



競業禁止規範 在臺灣實務界的爭議簡析

文《陳誌泓》

萬國法律事務所合夥律師

一、前言

隨現代企業為保護其生產技術、流程、產品配方、客戶資料等重要資產，多會與員工訂定競業禁止條款，這對往返兩岸進行商業活動的臺商尤其重要。依勞動部之定義，「競業禁止」係指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持

其競爭優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作」¹。基此，競業禁止規範要可分為在職期間的競業禁止及離職後的競業禁止，本文即擬依此分類，討論競業禁止規範在臺灣實務界所發生之法律爭議，以及臺商企業的因應之道。

註 1、勞動部勞動關係司（2017），《簽訂競業禁止參考手冊》，頁 2，網頁：勞動部網站，<https://www.mol.gov.tw/media/3810662/%E7%B0%BD%E8%A8%82%E7%AB%B6%E6%A5%AD%E7%A6%81%E6%AD%A2%E5%8F%83%E8%80%83%E6%89%8B%E5%86%8A.pdf>（最後瀏覽日：110 年 6 月 17 日）。

二、在職期間的競業禁止規範

(一) 營業秘密保護實務發展現況

臺商雇主多會於工作規則或與勞工所簽署之僱傭契約訂定競業禁止條款，明確約定在職期間之禁止或限制競業範圍及態樣，以使勞僱雙方都有明確的遵循標準。常見規範內容如：

1. 「乙方於在職期間內，不得經營與甲方類似或有關之事業，亦不得兼任甲方以外之相關職務」；
2. 「乙方於在職期間內，非經甲方事前書面同意，不得為自己或他人名義經營或投資與甲方業務相同或類似之事業，亦不得擔任與甲方業務相同或類似之公司、商號之受僱人、受任人、承攬人、合夥人或顧問」；
3. 「乙方於在職期間內，在未取得甲方書面同意前，不得直接或間接以任何方式從事任何與甲方業務相同或類似之交易、業務／營業或職業」；
4. 「乙方保證乙方及關係人未經甲方同意，不經營或出資與甲方類似或職務上有關之事業，亦不得兼任甲方以外之相關職務」等。

但若無相關約定時，解釋上除經理人可依公司法第 32 條及民法第 562 條規定進行檢驗外，就屬於僱傭（或勞動）關係之一般員工的情形，曾有法院指出，基於員工之忠實義務，在職期間不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，否則同業競爭之結果，勢必有利員工自己或第三人並損害雇主利益²。員工亦不得在職期間從事或兼職與雇主相同或類似之業務工作，以免危害雇主之競爭力³。上開判決係依據僱傭契約之忠實義務，認定競業禁止的範圍，但在欠缺具體明文規範之情形下，此種由推導出來的競業禁止義務，

仍然非常抽象，須視個案具體情形加以判斷，值得臺商特別注意。例如，有判決指出，競業禁止乃雇主為避免員工於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭員工以不當方式揭露在外，造成雇主利益受損，故個案中認定員工的行為是否違反競業禁止義務時，應一併審酌雇主有無上開受保護利益⁴。

此外，亦曾有臺商企業面臨已約定競業禁止時，員工能否主張限制或禁止範圍過於嚴苛？有判決指出，員工對雇主既有忠實義務，為免員工因知悉雇主營業資料而作不公平競爭，雙方約定於在職期間，未得雇主允許，員工不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，並無不可⁵。亦有判決進一步指出，競業禁止約款係雇主為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，與受僱人約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務，此類約款須具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當者，當事人方受其拘束⁶。換言之，法院一方面肯認競業禁止條款之必要性，但另一方面認為限制或禁止之範圍必須「未逾越合理程度而非過當」。從而，臺商雇主雖可就競業禁止為規定或約定，但限制或禁止之範圍是否合理、必要，仍須接受司法機關審查。

