



目次

一、前言	02
二、什麼是競業禁止	02
三、在職及離職後之競業禁止	03
四、簽訂競業禁止相關約定注意事項	04
五、勞工違反競業禁止之法律效果	08
六、展望	09
七、勞委會對於競業禁止相關函釋	10
八、競業禁止相關判決及評析	11
九、競業禁止相關規定	46
十、各國競業禁止相關法制及判決	49



一、前言

勞工的工作權、職業自由及雇主的財產權均是憲法保障的人民基本權利。近年來，國內企業競爭秩序日趨白熱化，企業間因挖角或勞工跳槽造成不當競爭所生爭議，時有所聞。因此，為有效預防不公平的競爭及保護企業利益之目的，簽訂「離職後競業禁止條款」已逐漸成為企業界普遍的作法；亦即勞雇雙方以契約約定限制勞工離職後在一定的時間及地域內，不得從事與原雇主競爭之相同或類似工作。

由於我國現行勞動法中，尚無「離職後競業禁止」之規範，上開約定之內容，常有侵害勞工工作權及職業自由之批評，近來社會各界亦期待本會能提出「範本」，供勞資雙方參考。故，本會特整理了學理上的論述，蒐集了近年來若干名級法院之判決，嘗試分析、歸納相關判決所累積之衡酌標準，並提出簽訂競業禁止時之建議及應注意事項，期作為勞雇雙方簽訂時之參據，減少不必要之爭議。本手冊另附各國競業禁止法制規範參考資料，然並非世界各國均承認或允許勞雇間約定競業禁止條款，仍有部分國家透過憲法或法律明文禁止約定¹。

二、什麼是競業禁止

所謂「競業禁止」，是指「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」而言。競業禁止的限制涵蓋範圍很廣，亦頗為複雜，且限制的對象包括企業經營管理人、董事、監察人、執行業務之股東、企業經理人及一般的勞工。就企業所有人及經營管理者而言，競業禁止規範的範圍，本質上皆是有關雙方營業利益上之衝突，亦即是單純的財產權上的爭議，在法律規範及處理程序上有別於一般技術性勞工所面臨的問題；一般勞工所面臨的不單是財產權的衝突，更是雇主財產權與勞工工作權兩併屬憲法保障權利之衝突。我國法院實務見解認為，受僱人有忠於其職責之義務，於僱用期間非得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事

1 例如墨西哥於1917年開始施行迄今的憲法第4條第1項規定：「任何人從事合法職業、選擇工作、或從事產業、商業活動之權利均不得被限制。此項工作、職業選擇之自由僅於有侵害第三人權利之情事而得由法院以判決禁止，或因危害社會之權利而由行政機關依法律規定形式之行政命令予以禁止。任何人工作之成果除本於法院判決以外，亦不得予以剝奪。」，透過上述憲法之明文規定，限制或禁止競業僅於有侵害第三人或社會之權利情事下得由「法院」以判決或「行政機關」以行政命令為之而已，私人間任何限制或禁止競業之約定均因違反憲法之明文規定，而一概歸於無效。由此可見墨西哥即是將競業禁止問題提升到憲法層次的國家。（陳金泉律師提供）



務，惟為免受僱人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方得事先約定於受僱人離職後，在特定期間內不得從事與僱用人相同或類似之行業，以免有不公平之競爭，若此競業禁止之約定期間、內容為合理時，即與憲法工作權之保障無違。是以雇主為避免遭受不公平之競爭，尚非不得與員工間簽訂競業禁止約款，除違反強制、禁止規定或違背公序良俗或不公平競爭等外，基於契約自由原則，倘該約款限制競業之時間、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣中，可認為合理適當且不危及受限制員工之經濟生存能力者，其約定應為有效。

有關勞工簽訂競業禁止條款上的限制，主要是為維持此種憲法保障權利之衡平，故要求勞工簽訂競業禁止條款的主要目的包括：

1. 避免其於競爭事業單位惡意挖角或勞工惡意跳槽。
2. 避免優勢技術或營業秘密外洩。
3. 避免勞工利用其在職期間所獲知之技術或營業秘密自行營業，削弱原雇主之競爭力。

簽訂競業禁止條款之原始目的主要是考量企業利益為出發點，然「競業禁止」約定限制的真正目的，則應是要衡平這種只單方面考量雇主利益的不公平現象，保護勞工的工作權及其相關的利益，俾使勞工免於因輕率、急迫或無經驗簽訂競業禁止條款而受到權利上不可預知的侵害。

三、在職及離職後之競業禁止

受僱者受競業禁止約定的限制可區分為在職期間及離職後二種樣態，其情形分述如下：

（一）在職期間的競業禁止

勞雇關係存續期間，勞工除有提供勞務的義務外，尚有忠誠、慎勤之義務，亦即勞工應保守公司的秘密及不得兼職或為競業行為的義務。

現行勞工法令並未明文禁止勞工之兼職行為，因此，勞工利用下班時間兼差，賺取外快，如未損害雇主之利益，原則上並未違反法令之規定。但是如果勞工在雇主之競爭對手處兼差，或利用下班時間經營與雇主競爭之事業，則可能危害到雇主事業之競爭力，故雇主常透過勞動契約或工作規則，限制勞工在職期間之兼職或競業行為，勞工如有違反約定或規定之情事，可能受到一定程度之處分，其情節嚴重者甚至構成懲戒解僱事日。



(二) 離職後的競業禁止

勞工對雇主負有守密及不為競業之義務，於勞動契約終了後即告終止，雇主如欲再保護其營業上之利益或競爭上之優勢時，須於勞動契約另為特別約定，常見的方式為限制勞工離職後之就業日，明定離職後一定期間不得從事與雇主相同或類似之工作，違者應賠償一定數額之違約金之約定，這種約定稱為「離職後的競業禁止」。

四、簽訂競業禁止相關約定注意事項

目前我國現行勞動法中並無「離職後競業禁止」之規範，勞資雙方基於行業及工作特性，擬定上開約定時，本著誠實信用原則協商並於勞動契約中訂定，並無不可。惟實務上，常有雇主片面以工作規則訂定，或勞動契約約定內容顯失公平者，且此一現象有越來越嚴重的趨勢；為使勞雇雙方簽訂時，有所遵循，本會特整理學理上的論述，蒐集了近年來各級法院之判決，嘗試分析、歸納相關判決所累積之衡酌標準，並提出下列若干簽訂時之建議及應注意事項，期作為勞雇雙方簽訂時之參據。

(一) 雇主應有受保護之法律上利益

實務上，常有雇主擬以簽訂「離職後競業禁止條款」避免離職員工洩漏其「營業秘密」，實則我國營業秘密法、公司法、公平交易法及民法（相關條文見附錄）對於雇主之營業秘密，已有適當之保障機制。惟雇主為有效保護企業經營之重要資訊，常有再要求員工訂立競業禁止條款。簽訂競業禁止約定，除需著眼於雇主有無實質被保護之利益存在外，如其所主張應受保護之法律上利益係營業秘密時，此營業秘密並需符合營業秘密法所定之「營業秘密」之定義，如雇主耗費相當心血或金錢所研發而得優勢技術或創造之營業利益。例如，在台北地方法院 89 年簡上字第 659 號判決，法院認為勞工於被上訴公司任職期間，負責公司各項軟體產品之國內外銷售業務，掌握公司產業之銷售、市場區域分布、市場競爭情形以及客戶資料等公司重要之營業機密，惟該名勞工離職後，即至與原公司有競爭性之公司任職，對原公司之影響甚鉅。另台北地方法院 94 年度勞訴 165 判決，認為「若逕將客戶之名稱、住址等資料認為該當營業秘密，將使受僱人承受如左競業禁止條款約束之結果，進而使其受憲法保障之工作權、財產權遭受不當之限制，則無形間將使所有之勞務關係於該關係



結束後，均當然具有競業禁止之效果，顯然不當地擴張了競業禁止之範圍，而嚴重影響受僱人離職後之工作權等。因此，判斷客戶資料是否屬於營業秘密而受保護時，宜採取保守之態度，避免戕害人民受憲法保障之基本權益。」此乃競業禁止與營業秘密保護應有層次上之不同。

(二) 勞工擔任之職務或職位得接觸或使用事業單位營業秘密

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，且因該職務而有機會接觸公司之營業秘密、參與公司技術之研發等；對於較低職位本於普通技能就業之勞工，或所擔任之職務並無機會接觸公司所欲保護之優勢技術或營業利益者，則應無限制其競業的必要。如台北地方法院 90 年度勞訴字第 42 號判決，法院審酌被告勞工於原告公司所擔任之職務為資深工程師，其從事工作時顯有機會接觸公司所有之電子相關技術資料。

(三) 契約應本誠信原則約定

簽訂競業禁止約定應本於契約自由原則，雇主不得以強迫或脅迫手段，強制勞工一定要簽立，或趁新進勞工之無經驗或利用勞工急於求職之意願，任意要求勞工簽訂競業禁止約定。如某傳播業者要求所屬文字記者離職後，不得至新成立某一傳播媒體公司任職，但未敘明禁止競業理日，似有權利濫用之嫌。

(四) 限制之期間、區域、職業活動範圍應屬合理範圍

競業禁止條款應訂明限制勞工競業之期間、區域、職業活動範圍，且該限制應無逾越合理範圍，即在社會一般觀念及商業習慣上可認為合理適當範圍，不會嚴重限制當事人的工作權，以及不會危及受限制當事人的經濟生存能力²。以下謹就限制再就業之期間、區域及其職業活動範圍，參酌實務運作簡要說明：

1. 期間：

歷年來經法院審理案例中，競業禁止條款約定之期間有三個月、六個月、一年、二年或三年，目前較為常見且為法院所接受的期限為二年以下。如臺灣

² 惟最高法院 94 年度台上字第 1688 號判決，認為當事人雙方雖未明定限制之地域，但既出於被上訴人之同意，於合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效。



高等法院 87 年度勞上字第 18 號判決，認為勞雇雙方於協議書約定勞工自離職一年內不得屬於公司直接競爭營業範圍行業，若有違約自應依法賠償，該一年內競業禁止之約定，尚稱允當，應認為合法有效；板橋地方法院 94 年度勞訴字第 53 號判決，認為競業禁止之期間約定應以 2 年始為合理。

2. 區域：

應明定一定之區域，且不得構成勞工就業及擇業權利之不公平障礙，應以企業的營業領域、範圍為限；至於雇立尚未開拓的市場，或將來可能發展的區域，基於自由競爭的原則，不應該受到任何限制。如台北地方法院 89 年度勞訴字第 76 號判決，認為勞資雙方約定之競業禁止條款，禁止勞工任職之區域遍及中華民國境內，且期間兩年內無法利用其原有之專業技術，亦無提供補償，其限制已有逾越合理範圍³。

3. 職業活動範圍：

競業禁止職業活動的範圍，應該指員工離職後不得從事的工作或業務，以及指對原事業單位具有競爭性的行業。如台北地方法院 89 年度勞簡上字第 46 號判決，勞資雙方約定之競業禁止條款，約定勞工於離職後六個月內，不得做出違反公司利益及不當之競業行為，除船貨承攬業或船務代理外，受僱人於該期間內仍得自由選擇區域、營生方式、從事其他業務工作，故其約定限制勞工從事之業務範圍，尚未超過合理範疇，不致造成該勞工生存困難。

(五) 勞工離職後應有代償措施

所謂代償措施係指雇立對於勞工因不從事競業行為所受損失之補償措施，勞工離職後因遵守與原雇立競業禁止之約定，可能遭受工作上的不利益，惟目前國內競業禁止約定中訂有代償措施者並不常見。德國商法第 74 條之 8 規定，員工離職後競業禁止期間內每年之補償，雇立應支付之補償數額，應不得低於員工離職時所能取得報酬之一半。英國則有所謂的「花園休假」，即在該競業期間原雇立給付薪資報酬給勞工，而該勞工則無需從事工作。我國法律實務見解亦認為有無代償措施為競業禁止約定之重要事項，例如台中地院 90 年度訴字第 212 號判決，認為兩造當事人簽訂機密切結書約定被告離職後三年內

3 另臺灣高等法院 93 年度勞上字第 55 號判決，認為競業限制地區雖未明文約定，依常理應僅限台灣地區（本國），非可據此推論所限制之區域係包括全世界，而認該約定無效。又臺灣高等法院 95 年度勞上字第 82 號認為，公司如經由大陸子公司經營當地業務，則將該地區納入競業禁止限制區域之內，亦屬合理，故勞工離職後受僱於與原公司具競業關係之新公司，並經指派至大陸子公司工作，亦可能違反競業禁止約定。



不得從事與糕餅或派相關之行業，期間顯然過長，且原告並未對被告不為競業行為之損失加以補償，對於被告之生存權造成重大影響，已超越合理禁止之範疇。勞工再就業之權利既已受到限制，要求雇立提供代償措施，法理上乃事所當然，實務上運作亦復如此⁴。

有關員工分紅是否得視為代償措施，新竹地方法院 93 年度竹簡字第 131 號認為員工分紅不是代償措施，而是對員工在職期間所付出的心力，所給予的報酬，而非離職後的代償；又臺灣高等法院 96 年度勞上易字第 47 號判決，認為雖勞工領有較一般薪資優厚之獎金及紅利，但勞資雙方並無逕以核發獎金及紅利為填補員工因競業禁止所生損害之約定，且雇立依勞動基準法第 29 條之規定，於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，本即有給付獎金或紅利之義務，故公司核發勞工之獎金或紅利，非為填補競業禁止所生損害之代償措施。

(六) 員工應有顯著背信或違反誠信原則

競業禁止效力應在離職員工的競業行為確有顯著背信及顯著的違反誠信原則時發生，如離職員工對原雇立之客戶、情報等大量篡奪、或其競業之內容或態樣較具惡質性，或競業行為出現有顯著的違反誠信原則者。如臺灣高等法院 80 年度勞上字第 18 號判決中被告係在一家買賣公司擔任業務專員，然該名員工在職期間即暗中另設立與原服務公司性質相同之公司，自任為公司負責人，並利用公司之營業秘密及客戶資源，其蓄意惡質行為即屬重大違反誠信原則。另勞工之離職原因係可歸責於雇立時，競業禁止條款應不發生效力，如高雄地方法院 88 年度訴字第 970 號判決，因原告公司無故解聘，被告勞工於離職後二年內即轉任於其他保險代理人公司，從事與原公司相同之工作，法院認為難以認定被告違反聘任契約書之競業禁止約定。而勞工是否違反競業禁止條款，應以其離職後從事之工作是否與約定競業禁止之業務有關為斷，而非以其新任

4 惟近年我國有部分法院判決，認為有無代償措施非競業禁止條款是否有效之最主要依據。如臺灣高等法院 93 年度勞上字第 55 號判決，認為競業禁止條款足以或能夠保護雇主之正當營業利益，且未逾合理之範疇者，勞工離職後，仍能以其經歷與專長從事其他工作以謀生計，縱無約定補償措施，亦不危及勞工經濟生存能力，對其經濟生存造成困難，則未違反憲法保障人民工作權、生存權之精神，亦無民法第 72 條違背公序良俗情事；臺灣高等法院 95 年度勞上字第 12 號判決，認為競業禁止約定未提供被上訴人於競業禁止期間之補償，亦未逾越契約自由原則所能容許範圍；台北地方法院九十五年度勞訴字第五十三號判決認為，即便競業禁止約定並未賦與勞工相當之補償，惟相對的上述競業禁止約定亦無約定違約金，該未有違約金之約定，誠屬對勞工有利之事項，因雇主仍須就違約後之損害負舉證之不利，經客觀衡量前述整體約定，雇主與勞工之權義，並未明顯處於傾斜之狀態，因認約定應屬有效；臺灣臺北地方法院 95 年度勞訴字第 118 號判決認為，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（本案二審亦未就此提出疑義）。



職之公司有無從事該業務為據，如台中地方法院 90 年度重訴字第 1200 號判決，認為原告僅以其任職之公司有無經營約定之競業禁止業務為據，未舉證證明被告於離職後任職公司之工作內容與約定競業禁止之業務有關，原告主張勞工違反競業禁止之約定即不可採，臺灣高等法院臺中分院 96 年度重上夏字第 26 號判決亦採類似見解。另臺灣高等法院 95 年度勞上字第 32 號判決認為離職後員工之競業行為是否具有顯著背信或違反誠信原則，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。

（七）違約金金額應合理

勞工與雇主簽訂競業禁止條款所生之效果，一為離職後不得為競業行為，一為如有違約情形，可能須支付違約金或損害賠償金。歷年來競業禁止相關案件中，雇主與勞工訂定的競業禁止條款中，約定的違約金有離職當月薪資的二十倍、二十四倍、離職時最近一年所得，甚至是營業額的一百倍。經法院審酌判決結果，有的無須支付違約金，有的應支付金額為離職前一年所得，或違約金額減為一至二個月薪資所得，其金額多寡尚無一定之標準，端視個案情節輕重，依事實認定之。事業單位固然可以與勞工約定違約金多寡，但不能漫天要價，應考量違約金的額度與競業禁止期間之長短二者間之相關性，並應與是否提供勞工代償措施作適度衡量。亦即是如果雇主已提供代償措施，勞工仍恣意違約，即可視為情節重大，其違約金自可從高考量；如果未提供代償措施或代償措施金額過低，則勞工違約之可責性即已降低，從而其給付違約金之正當性必受質疑。也就是說，競業禁止期間之約定，不得對勞動者之工作權造成過度的限制或侵害，而其違約金之額度亦應依一般客觀事實、勞工違約當時的社會經濟狀況及當事人可能受損情形來衡酌。

五、勞工違反競業禁止之法律效果

勞工違反競業禁止之約定，可能涉及刑法第 317 條相關刑責，另雇主除提起訴訟請求損害賠償、給付違約金外，基於雇主利益防護之考量，雇主亦可能於訴訟前或訴訟中聲請假處分，禁止勞工繼續在競業公司工作，此關係勞工工作權益甚大，應予注意。此假處分部分實務見解，例如臺灣高等法院 95 年度抗字 1288 號判決（原審法院為板橋地方法院 95 年度裁全第 4108 號），認為公司就競業部分、假處分必要性未予釋明，廢棄原判獲准之假處分。再如臺灣高等法院 95 年度抗字 1390 號判決（原審法院為台北地方法院 95 年度裁全字第



142419 號裁定），公司於原審時以勞工違反競業禁止聲請假處分獲准，勞工抗告至高等法院，遭駁回，駁回理由敘明競業禁止約款是否合法、有效為本案審酌者，並非假處分程序處理者。此外，在保全處分部分，除前述假處分外，亦有雇主對勞工財產為假扣押，以此迫使勞工遵從競業禁止條款者。

六、展望

目前實務上，勞資雙方約定競業禁止條款情形確有日趨增加之勢，且不論員工職級高低或職務內容是否接觸到重要的營業機密，均有可能成為競業禁止條款之約束對象。整體而言，競業禁止條款之內容相當多樣，關於競業禁止之期間長短、違約之賠償責任，雖有一定程度之限制，惟尚無一定規律可循。其次，有關競業禁止之地域限制及競業禁止期間之代償措施，則尚未有顯著之共識。此外，就近來法院判決觀之，可發現法院思考方向已逐漸一致，但不因個案切入之角度及運用之方式，仍不盡相同，此雖屬司法獨立審判應有之結果，亦呈現出競業禁止爭議於司法審判時之一定程度的不確定性。

