



勞動基準法上競業禁止規範爭議問題 —以臺灣高等法院 106 年度勞上字 第 38 號判決為中心

■ 第 59 期學習司法官 林欣儀

目 次

壹、前言	伍、評析
貳、本案事實	一、本判決之判斷基準—五標準說
參、本案爭點	二、本案競業禁止生效時點—離職時
肆、判決理由	三、本案認為第9條之1沒有溯及既往適用
一、競業禁止約款之判斷基準	四、本案代償措施的給付時點—離職時
二、本案之競業禁止約款之適法性	五、本案之重點應為約定之範圍過廣
三、競業禁止約款之定性	六、競業禁止的其他問題
四、民法第111條之適用	附表1
五、判決結論	引用書目

壹、前言

雇主為避免勞工於離職後將原公司之營業秘密帶至其他公司，損害其商業利益，多有與勞工簽訂競業禁止約款之例，惟此約款涉及雇主財產權及勞工工作權之利益權衡，2015年以前，我國勞動基準法上對於競業禁止並未有規範，對於該類案件，由審判實務發展出多種認定基準。2015年於勞動基準法

中增訂第9條之1之規範如下：「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：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。前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受



領之給付。違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。」此條規範將過往審判實務上對於競業禁止之判斷要件加以整理，於第 1 項明確列出 4 個法定要件，將成立要件明文化，並增訂勞動基準法施行細則第 7 條之 1 到之 3 之規定，對於約定之合理範圍及合理補償作更進一步的規範，除避免法院流於恣意之判斷，亦使勞工、雇主於訴訟時得預見法院之認定依據¹。惟關於競業禁止之有效性與否如何認定，審判實務上一直無一致見解，且寬嚴差異甚大，加上競業禁止約款多半附隨有懲罰性違約金之約定，在民法、勞動基準法之適用上亦有相當不同之見解。於新法增訂後，法院對於如何適用新法亦無定見，惟競業禁止涉及勞工基本權之保障，對其影響甚大，究應如何為一合理、合法之競業禁止約定、於新法實施後，又應如何正確適用，皆有加以探討之必要²。因此，本文擬透過分析臺灣高等法院 106 年度勞上字第 38 號之判決，輔以附表所整理之其他關於競業禁止判斷之判決見解，解析目前實務上對於競業禁止之判斷標

準是否因為新法之制定而有所改變、關於新法第 9 條之 1 法院如何解讀及適用等，希透過觀察實務判決，了解競業禁止規範之爭議於新舊法施行後在實務上處理之變化。

本文之架構，擬先就臺灣高等法院 106 年度勞上字第 38 號判決之事實及判決理由做整理，使讀者得藉此了解本案法院之見解。再就法院之判斷加以分析，以法院之判斷理由為中心，逐一將競業禁止之相關爭議就學說、實務之見解分別提出說明，並提出筆者之淺見，讓讀者得跟著筆者之腳步，以具體之個案為出發，除了解競業禁止於實務上之發展外，並就本文所提出之相關爭議，參考學說、實務不同之見解，對於新法第 9 條之 1 之適用能有更明確之認識及判斷標準。

貳、本案事實

被告（下稱 Y）自民國 88 年 9 月 20 日起受僱於原告（下稱 X），曾擔任研發部處長等職務，並於任職研發部期間，負責開發新產品、專利申請、論文發表及製程改善。90 年任職製一部期

¹ 李志強，關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析，《月旦裁判時報》，2016 年 10 月，52 期，47-48 頁。

² 黃程貫《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，台灣勞動法學會，2014 年 2 月，二版，256 頁。



間負責產技線上之多項專案。其後任職於品保部期間負責控管線上產品物性、電性及可靠度檢驗，知悉並掌握全部線上產品之配方與製程等資料。102 至 104 年派駐大陸擔任 X 無錫廠之製造處處長，統管前段製造部、研發部、制工部等部門。X 公司係以集團方式運作，集團各廠就所研發申請之專利技術，均得互相交流及使用。Y 於 104 年回台擔任臺灣廠製造處處長，旗下統籌製造、研發、製工、上膠、熱壓及生管等部門，知悉並掌握 X 在臺灣及大陸地區目前線上及未來新產品配方、製程資料、原物料廠商等資料。

X 於 97 年 11 月 14 日與 Y 簽訂競業限制協議書（下稱系爭協議書）。第 1 條約定：「乙方（即 Y）不論何種原因離職，離職後兩年內，非經甲方（即 X）事前之書面同意，不得到台光電、台耀、ISOLA、宏泰及聯致等，或生產與甲方任一同類產品（包含但不限於甲方產品線中之膠片、軟 / 硬銅箔基板及印刷電路板代工等事業）或經營同類業務等具有競爭關係（例如爭奪相同市場或客戶）之公司擔任相關職務；該競爭公司所在地域，不以大陸及臺灣地區為限，以甲方業務涵蓋範圍為準」。系爭協議書中就 Y 受競業禁止訂有補償約定，於 Y 受競業禁止期間補償金之計算，若已有法令規範則從其規定，否

