

# 最佳書狀

## 原告方

清華大學

### 民事訴訟言詞辯論意旨狀

案號

股別

訴訟標的金額 新台幣(下同)一百六十五萬元

原告 美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司

住臺北市大安區葛羅利亞路1號

法定代理人 史密斯

訴訟代理人 ○○○

住○○市○○區○○路○○號

被告 李寶明

住○○市○○區○○路○○號

訴訟代理人 ○○○

住○○市○○區○○路○○號

上開當事人間為請求違約金等事，謹依法提呈辯論意旨事：

#### 訴之聲明

1. 被告應自美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司(下稱「台灣愛樂門特公司」)離職，並於西元(下同)2017年12月31日前不得擔任台灣愛樂門特公司之受僱人、受任人、顧問或其他職務，且不得協助台灣愛樂門特公司從事、經營、投資與原告之心血管病產品及糖尿病產品直接競爭之產品。
2. 被告應給付原告150萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

3. 訴訟費用由被告負擔。
4. 如獲勝訴判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

## 壹、事實

- 一、原告為美商 Gloria Pharmaceutical Ltd.於 1991 年在臺灣設立之美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司，營運主力乃業務部，業務部依不同醫藥產品下分成心血管病、糖尿病和癌症事業群。其中以心血管病事業群為業務量最高及獲利最佳之單位，其銷售之心血管病產品包括「金屬」血管支架及「塗藥」血管支架。
- 二、被告於 2001 年 2 月 1 日與原告簽署聘僱合約書(附件 3)，於原告業務部心血管病事業群擔任業務專員，嗣後陸續晉升，於 2004 年晉升為同事業群業務主任，2007 年晉升為同事業群業務副理，2010 年晉升為同事業群業務經理。2013 年底原告為借重被告拓展長才開拓糖尿病事業群業務，乃在求得被告同意後，於 2014 年 1 月 1 日將被告調任為糖尿病事業群業務經理。嗣後，被告於 2015 年 12 月中旬向原告業務部副總謊稱，將與友人合資發展文創事業而欲離職，經原告同意後，遂於 2015 年 12 月 31 日離職。
- 三、依兩造聘僱合約書第 10 條規定，被告於離職起二年內，未經原告事先書面同意，不得於與原告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，如有違反，被告願支付原告相當於其二倍年薪之懲罰性違約金，原告如有損害，被告尚應負民事損害賠償責任。惟被告卻透過集英人力資源顧問公司之介紹，於 2016 年 1 月 15 日起擔任與原告從事相同業務之台灣愛樂門特公司之心血管病事業群業務經理。另被告亦向台灣愛樂門特公司提出挖角原告心血管病事業群業務助理王英才之要求。
- 四、經查，台灣愛樂門特公司於 2015 年 1 月開始於台灣銷售與原告業務相競爭之心

血管病產品，2015 年底其市佔率僅 16%，遠不及原告心血管產品約 47% 之市佔率。然至 2016 年第一季結束後，依據健保給付各類血管支架之醫院申報資料可知，原告血管支架市佔率下降至 40%，台灣愛樂門特公司則上升至 25%。原告認為被告離職後，其心血管病產品市佔率消長之情勢，顯與被告運用先前職務上的業務機密資料有關，已嚴重侵害原告應受保護之正當營業利益，從而，認被告有違反聘僱合約書第 10 條規定之情事，爰依法起訴。

## 貳、理由

### 一、 訴訟標的價額之核定

(一)按民事訴訟法第 77 條之 1 第 2 項及第 77 條之 12 之規定，核定訴訟標的價額，以起訴時之交易價額為準；無交易價額者，以原告就訴訟標的所有之利益為準。若因無客觀價額作為訴訟標的價額核定之計算基礎，即屬價額不能核定之情形，應以同法第 466 條所定不得上訴第三審之最高利益數額，即 150 萬元，加十分之一定之。

(二)本件訴訟標的乃係原告對被告請求禁止為競業行為，此不作為請求之訴訟標的客觀利益難以金錢量化，屬無客觀價額之訴訟標的，爰依民事訴訟法第 77 條之 12 規定計算其訴訟標的價額，即 165 萬元。

(三)另就聘僱合約書第 10 條第 2 項規定請求 150 萬違約金之部分，按民事訴訟法第 77 條之 2 第 2 項：「以一訴附帶請求其孳息、損害賠償、違約金或費用者，不併算其價額。」所謂「以一訴附帶請求」者，以附帶請求與主請求標的間須有主從關係，且附帶請求係隨主訴訟標的之法律關係存在而發生者，始有本條項「不併算其價額」規定之適用<sup>1</sup>，該 150 萬違約金因與上述請求禁止為競業行為之訴訟標的有主從關係，且係基於被告違反聘僱合約書第 10 條規定之競業禁止約款，故依同法第 77 條之 2 第 2 項規定，違約金之請求不併算其價額。職是，本件訴訟標的價額為 165 萬元。

---

<sup>1</sup> 最高法院 103 年台抗字第 666 號民事裁定。參考資料 1

(四)另依兩造聘僱合約書第 10 條第 2 項後段規定：「乙方如有違反前項規定，乙方願支付甲方相當於其二倍年薪之懲罰性違約金，甲方如有損害，乙方尚應負民事損害賠償責任。」本件原告先就被告應給付違約金 150 萬部分提出請求，另涉及民事損害賠償部分之請求，予以保留。

