

辯論賽題目分析

一、新修訂勞動基準法第 9 條之 1 於本件有無適用？

代表勞工之一方可主張之論點：

新修訂勞動基準法第 9 條之 1 雖然係於民國 105 年 12 月 16 日方經總統公告，但法律不溯及既往原則上應僅適用於刑事及行政案件，而不應適用於本案。且依照勞動基準法第 1 條第 2 項規定「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」，既然勞動基準法係作為勞動條件之最低標準，則不論係何時修正，解釋上為保護勞工均應做有利於勞工之解釋。退萬步言之，新修法規定僅係將過去判決見解明文化，適用新修法本僅係依照過去最高法院判決見解進行有效性或合理性之判斷，並無不當或違法之情況。

代表公司方之一方可主張之論點：

本件不適用勞動基準法第 9 條之 1 規定

1. 法治國家法安定性原則要求行政法律秩序的「連續性」，行政法規作為人民行為準繩的規範，嗣後不許追溯既往為不利於人民變更。此即所謂法律不溯既往原則。基於法律不溯既往原則，實體法規之適用應依循「實體從舊，程序從新」原則，亦即「規定人民權利義務之發生、變動、喪失等之實體法規，於行為後有變更，除法令另有規定外，應適用行為時法，此所以保護人民既得之權益。至程序法規，無關人民權利義務之得喪變動，純為規定處理作業程序，為期迅速妥適，是以適用新法」（最高行政法院 71 年判字第 556 號判決參照）。是故，本件聘僱合約（下稱「系爭聘僱合約」）係於 2001 年簽署，根據實體從舊原則，解釋李寶明與台灣葛羅利亞間之權利義務自應遵循修正前之舊勞動基準法，而無 2015 年修正後勞動基準法第 9 條之 1 之適用餘地。
2. 縱認本件存有不真正溯及既往之情事，基於台灣葛羅利亞對舊法法秩序之信賴保護，應認系爭聘僱合約之解釋不適用新修訂之勞動基準法規定：

查新修訂勞動基準法第 9 條之 1 於 2015 年 12 月 16 日公布施行，本件被告李寶明於台灣葛羅利亞任職期間為 2001 年 2 月 1 日至 2015 年 12 月 31 日。縱認因系爭聘僱合約存續期間自舊法時期延續至新法，而有學理上所謂「不真正溯及既往」原則之適用，然該原則亦有其侷限：若適用新法而使相關人信賴舊法法律地位遭受無法預測之嚴重損失時，除非基於維護重大公共利益考量，非適用新法不可外，應保護人民信賴利益，而不許溯及適用¹。正如許宗力大法官於釋字第 574 號解釋協同意見書中所稱：「凡法律修改，即便向將

¹ 參照陳雍之，法律之溯及效力—從德國判例及學說論法律變更時人民權益之保護，台大法研所碩士論文，1991 年，頁 63 以下。

來發生效力，只要對發生於舊法時代，於新法公布生效時仍未完結的連續性事實關係，產生不利影響，就會有信賴保護問題」。換言之，如果適用新法規而溯及修法前已發生而尚未終結之事實，將違反人民之信賴保護，且經衡量人民信賴舊法規存續之信賴利益，與新法規立法意旨所預期達成之公益，其衡量結果，人民信賴舊法規之信賴利益較具優越價值，則應認「不真正溯及既往」違反法治國家原則，亦即為維護法安定性，避免人民遭受無法預期之損害，應仍適用修正前法規²。是以，本件系爭聘僱合約簽署時係以勞動基準法舊法規規定為依歸，且在舊法架構下履行該約近 15 年（2001 年 2 月 1 日至 2015 年 12 月 15 日），且在新法施行後 15 日即終止，實難期待台灣葛羅利亞得以即時修改系爭聘僱合約內容。若以系爭聘僱合約終止前 15 日始通過之新法回頭解釋整份合約及其中之權利義務關係，不啻是課與合約當事人簽約及履約時無法預見之風險，違背合約當事人真意，且其效果與法令之真正溯及既往幾無差異，自難謂無違反法令不溯及既往原則及信賴保護原則。故本件不應適用新修正勞動基準法第 9 條之 1。

二、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？

代表勞工之一方可主張之論點：

李寶明到職時所簽署之聘僱契約，因下述理由，於李寶明離職時，對李寶明並不具拘束力：

1. 2001 年 2 月 1 日之聘僱契約係約定擔任「業務專員」一職，李寶明離職時為「糖尿病事業群業務經理」，能否認為均受「業務專員」之聘僱契約約束，顯有疑義。
2. 即便認為依照聘僱契約第一條第三項約定：「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」，公司有權調整李寶明之職位或職務，因此系爭聘僱契約於李寶明離職，即便其屬於「糖尿病事業群業務經理」，該契約仍對李寶明有拘束力云云，但李寶明離職前係從「心血管病事業群業務經理」遭調任為「糖尿病事業群業務經理」，因「糖尿病事業群業務經理」業績等均較李寶明原先擔任「心血管病事業群業務經理」為劣，公司要求李寶明放棄原先已經開拓之客戶等薪資報酬上之利益（例如業績獎金及領取的股票選擇權利益），命其前往開拓新市場也未給予適當補償，明顯對李寶明之薪資或福利事項作不利益變更，而有違反前述聘僱契約之約定。因此系爭聘僱契約仍應視為僅適用於「業務專員」，而對離職時為「糖尿病事業群業務經理」之李寶明不生拘束力。

