

國立政治大學法學院碩士在職專班

碩士學位論文

離職後競業禁止條款之研究

-修正後勞動基準法第九條之一對司法實務之影響

The Study of Non-Competition Clauses after
Employment Relationship

-Focus on the Influences of Labor Standards
Act Amendment Article 9-1 in Judicial Practice

指導教授：黃程貫 博士

研究生：林義宏 撰

中華民國一〇九年六月

謝辭

終於到了撰寫謝辭的時刻，內心百感交集，有高興也有慚愧，慚愧的是不斷延遲論文完成時間，高興的是終於完成碩士班的任務，人生要邁向新的旅程，繼續向前。

回顧幾年來的碩士研究生生活，感謝學識豐富、教學嚴謹的老師讓我接受完整的法學訓練，在論文撰寫過程中，最感謝就是我的指導教授黃程貫老師過程中給予我很多的協助及建議，還有黃嫻琳的陪伴及傅鴻吉大哥和連碧芬同學不斷的支持我和勉勵我，當然還有家人和朋友的支持，都是在我論文撰寫遇到困難時不斷讓我堅持下去的力量。

最後，我感謝我自己，即便公務繁忙仍然咬著牙通過碩士班最後的考驗，勉勵自己未來的難關能持續突破勇往向前。



摘要

企業為了保護其營業利益或營業秘密，通常會與離職員工簽訂競業禁止條款，約定員工離職後，不得從事或開設與原雇主相同或類似事業。此種競業禁止條款保護雇主營業利益同時，卻影響勞工離職後之工作權及生存權。

我國立法院於 2015 年 11 月通過勞動基準法第 9 條之 1 修正，對於競業禁止條款予以明確規範，本研究目的在於整理過往學說與實務之發展，觀察修正後 2016 年至 2018 年實務上判決情況，除分析目前實務發展是否符合當初勞動基準法第 9 條之 1 修正目的外，亦透過實務見解之體系性論述，以融入法釋義學之分析中，建立全面性離職後競業禁止條款之論述分析與適用參考依據，冀完備我國現行法制，提供未來立法建議。

關鍵字：競業禁止條款、營業利益、代償措施



Abstract

In order to protect the trade interests or secrets, enterprises usually sign a non-competition agreement with employees who have left the enterprise. When employees leave the company, they shall not engage in the same or similar businesses as the original employer. This kind of competition prohibition agreement protects the employer business interests, but at the same time affects the employees work right and survival right when leaving the job.

The legislature adopted the amendment of Article 9-1 of the Labor Standards Law in November, 2015 to clearly regulate the prohibition clause of competition. In addition to analyzing whether the current practice development meets the purpose of the amendment to Article 9-1 of the Labor Standards Law at the time, This study also incorporates a systematic discussion of practical insights into the analysis of legal interpretation to establish a comprehensive non-competition agreement analysis and application reference basis in order to complete the current legal system and provide future legislative suggestions.

Key words: Non-Competition Agreement, Operating Profit, Compensatory Measure

目錄

謝辭.....	I
摘要.....	II
Abstract.....	III
目錄.....	IV
第一章 導論.....	1
第一節 研究動機.....	1
第二節 研究目的與範圍.....	2
第三節 研究方法.....	2
第一項 文獻分析法.....	2
第二項 判決分析法.....	3
第二章 我國離職後競業禁止法理之發展.....	4
第一節 競業禁止之概念.....	4
第二節 競業禁止之種類.....	4
第三節 競業禁止目的與保護法益.....	5
第一項 勞工工作權與生存權.....	7
第二項 雇主營業秘密與財產權.....	7
第三項 公共利益.....	8
第四項 不同利益間的衝突與衡平原則.....	9
第四節 競業禁止條款之法律性質.....	11
第三章 我國離職後競業禁止條款之立法沿革.....	13
第一節 我國勞動基準法 2015 年 12 月修法前發展情況.....	13
第二節 我國勞動基準法 2015 年 12 月修法後發展情況.....	15
第三節 勞動基準法第 9 條之 1 各項要件分析.....	17

第一項 雇主有應受保護之正當營業利益.....	17
第二項 勞工擔任之職位或職務能接觸或使用雇主之營業秘密.....	20
第三項 競業禁止期間、區域、職業活動範圍及就業對象未逾合理範疇	21
第四項 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償.....	24
第四節 違反競業禁止條款之法律效果.....	29
第四章 我國司法實務離職後競業禁止判決分析.....	32
第一節 修法後離職後競業禁止判決結果整理.....	32
第二節 修法後對於競業禁止條款審查之歸納與分析.....	58
第一項 雇主有無提供補償金是重要判斷標準.....	58
第二項 雇主之營業利益和勞工接觸雇營業秘密之修法後實務觀察....	60
第三項 競業禁止限制內容相當性修法後實務觀察.....	60
第三節 修法於實務上運作發生爭議案例探討.....	61
第一項 智慧財產法院 107 年度民營上字第 2 號.....	61
第二項 臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 54 號.....	64
第三項 臺南地方法院柳營民事判決 106 年度營簡更(一)字第 1 號.....	67
第四項 臺灣高等法院民事判決 106 年度上字第 327 號.....	69
第五項 小結.....	71
第五章 結論與建議.....	73
第一節 結論.....	73
第二節 建議.....	75
參考文獻.....	77

第一章 導論

第一節 研究動機

離職後競業禁止條款，係企業為了保護其營業利益或營業秘密，與離職員工簽訂協議，約定員工離職後，不得從事或開設與原雇主相同或類似事業，以保護雇主之營業秘密。營業秘密的保護在我國以高科技為主要經濟成長動力行業中對於企業競爭力優勢的維繫至關重要，為防止營業秘密外洩，企業除與勞工約定保密條款外，簽訂離職後競業禁止條款亦逐漸成為企業界普遍的作法。

近年來許多高科技產業人才轉職時引起許多糾紛，最有名案子莫過於台積電前研發部門資深處長梁孟松，其在台積電任職長達 16 年，參與研發半導體先進製程模組，掌握台積電核心機密技術，民國 97 年梁孟松離開台積電，先在韓國成均館大學任教，隔年正式加入三星研發團隊，領導研發部門，台積電向智慧財產法院以違反競業禁止條款為由聲請定暫時狀態假處分禁止梁孟松不得在三星或其他競爭對手公司任職¹。

在以研發創新作為企業發展的當下，營業秘密越發受到企業重視，營業秘密無形資產損失會導致廠商市場上喪失優勢競爭力蒙受巨大損失，企業為維持自身競爭力，使客戶資訊、產業技術等不因員工離職遭競爭對手獲取，採取各種保護其營業秘密之手段，包含對於營業秘密接觸和利用的權限控管、人員進出管制、營業秘密存放處所、營業秘密的標示、保密義務告知、對員工實施營業秘密教育訓練、設置監視器加強門禁管制、簽訂競業禁止與保密條款²，但對負有競業禁止義務員工勢必無法以原有專長謀職，對其就業機會與經濟所得謀生來源造成影響，雇主保護本身營業秘密不外洩與員工簽訂競業禁止條款時必須有必要性與合理性方面之考量。

本文擬分析我國競業禁止條款理論發展相關文獻，並輔以我國立法院於 2015 年 11

¹ 陳佑寰，人才角力戰-競業禁止的是與非，會計研究月刊第 317 期，2012 年 4 月，頁 104-105

² 張凱娜，離職員工競業禁止問題之探討，資訊法務透析，1989 年 9 月，頁 2-1

月通過勞動基準法修正對於競業禁止條款予以明確規範，整理並分析目前司法實務目前見解，透過立法政策評估與修法後判決研究，重新檢驗當初修法目的是否實現、競業禁止條款在實務判決運作情形和競業禁止條款立法對於實務運作帶來之效果；亦即，本研究係透過實務判決整理和分析檢驗我國競業禁止概念與理論之論述完整性與邏輯合理性，並提出兼顧勞資雙方利益之修法建議。

第二節 研究目的與範圍

我國於 2013 年通過營業秘密法的修正案，除增訂侵害營業秘密的刑責，亦針對境外使用情形，加重刑事責任與民事賠償，以達到嚇阻效果。同時，我國於 2015 年 11 月 27 日增訂勞動基準法第 9 條之 1，同年 12 月 16 日經總統公布施行，並自 12 月 18 日生效，首度將離職後競業禁止條款的審查標準訂於法律中，為現行法中規範勞雇約定離職後競業禁止的司法控制規範，其係參考實務發展提出之四標準說，勞動部亦於 2016 年 10 月修正勞動基準法施行細則，增訂第 7 條之 1、第 7 條之 2 及第 7 條之 3，分別針對書面約定及記載項目、母法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款之合理範疇、母法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款之合理補償予以規範；然其規範亦不具體明確，例如勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 1 款規定「雇主有應受保護之正當營業利益」及第 2 款規定「勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密」施行細則第 7 條之 2 第 1 款規定「不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期」，皆有待實務判決或後續修法予以釐清。

本研究係整理、歸納、分析與檢討我國競業禁止討論相關文獻和法院判決，建立完整體系之論述，同時透過整理相關實務見解，檢討新法施行後施行情況和遭遇之問題，並作為後續修法建議之參考。

第三節 研究方法

第一項 文獻分析法

研究我國競業禁止條款相關法律發展過程，以及競業禁止條款於勞動基準法新增的立法目的理由和整理近期較新學術著作和期刊。

第二項 判決分析法

蒐集我國於勞動基準法修正後相關法院判決案例，進行深入研究和實證性分析，整理相關案例具有借鑑性之判決要旨與見解，進行實務見解之體系性論述，以融入法釋義學之分析中，建立全面性離職後競業禁止條款之論述分析與適用參考依據。



第二章 我國離職後競業禁止法理之發展

第一節 競業禁止之概念

所謂競業禁止，依據勞動部（改制前行政院勞工委員會）編印之簽訂競業禁止參考手冊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，競業禁止的限制涵蓋對象包含有企業負責人、董事、監察人、執行業務股東、經理人和勞工。就企業所有人和管理人而言，競業禁止的規範純粹是利益衝突考量，但勞工之競業禁止將涉及其工作權和生存權，是雇主財產權與勞動者工作權兩個憲法上保障權利之衝突，在實務上衍生莫大的爭議³。

雇主要求勞工簽訂競業禁止條款的限制，主要是要維持憲法保障權利之衡平，主要目的包括避免其他競爭事業單位惡意挖角或勞工惡意跳槽、避免優勢技術或營業秘密外洩和避免勞工利用其在職期間所獲知之技術或營業秘密自行創業，削弱原雇主之競爭力⁴。

第二節 競業禁止之種類

勞工受競業禁止的約定限制可區分為在職期間及離職後兩種態樣。在職期間之競業禁止，係指於勞動關係存續期間，勞工除有提供勞務的義務外，另有忠誠義務，勞工應保守公司秘密且不得兼職或競業行為義務，因勞工下班期間經營與雇主競爭之事業或在雇主之競爭對手處兼差，將損害雇主事業之競爭力，雇主透過勞動契約或工作規則禁止勞工在職期間之競業行為，勞工如有違反將受到懲戒或解僱處分；離職後之競業禁止係指勞工對雇主負有守密及不為競業之義務於勞動契約終了時終止，雇主為保護其營業上

³ 勞動部，簽訂競業禁止參考手冊，2017年4月，頁2

⁴ 勞動部，簽訂競業禁止參考手冊，2017年4月，頁3

利益和競爭優勢，與勞工另外特別約定勞動契約終了後於離職一定期間內不得從事與雇主相同或類似工作，違反應賠償一定數額之違約金約定⁵。

若以法源依據區分，當事人一方對於他方當事人所負之禁止競業義務，可來自法律明文或雙方約定；法定競業禁止義務包含有民法第 562 條及第 563 條⁶之經理人或代辦商、公司法第 32 條、第 54 條和第 108 條⁷之經理人、股東、董事或監察人、未施行勞動契約法第 14 條、第 15 條⁸之勞動者，約定競業禁止義務則指當事人一方對他方所負之競業禁止義務係以雙方合意為基礎，此合意可經由雙方磋商或預先擬定定型化契約為之，目前實務所遇到爭議多屬此種類型⁹。

第三節 競業禁止目的與保護法益

雇主要求勞工簽訂競業禁止條款主要目的不外乎：避免其他競爭事業單位惡意挖角或勞工惡意條槽、避免優勢技術或營業祕密外洩、避免勞工利用在職期間所獲知之技術或營業祕密自行創業，削弱原雇主之競爭力、憲法上之基本權衡平¹⁰。亦即，雇主在勞動契約中與勞工約定，勞工在離職後一定期間不得至競爭公司或防止同業惡意挖角，利用在過去於前公司所學營業機密或關鍵技術為競爭者服務，對原公司造成經濟損害，此種

⁵ 勞動部，簽訂競業禁止參考手冊，2017 年 4 月，頁 4

⁶ 民法第 562 條：「經理人或代辦商，非得其商號之允許，不得為自己或第三人經營與其所辦理之同類事業，亦不得為同類事業公司無限責任之股東」；民法第 563 條：「經理人或代辦商，有違反前條規定之行為時，其商號得請求因其行為所得之利益，作為損害賠償」

⁷ 公司法第 32 條：「經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經依第二十九條第一項規定之方式同意者，不在此限」；第 54 條：「執行業務之股東，不得為自己或他人為與公司同類營業之行為。執行業務之股東違反前項規定時，其他股東得以過半數之決議，將其為自己或他人所為行為之所得，作為公司之所得」；第 108 條：「董事為自己或他人為與公司同類業務之行為，應對全體股東說明其行為之重要內容，並經股東表決權三分之二以上之同意」

⁸ 勞動契約法第 14 條：「勞動契約，得約定勞動者於勞動關係終止後，不得與雇方競爭營業。但以勞動者因勞動關係得知雇方技術上祕密而對於雇方有損害時為限」；第 15 條：「雇方對勞動者，如無正當理由而解約時，其禁止競爭營業之約定失其效力」

⁹ 詹森林，競業禁止與保密條款契約實務，經濟部智慧財產局，2009 年，頁 23-24。

¹⁰ 蔡正廷，離職勞工競業禁止之類型研究，萬國法律第 107 期，1999 年 10 月，頁 43。

競業禁止約款本質上亦是為保護雇主營業秘密外洩而設置，對勞工並無利益，勞工願意簽署也是因為入職時雇主單方面之定型化約定事項，為取得工作機會或升遷發展機會而不得不同意。

競業禁止保護制度於立法上存在廢棄與否之爭議，反對競業制度認為競業禁止制度限制離職勞工轉換工作權利，影響勞工生存權；贊成競業制度認為競業禁止制度保障雇主營業秘密或優勢技術，避免其他企業惡意挖角¹¹或勞工惡意跳槽，使原企業投入成本研發取得具有經濟性和價值性之營業秘密外洩，造成企業競爭力下降，保護合理競爭，其為誠信原則具體化展現¹²。

競業禁止與營業秘密是不同概念，兩者關係卻非常密切，最高法院 104 年度台上字第 1589 號民事判決有以下清楚說明：「按營業秘密為智慧財產權之一環，為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，故有以專法規範之必要，此觀營業秘密法第 1 條之規定即明。而營業秘密具相當之獨占性及排他性，且關於其保護並無期間限制，在其秘密喪失前，如受有侵害或侵害之虞，被害人得依營業秘密法第 11 條第 1 項規定請求排除或防止之，此項請求權不待約定，即得依法請求。至競業禁止約款，則係雇主為保護其商業秘密、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。此類約款需具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人始受約束，二者保護之客體、要件及規範目的非盡相同。是以企業為達保護其營業秘密之目的，雖有以競業禁止約款之方式，限制離職員工之工作選擇權，惟不因而影響其依營業秘密法第 11 條第 1 項規定之權利。倘其營業秘密已受侵害或有侵害之虞，而合理限制離職員工之工作選擇，又係排除或防止該侵害之必要方法，縱於約定之競業禁止期間屆滿後，仍非不得依上開條項

¹¹ 挖角係指他人事業與其員工（廣義理解包括經銷商、代理人或行紀等）存續期間，爭取他人員工為自己服務之行為，挖角超過法律允許之界限，則稱為惡意挖角；劉孔中，挖角與惡意挖角，97 期，頁 182，2003 年 6 月

¹² 莊苡婷，競業禁止和營業秘密之實證研究-以台北地院民事判決為例（2012 年到 2015 年），國立政治大學法律科際整合研究所碩士論文，2015 年 7 月，頁 6-7

請求之」。

任何的法律制度背後皆有利益衝突和價值選擇，我國憲法第 15 條賦予雇主財產權與營業自由保障，同條亦同樣賦予勞工工作權保障，對於企業之營業秘密和勞工職業選擇自由有所衝突矛盾，以下將就法律利益衝突和彼此關係作詳盡的闡述。

第一項 勞工工作權與生存權

我國憲法第 15 條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應與予保障」。工作權是指基本權主體以一活動創造或維持之意思，在一定期間內，反覆從事作為之基本權。主觀上，行為人將工作作為攸關生活之活動，其中意義對於自然人來說，有人格發展與生存權之含意；客觀上，工作是指在一定期間內反覆為之的行為¹³。工作權不僅是物質生活之基礎，亦是基本權利價值之自我實現，工作權賦予人民有從事工作並有自由選擇職業及工作場所之權利，工作權更是達成生存權之必要手段。

勞工依其本身勞動換取生活之所需和基本的社會保障，勞工有離職自由和選擇為不同雇主工作的自由，競業禁止條款限制勞工離職後從事與前雇主有競爭關係之工作，將影響選擇工作的自由，導致其技能生疏或生活水平下降，進而影響其生存權，因此，必須高度重視競業禁止條款對於勞工的影響。

第二項 雇主營業秘密與財產權

財產權為憲法保障之基本權利。釋字第 400 號解釋，保障目的在於確保個人依財產之存續狀態行使其自由使用、收益、處分之權能，並免於遭受公權力或第三人之侵害，必能實現個人自由、發展人格及維護尊嚴。

我國營業秘密法第 2 條之規定，營業秘密係指方法、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，並符合非一般涉及該類資訊之人所知、因其

¹³ 李惠宗，憲法工作權保障之系譜，權力分力與基本權保障，偉伯文化事業出版社，1999 年 3 月，頁 340

秘密性而具有實際或潛在之經濟價值、所有人已採取合理之保密措施之三項要件。隨著知識經濟時代來臨，知識成為企業重要利潤來源，知識之取得、累積、使用及保護愈顯重要，近 10 年來無形資產所占企業價值比重逐年增加，據統計自 2005 年起，標準普爾指數中 500 大企業無形資產所占公司總資產之比例已高達 80%。營業秘密對於雇主或企業的重要性在於，企業透過投入和研發取得解決問題相關行為方針，透過將此等資訊保密領先同業競爭者，確保其競爭地位不被超越，因此為避免攸關企業生存發展和利潤創造之營業秘密外洩，企業會和勞工簽訂保密條款和競業禁止條款，可謂競業禁止條款所要保護的對象就是雇主之營業秘密，亦即營業秘密催生競業禁止之法律制度。

第三項 公共利益

公共利益為一種不確定法律概念，現行法制未有詳細定義，在公共政策研究當中，公共利益指「一個社區或國家的集體善凌駕於個人的、狹窄的或特別利益全體的善。它主張利益應由某個政治體的大多數人所共享，其理念是公共政策最後應促進每一個人的福利，而非只是少部分人的福利。」¹⁴；亦即公共利益係指一定社會條件下或特定範圍內不特定多數主體利益相一致，利益可能包含經濟利益或是公平正義等之抽象價值。

我國營業秘密法第 1 條規定：「為保障營業秘密，維護產業倫理與競爭秩序，調和社會公共利益，特制定本法。本法未規定者，適用其他法律之規定。」由此立法目的中，可知對營業秘密加以保障，將使交易者不致於任意洩漏於交易過程中獲知之營業秘密，交易雙方較能放心提出機密資訊，從而減少企業間之不正方式竊取競爭者營業秘密之情形，藉此形成產業倫理，使競爭得以公平進行¹⁵。

