

專利及營業秘密判決雙月刊

107 年 6 月號

目 錄

- 1070530 營業秘密兩罰事件(營業秘密法§13-1、§13-4)(臺中地方法院 104 年度智訴字第 13 號刑事判決)..... 2
- 1070320 營業秘密中競業禁止約定之效力 (營業秘密法§2)(智慧財產法院 105 年度民營訴字第 5 號民事判決)..... 7

1070530 營業秘密兩罰事件(營業秘密法§13-1、§13-4)(臺中地方法院
104 年度智訴字第 13 號刑事判決)

爭點：

- 一、本案之標的(「圖號 C20-1003」設計圖)是否為營業秘密？
- 二、被告陳隆騰是否洩漏原告卡蓮達公司之營業秘密？
- 三、僱用被告陳隆騰之璧宏公司是否應一併受罰？

評析意見：

- 一、本件判決為我國第一件營業秘密侵害案件自然人與法人併罰案件，在法院認定犯罪事實與法條合致上，有其指標性。
- 二、本案被告陳隆騰針對原雇用人卡蓮達公司提告洩漏其營業秘密(「圖號 C20-1003」設計圖)予璧宏公司一節，主張卡蓮達公司之設計圖非營業秘密，惟法院審理後，認卡蓮達公司之設計圖，係由陳隆騰打稿，並由其他員工依稿輔以課本所學之知識繪出，非一般涉及該類資訊之人所知，而該設計圖是擠出壓片機中滾輪的設計圖，缺乏滾輪則該機器無法發揮全部效用，顯見此設計圖因其秘密性而具有經濟價值，另卡蓮達公司將設計圖保存於其上鎖的圖櫃，並由陳隆騰保管鑰匙，種種證據可以說明卡蓮達之設計圖具營業秘密。
- 三、另針對璧宏公司設計圖之製成，被告陳隆騰亦否認係因其洩漏卡蓮達公司之設計圖來的，但法院將兩家公司之設計圖囑託中華工商研究院進行鑑定後，發現兩張設計圖公差值、拉標線的位置、備註文字、順序幾乎相同，具高度相似，且對於璧宏公司歷時兩年所繪製之設計圖，記載錯誤之繪圖者卻未修正，且未有任何草圖，亦未保有原始檔，悖於常理，次查該兩家公司是相互獨立的法人，但璧宏公司設計圖之產生，非其員工實際觀看參考機臺測量而繪製，卻在短時間內被繪出，顯然是由接觸過卡蓮達公司設計圖的被告陳隆騰離職後，洩漏至璧宏公司才得以繪製成實質內容相似之設計圖，因而認定被告陳隆騰確

有洩露該營業秘密之情事。

四、本案以雇用人璧宏公司因其受雇人陳隆騰執行業務犯洩漏營業秘密罪，應科以營業秘密法第 13 條之 4 規定之罰金，處以罰金 180 萬元，惟判決書中針對璧宏公司，是否已盡力為防止之行為未加以論述，僅載明璧宏公司其他員工之證詞。查依營業秘密法第 13 條之 4 但書，規定法人之代表人對於犯罪之發生，已盡力為防止行為者，則不在此限，惟在此判決中卻未有璧宏公司代表人之說明等相關論證，容有討論空間。

案情說明

被告陳隆騰於93年11月1日起至102年11月15日任職於原告卡蓮達機械工業股份有限公司(下稱卡蓮達公司)，負責機械設計、研發等，且於97年7月29日與卡蓮達公司簽訂保密切結書，約定陳隆騰負有於任職期間及離職後均應保守因業務所知悉或持有之卡蓮達公司相關文件、圖面、檔案等營業秘密、工商秘密之義務。詎陳隆騰自卡蓮達公司離職，於103年3月1日改到璧宏機械工業股份有限公司(下稱璧宏公司)任職後，意圖為璧宏公司之不法利益，基於洩漏營業秘密之犯意，未經授權，無故將屬卡蓮達公司營業秘密「圖號C20-1003」設計圖(下稱本件設計圖)提供予璧宏公司人員，而洩漏卡蓮達公司之營業秘密，璧宏公司人員取得本件設計圖後，旋即據以繪製「圖號TDC-000000-00」設計圖(下稱璧宏公司設計圖)。

