

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第117號

原告 陳奕瑋

訴訟代理人 曾獻賜律師

被告 永驊汽車股份有限公司

法定代理人 楊玉書

訴訟代理人 周中臣律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月25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

一、原告主張：

(一)原告自民國106年3月20日起受僱於被告，擔任臺南永康分店業務經理，負責汽車銷售業務，其薪資結構為底薪加計銷售獎金。被告於112年7月間知悉原告在外投資其他汽車改裝廠，原告乃應被告之要求出具聲明書，表明原告之投資行為絕無侵害公司權益，並同意於112年9月完成撤資，原告嗣已撤資，被告亦未再追究此事。因原告育有1歲多之子女，乃於114年5月5日向被告申請自同月7日起育嬰假留職停薪6個月。被告竟於114年5月6日，以原告上開112年間投資其他汽車保養改裝廠情事，違反勞動契約情節重大為由，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約，然此並非合法，析述如下：

1. 被告早於112年7月間即已知悉原告有上開投資其他汽車改裝廠之行為，如認該行為違反兩造之勞動契約，則被告遲至114年5月6日始終止兩造之勞動契約，已逾勞動基準法第12條第2項所定30日之除斥期間。
2. 原告僅投資其他汽車改裝廠，並未參與實際經營，亦從未

01 向被告客戶提及原告本身尚有投資其他汽車改裝廠，更遑
02 論有向被告客戶、車主招攬業務情事，並未侵害被告權
03 益；且112年7月間被告已採取解僱以外之手段，僅要求原
04 告撤資，繼續兩造間之勞動契約至114年5月6日違法解僱
05 原告之日，是被告所主張原告違規行為之態樣，與勞動基
06 準法第12條第1項第4款所定情節重大之要件有間，被告據
07 此終止兩造間勞動契約，有違誠信原則，屬權利濫用。

- 08 3. 原告於114年5月5日依性別平等工作法第16條、第21條前
09 段規定提出育嬰假留職停薪申請，被告於同月6日資遣原
10 告，時間上有高度密接性，顯係因原告申請育嬰留職停薪
11 而為之不利處分，難認適法。

12 (二)因被告違法解僱原告，原告自得依勞動基準法第14條第1
13 項第6款規定，不經預告終止兩造間勞動契約。原告已於1
14 14年5月13日向臺南市政府勞工局申請調解時，請求被告
15 給付資遣費、發給非自願離職證明書等，可認原告聲請調
16 解時已有終止兩造間勞動契約之意思，是兩造間之勞動契
17 約已因原告為終止之意思表示而消滅，原告依法得向被告
18 為下列請求：

- 19 1. 114年5月7日至同月13日期間之工資21,357元：

20 被告非法終止兩造間之勞動契約，不生合法終止之效力，
21 兩造間之勞僱關係迄原告114年5月13日原告合法終止兩造
22 間勞動契約前仍存在，而被告僅給付原告至114年5月6日
23 止之工資，尚有5月7日至5月13日之工資未給付。按原告
24 前6個月平均工資92,062元計算（已將勞、健保自付額加
25 回），每日工資為3,051元，故原告得請求被告給付21,35
26 7元之工資（3,051元×7日＝21,357元）。

- 27 2. 資遣費375,151元：

28 原告之工作年資為8年1月24日（106年3月20日起至114年5
29 月13日止），平均工資之計算期間為113年11月6日起至11
30 4年5月5日止，為92,062元（552,374元/6月），是原告依
31 勞工退休金條例第12條第1項、第2項之規定，得請求資遣

費375,151元。

3. 預告期間工資134,500元：

原告依勞基準法第14條之事由終止勞動契約，得類推適用勞動基準法第16條規定，請求30日預告期間之工資。以原告於契約終止前最近1個月工作期間即114年4月之工資134,500元除以30計算1日工資，原告得請求被告給付之預告期間工資為134,500元（計算式：134,500元÷30日×30日＝134,500元）。

4. 未能請領育嬰津貼之損害231,360元：

原告前已於114年5月5日向被告申請自5月7日育嬰留職停薪6個月，被告卻於同月6日違法解僱原告，並將原告勞保退保，致原告於114年5月7日起至同年11月間未能請領育嬰津貼，受有損害231,360元【即48,200元（原告前6個月平均月投保薪資）×0.8×6=231,360元】，爰依性別平等工作法第26條之規定，請求被告賠償原告上開損失。

5. 開立非自願離職證明書：

原告依勞動基準法第14條第1項第6條規定終止兩造間勞動契約，屬就業保險法第11條第3項所定非自願離職，爰依勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書。