由上，透過競業禁止保護企業秘密可體現社會科技創新進步和競爭自由與市場秩序之公共利益。企業發展以知識創新為其利潤創造動力，企業付出龐大人力和財力開發先進的技術、製程，為避免其經營秘密和技術秘密外流，企業勢必要進行嚴密保護並限制

¹⁴ 參照吳定，公共政策辭典，五南，2006 年三版，頁 94。

¹⁵ 參照王偉霖，營業秘密法理論與實務，元照出版有限公司，2017 年二版，頁 6

企業高管或員工離職競業，以確保其競爭生存優勢。此外，在自由市場商品或服務交易秩序當中，應當是有規則且正當的競爭秩序，每個企業透過各自的資源和能力，獲得更好生存機會和比較優勢，但如果企業的發展是透過惡意挖角其他公司高階管理人員並取得其商業機密，導致投入成本企業的優勢瞬間喪失殆盡，甚至面臨倒閉，若允許此種不正當行為存在，將極大影響企業投入科技創新的積極性，破壞競爭環境，將對市場經濟造成負面影響，因此競爭自由和市場秩序是競業禁止追求公共利益的重要內容。

第四項 不同利益間的衝突與衡平原則

一、勞工工作權與雇主財產權之衝突

勞工工作權和生存權與雇主財產權受我國憲法的保障，企業為保護其營業秘密之財產權限制勞工不得於一定期間、區域和特定範圍工作進行競業。若過度保障雇主之財產權，將導致勞工謀生技能生疏，選擇執業範圍減小，或是勞工選擇非其擅長其他行業，導致其收入水平顯著下降，導致人力資源極大浪費，同時會影響勞工生存權和其家庭的收入開支；反之，若過度保障勞工競業禁止之工作權，會使得隨著勞工跳槽與被挖角，導致企業營業秘密外洩，因營業秘密外洩之不可逆性，企業將喪失競爭優勢，輕者影響營收，重者將導致企業裁員、倒閉而引發社會問題，企業營業秘密不僅容易受到侵害，同時亦將影響企業投入成本研發的意願，因為透過惡意挖角或商業間諜取得其他企業既有研發成果之成本係高於自身投入成本在高度不確定性研發技術上，如此一來每個企業競相競逐惡意挖角竊取其他公司機密，整個社會將不再重視創新和發展，將嚴重破壞商業市場競爭秩序環境。勞工離職後以一定程度競業之限制換取雇主營業秘密之保護，兩者間始終存在緊張關係。我國最高法院 75 年台上字第 2446 號判決認為，按憲法第 15 條之規定，人民生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家對人民而言。又人民工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第 23 條規定而自明；最早承認競業禁止約款之判決，亦指出離職後競業禁止約款之目的在於保護雇主利益。

二、勞工工作權與公共利益之衝突

競業禁止制度保障公共利益在於市場經濟有秩序競爭、鼓勵創新和人力資源有效配

置。如果過度保障勞工競業禁止之工作權，就可能變相鼓勵不肖企業以不正當的方式透過惡意挖角掌握其他企業之核心機密，使得前企業苦心投入成本研發的技術瞬間流失，破壞市場競爭秩序且人力資料亦非有效配置，影響國家經濟穩定發展；反之，如果過度保護公共利益忽視勞工工作權之保障，則必然影響勞工職業發展與生涯規劃，兩者間亦存在緊張關係。

三、雇主財產權與公共利益之衝突

企業公平競爭和勞動力市場適當配置係確保經濟穩定發展動力，亦是競業禁止所欲保障的公共利益，營業機密係企業生存發展確保其競爭力持續之重要經濟利益，如果過度保障企業之營業秘密，將導致人力無法自由流動，形成勞動力錯置，降低生產效率，同時保障企業之營業秘密亦意味先進之商業經營和核心技術被少數人控制和壟斷，形成壟斷或寡頭市場，知識不易累積，對市場經濟發展不利；反之，如果過度保護公共利益忽視雇主財產權之保障，則必然影響雇主投入成本創新研發之意願，兩者間亦存在緊張關係¹⁶。

四、三者利益間權衡原則

生存權優先原則：競業禁止係透過限制勞工離職後工作權來保障雇營業秘密，勞工離職後不得與前雇主有競爭關係企業工作，此將降低勞工的謀生能力，因勞工係透過提供勞務獲取對價之工資，若雇主競業禁止條款對勞工之生存權有顯著影響時，基於我國以人權立國原則，應優先保障勞工之生存權。

利益衡量原則：勞工以離職後禁止前往與前雇主有競爭關係之企業工作換取前雇主之營業秘密保護，雇營業秘密所能確保之商業利益要和勞工因配合競業喪失之利益要相當，若企業營業機密涉及龐大商業利益，甚至牽動該產業於國家整體競爭力，相比勞工利益於企業對於勞工有充分補償之條件下，應優先保障企業營業機密之財產權。

誠信原則和比例原則：雇主對勞工離職後禁止競業之期間、區域、就業範圍與對象應具有合理性，且為保護其營業秘密所必要，此為比例原則展現，限制過當或不合理之限制，如雇主與未有觸及企業核心機密之低階勞工簽訂競業禁止條款，應宣告該條款無

¹⁶ 蔡瑞麟，論離職後競業禁止契約之獨立性，新學林出版股份有限公司，2018年9月，頁11

效。另一方面，勞工為獲取個人利益以洩漏雇主營業機密之主觀故意惡意跳槽，此種對雇主商業利益造成龐大損害之嚴重背信行為，應宣告該條款有效，以維護雇主之競爭利益與營業機密。亦即，誠信原則和比例原則宜由法院於具體個案情節衡量判斷。

第四節 競業禁止條款之法律性質

離職後競業禁止條款之法律性質，概念上只有勞動契約一部分或獨立契約兩種可能。有學者認為「競業禁止義務非勞動契約本質上之主義務、從義務、或附隨義務，因此雇主如要課勞工離職後之競業禁止，必須勞雇雙方有特別約定才行¹⁷」。亦有學者認為「雙方約定的離職後競業禁止義務係勞動契約之附隨義務¹⁸」。林更盛教授認為「契約終止後本於契約仍能繼續發生上效力者，謂之後契約義務。不得洩漏雇主營業秘密本係員工之附隨義務，不待明文約定，亦應遵守；此於員工離職後，基本上亦無不同-若從時間的觀點加以區分，於此可稱為後契約義務。且為防止員工洩漏營業秘密，雇主並不必要對員工於離職後之就業情況加以限制員工縱不從事相同或類似行業，仍有洩漏營業秘密之可能，反之，員工於離職後從事相同或類似行業，並不表示必然會洩漏營業秘密¹⁹」。最高法院 100 年度台上字第 2 號民事判決「契約成立生效後，債務人除負有給付義務（包含主給付義務與從給付義務）外尚有附隨義務。所謂附隨義務，仍為履行給付義務或保護債權人人身或財產上利益，於契約發展過程基於誠信原則而生之義務，包括協力及告知義務以輔助實現債權人之給付利益。倘債務人未盡此項義務，應負民法第 227 條第 1 項不完全給付債務不履行之責任」。最高法院 95 年度台上字第 1076 號判決「學說上所稱之後契約義務，係在契約關係消滅後，為維護相對人人身及財產上利益，當事人間衍生以保護義務為內容，所負某種作為或不作為之義務，諸如離職後之受僱人得請求雇主開

¹⁷ 邱駿彥，離職後競業禁止特約之效力限制，月旦法學雜誌第 222 期，2013 年 11 月，頁 30。

¹⁸ 劉士豪，勞動契約雙方當事人的權利義務，收錄於勞動基準法釋義，新學林出版股份有限公司，2010 年 10 月，頁 117。

¹⁹ 林更盛，論契約控制-從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月，頁 130

具服務證明書、受僱人離職後不得洩漏任職期間獲知之營業秘密之類，其乃脫離契約獨立，不以契約存在為前提，違反此項義務，即構成契約終了後之過失責任，應依債務不履行之規定負損害賠償責任，與當事人間舊契約本身應負之原給付義務未盡相同」。

由上述可知，實務學說皆認為後契約義務或附隨義務皆源自誠信原則，依誠信原則可導出當事人未能預見或雖得遇見卻難以具體者，即為附隨義務。惟有論者²⁰認為，勞工因勞動契約知悉前雇主之營業秘密，不論離職多久依誠信原則皆可解釋不得對第三人或競爭同業洩漏前雇主之營業秘密，但誠信原則無法導出勞動契約終止後存有不與前雇主競業之義務，競業禁止係用以保護營業秘密，但員工競業禁止不必然導致營業秘密洩漏，約定競業禁止，因雇主擔心員工離職後與之競業，提高洩密之風險，一旦至競爭對手處工作，也存在舉證困難度，故於離職前雇主與員工約定離職後禁止競業，離職為雙方約定之停止條件，內容為競業禁止不作為義務，義務為禁止競業，由此競業禁止條款應視為獨立契約。

本文認為應將競業禁止條款視為獨立契約，雇主與勞工約定競業禁止條款目的上與原勞動契約有別，契約形式上約定離職後競業禁止時限、範圍、區域、違約金數額難以由原勞動契約作為附隨義務導出，以契約成立有效要件來看，並未欠缺不能將競業禁止約定視為契約之要素，且雙方約定離職後競業禁止，不管簽訂時間是就職時、任職中或離職時皆以離職為生效起點，有效性判斷以競業禁止契約生效實為判斷基礎及判斷時點，不僅合乎法理，雇主是否簽訂競業禁止條款，必須依成本和代價衡量保護營業秘密利益之必要性，考量與員工約定競業禁止之必要，更合乎契約自由。

²⁰ 蔡瑞麟，論離職後競業禁止契約之獨立性，新學林出版股份有限公司，2018年9月，頁238-239

第三章 我國離職後競業禁止條款之立法沿革

第一節 我國勞動基準法 2015 年 12 月修法前發展情況

我國最早出現勞工離職後競業禁止條款之規定，係見於 1936 年 12 月 25 日國民政府公布之勞動契約法，該法第 14 條與第 15 條對於離職後競業禁止條款之內容與約定方式已具有初步規定之雛形，但至今並未施行僅能法理參考。行政院勞工委員會（現勞動部）曾於 2003 年 3 月 31 日公布「簽訂競業禁止參考手冊」，屬於行政指導不具法律上強制力，嗣勞動部於 2015 年 10 月 5 日訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」，逾 2015 年 12 月 16 日公布施行新增訂之勞動基準法第 9 條之 1 後該原則已不再援用。

於我國針對離職後競業禁止條款有明確法律規定之前，實務上為解決條款有效性的判斷問題，最高法院 75 年台上字第 2446 號判決為最初基本見解，該判決認為「競業禁止條款雖限制人民之工作權，但憲法第 23 條規定有必要時得以法律限制人民之基本權利，蓋工作權並非絕對之權利，況該案競業禁止兩年之約定期間，係出於受雇人之同意，亦不違反憲法保障人民工作權之精神，且無民法第 71 條及第 72 條關於法律行為違反強行法規或公序良俗無效之問題，故競業禁止條款似非無效」²¹，後來則逐步發展出五標準說、四標準說與三標準說的提出。台北地方法院 85 年勞訴字第 78 號判決首先提出五標準說，法官在判決書中提出：依從來通說之見解，要課離職員工以競業禁止義務，必須有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是；實則競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效，惟轉業之自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權之基本人權，為合理限制競業禁止契約，綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列所述各點，

²¹ 詹森林，競業禁止與保密條款契約實務，經濟部智慧財產局，2009 年，頁 38-39。

換言之，競業禁止特約之合理性，應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量為判斷，其重要標準計有：(1) 企業或雇主須有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業秘密有保護之必要。(2) 勞工或員工在原雇主或公司之職務或地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司主要營業幹部，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，此時之競業禁止約定應任拘束勞工轉業自由，乃至違反公序良俗無效。(3) 限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，須不超逾合理之範疇。(4) 須有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施，代償措施之有無，有時亦為重要之判斷標準，於勞工競業禁止是有代償或津貼之情形，如無特別情事，此種禁止特約很難認為係違反公序良俗。(5) 離職後員工之行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則，亦即當離職之員工對雇主之客戶、情報大量竄奪等情事或競業之內容及態樣較具惡質性或競業行為出現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員工自屬不值得保護；此項五標準的判斷為後來多數下級法院和行政院勞工委員會（現勞動部）(89)台勞資二字第 0036255 號函釋所採用，至台北地院 87 年度勞訴字第 90 號判決（89 年勞訴字第 76 號判決、臺灣板橋地方法院 96 年度勞訴字第 64 號判決、臺灣板橋地方法院 92 年度重訴字第 565 號判決等）提出四標準說，除排除前揭第五項標準外，則完全贊同前四項標準，台北地院 88 年度勞簡上字第 14 號判決（臺灣板橋地方法院 95 年勞訴字第 51 號判決、臺灣板橋地方法院 94 年度勞訴字第 53 號判決、臺灣臺中地方法院 94 年度訴字第 358 號判決等）提出三標準說，除排除前揭第四項標準與第五項標準外完全贊同前三項標準。由上，法院在當時現行法未規定之情況下，從憲法所保障的基本權出發，透過民法概括條款²²權衡勞雇雙方利益，兼顧雇主的財產權與勞工的工作權。

針對我國勞動基準法 2015 年 12 月修法前實務上競業禁止約款有效性認定標準不同

²² 民法第 72 條規定：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」；民法第 247 條之 1 規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」

見解，本文認為競業禁止約款是否合理應以四標準說為準，亦即五標準誠信原則僅為參考標準非謂合理性之必要條件。原因在於，所謂顯著背信和違反誠信原則，係指勞工事先預謀惡意篡奪雇主營業秘密，大部分亦同時已經涉及違反保密協定和刑法營業秘密的情況，勞工跳槽大部分原因係為求得更好職涯發展和待遇，並非透過前雇主營業利益謀取自身利益損人不利己，若只在勞工有惡質性侵害雇主營業利益之情況始判斷條款有效，相信大部分競業禁止條款將會被判定無效，甚至契約約款有效性係構建在勞工未來不確定惡質行為，對於雇主締約條款當下對於效力不具有可預測性，對於雇主而言似過於嚴苛，所以本文認為第五要件是參考因素²³。

第二節 我國勞動基準法 2015 年 12 月修法後發展情況

行政院勞動部於 2015 年 10 月 5 日以勞動關 2 第 1040127651 號函釋訂立「勞資雙方簽訂離職後競業禁止約款參考原則」，就離職後競業禁止約款之約定方式、約定對象、期間區域職業活動範圍之限制界線、代償措施金額與方式等作更清楚規範，後於 2015 年 11 月 27 日立法院三讀增訂通過，嗣於 2015 年 12 月 16 日由總統以華總一義字第 10400146731 號令公布施行新增訂之勞動基準法第 9 條之 1，其規定為：「(第 1 項) 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。(第 2 項) 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。(第 3 項) 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。(第 4 項) 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」。經查閱立法院法律系統²⁴之勞動基準法增訂立法歷程，係起因國內部分企業為降低基層人員流動率，濫用

²³ 參照王偉霖，營業秘密法理論與實務，元照出版有限公司，2017 年二版，頁 172；臺灣高等法院 95 年度勞上字第 32 號判決：「離職後員工之競業行為是否具備顯著背信或違反誠信原則云云，應係員工離職後之行為是否應負賠償責任（給付違約金）之要件，尚非判決競業禁止是否有效之要件。」

²⁴ 參立法院法律系統，<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lglawkm>

競業禁止條款，於新進基層勞工之勞動契約增訂該條款，基層勞工所從事之工作多無涉營業秘密，與其簽訂競業禁止條款顯然逾越應有限度而提案增訂，立法過程討論係考量雇主不得假借名義要求勞工簽訂競業禁止條款，要有嚴格的構成要件，例如會傷害企業核心利益，但因某種程度剝奪勞工的就業自由權和工作權，為保障勞工基本生活參照德國法規定必須給予一半補償才算合理。由上新增訂法條可知係明顯採取四標準說之見解。

為完善勞動基準法第9條之1規範內涵，勞動部於105年10月7日發布增訂勞動基準法施行細則第7條之1規定「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第9條之1第1項第3款及第4款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執1份」第7條之2並就勞動基準法第9條之1第1項第3款所謂之「未逾合理範疇」明文規定應符合如下之4要件：1. 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。2. 競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。3. 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。4. 競業禁止之就業對象，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。另施行細則第7條之3則明訂就勞動基準法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，應就如下事項為綜合考量：1. 每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資百分之五十。2. 補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。3. 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。4. 其他與判斷補償基準合理性有關之事項。勞動部此次施行細則之修正與增訂，係就競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象、補償金額明確界定其合理性之判斷因素，客觀上不具備判斷一致性，有賴法院於具體個案視情節不同解釋適用。此外。勞動基準法第1項第1款「營業利益」與第2款「營業秘密」之相關性，施行細則未有相關解釋與規範²⁵，另對於施行細則對於補償金額之判斷事項有彼此衝突的可能性，例如雇主提供其工資一半作為勞工遵守競業禁止條款之補償，雖符合工資一半並滿足勞

²⁵ 吳致頤，論勞工工作權限制之合理措施-離職後競業禁止約款之約定方式與適用之研究，東吳大學法學院法律學系碩士班碩士論文，2016年5月，頁52~53。

工期間之生活所需，但此金額仍低於勞工因遵守競業禁止條款所喪失之機會成本（勞工透過跳槽可獲得待遇更好之工作機會），導致競業禁止條款有效與否之不確定性提高之結果。

2015 年 12 月 18 日增訂生效之勞動基準法第 9 條之 1 並無溯及既往之明文規定，若勞資雙方係在勞動基準法第 9 條之 1 施行前已約定離職後競業禁止條款，法院認為勞動基準法第 9 條之 1 係參考晚近實務相關判決名文化，且為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業之特性差異，平衡勞雇雙方權益，得依民法第 1 條之規定將勞動基準法第 9 條之 1 作為法理來判斷競業禁止條款是否顯失公平，如未符合各項要件則應認競業禁止條款有背於公共秩序與善良風俗，以民法第 72 條為無效之認定，另個案屬當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，同時依民法第 247 條之 1 規定為該條款無效之認定²⁶。

第三節 勞動基準法第 9 條之 1 各項要件分析

第一項 雇主有應受保護之正當營業利益

新增訂勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 1 款及第 2 款分別規定：「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。」，第 1 款要求雇主要有營業利益，第 2 款卻以勞工可接觸之營業秘密為限，產生文義不一致問題。雇主與勞工簽訂競業禁止條款，其目的在於為了避免其所訓練之員工洩漏營業秘密，而與員工訂立在職間或離職後一段期間不得在營業項目相同或是相類似的企業工作，以保障雇主本身之競爭力²⁷，離職員工所具有之技能或知識與前任雇主之營業秘密有關，若離職員工轉換新工作與原工作維持在同一專業領域時，將會不可避免地利用其在先前工作所發展出

²⁶ 蔡信章，勞動法隨觀，翰蘆圖書出版有限公司，2018 年 4 月，頁 87-88

²⁷ 曾勝珍，智慧財產法專論，五南圖書出版股份有限公司，2017 年 3 月，頁 208

之技能與經驗，無意識中洩漏前雇主之營業秘密，競業禁止條款作為防止雇主營業秘密外洩之重要手段，解釋上應將雇主值得保護之利益限縮為營業秘密，於判斷有無約定競業禁止條款之必要性時，應參酌營業秘密法第2條及相關法律規定之定義，審酌雇主所欲保護者是否得為其營業上之營業秘密，且不宜任由當事人約定其內容，而應客觀判斷是否具有一定之秘密程度與性質，以免雇主恣意將許多非營業秘密事項納入契約約定，致離職員工離職後無法再從事任何工作，否則將因違反競業禁止義務侵害營業秘密²⁸。亦即，持肯定說認為雇主保護正當營業利益應限於營業秘密²⁹。然亦有論者認為營業秘密固然是合法利益之一，但不限於此，雇主之商品與業務資訊、商業機密、或在市場競爭上之公平地位（防止同業挖角）等，均不失為可受正當保護之正當利益³⁰；亦即，雇主應受保護正當營業利益不以營業秘密為限³¹。亦有學者以德國通說為例，正當利益多係以有無洩漏企業經營或生產技術上的秘密、或影響其固定客戶或供應商之虞為斷；至於僅僅是單純地避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶，甚或僅僅使勞工較不易離職，並不構成雇主有值得保護的正當利益³²。

