臺灣桃園地方法院民事判決

107年度重勞訴字第6號

原　　告　台灣積體電路製造股份有限公司
法定代理人　劉德音
訴訟代理人　馮博生律師
　　沈宗原律師
上　一　人
複代理人　何曜任律師
訴訟代理人
被　　告　薛宗智
訴訟代理人　李瑞敏律師
　　陳金泉律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國108 年11月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣貳佰伍拾萬元。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用由被告負擔百分之十六，餘由原告負擔。
四、本判決第一項於原告以新臺幣捌拾參萬元為被告供擔保後，得為假執行，但如被告以新臺幣貳佰伍拾萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。
五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款、第7款分別定有明文。查本件原告起訴時訴之聲明原為：「一、被告應即自大陸商長江存儲科技有限責任公司（下稱長江存儲）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107 年1 月10日前，不得於長江存儲公司或其關係企業任職或以任何形式

提供服務。二、被告應給付原告新臺幣（下同）6,170,270元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。三、原告願以現金、同面額之銀行可轉讓定期存單、其他等值之有價證券或銀行保證書供擔保，請准就上開第一項、第二項聲明宣告假執行。」，嗣原告於107年1月4日具狀撤回前開第一項之聲明（見臺灣新竹地方法院【下稱竹院】106年度重勞訴字第8號卷【下稱竹院民事卷】第6至7頁），復於108年2月28日具狀變更訴之聲明為：「一、被告應給付原告15,570,946元暨其中6,170,270元自起訴狀繕本送達之翌日起及9,400,676元自民事訴之追加暨調查證據聲請狀繕本送達被告翌日起均至清償日止，按週年利率5％計算之利息。二、原告願以現金、同面額之銀行可轉讓定期存單、其他等值之有價證券或銀行保證書供擔保，請准就上開第一項聲明宣告假執行。」（詳本院卷　第209至210頁），經核原告上開訴之聲明變更，顯係減縮應受判決事項並擴張請求被告給付之金額，且其基礎事實同一，與起訴之原因事實有關連性、證據資料相通，又無礙被告之防禦及訴訟之終結，揆諸上開說明，應予准許，合先敘明。

二、再按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第170條、第176條分別定有明文。本件原告起訴時，被告法定代理人原為張忠謀，嗣由劉德音任法定代理人，並聲明承受訴訟（見本院卷　第1頁），揆諸前揭說明，核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）被告自88年起任職於原告公司，93年開始負責採購業務，並自100年7月1日起擔任原告採購處經理至105年7月12日離職。由於被告擔任原告採購部門重要職位，對於原告重要採購資訊知之甚詳，曾接觸原告為數甚多之營業秘

密、商業秘密及機密資訊，包括與供應商間訂單及合約所載資訊（即價格、項目、規格、數量等）、與供應商間之協商、招標及選定事宜、材料管理系統（包括原告企業管理系統、供應商管理系統、倉儲管理系統、產品價格及材料成本、原告所蒐集與採購相關之市場資訊、原告每月生產時程、預估及研發規劃（包括廠房擴建、新廠房建置時程、產能規劃等）、供應商來源/關係維持/改善專案、成本降低方法及企業永續計畫中與供應商相關部份之執行等。為維護上開營業秘密，避免同業不當競爭，兩造於101年3月13日簽署競業禁止協議（下稱系爭競業禁止協議），約定被告自離職後18個月內（下稱「競業禁止期間」）不得受僱於前述之競爭對手、不得以任何形式為競爭對手提供競爭服務、不得設立公司或其他商業組織從事與競爭服務相關之業務、亦不得僱用、引誘或試圖引誘原告公司員工以任何形式從事競爭服務，所謂「競爭對手」包括競業禁止協議簽訂當時或未來從事半導體晶圓製造、封裝、測試及原告所提供之其他相關服務之業者，且約定被告離職後不得洩漏任何原告之營業秘密予競爭對手。

（二）被告約於104年5月間，遭原告發現有接受廠商招待等違反從業道德規範之情形，原告乃與被告協商由其自請離職，並由被告於105年5月25日簽立切結書（下稱系爭切結書），確認原告於105年7月21日一次性給付被告之229萬元中，包含105年7月發放之104年剩餘之分紅獎金，及依據離職競業禁止約定應按月給付被告之「特別離職金」18個月之總額，為確保被告履行與原告間之競業禁止協議，原告於被告離職前一日即105年7月11日交付「離職前提醒信」予被告，提醒被告離職後須遵守與原告間之競業禁止協議，並提供當時原告已知之「競爭對手」名單供被告參考，該離職前提醒信亦經被告於「確認與承諾」段落中簽署，確認被告當時並未與原告之任何競爭對手洽談聘僱合約或同意受聘。

（三）被告於105年7月12日自原告公司離職後，原告於106年4月17日寄送確認信予被告，用以確認被告是否持續遵守競業禁止協議，惟被告回覆伊已任職於長江存儲擔任「採購副總裁」，並附上個人名片及紫光集團人資部發出之聘用邀請通知書。由該紫光集團聘用邀請通知書顯示，被告係於105年12月8日至長江存儲任職，然長江存儲為大陸商武漢新芯積體電路製造有限公司（下稱武漢新芯）之百分之百持股母公司，武漢新芯則為半導體製造公司，專注於提供晶圓代工服務，且有多項技術及產品均與原告公司直接競爭，包括晶圓代工解決方案及其互補式金屬氧化物半導體（CMOS）圖像感測器、55奈米低功率邏輯、65奈米射頻、55奈米嵌入式閃存產品等，為原告之直接競爭對手。且長江存儲與武漢新芯之董監事經營團隊重疊名單高達8人，其中武漢新芯之楊道虹董事長同時為長江存儲之董事，長江存儲之趙偉國董事長亦同時為武漢新芯之董事，且長江存儲之辦公地址與武漢新芯之登記地址相同，聯絡電話亦相同，顯見長江存儲與武漢新芯之營運為密不可分，故被告至長江存儲任職即等同於為原告之競爭對手武漢新芯提供服務。

