

他山之石：從美國 FTC 競業禁止最終規則 談我國市場發展、勞工與營業秘密之保護

黃仲薇*、秦宇芊**

壹、前言

貳、競業禁止條款分析——對市場與勞工之影響

- 一、針對市場與經濟之影響
- 二、針對不同薪資階級勞工之影響
- 三、小結

參、美國各州法律及 FTC 最終規則對競業禁止條款之規範

- 一、競業禁止條款概述在美國的發展
- 二、嚴格限制或禁止競業禁止條款——加州、北達科他州和華盛頓 D.C.
- 三、合理性測試標準——俄亥俄州及佛羅里達州
- 四、FTC 修法歷程及條文介紹
- 五、小結

肆、法院判決與對 FTC 最終規則的挑戰

- 一、Ryan, LLC 案的挑戰
- 二、ATS 案的挑戰
- 三、Properties of the Villages Inc 案的挑戰
- 四、小結

伍、臺灣對競業禁止條款之規範

- 一、臺灣競業禁止條款之發展
- 二、臺灣法院針對競業禁止條款之判決
- 三、小結

陸、他山之石？——以市場發展、勞工與營業秘密之保護為考量

- 一、美國 FTC 最終規則對臺灣競業禁止條款規範的啟示
- 二、保護營業秘密的因應之道
- 三、小結

柒、結語

* 作者現為國立政治大學科技管理與智慧財產研究所學生。

** 作者現為國立政治大學法律研究所學生。

本文相關論述僅為一般研究探討，不代表本局及任職單位之意見。

摘要

競業禁止條款向來被認為是一個保護營業秘密的有效且重要手段，可使企業將人才留在內部並增加培訓意願。然而，卻可能使員工失去創新的動力，對小型公司以及新創公司造成門檻，導致人才更容易流向大型公司，並造成對低階勞工的剝削。競業禁止條款，對於整體經濟發展與勞工權益而言，可能弊大於利。

美國聯邦貿易委員會（Federal Trade Commission, FTC）在 2024 年 4 月 23 日通過新規則，全面禁止所有企業與員工簽訂競業禁止條款，並溯及既往地使已經存在的競業禁止條款無法執行。過去美國關於競業禁止的相關規定並無統一的聯邦法，由各州依各自的州法律或普通法規範之，各州對於競業禁止條款的立法態度也截然不同，如：加州法律原則上全部否認競業禁止條款有效性；佛羅里達州則是全美國最有利於雇主之競業禁止條款規定，只符合合理性標準，原則上承認競業禁止條款有效性。

FTC 新規則通過後，在各州引起極大的爭議，德州地方法院頒布初步禁制令，暫緩 FTC 最終規則執行；賓州法院卻採取完全相反的立場，駁回原告的主張；佛州法院則是有限度的對 FTC 最終規則頒布初步禁制令，暫停其在佛州生效。美國各州法院對於 FTC 新規則判決結果截然不同，FTC 最終規則未來是否能成為一個聯邦級的競業禁止條款規則，在全美國適用，仍待上訴法院之裁判。

關於我國競業禁止條款相關規範，在法規設計與司法實務上，亦有考量勞工之利益，包括：競業禁止條款之合理範疇與合理補償。儘管法規已明文限制競業禁止條款之期限至多兩年，法院卻仍可透過營業秘密法第 11 條，限制員工至競爭企業工作，似有變相延長期限，違背勞動基準法第 9 條之 1 的立法初衷，恐對勞工造成過度之限制，侵害其工作權，難認對市場與經濟有長期良好發展。

本文認為，FTC 針對競業禁止條款之禁令，立意上並未違反現行採用趨勢最終規則並未禁止「花園假」、保密條款、禁止招攬協議等，基於整體經濟與市場的長期發展，以及勞工權益的考量，應儘量避免競業禁止條款的使用，企業應該加強利用智慧財產權法，或適用其他協議來保護營業秘密。

關鍵字：競業禁止條款、勞動基準法第 9 條之 1、FTC 競業禁止最終規則、營業秘密、弱勢勞工

Non-Compete Clause、Article 9-1 of the Labor Standards Act、FTC Non-Compete Final Rule、Trade Secrets、Vulnerable Workers

壹、前言

美國為採取聯邦法治之國家，過去關於競業禁止的相關規定並無統一的聯邦法，而是各州依各自的州法律或普通法規範之，各州對於競業禁止條款（non-compete agreement, NCA）的立法態度也截然不同，有嚴格全面禁止雇主與勞工簽訂競業禁止條款的，如加州，亦有採取有限適用者，如俄亥俄州。

2024 年 4 月 23 日，美國聯邦貿易委員會（Federal Trade Commission, FTC）以 3 比 2 的黨派票數通過了禁止在美國對勞工施加任何新競業禁止條款的最終規則（下稱 FTC 最終規則）¹。這項規定幾乎禁止了雇主與所有勞工間簽訂競業禁止協議（僅有極少數例外情況），並溯及既往地使已經簽訂之競業禁止條款無法執行，引起各界討論。許多雇主認為這將會嚴重侵害到公司的營業秘密，故而向法院提起訴訟。2024 年 7 月 3 日，聯邦法院頒布了初步禁制令暫時停止 FTC 最終規則在 9 月生效；2024 年 8 月 20 日，美國德州地方法院判決 FTC 最終規則違反行政法規應撤銷²。

我國競業禁止條款見於勞動基準法第 9 條之 1，與美國的 FTC 最終規則不同，採取有限制的適用競業禁止條款，原則上並不禁止勞工與雇主簽訂競業禁止條款。尤其我國產業以中小企業為主力，其賴以維生之經濟命脈，多為技術或者技術秘竅（KNOW-HOW）等核心資訊，儘管在法律上多會申請專利權，或依照營業秘密法規定管理取得法律保障，但仍有其限制與困難³。因此，實務上係透過簽署保密約定（non-disclosure agreement, NDA）與競業禁止條款的情形，在臺灣並不少見。

本文將分析競業禁止條款對產業的影響，從美國各州法律原先對於競業禁止條款之規範談起，到 FTC 訂定聯邦層級的全面禁止競業禁止條款規則，並討論法院判決暫時停止施行 FTC 最終規則後，聚焦在雇主與勞工間能否簽訂競業禁止條

¹ Carsten Reichel, Daniel Turinsky, Samantha Saltzman, Andy Eklund, and Amanda Wait, *FTC issues final rule banning non-compete clauses (update)*, 2024/7/29, GENIE, https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2024/ftc_bans_noncompetes (last visited Jan. 10, 2025).

² Ryan, LLC v. Fed. Trade Comm'n, No. 3:24-CV-00986-E, 2024 WL 3879954 (N.D. Tex. 2024).

³ 王偉霖，營業秘密法理論與實務，頁 1-4，元照，2024 年增修 4 版。

款，對產業及營業秘密造成什麼衝擊，而臺灣的產業環境對於 FTC 最終規則又要如何因應，是否有值得我國立法者借鏡之處。

貳、競業禁止條款分析——對市場與勞工之影響

競業禁止條款是雇主與員工之間正式的契約協議，內容涉及對員工離職後活動的限制，雇主多利用它們來限制員工進入競爭對手的公司、創辦競爭性業務，並保護商業機密等有價值的資訊⁴。

一、針對市場與經濟之影響

（一）正面分析

1、營業秘密之保護

競業禁止條款長年被視為保護企業營業秘密⁵或非營業秘密⁶之重要方法，主要原因可能係基於現員工與前員工為最常被控訴侵害營業秘密的群體⁷。針對過往聯邦層級的營業秘密案件，近六成的被告為現員工與前員工，剩下三成為商業夥伴，非前兩者或其他第三人僅占不到一成五⁸；甚至在某些案件中，同時涉及員工與商業夥伴⁹。在州層級的營業秘密案件中，現員工或前員工所占比率則近八成¹⁰。

⁴ Florence Shu-Acquaye, *The Effect of Non-Compete Agreements on Entrepreneurship: Time to Reconsider*, 10 U. PUERTO RICO BUS. L.J. 92 (2018).

⁵ Bharadwaj Kannan, Roberto Pinheiro, and Harry J Turtle, *Replacing Labor with Capital: Evidence from Aggregate Mobility Shocks*, SSRN, 1, Nov. 8, 2022, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4271501> (last visited Jan. 10, 2025); Matt Marx & Lee Fleming, *Non-compete Agreements: Barriers to Entry ... and Exit?*, 12 INNOVATION POLICY AND THE ECONOMY 39, 51 (2012).

⁶ Hill Mayfield & Patricia Borstorff, *Is It Time To Eliminate Non-compete Agreements?*, 22(2) PROCEEDINGS OF THE INTERNATIONAL ACADEMY FOR CASE STUDIES 12, 13 (2015).

⁷ David S Almeling, *Seven Reasons Why Trade Secrets Are Increasingly Important*, 27(2) BERKELEY TECHNOLOGY LAW JOURNAL 1091, 1101 (2012).

⁸ David S. Almeling, Darin W. Snyder, Michael Sapoznikow, Whitney E. McCollum, and Jill Weader, *A Statistical Analysis of Trade Secret Litigation in Federal Courts*, 45(2) GONZAGA LAW REVIEW 291, 302 (2009).

⁹ *Id.* at 303.

¹⁰ David S. Almeling, Darin W. Snyder, Michael Sapoznikow, Whitney E. McCollum, and Jill Weader, *A Statistical Analysis of Trade Secret Litigation in State Courts*, 46(1) GONZAGA LAW REVIEW 57, 69 (2010).

