

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。

## 勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則

鑒於實務上不時發生離職後競業禁止（以下簡稱競業禁止）之勞資糾紛，為兼顧雇主之利益與勞工權益之保障，勞動部訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」（以下簡稱本參考原則），臚列雇主與勞工約定競業禁止條款之前提情形、競業禁止之期間、區域、職務內容等事項之限制以及雇主提供合理補償之義務等規定，俾供參考，期能減少勞資雙方關於競業禁止之爭議。

勞動部茲以中華民國一百零四年十月五日勞動部勞動關 2 字第 1040127651 號函訂定本參考原則，全文共 9 點如下：

- 一、勞動部為保障勞工工作權及職業自由，調和勞工權益及事業單位利益，特訂定本參考原則。
- 二、本參考原則所稱離職後競業禁止，指事業單位為保護第五點各款所定利益，與受僱勞工約定，由雇主提供合理補償，勞工離職後於一定期間或區域內，不得受僱或經營與該事業單位相同或類似且有競爭關係之業務工作。
- 三、離職後競業禁止條款，應以書面為之，且須詳細記載約定內容，並由雙方簽章，各執一份。
- 四、簽訂離職後競業禁止條款應本於契約自由原則，雇主不得以強暴、脅迫手段強制勞工簽訂，或乘勞工之急迫、輕率等情事為之。
- 五、雇主符合下列情形時，始得與勞工簽訂離職後競業禁止條款：
  - (一) 事業單位有應受法律保護之營業秘密或智慧財產權等利益。
  - (二) 勞工所擔任之職務或職位，得接觸或使用事業單位之營業秘密或所欲保護之優勢技術，而非通用技術。
- 六、雇主與勞工簽訂離職後競業禁止條款時，應符合下列規定：
  - (一) 離職後競業禁止之期間、區域、職務內容及就業對象，不得逾合理範圍：

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。

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。

1. 所訂離職後競業禁止之期間，應以保護之必要性為限，最長不得逾二年。
2. 所訂離職後競業禁止之區域，應有明確範圍，並應以事業單位之營業範圍為限，且不得構成勞工工作權利之不公平障礙。
3. 所訂競業禁止之職務內容及就業對象，應具體明確，並以與該事單位相同或類似且有競爭關係者為限。

(二) 離職後競業禁止之補償措施，應具合理性：

1. 雇主對於勞工離職後因遵守離職後競業禁止條款約定，可能遭受工作上之不利益，應給予合理之補償。於離職後競業禁止期間內，每月補償金額，不得低於勞工離職時月平均工資百分之五十，並應約定一次預為給付或按月給付，以維持勞工離職後競業禁止期間之生活。未約定補償措施者，離職後競業禁止條款無效。
2. 雇主於勞工在職期間所給予之一切給付，不得作為或取代前目之補償。

七、勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款，依民法第二百四十七條之一規定，按其情形顯失公平者，無效。

八、雇主無正當理由終止勞動契約或勞工依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約者，勞工得不適用離職後競業禁止條款。事業單位未為一部或全部離職後競業禁止條款補償之給付者，亦同。

九、離職後競業禁止條款約定之違約金過高者，依民法第二百五十二條規定，法院得減至相當之數額。離職勞工已經一部履行競業禁止義務者，法院得視雇主因一部履行所受之利益等情節，減少違約金。

---

本 Newsletter 謹就法律之原則，作一說明，並不構成對具體個案提供法律意見，蓋因每一個案內容及事實不同，恐有不同之考量，故若需尋求對具體個案之法律諮詢，煩請與本所聯絡。