## 二、新修訂勞動基準法(下稱勞基法)第 9 條之 1 於本件並無適用

### (一)被告非勞基法適用之對象，無勞基法第 9 條之 1 規定之適用

1. 按勞基法第 2 條第 1 款：「勞工：謂受雇主僱用從事工作獲致工資者」，勞基法適用對象為符合該款定義之勞工。次按勞動契約與委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無<sup>2</sup>。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約；反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬委任契約<sup>3</sup>。又區別此二者之實益在於前者得適用勞基法，後者則無適用之可能。從而，依公司法委任之經理人及依民法第 553 條委任有為商號管理事務及為其簽名之權利之經理人，並不屬勞基法所稱之勞工而無勞基法之適用<sup>4</sup>。

2. 查被告於 2010 年至 2015 年底離職前，分別擔任原告心血管病及糖尿病事業群業務經理，其工作內容為醫藥產品之推廣行銷及員工招募管理事項。又揆諸被告製作整理之銷售計畫(附件 8)中要求業務同仁等需每月定期拜訪各醫療院所可知，其對於客戶經營、業務員管理具有重要決策權，並可取得事業群員工的薪資資訊(附件 6)，而有留任與招募人才之權限。縱偶有處理業務資料受業務副總經理指示之情事，仍不影響其具指揮性、計畫性或創作性之獨立裁量權限<sup>5</sup>，且與受僱人需

<sup>2</sup> 臺灣高等法院 105 年勞上易字第 6 號民事判決。參考資料 2

<sup>3</sup> 最高法院 104 年台上字第 286 號民事判決。參考資料 3

<sup>4</sup> 行政院勞委會(現勞動部)86 年 1 月 9 日台(81)台勞動一字第 001032 號函。參考資料 4

<sup>5</sup> 最高法院 102 年台上字第 2079 號民事裁定。參考資料 5

完全從屬於雇主、服從雇主指示之勞動契約並不相同，故依契約之實質關係認定，被告於離職時與原告間係委任關係，並不適用勞基法。

(二)退步言之，縱被告屬適用勞基法之勞工，基於法律不溯及既往原則，本件亦無勞基法第 9 條之 1 適用

1. 按司法院大法官釋字第 717 號解釋文：「新訂之法規，原則上不得適用於該法規生效前業已終結之事實或法律關係，是謂禁止法律溯及既往原則。」是以，法律一旦發生變動，原則上不得適用新法，以改變其原有之法律評價或法律效果，如認有溯及適用之必要，即應於施行法中定為明文，方始有據。

2. 而依司法院大法官釋字第 620 號解釋理由書，就是否溯及適用，立法者於審酌法律制定、修正或廢止之目的，原則上有決定是否予以維持以及如何維持之形成空間。勞基法第 9 條之 1 於 2015 年 12 月 16 日修正，依中央法規標準法第 13 條規定於 2015 年 12 月 18 日生效，基此，立法者既無就勞基法第 9 條之 1 訂定溯及適用之規定，該規定自不具有溯及之效力而不得任意擴大適用範圍。

3. 查系爭聘僱合約書，乃係原告於 2001 年 2 月 1 日基於信任當時之法律秩序而與被告簽訂，原告於訂約之際並無法預見勞基法第 9 條之 1 會加重雇主訂立競業禁止約款之負擔，諸如合理補償，否則原告應會相應調整薪資、獎金分配等。故該修正既對原告之公司財務、員工薪資結構等影響重大，為符法安定性及信賴保護之要求，勞基法第 9 條之 1 自無適用於該法規生效前已簽立之聘僱合約書。

### 三、 被告到職時所簽署之聘僱合約書於其離職時仍有拘束力

(一)查聘僱合約書第 1 條第 1 項係以聘僱「業務專員」為對象，惟如前爭執事項一所述被告離職時已升任至「糖尿病事業群業務經理」，就此聘僱合約書是否於離職時對被告尚有拘束力，原告主張：將被告調任至糖尿病事業群擔任業務經理乃一有效之調職行為，基此有效之調任行為及被告離職時與原告所簽訂之離職點交單(附件 9)，

應可證明被告有以「糖尿病事業群業務經理」之身分同意繼續遵守系爭聘僱合約書所規範之相關義務，是以，被告到職時所簽署之聘僱合約書於其離職時仍有拘束力。

理由詳如下述：

1. 調任被告至糖尿病事業群擔任業務經理之行為有效

(1) 按調職乃是雇主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之常見現象，依目前我國實務見解<sup>6</sup>，調職若係於「契約預先約定之範圍」內，調職僅為契約之履行過程，勞工自然必須服從。反之，若逾越契約預定範圍時，調職即為變更契約內容之要約，未得勞工之同意，對勞工不生拘束力。此契約預先約定之範圍，依本件聘僱合約書第1條第3項：「乙方於本合約有效期間內，應隨時依甲方合理之指示提供服務並承擔責任。甲方在乙方薪資及其他福利事項未作不利益變更之情形下，得視甲方業務需要及乙方之工作能力調整或變更乙方之職位與職務或工作地點。」即為在未作「不利益變更」前提下，原告得調動被告職位與職務，雙方仍繼續受該契約之拘束。

