

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第116號

原告 廖英翔

被告 神爐企業有限公司

法定代理人 王榮洲

訴訟代理人 陳修仁律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣77,778元，及自民國112年5月17日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之73，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣77,778元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時，請求聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）150,933元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第11頁）；嗣於民國112年9月28日言詞辯論期日當庭變更聲明請求金額為106,301元（見本院卷第203頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

01 一、原告自107年7月23日起至111年10月31日止，受僱於被告擔
02 任廠務人員，兩造未簽訂勞動契約。原告於111年4月29日向
03 被告申請自111年5月1日起至同年11月1日育嬰留職停薪後，
04 被告突要求原告簽立勞動契約，並未給予適當審閱期間及契
05 約影本。111年10月18日育嬰假結束前，原告詢問被告復職
06 相關程序，未獲回應，被告卻於同年10月27日以台中法院郵
07 局第2643號存證信函（下稱存證信函1）告知原告有違反競
08 業禁止之行為，而終止勞動契約；同年11月7日又以台中法
09 院郵局第2735號存證信函（下稱存證信函2）告知原告曠職3
10 日以上，終止勞動契約；惟原告並無違反勞動契約，亦於11
11 1年10月18日向被告提出復職，而未獲回應，被告係拒絕受
12 領原告勞務提供，被告先後依勞動基準法第12條第1項第4、
13 6款規定終止勞動契約自屬違法。原告於111年10月28日向臺
14 中市政府勞工局申請勞資爭議調解時，請求被告給付資遣費
15 等，並依勞動基準法第14條第1項第6款規定向被告終止勞動
16 契約之意思表示，是兩造間之勞動契約既已終止，則被告應
17 給付原告資遣費106,301元（計算式：49,188元×389/180基
18 數＝106,301元）及開立非自願離職證明書予原告，惟因被
19 告未出席而調解不成立。為此，原告爰依兩造勞動關係、勞
20 動基準法第17條、第19條、勞工退休金條例第12條、就業保
21 險法第11條第3項等法律關係，請求被告給付106,301元及其
22 法定遲延利息。

23 二、(一)被告雖抗辯原告有怠忽職守之情事，惟被告無相關事證證
24 明之。(二)抗辯原告違反勞動契約之競業禁止約定，惟未明確
25 約定競業禁止之區域、範圍、補償金等，明顯不利於原告，
26 自屬無效；縱認競業禁止約定有效，被告應先舉證欲保護之
27 營業利益為何、原告所接觸營業秘密為何及所經營之業務何
28 處與被告相同或類似，被告僅係懷疑原告在外兼差，並無確
29 切證據證明原告有違反競業禁止之行為；被告雖提出原告與
30 LINE對話紀錄為證，惟此係該同事故意套話所致結果，尚不
31 足以證明原告有違反競業禁止之情事。

01 三、聲明：

02 (一)被告應給付原告106,301元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
03 償日止，按年息百分之5計算之利息。

04 (二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

05 貳、被告抗辯：

06 一、原告自107年7月23日起至111年4月30日止任職於被告，年資
07 3年9月又8日，每月平均工資為41,233元。原告申請育嬰留
08 職停薪前，向被告老闆娘提出育嬰留停期間繼續在被告上班
09 並領薪之作法，遭被告以其違法拒絕，被告為防患未然，遂
10 於同年4月25日與原告簽訂勞動契約，並經律師逐條說明勞
11 動約內容，原告當場提問等過程約1小時20分，被告確實有
12 給原告審閱期。原告於育嬰留職停薪期間，未經被告事前同
13 意，兼差與被告業務相同之工作，其自111年8月26日起持專
14 營環保設備製造、規劃之甲昌工程行老闆莊翊辰之名片，接
15 受任務分配、跑宮廟行程拜訪客戶、接工程等情，原告確有
16 違反競業禁止條款。依勞動契約第8條第1項約定，原告確有
17 違反競業禁止之行為，且依勞動契約所附員工考核要點第6
18 條第7款第10點，原告前開行為屬違反勞動契約或工作規則
19 情節重大者，被告自得依勞動契約第12條及勞動基準法第12
20 條第1項第4款規定，不經預告於111年10月27日以存證信函1
21 通知原告於同年月31日終止勞動契約。原告於育嬰留職停薪
22 期間結束後，應於111年11月1日至公司上班，惟原告未至公
23 司工作，被告遂於111年11月7日以存證信函2通知原告依勞
24 動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。

