



# 最低服務年限條款 競業禁止條款 理論與實務



洪瑩容  
(中興大學法律學系)

# 最低服務年限條款內容

2

乙方（即勞工）承諾：（一）於**保證服務期間內絕不自請離職**，...若違反承諾，乙方同意除依其他規定**賠償訓練等費用**外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月薪資總額之**違約金**與甲方（即雇主）。

約定最低服務年限為**20年**



甲公司承諾於**104年1月份**開始每月提供乙車輛**補貼費用新台幣（下同）15000元**，以作為公務車使用以及最低服務年限契約之補償（補償期限以乙實際購車之金額為限），公務行程得依公司規定補償油資，**乙則保證於甲公司待滿20年（至124年止）**，若乙提前提出辭職，須給付甲公司已補貼金額之兩倍作為**賠償**。

約定最低服務年限為**20年**

雇主之企業經營利益



勞工之離職自由

# 競業禁止條款內容

3



乙方（即被上訴人）於契約終止後3年內，不得經營或任職服務於與甲方（即上訴人）同性質之補習教育事業單位（包括其關係機構），否則應賠償甲方新臺幣100萬元至1000萬元之懲罰性違約金。

雇主營業秘密之保障



勞工之工作權



「最低服務年限條款」限制勞工終止權之行使，是否違反勞基法第15條第2項之規定而無效？

## • 肯定說

- 約款限制勞工須任職滿一定期間後始得終止契約，與勞基法關於勞工雙方終止不定期契約之強制規定(勞基法第15條第2項)有違，故應認為約款中關於兩造終止權之約定無效，勞工僅須依預告雇主即得隨時終止勞動契約。

## • 否定說

- 勞基法第15條第2項應為任意規定，並不排除當事人已合意限制勞工終止權之行使，只要該約定未違反法律強制或禁止規定、亦無悖於公共秩序及善良風俗，基於契約自由原則，不應否定該約定之效力。

## 勞基法第15條

- Ⅱ 不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。



# 修法前條款效力判斷之依據

## - 修法前 -

### 民法第72條

- 法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，**無效**。



### 民法第247條之1

- 依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形**顯失公平**者，該部分約定**無效**：
  - 一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。
  - 二、加重他方當事人之責任者。
  - 三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。
  - 四、其他於他方當事人有重大不利益者。



# 最低服務年限條款之效力 - 修法前 -

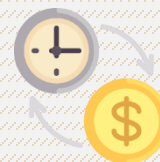


最高法院96年度台上字第1396號判決

1. 針對勞雇雙方為最低服務年限條款之約定，不得直接否定該條款之效力：
  - 「現行勞動基準法就雇主與勞工間之勞動契約，雖未設有勞工最低服務期間之限制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，**對於是項約款之效力，自應依具體個案情形之不同而分別斷之，初不能全然否定其正當性。**」
2. 至於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：
  - 「**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。
  - 「**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。



# 最低服務年限條款 現行法之規定



## 勞基法第15條之1

- I 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：
  - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
  - 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。
- II 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
  - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
  - 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
  - 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
  - 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。
- III 違反前二項規定者，其約定**無效**。
- V 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任

必要性

合理性


約款的效力





必要性

合理性

最高法院96年度台上字第1396號判決	勞基法第15-1條
<p>雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>如企業支出龐大費用培訓未來員工，</li> <li>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。</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>培訓型</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者 <b>培訓型</b></li> <li>2. 雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。 <b>補償型</b></li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 勞工所受進修訓練以金錢計算之價值。</li> <li>2. 雇主所負擔之<b>訓練成本</b>。</li> <li>3. 進修<b>訓練期間</b>之長短。</li> <li>4. 事先約定之服務期間長短</li> </ol> 	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 雇主為勞工進行專業技術培訓之<b>期間及成本</b>。</li> <li>2. 從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。</li> <li>3. 雇主提供勞工補償之<b>額度及範圍</b>。</li> <li>4. 其他影響最低服務年限合理性之事項。</li> </ol>





修法前已締結之最低服務年限條款之有效性判斷，是否有適用勞基法第15條之1之餘地？可否將第15條之1之立法精神作為「法理」而為適用？

- 臺灣高等法院臺南分院108年度上字第124號民事判決

- 「.....104年12月16日增定勞基法第15條之1定有明文。系爭契約一、二雖早於上揭條文增訂施行日期前所簽訂，然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，為平衡雇主與勞工雙方之權益，對於該項約款之效力，仍應由本院基於該條之法理，依具體情形審酌判斷系爭契約一、二有無違反該條之立法精神。」

- 臺灣新北地方法院105年度重勞簡字第33號判決

- ...該規定雖增訂於兩造簽訂系爭勞動契約（104年7月6日）之後，惟依民法第1條規定：「民事，法律所未規定者，依習慣；無習慣者，依法理。」，惟仍不妨以上開條文內容為法理而適用。且此種「將修正時間在後之法律當作法理，而予以適用於發生在前之法律爭議事件」情形，一向為最高法院所肯認（最高法院104年台上字第2503號、第1894號民事判決、103年台上字第2721號民事判決、103年台抗字第276號民事裁定、102年台上字第2137號民事判決參照），則於審認系爭勞動契約第1條第4項約定之2年工作期限是否有效時，自得援引勞動基準法第15條之1規定之精神，合先敘明。



「僱主提供**合理補償**」是否為簽訂最低服務年限條款之  
必要性要件？

## • 肯定見解

- 最低服務年限條款之有效性，須以僱主「提供專業技術培訓費用」以及「為合理補償」為前提。

## • 否定見解

- 第2款之規定僅是提供僱主另一個要求勞工簽訂最低服務年限條款之選項，並非為必要要件。若依勞基法第15條之1第1項之條文規範方式觀之，第1款與第2款之規定併列，解釋上應認為僱主只要符合其中一款規定，即得以被認定最低服務年限條款之簽訂具有必要性。

## 勞基法第15條之1第1項

- I 未符合下列規定之一，僱主不得與勞工為最低服務年限之約定：
  - 一、僱主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
  - 二、僱主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。



# 最低服務年限條款

## 現行法之規定



### 勞基法第15條之1

效力要件

- I 未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：
  - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
  - 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。
- II 前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：
  - 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
  - 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
  - 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
  - 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。
- III 違反前二項規定者，其約定無效。
- V 勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任