實務上有雇主有應受保護之正當利益有以「一般知識」與「特殊知識」來區隔。所謂一般知識，指受雇人自幼於家庭、學校習得，運用自己的知識、經驗、技能所發展之知識，屬勞工維持生計所必須，為其人格一部份，非屬雇主之營業秘密，若須於特殊雇主處始可習得，則稱為特殊知識，勞工利用雇主之特殊知識為競業行為，有可能會侵害到雇主之營業秘密，損及合法利益，雇主有禁止之必要。

²⁸ 黃程貫，員工離職後競業禁止條款之研究，行政院國家科學委員會專題研究計畫，2004年7月，頁9-10；王偉霖，營業秘密法理論與實務，元照出版有限公司，2017年10月，頁155

²⁹ 郭玲惠，勞動契約法論，2011年9月，92頁、新北地方法院99年度勞訴字第53號判決、臺中地方法院103年度重訴字第621號判決

³⁰ 新北地方法院95年度勞訴字第22號判決

³¹ 黃程貫，客戶資訊是否為營業秘密與離職後競業禁止約款之審酌要素/臺灣台北地方法院98勞訴15，台灣法學雜誌，141期，2009年12月，236頁；王偉霖，營業秘密與離職後競業禁止約款評臺灣臺北地方法院97年勞訴字第14號判決，月旦法學雜誌，186期，2010年11月，202頁。

³² 林更盛，論契約控制-從Rawls的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009年3月，頁163

依學者整理相關案例，在不該當營業秘密要件下可認為是雇主值得保護之利益大略有³³生產製造技術之保護、客戶資料之保護（如客戶關係與喜好）、其他營業及市場上資料保護（如員工訓練資料、商品底價等）。就客戶資訊而言，就最高法院 87 年度台上字第 2322 號判決係指「包含客戶名稱、住址、聯絡人、電話、產品需求、財務狀況及購買意願等，公司須由業務人員建立完整檔案資料，充分掌握客戶訊息與需求」，另依最高法院 102 年度台上字第 235 號判決認為若該客戶資訊之取得係透過相當程度人力、物力及財力之投注，同時透過篩選整理及分析歸納加以取得之資訊，非透過其他公開領域可取得者，即可認定具有實際上或潛在之經濟價值，而為雇主可受保護之利益，若該相關客戶資訊為一般市場上之公開資訊，藉由一般工商名冊之抄錄可任意取得者，即非雇主可受保護之利益，非為離職後競業禁止約款可為保護之對象。就交易資訊而言，依最高法院 102 年度台上字第 235 號判決認為包含報價資訊、商品交易價格資訊、銷售交易資訊等，報價資訊如產品報價未涉及成本分析，而是替代性產品進入市場進行價格競爭時從市場可輕易且自由地獲取之資訊，非屬營業秘密。

在政府機關服務之技工、工友及臨時人員是否競業禁止條款規範 1 節，有論者認為³⁴渠等技工、工友及臨時人員因適用勞基法，其服務之政府機關屬於雇主，但政府機關有無應受保護之正當營業利益？若其有應受保護之營業利益，似可適用勞動基準法競業禁止規定，但若屬政府機關處理之業務涉及他人之營業秘密或機關本身之公務機密者，恐難類推解釋為有應受保護之正當營業利益，本文認為政府機關依法行政，公務皆與公共利益高度相關，即便政府機關屬於勞動基準法上雇主之概念，亦不存在營業利益保護的問題，更何況在政府機關服務之技工、工友及臨時人員所從事公務皆屬於技術性、重複性或體力性之工作，接觸到他人之營業秘密或公務機密可能性甚低，目前實務上未有政府機關和渠等技工、工友及臨時人員簽訂競業禁止條款案例。此外，有關公務機關派遣

³³ 林更盛，勞動契約上離職後競業禁止約款的審查，台北律師公會/民法研究基金會合辦，台北律師公會在职進修課程（二九八），2008 年 6 月，頁 12-16。

³⁴ 李志強，關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析，月旦裁判時報，2016 年 10 月，頁 52-53

勞工部分，行政院人事行政總處於 102 年 9 月 14 日總處組字第 1020048604 號函釋，依據參考手冊規定，派遣公司欲與派遣勞工簽訂離職後競業禁止，該勞工須為擔任一定職務，且該職務而有機會接觸營業秘密、參與技術研發等，且約定之期間、區域、職業活動範圍應屬合理之範圍；又派遣公司對於派遣勞工因無法從事競業行為所受之損失，應有代償措施，有論者認為³⁵，派遣勞工是否會接觸營業機密及約定之期間、區域、職業活動範圍，依勞動基準法應由派遣公司認定，但派遣勞工實際上卻是在要派單位之政府機關工作，由何者認定將產生問題。本文以為於派遣勞工情況下，因涉及派遣單位和要派單位，確實會有限制範圍合理性界定和補償金給付歸屬責任問題，然基於政府機關係追求大多數人的利益與福祉，與企業追求利潤最大化之本質有別，有受保護之正當營業利益之可能性殊難想像，派遣公司對於派至政府機關服務之派遣勞工無簽訂競業禁止條款之必要性存在。

第二項 勞工擔任之職位或職務能接觸或使用雇主之營業秘密

雇主欲與勞工簽訂離職後競業禁止，該勞工應擔任一定職務，且透過該職務可參與公司研發有機會接觸到公司之營業秘密，所謂營業秘密，須符合我國營業秘密法第 2 條之定義，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，符合以下要件：一、非一般涉及該類資訊之人所知者（新穎性）。二、因其秘密性而具實際或潛在之經濟價值者（價值性）。三、所有人已採取合理之保密措施（秘密性）。此項要件係用以連結「雇主有應受保護之正當營業利益」要件，雇主即便有應受保護之正當營業利益，但勞工在職務上無從知悉或接觸，難認雇主有受營業禁止條款保護之利益。實務上須透過雇主舉證勞工之工作紀錄、週報、負責專案內容紀錄來判斷受雇人是否會接觸雇主之營業秘密或其他保護之利益³⁶。

³⁵ 李志強，關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析，月旦裁判時報，2016 年 10 月，頁 52-53

³⁶ 台北地方法院 99 年度勞訴字第 4 號民事判決、新北地方法院 102 年度勞訴字第 97 號判決

第三項 競業禁止期間、區域、職業活動範圍及就業對象未逾合理範

疇

就勞動基準法第9條之1修法前實務情況而言，臺灣高等法院102年度勞上字第53號判決認為，「競業禁止之目的在禁止離職員工從事或經營與原雇主直接競爭之業務，倘競爭範圍過大，可能造成受雇人工作權之剝奪，故受雇人於離職後不得從事或經營之營業種類、工作事項應於競業禁止約定中列舉，並說明受雇人任職該類似行業，可能造成雇主之損害」；最高法院103年度台上字第793號判決認為，「關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定始非無效」；最高法院103年度台上字第793號判決認為，「自競業約定內容觀之，約定離職3年內不從事與上訴人營業項目相同（含同種類）之競業工作，其就限制員工就業之對象、區域、職業活動之範圍為何，均不具體明確，顯然限制被上訴人於任何地域（含國內外或世界各地），均不得從事上訴人經營範圍之工作，其地域之限制範圍顯然過大，逾越合理範圍，難認為有效」³⁷。對此，新增訂勞動基準法第9條之1第1項與第3項規定，雇主與勞工為離職後競業禁止之約定，競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象逾合理範疇者無效。所謂合理範疇之意涵，於勞動基準法施行細則第7之2條規範應符合下列規定：一、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，且最長不得逾二年；二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限；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。

就期間而言，歷年來判決之案例中約定期間有3個月、6個月、1年、2年或3年，新法第3項已明訂以2年為上限；就區域而言，應明訂一定區域，且不得構成勞工就業

³⁷ 李志強，關於2015年12月16日增訂勞動基準法第9條之1競業禁止約定之評析，月旦裁判時報，2016年10月，頁54-55

及擇業權利之不公平障礙，應以企業營業領域、範圍為限，至雇主未開拓市場，獲將來可能發展區域，基於自由競爭原則，不應受到任何限制；就職業活動範圍而言，應指該員工離職後不得從事之工作或業務，以及指對原事業具有競爭性之行業³⁸。

競業禁止條款是雇主為保護其營業秘密及合法利益以維持其優勢地位的手段，但雇主對勞工的限制將侵害其工作權與生存權，對社會而言亦意味勞動資源未充分配置，影響經濟發展，此限制須與雇主所企圖保護之正當利益具有合理關連符合比例原則，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即是比例原則的體現。所謂競業禁止之期間，新法第 3 項規定離職後競業禁止之期間以 2 年為上限，勞動基準法施行細則亦就此期間規定不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，因此例如若雇主所欲保護之技術利益已超過產品之生命週期或該技術已廣為使用不具備競爭上之優勢時，雇主已喪失正當利益，應認競業禁止條款無效；所謂競業禁止之區域，於勞動基準法施行細則已限制在原雇主實際營業活動之範圍；所謂職業活動之範圍，於勞動基準法施行細則要求應具體明確，且應與勞工原職業活動範圍相同或相似，實務上常見之約定方式為「不得經營或投資與原雇主業務相同或相似之業務」，勞工嗣後的營業活動應到何種程度，可能考慮到的是³⁹：1. 勞工的新雇主或其後來自行營業，原雇主有無競爭關係？可能涉及到營業項目是否相同或相似、商品或服務有無替代性或是客戶有無重疊。2. 在肯定此競爭關係後，應否更進一步考慮到勞工前後工作內容是否相同或相似，以作為勞工是否違反離職後競業禁止條款的判斷標準。

就違背本款所產生之法律效果而言，依民法第 111 條規定將產生全部無效或一部無效之疑慮，就本條文義上來看，立法者僅針對超過 2 年期間採取所謂藍鉛筆原則，亦即「競業禁止期間最長不得超過 2 年，逾 2 年者，縮短為 2 年」，至競業禁止區域、職業活動之範圍及就業對象逾合理範疇者，依同條第 3 項規定，則明示無效，而非限縮到合

³⁸ 勞動部，簽訂競業禁止參考手冊，2017 年 4 月，頁 5-6

³⁹ 林更盛，論契約控制-從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月，頁 211

理範圍以維持效力⁴⁰，而另有論者⁴¹認為，正確解釋應該是本條規範之體系上來看，亦即第 3 項之全部無效，應作限縮解釋，將之侷限在違反第 1 項第 1 款及第 2 款之情形；至於違反第 1 項第 3 款及第 4 款情形，原則上應採一部無效之處理，此觀第 4 項即是採取一部無效之規範作法。例外地，如嚴重違反第 3 項之期間、區域、職業活動範圍時，即應令全部無效（即等於無此約定）。

最近於臺灣高等法院暨所屬法院 107 年法律座談會第 7 號亦有針對法院審理當事人間競業禁止約定條款，就勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款所定事項，有部分逾越合理範疇之情形時，應如何判斷該競業禁止約定條款之效力。討論意見過程中，甲說認為僅超過合理範圍部分無效，原因在於民法第 111 條規定「按法律行為之一部分無效者，全部皆為無效，但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效」，競業禁止約定中有關競業禁止之時間、地區、範圍及方式，如依社會一般觀念及商業習慣，認為有部分已逾越合理之範疇，應僅該不合理之部分為無效，至尚在合理範圍之部分，既屬合理適當且不危及勞工之工作權，則兼為確保雇主之利益，並促進經濟之發展，自應認為有效，而無從嚴認定競業禁止約款全部無效之必要。對此，乙說則認為應全部無效，理由在於按勞動契約終止後，勞工對原雇主即無忠誠義務，原得利用其因工作所累積之經驗、技能，繼續發展其經濟、職業活動，此項勞工生存權、工作權、自由權係受憲法第 15 條、第 22 條所保障，雇主為保護自身工作權或財產權，與勞工約定離職後禁止競業，係對勞工上開權利之限制，自應具備相當性，始能承認其效力。競業禁止約定條款中限制勞工就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，尚不得逾必要、合理之範圍，如有逾越，即與憲法第 15 條保障工作權之精神有違，依民法第 71 條、第 72 條之規定，該競業禁止約定應全部無效。審查結果最終採取甲說，但修正為競業禁止約定中有關競業禁止之時間、地區、範圍及方式，如依社會一般觀念及商業習慣，認為有部分已逾越合理之範疇，應僅該部分係違反勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款規定，依同條第 3

⁴⁰ 林更盛等，勞動法文獻研究-理解、分析與重構，元照出版有限公司，2017 年 9 月，頁 20

⁴¹ 楊通軒等，個別勞工法-理論與實務，五南圖書出版股份有限公司，2017 年 9 月，頁 250

項規定，其約定為無效，至尚在合理範圍之部分，既屬合理適當且不危及勞工之工作權，則兼為確保雇主之利益，並促進經濟之發展，自應認為有效，而無從嚴認定競業禁止約款全部無效之必要。

本文認為，僅因部分不合理致競業禁止條款全部無效，將使競業禁止條款有效性不易維持，雖保障勞工工作權和職業自由，但結果卻有可能難以保護雇主之營業秘密，因為一部分無效全部無效無異要求雇主在擬定競業禁止約款時價值判斷要和之後爭議時法院判斷完全相同，對於雇主不具有可預測性且也讓雇主承擔過高法律風險，競業禁止條款動輒判定無效⁴²，結果競業禁止條款無法達到保護雇營業利益之目的，導致雇主無誘因願意花費時間成本研發新的創新技術，最後不利產業和社會經濟發展，審查結果採折衷的方式值得認同。

第四項 雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償

在勞動基準法第9條之1增訂前，補償金之有無是否為離職後競業禁止條款之生效要件，在學說和實務上有爭議，如有實務見解以為離職後競業禁止期間內代償措施之提供為競業禁止約款的合法要件，如臺灣台北地方法院96年度勞訴字第185號判決謂「蓋雇主為自身利益限制員工離職後選擇職業之自由，若無適當補償，將造成員工生計之困難，是以此一代償不能僅以有無觀之，其數額需至少達可使員工過合理生活之程度，始可認為競業禁止約款為有效」、臺灣高等法院臺中分院103年度上字第70號判決謂「競業禁止條款固為法秩序所允許，但其禁止之結果勢必造成勞工生存權及工作權受到限制，是在判斷競業禁止條款是否有效，自需同時考慮勞工因此遭受之損害，否則若容認雇主一方得不必給予任何補償，亦無須負擔任何之義務，即得以競業禁止之條款作為唯一之理由，要求勞工不得從事同業或近似之勞務，無異要求勞工犧牲自己之所長，而自行承擔及吸收經濟上不利益結果，此無異在勞雇雙方間形成一單務、無償之法律關係，顯然

⁴² 許景翔，競業禁止約款部分逾越合理範疇僅逾越部分無效-臺灣高等法院106年度勞上字第38號判決分析，月旦會計實務研究，2020年2月，頁108。

對於勞雇雙方之權利義務有所失衡。故應兼顧及斟酌就勞工所受之損失是否有為適當之補償，且此一代償不能僅以有無觀之，其數額亦需至少達可使員工過合理生活之程度，始可認為競業禁止約定為有效」、最高法院 103 年度台上字第 793 號判決認為「現今社會日益講究專業分工，離職勞工因受競業禁止條款之拘束，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，僅能以非專長或第二專長另覓新職，茲為彌補勞工無法以主要專長獲取勞務報酬之損失，乃有以競業禁止約定之代償措施為補償之必要」，另有實務見解認為補償或代償措施非為必要要件，僅為違約金酌減之標準，如臺灣板橋地方法院 95 年度勞訴字第 51 號判決謂「是離職後競業禁止之約定，於企業或雇主有依競業禁止特約值得保護之利益存在，且受雇人在原雇主之職務或地位，確足以知悉雇主之營業秘密，限制受雇人就業之對象、時間、區域、職業活動範圍未逾合理之範疇，且該競業禁止約定已經勞工同意者，其約定即屬有效。競業禁止條款之有效，亦不以雇主與勞工約定競業禁止損害之代償或津貼措施，或離職後員工之競業行為具有顯著背信性或顯著違反誠信原則為要件」、臺灣臺北地方法院 95 年度勞訴字第 118 號判決謂「關於有無給予代償或津貼措施，應僅得作為斟酌違約金考量因素之一，縱令未有代償或津貼措施之約定，亦不影響競業條款之效力」。依學者意見⁴³，「離職後競業禁止條款係為雇主之利益而設，離職後雙方契約既已終止勞工本無競業義務，若雇主不給予任何補償勞工確有此義務，此將形成單務無償法律關係，勞工職業選擇受到限制，雙方權利顯失均衡，與勞動法上保障弱勢勞工思想大相徑庭，勞資雙方約定競業禁止條款，勞工之職業選擇自由既然遭受限制，進而使其經濟上與人格上利益受到影響，若未要求雇主給予適當補償，則勞資雙方權利義務顯然有所失衡，是故應視作生效要件」。本文認同此意見，若不將雇主代償措施視為生效要件，使雇主約定競業禁止條款無負擔任何成本，將導致雇主濫用此條款在未考量約定必要性之基礎下與不特定新入職勞工以定型化契約方式約定競業禁止條款，限制勞工就業權與職業發展，嚴重影響勞工之權利；此外，如從憲法第 23 條

⁴³ 林更盛，論契約控制-從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月，頁 233-236；黃程貫，最低服務年限與競業禁止條款，收錄於勞動基準法釋義，臺灣勞動法學會編，新學林出版股份有限公司，2010 年 10 月，頁 267

之比例原則觀之，要求雇主必須有企業經營上之正當利益、且需給予勞工一定數額之補償費，以作為彌補勞工受限於競業禁止條款而無法自由地發展其人格、運用其職業上的能力、知識與經驗，所造成的損失具有相當理論依據，原因在於限制勞工職業自由之作法上，其目的與手段必須合乎一定比例⁴⁴。

此爭議在勞動基準法第9條之1第1項第4款明文規定「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」已獲得解決，立法明文肯認代償措施為有效要件承認勞工在職業上所獲取之經驗、技術與能力不僅具有精神上的價值，同時也具有一種值得保護的財產價值。雇主在勞動關係存續中得基於勞動契約支付工作對價，要求勞工將此種值得保護財產價值用以增益其生產經營活動之獲利；同理，在勞動關係結束後，原雇主如擔憂勞工之職業經驗、技術與能力為其他競爭同業之雇主所使用，想藉由限制勞工自由受雇工作，亦應支付對價，提供代償措施，此係符合憲法保障工作權、財產權及生存權之基本價值決定。是故，離職後競業禁止條款未約定合理補償金，該條款無效，勞工不負有不競業之義務；更進一步，輔以勞動基準法施行細則第7之3條規定，合理補償應綜合考量以下因素以決定其合理補償之金額：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、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需、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、和其他與判斷補償基準合理性有關之事項。競業禁止期間之補償措施具有提供勞工生活資金之所得替代機能，為避免勞工在不合理的對價關係下簽訂競業禁止約定，造成生活困難，補償金額宜有最低下限之限制，參照一般在設計所得替代措施之通例規則⁴⁵，保障勞工於競業禁止期間可維持基本生活水平應係施行細則明訂補償金額不得低於工資一半主要原因，但補償金額同時亦須兼顧雇方值得保護之正當利益及勞方因而遭受之不利益保持適當關連，恐有矛盾之處；亦即，中央勞政機關除第1款明確規範「一個月平均工資百分之五十」外，又在第2、3、4款納入其他綜合考量事項，形成一個月平均工資百分

⁴⁴ 楊通軒，個別勞工法-理論與實務，五南圖書出版股份有限公司，2017年9月，頁248

⁴⁵ 黃程貫，員工離職後競業禁止約款之研究，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告，2004年7月28日，頁19-20