(三)被告於114年5月6日係以原告「未經公司同意，私下投資汽車保養/改裝廠，違反本公司僱傭暨承攬契約第三條第五款：未經甲方事前書面同意，乙方不得直接或間接提供任何與汽車相關服務給予其他任何第三人，亦不得參與其他第三人競業之經營」為由終止勞動契約，然原告於任職之初固有投資他人車廠之行為，但並無上開解僱事由所稱情事。被告所謂由原告經營之「丞鴻汽車廠」之負責人係訴外人王培芸，並非原告，互無關連。且所謂經營，係指經辦管理某經濟事業，然被告所提出之原告臉書貼文擷圖，均只是原告前往保養廠保養自己汽車之生活分享與職涯體悟，以及介紹汽車車款、提供汽車知識之分享，此為

01 增加被告銷售被告公司車輛之業績手法，於貼文中標註
02 「丞鴻VAG」是要讓搜尋「丞鴻VAG」的用戶可以看到原告
03 個人貼文以獲得曝光機會，僅為坊間經營個人社團之慣見
04 手法，難據以逕認原告有經營與被告相同業務之行為。且
05 被告公司亦無規定員工之家人不得經營與被告相同之業
06 務，難認原告違反兩造間之僱用暨承攬契約（下稱系爭僱
07 用契約）第三條第五款約定。又被告於法院審理時以原告
08 有實際在外經營車廠為終止契約之事由，與上開「投資他
09 人車廠」之解僱事由顯非同一，則關於被告終止勞動契約
10 是否合法，自應以114年5月6日通知原告之解僱事由為
11 斷。

12 (四)聲明：

- 13 1. 被告應給付原告762,368元，及自起訴狀繕本送達翌日起
14 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 15 2. 被告應發給非自願離職證明書予原告。
- 16 3. 上開第一項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)原告於112年7月12日出具聲明書，允諾112年9月完成撤
19 資，專注於被告公司之業務，被告信其所言，並以其既已
20 認錯願改，仍維持其安平據點之銷售經理職務，並未終止
21 勞動契約；然被告於114年4月25日經安平服務廠廠長佘家
22 慧反應，始得知原告仍有經營汽車保養維修之業務，被告
23 乃請臺南區副總王同村查證，原告亦向王同村自認有私下
24 經營汽車保養維修等業務；被告上網查證後，自原告及其
25 所經營保養維修廠之臉書網頁，發現原告根本未依112年7
26 月12日之聲明書履行，仍私下經營汽車保養維修廠，顯然
27 上開聲明書僅為欺騙被告之手段。被告因此於114年4月30
28 日主管會議決定解僱原告，但仍顧及原告顏面，先請其自
29 行辭職，否則即依法終止其勞動契約。嗣臺南區業務協理
30 朱家宏於114年5月3日請原告自行辭職，遭原告拒絕，被
31 告乃於114年5月6日以原告違反系爭僱用契約第三條第五

01 款約定，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止與原
02 告間之勞動契約。被告係據於114年4月25日新發現之原告
03 私下經營汽車保養維修業務之違約行為，而於114年5月6
04 日終止勞動契約，尚在知悉此新違約行為30日內，並無原
05 告所稱逾期情事。又原告係於114年5月3日朱家宏請其自
06 行辭職，否則被告公司即將其解僱之後，方於114年5月5
07 日提出育嬰假之申請，故被告解僱原告實與其育嬰假之申
08 請無關。

09 (二)自原告及丞鴻汽車廠臉書貼文觀之，可知縱原告撤資，但
10 其仍實質經營汽車保養維修之業務，且該汽車廠主要保養
11 維修之汽車即為被告公司銷售之Škoda廠牌之汽車，貼文
12 中出現的車牌號碼000-0000號車輛乃被告之客戶，且尚在
13 保固期內，如非原告積極招攬，客戶不致放棄其保固權
14 益，此已影響被告公司業務，情節自屬重大。是被告終止
15 兩造間勞動契約於法有據，原告主張其另於114年5月13日
16 依勞動基準法第14條第1項第6款終止兩造間勞動契約，及
17 得請求被告給付資遣費、預告期間工資、發給非自願離職
18 證明書等，均無理由。

