

營業秘密法

一、營業秘密法條文概述

營業秘密法總計 16 條條文，故就法條內容及其保障之法益分述如下：

第一條

為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，特制定本法。
本法未規定者，適用其他法律之規定。

此條為立法理由，係在說明保護營業秘密之目的。

第二條

本法所稱營業秘密，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。

本條解釋何謂營業秘密，主要是牽涉到法律適用的問題，非屬於本條之適用範圍，就並非本法所稱之營業秘密，例如此項資訊為一般大眾均可取得之方法或技術，則與本條之規範不同，當然就無本法之適用。

第三條

受雇人於職務上研究或開發之營業秘密，歸雇用人所有。但契約另有約定者，從其約定。

受雇人於非職務上研究或開發之營業秘密，歸受雇人所有。但其營業秘密係利用雇用人之資源或經驗者，雇用人得於支付合理報酬後，於該事業使用其營業秘密。

第四條

出資聘請他人從事研究或開發之營業秘密，其營業秘密之歸屬依契約之約定；契約未約定者，歸受聘人所有。但出資人得於業務上使用其營業秘密。

企業之營業秘密多是由企業內部人員所完成，或企業委請企業以外之第三人完成，此時該營業秘密究竟應歸屬於雇主、受雇人、出資人或受聘人，應給予明確之規範避免引發爭議。因此營業秘密法分別於契約未約定之情形加以規定，類似著作權法第 11、12 條之規定。

簡單地分析如下列所示

雇傭關係（職務上）

{	未約定：營業秘密→雇用人。
	有約定：依約定。

雇傭關係（非職務上）：營業秘密→受雇人；支付合理報酬後，雇用人可使用。

聘僱關係 { 未約定：營業秘密→受聘人；但出資人得於業務上使用。
有約定：依約定。

依據上述分析，無論雇傭關係或聘僱關係，建議仍應以契約規範歸屬權利較為妥是，以避免日後之爭議。

第五條

數人共同研究或開發之營業秘密，其應有部分依契約之約定；無約定者，推定為均等。

第六條

營業秘密得全部或部分讓與他人或與他人共有。

營業秘密為共有時，對營業秘密之使用或處分，如契約未有約定者，應得共有人之全體同意。但各共有人無正當理由，不得拒絕同意。

各共有人非經其他共有人之同意，不得以其應有部分讓與他人。但契約另有約定者，從其約定。

第七條

營業秘密所有人得授權他人使用其營業秘密。其授權使用之地域、時間、內容、使用方法或其他事項，依當事人之約定。

前項被授權人非經營業秘密所有人同意，不得將其被授權使用之營業秘密再授權第三人使用。

營業秘密共有人非經共有人全體同意，不得授權他人使用該營業秘密。但各共有人無正當理由，不得拒絕同意。

第八條

營業秘密不得為質權及強制執行之標的。

營業秘密與著作權、專利權、商標權相同的是具有財產價值，所以可以成為交易之客體，營業秘密之所有人得將其全部或部分讓與他人或與他人共有，但是比較特殊的，營業秘密法禁止營業秘密設定質權或成為強制執行之標的，因為若同意，將使其秘密性喪失，而失去其意義。

此外，營業秘密因可能非一人所完成，故會涉及共有的問題，也就是應有部分多寡的差異，當無約定時，推定為均等。當對於營業秘密之使用或處分，如契約未有約定者，則應得共有人的全體同意。但各共有人無正當理由，不得拒絕同意。共有人之一將其應有部分讓與他人，原則上亦須經其他共有人的同意。

另外，營業秘密之授權與其他智慧財產權相同，所有人得就授權使用之地域、時間、內容、使用方法等加以約定，且被授權人不得再授權，但營業秘密所有人同意者，不在此限。

營業秘密的使用、處分與授權之規定多參考其他法令之規定，例如民法共有及著作權法，大家可以比較一下。

第九條

公務員因承辦公務而知悉或持有他人之營業秘密者，不得使用或無故洩漏之。當事人、代理人、辯護人、鑑定人、證人及其他相關之人，因司法機關偵查或審理而知悉或持有他人營業秘密者，不得使用或無故洩漏之。

仲裁人及其他相關之人處理仲裁事件，準用前項之規定。

針對特定人士其所知悉或持有之營業秘密，為確保營業秘密之秘密性，對於因承辦、偵查或審理而知悉或持有他人營業秘密之人，包括公務員、當事人、代理人、辯護人、鑑定人、證人、仲裁人及其他相關之人，給予嚴格限制之規定，要求其不得使用或無故洩漏。

