



正大稅務專欄

Grant Thornton

An instinct for growth™

上月21日本文上篇已針對勞動契約之訂定及人事單位在個資保護上之相關規範，本文將針對在勞動契約中有關著作權、保密條款及競業禁止條款等訂定應注意事項進行剖析。

商業機密對公司而言，價值往往高達數百萬或千萬美金。為保護公司權利，此類條款最好是加入聘僱契約書並由雙方簽名，以避免爭議。此類條款應注意下列幾點：

一、著作權條款：員工因職務上或與其職務內容有關所研究開發完成之著作，可約定其著作歸屬於公司所有。若是員工於非職務上所

研究或開發之營業秘密，則必須歸員工所有；但其營業秘密係利用公司之資源或經驗者，公司得於支付合理報酬後，由該事業使用其營業秘密。

二、保密條款：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，而符合要件包括：1、非一般涉及該類資訊之人所知者。2、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。3、所有人已採取合理之保密措施者。

儘管有營業秘密法的保護，在第13-1條中清楚明訂若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，處五年以下有期徒刑或拘役，得併科新臺幣一百萬元以上一千萬元以下罰金。如犯罪行為所得之利益超過罰金最多額，得於所得利益之三倍範圍內酌量加重。對於在職務上可得知公司機密資料或營業秘密之員工，若能在聘僱契約上特別加註員工應負保密之義務，將更能保障公司權益。

三、競業禁止條款：應考量之競業禁止原則有以下六點，包括：1、公司必須有需要保護之利益標的。2、該員工在公司應該有一定相當高階之職務或職位得接觸或使用公司的營業秘密。3、雙方契約應本誠信原則約定。4、對員工就業

之對象、期間、區域、職業活動範圍的限制，應有合理之範疇。5、公司應有補償員工因執行競業禁止條款所造成損失之安排措施。6、該離職員工之競業行為是否具有顯著背信或違反誠信原則。目前較常見且較為大家所接受之競業期間約為二年以下，區域則以企業之營業領域、範圍為限。

其次，有關伙食津貼部分，依財政部104年3月10日台財稅字第10404525720號令，每人每月伙食費，包括加班誤餐費，最高以新臺幣二千四百元為限。故雇主宜將此項列入聘僱契約，讓員工也可受惠此節稅規劃。至於雇主是否可以任

意調動員工工作部分，依勞基法施行細則第7條之規定，工作場所及應從事之工作有關事項應在聘僱契約中明定，取得勞資雙方同意。假設日後公司有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理：

- 1、基於企業經營上所必需。
- 2、不得違反勞動契約。
- 3、對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 4、調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任。
- 5、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

實務上若能投入時間與專業人士就公司狀況討論，並量身訂製出一份合宜之聘僱契約書，相信

鍾幸芳



是可以協助公司減少許多不需要的困擾與爭議。

(本文作者為 Grant Thornton Taiwan 正大聯合會計師事務所合夥會計師)