

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第83號

原告 丁韻珈

訴訟代理人 楊博任律師

被告 富鉅實業股份有限公司

法定代理人 阮永裳

訴訟代理人 陳世偉律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣9,334元，及自民國110年11月19日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1000分之19，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9,334元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國96年10月8日起受僱於被告，其後經多次轉調升職，於108年3月15日晉升香精部經理，薪資為每月新台幣（下同）70,000元，期間兩造並先後於96年10月11日簽立保密合約書（下稱前開保密契約）、107年9月11日簽立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。詎被告於110年5月24日，以原告在職期間在外成立公司，嚴重違反忠誠義務、競業禁止、工作規則規定等情為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動關係。惟依系爭勞動契約第22條之約定，可知兩造間之競業禁止約款並未區分在外經營事業之產業類別，亦未區分勞工之職等位階，則一律禁止勞工在外以自己或他人名義經營事業，此競業禁止約款限制之區域、範圍顯然過廣，已逾合理範疇。又被告係以預擬之

01 定型化契約條款，與原告為競業禁止之約定，未慮及原告僅
02 為台中辦事處之業務經理，並無從接觸及使用被告之營業秘
03 密。被告僅單方地要求原告不得有競業行為，卻未對原告因
04 此所受損失給予合理補償，已顯失公平，該約款之內容已逾
05 越合理範圍，片面加重原告之責任，自屬違法。是被告前揭
06 依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告，乃為違法解僱，
07 不生合法終止兩造間系爭勞動契約之效力。

08 (二)原告雖擔任訴外人台灣福薪股份有限公司（下稱福薪公司）
09 及福鈺凰有限公司（下稱福鈺凰公司）之負責人，然原告並
10 無因此揭露被告之營業秘密、或與其商業利益有關之隱密資
11 訊予其他公司，且原告亦無任何造成被告利益受損之行為。
12 基此，縱認原告有違反競業禁止條款之行為，但其情事並未
13 達所謂勞基法第12條第1項第4款規定情節重大之程度。且被
14 告並無先以警告、申誡、記過、扣發獎金等對原告勞動權益
15 侵害較小的懲處方式，即逕自片面解僱原告，被告之解僱行
16 為尚非終極、無法迴避、不得已的手段，顯違反解僱最後手
17 段性原則。被告之解僱行為不符勞基法第12條第1項第4款規
18 定之要件，且違反解僱之最後手段性，被告據此終止兩造勞
19 動契約應屬違法無效。另原告係依被告要求於110年5月24日
20 辦理職務交接程序，僅屬屈從被告單方解僱後所為之後續處
21 理，並非同意被告之單方面終止勞動契約，兩造間並無合意
22 終止系爭勞動契約之情事。

23 (三)原告於110年5月28日以存證信函通知被告，並以被告係違法
24 解僱原告及被告違反諸多勞動法令等事由，依勞基法第14條
25 第1項第6款規定向被告終止兩造間系爭勞動契約。為此，原
26 告爰依兩造間系爭勞動契約及勞基法、勞工退休金條例（下
27 稱勞退條例）等規定，請求被告給付原告下列資遣費及積欠
28 原告之工資：

- 29 1.原告自96年10月8日起至110年5月29日止受僱任職於被告，
30 年資為13年又8個月，基數為6.83，依原告平均月薪70,000
31 元計算，被告應給付原告資遣費478,100元。

01 2.被告積欠原告自110年5月24日起至110年5月29日止，共6日
02 之工資未為給付，依原告日平均薪資為2,333元計算，被告
03 應給付原告積欠工資13,998元。

04 (四)並聲明：被告應給付原告492,098元，及自起訴狀繕本送達
05 被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

06 二、被告抗辯：

07 (一)原告係於110年4月28日以另有其他事業規劃為由，向被告申
08 請於110年5月31日離職，並經被告同意。惟被告嗣後發現原
09 告前於110年2月23日獨資成立福鈺凰公司且為負責人，經被
10 告通知將於110年5月24日訪談原告後，原告雖提出解釋然被
11 告並未接受，原告同意於110年5月24日辦理工作交接，並於
12 當日交接完畢，終止兩造勞動契約。則原告於110年4月28日
13 申請於110年5月31日離職而經被告同意，堪認兩造已合意於
14 110年5月31日終止兩造間系爭勞動契約。退步言，原告經被
15 告訪談後同意於110年5月24日辦理交接完畢，亦應認兩造間
16 之系爭勞動契約已於110年5月24日合意終止。

17 (二)況且，縱認兩造並非合意終止系爭勞動契約，惟原告自福薪
18 公司99年成立以來均為其代表人，且持有該公司半數股份，
19 該公司多種事業項目與被告重疊，且福薪公司所取得之「FU
20 SIN 芙蓉」商標，其商標類別都與被告經營項目相同，原告
21 應已違反兩造間競業禁止約定；期間原告復於110年2月間獨
22 資成立福鈺凰公司，該公司多種營業項目亦與被告重疊，且
23 福鈺凰公司營業地址係登記於被告之客戶即訴外人辛威生技
24 股份有限公司（下稱辛威公司）同一地址，而辛威公司為製
25 造化妝品之公司，長年向被告採購香精，為原告所負責之業
26 務範圍，此舉顯違兩造間競業禁止約定及忠誠義務。原告未
27 經被告同意私自成立與被告所營事業相似之公司，與被告產
28 生利益衝突，確已違反系爭勞動契約及前開保密契約之約
29 定，且違規行為態樣重大，客觀上應難期待被告採用解僱以
30 外之懲處手段而繼續僱傭關係，則被告於110年5月24日依勞
31 基法第12條第1項第4款規定向原告終止兩造間系爭勞動契

