

20151224 理律沙龍參考資料

競業禁止條款-萬靈丹？還是緊箍咒？（2005年09月20日）	2
年後轉職潮即將到來，如何安全離職？—淺談員工離職後的競業禁止約定（2006年11月05日）	4
跳槽違法嗎？5要件了解競業禁止條款（2011年04月28日）	8
離職勞工競業禁止之案例類型（2013年02月17日）	10
營業秘密防範與競業禁止之相關問題與爭議（2013年06月04日）	20
營業秘密與競業禁止條款實務解析（2013年08月31日）	36
獵殺叛將—揭密梁孟松投效三星始末（天下雜誌565期2015年1月20日）	50
競業條款最長2年 禁業期須給半薪（聯合晚報2015年9月24日）	58
競業禁止期限 最長二年（經濟日報2015年11月17日）	60

競業禁止條款-萬靈丹？還是緊箍咒？（2005年09月20日）

近一個月來，在網路、科技界發生了一件重大的挖角事件，於7月19日，Google宣佈聘請原任職微軟的李開復執掌其Google於中國的新研發中心，並擔任其中國分公司總裁。同日，微軟分別控告Google和李開復，指責Google鼓勵他違反當初所簽訂的一年內不得至競爭對手公司任職的競業禁止條款。7月28日，華盛頓州高等法院法官Steven Gonzalez核准了微軟臨時禁止令的請求，暫時禁止李開復在Google從事與微軟類似的工作。而Google則同意，在因競業禁止條款和保密條款不能上班的12個月內，向李開復支付與正常上班相同的獎金、津貼、股票期權。雙方將在9月6日再度對簿公堂，正式開庭時間將在明年1月份。

事實上，由於技術、資訊、營業秘密等無形的智慧資產，在知識經濟時代中對企業的競爭力有舉足輕重的影響。因此近年來，無論是高科技產業、金融服務業，甚至房屋仲介業，要求員工簽訂競業禁止條款開始形成普遍的風潮。然而，由於競業禁止條款將涉及原雇主之經濟利益以及受僱人生存權及工作權之衝突，因此，簽訂怎麼樣的條款才有效？範圍如何認定？是否有其他替代方案？如何才能創造勞資雙贏？都是值得大家關心的議題。

所謂「競業禁止條款」，依行政院勞工委員會（下稱勞委會）所發布之「競業禁止手冊」定義為「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭的優勢，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，不得經營、受僱或經營與其相同或類似之業務工作」而言。簡單的說，就是「禁止」員工於離職後一定期間內，從事與雇主「相競爭同業」之條款（約定）。

而「競業禁止條款」之效力，勞委會台89勞資二字第00三六二五五號函曾表示「勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法今並未禁止，惟依民法第247條之一的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部分無效」換言之，若約定之條款係屬合理，則仍有拘束雙方當事人之效力；而綜合歷年來法院就競業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，亦可歸納出下列衡量原則，

（一）企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。一般指企業主有值得保障的權益存在，並不只限於營業秘密，甚至包括機密的顧客名單及雇用人獨特不尋常的服務。而若企業指派員工接受特殊的訓練，也是一種合法可受保護的利益。至於，有沒有值得保護的利益，應該由企業主負舉證責任。

（二）勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。企業既然是為了防止其合法利益受損，而與員工簽訂競業禁止條款，則受規範之對象應該也是以其離職後的競業會造成企業受到損害為範圍，而不能及於所有的員工。所以，薪資低職位低的員工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，不應予以允許。

（三）對勞工就業之期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。競業禁止的區域，

有以企業主營業的範圍為大小,來作為限制競業的範圍。不過,就企業主保護其合法利益這一點來看,應以競爭利益是否受影響來判斷具體的禁止競業地域;再者,限制員工職業活動的範圍,應該限定在員工因為在企業內服務,有學習或接觸到特殊專門的業務範圍內,不宜擴及原公司經營的所有業務範圍;最後關於競業禁止的期間到底多長是合理的期間,則必須要依照各該產業環境變動速度的快慢、員工實際接觸營業秘密的情形、公司是否予以一定補償、員工從事該工作是憑藉其固有智識還是原僱主的訓練而定。因此,在如何的年限範圍內作限制始為合理,有待多方斟酌與探討。

(四)補償勞工因競業禁止損失之措施。補償原本是行政法上之概念,主要是針對國家之合法行為所造成人民之特別犧牲而為之給付。因此,補償是一種政策上衡平調和的功能,透過補償金的支付,不僅受僱人的損害可以彌補,而雇主支付一些金額以保障其較大利益也是值得的。

(五)離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則。例如亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時,此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。

如前所述,目前行政機關以及司法實務對於競業禁止條款之訂立大多仍是採取肯定之見解。然而,與員工簽訂競業條款,是否即為雇主營業秘密保護之「萬靈丹」?而員工簽署了前述條款,是否即等於戴上了「緊箍咒」?仍有待個案於訴訟程序上,視所定條款是否合於公序良俗以及雇主是否善盡其舉證責任而定。但是,員工畢竟是一個公司成功的基石。因此,若能從另一個角度思考,透過積極性的獎勵措施,例如良好的員工認股權或股票分紅制度,來取待令員工反感卻又不一定有效的競業禁止條款,似乎更能留住員工的心,使員工不致於離職他就。這樣一來,似乎更有助於創造公司營業秘密確保、員工樂於工作、積極研發的雙贏局面。

資料來源:

http://www.lawtw.com/article.php?template=article_content&job_id=82993&article_category_id=792&article_id=36978

年後轉職潮即將到來，如何安全離職？—淺談員工離職後的競業禁止約定 (2006年11月05日)

文 / 蘇宏文律師

近年來，企業向離職員工提起違反競業禁止約定的民事求償訴訟，案件量於各地法院迅速增加，法庭內原被告爭議的焦點，無外乎是企業與員工約定離職後的競業禁止條款，在法律上是否有效？以下分述之。

現行法律有無直接規範員工離職後的競業禁止規定？

勞動契約法第十四條(競業禁止約定)：「勞動契約，得約定勞動者於勞動關係終止後，不得與雇方競爭營業。但以勞動者因勞動關係得知雇方技術上秘密而對於雇方有損害時為限。前項約定，應以書面為之，對於營業之種類地域及時期，應加以限制。」

勞動契約法雖於民國二十五年十二月十一日立法院制定，民國二十五年十二月二十五日國民政府公布，但迄今尚未依該法第四十三條規定以命令施行。因此，該法並未成為一個有效的法律(中央法規標準法第十四條規定：「法規，特定有施行日期或以命令規定施行日期者，自該特定日起發生效力。」)。

營業秘密法是否可達到相同規範的目的？

營業秘密法第十條第一項第四款規定：「因法律行為而取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。」(所稱不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。)，為侵害營業秘密的行為態樣之一，違反時，依照同法第十二條規定：「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。」因此，員工無論是在職期間或離職後，均不得將在職期間取自於企業雇主的營業秘密，以不正當方法予以使用或洩漏，該法規範的對象是保護營業秘密不遭他人以不正當方法予以使用或洩漏的行為，但並未就員工離職後的競業行為予以規範。

為何企業須與員工簽訂離職後競業禁止條款？

何以企業須與員工簽訂「離職後的競業禁止條款」？因為一般員工在現行法上，並無明文規定其於在職期間或離職後，不得從事競業的行為。

我國現行法律就競業禁止有明定規定者，僅見諸於民法第五百六十二條(商號經理人、代辦商)和公司法第三十二條(經理人)、第五十四條(無限公司執行業務股東)、第一百十五條(兩合公司無限責任股東)、第一百零八條(有限公司董事)、第二百零九條(股份有限公司董事)(以上合稱「特定對象」)，而所謂不得競業亦僅限於前開特定對象在「任職期間內不為競業行為」而已。若是前開特定對象於離職後，始從事競業的行為，法律即無規範。因此，無論是前開特定對象在離職後或一般員工於在職期間或離職後，均因法無明文規定，自不受競業禁止的規範。然若企業基於保護營業秘密之目的，欲使該等人員負擔不競業義務，此時唯有賴締結契約一途。

司法實務見解：

就司法實務而言，企業與員工約定競業禁止條款是否有效？有肯定說（有效說）與否定說（無效說）二種見解：

（一）肯定說（有效說）：

「僱用人得否依契約之方式限制受僱人離職後之就業種類？此涉及營業秘密之保護與工作權之保障何者重要之問題。營業秘密若不加以保護，將影響企業研究發展之興趣，有礙科技之進步，但營業秘密之保護並非漫無限制，宜有適當之範圍。本件契約規定之禁止期間為二年，且限制之範圍係從事相同或類似之行業，對於相同或類似之行業以外之工作並無限制，對於被告之工作權雖有限制，但尚未達影響生存之程度，而二年之限制，亦未過當。原告為競業禁止約定，雖未予被告特別之補償，但對價並非契約之效力要件，聘用合約書之約定仍然有效，惟法院於審酌違約金時，得將其列為考慮因素。」（台灣士林地方法院八十年度訴字第四二一號判決參照）。

「按憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條之規定而自明，上訴人惟恐其員工離職後洩漏其工商業上，製造技術之秘密，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立切結書，約定於離職日起二年間不得從事與公司同類之廠商工作或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。該項競業禁止之約定，附有二年間不得從事工作種類上之限制，既出於被上訴人之同意，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，其約定似非無效（最高法院七十五年度台上字第二四四六號判決意旨參照）。亦即，競業禁止之約定，其限制之時間、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存時，其約定並非無效。準此可知，本件被上訴人原於上訴人公司擔任可攜式鍵盤事業部開發處之機構 I 組經理，並從事關於可攜式鍵盤產品研究開發，是被上訴人自知悉上訴人公司之相關業務秘密，而該鍵盤研發屬於上訴人公司主要業務，此有卷附全球資訊大廠與台灣電子業代工關係網路資料等件為證（見本院卷一〇二至一〇九頁），故兩造間簽訂系爭服務契約，並有右揭競業條款禁止之約定，揆諸上揭說明，該競業條款約定被上訴人「自離職日起貳年內不得直接或間接與乙方（即上訴人）或其關係組織客戶接觸、拜訪、要約、銷售或是提供服務。」，核屬適當，應為有效。」（台灣高等法院九十二年度上易字第九十七號判決參照）

「兩造簽訂之聘用合約書，僅限制上訴人於離職後二年內不得從事與被上訴人營業項目相同或類似之行業，並非所有之行業，自難謂係剝奪上訴人之工作權及生存權，或違反國家社會之一般利益及一般道德觀念，應無違背公共秩序或善良風俗之可言。而該競業禁止之約定，其目的除保護營業秘密外，亦在防止員工任意跳槽至競爭性之公司，造成被上訴人之不利益或傷害，難謂其保護之客體不存在。」、「又憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，主要乃宣示國家對人民應有之保障。且人民之工作權亦非不得限制之絕對權利，此觀憲法第二十三條之規定自明。被上訴人為防止其

離職員工洩漏其智慧財產、營業秘密等，防止惡性之同業競爭，乃於其員工進入公司之初，與之簽訂聘用合約書，約定於離職後二年內不得從事與被上訴人營業項目相同或類似之行業，否則須付給一定之違約金。該項競業禁止之約定，僅有二年之適用期限，且出於任職員工之同意而簽訂，即與憲法保障人民工作權之精神不相違背，亦不違反其他強制規定，且與公共秩序、善良風俗無關，原審認該約定並非無效，核無不當。」（最高法院八十一年度台上字第九八九號判決參照）

（二）否定說（無效說）：

「被告係以電腦軟體之操作為謀生技能，如禁止其於兩年間在相關行業就業，原告又未給與相當之補償，此項約定無異剝奪被告生存之權利，應屬違背公序良俗，亦不能認為有效。」（台灣台北地方法院八十年度勞訴字第三十號判決參照）

「爰酌參下列標準，判斷對於離職勞工選擇工作之限制，是否有背於公序良俗：一、雇主有不為外人所知悉之特殊知識或營業秘密．．．，二、限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，不能超逾合理之範疇．．．，三、雇主有無填補勞工因競業禁止之損害之代償措施：勞工經由為雇主服勞務之機會始得獲悉特殊知識或營業秘密，因之增長其智慧、經驗固獲有利益。惟雇主亦利用具備此知識經驗之勞工提供勞務而獲有利益。勞工離職後固不得憑此知識經驗與雇主競業，惟基於誠實信用及公平之原則，雇主既因離職勞工不為競業而獲益，對於勞工在謀職時囿於此項限制所生之損害，亦應給予合理之金額以為填補，俾能衡平勞雇雙方之利益。」（台灣台北地方法院八十六年度勞訴字第五十八號判決參照）

（三）小結：

我國下級法院對於競業禁止條款有效與否，漸參考日本實務及學者見解，採取較為嚴格的審查態度，同時將相關衡量標準，作為認定競業禁止條款是否有效的基礎。不過，最高法院則是維持該院七十五年度台上字第二四四六號、八十一年度台上字第九八九號判決的肯定見解，在最高法院的判決中，並未見將代償措施的有無，作為認定競業禁止條款是否有效要件之一的判斷。

行政機關見解：

行政院勞工委員會八十九年八月二十一日台八十九勞資二字第○○三六二五五號函：「勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第二百四十七條之一的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部分無效；另法院就競業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則：1、企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。2、勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。3、對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。4、應有補償勞工因競業禁止損失之措施。5、離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。」

行政機關的上述見解可否拘束法院的裁量認定？由以下法院判決即可得知：「各機關依其職掌就有關法規為釋示之行政命令，法官於審判案件時，固可予以引用，但仍得依據法律，表示適當之不同見解，並不受其拘束（司法院大法官會議解釋釋字第二一六號解釋文意旨參照）；又若在學說上諸說併存尚無法規判解可據者，不得指為用法錯誤（最高法院五十七年台上字第一〇九一號判例意旨參照）。本件再審原告主張原確定判決未按學說及日本實務見解，依行政院勞工委員會函示之衡量原則予以嚴格審查系爭競業條款，遽認系爭競業條款為合法有效，有違論理法則、經驗法則等語。惟法院審理案件應以法規或現存有效判例解釋為依據，學說與日本實務見解充其量為供法院審酌之資料，並無拘束之效力。而行政院勞工委員會八十九年八月二十一日（89）台勞資二字第〇〇三六二五五號函固就法院關於競業禁止條款是否合法有效之爭議歸納出五項衡量原則，然法院為裁判時，是否採行政院勞工委員會上開行政見解，有其裁量自由，依上開說明，並不受上開行政見解之拘束。」（台灣高等法院九十二年度再易字第一五五號判決參照）

結語

由上說明可知，我國司法實務對於企業與員工間是否約定「離職後競業禁止條款」，皆秉持契約自由原則，由當事人自由決定內容與自由締約，只要約定內容不違反現行法律強制或禁止規定，或有悖於公共秩序或善良風俗，均肯認其效力。

不過，從過往判決中也可歸納出，如果約定競業禁止期間是永久或過長、地域及營業種類毫無限制或不明確，則易被認定為違反公序良俗而無效。如果約定競業禁止期間為二年以內，競業禁止的地域以中華民國台灣地區為限，競業禁止之營業種類則是限制員工不得從事與公司營業項目相同或類似的行業或產品，法院一般會認為屬於合理限制的範圍，約定有效。

當然，最重要的是，企業雇主須有依競業禁止特約的保護利益存在，換言之，員工於任職期間須於職務上有機會接觸企業雇主的營業秘密資訊，企業雇主為維持其企業競爭力，避免營業秘密資訊外洩，方有與該員工簽訂「離職後競業禁止條款」的需要，否則，縱使雙方曾經簽署該等契約文書，企業雇主在法院提起的訴訟，最終仍未必站得住腳。

（作者為 104 獵才派遣事業群總經理兼集團法務長）

資料來源：<http://hunter.104.com.tw/edm/BEP00-00001-934/06.htm>

跳槽違法嗎？5 要件了解競業禁止條款（2011 年 04 月 28 日）

黃亦筠 原文刊登於 2010 年 8 月。

七月底，台北地方法院判決，鴻海控告員工，鴻海前事業群經理林建光跳槽到競爭對手公司，違反「競業禁止」條款，要求賠償一六八萬違約金，但法院認為鴻海定出的條款過於嚴苛，擁有百人法務團隊的鴻海，一審敗訴。判決經媒體披露，在挖角、跳槽盛行的科技業界，餘波盪漾。

林建光在二〇〇三年進入鴻海擔任業務副理，隔年調往中國富士康廠區，一路做到資深經理，負責鴻海手機部門的產品報價、訂單、組裝、維修等。二〇〇八年林建光辭職，立刻跳槽到鴻海在中國大陸的競爭對手光寶集團旗下貝爾羅斯，擔任業務拓展部副總裁。

這個舉動引發鴻海的不滿，因為當年林建光來鴻海報到，就簽署了「誠信行為暨智慧財產權約定書」，要他保證離職一年內，不能在鴻海及相關企業所在國家或地區，從事與鴻海業務有關的競爭行為。因此林建光一離職，跳槽到貝爾羅斯擔任手機業務高層，又賣掉在富士康工作時的配股，獲利四千萬，鴻海便認定林建光違反「競業禁止」條例，要求他歸還離職前三年的股票紅利達百萬元。

但法官攤開鴻海要林建光簽署的競業禁止條款一看，卻發現林建光不能從事公司營業登記項目洋洋灑灑高達四十五項。限制地域、對象、範圍之大，林建光如離開鴻海，連當房屋仲介、廢物清潔員、司機，都可能踩到競業禁止條例的地雷。

