

想跳槽該怎麼辦？

「競業禁止條款」 該簽不該簽？！

文·律宇國際商務法律事務所 林俊豪律師

段小譽自小天資聰穎備受父母栽培，長大後出國留學取得麻省理工電機工程博士學位，返國後受到多家上市公司爭相邀請加入公司團隊，最後段小譽接受了當今電子股股王A公司的邀約，擔任研發工程師一職。但是在上任前公司要求段小譽簽下「競業禁止契約書」，段小譽看了看條款內容，覺得限制內容相當不合理，嚴重妨礙他未來的「跳槽」自由……

民間企業員工多須簽訂 「競業禁止條款」

近年來，技術導向之產業挖角事件頻傳，企業主狀告離職員工將公司之智慧財產、研發技術等帶槍投靠的訴訟層出不窮，在高科技產業及各項重視技術的產業界均興起一股與員工訂立「競業禁止」約定的風潮；然而，與員工約定競業禁止涉及企業主之財產權保障與員工工作權保障間之衝突，因此，是否可以與員工訂立競業禁止條款？競業禁止條款內容應如何約定？都是最近方興未艾的討論議題。

民法及公司法等相關法規中，均有針對具有經理人或董事身分的競業禁止之規定，公務員亦有「旋轉門條款」規範公務員退休或離職後的職業選擇自由。但是相關規範中欠缺針對私人企業一般員工之競業禁

止規定，多依靠企業主動與員工約定競業禁止條款。所謂「競業禁止條款」，係雇主為防止員工於任職期間或離職後一定時間內至相同或相類似之行業任職，造成雇主利益受損，故約定在該期間內，不得利用因原任職關係所得知之資訊或技術而為競爭工作之行爲。

「競業禁止條款」簽了 就不能跳槽嗎？

關於離職後競業禁止之約定，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，可認為合理適當且不危及受限制當事人之經濟生活能力，其約定即會被認定為有效。按現行實務就競業禁止條款之約定是否有效，約可歸納出下列衡量標準：

一、企業或雇主須有依競業禁止約定之保護利益存在。

係指企業或雇主有值得保障的財產權益存在，除雇主投入相當心血或金錢所研發而得技術及營業祕密，亦包含客戶名單及服務 know how 等。

二、員工在原雇主之事業應有一定職務或地位，足可獲悉原雇主之營業祕密。

受規範之對象並非及於企業內所有員工，對於沒有機會接觸公司之營業祕密、參與公司技術之研發且職位較低之員工，縱使離職後再至相同或類似業務的公司任職，也無從事競業行為之可能，即非得限制之對象。

三、對員工就業之對象、期間、區域或職業活動的範圍限制，應有合理範圍。

競業禁止的對象、期間、區域，必須要依照各產業內容、員工實際接觸營業祕密的情形、公司是否有給予一定補償，依個案具體內容而定；而限制員工職業活動的範圍，亦應就員工在企業內所從事之工作內容、性質、所得接觸到之業務範圍而定，不得擴及至企業經營的所有業務內容，且限制內容必須具體明確，不致於對離職員工之一般生存經濟條件造成困難；另實務上亦有認為廚師之廚藝技術若於任職前已具備，並非前雇主所教，也不屬營業祕密之部分，而認定競業禁止條款無效之案例。

四、需有補償員工因競業禁止所受損害之代償措施。

員工離職後因遵守與原雇主競業禁止之約定而不從事競業行為，可能遭受工作選擇上的不利益，透過補償金等代償措施，使員工選擇職業自由的損害可以得到補償，雇主亦得避免因競爭行為而受到更大損害。

五、損害賠償數額應合理不得過高。

如員工不遵守競業禁止約定而從事競業行為時，企業得向該員工請求損害賠償；但如果賠償金額過高，對於員工顯不公平時，法院自得衡量限制之內容、目的等一切情狀，依法予以酌減。

創造員工的歸屬感 才是企業留人之本

競業禁止條款之約定，某種程度上限制了員工選擇職業之自由，另一方面保障了企業的心血結晶，避免企業的營業祕密因員工離職被一併帶走，反而成為原企業之競爭對手，因此，競業禁止條款可謂勞資關係拉扯之下的產物；惟競業禁止條款之約定終究屬於治標不治本、防君子不防小人的策略，以永續發展為目標的企業仍應建立和善、優質的人事制度，分享公司獲利予員工，創造員工對企業的歸屬感，方為留住人才之道，對企業的整體發展也更有助益。❤