

## 人力資本與勞動法規 (三) 競業禁止條款

高屏區輔導顧問 楊晴輝

e-mail : t2272@ms58.hinet.net

依勞委會所編《簽訂競業禁止參考手冊》，所謂「競業禁止」是指「事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭的優勢，要求特定人與其約定在在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得經營、受僱或經營與其相同或類似之業務工作」而言。

一般企業常於聘僱契約或勞動契約中約定：無論聘僱雙方的契約關係是因為何種理由終止，契約終止後的一定期間內，受僱者不在雇主廠商現有或者預期的營業範圍內，或者一定範圍的地理區域內，從事競爭行為。

而企業要求勞工簽訂競業禁止條款的主要目的包括：

- 1、避免其他競爭事業單位惡意挖角或勞工惡意跳槽。
- 2、避免優勢技術或營業秘密外洩。
- 3、避免勞工利用其在職期間所獲知之技術或營業秘密自行營業，削弱原雇主之競爭力。
- 4、藉以保障雇主在經營、技術、人力培訓方面所做的投資不致於落空。

什麼是競業禁止？從二個層面來說，一為在職期間的競業禁止。二為離職後的競業禁止。

### 1、在職期間的競業禁止：

現行勞工法令並未明文禁止勞工之兼職行為，因此，勞工利用下班時間兼差，賺取外快，如未損害雇主利益，原則上並未違反法令之規定。

但是如果勞工在雇主之競爭對手處兼差，或利用下班時間經營與雇主競爭之事業，則可能危害到雇主事業之競爭力。

故企業常透過勞動契約或工作規則，限制員工在職期間之兼職或競業行為，員工不能一方面在某公司上班，另一方面又對公司的競爭對手提供無論資金、資訊、技術、諮詢等資源。員工如有違反約定或規定之情事，將受到一定程度之處分，其情節嚴重者將構成懲戒解僱事由以及違約賠償。

### 2、離職後的競業禁止：

員工於任職期間可能接觸到原雇主的營業秘密，在離職後，如果任由員工利用這些營業秘密另行創業或是投

靠原雇主的競爭對手，會對原雇主造成一定的損害。

因此，有些企業會透過雇傭契約的約款，要求員工在離職後一定期間內，不得於與原雇主有競業關係的公司，從事與其原任職務相同或類似之工作，違者應賠償一定數額之違約金。此即離職後的競業禁止。

台灣現行勞動法規中並無「離職後競業禁止」之規範，依勞委會的立場，「勞資雙方基於行業及工作特性，擬為「離職後競業禁止」之約定時，本著誠實信用原則協商並於勞動契約中訂定，並無不可」。

但若有企業片面以工作規則訂定，或勞動契約約定內容顯失公平，將影響員工的工作權、職業自由。勞工的工作權、職業自由及雇主的財產權均是憲法保障的人民基本權利。因此關於競業禁止條款的合理性，勞委會提出以下一些參考原則：

**(1)員工有無顯著背信或違反誠信原則：**

競業禁止效力應在離職員工的競業行為確有顯著背信性及顯著的違反誠信原則時發生，如離職員工對原雇主之客戶、情報等大量篡奪，或其競業之內容或態樣較具惡質性，或競業行為出現有顯著的違反誠信原則者。

**(2)雇主有無法律上利益應受保護之必要：**

實務上，常有雇主擬以簽訂「離職後競業禁止條款」避免離職員工洩漏其「營業秘密」，實則我國營業秘密法、公司法、公平交易法及民法對於雇主之營業秘密，已有適當之保障機制。惟雇主為有效保護企業經營之重要資訊，常有再要求員工訂立競業禁止條款。

簽訂競業禁止約定，除需著眼於雇主有無實質被保護之利益存在外，如其所主張應受保護之法律上利益係營業秘密時，此營業秘密並需符合營業秘密法所定之「營業秘密」之定義，為雇主耗費相當心血或金錢所研發而得優勢技術或創造之營業利益。

**(3)勞工擔任之職務或職位：**

雇主欲與勞工簽訂離職後競業禁止，該勞工應擔任一定職務，且因該職務而有機會接觸公司之營業秘密、參與公司技術之研發等；對於較低職位本於普通技能就業之勞工，或所擔任的職務並無機會接觸公司所欲保護之優勢技術或營業利益者，則應無限制其競業的必要。