「這太過嚴苛了，像在封殺員工，」一名電子業法務長了解之後表示。競業禁止條款，真是企業有效保護營業機密的萬靈丹？身為員工，你了解簽的是不平等條款嗎？

交通大學科技法律研究所教授劉尚志：競業禁止條款不是報復手段

採訪整理／黃亦筠

所謂「競業禁止」，就是競爭行業的禁止。在憲法上保障人民工作權，包括選擇工作的權利，但另外一方面，企業發展出的營業祕密，當然不希望員工離職時帶走。這裡產生了衝突，憲法上保障工作權跟企業營業祕密受到可能被揭露的風險，所以法律上，就讓競業禁止在合理的條款下，可以成立。

所謂的合理條款，有五要件。

- 第一，工作範圍要限制。鴻海案最大的問題，是中高階主管卻限制他低階工作也不能做。再來是工作範圍的限制，鴻海案有四十五項的限制，明顯想封殺這名員工的工作機會。鴻海因此被法院判決競業禁止條例無效。
- 第二，期間要合理。一般認為兩年是合理期，有些公司定超過兩年，甚至定出永無終止之日，看起來對企業有利，但法院很容易判無效。

第三，工作地點。譬如今天在台灣工作，但將來很多工作機會都在大陸，台灣員工離職，他被原先公司競業禁止，限制到中國大陸，這在法院中就會被拿出來討論。

第四，代償措施。為什麼有代償措施？譬如離開這家公司，原本有十個工作機會選擇，卻因競業禁止，機會減少，能選擇的機會和條件變差，這時原公司當然要有合理相對的報酬來進行補償。

第五，損害賠償。譬如員工不遵守合約時，違約金的設計等。

尺度拿捏不對，小心適得其反

這幾年，企業間競爭激烈，企業法務把所有條款都納入，好像這麼做對公司最有利，但這次鴻海敗訴案例突顯出，過與不及皆適得其反。不要誤以為企業對員工的任何限制都可行，法院還是有其判斷。

資料來源：<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5007375>

離職勞工競業禁止之案例類型（2013年02月17日）

蔡正廷 法官

壹、雇主以離職勞工之競業行為該當於勞動契約之債務不履行，而請求離職勞工負損害賠償之責之事例：

一、日本實務：

(一)「中部機械製作所事件」（金澤地判昭和 43.3.27）：

認為退職後與僱傭關係存續中尚有不同。一般勞工在僱傭關係存續中，當然負有競業禁止之義務，在這期間勞工所習得之業務上知識、經驗及技術，均成為勞工人格財產的一部分，勞工在離職之後如何利用上開人格財產，係屬個人之自由，倘無特別約定，原雇主不得拘束勞工之此種自由。

(二)「秘書-事件」（東京地裁平成 5.1.28）：

認為從營業自由之觀點而言，勞動關係終止後勞工雖不負「競業禁止」之義務，惟倘勞工利用勞動契約存續中所取得有關交易對象之資料，以奪取與原雇主仍有交易關係之客戶之競業行為，此時仍可構成勞動契約之債務不履行。

二、日本學說亦有分歧：

甲說：如同前述(一)中部機械製作所事件判決意旨所示，認為如無特約，離職之員工並不負有「競業禁止」之義務。

乙說：同前述(二)秘書事件判決意旨所示，認為勞動契約終止後，勞動者之「競業禁止」義務在一定範圍內仍有殘存。

貳、雇主以離職勞工之競業行為構成侵權行為，而請求該離職勞工負損害賠償責任之事例：

一、東日本自動車化學事件（東京地判昭和 51.12.22）

(一)事實經過：

甲在經營汽車化學用品之A公司擔任董事及職員，在職中即企圖設立新公司，經過積極準備後離職，並成立與A公司營業事項販賣之產品完全相同之B公司，並將相同之產品售予原為A公司之客戶而賺取利潤，致使A公司事實上面臨瀕臨破產之地步，A公司乃以甲及B公司為共同侵權行為人，請求損害賠償。

(二)判決要旨：

「一般而言，設立同種類之公司並販賣相同之產品，在我國原則上係屬個人自由。但……公司之營業活動，不得以不法之手段、方法加以侵害，從此點而言，公司之營業活動當

然是法保護的對象。因此，被告所稱之自由，僅止於不以不法之方法、手段侵害原告營業活動之範圍內，在上開之限度內，被告等之營業活動自應受到限制。」

二、同意旨之判決尚有東輝工業事件（橫濱地判昭和 59.10.29）、港-事件（大阪地判平成 1.12.5）

參、工作規則或勞動契約有離職後如從事競業行為則退職金將減額發給或全部不得請求之約定，而離職之勞工違反上開約定從事競業行為，雇主乃起訴請求該勞工應返還已支付之退職金之事例：

一、約定退職金半額不發給之情形：

(一)日本「三晃社事件」（最高裁二小判昭和 52.8.9）：

1. 事實經過：

在廣告代理店中擔任業務之員工，於退職後轉至同業公司就職，原雇主以退職金辦法內定有至同業公司任職之離職員工，應返還所受領退職金之一半之條款，而請求該員工返還半數之退職金。

2. 判決要旨：

對於擔任業務之員工，限制其離職後在某種程度限制的期間內不能至同業公司任職之約定，並不能立即據此即認為該約定對員工之職業自由加以不當拘束。考慮到退職金規則對於違反右開限制而至同業就職的場合，仍應支給退職金，只是其金額為離職員工之一半，而此係因員工自己之事由所致，再考慮到本件退職金也具有功勞報償之性質，則原雇主上開退職金之規定，不得認為係不具合理性之條款。

二、退職金全額不給付之情形：

甲、我國判決：

(一)臺灣臺北地方法院八十五年度勞訴字第七號民事判決：

1. 事實經過：

原告本係被告（國泰人壽保險股份有限公司）之員工，在職期間原告公司人事管理規則第一二五條訂有「凡離職人員經查實轉往同業服務者，一概不發給退職金。」另被告公司團體員工退休（職）福利辦法第四條規定「員工退職時，依人事管理規則享有退職金之權利者，本公司除給付退職金之權利外，本公司依特約條款規定應得的解約退還金扣除所繳保險費的餘額亦一併給付。」，嗣被告離職後轉往中興人壽籌備處工作，被告公司拒發退職金及依特約條款之保險紅利。

2. 判決意旨：

「…… 兩造對於受雇及離職之事實均不爭執，且有辭呈影本四份在卷可稽，自堪

信為真實。原告主張其於離職後，被告未給付退職金及保險紅利等語，被告則辯稱原告於離職後半年內，即轉往同業即中興人壽籌備處工作，依其人事管理規則第一二五條規定，不得發給退職金及保險紅利等語，是本件所應審酌者，為原告有否至被告之同業服務。……」

3. 由以上法院就本件所審酌者為原告是否至被告之同業服務，似認為上開人事管理規則第一二五條規定有效。

(二)臺灣臺北地方法院七十八年度勞訴字第七二號民事判決：

1. 事實經過：

約略同上例，僅原告增加主張該人事管理規則係對原告終身工作權之限，有違憲法第十五條保護人民工作權之規定，應屬無效。

2. 判決意旨：

原告公司人事管理規則第一百二十五條規定：「員工之退職金依左列規定發給之。一、(略)。二、(略)。三、員工於奉准離職，符合申請退職金時，須俟離職滿半年，經查無虧短公司款項時，始一次發給。四、凡離職人員經查實轉往同業服務者，一概不予發退職金」。……上揭三、四款規定應合併觀察，而解為員工離職滿半年，經查明無虧短公司款項，或查明未轉往同業服務者，依同條第一、二款規定，一次發給退職金。……被告抗辯上開條文之限制期限為六個月，尚屬有據，原告主張該條文之規定，係無期限限制離職人員轉任人壽保險同業云云，應不足採。查被告公司並非適用勞動基準法（下稱勞基法）之行業，參以勞基法第十八條規定勞工自行終止勞動契約者，不得向雇主請求資遣費，及吾國法律並無員工自請離職，應發給退職金之明文。足見系爭退職金乃被告公司為鼓勵員工盡忠職守、勤奮業務而予提撥。此項退職金之提撥，並非公司之法定義務。又此項退職金係從資方營業所得比例提撥，未含勞方工資在內等情，已據證人湯懷明到庭結證屬實。原告主張其結構含有勞方工資云云，並非可採。查被告為防止員工離職後，跳槽至競爭性公司並利用過去服務期間所知悉之業務資訊為同業服務或打擊原公司致造成不利或傷害，則被告公司規定離職人員若於離職半年內轉往人壽保險同業，即不予發給退職金，此項利益衡量原則，自無違反公序良俗，尤無違背憲法侵害離職人員之工作權可言。

(三)最高法院八十五年度台上字第一八二三號民事判決：

1. 事實經過：

略與案例(1)同，原告增加主張其轉往任職之中興人壽籌備處為設立中公司，尚未取得法人資格，若被告並未有「轉往同業服務」之情形。且該人事管理規則第一百二十五條規，無限期限制離職員工於離職後轉往其他同業服務，違反憲法保障人民工作權之規定，應為無效。

2. 判決意旨：

按解釋契約，應探求當事人真意，不得拘所用詞句，民法第九十八條定有明文。而探求當事人之真意，應通觀契約之全文，依誠信原則，從訂立契約之目的及價值等作全盤之觀察，於文義上及論理上詳為推求，雖不能拘泥文字，亦不得全捨文字而更為曲解。本件上訴人公司「人事管理規則」第一百二十五條第四款定有「凡離職人員經查實轉往同業服務者，一概不予發退職金」字樣，為原審所是認。該退職金之設置及限制之目的，係為鼓勵員工盡忠職守、勤奮工作，並防止同業挖角，致往日所施訓練付諸流水，以保障公司權益，屢經上訴人陳明，且為被上訴人所不爭。

3. 上開最高法院判決意旨似肯認上開人事管理規則之訂定內容有效。

乙、日本實務：

(一)日本「中部日本廣告社事件」：

1. 事實經過：

在廣告代理店擔任業務之員工，於離職後自行創立與原雇主有競業關係之廣告代理公司，原雇主依據工作規則上所定「離職六個月以內至同業公司就職者，不得請求給付退職金」之退職金不給付條款，拒絕給付離職金，該員工乃起訴請求原雇主給付退職金。

2. 第一審判決意旨（名古屋地判平成 1.6.26）：

為了實現競業禁止之效果，雇主將具有工資性質之退職金是否發給，繫於員工有無競業行為而定，如此不僅與退職金之性質不符，且會不當拘束員工職業選擇之自由，因此，競業禁止條款原則上應解為不能准許，但在退職金減額給付之情形以及競業行為係依不公正之方法而為之時，並非毫無承認此種退職金不給付條款為有效之餘地。

3. 第二審判決（名古屋地判平成 2.8.31）：

本件退職金因具有功勞報償之性質，故不能認為本件之退職金不給付條款係屬無效。然本件之退職金不給付條款並非僅減額，而係全額不給付，且對離職員工職業選擇之自由加以重大限制，因此要適用上開條款時，不得拘泥於該條款之文義，即僅以離職員工於離職六個月內從事競業行為為已足，尚須該員工之競業行為具有顯著背信性始可。

4. 西部商事事例（福岡地裁小倉支部平成 6.4.19）：

肆、雇主以勞工離職後將從事競業行為為由，而將勞工懲戒解雇，勞工起訴請求雇主付退職金之事例：

在久田製作事件（東京地判昭和 47.11.1）及高藏工業事件（名古屋地判昭和 89.6.8）

之判決中，均認為如無特別約定，勞工離職後並不受任何競業禁止的限制，而否定雇主懲戒解雇之效力。

伍、勞動契約或工作規則有競業禁止之特別約定，雇主以勞工違反該約定構成債務不履行，而請求勞工賠償損害之事例：

一、最高法院之見解：

(一)最高法院七十五年台上字第二四四六號民事判決：

憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條之規定而自明，上訴人惟恐其員工離職後洩漏其工商業上，製造技術之秘密，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立切結書，約定於離職日起二年間不得從事與公司同類之廠商工作或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。該項競業禁止之約定，附有二年間不得從事工作種類上之限制，既出於被上訴人之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，其約定似非無效。

(二)最高法院八十一年台上字第九八九號民事判決：

憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，主要乃宣示國家對於人民應有之保障。且人民之工作權亦非不得限制之絕對權利，此觀憲法第二十三條之規定自明。被上訴人為防止其離職員工洩漏其智慧財產權、營業秘密等，並防止惡性之同業競爭，乃於其員工進入公司就職之初，與之簽訂聘用合約書，約定於離職後二年內不得從事與被上訴人營業項目相同或類似之行業，否則須給付一定之違約金。該項競業禁止之約定，僅有二年之適用期限，且出於任職員工之同意而簽訂，即與憲法保障人民工作權精神不相違背，亦不違反其他強制規定，且與公共秩序、善良風俗無關，原審認該約定並非無效，核無不當。

二、一·二審之判決：

(一)台灣高等法院八十年度上字第二零三號民事判決：

自由之限制，以不背於公序良俗為限，民法第十七條著有明文。查僱用人與受僱人間約定，受僱人於解僱後，於一定期間，不為與僱主所經營同種事業，固非當然無效，但如對營業之時間、地域及種類三者，一併加以限制，則因限制自由過甚而無效，此為通說，德國聯邦法院亦為同一見解。本件兩造所立之切結書第二、三項係就被上訴人離職後之競業禁止約定，依切結書記載，被上訴人不得將其任職於上訴人公司所得之製造技術洩漏於第三人，亦不得將該技術應用於彈波製造上，其約定並無期間之限制，應認係被上訴人終生不得為之，且亦無限制競業之地域記載，應解為我國全部地域或甚至包括國外，對營業種類則僅言不得應用該技術彈波製造上，而彈波種類包括何種產品，亦未有範圍之約定，自應解為全部有關彈波產品，綜上述，系爭切結書之『競業禁止』約定，顯屬過甚，與公共秩序、善良風俗有違，依

民法第七二條規定應認為無效。

(二)臺灣臺北地方法院八十三年度訴字第三四三七號民事判決：

1.事實經過：

原告公司係經營移民等業務，被告曾於原告公司擔任企劃專員之工作，任職時雙方曾約定被告將來與原告終止僱用或離職後連續二十個月內，不得從事或轉職至與原告公司相同業務之競爭同業中工作，以保障原告之權益，如被告違反該約定願賠償原告公司損失，損失難以證明者，願以一百萬元計算。嗣被告離職後違反該約定至同屬辦理移民、企管諮詢等業務之公司擔任行銷部經理。原告乃依上開約定請求給付一百萬元。

2.判決意旨：

競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效。惟轉職之自由，牽涉憲法所保障人民生存權之基本人權（我國憲法第十五條），為合理限制競業禁止契約（轉職制限），總合歐西各國競業禁止契之有效要件，應包括下列二項，其一：即企業需有值得保護之利益—營業上之秘密與顧客信賴之關係；其二：受轉職競業禁止契約限制當事人所受不利益之合理的限制（參照後藤清著，轉職的自由及企業秘密之防衛，昭和四十九年十一月三十日初版，第六十一頁以下），查原告係以代客辦理加拿大移民業務為主要營業項目之公司，此有原告公司執照影本在卷足參，移民業務係為提供資訊服務之特殊行業，因移民為新興之專業行業，有專業知識，從業人員須依顧客所提供之條件，為顧客判斷為何種之移民，故任何新進用員工於任職時均需經過長期周密之在職訓練，原告公司投入大批人力與財力培育員工，並將累積之專業知識，甚至客戶資料全面公開予員工，而原告公司為蒐集國外最新移民資訊與技術奧援，每月均支付國外鉅額諮詢顧問費，亦有原告提出附卷之國外律師諮詢費收據影本可稽，故該等資料均為原告公司營業之無形資產，因之，員工離職後，自不得在其他同業，尤其同為辦理加拿大移民業者中加以使用，否則其他同業將不勞而獲，且與原告顯有不公平競爭，故本件原告與被告間所訂定之競業契約，在專業知識上、顧客信賴上有其值得保護之利益，是該一契約有原告值得保護之利益，難解為無效。

註：二審維持原判，理由均相同。

3.台灣台北地方法院八十五年勞訴字第七八號判決：

有關離職員工競業禁止之諸問題，例如雇主以離職勞工之競業行為構成勞動契約之債務不履行或侵權行為，而請求該勞工應負損害賠償之事例，此於外國實務暨學界之看法亦頗分歧，有認為勞動契約終了之後，除有特別之約定外，勞工對原雇主並不負競業禁止之義務；亦有認為勞動契約終了之後，勞工在一定範圍內仍殘存競業

禁止之義務，惟從保護勞工轉職自由之觀點言之，應解為勞工在勞動契約終了之後並不殘留任何勞動契約上之義務。依從來通說之見解，要課離職員工以競業禁止義務，必需有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是；實則競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效，惟轉業之自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權之基本人權，為合理限制競業禁止契約，綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列所述各點，換言之，競業禁止特約之合理性，應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，其重要標準計有：(1)、企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要。(2)、勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。(3)、限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。(4)、需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施，代償措施之有無，有時亦為重要之判斷基準，於勞工競業禁止是有代償或津貼之情形，如無特別之情事，此種競業特約很難為係違反公序良俗。(5)、離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則，亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時，此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。

