

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載

審查競業禁止約款效力之 5 項原則

前言

在現今知識經濟產業的高競爭時代下，雇主為保護營業秘密資訊，防止離職員工任意跳槽至競爭性同業，造成企業的不利益或傷害，遂紛紛與員工簽訂離職後競業禁止約款，做為預防措施。而勞工亦在新制勞退金的推行影響下，不再受限必須長期服務於單一事業，能依個人意志自由選擇另謀高就，一旦簽訂競業禁止約定，將使自己日後生存及工作選擇權受到相當之限制，因此，簽訂怎麼樣的條款才有效？範圍如何認定？如何才能創造勞資雙贏？都是值得大家關心的議題。惟台灣現行相關法律中，截至目前為止尚未針對競業禁止契約之效力問題有任何明文規範，因此有關競業禁止約款之有效性認定基準，綜合歷年來勞委會及法院實務判決歸納出下列衡量原則。

衡量 5 大原則

(1) 企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在。

所謂雇主方面有無值得保護之正當利益存在，係包括營業秘密及其他可保護之正當利益，所謂營業秘密，參諸營業秘密法第 2 條規定，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，並符合：1 非一般涉及該類資訊之人所知者：即該資訊尚未經公告周知；2 因其秘密性質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，即經以秘密方式管理。又所謂其他可保護之正當利益，應指對該雇主構成企業經營或生產技術上之秘密，或影響其固定客戶或供應商之虞之具有商業競爭價值秘密，但非屬營業秘密法第 2 條規定之營業秘密範圍言。且須由雇主舉證證明其有受競業禁止保護之正當利益存在。

(2) 離職勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位，足可獲悉雇主之營業秘密。

故沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由而無效

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載

- (3) 限制受僱人就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，應不逾合理範疇，不致對離職員工之生存造成困難。

時間：歷年來經法院審理案例中，競業禁止條款約定之期間有 3 個月、6 個月、1 年或 2 年，若所約定的期間愈長，則相對應之其他規定即須愈明確，如競業禁止的業務項目、行業、區域就須更為清楚地限縮規範，而非漫無限制危及離職員工經濟生存能力時，方可讓法院認為合理進而接受。

區域：應明定一定之區域，且不得構成勞工就業及擇業權利的不公平障礙，應以企業的營業領域、範圍為限；至於雇主尚未開拓的市場，或將來可能發展的區域，基於自由競爭的原則，不應該受到任何限制。

職業活動範圍：競業禁止職業活動的範圍，應該指員工離職後不得從事的工作或業務，以及指對原事業單位具有競爭性的行業。

- (4) 需有填補勞工即受僱人因競業禁止損害之代償或津貼措施。

係指雇主對於勞工因不從事競業行為所受損失之補償措施，勞工離職後因遵守與原雇主競業禁止之約定，可能遭受工作上的不利益。

- (5) 離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或違反誠信原則。

亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時，此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。

此外，除了上開 5 項衡量原則，需特別注意的是，由於競業禁止並非屬於明文規範之法定義務，所以雇主就員工之競業禁止義務即應簽立書面契約，清楚訂明以防日後爭議。

救濟方式

一旦離職員工違反競業禁止之約定，雇主可提起救濟途徑如下：

- (1) 刑事：就無故洩漏有守因業務知悉或持有工商秘密之義務者，刑法第 317 條有規定相關之刑責。
- (2) 民事：請求違約損害賠償及懲罰性違約金。就損害賠償部分，雇主尚必須舉證證明其因違約而實際所受之損害。而懲罰性違約金固然可以事先約定，也仍須在合理範圍之內，若法院認為過高時就會依法酌減至相當

本文之著作權屬台灣通商法律事務所所有，未經許可不得使用及轉載

的數額，而違約情節，員工離職前的平均薪資、是否已部分履行禁止約定，以及與代償津貼間之比例等都是法院可參酌的依據。

(3) 保全處分：基於防護利益之考量，雇主亦可於訴訟前或訴訟中聲請「假處分」或「假扣押」。

結語

一個成功企業體想要達到永續經營所擁有的重要資產之一即是有優秀員工，是以企業若能積極提供良好福利制度與發展願景，自然能留住好的人才。而除了透過競業禁止條款限制員工離職之外，加上其他自我保障措施：如釐清智財權歸屬、簽訂保密條款(NDA)、技術加值等，相信都能將企業因不當競爭之風險降至最低。

