

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第42號

原告 業晟企業有限公司

法定代理人 鄭貴名

訴訟代理人 蔡東泉律師

被告 吳俊偉

訴訟代理人 宋錦武律師(法扶律師)

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國114年8月11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。

訴訟費用新臺幣39,521元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告自民國102年4月1日起受雇於原告，原為成型開發組組長，依兩造約定，應先簽訂「服務年限契約書」(下稱系爭契約)後，原告才將被告升一級擔任副課長。惟因被告希望早日增加薪資，故原告於105年5月初已先將被告調升為副課長，復於105年8月4日，兩造始簽訂系爭契約，並約定原告公司給予被告新臺幣(下同)100萬元作為獎賞，且將被告調升為成型副課長，並於每年調薪1%~4%。然被告未據實告知原告法定代理人，即於系爭契約自行繕寫「由副課長升為課長」，此顯與兩造約定不符(原告本意是簽屬系爭契約後將被告由組長調升為副課長，非將副課長調升為課長)，故原告未將被告提升惟課長並未違約。嗣於105年8月12日，原告依系爭契約匯款100萬元至被告指定帳戶，是原告已依系爭契約履行完畢。詎料，被告於簽訂系爭契約後，即有怠惰之情事，且自113年7月31日起至113年8月6日，均未請假亦未上班，無正當理由曠職3日以上，是原告依勞基法第12條第1項第6款之規定，於113年8月6日以存證信函向被告終止兩造

間勞動契約。

(二)又依系爭契約第2條約定，被告應於原告公司任職滿2年，即應服務至125年7月30日止，然被告於113年7月31日擅自曠職，違反系爭契約，自應依系爭契約之約定賠償原告補貼金額100萬元之2倍損失即200萬元。另被告未依系爭契約任職至125年7月30日，於113年7月27日表示離職，則被告應返還自105年8月份至113年7月之溢領薪資578,900元，及自105年至112年溢領之年終獎金382,256元(851,268元-468,912元)，被告應返還金額共計961,256元。為此，依系爭契約及不當得利之法律關係提起本件訴訟。

(三)並聲明：

1、被告應給付原告2,000,000元及自105年7月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2、被告應給付原告961,256元及自起訴狀繕本即113年12月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：否認原告上開主張。依系爭契約，原告承諾給付100萬元，且每年調薪1%~4%，被告任職期間，確實有逐年調薪，而調薪前提為被告不得有怠惰之情形，則被告自無怠惰之情事。又依系爭約定，原告應將被告職務提升一級至課長乙職，然原告迄未履行約定，被告多次請求原告履約，然原告均置之不理，顯已違反系爭契約，被告遂依勞基法第14條第1項第1款、第6款規定，於113年7月27日寄發存證信函對原告終止兩造間之勞動契約。且被告依勞動契約約定，受領年終獎金及薪資，並無不當得利。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)被告於102年4月1日受雇於原告。

(二)兩造於105年8月4日間簽訂系爭契約，系爭契約記載：原告承諾於簽訂系爭契約後，給予被告100萬元金額代步工具作為獎賞，其為副課長職之技術主管，故經董事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守則規定予以提升一級，即擔任

01 課長乙職，契約有效期間每年調薪1%至4%，調薪前提為不
02 得有怠惰情形。被告保證於契約期間，不得提出辭職或有怠
03 惰情形(註一：怠惰情形定義：每年於年終彙報時，原告若
04 對於被告工作態度或績效有不滿意，而被告未能提出合理解
05 釋時，即認定之)，必須盡心盡力完成公司所託付之工作目
06 標：1.契約期限2016年8月1日至2036年7月30日2.雙方約定
07 期限間，若被告提出辭職或有怠惰情形需賠償2倍獎賞金額
08 的損失3.每年須盡全力達成公司指定之目標。

09 (三)原告已於105年8月12日依系爭契約約定給付被告100萬元之
10 獎賞。

11 (四)自105年8月至113年7月，被告之薪資每年均有調升1%至4%。

12 (五)被告於105年5月前擔任原告之成型開發組組長，自105年5月
13 時調升為成型副課長。

14 (六)被告於113年7月27日寄發存證信函予原告之法定代理人鄭貴
15 名，通知因原告未將被告提升為課長乙職，違反系爭契約約
16 定，依勞基法第14條第1項第1款規定對原告終止勞動契約，
17 鄭貴名於113年7月29日收受該存證信函。

