

# 不可避免揭露原則於我國實務之發展

呂維翰\*

## 壹、前言

不可避免揭露原則（Inevitable Disclosure Theory）為美國營業秘密法的一項理論，主要概念是若前雇主能證明其員工離職、前往競爭對手任職工作時，將不可避免地利用到前雇主之營業秘密時，前雇主得請求法院核發禁制令，禁止受僱人前往新工作任職。此原則起源於美國判例法，經歷年發展後，成為美國企業請求法院核發禁制令，禁止離職員工至競爭對手工作的主要論據之一<sup>1</sup>。

法院在具體個案中適用不可避免揭露原則作為判斷依據，其效果是使原雇主無須證明受僱人行為已實際侵害營業秘密，原雇主應盡之舉證責任降低，反之則將對員工的職業選擇自由有所限縮，進而將影響其生存權、財產權，故不可避免揭露原則在美國的發展並非毫無爭議，亦非所有州法院均採納此原則，但因此原則由來已久，復經眾多法院逐步運用、構築其影響力，故在討論營業秘密

及競業禁止議題時，此原則仍有相當重要性。

我國營業秘密法於1996年立法時及嗣後之修正雖有參考美國法，但並未將不可避免揭露原則納入規定。而在我國司法實務上，智慧財產法院於台灣積體電路製造股份有限公司（下稱台積電）控告該公司前技術長梁孟松之相關案件中，曾就不可避免揭露原則有所討論，引起各界關注，其後在涉及營業秘密與競業禁止相關案件中，也陸續出現原雇主援引不可避免揭露原則，作為佐證其主張之依據。但我國法就此既無規定，則不可避免揭露原則在我國法上究竟應否、如何適用？法院歷來對此類主張的態度為何？即有探討空間。

本文擬先就不可避免揭露原則在美國法之發展及現況進行介紹，其後即以我國實務案例為中心，觀察該原則是如何呈現於我國實務案件？相關案件中當事人如何主張？法院如何判斷？以此進行歸納，並分析此原則在

\* 本文作者係臺灣橋頭地方法院法官

註1：馮振宇（2015），〈經理人跳槽創業是否有不可避免揭露原則之適用？——以智財法院一〇三年度民營訴字第一號判決為核心〉，《月旦裁判時報》，40期，第49頁。

我國可能的發展及運用空間，俾供未來實務運作參考。

## 貳、不可避免揭露原則（Inevitable Disclosure Theory）在美國之發展與現況

### 一、不可避免揭露原則在美國之源起與發展

在美國，雇主若要禁止前員工到競爭對手任職，主要規範為聯邦民事訴訟程序規則（Federal Rules of Civil Procedure, FRCP）關於暫時禁制令之規定，透過法院核發禁制令來避免聲請人因營業秘密受到侵害，造成無法彌補的損害；而美國法院審酌是否核發暫時禁制令時，主要審酌因素包括勝訴可能性、有無不可回復之損害、兩造利益之權衡、是否對公益造成影響等<sup>2</sup>。

但要提出證據證明上開事項並非易事，為保護營業秘密，美國法院逐漸透過判例發展出不可避免揭露原則，其核心概念為：若雇主能證明受僱人在履行新工作的過程中會不可避免地揭露前雇主之營業秘密，雇主即得請求法院核發禁制令，禁止受僱人從事新工作<sup>3</sup>。此原則之概念起源於1919年美國紐約州最高法院Eastman Kodak v. Powers Film

Products一案，而1964年德拉瓦州法院於E.I. duPont de Nemours & Co. v. American Potash & Chemical Corp.一案中，則首見“inevitability of disclosure”即「不可避免揭露」之用語，其後陸續經過俄亥俄州上訴法院B.F. Goodrich Co. v. Wohlgemuth案、密西根州東區地方法院AllisChalmers Manufacturing Co. v. Continental Aviation & Engineering Corp.案等案件之發展，逐漸形成不可避免揭露原則之概念輪廓<sup>4</sup>。美國統一州法全國委員會於1979年制定的統一營業秘密法2(a)規定對於營業秘密侵害或有侵害之虞（actual or threatened misappropriation）時，法院得發禁制令以排除或防止侵害，不以實害行為作為法院核發禁制令的要件，與不可避免揭露原則之概念相合。統一營業秘密法雖然是供各州參考而無直接拘束力，但事實上為多數州所參考或採用<sup>5</sup>，具有相當影響力。而不可避免揭露原則獲得較廣泛承認，是在美國聯邦第七巡迴上訴法院於1995年PepsiCo Inc. v. Redmond一案中，法院承認該原則可以於聯邦法院作為臨時禁制令的請求權基礎後，奠定聯邦法院承認該原則之基礎<sup>6</sup>。

有學者歸納各法院案例，認為該原則的一般適用要件為雇主應證明下列事項：(1)受僱人曾接觸合法的營業秘密。(2)受僱人在擔任

註2：王偉霖（2024），《營業秘密法理論與實務》，第331-332頁，元照出版。

註3：同前註，頁230。

註4：王偉霖（2015），〈論我國引進營業秘密法不可避免揭露理論（Inevitable Disclosure Theory）之可  
行性與適用限制〉，《萬國法律》，203期，第21-22頁。

註5：王玉瓊（2016），〈美國法上關於營業秘密之民事救濟——以法院判決之解析為中心〉，《智慧財產  
權月刊》，214期，第33頁。

註6：馮振宇，前揭註1，第50頁。

新工作時，將不可避免揭露該營業秘密。(3) 營業秘密的揭露將導致前雇主受到無可彌補的損害。當滿足上述要件時，法院即可依該原則核發禁止令，禁止離職員工履行新的工作<sup>7</sup>。

