

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第148號

原告 楊謙

訴訟代理人 王通顯律師

被告 荷蘭商愛齊科技有限公司臺灣分公司

法定代理人 鄭茉莉

訴訟代理人 余天琦律師

複代理人 洪爾謙律師

上列當事人間請求確認聘僱契約之法律關係不存在等事件，本院於民國109年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、先位訴訟：

(一)原告為香港居民，原於荷蘭商愛齊科技公司香港分公司（下稱愛齊科技香港分公司）工作，自民國104年6月1日起改至被告處任職，擔任臨床支援專員，原告之工作內容包括協助醫生揀選合適病患使用之產品，協助醫生使用被告開發之軟體Clincheck用於治療用途及面對臨床相關問題，協助業務人員面對客戶時，應對日常臨床相關事宜，協助「臨床主管」安排資深醫師舉辦教學研習會，接受「資深臨床專員」安排和分配相關工作。被告於104年6月1日原告到職後，要求原告簽立僱傭契約一張及二張簽字頁，原告不疑有他，即親自簽名。因兩造間原約定之僱傭契約期限為一年（即自104年6月1日起至105年5月31日止）、屆滿後再續約一年（即自105年6月1日起至106年5月31日止）、屆滿後再續約三年（即自106年6月1日起至109年5月31日止），期間原告因家庭及居留問題而於108年4月27日向被告申請離職，經被告同意，兩造間之聘僱關係已於108年5月28日終止。惟原告於108年4月27日申請離職時，被告即提出104年5月29日之聘僱契

約書（該契約書內容共19頁；下稱系爭契約），系爭契約中簽字頁之簽名確為原告所親簽，但系爭契約之其餘契約條款原告均未看過；被告復於108年5月22日提出同意書，要求原告離職後需同意上載之離職條款，惟原告未簽署內容含競業禁止約定之系爭契約，乃再向被告反應，被告始再出示二張競業禁止之條款要求原告確認，原告仍拒絕簽署，被告卻於108年5月27日寄送競業禁止條款通知書予原告，並於108年6月6日逕自將競業禁止補償金新臺幣（下同）60,527元匯入原告帳戶。原告從未簽署系爭契約，故系爭契約之法律關係於兩造間不存在。

(二)被告提供當時其大中華區人力資源部經理Claire Lin與原告間就原告來台工作相關問題之往來電子郵件中，原告僅對被告人力資源部經理於104年5月28日下午3時36分寄發之電子郵件為回覆，係就臺灣工作之稅賦問題為討論，並未有簽約之行為。又系爭契約記載（PRESENT/當面遞交），但原告從未看過，且原告於104年5月30日始入境臺灣，顯無可能於同年月29日與被告簽立系爭契約。再者，被告所提供系爭契約之簽名頁，係獨立於系爭契約，而系爭契約本身未有騎縫章及編訂頁碼，足見系爭契約非經兩造當事人之合意。原告既未曾簽署系爭契約，且兩造亦未就系爭契約為討論，故兩造間就系爭契約之法律關係不存在。

二、備位訴訟：

退步言，倘認兩造間系爭契約之法律關係存在，惟系爭契約第9條競業限制約定（下稱系爭競業約定）亦屬無效。系爭競業約定雖於勞動基準法第9條之1增定前所簽立，但關於離職後競業禁止約定，仍需具備有應受保護正當營業利益、勞工能接觸使用之營業秘密、競業禁止約定未逾合理範疇、因不從事競業行為有合理補償之要件。故系爭競業約定有下列違反勞動基準法第9條之1第1項第1款至第4款規定而無效，說明如次：

(一)系爭競業約定之競業禁止區域，包括臺灣和其他國家，剝奪

01 原告於全球各地之工作權，顯屬過當。

02 (二)原告於被告任職時之業務範圍，僅涉及牙齒數位矯正器和掃
03 描器兩類產品和服務，但系爭競業約定已逾越原告受僱從事
04 之業務範圍，包括整體牙科產品，致原告之本職及所學完全
05 不能運用，已逾合理範圍。

06 (三)原告主要工作內容為協助操作Clincheck軟體，而Clincheck
07 軟體為被告所開發，原告為低階人員，尚有臨床主管及高級
08 臨床支援專員，但被告並未對已離職之高級臨床支援專員要
09 求競業禁止，則立於協助地位之原告，亦無需保護之正當營
10 業利益存在。

11 (四)系爭競業約定之補償金，係每年支付基本薪資20%，但依勞
12 動基準法施行細則第7條之3第1項第1款規定，競業禁止約定
13 之每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資50%，則
14 系爭競業約定，於法有違。

