

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第159號

原告 官振業

訴訟代理人 吳礪慶律師

複代理人 賴鴻齊律師

被告 京都旅行社有限公司

法定代理人 鄭妍瑜

訴訟代理人 余雁銓

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年3月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣伍萬參仟零伍拾陸元，及其中新台幣參萬
參仟零伍拾陸元自113年12月17日起、其中新台幣貳萬元自113年
10月16日起均至清償日止，按周年利率百分之5計算之利息。

被告應開立並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字
號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為113年7月31日、離
職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔三分之二，被告負擔三分之一。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣伍萬參仟零伍拾陸元
預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）112年3月1日任職被告公司業務總經理，約定月薪為新台幣（下同）5萬元。然被告於113年7月15日裁撤台北分公司，後續原告以在家工作方式上班，原告於113年10月請求被告給付代墊出差及公關之費用共計69,244元，但被告拒絕給付；被告於113年11月12日要求原告辭職並回公司填載離職書，同年月18日被告單方面要求原告辭

職，指示原告填寫日期回溯為8月份之自請離職書，並表示會支付原告從112年累計的相關出差及公關費，因此原告才配合被告填寫離職書，隨即當日被告就將原告退保。原告簽署後發現受到詐欺，原告並未收到上述款項，且被告不願支付113年8、9、10、11月之薪資，因上述被告未給付薪資、代墊款，且要求原告所填寫之離職書倒填日期，與原告真意不符，系爭離職書應屬無效。另外原告發現被告並未依照實際薪資投保，僅以27,600元投保。為此，依勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、民法第478條、第179條、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定提起本件訴訟，請求被告給付積欠薪資180,000元、資遣費42,805元、代墊款69,244元及提繳勞工退休金差額28,980元，並請求開立非自願離職證明書予原告。併聲明：1. 被告應給付原告如附表所示之金額，及自附表所示日期起，至清償日止，按附表之利率計算之利息。2. 被告應開立並交付載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為113年11月17日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

二、被告抗辯：

(一)薪資部分：原告於112年3月任職至113年7月31日止，共計1年4個月，薪資已結清，被告已於113年7月15日撤離台北辦公室，並請原告之姐夫賴韋嘉告知原告回台中上班、與被告公司上層洽談清楚及決定去留，被告公司不同意其在家上班，亦未交辦原告任何任務，但原告遲至11月份才回台中總公司寫離職單，原告既未依被告指示提供勞務，不能稱之為「上班」，故被告沒有支付原告8月至10月薪資之義務。(二)資遣費部分：原告於113年11月份返回台中當天填寫離職單時，其訴求是：①8月至10月薪資可以不拿，因為原告遲遲未回台中公司辦理程序。②公關代墊款(未經同意)，請被告訴代幫原告向公司爭取。惟事後才又語帶威脅被告公司，如不支付公關代墊款，原告就要把事情複雜化。而自願離職書

01 係原告填寫，被告並無詐欺或暴力脅迫，應屬有效，自無須
02 給付資遣費。(三)代墊款部分：原告出差期間的住宿費用、交
03 通費，公司的確是實報實銷，但請客喝酒非公司業務執行時
04 之必要行為，就此部分，被告只願比照公關費每次1萬元的
05 標準下，同意補貼2萬元，其餘超出部分係為原告自主行
06 為，理應自行吸收，且被告並未因其行為有所獲益，故無返
07 還利益之必要。(四)就勞退差額部分：公司同意補足勞退金差
08 額28,980元。(五)另主張原告早已知被告投保勞保之額度，其
09 勞保自負額部分有不當得利之嫌，亦應扣回給公司。(六)併聲
10 明：1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請。2. 如受不利之判
11 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

