

勞動契約重要條款

主題 1.7 勞動契約重要條款

- (一)104年12月16日勞動基準法修正，增訂了離職後競業禁止條款（第9條之1）、調職條款（第10條之1）、最低服務年限條款（第15條之1），彙整了行政函釋與司法實務見解而制訂為法律。再者，勞動部於105年10月7日又增訂勞動基準法施行細則第7條之1至7條之3，以為競業禁止條款之補充。
- (二)競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束。（最高法院102年度台上字第1984號判決）
- (三)在勞動基準法增定第9條之1之前，對於競業禁止條款，司法實務上雖採取承認之見解，但也發展出幾個審查標準，之後也逐漸為行政主管機關所接受，因此勞動部於104年10月5月勞動部勞動關2字第1040127651號函訂定「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」，內容如下：
1. 勞動部為保障勞工工作權及職業自由，調和勞工權益及事業單位利益，特訂定本參考原則。
 2. 本參考原則所稱離職後競業禁止，指事業單位為保護第五點各款所定利益，與受僱勞工約定，由雇主提供合理補償，勞工離職後於一定期間或區域內，不得受僱或經營與該事業單位相同或類似且有競爭關係之業務工作。
 3. 離職後競業禁止條款，應以書面為之，且須詳細記載約定內容，並由雙方簽章，各執一份。
 4. 簽訂離職後競業禁止條款應本於契約自由原則，雇主不得以強暴、脅迫手段強制勞工簽訂，或乘勞工之急迫、輕率等情事為之。
 5. 雇主符合下列情形時，始得與勞工簽訂離職後競業禁止條款：
 - (1)事業單位有應受法律保護之營業秘密或智慧財產權等利益。

【高點法律專班】

43
版權所有，重製必究！

- (2)勞工所擔任之職務或職位，得接觸或使用事業單位之營業秘密或所欲保護之優勢技術，而非通用技術。
6. 雇主與勞工簽訂離職後競業禁止條款時，應符合下列規定：
- (1)離職後競業禁止之期間、區域、職務內容及就業對象，不得逾合理範圍：
- ①所訂離職後競業禁止之期間，應以保護之必要性為限，最長不得逾二年。
- ②所訂離職後競業禁止之區域，應有明確範圍，並應以事業單位之營業範圍為限，且不得構成勞工工作權利之不公平障礙。
- ③所訂競業禁止之職務內容及就業對象，應具體明確，並以與該事業單位相同或類似且有競爭關係者為限。
- (2)離職後競業禁止之補償措施，應具合理性：
- ①雇主對於勞工離職後因遵守離職後競業禁止條款約定，可能遭受工作上之不利利益，應給予合理之補償。於離職後競業禁止期間內，每月補償金額，不得低於勞工離職時月平均工資百分之五十，並應約定一次預為給付或按月給付，以維持勞工離職後競業禁止期間之生活。未約定補償措施者，離職後競業禁止條款無效。
- ②雇主於勞工在職期間所給予之一切給付，不得作為或取代前目之補償。
7. 勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款，依民法第247條之1規定，按其情形顯失公平者，無效。
8. 雇主無正當理由終止勞動契約或勞工依勞動基準法第14條規定終止勞動契約者，勞工得不適用離職後競業禁止條款。事業單位未為一部或全部離職後競業禁止條款補償之給付者，亦同。
9. 離職後競業禁止條款約定之違約金過高者，依民法第252條規定，法院得減至相當之數額。離職勞工已經一部履行競業禁止義務者，法院得視雇主因一部履行所受之利益等情節，減少違約金。
- (四)有關調職條款部分，除勞動基準法之規定外，亦請考生注意調職與不當勞動行為之關連性。在實務操作上，將工會幹部予以職務調動也可能涉及不當勞動行為，因此在調職之判斷上，除了從個別勞動關係的角度來考量外，也必須考量其對集體勞動關係之影響。
- (五)因最低服務年限之約款，涉及勞工就業權與離職自由權之保障，是為平衡雇主與勞工雙方之權益，對於該項約款之效力，自應由法院兼顧各行業之特性，依具體個案情形之不同而分別斷之（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。是以，仍應由法院依具體情形審酌判斷該約定之適法性。又最低服務年限約款適法性之判斷，應從

