

# 書狀佳作

被告方

成功大學

## 言詞辯論意旨狀

案 號：

股 別：

訴訟標的金額：新台幣壹佰伍拾萬元整

被 告：李寶明

○○市○○路○○號○樓 電話：○○○○○○○○○○○○

訴訟代理人：○○○律師

○○市○○路○○號○樓 電話：○○○○○○○○○○○○

原 告 公 司：美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司

(106)台北市大安區葛羅利亞路1號 電話：○○○○○○○○○○○○

法定代理人：史密斯 (John Smith)

如上

訴訟代理人：○○○律師

○○市○○路○○號○樓 電話：○○○○○○○○○○○○

茲就上開當事人間競業禁止及違約金事件，謹依法提呈言詞辯論意旨狀事：

## 壹、 答辯聲明

- 一、原告之訴駁回。
- 二、訴訟費用由原告負擔。
- 三、如受不利益判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

## 貳、 本件事實

被告在 2001 年加入美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司（下稱「原告公司」）業務部心血管病事業群，擔任業務專員，到職當日因被要求在中午前簽署完成公司提出的制式聘僱契約（下稱「系爭契約」）（參被證一）並送回，僅得在忙於認識新環境之餘快速瀏覽契約，無法詳細了解其內容進而向原告公司提問或協商，且原告公司並未按聘僱契約條文內的約定交付正本或影本給被告。

被告擔任心血管病事業群業務經理時，為增加工作效能，自行將各大醫院客觀資訊列表整理（參被證二）。又被告任於該職務可取得該事業群員工薪資資料（參被證三），並自行製作及整理銷售數據（參被證四）及銷售計劃（參被證五），惟公司對前述內部資料皆未採取明確列管措施，且文件最後更新日期皆為 2013 年。

2013 年底，原告公司無視被告從進公司以來一直在心血管病事業群任職，且有相當貢獻及強烈留任意願，將其調任至業績較差且被告未曾任職之糖尿病事業群。雖被告於調職前曾向原告公司提出擔心糖尿病事業群較差的業績會影響其薪資，惟原告公司承諾被告，糖尿病事業群前景樂觀，獎金及股票選擇利益均不致受到不利之影響，被告基於深信原告公司之承諾，而勉強同意調職。但於 2014 年時，被告的主管激勵獎金從新台幣（以下同）80 萬到 100 萬元銳減為 50 萬元，股票選擇權方案利益亦從美金 8 千至 1 萬 2 千元降至美金 5 千元，足足差了一倍之多。後被告反應有意轉調回原單位，卻遭原告公司以已有他人接替其原職務為由拒絕，被告衡諸糖尿病事業群之業績成長不如公司當初承諾樂觀，且在一個不熟悉的領域，相比原先耕耘了十多年的業務，即使被告再怎麼努力，亦無法為原告公司爭取更高業績。

然被告在無法發揮所長下，仍勉勵自己在糖尿病事業群為原告公司繼續打拼，但每每想到原告公司寧願用其他不比被告熟悉心血管病事業群之人而刻意將被告調職，被告對原告公司日趨心灰意冷，適逢台灣愛樂門特提出新職，被告在審慎考慮後於 2015 年 12 月中旬申請辭職，經業務部副總同意後於同年 12 月 31 日正式離職。被告經台灣愛樂門特提醒不要攜帶機密資訊過去，也於離職時將所有東西交回，並由原告公司人員清點離職點交單（被證六）完成確認後始離職。

### 參、 答辯理由

#### 一、新修訂勞動基準法第九條之一適用於本件

##### （一）系爭契約為勞動契約，而有勞動基準法適用

##### 1. 按勞動基準法第二條規定：「... 六、勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」

另參酌臺北地方法院 95 年勞訴字第 99 號民事判決：「... 按勞基法固未就勞動契約為定義，惟參考於 25 年 12 月 25 日經國民政府公布尚未正式施行之勞動契約法第一條規定：『稱勞動契約者，謂當事人之一方，為他方在從屬關係提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約』，明白規定『從屬關係』為勞動契約之要素，是凡具有從屬關係者屬勞動基準法上勞動契約，與雇主訂有勞動契約者即屬勞基法上所謂勞工，而有勞基法之適用，核與該勞

動契約究屬民法上何種有名之勞務契約無涉，縱兼有承攬、委任等性質，其具有從屬性勞動性質者，即屬勞動契約。」(參附件一)可知勞動契約並不限於僱傭契約，具有從屬性勞動性質者，即屬之。

2. 自系爭契約(參被證一)可知，被告之工作時間皆需配合原告公司之營運需要，且被納入原告公司之經濟體系內，服從工作規則，並須全心全力致力為原告公司之工作與勤務為勞動，追求原告公司之最大利益。故本件系爭契約具從屬勞動性質，應屬勞動契約，而有勞動基準法適用。
3. 又最高法院 95 年台上字第 1492 號民事判決指出：「……勞基法第二條第六款規定，約定勞雇間之契約為勞動契約。據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係者，均屬之，是亦未以僱傭契約為限。故公司負責人對經理，就事務之處理，若具有使用從屬與指揮命令之性質，且經理實際參與生產業務，即屬於勞動契約之範疇，該經理與公司間，即有勞動基準法之適用；反之，則否。」(參附件二)。
4. 被告於 2010 年晉升為心血管病事業群之業務經理，然業務經理僅為原告公司多個部門其中一小分支之主管(被證七)，職位及業務仍受上級指揮調度，如：需依原告公司計劃舉辦醫學研討會、平時亦與其他業務相同，需拜訪心血管病醫師。且於 2013 年底受原告公司指揮命令，被迫調至糖尿病事業群，且無任何協商可能。即被告雖為業務經理，但仍受原告公司指揮監督，而具從屬性，故系爭契約不因雇主單方面調動職位而轉變其法律性質，縱被告之職位為經理，仍應受勞動基準法之保護。