(2) 次按不利益變更並非單從形式上判斷，若因擔任不同之工作，致受領之工資有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法<sup>7</sup>。查被告調職至糖尿病事業群擔任業務經理，雖影響主管級激勵獎金之數額致總收入下降，惟尚不能以此逕謂原告所為調職對被告屬不利益，而應就具體事實妥為判斷<sup>8</sup>。本件中，被告之固定年薪與擔任心血管病事業群業務經理時相同，所影響者僅為主管級激勵獎金，惟獎金發放之目的，在於鼓勵員工正常績效水準以上之表現，故若業務量下滑，公司給付之獎金卻無法減少，此將造成員工即便未投入足夠勞力、

<sup>6</sup> 臺灣高等法院 92 年重勞上字第 10 號民事判決。參考資料 6

<sup>7</sup> 最高法院 98 年台上字第 600 號民事判決。參考資料 7

<sup>8</sup> 臺灣高等法院 100 年勞上易字第 172 號民事判決。參考資料 8

心力，亦可獲得獎勵，顯與獎金設置目的相悖，對公司經營管理效率造成重大箝制。

(3) 準此，原告依被告擔任糖尿病事業群業務經理之業績核發相應之主管級激勵獎金，並無不利益之情形存在，是本件對被告所有調動職務及職位之行為均合於聘僱合約書第1條第3項之規定，自屬有效。

(4) 又依不爭執事項第十點，原告對此職務變動有與被告事先進行溝通，被告亦經考量固定薪資不變及糖尿病事業群之前景發展等條件而同意擔任，應認雙方對此調職有所合意，被告不得僅因未達當初期待、影響薪資水平而任意翻覆之，否則不啻使員工均得以未達預期而拒絕公司所為之人事安排，影響公司經營。

## 2. 依離職點交單可證被告離職時系爭聘僱合約書仍對其有拘束力

基於被告離職時所簽之離職點交單(附件9)明文「本人於任職美商葛羅利亞期間台灣分公司曾簽訂聘僱契約，依據聘僱契約規定，本人於離職應遵守之保密責任及競業禁止義務如下：……」，即足證明被告有繼續遵守到職時所簽訂的聘僱合約書之意，故被告於離職時仍應受系爭聘僱合約書之拘束。

(二)綜合前述，可知本件被告職務、職位之變動，均不影響系爭聘僱合約書對其之拘束力。基此，原告依系爭聘僱合約書訴請被告不得為競業行為及給付違反競業禁止約定違約金之請求，即屬有據。

## 四、聘僱合約書之離職後競業禁止約定有效

(一)承如前述，被告有遵守聘僱合約書中第10條競業禁止約款之義務。雖被告主張競業禁止約款有違反勞基法第9條之1之情事或侵害其職業自由，應認無效。惟查：1. 本件並無勞基法第9條之1之適用，已如爭執事項一所述，請 鈞院參酌；2.系爭競業禁止約款依照修法前實務上所提出之標準判斷亦屬合理，並無不當限制被告職業自由。

(二)按實務認為離職後競業禁止約款在「合理限度內」有效<sup>9</sup>，此合理限度之判斷依據修法前實務見解，係以民法第72條<sup>10</sup>或第247條之1<sup>11</sup>為憑，並有參酌以下之衡量原則：1.企業或雇主有值得保護的正當營業利益；2.員工在原雇主之事業應具有一定之職務或地位；3.限制範圍不得逾越合理之範疇；4.補償勞工因競業禁止之損失；5.離職員工是否具有背信或違反誠信原則之事實。而本件競業禁止約款是否合於上述標準，爰改項分述之。

### (三)原告有應受保護之正當營業利益

按離職後競業禁止約款所應保障者，乃為避免不正當的競業所導致之不利益，並不以營業秘密法所定義之營業秘密為限<sup>12</sup>，從而在判斷雇主有無值得保護的正當營業利益上，應以有無洩漏企業經營或生產上之秘密、或影響其固定客戶或供應商之虞為斷<sup>13</sup>。實務<sup>14</sup>通常在下列三種情形視為雇主有受保護之利益：受僱人曾接觸營業秘密或機密資訊、受僱人曾接觸客戶或客戶資料、受僱人曾接受雇主施以特殊專業訓練或受僱人所提供之勞務係獨一無二。是以，本件是否有應受保護之正當營業利益，應就被告有無接觸上述資料、接受原告特殊專業訓練具體判斷之，分述如下。

#### 1. 被告曾接觸原告營業秘密

(1) 按營業秘密法第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，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。」依此，營業秘密法所保護之客

<sup>9</sup> 最高法院 103 年台上字第 1984 號民事判決。參考資料 9

<sup>10</sup> 臺灣高等法院 99 年上字第 807 號民事判決。參考資料 10

<sup>11</sup> 最高法院 103 年台上字第 793 號民事判決。參考資料 11

<sup>12</sup> 林更盛，勞動法案例研究(二)，五南出版，2009 年 3 月，頁 177。參考資料 12

<sup>13</sup> 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決。參考資料 13

<sup>14</sup> 臺灣高等法院台南分院 97 年上易字第 140 號民事判決。參考資料 14

體不以技術性資訊為限，非技術性之「商業資訊」，如行銷策略、市場調查資訊、成本估算資料、員工薪資等，只要符合上述要件亦可成為受保護之客體<sup>15</sup>。

(2) 查本件合於上述營業秘密之要件之營業秘密有：

甲、醫療器材採購時程表(附件5)