第十條

有左列情形之一者，為侵害營業秘密。

- 一、以不正當方法取得營業秘密者。
- 二、知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者。
- 三、取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者。
- 四、因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。
- 五、依法令有守營業秘密之義務，而使用或無故洩漏者。

前項所稱之不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似之方法。

第 10 條係規範營業秘密之侵害類型：

- 1、以不正當方法取得營業秘密者，包括竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。但是以正當之產品分析研究方法取得秘密，則並不構成營業秘密之侵害。
- 2、知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者。
本款規範為前款之延伸。主要規範營業秘密之轉得人本身雖然並非以不正當方法取得營業秘密，但如果事先明知或因重大過失而不知該營業秘密之來源不正當，卻仍然取得、使用或洩漏者，仍為營業秘密之侵害。
但是如果是善意不知其為不正當取得之營業秘密，而且就其不知並無過失或僅有輕過失，則並不該當本款之規定。
- 3、取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者。
本款規定則為取得營業秘密之後，「嗣後」知悉或因重大過失而不知該營業秘密，而仍使用或洩漏，亦應予以禁止。
- 4、因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。
所謂法律行為包括僱傭、委任、承攬、授權等，其取得之方式係根據法律或契約關係，故沒有不正當之處。但是利用正當方式取得之營業秘密，係受營

業秘密法之保護，若以不正當方法使用或洩漏，當構成本款之侵權要件，例如員工於任職期間或離職後違反保密義務等。

5、依法令有守營業秘密之義務，而使用或無故洩漏者。

依法有保密之義務而無使用之權利，則應禁止其未經法令授權或同意而擅自使用或洩漏，以保障營業秘密所有人之利益。

第十一條

營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。

被害人為前項請求時，對於侵害行為作成之物或專供侵害所用之物，得請求銷燬或為其他必要之處置。

第十二條

因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。

前項之損害賠償請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同。

第十三條

依前條請求損害賠償時，被害人得依左列各款規定擇一請求：

一、依民法第二百十六條之規定請求。但被害人不能證明其損害時，得以其使用時依通常情形可得預期之利益，減除被侵害後使用同一營業秘密所得利益之差額，為其所受損害。

二、請求侵害人因侵害行為所得之利益。但侵害人不能證明其成本或必要費用時，以其侵害行為所得之全部收入，為其所得利益。

依前項規定，侵害行為如屬故意，法院得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額以上之賠償。但不得超過已證明損害額之三倍。

營業秘密法規範受侵害之救濟方法，僅限於依民事救濟途徑，並無刑事責任，而由刑法與公平交易法加以規範。營業秘密法所規定之民事救濟方法，與民法之侵權行為或智慧財產權受侵害所得主張相同。

損害賠償請求權，自被害人或請求全人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同。被害人對於營業秘密受侵害，得請求排除侵害，對有侵害之虞者，得請求防止；此外，亦可請求對於侵害行為作成之物或專供侵害所用之物，予以銷燬或為其他必要之處置。

營業秘密法並對於被害人得請求法院酌定損害額以上之賠償，但不得超過已證明損害額之三倍。

第十四條

法院為審理營業秘密訴訟案件，得設立專業法庭或指定專人辦理。

當事人提出之攻擊或防禦方法涉及營業秘密，經當事人聲請，法院認為適當者，得不公開審判或限制閱覽訴訟資料。

第十五條

外國人所屬之國家與中華民國如無相互保護營業秘密之條約或協定，或依其本國法令對中華民國國民之營業秘密不予保護者，其營業秘密得不予保護。

目前營業秘密法係採互惠原則，若此外國人所屬之國家與我國有相互保護之條約或協定，或其本國之法令對我國人民之營業秘密亦給予保護時，則營業秘密法對其亦給予保護；相對地若無此等情事，則我國對其營業秘密「得」（但仍可給予保護）不予保護。

第十六條

本法自公布日施行。

二、營業秘密法與其他相關法律

如前言所述，國內對於營業秘密保護之相關法律散佈於各法規，故針對各法律與營業秘密法相關內容分述如下：

（一）民法

營業秘密法與民法之關係可從營業秘密法第 12 條及第 13 條內得知，主要係規定侵權行為之效果及請求權。

以勞雇雙方之關係為例，無論員工是否有與公司簽訂保密約款，惟基於誠實信用的原則，員工就必須對公司忠誠，其於在職期間與離職後，對公司均負有保密的附隨義務。員工若於任職期間洩漏營業秘密給同業競爭者，或是在離職後將其任職期間所知之營業秘密洩漏予第三者，公司均可向員工主張債務不履行的民事責任或依營業秘密法第 12 條及第 13 條請求損害賠償。

