

• 試題 (8)

勞工甲自民國（下同）106年7月15日起受僱於A公司擔任工程師職務，並簽署勞動契約書約定：「一、勞工甲自A公司離職後一年內不得為自己或他人，經營或從事與A公司營業相同或相類似或有競爭性之工作，亦不得受僱或受任於與A公司營業相同或類似或有競爭性之公司。違反者，勞工甲應賠償A公司新臺幣（下同）300萬元之違約金。二、A公司同意給付勞工甲離職後競業禁止補償金，給付方式如下：1. A公司於勞工甲任職期間每年所給付勞工甲之股票及紅利，其中一半作為離職後競業禁止補償金。2. A公司同意自勞工甲離職之日起一年內，按月於每月末日給付勞工甲5萬元競業禁止補償金。」試附理由回答下列問題：

(一)勞工甲因個人生涯規劃於107年1月1日起自A公司辭職（最後工作日為106年12月31日），A公司於勞工甲任職期間所給付之股票及紅利得否作為離職後競業禁止補償之一部？

(二)A公司於107年2月1日通知勞工甲表示，將自107年3月1日起解除勞工甲離職後之競業禁止義務，勞工甲自斯時起可自由的競業，無須受原約定之拘束，但同時表示自107年3月1日起不再給付甲每個月5萬元之競業禁止補償金。甲認為離職後競業禁止約定不可由A公司任意片面終止，乃起訴請求A公司仍應自107年3月1日起繼續按月給付每個月5萬元競業禁止補償金。甲之起訴主張有無理由？

(三)另，若勞工甲因被他公司高薪挖角，乃於離職當時即主動給付A公司300萬元違約金，A公司受領甲給付之違約金，但同時聲明甲仍應繼續遵守競業禁止義務。甲則主張給付違約金後即已填補完畢A公司全部之損害，即無須再遵守離職後競業禁止約定，甲此項主張有無理由？

（107年律師高考③）

◀ 審題思維 ▶

以實例題之方式測驗考生對於競業禁止約定中「代償措施」之認知。

◀ 主要爭點 ▶

代償措施乃競業禁止約定之重要議題，以往判決僅討論應不應提供代償措施，但勞動基準法修法後，已經更進一步討論代償措施的金額、給付方式、性質等問題，需融合勞動法與民法的觀點。

◀ 考題關鍵字分析 ▶

| 考題關鍵字 | 問題意識 |
|---|-----------------------------|
| 給付方式如下：A公司於勞工甲任職期間每年所給付勞工甲之股票及紅利，其中一半作為離職後競業禁止補償金 | 注意此一款項係在任職期間就已經領取，並非離職後才領取。 |
| A公司於107年2月1日通知勞工甲表示，將自107年3月1日起解除勞工甲離職後之競業禁止義務，勞工甲自斯時起可自由的競業，無須受原約定之拘束，但同時表示自107年3月1日起不再給付甲每個月5萬元之競業禁止補償金 | 競業禁止的限制得否由雇主片面解除？應否得到勞工之同意？ |
| 若勞工甲因被他公司高薪挖角，乃於離職當時即主動給付A公司300萬元違約金 | 契約嚴守原則與違約金的關係。 |

◀ 擬答 ▶

(一)A公司於甲任職期間所給付甲之股票及紅利，不得作為離職後競業禁止補償之一部分。競業禁止條款係就勞工之就業自由予以限制，若無相對之代

償措施，則雇主自不得平白限制勞工利用其習得之專業知識技能以謀求新職。衡酌勞雇雙方利益，若雇主認有另定競業禁止條款之必要，而該競業禁止條款又為合理適當，自非不許，惟仍須提供代償措施，以平衡兼顧勞工之權益。（臺灣高等法院106年度勞上字第38號民事判決）。競業禁止之代償措施乃在勞工離職之後，為兼顧勞工之生活而補償勞工，因此代償措施之給付應以離職後之給付為準，不包含任職期間之給與。是以，104年勞動基準法修法新增第9條之1第2項明文規定「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。」而同法施行細則第7條之3第2項復規定「前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」亦將離職前之給付排除在外。因此，A公司於甲任職期間所給付甲之股票及紅利，不得作為離職後競業禁止補償之一部分。