**(4)應本契約自由及誠信原則約定：**

簽訂競業禁止約定應本於契約自由原則，雇主不得以強迫或脅迫手段，強制勞工一定要簽立，或乘新進勞工

之無經驗或利用勞工急於求職之意願，任意要求勞工簽訂競業禁止約定。

**(5)限制之期間、區域、職業活動範圍是否合理：**

競業禁止條款應訂明限制勞工競業之期間、區域、職業活動範圍，且該限制應無逾越合理範圍，即在社會一般觀念及商業習慣上可認為合理適當範圍，不會嚴重限制當事人的工作權，以及不會危及受限制當事人的經濟生存能力。

**期間：**勞委會蒐集歷年來法院審理案例中，競業禁止條款約定之期間有三個月、六個月、一年、二年或三年，目前較為常見且為法院所接受的期限為二年以下。如臺灣高院 80 年度勞上字第 18 號判決，認為勞雇雙方於協議書內約定勞工自離職一年內不為屬於公司直接競爭營業範圍行為，若有違約自應依法賠償，該一年內競業禁止之約定，尚稱允當，應認為合法有效。

**區域：**應明訂一定之區域，且不得構成勞工就業及擇業權利的不公平障礙，應以企業的營業領域、範圍為限；至於雇主尚未開拓的市場，或將來可能發展的區域，基於自由競爭的原則，不應該受到任何限制。如臺北地院 89 年度勞訴字第 76 號判決，認為勞資雙方約定之競業禁止條款，禁止勞工任職之區域遍及中華民國境內，且期間兩年內無法利用其原有之專業技術，亦無提供補償，其限制已有逾越合理範圍。

**職業活動範圍：**競業禁止職業活動的範圍，應該指員工離職後不得從事的工作或業務，以及指對原事業單位具有競爭性的行業。如臺北地院 89 年度勞簡上字第 46 號判決，勞資雙方約定之競業禁止條款，約定勞工於離職後六個月內，不得做出違反公司利益及不當之競業行為，除船貨承攬業或船務代理外，受僱人於該期間內仍得自由選擇區域、營生方式、從事其他業務工作，故其約定限制勞工從事之業務範圍，尚未超逾合理範疇，不致造成該勞工生存困難。

**(6)有無代償措施：**

所謂代償措施係指雇主對於勞工因不從事競業行為所受損失之補償措施。勞工離職後因遵守與原雇主競業禁止之約定，可能遭受工作上的不利益，惟目前國內尚未見有競業禁止約定中訂有代償措施。

德國商法第 74 條之 8 規定，員工離職後競業禁止期間內每一年之補償，雇主應支付之補償數額，應不得低於員工離職時所能取得報酬之一半。

英國則有所謂的「花園休假」，即在該競業期間原雇主給付薪資報酬給勞工，而該勞工則無需從事工作。

如台中地院 90 年度訴字第 212 號判決，兩造當事人簽訂機密切結書約定被告離職後三年內不得從事與糕餅或派相關之行業，期間顯然過長，且原告並未對被告不為競業行為之損失加以補償，對於被告之生存權造成重

大影響，已超越合理禁止之範疇。勞工再就業之權利既已受到限制，要求雇主提供代償措施，法理上乃事所當然，實務上運作亦復如此。

#### (7) 違約金是否合理：

勞工與雇主簽訂競業禁止條款所生之效果，一為離職後不得為競業行為，一為如有違約情形，可能須支付違約金或損害賠償金。歷年來競業禁止相關案件中，雇主與勞工訂定的競業禁止條款中，約定的違約金有離職當月薪資的 20 倍、24 倍，離職時最近一年所得，甚至是營業額的 100 倍，經法院審酌判決結果，有的無須支付違約金，有的應支付金額為離職前一年所得，或違約金額減為一至二個月薪資所得，其金額多寡尚無一定之標準，端視個案情節輕重，依事實認定之。