法律效果

終止事由



# 最低服務年限 效力要件

12

## 必要性

- 一、雇主為勞工進行**專業技術培訓**，並提供該項培訓費用者。

- **專業技術培訓不包含**
  - 一般職前訓練
  - 勞工在工作過程中接受資深員工指導，累積經驗與專業技能。(臺灣高等法院臺中分院106年度重上字第201號判決)
- **須與勞工履行專業職務有關**
- **須由雇主先承擔費用**
  - 若雇主與勞工約定，先於勞工每月薪資中預扣費用，至服務期滿後始退回全額學費，則不屬之。

- 二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其**合理補償**者。

- 此類金錢給付在性質上應不得為「工資」，蓋工資乃勞雇雙方依勞動契約內容所為之給付。
- 勞雇雙方約定由雇主給予獎金70萬元，每月補貼車輛費用作為簽訂最低服年限約款之獎賞，法院認為該約款符合必要性與合理性，且衡平雇主與勞工雙方之權益，從而肯認該約款之效力。  
(臺灣高等法院臺南分院108年度上字第124號判決)

# 最低服務年限條款

## 培訓型條款



### 臺灣高等法院臺中分院106年度重上字第201號判決

- 雇主因應其企業文化、個人理念、產業趨勢、客戶個案需求等，為使勞工之工作表現符合其要求，勢必仍須對勞工適時給予監督、指導，此乃企業為維持其運作所不可或缺，亦為主管工作之核心本質，縱勞工於此一過程中，可相當程度累積其經驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，不能認為屬雇主特別施以之專業訓練。
- → 此類由雇主主導之監督與指導並不符合本款規定，蓋此時雇主並未支出龐大費用培訓被告，或使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物，雇主並無保障其預期利益之必要性。





01

# 最低服務年限條款 效力要件

14

## 合理性

- 一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。
- 二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。
- 三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。
- 四、其他影響最低服務年限合理性之事項。



- 應依個案就上開標準為綜合考量。
- 法院較常針對「雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本」加以審酌：服務年限之約定應與「訓練期間」存有一定之比例關係，如勞工受訓期間甚短，即不宜約定過長之服務年限。

訓練期間6小時、  
最低服務年限3年?

訓練成本3000元、  
最低服務年限5年?

# 最低服務年限條款 補償型條款

## 臺中地方法院112年度勞小字第113號判決

- 此涉及到公立醫院與護理師就最低服務年限之爭議，醫院提供「薪資福利獎勵方案」讓護理師決定是否接受，依系爭條款，選擇「提敘方案」之護理師須服務滿兩年，否則應賠償當月薪俸之金額。
- 在本件判決中，法院認為該條款有效，其理由為：「系爭契約約定有被告最低服務年限，係因原告依被告選擇之『薪資福利獎勵方案』中『提敘方案』，提升被告之薪資（即自五等三級提敘至五等六級），其職等俸級提敘及薪資提高，應屬雇主為使勞工遵守最低服務年限約定所提供之補償，後續亦以五等六級為基礎進階，歷次提升被告薪資，復綜合考量原告為公立醫院，為降低招募與人事訓練成本、提升醫療品質及同仁效能與穩定度，並參酌所提供之合理補償數額，認其與受僱人約定最低服務年限為2年，該期限尚屬適當且未過長，應屬合理必要範圍，系爭契約就被告服務年限之限制，尚難認有何違反勞動基準法第15條之1第1項、第2項規定，而依同條第3項為無效之情形。」

# 最低服務年限條款 補償型條款

臺灣高等法院臺南分院108年度上字第124號民事判決

- 甲公司與乙簽訂之系爭契約一，內容略為：甲公司承諾於104年1月份開始每月提供乙車輛補貼費用新台幣（下同）15000元，以作為公務車使用以及最低服務年限契約之補償（補償期限以乙實際購車之金額為限），公務行程得依公司規定補償油資，乙則保證於甲公司待滿20年（至124年止），若乙提前提出辭職，須給付甲公司已補貼金額之兩倍作為賠償。
- 甲公司與丙簽訂之系爭契約二，內容略為：甲公司承諾於簽訂契約後，給與丙70萬元作為獎賞，丙則保證自104年1月至129年12月不離職，丙若於前開期間提出辭職，則須賠償甲公司獎賞金額之兩倍。
- 「林○○（乙）及薛○○（丙）均具有相當社會經驗之成年人，而上開給付，既係其等各自衡量本身經濟能力、需求及工作情況，多方因素考量下，所提出之條件，嶺○公司（甲）就最低服務年限之約定，亦依其等要求提供合理補償，**則系爭服務年限契約之最低服務年限約定，自符合必要性與合理性**，且衡平雇主與勞工雙方之權益，並無違反衡平原則之處，是認系爭服務年限契約，自屬有效，兩造應受上開約定之拘束。」





# 最低服務年限條款

## 終止事由之探討

「未遵守服務年限規範」、「期限未屆滿前離職」、「中途離職」、「合約期間內勞工提前離職」、「勞方不得於.....年內終止契約」

### 勞基法第15條之1第4項



- 勞動契約因**不可歸責於勞工之事由**而於**最低服務年限屆滿前終止者**，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。

- **勞工依勞基法第14條規定不經預告終止勞動契約**  
雇主違法解僱、片面減薪、未按實際工資替勞工提繳退休金、未依規定幫勞工投保、違反工時規定等。
- **勞工依民法第489條第1項規定終止契約**  
勞工因身體狀況無法負荷現職，申請調職遭鉅。
- **勞雇雙方合意終止契約**





01

# 最低服務年限條款 法律效果

18

## 當約款具備「必要性」及「合理性」

- 約款**有效**，勞工應受最低服務年限條款之拘束。
- 進一步可能要探討者為，**訓練費用返還**或**違約金給付**之問題。



## 若約款具備「必要性」，但不具「合理性」

### • 問題：法院依職權在公平合理的範圍內維持約款之效力（效力減縮）？

- 過去法院實務見解
  - 有採取肯定之見解者。
  - 透過「**違約金酌減**」之方式作為控制約款合理性之手段。
- 在現行法下，依據勞基法第15條之1第3項規定，該約款**無效**。
  - 勞工不受該約款之拘束，可提前離職。
  - 勞工既無義務之違反，雇主不得對之請求訓練費用之返還，或違約金之給付，更無違約金酌減之問題。

效力減縮原則之禁止!!



