

書狀佳作

原告方

東吳大學

民事言詞辯論意旨狀

案號及股別：臺灣臺北地方法院○○年度○○字第○○號○股

訴訟標的金額：新台幣捌佰伍拾萬貳仟零肆拾元整

原告：美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司 設 106 台北市大安區葛羅利亞路 1 號

法定代理人：史密斯 住同上

訴訟代理人：○○○

被告：李寶明 住○○○

訴訟代理人：○○○

上開當事人間就離職後競業禁止約款、侵害營業秘密事件，謹依法提呈辯論意旨事：

訴之聲明

一、先位聲明

(一) 被告應給付原告新台幣 8,502,040 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

(二) 被告應立即自美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司離職，於 2017 年 12 月 31 日以前，不得直接或間接任職美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司，且不得以任何方式協助美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司銷售心血管病及糖尿病藥品。

(三) 聲明第一項部分，原告願供現金或可轉讓之定期存單作為擔保，請准予宣告假執行。

(四) 訴訟費用由被告負擔。

二、備位聲明

(一) 被告應給付原告新台幣 5,475,250 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

(二) 前項聲明，原告願供現金或可轉讓之定期存單作為擔保，請准予宣告假執行。

(三) 訴訟費用由被告負擔。

本件事實

美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司(下稱原告)為美商 Gloria Pharmaceutical

1 Ltd. (下稱美商葛羅利亞) 於西元 (下同) 1991 年設於台灣之分公司，在台灣各大
2 醫院代理銷售心血管病、糖尿病和癌症醫療產品。李寶明 (下稱被告) 於 2001 年至
3 原告心血管病事業群擔任業務專員，並簽署聘僱合約書之內容，於 2010 年晉升為業
4 務經理後，每年皆領取高額之固定年薪、主管級激勵獎金及美商葛羅利亞股票選擇
5 權執行利益，另於 2013 年 5 月至 7 月間，參與美商葛羅利亞全球業務主管訓練課程
6 (下稱訓練課程)，提升其業務、醫療能力等專業知能。被告每年定期全權主辦醫學
7 研討會推廣原告心血管病產品—金屬血管支架 Premier 與塗藥血管支架 Matrix，且為
8 因應業務上之需要，被告持有原告各醫院醫療器材採購時程表、銷售數據、銷售計
9 畫及員工薪資明細表等極機密資料，經業務部副總多次告知其不可將上開資料透露
10 予經理級以下之員工及外界人士。

11 2013 年底，原告欲借重其長期培養之被告業務能力，將其調任至前景樂觀之糖
12 尿病事業群業務經理。然被告竟於 2015 年 10 月透過集英人力資源顧問公司 (下稱
13 集英顧問公司) 與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) 商
14 討跳槽事宜，並直接透露原告心血管病事業群業務助理王英才之薪資資料，以高薪
15 挖角其一同加入台灣愛樂門特。台灣愛樂門特為美商 Element Pharmaceutical Ltd. (下
16 稱美商愛樂門特) 在台灣所設之分公司，其所引進之金屬血管支架 NewHope 與塗層
17 血管支架 GoodLife 與原告之產品效能相當，被告明知其為原告之直接競爭產品，且
18 深知聘僱合約書第 10 條之離職後競業禁止約款 (下稱系爭約款)，竟於 2015 年 12
19 月 31 日離職後，旋即於 2016 年 1 月 15 日任職於台灣愛樂門特心血管病事業群業務
20 經理。其次，被告更於 2016 年 2 月底透過原告之機密資料巡迴各地舉辦醫學研討會，
21 推廣台灣愛樂門特之產品，原告於 2016 年 3 月 7 日發送警告函後，被告仍不予理會，
22 導致 2016 年第 1 季，原告心血管病產品 Premier 及 Matrix 市佔率分別下降高達 5%
23 及 2%；另又造成台灣愛樂門特之心血管病產品 NewHope 及 GoodLife 市佔率分別上
24 升高達 5%與 4%，業造成原告重大損害，侵害原告權益甚重，爰提起本件訴訟。

25 理由

26 壹、先位聲明—本件被告於 2016 年 1 月 15 日至台灣愛樂門特任心血管病事業群業
27 務經理，違反聘僱合約書第 10 條第 1 項第 1、3 款規定，且有侵害營業秘密之行為，
28 爰依聘僱合約書第 10 條第 2 項及營業秘密法第 12 條請求相當於 1 年薪資之懲罰性
29 違約金及侵害營業秘密之損害賠償。

30 一、本件兩造非成立勞動契約，且聘僱合約書已成立且生效，新增訂勞動基準法 (下

1 稱勞基法) 第 9 條之 1 於本件並無適用

2 (一) 本件兩造係成立委任契約關係，而非勞動契約，無勞基法相關規定之適用

3 1. 勞動契約及從屬性之意涵

4 按最高法院 83 年度台上字第 72 號民事判決，勞基法所規定之勞動契約，係指
5 當事人一方，從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
6 約；另參勞動契約法第 1 條¹，係指當事人之一方，對於他方在從屬關係提供其職業
7 上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事
8 務，具有獨立裁量權者有別，故於契約類型上，勞動契約應與僱傭契約視為同一²。

9 次按最高法院 88 年度台上字第 1864 號民事判決，勞動契約之從屬性應包含以
10 下內容：(1) 人格從屬性，其特徵係命令指示權，雇主須擁有廣泛的指示權，對於
11 工作時間、地點、業務的進行單方地予以確定，應個案判斷勞務提供者對於雇主之
12 工作指示是否有承諾與否之自由、業務遂行過程中有無受雇主指揮監督等³；(2) 親
13 自履行，不得使用代理人；(3) 經濟上從屬性，即受僱人係為他人之目的而勞動，
14 勞工不直接投入市場競爭，僅獲得固定薪資，將勞動成果歸由雇主⁴，另有以勞工是
15 否有負擔事業計畫及損益盈虧為判斷標準⁵；(4) 組織從屬性，係指雇主需求之勞動
16 力，必須編入其生產組織內遵循一定的生產秩序始能成為有用之勞動力，勞動者依
17 據企業組織編制，與其他同為從業人員之勞動者共同成為一組織，與同僚間居於分
18 工合作狀態⁶。又實務認需人格、經濟及組織完全從屬於雇主，始為勞動契約⁷。

19 2. 被告升任業務經理後，兩造契約關係欠缺人格、組織及經濟從屬性，為委任關係

20 按契約類型應係由實際上的內容而定，若契約形式名稱與其實質上內容不相符，

¹ 在解釋論下，皆以本條作為以「從屬性」判斷勞動契約之依據。參劉志鵬，論勞動基準法上之「勞工」（以經理人為檢討重點）—評釋臺北地方法院八十三度勞訴字第四號判決，台灣社會研究季刊，24 期，1996 年 11 月，頁 94；臺北地方法院 105 年度勞訴字第 37 號民事判決。參原證 12、1。

² 參邱駿彥，勞動基準法上勞工之定義—台灣台中地方法院七十五年度訴字第五〇二六號判決評釋，勞動法裁判選輯，月旦出版社股份有限公司，1998 年 5 月，初版，頁 13。參原證 13。

³ 參楊通軒，論公司高層管理人員之勞動者身分，月旦民商法雜誌，14 期，2006 年 12 月，頁 190；林良榮，是「委任」的經理，還是「僱傭」關係的經理？／高院 99 勞上 47，台灣法學雜誌，168 期，2011 年 1 月，頁 179。參原證 14。

⁴ 參林更盛，論勞動契約之特徵「從屬性」—評最高法院八一年度臺上字第三四七號判決，台灣法學雜誌，36 期，2002 年 7 月，頁 86。參原證 15。

⁵ 參最高法院 89 年度台上字第 1301 號民事判決。參原證 1。

⁶ 參魏千峰，勞動基準法上之勞工—評釋台灣高等法院八十三年勞上字第三十七號判決，勞動法裁判選輯（一），月旦出版社股份有限公司，1998 年 5 月，初版，頁 106。參原證 16。

⁷ 參最高法院 101 年度台簡上字第 1 號民事判決、最高法院 98 年度台字第 1834 號民事判決、高等法院 99 年度勞上字第 47 號民事判決。參原證 1。

1 應以實際上對於契約約定的具體落實推論當事人係以何種權利義務為契約內容⁸。果
2 爾，縱本件兩造於 2001 年 2 月 1 日簽定之聘僱合約書中有工作時間、工作規則等規
3 定，若升職之工作內容涉及人格、經濟及組織從屬性之變動，應認雙方已合意將債
4 之本旨從僱傭變更為委任⁹。

5 查原告每個事業群僅設有業務經理 1 人，被告擔任業務經理後，其係該事業群
6 之最高層級主管，其下有副理、主任、專員及助理數人¹⁰。自本件銷售計畫以觀，其
7 職責係主辦醫學研討會，並以自己之方式指派轄下業務同仁所負責之工作內容，其
8 並非如其他業務同仁須親自定期拜訪心血管疾病醫師¹¹，另被告能取得採購時程表、
9 薪資明細表指導及招募其下之業務人員。由是觀之，被告以何種方式延攬業務、拜
10 訪客戶非原告得掌控，其係依其個人方式推薦研討會演講醫師，以指揮性、計畫性
11 之方法對自己從事之工作加以影響，並指揮監督其下之業務人員，原告未指示或強
12 制被告應以與同僚分工之方式提供勞務，核與受僱人依雇主指示為機械性地提供勞
13 務迥然有別，堪認兩造間之契約關係並無人格、組織從屬性¹²。

14 次查本件被告升職為業務經理後，每年獲有主管級激勵獎金及執行美商葛羅利
15 亞股票選擇權執行利益，其收入係以其業務部門之獲利為憑，應認被告有負擔事業
16 之損益盈虧，並非依據所提供之勞務時間或次數而為給付¹³，不具固定性，堪認被告
17 從事之工作與其獲取之獎金、股票選擇權間不具勞務對價性，蓋被告勞務提供重在
18 工作之完成，而非勞務本身，與一般勞務報酬係相應於工作時間之長短而給付之情
19 形相異，故兩造間之契約關係亦無經濟從屬性甚明。