勞委會指出，事業單位固然可以與勞工約定違約金多寡，但不能漫天要價，應考量違約金的額度與競業禁止期間之長短二者間之相關性，並應與是否提供勞工代償措施作適度衡量。

亦即是如果雇主已提供代償措施，勞工仍恣意違約，即可視為情節重大，其違約金自可從高考量；如果未提供代償措施或代償措施金額過低，則勞工違約之可責性即已降低，從而其給付違約金之正當性必受質疑。

也就是說，競業禁止期間之約定，不得對勞動者之工作權造成過度的限制或侵害，而其違約金之額度亦應依一般客觀事實、勞工違約當時的社會經濟狀況及當事人可能受損情形來衡酌。(資料來源：《簽訂競業禁止參考手冊》，勞委會)

### 競業禁止法院實務判例

#### 【案例一】

臺北地方法院民事判決 85 年度勞訴字第 78 號

原 告 ○○房屋仲介股份有限公司

被 告 李○○等四人

判決結果：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。訴訟費用由原告負擔。

案情摘要：

一、被告李○等四人均為原告○○房屋仲介股份有限公司之受雇人，專為原告處理不動產買賣、租賃之仲介相關業務，即仲介經紀人。

二、被告李○等四人分別書立有員工及專屬經紀人服務契約條款，該條款第二條第二項之約定：

「被告於離職後三個月內非經原告同意，不得從事與原告同類性質或相似之業務，否則應賠償因違反本項約定致原告實際損害額七倍金額或新台幣五十萬元整之懲罰性違約金」。

被告自原告處離職後，旋即先後任職於○○房屋○○店，依上述員工及專屬經紀人服務契約條款第二條第二項之約定：被告於離職後三個月內非經原告同意，不得從事與原告同類性質或相似之業務，否則應賠償因違反本項約定致原告實際損害額七倍金額或新台幣五十萬元整之懲罰性違約金。今被告四人違反前述競業禁止之約定之事實已至為明顯，故原告得依此向被告各請求五十萬元之懲罰性違約金。

三、被告李○等四人分別書立有員工保證書，依該內容第四條之約定：被保人如有非法行為，致使原告蒙受任何損害時，連帶保證人均應負完全連帶賠償責任。據此原告得向被告李○等四人之連帶保證人即被告李○、劉○、黃○、郭○分別請求因違反競業禁止約定，而所須賠償之懲罰性違約金。

#### 判決要旨：

一、要課離職員工以競業禁止義務，必需有法的依據，例如締結勞動契約時之合意、工作規則上之規定或另行書面約定等均是；實則競業限制約定，其限制之時間、地區、範圍及方式，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效。

二、惟轉業之自由，牽涉憲法所保障人民工作權、生存權之基本人權，為合理限制競業禁止契約，綜合外國法例及學說，認為競業禁止之契約或特約之有效要件，至少應包括下列所述各點，換言之，競業禁止特約之合理性，應就當事人間之利害關係及社會的利害關係作總合的利益衡量而為判斷，其重要標準計有：

1、企業或雇主需有依競業禁止特約保護之利益存在，亦即雇主的固有知識和營業祕密有保護之必要。

2、勞工或員工在原雇主或公司之職務及地位。關於沒有特別技能、技術且職位較低，並非公司之主要營業幹部，處於弱勢之勞工，縱使離職後再至相同或類似業務之公司任職，亦無妨害原雇主營業之可能，此時之競業禁止約定應認拘束勞工轉業自由，乃違反公序良俗而無效。

3、限制勞工就業之對象、期間、區域、職業活動之範圍，需不超逾合理之範疇。

4、需有填補勞工因競業禁止之損害之代償措施，代償措施之有無，有時亦為重要之判斷基準，於勞工競業禁止是有代償或津貼之情形，如無特別之情事，此種競業特約很難認為係違反公序良俗。

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，亦即當離職之員工對原雇主之客戶、情報大量篡奪等情事或其競業之內容及態樣較具惡質性，或競業行為出現有顯著之背信性或顯著的違反誠信原則時，此時該離職違反競業禁止之員工自屬不值保護。

三、本件被告李○等所簽署之員工及專屬經紀人服務契約，承諾於離職後三個月內非經原告之同意，不得從事與原告同類性質或相似之業務，上揭三個月競業期間之限制，固尚稱合理適當。