19 (三)聲明：

20 1. 原告之訴駁回。

21 2. 如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第240頁）：

23 (一)被告為ŠKODA汽車授權經銷商，代理該品牌汽車之銷售、
24 售後維修保養等事項。原告於106年3月20日起，受僱於被
25 告擔任被告臺南永康分店業務經理，負責該品牌新車銷售
26 工作，兩造並訂立本院卷第75至85頁之系爭僱用契約；其
27 中第三條約定：「在本契約有效期間內，乙方（原告）應
28 履行下列忠誠勤勉義務：……五、未經甲方（被告）事前
29 書面同意，乙方不得直接或間接提供任何與汽車相關服務
30 給予其他任何第三人，亦不得參與其他第三人競業之經
31 營。」。

01 (二)原告於112年間出資投資以維修、改裝VAG車系汽車（福斯
02 集團旗下品牌汽車，含ŠKODA）為營業內容之「丞鴻VAG
03 」汽車維修廠（位於臺南市○○區○○路0段000 號，於1
04 14年7月9日始辦理稅籍登記，下稱丞鴻汽車廠）。嗣被告
05 知悉此事後，要求原告撤資，原告並於112年7月間書立本
06 院補字卷第33頁所示之聲明書交予被告。

07 (三)被告於114年5月6日交付如本院卷第87頁之函文（下稱系
08 爭函文）予原告。

09 (四)原告於114年5月5日向被告提出育嬰假留職停薪申請。

10 (五)如本院認被告應給付原告資遣費、預告期間工資、114年5
11 月7日至5月13日間之工資，兩造同意金額分別為375,151
12 元、134,500元、21,357元。

13 四、被告係於114年5月6日以系爭函文對原告為終止勞動契約之
14 意思表示，該函文所載終止事由為「陳奕瑋君未經公司同
15 意，私下投資汽車保養/改裝廠，違反本公司僱傭暨承攬契
16 約第三條第五款：未經甲方事前書面同意，乙方不得直接或
17 間接提供任何與汽車相關服務給予其他任何第三人，亦不得
18 參與其他第三人競業之經營。參照勞動基準法第12條第四
19 款：違反勞動契約或工作規則，情節重大者；即日起終止僱
20 傭暨承攬契約」，有系爭函文附卷可參；原告則主張被告係
21 違法解僱，並據此為上開工資、資遣費、預告期間工資、損
22 害賠償及非自願離職證明書之請求。是本件首要爭點，乃兩
23 造間之勞動契約是否已因被告於114年5月6日行使勞動基準
24 法第12條第1項第4款所定終止權而終止。爰分述本院得心證
25 之理由如下：

26 (一)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
27 經預告終止契約；雇主依此規定終止契約者，應自知悉其
28 情形之日起，30日為之。勞動基準法第12條第1項第4款、
29 第2項定有明文。所謂情節重大，係屬不確定之法律概
30 念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大
31 事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，

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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞動基準法規定之情節重大之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇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標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參照）。次按民事訴訟係在解決私權糾紛，就證據之證明力係採相當與可能性為判斷標準，亦即負舉證責任之人，就其利己事實之主張，已為相當之證明，具有可能性之優勢，即非不可採信。若負舉證責任之當事人就其主張之事實已盡證明責任，他造當事人對該主張如抗辯為不實並提出反對之主張，就該反對之主張，自應負證明之責，此為民事舉證責任分配之原則（最高法院112年度台上字第186號判決意旨參照）。又法院認定當事人所爭執之事實，應依證據，惟此證據不以直接證據為限，如能以間接證據證明間接事實，且綜合諸間接事實，得以在符合論理及經驗法則下，推認待證事實為真實者，亦無不可。又於民事事件，證據之證明力較為強大、更為可信者，即足以使審理事實之人對於爭執之事實認定其存在更勝於不存在，而達到蓋然之心證，此即「證據優勢」或「證據優勢主義」。是在具體事件審理中，若當事人所主張之事實及提出之證據，經衡量後對「待證事實」可達到前開所稱蓋然之心證時，法院即應信該當事人所主張之事實為真。

(二)自被告所提出之原告臉書貼文網頁擷圖（見本院卷第61至68頁）觀之，可見原告於113年12月30日起至114年3月25日間之多起貼文中，均使用「#丞鴻VAG」之主題標籤（Hashtag，將文字轉變為可點擊之連結，使臉書用戶可藉此找到標示同主題之貼文），其中(1)114年1月25日之貼文內容為：「Škoda買車找我一條龍到底，從新車照顧『你/妳』到換車。#VAG車系保養維修改裝、#丞鴻VAG、#ŠKODA

