

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第57號

原告 王俊堯

訴訟代理人 侯勝昌律師

被告 成大智研國際驗證股份有限公司

法定代理人 盧子釗

訴訟代理人 李育昇律師

複代理人 張華珊律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣438,080元，及自民國110年12月22日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣438,080元為原告提供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告於起訴時，訴之聲明係請求被告給付新臺幣（下同）445,048元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；嗣於民國112年11月8日以書狀減縮聲明為請求被告給付438,080元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按年息百分之五計算之利息（本院卷第235至第236頁），經核原告並未變更訴訟標的，屬減縮應受判決事項之聲明，是原告所為訴之變更核與前開規定相符，應予准許，合先敘明。

二、原告起訴主張：

（一）原告自108年1月1日受僱於被告公司擔任驗證業務人員，惟

01 被告公司之主管溫昀哲於110年10月20日以LINE傳送被告公
02 司之通知予原告，略以原告冒用公司負責人簽名及盜領公款
03 250,000元，認原告違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條
04 第1項第4款規定，自110年10月6日起終止聘僱合約。惟原告
05 無被告公司所指之上揭冒用簽名及盜領公款之情事，且被告
06 公司之負責人甲○○亦早於被告公司通知終止契約之日起30
07 日前即已知悉，是則被告公司終止勞動契約於法不合，應不
08 生效力。

09 (二)原告之請求項目分述如下：

- 10 1.資遣費72,104元：原告自110年10月22日離職日起算，往
11 前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之
12 薪資，分別為30,100元、43,000元、45,000元、45,000
13 元、45,000元、100,000元，加總除以6，即為原告之月平
14 均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為51,350元【計
15 算式： $\{30,100\text{元} + 43,000\text{元} + 45,000\text{元} + 45,000\text{元} + 4$
16 $5,000\text{元} + 100,000\text{元}\} \div 6 = 51,350\text{元}$ ，元以下四捨五
17 入】。原告之月平均薪資為51,350元，其自108年1月1日
18 開始任職於被告公司至110年10月22日離職日止，資遣年
19 資2年9個月又21天，新制資遣基數為 $1 + 97/240$ ，原告得請
20 求被告公司給付之資遣費為72,104元【計算式： $51,350\text{元}$
21 $\times (1 + 97/240) = 72,104\text{元}$ ，元以下四捨五入】。
- 22 2.稽核出差費及代墊費340,176元（110年1-6月稽核出差
23 費：230,966元、同年7-8月稽核出差費：85,450元、代墊
24 費用：23,760元）。
- 25 3.110年10月未付薪資21,500元：被告公司就原告之月薪僅
26 付至110年10月6日，惟本件兩造之勞動契約既係於同年10
27 月22日終止，則被告尚有15日之薪資21,500元未付。
- 28 4.特別休假未休工資4,300元：原告於110年度尚有3日特別
29 休假未休，應折合給付工資4,300元【計算式：終止前月
30 薪43,000元/30 $\times$ 3=4,300元】。
- 31 5.非自願離職證明：兩造間勞動契約既因勞基法第14條第1

項第6款之規定而終止，業如前述，則原告離職即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條及就業保險法第25條規定，請求被告發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。

(三)聲明：1.被告應給付原告438,080元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按年息百分之五計算之利息。2.被告應交付非自願離職證明書予原告。

三、被告抗辯略以：原告於108年2月26日，基於為自己不法所有及偽造署押之犯意，未經訴外人即被告公司負責人甲○○之許可，就被告公司發放之業績獎金250,000元，擅自偽造甲○○之簽名予以簽收，並且執被告公司委託原告保管之玉山銀行帳戶印章，在中國信託匯款申請書上蓋印，製作不實之取款憑條後，將上開款項自被告公司中國信託銀行帳戶(下稱系爭中信帳戶)匯入甲○○之玉山銀行帳戶(下稱系爭玉山帳戶)。系爭玉山帳戶係訴外人即原告父親乙○○設立供被告公司所使用，且存摺係由乙○○所保管，甲○○並不知悉上開款項已匯入帳戶。乙○○於同年3月11日，基於為自己不法所有之意圖，製作不實之銀行取款憑條，盜蓋被告公司負責人之甲○○之印章後，將上開250,000元領出，被告公司於110年9月25日查核系爭中信帳戶時，發現上開偽造文書情事。原告未經被告公司許可，與乙○○共同盜領被告公司帳戶內250,000元款項，顯有嚴重違反勞動契約之情形，從而被告依據勞動基準法第12條第1項第4款將其解雇，洵屬有據。並聲明：1.請求駁回原告之訴。2.若受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

(一)原告於108年1月1日起受僱於被告公司，擔任驗證業務人員。

(二)被告公司之主管溫昀哲於110年10月20日，以LINE傳送被告公司之通知予原告，表示原告冒用被告公司負責人之簽名及盜領公款250,000元，因此有重大違反勞動契約之情形，自1

