臺灣臺中地方法院民事判決

112年度重勞訴字第1號

原　　告　邱廷政

訴訟代理人　林亮宇律師

　　王雲玉律師

被　　告　大立光電股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林恩平

訴訟代理人　陳威如律師

　　徐嘉瑩律師

上列當事人間請求給付合理補償金事件，本院於民國112年8月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）2萬2,211元，及自民國（下同）111年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔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2萬2,211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

一、原告主張：原告自106年9月4日起至111年3月1日止受僱於被告，擔任被告七之二廠之助理工程師。原告於到職後曾與被告簽訂離職後競業禁止協議書（下稱系爭協議書），約定兩造終止勞動契約2年內，原告不得於被告營業之國內外地區為競業行為，原告離職後因不從事競業行為所受損害，被告應給付合理補償金。原告離職後，取得香港商舜宇光學海外有限公司（下稱舜宇公司）之職位，年薪為人民幣61萬元及相當於人民幣10萬元之股票，惟被告表示無法同意原告至舜宇公司任職，並每月給付原告2萬5,250元作為補償，嗣後金額調整為3萬288元。然而被告之補償與原告得自舜宇公司所

獲薪資差距甚遠，前開競業禁止之限制對原告造成重大損害，被告應給付原告未任職舜宇公司所受之損失即年薪人民幣71萬元，依起訴時臺灣銀行人民幣匯率為4.46元，競業禁止期間為2年，則被告應補償原告633萬3,200元。縱認不以舜宇公司之薪資條件作為合理補償，被告亦應依系爭協議書第2條約定，以原告離職前6個月平均工資之50%乘以離職後請求競業禁止之月數給付補償金。惟被告計算原告平均工資時未列入每年給付之久任獎金及薪資單所列「免稅伙食二」、「伙食補助」，加計各該項目後，原告離職前月平均工資應為12萬9,874元，被告仍短付補償金等語。爰依系爭協議書第2條、勞動基準法（下稱勞基法）第9條之1、勞基法施行細則第7條之1等規定提起本件訴訟，請求被告給付合理補償金633萬3,200元等語。並聲明：㈠被告應給付原告633萬3,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於111年4月14日通知被告因競業禁止而有代償金需求，被告即依約核定原告代償金額為每月2萬5,250元，嗣於同年月27日合意將代償金調整為3萬288元，已如數給付原告2期補償金。惟原告於111年5月23日受僱於萬寶華企業管理顧問有限公司（下稱萬寶華公司），每月提繳勞工退休金之工資級距為8萬7,600元，高於離職前之工資，原告已未因競業禁止條款受有損害，被告自111年5月23日起無庸給付代償金。縱認被告有給付代償金之義務，應依系爭協議書約定，以原告離職前6個月平均工資之50%乘以離職後請求競業禁止之月數計之，而非以原告得自舜宇公司領取之薪資計算。又原告離職前6個月平均工資為5萬480元，不應包含久任獎金及薪資單所列「伙食補助」、「免稅伙食二」等恩惠性給付。又兩造依系爭協議書約定應按月給付合理補償金，原告請求一次給付亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及其假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第263至264頁）：

㈠原告於106年9月4日至111年3月1日間任職於被告。

㈡兩造於106年9月4日簽署本院卷第25至26頁系爭協議書。

㈢原告於107年至110年均有領取久任獎金，110年久任獎金為100萬元，實領金額為93萬1,604元。

㈣原告於111年4月14日寄發E-MAIL通知被告請求給付競業禁止代償金，被告核定原告每期競業禁止代償金為3萬288元，並已以匯款方式給付原告兩期代償金共6萬576元（扣除補充保費後，實領金額5萬9,404元）。

㈤原告自111年5月23日起受僱於萬寶華公司，每月勞工退休金提繳工資級距為8萬7,600元。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠111年3月2日起，原告是否因系爭協議書之競業禁止約款而受有損害？被告是否負給付競業禁止代償金之義務？㈡如被告負給付競業禁止代償金之義務，代償金計算標準為何?被告應給付代償金之期間及金額為何？茲分述如下：

㈠111年3月2日起，原告確因系爭協議書之競業禁止約款受有損害，被告應負給付競業禁止代償金之義務：

1.依系爭協議書一、1.2約定：兩造間聘僱合約終止或解除後2年內，未經被告事前書面同意，原告同意不在被告營業之國內外地區直接或間接（包括但不限於自行、受僱、代理或擔任顧問之形式）從事（包括但不限於研發、生產及銷售）與被告產品研發、營業利益業務相關或相似之工作、兼職。二、2.1：兩造同意原告離職後因不從事競業行為損失之合理代償金，將以「原告離職時前6個月平均工資之50%×離職後請求履行競業禁止之月數」計算；原告如認前述代償金有不足以合理補償其損失之特殊情形（例如：不足以維持其離職後競業禁止期間之生活所需、與不從事競業行為所受損失顯不相當等），應立即以書面通知被告，由兩造依原告離職時相關勞動法令規定及法院實務，並參考業界一般標準，依實際狀況另行協議其代償金數額，有系爭協議書1份可稽（見本院