我國關於離職後競業禁止約定之問題，雖欠缺明確之法律規範，惟法院似已有一定程度之共識，然若欲就若干特定事項再進一步明確其內容或限制，例如限制最長之禁止期限，或課以雇主必須支付代償措施之義務等，勢必透過立法方式方能有其效果，主管機關亦將於未來研究是否需透過立法方式明確規範之。惟在立法前，希望勞資雙方參考本手冊內容，於約定競業禁止條款時，自行斟酌其個別不同狀況，在不違背本手冊所提供之注意事項及原則下，審慎及公平合理地約定競業禁止之權利義務關係，當能達到兼顧勞資雙方合理之權益及消弭勞資爭議之目的。

如前所述，競業禁止約定之內容，因產業性質、勞工所從事之工作內容、本身經驗及技術等之不同而有極大的差異，實難擬訂一個放諸四海皆準的運用樣例。儘管如此，一份明確與合理之競業禁止約定，應以書面定之，並載明下列主要之內容，較不易引起爭議：

- 一、競業禁止之明確期限（包括起訖時間及期限）
- 二、競業禁止之區域範圍（如行政區域或一定之地域）
- 三、競業禁止之行業或職業之範圍（如特定產業或職業）
- 四、違反競業禁止約定時之處理方式（如賠償訓練費用或違約金）
- 五、例外情形之保障（如勞工因不可抗力之原因而違反）

勞資雙方應開誠佈公、事先溝通協調，與其事後再來處理爭議，不如事先預為防範，訂定明確的契約內容，以維企業經營及工作倫理，並藉以維持勞動市場秩序。



七、勞委會對於競業禁止相關函釋

有關雇主要求員工簽定競業禁止條款是否有效？

行政院勞工委員會 89 年 8 月 21 日 台 89 勞資 2 字第 0036255 號函：

勞資雙方於勞動契約中約定競業禁止條款現行法令並未禁止，惟依民法第 247 條之 1 的規定，契約條款內容之約定，其情形如顯失公平者，該部分無效；另法院就競業禁止條款是否有放之爭議所作出之判決，可歸納出下列衡量原則，1. 企業或雇立須有依競業禁止特約之保護利益存在。2. 勞工在原雇立之事業應有一定之職務或地位。3. 對勞工就業之對象、期間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇。4. 應有補償勞工因競業禁止損失之措施。5. 離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實。

有關簽訂「夫妻競業禁止條款」並約定於違反時得予以解僱是否有效？

行政院勞工委員會 90 年 6 月 8 日 (90) 台勞資 2 字第 0021266 號函：

本案當事人如為勞雇關係，合約書中有關「本人及其配偶不得直接或間接為任何別家保險公司或保險期間輔助業務經辦或銷售人身保險，如違背此一約定時，公司有權立即終止合約」之約，其以受僱勞工配偶之作為或不作為當受僱勞工之解僱與否之限制要件，顯然並非以受僱勞工當事人本身之行為規範對象之「競業禁止條款」。本會認為該合約書有關前開說明所述限制條件之約定，並不符合勞動基準法第十二條第一項各款所訂終止勞動契約之法定事由。



八、競業禁止相關判決及評析

依訴訟當事人所從事行業或工作內容，將判決區分為下列類型：

(一) 銷售業務相關判決

擔任銷售業務之人員，往往易接觸公司之客戶資料、銷售網絡及產品情報等營業機密，雇立常主張該等資料具有應受保護之利益，而時有與該等人員簽訂競業禁止約定之情事。

(二) 補教業相關判決

因一般補習教育業之招生有其地域性，學生或學童現實上不易重覆參加不同補教事業單位，故其客戶有排他性，且補教從業人員相關專業知識及家長信賴感之養成不易，故常見補教業從業人員簽訂競業禁止約定。

(三) 資訊科技業相關判決

資訊科技業包含大量專業知識及專利技術，且業者往往需投入大量資金、成本，方得獲取市場上之競爭優勢，故針對擁有專業技術能才之勞工或職務，雇立往往以簽訂競業禁止之方式，防止企業間之挖角或勞工跳槽。

(四) 其他業別競業禁止相關判決

本手冊蒐集整理之相關判決，除上述各業外，另包括壽險業教育訓練業務人員、交通業駕駛人員、咖啡館加盟店、糕餅製造業、貨運承攬業等。

(一) 銷售業務相關判決

判決一（房屋仲介業）

判決字號：85 年度勞訴字第 78 號

審理法院：臺灣臺北地方法院

判決日期：860610

裁判案由：請求損害賠償

當事人：上訴人 太平洋房屋仲介公司 被上訴人 李○○等四人

案情摘要：

被上訴人受僱於上訴人房屋仲介公司擔任不動產買賣、租賃之仲介經紀人，依公司員工及專屬經紀人服務契約條款第二條第二項之約定：被上訴人於離職後三個月內非經原雇立同意，不得從事與原雇立同類性質或相似之業務，否則應賠償五十萬元之懲罰性違約金。然被上訴人自上訴人公司離職後，即先後任職



於○○房屋土城金城店，上訴人公司認為該被上訴人已違反前述競業禁止約定之事實，故依此向被上訴人等及其連帶保證人分別請求五十萬元之懲罰性違約金。

法院判決：

本件被上訴人所簽訂之員工及專屬經紀人服務契約，承諾於離職後三個月內非經原告之同意，不得從事與原告同類性質或相似之業務，上揭三個月競業期間之限制，固尚稱合理適當，被上訴人並沒有於在職期間即至別家房屋仲介公司擔任業務員，均是離職後才加入○○房屋仲介公司，亦無法認定被上訴人有攜帶上訴人公司之營業機密例如客戶之資料、情報等到他公司，致損害上訴人公司之利益，本件純粹係勞工違反員工服務契約、保證契約而訴求懲罰性之賠償，上訴人公司在限制勞工競業行為之三個月期間內並無填補員工之代償措施；被上訴人在上訴人公司僅係房屋仲介經紀人，均屬職位不高之業務員，房屋仲介買賣之業務又不需較特別之技能，而時今房屋仲介公司員工之流動性，亦屬頻繁，亦為社會周知之事實；雖上訴人公司在仲介業界執牛耳居翹楚，本件並無可認有保護上訴人公司利益之必要；再者，雖現今交通便利，但被上訴人自台北市區之上訴人公司轉職至台北縣土城市工作，尚可認對原雇主利益之衝突與影響係屬較低輕微者，被上訴人之競業行為亦無顯著背信性或顯著違反誠實信用之情事，且亦未收受上訴人公司之任何代償金或津貼，是故，上訴人公司上揭競業禁止特約之約定即屬不當限制被上訴人之職業選擇自由，自屬不能准許。

本案評析：

本案法院判決結果競業禁止約定無效，審理理由如下：

(一) 雇主有無應保護之利益：

本案法官認為房屋仲介買賣業務並不需要較特別的技術，而且時今房屋仲介公司員工之流動性相當頻繁，因此無法認定有保護原告公司利益之必要。

(二) 勞工擔任之職務或職位：

本案被上訴人在上訴人公司係擔任房屋仲介經紀人，屬於職位不高之業務員，且並非公司的主要營業幹部。而被上訴人離職後至台北縣土城市○○公司工作，尚可認為對原雇主利益之衝突與影響係屬較低輕微，因此太平洋房屋仲介公司要求簽訂之競業禁止約定應認有拘束勞工轉業自由，違反公序良俗而無效。

(三) 限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

本案被上訴人所簽訂之員工及專屬經紀人服務契約，承諾於離職後三個月內非經上訴人之同意，不得從事與上訴人公司同類性質或相似之業務，上揭三個月競業期間之限制，固尚稱合理適當。然該契約中並無限制其就業之區域，



雖被上訴人離職後至台北縣工作，但對於原雇主利益之衝突與影響應屬較輕微。

(四) 有無代償措施：

本案係上訴人公司以被上訴人違反員工服務契約、保證契約而訴求懲罰性之賠償，但是在限制被上訴人競業行為之三個月期間內並無填補員工之代償措施。

(五) 員工有無顯著背信性或違反誠信原則：

本案被上訴人均於離職後始至別家房屋仲介公司擔任業務員，因此無法認定被上訴人有攜帶上訴人公司之營業機密例如客戶之資料、情報等到他公司，致損害了上訴人公司之利益，故被上訴人的競業行為亦無顯著背信性或顯著違反誠實信用之情事。

判決二（買賣業）

判決字號：87年度勞上字第18號

審理法院：臺灣高等法院

判決日期：880429

裁判案由：給付違約金等

當事人：上訴人 福士股份有限公司 被上訴人 許○○

案情摘要：

被上訴人在上訴人公司擔任銷售產品業務員，於任職中上訴人公司曾派被上訴人至德國總公司觀摩旅遊，並與被上訴人簽立保證書，於觀摩旅遊結束後，同意並保證繼續留在上訴人公司服務至少一年，否則，願無條件以現金新臺幣照價賠償上訴人公司觀摩旅遊費用。被上訴人於任職期間內，復簽立同意書於離職後至少一年不在直接競爭廠商任職，且不從事直接產品之銷售行為，詎被上訴人離職後從事與上訴人公司相同產品之銷售業務，不斷與上訴人公司競爭，兩造後來再達成協議，自被上訴人親書協議書，同意自離職日起算一年內不得屬於公司直接競爭營業範圍之行為，若有違背願賠償營業全額一百倍之罰金。

法院判決：

本件上訴人公司之營業價格表為上訴人公司在市場上競爭最有價值之營業機密，被上訴人為業務員，又經過公司不斷的講習訓練，派遣出國觀摩學習，才有機會取得此一資料，且此足證被上訴人自上市人公司處，因身分即可輕易獲得營業秘密或與業務有關之資料。從而兩造於協議書亦為上述自離職起一年內競業禁止條款之約定，尚稱允當，應認為合法有效，被上訴人自應遵守該協議書



所載之承諾，一年亦不為屬於公司直接競爭營業範圍之行業，若有違約，自應依法賠償。且被上訴人於在職期間即行設立公司，其蓄意惡質行舉即有欠正當性，且屬重大違反誠信原則，應認競業禁止之約定有效。故本件經審酌被上訴人違反競業禁止當時社會經濟狀況、一般客觀事實及上訴人公司因本次事件所受上述營業額下降等損害，認兩造約定以營業全額一百倍之違約金，顯然過高，應以營業全額之十倍較稱允當，並符公平之原則，依此計算本件違約金為一十五萬七千元。

本案評析：

本案法院判決競業禁止之約定成立；至於勞資雙方所約定以營業全額一百倍之違約金，法院認為過高，故判被上訴人應賠付公司營業全額十倍之違約金。法院審理理由如下：

(一)雇主有無應保護之利益：

本案被上訴人於上訴人公司擔任汽車維修產品之銷售業務員，公司所印製給業務員之營業價格表，正是公司欲保密之營業秘密，因其價格策略上的專業知識，為公司修正行銷策略的依據，能使公司有更強之競爭力，故有保護之必要。另交易相對人資料，乃另一項公司欲加保護的秘密，因該公司是一完全以業務員行銷為導向的公司，並未將產品以傳統市場方式上架銷售，所有產品均透過業務員向客戶介紹，故客戶資料亦應認為是公司的經營命脈之一。

(二)員工擔任之職務或職位：

被上訴人於上訴人公司擔任業務員期間，受到公司不斷的講習訓練，並派遣出國觀摩學習，因此有機會因身分而輕易獲得上述營業秘密或與業務有關之資料。

(三)員工有無顯著背信或違反誠信原則：

本案被上訴人於在職受僱期間即行設立公司，自任為公司負責人，並利用上訴人公司之營業秘密及客戶資源。復於離職後，違背一年亦不為競業之約定，其蓄意惡質行舉即有欠正當性，且屬重大違反誠信原則，應認競業禁止約定有效。

(四)限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

勞資雙方於協議書載明自離職起一年亦不為競業禁止之約定，被上訴人自應遵守該協議書所載之承諾，一年亦不為屬於上訴人公司直接競爭營業範圍之行業，若有違約，則應依法賠償。另競業禁止之約定對被上訴人從事行業之限制，只在於限制其從事相同或類似的工作行業，並不限制以外之行業，且只一年期間，並無不合理之處。

(五)有無代償措施：

本案競業禁止約定中雇主並無給予待業補償，然而因被上訴人係在職期間



即暗中設立付公司，在職期間上訴人公司又出資派被上訴人赴德國培訓，取得各種資源，因此法院認為本案未有補償之約定並不影響該競業禁止約定之效力，且難認定上訴人公司有補償其薪資或獎金之義務。

(六)違約金是否合理：

本案被上訴人違反競業禁止約定，依約須賠付公司營業全額一百倍之違約金，法院依民法二五二條規定，審酌被上訴人違約當時社會經濟狀況、一般客觀事實，以及上訴人公司因本次事件所受營業額下降等損害，認為約定以營業全額一百倍之違約金，顯然過高，為符合公平原則，故將違約金酌減為該公司營業全額之十倍。

判決三（民間郵遞業）

裁判字號：88年度上字第6號

審理法院：臺灣高等法院

裁判日期：880810

裁判案由：損害賠償

當事人：上訴人 周○○ 被上訴人 天下通國際股份有限公司

案情摘要：

上訴人原為被上訴人公司聘僱之業務經理並與公司簽訂切結書，約定勞工不得於離職日起一年亦從事與原公司性質相同之行業。該勞工自簽切結書起，連續服務兩年半後離職，任職於○○公司，實際進行大宗郵件推薦工作，並以經理職稱向被上訴公司客戶招攬業務，已違反競業禁止之規定。被上訴人公司以上訴人違反所簽訂之契約，爰請求賠償自離職日起最近一年亦之所得（含各項津貼及獎金）。

法院判決：

本案法院判決競業禁止約定部分有效，上訴人應給付自離職日起最近一年亦之所得（含各項津貼及獎金）七十五萬六千七百元。

本案評析：

本案判決結果競業禁止約定部分有效，員工應給付公司自離職日起最近一年亦之所得（含各項津貼及獎金）。本案法院雖沒有從競業禁止約定有無雇主應保障之利益、限制之期間、區域、職業活動範圍審理，仍判定其競業禁止約定有效，其理由如下：

(一)上訴人原為被上訴人公司聘僱之業務經理，雙方曾簽訂切結書，約定上訴人於離職日起一年亦不得從事與被上訴人公司同一行業或性質相同（含國際快遞與國際轉郵）之工作，亦不得前往與被上訴人公司同一行業或性質相同



國際快遞與國際轉郵)之付公司任職,如有違背,應返還上訴人自離職日起最近一年所得自被上訴人公司之所得(含各項津貼及獎金),以作等補償被上訴人公司之損失。

(二)上訴人主張其遭被上訴人公司之脅迫而書立切結書,依舉證責任之分配原則,然上訴人未就此提出有利於己之事實證明。

(三)上訴人所簽爭之切結書,約定上訴人於離職日起一年內不得從事與被上訴人公司同一行業或性質相同(含國際快遞與國際轉郵)之工作,亦不得前往與被上訴人公司同一行業或性質相同(含國際快遞與國際轉郵)之付公司任職。並不影響上訴人主張之工作保障,故切結書有效成立。

(四)雙方約定該員工於離職後一年內不得從事相同行業,或任職於同一行業之公司,本於契約自由原則及保護公司營業秘密之考量,該約定並無不合理或不公平之處,被上訴人公司依據切結書之約定為請求,乃正當權利之行使,並無權利濫用或違反誠信原則。

判決四(藥品保健製造販賣業)

裁判字號: 90年度勞訴字第47號

審理法院: 臺灣臺北地方法院

裁判日期: 900816

裁判案由: 損害賠償

當事人: 原告 美商威望股份有限公司台灣分公司

被告 林○○

案情摘要:

原告為生產、銷售藥品及保健食品之公司,在中華民國境內以經銷及直銷之方式銷售商品。被告受聘於原告,擔任營養講師,負責產品說明、推廣、市場行銷及與經銷商溝通聯繫之工作。依兩造簽訂之「聘僱合約」第九條後段約定,除經原告書面之同意外,被告於契約終止後二年內,不得在中華民國境內從事相同或類似公司工作,亦不得對任何個人、廠家、公司及被告所知或可得而知之原告客戶,兜攬生意、提供服務等行為。被告離職後旋即受聘於付公司,擔任產品總監,從事相同職務及工作,並曾有多次分別徵求任職於原告期間所負責聯繫之經銷商,要求彼等終止與原告之交易關係,與被告新任職之公司交易。原告依上述契約第十一條約定,要求被告應即給付違約當時或最近十二個月之薪資及獎金計算之懲罰性違約金。

法院判決:

被告於原告公司所任職務與其在新公司所任者,其提供之工作內容大抵相同,又被告確有向其在原告任職期間所得知之直銷商,介紹新公司經營販賣之食品



內容,非僅單純至該公司任職,另審酌被告在原告公司任職期間已達三年餘,對原告公司經營狀況已有相當之認識;再者,被告既已取得合格營養師資格,除得繼續在與原告相類似業務公司任職外,更可至其他需求營養師之領域服務,其在明確認知兩造系爭聘僱契約第九條約定限制其轉職之約定下,竟仍至新公司從事部分相同之職務內容,違反契約競業禁止約定甚為灼然。原告公司本於聘僱契約第九條、第十一條約定,請求被告給付違約金額等八十七萬元,審酌上述情狀後,並無過高,無須酌減。

本案評析:

本案判決結果為競業禁止約定有效,勞工須賠付原告八十七萬元,法院審理理由如下:

(一)員工有無顯著背信或違反誠信原則:

被告於原告公司所任職務與其在新公司所任者,提供之工作內容大抵相同,又被告確有向其在原告任職期間所得知之直銷商,介紹新公司經營販賣之食品內容,非僅單純至該公司任職。

(二)勞工擔任之職務或職位:

被告在原告公司任職期間,工作項目之一,係負責營養與疾病、產品講解及說明並訓練直銷商關於營養專門知識等,且被告在原告公司任職期間已達三年餘,對原告公司經營狀況已有相當之認識。

(三)限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理:

原告所經營事業屬於食品美容化妝品、牙齒清潔劑之買賣業務等,被告已具有合格營養師資格,可得從事之工作範圍大於原告所營事業項目;本案聘僱契約僅限制被告不得在中華民國境內從事「相同或類似公司」工作、「兜攬生意、提供服務」等,而非限制被告從事其他營養師得從事之職業活動,凡傳統會僱用營養師之單位,如醫院、醫療相關機構、大型公司、食品加工公司等,均非在該條款受限之範圍,此約定對被告之經濟生存能力並無不利之影響。又聘僱契約第九條競業禁止之期間限制,約定為二年,尚屬合理適當。

(四)違約金是否合理:

民法第二百五十二條定有明文,且此可日法院依職權予以酌減,無待當事人之請求。是故,法院在斟酌一般客觀事實、社會經濟狀況,及被告於原告公司所任職務與其在新公司所任者,其提供之工作內容大抵相同,又被告確有向其在原告任職期間所得知之直銷商,介紹新公司經營販賣之食品內容,非僅單純至該公司任職,另被告在原告公司任職期間已達三年餘,對原告公司經營狀況已有相當之認識;再者,被告既已取得合格營養師資格,除得繼續在與原告相類似業務公司任職外,更可至其他需求營養師之領域服務,其在明確認知雙方之聘僱契約約定限制其轉職之情形下,仍至新公司從事部分相同之職務內容



，已違反契約競業禁止約定，因此，原告要求被告給付違約金額八十七萬元，法院認事並無過當，故無須酌減。

判決五（電子業）

裁判字號：96年度勞上易字第47號

審理法院：臺灣高等法院

裁判日期：961016

裁判案由：給付違約金

當事人：上訴人 群光電子股份有限公司 被上訴人 甲○○

案情摘要：

上訴人公司主張被上訴人於民國93年1月28日至上訴人公司任職，並簽訂群光電子股份有限公司服務契約書，嗣於95年2月24日離職。依前述簽訂之系爭服務契約書第2.2條約定，被上訴人自離職日起2年內不得從事或投資與上訴人公司營業具有主要競爭關係之相似工作或業務，違反者，除應返還最近2年服務期間所受領之獎金、現金紅利或股票紅利及賠償等值之違約金外，上訴人如有損害，尚應負民事損害賠償責任。被上訴人離職後違反服務契約書之約定，至上訴人公司競爭廠商佳能公司任職，並從事相似業務或工作，爰提起訴訟，請求被上訴人返還最近2年服務期間所受領獎金、紅利共新台幣56萬1,499元及等值之違約金，合計112萬2,998元，原審判上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。