01 陳奕瑋0000000000」；(2)114年1月29日之貼文內容為「20
02 24是我最亂七八糟的一年，2025我重新整理再出發，今年
03 就從我們麵麵的可愛笑容開始啟航。買Škoda記得要找
04 我，VAG車系保養維修記得也要找我@ch__645。#丞鴻VA
05 G、#ŠKODA陳奕瑋0000000000」，並併列張貼有原告於丞
06 鴻汽車廠及被告公司之名片；(3)114年3月15日之貼文則為
07 「兩年一下就過去了，距離百年老店還有98年，我們會繼
08 續努力下去的。ŠKODA新車購置，VAG車系保養、維修，都
09 來困擾我就好了，不要為難我的同業。#丞鴻VAG、#ŠKODA
10 陳奕瑋0000000000」，並張貼有丞鴻汽車廠店面（上有招
11 牌）之照片。原告於上開3則貼文中，除汽車銷售業務
12 外，另有招攬VAG車系保養、維修業務之文字，復於其下
13 使用「#丞鴻VAG」主題標籤，此已足使閱讀此等文字之人
14 理解該貼文係在為丞鴻汽車廠招攬生意；況且，原告於上
15 開(2)貼文中張貼其於丞鴻汽車廠之名片，於上開(3)貼文中
16 更以經營者之語氣發言；衡諸經驗法則，應僅有實際參與
17 經營者始會張貼此種為其所營事業招攬生意、表示要努力
18 經營及期待營業長久之貼文，則被告主張原告於112年間
19 出具聲明書後，仍實際經營丞鴻汽車廠乙節，確有所憑。
20 原告主張此等貼文僅為生活、知識分享及增加ŠKODA車輛
21 銷售之手法云云，則與常情相悖，不足採信。

22 (三)被告另舉下列證人為證（見本院卷第151至179頁）：

- 23 1. 證人佘家慧證稱：我曾任被告安平廠廠長，因114年7月整
24 併至永康廠，現為永康廠廠長；114年4月中旬，安平廠中
25 古部分之業務洪良銘告知原告當著他的面在接待室對吳恬
26 欣、陳明秀、蔡琮堯3位接待人員說「服務廠業績那麼
27 差，就把車介紹到我那邊就好，可以多少賺外快」等語，
28 問我要不要去了解一下；洪良銘離開後，我請吳恬欣到辦
29 公室，吳恬欣表示原告有講這些事情，她知道很久了，但
30 因為是基層員工，不想多嘴，沒有和原告有太多接觸；之
31 後我又請蔡琮堯到辦公室，蔡琮堯也說有聽到這件事情；

01 之後我就請大家解散了，我自己思考了兩個禮拜，約在4
02 月20幾號才向管理部的簡經理反應，也有向我最上層的林
03 信宏經理講，我對此事涉入僅止於此等語。

04 2. 證人洪良銘證稱：我自105年起被告公司中古部門任職，
05 工作地點在安平區，114年4月中旬，時間不確定，原告在
06 安平保養廠的接待室對接待的吳恬欣、蔡琮堯說：「安平
07 保養廠要收掉，要不要介紹客人去我那邊的保養廠，會有
08 獎金給介紹的接待」，後來我跟安平廠的佘家慧廠長談業
09 績時有提到此事，佘家慧廠長說會回報，後來公司開除原
10 告；112年或113年時（時間無法確定，距114年4月至少超
11 過1年以上），原告曾跟我說他在外面有開車廠的事等
12 語。

13 3. 證人吳恬欣證稱：我自110年起在被告公司任服務顧問，
14 工作內容是車進廠保養時要接待、報價，原先在安平，11
15 4年7月換到永康；在公司有聽到原告好像在外面開保養
16 廠，在外面要開幕，看有沒有人要參加，有實際聽原告說
17 過，但時間點沒有印象；原告有提到他開外廠的事，114
18 年間，時間點無法特定，我與陳明秀、蔡琮堯當時在同一
19 個辦公區域，洪良銘也在場，原告進來有稍微聊天，問我
20 們手上有無客戶可以介紹給他，如果有介紹，看多少就可
21 以抽等語，但實際上我們都沒有介紹過，所以不清楚，我
22 認為原告並無要求將公司的客人介紹給他，只是問問看身
23 邊有沒有人可以介紹，原告當時是半開玩笑的說：「有沒
24 有客戶或朋友可以介紹的啊？」；114年間佘家慧廠長撥
25 內線進來問我有無聽說過原告有說在外廠保養有無佣金之
26 類的，我說「有聽說過，但沒有實際做過」，佘家慧也
27 有問蔡琮堯，我不清楚有無問陳明秀等語。

