

最佳書狀

被告方

清華大學

民事訴訟答辯狀

案號

股別

訴訟標的金額 新台幣(下同)一百六十五萬元

被告 李寶明

住○○市○○區○○路○○號

訴訟代理人 ○○○

住○○市○○區○○路○○號

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

上開當事人間為請求違約金等事，謹依法提呈辯論意旨事：

答辯聲明

1. 原告之訴駁回。
2. 訴訟費用由原告負擔。
3. 如受不利之判決，願供擔保請准免予假執行

壹、本案事實

一、原告美商葛羅利亞藥廠有限公司台灣分公司(下稱「台灣葛羅利亞公司」)乃銷售心血管病、糖尿病和癌症產品之公司。依原告組織架構圖(附件 2)，其業務部下

又分設心血管病、糖尿病及癌症三大事業群，其中又以「心血管病事業群」為業務量及獲利最高之單位。

二、被告本任職於原告「心血管病事業群」，並自 2001 年任職時起陸續擔任該事業群業務專員、業務主任、業務副理，及至 2010 年晉升為該事業群之業務經理，其固定年薪為 150 萬、主管級激勵獎金為 80 萬至 100 萬之間、每年股票選擇權獲利介於 8,000 至 12,000 美元之間。惟嗣後因原告業務需求，於 2014 年 1 月 1 日將被告調任至「糖尿病事業群」擔任業務經理，然因糖尿病事業群業績不比心血管病事業群，以 2014 年 12 月觀之，雖被告固定年薪維持 150 萬元，但主管級激勵獎金則減為 50 萬元、股票選擇權獲利亦降至 5,000 美元，進而影響被告總收入。

三、嗣後，因至 2015 年糖尿病事業群之業績未有成長，原告又以人事業已交接不願使被告回任心血管病事業群之業務經理。從而，被告考量自身收入及職涯發展，在 2015 年 12 月 31 日完妥離職手續後，應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」)之邀請，於 2016 年 1 月 15 日至台灣愛樂門特公司就職。

四、2016 年 4 月 6 日，原告認為被告任職於台灣愛樂門特公司係違反兩造所簽訂之聘僱合約書(附件 3)第 10 條競業禁止條款，乃向法院提起訴訟，請求被告於 2017 年 12 月 31 日以前不得直接或間接任職於台灣愛樂門特公司，且不得以任何方式協助台灣愛樂門特公司銷售心血管疾病及糖尿病產品，並請求被告賠償違反競業禁止條款之相當於一年薪資之違約金 150 萬，茲依法答辯。

貳、答辯理由

一、新修正勞動基準法(下稱勞基法)第 9 條之 1 於本件應有適用

(一) 被告為勞基法所稱「勞工」，有勞基法之適用

查原告以被告擔任經理人而無勞基法適用之主張，無非認：1、經理人非屬勞基法所稱勞工；2、被告與原告間契約應定性為委任關係，而無勞基法適用。惟查：

1. 業務經理之職稱並不排除成立勞基法上勞工之可能性

按勞基法第 2 條第 1 款規定：「勞工：謂受僱主僱用從事工作獲致工資者。」實務上¹認為是否為勞基法上之勞工應視具體情況認定。蓋以目前事業單位為便利起見，常將僱用之職員賦予不同經理名銜，實則與一般員工無太大差異，尚不得以公司員工職務之名稱逕予推認。準此，被告職稱雖為心血管病事業群經理、糖尿病事業群經理，然如僅係受僱用從事工作獲致工資者，自應依勞基法辦理²。是以，原告僅以被告職稱為「經理」即一概否認勞基法適用，見解流於形式，並不恰當。本件實應就下述標準實質判斷被告是否適用勞基法。

2. 本件兩造間成立勞動契約而有勞基法之適用

(1) 按勞動契約之判斷，實務多以有無從屬性為斷，其內涵為：1、人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務；2、親自履行，不得使用代理人；3、經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動；4、組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同³。又基於保護勞工之立場，實務就勞動契約關係之成立大抵從寬認定⁴。準此，縱僅有部分從屬性亦得成立勞動契約。

(2) 其次，實務亦認為，原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係⁵。

(3) 查被告雖從業務專員升任為業務經理，然其與雇主間之關係是否仍成立勞

¹ 司法院 83 年 7 月 6 日(83)台勞動一字第 45638 號函。參考資料 1

² 行政院勞委會(現勞動部)81 年 3 月 9 日台(81)台勞動一字第 07341 號函。參考資料 2

³ 最高法院 96 年台上字第 2630 號民事判決、臺灣高等法院 104 年重勞上字第 24 號民事判決。參考資料 3、參考資料 4

⁴ 最高法院 81 年台上字第 347 號民事判決、最高法院 92 年台上字第 2361 號民事判決。參考資料 5、參考資料 6

⁵ 最高法院 104 年台上字第 1294 號民事判決。參考資料 7

動契約，仍應本於兩造雙方實質權利義務內容為斷。準此，被告於心血管病事業群、糖尿病事業群所擔任之業務經理一職，雖其於業務及人事享有一定決定權限，但並無礙於此契約具有「從屬性」之勞動性格。此觀不爭執事項第十與十一點可知，被告自心血管病事業群被調動至糖尿病事業群，雖不情願但仍須服從雇主決定之職務調遷，是原告對被告實享有指揮、監督權限，應足堪認定被告具有「人格上從屬性」；再者，以附件 2 所示之組織架構圖，可證被告被納入原告組織之內且須與同僚分工合作，亦有組織上從屬性。基此上述，並本於實務為保護勞工而從寬認定從屬性之立場，兩造關係乃具有一定從屬性之「勞動契約」，足堪認定被告為適用勞基法之勞工。

