

臺灣臺中地方法院民事判決

106年度勞訴字第194號

原告 倪展璋
訴訟代理人 梁宵良律師
複代理人 許煜婕律師
被告 銓祥科技股份有限公司
法定代理人 陳智恩
訴訟代理人 吳俊儒律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款定有明文。原告起訴後，具狀追加請求被告給付差旅費新臺幣（下同）39,865元（見本院卷第191頁），並經被告同意（見本院卷第191頁反面），依首揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國103年1月2日起任職於被告擔任業務經理，平均工資為每月91,800元。然被告於106年7月28日以原告背信、洩漏公司機密致受有重大損失為由解僱原告，惟原告並無上述行為，且被告亦無其他法定事由或約定事由得解僱原告，故被告上開解僱行為屬違反兩造間之勞動契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞，原告因此於106年7月28日依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費163,858元、應休而未休之特別休假工資21,420元、差旅費39,865元及開立非自願離職證明書予原告。爰依勞動基準法第14條第1項第6款、第19條、第39條、勞工退休金條例第12條第1項等規定及兩造間之勞動

01 契約之法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付
02 原告225,143元，及其中185,278元自起訴狀繕本送達翌日起
03 ，餘自108年4月26日民事追加起訴狀送達翌日起，各按週年
04 利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告
05 。(三)原告願供擔保，請求准予假執行。

06 二、被告則以：被告於106年3月間開始與浙江九州量子公司（下
07 稱九州公司）洽談合作事宜，原告亦為負責人員之一，且原
08 告明確知悉被告現有TV導光板技術投資計畫，卻於被告與九
09 州公司洽談過程中，於106年6月私下以吉米事業有限公司（
10 下稱吉米公司）營運長身分前往九州公司洽談合作，內容同
11 樣為TV導光板技術投資計畫，其簡報內容並大幅度剽竊被告
12 向其他客戶說明投資計畫之簡報內容。嗣九州公司感覺有異
13 通知被告，被告始知上情。原告明顯違反被告公司員工工作
14 守則管理辦法第20條第2項第4款規定及員工保密與競業禁止
15 合約第10條與第12條約定，致被告喪失對其之信任，已無法
16 維持兩造間之僱傭關係，被告乃依勞動基準法第12條第1項
17 第4款規定及員工保密與競業禁止合約第12條之約定，終止
18 兩造勞動契約。承上，原告之離職情形，既不符合就業保險
19 法所稱之非自願離職，且屬勞動基準法第18條第1款規定之
20 情形，自不得請求被告給付資遣費及交付非自願離職證明書
21 。又原告違反員工保密及競業禁止合約第10條約定，被告得
22 依第12條約定請求原告支付相當於2個月薪水之違約金共計
23 183,600元，故倘被告就原告請求之金額仍有部分須給付時
24 ，被告主張以此183,600元之違約金與原告抵銷等語，資為
25 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 參、爭點整理結果：

27 一、兩造不爭執事項（見本院卷第111頁反面、第112頁、第191
28 頁反面）：

29 （一）原告自103年1月2日起擔任被告公司業務經理一職，每月
30 平均薪資為91,800元。

31 （二）被告於106年7月28日以背信、洩漏公司機密致受有重大損

失為由解僱原告，原告於被告任職年資3年6個月26日。

(三) 原告被解僱前尚有特休7天未休，特休未休工資為21,420元。

(四) 如認被告應給付資遣費，原告得請求之資遣費金額為163,858元。

(五) 原告於106年7月28日向財團法人臺中市勞雇關係協會申請勞資爭議協調，請求被告「給付資遣費161,250元、應休而未休之特別休假工資21,000元、開立非自願離職證明書」等，兩造於同年8月18日進行調解，但調解並未成立。

(六) 原告得向被告請求之差旅費為39,865元。

二、兩造爭執事項（見本院卷第112頁、第191頁反面）：

(一) 被告以背信、洩漏公司機密致受有重大損失為由，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，是否合法？原告是否違反被告公司員工工作守則管理辦法第20條第2項第4款及員工保密與競業禁止合約第10條與第12條之約定？