四、惟原告之訴訟代理人於歷次之言詞辯論時業已一再陳稱：

- 1、本件被告李○等四人並沒有於在職期間即至別家房屋仲介公司擔任業務員，均是離職後才加入○○房屋仲介公司。
- 2、亦無法認定被告李○等四人有攜帶原告公司之營業機密例如客戶之資料、情報等到他公司，致損害了原告公司之利益。
- 3、本件純粹係被告違反員工服務契約、保證契約而訴求懲罰性之賠償。
- 4、原告公司在限制被告四人競業行為之三個月期間內並無填補員工之代償措施等語。均載明本院各該言詞辯論筆錄。

五、準此，綜合上開限制競業合理性之標準予以判斷之結果，被告李○等四人在原告公司僅係房屋仲介經紀人，屬職位不高之業務員，房屋仲介買賣之業務又不需較特別之技能，而時今房屋仲介公司員工之流動性，亦屬頻繁，亦為社會周知之事實；雖原告公司在仲介業界執牛耳居翹楚，本件並無可認有保護原告公司利益之必要。

六、再者，雖現今交通便利，台北縣、市往來方便，但被告李○等四人由台北市區之原告公司轉職至台北縣○○市工作，尚可認對原雇主利益之衝突與影響係屬較低輕微者。

七、被告李○等四人之競業行為亦無顯著背信性或顯著違反誠實信用之情事，且亦未收受原告公司之任何代償金或津貼，是故，原告上揭競業禁止特約之約定即屬不當限制被告李○等四人之職業選擇自由，自屬不能准許。

(備註：本案原告○○房屋仲介公司再上訴台灣高等法院，台灣高等法院 86 年度勞上字第 39 號民事判決要旨，亦支持臺北地方法院所持論點)

台灣的產業結構，近十幾年來已有明顯的變化，電子、資訊與科技產業成為台灣經濟發展之主流。而電子、資訊與科技產業為確保競爭之優勢，通常投入大量資金、人力與時間培訓人才以創新發明。對於營業秘密是否能善加保護，以及人才之網羅，即成為前述產業能否繼續藉研發成果獲利之重要關鍵。但也因為如此，產

業間暗盤下的競爭與紛擾，即不曾停歇。

2002 年年初起，○海集團宣布積極進入手機業佈局，並開始進行由研發到製造團隊的大規模挖角；而○霸電子的研發人員正是○海集團高價「聘請」的目標之一。○霸電子在面臨○海集團的挖角攻勢，並承受智慧財產權與營業秘密流失的高度風險下，也迅速地以離職員工違反保密合約、競業禁止條款以及與○海集團構成共同侵權行為等為由，控告自其公司離職的陳姓、沈姓及劉姓研發工程經理及研發工程師等三人，並求償共計一千三百萬元。

在現代化的工商社會裡，企業要競爭才會進步有利潤，但要維持社會上企業競爭的秩序，必須有所規範才不會失序，企業競爭的外部規範有國家相關法規及公平交易法、營業秘密保護法。內部規範則有競業禁止條款，雖然競業禁止條款是否有效，目前法律中並無明文規定，但勞工主管官署及法院判例，均肯認「競業禁止條款」之約定，在契約自由、不違背法律強制規定，不違反公序良俗以及誠信公平原則下，在社會一般觀念及商業習慣上，可認為合理適當而且不危及受限制當事人之經濟生存能力，其約定並非無效。

但法院是講求「證據原則」、「公平原則」及「合理原則」；「競業禁止條款」之約定，並非全然為公司或雇主可片面要求約定而全無限制。且一旦離職員工有違背「競業禁止條款」之約定，法院要求的是明確的證據。

依《民事訴訟法》第 277 條：「當事人主張有利於己之事實者，應負舉證責任」。

台灣大多數企業都與員工有簽定「競業禁止與營業秘密保護條款」，但能否真正對違約的離職員工要求賠償，或對違反「營業秘密保護」的競業公司要求賠償，「舉證責任」遂成為法院是否判培的最重要關鍵因素之一。

