2016 年理律盃辯論賽題

營業秘密與競業禁止

一、 美商 Gloria Pharmaceutical Ltd.(下稱「美商葛羅利亞」)是在美國紐約證券交易所(NYSE)上市的全球知名製藥公司，其著重的領域有心血管病、糖尿病和癌症產品的研發、製造及銷售。

二、 美商葛羅利亞於 1991 年在台灣設立美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司(下稱「台灣葛羅利亞」)，在主管機關登記的營業項目十分廣泛【附件 1】，但實際營業的內容，限於美商葛羅利亞所生產心血管病、糖尿病和癌症產品在台灣地區的銷售。至 2016 年，台灣葛羅利亞銷售的醫藥產品已廣為台灣各大醫療院所採用。

三、 台灣葛羅利亞之最高層級(分公司經理人)職稱為總經理，下設業務部、財務部、法令遵循部、行政管理部及人事部，每個部門的最高層級主管職稱均為副總經理，例如：業務部門最高層級主管為業務部副總。

四、 台灣葛羅利亞營運的主力放在業務部，總員工大約 250 人當中，四分之三的員工都在業務部服務。業務部依照公司不同的醫藥產品，又分為心血管病、糖尿病和癌症產品等三大事業群，每個事業群的最高層級主管職稱均為經理，經理以下依據層級高低又分設副理、主任、專員及助理。台灣葛羅利亞之部門及層級組織圖詳如【附件 2】。

五、 李寶明在 2001 年加入台灣葛羅利亞業務部心血管病事業群，擔任業務專員，到職當日，公司人事部門提出公司制式的聘僱契約，要求李寶明簽署後於當天中午前送回存檔，以完成報到手續。李寶明在忙於認識新工作環境之餘，很快地瀏覽聘僱契約內容，並依據要求在當天中午前就把簽署完成的一份聘僱契約送交台灣葛羅利亞人事部門【附件 3】，李寶明並未被交付正本或影本，自己亦未留存影本。

六、 李寶明工作努力，獲得上司賞識，2004 年晉升至心血管病事業群的業務主任，2007 年晉升至心血管病事業群的業務副理，2010 年又晉升為心血管病事業群的業務經理。李寶明擔任心血管病事業群的業務經理後，固定年薪為新台幣 150 萬元，依據公司的主管級年終獎金辦法每年約獲得主管級激勵獎金新台幣 80 萬至 100 萬元之間。此外，美商葛羅利亞每年依據該公司的股票選擇權方案(Stock Option Plan)提供美商葛羅利亞的股票，李寶明執行股票選擇權之獲利每年介於

美金 8 千至美金 1 萬 2 千元之間。台灣葛羅利亞為培訓李寶明業務能力，曾於 2013 年指派李寶明至美商葛羅利亞參加全球業務主管訓練【訓練課程詳附件 4】。

七、 台灣葛羅利亞業務量最高及獲利最佳的單位是心血管病事業群，糖尿病和癌症事業群之業務量及獲利分別僅佔心血管病事業群的三分之二及二分之一。台灣葛羅利亞心血管病產品包含「金屬」血管支架及「塗藥」血管支架。「金屬」血管支架是一種高科技特殊環狀金屬網，可依需要置放於血管狹窄的地方，維持血管血流暢通。「塗藥」血管支架是在金屬支架的表面塗藥，產品會緩緩滲入周圍的管壁組織，防止疤痕組織的增生而再度堵塞血管。與傳統金屬支架相比，塗藥血管支架能降低支架內血管再狹窄化的風險。目前全民健康保險(下稱「健保」)全額給付的是「金屬」血管支架，民眾如符合使用「金屬」血管支架之條件，可由醫師診斷開立使用而無須自費；若使用「塗藥」血管支架，除開健保支付「金屬」血管支架的價格每支新台幣 16,293 元，民眾另需自行負擔新台幣 60,865 元。台灣葛羅利亞「金屬」血管支架產品名稱是 Premier、「塗藥」血管支架產品名稱是 Matrix；其他廠商亦生產及銷售功能及構造類似的產品。

