

台積電洩密案之營業秘密保護討論



章忠信

東吳大學法學院、國立臺北科技大學智慧財產權研究所兼任助理教授、經濟部智慧財產局著作權審議及調解委員會委員，曾任職智慧局簡任督導，主管營業秘密業務。
E-mail:ch7943wa@ms12.hinet.net

FINANCIAL/
TECH LAW
金融科技 / 法律

CONTENTS 目次

- 壹、緣起
- 貳、東京威力公司案
 - 一、起訴事實
 - 二、事實分析
 - 三、法律分析
- 參、高階經理人疑似洩密案
 - 一、爭訟事實
 - 二、法律分析
 - 三、本案之民事訴訟分析
 - 四、本案之刑事訴訟分析
- 肆、結論

壹、緣起

護國神山台積電之營業秘密係各方覬覦之標的，政府想盡各種法制加以保護，從 91 年的國家科技保護法草案¹，102 年修正營業秘密法增訂侵害營業秘密之刑責，到 111 年修正國家安全法增訂侵害國家核心關鍵技術之營業秘密之經濟間諜罪，原本均以防範中國大陸竊取台積電營業秘密為訴求，未料 114 年兩件眾所矚目之營業秘密侵害案件，分別涉及台積電日本合作夥伴及美國競爭公司，可見營業秘密之保護只有國家利益，潛在侵害者無分「境外敵對勢力」或「非紅色供應鏈」盟友。

本文擬自 114 年所發生台積電兩件營業秘密侵害案件，依據台積電之因應，討論營業秘密保護相關法制規定及其適用，以為各產業理解，並足以作為預備因應之參考。

貳、東京威力公司案

一、起訴事實

依據臺灣高等檢察署智慧財產檢察分署（下稱智財分署）之新聞稿，擔任台積電 12 廠之良率部門工程師陳某，離職後至東京威力科創股份有限公司（下稱東京威

力公司）行銷部門任職。東京威力公司係台積電半導體製造設備蝕刻機及光阻顯影塗佈機之日本供應商東京威力科創（TEL）在台子公司。陳某為替東京威力公司爭取成為台積電先進製程更多站點設備供應商，多次運用同事舊誼關係，請台積電在職員工吳某、戈某及廖某，提供業務上可接觸到之台積電國家核心關鍵技術營業秘密檔案或營業秘密，供其拍攝重製，以利東京威力公司檢討改善蝕刻機台表現，爭取台積電 2 奈米製程蝕刻站點供應量產機台之資格，嗣因台積電察覺有異，於內部調查後，114 年 7 月 8 日向智財分署提出告訴。智財分署經調查後，於同年 8 月 27 日將陳某、吳某及戈某分別以涉犯營業秘密法第 13 條之 2 意圖域外使用而竊取營業秘密罪、營業秘密法第 13 條之 1 竊取營業秘密罪及國家安全法第 8 條第 2 項國家核心關鍵技術營業秘密之域外使用罪，提起公訴。至於廖某，因未涉域外使用意圖且未據告訴，另予簽結²。同年 12 月 2 日，智財分署另以東京威力公司依法對所屬員工陳某負有監督責任，但公司除內部規範訂有一般性、警告性之規定，欠缺踐行具體防範管理措施之事證，再依營業秘密法第 13 條之 4 及國家安全法第 8 條第 7 項之兩罰規定，向法院追加起訴東京威力公司之法人罰金 1 億 2,000 萬元刑責³。全

1 詳請參閱大陸委員會新聞稿，關於訂定「國家科技保護法」及「特定高科技人員進入大陸地區任職許可辦法」之相關說明，https://www.mac.gov.tw/News_Content.aspx?n=EF3E9F53A6158F8C&sms=2B7F1AE4AC63A181&s=91131DEBD66F761D（最後瀏覽日：2025/12/31）及拙作「國家科技保護法」要保護什麼？<https://www.copyrightnote.org/ArticleContent.aspx?ID=8&aid=2479>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

2 參見智財分署新聞稿，<https://www.thip.moj.gov.tw/12606/914012/12690/1320976/post>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

3 參見智財分署新聞稿，<https://www.thip.moj.gov.tw/12606/914012/12690/1349105/post>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

案由智慧財產及商業法院（以下稱智財法院）審理中，被告3人仍在押。

115年元月6日智財分署再以根據陳某之供詞，起訴台積電另名陳姓員工及東京威力公司盧姓員工並對東京威力公司求處罰金新臺幣2,500萬元⁴。

為了本案，東京威力科創（TEL）高層先後來台拜會台積電高層，相信係為彌平侵害營業秘密爭議而來，惟似乎並未獲台積電諒解，終導致東京威力科創（TEL）調整東京威力公司之管理階層，更換董事長、總裁及副總裁，以示誠意⁵。

二、事實分析

關於「營業秘密」之定義，營業秘密法第2條明定，「係指方法、技術、製程、配方、程式、設計或其他可用於生產、銷售或經營之資訊，而符合左列要件者：一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。三、所有人已採取合理之保密措施者。」台積電2奈米關鍵技術，合於「一、非一般涉及該類資訊之人所知者。二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。」且屬於國家科學及技術委員會（以下簡稱國科會）依據國家安全法第3條第4項規定訂定之國家核心關鍵技術認定辦法，由關鍵技術審議會於112年11月14