卷第25至26頁）。

2.原告於111年3月2日離職後，取得舜宇公司提供之職務，年薪為61萬元人民幣及每年相當10萬元人民幣之舜宇公司股份等情，有舜宇光學人力資源部招聘證明及舜宇公司台灣舜宇辦事處112年6月15日舜文字第20230609001號函各1份在卷可查（見本院卷第271、299頁）。原告取得舜宇公司職缺屬競業行為，並於111年4月14日以電子郵件請求被告同意至舜宇公司任職，經被告拒絕等情，為兩造所未爭執，並有兩造協調競業代償事宜來往電子郵件1份存卷為憑（見本院卷第27至35頁），堪認原告確因遵守系爭協議書前揭約定而受有轉職之經濟上損失。依上開協議規定，被告即應給付原告因不從事競業行為之合理代償金。

㈡原告因不從事競業行為所受損害之期間為111年3月2日至同年5月22日止，扣除被告已給付之代償金，被告應再給付原告代償金2萬2,211元：

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約定：一、雇主有應受保護之正當營業利益。二、勞工擔任之職位或職務，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，勞基法第9條之1第1項定有明文。本法第9條之1第1項第4款所定之合理補償，應就下列事項綜合考量：一、每月補償金額不低於勞工離職時1個月平均工資50%。二、補償金額足以維持勞工離職後競業禁止期間之生活所需。三、補償金額與勞工遵守競業禁止之期間、區域、職業活動範圍及就業對象之範疇所受損失相當。四、其他與判斷補償基準合理性有關之事項，勞基法施行細則第7條之3亦有明文。勞工離職後競業禁止之約定，固然係以保障原雇主之營業秘密或技術資訊為目的，惟勞工因而不能取得符合其個人技能之勞務對價，且影響其技術之提升，就此，雇主應考量勞工技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出及不從事競業行為之經濟損失等因素，給予必要之

代償措施，照顧受競業禁止約定約束之勞工，使其不因轉業自由遭限制而影響原有生活，尚非僅以薪資收入為代償唯一考量。惟此補償之範圍，尚不包含放棄其他更高薪資工作機會之損失（勞基法施行細則第7條之3立法理由參照）。

2.依原告111年9月至112年2月薪資單記載（見本院卷第53至63頁），其離職前6個月平均工資應計算如附表所示，為5萬45元。原告雖主張「伙食補助」及「免稅伙食二」應列入工資計算等語。惟按勞基法第2條暨施行細則第2條、第10條關於平均工資之計算及工資中非經常性給予項目中，均未將勞工定期固定支領之伙（膳）食津貼排除於工資之外，故事業單位每月按實際到職人數，核發伙食（膳）津貼，或將伙（膳）食津貼由伙食團辦理者，以其具有對每一在職從事工作之勞工給予工作報酬之意思，應視為勞工提供勞務所取得之經常性給予，於計算平均工資時，自應將其列入一併計算，不因給付方式不同而影響其性質。事業單位如係免費提供勞工伙（膳）食，或由勞工自費負擔，事業單位酌予補助，且對於未用膳勞工不另發津貼或不予補助者，應視為事業單位之福利措施，不屬工資範疇（行政院勞工委員會（現改制為勞動部）76年10月16日（76）台勞動字第3932號函意旨參照）。本件除附表免稅伙食欄係按月固定發放1,800元外，就薪資單所示「免稅伙食二」、「伙食補助」欄每月發放金額並不相同，而該二項目之發放係被告員工如至公司餐廳以工作證刷卡支付用餐，每餐補助30元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第282頁）。揆諸上開說明，該等項目既係被告酌予補助員工實際用餐之餐費，對未於公司餐廳用餐之員工不予另發伙食補助等項，即非屬工資範疇。是原告此節主張，即非可採。

3.原告另主張其平均工資應加計109年、110年久任獎金除以24個月後列入工資計算等語。惟按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工

資，勞基法施行細則第10條第2款規定甚明。經查，原告107年至110年簽立之久任服務同意書，均約定原告同意自久任獎金發放日起，以1-3以上職等（事務員）繼續留任2年及盡相關之忠誠義務，若提前離職則需返還「獎金x3/4x未履行久任期間比例」之金額；107年同意書第1條載明：「本人明確承諾本同意書之規定，聲請大立公司配發予本人2018年大立公司股東常會通過、2017年度員工現金紅利29萬元以為久任獎金」；108年至110年同意書則約定受領久任獎金時須具備在職身分，此有久任服務同意書4份附卷可稽（見本院卷第209至210頁、213、217、221頁）。又原告自107年至110年所領取之久任獎金數額扣除相關稅賦及補充保費前，各為29萬元、60萬元、90萬元、100萬元，有久任獎金明細4份存卷足憑（見本院卷第211、215、219、223頁）。則原告所領取之久任獎金為每年發放乙次，且數額須由被告按歷年盈餘情形決定，並非固定，堪認其給與不具經常性、固定性。又該獎金須以留任2年及遵守相關忠誠義務為要件，原告如未遵守久任期間而未提供滿2年之勞務，仍可無條件保留1/4之久任獎金，難認該獎金之發放與原告之勞務提供具對價性。揆諸上開規定，被告發放之久任獎金即非屬工資範疇，原告主張應列入平均工資，洵屬無據。