(二) 勞基法第 9 條之 1 於本件應有適用，無「法不溯及既往」之問題

1. 依大法官會議釋字第 717 號解釋：「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。」查兩造於聘僱合約書中所約定之競業禁止條款，於 2015 年 12 月 18 日勞基法第 9 條之 1 施行前，仍尚未終結且繼續存在，故系爭競業禁止條款適用勞基法第 9 條之 1，與法律不溯及既往原則無涉。
2. 另對於原告主張競業禁止條款係於新法施行前所約定，從而適用新法有侵害其對舊法秩序信賴。然鑒於新法秩序內容早於新法前便已廣受實務界所奉行⁶，其規範效力早已事實上存在。勞基法第 9 條之 1 僅係立法者將既有之實務見解明文化為法律規範，對受規範者而言，法秩序並未有實質變更⁸。因此，本件適用新修訂勞基法第 9 條之 1 並無侵害原告之信賴可言。

二、到職時所簽署之聘僱合約書於離職時對被告不生拘束力

(一) 原聘僱合約書僅為「業務專員」職務而設

⁶ 行政院勞委會(現勞動部)89年8月21日(89)台勞資二字第0036255號函。參考資料8

⁷ 臺灣高等法院103年勞上字第78號民事判決、臺灣高等法院高雄分院102年上字第55號民事判決、臺灣高等法院101年勞上字第14號民事判決。參考資料9、參考資料10、參考資料11

⁸ 林三欽，信賴保護原則與法令不溯及既往—兼評最高行政法院九十四年度判字第一四四號判決，政大法評論，第100期，2007年12月，頁107。參考資料12

1. 查聘僱合約書第 1 條第 1 項：「甲方茲依據本合約條款及規定僱用乙方，且乙方亦同意擔任甲方**業務專員**一職」。由此可知，雙方締約時，該聘僱合約書所載關於雙方當事人之權利義務，即係針對業務專員一職而設。是故，該聘僱合約書中之契約條款，均係以被告擔任業務專員一職為前提，此觀工時、薪資...等規定自明。倘嗣後之職務或職位有所調整，自不宜以原聘僱合約書之內容拘束被告。
2. 依民法第 482 條規定：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」雙方當事人於僱傭契約中，應屬契約之要素。綜觀聘僱合約書全文，僅於「業務專員」及聘僱合約書開頭締約當事人名稱加上粗體及底線，其餘部分並無相同劃記之方式，可見原告與被告訂約時，有欲特別、同時強調契約雙方當事人及勞務給付內容之意。本件，被告之勞務給付內容既已非業務專員，則以相同契約拘束被告自有所不妥，且有違原告與被告訂約時特別劃記之真意。
3. 綜上所述，依契約文義及當事人間之真意，被告於訂約後依序晉升至業務主任、副理及經理後，早已非原先聘僱合約書所欲規範之對象。是以，原聘僱合約書對於已擔任業務經理之被告，不應具有拘束力。

(二) 系爭聘僱合約書之勞務給付內容與性質有重大變動

1. 依民法第 482 條規定，僱傭契約應以當事人、勞務、報酬為契約之要素。本件中，僱傭關係之勞務給付內容、工作性質已生重大變動，不宜再以原契約拘束被告，詳如後述。
2. 被告最初於原告之職務為業務專員。查醫療服務業務專員所負責事項⁹、¹⁰，多為業務接洽及訂單處理、對客戶傳達公司各項業務重大訊息及活動、產品報

⁹ 104 人力銀行網站「醫藥業務代表」職務分析連結：
<http://pda.104.com.tw/my104/assist/analysisdetail?JOB CAT=2005003008>
(最後瀏覽日期 2016/08/11) 參考資料 13

¹⁰ 1111 人力銀行網站「醫療服務業務專員」職務分析連結：
http://www.1111.com.tw/job-bank/job-description.asp?eNo=79431623&agent=out_gds_Google_Organic
http://www.1111.com.tw/job-bank/job-description.asp?eNo=78597640&agent=out_gds_Google_Organic
(最後瀏覽日期 2016/08/11) 參考資料 14、參考資料 15

價及產品說明展示。就其內容觀之，業務專員仍應基於公司及主管所定之銷售方向與計畫，替公司推廣及行銷產品。該職務受主管高度之指揮監督，其職務上幾近無裁量空間。

3. 然而，被告自 2004 年始依序晉升，至 2010 年時擔任業務經理。查原告組織架構圖(附件 2)，各事業群之經理僅配置一人，負責掌理統籌原告各事業群之產品業務。另查不爭執事項第九點，被告所任業務經理一職，具留才及招募等人事裁量之權限，並就原告產品之銷售，制訂未來銷售計畫，足見此時被告於原告之職務，在一定職務範圍內享有決策與裁量權限。
4. 據此，被告於原告之職務變動，係從高度服從主管指示，轉為在一定職務範圍內具有決策與裁量等性質。其勞務給付內容與性質已生重大轉變，是被告初任原告業務專員所訂之聘僱合約書，於被告晉升為業務經理後，自不宜再拘束被告。

