

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞簡字第7號

原告 翁聖勳

訴訟代理人 曾翔律師(法扶律師)

被告 嘉義縣健康促進暨照顧協會

法定代理人 黃啟宗

訴訟代理人 蔡宛緻律師

陳偉仁律師

呂維凱律師

複代理人 陳怡君律師

上列當事人間請求給付工資事件，於民國112年6月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬參仟捌佰肆拾元，及自民國111年5月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十七，其餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣陸萬參仟捌佰肆拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告戊○○新臺幣(下同)354,948元，及自勞動調解聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提撥13,272元至原告設於勞工保險局之退休金專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、原告自民國107年5月28日起受僱於被告嘉義縣健康促進暨照

顧協會，110年1月1日時與被告重新議約，約定本薪35,000元，每月有久任津貼5,000元(於薪資明細上顯示為其他)、主管津貼5,000元，油資3,000元、證照1,000元等薪資，但勞保、勞退部分均有高薪低報之情事(參原證一至三)。但自110年12月起，被告突然毀約而片面減少上開本薪至32,000元，並刪除久任津貼、主管津貼，乃至於111年1月以扣回方式主張返還先前已經給付半年之津貼，爾後，被告又無任何理由解聘原告(原證四)。原告經勞資爭議調解，請求給付工資、提撥勞退、資遣費、預告工資等遭拒絕(原證五)。

二、實體項目：

(一)積欠工資部分：

- 1、民法第227條第1項規定：「因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。」；勞動基準法第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
- 2、經查，本件兩造確實定有契約約定給付久任津貼、主管津貼等，而被告卻片面毀約，乃至後續以倒扣方式扣回應給付之金額，依法應給付原告積欠工資計161,000元。詳細明細如附表一，請鈞院鑒核。

(二)資遣費部分：

- 1、按勞工退休金條例第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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。」；次按臺灣高等法院100年度重勞上更(一)字第2號判決理由略謂：「按勞動基準法所稱平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，

01 勞動基準法第2條第3款、第4款分別定有明文。所謂「6個月
02 內所得工資總額」，當指「6個月內應得工資總額」，而非
03 「6個月內實際取得之工資總額」。因此，雇主如以1個月以
04 上之期間為計算單位給付工資，即應平均為每月之工資。」

05 2、查原告自107年5月28日起受僱於被告至111年3月3日，其應
06 得之每月工資為49,000元，則依據勞動部資遣費試算網頁
07 (原證六)，算得應領取之資遣費為92,148元。

08 (三)預告工資部分：

09 1、雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預
10 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
11 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
12 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
13 日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，
14 應給付預告期間之工資。勞動基準法第16條第1項第3項定有
15 明文。

16 2、經查，原告服務年資已滿三年，被告終止契約本應於30日前
17 為之，然其不經預告終止契約，自應給付預告工資計49,000
18 元。

19 (四)失業給付差額部分：

20 1、失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六個月平
21 均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給六個月。但申
22 請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲或領有社政主管
23 機關核發之身心障礙證明者，最長發給九個月；被保險人非
24 自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期
25 間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職辦理本保險
26 退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十加給給付或
27 津貼，最多計至百分之二十；投保單位違反本法規定，將投
28 保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按
29 其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金
30 額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制
31 執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由

01 投保單位賠償之。就業保險法第16條第1項，第19-1條第1
02 項，第38條第3項等定有明文。

03 2、本件原告應投保之就業保險級距為45,800元，然被告僅以3
04 4,800元級距投保，另原告扶養人數兩人，依法得請求保險
05 人加發百分之二十，是本件原告因被告高薪低報受有就業保
06 險失業給付之損失計52,800元(計算方式：45,800-34,800=
07 11,000，11,000×80%×6個月=52,800)

08 (五)提撥勞工退休金：

09 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
10 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
11 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，前項規定月提
12 繳工資分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院核定之；
13 雇主未依限存入或存入金額不足時，勞保局應限期通知其繳
14 納；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金
15 致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休
16 金條例第6條第1項、第14條第1、2項、第19條第3項、第31
17 條第1項分別定有明文。

18 2、按被告自110年1月起給付原告之工資為49,000元，則應以5
19 0,600元級距為原告每月提撥勞工退休金3,036元，然被告僅
20 以34,800級距為原告投保勞保並提撥退休金，其每月提撥退
21 休金僅為2,088元，每月短少948元，14個月金額共計為13,2
22 72元(計算方式：948元×14個月)，依法應予以補足。

23 三、上開各項金額包括積欠工資161,000元、資遣費為92,148
24 元、預告工資計49,000元，失業給付損失52,800元，合計35
25 4,948元；另應補提撥退休金13,272元至原告設於勞工保險
26 局之退休金專戶。上開原告各項請求均屬合法有據，應予准
27 許，祈鈞院鑒核，以維權益，無任感禱。

28 參、證據：提出勞工保險被保險人投保資料表(明細)、110年1月
29 1日勞動契約書、原告100年6月份至111年1月份薪資明細、
30 被告於111年2月25日解聘通知書、勞資爭議調解紀錄、勞動
31 部資遣費計算明細等資料。

01 乙、被告方面

02 壹、聲明：

03 一、原告之訴駁回。

04 二、訴訟費用由原告負擔。

05 貳、陳述：

06 一、緣原告為頗負盛名地方新聞記者，被告耳聞原告熱心公益，
07 故對原告特聘為一般行政人員；被告對所有員工均採取一年
08 一聘方式，故如被告對優良職員有意拔擢或調薪，須先經前
09 年度理監事會同意通過並頒發主管證書，翌年再與前述職員
10 重新訂約方式；而如原勞動契約有細節錯誤，均由主任丁○○
11 ○○手寫更正，再蓋用理事長黃啓宗小章；孰料110年6、7月
12 間原告竟趁被告異動會計作帳人員之際，擅自於其110年勞
13 動契約先以立可白塗去原記載「居家服務員」內容，再手寫
14 加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資3000」等
15 內容，而對「行政人員」字樣漏未蓋用任何章印，對「久
16 任、主管津貼5000，油資3000」等字樣蓋用理事長黃啓宗小
17 章與被告大章，均違背前述協會慣例；被告新任會計師丙○○
18 ○○到任後遂依原告擅自手寫、用印之被證2、附件2契約內
19 容，對原告計算並製作原證3之110年度6至11月薪資表，並
20 由被告對原告依此給付薪資；後經會計師丙○○比對原告11
21 0年度1至5月薪資表後，誤認應為作帳流程失誤，對主任丁
22 ○○○轉告如原告不願退還差額，會計師丙○○願意代為承
23 擔，後主任丁○○向原告轉知會計師丙○○所述後，原告向
24 主任丁○○回覆同意按月扣還1萬元，會計師丙○○對原告1
25 10年12月至翌年1月薪資遂按月扣除1萬元；孰料111年2月7
26 日原告竟向嘉義縣政府提出被證2、附件2契約內容，並誣指
27 被告扣還差額行為違反勞動法；主任丁○○遂決定細查此
28 事，經盤點110年度被告所有員工勞動契約後，主任丁○○
29 方察覺被證2、附件2契約有前述異狀，遂於111年2月25日理
30 事會常會報告前情，經在場眾理事否認曾同意通過原告升職
31 加薪案，或手寫或授權變動被證2、附件2契約，遂通知原告

