

臺灣新竹地方法院民事判決

106年度勞訴字第44號

原告 思達科技股份有限公司

法定代理人 劉俊良

訴訟代理人 馮博生律師

複代理人 賴建宏律師

被告 鄭雅穗

被告 許思雅

共同

訴訟代理人 魏翠亭律師

陳恩民律師

陳志寧律師

上列當事人間給付違約金等事件，本院於民國109年3月30日辯論終結，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

壹、程序事項

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：(三)擴張或減縮應受判決事項之聲明者，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原請求「一、被告鄭雅穗應立即自新特系統股份有限公司或其關係企業或為其所控制之企業法人或機構離職，且於民國108年3月3日前，不得於中華民國境內，運用任職於原告公司處所知悉之探針卡之調針技術，為新特系統股份有限公司或其他與原告具競爭關係之企業，從事相關之研發與製造工作。二、被告許思雅應立即自新特系統股份有限公司或其關係企業或為其所控制之企業法人或機構離職，且於民國108年3月10日前，不得於中華民國境內，運用任職於原告公司處所知悉之探針卡之調針技術，為新特系統股份有限公司或其他與原告具競爭關係之企業，從事相關之研發與製造工

01 作。三、被告鄭雅穗應給付原告公司新台幣1,000,000元及
02 自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之
03 五計算之利息。四、被告許思雅應給付原告新台幣1,707,
04 408元及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
05 息百分之五計算之利息。五、原告願以現金、同面額之銀行
06 可轉讓定期存單、其他等值之有價證券或銀行保證書供擔保
07 ，請准就上開第三項、第四項聲明宣告假執行。」，嗣因本
08 件競業禁止條款之競業禁止期間已屆滿，原告撤回訴之聲明
09 第一項、第二項，核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開民
10 事訴訟法第255條第1項第3款規定，於法自無不合，先予敘
11 明。

12 貳、實體事項

13 一、原告方面

14 (一) 聲明

- 15 1、被告鄭雅穗應給付原告公司新台幣1,000,000元及自民事起
16 訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之
17 利息。
- 18 2、被告許思雅應給付原告新台幣1,707,408元及自民事起訴狀
19 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息
20 。
- 21 3、訴訟費用由被告等負擔。
- 22 4、原告願以現金、同面額之銀行可轉讓定期存單、其他等值之
23 有價證券或銀行保證書供擔保，請准就上開第一項、第二項
24 聲明宣告假執行。

25 (二) 陳述

- 26 1、原告思達科技股份有限公司（下稱「原告公司」）係專業之
27 半導體參數測試設備商，主要經營半導體測試系統、儀器、
28 軟體、探針卡（Probe Card）及週邊產品之專業測試服務，
29 而探針卡（Probe Card）之研發與製造乃為原告公司重要核
30 心業務之一。探針卡之主要作用係於積體電路（IC）封裝前
31 ，對其裸晶以探針作功能測試，以篩選出不良品，使良品進

入封裝製程，避免不良品繼續加工而造成浪費。透過探針卡之功能測試，可使成品之良率由原先的70%提升至90%甚至更高，大大有助於半導體廠提升其製程之效率及成本控管，由此足見探針卡技術實係是積體電路製程之重要測試技術。在當前半導體廠遵循摩爾定律，持續研發精密之奈米製程技術，期以在相同面積大小之晶圓下產生加倍之IC（即IC更加微小精密）之趨勢下，對於原告公司此一專業探針卡及測試服務提供者而言，能持續製造及研發高準確度之探針卡產品及提供測試服務，乃原告公司維持產業競爭力之重要關鍵所在。然而，原告公司近兩年內已有多達12位以上的員工（含被告二人）一離職後隨即轉往新特系統股份有限公司（下稱「新特公司」）任職，致原告公司關鍵營業秘密外洩，因而造成公司權益之重大損害。新特公司屢屢透過吸收競爭同業離職員工之手法剽竊競爭同業（如原告公司）之關鍵技術與營業秘密之惡行，倘不予儘速遏止，對整體技術及產業發展恐將致生不利影響。