15 (五)原告為低階之臨床支援專員，係依臨床主管或資深臨床專員
16 指揮而從事業務，平常亦僅操作被告開發之軟體Clincheck
17 ，並未接觸營業秘密，無約定系爭競業約定之必要。

18 三、並聲明：

19 (一)先位聲明：確認兩造間就系爭契約之法律關係不存在。

20 (二)備位聲明：確認兩造間就系爭競業約定無效。

21 貳、被告抗辯：

22 一、系爭契約係經原告審閱同意後，兩造始簽立系爭契約，原告
23 主張其未與被告簽立系爭契約，與事實不符，並無可採。原
24 告於104年6月1日起至108年5月27日受僱被告期間，均應受
25 系爭契約之拘束。又被告其所屬集團於「隱適美」隱形牙套
26 領域居於全球領導品牌地位，並於104年間將相關產品、醫
27 療器材以及技術正式引入臺灣，且於臺灣設立分公司以經營
28 其業務。因此，被告享有許多隱形牙套領域領先之技術，亦
29 為臺灣隱形牙套之先驅，被告之機密資訊以及營業利益有受
30 保護之必要性。又原告係於被告擔任臨床支援Executive之
31 關鍵職務，透過被告培訓不僅掌握被告之關鍵技術，且可接

01 觸並知悉被告關於「隱適美」甚至集團核心之保密資訊及營
02 業秘密，自有簽訂系爭競業約定之必要。

03 二、被告108年5月27日致原告之競業禁止條款通知書上所載丹納
04 赫等公司，與被告間具有業務上之直接競爭關係，故系爭競
05 業約定未溢脫合理性之範圍。且被告限制原告競業禁止之區
06 域僅臺灣與香港兩地，係因原告任職被告前，即已任職於被
07 告香港關係企業即愛齊科技香港分公司多年，熟知被告關鍵
08 業務或技術資訊，原告於104年4月被告完成臺灣設立登記後
09 ，直接由愛齊科技香港分公司轉調至臺灣之被告處工作，故
10 被告以原告為其及香港關係企業工作之區域，作為競業禁止
11 區域，並無不合理限制原告之工作地點，亦非所有臺灣與香
12 港地區之牙科相關行業皆列入禁止範疇，僅限與被告具有直
13 接競爭關係之公司。

14 三、再者，原告違反系爭競業約定至被告之競爭公司任職，將造
15 成被告重大且難以彌補之損害，有競業禁止之必要。且被告
16 配合勞動基準法增訂公布第9條之1及勞動基準法施行細則第
17 7條之3第1項規定，以原告離職時一個月平均工資之50%比
18 例給付競業禁止補償金予原告，對原告因不從事競業行為所
19 受損失已為合理補償；又為兼顧被告之營業秘密保護及原告
20 之工作權，原告簽署之系爭競業約定之競業禁止期間僅1年
21 ，未逾合理限度。另原告任職被告時，所擔任之關鍵職務係
22 不受限制接觸並獲悉被告之營業秘密，且原告所簽署之系爭
23 契約第7條亦明確約定，原告就自被告所獲悉之保密資訊負
24 有保密義務，被告具有受競業禁止條款保護之正當營業利益
25 。是系爭競業約定自屬有效成立。

26 四、並聲明：駁回原告之訴。

27 參、法院之判斷：

28 一、確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者
29 ，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所
30 謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確
31 ，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此

種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號民事判例意旨參照）。本件原告主張其與被告間系爭契約之法律關係不存在，為被告所否認，而兩造間就系爭契約之法律關係是否存在，影響原告是否受系爭契約中之系爭競業約定之限制，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件先位及備位確認之訴，均有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

二、原告主張其未與被告簽立系爭契約（即原告起訴狀所附之附件一；見本院卷一第43至79頁），並無可採。原告於104年6月1日受僱被告時，兩造就系爭契約業已達成意思合致，且原告於104年6月1日起至108年5月27日受僱被告期間，均受系爭契約之拘束，說明如次：

（一）原告自104年6月1日起受僱被告，兩造間第一次僱傭契約期限為一年（即自104年6月1日起至105年5月31日止）、屆滿再續約一年（即自105年6月1日起至106年5月31日止）、屆滿再續約三年（即自106年6月1日起至109年5月31日止），期間兩造於108年5月28日合意終止僱傭契約（即被告最後在被告處任職之日期為108年5月27日）乙節，為兩造所共認，並有兩造於106年5月19日簽立僱傭契約增補協議（即原證1之「AMENDMENT TO EMPLOYMENT CONTRACT」一件、前揭二次續約之「EMPLOYMENT CONTRACT」各一件及解約同意書一件附卷可按（見原證6、7、8），堪認屬實。