之五十福搖不定現象，舉例來說如果納入第 2 項考量因素，勞工雖處在低薪但雇主有可能給付超過「一個月平均工資百分之五十」的補償費；反之，如果勞工原係領取高薪且高齡，在生活需求不高時其所要求之補償費可能低於「一個月平均工資百分之五十」，有論者認為勞基法施行細則第 7 條之 3 第 1 款之「一個月平均工資百分之五十」的補償費，實際上已合理平衡勞雇雙方利益，中央勞政機關加入第 2、3、4 款之考量因素徒增世界上少有的複雜的合理補償費量訂標準，不僅與企業實務作法相去甚遠，也埋下合理補償費的爭議引信。本文認為實務上能接觸到雇主營業秘密並有簽訂競業禁止條款必要性之勞工皆處於中高職位，其薪資所得皆有達到一定水平，勞基法施行細則第 7 條之 3 第 1 款之「一個月平均工資百分之五十」於解釋上應指雇主應給與補償最低標準，勞工因遵守競業禁止條款所受損害（如待業期間未有工資報酬）或所失利益（如其他更好職業發展機會之機會成本）皆必須納入考量範圍，以實質填補勞工所受之損害，勞工所掌握技能越稀缺具有高價值經濟利益，雇主於補償措施將付出高額代價時，雇主所要考慮的將不是透過競業禁止條款保護其營業機密，而是提供更優越的薪資條件和勞動條件以留任勞工，確保企業競爭力發展。

於本次修法前，實務上常見代償措施不合理情況有雇主完全不提供代償措施，將禁止競業做為勞工之當然義務或無償約定、即使雇主有提供代償亦是朝向雇主單方恩惠而非勞工權利之方向去定性代償措施之法律性質以確保雇主對於代償給付之掌控性、或是移用、混用勞動關係各種幾與名目作為代償，意圖減免節省費用支出負擔，尤其雇主於審判過程中提出有提供勞工較優渥薪資、股票、績效獎金、離職金、退休金、久任獎金、勞保補償金等各種勞動關係各種給與名目作為代償，以魚目混珠的方式意圖減免節省費用支出負擔最為常見，產生如何名實相符認定代償措施之問題，如臺灣高等法院 99 年度重上字第 137 號判決認為「員工分紅入股制度於我國科技產業行之有年，其制度設計目的在激勵員工，藉由讓員工成為公司股東之方式，將員工報酬與公司利潤相結合，以加強員工對公司之認同感與參與感，進而提昇公司營運績效，核其性質與代償措施有異。參以新普公司於 104 人力銀行之求才公司網頁中，即將員工分紅入股列入其公司福利制度；證人即新普公司技術開發部副總經理李肇豐亦證稱員工分紅入股係由主管依員工平

常工作績效表現來決定分紅比例，益徵新普公司之員工分紅入股制度，旨在網羅、吸引優秀人才任職及做為員工之獎勵，並費競業禁止之對價。況兩造並未於僱傭契約或競業禁止契約中言明以員工分紅入股作為代償措施，要難僅以吳瑞敏受有分紅入股即認新普公司已提供代償措施。」、臺灣高等法院高雄分院 102 年度上字第 55 號決認為「代償措施之給付方式並無一定限制，但仍應明確標示該給付為代償，除勞工可知該給付為因競業禁止之補償外，原則上不能以其他名目之給與比附為給與勞工之因競業禁止之損害之代償措施」。對於琳瑯滿目各種給付屬性是否該當補償措施法院仍須依個案情況認定判決，實務上視需要發展出由競業禁止條款訂定前後之收入總額來判斷、檢視勞動契約或競業條款之記載內容、勞工受領給付之時點、其他未簽約者是否有受領給付等關連面向等方式來進行判斷。本次修法當中在勞動基準法第 9 條之 1 第 2 項直接明文規定雇主之合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付，可知新法施行後雇主宣稱已以股票、紅利等在職期間預先給付者均有可能使離職後競業禁止條款無效，可達到立法當初避免雇主濫用競業禁止條款之預期，且雇主支付代償義務發生係在勞工離職後具有競業禁止義務之條件成就之時，雇主於勞工在職期間給付代償金額不僅會提高雇主成本負擔，於經驗與論理上亦殊難想像，且補償之目的在適度彌補勞工離職後未能繼續使用原技能損失與不便，並且助其度過未工作或重新學習新技能期間之生活需要，將其規定為「不包括勞工於工作期間所受領之給付」有其正當性⁴⁶。然有論者⁴⁷認為，代償措施之目的在於員工負擔競業禁止義務對於雇主之對價，本於契約自由，只要補償數額、方式合理，實不必過度約束，不僅我國法院有肯認此補償方式前例，參酌美國、日本立法例或案件，未有嚴格限制資方不得於員工在職期間預先給付補償之措施，由法院於個案中審酌資方是否確實給予合理補償。且雇主為避免員工離職後每月給付之過重負擔、或是激勵員工留住人才，選擇員工在職期間內預先給付競業禁止之補償，實為合理之經濟安排。此外，當代償措施不得預先給付，雇主考量員工離職後還需另行給付補償，且其補償至少為其

⁴⁶ 楊通軒，個別勞工法-理論與實務，五南圖書出版股份有限公司，2017 年 9 月，頁 250

⁴⁷ 王偉霖，營業秘密法理論與實務，元照出版有限公司，2017 年 10 月，頁 239

離職薪資 50%，為節省人事成本必有極大可能以法律規定競業禁止補償僅能後付為名，調整現行薪資架構降低勞工薪資，造成員工薪資實質減少之普遍現象⁴⁸。本文以為競業禁止條款規範不必然導致勞工薪資壓低結果，影響勞工薪資因素受該行業同職缺市場供需競爭法則決定，亦受個別勞工工作經驗、年資和能力所影響，雇主招募勞工雇用投資相當成本，冀望勞工能提供長久穩定貢獻企業營收之價值，怎會預設勞工某天離職有支付代償金之成本反過頭來去壓低勞工現有薪資之理，縱使雇主以法律規定競業禁止補償降低勞工薪資，勞工亦可藉由跳槽至工資上較具有競爭力的企業，因此論理上不必然會導致勞工薪資壓低結果。為保守起見，勞雇雙方訂定競業禁止補償金約款時，可考慮避免採取於員工工作期間給付之方式，以杜絕日後發生紛爭時以欠缺給與競業禁止合理補償被認定無效⁴⁹。

第四節 違反競業禁止條款之法律效果

離職後競業禁止條款過當限制勞工職業自由時，於勞動基準法第 9 條之 1 增訂前，涉及定型化約款，應依民法第 247 條之 1⁵⁰進行審查，依據五標準說、四標準說或三標準說檢驗競業禁止條款合理性，若能通過審查，原則上即應承認條款有效；反之將構成民法第 247 條之 1 對勞工職業自由不合理限制顯失公平無效，至未涉及定型化契約條款之情形時，對於勞工職業自由構成不合理限制時則應抵觸依民法第 72 條⁵¹公序良俗無效，於競業禁止條款經審查認定有效情況時，為兼顧勞工利益，法院亦會依民法第 251

⁴⁸ 李志強，關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析，月旦裁判時報，2016 年 10 月，頁 58

⁴⁹ 陳冠中、蔡孟貞，新勞動基準法與事先給付競業禁止補償金，萬國法律，2016 年 2 月，頁 8

⁵⁰ 民法第 247 之 1 條：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」

⁵¹ 民法第 72 條：「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。」

條和第 252 條⁵²依一般客觀事實社會經濟狀況及當事人所受損害情形進行違約金酌減⁵³。

就限制過當離職後競業禁止條款效力而言，過去實務見解認為法院應將該條款限縮到合理範圍以維持其效力⁵⁴，有學者⁵⁵指摘與民法第 111 條⁵⁶規定不符，結果亦將導致競業禁止條款不利益將由勞工承擔，雇主將可有恃無恐提出不當條款而且無不利益風險，法院的角色亦成為雇主辯護人，為雇主界定合理範圍維持條款效力。於勞動基準法第 9 條之 1 增訂後，其規定最接近於原先實務與學說所採取之四標準說，其第 3 項規範「違反第 1 項各款規定之一者，其約定無效」，此即為一部無效、全部無效的法律效果。針對超過 2 年期間部分，立法者採取所謂藍鉛筆原則，逾 2 年者縮短為 2 年。有爭議處在於，就勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 3 款所定事項部分逾越合理範疇之情形時，如何判斷競業禁止約定條款效力，臺灣高等法院暨所屬法院 107 年法律座談會第 7 號審查意見認為僅超過合理範圍無效，但在合理範圍內須不危及勞工生存權及工作權，充分權衡及兼顧勞雇雙方權益。本新增規定未排除民法第 72 條之適用；至同時涉及定型化約款時，民法第 247 條之 1 功能將可能被本新增規定所取代⁵⁷。

離職後競業禁止條款經審查被認定有效時，實務上法院會依民法第 252 條規定依職權調查違約金是否過高之事實予以酌減⁵⁸，惟現行於勞工離職後競業禁止約定所生之違約金爭議判決中法院是否酌減之判斷基準仍有檢討空間，判決個案中未見有一致性標準

⁵² 民法第 251 條：「債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金。」；民法第 252 條：「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。」

⁵³ 林更盛，論契約控制-從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月，頁 252

⁵⁴ 最高法院 83 年度台上字第 1865 號判決、最高法院 94 年度台上字第 1688 號判決

⁵⁵ 林更盛，論契約控制-從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止約款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009 年 3 月，頁 273

⁵⁶ 民法第 111 條：「法律行為之一部分無效者，全部皆為無效。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效。」

⁵⁷ 林更盛等，勞動法文獻研究-理解、分析與重構，元照出版有限公司，2017 年 9 月，頁 20

⁵⁸ 周兆昱，勞動關係中違約金條款之研究-以我國法院判決為中心，國立中正大學法學集刊，2018 年 7 月，頁 53

之適用；如於最高法院 99 年度臺上字第 599 號中表示，「受雇人違反競業禁止約款而應支付違約金時，該違約金本應推定為損害賠償之預定。此項約定是否相當，法院即應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害、利益等情，依職權為衡酌，無待債務人（受雇人）之訴請核減，此觀民法第 252 條規定自明。本案中勞工除應返還獎金、紅利之外，尚應賠償相當於紅利一百零五萬元，即等同於上訴人二十四個月月薪（上訴人等同白作二年工）之違約金，是否相當而無顯失公平之處？原審胥未依職權為審酌，所為不利於上訴人之判決，依上說明亦非允洽。」故將原審判決廢棄並發回，亦即最高法院認為本件應有違約金過高酌減之餘地，將未就此部分進行審理之高院判決廢棄發回。此外，另有臺北地方法院早期於 90 年度勞訴字第 47 號判決有關健康食品直銷商所聘僱營養師違反離職後競業禁止義務之判決中，援引最高法院五十年度臺上字第十九號判例後，復以「不得僅以約定違約金額多寡作為認定是否過高之唯一憑據，而是闡明債權人因債務人之違約金所受之一切不利益均應由債務人負擔，尤以違約金係以強制債務之履行為目的時，實具有確保債權效力之強制罰性質者益然。蓋依契約關係，當事人本均有依約履行之義務，此私法自治與契約自由原則之具體實現，設非不然，則當事人可任意違背契約約定應負之義務，無疑將對債之履行造成阻力，而妨礙當事人間之意思活動，將一方之違約導致之不利益歸由他方分攤豈得謂平。」作為理由，駁回勞工違約金過高酌減之請求。增訂勞動基準法第 9 條之 1 有關離職後競業禁止約定之規範未對法院酌減違約金判決產生影響，法院維持判決雇主敗訴比率較高之傾向外，更對於增訂前已發生之事件能否適用該條規定乙點，採取對勞工較友善之態度認定新法仍得適用或援用法理適用⁵⁹。

⁵⁹ 周兆昱，勞動關係中違約金條款之研究-以我國法院判決為中心，國立中正大學法學集刊，2018 年 7 月，頁 65-66

第四章 我國司法實務離職後競業禁止判決分析

第一節 修法後離職後競業禁止判決結果整理

為確認我國勞動基準法第 1 條之一修法後法院實務判決運作情況，以司法院法學資料庫檢索系統之全文檢索語詞「競業禁止」搜尋全國 23 所地方法院之民事判決，日期為 105 年 1 月至 108 年 12 月，茲就各年度法院判決意旨及競業禁止條款無效與否列表如下。

表 1：108 年法院判決適用勞動基準法第 9 條之 1 要旨彙整

判決字號	判決要旨	結果
臺北地方法院 108 年度勞 訴字第 111 號	地域限制範圍不明確，且未有合理補償	約款無效，雇主敗訴
臺南地方法院 105 年度重訴字第 297 號 臺灣高等法院臺南分院 108 年度重上字第 77 號	勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款、第 2 項 雖有規定合理補償條款，然增訂該等條款 前，是否以欠缺合理補償條款者為事由， 而可逕行認定競業禁止條款為無效，並未 形成共同見解。因補償措施之型態，有可 能有多種類型，導致當事人就補償條款之 有無及數額若干，常有所爭議。職是，本 院認本件有無實質之補償給付，雖非判斷 競業禁止條款為合法有效之要件，然得作 為違反競業禁止之違約賠償，是否酌減違 約金之因素。 綜上，系爭聘僱契約第 5 條競業禁止約款 並未違反民法第 247 條之 1，屬有效約定	約款有效，雇主勝訴

臺北地方法院 108 年度勞 訴字第 265 號	原告並未依照勞動基準法第 9 條之 1 規定 給付對價	約款無效，雇主敗訴
智慧財產法院 107 年度民 營上字第 2 號	本院認無補償給付，並非判斷競業禁止條 款為合法有效之要件，系爭契約未約定補 償措施不適用現行勞動基準法。	約款有效，雇主勝訴
宜蘭地方法院 107 年度勞 訴字第 17 號	競業禁止之工作地點、期間未有明確約定， 且原告從未就被告二因不從事競業行為所 受損失有任何補償	約款無效，雇主敗訴
高雄地方法院 108 年度雄 簡字第 1993 號	原告未能說明其有何有應受保護之正當營 業利益，亦未見原告有給予被告因不從事 競業行為所受損失有任何補償	約款無效，雇主敗訴
臺中地方法院 108 年度中 簡字第 428 號 臺中地方法院 108 年度簡 上字第 184 號	被上訴人之工作，為單純勞力行為，並無 何特殊知識、營業秘密在內，是上訴人並 無依競業禁止特約保護之利益存在。況兩 造間上開競業禁止之約定，就上訴人限制 被上訴人就業之期間、對象、區域等均非 明確，且上訴人亦未給予被上訴人一定財 產作為競業禁止之對價，以合理保障被上 訴人在受限制期間之相當生活。	約款無效，雇主敗訴
高等法院 107 年度勞上字 第 68 號	兩造所簽工作契約內容，並無任何因競業 禁止約款而給予之補償	約款無效，雇主敗訴
新北地方法院 108 年度訴 字第 1385 號	競業禁止之區域包含境外，已逾合理範疇； 又依所擔任之職務，無法接觸或使用被告 公司之營業秘密，且被告對勞工因不從事 競業行為所受損失亦無合理補償	約款無效，雇主敗訴

<p>屏東地方法院 107 年度訴字第 873 號</p>	<p>細繹兩造所簽系爭協定書內容，並無任何因競業禁止約款而給予被告補償之約定，亦未見其等於任職期間，有受領任何名義之補償金。至員工培訓費用，應屬事業單位之必要成本支出，與競業禁止之補償分屬二事，不能混為一談，原告此項主張，難以採納。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>高雄地方法院 107 年度勞訴字第 161 號</p>	<p>原告與被告約定系爭競業禁止條款，對於被告因不從事競業行為所受損失未給予補償</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺北地方法院 106 年度勞訴字第 354 號</p>	<p>系爭切結書限制被告離職後得經營事業之範圍，使被告拋棄及限制其行使權利，並享有單方面懲罰性違約金請求權，卻無任何填補被告因競業禁止之損害之代償措施，當已顯失公平</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺北地方法院 106 年度智慧財產法院 107 年度民營上字第 5 號</p>	<p>勞動基準法之競業禁止為勞工與雇主間為免受僱人將於任職期間所獲得之營業尚秘密或商業利益之隱密資訊，遭不當揭露，與富創公司提供系爭聯盟平台予原告推廣原告之營業業務不同，難認有勞動基準法第 9 條之 1 之適用</p>	<p>約款有效</p>

	<p>富創公司為一專業經營網路平台業者，非屬經濟上之較弱者，且對於契約內容亦非不及知或無磋商變更之餘地。勞動基準法第9條之1立法目的係在保障勞動契約中弱勢勞方之生存權、工作權，惟富創公司競爭者禁止合作約定在本件系爭契約關係中，並非弱勢之契約相對人，無法比照「勞工」，而與勞動基準法第9條之1規範目的不符</p>	
<p>臺中地方法院民事判決 107年度訴字第890號 高等法院臺中分院108年度上易字第168號</p>	<p>兩造所為系爭退股同意書第4條約定內容，意在防避上訴人於退股後1年內挖角或留用被上訴人所營公司員工，雖有減少被上訴人營業上競爭之作用，但並非限制上訴人不得受僱或經營與被上訴人相同或類似之業務工作，究與勞動基準法第9條之1第1項規定或立法精神有間</p>	<p>約款有效</p>
<p>臺中地方法院106年度訴字第2864號</p>	<p>競業禁止條款僅限制被告於任職期間及離職後4個月內不得自營或為他人從事或經營於與高點及其關係企業具有直接或間接競爭關係之業務應屬合理；復依社會一般觀念及商業習慣，應屬合理原告保障被告每年度至少安排200堂課對於被告之競業禁止約定所生影響，已有適度考量</p>	<p>約款有效，雇主勝訴</p>
<p>高等法院臺中分院107年度重勞上更一字第1號</p>	<p>上訴人自陳林慧如擔任生產管理及人事管理，陳忠偉原為現場技術員，嗣後擔任業</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	<p>務員，渠 2 人職務階級非高，上訴人並未能舉證證明渠二人有何接觸關鍵營業秘密之可能，渠 2 人有無競業禁止之必要性，已有可疑。況上開 3 年期間競業禁止約定，並未限制區域，且無補償措施</p>	
<p>臺北地方法院 107 年度重勞訴字第 65 號</p>	<p>就離職後競業禁止之約定，應該就勞工因不從事競業行為有合理補償之要件部分以觀，原告公司雖然以支付 502 萬 9146 元作為主張，但是該部分款項乃係買回被告所持有股份之款項，故原告並未支付勞工不從事競業行為之合理補償</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>桃園地方法院 107 年度桃簡字第 1559 號 桃園地方法院 108 年度簡上字第 223 號</p>	<p>一審：兩造簽訂之系爭契約為「加盟合作契約」，並非僱傭或勞動契約，雙方締約地位對等。本件應依受「契約自由原則」之拘束，不適用勞動契約所涉離職後競業禁止條款相關限制規定。</p> <p>二審：將勞動基準法第 9 條之 1 作為民法第 247 條之 1 各款且顯失公平情形判斷標準，上訴人未有何需依競業禁止特約保護之利益存在，系爭加盟契約限制之區域及營業活動之範圍，已逾合理範疇且無填補加盟商之代償措施。</p>	<p>約款無效</p>
<p>臺北地方法院 105 年度訴字第 2566 號 臺灣高等法院 106 年度上</p>	<p>衡酌系爭契約係約定烜丞公司以烜丞營業處為名，銷售被上訴人之系爭商品，被上訴人再依管理績效支付報酬予烜丞公司，</p>	<p>約款無效</p>