## 二、不可避免揭露原則在美國之爭議與現況

不可避免揭露原則降低雇主向法院聲請禁制令、禁止員工前往新公司任職的難度，雖然更有助於保障雇主就營業秘密所得享有的利益，但相對而言也使員工的工作自由受到限縮，故雖然此原則在美國有一定的影響力，但仍有許多州基於勞工權益衡平的考量，並未採納，甚至明確拒絕此一原則，如加州北區聯邦地區法院在1999年的Bayer Corp. v. Roche Molecular Systems, Inc.一案，即明確表示不可避免揭露原則與加州重視員工流動性的公眾政策背道而馳，為該州營業秘密法所不採<sup>8</sup>。俄勒岡聯邦地區法院於2019年的Phoseon Tech., Inc. v. Heathcote一案中，曾指

出美國各州對不可禁止揭露原則的立場並不一致，採納該原則的有17個州<sup>9</sup>，明確拒絕採納的有5個州<sup>10</sup>，其餘28個州未明確表態<sup>11</sup>。

美國於2016年通過保護營業秘密法(Defend Trade Secrets Act, DTSA)，將過去由各州各自規範之營業秘密納入聯邦法體系，該法§ 1836(b)(3)(A)關於禁制令之規定，規定法院可以就「有證據顯示營業秘密有遭不當挪用之虞(evidence of threatened misappropriation)」之情形核發禁制令，但「不能僅以個人所知悉的資訊作為依據(not merely on the information the person knows)」。

上開法律規定不能僅以員工所知資訊作為禁制令的判斷基礎，似有否定不可避免揭露原則之意，但因上開規定並未明文排除該原則，故DTSA立法是否確實排除了不可避免揭露原則的適用空間，實務上仍有爭議。

在DTSA立法後的具體個案中，仍直接採用該原則或持類似觀點者，如聯邦第三巡迴上訴法院於Fres-co Systems USA, Inc. v. Hawkins

註7: Jonathan O. Harris, The Doctrine of Inevitable Disclosure: A Proposal to Balance Employer and Employee Interests, 78 WASH. U. L. Q. 325, 329 (2000). Retrieved from: <https://journals.library.wustl.edu/lawreview/article/id/2582/> (Accessed 2025/8/12)

註8: Bayer Corp. v. Roche Molecular Systems, Inc., 72 F. Supp. 2d 1111 (N.D. Cal. 1999). Retrieved from:

<https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp2/72/1111/2336261> (Accessed 2025/3/16)

註9: 包括阿肯色州 (Arkansas) 康涅狄格州 (Connecticut) 德拉瓦州 (Delaware) 佛羅里達州 (Florida) 印第安納州 (Indiana) 伊利諾伊州 (Illinois) 愛荷華州 (Iowa) 明尼蘇達州 (Minnesota) 密蘇里州 (Missouri) 新澤西州 (New Jersey) 紐約州 (New York) 北卡羅來納州 (North Carolina) 俄亥俄州 (Ohio) 賓夕法尼亞州 (Pennsylvania) 德克薩斯州 (Texas) 猶他州 (Utah) 華盛頓州 (Washington)。

註10: 包括加州 (California) 科羅拉多州 (Colorado) 路易斯安那州 (Louisiana) 馬里蘭州 (Maryland) 維吉尼亞州 (Virginia)。

註11: *Phoseon Tech., Inc. v. Heathcote*, No. 3:19-cv-2081-SI (D. Or. Dec. 27, 2019). Retrieved from: <https://casetext.com/case/phoseon-tech-inc-v-heathcote> (Accessed 2025/3/13)

(2017) 案件中，引用DTSA上開「有證據顯示營業秘密有遭不當挪用之虞」的規定，認原雇主極有可能因員工至其他公司工作而遭受無可避免的損害，而核發禁制令。另如伊利諾州北區聯邦地區法院東部分院於 *Molon Motor & Coil Corp. v. Nidec Motor Corp.* (2017) 中，以不可避免揭露原則進行分析，並依該原則綜合相關事證作成判斷<sup>12</sup>。

但在近期的案例中，也陸續有法院持不同見解，如伊利諾州北區聯邦地區法院2023年 *Aon PLC v. Alliant Insurance Services, Inc.* 一案中，法院認為在DTSA架構下已無不可避免揭露原則的適用空間<sup>13</sup>。另如2022年的緬因州聯邦地區法院在 *IDEXX Laboratories, Inc. v. Bilbrough* 一案中，駁回原告主張被告在競爭對手公司任職「必然」會揭露原公司商業機密的請求，並指出，DTSA明文規定不得僅以員工「所知資訊」為由禁止其從事新職務，因此不容許基於不可避免揭露原則發出禁制令<sup>14</sup>。又如伊利諾州北區聯邦地區法院東部

分院在2023年的 *PetroChoice LLC v. Amherdt* 一案中指出，即使原告聲稱前員工無法不動用其記憶中的機密資訊，但在缺乏具體證據顯示被告有實際揭露或將高度可能使用該資訊的情況下，僅憑此類推測無法構成DTSA所要求的實際或具體威脅<sup>15</sup>。有論者認為，DTSA立法後美國實務近期的發展顯示法院陸續開始排除適用不可避免揭露原則，該原則呈現逐漸式微趨勢<sup>16</sup>。

### 參、我國法制下之競業禁止禁制令

在我國，雇主若要主張其員工離職後至其他公司任職可能侵害其營業秘密，欲透過司法途徑在本案訴訟確定前，先取得類似美國法上由法院核發之禁制令，以禁止員工前往其他公司任職，程序上可依民事訴訟法第538條第1項「於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之

註12：Flowers, M. C. (2019). Facing the inevitable: The inevitable disclosure doctrine and the Defend Trade Secrets Act of 2016. *Washington and Lee Law Review*, 75(4), 2241 - 2243. Retrieved from <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlulr/vol75/iss4/9> (Accessed 2025/3/16)

註13：Michael J. Garrison, Dawn R. Swink, John T. Wendt (2024). A proposed framework for a federal inevitable disclosure doctrine. *Buffalo Law Review*, 72, 345.

