

【營業秘密3】給員工簽保密協定還不夠！法院：須積極阻止洩密

新聞節目中心／綜合報導

僱主們注意，你給員工簽的保密協定，在法院眼裡可能會被認定是無效的白紙！昨（10）日在蘇位榮主持的《行動法庭》，資策會科技法律研究所所長王偉霖提醒，若僱主在秘密外洩時，沒有積極制止或提起訴訟，法院可能會認定保密協定，不足以構成保密措施，沒有任何效力！

客戶飲食喜好 也是營業秘密！

哪些事項構成營業秘密？劉怡君檢察官表示，營業秘密存在各行各業，不只是發生在竹科園區。舉凡一蘭拉麵的紅醬配方、客戶飲食喜好（例如喜歡喝半糖或全糖）、休假週期（例如客戶每年會帶孩子出國）、公司近期要拓展哪些業務、跟哪些廠商併購、要進行哪些併購...等商業資訊，都可算做營業秘密的一環。

交通大學科技法律研究所林志潔教授指出，在法律上，「營業秘密」主要由三個要件構成：「秘密性」、「經濟價值」和「合理的保密措施」。若企業認為營業秘密具備高價值，必須跟法院舉證自己的保密措施有做到相對應的程度，才會符合比例原則。

營業秘密界定 法院認定偏嚴

在司法實務上，《行動法庭》主持人、資深司法記者蘇位榮指出，對「營業秘密」認定有從嚴的疑慮。

王偉霖所長回應說，台灣營業秘密的案件雖然很多，但台灣法院在認定「保護措施合理與否」的標準相對嚴格。因此不論是民事或刑事，「能打到贏的案件其實不多。」

舉例來說，法院曾認為，僱主在秘密外洩時，沒有積極制止或提起訴訟，保密協定就沒有效力。甚至有判決認為，僱主沒有特別跟員工說明，解釋保密協定的內容，讓員工了解他負擔的義務，僱主因為沒有充足的說明和講解，沒有採取足夠的保密措施，也會影響保密協定的效力。

在實務上，也發生過有家店的配分內容，存在負責人的電腦，密碼只有負責人一人擁有。結果法院仍然認為，僱主沒有採取足夠的合理保密措施。王偉霖所長認為，這樣的認定就「過於嚴格」，他建議法院在審理保密措施是否合理，「還是要回歸法律的精神，如果這個營業秘密價值沒有這麼高，保密措施的認定就要寬容些。」

競業禁止需勞工「二次同意」？資策會科法所所長：不合理！

企業為了避免員工跳槽到競爭對手公司，外洩營業秘密，會讓員工簽署競業禁止協議。勞動部為了保障勞工權益，在2015年12月18日增訂《勞動基準法》第9-1條，要求僱主要給員工「合理補償」，以維持競業禁止協議的有效性。

而接下來業界面臨的問題是，若在修法前讓員工簽署競業禁止協議，但法律在2015年12月18日後提高標準，那麼過去簽署的競業禁止協議是否有效？

王偉霖所長說明，過去司法實務認為，僱主必須重新跟員工協商，取得勞工的同意，競業禁止協議才生效。若員工沒有同意，那麼就會被認定是無效的條款。

王偉霖分析說，這樣的認定「過於嚴格」，因為勞工在進公司第一天就同意競業禁止的義務，若後續法律標準提高，僱主只要提供合理補償就夠了。若勞工有意見，可以到法院處理紛爭，而在法院要處理的是「合理補償要給多少？」的問題，而不是討論「勞工是否有二次同意？」。若僱主願意給予合理補償，但員工卻不同意，其實就代表他已經要跳槽了，若此時還要求僱主必須徵得勞工二次同意，其實「不太合理」。

□

上稿時間：2020年11月11日

新聞來源：https://forum.ettoday.net/news/1851538?from=line_et88