

臺灣澎湖地方法院民事簡易判決

111年度馬勞簡字第2號

原告 邱良麒

訴訟代理人 萬維堯律師（法扶律師）

被告 集田光電有限公司

法定代理人 羅崢晴

訴訟代理人 鄭植元律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬陸仟壹佰柒拾伍元，及自民國一
一一年九月三十日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
息。

被告應提繳新臺幣壹萬零貳佰柒拾陸元至原告於勞工保險局之勞
工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣貳拾陸萬陸仟壹佰柒拾
伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣壹萬零貳佰柒拾陸元為
原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國111年2月10日起受僱於被告擔任業務
員，兩造約定僱傭期間自111年2月10日起至同年5月10日
止，並約定前三個月之月薪為新臺幣（下同）3萬元、固定
伙食津貼7,200元，另加業務獎金；第四個月起，月薪調升
至4萬5,000元，其餘伙食津貼、業務獎金均同前。被告於上
開僱傭期間期滿後繼續留用被告，兩造間已屬不定期勞動契
約（下稱系爭契約），然被告於同年6月10日，以口頭片面
終止系爭契約，並未給付原告預告工資1萬3,650元、資遣費

01 6,825元、競業禁止補償金24萬5,700元及提繳勞工退休金1
02 萬0,276元，經勞資爭議調解，兩造無法達成共識而調解不
03 成立等情。爰依系爭契約法律關係及勞動基準法第14條、第
04 16條、第9條之1、勞工退休金條例第12條、第31條等規定，
05 聲明：(一)被告應給付原告26萬6,175元，及自起訴狀繕本送
06 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應
07 提繳1萬0,276元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。(三)
08 願供擔保，請准宣告假執行。

09 二、被告則以：被告係在澎湖縣從事光電場域開發之公司，因應
10 場域之發展而需與地主洽談合作事宜，然此一需求係依場域
11 之位置、大小而產生，並非經常存在，被告在有需求時會委
12 託他人協助並給予委託費用，原告並非被告所招攬，兩造間
13 並無任何僱傭契約，原告應與被告所委任之外部人員有關等
14 語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)願供擔保，請
15 准宣告免為假執行。

16 三、得心證之理由：

17 (一)原告是否曾受僱於被告：

18 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
19 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
20 文。又所謂勞工，依勞動基準法第2條第1款規定，謂受雇主
21 僱用從事工作，獲致工資者。勞動契約之勞工，通常具有下
22 列特徵：(1)人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從
23 雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得
24 使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞
25 動，而係從屬於他人，為該他人勞動。(4)納入雇方生產組織
26 體系，並與同僚間居於分工合作狀態。又基於保護勞工之立
27 場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分
28 從屬性，即足成立。即勞動基準法所規定之勞動契約，係指
29 當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動
30 力，而由他方給付報酬之契約。此勞動契約究竟存於何者
31 間，應推求當事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當

01 事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證
02 判斷。

03 2.原告主張兩造間成立系爭契約，其接受被告訓練後，依被告
04 指示分派到各區調查，詢問各地主有無設置光電之需求，有
05 意願者即填載被告所發給之表單，並由原告交還被告，業據
06 提出員工保密與競業禁止契約為證（見本院卷第21至24
07 頁）。觀諸上開員工保密與競業禁止契約記載：「立合約書
08 人：集田光電有限公司（下稱甲方【即被告】）、乙○○
09 （下稱甲方【即原告】）茲因甲方僱用乙方提供勞務，乙方
10 於受僱期間將取得、接觸或知悉甲方認為具有機密性或甲方
11 依約對第三者負保密義務之機密資訊，為維護雙方權益與釐
12 清權利義務關係，雙方元協議訂定下列條款，以茲遵
13 守……」等語（見本院卷第21頁），並有原告之簽名、被告
14 及其負責人丁○○之用印（見本院卷第24頁），已徵兩造間
15 約定由被告僱用原告提供勞務，並載明雙方權責。其次，上
16 開員工保密與競業禁止契約已就「聘僱相關事項」、「機密
17 資訊之定義」、「機密資訊之保護」、「機密資訊之告知
18 」、「機密資訊之解除」、「契約履行之告知義務」、「
19 對第三人機密資訊之保護」、「違反保密義務之損害賠
20 償」、「持有資料之返還」等事項為約定，已有強烈之指
21 揮、懲戒屬性。參以證人甲○○到庭證稱：伊僅為被告招聘
22 業務員，原告是由伊找來的人員之一，原告實際上係受被告
23 之指揮監督，兩造間應為僱傭關係，而原告第一個月的薪水
24 是由被告之行政人員楊○○發放，楊○○離職後，原告之薪
25 水則是由伊將薪資明細以通訊軟體LINE傳送給被告之負責人
26 丁○○核對，再經丁○○將薪資交由伊轉發給原告，而丁○
27 ○經常來辦公室指導員工、指派向地主收地之工作等情（見
28 本院卷第122至126頁），及原告所提公司名片、工作照片、
29 土地所有權使用同意書、再生能源發電設備設置建物（土
30 地）所有權人同意書等件（見本院卷第99至103頁）綜合以
31 觀，堪信原告係經證人甲○○介紹至被告公司任職，擔任被