判決要旨

- 一、陳隆騰犯營業秘密法第 13 條之 1 第 1 項第 2 款之未經授權，洩漏營業秘密罪，處有期徒刑陸月，如易科罰金，以新臺幣壹仟元折算壹日。
- 二、璧宏公司因其受雇人執行業務犯營業秘密法第 13 條之 1 第 1 項第 2 款之未經授權，洩漏營業秘密罪，處罰金新臺幣壹佰捌拾萬元。

<判決意旨>:

一、本案之標的本件設計圖是否為營業秘密：

- (一) 本件設計圖所設計之滾輪係用於卡蓮達公司之擠出壓片機，被告陳隆騰有參與該擠出壓片機之研發、設計，且有接觸本件設計圖。本件設計圖是由陳隆騰打稿，再由卡蓮達公司之員工依稿參考課本碾輪機的內容，運用所學繪出配合擠出壓片機零件之一的滾輪，足見本件設計圖非一般涉及該類資訊之人所知。
- (二) 本件設計圖所涉及雖係擠出壓片機其中一部分零件，惟缺乏滾輪，擠出壓片機無法發揮全部效用，本件設計圖因其秘密性而具有經濟價值，卡蓮達公司復不願將此告知他人，免遭同業獲悉，影響其競爭力。
- (三) 102年前卡蓮達公司開發部之資料係由陳隆騰整理歸檔，僅陳隆騰能進入每個工程師之工作區，其他人彼此間進不去。本件設計圖都放在公司有上鎖的圖櫃裡，由陳隆騰保管鑰匙。卡蓮達公司就本件設計圖已採取合理保密措施。
- (四) 卡蓮達公司提供本件設計圖與誼昌公司為其尋找廠商製造、訂購，難以此反論卡蓮達公司就本設計圖未為合理之保密措施，失其秘密性。
- (五) 綜上，本件設計圖為營業秘密法第2條所稱之營業秘密。

二、被告陳隆騰犯營業秘密法第13條之1第1項第2款之罪：

- (一) 璧宏公司設計圖係由陳隆騰洩漏卡蓮達公司營業秘密而來：
 1. 陳隆騰任職於卡蓮達公司時參與過本件設計圖之擠出壓片機之研發、設計。
 2. 璧宏公司設計圖非其員工前往富強公司觀看測量而來，且璧宏公司設計圖完成時間晚於本件設計圖。
 3. 璧宏公司與卡蓮達公司為相互獨立之公司，倘非陳隆騰將本件設計圖內容洩漏與璧宏公司，不可能繪製出與本件設計圖實質內容相似之設計圖。

4.陳隆騰收受卡蓮達公司指述其涉嫌將其壓片機、密煉機核心秘密提供與璧宏公司之存證信函後，未就其有無洩漏相關資訊一事提出辯駁。

(二)璧宏公司設計圖是根據卡蓮達公司設計圖繪製：

- 1.璧宏公司設計圖與本件設計圖經中華工商研究院進行鑑定後，相似度近乎一樣：
 - (1)兩圖中的滾輪前後視之螺孔示意圖，其數據資料標記及呈現方式大部分相同。
 - (2)兩圖中的整體側視圖為同一視角之圖面，在兩端皆具有一不規則之圖形，且同樣為右側圖形較凸出略呈波形、左側較平緩略呈梯形狀。兩者大部分的數據資料標記及呈現方式、誤差小數點後數字、及標記位置均相同。
 - (3)兩圖以繪圖軟體進行變色透明化處理並重疊後，發現兩者呈現高度重疊吻合結果。
- 2.璧宏公司設計圖非該公司自行繪製：
 - (1)兩圖除就關於加工精度之標示有少部分公差數據之差異外，大部分公差值、圖形整體架構、長度、寬度、鑽深、材質、製成順序等數據資料均屬完全相同。而公差值之產生，無法由觀看或測量僅顯現出唯一尺寸之資料即可推知，況且不同的設計人員標註之公差值不可能大部分相同。
 - (2)璧宏公司設計圖記載錯誤之繪圖者歷時2年，從未發現此一重要且顯而易見之錯誤，又璧宏公司不選擇繪圖者欄位為空白之圖框製圖，均違反製圖之常態及習慣。
 - (3)璧宏公司設計圖耗時2年，屬該公司彌足珍貴之智慧結晶，竟未有製作任何草圖，且未保有該設計圖之原始電子檔，悖於常理。