（四）被告簽署之離職前提醒信中，原告雖未將武漢新芯或長江存儲列入競爭對手名單，然系爭競業禁止協議除將原告之競爭對手明確定義為「目前或未來從事半導體晶圓製造及相關服務的業者」，另明確指出原告「也將在您離職前提供台積公司當時已知之競爭對手名單供您做為參考之用」。從而，被告於105年7月11日所簽署者僅為原告於被告離職前所提供參考之「以目前而言」已知之競爭對手名單，況原告已於105年8月將「武漢新芯…及以上公司之關係企業或組織」列入「離職前提醒信」之範本中，可知即便被告簽署之離職前提醒信版本尚未將「武漢新芯…及以上公司之關係企業或組織」列入，亦不影響武漢新芯或長江存儲確實符合系爭競業禁止協議中對「競爭對手」之定

義。又長江存儲既為武漢新芯之百分之百控股母公司，且長江存儲與武漢新芯之營運密不可分，故長江存儲亦應為競業禁止之範圍所涵括。

（五）被告離職後，在明知長江存儲屬競業禁止範圍之情形下，仍至長江存儲任職並接受擔任「採購副總裁」一職，可見係故意違反系爭競業禁止協議。原告乃委請律師於106年7月6日寄送律師函，除說明其違約情形外，並要求被告應於收受函文後15天內立即終止與長江存儲間之聘僱合約，惟被告未為任何回應；嗣原告於106年7月19日將7月6日律師函寄送至其電子郵件信箱，詎被告竟回覆指出系爭競業禁止協議已為離職前提醒信所取代，以及原告給付之補償金與勞動基準法（下稱勞基法）之規定不符，經原告於106年7月27日再以律師函加以澄清，並再次要求被告應於收受函文後15天內立即終止與長江存儲間之聘僱合約，然被告仍未為任何回應，亦未與原告協商任何解決方式，可知其主觀上已明知其違約卻仍繼續違約之行為，並蓄意規避任何後續可能之法律責任，原告不得已僅能對被告提起本件訴訟。

（六）依系爭競業禁止協議明訂：「若您違反以上的承諾時，您同意台積公司除了有權追償已經給付給您的補償金外，另得依照公司實際所受損害數額或相當於您離職前24個月內自台積公司所受領一切給付的總額，擇一向您請求損害賠償或尋求其他法定之救濟措施」，被告既有前述違反競業禁止協議之情事，原告自得依約向被告請求相當於被告離職前24個月內自原告所受領一切給付的總額損害賠償，總額計14,400,676元，又原告除得請求損害賠償外，尚得向其請求返還原告根據競業禁止協議所提供之競業禁止補償金1,170,270元，故原告請求被告給付15,570,946元及法定遲延利息。

（七）並聲明：如變更後之聲明。

二、被告答辯：

（一）兩造間簽署系爭競業禁止協議之時點，固為現行勞基法第9條之1增訂前，惟離職後競業禁止約定乃於勞工「離職」始告生效，而此時勞基法第9條之1業已公布施行，離職後競業禁止約款所需具備之合法生效要件，均仍須依勞基法第9條之1認定之。況我國司法實務見解咸一致認為勞基法第9條之1規定之增訂，乃係參考晚近實務相關判決意旨後加以明文化，且為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡勞雇雙方之權益，仍得援引作為競業禁止條款有效性之判斷標準。

（二）原告並無應受保護之正當利益，被告因自身具有財務專長之背景，遂獲原告任用負責採購業務，被告於原告公司長期從事採購業務，透過實務工作所養成、累積之工作智識及實務經驗，實係被告於一般職場就業付出勞務之同時，對其自身能力提昇之反饋；此種受僱人因就業經驗累積而內化之資產，不能以雇主之智慧財產或其他財產視之。從而，原告所主張之訂單及合約所載資訊、與供應商間之協商、招標及選定事宜、材料管理系統、產品價格及材料成本等資訊，與限制被告之受憲法保障之工作權相較，並非係原告公司賴以與其他競爭對手競爭之核心營業資訊，況上開資訊實屬就被告從事採購業務中所累積而內化之個人知識，並不足以作為競業禁止約款所要保護之正當營業利益。且被告擔任之職務無法接觸或使用原告公司之營業秘密，兩造間之離職後競業禁止約定不符合勞基法第9條之1第1項第2款必要性規定。

（三）縱認被告從事採購業務所獲悉之資訊係屬原告公司應受保護之正當營業利益，然採購資訊之生命週期是否長達18個月實令人質疑，蓋採購之價格、項目、規格、數量等會隨著原告公司產業政策而有所不同，更可能每個月、每季均有不同採購策略，而供應商之資訊亦係快速更易。故兩造間約定長達18個月之競業禁止期限，實已逾越採購資訊之生命週期，限制期間過長與勞基法施行細則第7條之2第

1款之規定不符，逾越競業禁止限制之合理範疇。況系爭競業禁止協議對於競業禁止之區域、職業活動之範圍及就業對象，完全未做具體約定而卻係全面性地禁止被告受僱對手公司，包含「目前或未來從事半導體晶圓製造服務的業者」，顯然將被告不可預見、預測未來可能之就業對象均一概封殺，形同對被告設下天羅地網，全面性地限制被告之工作權。此與勞基法施行細則第7條之2第4款規定：「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。」不符，實已逾越限制之合理範疇。

（四）此外，原告亦未給付被告合理補償，依系爭競業禁止協議，其中就代償措施之約定為「按月提供您離職前最後一個月所領取月基本薪資之二分之一（50%）的『特別補償金』」。而原告公司主張其於105年7月21日所給付被告之229萬元，係包含105年7月所發放之104年剩餘分紅獎金及依系爭競業禁止協議所應按月給付被告之「特別離職金」全部18個月總計金額，惟實際上前開229萬元，全部均係原告104年度應給付之分紅獎金，原告公司根本分毫未給付合理補償予被告，與勞基法第9條之1第1項第4款規定不符，依同條第3項規定乃屬無效。

