

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第4號

原告 徐小筠

訴訟代理人 邱懷祖律師

被告 台灣車用科技股份有限公司

法定代理人 宋俊鋒

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年7月25日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟捌佰捌拾元暨自民國一〇九年八月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬參仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事 實

壹、程序部分

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，第170條、第175條、第176條定有明文。查被告之法定代理人於訴訟程序進行中變更為宋俊鋒，被告提出書狀聲明承受訴訟，於法核無不合，應予准許，合先敘明

貳、實體部分

一、原告方面

(一)聲明

01 1、被告應提繳新台幣(下同)7,704元至原告設於勞動部勞工保
02 險局之個人退休金專戶。

03 2、被告應給付原告495,678元，並加計自109年8月20日之翌日
04 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

05 (二)陳述

06 1、原告於107年5月16日任職於台灣車用科技股份有限公司（下
07 稱台灣車用公司）擔任會計，並自108年4月份起，月薪調整
08 為50,000元。於109年6、7月間，被告台灣車用公司陸續以
09 未經核實之事由，給予原告降職、減薪、解僱等不利處分，
10 公司先以「約兩年時間內產生數十次嚴重疏失累積造成約10
11 00萬呆帳損失」為由，於109年6月12日解除原告會計職務，
12 降職為行政助理，109年6月份之月薪減為27,600元，並於10
13 9年6月20日在公司line群組內，由董事長陳維徵公告上揭降
14 職、減薪等不利處分。

15 2、被告台灣車用公司再以「收受廠商賄款及背信」為由，於10
16 9年7月13日在公司line群組內由董事長陳維徵解僱原告，禁
17 止原告進入公司履行勞務給付；而109年7月份起算之任何薪
18 資，截至本件起訴以前，台灣車用公司均未向原告給付。

19 3、被告所指「約兩年時間內產生數十次嚴重疏失累積造成約1
20 000萬呆帳損失」、「收受廠商賄款及背信」之指摘，均與
21 事實不符，被告所指發生呆帳、有賄賂行為之「廠商」，乃
22 陳維徵董事長持有將近3分之2股份並擔任董事之「龐馳國際
23 貿易股份有限公司，關於台灣車用公司與龐馳公司之帳務往
24 來，陳維徵董事長對此知之甚詳，且有充分權限為台灣車用
25 公司作出有利安排。其次，本件所稱呆帳損失，實際上係台
26 灣車用公司對於龐馳公司之應收未收帳款，只待債權實現即
27 成為公司收入，何來損失？縱認台灣車用公司確有呆帳損
28 失，早在原告任職台灣車用公司以前，台灣車用公司對龐馳
29 公司即有400萬元呆帳損失；而原告任職台灣車用公司以
30 後，雖經認真追款，但仍因龐馳公司一再搪塞拒不付款之
31 故，呆帳擴大至1000萬元，此呆帳損失當然係龐馳公司所造

01 成，而非原告所造成。

02 4、被告公司亦未依規定竄實申報原告之勞工保險月投保薪資、
03 勞工退休金月提繳工資，亦經勞動部勞工保險局查明屬實。
04 茲將被告台灣車用公司違反勞動契約及勞工法令事項，暨原
05 告因此得請求金額，逐一明列如后：

06 ①台灣車用公司低報投保薪資，未足額提繳6%退休金

07 原告月薪自108年4月份起調整為50,000元，台灣車用公
08 司自108年4月份起至109年8月份止，應按月提繳6%退休
09 金各3,036元。惟108年4月份至8月份、109年7月份至8月
10 份之6%退休金，台灣車用公司仍未繳足。為此，公司應
11 向原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶補繳不
12 足之退休金金額7,704元【計算式： $(3,036 - 2,406) \times 5 + (3,036 - 1,518) + 3,036 = 7,704$ 】。
13

