

# 企業競爭之 營業秘密管理思維及策略

---

萬國法律事務所  
洪志勳律師

2021/10/19

# 大綱

- ▶ 何謂營業秘密
  - ▶ 從國內外重要新聞來看營業秘密
  - ▶ 從國內外重要新聞來看競業禁止
  - ▶ 營業秘密三要件
- ▶ 員工洩漏營業秘密之常見類型及案例分析
- ▶ 員工洩漏營業秘密之法律責任
  - ▶ 民事責任
  - ▶ 刑事責任
- ▶ 建構營業秘密管理制度之注意要點
  - ▶ 營業秘密管理制度架構
  - ▶ 員工管理(競業禁止條款爭議)
  - ▶ 營業秘密訴訟注意要點
- ▶ Q&A

# 何謂營業秘密

# 傳主管跳槽泉芯 台積電蒐證究責

04:10 2020/11/29 | 中國時報 | 陳君碩、李淑惠



傳出前台積電人員跳槽到大陸山東的泉芯公司，台積電對此強烈回應若屬實，決不寬貸。（本報資料照片）

傳出有前台積電人員跳槽到大陸山東的泉芯公司，擔任高階主管，違反競業條例。台積電昨對這起叛將疑雲罕見展現強硬姿態，表示若查證屬實，將立即追究違約責任，決不寬貸妥協。

有擔心台積電技術遭掏空的設備商向媒體爆料，發現有台積電員工正在大陸山東泉芯公司上班，擔任高階主管，且當中幾位還握有台積電技術機密，讓人憂心台積電的技術被掏空。

# 前主管跳槽挖角 Gogoro求償敗訴

04:10 2021/02/18 | 中國時報 | 黃捷、陳大任



國內電動機車龍頭Gogoro「睿能創意」(示意圖)控告前研發大將林松慶違反競業禁止等條款，但因無合理補償措施，台北地院認定條款不合法。(資料照／業者提供)

國內電動機車龍頭Gogoro「睿能創意」負責人陸學森，指控前研發主管林松慶另開設「湛積」，挖角多名工程師跳槽，涉嫌竊取營業祕密，檢調仍在偵辦中，但陸認為林與前人事主管涂志傑2人違反競業禁止、禁止挖角條款，提告求償800萬元。台北地院認為睿能的競業禁止條款未給予補償措施，且2人惡意挖角事證不足，判睿能敗訴，2人免賠。睿能公司回應，已向高院提起上訴。

不過，睿能也反將對方一軍，睿能聲請定暫時狀態假處分，最高法院裁定林於今年6月1日前不得直接或間接任職湛積公司或提供服務，也不得唆使或利誘睿能員工離職。涂則在今年10月1日前，不得唆使或利誘睿能員工離職。睿能表示，新北地院已對2人發出執行命令，2人一旦違反，可處3萬元至30萬元怠金，以暫時遏止2人繼續違法行為，保障公司權益。

林松慶2013年加入睿能，是打造Gogoro馬達及電池技術的靈魂人物，2019年6月離職與涂創立「湛積」，同樣開發電動車電池，加上多名睿能工程師跳槽湛積，睿能認為2人違反競業禁止、禁止挖角條款，提告求償800萬。

法官認為，林的僱傭契約是睿能單方面擬定，規定終止契約後的24個月內，林不得直接、間接從事與睿能或其關係企業競爭的業務，但條款中並未約定任何補償措施，等同要林在離職後2年間拋棄自身專業，在不熟悉的領域創業或任職，並不公平。

睿能雖主張事後有與林約定補償金，並已於2019年6月提存285萬多元，但法官根據雙方對話紀錄，睿能告知要支付補償金時，林說要「想一想」，雙方顯然未有共識，補償不成立，認定競業禁止條款無效。

## 違勞基法 / 大體美容師離職後兼差 挨告違競業條款 免賠



禮儀師需膽大不怕大體，是莊嚴神聖的職業。圖中人物與新聞事件無關。（資料照）

2020/01/15 05:30

〔記者黃佳琳／高雄報導〕在高雄某大體美容公司工作的李姓美容師，離職後被前東家發現，違反「競業條款」在外兼差從事大體化妝，提告要求賠償50萬元，但高雄簡易庭法官認為，李女和公司簽訂的「競業條款」違反勞基法，判前東家敗訴，李女免賠錢。

判決指出，李女2017年間到高雄某大體美容公司擔任大體美容師，到職時，李女曾簽下合約，明定合約關係存續或終止後2年內，不得於高雄市、臺南市及屏東縣境內，從事相關之大體美容服務，違反規定未改正，應給付50萬元違約金。

開庭時，大體美容公司主張，大體美容行業具特殊性，需心理建設並進行訓練始能從事，因此要付出相當成本訓練員工，才有「競業條款」的存在，但法官根據實際情況，判定大體美容分為正手與副手，大約看10天就可以擔任副手，協助正手做打雜、倒水等事務，約一個月會幫臉部化妝就可以當正手，業者透過員工間互相傳授的方式教導或學習，訓練成本幾乎沒有。

法官指出，李女工作期間一直擔任基層職務，無法接觸該公司的業務內容，依據國人習慣，通常是有需要大體美容時，才會透過禮儀公司連絡合作的大體美容公司前來協助化妝，因此李女就算在外兼差化妝，也不會影響該公司利益，因此判合約中的「競業條款」無效。

## 幹部跳槽、圖利明基上億元 法官判違競業禁止約定



台南地院法官判跳槽他家公司的盧姓男子違反競業禁止約定、須賠96萬多元給前東家。（資料照，記者王俊忠攝）

2019/08/01 23:55

〔記者王俊忠／臺南報導〕偏光板製造大廠控訴公司前盧姓幹部違反聘僱契約保密規定，將公司「T專案」資料洩漏給其跳槽的明基公司，使明基省下上億元研發經費；盧跳槽後取得年薪235萬元的高薪工作，要向盧求償840萬元。檢方以違反營業秘密法起訴盧某；臺南地院法官認定盧離職後即跳槽、違反聘僱契約競業禁止1年的約定，判盧要賠1年薪水的違約金96萬多元給前東家。此案還可上訴。

偏光板廠指出，盧姓男子於2014年9月中旬離職時，曾任該公司主管偏光板製造部門主任及整合技術部課長，2014年起參與該公司很重要的改造專案（稱T

專案），公司與盧男簽有聘僱契約與保密誓約書，為維護公司營業秘密，限制盧從事涉及該公司機密的職務，要求競業禁止1年。

偏光板廠說，T專案是公司花5億多日圓取得、研發改良的新製程技術，未對外公開，是公司營業秘密。2014年7月間，盧男把公司T專案資料下載到個人電子信箱，接著把T專案檔案洩漏給明基公司，換取跳槽明基更好職務的機會，後來，盧男取得明基235萬元高年薪的工作。因為盧違反聘約保密義務、競業禁止條款，圖利明基公司，要向盧求償至少840萬元的損害。

盧男反駁指前東家競業禁止、保密條款無效，他未洩漏前東家的營業秘密，涉轉寄的郵件檔案內容非與T專案有關，縱然他到明基工作，但明基與前東家的製造設備、技術流程，並非一致，非可流用，且明基產線未用UV化製程，他未洩漏前東家營業秘密，其後相關資料均被檢方查扣，無再洩漏可能，前東家並未受有損害。

臺南地院法官查指，原告公司與盧雙方訂立的聘約競業禁止條款未違反民法規定，是有效約定，原告公司有法律利益保護的必要性；盧男之前在原告公司擔任相當重要的職務，聘約要求競業禁止的期間是1年，尚屬合理。

法官認為，盧男從原告公司離職後，即到明基公司做偏光板專案研發，可認定已違反聘約內競業禁止條款約定，前東家要求盧賠償1年薪資計算的違約金，是合理的。但原告公司未舉證證明盧把T專案郵件檔案轉寄給他人，難認盧違反保密條款，也無法證明原告公司營業秘密受侵害，求償其他懲罰性違約金與侵權賠償金均無理由。

# 【獨家】大立光內鬼竊密奔敵營 先進光電前總經理及5工程師判有罪



出版時間：2021/01/26 16:30 更新時間：2021/01/26 19:58



2015年間股王大立光爆發內鬼案，檢方起訴先進光電公司、前總經理羅章浚及2011年從大立光挖角的工程師鄒博丞、翁宗震、謝忻穎、朱威丞、張詠淳及徐維隆，違反《營業秘密法》、智慧財產權及競業禁止約定，把大立光多項技術帶到先進光電，還搶先申請台灣及中國地區專利權，涉犯背信等罪。

台中地院今依《著作權法》擅自重製罪判羅章浚、鄒博丞、翁宗震、謝忻穎、朱威丞等5人各6月徒刑，徐維隆則被依背信罪判刑5月，都可易科罰金，僅張詠淳判無罪；刑事附帶民事賠償部分，徐維隆應賠償大立光60萬元。民事部分，智慧財產法院先前已判先進光電高層等人，應連帶給付大立光15.22億元，目前上訴二審中。