20 (二) 退步言，縱認被告係勞基法上之勞工，系爭約款係兩造於 2001 年 2 月 1 日合
21 意，本於法律不溯及既往原則，亦無勞基法第 9 條之 1 適用之餘地

22 1. 兩造係於 2001 年 2 月 1 日簽訂系爭約款，被告主張適用勞基法第 9 條之 1 屬真
23 正溯及既往，且本條並無得溯及之特別規定，應禁止溯及適用於本件

⁸ 參楊通軒，勞動者的概念與勞工法，中原財經法學，6 期，2001 年 7 月，頁 260-261；臺北地方法院 103 年度重勞訴字第 13 號民事判決。參原證 17、1。

⁹ 參桃園地方法院 101 年度勞訴字第 60 號民事判決；臺北地方法院 102 年度勞訴字第 243 號民事判決；最高法院 83 年度台上字第 1018 號民事判決，認勞工升任經理人後，應認其職務已屬委任之性質。參原證 1。

¹⁰ 參賽題附件 2，台灣葛羅利亞組織架構圖。參原證 3。

¹¹ 參賽題附件 8，投影片 5、7，在其指示下，每位業務同仁、主任、醫師皆須定期拜訪心血管疾病醫師，且被告更指派業務副理擔任窗口，洽談國際研討會。參原證 9。

¹² 參臺北地方法院 104 年度重勞訴字第 24 號民事判決。參原證 1。

¹³ 參賽題事實 6，對照賽題事實 11，糖尿病事業群之業績不如心血管病事業群，致影響被告之總收入，可知原告發放予被告之美商葛羅利亞股票選擇權與主管級業績獎金，係以各事業群之業績發放。

1 勞基法第 9 條之 1¹⁴係於 2015 年 12 月 16 日公布，立法者並未有溯及適用或過
2 渡條款等之特別規定，故依中央法規標準法第 13 條，於 2015 年 12 月 18 日生效。

3 按法律不溯及既往原則，係指法規僅能於未來生效，而不得溯及對已發生之
4 事實發生規範作用，當法秩序有所變更時，規範制定者應注意新法秩序對於既存事
5 實的衝擊，並經由法益衡量的方式來審酌「法律溯及適用」的容許性¹⁵，考量人民對
6 於法律信賴保護與法安定性，在執法上亦不得隨意將法律溯及適用¹⁶；次按真正溯及
7 既往係指法令適用於其生效前已經開始、且已經終結的案例事實，應禁止之。

8 本件聘僱合約書係兩造於 2002 年 1 月 1 日所訂立，屬勞基法第 9 條之 1 生效施
9 行前已締結之契約，又離職後競業禁止約款之性質係附隨義務¹⁷，故雙方之權利義務
10 關係於簽約時已然確定，相對於本條而言，屬已終結的事實，不應溯及適用該條之
11 規定，以符法律之安定性，此亦為實務所肯認¹⁸。

12 **2. 縱系爭約款於勞基法第 9 條之 1 生效日前尚未終結，被告主張適用勞基法第 9 條**
13 **之 1 屬不真正溯及既往，仍應禁止溯及適用於本件，以符原告之權益**

14 按不真正溯及既往，係指將法令適用於生效前已經開始但尚未終結的案例事實，
15 是否得一律得溯及，應更精確的以光譜的方式反應個案事實受新法秩序衝擊的程度
16 （既存事實或既得權益）¹⁹，即於個案中依「事實發展階段」作為觀察「既存事實受
17 影響之程度」，以決定是否溯及適用²⁰。

18 查系爭約款係於 2001 年 2 月 1 日經兩造合意，其後於 2015 年 12 月中旬成立合

¹⁴ 參勞基法第 9 條之 1：「未符合下列規定者，雇主不得與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。」

¹⁵ 參林三欽，信賴保護原則與法令不溯及既往一兼評最高法院九十四年度判字第一四四號判決，政大法學評論，100 期，2007 年 12 月，頁 29。參原證 18。

¹⁶ 參林三欽，「法令不溯及既往原則」作為信賴保護原則的實踐機制，法令變遷、信賴保護與法令溯及適用，新學林，1 版 1 刷，2008 年 2 月，頁 33-34。參原證 19。

¹⁷ 參高等法院臺中分院 94 年度上易字第 15 號民事判決。參原證 1。

¹⁸ 參高雄地方法院 92 年度保險小上字第 9 號民事判決，其認保險契約於民國 78 年 5 月 9 日訂立生效後，兩造間關於保險之權利義務關係已然確定，契約法律關係發生於消費者保護法民國 83 年 1 月 11 日公布施行前，本件保險契約所涉之法律關係，自無消費者保護法之適用。參原證 1。

¹⁹ 參臺中地方法院 100 年度重勞訴字第 9 號民事判決：「舉例而言，設有被告資深員工甲與新進員工乙，於被告 88 年修正退休年資規定時，分別有退休年資 19 年、1 年，而位於光譜之兩端，雖均為不真正溯及適用，然若認該修正退休年資規定，均得一體適用或全部不適用甲、乙，顯然都有失公平。」；林三欽，「法令溯及既往問題」的各種思考模式，法令變遷、信賴保護與法令溯及適用，新學林，1 版 1 刷，2008 年 2 月，頁 97-100。參原證 1、20。

²⁰ 參大法官釋字第 605 號，其認須視人民是否有能依舊法規預期得取得之利益、依舊法規所必須具備之重要要件是否已經具備、尚未具備之要件是否客觀上可以合理期待其實現、或經過當事人繼續施以主觀之努力、該要件有實現之可能等因素決定信賴利益是否須保護。參原證 1。

1 意終止之協議，被告於 2015 年 12 月 20 日向原告申請離職，雙方係於 2015 年 12 月
2 31 日終止聘僱合約。是以，兩造洽談終止合約之時點係於新舊法過渡之前後，且自
3 新法生效後僅 13 日即終止契約關係，原告已幾近取得合法禁止被告競業之法律地位
4 ²¹。若認本條可溯及適用於系爭約款，則雇主可能因未考量合理補償措施的龐大成本
5 而使系爭約款無效，於在職期間所給付之代償金亦將歸於失效（勞基法本條第 1 項
6 第 4 款、第 2 項參照）；又立法者並未訂定過渡條款與補償措施²²，若認系爭約款未
7 符勞基法第 9 條之 1 而為無效，原告於未增訂本條前因信賴無強行法介入，預期藉
8 由系爭約款取得之法律地位僅因契約終止前 13 天生效之新法而剝奪，系爭約款就雇
9 主營業利益之保護亦將消失殆盡，對原告之衝擊甚大，應認勞基法第 9 條之 1 不得
10 溯及適用於本件，方符法之安定暨原告之權益保障。

11 二、被告到職時所簽署之聘僱契約，於被告離職時仍有拘束力

12 本件聘僱合約書係原告預先擬定用於到職人員之條款而訂立之制式契約，屬民
13 法第 247 條之 1²³之附合契約，合先敘明。依最高法院 91 年度台上字第 2220 號民事
14 判決及本條立法理由²⁴，所謂因違反誠信原則，顯失公平而無效者，係以契約當事人
15 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
16 利於己之約定。另本條所謂「加重他方當事人之責任」或「使他方當事人拋棄權利
17 或限制其行使權利」，係指「一方預定之契約條款，為他方所不知之或無磋商變更之
18 餘地」而言，附合契約條款既經被告審閱後簽章其上，自無為他方所不及知或無磋
19 商變更之餘地可言，故不得依本條主張契約無效，此為最高法院判決之穩定見解²⁵。

20 查本件聘僱合約書已由兩造於 2001 年 2 月 1 日簽名同意，原告給予被告一個上
21 午之審閱期間，被告自願於當日中午前簽訂聘僱合約書，且其業已瀏覽過內容，又

²¹ 參大法官釋字第 529 號；另參許宗力大法官於釋字第 574 號解釋之協同意見書，其認法律溯及既往亦應考量預期未來可取得之權利。參原證 1。

²² 是否得溯及適用的考量因素應參酌系爭新法有無合理的補救措施，如過渡期間、補償條款等。參林三欽，法令得否溯及適用之考量因素，法令變遷、信賴保護與法令溯及適用，新學林，1 版 1 刷，2008 年 2 月，頁 124-125。參原證 21。

²³ 參民法第 247 條之 1：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重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使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」

²⁴ 參民法第 247 條之 1 立法理由：「衡之我國國情及工商業發展之現況，為使社會大眾普遍知法、守法起見，宜於民法法典法中列原則性規定，爰增訂本條，明定附合契約之意義，為依照當事人之一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，此類契約他方每無磋商變更之餘地。」

²⁵ 參最高法院 94 年度台上字第 1 號民事判決、最高法院 93 年度台上字第 1856 號民事裁定；另參林更盛，欠缺其他的締約可能：民法第二四七條之一的不成文的構成要件—最高法院九十一年度台上字第 2220 號民事判決，月旦裁判時報，18 期，2012 年 12 月，頁 85-89。參原證 1、22。

1 該合約之內容僅 11 條，條款尚非繁多，文字亦非艱澀難懂，堪認被告已充分審閱並
2 知悉聘僱合約書之內容，非無拒絕締約或無磋商變更之餘地；其次，於台灣境內銷
3 售心血管醫藥產品者並非僅有原告，被告非無從選擇締約對象²⁶；再者，原告於離職
4 點交單上提醒其遵守保密義務及系爭約款，被告亦同意並簽名其上，故應認被告嗣
5 後確認原聘僱合約約款形式真正，被告難以推諉為不知。

6 三、本件離職後競業禁止約款為合法有效

7 按離職後競業禁止約款，雖附有一定期間內不得從事一定種類之工作限制，既
8 經員工同意，自與憲法第 15 條保障人民工作權之意旨不相違背，亦與公序良俗無關，
9 迭經最高法院判決闡述²⁷；次按勞基法第 9 條之 1 修正前，對於由雇方預先擬定之離
10 職後競業禁止約款欠缺法律明文，有賴實務法官造法，藉由法益權衡建立審查標準，
11 綜合判斷有無顯失公平及民法第 247 條之 1 各款之情事²⁸。本件系爭約款經下述合理
12 性審查標準檢驗後，並無顯失公平之情事，茲詳陳如下：