2、被告鄭雅穗（英文名稱為Mandy）係於98年7月6日起受雇於原告公司至106年3月3日離職，於原告公司任職長達7年6個月之久。被告許思雅起初在原告公司核心業務「製造處探針卡製造部」擔任助理工程師，負責探針卡製程中之調針技術工作，具體工作內容係探針卡之探針進行精密之位置檢查及調整，並進行電性測試，以確保探針卡之探針得以準確地接觸晶圓上之測試點位，並維持良率測試結果之高可靠度。由此足見，被告所負責之探針卡調針技術工作至為關鍵，被告更因長期執行探針調整技術工作而對於製程中優化探針卡測試功能調整等原告公司關鍵技術秘密知之甚詳。被告自102年3月起昇任製造處探針卡製造部調針站組長（Team Leader），並於103年9月昇任為工程師（兼任調針站組長）。除負責上開調針技術工作外，進一步參與公司核心業務諸如新技術、新產品之製造、研發，以及新製程標準作業程序（SOP）撰寫及修改等，因此熟知原告公司諸多營業機密。

01 3、被告許思雅係於101年6月28日起受雇於原告公司，至106年3
02 月10日離職時止，於原告公司任職長達4年6個月。擔任原告
03 公司核心業務部門即「製造處探針卡製造部」助理工程師乙
04 職，負責探針卡製程中之調針技術工作，其具體工作內容係
05 探針卡之探針進行精密之位置檢查及調整，確保探針卡之探
06 針得以準確地接觸晶圓上之測試點位，維持良率測試結果之
07 高可靠度。由此足見，被告所負責之探針卡調針技術工作至
08 為關鍵，被告更因長期執行探針調整技術工作而對於製程中
09 優化探針卡測試功能調整等原告公司關鍵技術祕密知之甚詳
10 。

11 4、被告鄭雅穗、許思雅自原告公司離職之後，隨即進入與原告
12 公司具有直接競爭關係（經營相同探針卡測試服務）且同樣
13 位於新竹地區之新特系統股份有限公司任職，且新特公司在
14 其刊登於人力仲介網站上之公司資訊即指明主要營業範圍係
15 探針卡之設計、製造、維修為主（原證3號），堪認被告二
16 人所為顯違反勞動契約書第10條、第13條及第16條第2項約
17 定之保密及競業禁止條款。

18 5、本件競業禁之約定為有效成立，說明如下：

19 （一）探針卡調針技術本為原告公司應受保護之正當營業利益：

20 1、按「營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計
21 或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者
22 ；一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而
23 具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之保
24 密措施者。」，營業秘密法第2條，定有明文。

25 2、被告鄭雅穗於任職原告公司期間，係負責探針卡製程中之調
26 針技術工作，該等工作至關探針卡製程之重要技術以及原告
27 公司探針卡產品之可靠度，對於原告公司之營運具有重大經
28 濟價值。為此，原告公司已於廠房內設置24小時監視器、禁
29 止員工將文件攜出廠外、管控重要文件之觀看、編輯權限等
30 保密措施，防止前揭重要機密技術及資訊外洩。