告之拜訪員，依被告指示取得需用土地所有人之同意後，由被告在需用土地裝設發電系統，是原告需服從被告公司指示服勞務，具人格從屬性、經濟上從屬性，就其業務內容必須親自履行，不得使用代理人，且與同僚間居於分工合作之狀態，足見原告任職於被告期間之法律關係為僱傭關係，應無疑義。

3.至證人丙○○到庭證稱：因為時任被告公司經理之甲○○找伊幫忙，伊於111年2月起從事拜訪員工作，當時伊與原告均為拜訪員，工作內容為拜訪地主、簽契約，月薪約3萬元、伙食津貼7,200元、業務獎金不太確定，薪水是由甲○○以現金給付，工作內容及範圍都是受甲○○指派，工作做完是將相關資料交給被告公司之楊○○小姐，然伊在111年4月間與被告簽立員工保密及競業禁止契約，自同年7月起受僱於被告，月薪為4萬5,000元，薪水由被告由轉帳方式給付，工作由被告之負責人丁○○指派，工作內容除擔任拜訪員，亦增加代辦契約公證，被告公司於澎湖地區的拜訪員現在僅剩二位，即伊與伊配偶等語（見本院卷第85至90頁）。固可知證人丙○○主觀上雖以工作指派者、薪資給付方式，而認其受僱於被告之時點係於111年7月起，然其工作內容自111年2月起至今並未有顯著改變，主要仍是擔任「拜訪員」角色，負責依被告需用土地辦理地主簽約事宜，且其自111年2月起，即將完成之工作資料交付時任被告公司職員楊○○，並於111年4月間與被告簽立員工保密及競業禁止契約，自難認其間自111年7月始成立僱傭契約，另參諸證人丙○○證述與配偶為澎湖地區僅剩之拜訪員，自有迴護被告之高度可能，尚難單憑證人丙○○之證述，逕採為有利被告之認定。

(二)關於預告工資部分：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告

之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項及第3項分別定有明文。

2.原告主張其前三個月之薪資為3萬元、固定伙食津貼為7,200元，第四個月起，月薪調升至4萬5,000元，伙食津貼同前等情，業據提出兩造間所簽立之員工保密與競業禁止契約為憑，並與證人丙○○於本院審理時證稱：伊擔任拜訪員時，與原告之職位相同，工作內容為拜訪地主、簽契約，月薪約3萬元、伙食津貼7,200元，後來調升至4萬5,000元等語（見本院卷第89至90頁），大致相符，堪信原告之主張為真。

3.原告自111年2月10日起受僱於被告，而被告未提前預告，於同年6月10日終止系爭契約，原告自得依前開規定請求預告工資，而原告一日平均工資為1,353元【計算式：（3萬7,200元+3萬7,200元+3萬7,200元+5萬2,200元）÷4÷30=1,365元】，於被告公司繼續工作4個月，被告應給付10日之預告工資13,650元（計算式：1,365元×10=13,650元）。

(三)關於資遣費部分：

1.按雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，應發給勞工工資遣費，其計算方式為在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費；其剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第17條定有明文。惟按，勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

2.被告於同年6月10日終止系爭契約，原告自得依前開規定請求資遣費，而原告之工作年資為4個月，已如前述，於系爭

01 契約終止前4個月平均薪資為4萬950元【計算式：（3萬7,20
02 0元+3萬7,200元+3萬7,200元+5萬2,200元）÷4=4萬950元】，
03 故原告得請求被告給付資遣費6,825元（計算式：4萬950元×
04 4/12×1/2=6,825元）。

