

議題研析

一、題目：違反競業禁止規定法律效果之研析

二、議題所涉法規

勞動基準法

三、背景說明

勞動基準法第9條之1第1項¹規定，未符合該條項各款規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之約定，違反該條項各款規定之一者，依同條第3項²規定，其約定無效。惟此種法律效果之規範方式，是否能完整保障勞工權益，尚存不同意見而有討論空間。

四、探討研析

(一) 競業禁止約定因不符勞動基準法規定而無效，然勞工已依約於離職後未從事競業行為，得否請求補償，似不無疑義

依勞動基準法第9條之1第3項規定，雇主與勞工之離職後競業禁止約定，若違反該條第1項各款規定之一者，其約定無效。

以雇主對勞工因不從事競業行為所受損失之合理補償為例，依勞動基準法施行細則第7條之3第1項³規定，若每月低於勞工離職

¹ 勞動基準法第9條之1第1項：「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」。

² 勞動基準法第9條之1第3項：「違反第1項各款規定之一者，其約定無效」。

³ 勞動基準法施行細則第7條之3第1項：「本法第9條之1第1項第4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1個月平均工資50%。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」。

時1個月平均工資50%，即非屬「合理補償」⁴，而為無效，勞工本無須受該約定拘束。

然而，若勞工於離職後已依競業禁止約定未從事競業行為，並喪失原本可能取得之工作機會，但因事後雙方對補償給付發生爭議，經法院認定該競業禁止約定欠缺合理補償而無效。此時勞工得否依已被法院認定無效之競業禁止約定請求補償，抑或得逕依勞動基準法規定請求合理補償，似不無疑義。

就此，有司法實務認⁵，競業禁止約定無效之法律效果為雙方

⁴ 鄭津津，〈離職後競業禁止約款之雇主合理補償責任〉，《月旦法學教室》，第249期，112年7月，頁31。

⁵ 臺灣新竹地方法院106年度勞訴字第65號民事判決：「……系爭競業禁止合約要求原告於離職後1年內有從事競業行為之需求時，負有提出相關證明文件通知被告以取得許可之義務，苟被告不予許可始須一次給付不競業之合理補償。惟查，被告給予合理補償之對價為原告不競業之不作為義務，原告未為競業行為，被告即應給付合理補償，此由勞基法施行細則第7條之3規定：『合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付』，可以得知，準此，系爭競業禁止之約定，難認被告對原告因不從事競業行為所受損失有給予合理補償，而屬無效。再查，系爭競業禁止條款約定無效之法律效果乃兩造不受拘束，是原告援引該無效之約定，請求被告給予在職時最後1個月本薪12倍之金錢補償，即乏所據。(四)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，主張被告應給付其在職時最後1個月本薪12倍之合理補償，亦有誤會。又兩造簽訂之系爭競業禁止條款不符合勞基法第9條之1之規定，其法律效果乃系爭約定條款無效，兩造不受拘束，難認被告有何侵權行為或原告權利遭受侵害，原告依民法第184條之規定，請求侵權行為損害賠償，亦難認為正當，而不應准許。(五)承上析述，系爭離職後競業禁止約定因未符合合理補償要件而屬無效，兩造不受系爭約定之拘束。原告依民法第184條、勞基法第9條之1規定及系爭競業禁止合約第3條約定，請求被告給予在職時最後1個月本薪12倍之金額即511,200元(42,600元×12月)作為補償，難認有據，所請自難准許。……」；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。……」；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。……」；最高法院108年度台上字第1653號民事裁定：「……雇主違反勞基法第9條第1項第4款規定，依同條第3項(原判決誤載為第2項)規定，所約定競業禁止條款無效，該條規定並未賦予勞工得就未附補償約定之競業禁止條款請求雇主補償，自未能據此得出請求雇主補償之法理。……」。

不受該約定拘束，勞工援引該無效約定請求雇主給付其不從事競業行為之補償，即乏所據。且勞動基準法第9條之1係規範離職後競業禁止約定之有效要件，苟不符合該條第1項規定，依同條第3項規定，離職後競業禁止約定即屬無效，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。

論者則有認⁶，勞動基準法第9條之1僅為判斷競業禁止約定合理性之標準，若競業禁止約定因無補償措施而無效，則勞工之工作自由並未受到任何限制，雇主本無給付補償之理。再者，勞動基準法第9條之1所定補償措施數額僅為最低標準，且法院就此審酌之重點在是否足以維持勞工於競業禁止期間之生活，若兩造未予約定，法院無從於判決內創設兩造未約定之事項並命雇主給付，因此法院在無補償措施時，僅能據此宣告競業禁止約款無效，並無介入創設補償措施之餘地。

