

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第53號

原告 楊琿

訴訟代理人 魏宏儒律師

被告 鴻蔓股份有限公司

法定代理人 洪嘉聰

訴訟代理人 許雅芬律師

蔡宜君律師

王文廷律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣104,504元，及自民國114年10月9日起至清償日止，按週年利率百分之5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80，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣104,504元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國112年4月17日起至114年7月28日止任職於被告公司，擔任執行董事兼財務長邱文振之特別助理，約定每月工資新臺幣（下同）65,000元，每月5日為發薪日。114年6月30日被告公司會計經理蔡家慈於LINE群組中告知將資遣原告，並於同日以勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮時」事由資遣原告，並發給原告非自願離職證明書。關於資遣費74,209元、預告期間20日、特休未休6日，均由蔡家慈核算，並通知原告離職日為114年7月28日，於6月30日之後就不用進公司。然114年8月5日被告公

01 司並未如約定發給原告資遣費及7月份28天之工資，爰依
02 兩造間勞動契約、勞動基準法第16條、第38條第4項、勞
03 工退休金條例第12條等規定，請求被告給付下列金額：

04 1. 工資及特休未休合計60,667元：

05 被告於114年6月30日資遣原告，依法原告尚有6天特別休
06 假，被告既以114年7月28日為勞動契約終止日，則在終止
07 日前，原告自得請特別休假即有薪假，依日計算則114年7
08 月1日至4日為特休4日，7月5、6日為週六、週日即假日，
09 7月7、8日為特休2日；至於114年7月9日至28日，被告公
10 司給予原告20天預告期間，期間例假日不扣除，並免除原
11 告給付勞務之義務，此約定優於勞動基準法，原告亦願意
12 接受，惟被告未依約定給付此7月份28天工資60,667元
13 （計算式：65,000元×28/30=60,667元）。

14 2. 資遣費74,209元：

15 此金額係蔡家慈核算，並以LINE傳送其計算結果之檔案以
16 原告，原告對此亦無意見，願意接受，惟被告未依約定給
17 付此資遣費。

18 (二)蔡家慈是被告公司之人事、會計，屬於代表雇主行使管理
19 權之人，或代表雇主處理有關受僱者事務之人，其告知資
20 遣事由、計算資遣費、特休未休及離職期日，對於原告而
21 言即係被告公司所為。被告亦確認非自願離職證明書上係
22 被告之公司大小章，其文書即屬真正，且該文書由負責人
23 事、會計職務之蔡家慈繕打，亦屬當然，蔡家慈亦證稱其
24 內容已向被告負責人確認，並由被告負責人親自用印，則
25 兩造間勞動契約之終止事由自應依該非自願離職證明書為
26 斷。被告遲於答辯二狀始辯稱兩造勞動契約終止事由為勞
27 動基準法第12條第1項第4款，顯為臨訟設詞。

28 (三)如法院認114年7月9日至同月28日間無明確證據證明被告
29 不僅免除原告之出勤義務並亦給薪，假設對原告而言代表
30 被告之蔡家慈僅免除出勤義務，則原告於上訴期間內類似
31 無薪假，依司法實務或行政機關函釋，均認不應列入平均

01 工資計算，是原告得請求之資遣費仍為74,209元。

02 (四)聲明：被告應給付原告134,876元，及自起訴狀繕本送達
03 翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

04 二、被告則以：

05 (一)被告於114年6月30日發現公司前財務長邱文振未經被告同
06 意，指示其特別助理即原告，於114年6月27日持被告公司
07 臺灣中小企業銀行帳戶之存簿及印章，匯款4,000萬元至
08 訴外人仟爵有限公司帳戶內，致被告承受重大財產風險及
09 損害，被告法定代理人洪嘉聰認原告上開違法行為已構成
10 勞動基準法第12條第1項第4款事由，故於114年6月30日依
11 該條規定解雇原告。至於離職證明書非被告所製作，該證
12 明書上所載勞動基準法第11條第2款離職原因更非被告之
13 真意，而是蔡家慈擅自使用被告印章製作。蔡家慈與原
14 告、邱文振關係密切，甚至扮演為2人通風報信之角色，
15 已偏離中立立場，其所為之作為及證述均係為維護原告之
16 利益所為。

