

營業秘密判決雙月刊

113 年 2 月號

目 錄

1121227 分公司提出營業秘密刑事案件告訴，非屬合法提出告訴(營業秘密法第 13 條之 1、第 13 條之 3)(臺灣臺北地方法院 112 年度智重訴字第 3 號刑事判決).....	2
1121129 營業秘密刑事案件(營業秘密法§13-1)(臺灣高等法院 110 年度重勞上字第 7 號民事判決)	5

1121227 分公司提出營業秘密刑事案件告訴，非屬合法提出告訴(營業秘密法§13-1、§13-3、刑事訴訟法§232、§303、公司法§1、§3、§4)(臺灣臺北地方法院 112 年度智重訴字第 3 號刑事判決)

爭點：

分公司提起營業秘密刑事案件告訴，是否為合法告訴？

評析意見：

本案判決重點為營業秘密法第 13 條之 1 之合法告訴權人之認定：

- 一、營業秘密法第 13 條之 3 規定，同法第 13 條之 1 之犯罪為告訴乃論，須由合法告訴權人提起告訴，始得追訴被告之刑責；未經合法告訴者，法院將公訴不受理。
- 二、另依刑事訴訟法第 232 條規定，犯罪之被害人，始得為告訴，且司法實務見解，刑事訴訟法所稱犯罪之被害人及告訴人，指自然人及法人，亦即民法上之權利能力者(最高法院 86 年度台上字第 4411 號判決、臺灣高等法院 110 年度原上易字第 54 號判決、臺灣臺中地方法院 112 年度易字第 2047 號刑事判決等參照)。
- 三、本案係由英屬維京群島外商公司之臺灣分公司，就被告觸犯營業秘密法第 13 條之 1 第 2 項、同條第 1 項第 1 款「以詐術取得營業秘密未遂罪」提起告訴；惟依公司法第 3 條第 2 項規定，外商公司臺灣分公司僅為外商公司之分支機構，而不具獨立法人格；本案之犯罪被害人應為該外商公司，應由該外商公司提出告訴，始為適法，故本案未經合法告訴，公訴不受理。

相關法條：營業秘密法第 13 條之 1、第 13 條之 3

刑事訴訟法第 232 條、第 303 條

公司法第 1 條、第 3 條、第 4 條

案情說明

被告劉○維（英文名 Mark Liu）於民國 108 年 3 月 4 日起至 110 年 9

月23日止，擔任樺漢科技股份有限公司（下稱樺漢公司）之智能邊緣物聯網事業處經理、資深經理，負責工業電腦系統之工業自動化部門業務。

詎劉○維明知並未受鴻海精密工業股份有限公司（下稱鴻海集團）及樺漢公司之授權處理向不特定對象提出投資請求、進行投資評估等事宜，竟意圖為自己不法之所有，基於詐欺取財之犯意，向英屬維京群島商藝啟股份有限公司（下稱「維京藝啟公司」）之員工顧○修、樓○嵩佯稱其為樺漢公司工業物聯網及企業併購部門（即 Industrial IoT & M&A Div.）之董事/事業部主管（即 Director/Head of Business Unit）、事業部主管（即 BU Head），有權代表鴻海集團、樺漢公司提出投資入股協議；後以「Mark Liu」之字樣在維京藝啟公司臺灣分公司所提供 CONFIDENTIALITY AND NON-DISCLOSURE AGREEMENT（下稱本案保密協議）之樺漢公司職稱「Director/Head of Business Unit」欄位中簽名，以電子郵件寄給樓○嵩，並進而要求顧○修、樓○嵩交付維京藝啟公司臺灣分公司109年度財務報表及最近一期現金流量表（下合稱本案資料）作為鴻海集團、樺漢公司實地查核、投資評估使用。

維京藝啟公司臺灣分公司並無增資計畫而以電子郵件拒絕劉○維，並於發現劉○維上開佯裝之情事，爰提出告發；臺灣臺北地方檢察署檢察官偵查後以刑法第339條第3項、第1項詐欺取財未遂罪、營業秘密法第13條之1第2項、第1項第1款以詐術取得營業秘密未遂罪等罪名起訴。