就醫療器材採購時程表，係原告就其所擁有之資料篩選整理、分析歸納，非可透過其他公開領域取得之。其中第4欄每年度採購時間尚包含「來年之預估採購時間」，此資訊與原告業務高度相關，蓋原告可據此優先於其他業者安排、規劃產品銷售之時程及方向，在拓展業務上具有相當顯著之經濟價值，且於系爭文件上以「極機密」標註其機密等級，業務副總亦有具體指示僅供經理級以上之公司員工傳閱，已採取合理保密措施，是醫療器材採購時程表乃符合營業秘密法第2條之營業秘密，至為灼然。

乙、員工薪資明細表(附件6)

就特定職務之薪資，因其具體、詳細之薪資計算，往往會隨員工資歷、公司獎勵、股利發放等公司政策而有不同，若遭洩漏將使競爭對手更易於挖角公司員工，有害公司經營。是以，員工薪資明細表對於事業競爭能力實具有重要意義，對公司有實際上經濟價值，乃是公司內部人事、會計重要資訊，基此，系爭員工薪資明細表具有秘密性、價值性要無可疑，又系爭文件第1頁右上角已標註其屬極機密文件，故此員工薪資明細表自可認定為營業秘密。

丙、銷售數據(附件7)

查銷售數據中，不僅就原告業務部三大事業群產品之數量、市佔率有詳細紀錄，且就心血管病事業群之金屬血管支架Premier及塗藥血管支架Matrix兩項產品皆有明確之價格及毛利率之分析。雖產品價格的部分可藉由健保署自費醫材比

---

<sup>15</sup> 謝銘洋，智慧財產權法，元照出版，2013年9月，頁151。參考資料15

價網<sup>16</sup>查詢之，然就毛利率之部分若不知產品成本則無法計算，而「產品成本」在商業銷售上為業界所習知之非公開機密資訊。從而藉此計算所得出之毛利率自亦屬商業上機密資訊，一旦揭露，將使競爭對手得以壓低成本作價格競爭，對原告而言，實屬具重要競爭價值之內部資訊。再揆諸此份文件每頁投影片上皆標註Strictly Privileged & Confidential，亦可證原告對此份文件之重視，故系爭銷售數據屬營業秘密法第2條之營業秘密。

#### 丁、銷售計畫(附件8)

系爭銷售計畫除同銷售數據有毛利率分析資料外，尚有業務挑戰分析、應對措施及原告與母公司在他國分公司如何互助合作之資訊，此些資訊皆是原告透過長時間人力投入、財務分析所整理得出，其中關於如何與他人競爭之管理政策，在競爭市場上更有其不可取代商業價值。蓋若競爭對手提早知悉原告銷售計畫，其即能早一步作出相仿或相對應之行銷策略，足認對原告造成競爭上之不公平<sup>17</sup>。另系爭銷售計畫每一頁皆有Strictly Privileged & Confidential之提醒，同上所述，亦應認為原告所有之營業秘密無疑。

(3) 退步言之，縱上揭文件非營業秘密法第2條之營業秘密，惟其乃原告投入相當時間、勞力、費用之成果，仍應認屬實務上所承認之機密資訊、客戶資料等正當營業利益。

## 2. 被告曾接受原告特殊專業訓練

---

<sup>16</sup> 健保署自費醫材比價網，  
[http://www.nhi.gov.tw/SpecialMaterial/SpecialMaterial.aspx?menu=21&menu\\_id=713&webdata\\_id=3509&WD\\_ID=850](http://www.nhi.gov.tw/SpecialMaterial/SpecialMaterial.aspx?menu=21&menu_id=713&webdata_id=3509&WD_ID=850)(最後瀏覽日期：2016/8/15)參考資料 16

<sup>17</sup> 臺灣高等法院 102 年勞上字第 104 號民事判決。參考資料 17

(1) 按實務承認雇主對受僱人施以之特殊專業訓練為雇主應受保護之正當營業利益<sup>18</sup>，無非係以此訓練乃雇主投入相當資源使受僱人獲得的特殊知識，受僱人不應任意洩漏或利用而侵害雇主之權益。

(2) 依不爭執事項第六點，原告曾為培訓被告業務能力，指派其至母公司參加全球業務主管訓練，參酌美商葛羅利亞業務主管訓練課程(附件4)之內容可知，被告藉此訓練得以了解全球醫藥生技發展之趨勢、觀念；實地參訪美國紐約市著名企業以瞭解企業經營策略，以及拜訪在地客戶瞭解長期夥伴需求及熟悉美式商業模式。此些特殊知識乃透過此次訓練自雇主處所習得，非被告自家庭、學校甚至在台灣葛羅利亞公司工作所可獲得之一般知識或技能，是以，就原告於被告在職期間所提供之「業務主管訓練課程」，因已涉及特殊技能之培養，應認屬雇主應受保護之正當營業利益<sup>19</sup>。

#### (四)被告於原告任職之職務能接觸原告之營業秘密

1. 按實務<sup>20</sup>認為若員工在前雇主處之職務及地位，如係主要營業幹部，而非處於較低職務技能，並能知悉雇主正當營業利益者，因雇主有合理保護之必要性，應許雇主與該員工簽訂競業禁止約款。次按，就職務地位有無機會接觸公司營業秘密之判斷，實務判準多係從職稱、薪資<sup>21</sup>、年資<sup>22</sup>及職務內容<sup>23</sup>為個案認定。其中，以職稱為斷者，通常當職稱為主管階級時，如：總經理<sup>24</sup>、副總經理<sup>25</sup>、經理<sup>26</sup>等，