13 (一) 原告有應受保護之正當營業利益

14 1. 雇主應受保護之正當營業利益及營業秘密之內涵

15 按離職後競業禁止約款所欲保護之正當營業利益，不應以營業秘密為限，參酌
16 美國立法例，包含雇主之營業秘密、客戶關係、商譽、雇主提供之特別訓練及競爭
17 利益²⁹；日本實務亦認雇主應受保護之正當利益有三：營業秘密及其他機密、防止員
18 工被大量挖角、確保公司與客戶間的人際關係等³⁰。是故，舉凡與原告之商業利益有
19 關者，如原雇主之技術與業務資訊、商業機密、或在市場競爭上之公平地位（防止
20 同業挖角）等，縱不符營業秘密法第 2 條之要件，均不失為可受保護之正當利益³¹。

21 次按營業秘密法第 2 條，營業秘密係指方法、技術、製程、配方、程式、設計
22 或其他可用於生產、銷售或經營之資訊等涉及與商業經營相關資料，如企業客戶名
23 單、公司的行銷策略與計畫、受僱員工資料、產品價格資料等，故本件之採購時程

²⁶ 參賽題附件 7，投影片頁 6，至少有 4 家廠商以上。參原證 8。

²⁷ 參最高法院 81 年度台上字第 989 號民事判決、最高法院 95 年度台上字第 1043 號民事判決、最高法院 94 年度台上字第 1688 號民事判決等。參原證 1。

²⁸ 實務對離職後競業禁止所建之標準可為審酌民法第 247 之 1 條之參考，參林更盛，離職後競業禁止約款的審查：民法第二四七之一—評台北地方法院九一年度勞訴字第一二九號判決—，萬國法律，131 期，2003 年 10 月，頁 33；高等法院臺中分院 91 年度重上字第 119 號民事判決。參原證 23、1。

²⁹ 參謝棋楠，以美國法觀臺北地院九十一年度勞訴字第一二九號競業禁止判決中雇主合法利益之內涵，全國律師，10 卷 3 期，2006 年 3 月，頁 34-35。參原證 24。

³⁰ 參蔡正廷，離職勞工競業禁止之案例類型，萬國法律，107 期，1999 年 10 月，頁 50-51。原證 25。

³¹ 參臺北地方法院 103 年度勞訴字第 17 號民事判決；板橋地方法院 95 年度勞訴字第 22 號民事判決。參原證 1。

1 表、薪資明細表、銷售數據、銷售計畫應屬之³²。惟仍須符合下列要件：

2 (1) 非一般涉及該類資訊之人所知者(秘密性)，係指系爭資訊並非特定專業領域
3 的人在一般情況下可以自由的接觸或取得，即一般公眾及該專業領域之人無法任意
4 使用一般方法、技巧取得或查知³³。

5 (2) 因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者(價值性)，係指營業秘密所有人
6 得藉其實際獲得利潤或節省開支，且不以實際應用上已證實其經濟價值者為限，亦
7 包含尚未用於營業上，但具潛在之經濟價值的技術或經驗³⁴。

8 (3) 所有人已採取合理保密措施者，係指營業秘密所有人在客觀上已採取一定的措
9 施，其有將該資訊當成秘密加以保護之情狀，且主觀上有保密之意思，此非要求所
10 有人須採取嚴密防範措施，若依營業秘密之種類、事業之經營情形，以及社會之通
11 常觀念認保密措施是否已達「合理」之程度，即為已足³⁵。

12 2. 本件採購時程表、薪資明細表、銷售數據、銷售計畫為營業秘密

13 (1) 本件採購時程表、薪資明細表、銷售數據、銷售計畫具有秘密性、價值性

14 經查，本件採購時程表係具客戶名單之性質，有認若產品係透過業務員向客戶
15 介紹，並未將產品以傳統市場方式上架銷售者，其客戶資料即為營業秘密³⁶。原告心
16 血管病事業群之客戶僅為我國部分之醫院，此係原告定期舉辦成本高昂³⁷之醫學研討
17 會所彙整出之銷售網絡，無此資料尚難得知原告之客群為何³⁸，且其中更列示有各年
18 度之採購時程，及其該醫院之採購窗口聯絡分機³⁹及負責之業務專員等內部聯絡名單，
19 輔有內部作業用之顏色標記，故該採購時程表之建立已非一般大眾及涉及該領域之
20 人可從工商名冊中取得之資訊。又若為該領域之其他競爭業者所用，俾生於每年採
21 購時間前拉攏客戶之風險，故應認其具備秘密性及價值性。

22 次查，本件薪資明細表係詳載心血管病事業群各員工之薪資明細、年資，就內

³² 參曾勝珍，營業秘密法，五南圖書，2009年3月，初版1刷，頁33。參原證26。

³³ 參陳銘洋，智慧財產權與法律，元照，2014年9月，3版1刷，頁285-287。參原證27。

³⁴ 參曾勝珍、陳武鍵，我國營業秘密保護要件及其相關判決評析，法令月刊，64卷2期，2013年2月，頁48。參原證28。

³⁵ 參板橋地方法院98年度重訴字第202號民事判決；吳啟賓，營業秘密之保護與審判實務，台灣本土法學雜誌，98期，2007年9月，頁4；謝祥揚，營業秘密與企業無形資產：以營業秘密「合理保密措施」為中心，全國律師，18卷6期，2014年6月，頁7。參原證1、29、30。

³⁶ 參張靜，我國營業秘密法學的建構與開展，新學林，2007年4月，1版1刷，頁331。參原證31。

³⁷ 參賽題附件8，投影片頁6，可推知每辦一場研討會有多達上百萬之成本。參原證9。

³⁸ 參賽題附件5，醫院總計179家，惟我國醫院數量總計有482家。參原證6、32。

³⁹ 參高等法院102年度勞上字第24號民事判決，認有連絡分機之客戶名為營業秘密。參原證1。

1 部而言，該資訊若在員工彼此間流通，將造成同階層之員工內部矛盾⁴⁰；對於外部而
2 言，若該資訊為競爭者所持有，將造成高薪、惡意挖角之情事發生⁴¹，此亦非一般工
3 商名冊中即可查得，故應具價值性與秘密性。

4 再查，本件銷售數據係自 2008 年至 2013 年第 3 季各年度之原告所有產品銷貨
5 毛利總額、各部門市佔率，尤重要者係其含原告金屬血管支架 Premier、塗藥血管支
6 架 Matrix 自 2012 年至 2014 年之單位售價及 2005 年至 2013 年兩產品之毛利率，縱
7 健保署有要求藥商須定期申報銷售資料以利價量調查，惟此非得對外提供⁴²。蓋單位
8 售價及單位銷貨成本皆係未經公開或非普遍為大眾所共知的資訊，其中價格表涉及
9 價格策略，其為修正行銷策略之依據；另就本件銷貨毛利而言，其已涉及成本分析⁴³，
10 其係訂價策略之依據，使公司有更強之競爭力，倘競爭者不知原告公司之價格與單
11 位成本，自無可用為競業之參考價以低價傾銷⁴⁴，應認具秘密性及價值性。

12 末查，本件銷售計畫詳述心血管病事業群之業務主要挑戰與未來之改進、發展
13 動向，更揭露有 2014 年之醫學研討會計畫之成本與推展業務之分工⁴⁵，縱認可能係
14 未付諸實行之計畫，仍不減損其價值性⁴⁶，蓋行銷分工為商業行為重要之一環，傑出
15 之銷售業績須借重優秀行銷人才、完整客戶資料及良好客群關係，此為延攬客戶之
16 業務部在市場上競爭最有價值之營業秘密，依法應予保護⁴⁷。

17 (2) 原告已對採購時程表、薪資明細表、銷售數據、銷售計畫採取合理之保密措施

18 甲、原告曾採取契約管理措施：保密契約、在職及離職後競業禁止之約定

19 按實務及學說⁴⁸咸認保密契約可作為營業秘密之合理保密措施，且不以該保密契
20 約之有效為前提⁴⁹。查本件聘僱合約書第 7 條，保密期限為永久，其詳載被告之保密

⁴⁰ 參高等法院 92 年度重勞上更（一）字第 4 號民事判決。參原證 1。

⁴¹ 參陳秉訓，營業秘密法「不可避免揭露原則」之商權：評智慧財產法院 100 年度暫字第 5 號民事
裁定，法令月刊，65 卷 9 期，2014 年 9 月，頁 16-17；另參智慧財產法院 102 年度民營訴字第 1 號
民事判決認經雇主整理之履歷資料有經濟價值性。參原證 33。

⁴² 參全民健康保險藥品市場實際交易價格調查申報作業問答集，第 46 題。參原證 34。

⁴³ 參最高法院 102 年度台上字第 235 號民事判決。參賽題附件 7，投影片 7、8，本件銷售數據業已
涉及成本分析，以 2012 年之金屬血管支架 Premier 為例，該年度一單位之 Premier 為 NT\$15,956，毛
利率為 27.27%，毛利約為 $0.2727 \times \text{NT\$}15,956 = \text{NT\$}4,351$ ，故該年度一單位之 Premier 之成本約為
 $\text{NT\$}15,956 - \text{NT\$}4,351 = \text{NT\$}11,605$ 。參原證 1、8。

⁴⁴ 參高等法院 93 年度上易字 626 號民事判決。參原證 1。

⁴⁵ 參智慧財產法院 103 年度民營訴字第 2 號民事判決皆認公司人員內部之分工屬營業秘密。原證 1。

⁴⁶ 參高等法院 92 年度重勞上更（一）第 4 號民事判決；張靜，前揭註 36，頁 286。參原證 1、31。

⁴⁷ 參臺北地方法院 89 年度勞簡上字第 46 號民事判決。參原證 1。

⁴⁸ 參周天，營業秘密管理高手，財團法人資訊工業策進會，89 年 3 月，初版，頁 174-175；臺中地方
法院 97 年度訴字第 2897 號民事判決。參原證 35、1。