然亦有論者認⁷，此種法律適用之結果將可能讓契約當事人陷入不安定之中，尤其勞工可能懼於高額之違約金而無法就任新職，在競業禁止約定合理性有爭執時更陷入兩難之中。

因此，競業禁止約定因不符勞動基準法規定而無效，然勞工已依約於離職後未從事競業行為，得否請求補償，似不無疑義。

(二) 對於違反競業禁止規定之法律效果，是否參採論者建議改採「對勞工不具拘束力」方式，以避免爭議，似存有討論空間

對於違反勞動基準法競業禁止規定之法律效果，有論者認⁸，參酌德國商法典第74條第2項⁹：「競業禁止約定僅於雇主於競業禁

⁶ 王偉霖，〈自營業秘密保護觀點觀察勞基法第9條之1實務問題—兼評臺灣高等法院105年度重勞上字第54號民事判決、106年度勞上字第38號民事判決〉，《月旦法學》，第273期，107年2月，頁242。

⁷ 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1規範要件與法律效果之分析〉，《東吳法律學報》，第32卷，第1期，109年7月，頁30。

⁸ 邱羽凡、劉哲鯤，同前註，頁30-31。

⁹ Handelsgesetzbuch §74 (2)：「Das Wettbewerbsverbot ist nur verbindlich, wenn sich der Prinzipal verpflichtet, für die Dauer des Verbots eine Entschädigung zu zahlen, die für jedes Jahr des Verbots mindestens die Hälfte der von dem Handlungsgehilfen zuletzt bezogenen vertragsmäßigen Leistungen erreicht.」。

止期間負有給付補償金之義務時具有拘束力；該補償金至少需達到員工最後所任職務之工資總額的一半」及第74a 條第1項¹⁰：「競業禁止約定於該約定非為了保護雇主之正當利益時，不具有拘束力。於考量所禁止競業之地點、時間與行為種類與範圍後，若雇主給予之補償金對於勞工將構成其未來職業上發展的不公平障礙時，該約定亦屬無拘束力。競業禁止約定不得約定長於2年之競業期間」，不符上述要件之離職後競業禁止約定不會歸於無效，僅是不具有拘束力，亦即該約定仍屬有效之請求權基礎。且適用上，德國商法典第75d 條¹¹明確排除雇主得對勞工主張不符上述要件之離職後競業禁止約定，亦即不得禁止勞工為競業行為；反之，當勞工在知悉或懷疑離職後競業禁止約定欠缺上列法定要件時，若仍有遵守約定之意願時，則勞工作具有選擇權，其可以選擇受該約定拘束，並依據約定不為競業行為以及請求雇主給付補償，或是選擇不受該約定之拘束而為競業行為。

論者並認¹²，德國商法典第74a 條第2項及第3項¹³規定，競業禁止約定者為未成年勞工或違反公序良俗者，始為無效。此種區別「約定無效」與「約定有效但不具拘束力」兩種情形，並賦予離職勞工選擇權之立法方式，能讓信賴約定具有合理性且遵守約定

¹⁰ Handelsgesetzbuch §74a (1)：「Das Wettbewerbsverbot ist insoweit unverbindlich, als es nicht zum Schutze eines berechtigten geschäftlichen Interesses des Prinzipals dient. Es ist ferner unverbindlich, soweit es unter Berücksichtigung der gewährten Entschädigung nach Ort, Zeit oder Gegenstand eine unbillige Erschwerung des Fortkommens des Gehilfen enthält. Das Verbot kann nicht auf einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an erstreckt werden.」。

¹¹ Handelsgesetzbuch §75d：「Auf eine Vereinbarung, durch die von den Vorschriften der §§ 74 bis 75c zum Nachteil des Handlungsgehilfen abgewichen wird, kann sich der Prinzipal nicht berufen. Das gilt auch von Vereinbarungen, die bezwecken, die gesetzlichen Vorschriften über das Mindestmaß der Entschädigung durch Verrechnungen oder auf sonstige Weise zu umgehen.」。

¹² 邱羽凡、劉哲鯤，同註7，頁31。

¹³ Handelsgesetzbuch §74a (2)：「Das Verbot ist nichtig, wenn der Gehilfe zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist oder wenn sich der Prinzipal die Erfüllung auf Ehrenwort oder unter ähnlichen Versicherungen versprechen läßt. Nichtig ist auch die Vereinbarung, durch die ein Dritter an Stelle des Gehilfen die Verpflichtung übernimmt, daß sich der Gehilfe nach der Beendigung des Dienstverhältnisses in seiner gewerblichen Tätigkeit beschränken werde.」；§74a (3)：「Unberührt bleiben die Vorschriften des § 138 des Bürgerlichen Gesetzbuchs über die Nichtigkeit von Rechtsgeschäften, die gegen die guten Sitten verstoßen.」。

之勞工能取得補償，不致於發生已遵守約定不為競業行為但又無法請求補償的困境。

因此，立法政策上，勞動基準法有關違反競業禁止規定之法律效果是否參採論者意見，由「無效」改為「對勞工不具拘束力」之規範方式，以避免勞工因信賴競業禁止約定不為競業行為可能產生無法請求補償之爭議，仍待討論以凝聚共識。

撰稿人：陳世超