（五）退步言之，縱使原告有給付代償措施，原告所為之補償數額亦嚴重低於法律規定之最低標準。我國立法明文規定雇主應給付勞工合理補償之目的是為使受離職後競業禁止義務限制之勞工，得藉由該合理補償維持其離職前之生活水平，然此生活水平應以勞工過去一整年度所得獲取之數額（包含底薪、分紅、年終等年收入）計算，不得僅以底薪計之。此可參我國勞基法第9條之1就合理補償條款增訂所參考之德國商法規定：「離職後競業禁止期間內，雇主應支付補償，禁止競業期間每一年之補償，其數額不得低於員工離職時依約所能取得之報酬之半」（被證13），蓋勞工離職前之生活及財務規劃可能亟需仰賴年終獎金或分

紅等給付其房屋貸款或其餘支出，始能維持其離職前之生活水平，益證合理補償數額之計算標準應以年度收入計算，而合理補償數額須達年收入報酬之一半始為合法。此從系爭競業禁止協議中有關違約賠償約款規定為「相當於離職前24個月內自原告公司所受領一切給付之總額」，意即相當於兩年年薪總額，並非兩年「底薪總額」，益徵合理補償當以年薪總額為基準，而非僅以「底薪」來計算，否則補償僅補「底薪」，賠償就要賠全薪，顯非有理！然而，系爭競業禁止協議約定補償金僅為離職前一個月底薪之50%，顯與被告一年度之年總收入之半數落差甚大。

（六）退萬步言，縱認系爭競業禁止協議有效，被告亦未違反競業禁止義務，因原告並未任職於原告在離職信中臚列之競爭對手公司，反而主動將紫光集團聘任之通知書及任職於長江存儲之名片寄回給原告，若被告有主觀上違反離職後競業禁止約款之故意，不可能主動回報原告所任職之公司及職位。再者，被告於106 年4 月25日將聲明書、聘任通知書及名片寄予原告，原告卻遲至同年7 月6 日始委任律師發函主張被告違約，顯然被告通知原告之際，原告不認為被告有違反兩造間離職後競業禁止之約定。原告事後擅自擴張競爭對手之範圍，倘容許原告公司得毫無限制地一再擴張其原先明示之競爭對手範圍，除嚴重違反誠信原則外，實已嚴重戕害被告之工作權益，形同全面封殺被告之就業可能，對被告之工作權影響甚鉅。

（七）此外，「競爭對手」係指於相同產業上有所競爭之企業經營者，然原告卻將不同產業之長江存儲當作競爭對手，顯不合理。蓋半導體產業大致可區分為三大項：邏輯（logic）、晶片（Memory）及代工（foundry），而原告之產業係著重於半導體晶圓製造、封裝、測試（foundry）方面，被告先前離職後所任職之長江存儲則係著重晶片（Memory）方面，故長江存儲與原告並無競爭關係，是被告未違反系爭競業禁止協議。

（八）至於原告主張武漢新芯為長江存儲所投資之子公司，有控制從屬關係乙情，惟武漢新芯併入長江存儲主要是作為先期試生產線，加速記憶體研發速度，且武漢新芯早於97年即已成立，若原告認為武漢芯新與其有競爭關係，定將武漢新芯納入其所臚列之競爭對手名單。況武漢新芯縱使與原告均係從事代工產業，武漢新芯之產量及企業規模根本不及原告之百分之一，簡直是大鯨魚比小蝦米，武漢新芯對原告而言根本構不成威脅。原告是在被告任職長江存儲後，始將武漢新芯納入競爭對手名單，係刻意針對被告，意圖封殺被告之工作權益。然臺灣的力晶、旺宏、華邦等公司之規模及業務都遠比武漢新芯具威脅性，但原告卻未將其列入限制名單內，益證原告公司欲封殺被告工作權之惡意。再者，被告先前任職之公司係長江存儲（該公司為新成立公司，無論係經營領域或發展可能，均無對原告造成競爭壓力或存在競爭可能），而非武漢新芯，二家公司之採購人員完全分開，根本不會有洩漏原告之營業利益之問題。

（九）縱認系爭競業禁止協議有效，且被告有違反離職後競業禁止義務，則依系爭競業禁止協議約定，原告得向被告請求公司實際所受損害數額「或」相當於離職前24個月內自原告所受領一切給付之總額。惟原告並未提出所受損害之具體事證，證明其所受損害之數額及該損害與被告先前任職於長江存儲之因果關係，原告將被告因工作所得之員工分紅挪作競業禁止補償，實際上根本未給付被告分毫競業禁止補償金，且被告離職前24個月收入乃係被告當時身為勞工之勞務提供的對價，則依民法第252 條規定，原告請求之違約金過高，爰考量被告主觀並無違反系爭競業禁止協議之故意、任職長江存儲之時間尚短、無洩漏原告之採購資訊、未造成原告之實質損害、且原告未給付合理補償等因素，請求酌減違約金。

（十）並聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷　第178頁）

（一）被告自88年起任職於原告公司，93年起負責採購業務，並自100 年7 月1 日起擔任原告公司採購處經理，嗣於105 年7 月12日離職。

（二）原告於101 年3 月13日簽署系爭競業禁止協議，約定被告自離職後18個月內不得受僱於原告公司之競爭對手，亦不得洩漏任何原告公司之營業秘密。

（三）原告於105 年7 月11日交付「離職前提醒信」予被告，提醒被告離職後須遵守與原告間之競業禁止協議，並提供當時原告公司已知之「競爭對手」名單供被告參考，並經被告簽名確認。

（四）被告自原告公司離職後，105 年12月8 日起任職於紫光集團，期間任職於「長江存儲公司」，擔任「採購副總裁」，並至106 年10月13日自紫光集團及長江存儲公司離職。

（五）被告於105 年7 月21日收受原告公司給付之2,290,180 元。

四、本院之判斷：

（一）兩造簽署之競業禁止協議是否合法有效？

1、被告於原告公司任職期間是否知悉原告應受保護之營業秘密？

- 按本法所稱營業秘密，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，而符合左列要件者：[非一般涉及該類資訊之人所知者。) 因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。(所有人已採取合理之保密措施者，營業秘密法第2 條定有明文。而按依營業秘密法第2 條規定，得作為該法保護對象之營業秘密，固以具有秘密性（非一般涉及該類資訊之人所知）、經濟價值（因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值）、保密措施（所有人已採取合理之保密措施），且可用於生產