# 最低服務年限條款

## - 效力減縮原則之禁止 -



### 效力減縮原則

若勞動契約當事人所約定最低服務年數之期間過長，或是返還金額過高，將不會導致約款之全部無效，而是縮減該勞工受拘束之期間或者返還義務之額度至合法的範圍。

#### 台北地方法院88年度勞簡上字第6號

- 次按司法權之行使，應遵守過度禁止原則（Übermaß-Verbot），此於法院解釋契約、對契約條款之控制在有其他方法得以除去該不合理之部分時，原則上不宜逕行宣告當事人依自由意思締結之契約條款無效，換言之，法院在以公序良俗、誠信原則控制契約約款時，宣告無效應是在透過其他法律規定、契約之補充解釋仍無法除去約款之不合理時，所作最後不得已之手段，而雇主之所以要求勞工有最低服務年限者，往往在於雇主曾經為勞工支出特殊之職業訓練費用、出國受訓費用、技能養成費用等，乃要求勞工有最低之服務年限，供作回饋，是從必要性原則（Erforderlichkeit）而言，亦即斟酌勞工之職業自由及雇主對勞工技能養成之支出費用，如最低服務年限非顯然過長（如終身服務、或服務年限與支出之費用不成比例等），則最低服務年限之約定，應受允許
- → 依系爭保證書之約定，被上訴人乙○○應於回國後三年內不得離職，否則應支付相當於四個月薪資之違約金，並所有國外派遣費用，以及接受訓天數，每日以三千元計算之技術費罰金，而被上訴人乙○○於八十六年十月三日離職乙事，縱認前揭期間（三年）不符上開必要性原則，而有顯然過長之虞，然仍屬三年最少服務期限之約定是否無效，而應縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款。



# 適用上之疑問

20

除了「培訓型」之最低服務年限條款外，是否允許「補償型」條款類型獨立存在？其效力如何判斷？

於判斷「培訓型」最低服務年限條款之合理性時，「培訓期間」與「服務期間」之長短如何影響到約款之效力？

約款中是否應訂明「返還金額」應依勞工實際提供勞務之時間依比例遞減？若無規定，是否會影響到最低服務年限條款之效力？

若約款謹規定「勞工於契約書期間自動請求離職」即須負有費用返還義務，此時究竟是約款無效，抑或僅是在個案中透過契約解釋之方式使勞工不須對雇主負有返還訓練費用之義務？

「最低服務年限條款」與「違約金條款」之關係為何？當約款具有「必要性」而不具備合理性時，在現行法下，法院可否逕以違約金酌減之方式以謀求個案中當事人之公平？

# 德國法制

## 條款內容

21



「勞工接受在職訓練之部分：.....其費用總計...歐元。其費用由雇主負擔，勞工應在接受在職訓練後，繼續留任為雇主提供勞務。若勞工在職訓練結束後之...個月期間內，基於本身之事由而終止勞動關係，其應償還雇主該等在職訓練之費用。」

- 勞工提前中斷參與課程訓練
- 因可歸責於勞工之事由而未通過測驗



### 費用返還義務

- 雇主於訓練期間已給付之工資
- 已支出之訓練費用





# 德國法制發展概況

誠信原則

基本法第12條 職業自由 (自由選擇工作位置)  
基本權第三人效力 - 間接適用

- 1、勞工所受職業進修訓練以金錢計算之價值利益
- 2、限制期間
- 3、訓練措施之範圍
- 4、費用返還之額度



債法現代化

定型化契約  
控制

德國民法第305條以下之規定

- 1、定型化契約條款之判定
- 2、條款納入契約之控制
- 3、定型化契約條款之解釋
- 4、定型化契約條款之內容控制 (§ 307)



# 費用返還條款之效力

- 具體之衡量標準 -

23



勞工受職業培訓獲得以金錢計算之價值利益



受拘束之程度

費用返還之金額



返還義務之要件 – 終止事由

# 費用返還條款之效力

- 具體之衡量標準 -



1

## 勞工受職業培訓獲得以金錢計算之價值利益

- 職業進修訓練是否對於勞工之職業有所助益而獲有利益，此一利益未必是雇主為訓練實際支出之費用，其判斷之重點應為**訓練所獲得的成果**。
  - 若僅是單純的複習或強化既有之知識技能，使勞工更順利完成既有之工作內容，此類課程應不屬之，蓋其並未對勞工帶來額外之價值利益。
- 勞工接受職業培訓後是否能提升、增加其工作機會。
  - 「專攻企業需求」職業培訓
  - 「一般」職業培訓





# 費用返還條款之效力

- 具體之衡量標準 -

## 2 受拘束之程度

- 德國聯邦勞動法院依據「培訓期間」與「受拘束期間」之長短與比例發展出簡易的參考指標：費用返還條款「勞工之受拘束期間最長應不得超過培訓期間之六倍」

在職訓練進修之期間	受拘束時間
至1個月	可達6個月
至2個月	可達1年
至6個月	可達2年
至1年	可達3年
超過2年	可達5年



法院仍得依個案(如培訓金額高)而為不同於該指標之判斷，但可作為訂定「費用返還條款」之參考。

# 費用返還條款之效力

- 具體之衡量標準 -

3

## 費用返還之金額

- 雇主所得請求返還之額度**最高不得超過其實際花費之金額**，若其請求之金額超過實際支出者，勞工不負費用返還義務，超額之部分涉及到違約金之約定，該違約金約款合法與否，應另行判斷。
- 若返還費用之金額應**依照條款約定之金額**，即使雇主實際花費之金額高於約定金額，勞工僅須給付約定之金額。

4

## 返還義務之要件 – 終止事由

- **勞工終止勞動契約**
  - 只有在該終止是出於勞工之事由時，才會發生費用返還義務。
- **雇主終止勞動契約**
  - 基於企業經營事由之終止/基於勞工事由之終止→原則 ( - )
  - 基於可歸責勞工自身之行為→ ( ○ )





# 返還條款之效力

## - 具體之衡量標準 -

27

### 返還條款之定義

- 例如在條款中約定，雇主在年末12月給與勞工「聖誕節獎金」，勞工於收受獎金後之三個月內若非因雇主之行為而自行離職或因可歸責於勞工之原因而被解僱，則勞工有義務返還該筆獎金

### 特別給付之認定

- 在性質上不得為工資，舉例言之，若雇主給與之金錢給付與勞務給付有關（例如基於工作性質之特殊津貼），對此類給付勞工並無義務返還，蓋此為勞務給付之對價，若要求勞工返還，則無異是讓雇主再行取回勞工因工作而獲取之報酬，而有違工資給付之目的。