01 10年10月6日起終止勞動契約。

02 (三)原告離職當月(110年10月)前回溯第1、2、3、4、5
03 月份之薪資，分別為30,100元、43,000元、45,000元、45,0
04 00元、45,000元、100,000元。如法院認定被告終止契約不
05 合法，則被告對於原告請求資遣費72,104元不爭執。

06 (四)被告對於原告以下的請求不爭執：

07 1.稽核出差費及代墊費340,176元：被告公司就原告自110年1
08 月至同年9月之稽核出差費及代墊費合計340,176元未付(110
09 年1-6月稽核出差費：230,966元、同年7-8月稽核出差費：8
10 5,450元、代墊費用：23,760元)。

11 2.110年10月未付薪資21,500元：被告公司就原告之月薪僅付
12 至110年10月6日，惟本件兩造之勞動契約既係於同年10月22
13 日終止，則被告尚有15日之薪資21,500元未付。

14 3.特別休假未休工資4,300元：原告於110年度尚有3日特別休
15 假未休，應折合給付工資4,300元【計算式：終止前月薪43,
16 000元 $\div$ 30 $\times$ 3=4,300元】。

17 五、兩造爭執事項：

18 (一)被告於110年10月20日以原告違反勞動基準法第12條第1項第
19 4款之規定，自110年10月6日起終止兩造勞動契約，有無理
20 由？

21 (二)原告請求被告給付資遣費72,104元、稽核出差費及代墊費34
22 0,176元、110年10月未付薪資21,500元、特別休假未休工資
23 4,300元、交付非自願離職證明書，有無理由？

24 六、得心證之理由：

25 (一)被告並未合法終止系爭勞動契約：

26 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
27 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。其立法
28 目的係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單
29 位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦
30 予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因
31 該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止

01 勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱
02 後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之
03 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
04 繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在
05 程度上核屬相當者，始足稱之。換言之，雇主因勞工違反勞
06 動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受勞
07 基法第12條第1項第4款規定之限制，即以其情節重大為必
08 要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據。所謂「情節重
09 大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之
10 名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工
11 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
12 處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規
13 行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
14 大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
15 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
16 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
17 達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第
18 2624號判決意旨參照）。次按當事人主張有利於己之事實
19 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有
20 明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙
21 節，負舉證責任。查本件被告主張原告於108年2月26日，基
22 於為自己不法所有及偽造署押之犯意，未經被告公司負責人
23 甲○○之許可，就被告公司發放予告訴人之業績獎金250,00
24 0元，擅自偽造公司負責人甲○○之簽名予以簽收，並且執
25 被告公司委託原告保管之玉山銀行帳戶印章，在中國信託匯
26 款申請書上蓋印，製作不實之取款憑條後，將上開款項匯入
27 被告公司中國信託銀行帳戶。嗣由原告之父親即訴外人乙○
28 ○於同年3月11日，基於為自己不法所有之意圖，製作不實
29 之銀行取款憑條，盜蓋被告公司負責人之甲○○之印章後，
30 將上開25萬元領出等語，為原告所否認，則依前揭說明，被
31 告自應就其主張原告此部分違反勞動契約之事實存在，負舉

證責任。

2.被告主張上開事實，業據提出獎金簽收單、綜合所得稅收據、存摺明細、取款憑條、告訴狀收文證明（調字卷第63-71頁）、LINE對話紀錄截圖、被告公司終止勞動契約之公告、告訴狀(本院卷第67-71頁)、匯款申請書、偵查庭訊問筆錄(本院卷第135-145頁)、臺灣高雄地方檢察署雄檢信德112偵2805字第1129077654號函(本院卷第207-209頁)等件為證。經查：

(1)被告提出之上開證據，僅足證明被告公司有自其系爭中信帳戶匯款250,000元予甲○○系爭玉山帳戶內，及甲○○有對原告與原告父親提起偽造文書之告訴等情，然尚不足以證明簽收單上「甲○○」簽名為原告所偽造，亦不足證明有與乙○○共同盜領250,000元之情事。

(2)被告雖又舉證人溫昀哲證稱：108年2月間被告公司中國信託銀行的款項，需經其同意才可以領用或匯款，對於108年2月26日從被告公司匯款250,000元至甲○○玉山銀行帳戶一事並不知情，也未同意核發業績獎金或其他獎金給甲○○等語（本院卷第162-164頁），然依其證詞，僅足認定溫昀哲對該250,000元業績獎金之核發沒有同意，仍不足證明簽收單上「甲○○」簽名為原告所偽造，或有與乙○○盜領250,000元之情事。

