

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第257號

原告 胡秉豐

被告 科林研發股份有限公司

法定代理人 郭偉毅

訴訟代理人 馮博生律師

張涵瑜律師

複代理人 胡淑莉 住新竹科學園區新竹市○○○○路0號
科技生活館0樓

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年5月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣23,842元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（除撤回部分外）由被告負擔1%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣23,842
元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為
本案之言詞辯論者，應得其同意。又按訴狀送達後，原告不
得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲
明者，不在此限。民事訴訟法第262條第1項、第255條第1項
第3款分別定有明文。本件原告於起訴時原請求被告科林研
發股份有限公司及郭偉毅應給付原告新臺幣(下同)3,707,70
8元及自繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算
之利息（見本院卷一第15頁），嗣於民國110年2月18日本
院行準備程序期日時，當庭撤回被告郭偉毅起訴之部分（見本

01 院卷一第188頁)；又前於110年5月31日提出準備(三)狀追加
02 備位聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自原告回
03 任工作之日起按月於每月最末一日給付原告每月薪水如民事
04 起訴狀附表所示薪資金額及自各期應給付日之次日起至清償
05 日止，按年息百分之五計算之利息。3.被告應自原告回任之
06 日起按月提撥勞工退休金6%至原告於勞工保險局設立之勞工
07 退休金帳戶(見本院卷一第309頁)，嗣於110年9月28日本
08 院行準備程序期日時，當庭撤回上述備位聲明之部分(見本院
09 卷一第379頁)，上述撤回均經被告當庭同意，揆諸上開說
10 明，自生撤回起訴之效力，合先敘明。又原告於110年9月28
11 日本院行準備程序期日時，當庭變更第一項聲明為被告應給
12 付原告3,704,228元(見本院卷一第381頁)，核屬減縮應受
13 判決事項聲明，揆諸前開規定，亦應准許。

14 貳、實體部分：

15 一、原告主張：

16 (一)原告自91年7月11日任職於被告，並於100年間升任廠區經
17 理，平均月薪為163,981元。後因原告向被告美國總公司執
18 行長舉報被告公司TRA account之組織高層違反公司核心價
19 值，被告之高階主管即訴外人林蒼生(James Lin)為排除異
20 己，於109年4月30日先透過原告之直屬主管即訴外人林錫輝
21 (Sam Lin)告知因原告之Employee Plus Survey(下稱EPS)
22 分數低於平均值，林蒼生決定將原告調任為技術經理，同年
23 5月15日再告知原告確定將於5月18日調職等語。然於原告任
24 職期間被告共進行過兩次EPS，第一次的EPS評量結果在TRA
25 account組織裡，共有三個團隊因為分數過低遭高層約談，
26 並無原告在列，又第二次EPS評量結果，原告之分數為75
27 分，在合理範圍內；再者，被告明知原告患有直腸癌，並於
28 107年1月間進行腫瘤切除手術，領有重大傷病卡，且必須定
29 期回台南成大醫院追蹤回診，然被告卻執意要將原告調任至
30 須經常至半導體客戶端無塵室協助修理機台之技術經理職
31 位，完全不顧原告身體狀態無法負荷之情，且在原告表達反

對調職之意思後，林錫輝仍逕自知會人資部門將原告轄下之4位部屬轉由另一位廠區經理即訴外人高子宜(Bill Kao)管理，致原告無法行使廠區經理之職權。而原告因無法接受前開調職，遂於109年5月19日提出離職申請，並與人資約定109年5月25日離職，惟林錫輝與林蒼生卻要求原告必須於當週離職，因此原告被迫於109年5月21日辦理離職，而被告前開行為係單方面違法終止勞動契約，故原告於109年5月22日以台南市新市大營郵局存證號碼000011號存證信函(下稱存證信函)依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款對被告表示終止兩造間僱傭關係。

(二)原告請求之項目及金額如下：

1. 資遣費1,711,557元：

原告任職期間為91年7月11日至109年5月21日，平均工資為163,981元，其中自91年7月11日至94年6月30日間應適用舊制勞退，依勞基法第17條規定計算，被告應給付491,493元【計算式：163,981元 $\times$ {2+〈(11+1)〉 $\div$ 12}=491,493元】；於94年7月1日至109年5月18日間則適用新制勞退，依勞工退休金條例第12條規定計算，被告應給付1,220,064元【計算式：163,981元 $\times$ 1/2 {14+〈(10+17/30)〉 $\div$ 12}=1,220,064元】，合計1,711,557元【計算式：491,493元+1,220,064元=1,711,557元】。