(三) 綜上所述，業務專員以外之職務，實非聘僱合約書所欲規範之對象，而被告於晉升後，既已非業務專員，且勞務給付內容與性質等契約要素業已變更，被告應不再受系爭聘僱合約書中關於競業禁止條款之拘束。

三、縱使聘僱合約書對被告有拘束力，該契約中離職後競業禁止條款亦無效

(一) 依勞基法第 9 條之 1 第 1 項¹¹、第 3 項¹²規定，雇主與勞工為離職後競業禁止條款，應符合下列四個要件，違反其一，約定即為無效：1、雇主有應受保護之正當營業利益；2、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密；3、競業禁止之限制未逾合理範疇；4、雇主就此約定有為合理補償。準此，縱認本件聘僱合約書拘束被告，其中離職後競業禁止條款效力為何，仍須視有無該當上述要件。另外，倘 鈞院認為勞基法第 9 條之 1 於本件並無適用，惟勞基法第

¹¹ 勞基法第 9 條之 1 第 1 項：「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。」

¹² 勞基法第 9 條之 1 第 3 項：「違反第一項各款規定之一者，其約定無效。」

9 條之 1 僅係將過往實務見解¹³明文化，上述要件仍須審酌。以下即就系爭約定是否有效改項分述之。

(二) 原告不具應受保護之「正當營業利益」

1. 按雇主要與員工訂立競業禁止條款，應以雇主有保護其正當營業利益之必要，始可訂立此約。而所謂「正當營業利益」，一般是指雇主有值得保護的權益存在¹⁴，至於僅僅是單純避免造成競爭、避免勞工搶走其客戶，或原雇主僅為確保其對勞工所投注在職訓練或教育訓練費用得以「回收」，均非雇主值得保護之正當營業利益¹⁵。
2. 本件中，依各不爭執事項及附件，原告稱下列資料及其對被告之業務訓練為其應受保護之正當營業利益，應屬無據，理由如下：

(1) 醫療器材採購時程表(附件 5)

查被告於任職期間所整理之醫療器材採購時程表，其表內所載資訊僅係客戶之採購窗口、期間與負責之業務專員名單，此揭資訊乃係通常與醫院接洽、辦理採購業務時，必然會接觸及獲悉者^{16·17}。且將此些資訊匯整成表，亦為任何負責業務人員為供日後檢索而為之常態行為。是以，此份資料並非原告所稱難以透過公開領域取得。再者，醫療器材之採購，醫院通常會統一於網路上公布採購訊息^{18·19}，藉由公開取得報價單或企劃書、公開招

¹³ 臺灣臺北地方法院 85 年勞訴字第 78 號民事判決、臺灣高等法院 102 年勞上易字第 24 號民事判決。參考資料 16、參考資料 17

¹⁴ 張凱娜，競業禁止與營業秘密之保護，月旦法學雜誌，第 20 期，1997 年 1 月，頁 72。參考資料 18

¹⁵ 林更盛，勞動法案例研究(二)，五南出版，2009 年 3 月，頁 220。參考資料 19

¹⁶ 台北市立聯合醫院，採購人員查詢：

<http://www.tpech.gov.taipei/ct.asp?xItem=205150&CtNode=19315&mp=109011>

(最後瀏覽日 2016/08/20) 參考資料 20

¹⁷ 台北醫學大學，採購人員查詢：

<http://cmd2.tmu.edu.tw/page2-8.html>

(最後瀏覽日 2016/08/20) 參考資料 21

¹⁸ 成大醫院，採購訊息：

<http://www.hosp.ncku.edu.tw/nckm/purchase.aspx?Type=4&ContentPage=105>

(最後瀏覽日 2016/08/20) 參考資料 22

¹⁹ 臺大醫院，採購訊息：

http://www.ntuh.gov.tw/information/purchaseInfo/%E8%B2%A1%E7%89%A9%E9%A1%9E_105.aspx

(最後瀏覽日 2016/08/20) 參考資料 23

標等不同招標方式，邀請廠商參與招標。從而，在資訊公開的情況下，原告並不會因擁有此醫療器材採購時程表，而在採購、銷售上取得較優於競爭對手之利益，故此非原告應受保護之正當營業利益。

(2) 員工薪資明細表(附件 6)

原告主張員工薪資若遭洩漏，恐遭競爭對手挖角，員工薪資明細表應為受保護之正當營業利益云云，顯有誤會。蓋勞動市場上優秀人才之流動，乃自由競爭下必然結果，僅以避免員工遭挖角為由，不足為值得保護之正當營業利益。再者，觀系爭員工薪資明細表之記載，其中年資、薪資只要稍加調查即可知悉²⁰，勞健保亦係依據主管機關公布之標準所提列。是以，知悉此等資訊對於原告營運、業務推廣並無重大影響，原告主張員工薪資明細表為其正當營業利益，於法並無可採。

(3) 銷售數據(附件 7)

由原告掌握其他競爭對手之市佔率而製成銷售數據第 6 頁之圓餅圖可推知，競爭雙方掌握彼此銷售狀況乃市場常情，並非經營上之秘密，縱同業取得該份資料，亦不致影響原告之銷量或客源。是以，系爭銷售數據實不可謂是應受保護之正當營業利益。

(4) 銷售計畫(附件 8)