八、 「塗藥」血管支架利潤較高，但必須經過醫師詳細說明該產品之功能、副作用及費用，患者始有機會瞭解及同意使用。為使醫生充分瞭解台灣葛羅利亞「塗藥」血管支架之特性以向患者分析該產品之優點，台灣葛羅利亞每年巡迴各地舉辦一天或二天的醫學研討會，邀請心血管疾病醫師參加，並提供五星級或當地最優質飯店的食宿招待。李寶明負責主辦前述醫學研討會，並經常在各次會議中擔任主持或與談人，與心血管疾病醫師間建立密切的情誼，平日也會不定期至各醫院拜訪心血管疾病醫師，瞭解醫師對於相關產品的需求及疑問。李寶明長久以來對於各醫院藥品採購之內部作業亦十分熟稔，並自行整理一份各醫院醫療器材採購時程表【附件 5】，定期更新其內容，作為業務推展之用。

九、 李寶明擔任心血管病事業群業務經理時，可取得本事業群員工的薪資資料【附件 6】，作為留才及招募之參考。李寶明每年針對心血管病事業群產品製作及整理銷售數據【附件 7】、銷售計畫【附件 8】等業務資料。業務部副總雖多次口頭要求前述業務資料僅供經理級以上傳閱，不應散佈給其他員工或外部人士，但公司並未採取明確的列管措施。

十、 2013 年年底，台灣葛羅利亞糖尿病事業群業務經理屆齡退休，公司為借重李寶明的拓展長才，將他調任糖尿病事業群的業務經理。李寶明擔心糖尿病事業群業績不如心血管病事業群，會影響其主管級激勵獎金及領取的股票選擇權利

益；台灣葛羅利亞承諾除其固定薪資不會變動外，因糖尿病事業群前景樂觀，只要努力衝業績，主管級激勵獎金及股票選擇權利益均不致受到不利之影響。

十一、 李寶明自 2014 年 1 月 1 日擔任糖尿病事業群的業務經理，經過一年後，糖尿病事業群的業績並未有成長，因此影響李寶明於 2014 年的總報酬收入。以 2014 年 12 月觀察，李寶明固定年薪雖維持原先的新台幣 150 萬元，但主管級激勵獎金減為新台幣 50 萬元，美商葛羅利亞提供的股票選擇權方案執行利益則降至美金 5 千元。李寶明向公司反應，公司勉勵其繼續努力，來年主管級激勵獎金及股票選擇權利益應可回復甚至高於原先之水準。李寶明對此回應並不滿意，希望回任原先心血管病事業群業務經理，但公司以該職已有人接替，未予同意。2015 年糖尿病事業群的業績仍屬持平，並未有明顯成長，李寶明於下半年評估時認為，其於 2015 年的總報酬收入仍將無法恢復原先任職於心血管病事業群之水準，於是萌生轉換工作的念頭。

十二、 美商 Element Pharmaceutical Ltd.(下稱「美商愛樂門特」)是在美國紐約證券交易所(NYSE)上市的公司，該公司所研發及製造的心血管病和脊髓疾病藥品在全球享有相當的知名度，在台灣設有美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司(下稱「台灣愛樂門特」)。

十三、 台灣愛樂門特負責美商愛樂門特所生產脊髓疾病產品在台灣地區的銷售。截至 2014 年底，台灣愛樂門特在台灣銷售美商愛樂門特脊髓疾病產品已逾十年，然而遲至 2015 年 1 月起才在台灣銷售美商愛樂門特的心血管病產品，其中 NewHope 是「金屬」血管支架產品，與美商葛羅利亞銷售的「金屬」血管支架效能相當，僅在結構設計上略有差異，健保支付每支新台幣 16,293 元；GoodLife 是「塗層」血管支架產品，相較於美商葛羅利亞銷售的「塗藥」血管支架，是較新的產品，其在金屬支架的表面，以雷射切割加塗一層氮氧化鈦製成，能降低支架內血管再狹窄化的風險，民眾於健保外需另自行負擔新台幣 70,550 元。

十四、 台灣愛樂門特因遲至 2015 年 1 月起才在台灣銷售心血管病產品，至年底市佔率僅達 16%，遠不及台灣葛羅利亞心血管病產品約 47%的市佔率。台灣愛樂門特鑒於台灣近年心血管病產品需求增加，遂積極對外徵聘有心血管病相關產品銷售經驗的主管級人才。