因此，競業禁止條款限制前員工前往競爭企業就職，係對於企業營業秘密或機密資訊洩漏的事前防止手段，避免後續訴訟的發生。即使是反對競業禁止條款的文獻，也多承認其具有保護企業營業秘密的效用，儘管它們對其效用與弊端的權衡有所質疑¹¹。

2、企業投資之提升

（1）人力資本投資

競業禁止條款可使企業避免過高的離職與招聘成本，同時阻止競爭對手獲得人才，將人才留在企業內部¹²。理論上，企業會因此更有動力進行投資與員工培訓，因為不必擔憂在投注資源後，員工會輕易離職並將相關知識帶往競爭企業，而提升投資於員工的意願¹³。

實證研究亦指出，在競業禁止條款執行力度較強的地區，確實呈現企業對員工人力資本投資提升的結果¹⁴；尤其針對職業前期階段的勞工，在勞動力流動性受限的情況下，能獲得更高的起薪與更快速的工資增長¹⁵。

（2）實體與創新活動投資

競業禁止條款不只反映在現有人力資源的投資，企業亦可能提升在實體資本以及研發與創新活動的投資¹⁶。因為競業禁止

¹¹ MARX & FLEMING, *supra* note 5, at 41-43; Erik Stam, *The Case against NonCompete Agreements*, 19-20 U.S.E. WORKING PAPER SERIES, 8-9, Dec. 2019, https://www.uu.nl/sites/default/files/rebo_use-wp_2019_1920.pdf (last visited Jan. 10, 2025); James Driver, Adam C. Kolasinski, and Jared R. Stanfield, *Trade Secrets, Labor Mobility, and Innovation*, SSRN, 1-2, Jan. 25, 2024, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4966391> (last visited Jan. 10, 2025).

¹² MARX & FLEMING, *supra* note 5, at 51.

¹³ 此為所謂的「挾持問題（hold-up problem）」，在需要雙方合作才能完成的活動中，若其中一方投入專屬於該活動的資源（例如時間、金錢或設備），在已發生沉沒成本（sunk cost）的情況下，該方可能面臨挾持。例如：公司為員工提供高昂的技能培訓，這些技能主要用於公司的特定技術，員工在獲得技能後，選擇跳槽到其他公司或要求更高工資，導致公司無法收回投資。See SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 101-102; Zhaozhao He, *Non-compete Agreements, Innovation Value and Efficiency*, SSRN, 24-25, Nov. 14, 2024, JOURNAL OF CORPORATE FINANCE, forthcoming., <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3846964> (last visited Jan. 10, 2025).

¹⁴ STAM, *supra* note 11, at 5.

¹⁵ KANNAN, PINHEIRO, AND TURTLE, *supra* note 5, at 23.

¹⁶ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 101.

條款的存在，能降低對於重要員工被挖角後，研發與創新活動受影響，導致回報率削減的風險¹⁷；同時，面對勞動力的高流動性，會使企業降低投資槓桿，以保持財務彈性，來應對員工面臨外在工作機會時，企業挽留的可能¹⁸。

實證分析證明此等假設：在人力資源較穩定的情況下，企業對於實體資本¹⁹以及創新活動的投資意願升高²⁰，並且更可能投資於高風險的研發項目²¹；當勞動力流動性較高時，企業對投資機會的反應能力與平均投資率則較低²²。

（二）反面分析

1、抑制創新

儘管競業禁止條款之適用，會增加企業投資意願，卻可能使員工失去創新的動力²³，員工對自身投資與動機的降低，甚至可能與企業提升之投資形成抵銷²⁴；同時，限制勞動力流動可能會抑制「外溢效應（spillover）」，以及其所帶來的競爭與創新，降低創新活動²⁵。

實證研究指出：縱使競業禁止條款能夠解決「挾持問題」、增加企業投資，然而限制勞動力流動造成的勞動力配置低效，影響投資效率²⁶，同時削弱發明者的外部選項和議價能力，減少發明者的創新激勵²⁷。抵銷企業投資所帶來的創新，在整體觀察上，甚至呈現抑制

¹⁷ 針對創新活動的投入，企業亦可能面對「挾持問題（hold-up problem）」，競業禁止條款亦能減輕挾持問題帶來的擔憂。Id. HE, *supra* note 13, at 24-25.

¹⁸ Ali Sanati, *How Does Labor Mobility Affect Corporate Leverage and Investment?*, SSRN, 33, Oct. 1, 2023, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2986582> (last visited Jan. 10, 2025).

¹⁹ Jessica Jeffers, *The Impact of Restricting Labor Mobility on Corporate Investment and Entrepreneurship*, SSRN, 30-33, Apr. 19, 2023, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3040393> (last visited Jan. 10, 2025).

²⁰ HE, *supra* note 13, at 24-25.

²¹ STAM, *supra* note 11, at 4-5.

²² SANATI, *supra* note 18, at 33-34.

²³ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 101.

²⁴ STAM, *supra* note 11, at 5.

²⁵ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 101.

²⁶ HE, *supra* note 13, at 23-25.

²⁷ Id. at 28-30.

創新的結果，造成專利申請的減少²⁸以及專利價值的下降²⁹。針對市場而言，限制勞動力流動使勞工缺乏外部刺激，降低「破壞性創新（Disruptive Innovation）」技術出現的可能，影響長期經濟增長³⁰。

2、抑制新創企業

競業禁止條款除了降低個人離開企業自行創業的意願³¹；在數個不同產業中，尤其知識密集型產業，基於創業動機、人才取得、投資機會等考量，抑制整體行業新創公司的成立³²。同時，執行競業禁止的法律成本，亦對小型公司以及新創公司造成門檻，導致人才更容易流向大型公司，危及小型公司與新創公司的存續³³。競業禁止條款不僅對新創企業數量有負面影響，並影響勞動力流向新創企業，對新創企業的發展造成雙重的負面影響³⁴。

3、消費者價格提升

競業禁止條款抑制新創企業之進入，可能產生市場集中之情形³⁵，其限制勞動力流動，導致勞動力配置低效、降低企業生產率³⁶，以及抑

²⁸ 針對專利申請減少，為何對應創新活動減少，而非競業禁止條款所帶來的營業秘密與專利產生「替代」效應，該實證研究納入考慮並作出解釋。因為產品創新通常難以透過營業秘密保護（在美國得以逆向工程進行抗辯），即使在競業禁止條款執行力較強的情況下，企業也不太可能選擇不申請符合條件的產品創新專利；因此，替代性應該會在製程創新上有所突顯。然而，專利授權中的產品和製程專利的比例，並未隨競業禁止協議執行力度的變化而改變，表明該項實證研究之結果，並非基於製程專利的申請遭營業秘密替代，而呈現下降的趨勢。See Kate Reinmuth and Emma Rockall, *Innovation through Labor Mobility: Evidence from Non-Compete Agreements*, SSRN, 23-25, May 25, 2023, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4459683> (last visited Jan. 10, 2025).

²⁹ HE, *supra* note 13, at 25-28; *Non-Compete Clause Rule (Final rule)*, FEDERAL TRADE COMMISSION, 181-182, Apr. 23, 2024, https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/noncompeterule.pdf (last visited Jan. 10, 2025).

³⁰ HE, *id.* at 28-19; Hyejin Park, *Worker Turnover, Disruptive Innovation, and Productivity Growth*, SSRN, 41-42, Jun. 20, 2024, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4872490> (last visited Jan. 10, 2025).

³¹ JEFFERS, *supra* note 19, at 36; Ege Can and Frank M. Fossen, *The Enforceability of Non-Compete Agreements and Different Types of Entrepreneurship: Evidence from Utah and Massachusetts*, 11(2/3) JOURNAL OF ENTREPRENEURSHIP AND PUBLIC POLICY 223, 243 (2022); FTC, *supra* note 29, at 167.

³² JEFFERS, *id.* at 36-38; FTC, *id.* at 166-169; SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 100.

³³ MARX & FLEMING, *supra* note 5, at 52; FTC, *id.* at 170-172; SHU-ACQUAYE, *id.* at 100.

³⁴ STAM, *supra* note 11, at 5; FTC, *id.* at 171.

³⁵ FTC, *id.* at 196-198.

³⁶ *Id.* at 197.

制創新阻礙低成本產品或更高效製程的開發³⁷，皆可能導致消費者價格之推高。

二、針對不同薪資階級勞工之影響

（一）低薪勞工（Low-Wage Workers）

1、薪資抑制

競業禁止條款限制勞動力流動，意味著工作機會減少，造成勞工議價能力降低，可能導致薪資的下降³⁸。多筆實證資料顯示，實施競業禁止禁令的地區，勞工平均收入增加³⁹，而轉為實施競業禁止的地區，工資下降⁴⁰。

2、工作條件降低

勞動力流動的限制不只反映在薪資上，亦可能反映在工作條件的降低。在運作良好的勞動市場中，雇主會通過改善工作條件來競爭留住員工；然而，當勞工其他就業選擇遭到限制時，競爭力量減弱，工作條件可能惡化⁴¹。

美國 FTC 收到許多關於競業禁止迫使勞工留在惡劣工作環境的意見書⁴²；或是為了離開不良的工作環境，勞工必須花費大量精力、時間與金錢，以避免觸犯競業禁止條款，例如：離開自己原本的工作領域、搬家或進行訴訟⁴³。同時，實證資料指出，實施關於競業禁止

³⁷ *Id.* at 197.

³⁸ *Id.* at 145.