則，除得採 X 每月支付其離職前一年月平均工資的百分之 15 即新臺幣（下同）元 23,597 元外，亦得由 Y 提出證明，請求「離職後原本可任職之競爭公司薪資扣除因受競業限制而任職他公司薪資之差額」為競業補償金。系爭協議書並約定，如 Y 違約，須賠償離職前六個月平均月薪總額之 24 倍，作為違約金，同時因違約行為所獲得之利益，應歸 X 所有。

X 於 Y 104 年 9 月 4 日自願離職時即已通知 Y 其負有競業禁止義務，惟 Y 離職後，即以系爭協議書影響其工作權為由，向新竹縣政府申請勞資爭議調解，並前往台光電子材料股份有限公司任職。X 認為 Y 違反系爭協議書之約定，應給付懲罰性損害賠償金 3,545,808 元，依此提起本件訴訟，第一審判決 Y 勝訴，X 上訴至二審，是為本案。

參、本案爭點

系爭協議關於競業禁止之約定，是否有效？

肆、判決理由

一、競業禁止約款之判斷基準

勞動基準法第 9 條之 1 有關競業

禁止規定，係在本件 Y 於 104 年 9 月 4 日離職後之 104 年 12 月 16 日所增訂，無溯及既往之適用，但競業禁止有無民法第 247 條之 1 所定顯失公平之情事，仍可參酌有相似標準之行政院勞工委員會（改制為勞動部）於 89 年 8 月 21 日台 89 勞資二字第 0036255 號函釋，即應衡量：（一）企業或雇主須有依競業禁止特約保護之利益存在，（二）勞工在原雇主之事業應有一定之職務或地位，（三）對勞工就業之對象、時間、區域或職業活動範圍，應有合理之範疇，（四）應有補償勞工因競業禁止損失之措施，（五）離職勞工之競業行為，是否具有背信或違反誠信原則之事實，做為衡量、判斷之基準。

二、本案之競業禁止約款之適法性

Y 擔任綜理製造及研發部門之主管職位，對研發報告內容亦有明確指示、建議之事實，足見 Y 應能接觸 X 之營業秘密。X 主張 Y 能接觸其所欲保護之營業秘密，有依競業禁止特約保護之利益存在，固屬有據；然觀諸系爭協議第 1 條：「乙方（即 Y）不論何種原因離職，離職後兩年內，非經甲方（即 X）事前之書面同意，不得到台光電、台耀、ISOLA、宏泰及聯致等……公司擔任相關職務；該競爭公司所在地域，不以大陸及臺灣地區為限，以甲方業務涵蓋範圍為準」、第 4.1 條：「補償

金計算，係以乙方離職時，若法令對競業補償金已明文規定且公佈施行時，從其規定；若否，則以乙方離職後原本可任職之競爭公司薪資扣除因受競業限制而任職他公司薪資之差額為競業補償金；若上開計算方式有爭議，則按乙方離職前一年的月平均工資的 15% 支付補償金，並於乙方離職後，採逐月發放方式」、第 4.2 條：「補償金發放與否，甲方將在乙方離職前評估乙方有無限制就業之必要，若甲方決定乙方須負擔競業限制義務，將逐月支付補償金，最長以兩年為限（甲方得按實際情況決定是否繼續發放），期滿前，甲方認為已無繼續支付之必要時，可停止支付，則乙方自停發補償金之次月起，即不再受就業之限制；……」；……第 5 條：「乙方違反本協議時，應賠償乙方離職前六個月平均月薪總額之 24 倍，作為違約金，同時因違約行為所獲得之利益，應歸甲方所有，如有其他法律責任，亦由乙方負擔」之約定，約定 Y 同意離職後 2 年內，不得從事與 X 經營同類業務等包括台光等 5 家公司在內所有具有競爭關係之相關行業，亦即不得至「台光等 5 家公司」，或「生產與 X 任一同類產品或經營同類業務等具有競爭關係之公司」擔任相關職務，而該競爭公司所在地域，不以大陸及臺灣地區為限，即係遍布全球。且 X 雖有補償措



施，然其按月僅支付 2 萬 3597 元，與 Y 離職前六個月平均月薪為 14 萬 7742 元，亦不相當，X 於 Y 離職期間 2 年內，每月短少薪資收入 12 萬餘元，實非公允。……而 Y 離職後，原已任職台光公司，其月薪與任職 X 時無異，則 X 所支付之補償金，縱係以 Y 離職前 1 年月平均工資 50% 即 7 萬 8655 元為準，仍難謂係公平合理適當。由上以觀，系爭協議競業禁止之約定，顯為單方面加重 Y 違約賠償責任，況其限制 Y 就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，已使 Y 無法依其專長就業，勢必影響其離職後就業之範圍及薪資，難謂係公平適當合理，X 僅約定補償其離職前一年之月平均工資 15%，顯未給予因競業禁止所受損失之合理補償，按其情形顯失公平，應屬無效之約定。