18 (七)被告自113年7月31日至113年8月6日並未請假，亦未上班。

19 (八)原告於113年8月6日以臺南地方法院郵局存證號碼第1006號
20 通知被告因被告無正當理由自113年7月31日連續曠職3日以
21 上，原告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，被
22 告於113年8月7日收受該函文。

23 (九)原告於於113年8月26日寄發臺南地方法院郵局存證號碼第11
24 09號存證信函予被告，以被告違約提前離職為由，請求被告
25 賠償200萬元暨利息80萬元及歸還8年來溢領之年終獎金、工
26 作獎金、調整加薪等。

27 四、得心證之理由：

28 本件原告主張被告違反系爭契約，於約定期限前辭職並有怠
29 惰之情形，請求其賠償100萬元補貼獎金之2倍，及返還溢領
30 薪資、年終獎金961,256元，為被告所否認，並以前詞置
31 辯，是本件爭點厥為：(一)原告請求被告賠償200萬元，有

01 無理由？(二)原告請求被告返還961,256元，有無理由？

02 (一)原告請求被告賠償200萬元，有無理由？

03 1、按雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而
04 有受損害之虞者、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
05 勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第
06 1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日
07 內為之。但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損
08 害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第1款、第
09 6款、第2項定有明文。又按當事人主張有利於己之事實者，
10 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段有明文規
11 定。

12 2、本件原告固主張被告違反系爭契約，於約定期限前離職且有
13 怠惰情形，並提出系爭契約為證(卷一第27頁)。惟查，觀諸
14 系爭契約之內容，其記載被告為副課長職之技術主管，經董
15 事長同意後，以此金額特例支出，並依工作守則規定予以提
16 升一級，即擔任課長乙職等語，有系爭契約在卷可參(卷一
17 第27頁)。由上可知，原告應於簽訂系爭契約後將被告升任
18 課長甚明。再查，被告自105年5月初已於被告公司擔任成型
19 副課長，兩造既於105年8月4日簽訂系爭契約，而被告迄兩
20 造勞動契約終止時，仍為副課長，為兩造所不爭執，顯見原
21 告違反系爭契約約定，未將被告由副課長提升為課長，原告
22 已經違反系爭契約一節，自堪可信。原告雖主張，系爭契約
23 實際上係約定應將被告由組長調升為副課長云云，然此既為
24 原告有利之事實，原告對此應負舉證責任，然綜觀全卷資
25 料，原告對此部分，並無提出其他積極證據以實其說，其主
26 張自不可採。

27 3、又查：原告自105年8月4日簽訂系爭契約後，至被告113年7
28 月27日向原告終止系爭勞動契約前，均未依約履行系爭契
29 約，故其違反系爭勞動契約之狀態持續中，故被告於113年7
30 月27日向原告終止系爭勞動契約，自無罹於30日除斥期間之
31 可能，併此敘明。

01 4、未按代理人於代理權限內，以本人名義所為之意思表示，直
02 接對本人發生效力。前項規定，於應向本人為意思表示，而
03 向其代理人為之者，準用之，此民法第103條定有明文。由
04 上可知，對於應向法人或公司為意思表示，即便對代理人為
05 之，亦直接對本人(即法人或公司)發生效力甚明。查，原告
06 既違反系爭契約未將被告由副課長提升為課長，顯已違反兩
07 造間勞動契約約定，此損害被告之勞工權益，則被告自得依
08 勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告終止勞動契約。被
09 告於113年7月27日將存證信函寄送予原告法定代理人鄭貴
10 名，並經鄭貴名於113年7月29日收受，此有該存證信函在卷
11 可佐(卷一第115-117頁)，自為可採。而觀諸該存證信函，
12 被告雖收件人處記載：「鄭貴名」，然「鄭貴名」係原告公
13 司之法定代理人，且其收件地址為原告公司地址，並該存證
14 信函內容均涉及被告與公司間系爭勞動契約，而非被告與鄭
15 貴名個人之私人事務，故被告對鄭貴名自是以原告公司法定
16 代理人身分向其為意思表示，顯然非對於鄭貴名個人為意思
17 表示，依上開條文之規定，效力自對於原告公司法人生效。
18 綜上，本院認被告寄發存證信函表示終止勞動契約之意思表
19 示，係對原告為之，且生合法終止兩造間勞動契約之效力。
20 是兩造間勞動契約於113年7月29日經被告合法終止。