<p>易字第 622 號</p>	<p>其提供勞務獲取報酬之方式，與一般勞動契約尚無二致，競業禁止約款限制之對象，本不以勞工為限，該等標準足供作為判斷本件競業禁止約款是否具備合理性之參考。對照該等要件，單就「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」一項，本件即不符合。</p>	
<p>士林地方法院 108 年度訴字第 599 號</p>	<p>兩造所約定競業禁止之職業活動範圍，應認尚屬合理，被告額外給付原告之 300 萬元，應認係基於系爭競業禁止條款而對原告之補償無訛</p>	<p>約款有效</p>
<p>高雄地方法院 108 年度訴字第 241 號</p>	<p>系爭投資契約之簽署，乃因林湧銓具有烘焙之專業技術、多年之營運經驗與人脈，且經營「多○倫」此品牌多年，因有擴大規模之需求，方欲引進資金投資。原告與林湧銓間並非具有上下地位之僱傭關係，被告甚至曾辯稱其等為合夥關係，顯見其等地位相當，不可適用勞動基準法第 9 條之 1 標準。</p>	<p>約款無效</p>
<p>臺北地方法院 107 年度訴字第 2678 號</p>	<p>兩造間之系爭合約不論其性質屬僱傭契約抑或委任契約，系爭合約第 16 條競業禁止條款之效力均應依上開要件判斷，並無不同。直播主之工作內容而言，所習工作技能已屬公知，並非涉及技術秘訣，亦無由接觸營業秘密，且綜觀系爭合約，無約定</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	原告對被告不從事競業行為所受損失有合理補償。	
臺南地方法院 108 年度訴字第 914 號	原告自陳其未對被告因不從事競業行為所受損失有合理補償。 且客戶名稱均能以網路、工商名簿搭配查詢取得，客戶是否使用原告飲水設備之資料，亦可經由業務行銷人員以公司電話詢問或實地拜訪取得，此等資訊本質上非需企業投入大量資金培育人才進行研發所得，尚難認係具有實際或潛在的經濟價值之營業秘密而屬被告應保密之範圍	約款無效，雇主敗訴

表 2：107 年法院判決適用勞動基準法第 9 條之 1 要旨彙整

判決字號	判決要旨	結果
桃園地方法院 106 年度勞訴字第 110 號	雖原告與被告名泰公司所簽訂之系爭和解協議附約於第 7 條有競業禁止條款之約定，然系爭和解協議附約乃係於原告與被告名泰公司間之勞動契約終止後，由原告與被告名泰公司所簽訂，於簽訂系爭和解協議附約時，原告已非屬勞雇關係下之處於工作及經濟上之弱勢之勞工，參諸前旨，基於契約自由原則，應使原告與被告名泰公司得自由決定系爭和解協議附約之內容，而不受勞動基準法最低限度之強制規定保護之規範	競業禁止義務存在
新竹地方法院 105 年度勞	上開代償措施約款非但以被上訴人有待業	約款無效，雇主敗訴

<p>訴字第 18 號 臺灣高等法院 106 年度勞 上字第 26 號</p>	<p>期間為給付條件，且其約定給付之數額亦僅為相當於基本工資，不及於被上訴人離職時月薪資 50%，並未就被上訴人因履行競業禁止義務所可能受到之損失為適當補償</p>	
<p>新竹地方法院 106 年度勞 訴字第 43 號</p>	<p>被告任職原告公司期間固負責組裝帶鋸床機具，然其並非從事研發、設計，其無特別技能、技術且職位較低，非企業之主要營業幹部、處於弱勢之勞工，縱離職後至相同或類似業務之企業任職，亦無妨害原告營業之可能。且被告否認原告公司於被告任職期間有填補勞工因競業禁止損害之代償措施。雖原告公司表示每月有給付被告特別津貼等語。然依原告公司所提出之特別津貼未記載其實際內容，且每月領取數額亦有不同，顯非填補勞工因競業禁止損害之代償措施。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺中地方法院 106 年度訴 字第 1646 號 高等法院臺中分院 107 年 度上字第 256 號</p>	<p>系爭切結書限制被告就業之對象、期間、區域、職業範圍顯非合理適當，且已過於廣泛而逾越保護之必要範圍。 被告否認其任職原告期間之薪資未符合依照前述實務見解及法律規定，離職後競業禁止之補償，不包括勞工於工作期間所受領之一切給付，不符合離職後競業禁止合理補償之要件。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

<p>臺南地方法院 106 年度勞 訴字第 83 號</p>	<p>被告任職前即具備美睫工作之基本能力，嗣後於僱傭關係存續中，再利用上開知識技能發展出之技巧，及知識、經驗、技能之累積，應屬被告工作能力之個人資產，而非經由原告培訓所取得之特殊知識。</p> <p>依被告之年資及擔任店長職務，與其他員工相比較，原告並未給付被告特殊更高之業績抽成待遇。再者，原告於被告工作期間給予之業績獎金，乃為嘉勉並鼓勵員工提高專業度及服務表現所為之激勵性、恩惠性給與，自與被告因喪失轉換工作自由所給予之競業禁止補償實屬不同，自難逕認被告每月給予業績抽成待遇即屬競業禁止條款之合理代償費用。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺南地方法院 106 年度勞 訴字第 71 號</p>	<p>原告並未能具體敘明被告於在職期間所得接觸之產品配方、技術為何，更遑論此等產品配方及技術對原告固定客戶或供應商可能造成之影響，自難認原告有依競業禁止特約保護之利益存在。</p> <p>原告之營業所設於臺南市，亦未能證明其實際營業活動範圍已擴及中華民國之其他地區及亞洲地區，則此一競業禁止地域範圍之約定，已有失衡之嫌。</p> <p>原告雖於 2 年競業禁止期間，給予被告每月按離職前薪資百分之 50 計算即 16,000</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	元之代償金，約僅能勉予維持被告日常生活基本所需，相較於被告所受損失亦難謂相當。	
臺北地方法院 105 年度勞 訴字第 277 號	原告限制員工於離職後一定時間內轉職自由，卻未相對地提供代償措施，給予合理填補以維持基本生活，且要求競業禁止之區域並無限制，範圍又包括所有與同性質公司，顯欠缺競業禁止之合理性	約款無效，雇主敗訴
臺北地方法院 107 年度勞 訴字第 100 號	而就原告是否符合競業禁止之要件而言，其顯然並未對被告因不從事競業行為所受損失，於非工作期間受領給付為合理補償之情形，應可確定	約款無效，雇主敗訴
臺北地方法院民事簡易判 決 107 年度北勞簡字第 68 號 臺北地方法院民事判決 107 年度勞簡上字第 43 號	原告並未主張及舉證證明其有以競業禁止特約保護之營業秘密及其他可保護之正當利益存在。再查被告李銘常所擔任之職務，並無須具備特別技能、技術，且職位非高，亦非原告之主要幹部，並無獲取原告營業秘密及其他可保護之正當利益之機會，亦無就競業禁止之約款提供填補員工因競業禁止所造成損害之代償或補償措施	約款無效，雇主敗訴
臺中地方法院 105 年度重 訴字第 631 號 高等法院臺中分院 106 年 度重上字第 201 號	系爭工作契約限制被上訴人離職後就業之對象、區域，均不具體明確；限制職業活動之範圍其地域及科目之限制範疇顯然過大，逾越合理之範圍，復對被上訴人因不從事競業之教學行為所受損失，未有合理	約款無效，雇主敗訴

	之補償，當有顯失公平之情形	
彰化地方法院 106 年度訴字第 522 號	原告主張係於被告就職期間，額外以獎金方式給付高額津貼以為競業禁止期間之合理補償部分，係為年終獎金，乃當年度原告公司考量被告年度表現給予，與離職後代償措施無關等語，此部分原告主張被告已受競業禁止期間之合理補償一節，自難採取	約款無效，雇主敗訴
高等法院臺中分院 107 年度上字第 256 號	離職禁止期間已逾 3 年，雖系爭切結書有名列禁止被上訴人離職後不得任職之國外客戶公司，惟此對被上訴人工作權及生存權嚴重限制，但該限制顯然並就上訴人營業活動之對象及區域等事項以為考量。系爭切結書並無任何補償措施之記載，上訴人主張被上訴人於任職期間，領有逾一般員工之高薪（約 6 萬元）及年終獎金約 40-50 萬元等情；惟被上訴人否認其任職期間之薪資，有包括此部分補償金之事實；況依照前述實務見解及法律規定，離職後競業禁止之補償，不包括勞工於工作期間所受領之一切給付，是縱使於上訴人於被上訴人在職期間於薪資中已計價支付補償金，亦不符合離職後競業禁止合理補償之要件。	約款無效，雇主敗訴
士林地方法院 107 年度勞	勞動基準法增定第 9 條之 1 增定之內容乃	約款無效，雇主敗訴

<p>訴字第 121 號</p>	<p>係依照前揭見解而為明文化，實質內容並無不同。員工離職後競業約款代償措施係為補償員工因競業禁止之損害而設，其性質應認屬離職後競業禁止之對價，而應與員工在職期間原即得領取工作報酬為具體區隔，是應係於員工在職期間原約定得領取薪資及福利以外，雇主所另再為加給，始得認屬員工離職後競業約款代償措施，而兩造於 102 年 1 月 1 日簽訂之「入股分紅契約書」，並非離職後競業約款代償措施</p>	
<p>桃園地方法院 103 年度勞 訴字第 89 號 高等法院 105 年度勞上字 第 105 號 最高法院 108 年度台上字 第 592 號裁定</p>	<p>一審：競業禁止約款存在，係以承認委任人之營業秘密等利益有保障優先性為前提，進而要求受任人應自我退縮執業自由，而委任人之營業秘密等利益在價值衡量的天平上，既係優於受任人之執業自由，今如認委任人營業利益確有保護之必要性，則受任人因該限制所受之損害為何及是否事先獲補償，要非所論。至 104 年 12 月 16 日增訂之勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款固為明文雇主對勞工因不從事競業行為所受損失要有合理補償之規定，惟就實體從舊、程序從新的法律適用原則，本件有關適法性仍應適用行為時或事實發生時法律規定，兩造簽訂條款時上開法律規定尚未制訂，本件即無適用。</p>	<p>一審約款有效，二審約款無效</p>

	<p>二審：增訂勞動基準法第 9-1 條雖係於兩造系爭契約簽訂後始行增訂，而未能直接適用，惟本院仍可依民法第 1 條規定，以上開規範意旨為法理，據以審酌競業禁止之約定是否有民法第 247 條之 1 各款且顯失公平情形。被上訴人在職期間曾擔任上訴人研發部門課長，主要負責上訴人公司產品之研發工作，離職前擔任研發部門副理等重要業務職位，有接觸、獲取上訴人公司產品機密資訊之權限與資格，已如前述，而該機密資訊即屬其從工作上獲得之特殊資訊，為防止被上訴人離職後將上訴人公司之經營業務上應保密事項、重要技術或營業秘密等商業資訊外洩與競爭對手，固認上訴人有受競業禁止約款保護之正當利益。細繹系爭契約內容，並無任何因競業禁止約款而給予之補償</p>	
<p>臺北地方法院 107 年度訴字第 161 號</p>	<p>系爭委任契約乃係不分合約終止原因是否可歸責於被告，而單方面限制兩造間系爭契約關係終止後之被告就業自由及權利，且範圍幾已涵蓋所有得以擔任直播主播之平台及頻道，卻未有原告應補償被告因此所生損失之約定，則參諸勞動基準法第 9 條之 1 第 2 項規定雇主應給予一定補償，而本件實境秀合作合約性質上雖非勞動契</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	約，但合約終止後之競業行為禁止約定核與勞動契約之競業禁止約定相仿一情，應認系爭契約第 9 條第 3 項存在對加重被告責任，對被告有重大不利益等情事	
--	---	--

表 3：106 年法院判決適用勞動基準法第 9 條之 1 要旨彙整

判決字號	判決要旨	結果
桃園地方法院 105 年度勞 訴字第 26 號 臺灣高等法院 106 年度勞 上字第 38 號 最高法院 106 年度台上字 第 2711 號	系爭協議約定競業禁止，係單方面加重被 上訴人之責任，其限制被上訴人就業之對 象、期間、區域、職業活動之範圍，導致 被上訴人之職業自由因此受限制，亦約定 補償其離職前一年之月平均工資 15%，未 給予因競業禁止所受損失之合理補償，不 符合公平原則，已違反憲法保障人民工作 權之規定，應屬無效之約定	約款無效，雇主敗訴
智慧財產法院 104 年度民 營訴字第 8 號 智慧財產法院 106 年度民 營上字第 1 號	被告陳世或屬於原告公司之經營管理階 層，與單純接受僱主指揮監督從事勞務以 獲取報酬之勞工，顯然有別。故該競業限 制切結書，不適用 104 年 12 月 16 日修正 勞動基準法第 9 之 1 條規定，認為上開競 業限制切結書之約定，並未逾合理之程度， 應屬有效。	約款有效
桃園地方法院 105 年度桃 勞簡字第 35 號	本案被告曾春英等二人於簽立系爭督導契 約時，雖上開勞動基準法第 9 條之 1 之規 定，尚未增訂，然該規定之項目及上開實 務見解，均可做為本院審查系爭競業禁止	約款無效，雇主敗訴

	<p>條款是否有逾合理程度而有失公平之情事而可認為契約有效與否之標準。被告曾春英兩人於原告處擔任督導工作涉及個案之個人資料，然此等個人資料係經由桃園市政府衛生局所提供，且若該等個案係經由其他機構轉換而來，似非經由原告何等努力所保存之營業秘密，是原告就被告曾春英二人之職務所能接觸之範圍內，是否有應受保護之正當營業利益，亦有可議。又原告亦自承在與被告曾春英等二人簽立該競業禁止之約定時，均無約定任何之補償措施，本院認為該競業禁止條款為無效。</p>	
<p>臺北地方法院 105 年度勞訴字第 274 號</p>	<p>本件競業禁止特約之約定雖然係在 104 年 12 月 16 日勞動基準法第 9 條之 1 增定之前，惟該增定之內容乃係依照前揭見解而為明文化，實質內容並無不同。</p> <p>兩造系爭聘僱契約及員工離職切結書，並無任何代償措施之記載。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺北地方法院 105 年度訴字第 426 號 臺灣高等法院 106 年度上字第 327 號 最高法院 106 年度台上字第 2825 號</p>	<p>上開競業禁止條款之約定及其效力之判斷，本不限於僱傭關係，委任關係亦有其適用，此觀民法第 562 條經理人或代辦商、公司法第 32 條公司經理人於在職期間即有競業禁止之規定即明，遑論經理人因所擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主營業秘密之機會遠較一般勞工之機率為</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	<p>高，更有可能與其簽訂競業禁止條款，此時自仍應依上開要件判斷其競業禁止條款之效力。兩造間之系爭契約不論其性質屬僱傭契約抑或委任契約，系爭競業條款之效力均應依上開要件判斷，並無不同。</p> <p>本條規定雖無溯及既往之效力，惟倘若當事人間早於本條規定施行前即已約定競業禁止條款，仍得將勞動基準法第 9 條之 1 作為法理判斷其競業禁止條款之效力及有無必要性，如未具備上開要件，該競業禁止條款應認有背於公共秩序或善良風俗，依民法第 72 條應屬無效。</p> <p>原告不能證明其有值得以競業禁止條款保護之利益，且系爭契約之系爭競業條款長時間廣泛限制被告離職後之職業活動及地區，未提供實質補償。又系爭競業條款就競業禁止限制之地區、範圍，均無任何約定，其地區、範圍亦屬過廣，實難謂所限制之範圍未逾越合理程度，並具必要性</p>	
<p>臺中地方法院 105 年度勞訴字第 117 號</p> <p>高等法院臺中分院 106 年度勞上易字第 8 號</p>	<p>上訴人僅以上開資料，主張其有受競業禁止保護之必要利益，自不可採。另系爭協議書及切結書，對被上訴人競業禁止之限制，未訂其期間，已如前述，至於區域，核其內容，亦未限縮在某些特定地域，競業禁止之區域限制範圍顯然過大。再者，</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	觀諸系爭協議書及切結書，並未就被上訴人因競業禁止所受之損害，有任何補償約定	
新北地方法院 105 年度訴字第 1714 號	茲審酌上開有關禁止被告於離職後為競業行為之約款，不僅全無就業區域之限制，且未給予競業禁止之合理代償，亦未見有受競業禁止保護之正當利益	約款無效，雇主敗訴
臺南地方法院 106 年度營簡更(一)字第 1 號	系爭合約一方面使原告對被告公司負有競業禁止義務，而另一方面，若原告因對被告公司負前開競業禁止義務而有客觀上無法就業之情形，於原告未就業之期間內，被告公司同意給付雙方同意之合理相對的補償金予原告；足見系爭競業禁止條款為兼顧勞雇雙方之權益，已有平衡設計，亦即當原告因遵守前開競業禁止義務而面臨就業困難時，被告公司應提供適當之補償，以避免原告在競業禁止期間受到經濟上重大影響。	約款有效，雇主應給付補償金
臺北地方法院 99 年度重勞訴字第 58 號 臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 54 號 最高法院 106 年度台上字第 2339 號	勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止規定尚未制定，並無其他法令明文禁止或規範勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款，但仍無礙於依民法第 247 條之 1 規定予以檢視系爭切結書第 6 條有關競業禁止約定內容是否有顯失公平而該部分無效之情。 上訴人未能舉證證明已具備應以競業禁止	約款無效，雇主敗訴

	條款保護之營業秘密或正當、合法利益存在，限制競業之對象、地域及工作職務範圍亦屬過廣，在社會一般觀念及商業習慣上，已危及受限制當事人之經濟生存能力，逾越合理性、必要範圍，且未有任何補償措施	
臺中地方法院 105 年度勞 訴字第 58 號	以一般常情推斷，就勞資和諧及追求雙方穩定關係，勞工於受僱之初，或任職中，勞工為確保工作之取得，幾無拒絕雇主要求簽署競業禁止特約之可能，倘其斷然拒絕，可能面臨遭解僱或不聘用之危險，故在勞雇雙方於勞工受僱初始階段或任職中，由雇主主動提出簽立之競業禁止特約，不論是規範任職中，或是離職後，自應嚴格解釋，否則過寬解釋之結果，便會造成雇主藉由競業禁止條款，不合理加重勞工責任或限制勞工轉業自由及新工作工資收入等，產生重大之不利益，從而，本院認系爭條款中「類似之行為」概念並不明確，即屬增加其責任及重大不利益之事項除非雇主能證明於簽訂之初，已就「類似之行為」已為詳實之說明，且經勞工無異議	約款無效，雇主敗訴
桃園地方法院 105 年度勞 訴字第 27 號 臺灣高等法院 106 年度勞	勞動基準法第 9 條之 1 有關競業禁止規定，雖係在本件被上訴人於 104 年 8 月 31 日離職後之 104 年 12 月 16 日所增訂，	約款無效，雇主敗訴

<p>上字第 45 號</p>	<p>無溯及既往之適用，惟參酌上開法文之增訂，乃係參考晚近實務相關判決意旨之明文化，且為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡勞僱雙方之權益，非不得援引為本件競業禁止條款有效性之判斷標準。</p> <p>上訴人並未具體說明該等資訊之取得，有何經由投注相當之人力、財力，並經過篩選、整理、分析而獲致之情，則上開資料是否具有秘密性乙節，本有可議；上訴人依系爭協議書所給予被上訴人之特別獎金 5,000 元，乃係上訴人為嘉勉並鼓勵被上訴人能夠依約定內容任職滿 5 年所設之激勵性、恩惠性給與，而與被上訴人因喪失轉換工作自由所給予之競業禁止補償實屬有間</p>	
<p>新竹地方法院 106 年度勞 訴字第 3 號</p>	<p>細究系爭合約內容，並未對於競業禁止之補償有所約定，且就被告之每月薪資明細之內容僅包含底(本)薪、加班費、伙食津貼、交通費、職務津貼等，核均屬與被告工作內容相關之薪資或津貼。該條款並無地域之限制，已逾保護被告利益之必要範圍。縱認該地域係可限縮解釋以臺灣地區為限，然限制被告不得競業之地域廣及臺灣全地，其地域限制亦屬過於廣泛。且被</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	<p>告雖自 100 年起開始接觸原告公司各類營運窗口、報價、供應商、成本等資訊，並擔任 JELRobot 維修專業技術人員，惟其尚非原告公司之主要幹部，而得涉及公司之經營決策或重要技術，實難認被告有受競業禁止條款加以拘束之必要</p>	
<p>智慧財產法院 105 年度民 著訴字第 29 號</p>	<p>該承諾書第 2 條限制被告離職後轉業之自由，並令被告拋棄行使權利，對於被告就業之對象、區域、職業活動範圍之限制範圍顯然過大，逾越合理範圍；又未有不從事競業行為所受損失之合理補償約定，對於從事設計工作之被告有重大不利益</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>桃園地方法院民事簡易判決 105 年度壟勞簡字第 40 號</p>	<p>被告自 95 年至 105 年 7 月 24 日均在吉田社區擔任保全員，對吉田社區環境及人事之熟稔，此乃被告因執行保全職務所必然知悉之資訊，並非源於原告公司所額外提供。是被告依原告公司之指派在吉田社區處擔任保全員工作，自非屬原告公司在經營上需利用競業禁止以保護之「商業機密資訊」。且原告未提供合理之代償措施，於被告顯失公平</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>士林地方法院 106 年度勞 訴字第 18 號</p>	<p>本件原告並未說明其公司之產品特性或就客戶名單而言，其實際生命週期為何，是依前揭說明，為保障勞工轉業自由，最長自不得逾 2 年，而本件原告復自陳並未與</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	約定或給付被告此競業禁止期間之補償金等情。且原告約定競業禁止之區域、職業活動範圍、禁止就業對象已逾合理範疇。	
--	--	--