十五、 台灣愛樂門特 2015 年 10 月透過集英人力資源顧問公司(下稱「集英顧問公司」)尋覓適當人才，集英顧問公司獲悉李寶明曾負責心血管產品銷售多年，乃探詢其跳槽之意願，表明台灣愛樂門特提供其固定年薪為新台幣 180 萬元，外加績

效獎金與特定股票選擇權。

十六、 李寶明考量其在台灣葛羅利亞擔任糖尿病事業群業務經理的前景不樂觀，遂對於集英顧問公司的提議表示興趣，乃詢問工作細節。李寶明與集英顧問公司及台灣愛樂門特人事經理於 2015 年 11 月中旬進行會談，台灣愛樂門特願意提供其固定年薪為新台幣 180 萬元，外加績效獎金新台幣 100 萬至 120 萬元，並會由美商愛樂門特提供該公司股票選擇權，若執行選擇權，每年執行的利益估計為美金 1 萬元至美金 1 萬 2 千元之間。李寶明同意受聘，但希望台灣愛樂門特同意邀請台灣葛羅利亞心血管病事業群的一位業務助理王英才一起加入。王英才至台灣葛羅利亞擔任業務助理期間僅只 20 個月，李寶明於轉任糖尿病事業群業務經理後偶爾與王英才接觸，對其敬業態度與業務能力甚為欣賞，而台灣葛羅利亞核給王英才年薪(含業績獎金)僅新台幣 60 萬，故希望台灣愛樂門特核給年薪(含業績獎金)新台幣 75 萬。台灣愛樂門特人事經理同意一併僱用王英才，並詢問是否二人可於 2016 年 1 月 4 日報到，李寶明表示會跟台灣葛羅利亞協商再回覆。

十七、 李寶明於 2015 年 12 月中旬向台灣葛羅利亞業務部副總表示其將與友人合資發展文創事業，擬於 2015 年 12 月 31 日離職，業務部副總強力慰留不成，勉強同意其於 2015 年 12 月 31 日離職。台灣葛羅利亞人事單位提供離職交接單【附件 9】請李寶明填寫時，李寶明意識到先前簽訂聘僱契約載有競業禁止條款，並且王英才可能也有相同的問題。

十八、 李寶明於 2015 年 12 月 28 日請集英顧問公司告知台灣愛樂門特，並詢問競業禁止條款是否影響加入台灣愛樂門特之計畫。台灣愛樂門特業已準備李寶明加入，乃在略詢其競業禁止條款內容後，希望李寶明 2016 年 1 月 15 日報到，但王英才可稍晚到職。台灣愛樂門特並同意若有任何關於違反競業禁止規定的法律責任，公司會盡力協助處理，包含對李寶明可能支付的違約金給予若干補貼，但提醒李寶明及王英才絕對不要攜帶台灣葛羅利亞之機密資訊過來，以免台灣愛樂門特本身也涉入法律責任。李寶明於 2016 年 1 月 15 日至台灣愛樂門特任職，擔任該公司心血管病事業群業務經理；王英才則以生涯規劃為由申請於 2016 年 1 月 31 日離職，依台灣葛羅利亞人事程序在離職日前填寫離職交接單，於 2016 年 2 月 1 日向台灣愛樂門特報到，擔任李寶明之業務助理。

十九、 在健保給付各類血管支架之醫院申報資料當中，2015 年底以前台灣葛羅利亞「金屬」血管支架 Premier 使用比例維持在 35%上下，而「塗藥」血管支架 Matrix 比例是 12%上下。台灣愛樂門特的「金屬」血管支架 NewHope 使用比例維持在