28 4. 證人李恩宇證稱：我自111年8月起任職於被告公司負責銷
29 售業務，原告是我公司同事，有聽聞過原告在外經營汽車
30 廠的事情，113年後半年有聽已經離職的張協理講過，後
31 續下班時間或公司聚餐有聽說，但沒有詳細過問；原告也

01 有稍微透露給我，他只有說「如果以後有車子可以介紹，
02 可以多多幫忙」，我印象是在冬天聚餐時，可能在113年
03 底，具體時間忘了，原告未提到介紹可以獲得佣金、回
04 饋、獎金；（本院詢問是否知悉原告之汽車廠在何處，證
05 人當庭查詢手機後回答）原告汽車廠地址是臺南市○○區
06 ○○路0段000號，我記得其中1個字，用關鍵字搜尋，就
07 知道是丞鴻汽車了；我介紹過2台車子去丞鴻汽車，有客
08 人會說他不要在原廠，問有無推薦的、我信得過的人，我
09 就會想到原告，不確定丞鴻汽車廠究係何人經營等語。

10 5. 證人王同村證稱：我於被告公司擔任臺南區銷售及服務的
11 副總經理，於113年9月到職；114年4月下旬接到高雄總公
12 司老闆楊玉書通知原告有在外經營保養廠，他請我去詢問
13 情況，當天我有詢問原告，原告說他確實有經營汽車廠，
14 但是是在他私人時間，他白天還是在上班，而且沒有去做
15 招攬的事；我不太清楚解僱原告的函文由何人作成決定，
16 楊玉書說原告違反競業法，要依公司的規範走，我到職不
17 久，不了解前因後果，由楊玉書指示朱家宏協理與原告面
18 談，我沒有做決定，不知道公司處理方向等語。

19 6. 證人朱家宏證稱：我自109年4月起任被告公司營業部協
20 理，原告是之前的同事；114年5月2日我到高雄開會，會
21 後總經理楊玉書拿自願離職同意書及切結書（指本院補字
22 卷第33頁之聲明書）給我，因為當初原告只有簽1張切結
23 書，他說希望原告自動離職，如果原告不願意的話，公司
24 會以解僱方式處理；5月3日我有找原告來我辦公室約談，
25 公司希望他自願離職，不要鬧得難看，如他不願意，公司
26 會以解雇處理，他覺得不舒服，想要照正常的資遣程序，
27 他說他開外廠是以前的事情；總公司說原告在外開設保養
28 廠會影響公司的利益，我也有跟原告說到這一點，但原告
29 不願意。知悉後來原告在5月5日有申請育嬰假，我早上從
30 安平過去永康，拿到原告申請的育嬰留停的資料就去高雄
31 了等語。

01 (四)證人洪良銘、吳恬欣均明確證稱原告有於114年4月中旬，
02 在被告公司安平廠區內向吳恬欣、蔡琮堯等接待人員表示
03 「可介紹客戶到我那邊的保養廠，如有介紹可以抽佣」等
04 語，證人李恩宇則證稱原告約於113年底曾請其幫忙介紹
05 車子至丞鴻汽車廠；再對照上述原告113年12月至114年3
06 月間之臉書貼文，足見原告不論是在網際網路上或現實生
07 活中，均有為丞鴻汽車廠招攬生意之舉，甚至願給予酬
08 庸，如非丞鴻汽車廠之經營狀況與其自身利益直接相關，
09 實難想像原告願以此種方式為之招攬生意。原告雖以其對
10 接待人員所言僅為玩笑話，以及所稱「客戶」未必即指被
11 告公司之客戶等語為辯（見本院卷第180、233頁），然原
12 告係多次以網路貼文及請同事介紹客人之方式為丞鴻汽車
13 廠招攬生意，自難認其對吳恬欣等人所言僅屬玩笑；又原
14 告在以代理ŠKODA汽車售後維修保養事項為業之被告公司
15 廠區內，請接待人員介紹客戶予專營VAG車系（含ŠKODA汽
16 車）之丞鴻汽車廠，所指者自為吳恬欣等人於工作中所得
17 接觸之至被告廠區維修保養車輛之ŠKODA汽車車主，亦即
18 被告之客戶。至證人吳恬欣證稱其認為原告僅是在開玩笑
19 部分，僅為其自身主觀判斷，並不影響本院就原告曾請接
20 待人員介紹公司客戶予丞鴻汽車廠此客觀事實之認定。再
21 者，證人王同村亦證稱原告於114年4月下旬接受其問詢
22 時，已自承有在非上班時間經營汽車廠之情。是綜合上開
23 臉書貼文內容，及證人洪良銘、吳恬欣、王同村之證述，
24 已足使本院對被告主張原告為丞鴻汽車廠之實際經營者乙
25 節，產生其為真實之蓋然心證。又綜合證人佘家慧、洪良
26 銘、吳恬欣、王同村、朱家宏上開證述內容，亦足認被告
27 終止兩造勞動契約之緣由及經過為：洪良銘於114年4月中
28 旬將其當場聽聞原告請將此情轉知廠長佘家慧，佘家慧經
29 洪良銘告知原告向接待人員表示如介紹客戶至丞鴻汽車廠
30 可獲報酬之情後，先向吳恬欣、蔡琮堯確認確有此事後，
31 再於同月下旬向上陳報，被告法定代理人楊玉書乃委由副