表 4：105 年法院判決適用勞動基準法第 9 條之 1 要旨彙整

判決字號	判決要旨	結果
臺中地方法院 105 年度重 訴字第 45 號 臺灣高等法院臺中分院 105 年度重勞上字第 3 號	依照前述實務見解及法律規定，離職後競業禁止之補償，不包括勞工於工作期間所受領之一切給付，是縱使原告確有於被告在職期間於被告薪資中計價支付補償金，亦不符合離職後競業禁止合理補償之要件，具有顯失公平之情形，應為無效。	約款無效，雇主敗訴
桃園地方法院 105 年度勞 訴字第 1 號	勞動基準法第 9 條之 1 毋寧只是將歷來審判實務及學說之見解明文化而已，本院於本案中參酌上開臺灣高等法院判決之見解，以該 4 要件判斷系爭協議之約定是否合理，自非溯及適用勞動基準法第 9 條之 1。 「離職後」競業禁止協議，實不宜在勞工受僱初始階段簽訂，而必須在勞工離職前與雇主簽訂者始為有效。蓋此時如果勞工考量雇主給予之代償措施足以彌補競業禁止所帶來的不利益，而仍願意簽署競業禁止約定者，始能謂真正出於自由意願之合意。否則不論在職中或受僱初始，勞工可能根本未曾考慮到將來離職與否，就要勞	約款無效，雇主敗訴

	<p>工拋棄未來不確定發生之轉業自由權利，已有顯失公平之情形。原告公司之業務仍繼續在迅速擴張發展中，益證被告於 99 年 7 月 1 日受僱原告之際，無法預見未來離職時，原告之業務範圍將擴展至何處，系爭協議第 1 條即禁止被告在原告業務涵蓋範圍之地域任職，亦為系爭協議顯然不公平之處。次查，系爭協議雖有競業禁止之代償約定，以被告離職後每月支付被告離職前一年月平均工資 15% 補償實為過低而失其合理性。</p>	
<p>高雄地方法院 105 年度訴字第 519 號</p>	<p>若該行業無所謂固定客戶，抑或原雇主僅為確保其所對勞工投注之職業訓練或教育費用得以回收，則原則上皆非值得保護之正當利益。蓋職業訓練或教育費用之投入所帶給雇主在競爭上之優勢及上述成本之回收，已有服務年限相關約款可以確保，自無簽訂離職後競業禁止約款之正當理由。告並未舉證證明被告 6 人經手之資訊有依競業禁止特約保護之利益存在，然原告限制被告 6 人於離職後不得從事得標高鐵公司之工作，而非限制自行經營或就業之範圍仍及於與原告有相同或類似業務之公司，已逾合理範疇</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>雲林地方法院 105 年度勞</p>	<p>本院認被告辯稱其簽立系爭競業禁止契約</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

<p>訴字第 4 號</p>	<p>時係處於不得不簽，否則無法繼續工作等語，與現今職場環境及一般勞工所處現實狀況相符，應可採信，揆諸上開說明，被告簽訂系爭競業禁止契約時應屬非出於自由意志，基於保護弱勢勞工之法理，系爭競業禁止條款應屬無效。</p> <p>觀諸本件原告所提出上列之營業秘密，其性質均屬工商名冊或客戶之名稱、住址、電話號碼及主要營業項目，該等資訊為一般涉及該類資訊之人或經營同類業務之公司行號所不難得知。原告對上開資料並無正當之營業利益可言。系爭競業禁止條款並未為任何地域性約定。系爭競業禁止契約約定之補償，竟僅以基本工資為據，顯屬過低</p>	
<p>雲林地方法院 105 年度勞 訴字第 5 號</p>	<p>系爭保密及競業禁止契約第 13 條約定就區域部分，未為任何約定，形同毫無限制。系爭競業禁止契約僅約定補償被告一個月之基本工資，顯屬過低，不足以維持被告離職後競業禁止期間之生活所需，該補償金額與競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失亦非屬相當</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺南地方法院臺南簡易庭 105 年度南勞簡字第 4 號</p>	<p>上開課程及手技於同業間有何獨特性？是否為被告專有而需保護之商業秘密或特有</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

	<p>技術？則未據被告提出相關證明，尚難認有以競業禁止條款保護之正當營業利益存在。其次，原告係從事美容服務之第一線基層人員，既未參與被告事業之經營管理或產品技術研發，自無從知悉被告營業秘密或重大經營資訊，系爭競業禁止條款概括規定原告離職後三年內不得從事相同或類似於被告相同性質之工作，妨礙原告工作權益甚鉅，顯非合理正當，且被告對原告因不從事競業行為所受損失，並未給予任何補償</p>	
<p>臺北地方法院 105 年度重勞訴字第 17 號 臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 54 號</p>	<p>一審：原告所舉勞動基準法第 9 條之 1 所定判斷標準及相關實務見解，僅適用於勞動契約中之離職後競業禁止約定，而系爭契約非屬勞動契約，不適用勞動基準法等相關勞工法令之規定。原告於約定委任期間 3 年內應得之報酬堪稱豐厚，即使被告未於原告離職後之競業禁止期間給與補償，亦難認影響原告之生存權。從而難認系爭競業禁止約定有背於公共秩序或善良風俗</p>	<p>約款有效，雇主勝訴</p>

	<p>二審：雇主與勞工間約定競業禁止行為須給付予勞工合理補償，否則競業行為約定無效，勞工依勞基法第9條之1第4款規定，固可主張未約定合理補償之競業禁止行為無效，無須遵守，但尚難據此認勞工可就未約定補償之競業禁止條款，逕向雇主請求補償。</p> <p>系爭競業禁止條款約定僅限制上訴人競業禁止區域僅限於基隆市、台北市、新北市及宜蘭市之前提下，自難導出上訴人無法就業顯而影響生計之情事，再進而推認被上訴人負有給付上訴人競業禁止期間補償金之附隨義務。</p>	
<p>新竹地方法院 104 年度勞 訴字第 4 號 臺灣高等法院 104 年度勞 上字第 124 號</p>	<p>此種受僱人因就業經驗累積而內化之資產，要不能以競業禁止約款所保護之特殊知識及技能視之，系爭合約有關離職後競業禁止之約款，並無受競業禁止保護之特殊專業智識及技術之正當利益等語。兩造間競業禁止既無期限約定，其對於被告之工作權影響甚大，且兩造約定之競業禁止條款並未就地域為限制，理論上包括全球，範圍過大，亦已逾越合理範圍。薪資單上載明競業津貼其與競業禁止補償金之性質不符，未約定給予被告之代償措施，自難認為公平</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>

<p>臺北地方法院民事簡易判決 105 年度北勞簡字第 42 號</p>	<p>中嘉集團營業範圍幾乎包含被告現住所地主要之就業市場，且未區分工作內容，將凡與原告從事業務相同或類型者，一概列入限制，難認符合合理性之要求。</p> <p>客戶資料的建立與技術性或研發、創作性之商業秘密，具有「獨家」、「不得洩露予不相關之第三人」之情形，究屬有別，故僅有客戶名單資料難認為商業機密。原告確有於被告在職期間於被告薪資中計價支付補償金，不符合離職後競業禁止合理補償之要件。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>新北地方法院 105 年度勞訴字第 12 號 臺灣高等法院 105 年度勞上字第 55 號</p>	<p>原告經由公開付費平台取得之客戶名單，並非原告之固有知識，亦非原告經營企業經營或生產技術上之秘密，亦無具有何商業競爭價值秘密之情形。系爭競業禁止約定之期間為 2 年，無地域性限制，限制被告不許自行經營或任職與原告有同質性業務之公司，過於廣泛，復無填補之代償或津貼措施，顯與憲法保障工作權之意旨有違。</p>	<p>約款無效，雇主敗訴</p>
<p>臺北地方法院 105 年度重勞訴字第 5 號</p>	<p>衡酌勞雇雙方利益，若雇主認員工離職後仍有競業禁止之必要，而該競業禁止之內容又為合理、適當，洵非法所不許，然仍須提供代償措施，以平衡兼顧員工之權益。</p> <p>本件原告並未舉證說明被告離職後，有何</p>	<p>約款無效</p>

	限制其選擇職業自由之必要，復自認未提供被告離職後競業禁止期間之補償措施	
臺中地方法院 105 年度勞 訴字第 117 號 臺灣高等法院臺中分院 106 年度勞上易字第 8 號	<p>衡諸青醬、白醬、紅醬義大利麵為目前市面上多見之食物，烹飪方式亦於網路上、報章雜誌上多有刊載，原告並未舉證其所謂之營業秘密、專門技術究竟為何，即有疑義</p> <p>系爭切結書及協議書競業禁止約款內容約定離職 3 年內不得從事相關食品工廠、中央廚房等之研發工作，及不得以顯名或隱名而為投資、顧問、技術合作、指導、或就職於他家與原告經營相同性質之公司，其就限制員工就業之對象、區域、職業活動之範圍為何，均不具體明確，顯然限制被告離職後於任何地域（含國內外或世界各地），均不得從事原告經營範圍之工作，其地域之限制範圍顯然過大</p> <p>系爭競業禁止條款，並未附有任何補償措施之約定，自不符合代償性標準</p>	約款無效，雇主敗訴

第二節 修法後對於競業禁止條款審查之歸納與分析

第一項 雇主有無提供補償金是重要判斷標準

經查 105 年至 108 年適用勞動基準法第 9 條之 1 審查競業禁止條款有效性之法院判

決中，108 年 90%（22 件有 20 件）、107 年 93%（15 件有 14 件）、106 年 93%（15 件有 14 件）、105 年 90%（12 件有 11 件）以未符代償要件而判決無效；其中，有不少法院優先判斷代償要件，於欠缺代償要件和補償金不足時，即認定競業禁止條款無效，不審查其他要件⁶⁰。多數判決引用最高法院 103 年度台上字第 793 號要旨以「代償措施係因現今社會日益講究專業分工，僱主當時以其締約優勢，使弱勢員工同意簽訂競業條款，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，結果可能為弱勢勞工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職勞工之懲罰，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工之思潮相違」，以僱主給付補償未經勞工合意、僱主因未能舉證給付勞工補償⁶¹、或僱主即便主張在職期間津貼比附援引為競業禁止補償⁶²，法院亦探究其本質認定係工資非補償甚至以勞動基準法第 9 條之 1 地 2 項規範合理補償不包括勞工於工作期間所受領之給付⁶³、抑或僱主提供補償金額過低⁶⁴，判決競業禁止條款無效。

蓋競業禁止條款係僱主保護營業秘密之手段，規範上約定補償金可使僱主評估勞工離職時掌握之營業秘密是否以限制其競業為必要，競業禁止條款並非是單純地避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶甚或僅為使勞工較不易離職而設，且勞工離職職業受到限制，收入和生計為僱主單方利益受影響，目前實務判決發展殊值認同。

⁶⁰ 臺灣高等法院 106 年度勞上字第 26 號判決、台北地方法院 107 年度勞訴字第 121 號判決

⁶¹ 108 年度湖簡字第 877 號

⁶² 103 年度勞訴字第 118 號略以「第 4 條薪資福利約定被告之薪資為全薪 100,000 元。而依被告於原告公司之員工薪資條內容，其薪資係包含底薪 60,000 元、伙食津貼 1,800 元、職務加給 20,000 元、全勤獎金 1,200 元、工作津貼 17,000 元，合計為 100,000 元，尚難認為原告所主張以被告每月固定薪資 100,000 元其中職務加給 20,000 元部分，即為確定約定或被告可知之競業禁止補償」、107 年度重勞訴字第 65 號略以「就離職後競業禁止之約定，應該就勞工因不從事競業行為有合理補償之要件部分以觀，原告公司雖然以支付 502 萬 9146 元作為主張，但是該部分款項乃係買回被告所持有股份之款項，故原告並未支付勞工不從事競業行為之合理補償」

⁶³ 105 年度北勞簡字第 42 號、107 年度上字第 256 號

⁶⁴ 105 年度勞訴字第 18 號、106 年度勞上字第 26 號、桃園地方法院 105 年度勞訴字第 1 號

第二項 雇主之營業利益和勞工接觸雇主營業秘密之修法後實務觀察

觀察 105 年至 108 年適用勞動基準法第 9 條之 1 審查競業禁止條款有效性之法院判決中，法院對於雇主應受保護之營業利益內涵雖未形成一致性認定標準，大多設情況雇主未能舉證或舉證未能說服法院具有營業利益，而被判定競業禁止條款無效。雇主若可舉證其持有之營業利益是法律規範保護之客體，如積體電路電路布局法、營業秘密法、專利法、著作權法、植物品種及種苗法，可被法院認可有應受保護之正當營業利益⁶⁵。如雲林地方法院 105 年度勞訴字第 4 號民事判決認為正當之營業利益即為營業秘密，須符合營業秘密法第 2 條三要件之規定。同時，法院亦會輔以勞工的職務內容判斷雇主是否具有應受保護之營業利益，亦即區別勞工之一般知識與特殊知識，如果是勞工自家庭、學校和工作中透過自我成長學習掌握之知識或技能並進而發展的知識技巧，是勞工本身知識、經驗與技能之累積，為其維持生存必須技能，非屬於雇主之營業秘密；特殊知識係雇主投資心血成本具有商業利益的營業秘密，屬於雇主之財產權⁶⁶，因此若勞工屬於基層勞工，無法參與雇主之經營管理或產品技術研發，縱使雇主有營業利益也會因勞工無從知悉雇主營業秘密而無競業必要被法院宣告條款無效⁶⁷。

第三項 競業禁止限制內容相當性修法後實務觀察

觀察 105 年至 108 年適用勞動基準法第 9 條之 1 審查競業禁止條款有效性之法院判

⁶⁵ 105 年度勞訴字第 18 號略以「是原告並未舉證證明其提供予被告之在職訓練或實務操作內容，有何已依積體電路電路布局保護法登記取得之電路布局權，或有符合該法規定得辦理登記之電路布局設計在內；則其中是否確有並非平凡、普通、且非一般人可得習知之特殊知識或技術，而有受競業禁止保護之必要者，實難遽以認定」

⁶⁶ 104 年度勞訴字第 4 號略以「是原告既未具體舉證其所指之「專業而獨到之積體電路佈局技術與知識」為何，何以此種知識、技術屬原告之特殊知識或營業秘密，而有限制之必要，而逕以系爭合約為競業禁止規範為由，限制被告利用一般知識於其他公司任職之工作權，顯逾合理範圍。」

⁶⁷ 臺中地方法院 108 年度簡上字第 184 號略以「上訴人係經營酒店經紀公司，幫酒店找坐檯小姐去酒店上班，被上訴人受雇於上訴人，負責接送坐檯小姐等情，足見被上訴人之工作，為單純勞力行為，並無何特殊知識、營業秘密在內，是上訴人並無依競業禁止特約保護之利益存在」

決中，雇主未具體記載勞工競業禁止區域、職業活動之範圍及就業對象皆是法院判決條款無效之主因。即便有具體記載，限制就業區域亦不得過廣⁶⁸，甚至有判決⁶⁹指出勞雇雙方於勞工受僱初始階段或任職中，由雇主主動提出簽立之競業禁止特約，就勞資和諧及追求雙方穩定關係，勞工於受僱之初或任職中，勞工為確保工作之取得，幾無拒絕雇主要求簽署競業禁止特約之可能，且勞工未來離職時無法預測雇主營業業務之變化，在受僱開始禁止勞工在雇主業務涵蓋範圍之地域任職顯然不公平。

第三節 修法於實務上運作發生爭議案例探討

綜觀 105 年 1 月至 108 年 12 月判決結果，勞動基準法第 9 條之 1 修法確實有達到當初之立法目標，亦即雇主對於勞工濫用競業禁止條款，避免人員離職或限制競爭，雇主未能舉證具有應受保護之營業利益情況時皆被法院判定無效，例如保全業、直播業和人力仲介業務等；此外進一步，雇主有營業秘密但未對勞工提供競業禁止補償，除競業禁止條款和勞工離職是在修法前發生之情況外，皆被法院一律判定無效，因此實務上涉及競業禁止條款相關訴訟被法院判決無效之比率高達 9 成以上，顯見勞動基準法第 9 條之 1 修法對於離職勞工之權益有充分保障。

少數判決結果有發現相同爭點但不同法院卻表示相異見解，其一爭點為勞動基準法第 9 條之 1 是否只適用勞動契約、另一爭點則為勞工對於雇主之競業禁止之代償措施是否有請求權，以下就代表的 4 件案件進行判決評析及說明。

第一項 智慧財產法院 107 年度民營上字第 2 號

一、案件事實

上訴人為專業於衛星追蹤定位系統公司，經營核心業務為開發、生產及銷售科技產品。被上訴人受僱於上訴人擔任專案經理，並簽訂員工聘僱契約書，渠等均簽有員工保密承諾書，負有保密義務。詎被告江光先後於 103 年 7 月 31 日、同年 8 月 31

⁶⁸ 新竹地方法院 104 年度勞訴字第 4 號、臺中地方法院 105 年度勞訴字第 117 號

⁶⁹ 桃園地方法院 105 年度勞訴字第 1 號、臺中地方法院 105 年度勞訴字第 58 號

日離職，設立以銷售衛星導航車輛追蹤設備為業，與伊公司核心業務相同之兆晟公司，被告將其在伊公司任職期間知悉或持有之 GPS 系統產品即型號 CAREU U1 LITE GPS Vehicle Tracking Device 之核心技術等營業秘密使用於兆晟公司產品，使兆晟公司於成立後短短 1 個月內即生產完成與伊公司相同之 GPS 系統產品即型號 AM1 之 GPS Vehicle Tracking Device，並於同年 11 月 7 日將系爭產品送往訴外人香港商立德國際商品試驗有限公司桃園分公司認證，被告當時則尚任職於伊公司，卻利用其在職務上知悉伊公司重要客戶名單之營業秘密，為兆晟公司取得伊公司客戶名單，被告利用伊公司之營業秘密生產銷售相同功能產品，違背應遵守營業秘密及競業禁止之約定，使兆晟公司於成立後 3 個月內即取得伊公司原客戶 NOMD 公司之訂單，致伊公司受有損害。