⁴⁹ 參謝祥揚，前揭註 35，頁 12。參原證 30。

1 義務，包括未經授權或未依法規不得向任何人揭露、不得以任何形式複製或重製、
2 不得為他人利益使用機密商業資訊，且以負面表列明定機密商業資訊之範圍（排除
3 已公開或被告可自由處分之資訊），更明定所有被告製作與原告、原告關係企業及客
4 戶有關之記事本、備忘錄等，被告應立即將文件傳送至原告、原告關係企業及客戶；
5 次查同合約書第 8 條，合約終止時，被告應將受僱期間製作客戶資料等文件返還予
6 原告⁵⁰；再查同合約書第 3 條第 1 項約定被告不得於在職期間參與其他事業之經營，
7 另同合約書第 10 條為離職後兩年內之競業禁止約款，係原告為了避免公司之機密資
8 訊外洩予競爭行業而限制員工之轉業自由，足證皆已明確拘束被告之保密義務⁵¹。

9 乙、文件檔案管理：「極機密」、「Strictly Privileged & Confidential」字樣

10 按實務及學說肯認企業所建置之相對應標示制度，將載有營業秘密、機密資訊
11 之「載體」，按其保密層級為適當標註（諸如密件、極密件、Confidential 等）或警語，
12 均為合理保密措施之證明⁵²。查本件採購時程表、薪資明細表右上方機密等級均標記
13 「極機密」，另銷售數據及銷售計畫下方亦有標明「Strictly Privileged & Confidential」，
14 相較原告公司之其他資訊，均無類似之字樣⁵³；次查銷售數據與銷售計畫每頁投影片
15 之右下方均設有「Gloria Pharmaceutical」之浮水印字樣以防止被複製或竊取⁵⁴，應認
16 原告業已將上開資訊歸類為機密等級，使接觸之員工皆得以知悉其係機密資訊。

17 丙、組織管理：口頭、離職點交單之提醒

18 查原告業務部副總多次告知被告上開資訊僅供經理級以上傳閱，不應散布予其
19 他員工與外界人士，故應非各員工皆得接觸，且於被告之離職點交單上亦提醒其離
20 職後仍須遵守保密責任與系爭約款，此均可視為原告對其員工之口頭告知與警示⁵⁵。

21 3. 退步言，縱認上開資訊有不符營業秘密法上之要件，原告仍有應受保護之利益

22 (1) 本件訓練課程所獲之特殊知識可為原告應受保護之利益

23 按實務有將雇主給予員工之在職訓練分為「一般知識」及「特殊知識」，前者指
24 員工自幼於家庭、學校，甚至往後在工作中均可獲得之知識或技能；後者則係指員

⁵⁰ 參智慧財產法院 98 年度民著訴字第 9 號民事判決，認保密約定中若有離職後須交還或刪除公司文件者，足認有採取合理之保密措施；賽題附件 9 之離職點交單流程 1、2，包含書面及電子檔案之移交，以及需關閉離職員工之系統及帳號等情，應可推知原告有要求交還上開資訊。參原證 1、10。

⁵¹ 參陳蒼穎，營業秘密管理概要，科技法律透析，24 卷 6 期，2012 年 6 月，頁 7。參原證 36。

⁵² 參謝祥楊，前揭註 35，頁 11；陳依婷，企業營業秘密管理，科技法律透析，26 卷 7 期，2014 年 7 月，頁 48。實務見解參板橋地方法院 93 年度簡字第 4959 號刑事判決、高等法院 96 年度上字第 198 號民事判決。參原證 30、37、1。

⁵³ 如賽題附件 4 之 2013 年美商葛羅利亞全球業務主管訓練課程，並無類似之字樣。參原證 5。

⁵⁴ 參智慧財產法院 98 年度民著訴字第 9 號民事判決。參原證 1。

⁵⁵ 參張靜，前揭註 36，頁 419；參高雄地方法院 100 年度勞訴字第 78 號民事判決。參原證 31、1。

1 工於特殊的雇主處始可學到之知識與技能，即屬雇主應受保護之利益⁵⁶。

2 查本件被告參與之訓練課程，時程係自 2013 年 5 月 1 日至 7 月 31 日止，其內
3 容係專屬於美商葛羅利亞之人才訓練，舉凡汲取醫藥生技之新趨勢、開發新客群、
4 參與國際會議、與業務部門及醫藥領域專家交流、實地了解企業經營策略、維持客
5 戶關係、拜訪客戶等。又被告係利用其習得之知識為原告擬定銷售策略及分析市場
6 資訊，並利用其於課程中所建立人脈網絡為心血管病事業群新增 2014 年、2015 年之
7 業務項目⁵⁷，足認此係被告於訓練課程中所獲之特殊知識，為原告應受保護之利益。

8 (2) 本件採購時程表、薪資明細表、銷售數據、銷售計畫係應受保護之利益

9 查本件採購時程表所示 2013 年及 2014 年之採購時點、客群大多相同，且銷售
10 計畫中，心血管病事業群每名業務同仁應致力於穩定既有客戶，可推知原告之心血
11 管病產品已有穩定之客群關係，故應可認該等資訊洩漏，將影響原告之固有客戶⁵⁸；
12 次查薪資明細表已詳載心血管病事業群所有員工薪資結構，含出缺勤狀況、業績獎
13 金等，又該事業群為原告業務量最高與獲利最佳之單位，員工之業績能力尤屬重要，
14 故應可認薪資結構之保護可使原告免於員工被大量挖角；另查本件銷售數據及銷售
15 計畫係包含原告過去之市場資訊與未來之銷售策略，為企業經營上之機密資訊，該
16 資訊可維持原告在市場競爭中之公平地位，自屬原告應受保護之利益。

17 (二) 被告於原告公司擔任之職務，能接觸或使用原告之營業秘密

18 查被告於 2010 年晉升為心血管病事業群業務經理後，其為該事業群之最高層級
19 主管，並於 2013 年參與訓練課程，且其可取得薪資明細表，又本件採購時程表、銷
20 售數據、銷售計畫，係其接觸後並自行整理，縱被告已於 2014 年 1 月 1 日被調任至
21 糖尿病事業群營業經理，然其仍可知悉甫到職擔任心血管病事業群業務助理王英才
22 之薪資與業務能力，故應認被告離職前皆可接觸上開營業秘密，尤為顯然⁵⁹。

23 (三) 系爭約款禁止競業的期間、職業活動範圍及就業對象，並未逾越合理範疇

⁵⁶ 參臺南地方法院 88 年度勞簡上字第 6 號民事判決；學說參謝祥揚，員工離職後競業禁止約款予其效力問題：美國法觀察，萬國法律，205 期，2016 年 2 月，頁 12-13。參原證 1、38。

⁵⁷ 參賽題附件 7、8，其規畫與其他分公司之合作。又由時點觀察，為 2013 年 11 月 27 日及 2013 年 12 月 18 日由被告所製作，其係利用所學之特殊知識，甚為灼然。參原證 8、9。

⁵⁸ 參賽題附件 8，投影片 7，業務同仁、主任、副理應定期拜訪心血管病醫師，以穩定既有客戶；林更盛，論契約控制—從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆，2009 年 3 月，頁 163；嘉義地方法院 97 年度訴字第 362 號民事判決。參原證 9、39、1。

⁵⁹ 參賽題事實 16，於 2015 年 11 月中旬時，被告與集英顧問公司及台灣愛樂門特人事經理進行會談，被告希望心血管病事業群之業務助理王英才一同加入，王英才到職僅 20 個月，由時點推算，其約略於 2014 年 3 月間到職，且被告於轉後糖尿病事業群後偶爾與王英才接觸，其可知悉王英才之薪資及業務能力，並推薦與台灣愛樂門特，應可解為其調職後仍能接觸心血管病事業群之人事資訊。

1 1. 系爭約款 2 年之禁止競業期間應屬合理

2 按歷來之實務見解⁶⁰咸認離職後競業禁止 2 年之期間若經雙方同意即屬合理，且
3 此期限並不違反勞基法第 9 條之 1 之規定。

4 2. 本件離職後競業禁止約款所約定職業活動範圍及就業對象限制，亦屬合理

5 (1) 系爭約款雖未明定限制競業地域，應屬合理

6 按實務基於我國有幅員狹小之特性，以及現今科技及國際通商貿易、跨國經濟
7 之盛行等現實考量，若員工所處企業係全國性者，則地域限制應不予考慮，僅需限
8 制對象及競業期間即具合理性⁶¹。查美商葛羅利亞係全球知名製藥公司，營業範圍遍
9 及全球之國際企業，惟原告之業務範圍僅限我國之醫院⁶²，考量原告之業務範圍具全
10 國性，故解為其禁止競業範圍為全國應屬合理⁶³。

11 (2) 系爭約款限制對象為「與原告從事相同或類似業務之公司或事業」擔任「受僱
12 人、受任人或其他職務」，仍應屬合理

13 按相同或類似之行業，不應以公司登記的所營事業項目作為參考，應視公司之
14 實際營業項目、產品在市場上客源是否重疊或互可替代作為標準⁶⁴，避免侵害員工正
15 常謀職之權利。查原告實際營業內容係銷售心血管病、糖尿病和癌症醫藥產品，且
16 被告參與訓練課程之內容亦係針對上開產品之銷售策略⁶⁵，又被告所接觸之市場分析
17 數據，亦含原告公司業務部三大事業群之資訊⁶⁶，故將競業之範圍解為與原告從事同
18 樣銷售心血管病、糖尿病和癌症產品之事業，實與原告正當保護利益有合理關連⁶⁷。

19 (3) 退步言，縱認系爭約款之職業活動範圍及就業對象限制因範圍過廣有不合理之
20 情事，仍不得逕認系爭約款為無效

21 依最高法院 75 年度台上字第 1261 號民事判例，民法第 111 條但書⁶⁸係指法律行

⁶⁰ 參高等法院 92 年度勞上易字 126 號民事判決、高等法院 93 年度上字第 750 號民事判決、新北地方法院 101 年度勞訴字第 134 號民事判決。參原證 1。