³⁹ *Id.* at 141-146. Michael Lipsitz and Evan Starr, *Low-Wage Workers and the Enforceability of Non-Compete Agreements*, SSRN, 22-24, Oct. 19, 2020, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3452240> (last visited Jan. 10, 2025); Samuel G. Young, *Noncompete Clauses, Job Mobility, and Job Quality: Evidence from a Low-Earning Noncompete Ban in Austria*, SSRN, 23-24, Mar. 5, 2024, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3811459> (last visited Jan. 10, 2025).

⁴⁰ FTC, *id.* at 142-144.

⁴¹ *Id.* at 159.

⁴² *Id.* at 159-161.

⁴³ *Id.* at 161-162.

條款的禁令後，勞工進入更高品質工作環境的能力提升⁴⁴，且此一影響不僅限於企業間之流動，亦激勵企業內更好工作職位的轉換⁴⁵。

3、剝削

不良的工作環境不僅只是停滯，由於競業禁止條款削弱員工的就業選擇，可能使勞工被困在存在危險、虐待或有毒條件、歧視、性騷擾以及其他形式的騷擾的工作環境中，甚至是不合理地削減員工薪資與應有的福利⁴⁶。同時，競業禁止條款可能成為針對員工的報復手段，因為擔憂被解僱後難以找尋新工作，而不敢報告詐騙、騷擾、歧視或勞動違規行為⁴⁷。長期處於不良工作環境中，導致勞工出現與壓力相關的身心健康問題⁴⁸。

另外，勞工對於尋求訴訟救濟，可能缺乏相關知識或負擔能力，進而導致「寒蟬效應（chilling effect）」，無論法院是否執行競業禁止協議，都會降低工人的流動性⁴⁹。尤其在勞工缺乏相關知識的情形，即使在競業禁止條款最不被接受的加州，仍有勞工受到競業禁止的約束，即雇主利用其弱勢，繼續使用競業禁止條款，縱使該條款在該州法庭上完全不受支持⁵⁰。

（二）高階主管（Senior Executives）

高階主管雖不似其他非主管階層員工，可能受到剝削或壓迫⁵¹，然仍可能受競業禁止條款所帶來的限制流動性影響。實證資料指出，在競業禁止條款執行率高的區域，同樣導致高階主管薪酬降低、流動性降低，

⁴⁴ LIPSITZ & STARR, *supra* note 39, at 20; YOUNG, *supra* note 39, at 22-23.

⁴⁵ LIPSITZ & STARR, *id.* at 20-22.

⁴⁶ FTC, *supra* note 29, at 162.

⁴⁷ *Id.* at 162-163.

⁴⁸ *Id.* at 163.

⁴⁹ April E. Sellers and Timothy L. Fort, *Non-compete agreements: How fiduciary duty and covenants not to compete restrict managers' mobility*, 65(2) BUSINESS HORIZONS 215, 2022, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681321000458> (last visited Jan. 10, 2025); *id.* at 139-140.

⁵⁰ SELLERS & FORT, *id.*

⁵¹ FTC, *supra* note 29, at 220-225.

使其任職期限更長，薪酬與職位提升卻較少增長⁵²，同時降低其投資自身的意願⁵³。

除了薪資與職位的影響，前述與市場經濟相關之負面影響，亦在針對高階主管的競業禁止條款被放大。高階主管是企業決策與創新活動的重要角色，也是最有可能與能力離職創業的角色，因此前述競業禁止條款，對於新創企業的抑制⁵⁴、員工自我投資減少導致創新降低、流動性限制導致人力資源無法最適分配⁵⁵，將因高階主管之競業禁止條款加劇。

三、小結

據理論與實證分析指出：縱使競業禁止條款能解決挾持問題，提升企業對於人力資本、實體與創新活動投資之意願；惟從整體市場與經濟發展之角度觀之，競業禁止條款導致人才對自身投資意願下降、限制勞動力流動導致創新活動之影響抑制、對新創公司創立與存續之負面影響，以及前三者導致之消費價格提升，競業禁止條款對市場發展造成之負面效應大於其正面效應。

另外，競業禁止條款將使低薪勞工之工作待遇與議價能力降低，甚至加劇對弱勢勞工之剝削。至於高階主管，儘管受剝削之可能性較低，長期發展仍因競業禁止條款而受限制；並且，由於高階主管係企業創新決策之重要角色，亦為較可能自行創業者，關於市場發展之負面影響，可能因針對高階主管之競業禁止條款加劇。

⁵² *Id.* at 226-228; MARX & FLEMING, *supra* note 5, at 52-53; KANNAN, PINHEIRO, AND TURTLE, *supra* note 5, at 23; SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 102-103.

⁵³ MARX & FLEMING, *id.* SHU-ACQUAYE, *id.*

⁵⁴ FTC, *supra* note 29, at 229-230.

⁵⁵ *Id.* at 230-233.

參、美國各州法律及 FTC 最終規則對競業禁止條款之規範

一、競業禁止條款概述在美國的發展

英美普通法（Common Law）是美國法對競業禁止條款規範的起點。由於競業禁止條款違反了支持競爭的重要公共政策，因此在普通法下不被青睞，僅在支持雇主的「正當利益」且範圍「合理」時才可執行⁵⁶。

競業禁止條款在早期因可能會限制產業發展、阻礙創新，而遭美國法院認為不可執行，如今美國大多數州法院則認為競業禁止條款若符合合理原則（Rule of Reason），則承認其效力⁵⁷。法院判斷競業禁止條款的合理性標準主要有四項判斷因素，亦即雇主有無合法利益、時間限制、地域限制以及有無違反公共利益等⁵⁸。競業禁止條款的法律趨勢可大致分為兩類，並且在不同州之間存在一些細微差異⁵⁹。例如：加州和北達科他州法律原則上否認競業禁止條款有效性，僅在極少數情況下允許執行競業禁止條款；而德州則採取寬鬆的執行立場，競業禁止條款在符合附屬於或構成其他有效協議的一部分，並對時間、區域及執業範圍的限制是合理的⁶⁰情況下，即為有效。

以下將對於競業禁止條款限制區分為嚴格限制及合理性標準兩類型，試舉一些具代表性的州法律為例，分析比較美國競業禁止條款的現況。

二、嚴格限制或禁止競業禁止條款——加州、北達科他州和華盛頓 D.C.

加州是對競業禁止條款最不友善的州⁶¹，因矽谷的科技創新需求較高，認為競業禁止會阻礙知識與技能的共享，於是採取了較嚴格的法律政策，《加州商事

⁵⁶ Kenneth Glenn Dau-Schmidt & Jozie M. Barton, *Non-Compete Covenants*, THE OXFORD HANDBOOK OF THE LAW OF WORK 307, 314 (2024).

⁵⁷ Jason S. Wood, *A Comparison of the Enforceability of Covenants not to Compete and Recent Economic Histories of Four High Technology Regions*, 5 VA. J.L. & TECH. 14 (2000).

⁵⁸ 王偉霖，由臺、美競業禁止實務概況看 FTC 全面禁止競業禁止約款新規定之影響，月旦律評第 30 期，頁 36，2024 年。

⁵⁹ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 93。

⁶⁰ Guy Carpenter & Co., Inc. v. Povenzale, 334 F. 3d 459, 464-65 (5th Cir. 2003).

⁶¹ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 105.

與職業法》第 16600 條規定，除少數例外情況下：「任何限制他人從事合法職業、貿易或業務的契約，均無效。」例外情況僅包含公司出售、解除合夥關係、終止有限責任公司股東的股權三種⁶²，任何超出上述三種例外的競業禁止條款均被視為違反州競爭法的行為，此外，雇主也無法通過契約中的準據法條款來迴避競業禁止條款的規定，這意味著只要員工在加州工作，競業禁止條款就無法被執行⁶³。雖然加州州法如此規定，實務上法院仍會禁止離職員工使用或揭露前雇主的營業秘密⁶⁴，以衡平雇主及員工之權益。

加州有關競業禁止的政策並非僅出於促進員工流動性的考量，而是更多在於追求員工的自主性⁶⁵。加州法院進一步支持有利於市場競爭與員工流動的立法政策，表明在競業禁止條款的僱主／員工利益平衡中更傾向於保護員工⁶⁶。除加州之外，北達科他州和華盛頓 D.C. 等地區⁶⁷，出於保護員工權利和鼓勵勞動力流動的考量，也幾乎完全禁止了競業禁止條款的使用，北達科他州世紀法典於第 9-08-06 條規定⁶⁸，除了兩項例外情況外，任何競業禁止條款約定均無效；華盛頓 D.C. 在 2020 年頒布禁止競業禁止條款的法案，基本上禁止簽署所有競業禁止條款，不過該法對於修正施行前的競業禁止條款並無溯及效力⁶⁹。這些州認為，該類條款可能會過度限制員工的職業選擇權和創業機會，從而抑制創新，阻礙產業發展。

三、合理性測試標準——俄亥俄州及佛羅里達州

1975 年之前，俄亥俄州法院採用「藍筆測試（Blue Pencil Test）」，允許法院刪除競業禁止條款中過於廣泛的部分內容，但不能修改或重寫條款⁷⁰。1975 年

⁶² Business and Professions Code & 16600-16607.

⁶³ Enterprise Counsel Group, *The Legal California Non-Compete Agreement*, Sept. 30, 2016.

⁶⁴ 王偉霖，同註 58，頁 37。

⁶⁵ Norman D. Bishara, *Covenants Not to Compete in a Knowledge Economy: Balancing Innovation from Employee Mobility Against Legal Protection for Human Capital Investment*, 27 BERKLEY J. EMP. & LAB. L. 287, 312 (2006).

⁶⁶ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 105.

