

# 惡性挖角及員工跳槽應有之因應策略

## --從台北地方法院最近的一則判決談起

顏雅倫律師<sup>1</sup>

### 一、 企業向跳槽員工求償案例

九十一年年初起，手機業界即因為大規模挖角風潮而戰雲密布、煙銷塵上，而某 A 公司的研發人員正是甫加入手機業戰局的 B 公司高價「聘請」的目標之一。A 公司在面臨 B 公司的挖角攻勢，並承受智慧財產權與營業秘密流失的高度風險下，也迅速地以違反保密合約、競業禁止約款以及與 B 公司構成共同侵權行為等為由，控告自 A 公司離職的陳姓、沈姓及劉姓研發工程經理及研發工程師等三人，並求償共計一千三百萬元。

這個在業界喧騰一時的案子，如今卻暫時寫下了一個頗令人玩味的逗點，台北地方法院甫於九十一年十月初判決 A 公司敗訴。企業決定是否採取法律行動，必定會牽涉其商戰策略，而訴訟過程中的主張與攻防，對於會在商場上產生外溢效果的判決結果，也有直接的影響。以下筆者即就台北地方法院此一判決的論理，以及 A 公司的主張，提出分析，並以此案為例，就企業面臨競爭者惡性挖角及因應員工離職的訴訟策略，為具體的建議。

### 二、 法院見解

台北地方法院以九十一年度勞訴字第一二九號判決 A 公司敗訴的理由，擇要約有以下三點：

- (1) A 公司與離職的員工所簽訂之保密合約書第十三條約定契約之效力至「雙方僱傭關係終止日」為止，因此該合約書之效力自應隨僱傭關係之終止而消滅。雖合約書第十條又約定，除合約第五、六、八條之規定外，合約書其他條款不因雙方僱傭關係終止，撤銷、解除或無效而失其效力，但因上述第五條、第六條、第八條以外之條款皆為課予勞工義務之條款，於僱傭關係效力不存在後，雇主已無給付薪資或其他報酬之義務，勞工若仍需片面受其拘束，實乃增加勞工額外的限制，損害法律保障勞工權益之目的，為顯失公平之定型化約款，並違反公共秩序，依據民法第二百四十七條之

---

<sup>1</sup> 本文作者現為益思科技法律事務所律師

一及第七十二條之規定應屬無效，該合約書之效力於僱傭關係終止後，即已消滅。

- (2) A 公司另與沈姓前研發工程副理所簽訂之同意書，其第九條第三款規定：「如因本條之競業禁止限制，致影響甲方（即被告）之合理就業機會，甲方應通知乙方（即原告），由乙方斟酌甲方之情形認定是否同意解除此項限制，或提供甲適當之補償金。」但是是否解除競業禁止的限制，是由 A 公司片面決定，並無任何規範機制，勞工之就業權利將因前雇主之恣意而被限制或剝奪，並片面加重勞工之責任，限制勞工行使權利，對勞工有重大之不利益，將使勞工陷於更不利之地位，違反誠信及公平原則，並違反公共秩序，依民法第二百四十七條之一及第七十二條規定，亦屬無效。
- (3) 再者，A 公司僅空言謂被告之進入 B 公司「確已達到無法避免使用原告公司智慧財產權及企業秘密之程度」。但 A 公司如係主張其離職員工係故意以背於善良風俗之方法，加損害於 A 公司，應舉證證明其離職員工是否將大量的公司情報或資訊送往新公司 或將原公司之某項機密傳達給新公司知悉致 A 公司受有損害等。

### 三、 員工保密義務之課與

#### （一）保密約款實務

在高科技業界，由於訓練有素的專業人才需求孔急，挖角風潮正熾，使得商業機密外洩的風險升高。再配合上網際網路的快速發展，員工藉由電腦與網路洩露公司營業秘密的可能性與能力也愈來愈高。因此，愈來愈多的高科技廠商也逐漸認知到要求員工嚴守保密義務的重要性，特別是公司的高階主管或研發團隊，手握公司發展的智慧財產命脈，更是保密協議規範的重點對象。

而由於公司資訊維持秘密性的需求，常常較公司與員工或高階經理人間之僱傭或委任契約的存續期間為長，所以一般實務上均在保密條款中約定，即令合約終止或失效，任何依據保密約款被提供機密或專屬資訊，亦應於合約終止後一段時間內，依合約條款之規定被保護。