⁶¹ 參高等法院 93 年度上字第 750 號民事判決、高等法院 92 年度勞上易字第 126 號民事判決、嘉義地方法院 97 年度訴字第 362 號民事判決。參原證 1。

⁶² 參賽題事實 1，又自賽題附件 8，投影片 7 可知，其營業據點至少包含美國、日本、泰國等；另參賽題附件 5，原告心血管病事業群之銷售範圍遍及全台。參原證 9、6。

⁶³ 參高等法院 93 年度勞上字第 55 號民事判決，認為不應以未明定限制競業區域即認系爭約款之禁止競業範圍係全世界，應將之解為以原告之營業範圍為限。參原證 1。

⁶⁴ 參高等法院 93 年度勞上字第 55 號民事判決。參原證 1。

⁶⁵ 參賽題附件 4 之行程概要，包含 Cancer、Diabetes 及 CVD。參原證 5。

⁶⁶ 參賽題附件 7，投影片 3、4、5 係原告三大事業群之市場分析資訊。參原證 8。

⁶⁷ 參王偉霖，營業秘密與離職後競業禁止約款—評台灣台北地方法院九十七年勞訴字第十四號判決，月旦法學雜誌，186 期，2010 年 11 月，頁 206。參原證 40。

⁶⁸ 參民法第 111 條但書：「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。」

1 為部分無效時，若其內容或當事人具有可分性，應除去該無效部分，其他部分仍為
2 有效；尚須綜合法律行為之旨趣，當事人訂約時之真意、交易之習慣、其他具體情
3 事，並本於誠信原則予以斟酌後，認為使其一部分生效而並違反當事人締約目的者，
4 始足當之；次按實務⁶⁹參酌美國法下之藍鉛筆原則⁷⁰，認禁止競業之期間、區域、對
5 象係屬可分，依契約當事人之真意，除去不合理的部分後，應認其他部分仍為有效。

6 再退步言，縱認系爭約款之期間、區域、對象非屬可分之給付，按司法權之行使，
7 應遵守過度禁止原則，此於法院解釋契約、對契約條款之控制在有其他方法得
8 以除去該不合理之部分時，原則上不宜逕認當事人依自由意思締結之契約條款無效，
9 此亦為我國、美國多數實務所採⁷¹。是故，舉凡以公司營業登記項目為限制競業範圍
10 之約定過廣，可限縮為員工於離職時所知悉之營業秘密者為限⁷²；亦有認可將無限制
11 競業地域之離職後競業禁止約款，限縮為前雇主之主要營業範圍內⁷³。

12 綜上，縱 鈞院因系爭約款無限制競業地域有過當之虞，應可將此限縮至我國；
13 又如認「相同或類似之行業」範圍過廣，應亦即將限制競業之對象限縮為與被告之
14 職務範圍相關—「心血管病、糖尿病」之事業或公司即為合理，自不應逕認無效。

15 (四) 縱系爭約款無約定被告因不從事競業行為所受損失之合理補償，仍為有效

16 1. 被告主張類推適用勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款認系爭約款無效，為無理由

17 按合理補償是否為系爭約款之效力要件，實務見解容有爭議，惟鮮少「僅」以
18 無合理補償而逕認無效。有認系爭約款是否有效，僅需視雇主有無應受保護之利益、
19 離職員工有無接觸營業秘密、禁止競業範圍是否合理⁷⁴；亦有將之解為違約金酌減之
20 考量⁷⁵。多數實務認應綜合考量競業行為之惡性，不因無約定合理補償逕認系爭約款

⁶⁹ 參臺北地方法院 91 年度訴字第 3472 號民事判決、智慧財產法院 103 年度民營訴字第 2 號民事判決。參原證 1。

⁷⁰ 參 General Bronze Corp. v. Schmeling, 208 Wis. 565, 243 N.W. 469 (1932). 藍鉛筆原則 (Blue pencil principle) 係指當合理及不合理的條款容易由法院予以區隔時，僅承認合理部分的條款為有效，不合理部分的條款則無效；另參王偉霖，前揭註 67，頁 218。參原證 40。

⁷¹ 參臺北地方法院 88 年度勞簡上字第 6 號民事判決。美國法下即為合理化原則 (Rule of reasonableness)，係指當一份競業禁止契約被判認不合理 (含全部、部分不合理) 時，法院有權只在他認為「合理」限度內賦予其有效執行之效力，此為我國目前實務通說；王琛博，淺談幾則關於離職後競業禁止之問題，全國律師，12 卷 4 期，2008 年 4 月，頁 60-63。參原證 1、41。

⁷² 參高等法院 102 年度勞上字第 53 號民事判決、彰化地方法院 94 年度訴字第 269 號民事判決、智慧財產法院 103 年度民營訴字第 2 號民事判決等。參原證 1。

⁷³ 參最高法院 94 年度台上字第 1688 號民事判決、高等法院 102 年度勞上字第 53 號民事判決。參原證 1。

⁷⁴ 參高等法院 100 年度重勞上字第 11 號民事判決、臺北地方法院 97 年度勞訴字第 14 號民事判決、臺中地方法院 94 年度訴字第 358 號民事判決皆採相同見解。參原證 1。

⁷⁵ 參高等法院臺中分院 102 年度上易字第 190 號民事判決。參原證 1。

1 當然無效⁷⁶。是以，系爭約款是否應給予合理補償、給予之內容為何，實務仍未有定
2 見，故勞基法第9條之1第4項於生效前尚未成為穩定之法理，無類推適用之餘地⁷⁷。

3 2. 系爭約款縱未約定競業禁止之合理補償，仍為有效

4 查被告自2001年即於原告公司擔任業務專員，其後依序晉升主任、副理、經理，
5 在職期間長達15年，已充分累積相當之業務能力，更於訓練課程中亦學習商用英文，
6 縱離職後不得於心血管病及糖尿病藥品業務領域就職，仍得於國內外廣大之就業市
7 場中覓職⁷⁸，又其任業務經理期間，接觸原告之財務、業務、經營等營業秘密範圍甚
8 廣⁷⁹；且查被告之競業行為具顯著背信性⁸⁰；再查被告於任職業務經理期間，固定年
9 薪皆為新台幣150萬元，每年約獲主管級激勵獎金50萬至100萬元間，每年執行之
10 股票選擇權利益亦介於美金5千元至1萬2千元間，每年總收入皆較同事業群之員
11 工優渥。是故，衡酌原告應受保護之利益與員工受限之工作權後，實不應強求原告
12 須額外補償被告，否則將課予雇主過重之照護員工義務，不利於企業之發展⁸¹。

13 3. 縱認合理補償為競業禁止約款之效力要件，本件被告所得之主管級激勵獎金、股 14 票選擇權，亦可視為合理補償，可受合理性之檢驗

15 縱認可將勞基法第9條之1明文列舉之四項要件作為法院判斷系爭約款有效性
16 之依據，按法院應有於個案中依具體狀況形成適當之裁判空間，以免特殊個案因適
17 用該標準而無法獲得適切判決的情況發生⁸²，且自員工權益之角度以觀，若將合理補
18 償事先給付予員工，應較事後之給付更為有利。有認若員工在職期間所得之給付除
19 非為勞務之對價，非不得解釋為競業禁止之合理補償⁸³。

20 按最高法院104年度台上字第728號民事判決，無論勞工受領之給付名稱為何，

⁷⁶ 參桃園地方法院103年度重勞訴字第8號民事判決。另有認若勞工於原勞動關係即有豐厚之收入，
離職後競業禁止約款僅對其職業活動有輕微的影響，則縱無補償，仍為有效，參林更盛，離職後競業
禁止約款的審查：三步驟—評台南地方法院八十八年度勞簡上字第6號民事判決，111期，2004年8
月，頁205；陳信至，離職後競業禁止定型化契約條款之審查方法及判斷標準—由臺灣高等法院92
年度勞上易字第126號判決談起（中），萬國法律，142期，2005年8月，頁27-28。參原證1、42。

⁷⁷ 參最高法院96年度台上字第2080號民事判決認故除法律明定新法應溯及適用，或該新法規定原
即為法理，於施行前應為同一之解釋外，否則自不適用新法或得依該規定而為同一之解釋。參原證1。

⁷⁸ 參臺南地方法院96年訴字第450號民事判決。參原證1。

⁷⁹ 參高等法院臺中分院102上易字第190號民事判決。參原證1。

⁸⁰ 參本書狀三、(五)；另高等法院臺南分院93年度上易字第152號民事判決同此見解。參原證1。

⁸¹ 參賽題事實6、11，及賽題附件6，單就固定薪資新台幣150萬元而言，平均每月為12萬5千，
相較於年資長達16年7個月之許耀民業務副理，更為優渥。另參桃園地方法院98年度重訴字第322
號民事判決，認被告屬每月7萬餘元之高薪，無須代償。參原證5、1。

⁸² 參謝祥揚，前揭註56，頁14。參原證38。

⁸³ 參陳冠中、蔡孟真，新勞動基準法與事先給付競業禁止補償金，萬國法律，205期，2016年2月，
頁2-8。參原證43。

1 是否具「勞務對價性」，應依一般社會之通常觀念認定之。查被告任職心血管病事業
2 群業務經理後，每年領有主管級激勵獎金及美商葛羅利亞之股票選擇權不等之金額，
3 且自被告調任糖尿病事業群業務經理後，因業績未成長之故而使獎金及股票選擇權
4 之利益有所減少。是故，上開利益係因業績變動之不確定激勵給予，與因從事工作
5 獲致工資每月經常性、穩定性有所不同，係雇主單方給予，具有勉勵、恩惠之性質⁸⁴；
6 次查被告係於升任業務經理後始接觸原告大量之營業秘密，亦因受領上開利益使薪
7 資所得大幅提升，應可解為上開利益係禁止競業之對價；且查被告於擔任業務經理
8 期間，保守估計已獲得主管級激勵獎金及股票選擇權執行利益至少新台幣 5,475,250
9 元整⁸⁵，足認可補償被告離職期間所受之損失，應可解釋為系爭約款之合理補償⁸⁶。