31 3、被告鄭雅穗於擔任製造處探針卡製造部調針站組長（Team

01 Leader) 期間具有可接觸製程SOP、工程日誌、生產履歷 (

02 Run Card) 等重要文件之內部權限，惟該等文件之編輯、閱

03 覽必須透過原告公司之線上Server專屬機密系統方得為之，

04 使用者必須輸入帳號密碼後，方得觀看或編輯該等文件，藉

05 以管控該等文件之秘密性。足見原告公司確已採取合理之保

06 密措施，以保護該等具有經濟價值之技術文件，故原告公司

07 就該等探針卡調針技術具有應受保護之正當營業利益。

08 (二)被告任職原告公司期間已接觸或使用原告公司之營業秘密 (

09 即探針卡調針技術)：

- 10 1、查被告二人任職期間鄭雅穗主要負責探針卡製程中之關鍵調
- 11 針技術工作，是被告二人因長期執行探針調整技術工作而有
- 12 接觸並使用製程中優化探針卡測試功能調整及優化等原告公
- 13 司關鍵技術秘密之事實。
- 14 2、被告鄭雅穗自102年3月起更升任原告公司製造處探針卡製造
- 15 部調針站組長 (Team Leader)，除負責上開實際進行調針技
- 16 術工作外，更進一步亦參與原告公司新技術產品之製造與研
- 17 發專案進度、部門間互相溝通內容，以及製程標準作業程序
- 18 (SOP) 撰寫及修改等各項探針卡核心業務，並具有進入原告
- 19 公司線上Server專屬機密系統，接觸製程SOP、工程日誌、生
- 20 產履歷 (Run Card) 等機密資料之權限，由此足見被告鄭雅
- 21 穗確已接觸並知悉原告公司至為關鍵之探針卡調針技術等內
- 22 部營業機密。

23 (三)原告公司限制被告就業之期間、區域、職業活動及就業對象

24 實屬合理：

25 查被告於106年3月3日自原告公司離職後，旋即前往與原告

26 公司同位於新竹地區，且從事探針卡 (Probe Card) 設計、

27 製造、維修之新特公司任職，由於被告於新特公司之新工作

28 與原工作均在同一專業領域，其將不可避免地利用在先前工

29 作所發展出之技能與經驗，而洩漏原告公司之營業秘密，並

30 使新特公司藉此不當獲利。是以，原告公司於被告二人離職

31 時要求渠等兩年內不得至競爭同業任職之競業限制，尚無不

當之處。

(四)原告公司已提供被告代償金作為本件競業禁止之代償措施：因兩造間之「勞動契約書」係於新修正施行之勞動基準法第9-1條施行前簽署，斯時勞動基準法及相關法規並無明確要求雇主應支付代償金，是以兩造間之「勞動契約書」尚無相應的代償金約定。嗣於106年3月被告鄭雅穗、許思雅二人離職之時，原告公司因考量104年12月修正施行之勞動基準法第9-1條已有競業禁止代償金之相關要求，遂釋出善意主動向被告二人表達公司願參照法令按月支付渠等離職當時月薪50%作為代償金，並重申被告二人不得違反競業禁止條款之要求，不料卻遭被告二人無正當理由悍然拒絕後，原告公司嗣後只得以開立代償金金額之即期支票，並書面通知被告可隨時向原告公司領取之方式，重申願支付代償金並要求切勿違反競業禁止條款之公司立場。由此足見，勞動契約書之競業禁止條款不僅對被告二人發生拘束力，原告公司亦透過支付相當於月薪50%之代償金方式，確保被告於競業禁止期間之基本經濟生活無虞。被告竟一再悍然拒絕原告公司提供之代償金，更隨即加入原告公司之同業新特公司任職，所作所為顯係違反「勞動契約書」第16條第2項，亦與誠信原則相悖。

6、原告公司之違約金支付請求：

1、勞動契約書第17條復規定：「乙方違反智慧財產權與保密義務及其他相關規定，甲方得終止本契約，乙方除應付其最近一年年薪資總額之二倍為懲罰性違約金外（上開違約金總額低於新台幣一百萬元時，以新台幣一百萬元計）並應賠償甲方所受之損害及承擔一切法律責任。」，是以，被告二人既有違反勞動契約書第10條、第13條，或第16條第2項等情事，原告公司當得依約向被告二人請求懲罰性違約金。被告鄭雅穗離職前之最近一年薪資總額共計為338,992元，由於該等金額之兩倍少於一百萬元，故原告公司得依上開約定，請求鄭雅穗給付原告公司一百萬元之懲罰性違約金暨法定遲延利息

，爰為訴之聲明第三項所載。

- 2、被告許思雅於離職前之最近一年年薪資總額為853,704元，請求其應給付原告公司該金額之二倍即1,707,408元之懲罰性違約金暨法定遲延利息，爰為訴之聲明第四項所載。

對被告答辯之陳述

- 1、原告公司前呈「原告公司之調針站其他員工之教育履歷表」足資證明：(1)原告公司係定期對包括被告鄭雅穗、許思雅二人在內之探針卡製造部調針站全體員工施以專業教育訓練；及(2)教育訓練係由資深員工以實地操作之方式，講授訓練內容之方式之事實。雖被告二人之教育訓練記錄因其等離職，而已依原告公司規定銷毀，但由其他員工之教育履歷表仍足徵上開事實，此復有「調針站教育訓練之人員簽到表節錄」可稽。