到場說明，到場後原告當場承認由其親自手寫變動被證2、附件2契約；被告嗣後對原告提出偽造文書罪、詐欺罪等告訴，111年8月11日原告於偵查庭，亦當庭自承未經理監事會同意升職加薪，未獲頒主管聘書，而自行手寫加載前述內容。

二、原告請求積欠工資部分，並無理由：

(一)原告略以：110年1月1日時與相對人重新議約，約定本薪35,000元，每月有久任津貼5,000元(於薪資明細上顯示為其他)、主管津貼5,000元，油資3,000元、證照1,000元等云云。

(二)惟查，原告未經理監事會同意升職加薪，未獲頒主管聘書，而自行手寫加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資3000」等內容，如前所述，原告請求被告給付勞動調解聲請狀附表金額，並無理由。

三、原告請求積欠資遣費、預告工資部分，並無理由：

(一)原告略以：應得之每月工資為49,000元，則依據勞動部資遣費試算網頁，算得應領取之資遣費為92,148元云云；原告服務年資已滿三年，被告終止契約本應於3日前為之，然其不經預告終止契約，自應給付預告工資49,000元云云。

(二)惟按「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」、「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。」勞動基準法第12條第1項第4款、第18條第1款，定有明文。

(三)查兩造原110年度勞動契約係約定：「十三…服務與紀律：(一)乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章，並應謙和、誠實謹慎、主動、積極從事工作」、「八、終止契約…(二)甲方不經預告終止契約：乙方有勞動基準法第12條第1項各款情形之一者，甲方得不經預告乙方終止契約，並依同法第18條規定不發資遣費」。

(四)次查，111年2月25日被告理事會原告當場承認由其親自手寫

01 變動被證2、附件2契約，當日被告對原告函告；「勞動契約
02 第八條第二款的規定…於110年3月1日解除與您的聘僱勞動
03 關係」等內容，是以，被告業已依據勞動基準法第12條第1
04 項第4款合法終止兩造間勞動關係，原告不得請求資遣費。

05 四、原告請求保險失業給付之損失，並無理由：

06 (一)原告略以：「本件聲請人因相對人高薪低報受有就業保險失
07 業給付之損失計52,800元」云云。

08 (二)惟按「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、
09 遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一
10 條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一
11 離職」，就業保險法第11條第3項定有明文。

12 (三)查被告業已依據勞動基準法第12條第1項第4款合法終止兩造
13 間勞僱關係，如前所述，原告不得請求資遣費。

14 五、原告請求短少退休金，並無理由：

15 (一)原告略以：「按相對人自110年1月起給付聲請人之工資為4
16 9,000元，則應以50,600元級距為聲請人每月提撥勞工退休
17 金3,036元，然相對人僅以34,800級距為聲請人投保勞保並
18 提撥退休金，其每月提撥退休金僅為2,088元，每月短少948
19 元，14個月金額共計為13,272元…依法應予以補足」云云。

20 (二)惟查，原告未經理監事會同意升職加薪，未獲頒主管聘書，
21 而自行手寫加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油
22 資3000」等內容，如前所述，則原告請求據此計算之勞退休
23 金差額，並無理由。

24 參、證據：提出影片編號A截圖、影片編號B截圖、被告109年度
25 勞動契約、影片光碟、原告110年1月份至5月份之薪資表；
26 社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會111年2月25日理事會會
27 議紀錄；社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會組織章程、11
28 0年6月30日社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會110年第一
29 次理監事會議紀錄、協會主任聘書、聘任主管勞動契約等資
30 料。

31 理 由

一、經查，本件原告自107年5月28日起受僱於被告嘉義縣健康促進暨照顧協會。上情有原告所提出之勞工保險被保險人投保資料表為證，且被告對上揭之事實亦不爭執。次查，原告另主張伊於110年1月1日與被告重新議約，約定本薪35,000元，每月有久任津貼5,000元(於薪資明細上顯示為其他)、主管津貼5,000元，油資3,000元、證照1,000元等薪資，但勞保、勞退部分有高薪低報之情事，爾後被告又無任何理由解聘原告。上情，原告提出110年1月1日勞動契約書、100年6月份至111年1月份薪資明細、被告於111年2月25日解聘之通知書等資料佐參，惟為被告所否認。被告辯稱原告於110年6、7月間趁被告異動會計作帳人員之際，擅自於其110年勞動契約先以立可白塗去原記載「居家服務員」內容，再手寫加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資3000」等內容，而對於「久任、主管津貼5000，油資3000」等字樣蓋用理事長黃啓宗小章與被告大章，被告新任會計師丙○○到任後遂依照原告擅自手寫、用印之契約內容，對原告計算並製作110年度6至11月薪資表，並由被告對於原告依此給付薪資；後經會計師丙○○比對原告110年度1至5月薪資表後，主任丁○○向原告轉知會計師丙○○所述，原告向主任丁○○回覆同意按月扣還1萬元，會計師丙○○對原告110年12月至翌年1月薪資遂按月扣除1萬元；於111年2月7日原告誣指被告扣還差額行為違反勞動法，主任丁○○遂細查此事，經盤點110年度被告所有員工勞動契約後，察覺契約有異狀，遂於111年2月25日理事會常會報告前情，經在場眾理事否認曾同意通過原告升職加薪案，或手寫或授權變動契約，遂通知原告到場說明，原告當場承認由其親自手寫變動契約；原告嗣後於111年8月11日偵查庭亦當庭自承未經理監事會同意升職加薪，未獲頒主管聘書，而自行手寫加載前述內容等語，資為抗辯。因此，兩造主要的爭執事項在於：(一)原告每個月的薪資為何？原告有無盜蓋被告之印章？(二)原告請求被告給付積欠工資，有無理由？(三)原告援引勞工退休金