台中地院法官認為，羅章浚等6人在審理期間避重就輕，僅承認取得技術、作為研究參考，否認拿來使用，審酌6人不思以正當途徑研發創新，竟剽竊他人智慧結晶，實為不可取，所犯行為是在2011年期間，不適用2013年才修改通過的《營業秘密法》，而以刑法《著作權法》論罪。

張詠淳判無罪的理由是，張男在離職後「蒐集」相關資訊提供給在先進任職的謝忻穎，並非是在職期間「洩漏」給謝，不符合《著作權法》相關要件，因此判無罪。

另刑事附帶民事賠償部分，就徐維隆背信部分，洩漏的是大立光內部資料中有關星歐公司隱形眼鏡製程參數表，因此判徐男應賠償大立光60萬元。

## 中資惡意挖角「比特大陸」只是冰山一角 經長證實：已移送20多家

2021/03/17 10:26



針對中資惡意挖角，經濟部長王美花證實目前已經移送20家左右。（資料照）

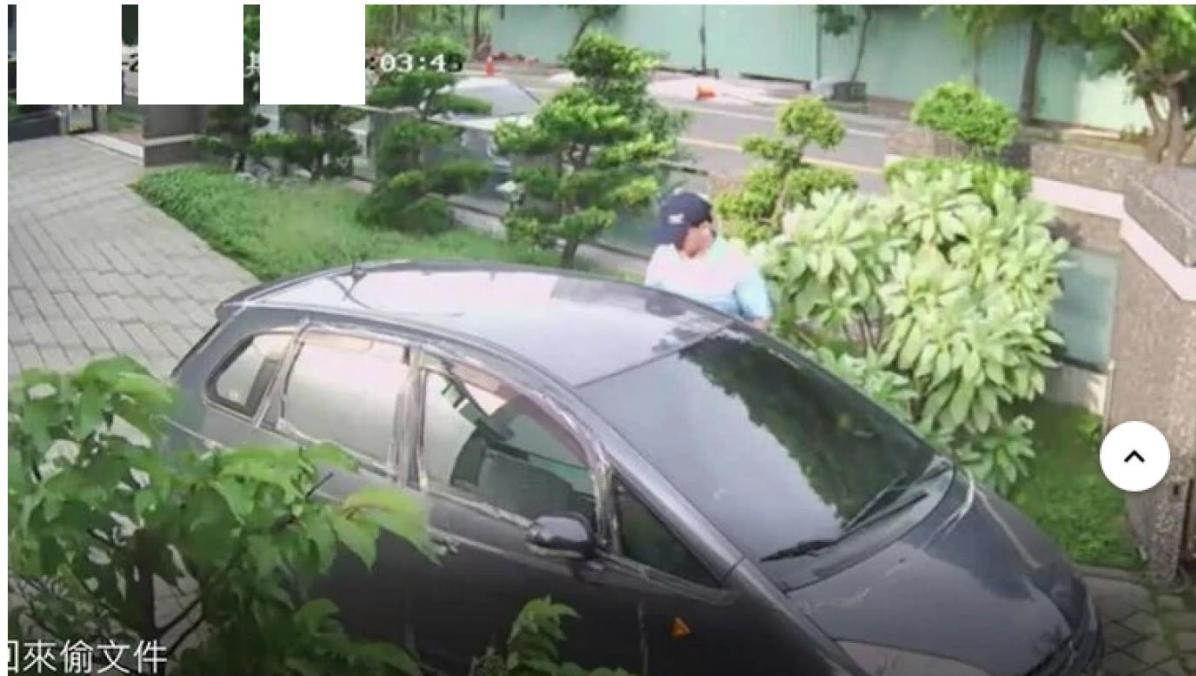
〔記者黃佩君／台北報導〕中國半導體公司「比特大陸」（BITMAIN）以在台白手套公司高薪挖角大批台灣人才，3年就挖走200多人，經濟部長王美花今天透露中資挖角目前多化身成台灣企業，使調查很難介入，目前對可疑案件有情資就會移送給調查單位。她也證實目前已經移送20家左右，基本上確實集中在半導體相關產業。

中國半導體公司「比特大陸」隱藏中資身分，並在台以「智鉅」、「芯道」2家公司高薪挖角台灣研發人才，3年就大舉挖走200多人，包括聯發科、日月光跟台積電。檢方日前約負責人，進一步釐清跳槽工程師是否有竊取核心技術、違反營業秘密等，也引發外界關注。

# 業務經理破解研發部密碼 偷走半導體廠商業機密遭起訴



更新時間：2020/09/24 13:41



來偷文件

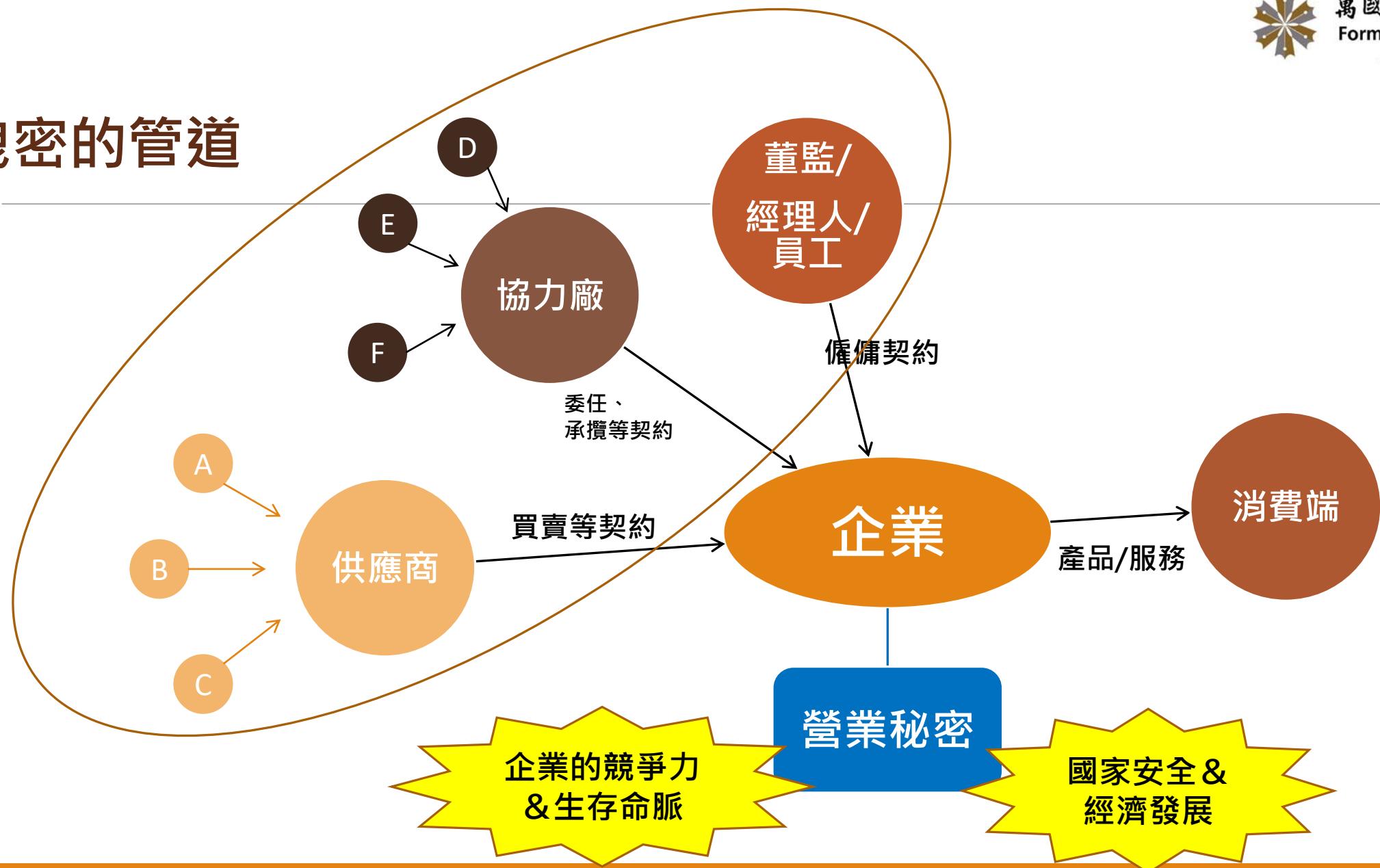
新竹縣半導體設備廠竹陞科技去年聘任陳男當業務經理，豈料他破解研發部密碼，下載機密技術，列印資料時遭同事識破後，他把資料放進自己車內，同事雖以膠帶黏封車門，並將車吊進公司內防止機密外洩，但陳又趁機從車內取出機密逃逸。事後警調搜索，查出陳男電腦有竹陞的商業機密，雖陳否認犯行，但檢方認陳涉嫌重大，日前依營業秘密罪嫌起訴。

