

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第63號

原告 劉倬君

訴訟代理人 吳文琳律師

崔瀨文律師

被告 殷敬精密工業有限公司

法定代理人 董偉博

被告 博全國國際股份有限公司

法定代理人 蘇金蟬

共同

訴訟代理人 張仁龍律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年4月16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

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一、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2款、第3款均定有明文。本
件原告起訴時原聲明第1項為請求被告殷敬精密工業有限公
司（下稱殷敬公司）給付新臺幣（下同）756萬6205元，及
自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
之利息，第2項為請求被告博全國國際股份有限公司（下稱博
全公司）給付242萬5675元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
清償日止，按週年利率5%計算之利息，第3項為第1、2項給
付，如其中一被告就241萬1074元範圍內已為給付，另一被
告就其給付數額範圍內免為給付義務，第4項為被告博全公

01 司應開具非自願離職證明予原告，就第1、2項聲明，原告願
02 供擔保，請准宣告免為假執行。嗣變更前3項聲明為(一)被告
03 殷敬公司給付759萬2378元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
04 清償日止，按週年利率5%計算之利息，(二)被告博全公司給
05 付259萬2378元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
06 按週年利率5%計算之利息，(三)第1、2項給付，如其中一被
07 告就259萬2378元範圍內已為給付，另一被告就其給付數額
08 範圍內免為給付義務。經核與前開規定相符，應予准許。

09 貳、實體部分：

10 一、原告主張：

11 (一)原告自民國108年3月25日至被告殷敬公司任職，於同年9
12 月20日離職，同年12月3日復入職。嗣因被告殷敬公司於1
13 12年8月21日遭台灣電力股份有限公司綜合研究所依據政
14 府採購法第101第1項第4款刊登為拒絕往來廠商，遂於112
15 年8月22日將原告轉調至被告博全公司擔任銷售經理。是
16 被告殷敬公司及被告博全公司為實體同一性之事業，均應
17 視為原告雇主，就原告就被告之任職年資應併計算。

18 (二)被告殷敬公司暨被告博全公司之實質負責人董偉博於112
19 年12月22日，以原告擔任兆昇明能源股份有限公司（下稱
20 兆昇明公司）監察人，違反競業禁止，且擅自將訂單轉予
21 崇浩光電科技股份有限公司（下稱崇浩公司）承接，涉有
22 背信為由約談原告，原告遭被告約談時並無離職之意，被
23 告知悉後表示先予以停職，並要求原告先交還電腦。原告
24 配合完成相關程序離開後，被告又通知原告返回公司，提
25 出自願離職書（下稱系爭同意書）要求原告簽署，被告表
26 示原告所為已構成背信罪嫌，公司得直接解雇，倘原告簽
27 同意書則公司不再追究原告責任，原告雖無離職之意，然
28 因恐懼遭司法追殺，受被告脅迫而簽署系爭同意書。並經
29 原告於113年2月27日撤銷意思表示而無效，是兩造之僱傭
30 關係仍存。

31 (三)嗣被告殷敬公司又稱原告侵佔應交付予廣達電腦股份有限

01 公司（下稱廣達公司）之電子訊號分析儀及金網印電極，
02 又於公司網站、臉書頁面指控原告違反競業禁止、忠誠及
03 保密義務及有業務侵占行為，並對國外原廠、國內客戶傳
04 播不實資訊，嚴重侵害原告名譽。

05 （四）原告依據員工手冊112年原應領得之業績獎金為263萬0936
06 元（計算式：部門營收貢獻額3625萬0772×部門毛利率3
07 5%×部門達成係數1.2×公司達成係數1.2×獎金給予率14.
08 4%=263萬0936），原告實際僅獲發業績獎金21萬9862
09 元，共短發241萬1074元，應由被告負不真正連帶責任。

10 （五）至被告所稱背信行為，業經臺灣新北地方檢察署以113年
11 度偵字第31127號案件為不起訴處分。被告之法定代理人
12 未經查證誣指原告有競業之背信行為，脅迫原告簽署系爭
13 同意書，並以前開方式，侵害原告名譽，短少給付原告前
14 開獎金，均有勞動基準法第14條第1項第2款、第5款情
15 事，爰以本案起訴狀之送達作為終止勞動契約之意思表
16 示。以原告任職至112年12月29日計算工作年資為1668日
17 即4年又208日，應給付2.29個月平均工資之資遣費（計算
18 式：【4年/2】+【208日/30/12/2】=2.29），而原告終
19 止前6個月之平均工資為7萬9172元，被告應給付資遣費18
20 萬1304元（計算式：7萬9172×2.29=18萬1304），被告間
21 應負不真正連帶給付責任，並應開立非自願離職明證明書
22 予原告。