(二) 本件可適用新修訂勞動基準法第九條之一

1. 參司法院大法官第六〇五號解釋曾有田大法官協同意見書曾明確說明，「法律不溯既往原則」指人民按行為時法律所創設之秩序規範決定其舉措, 因為在法治國家, 不能期待人民於現在行為時遵守未來制訂之法令, 此為法治國家基本原則之一。又不溯及既往原則分為「真正追溯」與「非真正追溯」，前者指法規適用於在過去發生以及完結之事件者；後者指法規適用於在過去開始，而尚未完結之事件者。(參附件三)
2. 按臺灣高等法院 104 年勞上字第 124 號民事判決指出：「……該規定雖係於兩造系爭合約簽訂後始行增訂，然系爭合約中有關離職後競業禁止之約定是否顯失公平，是否違反誠信原則及公序良俗，是否濫用權利，自非不得援引

上開增訂勞動基準法第九條之一規定之意旨及民法第一條以為解釋及認定之依據。……」（參附件四）

3. 本件兩造於 2011 年簽訂系爭契約，並於 2015 年 12 月 31 日離職，又勞動基準法第九條之一於民國 104 年 12 月 16 日始增訂，即法規制定後該聘僱契約始完結，故屬非真正追溯，在不妨害當事人對原有法規及對原法規存續之值得保護之信賴時，許可法規之追溯效力。又於勞動基準法第九條之一增訂前，行政院勞工委員會已於台八十九勞資二字第○○三六二五五號函中對競業禁止條款是否有效爭議為函釋，並編印「簽訂競業禁止參考手冊」，非對該法規之增訂有難以預測之可能。故本件應可適用勞動基準法第九條之一。
4. 又自 2015 年 12 月 16 日增訂後本條後，針對在增訂前所簽署之契約認可其適用效力，亦有臺灣雲林地方法院 105 年勞訴字第 4 號民事判決、臺灣臺南地方法院 105 年南勞簡字第 4 號民事判決等判決可稽。（參附件五、六）

二、被告到職時所簽署之系爭契約並非基於自由意志簽訂，故系爭契約無效，於離職時對被告自不具有拘束力。縱令退萬步言，系爭契約亦已於被告晉升為業務經理時終止，縱使被告就業務經理之工作內容與薪資等事項與原告公司形成新的合意，亦不表示被告同意再依系爭契約另負離職後競業禁止義務，系爭契約於被告離職時已無拘束力自明。

- （一） 契約成立須建構於雙方合意之基礎，被告於到職當日便被要求在中午前將簽署完成的系爭契約送回存檔，始得完成報到手續，又系爭契約本為公司制式的契約，自對原告公司較有利，相較之下，僅能在忙於認識新環境之餘，快速瀏覽系爭契約內容的被告，根本無任何磋商各條款機會及議約可能，故難認定被告係本諸於自由意志簽署系爭契約。
- （二） 再者，本件被告因勞動契約雙方當事人締約地位實質上不平等而居於弱勢地位，同於消費者保護法之立法目的乃為保護地位相較居於弱勢之消費者，故雖系爭契約非以消費者為規範對象，仍應參考消費者保護法之規定。參消費者保護法第十一條之一規定，雇主如以定型化契約條款之方式將離職後競業禁止條款訂入勞動契約，則必須給員工合理之審閱期間，違反者其條款應不構成契約之內容。即系爭契約若以定型化契約方式簽訂，則必須給予被告合理之審閱期間，否則即為民法第二四七條之一所定「顯失公平」，此亦為國內有力學說所支持。（參附件七）

- (三) 綜上，正因原告公司未給締約弱勢之被告合理審閱期間，使被告根本無向原告磋商之可能及機會，被告係在非基於自由意志下簽訂系爭契約，故系爭契約應對被告不生拘束力。
- (四) 縱令退萬步言認系爭契約未因欠缺合理審閱期間而失其拘束力，然被告離職時，不論薪資、職位與工作內容等勞動契約重要內容，均與被告簽訂系爭契約時有重大不同，系爭契約應係於原告薪資、職位與工作內容有重大變更時即已終止，雙方則就被告新的薪資、職位與工作內容重新形成新的合意與契約，然被告是否應同意負離職後競業禁止之義務，對被告之權益影響重大，係屬契約重要內容，原告公司若未再取得被告之明確、書面同意，自不得援引早已因被告薪資、職位與工作內容有重大變更而自動終止之系爭契約所載的競業禁止義務相繩。尤有甚者，原告公司又主張被告於晉升為業務經理時，系爭契約已變更為委任契約，既然依原告公司主張，勞動契約與聘僱契約不能併存，則更顯見系爭契約早已於被告晉升為業務經理時終止，縱使被告就業務經理之工作內容與薪資等事項與原告公司形成新的合意，亦不表示被告同意再依系爭契約另負離職後競業禁止義務，系爭契約於被告離職時已無拘束力自明。

三、若系爭契約仍有拘束力，系爭契約離職後競業禁止條款(下稱「系爭條款」)因違反勞動基準法第九條之一，無效；縱勞動基準法於本件無適用，係爭條款亦因違反民法第二百四十七條之一規定，無效

(一) 呈前述，勞動基準法第九條之一於本件有適用，合先敘明。系爭條款違反勞動基準法第九條之一規定而無效

1. 勞動基準法第九條之一規定：「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。」
2. 原告公司無任何值得保護之營業秘密及應受保護之正當利益存在