本件被告李○○、劉○○、黃○○、郭○○所簽署之員工及專屬經紀人服務契約，承諾於離職後三個月內非經原告之同意，不得從事與原告同類性質或相似之業務，上揭三個月競業期間之限制，固尚稱合理適當，惟原告之訴訟代理人於歷次之言詞辯論時業已一再陳稱：本件被告李○○、劉○○、黃○○及郭○○並沒有於在職期間即至別家房屋仲介公司擔任業務員，均是離職後才加入僑福房屋仲介公司，亦無法認定被告李○○、劉○○、黃○○及郭○○等四人有攜帶原告公司之營業機密例如客戶之資料、情報等到他公司，致損害了原告公司之利益，本件純粹係被告違反員工服務契約、保證契約而訴求懲罰性之賠償，原告公司在限制被告四人競業行為之三個月期間內並無填補員工之代償措施等語，均載明本院各該言詞辯論筆錄；準此，綜合上開限制競業合理性之標準予以判斷之結果，被告李○○等四人在原告公司僅係房屋仲介經紀人，屬職位不高之業務員，房屋仲介買賣之業務又不需較特別之技能，而時今房屋仲介公司員工之流動性，亦屬頻繁，亦為社會周知之事實；雖原告公司在仲介業界執牛耳居翹楚，本件並無可認有保護原告公司利益之必要；再者，雖現今交通便利，台北縣、市往來方便，但被告李○○等四人由台北市區之原告公司轉職至台北縣土城市工作，尚可認對原雇主利益之衝突與影響係屬較低輕微者，被告李○○等四人之競業行為亦無顯著背信性或顯著違反誠實信用之情事，且亦未收受原告公司之任何代償金或津貼，是故，原告上揭競業禁止特約之約定即屬

不當限制被告李○○等四人之職業選擇自由，自屬不能准許。

4.台灣高等法院八十六年勞上字第三九號判決：（上述3.之二審判決）

上訴人於上訴後雖另主張被上訴人李○○四人自上訴人公司之新進人員起，即接受上訴人有關房屋之銷售資訊及訓練，其累積相當客戶群即跳槽或自行開業，有欠公允。且上訴人公司採電腦公開出價之辦法交易，被上訴人李○○等易於取得有關顧客資料等營業秘密，不利上訴人公司及其他在職員工之競爭，又上訴人公司在被上訴人所從事之土城市有三家直營店，被上訴人李○○在土城市工作，亦有利益衝突云云。然而對新進員工之被上訴人李○○施加訓練乃上訴人公司為有效使用李○○等所提供之勞務而為，除李○○等因受訓而取得上訴人公司特有之營業秘密外，上訴人公司殊無以其曾受訓，即不得從事與上訴人相同或類似之行業，否則無異剝奪被上訴人李○○等人之工作權，至於被上訴人因去職致上訴人之公司業務受有影響，乃企業經營所常面臨之問題，上訴人不得執為禁止被上訴人李○○等人從事相同或類似行為之論據。又上訴人所稱被上訴人可取得客戶資料之營業秘密乙節，因房屋仲介業仲介房屋買賣，一般均將房屋所在及委託銷售底價公開，有意購買者，可輕易至地政機關查知不動產之所有人，故委託銷售者之資訊並不重要，至有意購屋者之人，可能有數人，是以是否成交，視其出價之金額，此乃市場競爭之機能，此資訊之重要性，更不若有關不動產所有人之銷售資料，本院認上訴人縱將此等客戶資料視為秘密，本質上亦缺乏營業秘密之特質。本院認為兩造所為系爭之三個月競業禁止規定，違反公共政策，自屬無效。況上訴人自承其之所以訂定三個月競業禁止規定，乃在此期間，與其交易之顧客在此期間不得另委託其他仲介公司等情。由是可知，上訴人訂定三個月之競業禁止規定，旨在保護其可預期之仲介利益，而委任上訴人仲介房屋之顧客在此期間依約既不得再委託他人仲介，自難認上訴人有因被上訴人離職三個月期間有因渠等處理仲介業務而受損害之可言，本件上訴人並未舉證證明其公司有何因被上訴人之離職致其預期利益有實質減損之情，其向被上訴人等請求懲罰性違約損害賠償，亦有失公允。

5.台灣台北地方法院八十六年勞訴字第五八號判決：

按民法第七十二條規定法律行為有背於公共秩序或善良風俗者無效，乃指法律行為本身違反國家社會一般利益及道德觀念而言（最高法院六十九年臺上字第二六〇三號判例要旨參照）。參諸吾國憲法第十五條及第二條揭示「對於人民之工作權、生存權及其他自由權利應予保障」之精神，關於人民選擇工作之自由權，自屬國家社會一般利益之範疇。若僱傭契約對於離職勞工選擇工作之自由所作限制悖離憲法揭示對於人民之工作權、生存權、自由權等基本人權應予保障之精神者，此禁止約定本身即違反國家社會一般利益，依民法第七十二條規定，應為無效。

雇主限制離職勞工選擇職業之自由，是否即應認其違反國家社會一般利益，有背於公序良俗？尚不能一概而論。蓋「皮之不存，毛將焉附？」雇主亦有其應受保護之營業利益。惟所謂應受保護者係指雇主基於其所有之獨特知識及營業秘密所生之利

益而言，若任由離職勞工利用該知識、秘密而為與原雇主競業之行為，勢將破壞勞、雇間之共存共榮關係，自有害於公共利益。從而，為保護雇主基於此項特殊知識或營業機密而生之營業利益，而對於離職之勞工課以競業禁止義務，且所為限制合於誠實信用及公平原則之際，自無違反國家社會一般利益可言。爰酌參下列標準，判斷對於離職勞工選擇工作之限制，是否有背於公序良俗：

- (1) 雇主有不為外人所知悉之特殊知識或營業秘密：蓋雇主關於所營事業有其獨特之知識或秘密，為外人藉通常之學習方法所不能獲得者，而勞工藉由雇主之教導或於提供勞務中自我體驗，知悉此項特殊知識或秘密之場合，若任該勞工離職後得憑此資訊從事競業之行為，雇主勢必顧忌其重要之營業知識或秘密，日後遭離職員工為競業之使用，對於勞工之指揮監督將生滯礙，而影響其業務之遂行。為此，自有必要對離職之勞工課予一定之不作為義務，禁止其使用該項特殊知識或秘密，為與原雇主競業之行為。俾勞、雇雙方在僱傭關係存續中之信賴基礎得以維繫，而互蒙其利。
- (2) 限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，不能超逾合理之範疇：蓋雇主之重要營業機密固應予保護，惟保護之態樣應具備合理性，而非毫無限制。所謂合理者，係指勞工獲悉之特殊知識及營業秘密，與雇主營業上遭受之損害間，應有相當因果關係。諸如轉業之對象不得過於寬泛；禁止期間不得過長；執業禁止之區域不得過大等等，均為其適例。
- (3) 雇主有無填補勞工因競業禁止之損害之代償措施：勞工經由為雇主服勞務之機會始得獲悉特殊知識或營業機密，因之增長其智慧、經驗固獲有利益。惟雇主亦利用具備此智識經驗之勞工提供勞務而獲有利益。勞工離職後固不得憑此智識經驗與雇主競業，惟基於誠實信用及公平之原則，雇主既因離職勞工不為競業而獲益，對於勞工在謀職時囿於此項限制所生之損害，亦應給予合理之金額以為填補，俾能衡平勞雇雙方之損益。

經查：被告擔任原告公司之經紀人職務，從事不動產買賣、租賃之仲介業務，為兩造所是認，堪信屬實。按關於不動產買賣、租賃之仲介業務需要之知識，並非不能藉由通常學習方法獲得之。從而，被告經由原告之教育訓練，縱獲有從事仲介業務所需之知識，亦非原告之特殊知識或營業秘密。原告雖主張被告擔任高級主任乙職，對於原告公司管理、銷售、市場、人事、財務等所營業務均十分了解云云，惟並未舉證以實其說，尚難採信。甚者，究竟被告在原告公司任職時獲悉之營業秘密，其具體內容如何？又若被告知悉前開秘密，而於離職三個月內仍從事不動產買賣、租賃之仲介業務時，是否即致原告之營業利益受有損害？尤未見原告主張及舉證。未查：兩造並未約定在系爭競業禁止期間，被告另謀其他性質之工作時，相較於其離職前之薪資，若其受有待遇減少之損失，應由原告補償，有服務契約書影本附卷可參，亦為兩造所是認，堪信屬實。綜上所述，原告既未能證明有何關於原告營業之具體特殊知識或營業秘密為被告所知悉？又被告在離職後之三個月內從事不動產買

賣、仲介業務，原告究有如何之營業利益受損？復未在競業禁止期間，就被告因選擇工作受限所生損失，設有補償制度。足見系爭競業禁止約款顯然只在使原告之員工囿於禁令，不致跳槽受僱於其他同行業者，或經營相同之事業，而非保障原告應受保護之特殊知識及營業秘密，有違市場自由競爭之經濟法則。衡諸前揭標準，本院認定系爭競業禁止約款係不當限制離職勞工選擇工作之自由權，乃違背國家社會一般利益，依民法第七十一條之規定，應為無效。

三、日本實務：

- (一)・・事件（奈良地判昭和 45.10.23）
- (二)東京學習協力會事件（東京地判平成 2.4.17）
- (三)新大阪貿易事件（大阪地判平成 3.10.15）
- (四)西部商事事件（大阪地判平成 6 年）
- (五)東京リーグ事件（東京地判平成 7.10.16）

參考文獻：

小畑史子「退職した労働者の競業禁止を巡る問題」

村中孝史「退職後の競業禁止義務と労働者の職業選擇の自由」

土田道夫「退職後の競業禁止義務と差止請求の可否」

手塚和彰「退職金の減額—三晃社事件」

山口俊夫「労働者の競業禁止義務」

資料來源：<https://www.tipo.gov.tw/ct.asp?xItem=207079&ctNode=6740&mp=1>

營業秘密防範與競業禁止之相關問題與爭議（2013年06月04日）

企業為使其營業秘密不致外洩，或維持其他營業利益，並防止競爭對手之挖角，多與其員工約定於離職後，不得從事與原雇主競爭性之同類或相類似之工作，此即為離職後競業禁止約款。

邇來台灣高科技產業蓬勃發展，市場競爭日益激烈，各公司間透過挖角不當獲取營業秘密等方式從事商業角力之事時有所聞，類似紛爭層出不窮，有所謂「買技術，不如偷秘密；偷秘密，不如挖人」之說法。

而離職後競業禁止條款，係前雇主與受僱人在勞動契約存續期間約定，勞工在契約終止後，有不使用或揭露其在前勞動契約中獲得之營業秘密或隱密性資訊之附隨義務，

其目的在使前雇主免於受僱人之競爭行為，此因雇主為維護其隱密資訊，防止員工於離職後，在一定期間內跳槽至競爭公司，並利用過去於原公司服務期間所知悉之技術或業務資訊為競爭之同業服務，或打擊原公司造成損害，

或為防止同業惡性挖角，而與員工為離職後禁止競爭之約定，其本質上乃側重於保障前雇主之營業秘密，故此項約款如未逾合理程度，且不違反公序良俗，應為法律所許。

先前知名大企業二名高階主管離職後，將公司 LCD 面板關鍵性技術，洩密到中國，即為此典型案例。對公司及股東權益造成的損害，將不言可喻。故將來不論在民事上損害賠償及刑事上的訴追，都缺少不了僱傭契約中有關營業秘密與競業禁止的約款。而前開所謂合理程度，應考量以下各點：

一、企業或雇主須有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要。

二、勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。

三、限制員工轉業之對象、期間、區域、職業活動等範圍均需具體，而不宜過於空泛而使受雇人處於過度困境的地位。

四、需有填補勞工因競業禁止損害之代償措施存在。五、離職後受僱人之競業行為無顯著違反誠信原則，例如當離職員工對雇主之客戶、情報大量的收集或篡奪，或其他顯著的背信性，即不具有保護之必要。

營業秘密防範與競業禁止(含經理人及董事)之法律問題及爭議

對於違反離職後競業禁止約定之員工，通常課予巨額之違約金，使勞工憚於終止契約。可確定的是，上開約定，限制了員工之工作選擇自由，侵害了憲法對於其工作權之保障，惟相對的，雇主亦有其財產權之保障，兩者皆揭槩於我國憲法第十五條之規定。

目前新修正勞基法已明文表態贊成勞資雙方簽訂此種約款，惟須通過四個要件的審查。

競業禁止跟所謂的旋轉門條款一樣嗎？

所謂旋轉門條款，是指公司為了防範營業機密等資訊外洩，而特別在勞動契約或僱傭契約上，加註離職後，在一定時間內，不得從事與原公司相同或同類公司或廠商之工作。

其目的在於保護公司之營業秘密，防止員工於離職後為同業服務及同業間惡性競爭，互相挖角之不當行為。而所謂競業禁止，大致上其意義與精神與旋轉門條款相同。

除了對員工離職後的約束外，也注重員工在職期間，對公司營運機密的保密簽訂。

如果在勞動契約書上，沒提到相關規定，而且公司也沒有另外簽訂競業禁止條款，應該就表示公司沒有特別對這方面的約束和限制了。

當然，雖然看似沒有約束，但是...員工依法仍有保守營業秘密之義務，若有洩漏者，即有可能構成侵權行為或構成侵害。

目前在台灣，競業禁止還沒有一定的規範，只有五項原則(已經有幾項判例了)：

(行政院勞委會 89 年 8 月 21 日勞資 2 字第 0036255 號函)

勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第二百四十七條之一的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部分無效；另法院就競業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則：

- (1) 企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在。
- (2) 勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。
- (3) 對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。
- (4) 應有補償勞工因競業禁止損失之措施。
- (5) 離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。

營業秘密的保護—有些話不能說，有些事不能做

一、情境

「銀河火箭」公司與「皮卡皮卡」公司均為網路遊戲公司，自從「皮卡皮卡」公司推出「神奇寶貝之終極格鬥」遊戲以後，「銀河火箭」公司的業績一落千丈，已經連續兩季出現嚴重虧損。

「好討厭的感覺！」、「可惡的『皮卡皮卡』，我非得給它一點顏色瞧瞧...」銀河火箭公司的老闆苗喵生氣地說著。經過一陣沈思後，「對了，就是這樣了～喵」。苗喵想到「皮卡皮卡」公司的技術長皮小剛喜好女色，「我何不利用這個機會...」。苗喵於是就派出美女武藏，混到「皮卡皮卡」公司擔任工程師，伺機接近皮小剛，再利用機會竊取「神奇寶貝」的相關機密。

皮小剛果然對武藏神魂顛倒，不僅教導武藏如何取得特殊的「神奇寶貝」、稀有寶物、必殺絕招，以討取武藏的歡心，還準備告訴武藏「神奇寶貝之終極格鬥」的原始碼等資料。後來「皮卡皮卡」公司的稽核長邱小霞發現武藏有不正常的電腦存取紀錄，於是對此事詳加以調查，才發現原來武藏是「銀河火箭」公司所派來的商業間諜。

二、問題

1. 什麼是「營業秘密」？
2. 企業應如何防止「營業秘密」外洩？

三、解說

商商場上爾虞我詐，企業為了競爭，常以各種方式蒐集競爭對手的各種情報，有時更會以不正當的手段，竊取他人的營業秘密。因此，企業如果不加以防範，可能辛苦研發的成果，會由他人坐享其成；或者喪失先機，失去出奇制勝的效果。所以，如何防止營業秘密外洩，對於企業的經營非常重要。

所謂的營業秘密，依營業秘密法的規定，是指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他「可用於生產、銷售或經營的資訊」，而符合下列要件者：

- (1) 非一般涉及該類資訊的人所知悉。
- (2) 因其秘密性而具有實際或潛在的經濟價值。
- (3) 所有人已採取合理的保密措施。如果符合這些條件，營業秘密法就會給予企業最低程度的保護，換句話說，營業秘密所有人可以禁止他人運用不正當方法，以取得營業秘密。

以竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務等不正當方式取得，並進而使用、洩漏營業秘密，固然是營業秘密的侵害。

而行為人雖非以不正當的方法「取得」營業秘密，但是如果是以不正當的方法加以「使用」或「洩漏」的話，也算是營業秘密的侵害。例如行為人明知他人是以違法方式取得營業秘密，卻以高價加以購買、利用，或者供應商因為「供應合約」合法取得營業秘密，卻以不正當的方式加以使用或洩漏。

公司為避免營業秘密外洩，應在以下三個方面加以管理：

1、資訊管理方面：

公司應將其所有資料分等加密，對於不同等級的資料應採不同措施，且應限制得進入不同等級資料的權限與人員的資格。

而且，載有機密的資料文件不用時，要徹底銷毀（例如以碎紙機碎掉），以防止外流。此外，對於儲存於電腦內的營業秘密，應設定密碼且定期更新；設計電腦及網路工作站的使用者權限與管理系統；設計資訊儲存、傳送、複製、印製成文件的程序及控制等。

2、在員工管理方面：

應與員工簽訂「保密」條款，約定員工於在職期間不得有任何侵害公司營業秘密的行為；而員工離職後，其保密義務仍繼續存在；並在雇用契約中適度訂定離職後的「競業禁止」條款，以防止員工跳槽或自行創業後，利用公司營業秘密對公司造成損害。

3、在交易對象的管理方面：

在公司與供應商、技術合作對象等的相關合約中，也應約定「保密」條款，就保密期間、可使用秘密的範圍、方法、地區、對象等加以約定，以降低營業秘密日後被不當利用的風險。

四、結論

「神奇寶貝之終極格鬥」的原始碼等資料，為「皮卡皮卡」公司所開發的重要程式及設計，這些資料並非一般人所能輕易知悉，且具有實際的經濟價值，而「皮卡皮卡」公司也已經採取合理的保護措施，所以這些原始碼等資料應為「皮卡皮卡」公司的營業秘密，沒有問題。今後「皮卡皮卡」公司為防止「銀河火箭」或其他公司派遣商業間諜，再次竊取公司營業秘密的情況發生，應注意從資訊、員工及交易對象等三方面加強管理；不過，「皮卡皮卡」公司的技術長皮小剛，實在也應該提升一下自身對於「美女」的免疫能力，才能避免該公司的營業秘密再次外洩。

五、相關法條

營業秘密法第二條、第十條、第十一至十三條。

刑法第三百十五條以下、第三百四十二條。

營業秘密法所衍生之管理意義

民國八十五年一月十七日，政府公佈實施了「營業秘密法」，為國內智慧財產與營業秘密保護的努力又向前跨出了一大步，成為世界各國中少數以專法來規範營業秘密的國家。營業秘密法不但可補充其他智慧財產權之不足，並可在尚未取得其他智慧財產權之前，有效保護研究者之權益，並可因其對經營資訊之保護，而在防止不公平競爭與規範競爭秩序方面，發揮其特殊之地位。

