

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第31號

01
02
03 原 告 葉承涇
04 訴訟代理人 連惟眾律師
05 被 告 智安電子股份有限公司

06
07 法定代理人 鴻旂投資股份有限公司

08
09 上 一 人
10 代 表 人 魏志璋
11 訴訟代理人 廖學能律師
12 複代理 人 涂奕如律師

13 上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年8月13日
14 言詞辯論終結，判決如下：

15 主 文

16 被告應給付原告新臺幣壹佰零肆萬伍仟壹佰壹拾陸元及人民幣壹
17 拾肆萬伍仟捌佰玖拾陸元暨均自民國一一四年四月二十三日起至
18 清償日止，按年息百分之五計算之利息。

19 被告應發給載有原告之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、
20 職務內容、到職日期，暨記載離職日期、離職原因為非自願離職
21 之服務證明書予原告。

22 原告其餘之訴駁回。

23 訴訟費用新臺幣參萬肆仟伍佰肆拾捌元，由被告負擔新臺幣貳萬
24 伍仟伍佰參拾肆元及加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按
25 年息百分之五計算之利息，餘新臺幣玖仟零壹拾肆元由原告負
26 擔。

27 本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣壹佰零肆萬伍仟壹
28 佰壹拾陸元及人民幣壹拾肆萬伍仟捌佰玖拾陸元為原告預供擔
29 保，得免為假執行。

30 原告其餘假執行聲請駁回。

31 事實及理由

- 01 一、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，
02 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
03 訟以前當然停止；又第168條至第172條及前條所定之承受訴
04 訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，而聲明承受訴
05 訟，應提出書狀於受訴法院，民事訴訟法第170條、第175條
06 第1項、第176條分別定有明文。查，原告法定代理人原為游
07 鎮隆，嗣於訴訟進行中變更法定代理人為鴻旂投資股份有限
08 公司（代表人：乙○○），並據聲明承受訴訟，於法尚無不
09 合，應予准許，先予說明。
- 10 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減
11 縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條
12 第1項第3款定有明文。本件關於請求給付欠薪（113年12月
13 份）及資遣費（新制）與年終獎金（相當1月）、幣別均為
14 新臺幣之部分，原告於起訴時以新臺幣13萬2,945元/月為月
15 平均工資而為計算，於此部分最初聲明求為給付新臺幣101
16 萬6,593元（指給付113年12月份欠薪新臺幣13萬2,945元＋
17 資遣費新臺幣75萬0,703元＋年終獎金新臺幣13萬2,945元＝
18 新臺幣101萬6,593元），於訴訟進行期間，經被告表示同意
19 此部分以新臺幣13萬2,945元計算月平均工資（見卷第226頁
20 筆錄），此後原告於此部分改以14萬7,900元/月，意指民國
21 110年11月24日勞動部勞動福3字第1100136255號令修正發
22 布、自000年0月0日生效國內勞退休金提撥分級標準之第11組
23 第60級，實際工資於14萬2,501元至14萬7,900元區間之月提
24 繳工資為14萬7,900元，資以作為計算月平均工資，因而於
25 此部分幣別為新臺幣之部分，擴張聲明求為給付新臺幣112
26 萬4,227元（見民事準備(三)暨擴張聲明狀第2頁第5行，指給
27 付113年12月份欠薪新臺幣14萬7,900元＋資遣費新臺幣82萬
28 8,427元＋年終獎金新臺幣14萬7,900元＝新臺幣112萬4,227
29 元），經核其所為之變更，於程序上並無不合，應予准許，
30 次予敘明。
- 31 三、原告主張：我長年受僱於被告並派駐於大陸地區，及至去年