調查指出，陳姓男子去年2月應聘到半導體設備商竹陞科技擔任業務經理，負責聯繫客戶及接受客戶訂單等銷售業務，也知道不得擅自重製或以其它不正當方法取得公司之營業秘密，並負有保密義務。

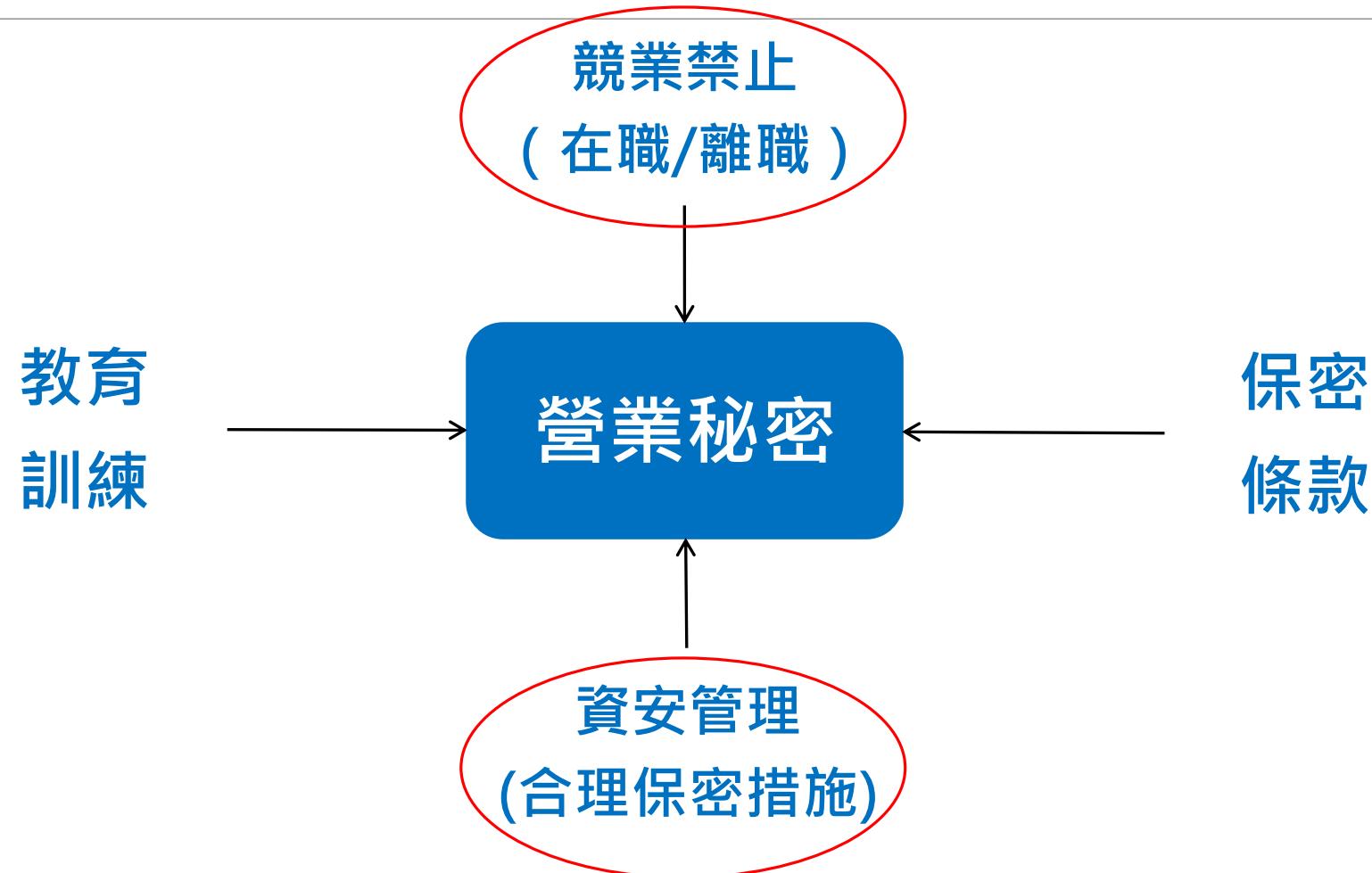
不過，陳男破解研發部門機密文件的密碼，未獲公司授權偷偷下載客戶服務單內的產品製程，得知竹陞的MSD產品製程、零件、規格、廠牌及製作程序、圖說等，並用外接硬碟儲存相關的營業秘密。

事後，陳男還大量印製相關資料，被竹陞公司同事發現，他竟將資料藏在自己的車內，竹陞報警後陳趁機逃逸，竹陞因而派員以膠帶封住車門，還用吊車吊進廠區防止資料繼續外流。不過，陳仍趁機進廠打開車門，拿走資料。事後，竹陞報警及調查站查辦，警調在陳家裡搜出含有竹陞科技的鍥接等相關營業秘密。

## 洩密的管道



# 保護營業秘密的方法

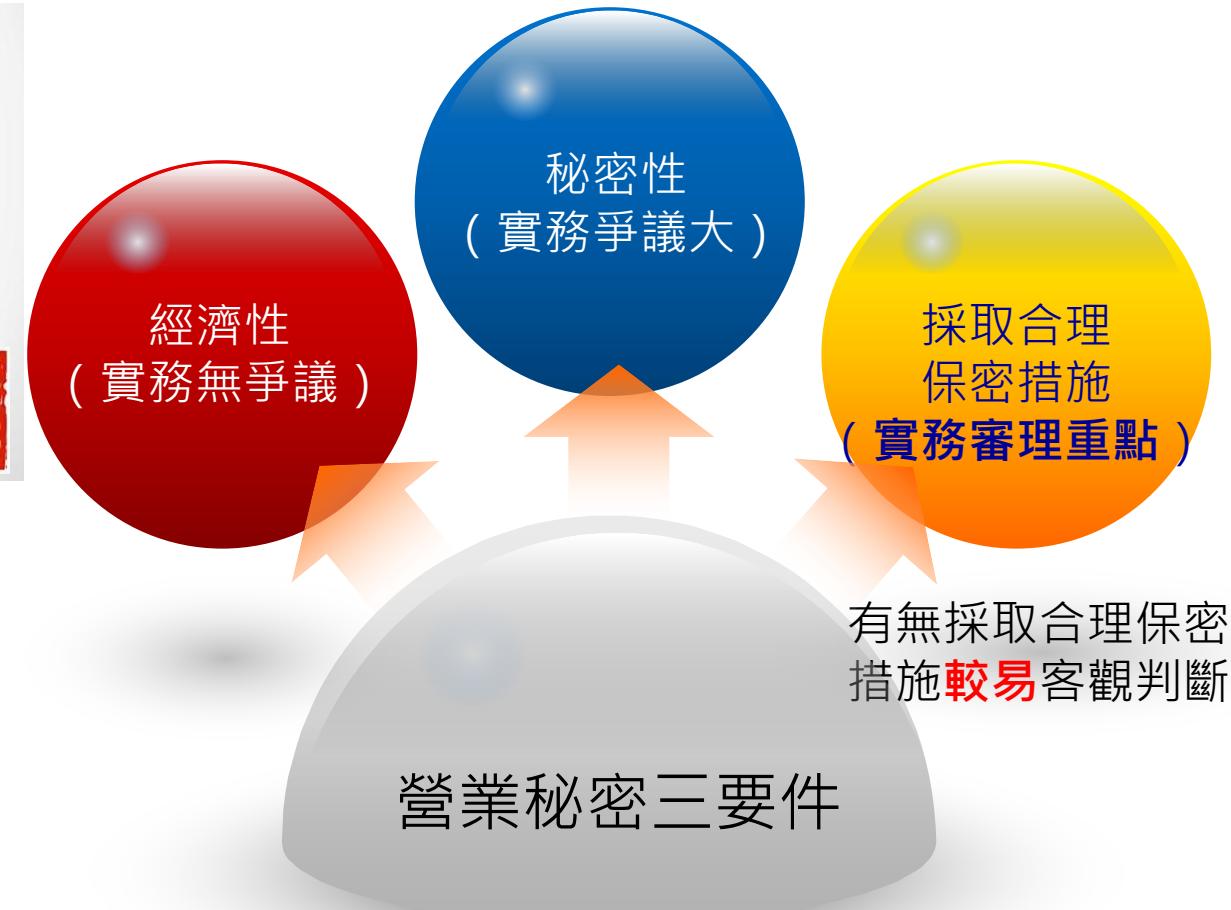


# 何謂營業秘密

---

- ▶ 营业秘密法第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。

# 營業秘密三要件



# 秘密性

## 要件之認定見解

- **業界標準**：特定業界從業人員不知(**最寬鬆**)
- 折衷標準**：可能接觸資訊之人不知
- 普世標準**：普世一般人皆不知(**最嚴苛**)

### ► 無秘密性：

「若僅表明名稱、地址、連絡方式之客戶名單，可於市場上或專業領域內依一定方式查詢取得，且無涉其他類如客戶之喜好、特殊需求、相關背景、內部連絡及決策名單等經整理、分析之資訊，即難認有何秘密性」（最高法院 99 年台上字第 2425 號民事判決）