(二)甲之起訴應無理由：

1. 代償措施係雇主對於勞工因不從事競業行為所受損失之補償措施，以補償勞工因競業禁止而遭受工作上之不利益。勞動基準法第9條之1第1項第4款亦規定：「雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補償。」是以，代償措施具有補償性質，並非獨立之給付，亦非損害賠償。
2. 再者，臺灣高等法院105年度重勞上字第54號民事判決意旨亦謂：「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。」是以，代償措施乃競業禁止約定是否有效之審查標準，如無代償措施，其效果僅使競業禁止約定失效，並無法使勞工因此取得請求權。
3. 競業禁止約定之目的乃在保護雇主之營業利益而限制勞工之工作權，但為平衡勞工之權益，故要求雇主應給予代償措施。就此而言，若雇主雖

已簽訂競業禁止約定，但如無限制勞工競業之必要時，雇主自得不再主張，從而勞工亦無再受限制之必要。是以，A公司於107年3月1日起解除勞工甲離職後之競業禁止義務，於法並無不合，甲主張離職後競業禁止約定不可由A公司任意片面終止，似有誤解，應非正確。

(三)甲之主張無理由：

1. 按離職後競業禁止條款訂定之目的，係在限制員工離職後轉業之自由，以防止員工離職後於一定期間轉至原雇主之競爭對手任職，並利用過去服務期間所知悉之技術等機密為同業服務，而打擊原雇主，亦即為避免該離職受僱人為能在其新職依約提供勞務及達成現任僱用人要求之工作表現，而不得使用其在前雇主處所知悉之資訊，致有洩漏前雇主之營業秘密、其他機密或搶奪固定客源之虞，對前雇主造成企業競爭上之不利利益而設。至於雇主是否具有值得保護之正當利益，以有無洩漏企業經營或生產技術上秘密、或影響其固定客戶或供應商之虞為斷。
2. 競業禁止約定應受勞動基準法第9條之1第1項第1款之限制，亦即以「雇主有應受保護之正當營業利益」為限，倘若雇主無正當營業利益，雇主不得與勞工簽訂競業禁止約定。然而，反面解釋即為雇主為保護正當營業利益得於必要範圍內限制勞工之工作權，並非勞工可得任意拒絕。
3. 競業禁止約定之違約金究竟是損害賠償額之預定，或是懲罰性違約金，容有爭執，但該違約金之目的乃為要求勞工遵守競業禁止約定，屬於雇主之權利，並非勞工可得任意選擇之權利，應無疑義。是以，基於契約嚴守原則，勞工應只能遵守競業禁止約定，並無選擇違約給付違約金之權利，甲縱使給付A公司新台幣300萬元，亦不意謂甲得以違反競業禁止約定。

• 試題 9

甲勞工受僱於100名員工之A公司為不定期契約工，甲勞工所從事之工作，非屬於勞動基準法第84條之1所核定之工作。雙方合意自民國108年3月1日開始上班，試用期為3個月，試用期間月薪為正式員工之八成，試用期滿合格後始支全薪新臺幣（下同）24,000元，試用期滿合格後始由A公司為其開始提繳勞工退休金。試用期間無論工時、休假、例假等皆與正式勞工福利同。惟A公司為考核其勤奮態度，雙方合意每月正常工時連同加班需做滿240小時，加班費每月固定給與2,000元，不再另計。甲勞工兢兢業業工作3個月，期間並無任何犯錯情形。不料三個月試用期滿後，A公司未具任何理由通知甲勞工不符合A公司需求不聘任為正式員工。甲勞工無法忍受A公司對其所作所為，遂向法院提起訴訟。請針對A公司與甲勞工之勞動契約關係，回答以下各題：

(一)試用期間工資給與及工時之約定是否合法？

(二)依勞工行政主管機關見解，雇主有無違反勞動基準法終止契約之規定？

(108年律師高考②)