01 (113年) 11月18日被告還有核准我的特別休假，使用期間
02 是113年11月20日至113年12月3日，讓我可以返台，但是被
03 告卻於113年11月29日在我合法休假期間，突然以編號00000
04 0000號、通知日期113年11月29日解僱通知書，說我113年11
05 月6日至19日連續曠職10天、表現低落、違反勞動契約或工
06 作規則情節重大，並引用勞動基準法第12條第4款及第6款對
07 我進行非法解僱，我是業務副總，本來就在外面跑業務，而
08 被告所說的APP差勤系統，並不能作為出勤或提供勞務與否
09 之認定標準，我將整個人生精華都奉獻給了雇主，為了工
10 作，不惜與在台親友、家人分隔海峽兩地，如今還要在業界
11 遭受被告釋出所謂「工作能力不佳、任意曠職」云云之負面
12 評價，侵害我的人格權且情節重大，我已經於113年12月24
13 日隨板橋埔墘郵局第414號存證信函檢附113年博法字第0000
14 000號律師函，並引用勞動基準法第14條第1項第6款而由勞
15 方發動終止權，兩造間勞動契約於114年1月1日已合法終止
16 等語，爰依勞動契約關係與保護勞工法令暨侵權行為法則，
17 聲明求為：被告應給付原告新臺幣162萬4,227元（指前述新
18 臺幣112萬4,227元＋所謂新臺幣50萬元精神慰撫金＝新臺幣
19 162萬4,227元）及人民幣17萬6,910元（指給付113年12月份
20 欠薪人民幣2萬0,275元＋資遣費人民幣13萬6,360元＋年終
21 獎金人民幣2萬0,275元＝人民幣17萬6,910元）暨均自起訴
22 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並
23 願供擔保請准宣告假執行，且被告應開立離職原因勾選勞動
24 基準法第14條第1項第6款之非自願離職書予原告。

25 四、被告則以：對於原告自103年8月11日起連續受雇於被告乙
26 節，並不爭執，之後原告與證人古明淇、訴外人黃子宏、劉
27 蒞楊4員經被告派駐或常駐於大陸地區，職稱依序為銷售副
28 總、執行副總、資深工程師、產品應用副理，其中證人古明
29 淇係原告直屬上司，證人古明淇又換成證人謝建民（上列2
30 名證人經被告於最後期日捨棄聲請傳喚到庭為證），而APP
31 差勤系統是飛騰雲端APP，由被告新設啟用於113年10月份之

01 差勤系統，那是需要原告以自己持用手機進行下載打卡，被
02 告曾經要求原告必須以此APP差勤系統進行上下班打卡，但
03 是原告沒有打卡又聯繫不上，實際上沒有提供勞務，屬於曠
04 職，113年12月4日起更處於失聯狀態，復無提供勞務之作
05 為，被告也沒有積欠原告薪資，甚至113年12月16日支付原
06 告未休假代金新臺幣10萬1,667元、113年12月31日支付原告
07 勞退保差額補償金新臺幣4,625元，原告否認有委託大陸地
08 區公司代向原告發放薪資，在過去一年裡，原告工作態度意
09 興闌珊，與上司古明淇多有不愉快，又曾製作其他家公司特
10 助/顧問的名片，不過被告並未以原告收取客戶回扣而為為
11 解僱事由，被告否認有對外宣傳造謠關於原告收取回扣乙事
12 等語資為抗辯，爰答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均
13 駁回，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

14 五、得心證理由如下：

15 (一) 勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事
16 由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變
17 動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義
18 務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事
19 由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，
20 於訴訟上為變更再加以主張。而本件編號000000000號、
21 通知日期113年11月29日解僱通知書，記載：「原告113年
22 11月6日至19日期間無正當理由連續曠職10天，致原告工
23 作表現低落，並違反勞動契約或工作規則，情節重大，達
24 到勞動基準法第12條第4款及第6款的規定，(被告)依同
25 法第12條規定不經預告終止和該員工的勞動契約，預告日
26 期113年11月29日、契約終止日期113年11月29日」並有蓋
27 用被告公司名義大小章(見卷第37頁、原證2)，惟經被
28 告具狀稱該期間其中113年11月9日、10日、16日、17日確
29 實屬於國定假日(見卷第101頁、被告書狀)，是扣除該4
30 日，為113年11月6日(週三)至8日(週五)共3日(下稱
31 第1段期間)，及113年11月11日至15日(週一至週五)共