2. 競業禁止之合理補償1,967,772元：

被告於原告離職後寄發離職聲明要求原告應依保密契約遵守2年之競業禁止，惟被告未曾給付競業禁止之合理補償，依勞基法第9條之1、勞基法施行細則第7條之3規定，原告得請求50%月薪之補償，其月薪平均為163,981元，故被告應給付1,967,772元作為補償【計算式：163,981元 $\times$ 50% $\times$ 24月=1,967,772元】。

3. 出差補助費之遲延利息24,899元：

原告從林口出差至后里(105年1月至106年8月)之補助費為173,400元，而被告遲至109年5月21日始行給付，延遲期間

01 為2年9月，依年息5%複利計算，其給付金額應為198,299
02 元，扣除被告已給付173,400元，被告尚應給付24,899元之
03 遲延利息【計算式：198,299元－173,400元＝24,899元】。

04 (三)爰依勞基法第17條、第9條之1、同法施行細則第7條之3、勞
05 工退休金條例第12條之規定，提起本訴訟等語，並聲明：1.
06 被告應給付原告3,704,228元，及自繕本送達翌日起至清償
07 日止按年息5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准予宣告假
08 執行

09 二、被告答辯：

10 (一)原告自91年7月11日任職於被告，兩造簽有勞動契約，嗣後
11 原告於109年5月21日自請離職，離職前原告之職務仍為廠區
12 經理，此由原告之離職證明仍記載職務為廠區經理可證。原
13 告離職前，兩造確有就被告EPS員工評鑑問卷中，原告與屬
14 下之相處及管理情況不佳，討論是否將原告從廠區經理轉任
15 技術經理之可行性，惟就轉任的細節則尚未確定。後原告突
16 於109年5月19日以電子郵件方式提出離職申請，並表示離職
17 日期為隨時(Any time)皆可，被告經評估後放棄對原告主張
18 依勞基法第15條之預告期間，並同意原告於當週離職。而10
19 9年5月18日被告確有將原告轄下之4名員工轉移予高子宜之
20 情，惟此係為因應原告轉任評估之過渡期間，為避免原告轄
21 下部屬發生工作上空轉，始依被告權限所為之調整，並非正
22 式停職。由於被告尚未發布正式之人事命令，應無違反勞基
23 法第10條之1規定之可能。是原告既未遭被告單方面調職，
24 而係自行離職，其請求資遣費自無理由。又兩造前於109年7
25 月8日於臺中市政府進行調解未果，然被告依當天調解人之
26 建議已於109年7月24日發函告知原告，被告不會依原告簽訂
27 之保密契約對原告執行競業禁止之限制，且保密契約中亦未
28 約定離職後競業禁止之補償，故原告請求被告給付競業禁止
29 之合理補償，應無理由。再者，原告主張林口至后里出差補
30 助費，係轉調補助，其補助費用為173,400元，惟因兩造就
31 遲延利息未有約定，應以民法年息5%單利計算之，其利息應

01 為23,842元【計算式：173,400元×2.75年×5%=23,842
02 元】，被告就此部分認諾，至被告主張之複利，並無法律依
03 據，原告之請求應無理由。

04 (二)承上所述，兩造間就調職乙節，尚未確定，且縱認被告於10
05 9年5月18日確有將原告調職，然該調職仍係符合勞基法第10
06 條之1的規定屬合法調職，因被告對於原告之薪資及工作條
07 件等勞動條件均未有不利之變動，蓋廠區經理與技術經理異
08 同在於：1.是否需帶部屬：技術經理不需要管理部屬，廠區經
09 理則需要管理部屬；2.是否至客戶端無塵室：技術經理僅就
10 專業知識提供建議，而不需至現場維修機台，至於是否進入
11 客戶端無塵室執行工作，則係依約定之工作內容而定，而廠
12 區經理則是更接近現場第一線，需較多的體力付出，被告在
13 其他廠區服務之9位廠區經理每年進出無塵室之頻率約為3至
14 30次不等，其進出頻率，視服務廠區而定，且原告擔任廠區
15 經理時，亦曾至客戶端之FAB無塵室進行工作安全觀察；3.
16 薪資條件：原則上若是職等相同則薪資相同。

