臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞訴字第164號

原　　告　楊宗熹　　住○○市○○區○○路000巷0號

訴訟代理人　楊英哲

被　　告　山隆通運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭人豪

000000000000000000

訴訟代理人　林文鵬律師

　　林志洋律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國112年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原第一項聲明：被告應給付原告資遣費共計新臺幣（下同）261,680元及自民國109年5月8日起至清償日止按週年利率百分5計算之利息（見本院卷第11頁）；嗣於112年7月24日以民事聲請縮減應受判決金額暨準備書狀上開聲明變更為：被告應給付原告200,920元及自112年5月8日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第179頁）；核此變更並未變更訴訟標的，僅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、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自102年1月21日至111年2月28日（即辦理育嬰留職停薪日前一日）任職於被告，於110年1月1日起擔任管理處總務部總務課駐廠總務長，年資為9年又39日，於111年1月19日向被告申請自111年3月1日至113年2月28日止育嬰留職停薪2年。原告於112年3月21日中午受被告人資專員告知將於同日以視訊方式召開人事評議，並將被告人評總字9號之人事評議小組決議錄（下稱人事決議錄）傳給原告，隨後由被告人資部經理劉康維、人資專員、管理部課長尤湘儀、稽核部經理吳昆霖召開線上人事評議，被告認為原告於109年12月3日設立恩麒汽車材料行（下稱恩麒材料行），違反競業禁止之規定，但原告表示此係與朋友一起投資擔任股東，並無實際經營行為，且恩麒材料行僅進口小客車改裝零件，與被告經營曳引車等大型車輛之修理不同，惟劉康維仍按事先擬好之人事決議錄告知原告，以原告違反被告工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9之規定予以解僱，並於當日將原告予以退保。被告解僱行為違反解僱最後手段性，並濫用權利，依民法第71條規定解僱行為應屬無效，兩造間之勞動契約仍繼續存在，原告於112年4月6日以存證信函通知被告，依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求資遣費，被告於同年月7日收受之。原告離職前6個月平均工資為43,613元，依勞動基準法第17條第2項規定，被告應於112年5月8日給付資遣費200,920元（計算式：43,613元×4.607＝200,920元），及開立非自願離職之服務證明書。又於112年5月4日臺中市勞工局調解時，被告人資部經理劉康維當面指責原告未據實陳報投資有違反競業禁止乙事，毫無誠信可言等語，造成原告失眠、焦慮症等傷害，原告於112年5月15日至身心診所就診，依民法第184條第2項及第195條規定，被告應賠償原告精神慰撫金100,000元。為此，原告爰依兩造勞動關係、勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項、民法第184條第2項、第195條等法律關係，請求被告給付資遣費200,920元、損害賠

償100,000元及該等之法定遲延利息，並開立非自願離職之服務證明書。

二、對被告抗辯之陳述：

㈠恩麒材料行雖與被告有相同營業項目，惟實際營業型態、客層及販售商品內容差別甚大，屬不同行業，無須向被告告知。原告雖知悉被告採購零件之金額、數量等，但並未掌握被告營運成本、利潤等核心機密，原告所擔任之中區營業處之修護課零件組組長，位階最小之主管職，且依被告中區營業處之損益表，汽車修理之成本僅佔營業費用10%，而零件倉庫成本更是佔整體成本不到1%。被告未具體調查及說明恩麒材料行實際營業事業何部與被告重疊、被告有何經營風險或實際所受之損害等，被告不應僅依經濟部登記之營業項目逕自認定原告有競業行為。縱認原告就投資恩麒材料行乙事違反告知義務，惟被告以原告違反勞動契約情節重大而解僱之，係違反比例原則，被告未盡查證義務，召開人事評議時亦未提出相關證據；原告於育嬰留職停薪期間遭被告解僱，且解僱之事由不符性別工作平等法第17條第1項規定，故被告解僱不合法。

㈡原告每年自恩麒材料行之分紅僅數萬元，恩麒材料行雖於設立起至112年8月2日有向被告購買零件，惟數量不多，僅交易7次，金額共計193,455元，亦非以最低價購得；況且被告亦將恩麒材料行建檔客戶資料，並經被告主管審查及依被告內控制度完成徵信作業，故被告知悉並同意與恩麒材料行交易7次，兩者間為供應商與客戶關係，而非競爭關係。

三、並聲明：

㈠被告應給付原告資遣費200,920元及自112年5月8日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

㈡被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期為112年4月7日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告

