

2026 競業禁止與保密協議 (NDA) 範本

【聯和趨動 專業提供 | 股票代號 7645】

【前言：守護企業核心，從完善的契約防禦開始】

在資訊瞬息萬變的 2026 年，企業的核心競爭力不再僅限於實體資產，更在於專利技術、客戶名單與商業策略。**聯和趨動** 提醒企業主，當人才跨足競爭對手或自行創業時，若缺乏法律上的保護機制，企業多年累積的經營成果可能在一夜之間化為烏有。然而，不合理的約束條款往往在法庭上被判定無效，甚至引發勞資糾紛。

這份由**聯和趨動** 專家團隊制定的協議範本，嚴格遵循《勞基法》第 9-1 條之規範，平衡了「企業營業秘密保護」與「勞工工作權保障」。我們特別強調了「合理補償」與「職務關聯性」的法律要件，並結合 2026 年數位環境下的資訊安全要求。我們深信，真正的保密不僅靠契約的約束，更源於企業內部良好的「心理安全感」文化。透過這份專業範本，我們協助您建構一道法律防火牆，讓企業在人才流動的洪流中，依然能穩坐市場競爭的領先地位。

📁 協議範本：核心條項架構

一、 保密義務 (NDA)

- **營業秘密定義**：包含技術訣竅、製程、配方、客戶名單、財務資料及未公開之商業計劃。
- **保密期限**：明定員工於任職期間及離職後（通常為永久或特定年限）之保密責任。
- **返還義務**：離職時應立即歸還或銷毀所有載有公司秘密之物件、儲存裝置及電子檔案。

二、離職後競業禁止 (Non-compete)

- **正當營業利益**：載明公司擁有須保護之特有技術或商業利益。
- **職務關聯性**：限制對象應為能接觸或使用公司營業秘密之關鍵人員。
- **限制範圍**：包含合理的期間（最長不得超過 2 年）、區域、職業活動範圍及特定競爭對手。

三、合理補償機制（法定生效要件）

- **補償數額**：載明離職後每月撥付之補償金額。
- **計算基準**：補償金額不得低於勞工離職時一個月平均工資之 50%。
- **支付方式**：明訂補償金之給付時間與方式（不得以在職期間之薪資抵充）。

四、違約處置

- **損害賠償**：載明違約時應支付之懲罰性違約金計算方式。
 - **法律效果**：公司得請求停止違約行為，並追究相關民、刑事法律責任。
-

競業禁止條款：合規性四準則檢核表

根據《勞基法》第 9-1 條，不符以下任一要件者，協議無效：

檢核要件	合規標準
1. 雇主利益	雇主有應受法律保護之正當營業利益（非一般通識）。
2. 職務地位	勞工所擔任之職位有接觸公司營業秘密之機會。
3. 限制合理	期間（ ≤ 2 年）、區域、內容需在合理必要範圍。
4. 代價補償	離職後需給予勞工「合理補償」（不低於原領工資 50%）。

聯和趨動顧問筆記 (Pro Tips)

- **補償金不可少**：這是最常導致競業禁止條款失效的原因。2026 年勞檢與法院審理極為嚴格，若未給付補償，契約將視同無效。
- **離職面談的重要性**：在員工離職時，應由 HR 再次提醒保密與競業義務，並讓其簽署「離職聲明書」，強化法律證據力。
- **文化與留才**：顧問強調，防範霸凌與建立尊嚴職場能降低惡意離職率。對公司滿意的員工，外洩秘密的可能性遠低於帶著怨恨離職的人員。

🔒 保護核心資產，延續企業價值。

本協議範本為通用格式，針對高階研發或特定技術職位，建議預約聯和趨動專家進行「客製化契約審閱」。

📅 預約「2026 營業秘密防護與競業禁止規劃」：掃描我/聯和趨動 line 官方帳號