◀ 審題思維 ▶

試用期為勞動契約重要條款，但目前勞動基準法並無明文規定，全賴司法實務見解之詮釋。

◀ 主要爭點 ▶

本題測試考生對試用期間之勞動條件瞭解程度，考生需掌握試用期間與正式員工都相同之基礎，將勞動條件之規定套用到試用期間中。

◀ 擬答 ▶

(一)按「僱傭關係之試用期間，乃僱用人以評價受僱人之職務適合性及能力，作為考量是否締結正式僱傭契約之約定。」乃最高法院一貫見解，諸如最高法院95年度台上字第2727號、93年度台上字第74號、89年度台上字第

1400號等判決均承認試用制度之合法性與必要性，合先敘明。

(二)試用期間之工資、工時與福利，應與一般勞工相同，A公司下列做為並不合法：

1. 試用期間月薪為正式員工之八成並不合法：試用期間即應適用勞動基準法之規定，工資應符合同工同酬之要求，且不得低於基本工資。甲與A公司雖約定試用期間，但工資應與正式勞工相同，不能打折，且甲薪資打八折後僅剩19200元，低於基本工資，更顯其不法。

2. A公司應遵守勞動基準法工時之限制，即每週正常工作時間為40小時，每月加班時數上限為46小時，若要求甲每月正常工時連同加班需做滿240小時，顯已超過勞動基準法之法定上限。此一限制，並不因甲同意而可改變。

3. 加班費每月固定給與2000元並不合法。蓋甲之時薪為100元，加班費應以1又1/3或1又3/2計算。雖司法實務上曾有見解同意勞資雙方得合意約定固定之加班費，但亦不得與實際金額差距過大。若以雙方約定之工時來看，甲每月加班時數將近80小時，換算下來，每小時才25元，顯不合理，故加班費每月固定給與2000元並不合法。

(三)A公司未具理由認為甲不符合A公司之需求而不聘任為正式員工，似有權利濫用之嫌：

1. 目前實務見解多認為：除非雇主有權利濫用之情事，否則，法律上即應容許雇主在試用期間內有較大之彈性，以所試用之勞工不適格為由而行使其所保留之解僱權。此與一般勞動契約為保護正式僱用勞工之法律地位，應嚴格限制雇主之解僱權，容屬有間。

2. 然而，甲於試用期間努力工作，並無過失，且A公司對甲於試用期間之工作表現也沒有任何考核，顯然是濫用試用制度，壓榨勞工。管見以為，試用期間雖可減輕解僱事由之證明程度，但仍應有具體事證來證明試用員工之考核成績已達不適任之程度。

• 試題 10

A公司擬前往越南設立製鞋廠，因此與員工甲、乙二人達成最低服務年限之協議。請回答以下問題：

(一) A公司因為越南製鞋廠急需富有生產管理經驗之幹部，向擔任生產管理工作之員工甲宣稱：為培訓員工甲之生產管理技能，擬將員工甲派至越南製鞋廠管理部門任職等語，員工甲相信A公司所言，乃與A公司達成最低服務期間為2年之協議。嗣員工甲奉派到越南工廠後，隨即進入工廠從事製鞋之管理工作，A公司並未安排員工甲接受生產管理技能的相關培訓課程。請問A與甲間有關最低服務年限2年之協議是否有效？

(二) A公司為越南製鞋廠所需，乃與具有設計鞋款之專業技能的員工乙達成最低服務年限2年之協議，協議內容為：A公司同意於員工乙最低服務年限2年的期間內，在員工乙既有月薪新臺幣（下同）5萬元外，每月再補償員工乙10萬元。請問A與乙間此項最低服務年限2年之協議是否有效？

(三) 承上述第(二)題，A公司嗣後於尚未屆滿最低服務年限2年的期間內，因越南製鞋廠投資失利，決定關閉越南製鞋廠，乃援用勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮時」，終止與員工乙間之勞動契約。請問A公司能否請求員工乙返還按月所領取之補償金10萬元？

(110年律師高考①)

◀ 審題思維 ▶

本題乃測試考生對於最低服務年限條款之認知，基本上按照法條規定予以適用即可。

◀ 主要爭點 ▶

最低服務年限條款的必要性與合理性之判斷標準。

◀ 考題關鍵字分析 ▶

| 考題關鍵字 | 問題意識 |
|--------------------------------------|------------------|
| 培訓員工甲之生產管理技能……並未安排員工甲接受生產管理技能的相關培訓課程 | 最低服務年限條款之必要性判斷要件 |
| 補償員工乙10萬元 | 最低服務年限條款之必要性判斷要件 |
| 勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮時」，終止與員工乙間之勞動契約 | 可否歸責於勞工 |