註14：IDEXX Laboratories, Inc. v. Bilbrough, No. 2:22-cv-00056-JDL, 2022 WL 6101219 (D. Me. Oct. 4, 2022). Retrieved from: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/maine/medce/2:2022cv00056/61731/42/> (Accessed 2025/4/16)

註15：PetroChoice LLC v. Amherdt, No. 22-cv-02347 (N.D. Ill. Feb. 21, 2023). Retrieved from: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/illinois/ilndce/1:2022cv02347/414830/20/> (Accessed 2025/4/16)

註16：Ashish Mahendru, 2023 Trade Secret Year in Review: Is the Inevitable Disclosure Doctrine (Finally) Dead? (Feb. 12, 2024), 轉引自葉承偉 (2024), 〈逐漸式微的「不可避免揭露原則 (Inevitable Disclosure Doctrine)」〉, 資策會科技法律研究所網站, 網址: <https://stli.iii.org.tw/article-detail.aspx?no=64&tp=1&d=9127> (瀏覽日期: 2025/3/16)

情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態之處分」，向法院聲請定暫時狀態處分，命員工不得至其他公司任職。至於實體上的依據，視具體個案通常包括雙方的契約約定，或依據營業秘密法第11條第1項規定請求排除或防止侵害等<sup>17</sup>。

實務上，法院於審理此類案件時，審酌因素包括「聲請人將來勝訴之可能性」、「聲請之准駁對於聲請人或相對人是否造成無可彌補之損害」、「雙方損害之程度」、「對公眾利益之影響」等因素（最高法院108年台抗字第213號裁定參照），以決定原告聲請之准駁，我國112年修正公布之智慧財產案件審理細則第65條第3項，亦同持上開判斷基準，規定「法院審理定暫時狀態處分之聲請時，就保全之必要性，應斟酌下列各款情形：一、聲請人將來勝訴之可能性。二、聲請之准駁對於聲請人或相對人是否將造成無法彌補之損害。三、權衡處分與否對兩造現在及繼續損害之可能性及程度。四、對公眾利益之影響」。

上述判斷基準與前述美國法院核發禁制令之判斷基準實有相似之處，因此在我國，此類案件之聲請人同樣會面臨個案中如何釋明其聲請符合上述要件之問題。又智慧財產案件審理法第52條第1項（112年修正前為第22條第1項）規定，「就智慧財產法律關係之案件，聲請人於聲請定暫時狀態之處分時，聲請人就有爭執之法律關係，及防止發生重大

之損害，或避免急迫之危險，或有其他相類之情形，而有必要之事實，應釋明之；其釋明有不足者，法院應駁回聲請」，智慧財產案件審理細則第65條第1項亦規定「聲請人就有爭執之智慧財產法律關係聲請定其暫時狀態之處分者，須釋明該法律關係存在及有定暫時狀態之必要；其釋明如有不足，應駁回其聲請，不得以擔保補釋明之不足」明確排除聲請人於此類案件以擔保補充釋明不足的空間，聲請人之舉證負擔勢必更為嚴峻。

在此情形下，是否有可能將美國法制之不可避免揭露原則，引進我國，同樣作為一種法律原則加以適用，以改變此類案件中定暫時狀態處分之審查基準，或減輕原告之舉證負擔？若有可能，在我國法無明文的情況下，又應如何將之引進？若要加以適用，是否同樣只能適用在禁制令（定暫時狀態處分）案件中？或是可作為本案請求的依據？其適用之法律效果為何？即富有探討空間。在我國實務上，也有個別案件中當事人主張法院應依此原則進行判斷，其具體主張為何、法院如何回應，勢必影響此原則在我國營業秘密訴訟實務的發展。

#### 肆、我國實務上關於不可避免揭露原則之案例

以下就不可避免揭露原則在我國實務上曾

註17：我國實務見解肯認營業秘密法第11條第1項規定得在契約之外，單獨作為雇主請求員工禁止競業之依據。如最高法院104年度台上字第1589號民事判決：「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」。

出現之案例，依時間順序，就各該案件中所涉及該原則之討論，逐一介紹探討。

### 一、台積電訴梁孟松案

本案是台積電主張其前員工梁孟松於離職後至競爭對手韓國三星公司任職，先後向法院聲請核發定暫時狀態處分及提出本案訴訟，請求法院禁止梁孟松從事洩漏營業秘密及競業行為的一系列案件，也是我國法院裁判探討「不可避免揭露原則」之開端。

台積電主張梁孟松自民國81年起任職於台積電，一路晉升至研發部門資深處長，接觸公司最先進製程的研發及高度機密資訊。梁孟松於98年2月離職前簽署文件，重申其對任職期間知悉的機密資訊和營業秘密負有保密義務，並同意離職後2年內不在競爭對手公司任職，但台積電發現梁孟松於2年尚未屆滿的99年10月間，就出現在三星公司贊助的韓國成均館大學教職員名單中，且梁孟松於100年7月正式宣布將擔任三星研發部門副總經理，因而先後提出定暫時狀態處分之聲請，及提出本案訴訟，請求法院命梁孟松不得使用或洩漏特定營業秘密或刺探台積電的營業秘密、禁止提供特定台積電研發人員資訊給三星或協助、誘使該等人員離職跳槽三星，並禁止梁孟松至104年12月31日止以任何方式為三星提供服務。上述訴求中與不可避免揭露原則有關的，主要是台積電關於競業禁止之聲明，在本案保全程序及歷審程序中，當事人及法院均曾就此有所討論，以下針對有關部分介紹說明之。

## (一) 智慧財產法院<sup>18</sup>100年度民暫字第5號民事裁定

### 1. 台積電主張：

梁孟松任職於三星公司勢將不可避免洩漏台積電之營業秘密予三星公司，造成台積電之重大損害，故依據營業秘密法第11條第1項及美國法之不可避免揭露原則，聲請定暫時狀態之處分。

### 2. 梁孟松答辯：

不可避免揭露原則為美國少數案例見解，且在美國備受批評，已被美國多數州法院拒絕適用，又美國法之不可避免揭露原則僅適用於「沒有」競業禁止合約存在，且屬極端特殊情況下保護前雇主的手段，於本案無適用餘地。