- (1) 按營業秘密法第二條規定：「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：一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之保密措施者。」
- (2) 次按最高法院 99 年台上字第 2425 號民事判決認為：「……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。」（參附件八）
- (3) 綜上，可知對於生產、銷售或經營之資訊，必須同時兼具秘密性、價值性及保密性，始該當營業秘密。
- (4) 按民事訴訟法第 277 條本文：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」縱認為雇主應受保護之正當利益包括營業秘密及其他可受保護之正當利益，惟實務上亦認為不論是營業秘密或其他可受保護之正當利益，雇主皆須舉證證明其有應受保護之正當營業利益（參附件九），故就原告公司有無應受保護之正當營業利益，原告公司須負舉證證明責任，而非由被告舉證何等資訊並非原告公司之營業秘密，合先敘明。
- (5) 雖原告公司聲稱醫療器材採購時程（被證二）、Gloria Taiwan 2013 年 11 月員工薪資明細表（被證三）、銷售數據（被證四）、銷售計劃（被證五）、主管訓練課程（被證八）為其應受保護之正當利益，然其不符事實亦無所據，以下分述之。

#### I. 醫療採購時程

- i. 最高法院 104 年台上字 1654 號民事判決同原審見解而指出：「又客戶資訊之取得如係經由投注相當之人力、財力，並經過篩選整理而獲致之資訊，且非可自其他公開領域取得者，例如個別客戶之個人風格、消費偏好等，固足認係具有實際或潛在的經濟價值之營業秘密。惟若係於市場上公開之資訊，一般人均可由工商名冊任意取得，其性質僅為預期客戶名單，與所謂「營業秘密」並不相當。」（參附件九）。

- ii. 系爭醫療採購時程為台灣各大醫院之列表，並非僅限於原告公司之現有客戶，性質上僅係潛在客戶名單，要非所謂營業秘密。
- iii. 次按從網路上公開資訊可得知，醫療院所並非單純僅採購一家藥廠之商品，而係無論「塗藥」或「金屬」血管支架，皆同時備有不同藥廠之產品，且可同時獲知各血管支架之自負差額、產品特性、使用原因、注意事項、副作用、療效比較等資訊（參被證九），足可認定醫院並非統一僅採購單一一種血管支架，而係各醫生可視自身病患症狀或經濟需求，選擇產品，故原告公司要非能以有部門採購窗口之資訊即謂該醫療採購時程表具有價值性。
- iv. 更何況資料之價值會隨著時間而降低，又本件醫療採購時程之最後更新日期為 2013 年 11 月 30 日，被告於 2016 年 1 月 15 日至愛樂門特任職，該資料縱具有應受保護之正當利益，然醫療院所之部門採購窗口負責人亦有相當可能調職換人，又每年度採購時間要非能謂始終如一，故系爭醫療採購時程經過二年的時間應已不具任何價值，故亦非原告公司應受保護之正當利益。

## II. Gloria Taiwan 2013 年 11 月員工薪資明細表

- i. 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決指出：「雇主是否具有值得保護之正當利益，以有無洩漏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為斷。至於僅是單純地避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶甚或僅為使勞工較不易離職，並不構成雇主有值得保護的正當利益。」（參附件十）學說上亦有相同見解（參附件十一）。
- ii. 假設原告公司將員工薪資明細表視為其應受保護之正當利益，被告主張，「良禽擇木而棲」，員工流動至較合適自己的公司為市場自由競爭下的當然結果，若原告公司僅係單純避免造成競爭，避免其他公司以更高薪資挖角其員工，惟參酌前述學說及實務見解，此不構成雇主有值得保護之正當利益，故員工薪資明細表並非原告公司應受保護之正當利益。
- iii. 更何況系爭明細表為 2013 年整理之資訊，至被告離職時已逾二年，員工名單及薪資狀況自有變動可能，而不具有價值性。

- iv. 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 61 號民事判決指出：「縱若不限於營業秘密法所規定之秘密，亦應有合理之保密措施或有相等之保密行為足令非一般人所周知，始符秘密之意。」（參附件十二）可知不論營業秘密或其他正當營業利益皆須具有防止第三人獲悉之保密措施。
- v. 又原告公司針對系爭員工薪資明細表，並未採取如檢察機關辦理重大違反營業秘密法案件注意事項之釋明事項表（參被證十），有任何實體隔離措施或以電子形式儲存營業秘密所採取之措施，因而可肯認原告公司對系爭明細表並未採明確列管措施保護，故員工薪資明細表並非原告公司之營業秘密。
- vi. 最高法院 104 年台上字 1654 號民事判決指出：「經由保密契約，課以接觸者保密義務，並無不可，且其約定應保守之秘密，基於契約自由原則，固非必須與營業秘密法所定義之『營業秘密』完全一致，惟仍須具備明確性及合理性。……且上訴人已採行防止第三人獲悉之保密措施者，始屬相當，應不得擴張解為上訴人之任何資訊，均在保密範圍」（參附件九）縱原告指稱已於系爭契約與被告簽訂保密義務條款，屬保密措施，惟按最高法院意旨，僅簽訂保密約款並不同已採取合理的保密措施，且保密契約所定之應負保密義務的資訊，仍須具備明確性及合理性。
- vii. 綜上，系爭員工薪資明細表不具價值性且原告公司無採取相應保密措施，故非原告公司之營業秘密，亦非其正當營業利益。

### III. 銷售數據、銷售計劃

- i. 按最高法院 99 年台上字第 2425 號民事判決認同原審：「又商品銷售價格隨時間及匯率、客戶訂購數量而有所變動，不同時間或不同客戶會有不同報價，難認商品銷售價格有經濟價值，自不符合『秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者』之要件。」（參附件八）相同見解者，尚有臺灣高等法院 100 年勞上易字第 52 號民事判決（參附件十三）。
- ii. 系爭銷售數據及銷售計畫皆係被告 2013 年擔任心血管病事業群業務經理時所製作，針對銷售數據，就價格部分，2013 年以前之資訊已



為公開之事實，不具任何秘密性。而就 2014 年的預估價格，則須衡量整體市場變動，於被告遭調職後，興許會有變動之可能，惟該價格在被告 2015 年離職時自己成為既定之事實，且亦公諸於市場以供銷售，故應亦不具任何秘密性。