2 陳雍之，同前註，頁 64 以下。

3. 退萬步言之，即便聘僱契約對李寶明具有拘束力，但就競業禁止之約定因不具備合理性等理由，仍屬無效，詳細說明如下。

代表公司方之一方可主張之論點：

系爭聘僱合約及競業禁止條款均有效成立，李寶明離職後自應受其拘束：

1. 系爭聘僱合約雖為台灣葛羅利亞之制式合約，其係為因應大量員工聘僱之需求而由雇主預先擬定，以為符合工商發展需求，並不違法，且其內容僅為台灣葛羅利亞與李寶明間一般權利義務關係規範，並未免除或減輕台灣葛羅利亞之既有責任，亦未不當加重李寶明之責任或使其負擔重大不利益，並無民法第 247 條之 1 所示各款對當事人顯失公平之事由，故系爭聘僱契約自為有效。又，系爭聘僱合約第 10 條競業禁止規定（下稱「系爭競業禁止條款」）雖有限制李寶明離職後工作權之情形，然該等限制並未逾越合理範圍（詳下述），尚非顯失公平，故對系爭聘僱合約效力自無影響。
2. 再者，台灣葛羅利亞人事部門告知李寶明在到任日中午前簽署系爭聘僱合約，僅為公司作業程序之制式通知，僅具提醒性質，縱未如期回送，亦不對其產生任何不利益之效果。且台灣葛羅利亞亦未禁止李寶明對聘僱契約內容提出詢問或延後回傳時間，李寶明亦無表示審閱期間過短等情事，在在顯示李寶明係出於個人自由意志簽署系爭聘僱合約並於到任當日中午回傳，自應受合約內容拘束，而不得以簽約時輕率或意思表示不自由等理由質疑系爭聘僱合約效力。
3. 又，勞動契約是一種非要式契約，不以訂立書面契約為必要，一經雙方合意即可生效，雙方各執一份合約正本僅具有證明之作用，與合約效力無涉。故即便李寶明並未持有系爭聘僱合約之正本或影本，亦不影響該合約已然發生之效力。

三、若聘僱契約仍有拘束力，聘僱契約第十條第一項離職後競業禁止之約定是否有效？

代表公司方之一方可主張之論點：

1. 按商業上機密、內部資訊及制度等訊息均為雇主永續經營企業之重要資產，且契約後競業禁止義務亦已為學說及實務普遍承認³，蓋勞雇雙方簽署離職後競業禁止及保密特約可以達到保護企業機密，使企業持續保有競爭力之效果，且為私法自治原則下契約自由之展現，並無禁止之理。實務上雖就競業

3 「現今通說業已承認契約後競業禁止義務，亦即契約關係消滅後，當事人尚負有某種作為或不作為義務，以維護給付效果，此乃因勞動契約係具有人格法上性質之特別結合關係，除服勞務、支付報酬之給付義務外，在當事人間尚產生所謂之附隨義務，即勞工對雇主負有忠實義務，而雇主對勞工則負有照護義務。」臺灣高等法院臺中分院 94 年度上易字第 15 號民事判決參照。

禁止條款之效力發展出若干要件及判斷標準，然細究本件李寶明所簽署之競業禁止約款，均無逾越該等判斷標準而對李寶明造成過當之負擔（詳如下述），則李寶明應受系爭競業禁止約款之拘束，自不待言。

2. 縱使退萬步言，基於勞雇雙方權益衡平之考量，而認定李寶明在任職初期所簽署之離職後競業禁止特約僅具有預約之性質⁴，則李寶明所簽之離職交接單（附件 9）當可視為競業禁止之本約，從而確立李寶明離職後所負之競業禁止義務。故系爭聘僱合約競業禁止約款既出於雙方同意，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，自然在李寶明離職後仍有拘束力，最高法院 75 年度台上字第 2446 號民事判決意旨參照。

（一）台灣葛羅利亞有無應受保護之正當營業利益？

代表勞工之一方可主張之論點：

依照勞動部 104 年 10 月 5 日勞動部勞動關 2 字第 1040127651 號函「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」第五點所示，應受保護之正當營業利益以事業單位有應受法律保護之營業秘密或智慧財產權等利益為判斷基準。而參照營業秘密法第 2 條所定義之「營業秘密」指「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。」。本件李寶明並未對台灣愛樂門特揭露任職期間所接觸之葛羅利亞公司之相關資訊，況且葛羅利亞公司之資訊，均不該當前述所指之營業秘密，簡述如下。