### 3. 法院之判斷：

(1)關於雇主與離職員工間無競業禁止之約定，雇主得否以營業秘密將不可避免地揭露為由請求禁止離職員工至競爭對手公司工作，我國法無明文，聲請人自得依民法第1條規定，引美國司法實務上之不可避免揭露原則之法理作為請求權依據。不可避免揭露原則屬競業禁止規範之補充法理，於兩造間自始無競業禁止約定存在，或於競業禁止期間屆滿後，離職員工有洩露營業秘密之行為或表徵時，及兩造有競業禁止之約定存在，而離職員工於競業禁止期間違反競業禁止約定，原競業禁止約定之經濟效益已遭減

註18：110年已更名為智慧財產及商業法院，本文以下簡稱為「智財法院」。

損之場合，均有適用餘地。

- (2) 不可避免揭露原則本質上為侵權行為法則，原雇主須證明離職員工之行為具有違法性或有違法之意圖，始得聲請法院以判決方式創設新之競業禁止規範。故原雇主應釋明離職員工於競業禁止期間有違反競業禁止之約定，或非競業禁止約定期間有洩露營業秘密之行為或表徵。台積電所提證據未能釋明梁孟松在原約定的競業禁止期間有違約行為，因此不符合適用不可避免揭露原則禁止於競業禁止期間屆滿後為三星工作的前提，駁回此部分聲請。

## (二) 智財法院101年民營訴字第2號判決

本案為前述100年度民暫字第5號裁定後續之一審判決，主要爭訟事實及原告訴求與該案大致相同，於茲不贅，以下就本案判決關於不可避免揭露原則部份進行介紹。

### 1. 台積電主張：

- (1) 被告企圖規避對原告之2年競業禁止條款，欠缺誠信，難以期待其遵守對原告之保密義務，故禁止被告至三星公司任職，乃是防止被告洩漏原告營業秘密之唯一方法，符合營業秘密法第11條規定與美國不可避免之揭露原則之法理。
- (2) 美國法之不可避免之揭露原則得作為營業秘密法第11條之補充法理，我國實務見解亦向來肯認為保護原雇主之營業秘密，得對員工離職後之工作內容為合理限制，與美國不

可避免揭露原則」之法理，並無二致。

### 2. 梁孟松抗辯：

- (1) 被告係於2年競業禁止期間屆滿後始至三星公司任職，並無不誠信行為，原告之營業秘密透過競業禁止約定已獲得保障，不可再強行延長被告之競業禁止義務。
- (2) 不可避免揭露原則僅為美國法上之少數見解，在美國遭受高度批判，且本件兩造已有合法之競業禁止合約存在，不符合該原則之適用要件。

### 3. 法院之判斷：

- (1) 雇主在約定之競業禁止期間屆滿後，復依營業秘密法第11條第1項規定請求禁止離職員工至競爭對手之公司任職，無異變相延長競業禁止期間，法院須調和社會公共利益、權衡兩造利益，審酌具體個案情節依比例原則判斷。
- (2) 不可避免揭露原則之用意本為減輕營業秘密所有人關於禁制令之舉證責任，當符合要件時，原雇主得不需舉出其他證據，請求法院核發禁制令禁止離職員工從事相似之新職，然其要件亦十分嚴格，故採此一原則之美國法院，法院亦均僅係核發暫時禁制令，其適用限於重大急迫之侵害，且時間非長。
- (3) 本件原告之請求無異變相延長被告競業禁止期間，且期間長至104年12月31日，法院審酌相關因素，認

原告請求禁止被告任職競爭對手公司延長之期間並非必要及適當。

本判決關於台積電競業禁止的要求，基本上是在營業秘密法11條第1項的框架下討論，並沒有直接討論不可避免揭露原則是否能作為法理加以適用。相較前述100年度民暫字第5號民事裁定而言，本判決在不可避免揭露原則的論述上較為保守，僅作為討論營業秘密法規定中的一個環節。

### （三）智財法院102年度民營上字第3號判決

本判決為前述案件之二審判決，兩造主張、抗辯大致與一審相同，於茲不贅，下面就法院關於競業禁止部分之判斷敘述之：

1.梁孟松在三星公司位居要職，為履行對雇主之忠誠義務，再加上三星公司於晶圓代工領域所展現之雄心，已難想像梁孟松任職於三星公司無侵害台積電營業秘密。台積電依據營業秘密法第11條第1項規定請求防止侵害，審酌梁孟松之學經歷及台積電之請求，並考量營業秘密核心產業之保護與梁孟松於三星公司工作之利益平衡，認禁止梁孟松在三星公司工作或為三星公司提供服務，不致限制梁孟松之工作權，且是保護台積電營業秘密之唯一方法。又以台積電在晶圓代工領域領先全世界及其核心產業之營業秘密而言，其秘密性並不因科技日新月異即迅速喪失，且台積電僅係請求限制工作至104年12月31日，難認係對梁孟松工作自由之不當限制。

2.本件係因侵權行為之法律關係而定其防止侵害之適當方法，難認係競業禁止期間之延長。

3.美國並非所有州法均採納不可避免揭露原則，且以現有之案件觀之，多半係適用於定暫時狀態處分時關於必要性要件之衡量。而員工與前後雇主間之營業秘密侵害案件，係屬人性相當高之案件，本件係因為員工是梁孟松，因為前後雇主是台積電與三星公司，且因為梁孟松於離職後之種種行為，致法院認台積電主張梁孟松可能已有侵害之事實或至少有高度侵害之可能。倘於此類型案件，一律適用不可避免揭露原則，恐對員工之工作自由造成不當限制。

### （四）歷審法院見解之比較

從以上實務案件可知，除了100年度民暫字第5號裁定法官有意接納該原則作為一種法理，引進我國加以適用外，一、二審法院對直接適用此原則均持較保守態度，判決中關於競業禁止的論述架構，基本上都是在營業秘密法的框架下進行，認為此類案件應判斷個案情形是否符合營業秘密法第11條第1項所規定之要件，以及「原雇主要求競業禁止是否屬於作為防止侵害的適當方法」，無意將不可避免揭露原則作為法源依據，但因兩造於攻防過程中對該原則均多有著墨，故從判決中可以看到在法院的判斷過程仍有出現與該原則相關的論述。