01 5日（下稱第2段期間），與113年11月18日（週一）至19
02 日（週二）共2日（下稱第3段期間），共計10日。惟該10
03 日應扣除第1段期間，此有被告於114年1月4日委請律師發
04 函向原告稱：「(三)其次，甲○○縱有於113年11月8日發信
05 向謝建民同仁詢問客戶銷售明細表，於其所提供的對話截
06 圖似有113年11月7日、8日、9日的聯絡資料」等語可稽
07 （見卷第121頁、被證1）；而第3段期間則有執行人員甲
08 ○○、起始人員甲○○、113年11月18日10時05分56秒新
09 增送審紀錄（見卷第43頁、原證4），是應一併剔除於所
10 謂連續曠職3日之範圍。至勞動基準法第12條第1項第4款
11 違反勞動契約或工作規則，情節重大者，及第6款無正當
12 理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，固於雇主
13 知悉其情形之日起，得於30日內對該名勞工進行解僱，惟
14 本件剔除上開兩段期間，針對剩餘之第2段期間僅餘5日，
15 就該5日經原告本人最後補稱：我有為被告提供勞務而前
16 往客戶大陸地區華南模組廠代理商公司那邊（見卷第289
17 頁筆錄），雖無一併提出事證，然對照113年11月9日休息
18 日（週六），仍有前揭被告律師函所稱之聯絡資料，證明
19 原告於休息日有加班工作情形，因此被告甫於前1月即113
20 年10月份方為啟用並須透過員工持用手機操作之APP差勤
21 系統（見卷第279頁、被告書狀），縱使被告於113年11月
22 5日（週二）18時27分，是日晚間通知同仁於出勤日務必
23 利用該線上APP進行打卡（見卷第129頁、被證3），假設
24 屬於合理、足夠之推行與適應期間，惟依上述具體情狀，
25 該APP系統登錄狀況與實際上常駐大陸地區同仁提供勞務
26 與否，究屬二事，因此被告逕以該甫施行之線上APP差勤
27 系統紀錄且於被告休假返台期間，作為判斷原告曠職之依
28 據，洵無足取。

29 (二) 依上說明，可見原告主張被告持原證2所示之113年11月29
30 日解僱通知書，趁原告特別休假返台時（見紅色限卷：11
31 3/12/20~113/12/3在台），無預警地對原告解僱，是為

01 非法解僱，應屬可採，又原告經核准於113年11月20日至1
02 13年12月3日特別休假，共80小時（見卷第43頁、原證
03 4），對於該年度尚未使用完畢之特別休假時數，依勞動
04 基準法第38條及其立法理由，特別休假制度係基於助於勞
05 工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞
06 工休息權所設，惟被告卻於113年12月31日以前之113年12
07 月16日，一次發給其所稱之「特休未休結清（免稅）101,
08 667元」（見卷第131頁、被證4），明顯剝奪勞工利用特
09 別休假資以回復勞動力、斷絕原告向被告繼續提供勞務之
10 途徑，此非為原告未向被告為提供勞務之準備。據此，原
11 告以前述郵局存證信函檢附律師函並引用勞動基準法第14
12 條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
13 勞工權益之虞者」由勞方發動終止權之規定（見卷第57
14 頁、原證7），已使兩造間之勞動契約止於國定假日114年
15 1月1日之前1日即113年12月31日，兩造間再無民法第482
16 條定義之僱傭關係，是依照勞動基準法第19條併參就業保
17 險法第11條第3項規定，原告請求被告發給如主文第2項所
18 示之證明書，為有根據，應予准許。

19 （三）勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
20 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
21 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終
22 止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之
23 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給
24 6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，
25 勞工退休金條例第12條第1項定有明文。基此，本件原告
26 請求被告給付資遣費，為有根據，經由原告於起訴狀第13
27 ~14頁表列計算式，於薪資結構為新臺幣計價之部分，被
28 告同意之計算月平均工資新臺幣13萬2,945元/月（見卷第
29 226頁筆錄），又或者原告最後依照國內勞退分級表改列
30 之新臺幣14萬7,900元/月（見卷第275頁、原證20），皆
31 有未洽，應取其中新臺幣14萬5,239元而為月平均工資，