## 【案例二】

臺北地方法院民事判決 91 年度勞訴字第 129 號

原告：○霸電子股份有限公司

被告：陳○等三人

判決結果：原告之訴及其假執行之聲請駁回。訴訟費用由原告負擔。

案情摘要：

一、被告陳○、沈○任職於原告公司，擔任研發工程處經理職務，劉○擔任研發工程師職務，被告均與原告簽立智慧財產權歸屬暨保密合約書：保證於「任職期或離職期間或離職後均嚴守保密之義務，除任職期間職

務之正常使用外，非經原告事前之書面同意，絕不以任何方式使其他第三人知悉或持有原告相關業務之任何機密營業秘密，更不得自行利用或以任何方式使第三人利用原告相關業務之機密從事或投資與原告相似之競爭行為或其他與原告利益相衝突之行為，如違反規定，應賠償原告所造成之損害及承擔一切法律責任」。

此有合約書可稽。

二、被告陳○、沈○身為原告公司經理階層，未按公司規定辦理交接等事項，嚴重違反原告公司規章，且其進入原告在台灣最直接競爭之○海企業擔任同類職務，衡其情事，確已達到無法避免使用原告公司智慧財產權及企業秘密程度。

而○海企業公開從事惡意挖角行動，並且鎖定原告公司職工為其首要目標。被告明知其事而仍然進入○海企業任職，顯與○海企業構成共同侵權行為，應連帶賠償原告所受損害，原告各以五百萬元為範圍，訴請被告給付。

三、被告劉○於 90 年 9 月 20 日以欲赴台中補習班擔任教職換工作環境為由向原告公司申請擬於 90 年 10 月 5 日離職。被告卻進入○海企業任職，已嚴重違反原告公司規章，且其進入原告在台灣最直接競爭之○海企業擔任同類職務，衡其情事，確已達到無法避免使用原告公司智慧財產權及企業秘密程度。

而○海企業公開從事惡意挖角行動，並且鎖定原告公司職工為其首要目標。被告明知其事而仍然進入○○企業任職，顯與○○企業構成共同侵權行為，應連帶賠償原告所受損害，原告暫以三百萬元為範圍，訴請被告給付。

#### 判決要旨摘要：

一、被告三人抗辯論旨則以：被告陳○、沈○非如原告主張之不請假而離職，其二人已經過合法請辭手續，辦理交接後才離職，此外原告未能證明被告三人有至○○企業上班及其有何權利被侵害，而被告劉○雖最後至○海集團就職，惟係於請辭後先至補習班擔任教職，復再至訴外人八達公司任職，最後始在○海集團企業服務，非如原告主張於離職後即至○海集團企業服務等語，資為抗辯。

二、原告主張被告陳○等三人原為原告公司經理、工程師等，分別與原告簽有合約書或聘僱契約之事實，有其提出之合約書三份及與被告沈○、劉○兩人所訂之聘僱契約書等件為證，且被告等對上開合約書及聘僱契約書等件，亦不爭執，應堪信為真實。

惟僅被告劉○陳述其於離職後在○海集團企業服務，被告陳○、沈○則否認自原告公司離職後進入○海企業



任職等情。

本件原告請求之依據為原告與被告三人簽訂之「智慧財產權歸屬保密合約書」影本及與被告沈○、劉○簽訂之聘僱契約。

前述保密合約書第四條約定：「甲方（指被告三人）保證於任職期間或離職均嚴守保密之義務，除任職期間職務之正常使用外，非經乙方（指原告）事前書面同意，絕不以任何方式使其他第三人知悉或持有乙方相關業務之任何機密營業秘密，更不得自行利用或以任何方式使第三人利用乙方相關業務之機密從事或投資與乙方相似之競爭行為或其他與乙方利益相衝突之行為」。

及第九條約定：「甲方違反本合約書之規定者，乙方除得據以終止雙方之聘僱合約外，甲方應賠償乙方所造成之損害及承擔一切法律責任」等語。

聘僱合約第七條約定：「乙方（指被告沈○、劉○）同意於本契約終止一年內，除非經甲方（指原告）書面同意，不得利用甲方之機密資訊為自己或他人從事或經有損甲方權益之義」。第九條約定：「乙方如有違反本約或管理規章規定之義務情事時，甲方得逕行終止聘僱契約，甲方終止權之行使，不妨礙其損害賠償請求權之行使」等語。