、銷售或經營之資訊，始足稱之。又同法第1 條既規定：「為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，特制定本法」，是於判斷爭執之資訊是否符合上開營業秘密要件時，自應以第1 條規定之立法目的為重要依據。又按競業禁止之目的係為維護雇主之商業利益及營業祕密，雇主所欲保障之營業秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，其涉及專業性、獨創性、秘密性之性質越高，則雇主藉由競業禁止約款保障此項營業資訊之正當性愈強；且僅在受僱人利用其於雇主處所習得之特殊知識或技能與雇主為競業行為時，始應屬競業禁止條款合理限制之範圍。

一 經查，本件原告主張：被告擔任原告公司採購部門重要職位，對於原告之重要採購資訊知之甚詳，並曾接觸原告為數甚多之營業秘密、商業秘密及機密資訊，包括與供應商間訂單及合約所載資訊（即價格、項目、規格、數量等）、與供應商間之協商、招標及選定事宜、材料管理系統（包括原告公司企業管理系統、供應商管理系統、倉儲管理系統【包括數據及建築結構】）、產品價格及材料成本、原告公司所蒐集與採購相關之市場資訊、原告公司每月生產時程、預估及研發規劃（包括廠房擴建、新廠房建置時程、產能規劃、原告公司未來技術發展與材料需求等）、供應商來源/ 關係維持/ 改善專案、成本降低方法及企業永續計畫中與供應商相關部分之執行等，被告所負責採購業務之重點在於提升原告之生產效率，確保產品之品質優良、供需順暢，減少原告之庫存並提升存貨周轉率、資金運用效率及降低原料成本等，此為原告之重要業務，且優異之採購、材料管理制度，亦為原告得於半導體晶圓代工產業佔有領先地位之原因之一，與之相關之採購資訊當然為原告賴以與其他競爭對手競爭之核心資訊，如遭原告之競爭對手知悉相關財務資訊，則競爭對手在採購議價以及材料、供應商管理及研發規劃等方面均得參考原告之作法

，將嚴重影響原告之市場競爭力，是以被告如至原告之競爭對手任職，勢必有「洩露企業經營或生產技術上秘密、或影響其固定客戶或供應商之虞」等語，並提出原告104年第4季之部門週報、104年12月29日之商業會報、原告公司原物料採購價格歷史圖表等為憑（見本院卷　第83至97頁），足認被告任職期間確可知悉原告公司採購流程、細節、相關管理系統、未來營運計畫等內部資訊，且採購業務之目的本即在於提升生產效率，確保產品之品質優良、供需順暢，減少公司之庫存並提升存貨周轉率、資金運用效率及降低原料成本，若洩漏原告內部採購資訊予競爭對手，確將有助於競爭對手模仿原告建立縝密的採購、材料管理制度，並探悉原告未來之營運計劃，導致原告內部採購經營運作之優勢將被競爭對手掌握，此將對原告之市場競爭力或營運產生窒礙或阻擾，致原告之市場遭受侵奪，是原告此部分之主張，尚屬有據。

．原告另主張：半導體製程中，化學原物料之規格、化學氣體之純化程度等要求，均在在影響生產晶圓之最終良率，維持晶圓生產之高良率實係半導體業者控制成本之關鍵因素，因此供應商所提供予半導體業者之化學原物料、化學氣體均需符合其所訂定之規格要求，以確保晶圓品質。而該等原物料規格、數值乃係半導體業者結合供應商暨次級供應商透過蒐集原物料之雜質分佈詳細資料與對原物料為無數次精密測試後，所取得之營業秘密，而半導體業者一旦就晶圓製程所需原物料之數值、不同雜質因素將如何影響良率等充分掌握，即可不斷改善並精進生產流程，確保所生產之晶圓達到高良率。是化學原物料規格影響晶圓良率甚鉅，全球半導體業者無不傾力研發測試，以使晶圓製程達到最佳良率，而挖角原告公司人才以取得原告營業秘密，自成為原告之競爭對手節省成本、提高營運效率、縮短與原告間競爭差距之捷徑等語，本院審酌被告擔任原告公司採購處經理，確實得以知悉並掌握原告供應商提供之

化學原物料規格、數值等經原告研發測試所取得之營業秘密，如將此等營業秘密提供予原告之競爭對手，勢必可因而大幅縮短其摸索測試之期程，並能在短時間內以最佳化學原物料、規格提升良率、控制成本，藉此省下無數次研發測試原物料規格、尋找合適原物料供應商之勞力時間費用，以縮短與原告公司間之競爭差距，是原告此部分之主張，堪認有據。而被告辯稱：原物料規格大部分都不太一樣，只有少部分是通用的，大部分材料是供應商為原告公司客製化，其他公司無法使用，因為不同東西規格不同，他家公司買了也無法使用，原告公司比他家公司技術等級差很多，產品亦有差異等語（見本院卷　第177 頁），益徵原物料之成分及規格係經原告研發測試，而具專業性、獨創性及秘密性，應屬原告之營業秘密。從而，原告主張被告任職期間得知原告公司之營業秘密乙情，堪以認定。至被告辯稱：被告因自身具有財務專長之背景，遂獲原告任用負責採購業務，被告於原告公司長期從事採購業務，透過實務工作所養成、累積之工作智識及實務經驗，實係被告於一般職場就業付出勞務之同時，對其自身能力提昇之反饋，此種受僱人因就業經驗累積而內化之資產，不能以雇主之智慧財產或其他財產視之，原告並無應受保護之正當利益，且原告所主張之訂單及合約所載資訊、與供應商間之協商、招標及選定事宜、材料管理系統、產品價格及材料成本等資訊，與限制被告之受憲法保障之工作權相較，並非係原告公司賴以與其他競爭對手競爭之核心營業資訊，況上開資訊實屬就被告從事採購業務中所累積而內化之個人知識，並不足以作為競業禁止約款所要保護之正當營業利益云云，經核均難認有據，尚無可採。

2、原告公司限制被告就業之期間、區域、職業活動及就業對象是否合理？

－按憲法第15條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃在宣示國家對人民應有工作權之保障，然人民之

