

應如何防止營業機密 因員工跳槽而外洩

蔡文亮

國內產業結構，漸由勞工密集工業，轉為資本密集、技術密集之高科技高風險工業，相對的如果經營得體，所獲也是高利潤，故國內各大企業，縱使原先從事行業，與高科技行業毫無關連，亦競相投入此一行列，並高薪到處挖角；而原先各業界之員工，自立門戶獨立創業者，亦如雨後春筍，如此員工流動率自然大幅提高。對老闆而言，員工跳槽所帶來的困擾，除了影響日常營運外，最令人擔心的，莫過於公司機密外洩了。

高科技工業，所投資之開發成本相當高，且成功率亦低於一般行業，此亦為其被喻為高風險之由來。故幸運得以開發成功一項新產品，很可能為公司未來全部利潤所繫，成為公司得以繼續生存之命脈。故於新產品開發成功之際，因員工跳槽導致機密外洩，為他人奪取部分市場或喪失先機，使得利潤全失，影響公司生存至鉅，故對員工跳槽一事，對老闆的確造成很大困擾，莫不用盡腦汁，防範洩密事情發生。有要求員工簽署

競業禁止合約，以禁止員工於離職後，一定期間內或終生不得從事相同行業；有要求員工簽署保密契約，以禁止員工洩密；有以申請著作權、專利權，以阻止抄襲洩漏等等各種措施。

競業禁止規定，雖最能達到防止員工洩密效果，但員工於應徵時，如被要求簽署此文件，通常多會打退堂鼓，寧可不在此公司就職，以免日後若離職，則所學從此無法發揮所長，甚至喪失就業機會。更何況目前法院對離職員工終生禁止從事相同行業的競業禁止規定，認為有違公序良俗，而認為無效。至於短期內（如一年、二年）的競業禁止，是否仍然有效，則見仁見智。不過以民法、公司法就經理人競業禁止規定，僅限於任職期間內，且就高科技從事人員所學又都非常狹窄專精而言，若於競業禁止期間內，未另外給予相當代價，對員工的工作權及自由權限制太大，恐怕仍會被認定無效。故此種方式應以另發補償費情形時再採用，方不致被認定規定無效，反無法獲得保障。

簽署保密契約，雖於離職員工有具體洩密情形時，得以刑法第三百十七條規定，訴請法院究辦。但員工是否有接觸到業務機密，以及所洩露

者，是否爲公司機密，常引起爭執，更爲公司最難證明離職員工有洩密事情的地方。故採取這種方式的公司，除了須和員工簽署保密契約外，更應於公司文件中，區別何者是機密文件，通常應在機密文件上蓋上「公司機密、禁止洩露、影印、抄襲」及日期、公司名稱等字樣。另外要求凡接觸機密文件者，均要在文件背面簽字及填上日期，以表明確實接觸過此文件。甚至非參予研究工作，但亦有接觸機會的秘書及遞送文件的小弟、小妹，亦應要求簽字，以免外人或其他員工利用此等人員，影印抄襲公司機密。另外亦可要員工每天填寫工作報表，各主管並嚴格查核工作報表內容之真實，亦可證明員工確實接觸或參予公司機密的作業過程。

至於員工已離職並發生洩密情形，才發現並沒有與員工簽署保密契約，但於機密文件上，均印有不准抄襲或洩露等字樣等，亦可主張員工涉嫌違背委任工作指示，而涉嫌有背信罪之刑事責任。當然員工如果順手牽羊帶走某些設計圖，更可以主張有竊盜嫌疑加以追訴，更是不再話下。

至於以著作權方式保護，雖現行著作權法採創作主義，於著作完成時，即享有著作權，但因

觀念或創意並不能享有著作權，必須要將新產品具體畫成結構圖，方能享有科技或工程設計圖形著作權。而且目前實務見解，認爲科技或工程設計圖形著作權的保護範圍，只是他人不得加以重製圖形本身而已，至於具體的產品，則非科技或工程設計圖形著作權保護範疇。所以除非能提出離職員工確實有影印重製、或抄襲仿繪的證據，否則光憑產品相同或近似，目前尚不足以認定有侵害著作權。

專利權的保護則較爲具體，但目前專利審查非常耗時，往往緩不濟急，當發生洩密時，專利可能還沒有獲准，縱使日後獲准，亦只能對日後行爲產生阻嚇。但是申請專利，對其他廠商而言，以及獲准前若有標示已申請專利字樣，亦有相當防範效果，亦不失爲良好保障措施。

以上各點若能全部採用，則能大大降低員工跳槽所導致機密外洩的困擾，但是防範措施應重於事後追究，所以平常應對員工多加教育訓練，讓員工了解開發成本、風險、以及洩密後果，甚至員工離職自行創業後，將來亦會遭遇相同問題，故建立保密共識，方爲防阻最佳途徑，亦爲一勞永逸方法。