「業界國際買家名稱、國別及聯絡方式等一般性資料，係交易市場上公開之資訊，任何人均可透過網路查詢、國際展覽取得之廠商名冊獲得相關資料。」（最高法院 104 年台上字第 1654 號民事判決）

### ► 有秘密性：

「該等資訊係告訴人公司與客戶交易往來過程中，經過長時間累積所得的交易記錄，且係投入相當人力及心力所整理彙總而成，並非一般涉及該項業務之人自公開管道所可輕易知悉，具有高度之經濟及商業上之價值。」（智慧財產法院 107 年刑智上訴字第 14 號刑事判決）

### ► 可見得公司對原始資料整理分析的程度越高，越有可能被認定具有秘密性。

# 經濟價值

- ▶ 智慧財產法院 103 年民營上字第 5 號民事判決：「所謂經濟性者，係指凡可用於生產、製造、經營、銷售之資訊，亦即可以產出經濟利益或商業價值之資訊，即有經濟性。」
- ▶ 多數法院認為，**資訊之蒐集、取得需花費鉅額、勞力與時間，而具備經濟價值**。

「系爭資料不僅係被上訴人就其客戶資料加以蒐集而已，尚涉及被上訴人客戶承辦人員之聯絡方式、**客戶特殊需求**、商機評估等重要商業機密資料，並經被上訴人**整理歸納及研討分析**後始得資料結果，核屬被上訴人投入大量人力、物力等成本後，透過資料蒐集及整理分析，始具有相當經濟價值之商業機密文件，堪認具有重要經濟價值」（臺灣高等法院 104 年上易字第 1052 號民事判決）

「被告以電子郵件信箱寄送至證人〇〇〇電子郵件信箱內，如附表所示記載屬告訴人公司機密文件資料之電磁紀錄，內容包括經整理之客戶名單、開發客戶資料及訪談紀錄、媒體代理商、暫時失敗客戶、年度目標預估表、各月份可追蹤客戶、業績預估表、Shining Bar、重要產品資料稿（暨簡報檔）等資料，均屬其因業務所知悉或持有之工商秘密，依規定不得以任何方式將該等電磁紀錄攜出星聞公司。為與告訴人公司業務及營收息息相關之客戶資料及產品資訊，具有一定之商業經濟價值，亦非一般涉及該類資訊之人所知」（臺灣高等法院 101 年上易字第 1567 號刑事判決）

# 何謂「合理保密措施」

---

►最高法院102年度台上字第235號民事判決：

「按營業秘密法第二條第三款規定『所有人已採取合理之保密措施』，應係指所有人按其人力、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；此於電腦資訊之保護，就使用者每設有授權帳號、密碼等管制措施，尤屬常見。」

# 何謂「合理保密措施」

---

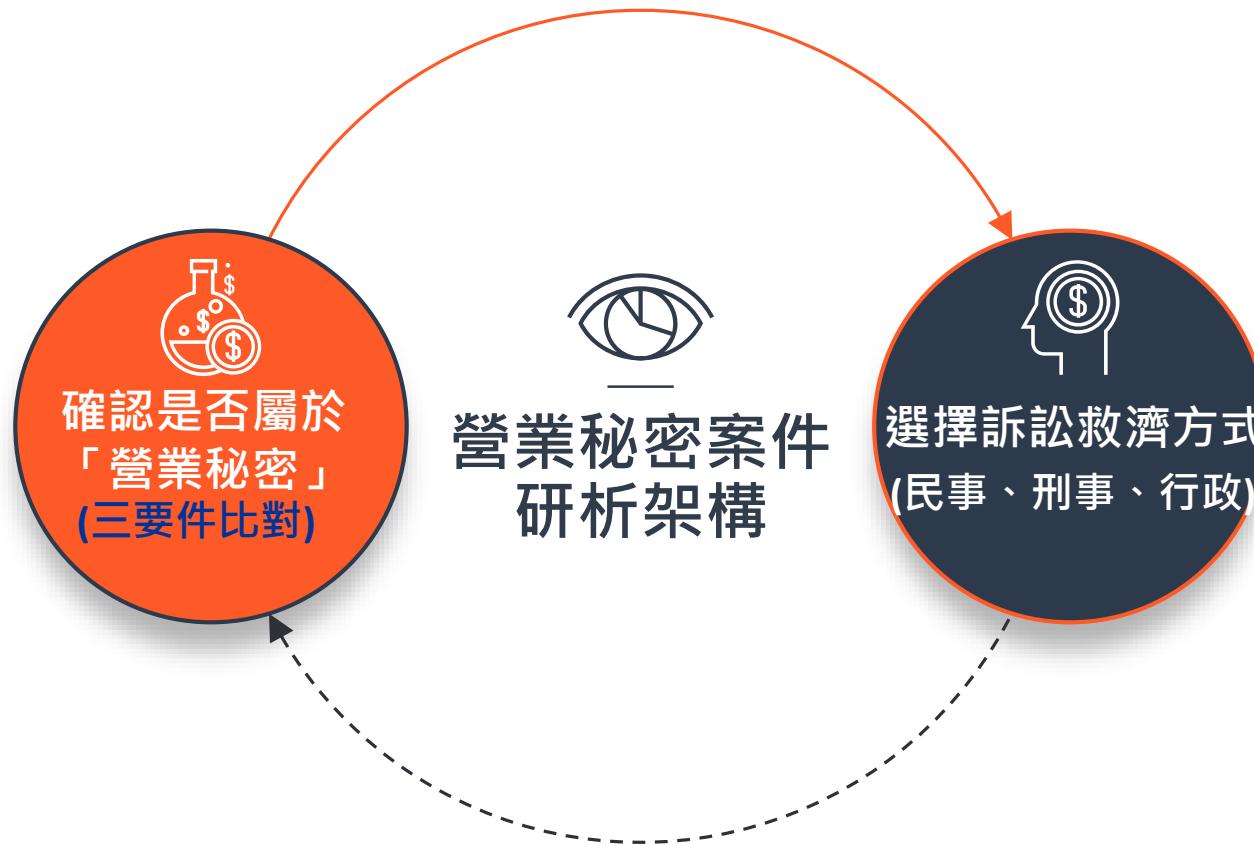
►智慧財產法院104年度民營上字第2號民事判決：

「營業秘密法所謂合理保密措施，係指營業秘密之所有主觀上有保護之意願，且客觀上有保密的積極作為，使人了解其有將該資訊當成秘密加以保守之意思，例如：將資訊依業務需要分類分級而由不同授權職務等級者知悉、對接觸該營業秘密者加以管制、於文件上標明『機密』或『限閱』等註記、對營業秘密之資料予以上鎖、設定密碼、作好保全措施（如限制訪客接近存放機密處所）等」

►這段見解亦為107年度刑智上訴字第24號、105年度刑智上訴字第11號、103年度民營上字第5號、104年度民營訴字第1號等判決所採用。

# 員工洩漏營業秘密之 常見類型及案例分析

# 案例



# 案例

---

## ►智慧財產法院106年度民營上更(一)字第1號判決

「由證人陳○○、邱○○之上開證述可知，上訴人公司僅能使用公司內部電子郵件信箱寄出郵件，無法使用外部電子郵件信箱，工作上之文件外寄時須得主管之同意，只能使用SKYPE之文字訊息，不得附加檔案，不得使用line通訊軟體，公司電腦無配備光碟設備，上訴人公司之電腦有安裝資訊安全軟體，可以將寫入USB之加密，外部電腦無法讀取內容，以手機觀看公司之電子郵件只可看到本文，無法看到附件檔案，且證人陳○○雖證稱，員工可以申請公用筆電回家加班，惟該部分規範由各部門主管決定，證人邱○○則證稱，其擔任主管之100年間，從未同意設計人員由公司以外之電腦連結進公司的工作站加班，足認上訴人於100年間對於公司設計部門人員工作上資訊之傳遞，已採取多項嚴格之管制措施，以防止營業秘密外洩，」

## ►智慧財產法院106年度民營上字第1號判決

---

「上訴人對原證8圖檔所採取之保密措施，業據證人羅雅馨、○○○、○○○各於原審分別於105年4月25日、同年10月25日到庭證述綦詳（見原審卷二第43至60頁、原審卷三第91至98頁）。詳言之：證人羅雅馨結證稱：其製作投標文件時，**需寫圖面申請單**，經設計部主管簽核後，**送董事長核准**，始由設計部給予檢附於投標文件之紙本設備圖面等語（見原審卷二第48頁）。證人○○○證稱：其於99年進入上訴人時，就有保密措施，以個人電腦開機時，以個人密碼登錄，**每個人均有專屬密碼**，郵件部分亦是個人密碼，密碼有權限，登錄時有各種圖檔，**課長級可檢視下屬資料，下屬無法查看課長級資料。其他部門無法看到機械設計課之圖檔，僅有機械設計課成員可看到。密碼會定期更換，資訊人員每半年會更換1組密碼與每個人。**除設計課之外，課級以上人員、董事長、執行長及總經理，均有權限可檢視設計課圖檔。設計課出圖檔給與其他部門時，**他部門需填寫圖面申請單**，提供檔案類型為PDF檔，**筆電無法連結至公司雲端**等語。證人○○○結證稱：業務需要設計圖面時，需填寫圖面申請單，給設計部門主管，主管簽核後，始會發圖面給申請單位。當其發完EMAIL後，設計部主管會要求其回報交付業務情形予設計部門主管及申請部門主管等語（見原審卷三第93至97頁）。」