12 三、雙方不爭執的事實：

13 (一)原告自112年3月1日起任職被告公司，約定月薪為5萬元，並
14 台北辦公室業務負責人。

15 (二)被告於113年7月15日因業績不佳虧損而裁撤台北辦公室。

16 (三)原告請求被告給付113年6、7、8月代墊出差及公關之費用共
17 計69,244元，被告僅同意支付2萬元。

18 (四)原告於113年11月18日曾到被告台中公司址，交還筆電、存
19 摺，並交付離職書一份。

20 (五)被告同意給付勞工退休金差額28,980元。

21 四、本件爭執點及本院判斷如下：

22 (一)積欠薪資180,000元部分

23 原告主張自113年8月1日起至113年11月18日止，均持續替被
24 告公司提供勞務，然被告卻拒絕給付薪資，故依每月薪資5
25 萬元、共計3個月又18日計算，被告應給付180,000元等情。
26 經查，

27 1. 終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法
28 行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意（最
29 高法院110年台上字第14號民事判決參照）。

30 2. 原告主張自112年3月1日起任職被告公司，雙方成立勞動契
31 約，為被告所不爭執，自應認定屬實。又據證人賴韋嘉證

01 稱：「（在你還跟公司有雇用關係之時，請問你有無據實傳
02 達公司有關原告不適任的情形，公司請你傳達解雇意思，請
03 問你有確實傳達嗎？）公司有跟我說過原告不適任，講了兩
04 次以上，是在搬到三峽辦公室之前之後都有，不適任的原因
05 是因為業績不好，我兩次都有跟原告說過公司說他不適任要
06 解雇他。」、「（如此你兩次告知原告說被告認為他不適任
07 要解雇他，有什麼效果？）我只能告知，原告反應是知道了
08 而已。當時公司要我轉達如果，業績再沒有上來，公司就要
09 解雇他。」（見本院卷第124頁），而證人賴韋嘉為原告姊
10 夫，且為被告所屬總公司即訴外人草悟道酒店有限公司（下
11 稱草悟道飯店）業務經理，而草悟道飯店總經理及協理（即
12 被告訴訟代理人）同時為原告及證人賴韋嘉兩人的直屬主管
13 （見本院卷第122、125頁），顯然證人賴韋嘉是受被告指示
14 兩次告知原告因不適任而遭解僱一事，時間點為「結束台北
15 辦公室、搬到三峽辦公室之前之後」即113年7月15日前後，
16 則原告既已受告知解僱一事，依照前述實務見解，即已發生
17 終止勞動契約的效力。再參照被告已經給付113年7月份全月
18 薪資完畢，及被告訴訟代理人曾以line通知證人賴韋嘉有關
19 原告「離職單的日期是8月1日」等情（見本院卷第105
20 頁），足認本件勞動契約終止日期應為113年7月31日。

21 3. 因此，雙方的勞動契約既經認定已於113年7月31日終止，原
22 告已於113年8月1日起離職，自不得請求被告給付自113年8
23 月1日起至113年11月18日止的薪資180,000元。

24 4. 原告雖又主張被告鄭總（即草悟道飯店總經理）要求原告參
25 加113年9月12日港台主力旅行業者與中部觀光產業夥伴交流
26 會，且113年9月25、26、27日、10月29日、11月7、12日原
27 告分別項向客戶Jessie、EU、Fei、N Travel、Ann報價西線
28 旅遊價格，足證原告仍為被告提供勞務云云，並提出line對
29 話紀錄為證（見本院卷第41至45、89頁）。惟此經被告否
30 認，辯稱：「113年9月12日到14日，公司並沒有要求原告
31 去香港，而是要求他姊夫就是證人賴韋嘉去臺中中央書局三