日完成認定，並由行政院於同年12月5日首次公告「國家核心關鍵技術項目及其主管機關」清單之技術項目。智財分署及智財法院必須進一步確認者，乃台積電就其2奈米之「國家核心關鍵技術之營業秘密」，是否「已採取合理之保密措施」。

台積電如何發現有內部工程師結合外部人士非法翻拍2奈米關鍵技術，屬於機密行動，並未對外揭露，於偵查不公開之情形下，外界亦無從確知。新聞報導顯示，台積電對於關鍵技術之營業秘密，已採取分級分類依權限限制接觸，僅有適當職級及「必須知悉（need to know）」之人員，始有權限接觸。不僅如此，資訊系統亦詳細記錄，何人？於何時？自何處？以何設備？接觸何等資訊？接觸期間之長短？進行何種動作？亦依權限決定其是否得更新內容。透過「常態紀錄、異常檢測」之機制，常態性詳細記錄每位同仁每項行為，僅於透過AI大數據系統監控發現異常情況時，例如，「人在內部，卻自外部登入」、「密集或規則性登入」、「密集下載」、「全面性瀏覽」、「規則性點擊網頁或全面翻頁」，系統即會發出警訊，通知資安人員進一步查核異常原因，判斷有無不法行為。以本案而言，自台積電離職後至東京威力公司任職之陳某，於在職台積電期間即趁居家辦公之便，利用筆電以高度一致之模式，登入公司內網開啟2奈米技術資料，每次登入時間僅約3分鐘，躲過3分鐘即會示警之防盜設計，再以手機翻拍高達400多張，因接觸情況異常，

4 參見智財分署新聞稿，<https://www.thip.moj.gov.tw/12606/914012/12690/1359708/post>（最後瀏覽日：2026/01/06）。

5 參閱2025年12月24日，自由財經，洪友芳報導，涉及台積電2奈米洩密案TEL台灣子公司東京威力科創宣布高層人事將異動，<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/5288806>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

公司已啟動內部監控⁶。陳某離職後與台積電在職員工相約於竹科關新路星巴克，依權限遠端登入公司資料庫，於螢幕上顯示台積電資密資訊，供陳某拍照。理論上，憑權限帳號密碼登入，並無問題，對螢幕拍照亦不易被發現，惟其「規則性點擊網頁」，迥異於一般人不規則點閱資料之常態模式，引發系統示警，經調閱星巴克監視器，證實係陳某對電腦螢幕逐頁拍照，證據確鑿⁷。

由於尚無積極證據可證明東京威力公司參與本案犯行，智財分署僅能以營業秘密法第13條之4及國家安全法第8條第7項之兩罰規定，向法院追加起訴東京威力公司之法人罰金1億2,000萬元刑責。

嗣後，由於智財分署為釐清東京威力公司是否符合國家安全法第8條第7項後段所稱「盡力為防止行為」之要件，又發覺該公司雲端硬碟內尚存有台積電之國家核心關鍵技術項次19，即「14奈米以下製程之IC製造技術及其關鍵氣體、化學品及設備技術」等營業秘密資料，經搜索查獲仍任職台積電之共犯另一陳某，而在已任職東京威力公司之陳某協助下，另外順利查獲該案，檢察官乃於起訴書請求法院依國家安全法第8條第6項減輕其刑。另一共犯陳某因犯後未完全坦認犯行，態

度欠佳，檢察官乃求處重刑。又東京威力公司員工盧某於知悉台積電發覺犯行後，為圖卸責，刪除已任職東京威力公司之陳某上傳之相關檔案，檢察官認其刪除犯罪證據，構成妨害刑事案件調查之犯行，且犯後仍否認犯行，亦予起訴。至於東京威力公司於查證過程中均能依檢察官要求提供相關事證，配合調查，對於釐清案情尚有助益，僅依兩罰規定起訴求處罰金2,500萬元。

三、法律分析

(一) 侵害營業秘密之刑罰規範立法沿革

我國85年制定營業秘密法時，對於侵害營業秘密之行為，僅有民事責任，並無刑事責任。102年增訂刑事責任，將侵害營業秘密之行為，依領域內或領域外使用之目的，科以不同罪責，領域外使用之侵害並屬非告訴乃論之罪。111年6月8日國家安全法修正增訂「經濟間諜罪」等規定，包括國家核心關鍵技術營業秘密之域外使用罪（國家安全法§8第2項）及為外國等侵害國家核心關鍵技術營業秘密罪（國家安全法§8第1項，即「經濟間諜罪」），並均屬非告訴乃論之罪，以強化對於「國家核心關鍵技術之營業秘密」之保護。該項修正於112年12月5日施行。

(二) 侵害營業秘密之刑罰規範體系

現行侵害營業秘密之刑罰規範體系，區分為「二法四層級」。所謂「二法」係

6 參閱2025年8月6日，聯合新聞網，綜合報導，台積電機密外洩……工程師星巴克翻拍當場被逮網一片傻眼：人多很安全？<https://udn.com/news/story/124400/8921538>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

7 參見2025年8月5日，自由財經，記者洪友芳／新竹報導，台積電洩密案《好大膽！工程師約在竹科星巴克翻拍資料被活捉》，<https://ec.ltn.com.tw/article/breakingnews/5133561>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