㈢被告應給付原告損害賠償100,000元及自判決確定翌日起至

清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

㈣原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告答辯：

一、原告自102年1月21日至111年2月28日（即辦理育嬰留職停薪日前一日）任職於被告，年資為9年又38天，原告先擔任被告中區營業處之修護課零件組管理員、組長，110年1月1日起則擔任被告管理處總務部總務課駐廠總務，其工作內容零件進料、出庫管理，經手被告採購零件之金額、數量、成本與利潤及客戶名單等核心機密資訊，兩造簽有受僱契約書並約定競業禁止條款，原告不得私營或兼職與被告相同性質之行業，若原告之配偶或直系血親經營或任職與被告相同性質之行業，亦應主動告知。被告之營業項目為「F114030汽、機車零件配備批發業」、「F214030汽、機車零件配備零售業」，原告於109年12月與訴外人吳佳瑩、陳靖霆等人共同合夥設立恩麒材料行其營業項目亦相同；恩麒材料行之資本總額為100萬元，原告出資50萬元，其對於恩麒材料行應具有高度之控制力，原告係實際經營者；原告雖於111年3月將前開出資額50萬元轉讓予其父親楊清銑，仍有違反受僱契約書第12條第1項後段主動告知義務，原告任職被告已久，熟知受僱契約書之約定、工作規則、同仁獎懲實施辦法，確實有競業行為之事實，嚴重影響公司紀律並足以對被告及所營事業造成相當之危險，兩造間信賴之誠信基礎及緊密關係已難維持，客觀上已難期待被告採用解僱外之手段而繼續僱傭原告，遂依勞動基準法第12條第1項第4款、受僱契約書第12條第1項、工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9條等規定，被告於112年3月21日終止兩造勞動契約，符合解僱最後手段性原則，原告請求資遣費及開立非自願離職證明書，即屬無據。又原告就其就診身心診所與人事評議或勞資爭議調解之進行有何因果關係未提出任何資料證明之，被告於勞資爭議調解時，係客觀陳述原告違約事實，並無不法侵害原告之人格權，原告請求被告賠償精神慰撫金為無理

由。

二、兩造約定原告於在職期間，不得為自己或第三人辦理同類之營業事務，係本於勞動契約之忠誠義務，受僱契約書第12條第1項、第2項分別約定在職期間、離職後之競業禁止，若違反在職期間之競業禁止，被告得終止兩造勞動契約，受僱契約書第12條第1項約定在職期間之競業禁止，此與勞動基準法第9條之1規定離職後競業禁止須合理補償之情形有所不同，自無勞動基準法第9條之1規定之適用；縱認受僱契約書第12條第2項就離職後之競業禁止約定有違反勞基法第9條之1，然依民法第111條但書規定，受僱契約書第12條第1項、第2項可各自獨立生效，縱然受僱契約書第12條第2項有無效之情事，亦不影響同條第1項。恩麒材料行自109年12月24日起，有多次向被告進貨汽車材料再轉售他人之事實，屬競業行為，且原告確實有自恩麒材料行分配營利所得，足證原告有違反競業禁止之事實。

三、答辯聲明：

㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

㈡如受不利判決，被告願以現金或同額之金融機構無記名可轉讓定期存單預供擔保，請准宣告免為假執行。

叁、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項（見本院卷第437至439頁），如下：

一、不爭執事項：

㈠原告於102年1月21日起受雇於被告，依序擔任中區營業處之修護課零件組管理員、組長，110年1月1日起則擔任被告管理處總務部總務課駐廠總務直至留職停薪（被證4）。

㈡原告於111年1月19日向被告申請育嬰留職停薪2年，期間自111年3月1日至113年2月28日止（原證2）。依育嬰留職停薪實施辦法第4條「育嬰留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年資計算」之規定，原告任職被告之年資應自102年1月21日起算計算至111年2月28日止。

㈢被告於112年3月21日召開人事評議小組會議決議，以原告違

反受僱契約書第12條競業禁止之規定，決議解僱原告（原證3）。

㈣兩造簽立之受僱契約書第12條約定競業禁止（被證1）。

㈤原告111年2月份工資44,700元、111年1月份工資44,700元、110年12月工資42,340元、110年11份工資43,800元、110年10月份工資42,340元、110年9月份工資43,800元，平均工資為43,613元（原證6）。

㈥被告營業項目有「F114030汽、機車零件配備批發業」、「F214030汽、機車零件配備零售業」等（被證7）。

㈦恩麒汽車材料行經營之營業項目有「F114030汽、機車零件配備批發業」、「F214030汽、機車零件配備零售業」等（被證8）。

㈧原告於112年4月6日寄發存證信函，以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，向被告終止兩造間之勞僱關係，被告於112年4月7日收受送達（原證4）。