01 條例第12條第1項及勞動基準法第16條規定，請求被告給付
02 資遣費及預告工資，有無理由？(四)原告主張被告係高薪低
03 報，請求被告賠償伊保險失業給付之差額損失及補提撥勞工
04 退休金差額，有無理由？

05 二、原告每月薪資為32,000元；原告無盜蓋被告之印章：

06 (一)原告主張：

07 原告主張兩造於110年1月1日重新議約，原告每月薪資為35,
08 000元，每月有久任津貼5,000元、主管津貼5,000元、油資
09 3,000元、證照1,000元等，應得之每月工資為49,000元。

10 (二)被告抗辯：

11 被告則抗辯原告每月薪資為32,000元(參本院卷第174頁)。
12 兩造勞動契約原記載之每月薪資為32,000元，原告劃掉之後
13 又手寫了35,000元，以及自行手寫加載「行政人員」、「久
14 任、主管津貼5000，油資3000」等內容，係原告手寫變動。
15 原告薪資應為32,000元。

16 (三)本院判斷：

17 1、原告每月薪資為32,000元：

18 (1)經查，本件原告所提出之110年1月1日勞動契約書【本院卷
19 第23頁至第25頁】，其中第1頁，一、契約期間：上面以立
20 可白塗去原本記載之文字內容，再以手寫記載「行政人員」
21 ；惟此記載的「行政人員」這四個字，依證人丙○○於本院
22 112年3月6日言詞辯論時之證述，乃是丁○○的筆跡【詳參
23 本院卷第242頁】。另於第2頁，六、工資：由原告將原本以
24 手寫記載之工資「32,000」元，再另手寫更改為「35,000」
25 元；並以手寫另記載「久任、主管津貼5000元，油資3000
26 元，每月支付」等文字，上面並加蓋「社團法人嘉義縣健康
27 促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」及「甲
28 ○○」之印章。而上述記載之「久任、主管津貼5000元」，
29 在文義上，顯然應該解釋為久任或主管津貼5000元，而不應
30 解釋為原告每月有久任津貼5,000元、主管津貼5,000元。

31 (2)次查，本件依被告所提出原告110年1月份至5月份之薪資表

【本院卷第159頁至第161頁】及原告提出110年6月份至111年1月份之薪資表【本院卷第27頁至第33頁】，原告之薪資如下：①110年1月份薪資：月薪32,000元、油費2,000元，合計34,000元；其他：32,000元(年終)。②110年2月份薪資：月薪32,000元、油費2,000元，合計34,000元；其他：2,700元。③110年3月份薪資：月薪32,000元、油費2,000元，合計34,000元；其他：0元。④110年4月份薪資：月薪35,000元、油費3,000元，合計38,000元；其他：0元。⑤110年5月份薪資：月薪32,000元、油費2,000元，合計34,000元；其他：7,760元(為6月代墊林黃鷹餐費2,760元，專案津貼5,000元)。⑥110年6月份薪資：月薪35,000元、證照1,000元、主管加給5,000元、油費3,000元，合計44,000元；其他：5,000元(補5月5,000元)。⑦110年7月份薪資：月薪35,000元、主管加給5,000元、證照1,000元、油費3,000元，合計44,000元；其他：7,760元(其他為專案5,000元、個案餐費2,760元)。⑧110年8月份薪資：月薪35,000元、主管加給5,000元、證照1,000元、油費3,000元，合計44,000元；其他：5,000元(專案加給)。⑨110年9月份薪資：月薪35,000元、主管加給0元、證照1,000元、油費3,000元，合計39,000元；其他：5,000元(專案加給)。⑩110年10月份薪資：月薪35,000元、主管加給5,000元、證照1,000元、油費3,000元，合計44,000元；其他：0元(專案加給)。⑪110年11月份薪資：月薪35,000元、主管加給0元、證照1,000元、油費3,000元，合計39,000元；其他：1,866元(11月開發獎金)。⑫110年12月份薪資：月薪32,000元、主管加給0元、證照0元、油費3,000元，合計35,000元；其他：0元。代扣項目：其他：10,000元(為4-10月多給主管加給部分，分期扣回，每期扣10,000元)。⑬111年1月份薪資：月薪32,000元、主管加給0元、證照0元、油費3,000元，合計35,000元；其他：0元。代扣項目：其他：10,000元(為4-10月多給主管加給部分，分期扣回，每期扣10,000元，扣回第2期)。由原告

01 上述薪資所得情形，可知：(一)被告自110年4月份起之薪資，
02 即將原告每月薪資從原本月薪32,000元，調升為35,000元；
03 另油費的部分，從原本每月2,000元，調升為每月3,000元。
04 (二)嗣後，被告於110年5月份薪資及自110年12月份以後之薪
05 資，將原告每月薪資從原本月薪35,000元，調降為32,000
06 元；另油費部分，於110年5月份薪資，從原本每月3,000
07 元，調降為每月3,000元；而自110年6月份以後之薪資，則
08 仍然維持為每個月3,000元。並自110年12月份以後之薪資，
09 每個月扣回10,000元；此部分為4-10月多給主管加給部分，
10 分期扣回，每期扣10,000元。而查，上述變動情形，是因為
11 嗣後會計師丙○○比對原告110年度1至5月薪資表，由主任
12 丁○○向原告轉知會計師丙○○所述，經原告向主任丁○○
13 回覆同意按月扣還1萬元【註：丁○○主任有詢問原告戊○
14 ○是否同意按月扣薪10,000元，原告回覆丁○○主任說
15 「好，你扣。」；詳參本院卷第184頁證人丁○○證詞】，
16 會計師丙○○乃對於原告自110年12月份起之薪資遂按月扣
17 除1萬元之溢付款。因此，本件原告每個月的薪資，因原告
18 已經同意被告按月扣回溢付款，而已經重新調整回歸為原來
19 的32,000元，並已無久任、主管加給5,000元之津貼。

20 (3)另查，本件上述110年1月1日勞動契約書，上面並所蓋用之
21 「社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾
22 綜合長照機構」及「甲○○」之印章，雖然係屬於真正的印
23 章，且被告也未能舉證原告於何時、以何種方式盜蓋印章。
24 然而，被告否認有同意原告上述所更改及加載之文字內容，
25 辯稱該等內容，並未經監印人丁○○主任同意。且查，被告
26 嘉義縣健康促進暨照顧協會歷來聘用主管職務，必須經理事
27 會開會同意並作成決議，原告未經理事會聘用為主管，亦未
28 收頒任何主管聘書，即自行於110年勞動契約加載「久任、
29 主管津貼5,000」元之內容，此部分加載之內容，因為文字
30 乃是由原告自行加載，與被告的真正意思未合致，嗣後業經
31 被告表明不同意，而且，原告亦向被告表示伊同意每月扣回