工作權並非不得限制之絕對權利，此觀憲法第23條規定自明。次按受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，惟為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業，以免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間、內容為合理時，與憲法工作權之保障並不牴觸，最高法院迭著有94年度台上字第1688號、86年度台上字第48號、75年度台上字第2446號裁判要旨足參。又離職後競業禁止條款，係前雇主在勞動契約下與受僱人約定，勞工有不使用或揭露其在前勞動契約中獲得之營業秘密或隱密性資訊之附屬義務，其目的在使前雇主免於受僱人之競爭行為，倘其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力者，應為法之所許。然在該競業禁止之約定係以附合契約即定型化契約之方式訂定時，仍應審酌該競業禁止之約定，是否有民法第247條之1各款，即是否有免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者、加重他方當事人之責任者、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者、其他於他方當事人有重大不利益者各情，且按其情形顯失公平之情事。又依學術及實務之見解，尚須審酌企業或雇主須有依競業禁止條款之保護利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要；勞工在原雇主之企業應有一定之職務或地位；對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇；應有補償勞工因無法競業所受損失之代償措施；離職勞工之競業行為，具有顯著背信或違反誠實信用原則之事實。倘競業禁止之約定未能符合上開要件，自應認違反公序良俗而無效。

一 經查，依被告於101年3月13日簽署系爭競業禁止協議，上載：「為了確保公司與同仁共同努力的成果，我們在此

請您同意若未來您離開台積公司，在離職後的18個月內，您將不會從事以下任一行為：受雇於上述的競爭對手或為競爭對手提供服務；設立公司或其他商業組織從事與台積公司之製程與服務相競爭之行為；雇用、引誘或試圖引誘台積公司員工從事與台積公司半導體晶圓製造服務業務具競爭關係之行為。為了感謝您的同意及遵循上述內容，台積公司將在競業禁止期間內，按月提供給您相當於離職日前最後一個月所領取月基本薪資之二分之一（50%）的『特別補償金』。另外，也請您再度確認您在離職後不會洩漏任何台積公司之機密資訊予競爭對手。」等語（見竹院106 年度竹司勞調字第50號卷【下稱竹院調解卷】第10頁），足認兩造間確有競業禁止協議。又依原告於105 年7月11日發給被告之離職通知信：「在本協議中，我們將『目前或未來從事半導體晶圓製造服務的業者』，認為係台積公司的『競爭對手』。以目前而言，我們的競爭對手包括如：聯華電子股份有限公司、中芯國際集成電路製造有限公司（Semiconductor Manufacturing International Corparations，"SMIC"）及其關係企業、Globalfoundries Inc.、International Business Machines Corporation（IBM），Samsung Group，Intel Corporation公司及以上公司之關係企業或組織。」等語（見竹院調解卷第14頁），堪認系爭競業禁止協議所謂「競爭對手」，包括協議簽訂當時或未來從事半導體晶圓製造服務的業者，離職通知信所列之公司名稱僅為例示，舉凡目前或未來從事半導體晶圓製造服務的業者，均為系爭競業禁止協議所稱之競爭對手。

· 據上，兩造簽署之系爭競業禁止協議就限制對象而言，已具體明確約定所謂「競爭對手」僅包括競業禁止協議簽訂當時或未來從事半導體晶圓製造及原告公司所提供之其他相關服務之業者，並非全部之其他廠商，並無礙於被告離職後其他業務之選擇，且就限制之職業活動範圍而言，亦

已明確限制被告僅不得提供前揭競爭服務予原告之競爭對手，並非全面性禁止被告另謀他就。此外，以被告所具備之採購專業，可參與之業務領域甚廣，競業禁止協議無礙於其從事其他工作權利或受憲法保障之生存權，為保護原告具備高度經濟價值之營業秘密，避免原告遭遇競爭上之不公平，此項約定之限制範圍依社會一般觀念及商業習慣，堪認具必要性，而屬合理。

j 至被告辯稱：採購資訊之生命週期是否長達18個月實令人質疑，因採購之價格、項目、規格、數量等會隨著原告公司產業政策而有所不同，更可能每個月、每季均有不同採購策略，而供應商之資訊亦係快速更易，故兩造間約定長達18個月之競業禁止期限，已逾越採購資訊之生命週期，限制期間過長，逾越競業禁止限制之合理範疇云云，惟原告陳稱：原物料價格數字或隨時間變動，但原告公司之議價策略、成本結構、採購管理模式等資訊有延續性，就原告公司所從事晶圓代工產業而言，每一個製程之生命週期均甚長，例如原告公司目前六吋晶圓0.5 微米至8 吋晶圓0.35微米、0.25微米、0.18微米等製程生命週期皆已超過20年，至於12吋晶圓0.13微米、90奈米、65奈米、40奈米、28奈米、20奈米、16奈米、10奈米等製程亦相同將有相當長之生命週期，而上述產品營運、採購規劃均已為被告所獲悉，另就議價策略、成本結構、採購管理等營運模式機密資訊，原告公司均係制訂未來5 年之預測資訊，是以此等資訊至少於5 年內仍有高度之經濟價值，此等資訊之生命週期，絕不短於兩造所約定之競業禁止期間，故兩造協議之競業禁止期間實尚未逾越此等資訊之生命週期，競爭對手如於被告離職後18個月內即取得此等資訊，仍勢必對原告公司造成重大不利影響，又近來中國政府極力扶持半導體產業發展，原告身為全球半導體製造業龍頭，許多中國半導體企業積極自原告挖角各領域之人才，以期複製原告之產業經驗並建置其專業團隊，進而增強其自身企業

之競爭力並減損原告之競爭力，原告將競業禁止之範圍擴及中國大陸地區自有必要等語，本院審酌半導體產業遍及全球且日新月異，衡情原告難以在訂約之時臚列全部之競爭對手，亦無可能於訂約時預先知悉未來之競爭對手為何，且被告任職於原告公司從事半導體採購業務多年，以其在原告公司服務所累積之採購經驗、智識，對於半導體相關製程所需原物料應已十分嫻熟，應可判斷其所任職之公司是否為從事半導體晶圓製造服務的公司，而為原告之競爭對手。是以，系爭競業禁止協議之職業活動及就業對象均限於與被告業務範圍有關之「目前或未來從事半導體晶圓製造服務的業者」，又僅限制被告自離職18個月內之競爭行為，而非長時間或漫無目的之限制，縱未特別約定競業禁止地區，亦屬合理。

