

2

TAIWAN
LABOR
QUARTERLY



活用
法規

勞動契約

常見樣態規範

競業禁止、調動、
必要服務年限

勞動部勞動關係司科員 李佳佩





過去勞動法中針對員工離職後競業禁止、調動及必要服務年限條款，並無明文規範，多係勞資雙方於勞動契約中，或以簽訂協議書、同意書之方式自行約定，然因勞工往往居於弱勢地位，而遷就雇主所單方訂定之內容，以致履約時發現自身權益受損，爭議案件屢見不鮮，甚而進入漫長的訴訟程序，對勞資雙方均不利。

為此，行政院勞工委員會時期，即陸續根據民法及司法審查個案所累積及歸納出之衡量原則，透過相關行政解釋及行政指導等方式，提供民眾依循之參考；如今，立法院於 104 年 11 月 27 日三讀通過勞動基準法第 9 條之 1、第 10 條之 1 及第 15 條之 1 增修條文，並於 104 年 12 月 16 日經總統公布，明確競業禁止條款應符合要件，及競業期間最長不得逾 2 年、雇主調動勞工應符合之五原則，及約定必要服務年限條款應有之要件與非歸責勞工事由提前終止時，勞工毋須負違約責任等規範，透過法律位階有效降低勞資雙方約定相關條款時所衍生之疑義及爭議。

以勞工離職後競業禁止為例，依據勞動基準法第 9 條之 1 規定，約定時須審酌 1、雇主之固有知識和營業祕密有保護之必要。2、勞工在企業之職務及

地位，足可獲悉雇主之營業祕密。若沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，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，亦無妨害前雇主營業之可能，即無拘束勞工轉業自由競業禁止約定之需要。3、限制勞工就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，應不得逾越合理之範疇，即不致於對離職員工之一般生存經濟條件造成困難。4、需有填補勞工因競業禁止損害之代償或津貼措施。倘未能具備上述要件，該競業禁止之約定，對於勞工而言，即可能因顯失公平而無效。

參酌高等法院 102 年度勞上字第 53 號民事判決：「……就判斷雇主是否具有值得保護之正當利益，以有無洩漏企業經營或生產技術上祕密、或影響其固定客戶或供應商之虞為斷。至於僅是單純地避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客戶或僅為使勞工較不易離職、甚或原雇主僅為確保其對勞工所投注的在職訓練或教育訓練費用得以回收，原則上皆非雇主值得保護之正當利益。另企業經營相關專門技術（know-how），雇主無須投資相當之成本即可得知，抑或在勞動市場上無需投注過高之成本，即可獲得擁有該類 know-how 之人力，則此類 know-how 僅涉及雇主單純競爭上優勢，



基本上應認不足以作為承認雇主有值得保護之正當利益之理由。再者，就限制勞工就業之區域範圍而言，將受保護之『企業範圍』擴及關係企業及未來可能組設之公司等，受保護對象之範圍不明確，且未來所投資或轉投資之企業眾多，恐有逾合理保護之範圍。另限制競業之地區，應以在前雇主營業活動範圍內為限，逾此範圍亦難認為合理正當。至於就填補勞工因競業禁止損害之代償，補償之額度應與競業禁止限制之範圍，亦即勞工因而所可能遭受的損失，保持適當比例，至少應使受僱者維持正常一般之生活水準，始足相當。」

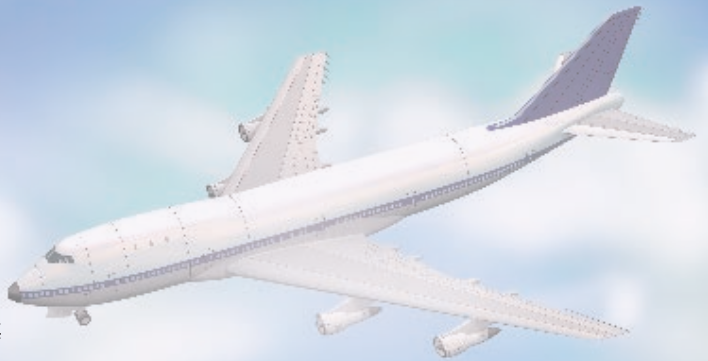
是以，競業禁止之約定無非為平衡勞資雙方利益而產生之機制，應兼顧雇主值得保護之正當利益及勞工因而所遭受之不利益，尚須以約定時所可確定之營業活動範圍為限，且應具體明確，否則勞工對應遵守競業之工作區域範圍無法預期時，此等約定對勞工就業顯不公平而可能無效。