1. 「訓練課程」相關資料並未有機密之標示，且其內容亦無任何機密性可言，只要是參與該訓練課程之人均可接觸該內容，不屬前述所述之營業秘密。
2. 「醫療器材採購時程」（附件 5）雖然有標示為極機密，但相關醫院何時採購醫療器材，只要有與該醫院承辦接觸之人，均可自行收集知悉，屬於一般涉及該類資訊之人均可知悉之資訊，且原告公司亦未採取合理之保密措施，因此非屬營業秘密。
3. 「員工薪資明細表」（附件 6）雖然有標示為極機密，但該資訊僅屬個人資料，並不具有實際或潛在之經濟價值，且原告公司亦未採取合理之保密措施，非屬營業秘密。
4. 「銷售數量」（附件 7）雖然有標示為極機密，但銷售數量之資料是否具有實際或潛在之經濟價值顯有疑義，且原告公司亦未採取合理之保密措施，非屬營業秘密。
5. 「銷售計劃」（附件 8）雖然有標示為極機密，但該銷售計劃所揭示之銷售方

4 邱駿彥，離職後競業禁止特約之效力限制，月旦法學雜誌，222 期，2013 年 11 月，頁 34。

式，屬一般從事該銷售業務之人均可輕易企劃，並無特別之處，無法排除其他公司在未接觸該資料之狀況下，就能輕易採取相同方式進行銷售，並無特別屬於機密之事項，且原告公司亦未採取合理之保密措施，非屬營業秘密。

綜上所述，因為原告公司於本案件中並未有任何營業秘密存在，因此並無任何值得保護之正當營業利益存在。

代表公司方之一方可主張之論點：

1. 按所謂值得保護之正當營業利益，德國通說以有無洩漏企業經營或生產技術上的秘密、或影響其固定客戶或供應商之虞為判斷⁵。具體言之，我國實務普遍承認值得保護之資訊除了營業秘密絕對該當以外，大致有：牽涉製造生產之技術、客戶資料（若為查詢工商名簿與網路資料可得而知，則不構成值得保護之利益）、前兩項以外之營業資訊、跳槽或挖角情況、客戶流失⁶。
2. 按所謂「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，而符合非一般涉及該類資訊之人所知、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值、所有人已採取合理之保密措施等要件者，營業秘密法第 2 條參照。換言之，凡可用於生產、銷售或經營之資訊，而同時具備「秘密性」、「價值性」及「合理之保密措施」三項要件者，即屬營業秘密法保護之「營業秘密」。
3. 本件所涉業務文件如醫療器材採購時程(附件 5)、員工薪資明細表(附件 6)、銷售數據(附件 7)及銷售計畫(附件 8)等，均為台灣葛羅利亞之營業秘密，說明如下：
 - (1) 按營業秘密所要求之「秘密性」要件，係指可用於生產、銷售或經營之資訊，處於「非一般涉及該類資訊之人所知」之狀態。且企業內部之營業秘密，依所涉資訊類型不同，可概分為用於經營、銷售方面之「商業性營業秘密」(包括客戶名單、商品售價、交易底價、成本分析)及與生產製造有關之「技術性營業秘密」(如方法、技術、製程、配方等)，二者性質因有差異，故在判斷某資訊是否符合秘密性，自應有不同之條件要求，方能契合維護員工與雇主間、事業體彼此間之倫理與競爭秩序之立法目的。質言之，商業性資訊之秘密性，在程度上並不以其他同業或一般涉及該類資訊者皆無從取得或完全不知為必要，若該等資訊係投注相當人力、財力、時間，且經篩選、分析、整理，可使企業取得經營

5 前者係因為雇主一般需投注相當成本始能獲取該等秘密，也構成雇主商業上競爭優勢；後者則以某程度上與原雇主有穩定交易往來為準。見林更盛，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第六號判決，勞動法裁判選輯(四)，台灣勞動法學會學報，4 期，2006 年 3 月，頁 172-173。

6 參照林更盛發言，勞動契約離職後競業禁止約款的審查－民法研討會第四十九次研討會會議紀錄，法學叢刊，211 期，2008 年 7 月，頁 159-160。

上之競爭優勢⁷，即非不得認為業已具備秘密性之要件。又營業秘密所要求之「價值性」(或稱經濟性、經濟價值性)，係指凡可用於生產、製造、經營、銷售，而能產出經濟利益或商業價值之資訊，均可滿足價值性之要求。而「合理保密措施」則指所有人按其人力、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，依業務需要分類、分級而由不同之授權職務等級者知悉而言⁸。