三、競業禁止約款之定性

Y 任職之初係擔任工程師，至辦理自願離職之時則擔任製造處處長，其薪資從 4 萬元增至 14 萬餘元，是其薪資及職務內容，因任職期間之增加，皆已有相當之差異，Y 於簽署系爭協議時，既距辦理自願離職時隔約有 7 年 (97 年簽署)，難謂已可預見並充分審酌簽署系爭協議所產生之效果，事後亦未更新條款提高補償金，若仍強制 Y 依系爭協議內容履行，顯未盡公平。又觀諸兩造簽署系爭協議之過程……X 對

於未簽署競業限制協議之人，既以公司最高層進行「約談」方式，顯係以勞資地位懸殊及經濟不平等迫使弱勢員工同意簽署競業條款，接受離職後不從事競業之義務，對勞工生存權、工作權之保障有所侵害。另由系爭協議之文字以觀，此協議係屬 X 製作之制式契約，未給與員工單獨協商之機會，或就契約內容進行溝通之空間，而要求員工一律接受系爭協議，其限制就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，已使簽署競業條款之員工於離職後無法就業，難謂已適當合理保障勞工之生存權與工作權。……且 X 之業務仍繼續在迅速擴張發展中，若禁止員工在其業務涵蓋範圍之地域任職，將致與 X 簽署系爭協議之離職員工，於 2 年期間皆無法依其專長就業，致嚴重影響收入。

四、民法第 111 條之適用

另按……民法第 111 條固定有明文。然民法第 111 條但書之規定，非謂凡遇給付可分之場合，均有其適用；尚須綜合法律行為全部之旨趣，當事人訂約時之真意、交易之習慣、其他具體情事，並本於誠信原則予以斟酌後，認為使其他部分發生效力，並不違反雙方當事人之目的者，始足當之。有關 X 於離職 2 年內不得至「台光等 5 家公司」，或至「生產與 X 任一同類產品或經營同類業務等具有競爭關係之公司」

擔任相關職務，均因違反勞動基準法與憲法之規定而無效，則「不得前往台光等 5 家公司」部分之契約內容，難謂係合理範圍之契約內容，應仍係無效。故依民法第 111 條規定，除去該無效部分，就合理範圍內即不得前往台光等 5 家公司部分之契約內容，仍屬有效云云，亦不可採。

五、判決結論

又參以兩造於 104 年 9 月 30 日 14 時許，在社團法人新竹縣勞資和諧促進會召開勞資爭議調解，Y 提出：「1. 公司限制本人於離職後兩年內不得在同業工作，嚴重影響工作權，造成本人生活困苦。2. 本人於 2008 年簽訂競業限制協議書，時任職務與現在不同。另 15% 補償金約定離職後發放，此項規定不合理，應於簽訂後發放，15% 也太少，本人於離職後拒絕接受。請公司解除本人於 2008 年簽訂之競業限制協議書，若公司不同意解除競業限制，應補償本人兩年年薪（含年終及紅利，總共 580 萬）。……」，而當日之調解結論則為：「1. 縱觀勞資雙方簽立之競業限制協議書……但以補償金為勞方原平均月薪 15% 來看，調解人認為似有對勞方不公平之處。而勞方在調解會上提出兩方案：……衡平考量勞方權益後予以回應。……」，兩造復於 104 年 10 月 21 日調解，X 並未派員參加，足見兩造並

未就競業禁止補償金達成共識，亦未調解成立。……況 X 於兩造未就 Y 離職後競業禁止補償金協議完成時，即以 Y 違反競業禁止約定協議為由，向原審法院聲請假處分，禁止 Y 於離職 2 年內，不得至台光等 5 家公司，或生產與 X 任一同類產品或經營同類業務等具有競爭關係之公司擔任相關職務，顯見兩造並未於 Y 離職後協議 Y 離職後競業禁止補償金額，縱 X 已將 Y 離職前 1 年月平均工資 50% 即 7 萬 8655 元，清償提存 2 年之競業補償金 188 萬 7720 元，難謂已符合債之清償本旨。故 X 主張系爭協議第 4.1 條已明確約定優先遵從法令規範，其已將 Y 離職前 1 年月平均工資 50% 即 7 萬 8655 元，清償提存 2 年之競業補償金 188 萬 7720 元，並無金額過低可言云云，仍不可採。

綜上，系爭協議約定競業禁止，係單方面加重 Y 之責任，其限制 Y 就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，導致 Y 之職業自由因此受限制，亦未使 Y 獲得相當比例之代償，不符合公平原則，已違反憲法保障人民工作權之規定，應屬無效之約定；準此，X 請求 Y 在 106 年 9 月 4 日前，不得在台光等 5 家公司及其他生產與 X 任同一類產品或經營同類業務等具有競爭關係之公司任職，即屬無據；則 X 另依系爭協議第 5 條約定，請求 Y 賠償其