<sup>18</sup> 臺灣高等法院 100 年勞上易字第 11 號民事判決。參考資料 18

<sup>19</sup> 謝祥揚，員工離職後競業禁止約款與其效力問題：美國法觀察，萬國法律，205 期，頁 12。參考資料 19

<sup>20</sup> 臺灣高等法院 102 年勞上易字第 24 號民事判決。參考資料 20

<sup>21</sup> 臺灣高等法院 101 年抗字第 1081 號民事裁定。參考資料 21

<sup>22</sup> 臺北地方法院 99 年重勞訴字第 64 號民事判決。參考資料 22

<sup>23</sup> 臺灣高等法院 100 年勞上易字第 169 號民事判決。參考資料 23

<sup>24</sup> 臺灣高等法院 100 年勞上字第 73 號民事判決。參考資料 24

<sup>25</sup> 臺灣高等法院 101 年勞上字第 14 號民事判決。參考資料 25

<sup>26</sup> 臺灣高等法院高雄分院 102 年上字第 55 號民事判決。參考資料 26

傾向判斷員工為重要幹部而得接觸公司營業秘密、參與公司技術研發，而有約定競業禁止之必要。

2. 查本件被告自2010年起擔任心血管病事業群業務經理、糖尿病事業群業務經理，依職稱判斷屬公司主管階級；又該業務經理之職位至2016年被告離職前擔任有5年之久、固定年薪亦達150萬元，基此年資、薪資依社會一般常情，應足認被告於原告所負責業務具有重要性及機密性；再者，參酌不爭執事項第八點、第九點，被告既自承有整理、製作醫療器材採購時程表、銷售數據、銷售計畫及可取得員工薪資資料等之事實，可證被告擔任原告業務經理期間，可接觸原告產品銷售資訊、客戶名單及市場調查內容等不為競爭公司所知悉之營業秘密。

(五)聘僱合約書離職後競業禁止之期間、職業活動範圍及就業對象規定，並無逾合理範疇

1. 按離職後競業禁止約款，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。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束<sup>27</sup>。

2. 查本件兩造所簽訂之聘僱合約書第10條第1項約定：「乙方於離職起兩年內，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。」就此競業禁止約款，不論是期間、活動範圍、就業對象依社會通念皆屬合理且適當，理由詳下述，請 鈞院參酌：

(1) 競業禁止期間：

---

<sup>27</sup> 最高法院 103 年台上字第 1984 號民事判決。參考資料 27

按實務認為在一般社會觀念及商業習慣上，雇主與員工約定競業禁止年限二年，且經員工同意，應係合理適當且不危及員工之經濟生存能力<sup>28</sup>，另二年之競業禁止期間為業界之慣習<sup>29</sup>。依前所述，本件二年競業期間限制實屬合理。

(2) 競業禁止職業活動範圍：

實務上，就競業禁止範圍是否合理應考量產業類別，若為安親班<sup>30</sup>、餐飲業<sup>31</sup>、糕餅事業<sup>32</sup>，因其在地性強，限制競業之範圍即不應過大；反之，就科技產業<sup>33</sup>、商務貿易<sup>34</sup>此等較不受區域限制之產業別，競業禁止範圍則傾向從寬認定。查本件原告乃美商葛羅利亞在臺灣之分公司，又美商葛羅利亞乃全球知名製藥公司，其醫藥產品之銷售範圍當不以單一地域為限，故就維護競爭利益之觀點，所有與原告銷售醫藥產品業務有直接競爭之區域，被告本不應為競業之行為。是以，兩造縱未再行約定競業禁止範圍，亦無逾合理範疇。

(3) 競業禁止就業對象：

就業對象之限制，即禁止之競業活動，應與雇主正當營業利益間保持合理關聯且無礙於員工之生計<sup>35</sup>。依系爭競業禁止約款，就限制對象而言，僅限制被告從事與原告直接競爭之產品、擔任相同或類似業務之公司或事業之受僱人等，並非及於所有行業，並與前述原告之正當營業利益有正當合理關聯，且未有過度限制之情形；再者，以被告在「銷售業務」方面之專業學識與工作經驗，亦可

<sup>28</sup> 臺灣高等法院 102 年勞上字第 104 號民事判決。參考資料 28

<sup>29</sup> 洪榮宗、劉偉立、黃心苑，我國侵害營業秘密與競業禁止違約判決之量化研究，科技法學評論，4 卷，2 期，頁 19。參考資料 29

<sup>30</sup> 智慧財產法院 99 年民商上易字第 2 號民事判決。參考資料 30

<sup>31</sup> 士林地方法院 104 年訴字第 70 號民事判決。參考資料 31

<sup>32</sup> 臺中地方法院 90 年訴字第 212 號民事判決。參考資料 32

<sup>33</sup> 臺灣高等法院 94 年勞上字第 40 號民事判決。參考資料 33

<sup>34</sup> 智慧財產法院 98 年民著訴字第 14 號民事判決。參考資料 34

<sup>35</sup> 林更盛，勞動法案例研究(二)，五南出版，2009 年 3 月，頁 223。參考資料 35

從事與原告無直接競爭之產品或事業，上開約定尚無礙於被告離職後其他工作之選擇。準此，並無過度限制被告就業之權利<sup>36</sup>。

(4) 綜上所述，系爭離職後競業禁止約款就競業禁止之期間、活動範圍及就業對象對被告加以限制，目的是為保護原告之機密資訊、防止員工於離職後為同業服務及避免同業間惡性競爭<sup>37</sup>，故上述限制實屬原告維持市場上競爭地位所進行之必要措施，並無逾越合理範疇。