（二）原告雖主張其於104年6月1日受僱時，其與被告簽立之書面契約僅為僱傭契約一張（即原證4之EMPLOYMENT CONTRACT）及二張簽字頁（即原證5），又系爭契約各該頁間之騎縫處雖無原告或被告之簽章。惟查：

1. 原告於104年6月1日受僱被告前，原告係受僱任職於愛齊科技香港分公司乙節，為兩造所共認。又綜參原告、Claire Lin（即荷蘭商愛齊科技有限公司大中華區人力資源部經理）間104年5月28日16時34分、同日19時5分、同日20時12分

之電子郵件（即被證3、被證3之1、被證3之2），及 Claire Lin、Claire Chiu（即原告在被告處任職之主管）間104年6月1日18時3分、同年月2日17時45分、同年月4日19時14分、同年月5日16時1分之電子郵件暨原告、Claire Chiu間104年6月5日11時37分之電子郵件（即被證3之3、被證3之4），堪認 Claire Lin於104年5月28日將系爭契約寄送原告並經原告同意系爭契約之內容後，Claire Lin請 Claire Chiu將原告簽署完畢及被告公司之大小印章用印完畢之兼括系爭契約在內等文件【原告簽立系爭契約部分，即如原告起訴狀所附之附件一之該紙簽字頁（見本院卷一第73頁）】寄回給 Claire Lin，期間經原告簽署系爭契約在內等文件及經被告公司之大小印章用印完畢後，Claire Chiu於104年6月5日16時1分將結果回復 Claire Lin。則系爭契約乃經原告審閱同意後，兩造始簽立系爭契約，已堪認定。

2. 再者，觀諸前揭卷附兩造於106年5月19日簽立僱傭契約增補協議，堪認兩造就第二次續約（即自105年6月1日起至106年5月31日止）、第三次續約（即自106年6月1日起至109年5月31日止）之僱傭契約條款仍以系爭契約之約定為據而為續約。又參諸被告提出原告受僱任職被告期間之每月薪資單、出勤紀錄、兼括原告在內之被告員工休假一覽表（見被證15、16、17），及勞動部109年5月4日復本院函附原告自104年6月起辦理工作許可檢附之相關文件（見本院卷二第231至271頁），顯見原告受僱任職被告期間中，被告係依系爭契約第1條聘僱事宜之約定而為原告申請在臺灣之工作許可，且兩造間就原告之職務、原告每月受領之薪資、交通津貼、薪資付款時程及原告實際出勤紀錄、年假等關於僱傭契約之履行，核與系爭契約第2條、第3條、第4條、第5條等約定相吻合。則原告倘果真未曾簽立系爭契約，原告於104年6月1日起至108年5月27日長達接近四年受僱任職被告期間，兩造豈有均以系爭契約前揭約定為據而履行契約之理？由此益見原告主張其未簽立系爭契約，顯與實情不符，委無可採。

01 3. 綜上所述，原告於104年6月1日受僱被告時，兩造就系爭契
02 約業已達成意思合致，且原告於104年6月1日起至108年5月
03 27日受僱被告期間，均受系爭契約之拘束，堪以認定。原告
04 以其未與被告簽立系爭契約為由而請求確認兩造間就系爭契
05 約之法律關係不存在，為無理由，不應准許。

06 三、原告主張系爭契約中之系爭競業約定無效，有無理由？說明
07 如次：

08 104年12月16日增訂公布勞動基準法第9條之1條規定：「未
09 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
10 ；一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職
11 位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之
12 期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。
13 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。」
14 「前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受
15 領之給付。」、「違反第一項各款規定之一者，其約定無效
16 。」、「離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年
17 者，縮短為二年。」又「本法第9條之1第1項第3款所為之約
18 定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，
19 不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且
20 最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營
21 業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體
22 明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止
23 之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或
24 類似，且有競爭關係者為限。」、「本法第9條之1第1項第4
25 款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償
26 金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補
27 償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、
28 補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍
29 及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準
30 合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職後一次預為
31 給付或按月給付。」勞動基準法施行細則第7條之2、第7條