10 (五) 被告接受台灣愛樂門特新職之過程具顯著背信性

11 所謂競業行為有顯著背信性，諸如離職員工對原雇主之客戶、情報等大量篡奪，
12 抑或其競爭內容或態樣具惡質性，或其競業行為有顯著違反誠信原則等。我國多數
13 見解咸認此非系爭約款之效力要件，僅為事實認定之問題，亦有認僅為斟酌違約金
14 酌減之參考⁸⁷。是故，被告之競業行為是否具背信性，應不影響系爭約款之效力。

15 退步言，縱認競業行為是否具背信性屬效力要件，查被告早已於 2015 年下半年萌
16 生轉換工作之念頭，於 2015 年 10 月集英公司詢問其跳槽意願時⁸⁸，將心血管病事業
17 群業務助理王英才之薪資結構與業務能力透露予台灣愛樂門特，並以一併僱用王英
18 才為同意受聘之條件⁸⁹，蓋斯時被告尚未自原告公司離職，仍負有為原告最大利益之
19 忠實義務，其竟為己身利益而籌備跳槽及挖角事宜。又被告於 2015 年 12 月 31 日以

⁸⁴ 參最高法院 81 年度台上字第 2221 號民事判決、最高法院 100 年度台上字第 170 號民事判決、臺北地方法院 91 年度勞簡上字第 36 號民事判決。參原證 1。

⁸⁵ 本件被告擔任業務經理後，每年獲得之主管級激勵獎金，心血管病事業群為 80 萬至 100 萬元間，糖尿病事業群為 50 萬元；執行股票選擇權利益，心血管病事業群為美金 8 千至 1 萬 2 千元間，糖尿病事業群為美金 5 千元。取最小計算，被告獲得總額：主管級激勵獎金=80 萬×4 年+50 萬×2 年=420 萬；股票選擇權執行利益以各年度平均匯率折合新台幣為=NT\$8,000×(31.642+29.464+29.614+29.77)+NT\$5,000×(30.368+31.898)=NT\$1,275,250 整，總計新台幣 5,475,250 元整。各年度新台幣兌美元平均匯率參考資料，中華民國中央銀行全球資訊網。參原證 44。

⁸⁶ 參高等法院高雄分院 93 年度上易字第 277 號民事判決、高等法院 91 年度來上字第 27 號民事判決、高雄地方法院 23 訴字第 2370 號民事判決。參原證 1。

⁸⁷ 採認定違約事實之標準者：參臺中地方法院 91 年度訴字第 2919 號民事判決；李建良，競業禁止與職業自由，台灣法學雜誌，15 期，2000 年 10 月，頁 116-117。採違約金酌減之標準者：參臺中地方法院 94 年度訴字第 358 號民事判決；王琛博，前揭註 71，頁 48-49。參原證 1、45、41。

⁸⁸ 參高等法院臺中分院 95 年度重上字第 44 號民事判決，認離職前接觸新公司，係具顯著背信性。參原證 1。

⁸⁹ 參賽題事實 16，參劉孔中，挖角與惡意挖角，月旦法學雜誌，97 期，2003 年 6 月，頁 186-187。其認以利誘、強化員工跳槽決薪等方式挖角屬違反社會倫理之手段。參原證 46。

1 發展文創事業為由離職後⁹⁰，旋即於 2016 年 1 月 15 日任職台灣愛樂門特，且與先前
2 於原告公司所任之職位、工作內容完全相同。其次，其已於離職時確認系爭約款之
3 真正，原告復於 2016 年 3 月 7 日發送警告函請其遵守系爭約款，被告皆明知卻不予
4 理會，被告之競業行為嚴重違背誠信原則，彰彰甚明。

5 四、被告至台灣愛樂門特擔任心血管病事業群業務經理一職，確已違反聘僱合約書
6 第 10 條第 1 項第 1、3 款離職後競業禁止約定，且有侵害原告營業秘密之行為

7 **1. 本件被告違反聘僱合約書第 10 條第 1 項第 1、3 款之約定**

8 本件聘僱合約書所稱之「相同或類似之業務」應係包含心血管病及糖尿病之業
9 務，又原告與台灣愛樂門特皆係銷售心血管病產品，金屬血管支架廠牌名稱分別係
10 Premier 與 NewHope，兩者效能相當，僅於結構上有差異；另塗藥、塗層血管支架廠
11 牌名稱則分別係 Matrix 及 Goodlife，效能皆係降低支架內血管再窄化之風險，堪認
12 兩者具有需求替代性⁹¹，原告與台灣愛樂門特符合公平交易法第 4 條之競爭關係⁹²。
13 另被告於任職台灣愛樂門特後，即於 2016 年 2 月底舉辦小型醫學研討會，至各醫院
14 拜訪心血管疾病醫師，可據以推知兩公司之客戶重疊，被告係經營與原告直接競爭
15 之商品。上開事實堪認被告違反聘僱合約書第 10 條第 1 項第 1、3 款之約定。

16 **2. 本件被告以違反保密義務之方式使用原告之營業秘密**

17 按營業秘密法第 10 條第 1 項第 4 款，係規範因基於僱傭、委任、承攬等法律行
18 為而「正當取得」營業秘密，卻以同條第 2 項之不正當方法使用或洩漏⁹³。本件薪資
19 明細表、採購時程表、銷售數據及銷售計畫係屬營業秘密，業如前述，查被告於 2015
20 年 10 月即將心血管病事業群業務助理王英才之人事資訊洩漏予台灣愛樂門特以利其
21 挖角；次查原告與台灣愛樂門特皆係以心血管病醫師為固定客戶，被告於 2016 年 2
22 月底舉辦小型醫學研討會，與王英才不定期拜訪醫師並使其瞭解產品之需求及疑問，

⁹⁰ 參賽題事實 17；高等法院 92 年度勞上易字第 126 號民事判決，被告係以「興趣移轉」為由請辭，法院認定違背誠信原則。參原證 1。

⁹¹ 另有研究指出，塗藥與傳統金屬血管支架為經濟學上之替代性產品，有競爭關係。參黃雪娥，心臟血管支架醫療費用及其相關因素－塗藥支架與傳統支架之差異，台北護理學院醫護管理研究所碩士論文，2009 年 7 月，頁 59。參原證 47。

⁹² 參公平交易法第 4 條：「本法所稱競爭，指二以上事業在市場上以較有利之價格、數量、品質、服務或其他條件，爭取交易機會之行為。」臺北高等行政法院 92 年度訴字第 908 號行政判決；另智慧財產法院 103 年度民營訴字第 2 號民事判決以公平交易法認定離職後競業禁止約款之「競爭事業」。參原證 1。

⁹³ 參營業秘密法第 10 條第 1 項第 4 款：「有左列情形之一者，為侵害營業秘密。四、因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。」；同條第 2 項：「前項所稱之不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。」

1 行銷之技巧及對象與原告極為雷同⁹⁴，衡諸常情，應認其業係為了台灣愛樂門特之利
2 益使用原告之營業秘密，違反本件聘僱合約書第 7 條第 1 項第 3 款之保密義務。上
3 開情事已構成對原告營業秘密之侵害，縱原告無從舉證其以有形之方式重製，然被
4 告侵害行為之成立，不生齟齬⁹⁵。最後，被告於離職點交單中業已確認保密約款，且
5 原告亦於 2016 年 3 月 7 日對其發送警告函，惟其仍不予理會，侵害行為實屬故意。
6 五、本件被告違反系爭約款，且其業造成原告重大損害，爰依聘僱合約書第 10 條第
7 2 項、營業秘密法第 12 條第 1 項⁹⁶向被告請求損害賠償及相當於一年薪資之懲罰性
8 違約金，且衡酌原告所受損害與被告競業行為之惡性，懲罰性違約金不應酌減

9 (一) 本件原告確實因被告之離職與競業行為受有重大損害

10 按損害係指營業秘密受有客觀上不利益之結果，蓋營業秘密本身即為財產上之
11 利益，故洩漏或以不正當方法取得營業秘密，即足以使營業秘密所有人受有財產上
12 損害，是侵害營業秘密不以發生實害結果為必要，且鑑於取得侵害營業秘密行為之
13 證據不易，其證明度應可降低⁹⁷；次按智慧財產案件審理法第 10 條之 1 第 1 項⁹⁸，
14 原告若已就侵害事實釋明，被告若未為具體答辯，應認釋明內容為真實。

15 查被告離職後利用原告之特殊知識為台灣愛樂門特規劃銷售數據、拉攏客戶，
16 使原告於 2013 年投資於被告之教育訓練之成本難以回收⁹⁹；次查原告心血管病產品
17 Premier、Matrix 之市占率自 2008 年以來皆維持穩定之成長¹⁰⁰，至 2015 年 12 月 31
18 日各占 35%、12%，而台灣愛樂門特之 NewHope、GoodLife 則各占 10%、6%，遠不
19 及於原告，然被告於 2016 年 1 月 15 日任職於台灣愛樂門特後，僅 1 季之時間即造
20 成原告心血管疾病產品 Premier、Matrix 各下降至 30%與 10%，共下降 7%，遠不及
21 於 2008 年（45.80%）之水準，原告所失之銷售額保守估計有 2 千萬餘元，又原告之
22 營運資金僅有新台幣 500 萬元¹⁰¹，對其損害堪認重大；另台灣愛樂門特之 NewHope、

⁹⁴ 參賽題事實 20，對照賽題事實 8、賽題附件 8。參原證 9。

⁹⁵ 參曾勝珍、嚴惠妙，我國營業秘密法法制探討（下），全國律師，19 卷 8 期，2015 年 8 月，頁 109。
參原證 48。

⁹⁶ 參營業秘密法第 12 條第 1 項：「因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。」

⁹⁷ 參最高法院 97 年度台上字第 968 號民事判決。參原證 1。

⁹⁸ 參智慧財產案件審理法第 10 條之 1 第 1 項：「營業秘密侵害之事件，如當事人就其主張營業秘密受侵害或有受侵害之虞之事實已釋明者，他造否認其主張時，法院應定期命他造就其否認之理由為具體答辯。」