3. 退步言之，縱認競業禁止之期間、職業活動範圍及就業對象之規定逾越合理範疇，於合理範疇內仍屬有效

(1) 按民法第111條之規定：「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。」倘有具體情事，可認當事人間除去無效之部分外，仍有受契約拘束之意思，則契約之其他部分仍為有效。依此規定，實務<sup>38</sup>上有認為競業禁止約款若內容不明確，抑或對員工工作權造成過度限制者，應將該約款限縮到合理範圍內，並非全部無效。

(2) 是縱認本件競業禁止約款已逾合理，仍應酌情考量限縮至合理範圍，不宜逕認全部無效。蓋若認定全部無效，顯不符目前醫藥產品界之經營形態，不僅對於雇主保護機密資訊之目標無法貫徹，且亦不符契約當事人締約真意<sup>39</sup>。

(六)系爭離職後競業禁止約款雖未約定所受損失之補償，亦不影響其效力

1. 補償措施並非競業禁止約款之生效要件

業界常有勞僱雙方於為競業禁止約款之同時，對職業自由受限制之員工於禁止競業期間所受損害，預為補償性之給付。然補償性約定之有無，要與競業禁止約款之適法性判斷無涉。蓋競業禁止約款存在，係以承認雇主之營業秘密等利益有保

<sup>36</sup> 臺灣高等法院高雄分院 98 年上字第 72 號民事判決。參考資料 36

<sup>37</sup> 最高法院 86 年台上字第 48 號民事判決。參考資料 37

<sup>38</sup> 最高法院 94 年台上字第 1688 號民事判決。參考資料 38

<sup>39</sup> 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決。參考資料 39

障優先性為前提，亦即，雇主之營業秘密等利益在價值衡量的天平上係優於受僱人之職業自由<sup>40</sup>。準此，有無給予補償措施，應僅得作為於受僱人違反競業禁止約款時，非難其可責性之高低及斟酌違約金多寡<sup>41</sup>之考量因素，難認係競業禁止約款之生效要件。從而，系爭競業禁止約款，縱原告未提供被告補償措施，其效力應不受影響。

2. 縱補償措施為競業禁止約款之生效要件，本件原告實已給付相當補償

(1) 實務認雇主發放「股票」予員工，給付目的往往含有勉勵或希冀員工恪遵職守之意，且其係屬工資以外之給予，雇主本無給予之義務<sup>42</sup>，係具有恩惠性質之非經常性給予，用以彌補員工因競業限制所受之損失，故股票給予應肯認是競業禁止約款之補償措施<sup>43</sup>。

(2) 本件原告已給予被告其母公司之股票選擇權作為補償，蓋上開股票選擇權之發放，並非經常性給予、具有恩惠之性質，應可解釋為競業禁止約款之補償措施。又原告給予被告之補償亦屬相當，此觀2010年至2013年，被告執行股票選擇權之獲利每年介於8,000至12,000美元之間，2014年亦有5,000美元，總計被告受領金額為37,000至53,000美元之間，以中間值45,000美元計算，平均被告一年可獲得9,000美元，每月為750美元(約新台幣22500元)，高於2015年7月1日起之每月基本工資20,008元自明，是以，此一金額已足以維持被告一般生活所需而無影響其生計之虞<sup>44</sup>。故被告忽略上述事實仍宣稱原告與之簽訂系爭競業禁止約款未給予合理之補償措施，自無可採。

(七)被告接受台灣愛樂門特公司新職之始末，對競業禁止約款之效力並無影響

---

<sup>40</sup> 臺灣高等法院 101 年上字第 440 號民事判決。參考資料 40

<sup>41</sup> 臺灣高等法院臺南分院 98 年勞上字第 12 號民事判決。參考資料 41

<sup>42</sup> 臺灣高等法院 91 年勞上字第 27 號民事判決。參考資料 42

<sup>43</sup> 臺灣高等法院臺南分院 97 年上易字第 125 號民事判決。參考資料 43

<sup>44</sup> 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決參照。參考資料 44

1. 被告接受台灣愛樂門特公司新職之始末，無礙於競業禁止約款之效力

(1) 按實務<sup>45</sup>認為離職後員工競業行為是否顯著背信或違反誠信原則，應係斟酌損害賠償額、違約金數額高低之標準，尚非競業禁止約款之生效要件，蓋若將其納為要件，則雇主與員工雙方所簽定之競業禁止約款是否有效將須至員工離職後方可判斷，嚴重妨害法安定性。換言之，競業禁止約款本身之效力，應就約款之內容為判定，不應依當事人事後之行為，而影響約款效力<sup>46</sup>。

(2) 據此，本件被告接受台灣愛樂門特公司新職之始末，有無背信性之競業行為，因需待其離職後方可判斷，故為事實問題，其性質上應屬審查是否違反競業禁止義務之標準，與競業禁止約款是否有效分屬不同層次<sup>47</sup>。是以，是否違反誠信原則就判斷競業禁止約款效力而言，並無影響。

2. 縱違反誠信原則屬競業禁止約款之生效要件，因本件被告確有背於誠信之情事，故系爭競業禁止約款仍為有效

(1) 誠信原則為法律倫理價值之實現，其本身屬抽象之法律概念，離職後員工之競業行為，是否有背於誠信應依個案具體認定。實務<sup>48</sup>曾認為下述情形有違反誠信之情事，如離職員工對原雇主之客戶及情報大量篡奪、離職員工從事相同或類似事業之競業行為且內容及態樣較具惡質性。惟不以上述情形為限，若有其他具背信性之具體情事，系爭競業禁止約款仍為有效。