法院判決：

系爭服務契約書約定之競業條款，限制被上訴人不得從事與上訴人公司主要競爭關係之相近似工作或業務，然未限制區域或職業活動範圍，顯逾合理範圍；且未有填補員工因競業禁止所生損害之代償措施，徒然剝奪被上訴人另謀就業之權利，對於被上訴人自有重大不利益。從而上訴人公司以系爭服務契約書對被上訴人為競業禁止之約定，即有顯失公平之情事，該部分之約定應屬無效，且上訴人公司與佳能公司間並未具有主要競爭關係，故判上訴駁回。

本案評析：

本案判決結果為競業禁止約定無效，法院審理理由如下：

(一) 僱主有無受保護之法律上利益：

上訴人既未舉證證明被上訴人任職其公司期間有向經營決策權，或對其公司產品之推廣、行銷有何業務上之秘密為被上訴人所知悉，致被上訴人離職後對其公司產品之推廣、行銷造成重大影響，則其泛言對負責產品推廣、行銷業務之被上訴人有依競業條款保護之利益存在，而加諸系爭競業禁止條款，自非



允洽。另上訴人稱其主要產品之銷售縱與佳能公司具有主要競爭關係，然非被上訴人至佳能公司任職之後所得法定，尤非被上訴人自其上訴人公司離職時所得預見，上訴人無限上綱競業禁止規範，主張其公司與佳能公司具有主要競爭關係，誠非可採。

(二) 員工擔任之職務或職位：

被上訴人任職上訴人公司期間所從事者為產品銷售之業務推展工作，並未涉及上訴人公司營業項目中有關產品製造、設計開發等技術性之工作；而產品推廣、行銷等業務，並非必須藉日雇主之訓練始能獲得，應無獨特之知識或秘密可言，既得藉日通常之學習方法或自我體驗而獲得成長，即無逕以競業禁止條款保護之必要。

(三) 限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

本案服務契約書約定之競業條款，限制被上訴人不得從事與上訴人公司主要競爭關係之相近似工作或業務，然未限制區域或職業活動範圍，顯逾合理範圍。

(四) 有無代償措施：

雖上訴人辯稱被上訴人領有較一般薪資優厚之獎金及紅利，可視為伊公司之代償措施云云。惟系爭服務契約書，並無逕以核發獎金及紅利為填補員工因競業禁止所生損害之約定，且上訴人公司依勞動基準法第29條之規定，於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，本即有給付獎金或紅利之義務。足見上訴人公司核發被上訴人之獎金或紅利，絕非為填補競業禁止所生損害之代償措施。

判決六（電視購物業）

裁判字號：95年度勞訴字第189號

審理法院：臺灣臺北地方法院

裁判日期：960614

裁判案由：損害賠償

當事人：原告 東森得易購股份有限公司 被告 丁○○

案情摘要：

原告公司主張被告於民國94年4月16日與原告簽立有「主持人暨演藝經紀契約」，日原告委由被告擔任電視購物節目主持人，契約期間自94年5月16日起至99年11月15日止，共計5年又6個月，嗣雙方於94年9月30日合意終止上述之契約。依據系爭契約第6條之約定，於系爭契約有放期間內或期間屆滿或契約終止之翌日起2年內，事前非經原告之書面同意，被告不得至



持或參與與電視購物節目相同或類似性質之節目或廣告演出，其日被告自營或協助該節目或廣告者，亦即。詎被告於雙方系爭契約終止後之2年內，竟於與原告具有競爭關係之企業即中購媒體科技股份有限公司所經營之「ViVa電視購物頻道」擔任主持人之職務，明顯違反系爭契約有關競業禁止之約定，遂提起訴訟，請求被告賠償原告之懲罰性違約金新台幣1,680,000元。

法院判決：

兩造間競業禁止約款應為無效，原告以被告違反競業禁止條款而請求被告給付服務期間報酬10倍之違約金，顯屬無據，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

本案評析：

本案判決結果為競業禁止約定無效，法院審理理由如下：

(一) 僱主有無受保護之法律上利益：

原告所稱被告知悉商品之進價、紅利、銷售獎勵金、折帳比、毛利率、紅利、備量等營業機密，未提出任何證據證明之，實難認原告此部分之主張為真正。又對於原告所稱被告知悉電視購物節目之前置作業、操作流程及銷售技巧，固提出教育訓練課程表為證，惟原告對於其主張之電視購物節目之前置作業、操作流程如何符合未經公開的技術、秘密等要件，並未舉證證明，已難採信。再觀之該教育訓練課程表多數為有關銷售技巧及產品介紹的訓練，與具有特殊科技學術訓練之專業人員不同，蓋買賣業務（產品之推廣、行銷）非必須藉日僱主之教導或於提供勞務中自我體驗始能獲得，應無獨特之知識或秘密，既得藉通常之學習方法獲得，屬一般可替代性的技能，而原告所販售之商品亦非屬獨占之事業，因產品有一定之相似性，且產品推出時，各廠商無不設法以各種管道介紹其產品，俾顧客瞭解產品之特性及運冊，該等資料均為各廠商提供，並無秘密性。

被告僅係依原告所訂之價格，將原告待賣之產品對外向不特定人為推銷行為，尚難認原告有依系爭競業條款保護之利益存在，原告對被告所加諸之競業禁止條款，顯有違公序良俗而顯失公平，兩造間競業禁止約款應認無效。

(二) 員工擔任之職務或職位：

被告僅於原告處任職4個月，期間甚為短暫，依其所擔任職務，於離職時並無可能對原告之客戶、情報有大量篡奪之情事，原告亦未舉證證明被告任職期間有經營決策權或特殊知識、技能，致離職後對原告影響甚大等事實。



(二) 補教業相關判決

判決七（英語補習班）

裁判字號：88年度勞簡上字第14號

審理法院：臺灣臺北地方法院

裁判日期：890324

裁判案由：履行契約

當事人：上訴人 台北縣私立花老師英語短期補習班 被上訴人 張○○

案情摘要：

被上訴人原於上訴人開設之英語補習班擔任英語教師及班主任職務，上訴人所發之聘僱契約第九條第一項及離職證明書均約定被上訴人自離職日起至離職屆滿十八個月止，不得以任何理由（不論是否基於學生或家長之要求，或應受僱之其它英語補習班之請求）依公開廣告、公開設班（包括獨資或合夥）或私人名義方式招收侵奪原僱主之在學之學生，並教授其英語或充任其英語家教。同時聘僱契約第十條第三項約定：倘乙方違反第九條第一項之約定，乙方應於接獲甲方制止通知之當日停止該行為。若乙方不停止，則應支付甲方每名學生新台幣二萬元之賠償。被上訴人離職後自設英語補習班，招收原僱主補習班所收的學生，經原僱主以存證信函通知被上訴人停止競業行為，被上訴人未予理會。

法院判決：

被上訴人於受僱上訴人補習班期間，獲悉並習得上訴人之營業秘密。競業禁止條款足以保護上訴人之正當營業利益，且未超逾合理之範疇，而對被上訴人之生存造成困難。揆諸前揭說明，應認該條款未違反憲法保障人民生存權及工作權之精粹，自無民法第七十二條背於公共秩序之無效情形。從而上訴人主張被上訴人違反競業禁止義務，應依約給付違約金，尚非無據。但上訴人未陳明其因被上訴人之競業行為所受實際損害，另則參酌財政部於八十八年一月二十八日、八十九年二月十日，分別以台財稅第八八一八九五六一號、第○八九○四九○九一八號公告八十七、八十八年度私人辦理補習班成本及必要費用標準，以私人辦理補習班其創辦人、設立人或實際所得人如未依法辦理結算申報，或未依法設帳記載並保存憑證，或未能提供證明所得額之帳簿證據者，其中語之補習班依收入之百分之三十五標準計算其成本及必要費用。再審酌目前英語補習班市場之競爭激烈，上訴人投注之成本及費用當較上開標準為高一切情狀。認為系爭違約金應按兩造約定違約金之百分之五十五計算，即於三十一



萬元千元範圍亦為適當。

本案評析：

本案判決結果競業禁止約定有效，員工應賠付原約定之百分之五十五的違約金，法院審理理由如下：

(一)雇立有無應保護之利益：

被上訴人受僱於上訴人長達五年，兼任班主任期間二年，且受上訴人長期訓練培養，因而有機會取得上訴人研發英語教材、教學技巧、教程；而被上訴人離職後即開立補習班招收原補習班的學生，所使用之教材亦大部分是模仿上訴人，因此難謂上訴人的正當營業利益未遭受損害。

(二)勞工擔任之職務或職位：

被上訴人接受補習班之培訓後，運用補習班授與之教學技巧、教材，及於受僱期間累積之授課經驗，無異是基於所任的職位，自雇立處獲悉及取得之重大營業秘密。

(三)限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

本案勞資雙方約定被上訴人於離職後一年六個月內，不得招收上訴人補習班的在學之學生，但是被上訴人於該期間內仍得自由選擇區域、經營方式，對其他學生從事英語教授業務。競業禁止的約定僅限制被上訴人小部分之執業範圍，尚未超過合理之範疇，不致造成被上訴人生存困難。

判決八（補習班）

裁判字號：88年度訴字第970號

審理法院：臺灣士林地方法院

裁判日期：881111

裁判案由：給付違約金

當事人：原告 黃○○ 被告 葉○○

案情摘要：

被告原任職於原告補習班集團之金榜補習班，雙方簽立有關承諾不在臺北縣市、臺中縣市、或高雄縣市、臺南縣市、嘉義縣市開設有關高普特考及考試院所辦理之名類考試，各類教育學分班、幼二專、插大、二技、研究所類之補習班或出版社，亦不在上述地區支持或主持出版社及其他補習班班務或擔任授課、演講之工作，若有違反，願賠償一千萬元。被告離職後，即立即進入臺北市○○○補習班，開辦與原補習班相同之招生項目，原告遂以其違反前開切結書之約定，提起告訴。

法院判決：



本案兩造間所約定競業禁止之期間竟為「永遠」，則確屬變相剝奪被告之工作權，使社會損失熟悉其本業之人所提供之人才資源，並使社會大眾須供養該人，是該競業禁止之約定顯屬違反公共秩序，而屬無效。

本案評析：

本案判決結果競業禁止約定無效，法院審理理由如下：

(一)限制的期間、區域及職業活動範圍是否合理：

本案雙方所簽訂的競業禁止約定，禁止被告在臺北縣市、臺中縣市、高雄縣市、臺南縣市、嘉義縣市支持或主持補習班班務，及在補習班擔任授課、演講之工作，但是約定限制競業的期間竟為「永遠」，該約定期間已屬變相剝奪被告之工作權，顯屬違反公共秩序，故應為無效。

(二)違約金是否合理：

原告依該競業禁止之契約，訴請被告給付違約金一千萬元，同時禁止被告在臺北縣市、臺中縣市、高雄縣市、臺南縣市、嘉義縣市支持或主持補習班班務，及在補習班擔任授課、演講之工作，該部分約定應認為無理日。

判決九（托兒所）

判決字號：92年度上字第405號

審理法院：臺灣高等法院

判決日期：920903

裁判案由：損害賠償等

當事人：上訴人即被上訴人 甲○○

被上訴人即上訴人 高雄市私立文文托兒所 法定代理人 陳志英

高雄市私立聖文幼稚園 法定代理人 陳龍福

案情摘要：

本案原告（即被上訴人立立托兒所、聖文幼稚園）一審主張被告（即上訴人甲○○）原擔任原告之團長職務，於民國九十年二月間，原告發現被告之帳務公私不分，且與原告其他工作人員理念不合，經兩造討論後法定被告離職事宜，於九十年三月五日簽立協議書（下稱系爭協議書），約定原告給付被告四百萬元作為離職金，另約定被告保證不得在附近十五公里內從事影響立立托兒所及聖文幼稚園之業務，絕不會作出對立立托兒所及聖文幼稚園師生、股東及校譽有傷害之情事，如有違保證之事實，原告得終止所有給付並要求被告賠償巨額之金額，被告不得異議。詎被告甲○○離職後於九十年四月間即在距離原告約二、五公里之高雄市苓雅區○○○街九十一號一、二樓設立立立托兒所，經營與原告相同之業務，被告於擔任原告團長職務時離職，任職三年餘即領取高額



離職金，條件為被告保證不在原告附近十五公里內從事影響原告業務之競業行為，被告於離職翌月即在距離原告五公里內成立家立托兒所，違反保證約定，事實明顯。爰依系爭協議書第三條規定，終止所有給付，為此訴請確認原告開立予被告如附表所示未到期支票之票據債權債務不存在，並請求被告賠償與離職金同額即四百萬元之損害賠償。原審判決確認被告就其持有如附表所示支票對原告之票據債權不存在，被告應給付原告新台幣壹佰伍拾萬元，並駁回原告其餘之訴，兩造各就敗訴部分上訴。

法院判決：

被上訴人主張甲○○違反系爭協議書之約定，在附近十五公里內從事影響被上訴人之業務，被上訴人得終止給付並請求違約金等可採。原審依被上訴人所請，確認甲○○持有如原審判決附表所示之支票對被上訴人之票據債權不存在，並命甲○○給付被上訴人一百五十萬元及遲延利息，及分別酌定相當之擔保金宣告假執行或免為假執行，其理由雖與本院認定之理由不同，惟結論並無二致，仍應予以維持。兩造各就其敗訴部分上訴，指稱原審判決不當，求予廢棄改判，為無理旨，應駁回其上訴。

本案評析：

本案法院判決競業禁止之約定並未違反憲法所保障之工作權，亦未違反公序良俗之規定。法院審理理由如下：

(一) 僱主有無受保護之法律上利益：

甲○○原為被上訴人之園長，依其所陳長年從事幼教工作，經營立立托兒所及聖立幼稚園頗具口碑，參諸家長為子女選擇幼教機構，除考量環境、師資、費用外，距離居家遠近亦為重要之因素，則甲○○以其專業經驗及多年累積之聲譽人脈，在距離被上訴人三公里或甲○○主張之六公里內開設托兒所，自足對被上訴人之業務產生有形及無形之影響。

(二) 限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

系爭協議書係限定甲○○不得在一定之地區範圍內從事影響被上訴人之業務，相對於國各地區，並未剝奪甲○○於其他地點之就業、開業機會。況甲○○自認曾於台北市、桃園縣等地任職，並徵甲○○絕不致因系爭協議書條款之限制，而有剝奪其工作權及危及其經濟生存能力之情事。被上訴人立立托兒所與甲○○離職後開設之家立托兒所，二者直線距離僅不及三公里，縱使如甲○○所稱兩地照實際道路距離為六公里，亦在十五公里限制範圍內。

(三) 有無代償措施：

且依系爭協議書之記載，被上訴人因甲○○之退職已支付對價，其目的即在確保甲○○離職後，在相當範圍內不致從事與被上訴人相類之業務，以降低



對被上訴人之衝擊。

(四) 違約金是否合理：

法院審酌甲○○開設之家立托兒所乃承接高雄私立菁莪托兒所而來，高雄私立菁莪托兒所早就存在，甲○○並未增加既有托兒所之數目，且被上訴人亦未舉證證明其受損害之具體數額，併斟酌四百萬元係甲○○退股及離職金之總額，甲○○確已違約從事與被上訴人相類之業務等一切情狀，認原審判決定違約金一百五十萬元為適當，尚屬妥適。

判決十（托兒所）

判決字號：95年度勞上易字第122號

審理法院：臺灣高等法院

判決日期：960807

裁判案由：給付違約金等

當事人：上訴人 甲○○ 被上訴人 乙○○

案情摘要：

兩造前於92年8月間簽立系爭聘僱契約，日被上訴人擔任伊頓托兒所教學及相關行政業務工作，聘僱期間自92年8月1日起至94年7月31日止。依系爭聘僱契約第12條第1項後段、第16條第1項及第2項規定，被上訴人於離職後1年內，不得在上訴人之營業地點周圍半徑1公里之範圍內，經營或受僱於與原告經營相同或類似業務之第三人處擔任教學或業務人員，若有違反本契約之各項情事，除應支付100,000元懲罰性賠償金外，並應賠償上訴人因此所遭受之損害，又違反本契約各款，上訴人得逕行解聘，除已明訂之罰則外，並得請求被上訴人支付以其每月全薪3倍計算之懲罰性違約金。再違反本契約第12條、第13條之規定者，除本契約已明訂之罰則外，另應支付上訴人相當每月全薪12倍計算之懲罰性違約金。詎被上訴人自94年7月31日起約滿離職後，即至設於臺北縣永和甲○○路259號1至6樓之幼學館（以下稱幼學館）之教育機構任職，顯已違反系爭聘僱契約之競業禁止約定，應給付上訴人懲罰性違約金。又被上訴人於受聘於上訴人期間，每月全薪為43,000元，則被上訴人除應依系爭聘僱契約第16條第1款給付懲罰性違約金100,000元外，另依同條第2款前段加每月全薪之3倍及依同條第2款後段給付全薪之12倍共計15倍之懲罰性違約金645,000元，總計745,000元等情，求為命被上訴人給付745,000元之判決。

法院判決：

上訴人本於系爭聘僱契約，請求上訴人給付15萬元，及自起訴狀繕本送達之翌



自94年10月1日起至清償之日按法定利率計付之利息，若有理日，應予准許。逾此所為請求，為無理日，應予駁回。

本案評析：

本案法院判決競業禁止之約定成立，並認為違約金之約定顯然過高，故判被上訴人應給付15萬元之違約金。法院審理理由如下：

(一) 雇主有無受保護之法律上利益：

教學為伊頓托兒所工作之核心內容之一，其不當競爭可能造成上訴人損害，因此，於簽訂聘僱契約預定被上訴人離職時競業禁止之內容，尚有必要。

(二) 限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

依系爭聘僱契約約定於被上訴人離職後1年內，不得在上訴人之營業地點半徑1公里之範圍內，經營或受僱於與原告經營相同或類似業務之第三人處擔任教學或業務人員，所禁止被上訴人為競業之期間與範圍，尚稱合理，無顯著背信或違反誠信原則：

(三) 違約金是否合理：

約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，民法第252條定有明文。法院審酌被上訴人受僱擔任教師工作，係憑體力、勞力獲取報酬，每月43,000元之薪資，並非豐厚，且未負責伊頓托兒所之經營管理，上訴人亦自陳於伊頓托兒所之教師中與被上訴人擔任相同工作者有5位，可知被上訴人工作之可代替性高，且被上訴人任職幼學館之期間亦短，所造成上訴人之損害應屬有限等情，認為上開違約金之約定顯然過高，應核減為15萬元始為適當。

(三) 資訊科技業相關判決

判決十一（電子業）

判決字號：89年度勞訴第76號

審理法院：臺灣臺北地方法院

判決日期：891214

裁判案由：給付違約金

當事人：原告 台灣飛利浦電子股份有限公司

被告 蘇○○

案情摘要：

被告任職原告公司，擔任工程師職務，雙方並簽有書面之聘僱契約。然被告離職後翌日，立即轉至他公司任職，並擔任相同之工程師職務，原告公司以該名



員工違反前開競業禁止條約之約定，爰依雙方聘僱契約之約定，委託律師以存證信函通知被告即刻停止違反離職後競業禁止之行為，被告竟置之不理，原告公司於是提起訴訟。

法院判決：

本案競業禁止條款無一符合：(一)企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在；(二)勞工之職務及地位知悉上開正當利益；(三)限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超過合理之範疇；(四)代償措施之有無等標準，其約定屬不當限制被告之職業選擇自由，應屬無效。故而，原告公司主張被告違反競業禁止特約，本於聘僱契約第十二條約定請求被告給付違約金，應予駁回。