10%上下，「塗層」血管支架 GoodLife 使用比例維持在 6%上下。

二十、 李寶明加入台灣愛樂門特後，積極努力，隨即於 2 月底巡迴各地舉辦小型醫學研討會，邀請心血管疾病醫師參加，介紹台灣愛樂門特產品，特別是台灣愛樂門特「塗層」血管支架 GoodLife 是較新產品；另李寶明於 2 月開始之平日亦不定期與王英才至各醫院拜訪心血管疾病醫師，瞭解醫師對於台灣愛樂門特產品的需求及疑問。台灣葛羅利亞發現李寶明為台灣愛樂門特積極拓展業務，嗣後並得知王英才是被其挖角，由於李寶明先前擔任台灣葛羅利亞之職務及接觸之資料相當敏感，乃於 2016 年 3 月 7 日對李寶明發警告函，請其遵守競業禁止規定【附件 10】，並決定李寶明如不遵照辦理，將儘速提起民事行動，避免損害持續擴大；至於王英才，則決定暫時不提出主張。李寶明於接到警告函後通知其現任主管，台灣愛樂門特法務專員認為前述競業禁止條款是否有效尚有爭議，主管乃建議李寶明不予理會。

二一、 2016 年第一季結束後，根據健保給付各類血管支架之醫院申報資料，台灣葛羅利亞「金屬」血管支架 Premier 比例下降至 30%、「塗藥」血管支架 Matrix 比例也下降至 10%；相對而言，台灣愛樂門特「金屬」血管支架 NewHope 比例上升至 15%、「塗層」血管支架 GoodLife 比例也上升至 10%。台灣葛羅利亞認為產品消長的情勢與李寶明運用先前職務上的業務機密資料有關，乃於 2016 年 4 月 6 日以李寶明為對造，同時向台灣台北地方法院聲請定暫時狀態假處分及提起本案訴訟。關於定暫時狀態假處分部分，台灣葛羅利亞聲請台灣台北地方法院命李寶明於 2017 年 12 月 31 日以前，不得直接或間接任職於台灣愛樂門特；且不得以任何方式協助台灣愛樂門特銷售心血管病產品。在本案訴訟部分，台灣葛羅利亞訴請李寶明於 2017 年 12 月 31 日以前，不得直接或間接任職於台灣愛樂門特，且不得以任何方式協助台灣愛樂門特銷售心血管病及糖尿病藥品；關於違反競業禁止義務之懲罰性違約金，請求李寶明賠償相當於一年薪資之違約金。台灣葛羅利亞在本案訴訟並保留追加請求損害賠償之權利。

二二、 關於定暫時狀態假處分部分，台灣台北地方法院審理後認為無防止重大損害或避免急迫之危險或有其他相類似之情形，很快就裁定駁回台灣葛羅利亞之假處分聲請；台灣葛羅利亞提起抗告，目前仍在抗告程序中。台灣台北地方法院考量本案訴訟關係台灣葛羅利亞及李寶明之權益甚鉅，乃決定加速審理。

二三、經台灣台北地方法院針對本案訴訟行準備程序後，雙方同意本件爭點如下：

(一) 不爭執事項如前述第一點至第二二點。

(二) 爭執事項

1. 新修訂勞動基準法第 9 條之 1 於本件有無適用？

2. 李寶明於到職時所簽署之聘僱契約，於李寶明離職時，對李寶明是否仍有拘束力？

3. 若聘僱契約仍有拘束力，聘僱契約離職後競業禁止之約定是否有效？

   (1) 台灣葛羅利亞有無應受保護之正當營業利益？

   (2) 李寶明在台灣葛羅利亞擔任之職務，有無接觸台灣葛羅利亞的營業秘密？

   (3) 聘僱契約離職後競業禁止的期間、職業活動範圍及就業對象規定，有無超過合理範疇？

   (4) 聘僱契約離職後競業禁止的規定並無提供李寶明因該規定所受損失之補償，是否影響該條款之效力？

   (5) 李寶明接受台灣愛樂門特新職之始末，對聘僱契約第十條之適用有無影響？

4. 若聘僱契約離職後競業禁止的規定有效，李寶明是否違反該競業禁止的規定？

5. 李寶明之離職是否確實造成台灣葛羅利亞之重大損害？如認李寶明違反聘僱契約離職後競業禁止的規定，台灣葛羅利亞請求之懲罰性違約金數額是否適當？

二四、 法院請兩造於言詞辯論前，針對以上爭點各自提出載有訴之聲明或答辯聲明之言詞辯論意旨狀。行言詞辯論時，法院得當場指定全部或部分之爭點命雙方進行辯論。