樓出席觀光署主辦的會議，結果他姊夫也沒有出席，是要原告幫他出席，但是原告也沒有出席，反而跑去香港家庭旅遊，在準備二狀原告提出的LINE資料就有機票紀錄，表示這段時間原告的活動都跟公司無關。原告在9月份、10月份、11月份所謂對於國外旅行社的報價，這些都不是公司所賦予的任何任務，因為公司從8月份以後沒有交付他任何任務，對於一個離職業務來說，接收到旅行社報價是很正常的，因為這些報價都沒有經過公司授權，他也沒有權利報價，所以本人懷疑他的報價是為了他姐姐的報價，他姐姐就是SAMMI（即證人賴韋嘉配偶），原告家族在馬來西亞就有開一間中春旅行社，在台灣也有分公司，分公司由他姐姐負責，且他生活上有任何金錢欠缺，都是另一個姐姐拿錢給他，這都是證人賴韋嘉曾經在公司提過。」等情（見本院卷第157至158頁），且依原告所提出之line對話紀錄，確實是由證人賴韋嘉所通知，原告也未能舉證被告確實於113年8月份以後仍有指示或授權其接洽旅行社旅遊行程，故其所為之報價行為，即無法認定是為被告服勞務，自不得請求被告給付任何報酬。

5. 原告又主張被告公司會計在8月28日還轉達公司的要求，請原告整理觀光局的補助資料，9月時還要求原告代表被告參加台北會議及香港出差，因此不可能在8月終止僱傭關係云云，並提出被告會計line對話紀錄為證（見本院卷第139至145頁）。惟此經被告否認曾要求原告於113年9月至香港出差，另辯稱：「因為原告一直沒有返回公司辦理離職程序，當時對於在職期間業務沒有詳細處理好，所以會計通知他某一個CASE是什麼樣的情況，但是原告沒有回答公司，最後公司直接自行處理完畢。」等情（見本院卷第190頁），故原告此部分主張，也難以採信。
6. 再參照原告與其直屬主管即被告協理（即被告訴訟代理人）間line對話紀錄（見本院卷第161至173頁），自113年7月16日後，接著為同年7月26日原告傳送5-7月份出差費用、飯店

01 訂單收據等資料，但之後卻到同年8月21日、23日原告才又
02 又以line詢問被告訴訟代理人有關薪水少了2萬元、出差費
03 何時入帳的問題，被告訴訟代理人也僅簡短回復「請直接問
04 weber（即證人賴韋嘉）」一語，接下來又相隔近兩個月，
05 原告於同年10月14日提出有關解決雙方勞資爭議的方案，觀
06 此期間對話內容均無被告協理（即被告訴訟代理人）指示原
07 告繼續提供勞務或交辦的事項（如香港出差、台中開會、接
08 洽旅遊行程），也無原告回報其辦理事項結果或提供勞務內
09 容的任何紀錄，足認被告所辯各節應屬事實，堪以採信。

- 10 7. 雙方的勞動契約既經認定已於113年7月31日終止，原告已自
11 同年8月1日離職，則原告請求被告給付自113年8月1日起至1
12 13年11月18日止的薪資180,000元，即無依據。

13 (二)資遣費42,805元部分

- 14 1. 按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
15 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
16 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
17 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
18 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
19 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
20 休金條例第12條第1項定有明文。
- 21 2. 被告既經認定是以「不適任」即勞基法第11條第5款事由終
22 止與原告間勞動契約，原告自得請求給付資遣費。原告於11
23 2年3月1日任職起至113年7月31日遭終止契約，離職前6個月
24 平均工資為46,667元[前5個月（50000元x5）+7月份30000元
25 =280000元，280000元/6=46667元]，年資為1年5月，資遣
26 費基數為17/24[（1+5/12）÷2]，故原告依照前述勞工退休
27 金條例第12條第1項前段規定，得請求被告給付資遣費33,05
28 6元[（46667元×（17/24）=33,056元]，原告逾此部分所為
29 之請求，顯無依據，無法准許。

30 (三)代墊款69,244元部分

31 原告主張被告制度，每次要出差前，員工都回總公司開會，

01 並交代行程，跟拜訪哪些客戶。因此公司對於出差都是事先
02 同意。原告請求的公關代墊款包括6月應酬餐費18,193元，
03 是與馬來西亞東馬地區、吉隆坡、檳城團社的餐費支出；7
04 月支付27,442元是與將近7、8家旅行社一併吃飯討論朝商務
05 客方面著手的餐費；8月分別在在檳城支出6,557元、新加坡
06 支出17,052元，都是與當地組團社餐敘的費用，以上共69,2
07 44元。惟查，