17 (三)又原告雖主張體力無法負荷技術經理之職務，稱因技術經理
18 須至客戶端無塵室協助修理機台，然如上所述，原告擔任廠
19 區經理時，亦曾於108年5月間自行安排至客戶之無塵室進行
20 工作，然事後未曾聽聞其向主管表示身體狀況無法負荷等
21 情。

22 (四)甚者，原告主張其調動係因檢舉公司高層而遭報復，惟被告
23 公司就公司內部檢舉採高度保密機制，並由美國總公司進行
24 調查，原告主管應無從知悉何人檢舉。再者，原告提出檢舉
25 之日期為109年5月20日，係原告離職日隔日，此與原告主張
26 顯有矛盾等語。

27 (五)並聲明：

28 1. 原告之訴駁回。

29 2. 如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、爭執事項：

31 (一)兩造的勞動契約終止原因係原告109年5月21日自行離職？

或是因原告109年5月22日寄發存證信函而終止？

(二)原告109年5月18日是否被迫調職？

(三)承上，若是原告於109年5月22日始依存證信函終止勞動契約，則其請求資遣費有無理由？

(四)競業禁止條款之效力？有無支付補償金之義務？

(五)出差補助之遲延利息應採單利或複利？

四、本院之判斷：

(一)原告自91年7月11日起受僱於被告，擔任廠區經理，平均工資為163,981元，為兩造所不爭執。

(二)兩造間勞動契約係因原告自請離職而終止，原告不得請求資遣費：

1.按不定期勞動契約之終止，我國現行勞基法係採「法定事由制」，依勞基法第11條至第18條規定，勞動契約合法終止之情形，可分為：合意終止與單方終止，其中單方終止，又可區分為由雇主單方終止契約及由勞工單方終止契約之情形，而由勞工單方終止契約之情形，分別為勞工依勞基法第14條規定終止，此時勞工不須預告且可請求資遣費，以及勞工依勞基法第15條規定終止，此時勞工須經預告，但不得請求資遣費。亦即，不定期勞動契約之合法終止包括：勞資雙方合意終止、勞方單方終止、雇主按法定事由單方終止。再者，不定期勞動契約之勞工以單方意思表示對雇主為終止契約之意思表示，係形成權之行使，並非契約之要約行為，自無契約之承諾可言，故無待乎雇主之同意或核准，即生效力。此項勞工之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第95條第1項定有明文。準此，不定期勞動契約之勞工向雇主提出載明離職日期之離職書，並非契約之要約行為，而係終止勞動契約之單方意思表示，乃形成權之行使，於該離職書送達雇主時，無待雇主同意或核准，即已

01 生效，雇主無從以不核准之方式阻止勞工離職，並於離職書
02 所載離職日發生終止勞動契約之效力。經查，原告於109年5
03 月19日發給被告公司人資之電子郵件，主旨為「離職申
04 請」，離職原因為「不接受James Lin用EPS的工具當手段不
05 當調職；不滿長期支援沒有一個月九千元的津貼Jan' 2016~M
06 ay' 2017」，離職日期為「Anytime」等語，文中並無原告依
07 勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約之意，僅顯
08 示原告係因不滿被告將其調職，而自請離職。且上開郵件內
09 文就離職期間亦無原告主張曾一度協商於109年5月25日離
10 職，遭林蒼生與林錫輝否准，原告被迫於109年5月21日離職
11 等情。而原告除寄發上開電子郵件予被告之人資表達終止兩
12 造間勞動契約之意思表示外，復於同年月21日親赴被告所在
13 地新竹辦理離職手續、填載離職書，益證其確有於109年5月
14 21日離職之意思，原告主張被告於109年5月21日單方面違法
15 終止勞動契約，並不可採。依前揭說明，原告109年5月19日
16 以電子郵件自請離職而終止勞動契約之意思表示到達被告時
17 即已生效，並於109年5月21日發生終止勞動契約之效力，至
18 於原告終止勞動契約之動機縱使係因遭被告調職而生，亦不
19 能據此即認為原告係依勞基法第14條第1項第6款為終止勞動
20 契約之意思表示。

21 2.又兩造間勞動契約業經原告自請離職而於109年5月21日終
22 止，則原告於109年5月22日再寄發存證信函，以被告於109
23 年5月7日將其調職為技術經理，違反兩造之勞動契約，依勞
24 基法第14條第1項第6款規定，再行終止業已終止之勞動契
25 約，即屬無據。