本案評析：

本案判決結果競業禁止約定部分無效，法院審理理由如下：

(一) 雇主有無應保護之利益：

本案勞資雙方間雖有聘僱契約之約定，但是雇主未能具體說明及舉證證明，所謂「原告公司關於被動元件生產之知識或營業上秘密」究屬此行業之通用技術或原告之專門技術，甚至欲保護的營業秘密，均未見其舉證。

(二) 勞工擔任之職務或職位：

原告公司無法舉證所欲保護之具體利益為何，亦無法判定被告任職原告公司擔任之職務是否知悉公司的正當利益。

(三) 限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

本案競業禁止條款禁止被告任職之區域遍及中華民國境內，期間兩年，被告不得從事相同或類似工作，亦不得對任何人、廠家、公司及為乙方所知或可得而知之甲方客戶者，兜攬生意，提供服務或予以配合或幫助，其限制已有逾越合理範圍之虞。

(四) 有無代償措施：

本案原告公司限制被告相當於兩年內皆無法利用其原有之專業技術，且無補償措施，顯與「平等原則」有違。

判決十二（電子業）

判決字號：90年度勞訴第42號

審理法院：臺灣臺北地方法院

判決日期：900723

裁判案由：給付違約金等

當事人：原告 亞瑟科技股份有限公司

被告 林○○



案情摘要：

被告原任職於原告公司，並簽有競業禁止之切結書，嗣被告離職次日即寄發電子郵件與原告公司客戶，散佈不實言論，並利用在職期間所獲得之相關技術知識而從事與原告公司相競爭或有害公司之行爲。因此要求被告依照切結書約定，應按離職當月份薪資全額之二十四倍給付原告公司作爲懲罰性違約金。

法院判決：

原告公司主張依兩造契約關係，被告應給付原告十三萬元，及自八十九年九月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，爲有理由，應予准許；逾此部份爲無理，應予駁回。又兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免爲假執行，經核原告公司勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；原告公司其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

本案評析：

本案判決結果爲競業禁止約定有效，勞方需賠付資方十三萬元，法院審理理由如下：

(一)勞工擔任之職務或職位：

本案被告於原告公司所擔任之職務爲資深工程師，因此所從事工作顯有機會接觸原告公司所有之技術資料；又被告於離職次日所發出的電子郵件「收件者」欄所列客戶名單內容，可知被告任職期間與原告公司之客戶多所接觸，故公司爲避免技術及客戶資料外流，以契約限制被告不得於特定期間內從事與原告公司相競爭或利害衝突之業務，且不得利用被告在職期間所獲得之相關技術或其他營業秘密爲自己或他人從事與原告公司相競爭或有害原告公司之行爲，即屬有保障雇主營業之利益存在；且從被告工作的性質內容觀之，該名員工因其職位確有機會接觸及獲知公司欲保障之營業利益。

(二)限制期間、區域、職業活動範圍是否合理：

本案雙方當事人於切結書中載明：「一、於在職期間及離職後壹年內，除經公司以書面事先同意，不得在國內外地區直接或間接（包括但不限於自行、受僱、代理或擔任顧問等形式）從事（包括但不限於研發、生產及銷售）與公司相競爭或有利害衝突之虞的業務；二、在上開期間內不得利用在職期間所獲得之相關技術知識或其他營業秘密爲自己或他人在上開地區從事與公司相競爭或有害公司之行爲。」競業禁止條款中明白約定「在職期間及離職壹年內」之限制期間、「不得在國內外地區」及「直接或間接（包括但不限於自行、受僱、代理或擔任顧問等形式）從事（包括但不限於研發、生產及銷售）與公司相競爭或有利害衝突之虞的業務」，尚未逾必要限度，有其必要性及合理性，且不違反公共秩序，應屬有效。

(三)員工有無顯著背信或違反誠信原則：



被告於離職後次日，即向客戶寄發電子郵件之事實，法院認爲已足以認定被告確有從事與原告公司相競爭之業務，且違反切結書上所載被告之義務。

(四)違約金是否合理：

本案切結書上明定「如有違反上開承諾事項者，立切結書人願按離職當月份薪資全額之二十四倍給付公司作爲懲罰性違約金。」被告違反所約定之義務而從事與原告相競爭之業務，依其約定，即應給付懲罰性違約金。惟被告違反切結書義務之情事，僅爲寄發電子郵件給客戶一節，情節非重，且原告公司於訴訟中亦未能舉證證明因被告之違約行爲受有何種損害、範圍如何、或有其他違反切結書之情事，且勞工就職期間僅五個月，違約程度並非嚴重，故法院依民法第二十二條規定將違約金酌減至二個月之薪資即十三萬元。

判決十三（電子業）

裁判字號：90年度重訴字第1200號

審理法院：臺灣臺中地方法院

裁判日期：910710

裁判案由：給付違約金

當事人：原告 漢翔航空工業股份有限公司 被告 乙○○等4人

案情摘要：

本案原告公司主張被告乙○○等4人自民國（下同）85年7月1日起在伊公司任職，任職期間接觸伊公司之「隨選視訊個人資訊系統」，習得並知悉該資訊秘密，曾簽訂保密切結書，承諾於在職期間及離職後不得洩漏、交付或利用秘密資訊；更承諾於離職日起算一年內，不得從事未獲伊公司授權之娛樂視訊系統（如車輛娛樂視訊）等相關工作或使用上述相關資訊，如違反約定，應給付懲罰性違約金新台幣二百萬元。嗣其等四人於89年10月1日離職後，即至殷特科技股份有限公司（下稱殷特公司）任職，從事車輛娛樂系統之製造銷售，並提供在伊公司研發之車輛娛樂系統給殷特公司使用，已違反競業禁止及保密切結書之約定等情事，爲此依系爭保密切結書第三條之約定及營業秘密法第十二條第一項規定，求爲命其等各給付二百萬元，並加付法定遲延利息之判決。

法院判決：

原告既未能證明被告丙○○有洩漏原告營業秘密之事實，請求被告丙○○給付原告損害賠償二百萬元，即屬無據。原告不能證明被告乙○○、甲○○有洩漏



原告營業秘密及違反競業禁止約定之事實，故原告請求被告乙○○、甲○○各給付違約金二百萬元及損害賠償二百萬元，均無理日。另原告未能證明被告戊○○有洩密之事實，原告請求被告戊○○給付損害賠償二百萬元，為無理日，但被告戊○○既已違反競業禁止之約定，則原告依保密切結書之約定，請求被告戊○○給付違約金二百萬元，即非無據。原告請求被告戊○○給付違約金，在八十萬元之範圍內，為有理日，應予准許，原告其餘請求，均無理日，應予駁回。

本案評析：

本案判決結果為競業禁止約定有效，法院審理理由如下：

(一)員工有無顯著背信或違反誠信原則：

按被告係與原告約定於離職日起算一年內，不得從事未獲原告同意授權之娛樂視訊系統（如車輛娛樂視訊、醫療娛樂視訊）等相關工作或使用上述之相關資訊，故甲○○、乙○○及戊○○等三被告是否違反上開條款，自應以其從事之工作是否與娛樂視訊系統有關為斷，而非以其任職之公司有無經營娛樂視訊系統業務為據。段特公司與阿羅哈客運公司簽訂之有關車輛娛樂設備之合約書，段特公司之授權簽事人為被告戊○○，被告戊○○並未否認其為授權簽事人之事實，是原告主張被告戊○○從事者確係有關車輛娛樂系統之工作，而違反前競業禁止之約定一節，自屬有據。原告復未舉證證明甲○○及乙○○二人任職於段特公司之工作亦與娛樂視訊系統有關，原告主張其二人亦有違反前述競業禁止之約定云云，即不可採。

(二)雇主有無受保護之法律上利益

隨選系統既為原告花費鉅資研發所得，對原告而言自有保護之法律上利益，不因原告目前無經營而有不同，被告指原告為權利濫用，亦屬無據。

(三)限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

本件競業禁止之約定，所限制之期間係自離職日起算一年，又限制之工作種類範圍為「未獲原告同意授權之娛樂視訊系統（如車輛娛樂視訊、醫療娛樂視訊）等相關工作或使用上述之相關資訊」，並未過度，故上開限制均未逾越合理範圍，且與公共秩序、善良風俗無關，其約定應屬有效。

(四)有無代償措施：

按憲法第十五條規定，人民之生存權、工作權及財產權應予保障，乃國家人民而言，又人民之工作權並非一種絕對之權利，此觀諸憲法第二十三條規定自明，原告因出資研發營業機密，自有保護之法律上必要，原告惟恐其員工離職後洩漏原告研發之營業秘密，乃要求員工書立切結書為競業禁止之約定，雖未有代償或補貼之對應約定，惟既經被告之同意，與憲法保障人民工作權之精神並不相違，亦未違反其他強制規定，依契約自由之原則，尚非過當。



(五)違約金是否合理：

按當事人約定之違約金過高者，法院得依民法第二百五十二條規定，酌減至相當之數額，本件違約金之約定係屬懲罰性違約金，原告固無須證明其所受損害，惟是否過高，仍應依一般之客觀事實，社會經濟狀況及當事人受損害之情形酌定之。經查被告戊○○依約本應給付違約金二百萬元，惟查，原告自承已無經營其研發之隨選系統業務，則被告戊○○違反競業禁止約定，對原告可能造成之損害已不大，且被告戊○○任職於原告最後六個月之月薪均為 6 萬 4 千零 30 元，此經原告提出被告戊○○不爭執之薪資明細表一件為憑，其薪資如以一年計算，亦僅 76 萬 8 千 3 百 60 元，且原告就競業禁止約定並未對被告為補償，法院審酌上開情形，認原告請求 200 萬元之違約金，實屬過高，應酌減為 80 萬元為適當。

最高法院判決評析

裁判字號：94年度台上字第1688號

審理法院：最高法院

裁判日期：970116

裁判案由：給付違約金

當事人：上訴人 漢翔航空工業股份有限公司 被上訴人 丙○○等3人

本案最高法院判決原判決廢棄，發回台灣高等法院台中分院，法院審理理由如下：

(一)限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

本案競業禁止之約定，附有一年期間不得從事特定工作上之限制，雖未明定限制之地域，但既出於被上訴人之同意，於合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效。

(二)員工有無顯著背信或違反誠信原則：

被上訴人簽立之系爭保密切結書有關競業禁止之約定是否無效？被上訴人於離職後，有無違反該切結書有關競業禁止之約定？凡此均與上訴人得否依系爭保密切結書第三條約定之法律關係請求被上訴人給付違約金攸關，有待進一步詳查審究之必要。



高等法院第二次更審判決評析：

裁判字號：96年度重上更(二)字第26號

審理法院：臺灣高等法院臺中分院

裁判日期：970116

裁判案由：給付違約金

當事人：上訴人 漢翔航空工業股份有限公司 被上訴人 戊○○等3人

本案二審更審判決結果認為競業禁止之約定有效，但被上訴人所從事之工作並無違反該約定，法院審理理由如下：

(一)限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

本案競業禁止之約定，附有一年期間不得從事特定工作上之限制，雖未明定限制之地域，但既出於當事人之同意，於合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，與憲法保障人民工作權之精神並不違背，亦未違反其他強制規定，且與公共秩序無關，其約定應屬有效；依約定書意旨，其競業禁止之合理限度之範圍，應指漢翔公司之離職人員離職後，一年內，不得從事其曾持有或知悉漢翔公司所有或對第三人負有保密義務之任何資訊研究發展成果，可認屬漢翔公司所有之專屬營業秘密及相關智慧財產權而應經其同意授權之相關相同或類似行業工作而言。而所謂「車輛娛樂視訊系統」，並無法律規定之行業範圍或政府機關頒布之相關行業營業範圍之定義，此為上訴人漢翔公司所承認，是為符合上述合理限度之競業禁止，其限制之行業工作範圍，自應與該限制之上訴人漢翔公司之營業項目及開發該娛樂視訊系統之成果有關者為限。

(二)員工有無顯著背信或違反誠信原則：

段特公司所銷售之產品既無隨選視訊之功能，亦無高畫質導覽之功能，顯與上訴人漢翔公司之娛樂視訊系統不相斥，可證戊○○等人並無將對於漢翔公司之關鍵性技巧秘密藉軟體之設計按裝而用於此，且段特公司所銷售之阿羅哈公司之商品，僅為螢幕(LCD顯示器)及其配件，根本稱不上「娛樂系統」，戊○○三人縱於段特公司任職，並參與產品之銷售行為，但其所從事之工作並無違反與上訴人漢翔公司所簽「保密切結書」關於競業禁止之約定，自無因此而應支付懲罰性違約金予上訴人漢翔公司之必要。

判決十四(電子業)

裁判字號：93年度勞上字第55號

審理法院：臺灣高等法院

裁判日期：950920

裁判案由：競業禁止

當事人：上訴人 勝華科技股份有限公司

被上訴人 甲○○



案情摘要：

上訴人公司主張被上訴人自89年12月31日起進入上訴人公司(合併前為勝園公司)擔任工程二部工程師，職務為有機電發光顯示器(即OLED)保護層(PASSIVATION)及封裝之研究，兩造並簽訂僱傭契約書，依契約書第五條約定，被上訴人承諾在僱傭契約消滅後一年內不為自己或他人之利益，直接或間接從事任何與勝園公司營業項目相同之工作，若違反者應給付上訴人懲罰性違約金五百萬元，嗣被上訴人於90年12月7日離職後，旋即赴統寶光電股份有限公司任職，擔任之職務內容亦為OLED保護層及封裝之研究，並以其自己與統寶公司之名義發表論文「Diamond-like Carbon Films as Passivation Layer for Top-Emission AMOLED」(以類鑽碳技術作為主動式OLED保護層，以下簡稱系爭論文)，論文中不少概念與統計數據來自於被上訴人任職伊公司期間所製作之研發工作報告及被上訴人九十年九月工程月報表等資料；且統寶公司係以研發、製售低溫多晶硅薄膜電晶體液晶顯示器(即低溫之TFT)及有機電激發光顯示器(即OLED)及其模組為其營業項目，而伊本即在研發OLED，因此統寶公司實為伊業務上之競爭對手。被上訴人此舉不啻將其在伊公司任職時所得之相關OLED從業經驗帶至統寶公司，致使伊之正當營業利益受有損害，業已違反僱傭契約第五條競業禁止之約定。為此爰依僱傭契約書第五條約定，請求被上訴人給付懲罰性違約金新台幣五百萬元。

法院判決：

被上訴人受僱於上訴人公司在OLED專案研發部門任職，運用職務上所得享有之實驗機會與設備，於受僱期間累積之經驗與成果，係其於上訴人公司所任職位，自雇主(上訴人)處可獲悉上訴人公司之營業秘密，而系爭競業禁止條款足以或能夠保護雇主之正當營業利益，且未逾合理之範疇，致對被上訴人之經濟生存造成困難，系爭競業禁止條款並未違反憲法保障人民工作權、生存權之精神，亦無民法第72條違背公序良俗情事，屬合法有效。被上訴人於勝園公司與統寶公司均從事OLED封裝保護膜開發實驗，其研究原理、實驗方法、實驗材料均相同，明顯構成與勝園公司競業行為，而違反系爭僱傭契約第五條之競業禁止義務甚明，且被上訴人於勝園公司所從事OLED保護層及封裝技術之開發、評估，該等技術可適用於主動式與被動式OLED，其違約競業之事實堪以認定。本件上訴人依僱傭契約書第五條約定，請求被上訴人給付懲罰性違約金500萬元及自92年2月14日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，有理部分為120萬元及其法定遲延利息，其餘部分為無理，不予准許。

本案評析：

本案判決結果為競業禁止約定有效，法院審理理由如下：



(一)雇主有無受保護之法律上利益：

上訴人公司之營業項目之一屬有機電發光顯示器(OLED)領域，本件競業禁止之目的(欲保護之利益)即為避免上訴人公司所享有之 OLED 領域研發之成果被其他公司所取得利用，使得該其他公司縮短研發期間，迅速成為上訴人公司之競爭對手。而被動式與主動式 OLED，其發光層有機發光材料與封裝保護層技術之研發原理共通，且被上訴人若明知勝園公司將自 91 年正式展開主動式全彩 OLED 之技術研發，在 90 年 12 月 7 日自上訴人公司離職旋即轉赴統寶公司任職，將其於上訴人公司研發實驗之被動式 OLED 封裝保護層研發原理移植至統寶公司繼續應酬，如此將對於剛起步進行主動式全彩 OLED 研發之上訴人公司而言，自會喪失研發優勢，難謂上訴人無主張其所欲保護之利益存在。

(二)員工擔任之職務或職位：

被上訴人受僱於上訴人公司在 OLED 專案研發部門任職，運用職務上所得享有之實驗機會與設備，於受僱期間累積之經驗與成果，係其於上訴人公司所任職位，自雇主(上訴人)處可獲悉上訴人公司之營業秘密。

(三)限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

本案僱傭契約第五條約定被上訴人不得從事任何與上訴人公司營業項目內容相同之工作，並未明訂須以上訴人公司所登記之營業項目為限，依此可知，若被上訴人於上訴人公司任職時係從事 OLED 之研發工作，嗣其離職後仍擔任與之相同性質之工作內容，自有違反競業禁止情事。本件統寶公司若係為 TFT、LCD、STN 等顯示器材料等之研發，上訴人公司即無指稱被上訴人違反競業禁止條款之可能與必要，且若被上訴人於離職後立即從事 OLED 以外之顯示器技術研發，亦難謂其有違反前揭競業禁止條款，自不得謂被上訴人簽訂系爭條款，即認對被上訴人轉職之職業限制範圍極大，已逾必要之程度。系爭競業限制地區雖未明文約定，依常理應僅限台灣地區(本國)，非可據此推論所限制之區域係包括全世界。另系爭競業禁止條款限制期間僅有一年，並非甚長，庸意係保護上訴人公司之 OLED 研發優勢，衡情尚屬合理。

(四)有無代償措施：

本件被上訴人既明知上訴人公司以 OLED 研發為營業項目，且契約條款係被上訴人自願簽訂，自應受其拘束，況被上訴人為化學系所碩士，經歷與專長主要為「有機電激光顯示器(即OLED)開發」以及「液晶顯示器材料開發」二項，可知其自上訴人公司離職後一年內，並非不得從事 TFT、LCD 等液晶顯示器材料等之研發或從事化學工業之工程師以謀生計，縱無約定補償措施，亦無危及其經濟生存能力。

(五)違約金是否合理：



被上訴人係中興大學化學系、東海大學應酬化學研究所碩士畢業，於 89 年 12 月 3 日任職上訴人公司，90 年 12 月 7 日離職，月薪 4 萬 8000 元，離職後在統寶公司任職，91 年度之薪資所得為 61 萬 4720 元(月薪約 51,227 元)等情，足見被上訴人於上訴人公司之年薪資所得約僅為 57 萬 6000 元，與其嗣後轉任至統寶公司後之年所得相差非鉅，尚難證明其係為貪圖統寶公司之鉅額薪資利益，始違約離職，本件若僅因其中途違約轉職，即課以達其原領薪資七、八倍之 500 萬元違約金，顯然過苛。又上訴人公司之資本總額為 8 億元，所登記之營業項目與統寶公司並非全部相同，且就 OLED 之研發亦非全然一致，上訴人並未能舉證證明因被上訴人於離職後至統寶公司會造成其如何重大之損害，而其所提出之前揭研究費資料，至多僅能證明上訴人於該年度有列此費用之事實，亦無法證明其所支出之此費用會因被上訴人之違約離職轉任致有全部付諸東流之情事。法院審酌上情，認上訴人所請求 500 萬元之違約金確屬過高，應予酌減至 120 萬元始為適當，在此範圍內准許之。

