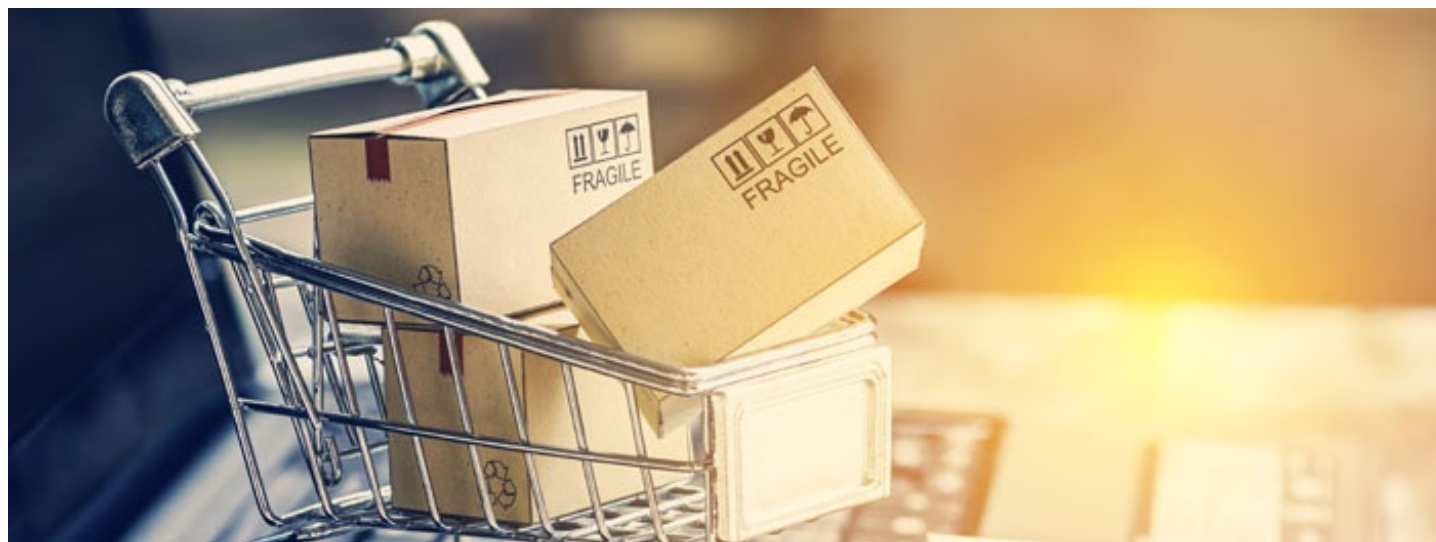


美國競業禁止條款之修法趨勢及對離職員工之管理建議



美國聯邦貿易委員會（The Federal Trade Commission, FTC）於2023年1月5日提出聯邦規則彙編（Code of Federal Regulations, CFR）之修正草案，其基於競業禁止條款（Non-Compete Clauses）將阻止員工離職及員工之競爭、降低員工的薪資、阻止新企業之形成及阻礙創新等立法目的，擬禁止僱用人及受僱人間約定競業禁止條款及使現有的競業禁止條款歸於無效。

美國亦有相關報導提到員工流動於技術領域尤為常見，因技術領域之企業對營業秘密高度重視，故對於員工離職到競爭對手會特別留意，例如加州的許多企業（尤其是位於矽谷之企業）會與員工簽署保密合約規範對於機密資訊的處理，部分合約甚至包含競業禁止條款以限制員工於離職後至競爭對手處工作，不論係保密合約或競業禁止條款，其目的均係延遲或避免員工於離職後帶走公司敏感資訊並將其用於對前僱主不利之用途。

聯邦規則之修正草案一旦通過，未來美國的企業將不得再以約定競業禁止條款之方式限制離職員工至競爭對手處工作，但企業仍可透過在員工離職前或離職後採取相關措施，盡早發現並降低離職員工竊取公司敏感資訊的風險，可採取的措施例如：

1. 留意員工離職前是否有未經授權或為完成工作以外之目的複製或存取公司的資料之行為，意即，這些蒐集來的資訊是否將用於新公司的工作（如改良競爭對手的產品、擴大競爭對手的客群等）；
2. 對員工個人工作設備（如：公司提供之筆電及手機）或網路存取紀錄等進行調查，檢視是否有異常檔案存取紀錄或異常行為（例如是否突然大量刪除/複製檔案）；
3. 了解員工的離職原因及於離職後的規劃——可以了解員工未來可能從事的職業、就職的企業以調整離職前調查的程度；
4. 留意員工於找到新僱主後是否仍持續使用公司的營業秘密——新僱主亦須留意的是，新進員工是否仍持續使用前公司的營業秘密，以避免公司被訴。

本文同步刊登於TIPS網站（<https://www.tips.org.tw>）

相關連結

[DELAHUNTY & EDELMAN, LLP, What Do When You are Hired by a Competitor of Your Former Employer](#)

[FEDERAL TRADE COMMISSION, Non-Compete Clause Rulemaking](#)

你可能會想參加

- 2023年【Skill-up Seminar】新創營業秘密與資安保障策略-直播場
- 2023年【Skill-up Seminar】新創營業秘密與資安保障策略-實體場
- 創新生物製造產業法遵議題工作坊-全盤掌握資金、控制權、稅務
- 創新生物製造產業法遵議題工作坊-併購的教戰守則
- 創新生物製造產業法遵議題工作坊-專利申請與授權實務
- 創新生物製造產業法遵議題工作坊-核心技術保護與營業秘密管理
- 法人研究機構的營業秘密管理趨勢與實務分享
- 「跨域數位協作與管理」講座活動
- 新創必知的商標保護與申請
- 品牌企業商標管理實務課程
- 【北部場】營業秘密保護實務座談會

陳佳好

副法律研究員 編譯整理

上稿時間：2023年02月

資料來源：

DELAHUNTY & EDELMAN, LLP, What Do When You are Hired by a Competitor of Your Former Employer, <https://www.legalreader.com/what-do-when-you-are-hired-by-a-competitor-of-your-former-employer/> (last visited Dec 9, 2022)

FEDERAL TRADE COMMISSION, Non-Compete Clause Rulemaking, <https://www.ftc.gov/legal-library/browse/federal-register-notices/non-compete-clause-rulemaking> (last visited, Jan 18, 2023)

文章標籤

 推薦文章