營業秘密法之施行，提供了國內研究機構保護機密資訊一個更明確之法源依據。然而，營業秘密法所列之條文，僅僅是大方向之規範，卻沒有詳細之執行細節或說明，因此，仍然可能存在許多具有爭議的條文，無法對實務之運作提供幫助。

基於上述原因，法院在處理相關案件時，法官的裁量權及先前判例之判決理由，就具有相當程度之影響力，也是解釋法律最重要的參考指標。

根據判決書之判決，吾人可對法律條文有更明確之瞭解。對於管理者而言，更能助其掌握適用情境，制定出符合法律規範之管理制度，對於訴訟案件之攻擊防禦也較能採取更合適之策略。更甚於此，可能改變立法者當初之想法，進而修正原有條文。吾人不能忽略法院判決之重要性。

綜觀國內近幾年來，各地區各級法院之相關判決，其法律問題集中在下列幾項：

1. 競業禁止條款是否有效。
2. 如何界定係爭機密資訊是法律上所保護之營業秘密。
3. 行使損害賠償請求權是否因超過時效而消滅。
4. 證明於爭執之法律關係有定暫時狀態之必要時，而依法提出侵害行為之排除及防止請求權。
5. 違約金是否過高。
6. 新公司所從事之業務是否與原公司從事之業務相同或相似。

本文針對上述法律問題，提出一些對於企業建立營業秘密管理制度時的建議，希望提供欲建立完善管理制度之企業一實質的參考依據。

一、管理機制檢核表

組織在人員管理、文件管理及部分媒介物管理的做法上，可以作為建立營業秘密管理制

度之參考依據；然而部分機制之採行則基於組織現有資源及特殊需要而定。表一為檢核表之內容：

表一 營業秘密管理制度檢核表

項 目		管 理 機 制
建 立 營 業 秘 密 管 理 制 度 之 重 要 機 制	人 員 管 理	新進人員宣告書(聲明書)
		相關契約簽署(包括保密合約、智慧財產權歸屬契約、競業禁止條款)
		研究紀錄簿的使用與考核
		進行離職面談
		致函離職員工之新雇主
		實施教育訓練
		保全設施
		門禁管理
		與契約第三人之管理
	與不確定之第三人之管理	
	文 件 管 理	定義機密標的
		劃分機密等級
		標示機密文件等級
		專責單位負責機密文件管理工作
		機密文件銷毀
	媒介物管理	建立存取權限
		電腦使用密碼功能
		設置防火牆
	其 他	建立稽核制度
建立權責分散之組織架構		
依組織現有資源或特殊需求而採用		電子文件以加密方式處理
		限制員工使用影印機
		設置防印功能
		監視員工 E-mail 信箱

二、影印機的管制使用

在考量到工作便利性與機密文件保護兩者之平衡時，或許同時採取管制影印機及文件借閱流程此兩種辦法，是較能防止機密資訊遭複製的方法。

亦即除了規定機密文件只能在辦公室內閱覽之外，對於影印室也要採取適當的管制，可以請專人負責影印之工作，員工要複印任何文件，只能透過此專人，而當看到有標示機密之文件，該專人必須停止為其複印，且立即告知相關主管單位，因此內部員工是沒有接觸影印機的機會，如此將可大幅降低營業秘密遭複製的風險。

至於是否採用防印的功能，牽涉到所有內部機密文件的重新整理，將會花費很多時間與成本，但不能否認也是防止機密文件遭複製的好方法。

三、隱私權問題之解決

就目的及其正當性而言，首先應對全體員工清楚說明採取監看電子郵件信箱之目的，在於防範不法人士經由網際網路洩漏內部的營業秘密，而不是為了監視員工之私生活，明白宣示此舉乃是基於維護研發成果與內部全體員工之最大利益，讓此監看的目的與取得資料間具備合理關聯性與正當性。

再者，必須與員工進行深入之溝通，明確告知內部所要掌握的資料只限於是否郵件中具有關於內部營業秘密的資訊，對於其他資訊是不會加以觀看或儲存的，並且需保證所獲得的資訊絕對不會外流以及用於其他之目的上，以獲取內部同仁最大的共識與支持。

四、重新思考保密義務之期限

國外法院認為保密義務是有期限的，與一般人之想法有很大之差距。雖然國內尚無此種見解，但可能因為此判決而改變吾人認為應該永久保密的態度，組織必須及早做好因應對策。

在實務之運作上，由於技術之演進一日千里，其生命週期也都相對變短，

因此是否有必要要求終身保守已無經濟價值的資訊已不無疑問，而對於極富經濟價值之機密，更應定期思考是否要以其他智慧財產權來進行保護，否則在保密義務期限過後，將無法再獲得完整之保護。

然在知悉重要機密資訊之員工離職時，可以考慮加長保密義務的時間，或約定永久性之保密義務來確實保護公司內認為是非常重要之營業秘密，但此時或許需要支付一定金額之補償金，以使雙方能立於平等之地位。

五、約定競業禁止之代償措施

為了避免在進行訴訟官司時處於不利之地位，建議組織在競業禁止條款之外，可以明定離職員工於競業限制期間的補償金，以使法院能夠認定此競業禁止條款是有效之契約，進而保護內部營業秘密不致被竊取或盜用。

於約定此項金額時，必須考慮到其職位高低或可能接觸之機密資訊為何，不能只單方面的決定其金額之高低，否則也將可能被認定員工是處於不公平之地位所簽署，而否定其契約之效力。

六、要求員工另外簽署競業禁止契約

由法院之見解中，也認定只有必須知悉營業秘密的人員才需受競業禁止的規範，因此將競業禁止條款列於聘僱契約中，使的內部所有人員都受到此條款的約束，將容易被否定其法律上之效力。

因此，建議組織能夠另外草擬一份競業禁止契約，針對工作上必須知悉營業秘密的人進行簽約，如此將可配合其職位之調動或可能接觸營業秘密的機會，而隨時要求其接受此規範。

七、建立合理保護措施

對管理者而言，需要注意以下幾點：

- 1.對於公司新產品計畫具有關鍵性地位之研發成果，不能隨意向他人透露。
- 2.在未簽訂保密契約之前，不能輕易地公開研發成果，即使在客戶急迫的要求下，或是擔心因簽署契約而造成緊張氣氛，或是擔心讓客戶有不信任之感覺等，都要在必要程序完成後才能進行交換文件。
- 3.平時與客戶聊天或信件來往的過程中，隨時注意自己的談話內容，避免無意間洩漏了機密。
- 4.不僅在公司內部要加強員工保密義務，對於相對第三者之要求更需要嚴格，合約之內容越詳細越好，不要擔心會對第三者造成任何的不便。
- 5.公司內部之機密文件，除了標示為「財產資料」外，一定要清楚標示其機密性，讓使用者可以知道其所接觸的是機密文件，也可無形中提醒使用者擁有保密義務。
- 6.定期稽核哪些文件是公司重要資產，除了標示財產資料外，更須注意是否也都標示了機密等級，無論是書面文件或是電子檔形式。
- 7.當發覺已經將部份機密性資訊透露給他人知道時，應立即採取補救，例如可以明白告知對方或請律師出面處理。

競業禁止、違約賠償

雇主為了防衛企業經營權，常以「契約」要求員工承諾離職後在「若干年」間不跳槽至其他「競業公司」，否則應支付若干元的違約金，並且，

法院也曾經判這樣的約定有效；反之，如果約定員工「終身」不得再任職於「競業公司」，則屬於「自由之拋棄，違反公序良俗而無效」。

不過，如此罰來罰去的約定，難免會令人覺是下下之策，上上之策應是「法律化」前的紮實基礎-勞資間養成合理的勞資倫理，員工不惡性跳槽，企業間不彼此惡性挖角，否則，就長期而言，沒有一個人會有好處。

1. 可否禁止員工離職後任職於競爭性公司

員工離職後，跳槽到「競爭性公司」去，並利用過去服務期間所知悉的業務資訊，以打擊原來服務的公司，對該原來服務的公司所造成的傷害與不利，經常是很大的。因此，有些公司便在「離職金」上想辦法，以防止離職員工隔天就跳槽到競爭性公司，打擊到自己之公司。請看以下的例子。

甲公司以產銷接連器為業，雇用乙為業務經理，月薪 72,000 元，乙離職時，甲公司支付乙 195,000 元，並要乙簽了一份文書，

上面記載「I accept the sum of? NT\$195,000, as good-will from 甲 in return for my guarantee not to engage myself in the connector business or any other related activities that are deemed detrimental to the business of 甲」(我同意由甲基於好意支付 195,000 元，以保證本人不從事接連器業務或其他任何有損於甲公司營業之相關活動)。

接著，乙立刻轉任丙公司之協理，而丙公司的產品目錄印有接連器的業務。這項事實，引起甲公司相當不滿。

甲公司認為，乙違背了承諾，影響了甲公司的營業利益，在苦想對策之後，乃向法院起訴請求乙返還 195,000 元，其法律上的依據是「195,000 元是公司的贈與，乙的保證是贈與的負擔，因為乙不履行保證，所以，甲可以根據民法的規定，撤銷贈與，請求乙返還 195,000 元。」

乙則除了主張丙公司的業務種類很多，他所擔任的工作與接連器無關以外，還主張 195,000 元是資遣費而非贈與(認為甲公司玩弄法律技巧)，更重要的是，這樣的約定，使他終生必須放棄自己賴以維生的專長，斷送他一生的事業前途，顯然違背公序良俗而無效。

於是，雙方演變成「營業利益、重然諾」與「工作權、生存權、公序良俗」之爭。讓我們拋開法律問題，想一想到底應該怎樣，才是合理的勞資倫理？我們是否絕對不許企業以這種方式來保護自己之營業利益，而使自己訓練出來之人才，流為競爭企業所使用？

我們是否絕對允許勞方終生被限制就業的自由？甚至妨害到勞方的工作權與生存權？到底合理的倫理應該訂在那裡？深值大家來討論！

就此，法官在台灣高等法院的確定判決裡，為我們定倫理尺度是；？勞動契約終止後，經理人即不在負有競業禁止的義務(民法第 562 條、公司法第 32 條所規定是勞動關係存續中的競業禁止業務)，？甲公司限制乙終生不得從事接連器之工作權，使之自由之拋棄，違背了公共秩序及善良風俗，應認為無效。(75 年上易字十二號)。

2. 二年內不競業並給予補償較合理

前面提到的我國案例，法院認為，雇主與勞方約定勞方(業務經理)區職後，保證終身不從事接連器業務，違背公序良俗而無效。

換句話說，勞方的「承諾」可以完全不算數。這種「結論」使資方的營業利益完全被棄置，也使我國「重然諾」的古訓蕩然無存。當然，要勞方「重然諾」到終生不做接連器，甚至影響到其生計的程度，從「倫理」而言，也不免強人所難。因此，此種勞資倫理的「尺度」，似乎應在資方營業利益與勞方工作權之間，稍作妥協與折衷吧？

像德國的制度，就比較採取中國的古語「中庸之道」！德國基於「利益衡量」的角度，一方面承認「勞動關係存續中取得的能力和知識，是勞工的資本，將此資本以儘可能的好條件且不被妨礙的利用，對於勞方在勞動關係終止後，另謀生計，具有重要的意義」；另一方面，也承認「雇主對於勞工於勞動關係終止以後的競業禁止，享有業務上的利益」。兩相權衡的結果，德國將此種倫理的尺度加以折衷：資方可與勞方「書面約定勞方於關係終止以後不得競業」但是，競業禁止的期限以兩年為限，且以保護資方業務上之正當利益為限(商法第 74 第 1 項)；

另外，除了過去曾支付特別高額的薪水以外，資方對勞方因不競業所受的損失應負責補償 (Karenzensch adigung)(商法第 74 條第 2 項)，不過，如果勞方因從事其他工作(非競業項目)而有所得，應從此項「損失補償」中扣除。這種將勞資倫理的尺度，予以制度化、精緻化，實在值得我們模仿。因為，這種較為「利益衡量」的尺度，可能較我國台灣高等法院為企業界定出來的尺度合理。

當然，我們不僅不能苛責台灣高等法院，反而，要讚賞台灣高等法院的「正義感」，它認為勞方「終身」不能從事其專業(接連器)的約定太苛刻了。

所以，在此種勞資倫理尚未制度化，尚未法律明文規定的情況下，毅然決然的引用「自由之限制以不背於公共秩序或善良風俗」的抽象規定(民法第 17 條)，來否認「終身競業禁止」的效力。如果企業界認為此種「尺度」不妥，那麼，就應該透過討論與研究，形成大多數的共識，以制度化的倫理尺度，來代替法官個人的正義追求。

遺憾的是，基於過去勞基法的經驗，不知是企業對形成共識過程漠不關心，或者是立法部門藐視企業的意見，(不能充分代表民意)勞基法的通過施行，竟有那麼多人認為它不是適當的勞資倫理尺度，因而「抵賴」、「脫法」，不甘心接受勞基法所示的勞資倫理？想到這裏，不禁讓我聯想到，台灣地區的人們不習慣於契約訂得很清楚以及賴債官司特別多等兩件事，這兩件事與不關心立法，立法後又不願守法的狀態，其性質有所相通吧。

3.離職後競業應返還退職金

在前面所舉「連接器公司限制離職經理終身不得任職其他連接器公司」的案子裏，台灣高等法院認為「終身」太過份了，而判決這種「契約」無效。但是，這種判決所定的勞資倫理尺度，可能對資方過於不利，於是，讓人想到是否應訂立較為「折衷」的勞資倫理尺度？

於是，本文乃介紹德國的「折衷」制度：只能限制兩年，若造成員工損害、資方須補償損失。這種較為折衷的勞資倫理尺度，似乎較能兼顧勞資雙方的利害。

在我國將此種勞資倫理制度化以前，資方所草擬的「合約」，可能是勞資倫理尺度的唯一決定者。資方在決定的時候，本文建議資方不要太「貪心」，去訂立「限制勞方終身不得競業」的條款，而落得最後「全部」被法院判決無效。此時，資方寧可「保守」一點，只要求「合理」的保護，模仿如前所述西德的制度，與勞方訂立「兩年以內不得任職其他同類業務的公司」，甚至，給予勞方相當的補償。這樣，給人、給勞方以及給法院的印象，可能會好很多，而承認這種約定的合法性。如此一來，資方至少保住了部分的江山，而不致被法院否認「全部」的效力。

本文這樣建議，絕對不是空談，而是有實例可以作證的。這是某個信託投資公司的作法。甲信託投資公司在其職工退職慰勞金支給辦法中規定，「職員必須保證辭職後，一年內不得再就職於其他信託投資業，否則，應返還所領退職慰勞金」。

有乙職員於領了退職金四萬元後，不到幾天，就轉職到另外一家丙信託投資公司。於是，甲信託投資公司為了維護公司的制度，確保自己所認為的勞資倫理，便毫不客氣的花費了比四萬元多的律師費，委託律師，向法院起訴，請求乙返還四萬元的退職金。

結果，台北地方法院判決甲信託投資公司「贏一半」，可以要回二萬元，理由是：雙方返還退職金的約定，屬於違約金的約定，依民法第二五二條的規定，法院認為違約金太高時，可以加以裁減，本案法院將其裁減為一半。

然而，台灣高等法院則「全部」判決甲信託投資公司勝訴，乙必須返還四萬元。理由是：這種約定不是違約金的約定，而是「附停止條件的法律行為」，當乙在一年內又任職於其他信託投資業時，就算「停止條件」成就，乙必須依約返還四萬元。

當然，在這個案例中，乙也提出工作權、生存權、自由之限違背公序良俗等抗辯，但是，法院均認為此與本案無關，不加以採用。這種結果，與前面所提到「終身限制不得競業」案子，是截然不同的。因此，本文認為，這是資方自己有「分寸」、「合理」所帶來的「好處」(雖然，此案尚涉及乙是女職員，依公司規定，女性結婚須辭職，本文並不贊成)，實在值得資方在訂立勞資倫理尺度時，三思三思。

3. 違約賠償

可否於「契約」約定：「勞工須至少服務三年」，否則應付若干元之「違約金」。
在勞基法沒有限制「不可以」的前提之下，資方可以靠「勞動契約」或「工作規則」的法律形式，藉著「優勢的力量」，來形成他心目中的勞資倫理，其中，在我國最常見的是「違約金」制度，茲詳細說明如下：

如果資方感到員工經常不遵守約定，提前離職，而使公司措手不及遭受損害，可以在勞動契約或工作規則中約定，員工違約提前離職時應付多少錢的違約金，藉以嚇阻員工。關於此種提前離職應賠違約金的約定，有些公司做得很「絕」，給人一種很「苛刻」的印象。他們於員工加入公司時，即要求加入者訂立一份「僱用契約」，如約定：「加入者為感謝公司的栽培，答應於若干年內絕不離職」，「若違約離職則賠相當於在職期間所領之薪資」等。

國內某家著名的廣告公司，即曾在定型化的僱用契約上，約定「至少須服務五年」、「員工若違約應賠償公司其在職期間內向公司所領得全部薪之違約金」，並且在職員違約提前離職時，均毫不客氣的向法院起訴，請求違約的職員支付上述違約金。

在此種「條款」下，假使員工甲任職了四年，月薪三萬元，若他想早一年離職，那麼，甲須賠一四四萬元違約金，反之，若員工乙任職了一年，月薪也是三萬元，如果乙提早四年離職，那麼，乙須賠公司三十六萬元。