離職前 6 個月平均月薪總額 24 倍之違約金，亦屬無據，是本院就 Y 應給付 X 之違約金為若干乙節，即不再予審究。

伍、評析

一、本判決之判斷基準—五標準說

實務及學說於勞動基準法第 9 條之 1 施行前，對於離職後競業禁止的判斷，有 5 標準說、4 標準說、3 標準說，法院皆有採用者。5 標準說³主要認為 (1) 企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，此即必要性要件，需雇主的固有知識和營業祕密有保護之必要。(2) 為受僱人之離職勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位，足可獲悉雇主之營業祕密。(3) 限制受僱人就業之對象、時間、區域、職業活動之範圍，應不逾合理範疇。(4) 需有填補勞工即受僱人因競業禁止損害之代償或津貼措施。(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。4 標準說⁴則認為離職後員工之競業行為是否具有顯著背信性或顯著

的違反誠信原則此一要件，係屬個案事實認定之問題，並非判斷約款是否有效之要件。而 3 標準說⁵除亦認誠信原則屬於個案事實認定外，另認為代償措施並無法律明文，故應不得作為約款效力之判斷要件。本案由於法院認定競業禁止生效時新法尚未施行，無溯及既往適用，故擇以行政院之函釋做為基礎，採取 5 標準說做為判斷依據，一一檢視本件之離職後競業禁止約款有無符合各要件之規範，用相當嚴格的標準來認定競業禁止約款有效與否，同時並考量勞工的弱勢地位，以及簽約當時之情境，認定系爭協議書為定型化契約，用民法第 247 條之 1 為大前提，並輔以比例原則的檢驗檢視憲法工作權的侵害，最終判決雇主敗訴，採取對勞工最有利的判斷基準。筆者淺見認為，競業禁止之目的是為保護雇主的營業祕密或商業利益，屬於憲法上財產權的保護，而因此限制勞工競業則涉及勞工工作權之保障，兩基本權之權衡，確有必要採取嚴格標準加以檢視。目前新法所採取之標準，學界通說認為最接近原先實務之 4 標準

³ 行政院勞工委員會（改制為勞動部）89 年 8 月 21 日台 89 勞資二字第 0036255 號函；臺灣高等法院臺南分院 93 年度上易字第 152 號判決；臺灣高等法院 94 年度上字第 124 號判決。

⁴ 臺灣臺北地方法院 84 年度勞訴字第 90 號判決；臺灣臺北地方法院 89 年度勞訴字第 76 號判決；邱駿彥，競業禁止特約有效性認定基準之法理探討，《華岡法粹》，2010 年 11 月，48 期，49-52 頁；郭玲惠，勞工保密義務於競業禁止約款之法律意義，《萬國法律》，2003 年 10 月，131 期，41-42 頁。

⁵ 臺灣臺北地方法院 88 年度勞檢上字第 14 號判決。



說⁶，且在法律效果上採取約定無效的法效，已算是滿嚴格的基準，而本判決又選擇更為嚴格之標準，且對於代償措施的標準相當高，學者有認為在代償措施的檢驗上可以參考勞工退休平均可獲得之所得替代，約 6 成，以此作為代償約定合理與否之判斷⁷，惟本案似認為雇主需要填補勞工所有損失，原先雇主與勞工約定 5 成的代償，法院尚認為有所不足。就筆者之觀點，雖原則上亦加肯認競業禁止有其必要性，且認為須嚴格檢視，但就代償措施之判斷，應該還是要個案判斷，考量不同行業及競業禁止約款的內容而為調整，就本案而言，系爭協議書之約定主要有 3 個標準，除法律有規定時依法律之外，原先僅約定薪資 15% 作為代償確實太低，惟公司已保留勞工可提出受有損害之證明，要求公司填補損失，且嗣後 Y 也經與公司溝通後將代償金提高至 5 成，筆者認為公司在代償金的給付上已具有相當之誠意，且於勞工拒絕受領時亦為提存，顯然沒有欲以競業禁止阻斷勞工生存之意思，甚至可認公司為避免勞工生存權受侵害，保留有協商條款。本判決雖已斟酌系爭協議書之內容，然就判決中

「……而 Y 離職後，原已任職台光公司，其月薪與任職 X 時無異，則 X 所支付之補償金，縱係以 Y 離職前 1 年月平均工資 50% 即 7 萬 8655 元為準，仍難謂係公平合理適當……」一段，卻以勞工離職後至新公司上班所得之薪資作為認定代償金過低之標準，此似有倒果為因之嫌，按如台光公司給的薪資少，則 50% 的代償可能就合法，台光公司如給的多，則 50% 就過少，此標準非常浮動，有所不妥。且法院僅就 15%、50% 做認定，忽略協商空間一事，逕認代償金不足，筆者認為稍嫌速斷，但仍肯定本案法官採取嚴格標準檢視競業禁止條款，避免勞工受有過大之權利侵害。