該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準之類（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨可供參照）。

實務見解

(一)最高法院96年度台上字第894號民事判決：

接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（即工作），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。查上訴人因恐其員工離職後洩漏其商業秘密、或與其為不公平之競爭，乃要求包括被上訴人在內之員工書立切結書，約定於離職後一年內，不得從事未獲上訴人公司同意授權之娛樂視訊系統（如車輛娛樂視訊）等相關工作或使用上述相關資訊，如有違反，應給付懲罰性違約金。此項競業禁止之約定，附有一年期間不得從事特定工作上之限制，雖未明定限制之地域，但既出於甲○○三人之同意，於合理限度內，即在相當期間或地域內限制其競業，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。

◎分析

此一判決可以看出早期司法實務判決之審理模式，一方面肯定競業禁止約款之合憲性，認為並未違反憲法保障人民工作權，且與公共秩序無關。但另一方面也發展出合法性之審查標準，但早期僅要求「競業禁止之約定期間、內容為合理」即可，顯然偏重雇主財產權之保護。

(二)最高法院99年度台上字第599號民事判決：

接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。本件上訴人工作未滿一年所取得之一萬股相當於一百零五萬元之股票，及享有股票選擇權或認股權，是否即得視為因競業禁止約定而屬於被上訴人給付之補償措施？原審未詳為勾稽研求，說明該給付之法定性質，遽認此一給付為被上訴人基於留任上訴人及避免其轉任為他公司所用而為相當優渥之給付，進而認系爭競業禁止約定為合法有效，已嫌速斷。況上訴人之薪資每月四萬餘元，為原審所認定之事實。則系爭競業禁止之約定苟屬有效，上訴人於違反此約定時，除應返還被上訴人給付之獎金、紅利外，尚應賠償相當於紅利一百零五萬元，即等同於上訴人二十四個月月薪（上訴人等於白作二年工）之違約金，是否相當而無顯失公平之處？原審胥未依職權為審酌，所為不利於上訴人之判決，依上說明，亦非允洽。上訴意旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。

◎分析

本判決除延續以往之判決見解外，更進一步提出「受僱人因此項限制所生之損害，曾受有合理之填補」之要件，慢慢形成後來的「合理補償措施」。然而，合理補償措施的內容如何認定？尤其是公司主張在職期間已給予優厚之薪資、福利，其中一部分雙方約定作為離職後競業禁止之合理補償，是否有理？此一判決並未做出判斷。

再者，此一判決對於違約金是否過高，也有所著墨，認為違約金是否過高，可以每月薪資作為衡量標準，並認為事實審法院應依職權審酌，此一見解應可贊同。

● 試題 1

請就下列個案申論之。

(一) 勞工甲受僱於A公司，由A公司派往B公司提供日文文件翻譯服務，甲之薪資由A公司給付。A公司與B公司簽訂要派契約時約定，B公司在該要派契約到期後2年內，不得僱用或使用甲從事日文文件翻譯之工作。A公司與B公司之要派契約到期後，C公司僱用甲擔任顧問，並欲派遣甲至B公司提供日文文件翻譯服務，遭到B公司拒絕，理由為B公司與A公司已有約定，在前述要派契約到期2年內不得僱用或使用甲從事日文文件翻譯工作。甲認為A公司與B公司之約定侵害其工作權，限制其轉業自由，並迴避實務與學說通說所形成關於離職競業禁止有效性之各項要件之規範與審查。A公司則主張該公司花費相當之資源在經營、培養專業翻譯人才以建立公司優質之信譽，A公司若不透過此種約定，要派單位可先透過派遣發掘優秀翻譯人才，

在要派契約至到期後直接僱用該優秀翻譯人才，輕易地挖走A公司的優秀員工，對A公司之經營造成莫大之損失，因此必須透過此種約定來保護A公司之正當商業利益。請問上述A公司與B公司在要派契約中禁止B公司在要派契約到期後2年內僱用或使用甲之約定效力如何？