判決十五(網際網路業)

裁判字號：95 年度勞訴字第 53 號

審理法院：臺灣臺北地方法院

裁判日期：951229

裁判案由：損害賠償

當事人：原告 網路家庭國際資訊股份有限公司

被告 丁○○

案情摘要：

本件原告公司主張被告於民國 93 年 10 月 1 日至原告公司任職，其於工作期間曾簽訂「競業禁止暨保密同意書」。被告於原告公司之職稱雖為主任工程師，惟被告之工作實際上係擔任 PChome-Skype 專案經理，其不僅負責規劃 PChome-Skype 相關技術開發、系統架構、流程，且須接觸原告公司網路電話業務之機密資料，亦得參與了解原告公司網路電話相關之營運與策略計劃。惟被告於 94 年 6 月 30 日自行申請離職，離職後旋即於 94 年 7 月 1 日任職於業務相同、類似或有競爭關係之專業單位雅虎國際資訊股份有限公司，擔任「網路溝通暨社群服務專業部」之「製作經理」，雅虎公司不僅與原告公司經營相同之入口網路業務，且於 94 年 7 月推出即時通訊(Yahoo!Messenger) 7.0 版，提供「電腦對電腦」的免費網路電話功能，並即將推出「電腦對電話」之功能，此二者之服務皆與原告公司所提供之 Skype 網路電話功能相同，被告於任職原告公司期間亦獲知原告公司關於網路電話之技術及業務經驗後，隨即違反競業禁止義務，將原告公司之技術與業務之營業秘密運用於競爭對手台灣雅虎公司



處，使台灣雅虎公司得以節省研究網路電話技術及網路電話業務運作模式之時間與成本，此不僅使原告公司耗費鉅資建立之競爭優勢喪失，且使原告公司無法獲得網路電話業務應得之利益，原告所受之損害及所失利益誠難以精確計算，是以被告違反競業禁止為日，僅先請求賠償新台幣 500 萬元。

法院判決：

被告於台灣雅虎公司所從事之業務，與其於原告所從事之業務，無相斥、相似或有競爭關係，被告任職台灣雅虎公司所從事之業務，並非系爭競業禁止約定所不得從事之業務。原告並未舉證證明被告確於台灣雅虎公司使用其所謂之重要機密，原告所舉證不足證明被告違反兩造間競業禁止之約定，從而，原告依兩造間競業禁止之約定及民法第 216 條之規定，請求被告賠償 500 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起（即 95 年 2 月 11 日）至清償日止，按年息 5% 計算之利息，為無理，應予駁回。

※本案二審經臺灣高等法院 96 年度勞上字第 12 號判決，上訴人（原告）依營業秘密法第 13 條規定，請求被上訴人賠償 500 萬元及自原審起訴狀繕本送達翌日即 95 年 2 月 11 日起算之法定利息，為有理，應予准許。

本案評析：

本案判決結果為競業禁止約定有效，法院審理理由如下：

(一) 員工有無顯著背信或違反誠信原則：

雖系爭競業禁止之約定仍屬有效，惟原告主張被告違反系爭競業禁止約定時，仍應具體舉證證明被告任職台灣雅虎公司後所從事之業務與其於原告所從事之業務相斥、相似或有競爭關係。不得僅因被告新任職之台灣雅虎公司與原告有廣泛之競爭關係，即謂被告違反系爭競業禁止約定。

(二) 雇主有無受保護之法律上利益：

競業禁止約定是否顯失公平，其核心之問題，應自勞雇雙方之利益出發，只要競業禁止約定並未明顯使勞工陷於不利益之狀態，為確保雇主之利益，並促進經濟之發展，即無從嚴認定競業禁止約定無效之必要，至於認定競業禁止約定有效後，其競業禁止之範圍如何，法院尚非不得審酌，雇主一旦依該競業禁止約定至法院主張時，其即應先說明競業禁止之範圍，並應舉證證明勞工所從事之業務屬競業禁止約定之業務；

(三) 限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

系爭競業禁止之約定，雖未明確約定競業之具體內容，惟競業之具體內容應由雇主即原告負責舉證說明，茲既已將該舉證說明之不利益加諸雇主，勞工就該不具體競業禁止約定之不利益，已獲得相當之平衡，要難僅以該不具體約定即認對勞工顯失公平，且剝奪勞工之生存權及工作權，而應由法院宣



告無效。

(四) 有無代償措施：

本案即便競業禁止約定並未賦與勞工相當之補償，惟相對的上述競業禁止約定亦無約定違約金，該未有違約金之約定，誠屬對勞工有利之事項，因雇主仍須就違約後之損害負舉證之不利益，經客觀衡量前述整體約定，雇主與勞工之權益，並未明顯處於傾斜之狀態，法院因認前述約定應屬有效。

判決十六（電子業）

裁判字號：95年度勞上字第82號

審理法院：臺灣高等法院

裁判日期：960213

裁判案由：給付違約金等

當事人：上訴人 高效電子股份有限公司

被上訴人 乙○○

案情摘要：

被上訴人於民國 92 年 3 月 3 日至上訴人公司任職，並約定被上訴人自離職起 2 年不得從事或投資與原告營業具有主要競爭關係之相似工作或業務；被上訴人違反本約之義務，除應返還最近 2 年服務期間所領之獎金、現金紅利或股票紅利及賠償等值之違約金外，上訴人如有損害，被上訴人尚應負民事損害賠償責任。嗣被上訴人於 94 年 12 月 6 日離職，於離職時係擔任上訴人公司行政管理處處長之高階職務，負責管理上訴人公司之人才資源、總務、薪資考勤等工作，之後前往訴外人光寶電子股份有限公司（下稱光寶公司）任職人事主管。上訴人公司所營事業以電源供應器為最主要營業項目，而光寶公司所營事業，在其「邊邊與零件專業群」中，亦以電源供應器為主要產品，且光寶公司曾表示其電源供應器在產業界擁有極高的地位，是被上訴人自離職後任職於光寶公司，即屬擔任與上訴人公司具有主要競爭關係事業體之相似工作或業務。上訴人投資大量金錢、時間於產品研發、業務開拓，為確保該投資利益並維護業務機密，而與擔任上訴人公司高階職務之被上訴人約定於其離職後一定期間及一定工作種類之合理範圍內，限制被上訴人不得與上訴人從事競業之工作，被上訴人至上訴人競爭廠商光寶公司任職，並從事人事主管之相關業務或工作，違反系爭契約，上訴人爰依約請求被上訴人返還最近 2 年服務期間所受領獎金、紅利新臺幣 1,414,132 元以及等值違約金，總計 2,828,264 元，並聲明願供擔保，請准宣告假執行。原審將上訴人之訴及其假執行之聲請均駁回。

**法院判決：**

本件上訴人依系爭契約書約定，請求被上訴人給付1,100,000元及自95年5月3日起至清償日止按連年利率5%計算遲延利息，為有理由，逾此所為請求，為無理由。

本案評析：

本案判決結果為離職後競業禁止約定有效，法院審理理由如下：

(一)員工有無顯著背信違反誠信原則：

光寶公司與上訴人為從事電源供應器業務之競爭對手，被上訴人復於2家公司均從事相同之人事管理工作，堪認係從事與上訴人方面具有主要競爭關係事業體之相近似工作，已違反兩造約定之競業禁止條款。

(二)員工擔任之職務或職位與雇立有無受保護之法律上利益：

上訴人擔任行政管理部門首長，並非低技能者，對於紅利發放或教育訓練方針，縱無法策權，然以其負責執行層面事項，必就上訴人人事結構、薪酬、各部門人才資源分佈情形、各部門人員學經歷背景、培訓及教育輔導、各部門人員之進用及升遷等重要資訊多有知悉，此乃其從工作上獲得特殊資訊，以人才需求其段、技術日新月異之電子科技產業，如能瞭解競爭對手有關人事佈局、待遇及訓練等資訊，當更能瞭解對手動態，甚或進行「挖角」行為。是以，上訴人為確保其免受不公平競爭，堪認有受競業禁止約款保護之利益。

(三)限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

兩造簽訂之「競業禁止約款」之限制時間為2年；其所禁止從事行為之內容及範圍即「不得直接或間接與乙方案戶接觸、拜訪、要約、銷售或是提供服務，並不得從事或投資與乙方案具有主要競爭關係事業體之相近似工作或業務」，並未禁絕員工從事任何其他職業，以其期限、內容而言尚無危及離職員工經濟生存能力，應符合社會一般觀念。

被上訴人係受僱於台灣光寶公司，再受該公司指派赴位在大陸廣東地區之旭麗公司擔任人才資源管理經理，則其自仍屬受光寶公司指示之員工，雖旭麗公司並未從事電源供應器業務，然被上訴人既係轉赴光寶公司任職，再受指派赴大陸，難認與光寶業務無關。被上訴人可能從事競業行為之地點至少為台灣與中國大陸之廣州地區。而上訴人營業場所本即設在台灣，將台灣各地納入競業禁止之範圍，堪認必要，至於大陸廣東地區，則是日上訴人所屬母公司群光公司設立高放海外公司，再日該海外公司投資設立高放電子（東莞）有限公司，從事電源供應器及相關電子產品之生產及銷售，堪認上訴人係經日高放電子（東莞）有限公司經營廣東地區相關電子業務，則將該地區納入競業禁止限制區域之內，亦屬合理。就本事件發生地台灣及廣東地區，仍屬地域限制之合理範圍。

**(四)違約金是否合理：**

被上訴人在上訴人公司最近二年服務期間所受領之各種獎金、紅利總值1,414,132元及巨額違約金，共計2,828,264元，勞雇雙方間如就勞力已受領之獎金、紅利另為約定必須返還之條件，依據契約自由原則，自應從其等約定。所定返還獎金、紅利及賠償巨額違約金均屬損害賠償額預計之違約金性質，約定之金額過高者，法院得減至相當之數額，此為民法第252條所明定。衡量被上訴人工作期間、所得、違約情形及上訴人受損情形，上訴人請求2年間紅利、獎金之2倍金額2,828,264元實屬過高，應以1,100,000元為當，爰依民法第252條規定酌減違約金至1,100,000元。

(五)有無代償措施：

原審臺灣臺北地方法院95年10月11日95年度勞訴字第118號判決，認為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，縱今未有代償或津貼措施之約定，亦不影響競業條款之效力。

(四) 其他業別競業禁止相關判決**判決十七（壽險業）**

裁判字號：87年勞訴字第90號

審理法院：臺灣臺北地方法院

裁判日期：880831

裁判案由：給付違約金

當事人：原告 統一人壽保險股份有限公司 被告 邱○

案情摘要：

被告係前任原告公司訓練培育部襄理，負責業務部門教育訓練之規劃、開發及執行等，並與雇立簽立雇書，約定於離職後半年內，非經公司事前書面同意，不得為與原公司業務相同之法人、商號、個人之受僱人、受任人、承攬人或顧問，如違反之，願按被告最後任職月份之當月全月薪津或報酬之二十倍給付懲罰性違約金。詎被告離職後，未經原告書面同意，受僱於人壽○○人壽公司。原告公司提出該名員工自原公司處離職後未滿六個月，違反上開雇書之約定。

法院判決：

原告公司單方面不當限制被告之就業自由，本身卻未負擔任何相對之義務，顯然而兩造間之權利、義務關係產生不均衡之狀態，原告公司復未舉證證明被告因受僱於原告而獲悉原告之營業秘密，及系爭競業禁止約定足以保護雇立之正當



營業利益，故應認系爭競業禁止條款已違反憲法保障人民生存權及工作權之精神，而有民法第七十二條背於公共秩序情形，應屬無效。從而原告公司主張被告違反系爭競業禁止約定，請求被告賠償原告違約金一百五十萬六千元及其遲延利息，為無理日，應予駁回。

本案評析：

本案判決結果競業禁止約定無效，法院審理理由如下：

(一)雇主有無應保護之利益：

原告公司主張被告任職時起，接受專業壽險訓練培育計畫之培育訓練，成為專業講師，然該事實僅足認定被告受僱於原告公司期間，經日訓練正當累積取得與該訓練計劃有關的知識、技能及經驗，因此難以認為公司提供之訓練計畫為其營業秘密。且原告公司亦未舉證證明該訓練培育制度為營業秘密。復未舉證證明被告因受僱於原告而獲悉原告之營業秘密，及該競業禁止約定所要保護原告的正當營業利益為何。

(二)限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

本案同意書第六條約定被告於離職後六個月內，未經原告公司事前書面同意，不得為與原告公司業務相同或類似的法人、商號或個人的受僱人、受任人、承攬人或顧問。該六個月競業禁止期間，尚稱合理適當，但未考慮限制被告勞工的職業活動範圍，顯然超逾合理禁止範疇，造成勞工謀生困難。

(三)有無代償措施：

原告公司單方面不當限制被告之就業自由，卻未負擔任何相對補償的義務，顯然而造間接的權利、義務關係產生不均衡之狀態。

判決十八（遊覽車公司）

裁判字號：88年度訴字第2826號

審理法院：臺灣臺北地方法院

裁判日期：890419

裁判案由：損害賠償

當事人：原告 佑鑫交通有限公司 被告 陳○○、戴○○及○○遊覽車客運有限公司

案情摘要：

原告公司與某中學訂立合約，將該校學生之上下學等交通事宜交由原告公司以學生專車之定時、定點及定線方式經營，而被告陳○○、戴○○原均為原告公司僱用之司機，擔任接送某中學學生上下學之駕駛工作，因駕駛學生專車之故，乃知悉搭乘原告公司學生專車之學生姓名及原告公司所規劃之接送路線等營



業秘密。嗣該二被告為原告公司解僱，被告陳○○自行購車靠行於被告○○公司，而戴○○受僱於被告○○公司，原告公司遂以該二被告將原告公司上開營業秘密洩漏與該被告○○公司，且有侵害原告公司營業秘密及利益之意思，故意以定時定點及定線之不法方式，違規招攬接送某中學學生，致合法正規經營之原告公司受有損害，商譽亦受侵害，要求被告依民法第二百二十七條債務不履行之規定，負損害賠償責任。

法院判決：

本件之客戶名單暨載送路線，並非營業秘密法所謂營業秘密之標的，既非營業之秘密，被告即無不作為之契約義務，自亦無民法第二百二十七條債務不履行損害賠償之責。原告依民法第二百二十七條債務不履行之規定，民法第一八四條、第一八五條共犯侵權行為，及營業秘密法第十一、第十二及第十三條之規定，請求被告給付之金額，為無理日，應予駁回。

本案評析：

本案判決結果為原告之競業禁止主張不成立，法院審理理由如下：

(一)勞資雙方並無簽立競業禁止約定。

(二)雇主有無應保護之利益：

本件原告公司主張所載送某學校的學生名單暨載送路線，對原告公司的經營而言，係其商場上競爭之利器，然而該項名單之建立並無須花費相當長時間之精神或複雜之搜集，而交通車之載送路線僅須留意，取得並不困難，因此客戶名單暨載送路線，自難認定為營業秘密法中所稱營業秘密之標的。

判決十九（咖啡館加盟店）

裁判字號：88年度訴字第2794號

審理法院：臺灣臺中地方法院

裁判日期：890505

裁判案由：給付違約金

當事人：原告 客喜康企業股份有限公司 被告 呂○○（青○咖啡館）、顏○○

案情摘要：

原告公司與被告即青○咖啡館簽訂加盟契約，加盟經營「真鍋」咖啡館花蓮中正店，被告顏○○則擔任連帶保證人。之後，原告公司欲將企業識別系統由「真鍋」(MANABE)更改為「○○」咖啡館，並與被告呂○○另達成協議，約定所簽立協議書視為前述加盟契約之一部份，被告以原告所擁有「真鍋」



二字商標已遭法院拍賣，片函表示終止上開加盟契約，原告公司遂以被告已違反前述加盟契約營運規則第三條第三項被告應配合更換招牌之約定，以及因違反競業禁止約定應賠償違約金三十萬元，請求被告二人應連帶給付一百三十五萬一千五百零二元。

法院判決：

原告公司主張被告於終止契約後迄今仍經營同種類咖啡館業務之事實，為被告所不爭執，堪認屬實。而依加盟契約第十五條第三項約定，被告在本契約終了後一年內，仍不得以任何名義、方式兼營與原告所經營加盟店相同或類似之咖啡館營業，違反時被告應支付違約罰金三十萬元之約定。原告公司基於加盟契約確有對被告施以營業指導、援助及實務研修之義務，是原告公司所經營企業應堪認有值得保護之營業上秘密與顧客信賴關係等利益；被告負此競業禁止義務之時間雖限於契約終止後一年內，然衡諸被告加盟經營且投注相當時間、勞力後，主要生活技能即在經營此同種類業務，終止加盟契約後，只須再就被告負此競業禁止義務之地方區域及方式等加以適當限制，應即足保護原告公司之前述利益，本案競業禁止義務範圍對此卻無絲毫限制，且原告公司僅要求被告應支付違約金，亦未提供任何代償措施，於該段期間內實已對被告之工作權造成甚大妨害，與原告公司前述值得保護之利益相較難謂相當，揆諸前揭說明，該約定應有背於公序良俗而屬無效；且時，原告公司據之主張被告應給付違約金三十萬元部分，難謂有據，應予駁回。

本案評析：

本案判決結果競業禁止約定有背於公序良俗而屬無效，法院審理理由如下：

(一)雇主有無應保護之利益：

本案依雙方於加盟契約中，約定被告在本契約終了後一年內，不得以任何名義、方式兼營與原告所經營加盟店相同或類似之咖啡館營業，違反時應支付違約罰金三十萬元；而原告公司基於加盟契約對被告有以營業指導、援助及實務研修之義務，是原告公司所經營企業應堪認有值得保護之營業上秘密與顧客信賴關係等利益，應可認定有依競業禁止特約保護之利益存在。

(二)限制之期間及區域範圍是否合理：

本案雙方約定競業禁止義務之時間限於契約終止後一年內，不得以任何名義、方式兼營與原告所經營加盟店相同或類似之咖啡館營業，但是該約定對於競業禁止義務之地方區域及方式毫無限制。

(三)有無代償措施：

原告公司僅要求被告應支付違約金，卻未提供任何代償措施，對於被告於該段期間內之工作權造成之妨害，與原告公司所值得保護之利益相較難謂相當。



判決二十（糕餅製造業）

裁判字號：90年度訴字第212號

審理法院：臺灣臺中地方法院

裁判日期：900629

裁判案由：給付違約金等

當事人：原告 薔薇食品有限公司

被告 羅○○等二人

案情摘要：

本件原告公司主張被告二人本為該公司員工，僱傭契約期間均為八十七年九月二十日起至九十二年九月三十日，被告等並簽具技術員工機密切結書，且意於離職後三年內，不得在與原告公司經營相同產品或業務之公司擔任相類似之職務，亦不得自行利用原告公司之機密，從事與原告公司相似之競爭行為或其他與原告公司利益衝突之行為，三年內亦不得從事與糕餅或派相關之行業。詎被告二人於八十九年十月十六日無故違約中途求去，未能信守履行上開技術員工機密切結書之規定，在臺中縣從事與原告公司相似之糕餅行業，原告公司爰依兩造契約所生之法律關係，請求被告二人分別賠償違約金，並禁止其競爭行為。