# 簽訂保密協定，是否就算採取合理保密措施？

---

► 智慧財產法院105年度刑智上訴字第11號判決：

「是否採取合理之保密措施，不以有簽署保密協議為必要，若營業秘密之所有人客觀上已為一定之行為，使人了解其有將該資訊作為營業秘密保護之意，並將該資訊以不易被任意接觸之方式予以控管，即足當之，反之若簽署保密協議，惟任何人均得輕易接觸該等資訊，縱有保密協議之簽署，亦難謂營業秘密所有人已採取合理之保密措施。」

# 簽訂保密協定，是否就算採取合理保密措施？

►智慧財產法院105年度刑智上訴字第11號刑事判決：

「本件被告二人固不否認曾與嘉誠公司簽署承攬契約書、公司規章人事薪資作業管理制度契約書，約定被告不得洩漏客戶名單、因工作或職務所知悉公司事務負保密義務、不得外洩，並均需留公司電話予客戶，而禁止員工留私人電話予客戶（見偵卷第14至15、18頁），惟告訴代理人陳稱：客戶打電話進來後，第一線人員會記下客戶姓名、電話、從哪家電台打進來等資訊，再由行政人員將單子分配給第二線人員，第二線人員就是所謂的諮詢師，被告二人在告訴人公司就是擔任諮詢師等語（見原審卷第45背頁），證人即嘉誠公司副總經理○○○證稱：客戶聽廣播打電話進來，公司會登記客戶資料，再將客戶資料交給業務人員去回撥。客戶資料內容是客戶姓名、電話、地址，如果有成交，公司會留兩份，一份由行政人員就是會計去保管，一份在業務手上讓她去服務客戶，如果未成交，就由業務留下來繼續追蹤或交還給公司等語（見偵卷第54背頁），而被告王秀玉陳稱：嘉誠公司的客戶資料就是客戶姓名及電話，公司給其紙本，沒有電子檔案。上班時才會用到這些客戶資料，如須追蹤的客戶資料，其會放在其座位，沒有用的時候會當天還給會計等語（見偵卷第53背頁），被告余芳菊陳稱：嘉誠公司所提供之客戶資料是紙本，就是電台來的單子，其平常放在公司座位抽屜，離職時有交接給公司等語（見偵卷第54背頁至55頁），由此可知，**接觸客戶資料之人有第一線接電話人員、行政人員（即會計）、業務人員（即被告）**，惟依卷內資料，告訴人除了與被告簽署上開合約規定被告不得將客戶資料外洩外，無證據證明告訴人對於該等「客戶資料」，是否有設定接觸者權限、作好門禁管制措施、將客戶資料存放於無法輕易接觸之處、要求業務人員不使用客戶資料時應將資料上鎖、在客戶資料上標明機密或限閱字樣使任何第三人客觀上可知悉該資料為保密資料，或有採取任何其他不易被任意接觸之方式控管該客戶資料，基於罪證有疑、利於被告之原則，自難認定告訴人所指之「客戶資料」，業經告訴人採取合理保密措施，而為告訴人之營業秘密或工商秘密。」

# 公司在機密文件上標示「機密」，或在電子郵件中註明「禁止洩漏」，是否就算已採取合理保密措施？

---

## ►智慧財產法院107年度刑智上易字第24號刑事判決：

「營業秘密法第2條所謂『合理之保密措施』，係指營業祕密之所有人在主觀上有保護之意願，且客觀上有保密的積極作為，使人了解其有將該資訊當成秘密加以保守之意思。所有人所採取之保密措施必須『有效』，方能維護其資訊之秘密性，惟並不要求須達『滴水不漏』之程度，只需所有人按其人力、財力，依其資訊性質，以社會通常所可能之方法或技術，將不被該專業領域知悉之情報資訊，以不易被任意接觸之方式予以控管，而能達到保密之目的，即符合『合理保密措施』之要求，例如：對接觸該營業秘密者加以管制、於文件上標明『機密』或『限閱』等註記、對營業秘密之資料予以上鎖、設定密碼、作好保全措施（如限制訪客接近存放機密處所）等綜合判斷之。」

# 公司在機密文件上標示「機密」，或在電子郵件中註明「禁止洩漏」，是否就算已採取合理保密措施？

---

## ►臺灣高等法院101年度上易字第1567號刑事判決：

「被告以電子郵件信箱寄送至證人羅秀慈電子郵件信箱內，如附表所示記載屬告訴人公司機密文件資料之電磁紀錄，內容包括經整理之客戶名單、開發客戶資料及訪談紀錄、媒體代理商、暫時失敗客戶、年度目標預估表、各月份可追蹤客戶、業績預估表、ShiningBar、重要產品資料稿（暨簡報檔）等資料，均屬其因業務所知悉或持有之工商秘密，依規定不得以任何方式將該等電磁紀錄攜出星聞公司。為與告訴人公司業務及營收息息相關之客戶資料及產品資訊，具有一定之商業經濟價值，亦非一般涉及該類資訊之人所知，且**告訴人公司於傳送上開資料之電子郵件，均加註『版權所有，除本文件傳送之特定對象，其他人非經同意不得轉載或散佈本檔案文件或其所含之任何訊息。本信件及附件內容可能為機密性資料，若您並非被指定之收信人或在任何原因未經授權的情形之下收到本信件，請勿揭露本信件內容於任何人，並請告知原發信人，以及請從您的電腦刪除此信件和任何已列印的文件。』**中英文警語，足見告訴人公司對於該等機密文件已採取相當之保密措施。」

# 公司在機密文件上標示「機密」，是否就算已採取合理保密措施？

►智慧財產法院106年度民營上更(一)字第2號民事判決：

「上訴人雖主張其於系爭配方均記載『商業機密』警語，且包裝盒之成分標示與實際成分不同，足證上訴人有採取合理保護措施云云。然被上訴抗辯稱上訴人未合理保護措施等語。職是，本院自應分析上訴人所主張之保密方式，是否符合營業秘密之合理保密措施。 2.上訴人措施非為合理保密措施：(1)無適當之保密管制措施...**以傳真方式將某配方交付他人，傳真接收端所在之不特定人員均可任意獲悉或取得，且接收傳真者未簽訂保密協議，除無法律上保密義務外，亦未採取分類、分級之群組管制措施，或應與交由特定人保管、限制相關人員取得、告知承辦人保密內容及保密方法等合理保密措施，僅以商業機密或機密之記載，未盡合理保密措施，不符合營業秘密之要件**（參照最高法院106年度台上字第350號民事判決）。系爭對照表固以紅筆手寫『商業機密』、『機密』等字樣，雖可認為上訴人主觀上有管理秘密之意思。惟營業秘密之種類及內容各不相同，理應依業務需要分類與分級，且針對不同之授權職務等級予以適當之管制措施，係對各種技術或營業上資訊為秘密性管理，**僅手寫『商業機密』、『機密』文字，未盡適當秘密性之管制措施...**上訴人自承將相關資訊傳真予被上訴人公司之共同營養師鄭曉琪、林怡汝，雖記載傳真接收人為『怡汝』、『曉琪』。然**該傳真接收端所在之不特定人員，均可任意獲悉或取得，且訴外人鄭曉琪與林怡汝與上訴人間，除均未簽訂署保密協定外，亦未見上訴人指明其等有何法律上保密義務**。職是，上訴人就系爭對照表之資訊，除無分類與分級之群組管制措施外，亦未採取交由特定人保管、限制相關人員取得、告知承辦人員保密之內容及保密方法等之合理保密措施...」