(一)勞工乙與D公司簽訂勞動契約，同時約定乙於離職後2年內，未經D公司之同意，不得在中華民國境內，從事與D公司相同或類似工作，亦不得受僱於與D公司工作性質相同或類似之公司，如有違反即須賠償懲罰性違約金。乙之後離職並受僱於E公司（派遣公司），E公司將乙派遣至F公司提供勞務。F公司與D公司係屬於同性質之事業，D公司因此主張乙違反前開競業禁止約款。乙則主張其自D公司離職後，係任職於E公司，該公司是派遣公司，其性質與D公司毫無相關，因此乙並未違反其與D公司所訂之競業禁止約款。請問乙受僱於E公司但於F公司提供勞務之行為是否違反上述之競業禁止約款？

（102年中正勞動法③）

◀ 審題思維 ▶

本題雖分成兩個子題，但共通點都是：(一)派遣、(二)競業禁止。因此解題時，應區分先後順序：先確認僱傭關係之狀態，也就是派遣對勞動關係之影響，之後再處理競業禁止條款之約定有無效力。因本題是在勞動基準法修法之前所命題，若適用新修正之勞動基準法可能與命題當時之判斷結果有異。

◀ 主要爭點 ▶

第一小題的爭點在於：派遣公司可否於要派契約中限制派遣員工之任職？其審酌標準與競業禁止條款之審查標準應否一致？要派契約中之約定可否取代競業禁止條款？對於派遣員工有無拘束力？

第二小題之爭點在於：競業禁止條款所認定之「相競爭公司」是以派遣公司為準？還是以要派公司為準？涉及競業禁止條款存在之目的與功能為何？利用派遣制度是否成爲規避競業禁止條款之方式？

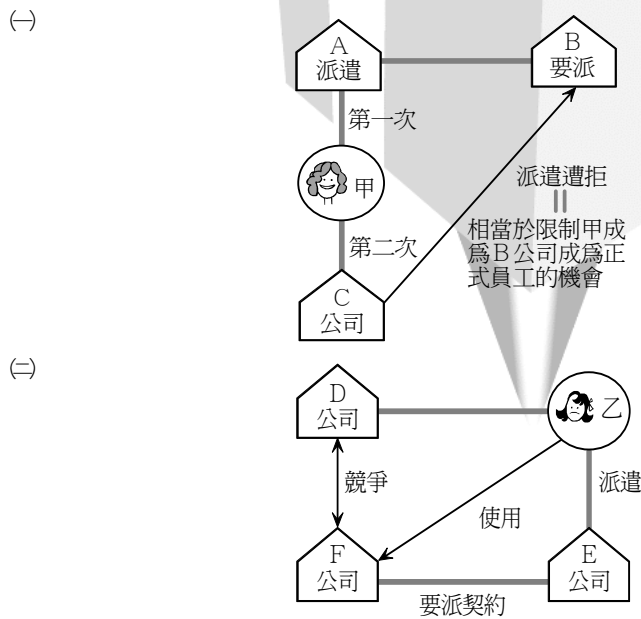
◀ 考題關鍵字分析 ▶

考題關鍵字	問題意識
A公司與B公司簽訂要派契約時約定	顯示三方之間的勞動關係爲「派遣關係」。
C公司僱用甲擔任顧問，並欲派遣甲……	這段題意並不清楚，甲與C公司之間究竟爲委任關係或派遣關係？但此一問題不影響本題之作答。

【高點法律尋址】

考題關鍵字	問題意識
要派契約到期2年內不得僱用或使用甲從事日文文件翻譯工作	這是本題最弔詭的設定，一方面此一約定必須聯想到競業禁止條款，但又與一般競業禁止條款不同，並非與勞工約定，而是與要派公司約定。由此可見，爭點即在於：派遣公司可否與要派公司約定禁止僱用派遣員工？競業禁止應該只是派遣公司的藉口而已。
約定乙於離職後2年內，未經D公司之同意，不得在中華民國境內，從事與D公司相同或類似工作，亦不得受僱於與D公司工作性質相同或類似之公司，如有違反即須賠償懲罰性違約金	此一約定很明顯就是競業禁止條款。
受僱於E公司（派遣公司），E公司將乙派遣至F公司提供勞務	顯示乙為派遣勞工，E公司為派遣公司，F公司為要派公司。
F公司與D公司係屬於同性質之事業，D公司因此主張乙違反前開競業禁止約款	顯示F公司與D公司為競爭關係，由此可知本題命題意旨為：競爭關係究竟是以要派公司或派遣公司為準？涉及僱用與使用分離之情況下，競爭關係所著重者，究竟是僱用關係？還是使用關係？