（二）刑法

刑法中關於洩漏秘密之罪責為第 317 條之洩漏業務上知悉工商秘密罪：「依法令或契約有保守因業務知悉或持有工商秘密之義務，而無故洩漏者，處一年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金」，依該法條之構成要件必須雇主與員工在勞動契約中有簽定保密之條款，且員工竊取公司營業秘密並予洩漏者，則該當刑法第 317 條。

另外，刑法第 318 條：「公務員或曾任公務員之人，無故洩漏因職務知悉或持有他人之工商秘密者，處二年以下有期徒刑、拘役或二千元以下罰金。」，此條係針對特定之人，也就是必須具有公務員資格或曾任公務員之人才適用之，相對地與第 317 條相比，其處罰之程度亦較為嚴重（二年以下有期徒刑）。

以上所述各罪，依刑法第 319 條規定，須告訴乃論。

此外，營業秘密之侵害另有可能構成刑法之竊盜、侵佔、背信、詐欺得利、侵入

住宅等罪，惟仍必須視行為人之犯罪態樣而定。

（三）公平交易法

公平交易法第 19 條第 5 款：「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。」，公平交易法所適用及處罰之主體限於事業，而非營業秘密法之自然人（個人）。

近年來最明顯的案例為全球華人股份有限公司「1111 人力銀行」以不當重製「104 人力銀行」網站中求職者個人履歷資料之方式，從事不公平競爭行為為依據。行政院公平交易委員會公處字第 096071 號處分書明確指出「104 人力銀行」與「1111 人力銀行」係屬同一產業之競爭事業，「104 人力銀行」為保護求職者個人資料安全及隱私不受侵擾，以及避免同業間之不公平競爭情事發生，向來不接受任何同業於「104 人力銀行」網站刊登網路徵才廣告，則「1111 人力銀行」若非以不正當方法重製「104 人力銀行」之求職者個人資料，根本無從獲悉前揭資料，故就「104 人力銀行」而言，「104 人力銀行」之求職者個人資料自具有「秘密性」，從而「1111 人力銀行」之行為應有公平交易法第 19 條第 5 款之適用。

（四）著作權法

企業內之營業秘密例如製程、程式及技術文件等等，都是由雇主聘僱勞工花費心思創造出來的著作，包括語文著作、圖形著作、建築著作或電腦程式著作等，因此營業秘密與著作權的關係是極為密切的。

因此，若企業內之文件被員工竊取再重製，此員工所為之行為涉及營業秘密法及著作權法（重製他人著作等）。

（五）專利法

營業秘密顧名思義必須企業所有之技術、文件等並非眾人所週知，始得適用。現行專利法在審定公告之前，專利人之技術是不會被公開，當有人以不當方式取得時就構成營業秘密之侵權。

但是自 91 年 10 月 26 日起發明專利申請後，若無應不予公開之情事者，自申請之次日起 18 個月後，應將該申請案公開，就是所謂「早期公開」制度。專利技術公開後即喪失其秘密性，相對地也不受營業秘密之保護。

（六）電腦處理個人資料保護法

誠如前述「104 人力銀行」之案件，求職者個人資料自具有「秘密性」，係應受電腦處理個人資料保護法之規範，個人資料原本並非屬於營業秘密，但是若一家公司如同「104 人力銀行」，不隨意的把客戶的資料做其他的利用，當這些資料構成該公司的營業秘密被竊取後，侵權者就構成對營業秘密的侵害。因此，營業秘密法與電腦處理個人資料保護法還有其關聯性。

三、營業秘密之保護

現代工商社會裡，不但企業與企業、人與人均競爭激烈，許多構想、點子、創意或者情報、營業秘密均容易被第三人竊取、盜用，進而影響企業競爭。故企業主應作好營業秘密的管理，以避免秘密洩漏，例如與員工訂立勞動契約，簽訂保密、競業禁止等約款、機密文件之存放與管理、資料之銷毀程序、網際網路之管理與安全等，否則因為一時之大意，對公司之利益與未來發展將造成相當不利之影響。