解析競業禁止約定 保護營業秘密

◎李志強／經濟部智慧財產局政風室主任

Photo Credit: https://photo-ac.com/

企業為保護營業秘密及商業利益，雇主多會與離職員工簽署競業禁止約定（Business Strife Limitation Clause of Labor Contract），主要目的係防範員工於離職後，將原公司內部之研發成果或營運策略透露予新公司，以致減損該公司之市場競爭力。亦即透過勞雇雙方約定，限制受僱人於離職後於一定期間及區域內，不得從事與其相同或類似之業務，否則應對雇主負損害賠償責任，藉以防止同業惡意挖角或來自於受僱人之競爭行為。

競業禁止約定之要件

為使競業禁止約定有明確之法源依據，我國於2015年增訂《勞動基準法》（下稱勞基法）第9條之1，明定競業禁止約定之4項法定要件，重點說明如下：

一、雇主有應受保護之正當營業利益

依司法見解，雇主受競業禁止條款保護之正當、合法利益，乃包括營業秘密（註：有關營業秘密要件請詳閱作者於清流雙月刊第52期之文章）及其他可受保護之正當利益，所謂「其他可保護之正當利益」，係指對該雇主構成企業經營或生產技術上之秘密，或影響其固定客戶或供應商之虞等具有商業競爭之價值秘密，但非屬《營業秘密法》第2條規定之營業秘密範圍。此外，實務上將企業界之各種技術或商業資訊分為兩種，一種為受僱人所具有的一般性知識，另外則為屬於營業秘密範疇之特有知識或資訊。前者乃受僱人知

競業禁止的目的在於，禁止離職員工從事或經營與原雇主直接競爭之業務；為免受雇人工作權被剝奪，應於競業禁止中約定列舉合理範疇。Photo Credit: https://photo-ac.com/

識經驗與技能之累積，係其人格之一部分，亦為維持其生存發展所必須並非屬於雇主之營業秘密，故可於離職後自由運用。相反地，後者為雇主於長期經營與僱傭關係中所發展而得之特殊性知識經驗與技能，則屬於雇主之營業秘密，為其財產權之一，受僱人不但不得任意盜用或利用，且根據信賴義務尚有保密之責，若有違反應負違約之責。

二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密

依法院判決，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。亦即受僱人之離職員工在原公司之職務及地位，足可獲悉雇主之營業秘密。至於沒有特別技能、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，亦無妨害原雇主營業之可能，此競業禁止約定應認定拘束勞工轉業自由而無效。

三、競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇

如司法判決認為，競業禁止之目的在禁止離職員工從事或經營與原雇主直接競爭之業務，倘限制範圍過大，可能造成受僱人工作權之剝奪，故受僱人於離職後不得從事或經營之營業種類、工作事項，應於競業禁止約定中列舉，並說明受僱人任職該類似行業，可能造成雇主之損害。另關於離職後競業禁止之約定，其限制之時間、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，其約定始非無效。

為使本條款所稱「合理範疇」之定義更加明確，《勞基法施行細則》第7條之2明文競業禁止約定應符合法定4項要件，重點說明如下：

（一）競業禁止之期間，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2年。

（二）競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。

應避免限制地域範圍大於營業地區，以致勞工工作權受損，然現今國際貿易及網路交易盛行，如何明確界定競業禁止區域似屬不易。對此，依據勞動部函釋，競業禁止區域包含境內及境外，即不以原雇主所在之地域為限，若有實質競爭行為，損害原雇主商業利益，縱在境外亦應包含在內，至於是否合理，應由法院斟酌具體個案認定，以因應國際經貿之現況。

至於雇主尚未開發之市場，或將來可能發展之區域，能否加以限制，不無疑義。曾有法院判決認為，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。

（三）競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。

現今因常見競爭對象以惡意挖角進行

競業禁止之職業活動範圍應有具體明確的約定。Photo Credit: https://photo-ac.com/

不當競爭，故勞動部認為，如以設立不同營業項目之公司為方式，僱用有接觸原雇主營業秘密之勞工，或將挖角後之勞工佯裝約定與原職業活動完全無關之職務等，其若實際從事原有職業活動之工作及洩漏營業秘密，由法院斟酌具體個案，實質認定該離職後競業禁止條款之效力，以保護雇主正當利益。

（四）競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。

依司法見解，非屬該勞工於任職期間可學習或接觸之特殊專業，或者競爭性不足，應無須加以限制。

四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償

早期因無法源依據，故法院判決認為，補償措施之有無並非離職後競業禁止條款是否有效之因素，競業禁止約定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，則未違反《憲法》保障人民工作權、生存權之精神，惟後來實務見解則將補償措施視為競業禁止條款生效之要件，如有法院判決認為，審查競業禁止條款是否有違反《民法》第 247 條之 1 規定之顯失公平，其應行審酌之要素之一即為是否有填補受僱人因競業禁止損害之代償或津貼措施。

雇主對勞工因不從事競業行為所受損失應有合理補償。Photo Credit: https://photo-ac.com/

此依最高法院判決所見，雇主若以其締約優勢，使弱勢員工同意簽訂競業條款，卻毋庸在勞工任職中或離職後給予任何補償，迫使勞工接受離職後不從事競業之義務，無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，結果可能為弱勢勞工僅能以非專長或第二專長另覓新職，對勞工生存權、工作權之保障有所不足，無疑係對離職勞工之懲罰，而與《勞動契約法》上保障弱勢勞工之思潮相違。

《勞基法》第9條之1業將雇主對勞工因不從事競業行為所受損失之合理補償列為競業禁止條款之要件，亦即勞雇雙方約定，由雇主提供一定金額予以補償，且明定不包括勞工於工作期間所受領之給付。另於《勞基法施行細則》第7條之3，明文雇主給付合理補償應綜合考量之事項，包含「應約定離職後一次預為給付或按月給付」、「每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之50」、「補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需」、「補償金額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」等。

結語

企業為維護其正當營業利益，在必要時，得與離職員工簽訂競業禁止契約，但必須依法確認約定內容之必要性與合理性，以免不當侵害員工之工作權，以致該約定被認定為無效，因此企業必須審慎研議競業禁止約定之內容。尤其近年來因全球化影響，高科技人才遭外國企業挖角事件頻傳，雇主為保護其營業秘密，與勞工簽訂離職後競業禁止條款日益增加，可見如何保護企業營業秘密並兼顧離職勞工之工作權益，實為不容忽視之議題。

Photo Credit: shutterstock

高科技人才遭外國競爭企業挖角頻傳，雇主為保護其營業秘密與勞工簽訂離職後競業禁止條款案例日增。Photo Credit: https://photo-ac.com/