二、兩造主要爭點

- (一) 系爭競業禁止約款是否有效、原告公司系爭契約約定請求被告給付違約金是否有理由。
- (二) 被告有無共同侵害原告公司之營業秘密。

三、判決結果

(一) 一審判決結果

1. 系爭契約既為定型化契約，則系爭競業禁止約款是否合法有效，即應依契約本身之主要權利義務審酌是否該當民法第 247 條之 1 規定顯失公平之情形。
2. 原告公司未舉證證明被告擔任之上述職務與設計原告公司產品使用之核心技術有關，實難認渠等因在原告公司擔任之職位及地位而有知悉原告公司固有知識或營業秘密之情，原告公司復未舉證證明其有其他應受系爭競業禁止約款保護之正當利益存在，其與被告簽訂系爭競業禁止約款亦乏必要性及正當性；且原告公司於系爭競業禁止約款中，並無就被告應負之競業禁止義務設有地域範圍之限制，亦未明確特定「原告公司業務相關行業」及「相關工作」為何？則系爭競業禁止約款限制被告從事之職業活動種類及地點顯然過於空泛，被告無從預見伊等依系爭契約負禁止競業義務之工作內容及地域範圍，無從安排任何職業活動，足見系爭競業禁止約款之限制範圍過廣，已逾合理範圍。
3. 遍觀系爭契約之約定，並無任何填補被告因系爭競業禁止約款轉業受限制所生損害之代償措施，堪認系爭競業禁止約款有民法第 247 條之 1 第 3、4 款規定顯失公平之情事而無效。系爭競業禁止約款無效，故原告公司系爭契約約定請求被告付違約金，即無所據。

(二) 二審判決結果

1. 按競業禁止約款，為事業為保護其商業機密、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工作。基於契約自由原則，倘此項約款有必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度，當事人應受競業禁止約款之拘束。
2. 系爭契約為附合契約，應受衡平原則限制。上訴人法律利益有保護之必要性，被上訴人前在上訴人處之職務及地位，有機會接觸上訴人所有之營業秘密或相關之技術資訊。系爭契約之競業禁止約款限制內容合理。
3. 勞動部 105 年 6 月函釋雖謂勞動基準法第 9 條之 1 不溯及既往，然本院仍需判斷競業禁止約款之有效性與合理性。原雇主有保護法律利益之必要性、受雇人有一定職務或地位及受雇人合理限制，為競業禁止約款之有效性要件。然補償措施之型態，有諸多類型，導致當事人就補償條款之有無及數額若干，常有所爭議。是否以欠缺合理補償條款者為事由，而可逕行認定競業禁止條款為無效，並未形成共同見解。申言之，進入企業而從事相同或類似業務之受雇人，其薪資之計算，常有所差異，是否得就此認定薪資較高者，當然包含競業禁止之補償金。反之，薪資較低者，縱使有簽訂競業禁止條款，是否可逕行判定無實質之補償。雇主於受雇人在職期間，薪資部分是否有包含補償金，當事人容有爭執。職是，本院認有無補償給付，並非判斷競業禁止條款為合法有效之要件，系爭契約未約定補償措施不適用現行勞動基準法。

四、判決評析

- (一) 本案原告為一衛星追蹤定位系統公司，與被告簽訂員工聘僱契約書，約定競業禁止條款內容為被上訴人同意於僱用契約終止後 2 年內，不得在任何國家或地區從事與上訴人之營業項目相同或類似之業務，或在與上訴人經營相同或類似業務之營利機構任職，亦不得從事任何與上訴人之營業具有競爭性之行為。一審認為競業禁止條款未符勞動基準法第 9 條之 1 而無效，但到二審智慧財產法院則認無效。
- (二) 姑且不論雇主有無營業利益和勞工職位能否接觸雇主之營業秘密，就競業禁止範圍而言，智慧財產法院認為競業禁止地區未特別約定，即以全國各地均為禁止競業之地區，且就競業禁止約定之職業活動範圍與就業對象而言，未逾於合理範圍者，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當；本文認為競業禁止條款內容未明確具體記載區域、職業範圍及就業對象，對於勞工離職後競業禁止範圍不具可預測性，是否逾合理範疇有進一步檢討空間。
- (三) 再者，本案為勞動基準法第 9 條之 1 修法前簽訂之競業禁止條款，智慧財產法院認為是否以欠缺合理補償條款者為事由，而可逕行認定競業禁止條款為無效，並

未形成共同見解⁷⁰，認為即便系爭競業禁止條款未適用現行勞動基準法而為有效之契約；惟相同情況在高等法院 107 年勞上字第 68 號民事判決則認為依勞動基準法第 9 條之 1 規定揭示之法理，離職後競業禁止之約定未約定補償金即構成民法第 247 條之 1 第 3 款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效。勞動基準法第 9 條之 1 為競業禁止條款以往法院判決審查標準明文化，競業禁止條款既是為了保護雇主營業秘密而約定，雇主未有補償將使雙方權義顯失均衡，基於保障勞工權益，即便是修法前簽訂之條款亦應比照勞動基準法第 9 條之 1 之法理，未有補償即是無效條款。

第二項 臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 54 號

一、案件事實

原告為日本人，於民國 101 年 11 月 22 日與被告簽訂委任契約書，約定於 102 年 1 月 23 日至 105 年 1 月 22 日受被告委任為總經理，負責 ATT4FUN 商場營運事務，被告每年給付原告報酬新臺幣 430 萬元及紅利至少 100 萬元；嗣原告經被告認可於 104 年 5 月 18 日提出離職申請單，同年 6 月 23 日與被告簽訂委任契約終止協議書，同年 7 月 1 日終止系爭契約；依系爭契約第 7 條第 2 項約定，原告於委任關係終止後 2 年內，非經被告事前書面同意，不得於與被告或其相關企業所營運商場相同區域內自行經營，或與第三人合作，或受僱與被告營業項目相同或類似之行業，或受聘為前開行業之顧問、代表人或代理人，其約定之競業禁止區域過大，對原告之工作權有不公平障礙，且所限制之職業活動範圍廣泛，致原告無法從事與其學經歷相關之工作，逾越合理範圍，完全剝奪原告再從事工作以獲取報酬之機會，又無合理補償，顯失公平，亦違反公共秩序及善良風俗，依民法第 247 條之 1 及第 72 條規定，應屬無效；如認系爭競業禁止約定非無效，原告離職後，兩造間已無委任關係，被告卻因原告遵守該約定而受利益，致原告受損害，應依民法第 179 條前段規定，以原告離職前之月平均工資 70% 即 309,166 元，按月補償原告於競業禁止期間所受損害，迄 105 年 2 月間應補償 2,473,328 元等情。

⁷⁰ 臺南地方法院 105 年重訴字第 297 號民事判決亦有相同見解「勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款、第 2 項雖有規定合理補償條款，然增訂該等條款前，是否以欠缺合理補償條款者為事由，而可逕行認定競業禁止條款為無效，並未形成共同見解。因補償措施之型態，有可能有多種類型，導致當事人就補償條款之有無及數額若干，常有所爭議。職是，本院認本件有無實質之補償給付，雖非判斷競業禁止條款為合法有效之要件，然得作為違反競業禁止之違約賠償，是否酌減違約金之因素」

二、兩造主要爭點

- (一) 系爭系爭競業禁止是否違反依民法第 247 條之 1 及第 72 條規定無效？
- (二) 縱使有效原告得否依勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款規定或其法理請求競業禁止期間補償金？

三、判決結果

(一) 一審判決結果

原告依民法第 247 條之 1、第 72 條規定，先位請求確認系爭競業禁止約定無效、依民法第 179 條前段規定，備位請求被告自競業禁止期間按月給付原告補償金，均無理由，應予駁回。

一審判決理由認為：

- 1、本件原告主張原告為日本人，於 101 年 11 月 22 日與被告簽訂系爭契約，約定受被告委任於 102 年 1 月 23 日至 105 年 1 月 22 日間擔任被告之總經理，負責 ATT 4 FUN 商場營運事務，系爭契約第 7 條第 2 項為系爭競業禁止約定，嗣兩造於 104 年 6 月 23 日簽訂委任契約終止協議書，合意於 104 年 7 月 1 日終止系爭契約等情。關於原告依民法第 247 條之 1 及第 72 條規定，主張系爭競業禁止約定無效部分，民法第 247 條之 1 定有明文「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二加重他方當事人之責任者。三使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四其他於他方當事人有重大不利益者」。所稱契約，係指附合契約或定型化契約，通常由經濟上較強之一方，預定適用於同類契約之條款，由他方依其契約條款而訂定者，因他方多為經濟上之較弱者，對於契約條款無磋商變更之餘地，為防止濫用契約自由及維護交易公平，對於所列 4 款攸關他方利害之約定，如按其情形顯失公平，認其約定為無效。原告未舉證證明系爭契約屬於依照被告一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，系爭契約屬兩造個別商議後訂定者，則系爭契約中之系爭競業禁止約定縱然限制原告行使權利，不適用民法第 247 條之 1 規定。
- 2、勞動基準法第 9 條之 (104 年 12 月 16 日新增) 所定判斷標準及相關實務見解，僅適用於勞動契約中之離職後競業禁止約定，而系爭契約非屬勞動契約，不適用勞動基準法等相關勞工法令之規定，自難遽以該判斷標準認定系爭競業禁止約定之效力。原告雖主張系爭競業禁止約定之競業禁止區域過大，對原告之工作權有不公平障礙，所限制之職業活動範圍廣泛，致原告無法從事與其學經歷相關之工作，逾越合理範圍，完全剝奪原告再從事工作以獲取報酬之機會，又無

合理補償，違反公共秩序及善良風俗等語。惟審酌系爭競業禁止約定之競業禁止區域為被告或其相關企業所營運商場相同區域，實際上僅為臺北市、桃園市、臺中市、臺東縣之相同區域，所禁止之職業活動亦僅限於上開區域內，且不影響原告在其本國之工作權，尚難認逾越合理範圍；再審酌系爭契約所定報酬及紅利，可見原告於約定委任期間 3 年內應得之報酬堪稱豐厚，即使被告未於原告離職後之競業禁止期間給與補償，亦難認影響原告之生存權。從而難認系爭競業禁止約定有背於公共秩序或善良風俗，原告依民法第 72 條規定主張系爭競業禁止約定無效，並無理由。

(二) 二審判決結果

上訴人主張被上訴人依勞動基準法第 9 條之 1 規定、法理或系爭契約所生附隨義務等關係，自競業禁止期間按月給付補償金，為無理由，應予駁回。

1. 按雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償者，不得與勞工為離職後競業禁止之約定，違反該款規定者，其約定無效，勞基法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款、第 2 項分別定有明文。是雇主與勞工間約定競業禁止行為須給付予勞工合理補償，否則競業行為約定無效，勞工依勞基法第 9 條之 1 第 4 款規定，固可主張未約定合理補償之競業禁止行為無效，無須遵守，但尚難據此認勞工可就未約定補償之競業禁止條款，逕向雇主請求補償，此觀之前開規定甚明。本件被上訴人原係委由上訴人擔任總經理，負責處理系爭商場之營運，性質上屬委任契約，並非勞動契約，已難認有勞基法第 9 條之 1 規定之適用；縱依上訴人主張認兩造間之契約性質屬勞動契約，然勞基法第 9 條之 1 規定亦非勞工得據而對雇主請求給付補償之依據，則上訴人主張伊得依勞基法第 9 條之 1 規定，請求被上訴人給付競業禁止期間之合理補償云云，於法不合，難認有據。
2. 上訴人主張依系爭契約之附隨義務，被上訴人應自 104 年 7 月 1 日起至 106 年 6 月 30 日止按月補償伊 30 萬 9,166 元本息是否有理由，系爭契約第 7 條約定之競業禁止條款，並非系爭契約之契約原素或要素義務，性質上屬附隨義務之一種，而兩造並未於契約約定被上訴人應予競業禁止期間給付上訴人補償金，則被上訴人對於上訴人依約是否有給付補償金之附隨義務，已非無疑。且依前開說明，當事人一造對於他造違反附隨義務，如致構成不完全給付者，固可請求損害賠償，但因其義務並非契約構成要素，自不得逕以訴獨立請求他造履行附隨義務。本件上訴人主張伊此部分係基於請求被上訴人履行附隨義務而求為判決被上訴人給付伊補償金等語，足見上訴人係以訴獨立請求被上訴人履行附隨義務，核與前開關於契約附隨義務之說明不符，應屬無據。

四、判決評析

- (一) 本案原告為日本人，與被告吸引力生活事業股份有限公司簽訂委任契約書，擔任期間內擔任總經理負責商場營運業務，系爭契約書第 7 條第 2 項約定競業禁止條款，原告於委任關係終止後 2 年內，非經被告事前書面同意，不得於與被告或其相關企業所營運商場相同區域內自行經營，或與第三人合作，或受僱與被告營業項目相同或類似之行業，或受聘為前開行業之顧問、代表人或代理人。原告離職後起訴主張該條款無效或備位起訴即便有效亦應給付補償金。
- (二) 一審法院認為系爭契約屬兩造個別商議後訂定者，非屬依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，且系爭契約屬於委任契約，非屬勞動契約，不適用勞動基準法第 9 條之 1 之規定，系爭競業禁止約定為有效。二審則進一步認為勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款係規範未約定合理補償之競業禁止行為無效，非指勞工可據以向雇主請求補償。
- (三) 勞動基準法第 9 條之 1 第 4 款有關競業禁止補償金的規定，依條文的文義未有補償就是無效，勞工無須遵守競業禁止條款，而非是勞工請求補償的請求權基礎，對於法院見解殊值認同。至勞動基準法第 9 條之 1 是否只能適用勞動契約，非勞動契約是否一律無適用之疑慮，有待進一步檢討之必要。

第三項 臺南地方法院柳營民事判決 106 年度營簡更(一)字第 1 號

一、案件事實

原告前任職於被告公司光機熱事業部門，原告向被告公司提出修改任職承諾書部分規定之要求，將系爭承諾書第三條規定之競業禁止期間由兩年修改為一年，並增加被告公司同意於競業禁止期間，給付原告合理之補償金，而該系爭契約遞交予被告公司法務王一文並經確認、同意後，原告始簽名用印。原告於 102 年 8 月 1 日自被告公司離職後，並未再從事於與被告直接或間接競爭之相關工作，原告均依約履行不競業之義務；詎料，被告未依約給付原告補償費，被告公司迄今仍未給付分毫補償費予原告，完全無視契約義務，原告爰提起本訴。

二、兩造主要爭點

系爭契約未記載雙方同意之合理相對的補償金額，原告得否依勞動部 105 年 10 月 7 日發布之勞動基準法施行細則第 7 條之 3 第 1 款規定請求競業禁止補償。

三、判決結果

兩造間締結競業禁止條款約定，其書面之形式雖不完全，而能以其他方法，足以證

明其意思已有合致之表示者，自無妨於競業禁止條款約定之成立，當然發生法律上之效力，被告自應受約定內容拘束。原告依系爭約定第三條約定：「離職後一年內不得從事在貴公司服務期間內與貴公司營業相類似且對貴公司造成直接競爭之工作，包括接觸貴公司之供應商或銷售客戶，若有違反導致貴公司有損失，願負損害賠償責任，貴公司並將依法追究責任。在競業禁止期間，願對立承諾書人提供雙方同意之合理相對的補償金，僅限於台灣地區」。於原告任職中，被告亦未提供任何代償措施，系爭約定書約定競業禁止期間長達2年，導致原告之職業自由因此受限制，不符合公平原則。故本院衡情認為被告提出定型化員工任職承諾書第3條條款為無效。原告將系爭承諾書第三條規定之競業禁止期間由兩年修改為一年，並增加被告公司同意於競業禁止期間，給付原告合理之補償金，自屬合法。參考勞動部勞動關2字第1040127651號函釋：「僱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。」，依前揭法令之立法精神與勞動部函示，均可知補償金計算方式之說明系爭競業禁止條款原係約定被告應給予原告「雙方同意之合理相對的補償金」，乃將每月補償金額改依被告離職時月薪二分之一計算，原告即係依據此一標準，得請求被告給付自離職日起一年內不競業之補償費金311,220元

四、判決評析

- (一) 本案原告為任職光機熱事業部門公司之勞工，自102年8月1日自該公司離職後因遵守競業禁止條款未從事相關工作，向該公司起訴請求補償金。法院經審查認為競業禁止條款有效，判決被告公司應給付原告合理補償，每月補償金額援引勞動部勞動關2字第1040127651號函釋為原告離職時月薪一半。
- (二) 本文認為本案競業禁止條款之有效性有檢討之空間，姑且不論雇主有無營業利益或競業禁止限制範圍有無相當性，競業禁止條款約定內容「願對立承諾書人提供雙方同意之合理相對的補償金」，未記載明確之雙方合意之合理金額，雇主亦未對勞工提供補償，是否符合勞動基準法第9條之1第1項第4款「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償」之要件已有疑慮，縱然條款有效，法院應依照契約法之法理規範雙方權利義務關係，而非引用勞動部函釋逕自認定合理每月補償金額即為原告離職時月薪一半，判決被告應給付，干預補償金應由私法契約當事人決定之契約精神，此舉亦有誤認勞動基準法第9條之1第1項第4款為勞工補償金請求權基礎之疑慮。

- (三) 對於離職勞工有無對雇主請求補償金之權利，本文贊同臺灣高等法院 105 年度重勞上字第 54 號民事判決意旨，競業禁止條款未約定補償金就是無效，勞工即無競業禁止義務，勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 4 款非為勞工請求補償金之請求權之基礎，除非勞雇雙方明確於競業禁止條款約定具體之補償金，勞工離職時雇主未給付，勞工可依契約規定向雇主請求，請求權基礎來自契約規範而非來自勞動基準法第 9 條之 1 之規定。

第四項 臺灣高等法院民事判決 106 年度上字第 327 號

一、案件事實

上訴人於民國 103 年 2 月 18 日分別與被上訴人訂立委任契約，委任被上訴人分別擔任餐飲事業群總經理、餐飲事業群副總經理、餐飲事業群營銷部協理。被上訴人擔任之職務可知悉伊營業秘密，故於競業禁止條款約定被上訴人同意於委任關係終止後 1 年內不得自行經營或與第三人合作，或受僱、受委任與伊營業項目相同或相似之行業，或受聘為上開行業之顧問、代表人或代理人。詎被上訴人於離職後半年內即 104 年 4 月 10 日在伊附近開設金樽商業股份有限公司經營餐飲事業，違反系爭競業條款及公司忠誠義務，致伊受有營業利益之損害，伊僅以被上訴人於伊公司任職期間所領薪資為計算競業損失之基準，請求被上訴人負損害賠償責任。

二、兩造主要爭點

- (一) 競業條款有無效力和被上訴人是否違反系爭競業條款。
- (二) 上訴人是否得依系爭競業條款請求賠償金。

三、判決結果

(一) 一審判決結果

1. 兩造間所簽立之系爭契約名為「委任契約書」，然而判斷契約性質是否屬勞動契約，應著眼義務給付實際情形，非僅依契約名稱。查本件依卷附系爭契約約定，益徵被告確係應受原告公司之指揮監督，並遵守原告公司之一切規定，被告顯係在從屬關係下為原告提供勞務，則兩造間之契約應係僱傭契約，尚非委任契約。是原告主張被告與原告公司間為委任關係，並無可採。
2. 本件系爭競業條款簽立當時，104 年 12 月 16 日新修正之勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止條款尚未修訂，但仍無礙於依民法第 247 條之 1 規定予以檢視系爭競業條款之內容，則本件有關競業禁止之效力，自需以上開原則綜合判斷是否有顯失公平而為無效之情形。原告並未舉證證明究有何產品配方技術等資訊屬營業秘密，其秘

密性有何經濟價值及原告採取何合理之保密措施、被告有將何營業秘密用於金樽公司等情，尚難認被告有掌握屬競業禁止特約保護之營業秘密可言。再者，本件依系爭競業條款觀之，就競業禁止限制之地區、範圍，均無任何之約定，其地區、範圍顯屬過廣。且系爭契約均未見有何對被告代償措施之約定存在，此約定顯失公平，應屬無效。