◀ 三分鐘答題架構 ▶

- (一)未安排員工甲接受生產管理技能的相關培訓課程，違反勞動基準法第15條之1。
- (二)每月補償員工乙10萬元，符合勞動基準法第15條之1。但約定之年限是否合理，可再分析。
- (三)第15條之1第4項已有明文規定。

◀ 擬答 ▶

最低服務年限約定，係指在勞動關係成立時或勞動關係存續中，約定勞工應於一定期間內繼續提供勞務的一種約款，而此等條款通常伴隨「違約金約定條款」或「費用償還約定條款」，以作為勞工履行最低服務年限約定的確保，目前勞動基準法（下稱本法）第15條之1已有明文，說明如下：

(一)A公司未安排培訓課程，其與甲間有關最低服務年限2年之協議應屬無效：

- 按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。本法第15條之1第1項已有明文規定。再者，長期以來，司法實務見解均認為最低服務條款需具有「必要性」，並以下列二點做為判斷標準：(1)雇主是因提升員工

技能、引進新技術、降低人事流動率或其他經營上之原因，而提供其勞工培訓之機會，該勞工也因之獲得新技能、新知識或經驗之累積；(2)在勞工完成培訓之後，若未繼續為其雇主提供勞務達一定之期間，該雇主會因之受到相當之損失，或是難以回收其培訓成本。

2.經查，A公司與甲簽署最低服務年限約定，乃以「培訓員工甲之生產管理技能」作為約定之依據。然而，實際上A公司並未安排員工甲接受生產管理技能的相關培訓課程，自無支付培訓成本而需要以最低服務年限約定以確保回收培訓成本之必要。是以，A公司與甲間有關最低服務年限2年之協議應屬無效。

(⇒)A公司已給予合理補償，其與乙間有關最低服務年限2年之協議應屬有效：

1.雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者，可與勞工簽訂最低服務年限條款，本法第15條之1第1項已有明文規定。此合理補償乃在補償勞工因該年限而損失之轉職機會及年齡逐年增加後之轉職風險，是以，雇主得以金錢補償而要求員工最低服務年限。

2.再者，最低服務年限條款約定之年限是否合理，應考量(1)雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。(2)從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。(3)雇主提供勞工補償之額度及範圍。(4)其他影響最低服務年限合理性之事項。本法第15條之1第2項已有明文規定。

3.經查，乙每月月薪5萬元，另每月補償乙10萬元，補償金額為每月薪資之兩倍，相較於乙可能喪失之轉職機會，或年齡增加之轉職風險，應屬合理補償，依前開規定，A公司與乙間有關最低服務年限2年之協議應屬有效。

(⇒)A公司不得請求乙返還按月所領取之補償金10萬元：

1.按勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。本法第15條之

1第4項已有明文規定。

2.經查，A公司係以本法第11條第2項「虧損或業務緊縮」而終止勞動契約，係屬不可歸責於員工乙之事由而於最低服務年限屆滿前終止，是以，依前開規定，A公司不得請求乙返還按月所領取之補償金10萬元。

• 試題 (11)

A公司因其業務性質，要求所有受僱勞工皆須簽署離職後競業禁止約款，某甲受僱於A公司擔任研發工程師，受僱時也簽署了離職後競業禁止約款，其中約定競業禁止期間3年，A公司在競業禁止期間每月給付某甲新臺幣（下同）2萬元（某甲離職時1個月平均工資為8萬元）。某甲離職後未從事任何工作長達3年，但A公司並未依約補償某甲，某甲因而向A公司請求給付補償金，並主張雙方約定之補償金不符勞基法施行細則第7條之3之規定（每月補償金額不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十）。A公司則主張系爭約款為無效約款，不得拘束雙方當事人，故A公司當然不須給付任何補償金給某甲。請問某甲與A公司簽署之離職後競業禁止約款是否有效？系爭約款所約定之每月補償金2萬元是否有效？某甲已履行系爭約定，A公司是否須給付某甲補償金？若須補償，補償金應如何計算？

