

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用法規

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競業禁止約定之補充規範

勞動部勞動關係司科員 李佳佩



近年因全球化趨勢，產業競爭激烈，雇主為保護其營業秘密，與勞工簽訂離職後競業禁止條款之情況日益增加，亦衍生相關爭議，為利調和勞工權益與企業利益，同時也減少爭議，104年12月16日勞動基準法增修條文第9條之1經總統公布施行，明定競業禁止條款要件及競業期間最長不得逾2年之規定，且為更明確競業禁止內容應符合之要件，勞動部修正勞動基準法施行細則，於本(105)年10月7日修正發布該細則第7條之1、第7條之2及第7條之3，本次修法重點摘要如下表：

雇主對所欲保護之營業秘密或技術資訊，於各行各業不盡相同，於判斷競業禁止合理期限時，應考量營業秘密與技術資訊之生命週期，如生命週期為1年，競業禁止期間即最多以1年為限；再者，即使合理期間超過2年，考慮離職勞工之工作權，亦應縮短為2年；競業禁止之區域，應以勞工離職時，原雇主實際從事營業活動範圍為限，如該企業具有地域性，即應以該企業實際從事營業活動之地理區域或行政區域為限；至競業禁止所限制之職業活動範圍，應具體明確，即勞工離職後不得從事之工作或業務，應與勞工原所從事之職業活動

勞動基準法 施行細則條文	競業禁止 規範事項	內容
第 7 條之 1	勞資雙方約定方式	應以書面為之，且應詳細記載競業禁止合理範圍及補償等內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。
第 7 條之 2	明確合理範圍	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
		區域應以原雇主實際營業活動之範圍為限
		職業活動範圍，應具體明確，與勞工原職業活動範圍相同或類似 就業對象，應具體明確，與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限
第 7 條之 3	合理補償應綜合 考量事項	每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資 50%
		足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需
		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
		其他與判斷補償基準合理性有關之事項

範圍相同或類似；且競業禁止之就業對象，以與原雇主本身所從事之主要業務或營業活動相同或類似，且實際從事之特定行業或產業有競爭關係者為限。

勞工離職後競業禁止之約定，固然以保障原雇主之營業秘密或技術資訊為目的，但勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，影響其技術之提昇，因此雇主對離職勞工遵守競業禁止約定，應約定給予合理補償，且補償方式應約定離職後一次預為給付或按月給付。補償金額應綜合考量下列事項，包括：每月補償金額不低於勞工離職時 1 個月平均工資之半數，且補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需，並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，並綜合考慮其他與判斷補償基準合理性有關之事項。舉例而言，若限制期間愈長，或區域、範圍愈廣泛，對勞工就業權利及生活維持即愈不利，原雇主的補償金額即應相對提高；另合理補償得為現金、有價證券或其他具相當價值之財產。

勞動基準法施行細則修正後，對雇主與勞工約定離職後競業禁止條款有更明確之規定，除保障勞工因遵守競業條款之生活，也保護原雇主之營業秘密與技術資訊，維持企業競爭力。期許雇主能確實遵守，使勞工於約定勞動契約時能受到最基本保障，且得據以衡量必要性、合理性及可行性之前提下，兼顧勞雇雙方權益，以促進整體勞動環境正面積極之發展。☺



修正「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」，強化勞動權益保障

勞動部勞動條件及就業平等司視察 陳玟婷

壹、前言

部分工時勞工係謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（以下簡稱「全時勞工」）工作時間，有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。部分工時勞工多為學生或家庭主婦（夫）兼職，因能自由選擇工作時段，達到工作兼顧學業、家庭生活之目的。

勞動基準法及相關法令並未排除部分工時勞工之適用，為保障部分工時勞工之勞動權益，勞動部業就工資、休假及請假、資遣及退休、職工福利、勞工保險、安全衛生等相關議題，前於 103 年訂定「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」（以下簡稱應行注意事項）。配合法令之修正，105 年 8 月 16 日修正「應行注意事項」，使部分工時勞工之勞動權益有更細緻化的保障規範，並通函各地方勞工行政主管機關，轉知相關單位參考辦理。事業單位如有違反相關規定，回歸各該條文處罰。

貳、本次「應行注意事項」主要修正內容

一、配合法定正常工時縮減，調整婚、喪、事、病假計算方式，現修正為

按勞工平均每週工作時數除以 40 小時（原為 42 小時）乘以應給予請假日數乘以 8 小時。

二、明確謀職假計給方式

勞工接到資遣預告後，為另謀工作得請假外出（謀職假），請假期間之工資照給。其請假時數，每星期不得超過 2 日之工作時間。謀職假之每日時數，得參考下列方式計給：按勞工平均每週工作時數除以 40 小時乘以應給予請假日數並乘以 8 小時。

三、明確性別工作平等法所規定之假別計給方式及相關權益

（一）產假、安胎休養及育嬰留職停薪

基於母性保護之精神，部分工時勞工請休產假者，其產假期間應依性別工

作平等法第 15 條第 1 項規定，依曆連續計算；懷孕期間經醫師診斷需安胎休養者，雇主應按所需期間，依曆給假。至於有親自照顧養育幼兒需求而申請育嬰留職停薪者，其期間依曆計算，不因部分時間工作而依比例計給。

(二) 產檢假、陪產假及家庭照顧假

部分工時勞工相較全時勞工，於工作與家庭生活之時間運用較富彈性，且部分工時勞工之每日工作時數型態多元，爰部分工時勞工於請求產檢假、陪產假及家庭照顧假時，依均等待遇原則，按勞工平均每週工作時數依比例計給（平均每週工作時數除以 40 小時，再乘以應給予請假日數並乘以 8 小時）。

(三) 生理假

部分工時勞工依性別工作平等法第 14 條規定，每月得請生理假一日，該假別係基於女性生理特殊性而定，爰每次以一曆日計給為原則。生理假全年請假日數未逾 3 日者，不併入病假計算，薪資減半發給；逾 3 日部分，按規定應併入病假計算，其有薪病假之給假時數，按勞工平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，薪資減半發給。另部分工時勞工年度內所請應併入未住院普通傷病假之生理假，連同病假如已屆上開按比例計給時數上限，仍有請生理假需求者，雇主仍應給假，但得不給薪資。

(四) 哺（集）乳時間

基於部分工時勞工每日工作時段及時數有不固定之情形，哺（集）乳時間若按其平均每週工作時數除以 40 小時之比例計給，於實務執行上恐有無法完整運用哺（集）乳時間之疑慮，爰部分工時勞工若有哺（集）乳之需求，雇主仍應依性別工作平等法第 18 條規定給予哺（集）乳時間。

參、結論

部分工時勞工之勞動權益與全時勞工均受勞動基準法及相關法令保障，休假及相關權益均依照均等待遇原則及比例原則，給予相當日數。勞動部將持續宣導部分工時勞工勞動權益，督促雇主遵守規定。並針對僱用部分工時勞工較多之行業，列入重點勞動檢查對象，如有違反將依各該違反之法令予以裁罰。未來，勞動部將研議部分工時勞工權益法制化，參酌國際勞工組織「第 175 號部分時間工作公約」與歐洲聯盟「部分時間工作指令」，並蒐集各國部分工時立法資料，凝聚社會共識，以強化部分工時相關法制。☺