(2) 查本件被告離職前向原告表示其欲發展文創事業，然實際上早已接受原告之競爭對手台灣愛樂門特公司之聘僱邀請，可見被告有欲避免原告發現其競業行為而刻意隱瞞新任職單位之意，此一欺瞞原告之行為，顯有違誠信原則。

---

<sup>45</sup> 臺灣高等法院臺中分院 103 年智上字第 2 號民事判決。參考資料 45

<sup>46</sup> 洪義晴，勞工離職後競業禁止約款之法律問題研究，中國文化大學法律學研究所碩士論文，2008 年，頁 92。參考資料 46

<sup>47</sup> 臺灣高等法院臺南分院 100 年勞上字第 2 號民事判決。參考資料 47

<sup>48</sup> 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 64 號民事判決。參考資料 48

(3) 另觀不爭執事項第十六點，被告要求台灣愛樂門特公司僱用原告心血管病事業群業務助理王英才擔任被告之業務助理，此雖非大量挖角，然被告運用其於原告處銷售心血管病產品多年經驗及智識，藉由王英才之協助，補足其於2014年調任後之心血管病事業群相關資訊。是以，此一挖角行為實有助被告擔任原告競爭對手台灣愛樂門特公司之職務，難謂無違誠信原則。

(4) 況被告與王英才積極拜訪各醫院心血管疾病醫師、邀請心血管病醫生參加小型醫學研討會，並特別介紹台灣愛樂門特公司「塗藥血管支架」為較新穎之心血管病產品等事實，可知被告確實有刻意針對原告心血管病產品為競業之行為，有違對原雇主忠誠及商業上誠信，此觀不爭執事項第二十點自明。

(5) 綜合上述，被告不僅有欺瞞、挖角員工之情事，尚有藉於原告處所得智識從事與原告直接競爭商品等背於誠信之實情。準此，競業禁止約款仍屬有效。

#### 五、 被告違反系爭聘僱合約書第10條競業禁止約款

(一)依系爭聘僱合約書第10條第1項：「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。」基此約定，員工於離職起2年內，若從事聘僱合約書第10條第1項三款中任一行為，皆須經原告事先書面同意，始無違雙方簽訂之競業禁止約款。然查本件被告於2015年12月31日自原告處離職，2016年1月15日即至台灣愛樂門特公司擔任心血管病事業群業務經理，其前後不僅相差不到一個月，更未取得原告事先之書面同意，恐有違反上述競業禁止約款之虞。

(二)次查被告新任職之台灣愛樂門特公司，其銷售之心血管病產品中，金屬血管支架NewHope與原告銷售之金屬血管支架Premier效能相當，且兩者之健保給付價格亦相

同，係屬直接競爭之產品。另觀不爭執事項第十九及二十一點，健保給付各類血管支架之醫院申報資料，於金屬血管支架部分，原告2016年市佔率相較2015年下降5%，台灣愛樂門特公司同期間則上升5%，依此數據可知悉兩者互有消長情事，而具有高度競爭性。是以，被告協助銷售與原告直接競爭之心血管病產品，顯有違聘僱合約書第10條第1項第1款。

(三)再觀不爭執事項第十三點，台灣愛樂門特公司於2015年1月起銷售心血管病產品，此與原告之醫藥產品銷售業務幾近相同，且台灣愛樂門特公司與原告均有金屬及塗藥血管支架之銷售業務。又被告擔任台灣愛樂門特公司心血管病事業群業務經理時，積極巡迴舉辦研討會介紹台灣愛樂門特公司產品，並至各醫院拜訪心血管疾病醫師拓展業務。足認被告確有於與原告相同或類似業務之台灣愛樂門特公司擔任職務，有違聘僱合約書第10條第1項第3款。

(四)至被告抗辯離職時已任糖尿病事業群業務經理，故離職後競業對象不得限制心血管病事業群云云，應不可採。蓋系爭競業禁止約款規範對象已明文「與甲方直接競爭之商品」、「與甲方相同或類似業務之公司或事業」等，並不以與被告離職前從事之糖尿病事業群為限。雖被告離職時已離開心血管病事業群兩年，然被告於原告心血管病事業群任職長達十四年之久，應相當熟稔該事業群之營業秘密、商業資訊及業務運作等。基此，限制被告於相競爭對手處為心血管病業務實有必要。

(五)綜上，被告因擔任台灣愛樂門特公司心血管病事業群業務經理而有違反聘僱合約書第10條第1項之第1款、第3款規定，應無疑義。

## 六、原告請求之違約金金額應屬適當

(一)系爭違約金約定屬「懲罰性」違約金，原告無須證明其確有損害，即得請求

1. 按民法第250條第2項規定：「違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生之損害賠償總額。其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，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生之損害賠償總額。」基此，依當事人約定違約金之目的，可將違約金分為損害賠償預定性與懲罰性違約金兩種類型<sup>49</sup>。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，屬確保債權效力所定之強制罰<sup>50</sup>，如債務人未依債之關係所定之債務履行時，債權人縱無損害，亦得向債務人請求，且於有損害時，除懲罰性違約金，更得請求其他損害賠償<sup>51</sup>。