14 ②台灣車用公司未核實給付109年6月份至8月份薪資

15 公司應以月薪50,000元為計算基準，向原告核實給付109
16 年6月份至8月份薪資。原告之6月份薪資，台灣車用公司
17 已給付27,600元；而台灣車用公司自7月份起即拒絕向原
18 告給付任何薪資，為此，公司應向原告給付109年6月份
19 至8月份薪資105,740元【計算式： $(50,000 - 27,600) + 50,000 + 1,667 \times 20 = 105,740$ 】。
20

21 ③公司未給付資遣費

22 原告於107.05.16任職，而於109.08.20迫於無奈終止勞
23 動契約；按勞動基準法第14條第4項規定，仍得向台灣車
24 用公司請求給付資遣費。公司應向原告給付資遣費56,59
25 8元。

26 ④公司未給付特休未休工資

27 原告於107年5月16日任職，截至109年8月20日終止勞動
28 契約止，原告年資達「二年以上三年未滿」，原告任職
29 以來不曾請休過特別休假，原告猶有20日特別休假未休
30 畢【計算式： $3 + 7 + 10 = 20$ 】。為此，台灣車用公
31 司應向原告給付特休未休工資33,340元【計算式： $1,667$

01 × 20 = 33,340】。

02 ⑤又公司懷疑原告「收受廠商賄款及背信」導致呆帳，空口
03 無憑，自始未見舉證以實其說，尤其令原告難以忍受者，乃
04 台灣車用公司竟於公司群組內，公開宣稱原告「收受廠商賄
05 款及背信」，侵害原告名譽甚深。為此，原告按侵權行為損
06 害賠償請求權之規定，請求原告給付300,000元精神慰撫
07 金，以弭平原告名譽所遭受之損害。

08 二、被告方面

09 (一)聲明

10 原告之訴駁回，

11 (二)陳述

12 1、被告公司之所以開除原告，實是因原告於任職期間，不但利
13 用職務之便，多有收受時任龐馳公司董事長李朋樾之賄賂，
14 而與之共謀淘空被告公司、龐馳公司及洩漏被告公司營業秘
15 密，以成立與被告公司競爭之采鋒貿易股份有限公司，多有
16 違反其對被告公司之忠誠義務且違反勞雇契約情節重大外，
17 更有為成立采鋒公司，利用職務之便，與李朋樾等多人共謀
18 冒用被告關係企業龐馳公司名義向永豐銀行詐貸，以供采鋒
19 公司營業所需等嚴重侵害金融秩序之犯行，而此等犯罪均仍
20 於桃園地方檢察署偵查中。

21 2、被告與龐馳國際貿易股份有限公司、晁積企業有限公司等為
22 經營進口外匯車及中古車買賣、代辦等業務之關係企業，由
23 晁積公司負責進口車代辦業務，車用公司則負責進口車買賣
24 業務工作，並由龐馳公司成立品牌「LA桃園車庫」之實體店
25 面為實際車輛銷售業務。而被告公司前法定代理人陳維徵
26 (被告之法定代理人於110年10月25日申請變更法定代理人為
27 宋俊鋒)同為晁積公司之唯一股東，晁積公司則係龐馳公司
28 之最大法人股東，是被告公司與龐馳公司、晁積公司間應為
29 關係企業。原告徐小筠本係受聘於車用公司擔任財務會計一
30 職，後於108年4月升任為被告公司會計主管，除負責被告公
31 司會計業務外，並統籌、協調各關係企業會計業務，因此於

01 績效獎金之分配增加1萬元，原告之職責除負責被告公司會
02 計業務外，一併統籌、協調各關係企業會計事項，而非如原
03 告所述僅擔任各家公司提供401報表之窗口。

04 3、於109年2月間，被告公司察覺各關係企業間有帳戶不清之情
05 形，且被告公司有近約1,000萬元對龐馳公司之呆帳未取
06 回，遂先將時任會計主管之原告降職為普通會計，並責令其
07 應查核所有帳目，然此時尚未知悉原告之犯罪行為，是並未
08 對原告為任何減薪之處分，直至109年6月間，被告公司逐漸
09 察覺帳目不清可能是原告利用職務之便以掏空被告公司及龐
10 馳公司所致，遂先將原告轉調行政助理，以避免其繼續接觸
11 被告公司之會計敏感資料，同時為扣發績效獎金之處分，讓
12 原告靜候調查；後於109年7月間，被告公司掌握充足證據可
13 證明原告犯罪行為後，方於109年7月13日依法解雇原告。