23 （六）又被告不實對外指稱原告違反競業禁止、忠誠暨保密義
24 務，已嚴重貶損一般人對於原告之人格評價，侵害原告之
25 名譽權，請求賠償原告500萬元非財產上損害。

26 （七）爰資遣費部分依據勞工退休金條例法第12條、勞基法第2
27 條第4款前段、第10條、第11條第2款、第14條第1項第2及
28 5款、民法第71條、第92條1項前段；業績獎金部分依據員
29 工手冊業績獎金3A；損害賠償部分依據民法第184條第1
30 項、第195條第1項；非自願離職證明書部分依據勞基法第
31 19條、就業保險法第11條第3項規定，提起本件訴訟。並

01 聲明：(一)被告殷敬公司給付759萬2378元，及自起訴狀繕
02 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
03 (二)被告博全公司給付259萬2378元，及自起訴狀繕本送達
04 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，(三)第1、
05 2項給付，如其中一被告就259萬2378元範圍內已為給付，
06 另一被告就其給付數額範圍內免為給付義務。(四)被告博全
07 公司應開具事由為勞動基準法第14條第2款第5款之非自願
08 離職證明予原告。(五)第1、2項聲明，原告願供擔保請准宣
09 告假執行。

10 二、被告則以：

11 (一)系爭同意書簽署期間並無原告遭脅迫而簽立之情形，因原
12 告為自願離職，故原告請求資遣費、開具非自願離職證明
13 亦無理由。再系爭員工手冊工作規則關於業績獎金之發放
14 係以發放時在職與否，作為是否核發之依據，另營業部門
15 擔當主管之業績獎金計算標準，依工作規則第三條A部分
16 之第7點，亦有年度期間離職不列入發放對象之規定，原
17 告業於112年12月29日自願離職，並不符請領業績獎金之
18 要件。

19 (二)被告公司負責人無論於原告任職期間或離職後，均聽聞原
20 告準備在外成立公司而與被告公司相互競爭；原告離職
21 後，更是發生被告喪失原廠代理權及遭受匿名黑函攻擊之
22 情形，又原告離職後所任職之呈綻科技有限公司（下稱呈
23 綻公司）亦確實與被告公司為競爭行為，為澄清並保護公
24 司之權益，始寄發該信件之公告內容，實為權利正當之行
25 使；況依該公告之內容，均經被告殷敬公司詳為查證，並
26 無任何不實虛構之處，自無侵害原告之名譽權可言等語，
27 資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如
28 受不利判決，願供擔保免於假執行。

29 三、不爭執事項（見本院卷第193至194頁）

30 (一)原告於108年3月25日至被告殷敬公司任職，同年9月20日
31 離職，再於108年12月3日任職被告殷敬公司，於112年8

01 月22日任職被告博全公司。

02 (二) 被告訴訟代理人於112年12月22日約談原告，同日原告簽
03 署系爭同意書。

04 (三) 被告殷敬公司於113年1月25日寄發如本院卷第53至54頁所
05 示電子郵件予客戶。

06 四、本院之判斷：

07 (一) 原告主張系爭同意書無效或得撤銷，並無可採。

08 1. 按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定
09 並不以之為無效者，不在此限；因被詐欺或被脅迫而為意
10 思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第71條、第92
11 條第1項前段分別定有明文。當事人主張有利於己之事實
12 者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段定
13 有明文，而當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為
14 之者，固得依民法第92條第1項之規定撤銷其意思表示，
15 惟應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法
16 院21年上字第2012號判決、44年台上字第75號判決、95年
17 度台上字第2948號判決意旨參照）。本件原告主張未具完
18 全之締約自由，被告規避勞基法規定，遭脅迫而簽署系爭
19 同意書，系爭同意書應無效或得撤銷，惟為被告所否認，
20 自應由原告舉證證明之。

21 2. 經查，系爭同意書內容略為：原告原任職被告殷敬公司，
22 嗣改任職被告博全公司，同意於112年12月29日自博全公
23 司自願離職；應於112年12月29日前完成業務交接手續；
24 於離職後不得有任何詆毀或損害被告或其負責人商譽及名
25 譽之任何行為；若有違反本同意書之任何約定，應賠償被
26 告各500萬作為懲罰性違約金（見本院卷第45頁），可認
27 原告簽署系爭同意書後，即自願離職而合意終止兩造之勞
28 動契約甚明。

29 3. 再證人楊琇惠到庭證述：伊任職於被告博全公司，自108
30 年11月1日擔任管理部經理迄今，112年12月22日下午有到
31 會議室開會，在場者有張仁龍律師、老闆、原告還有伊共