- iii. 又毛利率(Gross Profit Margin)之變數取決於營業收入及銷貨成本，不同公司之不同產品的銷貨成本涉及公司營運狀態及運輸物流等範疇，亦會間接影響到商品價格，縱其他公司可得知原告公司過去十年前之毛利率，亦難認為會因知道對方「過去」之毛利率而有更動售價之可能，故該銷售資訊並不具有任何價值性可言。
- iv. 又就市場概況 (market overview)，皆為 2013 年第 3 季以前之整理，且僅針對整體市場和原告公司比較，任何一間大型企業皆有能得知所屬市場各競爭對手之市占率之管道，故該資訊並無秘密性，縱有秘密性，亦因該資訊過久遠，而不具價值性，故該銷售數據並非原告公司之營業秘密及正當營業利益。
- v. 又在被告遭調職後，立即有他人接任該職務，針對銷售計劃必然會有所更動，原告公司亦不可能會徒添罔顧市場變動、抱持被告 2013 年所製作之計畫而尸位素餐之繼任者掌管新血管病事業群，故該銷售計劃在被告 2015 年離職時，早已不具實際或潛在經濟價值，故該銷售計劃並非原告公司之營業秘密及正當營業利益。
- vi. 針對被告與原告公司簽署之保密義務條款與原告公司針對該資料並不同於保密措施已如前述，且由兩造不爭執事項可得知原告公司並未針對系爭銷售數據及銷售計劃採取明確列管措施，退萬步言，縱使該資料僅供經理級以上人士參閱，即無涉業務相關之財務部、法令遵循部、行政管理部、人事部副總經理皆共享而自由取得該等銷售數據及銷售計劃，就與業務無涉之人皆可自由取得之資訊，實難認定原告公司認為其係機密資訊，更無庸認定原告公司針對該資訊有任何列管措施，故系爭銷售數據及銷售計劃並非台灣葛羅利亞之營業秘密及正當營業利益。

#### IV. 主管訓練課程

- i. 按臺灣高等法院 96 年勞上易字第 47 號民事判決指出：「被上訴人任職上訴人公司期間所從事者乃產品銷售之業務推展工作，並未涉及上訴人公司營業項目中有關產品製造、設計開發等技術性之工作；而產品推廣、行銷等業務，並非必須藉由主僱主之訓練始能獲得，應無獨特之知識或秘密可言，既得藉由通常之學習方法或自我體驗而獲得成長，即無逕以競業禁止條款保護之必要。」（參附件十四）
- ii. 被告於原告公司服務期間任職之職務僅與業務工作相關，從無涉及開發新藥等製作過程，其所接觸之產品推廣、行銷等業務，並非藉由僱主之訓練使能獲得，更何況，被告有十多年的業務工作經驗，且於 2010 年即擔任業務經理，自無需原告公司之該主管訓練課程始能獲得業務能力，故該主管訓練課程並非原告公司之營業秘密及正當營業利益。
- iii. 再者，美商 Gloria 自 2001 年起，每年皆舉辦全球業務主管訓練課程，又每年皆針對當前議題討論，被告僅在 2013 年代表原告公司參與該訓練課程，2014 年、2015 年皆未參加，自無法得知最新資訊，又 2013 年之資訊早已在這快速變遷的世代中，因年代久遠而不具價值性。
- iv. 被告與原告公司簽署保密義務條款不等同於原告公司對於資訊之保密措施已如前述，再者，若原告公司認為主管訓練課程為營業秘密或應受保護之正當利益，何以除未採取合理保密措施外，甚至於課程前後皆未告知被告應對課程資訊保密？
- v. 又臺灣高等法院 104 年勞上字第 124 號民事判決指出：「被上訴人於任職期間依上訴人指示接受訓練及工作派遣所養成、累積之工作智識及實務經驗，實係受僱人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，要不能以競業競止約款所保護之特殊知識及技能視之；如因此即對其離職後商競業期限及區域予以限制，致其無法以其專長覓職就業，勢將嚴重影響其生計，自難調為合理。」（參附件四）
- vi. 退步言之，縱原告公司認為三年前的主管訓練課程具有價值性，或已採取合理保密措施，被告於任職期間參與主管訓練課程除係反映

在其對原告公司給付勞務之貢獻，亦是自我能力提升之反饋，故該等知識屬於被告，而非原告公司之營業秘密，因此，主管訓練課程並非原告公司應受保護之正當利益。

- (6) 更何況，被告完全按照原告公司之指示完成離職點交程序(參被證六)，自不可能自原告公司攜帶走任何資料或資訊。即令如原告公司主張前述各項資訊為其營業秘密，被告並未留存該等資訊，以人類之記憶力而言，自不可能將該等資訊長期記憶，更遑論原告公司從未具體指陳究竟其所主張之營業秘密為何，抑未證明被告為任何侵害其營業秘密之行為，自難論以其有任何值得保護之利益存在。

### 3. 被告並無接觸到原告公司的營業秘密

- (1) 承前述，原告公司對其內部資訊並無合理保密措施，且多數其所指稱應為營業秘密之資訊係一般市場可公開得知者，不具秘密性，故非屬原告公司之營業秘密，縱被告在職期間有接觸該等資訊，也因其本非營業秘密，遑論被告在職期間有接觸原告公司營業秘密之可能。
- (2) 再者，除前述顯非原告公司營業秘密之事項外，原告公司從未具體指陳究竟其所主張之營業秘密為何，抑未證明被告為任何侵害其營業秘密之行為，足可證明被告並無接觸到原告公司之營業秘密。