二、本案競業禁止生效時點—離職時

本判決法院認為競業禁止生效時點係於離職時，似採取附停止條件之契約條款之見解。關於離職後競業禁止契約之性質，學說尚有勞動契約一部說及獨立契約說之不同見解，勞動契約一部說，主要係認為離職後競業禁止為勞動契約之附隨義務，而獨立契約說則認為勞動契約終止後不殘存義務，既勞動契

⁶ 林更盛，《勞動法文獻研究理解、分析與重構》，元照，2017 年 9 月，20 頁；邱駿彥，離職後競業禁止特約之效力限制，《月旦法學雜誌》，2013 年 10 月，222 期，30 頁。

⁷ 黃程貫，註 1 書，267 頁。



約已消滅，故離職後競業禁止係另一獨立之契約義務。此兩說之區別在於契約生效時點的判斷，採取勞動契約一部說者，解釋上會使得同一勞動契約，契約條款生效時點卻不同，競業禁止約款之生效始點為離職時，其他契約約款之生效始點則於契約簽訂時。採取獨立契約說因將勞動契約及離職後競業禁止契約認為屬於兩不同之契約，故可單獨認定競業禁止約款之生效時點，不致生解釋論上問題⁸。惟筆者認為，競業禁止約款解釋成勞動契約之一部應可認同，蓋約定者係「離職後」不得競業，其生效時點解釋成跟勞動契約其他條款同時生效並無問題，僅是其契約效果得延續至契約結束後，於此或可用預告期間之法定延長效力說做為法理解釋，即勞動契約於雇主或勞工預告終止時即發生終止之效力，僅是法律效果延後至預告期間屆至時發生，則解釋上競業禁止條款之生效時點，亦得解釋為於簽訂時即發生，只是其履約的法律效果延續至勞動契約消滅後。而法院亦多有將競業禁止條款解釋為附停止條件之約款，認為約款之效力於離職時發生⁹，本案即屬之，此見解筆者亦為認同，此即類似預

告期間的始期說之法理，於義務產生時契約始生效，本案判決書中雖未多加闡述，惟從「勞動基準法第 9 條之 1 有關競業禁止規定，係在本件 Y 於 104 年 9 月 4 日離職後之 104 年 12 月 16 日所增訂，無溯及既往之適用……」，法院認為勞動基準法第 9 條之 1 是否適用，必須是 Y 離職時是否是新法適用時，即可認法院判斷時點落在離職時，筆者認為此見解尚為可採。

三、本案認為第 9 條之 1 沒有溯及既往適用

本判決就第 9 條之 1 適用與否，以離職時作為判斷已如上述，由於本案不論簽訂時或法院所認定之離職時的生效時點，皆在新法施行前，因此本案不適用新法第 9 條之 1 並無問題，其屬真正溯及既往，原則上本即不允許（大法官釋字第 574 號解釋理由書參照）。惟就新法有無溯及既往適用此一問題，依筆者之觀察，於 2015 年勞基法第 9 條之 1、第 10 條之 1、第 15 條之 1 增訂後，就其適用之時點為何，法院實務多認無溯及既往適用，按此見解，如案件之契約起訖始點同本案皆於新法施行前固無問題，惟如案件之契約義務產生於

⁸ 蔡瑞麟，《論離職後競業禁止契約之獨立性》，新學林，2018 年 9 月，21-96 頁；吳致頤，論勞工工作權限制之合理措施—離職後競業禁止約款之約定方式與適用之研究，《東吳大學法學院法律學系碩士班碩士論文》，2016 年 5 月，72-73 頁。

⁹ 參附表 1

新法施行後，則如何認定契約生效時點即可能導致適用之法規範不同，可能直接適用新法，亦可能仍舊沿用過去法院及函釋所採之見解。目前最高法院就新法施行後始起訴之競業禁止相關案件，件數不多，且尚無雇主對勞工起訴之確定判決，因此筆者於此，就地方法院及高等法院於新法施行後起訴之案件所為之判決整理如附表 1，雖無最高法院之判決，惟就地方法院及高等法院之判斷觀之，亦可看出，絕大多數之法院判決認定契約生效時點皆在簽訂時，與本案之判斷有所不同。則依此多數法院的見解，雖新法施行，但實際可直接適用勞動基準法第 9 條之 1 的案件，即必須是在 104 年 12 月 16 日之後所簽訂之勞動契約始有適用可能，如以此為標準，則新法短期內根本沒有適用可能，其明文化的實益即因此被削弱，現行法院仍然可以認為不適用第 9 條之 1 而逕以民法第 72 條或第 247 條之 1 判斷，或採用原先實務上之三標準、四標準、五標準，進而在法律效果上自為法律效果一部無效其餘有效或全部無效的判斷（民法第 111 條參照¹⁰），對勞工而言仍難以預見法院的見解。

