



同業間跳槽小心觸法

——勞工離職競業禁止條款之效力

文・照片提供／劉志鵬（1979 法律系畢業；寰瀛法律事務所主持律師）

【事實】

電子公司甲於僱用勞工乙時，約定：「勞工乙離職後二年內不得從事與甲公司有競爭關係之職務，如有違反，應將在職期間所領取之薪資全部返還甲公司，以作為賠償之用」，俟勞工乙離職後，隨即轉赴與甲公司有競爭關係之丙公司上班，甲公司乃起訴請求勞工乙給付在職期間所領取之全部薪資，供作賠償，請問甲公司之請求有無理由？

【法律問題】

- 一、上述離職競業禁止條款法律上是否有效？
- 二、甲請求乙給付在職期間所領取之全部薪資作為損害賠償，有無理由？

【說明】

一、離職後競業禁止條款並不當然有效

（一）企業為了確保人材，防止營業秘密流失，常要求員工簽訂離「職後競業禁止條款」，這種現象在電子業尤其常見。而勞工在應徵工作時，可能基於迫切想要工作機會，也可能研判將來不會發生這種問題，所以就在文件上簽名了。

等到有一天，勞工發現有更好的工作機會，想要換工作時，卻發現離職後競業禁止條款像是膏藥一般，緊貼在身上，揮之不去，而一旦下定決心跳槽，原雇主心有不甘，採取訴訟程序，勞工就此陷入痛苦的深淵。

（二）關於離職後競業禁止條款的效力，由於〈勞動基準法〉並未有規定，所以效力如何，都是在個案爭議發生後交由法院來判斷。令人頭痛的是，到目前為止，法院判決所展示之見解亦未完全一致，是訴訟實務上頗具爭議之法律問題。

（三）大致上，早期法院持有效見解者較多，最具代表性的是最高法院 75 年台上字第 2446 號判例，這種見解的理由在於：〈憲法〉第 15 條雖規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，但人民之工作權並非一種絕對之權利；其次，基於契約自由原則，勞雇雙方既然已經約定離職後競業禁止條款，如果該項約定未有違反法律強制規定或善良風俗，就屬有效，勞工不可事後反悔。顯然肯定說的見解對雇主較為有利。

（四）肯定說大約在十餘年前受到臺北地方法院 85 年勞訴字第 78 號判決的挑戰，該判決在處理一件有關不動產仲介公司員工跳槽案例中，推

翻素來肯定說之見解，建立新的判斷標準，簡單地說：競業禁止條款有無合理性？應就勞資雙方之利害關係及社會的利害關係，作總合的利益衡量而為判斷，其重要標準有：

1. 雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的營業秘密確有保護之必要。

2. 勞工在原雇主之職務及地位。假設勞工職位低，沒有特別技術，並非公司之主要營業幹部，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦不會妨害原雇主之營業，此時之競業禁止約定應認已達拘束勞工轉業自由之程度，故違反公序良俗而無效。

3. 限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。

4. 需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施。於勞工競業禁止是有代償或津貼之情形，如無特別之情事，此種競業特約很難認為係違反公序良俗。

5. 離職後員工之競業行為是否顯著的違反誠信原則，亦即當離職之員工大量篡奪原雇主之客戶、情報或其競業之內容及態樣具有惡質性，且明顯違反誠信原則時，該違反競業禁止之離職員工就不值得保護。

相對於肯定說之見解，以上述五項標準來審查離職後競業禁止條款之效力，較能兼顧勞資雙方之利益，因此逐漸成為目前法院審查類似案件之主流見解。

二、我國常見之競業禁止條款內容之分析

競業禁止約款經過多年運用，大致上呈現出下列風貌：

（一）行業別：最常利用離職後競業禁止條款之行業，以電子業居冠，其次有補習班、保險業、買賣業、房屋仲介業、加盟店等。

（二）訴訟型態：發生離職後競業禁止之爭議

時，原僱主最常採取之救濟手段是請求勞工給付因違反競業禁止義務所生之損害賠償，必要時，則採取更強烈之保全手段，例如聲請法院禁止勞工到競爭對手處上班。

（三）競業行為態樣之分析：競業行為態樣最常見的是員工跳槽，但勞工自己設立或經營競業公司亦有之。

（四）企業有無約定競業禁止條款等：為了預防勞工之競業爭議，企業與勞工約定競業禁止條款，越來越普遍。



劉志鵬 小檔案

學歷：

國立臺灣大學法學士（1979）
國立臺灣大學法學碩士（1982）
日本國立東京大學法學政治學碩士（1988）

經歷：

行政院公共工程委員會採購申訴審議委員會諮詢委員
中華民國仲裁協會仲裁人
中華民國仲裁協會工程仲裁委員會委員
行政院勞工委員會法規委員會委員
行政院勞工委員會兩性平等委員會委員
勞工保險爭議審議委員會委員