### 4. 系爭條款於離職後競業禁止期間、職業活動範圍及就業對象規定過大，超過合理範疇

- (1) 按最高法院 103 年台上字第 793 號民事判決：「限制員工就業之對象、區域、職業活動之範圍為何，均不具體明確，顯然限制被上訴人於任何地域（含國內外或世界各地），均不得從事上訴人經營範圍之工作，其地域之限制範圍顯然過大，逾越合理範圍，其約定妨害被上訴人之工作權，難認為有效。」（參附件十五）次按臺灣高等法院 101 年上字第 138 號民事判決指出：「『直接或間接方式』、『相同、相類似或相競爭之工作或行為』等意義相當空泛之不確定法律概念，以規範被上訴人之競業方式及活動範圍，且未見上訴人另為列舉或例示說明，該限制內容即非屬明確而難以特定，此無異於禁止被上訴人所得執業之『全部方式』或以『任何身分』謀職，而不以被上訴人之競業行為係與其原任職務相關之業務，或係利用上訴人之營業秘密、智慧財產權為限，舉凡所有與上訴人有競爭關係之企業，

被上訴人縱係利用自學知識亦不得前往提供任何勞務或與之接觸，否則即構成該條款所禁止之競業行為。……此種保護範圍顯逾被上訴人任職期間可能接觸之上訴人公司業務資訊，甚遠逾上訴人自身營業活動範圍，斷非保障合法利益所必要，與上訴人之正當利益間不具有合理關聯性，至為灼然。」（參附件十六）

(2) 又臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決指出：「查競業禁止……尤其應區別「一般知識」與「特殊知識」……受僱人如利用其一般知識於離職後為競業行為，不應成為競業禁止之事項範圍，只有在受僱人利用到僱用人之特殊知識為競業行為時，才是競業禁止之範圍。」（參附件十）

(3) 綜上，競業禁止對象、區域、職業活動之範圍必須明確，若不明確形同限制任何區域，因而限制範圍過大，而職業活動範圍亦應區分勞工具備專業知識為何。

(4) 按系爭條款即系爭契約第十條競業禁止第一項規定全文為：「一、乙方於離職起二年內，未經甲方事先書面同意，絕不為以下任一行為：(一)以自己或他人名義從事或經營與甲方直接競爭之商品。(二)以自己或他人名義直接或間接投資與甲方業務相同或類似之事業。(三)於與甲方從事相同或類似業務之公司或事業擔任受僱人、受任人、顧問或其他職務。二、……。」

(5) 經查，原告公司在外國公司分公司認許表的所營事業涵蓋足足有 27 項營業項目(參被證十一)，該約款限制被告不得以直接或間接方式投資及任職於從事與原告公司「類似」業務之事業，除用語顯不明確外，且無區分一般知識或特殊知識，無異因限制範圍過廣使被告於離職後無謀生能力，故該就業領域限制已超越其合理範疇。且該競業禁止條款並未明確限制區域，形同限制區域為全世界，故該區域限制顯已超越其合理範疇。

(6) 又最高法院 102 年台抗字第 303 號民事裁定指出：「……再抗告人復未釋明相對人於一〇一年二月間離職後之代償金占薪資比例為何及其是否合理，應未給予相對人於禁業期間所受損害之補償，要已過度限制相對人轉職之自由。……」（參附件十七）。相同意旨者，參見臺灣高等法院 101 年勞上字第 14 號民事判決（參附件十八）故雇主若未給予任何競業禁止之代

償或津貼，就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍予以適當之限縮，以調和勞資雙方之利益。

(7) 原告公司在系爭競業禁止條款限制範圍本已過廣，踰越值得受保護之限度內，使離職員工難以安排其職業活動，又該競業禁止條款，原告公司並未提供被告任何代償措施，競業禁止之期間、區域、範圍更應限縮，故原告公司針對競業禁止之範圍顯已過大而超過合理範疇。

5. 系爭條款無提供被告因該條款所受損失之補償，故系爭條款無效

(1) 最高法院 103 年台上字第 793 號民事判決指出：「……代償措施係因現今社會日益講究專業分工，僱主當時以其締約優勢，使弱勢員工同意簽訂競業條款，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，結果可能為弱勢勞工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職勞工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工之思潮相違。」（參附件十五）相同意旨者，參見最高法院 102 年台抗字第 303 號民事裁定(參附件十七)。

(2) 臺灣高等法院 高雄分院 104 年重上字第 152 號民事判決指出：「……代償措施為競業禁止條款之必要條件，……另上訴人主張未提供代償措施至多僅能據為酌減違約金，不能認約定無效云云，然上訴人所云，形成資方無須負擔任何競業禁止約款之補償支出，而勞方在未受有任何補償，反卻受到資方以違約金恫嚇，致勞方無法於離職後依其專業技能另謀出路，陷於困境，即若為競業，反須給付資方違約金之弔詭情形，此情於勞資雙方間之權利義務關係上，顯非衡平，對勞方不甚公平，架空代償措施係平衡勞資競業禁止約定之合理目的，上訴人執以主張，洵非的論」（參附件十九）學說上對此亦有相同見解。（參附件二十）

(3) 臺灣高等法院臺中分院 103 年上字第 70 號民事判決指出：「……上訴人復未能提出有支付代償措施之證據，空言主張有代償措施，自難採信。被上訴人否認上訴人有給付任何競業禁止之代償措施，核屬有據，應屬可採。……」（參附件二十一）相同意旨者，尚可參見臺灣高等法院臺中分院 103 年上字第 84 號民事判決（參附件二十二）