#### （二）A 公司案中的法院見解

在 A 公司案中，台北法院認為此種合約終止之後仍課與員工保密義務的條款，應屬無效，保密合約書的效力應於僱傭關係終止後，即已消滅。然而，法院此種見解，卻顯然忽略了特定契約關係中後契約義務存在的必要性。所謂的後契約義務，乃是指雖然契約關係因為一定的原因終止，但基於契約當事人間彼此存有特殊信賴關係，或因個別契約關係在履行上的特殊性，當事人的某些義務具有

延續性，契約雙方當事人依據交易習慣或誠信原則仍負有一定的通知、協助或保密義務。

就保密約款的情形而論，公司內部資訊一旦對員工揭露，為避免發生不可預期的損害，也只能要求員工對外繼續保持公司資訊的秘密性；再者，公司對員工所揭露的機密資訊，其智慧財產權本即屬於公司所有，只是在員工任職期間授權員工於其職務上使用或因員工執行業務所需，而不得不對員工揭露，因此公司要求員工於離職後，不得使用或揭露予他人，毋寧是相當合理的。

因此，藉由契約的解釋與後契約義務的概念，也應得出聘僱合約終止後員工亦不得使用原雇主的機密資訊或將該等機密資訊揭露予他人得知的結論。合約中明文約定合約終止後一定期間員工仍負有保密義務，只不過是締約雙方當事人為避免爭議而將後契約義務具體化而已。而 A 公司與員工簽訂的保密約款，僅是禁止員工於離職後使用 A 公司相關業務之機密從事競爭行為，與競業禁止有所不同。縱使員工離職後從事與 A 公司有競爭性的業務，只要該員工並非使用 A 公司的機密資訊，自然不受此等約款的限制，很難說有何顯失公平的狀況。

### （三）其他的救濟途徑

事實上，即使不承認前述要求員工於合約終止後仍負保密義務之約款的效力，如果 A 公司確實掌握足夠的證據，得以證明這些離職員工在未離職前，即利用職務關係，帶走雇主的商業機密資訊，而為自行經營或為雇主之競爭對手從事與雇主具競爭性的業務之準備，即有構成背信罪嫌的可能，前陣子國內房屋仲介業爆發的商業機密外洩案，就是最佳事例。

此外，員工在簽有保密協定的情況下，卻故意為洩密行為時，亦將會觸犯刑法第三百十七條洩漏工商秘密罪之規定，得處一年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。實務上即曾有某公司總經理離職後，因帶走公司的營業文件，被原服務公司聲請檢察官搜索其任職的新公司之事。

又若員工洩露的公司資訊被判定是屬於營業秘密，依據營業秘密法第十條第四款，因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩露者，視為侵害營業秘密，此時營業秘密受侵害的雇主即得依據同法第十一條請求排除或防止該營業秘密之侵害，並得依同法第十二條請求損害賠償。甚且，如果員工是故意洩露雇主之營業秘密的話，依據同法第十三條之規定，法院更得因被害之雇主的請求，依侵害情節酌定損害額以上但不超過已證明損害額之三倍的賠償。

## 四、 法院對競業禁止條款的認定

競業禁止條款事實上是保密約款的升級版，競業禁止條款乃是雇主為了去除任何員工在離職後，利用前雇主的營業秘密另行創業或投靠原雇主的競爭對手，而對原雇主造成一定的損害，而在保密約款以外，更進一步地透過僱傭契約的約款，要求員工在離職後一定期間內，不論是否確實使用到原雇主的商業機密，均不得從事與其原任職相同的工作。

目前實務上在判斷競業禁止條款的合理性時，乃著重下列幾點：(1) 企業或雇主有無依競業禁止特約保護之利益存在。(2) 勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。(3) 限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，有無超越合理之範疇。(4) 有無填補勞工因競業禁止之損害之代償措施。(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等數點。

在 A 公司案中，法院認為 A 公司另與沈姓前研發工程副理所簽訂之同意書雖訂有補償約款，但因 A 公司是否履行補償條件流於一己之恣意，勞工之就業權利將因前雇主之恣意而被限制或剝奪，並片面加重勞工之責任，限制勞工行使權利，而應屬無效之規定。此項見解，僅著重於補償約款的合理性，而不另審酌其他的要件，包括競業禁止的期限，以及勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位等，約莫可透露出在傾向保護弱勢勞工的法官眼中，代償措施的有無以及其合理性，將成為競業禁止約款有效成立與否的關鍵要素。而如補償條件是否履行，完全取決於雇主，而無客觀評斷因素，將容易削弱補償條件原可賦予競業禁止約款之正當性，值得注意。

