

競業禁止相關法律問題探討

王麗真

壹、定義

所謂「競業禁止條款」(Business Strife Limitation Clause of Labor Contract)，內容通常係約定勞動契約終止後之一段特定期間內，受雇者不得在同一產業中從事競爭行為，藉以保障前僱主之權益。另行政院勞委會所發布之「競業禁止手冊」，則將之定義為：事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭的優勢，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，不得經營、受僱或經營與其相同或類似之業務工作。

貳、法律規定

競業禁止大抵可分為在職期間及離職後之競業禁止兩種情況：

一、在職期間內之競業禁止：

(一) 民法之規定：

第 562 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。

第 563 條：經理人或代辦商，有違反前條規定之行為時，其商號得請求因其行為所得之利益，作為損害賠償。前項請求權，自商號知有違反行為時起，經過二個月或自行為時起，經過一年不行使而消滅。

(二) 公司法之規定：

第 32 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 54 條：股東非經其他股東全體之同意，不得為他公司之無限責任股東，或合夥事業之合夥人。

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決議，將其為自己或他人所為行為之所得，作為公司之所得。但自所得產生後逾一年者，不在此限。

第 108 條：公司應至少置董事一人執行業務並代表公司，最多置董事三人，應經三分之二以上股東之同意，就有行為能力之股東中選任之。董事有數人時，得以章程特定一人為董事長，對外代表公司。

執行業務之董事請假或因故不能行使職權時，指定股東一人代理之；未指定代理人者，由股東間互推一人代理之。

董事為自己或他人為與公司同類業務之行為，應對全體股東說明其行為之重要內容，並經三分之二以上股東同意。

第三十條、第四十六條、第四十九條至第五十三條、第五十四條第三項、第五十七條至第五十九條、第二百零八條第三項、第二百零八條之一及第二百零十一條之規定，於董事準用之。

第 209 條：董事為自己或他人為屬於公司營業範圍內之行為，應對股東會說明其行為之重要內容並取得其許可。

股東會為前項許可之決議，應有代表已發行股份總數三分之二以上股東之出席，以出席股東表決權過半數之同意行之。

公開發行股票之公司，出席股東之股份總數不足前項定額者，得以有代表已發行股份總數過半數股東之出席，出席股東表決權三分之二以上之同意行之。

前二項出席股東股份總數及表決權數，章程有較高之規定者，從其規定。

董事違反第一項之規定，為自己或他人為該行為時，股東會得以決議，將該行為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。

二、離職後之競業禁止：

我國現階段並未有任何勞工法規就離職後競業禁止有任何規範。

參、實務見解

一、九十九年度台上字第五九九號判決：

按受僱人於僱傭關係存續中因參與對僱用人之顧客、商品來源、製造或銷售過程等機密，而此類機密之運用，對僱用人可能造成危險或損失，乃經由雙方當事人協議，於僱傭關係終止後，受僱人於一定期間內不得從事與原雇主相同或同類公司或廠商之工作。其限制範圍倘屬明確、合理、必要，且受僱人因此項限制所生之損害，曾受有合理之填補，基於契約自由原則，固應認競業禁止之約定為合法有效。惟於受僱人違反競業禁止約款而應支付違約金時，該違約金本應推定為損害賠償額之預定。此項約定是否相當，法院即應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害、利益等情，依職權為衡酌，無待債務人（受僱人）之訴請核減，此觀民法第二百五十二條規定自明。

二、九十四年度台上字第一六八八號判決：

按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，與憲法工作權之保障無違。

三、八十九年度台上字第一九〇六號：

按受雇人有忠於其職責之義務，於僱用期間若未得僱用人之允許，固不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，否則同業競爭之結果，勢必有利自己或第三人，而損害其僱用人（民法第五百六十二條參照）；為免受雇人因知悉前僱用人之營業資料而作不公平之競爭，雙方亦得事先約定，於受雇人離職後，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，與憲法工作權之保障無違。又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，乃國家對人民而言。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之規定自明。被上訴人惟恐其員工離職後洩漏上訴人商業上秘密、或與被上訴人為不公平之競爭，乃於其員工進入公司任職之初，要求員工書立同意書，約定於離職日起一年半期間不得從事與公司相同或類似產品之產銷行為或提供資料，如有違反應負損害賠償責任。此項競業

禁止之約定，附有一年半期間不得從事特定工作上之限制，既出於上訴人之同意，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。

四、九十八年度上易字第七〇六號：

雇主與勞工間簽訂勞動契約中所謂競業條款，係屬民法第二百四十七條之一規範之定型化契約，惟所謂競業禁止條款，其目的係在限制員工離職後轉業之自由，以防止員工離職後於一定期間轉至原雇主之競爭對手任職，並利用過去服務期間所知悉之技術等機密為同業服務，而打擊原雇主，其對該離職勞工自屬拋棄權利或限制其行使權利惟是否有民法第二百四十七條之一第四款規定中顯失公