三、被告陳隆騰犯營業秘密法第13條之1第1項第2款之罪，被告受雇之璧宏公司犯營業秘密法第13條之4之罪：

(一)被告陳隆騰犯營業秘密法第13條之1第1項第2款之罪：

- 1.陳隆騰自93年11月1日至102年11月15日任職卡蓮達公司與該公司簽訂保密切結書，約定負有保密之義務。
- 2.陳隆騰離職後，於103年3月1日至璧宏公司任職，意圖為該公司不法利益，基於洩漏工商秘密及營業秘密之犯意，未經授權，無故將本件設計圖提供璧宏公司據以繪製成璧宏公司設計圖。
- 3.陳隆騰犯營業秘密法第13條之1第1項第2款規定未經授權，洩漏營業秘密罪及刑法第317條規定洩漏工商秘密罪，陳隆騰以一行為同時觸犯2罪名，依刑法第55條規定從一重處斷。

(二)璧宏公司犯營業秘密法第13條之4之罪：

璧宏公司因其受雇人陳隆騰因執行業務，犯營業秘密法第13條之1第1項第2款規定，而以營業秘密法第13條之4規定處斷。

●[回首頁目錄](#)

1070320 營業秘密中競業禁止約定之效力(營業秘密法§2)(智慧財產法院 105 年度民營訴字第 5 號民事判決)

爭點：

- 一、系爭經理人契約之離職後競業禁止條款，就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象之限制是否逾合理範圍而無效？
- 二、原告依系爭經理人契約請求被告不得使用或揭露原告主張之產品成分表及營養標示表、傳銷商與下線及客戶之名單、財務資料如每月銷售報表、獎金核發表等予第三人是否有理由？

評析意見：

本件判決值得參考之處在於競業禁止條款僅競業禁止期間為被告離職後二年內為合理的內容，其他部分顯有不合理之處，導致該競業禁止契約無效，例如：該契約所載競業禁止之區域涵蓋全球，範圍過廣；禁止之職業活動範圍為其他從事香水、化妝品與配件以及營養補充品開發、生產或銷售等類型之任一企業，其限制過於空泛；雖然對於競業禁止設有給付被告離職時最後一個月薪資之 50% 作為補償制度，惟對此補償另設有尚需扣除被告競業禁止期間所受之報酬或失業補助之限制，令被告未能獲實質補償。對於不合理的部分並非可參考美國法中「藍鉛筆原則」(即認為倘合理及不合理的條款容易由法院以予區隔時，僅承認合理部分的條款為有效，不合理部分的條款當然無效)可以適用，此亦與勞動基準法施行細則對於競業禁止應符合之要件(競業禁止期間最長不得逾二年、限制之區域與職業活動範圍及限制就業對象應具體明確等)及應有相對補償(每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資 50%)之規定，相呼應。

相關法條：營業秘密法第 2 條、營業秘密法第 11 條、勞動基準法第 9 條之 1、勞動基準法施行細則第 7 條之 2、勞動基準法施行細則第 7 條之 3、民法第 111 條