14 4、再被告公司於107年4月1日訂立之員工規範手冊第三篇第六
15 條第四、五、七點分別訂有：「員工有下列情形之一者，本
16 公司得不經預告予以解僱，除不發放預告期間工資及資遣費
17 外，如因而使公司遭受損害應另負賠償責任：……四、違反
18 勞動契約或工作規則情節重大者，詳見第七點。五、故意損
19 耗本公司軟硬體設備或故意洩漏本公司技術上、業務上之秘
20 密，致本公司蒙受損害者，詳見第七點第四項。…七、以下
21 列出違反勞動契約或工作規則情節重大情況，如果造成公司
22 實質損失且經過獎懲會議討論通過，公司有權扣發當月薪資
23 作為賠償並移送檢調機關偵辦：1. 有舞弊或欺騙行為或故意
24 縱容部屬舞弊行為，經查證屬實。2. 侵占或偷竊公司財物或
25 資產，經查證屬實者。3. 收取廠商回扣或賄賂，謀得不當利
26 益，經查證屬實者。4. 違反競業條款或營業秘密法，經查證
27 屬實者，根據員工與公司之間簽立之保密切結書&競業條
28 款，凡違反者將被追討過去兩年所領之全部獎金(包含年終
29 獎金、三節獎金、績效獎金等等非本薪之津貼)。」之規
30 定。原告於任職被告公司期間，除有直接侵占被告公司資
31 產、盜取被告公司營業秘密等犯行外，亦有收受時任龐馳公

司董事長李朋樾之賄款而與其共謀，一面短收被告公司對龐馳公司之應收帳款，一面掏空龐馳公司之資產，並利用此資金成立采鋒公司以與被告公司競爭，造成被告公司受有重大損害，被告公司遂針對原告此等犯行，而分別於109年6月10日、7月1日及7月12日召開會議討論調查進度及對原告之對應處分，其中即有討論原告涉嫌收受李朋樾與采鋒公司之賄款、侵占龐馳公司資金並挪用以成立采鋒公司、違反競業禁止條款、竊取被告公司之客戶資料、偽以被告公司名義與客戶簽訂汽車買賣契約、車款未如實入帳而造成被告公司對龐馳公司有至少1,000餘萬元之呆帳損失、洩漏被告公司之業務機密、偽以龐馳公司名義向永豐銀行詐貸及撕毀會計憑證等等犯行。嗣因其中原告收受賄賂及背信等犯行經調查後事證明確，實已違反誠實執行職務之義務，顯不合於勞動契約之內涵，亦與被告公司員工規範手冊之規定有違，且原告此等行為持續多次、惡性重大，對於被告公司傷害甚大，兩造間之互信關係蕩然無存，被告公司方於109年7月13日基此二事由，依據上開勞動基準法第12條第1項第4、5款之規定，及系爭員工手冊第三篇第六條第四、五、七點之規定，對原告予以解雇之處分，是核被告公司所為之解雇處分，自屬合法。

- 5、原告於109年2月22日收受時任龐馳公司董事長李朋樾之10萬元賄賂，此為原告盜取被告公司營業秘密以供采鋒公司所用，並與李朋樾合謀一面掏空龐馳公司，一面製造龐馳公司對車用公司之呆帳，以成立采鋒公司並與被告公司競爭之對價，是原告此一收受賄賂之行為，顯已違反其對被告公司之忠實義務。原告於109年2月27日收受時任龐馳公司董事長李朋樾之105,212元賄賂，系爭龐馳帳戶有於109年2月27日匯款105,212元至原告個人帳戶之交易紀錄，於109年3月20日收受李朋樾之24,000元賄賂，原告於109年4月8日、同年6月3日，又收受李朋樾共計2萬元賄賂，原告收受李朋樾或采鋒公司之賄賂共計249,212元，以作為其協助隱瞞龐