- (2) 本件員工薪資明細表載有台灣葛羅利亞心血管病事業群員工之年資、薪資及勞健保費等細項，均為極度敏感之機密資訊，非企業內部相當層級之人員無法接觸(此觀李寶明升任心血管病事業群業務經理始可取得薪資資料即知)，其擁有秘密性及價值性自不待言，亦具備限制近用權限之合理保密措施，自屬台灣葛羅利亞之營業秘密。
 - (3) 本件醫療器材採購時程、銷售數據及銷售計畫為李寶明任職於台灣葛羅利亞期間，基於職務關係且利用公司資源所製作之資料，依照系爭聘僱合約第 6 條第 1 項、第 7 條第 3 項、第 8 條後段等規定，該時程表之所有權人暨智慧財產權歸屬人應為台灣葛羅利亞。又時程表內含有各大醫院不同年度採購時間暨聯繫情況等業界內部資訊，並非公眾所能輕易取得，且其羅列醫院及採購窗口等客戶名單，鑑於台灣葛羅利亞係透過業務員行銷產品，故客戶資料當為台灣葛羅利亞之商業核心，且本件時程表之作成與維持皆必須投注相當人力、時間，經篩選、分析、整理，可使台灣葛羅利亞取得營運上之競爭優勢，自屬「商業性營業秘密」。
 - (4) 再者，系爭聘僱合約第 7 條課予李寶明(及台灣葛羅利亞之員工)就任職期間取得之機密商業資訊保密之義務，該合約第 8 條要求終止合約時員工應返回一切相關資料及公司財產，且不得留存影本，並於離職交接單重申此一保密義務。復查醫療器材採購時程及員工薪資明細表等文件均有標示「極機密」字樣，銷售數據及銷售計畫亦有註明「**Strictly Privileged & Confidential**」，且台灣葛羅利亞業務部副總亦多次口頭要求上揭業務資料僅供經理級以上傳閱，不得散布予其他員工或外部人士，此一事實亦為雙方所不爭執。綜上，顯見台灣葛羅利亞對前揭營業秘密及內部機密文件已採取相當之保密措施，僅相關規範散見於聘僱合約、文件標示以及管理階層之指示，殊不能僅以公司未彙整上列管制措施，即指摘台灣葛羅利亞並無採取合理保密措施。
4. 綜上所述，本件所涉之醫療器材採購時程、員工薪資明細表、銷售數據及銷售計畫等業務文件，均係台灣葛羅利亞長年累月所積累形成之資料庫，該等資料已相當程度反映台灣葛羅利亞營業活動之重要內涵，例如公司營運景況、薪資、未來發展策略、重要客戶資訊等，均為台灣葛羅利亞之營業秘密，

7 邱駿彥，競業禁止特約有效性認定基準知法理探討，華岡法粹，48 期，2010 年 1 月，頁 46。

8 最高法院 102 年度台上字第 235 號民事判決參照。

當然亦為其值得保護之正當營業利益。

(二) 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？

代表勞工之一方可主張之論點：

本件所揭示之原告公司資料，雖然有一部分係李寶明製作（如附件 5、7、8），但該部分資料均非營業秘密；而非李寶明製作之薪資資料（附件 6）亦非屬營業秘密，均已如前述。因此即便李寶明係製作該文件之人，但李寶明在原告公司所擔任之職務，實際上並未接觸到台灣葛羅利亞之營業秘密。

代表公司方之一方可主張之論點：

1. 本件醫療器材採購時程、員工薪資明細表、銷售數據、銷售計畫等心血管病事業群業務文件均為台灣葛羅利亞之營業秘密，已如前述。
2. 查李寶明於 2010 年至 2013 年 12 月 31 日擔任台灣葛羅利亞心血管病事業群業務經理，而「業務經理」一職既為心血管病事業群之最高層級主管（附件 2 台灣葛羅利亞組織圖參照），則對於該事業群之任何決策及重要業務文件必然了然於胸，且其有權接觸員工薪資明細表、醫療器材採購時程、銷售數據、銷售計畫等資訊，甚至是參與後三者之製作，為兩造所不爭執，是故前揭諸項文件顯係李寶明擔任台灣葛羅利亞心血管病事業群業務經理時，必然大量接觸並使用之營業秘密無疑。

(三) 聘僱契約第十條第一項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？

代表勞工之一方可主張之論點：

1. 競業禁止期間兩年已經超過合理範疇：

李寶明離職前係業務部糖尿病事業群之業務經理，該工作係屬銷售業務，未涉及相關藥品製造、研發之營業秘密或專利，並非具高度專業知識之人員；雖然之前曾經長期擔任心血管事業群經理，但離職前兩年均從事糖尿病事業群產品之銷售，實際上已經遠離心血管事業群相關產品之相關業務。若以從事糖尿病事業群產品銷售僅兩年，競業禁止期間就約定兩年來看，顯然超過合理範疇。退萬步言，若認應合計擔任心血管事業群業務經理之期間方屬適當，則李寶明在離職前已經有兩年未接觸心血管事業群相關銷售資料與產品，其過去所掌握之資訊均可認為已經過時。縱認有競業禁止之必要，也應該考量職業活動範圍等因素以綜合判斷競業禁止期間。鑑於李寶明離職前已經長期未擔任心血管產品相關之銷售，自不應將擔任心血管銷售之期間一併列入考量。綜上所述，競業期間約定為兩年顯然不合理。