- (4) 綜上，競業禁止條款若僅單方面限制使員工難以另覓新職，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，即與憲法保障之生存權、工作權相違。又離職後代償金為競業禁止條款絕對必要的前提，雇主必須明確標示何者為競業禁止之代償金，並就有給付代償金負舉證責任。就本件觀之，除系爭條款並未有代償金之規範，由兩造不爭執事項所述業績獎金、主管激勵獎金、股票選擇權方案等觀之，無一明示其為競業禁止代償給與，故可認定其非競業禁止代償金，且原告公司不得空以被告薪資高為由而認已給付代償金，故該競業禁止條款因無代償給與而無效。
- (5) 臺灣高等法院臺中分院 98 年再易字第 33 號民事判決指出：「一般企業所稱『主管』加給係因主管為公司付出較一般員工更多時間、精神，並承受較一般員工更大之壓力，而給予之薪資，……」（參附件二十三）
- (6) 臺灣高等法院 101 年上字第 138 號民事判決指出：「薪資、股票及紅利等酬勞，既具經常性、規律性給付之性質，且需被上訴人個人之努力表現始可獲得，非因單純簽署系爭契約書即可領取，且股票之價值及員工現金分紅更繫諸於上訴人公司或其關係企業之營運表現，甚至與大盤之景氣均有影響，反與系爭契約書之簽署與否毫不相干，……足見上訴人指稱上開條款為競業禁止代償之約定，顯屬牽強，委無可採。」（參附件十六）
- (7) 按上述代償金之認定，薪資本為被告身為主管在職期間較其他員工擔負較重責任所應得，又若該等主管激勵獎金或股票選擇權方案為競業禁止之代償金，何以在被告調職至糖尿病事業群後，主激勵獎金減為新台幣 50 萬元、股票選擇權方案執行利益降至美金 5 千元？足可知該等獎金為被告在職期間努力之代價，而非競業禁止之代償金，否則原告公司應持續給付相同之金額已達其為競業禁止代償之目的。且參酌上述就股票深受企業營運及大盤影響，可知股票選擇權方案並非競業禁止之代償金。
- (二) 退萬步言，縱勞動基準法第九條之一於本件無適用，系爭條款亦因違反民法第二四七條之一而無效。
1. 最高法院 103 年台上字第 2215 號民事裁定指出：「一般競業禁止約款若以附合契約方式訂定，則該競業禁止約款是否有效，即應依契約本質所生之主要

權利義務審酌是否該當民法第二百四十七條之一規定之各款情形。」（參附件二十四）

2. 按民法第二四七條之一規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，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。」

3. 最高法院 91 年台上字第 2336 號判決指出：「……第二款所謂『加重他方當事人之責任』，應係指一方預定之契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地而言，而所稱『按其情形顯失公平者』，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言。」（參附件二十五）

4. 本件系爭條款係以附合契約方式訂定(參被證一)，又系爭契約為原告公司人事部門提出之制式聘僱契約，足見被告針對該競業禁止條款實無磋商機會及議約可能已如前述，故系爭契約為定型化契約。

5. 而依前述，系爭條款並無提供代償金，無非是免除或減輕預定契約條款之當事人（即原告公司）之責任。又如前述，系爭條款之限制期間、職業活動範圍及就業對象已超越合理範疇，無非是加重他方當事人（即被告）之責任。又系爭條款使他方當事人於離職後不得就業範圍相當廣，無異使其拋棄權利或限制其行使權利者。綜上，該競業禁止條款係以定型化契約方式減輕原告公司之責任，而造成被告重大不利益，故縱系爭契約仍有拘束力，系爭條款亦因民法第二四七條之一而無效。

（三）被告接受台灣愛樂門特新職始於原告公司違約在先，且被告並無任何背信行為，故原告公司無保護之必要，系爭條款應屬無效

1. 原告公司將被告調任至糖尿病事業群，違反內政部 74 年台內勞字第 328433 號函釋所指「調職五原則」，迫使被告最後不得不離職，實屬原告公司違約在先，被告並無可責性。

(1) 按內政部 74 年台內勞字第 328433 號函釋：「……如雇主確有調動勞工工作必要，應……（一）企業經營上所必須（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。……」（參附件二十六）

次按最高法院 99 年台上字第 838 號民事判決指出：「縱認勞資雙方有資方得調動勞方職務之合意，雇主對勞工調職命令權之行使，至少須符合該調職五原則等規範，始為合法有效。」（附件二十七）故雇主之調職需合於調職五原則始為合法有效。

- (2) 本件被告原為原告公司業績最佳之部門主管，惟原告公司無視被告極欲留於原單位之意願，藉故將服務於心血管病事業群十多年，為該部門貢獻甚多之被告調職，顯非企業經營上所必須，又兩造簽署之聘僱契約明文在被告薪資及其他福利事項未做不利益變更之情形下，才得以調整被告之職務，且在調職時原告公司亦承諾被告調職到糖尿病事業群其業績及股票選擇權利均不致受到不利之影響，惟原告公司明知糖尿病事業群與心血管病事業群業績差距甚大，仍謊騙被告前景樂觀，無論被告如何努力，自無法達成與先前業績相同水平，且事實證明被告於糖尿病事業群任職時的主管激勵獎金減少新台幣 50 萬元，股票選擇權方案亦減少美金 7 千元，明顯低於先前任職於心血管病事業群之水準，故該調職違反勞動契約，且對被告薪資及其他勞動條件顯有不利變更，迫使被告最後不得不離職，實屬原告公司違約在先，被告並無可責性。

2. 被告轉任新職時無任何背信行為，故系爭條款無效，且被告值得保護，反之，原告公司無應受保護之必要。

- (1) 按臺灣高等法院 101 年勞上易字第 72 號民事判決指出：「是判斷兩造間系爭合約中競業禁止之約定是否有效，應審酌：……（五）被上訴人離職後之競業行為，是否具有背信性或違反誠信原則」（參附件二十八）此參考標準同於行政院勞工委員會（改制為勞動部）於 89 年 8 月 21 日台 89 勞資二字第 0036255 號函釋（參附件二十九）。故若員工離職時不具背信性，則該競業禁止約款無效。

- (2) 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 64 號民事判決指出：「離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則，亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時，此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。」（參附件三十）故所謂背信性係指員工於離職後對前雇主之客戶或情報大量篡奪之情事，如僅單係單純工作轉換，



