



## 論勞工離職後競業禁止

● 郭炳昌\*

高科技產業與服務業，其勞工於執行職務期間多少都會接觸或熟悉到雇主的商業機密或專業技術，雇主或公司為了避免員工在公司成長茁壯後，跳槽到對手公司，甚至自己開宗立派，成為知己知彼具有威脅性的競爭對手，會在勞動契約中與勞工有所約定，要求勞工在任職時和離職後一定期間內，不能直接或間接從事同性質的工作或到對手公司上班，勞工若違反勞動契約，即必須負損害賠償責任。

在契約自由原則下，勞動契約只要不違反法律強制禁止規定，不違背公序良俗，勞資雙方契約約定應為有效。離職後競業禁止條款雖是勞資雙方合意簽訂，惟勞工畢竟是經濟較弱勢的一方，難以在立足點平等與雇主共同簽訂契約。

現行民法規定：「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制股東。」<sup>1</sup>公司法規定：「公司不得為他公司無限責任股東或合夥事業之合夥人。」<sup>2</sup>惟這些規定均適用勞工任職期間而非離職之後，對於離職後競業禁止尚無明確規定。

離職後競業禁止條款有效與否？勞委會有五項衡量標準，包括雇主必須有值得保護的利益存在，離職勞工是否有損及原公司之利益，勞工須有一定的職務及地位，競業禁止有一定的範圍，競業禁止約定期間內，雇主須補償勞工。<sup>3</sup>雖然法律尚未將這些內

\* 郭炳昌，南台科技大學通識教育中心社會科學組講師。

<sup>1</sup> 民法第 562 條

<sup>2</sup> 公司法第 13 條

<sup>3</sup> 勞委會：簽訂競業禁止參考手冊

容明確納入條文，但已成為實際上法院重要參考標準。

因此，判斷離職後競業禁止之有效合理性，宜參酌勞工有無約定競業禁止之必要，勞工職位以及其實際擔任工作內容在客觀上是否侵害雇主值得保護的營業秘密，限制勞工就業對象、期間、區域、職業活動範圍，是否合理，有無代償措施，勞工競業行為有無違反誠信原則。在這些標準的檢驗，勞工是否值得保護？是否需負違約責任？自有明確合理性及有效性之判斷。