25 二、答辯聲明：原告之訴駁回。

26 參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本
27 院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷第242至243
28 頁）：

29 一、不爭執事項：

30 (一)原告107年7月23日起受雇於被告，於111年5月1日申請育嬰
31 留職停薪迄至111年10月31日止，其後未再回被告上班。

01 (二)111年4月25日兩造簽立勞動契約（被證一）。

02 (三)111年10月27日被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定，
03 寄發存證信函1（即原證3）予原告，表明111年10月31日終
04 止勞動契約。

05 (四)111年11月7日被告依勞動基準法第12條第1項第6款規定，寄
06 發存證信函2（即原證4）予原告終止勞動契約。

07 (五)兩造同意原告個月平均薪資應為41,233元（見本院卷第73頁
08 附表）。

09 二、爭執事項：

10 (一)被告終止勞動契約是否合法？

11 (二)原告請求資遣費、非自願離職證明書，有無理由？

12 肆、得心證之理由：

13 一、被告終止勞動契約是否合法？

14 (一)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
15 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
16 「情節重大」，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事
17 項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段，而繼續
18 其僱傭關係，且雇主解僱與勞工違規行為在程度上相當，舉
19 凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主
20 及所營事業所生之危險或損失、勞雇關係緊密程度、勞工到
21 職時間久暫等，為判斷之衡量標準。倘勞工違反勞動契約或
22 工作規則之情節並非重大，而雇主仍有其他懲戒方法可施，
23 尚非最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒
24 勞工致達解僱程度。

25 (二)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
26 約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職
27 位或職務，能接觸或使用雇主之營業秘密。三、競業禁止之期
28 間、區域、職業活動之範圍及就業對象，未逾合理範疇。四
29 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
30 四款所定合理補償，不包括勞工於工作期間所受領之給付。
31 違反第一項各款規定之一者，其約定無效。離職後競業禁止

之期間，最長不得逾二年。逾二年者，縮短為二年。勞動基準法第9條之1定有明文。次按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條定有明文。而競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其相同或類似之業務工作；其限制範圍須明確、合理、必要，且給予受限制人合理填補之代償措施，而不影響受限制人之經濟及生存利益，該競業禁止之約定始非無效（最高法院108年度台上字第2125號判決意旨參照）。

(三)查，兩造簽立之勞動契約第8條（即競業禁止約款）第1、2、3項約定：「乙方（即指原告，以下均同）於任職即受僱於甲方（即指被告，以下均同）期間，非經甲方事前書面同意，不得為下列行為：(一)以自己或他人名義經營與甲方業務相同或類似之事業，或投資前述事業，達該事業資本額或已發行股份總數百分之三以上。前述事業包括但不限於公司、商號、個人經營或其他法人。(二)為與甲方業務相同或類似之公司、商號、個人經營或其他法人之受僱人、受任人、顧問或為其業務推廣、宣傳、仲介、代辦商之人。」、「…已方違反前項規定，除依本契約應給付懲罰性違約金外，如造成甲方損害者，乙方另負損害賠償責任。」、「本條禁止競業之規定於乙方離職後五年內仍有效力。」；第12條約定：「乙方違反本契約之規定，甲方得據以終止本契約，乙方除應賠償甲方所受之傷害，並應給付年薪五倍之懲罰性違約金予甲方。」，有勞動契約在卷可佐（見本院卷第81至82頁）。觀以前開內容，並無被告有何給予受限制人之原告合理補償措施，卻要求原告在任職期間及主契約終止後長達「5年」之期間，不得在任何區域（含國內外）經營與被告業務相同或類似之事業，亦不得投資前述事業達該事業資本額或已發行股份總數百分之3以上，顯屬限制原告之工作自由。再者，被告所限制之事項，乃泛稱「經營與被告業務相

同或類似之事業」而無明確指明其範圍，則該約定限制原告從事之職業活動地點及種類顯然過於空泛，原告無從預見依該競業禁止約款所定應負禁止競業義務之工作、地域及內容範圍，無從安排任何職業活動，且競業禁止約款限制時間長達5年之久，亦未見被告敘明有何應予限制達5年期間之具體理由，應認對原告之限制時間過長，亦已逾合理範圍，是前述限制原告工作自由之內容，已與前引最高法院裁判意旨所稱限制範圍須明確、合理、必要等標準不符，則原告主張前開競業禁止約款違反勞動基準法第9條之1規定，應為無效，即非無據。