01 方屬妥適（見卷第133頁薪資明細：新臺幣605.1625元/小
02 時×8小時/日×30日＝新臺幣14萬5,239元/月）；而於薪資
03 結構為人民幣計價之部分，業經原告提出與其所述大致相
04 符之大陸地區華源智信半導體（深圳）有限公司按月逐月
05 給付之銀行交易流水明細清單（見卷第35頁、原證1倒數
06 第2頁）及大陸地區主管稅務機關國家稅務總局深圳市南
07 山區稅務局其所得項目金額登載「正常工資薪金、本期20
08 275元」之收入納稅明細（見卷第36頁、原證1倒數第1
09 頁），以上既經大陸地區稅務主管機關以科（名）目「正
10 常工資薪金」為之，被告復不否認大陸地區華源智信半導
11 體（深圳）有限公司與被告同屬HyAsicGroupInc. 集團旗
12 下之關聯企業公司（見卷第189頁、該件說明函經蓋用被
13 告公司大章及證人古明淇小章），則被告否認有委託大陸
14 地區華源智信半導體（深圳）有限公司給付部分薪資云云
15 各語（見卷第101頁、被告書狀），非為真實。從而，本
16 項資遣費請求應以：任職期間103年8月11日起至113年12
17 月31日止（即114年1月1日前1日），月平均工資為新臺幣
18 14萬5,239元/月加上人民幣2萬0,275元/月，無論幣別為
19 何，其新制基數均為5又720分之141，經此計算結果，可
20 知被告應給付原告資遣費為新臺幣75萬4,638元及人民幣1
21 0萬5,346元（小數點以下，均4捨5入、下同）。又，關於
22 人民幣計價部分，原告起訴狀第14頁第8行及第18行主張
23 所謂固定月薪2萬6,237元薪云云乙情，乃係其將如原證1
24 倒數第2頁以紅色螢光筆標示其中未登載科目之人民幣5萬
25 0,909元並加以自行解讀拆解所致，因欠缺佐證資料，故
26 不為本院所採。

27 （四）勞動基準法第22條第2項前段規定，工資應全額直接給付
28 勞工，又被告於每年年末、對於該年度全年任職之勞工，
29 在公司內部已形成制度性也具有經常性之名為獎金者，已
30 非為單純之恩給，此節雖據被告具狀抗辯稱：「被告主張
31 三節獎金（含年終）屬於恩惠性給予，並非經常性給付，

01 故兩造於勞動關係結束後，並無再為給付之必要」等語
02 （見卷第105頁、被告書狀），然依原告提出個人金融帳
03 戶列印明細，確實於當年度12月份薪資以下，緊接下一筆
04 為西元2022年年終獎金入帳（見卷第248頁），合理可信
05 此係公司內部設定之通常會計作業，於發放12月份薪資
06 後，緊接著即為年終獎金，故均應構成工資之一部，自不
07 因其名稱而異其工資本質，而該頁列印明細另有「幣別TW
08 D2022年終尾牙中獎」，此項方屬恩惠性之給與，以上容
09 由被告自行向原告直屬上司即被告一度請求訊問之證人古
10 明淇、謝建民2人稍加詢問，即可明悉。因此，加上被告
11 明白表示拒絕給付之勞動契約終止該月工資（113年12月1
12 日至31日之當月薪資），故被告應再給付原告新臺幣29萬
13 0,478元及人民幣4萬0,550元（新臺幣部分：113年12月薪
14 資14萬5,239元＋年終14萬5,239元＝29萬0,478元；人民
15 幣部分：113年12月薪資2萬0,275元＋年終2萬0,275元＝4
16 萬0,550元）。