17 (二)蔡家慈雖負責會計、行政庶務，並負有向主管報告、紀錄
18 公司員工出缺勤之責，然並無免除員工服勞務之權，原告
19 於114年6月30日以後就未進入公司給付勞務，應屬曠職，
20 自不得請求薪資給付。如法院認被告應給付資遣費，原告
21 每月之伙食補助3,000元、通勤補助2,000元部分，非原告
22 因工作而獲之報酬，不應列入平均工資之計算，故原告終
23 止勞動契約前6個月之月平均工資應為6萬元；原告任職於
24 被告期間為112年4月17日起至114年6月30日止，年資為2
25 年2月14日，資遣費應為66,167元。又如法院認兩造勞動
26 契約於114年7月28日終止，則前6個月薪資計算期間為114
27 年1月28日至114年7月27日，共181日，因原告自114年6月
28 30日後曠職未服勞務，不得支領工資，故加計原告特休6
29 日後（114年7月1日至7月6日），以每日工資2,000元計
30 算，共計160日，工資總額為32萬元，平均日工資為1,76
31 7.95元，折算平均月工資約為53,039元，資遣費應為60,4

01 64元。

02 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
03 宣告假執行。

04 三、查原告自112年4月17日起受僱於被告，擔任被告公司財務長
05 邱文振之特別助理，月薪為65,000元（含本薪60,000元、伙
06 食津貼3,000元、交通津貼2,000元），惟原告自114年7月1
07 日起即未提供勞務予被告等情，為兩造所不爭執，並有兩造
08 間之聘雇契約書在卷可參（見本院卷第45至51頁）。而依兩
09 造前開攻防內容，本件爭執要點為：(一)兩造間之勞動契約終
10 止原因及時點為何？(二)原告得否請求114年7月1日起至同月2
11 8日止期間之工資，如可，金額為何？(三)原告得否請求被告
12 給付資遣費？如可，金額為何？爰分敘本院得心證之理由如
13 下：

14 (一)兩造間之勞動契約終止原因及時點：

15 1.按私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院
16 或公證人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第358條第1
17 項定有明文。又印章由本人或有權使用人使用為常態，被
18 人盜用為變態，主張變態事實之當事人，自應就印章被盜
19 用之事實負舉證之責任（最高法院74年度台上字第2143
20 號、86年度台上字第717號裁判意旨參照）。被告對本院
21 卷第55頁離職證明書上「投保單位證明欄」內之印文為被
22 告公司及負責人之印鑑章（公司大小章）乙情，並無爭
23 執，則依前開說明，即應推定此份文件為真正。被告雖辯
24 稱該印鑑章為蔡家慈所盜蓋，然蔡家慈以證人身分到庭接
25 受訊問時，陳稱該離職證明書係由其製作後，交由被告法
26 定代理人洪嘉聰本人用印（見本院卷第90、91、94頁）；
27 而自證人所提出其與洪嘉聰間之LINE對話內容，蔡家慈確
28 有於114年6月30日傳送「再麻煩老闆到大同路，我需要
29 用印資遣通報文件」，洪嘉聰則回復「我大概3:30會回到
30 台南」等語（見本院卷第107頁）；另蔡家慈於同日與原告
31 之LINE對話中，亦有「（原告）但非自願離職的證明也是

01 要他蓋大小章對不對」、「（蔡家慈）對，我有叫他今天
02 進來用印」等語（見本院卷第64、65頁）；此均與證人蔡
03 家慈所稱離職證明書係由洪嘉聰本人用印乙節相符。而在
04 被告未能更舉反證之情況下，其辯稱離職證明書上公司大
05 小章印文係遭盜蓋云云，無從採信。

06 2. 前開離職證明書上明確記載原告之離職原因為勞動基準法
07 第11條第2款，離職日期則為114年7月28日；此份文書既
08 經被告法定代理人蓋章，自足以用於認定被告之意思表示
09 內容；是原告主張被告係於114年6月30日，以勞動基準法
10 第11條第2款「虧損或業務緊縮時」為終止事由，定於114
11 年7月28日終止兩造間之勞動契約，即有適當之證明，堪
12 信為真實。