01 馳公司對被告公司之應付帳款，再與時任龐馳公司董事長之
02 李朋樾合謀，將此等本應繳回被告公司之款項，挪至成立采
03 鋒公司所用之對價，進而造成被告公司對龐馳公司有上千萬
04 元呆帳無法收回之損失，核其所為已構成系爭員工手冊第三
05 篇第六條第七點第3項：「收取廠商回扣或賄賂，謀得不當
06 利益，經查屬實者」之違反勞動契約且情節重大之情況，並
07 屬第六條第四點之解雇事由；且因原告此舉係故意為之，並
08 造成被告公司重大損害，客觀上已難期待被告公司採用解僱
09 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被告公司自得依前引勞
10 動基準法第12條第1項第4款之規定，終止與原告間之勞動契
11 約。

12 6、被告公司已於109年7月13日係依勞動基準法第12條第1項第
13 4、5款之規定而終止兩造間勞動契約，自無須給付原告109
14 年7、8月份之薪資，且原告109年6月份之薪資25,200元係因
15 原告上開種種作為，而使被告公司認為原告並無資格領取績
16 效獎金22,400元，方僅給付其本薪25,200元及伙食津貼2,40
17 0元，是原告起訴請求資遣費56,598元，為無理由，且108年
18 4月份至8月份勞工退休金部分，被告公司有依勞工保險局之
19 函文，繳足108年9月份至109年6月份之勞工退休金，原告起
20 訴請求應補足108年4月份至8月份勞工退休金，自屬無據。

21 7、至原告雖稱其於任職期間均無休過特休，然被告公司係利用
22 Google表單系統讓員工自行上網填寫假單，而經調閱原告之
23 請假紀錄後，可見其於在職期間總計請假天數為19天，原因
24 大多係帶母親或兒子去看醫生，此為Google表單系統直接匯
25 出之資料，並有填寫假單之時間、請假之日期等紀錄，並非
26 被告公司得以造假，若原告否認及此，可調閱原告之母親及
27 兒子之就醫紀錄，並與前開請假日期相互勾稽比對，以證明
28 此情，原告請求被告公司應給付特休未休之工資33,340元云
29 云，自屬無據。

30 三、得心證之理由

31 1、原告於107年5月16日任職於被告公司擔任會計，並自108年4

01 月份起，月薪調整為50,000元，惟於109年6月，被告將原告
02 月薪減為27,600元，並於109年6月20日之公司LINE群組內，
03 由董事長陳維徵公告改任原告為行政助理之處分等情，為被
04 告所不否認，並經原告提出LINE內容，應信為真實。本件原
05 告請求被告給付短少之工資及不法解僱之資遣費、預告工
06 資，故本院遂應審究被告於109年7月13日依勞動基準法第12
07 條第1項第4款之規定終止兩造間勞動契約有無理由。

08 2、被告公司於109年7月13日依勞基法第12條第1項第4款規定，
09 終止系爭勞動契約，為有理由：

10 ①按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經
11 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款固定有明文。惟所
12 謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干
13 擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受
14 僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，此必以勞
15 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
16 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，雇主所為之
17 懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱
18 之（最高法院99年度台上字第2348號判決要旨參照）。又上
19 開規定所謂「情節重大」，應依據事業之性質和需要，參酌
20 勞工之違規行為態樣、對雇主及所營事業所生之危險或損
21 失、勞工到職時間之久暫等客觀情事，並考量逕予解僱是否
22 有違比例原則、懲戒相當性及解僱最後手段，綜合研判之
23 （最高法院102年度台上字第979 號判決要旨參照）。