17 （五）惟原告求為給付非財產上損害賠償50萬元乙事，於起訴時
18 引用民法第184條第1項、第195條規定並主張係因被告不
19 法解僱造成原告名譽損害云云（見起訴狀第14頁第22行起
20 至起訴狀第16頁第16行止），嗣於訴訟中補稱：「（原告
21 請求50萬的名譽損害，到底是被告的什麼行為？）準備一
22 狀原證16，這都是無論是被告及華元公司的員工、前員
23 工，及原告受僱被告時的對接客戶，都主動跟原告說被告
24 有在傳聞原告是否任職期間收受回扣的行為，這明顯是詆
25 毀原告的名譽」等語（見卷第173頁筆錄），惟依民法第1
26 84條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意
27 過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法
28 性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張
29 侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件
30 應負舉證責任。經查，被告係法人組織且經被告訴訟代理
31 人庭稱：「（原證2、這份解僱有公告給誰或內部公

01 告？）沒有公告。」等語（同上頁筆錄），又原告目前現
02 有指出之證據方法即原證16共3頁，內容分別為：「聽說
03 你被惡意开除喔…」、「外面傳智安在詢問代理商是否你
04 有拿回扣…」、「他們那麼惡劣开除您…」（見卷第21
05 9、211、213頁），乃英文名Andy之原告，依序分別與訴
06 外人黃子宏、吳學建、張君華3人之對話框，僅見該等均
07 與臺灣地區訴訟事件無關之人，在大陸地區不詳時地聽聞
08 被告惡意開除員工，又或者被告對外查證回扣乙事之真
09 偽，均因不能證明被告有實施侵權行為之能力及其事實，
10 故本項精神慰撫金之請求，不能准許。

11 六、綜上，本件原告最後所為各項請求，其中請求發給載有原告
12 之姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職
13 日期（103年8月11日），暨記載離職日期（113年12月21
14 日）、離職原因（勞動基準法第14條第1項第6款）之非自願
15 離職之服務證明書，為有理由，應予准許；其中請求金錢給
16 付則於新臺幣104萬5,116元及人民幣14萬5,896元暨均自起
17 訴狀繕本送達翌日即114年4月23日起至清償日止，按年息
18 5%計算之利息之範圍內，即如主文第1項所示本、息之範圍
19 內，其請求為有理由，應予准許（遲延給付利息部分，請參
20 民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定及送
21 達證書卷附回證），惟逾此部分之請求，既無理由，即應駁
22 回，如主文第3項所示。本院並依勞動事件法第44條第1項、
23 第2項規定，依職權宣告得假執行暨酌定相當擔保而為得免
24 假執行之宣告，分別如主文第5項所示，至原告受敗訴判決
25 部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，如主文第
26 6項所示。

27 七、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
28 據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一論
29 述，附此敘明。

30 八、訴訟費用之負擔：本件第一審裁判費為新臺幣3萬4,548元
31 （財產權請求標的金額以新臺幣243萬3,236元計算之裁判費

01 為新臺幣3萬0,048元+發給證明書之非財產權請求其裁判費
02 為新臺幣4,500元=新臺幣3萬4,548元。又，該新臺幣243萬
03 3,236元係指最後聲明新臺幣162萬4,227元+人民幣17萬6,9
04 10元×匯率4.573=新臺幣243萬3,236元。亦：起訴聲明新臺
05 幣151萬6,593元+人民幣17萬6,910元×匯率4.573+擴張部
06 分（新臺幣162萬4,227元-新臺幣151萬6,593元）=新臺幣
07 243萬3,236元，見卷第287頁筆錄），前曾經依勞動事件法
08 第12條第1項暫免繳納一部之規定，業據原告預繳1萬9,266
09 元，有收據綠聯兩紙存卷（見卷第10頁），本件原告之訴為
10 一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第91條第
11 3項規定，按兩造勝、敗比例，命為分別負擔，定如主文第4
12 項所示（原告：新臺幣3萬0,048元×30%=新臺幣9,014元；
13 被告：新臺幣3萬0,048元×30%+新臺幣4,500元=新臺幣2
14 萬5,534元）。

15 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日
16 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

17 以上正本係照原本作成。

18 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，應
19 按他造人數添具繕本1件，並按不服程度暨繳納第二審上訴費用
20 （請注意：勞動事件法第12條第1項僅於確認僱傭關係或給付工
21 資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，方有暫免徵
22 收裁判費3分之2），如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程
23 度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟
24 法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定
25 命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日
27 書 記 官 徐 佩 鈴