⁹⁹ 參賽題附件 4，被告於訓練課程期間，其通勤費用、業務使用手機通話費、月薪等均係由原告負擔。
參原證 5。

¹⁰⁰ 參賽題附件 7，投影片 5，市佔率皆呈現穩定成長。參原證 8。

¹⁰¹ 參賽題附件 1。參原證 2。

1 GoodLife 則相對上升至 15%、10%，此時恰逢被告積極為台灣愛樂門特接觸心血管
2 病醫師、舉辦醫學研討會，應認被告之競業與侵害營業秘密之行為與市佔率消長之
3 結果具相當因果關係，造成原告難以估計之損害¹⁰²。

4 (二) 本件損害賠償額之計算

5 按營業秘密向來缺乏可參考之市場價格，且價值不常單獨存在，須有賴所有人
6 獲取得之相當之投入，故損害賠償額之計算與認定實屬不易¹⁰³；次按民事訴訟法第
7 222 條第 2 項：「當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，
8 法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額」，其性質上係證明度之降低，若原告業
9 於客觀上可能範圍內提出證據，法院應綜合全辯論之意旨，依經驗法則及相當性原
10 則就損害額為適當之酌定，最高法院 101 年度台上字第 158 號民事判決參照。

11 自如上述，本件原告因被告之競業與侵害營業秘密之行為所受之損害為重大且
12 難以估算，應依民事訴訟法第 222 條之規定，輔參酌營業秘密法第 13 條第 1 項第 2
13 款¹⁰⁴，以被告因侵害行為所得之利益計算基礎，且被告應舉證其成本或必要費用，
14 否則應以全部收入為所得利益。查被告加入台灣愛樂門特之報酬係固定年薪 180 萬
15 元、績效獎金新台幣 100 至 120 萬元，以及美商愛樂門特股票選擇權執行利益每年
16 美金 1 萬至 1 萬 2 千元，保守估計被告 1 季期間之平均收入，固定年薪為 NT\$45 萬
17 元，績效獎金 NT\$30 萬元，美商愛樂門特股票選擇權執行利益之部分為一個月美金
18 10,000 元，以 2016 年 1-3 月之各月平均匯率折合新台幣約為 $10,000 \times (33.644 + 33.552$
19 $+ 32.855) = 1,000,510$ 元，估計被告平均 1 季之收入為新台幣 1,750,510 元整¹⁰⁵。

20 綜上，爰依營業秘密法第 13 條第 2 項計算本件損害賠償之數額，且被告之侵害
21 行為屬故意，依同條第 2 項¹⁰⁶，懇請 鈞院酌定被告應給付原告已證明損害賠償額
22 之 3 倍以上，即新台幣 $1,750,510 + (1,750,510 \times 3) =$ 新台幣 7,002,040 元整。

23 (三) 被告應給付原告新台幣 150 萬元之懲罰性違約金

¹⁰² 參賽題附件 7，投影片 5、8、9，2013 年 3 季之總心血管病產品市場銷售額為 NT\$936.6（以百萬計），平均 1 季市場之銷售額為 NT\$312.2（以百萬計），2016 年第 1 季原告之心血管疾病產品共下降 7%，保守估計原告損失之銷售額為有 2 千萬餘元。 $(NT\$312,200,000 \times 7\% = NT\$21,854,000)$ 。原證 8。

¹⁰³ 參張靜，侵害營業秘密之損害賠償，全國律師，14 卷 6 期，2010 年 6 月，頁 30-31。原證 49。

¹⁰⁴ 參營業秘密法第 13 條第 1 項第 2 款：「請求侵害人因侵害行為所得之利益。但侵害人不能證明其成本或必要費用時，以其侵害行為所得之全部收入，為其所得利益。」實務有認依民事訴訟法第 222 條及參酌營業秘密法之規定酌定損害金額，參高等法院 96 年度勞上字第 12 號民事判決。原證 1。

¹⁰⁵ 參賽題事實 16；匯率參考資料，同前註 85。實務有以被告至新雇主之薪資為營業秘密法第 13 條第 1 項第 2 款計算損害賠償之標準，參板橋地方法院 93 年度訴字第 836 號民事判決。原證 1。

¹⁰⁶ 參營業秘密法第 12 條第 2 項：「依前項規定，侵害行為如屬故意，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額以上之賠償。但不得超過已證明損害額之三倍。」

1 按違約金是否應酌減，須依一般客觀事實，衡酌當事人所受損害情形及債務人
2 如能依約履行時，債權人可享受之一切利益，若所約定之額數，與實際損害顯相懸
3 殊者，法院自得核予酌減，並不因懲罰性違約金或賠償性預定性違約金而異¹⁰⁷。

4 查被告於原告公司任職長達 15 年，接觸原告之營業秘密甚廣，竟於離職後不到
5 一個月即就職於台灣愛樂門特，其職務內容亦屬高階之業務經理，於台灣愛樂門特
6 之年薪為新台幣 180 萬元、績效獎金 100 萬至 120 萬元，股票選擇權估計執行利益 1
7 萬至 1 萬 2 千美元，又其於離職前已有侵害營業秘密之行為，造成原告難以估計之
8 重大損害，其競業行為已具顯著背信性¹⁰⁸；其次，原告於 2016 年 3 月 7 日對被告發
9 送警告函，被告仍不予理會，堪認違約情形重大，且原告已自行減縮請求相當於一
10 年之固定年薪（新台幣 150 萬元），實無再予酌減之必要。

11 **貳、先位聲明—爰依營業秘密法第 11 條第 1 項¹⁰⁹、聘僱合約書第 10 條第 1 項，請**
12 **求被告立即自台灣愛樂門特離職，且於 2017 年 12 月 31 日以前，不得直接或間接任**
13 **職於台灣愛樂門特，且不得以任何方式協助其銷售心血管病及糖尿病藥品**

14 參酌美國實務建立之不可避免揭露理論¹¹⁰，其係考量離職員工將不可避免依靠
15 前雇主之營業秘密而有必然洩漏予競爭對手之危險，法院得禁止離職員工在相同技
16 術領域內為其前雇主之競爭對手工作；次按實務亦認得以此作為營業秘密法第 11 條
17 之法理，於個案中審酌新舊雇主之競爭程度、新舊工作之同質性、營業秘密對於新
18 舊雇主之價值、離職員工是否有違背誠信原則¹¹¹。

19 查被告於離職前已大量接觸原告之客戶名單、銷售數據、銷售計畫、人事資訊，
20 並將原告心血管病事業群業務助理王英才之薪資透漏予台灣愛樂門特以利其挖角，
21 可見上開資訊對於台灣愛樂門特係具有高度價值¹¹²；次查原告與台灣愛樂門特皆係

¹⁰⁷ 參最高法院 88 年度台上字第 1968 號民事判決。參原證 1。

¹⁰⁸ 參高等法院高雄分院 93 年度上易字第 277 號民事判決，認對公司有相當損害，不應酌減；臺中地方法院 94 年度訴字第 358 號民事判決以競業行為之背信性判斷違約金是否應酌減。參原證 1。

¹⁰⁹ 參營業秘密法第 11 條第 1 項：「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。」

¹¹⁰ 參 Pepsi Co. v. Redmond, 54 F.3d 1269 (7th Cir. 1995).；陳信至，美國營業秘密案例中之必然揭露理論（the Inevitable Disclosure Doctrine），萬國法律，136 期，2004 年 8 月，頁 3。根據該理論，原告如已盡力提出情況證據以推論離職員工於新雇主處從事相同技術領域之工作時，將必然地揭露並使用前雇主之營業秘密，此際被告不得僅空言否認，以衡平兩造之舉證責任。參原證 50。

¹¹¹ 參王偉霖，論我國引進營業秘密法不可避免揭露理論（Inevitable Disclosure Theory）之可行性與適用限制，萬國法律，203 期，2015 年 10 月，頁 32-33；高等法院 92 年度上字第 513 號民事判決、智慧財產法院 102 年度民營上字第 3 號民事判決。參原證 51、1。

¹¹² 參賽題事實 14，台灣愛樂門特之心血管病產品於 2015 年 1 月起甫上市，故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」，故上開資訊對於台灣愛樂門特有極高價值。

1 以心血管疾病醫師為主要客群，被告於 2016 年 2 月底為台灣愛樂門特舉辦小型醫學
2 研討會直接影響市佔率之消長；末查被告隱瞞任職於其競爭對手之事實，顯著違反
3 誠信原則，應認其繼續任職，有洩漏或使用原告公司營業秘密的高度可能¹¹³。爰依
4 營業秘密法第 11 條第 1 項、聘僱合約書第 10 條第 1 項防止並排除被告之侵害。

5 **參、備位聲明—縱認系爭約款無效，爰依民法第 179 條請求被告返還在職期間所受**
6 **領之主管級激勵獎金及股票選擇權執行利益，為有理由。**

7 按民法第 179 條規定，無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
8 利益。查本件被告於原告公司擔任心血管病、糖尿病事業群業務經理後，接觸原告
9 之營業秘密甚廣，故原告給予被告每年不等之高額報酬，其不具有勞務對價性，而
10 係具有雇主單方勉勵、恩惠性質之給予，應視為離職後競業禁止之合理補償，業如
11 前述。是故，如 鈞院認系爭約款無效，被告受領上述給付即無法律上原因，原告
12 得依不當得利之規定請求返還之，查被告自 2010 年初始領有上開給付，至離職止之
13 總額共計新台幣 5,475,250 元整¹¹⁴。

14 **肆、原告願供現金或可轉讓之定期存單作為擔保，請准予宣告假執行**

15 按關於財產權之訴訟，原告釋明在判決確定前不為執行，恐受難於抵償或難於
16 計算之損害者，法院應依其聲請，宣告假執行。查本件訴訟標的價額高達新台幣 800
17 萬餘元，若於判決確定前不為執行，被告恐有脫產、詐害債權之行為，斯時，原告
18 恐受難以抵償或難以計算之損害，原告願供擔保請求法院宣告假執行。