判決要旨

劉○維成立詐欺取財未遂罪。

「以詐術取得營業秘密未遂罪」部分，公訴不受理

判決意旨

一、維京藝啟公司臺灣分公司不具獨立法人格，無刑事告訴權

- (一)按犯罪之被害人，得為告訴，刑事訴訟法第232條定有明文。又公司為以營利為目的，依照公司法組織、登記、成立之社團法人；公司法所稱本公司，為公司依法首先設立，以管轄全部組織之總機構；所稱分公司，為受本公司管轄之分支機構；外國公司，於法令限制內，與中華民國公司有同一之權利能力，公司法第1條第1項、第3條第2項、第4條第2項分別定有明文。是分公司為受本公司管轄之分支機構，其權利義務均歸屬於本公司而無獨立之法人格，自無告訴權可言。
- (二)維京藝啟公司臺灣分公司依據前揭公司法規定，僅為維京藝啟公司之分支機構，而不具獨立法人格，故公訴意旨所載被告以詐術取得營業秘密未遂罪嫌之被害人，應為維京藝啟公司，故本案之合法告訴權人應為維京藝啟公司，方屬正確。

二、本案未經合法告訴，公訴不受理

- (一)按告訴或請求乃論之罪，未經告訴者，法院應諭知不受理之判決，刑事訴訟法第303條第3款分別定有明文。另按第13條之1之罪，須告訴乃論，營業秘密法第13條之3第1項規定明確。
- (二)本案係由維京藝啟公司臺灣分公司提起「以詐術取得營業秘密未遂罪嫌」之告訴，而非由告訴權人維京藝啟公司提出，自屬未經告訴，揆以前揭規定，就被告被訴以詐術取得營業秘密未遂犯嫌部分，公訴不受理。

1121129 競業禁止條款範圍及有效性認定(民法§247-1、勞動基準法§9-1、勞動基準法施行細則§7-3)(臺灣高等法院 110 年度重勞上字第 7 號民事判決)

爭點：

- (一) 競業禁止條款範圍是否包含禁止挖角條款？
- (二) 競業禁止條款有效性認定。

評析意見：

本案判決對於競業禁止約定之範圍及有效性，有明確之論述，以下見解值得參考：

- 一、勞工在職期間之競業禁止約定，不影響勞工之工作權，且為勞動契約本質上所具有，因此，員工在職期間之競業禁止約定，不生顯失公平而無效之情事。
- 二、「離職後競業禁止約定」係事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，而限制勞工離職後工作權之約定；禁止勞工唆使、利誘或招攬雇主之在職員工離職之禁止挖角約款，並未限制勞工離職後之工作權，當不屬於「競業禁止」範圍。
- 三、104 年 12 月 18 日勞動基準法第 9 條之 1 修正施行前，所簽訂之「離職後競業禁止約定」，雖無該條適用，惟該條關於離職後競業禁止約定之生效要件，非不得作為判斷「該條施行前，以定型化契約所為離職後競業禁止約定，是否構成民法第 247 條之 1 規定，顯失公平而無效」之標準。
- 四、競業禁止約定未就員工離職後「為競業行為之區域」、「職業活動範圍」及「就業對象」明確約定，亦未明定補償金者，無異課予員工於離職後負擔一單務、無償之義務，剝奪員工發展專業技能之人格利益，危及員工之經濟生存能力，已逾合理範圍，該競業禁止約定無效，不因公司嗣後提存補償金而恢復競業禁止約定之效力。
- 五、依據勞動基準法施行細則第 7 條之 3 規定，員工離職時 1 個月平

均工資 50%，只是最低補償金額；該補償金額是否合理，尚應考量員工因遵守離職後競業禁止約定而未能自行創業所受之損失。

相關法條：民法第247條之1、勞動基準法第9條之1、勞動基準法施行細則第7條之3

案情說明

睿能創意股份有限公司(下稱睿能公司)，為國內最具規模及領導性之電動機車業者。動力系統(俗稱馬達)係電動機車之核心技術，睿能公司為突破傳統電動機車動力輸出不如汽油機車順暢之問題，投注大量人力與物力，開發出體積小且效能高之電動機車馬達，並擁有高達80項以上馬達相關專利，及無數相關營業秘密。