當雇主與員工間有明確規定或約定競業禁止時，通常也會明訂違反時之效果。例如：於工作規則中明訂一定程度之懲戒，或於僱傭契約中約定給付違約金。但若無預先約定違反之法律效果時，雇主或可能依雙方之契約關係，主張債務不履行及請求損害賠償（例如：受有客戶流失、交易獲益減少之損害）。法院亦曾指出：在現代工商發達之社會，如員工於利用職務上機會取得所屬企業的資源，合謀與其他公司為不正當之營業競爭，致使該企業流失其原有的客戶，而遭受損害者，亦屬違反善良風俗⁷，企業得依民法第

註 2、臺灣高等法院 94 年度重上字第 215 號民事判決。

註 3、臺灣高等法院 106 年度重勞上字第 39 號民事判決。

註 4、臺灣高等法院 103 年度重勞上字第 24 號民事判決。

註 5、臺灣高等法院 94 年重上字第 215 號民事判決。

註 6、最高法院 104 年度臺上字第 1589 號民事判決。

註 7、最高法院 106 年度臺上字第 1693 號民事判決。

184 條第 1 項後段請求損害賠償⁸。

最後，值得臺商注意者，在員工為經理人時，倘若違反公司法第 32 條或民法第 562 條之競業禁止規定時，其競業行為並非當然無效，而是臺商雇主得依民法第 563 條之規定，請求該經理人將其因競業行為所得之利益，歸給雇主⁹。

三、離職後的競業禁止規範

員工對雇主所負競業禁止義務，原則上於雙方勞動關係終結後即告終止，故倘臺商企業欲繼續保護營業利益或競爭優勢，則必須與員工另行約定競業禁止義務等，實務上常見企業以工作規則或勞動契約限制勞工離職後之就業自由，要求員工於離職後一定期間內不得從事與雇主相同或類似之工作，違者則應賠償一定數額之違約金。但對離職員工而言，此約定係拋棄權利或限制其權利行使，故法院特別諭示，企業所限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，必須合理適當且不危及該員工之經濟生存能力¹⁰，臺商在制訂競業禁止規範時應特別留意。

詳言之，根據司法實務多年以來逐案累積之判斷標準及主管機關之函釋¹¹，立法院乃於 104 年修正勞基法，增訂第 9 條之 1，針對離職後之競業禁止約定，明文規範其應符合一定之要件，包括其所約定之競業禁止期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，不能逾越合理範疇。

曾有臺商企業詢問，離職後的競業禁止期間約定多久才屬合理範疇？依據現行勞基法施行細則第 7 條之 2 第 1 項第 1 款明訂：「競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾 2 年。」，可知競

業禁止期間之合理範疇，必須配合原雇主所欲保護的商業資產生命週期，此與勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 1 款有關雇主須有「值得保護之利益」之規定相呼應，最長不得超過 2 年，亦有判決認定，房屋仲介業限制離職員工離職後 1 年內，不得在原雇主營業區域內經營或受僱於其他類似行業，該等限制期間雖不到 2 年仍屬過長¹²。

另一個臺商企業常見問題，則是如何限制競業禁止區域始屬合理？究竟是限於臺灣境內，或是可以及於國外？據勞基法施行細則第 7 條之 2 第 1 項第 2 款規定：「競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。」，且勞動部 106 年 4 月 12 日勞動關 2 字第 1060125770 號函說明三釋示：「競業禁止區域包含境內及境外，即不以原雇主所在之區域為限，若有實質競爭行為，損害原雇主商業利益，在境外亦應包含在內，至於是否合理，應由法院斟酌具體個案實質認定，以因應國際經貿之現況。」可知競業禁止之區域不限於原雇主營業場所所在地，而是可以涵蓋原雇主有實際進行營業活動之區域，且不以臺灣境內為限，至於限制之區域範圍是否合理，仍由法院依具體個案判斷，臺商不可不知。有判決認定，員工原擔任的職務是一般房仲經紀人，職位不高，無從得知營業秘密，即使離職後再從事相同行業，亦不致對原雇主之營業有所妨礙或有何不正競爭，故雖然限制的範圍是原雇主營業場所相同之行政區即桃園市桃園區，仍已逾合理範圍¹³。