(3)再依證人即原告父親乙○○於本院提出簽收單正本及與甲○○間之對話紀錄，並證述：「（甲○○玉山銀行這筆25萬元是如何領出來的你有印象嗎？）當年是甲○○請我去幫他領這筆錢出來，當時我很忙，就請公司的財務經理去幫我領，由我交給甲○○，當時公司有拿有簡易的簽收條給我，不是被證1這一份，我有拿給甲○○簽名，由他親自簽名。（領出這筆25萬元這件事情原告是否知道？）他不知道，我都沒有告訴他這件事情，當年我想說純粹幫甲○○領錢而已。（證人剛呈給法院的訊息是誰跟誰的對話？）是甲○○跟我的line對話。（當時對話內容是在討論什麼事情？）他當時是

01 說這些錢要拿去分配給一些股東，跟對公司有幫忙的人，我
02 當時有問他分紅不是所有股東都有，他說他並沒有要發給所
03 有股東，所以要用這種方式才能支配要分配給誰，這些都是
04 他寫下來的，後來我有建議他，他也有再修正，當年他請我
05 發放的簽收條我也都有帶。甲○○請我幫他領錢，25萬元是
06 一筆大數目，他有提到是業績獎金，他以前就有請我去發給
07 別人然後有簽收，所以他就拿這張給我代表他有簽收，代表
08 他有拿到這些錢。（照證人所述，這張簽收單應該是放在被
09 告公司，為何在你身上？）照道理是要放在被告公司，當時
10 甲○○是公司董事長，沒有其他員工，請我跟另外一位財務
11 經理梁馨方處理行政或財務事務，還有其他資料包括匯款給
12 朋友的單據都放在我這邊，我就是義務幫忙他，有點他把我
13 當作助理的意思，我想說都是朋友就幫忙他了，這些資料一
14 直存到現在。」等語（本院卷第84-87頁），並經臺灣高雄
15 地方檢察署（下稱高雄地檢署）檢察官將甲○○提供之系爭
16 簽收單上「甲○○」送鑑定，鑑定結果為與甲○○於法務部
17 調查局檔存筆跡相符，有原告提出高雄地檢署不起訴處分書
18 引用法務部調查局文書暨指紋鑑識實驗室112年5月18日調科
19 貳字第11223202200號函可參，則被告指稱系爭簽收單非甲
20 ○○本人親簽，與鑑定結果不合，即難憑採。復參酌乙○○
21 提出與甲○○間之對話紀錄，確有甲○○陳明「俊堯50，我
22 的25」等文字（本院卷第109頁），益見證人乙○○陳稱係
23 甲○○委託其幫忙領取系爭業績獎金250,000元等語為真。

24 3.綜上，被告所提證據尚不足以證明原告有偽造被告法定代理
25 人簽章，或與乙○○共同盜領被告公司帳戶內存款情事，被
26 告辯稱原告違反勞動契約，依勞基法第14條第1項第4款規定
27 終止勞動契約，自非合法。

28 (二)關於原告請求被告給付之項目及金額：

29 1.資遣費：

30 (1)按「有左列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：...

31 六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞

者。...。第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。」，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條分別定有明文。又按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，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14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個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

(2)查本件被告終止兩造間之勞動契約為不合法，已如前述。原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，於法相合，則其主張得依同法第14條第4項準用第17條第1項、勞退條例第12條第1項之規定，請求資遣費，自屬有理。而被告對於原告主張原告離職當月（110年10月）前回溯第1、2、3、4、5、6月份之薪資，分別為30,100元、43,000元、45,000元、45,000元、45,000元、100,000元。及原告請求資遣費之金額為72,104元等情並不爭執，則原告請求被告給付資遣費72,104元，即有理由。

2.原告主張對被告尚得請求：(1)自110年1月至同年9月之稽核出差費及代墊費合計340,176元(110年1-6月稽核出差費：230,966元、同年7-8月稽核出差費：85,450元、代墊費用：23,760元)。(2)110年10月未付薪資21,500元。(3)110年度尚有3日特別休假未休，應折合給付工資4,300元【計算式：終止前月薪43,000元÷30×3=4,300元】等情，為被告所不爭執，則原告此部分請求，合計365,976元，合於兩造約定，亦屬有據。

(一)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其

01 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
02 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
03 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞
04 基法…第14條…規定各款情事之一離職。」是依上開規定意
05 旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服
06 務證明書。經查，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終
07 止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項
08 規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請
09 求被告開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，應屬有
10 據。

11 七、從而，原告依勞動契約、勞基法、勞退條例、就業保險法相
12 關規定，請求(一)被告給付資遣費72,104元、稽核出差費及代
13 墊費340,176元、110年10月未付薪資21,500元、特休未休工
14 資4,300元，合計438,080元，及自起訴狀繕本送達翌日即11
15 0年12月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延
16 利息；(二)依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，
17 請求被告開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予
18 准許。

19 八、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴
20 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
21 執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被
22 告預供擔保後得免為假執行。

23 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院
24 審酌後核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

25 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日
27 勞動法庭法 官 李杭倫

28 以上正本係照原本作成。

29 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。

30 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日