指營業秘密法及國家安全法；所謂「四層級」，依其犯行類別及刑罰輕重，係指：

1. 營業秘密法第 13 條之 1 之「一般侵害營業秘密罪」；
2. 營業秘密法第 13 條之 2 之「一般侵害營業秘密之域外使用罪」；
3. 國家安全法第 8 條第 2 項之「國家核心關鍵技術營業秘密之域外使用罪」；
4. 國家安全法第 8 條第 1 項之「為外國等而侵害國家核心關鍵技術營業秘密罪（即「經濟間諜罪」）」；

第 1 層級為告訴乃論之罪，第 2 層級至第 4 層級則屬非告訴乃論之罪。本案台積電員工廖某之犯行，因未涉域外使用意圖，屬告訴乃論之罪，而台積電未對其提出告訴，智財分署檢察官乃另予簽結而未對其提起公訴。多年來，產業界一再呼籲，希望將各種侵害營業秘密之犯行，均列為告訴乃論之罪，配合營業秘密法第 13 條之 3 第 2 項所定「對於共犯之一人告訴或撤回告訴者，其效力不及於其他共犯」之「告訴可分」特別規定，得「抓大放小」，有助於「窩裡反」，而利於對幕後藏鏡人主謀之追緝，惟政府以保障國家利益之考量，未予接受。本案參與洩密之台積電員工廖某得以脫免刑責，應係對於其他三名被告及東京威力公司之涉案情形，於檢方之偵辦過程有所配合，始獲得台積電不予告訴之寬恕。至於已任職東京威力公司之陳某，對於涉及侵害亦屬國家核心關鍵技術營業秘密之 14 奈米資訊之犯行，固然主動坦承犯行，並供出仍任職台積電之另一共犯陳某，惟因非屬於告訴乃論之罪，

檢察官無從不起訴，僅得請求法院依國家安全法第 8 條第 6 項減輕其刑。

(三) 侵害營業秘密之犯行

無論營業秘密法第 13 條之 1 第 1 項或國家安全法第 3 條第 1 項，均將侵害營業秘密之犯行區分為四款，包括：

1. 以竊取、侵占、詐術、脅迫、擅自重製或其他不正方法而取得營業秘密，或取得後進而使用、洩漏者。
2. 知悉或持有營業秘密，未經授權或逾越授權範圍而重製、使用或洩漏該營業秘密者。
3. 持有營業秘密，經營業秘密所有人告知應刪除、銷毀後，不為刪除、銷毀或隱匿該營業秘密者。
4. 明知他人知悉或持有之營業秘密有前三款所定情形，而取得、使用或洩漏者。

差異處在二大重點，一係侵害標的於營業秘密法第 13 條之 1 第 1 項係「營業秘密」，國家安全法第 3 條第 1 項則係「國家核心關鍵技術之營業秘密」，後者大幅縮小範圍，但技術品質提高；二係營業秘密法第 13 條之 1 第 1 項係「意圖為自己或第三人不法之利益，或損害營業秘密所有人之利益」，第 13 條之 2 第 1 項再加上「意圖在外國、大陸地區、香港或澳門使用」；國家安全法第 3 條第 1 項則為「任何人不得為外國、大陸地區、香港、澳門、境外敵對勢力或其所設立或實質控制之各類組織、機構、團體或其派遣之人」而侵害國家核心關鍵技術之營業秘密，第 2 項

則為「任何人不得意圖在外國、大陸地區、香港或澳門使用國家核心關鍵技術之營業秘密，而為前項各款行為之一。」

(四) 兩罰規定

犯罪行為人固然應自行承擔刑事罰責，其監督者或其所屬雇主，亦應承擔督導不周之罰責⁸，以促使監督者等事先預防犯罪之發生，甚至避免監督者等可能因所監督或所屬之人之犯罪行為而獲有利益，反而心存僥倖，未全力督促所監督或所屬之人之法遵義務，刑事處罰乃有「兩罰規定」之建立⁹。若監督者等參與被監督者或其所屬人員之犯罪行為，則直接以共犯之罰責相繩即為已足，無須再適用「兩罰規定」。由於犯罪行為人之監督者或其所屬雇主畢竟並非真正犯罪之人，如因其所監督或所屬之人犯罪，卻將監督者或其所屬雇主科以自由刑，顯不恰當。「兩罰規定」對於非犯罪行為人之監督者或其所屬雇主，因其督導不周且可能獲利而科以罰責，乃僅科處罰金，未科以自由刑。

大部分規範有侵權刑罰規範之智慧財產權法，均有「兩罰規定」，惟營業秘密

法第 13 條之 4¹⁰ 及國家安全法第 8 條第 7 款¹¹ 之「兩罰規定」，增添著作權法及商標法「兩罰規定」所無之「免責但書」，使被處罰者「對於犯罪之發生，已盡力為防止行為者」，得不予處罰。不僅如此，產業界甚至認為該「免責但書」之「推定過失」模式，規定並不明確，過於廣泛的打擊法人受連帶受罰，範圍過廣，不符合刑法「謙抑原則」，提案要求應改由「原告」明確指出法人對於受雇人或其他從業人員不法使用他人營業秘密確屬知情，且縱容或有意使用該不法資訊，並受有經濟利益者，始有刑法介入的必要¹²，惟因該但書已較其他智慧財產權法律有利企業組織，不宜再予放寬，並未經立法院通過。「兩罰規定」之「免責但書」，立法究將何去何從，從洗錢防制法之刪除及回復，