10,000元(即為4-10月多給主管加給部分)，因此，本件上述110年1月1日勞動契約書，上面所記載之「久任、主管津貼5,000」元之內容，即因原告同意被告按月扣回溢付款，而重新調整回原來無久任、主管加給5,000元津貼之狀態；且原告每月的薪資，同時也重新回歸為原來的32,000元。至於油費的部分，自110年4月份起，從原本每個月2,000元調升為每個月3,000元以後，雖然迄至110年12月份以後仍然維持為每月3,000元。惟上述油資3,000元部分，乃是屬於費用之給付，並非係屬於工資之一部分；且依證人丙○○於112年3月6日言詞辯論時到庭之證述，是因為原告的發票就剛好拿3張1,000元的發票總共有3張發票，共3,000元，所以薪資單上面才會顯示3,000元【詳本院卷第243頁丙○○之證詞】，於此併予敘明。

2、原告無盜蓋被告之印章：

(1)經查，證人丁○○於本院111年11月21日言詞辯論時到庭，證稱：伊從107年9月開始在嘉義縣健康促進暨照顧協會工作，剛進協會是照服員，之後從110年1月1日起開始擔任主任，是經由理事會決議，再由理事長告知，而聘用伊擔任協會的主任。聘用主任主管是經由理事會決議，之後也會發聘書給我們，我們的勞動契約也與一般員工的勞動契約不同，聘用當照服員時協會不會頒發聘書，勞動契約(書)最大差異在抬頭，因主任一職是協會母會的主管，所以勞動契約的抬頭是母會，那一般員工的勞動契約，抬頭是母會後面會增加附設機構。原告戊○○先生是擔任行政人員一職，但協會的理事長或者其他理事或者會議記錄，沒有發布過升任原告戊○○為主管，伊的職權也不能夠決定聘任任何一位職員為主管。伊沒有協同原告戊○○一起手寫更改原告戊○○的勞動契約，不清楚是否有協會任何一位理事長或者理事或者員工協同原告戊○○一起手寫更改原告戊○○的勞動契約。伊有詢問原告戊○○是否同意按月扣薪10,000元，他回復伊說「好，你扣」。伊也有參加111年2月份的理監事會議，當次

會議，原告戊○○有陳述由其本人手寫變動原告戊○○的勞動契約，他有在會議前向理事長陳述，陳述由原告戊○○本人變動勞動契約，有說手寫變動勞動契約，但沒有說何時變動，也沒有說如何變動，理事長發現原告戊○○改哪裡後有問原告戊○○，原告戊○○才說他有手寫變動勞動契約；印章的部分，原告戊○○說他不知道是誰蓋章的；原告戊○○跟理事長講話時，伊在同一個現場不在旁邊，是理事長在會議中時跟大家說明這個問題，伊才知道的。協會的大章及附設機構的大章及理事長小章有附一組給伊保管，伊通常都放在後面沒有鎖的櫃子。聲證2勞動契約書上所蓋的「嘉義縣健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」大章以及「黃啓宗」的小章，就是理事長交付給伊保管的那一組印章，但不知道是誰蓋的；印章真正，但不是伊蓋的，伊不知道勞動契約上面的印章，是何人蓋上去的。另外，母會和附屬機構的地點在水上鄉，但伊知道為了讓原告戊○○方便上下班，都讓原告戊○○在中埔上班，在中埔鄉有一個附屬單位；因為原告比伊早到職，伊不清楚他一開始的職務，但因為照服人員我們都會向主管機關登記，所以伊後來知道他一到職時是照服人員，然後再變成一般行政人員，此行政人員不屬於主管層級的行政人員，無主管加給，他底下沒有管理其他的行政人員；另被證8上面全部手寫部分的字跡都是伊的字跡，但核章是理事長核章的。伊有授權給其他的同事可以動用伊所保管的印章，但是他們都會先跟伊說是什麼事情，伊允許之後他們才會蓋章。如果伊請假所有同事都可以拿到印章，但如果是其他同事拿伊保管的印章蓋在聲證2的勞動契約書，伊不同意這個幫伊蓋章的同事有代理權；伊不清楚，也無法確認勞動契約書上面的印章是不是原告戊○○去偷伊所保管的印章來蓋的。

(2)次查，證人丙○○於本院112年3月6日言詞辯論時到庭，證稱：我在丙○○稅務代理人事務所及誠廣企管顧問有限公司擔任負責人，被告公司有委任我們事務所做查帳的工作。我

01 有受社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會委任查帳及核算薪
02 資；是從110年7月9日正式委任我的。我有處理協會員工發
03 放薪資，有發放原告戊○○的薪資，原告戊○○薪資是銀行
04 轉帳。原告的薪資有問題，我在核對原告的勞動契約時，發
05 現在110年的勞動契約有用原子筆修改的內容，職稱很奇怪，
06 金額被改過，一個月多了1萬多元，底薪從3萬2變成3萬
07 5，這個是用原子筆改的；久任主管多了5,000，這也是用原
08 子筆改的；還有一個證照費用，多了1,000元；一個專案多
09 了5,000元。證照費用以及專案的部分，這兩個項目是沒有
10 寫在勞動契約書上面。我們去參考前一個月的紀錄，再加上
11 勞動契約，以對他有利的的方式送出去，因為我們也怕算錯，
12 但我不知道勞動契約是被偽造的。因為我發現所有的勞動契
13 約都沒有像這樣子被塗改的情況，我們有請原告來開會，理
14 事長有問原告戊○○勞動契約上面這些塗改的字是否是原告
15 的筆跡，原告有承認是他的筆跡沒錯；理事長問原告印章是
16 誰蓋的，原告說他不知道。我們在發薪水的時候就有請主任
17 跟原告聯絡說多出來的部分每個月扣10,000元回來，原告有
18 同意(協會的主任丁○○說原告有同意)，總共扣了3個月，
19 扣了3萬元，分別是扣了110年12月、111年1月、111年2月的
20 薪水。主任丁○○他跟我說這個勞動契約書是偽造的，我跟
21 他說你跟原告聯絡，是不是我們每個月扣1 萬元回來，林主
22 任110 年11月或12月時在協會裡面當面跟我說原告戊○○有
23 跟他說原告他同意每個月扣1 萬元，我也有用line跟林主任
24 確認過原告是否同意每個月要扣1 萬元的這件事情，林主任
25 有跟我確認說原告同意。林主任跟我說這個勞動契約是被偽
26 造的，因為勞動契約上面不可能用原子筆這樣改，因為我們
27 有將近一百多名員工，沒有勞動契約是這樣改的。林主任拿
28 勞動契約書請理事長跟我說這個是偽造的，所以我們才會請
29 林主任跟原告說要把多給的薪水扣回來。我不清楚勞動契約
30 書上面的印章是公司真正的印章，但是我在整理她們的會計
31 憑證的時候，我有發現林主任都會把印章放在他的桌上，每