13 3. 被告雖辯稱係依勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動
14 契約或工作規則，情節重大者」事由終止兩造間之勞動契
15 約，惟勞動基準法第12條所定雇主之勞動契約終止權，性
16 質屬形成權，而終止權之行使為單獨行為，如有法定或約
17 定終止之事由存在，於終止契約之意思表示於到達相對人
18 即生終止效力；又勞動基準法規定雇主得終止勞動契約之
19 事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變
20 動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示
21 終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合
22 法。被告所辯終止勞動契約之事由，除與上開離職證明書
23 所載事由不同外，被告亦未能說明及證明其有明示勞動基
24 準法第12條第1項第4款事由而向原告為終止勞動契約意
25 表示之行為，其所辯自無從採信。本院既認被告並未行使
26 勞動基準法第12條第1項第4款所定之終止權，自無庸再就
27 其所主張終止事由之存否為判斷，附予說明。

28 (二)關於原告請求114年7月1日起至同月28日期間工資部分：

29 1. 按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
30 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
31 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞動

01 基準法第2條第3款規定即明。而所謂經常性給與，與固定
02 性給與不同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性
03 給付。查兩造間之聘雇契約書就工資部分約定「甲方（被
04 告）每月給付乙方（原告）工資總額為新台幣65,000元，
05 本契約所稱之工資總額，已包括乙方本身應得之本薪新台
06 幣60,000元，伙食津貼新台幣3,000元，交通津貼2,000
07 元」（見本院卷第45頁），可見該伙食津貼、交通津貼具
08 制度上之經常性，自為勞動基準法所規定之工資。被告辯
09 稱伙食津貼、交通津貼不應計入工資，並不可採。是以，
10 原告之每月工資應為65,000元，合先說明。

11 2. 再按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第
12 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞動基準法第
13 39條前段定有明文。兩造間勞動關係於114年7月28日終
14 止，原告雖於114年6月30日後即未提出勞務，然114年7月
15 1日起至114年7月28日止期間期間之工作日僅20日，7月
16 5、6、12、13、19、20、26、27日等8日為星期六、日，
17 應屬例假及休息日，原告本無庸提供勞務，被告仍應照給
18 工資。又原告主張其當時尚有6日特別休假可休，為被告
19 所不爭執；又原告曾於114年6月30日上午10時8分向蔡家
20 慈表示「我好不想拖到07/30」後，蔡家慈即向原告表示
21 「你可以不用進來呀」、「扣特休及給預告期」，並於確
22 認原告尚有6天特休後，稱「再加6天特休，算你到7/28離
23 職」，有原告所提出其與蔡家慈間之LINE對話（見本院卷
24 第57至67頁）為憑，足認原告曾向蔡家慈表示欲於上述20
25 日工作日中之6日請休特別休假，並獲蔡家慈之肯認。而
26 被告於本件所提答辯三狀中，主張原告於114年6月30日當
27 日係事前請假，並經蔡家慈之核准，可認被告對如原告需
28 請假，於公司制度上僅需告知蔡家慈並經其許可乙節並無
29 爭執，是114年7月1日起至同月28日止期間之20日工作日
30 中，應有6日為原告之特別休假，被告就此依法仍負給付
31 工資之義務。

01 3. 葉家慈固有於上開LINE對話中，對原告表示「你可以不用
02 進來呀」，及就原告「但預告期間，不用打卡嗎？」此問
03 題，回答「不用喔」等語（見本院卷第58頁），原告並據
04 此主張就扣除上開休息日、例假日、特別休假以外之14日
05 工作日，兩造已達成「無需上班，工資照給」之協議，然
06 勞動基準法第2條第2款中所謂代表事業主處理有關勞工事
07 務之人，應指受雇主授權處理勞工事務之人，如事業內對
08 於人事、薪資、勞務管理、福利、安全衛生等事務具有處
09 理權限之人員。原告雖主張蔡家慈屬於代表雇主行使管理
10 權、處理有關受僱者事務之人，然為被告所否認；而除非
11 具經理人或部門主管身分，或經特別之授權，一般公司之
12 會計、人事部門員工，通常僅依內規或往例處理其職務範
13 圍內之例常行政事項，或處理上級交辦之個別事項，尚難
14 認具有代表雇主處理勞工事務之權限。原告復未能提出證
15 據證明蔡家慈具有處理被告公司勞工事務之權限，且上開
16 LINE對話中，並未論及原告不用上班期間工資如何計算，
17 自難僅憑蔡家慈於上開LINE對話中之陳述，即認兩造間已
18 有原告自114年6月30日起至離職日間無需提供勞務，仍得
19 請領工資之合意。