前開合約，雖稱為智慧財產權歸屬暨保密合約書、聘僱契約書，但僅有被告三人之單方簽名，並無原告之代表人在合約上簽署任何文字，而該合約書又是以相同文字預定用以同類契約之定型化條款，依其內容，應為原告先行預定條款繕打後交被告簽署之，是為被告承諾於離職後如有至與原告相同之競爭廠商就職願負賠償責任之切結書。

前述離職後競業禁止條款，係前雇主在勞動契約下與受僱人約定，勞工有不使用或揭露其在前勞動契約中獲得之營業秘密或隱密性資訊之附屬義務，其目的在使前雇主免於受僱人之競爭行為，此因雇主為維護其隱密資訊，防止員工於離職後，在一定期間內跳槽至競爭公司，並利用過去於原公司服務期間所知悉之技術或業務資訊為競爭之同業服務，或打擊原公司造成損害，或為防止同業惡性挖角，而與員工為離職禁止競爭約定，其本質側重保障前雇主。

此項約款如未逾合理程度，且不違反公序良俗，應為法律所許。

而所謂合理程度，應考量以下各點：

- 1、前雇主有依競業禁止特約保護之利益之存在。
- 2、受僱人在前雇主之職務地位，係主要營業幹部，非處於較低職務技能。
- 3、限制轉業之對象、期間、區域、職業活動等不致使受僱人處於過度困境中。

4、需有填補勞工因競業禁止損害之代償措施存在。

5、離職後受僱人之競業行為有無顯著違反誠信原則。例如當離職員工對僱主之客戶、情報大量的收集或篡奪，或其他顯著的背信性，即不具有保護之必要。

(是以)本件應審究兩造約定競業禁止條款，是否合於上開要件而具有合理之程度。

三、按民法第 277 條規定「當事人主張有利於己之事實者，應負舉證責任」。(編按：應為《民事訴訟法》第 277 條)。而原告主張被告至與原告有競爭關係之○海企業就職，此之「競爭」關係事實之存在，為對原告有利之事項，依上述規定，原告有舉證之義務。

但原告僅提出報紙剪報作為證明○海集團有意向原告之人員挖角，惟此不足以證明原告與之處於競爭關係。而兩企業間是否有競爭關係，尚須就市場分析比較兩者市場占有率之高低、消費者調查品牌購買意向、產業結構所佔比例、行銷管道是否重疊相排斥等等不同之途徑加以分析、研判，而不能單憑一份剪報所載內容即可斷定兩者間之競爭關係。

是關於原告主張之競爭狀態事實，原告未舉證證明之，自難為原告有利之判斷。

四、前開保密合約書第十三條約定契約之效力至「雙方僱傭關係終止日」為止，而兩造間僱傭關係已終止亦為原告所自承，因之，該僱傭關係之終止，合約書之效力亦應隨之消滅。惟該合約書第十條約定：「本合約除五、六、八條之規定外，不因甲方與乙方之僱傭關係終止，撤銷、解除或無效而失其效力」等情，然此項約定，使合約書因違反強制或禁止規定無效後，該條款亦仍然存在有效，而上述第五條、第六條、第八條以外之條款皆為課予勞工義務之條款，於僱傭關係效力不存在後，僱主已無給付薪資或其他報酬之義務，勞工若仍需片面受其拘束，實乃增加勞工額外的限制，損害法律保障勞工之權益之目的，且對於勞工實屬不公平。

依民法第 247 條之一第二款、第三款、第四款規定「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，按其情形顯常失公平者，該部分之約定無效：

- 1、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。
- 2、加重他方當事人之責任者。
- 3、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。
- 4、其他於他方當事人有重大不利益」。

此合約書之約定有民法第 247 條之一第二款至第四款之情形，使勞工處於不利之地位，亦有違反公共秩序，依民法第 72 條規定應屬無效，該合約書之效力於僱傭關係終止後，即已消滅。(編按：民法第 72 條：法律行

為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。)