- 2、原告公司前呈原告公司之『進出公司各區域之門禁管理規定』可證原告公司為保護「調針技術及製程研發」營業秘密之機密性，除在勞動契約書中明確約定員工就公司之營業秘密應負保密義務（參見前呈原證1-1號及原證1-2號之勞動契約書第13條）外，並已於廠房內設置24小時監視器、禁止員工將文件攜出廠外、管控重要電子文件閱覽、編輯之內部權限等保密措施，更已制訂完足之公司廠區分區門禁管理規範，避免不具權限之員工或訪客誤入公司重要製造及研發區域，以防止前揭重要機密技術及資訊外洩之事實。

- 3、探針卡「製程」技術為原告公司之重要營業秘密、受競業禁止保護之利益，此有營業秘密法第2條（「本法所稱營業秘密，係指方法、技術、『製程』、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊…」）之規定可按；且司法實務亦肯認「製程」技術之改進、創新為企業提高競爭力之關鍵。探針卡是否具有高可信賴度（high reliability），決定於探針卡之設計與製造過程，故各探針卡廠商對探針卡之設計與製造過程，均列為重要之營業項目。原告公司於89年成立於工業技術研究院育成中心，為知名半導體參數、可

01 靠度與功能性測試、系統整合軟體、測試探針卡與諮詢服務
02 供應商。原告公司總部設在台灣新竹，目前在亞洲、美國與
03 歐洲皆有據點，以提供高品質之產品與服務；客戶群更涵蓋
04 國內外半導體製造、設計、代工與測試等大廠。是以，原告
05 公司長期致力於研發與製造，並有多項產品領先業界，歷經
06 近20年之耕耘，原告公司之探針卡產品技術高階而卓越，此
07 為業界有目共睹，而被告二人任職原告公司期間，所持續頻
08 繁接觸之處女座 (Virgo) 晶圓參數測試探針卡 (parametric
09 test probe card) 為原告公司高階之產品線，具有多項高溫
10 高頻及低漏電流等專利技術，在國內市場具有領先地位，是
11 被告二人在職時既可「持續」且「頻繁」地接觸及使用原告
12 公司之營業秘密，足證其等絕非僅接觸低級技術之低階勞工
13 。

14 4、被告鄭雅穗因擔任調針站組長 (Team Leader)，除負責調針
15 技術工作外，更進一步參與及接觸原告公司新技術產品之製
16 造與研發專案進度、部門間互相溝通內容，更負責「調針作
17 業指導書」之編修等各項探針卡等重要營業秘密，並具有進
18 入原告公司線上 Server 專屬機密系統，及接觸「調針作業指
19 導書」、工程日誌、生產履歷 (Run Card；前呈原證8號) 等
20 機密資料之權限。詳言之，工程日誌節錄所示會議內容（調
21 針站部門人員分別討論「探針卡耐用度」、「檢測精密度」
22 及「安裝機制」等調針技術優化及製程研發等機密技術議題
23 ），且置於調針站員工始知悉之位置，其他工作站之員工無
24 法參閱；又生產履歷表節錄，則詳載原告公司「探針卡製程
25 之必要步驟及項目」及「探針卡產品規格」，原告公司製程
26 技術之優化亦將隨時反映於該生產履歷表中，由原告公司配
27 合製程技術之優化，於生產履歷表中記載、修改製程步驟、
28 項目，且於原告公司探針卡完成出貨時，均被立即回收以防
29 洩密。