新法適用時點之認定究應為何時，臺灣高等法院臺中分院 106 年度勞

上易字第 8 號之被上訴人（原審被告，即離職之勞工）主張其認定時點應係為起訴時，惟法院不採，其餘法院實務多認為契約簽訂時為基準時。如採「起訴時」的觀點，可使新法最早被直接適用，而如採「簽訂契約時」之標準，則使新法最晚被適用。筆者認為或可折衷將判斷時點放在離職時，如本案。如可採離職時作為判斷基準，則如離職時係在新法生效時即可直接適用新法，對勞工而言或較有保障，至少有法律可憑據，不致使法院陷於恣意判斷。縱採取契約簽訂時點，或亦可認契約效力持續至新法施行時而採不真正溯及既往，使新法可以更早被真正適用於實務判決中。雖新法僅是將過往實務見解明文化，現行法院判斷也多適用其法理，對勞工似無過多不利，但筆者認為，過往實務是透過法院判決累積而成，類似習慣法，畢竟非屬實定法，對法院並無拘束力，亦有法院判決根本不採幾標準說而係適用民法定型化契約或違反公序良俗之規定而為認定，認定寬嚴並不一致，如基於勞基法立法目的係為保護勞工，則既已有一明確判斷標準，筆者認為還是應該盡量讓新法可直接適用較佳，如本案以離職時為判斷時點或較可採。

¹⁰ 新法施行後該條與民法第 111 條之適用見解，詳細可參：王佳惠，勞基法增訂第 9 條之 1 競業禁止規定之探討（上），《司法周刊》，2016 年 10 月，第 1821 期，3 頁。



四、本案代償措施的給付時點——離職時

自判決理由第 5 段可得知本案代償措施之給付係於離職時，於勞工之競業禁止義務產生時公司即按月給付代償金給勞工。關於代償金之給付時點，於實務上有雇主係於勞工在職時即按月先為給付者，亦有如本案於離職時為給付者，新法明文規定公司必須給付代償金，且不包括勞工在工作期間所受領者，即公司必須於離職時給付代償金，至於給付方式係一次性地給予或按月給付，勞工與雇主可自由約定。

就代償金之給付，是否屬於判斷約款有效之要件，法院見解並不一致，採三標準者即不認為需要代償金，採四標準或五標準者即將代償金視為判斷要件之一，新法則肯定之。且法院往往將代償金用做判斷違約金是否過高的標準之一，認為不需要代償金者，雖認為契約不因無代償金而無效，但卻會因為無代償金卻約定違約金，而認定違約金之約定過高或無效；認為須給付代償金者，就代償金之比例、數額，過往法院之判斷亦不一致，就目前勞動基準法施行細則第 7 條之 3 的規定，至少須為離職前一個月平均工資的 50%，且尚

須就約款之約定情形綜合判斷、調整。但目前法院多將違約金與代償金一併判斷，且就上述所言，法院目前多數並無直接適用勞動基準法第 9 條之 1，故針對勞動基準法第 9 條之 1 之適用所訂之勞動基準法施行細則第 7 條之 3 自然也不會適用。筆者認為用代償金判斷違約金並不妥當，兩者給付目的不同，判斷標準亦應不同，代償金既然是為彌補勞工因不得競業所造成之損失，則應以勞工為本，考量勞工之生活、因此所生之不利利益、有無情事變更的協商條款等等；而違約金是為了確保契約的履行或雇主的損失填補，則應就約定目的綜合所有情事判斷，兩者應無因果關係，分別判斷為佳¹¹。雖法院多認為代償給太少而違約金約定太高係課予勞工顯不相當之義務，違反公序良俗，而依職權酌減之，此判斷方式對勞工或較有利，但筆者認為此還是混淆了兩者的規範目的，代償應作為判斷約款效力的要件之一，如果代償太低就應該直接認定約款無效，自然沒有違約金的問題，而如果代償相當，則約款有效，違約金即須另外判斷，兩者並無互相比較之必要，法院之判決應該就兩者分別說明，不應過度連結兩者之關聯。

¹¹ 周兆昱，勞動關係中違約金條款之研究 - 以我國法院判決為中心，《中正法學集刊》，2018 年 7 月，60 期，62-66 頁。

而本案關於代償金的問題，筆者認為法院之判斷顯有可議，並不認同法院之見解。如上所述，法院於本案採取嚴格標準檢視競業禁止條款，在代償金之認定上，法院並未綜合判斷雇主給付之情形及勞雇間協商之結果，甚至對於 50% 的代償為何過低未有過多說明，僅以勞工至台光公司上班之薪資作為認定基準，逕就代償金認定過低，此相較上述以違約金高低作連結更為不當。筆者認為，於本家中雇主對於勞工之補償應已足夠，兩年的代償金 180 多萬，一個月公司已給到 7 萬多元，已符合前開施行細則第 7 條之 3 所定 50% 之標準¹²，且公司保留勞工可再為協商，於代償不足時給予勞工隨時請求之機會，此對勞工應無不利，如要求公司對勞工全額補償，筆者認為似係保護過度，況法院用離職後就職之新公司認定代償之金額有無不足，可能陷雇主於無法預見的突襲，雇主將無法預測約定之代償需多少才足夠，本案如能對於代償金審酌之標準有更多說明，判決將更添完美。