### 特別給付與拘束期間之關係

- 德國實務發展出相對清晰之判斷準則：當雇主給與之金額過小（100歐）以下，不得以約款要求勞工在一定期間內離職須負有返還義務；若雇主之給付之金額皆於100歐元與一個月工資之間，三個月之「拘束期間」原則是適法的；若是給付數額介於一到兩個月之間之工資，則「拘束期間」最長可到六個月；在過去的實務裁判中曾允許長達九個月之拘束期間，但依據近來的學說實務傾向認為九個月之拘束期間過長，而可能對於勞工構成不合理之限制。



# 法律效果

28

## 德國民法第307條第1項

- 定型化契約中之條款違反誠信原則，對相對人顯失公平者，**無效**。
- 條款不明確或無法理解者，亦得被認為顯失公平。

## 否認「效力減縮原則」之理由

- 1 定型化條款控制之目的
- 2 敦促雇主謹慎擬定公平合理之約款
- 3 契約的補充解釋



# 競業禁止條款之效力

## - 修法前 -

### 判斷標準

- (一) 企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在。
- (二) 勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。
- (三) 限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，應有合理之範疇。
- (四) 應有填補勞工因競業禁止之損失之**代償措施**。
- (五) 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。

三標準說

四標準說

五標準說



# 競業禁止條款

## 現行法之規定



### 勞基法第9條之1

- I 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。
- II 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。
- III 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。
- IV 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。



# 競業禁止條款

## 修法前已締結之條款



「修法前已締結之離職後競業禁止條款」之有效性判斷，  
是否有適用勞基法第9條之1之餘地？  
又，可否將第9條之1之立法精神作為「法理」而為適用？

- 不得直接適用，應以民法第247條之1條作為判斷依據。
- 最高法院109年度台上字第4號判決
  - 「...其立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，是勞工於勞基法第9條之1規定修正公布前離職者，固無該規定之適用，惟該規定關於競業禁止約款之生效要件，非不得作為上述以定型化契約所為競業禁止約定是否顯失公平而無效之判斷標準。至於勞工於離職後所為競業行為是否具有背信性或違反誠信原則，則屬雇主得否請求該勞工負損害賠償責任或其賠償範圍之問題，要與該競業禁止約定有效與否無涉。」

# 競業禁止條款之效力

## 修法前已締結之條款



「修法前已締結之離職後競業禁止條款」之有效性判斷，  
是否有適用勞基法第9條之1之餘地？  
又，可否將第9條之1之立法精神作為「法理」而為適用？

- 直接適用

- 最高法院113年度台上字第278號民事判決

- (一)按104年12月16日公布增訂之勞基法第9條之1規定「.....」，該規定依同法第86條第1項規定自公布日施行。又所謂禁止法律溯及既往原則，係指新訂之法規，原則上不得適用於該法規生效前業已終結之事實或法律關係。惟新法規所規範之法律關係，跨越新、舊法規施行時期，而構成要件事實於新法規生效施行後始完全實現者，除法規別有規定外，應適用新法規。是種情形，係將新法規適用於舊法規施行時期內已發生，且於新法規施行後繼續存在之事實或法律關係，並非新法規之溯及適用。縱有減損規範對象既存之有利法律地位或可得預期之利益，無涉禁止法律溯及既往原則，除別有規定或特別情事，原則上應適用新法規。本件系爭競業禁止協議係方子華與上訴人於103年7月1日簽訂（勞基法第9條之1公布施行前），方子華於107年10月20日離職（該條公布施行後），為原審確定之事實。有關競業禁止協議關於勞工離職後競業禁止之約款，無別有規定或特別情事，則系爭離職後競業禁止約定之是否有效，自應適用勞基法第9條之1之規定。



# 競業禁止條款之效力

## 修法前已締結之條款



「修法前已締結之離職後競業禁止條款」之有效性判斷，是否有適用勞基法第9條之1之餘地？  
又，可否將第9條之1之立法精神作為「法理」而為適用？

### • 臺灣高等法院105年度勞上字第105號判決

• 「上開規範雖係於兩造系爭契約簽訂後始行增訂，而未能直接適用，惟本院仍可依民法第1條規定，以上開規範意旨為法理，據以審酌競業禁止之約定是否有民法第247條之1各款且顯失公平情形。」...「上訴人既未針對系爭競業禁止條款，給與被上訴人合理之補償，則依勞動基準法第9-1條規定揭櫫之法理，應認系爭競業禁止約款無效。是被上訴人抗辯系爭競業禁止條款構成民法第247條之1第3款使他方拋棄權利或限制他方行使權利，顯失公平而無效，核屬有據。」

### • 臺灣高等法院臺南分院108年度重上字第77號判決

• 雖104年12月16日增訂之勞基法第9條之1有關離職後競業禁止規定、105年10月7日勞基法施行細則第7條之3第1項規定，係盧家賢於103年9月15日離職後所增訂，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，仍可參酌上開規範之意旨為法理，作為判斷之基準，亦即：(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。惟(四)欠缺合理補償措施，可否逕行認定競業禁止條款為無效，因於前開勞基法相關規定增訂前，薪資之計算有無競業禁止之補償金，容有爭議，職是，本院認有無代償措施，並非判斷競業禁止條款為合法有效之要件，故本件未約定代償措施不適用前開現行勞基法之規定。

# 競業禁止條款之效力

## 修法前已締結之條款



「修法前已締結之離職後競業禁止條款」之有效性判斷，  
是否有適用勞基法第9條之1之餘地？  
又，可否將第9條之1之立法精神作為「法理」而為適用？

- 最高法院108年度台上字第1197號民事裁定
- 未查原判決認系爭競業禁止約款因違反民法第247條之1第2、3款規定而無效，與適用104年12月16日增訂之勞動基準法第9條之1規定無涉；又勞動部係以有關勞資雙方簽訂離職後競業禁止約定相關規範，因勞動基準法已增訂第9條之1規定可資適用，乃於105年1月14日函知「勞資雙方簽訂離職後競業禁止條款參考原則」不再援用，被上訴人於勞動基準法第9條之1增訂前已離職，固無從適用該條規定，但該參考原則仍非不得援為判斷系爭競業禁止條款有無民法第247條之1所定無效情形之參考依據，原判決予以審酌，並未違背法令，併此敘明。