2. 職業活動範圍之約定已經超過合理範疇：

系爭聘僱契約第十條第一項第一款約定不得有「以自己或他人名義從事或經

營與甲方直接競爭之商品」之行為，但可能原雇主之經營範圍相當廣泛、販售商品相當多元，但勞工並未從事某些競爭商品之業務，或過去在原雇主處，根本從事與競爭商品無關之業務，僅以直接競爭商品之有無作為判斷基準顯然範圍過廣，已經超過合理範疇。

同項第二款約定不得有「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。」之行為，但直接或間接投資並非提供勞務，在勞工可能僅是銷售人員並非擁有高度專業技術人員之情況下，並無將公司有關技術、製程等與產品生產有關之專業技術洩漏之可能，均不至於有損害原雇主權益之可能性。且與原雇主相同或類似業務之公司均可能有相當之數量，倘不針對競爭關係或規模等將職業活動範圍細分，而將全部相同或類似業務之公司均列入競業禁止之範疇，顯然不合理。

3. 就業對象規定已經超過合理範疇：

依照「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」第六點所示，競業禁止條款應就業對象有明確約定，但系爭聘僱契約僅記載「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」，就何種公司屬於相同業務或類似業務均未有明確約定，顯然違反明確性規定，已經逾越合理性範圍。

代表公司方之一方可主張之論點：

1. 本件系爭競業禁止約款之限制對象（李寶明）及範圍（限制競業之種類、地區、期間等）顯與台灣葛羅利亞前述之正當營業利益有合理關聯，且並未逾越合理範疇，分述如下：

(1) 競業禁止對象：本件李寶明任職台灣葛羅利亞期間，因曾任業務經理職務，取得心血管病事業群產品專業知識、企業及團隊營運技能及內部資訊、醫院及醫師之聯絡網絡等非該等職位難以擁有之資源，並在離職後就任台灣愛樂門特時，藉由運用此等知能，造成原雇主台灣葛羅利亞競業上受有具體損害，亦即營業額及市占率之大幅下滑，顯證李寶明在職時取得台灣葛羅利亞之營業秘密及商業機密，離職後所為競業行為亦實質影響台灣葛羅利亞之正當營業利益⁹。是故課予李寶明競業禁止義務顯屬必要且合理。

(2) 競業活動：系爭競業禁止約款所規定之競業活動範圍（與台灣葛羅利亞直接競爭之商品、與台灣葛羅利亞業務相同或相似之事業）與李寶明在台灣葛羅利亞從事之職務有具體且合理關聯，且參照德國法見解，對於階層較高之員工，因其較容易接觸原先工作以外之經營及技術秘密，得以企業、營業項目作為禁止之範圍¹⁰，是故該等約款內容自屬合理適當。

9 林更盛，前揭註 5，頁 176。

10 林更盛，前揭註 5，頁 179。

再者，李寶明就其他任何行業仍有選擇自由，其所熟稔之業務行銷能力亦非僅限銷售心血管病藥物時才能運用，系爭競業禁止條款並未限制在其他領域使用其於台灣葛羅利亞期間所增添之技能及經驗，是故其系爭競業禁止條款不至造成其生存困難。

- (3) 競業地區：德國法上認為若限制工作之種類愈明確，限制地區可以較廣泛，但無論如何，必須留給勞工一定程度之職業自由¹¹。按系爭競業禁止約款雖未明文限定競業地區，惟承上所述，李寶明所受競業活動範圍十分具體明確，即便就該等競業活動未設地區限制，考量其在競業活動以外仍有充沛之職業選擇自由，綜合各項因素觀之，難謂對李寶明之職業自由造成顯不合理之限制。
- (4) 競業期間：實務上通常認為 2 年之競業期間尚屬適當，且新修正勞動基準法第 9 條之 1 雖然於本件並不適用，但其立法精神足供參考——該條第 2 項亦已明文允許 2 年競業時間。再衡諸台灣葛羅利亞心血管產品之生命週期及市占率、台灣葛羅利亞之商業布局等層面，足認李寶明離職後 2 年期間內該等台灣葛羅利亞所欲保護之正當營業利益仍將存續，故系爭競業禁止約款所設 2 年競業期間並未逾越合理範圍。
- (5) 綜上，本件系爭競業禁止約款之限制對象及範圍顯與台灣葛羅利亞前述之正當營業利益有合理關聯，未逾越合理範疇，且並未對李寶明形成過重之負擔，其效力無庸置疑。

2. 退萬步言，縱認系爭競業禁止約款或有過度限制李寶明離職後職業自由之虞，根據最高法院向來實務見解，應由法院限縮該等限制條件至合理範圍，而非逕認系爭競業禁止約款無效¹²。是故，即便法院審理後認為系爭競業禁止約款有限制過當之處，應審酌並兼顧雙方權益後，予以調整競業禁止範圍至合理程度，尚不得直接認定該等約款無效。

(四) 聘僱契約第十條第一項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？

代表勞工之一方可主張之論點：

競業禁止條款並未提供李寶明因該規定所受損失之補償，該條款顯然無效：最高法院 99 年度台上字第 599 號判決、台灣高等法院 103 年重勞上第 28 號、95 年度勞上字第 32 號、98 年上易字第 706 號、97 年勞上字第 69 號判決，均認為競業禁止條款無代償措施約定者屬無效。