而無篡奪資料之情事，要非能謂具有惡質性，原告公司不得誣指被告因以其他理由離職而具背信性，故對於無背信性的被告，更應值得保護。

3. 學說上抑有見解認為，受僱人之離職原因為審酌競業禁止約款效力之重要因素（參附件三十一），綜上所述，被告從原告公司離職之主因係基於原告公司不具道義的無效調職，迫使被告接受台灣愛樂門特新職，又因被告並無任何背信行為，故系爭條款應為無效，被告無需依系爭條款第十條給付原告公司懲罰性違約金。
4. 更何況，參酌兩造不爭執事項，原告公司就競業禁止義務之懲罰性違約金，僅請求相當於被告一年之薪資，而非系爭契約第十條第二款所述「兩倍」之懲罰性違約金，足可見原告公司自知其迫使被告轉換新職，又造成其薪資減少之重大不利益，明顯理虧、且系爭條款無效在先，再加上被告轉任新職並不具背信性而應受保護，反之，原告公司則無受保護之必要，故系爭條款無效，被告接受台灣愛樂門特新職，並無系爭契約第十條之適用。

#### 四、若系爭條款有效，被告並無違反該競業禁止的規定

- （一） 呈前所述，被告主張若系爭條款有效係建立於已限縮就業範圍及對象的前提下，其亦應限於糖尿病事業群的範圍內。被告於原告公司離職前服務於糖尿病業務群，與被告離職後至台灣愛樂門特任職之心血管事業部門顯不相同。
- （二） 退步言之，縱競業禁止約款是限制被告當初簽訂契約時所處的心血管病事業群，被告在調職離開至糖尿病事業群業已二年，對於心血管病事業群之資訊甚難有接觸，縱有接觸，該資料亦應非為機密資訊而無應受保護之必要，否則應無法如此輕易由其他部門得知；而又若係對於調職前所接觸之資訊，參酌競業禁止條款二年之期間限制之規範，足可認定資訊時常汰舊換新，超過二年即不具價值，又被告因遭原告公司調職治糖尿病事業群二年，足認縱其手中擁有心血管病事業群之資訊，該等資訊早已失價值性，而非競業禁止條款所欲保護之正當營業利益，故被告到台灣愛樂門特任職時已不受限制，並無違反競業禁止的問題。

#### 五、被告離職時並無確實造成原告公司之重大損害。縱認為被告違反系爭條款，原告公司請求之懲罰性違約金過高並不適當

- （一） 被告是否造成重大損害應由原告公司舉證

1. 民事訴訟法第 277 條：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」揭示舉證責任在原告公司，即原告公司若主張受有重大損害，當應就其事實負有舉證之責任。
  2. 本件原告公司主張「金屬」血管支架 Premier 及「塗藥」血管支架 Matrix 之使用比例下降與被告運用於先前職務上的業務機密資料有關。對此原告公司應積極舉證兩者間之因果關係，而非僅僅提出被告對已造成重大損害之推測之詞。若原告公司未能舉證被告造成重大損害，其主張僅單純只為阻擾勞工流動以避免市場競爭，而有不正當限制勞工工作權之虞。
- (二) 被告離職並無造成原告公司之重大損害
1. 參美國哈佛大學教授 Raymond Vernon 提出的產品生命週期理論(參附件三十二)，可知典型的產品生命週期一般可以分成四個階段，即介紹期(或引入期)、成長期、成熟期和衰退期。
  2. 自銷售計劃(參被證五)可知，原告公司之「金屬」血管支架 Premier 及「塗層」血管支架 Matrix 其 Gross Profit Margin(毛利潤率)自 2005 年引入該市場後至 2013 年迅速上升，參產品生命週期理論，可視為已邁入成長期，並逐漸進入成熟期。
  3. 又台灣愛樂門特 NewHope「金屬」血管支架雖效能與原告公司之「金屬」血管支架相當，但在結構設計上仍有差異且價格上亦較為低廉；而台灣愛樂門特另一「塗層」血管支架商品除了與原告公司之「塗藥」血管支架相比，屬於較新之商品外，其對於支架內血管再狹窄化之風險也較為下降。除此之外，台灣愛樂門特之商品皆於 2015 年 1 月才開始於台灣銷售，參產品生命週期理論，當市場上已經有其它性能更好的產品時，該產品之生命週期會陸續結束，即當台灣愛樂門特於 2015 年進入該市場後，其「塗層」血管支架商品較原告公司所有之商品效能更佳，原告公司若於行銷策略上未做任何之改變因應，其使用比例自然會在市場自由競爭下而下降。
  4. 故「金屬」血管支架 Premier 及「塗藥」血管支架 Matrix 之使用比例下降應僅僅為市場自由競爭下之結果，既為相類似商品，在新產品進入市場後，於自由競爭下必然會受到價錢、產品功效或其他因素影響，進而導致使用比例之改變，因此難謂市占使用率浮動與被告離職有直接因果關係。

5. 再者，原告公司兩項商品之使用比例分別僅減少 5%及 2%，並非顯著削減，應仍在市場自由競爭可接受的浮動範圍內，且是否造成重大損失，不可只依使用比例而論，仍應參酌該產品各項要件，如售價及成本，不可一概而論。
6. 更何況，由兩造不爭執事項可知，原告公司曾向台灣台北地方法院聲請定暫時狀態假處分，卻很快就被裁定駁回，足認法院審理後認為原告公司無防止重大損害或避免急迫之危險或有其他相類似之情事，故原告公司何能誣指被告離職造成其重大之損害？

(三) 原告公司請求之懲罰性違約金數額並不適當

1. 承前述，該系爭條款因違反勞動基準法第九條之一而無效，則關於違約金的部分亦應無效，故並無討論違約金數額是否適當之必要。
2. 未給代償金即不得請求違約金
  - (1) 臺灣高等法院臺中分院 99 年勞上字第 21 號民事判決：「……則縱認被上訴人自 97 年 1 月起有違反系爭競業條款，較之被上訴人自 95 年 8 月起未自上訴人領取其他津貼或獎金之時間已長達 1 年半之久，復未有任何競業禁止代償措施，自難認斯時被上訴人尚受系爭競業條款之拘束。」（參附件三十三）即縱認員工於離職後違反競業條款，惟因未受領競業禁止代償措施，而可認定其不受該競業條款之拘束，亦無從請求違約金。
  - (2) 本件如前所述，原告公司就系爭條款並未提供相應代償金，縱被告有違該條款，惟因該條款衡諸於兩造之權益，本係加重被告之責任，使被告處於重大不利益狀態，而原告公司卻未因此給付相當之金額或為其他補償措施作為代償，顯使被告受有不利益，故被告並不受該競業條款之拘束，原告公司並無請求違約金之理。
3. 被告無背信性，系爭契約第十條第二項並無適用

