2019-08-19

**陳如月**

**跳槽到競爭公司而返還溢價退休金 如何估算不能運用技能的對價**

在日本的Pfizer正在研議招募提前退休人員中，負責癌症或罕病的MR在三年內跳槽到公司指定的競爭公司的話，要返還溢價退休金的新規則。由於限制了退休後的跳槽，是否牴觸日本憲法第二十二條第一款中的「職業選擇的自由」引起爭議，但據熟悉勞工問題的專家認為，∇被限制跳槽的公司家數；∇不能利用迄今為止培養的專業技能的代價，如何估算溢價的退休金？這似乎是判斷公司提案是否妥當（=有效）的因素之一。當然，在進行健全的勞資協商的基礎上，新規則的導入和運作是一大前提。

* **Pfizer首次嘗試**

Mix在7月19日報導了Pfizer招募提前退休人員和溢價退休金的返還規則之後，編輯人員和SNS (Social Network Services，社群網路服務)上出現了許多問題和評論，由於有許多內容詢問是否違法，所以以此為中心繼續報導。

首先，介紹Pfizer正在研議的提前退休人員的方案。截至7月底，勞資雙方正在協商，包括是否招募提前退休人員在內，公司方面打算從50歲以上的銷售代表中招募提前退休人員，並於2019年11月底離開公司。正常的退休金之外，增加溢價退休金。

但是，申請人若是負責癌症或罕病藥物，從Pfizer離職後3年內跳槽到Pfizer指定的競爭公司時，將被要求返還溢價的退休金。申請人提交書面信函並「同意」此規則。Pfizer指定的競爭公司有「數家公司」（引述Pfizer相關人員），其中包含有癌症免疫治療藥物Keytruda表現存在感的MSD。如果導入，該公司將成為第一個規定一般員工返還溢價退休金的公司。

從整個業界來看，對一般員工的溢價退休金的返還規則還是第一次。這次Pfizer的計畫可能創先例。

* **轉職限制是否必要且合理**

Pfizer正在研議的溢價退休金的規則被定位為法律上所說的「競業禁止」契約。

簡要說明競業禁止義務就是有義務避免與目前在職公司的利益相悖的競爭行為(例如，在任職期間為競爭對手工作或成立競爭公司)。它通常包含在工作規則中。從退休後職業選擇自由的觀點來看，還有利用所培養的技能進行跳槽的情況也很多，原則上退休後的勞工不需履行同樣的義務。

但是，根據就業規則和個別協議，可以規定退休後競業禁止的義務。其正當性和有效性的判斷重點在於「限制是否超出必要且合理的範圍」，超過的話就違反日本民法第九十條的違反公序良俗 (缺乏社會妥當性的法律行為或契約無效)。在過去的訴訟案例中，在這一點上也存在很多爭議。

* **公司提案的合理性，至少考慮4項**

那麼，Pfizer這一次對員工提出的退休後的競業禁止義務合理(＝有效)嗎？

根據從勞工和工會的立場致力於勞動問題的旬報法律事務所的梅田和尊律師開頭說：「我必須看公司提案的細節才知道」，在判斷公司提案的有效性時，至少要考慮①禁止競業行為的目的和必要性；②勞工退休前的地位和業務；③競業禁止的範圍、期間和區域；④補償措施 —這4項。

公司方面表示，這一次，利用提供溢價退休金招募提前退休人員方案，不想讓在癌症和罕病更高度專業化的領域擁有Pfizer獨特的知識、技能和戰略的MR流向競爭對手。

梅田律師表示，有在特定專業領域Pfizer的優勢技術的MR擁有敏感資訊和機密的話，跳槽到競爭公司後，可能會影響跳槽前企業的利益，因此，有可能滿足上述①和②的要素。

* **專業技能，3年後還能用嗎?**

問題在③和④。競業禁止的範圍縮小為癌症和罕病，以「競業禁止的公司（＝限制跳槽的公司）不多」為前提，「很可能滿足這些(要素)」的看法。指出，跳槽限制期間的3年是一個「期間長的印象」，如果3年都不能運用專業技能，「是否有足夠的補償措施將是判斷（公司提案）有效性的關鍵點。」

本次案例的“補償措施”是指限制勞工跳槽自由正當化的相應代價。換句話說，它成為溢價退休金的水準。似乎可以說，重點是如何估算勞工3年內不能運用專業技能的損失。

另外，梅田律師還質疑，3年期間不能在一個需要更多專業知識的領域從事MR的工作，那麼他是否能夠在跳槽限制期結束後重返類似的工作？他認為，「例如，許多人在50歲退休後，還再工作了大約15年。如果被迫從事一項不能利用迄今為止培養出的技能和知識的工作，那麼勞工方面的損失就很大了。從這個角度來看，是否有足夠的代償措施將是確定有效性的依據。」

當然，也可以不參加這次Pfizer正在研議的提前退休人員招募，而是自願退休，在能夠更好地發揮自己的專業技能的職場中活動。這也是為什麼公司的提前退休招募/溢價退休金返還規則的提議不能說是明顯違法行為的原因。

再者，作為勞工的權利提出根據日本“憲法” 第22條享有職業選擇的自由時，同樣作為第22條的解釋，經營者的「營業自由」也被保障。儘管如此，考慮到勞工選擇職涯的問題和勞雇權力關係的差異，是不是希望著重於職業選擇的自由，來判斷日本民法第90條的有效性呢？

 ※　　　※　　　※

諸君大概都聽過「競業禁止」這四個字。我國過去勞基法未將競業禁止約定明文化，2015年後，勞基法及勞基法施行細則等陸續修正、增訂，確定「遊戲規則」。勞動部整理了學理上的論述，蒐集近年來若干各級法院之判決，嘗試分析、歸納相關判決所累積之衡酌標準，並提出簽訂競業禁止時之建議及應注意事項，勞動部關係司發布「簽訂**競業禁止**參考手冊」，各位可以參考。

(取材自Mix Online)

–End–