05 (四)關於補提繳勞工退休金部分：

- 06 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
07 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負
08 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
09 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。
10 依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提
11 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
12 主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
13 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，
14 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳
15 勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，
16 勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求
17 損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主
18 將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復
19 原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。
- 20 2.原告主張被告未曾依法為原告提繳勞工退休金，為被告所不
21 爭執，而原告任職被告公司期間自111年2月10日起至同年6
22 月10日止，薪資即分別為3萬7,200元、3萬7,200元、3萬7,2
23 00元、5萬2,200元，依勞工退休金月提繳分級表所示，原告
24 應適用級距之月提繳工資分別為3萬8,200元、3萬8,200元、
25 3萬8,200元、5萬3,000元，則依前開規定，被告應補提繳1
26 萬0,276元【計算式：3萬8,200元×6%÷30×19+3萬8,200元×6%
27 ×2+5萬3,000元×6%×1+5萬3,000元×6%÷30×10=1萬0,276元】
28 至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

29 (五)競業禁止補償金部分：

- 30 1.按競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益
31 或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職

01 後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之
02 業務工作。因競業禁止約款涉及雇主受憲法第22條保障之契
03 約自由，與特定人離職後受憲法保障之工作權、財產權、生
04 存權間基本權衝突之問題，勞動基準法第9條之1條規定：
05 「未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之
06 約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任
07 之職位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁
08 止之期間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範
09 疇。四、雇主對勞工因不從事競業行為所受損失有合理補
10 償；前項第四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受
11 領之給付；違反第一項各款規定之一者，其約定無效；離職
12 後競業禁止之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二
13 年」。又勞動基準法施行細則第7條之1、之2、之3分別規
14 定：「離職後競業禁止之約定，應以書面為之，且應詳細記
15 載本法第9條之1第1項第3款及第4款規定之內容，並由雇主
16 與勞工簽章，各執一份」、「本法第9條之1第1項第3款所為
17 之約定未逾合理範疇，應符合下列規定：一、競業禁止之期
18 間，不得逾越雇主欲保護之營業秘密或技術資訊之生命週
19 期，且最長不得逾二年。二、競業禁止之區域，應以原雇主
20 實際營業活動之範圍為限。三、競業禁止之職業活動範圍，
21 應具體明確，且與勞工原職業活動範圍相同或類似。四、競
22 業禁止之就業對象，應具體明確，並以與原雇主之營業活動
23 相同或類似，且有競爭關係者為限」、「本法第9條之1第1
24 項第4款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每
25 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。
26 二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所
27 需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業
28 活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷
29 補償基準合理性有關之事項；前項合理補償，應約定離職後
30 一次預為給付或按月給付」。

31 2.經查，兩造間所簽立之員工保密與競業禁止契約第11條約

01 定：「乙方（即原告）自甲方（即被告）公司離職起一年期
02 間內，除經甲方同意，不得從事與甲方公司相同性質或類型
03 之工作。惟於乙方受競業禁止約定而無從事任何工作期間，
04 甲方應按月補貼5,000元生活費予乙方」，是被告以「無從
05 事任何工作」作為給付補償之標準，該部分增加勞動基準法
06 本條文所無之限制，應認違反強行規定而無效，而依勞動基
07 準法施行細則第7條之3規定，兩造約定之補償金額每月補償
08 金額不低於勞工離職時一個月平均工資50%，則原告得請求
09 被告給付競業禁止補償金24萬5,700元（計算式：4萬950元×
10 50%×12=24萬5,700元）。

11 (六)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
12 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
13 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
14 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
15 支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
16 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
17 週年利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前
18 段、第203條分別定有明文。查原告請求被告給付26萬6,175
19 元（計算式：13,650+6,825元+24萬5,700元=26萬6,175
20 元），及自起訴狀繕本送達被告（111年9月29日送達，有送
21 達證書在卷可憑，見本院卷第41頁）之翌日即111年9月30日
22 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據。

23 四、綜上所述，原告依系爭契約法律關係及勞動基準法、勞工退
24 休金條例等規定，請求被告給付26萬6,175元，及自111年9
25 月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及請求被
26 告提繳1萬0,276元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，
27 均有理由，應予准許。

28 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
29 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
30 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
31 項、第2項定有明文。本件既屬就勞工之給付請求，為雇主

01 敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告假執行，並宣告被告
02 得預供擔保免為假執行。原告雖聲明願供擔保請准宣告假執
03 行，核僅為促請本院職權發動，自無庸另為准駁之諭知。

04 六、本案事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於
05 判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 112 年 3 月 28 日

08 臺灣澎湖地方法院馬公簡易庭

09 法 官 王偉為

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（澎湖縣○○市○
12 ○里○○○000號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕
13 本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 112 年 3 月 28 日

15 書記官 賴光億