這樣，比較「乖」的甲(他至少服務了四年，比乙長三年)，竟然須比乙多賠一〇八萬的違約金，因此，其「不合理性」，是不用大腦思考，就可以明白的。然而，法院曾經出現過的案例，面對員工提出來「不公平」、「不合理」的抗辯，也沒有「完全」的辦法，而只是以違約金「過高」為理由，

依民法第二五二條的法律授權，以職權予以裁減甲、乙僅須支付「半數」違約金即可。換句話說，甲須付七二萬元，乙須付十八萬元。其對甲「不公平」及「不合理」的問題，仍然存在!對勞方而言，還是太不利了。

本文當然不贊成資方憑藉優勢的實力，利用勞動契約，為自己爭取到這麼多的「勞方倫理」，認為凡事還應憑理性，依良心與分寸辦事。因此，本文認為，到是像一家著名的

橡膠公司，與職員約定「若違約提前離職，願以離職當月薪資三個月金額賠償公司訓練費用損失」，較具有合理性與分寸。

4.不提前離職的倫理基礎

前文提及員工違約提前離職，須賠付「違約金」的約定及其效力的問題，基本上是不利於勞方的。今天，讓我們一步來探討，資方訂立此種「勞資倫理」的合理性基礎在那裏？如所週知，相對於日本「終身僱用」的習慣，我國企業界員工跳槽的風氣很盛，上班族不能久安於固定的雇主，東跳西跳，甚至於一跳隨即自創事業，當起老闆，因而，造成中小企業過多、過於零散的狀態。

當然，面對此種局面，我們已不容易精確細數勞資雙方的「對錯」，究竟主要是資方不夠照顧勞方致勞方被「逼」，不得不跳槽或自做老闆？還是，勞方動不動就無理跳槽，「逼」得資方不敢重用勞方、不敢刻意培植勞方？在此雙方「顧忌」堅持不下的情況下，我相信，一般人在「道理清楚」、「不誤解」的前提下，多不願意平白佔別人的便宜(有時候，付出與收穫者為多，在主觀上、客觀上不易算出，則另當別論)，因此，是否資方或勞方能夠踏出第一步，資方多照顧，培植勞方，或者勞方多忠實於企業，必定會得到相當的回報，而有助於勞資和諧的改善。

從而，從勞方踏出第一步的角度來看，「勞方避免違約提前離職」，是有積極作用的，資方針對目前我國社會跳槽風氣很盛的因素，要求勞方答應「若干年不離職」企圖自力形成「不跳槽」的勞資倫理，在不過分的情況下，應認為具有合理性的基礎。

與我國相較，在「終身僱用」習慣風行的日本，勞方已有「不隨意跳槽」的習慣，只要資方所辦事業的待遇、福利不是太差，勞方是不會輕易離職的，因此，多數企業不須藉著「若干年不得離職」，「若提前離職須賠付違約金」的約定，來達到防止跳槽的目的。如果，一個企業必須藉著這種約定，來防範員工跳槽，則恐已表示這個企業不易以正常勞動條件與一般企業競爭!此時，該企業應調整勞動條件，提高競爭能力，而不應藉「契約條款」來限制勞方的人身自由。

因此，日本勞動基準法明文規定：「除了接受職業訓練之勞工或完成一定事業所必要外，雇主不得與勞工訂立超過一年以上之長期契約(第 14 條)(這只是指不得約定超過一年以上期限而已，並不是一年以內就須離職，事實上，勞工多以不定期契約的方式「終身」工作下去)。

雇主不可以在勞動契約中預先與勞工約定，勞工違約不履行勞動契約時須支付違約金或賠償金，否則，科處雇主六個月以下的拘役(第 16 第 119 條)。這種禁止規定，與我國「沒有規定」，可說是「心態」完全不同。足證法律只是社會的產物，一個國家「必須」而且「只能」依據它的社會狀況，制定適宜的法律。

5. 惡性離職

除了前面所述「單純提前離職」的情形以外，另有「惡性離職」的情形，更令企業頭痛，請看下列新聞報導：「國內電子業廠商建議有關主管單位，應在勞基法第十二條增列第七款『事業機構養成員工與經事業單位刻意訓練之員工，無正當而合法之理由任意離職或曠工者，應予賠償事業單位之損失』，以杜絕最近在業界屢屢發生的員工攜帶情報或機密資料惡性離職或跳槽的情形，而保障事業主應有的權益。」

國內電子零組件專業委員會有關廠商，最近在電工器材公會集會協商時，做了上述的決議，將透過公會彙總具體資料後，儘速向有關單位反映。電子業廠商指出，由於電子產品生命週期極短，業者必須注重研究開發，以不斷在技術上創新，及產品上推陳出新，才能保公司在內外銷方面的競爭力，因此，廠商往往在人才的培育與訓練上花費了很大的心力，但員工卻常在學有專長後，惡性跳槽或離職，而使得公司遭致很大的損失，亟待匡正。

業者進一步表示，這些員工每每不是只因單純因素離職，而是在其他公司高薪挖角的誘惑下，連同公司內部情報或機密資料一起帶離公司，甚至還有產業間諜的嫌疑，這種惡性離職，非但罔顧職業道德，且長久下去，以後該公司將更加不肯自行訓練人才，而走挖角一途，如此將造成嚴重的惡性循環。

由於勞基法第十二條中曾明文規定：「勞工有下列情形一者，雇主得不經預告終止契約」，因而業者建議能在該條文第七款中增列員工無故惡性離職，須合理賠償事業單位損失的條款，以收到警惕的效果。

這種防止「惡性離職」的呼聲，也許有它的需要性。但是，要在勞基法第十二條加上所謂的「第七款」，要求勞方應負賠償責任，就有點「不倫不類」，有失「體統」，理由如下：

(1) 違反勞基法的本質：勞基法的本質是，假設勞方的力量遠低於資方，勞方不可能在與資方訂立勞動契約時，為自己爭取到「基本的權利」，勞動契約反而會成為束縛勞方的工具，徹底破壞了所謂「契約自由」的真諦，故以勞基法所規定的事項，作為勞方簽約的「最後防線」，使資方再怎麼強，也不能突破勞基法的「最低標準」，去決定一個對勞方甚為不利的勞動條件。在這樣的「本質」下，勞基法萬不能反而來「保障」資方，來限制勞方(如果這樣，勞基法不如叫資基法)。

(2) 勞基法第十二條是資方「解僱」(離職形態之一)勞方的條文。一經解僱，就造成「離職」的效果。因此，如果要在第十二條加列第七款「離職」要賠償的條款，就和前面六款「解僱」的條文，造成不能協調的效果。

基於以上理由，本文不贊成將防止「惡性離職」的「勞資倫理」，在勞基法尤其是第十二條第七款中予以法制化及制度化。

至於，建立此種「勞資倫理」的方法，請看下文。

6. 訓練費的損失

針對電子業要求在勞基法第十二條中增列「第七款」，「惡性離職」的勞方須負賠償責任的問題，本文前次提出「反對」的看法，是因為這種「建議」違反勞基法的本質。何況，在事實上，只要不違反勞基法及其他勞工法令的規定，通常資方愛怎麼做就怎麼做，也不致造成「違法」的結果，因此，資方如果認為有必要針對勞工「惡性離職」的頭痛問題，建立合理的「勞資倫理」，資方「可以」而且「必須」自己動手去建立及培養此種勞資倫理。

因為一般認為資方的經濟力、社會力強於勞方(例如，勞方可能為了三餐，什麼條件都答應資方，反過來，資方呢?)所以，勞方須有國家立法的勞基法，作為在勞動市場上，討價還價的憑藉，資方根本不須要國家立法的「資基法」!

將這種在勞動市場上的「力」的關係，表現在法學的層面，就是契約自由的問題!

資方大可在「勞動契約」或「工作規則」中，規定「惡性離職」的處理問題，只要不違背勞基法，則資方在「契約自由」的美名下，可以肯定的是，已足夠對勞方作了相當的限制(至少，比勞基法還有更高的事實影響力)。

電子業者提到「攜帶秘密資料」、「被挖角跳槽到另一家公司」(尤其是競爭性公司)、「損失訓練、養成費用」等問題。其實，本文前面已針對「離職後到另一家公司」(尤其是競爭性公司)，發表過幾次討論，詳細介紹資方可建立的「倫理尺度」，今天這一次，就接著來介紹「損失訓練、養成費用」的問題，並來檢視一下資方可建立的「勞資倫理」，它的合理尺度在那裏?

首先，我們以「資方派員工出受訓」為例，加以說明：

勞基法公佈施行後，有些雇主激動的說：「勞基法只保護勞工，一點都不顧雇主合法的權益!」例如，雇主派勞工出國受訓、進修，勞工一回來就辭職了，致雇主受到重大的損失，勞基法對勞工一點約束都沒有，這樣的觀念對嗎?

其實，上述抱怨，犯了如前所述誤解勞基法的「立法目的」是在保護勞工，以公權力介入私人間訂立的勞動條件，以「約束」雇主；至於保護雇主的問題，基本上因為雇主被認為是強者，有足夠的力量「自助」及「自保」沒有必要藉著勞基法的公權力介入，去「強制」勞工訂立較有利於雇主的勞動條件。

對於上述「出國受訓後回來即辭職」的困擾，雇主可以在勞動契約或工作規則中訂明「於受僱期間，雇主有派員出國考察、受訓必要時，於商得勞工同意後，得指派勞工出國，勞工並同意於回國後兩年內不離職，若有違反願賠償雇主派員出國受訓所支出費用之損失」。

類似這樣的約定，並不違反勞基法第十四條及其它規定，應屬有效，這樣一來，雇主已經能夠「自保」，怎麼能夠怪勞動基準法沒有保護雇主呢？

過去在制定勞動基準法施行細則的過程中，「草案」第九條曾經規定「雇主與勞工間之勞雇關係應依本法規定締結勞動契約外，不得另以任何名義締結不利於勞工之約定」。(後來被刪除)這個規定的本意應在於「雇主與勞工不得以任何名義締結違反勞動基準法規定之不利於勞工之約定。只要雇主與勞工間的約定，不違反勞動基準法，那麼，縱然該約定不利於勞工，也是有效的」。

因為，訂立契約的目的本來就是要約束對方，本來就具有使對方不利的本質，至於，約定的名稱是契約書也好，是切結書也好，是保證書也好，效力都是一樣的。同樣的道理，在工作規則中約定也是一樣，只要不違反勞動基準法及其他法令，就可以約定。既然，此種約定有效，資方自有力量建立教育訓練、養成員工倫理，何須「勞基法」來代勞。

資料來源：

<http://blog.xuite.net/jin117/blog/42021577-%E7%87%9F%E6%A5%AD%E7%A7%98%E5%AF%86%E9%98%B2%E7%AF%84%E8%88%87%E7%AB%B6%E6%A5%AD%E7%A6%81%E6%AD%A2%E4%B9%8B%E7%9B%B8%E9%97%9C%E5%95%8F%E9%A1%8C%E8%88%87%E7%88%AD%E8%AD%B0>

營業秘密與競業禁止條款實務解析（2013年08月31日）

壹、前言

在現今科技一日千里之發展下，台灣的產業結構，近幾年來有明顯的變化，電子、資訊產業已經成為台灣經濟發展之主流。而電子、資訊產業為確保競爭之優勢，通常投入大量資訊及金錢培訓人才以創造發明。因此，對於營業秘密是否能善加保護以及人才之網羅，即成為前述產業能否繼續藉研發成果獲利之重要關鍵。但也因為如此，產業間暗盤下的競爭與紛擾，即不曾停歇。例如鴻海從大霸、廣達挖角，近日為跨足第五代 TFT-LCD 領域，也積極接觸前友達光電之高階主管及工程師[1]；而台積電離職員工攜帶機密文件，跳槽彼岸中芯，以及最近盛傳的聯發科挖角威盛電子研發工程師等等，此種為求快速獲利而導致之人才之挖角、跳槽風波，不斷的發生。

由於技術、資訊、營業秘密等無形的智慧資產，在知識經濟時代中對企業之競爭力有舉足輕重之影響。人才的跳槽以及營業秘密的流失，對於企業產生足以致命的殺傷力。因此，如何在致力研發同時，以有效之法律或者契約保護研發成果，即成為刻不容緩、急待解決之問題。在立法之部份，一方面由於原有之民法、刑法與公平交易法等，均僅有零星且分散之規定，使得營業秘密之法律保護，在過去實務之運作下，處於極不確定的狀態；另一方面，國際間「與貿易相關之智慧財產權協定（TRIPs）」，明確要求會員國對於營業秘密應予以立法加以保護。政府有鑑於此，爰參酌我國當前產業競爭與經濟環境，並參考國外立法例，於八十五年一月十七日公布施行營業秘密法，共計十六條條文[2]。

除法律明文規定，業界經常用以有效保護研發成果的方式，就是要求員工簽立保密契約，甚至為防止保密契約隨僱傭關係之終止而失去實質拘束力，更與員工以契約約定於僱傭契約終止或解除後，一定期限內不得利用僱用人機密資訊為自己或他人從事或經營與僱用人直接或間接競爭之相關工作，一般將此等約款稱之為「競業禁止條款」。在較早之前，保密契約及競業禁止條款在國內之電子資訊業均普遍被利用，並無太大爭議，但隨著國民法意識之提昇，勞動權益保障漸受重視。因此如何在保障資方的保密合約以及競業禁止條款外兼顧及勞工權益保障，愈來愈受重視。而如何求取平衡，也就成為資方、勞方及司法界一再討論之問題[3]。本文爰簡介營業秘密法以及競業禁止條款之意義，並選取若干實務案例，為文分析，並提出相關之建議。

貳、營業秘密法概論

一、營業秘密法之立法目的

營業秘密法第一條規定，「為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，特制定本法。」換言之，本法之立法目的有三：（一）保障營業秘密。藉由營業秘密之保障，以達提昇投資與研發意願之效果，並能提供環境，鼓勵在特定交易關係中的資訊得以有效流通。（二）維護產業倫理與競爭秩序。使得員工與雇主間，以及

事業體彼此間之倫理與競爭秩序有所規範依循。(三)調和社會公共利益。宣示本法除保障權利人之權利外，亦應注意社會公益之維護，俾使將來爭訟時，法院得考量社會公益，而為較妥適之判斷。

二、營業秘密之意義

營業秘密法第二條，參酌美國、加拿大、日本等先進國家之立法及 GATT、TRIPS 之規定，對於營業秘密定義為，「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。」換言之，學者通說認為，營業秘密之保護要件至少有三：一是新穎性，二是價值性，三是秘密性[4]。茲析述如下：

(一) 新穎性

營業秘密依法必須是「非一般涉及該類資訊之人所知者」[5]。如果一項資訊雖未達到公眾周知之程度，但卻為一般涉及該類資訊之人所知悉者，雖然可能實際知悉之人有限，然而其既為一般涉及該類資訊之人所知悉，在未取得權利保護之前，原則上涉及該類資訊之人皆可自由使用，並無以營業秘密法特別加以保護之必要。值得注意者，有可能某項方法雖為一般人或涉及該類資訊之人所知悉，但以之實施運用其他產品，卻為其不易得知者，則此種情形其亦可能成為營業秘密而受保護[6]。

(二) 價值性

營業秘密法在於保護正當之競爭秩序，秘密之所有人在主觀上有將其當成營業秘密之意思，固然重要。然而如果該秘密在客觀上，並不具有競爭上之意義，則並無加以保護之必要。所謂實際或潛在之經濟價值，係指保守該秘密，對於事業之競爭能力具有重要之意義而言。例如該秘密足以使秘密的所有人，在產業之競爭中，有機會超過不知道或未使用這些秘密的競爭對手；而一旦該秘密被公開，即會對相關事業之競爭能力造成影響。又營業秘密雖必須有實際或潛在之經濟價值，但不意味秘密本身必須是積極的資訊，消極資訊，亦得為營業秘密。消極之資訊，例如失敗的實驗報告或紀錄，並不足使營業秘密的所有人於營業時更有效率，但可因此減省所有人許多研發費用，以避免重蹈覆轍[7]。

(三) 秘密性

係指營業秘密之所有人，在客觀上已經為一定之行為，使人了解其有將該資訊當成秘密加以保守之意思，例如將公司機密文件設定等級、妥為存放（如上鎖、設定密碼）並對於接觸者加以管制、與員工簽訂保密合約、告知公司營業秘密之範圍等。至於何謂「所有人已採取合理之保密措施」？

學者認為在客觀上必須達到「使一般人以正當方法無法輕易探知」之程度，例如公司門禁管理、內部監控。因此，文件上縱蓋有「機密」二字，若任意置於桌上，不能認已採取合理之保密措施[8]。至於營業秘密所有人之保密措施，是否須做到除所有人外無人知悉之「絕對保密」程度，方能受法律保護？關於此點，法無明文，理論上宜認為所有人為商業獲利之目的，而透露予少數人(例如特定員工、被授權人或其他類似之人)時，不能因此認其未採取合理之保密措施[9]。

三、營業秘密之歸屬

智慧財產權的歸屬，向來是極富爭議性之法律問題，近年來產業界不時發生離職員工將技術攜走，或委託他人開發技術過程中衍生權利歸屬之糾紛，兩造間常為爭取權利各執一詞互不相讓。而歸屬問題涉及二個主要的部分，一為企業內部，即員工與雇主如何分配秘密之歸屬，另一則為企業外部，即不同法人格主體間的安排(這中間包括企業出資聘請另一企業或個人，或個人出資聘企業或另一個人)之情形[10]。營業秘密法為解決營業秘密歸屬可能發生之爭議，特於第三條以及第四條有所規定，茲說明如下：