8 參見該條之立法理由：「對於行為人而言，其受處罰係因其違法之犯罪行為，對於企業組織而言，其受罰則係因其監督不力。從法理而言，對受罰之企業組織，其處罰具有從屬性，必以行為人受處罰為前提。」

9 最高法院 92 年度台上字第 2720 號刑事判決要旨：「兩罰規定，就同一犯罪，既處罰行為人，又處罰業務主，無關責任轉嫁問題，從業人員係就其自己之違法行為負責，而業務主則係就其所屬從業人員關於業務上之違法行為，負業務主監督不周之責任，從業人員及業務主就其各自犯罪構成要件負其責任。著作權法第 101 條第 1 項之規定，係以業務主為處罰對象；從業人員因執行業務犯該法第 91 條至第 96 條之罪者，仍依各該條規定處罰之，並無著作權法第 101 條第 1 項之適用。」

10 營業秘密法第 13 條之 4 規定：「法人之代表人、法人或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第十三條之一、第十三條之二之罪者，除依該條規定處罰其行為人外，對該法人或自然人亦科該條之罰金。但法人之代表人或自然人對於犯罪之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。」

11 國家安全法第 8 條第 7 款規定：「法人之代表人、非法人團體之管理人或代表人、法人、非法人團體或自然人之代理人、受雇人或其他從業人員，因執行業務，犯第一項至第三項之罪者，除依各該項規定處罰其行為人外，對該法人、非法人團體、自然人亦科各該項之罰金。但法人之代表人、非法人團體之管理人或代表人、自然人對於犯罪之發生，已盡力為防止行為者，不在此限。」

12 參見立法院邱志偉委員等 16 人提案，立法院議案關係文書院總第 618 號委員提案第 21815 號。立法院法制局 109 年 12 月，吳欣宜，我國營業秘密法制之檢討，亦有類似呼籲，<https://www.ly.gov.tw/Pages/Detail.aspx?nodeid=6590&pid=205760>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

即可理解尚有極大角力空間¹³。無論如何，「兩罰規定」對該法人、非法人團體、自然人之處罰，僅適用於刑事責任，於民事責任方面，其仍應與實際為侵害之犯罪行為人，共同負擔侵害著作權之連帶賠償責任。至於屬於營業秘密法第13條之1之告訴乃論之罪，該「兩罰規定」仍有第13條之1第2項「告訴不可分」原則之適用。

參、高階經理人疑似洩密案

一、爭訟事實

114年11月，台積電75歲之前技術研發暨企業策略發展資深副總經理羅某，於7月退休時攜帶數十箱自己所製作2奈米機密資料筆記，並於10月至英特爾任職，智財分署分案偵辦，台積電嗣後亦依保密條款及營業秘密法等，對羅某向智財法院提起民事訴訟，且聲請「定暫時狀態之假處分」，禁止羅某至英特爾任職或對英特爾提供台積電之營業秘密，引發各界關注。

依媒體報導及台積電聲明，羅某擁有美國籍，93年加入台積電之前，曾在英特爾擔任先進技術發展協理及CTM廠廠長18年，轉任台積電要職21年後，114年7月自台積電75歲退休，10月底回鍋老東家英特爾，任職研發副總，執掌研發部門。

台積電於113年3月間將羅某調任為「企業策略發展部」資深副總，該單位性質為供董事長暨總裁諮詢之幕僚單位，對研發部門無監督或管理職責，然羅某仍要求其無監督、隸屬關係之研發部門召開會議並提供資料，以了解正在研發中以及未來規劃之先進製程技術。

羅某任職期間簽有保密條款及離職後競業禁止條款，台積電法務長於114年7月22日與其進行離職面談時，特地提供提醒信函供其詳細閱讀，並說明離職後之競業禁止義務。法務長曾詢問其離職後去向時，羅某當時稱將至學術機構任職。羅某於114年10月前往英特爾擔任執行副總裁（Executive Vice President），台積電高度懷疑羅某可能使用或洩漏、告知、交付或移轉台積電營業秘密及機密資訊予英特爾，乃採取法律行動¹⁴。

二、法律分析

雖然營業秘密法第2條對於「營業秘密」之定義有詳盡之規定，惟營業秘密本身充滿高度不確定性。一項資訊隨其尚未做成決定、做成決定及決定對外揭露等不同狀態，可能處於「原本不是營業秘密」、「是營業秘密」至「不再是營業秘密」等三階段，變動不羈、飄忽不定。侵害營業秘密之爭訟，告訴人或原告方面對頑強被告之挑戰，屢屢必須證明其所主張被侵害之資訊屬於「營業秘密」。當告訴人或原

13 參見林臻嫻，兩罰制下法人過失責任之證明及法人得否緩刑之實務爭議，註40，全國律師，28卷9期，2024年09月，頁83，<https://www.twba.org.tw/upload/article/20240914/e905d08123624544b966cd5dd4db1712/e905d08123624544b966cd5dd4db1712.pdf>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

14 參見台積電114年11月25日新聞稿，<https://www.businessweekly.com.tw/business/blog/3020056>（最後瀏覽日：2025/12/31）。

告主張被告侵害其數萬筆「營業秘密」，而被告抗辯該等資訊非屬於營業秘密法所稱之「營業秘密」，告訴人或原告將疲於證明其數萬筆「營業秘密」之存在，成為主張權利之訴訟嚴重障礙。