20 4. 蔡家慈固於本院證稱：（問：為何你說「你可以不用進來
21 呀」？）因為一般公司在資遣員工之後，所謂預告期間不
22 見得要求員工繼續工作，避免被資遣的員工擾亂公司，我
23 有印象是問過洪嘉聰是不是不用進來，原告、邱文振相關
24 的電腦資料都交給我之後，洪嘉聰曾有要求我要把原告、
25 邱文振叫回來公司請假或做交接程序，我那時有告知洪嘉
26 聰當時有請人家不用進來，且電腦帳密已經被拿掉，磁扣
27 已歸還，這樣我很為難，洪嘉聰就說他要自己告知原告、
28 邱文振，也告知我說未來預告期如果不上班就要請假，我
29 是依這個對話去回推，因為當時直接要求原告、邱文振不
30 用進來，他們沒有請假等語（見本院卷第96、97頁），亦
31 即陳稱被告法定代理人曾有同意原告於預告期間不用上班

01 之情。然而，蔡家慈亦證稱伊係因洪嘉聰於114年6月30日
02 上午9時許告知伊「原告、邱文振不會進來」，伊問洪嘉
03 聰不進辦公室是指資遣後，才開始製作原告之離職證明書
04 （見本院卷第90、94、97頁）；另原告、蔡家慈及邱文振
05 3人另組成一名稱為「自由的小鳥」之LINE群組（下稱3人
06 群組），此有原告提出之群組對話擷圖可參（見本院卷第
07 53頁），從3人群組與上開原告與蔡家慈間之LINE對話來
08 看，可知蔡家慈於114年6月30日自洪嘉聰得知公司將資遣
09 原告、洪嘉聰後，即於同日上午9時33分至35分在3人群組
10 傳訊稱「1. fire您們兩個。2. 我已經告知我這裡有付千爵
11 1千萬，有股本返還的事，請他們要解決……以上就是我
12 報告給他的事」，再於同日上午10時07分，傳送1張其與
13 邱文振間LINE對話之擷圖（內容為蔡家慈傳訊「我有跟他
14 說了」、「他罵你混帳」、「呵呵…」，邱文振則回以
15 「吐舌笑」、「耶」之貼圖）予原告，原告才向其表示
16 「我好不想拖到07/30」，而蔡家慈則馬上回以「你可以
17 不用進來呀」、「扣特休及給預告期」、「不用喔（指預
18 告期間不用打卡）」，之後才於確認原告未休之特別休假
19 日數後，告知原告「再加6天特休，算你到7/28離職」。
20 如果洪嘉聰已經明確同意原告於預告期間無需上班，蔡家
21 慈應可在原告表示不想上班到7月底之後，即將此情轉知
22 原告，然而其卻是為原告計算特別休假及預告期間日數
23 後，才得出離職日期可定於114年7月28日之結論，可見先
24 前洪嘉聰應未就原告之離職日期作出明確指示，在連離職
25 日期都尚未確定的情形下，實難認洪嘉聰會向蔡家慈為
26 「原告於離職日前均無庸上班，工資照給」之裁示。況
27 且，從蔡家慈當下即將其向洪嘉聰報告之事項轉知原告及
28 邱文振，將洪嘉聰對邱文振之不滿言論向邱文振、原告轉
29 述，以及於與原告之LINE對話中表示亦想離職、該日中午
30 與原告、邱文振相約聚餐，可見其與原告、邱文振頗有交
31 情，且就其是否經被告授權同意原告無庸提供勞務此事，