(一) 僱傭關係

營業秘密法第三條規定：「受雇人於職務上研究或開發之營業秘密，歸雇用人所有。但契約另有約定者，從其約定。受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，歸受雇人所有。但其營業秘密係利用雇用人之資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業使用其營業秘密。」按受雇人職務上所研究或開發之營業秘密，既係雇用人所企劃、監督執行，而受雇人並已取得薪資等對價，故應由雇用人取得該營業秘密。惟仍為尊重雙方之意願，得以契約另行約定。至於在非職務上所研究或開發之營業秘密，即應歸受雇人所有，惟如係受雇人利用雇用人之資源或經驗而研發取得之營業秘密，則應准許雇用人於支付合理報酬後有使用之權。至於有無利用雇用人之資源或經驗，以及合理報酬之訂定，自應依個案認定或決定之[11]。

(二) 出資聘請他人

營業秘密法第四條規定：「出資聘請他人從事研究或開發之營業秘密，其營業秘密之歸屬依契約之約定；契約未約定者，歸受聘人所有。但出資人得於業務上使用其營業秘密。」此乃因為營業秘密之研究或開發，固以企業內部人員為事業體完成者居多；惟亦有許多情形係在外部委聘關係下完成者，故予以明文規範。

四、營業秘密侵害之態樣

營業秘密既然為智慧財產權之一種，則何種行為構成對營業秘密之侵害？即為保護營業秘密之中心議題。營業秘密法第十條特別規定有下列情形之一者，為侵害營業秘密：

(一) 以不正當方法取得營業秘密者。

所謂「不正當方法」，本法第十條第二項規定：「前項所稱不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。」而所稱「其他類似方法」，參考外國法例、實務及學者見解，則包含不實表示、經由電子或其他方法竊密之間諜行為、惡意挖角、假扮顧客或員工進入競爭者工廠等情形。例如某甲非法潛入乙公司竊取乙公司之技術秘密，即屬於此款之情形。

(二) 知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者。

本款與前款之規定不同之處，在於前款係以自己本身有不正當方法取得他人營業秘密之人為規範對象；而本款則以轉得人為規範之對象，其本身並無以不正當方法直接去取得他人營業秘密之行為。轉得人本身雖無不正當之行為，但由於該營業秘密為他人以不正當方法取得者，為確保營業秘密所有人之正當利益，避免其營業秘密繼續被流傳出去，因此有本款規定之必要；然而由於本款所規定者畢竟只是轉得人，其本身並無不正當之行為，是以其責任不應過重，故參考日本不正競爭防止法第一條第三項之規定，僅於知悉或因重大過失可得而知之情形，始須負責[12]。依前例，某丙明知或因重大過失而不知某項營業秘密是某甲以不正當方法取得者，而自該人轉取得、使用或洩漏該項營業秘密，即屬於此款之情形。

(三) 取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者。

本款與第二款類似之處，均在於避免營業秘密所有人被他人以不正當方法取得營業秘密後，繼續流傳出去。而不同之處在於第二款規定該轉得人於取得該營業秘密時，即知悉或因重大過失可得而知該營業秘密係以不正當之方法取得；本款則在於規範轉得人於取得該營業秘密之初，並不知情亦無重大過失，而於嗣後始知情，或有重大過失而仍不知，則其即不應再有使用或洩漏之行為。依前例某丙起初不知而取得某甲之不法秘密，但過後不久就知悉上情，而仍使用或予以洩漏，即屬於此款之情形。

(四) 因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者

所謂「因法律行為取得…」，係指基於類如僱傭、委任等雙方法律行為或如代理權授與之單方法律行為，而取得之營業秘密被侵害之情形。受雇人、受任人、代理人或交易相對人取得雇用人、委任人、本人或他方之營業秘密，往往係「正當取得」，而且「容易取得」，營業秘密所有人被自己所信賴之人陷害，其信賴愈深，其受害也愈大，此種情形，不能不以法律規範之。例如某甲係乙公司之工程師，於任職中工作關係知悉或取得乙公司之技術秘密，嗣後竟暗地裡洩漏(高價出售)予乙之競爭廠商丙公司。

又本款之立法說明雖指出：「本款僅在禁止受僱人於離職後，將其自僱傭關係中所取得之雇用人之營業秘密再予使用或洩漏，至於受僱人使用其於任職之前，即已具有之專業知識，並不會構成營業秘密之侵害。」但實際上雇用人之營業秘密與受僱人本有之專業知識，往往難以截然劃分。況且企業（雇主）與員工於長期研發過程，相互啟發，相互成長之難分難捨，盤根錯節部分，秘密究竟難屬，舉證亦極不易。故學者認為本款規定之適用，實務上將產生困擾[13]。

（五）依法令有守營業秘密之義務，而使用或洩漏者

本款在於規定依法令有守密義務之人，其亦係以正當方法得知該營業秘密。其使用或洩漏所知悉之營業秘密，原本即構成侵權行為，惟由於本法對於營業秘密之保護有較周延之規定，是以亦將其列為侵害態樣之一，一方面使侵害營業秘密之態樣能更為完整，另一方面亦使受害人能適用本法之規定，而得到更周延之保護。所謂依法定有守密之義務，例如本法第九條所規定之公務員、司法程序之當事人等及仲裁程序之仲裁人等，依同條規定均有守密義務，其使用或無故洩漏所知悉之營業秘密，自亦構成侵害。

五、營業秘密之相關議題

（一）還原工程

所謂還原工程(Reverse Engineering)，係指以一項已經完成之產品或實物作為研究的對象，從其已知悉之外觀終局結果，由後向前逆行方向，有系統地逐步去推測分析其形成之原因，從而發現其全部製作之過程，再予以複製或修改以製成產品之謂。而其方法，有的是複製該實物之功能及操作方法或執行原則，有的則巨細靡遺地將其整體複製[14]。

關於還原工程是否侵害營業秘密？營業秘密法第十條之立法理由中表示，由於還原工程是指第三人以合法手段取得營業秘密所附著之物後，進而分析其成分、設計，取得同樣之營業秘密，為第三人自行研究取得之成果。因此，還原工程並非營業秘密法所稱之「不正當方法」。

（二）獨立開發

所謂獨立開發(independent development)，係指未抄襲他人創作而自行獨立研發而得，此時即使與他人產品構成實質相似(substantial similarity)，亦不構成侵害。這個原則最早適用於著作權法，但在美國此項原則亦可適用於營業秘密。亦即獨立開發完成之營業秘密，只要創作人能證明其係自己投資人力、財力所創造出來之智慧結晶，且未接觸過他人之秘密，則縱使與他人之資訊雷同或近似亦不構成侵害。此乃因營業秘密和專利不同，在專利

之情形具有完全之壟斷性，某專利一旦被發明出來，其他人即不允許有相同或近似之發明，即使他人之創作係其自己所獨立開發完成禁止之列[15]。

(三) 記憶中資訊與營業秘密保護問題

受僱人於就業期間知悉某些屬於公司之秘密，其離職後利用記憶中資訊進行事務處理，有無侵害原雇主營業秘密，也是一個富有爭議的問題。在現實案例中，經常有離職員工利用就職期間存於記憶中之資訊，尤其是顧客資料等，與原雇主競爭，此種行為態樣，受僱人並未以不正方法取得營業秘密，但實質上卻發生與侵害原雇主營業秘密無異之效果，每發生爭執，受僱人均以未為非法行為侵害營業秘密為由進行抗辯，值得注意。

依據美國普通法之法例，雇用人以營業秘密為訴因主張受僱人侵害營業秘密時，法院通常會先行判斷受僱人有無確實為取走資料等現實行為或僅是依賴記憶中之資訊為之，對於受僱人依靠認知或記憶中前雇主有關成本、收入、利潤、價格、生產力、供應商和消費者的資料，美國法院通常都拒絕認定是營業秘密 [16]。

六、營業秘密侵害之救濟

營業秘密遭受侵害時，就產生營業秘密所有人成為被害人而有依法尋求救濟之問題。侵害營業秘密之刑事責任係規定在刑法第三百十六條、第三百十七條、第三百十八條及公平交易法第三十六條。而行政責任之部份，則由於營業秘密，並無行政方面的主管機關，而僅有司法機關職掌其事，故並無行政制裁之規定。至於民事救濟，則規定在營業秘密法第十一條、第十二條以及第十三條，茲將前述規定析述如下：

(一) 排除及防止侵害請求權

營業秘密法第十一條規定：「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。」因營業秘密有其相當之獨占性與排他性，故如有侵害營業秘密情事時，應賦予被害人有侵害排除請求權，而如有侵害營業秘密之虞情事時，亦應賦予防止侵害請求權。又此二請求權，不以侵害人有故意或過失為必要，祇要客觀上有侵害或侵害之虞之情事發生（亦不需造成損害），營業秘密之所有人，即得行使之，並得於訴訟上或訴訟外為請求。

(二) 損害賠償請求權

營業秘密法第十二條規定：「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(第一項)。前項之損害賠償請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同。」本條第一項係規定營業秘密之損

害賠償請求權，因營業秘密之侵害，常使營業秘密之所有人等遭受損害，基於損害賠償之法理，在侵害人故意或過失不法侵害營業秘密之情況下，應賦予被害人得行使損害賠償請求權，以彌補其損害。至本條第二項係規定損害賠償請求權之消滅時效，以免因被害人遲不行使其權利，造成法律秩序之不安定，而消滅時效制度之設，即在於法律不保護權利之睡眠人，而不允許損害賠償請求權永遠存在[17]。

(三) 損害賠償額計算方式

營業秘密法第十三條第一項規定：「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。」按民法第二百十六條係有關損害賠償範圍之一般規定：「損害賠償，除法律另有規定或契約另有約定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。」本條項第一款本文係以民法第二百十六條之一般規定計算損害賠償額。惟本款但書則例外規定被害人在無法依民法第二百十六條規定證明其損害時，得以其預期利益減除實際所得利益之差額為損害賠償額（差額說），以避免因無法證明實際損害而無法求償。至本條項第二項則規定被害人得以侵害所得利益為損害賠償額（銷售利益說），而但書規定，則為舉證責任之轉換，課以侵害人負舉證責任，以減少其損害賠償額（銷售總額說）。另本條第二款則係加重故意侵害人之損害賠償規定：「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。」本條係參酌公平交易法第十九條、第三十二條之立法例，期以高額倍數之賠償，減少故意侵害營業秘密情形之發生。

參、競業禁止條款

一、何謂競業禁止

競業禁止有所謂法定之競業禁止與約定之競業禁止。法定之競業禁止，即如公司法第三十二條規定：「經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經董事或執行業務股東過半數同意者，不在此限」、第二百零九條第一項規定：「董事為自己或他人為屬於公司營業範圍內之行為，應對股東會說明其行為之重要內容並取得其許可。」以及民法第五百六十二條規定：「經理人或代辦商，非得其商號之允許，不得為自己或第三人經營與其所辦理之同類事業，亦不得為同類事業公司無限責任之股東。」然此等法定之競業禁止義務係針對特定人於任職關係存續中所制訂之競業禁止規範，至於不具前揭特定身份之一般受僱人，則可以契約之附隨義務，

解釋其於任職關係中之競業禁止義務。

至於任職關係終止後之競業禁止義務，法則無明文可循。充其量只有勞動契約法的第十四條規定：「勞動契約得約定勞動者於勞動關係終止後不得與僱方競爭營業，但以勞動者因勞動關係得知僱方技術上秘密，而對於僱方有損害時為限。前項約定應以書面為之；對於營業之種類、地域及時期應加以限制。」惟此法於民國二十五年公佈至今未施行。然為求營業秘密保護之完善，針對離職後之競業禁止，則須賴當事人間之特約以求確保。基於私法自治以及契約自由等民事法基本原則，以及保護秘密以確保競爭優勢之目的性需要，原則上應無不允雇主及受僱人任意訂定競業禁止條款之理。惟在訂定競業禁止約款時，自應本於維護營業秘密之必要目的，在不過度侵害人民生存權及工作權之限度下作適當合理之限制。

二、外國立法例

任職關係結束後之競業禁止，法無明文規定，倘契約亦無明文約定，尚難認公司員工離職後有競業禁止之義務。惟在當事人間有明文約定離職後競業禁止條款之場合，其約定之效力如何，頗值探討。此等競業禁止約款是否有效，法既無明文規範，則外國立法例當可作為重要參考依據，茲簡介如下：

（一）德國

德國法本無規範勞工離職後競業禁止契約之明文。但德國聯邦勞工法院卻以判決例之方式，將德國商法第七十四、七十五條有關對「商人」競業限制之相關規定適用於勞工[18]。德國商法第七十四條規定如下：1、雇主與受僱人間就僱傭關係終止後，於其產業活動中對受僱人之限制（競業禁止）合意，必須以書面為之，且雇主應將其所簽署合意條款之文件交付予受僱人。2、雇主於競業禁止期間，每年至少應支付受僱人依其原契約最後一次所應支付額之半數作為補償金，否則該競業禁止約款不生效力。而綜合德國商法第七十四、七十五條文，可得出德國法律對離職後競業禁止契約，有下列幾項限制：1、須簽署書面。2、以二年為限。3、雇主須負補償義務。4、須雇主有可受保護之營業利益存在。5、就限制之種類、範圍、時間、區域不得過苛，而致生嚴重損害於勞工。

（二）日本

日本法律對離職後競業禁止問題亦乏明文規範，日本學者則認為離職後，誠信原則仍存在，惟不得不當妨礙勞工之經濟性及社會性活動。因此，應就合理之範圍，於僱傭契約中約定[19]。而其法院判例亦大體承認競業禁止契約如屬合理，即為有效。所謂合理，應考慮的因素包括：前僱主是否有合法的利益存在？勞工因此受到的不利益如何？最後則衡量整個社會所受到的影響如何，如綜合考量結果發現競業禁止結果對員工造成的不利益，比起企業主應予保護的利益顯得不合理時，該條款即可能被認定為違反公

序良俗而無效。

(三) 英國

早期英國判例法嚴格禁止簽訂競業禁止契約，縱有簽訂一概視為無效；且對意圖限制、禁止進而控制競爭者甚至判以徒刑，以資嚴懲。惟如此一來卻造成 雇主不願再訓練學徒，而造成社會問題之結果。故近世以來，為保護勞工權益，立場上轉變為除禁止之條款確屬合理且不違反公共利益，否則原則上均屬無效。

綜合英國法院判例之見解，離職後競業禁止條款有下列特徵[20]：1、如無明文且合理法有效之競業禁止條款存在，則勞工於離職後得自由地以在前雇主處習得之技術、經驗從事生產、製造，勞工甚至可自由地去拉走前雇主之客戶。2、前雇主僅於能證明離職勞工之競業必將損害其營業利益時，始得主張競業禁止條款為合理有效。3、競業禁止契約可侷限於僅禁止離職勞工拉前雇主之客戶。4、競業禁止之地區、時間不能過苛。但如禁止之內容僅是禁止拉前雇主之客戶，則法院通常會承認其屬合理有效之條款。5、合理的競業禁止條款也可能因違反公共利益而無效。例如當高失業率帶來社會、經濟問題時，法院曾有判定競業禁止條款雖屬合理，但仍違反公共利益而屬無效之案例。6、約定如競業即喪失退休金請求權之條款，亦屬違反公共利益而無效。

(四) 美國

美國為聯邦制國家，有關離職後競業禁止之事項屬州權統治範圍，並無統一之聯邦法令。而各州間規範亦相當歧異，有些州認為競業禁止條款是一種限制競爭的行為，與自由競爭之環境有違，因此，根本否認此種約款之效力。而部分承認這種條款的州，在其判例亦認為應有相當之限制，茲歸納如下[21]：

1、雇主需有可受保護之利益

- (1) 受僱人曾接觸營業秘密或機密資訊
- (2) 受僱人曾接觸客戶或客戶資料
- (3) 受僱人曾經雇主特殊專又訓練或受僱人所提供之勞務為獨一無二

2、合理性

- (1) 地域限制
- (2) 時間限制
- (3) 營業種類

3、相當性

例如在基本薪資與福利外，是否給予特殊獎勵或訓練計劃，並同時在競業期間給予合理補償。

4、各州公共政策

各州對競業禁止條款改採合理性原則，惟此合理性原則得基於公共政策考量而有不同規定。又如競業禁止條款中有部分不合理，有部分合理時則應如何處理，美國各州法院發展出三種不同處理方式[22]：

(1) 全有或全無原則(all or nothing approach)

必須「全部」的競業禁止條款皆被法院認為合理，法院才承認其「全部」有效。有任何一部分被判認不合理，則「全部」競業禁止契約一概歸於無效。

(2) 藍鉛筆原則(blue pencil rule)

當合理及不合理的條款很容易可由法院予以區隔開來時，有部分州法院採此所謂的藍鉛筆原則：只承認合理部分的條款為有效，不合理部分的條款則當然無效(好像一份契約可用一支藍筆劃分為兩部分的樣子，以此得名)。

(3) 合理化原則(rule of reasonableness)

當一份競業禁止契約被判認不合理時(全部不合理或部分不合理皆同)，法院有權只在他認為「合理」的限度賦予其有效執行之效力，此稱為合理化原則。

(五) 中國大陸

中國大陸將競業禁止契約稱為「競業避止合同」。依大陸學者所見，因該國職工的勞動收入普遍不高，故要其職工承擔競業禁止義務，目前還缺可行性。但就少數高級人才或特殊有接觸機密可能性之人員，則仍有簽訂競業禁止契約之必要。這些人員包括：

- 1、高級研究研發人員：他們往往掌握了企業核心機密。
- 2、關鍵崗位技術工人：他們因工件需要可能接觸了重要機密，雖然未必了解的全面但仍不排除洩露的危險性。
- 3、市場計劃及銷售人員。
- 4、財務會計人員。
- 5、秘書人員。
- 6、保安人員。這類人雖職位不高，但有接觸機密的可能性，尤其是下班後、休假日別人不在時[23]。