(二) 原告於106年7月28日依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？

(三) 原告請求被告公司給付資遣費163,858元、應休而未休之特別休假工資21,420元、開立非自願離職證明書，有無理由？

(四) 原告請求被告給付39,865元差旅費、資遣費163,858元、應休而未休之特別休假工資21,420元，被告主張以違約金183,600元之債權抵銷，有無理由？

肆、本院之判斷：

一、被告已於106年7月28日依勞動基準法第12條第1項第4款規定合法終止兩造勞動契約：

(一) 被告於106年3月間開始與九州公司洽談大型TV導光板技術投資計畫合作事宜，原告為負責接洽九州公司人員之一，卻於被告與九州公司洽談過程中，於106年6月私下以吉米公司營運長身分前往九州公司洽談合作，內容同樣為大尺

01 寸TV導光板技術投資計畫，其簡報內容與被告向其他客戶
02 說明投資計畫之簡報內容有諸多重複等情，有原告與九州
03 公司往來電子郵件、原告吉米公司名片、九州公司與被告
04 往來電子郵件、簡報及對照表各1份在卷可稽（見本院卷
05 第31至61頁），堪信為真實。而兩造於103年間簽訂員工
06 保密與競業禁止合約，其中第10條第3款約定原告在職期
07 間不得於與被告公司相同或類似業務之公司擔任經理人、
08 顧問或受僱人，有該合約書1份存卷可查（見本院卷第29
09 至30頁）。原告於任職被告期間，既以吉米公司營運長身
10 分與被告洽談合作事宜中之九州公司洽談高度相似之大型
11 TV導光板技術投資計畫，即已違反前揭競業禁止業務。參
12 酌被告之主要業務內容即TV導光板製作，並已著手籌備大
13 尺寸TV導光板生產事宜，原告竟利用被告指示接洽九州公
14 司之機會，以吉米公司營運長名義與九州公司商談類似企
15 劃，其違反勞動契約情節自屬重大。又被告於106年7月28
16 日業以解雇通知書1紙向原告終止勞動契約，勾選之終止
17 勞動契約原因包含勞動基準法第12條第1項第4款事由，該
18 通知書復經原告審閱等情，有解雇通知書及原告審閱照片
19 各1份附卷可憑，則被告抗辯業於106年7月28日合法終止
20 兩造勞動契約，洵非無據。

21 （二）原告雖主張僅係基於朋友身分陪同訴外人黃瑜貞前往九州
22 公司為簡報會議，僅為洽談順利而印製吉米公司名片，未
23 任職於吉米公司等語。惟查，原告簡報完畢回國後，繼續
24 以吉米公司名義發送電子郵件予九州公司，除內容寫道：
25 「感謝你們此次百忙之中撥冗細聽『敝司』的簡報且熱烈
26 討論」，郵件末端簽名檔更署名吉米公司等情，有電子郵
27 件1份在卷可查（見本院卷第34頁反面），足見原告確係
28 吉米公司之成員，其前述主張，顯非可採。

29 （三）原告另主張被告於107年7月28日下午10時許始取得原告與
30 九州公司洽談、往來相關資料而知悉原告違反競業禁止義
31 務，故於107年6月21日答辯狀始以原告違反競業禁止義務

