

論文名稱：論勞工離職後競業禁止—兼論美國法制 頁數：167

校(院)所組別：國立東華大學財經法律研究所大陸財經法學組

畢業時間及提要別：九十四學年度第一學期碩士學位論文提要

研究生：劉盈宏

指導教授：楊通軒 博士

論文提要內容：

在現今社會中，企業雇主為保護其營業祕密或機密資訊，不因勞工離職而遭受揭露或損害，往往與其簽訂離職後競業禁止條款，限制離職勞工於離職後一定時間內，不得為競業之行為，然而關於離職後競業禁止條款，目前現行法上並沒有任何明文之規定，所以任由勞雇雙方依契約自由原則約定之，但因為勞雇雙方締約實力並不平等，故無法達到實質的契約自由，且其以限制勞工之工作權為手段保護雇主之營業利益，其正當性亦值得商榷。

基本上離職後競業禁止條款，牽涉到勞雇雙方憲法上之基本權，亦即勞工之職業自由權以及雇主之營業自由權，因此離職後競業禁止條款實際上內蘊基本權衝突之情形，故為調和基本權之衝突，應依比例原則就勞雇雙方之權利做一利益衡量，藉以達到實質上之契約自由，所以司法者必須建立一定之合理性審查標準，作為審查離職後競業禁止條款內容是否具有合理性之依據。

由於我國對於離職後競業禁止並沒有明文之規定，因此在形成合理性審查標準上，應可參考外國之立法例，而美國關於離職後競業禁止之發展已累積相當豐富之判決與研究，雖然其對於離職後競業禁止之討論係著重於自由競爭之概念，但原則上仍以勞雇雙方之利益衡平為關鍵，加上美國有十八個州對於離職後競業禁止有相關之立法規定，且各州之制度並不相同，故可藉由不同制度對於產業發展之影響，作為我國產業之借鏡與啟示，因此討論美國制度應可提供我國立法上及合理性審查標準之建立上的參考。

因此本文認為我國未來應以立法或增修條文之方式，將離職後競業禁止之相關規定予以明文，並於內容上將雇主值得保護之利益、得限制之對象、得限制之範圍以及應給予勞工之代償措施納入條文，以保護勞工之權益，進而求得勞雇雙方利益之衡平。

關鍵字：離職後競業禁止、基本權衝突、契約自由原則、營業祕密、代償措施；
covenant not to compete, non-competition clause