被上訴人林○慶自102年5月2日起任職於睿能公司動力系統設計研發部門，並於睿能公司簽訂之僱傭契約中，約定其於在職期間及離職後24個月內，對睿能公司負有禁止競業之義務，且於在職期間及離職後對睿能公司負有禁止挖角之義務。又林○慶主要工作內容包括(但不限於)控管電動機車馬達之設計、研發與製造，108年6月1日離職時為研發部門最高主管。

被上訴人涂○傑於104年6月15日，與睿能公司簽訂僱傭契約，亦約定其於在職期間及離職後24個月內，對睿能公司負有禁止競業之義務，且於在職期間及離職後對睿能公司負有禁止挖角之義務；又涂○傑曾任睿能公司人力資源部門最高主管，後改任人力資源部門內之人才招募職能之最高主管，可充分掌握睿能公司內員工之薪資狀態、薪資結構、員工名稱與聯絡資訊等重要機密資料。

林○慶離職後，涂○傑隨即申請自108年7月1日起至年9月30日止留職停薪，並於在職期間(108年7月25日)，與林○慶共同設立湛積公司，由林○慶擔任執行長，吸納與睿能公司有嚴重競爭關係之三陽工業股份有限公司(下稱三陽公司)為湛積公司之大股東，從事與睿能公司競爭之業務，並利用涂○傑擔任睿能公司高階主管職務所知悉、取得之員工名單、聯絡資訊、薪資狀態及薪資結構等秘密資訊，積極

挖角睿能公司馬達設計研發、製造、採購團隊之主管、資深工程師，違反林○慶、涂○傑與睿能公司簽訂之競業禁止條款及禁止挖角條款。

睿能公司就林○慶、涂○傑共同違反僱傭契約禁止挖角條款所致損害，請求連帶賠償，並請求確認「林○慶自108年6月1日起至110年6月1日止，不得直接或間接任職於湛積公司或其他與睿能公司具競爭關係之事業，從事有關電動機車馬達設計、研發或製造相關之工作，亦不得以其他方式提供有關電動機車馬達設計、研發或製造之服務或協助予上述事業。另林○慶自102年4月12日起至110年6月1日止及涂○傑自104年6月15日起至110年10月1日止，不得唆使或利誘睿能公司之員工離職或違背其職務。」

案經臺灣臺北地方法院一審判決駁回睿能公司之請求，睿能公司爰向臺灣高等法院提起上訴。

判決要旨

被上訴人應連帶給付睿能公司新臺幣800萬元，及自民國109年3月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

確認被上訴人林○慶自民國102年5月2日起至110年6月1日止及被上訴人涂○傑自104年6月15日起至110年9月3日止，對睿能公司有「不得唆使或利誘睿能公司員工離職」之禁止挖角債務存在。

其餘上訴請求駁回。

判決意旨

一、上訴人睿能公司與湛積公司具有競爭關係

比對睿能公司所提相關新聞報導、其公司登記事項所列之所營事業，及湛積公司出版之「企業簡介」、於LinkedIn網站提供之公司介紹，可見睿能公司與湛積公司就動力交通工具，尤其是電動

機車之馬達等相關服務部分業務範圍相同，核心技術均為電動馬達之設計、製造與運用，並包括電動機車零組件之製造、銷售在內，則雙方就此部分具有競爭關係。

二、林○慶、涂○傑與睿能公司僱傭契約中，有關「離職後競業禁止」之約定無效

(一)林○慶、涂○傑與睿能公司之在職期間競業禁止約定，無顯失公平之情

勞工在職期間之競業禁止約定，不影響勞工之工作權，且為勞動契約本質上所具有，因此，前揭約款關於林○慶、涂○傑在職期間之競業禁止義務部分，即無顯失公平而無效之情事。

(二)林○慶、涂○傑與睿能公司之在職期間禁止挖角約定，無顯失公平之情

基於勞工對雇主負有忠實義務，勞工於在職期間亦負有禁止挖角之義務，是睿能公司分別約定林○慶、涂○傑於在職期間負有禁止挖角之義務，亦無顯失公平而無效之情事。

(三)林○慶、涂○傑與睿能公司之離職後禁止挖角約定，非屬離職後競業禁止約定

1. 參考行政院勞工委員會（現勞動部）92年3月31日公布之「簽訂競業禁止參考手冊」，離職後競業禁止係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。