簽訂競業禁止條款之當事人若非僱傭關係，其條款之審查是否可依據勞基法第9條之1判斷？

## 臺灣高等法院106年度上字第327號民事判決

- 按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條定有明文。而競業禁止約款，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103年度台上字第1984號判決意旨參照）。然其必要性如何判斷，依104年12月16日新增之勞動基準法第9條之1第1至3項明定：「.....」。而本條規定雖無溯及既往之效力，惟倘若當事人間早於**本條規定施行前**即已約定競業禁止條款，**仍得將勞動基準法第9條之1作為法理判斷**其競業禁止條款之效力及有無必要性，如未具備上開要件，該競業禁止條款應認有背於公共秩序或善良風俗，依**民法第72條**應屬無效，倘屬當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，亦應認該約定使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，按其情形顯失公平，依**民法第247條之1**第3款規定該部分約定無效。
- 再者，上開競業禁止條款之約定及其效力之判斷，**本不限於僱傭關係，委任關係亦有其適用**，此觀民法第562條經理人或代辦商、公司法第32條公司經理人於在職期間即有競業禁止之規定即明，遑論經理人因所擔任之職位或職務，能接觸或使用雇主營業秘密之機會遠較一般勞工之機率為高，更有可能與其簽訂競業禁止條款，此時自仍應依上開要件判斷其競業禁止條款之效力。



簽訂競業禁止條款之當事人若不適用勞基法，其條款之審查是否可依據勞基法第9條之1判斷？

## 臺灣高等法院112年度勞上易字第1號民事判決

- 本件被上訴人受僱上訴人擔任詠靜診所負責醫師，雖非屬勞動部108年3月21日勞動1字第1080130207號公告適用勞基法之住院醫師（見原審卷第245頁至第249頁），惟上訴人如以定型化契約與被上訴人為離職後競業禁止之約定，如有免除或減輕上訴人之責任、加重被上訴人之責任、使被上訴人拋棄權利或限制其行使權利、或其他於被上訴人有重大不利益之情事，按其情形顯失公平者，依民法第247條之1規定，該約定為無效。且參酌勞基法第9條之1第1項、第2項、第3項規定：「...」、「...」、「...」之立法意旨乃在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益，是本件被上訴人，固無前開規定之適用，惟上開規定關於競業禁止約款之生效要件，非不得作為上述以定型化契約所為競業禁止約定是否顯失公平而無效之判斷標準。



簽訂競業禁止條款之當事人若非僱傭關係，其條款之審查是否可依據勞基法第9條之1判斷？

## 臺灣高等法院105年度重勞上字第54號民事判決

- 按雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償者，不得與勞工為離職後競業禁止之約定，違反該款規定者，其約定無效，勞基法第9條之1第1項第4款、第2項分別定有明文。是雇主與勞工間約定競業禁止行為須給付予勞工合理補償，否則競業行為約定無效，勞工依勞基法第9條之1第4款規定，固可主張未約定合理補償之競業禁止行為無效，無須遵守，但尚難據此認勞工可就未約定補償之競業禁止條款，逕向雇主請求補償，此觀之前開規定甚明。本件被上訴人原係委由上訴人擔任總經理，負責處理系爭商場之營運，**性質上屬委任契約**，並非勞動契約，已難認有勞基法第9條之1規定之適用；縱依上訴人主張認兩造間之契約性質屬勞動契約，然勞基法第9條之1規定亦非勞工得據而對雇主請求給付補償之依據，業如前述，則上訴人主張伊得依勞基法第9條之1規定，請求被上訴人給付競業禁止期間之**合理補償**云云，於法不合，難認有據。



簽訂競業禁止條款之當事人兩造皆為法人，其條款之審查是否可依據勞基法第9條之1判斷？

## 最高法院109年度台上字第1672號民事判決

- 又按勞動基準法第9條之1規定，係規範勞工離職後競業禁止之約定，旨在平衡保障雇主之營業秘密、正當營業利益，與勞工離職後就業之權益；而上訴人與烜丞公司均為法人，且上訴人係主張烜丞公司於系爭契約存續期間內違反競業禁止之約定，核與勞動基準法第9條之1所定情形不同，得否逕比附援引該條規定，作為判斷系爭契約之競業禁止約定有效與否之標準，亦非無再予研求之餘地。乃原審未遑推闡明晰，遽參考該條規定，而謂系爭契約之競業禁止約定欠缺合理性，對烜丞公司顯失公平，依民法第247條之1規定應屬無效，亦有可議。

# 競業禁止條款

## 現行法之規定



### 勞基法第9條之1

- I 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。 ← 施行細則§ 7-2
  - 四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。 ← 施行細則§ 7-3
- II 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。
- III 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。
- IV 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。



## 正當營業利益之判斷



雇主有應受保護之「正當營業利益」，是否限於營業秘密法第2條所規範之營業秘密？

### • 肯定見解

- 應限於「營業秘密」，若承認雇主得與勞工簽訂離職後競業禁止約定無涉營業秘密的單純競業行為，將過分侵害勞工之職業選擇自由。

### • 否定見解

- 不以「營業秘密」為限，因離職後競業禁止約款之主要目的在於防止不當之競爭行為，如果將離職後競業禁止約款的營業利益限縮在營業秘密，將過分侵害雇主之財產權。

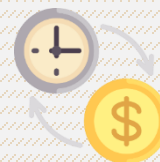
### • 最高法院於111年度台上字第1831號民事判決

- 「.....繼又謂上訴人就與營業秘密無關之營業利益之保護，依勞基法第9條之1第1項第2款規定意旨，不得與被上訴人為競業禁止之約定，顯將該條項第1、2款規定各係保障雇主之正當營業利益及營業秘密，混為一談，已難謂合。」



# 競業禁止條款

## 未逾合理範疇



### 勞基法施行細則第7條之1

- 離職後競業禁止之約定，應以**書面**為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。



書面要求

警告功能

證明功能

### 條文理由

依據我國民法規定，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，惟因競業禁止約定為勞動契約之重要條款，且依本法規定應約定諸多內容，若未以書面為之，易產生不同認知。基於證據保全及避免日後衍生糾紛，實有提示勞雇雙方以書面約定之必要性，並由雙方各執一份，作為履行契約之依據，爰新增本條**訓示規範**。

# 競業禁止條款

## 未逾合理範疇



### 勞基法施行細則第7條之2

- 本法第九條之一第一項**第三款**所為之約定**未逾合理範疇**，應符合下列規定：
  - 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**最長不得逾二年**。
  - 二、**競業禁止之區域**，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。
  - 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。
  - 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。