為避免前述訴訟嚴重障礙，企業經營者傾向以「保密條款」及「競業禁止條款」保障其營業秘密。

(一) 保密條款

保密條款所保護之標的，並不限於營業秘密法第 2 條所定義「營業秘密」之資訊，可擴及於保密條款所要求保密之任何標的。現實上，即使非屬於營業秘密法第 2 條所定義「營業秘密」之資訊，其他人就該項資訊之取得、使用或洩漏，對企業經營者而言，均可能產生不公平之狀態。例如，企業經營者長期建立之表單、函稿範例檔案，並非營業秘密，他人得自由學習、模仿，甚至成為個人之基本就業能力，但他人另行建立需投注人力、財力及時間，若可直接套用，稍作修改，即可大幅減省成本，對辛苦建立之企業經營者並不公平。

保密條款將企業經營者所希望保護之標的，透過契約納入保護範圍，明定雙方應為或不應為之行為，以及違反者應給付一定之違約損害賠償或懲罰性損害賠償金額。該項約定得以避免所要保護之標的是否為營業秘密之爭議，亦無需證明實際所受損害或違約者所獲利益，一切依據契約約定行之，只須證明係約定保護範圍之標的，他方未依約定為應為之行為，或依約

定不應為之行為竟而為之，即得依約請求損害賠償或懲罰性損害賠償金額。

保密條款之內容，雖依契約自由原則有較大約定空間，惟仍不得顯失公平、違反公序良俗或誠實信用原則，法院對於其公平合理性，仍有介入而宣告無效或酌減違約損害賠償金額之空間。高額之懲罰性損害賠償金額雖可墊高違約成本，降低違約誘因¹⁵，但當其超越公平合理性範圍，有遭法院介入之危險，企業經營者不宜濫用市場優勢恣意為之，於策略上宜將其定於公平合理之界線邊緣，避免法院介入而得不償失。

(二) 競業禁止條款

競業禁止條款，可區分為「法定之競業禁止」及「約定之競業禁止」。前者例如公司法第 32 條¹⁶、第 209 條第 1 項¹⁷及民法第 562 條規定¹⁸，以職務關係存續為前提；後者屬契約自由原則，不當然隨職務關係之終止而消滅。

「約定之競業禁止」雖屬契約自由原則，然因涉及員工憲法第 15 條工作權之

15 若無高額之懲罰性損害賠償金額，則當違約成本遠低於所獲利益，將誘使違約行為發生；實務上，高額之懲罰性損害賠償金額，亦得阻卻企業競爭者透過代為支付違約金而誘使保密義務人違約揭露保密標的之行為。

16 公司法第 32 條規定：「經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經依第二十九條第一項規定之方式同意者，不在此限。」

17 公司法第 209 條第 1 項規定：「董事為自己或他人為屬於公司營業範圍內之行為，應對股東會說明其行為之重要內容並取得其許可。」

18 民法第 562 條規定：「經理人或代辦商，非得其商號之允許，不得為自己或第三人經營與其所辦理之同類事業，亦不得為同類事業公司無限責任之股東。」

保障，並非企業經營者得漫無限制之要求¹⁹。司法實務關於「約定之競業禁止」之有效性，經過長期之案例累積，最終建立判准原則²⁰，為政府勞工權益主管機關所接受²¹，甚至編入「競業禁止參考手冊」中²²，並於訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」加以參用²³。104年勞動基準法第9條之1乃將其正式入法，成為勞工權益之重要保障。

依據勞動基準法第9條之1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：

一、雇主有應受保護之正當營業利益。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。

三、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。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。

前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。

違反第一項各款規定之一者，其約定無效。

離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」

該條規定基本上援引司法實務對於員工離職後競業禁止約定之判准原則，唯一未採納者為「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」，此或係基於不可「事後有先見之明」之考量，「約定之競業禁止」是否合理，應依約定時之自始情況即為判斷，不待「離職後員工之競業行為」是否不當而定。

105年勞動基準法施行細則第7條之1至第7條之3參照「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」，對員工離職後競業禁止約定做更細緻之規定，包括：

1. 必須以書面約定。
2. 明定競業禁止期間、區域、職業活動之範圍及就業對象之合理範疇為：
 - (1) 競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。
 - (2) 競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
 - (3) 競業禁止之職業活動範圍，應具體

19 最高法院 94 年度臺上字第 1688 號民事判決：「受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，惟為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業，以免有不公平之競爭，若此就業禁止之約定期間、內容為合理時，與憲法工作權之保障無違。」

20 臺灣臺北地方法院 85 年度勞訴字第 78 號民事判決所建立之五項判准原則，為行政院勞委會所接受，並經調整後於 104 年納入勞動基準法第 9 條之 1 規定。

21 行政院勞委會 89 年 8 月 21 日台 89 勞資 2 字第 0036255 號函：「勞資雙方於勞動契約中約定就業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第 247 條之 1 的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部份無效；另法院就就業禁止條款是否有效之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則，1. 企業或雇主須有依就業禁止特約之保護利益存在。2. 勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位。3. 對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。4. 應有補償勞工因就業禁止損失之措施。5. 離職勞工之就業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。」

22 參見政府出版品資訊網 (Government Publications Information, GPI)，頁 10，<https://gpi.culture.tw/books/1009200956> (最後瀏覽日：2025/12/31)。