3、原告公司有無給予被告競業禁止之合理補償等代償措施？

－ 被告辯稱：依系爭競業禁止協議，就代償措施之約定為「按月提供您離職前最後一個月所領取月基本薪資之二分之一（50%）的『特別補償金』」，然原告於105 年7 月21日所給付被告之2,290,180 元，均係被告104 年度應取得之分紅獎金，原告分毫未給付合理補償予被告等語，並提出104 年度員工分紅通知單、季分紅獎金通知單為證（見竹院調解卷第157 至158 頁），觀諸上開員工分紅通知單，其上確載明被告104 年度之員工分紅為2,290,180 元，入帳日期為105 年7 月21日等語，則原告是否給予被告競業禁止之合理補償等代償措施乙節，似有所疑。

— 對此，原告陳稱：被告約於104 年5 月間，遭原告發現有接受廠商招待等違反從業道德規範之情形，被告經原告調查後，確認其個人操守有嚴重道德瑕疵，原告因而建請其自請離職，為與被告確認「離職日期」、「被告嗣後自原告公司受領之款項中，包含被告競業禁止期間特別補償金及其經酌減之104 年分紅獎金」，原告公司人力資源部門人員（HR）於105 年5 月25日與被告約定離職日期為105

年7月8日後，擬訂切結書乙紙（下稱「第一版切結書」）予被告審閱，經被告確認內容無誤後，被告遂於第一版切結書第二頁簽署姓名並押記當天日期（即105年5月25日）。嗣被告向原告公司人力資源部門表達期望將離職日期自105年7月8日延至105年7月11日之要求，原告出於善意而同意其請求，遂由人力資源部門將第一版切結書第一頁之離職日期自105年7月8日變更為105年7月11日（下稱「第二版切結書」，第一版與第二版切結書間，僅有離職日期之差異），並於105年5月26日上午9點06分以內部郵件將第二版切結書提供予被告審閱確認，被告已於同日中午12點23分確認等語，並提出系爭切結書乙紙、薛姓員工（按即指被告）違反從業道德規範行為案調查報告、原告公司之內部郵件及郵件回執各乙份在卷可稽（見竹院調解卷第13頁、本院卷 155至158頁）。觀諸卷附之切結書上載：「本人薛宗智（即被告）…預計於105年7月11日自台積公司請辭離職，離職後本人承諾將恪遵任職台積公司時所簽署之保密同意書，及離職競業禁止之約定，包括但不限於絕不洩漏任何台積公司之機密資訊予任何第三人，及離職後18個月不受雇競爭對手或為其提供服務等。本人接受並確認本人因離職後遵守與台積公司競業禁止約定，台積公司按月所應給付於本人之『特別離職金』，將一次性於105年7月21日給付本人。為此，本人確認台積公司105年7月21日所一次性給付於本人之2,290,000元總額中，業已全部包括 105年7月所發放之104年剩餘之分紅獎金，與 台積公司依據離職競業禁止約定，所應按月給付本人之『特別離職金』之全部18個月總計金額。本人瞭解並接受前開分紅獎金因本人之不當行為，公司已予酌減，以為懲戒。…」，並由被告於105年5月25日簽名等情，然被告否認系爭切結書及調查報告之真實，辯稱：我記得應該有簽過兩次切結書，我要求200多萬是獎金，寫在切結書上，這兩份切結書不同，離

職日期跟內容都不同，內容部分只在於獎金跟競業條款金之定義，我當時認知都是全部都是獎金，而離職代償金是0元，但我會遵守原告公司規定。我是來開庭之後才知道有調查報告這份文件，才知道有這些指控，我在任職時知道有黑函，因為黑函事件，公司以不實黑函，未給予澄清機會，當時就認定我有違規事情，我在公司任職17年，當下心灰意冷，人資趙恆毅就跟我說，公司現在就認定我違規，當時我不解也心寒，之後就離開，但我沒有傷害公司的想法等語（見本院卷　第11至12、253至254頁）。

．經查，證人趙恆毅到庭證稱：我從91年起任職於原告公司人力資源部門迄今，現在職稱為處長。竹院調解卷第13頁是給被告的切結書，根據當時公司倫理委員會之決議，我負責將該切結書說明給被告，並瞭解被告是否同意，我在105年5月25日跟被告說明切結書內容，其中有說明我們付229萬元給被告，包含兩部分，一部份為被告應該在當年度7月時拿到分紅獎金，及被告跟原告公司簽署NCA即競業禁止契約的應給付金額，NCA原本是規範給被告18個月每月半薪的離職補償金，229萬元包含上開二者，我都有跟被告解釋清楚，被告沒有特別同意或不同意反應，當時溝通完畢是要讓被告回去思考，被告也無反對或不接受表示，當時被告尚未簽名，因為他希望拿回去看一下，原訂被告離職日期是105年7月8日，被告說105年7月8日是禮拜五，希望可以改到7月11日禮拜一為離職日，我就把切結書的離職日期改到7月11日，並且於105年5月26日用公司內部文件以EMAIL我更改過離職日期之切結書傳送給被告，這兩份切結書差別在於預計離職日為7月8日跟7月11日，切結書本來是兩頁，第一頁是內容，第二頁只有簽名。我在隔天即5月27日收到被告簽名的紙本切結書，我印象中我只有印出一份切結書，被告簽名的應該就是舊的那一份，但舊的那份日期不對，我在歸檔時，將新的切結書印出來，是正確的離職日期，連同被告簽名的