## 勞基法施行細則第7-2條 條文理由



- 雇主對於所欲保護之營業秘密或技術資訊，於各行業情形不盡相同，於判斷競業禁止之合理期間時，應考量該企業欲保護營業秘密或技術資訊之生命週期等因素，非可一概而論，爰訂定第一款。所稱**營業秘密或技術資訊之生命週期**，係指從產品的誕生或推出開始，經過成長而後銷售量減少終至退出市場為止之歷程，此期間內雇主有因營業秘密或技術資訊所生企業利益，從而該期間內有對員工要求履行競業禁止之合理性。基此，**企業欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期如為一年時，即應以一年為其競業禁止期間**。再者，**即便合理期間超過二年（例如三年）者，考慮離職勞工之工作權，亦應縮短為二年**。
- 又**競業禁止之區域**，原則上以勞工離職時，原雇主實際從事營業活動之地理區域為限（**如該企業具有地域性，即應以該企業實際從事營業活動之地理區域或行政區域為限**。），以保障雇主正當利益及避免對勞工有顯失公平之情形，爰訂定第二款。

# 競業禁止條款

## 合理補償

### 勞基法施行細則第7條之3

- I 本法第九條之一第一項第四款所定之**合理補償**，應就下列事項**綜合考量**：
  - 一、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。
  - 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。
  - 三、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。
  - 四、其他與判斷**補償基準合理性**有關之事項。
- II 前項**合理補償**，應約定離職後一次預為給付或按月給付。



# 競業禁止條款

## 合理補償

### 勞基法施行細則第7-3條 條文理由



- 勞工離職後競業禁止之約定，固然係以保障原雇主之營業秘密或技術資訊為目的，惟勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，且影響其技術之提升，就此，雇主應考量**勞工技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出及不從事競業行為之經濟損失**等因素，給予必要之代償措施，照顧受競業禁止約定約束之勞工，使其不因轉業自由遭限制而影響原有生活，尚非僅以薪資收入為代償唯一考量。惟此補償之範圍，**尚不包含放棄其他更高薪資工作機會之損失**。
- 參酌德國商法第74條第2項及相關國內法院判決案例（參酌臺灣臺中地方法院九十六年度勞訴字第四十號判決、智慧財產法院一零四年度民暫字第二十三號裁定），新增本條規定，明確規範雇主對勞工因不從事競業行為所受損失之合理補償範圍應綜合考量下列事項：.....舉例而言，如限制期間愈長，或區域、範圍愈廣泛，對勞工就業權利及生活維持即愈不利，原雇主所給予之補償即應相對提高。
- 另本條規定之合理補償，得為現金、有價證券或其他具相當價值之財產，且因競業禁止期間勞工所領取之代償金額係為維持該期間生活所需，爰訂定第二項，規定勞雇雙方應先行約定給付方式，以避免爭議。

# 競業禁止條款

合理補償

## 臺灣高等法院106年度勞上字第26號民事判決

- 現今社會日益講究專業分工，離職勞工因受競業禁止條款之拘束，**無法繼續以其主要專業技能從事離職前之相關工作，僅能以非專長或第二專長另覓新職，茲為彌補勞工無法以主要專長獲取勞務報酬之損失**，乃有以競業禁止約定之代償措施為補償之必要（最高法院103年度台上字第793號判決意旨參照）。



# 競業禁止條款



條款中約定合理補償之金額，不及勞工離職時月薪資之50%，雇主嗣後將離職補償金匯入勞工帳戶，勞工是否因此而負有競業禁止義務？

## 臺灣高等法院 106 年度勞上字第 26 號民事判決

- 如果以被上訴人上開的學經歷，在被上訴人應適用系爭競業禁止條款之狀況下，確實無法獲得同於上訴人處所領得之薪資，而僅得獲致8、9萬元等情綦詳（見本院卷第234頁），今上開代償措施約款，非但以被上訴人有待業期間為給付條件，且其約定給付之數額亦僅為**相當於基本工資**（按被上訴人離職時之基本工資為20,008元），**不及於被上訴人離職時月薪資50%**，顯見上訴人在被上訴人離職時，僅一昧要求離職後之被上訴人仍應為上訴人盡保障營業利益之義務，並未就被上訴人因履行競業禁止義務所可能受到之損失為適當補償，雙方在義務之履行上顯然失衡，實難認上開代償措施係屬合理補償。
- 又上訴人於被上訴人離職後，雖按被上訴人離職前所領月薪之半額，於104年10月15日匯款補償金54,165元至被上訴人帳戶內，惟兩造間關於系爭競業禁止之約定為無效，已如前述，而**前開給付行為係上訴人在未獲被上訴人同意下自行匯款至上訴人之帳戶，被上訴人為返還該款項，並已將該部分款項為上訴人辦理提存在案**，顯見兩造於被上訴人離職後並未達成任何競業禁止之合意，是自不得以上訴人於被上訴人離職後之104年10月15日曾為若干任意性給付，即認被上訴人有應履踐該無效系爭競業禁止約定之義務。



# 競業禁止條款



若勞工離職後之新工作工資高於原工作，  
雇主是否無須給付勞工補償金？

## 臺灣臺中地方法院112年度重勞訴字第1號民事判決

- 參考財政部賦稅署公告每人基本生活所需費用、各縣市最低生活費。
- 原告雖主張其無法至舜宇公司任職，而受有年薪人民幣61萬元及相當人民幣10萬元之股票利益損害等語。**惟依首揭說明可知，勞工離職後競業禁止之約定所受補償之範圍，尚不包含放棄其他更高薪資工作機會之損失**，是原告主張應以舜宇公司提供之薪資計算損失，亦非可採。
- 本件原告於111年3月1日自被告離職，同年5月23日起受僱於萬寶華公司，每月勞工退休金提繳工資級距為8萬7,600元等情，為兩造所不爭執。而原告離職前6個月之平均工資為5萬45元，已如前述，是自原告受僱於萬寶華公司起，**其已可獲得較原任職被告較高之薪資收入，並無因限制轉業自由而生計受有影響之情**；原告復未舉證證明其因不進行競業行為所生技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出等所受經濟損失，堪認原告自111年5月23日受僱於萬寶華公司起，即未因不進行競業行為受有經濟損失，被告應補償原告之期間應為原告離職翌日111年3月2日至受僱於萬寶華公司前1日即同年5月22日止。原告主張被告應給付2年期間之合理補償，要非可採。