案情說明

一、被告林孝偉原任職於原告普爾曼國際有限公司，擔任該公司之總經理，與該公司簽立 Director Contract(下稱「經理人契約」)，依約負保密及競業禁止之義務；103 年 9 月被告轉任業務經理，其於 104 年 11 月 27 日離職後即任職於愛菲亞國際股份有限公司(下稱「愛菲亞公司」)，擔任亞洲區總經理，以愛菲亞營運總經理身分從事行銷活動。原告主張被告協助愛菲亞公司利用原告產品(元素力、元素活、元素能)配方成分表推出同類型之營養保健品 ZellFit(後更名為 EasyFit)至市場與之競爭；並利用原告之傳銷商名單招攬傳銷商與下線。原告認為被告違反競業禁止規定後，於 104 年 12 月 24 日提起暫時狀態假處分，限制被告於本案訴訟判決前不得直接或間接任職於愛菲亞公司、不得協助該公司進行產品開發、生產或銷售服務；另於 105 年 1 月 22 日及 2 月 3 日發函要求被告立即停止一切競業及違反保密義務行為、聲明被告不得使用或揭露被告任職原告期間所知悉、接觸或持有之原告資訊(產品成分表及營養標示表、傳銷商與下線及客戶之名單、財務資料如每月銷售報表、獎金核發表等)予第三人，並依經理人契約第 9 條第 9 項約定，向被告索賠違約金(自 104 年 12 月至被告停止違約時止，每月 17 萬 720 元，該違約金截至 105 年 12 月共計 13 個月)共 221 萬 9,360 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息 5%計算之利息。

二、原告與被告簽訂之經理人契約第 9 條第 3 項至第 5 項規定競業禁止之內容摘要如下：

- (一)競業禁止之期間為被告離職後二年內。
- (二)競業禁止之區域為原告有營業處所之國家。
- (三)競業禁止職務內容及就業對象為與原告相同或類似即香水、化粧品及補充食品等且有競爭關係者為限。
- (四)補償：原告同意被告於離職後競業禁止期間內，每月補償被告離職時最後一個月薪資(170,720 元)之 50%(即 85,360 元)，惟於禁止競爭期間內之報酬、失業補助，均將從該補償扣除。

判決要旨

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

<判決意旨>:

一、系爭經理人契約第 9 條第 3 項規定之離職後競業禁止條款，就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象之限制逾合理範圍而無效：

(一) 契約系爭經理人契約第 9 條第 3 項至第 5 項、第 9 項約定摘要如下：

1. 「乙方經理(即被告)承諾於本雇用契約終止後兩年內，不得以自營、受雇或任何其他方式，為其他從事香水、化妝品與配件以及營養補充品開發、生產或銷售等類型在任一企業工作。……此禁止競爭之約定適用於甲方公司(即原告)營業登記所在國家的銷售區域。」即規範競業禁止期間為「兩年」，限制區域為「原告營業營業處所之所有國家或領域」，禁止之職業活動範圍及限制就業對象為「香水、化妝品與配件以及營養補充品開發、生產或銷售等類型之任一企業」。
2. 而在禁業競止之補償約定為「針對……契約終止後禁止競爭……甲方公司承諾支付乙方經理其離職前最後一次所獲得平均月薪的 50%作為補償。」「乙方經理於……禁止競爭期間內，自營受雇或任何其他有報酬工作所取得之收入或未取得之收入，均將從本條第 4 項所述補償扣除……包括乙方經理獲得的任何失業補助。」顯見該補償設有扣除收入及補助之限制。
3. 原告於違約金之規範中載明：「……乙方經理針對每一違反事件均必須支付金額等於其在離職前 12 個月內所獲每

月平均報酬的違約金。……亦將取消該違反事件發生當月的……補償支付。」

(二) 法院見解：

1. 兩造約定之競業禁止期間為被告離職後兩年，該期間之限制尚稱合理。
2. 系爭經理人契約之離職後競業禁止條款限制區域過廣：
 - (1) 原告乃國際性之集團企業，營業地點遍及全球，則被告依約無法在全球各地區從事香水、化妝品與配件以及營養補充品開發、生產或銷售等工作，其限制地區顯然過廣。
 - (2) 直銷市場之營業模式有賴人脈，該契約要求被告不得在全球任何有原告經營業務或營業據點之地區從事相同業務，嚴重剝奪被告之職業自由及工作權，自屬比例失衡而應認為無效。
3. 禁止之職業活動範圍過於空泛：
 - (1) 原告雖稱被告可從事其他營養學相關之發展、擔任營養專業顧問，或任職其他非以多層次傳銷模式販售與原告有競爭性質之營養食品公司，惟職業之選擇與獲聘非被告單方所得左右，且如其工作係於開發、生產或銷售中提供諮詢或擔任顧問，即與系爭契約有違。
 - (2) 契約未明文限定禁止銷售方式僅限多層次傳銷，系爭經理人契約中競業禁止條款有關禁止之職業活動範圍既有浮動解釋之可能性，即屬約定範圍不明確，應認為無效。
4. 原告未提供實質合理補償：