⁶⁷ 王偉霖，同註 58，頁 37。

⁶⁸ N.D. Cent. Code § 9-08-06.

⁶⁹ D.C. Law 23-209. Ban on Non-Compete Agreements Amendment Act of 2020., <https://code.dccouncil.gov/us/dc/council/laws/23-209> (last visited Jan. 10, 2025).

⁷⁰ Adam V. Buente, *Enforceability of Noncompete Agreements in the Buckeye State: How and Why Ohio Courts Apply the Reasonableness Standard to Entrepreneurs*, 8 OHIO ST. ENTREPREN. BUS. L. J. 73, 81 (2013).

起，俄亥俄法院開始採用「合理性標準測試（Reasonableness Standard Test）」⁷¹。在 *Raimonde v. Van Vlerah* 案中，法院提出了評估競業禁止條款合理性的兩種方法⁷²——三要素平衡測試（three prong balancing test）及具體合理性因素。三要素平衡測試包含：（1）協議的範圍不應超出保護雇主所需的程度、（2）不應對員工造成過度的困難、（3）不應對公眾造成損害；其他應考量的具體合理性因素則包含：員工是否是客戶唯一的聯繫人、是否擁有機密資訊或營業秘密、條款是否消除不公平競爭而非普通競爭、是否妨礙雇主的技能和經驗、雇主的利益與員工的損害之間的平衡、條款是否阻礙員工謀生、雇主欲限制的技能是否在僱傭期間獲得、被禁止的職業是否僅是主要業務的附屬業務⁷³。但當員工試圖創業之情況，法院更傾向於支持競業禁止條款⁷⁴。俄亥俄州採用合理性標準評估競業禁止條款，力求在以更一致和公平的方式處理競業禁止條款，平衡雇主保護需求與員工基本權利之間的利益。

1953 年，佛羅里達州政府通過《佛羅里達州法規》第 542.12 條（1980 年修正為第 542.33 條）⁷⁴，僅在（1）與公共健康、安全或福利相悖；（2）競業禁止條款內容不合理；（3）無法證明存在無法彌補的損害的情況下，法院才能發出禁制令，否則原則上認為競業禁止條款有效，此外，在離職員工涉及使用特定商業秘密、客戶名單或對現有客戶的直接招攬；股東出售或處分其股份違反競業禁止條款，推定為對原公司具有無法彌補的損害。佛羅里達州的法案被視為全美國最有利於雇主之競業禁止條款規定⁷⁵，在認定競業禁止條款的有效性時，法院不需考慮可能對員工或其他被要求遵守競業禁止條款之人造成的任何個人經濟困難或其他困難，法院不得以任何契約解釋原則對競業禁止條款為限縮解釋，不利於

⁷¹ *Raimonde v. Van Vlerah*, 42 Ohio St. 2d 21, (1975).

⁷² BUENTE, *supra* note 70, at 84-85.

⁷³ SHU-ACQUAYE, *supra* note 4, at 104.

⁷⁴ FLA. STAT. & 542.33(2)(a): “..... However, the court shall not enter an injunction contrary to the public health, safety, or welfare or in any case where the injunction enforces an unreasonable covenant not to compete or where there is no showing of irreparable injury. However, use of specific trade secrets, customer lists, or direct solicitation of existing customers shall be presumed to be an irreparable injury and may be specifically enjoined. In the event the seller of the goodwill of a business, or a shareholder selling or otherwise disposing of all her or his shares in a corporation breaches an agreement to refrain from carrying on or engaging in a similar business, irreparable injury shall be presumed.”

⁷⁵ BISHARA, *supra* note 65, at 787.

限制性約定之解釋，或不利於契約撰寫者之解釋⁷⁶。佛羅里達州在保護雇主之營業秘密及員工就業選擇間，較傾向於保護雇主。

四、FTC 修法歷程及條文介紹

FTC 最終的競業禁止規則於 2024 年 9 月 4 日施行⁷⁷，這項規則緣起於 Jimmy John's 案，該公司要求三明治製作員和配送員等低薪員工簽署競業禁止協議⁷⁸，禁止員工在離職後兩年內於某些「競爭對手」的地點工作，範圍甚至涵蓋 Jimmy John's 分店兩英里範圍內的所有三明治店或快餐店，只要它們至少有 10% 的業務涉及三明治銷售⁷⁹。該競業禁止協議受到了廣泛批評，被視為對低技能工人的剝削，最終，伊利諾伊州和紐約州的總檢察長與 Jimmy John's 通過合意令取消了這些競業禁止條款。此後一些州陸續禁止了針對低薪工人的競業禁止條款，甚至全面禁止競業禁止條款⁸⁰。2021 年，拜登總統頒布行政命令 14036，要求 FTC 制定規則，限制或禁止不公平的競業禁止條款。目標是確保此類協議不被濫用，尤其是針對低薪和低技能工作者⁸¹。此規則的通過之前經過了長期的意見徵詢和審查過程，FTC 已收到超過 26,000 條公民意見，並聲稱其中絕大多數支持該規則⁸²。該最終規則內容包括⁸³：

- (一) 競業禁止條款定義為「僱傭條款或條件，禁止員工、對員工進行處罰、或使員工無法：(i) 在美國與不同的公司尋求或接受工作，而該工作將在包

⁷⁶ 王偉霖，同註 58，頁 39。

⁷⁷ Robert B. Corris, *Understanding the New Ftc Rule on Non-Compete Clauses and Challenges to It*, Wis. Law., July/August 2024, 12-13.

⁷⁸ Dave Jamieson, *Jimmy John's Makes Low-Wage Workers Sign 'Oppressive' Noncompete Agreements*, YAHOO! FINANCE, <https://pse.is/6sb573> (last visited Jan. 10, 2025).

⁷⁹ Jimmy John's EMPLOYEE CONFIDENTIALITY AND NON-COMPETITION AGREEMENT (3.) "Employee covenants and agrees that, during his or her employment with the Employer and for a period of two (2) years after ... he or she will not have any direct or indirect interest in or perform services for ... any business which derives more than ten percent (10%) of its revenue from selling submarine, hero-type, deli-style, pita and/or wrapped or rolled sandwiches and which is located with three (3) miles of either [the Jimmy John's location in question] or any such other Jimmy John's Sandwich Shop."

⁸⁰ CORRIS, *supra* note 77.

⁸¹ Executive Order on Promoting Competition in the American Economy 14036, (2021).

⁸² REICHEL, TURINSKY, SALTZMAN, EKLUND AND WAIT, *supra* note 1.

⁸³ *Id.*

含該條款的僱傭結束後開始；或 (ii) 在僱傭結束後在美國經營業務⁸⁴。」
禁止雇主訂立競業禁止條款，並使現有的競業禁止條款無法執行。

(二) 涵蓋「勞工 (workers)」而非「員工 (employees)」，廣泛地包括僱員、獨立承包商、外部人員、實習生、志願者、學徒，以及提供服務的獨資經營者。

(三) 要求雇主通知受影響的勞工，任何現有的競業條款均不可執行。

(四) 對於年收入超過 151,164 美元且在共同企業層級具有決策職位的「高層主管」有限度的例外開放，但僅限於規則生效前之競業禁止條款，生效日後亦不得訂定新的競業禁止條款。

儘管 FTC 最終規則會優先於當前允許競業禁止協議的州法律，但並不排除在與 FTC 最終規則一致的州法律下，以州層級執法⁸⁵，此外，FTC 系爭規則並不禁止在僱傭契約約定員工不能同時兼職兩份工作⁸⁶，也不認為「花園假 (garden leave)」(即雇主於一定期間內，要求員工停止提供勞務，但仍維持僱傭關係與給薪)或其他延續僱傭契約的條款是競業禁止約定，因為這些條款並非對於離職後的限制⁸⁷。

五、小結

如同本文前述：各類理論與實證分析多指出，對於整體經濟發展與勞工權益而言，競業禁止條款可能不再被青睞⁸⁸；儘管美國各州仍呈現對競業禁止條款不

⁸⁴ Section 910.01(1) of the FTC Act.

⁸⁵ REICHEL, TURINSKY, SALTZMAN, EKLUND AND WAIT, *supra* note 1.

⁸⁶ REICHEL, TURINSKY, SALTZMAN, EKLUND AND WAIT, *supra* note 1.

⁸⁷ Scott R. McLaughlin, Christine Bestor Townsend, and Tobias E. Schlueter, *FTC's Ban on Non-Compete Agreements: Definitions, Prohibitions, Requirements, and Employer Considerations*, OGLETREE DEAKINS, <https://ogletree.com/insights-resources/blog-posts/ftcs-ban-on-non-compete-agreements-definitions-prohibitions-requirements-and-employer-considerations/> (last visited Jan. 10, 2025).

⁸⁸ 理論與實證分析，已如本文〈貳、競業禁止條款分析——對市場與勞工之影響〉所述。另可參 Abigail Shechtman Nicandri, *The Growing Disfavor of Non-Compete Agreements in the New Economy and Alternative Approaches for Protecting Employers Proprietary Information and Trade Secrets*, 13 UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA JOURNAL OF BUSINESS LAW 1003, 1005 (2011).