01 個同事發文的時候都會去拿來蓋，是同事自己拿來蓋的，同
02 事自己拿來蓋的時候，林主任都不在場。同事拿來蓋的印
03 章，林主任也沒有授權給同事蓋，我看過有一個叫黃政德他
04 因為我們在會計憑證有一些要發文，也是要蓋章，林主任也
05 是說印章放在桌上自己蓋。我以為（認為）授權是要寫授權
06 同意書；林主任是否有口頭上授權給同事自己蓋印章，這個
07 我不清楚。我蓋完章後我都會把影本放在林主任桌上再寄出
08 去，因為主任是屬於外勤的工作，我要蓋章的時候，我一定
09 都會撥電話給他，甚至傳LINE給他看我蓋的內容是什麼，但
10 是我看黃政德好像都沒做這個動作，所以我才會說他沒有被
11 授權。聲證二的勞動契約書，第六點工資的部分，3 萬2 被
12 改成3 萬5 ；再來久任主管津貼這個部分，我們沒有這個職
13 稱；油資部分，也是後來才補上去的。我跟理事長聯絡，請
14 主任一起確認這份契約書是否被偽造，再請示我薪水要怎麼
15 發。理事長跟主任他們說只要原告同意扣回來就好了，所以
16 才請主任跟原告聯絡。協會理事長跟我說協會沒有久任主管
17 這個職務。聘用主管的程序，依協會的章程記載，必須經過
18 理事會同意，然後發聘書。我沒有看過原告的聘書，也沒有
19 看過原告有被理事會聘任為主管。理事長發現勞動契約被偽
20 造，有開會，也有請原告到場說明，原告也是在當天有承認
21 勞動契約書上修改的字跡是他寫的。我當時有在現場，我有
22 聽到原告自己承認修改的字跡是原告自己寫的。理事長是問
23 原告說印章是誰蓋的，原告說不知道。理事長也有問原告為
24 何要修改契約書，原告不回答。理事長在當天也有跟原告
25 說，不然就依照勞基法資遣原告，這件事就這樣算了，原告
26 說大家法院見。…我是在110 年11月份的時候發現的，然後
27 我馬上用手機跟理事長報告，然後理事長就到協會找丁○○
28 再找我去討論要怎麼處理。是由我先提出疑點這份合約為什
29 麼會這樣，理事長跟丁○○也是在110 年11月份開會的時
30 候，跟我說原告這份勞動契約書是偽造的。…協會的勞動契
31 約書，手寫的部分，都是由丁○○主任寫的；蓋章的部分，

也是丁○○主任蓋的。…聲證二勞動契約書（本院卷第23頁）第一點契約期間：僱用乙方為「行政人員」，其中的「行政人員」這四個字是丁○○的筆跡。…在扣薪水的時候，沒有把油資這個部分刪掉，是因為油資是實支實付，他們會拿發票來請款，油資是以實際跑的里程數跟發票來請款的，勞動契約書上面不會標明油資給多少，因為原告他有拿發票來報帳，所以就以發票上的金額實支實付，因為原告的發票就剛好拿3張1,000元的發票總共有3張發票，共3,000元，所以薪水單上面才會顯示3,000元；沒有刪掉的原因，是因為油資可以實報實銷，但是要有發票。

(3)再查，本件系爭110年1月1日勞動契約書，原告於112年3月6日言詞辯論時陳稱：契約書部分，「行政人員」這四個字的部分並不是我寫的；第六點工資：「35000」、「久任主管津貼5000、油資3000、每月支付」這幾個字是我寫的。我所寫的這些字，是大約在109年底12月中旬左右寫的。因為我們是在109年11月時跟丁○○主任談好以上的內容，林主任在12月時發工作契約給我以及我轄下的照服員，所以理所當然我把談話討論好的內容，寫在我自己的工作契約書上，但是因為本薪的部分過去是3萬2，討論完只做基本的本薪加薪3000，所以才會有更動，所以我承認該份契約書大部分的字跡都是由我親自寫的，除了職稱部分不是我寫的。勞動契約書上面第六點工資的部分，我原來是寫32000元，我是在109年12月中旬發契約書的當天改成35000元；我寫32000元，跟修改為35000元，是在同一天。因為我們的合約書，都是趕在12月底前要回收，我修正的當下，我沒有意識到要蓋我的印章，就在12月底前，我連同其他照服員的合約書都一起送到水上鄉中興路的總辦公室。丁○○主任的辦公室是在水上鄉中興路415號3樓，我的作地點辦公室在中埔鄉裕民村1鄰8號之1，外勤活動地點鹿草鄉及朴子市。我有進去過丁○○主任的辦公室，大約一個月進去4次，進去是做每週例會、文件繳交，會後我就離開了。丁○○的辦公室是開放式的，

01 所以我去開會一定會進去林主任的辦公室。在總辦公室內，
02 有專屬於我的文件抽屜，所以我繳文件、收文件，都是透過
03 那個文件抽屜。我繳這份契約書的時候是沒有蓋章的，也是
04 透過那個文件抽屜，至於那個文件抽屜裡面的文件是由誰收
05 取，我就知道了。另外，原告的訴訟代理人及原告本人另
06 補充說明：這一份契約原告他簽完之後只有一式一份，實際
07 上原告簽完繳出去以後，原告就再也沒有拿到聲證二這份勞
08 動契約書了，這份勞動契約書是透過勞動檢查的時候，勞動
09 檢查單位拿給原告的；是嘉義縣政府勞檢員乙○○拿給原告
10 的。縣府備查的勞動契約書，還有多加蓋該協會的發票章，
11 跟這份勞動契約書的差異性，就是備查的那一份有發票章，
12 其他部分，備查的契約書跟這份契約書都是一模一樣的。至
13 於備查的契約書是由誰送給嘉義縣政府備查的，原告不清
14 楚。