（二）二審判決結果

1. 104 年 12 月 16 日新增之勞動基準法第 9 條之 1 第 1 至 3 項規定雖無溯及既往之效力，惟倘若當事人間早於本條規定施行前即已約定競業禁止條款，仍得將勞動基準法第 9 條之 1 作為法理判斷其競業禁止條款之效力及有無必要性，如未具備上開要件，該競業禁止條款應認有背於公共秩序或善良風俗，依民法第 72 條應屬無效，倘屬當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，亦應認該約定使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，按其情形顯失公平，依民法第 247 條之 1 第 3 款規定該部分約定無效。再者，上開競業禁止條款之約定及其效力之判斷，本不限於僱傭關係，委任關係亦有其適用，此時自仍應依上開要件判斷其競業禁止條款之效力。
2. 兩造間之系爭契約不論其性質屬僱傭契約抑或委任契約，系爭競業條款之效力均應依上開要件判斷，並無不同，而系爭競業條款為 103 年 2 月 18 日訂立，員工服務志願書亦係 103 年 3 月間簽立，斯時勞動基準法第 9 條之 1 尚未增訂，且該規定並無溯及既往之效力，本件並無該規定之適用，然得將其作為法理判斷系爭競業條款之效力及有無必要性。
3. 綜觀系爭契約、系爭競業條款及員工服務志願書，全無約定上訴人對被上訴人因不從事競業行為所受損失有合理補償，且上訴人並未舉證證明其何種營運方式、何項餐廳內部動線、人員配置、原物料來源、產品配方技術抑或何份契約係屬營業秘密，又系爭競業條款就競業禁止限制之地區、範圍，均無任何約定，其地區、範圍亦屬過廣，實難謂所限制之範圍未逾越合理程度，並具必要性，系爭競業條款及員工服務志願書第 6 條應認有背於公序良俗，依民法第 72 條規定自屬無效。又本件系爭競業條款既屬無效，上訴人無論依系爭競業條款，請求被上訴人負損害賠償責任，均無理由。

四、判決評析

- （一）原告委託被告擔任餐飲事業群總經理，簽訂委任契約並約定競業禁止條款，約定被上訴人同意於委任關係終止後 1 年內不得自行經營或與第三人合作。被告離職後違反競業禁止義務，原告起訴請求賠償。一審判決認為雙方契約為僱傭

契約，競業禁止條款未符合勞動基準法第 9 條之 1 要件而無效，二審判決則認為勞動基準法第 9 條之 1 對於僱傭關係和委任關係皆有其適用，且系爭契約亦未符合勞動基準法第 9 條之 1 要件而無效。

- (二) 勞動基準法第 9 條之 1 是否只能用勞動契約，觀察 105 年至 108 年間不同法院有不同見解。本案高等法院認為「兩造間之系爭契約不論其性質屬僱傭契約抑或委任契約，系爭競業條款之效力均應依上開要件判斷並無不同」；對此，有桃園地方法院 107 年度桃簡字第 1559 號認為「契約係經兩造本於平等互惠及誠信原則而共同協商簽訂，不容被告主張契約無效。本件應依受「契約自由原則」之拘束，不適用勞動契約所涉離職後競業禁止條款相關限制規定」、臺北地方法院 105 年度重勞訴字第 17 號認為「系爭委任非屬勞動契約，不適用勞動基準法等相關勞工法令之規定，自難遽以該判斷標準認定系爭競業禁止約定之效力」。本文認為，勞動基準法第 9 條之 1 關於競業禁止條款無效之判斷要件，目的是基於勞工和雇主簽訂勞動契約過程中，為取得工作機會或確保雙資雙方關係和諧，為雇營業利益保護簽訂競業禁止條款，基於雙方立約地位不對等並保護勞工之生存權及工作權所規範，亦即勞動基準法第 9 條之 1 只能適用於勞動契約，若立約當事人雙方對等且能對契約條款磋商其內容，並無勞動基準法第 9 條之 1 適用，避免過度干預契約自由原則。
- (三) 本案系爭競業條款為 103 年 2 月 18 日訂立，員工服務志願書亦係 103 年 3 月間簽立，雙方委任關係終止係 104 年 3 月，係在 104 年 12 月 16 日新增之勞動基準法第 9 條之 1 前，本案判決認雖無溯及既往之效力，惟倘若當事人間早於本條規定施行前即已約定競業禁止條款，仍得將勞動基準法第 9 條之 1 作為法理判斷其競業禁止條款之效力及有無必要性，如未具備上開要件，該競業禁止條款應認有背於公共秩序或善良風俗，依民法第 72 條應屬無效，倘屬當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，亦應認該約定使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，按其情形顯失公平，依民法第 247 條之 1 第 3 款規定該部分約定無效。關於新法施行之前所簽屬的競業禁止契約，是否得適用新法之要件，於觀察 105 年至 108 年間關於競業禁止條款判決見解皆呈現一致性。

第五項 小結

以上 4 件判決為勞動基準法第 9 條之 1 增訂後少數須待釐清的代表案例，第一爭執點為適用新法的時間點，勞動基準法第 9 條之 1 為 104 年 12 月 16 日增訂通過條文，在

此時間點之後簽訂的競業禁止約款係適用新法，而在此之前簽訂的競業禁止約款法院大多引述勞動基準法第9條之1作為法理而間接適用，除非在智慧財產法院107年度民營上字第2號判決勞工具有惡質性侵害雇主營業秘密情況而排除適用。第二爭執點為勞動基準法第9條之1是否僅限於勞動契約，目前實務有少數判決認為只要有競業禁止外觀存在，不論是勞動契約或委任契約皆有其適用空間，惟本文認為勞動基準法第9條之1為「勞工」離職後競業禁止之約定，因勞雇雙方締約地位不對等須由國家介入之契約控制，若締約雙方實力對等，本可依據契約自由私法自治原則決定彼此權利義務關係，無需由國家介入控制之必要，因此只有與屬於勞動基準法第2條之勞工簽訂勞動契約始有審查該競業禁止條款合理性及必要性之需要。第三爭執點在於勞動基準法第9條第1項第4款是否為勞工對雇主請求補償金之請求權基礎，臺南地方法院柳營民事判決106年度營簡更(一)字第1號在勞雇雙方未約定具體補償金額下逕自援引勞動基準法施行細則第7條之3第1款規定判決雇主應補償勞工每月薪資一半之補償金，本文深表疑慮；蓋勞動基準法施行細則第7條之3第1款合理補償每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之50，係審查有效性之考量因素，並指引雇主給予補償至少高於一半金額，作為提供遵守競業禁止勞工之保障，並非機械式一概以合理金額為勞工每月工資一半替代，而且勞動基準法第9條之1係針對雇主單方擬定競業禁止條款合理性控制，法律效果就是有效或無效，勞工對於雇主是否有補償金之請求權仍應回歸雙方在競業禁止約款中之契約規範，依照契約法之法理判斷。

第五章 結論與建議

第一節 結論

雇主為保障其機密資訊、核心技術等營業秘密，除了與員工簽訂保密協議外，亦會與勞工簽訂離職後競業禁止條款，防止於競爭對手處運用離職前所知機密資訊、核心技術等營業秘密，損害其競爭之優勢地位。惟競業禁止條款除維護雇主財產權及商業利益外，亦須兼顧勞工生存權與工作權之憲法保障權利。我國於 2015 年 12 月 16 日公布實施勞動基準法第 9 條之 1 及 2016 年 10 月勞動部修訂之勞動基準法施行細則已平衡勞雇雙方權益，同時亦一定程度解決增訂前關於競業禁止約款相關爭議問題，如離職後競業禁止約款補償金是否為生效要件、勞工工作期間受領給付可否作為補償金等。

觀察 105 年至 108 年適用勞動基準法第 9 條之 1 法院判決，有高達 9 成以上案件皆被法院判定無效，判決主要理由在於未給付補償金或雇主無應受保護之利益，本文以為勞動基準法第 9 條之 1 修法確實有導正雇主明無營業利益卻透過競業禁止條款恫嚇勞工、避免離職和競爭之勞動市場亂象，確實有達到當初立法目的；更進一步，本文亦肯認勞動基準法第 9 條之 1 將雇主代償措施納入有效性之要件，消除過往有實務認為代償措施非競業禁止條款有效性之必要因素，因為競業禁止條款限制勞工之離職後就業，限制勞工收入、家庭生活及職涯發展，且該勞工在競業禁止期間無法將其專業能力貢獻社會，人力資源不能被社會有效利用，對勞工生存發展和社會公益皆是損失，規範上要求雇主要提供代償措施，將使雇主於勞工離職時思考其具有營業利益要以競業禁止條款保護之代價，維持勞雇雙方之衡平，至現有判決皆係無補償措施被判決無效，即便雇主以勞工在職股票、紅利、津貼等各式名目比附援引主張為補償金，法院亦會以勞動基準法第 9 條之 1 第 2 項補償金不包含勞工於工作期間所受領之給付駁回；縱雇主於員工離職前按月預為給付，將因員工在職期間過長和過短，分別產生溢付或短付補償金數額之情，難認屬於合理給付方式，確實更進一步保障勞工權益。另目前實務尚無針對合理補償金

判決，尚需實務案件積累及觀察。

雖有論者⁷¹認為勞動基準法第9條之1第2項規定應刪除，其原因在於代償措施之目的既在於使員工就背負競業禁止義務取得對價，本於契約自由原則，只要補償數額、方式合理實不必過度約束，且將失去經濟目的，雇主考量員工離職還另行給付補償，為節省人事成本，調整現行薪資架構降低勞工薪資，使勞工薪資實質減少。惟本文認為代償措施係勞工離職後雇主為保護其營業秘密所要付出之成本代價，勞工在職期間雇主卻給付其競業禁止代償於邏輯論理上殊難想像，且時代變化迅速技術更替頻繁，勞工亦會升遷發展獲知企業內不同之機密資訊，對於未來不確定之離職和保護技術範圍如何能估算在職能給付之補償金金額，進而考量締約雙方當事人地位不對等，勞工於入職時或在職中與雇主簽訂之競業禁止條款考量重點在於取得入職機會或為了行業內升遷發展，而非離職後代償金額多寡，勞工承諾真意有疑慮下如何確保代償措施具有合理性。勞動基準法第9條之1第2項使雇主俟勞工提出離職時始可透過勞工所在之職位及職務內容瞭解勞工知悉營業秘密，並評估該營業秘密是否有保護之必要性，同時勞工亦可評估因遵守該競業禁止條款之限制範圍所喪失可預期收入、發展及機會成本而與雇主協商雙方合理之補償金，如此簽訂之競業禁止條款具有正當性及合理性，基於雙方之需求及利益。亦即，競業禁止約款係雇主保護營業秘密之手段，勞動基準法第9條之1第2項將促使雇主於勞工離職時透過盤點勞工知悉之營業秘密明確範圍，於離職面談與勞工協商雙方合意之補償措施，對於形塑企業簽訂競業禁止約款實務作法殊值肯定，無刪除之必要性。

就雇主有無應受保護之營業利益而言，縱觀105年至108年適用勞動基準法第9條之1法院判決，大部分皆因雇主無法舉證、即便雇主有主張營業利益之情況，法院亦會認為該營業利益係勞工基於經驗及自我成長發展而內化謀生技能被駁回，或以營業秘密的要件來判斷雇主不具備營業利益而最終駁回，法院判斷上亦會與勞工職位可否接近該營業秘密一併考量，營業利益具體內涵目前依個案而定未一致性判斷標準，留待後續實務案件積累及觀察。

⁷¹ 參照王偉霖，營業秘密法理論與實務，元照出版有限公司，2017年二版，頁238-239

第二節 建議

觀察我國於 2015 年 11 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之明定競業禁止條款要件後 3 年涉及實務爭訟法院判決，高達 9 成以上判決係因雇主未有代償措施而被法院判定無效，顯見企業對於公布新施行勞動基準法第 9 條之 1 項未有因應措施，新修正條文保障勞工權益並加重雇主約定競業禁止條款之必要性和正當性之舉證義務，殊值肯定。雇主約定競業禁止約定者須詳細斟酌其內容，包含勞工目前的職務及職務、勞工接觸機密資訊範圍、雇主對於該等機密的管控措施、競業禁止的合理限制範圍、合理補償的給定等，以免爭議發生時始發現該約定條款不具約束力。

就現行勞動基準法第 9 條之 1 文義解釋而言，第 1 項第 1 款規定雇主有應受保護之正當營業利益、第 2 款則為勞工擔任之職位或職務能接觸或使用雇主之營業秘密，兩款間的關聯性對於法院而言是重要實務審查重點，雖然近年大多數判決皆因雇主未有補償措施判決競業禁止約款無效，致法院對於第 1 款雇主之營業利益和第 2 款勞工職位或職務能接觸之營業秘密實務判決相關性未有著墨，但第 1 款及第 2 款用語上差異將導致解釋上不確定發生，實務判決亦將第 1 款營業利益視為營業秘密，有論者⁷²指摘第 2 款明定能接觸或使用雇營業秘密之勞工始受競業禁止條款限制，而營業秘密又為營業秘密法第 2 條明定，難以擴張解釋造成保護漏洞等，例如保護未涵蓋客戶關係等；本文認為勞動基準法認為雇主應受保護之利益具體範圍屬於政策選擇，惟第 1 款及第 2 款用語上的一致性係未來檢討修正的方向。

勞動基準法第 9 條之 1 第 3 項違反第 1 項規定之要件者約定無效，另第 1 項第 3 款規範競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象須在合理範疇始可確保約款有效性，惟以現行實務判決⁷³法院將可能依民法第 111 條一部分無效全部無效之規定判決，輕易判決競業禁止條款無效，無異要求雇主在擬定競業禁止約款之限制範圍時必須與事

⁷² 劉哲鯤、邱羽凡，論勞工離職後競業禁止約定中正當營業利益之保護要件-以客戶關係為例，月旦法學雜誌，第 297 期，2020 年 2 月，頁 86

⁷³ 臺灣高等法院 106 年度勞上字第 38 號判決

後審查契約效力法院之價值判斷完全相同，競業禁止條款有效性不易確保且雇主在簽訂約款時無法預見其有效性，雇主承擔過高法律風險可能導致不願投資成本發展創新技術，影響經濟發展，建議未來修法參照臺灣高等法院暨所屬法院 107 年法律座談會民事類提案第 7 號結論，限制民法第 111 條一部分無效全部無效適用，除去逾越合理範圍之條款其他部分得成立，應認為其他競業禁止約款有效，俾兼顧雇主確實存在之營業秘密利益。

勞動基準法第 9 條之 1 第 4 項規範雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償，觀察近 3 年判決有發現雇主未持續給付補償金片面拋棄競業禁止利益之情況，法院則援引第 4 項判決條款無效免除雇主給付義務。本文認為，競業禁止約款只要雇主和勞工雙方有明確具體保護之利益、限制範圍、補償金額，原則上不管後續雇主有沒有為補償之行為，皆不影響勞動基準法第 9 條之 1 的有效性，雇主事後不履行補償勞工也可依據契約關係請求雇主競業禁止補償。為避免雇主誤解未為補償就是約款無效恣意拋棄競業禁止利益情況，建議於未來修法依照契約法理進一步規範雇主片面拋棄、變更、解除競業禁止約款內容時須經勞雇雙方同意、或是讓勞工對於約款有選擇權，亦即確認該約款無效或是請求雇主為競業禁止補償給付。

參考文獻

(一) 書籍、專論 (按作者姓氏筆劃排序)

1. 王偉霖，營業秘密法理論與實務，元照出版有限公司，2017年10月。
2. 王曼瑜，臺灣與英國離職後競業禁止條款之比較法研究-以有效性判斷標準與代償措施之研究為中心，元照出版有限公司，2015年3月。
3. 台灣勞動法學會，勞動基準法釋義-施行二十年之回顧與展望，新學林出版股份有限公司，2009年9月。
4. 李兆環，營業秘密與競業禁止，新學林出版股份有限公司，2017年8月。
5. 林更盛，論契約控制-從 Rawls 的正義理論到離職後競業禁止條款的控制，翰蘆圖書出版有限公司，2009年3月。
6. 林洲富，營業秘密與競業禁止案例式，五南圖書出版股份有限公司，2014年9月。
7. 法治斌、董保城，憲法新論，元照出版有限公司，2019年9月。
8. 張志朋、林佳瑩，營業秘密訴訟贏的策略，元照出版有限公司，2017年2月。
9. 曾勝珍，智財權新研發-財經科技新興議題，五南圖書出版股份有限公司，2019年5月。
10. 曾勝珍，智慧財產權專論-透視營業秘密與競業禁止，五南圖書出版股份有限公司，2017年3月。
11. 蔡瑞麟，論離職後競業禁止契約之獨立性，新學林出版股份有限公司，2018年9月。
12. 萬國法律事務所，近年台灣公司經營法制之發展，五南圖書出版股份有限公司，2019年8月。
13. 營業秘密實務運用與訴訟攻防，璞實法律事務所，元照出版有限公司，2017年3月。

(二) 期刊 (按作者姓氏筆劃排序)

1. 王偉霖，營業秘密與離職後競業禁止約款-評臺灣臺北地方法院 97 年勞訴字第 14 號判決，月旦法學雜誌，第 186 期，頁 193-219，2010 年 11 月。
2. 王佳惠，勞基法增訂第 9 條之 1 競業禁止規定之探討 (上) (下)，司法周刊，第 1820、1821 期，頁 2-3，2016 年 10 月。
3. 王佳惠，勞動基準法增訂條文第 9 條之 1 對於競業禁止規定與營業秘密保護之探

- 討(上)(下), 司法周刊, 第 1875、1876 期, 頁 2-3, 2017 年 10 月。
4. 李志強, 關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析, 月旦裁判時報, 第 52 期, 頁 46-59, 2016 年 10 月。
 5. 周兆昱, 勞動關係中違約金條款之研究-以我國法院判決為中心, 國立中正大學法學集刊, 第 60 期, 頁 41-85, 2018 年 7 月。
 6. 許景翔, 競業禁止約款部分逾越合理範疇僅逾越部分無效?-臺灣高等法院 106 年度勞上字第 38 號判決評析, 月旦會計實務研究, 第 26 期, 頁 102-109, 2020 年 2 月。
 7. 邱駿彥, 競業禁止特約有效與否之認定-新竹地院 98 訴 438, 台灣法學雜誌, 第 189 期, 頁 183-185, 2011 年 12 月。
 8. 邱駿彥, 離職後競業禁止特約之效力限制, 月旦法學雜誌, 第 222 期, 頁 29-40, 2013 年 11 月。
 9. 陳冠中、蔡孟真, 新勞動基準法與事先給付競業禁止補償金, 萬國法律, 第 205 期, 頁 2-8, 2016 年 2 月。
 10. 陳佑寰, 人才角力戰-競業禁止的是與非, 會計研究月刊第 317 期, 頁 104-105, 2012 年 4 月。
 11. 楊通軒, 勞工創作物權益歸屬與競業禁止關係之研究, 台大法學論叢, 34 卷 3 期, 頁 333-4000, 2004 年 9 月。
 12. 蔡瑞麟, 獨立契約說之開展(上)-離職後競業禁止契約獨立性之基本原理, 台灣法學雜誌, 297 期, 頁 87-109, 2016 年 6 月。
 13. 蔡瑞麟, 獨立契約說之開展(下)-離職後競業禁止契約獨立性之基本原理, 台灣法學雜誌, 304 期, 頁 27-50, 2016 年 9 月。
 14. 劉哲鯤、邱羽凡, 論勞工離職後競業禁止約定中正當營業利益之保護要件-以客戶關係為例子, 月旦法學雜誌, 297 期, 頁 70-86, 2020 年 2 月。

(三) 學術論文與研究報告

1. 王曼瑜, 臺灣與英國離職後競業禁止條款之比較法研究—以有效性判斷標準與代償措施之研究為中心, 台灣大學法律學院法律學系碩士論文, 2014 年。
2. 何思瑩, 離職後競業禁止約款審查標準「雇主有應受保護之正當營業利益」-臺灣與日本之比較法研究, 國立政治大學法律學系碩士論文, 2019 年。
3. 莊苡婷, 競業禁止和營業秘密之實證研究 -以台北地院民事判決為例(2012 年到 2015 年), 國立政治大學法律科際整合研究所, 2015 年。
4. 黃程貫, 員工離職後競業禁止條款之研究專題研究成果報告, 行政院國科會, 2004

年7月。

5. 黃程貫，我國最低服務年限約定與離職後競業禁止條款司法審查及其立法化之檢討－兼論中國勞動合同法中之「服務期」與「競業限制」規定的實踐，行政院國科會，2017年10月。
6. 邱羽凡，最低服務年限與離職後競業禁止條款，指南勞動法論壇，國立政治大學勞動法與社會法研究中心、新北市政府勞工局主辦，2018年。