21 5、再依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，
22 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
23 離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
24 定各款情事之一離職。本件原告固主張被告終止兩造間之勞
25 動契約，違反系爭契約約定不得於約定期限內提出辭職，其
26 自得請求被告賠償200萬元云云。惟查，系爭契約之「辭
27 職」應係指自請辭職，而與因雇主違反勞動契約或勞工法
28 令，致有損害勞工權益，而不經預告終止契約有別。本件被
29 告以原告違反系爭契約，依勞基法第14條第1項第6款終止兩
30 造間勞動契約為合法，已如前述，則被告終止兩造間勞動契
31 約，與上開規定之「非自願離職」相符，是原告主張被告違

01 反系爭契約於約定期限內提出辭職，自不足採。

02 6、再本件原告另主張被告有怠惰之情形，怠惰情形為：被告自
03 112年1月起至113年7月期間操作機台，故意不操作機台，跑
04 去抽菸，怠惰不工作，致使每個月工作重量，均低於機器設
05 備自動化生產之重量(見卷二第33頁)，請求被告賠償200萬
06 元云云。原告上開主張固據提出生產量明細表及證人李美珠
07 為證(卷二第49、106頁)，但此為被告所否認。惟查，觀諸
08 原告提出之生產量明細表(卷二第49頁)，僅是自己製作之表
09 格，並無其他資料及證據相輔，是否為真實已令人生疑。況
10 該表格記載「機器應生產重量」與「實際生產重量」雖不相
11 符，惟生產條件、操作方式、機器設備狀態、原物料成本、
12 訂單接收多寡，均可能影響該機台實際生產重量，自難單憑
13 原告單方所製作之生產量明細表，即認被告有怠惰之情事。
14 至本院雖未傳訊證人李美珠，然衡諸證人李美珠現仍受雇於
15 原告，具有切身利害關係，其證詞難免因受雇原告有上下隸
16 屬關係難期公允之情，自難為可採。是衡諸原告除上開明細
17 表與證人外，並無法提出其他證據以資為證，故本院認原告
18 對於被告怠惰之情事並未盡舉證責任，其主張自不足採。

19 7、綜上，被告既未自請離職，亦無怠惰之情事，已如前述，則
20 被告依系爭契約約定，受領100萬元，自屬有據。從而，原
21 告主張被告違反系爭契約約定，請求賠償200萬元，為無理
22 由，應予駁回。

23 (二)原告請求被告返還961,256元，有無理由？

24 本件原告主張伊依系爭契約每年為被告調薪百分之1至百分
25 之4，被告違反系爭契約，未依約服務至125年7月30日，顯
26 見被告違約在先，自無理由受領調薪及年終獎金，故請求被
27 告返還溢領薪資578,900元及年終獎金382,256元云云。經
28 查，被告受領上開薪資及年終獎金，均係本於兩造間之勞動
29 契約及系爭契約，並無不當得利可言。又查，被告雖未於原
30 告處任職至125年7月30日，是因原告違約在先，被告以原告
31 違反系爭契約約定，依勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞

01 動契約，其終止勞動契約核屬非自願離職，與系爭契約所約
02 定之辭職相異，已如前述。被告既未違反系爭契約，則被告
03 受領薪資及年終獎金，均屬有據，故原告請求返還溢領薪資
04 及年終獎金961,256元為無理由。

05 五、綜上所述，本件原告依系爭契約及不當得利之法律關係，請
06 求被告賠償2,000,000元及返還961,256元，均無理由，應予
07 駁回。又原告之訴，既經駁回，其所為假執行之聲請亦失所
08 附麗，爰併予駁回之。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
10 決結果均無影響，爰不另一一論述。

11 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
12 判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
14 勞動法庭 法 官 田玉芬

15 以上正本係照原本作成。

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。

17 如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 114 年 8 月 29 日
19 書 記 官 黃紹齊