01 總經理王同村於114年4月下旬詢問原告，原告雖向王同村
02 承認有於下班時間經營汽車廠，然否認有招攬情事，嗣協
03 理朱家宏於114年5月3日依楊玉書之指示，將公司「先請
04 原告自行離職，如不願即將其解僱」之決定告知原告，然
05 原告拒絕自行離職，被告始於114年5月6日以系爭函文對
06 原告為終止勞動契約之意思表示。

07 (五)原告雖以證人佘家慧、洪良銘、李恩宇、王同村、朱家宏
08 現均被告公司任職，無從期待其等為不利被告之證述，質
09 疑上開證人之憑信性。惟上開證人均於法庭上經具結後始
10 為證述，衡諸經驗法則，倘無特殊利害關係或重大誘因，
11 實無干冒觸犯偽證罪之風險而為不實陳述之必要；且證人
12 佘家慧、洪良銘、王同村及朱家宏，係分別就其於不同時
13 間、基於不同職務身分，對其所親身經歷、所見所聞或親
14 自參與之具體事項為證述，其證述內容均未逾越其認知範
15 圍，且係就各自所接觸之事實片段加以說明，並無迎合被
16 告立場就整體事件作出概括性或推論性指控之情，其所述
17 情節前後脈絡可相互銜接，形成一合理且完整「發現原告
18 有競業行為→查證→決定解僱」之事實發展過程，可互為
19 補強，且無矛盾之處。至於證人李恩宇，其證述內容尚包
20 含承認曾介紹客戶至原告經營之汽修廠等對己不利之事
21 實，顯見其證言並非刻意迴避責任或偏袒任一方，具有相
22 當可信度。況且，證人佘家慧、洪良銘之證述內容，與原
23 告不爭執其憑信性之證人吳恬欣證述內容一致，原告亦不
24 否認其曾向接待人員提及可介紹客戶，及證人朱家宏於11
25 4年5月3日曾與其面談，要求其考慮自行離職等情（見本
26 院卷第180頁）；顯然原告係一方面承認證人證述中部分
27 事實屬實，另一方面卻空泛質疑證人整體證言之可信性，
28 於論理上自屬矛盾，自不足以動搖上開證人證述之憑信
29 性。

30 (六)原告所舉證人王培芸證稱：丞鴻汽車廠是112年3月間開
31 立，原先是王筠喬要開，資金不夠找原告，原告資金也不

01 夠，就找我投資，我們三人一人出20萬元，開業當時的負
02 責人是我，因為我比較閒，我沒有參與經營；丞鴻汽車主
03 要是修理自己家裡、親友的車而已，後來國稅局有查，
04 所以商號是114年才登記的；112年7月原告跟我吵要退
05 出，我與王筠喬一人拿出10萬元退給原告；分紅也沒有什
06 麼，因為從開的時候就沒怎麼做，沒什麼營業，分紅過幾
07 萬塊而已，114年至115年，不到1年，公司有盈餘才會給
08 我，每個月王筠喬會拿現金給原告，原告轉給我，每次轉
09 1萬元等語（見本院卷第132至141頁）。證人王筠喬則證
10 稱：丞鴻汽車是112年3月開的，一開始是我、原告、王培
11 芸合夥，一人出資20萬元，維修僅有我一人，原告、王培
12 芸未參與營業；114年7月9日設立稅籍的負責人用王培芸
13 名義是因當時我還在銘峰福斯汽車工作，我認為設立稅籍
14 前丞鴻汽車的負責人是我，是我在處理客人及維修；112
15 年7月公司說原告不能在外面做，所以他就抽資退股，我
16 和王培芸一人拿10萬元現金，由王培芸以現金方式拿給原
17 告；我114年7月從銘峰福斯離職後，車比較多，才開始有
18 分紅，營收出資方分60%，維修40%，出資方部分我與王培
19 芸一人一半，分紅次數、金額每個月不一定，要看車子有
20 多少；丞鴻汽車是我在經營，帳是我在管，王培芸沒有經
21 手，王培芸平時不會去丞鴻汽車，分紅都是拿現金給王培
22 芸，她家住附近，我直接拿去她家等語（見本院卷第141
23 至150頁）。原告雖據上開證人之證述，以及丞鴻汽車廠
24 登記負責人為王培芸等情，主張其已自丞鴻汽車廠撤資，
25 並無經營該車廠。然查，丞鴻汽車廠係於114年7月9日列
26 王培芸為負責人申請稅籍設立登記乙情，固有原告所提出
27 之財政部南區國稅局函文1紙在卷可參（見本院卷第97至1
28 00頁），惟王培芸自陳未參與丞鴻汽車廠之經營，顯然此
29 登記名義與丞鴻汽車廠實際經營情形存有落差，自無從以
30 此登記名義排除原告參與丞鴻汽車廠經營之可能。又證人
31 王筠喬雖證稱其為實際經營者，然亦表示其負責者僅為維