同的偏好，適用上仍以「正當」且「合理」為底線⁸⁹，採用競業禁止條款的州在態度上亦有軟化的趨勢，或採以更嚴格的適用條件⁹⁰，包括：限制年限縮短、針對特定行業競業禁止條款之禁令、限制需給予員工相應補償始得採用競業禁止條款（花園假）⁹¹。呈現競業禁止條款的式微或限縮趨勢。

本文認為，FTC 最終規則在立意上並未違反美國各州現行法律對競業禁止條款採用之趨勢。更何況，FTC 最終規則並未禁止「花園假」、保密條款、禁止招攬協議（No-Poach Agreements）等的採用⁹²，企業若真企望達到保護營業秘密並降低投資風險，仍能透過上述條款達到類似甚至同等效果，若不願意採納，則讓勞工回歸公平競爭的勞動市場。FTC 最終規則只是提供勞工一個更加平等的談判環境，促進自由、效率、有效競爭的市場。

肆、法院判決與對 FTC 最終規則的挑戰

一、Ryan, LLC 案的挑戰

FTC 最終規則於 2024 年（下同）5 月 7 日發布，Ryan LLC 公司（下稱 Ryan）隨即在德州北區聯邦法院提起訴訟，質疑 FTC 的競業禁止規範違反了行政程序法（Administrative Procedure Act, APA），聯邦、州和地方的商會經法院允許參加原告之訴，並提出動議，要求暫緩最終規則的生效日期及初步禁止執行該最終規則⁹³。

⁸⁹ 關於各州適用競業禁止條款之情形，如本文〈參、美國各州法律及 FTC 最終規則對競業禁止條款之規範〉所述：由於競業禁止條款違反了支持競爭的重要公共政策，因此在普通法下不被青睞，僅在支持雇主的「正當利益」且範圍「合理」時才可執行。另可參美國非營利組織 Economic Innovation Group（EIG），針對美國各州競業禁止條款實施狀況所做之追蹤與整理。See *State Noncompete Law Tracker*, ECONOMIC INNOVATION GROUP, October 11, 2024, <https://eig.org/state-noncompete-map/> (last visited Jan. 10, 2025).

⁹⁰ NICANDRI, *supra* note 88, at 1005-1014.

⁹¹ EIG, *supra* note 89; Adam Hayes, *What Is a Non-Compete Agreement? Its Purpose and Requirements*, INVESTOPEDIA, April 24, 2024, <https://www.investopedia.com/terms/n/noncompete-agreement.asp> (last visited Jan. 10, 2025).

⁹² FTC, *supra* note 29, at 77.

⁹³ Ryan, LLC v. Fed. Trade Comm'n, No. 3:24-CV-00986-E, 2024 WL 3879954 (N.D. Tex. 2024).

原告 Ryan 及參加人主張，《聯邦貿易委員會法》並未授予 FTC 委員會制定實質的不公平競爭法的權利⁹⁴，僅有個案判斷之權限（如舉行聽證會、發出停止和終止命令、對違反此類命令者處以罰款）⁹⁵，如果國會授權 FTC 制定該最終規則，將構成對立法權的違憲授權。FTC 則主張，國會明確授權 FTC 透過制定規則來解決不公平競爭。《FTC 最終規則》第 5 條，國會授予 FTC 防止不公平競爭方法的權力；第 6 (g) 條授予 FTC 「為了執行本章節規定而制定規則和條例」的權力；第 18 條授權 FTC 制定「關於影響商業的不公平或欺騙行為的解釋性規則和一般性政策說明」。法院認為，該法第 6 (g) 條並未明確授予委員會頒布有關不公平競爭方法的實質規則的權力，而第 18 條授予 FTC 擁有制定某些不公平或欺騙行為（而非不公平競爭方法）的規則的權力，法院認為第 18 條賦予 FTC 有權頒布規則以排除不公平的競爭方法，但第 6 (g) 條是一項「內部規則」，其授權範圍限於《行政程序法》所稱的「機構組織、程序性或解釋性規則」，而非「實質性規則」，所以 FTC 缺乏透過這種方法制定實質規則的權力⁹⁶。

原告 Ryan 及參加人並主張，FTC 最終規則是「任意且反覆無常的」，FTC 否認之。美國法典第 706 (2) (A) 條規定「機關的行為任意、反覆無常、濫用自由裁量權或不符合法律，將被認定為違法」，最高法院認為行政程序法上的任意性和反覆無常的標準要求機構行為合理並得到合理解釋⁹⁷，而 FTC 最終規則過於寬泛且沒有合理的解釋，該規則採取一刀切的方式，且未設定結束日期，無法在目的事實和所採取的手段之間建立合理的關聯性⁹⁸，因此法院認為 FTC 最終規則是「任意且反覆無常的」⁹⁹。綜上所述，德州地方法院准許了 Ryan 的請求，駁回 FTC 的主張，禁止 FTC 最終規則在 9 月 4 日生效。

⁹⁴ *Id.*

⁹⁵ CORRIS, *supra* note 77.

⁹⁶ MCLAUGHLIN, TOWNSEND, AND SCHLUETER, *supra* note 87.

⁹⁷ FCC v. Prometheus Radio Project, 592 U.S. 414, 423, 141 S. Ct. 1150, 1158, 209 L. Ed. 2d 287 (2021).

⁹⁸ State Farm, 463 U.S. at 43, 103 S. Ct. at 2867.

⁹⁹ MCLAUGHLIN, TOWNSEND, AND SCHLUETER, *supra* note 87.

二、ATS 案的挑戰

2024 年 7 月 23 日，在另一個針對 FTC 規則的挑戰案件中，賓州的一個聯邦法院加劇了現有的混亂¹⁰⁰，ATS Tree Services, LLC（下稱 ATS）公司，也在賓夕法尼亞東區聯邦法院對 FTC 及其委員 Lina M. Khan、Rebecca Kelly Slaughter、Alvaro Bedoya、Andrew N. Ferguson 與 Melissa Holyoak（以下統稱 FTC）提起訴訟，主張 FTC 制定最終規則超出《FTC 最終規則》第 5 條的權限，並違反《行政程序法》及《美國憲法》第 1 條第 1 款。原告並提出初步禁制令動議，請求法院發布初步禁制令暫緩 FTC 最終規則生效日期。然而，賓州法院認為，法院發布初步禁制令需考量原告將來勝訴可能性和是否會造成原告不可回復的損害¹⁰¹，ATS 無法證明 FTC 最終規則執行會造成不可回復的損害，且亦無法證明將來勝訴可能性，而駁回原告的動議¹⁰²，該裁決的結論與德州 Ryan 案件的結論有顯著不同。

與 Ryan 案類似的，原告 ATS 主張，《FTC 最終規則》第 5 條並未授予 FTC 委員會制定實質的不公平競爭法的權利；縱認 FTC 擁有實質性規則制定權，FTC 最終規則應有重大問題原則（Major Questions Doctrine）之適用，須國會明確的授權範圍，禁止所有競業禁止條款的規則超出了其被授予的法定權限；FTC 最終規則將競業禁止協議一律視為不可執行是「任意且反覆無常的」；並主張國會將立法權限授予 FTC 違憲。FTC 則抗辯《FTC 最終規則》第 5 條明確授權其有制定實質規則的權限，FTC 並正確的將所有競業禁止條款定義為「不公平競爭方法」，國會依據「可辨明原則（intelligible principle）」合法地授權 FTC 制定最終規則¹⁰³。

法院認為，透過文義解釋及體系解釋，《FTC 最終規則》第 6 條（g）是補充第 5 條內容，並未明確限制 FTC 的規則制定權限僅限於程序性規則，作為實現「防止」不公平競爭方法目標的工具，本質上就具備制定實質規則的權限，而非僅對已發生的不公平競爭採取行動；且 FTC 在制定最終規則的過程中進行了深入的研究和規則制定，合法地將所有競業禁止條款界定為「不公平競爭方法」，符

¹⁰⁰ REICHEL, TURINSKY, SALTZMAN, EKLUND AND WAIT, *supra* note 1.

¹⁰¹ Mallet & Co. v. Lacayo, 16 F.4th 364, 380 (3d Cir. 2021).

¹⁰² ATS Tree Servs., LLC v. Fed. Trade Comm'n, No. CV 24-1743, 2024 WL 4525514, at 1 (E.D. Pa. Oct. 3, 2024).

¹⁰³ *Id.*

合該規則核心授權範圍；且重大問題原則在本案中不適用，FTC 最終規則之制定並未偏離母法授權範圍。綜上所述，法院裁決 FTC 具有制定實質性規則的權限，該條款賦予 FTC 防止不公平競爭方法的權力，而駁回原告的主張¹⁰⁴。

三、Properties of the Villages Inc 案的挑戰

2024 年 8 月 15 日，原告 Properties of the Villages, Inc. 在佛羅里達州中區聯邦法院對 FTC 提起訴訟，主張依《FTC 最終規則》第 5 條，FTC 無權對不公平競爭方法進行實質性規則制定，FTC 制定最終規則違反《行政程序法》及《憲法》。原告並提出初步禁制令動議，請求法院發布初步禁制令暫緩 FTC 最終規則生效日期。佛州法院裁決，禁止 FTC 對 Properties of the Villages, Inc. 執行該最終規則，並強調該禁令僅適用於原告，法院並未對該最終規則頒布全國性的暫緩令或禁制令¹⁰⁵。原告在本件訴訟中提出四項主張：FTC 無權對「不公平競爭方法」進行實質性規則制定；即使 FTC 擁有實質性規則制定權，最終規則仍超出了其授權範圍；即使 FTC 擁有制定該規則的權限，該規則仍然屬於不可接受的溯及既往；FTC 最終規則違反了《商業條款》，然而訴狀中並未指控最終規則是「任意且反覆無常的」¹⁰⁶。

佛州法院參考了 Ryan 案、ATS 案等裁決，認為《FTC 最終規則》第 5 條授予 FTC 防止不公平競爭方法的權力，結合第 6 條 (g) 中的規則制定權力，FTC 在防止不公平競爭方法方面擁有實質性規則制定權，然而法院考量重大問題原則，FTC 最終規則對於全美國的經濟產生重大影響，且在政治層面涉及聯邦及各州法律間權限劃分，引發聯邦與州之間的權力制衡問題，FTC 並未經國會明確授權及制定如此廣泛的規則，FTC 最終規則之制定超出其被授予的法定權限；且 FTC 最終規則自頒布到實施期間僅有短短四個月，若未暫時停止執行，Properties of the Villages, Inc. 將遭受無法透過金錢賠償回復的實際且急迫的損害。基於以上原因，佛州法院認為依原告主張本案訴訟有實質成功的可能性，且原告受有不可

¹⁰⁴ *Id.*

¹⁰⁵ PROPERTIES OF THE VILLAGES, INC., Plaintiff, v. FEDERAL TRADE COMMISSION, Defendant., No. 5:24-CV-316-TJC-PRL, 2024 WL 3870380, at *2 (M.D. Fla. Aug. 15, 2024).