大陸學者認為競業禁止契約的法源依據是「勞動法」(全國人大常委會 1994 年 7 月 5 日發布、1995 年 1 月 1 日施行) 第二十二條規定：「勞動合同當事人可以在勞動合同中約定保守用人單位商業秘密的有關事項」以及第一〇二條：「勞動者違反本法規定的條件解除勞動合同或者違反勞動合同中約定的保密事項，對用人單位造成經濟損失的，應當依法承擔賠償責任。」換言之，只要競業禁止契約是針對必要的人，限制又是出於保護商業機密所必須，且必要時企業作出合理補償，則此契約應是合法的。

事實上大陸已有實際簽訂競業禁止合同的實例。其國家建材局科技司向所屬單位下發的「關於國家重點科技攻關項目成果知識產權保護的通知」中第五條即規定：「承擔項目(專題)的主要研究人員，在攻關研究不得調動到其他單位。離休、退休、停薪留職、辭職或調職的人員，在離開原單位一年之內不得從事與攻關內容相同的技術工作」。此一規定為下屬單位執行，並列在與職工簽訂的有關合同之中，即是競業禁止契約之顯例。

三、我國實務案例解析

如前所述，我國現行法之下，對於離職後之競業禁止有明文規定者，僅有公佈至今未施行之勞動契約法第十四條。因此，我國對離職後之競業禁止之規定，實仰賴實務上判決之見解加以判斷。以下茲節錄部分判決，對判決中之重要部分加以整理，以探討我國實務界對競業禁止條款之觀點：

(一) 台灣保來得案(最高法院七十五年台上字第二四四六號民事判決)

「憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條之規定而自明，上訴人惟恐其員工離職後洩漏其工商業上，製造技術之秘密，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立切結書，約定於離職日起二年間不得從事與公司同類之廠商工作或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。該項競業禁止之約定，附有二年間不得從事工作種類上之限制，既出於被上訴人之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，其約定似非無效。」[24]

(二) 力捷案(最高法院八十年台上字第四四〇號民事判決)

「甲等與上訴人間並無不得為同業競爭之約定，甲等辭職他就，無背於善良風俗。」本案例法院認為雇主與受僱人間並無離職後不得從事相同專門技術研究競業之約定，則若離職後雖從事與原公司同一之行業，只要其無洩漏原公司營業秘密之事實，便無不當競爭之侵權行為可言。據此，法院認為離職後之競業禁止需有明文規定，若未約定，雖非謂僱方之營業秘密遭受任何侵害皆不受保護，但便不可據此主張其離職員工禁止競業[25]。

(三) 豐大實業案(台灣台北地方法院七十八年訴字第二三七四號判決)

「被告等之月平均薪資分別為 23,815 元及 16,294 元，以如此之月平均薪資水準，足見被告等於原告公司所認任之職務非重要職務，其離職後 即使於其他從事揚聲器之公司任職，對於原告公司之營業應不致有影響...」，本則案例指出，儘管勞僱雙方定有競業禁止約定，然雇主與非擔任重要職務之受雇人約定等條款，受僱人所受到的損害可能遠大於公司可能蒙受之所害，基於雙方利害關係之衡平後，認為此種約定實侵害被告陳哲龍及陳宗淦之經濟自由權，應認為 係違背善良風俗，依照民法第七十二條應屬無效。

(四) 增益資訊案 (最高法院八十一年台上字第九八九號民事判決)

「按憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，主要乃宣示國家對於人民應有之保障。且人民之工作權亦非不得限制之絕對權利，此 觀憲法第二十三條之規定自明。被上訴人為防止其離職員工洩密其智慧財產權、營業秘密等，並防止惡性之同業競爭，乃於其員工進入公司任職之初，與之簽訂聘用 合約書，約定於離職後二年內不得從事與被上訴人營業項目相同或類似之行業，否則須負給付一定之違約金。該項競業禁止之約定，僅有二年之適用期限，且出於任 職員工之同意而簽訂，即與憲法保障人民工作權之精神不相違背，亦不違反其他強制規定，且與公共秩序、善良風俗無關，原審認該約定並非無效，核無不當。」

(五) 太平洋房屋案(台灣高等法院八十六年度勞上字第三九號民事判決)

「依從來通說之見解，要課離職員工以競業禁止義務，必需有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是。競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效，惟轉業之 自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權之基本人權，為合理限制競業禁止契約，依外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列各 點：(一) 企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要。(二) 勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定 應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。(三) 限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。(四) 需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施，代償措施之有無，有時亦為重要之判斷基準，於勞工競業禁止是有代償或津貼之情形，如無特別之情事，此種競業特約 很難認為係違反公序良俗。(五) 離職後員工之競業行

為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則，亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時，此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。」[26]

綜觀歷年來之判決，可整理出我國實務界對競業禁止條款效力之判斷與原公司之營業秘密保護程度之標準：首先，「競業禁止」條款需有明示，無約定便不受保護。而縱然勞僱雙方有競業禁止契約之訂定，亦要視其情況，依社會通念及商業習慣加以審慎考量。例如若於原公司非任重要職務，便不太可能接觸到原公司應受保護之營業秘密，若要求其受此條款之限制，實缺乏正當理由；而若於競業禁止條款中無地域之限制，則此條款已對雇主之營業秘密保護過甚，且更有違背公序良俗，故此等約定無效[27]；再者，限制員工職業之範圍，也不宜擴及原公司經營的所有業務範圍。因為，除了員工因職位所可能學習或接觸到的專業範圍外，現代企業分工精細，在公司中有許多業務是員工所未接觸的。因此，不應將員工未接觸之部份列入；至於競業禁止之期間，雖然有部分判決指出，限制兩年的期間，係為防止營業秘密外洩及惡性同業競爭，尚屬合理之範圍，然並不是所有的公司以及員工都適用此期間，仍要個案認定。最後，關於公司是否予以員工一定補償之部份，雖有判決採肯定見解，但亦有判決認為「德國商法固規定資方對勞方因不競爭所受損失應負補償責任，惟此規定尚未為世界上多數國家所採，難認已成為法理，而援用於我國[28]」。

肆、結論

近年來各產業競爭激烈，有競爭關係的業者彼此挖角，或離職員工另起爐灶，運用近似的技術，與昔日雇主大打對台的例子屢見不鮮。一旦發生離職員工竊取公司營業秘密的糾紛時，公司首先面臨的問題便是發生紛爭之某項資訊是否構成營業秘密，公司是否踐行一定的保密程序。原則上公司應證明對該資訊已加以採取一定保密之措施，而且已確實讓員工了解那些資訊構成公司的秘密，否則即可能被判定並非營業秘密[29]，而不受營業秘密法之保護。

公司所為之保密措施，與員工切身相關者，則為保密契約以及競業禁止條款之簽訂。惟所謂保密義務，只是說員工在任職期間以及離職後，均不得使用或洩露在這個公司所接觸過的營業秘密；可是，競業禁止條款卻限制員工不得去其他公司從事相同的工作。站在企業競爭利益之角度，對於企業主透過競業禁止條款之訂定，追求營業秘密之保障以杜絕員工轉業所可能帶來之傷害，實屬不得不然之作法。惟員工生存權及工作權之保障以及國家經濟力之維持及社會問題之防杜等公共利益，亦應予以兼顧[30]。所以，於憲法所保障之工作權與私法自治、契約自由原則有所衝突時，如何調和兩方之利益，尋找最大公約數，便更有待於學者理論之研究探討以及法院之見解。

從前述國外立法例以及國內司法判決看來，目前對於競業禁止條款之訂立大多是採取肯

定之見解，然而其約定之內容亦應該受到相當之限制，以求利益之 衡平。當然，由於個案承審法官可能會有不盡相同之看法，因此若能透過立法，對於此種新興之契約類型，明定其相關要件以及效力，以求適用上之統一，對於此爭 議問題之解決將更有助益。不過，員工為公司之重要資產，為公司創造財富之同時，亦滿足自身之營生。因此，若能從另一個角度思考，透過積極性的獎勵措施，例如良好的員工認股權或股票分紅制度，來取待嚴苛的競業禁止條款，似乎更能留住員工的心[31]，創造公司營業秘密確保、員工積極研發的雙贏局面。

[27]至於競業禁止之區域，論者有謂應以「業主競爭利益是否受影響」而為具體判斷。例如禁止曾在台灣高科技產業就業者，再至美國矽谷從事同一性質之業務，應屬合理之範疇。參見顏雅倫著，前揭文。

[28]例如台灣高等法院八十年上字第一四九九號判決，即採此見解。

[29]陳家駿著，前揭文。

[30]李旦著，前揭文。

[31]例如上海中芯公司因要求員工簽訂為期四年之競業禁止條款，以防堵宏力、和艦等台資背景晶圓廠之挖角，而導致員工小規模怠工之狀況，參見顏雅倫著，前揭文。

權平法律資訊網 www.cyberlawyer.com.tw

簡榮宗 律師 Alan J.T.Chien

資料來源：

<http://partyxparty.pixnet.net/blog/post/204958151-%E7%87%9F%E6%A5%AD%E7%A7%98%E5%AF%86%E8%88%87%E7%AB%B6%E6%A5%AD%E7%A6%81%E6%AD%A2%E6%A2%9D%E6%AC%BE%E5%AF%A6%E5%8B%99%E8%A7%A3%E6%9E%90>

獵殺叛將—揭密梁孟松投效三星始末(天下雜誌 565 期 2015 年 1 月 20 日)

作者：陳良榕

台積電研發部戰將梁孟松離職轉戰南韓三星，台積電懷疑梁洩漏奈米技術給對手，憤而提洩漏營業秘密訴訟。最高法院昨天判決梁禁止使用、洩漏台積電的營業秘密及人事資料，而且判決他在「競業禁止期限結束後」，今年底前仍不准到三星工作，全案定讞。張忠謀在去年法說會上，坦承 16 奈米技術被三星超前，震驚原本看好台積電的外資法人與半導體產業分析師，使台積電一度股價大跌、評等遭降。但張忠謀始終沒講出的，卻是被信任的愛將背叛的痛……。從半導體到面板業、IC 設計業，都出現足以「動搖國本」的叛將。梁孟松的故事，給國家、企業、個人什麼警訊？

1 月 8 日，兩家外資券商不約而同調降台積電的投資評等。其中，已連續看好台積電 5 年之久的瑞士信貸，第一次看壞台積電的未來。主要理由是：「今年競爭加劇！」三星電子，這家 5 年前被台積電董事長張忠謀稱為「雷達上一個小點」的韓國巨人，正快速逼近，即將與台積電正面衝擊。

張忠謀準備十多年的 FinFET 技術(鰭式場效電晶體)，這個可大幅省電的革命性技術，將在今年下半年量產，用在最新的十六奈米製程。然而，三星卻已在 2014 年 12 月初，開始量產同樣技術的晶片，領先台積電至少半年。1 月 15 日的法說會，面對分析師詢問時，張忠謀坦然承認，「沒錯，我們有點落後。」但他秉持過去半年的基調，強調明年會追回來，「在一個更大的市場取得更多市佔。」這是台積電近 10 多年以來，首度在邏輯製程技術落後亞洲同業。也因此可能痛失蘋果下一代處理器 (A9) 訂單。

位在首爾南方 60 公里的三星半導體大本營，一位濃眉短髮的中年台灣人，是「正式」擔任三星 LSI (即晶圓代工部門) 技術長三年半的前台積電資深處長梁孟松。對他，以及他麾下由黃國泰、夏勁秋、鄭鈞隆、侯永田及陳建良等台積電舊部屬組成的「台灣團隊」，是一個重大勝利。

「當初台積電如果不讓他走，今天就不會這麼慘了！」一位與台積電主管熟識的半導體學者感嘆。以一人的去留，能左右兩國半導體業的消長。他，堪稱台灣頭號叛將。《天下雜誌》獨家取得台積電控告梁孟松損害營業秘密的二審判決書，從中發現，梁孟松對三星的「貢獻」之大，以及對台積電傷害之大，遠超過之前外界所知。

震撼 | 失去八成蘋果訂單

台積電指控 2009 年離職的梁孟松，從該年 8 月到三星集團旗下的成均館大學任教以來，「應已陸續洩漏台積電公司之營業秘密予三星。」台積電的依據，是委託外部專家製作的一份「台積電／三星／IBM 產品關鍵製程結構分析比對報告」。這是最先進的電子顯微鏡，分析頭髮萬分之一細微的電晶體，詳細比對三家公司產品最近四個世代的主要結構特徵，以及組成材料。

由於三星產品技術源自 IBM，因此該公司 2009 年開始量產的六五奈米製程，產品特徵與 IBM 相似，和台積電差異極大。這點符合一般預期。但令台積電驚訝的是，接下來幾年，三星的四五、三二、二八奈米世代，與台積電差異快速減少。報告中列出七個電晶體的關鍵製程特徵，例如淺溝槽隔離層的形狀、後段介電質層的材料組合等，雙方都高度相似。另外，三星二八奈米製程 P 型電晶體電極的矽鍍化合物，更類似台積電的菱形結構特徵，與 IBM 的圓盤 U 型「完全不同」。這幾項如指紋般獨特且難以模仿的技術特徵，讓台積電認定，「梁孟松應已洩漏台積電公司之營業秘密予三星公司使用。」而且，今年雙方量產的十六、十四奈米 FinFET 產品將更為相似，「單純從結構分析可能分不出係來自三星公司或來自台積電公司，」這份報告指出。

這幾段文字，看半導體業人士眼裡都是觸目驚心。這意味著，台積電累積 20 多年、以數千億台幣研發經費打造的技術優勢，已在一夕之間被抹平了。《天下》將判決書給一位世界前三大 IC 設計公司主管判讀，「台積電真的應該告梁孟松！」他看完之後，神色凝重地說。「這幾年三星追趕台積電的速度實在太快了。如果沒有 know-how 過去，不大可能這樣，」他強調。

一位專精半導體製程的大學電機系教授，也認同前述報告的質疑，「這是合理的懷疑。」根據里昂證券 1 月 12 日發出給客戶的研究報告，去年獨拿蘋果處理器的台積電，今年因 FinFET 製程量產時程落後，將失去八成蘋果新增訂單，估計損失金額超過 10 億美元（約 314 億元台幣）。

止血 | 台積電二審逆轉勝

值得欣慰的是，2014 年 5 月，台積電控告梁孟松侵犯營業秘密的民事訴訟，在二審時演出逆轉勝。法官同意台積電的要求，「為了防止洩漏台積電的營業秘密」，梁孟松即日起到 2015 年 12 月 31 日止，不得以任職或其他方式為三星提供服務。這個請求，在一審時曾被法官駁回。從科技業或者司法界來看，這都是個歷史性的判決。在此之前，台灣法院從未限制企業高階主管，在競業禁止期限結束之後，還不能到競爭對手公司工作。《天下》獨家取得列為機密的一、二審判決書，並採訪主審法官及多位當事人，將這個關鍵審判內容公諸於世。

其中諸多新細節，讓台灣科技業的頭號叛將梁孟松的神祕面貌，以及他投奔敵營的心路歷程，變得更加清晰。

主角 | 誰是梁孟松？

梁孟松今年 62 歲。他是加州大學柏克萊分校電機博士，畢業後曾在美國處理器大廠 AMD 工作幾年，在 40 歲那年（1992 年）返國加入台積電。他的韓籍妻子也曾是半導體工程師，是他在美國工作時的同事，還是個曾當過空姐的大美女。

他在台積電的十七年間，戰功彪炳。台積電在 2003 年，以自主技術擊敗 IBM，一舉揚名全球的一三〇奈米「銅製程」一役。行政院表揚台積電研發團隊，當時負責先進模組的梁孟松名列第二，功勞僅次於資深研發副總蔣尚義。

在台積電提出的訴狀，清楚載明梁孟松的重要性，說他「負責或參與台積電每一世代製程的最先進技術。」梁孟松還是台積電近五百個專利的發明人，遠多於其他主管，也是「新製程設備遴選委員會」之一員。梁孟松對於台積電先進製程掌握的廣度與深度，以及從研發到製造整合的熟悉度，在公司少人能及。「他去三星，就算不主動洩漏台積電機密，只要三星選擇技術方向時，梁孟松提醒一下，這個方向你們不用走了，他們就可以少花很多物力、時間，」台積電法務長方淑華說。「他真的比較特別，」方淑華再次強調。

甚至，當前台積電與三星激烈競爭的 FinFET 技術，竟也是梁孟松的強項之一。台積電訴狀特別強調，「梁孟松深入參與台積電公司 FinFET 的製程研發，並為相關專利發明人。」這不令人意外，梁孟松的恩師與博士指導教授，正是曾任台積電技術長的柏克萊電機系教授胡正明，舉世知名的 FinFET 發明人。他們師生感情甚睦，多年保持聯絡，但也因此出現一段「插曲」。2009 年，胡正明的太太籌備丈夫生日，發電郵給學生，被人發現，群組中的梁孟松郵址竟是「msliang@samsung.com」。這封電郵，後來被台積電提為呈堂證物。藉此證明，梁孟松競業禁止期結束前，便在三星工作。

種因 | 梁孟松為何出走？

看到這裡，相信讀者不免疑惑，這麼厲害的人，怎麼會離開台積電呢？

梁孟松有個「心結」，來自與他多年激烈競爭的同儕、現任台積電技術長孫元成。兩人年紀相近，立功升遷都亦步亦趨，也都當選國際電機電子學會（IEEE）院士，在內部傳為佳話。掌舵研發多年的蔣尚義在 2006 年退休，因為台積電研發組織日益龐大，規劃由兩個研發副總，以「Two in a Box」的方式，分擔技術長的職責。一位則由來自英特爾，輩分較高的羅唯仁擔任。

「我相信他有相當大的期望，我離開時，他會是其中一個（研發副總），」現任台積電董事長顧問的蔣尚義說，但最後卻是孫元成得到升遷，梁孟松成了羅唯仁的下屬。他的不滿溢於言表，一位前台積電研發主管看在眼裡，「我想他一點瑜亮情結總是有的。」