24 ②經查，被告陳稱於109年6月間發現被告公司帳目不清，發
25 現可能是原告利用職務之便，分於109年2月22日收受時任龐
26 馳公司董事長李朋樾之10萬元賄賂，以供成立訴外采鋒公
27 司，並於109年2月27日收受李朋樾之105,212元賄賂，期間
28 並收受李朋樾或采鋒公司之賄賂共計249,212元之情，業
29 經范宸赫證稱：「（109年2月22日在竹北義大利餐廳，
30 你、原告及羅智鎂、劉品彤、李朋樾等五人究竟發生何
31 事？）我們當時約在當天是在討論說要成立一家公司，要

跟目前我們正在工作的地方的方式一樣，當時我們有討論說當天一起開會，討論如何接下去的合作。(要成立一家新公司是與被告公司的整個業務重疊嗎?)是一樣的。(有講到要如何分配、如何成立新公司、與舊公司之間如何處理嗎?)當天我們約開會就有提到羅智鎡要做什麼事、Mandy (我們都稱呼原告為Mandy) 要做什麼事。Mandy 是負責未來成立的公司的財務。(原告要負責從現在這間公司做什麼事，以協助未來成立公司的財務?)因為原告有一直跟我們表示她有會計上的專長，未來可以幫助我們在事業上的夥伴，當時是有這麼說。就是在於會計的做帳，因為我們這個行業中，會計是很大的重點，我們要從國外採購車輛回來臺灣做販售，會計的帳目、我們的資金要如何取得，要做這些事情並不容易。(原告有答應要拿舊公司的一些帳冊或客戶資料或之前在舊公司經手的任何文件來協助新公司嗎?)舊的文件主要都是帳，原告是拿以前舊公司的一些帳給我們看，說公司騙了我們，公司賺了很多錢，但是只分給我們一些錢，我們當時都很氣憤，原本我們當時全部都想要離職，想到新的公司去有新的任職，然後去新的公司賣車。(李朋樾有無告知你們說，如果你們到新公司，原告可以擔任何職務?)據我所知，我只知道原告就是要來做會計。(當下李朋樾有給原告10萬元嗎?)對，其實當時這筆10萬元是如何來的，是因為原告有要求說如果要開立公司要多少錢，外面一般行情，然後原告也告訴我說如果辦理貸款，因為當時我們沒有錢，李朋樾也沒有錢，所以需要貸款，原告說這種企業貸款不容易辦理，通常辦理完這種貸款都會有一些佣金，我們當時跟李朋樾就有討論說是否應該包給原告這個金額，這個金額也經過Mandy討論過，她自己也覺得OK。(所以給原告10萬元是要她去幫助新成立公司的企業貸款的佣金?)對，還有成立公司，開辦一家公司的佣金，成立一家新公司的跑件都是原告在跑的。(後續有再提到除了這10萬元之外，還會陸續給原告錢嗎?依方才提示的證人說明書，你到2月、3月、4月、6月都有分別再給原告2萬4000元、1萬元、1萬元不