關於合理補償之金額，是否一律以離職時月平均工資50%即為合法？

## 臺灣高等法院 106 年度勞上字第 26 號民事判決

- 上開代償措施約款，非但以被上訴人有待業期間為給付條件，且其約定給付之數額亦僅為相當於基本工資(按被上訴人離職時之基本工資為 20,008 元)，不及於被上訴人離職時月薪資 50%，顯見上訴人在被上訴人離職時，僅一昧要求離職後之被上訴人仍應為上訴人盡保障營業利益之義務，並未就被上訴人因履行競業禁止義務所可能受到之損失為適當補償，雙方在義務之履行上顯然失衡，實難認上開代償措施係屬合理補償。



## 臺南地方法院 106 年度勞訴字第 71 號判決

- 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。

(撤回起訴)

# 競業禁止條款



補償金額須足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需，是否指勞工個人之生活所需？

## 臺灣高等法院 109 年度勞上字第 210 號民事判決

- 參照勞基法第2條第4款規定，上訴人之月平均薪資為5萬5,522元.....。準此，被上訴人依系爭規範每月應給付上訴人競業禁止之補償金僅有2萬7,761元( $55,522 \div 2 = 27,761$ )，縱依被上訴人之主張，上訴人月平均薪資為5萬6,220元，每月應補償金額亦僅2萬8,110元。然查，上訴人於105年結婚，居住苗栗縣，工作在新竹縣，配偶劉○○(姓名年籍詳卷)於108年間因與上訴人育有子女邱○○(姓名年籍詳卷)而申請留職停薪，有戶籍資料查詢結果、育嬰留職停薪繼續投保申請書在卷足查(見原審卷一第11、107頁)，**審諸上訴人月薪不及6萬元，僅為中階勞工**，其工作地之新竹縣及居住地之苗栗縣，108年平均每人月消費支出分別為2萬4,391元、1萬8,057元(見本院卷第105頁)，**每月正常家庭開銷約須6萬3,672元** ( $(24,391 + 18,057) \div 2 \times 3 = 63,672$ )，可知上訴人任職於被上訴人，遇小兒出生，生活走向匱乏與不足，被上訴人為自己營業利益，限制勞工另謀新職，原應補足前揭匱乏不足，始得謂合理正當。然被上訴人以系爭規範與上訴人為競業禁止約定，至多補償上訴人2萬8,110元，顯不足以支應上訴人競業禁止期間生活所需，難謂為合理補償。」

## 最高法院111年度台上字第1831號民事判決

- 勞基法施行細則第7-3條第1項第1款、第2款定有明文。可知雇主對受競業禁止約束之勞工所為補償金額是否合理，**僅以勞工本身為考量之對象，未擴及其家庭成員所需。**



# 競業禁止條款



補償金額須足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需，是否指勞工個人之生活所需？

## 臺灣高等法院 109 年度勞上字第 210 號民事判決

- 參照勞基法第2條第4款規定，上訴人之月平均薪資為5萬5,522元.....。準此，被上訴人依系爭規範每月應給付上訴人競業禁止之補償金僅有2萬7,761元( $55,522 \div 2 = 27,761$ )，縱依被上訴人之主張，上訴人月平均薪資為5萬6,220元，每月應補償金額亦僅2萬8,110元。然查，上訴人於105年結婚，居住苗栗縣，工作在新竹縣，配偶劉○○(姓名年籍詳卷)於108年間因與上訴人育有子女邱○○(姓名年籍詳卷)而申請留職停薪，有戶籍資料查詢結果、育嬰留職停薪繼續投保申請書在卷足查(見原審卷一第11、107頁)，**審諸上訴人月薪不及6萬元，僅為中階勞工**，其工作地之新竹縣及居住地之苗栗縣，108年平均每人月消費支出分別為2萬4,391元、1萬8,057元(見本院卷第105頁)，**每月正常家庭開銷約須6萬3,672元** ( $(24,391 + 18,057) \div 2 \times 3 = 63,672$ )，可知上訴人任職於被上訴人，遇小兒出生，生活走向匱乏與不足，被上訴人為自己營業利益，限制勞工另謀新職，原應補足前揭匱乏不足，始得謂合理正當。然被上訴人以系爭規範與上訴人為競業禁止約定，至多補償上訴人2萬8,110元，顯不足以支應上訴人競業禁止期間生活所需，難謂為合理補償。」

## 最高法院111年度台上字第1831號民事判決

- 勞基法施行細則第7-3條第1項第1款、第2款定有明文。可知雇主對受競業禁止約束之勞工所為補償金額是否合理，**僅以勞工本身為考量之對象，未擴及其家庭成員所需。**



# 競業禁止條款



若勞工離職後遵守條款約定而未為競業，  
當該條款事後被判定為無效，勞工可否向雇主請求合理補償？

## 臺灣高等法院105年度重勞上字第54號民事判決

- 按雇主對勞工因不從事競業行為所受損失(未)有合理補償者，不得與勞工為離職後競業禁止之約定，違反該款規定者，其約定無效，勞基法第9條之1第1項第4款、第2項分別定有明文。是雇主與勞工間約定競業禁止行為須給付予勞工合理補償，否則競業行為約定無效，勞工依勞基法第9條之1第4款規定，固可主張未約定合理補償之競業禁止行為無效，無須遵守，**但尚難據此認勞工可就未約定補償之競業禁止條款，逕向雇主請求補償**，此觀之前開規定甚明。

## 臺灣臺中地方法院112年度重勞訴字第1號民事判決

- 又勞基法第9條之1係規範離職後競業禁止約定條款之有效要件，苟不符合該條第1項第4款之規定，依同條第3項之規定，**離職後競業禁止約定條款即屬無效**，勞工雖可不受離職後競業禁止約定之拘束，但非謂其因此取得向雇主請求合理補償之權利，此觀諸該法條之規定自明。本件原告援引勞基法第9條之1之規定，主張被告應給付如聲明所示合理補償，亦有誤會，無法准許。



# 競業禁止條款



若勞工離職後遵守條款約定而未為競業，  
當該條款事後被判定為無效，勞工可否向雇主請求合理補償？

## 臺灣澎湖地方法院111年度馬勞簡字第2號民事判決

- 兩造間所簽立之員工保密與競業禁止契約第11條約定：「**乙方(即原告)自甲方(即被告)公司離職起一年期間內，除經甲方同意，不得從事與甲方公司相同性質或類型之工作。惟於乙方受競業禁止約定而無從事任何工作期間，甲方應按月補貼 5,000 元生活費予乙方**」，是被告以「**無從事任何工作**」作為給付補償之標準，該部分增加勞動基準法本條文所無之限制，**應認違反強制規定而無效**，而依勞動基準法施行細則第7條之3規定，兩造約定之補償金額每月補償金額不低於**勞工離職時一個月平均工資50%**，則原告得請求被告給付競業禁止補償金24萬5,700元（計算式：**4萬950元×50%×12=24萬5,700元**）。