法院判決：

被告二人固確於原告公司內從事製作糕餅之行為，惟依爭競業禁止條款中，原告公司單方面不當限制被告之工作權，本身卻未負擔任何相對之義務，顯然兩造間之權利、義務關係並不對等，且原告公司並未舉證證明被告有何利用其營業秘密製造糕餅或派之情形，及被告從事糕餅行業對其營業利益有何影響，揆諸前揭說明，應認系爭競業禁止條款已違反憲法保障人民生存權及工作權之意旨，而屬民法第七十二條所規定背於公共秩序之情形，應為無效。從而原告公司主張被告違反系爭機密切結書內競業禁止之約定，三年內不得從事與原告公司相同或類似之糕餅及派之競爭行為，並即停止在臺中縣從事製造、販賣糕餅及派之行為，為無理旨，應予駁回。

本案評析：

本案判決結果爭競業禁止約定無效，法院審理理由如下：

(一)雇主有無應保護之利益：

原告公司與被告營業之產品式樣及名稱雖有部分雷同，但此均為一般涉及該類資訊之人透過原告公司宣傳單及價目表即可仿效，尚難逕謂為營業秘密，至於原告公司產品之配方有何獨特性，其與被告產品之配方有何相類之處，原告公司均未舉證以實其說，因此難以認定被告二人製作糕餅所用之技術，係屬於原告公司食品製造之「商業機密技術」。



(二)員工擔任之職務或職位：

被告原受僱於原告公司擔任廚師，對於原告公司生產之產品製程，從其擔任之職務確有機會獲悉公司產品的機密。

(三)限制之期間、區域及職業活動範圍是否合理：

對勞工競業並無區域限制，另外切結書中約定被告於離職三年內不得從事與糕餅或派相關之行業，期間顯然過長。

(四)有無代償措施：

原告公司並未對被告不為上述競業行為之損失加以補償，對於被告二人之生存權造成重大影響，已超越合理禁止之範疇。

判決二十一（貨運承攬業）

裁判字號：89年度勞簡上字第46號

審理法院：臺灣臺北地方法院

裁判日期：901221

裁判案由：履行契約

當事人：上訴人 洸洋國際有限公司

被上訴人 蕭○○、王○○

案情摘要：

被上訴人原任職於上訴人公司，依上訴人公司之人事作業規定，新聘員工進入公司時，公司皆與該新進員工簽署一份包含規範員工離職後於一定期間內禁止競業之「切結書」乙紙，內容為：「離職六個月內不得做出違反公司利益及不當之競業行為，除船貨運承攬業或船務代理外，其他任何行業受僱人有選擇自由。」被上訴人等離職後皆轉至他公司任職，上訴人公司遂依切結書第六條之規定，請求被上訴人各給付一個月的薪資以為賠償。

法院判決：

被上訴人於受僱上訴人公司期間，獲悉並取得上訴人公司之營業秘密，系爭競業禁止條款又足以保護上訴人公司之正當營業利益，且未超過合理之範疇，而對被上訴人之生存造成困難。揆諸前揭說明，應認該條款未違反憲法保障人民生存權及工作權之精神，亦無民法第七十二條背於公共秩序之無效情形。從而上訴人公司主張被上訴人違反競業禁止義務，應依約給付相當於一個月薪資之違約金。

本案評析：

本案判決結果為競業禁止約定部分成立，法院審理理由如下：

(一)雇主有無應保護之利益：

上訴人公司係經營船舶貨運承攬業及船務代理業務之公司，其業務運作之



方式係以業務員與客戶個別接洽之傳統行銷方式為導向之公司，因此上訴人公司之客戶資料，顯屬公司欲保護之機密資料。

(二)勞工擔任之職務或職位：

被上訴人離職前於上訴人公司擔任行銷人員，與客戶建立良好客群關係，因職務之便，獲知上訴人公司產銷機密及交易相對人資料等營業秘密，而此等產銷資料、客戶資料，又被上訴人擔任業務員期間與客戶所建立之良好客群關係，均為上訴人公司在市場上競爭最有價值之營業秘密，依法應予保護。被上訴人雖係擔任業務員，其執行業務雖不需要特別的技能，但是行銷管理觀點觀之，業務員於商業行為有其重要性。被上訴人等相繼辭職後於競業禁止期間內，即立刻至他公司任職並開始執行職務，自離職至另任新職之時間點密切接續以觀，被上訴人顯有使冊其於離職前得自上訴人公司之營業資料。

(三)限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：

本案競業禁止條款係約定被上訴人於離職後六個月內，不得做出有違反公司利益及不當之競業行為，因此除了船貨運承攬業或船務代理之外，其他任何行業受僱人有選擇自由，即被上訴人於該期間內仍得自由選擇區域、營生方式，從事其他業務工作。是以，禁止競業約定限制尚未超過合理之範疇，不致造成被上訴人生存困難。

(四)有無代償措施：

競業禁止之約定對被上訴人從事行業之限制，只限制其從事相同或類似的工作行業，並不限制以外之行業，且只六個月期間，衡情自無不合理之處。至於有無給予待業補償，法院認為應僅得作為斟酌違約金考量因素之一，故於此期間內即使未有補償之約定亦不影響該競業禁止約定之效力。

(五)違約金是否合理：

本件法院依民法第二五二條規定，審酌被上訴人違反競業禁止當時社會經濟狀況、一般客觀事實及上訴人公司因本次事件所受損害等，認雙方約定以一個月之違約金作為損害賠償，尚稱允當，並符公平之原則。



九、競業禁止相關規定

◆民法

第十七條第二項：

自甘之限制，以不背於公共秩序或善良風俗者為限。

第二五〇條：

當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。

違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害之賠償總額。

第二五一條：

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。

第二五二條：

約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。

第二五六二條：

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。

◆營業秘密法

第二條：

本法所稱營業秘密，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，而符合左列要件者：

- 一、非一般涉及該類資訊之人所知者。
- 二、因其秘密性而具有實際或潛在之經濟價值者。
- 三、所有人已採取合理之保密措施者。

第十條：

有左列情形之一者，為侵害營業秘密。

- 一、以不正當方法取得營業秘密者。
- 二、知悉或因重大過失而不知其為前款之營業秘密，而取得、使用或洩漏者。
- 三、取得營業秘密後，知悉或因重大過失而不知其為第一款之營業秘密，而使用或洩漏者。



四、因法律行為取得營業秘密，而以不正當方法使用或洩漏者。

五、依法令有守營業秘密之義務，而使用或洩漏者。

前項所稱之不正當方法，係指竊盜、詐欺、脅迫、賄賂、擅自重製、違反保密義務、引誘他人違反其保密義務或其他類似方法。

第十一條第一項：

營業秘密受侵害時，被害人得請求排除之，有侵害之虞者，得請求防止之。

第十二條：

因故意或過失不法侵害他人之營業秘密者，負損害賠償責任。數人共同不法侵害者，連帶負賠償責任。

前項之損害賠償請求權，自請求權人知有行為及賠償義務人時起，二年間不行使而消滅；自行為時起，逾十年者亦同。

◆公平交易法

第十九條第一項及其第五款：

有左列各款行為之一，而有限制競爭或妨礙公平競爭之虞者，事業不得為之：

- 五、以脅迫、利誘或其他不正當方法，獲取他事業之產銷機密、交易相對人資料或其他有關技術秘密之行為。

◆公司法

第二十九條：

公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依左列規定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：

- 一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。
 - 二、有限公司須有全體股東過半數同意。
 - 三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之法議行之。
- 經理人應在國內有住所或居所。

第三十二條：

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。

第三十四條第二、三項：

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法議，將其為自



己或他人所為行爲之所得，作為公司之所得。但自所得產生後逾一年者，不在此限。

第二〇九條第一、五項規定：

董事為自己或他人為屬於公司營業範圍內之行爲，應對股東會說明其行爲之重要內容，並取得其許可。

董事違反第一項之規定，為自己或他人為該行爲時，股東會得以決議，將該行爲之所得視為公司之所得。但自所得產生後逾一年者，不在此限。

◆ 刑法

刑法第三一七條：

依法令或契約有守因業務知悉或持有工商秘密之義務而無故洩漏之者，處一年以下有期徒刑、拘役或一千元以下罰金。



十、各國競業禁止相關法制及判決

德國⁵

德國商法第74條以下所有相關規定是目前唯一關於競業禁止問題的制定法根據，且依民法第75條，其規定係強行法，當事人不得為不此之約，惟若當事人之約定更有利於受僱人，則仍有效。更為重要的是德國商法之適用範圍，原本只限於商業上受僱者，但是德國法院判決將該法第74條以下之規定擴張於其他各行業所有勞工。

從德國商法第74條以下所有相關規定觀之，該國勞動法中對於雇主與勞工間競業禁止約款之法律審查事項與審查次序如下：

- 一、是否以書面方式為之？
- 二、是否同時將書面約定之文件交給勞工？
- 三、勞工是否被要求以人格保證(auf Ehrenwort)或類似之保證方式(unterähnlichen Versicherungen)承擔競業禁止義務？
- 四、勞工在為約定之時是否為未成年？
- 五、勞工在為約定之時是否係因受職業教育之故，或是擔任實習生等非領取工資之自願性人員而在雇主處工作？
- 六、禁止約款之內容是否具備充分之確定性？
- 七、雇主有無正當之營業秘密？
 - (一) 是否為有保護價值之利益(schützenswerte Interessen)？
 - (二) 是否有競爭危險(Konkurrenzgefahr)？
 - (三) 勞工有取得企業運作與營業秘密(Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse)之可能？
 - (四) 競業禁止之地域限制範圍是否合理？
 - (五) 競業禁止之時間限制範圍是否合理？
- 八、對勞工之未來發展是否構成不正當之障礙(unbillige Erschwerung)？
 - (一) 對勞工之補償額度是否充分？
 - (二) 是否在全國範圍內完全禁止勞工從事任何工作？
- 九、是否遵守二年之最長期間限制？
- 十、雇主所為之補償承諾是否充分？
 - (一) 是否達到至少為最後任職期間工資總額之半？
 - (二) 補償之承諾是否未附任何條件？

5 政治大學法律系黃程貴教授撰，97年3月4日。



- (三) 補償措施在作成補償承諾時與當事人主張時，是否均屬充分？
- (四) 其他收入之計算是否過於擴張？

十一、競業禁止約定附有條件時

- (一) 對當事人之主張與義務之課與是否附有法律上之保留(Vorbehalt)？
- (二) 是否訂有拋棄條款(Freigabeklausel/Verzichtsklausel)？
- (三) 是否訂有上下或可變動的禁止期間(variable Laufzeit)？
- (四) 勞工退休時是否應無禁止約定之違卹？
- (五) 勞工作成特定之職業上法定時(bei bestimmten beruflichen Entscheidungen)是否應無禁止約定之違卹？
- (六) 是否只有在勞工是因特定原因離職時始有競業禁止約定之違卹？

十二、勞動契約是否已經實際上開始履行(即勞工是否已開始實際提供勞務)？

因此符合此法律審查之標準，該離職後競業禁止約定即應屬有效。

綜上述德國商法第 74 條至第 74 條之 8 之規定，可歸納出德國離職後競業禁止主要的原則性內容如下數點：

- 一、當事人間之離職後競業禁止約定，應以書面為之，且須詳細記載約定內容，並由雙方簽名，各執一份。
- 二、離職後競業禁止期間中，雇立應支付補償，禁止競業期間每一年之補償，其數額應不得低於員工離職時依約所能取得之報酬之半(例如離職當之月薪為 1000 歐元，則每一年之禁止競業期間，雇立至少應支付 $1000 \times 12 \div 2 = 6000$ 歐元)，並明白記載於離職後競業禁止之書面約定中，否則其離職後競業禁止約定無效。
- 三、離職後競業禁止約定須係為保護雇立之合法正當的營業秘密而為，若並無值得保護之合法正當的營業秘密，則該競業禁止約定無效。
- 四、在斟酌雇立所支付之補償數額下，離職後競業禁止對離職員工所為之競業禁止的地域、期間及內容應合理相當，應不得構成離職員工之從業生涯發展上的不公平障礙，否則該競業禁止約定無效。
- 五、離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。
- 六、離職後競業禁止之約定應不得違反公序良俗。
- 七、員工於其與雇立達成離職後競業禁止約定時，如係未成年，則該約定無效(此係專為保護未成年勞工而設之規定)。



美國⁶

英國普通法上主僕關係理論所涵蓋之暗示義務，尤其是忠誠及充分注意其主人利益之部分，迄今仍對美國受僱者競業禁止之規範具有相當程度之影響力。其次，「僱傭自由意志原則」，也就是勞雇兩方均可以任何理由隨時終止僱傭關係之做法，還是當今美國個別僱傭關係上最重要依據，而此一原則對競業禁止之規範產生直接之作用。最後，由於個別僱傭關係通常是透過各相關州法或普通法來加以規範，因此，競業禁止也不例外，常會規範不同造成寬嚴不同之情形，而產生非常歧異之結果。

一、不得競業契約之合法性爭議

由於美國普通法上主僕關係所彰顯之以誠實及充分注意其主人利益之責任，受僱者在僱傭期間不得將業務移轉至其雇立之競爭對手，或自行開業等。然而，一旦此種僱傭關係終止後，受僱者當然可以與其原先之雇立自競業，除非勞雇雙方事先已簽訂不得競業之契約，或某些州法特別限制受僱者利用其前雇立之營業秘密或其他機密業務資訊來從事這類競業行為。

因此，在僱傭關係終止後任何對競業之限制，純屬一種契約之產物，通稱為「不得競業契約」。美國各州對此類契約之處理方式相當歧異，有些州是以制定法來加以規範，但也有以法院判決來處理者，而且態度寬嚴不一，並沒有一定之準則可循。以加州為例，即是對此類契約採取嚴格限制之立場，然而根據聯邦上訴法院第九巡迴法庭之見解，不得競業契約之合法性，僅有在所保障雇立之利益是日不公平競爭法律所公然承認之範圍中，方始有成立之可能性，而通常均是涉及營業機密或其他財產權利者，至於所採用之手段才一定要在必要範圍內始可。

在較保守之州中，這類不得競業之契約卻擁有相當廣泛之效力。以南塔科達州之相關立法為例，即明確規定勞雇雙方得簽訂在離職後兩年內不得競業之此類契約；故競業禁止契約符合制定法上之相關條件，且該受僱者是自願離職或因正當理日被解僱，則法院無需審查該類契約之合理性，然而，若受僱者是遭到不當解僱之情形，則法院即應進一步審查此類契約之合理性。

一般而言，根據美國學界及法院判決之通見，這類不得競業契約之效力，必需要符合下列之條件，方屬得加以執行。

(一) 當事人明確之意思表示

此一要求主要是避免雇立過分強勢而在僱傭期間迫使受僱者簽訂此類契約，以做為受僱者繼續留傭之條件。然而，聯邦及各州法院對此一要件

6 美、英、加、澳、紐等國資料摘自《重要英美法系國家對受僱者競業禁止規範之研究》，中央研究院歐美研究所副研究員焦興鎰教授，行政院勞工委員會91年10月4日「競業禁止」座談會資料。



亦有不同之見解。舉例而言，在 Miller Paper Co. v. Roberts Paper Co. 一案中，德州上訴法院即採較嚴格認定之標準，認為對連帶僱傭自日意志原則之受僱者而言，如果這類契約是作為僱傭契約之一部分的話，則不應視為已經受僱者明確加以意思表示者。反之，聯邦地方法院在 Wesley Software Development Corp. v. Burdette 一案中，則是採取幾乎完全相反之立場。

(二) 僱主之合法經營利益 (legitimate business interests)

僱主營業秘密及機密業務資訊之保障，是競業禁止中最重要之合法依據，但根據各州法院之相關判決，在考量不得競業契約之合法性時，下列之僱主利益才應一併加以權衡：(1)「僱主善意」之考量，也就是要顧及僱主在過去就業期間所建立之聲譽或其他維繫關係等因素，但是事實上，在此一因素上，各州法院之相關判決才並不完全一致；(2)「顧客接觸」之因素，也就是僱主得以防止受僱者利用職務之便所建立與顧客之關係，而在離職之後充分加以運用之情形；(3)是有關僱主投注訓練費用之考量，一般而言，通常法院對此一因素都是採肯定之立場。

(三) 此類契約之合理性

關於此類不得競業契約之合理性爭議，最主要者是僱主所加諸之各項限制是否合理之問題，事實上，美國聯邦及各州之相關判決甚多，其中大部分集中在這些受僱者未來所從事行業之確切本質及這類限制之地理區域範圍等課題。然而，要特別注意者是，有關公共利益之因素考量，才經常成為這類訴訟之主要來源。例如在 APAC Teleservices v. McRae 一案中，聯邦地方法院即曾強調培養受僱者在市場中兩位競爭者間的流動所涉及之公益性質。

(四) 對違反此類契約之補償制度

根據美國普通法之法理，受僱者違反此類不得競業契約條款時，受害之僱主自得請求禁止原受僱者繼續從事違反該項契約條款之行爲，此外，如能證明有侵權行爲之情形，原僱主亦得向新僱主提出不當干預契約之訴；因此，受僱者自日意志原則連帶之受僱者，只要簽訂此類契約，在理論上根本無從事競業行爲之可能性。但值得注意的是，根據衡平法則 (equity) 而來的禁令救濟 (injunctive relief)，只要僱主採取這類法律行動時，首先必須考量本身是否無任何違誤之處，即有關解僱之所有相關情況應列入考量。

此外，涉及補償制度的另一個問題是某些這類的契約在表面上雖屬不合理，但是如果做窄義限縮詮釋後，卻能合理保護原僱主之合法權益，在這種情形下，法院是否有權積極干預而加以修改，並進一步執行？關於



此點，美國有些州法院是採取肯定之立場，認為法院應發揮積極匡正 (bluepencil 藍鉛筆原則) 權能，但才有某些州法院是採保留態度，認為此舉將會鼓勵原僱主率先做出不合理之要求。

二、未來競業準備之合法性爭議

受僱者在職期間所從事與現有顧客接觸或為僱主特定競爭者招徠業務之行爲，顯然屬違反前述暗示之忠誠義務行爲。此外，根據美國法上所謂「公司機會」(corporate opportunity) 之原則，較高階層之受僱者通常對公司本身負有一項代理責任 (fiduciary duty)，也就是必須將其所獲得之營業機會首先優先讓渡給公司本身，而不得為自己本身之利益著想，如果讓予其他有利害關係之公司，在這種情形下，受僱者在原僱主受僱期間所要從事之競業前準備 (pre-competitive preparations)，其合法性即會引起質疑。從而，根據美國各州及聯邦法院之見解，原僱主可能獲致原受僱者所產出之利得，或必須承擔原受僱者不忠誠所造成之損失，原受僱者才可能償還其不忠誠期間所得到之所有薪資報酬。不過，美國法制通常鼓勵受僱者發揮行爲，如果僅屬是競業之初步階段，而且尚未達到招徠現有顧客或立願之地步者，聯邦及各州法院之相關判決都不會認為已構成違反暗示之忠誠義務行爲。

此外，原受僱者可否遊說其他同事至另一未來競爭對手之專業單位服務之爭端，美國聯邦及各州法院才經常有不同看法。最後，原受僱者究竟在那一個時點 (some point in time) 有告知其原僱主競業意圖或活動之義務，才常因該受僱者所擔負之經理責任及期間長短，而導致不同之判決結果。



英國

在英國普通法逐漸成形的階段，禁止或限制競業的契約通常被認定自始無效，甚至會遭致刑罰制裁，這種情形一直到十九世紀及二十世紀才逐漸改變，其主要是基於公益的理日—增進效能、保障消費者、小型企業及勞工，以避免壟斷所造成之弊端。而英國加入歐洲聯盟成為會員國後，歐盟所極力主張之勞動者、貨品、服務及資金自由移動之原則，才成為該國相關立法之遵循準則，因此，競爭自由之原則，自然在受僱者競業禁止的規範上，扮演極其重要的角色。