01 等的金額，有何意見？)2萬4000元是租金，因為在臺灣要成立
02 公司需要一個地址，地址也是原告提供的，這個租金原告表示
03 說是要給房東，叫我們把錢匯給原告。另外1萬元、1萬元的部
04 分是原告每個月的薪水，我們之前在義大利餐廳就已經跟
05 Mandy 講好，從2月22日開始算，包含2月，從2月開始每個月
06 可以領1萬元，因為我們在成立公司的過程中，我們已經進口
07 車子了。(後來你為何又回到被告公司？)因為我發現他們在掏
08 空原有的公司，這個案子目前還在跑，因為原本講好我們用這
09 家公司的資金去成立之後，我們把車子賣了，交貨了，錢要還
10 給公司，但他們並沒有還回來，我跟劉品彤願意跟他們一起去
11 成立新公司，甚至去賣車我們都願意，但我們不想違背原有的
12 公司，就是去掏空這個錢，我希望他們能把這個錢還回去，因
13 為屢次跟李朋樾交談都沒有結果，我們很怕這個事情有一天我
14 們也會牽連在內，所以我們跑去跟原有的公司自首，說我們有
15 做錯一些過程，我們做這些事情也造成公司一些損失，我本人
16 也跟被告公司達成協議，也願意還款，我現在每個月都還在還
17 原本的公司，因為過去我們所做所為，我也認錯了，我也希望
18 被告公司能夠給我一個機會，所以我今天才繼續在被告公司工
19 作。(就你所知，2 月份至7 月份這段時間，原告有把一些被
20 告公司的客戶資料名單帶到新公司去嗎？)有，因為我們在成
21 立之後，有一些客戶成交，這些客戶的匯款各方面應該要回到
22 被告公司這邊，但是並沒有回來，而是到Mandy自所設立的公司
23 龐馳的名下。(車子到底是被告進來的，還是新公司進來的？)
24 是新公司進來的。(客戶成交當時是新公司在成交，還是
25 舊公司在成交？)應該是舊公司的客戶在新公司成交。(那錢為
26 何要給舊公司？)因為採購的資金來自於舊公司。(所謂採購的
27 資金是何意？)因為我們舊公司帳戶內的錢要去國外採購車子
28 回來臺灣販售，販售之後是收款。(你的意思是，新公司先拿
29 被告公司的錢去買車子，然後拿新公司的名義再販賣？)是，
30 賣了之後，錢應該要回來被告公司。」等語。

31 ③又按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對

01 勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10
02 條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工
03 資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條
04 件為不利益之變更（最高法院98年度台上字第600號、109年
05 度台上字第2723 號判決可資參照）。本件被告如原告所陳係
06 於109年6月間以收受廠商賄款及背信為由，於109年6月12日解
07 除原告會計職務，降職為行政助理，故於109年6月份之月薪減
08 為27,600元，本院審認上開證人所述，可徵被告公司雖未徵得
09 原告同意而變異工作內容，然被告調整原告職務非受領主管
10 薪，已擔任不同之工作，其受領之工資當有不同，自非被告違
11 法減薪，況被告將原告轉調，係因難認原告主觀上難有忠誠履
12 行其提供勞務義務之意，客觀上亦難期待原告能以會計主管之
13 專業，善盡為被告處理資金管理業務之注意義務，被告公司於
14 調查會計帳冊期間，以對原告繼續僱用之前題下，暫以調整工
15 作職務以為懲處，係從以減薪或調職等懲處方式以獲原告改善
16 可能，依社會一般通念，尚非無利原告之認定。再揆諸前揭說
17 明，本院斟酌上開各情節，認原告已違反勞動契約。

18 ④再按判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款規定「情節重
19 大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意
20 或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭
21 力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊密情況、勞工到
22 職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工
23 違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之
24 維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難
25 期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即
26 難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企
27 業管理紀律之維護（最高法院109年度台上字第2385號、110
28 年度台上字第2046號判決參照）。次按須雇主於其使用勞基
29 法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止
30 勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院111年度台上
31 字第 692號判決參照）。本件被告公司之於107年4月1日訂立

之員工規範手冊第三篇第六條第四、五、七點已分別訂有：
「員工有下列情形之一者，本公司得不經預告予以解僱，除
不發放預告期間工資及資遣費外，如因而使公司遭受損害應
另負賠償責任：……四、違反勞動契約或工作規則情節重大
者，詳見第七點。五、故意損耗本公司軟硬體設備或故意洩
漏本公司技術上、業務上之秘密，致本公司蒙受損害者，詳
見第七點第四項。…七、以下列出違反勞動契約或工作規則
情節重大情況，如果造成公司實質損失且經過獎懲會議討論
通過，公司有權扣發當月薪資作為賠償並移送檢調機關偵
辦：1. 有舞弊或欺騙行為或故意縱容部屬舞弊行為，經查證
屬實。2. 侵占或偷竊公司財物或資產，經查證屬實者。3. 收
取廠商回扣或賄賂，謀得不當利益，經查證屬實者。4. 違反
競業條款或營業秘密法，經查證屬實者，根據員工與公司之
間簽立之保密切結書&競業條款，凡違反者將被追討過去兩年
所領之全部獎金(包含年終獎金、三節獎金、績效獎金等等非
本薪之津貼)。」等規定，被告選擇原告擔任會計主管，係存
在高度信任關係，然原告竟自己違反相關規範，其行為已足
致被告信任關係發生破損，被告主張原告違反勞工忠誠義
務、誠實道德標準，自難期待其繼續僱用原告，原告上開行
為已屬違反工作規則情節重大之情，亦符解僱最後手段性原
則，至原告主張被告於LINE群組表示「收受廠商賄款及背信」
等侵害原告名譽，並依據侵權行為損害賠償請求30萬元精神慰
撫金，亦難認被告有何主觀之犯意，且依證人所述，被告亦屬
合法調整職務並進而解僱，原告以侵權行為請求，遂失所據，
故被告依據勞基法第12條第1項第4款規定，於109年7月13日向
原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，於法有據。