第二頁一起歸檔，切結書兩頁，都是單面列印。據我瞭解，被告原是公司採購經理，被認為有收到供應商不當招待，因為該原因，所以召開委員會討論如何處置。我所知道委員會討論結果就是切結書內容，認為被告確實有接受不當招待事實，決議將被告應得之紅利予以酌減，切結書記載總額就是被告原本應得之紅利獎金，酌減金額就是競業禁止之補償金，18個月半薪就是9 個月薪水，但是兩個相加總額不變，另外一要求，就是請被告離開公司等語（見本院卷　第5 至10頁），足認切結書確曾有兩個版本，卷附之系爭切結書第一頁為證人趙恆毅更改被告離職日期後所抽換留存。

j　綜合上情以觀，被告於105 年7 月21日收受原告公司給付之2,290,180 元，雖為兩造所不爭執，然此筆金額與書面記載被告104 年度員工分紅金額相同，原告制式之分紅獎金書面通知雖未有獎金酌減之記載，惟原告106 年9 月30日提起本案訴訟時，即提出留存之系爭切結書為附件，被告於竹院調解程序及本院準備程序中對於原告提出之證據均表示「形式真正不爭執」等語（見竹院調解卷第166 頁反面、本院卷　第142 至143 頁），且於歷次書狀中，均未否認系爭切結書之形式上真正，直至本院於107 年11月27日準備程序期日始稱：卷附之切結書與我於105 年5 月份簽立的切結書不同，我認為不是同一份切結書等語（見本院卷　第57至58頁），是認被告並非自始否認系爭切結書之真正。倘若系爭切結書實際上並未有一次性給付包含系爭競業禁止協議約定18個月每月半薪的離職補償金及酌減後之前年度獎金等記載，然系爭切結書為本件原告主張之重要證據之一，衡情被告理應自始爭執系爭切結書之真正，惟被告於收受起訴狀及相關附件後，歷經調解與審理程序逾一年，始爭執系爭切結書之真正，顯與常情有違。縱認原告所提出之調查報告為其自行製作之簡報內容（見本院卷　第155 至156 頁），除此之外並未提出其他證據

以資佐證被告有違反從業道德規範之行為，然如前所述，證人趙恆毅就其與被告確認原告給付之2,290,180 元係包含前年度之獎金與競業禁止補償金乙情，業已證述明確，亦核與系爭切結書內容相符，參以被告並非自始爭執系爭切結書之真正等情，是本院認為原告所主張：給付之總金額包含競業禁止之「特別離職金」，又原告離職前一個月之平均工資為130,029 元，故競業禁止期間18個月補償金1,170,270 元（計算式：130,029 × 50％x 18＝1,170,270 ），均已給付等節，應屬可信。

LL 又按勞動基準法施行細則第7 條之3 規定：「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。」，則符合上開要件者應可謂之競業禁止期間之合理補償。此外，分紅獎金之核發，係綜合參酌原告公司營收與獲利之情況、員工是否有違反工作規則或公司內部政策或規範、或重大過失行為情形等因素而為之，此有原告公司之公告在卷可查（見本院卷　第240 頁），且依該公告內容，原告本得斟酌員工有違反規則或重大過失等因素對員工分紅單方面進行調整，以維護公司權益，足認原告分紅獎金應屬雇主恩惠性、勉勵性給與。查本件原告給付被告「相當於被告離職日前最後一個月所領取基本薪資二分之一」之競業禁止期間特別補償金1,170,270 元，及酌減後之104 年分紅獎金1,119,730 元，業已認定如前，是認原告於競業禁止期間補償金之給予，於法即無不合，故被告辯稱：縱認原告有給付代償措施，然原告所為之補償數額低於法律規定之最低標準，競業禁止期間之補償金不得僅以底薪計之

云云，洵屬無據。

4、第按所謂競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。因競業禁止約款涉及契約當事人一方財產權與他方工作權保障之衝突，是項約定限制之時間、地區、範圍及方式，應在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始非無效（最高法院103年度台上字第793號裁判要旨參照）。為免此類約款是否合理適當不明確，立法機關參酌學說、實務相關見解，訂定勞基法第9條之1，明定勞工離職後競業禁止約款，應符合「雇主有應受保護之正當營業利益」、「勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密」、「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」、「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」等要件，此與主管機關於該規定公布施行前，頒布之「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」，標準相同（參照臺灣高等法院106年上易字第622號民事判決）。據上，原告有應受保護之正當營業利益，被告既於原告公司任職期間知悉原告公司應受保護之營業秘密，原告公司限制被告就業之期間、區域、職業活動及就業對象亦屬合理，且原告業已給予被告競業禁止之合理補償，足認兩造簽署之競業禁止協議確為合法有效。

（二）被告有無違反競業禁止義務？

1、查被告自原告公司離職後，105年12月8日起任職於紫光集團，並於長江存儲擔任採購副總裁，至106年10月13日自紫光集團及長江存儲離職，而原告為確保被告履行系爭競業禁止協議，於被告離職前一日即105年7月11日交付「離職前提醒信」予被告，提醒被告離職後須遵守系爭競業禁止協議，並提供當時原告已知之「競爭對手」名單供

被告參考等情，為兩造所不爭執，已如前述。

2、本件原告主張：長江存儲為大陸商武漢新芯之百分之百持股母公司，二者之董監事經營團隊重疊名單高達8人，其中武漢新芯之董事長楊道虹同時為長江存儲之董事，長江存儲之趙偉國董事長亦同時為武漢新芯之董事，且長江存儲之辦公地址與武漢新芯之登記地址均同為「武漢市○○○○區○○○路○○號」，聯絡電話均同為「+00-00-00000000」，而武漢新芯則為半導體製造公司，專注於提供晶圓代工服務，且有多項技術及產品均與原告公司直接競爭，包括晶圓代工解決方案及其互補式金屬氧化物半導體（CMOS）圖像感測器、55奈米低功率邏輯、65奈米射頻、55奈米嵌入式閃存產品等，確為原告之直接競爭對手。被告簽署之離職前提醒信中，原告雖未將武漢新芯或長江存儲列入競爭對手名單，然系爭競業禁止協議已將競爭對手明確定義為「目前或未來從事半導體晶圓製造及相關服務的業者」，可知即便被告簽署之離職前提醒信版本尚未將「武漢新芯…及以上公司之關係企業或組織」列入，亦不影響武漢新芯或長江存儲確實符合系爭競業禁止協議中對「競爭對手」之定義，且原告已於105年8月將「武漢新芯…及以上公司之關係企業或組織」列入「離職前提醒信」之範本中等語，業據提出武漢新芯及長江存儲公司網路資訊及登記資料、105年8月修正後之離職前提醒信等件附卷可參（見竹院調解卷第17至30頁、第37頁、本院卷　第162至164頁），堪認屬實。又查，紫光集團於其「重要聲明」網頁上刊登之「關於薛宗智先生離職的聲明」載以「原長江存儲（及武漢新芯）採購部門負責人薛宗智已於2017年10月13日與長江存儲（及武漢新芯）解除勞動關係。」等語（見本院卷　第299頁），足認被告乃任職於長江存儲及武漢新芯之採購部門負責人，而武漢新芯為從事半導體之相關業者，屬原告之競爭對手，且長江存儲、武漢新芯與紫光集團關係密切，是綜合上情，應認被告有違