況且，本案法院認定 A 公司僅空言謂被告之進入 B 公司「確已達到無法避免使用原告公司智慧財產權及企業秘密之程度」，卻未能舉證證明其離職員工是否洩密而致 A 公司受有損害，除了並因此而認為 A 公司關於其離職員工係故意以背於善良風俗之方法施加損害的主張難以成立外，或多或少也是法院不願賦予其競業禁止條款有拘束力的原因之一。

## 五、 對惡性挖角的競爭者之訴訟上主張

在各產業對於專業性、技術性人才的爭奪戰中，從同業中挖角已經成為一個最迅速有效的方式，而在挖角過程中，原雇主的商業機密即有外洩的疑慮。事實上，如能掌握確實事證，面對競爭對手的挖角攻勢，原雇主也並非完全一籌莫展任由宰割。

對於原雇主而言，其原與離職員工簽訂的保證服務年數條款、競業禁止條

款或保密協定等約定，以及原僱傭契約中關於智慧財產權之歸屬條款，是一個最基本的武器。雖然競業禁止條款在實務上較容易引起爭議，但競業禁止條款的約束力主要是針對離職員工，就惡性挖角的競爭者而言，如果能舉證證明離職員工於競爭者處所貢獻的技術，乃是屬於原雇主的營業秘密，或其提供的服務，使用到依原僱傭契約應歸屬於原雇主之智慧財產時，此時原雇主即有刑法、公平交易法以及營業秘密法等較諸民法一般侵權行為更具體有效的主張得以援用。

依據營業秘密法第十條之規定，如果是以竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違法其保密義務或其他類似的不正當方法取得他人之營業秘密，即視為侵害他人之營業秘密。就觸犯營業秘密法的責任而言，被害人除得請求排除、防止侵害，或對侵害人請求損害賠償外，如果經法院判定此一侵害營業秘密的行為是屬於故意行為，那麼法院尚得因被害人的請求，依侵害情節，酌定已證明損害額三倍內的賠償額。但由於現行的營業秘密法中，對於侵害營業秘密的行為，並沒有刑罰的制裁規定。因此，營業秘密的受侵害人如想要避免民事訴訟的繁瑣，並打算訴諸更為有力的武器，除營業秘密法以外，亦有其他的救濟途徑。

公平交易法第十九條第一項第五款規定「有左列各款行為之一，而有限制競爭或妨礙公平競爭之虞者，事業不得為之：五、以脅迫、利誘或其他不正當方法，獲取他事業之產銷機密、交易相對人資料或其他有關技術秘密之行為。」而依公平交易法第三十六條之規定，違反公平交易法第十九條的行為，如果經公平會限期命其停止、改正其行為或採取必要更正措施，而逾期未停止、改正其行為或未採取必要更正措施，或停止後再為相同或類似違反行為者，行為人即得被處以二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新台幣五千萬元以下罰金。

除此之外，公平交易法第十九條第一項第三款亦規定：「有左列各款行為之一，而有限制競爭或妨礙公平競爭之虞者，事業不得為之：三、以脅迫、利誘或其他不正當方法，使競爭者之交易相對人與自己交易之行為。」雖然目前公平交易法第十九條第一項第三款在實務上尚未出現被運用在惡性挖角爭取客戶的案例，然而就法條的構成要件而言，譬如以高薪挖角，藉此取得競爭對手的客戶資料或相關報價與通路管道等等資訊，並以此作為爭取競爭對手客戶的手段時，公平交易法第十九條第三款即有適用餘地。而其法律效果與公平交易法第十九條第五款一樣，除了民事損害賠償責任外，尚有行政罰以及刑事制裁之可能。

## 六、 結語

歸結起來，A 公司在本案之所以敗訴，最主要的原因即在於未善盡原告的舉證責任。高科技業界中關於洩密、惡性挖角等等糾紛，的確常常發生舉證困難

的棘手問題，這也是為何競業禁止約款的盛行原因之一。然而如果在未掌握具體事證的狀況下，即貿然訴追，雖然短期內可能會收到一些威嚇的效果，但若是最後在判決結果上證明是站不住腳的，反而很容易動搖未來在類似案例中的法律基礎與求償立場。比較好的方法，就是在平時即建立並規劃好公司內部智慧財產權與營業秘密的控管制度，如此一來才能夠事先磨利訴訟上可用的法律利刃。