臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度北勞小字第2號

原　　告　邱凱琳
訴訟代理人　柯俊吉律師（法扶律師）
被　　告　忠訓國際股份有限公司
法定代理人　陳訓弘
訴訟代理人　林文華

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年4 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍仟伍佰元，及自民國一百零八年一月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣伍仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107 年8 月1 日起任職於被告擔任理財規劃六部地政士，約定薪資為每月新臺幣（下同）40,000元，然被告事後卻要求原告須變更個人於受僱前即已申請開業登記之蒙娜麗莎地政士事務所至與原告毫無勞僱關係之成長地政士聯合事務所，原告顧慮此舉有違法之虞而婉拒，被告即表示將變更原告之職務為登記助理員並減薪10,000元，原告無法接受，於107 年10月19日向臺北市政府勞動局申請勞資調解，詎料被告為逃避相關責任，竟先於107 年10月29日藉詞以原告在職期間於518 外包網刊登個人事務所資訊招攬生意，違反勞動契約法第23條競業禁止義務為由，違法解僱原告。被告既違法解僱在先，兩造間之勞動契約不生終止效力，後經原告依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，於107 年11月28日向被告為終止勞動契約之意思表示，故依勞動契約、勞動基準法第21至23條及勞工退休金條例第12條等規定，被告應給付原告自107 年11月1 日起至同年月28日止

之薪資37,333元及資遣費6,556 元，並應依勞工退休金條例第6 條第1 項、第14條第1 項、第16條及第31條等規定，補提107 年11月份之退休金2,292 元至原告設於勞工保險局之個人退休金帳戶等語。並聲明：㈠被告應給付原告43,889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被告應提繳2,292 元至原告之勞工退休金專戶內。

二、被告則以：依兩造簽訂之忠訓國際集團勞動契約（下稱系爭契約）第3 條第5 項、第4 條約定，原告應接受被告因經營需要所為企業體內之職務調動，在不違反調動五原則之情況下，原告不得拒絕調動。而原告擔任之理財規劃六部地政士一職，本就是為被告所屬忠訓國際集團旗下之成長地政士事務所所招募，以求合法開展地政士業務，然原告卻違反上開約定而拒絕調動，經雙方多次協商無果後，被告竟發現原告於到職後仍在518 外包網站刊登個人事務所資訊招攬生意，又將公司所屬之客戶房貸借款資訊、金融機構名單等寄回其個人電子郵件帳戶內，顯然有意持續經營與被告業務相同之競爭事業，明顯違反系爭契約第23條之競業禁止約款且情節重大，被告遂依該條及勞動基準法第12條第4 款規定，於107 年10月29日發函向原告表示終止勞動契約，被告自無給付資遣費及107 年11月份薪資或補提該月退休金之義務。退步言，暫不論被告所為之終止是否合法有效，原告自107 年10月24日起即請假未到公司上班，原告既未提供勞務，被告公司當然得拒絕給付原告所請求107 年11月1 日起至同年11月28日止之薪資及該月退休金等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡願供擔保請准免予假執行。

三、經查，原告主張其自107 年8 月1 日起受僱於被告擔任理財規劃六部地政士，約定薪資為每月40,000元，嗣經被告於107 年10月29日以原告違反系爭契約第23條競業禁止約款為由解僱原告等情，為被告所不爭執，並有系爭契約及被告發出之勞資關係終止通知書附卷可稽，自堪信為真實。

四、然原告主張其未違反系爭契約第23條之競業禁止約定，故被

告係違法解僱，不生終止效力，應以其於107 年11月28日依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定所為之終止為合法，被告應給付原告資遣費、107 年11月1 日至28日之薪資及補提11月份之退休金至其退休金專戶等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以本件之爭點應為：㈠被告以原告違反系爭契約第23條之競業禁止約定終止兩造間勞動契約，有無理由？原告能否請求被告給付資遣費？數額若干？㈡原告請求被告補發（提）107 年11月1 日至28日之薪資及退休金，是否有據？茲分述如下：

㈠原告請求被告給付資遣費5,500元為有理由：

1.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。」；「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：．．．六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」，勞動基準法第12條第1 項第4 款、第14條第1 項第6 款分別定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」之意旨可知，若本件認定被告依前揭勞動基準法第12條第1 項第4 款規定終止勞動契約屬合法有據，則原告請求被告給付資遣費，即無理由；若認被告所為終止屬不合法，應以原告嗣後依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定所為之終止為有效，則本件原告請求被告給付資遣費，即有理由。

2.被告主張原告違反競業禁止約定一情，無非係以原告到職後仍在518 外包網站刊登個人事務所資訊招攬生意，又將公司所屬之客戶房貸借款資訊、金融機構名單等寄回其個人電子郵件帳戶內等情為據。經查，原告雖不否認其於到職後仍有