且李寶明所領取之業績獎金與股票選擇權均非屬於前述代償措施，若未給予李寶明於就職期間已經領取薪資以外之補償，李寶明在競業禁止有效之狀況

¹¹ 林更盛，前揭註 5，頁 181。

¹² 林更盛，限制過當的離職後競業禁止約款的效力，興大法學，5 期，2009 年 5 月，頁 79-83。

下，可能有一段期間無法在其熟悉之領域就職，就其將來之生計顯然有重大不利之影響，自然應該提供李寶明因競業禁止所受損失補償方屬合理。系爭聘僱契約第十條第一項離職後並無提供李寶明因該規定所受損失之補償應屬無效。

代表公司方之一方可主張之論點：

1. 實務上向來多數見解認為，代償措施並非離職後競業禁止約款之生效要件，即便沒有代償措施，也不必然導致競業禁止約定無效之結論，而仍需個案認定¹³，合先敘明。
2. 本件李寶明自 2010 年晉升心血管病事業群業務經理後，除固定年薪外，每年尚可領得主管級激勵獎金新台幣 80 萬至 100 萬元，以及股票選擇權執行獲利每年約美金 8 千至 1 萬 2 千元（2014 年調任糖尿病事業群業務經理後，仍有主管級激勵獎金新台幣 50 萬元、股票選擇權執行獲利約 5 千美元），該等薪資以外之發放金額非屬經常性給予，台灣葛羅利亞支付之目的含有勉勵及希冀員工恪遵職守之用意，且對彌補員工之損失有相當助益，當可認屬競業禁止條款之代償措施（臺灣高等法院 93 年度上易字第 277 號民事判決、臺灣高等法 91 年度勞上字第 27 號民事判決參照）。是以在實質上存有代償措施之情況下，系爭競業禁止條款中未有代償措施之明文並不影響該等約款之效力。
3. 即便認為本件台灣葛羅利亞並未提供李寶明代償措施，然考量李寶明係從事高階管理職位（事業群業務經理），在職務上顯具有廣泛獨立之決策權限，且領有高薪（參上述，其任心血管病事業群業務經理時所領年薪總額換算新台幣合約 250 萬至 280 萬元），其經濟上獨立性遠高於經濟上從屬性，有實務見解認為在此情形得參照獨立營業人於出賣營業場所後，民法上認為出賣人負有競業禁止之後契約義務之觀點。若雇主具備值得保護之正當利益，且對勞工之競業限制尚屬相當，則無需給予勞工補償。本件台灣葛羅利亞有營業秘密等值得保護之正當營業利益，系爭競業禁止條款亦屬合理，故依該實務見解，縱使本件未有代償措施亦不影響系爭競業禁止約款之效力¹⁴。

(五) 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？

代表勞工之一方可主張之論點：

勞工依照勞動基準法規定只要在規定之預告期間前通知雇主即可單方終止勞動契約，無需任何理由。因此即便李寶明在接受台灣愛樂門特新職前，未將其要前往台灣愛樂門特任職乙事告知原公司，並不會因此使聘僱契約第十條從無效變成有效，故李寶明接受新職之始末，不影響聘僱契約第十條無效之認定。

13 詹森林，《競業禁止與保密條款契約實務》，經濟部智慧財產局出版，3 版，2009 年，頁 59。

14 參林更盛，離職後競業禁止約款的控制—是否給予勞方適當的補償，全國律師，13 卷 2 期，2009 年 2 月，頁 45、52。另參臺灣高等法院高雄分院 92 年度上字第 1 號民事判決。

代表公司方之一方可主張之論點：

李寶明接受台灣愛樂門特新職過程之諸般作為均不阻卻系爭競業禁止條款之適用，析述如下：

1. 縱使李寶明係於 2015 年 10 月經集英顧問公司接洽而被動開始與台灣愛樂門特來往，而非主動接觸台灣愛樂門特，然系爭競業禁止條款並未限定員工以主動或被動方式為競業行為，只要客觀上有該條款規範之競業結果出現，就已該當，縱屬被動被聯繫亦不阻卻系爭競業禁止條款之適用。
2. 李寶明向台灣葛羅利亞隱瞞轉任台灣愛樂門特一事，諉稱因發展文創事業而離職，顯知悉競業禁止之限制且蓄意為之，自應受該條款之約束。
 - (1) 查李寶明於 2015 年 12 月中向台灣葛羅利亞業務部副總表示為發展文創事業而離職，隱瞞離職後將立刻轉任台灣愛樂門特與先前相同之職位，顯為防免台灣葛羅利亞察覺其將從事競業行為。又，王英才業務能力優秀，為台灣葛羅利亞心血管病事業群之重要資源，李寶明主動向台灣愛樂門特表達拉攏王英才之意願，顯蓄意從事系爭條款所禁止之競業行為，復以原雇主之資源挹注新雇主，既違反系爭競業條款亦有悖於業界倫理。
 - (2) 再者，系爭聘僱合約既有效成立，李寶明自然知悉且應該在離職後負有競業禁止及保密義務。縱使李寶明辯稱離職前夕始注意到曾簽署競業禁止條款，惟其未能提出任何事證證明簽署過程之意思表達自由受有牽制已如前述，足證其簽署乃為自主健全之意思表示，系爭聘僱合約及競業禁止條款均有效，李寶明自應受其拘束。遺忘競業禁止義務之存在當然不能阻卻其責任，無須贅言。
3. 即便台灣愛樂門特告知李寶明及王英才不要攜帶台灣葛羅利亞之機密資訊過來，此行為僅涉及台灣愛樂門特是否負擔侵害營業秘密等責任，對李寶明所負之競業禁止義務無關，亦不能阻卻李寶明之責任。
4. 縱使李寶明於 2015 年 12 月 28 日告知台灣愛樂門特競業禁止義務之存在，基於契約相對性原則，無論愛樂門特是否知悉或承諾協助處理，均不阻卻系爭競業禁止約款之適用，亦不免除李寶明之競業責任。