# 公司在機密文件上標示「機密」，是否就算已採取合理保密措施？

---

- ◆不因註明「機密」，就認為已採取合理保密措施
- ◆是否採取合理保密措施，要依管理使用資訊之方式，綜合判斷。

# 公司設置文件管理中心，集中管理營業秘密資料， 是否就算已採取合理保密措施？

►智慧財產法院106年度刑智上易字第19號刑事判決：

「佐以東盈公司於員工任職之初，即會要求簽立員工保密切結書，其上更載明產品之設計、組合、製造及流程，包括過去使用或現正使用或發展階段之相關資料係屬於公司機密資料，而東盈公司設有文件管制中心，經頒佈發行之文件，由文件管制中心建立『文件管制總覽表』管制文件最新的版本狀態，告訴人公司另制定文件與資料管理程序，其中製造流程屬於等級B之管制機密，對外分發內頁須有標示『東盈光電科技機密』之DONOTCOPY，需經一級主管簽核通過始得申請複印……輔以扣案之被告郭魏清所有的隨身碟內檔名為『1x2moseManufactureProcessFlow』、『1x2opticalswitchstructure』者，其內容為產品之詳細製作過程，並載明東盈光電技術資訊，未經許可不得翻印、複製，前經檢察官於偵查中勘驗屬實，而有勘驗筆錄1份附卷可參（見偵字卷三第428頁），復有扣案之被告郭魏清的隨身碟可佐，則東盈公司既然設有文件管制中心並制定文件與資料管理程序，就該公司所頒佈發行之文件依照來源、機密等級分門別類，由文件管制中心保管，並限制可接觸機密文件的對象，且於文件上標明機密等類似字樣，足認東盈公司就附表編號1至2所示之文件已採取合理保密措施。」

# 公司設置文件管理中心，集中管理營業秘密資料， 是否就算已採取合理保密措施？

---

## ►智慧財產法院107年度刑智上訴字第19號刑事判決：

「XX公司雖稱：公司的共用槽是透過公司電腦開機時的帳號、密碼來管制接觸共用槽的人，且第六廠各部門有管制卡作實體區域的管制，已對系爭實驗單文件盡合理保密措施云云。然而，公司設有門禁管制，其主要目的在於人員進出管理及員工安全維護，此為稍具規模之公司即有之通常管制措施，而XX公司自承其第六廠占地就有約765個籃球場大，廠內有ARRAY廠、CF廠及LCD廠等等，群創公司之規模，實與一般小型企業有很大的不同，**若謂XX公司單純以門禁管制即可作為合理保密措施，豈非CF廠門禁內之所有大大小小資訊，均屬於營業秘密法所保護之營業秘密，此實在太過廣泛。**再者，營業秘密之合理保密措施，雖然不必到達滴水不漏的地步，但**至少應作到『不需要接觸的人就不要讓他接觸，該接觸的人讓他在該知道的限度內接觸』**，才算已盡到基本的合理保密措施，如果資訊所有人在管制措施上，連不需要知道該資訊的人，都可以讓他任意接觸到該資訊，顯見資訊所有人亦不在乎該等資訊被無關之人所知悉，如此一來，法律實在也沒有以營業秘密加以保護之必要。」

# 公司設置文件管理中心，集中管理營業秘密資料， 是否就算已採取合理保密措施？

---

## ►智慧財產法院107年度刑智上訴字第19號刑事判決：

「系爭『Release Check List』文件雖置於『DCC文件控管中心』，但該控管中心對系爭『Release Check List』文件標明：『文件密等：一般，保密文件設定值：非保密（無保密，可調閱、搜尋）』等情，除有『DCC文件控管中心』畫面附卷可參外（見影偵3-2卷第97頁），亦據證人○○○證述明確（見智訴字第10號卷一第169背頁至170頁），顯見該等文件係以未保密文件控管。此外，**該文件亦被放置於XX公司CF廠之共用槽中**，業具證人○○○於另案證述明確（見智訴字第10號卷一第147頁），而XX公司對CF廠共用槽內文件並未盡合理保密措施等情，已如前述，以上，應認系爭『Release Check List』文件也未具備營業秘密法所要求之『合理保密措施』要件。因此，該文件自非屬營業秘密法所稱之營業秘密。」

# 公司可否監控員工使用公司電腦，用以檢查是否有洩漏營業秘密情形？

►臺灣高等法院 臺中分院 107 年上訴字第 1156 號刑事判決

被告甲為A公司負責人，將電腦側錄軟體裝置於A公司電腦內；**甲於僱用乙時配發裝有電腦側錄軟體之電腦給乙使用，並側錄取得乙與第三人丙使用 Skype 之對話內容。**乙離職後，甲對乙提出妨害秘密告訴並提交前述側錄所得之Skype對話內容當作證據，乙因此向地檢署提出告訴。

甲構成「違法監察他人通訊」，判決理由：

- 1) 依卷內所附通聯記錄，該Skype對話內容為乙使用手機之Skype與丙對話後，因乙再登入公司電腦之Skype，同步後才遭側錄。
- 2) 系爭電腦側錄軟體係無差別之側錄，**甲明知該軟體運作結果無法篩選側錄內容，可能側錄與公務毫無關連之他人隱私，卻仍執意安裝**，確有侵害他人隱私權之違法監察故意。
- 3) 依通訊保障及監察法第29條，監察他人通訊之人，若是依法律規定而為，或是電信事業或郵政機構人員，基於提供公共電信或郵政服務之目的而依有關法令執行者；**或是為通訊之一方，或已得通訊之一方事先同意而非出於不法目的者，均不罰**。以上甲均不符合。

# 員工未經公司同意，將公司機密資料寄到自己或他人之私人信箱，構成洩漏營業秘密或背信罪？

## ►是否違反營業秘密法：

視該資料是否符合營業秘密法關於「營業秘密」之全部要件，倘有其一要件不符合，即不能主張員工違反營業秘密法。

## ►是否構成背信罪：

- ✓ 不構成之案例：被告員工係將資料寄給自己，未轉寄他人，且所寄資料非機密文件；又，檢方未舉證證明公司因被告寄送該等電郵之行為使現存財產減少、妨害財產之增加或未來可期待利益之喪失。（臺灣高等法院 106 年上易字第 2277 號刑事判決）
- ✓ 構成之案例：被告員工將資料寄給他人，且所寄資料為機密資料，將使公司喪失市場上領先優勢而受有財產損害；又，本案被告員工有私下接受收受資料之公司每月支付 2 萬元做為寄送資料之酬金。（臺灣高等法院 107 年上易字第 37 號刑事判決）

## ►小結：倘提供資料屬公司營業秘密並造成公司財產損害，法院認為構成背信罪。

# 員工離職後自然運用其於前公司合法知悉的知識與技術，是否構成侵害前公司之營業秘密？

## ►若非屬營業秘密，員工得自由使用

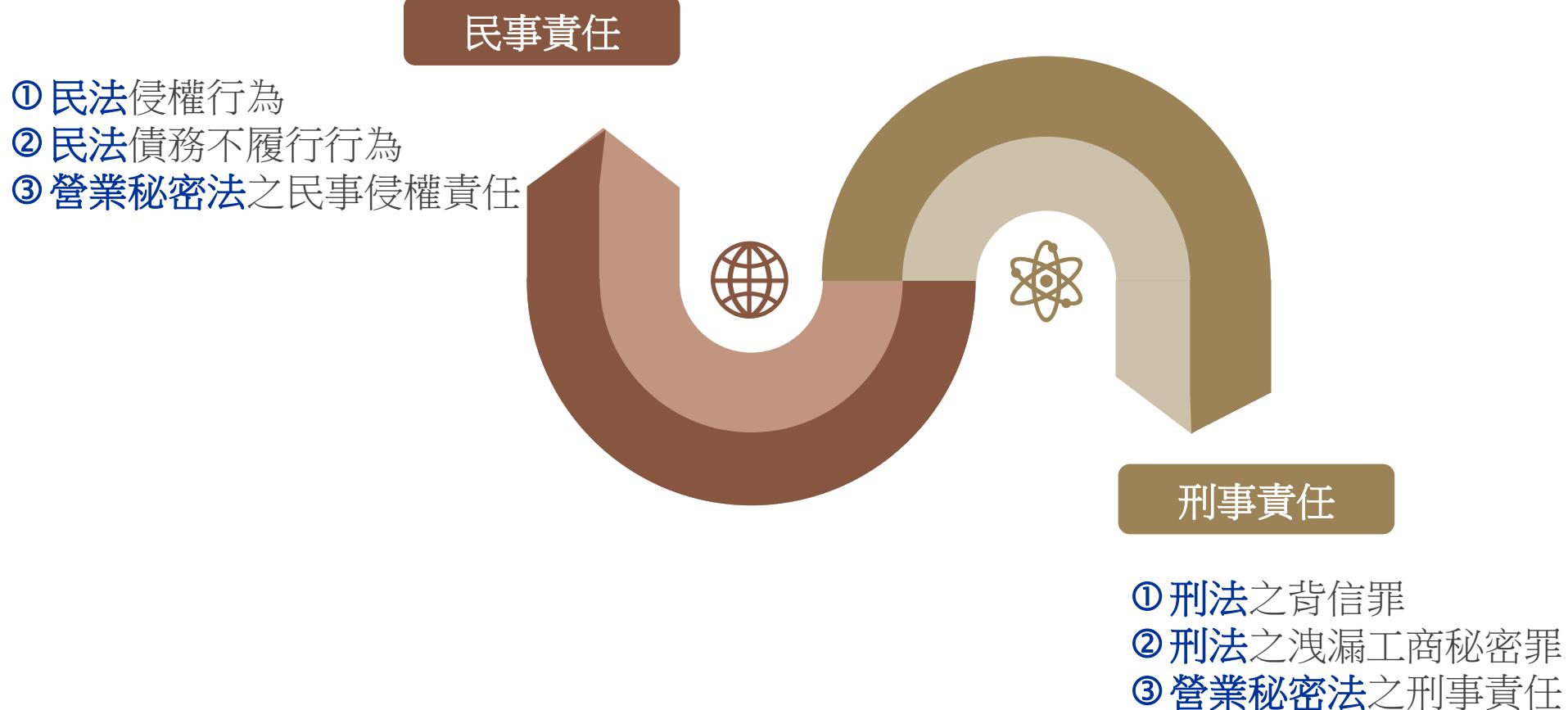
「當時同一業種之營業，上開知識、技能如係普遍可習得者，亦即勞工於其他雇主處大致上易能修得同樣之知識技能時，該知識、技能實已構成勞工之一種主觀無形財產，勞工於勞動契約消滅後，運用前勞動契約關係中所習得之知識、技能，應屬於勞工之自由」（臺灣高等法院103年度勞上易字第4號民事判決）