以表格整理該案歷審（含保全程序）之法院見解如下：

表1：台積電訴梁孟松案歷審見解（有關不可避免揭露原則部分）

程序	結論	主要理由	是否承認或適用不可避免揭露原則
定暫時狀態處分裁定	台積電敗	不可避免揭露原則本質上為侵權行為法則，原雇主應釋明離職員工之行為有違法性或違法意圖，但台積電所提證據未能就此釋明。	是，認我國並未規定雇主得否以營業秘密將不可避免地被揭露為由請求禁止離職員工至競爭對手公司工作，此為法未規定事項，可援引該原則作為法理，並以之為請求權依據。
一審判決	台積電敗	1.援引營業秘密法第11條第1項及關於競業禁止約款效力之實務見解後，表示法院對於「競業禁止期間屆滿後，雇主依營業秘密法第11條第1項請求禁止員工至競爭對手任職」之案件，無異變相延長競業禁止期間，應調和社會公共利益、權衡兩造利益，審酌具體個案情節依比例原則判斷。 2.後續審酌判斷過程中，表示美國之不可避免揭露原則僅適用於暫時禁制令、期間最長僅1年，與本件情況不同，且本件縱採認該原則，台積電請求之競業禁止期間仍屬過長，無從准許。	1.並未直接援引不可避免揭露原則，形式上係就營業秘密法第11條第1項之適用進行審酌。但在判斷過程中，仍討論到不可避免揭露原則在美國之適用情形及要件，並認為即使採用該原則，原告主張仍無理由。 2.並未明確表示不可避免揭露原則在我國能否作為法源依據。
二審判決	台積電勝	依營業秘密法第11條第1項審酌後，認為限制梁孟松為三星公司工作或實際提供服務，是保護台積電營業秘密之唯一方法，且台積電係請求限制工作至104年12月31日，期間合理，難認係對梁孟松工作自由之不當限制。	1.形式上是就營業秘密法第11條第1項之適用進行審酌。審酌過程並未援引或討論美國的不可避免揭露原則，但實質論述如「已難想像梁孟松任職於三星公司無侵害台積電營業秘密之事實及可能」、「本件係因梁孟松離職後之行為，致台積電難以期待其任職三星公司無侵害台積電營業秘密之事實及可能」等語，與該原則意旨有共通之處。 2.針對台積電主張不可避免揭露原則部分，表示「若於此類案件一律適用不可避免揭露原則，恐對員工之工作自由造成不當限制」，並未完全承認或全面否定該原則在我國之適用空間。

資料來源：作者自製。

## 二、後續案例

台積電、梁孟松案之後，不可避免揭露原則一度成為關注焦點，其後在相當時間內，陸續有當事人在營業秘密相關案件中，援引該原則作為請求依據，且不乏法院在裁判中提及該原則之情形。以下就本文以該原則作為關鍵字，在司法院裁判書系統、Lawsnote檢索網站搜尋所得法院裁判，針對與該原則有關之內容簡述如下。

### （一）智財法院103年度民營訴字第1號民事判決

該案原告主張被告甲原於原告公司擔任協理，於102年12月23日自原告公司離職後，旋即成立新公司即被告乙，並使用任職原告公司時之營業秘密與原告為惡性競爭。認被告甲使用原告營業秘密與其競業行為有密不可分之關聯，此種資訊之使用，往往內化為抽象內心之決策或隱藏於其他商業行為中，並考量營業秘密有一經揭露便失其效用之效果，引用營業秘密法理上不可避免揭露原則，依民法第184條、第227條、營業秘密法第11條第1項及第12條第1項等規定，先位請求被告甲不為競業行為，備位請求被告不得使用原告之營業秘密，並賠償原告所失利益。

法院見解：美國案例法上不可避免揭露原則，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。該原則係美國法院在處理原雇主向法院聲請核發暫時禁制令或永久禁制令，禁止離職員工至競爭對手工作，以避免洩漏雇主之營業秘密之案

件，所建立之認定原則，惟並非美國各州法院所普遍採用，且為避免侵害離職員工之工作權、轉業自由與合理之市場競爭，原雇主張適用不可避免揭露原則時，應由原雇主負擔較重之舉證責任，而非由離職員工負擔舉證責任。法院審酌相關證據後，認原告無法證明被告有不法侵害原告公司之營業秘密之行為，或有使用或洩露原告公司之營業秘密的高度可能性或明確危險，故原告援引美國法上不可避免揭露原則，請求不為競業行為，為無理由。

### （二）智財法院103年度民暫字第13號民事裁定

本案聲請人主張其前員工即相對人甲對聲請人負有1年之競業禁止義務，卻於聲請人與乙公司就直接競爭之C型肝炎藥品即將上市之關鍵時刻，違反競業禁止約定，於離職翌日即至直接競爭者乙公司擔任總經理一職，其行為導致聲請人之營業秘密有高度洩密之虞，依不可避免揭露原則聲請法院命甲不得為競業行為。

法院見解：姑不論該原則於美國司法實務之適用上仍有爭議，且我國與美國法制不同，能否謂法理相同而可援用，亦屬有疑，況該原則恐成為雇主用來作為競業禁止期間屆滿後之禁止競業手段，將使受僱人之工作權遭受不當之侵害，故法院認該原則於本件並無適用之餘地。

### （三）臺灣高等法院花蓮分院103年度勞上易字第4號民事判決

原告（上訴人）主張被告（被上訴人）原為受雇原告之行動麵包車司機，於離職後於相同營業範圍從事麵包車經營，將無可避免的使用自原告處習得之資訊、知識，依「不可避免揭露原則」之概念，縱無確切證據可

百分之百證明離職員工侵害營業秘密，然若觀察離職員工從事相同工作，且依其工作性質將無可避免的使用營業秘密，亦認記憶抗辯並無效力，可認定有侵害營業秘密而請求損害賠償。

法院見解：原告主張之營運路線並不該當營業秘密法第2條所規定之營業秘密，且無證據足認被告有何不當行為，故駁回上訴維持原審原告敗訴之判決（判決中並未就不可避免揭露原則有所回應或討論）。