2. 觀本件聘僱合約書第10條第2項約定：「乙方如有違反前項規定，乙方願支付甲方相當於其二倍年薪之懲罰性違約金，甲方如有損害，乙方尚應負民事損害賠償責任。」可知兩造係約定於被告違反競業禁止規定時，原告除得請求違約金外，若有其他損害並得依民法相關規定請求賠償<sup>52</sup>。準此，系爭違約金約定應屬懲罰性違約金，原告毋庸證明其確有損害即得請求。

## (二)被告應舉證約定之違約金過高而顯失公平

1. 按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。雖約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，惟此規定僅係賦與法院得依兩造所提出之事證資料判斷之，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除債務人就違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及責任。況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自

<sup>49</sup> 林誠二，債法總論新解體系解說(下)，瑞興圖書，2010年3月，頁261。參考資料49

<sup>50</sup> 最高法院104年台上字第984號民事判決。參考資料50

<sup>51</sup> 最高法院103年台上字第367號民事判決。參考資料51

<sup>52</sup> 最高法院84年台上字第2839號民事判決。參考資料52

己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位自主決定，法院亦應予以尊重，始符契約約定之本旨<sup>53</sup>。

2. 是以，本件除被告能主張並舉證原告確有約定之違約金額過高而顯失公平之情事，法院得審酌該約定金額是否過高及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，兩造當事人均應受該違約金約定之拘束，否則，若許被告違約時仍得任意指摘原約定之違約金額過高而要求核減，無異將被告未履行契約之不利益歸由原告分攤，不僅對於原告難謂公平，亦有礙交易安全。

### (三)原告請求之違約金金額合理且適當

1. 按約定之違約金是否過高，實務認為應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形為酌定標準<sup>54</sup>。審酌本件被告之經濟能力，其於原告離職前擔任業務經理受領之固定年薪為 150 萬元、主管級激勵獎金 50 萬到 100 萬元、股票選擇權利益 5,000 至 12,000 美金不等觀之，1 年約 250 萬元之收入，原告請求 150 萬之違約金金額，尚不致影響被告生計。

2. 再者，審酌原告所受損害之情狀，就金屬血管支架市佔率而言，原告 2016 年市佔率相較 2015 年下降 5%，台灣愛樂門特公司同期則上升 5%，依此數據可見被告對原告銷售業務確有實質衝擊。另被告於原告之職位屬公司高層，且服務長達十餘年，其得接觸與知悉原告重要之商業機密與營業秘密，被告之惡意離職將影響原告於市場上公平競爭之環境。

3. 另實務上有認為審酌前開標準及被告之經濟能力，以 12 個月之薪資作為競業禁止違約金，亦屬合理<sup>55</sup>。基此，原告請求被告給付懲罰性違約金之金額，即 12 個月薪資 150 萬元，已斟酌被告之違約情節、原告公司所受損害等因素，該違約

<sup>53</sup> 最高法院 96 年台上字第 1396 號民事判決。參考資料 53

<sup>54</sup> 最高法院 104 年台上字第 1943 號民事判決。參考資料 54

<sup>55</sup> 最高法院 86 年台上字第 48 號民事判決。參考資料 55

金數額應屬適當。

綜上所述，原告起訴為有理由，懇請 鈞院賜判如訴之聲明，以維原告權益。

此致

臺灣臺北地方法院 民事庭 公鑒

中華民國 一〇五 年 〇〇 月 〇〇 日

具狀人 〇〇〇(蓋章)

## 民事訴訟補充理由狀

案號

股別

訴訟標的金額 新台幣(下同)一百六十五萬元

原告 美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司

住臺北市大安區葛羅利亞路 1 號

法定代理人 史密斯

訴訟代理人 ○○○

住○○市○○區○○路○○號

被告 李寶明

住○○市○○區○○路○○號

訴訟代理人 ○○○

住○○市○○區○○路○○號

針對我方言詞辯論意旨狀，提出補充理由如下：

壹、就我方訴之聲明，依民事訴訟法第255條第1項第2款及第3款，為以下變更：

1. 被告應與美商愛樂門特藥廠有限公司台灣分公司(下稱「台灣愛樂門特公司」)終止聘僱合約，並於西元(下同)2017年12月31日前不得擔任台灣愛樂門特公司之受僱人、受任人、顧問或其他職務，且不得從事、經營與原告之心血管病產品及糖尿病產品直接競爭之商品。
2. 被告應給付原告150萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
3. 訴訟費用由被告負擔。
4. 如獲勝訴判決，原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、就起訴理由第四、(六)、2、(2)之內容，進行補充(原告言詞辯論意旨狀第15頁)

本件原告已給予被告其總公司之股票選擇權作為補償，蓋上開股票選擇權之發放，並非經常性給予、具有恩惠之性質，應可解釋為競業禁止約款之補償措施，且原告給予被告之補償亦屬相當。此觀2010年至2013年間，被告執行股票選擇權之獲利每年介於8,000至12,000美元之間，而2014年至2015年亦獲得10,000美元，總計被告受領金額為42,000至58,000美元之間，若以中間值50,000美元計算後，被告於競業禁止之兩年期間內，每月約可獲得為2,083美元(約新台幣62,500元)，此一數額就足以因應被告於不得競業期間所受之不利益，況被告尚非不得從事非競業之工作，故補償數額應屬相當。

此致

臺灣臺北地方法院 民事庭 公鑒

中華民國 一〇五 年 〇〇 月 〇〇 日

具狀人 〇〇〇(蓋章)

撰狀人 〇〇〇(蓋章)