反系爭競業禁止協議之情事。

3、此外，「競業禁止」與「保密義務」乃屬二事，競業禁止協議本即係為防止離職員工洩漏雇主營業秘密之預防性措施，並不以該員工確實有洩漏營業秘密之行為為前提要件，而「競業禁止」條款之存在，乃係因高科技產業之技術難單純以「個別產品」進行切割，若僅要求受僱人克盡「保密義務」仍不足以保障企業研發之秘密，從而企業始有必要在僱傭契約中要求受僱人不得於離職後逕赴競爭對手處任職，「競業禁止」是指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」，其性質係屬契約義務，而「保密義務」除屬契約上義務外，尚另涉及侵害營業秘密之民刑事責任，且「保密義務」則必須特定「營業秘密」之具體範圍，故「競業禁止」與「保密義務」乃屬二事，是被告所辯稱：絕無為任何觸法及洩密之情事等語，縱認為真，仍無解其於競業禁止義務之違反，附此敘明。

（三）原告請求被告給付15,570,946元，暨其中6,170,270 元自起訴狀繕本送達之翌日起及9,400,676 元自民事訴之追加暨調查證據聲請狀繕本送達被告翌日起均至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，有無理由？

1、按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。但約定如債務人不於適當時期，或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人於債務人不履行時，除違約金外，並得請求履行或不履行之損害賠償，民法第250 條第2 項定有明文。是違約金有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額。後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償。當事人約定之違約金究屬何者，應依當

事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，則依民法第250 條第2 項規定，視為賠償性違約金（最高法院86年度台上字第1620號民事裁判）。違約金是否相當，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為衡量之標準，若所約定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異。（最高法院82年度台上字第2529號民事裁判意旨參照）。

2、查系爭競業禁止協議明訂：「若您違反以上的承諾時，您同意台積公司除了有權追償已經給付給您的補償金外，另得依照公司實際所受損害數額或相當於您離職前24個月內自台積公司所受領一切給付的總額，擇一向您請求損害賠償或尋求其他法定之救濟措施」（見竹院調解卷第10頁），又原告於105 年7 月11日交與被告之離職前通知信上亦載：「若您違反本協議所提到的各項承諾，…我們也將有權依照公司實際所受損害數額或相當於您離職前24個月內自台積公司或關係企業所受領一切給付的總額，擇一向您請求損害賠償，您也必須返還台積公司依本協議所提供給您的競業禁止補償金。」等語（見竹院調解卷第14頁），堪認兩造合意如被告違反系爭競業禁止協議時，原告得依照實際所受損害數額或相當於被告離職前24個月內自原告所受領一切給付的總額，擇一請求損害賠償，並得請求被告返還競業禁止補償金。依前揭說明，系爭競業禁止協議應以損害賠償預定性之違約金視之。

3、又按當事人所約定之違約金，如屬損害賠償預定性質者，該違約金即係作為債務人於債務不履行時之損害賠償預定之總額，其目的旨在填補債權人因其債權不能實現而受之損害，並不具懲罰之色彩，初與債務人主觀之歸責事由無關。又關於損害賠償之範圍，民法係採完全賠償主義，除法律另有規定或契約別有約定，應以填補債權人所受損害及所失之利益（民法第216 條第1 項參照），故法院對於

損害賠償額預定性之違約金，應以債權人實際所受之積極損害及消極損害（所失利益），作為主要之考量因素，以酌定其所約定之違約金是否過高（最高法院105 年度台上字第2289號判決要旨參照）。

4、經查，本件原告並未舉證證明受有損害之數額為何，僅依被告離職前24個月內自原告公司所受領一切給付的總額14,400,676元，為其請求損害賠償之依據。而被告離職前六個月平均月薪（不加計獎金）為130,029 元，此為兩造所不爭執，再者，被告任職於原告公司長達17年，並於105年12月8 日至106 年10月12日任職於原告之競爭對手紫光集團旗下之長江存儲，期間未達一年，另依網路查詢資料可知（見本院卷　第325 至330 頁），原告於105 年迄今之股價連連攀升，其獲利能力亦未有顯著下降之情事，難認原告因被告違反系爭競業禁止協議受有何實際損害。本院綜合上開一切情狀，認原告請求被告賠償離職前24個月內自台積公司所受領一切給付的總額14,400,676元及競業禁止補償金1,170,270 元，共計請求違約金15,570,946元應屬過高，爰依法酌減為250 萬元，原告逾此部分之請求，即屬無據。

5、末按違約金，有屬於懲罰之性質者，有屬於損害賠償約定之性質者，本件違約金如為懲罰之性質，於上訴人履行遲延時，被上訴人除請求違約金外，固得依民法第233 條規定，請求給付遲延利息及賠償其他之損害，如為損害賠償約定之性質，則應視為就因遲延所生之損害，業已依契約預定其賠償，不得更請求遲延利息賠償損害（最高法院62年台上字第1394號民事判例意旨參照）。則原告請求被告給付違反競業禁止違約金為損害賠償預定額之性質，自不得再請求被告給付遲延利息。

五、綜上所述，原告依系爭競業禁止協議，請求被告給付違約金250 萬元，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，聲

請宣告及免為假執行，經核均無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失其依據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，核與本院前揭判斷不生影響，爰不另逐一審酌，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　27　　日

民事勞工法庭審判長法　官　周玉蘼

法　官　吳為平

法　官　陳容蓉

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　鄒明家