## ►若屬於營業秘密：

- 民事責任：最高法院95年度台上字1076號民事判決將「受僱人離職後不得洩漏任職期間獲知之營業秘密」明列為員工於勞動契約終止後仍應負擔的「後契約義務」。
- 刑事責任：可能成立營業秘密法第13條之1第1項第2款之侵害營業秘密。

# 員工洩漏營業秘密之 法律責任

# 法律責任類型



# 民事侵權責任

---

► 營業秘密法§11：排除、防止+請求銷毀或其他必要處置

## 第11條

「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。

被害人為前項請求時，對於侵害行為作成之物或專供侵害所用之物，得請求銷燬或為其他必要之處置。」

# 民事侵權責任

## ► 营業秘密法§12、§13：金錢賠償、賠償範圍

### 第 12 條

「因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。前項之損害賠償請求權，自請求權人知有行為及賠償義務時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同。」

### 第 13 條

依前條請求損害賠償時，被害人得依左列各款規定擇一請求：

一、依民法第二百十六條之規定請求。但被害人不能證明其損害時，得以其使用時依通常情形可得預期之利益，減除被侵害後使用同一營業秘密所得利益之差額，為其所受損害。

二、請求侵害人因侵害行為所得之利益。但侵害人不能證明其成本或必要費用時，以其侵害行為所得之全部收入，為其所得利益。

依前項規定，侵害行為如屬故意，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額以上之賠償。但不得超過已證明損害額之三倍。

# 雇主得否基於保護營業秘密，限制不受競業禁止限制的前員工到競爭對手處任職？

- ▶ 营业秘密法第11條第1項：「營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。」
- ▶ 最高法院104年度台上字第1589號判決：「營業秘密具相當之獨占性及排他性，且關於其保護並無期間限制，在其秘密性喪失前，如受有侵害或侵害之虞，被害人得依營業秘密法第十一條第一項規定請求排除或防止之，**此項請求權不待約定，即得依法請求**。至競業禁止約款，則係雇主為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，與受僱人約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務。**此類約款須具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人始受拘束，二者保護之客體、要件及規範目的非盡相同**。是以企業為達保護其營業秘密之目的，雖有以競業禁止約款方式，限制離職員工之工作選擇權，惟不因而影響其依營業秘密法第十一條第一項規定之權利。」
- ▶ 是以，即使有競業禁止限制，**於競業禁止期間經過後**，若雇主的營業祕密已受侵害或可能受侵害，而合理限制離職員工的工作選擇，又是排除或防止侵害的必要方法，即使約定的競業禁止期間已經屆滿，仍然可以依營業秘密法第11條第1項限制前員工到競爭對手處任職。

# 刑事責任

► 刑事責任(限故意)：營業秘密法§13-1、§13-2

- 一、以竊取、侵占、詐術、脅迫、擅自重製或其他不正方法而取得營業秘密，或取得後進而使用、洩漏者。
- 二、知悉或持有營業秘密，未經授權或逾越授權範圍而重製、使用或洩漏該營業秘密者。
- 三、持有營業秘密，經營業秘密所有人告知應刪除、銷毀後，不為刪除銷毀或隱匿該營業秘密者。
- 四、明知他人知悉或持有之營業秘密有前三款所定情形，而取得、使用或洩漏者。

# 刑事責任

► 刑事責任(限故意)：營業秘密法§13-1、§13-2

§13-1

普通洩密行為

處五年以下有期徒刑或拘役，得併科新臺幣100萬元以上1000萬元以下罰金

告訴乃論

最多三倍加重罰金

§13-2

意圖在外國、大陸地區、香港或澳門使用

處一年以上十年以下有期徒刑，得併科新臺幣300萬元以上5000萬元以下之罰金

非告訴乃論

2倍至10倍加重罰金

# 刑事責任？

- ▶ 刑事責任：營業秘密法§13-4
- ▶ 法人之代表人
- ▶ 法人或自然人之代理人
- ▶ 受雇人
- ▶ 其他從業人員

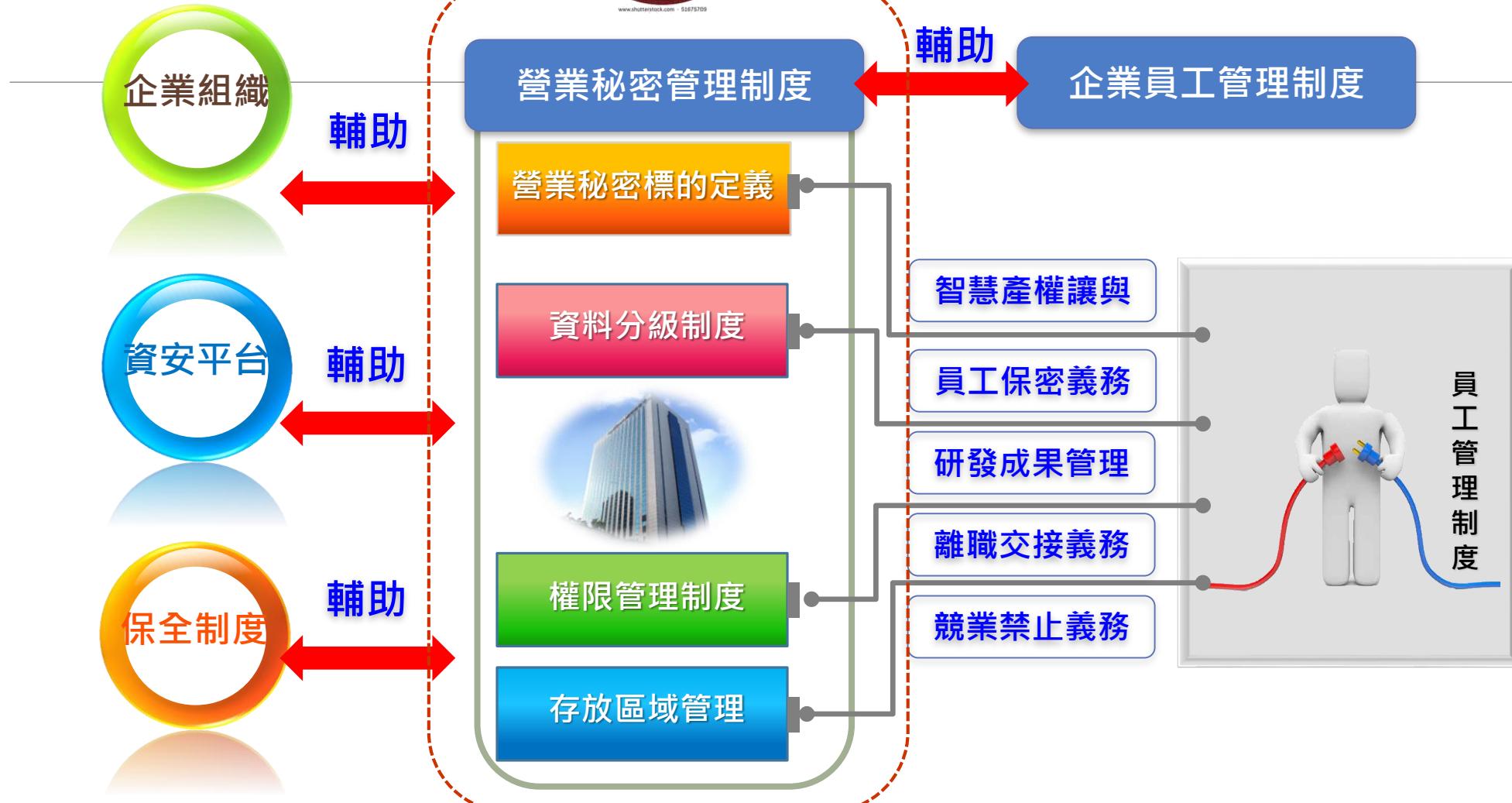


**科以相同罰金**

# 員工將前公司營業秘密用於新公司業務，新公司是否可能構成刑事犯罪或有民事責任？

- ▶ 营业秘密法第13條之4：「法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第十三條之一、第十三條之二之罪者，除依該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科該條之罰金。但法人之代表人或自然人對於犯罪之發生，**已盡力為防止行為者**，不在此限。」
- ▶ 本條立法前，原公司多以營業秘密法第12條及民法第188條，訴請新公司與該員工負民事連帶賠償責任。此時，新公司僅得就選任員工及監督職務執行上**「已盡相當注意，或即使盡相當的注意也不免發生損害結果」**之情形方得不負賠償責任。
- ▶ 如何盡力防止？
  - 實務上雇主被認定未盡監督義務之案例：「觀諸億O公司與陳OO簽署之勞動契約及員工保密、競業禁止及智慧財產權約定書所載內容，均未提及禁止陳OO為侵害他人營業秘密或智慧財產權之行為，僅係禁止陳OO為害及億O公司營業秘密及智慧財產之行為，自難認億O公司已就陳OO執行職務行為盡其監督之責」（臺灣高雄地方法院106年度訴字第510號民事判決）
  - 建議：僱用時宣導禁止使用前公司營業秘密、要求新進員工簽署切結書、加強教育訓練