26 3.再查，原告係自請離職，而終止勞動契約，業見前述。則依
27 上開說明，原告請求被告給付資遣費，應無理由。

28 (三)競業禁止條款無效，原告不得請求補償金：

29 1.按未符合下列規定者，雇主不得與勞工為離職後競業禁止之
30 約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任
31 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。勞基法第9條之1明文規定。

2.復依勞動部105年5月19日勞動關2字第1050125641號函示意旨，勞基法第9條之1適用係以勞動契約終止時點為適用準據，原告係於109年5月21日離職，兩造間訂有離職後競業禁止條款之保密契約係於104年12月16日勞基法第9條之1增訂後因原告離職而終止，應有勞基法第9條之1規定適用。是以上開4要件作為判斷原告於101年12月25日所簽立之保密契約第4條所定離職後競業禁止約款是否合法，自不因兩造保密契約係於勞基法第9條之1第1項規定增訂前所簽訂，而異其應適用之事理與規範。

3.經查，系爭保密契約第4條約定：原告於終止僱傭契約後的2年內，不得直接或間接從事、受僱或參與(或促使被告其他員工參與)與被告或其關係企業具有競爭之事業、或從事該等與原告於受聘期間內參與研發、製造或行銷之被告產品或關鍵性技術相關或具競爭性質之產品或技術之研發、設計及行銷工作(包括但不限於擔任該事業之員工、董事、顧問或代理人)。原告同意契約終止後2年內除非經被告事先書面之同意外，原告不得向被告業務相關之客戶、或任何與被告有業務往來之人招攬業務或與之從事或參加任何與原告於受聘期間內參與研發、製造或行銷之被告產品或關鍵技術相關或具競爭性之產品之交易行為。該條款中既無任何給予原告補償措施之約定，依勞基法第9條之1規定，應為無效。

4.兩造間保密契約第4條之競業禁止條款既因未約定合理補償金而無效，則原告據此無效之競業禁止條款請求被告給付保密契約中未約定之補償金，自屬無據。

(四)原告得請求出差補助款之法定遲延利息23,842元：

1.按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認諾

01 為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文。又
02 所謂訴訟標的之認諾，係指被告就原告所請求之訴訟標的主
03 張之全部或一部，向法院承認其為有理由之陳述而言。又按
04 上訴人既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不調查
05 原告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在，而以認諾
06 為該上訴人敗訴之判決基礎（最高法院45年臺上字第31號判
07 例意旨參照）。原告主張：被告遲延給付出差補助費173,40
08 0元，請求被告給付遲延期間2年9月依複利計算之遲延利息2
09 4,899元等語，業經被告就原告上開請求依單利計算之遲延
10 利息23,842元之範圍內為一部認諾（本院卷二第62頁），依
11 照前揭說明，本院就上開請求於23,842元之範圍內，自應本
12 於被告之一部認諾為其敗訴之判決。

13 2.至於原告主張：出差補助款之遲延利息應依複利計算，被告
14 應給付之遲延利息為24,899元等語。按遲延之債務，以支付
15 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
16 民法第233條第1項固有明文。惟按利息不得滾入原本再生利
17 息。但當事人以書面約定，利息遲付逾1年後，經催告而不
18 償還時，債權人得將遲付之利息滾入原本者，依其約定。前
19 項規定，如商業上另有習慣者，不適用之。民法第207條亦
20 有明文。原告既未主張及舉證證明兩造間曾以書面約定得將
21 遲付之利息滾入原本或商業上另有習慣，則原告主張出差補
22 助款之遲延利息應依複利計算等語，自無可採。

23 3.因此，原告請求被告給付出差補助款之遲延利息23,842元，
24 應屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

25 (五)按對於利息，無須支付遲延利息，民法第233條第2項定有明
26 文。被告應給付原告之出差補助款遲延利息23,842元，既屬
27 利息性質，依照前揭規定，原告自不得再請求被告給付遲延
28 利息。因此，原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至
29 清償日止之法定遲延利息，即屬無據。

30 五、綜上所述，原告依勞基法、勞工退休金條例、民法第203條
31 規定，請求被告給付原告23,842元，為有理由，應予准許；

逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，應依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，原告聲請供擔保後假執行部分，不另審酌，爰就本判決原告勝訴部分，依職權宣告假執行；另依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 6 月 17 日

勞動法庭審判長法官 鄭舜元

法官 董惠平

法官 莊毓宸

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 6 月 17 日

書記官 劉欣怡