查本件銷售計畫因其有下列特徵，一般而言並不認其得以作為雇主值得保護之正當營業利益：1、時效性短，一經使用即曝光；2、市場瞬息萬變，隨時皆有修改可能。是故，2013 年底被告針對 2014 年、2015 年銷售方向所製成的銷售計畫，於 2016 年起訴被告時，如原告已實現該計畫，內容將為外人所獲知；另依銷售市場瞬息萬變之特質，二年前的銷售計畫對任何公司而言，亦過於陳舊而早已更新、重擬，故無因競爭對手知悉此銷售計畫而影響其客戶或供應商之可能。再者，系爭銷售計畫內容並無具體指

²⁰ 1111 人力銀行薪資公秤：
<http://salary.1111.com.tw/salary0.aspx>
(最後瀏覽日 2016/09/02) 參考資料 24

涉營運細節，此關銷售計劃第 4 頁以下自明。從而，縱洩漏也無影響原告經營之虞，是此銷售計畫並不足以構成原告值得保護之正當營業利益。

(5) 被告曾接受之業務訓練

- a. 競業禁止須係限制勞工之特別技能、技術或因雇主之特別栽培而習得之技術。故具有通常可替代性之技能，僅因員工有較高技能，尚不足以限制員工轉業²¹。準此，有關雇主對員工之訓練，是否足以構成雇主應受保護之正當利益，實務²²認為應區別「一般知識」與「特殊知識」，僅特殊知識方得謂雇主受保護之正當利益。而所謂「一般知識」係指受僱人自幼於家庭、學校，甚至往後在工作中可獲得之知識或技能，乃係受僱人運用自己之知識、經驗與技能之累積；「特殊知識」則係指受僱人於特殊僱用人處，始可習得之知識與技能。
- b. 查被告從事銷售業務，其銷售技巧、與客戶應對乃係經由資歷、經驗累積所獲得，屬自工作中所獲得之技能，為一般知識，非雇主應受保護之正當營業利益。至於 2013 年被告所受之業務主管訓練(附件 4)亦僅係原告為確保被告在職期間能夠勝任其職務上之任務所提供增進業務能力之管道，且觀其內容，如瞭解全球醫藥生技發展趨勢及商用英文學習課程，皆為身為專業業務所應具備之通常技能，並非不可替代。是以，原告自不得以被告有較高技能即限制其轉業。
- c. 另外，就原告認有回收其職業訓練或教育費用成本之主張，實務²³認為此屬雇主與員工簽訂最低服務年限之問題，蓋雇主基本上僅能透過受僱人在職時提供勞務回收其訓練成本，因勞工縱離職後不為競業，僱用人仍無法回收其訓練費用。基此，被告認為原告捨服務年限約定而欲藉由離

²¹ 李惠宗，禁止跳槽的程式設計師，臺灣本土法學，第 33 期，2002 年 4 月，頁 132。參考資料 25

²² 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 97 年上易字第 140 號民事判決。參考資料 26、參考資料 27

²³ 臺灣高等法院 101 年勞上字第 62 號民事判決、臺灣臺北地方法院 97 年勞訴字第 14 號民事判決。參考資料 28、參考資料 29

職後競業禁止條款加以回收其訓練費用，應認欠缺值得保護之正當利益。

3. 綜上所述，前開資料及被告所受之業務訓練，皆非原告值得保護之正當營業利益。

(三) 被告無接觸原告之營業秘密

1. 按離職後競業禁止約定乃係限制員工離職後職業選擇之自由，受規範對象應有一定的限制，如接觸企業機密或參與決策。基此，勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 2 款遂規定，競業禁止條款應以員工有接觸營業秘密之可能方得為之。次按，實務²⁴認為此營業秘密與營業秘密法第 2 條²⁵之定義相符，即須符合秘密性、價值性及有合理保密措施之要件。末按，合理保密措施，依實務見解²⁶應以所有人盡「合理努力」將該資訊限於特定人始可得知之狀態為限。從而，所有人應按其人力、財力，依社會通常所可能之方法或技術，將不被公眾知悉之情報資訊，按業務需要分類、分級而由不同之授權職務等級者知悉。
2. 本件原告主張醫療器材採購時程表(附件 5)、員工薪資明細表(附件 6)、銷售數據(附件 7)、銷售計畫(附件 8)為其營業秘密，惟此等資訊或無秘密性、或無價值性，已如前述。再者，就上述資料，原告亦未盡「合理保密措施」，蓋本件中，雖可見前開資料上或標註極機密、或印刷 **Strictly Privileged & Confidential**，惟單以此標註之文字是否即可謂符合合理保密措施之要求並非無疑；又原告對於前開資料，除「未建置明確列管措施」以控制公司機密資訊之流通範圍外，有關資訊之分類與分級，竟僅憑業務部副總以「口頭要求」方式為之。倘若相關資訊確有保密之需求，何以未見明確列管措施？而標有

²⁴ 臺灣高等法院臺中分院 103 年上字第 196 號民事判決、立法院公報第 104 卷第 89 期院會紀錄。參考資料 30、參考資料 31

²⁵ 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、因其秘密性質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。」

²⁶ 最高法院 102 年台上字第 235 號民事判決、智慧財產法院 103 年民營訴字第 3 號民事判決。參考資料 32、參考資料 33

最高等級之極機密文件，為何僅以口頭要求不要散佈？準此，在原告未能提出其他客觀事證，以證明其已盡合理努力將該資訊限於特定範圍之人方可知悉之情形下，實不得僅憑機密文字之標註即逕認已採取合理保密措施。