30 二、被告方面

31 (一) 聲明

01 1、原告之訴駁回。

02 2、訴訟費用由原告負擔。

03 3、如為不利被告等之判決願供擔保免為假執行。

04 (二) 陳述

05 1、基於憲法第15條規定之精神，勞工縱然於締約前評估全部勞
06 動對價及條件後，認為可得接受並簽署競業禁止條款，惟仍
07 不得僅基於契約自由原則而認為該條款當然有效。競業禁止
08 條款係就勞工之就業自由予以限制，若無相對之代償措施，
09 則雇主自不得平白限制勞工利用其習得之專業知識技能以謀
10 求新職。且勞工若有洩漏營業秘密之行為，亦應依刑法及營
11 業秘密法等相關規定負擔民刑事責任，衡情雇主即已受法令
12 保護。是衡酌勞雇雙方利益，若雇主認有另定競業禁止條款
13 之必要，而該競業禁止條款又為合理適當，自非不許，惟仍
14 須提供代償措施，以平衡兼顧勞工之權益。按以競業禁止約
15 款限制員工離職後轉業之自由，以防止員工於離職後一定期
16 間內跳槽至原雇主之競爭對手，並利用過去服務期間所知悉
17 之技術等機密為同業服務，致打擊原雇主造成傷害，依契約
18 自由原則，並不當然即違反法律強制或禁止規定。惟勞工終
19 止勞動契約後，對雇主即無忠誠義務，原得利用其因工作所
20 累積之經驗、技能，繼續發展其經濟、職業活動，此項勞工
21 生存權、工作權、自由權係受憲法第15條、第22條所保障，
22 雇主為保護自身工作權或財產權，與勞工約定離職後禁止競
23 業，係對勞工上開權利之限制，自應具備相當性，始能承認
24 其效力，如該約定不當阻礙離職勞工職業或經濟生活之發展
25 ，即屬違背公序良俗，依民法第72條規定，應認為無效。又
26 雇主如以預擬之定型化契約條款，與勞工為離職後競業禁止
27 之約定，而片面加重勞工之責任、使勞工拋棄權利或限制其
28 行使權利，按其情形顯失公平者，依民法第247條之1第2款
29 、第3款規定，該條款亦屬無效。

30 2、兩造就勞工因不從事競業行為所受損失，並無合理補償之約
31 定及事實。

(1) 經核原告公司所提呈之原證 1-1，1-2 勞動契約書可知，原告公司提具其片面所製作之勞動契約書供被告等二人簽署時，雖載有如第 16 條、第 17 條之競業及違約金條款，惟核其內容，竟無任何經雙方協議之合理補償或代償措施之約定，此顯影響被告等勞工日後轉業之自由權與生存權，符合民法第 247-1 條各款規定：片面加重被告等一方當事人責任、使被告等一方當事人拋棄或限制權利行使、並予被告等一方當事人有重大不利益…而有顯失公平之情事，依法應屬無效，灼然至明。

(2) 原告公司高層人士雖嗣於被告等二人離職前、片面補製「競業禁止同意書」，要求被告等人簽署，惟遭被告等二人堅拒在案；嗣再於被告等二人正式離職時，分別「約談」被告二人，片面要求被告等二人簽署其片面製作、如原證 4-1、原證 4-2 之「無違反競業禁止義務聲明書」及「競業禁止代償金領取簽收單」，惟均據被告等二人明確堅拒在案；之後原告公司再脅被告以「不得刻意隱瞞帳戶，或將原有薪資帳戶關帳，以免可能之法律責任」為由，於接續寄發二封律師函予被告等二人後，仍不顧被告等二人明確去函反對，逕將特定款項匯至被告等二人原薪資帳戶，經被告二人去函再度表明拒收之意思表示並退回匯款予原告公司等，經一再循環周轉上開相類手法劇情而無效後，原告公司嗣始不再刻意製作被告等二人同意受領補償金額之假象，而改以片面告知被告二人可隨時領取已開立之即期支票。惟姑不論原告公司是否蓄意欺瞞誘導被告？惟兩造間確無任何合理補償之約定，被告等人亦確迄未受領原告公司任何補償金額之事實，至屬明確，諒為原告所不爭。

(3) 承此，姑先不論原告公司此舉是否有違誠信？惟核此過程：原告公司初於勞雇關係之始片面責以被告加重責任、限制被告權利之行使而未提供任何合理補償措施，已難謂無顯失公平情事。