19 **伍、結論**

20 本件兩造契約非屬勞動契約，且本於法律不溯及既往原則，勞基法第 9 條之 1
21 不得適用於本件；被告亦於任職原告公司業務經理期間屢次接觸原告心血管病事業
22 群之採購時程表、薪資明細表、銷售數據、銷售計畫等營業秘密，且系爭約款禁止
23 競業之期間、範圍、對象應屬合理；被告離職前即享有激勵獎金、股票選擇權利益
24 等優渥報酬，其竟以原告之機密資訊協助台灣愛樂門特挖角、販賣心血管病醫藥產
25 品，並造成市佔率消長之重大損害，其行為業已違背誠信原則，屬重大違約。懇請 鈞
26 院命被告給付原告新台幣 1,500,000 元之懲罰性違約金及新台幣 7,002,040 元之損害
27 賠償。另被告於台灣愛樂門特所任之職，將不可避免使用原告之營業秘密，懇請 鈞

¹¹³ 參智慧財產法院 103 年度民營訴字第 1 號民事判決。參原證 1。

¹¹⁴ 被告受領上開利益之總額之計算參本書狀註 85。實務亦有認當離職後競業禁止約款無效時，雇主得依民法第 179 條向原告請求返還合理補償；參桃園地方法院 105 年度勞訴字第 1 號民事判決。參原證 1。

- 1 院禁止被告任職台灣愛樂門特並協助銷售心血管病、糖尿病醫藥產品。
- 2 此致
- 3 臺灣臺北地方法院 公鑒
- 4 中國民國 105 年○○月○○日
- 5 具狀人 原告 臺灣美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司 代表人：史密斯(簽)
- 6 撰狀人 訴訟代理人 ○○○ (簽)
- 7

民事言詞辯論補充理由狀

案號及股別：臺灣臺北地方法院○○年度○○字第○○號○股

訴訟標的金額：新台幣捌佰伍拾萬貳仟零肆拾元整

原告：美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司 設 106 台北市大安區葛羅利亞路 1 號

法定代理人：史密斯 住同上

訴訟代理人：○○○

被告：李寶明 住○○○

訴訟代理人：○○○

上開當事人間就離職後競業禁止約款、侵害營業秘密事件，謹依法提呈補充理由事：

壹、訴之聲明修正部分¹¹⁵：刪除備位聲明部分

茲刪除備位聲明部分如下：「(一) 被告應給付原告新台幣 5,475,250 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二) 前項聲明，原告願供現金或可轉讓之定期存單作為擔保，請准予宣告假執行。(三) 訴訟費用由被告負擔。」本件原告不爰依民法第 179 條向被告請求返還新台幣 5,475,250 元整之不當得利。

原先位聲明之部分保留為本件之訴之聲明，經修改後文字如下：「(一) 被告應給付原告新台幣 8,502,040 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(二) 被告應立即自美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司離職。

(三) 於 2017 年 12 月 31 日以前，被告不得直接或間接任職美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司心血管病及糖尿病事業群。(四) 於 2017 年 12 月 31 日以前，被告不得以任何方式協助美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司銷售心血管病及糖尿病藥品。(五) 聲明第一項部分，原告願供現金或可轉讓之定期存單作為擔保，請准予宣告假執行。(六) 訴訟費用由被告負擔。」

貳、訴之聲明第一項之請求權基礎部分

本件訴之聲明第一項向被告請求新台幣 8,502,040 元係包含懲罰性違約金新台幣 1,500,000 元整及損害賠償新台幣 7,002,040 元整。懲罰性違約金之請求權基礎為聘僱合約書第 10 條第 2 項，與原請求權基礎相同；損害賠償之請求權基礎，原為聘僱合約書第 10 條第 2 項及營業秘密法第 12 條第 1 項，茲刪除聘僱合約書第 10 條第 2 項

¹¹⁵ 參原書狀第 1 頁，第 12-24 行，刪除部分為第 20-24 行；原書狀第 19 頁第 21 行至第 20 頁第 1-8 行全部刪除。

1 的部分，僅保留營業秘密法第 12 條第 1 項。綜上，訴之聲明第一項請求權基礎為：
2 「本件被告於 2016 年 1 月 15 日至台灣愛樂門特任心血管病事業群業務經理，違反
3 聘僱合約書第 10 條第 1 項第 1、3 款規定，且有侵害營業秘密之行為，爰依營業秘
4 密法第 12 條第 1 項請求侵害營業秘密之損害賠償；再爰依聘僱合約書第 10 條第 2
5 項請求相當於 1 年薪資之懲罰性違約金。」¹¹⁶

6 參、補充本件理由部分

7 一、本件爭執事項：「李寶明接受台灣愛樂門特新職之始末，對聘僱合約書第十條之
8 適用有無影響」之部分

9 1. 本件被告之離職原因與系爭約款之適用無關

10 查系爭約款並未限制被告之離職原因，故應認無論被告是否為自願離職，縱被
11 告係因不可歸責於被告之事由而離職，仍應受該約款之拘束，此亦為實務所採¹¹⁷。

12 2. 退步言，縱認須離職原因可歸責於被告，被告始受系爭約款之拘束，被告主張其
13 係因原告於 2014 年 1 月 1 日非法將其調任至糖尿病事業群業務經理，故離職原因不
14 可歸責於被告，為無理由

15 (一) 本件被告之離職原因係為台灣愛樂門特之高薪挖角，可歸責於被告

16 查本件被告 2015 年 10 月即接觸台灣愛樂門特並表明跳槽意願，台灣愛樂門特
17 係以固定年薪 180 萬元、績效獎金 100 萬元至 120 萬元、美商愛樂門特股票選擇權
18 美金 1 萬至 1 萬 2 千萬元之執行利益、同意一併高薪雇用王英才等條件挖角被告，
19 勘認被告係因台灣愛樂門特所給予之高額利益而離職於原告公司，並於 2015 年 12
20 月 31 日謊稱發展文創事業與原告終止聘僱合約，被告因一己私利謀取高薪職位，難
21 認無可歸責事由。

22 (二) 本件原告於 2014 年 1 月 1 日將其調任至糖尿病事業群業務經理，屬合法調職

23 按調職五原則，係指調職須基於企業經營上所必須，且不得違反勞動契約，又
24 勞工薪資及其他勞動條件未做不利益變更，並考量勞工是否升任、工作地點等¹¹⁸。
25 查本件聘僱合約書第 1 條第 3 項，被告已同意原告得因業務需要或被告之工作能力
26 隨時調整被告之工作職位，且原告係因 2013 年底原糖尿病事業群業務經理屆齡退休，

¹¹⁶ 修正處為原書狀第 2 頁第 22-25 行部分及原書狀第 17 頁第 2-4 行。

¹¹⁷ 參高等法院 99 年度勞上易字第 15 號民事判決、高等法院臺南分院 97 上易字第 125 號民事判決。

¹¹⁸ 調職五原則參內政部 74 年 9 月 5 日（74）台內勞字第 328433 號函釋：「（一）基於企業經營上所必需；（二）不得違反勞動契約；（三）對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；（四）調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；（五）調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。」

1 欲借重原告長期培養被告之長才，故於 2014 年 1 月 1 日將其調任該職，又被告於訓
2 練課程中亦有接受糖尿病之相關專業技能，實屬企業經營上所必須，且為被告可勝
3 任，原告非基於不當的動機及目的¹¹⁹。

4 其次，調職是否有受不利益之變更者，應就社會一般通念檢視該調職命令是否
5 將使員工承受難忍及不合理之不利益。雖本件被告於調職後，因糖尿病事業群的業
6 績並未成長，而導致其股票選擇權利益及激勵獎金有減少之情事，惟上開利益皆係
7 原告單方之恩惠性給予不具勞務對價性，且被告仍屬業務經理層級，並未因調職而
8 變更或調降其因分配事業群損益而得享有股票選擇權及激勵獎金的權利，又固定年
9 薪並未增減，難認被告有因該調職而受不利益變更¹²⁰，亦未違反聘僱合約書第 1 條
10 第 3 項。

11 綜上，原告於 2014 年 1 月 1 日非法將其調任至糖尿病事業群業務經理，係基於
12 業務上所必須，為被告所能勝任，且未導致被告受有不利益變更，故無違反聘僱合
13 約，該調職實為企業經營權之合法行使。

14 二、本件訴之客觀合併部分

15 **1. 訴之聲明第一項請求新台幣 8,502,040 元整之請求權基礎分別如下：懲罰性違約**
16 **金的部分為聘僱合約書第 10 條第 2 項，損害配償的部分為營業秘密法第 12 條第 1**
17 **項，兩者為無牽連的單純合併**

18 單純合併，係指同一原告對於同一被告，合併為多項具獨立性質之訴訟上請求，
19 要求法院就各該請求均為合併裁判者；另無牽連請求之合併者，則指訴訟標的之數
20 項法律關係，其間並無何等法律上或事實上牽連之合併。本件訴之聲明第一項，懲
21 罰性違約金之請求權基礎係依聘僱合約書第 10 條第 2 項就本件被告違反系爭約款之
22 情事請求，營業秘密法第 12 條第 1 項則就本件被告有侵害營業秘密之事實為請求，
23 兩者無法律上或事實上的牽連關係，屬無牽連的單純合併。

24 **2. 訴之聲明第二項至第四項不作為給付之訴的部分請求權基礎為聘僱合約書第 10**
25 **條第 1 項及營業秘密法第 11 條第 1 項**

26 按最高法院 93 年度台上字第 988 號民事判決，原告以實體法上之數個權利為其
27 訴訟標的時，倘其聲明單一，並主張二以上不同且相互競合之實體法上請求權，要
28 求法院擇一為其勝訴判決，而法院認為其中之一請求為有理由者，即可為原告勝訴

¹¹⁹ 參賽題附件 4，訓練課程之行程概要。

¹²⁰ 參最高法院 95 年度台上字第 143 號民事判決，認不具勞務對價性的恩惠性給予因調職而有所減少，非屬不利益變更。

- 1 之判決，無庸就原告其餘請求為裁判，縱該部分法院確知為不合法或無理由亦同。
- 2 綜上，若 鈞院認原告依聘僱合約書第 10 條第 1 項及營業秘密法第 11 條第 1 項其
- 3 中之一之請求有理由時，即應為原告勝訴之判決。