# 建構營業秘密管理制度之 注意要點



# 員工管理之注意要點



# 競業禁止

---

依勞動部之定義，「競業禁止」係指「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在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」。

# 104年12月16日增定勞基法第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。」
  - ▶ 第2項：「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。」
  - ▶ 第3項：「違反第一項各款規定之一者，其約定**無效**。」
  - ▶ 第4項：「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。」

# 105年10月7日增定勞基法施行細則 第7條之1、第7條之2、第7條之3

---

- ▶ 第7條之1：「離職後競業禁止之約定，應以**書面**為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。」
  
- ▶ 第7條之2：「本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：
  - 一、競業禁止之期間，**不得超越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期**，且最長不得逾二年。
  - 二、競業禁止之區域，應以原雇主**實際營業活動之範圍**為限。
  - 三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工**原職業活動範圍相同或類似**。
  - 四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。」

---

►第7條之3：「本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- 一、每月補償金額不低於勞工離職時**一個月平均工資百分之五十**。
- 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之**生活所需**。
- 三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。
- 四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」

# 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？

## 期間：

- ▶ 勞動基準法第9條之1第4項規定：「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。」
- ▶ 勞基法施行細則第7條之2第1項第1款：「競業禁止之期間，**不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期**，且最長不得逾二年。」
- ▶ 例如：房屋仲介業限制離職員工離職後1年內不得在原雇主營業區域內經營或受僱於其他類似行業（X）（臺灣高等法院107年勞上易字第138號民事判決）
- ▶ 例如：托兒業約定離職員工於離職後1年內不得在原雇主營業地點周圍半徑1公里範圍內經營或受僱於其他類似行業擔任教學或業務人員（V）（臺灣高等法院95年勞上易字第122號民事判決）

## 區域：

---

- ▶ 勞基法施行細則第7條之2第1項第2款明訂：「競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。」
- ▶ 勞動部106年4月12日勞動關2字第1060125770號函說明三釋示：「競業禁止區域**包含境內及境外**，即不以原雇主所在之區域為限，若有實質競爭行為，損害原雇主商業利益，在境外亦應包含在內，至於是否合理，應由法院斟酌具體個案實質認定，以因應國際經貿之現況。」
- ▶ 例如：員工原擔任的職務是一般房仲經紀人，也非幹部，職位不高，**無從得知營業秘密**，即使離職後再從事相同行業，亦不致對原雇主之營業有所妨礙或有何不正競爭，故雖然限制的範圍是原雇主營業場所相同之行政區即桃園市桃園區，仍已逾合理範圍。（臺灣高等法院107年勞上易字第138號民事判決）

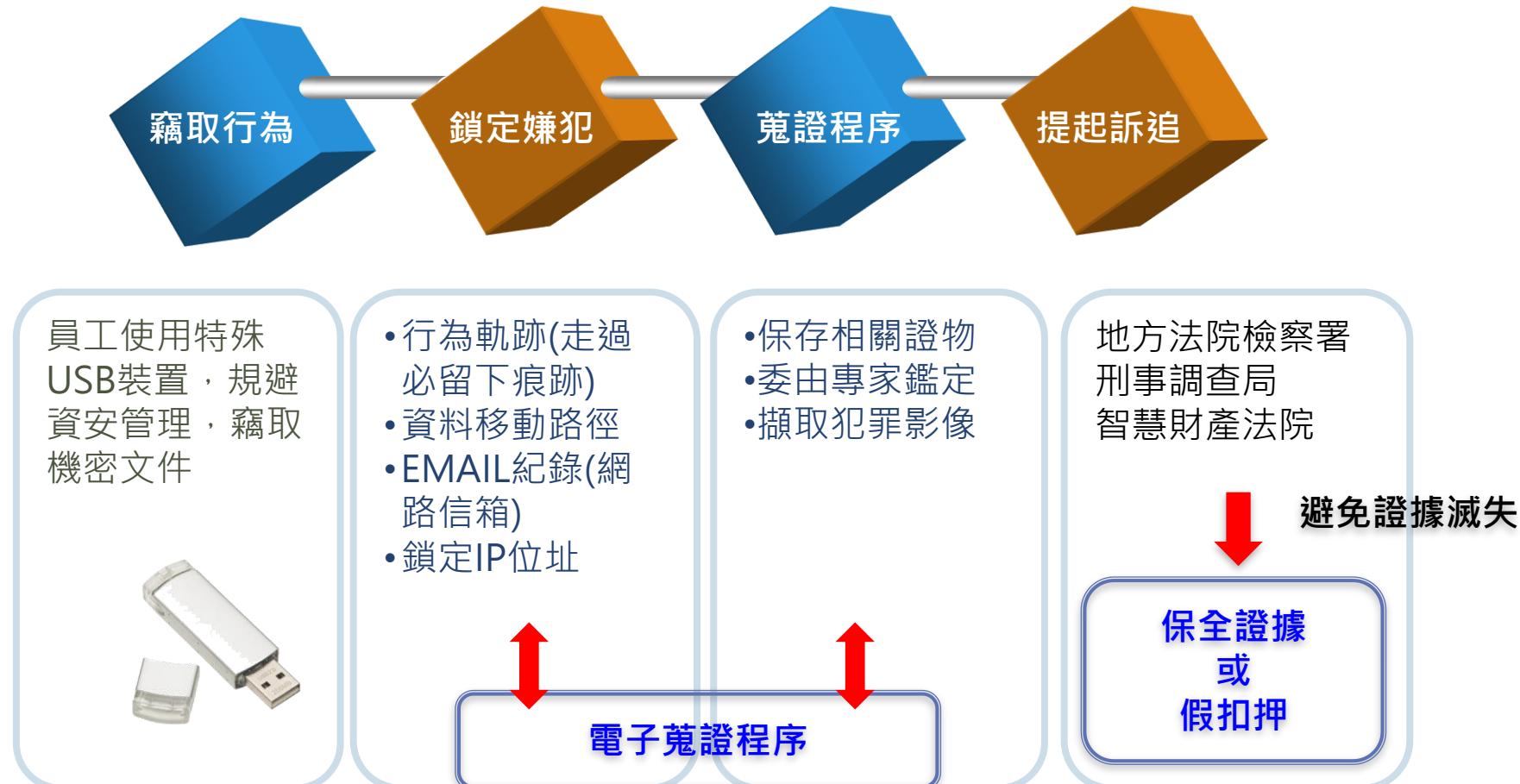
## 職業活動之範圍、就業對象：

- ▶ 勞基法施行細則第7條之2第1項第3款及第4款明訂：「競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。」、「競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。」
- ▶ 禁止員工從事行為之內容及範圍，包括不得直接或間接與雇主之客戶接觸，且不得投資或從事與雇主具有主要競爭關係事業體相近之工作或業務。（臺灣高等法院95年度勞上字第82號民事判決）

實質認定：

- ▶ 勞動部106年4月12日勞動關2字第1060125770號函說明二：「實務上，競爭對象以惡意挖角進行不當競爭，例如以設立不同營業項目之公司為方式，僱用有接觸原雇主營業秘密之勞工，或將挖角後之勞工佯裝約定與原職業活動完全無關之職務等，原雇主之員工雖形式上從事無關聯之職業活動，但其若實際上從事原有職業活動之工作及洩漏營業秘密，由法院斟酌具體個案實質認定該離職後競業禁止條款之效力，以保護原雇主正當利益。」
- ▶ 臺灣高等法院 93 年勞上字第 55 號民事判決指出，新舊雇主公司營業登記的項目不同，但**實際營業的項目以及離職員工新的職務活動**，和原雇主的營業活動以及該員工在原雇主所進行的職務活動相同且有競爭關係，仍受競業禁止之限制。

# 營業秘密訴訟之注意要點



# Q&A

感謝聆聽  
敬請指教

---