3. 綜上所述，前開資訊因不合營業秘密法第 2 條之秘密性、價值性及合理保密措施三個要件，而不構成營業秘密。從而，既無營業秘密存在，自然不存有被告能否接觸營業秘密之問題。

(四) 對被告離職後競業禁止之期間、職業活動範圍等已超過合理範疇

1. 競業禁止之目的在禁止離職員工從事或經營與原雇主直接競爭之業務，倘限制範圍過大，可能造成受僱人工作權之剝奪，故受僱人於離職後不得從事或經營之營業種類、工作事項等應於競業禁止條款中列舉²⁷，並判斷該等競業禁止之約定事項是否具備合理性，避免無所限制而使得離職受僱人之權利造成侵害。本此意旨，被告主張兩造訂立之離職後競業禁止條款已逾合理範疇，理由詳下述。

2. 就期間之限制而言

查系爭聘僱合約書第 10 條第 1 項本文規定競業禁止期間為離職後 2 年內，雖依勞基法第 9 條之 1 第 4 項²⁸規定，並未逾法定最長合理期間，惟競業禁止既是雇主為保護其營業秘密及合法利益，以便維持其優勢地位而確保其利益，此一期間自應以雇主營業秘密及合法利益本身在競爭市場上的「時效性」為斷²⁹。惟查本件原告所提資料皆不足以證明其有應受保護之正當營業利益，已如前爭執事項三所述。再者，觀系爭離職後競業禁止條款之內容，原告亦無本於各個資訊在市場之時效性，而約定不同之合理競業禁止期間。舉例而言，本件被告離職時為原告糖尿病事業群之經理，其未從事心血管病事業群之業務已逾 2 年，但原告未考量各別事業群之差異，將各事業群之競業禁止

²⁷ 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 97 年上易字第 140 號民事判決。參考資料 34、參考資料 35

²⁸ 勞基法第 9 條之 1 第 4 項：「離職後競業禁止之期間，最長不得逾兩年。逾兩年者，縮短為兩年。」

²⁹ 張凱娜，競業禁止與營業秘密之保護，月旦法學雜誌，第 20 期，1997 年 1 月，頁 72-73。參考資料 36

期間均約定為 2 年，由此可知，此 2 年限制非原告基於維持市場優勢地位、確保其正當營業利益所得出之合理期間。準此，應認此 2 年期間限制並不合理。

3. 就職業活動範圍限制而言

實務認為限制競業之地區應以在前雇主營業活動範圍內為限，逾上開範圍即難認為合理正當³⁰。然觀諸系爭競業禁止約定之文字，並未約定限制被告離職後競業之地理區域，是限制之區域可能廣及全世界之任何國家、地區或我國地區各地，顯係限制被告於任何地域均不得從事原告經營範圍之工作，地域之限制範圍顯然過大而妨害被告之工作權，應已逾合理範圍³¹。

4. 就業對象之限制而言

細究系爭競業禁止約定，就禁止被告競業之範圍僅空泛約定如下：「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。」又據原告提出之分公司登記表(附件 1)，所登載營業項目包含醫療器材批發業、管理顧問業、室內裝潢業、不動產租賃業、一般廣告服務業、電信業務門號代辦業以及電子遊戲場業等 27 種營業項目，搭配上上述約定內容「與甲方直接競爭」、「業務相相同或類似」等語將使限制就業之對象無從特定³²。從而，如依照系爭競業禁止約定，限制對象將過於寬廣，勢必造成被告離職後之就業困難，亦逾合理限制之範疇。

(五) 系爭競業禁止約定並無提供被告所受損失之補償

³⁰ 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決。參考資料 37

³¹ 最高法院 103 年台上字第 793 號民事判決、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 38、參考資料 39

³² 臺灣高等法院臺中分院 103 年上字第 196 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 97 年上字第 172 號民事判決。參考資料 40、參考資料 41

1. 按離職後競業禁止條款係為雇主單方之利益而設，離職後雙方勞動關係既已終止，勞工已無競業禁止之義務。倘承認雇主不必給予任何補償，勞工卻有不為競業行為之義務，勞資雙方將成為單務、無償的關係，雙方權益顯失均衡，應認為無效³³。此一見解不僅為過往實務³⁴所遵從，亦經勞基法第 9 條之 1 明文化。
2. 查系爭聘僱合約書並無任何競業禁止補償之約定，甚為明確。然原告主張雖無約定，自被告晉升業務經理後，除固定年薪之外，其尚給付被告主管級激勵獎金以及股票選擇權利益，就該等給付因具「恩惠性質」應足堪認係與被告約定競業禁止所受損害之代償措施。
3. 就此主張，被告認為原告有刻意曲解之嫌，理由有二：其一、依據勞基法第 9 條之 1 第 2 項規定，所稱合理補償不包括勞工於工作期間內所受領之給付，是以，本件中被告所受領之固定年薪、主管級激勵獎金與股票選擇權皆不得視為合理補償，甚為明瞭；其二、不論是主管級激勵獎金或股票選擇權利益皆有伴隨被告所處事業群之表現而在數額上有所增減之特徵，其目的乃係用以激勵員工工作效率、加強員工對公司認同感以提昇公司營運績效，並非針對簽訂競業禁止約定之被告所獨設之補償制度³⁵，此可由雙方不爭執事項第六及第十一點證之。是以，實不應為原告作為代償措施提供之抗辯。另若許原告就薪資以外所有具「恩惠性質」之給付均解釋為補償措施，姑且不論勞雇雙方認知是否不同，如此漫無目的之解釋，將使原告得以任意認定該給付之用途，對勞工權益之保障顯有不足³⁶。

