

## 勞動基準法施行細則部分條文修正總說明

勞動基準法施行細則自七十四年二月二十七日發布施行後，歷經多次修正。茲因勞動基準法（以下簡稱本法）第九條之一及第四十四條第二項修正條文已於一百零四年十二月十六日經總統公布，並自一百零四年十二月十八日生效，新增離職後競業禁止約定應符合之法定要件，及十六歲以上未滿十八歲之人不得從事危險性或有害性工作之規定，爰擬具「勞動基準法施行細則」部分條文修正案，其修正重點如下：

- 一、為明確雇主與勞工所為離職後競業禁止約定之內容，該約定應以書面為之，避免衍生爭議。（修正條文第七條之一）
- 二、本法第九條之一第一項第三款規定，雇主與勞工為競業禁止約定，其競業禁止期間、區域、職業活動範圍及就業對象不得逾合理範疇，為使其內涵有更臻明確之界定，爰訂定該約定是否逾越合理範疇之判斷標準。（修正條文第七條之二）
- 三、本法第九條之一第一項第四款有關雇主提供勞工因不從事競業行為所受損失之合理補償，應綜合考量之事項，並應約定離職後一次預為給付或按月給付。（修正條文第七條之三）
- 四、配合本法第四十四條第二項之修正，文字酌予調整。（修正條文第二十五條）

## 勞動基準法施行細則部分條文修正條文對照表

修正條文	現行條文	說明
<p>第七條之一 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。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、依據我國民法規定，當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，惟因競業禁止約定為勞動契約之重要條款，且依本法規定應約定諸多內容，若未以書面為之，易產生不同認知。基於證據保全及避免日後衍生糾紛，實有提示勞雇雙方以書面約定之必要性，並由雙方各執一份，作為履行契約之依據，爰新增本條訓示規範。</p>
<p>第七條之二 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：</p> <p>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。</p> <p>二、競業禁止之區域，應以原雇主實際營業活動之範圍為限。</p> <p>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。</p> <p>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</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、配合本法第九條之一第一項第三款規定，訂定判斷競業禁止之時間、地域、對象、職業活動範圍等是否逾越合理範疇之標準。</p> <p>三、雇主對於所欲保護之營業秘密或技術資訊，於各行業情形不盡相同，於判斷競業禁止之合理期間時，應考量該企業欲保護營業秘密或技術資訊之生命週期等因素，非可一概而論，爰訂定第一款。所稱營業秘密或技術資訊之生命週期，係指從產品的誕生或推出開始，經過成</p>

<p>動相同或類似，且有競爭關係者為限。</p>		<p>長而後銷售量減少終至退出市場為止之歷程（參酌臺灣臺北地方法院九十三年度勞訴字第一〇九號判決、臺灣高等法院九十九年度重上字第一三七號判決），此期間內雇主有因營業秘密或技術資訊所生企業利益，從而該期間內有對員工要求履行競業禁止之合理性。基此，企業欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週期如為一年時，即應以一年為其競業禁止期間。再者，即便合理期間超過二年（例如三年）者，考慮離職勞工之工作權，亦應縮短為二年。</p> <p>四、又競業禁止之區域，原則上以勞工離職時，原雇主實際從事營業活動之地理區域為限（如該企業具有地域性，即應以該企業實際從事營業活動之地理區域或行政區域為限。），以保障雇主正當利益及避免對勞工有顯失公平之情形，爰訂定第二款（參酌臺灣新北地方法院一〇三年度勞訴字第一一八號判決）。</p> <p>五、競業禁止約定所限制之職業活動範圍，即勞工離職後不得從事之工作或業務，應與勞工原所</p>
--------------------------	--	---

		<p>從事之職業活動範圍相同或類似，爰訂定第三款。</p> <p>六、競業禁止約定所限制之就業對象，以與原雇主本身所從事之主要業務或營業活動相同或類似，且實際從事之特定行業或產業有競爭關係者為限，爰訂定第四款。</p>
<p>第七條之三 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：</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項。</p> <p>前項合理補償，應約定離職後一次預為給付或按月給付。</p>		<p>一、<u>本條新增</u>。</p> <p>二、勞工離職後競業禁止之約定，固然係以保障原雇主之營業秘密或技術資訊為目的，惟勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，且影響其技術之提升，就此，雇主應考量勞工技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出及不從事競業行為之經濟損失等因素，給予必要之代償措施，照顧受競業禁止約定約束之勞工，使其不因轉業自由遭限制而影響原有生活，尚非僅以薪資收入為代償唯一考量。惟此補償之範圍，尚不包含放棄其他更高薪資工作機會之損失。</p> <p>三、參酌德國商法第七十四條第二項及相關國內法院判決案例（參酌臺灣臺中地方法院九十六年度勞訴字第四十號判</p>

		<p>決、智慧財產法院一零四年度民暫字第二十三號裁定)，新增本條規定，明確規範雇主對勞工因不從事競業行為所受損失之合理補償範圍應綜合考量下列事項：每月補償金額是否不低於勞工離職時一個月平均工資百分之五十、補償金額是否足以維持競業禁止期間生活所需，並應考量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。舉例而言，如限制期間愈長，或區域、範圍愈廣泛，對勞工就業權利及生活維持即愈不利，原雇主所給予之補償即應相對提高。</p> <p>四、另本條規定之合理補償，得為現金、有價證券或其他具相當價值之財產，且因競業禁止期間勞工所領取之代償金額係為維持該期間生活所需，爰訂定第二項，規定勞雇雙方應先行約定給付方式，以避免爭議。</p>
<p>第二十五條 本法第四十四條第二項所定<u>危險性</u>或<u>有害性</u>之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。</p>	<p>第二十五條 本法第四十四條第二項所稱<u>繁重之工作</u>，指非童工智力或體力所能從事之工作。所稱<u>危險性</u>之工作，依職業安全衛生有關法令之規定。</p>	<p>因一百零四年十二月十六日修正公布之勞動基準法第四十四條第二項規定，業已修正為「童工及十六歲以上未滿十八歲之人，不得從事危險性或有有害性之工作。」，</p>

		爰配合修正本條文。
--	--	-----------