01 修工作；而原告有於網路上及工作場合中為丞鴻汽車廠招
02 攬生意，及於臉書上以經營者口吻表示要努力經營及期待
03 營業長久之舉，業如前述，與負責維修工作之王筠喬客觀
04 上有經營分工之情形。再者，王培芸為原告之母，王筠喬
05 亦因身為丞鴻汽車廠經營者之一而得自原告之招攬行為獲
06 益，情感上及經濟上之利害關係均偏向原告立場，其證述
07 已存有迴護、偏頗原告之可能性，則在與客觀證據存有矛
08 盾之情形下，尚難遽憑證人王培芸、王筠喬前開證述，即
09 為有利原告之認定，亦無從動搖本院就「原告為丞鴻汽車
10 廠之實際經營者」此節已形成之心證。

11 (七)系爭僱用契約第三條約定：「在本契約有效期間內，乙方
12 (原告)應履行下列忠誠勤勉義務：……五、未經甲方
13 (被告)事前書面同意，乙方不得直接或間接提供任何與
14 汽車相關服務給予其他任何第三人，亦不得參與其他第三
15 人競業之經營。」。原告既未經被告同意，以經營丞鴻汽
16 車廠之方式提供汽車相關服務予第三人，已違反上開勞動
17 契約所定之忠誠義務。原告前曾於112年7月間出具內容為
18 「本人業外投資汽車改裝廠，絕無侵害本業權益，但恐有
19 損本業之形象，故允諾於今年(112)9月完成撤資。專注
20 經營本業之業務工作」之聲明書予被告(見本院補字卷第
21 33頁)，足見被告已對原告之競業行為為提醒及告誡，並
22 給予改善之機會，然原告仍於113年底至114年4月間，參
23 與經營與被告營業範圍(ŠKODA汽車維修保養)重疊之丞
24 鴻汽車廠，甚至請託公司同仁為丞鴻汽車廠介紹客戶，此
25 等行為，乃利用職務上所得資訊，將公司現有或潛在客源
26 移轉至自身參與經營之事業以謀私利，除有損被告之營業
27 利益，更已對被告公司內部管理及員工紀律產生負面影
28 響；且此行為，並非偶發性之違失，而係在被告給予告誡
29 及寬宥後的明知故犯，此已嚴重破壞勞僱雙方間之信賴關
30 係至難以回復之程度，再者，若被告對此種利用職務上人
31 際關係及資源謀取私利之行為，不施以嚴厲之處分，除難

01 以有效防止其營業利益持續受損外，亦將使其他員工誤認
02 得以仿效，進而削弱被告對員工競業行為之管理權限，影
03 響公司整體紀律及秩序，實難期被告得採解僱以外之懲處
04 手段。揆諸前開說明，原告違反勞動契約之行為，已屬情
05 節重大，被告據此依勞動基準法第12條第1項第4款規定終
06 止兩造間之勞動契約，合於比例原則及解僱最後手段性原
07 則，亦無以損害他人為目的權利濫用之情事，且被告係於
08 114年4月下旬經由證人佘家慧告知始知悉原告有違反聲明
09 書中之承諾，仍參與丞鴻汽車廠經營之行為，則被告於11
10 4年5月6日行使終止權，尚未逾勞動基準法第12條第2項所
11 定之30日除斥期間，自屬適法。從而，兩造間之勞動契
12 約，已因被告行使勞動基準法第12條第1項第4款之終止
13 權，而於114年5月6日終止。