#### （四）臺灣新竹地方法院<sup>19</sup>106年度智訴字第4號刑事判決

本案為刑事案件，被告原任職甲公司，於105年間預計至大陸乙公司任職前，意圖在大陸地區使用而逾越授權範圍重製及未經授權使用甲公司之營業秘密，經法院依營業秘密法第13條之2第1項、同法第13條之1第1項第2款規定宣告處有期徒刑1年6月。

本案關於不可避免揭露原則之論述，出現在緩刑條件環節，因告訴人甲公司請求法院將「被告不能直接或間接受僱於與告訴人公司有直接或間接競爭關係之對手，或對其提供服務」納入緩刑條件。法院見解認為：告訴人之請求類似於美國法上「不可避免揭露原則」，而該原則係美國法院在處理原雇主向法院聲請核發暫時禁制令或永久禁制令，禁止離職員工至競爭對手工作，以避免洩漏雇主之營業秘密之案件，所建立之認定原則，惟並非美國各州法院所普遍採用，復未經我國判決或判例承認，且為避免侵害離職員工之工作權、轉業自由與合理之市場競爭，在原雇主主張適用「不可避免揭露原

則」時，自應由原雇主負擔較重之舉證責任。因告訴人公司未釋明被告除欲前往乙公司任職外，尚欲前往何與告訴人公司有直接或間接競爭關係之公司任職，而侵害或有侵害告訴人公司營業秘密之虞，且「直接或間接競爭關係」之用語定義並不明確，若逕將之列入緩刑宣告之條件，恐對被告之工作權造成不當限制，而與憲法對於人民工作權保障之精神相違，故法院認不宜列入緩刑宣告所附負擔或條件之內容。

本案法院係將競業禁止之緩刑條件與不可避免揭露原則掛勾，並基於前述判決所建立「原雇主主張適用不可避免揭露原則時，應由原雇主負擔較重之舉證責任」之觀點，認定告訴人應就提出被告行為已侵害或有侵害營業秘密之虞提出相當證據，將原本運用在民事舉證責任之不可避免揭露原則運用於刑事緩刑條件之判斷。

#### （五）智財法院107年度民暫抗字第4號裁定

本案聲請人主張遭相對人大規模惡意挖角，導致聲請人之營業秘密洩漏，聲請法院命相對人於兩造侵害營業秘密訴訟判決確定前，不得自行或使第三人以特定技術製造產品或販賣此等產品。

本案原因事實及聲明均與競業禁止無直接關係，且原審裁定（106年度民暫字第24號）中，當事人及法院均未曾提及不可避免揭露原則，原審駁回聲請後，經聲請人抗告，二審裁定（107年度民暫抗字第4號裁定）於論述本案有無侵害營業秘密時，提及「員工離職至競爭同業任職，常涉及不可避免揭露原則。所謂不可避免揭露原則，係指縱為意圖

註19：下稱新竹地院。

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。…事業資訊為該產業從業人員所普遍知悉之知識，縱使事業將其視為秘密，並採取相當措施加以保護，其不得因而取得營業秘密。因不可避免揭露原則對市場自由競爭與流通性，具有相當程度之影響，此原則為有利於雇主之事實，應由雇主負舉證責任。證明如後事項：

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。職是，本院應審究抗告人所主張之營業秘密，其屬固有知識或是自抗告人處所獲得之經驗。」

綜觀該裁定全文，法院論及不可避免揭露原則，是因該案相對人辯稱抗告人之前員工原即從事特定領域工作，累積相當深厚豐富之專業知識與技能，而該等資訊存在於員工記憶，渠等至相對人後，自然將其具備之智識分享予相對人員，不成立營業秘密之侵害；因不可避免揭露原則同樣涉及員工可能將固有知識或是自前雇主所獲得之經驗一併帶到新公司的問題，故法院以該原則之相關敘述，作為判斷該案抗告人所主張事項「是否屬於營業秘密」的引言，並非有意探討或適用該原則本身，其後續論述也未就所列舉之該原則要件進行判斷。但該裁定明確列舉不可避免揭露原則之要件，為後續裁判所引用。

#### （六）智慧財產法院108年度民營訴字第1號民事判決

該案原告訴請法院禁止其前員工至競爭對手公司任職，亦不得從事與原告相同或類似領域之勞務或其他活動。

針對原告主張被告任職於被告公司有不可避免揭露原告公司之營業秘密情況，法院援引前述智慧財產法院107年度民暫抗字第4號裁定、102年度民營上字第3號判決、103年度民營訴字第1號判決，再次申論此原則並未被美國各州法院普遍採用、原雇主主張此原則時應負較重舉證責任，並說明該原則之要件後，認原告並未舉證證明被告任職於前後公司之職務內容範圍大致相同或類似，亦未能舉證證明被告縱知悉何原告之前述營業秘密，對其新雇主有何「相當」之經濟價值；更未能舉證證明被告於其新雇主處任職，不可避免地須使用得自原告之前述營業秘密，以及被告有何違於誠信原則之特定具體不正行為，從而本案應無「不可避免揭露原則」之適用，進而認定原告主張無理由。

#### （七）智財法院110年度民營上字第1號民事判決

該案為損害賠償事件，上訴人即原告主張其前員工離職後至業務相同之競爭公司任職，並將其資訊帶到新公司使用，侵害其營業秘密及著作權，請求損害賠償，並於侵權事實部分，主張其員工先後從事相同工作，無可避免會使用其營業秘密而侵害其權益。

法院則表示不可避免揭露原則，係適用於雇主向法院聲請核發禁制令禁止其受僱人任職新工作，以避免雇主營業秘密被洩漏，然本件為侵害營業秘密損害賠償事件，上訴人援引不可避免揭露原則自非可採。