五、再以原告另與被告沈○所簽訂之同意書第九條第三款：「如因本條之競業禁止限制，致影響甲方(即被告)之合理就業機會，甲方應通知乙方(即原告)，由乙方斟酌甲方之情形認定是否同意解除此項限制，或提供甲適當之補償金」。此為原告與被告三人中，唯一有載有所謂「補償條款」，並附有條件之約定。

惟查：

該條款載明若該競業禁止之限制，影響被告之合理就業機會，首先須由被告先通知原告，由原告斟酌是否同意解除限制。此時若原告衡酌後，認為不會有何影響被告之就業機會時，原告即不會解除此競業禁止限制，也不必予以任何補償。

亦即被告是否能解除此限制，是由原告片面來決定，而原告之斟酌並無任何規範機制，屬於原告要履行補償條件與否流於一己之恣意，勞工之就業權利將因前雇主之恣意而被限制或剝奪，並片面加重勞工之責任，限制勞工行使權利，對勞工有重大之不利益，復將使勞工陷於更不利之地位，且不僅違反誠信及公平原則及依民法第 247 條之一第二款至第四款及第 72 條規定違反公共秩序，應屬無效之規定。

該補償條款雖形式上存在，惟因實質上繫於雇主之恣意而無效，另在無其他補償條款之情況下，原告限制被告沈○競業禁止之約定，即屬難認為有理由。另於其他被告方面，因原告亦不能證明與其他被告間有補償條款之存在，且縱亦存在且如與被告沈○所約定之條件，亦如前所述，應認無效

六、綜上所述，本件原告依合約書請求被告就違反「競業禁止」或「保密義務」之約定，並不符合離職後競業禁止條款之約定，其據之請求被告陳○、沈○、劉○應分別賠償五百萬元、五百萬元、三百萬元及自起訴狀繕本送達翌日即 91 年 6 月 15 日、6 月 19 九日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，為無理由。

七、原告另主張被告與○海企業有共同侵權行為之事實，且是故意以背於善良風俗之方法為等情；惟被告以原告未能證明原告有何權利受有侵害為由抗辯。

經查，原告僅空言謂被告之進入○海公司「確已達到無法避免使用原告公司智慧財產權及企業秘密之程度」，原因僅為被告進入○海公司就業云云，並未具體主張其有任權利受損害，其以民法第 184 條第一項後段規定為主張者，亦應就其所保護之利益為何加以說明，且須就被告等有故意以背於善良風俗之方法加以證明。

原告就此主觀事項，應負舉證責任：

例如：就被告是否有大量的公司情報或資訊送往新公司、或將原公司之某項機密傳達給新公司知悉致原告受有損害等。

(原告)就此不僅未為積極之舉證證明，且若以離職後單純的轉換新公司就業，是否即可謂為是故意以背於善良風俗之方法加損害於他人，尚非無疑。且若欲加以規範離職員工就職之情形，應屬於原勞動契約中所要規範之競業禁止之問題，已如前述。綜上所述，原告依民法第 184 條第一項後段規定，請求被告負損害賠償責任，為無理由。

八、本件原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

由於技術、資訊、營業秘密等無形的智慧資產，在知識經濟時代中對企業的競爭力有舉足輕重的影響，無論從高科技產業、金融業、製造業，到房屋仲介業、一般服務業，要求員工簽訂保密契約與競業禁止條款，已形成普遍的風潮。

企業經營，有關營業秘密、重要技術與機密資訊的保密甚為重要，故有需要與員工於契約中約定保密義務與競業禁止條款。主要內容有：

- (1)規定員工所知悉之營業秘密、重要技術與機密資訊，不得洩漏給他人。
- (2)無論為在職期間或離職後，員工所知悉之公司營業秘密、重要技術與機密資訊存在有效期限內，非經公司同意不得洩漏、告知、交付或交予第三人、或對外發表、或為自己或第三人使用、利用該營業秘密。
- (3)員工所擁有各項屬公司之機密文件、資料、圖表、程式、帳冊等，於離職或公司要求時，應立即交還公司。
- (4)並要求員工在離職後一定期間內，不得於與原雇主有競業關係的公司，從事與其原任職務相同或類似之工作，違者應賠償一定數額之違約金，此即離職後的競業禁止。