四、若聘僱契約第十條第一項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？

代表勞工之一方可主張之論點：

李寶明離職前擔任糖尿病事業部經理，離職後擔任台灣愛樂門特心血管事業部經理，與離職前所銷售之商品並無直接相關，且已任職兩年之久，其並非以自己或他人名義從事與台灣葛羅利亞直接競爭之商品；且亦無直接或間接以自己或他人

之名義投資與甲方業務相同或類似之事業。因此並無違反第十條第一項第一款、第二款規定。

至於同項第三款「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」，因糖尿病與心血管病兩者之產品特性與使用方法完全不同，不應認為屬於相同或類似之業務，因此即便認該規定有效，李寶明亦無違反該競業禁止之規定。

代表公司方之一方可主張之論點：

李寶明離職後立刻加入台灣愛樂門特並擔任其心血管病事業群業務經理一職，明顯違反系爭競業禁止約款第 1 項第 1 款及第 3 款事由：

依我國實務上所提出之標準¹⁵進行檢視，台灣葛羅利亞及台灣愛樂門特之營業項目在心血管病產品上完全重疊，兩者產品功能近似，在市場上亦具有替代性（就「金屬」血管支架而言：台灣葛羅利亞 Premier 之於台灣愛樂門特 NewHope；就「塗藥」血管支架而言，台灣葛羅利亞 Matrix 之於台灣愛樂門特 GoodLife），且李寶明在前後兩家企業擔任完全相同之業務經理一職，銷售直接競爭之產品，顯然違反系爭競業禁止約款第 1 項第 1 款及第 3 款情事。

五、李寶明之離職是否確實造成台灣葛羅利亞之重大損害？如認李寶明有違反聘僱契約第十條第一項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？

代表勞工之一方可主張之論點：

李寶明係以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，並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使用的需求及解答疑問，使相關專業醫師得以了解台灣愛樂門特「塗層」血管支架之功能等，所進行之銷售方式，並無任何違反法令之處。各專科醫師瞭解新產品「塗層」血管支架之好處後，自然可提高向病患推薦使用之意願；況且「塗層」血管支架患者之自費金額遠高於使用「塗藥」支架，不論患者知悉相關產品之性能、願意選擇較新且較貴之產品以保障自己之生命安全與否，亦與李寶明是否離職、有無違反競業禁止條款無關，顯見台灣葛羅利亞銷售量之下滑，與李寶明離職並無相當之因果關係。即便金屬支架之價格性能均一致，似可能推論台灣葛羅利亞金屬支架之銷售下降與李寶明離職有關，但李寶明所從事之銷售手段無任何違法之處，各專業醫生選擇使用何種醫療器材本即屬其專業判斷。且在「塗層」新產品推出、並增加該產品之認知度後，如專業醫生及病患傾向選擇自

15 前後僱主之營業項目是否重疊，若有重疊則審查產品在市場上是否具有相互替代性，再者觀察勞工前後任職職務。但若為高階受僱人則無需考量此一要素，因高階受僱人之影響力較廣。參林更盛發言，前揭註 6，頁 161。以及台北地方法院 91 年勞訴字第 11 號判決。

負額較高的「塗層」支架，則更可想見台灣愛樂門特之技術較其他公司優良。因此即便因為價格因素無法使用療效較優良之「塗層」產品，而使用同公司之金屬支架，亦屬於各患者理性思考後之決定。李寶明離職前已經有兩年未在台灣葛羅利亞心血管部門任職，對於相關醫院醫生、採購資訊等均須重新建立自己的人脈及重新建立自己之資料庫，且亦無任何證據可證明李寶明有攜帶台灣葛羅利亞之相關營業秘密，顯見台灣葛羅利亞心血管產品銷售之下滑與李寶明前往台灣愛樂門特任職並無相當因果關係。