3、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。」「當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證責任。但法律別有規定，或依其他情形顯失公平者，不在此限。」勞動基準法施行細則第7-2條及民事訴訟法第277條明文定之。原告就系爭「探針卡調針技術」雖主張本為原告公司應受保護之正當營業利益，除援用營業秘密法第2條為據外，並空言主張該技術對於原告公司之營運具有重大經濟價值、廠房內設置24小時監視器…等保密措施；「被告鄭雅穗」（未提及被告許思雅）於任職期間有可接觸製程SOP、工程日誌、生產履歷等重要文件，惟原告公司就其主張並未舉證以實其說。

4、況如以原告公司主張所以「具正當營業利益」之營業秘密法定要件以觀，可知原告公司實規避「被告等於任職期間所習得之調針技術，是否為一般涉及該類資訊之人所知者」之第一要件。實則，被告等於原告公司任職期間，雖因職等有別，工作內容或有差異，惟其工作內容大致均係：先取具當日既定的工作流程及客戶所提供的晶圓有座標規範（產品），再依載有客戶座標規範的run card，用磨針機將針磨成規範長度（變短）後進行調針（用電子顯微鏡及夾子調，按run card調點和點間的距離），最後再將做完的工作寫入run card，按run card的格式打勾、簽名、異常註記…等記載工作記錄後，交驗卡單位檢測…等等，核此可知被告等二人工作，實屬機械性、熟能生巧類之低技術含量的低階工作，僅係依圖施作之作業員型態，不涉及任何設計、甚或研發等高技術含量性質，此核原告公司就「探針卡調針業務技術員」之招聘條件亦僅要求「一年以上工作經驗、高中或專科學歷」即足當之可證。是原告公司所主張之系爭「探針卡調針技術」顯為一般涉及該類資訊之人所知之技術內容，不具應受保護之正

當營業利益甚明。

5、依原告起訴狀所陳，主要係論述被告二人長期執行探針調技術工作而有接觸並使用製程中「優化」探針卡測試功能及技術秘密；至「被告鄭雅穗」（被告許思雅則不及之）自102年3月起升任原告公司製造處探針製造部調針站組長，更進一步參與原告公司新技術產品之製造與研發專案進度，惟原告公司就其上開主張迄未舉證以實其說，依民事訴訟法第277條規定所示，已難輕採。被告鄭雅穗、許思雅雖分任原告公司調針站組長與助理工程師之職務，惟所從事之實質工作不過為「依圖施作」之調針動作，著重於心細與熟能生巧，除不含高階智識與技術質量外，亦難謂被告工作過程中有何得以接觸或使用原告公司營業秘密之可言。被告鄭雅穗從未參與任何新產品技術之研發或製造，亦未參與原告公司部門間互相溝通過程，僅於工作中依個人經驗、向原告公司反映實務操作的困難點，向上反映，或於公司SOP流程上謄寫公司主管要求修正後的內容而已，並無請（指）示研發同仁設計新方法。被告鄭雅穗於就任原告公司前，已先於東京探針公司習得調針技術並實務操作多年後始轉至原告公司任職；被告許思雅則自任職原告公司起，僅由資深員工口授調針技巧，被告許思雅再自行參酌SOP手冊自行操作，是原告公司就被告二人任職期間，實未提供任何有關技能的在職訓練，則原告公司空言主張被告等因所擔任之職位或職務，得以接觸或使用原告公司之營業秘密，實屬空言。

6、系爭競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，已逾合理範疇，本案系爭競業條款限制被告等二人利用其習得之知識技能以謀求新職，且競業禁止期間長達3年，導致被告等二人之職業自由完全受限，不符合公平原則，已違反憲法保障人民工作權之規定，自應屬無效。