¹⁰⁶ *Id.*

挽回的損失，故准許原告的動議，禁止 FTC 對 Properties of the Villages, Inc. 執行該最終規則¹⁰⁷。

四、小結

FTC 最終規則頒布後，有違反法律保留以及聯邦與州權限劃分之疑慮，對於 FTC 是否有權制定該最終規則，各州都有人試圖提出挑戰，希望能暫緩執行該最終規則，然而美國各州地方法院卻分別做出結論截然不同的裁決。目前雖然德州地方法院認為 FTC 並無實質性規則制定權，因而頒布初步禁制令，暫緩 FTC 最終規則執行；然而賓州法院卻採取完全相反的立場，駁回原告的主張；佛州法院雖認為 FTC 有制定防止不公平競爭方法實質性規則的權力，然而因為 FTC 最終規則具有廣泛的經濟和政治影響，故有重大問題原則適用，而有限度的對 FTC 最終規則頒布初步禁制令，暫停其在佛州生效。FTC 最終規則未來是否能成為一個聯邦級的競業禁止條款規則，在全美國適用，仍待上訴法院之裁判¹⁰⁸，若上訴法院之見解仍如同地區法院呈兩極化，則須待最高法院統一見解。

伍、臺灣對競業禁止條款之規範

一、臺灣競業禁止條款之發展

2015 年 12 月，我國勞動基準法增訂第 9 條之 1¹⁰⁹，成為我國針對競業禁止條款之明確法律規定。在此之前，多仰賴行政院勞工委員會（現勞動部）於 2003 年 3 月公布之「簽訂競業禁止參考手冊」¹¹⁰與判決實務為標準；惟前者僅屬行政

¹⁰⁷ *Id.*

¹⁰⁸ 目前已上訴的案號：

RYAN LLC, Plaintiff-Appellee, CHAMBER OF COMMERCE OF THE UNITED STATES OF AMERICA; Business Roundtable; Texas Association of Business; Longview Chamber of Commerce, Intervenor Plaintiffs - Appellees, v. FEDERAL TRADE COMMISSION, Defendant-Appellant., 2025 WL 551591, *1+, 5th Cir. (Appellate Brief).

PROPERTIES OF THE VILLAGES, INC., Plaintiff-Appellee, v. FEDERAL TRADE COMMISSION, Defendant-Appellant., 2025 WL 315343, *1+, 11th Cir. (Appellate Brief).

¹⁰⁹ 總統（104）年華總一義字第 10400146731 號令。

¹¹⁰ 勞委會公布競業禁止參考手冊，理律法律事務所，2003 年 5 月 1 日，<https://www.leeandli.com/TW/Newsletters/1702.htm>（最後瀏覽日：2024/12/23）。

指導、不具法律上之強制力¹¹¹，後者則多有分歧，針對條款之有效性，有五標準說、四標準說、三標準說，而未有統一¹¹²。直至勞動部於2015年10月訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」¹¹³，然該法規命令於同年12月勞動基準法增訂第9條之1後，不再援用。

勞動基準法第9條之1第1項，明定我國適用競業禁止條款之四要件，延續四標準說¹¹⁴：（一）雇主有應受保護之正當營業利益，（二）勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密，（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，（四）雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。此四要件皆須滿足，否則條款無效（第3項參照）；且該合理補償，不得以勞工於工作期間所受領之給付為替代（第2項參照）；同時，競業禁止之期間不得逾越二年，否則以二年計之（第4項參照）。另外，依勞動基準法施行細則第7條之1規定，該競業禁止條款須以書面為之，且應詳載第三要件與第四要件之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。

針對第三要件之合理範疇與第四要件之合理補償，勞動基準法施行細則定有相關判斷標準。依第7條之2規定，所謂「合理範疇」：應以「雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期」為期限，且最長不得逾二年（第1款參照）；區

¹¹¹ 林義宏，離職後競業禁止條款之研究——修正後勞動基準法第九條之一對司法實務之影響，國立政治大學法學院碩士在職專班碩士學位論文，頁13，2020年。

¹¹² 勞動基準法第9條之1增訂前，司法實務針對競業禁止條款之有效性，採有五標準說、四標準說、三標準說：（1）五標準說：臺北地方法院85年度勞訴字第78號判決首提出，採①有依競業禁止特約保護之利益存在、②勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位、③限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍不超逾合理之範疇、④填補勞工因競業禁止之損害之代償措施、⑤離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著的違反誠信原則此五項標準，並為許多下級法院和行政院勞工委員會（現勞動部）（89）台勞資二字第0036255號函釋採用；（2）四標準說：臺北地方法院87年度勞訴字第90號判決提出，相較五標準說，捨棄「離職後員工具明顯背信性」之標準，其餘同，為臺北地方法院89年度勞訴字第76號判決、板橋地方法院92年度重訴字第565號判決等所採；（3）三標準說：臺北地方法院88年度勞簡上字第14號判決提出，相較四標準說，再排除有關「代償措施」之標準，為臺中地方法院94年度訴字第358號判決、板橋地方法院94年度重訴字第53號判決、板橋地方法院95年度勞訴字第51號判決等所採。參臺北地方法院85年度勞訴字第78號判決；同前註，頁13-15；邱羽凡、劉哲鯤，勞工離職後競業禁止條款之研究——勞動基準法第9條之一規範要件與法律效果之分析，東吳法律學報第32卷第1期，頁8-11，2020年。

¹¹³ 勞動部勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則。

¹¹⁴ 因用語上的不同，在解釋上，勞動基準法第9條之1與過往實務仍有細微地不同，惟該不同與本文所欲討論之重點較無關係，故不多作討論。參邱羽凡、劉哲鯤，同註112，頁10-11、13-24。

域限於「原雇主實際營業活動之範圍」（第 2 款參照）；職業活動範圍應「具體明確」，並與勞工原職業活動範圍「相同或類似」（第 3 款參照）；就業對象亦應具體明確，並與原雇主之營業活動相同或類似，且以「有競爭關係者」為限（第 4 款參照）。至於「合理補償」，依第 7 條之 3 第 1 項規定，應綜合考量：每月補償金額不低於勞工「離職時」「一個月平均工資百分之五十」（第 1 款參照），且該金額足以「維持」勞工離職後競業禁止期間之「生活所需」（第 2 款參照），並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（第 3 款參照），另得參酌其他與合理性有關之事項判定（第 4 款參照）；該合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付（第 2 項參照）。

二、臺灣法院針對競業禁止條款之判決

我國法院針對競業禁止條款之判決，於勞動基準法增訂第 9 條之 1 前，如前述多有分歧。惟在增訂後，雖法律不溯及既往，針對 2015 年 12 月以前之競業禁止條款，法院多認為勞動基準法第 9 條之 1，係晚近實務判決之明文化¹¹⁵，以法理之方式採該條之四要件¹¹⁶，作為判斷競業禁止條款合理性之標準。因此，我國修法後針對競業禁止條款之實務判決，未區分約定生效時點，以勞動基準法第 9 條之 1 與施行細則相關條文為判斷標準。

根據施行後四年內之法院判決顯示，約九成之競業禁止條款以未符合理補償遭判決無效¹¹⁷。其中，不少法院優先以第四要件之合理補償進行判斷，而未審查其他要件¹¹⁸，並援引最高法院 103 年度台上字第 793 號判決，認為競業禁止條款，在現今專業分工的社會下，常係基於員工之弱勢不得不簽訂，若未有任何補償，無異於對離職勞工之懲罰，與勞動基準法保障弱勢勞工之思潮相違¹¹⁹。同時，針

¹¹⁵ 林義宏，同註 111，頁 17；邱羽凡、劉哲鯤，同註 112，頁 13。

¹¹⁶ 王偉霖，同註 58，頁 35。

¹¹⁷ 此數據並非呈逐年下降之趨勢，而是每年的判決中，皆有九成以未符合理補償判決無效。剩下一成，部分因其他要件無效，有效之約定極少。參林義宏，同註 111，頁 58-60。

¹¹⁸ 林義宏，同註 111，頁 58-59。

¹¹⁹ 「代償措施係因現今社會日益講究專業分工，僱主當時以其締約優勢，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，而與當今勞動契約法上保障弱勢勞工之思潮相違。」參最高法院 103 年度台上字第 793 號判決；林義宏，同註 111，頁 58-59。