原告為彌補被告之限制，於系爭經理人契約約定補償為「支付離職前最後一次所得月薪的 50%」(即 170,720 元×50%=85,360 元)，惟該契約亦規範如被告於競業禁止期間受有報酬或收入，將從補償扣除。即若被告有其他補助或工作收入，原告所負擔之給付義務將因而越輕，若被告工作收入總合達 85,360 元(或以上)，原告實質上未給付任何合

理之補償金，而被告仍應負擔競業禁止之義務，兩者相權，顯對被告不公平，應認為此部分之競業禁止約定為無效。

5. 本件無美國法「藍鉛筆原則」之適用：

(1) 藍鉛筆原則為「認為倘合理及不合理的條款容易由法院以予區隔時，僅承認合理部分的條款為有效，不合理部分的條款當然無效」，本件無法依此原則排除競業禁止條款限制區域過廣的要件。

(2) 無法排除原告對被告補償限制的部分：原告實際上非在被告收入之外額外給付，反係在扣除被告收入之後之給予，此一約定自非合理。倘扣除此一不合理之補償約定，則原告對於限制被告競業之補償將付之闕如。

(3) 綜上，均無所謂排除不合理無效部分、留存合理有效部分可言，而無藍鉛筆原則之適用。

(4) 另有關係爭違約金之部分：兩造對於被告離職前後與愛菲亞公司人員接觸、入出境香港從事講座、愛菲亞公司因業務性質與原告相同為其競爭對手一節不爭執，且依相關資料佐證被告違反系爭經理人契約有關競業禁止約定之行為殆無疑義，惟因前述系爭經理人契約中競業禁止條款之約定，嚴重剝奪被告之職業自由及工作權，且未提供被告合理補償，顯違比例原則而無效，故原告主張被告應依約支付違約金之部分，即屬無據。

二、原告依系爭經理人契約第9條第1項請求被告不得使用或揭露原告主張之產品成分表及營養標示表、傳銷商與下線及客戶之名單、財務資料如每月銷售報表、獎金核發表等予第三人為無理由？

(一) 原告主張被告曾任原告公司總經理及業務經理，知悉原告所有台灣地區之商業資訊及營業秘密，又原告系爭產品配方成分表僅由身為高階主管之被告所負責管理，並非涉及該類資訊之人所知悉或得自由使用，原告就上開資訊係以簽訂契約

之方式，限制員工不得對公司及第三人洩漏公司之資料及機密，傳銷商名單部分，非其他同業或一般涉及該類資訊者所知，且係原告投注相當人力、時間整理而成。上開資料均符合秘密性且具經濟價值，原告對儲存上開檔案之伺服器有帳號、密碼，認已採取合理保密措施，亦屬保密條款及競業禁止條款之限制範圍。

(二) 法院見解：

- 1.法院認為依107年1月24日修正之食品安全衛生管理法第22條規定略以：「食品及食品原料之容器或外包裝，應以中文及通用符號，明顯標示下列事項：一、品名。二、內容物名稱……四、食品添加物名稱……八、營養標示……」可知任何食品依規定均須於外包裝上標示其成分及營養，此種標示既屬對外公開，自無任何秘密性可言。
- 2.原告就其主張之產品是否存在、相關產品訊息內容究由何人提供予愛菲亞公司亦未能舉證。
- 3.原告對於被告是否職務上得持有相關傳銷商名單等資料，以及被告是否確有將上開資料攜離公司之事實，未能提供任何資料佐參
- 4.承上，原告請求被告不得使用或揭露成分表、傳銷名單、財務資料、獎金核發等資訊予三人，即無理由。

● [回首頁目錄](#)