14 (八)原告另主張系爭函文中之終止事由「原告私下投資車
15 廠」，與被告於本件訴訟中主張之「原告私下經營車廠」
16 為不同事由，屬事後變更或追加解僱理由云云。惟雇主終
17 止勞動契約之事由，應以其真意為斷，而非拘泥於文字用
18 語之形式，只需雇主使勞工知悉其具體之終止事由，即為
19 已足。就文義而言，投資事業者雖不必然為該事業之經營
20 者，然一般日常用語中尚難為此精確之區分，在提及「投
21 資某事業」、「與人合夥開店」時，亦往往是指有參與經
22 營某事業之情。查被告法定代理人於114年4月下旬，已委
23 由副總經理王同村就有無經營外廠、有無招攬客戶之事對
24 原告為問詢，協理朱家宏復於114年5月3日，告知原告：
25 公司因此事希望其自動離職，否則將予解僱等情，業據證
26 人王同村、朱家宏證述如上；則原告於斯時顯已知悉被告
27 係因其在外面經營丞鴻汽車廠且為丞鴻汽車廠招攬客戶之違
28 約情事，而欲將之解僱，則系爭函文之記載，已足使原告
29 知悉被告終止勞動契約之事由為「原告經營外廠，違反系
30 爭僱用契約第三條第五款」，且此與被告於本訴中主張之
31 終止事由，始終一致，並無任意變更或增列終止事由之情

01 形。原告上開主張，僅屬文字遊戲，不足採信。

02 (九)被告終止兩造間勞動契約之事由，係原告私下參與丞鴻汽
03 車廠之經營，為之招攬客戶此違反勞動契約之行為，且被
04 告公司協理朱家宏已於114年5月3日告知原告「如不自請
05 離職，將予以解僱」，業如前述，原告亦自承其係於朱家
06 宏與其面談時，當場表示要請育嬰留停（見本院卷第18
07 0、181頁）；顯然被告終止勞動契約之決定，與原告於11
08 4年5月5日提出育嬰留職停薪之申請毫無關聯，反而原告
09 是因知悉被告將予解僱，方提出育嬰留職停薪之申請求為
10 規避。是原告主張被告係因其申請育嬰留職停薪而將之解
11 僱，違反性別平等工作法相關規定而無效云云，顯係顛倒
12 因果，與事實不符，顯無可採。

13 五、承上，兩造間之勞動契約關係，已因被告於114年5月6日行
14 使勞動基準法第12條第1項第4款之終止權而向後消滅，被告
15 自無給付終止日後工資之義務；被告此終止權之行為既屬合
16 法，原告自無據此依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止
17 勞動契約之餘地；而雇主依勞動基準法第12條第1項規定行
18 使終止權利，得不經預告，至於資遣費之發給，以雇主依勞
19 動基準法第11條、第13條但書、第20條，或勞工依同法第14
20 條第1項之事由終止勞動契約為前提，此參勞動基準法第12
21 條第1項、14條第4項、第17條、第20條規定即明。是以，原
22 告請求被告給付114年5月7日起至同月13日間之工資、預告
23 期間工資及資遣費，均於法無據，無從准許。又被告係因原
24 告有違反勞動契約所定忠實義務之競業行為始終止勞動契
25 約，並非因原告申請育嬰留職停薪而為不利處分，與性別平
26 等工作法第21條「受僱者為育嬰留職停薪之請求時，雇主不
27 得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分」
28 之規定自屬有間，原告無從請領育嬰留職停薪津貼，實係因
29 自身違反勞動契約之行為所致，則其依同法第26條「受僱者
30 或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，
31 雇主應負賠償責任」規定請求被告賠償無法請領育嬰留職停

01 薪津貼之損害，亦屬無據。另非自願離職，指勞工因雇主關
02 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第
03 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
04 職，就業保險法第11條第3項定有明文。原告之離職事由顯
05 非屬上述非自願離職之情形，則原告請求被告發給非自願離
06 職證明書，同屬無據，均無從准許。

07 六、綜上所述，原告於本件之請求均無理由，應予駁回。原告之
08 訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

09 七、本件事證已明確，兩造其餘主張及舉證，經核與判決結果無
10 影響，爰不逐一論述，附此說明。

11 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 4 月 22 日
13 勞動法庭 法 官 張玉萱

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 4 月 23 日
18 書記官 廖庭瑜