本文整理上開案件關於不可避免揭露原則之論述，以表格簡要彙整如下：

表2：我國實務關於不可避免揭露原則案例（台積電訴梁孟松案之後）

裁判案號	關於不可避免揭露原則之論述
智財法院103年度民營訴字第1號	介紹美國法上該原則之概念，指出該原則在美國並非普遍採用，且為避免侵害工作權，原雇主張該原則時，應負較重之舉證責任。
智財法院103年度民暫字第13號	該原則在美國仍有爭議，且我國與美國法制不同，能否作為法理仍屬有疑，且該原則適用恐造成工作權之不當侵害，於本件無適用餘地。
臺灣高等法院花蓮分院103年度勞上易字第4號	原告主張營業秘密遭侵害，並主張該原則，法院認原告主張之事實並未構成營業秘密侵害，未就該原則表示意見。
新竹地院106年度智訴字第4號（刑事）	告訴人請求法院將對被告之競業禁止限制納入緩刑條件，法院認此請求類似不可避免揭露原則，但該原則在美國並非普遍採用，且為避免侵害工作權，原雇主張該原則時，應負較重之舉證責任，告訴人未能舉證，故不將之列入緩刑條件。
智財法院107年度民暫抗字第4號	於論述該案抗告人所稱事項是否屬於營業秘密時，提及該原則作為說明參考，並敘述該原則應由雇主負舉證責任，證明如後事項：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。 但此裁定於上開論述後，未以該原則作為判斷基礎。
智財法院108年度民營訴字第1號	法院引用歷來實務見解，再次申論此原則並未被美國各州法院普遍採用、原雇主張此原則時應負較重舉證責任，並引述同法院107年度民暫抗字第4號裁定所列該原則之要件，認原告未能舉證證明符合上開要件，故無不可避免揭露原則之適用。
智財法院110年度民營上字第1號	原告主張被告侵害營業秘密，引用不可避免揭露原則請求損害賠償，法院認該原則係適用於核發禁制令事件，不適用於該損害賠償事件。

資料來源：作者自製。

### 三、不可避免揭露原則在我國發展之觀察分析

#### （一）從台積電訴梁孟松到後續案件法院見解之演變

我國司法實務對不可避免揭露原則的探討，是以台積電訴梁孟松的系列案件為起點，該案歷審裁判也呈現了法院對此議題態度的轉變。在最初的智財法院100年度民暫字

第5號定暫時狀態處分裁定中，法院明確援引民法第1條，承認在國內法無明文規定的情況下，可將來自美國的此原則視為一種「法理」加以引用。

然而，進入本案訴訟後，一審（智財法院101年民營訴字第2號判決）法院在判斷台積電請求時，雖有論及該原則，但並未延續裁定中對該原則「法理」地位的討論，而是側

重在營業秘密法第11條的框架下，進行限制必要性的實質審查。到了二審（102年民營上字第3號民事判決），法院雖改判准許台積電禁止梁孟松至三星工作的請求，卻有意與直接適用不可避免揭露原則保持距離，強調基於該案特殊事實認定禁止梁孟松前往三星工作，是營業秘密法第11條防止侵害的唯一方法，並提醒若貿然一律適用該原則恐過度侵害工作權。故在本案中，法院關於不可避免揭露原則的態度歷經轉折，並未形成一致見解。

台積電訴梁孟松案後，不可避免揭露原則確實進入了訴訟攻防的視野，部分案件中，原告律師嘗試援引此原則，作為營業秘密或競業禁止案件中的請求依據。在不同個案中，法院的處理方式各有不同，見解紛呈，此觀前述「表2」之整理可知。綜觀現有實務案例，本文認為我國實務對該原則之態度同時呈現出開放與限縮兩種面向（詳後述）。

## （二）開放與限縮並存的實務觀點

不可避免揭露原則在我國並無明文，且該原則美國主要運用於前雇主向法院聲請核發禁制令，要求法院禁止員工至其他公司任職的情形，業如前述。但在我國，當事人往往在聲請定暫時狀態處分案件時援引該原則作為主張，例如前述智財法院101年民營訴字第2號102年度民營上字第3號、103年度民營訴字第1號、108年度民營訴字第1號等案件之當事人都是在起訴後之本案訴訟中援引該原則，此運用方式已超過該原則在美國原本的主要範疇。

經由本文對實務案例的觀察，發現法院面對此類訴求時，雖有個別法院採取拒絕適用

的見解（如智財法院103年度民暫字第13號裁定），但在許多案件中，法院並未僅因該原則非我國法律，或因當事人主張該原則與美國法之適用態樣不符，就直接予以駁回。許多情況下，法院仍會先就該原則之概念進行探討，簡要介紹該原則的意義、在美國的爭議性，並強調若要在我國實務上考慮適用此原則，雇主必須負擔較重之舉證責任，進而以此標準檢視原告舉證，最終認定原告未能通過舉證門檻，而駁回其主張（如智財法院103年度民營訴字第1號判決、108年度民營訴字第1號判決，新竹地院106年度智訴字第4號亦採取此種關於舉證責任的論述）。此種論述方式顯示出我國法院願意在個案中實質回應、論述外國法理論的開放態度；但另一方面，法院透過設定舉證門檻，使原告無法輕易透過訴求不可避免原則減輕舉證責任而獲得有利裁判，仍呈現出限縮或避免實質適用該原則的傾向。

## （三）不可避免揭露原則作為輔助的論述工具

除了在競業禁止爭議中直接攻防外，不可避免揭露原則的有時也會在一些不直接相關的案件中被引用或提及，但法院提及該原則，可能與該原則的原始功能無關，也不是為了在個案中適用該原則。

例如，在新竹地院106年度智訴字第4號刑事判決，法院於審酌是否應將「禁止任職於競爭對手」作為緩刑條件時，將此條件類比為不可避免揭露原則，並基於實務上認為「主張該原則之雇主應負較高舉證責任」之精神，認定告訴人未能證明此緩刑條件之必要性。法院在此處提及該原則，主要用意在

於說明為何不宜輕易附加競業禁止之限制，而非在民事框架下適用該原則。另一個例子是智財法院107年度民暫抗字第4號裁定，該案當事人聲明與爭點均非競業禁止，法院在裁定中提及該原則是在論述營業秘密與員工自身知識技能的區別時，提及不可避免揭露原則作為論述背景的引言，但並未將該原則實際作為該案的判斷依據。