◀ 三分鐘答題架構 ▶



【高點法律專班】

48
版權所有，重製必究！

◀ 擬答 ▶

(一)A公司與B公司在要派契約中禁止B公司在要派契約到期後2年內僱用或使用甲，不僅對甲不生效力，亦未符合勞動基準法第9條之1之規定：

1.按競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束。競業禁止約款之合法要件，勞動基準法第9條之1亦訂有明文。

2.案例事實中A公司雖與B公司簽約，對甲並不生效力，然而，約定之內容業已涉及甲之工作權，與競業禁止之限制無異。因此，管見以為該約定是否有效，仍應符合勞動基準法第9條之1要件之限制，說明如下：

(1)A公司並無應受保護之正當營業利益：A公司雖然表示該公司花費相當之資源在經營、培養專業翻譯人才以建立公司優質之信譽，但此乃甲個人專業技能之提升，並未涉及A公司之營業秘密或商業資訊，A公司應無正當營業利益可言。

(2)勞工擔任之職位或職務並未接觸到A公司之營業秘密：因甲為派遣員工，實際工作地點在B公司，自無接觸A公司營業秘密之可能。

再者，派遣業之合法性乃立基於派遣員工可以接觸或熟悉派遣工作而成為要派公司之正職員工，提升勞動條件與勞動技能。A公司與B公司之約定，顯已扼殺派遣公司之合法性基礎，顯有違背公序良俗之情事，應予禁止。

(二)競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，而要求離職員工不得至競爭對手公司上班，以避免商業機密外洩，或競爭優勢喪失。因此，離職員工之新任職公司應以其實際任職公司為準。

就此而言，乙已與D公司簽訂競業禁止約定，倘若符合勞動基準法第9條之1之要件，該約定應屬有效，乙自應遵守。雖然乙離職後係任職於E派遣公司，看似與D公司並無競爭關係，然而，實際工作、提供勞務之地點乃在F公司，因此，有無競爭關係應以D公司與F公司判斷之。倘若兩者有競爭關係，且競業禁止約定有效，乙應請求E派遣公司將其改派至其他公司任職。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！

● 試題 (2)

勞工丙受僱於B公司從事研發工作，雙方約定丙在離職後兩年內，未經B公司之同意，不得在中華民國境內從事與B公司相同或類似之工作，亦不得受僱於與B公司工作性質相同或類似之公司，如有違反即須賠償違約金200萬元。丙於102年5月31日離職後，自周年6月起即受僱於E公司（派遣公司），並由E公司派遣其前往與B公司屬同性質經營事業之C公司服務，B公司因而主張丙違反其與B公司之離職後競業禁止約定。丙則主張其自B公司離職後，係受僱於E公司，E公司並非與B公司屬同性質經營之事業，因此丙並未違反其與B公司之離職後競業禁止約定；丙更進一步主張其與B公司簽訂之離職後競業禁止約定已妨害其工作權，應屬違憲而無效。在現行相關法令規範下，B公司與丙簽訂之離職後競業禁止約款效力如何？丙是否違反其與B公司所簽訂之離職後競業禁止約款？
（103年中正勞動法②）

◀ 審題思維 ▶

此一題目與102年之考題相類似，討論競業禁止條款與派遣結合時，所衍生之問題。一方面測試考生對競業禁止條款之理解程度，另一方面也可順便測試考生是否瞭解派遣之法律關係。最重要的是：雖然法律有許多規範，但漏洞永遠比規範多。

