



# 勞工權益自己顧 別讓頭家黑白舞

文·林佳萱（律宇國際商務法律事務所執業律師）

白小因是一名剛畢業的社會新鮮人，在投了上百份履歷都石沉大海後，終於順利進入一間有名的企業，但報到的第一天，公司就給他一份競業禁止文件要他簽署，且他的上司顧大海也跟他說，未來可能隨著公司人力配置及運作機制，將他調往海外分公司，對此，白小因依照現行勞動法令有何權益可以主張？

## 要求勞工簽署競業條款 應有合理補償

所謂競業條款，又稱「同行競業條款」或「競業禁止條款」，是僱主與勞工間所訂的一種勞動契約，主要是限制勞工在勞動契約終止後的特定時間之內，不得在相同產業中從事競爭行為，以保障先前僱主之權益。競業條款的原意是為避免企業之營業機密外洩，但過去並無法源依據，且常被企業過度濫用，甚至藉由鉅額違約金限制員工不得跳槽，影響勞工就業權，因此民國104年勞動基準法三讀通過修正明訂競業禁止條款，將其提升到法律層級。

依照勞動基準法第9條之1規定：「未符合下列規定者，僱主不得與勞工為離職後競業禁止之約定：一、僱主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，能接觸或使用僱主之營業秘密。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、僱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。」

也就是說，僱主要求勞工簽訂競業禁止條款，僱主須先有應受保護的正當營業利益，例如符合營業秘密法、公平交易法或是智慧財產權等規定之營業利益，且勞工的職務及職位須能夠接觸或使用到僱主的營業秘密，再者，勞工被競業禁止期間、區域，職業活動範圍及就業對象必須合理，如果限制的區域劃定為全球，可能因過於廣泛而無效，最重要的一點就是，僱主對勞工不從事競業行為所受損失，應給予合理補償，且不能以在職期間給的任何給付抵充，亦即不能以之前給的紅利、獎金等方式折抵補償金。



## 雇主倘調動勞工職務 應遵循「調職五原則」

依勞動基準法施行細則第7條第1款規定：「勞動契約應依本法有關規定約定左列事項：一、工作場所及應從事之工作有關事項。」因此，勞工的工作場所及應該從事之工作即為勞動契約內容之一部分，而調職係對勞工工作場所與工作內容之變更，即變更原有勞動契約內容。

惟企業為因應市場變化及營運之需要，實有調動勞工工作場所或工作內容之必要，是以，除勞資雙方當事人事先已有約定外，在顧及企業經營之需要，兼考量勞工的利益，主管機關規定於一定的條件下，仍應准許雇主有調動勞工之權利。

為此，內政部於民國74年9月5日以台內勞字第328433號函釋揭櫫「調職五原則」，指出如雇主確有調動勞工工作之必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。

去年勞動基準法三讀修正後，更將前揭「調職五原則」提升至法律層級，於勞動基準法第10條之1明文規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：

- 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
- 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。
- 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。
- 四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
- 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」

## 結論

競業條款或調職都是企業在營運、管理運作上司空見慣之現象，此次勞動基準法之修正將其等提升到法律的層次，不僅有更明確之法律依據，以保護企業的競爭力，且也充分發揮調和勞工權益及企業利益之效果，大大降低勞資雙方可能滋生之爭議。💕