³³ 林更盛，離職後競業禁止條款的控制—是否給予勞方適當補償，全國律師，第 13 卷 2 期，2009 年 2 月，頁 45。參考資料 42

³⁴ 最高法院 102 年台抗字第 897 號民事判決、臺灣高等法院臺中分院 100 年上易字第 162 號民事判決。參考資料 43、參考資料 44

³⁵ 臺灣高等法院 100 年勞上易字第 169 號民事判決、臺灣高等法院臺中分院 99 年重上字第 162 號民事判決。參考資料 45、參考資料 46

³⁶ 林更盛，離職後競業禁止條款的控制—是否給予勞方適當補償，全國律師，第 13 卷 2 期，2009 年 2 月，頁 48。參考資料 47

4. 退步言之，縱有實務見解認為得事先約定獎金內容作為未來代償措施之給付³⁷，惟此亦係在雙方事先約定之情況下，本件原告給付主管級激勵獎金與股票選擇權利益時，並無與被告約定此一事項，故亦不得視上述給付為代償措施。

(六) 被告接受台灣愛樂門特新職之始末無違誠信原則，競業禁止條款應無效

就被告接受台灣愛樂門特公司新職之始末，因並無違背誠信之情事，故競業禁止條款尚不生效力，理由詳如下述：

1. 違反誠信原則為離職後競業禁止條款之效力要件

就離職員工違反誠信原則是否為競業禁止條款之要件，勞基法第 9 條之 1 就競業禁止條款之有效性的審查標準採擇前述 4 項標準，惟基於本件兩造所簽訂之聘僱合約書性質上為定型化契約，故亦有民法第 247 條之 1 適用。實務認為此種競業禁止條款之效力要件，除勞基法所列之四標準外，尚須符合離職員工之競業行為具有背信或違反誠信原則此一要件³⁸，學者亦採相同之意見，蓋競業禁止本即為誠信原則之具體化，是若未使用不公平競爭之手段，縱有競業事實存在，仍屬職業自由所保障³⁹，故本件競業禁止條款是否有效，仍需再就被告有無違反誠信之競業行為判斷。

2. 本件被告並無違反誠信原則

如前所述，因違反誠信原則為離職後競業禁止條款之生效要件，既本件被告無違反誠信原則之行為，系爭競業禁止條款即不因此有效，就此說明如下：

- (1) 就被告向原告說明離職理由一事

- a. 按實務⁴⁰認為背信或違反誠信之行為，應係員工「離職後」所從事相同或類似之競業行為，帶有顯著背信性及違反誠信之情況。次按法院所肯認違反誠信之行為態樣，大抵為員工離職後大量竄奪事業單位既有機密情

³⁷ 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決。參考資料 48

³⁸ 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 61 號民事判決、臺灣高等法院臺中分院 103 年上易字第 208 號民事判決。參考資料 49、參考資料 50

³⁹ 李惠宗，禁止跳槽的程式設計師，臺灣本土法學，第 33 期，2002 年 4 月，頁 132。參考資料 51

⁴⁰ 臺灣高等法院臺南分院 98 年上易字第 147 號民事判決。參考資料 52

報，或是離職後從事相同或類似事業之競業行為，內容具重大惡質性等
41。

- b. 揆諸雙方不爭執事項第十七點，本件被告雖未明確告知原告離職理由，然該表示行為係於 2015 年 12 月中旬發生，而被告是於同年 12 月 31 日方離職，該離職之表示既非發生於離職後，原告自不可以此「離職前」之行為認定被告有違反誠信之虞。再者，自原公司離職乃受僱人之職業選擇自由，亦為就業市場之正常流動現象。本件中既兩造間對於被告欲離職一事有所認知與共識，原告於慰留未果後亦明白被告無意繼續於原公司就任之意願而同意離職，則被告之真實理由為何並非重要，亦無涉於該離職行為之效力，若以此認定被告離職係有違誠信原則之主張，要無可採。

(2) 就被告建議邀請王英才加入台灣愛樂門特公司一事

依據雙方不爭執事項第十六點，被告建議台灣愛樂門特公司邀請王英才一同加入之行為係於 2015 年 11 月中旬時即發生，並非被告離職後所為，故依前述實務判準，此一「離職前」之行為不得用以判斷是否違背誠信，原告以此主張被告違反誠信實屬無據。退步言之，縱認在離職前之行為亦有可能被認定為違反誠信，依據原告組織架構圖(附件 2)，王英才僅係業務部其中一事業群中職位最低之業務助理，且於台灣葛羅利亞公司服務時間未滿 2 年，不論從職務地位或工作時間來看，皆難認王英才有接觸原告機密資訊之可能性，是本件被告建議邀請王英才加入台灣愛樂門特公司之行為，對原告之機密洩漏、商業策略安排等事業競爭條件幾難構成威脅，並與前述實務認為違反誠信需有竄奪機密情報、惡性競爭等情形亦相差甚遠，故本件被告並無違反誠信原則應可資確認。