三、得心證之理由

1、按一般企業雇主在經濟活動上為使所營事業穩定發展，常以契約限制受僱人在離職後一定期限，不得在特定之地域範圍

從事相同或相類之業務活動，此即一般所謂之離職後競業禁止條款，課予受僱人在離職後於特定時、地仍負之不作為義務。原則上勞工在勞動契約終了後並不殘留任何勞動契約之義務，欲加以此等限制，自須有法源依據，例如締結勞動契約時之合意或另行書面約定。鑑於私法自治乃民事法律最高之指導原則，而契約自由原則係自治經濟活動規範之具體實現，是依此原則，雇主即可藉由與受雇員工訂立勞動契約中約定離職後競業禁止之條款，以達企業雇主保障其營業上正當利益、防止其營業秘密外洩之目的，避免同業間惡性挖角或受雇勞工惡意跳槽，並利用過去服務期間所知悉之技術或業務資訊為同業服務或打擊原企業雇主造成傷害，而與員工為離職後禁止競業之約定，使原企業雇主免於離職受僱人之不正競業行為及惡性競爭，是其本質側重於防免不正競爭，基於當事人契約原則之尊重，此項約款如非出於一方之強迫、脅迫或利用當事人之急迫、輕率或無經驗，亦未違反公序良俗或強行法規，且未逾合理程度而有顯失公平之情事原則上該約定尚難謂為無效。而離職後競業禁止約款是否具備合理性，並應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，一般合理性之審查標準計有：①雇主需有依競業禁止特約而受保護之正當利益存在，諸如雇主之固有知識或營業秘密。②受僱人在前雇主處之職務及地位，如係主要營業幹部，非處於較低職務技能，而能知悉上開正當利益，如無特別技能、技術且職位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效，③限制受僱人轉業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需未超逾合理之範疇。④需有填補勞工因競業禁止損害之代償措施存在，使受僱人之生活不致陷於困境中等項。次按附合契約若有下列各款情況，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：

(1)免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者(2)加重他方

當事人之責任者(3)使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者(4)其他於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1亦有明定。依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，原則上固屬定型化契約，惟按契約當事人間所訂定之契約，是否顯失公平而為無效，除應視契約之內容外，並應參酌雙方之訂約能力、雙方前後交易之經過及獲益之情形等其他因素，全盤考慮，資為判斷之依據。且所謂定型化契約之條款因違反誠信原則，顯失公平，而無效者，係以契約當事人之一方於訂約當時處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定為其要件。

2、本案原告以被告等二人違反勞動契約書第10條、第13條、第16條第2項等情事，訴請被告給付違約金，是本件首應審究為系爭勞動契約書中的「競業禁止」條款是否有效？原告依據勞動契約第16條、第17條等約定，請求被告給付違約金，有無理由？

經查，兩造簽訂勞動契約書第10、12、13條、第16條第2項及第17條約定如下：「雙方同意於乙方（即被告）受雇期間，因職務關係其所產生之資訊或創作之概念、發現、發明、改良、公式、程序、製造技術、著作等，無論有無取得專利權、著作權、商標專用權或半導體專用權，其相關權利與利益均歸甲方（即原告）所有，如為著作…。乙方未獲甲方書面同意，不得就該等資訊、概念、發現、發明、創作等事項於國內外申請專利或辦理著作權註冊或以其他方法使用或侵害該等屬甲方之權利與利益」、「營業秘密為與甲方業務相關之各種口頭、書面標示有『機密』或雖未標示但依甲方標章或一般商業習慣如1.經營策略…2.各發展階段之電腦軟體及所有相關文件、手冊及書籍。3.發現、概念…及專門技術等。應被視為機密之物件、資訊，乙方依約或法令對第三人負有保密責任之第三人之營業秘密亦屬之。」、「乙方於受雇期間所為創作、開發、收集、取得、知悉等商業上、技術上或生產上如第十二條所述各種相關之研發與撰擬，或其尚

01 未公開但具備營業上競爭優勢之營業秘密，乙方同意不得試
02 探或竊用。…乙方承諾在離職後，無論在任何情況下(包含
03 …)仍應遵守該項保密約定，無論在任何情況下絕不洩漏、
04 竊用或以任何方法使用和利用上述營業秘密…。」、「乙方
05 同意與甲方勞動契約終止以後三年內，非經甲方書面同意，
06 不得在甲方原有的營業項目與營業區域內，使用受雇甲方時
07 所知悉或習得之知識與技能，對甲方進行競爭營業。」、「
08 乙方違反智慧財產權與保密義務及其他相關規定，甲方得終
09 止本契約，乙方除應給付其最近一年年薪資總額之二倍為懲
10 罰性違約金外（上開違約金總額低於一百萬元時，以新台幣
11 一百萬元計），並應賠償甲方所受之損害」等語。其中有關
12 第16條第2項「乙方同意與甲方勞動契約終止以後三年內，
13 非經甲方書面同意，不得在甲方原有的營業項目與營業區域
14 內，使用受雇甲方時所知悉或習得之知識與技能，對甲方進
15 行競爭營業。」之條款限制被告離職後於一定期限，不得在
16 原告營業項目及區域從事相同或類似業務活動，自屬離職後
17 競業禁止條款甚明。