01 因涉及其職務之執行有無瑕疵，本身即存有利害關係，則
02 在無其他證據可補強證人蔡家慈此部分證言憑信性之情況
03 下，自不能僅憑其上開證述，即為有利於原告之認定。

- 04 5. 按因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得
05 拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此
06 限。民法第264條第1項前段定有明文。勞動契約為雙務契
07 約，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。
08 勞工於曠工期間，既未提出勞務，雇主自得依民法第264
09 條第1項規定，拒絕給付勞工曠工期間之工資（最高法院9
10 0年度台上字第2282號判決意旨參照參照）。原告既無法
11 證明兩造間成立原告於預告期間無需上班，被告照給工資
12 之合意，則原告114年7月1日起至114年7月28日止期間扣
13 除休息日、例假日及特別休假後之14個工作日，仍有為被
14 告服勞務之義務，原告既未於上開工作向被告給付勞務，
15 被告自得於原告為對待給付前，拒絕給付此14日之工資。
- 16 6. 綜上，原告得請求者為114年7月1日起至同月28日止期間
17 休息日、例假日及特別休假共14日之工資，以原告月薪6
18 5,000元計，應為30,333元（計算式： $65,000 \text{元} \times 14 / 30 = 30,333 \text{元}$ ，元以下四捨五入，下同）。

20 (三)關於原告請求資遣費部分：

21 按勞工適用勞工退休條例之退休金制度者，適用本條例後
22 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
23 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
24 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
25 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
26 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17
27 條之規定，勞工退休條例第12條第1項定有明文。兩造間
28 之勞動契約係被告依勞動基準法第11條第2款規定所終
29 止，業如前述，原告自得依上開規定請求被告給付資遣
30 費。又所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月
31 內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，此為勞

01 動基準法第2條第1項第4款所明定。上開規定乃「日平均
02 工資」之計算方式，至於月平均工資，應以「平均工資」
03 乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，即等同以計算
04 事由發生之當日前6個月工資總額直接除以6。查原告之月
05 薪為65,000元，以上開方法計算，其月平均工資亦應為6
06 5,000元。至被告雖因為同時履行抗辯而得拒絕給付原告
07 未出勤之14日工資，然此僅為一時之權利障礙抗辯事由，
08 原告對被告之薪資債權並未因此消滅，僅是需為對待給付
09 後始可請求而已，是被告得拒絕給付之14日工資，並不影
10 響原告月平均工資之計算。又原告之工作年資自112年4月
11 17日起至114年7月28日止，共計2年又103日，是被告依勞
12 工退休金條例第12條規定，應發給原告之資遣費為74,171
13 元【計算式：65,000元×(2+103/365)×1/2=74,171
14 元】。原告請求被告給付上開資遣費，於法有據，逾此部
15 分之請求，則屬無據。

16 (四)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
17 責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
18 依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未
19 經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第2
20 29條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。
21 原告得請求被告給付之7月份工資30,333元，依兩造間聘
22 僱契約之約定，應於次月5日即114年8月5日發給，至原告
23 請求被告給付之資遣費，依勞工退休金條例第12條第2項
24 規定，應於終止勞動契約30日內發給，是被告最遲應於11
25 4年8月27日給付，然被告迄今仍未給付，應自於上開期限
26 屆滿時起負遲延責任，是原告請求被告給付自本件起訴狀
27 繕本送達翌日即114年10月9日（見本院卷17頁送達證書）
28 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，亦
29 屬有據。

30 四、綜上所述，原告依勞動基準法第16條第3項、第38條第4項、
31 勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付工資30,333元、

01 資遣費74,171元，合計104,504元，及自114年10月9日起至
02 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並有理由，應
03 予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

04 五、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院
05 酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各
06 自負擔其支出之訴訟費用；法院為終局判決時，應依職權
07 為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分
08 別定有明文。爰依兩造之勝敗比例，確定本件訴訟費用之
09 負擔如主文第三項所示。

10 五、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
11 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
12 將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2
13 項定有明文。本件既為被告即雇主部分敗訴之判決，爰依前
14 開規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行，並命被告得供
15 擔保後免為假執行。

16 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日
18 勞 動 法 庭 法 官 張 玉 萱

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 26 日
23 書 記 官 廖 庭 瑜