為何最後是孫元成出線？

蔣尚義解釋，主要是專長使然。孫元成負責製程整合，較有全局觀，本來就較適合當副總級主管。梁孟松的技術能力則較精深、但也較窄。而且，前台積電主管補充，「他滿能幹的，但個性上有時候……。」這位梁孟松的老同事沒再說下去。但顯然關於梁孟松個性自負、不善合作的傳言，不是空穴來風。

儘管如此，台積電對梁孟松的重視，還是沒話說。從他高得令人咋舌的年所得可看出。審判過程中，台積電揭露了梁孟松的收入：他在台積電的 17 年期間，薪資暨股票及現金紅利，合計高達 6 億 2693 萬台幣。平均年所得超過 3600 萬元，高過台灣絕大多數企業總經理。

如同其他台灣高科技公司的高階主管，梁孟松曾簽下所謂的「金手銬」條款，約定將股票紅利之 50% 交給台積電的境外公司保管，辭職後兩年內若為競爭者工作，視為放棄未發放股票。他離職時，也再度簽約確認。

梁孟松離職時，告知公司將陪侍雙親，並到清華大學任教，但半年後旋即改往韓國成均館大學擔任訪問教授。由於成均館大學隸屬三星集團，當時便有媒體報導，梁孟松已在三星工作，然而台積電一直等了快兩年，直到競業禁止期滿，梁孟松已到三星上班，才對他採取法律行動。許多人不解，在商場手段霹靂果決的台積電，為何變得如此溫良敦厚？

絕裂 | 背棄信任，投靠敵營

其實，早在 2010 年 5 月，台積電當時的人事副總杜隆欽已發電郵給梁孟松，說見報紙報導他已加入三星，將視為違反競業禁止條款，股票將照規定全數捐給台積電基金會。梁孟松立刻回信告訴他，「過去不曾，現在沒有，未來也不會，做出對不起公司的事。」一個月後，當時的法務副總杜東佑和杜隆欽連袂與梁孟松會談，他當場保證「當時及未來都不會加入三星。」次日，他甚至發信給與他熟識的杜東佑，表示考慮辭去成均館大學訪問教授的職務。

期間，梁孟松甚至曾寫信給張忠謀喊冤，說他「身上流著台積人的血液。」最後，台積電主管還是選擇相信這位有 10 多年革命感情的老同事。將合計 73 萬 7 千 7 百多股，換算現今市價超過一億元的股票，分三次發放給梁孟松。而梁孟松卻在完全取得股票的兩個月後，2011 年 7 月 13 日，正式擔任三星電子 LSI 部門技術長。

這消息傳開，所有信任他的人形同被他狠狠甩了一記耳光。「我們當初都很相信他的，」方淑華說。原本與梁孟松私交甚睦的她坦承，司法調查其間，她的心裡也不好受，但等到對梁孟松不利的證據，如雪球一般愈滾愈多時，「我們才知道，原來不是這樣一回事。」也因此，台積電才會以他到三星，可能會洩漏台積機密的預防性理由，要求法院禁止梁孟松到三星工作。「梁孟松…顯然欠缺誠信，……尚難期待其遵守對台積電公司之保密義務，」台積電的訴狀如此寫明。

梁孟松唯一一次出庭，是在一審時。他說，在台積電遭到「冷凍」、「降職」，最後才「被迫」從台積電離職。他聲稱有八個月的時間，只能做些瑣碎事務，「憑我的資歷要我去一個不能發揮的單位」、「我感到被欺騙、被侮辱，高層完全不重視我」，他當時

聲淚俱下地說。

怨念 | 「優等生」的偏執

他的辯護律師，名律師顧立雄主張，台積電禁止梁孟松到其他公司任職，是侵害他的工作權。一審法官因此當庭駁回台積電的請求。

當時，杜東佑出庭作證時反駁，張忠謀其實對梁另有安排，「他知道是什麼。」這安排，其實就是台積電當時剛開始籌備的「超越摩爾定律計劃」(more than Moore)，亦即在成熟製程製造多樣性的產品，例如微機電、車用 IC、感測器等。但梁孟松對該計劃不屑一顧。他認為「超越摩爾定律計劃」「僅是一個將六吋及八吋廠之落後技術予以統整之計劃」，要將他從集菁英於一堂的研發平台一處，「調到此一預算極低，且技術落後之單位，亦顯屬『降職』，難稱為『委以重任』。」從法庭筆錄文詞的文字，猶可清楚讀出當時梁孟松的忿忿不平。

「他就是有種執念，覺得要做最先進的技術，才算重用，」方淑華感嘆，「去做 more than Moore 的產品，他認為是受到冷凍。」然而，事過境遷。今天在物聯網的大趨勢下，成熟製程已鹹魚翻身，成為台積電最新的獲利來源。台積電共同執行長魏哲家就因執行「超越摩爾定律計劃」的出色表現，躍為張忠謀的兩個接班人之一。梁孟松的一念之差，錯過更上一層樓的契機。

《天下》以電郵聯絡梁孟松，但至截稿，仍無回應。

其實，二審判決台積電勝訴的法官熊誦梅，在二審一開始時，曾經支持梁孟松，駁回台積電所提的假處分請求。

背叛 | 故佈疑陣 圓一個關鍵的謊

「當時大家都滿同情他的，」熊誦梅說。梁孟松的太太是韓國人，因此她一開始認為，梁孟松到韓國教書合情合理，未必真如台積電指控，是私下為三星工作。但到了審判後期，她才赫然發現，原來梁孟松的妻小都住台灣，開始對於梁孟松在韓國待上這麼久時間，產生懷疑。根據法院調出梁孟松的出境資料，他在成均館授課期間，從 2009 年 8 月到 2011 年 4 月的 630 天內，梁孟松實際在韓國逗留的時間高達 340 天。然而，他其實只教一門課，每週僅三小時課程。

台積電指出，由於梁孟松在韓國待的時間，遠多於授課所需，「顯見梁孟松於該段期間實係為三星公司提供服務。」為了佐證此論點，台積電還在二審時提出更強力的新證據。這也是二審大逆轉的關鍵之一。

台積電委託的韓國法律事務所查出，梁孟松任教成均館大學，可能是個幌子。他真正任

教的是三星內部的企業培訓大學——三星半導體理工學院（SSIT），校址就設在三星廠區。梁孟松的 10 個韓籍「學生」，其實都是三星的資深在職員工。

對此，梁孟松則答辯，他是看到台積電的調查報告，才知道原來教的都是三星員工。「這部份真的很重要，他在韓國的時候，到底做些什麼事情？」二審的主審法官熊誦梅表示。台積電運氣不錯。熊誦梅不是一般法官，她擁有柏克萊法學博士學位，是國內頂尖智財學者，也在台大任教。在法界以思想前瞻、有國際觀著稱。而且，這位小梁孟松 10 多歲的柏克萊「學妹」，先生剛好也是韓國人。熊誦梅到過成均館大學多次，深知它與三星的密切關係，更知道韓國此類企業大學，具備一種不能公開說出的功能。

她曾在一場法學研討會分享一個日本案例。新日鐵控告離職工程師洩密給韓國浦項鋼鐵。這個官司的關鍵情節，是新日鐵工程師帶著高度機密的特殊鋼配方離職後，先到浦項工業大學「漂白」，度過競業禁止期。熊誦梅因此聯想到成均館大學對三星的「類似功能」，「這個是（韓國的）老招了，我們不能老是被他們這樣搞。」常到美日各國開會的熊誦梅，深知「叛將」已成為美日先進國家的頭痛議題，而各國都祭出非常手段，保護國內大企業的營業祕密。「一個國家能有幾個大企業？如果我們不保護他們，要保護誰？」熊誦梅強調。

兩難 | 台積電為何不告三星？

10 年前，台積電也以逆向工程的方式，分析對手中芯國際的產品，發現與台積電產品幾乎一模一樣。前法務長杜東佑因此高度懷疑，投靠中芯的離職主管屬於「帶槍投靠」，才在美國控告中芯侵權，並在幾年後取得重大勝利。中芯從此再也無法對台積電構成威脅。台積電會重施故技，接下來到美國控告三星侵權，再度殲滅追兵嗎？方淑華表示，目前暫時沒有這想法。三星企業規模與產品線，遠比當年的中芯龐大且複雜。貿然開戰，後果難測。

「我們雖然時時準備，但不會輕啟戰端，」她慎重地說。一位台積電研發大將投奔敵營，全球晶圓代工產業的版圖也因此迎來巨變。類似的情形，過去幾年台灣科技業接連發生。面板業、IC 設計業都出現各自的「梁孟松」，都是足以動搖國本的「叛將」。

台灣以科技業立足全球，加上近來對岸的急起直追、不擇手段，讓「叛將」議題日益重要，幾乎到了「失一人喪邦」的程度。

這是真正的國安危機。

梁孟松的故事，足以讓所有企業主、主管、個人，都心生警惕。

▲各國祭出非常手段 保護企業商業祕密：加重處罰之法令修正

台灣

營業秘密法修正，觸法者得處 5 年以下徒刑，併處 100 萬至 1000 萬台幣罰金；若在域外犯罪且洩漏營業秘密，刑罰加重為 1 年以上 10 年以下徒刑，最高罰金為所得利益的 10 倍。

美國

2013 年修正，當年 11 月生效：觸犯經濟間諜罪者，個人易科罰金上限從 50 萬美元調高至 500 萬美元，企業罰金則從 1000 萬美元，調高至其竊取之商業機密價值的 3 倍。國會並且指示，如果商業機密被外洩至另一國，則加重判刑，觸法者刑期從 15~21 個月增為 21~27 個月。

日本

計劃修正「反不正當競爭法」，最快將於今年提交國會審議，除由告訴乃論改為公訴罪，並將提高罰款上限。目前個人罰款上限為 1000 萬日圓，企業則為 3 億日圓。（研究整理：林昭儀）

▲關於營業秘密 企業主和員工須知

給老闆

1. 營業秘密要定義清楚，要在公司內宣導，還得妥善收藏

公司必須先定義哪些智慧財產集資料屬於營業機密，否則員工帶走資料，不算竊取營業秘密。

審理不少營業秘密觸法案件的熊誦梅法官提醒，有時候就算公司在文件蓋上機密章，但被告一質疑，「平常都隨便丟在桌上，公司都無妥善收藏。」案件最後仍可能不成立。

2. 最好每幾年重簽一次保密協定

梁孟松一案，辯護律師曾經質疑當初梁孟松進台積電時，簽的保密協定十多年沒換，中間升遷、職務變動多次，還能算數嗎？因此企業最好每隔幾年與員工重簽，一來重新界定保密範圍，二來順便宣導。

給員工

1. 走得漂亮

熊誦梅發現，企業只要控告離職員工妨害營業秘密，那個員工投靠的新公司，直接開除他、撇清責任的機會很高。即使最後審判結果是無罪，員工的裡子也輸了。

她因此勸告員工不要留給雇主「挾怨報復」的機會，離職前最好不要帶走任何東西，「最強的員工，是可以空手離開的，這表示你的智慧、經驗都很足夠。」

2. 洩密到中國，最重關十年、罰金無上限

2013 年新修的營業秘密法最大特點，就是為了防堵叛將，規定如果「意圖在外國、大陸地區、香港或澳門使用」營業秘密，將面臨最重十年有期徒刑，五千萬元以下罰金，

而且「若如犯罪行為人所得之利益超過罰金最多額，得於所得利益之二倍至十倍範圍內酌量加重。」也就是說，若犯罪所得為一億元，最高可罰到十億元。

資料來源：<http://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5063951>

競業條款最長 2 年 禁業期須給半薪（聯合晚報 2015 年 9 月 24 日）

記者陳素玲／台北報導

勞動部制訂離職後競業禁止條款行政指導，預計近期公布實施，企業必須基於保護營業秘密及優勢技術，才能要求員工簽署競業禁止條款，且禁止就業期間最長二年，期間須每月提供半薪補償金，且不能以之前給的紅利或獎金折抵，未約定補償條款的競業條款無效。

近年企業濫用競業禁止條款的案例時有所聞，前年某大科技公司因公司經理跳槽到同行擔任副總裁，原公司提告求償；法院審理發現，該公司與經理簽的競業條款規定員工離職一年內，不得從事公司登記的項目多達 45 個營業項目，該經理離職後連去當垃圾車司機都不行，法院認定這是限制工作權，判科技公司敗訴。

競業禁止條款原是為避免營業機密外洩，但業界常過度延伸，藉由鉅額違約金限定員工不得跳槽，影響勞工就業權。由於過去勞動法令並無明文規定，業界濫用情況嚴重，勞動部參考多年來法院判決，訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」，供法院及業界援引。

以往競業禁止案例最多爭議在於競業條款對象、限制時間、沒有補償金。上述指引限制雇主簽訂競業條款資格，必須是企業基於受法律保護的營業秘密或智慧財產權（如專利）等利益，且員工職務必須是接觸營業秘密或優勢技術。限制離職後就業期限不得逾二年。

最具殺傷力的是「補償金條款」。指引明訂，競業條款必須訂定補償措施，否則該競業禁止條款無效。勞工禁止就業期間，雇主給的補償金不得低於其離職前薪資的半數，可以一次付清或按月給，但不能以在職期間給的任何給付抵充，亦即不能以之前給的紅利、獎金等方式折抵補償金。

以高科技業高階主管為例，若年薪 500 萬元，離職受競業條款限制一年無法就業，原雇主必須付出 250 萬元代價。

勞動部表示，企業為確保商業利益，確有簽訂競業條款必要，但以往法院只判決競業條款無效，卻不知什麼才是公平合理，勞動部訂定參考原則後，讓業界及法院有遵循原則。

項目	規定
僱主條件	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業單位受法律保障的營業祕密或智慧財產權(如專利)等利益 ● 勞工擔任的職務必須是會接觸到營業祕密或優勢技術
競業禁止期限	最長二年
離職後禁止就業區域	以事業單位營業範圍為限
補償條款	離職時薪資的50%。可一次付清或按月給，否則所簽之競業禁止條款無效
違約金	應與所受損失相當

資料來源：勞動部 製表：陳素玲 聯合晚報

資料來源：

<http://udn.com/news/story/7238/1207535-%E7%AB%B6%E6%A5%AD%E6%A2%9D%E6%AC%BE%E6%9C%80%E9%95%B72%E5%B9%B4-%E7%A6%81%E6%A5%AD%E6%9C%9F%E9%A0%88%E7%B5%A6%E5%8D%8A%E8%96%AA>

競業禁止期限 最長二年（經濟日報 2015 年 11 月 17 日）

記者江睿智／台北報導

立法院衛環委員會昨（16）日初審通過國民黨立委江惠貞等人提案增列「勞動基準法」第 9 條之 1，明訂競業禁止條款，最長競業禁止期間不得逾二年，且一定要有合理補償。未來完成三讀後，雇主與勞工簽訂競業禁止條款，若不符合「勞基法」的原則，將視為無效。

為了防範企業間挖角競爭，企業常與員工簽訂競業禁止條款，要求員工離職後不得前往其他企業任職，在高科技業尤其盛行，為防止企業濫用競業禁止條款，勞動部先前在 10 月已發布離職後競業禁止條款行政指導，這次則提升到「勞基法」層級。

官員強調，先前訂定行政指導係為行政命令，不具法律效力，只能做為法院判決依據，這次提升到法律位階，具有拘束性；若不符合勞基法原則，例如，若競業禁止期限超過二年，將直接無效，勞方可以完全不必理會。




依據昨日初審通過條文，官員表示，雇主要求勞工簽訂競業禁止條款必須符合四原則。首先，雇主要有應受保護的正當營業利益，例如符合「營業秘密法」規定的營業秘密、「公平交易法」的禁止不公平的營業規定、或是智財權規定，才可與勞工簽訂競業禁止條款。

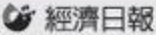
第二，勞工職務及職位必須是能夠接觸或使用到雇主的營業秘密；第三，勞工被競業禁止期間、區域，職業活動範圍及就業對象必須合理。第四是，雇主對勞工不從事競業行為所受損失，應給予補償。

昨日朝野協商時爭議較大的是在於「合理補償」。勞動部先前公布行政指導，建議的合理補償是「不得低於勞工離職前平均薪資的 1/2」，原本有立要求入法，但也有立委擔心一旦入法，原本是最低補償可能會變成最高補償，最後協商不入法。

官員也指出，高科技行業都有員工分紅或股票，一旦員工離職，雇主要求員工不得從事競業，也經常將員工分紅或股利當作競業禁止的補償，未來「勞基法」明確規定，離職前發給的紅利、年終獎金、工資都不得折抵補償金，換言之，補償金必須在勞工離職後給付才算數。

立法院昨初審通過「勞基法」新增條文及內容

條文	內容
第9條之1 	<ul style="list-style-type: none">● 競業禁止期間，最長不得逾二年● 對象必須是能夠接觸或使用到雇主的營業秘密的職務與職位● 勞工被競業禁止期間、區域，職業活動範圍及就業對象須合理● 雇主對勞工不從事競業行為所受損失，應給予補償
第10條之1 	雇主調動勞工工作 <ul style="list-style-type: none">● 不得違反勞動契約約定● 基於企業經營之所必需，不得有不當動機● 不得變更勞工薪資及勞動條件
第15條之1 	<ul style="list-style-type: none">● 雇主為勞工進行專業技能培訓且提供培訓費用、提供簽約金，才可以要求勞工最低服務年限● 若為不可歸責勞工原因，勞工可不負違反最低服務年限及返還培訓費用之責任

資料來源：立法院  經濟日報

圖／經濟日報提供

資料來源：

<http://udn.com/news/story/7243/1319002-%E7%AB%B6%E6%A5%AD%E7%A6%81%E6%AD%A2%E6%9C%9F%E9%99%90-%E6%9C%80%E9%95%B7%E4%BA%8C%E5%B9%B4>