根據英國學者之見解，受僱者之競業禁止可區分為在職及離職之競業行為：

一、在僱用期間之競業活動

受僱者在此一階段所從事各種不同方式之競業活動，常會產生不同之法律效果，而這些活動大體可區分為下列九種型態：

(一) 僱用終止後競業之準備行為

根據英國普通法上暗示之忠誠義務，通常不會禁止原受僱者預定在終止僱用關係後與僱主競業所採取之各項準備步驟，但絕對禁止在工作期間（working hours）進行。因此，受僱者僅僅表明要競業之意圖，並不足以認定構成違反上揭之暗示義務。此外，設立公司、安排貸款及營業地點，或訂購必要器材等活動，才不會被認為是違反義務之舉。然而，如果原受僱者顯露出有濫用原僱主機密資訊或其受信任地位之意圖時，即屬構成違反暗示之忠誠義務。

(二) 招徠顧客或供應商之行為

如果原受僱者在受僱期間，基於圖利本身或其競爭廠商之企圖，而招徠原僱主之顧客或供應商，通常被認為是屬違反忠誠義務之行為。

(三) 挖角之行為

挖角行為是否構成一項違反暗示忠誠義務之地步，端視此行為是否僅屬未來競業之一種預備動作，或是為達成該項目標之一積極步驟而定。根據英國法院之相關判決，大致要首被挖角受僱者之資深程度來判斷。

(四) 原受僱者近親（close relative）之競業行為

目前英國法院尚未就此類爭議做任何相關判決，但原則上此類所謂「牽連犯」（guilt by association）的情形，並不會被視為是違背原受僱者忠誠義務之行為，尤其是該親戚早在受僱者被僱用以前即已就業，但是受僱者利用閒暇時間至其近親開設之公司兼差時，則一般會被視為違反忠誠義務。



(五) 兼差（moonlighting）之行為

雖然英國法上並未明文禁止受僱者之兼差行為，但是如受僱者為僱主之競爭對手工作，而且是故意、秘密地從事這類行為，並且有對原僱主之業務造成嚴重傷害之情形，則構成違反忠誠義務之行為。另外，資深的專業受僱者在這方面所受之限制，通常要較不具專業技能的普通受僱者為嚴格。

(六) 利用競爭對手設施之行為

一般而言，除非勞雇雙方之僱用契約中明確禁止此類行為，否則一位侍者到競爭對手之餐廳用餐，或一家公司的員工購買另一對手公司產品之行為，均不會被視為是違反忠誠義務之行為。

(七) 明確禁止競業之條款

由於目前對爭取其高度技術性受僱者競爭極為激烈，因此，僱主常在僱用契約或工作規則中以明確之條款禁止受僱者從事任何競業之行為，在這種情形下，等於是讓受僱者確實知曉此一暗示之忠誠義務。在早期，英國法院允許此類完全禁止競業之條款（blanket prohibition），但是目前該國法院的立場似有鬆動之現象。

(八) 彈性條款（flexibility clauses）所引起之爭議

在受僱者在考量從事競業行為時，原僱主通常會將其調動至較不具敏感度之位置。僱主在行使這項權利，須視僱用契約中有關彈性工作及調動條款之明示及暗示範圍而定。根據英國法院相關判決之見解，雖然僱主在這方面享有相當大的經營特權，但仍要受到下列三項重要原則之限制：(1) 僱主在調動前必須事先給予合理之通知；(2) 受僱者不得被要求從事事實上不可能之工作；或會遭到不利影響之歧視，例如規定女性員工必須調離其家庭所在地等；(3) 僱主行使此項權利不得破壞勞雇雙方之彼此信任及信賴。此外，受僱者若拒絕接受此類調動而被解僱時，將會構成不當解僱，反之，受僱者得基於僱主此類行為構成所謂「間接」的不當解僱而自動辭職。

(九) 解僱及「花園休假」（garden leave）

根據英國普通法之原則，當受僱者違反暗示之忠誠義務時，僱主得將該受僱者以嚴重違規為由立即加以解僱，在這種情形下，如果僱主訂有前述明確禁止競業之條款，自得以自日加以運用，藉以避免受僱者以其行為尚不致構成嚴重違規或僱主之舉構成不當解僱為由，而另起訟端。

為避免前述之各類爭端，勞雇雙方尚可約定日該受僱者以較長期間事先預告終止僱用契約，在這段期間日原僱主給付薪資報酬，而受僱者則無需從事工作，此即所謂之「花園休假」，意即該原受僱者會留在家裡整理花園。



，一直等到預告期滿後始自日至競爭對手處重新工作。一般而言，只要這類的預告期間不超過一年，通常都會為法院所接受，但是目前英國的法院已開始對此類的休假措施採取從嚴認定之立場，以防範雇立濫用。

二、僱用契約終止後所從事之競業活動

根據英國傳統普通法之慣例，在僱用關係存續期間暗示忠誠義務有其效力，一旦僱用關係結束後，暗示義務的拘束力即自然解除消失。然而，根據該國法院及學者之見解，如涉及營業機密或原雇立及受僱者簽訂某些限制契約時，即使在僱用期間終止後，原受僱者之競業自日仍然會受到某些暗示或明示之限制。

(一) 暗示之限制 (implied restraints)

在僱用關係終止後，原受僱者對其雇立仍負有保守營業機密之殘餘責任，根據此一責任，原受僱者不但不得任意洩露公開其雇立之營業機密外，且不得運其其在僱用期間所不法取得之機密資訊，以做為跳板來與其原雇立相競爭。此即所謂「跳板原則」。但是如果此類資訊是原受僱者被告知應加以保密，且已成為其本身所擁有之技術與知識後，則不受前述原則之限制，因此原雇立如希望保障這類資訊時，則必須與原受僱者簽訂明確之契約始可。

(二) 限制競業契約 (restrictive covenants)

英國普通法上並不限制原受僱者在離職後與原雇立之顧客交往或進行實際交易，因此雇立希望保障經營上的機密性資訊，即須與其受僱者簽訂限制競業之契約。此類限制競業契約共有四種主要型態：(1) 限制其競爭對手產業工作(不得競業條款)；(2) 限制招徠或與(原雇立)顧客交易(不得交易條款)；(3) 限制不得招徠其他受僱者(不得挖角條款)；及(4) 限制不得使未經授權之營業機密或機密資訊(保密條款)。

值得注意的是，英國普通法之慣例，任何競業限制在表面上，均屬因違反公共政策而被推定自始無效，除非雇立能證明具有合理性者。另外在權衡這類限制之合理性時，該國法院通常都會針對禁止競業之地理區域範圍及期間之長短等因素加以考量，故其判決結果常因所涉及產業及事實而有歧異。例如在 *Mason v. Provident Clothing & Supply Ltd.* 一案中，英國法院即認為在一規模甚小之城市中心區域內，二十五英里距離及三年期限可能對一位銷售代表是一不合理之限制。然而，在另一案中，法院卻認為七英里距離及終身不得競業之限制，對一位在律師事務所任職而擁有長期服



務顧客之離職律師而言，尚屬合理之舉。而在 1996 年的 *Rock Refrigeration Ltd. v. Jones* 一案中，法院更進一步認為即使勞資雙方曾訂有禁止競業之契約，如果雇立是不當解僱其受僱者，則受僱者離職後自得從事競業行為。



加拿大

根據加拿大各省法院之相關判決，不論在職期間或離職後，僱用契約均包含一項普通法上暗示條款，即受僱者必須對其雇主負擔忠誠之義務。至於此一忠誠義務之具體內容，根據該國安大略省法院在 *Atlas Janitorial Services Co. v. Germanis* 一案之判決，應包括：(1)以誠信對其雇主提供服務；(2)不與其雇主從事競業活動；(3)不得公開洩露機密資訊；(4)不對其雇主隱瞞應公開之事實；及(5)對其雇主提供全時之服務等。因此加拿大對於受僱者競業禁止之規範可區分為在僱用期間及在僱用結束後所進行之競業行為。

一、在僱用期間所進行之競業行為

在僱用期間受僱者對雇主負有應全時並竭盡努力服務之暗示義務，已是加拿大普通法上僱用關係牢不可破之重要原則；因此，在這段期間內，受僱者原則上是禁止從事與其雇主競爭之活動。

事實上，加拿大法院對於受僱者在僱用期間不得與其雇主競爭之禁止，更擴充至受僱者之配偶。一般而言，根據該國法院及仲裁人之見解，在處理這類配偶競爭之爭議上必須極為小心審慎，而最重要之認定標準是要考量受僱者所採取協助其配偶行動之本質，而非單純其配偶與雇主競爭此一事實本身，以及勞雇雙方之信任關係是否遭到破壞。舉例而言，受僱者將雇主之顧客導引至配偶之事業即有可能違反忠誠之義務。然而，受僱者僅是單純協助其配偶做帳一事，就不能做出相同之認定。

至於在受僱者在僱用階段計劃在未來從事與原雇主競爭之爭端，該國法院的判決通常是以受僱者計劃活動的本質及所進行的範圍等因素，做為判斷之標準。舉例而言，如果受僱者對其雇主負有所謂「代理責任」者，即應遵守較高標準之行為準則；而且日於代理受僱者對雇主負有較重之忠誠義務，因此，當代理受僱者知曉其任一詳受僱者正在計劃離開其雇主而另組一競爭公司時，即有義務通報其雇主。此外，這類受僱者在此一階段才不得使在僱用期間所獲得有關雇主之機密資訊，或招徠雇主之供應商或顧客等。另外，須注意的是，如果受僱者雖然不具代理人之身分，但一旦有上述之舉動時，則才要受到代理受僱者同樣之拘束。例如在 *Boettcher v. Stremecki* 一案中，藥商之經理不但開始進行有關自立門戶之相關安排，而且還招徠原雇主之其他受僱者到其新設事業單位工作，並指揮原雇主之幕僚人員為其新開張之藥房提供服務等，在這種情形下，法院認為該名經理之種種作為早已逾越準備之階段，等於與原雇主直接競爭無異，其雇主將其解僱之舉自屬合理正當。

此外，受僱者未達代理人位階資格之情形，則法院通常會允許其在準備自立門戶之階段，從事某些範圍受限制之競業活動。



最後，在僱用期間受僱者亦不得從事設立私人事業之行為，即使這類事業不會與原雇主直接競爭，但至少才會與雇主產生利益衝突之情形。例如該國的 *Ennis v. Canadian Imperial Bank of Commerce* 一案，銀行之信託貸款行員因與該行之顧客共組一公司而遭開除，法院認為日於該受僱者擁有對其另一位顧客准許貸款之權能，而該顧客與其合夥之顧客彼此間有直接之財務交易，在這種情形下，這位行員之利益即有可能會與其雇主（銀行）相衝突，因此，該銀行此項解僱之舉應視為具有合法正當之理由。

二、在僱用關係終止後所進行之競業行為

除非勞雇雙方事前在僱用契約中訂有任何明確之限制競業條款，否則原受僱者在僱用關係終止後，是得以對其雇主從事任何之競業活動。事實上，基於暗示忠誠義務之限制，受僱者除不得利用原雇主之顧客資料及侵及其營業機密（包括列為這類機密之機密資訊在內）外，連在僱用期間所累積取得之一般技術與知識而與原雇主競爭的空間顯然要較美國及英國之制度更為寬廣。至於具有代理人身分之受僱者，其競爭之自由就受到較多之限制，該等受僱者在僱用契約終止後，通常是不得直接招徠原雇主之顧客，而必須透過廣告及其他公開之方式，來讓這些顧客知曉其新事業單位成立之消息。



澳洲

澳洲法院之相關判決，當受僱者從事競業不忠誠之行爲，而導致僱用契約終止或被正當解僱之情形，通常是指當業者本人而言，與英國或加拿大制度不同，不會牽涉到受僱者之配偶或其他並無直接關聯之夥伴。

一、對僱用期間內競業行為之規範

根據澳洲普通法之原則，當某位僱人被僱用後，暗示之忠誠義務即對其從事競業活動之行爲加諸各項限制，至於這類限制之寬嚴，完全要視此一受僱者在公司之年資、所預期肩負責任之程度，以及採取之行動對僱主之利益實際造成損害之情形而定。一般而言，此類規範大體是針對下列三種不同之情況而來的。

(一) 經營事業而與雇主直接競業

根據法院之各項判決，受僱者從事下列之競業準備行爲，可能會抵觸忠誠義務：(1) 招徠僱主之顧客而轉移至新事業單位；(2) 招募原一僱主之其他目前正在任職之員工；(3) 利用受僱者藉職務之便所取得之機密資訊；及/或(4) 故意移動、影印或記憶對僱主有價值之資訊(不論是否具有絕對機密性質者)，即使僅是供僱用關係結束後使僱者。在此須注意，即使受僱者是在所謂「花園休假」之情況下，如果觸犯上述之行爲，仍構成違反忠誠義務，雖然純就技術性之觀點而言，其僱用契約業已終止而無須再負此一忠誠義務。

然而，並非所有未來競業之準備措施，均構成違反忠誠義務之行爲，如果僅是對未來事業做出規劃，而並未對僱主之事業造成任何損害的話，則通常該國法院都會採相當寬容之態度。此外，受僱者在事業單位內階級越高而所負責任越重者，其所受競業禁止之限制即越多，他們除應注意美國法上所謂「公司機會」之原則外，還要特別留意這類的競業準備動作可能法對忠誠義務有所抵觸。

(二) 協助他人而與雇主競業

一般而言，受僱者此類行爲顯然是抵觸忠誠義務之舉。例如在該國 Goodchild Fuel Distributors Pty Ltd. v. Holman 一案中，某一位於南澳洲之石油配售商被迫將其配售權出售予 Goodchild 公司，條件之一是該家族三位成員仍然留在該公司任職。嗣後，該公司發現此三位成員繼續秘密提供汽油給原家族所經營之加油站，而讓該公司成爲工會組織抗爭之對象，且給予這些加油站過高之信譽額度，導致該公司無法收取債款之後果，日於此三位受僱者違反忠誠義務之情形極其顯然，因此，法院在處理本案時並無任何困難。



(三) 兼差之行爲

通常受僱者之兼差行爲如未獲得主要僱主 (principal employer) 之允許，則屬一顯然違反忠誠義務之行爲。此外，如果受僱者所從事之兼職工作，明顯影響其主要僱主工作之能力時，例如所兼差須徹夜工作造成無法勝任主要工作，則才屬不被允許者。至於僱主在何種情況下，方得以對受僱者此類行爲加以限制，一般而言，澳洲法院都是遵循英國上訴法院前述在 Hivac Ltd. v. Park Royal Scientific Instruments Ltd. 一案所樹立之原則，即：如果受僱者是利用正常工作以外的時間為僱主之競爭者從事工作，而有對主要僱主之業務造成損害之可能時，則會構成違反忠誠義務；此外，如果該受僱者之技術層級或所占職位越高，則更易見出利益衝突之情形。

透過暗示性忠誠義務之理論，並無法完全有效杜絕受僱者之兼差行爲，因此，僱主開始要求受僱者明確表示將對僱主提供專屬之服務，此種情形在職業運動及娛樂業最常見。然而，僱主要求受僱者做出此類承諾，尚有兩項障礙有待克服。首先，根據限制交易之原則，此類承諾可能無法加以執行。其次，根據英國及澳洲普通法之慣例，法院通常不願意在受僱者違反此項承諾時，頒發一項相關之禁令，以禁止其其他僱主放勞。

二、對僱用關係終止後競業行為之規範

雖然與其他英美法系國家之勞工一樣，澳洲受僱者在僱用契約終止後所享有之自主性相當可觀，當然包括與其原僱主從事競業活動之情形在內。不過，該國學者之見解及法院之相關判決顯示，先前之僱用契約仍可能對這類的競業自由附加某些限制。即如果某位受僱者在僱用期間曾違反忠誠義務，從事與原僱主競業之行爲，在這種情形下，法院可能給予僱主某些救濟，如禁止受僱者繼續從事這類行爲，甚至到僱用關係終止以後。如果原受僱者在這段期間未能完全遵循法院之指示，則在一段期間後，自得任意利用其在先前僱用期間所獲致累積之知識、機會及便利從事競業之活動，甚至得以對原僱主之利益造成損害。

澳洲與其他英美法系國家之情形一樣，即使在僱用關係終止後，原受僱者仍會受到一項暗示義務之拘束，而不得使原或揭露在僱用過程中所獲得之機密資訊。須注意的是，此一義務有別於前述之忠誠義務，因此，即使在僱用關係結束後，仍得以對原受僱者產生拘束力，從而限制其利用此類資訊來從事任何競業活動。這類義務主要是屬一種契約性質，基於「違背保密」之原則，往往才可依衡平法則提起訴訟，而讓僱主不但得以利用以拘束原受僱者，並可對任何第三者施壓。較爲普遍的作法即是要求受僱者簽訂



一範圍廣泛之禁止競業契約，承諾在僱用契約終止後一定期間內不得與原雇主競業，或為原雇主之競爭對手工作等。然而，雇主須特別注意不能利用此類契約來壓制競爭活動，因為這類限制契約通常要受普通法上「限制交易」原則之限制，根據此一原則，如果雇主所要求之約定過份干預交易之自由（包括出售個人勞務在內），則在實際執行時將會遭遇困難。事實上，雇主通常都是利用這類限制條款來保護營業機密或其他機密資訊，或用以防止原受僱者招徠其既有之顧客等。

另一個與限制契約息息相關之課題，即是雇主所要保障之合法利益必須具備其他英美法系國家所指稱之合理性始可。因此，這類的契約不宜做過份寬鬆之界定，必須根據其連帶期限、所涵蓋之區域，以及限制之行為等各項因素來加以考量。如果此類契約超過合理之範圍，則不會被法院加以執行。此外，根據澳洲法院之相關判決，如果雇主不當終止僱用契約，即使有訂定這類限制契約，通常也是無法加以執行。至於如果法院認為即使受僱者之行為已違反限制契約條款，但是原雇主並未因而遭致嚴重損失時，則一般也不會頒布禁止命令。

當原受僱者有招徠原雇主現有之顧客，或招募其他受僱者之情形時，可能會被控從事不當干涉契約侵權行為，然而，如果原受僱者合法終止契約，或不再與原雇主再行接觸，則不易被控有侵權行為。



紐西蘭

紐西蘭有關受僱者對雇主所負忠誠義務之概念及運作，要較澳洲更受英國普通法上主僕關係之影響，而絕大部分涉及受僱者此類義務之法院判決，多是與受僱者不得與現在或過去雇主競業之爭議有關。

根據該國學者之分析，受僱者的競業行為大約可區分為下列三大類型。

一、在職期間之兼差，或自行開業者

受僱者正在受僱工作且無任何離職之打算，但卻為雇主之競爭對手兼差，或甚至自行開業，而與雇主形成競業之情形。根據該國法院之相關判決，受僱者此類行為應屬絕對違反其忠誠義務者。例如在 *PCA of New Zealand Ltd. v. Evans* 一案中，該國法院即曾明確宣示：「受僱者之忠誠義務附加上一項義務，即：必須在所有時間內以其雇主之最佳利益來從事工作…。該項義務應嚴格加以執行，而某位受僱者與其雇主之競業行為，應被認為是與遵循該項義務所不相容者。」之原則。

然而，該國法院才有對此一原則採較寬容態度者，即從事體力勞動之受僱者在這方面常要較具專門技能或經理級之受僱者所受限制要少，同時，利用受僱者個人剩餘時間所從事之兼差工作，通常是被允許者。此外，只要這類競業行為不會嚴重影響雇主之相關權益，而且也不會摧毀勞雇雙方彼此間之信任及信賴關係，則法院通常不認為有構成嚴重違反受僱者之忠誠義務。