⑤本件被告於109年6月將原告調整職務並薪減為27600元，並
於109年7月13日向原告為終止勞動契約既為合法，故原告請求
被告給付資遣費、精神慰撫金及6月不足5萬元之薪資遂無理
由，然原告7月1日至13日之工資11960元(27600*13/30)部
分，既未給付，原告於此部分之請求，尚屬有據。

01 3、至原告請求公司給付特休未休工資部分，原告係於107年5月1
02 6日任職，至109年7月13日終止勞動契約止，於法雖有20日之
03 特別休假，然本院審究被告公司所提之Google表單，證明被
04 告係以該系統讓員工自行上網填寫假單，並經調閱原告之請
05 假紀錄，在職期間共計請假天數為19天，原因多係帶母親或
06 兒子去看醫生，亦有LINE之內容可佐，雖為原告所否認，然
07 Google系統其上既有填寫之時間及請假之日期等紀錄，且與
08 原告LINE之請假內容日期比對，互核相符，應信為真正，此
09 外，原告復未提出公司有何其它請假方式，顯與公司經營均
10 存有人事請假方式系統有異，是原告稱其任職期間均未休過
11 特別休假，自與事實不符。惟原告請求被告公司應給付特休
12 未休之天數尚餘1天，故原告請求此部分工資為000(00000*1/
13 30)元，逾此部分，尚無理由。

14 4、原告請求被告提繳勞退金差額為無理由

15 按「雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
16 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。」、「雇主每
17 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之
18 六」，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同
19 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足
20 額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
21 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條
22 例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主
23 未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞
24 退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條
25 例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金
26 之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
27 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號
28 判決意旨參照）。本件原告請求被告公司應繳足原告108年4月
29 份至8月份、109年7月至8月之6%勞工退休金總計7,704元等，
30 然被告公司業依勞動部勞工保險局之函文，繳足107年5月份至
31 109年7月15日止之依法繳納之勞工退休金之情，有勞動部勞工

01 保險局於109年11月27日之函文可佐，且依原告所提之勞工退
02 休金個人專戶明細資料，被告公司自108年9月以降，遂以月薪
03 50600元之工資為原告提繳退休金，故原告主張被告未足額提
04 繳勞工退休金云云，自屬無據。

05 四、綜上所述，被告於109年7月13日向原告為終止勞動契約既為
06 合法，原告請求資遣費及精神慰撫金部分遂無理由，且被告
07 亦無提繳勞退金差額不足之部分，原告請求遂屬無據，應予
08 駁回。至不足工資11960元及特休未休於天數1天之請求部分
09 共12880元，及自原告主張之109年8月20日起至清償日止按
10 年息5%計算之利息應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，
11 應予駁回。

12 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
13 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
14 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
15 項、第2項分別定有明文。查本院為被告敗訴之判決，爰依
16 職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 七、結論：依民事訴訟法第79條，判決如主文。

21 中 華 民 國 111 年 9 月 8 日
22 勞動法庭 法 官 彭淑苑

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 9 月 8 日
27 書記官 林琬茹