（113年中正勞動法①）

◀ 審題思維 ▶

本題以實際競業禁止約款內容，測試考生能否熟練運用勞動基準法及施行細則之規定。答題時應逐一檢視離職後競業禁止約款之要件，以審查該約款是否合法。再者，競業禁止約款本質上乃為保護雇主之營業利益，則雇主不主張競業禁止時，可否作為勞工之請求依據？亦為考點之一，不能忽略。

◀ 主要爭點 ▶

(一)離職後競業禁止約款之合法要件。

(二)雇主不主張離職後競業禁止約款時，勞工能否以之作為請求補償金之依據？

◀ 擬答 ▶

(-)某甲與A公司簽署之離職後競業禁止約款與補償金約定應屬無效：

1.按勞動基準法第9條之1規定：「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。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。」

2.次按，勞動基準法施行細則第7條之1規定：「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記載本法第九條之一第一項第三款及第四款規定之內容，並由雇主與勞工簽章，各執一份。」第7條之2規定：「本法第九條之一第一項第三款所為之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動相同或類似，且有競爭關係者為限。」第7條之3規定：「本法第九條之一第一項第四款所定之合理補償，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一個月平均工資百分之五十。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。前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。」

3.經查，某甲與A公司簽署之離職後競業禁止約款，應從下列面向逐一檢視：

- (1)雖然A公司要求所有受僱勞工皆須簽署離職後競業禁止約款，並不恰當，但因甲係擔任研發工程師，其職務能接觸或使用A公司之營業秘密，管見認為應可簽署離職後競業禁止約款。
- (2)雖雙方約定競業禁止期間為3年，但依勞動基準法第9條之1第4項之規定，應減為2年。
- (3)因題示情形，並未說明競業禁止之區域、職業活動之範圍及就業對象，此一部分先行推定為合法。
- (4)雙方對於補償金額約定為2萬元，低於甲離職時一個月平均工資百分之五十，也低於基本工資，難謂屬合理補償。

4.是以，因A公司對甲因不從事競業行為所受損失並無合理補償，依勞動基準法第9條之1第3項之規定，雙方簽署之離職後競業禁止約款與補償金約定應屬無效。

(二)A公司無須給付某甲補償金：

- 1.臺灣高等法院105年度重勞上字第54號民事判決意旨謂：「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。」
- 2.經查，某甲與A公司簽署之離職後競業禁止約款與補償金約定應屬無效，已如前述，則A公司不得以離職後競業禁止約款為由，而禁止某甲從事相競爭之工作或職務，而依題示情形，A公司亦未禁止甲從事相競爭之工作或職務。至於某甲離職後未從事任何工作長達3年，乃其個人因素所致，要與A公司或離職後競業禁止約款無涉。
- 3.再者，因A公司未曾對甲主張離職後競業禁止，縱使雙方簽署離職後競業禁止約款，依前開實務判決見解，尚難作為勞工請求補償金之依據。

且勞動基準法施行細則第7條之3之規定，僅為是否屬合理補償之判斷依據，亦非勞工請求具體補償金之請求權基礎。是以，管見認為因雙方簽署之離職後競業禁止約款無效，且A公司並未禁止某甲從事相關工作，自無須給付某甲補償金。

• 試題 (12)

A國際金融集團調整其全球策略，決定退出包括我國在內之不同國家市場的消費金融業務。經與金融監督管理委員會溝通，承諾在標售業務的執行上，以財務健全、資金充裕、具業務管理能力、關心客戶與員工權益、法遵紀錄良好等關鍵標準，進行篩選承接移轉其消費金融業務之後續得標者。A集團遂訂定期限，將我國市場之消費金融業務，公開標售。其投標須知中載明，投標者必須簽署並提出所附「不為不當招攬承諾書」，內容為：「投標銀行不會向所列受管制之人員（即本公司所屬員工、經理人暨其他所有提供勞務之人員），提供僱傭契約之要約，或以聘僱、僱用等任何方式，與所列受管制人員或接受其等要約簽訂任何包括僱傭契約在內之勞務標的契約（無論係當前或未來之職務），或以任何包括但不限於獨立承包商、顧問或類似身分為此行為，亦不會以招攬、勸誘或任何其他方式鼓勵所列受管制人員終止、解除、主張無效或避免與本公司建立任何包括僱傭契約在內之所有法律關係。」請回答下列問題：