四、被告並無違反離職後競業禁止之規定

⁴¹ 臺灣高等法院 103 年勞上易字第 64 號民事判決、臺灣高等法院臺中分院 100 年勞上字第 23 號民事判決。參考資料 53、參考資料 54

(一)系爭離職後競業禁止規定範圍應限縮至「糖尿病事業群」業務

1. 依聘僱合約書第 10 條第 1 項，雙方競業禁止規定如次：「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。」由此可知，縱系爭競業禁止條款有效，被告仍需該當上述列舉行為之一，方有違競業禁止條款，合先敘明。
2. 惟就上述限制，諸如「直接競爭之商品」、「相同或類似之事業」等用語實過於抽象模糊而使被告難以預測，致過度拘束被告權利，逾越實務認為之合理範疇，已如前爭執事項三所述。對此，縱使 鈞院不因此即認為系爭競業禁止條款全部無效，亦有必要將其限縮至合理範圍，俾保障被告人格上、經濟上利益，亦即依民法第 111 條⁴²規定，除去無效之部分，僅於適當、合理部分方可限制被告之職業自由⁴³。
3. 基此，競業對象、活動應以和勞工先前所從事之職務有具體且合理關聯者為限⁴⁴。是本件被告所受競業禁止範圍，應限縮於被告實質從事且參與其中之業務，即「糖尿病事業群」之醫藥產品業務。蓋依照聘僱合約書第 10 條第 1 項本文規定，競業禁止之期間為 2 年，由此可得推認系爭醫療產品業務之商業資訊於超出 2 年後即不再具有優勢地位，而無侵害雇主競爭利益之虞。從而，早於被告離職前 2 年的事業單位之業務應認無限制之必要。揆諸本件被告雖曾分別擔任原告心血管病事業群與糖尿病事業群之職務，惟被告離職前之 2 年，即 2014 年 1 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日，皆係任職於「糖尿病事業群」而非心血管病事業群，是就被告所接觸之心血管病相關資訊即因已經

⁴² 民法第 111 條：「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。」

⁴³ 臺灣高等法院 102 年勞上字第 53 號民事判決。參考資料 55

⁴⁴ 林更盛，勞動法案例研究(二)，五南出版，2009 年 3 月，頁 226。參考資料 56

過 2 年而無保護利益，因此，限制被告從事心血管病相關醫療產品業務實無必要。

4. 綜據上述，依民法第 111 條排除不合理而無效之部分，本件中關於聘僱合約書第 10 條第 1 項各款規定，應僅於「被告從事或經營與原告糖尿病事業群直接競爭之商品」、「被告直接或間接投資與原告糖尿病事業群相同或類似之事業」，以及「被告於與原告糖尿病事業群相同或類似業務之公司或事業擔任任何職務」之範圍內有效。

(二)本件被告並無違反上述在合理範圍內之競業禁止規定

1. 就聘僱合約書第 10 條第 1 項第 1 款而言

依本款規定被告不得以自己或他人名義從事或經營與原告糖尿病事業群直接競爭之商品。查本件被告於原告離職後，係於台灣愛樂門特公司擔任心血管病事業群業務經理，所負責項目為應用於心血管疾病之金屬與塗層支架，不涉及競業禁止所規範之糖尿病醫藥商品業務，故被告應無該當本款規定。

2. 就聘僱合約書第 10 條第 1 項第 2 款而言

本款限制之行為係「以自己或他人名義直接或間接投資與原告糖尿病事業群相同或類似之事業」，主要規範被告之投資行為。惟本件被告並無任何投資之行為，蓋「投資」應係指有挹注資金於事業或公司，藉以獲得一部或全部所有權之行為，然綜觀本件事實，被告不僅無出資以獲得台灣愛樂門特公司股份而成為公司所有人之情事，且就被告與台灣愛樂門特公司取得股票選擇權之約定，亦僅僅只是約定，被告並未實際取得該股票選擇權，從而，不該當投資行為。另見不爭執事項第十三點，本件台灣愛樂門特公司所營事業為脊髓疾病產品與心血管病產品業務，與競業禁止條款所禁止投資之「與原告糖尿病事業群相同或類似之事業」並不相符，是本件不論就規範行為或規範客體，被告皆無抵觸，實難謂被告該當本款。

3. 就聘僱合約書第 10 條第 1 項第 3 款而言

系爭條款約定「被告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」，就本款而言，被告雖有擔任台灣愛樂門特公司業務經理之實，職務上該當受僱人或受任人，惟因本件競業禁止之合理限制範圍僅限於「糖尿病事業群」，而被告於台灣愛樂門特公司所任職之單位為心血管病事業群，與系爭規定之規範客體上顯不相同，故被告亦無違反本款規定，至為明顯。

(三)總此，被告主張因與其先前從事之職務有合理關聯者僅有「糖尿病事業群」，在被告無於台灣愛樂門特公司為任何糖尿病業務之情形下，原告所稱被告有競業行為之主張，要無可採。

五、原告所請求之違約金數額顯然過高而不相當

(一)同前述爭執事項二所言，兩造間曾簽署之聘僱合約書因被告職務性質改變而不再拘束被告，如雙方另有其他違約金之約定，應由原告舉證，惟原告並未舉證，故被告無給付違約金之義務。退步言之，縱使系爭聘僱合約書仍拘束被告，依爭執事項四所述，被告亦無違反競業禁止條款而未有債務不履行之情事，故被告違約金給付義務亦不發生。

