

# **-從法院判例-**

## **-談如何強化競業禁止與營業機密管理-**

企劃處 莊文賢

### **壹、前言**

本公司自 103 年導入智財管理，並建立智財管理系統（以下簡稱 TIPS 管理系統），導入單位目前計有 11 個單位，導入範圍涵蓋有商標權、專利權、著作權、營業秘密，截至今每年均接受並通過第三者實地審查，TIPS 管理系統的導入目的在強化公司智財保護，並提升全體同仁對智財的認知，建立公司企業形象與競爭力。

TIPS 管理系統 2016 年版業於 105.8.15 公告實施，本公司並已完成符合 TIPS 規範的改版檢視與系統文件的增修訂，並頒布實施。為增進同仁對競業禁止與營業機密管理的認知與瞭解，本文從法院判例切入，提供同仁瞭解法院對競業禁止與營業機密衍生的訴訟及法院採取的觀點，協助公司在訂定競業禁止與契約及營業機密的認定標準，以建立同仁正確的智財保護與管理。以下分別介紹競業禁止與營業機密，並佐以法院判例整理說明。

### **貳、何謂競業禁止？**

受僱人於僱傭關係存續中因參與對僱用人之顧客、商品來源、製造或銷售過程等機密，而此類機密之運用，對僱用人可能造成危險或損失，乃經由雙方當事人協議，於僱傭關係終止後，受僱人於一定期間內不得從事與原雇主相同或同類公司或廠商之工作，謂之競業禁止。

依最高法院民事判決第 599 號，競業禁止其限制範圍倘屬明確、合理、必要，且受僱人因此項限制所生之損害，曾受有合理之填補，基於契約自由原則，固應認競業禁止之約定為合法有效。

因此，公司與僱用人簽訂競業禁止契約，如何定義對象，限制範圍是否明確、合理、必要，對受僱人所生之損害，是否給予合理之補償，應為判定競業禁止契約合法與有效的基準。

#### 參、競業禁止簽署時點及對象

在勞動契約中已明文約定，或在職中或離職前另行簽定協議書或同意書。勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 2 款：勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密為競業禁止簽署對象，但依新北地方法院民事判決 105 年度勞訴字第 14 號，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。因此，  
競業禁止簽署對象的界定，上開法院判決值得公司參考。

#### 肆、法源檢視

競業禁止相關法源檢視如下：

##### 1)民法 72 條

法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。

##### 2)民法 247-1 條

依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款  
之約

定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：

- 一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。
- 二、加重他方當事人之責任者。
- 三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。
- 四、其他於他方當事人有重大不利益者。

##### 3)勞基法 9-1 條

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。

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。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

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。

#### 4)勞基法施行細則 7-1 條

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

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。

#### 5)勞基法施行細則 7-2 條

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。

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。

#### 6)勞基法施行細則 7-3 條

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。

#### 7)營業秘密法（略）

伍、競業禁止係保護雇主有應受保護之正當營業利益

依勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 1 款，雇主有應受保護之正當營業利益。新北地方法院民事判決 105 年度勞訴字第 14 號，關於雇主可受保護之利益，係指營業秘密及其他可受保護之正當利益；高等法院台中分院民事判決 103 年度上字第 84 號，企業或雇主應受保護之利

益，並非取決於專利權，或以具有關鍵技術之優越性為其前提，舉凡公司內部經營運作或職務上應保密之重要事項，經洩漏於外而可能產生對公司競爭力或營運上窒礙難行或經營困境之事項，均屬企業或雇主所得擁有之保護利益。

其他可保護之正當利益，同新北地方法院民事判決 105 年度勞訴字第 14 號，係指其他對該雇主構成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，而具有商業競爭價值秘密而言。

另綜整法院判決，哪些內容可被認定為營業秘密或特約保護利益？營業秘密法第 2 條：本法所稱營業秘密，係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合以下要件者：

- 1)非一般涉及該類資訊之人所知者（秘密性）。
- 2)因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者（經濟性）。
- 3)所有人已採取合理之保密措施者（保密措施性）。

依上開營業秘密之保護並不限定於技術資訊，非技術之商業資訊亦包括在內，因之，企業所擁有與交易有關之財務控管、業務計畫、客戶資訊等，係企業透過人力與財務等逐漸建立或為與他人競爭採取之管理政策，如非熟悉該領域之人所知、具有經濟價值且為合理之保護，即屬營業秘密法所保護之範疇。

至於所謂合理保密措施，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，允屬常見；另與可能接觸該營業秘密之員工簽訂保密合約、管制接觸該營業秘密之人員、於文件上標明機密或限閱等標記、對營業秘密之資料予以上鎖、設定密碼、實施保全措施（如限制訪客接近存放機密處所）等，均屬合理保措施。

## 陸、結語

以上整理競業禁止的定義、法源與判例、營業秘密及雇主應受保護之正當營業利益，及提供員工保密與競業禁止契約、協議書範例供公司辦理競業禁止作業參考，並列為智財權管理之組織知識，期對公司推動智財管理與提升員工智財認知有所助益。