(一)此「不為不當招攬承諾書」是否適法？

(二)若承諾不為不當招攬之範圍，僅限於投標期間內或僅限於投標期間屆滿後，是否適法？

(114年律師高考③)

◀ 審題思維 ▶

本題看似與勞動法無關，但因承諾書內容限制員工離職後之工作權，涉及離職後競業禁止與事業單位轉讓時員工留用之規範，可從勞動基準法第9之1條、第20條規定切入。

◀ 擬答 ▶

(→)「不為不當招攬承諾書」違反公序良俗應屬無效：

1. 系爭「不為不當招攬承諾書」雖為A國際金融集團與投標銀行之約定，然而其內容乃屬限制A集團員工之工作權益，應審查其內容是否不當限制A集團員工日後留用或轉職之權利，不能僅考量A國際金融集團與投標銀行雙方之權利義務。
2. 按勞動基準法第9條之1規定：「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。」乃在保障勞工離職後工作權益，應屬社會公共秩序之一環，亦符合憲法保障之工作基本權。
3. 按勞動基準法第20條規定：「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」是以，A集團公開標售我國市場之消費金融業務，勢必涉及留用或資遣現有員工，相關標售程序，除考量A集團之利益外，亦應顧及現有員工之利益。
4. 系爭「不為不當招攬承諾書」之內容，乃限制投標銀行與A集團員工成立僱傭關係之機會與可能，雖A集團未與員工簽訂離職後競業禁止約定，但其效果與離職後競業禁止無異，永久地限制離職員工謀職之機會，亦未符合勞動基準法第20條規範之意旨。且A集團無須給予合理補償，即可無條件地限制離職員工謀職機會，顯已嚴重侵害現有員工留用或轉職之工作權益。
5. 是以，管見認為勞動基準法第9條之1、第20條已建立保障勞工離職後工

作權益之公共秩序，雇主自不得假藉其他方式侵害勞工謀職之權益，依民法第72條之規定，「不為不當招攬承諾書」違反公序良俗應屬無效。

(二)「不為不當招攬承諾書」若僅限於投標期間內或屆滿後，應屬適法：

- 1.參酌前揭勞動基準法第9條之1之規定，縱使得以約定離職後競業禁止，競業禁止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，亦應詳加約定且不得逾合理範疇。是以，「不為不當招攬承諾書」僅限於投標期間內或僅限於投標期間屆滿後，乃為公開標售期間之限制，避免員工大量離職而影響營運，應屬合理範疇。
- 2.再者，此段期間內員工應還在職，領有A集團之薪資，尚無經濟上不利益，A集團應無須給予補償，不影響「不為不當招攬承諾書」之合法性。



律師思維

(一)競業禁止約款存在已久，長期以來不論職務、工作內容，一律要求簽署，甚至成為勞動契約之基本條款，人人都要簽署。但在實際操作上，並非任何職務員工違反競業禁止條款都會採取法律行動，原則上雇主只會針對研發人員或高階主管或業務人員採取法律行動，其目的也不在限制員工的工作權，而是希望藉由打擊員工之任職而攻擊競爭對手之營運，或避免營業秘密外流。由此可知：競業禁止約款不僅僅只是勞動法上之議題，更涉及營業秘密（如智慧財產權法制）與市場競爭（如公平交易法制）。所應考慮之面向，也不只是勞工之工作權而已，其他諸如營業秘密之認定與保護、人才流動所造成之資訊外流、國際間人才流動所影響之國家競爭力等問題，也應一併考慮。以此而言，本次勞動基準法修正，卻未與其他環節一併討論、結合，似有不當之處。

(二)競業禁止約款涉及人才業界流動的問題，以臺灣目前之現況而言，高階人才乃全球性流動，任職於大陸、日本、歐美、韓國企業者，