2. 另實務上亦有約定「禁止招攬客戶條款」，約定離職員工不得與原雇主之客戶接觸，以防止其利用任職原公司所取得客戶需求等資訊，爭搶原雇主之客戶的競爭情形。衡諸勞工與雇主之客戶接觸、協商、交易可能即是勞工的競業

行為，因此，禁止招攬客戶條款亦為雇主藉以限制勞工離職後之工作權而與勞工進行之約定，仍產生離職後競業禁止的效果，此屬廣義競業禁止條款。

3. 準此，禁止勞工唆使、利誘或招攬雇主之在職員工離職之禁止挖角約款，並未限制勞工離職後之工作權，當不屬於「競業禁止」範圍。

(四)林○慶、涂○傑與睿能公司之離職後競業禁止約定，構成民法第247條之1第2款加重他方之責任及第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效

1. 104年12月16日修正公布之勞動基準法第9條之1，其第1項、第3項規定，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，違反其一規定者，其競業禁止約定無效：

- (1) 雇主有應受保護之正當營業利益。
- (2) 勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。
- (3) 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。
- (4) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

2. 系爭離職後競業禁止約定係睿能公司預定用於同類契約條款而訂定之定型化契約，此由林○慶、涂○傑僱傭契約中均有相近似之競業禁止條款即足明瞭。林○慶、涂○傑皆於104年12月18日勞動基準法第9條之1修正施行前，與睿能公司簽訂離職後競業禁止約定，雖其皆係於該條規定修正施行後離職，仍無勞動基準法第9條之1之適用；惟該條立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，該條關於離職後競業禁止

約定之生效要件，非不得作為判斷「該條施行前，以定型化契約所為離職後競業禁止約定，是否構成民法第247條之1規定，顯失公平而無效」之標準。

3. 觀諸系爭競業禁止約定：「員工（即林○慶、涂○傑）同意其於終止與本公司（即睿能公司）的僱用契約後的24個月內（下稱「限制期間」），他將不會直接或間接地：未經本公司事前書面同意，不論單獨或與他人聯合，或通過任何人直接或間接地從事、參與、擁有或享有利益於任何業務，將直接或間接與本公司（即睿能公司）或關係企業所營業務競爭者。」等語，該約定禁止林○慶、涂○傑離職後為競業行為之區域、職業活動範圍、就業對象，均未具體明確載明，等同禁止競業之範圍包含在全球區域內、所有與睿能公司及其關係企業，有直接或間接業務關係之職業活動範圍與就業對象，復系爭離職後競業禁止約定並未有任何補償金約定，無異課予林○慶、涂○傑於離職後負擔一單務、無償之義務，剝奪林○慶、涂○傑發展專業技能之人格利益，危及林○慶、涂○傑之經濟生存能力，已逾合理範圍，對林○慶、涂○傑顯失公平，因此，系爭離職後競業禁止約定應屬無效。
4. 睿能公司雖於林○慶離職時，主動以其離職時1個月平均工資之50%，為林○慶提存補償金共計285萬0,205元，惟兩造簽署系爭僱傭契約當時，就系爭離職後競業禁止約定，既未約定補償金，且競業禁止之區域、營業活動之範圍、就業對象，過於廣泛，亦不具體明確，逾越合理範圍，顯失公平而屬無效，自不因睿能公司嗣後為林○慶提存補償金，而使無效之系爭離職後競業禁止約定回復效力。
5. 況依勞動基準法施行細則第7條之3第1項規定，勞動基準法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：

- (1) 每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資50%。
- (2) 補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
- (3) 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。
- (4) 其他與判斷補償基準合理性有關之事項。

是林○慶離職時1個月平均工資50%，只是最低補償金額，該補償金額是否合理，尚應考量林○慶因遵守系爭離職後競業禁止約定，而未能自行創業所受之損失在內，則以林○慶離職時1個月平均工資50%之補償金，是否合理，顯非無疑。因此，系爭競業禁止條款關於離職後部分，並不因睿能公司事後為林○慶提存補償金，而使因顯失公平而無效之前述條款回復效力。