(四)按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年第917號判例要旨參照）。被告抗辯原告違反勞動契約第8條第1項約定，依勞動契約所附員工考核要點第6條第7款第10點云云；然證人洪一竣於本院審理時之證詞（見本院卷第205至209頁），及其與原告間之line對話內容（見本院卷第109至111頁），至多僅能證明原告與證人間談及甲昌工程行名片、接工程等事，但被告迄未提出積極事證以茲證明原告確實有違反競業禁止之事證，是被告為此辯解，難以採信。

(五)基上，被告以原告違反競業禁止約定，並據此依勞動契約第12條約定及勞動基準法第12條第1項第4款事由，於111年10月27日通知原告將於111年10月31日終止勞動契約，即非合法解雇。

二、原告請求資遣費及非自願離職證明書，有無理由？

(一)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高

01 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，
02 勞基法第14條第1項第6款，勞工退休金條例第12條第1項分
03 別定有明文。

04 (二)查，被告於111年10月27日所為解僱，違反勞動契約或勞工
05 法令，致損害原告之勞工權益，已如前述，原告自得依勞動
06 基準法第14條第1項第6款規定對被告終止勞動契約。又原告
07 於111年10月28日申請進行勞資爭議調解，該開會通知於同
08 年11月3日經社團法人台中市勞雇關係協會掛號郵寄予被
09 告，並於同年11月4日投遞成功，有社團法人台中市勞雇關
10 係協會勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷第45頁），則
11 被告至遲於同年11月4日時，原告請求被告應給付資遣費及
12 開立非自願離職證明等項時，原告終止勞動契約之意思表示
13 即於該日送達被告而生效力，兩造間勞動契約應於同年11月
14 4日經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止。

15 (三)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
16 資，於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費
17 由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
18 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
19 限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12
20 條第1項定有明文。經查，原告主張依勞動基準法第14條第1
21 項第6款之事由終止勞動契約，被告自應依勞工退休金條例
22 第12條第1項規定給付資遣費予原告。原告工作期間依前述
23 為自107年7月23日起至111年11月4日止，計4年3月又12日，
24 另依育嬰留職停薪實施辦法第5條規定：育嬰留職停薪期
25 間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算，是於扣
26 除該段（即自111年5月1日起至同年10月31日止）6月工作年
27 資後，原告年資為3年9月又12日，新制資遣基數為3.7726，
28 而其最後工作期間平均工資為41,233元，則原告得請求被告
29 給付資遣費為77,778元【計算式：41,233×1/2×3.7726=77,7
30 78，元以下四捨五入】，逾此範圍之請求，即屬無據，不應
31 准許。

01 (四)按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
02 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、
03 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。就業
04 保險法第11條第3項定有明文，依此，勞工因有就保法第11
05 條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記
06 離職原因為非自願離職之服務證明書。查，兩造間之勞動契
07 約於111年11月4日經原告依勞動基準法第14條第1項第6款合
08 法終止，業如前述，核屬上揭條文所定「非自願離職」之情
09 形，則原告請求被告開立非自願離職證明書，即屬有據，應
10 予准許。

11 三、被告雖另抗辯於111年11月7日依勞動基準法第12條第1項第6
12 款規定終止兩造勞動契約，惟兩造勞動契約已因原告於同年
13 11月4日經終止，被告自無從於其後之同年11月7日終止兩造
14 契約，附次敘明。

15 四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
19 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
20 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
21 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
22 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
23 亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第233條第1
24 項、第203條亦有明文。查，本件起訴狀繕本係於112年5月1
25 6日送達予被告（見本院卷第65頁），則原告向被告請求利
26 息之起算日應為112年5月17日，應予准許。

27 伍、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法等前揭規定，請求
28 被告應給付原告77,778元及自112年5月17日起至清償日止按
29 週年利率百分之5計算之遲延利息，並請求被告開立非自願
30 離職證明書予原告，均屬有據，應予准許。逾此範圍之請
31 求，為無理由，應予駁回。

01 陸、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
02 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
03 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
04 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前
05 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額
06 准被告供擔保後免為假執行。至於開立非自願離職證明書部
07 分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣
08 告。另原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，應併
09 予駁回。

10 柒、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
11 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

12 捌、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
14 民事勞動庭 法 官 吳昀儒

15 正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
19 書記官 何惠文