01 為由終止兩造勞動契約，已逾勞動基準法第12條第2項30
02 日除斥期間等語。惟依被告所提與訴外人即九州公司人員
03 黃震宇之微信通話紀錄所示：黃震宇於不詳日期告知該週
04 將拜訪被告，被告表示不知悉此事，黃震宇始說明係「
05 Jennifer Huang」等人以吉米公司名義之名片與九州公司
06 洽談合作事宜（見本院卷第129至131頁）；另被告於106
07 年7月25日向黃震宇稱：「可以把倪先生之前跟貴公司往
08 來的郵件寄給我嗎」、黃震宇詢問：「他也沒有主動承認
09 錯誤並解釋嗎」、被告覆以：「給的解釋是義務幫忙，但
10 不認為自己有錯」等語（見臺灣臺中地方檢察署107年度
11 偵續字第131號卷第117至119頁），顯見前述不詳日期之
12 對話乃發生於106年7月25日之前，且被告於106年7月25日
13 已明確知悉原告以吉米公司受僱人名義參與此事，並已向
14 原告查明確有此事發生。而被告於106年7月28日解雇通知
15 書業已勾選勞動基準法第12條第1項第4款事由，已如前述
16 ，足見被告於106年7月28日終止兩造勞動契約之事由即已
17 包含原告違反競業禁止義務，故被告於106年7月28日依勞
18 動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，即未
19 逾同條第2項30日除斥期間，要屬合法。原告前揭主張，
20 亦屬無據。

21 二、承上，被告既已依勞動基準法第12條第1項第4款規定合法終
22 止兩造勞動契約，即無勞動基準法第14條第1項第6款規定之
23 情形，原告以此為由終止兩造間勞動契約，並非合法。又兩
24 造終止勞動契約之原因既為勞動基準法第12條第1項第4款規
25 定，即與就業服務法第11條第3項：「本法所稱非自願離職
26 ，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣
27 告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
28 20條規定各款情事之一離職」及勞動基準法第17條第1項、
29 第14條第4項：「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動
30 契約者，應發給資遣費；上開規定於勞工依第14條第1項規
31 定終止契約時準用之」等規定均不相符，故原告請求被告給

01 付資遣費163,858元、開立非自願離職證明書，即無理由。

02 三、被告得以違約金183,600元之債權抵銷原告請求：

03 (一) 原告得向被告請求之差旅費為39,865元，為兩造所不爭執

04 原告依被告工作規則第66條第1項規定請求被告給付，

05 即屬有據。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而

06 未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第4項

07 定有明文。原告被解僱前尚有特休7天未休，特休未休工

08 資為21,420元等情，為兩造所不爭執，依上開規定，原告

09 請求被告給付特休未休工資，亦非無據。

10 (二) 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，

11 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條

12 第1項前段定有明文。次按「乙方（即原告）於本合約存

13 續期間，非經甲方（即被告）書面同意，不得有下列行為

14 ；(二)於與甲方從事相同或類似業務之公司或事業擔任董事

15 、總經理、經理人、顧問或受僱人」、「乙方違反前二條

16 之約定者…，並應另行支付相當於乙方二個月之薪資（以

17 離職前六個月平均薪資為準）之懲罰性違約金予甲方」，

18 兩造簽訂之員工保密及競業禁止合約第10條、第12條亦有

19 明文。原告於在職期間已違反前述競業禁止合約第10條約

20 定，業如前述，則依該合約第12條之約定，被告得請求原

21 告支付相當於2個月薪資之違約金。而原告每月平均薪資

22 為91,800元，為兩造所不爭執，故被告得請求原告給付之

23 違約金共計183,600元（計算式：91,800× 2＝183,600）。

24 則以此違約金與原告得請求之差旅費39,865元、特休未休

25 工資21,420元抵銷後，已無餘額，故原告請求被告給付差

26 旅費39,865元、特休未休工資21,420元，亦無理由。

27 伍、綜上所述，原告依勞動基準法第14條第1項第6款、第19條、

28 第39條、勞工退休金條例第12條第1項等規定及兩造間之勞

29 動契約之法律關係，請求被告給付225,143元及其法定遲延

30 利息，暨開立非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁

31 回。而原告陳明願供擔保聲請宣告假執行部分，因本訴經敗

01 訴駁回，其假執行之聲請，已失所依附，應併予駁回。
02 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
03 不生影響，爰不逐一論述。

04 柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 108 年 7 月 26 日

06 民事第三庭 審判長 法官 游文科

07 法官 吳昀儒

08 法官 劉奐忱

09 正本係照原本作成。

10 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（須
11 附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 108 年 7 月 26 日

13 書記官 潘瑜甄