23 勞動部 104 年 10 月 5 日勞動部勞動關 2 字第 1040127651 號函訂「勞資雙方簽訂離職後就業禁止條款參考原則」。該項原則嗣後於 105 年 1 月 14 日配合勞動基準法第 9 條之 1 之施行而廢止，惟大部分規範均修正移列至 105 年勞動基準法施行細則第 7 條之 1 至第 7 條之 3。

明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。

- (4) 競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

3. 合理補償應於離職後一次預為給付或按月給付，不得以離職前發給之股票、紅利、年終獎金、工資等任何給付折抵補償金，且其金額應綜合考量下列事項：

- (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。

三、本案之民事訴訟分析

依台積電新聞稿所述，羅某任職期間簽有保密條款及離職後競業禁止條款，離職面談係由法務長親自進行，顯示台積電對高階經理人之動態慎重其事，給予一定尊重。

(一) 機密資料之有效保密管制

台積電業將其重要營業資訊依業務需要進行不同授權職務等級之分類、分級管制。羅某調任「企業策略發展部」資深副總後，仍要求其無監督、隸屬關係之研發部門召開會議並提供資料，自己亦製作個人筆記，以其為供董事長暨總裁諮詢之幕

僚職責，研發部門必然難以拒絕。惟此項作為仍應納入管制紀錄，並為管理階層所知悉，始符合正常管理程序。台積電對羅某離職後欲繼續持有可能涉及營業秘密之相關重要資料，始有可能要求刪除、銷毀，並於羅某違反時，依據營業秘密法及國家安全法相關規定追究法律責任。本案亦足以顯示，企業營業秘密侵害案件，涉案人員層級越高，所造成營業秘密損害越鉅，偏偏企業對於高階人員之營業秘密管理，尤其不易落實，應有一套對事不對人之透明防制機制，並嚴格執行，始足以避免侵害發生。

(二) 保密條款及競業禁止條款之落實

員工在職期間長久，可能隨著職位升遷及參與重要專案，簽署多份保密條款及離職後競業禁止條款。常見離職員工於訴訟中抗辯，因任職期間長久，已不復記憶任職期間簽署何種文件，以為卸責。企業之正規作法，應係於員工離職時，由人資部門進行離職面談，逐一提示並明列任職期間所簽署各項保密條款及競業禁止條款文件，並使其於提醒文件上再次確認及簽署，重申將於離職後遵守各項承諾，始為完整。台積電於羅某離職時，由法務長進行離職面談，特地提供提醒信函供其詳細閱讀，重申應遵守保密及不競業之義務，應屬正確做法。

1. 保密條款之後

報載羅某離職台積電時代走數十箱文件，其中無論係公司文件或自己製作之筆記，必然包含台積電之營業秘密，華人社

會難以劇烈手段要求離職員工僅能以一個 A4 影印紙箱帶走闔家照片或擺設玩偶，其他文件、文具均屬企業資產，必須原樣留置。不過，口頭提醒並提出書面要求承諾刪除、銷毀涉及公司營業秘密之相關重要資料，仍屬必要，並為未來可能發生違反營業秘密法及國家安全法相關規定追究法律責任做準備。

2. 競業禁止條款之後

台積電與羅某間簽署有離職後競業禁止條款，其細節如何，目前並無相關資訊對外揭露，惟依據台積電針對薛姓採購處經理違反競業禁止條款請求損害賠償案件²⁴可以觀察該公司競業禁止條款之標準程序。該案中，薛某於民國 88 年間受僱於台積電，自 93 年間起負責採購業務，100 年 7 月 1 日起擔任採購處經理，於 101 年 3 月 13 日簽署競業禁止協議，約定於離職後 18 個月內不得受僱於目前或未來從事半導體晶圓製造及相關服務之競爭對手或為競爭對手提供服務，並不得洩漏台積電之營業秘密；如有違反競業禁止義務，台積電得追償已給付之補償金及請求賠償所受損害。薛某於 105 年 7 月 12 日離職，台積電於其離職前一日即 105 年 7 月 11 日交付離職前提醒信，提醒薛某應履行競業禁止協議義務，並告知其現已知悉之競爭對手名單供參，經薛某簽名確認。台積電於同年 7 月 21 日一次性給付薛某 104 年度分紅獎金及競業禁止協議約定應按月

給付 18 個月特別補償金，競業禁止特別補償金係按月依薛某離職前 1 個月平均工資 50% 即 6 萬 5,015 元計付，該項金額為薛某所同意，且足以維持薛某於該期間之生活所需，法院認定屬合理補償，故競業禁止協議合法有效。詎薛某於競業禁止期間即 105 年 12 月 8 日起受聘於大陸紫光集團，擔任該集團轄下之長江存儲公司、武漢新芯公司之採購副總裁，違反競業禁止協議義務，乃訴請法院判令薛某返還補償金及損害賠償。

該案中，台積電與採購經理薛某之競業禁止協議簽署於 101 年 3 月 13 日，在 104 年勞動基準法第 9 條之 1 增訂勞工離職後競業禁止約定條款前，惟台積電之競業禁止協議，完全符合該條規範，實屬「超前部署」之優良典範。司法實務對於勞動基準法 104 年修法前所簽署之競業禁止條款，仍認為得依該法第 9 條之 1、施行細則第 7 條之 1 至第 7 條之 3 規定，作為判斷其是否合法有效依據²⁵，其所持理由係以該等規定「係就實務判決見解及主管機關訂定之參考原則立法具體明文化，以為規範『離職後競業禁止』條款目的」，在修法增訂明文以前，「實務判決見解及主管機關訂定之參考原則」即已足為判斷依