以上將該原則在原本目的外運用的狀況，顯示該原則的存在及其內涵漸為我國法院所知，但法院有時是在特定情況下將其作為一種輔助性的論述工具或類比對象，而非將其作為獨立的請求權基礎或判決依據。

#### （四）不可避免揭露原則作為訴訟上攻擊防禦方法之實益

縱觀我國歷來與不可避免揭露原則有關的實務裁判，可發現：儘管不可避免揭露原則時有被提出作為強化雇主訴求的依據，但至今尚未有任何一個法院採納並適用「不可避免揭露原則」，據以作出有利原告的判斷。

以台積電訴梁孟松案為例，即使是最終結果對台積電有利的二審判決，法院也並未直接適用此原則，而是將判決理由建立在營業秘密法第11條的解釋以及對個案事實的認定上。而在後續案件中，法院雖然有時因應原告或聲請人的主張而對此原則進行回應，但回應的方式諸如：指出其在美國的爭議性與局限性，且在我國能否作為法理仍有疑問，

而拒絕適用（智財法院103年度民暫字第13號裁定）；強調雇主需滿足較高舉證責任，而原告未能達成（智財法院103年度民營訴字第1號判決、108年度民營訴字第1號判決）；或者認定原告主張不屬該原則之適用範疇（智財法院110年度民營上字第1號判決）；或是直接略過對此原則的討論（臺灣高等法院花蓮分院103年度勞上易字第4號判決）等，均可看出法院雖然願意在裁判中討論該原則，但並無意願積極適用該原則作為判決依據，多數裁判也無意對該原則在我國法上的地位作出明確表態。

由此可以推論，在我國訴訟實務中，單純主張「不可避免揭露原則」以請求禁止離職員工競業，恐怕並非有效的訴訟策略。因為即使雇主一方有意積極提出證據以符合法院要求的舉證標準，在我國法無明文，也無勝訴前例可循的情況下，其實難以確認法院適用不可避免揭露原則具體會產生的法律效果為何<sup>20</sup>。又我國實務上並不乏依營業秘密法第11條第1項或契約約定請求禁止競業行為（未主張不可避免揭露原則），並取得有利裁判之案例<sup>21</sup>，於此情況下，雇主選擇主張不可避免揭露原則，相較直接主張營業秘密法第11條第1項，針對該項所規定「營業秘密受侵害」或「有侵害之虞」等要件進行攻防，是否確實更為有利，亦屬有疑。

從而，本文認為，在上開疑慮仍存，且實

註20：例如：法院是會直接跳過其他法律的規定，認定雇主請求有理由？或仍須就法律要件及聲明的適當性（如競業禁止之期間與方式）進行審查？尤其在我國，有時原告並非在定暫時狀態處分案件中主張不可避免揭露原則，跟該原則在美國的適用情況不同，所以也無法把美國的情況直接拿來比附援引。

註21：如智慧財產法院107年度民暫字第10號裁定、新竹地院106年度智全字第1號裁定。

務上歷年來欠缺成功案例的情況下，在此類案件中主張不可避免揭露原則的實益，似屬有限。就雇主的角度而言，以營業秘密法第11條第1項或契約為依據，針對現行法的法律要件進行舉證攻防，或為更有效益的做法。

#### （五）不可避免揭露原則的式微？

觀察我國近年的裁判，以「不可避免揭露原則」作為原告主要論述的案件數量呈現減少趨勢<sup>22</sup>，且經查詢司法院裁判系統、Lawsonote網站，並未發現智財法院110年度民營上字第1號以後，尚有更晚近的裁判提及此原則。以上情形可能反映了在我國營業秘密、競業禁止案件的當事人亦逐漸發現主張該原則在訴訟上的實益有限，轉而著重就員工的競業行為是否已侵害或可能侵害營業秘密等法律要件進行實體攻防。

本文認為，考量不可避免揭露原則在美國本土的爭議與發展趨勢，以及該原則在我國實務中缺乏勝訴案例、法院亦無意積極適用、援引該原則情況下，可以預見「不可避免揭露原則」當不致於成為我國營業秘密、競業禁止案件中的主要論述，未來進一步擴大影響力的發展空間應屬有限。

## 伍、結論

「不可避免揭露原則」源於美國判例法，旨在處理員工離職跳槽競爭對手時，可能因其先前職位接觸的營業秘密，而在新職位上

發生難以避免的洩漏風險。此原則雖有助於保護雇主的營業秘密，但因其降低雇主舉證責任，同時限縮員工職業自由，在美國非無爭議，發展亦非一帆風順，近年聯邦DTSA法案的規定，以及美國新近判決對其提出的質疑，更引發了其在美國可能逐漸式微的討論。

我國營業秘密法並未納入此原則，然相關爭議在高度重視營業秘密保護的今日，亦隨著以台積電訴梁孟松案為開端的一連串案件進入我國司法實務的視野。本文逐一檢視我國相關案例，發現我國法院雖曾在台積電訴梁孟松案的定暫時狀態處分裁定中，對此展現得將之作為法理引進適用的開放態度，但觀察該案後續歷審判決，及該案之後與該原則有關的案件，顯示法院雖不乏對該原則進行介紹、討論之情形，但均避免直接以該原則取代或變更既有法律規定作為裁判依據。

經本文對我國相關裁判之檢視分析，結果並未發現曾有案件當事人因主張該原則，而獲得法院的有利裁判，且近年來論及該原則之營業秘密案件呈現減少趨勢。展望未來，考量此原則在美國的發展爭議、在我國欠缺明確法源依據，且實務上並無成功適用先例等因素，本文認為此原則未來雖仍可能出現在特定個案中，作為法院審酌或論述的輔助性參考因素，但進一步在營業秘密、競業禁止訴訟中發揮影響力的發展空間應屬有限。

（投稿日期：2025年4月24日）

註22：參表1、表2可知，103年以前主張此原則者較多，其後開始減少。