## 臺灣澎湖地方法院 112 年度勞簡上字第 2 號 民事判決

- 考上開法令關於合理補償及其法律效果之強制規定，其意在保障勞工生活，使勞工因受競業禁止約定所生之不利益得受填補，**非使雇主因自己違法未予勞工合理補償，反得恣意主張競業禁止約定無效而逃避契約相關責任，否則勞工即可能因此陷入經濟困窘，而與上開法令之立法意旨相悖**。是如雇主未給予勞工合理補償而為競業禁止之約定，則基於**目的性限縮法律解釋**之結果，**雇主尚無適用上開法令主張競業禁止約定無效之餘地，僅勞工之一方得選擇適用上開法令，主張該約定為無效**，而不受領該非合理補償及得為競業行為，或選擇不適用上開法令，主張該約定為有效，並受領該非合理補償及不為競業行為。



# 競業禁止條款

## 智慧財產及商業法院111年度民營上更一字第1號民事判決

- 勞基法第9條之1規定為當今勞動契約法上保障弱勢勞工思潮下，我國實務見解之法理予以明文化，上開規定雖係對勞動契約之規定，惟本件經理人契約與勞動契約性質相近，亦可援用。
- 因本件經理人契約未提供實質合理補償，故其競業禁止約款應屬無效（原審卷一第101至105頁）。是依甲證3本案訴訟之確定判決意旨，上訴人違反系爭競業禁止條款，兩造間經理人契約第9條第3、4、5項約定之競業禁止條款，因約定限制區域過廣、禁止之職業活動範圍過於空泛，又未提供實質合理補償，違反勞基法第9條之1第1項第3、4款規定，就超過合理範圍部分無效，而競業禁止期間為離職後兩年、限制區域在臺灣地區、以不得任職「多層次傳銷模式」業者為範圍之部分，尚在合理範圍，則為有效。

## 最高法院112年度台上字第2503號民事判決

- 又系爭本案訴訟二審判決係認定兩造間之經理人契約未提供實質合理補償，其競業禁止條款無效（見一審卷一第101至105頁）。原判決竟認依該判決意旨，該條款於超過合理範圍部分無效，而競業禁止期間為離職後2年、限制區域在臺灣地區、以不得任職「多層次傳銷模式」業者為範圍部分，尚在合理範圍，仍為有效，進而認被上訴人聲請定暫時處分，無違反保護他人法律情事而為上訴人不利之論斷，亦有違誤。





乙方(勞工)承諾：(一)於保證服務期間內絕不自請離職，...若違反承諾，乙方同意除依其他規定**賠償訓練**等費用外，並自願賠償相當於離職前正常工作六個月薪資總額之**違約金**與甲方(雇主)。

- 「最低服務年限」條款之效力
  - 勞基法第15條之1規定

- 「違約金條款」條款之效力

- 違約金酌減
  - 民法第251、252條



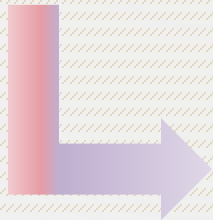
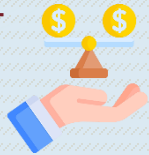
勞動契約中，雇主可否與勞工為違約金之約定？

違約金條款之合法性界線為何？  
→ 民法第247條之1規定



## 臺灣高等法院臺南分院101年度上字第57號民事判決

- 最低服務年限條款，約定受訓回國後三年內不得離職。
- 「縱認前揭期間（三年）不符上開必要性原則，而有顯然過長之虞，然仍屬三年最少服務期限之約定是否無效，而應縮短至法院認為合理之相當期間之問題，並非完全不得附加最少服務期間及違約金條款。而被上訴人...自日本受訓回國後，...，服務期間為一年四月餘，尚未滿兩造所約定三年之期間，可按被上訴人乙○○已履行債務之期間，比照上訴人該期間所受之利益，依上開規定酌減違約金，則上訴人主張被上訴人乙○○所適用之契約約款，應可透過前開違約金核減之方式控制其合理性，自不宜逕行宣告該部分約款無效。」



- 以違約金酌減之方式調整約款本身之合理性!!
- 「效力減縮原則」之適用？
- 勞基法第15條之1第3項規定：「違反前二項規定者，其約定無效。」





## 臺灣高等法院臺中分院在104年度勞上字第10號民事判決

- 又約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額；又債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行所受之利益，減少違約金，民法第252條、第251條分別定有明文。被上訴人三人所簽署之新切結書，約定被上訴人三人若未遵守最低服務年限，除應悉數繳還相關費用外，並應賠償上訴人100萬元之懲罰性違約金，而該違約金約定縱使有過高之虞，然尚可依前開規定，衡平考量上訴人所受損害及被上訴人所得利益而酌減其數額；亦即仍可透過核減違約金之方式控制其合理性，故亦不應逕認該違約金條款為無效。

- 
- **未審酌違約金條款本身之效力!!**




## 勞動契約中可否為違約金之約定？

- 台灣法制
  - 台灣勞動基準法第26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」
  - 臺灣高等法院臺中分院104年度勞上字第10號民事判決：「...又勞動基準法並無『雇主不得締結不履行勞動契約時之違約金或預定損害賠償額之契約』規定，在法無明文禁止且於公序良俗亦無違背之情形下，基於契約自由原則，實難認此種違約金條款之約定為無效。」



## 違約金條款之合法性界線為何？→民法第247條之1規定

- 在實務爭議中常見雇主擬定金額甚高之違約金條款，其數額動輒數十數百萬，若審酌衡量雙方當事人之利益狀態，此類約定往往有「過度擔保」(Übersicherung)之情況，應依民法第247條之1條第2、3、4款規定，宣告該約款無效。




- 「最低服務年限」「競業禁止」條款之效力

勞基法第15條之1、勞基法第9條之1規定




- 「違約金條款」條款之效力

- 民法第247條之1



- 違約金酌減

- 民法第251、252條

- 
- 「違約金條款因約定金額過高而無效」與「違約金債務是否過高而應酌減」間之差異，亦即此二者實屬不同層次判斷之問題：
    - 前者係對於**抽象之約款內容**進行效力審查，其目的係維持約款之合理，避免約款之擬定人濫用契約自由。
    - 而違約金酌減則是著重**個案狀況**，賦予法院得為公平裁量之權限。