

因併購交易簽訂的禁止聘僱條款是否 合法？從臺灣競爭法角度觀之

鄭欽儒*

摘 要

在併購交易的協商過程中，雙方或簽訂禁止聘僱條款，限制一方於交易過程進行中（或結束後）聘僱他方之員工。該條款固能防止因併購交易發生的惡意招募行為，但也嚴重限制員工到他方公司任職的轉職自由，使員工與現在雇主在薪資福利的協商上陷於談判劣勢。有鑑於現有勞動法規似未能有效規範此問題，本文嘗試從競爭法角度探討該條款的合法性。透過比較分析外國及臺灣的競爭法及相關案例，本文釐清禁止聘僱條款的相關市場範圍、限制競爭與促進競爭效果。本文主張為保障弱勢的勞工族群，該條款須為保障併購交易雙方利益且損害最小的方法時，方能認為該條款的促進競爭效果優於限制競爭效果。在盡職調查過程中委由獨立團隊閱覽員工資訊，不須限制勞工的轉職自由即能避免經營團隊利用該等資訊惡意聘僱他方員工，與禁

* 日本京都大學法學院及白眉中心助理教授；美國聖路易華盛頓大學法學博士。本文感謝和久井理子教授分享其透過競爭法處理勞工保障議題的經驗及日本學術振興會與京都大學白眉中心的研究支持。本文亦感謝匿名審查委員對於本文的諸多寶貴建議及所有編輯與廖晨竹同學的協助。

止聘僱條款相較應屬損害更小的方法。因此除非個案中組成獨立團隊有其困難，應認禁止聘僱條款違反競爭法。

關鍵詞：禁止聘僱條款、限制競爭、併購交易、惡意聘僱、勞工保護