01 4人，主要是討論原告擔任監察人的事情，還有一間合作
02 廠商PCE原廠，說原告將報價單原本是被告殷敬公司，改
03 成崇浩公司，老闆說要請她說明。會議上錄音係伊將手機
04 放在桌上才開始會議的，沒有重頭錄到尾，伊分三段錄，
05 錄音及原告簽署系爭同意書時伊都在場，中間有一段離開
06 是伊和原告一起去處理筆電的事情，因為要將該筆電歸還
07 公司，原告希望將私人資料刪除，所以伊有跟在旁邊一起
08 處理，但原告簽署系爭同意書時沒有錄音，當時是張仁龍
09 律師、原告及伊在場，老闆離開會議室。律師逐條解釋及
10 朗讀系爭同意書的內容，有停下來詢問原告有無問題，原
11 告有提出一條疑問，是其中一條關於如果對公司做出不利
12 行為，公司有權利向原告求償賠償金，當時原告有提出是
13 總共500萬元，還是兩家各500萬元，律師有回答是各500
14 萬元，律師語氣就是一般講話通常的語氣，也沒有說如果
15 原告不簽系爭同意書的話，就要對原告提起刑事追訴，會
16 議期間伊有獨自出去過，沒有全程在場，出去就沒有錄
17 音，所以錄音有三段，一開始系爭同意書是張仁龍律師手
18 寫，伊再請同仁打字，同仁印出後拿到會議室給伊。之後
19 伊有以通訊軟體通知原告回來再辦理交接，因為最後任職
20 期間是29日，所以有一些未完成的交接有請她回來再處
21 理，會議中伊有聽到張仁龍律師表示老闆希望好聚好散，
22 至於簽同意書就不再追究，伊不是很肯定有聽到。伊把三
23 段錄音都交給張仁龍律師，未為任何剪輯（見本院卷第27
24 9至284頁）。則其已證述當日開會均有律師在場，簽署系
25 爭同意書之時已逐條解釋意旨，語氣正常，再依據前述會
26 議錄音譯文，亦未見有何以脅迫提告之方式要求原告簽署
27 系爭協議書之語。原告主張其未處於完全之締約自由或遭
28 脅迫簽署系爭同意書，並無可採。

- 29 4. 原告雖主張依據錄音譯文，原告多次表示仍有繼續任職之
30 意思，顯見係無締約之完全自由，遭脅迫簽署系爭同意書
31 云云。然原告縱於會議中表示有繼續任職之意，其既經律

01 師解釋系爭同意書內容後於上簽名，均難認原告有何無完
02 全締約自由或有遭脅迫之情形，原告主張並無足採。

03 (二) 兩造之勞動契約既因合意終止，原告主張被告應支付資遣
04 費、交付非自願離職證書，即無依據。再被告之員工手冊
05 業績獎金二、三、7. 分別約定：公司所屬從業人員，並以
06 在職與否作為獎金核發依據。發放時機於該年度（1月1日
07 ～12月31日）年終結算，尾牙當天現金發放，年度期間離
08 職不列入發放對象（見本院卷第74至75頁）。則業績獎金
09 係以是否於當年12月31日在職為基礎，原告既於112年12
10 月29日與被告合意終止勞動契約，即為年度離職而非前述
11 員工手冊所列業績獎金發放對象，其主張依據系爭工作規
12 則業績獎金3A約定給付業績獎金，亦無可採。

13 (三) 原告主張被告殷敬公司侵害名譽權，並無可採。

14 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
15 任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。
16 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
17 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖
18 非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
19 條第1項、第195條第1項定有明文。而按名譽權之侵害，
20 須行為人故意或過失抑貶他人之社會評價而不法侵害他人
21 之名譽，且具有違法性、歸責性，並不法行為與損害間有
22 相當因果關係，始成立侵權行為。又言論自由旨在實現自
23 我、溝通意見、追求真理，及監督各種政治或社會活動；
24 名譽則在維護人性尊嚴與人格自由發展，二者均為憲法所
25 保障之基本權利，二者發生衝突時，對於行為人之刑事責
26 任，現行法制之調和機制係建立在刑法第310 條第3 項
27 「真實不罰」及第311 條「合理評論」之規定，及司法院
28 大法官會議釋字第509 號解釋所創設合理查證義務之憲法
29 基準之上。至於行為人之民事責任，民法並未規定如何調
30 和名譽保護及言論自由，固仍應適用侵權行為一般原則及
31 釋字第509 號解釋創設之合理查證義務外，上述刑法阻卻