另外，對離職員工轉職的職業活動、新工作的公司或領域可以如何限制，較不致被認為超過合理範疇？這也是一個常見問題，依據勞基法施行細則第 7 條之 2 第 1 項第 3 款及第 4 款明訂：「三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業

註 8、有關損害賠償之計算方法，可參酌上開最高法院發回後所作成之二審判決，即臺灣高等法院臺中分院 107 年度重勞上更一字第 1 號民事判決。

註 9、最高法院 81 年臺上字第 1453 號民事判例、最高法院 96 年度臺上字第 923 號民事判決、臺灣高等法院 105 年度上易字第 684 號民事判決。

註 10、最高法院 103 年度臺上字第 793 號民事判決。

註 11、王佳惠 (2016)，〈勞基法增訂第 9 條之 1 競業禁止規定之探討 (上)〉，《司法週刊》1820 期。

註 12、臺灣高等法院 107 年勞上易字第 138 號民事判決。

註 13、同上註。

禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。」，合理範疇之判斷標準為是否與勞工原職業活動範圍之營業活動相同或類似。

另外，依據勞動部 106 年 4 月 12 日勞動關 2 字第 1060125770 號函說明二：「實務上，競爭對象以惡意挖角進行不當競爭，例如以設立不同營業項目之公司為方式，僱用有接觸原雇主營業秘密之勞工，或將挖角後之勞工佯裝約定與原職業活動完全無關之職務等，原雇主之員工雖形式上從事無關聯之職業活動，但其若實際上從事原有職業活動之工作及洩漏營業秘密，由法院斟酌具體個案實質認定該離職後競業禁止條款之效力，以保護原雇主正當利益。」，可知主管機關採實質認定標準，假如勞工的新雇主與原雇主有競業關係，雖然勞工表面或形式上從事的是和原職業活動無關的職務，但是如果實際上仍是從事原有職業活動的工作，還是可以就個案具體的實際情況認定，不受勞工新工作的職務名稱或任職單位名稱的拘束。臺商在企業經營時常遇到員工跳槽問題，對上述勞動部解釋，應可多予注意。

四、結論

綜上所述，競業禁止規範所衍生的爭議，是勞動法上長久以來的課題，涉及員工生存權之保障與雇主義業合理正當利益間如何謀求平衡，實為臺商企業所面臨之重要問題。在勞基法第 9 條之 1 等規範制定後，法律已明文化離職後競業禁止規範，但就在職期間之競業禁止規範，以及細節上的執行與解釋，均仍存有實務上爭議，建議臺商企業可以按自己之需求，依據勞動部所提供之手冊，一併檢視企業內人員在職期間及離職後之競業禁止設計是否不足，必要時徵詢法律顧問的意見，俾以最大程度公平且合理的謀合企業利益及員工工作權。

當然，在已有競業禁止行為發生時，為避免損害擴大，臺商企業可於訴訟前或訴訟中聲請假處分，禁止員工繼續從事競業行為，或為避免員工脫產及促使員工遵守競業禁止義務，而對該員工依法採取假扣押等行動。此部分在臺商員工往來兩岸時，更涉及員工財產所在地及法院管轄等細部問題，建議必要時尋求法律顧問協助。

We Want You!
修正《外國專業人才延攬及僱用法》
對世界廣開人才之門

- 修** **工作規定放寬**
 - 外國人才子女專班可聘僱外國學科教師
 - 世界頂尖大學之畢業生來臺工作免2年工作經驗
- 法** **申請永居年限縮短**
 - 外國特定專業人才取得永久居留年限由5年→3年
 - 申請永久居留期間，改為「平均」每年183日
 - 在我國取得碩博士學位者，可折抵申請永久居留年限1至2年
- 亮** **租稅優化**
 - 外國特定專業人才租稅優惠年限由3年→5年
- 點** **加保健保免等待期**
 - 屬雇主或自營業主之外國特定專業及外國高級專業人才，其本人及依親親屬，納入健保免6個月等待期

行政院
Executive Yuan
政府服務 歡迎轉貼
資料來源：國家發展委員會