◀ 主要爭點 ▶

競業禁止條款所認定之「相競爭公司」是以派遣公司為準？還是以要派公司為準？涉及競業禁止條款存在之目的與功能為何？利用派遣制度是否成為規避競業禁止條款之方式？

◀ 考題關鍵字分析 ▶

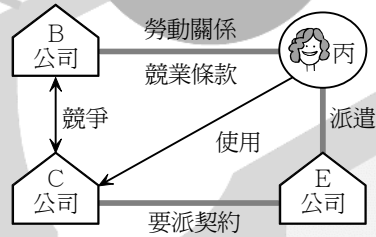
考題關鍵字	問題意識
從事研發工作	因為勞動基準法第9條之11之要件有「勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。」，故須注意題目所設定的職稱或職務，不能冒然決定競業禁止條款的合法性。就本題而言，從事研發工作，必能接觸雇主的營業秘密，符合本款之要件。
受僱於E公司（派遣公司），並由E公司派遣其前往與B公司屬同性質經營事業之C公司服務	顯示丙為派遣勞工，E公司為派遣公司，C公司為要派公司，而C公司與B公司有競爭關係。由此可知本題命題意旨為：競爭關係究竟是要派公司或派遣公司為

【高點法律尋址】

	準？涉及僱用與使用分離之情況下，競爭關係所著重者，究竟是僱用關係？還是使用關係？
離職後競業禁止約定已妨害其工作權，應屬違憲……	本題乃是103年的考題，當時尚無勞動基準法第9條之1之規定。當時之命題意旨應該於：競業禁止條款的合法性為何？如何與勞工的工作權取得平衡？此類題目雖於勞動基準法增訂第9條之1後，仍可作為命題意旨。

◀ 三分鐘答題架構 ▶

(一)



(二)合憲性：勞工工作權vs.雇主財產權如何調和。

◀ 擬答 ▶

(一)按競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束。

(二)再者，競業禁止約款之合法要件，勞動基準法第9條之1亦訂有明文。亦即，競業禁止約款必須符合下列要件：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。

(三)首應探究者乃丙與B公司所簽署之競業禁止約定，是否符合勞動基準法第9條之1之要件？管見以為，丙為研發人員，以其職務應當會接觸到B公司之營業秘密，對B公司而言亦有正當營業利益應予維護。再者，限制之期間為二年、區域為中華民國境內，亦非顯不合理。惟丙所任職之職務為E派遣公司，並非與B公司屬同性質經營之事業，是否有競爭關係存在？

【高點法律專班】

51
版權所有，重製必究！

競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，而要求離職員工不得至競爭對手公司上班，以避免商業機密外洩，或競爭優勢喪失。因此，有無競爭關係應以其實際任職公司為準。雖然丙離職後係任職於E派遣公司，看似與B公司並無競爭關係，然而，以實際工作、提供勞務之地點乃在C公司，因此，有無競爭關係應以B公司與C公司判斷之。倘若兩者有競爭關係，且倘若競業禁止約定有效（因有無合理補償並不清楚），丙應請求E派遣公司將其改派至其他公司任職，如此一來對丙之工作權限制亦屬有限，並未過當。

④競業禁止條款雖然限制勞工之工作權或其選擇職業之自由，然而，在能接觸雇主營業秘密之勞工離職時，也可能影響雇主的財產權，因此如何平衡勞工之工作權與雇主之財產權，即競業禁止條款合法性所應考量之處。就目前勞動基準法第9條之1所規範之要件而言，雖允許雇主與勞工簽訂競業禁止條款，但也設下諸多限制，並要求雇主應給予補償，已經調和勞工工作權與雇主財產權，應無違憲之虞。

【高點法律專班】

版權所有，⁵²重製必究！

依最新勞動基準法修正

《勞動社會法解題書》

審題思維 ➤ 主要爭點 ➤ 答題架構 ➤ 建議答案，
建構完整策略，手把手傳授解題能力！



薛進坤律師

- 政治大學勞工研究所碩士
- 律師高考及格（全國第 6 名）
- 高點（法學緒論、勞動社會法）資深講師（薛政大）
- 新北市政府勞資爭議調解委員
- 存誠法律事務所主持律師

適用對象：律師選考、法研所

◀ 建議售價：450 元

- 審題思維／掌握關鍵字，直指命題意旨
- 考題關鍵字分析／先看懂隱藏於字裡行間的微言大義
- 主要爭點／以爭點為核心展開答題架構
- 答題架構／將思維化成有體系的答題順序
- 建議答案／行文如流水，條理分明直指核心



高點文化事業

publish.get.com.tw