15 (4)另查，原告陳稱伊繳這份110年1月1日勞動契約書的時候，
16 是沒有蓋章的，是透過總辦公室內的文件抽屜送出。因此，
17 原告所提出之110年1月1日勞動契約書影本，當時上述更正
18 及加載之內容，應該是在110年1月1日訂立勞動契約之時即
19 已經存在。雖然，被告協會並非係自110年1月起之薪資，就
20 以工資35,000元；久任、主管津貼5,000元及油資3,000元來
21 發給原告；而是自110年4月份起之薪資，始將原告每月薪資
22 從月薪32,000元調升為35,000元；另油費部分，從原本2,00
23 0元調升為3,000元，惟此情形，應該是因勞動契約書發放、
24 收集、用印及會計作業，存在有時間及流程差異之問題，並
25 不影響勞動契約之上述更正及加載之內容，應該是在110年1
26 月1日訂立勞動契約之時即已經存在之事實。因此，原告所
27 提出之110年1月1日勞動契約書影本，上述更正及所加載之
28 內容，應該是在110年1月1日訂立勞動契約之時即已存在，
29 並非係嗣後始另行再變更之記載內容。被告辯稱原告是在於
30 110年6、7月間趁被告異動會計作帳人員之際，擅自於110年
31 勞動契約先以立可白塗去原記載「居家服務員」內容，再手

01 寫加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資3000」
02 等內容云云，此主張顯然是原告之臆測，與實際上被告協會
03 早自110年4月份起之薪資，即將原告每月薪資從原本的月薪
04 32,000元，調升為35,000元；調薪時間點，在實際上是早自
05 110年4月份起之薪資即開始調升。被告辯稱原告是於110年
06 6、7月間趁被告異動會計作帳人員之際云云，所為之主張，
07 顯然與實情未盡相符，難認為可採。

08 (5)復查，本件上述110年1月1日勞動契約書，上面所蓋用之
09 「社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾
10 綜合長照機構」及「甲○○」之印章，是真正的印章。被告
11 雖然辯稱協會歷來聘用主管職務，必須理事會開會同意，並
12 作成決議，被告並未經理事會聘用為主管，足認其契約內容
13 為變造；另聘任主管勞動契約也與一般人員之勞動契約文字
14 格式不同，原告契約格式為一般人員契約，並非主管契約，
15 足認其契約內容為變造；又擔任協會主管，會頒發正式聘
16 書，被告並未收頒任何主管聘書，足認其契約內容為變造等
17 詞云云。惟按，當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉
18 證之責任，又私人之印章，由自己使用為常態，被人盜用為
19 變態，主張變態事實之當事人，應就印章被盜用之事實負舉
20 證之責任。而查，本件蓋章的部分，證人丁○○主任於111
21 年11月21日到庭證稱：協會大章及理事長小章，有一組給我
22 保管，我通常都放在沒有鎖的櫃子，…勞動契約所蓋的大章
23 和甲○○小章，印章是真正但不是我蓋的，我不知道是何人
24 蓋的等語。可見，協會大章及理事長小章，同樣式的印章，
25 非僅有一組，僅是其中有一組交給丁○○主任保管，另還有
26 其他人員保管協會同樣式的大章及理事長小章。上述110年1
27 月1日勞動契約書，上面蓋用之印章，未必是丁○○主任所
28 保管的那一組印章。另外，丁○○主任自己的110年1月1日
29 勞動契約書【被證8；本院卷第207頁至第209頁】，空白之
30 部分，也是由丁○○自行填載內容，上面再蓋用「社團法人
31 嘉義縣健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機

01 構」及「甲○○」之印章。根據證人丁○○主任於本院111
02 年11月21日言詞辯論時之證述，被證8上面全部手寫部分的
03 字跡都是伊的字跡，但核章是理事長核章的。可見，110年1
04 月1日勞動契約書，空白部分，是得由乙方即被告員工自行
05 填載內容後，再交由甲方即被告協會蓋用「社團法人嘉義縣
06 健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」及
07 「甲○○」之印章。而且，丁○○主任的110年1月1日勞動
08 契約書上面所蓋用「社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會附
09 設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」及「甲○○」之印章，該
10 印章當時應該是由另外其他人員所保管之協會大章及理事長
11 小章，由其他保管協會印章之人員協助理事長在勞動契約書
12 上面蓋用印章，而不是由丁○○蓋用由自己所保管哪一組之
13 協會大章及理事長小章。否則，丁○○可能會構成自己代理
14 之情形，則丁○○於110年1月1日勞動契約之效力是否有
15 效，即會發生疑問。因此，本件原告戊○○在於勞動契約書
16 空白的部分以手寫加載「久任、主管津貼5000，油資3000」
17 等文字內容，未必全然不可，僅是如果是與被告協會的意思
18 有所不符者，則被告協會得以退件處理。另查，因被告協會
19 的員工人數眾多，有大量的勞動契約書必須要蓋章，也可能
20 會發生部分契約書核章錯誤之情形；而此種情形，可將錯誤
21 之核章(意思表示)撤銷之，除法律有規定必須訴經法院為之
22 者外，僅以意思表示為之為已足，勿庸提起形成之訴向法院
23 請求撤銷。又查，被告並不否認本件上述110年1月1日勞動
24 契約書上面所蓋用之「社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會
25 附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」及「甲○○」之印章，
26 乃是屬於真正的印章，則被告應就其抗辯係遭原告盜蓋印章
27 之事實，負舉證責任。然查，被告並未能具體舉證證明原告
28 究竟是在於何時、以何種之方式盜蓋「社團法人嘉義縣健康
29 促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」及「甲
30 ○○」之印章？而且，被告對於原告110年1月至110年3月份
31 的薪資，每個月以月薪32,000元、油費2,000元而為發給，