對勞動基準法施行細則第 7 條之 3 第 1 項「合理補償」之考量因素，除第一款規定之「離職時一個月平均工資百分之五十」，另有第二款「維持勞工生活所需」與第三款「勞工所受損失」。早在修法前，即有法院認為，不宜以「使勞工生活陷於困難」為標準，至少應達可使員工過「合理生活」之程度¹²⁰，且目的在於填補員工因此所受損失，無再評估員工工作表現決定是否給予之餘地¹²¹；修法後，縱然雇主給予員工按離職前薪資百分之五十之代償金，法院仍以該金額僅得勉予離職勞工日常生活基本所需，亦難謂相當於其所受損失為由，判決約定無效¹²²。因此，勞動基準法施行細則第 7 條之 3 第 1 項第 1 款之半薪標準，僅為合理補償的「最低標準」，仍需重視第 2 款及第 3 款之因素。

另外，針對勞動基準法第 9 條之 1 第 1 項第 1 款，實務上有以「一般知識」與「特殊知識」區別該款所謂雇主有應受保護之正當營業利益¹²³，因僅特殊知識可視為雇主的財產權之一¹²⁴，若無競業禁止條款，可能損及雇主之正當利益。惟該款之「正當營業利益」與同項第 2 款之「營業秘密」的用詞不同，以致競業禁止條款之生效要件，係以員工知雇主具備相當經濟價值之營業資訊即可？還是以該資訊為營業秘密為必要？我國實務見解未有一致¹²⁵，使競業禁止條款之有效性判斷有模糊空間。

同樣令人擔憂的，係雇主得否在競業禁止約定期滿後，援引營業秘密法第 11 條規定禁止勞工競業，作為保護其營業秘密之有效且必要之防止方法？此一

¹²⁰ 「此一代償不能僅以有無觀之，其數額需至少達可使員工過合理生活之程度，始可認為競業禁止約款為有效」。參臺北地方法院 99 年度勞訴字第 4 號判決；邱羽凡、劉哲鯤，同註 112，頁 23。

¹²¹ 「所謂競業禁止之代償措施，其目的在於補償勞工因競業禁止之限制無法正常謀職而受之損害，則其發給當僅以競業禁止約定之存在為前提，要無再評估員工工作表現決定是否給予之餘地，更無縱未發給仍令員工遵守競業禁止約定之理。」參同前註。

¹²² 「又原告雖於 2 年競業禁止期間，給予被告每月按離職前薪資百分之 50 計算即 16,000 元之代償金，依行政院主計處家庭收支調查表所載，臺南市 105 年度平均每人每月消費支出為 18,782 元，則原告所給予之補償金額，約僅能勉予維持被告日常生活基本所需，相較於被告因系爭競業禁止條款應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，亦難謂相當。」參臺南地方法院 106 年度勞訴字第 71 號判決。

¹²³ 高等法院 102 年度勞上字第 53 號民事判決。

¹²⁴ 邱羽凡、劉哲鯤，同註 112，頁 14。

¹²⁵ 部分實務見解直接以營業秘密之定義，判定該條第 1 款之「正當營業利益」，惟部分判決雖強調該資訊應具有秘密性與經濟價值性，卻對雇主是否善盡合理保密措施未有參酌。參同前註，頁 14-16。

擔憂係源於我國勞動基準法增訂第 9 條之 1 前的判決，我國智慧財產及商業法院以及最高法院，以保護營業秘密為由，核發之審後禁制令，延長企業與勞工間所定之競業禁止協議至六年，遠逾約定之二年¹²⁶。縱使此案係修法前之確定判決，惟智慧財產及商業法院仍在修法後採相同之見解¹²⁷，雖然法院之語有限縮適用之意¹²⁸，但也意謂著，即使法條明定競業禁止條款之期限不得逾兩年，法院仍能透過營業秘密法，變相延長競業禁止條款之期限。

三、小結

我國競業禁止條款相關規範，自 2015 年 12 月勞動基準法增訂第 9 條之 1 後，明文並統一判斷標準。在法規設計與司法實務上，亦有考量勞工之利益，包括：競業禁止條款之合理範疇與合理補償。惟仍有模糊待釐清之處，例如：競業禁止條款有效性要件之「正當營業利益」，究竟係以營業秘密為限，抑或對企業具經濟價值的營業資訊亦可？同時，儘管法規已明文限制競業禁止條款之期限至多兩年，法院卻仍可透過營業秘密法第 11 條，限制員工至競爭企業工作，似有變相延長期限，違背勞動基準法第 9 條之 1 的立法初衷，恐對勞工造成過度之限制，侵害其工作權。

陸、他山之石？——以市場發展、勞工與營業秘密之保護為考量

一、美國 FTC 最終規則對臺灣競業禁止條款規範的啟示

從〈參、美國各州法律及 FTC 最終規則對競業禁止條款之規範〉與〈肆、法院判決與對 FTC 最終規則的挑戰〉可觀，美國對於競業禁止條款採取愈發限縮之

¹²⁶ 智慧財產及商業法院 102 年度民營上字第 3 號民事判決、最高法院 104 年度台上字第 1589 號判決。

¹²⁷ 「『倘其營業秘密已受侵害或有侵害之虞，而合理限制離職員工之工作選擇，又係排除或防止該侵害之必要方法，縱於約定之競業禁止期間屆滿後，仍非不得依上開條項請求之』（最高法院 104 年度臺上字第 1589 號民事判決意旨參照）。」參智慧財產及商業法院 108 年度民營訴字第 1 號判決。

¹²⁸ 「其稱『倘其』、『必要方法』，故依營業秘密法第 11 條第 1 項規定請求限制離職員工之工作選擇，其前提為『營業秘密已受侵害或有侵害之虞』及『必要方法』。」參同前註。

趨勢。儘管 FTC 最終規則受到州法院之挑戰，有待聯邦巡迴上訴法院、甚或聯邦最高法院之釐清，然爭執點多在 FTC 是否有制定該法規命令的權限，且賓州與佛州法院的判決，亦採較為肯定的態度（雖然佛州以重大問題原則暫停其在佛州生效）。因此，本文不欲在此過度探討 FTC 最終規則之權限爭議，專注於美國競業禁止條款之適用趨勢，以及 FTC 最終規則之考量與內涵，觀我國之適用是否有可採之處。

（一）市場與經濟發展之考量

我國過往針對競業禁止條款之討論，多聚焦於勞工工作權與企業財產權之比較，未如美國 FTC 最終規則，進一步關注市場與經濟發展之影響¹²⁹。本文認為，FTC 最終規則對於市場與經濟環境的考量，亦得作為我國討論競業禁止條款的切入點，且以宏觀的視角觀之，應更有助於我國整體產業發展。

如〈貳、競業禁止條款分析——對市場與勞工之影響〉所述，根據理論與實證研究分析，雖競業禁止條款使企業更願意投資於人力與實體資本以及研發活動，惟其對於整體經濟之負面影響，如：創新活動降低、新創公司減少，大於企業提升投資意願所帶來之正面影響。尤其美國於新冠疫情後，競業禁止條款所導致的勞工流動性與議價能力下降，加劇此負面影響，使此問題之關注與急迫性上升，致 FTC 研擬法規命令欲解決此一問題¹³⁰。本文認為，我國同樣因新冠疫情導致物價飛漲、經濟衰退，若在此種情形下，限制勞動力流動，不只加劇勞工失業而難以再就業之風險，只會使臺灣之市場與經濟雪上加霜。尤其競業禁止條款針對經濟之負面影響，不僅只是阻礙創新、拖慢經濟發展，相應發生的市場集中、勞動力配置低效、阻礙低成本製程的開發，還可能導致消費者價格的提升，加劇後疫情時代與近期國際戰事頻繁所致物價上漲的情形。

¹²⁹ 同註 58，頁 11-12。

¹³⁰ 同前註，頁 2。

雖有學者認為，目前仍無可信研究顯示競業禁止條款對我國整體經濟之負面影響，且我國以技術導向的中小企業為主，若失去技術所帶來之營業優勢，恐致無法繼續經營之慘況，故競業禁止條款於我國仍有存在之必要¹³¹。惟本文以為：縱使臺灣針對競業禁止條款之整體經濟分析近無、本文引用資料多為美國與少數他國資料，然其中不乏理論模型之驗證，且國際發展亦趨向限縮，臺灣應仍得參酌考量；至於臺灣產業架構以技術導向的中小企業為主，同樣以技術導向為主且不乏新創企業的矽谷，其所位於之加州係採完全禁止競業禁止條款之態度，反成技術創新之重地，若為我國整體產業發展考慮，應有所參酌。

（二）不同薪資階級勞工保護之考量

美國 FTC 最終規則，除整體經濟之考量，亦著重於低薪勞工的保護；反觀我國勞動基準法，雖係以保護勞工為意旨，卻未如美國，對於弱勢勞工之剝削，有額外關注與不同處理，逕以同一標準觀其競業禁止條款。既然我國勞動基準法係為保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與經濟發展¹³²，則美國針對低薪勞工之不同處理，我國應有參酌之必要。

針對所謂的「合理補償」，勞動基準法施行細則僅要求半薪之標準¹³³，惟半薪之補償，仍可能造成員工迫於經濟壓力，無法離職。雖然我國勞動基準法施行細則第 7 條之 3 第 1 項第 1 款、第 2 款、第 3 款，有規定該補償需使員工得維持其生活所需，並符合其所受損害，亦可考量其他關於合理性之標準；然而，如同〈貳、競業禁止條款分析——對市場與勞工之影響〉所述，低薪員工可能根本無相關知識與資源，縱使其簽訂之競業禁止條款根本不合法，仍會受該條款制約。尤觀我國修法後之實務判決，發現雇主常未持續給付補償金、片面拋棄競業禁止利益，依勞動基準法第 9 條之 1 第 4 項視為無效，雇主無給付之義務¹³⁴，恐助長恣意片面終止競業禁止約定之情形，本便弱勢之員工