五、本案之重點應為約定之範圍過廣

就本案競業禁止約款之適法性，筆者結論認同法院之見解，認為約款應無效。理由部分，筆者亦認為法院判斷

雇主有營業利益須保護，且勞工亦可接觸係合理，然不認同法院對於代償過低的說明。而就限制範圍過廣此一要件，筆者認為此係本案約款無效之關鍵，亦係本案約款最不合理之處，其餘之約款內容筆者皆認為尚未有顯然之違法，可認係合理之約定。

法院認為本案限制範圍係全球，筆者認為法院判斷正確。X 敗訴後上訴至最高法院，最高法院雖認上訴不合法裁定駁回，惟仍簡要論及高等法院對於競業禁止範圍之認定說明已清楚，並贊同高等法院之見解。本案之公司係科技業，科技業之技術日新月異，在約定期間上面是否可以約定到兩年已有疑義，兩年無接觸相關行業可能即導致勞工因此喪失專業，再搭上競業範圍不僅限於台灣跟中國，甚至約定只要在公司營業範圍內皆不得為之，此幾乎使勞工這兩年內完全無法運用其專業，亦無法接觸相關產業，切斷了勞工以此謀生的能力及路線，筆者認為這是本案對勞工影響最大之處，不論代償金額多寡，都無法構成得以切斷勞工生存權的理由，陷勞工於相當不利的地位，危及其生存，此是用金錢無法換取的。

於本家中，如要使約款有效，較佳之作法應係僅得約定不得於新竹地區

¹² 李志強，關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析，《月旦裁判時報》，2016 年 10 月，52 期，56 頁。



競業。蓋本案 X 之公司設於新竹科學園區，該科學園區即是匯集了相當數量的類似產業，故 X 之主要競爭對象應亦在該地區，雖其於中國設有分公司，但總公司及主要營業亦皆在新竹地區，基於科技業的特性，限制範圍不宜過廣，為避免勞工之工作權及生存權造成過大侵害，應該保留給勞工有至非主要競爭對象公司上班之機會，且不宜遽以分公司之設立地點即限制勞工於該地區就業¹³，蓋若如此之限制可認合法，則跨國公司即可約定全球不得競業，此豈不導致勞工一旦離職就喪失所有工作機會，強迫勞工工作其非專業之工作，過度剝奪勞工之職業選擇自由，也過度保護雇主之利益。

判斷競業範圍是否合理，核心仍應放在公司之競業對象究竟為何，以及公司營業重心，以此限縮競業範圍，在雇主之財產權及勞工的工作權及生存權保護的利益衡量下，無疑生存權還是應受到較高保護的，且勞工離職時原並不負有不競業的義務，此義務是透過勞僱約定而來，基於勞工之弱勢地位，於解釋契約條款時，即應做有利於勞工之解釋，用較嚴格的標準檢視之。

六、競業禁止的其他問題

競業禁止在實務操作上漸趨一

致，新法制定後法院也多依循四標準說作為判斷依據，雖未直接適用，但判斷上尚不致太過浮動。競業禁止特別之處即在於其競業禁止約款之生效時點，因此衍生的相關問題已如上述，在法規之適用或約款的定性都可能有所不同。另外，代償的給予及多寡是法院判斷上最不一致之處，也是標準最浮動的一個要件，本案所涉者為代償金高低的問題，而關於代償的問題尚有給予的時點、名目、是否具對價性等。本案雖採五標準說，惟對於第五標準似並無加以涵攝，此標準在法院實務上爭執最多者係勞工帶走公司其他員工，且在離職後即為競業行為，是否有違誠信原則的主觀惡意之判斷。另外，競業禁止約款在實務上的其他問題尚有經理人的競業禁止問題、違約金的判斷、正當營業利益的判斷、與營業秘密保護之關係等等，雖於本案無涉，但在討論競業禁止相關問題時，常有以上爭點之探討，亦確有許多可討論之處。新法施行後，相關爭議可能因此漸漸消退，但就目前法院實務觀之，真正適用到新法的時間尚繫於未來的不確定時點，筆者認為至少依循不真正溯及既往的原則，得以讓新法盡早適用，確立判斷標準，做嚴謹的判斷，對勞工或較有保障。