01 必然是已持有兩造於110年1月1日簽訂或生效之勞動契約
02 書，始能根據該勞動契約書發給原告110年1月份至110年3月
03 份之薪資。因此，兩造於110年1月1日所簽訂或生效之勞動
04 契約書的正本，應該就是在被告社團法人嘉義縣健康促進暨
05 照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構的其他主管或是
06 會計人員(包含委外會計師事務所)之保管中；至於原告則並
07 無保管勞動契約書的正本。而且，被告保管之兩造於110年1
08 月1日簽訂或生效之勞動契約書的正本，與原證二(即聲證2)
09 的勞動契約書影本，內容完全相同。因此，原告於本院112
10 年3月6日言詞辯論時，陳稱契約只有1式1份，簽完後繳出去
11 就沒有再拿到這份勞動契約，這份契約書是勞動檢查時，勞
12 動檢查單位拿給原告的等語，可認為與事實相符，應堪予採
13 信。而按，如果被告未將兩造於110年1月1日所簽訂或生效
14 之勞動契約書的正本發還給原告，則原告又如何能夠從其他
15 的主管或會計人員之手中取回兩造於110年1月1日所簽訂或
16 生效之勞動契約書正本，而另為其他的更改及加載內容呢？
17 顯見，本件系爭勞動契約書之上述更正及加載之內容，應該
18 是早在於110年1月1日訂立勞動契約時即已經存在，並非係
19 嗣後始另行變更之記載內容，更非係如被告所辯稱於110年
20 6、7月間原告趁被告異動會計作帳人員之際，以立可白塗去
21 原記載內容，再手寫加載其他內容云云之情形。且被告既然
22 未能具體舉證證明原告究竟是在於何時、以何種的方式盜蓋
23 「社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾
24 綜合長照機構」之大章及「甲○○」之小章，則本院自無從
25 認定上述勞動契約書上所蓋用之「社團法人嘉義縣健康促進
26 暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾綜合長照機構」及「甲○
27 ○」之印章確實是由原告所盜蓋的。因此，本件應該推定為
28 原告無盜蓋被告之印章。

29 三、原告請求積欠工資部分，為無理由：

30 (一)原告主張：

31 原告主張伊於110年1月1日與相對人重新議約，約定本薪35,

000元，每月有久任津貼5,000元、主管津貼5,000元，油資3,000元、證照1,000元。兩造定有契約約定給付久任津貼、主管津貼等，而被告卻片面毀約，乃至後續以倒扣方式扣回應給付之金額，依法應給付原告積欠之工資計161,000元；詳細明細如附表一。

(二)被告抗辯：

被告辯稱原告未經理監事會同意升職加薪，未獲頒主管聘書，而自行手寫加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資3000」等內容，原告請求被告給付附表金額，並無理由。

(三)本院判斷：

本件由證人丁○○主任及會計師丙○○之上述證詞，可知因嗣後會計師丙○○比對原告之前的薪資表，由主任丁○○向原告轉知會計師丙○○所述，經原告向主任丁○○回覆同意按月扣還1萬元。而丁○○主任有詢問原告戊○○是否同意按月扣薪10,000元，原告回覆丁○○主任說「好，你扣。」

【詳本院卷第184頁證人丁○○證詞，另參本院112年3月6日言詞辯論證人丙○○之證詞內容】，會計師丙○○乃對原告110年12月以後之薪資遂按月扣除1萬元。因此，原告每月的薪資已經兩造重新約定回歸為原來的薪資32,000元，並已無久任、主管加給5,000元之津貼；而且，自110年12月份以後之薪資，每個月應扣回10,000元，此部分金額為4-10月多給主管加給部分，經原告同意被告分期扣回，每期扣10,000元。因此，原告主張兩造間有約定給付久任津貼、主管津貼等，被告卻片面毀約乃至後續以倒扣方式扣回應給付金額，請求被告給付原告如附表一之積欠工資計161,000元，已屬無據，為無理由。

四、原告得請求被告給付資遣費63,840元；另請求給付預告工資之部分，則為無理由：

(一)原告主張：

原告主張伊自107年5月28日起受僱於被告至111年3月3日，

其應得之每月工資為49,000元，依據勞動部資遣費試算網頁算得應領取之資遣費為92,148元。另預告工資的部分，原告服務年資已滿三年，被告終止契約本應於30日前為之，然其不經預告終止契約，自應給付預告工資計49,000元。

(二)被告抗辯：

- 1、查兩造原110年度勞動契約係約定：「十三…服務與紀律：(一)乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章，並應謙和、誠實謹慎、主動、積極從事工作」、「八、終止契約…(二)甲方不經預告終止契約：乙方有勞動基準法第12條第1項各款情形之一者，甲方得不經預告乙方終止契約，並依同法第18條規定不發資遣費」。
- 2、次查，111年2月25日被告理事會原告當場承認由其親自手寫變動被證2、附件2契約，當日被告對原告函告：「勞動契約第八條第二款的規定…於110年3月1日解除與您的聘僱勞動關係」等內容，是以，被告業已依據勞動基準法第12條第1項第4款合法終止兩造間勞動關係，原告不得請求資遣費。

(三)本院判斷：

- 1、按勞動基準法第12條第1項第4款固規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。惟查其中所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂勞動契約或工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，依據解僱最後手段原則，必須是勞工違反勞動契約或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，方符合上述勞動基法所規定之「情節重大」之要件。是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發生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準；而不應僅以雇主單方面主觀上之意思，即逕行決定勞工之違規行為是否為「情節重大」。

01 2、經查，本件原告親自手寫變動110年1月1日勞動契約內容之
02 部分。依原告於112年3月6日言詞辯論時陳稱第六點工資：
03 「35000」、「久任主管津貼5000、油資3000、每月支付」
04 這幾個字是伊寫的，伊所寫的這些字是大約在109年底12月
05 中旬左右寫的。因此，原告提出之110年1月1日勞動契約書
06 影本，上述更正及加載之內容，應該是在110年1月1日訂立
07 勞動契約之時即已經存在，並非如被告所辯稱是原告於110
08 年6、7月間趁被告異動會計作帳人員之際，擅自於110年勞
09 動契約先以立可白塗去原記載「居家服務員」內容，再手寫
10 加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資3000」等
11 內容。本件原告上述更正及加載之內容，因是在於110年1月
12 1日訂立勞動契約之時即已經存在，當時，被告協會尚無在
13 勞動契約書上面用印，即勞動契約書上面，當時尚未蓋用
14 「社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會附設嘉義縣私立摩艾
15 綜合長照機構」及「甲○○」之印章。而查，原告亦為勞動
16 契約之當事人，在於契約成立、生效前，依法當然也應該有
17 得修正及調整勞動契約內容之權利存在。因此，原告於被告
18 協會用印前，在勞動契約書空白部分，以手寫加載「久任、
19 主管津貼5000，油資3000」等文字內容，尚非全然不可。而
20 上情如果與被告協會的意思有所不符者，則被告協會當時即
21 得以退件處理，惟不可否認原告於被告協會用印以前，應有
22 得修正及調整勞動契約內容之權利存在。而且本件業經推定
23 原告無盜蓋被告之印章，已如前述。因此，原告無違反110
24 年度勞動契約第十三條之服務與紀律之約定，亦無勞動契約
25 第八條終止契約之情事，更無勞動勞動基準法第12條第1項
26 所規定之「情節重大」之情形。從而，被告辯稱原告有勞動
27 基準法第12條第1項第4款情形，被告得不經預告原告即終止
28 契約，並依同法第18條規定不發資遣費云云，核屬無據，顯
29 難認為可採。