- 08 1. 被告抗辯並未同意所謂的公關費，所以出差時，公司負責支
09 付機票、住宿、誤餐費、交通費，並無同意請客、喝酒的所
10 謂公關費用，故未經公司認諾的開銷，會計不予核銷等情
11 （見本院卷第147頁），且原告也未能舉證證明，則原告所
12 主張上述6、7、8月的出差都經被告開會且事先同意，自應
13 給付所代墊的公關費（餐費）云云，自無法認定屬實。何
14 況，原告任職僅至113年7月31日，其請求被告給付所稱8月
15 份出差之費用，更無依據。
- 16 2. 惟就此部分請求，被告同意比照公關費每次1萬元的標準
17 下，勉強同意補貼2萬元，並主張其餘超出部分係為原告自
18 主行為，理應自行吸收，公司並未因其行為有所獲益，故無
19 返還利益之必要等情，且原告也無法舉證被告受有何利益。
20 從而，原告僅得請求被告給付2萬元，逾此部分所為之請
21 求，無法准許。

22 (四)提繳勞工退休金差額28,980元部分

- 23 1. 按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
24 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；
25 前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅。勞
26 工退休金條例第31條第1 項、第2 項固定有明文。惟上開
27 規定，係就該條例施行後，勞工日後退休時，依該條例第23
28 條規定領取及計算退休金之權益予以保障。而前開應提繳金
29 額，僅係存於勞工個人之退休金專戶，作為勞工退休基金，
30 而由受委託之金融機構運用之，勞工須合於得請領退休金之
31 要件，始得依該條例請領退休金。甲既尚未符合依勞工退休

01 金條例規定得請求退休金之條件，則其主張受有未提繳數額
02 之損害，請求乙公司向甲給付提繳金額之差額為無理由。

03 （臺灣高等法院暨所屬法院98年11月11日98年法律座談會民
04 事類提案第14號參照）。

- 05 2. 被告雖同意給付此部分金額，但依照前述說明，被告應為原
06 告提繳退休金為強制規定，未提繳至其勞工退休金準備專戶
07 內者，原告僅得依據前述規定請求被告將其應提繳之勞工退
08 休金金額，提繳至其退休金準備專戶內，原告既尚未屆退休
09 年齡，其請求直接給付退休金差額之損害，自屬無據，應予
10 駁回。

11 (五)開立非自願離職證明書部分

- 12 1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
13 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
14 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
15 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
16 職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。
17 2. 查本件被告既經認定依勞基法第11條第5項規定終止勞動契
18 約，已如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離
19 職證明書，即屬有據，應予准許。

20 (六)被告雖另抗辯原告早已知被告投保勞保之額度，其勞保自負
21 額部分有不當得利之嫌，亦應扣回給公司云云。惟被告均未
22 說明此部分事實內容（原告如何知悉、投保額度、勞保自負
23 額金額、如何不當得利、不當得利金額等），也未提出任何
24 證據證明，故此部分抗辯，即無法採信。

25 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第19條、第22
26 條、勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被告給付53,
27 056元（資遣費33,056元+代墊款2萬元），及自附表所示應
28 給付日起至清償日止，均年息百分之五計算之利息；及被告
29 應開立非自願離職證明書予原告部分，為有理由，應予准
30 許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

31 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，本院自不得併予宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 3 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成

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。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 115 年 3 月 26 日
書 記 官 溫 凱 晴

附表：

編號	項目	金額	應給付日	利率
1	薪資	180,000	113年12月10日	5%
2	資遣費	42,805	113年12月17日	5%
3	代墊款	69,244	113年10月16日	5%
4	退休金差額	28,980	113年12月10日	1.679%