另針對雇主調動勞工工作之問題，以往係依據 74 年 9 月 5 日內政部函釋「調動五原則」予以解釋或補充，為有效保障勞工合法權益，遂於勞動基準法第 10 條之 1 明定調動事項不得違反勞動契約之約定與調動應符合之原則：1、確實有經營上之必要，不是刻意刁難或

藉由調動
懲處員工。

如：為迫使員工離職，故意將工作地點從南調到北，或故意減少薪資，降低勞動條件，破使勞工無奈請辭。2、對勞工工資、工作時間、休息或休假，無不利變更。3、

調動後工作未超出勞工體能及技術所可勝任範圍。4、調動工作地點過遠，雇主有提供住宿、交通工具或津貼補助等必要協助。5、雇主有充分考量勞工及其家庭之生活利益。如對勞工遠距離之調動，僅給予房租補助，並未提供其他生活上之必要協助，勞工無法帶同家人赴任新職，勢必會對個人家庭生活造成難以彌補之傷害，此亦可能構成對其他勞動條件做不利益之變更。以高等法院 94 年度勞上易字第 96 號判決為例：「上訴人主張其自幼生長於台北市，與花蓮地區未有任何地緣上之關係，其尚以單親媽媽身分於台北市獨力扶養就學中



之子女，及照顧體弱多病之高齡老母等情，……且一般人實無法每日於台北及花蓮之間通勤來回，於客觀上顯屬調動工作地點過遠……」。

另高等法院台中分院 92 年勞上易字第 40 號判決：「伊婚後並育有二女，分別就讀小學及幼稚園大班等情，為被上訴人所不爭執。則被上訴人於未經上訴人同意之情形下，遽將上訴人調往台北，兩地距離甚遠，上訴人勢必無法兼顧家庭與工作，對於上訴人二名稚女之教養，亦必生極大之困難；況上訴人如經調往台北，其薪資縱未減少，然因膳食、交通等額外花費之故，勢必造成對其勞動條件之不利變更。……」依該等案例觀之，雇主應客觀並綜合考量勞工家庭及生活等各種情形下，始得調動勞工工作，避免權利濫用之情形，以保障勞工之就業安定。如雇主有調動工作之必要，但勞工確有無法勝任新工作之客觀具體事由時，勞工得對調動表達異議，勞雇雙方應再行協商解決為宜，雇主尚不宜強制勞工調動工作。

最後，針對部分雇主要求勞工簽定「最低服務年限」條款，此次亦透過明確入法加以規範，而「必要性」與「合理性」為勞雇雙方約定最低服務年限之兩大原則。所謂「必要性」，係指雇主有據以保障其預期利益之必要，例如支出龐大費用培訓勞工，甚至使勞工成為企業活動不可或缺或難以替代之人；所謂「合理性」，係指約定之最低服務期間應適當，得以雇主負擔之訓練成本、勞工所受訓練之價值、訓練期間之長短，為其審查基準。如雇主所支出之受訓費用僅占總成本支出之極少比例，或是雇主單方面限制勞工不能自請離職，並未對勞工在最低服務年限內所喪失轉換工作自由及生涯規劃之彈性及所失利益，給予相當之補償，則該最低服務年限約定之合理性實有待重新審視之空間。

諸如飛行機師，須具備專業技術及執照，非經長期嚴格訓練不能勝任，且所需訓練費用甚鉅，企業支出費用培訓

人員成為合格機師後，為避免其短期內任意離職致調度困難，甚至危及飛航安全，而為約定最低服務年限，尚屬營運所必要。另臺北地方法院 102 年度勞訴字第 247 號民事判決亦認：「本件被告係受僱擔任助理動畫師，既從事助理工作，難認須具備高度專門技術。原告未舉證證明該培訓計畫所需費用……，難認原告曾為培訓被告而支出龐大訓練費用，並因此期待被告成為原告企業活動中不可或缺或難以替代之人。故系爭合約限制被告最低服務期間，難認係基於原告有保障其預期利益之必要。從而系爭合約第 9 條第 3 項約定被告提前終止合約須給付原告違約金 18 萬元，係加重被告之責任，且因此不當限制被告自由離職之權利。再考量被告僅係提供勞務

獲取工資，且在勞動關係中為相對弱勢之一方，對於系爭合約難有磋商變更之餘地，按其情形，堪認系爭合約第 9 條第 3 項之約定對被告顯失公平，應為無效。」從其見解可知，雇主有與勞工為最低服務年限約定之需要，企業若真有實施最低服務年限之必要者，應多加留意及考量各種合理性，以達到勞動法追求勞資和諧之本意。

綜上，相關常見勞動契約樣態業已透過勞動基準法增修條文予以明確規範，期許雇主能確實遵守，使越來越多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。☉