二、在僱用期間之競業準備行為

受僱者目前仍在受僱期間，但希望在未來自動辭職，俾便為某一原雇主之競爭對手（或其本人）全時工作，而在自動辭職以前，即開始與其雇主進行競業之情形。一般而言，受僱者從事這類準備行為通常是出自兩種動機，其一是具試探性質，如果自行創業而無具體成果時，則仍可繼續就業；另一則是建立自己之顧客來源及工作契約，藉以減輕或消除任何收益之損失。該國法院在 *Mckay Electric (Whangarei) v. Hinton* 一案之判決，即認為受僱者這類的行為已違反忠誠義務。

三、在僱用關係終止後之競業行為

即受僱者實際上已自動辭職，但利用在僱用期間所獲得之相關資訊，與原雇主相競業之情形。該國學者認為根據普通法上忠誠義務之本質，忠誠義務本身即對原受僱者附加在僱用契約終止後保守機密之一般義務，並無須另行引進其他進一步之責任概念，除非勞雇雙方曾在僱用契約中包含一項明確之不得競業條款，否則根據該國法院在 *Walden v. Anor v. Barrance* 一案之判決，根本沒有任何機制得以防範原受僱者在僱用關係終止後，與其原雇主進行競業之活動。



中國⁷

在2008年1月1日勞動合同法施行前，大陸學者認為競業禁止協議的法源根據是「勞動法」第22條：「勞動合同當事人可以在勞動合同中約定保守用人單位商業秘密的有關事項」及第90條：「勞動者違反本法規定解除勞動合同，或者違反勞動合同中約定的保密義務或者競業限制，給用人單位造成損失的，應當承擔賠償責任」；此外，大陸勞動部在1996年發佈「關於企業職工流動若干問題的通知」第2條：「用人單位可以規定掌握商業秘密的職工在終止或解除勞動合同後一定期限內（不超過3年），不得生產同類產品及有競爭關係的產品或者經營同類業務，但用人單位應當給予該職工一定數額的經濟補償」，作為用人單位與勞動者簽訂競業禁止條款之依據，但本件「通知」之階並非法律⁸。

有關勞工競業禁止之問題，2008年1月1日開始施行之大陸勞動合同法對此加以明文規定。第23條：「用人單位與勞動者可以在勞動合同中約定保守用人單位的商業秘密與知識產權相關的保密事項（第1項）。對負有保密義務的勞動者，用人單位可以在勞動合同或者保密協議中與勞動者約定競業限制條款，並約定在解除或者終止勞動合同後，在競業限制期限內按月給予勞動者經濟補償。勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金（第2項）」、第24條：「競業限制的人員限於用人單位的高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員。競業限制的範圍、地域、期限由用人單位與勞動者約定，競業限制的約定不得違反法律、法規的規定（第1項）。在解除或者終止勞動合同後，前款規定的人員到與本單位生產或者經營同類產品、從事同類業務的有競爭關係的其他用人單位，或者自己開業生產或者經營同類產品；從事同類業務的競業限制期限，不得超過二年（第2項）」。

分析上述規定之特色有：

- 一、勞動者競業禁止義務之產生，須基於勞動者與用人單位間之特約。如果未有特約，勞動者不負有競業禁止之義務。此觀上述第23條規定之文字自明。
須注意者，勞動合同法採取書面合同制度（第10條：「建立勞動關係，應訂立書面勞動合同」），因之，競業禁止協議需以書面形式約定。
關於勞動者離職後競業禁止協議之法律性質，基本上有二種見解，第一種見解認為勞動合同與競業禁止協議間具有主從關係，競業禁止協議不能獨立存在，如果勞動合同被宣告無效或被撤銷，競業禁止協議亦將失效。第二種見解認為書面合同無效時，現實上之勞動合同關係仍然存在

7 劉志鵬律師撰，2008年4月20日。

8 陳金泉「論離職後競業禁止契約」第11頁，（<http://www.kcchen.com.tw>）。



- ，並受法律保護，與這種現實勞動關係相關連的競業禁止協議依然有效⁹。
- 二、用人單位需有值得保護之商業秘密存在，如果用人單位沒有值得保護之商業秘密時，就不可以約定競業禁止條款。所謂商業秘密，可以參考「國家工商行政管理局」所發佈之「關於侵犯商業秘密行為的若干規定」，基本上須具備秘密性（不為公眾所知悉，即該信息不能從公開渠道直接獲取）、保密性（權利人採取保密措施，包括訂立保密協議、建立保密制度及採取其他合理的保密措施）、實用性及價值性（具有實用性是指該信息具有確定的可應酬性，能為權利人帶來現實的或潛在的經濟利益或者經濟優勢）。
- 三、在上述立法前提之下，競業禁止之對象限於用人單位的高級管理人員、高級技術人員和其他負有保密義務的人員，乃是自然之理。
高級管理人員係因職務地位而握有商業秘密；高級技術人員則係因執行職務而得悉技術上之商業秘密；至於其他負有保密義務人員究何所指？勞動合同法第23條：「用人單位與勞動者可以在勞動合同中約定保守用人單位的商業秘密與知識產權相關的保密事項」，解釋上，似乎只有在勞動合同有約定之前提下，勞動者才負有保密義務，採取此種見解者可參照「深圳經濟特區企業技術秘密保護條例」所規定：「企業要求員工保守商業秘密的應當簽定書面的保密的協議」；然而學者亦有認為勞動合同法將誠信原則作為訂立勞動合同的原則（勞動合同法第3條：「訂立勞動合同，應遵守合法、公平、平等自願、協商一致、誠實信用原則」），解釋上，保密義務可以說是誠信原則延伸出來之附隨義務¹⁰。
- 四、競業限制的範圍、地域、期限由用人單位與勞動者約定；但競業限制的約定不得違反法律、法規的規定，違反者，無效。關於競業限制之「範圍」，是否限於與原用人單位完全相同之業務、類似業務或者只要具有競爭關係之業務就可限制勞動者？勞動合同法未有具體規定。
有關競業禁止期間之長短，大陸地區有關地方法規和部門規章常有類此規定，例如：深圳規定競業禁止期限最長不得超過三年；珠江規定競業禁止期限、根據員工所涉及技術秘密等級、所處保密崗位或受到特殊訓練等情況而定，一般為二至五年；勞動部、國家科委有關通知、意見規定的期限為三年¹¹。可見大陸上形成禁止期間不得超過三年之共識。但勞動合同法規定競業禁止之約定期限最長不得超過二年。

9 董寶華「十大熱點事件透視勞動合同法」（2007年8月中國法律出版社）、158頁。

10 董寶華前揭書第151頁。

11 林振芳「由大陸勞動合同法草案之規定以觀兩岸對於離職後競業禁止條款之效力」（法月刊58卷3期）83頁。



五、在競業限制期限內，用人單位應按月給予勞動者經濟補償。勞動合同法規定用人單位與勞動者約定競業禁止協議者，應給付經濟性補償，且應按月給付，但對於應給付之金額則未規定。

關於經濟補償，目前各地有不同之立法：第一種立法係由雙方當事人自訂約定，未對經濟性補償標準做具體之規定，例如「安徽省勞動合同條例」第14條：「、、勞動合同當事人有上述約定的，應當同時約定在終止、解除勞動合同時給予勞動者一定的經濟補償」。第二種立法係當事人有約定者，從其約定，無約定者按法定標準，例如「珠海市企業技術秘密保護條例」第22條：「企業與員工約定競業限制的，在競業限制期間應當按照競業限制協議中的約定向員工支付補償費；沒有約定的，年補償費不得低於該員工離職前一年從該企業獲得的年報酬二分之一」；「深圳經濟特區企業技術秘密保護條例」第17條：「競業禁止協議約定的補償費按年計算，不得少於該員工離開企業前最後一個年度從該企業獲得的報酬總額的三分之二。競業禁止協議沒有約定補償費的，補償費按照前款規定的最低標準計算」；第三種立法認為未約定者，對勞工不生拘束力，但若有約定時，不得低於法定最低標準，例如「江蘇省勞動合同條例」第17條：「用人單位與有保守商業秘密的勞動者，可以在勞動合同或者保密協議中約定競業限制條款，並應當同時約定在解除或終止勞動合同後，給予勞動者經濟補償。、、其中，年經濟補償額不得低於該勞動者離開用人單位前十二個月從該用人單位獲得的報酬總額的三分之一。用人單位未按照約定給予勞動者經濟補償的，約定的競業限制條款對勞動者不具有約束力」¹²

六、競業禁止義務可分為在職期間及離職後之競業禁止。

七、勞動者違反競業限制約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。

關於最低服務年限之協議，勞動合同法第22條：「用人單位為勞動者提供專項培訓費用，對其進行專業技術培訓的，可以與該勞動者訂立協議，約定服務期（第一項）；勞動者違反服務期約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金。違約金之金額不得超過用人單位提供的培訓費用。用人單位要求勞動者支付的違約金不得超過服務期尚未履行部分所應分攤培訓費用（第二項）」。因為勞動合同法第23條僅抽象地規定「勞動者違反競業禁止約定的，應當按照約定向用人單位支付違約金」，並未如上述第22條對最低服務期間之違約金做上限規定，因之，違反競業禁止協議之違約金的性質如何？便引起爭論。第一種見解認為：

12 董寶華前揭書第161頁。



原則上勞動者支付之違約金應相當於用人單位以對其支付之補償金額，要言之，違反競業禁止之違約金應與反最低服務年限違約金做相同解釋；第二種見解認為：違反競業禁止者，係侵害商業秘密，故賠償額應與商業秘密形成對價關係，而因商業秘密受侵害時之損害往往難以估量，故將違約金理解成係用人單位所給付之補償金的見解，思慮有欠周密，這才是為什麼勞動合同法為只針對違反最低服務年限違約金做具體規定的原因，日此看來，勞動合同法所採取之競業禁止違約金的立法技術，多少說明立法者對違反競業禁止違約金之複雜性質有所考慮¹³。

約定之違約金如果過高時，勞動者可否要求減少？就此，勞動合同法並未有規定。

須補充說明者，除了上述當事人所約定之競業禁止違約金外，勞動者是否尚須負擔違反勞動合同損害賠償？就此，勞動合同法第90條：「勞動者違反本法規定解除勞動合同，或者違反勞動合同中約定的保密義務或者競業限制，給用人單位造成損失的，應當承擔賠償責任」，顯係認為違反競業禁止協議之勞動者，同時對用人單位負擔約定違約金以及違約損害賠償。

除上述勞動合同法第23、24條所規定外，違反競業禁止之勞動者尚可能負擔行政責任，根據「反不正當競爭法」及「國家工商局」所發佈「關於禁止侵犯商業秘密行為若干規定」，對侵害商業秘密的不正當行為，工商行政管理機關應當責令停止違反行為，可以根據情節處以人民幣一萬元以上二十萬元以下的罰款，並可對侵權物品做如下處理：（1）責令並監督侵權人將載有商業秘密的圖紙、軟件、及其他有關資料返還權利人（2）監督侵權人銷毀使用權利人商業秘密生產的、流入市場將會造成商業秘密公開的商品，但權利人同意收購、銷售等其他處理方式的不在其限。至於刑事責任部分，則見諸於中國刑法第219條：「有下列侵犯商業秘密之一，給商業秘密的權利人造成重大損失的，處3年以下有期徒刑或者拘役，並處或者單處罰金；造成特別嚴重後果的，處3年以上7年以下有期徒刑，並處罰金：（一）以竊盜、利誘、脅迫或者其他不正當手段獲取權利人的商業秘密的；（二）披露、使用或者允許他人使用以前項手段獲取的商業秘密；（三）違反約定或者權利人有關保守商業秘密的要求，披露、使用或者允許他人使用其所掌握的商業秘密（第1項）；明知或者應知前款所列行為，獲取、使用或者披露他人的商業秘密的，以侵犯商業秘密論（第2項）」。

13 董寶華前揭書第180頁。



日本¹⁴

日本勞動相關法規裡並未特別針對就業禁止置有規定，因此有關就業禁止引起之糾紛，幾乎都有賴司法實務與學界理論所構成之規範予以處理。就業禁止問題之類型，大別之可分為在職中與離職後兩種。

一、日本就業禁止義務在司法實務上之常見紛爭態樣

1. 雇立針對勞工之就業行為，以侵權行為或債務不履行，請求損害賠償或違約金
2. 雇立對勞工以違反就業禁止規定為理由，予以懲戒解雇處分之糾紛
3. 雇立聲請禁止勞工繼續就業行為之假處分
4. 雇立以勞工違反就業禁止約定為理由，請求勞工返還退職金之不當得利
5. 勞工請求雇立給付違反就業禁止條款為理由所扣除之退職金

日本企業在中途採用時，習慣上會要求勞工提出原任職公司之離職證明書。如果該離職證明書上載明勞工負有就業禁止義務，而新雇立仍執意採用時，有關上揭第4、第5兩點糾紛態樣之結果，往往是日新雇立予以墊償，故對勞工職業選擇自由之傷害較小。

二、就業禁止義務之法依據

1. 誠實義務（勞動契約之附隨義務）

誠實義務係指勞動契約存續中，不得侵害雇立正當利益之義務。勞動契約存續中，勞資雙方皆有義務要努力維持繼續性契約關係中最起碼的信賴關係，因此勞工才負有不得侵害雇立正當利益之義務。在職中，即使沒有特別約定或工作規則未明訂，勞工才在勞動契約誠實義務面上必須負起就業禁止義務。

2. 特約之內容與效力

勞工受僱進入企業後或離職之前，都有可能透過特約約定就業禁止義務，特約必須勞資雙方有明確之合意，始生特約之效果。

在判斷依特約而為就業禁止之約定是否有放時，重點在於其內容之合理性，如未具合理性者，應可認違反公序良俗而為無放。其具體之判斷基準，從勞工職業選擇自由之保障，與雇立營業利益保護之衡平著眼，可歸納出如下四點。

- (1) 企業或雇立是否有就業禁止條款約定之必要性
- (2) 勞工在原雇立或企業之職務與地位
- (3) 限制勞工就業之對象、期間、區域職業活動範圍是否具合理性？

14 文化大學法律系邱駿彥教授撰，2008年5月6日。



- (4) 針對勞工於原企業中之地位等因素，綜合判斷是否有無必要填補勞工因就業禁止損害之代償措施

代償措施給予之方式，依各企業自訂辦法，有可能是典型的在勞工離職時給予一筆金額，亦有可能在就業禁止期間經過後，勞工始得有請求代償措施一筆金額之權利，當然亦有可能在勞工任職期間即已按月預付者，不一而足。本來在勞工離職後，就業禁止義務不再發生，對於依特約而負有就業禁止義務之勞工，是否有給予代償措施，在勞資雙方利益衡平點之考量上，應可做為認定特約是否有放之判斷要素之一。只不過判斷時，仍須就勞工之地位、就業禁止各種限制與範圍等為綜合判斷。

就業禁止特約即使有效，才不必然就表示雇立所為之懲戒處分一定有效、或肯定勞工應負損害賠償責任、或許可禁止就業行為之假處分聲請等。應就個別爭議之型態、懲戒處分之無放確認、損害賠償請求等，針對個案予以判斷。

3. 工作規則規定就業禁止義務之有效性

日本勞基法明訂雇立有制訂工作規則之義務，雇立在工作規則中明訂就業禁止之句，是否即能課勞工離職後之就業禁止義務呢？

有名的東京リーガルマインド事件中，雇立在工作規則中增設「從業員在離職後二年亦不得在與公司有就業關係之企業從事就職、出向、董事及其他任何型態之工作。從業員在離職後二年亦不得自行經營與公司有就業關係之事業」。

法院首先針對雇立得否在工作規則中規定勞工之就業禁止義務，做出如下見解：「雇立在專業營運上針對勞動條件可以附加條款，如有統一規定勞動契約終止後就業禁止義務之必要性存在時，無須一概予以否定。從而並無理由單以就業禁止義務牽涉勞動契約終了後之法律關係為理由，而否定得自工作規則予以規範」。其次，法院針對工作規則該規定之有效性，予以非常限定之認可。

「勞工在職務遂行時所得知雇立之秘密，即使在勞動契約終止後，才亦自有不得洩漏之信賴關係，勞工於離職後如果未課以就業禁止義務，則雇立應被保護之正當利益有被侵害之虞時，於必要且相當限度亦課以就業禁止義務，應得肯定其合理性」。而針對合理性之判斷基準，法院提示「對於勞工課以不利益之代償措施是否具相當性程度？即使沒有代償措施，則有無表現在勞動條件之改善上？」畢竟工作規則之規定，是雇立為了統一化而單方面予以課勞工義務，因此有必要要求特約合意以上程度之合理性。



4. 團體協約約定競業禁止義務之有效性

勞資雙方當然才有可能在團體協約中約定競業禁止義務，日於專屬勞工待遇相關事項，因此該約定本身屬於法規範效力之一種，應無疑義。然而，競業禁止約定要得被認定具有真正的法規範效力，仍必須該團體協約上之規定具備合理性。雖然團體協約是勞資雙方透過團體協商合意後所約定之契約，但亦仍必須在競業禁止義務之範圍（期間、職種、地域）、或代償措施等內容上有合理之根據，才能肯定其法效力。

三、違反競業禁止義務之責任

1. 懲戒處分

在職勞工違反競業禁止義務而該當懲戒處分時，通常應該考量是否位居管理職地位、競業行為之過程、競業違反之程度、對於雇主背信性之程度等，以判斷懲戒處分是否適當。在職期間如有兼職必須許可之規定者，其規定本身得在限定解釋下可以認定其合理性，違反兼職禁止之勞工，亦可成為懲戒處分之對象。但懲戒處分之有效與否則必須考量權利是否濫用。

2. 債務不履行與侵權行為

勞工離職後如果與雇主間有特約定明競業禁止義務者，相關義務之違反當然有可能構成債務不履行。至於競業行為本身是否該當侵權行為，必須考量該行為是否違當之自由競爭行為、是否欠缺社會相當性與信義原則之手段、態樣等行為，為綜合判斷。即使所為不法行為沒有明確的權利義務侵害，但如已造成雇主之不利益時，亦有可能該當侵權行為。因此即使勞資雙方沒有約定明確的競業禁止義務，如果離職勞工有逸脫正當之營業行為者，亦得肯定其成立侵權行為。

3. 對離職員工聲請競業禁止假處分

一般而言，在勞動案件上要聲請假處分，日本法院通常會持比較嚴格之立場，例如必須有明確之特約定明競業禁止義務、勞工之競業行為已現實上造成雇主營業利益受侵害、或受侵害之虞者已達非常具體化之程度等要件皆具備後，始可為假處分之認定。

四、派遣勞工之競業禁止義務

派遣勞動中，亦有勞工擔任高度專門技術性之工作者，自然容易產生營業機密確保之需求。日於派遣勞工不可能永遠在同一要派公司服務，因此要派公司是否得與派遣勞工訂定競業禁止義務，值得探討。理論上，派遣勞工至何公司任職，屬於派遣公司之權限，非派遣勞工本身或要派公司得以主事，因此要派公司限制派遣勞工不得至競業企業提供勞務之約定是否可行，是一個難題。



要派公司如果要確保派遣勞工不至於離職後洩漏秘密，恐怕要針對秘密保持義務予以特別之約定，此時才要針對限定期間、職種、場所範圍、最重要的是代償措施等等綜合判斷其約定之效力。此外，派遣公司當然亦有可能在工作規則中，要求派遣勞工要遵守要派公司之秘密保守義務，違反者應受懲戒處分。另外，要派公司與派遣公司在訂立勞動派遣契約時，亦有可能針對派遣勞工之秘密保持義務明確約定，但此時僅能要求派遣公司遵守契約上之義務。