著作：

《工程法律實務研析》（編著，2004，元照出版）
《勞動法理論與判決研究》（1999，元照出版）
《勞動法解讀》（1996，月旦出版）
《勞資雙贏聖經》（合著，1999，月旦出版）
《勞動法裁判選輯》（合著，1998，月旦出版）



(五) 所約定競業禁止之期間、地域之限制：實務上，約定競業禁止期間最短者為三個月，最長者為未定期限。常見之約定為二年。

(六) 所約定之違約金方式、額度：最常見之約定方式係以離職當月月薪作為計算違約金之標準，採取此類標準者以 24 倍最為常見。

(七) 有無約定競業禁止期間之代償措施：大多數離職後競業禁止條款未約定代償措施。

三、雇主是否應給付勞工競業禁止之代償？

臺北地方法院上述採取五種標準來審查案件之作法，僅是法院在個別案件中表示之見解，對其他法院或法官而言，並沒有拘束力，因此，法官在審查個案時最後所判斷之結果，也是因人而異，目前來講，最具爭議性的莫過於雇主是否一定要給付勞工代償措施？


若干判決認為縱使不給付代償措施，亦不會影響競業禁止條款之效力，但亦有判決認為：勞工受到競業禁止約款之拘束後，原本最拿手之職業技能就不能發揮，勢必要改行或者投入較不熟悉之行業，如此一來，勞工所能領取之工資勢必大幅減少，所以僱主若未給付代償措施，競業禁止條款就不應發生效力。目前這二種見解仍在法院拉鋸當中。

其次，如果認為須採取代償措施的話，何謂代償措施？雇主於勞工競業禁止期間，給付原領薪資若干成數，應該是一種直接的作法，但是實務上卻很少看到這種作法；電子業常見僱用勞工時給付一定張數之股票，有若干判決認為這就是代償措施，但是也有判決認為這還不算代償措施，因為，代償措施必須等到勞工離職時才可能約定，事先約定的代償措施，與離職後競業禁止條款之約定精神有違。

儘管法院見解分歧，不過電子業在僱用勞工時，要求勞工必須簽署離職後競業禁止條款，且

將所發給之股票約定為代償措施者，越來越普遍。

四、法院如何認定損害賠償之金額？

法官認定勞工違反離職後競業禁止條款後，接下來就會審查損害賠償之金額，而因為勞工違約行為所需給付之損害賠償，性質上屬於違約金，所以如果違約金約定太高時，法官會依照職權加以酌減，而對照目前法院審理的個案來看，只要勞工離職後競業情節不是明顯違反誠信原則，大致上法院都採取較同情勞工之立場。所以，如雇主要求勞工給付在職期間所領取之全部工資，因為等於完全抹煞勞工在職期間所付出之勞力，故所約定之損害賠償金額都會被法官大幅酌減。 

(本專欄策畫／法律學系詹森林教授)

出版中心好片介紹

《最ㄟ的運動》——臺大醫院活力 DVD

- ❖ 策畫：臺大醫院健康教育中心
- ❖ 出版年月：2007 年 7 月
- ❖ 定價：NT\$400
- ❖ 責任編輯／撰文：臺大出版中心 戴妙如

本片所有動作均經主講老師精心設計與示範，除適合一般民眾保健、養成正確姿勢與運動習慣，更適合現代人針對不同疾患加強保健，即使是做過心肺手術的病患，亦可由「心心相印」為起點，再次積極邁向健康、迎向希望。各單元及其內容為：

「下樑不正，上樑歪」：介紹正確走路姿勢、搬重物姿勢、選鞋注意要點、穩定脊椎運動…等。

「心心相印」：心肺手術後的復健運動。

「美體塑身操」：增進肌肉力量、疾病後復健時之肌力促進。

「活力健走」：適合心血管疾病患者、減重者運動、一般保健。

「養生太極」：適合慢性病患者、銀髮族保健運動。

「下背部舒展」：適合上班族、慢性疲勞所引起之下背痛。

「健體伸展操」：可促進柔軟度、關節活動、一般保健運動。

「輕鬆做瑜珈」：特別適合更年期婦女、一般保健運動。

本片是適合全家人觀賞、學習的影片，希望您喜歡並且享受「最ㄟ的運動」！（幕後花絮請上網一探究竟 <http://www.alum.ntu.edu.tw>）