二、本件爭執事項：

㈠兩造簽署之受僱契約書第12條，是否合法有效？

㈡被告於112年3月21日解僱原告，是否有理？

1.原告在職期間是否有違反受僱契約書第12條？（被告抗辯：原告合夥設立恩麒汽車材料行，是否屬經營或兼職之行為）

2.原告育嬰留職期間，被告依勞動基準法第12條第1項第4款、受僱契約書第12條第1項、工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9條等規定終止兩造間之勞動契約，是否合法？

3.被告以原告在職期間違反受僱契約書第12條競業禁止義務而予以解僱，是否符合最後手段性原則？

㈢原告於112年4月6日寄發存證信函，以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，向被告終止兩造間之勞僱關係，並請求被告給付資遣費200,920元、精神慰撫金100,000元，是否有理？

肆、得心證之理由：

一、兩造簽署之受僱契約書第12條競業禁止約定，未違反勞動基準法第9條之1，核屬有效：

㈠按競業禁止約款，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。基於契約自由原則，此項約款倘具必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人即應受該約定之拘束（最高法院103年度台上字第1984號判決意旨參照）。

㈡兩造對於簽立受僱契約書乙情，並不爭執（見不爭執事項第㈣項），依據受僱契約書第12條第1項約定：「乙方（指原告，下同）在職期間，嚴禁私營或兼職與甲方（指被告，下同）相同性質之行業，若乙方之配偶或直系血親經營或任職與甲方相同性質之行業，乙方亦應盡主動告知之義務，違者以嚴重違反工作規則與工作道德之由，終止勞動契約」（見本院卷第127頁）。該等約款雖屬被告對其不同員工，為節省個別研擬契約內容必須另行付出交易成本而預先擬定相同交易條件之定型化契約，仍應依民法第247條之1規定判斷是否約定無效。查，原告自102年1月21日起受雇於被告，依序擔任被告中區營業處之修護課零件組管理員、組長，110年1月1日起擔任被告管理處總務部總務課駐廠總務乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈠），據被告陳稱原告工作內容為零件進料、出庫管理，經手被告採購零件之金額、數量、成本與利潤及客戶名單等，足見原告擔任職位職務，並非一般營業員，而上開採購零件之金額、數量、成本與利潤及客戶名單等，核屬公司之機密資訊，原告自110年1月1日起擔任上開職務時，已知悉其於105年1月1日曾簽署受僱契約書，亦應明白第12條競業禁止之約定及其違反之嚴重性，衡情無失公平之情形，故無民法第247條之1應認約定無效規定之適用，原告自仍應受受僱契約書之拘束。至原告雖引據勞動基準法第9條之1規定主張前開競業禁止約定無效，然該規

定顯係對於勞工「離職後」競業禁止約定之規範，與本件核屬原告係於「任職期間」為競業禁止行為，應屬二事，故並無適用之餘地，附此敘明。

二、被告公司於112年3月21日解僱原告，為有理由：

㈠被告任職期間為自102年1月21日起至111年2月28日止，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡），而恩麒材料行係於109年12月3日設立，原告於109年12月為恩麒材料行合夥人，至111年3月原告始未擔任恩麒材料行之合夥人，有網頁資料在卷可考（參本院卷第165頁），足認原告係於任職被告期間，曾參與合夥經營恩麒材料行。

㈡被告營業項目有「F114030汽、機車零件配備批發業」、「F214030汽、機車零件配備零售業」等，恩麒材料行經營之營業項目有「F114030汽、機車零件配備批發業」、「F214030汽、機車零件配備零售業」等，有被告及恩麒材料行之經濟部商工登記公示資料查詢結果在眷可稽（參本院卷第159、161、163頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項㈥、㈦），顯見原告合夥之恩麒材料行事業其所營業項目，為與被告相同性質之行業。原告於105年1月1日簽署受僱契約書，自此應明確知悉受僱契約書第12條競業禁止之約定，其應於恩麒材料行109年12月3日設立後，即負有主動履行告知之義務，縱原告雖事後於111年3月將前開出資額50萬元轉讓予其父親楊清銑，亦不能免除其告知之義務，況迄至110年度原告受有恩麒材料行之營利所得分配（詳見本院證物袋內稅務電子閘門所得調件明細表）；且恩麒材料行自109年12月24日起有向被告進貨汽車材料，亦有被告提出之電子發票證明聯（見本院卷第345至363頁被證15），足證原告確有違反受僱契約書第12條第1項之競業禁止，甚為明確。基此，被告主張原告違反受僱契約書第12條第1項競業禁止，核屬有據。

㈢按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12條第1

項第4款定有明文。又按所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號判決意旨參照）。查：

1.依據「有下列情事之一經查證確有其事者，得不經預告逕予解雇：…四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」、「同仁有下列各款情事之一者，應予解雇…5.4.9他違反勞動契約或工作規則，經查明情節重大者。」，工作規則第9章第11條第4款、被告同仁獎懲實施辦法第5.4.9條，約有明文（見本院卷第135、141頁）。