4.本件原告於111年3月1日自被告離職，同年5月23日起受僱於萬寶華公司，每月勞工退休金提繳工資級距為8萬7,600元等情，為兩造所不爭執。而原告離職前6個月之平均工資為5萬45元，已如前述，是自原告受僱於萬寶華公司起，其已可獲得較原任職被告較高之薪資收入，並無因限制轉業自由而生計受有影響之情；原告復未舉證證明其因不進行競業行為所生技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出等所受經濟損失，堪認原告自111年5月23日受僱於萬寶華公司起，即未因不進行競業行為受有經濟損失，被告應補償原告之期間應為原告離職翌日111年3月2日至受僱於萬寶華公司前1日即同年5月22日止。原告主張被告應給付2年期間之合理補償，要非可

採。

5.兩造最終議定之補償金為每月3萬288元，為兩造所不爭執；原告離職前6個月平均工資之50%則為2萬5,023元（計算式：5萬45元×50%＝25,023元，元以下四捨五入，下同）。參酌財政部賦稅署公告111年度每人基本生活所需費用為19.6萬元，有該署公告1份在卷可查（見本院卷第289頁），則111年每人每月基本生活費約為1萬6,333元（計算式：19.6萬元÷12月＝1萬6,333元）；111年臺中市最低生活費則為每月1萬5,472元，有100年至111年最低生活費一覽表可證（見本院卷第291頁）。足見兩造議定之補償金已高於原告離職前6個月平均工資之50%，且未低於我國人民111年度基本生活費；復查無原告因不進行競業行為所生技能減損、職業生涯轉換過程培訓支出等受有其他經濟損失，是被告依系爭協議書二約定按月給付原告3萬288元，並無不當，原告應受拘束。

6.原告雖主張其無法至舜宇公司任職，而受有年薪人民幣61萬元及相當人民幣10萬元之股票利益損害等語。惟依首揭說明可知，勞工離職後競業禁止之約定所受補償之範圍，尚不包含放棄其他更高薪資工作機會之損失，是原告主張應以舜宇公司提供之薪資計算損失，亦非可採。

7.綜上，依原告每月應受補償之數額及期間計算，被告應給付原告之補償金為8萬2,787元（計算式：3萬288元×82日÷30日＝8萬2,787元）。被告僅給付原告6萬576元，不足2萬2,211元，是原告請求被告給付2萬2,211元之補償金，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據。

8.又勞基法第9條之1係規範離職後競業禁止約定條款之有效要件，苟不符合該條第1項第4款之規定，依同條第3項之規定，離職後競業禁止約定條款即屬無效，勞工雖可不受離職後競業禁止約定之拘束，但非謂其因此取得向雇主請求合理補償之權利，此觀諸該法條之規定自明。本件原告援引勞基法第9條之1之規定，主張被告應給付如聲明所示合理補償，

亦有誤會，無法准許。

㈢本件原告請求被告給付之補償金，被告應按月給付而至遲於111年6月30日前給付，屬給付有確定期限之債權，被告迄未給付，應依民法第229條第1項規定負遲延責任。是原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即111年12月1日（送達回證見本院卷第81頁）起至清償日止，依民法第233條、203條規定按年息5%計算之利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭協議書第2條之約定請求被告給付2萬2,211元，及自111年12月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，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，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；並依同條第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，不再審酌兩造陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行之請求。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依附，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　　112　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　　劉奐忱

附表：

日期	本薪	職務加給	責任加給	免稅伙食	加班費	扣款	應列入工資之總額	免稅伙食二	伙食補助
110/09	28,000元	7,500元	1,800元	1,800元	11,133元		50,233元	600元	240元
110/10	28,000元	7,500元	1,800元	1,800元	14,500元		53,600元	600元	330元
110/11	28,000元	7,500元	1,800元	1,800元	15,912元	2,607元	52,405元	600元	360元
110/12	28,000元	7,500元	1,800元	1,800元	8,689元		47,789元	600元	300元
111/01	28,000元	9,000元	1,800元	1,800元	14,323元		54,923元	600元	420元
111/02	28,000元	9,000元	1,800元	1,800元	902元	182元	41,320元	330元	0元
						平均工資	50,045元	不列入平均工資	

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；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　　112　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　　吳淑願