繼續在518外包網站刊登個人事務所資訊之事實，然亦提出其於107年4月23日向該網站購買次數方案之網頁列印畫面及歷來成交紀錄等件（見本院卷第33、66頁），佐證其係於到職前即向該網站購買效期1年之刊登方案，效期至108年4月23日始屆至，且迄今僅於107年4月26日成交1筆，並非任職期間之行為，此外別無其他成交紀錄等情，被告既未能提出其他證據證明原告確有在外實際經營同質業務之行為，即憑原告應主動撤下上開網頁廣告卻未撤下，指摘原告有競業之意圖云云，實難遽信。被告雖又提出原告轉寄公司所屬之客戶房貸借款資訊、金融機構名單至其個人電子信箱之電子郵件紀錄為證（見本院卷第102至126頁），而稱被告係有意蒐集其個人業務相關訊息云云，然細繹上開電子郵件之寄件時間分別為107年10月15日及17日，而兩造當時已就調職一事發生齟齬，原告並已於107年10月17日聲請勞資爭議調解請求核發資遣費等情，亦有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄及原告與被告公司協理間之對話紀錄各1份附卷可考（見本院卷第25、29頁），足認原告當時即已無意維持勞動契約，則其上開行為之目的，當非為競業所為；至於有無另涉違反營業機密，乃屬另一問題，不足以影響本院上開所為認定。是以，被告辯稱原告之行為已違反系爭契約第23條競業禁止約定一節，舉證尚有不足，則其據此依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，即於法不合；原告嗣以被告違法解僱為由，主張依同法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，核屬有據，並得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費。

3.惟就資遣費數額之計算部分，原告主張其係於107年11月28日向被告終止契約云云，固據提出107年11月28日終止勞動契約通知書為證（見本院卷第35頁），惟依卷附勞資爭議調解紀錄之記載，原告於107年11月9日調解期日中，即當場向被告表明以前揭事由終止勞動契約之意思，並請求被告應給付資遣費及自107年10月30日起至107年11月9日（即契

約終止日）止之薪資（見本院卷第29頁），足認原告已於107年11月9日合法終止本件勞動契約；原告於本案中主張其係於107年11月28日始向被告終止勞動契約云云，容屬有誤。準此，本件原告自107年8月1日起受僱於被告，月薪為40,000元，至原告於107年11月10日離職日（即契約終止之翌日）止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3個月又9天，新制資遣基數為11/80（新制資遣基數計算公式：（(年+(月+日÷當月份天數）÷12)÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為5,500元（計算式：月薪×，）．，為無理由。

㈡原告請求被告補發（提）107年11月份之薪資及退休金為無理由：

1.薪資部分：

按依民法第487條之規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人固無補服勞務之義務，仍得請求報酬。惟受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任，此觀同法第235條及第234條之規定自明。而受僱人以言詞向僱用人為通知，除有言詞之通知外，尚須以已有給付準備之具體事實存在為前提，若不能認為已有給付之準備，徒為通知，尚不生言詞提出之效力。至於受僱人提起訴訟，係請求確認僱傭關係存在並給付復職前之薪資，尚不能認為其有以給付之準備通知僱用人之具體事實存在（最高法院102年度台上字第1732號、103年度台上字第549號判決意旨參照）。查被告於107年10月29日以上開勞資關係終止通知書將原告解僱，固堪認有預示拒絕原告繼續提供勞務之意思，惟原告於107年11月9日調解期日中即當場向被告表示終止勞動契約，並請求被告給付107年10月30日起至107年11月9日之

薪資及資遣費，有上開調解紀錄可按，可見原告並無向被告表明提供勞務之意思，且原告又未舉證證明其遭被告解僱後，曾以其他形式將準備給付之事情通知被告，揆諸前揭說明，自難謂被告有遲延受領原告提供勞務之情形。從而，原告請求被告給付自107 年11月1 日起至同年11月28日之薪資，為無理由。

2.退休金部分：

末按雇主應為第7 條第1 項規定勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6 ，勞工退休金條例第14條第1 項固有明文，惟查，本件原告自107 年10月29日起即未再提出勞務，而不得請求此後之薪資，既經認定如前，則其請求被告應按107 年11月份應領薪資數額6%計算，補提退休金2,292 元至其退休金專戶云云，亦失所附麗。

五、綜上所述，本件因被告違法解僱在先，原告於107 年11月9 日依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費5,500 元，核屬有據，至原告另請求被告給付107 年11月1 日至11月28日之薪資及該月份之退休金部分，則無理由。從而，原告依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求被告應給付原告5,500 元，及自起訴狀繕本送達翌日即108 年1 月9 日（見本院卷第39頁）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，則無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果，不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第436 條之8 適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第436 條之20規定，應依職權宣告假執行，並依同法第436 條之23準用第436 條第2 項，適用同法第392 條第2 項之規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

八、本件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　25　　日

臺北簡易庭　法　官　吳若萍

計　算　書

項　目	金　額（新臺幣）	備　註
第一審裁判費	1,000元	
合　計	1,000元	

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○ 段○○○ 巷○ 號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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　108　年　4　月　25　日

書　記　官　賴敏慧

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。