(二)縱原告得請求違約金，其請求之金額亦屬過高

1. 按違約金是否過高，應依一般客觀事實、社會經濟情況及當事人所受損害情形加以酌定⁴⁵。依此標準，被告主張原告請求一年年薪之違約金實屬過高，顯失公平，應與酌減。理由在於：

(1) 原告並無受有重大損害

就市佔率之計算，乃以公司該產品之銷售額除以市場該產品之全部銷售額為計算公式。是以，公司該產品之銷售額多寡與市佔率漲跌並非必然成正向關係。以原告銷售數據(附件 7)為例，原告於 2009 年癌症事業群產品銷售額為 262.7(單位：MNT\$，下同)，整個市場該產品之銷售額為 773，原告該產品市佔率為 33.98%(計算式：2009 年：262.7/773=33.98%)；反之，2008 年，原告同產品銷售額為 251.8，整個市場銷售額為 692.8，該年市佔率為

⁴⁵ 最高法院 87 年台上字第 2563 號民事判決。參考資料 57

36.35%(計算式:251.8/692.8=36.35%)。由此可知，雖 2009 年原告該產品銷售額較 2008 年高，但市佔率卻不比 2008 年，準此，已足證市佔率高低與原告獲利與否並無正向關係，原告以市佔率下跌逕主張受有重大損害，應屬無稽。

(2) 市佔率下滑與被告前往台灣愛樂門特公司任職並無關係

a. 原告市佔率下降係台灣愛樂門特公司與原告產品功效差異而生市場選擇之結果。查不爭執事項第十三點，被告之塗層支架相較於原告之塗藥乃係較新產品，其在金屬支架表面以雷射切割加塗一層氫氧化鈦製成，能降低支架內血管再窄化之風險，此為兩造所不爭。另依新北市藥師公會於 2012 年 6 月所發布之藥事新聞，氫氧化鈦係屬非藥物之「生物活性成分」，而在臨床研究上，使用特殊塗層支架較塗藥支架的血栓發生率減少 70%，心肌梗塞與心臟病死亡減少 40%⁴⁶。是以，原告之塗藥支架市佔率下降，可能係病思考量新產品塗層支架在功效、性質、副作用上之差異等各項因素評估後選擇的結果，此乃科技進步與市場競爭之結果，原告難逕謂產品市佔率變動係因被告自原告公司離職所致。

b. 另再以時點角度觀之，市佔率下滑與被告前往台灣愛樂門特公司任職並無關係。此可由醫療器材採購時程表(附件 5)證之，蓋大部分客戶辦理採購時間，均於會計年度開始前 1 至 3 個月間，即 2016 年之採購早已於 2015 年 10 月至 12 月間完成。然被告係於 2016 年 1 月 15 日方離職前往台灣愛樂門特公司，此時原告客戶之採購時間早已經過。又被告係於 2016 年 2 月起，始至各醫院拜訪心血管疾病之醫生，進行銷售業務時間至 2016 年第 1 季結束尚不足 1 個月，實無從將原告之客戶挖角至台灣愛樂門特公司，以致其銷售額減少。

2. 另外，原告在被告離職時，並未就被告因履行競業禁止義務所可能受到之損失為適當補償，卻一味要求離職後之被告仍應為原告盡保障正當營業利益之義務，雙方在義務之履行上顯然有失衡之處。從而，被告認為若許原告向其

⁴⁶ 特殊塗層血管支架，停藥無須擔心血栓，<http://tcpa.taiwan-pharma.org.tw/node/14220>。(最後瀏覽日：2016/09/07)參考資料 58

請求如此高額之違約金，不啻使雇主一方面以高額違約金恫嚇員工無法於離職後依其專業技能另謀出路，他方面於訴訟前亦無需負擔任何補償，如此無本生意並不合理⁴⁷。基此，盱衡原告全無給付補償金與請求高達 150 萬元之違約金，本件違約金顯有過高之情事。

3. 綜據上述，原告以如此高額之違約金限制被告職業自由顯不合理，建請 鈞院予以酌減。

綜上所述，請求法院依被告訴之聲明內容，依法判決。

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)

⁴⁷ 臺灣高等法院臺中分院 103 年上字第 196 號民事判決、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 59、參考資料 60

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

被告 李寶明

住○○市○○區○○路○○號

訴訟代理人 ○○○

住○○市○○區○○路○○號

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

針對我方前開所呈訴狀，就答辯理由第一、(一)2之內容，提出補充理由如下：

- 一、依照大法官解釋 740 號，勞動契約應就勞務給付之性質，按個案事實探求各該勞務契約之類型特徵，諸如有「人的從屬性」(或稱人格上從屬性)、「經濟上從屬性」者即可認其為勞動契約。而所謂人格上從屬性應視勞務債務者得否自由決定勞務給付之方式；經濟上從屬性則以其是否自行負擔業務風險為斷。
- 二、本件參酌不爭執事項第十點即第十一點，被告雖不情願仍需服從原告之職務調遷，應足堪認定被告無從決定給付方式，而具有人格上從屬性，再者，不論業績優劣，被告皆得獲致一定薪資，無須負擔報酬有無之危險，故亦具有經濟上從屬性。是以，兩造間成立勞動契約，被告為勞基法所生之勞工應屬無疑。

此致

臺灣臺北地方法院 民事庭 公鑒

中華民國 一〇五 年 ○○ 月 ○○ 日

具狀人 ○○○(蓋章)

撰狀人 ○○○(蓋章)