30 3、次按，勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條
31 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約

01 依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十
02 條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止
03 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一
04 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
05 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」。
06 而查，本件原告於本院111年5月24日進行勞動調解之時，除
07 另補充主張111年2月25日被告所為之解聘無效外，同時並已
08 表明依據勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，向被告
09 表示終止勞動契約。又按勞動基準法第14條第1項第5、6款
10 規定，雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之
11 勞工不供給充分之工作；及雇主違反勞動契約或勞工法令，
12 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。而查
13 ，本件如前所述，原告並無違反110年度勞動契約第十三條
14 之服務與紀律之約定，亦無兩造勞動契約第八條終止契約之
15 情事，而且也沒有勞動基準法第12條第1項規定之情節
16 重大之情形；然被告卻辯稱原告有勞動基準法第12條第1項
17 第4款情形，被告得不經預告原告即終止契約，並依同法第1
18 8條規定不發資遣費云云。被告上述行為，顯然有違反勞動
19 契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞，因此，原告依據
20 勞動基準法第14條第1項第6款規定，得不經預告即終止勞動
21 契約，並得依據勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求
22 被告應給付原告資遣費。另查，原告自107年5月28日起受僱
23 於被告，迄至111年5月24日終止勞動契約之時止，工作年資
24 為3年11個月又26天，即大約3.99年。而查，原告每個月的
25 工資為32,000元，因此，依據勞工退休金條例第12條第1項
26 的規定，原告得請求被告給付之資遣費，應該是63,840元
27 【計算式：32,000元×3.99年×1/2=63,840元】。

- 28 4、另查，勞動基準法第16條規定：「雇主依第11條或第13條但
29 書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
30 一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
31 二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。

01 三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到
02 前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時
03 數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照
04 給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
05 告期間之工資」。因此，本件依照上述規定，必須是雇主即
06 被告依第11條或第13條但書規定終止勞動契約之情形，勞工
07 即原告始得請求被告給付預告期間之工資。而查，本件被告
08 並無對於原告援引勞動基準法第11條或第13條但書規定終止
09 勞動契約，因此，原告請求被告給付30日預告期間之工資計
10 49,000元，乃於法無據，為無理由。

11 五、原告請求保險失業給付之差額損失及請求補提撥勞工退休金
12 差額的部分，均為無理由：

13 (一)原告主張：

14 原告應投保之就業保險級距為45,800元，然被告僅以34,800
15 元級距投保，另原告扶養人數兩人，依法得請求保險人加發
16 百分之二十，是伊因被告高薪低報受有就業保險失業給付之
17 損失計52,800元。另外，被告自110年1月起給付原告之工資
18 為49,000元，則應以50,600元級距為原告每月提撥勞工退休
19 金3,036元，然被告僅以34,800級距為原告投保勞保並提撥
20 退休金，其每月提撥退休金僅為2,088元，每月短少948元，
21 14個月金額共計為13,272元，依法應予以補足。

22 (二)被告抗辯：

23 原告未經理監事會同意升職加薪，未獲頒主管聘書，而自行
24 手寫加載「行政人員」、「久任、主管津貼5000，油資300
25 0」等內容，如前所述，則原告請求據此計算之勞退休金差
26 額，並無理由。

27 (三)本院判斷：

28 1、經查，本件原告每個月的薪資，應認定已回歸為32,000元，
29 並已無久任、主管加給5,000元之津貼，已如前述。

30 2、原告月薪32,000元，依勞工保險普通事故保險費及就業保險
31 保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表(自110年1月1

日起適用)，應投保之就業保險級距為33,300元。而查被告以34,800元級距投保，並無低報。因此，原告主張伊因被告高薪低報而受有就業保險失業給付之損失計52,800元云云，請求被告賠償伊保險失業給付之損失計52,800元，核屬無理由。

3、原告月薪32,000元，依勞工退休金月提繳分級表（自110年1月1日生效），被告應以33,300元級距為原告每月提撥勞工退休金1,998元。而查被告以34,800級距為原告投保勞保並提撥退休金2,088元，並無短少提撥金額。因此，原告主張有短少提撥14個月金額共計13,272元，請求被告應予以補足云云，亦屬無理由。

六、綜據上述，原告依據勞工退休金條例第12條第1項的規定，得請求被告給付資遣費63,840元。而本件雖然推定原告無盜蓋被告之印章，惟原告請求被告給付積欠工資161,000元；及另援引勞工退休金條例第12條第1項及勞動基準法第16條規定，請求被告給付其餘資遣費28,308元（計算式：92,148元－63,840元＝28,308元）及給付預告工資49,000元；並另主張被告係高薪低報，請求被告賠償伊保險失業給付之差額損失52,800元及補提撥勞工退休金之差額13,272元，核均屬無理由，自不應准許。因此，原告僅在於請求被告給付原告資遣費63,840元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日即111年5月5日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，於法有據，為有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求則屬無理由，不應准許，應予駁回之。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件原告勝訴部分，本院應依職權宣告假執行；並同時宣告被告亦得供擔保而免為假執行。

八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述或其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果

均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

九、據上論斷，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中華民國 112 年 7 月 24 日

勞工法庭法官 呂仲玉

以上正本係照原本作成。

如對本判決提起上訴，須於判決送達後於20日內向本院提出上訴狀；如果委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 112 年 7 月 24 日

書記官 洪毅麟

附表一：

日期	被扣除之本薪	未給付之主管津貼	未給付之久任津貼	額外扣薪	小計
110年2月10日	3,000元	5,000元	5,000元		13,000元
110年3月10日	3,000元	5,000元	5,000元		13,000元
110年4月10日		5,000元	5,000元		10,000元
110年5月10日	3,000元	5,000元	5,000元		13,000元
110年6月10日					
110年7月10日					
110年8月10日					
110年9月10日		5,000元			5,000元
110年10月10日			5,000元		5,000元
110年11月10日		5,000元	5,000元		10,000元
110年12月10日	3,000元	5,000元	5,000元	10,000元	23,000元
111年1月10日	3,000元	5,000元	5,000元	10,000元	23,000元
111年2月10日	3,000元	5,000元	5,000元	10,000元	23,000元
111年3月10日	3,000元	5,000元	5,000元	10,000元	23,000元
總計					161,000元