¹³¹ 同前註，頁 11-13。

¹³² 勞動基準法第 1 條第 1 項。

¹³³ 勞動基準法施行細則第 7 條之 3 參照。

¹³⁴ 林義宏，同註 111，頁 76。

僅能被動接受，無法依契約關係請求雇主續行補償，卻可能因其資源與智識不足，實際上仍受該無效的契約所限制。

本文認為：我國應參照 FTC 最終規則之規定，禁止低薪勞工之競業禁止條款，且應向低薪勞工表示該禁令之存在與意義，以加強對弱勢勞工之保護。另外，FTC 最終規則並未禁止花園假條款，即支付全薪與報酬，相當於繼續留任¹³⁵。以此標準，較能避免低薪員工迫於經濟壓力無法離職，或遭公司逕行解聘而被迫僅能領取半薪且受競業禁止限制之困難；若雇主片面終止花園假約定，則得參照競業禁止禁令之告知義務，要求雇主具告知片面終止無競業限制或員工具續為補償給付之請求權的義務。

（三）營業秘密保護之考量

若對競業禁止條款採以更限縮的態度，甚至是禁止的態度，勢必對企業營業秘密之保護造成威脅；尤其在專利或商標制度對智慧財產權保護不夠可靠的行業（如技術快速變動且難以以專利涵蓋的軟體行業），企業更傾向依賴營業秘密來維護競爭優勢¹³⁶，競業禁止條款之禁止將帶來更顯著的影響。因為，正如〈貳、競業禁止條款分析——對市場與勞工之影響〉所說，競業禁止條款被視為保護營業秘密的重要手段，即使使用保密協議，企業亦很難、甚至幾乎不可能確定離職員工是否遵守協議¹³⁷。競業禁止條款在營業秘密之保護上具無法忽視之顯著成效。

然而，基於整體經濟與市場的長期發展以及勞工權益的考量，本文仍認應儘量避免競業禁止條款的使用；更何況，營業秘密得透過營業秘密法此專法進行保護。在權衡競業禁止條款之利弊，且有其他手段得達到其利益之情況下，本文認為，臺灣應參酌 FTC 最終規則，採用競業禁止條款之禁令，或至少對其適用更為限縮、嚴格（整理比對如下表）。

¹³⁵ “The Commission notes that an agreement whereby the worker is still employed and receiving the same total annual compensation and benefits on a pro rata basis would not be a non-compete clause under the definition.” See FTC, *supra* note 29, at 82-83.

¹³⁶ MARX & FLEMING, *supra* note 5, at 59.

¹³⁷ *Id.*

表 臺灣競業禁止條款規範得否參酌 FTC 最終規則之分析

	FTC 最終規則	臺灣之現狀	本文見解
市場與經濟發展	理論與實證研究均指出：競業禁止條款抑制創新活動與新創公司之負面影響，大於企業提升投資意願所帶來之正面影響。	無明確研究顯示競業禁止條款對臺灣整體經濟之負面影響，且臺灣產業組成以技術導向之中小企業為主。	多國理論與實證皆印證競業禁止條款對整體經濟之影響，臺灣之產業結構亦非完全不可類美國之情形；並且，臺灣亦受新冠疫情導致經濟衰退影響 ¹³⁸ ，恐使此一問題雪上加霜。
勞工之保護	基於低薪勞工之弱勢，與競業禁止條款可能對其產生之剝削，禁止競業禁止條款針對低薪員工之適用。	並未區分勞工薪資階級，一律採取勞動基準法第9條之1之四要件為標準。	勞動基準法既為保障勞工權益，針對低薪勞工相較高階主管所受之剝削與弱勢，應得參酌 FTC 最終規定之區別待遇。
營業秘密之保護	競業禁止條款涉及對整體經濟環境與勞工權益之影響，且營業秘密之保護仍可透過營業秘密法進行保護，權衡下應禁止該條款之適用。	臺灣中小企業以其技術相關營業秘密賴以維生。	相較單一企業，宏觀來看競業禁止條款有害於整體經濟發展，並對勞工造成傷害。縱使營業秘密之保護亦為重要，然而仍能透過專法進行保護。
→臺灣應得參酌 FTC 最終規則，對競業禁止條款採取更為限縮，甚至禁止之態度			

¹³⁸ 雖我國因防疫有成，經濟衝擊未如其他國家大，然而由於全球多數國家遭受之經濟衝擊，連帶影響我國產業之原料線與出口線，以及設廠海外之生產線，經濟仍受衝擊；另由於疫情時代產業結構改變，對於軟體數位人才需求增大，形成人力市場缺口，此時若再以競業禁止條款抑制勞動力流動性，對後疫情時代之產業發展未必有利。參張建一，新冠肺炎疫情影响對全球經濟的影響與因應，兩岸經貿月刊第342期，頁10，2020年6月；邱俊榮，疫情對產業及就業市場影響之挑戰與因應，台灣勞工季刊第63期，頁15、17，2020年10月。

二、保護營業秘密的因應之道

縱使基於多方面的權衡考量，本文認為，對競業禁止條款應採取限縮，甚至禁止之態度；然而，不可否認競業禁止條款無法適用後，對於營業秘密保護之衝擊。故在此種趨勢之下，企業應如何加強保護自身營業秘密：

（一）既有智慧財產權相關規範之保護

1、戰略性專利申請提升

實證分析指出，在偏好不採取競業禁止的地區，例如加州，企業傾向戰略性提升專利申請¹³⁹。專利雖然需要公開，並且需支付相應的維護費用與法律成本¹⁴⁰，然而基於專利的穩定性，當員工離職風險升高時，企業得透過先註冊專利，避免知識被離職員工移轉¹⁴¹，同時也能作為一種反制高價值知識型員工的手段，在員工試圖利用其掌握的知識來提高薪酬或非金錢回報時，降低其議價能力，從而維護企業利益¹⁴²。

2、營業秘密之管理

企業應落實機密資訊分級分流管理，落實「不知道的人就不該知道，該知道的人就讓他在該知道的範圍內知道（need to know）」原則，最小程度避免營業秘密在必要範圍外被外洩之可能。同時，企業應建置資訊近用追蹤系統，並限制員工接觸、移轉、下載等行為，對於異常行為有檢測與懲處機制；在員工離職前，亦應進行權限控管，並特別注意是否具異常行為。

另外，針對員工既有知識或企業員工培訓等無法回收之資源，企業亦不必過於擔憂。因為限制競業禁止條款，雖可能導致公司人力外流，亦可能帶來新的人力¹⁴³，並更具破壞性創新的潛力。

¹³⁹ Hyo Kang & Wyatt Lee, *How innovating firms manage knowledge leakage: A natural experiment on the threat of worker departure*, 43(10) STRATEGIC MANAGEMENT JOURNAL 1961, 1969-1970 (2022).

¹⁴⁰ *Id.* at 1964-1965.

¹⁴¹ *Id.* at 1965.

¹⁴² *Id.* at 1965-1966.

¹⁴³ FTC, *supra* note 29, at 140.

（二）其他協議之採用

限制競業禁止條款，仍可能適用其他協議來保護營業秘密，例如：保密協議、花園假協議、禁止招攬協議、無過失挖角協定（No-Fault Poaching Truces）或公平挖角協議（Fair-Poaching Agreements）、競業喪失條款與員工選擇原則（Forfeiture-for-Competition Clauses and the Employee-Choice Doctrine）¹⁴⁴ 等。

三、小結

觀 FTC 最終規則訂定目的與可能影響，比對臺灣現行市場環境與法規範之不足，本文認為：我國在權衡競業禁止條款之適用，亦應參酌整體市場發展之因素；且基於保護勞工之考量，得參考美國針對低薪勞工之不同處理，避免弱勢勞工遭侵害、剝削之風險；縱使考量競業禁止條款保護營業秘密之功效，惟我國已有營業秘密法作為保護手段，權衡整體市場發展與勞工保護之考量，我國仍應對競業禁止條款採較為謹慎限縮之立場。

至於禁用或限制競業禁止條款對營業秘密之保護造成的衝擊，實證與學者皆有提出因應之道，例如：既有智慧財產權相關規範之保護（戰略性提升專利申請、加強營業秘密管理）、其他協議之採用（保密協議、花園假條款等），以應對針對競業禁止條款愈發限縮之趨勢。

柒、結語

本文欲以美國針對競業禁止條款最新發展，反思臺灣現行適用狀況是否有所不足，或有得以參照借鏡之處。

故以美國之理論與實證研究，分析競業禁止條款針對市場發展、員工與營業秘密保護之利弊，發現除營業秘密之保護，其對市場發展與員工保護皆有較為負

¹⁴⁴ NICANDRI, *supra* note 88, at 1025-1032.

面之影響。同時，該分析亦為美國針對競業禁止條款採愈發限縮之態度，甚至訂定 FTC 競業禁止最終規則之原因。

反觀臺灣相關規範，雖如美國採合理必要之判定，卻未有愈發嚴格之趨勢，反而得透過營業秘密法第 11 條，再行延長競業禁止條款之期限，合理補償亦限於半薪（縱使得輔以其他因素綜合考量），正當營業利益之範圍亦有曖昧，得擴張至非營業秘密範疇適用，更加侵蝕員工之工作權。

因此，本文認為，臺灣亦應採納如 FTC 最終規則之整體市場考量，並加強弱勢勞工權益之保護，至於營業秘密之保護，得透過既有智慧財產權規範與其他條款進行保護，不必選擇此一對市場發展與勞工傷害較大之方法。