

## 美國宣布企業不得與員工簽訂「競業禁止條款」

「競業禁止條款」常見於許多企業雇主與勞工間之僱傭契約中，主要係為了防止企業之間互相挖角或員工跳槽，導致企業因員工挾帶該公司之技術再轉職而蒙受巨大損失，因此雇主常於正式雇用員工時，與其簽訂在職中或未來離職後之「競業禁止條款」，此舉已係國內外眾多產業之常態。惟近期(2024年4月23日)美國聯邦交易委員會(Federal Trade Commission)認為競業禁止條款係一種不公平的競爭方式，為達促進競爭、刺激創辦新企業、增加勞工薪資等目的，正式頒布「競業禁止條款最終規則」(Non-Compete Clause Rule, “the final rule”)，生效後企業未來不得再與所有員工簽訂新的競業禁止條款，過去已經簽訂者，除高階經理人(senior executives)<sup>1</sup>外之其餘員工，其競業禁止條款將立即失其效力。本文藉此說明我國競業禁止之規範，並根據美國聯邦交易委員會的闡述，了解頒布「競業禁止條款最終規則」將對美國經濟、員工及企業產生之影響。

### 一、 我國競業禁止之規範

1. 意義：「競業禁止」條款係企業為了防止創辦人或員工利用其掌握的先進技術，或洩露其職務中了解到的公司機密資訊，謀取私利或損害公司利益，從而事先於僱傭契約中簽訂之條款。通常該條款要求員工在一定的時間、地點及範圍內，不得從事或創辦與公司相同或相似的行業。實務上，競業禁止條款或會與保密協議或相關的智慧財產權歸屬條款一同簽訂。
2. 法律規定：競業禁止條款規範於我國勞動基準法(下稱同法)第9條之<sup>1</sup>，參諸第1項及第4項規定，簽訂競業禁止條款須滿足四要件：(1) 雇主有應受保護之正當營業利益；(2) 勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密；(3) 競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇；

<sup>1</sup> 競業禁止條款最終規則將高階經理人(senior executives)定義為年收入超過 151,164 美元且擔任決策職位之員工。Specifically, the final rule defines the term “senior executive” to refer to workers earning more than \$151,164 annually who are in a “policy-making position.”

<sup>2</sup> 勞動基準法第9條之1：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」

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。

- (4) 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償<sup>3</sup>。又競業禁止期間至多為期兩年，超過者縮短為兩年。
3. 法律效果：依同法第 9 條之 1 第 3 項規定，不符前述四要件者，該競業禁止條款無效。

## 二、美國聯邦交易委員會施行「競業禁止條款最終規則」之影響

美國聯邦交易委員會以競業禁止條款作為一廣泛且嚴重剝削員工的手段，不僅壓低員工薪資、抑制新想法，並削弱美國經濟活力，認定為不公平競爭之方法，已違反聯邦交易委員會法案（Federal Trade Commission Act, FTC Act）第 5 條<sup>4</sup>，故於 2024 年 4 月 23 日正式頒布「競業禁止條款最終規則」<sup>5</sup>，並於頒布後 120 天正式生效，生效後無論是高階經理人（senior executives）<sup>6</sup>或其餘員工，均不得再簽訂或執行新的競業禁止條款，過去已簽訂者，除了對高階經理人（senior executives）之現行競業禁止條款可繼續存在外，其餘部分雇主應通知該員工競業禁止條款已失效，委員會做此區別係因其認為此部分之高階經理人（senior executives）較不會受到目前其他受競業禁止條款影響之勞工所遭受的急性持續傷害，故該規則排除此範圍之條款。

美國聯邦交易委員會估計，排除此再轉職之限制後將可帶來數種正面影響，就經濟面，每年將可增長 2.7% 新企業的形成，亦即每年將新增超過 8500 家新企業，並有望在未來十年內醫療保健成本降低高達 1940 億美元，此項變動亦有助推動創新，並預計在此規則頒布後的未來 10 年內，每年將新增平均 17000 至 29000 項專利；對員工而言，其預估平均員工之年收入將增加 524 美元，員工之收入將得以提高；又對企業以言，固然會恐懼員工挾帶原公司之商業機密或核心技術轉職到他公司，成為原公司之競爭對手，然美國聯邦交易委員會表示，縱使不得適用競業禁止條款，企業尚透過得透過營業秘密法或簽訂保密協議（non-disclosure agreements, NDAs）等相關法規或措施，保護其營業機密及核心技術<sup>7</sup>。

<sup>3</sup> 勞動基準法施行細則第 7 條之 3：「本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」

<sup>4</sup> 法條全文請參：

<https://uscode.house.gov/view.xhtml?req=granuleid:USC-prelim-title15-section45&num=0&edition=prelim>

<sup>5</sup> 全文請參：[noncompete-rule.pdf \(ftc.gov\)](#)

<sup>6</sup> 同註 1

<sup>7</sup> 詳細資料請參：[FTC Announces Rule Banning Noncompetes | Federal Trade Commission](#)

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。

### 三、 結語

競業禁止條款在勞雇關係中已行之有年，然素來有限制勞工受憲法保障之工作權之虞，現任美國聯邦交易委員會主席 Lina M. Khan 對於此次美國頒布「競業禁止條款最終規則」表示，此規則將確保美國人有權追求新工作、創辦新企業或將創新想法推向市場<sup>8</sup>，競業禁止的解除與過去慣行背道而馳，旨在促進新創發展，恐引起世界關注。然值得注意的是，從上文可知我國之競業禁止係規範於規定勞動條件最低標準、保障勞工權益、加強勞雇關係之「勞動基準法」，亦即，從保障勞工權益之角度出發，設定競業禁止條款之限制要件與補償措施，又我國勞動基準法之規範對象係基於勞動契約而受雇之勞工，不及於依委任契約聘僱之經理人；而美國聯邦交易委員會係美國政府之一獨立機構，透過執行「反托拉斯法」(antitrust laws)<sup>9</sup>保護消費者，並確保強大的競爭市場，據此，「競業禁止條款最終規則」以打破不公平競爭出發，規範對象原則上應包含基於勞動契約受雇及基於委任契約受委任之員工，然則美國反托拉斯法立法目的事實上較類似於我國之「公平交易法」<sup>10</sup>，而今此規則發布後，是否亦得從不正競爭的角度，檢視競業禁止條款有無違反我國「公平交易法」，進而全面排除之，或值得吾人思考。



<sup>8</sup> 同前註

<sup>9</sup> 主要由休曼法案 (Sherman Act)、聯邦交易委員會法案 (Federal Trade Commission Act) 及克萊頓法案 (Clayton Act) 構成反托拉斯法 (antitrust laws)

<sup>10</sup> 陳琪，美國反托拉斯法之簡介，公平交易季刊，第 1 卷第 4 期，頁 47，1993 年 10 月。