之3亦有明文。經查：

(一)系爭競業約定（即系爭契約第9條）固約定：「9.1您（即指原告，下同）同意在您與愛齊台灣的勞動關係終止後兩年（競業限制期間）內，不直接或間接（無論是作為所有人、合夥人、員工或其他身份）干預Align與任何客戶或目標客戶的商業關係，不從Align的任何客戶或目標客戶招攬業務，不在台灣或其它國家從事或將您的知識運用於涉及與您在愛齊台灣從事的產品、工序或服務相競爭的產品、工序或服務的任何工作或活動，因為您承認如此行事將不可避免的導致披露Align的保密資訊。您同時同意在契約期間以及您與愛齊台灣的勞動關係終止後兩年內，不直接或間接為了個人利益或任何除Align以外的協力廠商的利益，在台灣從事任何競爭性業務，或在從事任何競爭性業務的任何實體（除了Align實體）中任職。競爭性業務是指愛齊台灣在您與愛齊台灣的勞動關係終止前的十二個月內已經、曾經或正在從事的任何業務，包括但不限於製造、銷售或行銷用於任何牙科（包括但不限於普通牙科、牙齒矯正、牙周病治療，修復等）產品、流程或服務，或與其相關的牙齒矯正器、配套產品、服務、技術、製造流程、材料、設備或方法或軟體，包括但不限於以下對最終客戶的應用：牙齒的移動、保留、矯正或修復、牙科成像、牙科治療計畫、植牙、牙齒美白、護齒套、夜用護齒套、防磨牙器具、包含美容或其他美學方法和工藝的美容或其他美學牙科或牙齒矯正器具。9.2您在此同意，愛齊台灣有權自行決定是否要求您履行第9.1條規定的競業限制義務。當且僅當愛齊台灣要求您在勞動關係終結後履行第9.1條規定的競業限制義務時，愛齊台灣應在競業限制期間每年支付您的年基本薪資的20%（競業限制補償金）。本條規定的您的年基本薪資僅包括在終止與愛齊台灣聘僱關係前十二個月內愛齊台灣支付給您的基本薪資，不包括任何獎金、福利或其他津貼。9.3愛齊台灣將按月分期向您支付競業限制補償金。9.4在終止與愛齊台灣聘僱關係前，愛齊台灣可

以隨時解除您的競業限制義務而無需向您支付任何額外補償。在競業限制期間內，愛齊台灣也可以隨時以書面通知的方式解除您的競業限制義務，但在這種情形下，愛齊台灣除支付您截至被解除競業限制義務之日的競業限制補償金外，還應額外支付您三個月的競業限制補償金。9.5如果您未能遵守以上第9.1條的規定，除全部返還您已收到的競業限制補償金外，您還必須向愛齊台灣支付違約金，數額相當於您年基本薪資的兩倍。如果該違約金不足以彌補Align因您違反第9.1條而遭受的損失，Align可以向您主張進一步的賠償。」等語，惟依卷附被告108年5月27日致原告之競業禁止條款通知書之內容（即原證10）、被告於105年6月至同年8月份按月匯入原告帳戶之競業限制補償金單據（即給付金額為75,573元，扣除稅款及補充保費後，實際匯款金額為60,527元；見被證13），可知被告已將系爭競業約定之原告競業禁止之期間縮短為一年（即自108年5月28日起至109年5月27日止）、競業禁止之區域限縮為臺灣及香港，且被告為配合勞動基準法增訂公布第9條之1及勞動基準法施行細則第7條之3規定，將系爭競業約定中之競業限制補償金修正為按原告離職時之一個月平均工資之50%即75,573元計算並按月給付原告。且查：

- 1.Align Technology Inc.所屬之臺灣分公司即被告係於104年4月7日在臺灣經核准設立登記之外國公司，而Align Technology Inc.擁有隱形牙套「隱適美」及「iTero口腔掃描儀」等產品之專利技術，「隱適美」並採用電腦3D斷層掃描技術結合醫師之診斷治療，並利用其研發之電腦軟體（ClinCheck）模擬、預測牙齒矯正推移之療程，Align Technology Inc.並於被告在臺灣設立登記後將該等產品及技術引入臺灣，而Align Technology Inc.就隱形牙套「隱適美」及「iTero口腔掃描儀」等產品於108年第一季之營收為5億4千9百萬美元，且被告於108年7月間與臺大醫院牙科部合作開設「隱適美」矯正數位系列課程等情，有被告之商工登記公示

資料查詢表、被告公司之產品介紹、經濟日報新聞報導、Align Corp Fact Sheet 2019 Q1資料、2018年全球牙科TOP 4年報在卷可按（見被證11、7、5、6、4、12），堪認為屬Align Technology Inc.臺灣分公司之被告，對於隱形牙套「隱適美」、「iTero口腔掃描儀」等產品之專利技術及電腦軟體（ClinCheck），有應受保護之正當營業利益存在。