如前述，被告接受愛樂門特職務之始末，實因原告公司違法調職在先，被告實無背信行為，亦未造成原告公司重大損害，故縱被告違反系爭條款，該聘僱契約第十條第二項關於懲罰違約金之適用應受影響，故原告公司請求相當於一年薪資之違約金實屬過當，甚至本件事件之起因乃原告公司違約在先，不顧被告之意願強行將其調離原本之職位，以致被告處於前景不樂觀之事業部門而萌生欲至他公司任職之想法，因此被告實應無需支付該項所列之懲罰性違約金。

## 六、結論

綜上所述，本件系爭契約因非被告基於自由意志簽訂，故對被告不生拘束力；退步言，縱系爭契約對本造有拘束力，該系爭條款因原告公司單方面過度限制被告之工作權，卻未因此給付相當之金額或為其他補償措施作為代償，且原告公司所舉資料亦非原告公司之營業秘密或其他應受保護之事項，實無應受保護之利益存在，違反勞動基準法第九條之一而無效，又縱無勞動基準法之適用，亦因違反民法第二百四十七條之一規定，無效。

退萬步言，縱系爭條款有效，其競業禁止範圍應僅限於糖尿病事業群，又原告公司實無應受保護之營業秘密及應受保護之利益存在且被告離職後任職之部門為心血管病事業群，遑論有違反之可能。縱然被告違反系爭契約，被告接受台灣愛樂門特新職始於原告公司違約使被告遭受不利益在先，被告並無任何背信行為，且被告離職時並無確實造成原告公司之重大損害，原告公司請求之懲罰性違約金實為過高並不適當。

原告公司之主張應為無理由，請求判決如答辯之訴內容。

以上，狀請

鈞院鑒核，賜判決如訴之聲明，實感德便。

此致

臺灣臺北地方法院 公鑒

中華民國 ○○ 年 ○○ 月 ○○ 日

具狀人：李寶明

撰狀人：○○○

## 被證證物名稱目錄

被證一	聘僱契約
被證二	醫療器材採購時程
被證三	Gloria Taiwan 2013 年 11 月員工薪資明細表
被證四	銷售數據
被證五	銷售計畫
被證六	離職交接單
被證七	台灣葛羅利亞之部門及層級組織圖
被證八	美國葛羅利亞業務主管訓練課程
被證九	各醫院塗藥支架品項表
被證十	檢察機關辦理重大違反營業秘密法案件注意事項附件釋明事項表
被證十一	分公司登記表

## 附件名稱目錄

- 附件一 臺北地方法院 95 年勞訴字第 99 號民事判決
- 附件二 最高法院 95 年台上字第 1492 號民事判決
- 附件三 司法院大法官第六〇五號解釋 曾有田大法官協同意見書
- 附件四 臺灣高等法院 104 年勞上字第 124 號民事判決
- 附件五 臺灣雲林地方法院 105 年勞訴字第 4 號民事判決
- 附件六 臺灣臺南地方法院 105 年南勞簡字第 4 號民事判決
- 附件七 陳信至，離職後競業禁止定型化條款之審查方法及判斷標準一由  
臺灣高等法院 92 年度勞上易字第 126 號判決談起(下)，萬國法律
- 附件八 最高法院 99 年台上字第 2425 號民事判決
- 附件九 最高法院 104 年台上字第 1654 號民事判決
- 附件十 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決
- 附件十一 林更盛，勞動法案例研究(二)，頁 178，五南圖書出版有限公司
- 附件十二 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 61 號民事判決
- 附件十三 臺灣高等法院 100 年勞上易字第 52 號民事判決
- 附件十四 臺灣高等法院 96 年勞上易字第 47 號民事判決
- 附件十五 最高法院 103 年台上字第 793 號民事判決
- 附件十六 臺灣高等法院 101 年上字第 138 號民事判決
- 附件十七 最高法院 102 年台抗字第 303 號民事裁定
- 附件十八 臺灣高等法院 101 年勞上字第 14 號民事判決
- 附件十九 臺灣高等法院 高雄分院 104 年重上字第 152 號民事判決
- 附件二十 楊通軒，勞工創作物權益歸屬與競業禁止關係之研究，台大法學  
論叢，第 34 卷第 3 期
- 附件二十一 臺灣高等法院 臺中分院 103 年上字第 70 號民事判決
- 附件二十二 臺灣高等法院 臺中分院 103 年上字第 84 號民事判決
- 附件二十三 臺灣高等法院 臺中分院 98 年再易字第 33 號民事判決
- 附件二十四 最高法院 103 年台上字第 2215 號民事判決
- 附件二十五 最高法院 91 年台上字第 2336 號民事判決

- 附件二十六 周昌湘，勞動基準法解釋令、判決彙編，頁 161、162，永然文化出版股份有限公司，2013 年。
- 附件二十七 最高法院 99 年台上字第 838 號民事判決
- 附件二十八 臺灣高等法院 101 年勞上易字 72 號民事判決
- 附件二十九 行政院勞工委員會（改制為勞動部）於 89 年 8 月 21 日台 89 勞資二字第 0036255 號函釋
- 附件三十 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 64 號民事判決
- 附件三十一 邱駿彥，離職後競業禁止特約之效力限制，月旦法學雜誌，第 222 期，2013 年 11 月。
- 附件三十二 產品生命週期理論
- 附件三十三 臺灣高等法院 臺中分院 99 年勞上字第 21 號民事判決