01 約，並未違反解僱最後手段性原則，已生合法終止兩造間系
02 爭勞動契約之效力。且依原告之薪資轉帳明細，可知原告之
03 計薪週期為上月26日計算至當月25日止，就原告110年5月份
04 薪資，被告亦已計算給付原告至110年5月25日止之薪資。是
05 本件原告對被告之資遣費及工資請求，自屬無據。

06 (三)並聲明：1.駁回原告之訴；2.如受不利益判決，願供擔保請
07 准宣告免為假執行。

08 三、法院之判斷：

09 (一)原告自96年10月8日起受僱於被告，期間兩造並先後於96年1
10 0月11日簽立前開保密契約、107年9月11日簽立系爭勞動契
11 約等情，有被告之商工登記公示資料、原告之勞保投保紀錄
12 及前開保密契約（見被證7）、系爭勞動契約（即原證7）等
13 件在卷可按，且為兩造所共認，堪認屬實。

14 (二)參諸卷附原告於110年4月28日以其另有事業規劃而向被告提
15 出員工離職申請書（並載明原告離職日期為110年5月31日；
16 見被證1）之簽核過程，堪認被告業於同年月18日核准原告
17 之前開離職申請，兩造已合意於110年5月31日終止兩造間系
18 爭勞動契約。則兩造既於110年4月28日、110年5月18日經原
19 告要約、被告承諾而達成原告於110年5月31日自被告處離職
20 之意思合致，自應認兩造於110年5月18日已合意於110年5月
21 31日終止兩造間系爭勞動契約（下稱第一次合意終止勞動契
22 約）。於此情形，被告固另舉110年5月24日被告訪談原告書
23 面紀錄、同日電子郵件、同日原告移交清冊及同日被告解僱
24 原告之公告等件為證（見被證3至被證6），據此陳稱認兩造
25 嗣後另於110年5月24日合意終止兩造間系爭勞動契約，或被
26 告另於110年5月24日依勞基法第12條第1項第4款規定向原告
27 終止兩造間系爭勞動契約；及原告固另舉其嗣於110年5月28
28 日致被告存證信函及其送達回執為證（見原證6），據此陳
29 稱原告於110年5月28日另依勞基法第14條第1項第6款規定向
30 被告終止兩造間系爭勞動契約。惟兩造對於第一次合意終止
31 勞動契約之事實，兩造並未提出該合意乃為自始當然無效之

01 相關證據，亦未提出係符合民法第88條、第92條等得合法撤
02 銷意思表示之規定且已向對造合法撤銷該意思表示之相關證
03 據，自無從更為有利兩造之認定。準此，兩造第一次合意終
04 止勞動契約，已生合法終止之效力，實堪認定。

05 (三)工資應全額直接給付勞工。工資之給付，除當事人有特別約
06 定或按月預付者外，每月至少定期發給二次。勞基法第22條
07 第2項前段、第23條第1項定有明文。本件原告主張被告應給
08 付積欠原告自110年5月24日起至110年5月29日止（共6日）
09 之工資13,998元。經查，兩造間係合意於110年5月31日終止
10 兩造間系爭勞動契約，有如前述。又依原告之月薪計薪週期
11 為上月26日計算至當月25日止乙節，此觀系爭勞動契約第6
12 條之約定即明（見本院卷第59頁），並為兩所共認，且參諸
13 卷附原告之薪資明細（見原證3）及薪資轉帳明細（見被證1
14 4），堪認原告自被告處離職前之月薪為70,000元，就原告1
15 10年5月份薪資，被告已計算給付原告至110年5月25日止。
16 準此，原告請求被告給付其尚積欠之110年5月26日至同年月
17 29日（共4日）工資9,334元（70,000元÷30日×4日＝9,334
18 元），為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無
19 理由，不應准許。

20 (四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
21 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
22 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
23 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
24 之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2
25 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
26 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
27 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
28 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第20
29 3條亦有明文。本件原告對被告前揭9,334元債權，既經原告
30 起訴送達訴狀予被告，被告迄未給付，當應負遲延責任，則
31 原告就其利息請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即11

01 0年11月19日（見本院卷第79頁之被告送達回證）起至清償
02 日止，按年息百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應
03 予准許。

04 (五)綜上所述，原告依兩造間系爭勞動契約及勞基法之法律關
05 係，請求被告給付原告9,334元，及自110年11月19日起至清
06 償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准
07 許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

08 四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
09 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
10 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
11 項亦有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工
12 之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
13 項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提
14 供相當擔保金額後，得免為假執行。

15 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
16 不生影響，爰不逐一論述。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 111 年 10 月 14 日
19 勞動法庭 法 官 何世全

20 一、上正本係照原本作成。

21 二、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
22 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度
24 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法
25 第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

26 中 華 民 國 111 年 10 月 24 日
27 書記官 顏伶純