2. 原告於104年6月1日受僱被告前，原告係受僱任職於愛齊科技香港分公司，已如前述。且觀諸系爭契約第2條（受雇職務、職責和地點，含系爭契約之附件A職務描述內容）、第3條（薪資報酬）、第7條（禁止披露、保密資訊）等約定，及原告接受被告每月培訓、全球性培訓課程之資料（見被證9、10），可知原告每年基本薪資為1,459,422元，若績效表現符合被告標準，得獲取額外績效獎金，且依原告之職務內容，能接觸、獲悉兼括「隱適美」矯正系統以及「ClinCheck」軟體繪製之相關技術、使用方法、操作方式等專門技能，及掌握被告之客戶資訊以及醫院或醫生反饋之數據資料，而該等被告客戶資料、「隱適美」矯正系統技術、「ClinCheck」軟體資料，並非一般大眾由醫院文宣海報、操作手冊等可知悉之知識與技術，核屬被告之營業秘密，且原告在被告處任職期間接觸、獲悉該等營業秘密，亦與原告先前在愛齊科技香港分公司任職期間所獲悉有關「隱適美」矯正系統技術具有連續性關係。於此情形，被告為防止原告於任職中或離職後將被告經營業務上應保密事項或重要之營業秘密透露於外界，被告確有與被告簽立系爭競業約定之必要性，堪以認定。

3. 參諸被告之商工登記公示資料查詢表、2018年全球牙科TOP 4年報（見被證11、12），堪認被告經營之醫療器材批發業等營業項目，與108年5月27日致原告之競業禁止條款通知書上所載原告競業禁止之就業對象即丹納赫等競爭公司之業務高度重疊（併見本院卷一第173、174頁被告公司與該等競業公司之業務範圍），且彼此間在矯正牙齒療程及技術具有競

爭關係，其中Align Technology Inc.及其所屬之臺灣分公司即被告，與丹納赫傳動（香港）有限公司、美商登士柏西諾德股份有限公司、台灣士卓曼醫療器械有限公司及其所屬集團在隱形牙套之競爭更為激烈，足見倘被告之隱形牙套「隱適美」等產品之營業秘密遭丹納赫等競爭公司知悉，對Align Technology Inc.及其所屬之被告公司造成之損失甚鉅。又被告將原告競業禁止之期間，由原來約定之二年縮短為一年（即自108年5月28日起至109年5月27日止），競業禁止之區域具限縮為臺灣及香港，已如前述，並佐以前述原告在被告處任職期間獲悉「隱適美」等產品之營業秘密，與原告先前在愛齊科技香港分公司任職期間所獲悉有關「隱適美」矯正系統技術具有連續性關係，及配合勞動基準法增訂公布第9條之1及勞動基準法施行細則第7條之3規定，而將系爭競業約定中之競業限制補償金約定修正為按原告離職時之一個月平均工資之50%即75,573元計算並按月給付原告等情以觀，堪認被告108年5月27日致原告之競業禁止條款通知書所載前揭原告競業禁止之期間、區域、就業對象，並未逾合理之範圍，且被告就原告因不從事競業行為所受損失已為合理之補償，亦堪認定。

(二)綜核上情，兩造間確有以系爭競業約定對原告為競業禁止之必要，且依被告108年5月27日致原告之競業禁止條款通知書，被告除將原告競業禁止之期間縮短為自原告離職起算一年、競業禁止之區域限縮為臺灣及香港，並配合勞動基準法增訂公布第9條之1及勞動基準法施行細則第7條之3規定，而將系爭競業約定中之競業限制補償金約定修正為按原告離職時之一個月平均工資之50%即75,573元計算並按月給付原告，有如前述。準此，原告以系爭競業約定違反勞動基準法第9條之1及勞動基準法施行細則第7條之2、第7條之3為由，據此主張系爭競業約定為屬無效之約定，並請求確認兩造間就系爭競業約定無效，為無理由，不應准許。

四、綜上所述，原告先位訴訟請求確認兩造間就系爭契約之法律

關係不存在，及備位訴訟請求確認兩造間就系爭競業約定無效，均無理由，應予駁回。

肆、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，併予敘明。

伍、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 6 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 何 世 全

一、上正本係照原本作成。

二、如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由(民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款)，提出於第一審法院。

中 華 民 國 109 年 6 月 17 日
書 記 官 陳 弘 祥