即便認李寶明有違反競業禁止原則，但考量李寶明已經離開心血管事業兩年，且台灣葛羅利亞調動李寶明至收益不佳之糖尿病事業群，亦未給予適當之補償，實際上均違反聘僱契約。再者，聘僱契約雖約定有競業禁止期間，但亦未給予補償，因此台灣葛羅利亞雖僅請求相當於一年年薪之違約金，亦屬過高，非屬適當。

代表公司方之一方可主張之論點：

1. 李寶明擔任台灣愛樂門特心血管病事業群業務經理之競業行為導致台灣葛羅利亞受有重大損害，台灣葛羅利亞得請求李寶明賠償所受損害：
 - (1) 根據 2015 年底統計資料，台灣葛羅利亞心血管病產品擁有 47% 市占率，而台灣愛樂門特之心血管病產品市占率則有 16%，兩者合計占有心血管病產品市場六成以上，顯見兩者在心血管病產品上為主要之競爭對手。
 - (2) 又查，健保給付各類血管支架之醫院申報資料中，台灣葛羅利亞「金屬」血管支架 Premier 以及「塗藥」血管支架 Matrix 在 2015 年底前之使用比例分別為 35% 及 10%，2016 年第 1 季結束後，兩者比例分別下降至 30% 及 10%，降幅分別為 Premier 5%、Matrix 2%。而台灣愛樂門特之「金屬」血管支架 NewHope 以及「塗藥」血管支架 GoodLife 在同時期使用比例則上升 5% 及 4%。上揭產品使用比例消長情況恰好與李寶明跳槽台灣愛樂門特之時間點相符，且李寶明在加入台灣愛樂門特後，隨即積極採用與台灣葛羅利亞如出一轍之宣傳手法行銷直接競爭之產品（包含邀請心血管疾病醫師參與醫學研討會、不定期至醫院拜訪心血管疾病醫師，藉以了解其產品需求並解答疑問等），在其他產品、市場、環境因素均無特殊變化之前提下，足可推論李寶明之競業行為與台灣葛羅利亞在心血管病產品市佔率之下降間有相當因果關係，亦即李寶明之競業行為導致台灣葛羅利亞受有業績下滑之財產損害。根據系爭競業禁止約款第 2 項後段規定，台灣葛羅利亞自得依民法侵權行為及營業秘密法第 12 條、第 13 條等規定向李寶明請求賠償該等財產損害。
 - (3) 從實務經驗觀之，舉證困難向來是侵害營業秘密訴訟或違反競業禁止訴訟之特性¹⁶，惟按「損害賠償之數額，應視其實際所受損害之程度以定

16 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

其標準，如實際確已受有損害，而其數額不能為確切之證明者，法院自可依其調查所得，斟酌情形為之判斷。」最高法院民事判決 87 年度台上字第 2322 號民事判決參照。本件台灣葛羅利亞因李寶明之競業行為受有損害並無疑義，縱認台灣葛羅利亞難以就損害額為足夠之證明，法院應參酌各項事實及證據予以酌定，方能兼顧台灣葛羅利亞之利益。

2. 李寶明擔任台灣愛樂門特心血管病事業群業務經理之競業行為明顯違反誠信原則，台灣葛羅利亞請求李寶明支付相當於一年薪資之違約金自屬合理
 - (1) 按「離職後員工之競業行為是否具有顯著背信或違反誠信原則云云，則係員工離職後之行為是否應負賠償責任（給付違約金）之要件」，最高法院 103 年度台上字第 793 號民事判決、臺灣高等法院臺南分院 102 年度上易字第 212 號民事判決參照。
 - (2) 復按「民法上之違約金，有懲罰性質之違約金及賠償性質之違約金，此觀民法第 250 條規定自明。契約當事人所約定之違約金如係懲罰性質，債務人不於適當時期或不依適當方法履行時，債權人除得請求給付違約金外，並得請求履行及不履行之損害賠償」，最高法院 81 年度台上字第 2484 號判決參照。
 - (3) 查本件李寶明明知其已簽署系爭聘僱合約及離職交接單之競業禁止與保密條款在先，竟又於競業禁止之 2 年期間內加入與台灣葛羅利亞在心血管病產品為直接競爭關係之台灣愛樂門特，並擔任該公司之心血管病事業群業務經理，其所從事業務、職稱與販賣商品類型與先前任職台灣葛羅利亞時完全相同，顯具惡意且違反商業上誠信原則。根據系爭競業禁止約款第 2 項前段規定，在具體之損害賠償之外，台灣葛羅利亞本得另向李寶明請求支付相當於兩倍年薪之懲罰性違約金，該等違約金與台灣葛羅利亞所受實際損害若干無涉，而係考量員工從事競業行為之程度、態樣、主觀意圖等情，額外課與之懲罰性金額。如今台灣葛羅利亞考量實際情況後，僅向李寶明請求相當於一年薪資之違約金，已縮減一半之得請求金額，衡諸李寶明在掌握台灣葛羅利亞諸般營業祕密後離職，立即至主要競爭對手從事直接競業行為、並拉攏王英明跳槽之惡意，此等請求金額顯屬合理。