01 違法規定，亦應得類推適用。析言之，涉及侵害他人名譽
02 之言論，可包括「事實陳述」與「意見表達」，前者具有
03 可證明性，後者則係行為人表示自己之見解或立場，無所
04 謂真實與否，而民法上名譽權之侵害雖與刑法之誹謗罪不
05 相同，惟個人名譽與言論自由發生衝突之情形，於民事上
06 亦然，是有關上述刑法規定，於民事事件即非不得採為審
07 酌之標準。亦即，行為人之言論雖損及他人名譽，惟其言
08 論屬陳述事實時，如能證明其為真實，或行為人雖不能證
09 明言論內容為真實，但依其所提證據資料，足認為行為人
10 有相當理由確信其為真實者；或言論屬意見表達，如係善
11 意發表，對於可受公評之事，而為適當之評論者，不問事
12 之真偽，均難謂係不法侵害他人之權利，尚難令負侵權行
13 為損害賠償責任。又按當事人主張有利於己之事實者，就
14 其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條前段亦有明
15 文。原告主張被告殷敬公司侵害原告名譽權，而應負損害
16 賠償責任，然為被告否認如前，即應由原告就被告殷敬公
17 司行為侵害其名譽等節，盡其舉證責任。

- 18 2. 經查，原告主張被告殷敬公司於官網、臉書頁面公告原告
19 違反競業禁止規範、忠誠義務暨保密義務等事項，並寄發
20 電子郵件之聲明稿予往來廠商（下稱系爭公告）等情，業
21 據提出官網、臉書截圖頁面、廠商往來電子郵件暨譯文為
22 佐（見本院卷第51至55頁）。系爭公告內容略為：原告於
23 在職期間未經被告同意擔任其他公司監察人並持有股份，
24 另未經被告同意，擅自將被告業務轉予他公司承接，其行
25 為已違反員工保密與競業禁止契約及工作規則，經被告告
26 知前情後，原告已於112年12月29日離職（見本院卷第51
27 至53頁）；原告在任期內未經被告同意，擔任另一家公司
28 的主管並持有股份，未經被告同意將被告業務獨立轉讓給
29 另一個實體（見本院卷第54頁）；我們最近發現了原告與
30 業界同行合作創辦了一家公司，該公司的一些業務活動與
31 我們的直接競爭，這種行為明顯的違反了其僱傭合約中規

01 定的競業禁止條款，因此嚴重違反了被告的政策（見本院
02 卷第55頁）。就系爭公告所載「未經被告同意擔任其他公
03 司監察人並持有股份、與業界同行合作創辦了一家公司
04 司」，已據被告提出兆昇明能源股份有限公司（下稱兆昇
05 明公司）登記資料、呈綻公司登記資料、原告名片、呈綻
06 公司網站為佐（見本院卷第149至150頁、第169至173
07 頁）。原告於112年6月之任職期間，擔任兆昇明公司監察
08 人，持有該公司2萬5000股。原告後續於呈綻公司擔任經
09 理，該公司與被告經營類似業務，是就前述公告內容核與
10 事實相符。再就「擅自將被告業務轉予他公司承接」一
11 節，亦經被告提出電子郵件、譯文暨附表為佐（見本院卷
12 第133至142頁、第151至159頁），可見原告向被告往來廠
13 商承辦人要求交貨日期與報價，於廠商承辦人提出報價單
14 檔案後，崇浩公司法定代理人陳正雄逕傳送電子郵件予被
15 告往來廠商承辦人，要求將前述報價單收件人直接更改為
16 崇浩公司，經往來廠商承辦人詢問崇浩公司是否為陳正雄
17 所有，陳正雄表示崇浩公司屬其所有，雖不屬於被告殷敬
18 公司，但有合作關係，產品將由崇浩公司銷售給國防大
19 學。被告往來廠商表示無法提供相同折扣，被告往來廠商
20 另傳送電子郵件詢問原告為何需修改報價單，及給予相同
21 折扣是否可接受，經原告回覆因為國防大學需要崇浩公司
22 支持財務條件與系統整合，對於往來廠商與崇浩公司有關
23 國防大學之合作充滿信心等語。均可見原告確實未經被告
24 同意，將本屬被告之國防大學訂單廠商報價，轉予崇浩公
25 司，並請被告往來廠商協助提供相同折扣報價，被告系爭
26 公告所載「擅自將被告業務轉予他公司承接」亦屬有據，
27 則被告公司系爭公告均經查證而屬事實，其難認有何侵害
28 原告名譽之行為。從而原告主張被告殷敬公司侵害其名譽
29 權，依民法第184條第1項前段、第195條第1項規定，應賠
30 償其精神慰撫金500萬元，於法自屬無據。

31 五、綜上所述，原告依照勞工退休金條例第12條、員工手冊業績

獎金三A、民法第184條第1項、第195條第1項之規定，請求被告殷敬公司給付759萬2378元，被告博全公司給付259萬2378元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，被告並於259萬2378元範圍內為不真正連帶債務，被告博全公司應開具事由為勞動基準法第14條第2款第5款之非自願離職證明予原告，均為無理由，應予駁回，原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 5 月 23 日
勞動法庭 法 官 曾育祺