2.承前，原告確實有違反競業禁止行為，顯已嚴重破壞原告與被告間之信任關係，由上情綜合觀察之，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告所為已符合上開勞動基準法規定「情節重大」之要件，被告解雇原告並未違反最後手段性原則，被告依勞動基準法第12條第1項第4款、受僱契約書第12條第1項、工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9條等規定事由，終止契約兩造間之勞動契約，應屬合法。

㈣按前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金，性別平等工作法第17條定有明文。本件原告雖主張被告於育嬰留職期間解

雇，有違反前開法規，應屬違法解雇云云；惟查，審引前開性別平等工作法規定，應係就育嬰留職停薪期滿後，申請復職時之情形所為之規定，並未排除其他契約終止之情形，核與本件情狀有間，自無上開性別平等工作法第17條之適用。且被告係以原告於留職停薪之前揭事由終止勞動契約，並以視訊方式通知原告參與人事評議，被告解僱程序核無違反工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9條等規定，是原告執上開事由主張解僱不合法，自無可採。

三、原告於112年4月6日寄發存證信函，以被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，於法無據：

依前論述，被告既於112年3月21日依勞動基準法第12條第1項第4款、受僱契約書第12條第1項、工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9條等規定事由，合法終止兩造間之勞動契約，兩造間自112年3月21日起已無勞動關係，則原告嗣後於112年4月6日依勞動基法第14條第1項第6款規定終止，及請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書云云，自無理由。

四、原告請求被告賠償精神慰撫金100,000元，為無理由：

㈠按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第188條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。言論自由為人民之基本權利，有實現個人自我、促進民主發展、呈現多元意見、維護人性尊嚴等多重功能，保障言論自由乃促進多元社會正常發展，實現民主社會應有價值，不可或缺之手段。至於名譽權旨在維護個人主體性及人格之完整性，為實現人性尊嚴所必要，二者之重要性固難分軒輊，在法的實現過程中，應力求其二者保

障之平衡。故侵害名譽權而應負侵權行為損害賠償責任者，須以行為人意圖散布於眾，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使他人之名譽在社會之評價受到貶損之虞。在一對一之談話中，應賦予個人較大之對話空間，倘行為人基於確信之事實，申論其個人之意見，自不構成侵權行為，以免個人之言論受到過度之箝制，動輒得咎，背離民主社會之本質（最高法院99年度台上字第1664號判決意旨參照）。惟按諸民法第195條第1項得請求非財產上即精神上之損害賠償者所適用保護之人格權，除列舉之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操外，亦明文保護其他人格法益。是如私人間之對話中一方之侮辱言詞已達對人格之重大貶損，實屬不法之侵害，應為吾人生活經驗所肯認。

㈡經查，原告固主張被告於臺中市政府勞工局勞資爭議調解時，被告人資部經理劉康維當面指責原告未據實陳報投資有違反競業禁止乙事，毫無誠信可言等不實指述，係故意不法侵害原告名譽權云云；惟查，原告提出之原證7處方籤、醫療收據，僅能證明原告曾於112年5月15日至身心診所就診，無法證明該病因究竟為何所致，核與原告上開主張與被告違約解僱有因果關係，尚難論斷；且被告業已提出事證證明原告有違反競業禁止一事為真實，如前論述，縱人資部經理劉康維於臺中市政府勞工局調解時為上開陳述，應係憑被告112年3月21日決議人事決議錄（見本院卷第67頁勞資爭議調解紀錄），且原告是否有禁業禁止之行為，亦屬可受調查事件，並非虛構謾罵，是上開表言論即非不法侵害原告名譽權，而不負侵權行為損害賠償責任。基此，原告主張遭侵害其名譽權，依民法第184條第2項、第188條、第195條第1項規定，請求被告賠償精神慰撫金100,000元云云，即屬無據。

五、綜上所述，被告已於112年3月21日依勞動基準法第12條第1項第4款、受僱契約書第12條第1項、工作規則第9章第11條、同仁獎懲實施辦法第5.4.9條等規定，合法終止勞動契

約，則原告自無從於其後再終止契約。又被告所發表言論內容係屬真實，亦不負侵權行為損害賠償責任。準此，原告依兩造勞動關係、勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條、就業保險法第11條第3項、民法第184條第2項、第195條規定，請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書，並請求被告負非財產上損害賠償責任，均無理由，應予駁回。至原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附，應併予駁回。

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

陸、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　25　　日

民事勞動庭　法　官　吳昀儒

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　　113　　年　　1　　月　　25　　日

書記官　陳麗靜