24 臺灣高等法院 109 年度勞上字第 52 號民事判決。

25 臺灣高等法院 109 年度勞上字第 52 號民事判決：「上訴人簽署系爭競業禁止協議雖於勞基法 104 年 12 月 16 日增訂第 9 條之 1 規定前，簽署當時尚無勞基法第 9 條之 1 規定適用，然勞基法於 104 年 12 月 16 日增訂第 9 條之 1 規定及主管機關勞動部於 105 年 10 月 7 日增訂施行細則第 7 條之 1 至第 7 條之 3 規定，係就實務判決見解及主管機關訂定之參考原則立法具體明文化，以為規範『離職後競業禁止』條款目的，是勞基法第 9 條之 1、施行細則第 7 條之 1 至第 7 條之 3 規定，仍得作為判斷系爭競業禁止協議是否合法有效依據。」

據，無待溯及適用新法規定²⁶。

本案羅某擔任台積電資深副總經理要職，關於離職後競業禁止條款，必然較前述採購經理案更為嚴謹細緻。2009 年台積電前研發部資深處長梁某任職 17 年離職，在職期間亦簽有競業禁止條款，惟梁某於 2 年競業禁止期間甫屆滿，領獲履行競業禁止義務等值 4,600 萬元股票後轉任三星擔任副總經理。該案例當亦使台積電更嫻熟於處理高階經理人之競業禁止條款及相關法律程序。

值得注意者，對於擔任台積電資深副總經理要職之羅某，其與台積電之關係，性質上應屬委任契約，而非勞動契約，應無勞動基準法第 9 條之 1 之適用²⁷，以其雙方地位對等，競業禁止條款有較大自由約定空間，台積電未來如何對羅某主張違約之損害賠償，或將於訴訟過程中逐步對外揭露雙方合約內容。

(三) 不可避免揭露原則 (inevitable disclosure doctrine) 之適用

離職員工前往競爭對手任職，常滋生有無「不可避免揭露原則」之適用爭議。

「不可避免揭露原則」係美國司法實務所建立之認定原則²⁸，但未為各州法院所採納，其「係指離職員工所具有之技能或知識與前任雇主之營業秘密有關，如果離職員工轉換新工作，仍與原工作維持在同一專業領域時，將會不可避免地利用其在先前工作所發展出之技能與經驗，而洩漏前雇主之營業秘密，並使新雇主藉此不當獲利²⁹。」例如，離職員工於前雇主工作時，工作團隊曾犯下嚴重錯誤，險些造成企業傾覆，當其前往新雇主擔任類似職務，面臨工作團隊將重蹈覆轍時，再良善之人均不可能坐視而袖手旁觀，其出手阻止同仁犯錯，乃人之常情，惟將使新雇主獲利，對前雇主造成不公平³⁰。

「不可避免揭露原則」並不受競業禁止條款之影響，即使競業禁止期間屆滿，企業經營者仍得援引「不可避免揭露原則」，限制離職員工前往競爭對手任

26 最高法院 108 年度台上字第 1197 號民事裁定亦有相同之見解：「末查原判決認系爭競業禁止約款因違反民法第 247 條之 1 第 2、3 款規定而無效，與適用 104 年 12 月 16 日增訂之勞動基準法第 9 條之 1 規定無涉；又勞動部係以有關勞資雙方簽訂離職後競業禁止約定相關規範，因勞動基準法已增訂第 9 條之 1 規定可資適用，乃於 105 年 1 月 14 日函知『勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則』不再援用，被上訴人於勞動基準法第 9 條之 1 增訂前已離職，固無從適用該條規定，但該參考原則仍非不得援為判斷系爭競業禁止條款有無民法第 247 條之 1 所定無效情形之參考依據，原判決予以審酌，並未違背法令，併此敘明。」

27 臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 54 號民事判決：「本件被上訴人原係委由上訴人擔任總經理，負責處理系爭商場之營運，性質上屬委任契約，並非勞動契約，已難認有勞基法第 9 條之 1 規定之適用；……」

28 Allis-Chalmers Mfg. Co. v. Cont'l Aviation & Eng'g Corp., 255 F. Supp. 645, 654 (E.D. Mich. 1966); PepsiCo, Inc. v. Redmond, 54 F.3d 1262, 1269 (7th Cir. 1995); Whyte v. Schlage Lock Co., 125 Cal. Rptr. 2d 277 294 (Cal. Ct. App. 2002)

29 智慧財產法院 103 年民營訴字第 1 號民事判決。

30 智慧財產法院 107 年度民暫抗字第 4 號民事裁定：「所謂不可避免揭露原則，係指縱為意圖良善之員工，均難以期待其能夠從腦海中分辨，是固有知識或是自前雇主所獲得之經驗。當員工至競爭企業從事相同或近似之工作時，將會不可避免揭露前雇主之營業秘密，而造成難以彌補之損失。前雇主因而得請求法院核發禁制令，禁止員工於一定期限內為競爭對手工作，甚至永久禁止其洩漏營業秘密。」