平之情形，應審酌競業禁止條款個案情形，如以勞工知悉之營業秘密仍處於低階及不成熟階段而為禁止競業期間之限制，顯與憲法保障工作權之意旨有違。

五、九十七年度勞上字第六十九號：

僱用人為保護其營業秘密，固得與受僱人約定離職後之競業禁止條款，惟此項約定係限制受僱人於離職後一定期間從事與其離職前相同之業務，影響及於受僱人之工作權益及生存權甚鉅，倘約定之競業禁止期間過長，除使受僱人於競業禁止期間內難以另謀生計外，並將使受僱人將來重回相同業務職場時喪失其競爭能力，而嚴重損害其權益，故應認競業禁止條款所定期間須不逾合理範圍，始為法之所許，其逾越合理範圍之期間，應屬無效。

六、釋字第 637 號

公務員服務法第十四條之一規定：「公務員於其離職後三年內，不得擔任與其離職前五年內之職務直接相關之營利事業董事、監察人、經理、執行業務之股東或顧問。」旨在維護公務員公正廉明之重要公益，而對離職公務員選擇職業自由予以限制，其目的洵屬正當；其所採取之限制手段與目的達成間具實質關聯性，乃為保護重要公益所必要，並未牴觸憲法第二十三條之規定，與憲法保障人民工作權之意旨尚無違背。憲法第十五條規定人民之工作權應予保障，人民有從事工作及選擇職業之自由，迭經本院釋字第四〇四號、第五一〇號、第五八四號、第六一二號與第六三四號解釋在案。國家與公務員間具公法上職務關係，公務員依法享有身分保障權利，並對國家負有特別義務，其憲法上所保障之權利即因此受有相當之限制，本院釋字第四三三號、第五九六號與第六一八號解釋足資參照。公務員離職後與國家間公法上職務關係雖已終止，惟因其職務之行使攸關公共利益，國家為保護重要公益，於符合憲法第二十三條規定之限度內，以法律課予特定離職公務員於一定條件下履行特別義務，從而對其選擇職業自由予以限制，尚非憲法所不許。

肆、評論

綜觀上開實務見解可得出，現階段認定競業禁止條款是否有效，尚須審酌下列條件：

一、雇主有無應保護之利益，亦即該應受保護之利益是否屬營業秘密。

例如：汽車廠商印製予銷售員之營業項目價格表其屬營業秘密範疇，故有保護之必要。又判斷是否屬營業秘密之範圍亦可參酌營業秘密法第二條之規定，亦即：「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。」

二、勞工擔任之職務或職位，是否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、勞工有無明顯背信或違反誠信原則。亦即判斷勞工之該違約行為是否惡意並欠缺正當性違反誠信原則。

四、限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理。

五、有無代償措施，亦即有無填補勞工因競業禁止所生損害。

六、違約金是否合理。此點應視勞工違約當時之社會經濟狀況、一般客觀事實，以及資方公司因勞工之違反競業禁止事件所受營業額下降等損害為綜合判斷。

伍、結論

一、綜上所陳，競業禁止之約定，乃雇主為免受僱人於任職期間所獲得其營業上之秘密或與其商業利益有關之隱密資訊，遭受受僱人以不當方式揭露在外，造成雇主利益受損，而與受僱人約定在任職期間及離職一定期間內，不得利用於原雇主服務期間所知悉之技術或業務資訊為競業之行為。該約定限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當且不危及受限制當事人

之經濟生存能力，其約定固非無效，惟因轉業自由，涉及憲法第十五條所保障之人民工作權、生存權之基本人權，故競業禁止契約乃應有合理限制。該離職後競業禁止約定，審酌其是否有顯失公平之情事，其判斷標準為企業或雇主須有依競業禁止特約之保護利益存在、勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位、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、應有補償勞工因競業禁止損失之措施。至於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之要件，尚非競業禁止約定是否有效之要件。

二、為求慎重起見，欲為競業禁止條款之約定，應以書面載明下列主要之內容，較不易起爭議：

1. 受限制之期間
2. 受限制之地域範圍
3. 受限制之行業別
4. 如有違反限制時之後果
5. 例外情形排除(例如受不可抗力之影響)

三、違反競業禁止條款所生之效果：

民事上：違約金或損害賠償金之支付。

刑事上：可能違反刑法第三百一十七條規定之洩漏業務上知悉工商秘密罪，「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。」

參考資料：

- 一、行政院網站。
- 二、司法院網站。