18 3、然按所謂營業秘密，依營業秘密法第2條規定係指方法、技
19 術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經
20 營之資訊，而符合非一般涉及該類資訊之人所知、因其秘密
21 性而具有實際或潛在之經濟價值、所有人已採取合理之保密
22 措施者等要件者。而競業禁止約款所保護者，固非僅係原企
23 業雇主之營業秘密，舉凡與原雇主商業利益有關之技術與業
24 務資訊、商業機密或在市場競爭上之公平地位（防止同業挖
25 角）等項，均不失為可受保護之正當利益。然倘若僅係單純
26 避免造成競爭甚或僅為使勞工較不易離職，均不構成值得保
27 護之正當利益。本件原告固主張探針卡「製程」技術為原告
28 公司之重要營業秘密、受競業禁止保護之利益，然被告鄭雅
29 穗係僅擔任調針站組長，被告許思雅係擔任助理工程師，惟
30 原告並未具體陳明被告究有何可能取得商業機密，係屬其在
31 公平競爭市場須受競業禁止條款保護之正當利益，而其中原

告所舉工程日誌節錄會議中內容所討論「探針卡耐用度」、「檢測精密度」及「安裝機制」或作業指導書等內容，被告鄭雅穗等究對何製造與研發內容有實質掌握，且此與營業秘密何涉，均未見原告就此有何進一步舉證，而工程日誌亦僅係一般作業等指示及操作；生產履歷表為生產線管理措施，縱係置於僅調針站員工所知悉之位置，亦僅表示此為從事調針站員工在職場上所須保有之知識與技術，以協助被告等從事業務，但無法得出是否涉及智慧財產權及營業秘密等範疇，另有關原告就教育履歷表或教育訓練之人員簽到表等提出，僅能證明雇主投注在勞工之教育訓練成本，惟此無非希冀勞工應用在職場而保有競爭優勢，並回饋在雇主盈收表現上。故本件無法得出被告等是否涉及智慧財產權及營業秘密等範疇，原則上並無競業禁止保護之正當利益，是原告主張競業禁止條款實欠缺必要性及正當性。

4、又一般未具特別技能或職業技術，或非企業經營主要營運幹部，顯無相當管道得以知悉其雇主之營業秘密或商業機密，縱離職後再至與原企業相同或類似業務之公司任職，並無妨害原雇主營業或為不正競爭之可能，原雇主所為競業禁止約定，堪認有不當限制勞工之轉業自由權，而有違反公序良俗情事。查被告鄭雅穗係僅擔任調針站組長，被告許思雅係擔任助理工程師，亦非原告研發高層主要幹部，顯無相當管道得以知悉營業秘密或商業機密，其離職後再從事相關業務，亦尚難認有何妨害原告營業或為不正競爭。再者，原告以被告於離職3年內不得在原告營業項目及區域從事相同或類似業務活動，所限制之時間及活動範圍實屬過廣，已失其合理保護必要性。

5、綜上，原告並未舉證證明其與被告間競業禁止約款有應受保護之正當利益存在，且限制競業期間過長，已逾合理保護之必要範疇，影響被告等工作權，具有顯失公平情事，應為無效，是原告以被告等違反無效之競業禁止條款，再依系爭契約第16、17條約定請求被告等給付違約金，即屬無據，不應

01 准許。

02 四、綜上所述，兩造間之競業禁止約款無受保護之正當利益存在
03 應為無效，是原告依據系爭契約第16、17條約定請求被告
04 等給付違約金，遂屬無據，應予駁回。又其假執行之聲請，
05 亦失所據，併予駁回。

06 五、本件事證已臻明確，至於兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據
07 經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，而無逐
08 一論駁之必要，併此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

11 勞動法庭法官 彭淑苑

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後 20 日內向本院提出上訴狀。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

16 書記官 林琬茹