職³¹，關鍵在於該離職員工前往競爭對手任職後，是否發生不可避免揭露企業經營者營業秘密之風險。

由於「不可避免揭露原則」嚴重影響人力市場自由競爭及流通性，此原則之適用有利於雇主，應由雇主就以下時承擔舉證責任，包括：①離職員工知悉為雇主之營業秘密；②離職員工前後之範圍，大致相同或類似；③離職員工所知悉之原雇主營業秘密，對新雇主有相當經濟價值；④離職員工在新工作處，不可避免使用得自原雇主之營業秘密；⑤離職員工有違於誠信之不正行為³²。

前述台積電前研發部資深處長梁某之競業禁止期滿轉任案例中，台積電主張梁某於公司擔任重要職務多年，所知悉之重要資訊於2020年底前仍具機密價值，援引「不可避免揭露之原則」，訴請法院禁止梁某於2015年12月31日前前往三星任職研發主管或挖角台積電，獲得法院同意³³，為國內迄今僅有唯一案例。本案羅某曾任台積電資深副總經理之重要性，不下研發部資深處長梁某，如台積電援引「不可避免揭露之原則」，訴請法院禁止羅某於一定期間前往英特爾工作，應不難

獲得法院同意。

四、本案之刑事訴訟分析

本案不得因羅某前往英特爾公司任職，即認定構成營業秘密之侵害或違反保密條款。台積電對羅某向智財法院提起民事訴訟，係以違反保密條款及離職後競業禁止條款為訴求，同時，依據營業秘密法第11條，要求羅某停止侵害台積電之營業秘密，或防止羅某侵害台積電之營業秘密。前者因羅某有前往英特爾任職之客觀事實，勝算較大；後者再加上聲請「定暫時狀態之假處分」，禁止羅某至英特爾任職或對英特爾提供台積電之營業秘密。未來，英特爾若使用台積電之營業秘密，台積電即可依營業秘密法或國家安全法規定，主張英特爾明知或有重大過失不知羅某以不正當方式取得台積電之營業秘密，竟仍進而取得、使用或洩漏該營業秘密，將英特爾納入侵害營業秘密打擊範圍內。台積電該等法律行動，一方面係進行風險控管，避免營業秘密侵害之發生及進一步惡化，另一方面在對外界彰顯台積電對營業秘密之保護有所積極行動，促使上下游及內部重視營業秘密，同時不必擔心台積電成為洩密中心。

台積電若啟動刑事程序，透過檢警調查扣羅某電子用品發現公司重要機密，始能證實有違反營業秘密法第13條之2及國家安全法第3條應刪除而未刪除一般營業秘密或國家核心關鍵技術之營業秘密之規定。

31 最高法院104年度台上字第1589號民事判決：「是以企業為達保護其營業秘密之目的，雖有以競業禁止約款方式，限制離職員工之工作選擇權，惟不因而影響其依營業秘密法第十一條第一項規定之權利。倘其營業秘密已受侵害或有侵害之虞，而合理限制離職員工之工作選擇，又係排除或防止該侵害之必要方法，縱於約定之競業禁止期間屆滿後，仍非不得依上開條項請求之。原審基此，為上訴人不利之論斷，於法洵無違誤，自無上訴人所指架空競業禁止約款法制及利益失衡之情事。」

32 智慧財產法院107年度民暫抗字第4號民事裁定。

33 智慧財產法院102年度民營上字第3號民事判決。

本案涉及刑事訴訟部分，無論是否涉及國家核心關鍵技術之營業秘密，正由智財分署偵辦。其為一般營業秘密之侵害者，屬告訴乃論之罪，是否告訴，台積電有主控權；如為境外使用目的之侵害，或涉及國家核心關鍵技術之營業秘密侵害，屬於非告訴乃論之罪，台積電並無主控權，惟若台積電基於保密而無意進一步追究，未配合檢警調機關，無論係起訴或審判，檢方或法院均難使得上力。

由於美國政府持有英特爾約 10% 股份，如羅某果真攜帶台積電 2 奈米生產技術前往英特爾任職並使用，恐將構成國家安全法第 3 條第 1 項所定「任何人不得為外國、大陸地區、香港、澳門、境外敵對勢力或其所設立或實質控制之各類組織、機構、團體或其派遣之人」而有所列四款侵害國家核心關鍵技術之營業秘密之「經濟間諜罪」，英特爾於明知羅某犯行下仍取得、使用或洩漏該等營業秘密，亦難脫該條之罪。惟上述刑事偵查方面，對於檢警調之境外執法能力，尤其於美國之執行，現實情況應不樂觀。

肆、結論

台積電 2 奈米技術不僅係營業秘密法所定之營業秘密，更屬於國家安全法所定國家核心關鍵技術之營業秘密，為國家競爭力之重要技術，涉及高科技、高產值之上下產業鏈國際競爭優勢，非僅為台積電個別公司之私權，須予以特別保護。由於營業秘密本質之飄忽不定，企業經營者多以保密條款及競業禁止條款作為保護營業

秘密之輔助手段，甚至援引「不可避免揭露之原則」，訴請法院禁止重要資深離職員工於一定期間前往競爭對手任職，惟當國家核心關鍵技術之營業秘密受到嚴重侵害威脅，企業務必與政府合力追查不法，全力阻絕侵害，並須深刻體認，營業秘密之保護只有國家利益，潛在侵害者無分「境外敵對勢力」或「非紅色供應鏈」盟友。◆