相同類型之工作而與原告有競業關係一節，負舉證之責。

2.經查，被告於台光公司內之工作內容為負責樹脂供應商之新物料先期評估，未涉及產品開發，亦未涉及銅箔基板M7系列環保材產品開發等情，有台光公司114年4月24日函文在卷可憑（本院勞訴卷103頁），已難認被告有於台光公司從事與原告競業之行為。再被告業於113年5月6日離職，原告遲至同年月8日始以系爭函文告知被告有關競業禁止之對象包括台光公司，亦難認此部分係兩造合意為系爭規範之內容，況被告離職時，其離職簽報單之單位主管簽核意見欄記載對被告無競業禁止之必要，並於113年4月23日經被告所屬總經理核可（本院勞訴卷61-63、75-77頁），益證被告不受系爭規範內容中有關任職競業禁止對象為台光公司之拘束。又原告就被告離職後所從事之工作與原告有競業關係等情，均未舉證以實其說，其主張被告離職後有從事與原在原告公司所從事之工作相同性質或相同類型之工作而為競業行為云云，尚屬無據。

3.參酌勞基法第9條之1規定，其立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，故若勞工離職後所為之工作，未涉及有關雇主之營業秘密或正當營業利益之工作時，自不能逕認勞工有競業禁止規範之違反。原告銅箔基板技術有應受保護之正當營業利益，而銅箔基板對於微細線路、孔徑及高對位精度的增層技術、材料，則為原告應受保護之營業秘密，皆已如前述，然被告於台光

01 公司所為之工作，僅係樹脂供應商新物料先期評估（本院勞
02 訴卷103頁），實可認被告所從事之工作，與原告應受保障
03 之營業秘密、正當營業利益有關之銅箔基板開發工作並不相同，
04 故原告主張被告於離職後在台光公司所從事之工作與原
05 在原告公司所從事之工作為相同性質或相同類型，而為競業
06 之行為，已無足採，其進而主張被告有違反系爭規範云云，
07 自無所據。

08 4.原告固主張被告所提前揭離職簽報單並非完整版本，有關
09 「是否有競業禁止之必要」欄記載為「是」，認被告適用系
10 爭規範云云，並提出原告公司其他人員離職簽報單影本為證
11 （本院勞訴卷105-113頁），以作為被告離職簽報單之對
12 照。惟查，依原告所提前揭資料，員工「00000000」之離職
13 日期為「0000-00-00」，觀諸其離職簽報單簽核紀錄，總經理
14 於該員工離職前之「0000-00-00 00:15」核可，人資人員
15 於同日「16:32」結案；員工「00000000」之離職日期為「0
16 000-00-00」，觀諸其離職簽報單簽核紀錄，行政管理長於
17 該員工離職前之「0000-00-00 00:18」核可，人資人員於同
18 日「16:45」結案，均可見原告係於員工離職前即將相關流
19 程簽核完畢，而依被告所提離職簽報單，其離職日期記載
20 「0000-00-00」，總經理於被告離職前之「0000-00-00 00:
21 31」核可，人資人員於同日「13:18」結案，同日「14:09」
22 由人資人員發起後續相關「知會」，並無重新簽核紀錄或對
23 於「是否有競業禁止之必要」欄改列「是」之相關說明，且
24 遲至被告離職後之同年5月10日始有「結束」、「核可」之
25 紀錄，此有兩造不爭執之被告離職簽報單、簽核紀錄在卷可
26 按（本院勞訴卷61-63、75-77頁），而依被告所提離職簽報
27 單，斯時其離職已獲主管核可，且人資人員據以進行相關知
28 會階段，並離職簽報單之「是否有競業禁止之必要」欄當時
29 記載為「否」，則依兩造所提被告離職簽報單相互以參，無
30 法排除原告所屬相關人員，於被告離職後逕行在業務上所掌
31 管之準文書，擅自為前揭修改而為不實登載之可能，是原告

01 此部分主張，仍無從據為有利於其之認定。

02 (三)原告依系爭規範第6條請求被告賠償1,255,200元本息，為無
03 理由：

04 承前所述，原告未能證明被告於離職後所從事之工作，係與
05 原告有競業關係，亦未證明被告於離職後所從事之工作，係
06 屬原告同領域範圍之相同性質或相同類型工作，故原告主張
07 被告有違反系爭規範第2條第1項、系爭函文之競業禁止約
08 定，即屬無據，其進而主張依系爭規範第6條之約定，請求
09 被告賠償1個月全月份薪資24倍之1,255,200元，自無足採。

10 五、綜上所述，原告依系爭規範第6條約定，請求被告給付1,25
11 5,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
12 利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。又原告之訴既
13 經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，亦應併予駁回。

14 六、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
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列，併此敘明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
18 條。

19 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日
20 勞動法庭 法 官 謝志偉

21 正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
23 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
24 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
25 應一併繳納上訴審裁判費。

26 書記官 邱淑利

27 中 華 民 國 114 年 6 月 24 日