¹³ 劉冠志，我國離職後競業禁止約款有效性之審查基準探討，《中國文化大學社會科學院勞工關係學系碩士論文》，2017年6月，23-30頁。

附表 1¹⁴

判決字號	契約簽訂	離職時點	法院判斷約款生效時點	有無適用第 9 條之 1
臺灣高等法院 104 年度重勞上字第 54 號	就職時簽訂 (92-97 年間)	97 年離職		
(共同訴訟)	簽訂時	以民法第 247 條之 1 判斷		
臺灣高等法院 105 年度勞上字第 55 號	103.9.10.	104.7.24.	簽訂時	適用民法第 247 條之 1
臺灣高等法院 105 年度勞上易字第 50 號	104.3.2.	104.5.27.	簽訂時	以民法第 247 條之 1 判斷
臺灣高等法院 105 年度勞上易字第 114 號	100.6.16	104.5.31.	簽訂時	適用其法理
臺灣高等法院 106 年度勞上字第 45 號	104.3.3.	104.8.31.	離職時	適用其法理
臺灣高等法院 106 年度上字第 327 號	103.2.18.	104.3.3/10/13.		
(共同訴訟)	簽訂時	適用其法理，以民法第 72 條認為無效		
臺灣高等法院臺中分院 105 年度重勞上字第 3 號	101.7.13.	104.10.31.		
(競業行為發生於 105.1.6.)	簽訂時	採 4 標準說，原被告皆有爭執第 9 條之 1 適用與否，惟法院未提及		
臺灣高等法院臺中分院 106 年度勞上易字第 8 號	99.11.2.	104.10.31.	未明確提及，似採簽訂時	被上訴人(原審被告，即離職之勞工)主張可適用，原審做為參考標準(未直接適用)，惟似採 5 標準說

¹⁴ 本表由筆者自製，針對法院對於競業禁止約款生效之時點及勞動基準法第 9 條之 1 如何適用，整理各判決之判決書內容，就法院見解列表說明之。



判決字號	契約簽訂	離職時點	法院判斷約款生效時點	有無適用第 9 條之 1
臺灣臺北地方法院 105 年度勞訴字第 274 號	101.6.1.	103.6.16	未明確提及	採三標準說
臺灣臺北地方法院 105 年度北勞簡字第 42 號	104.7.22.			
(協議書有效期間自 104.8.1. 至 106.7.31.，此期間內不得競業)	104.11.6.	未明確提及	採勞動部離職後競業禁止條款參考原則(必要性+合理性)	
臺灣新北地方法院 105 年度訴字第 1714 號	97.12.18.	103.3.14.	簽訂時	適用其法理
臺灣桃園地方法院 103 年度勞訴字第 89 號	90.10.11.	101.9.5.	似為簽訂時	以必要性+合理性觀之。
臺灣桃園地方法院 104 年度桃簡字第 1270 號	103.7.3.	104.4.30.	似為簽訂時	採 4 標準說
臺灣桃園地方法院 105 年度勞訴字第 23 號	91.5.20.	104.8.31.	未明確提及	適用其法理
臺灣桃園地方法院 105 年度勞訴字第 1 號	99.7.11.	103.10.31.	未明確說明	認無適用，但仍用 4 標準判斷
臺灣桃園地方法院 105 年度桃勞簡字第 35 號	104.1.1.	謹言於定期契約到期前離職(到期日為 104.12.31.)	簽訂時	適用其法理
臺灣新竹地方法院 105 年度勞訴字第 18 號	100.11.28.	104.10.2.	簽訂時	適用其法理
臺灣臺中地方法院 105 年度勞訴字第 117 號	99.11.2.	104.10.31.	簽訂時	適用其法理

引用書目

1. 王佳惠，勞基法增訂第 9 條之 1 競業禁止規定之探討（上），《司法周刊》，2016 年 10 月，第 1821 期。
2. 吳致頤，論勞工工作權限制之合理措施—離職後競業禁止約款之約定方式與適用之研究，《東吳大學法學院法律學系碩士班碩士論文》，2016 年 5 月。
3. 李志強，關於 2015 年 12 月 16 日增訂勞動基準法第 9 條之 1 競業禁止約定之評析，《月旦裁判時報》，2016 年 10 月，52 期。
4. 周兆昱，勞動關係中違約金條款之研究 - 以我國法院判決為中心，《中正法學集刊》，2018 年 7 月，60 期。
5. 林更盛，勞動契約，《勞動法文獻研究理解、分析與重構》，元照，2017 年 9 月。
6. 邱駿彥，離職後競業禁止特約之效力限制，《月旦法學雜誌》，2013 年 10 月，222 期。
7. 邱駿彥，競業禁止特約有效性認定基準之法理探討，《華岡法粹》，2010 年 11 月，48 期。
8. 郭玲惠，勞工保密義務於競業禁止約款之法律意義，《萬國法律》，2003 年 10 月，131 期。
9. 黃程貫，《勞動基準法釋義—施行二十年之回顧與展望》，台灣勞動法學會，2014 年 2 月，二版。
10. 劉冠志，我國離職後競業禁止約款有效性之審查基準探討，《中國文化大學社會科學院勞工關係學系碩士論文》，2017 年 6 月。
11. 蔡瑞麟，《論離職後競業禁止契約之獨立性》，新學林，2018 年 9 月。