

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第32號

上訴人 黃莉馨

訴訟代理人 謝孟馨律師

被上訴人 潤駿辰有限公司（原名：華漢春天有限公司）

法定代理人 李融憲

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年6月20日本院108年度北勞簡字第3號第一審判決提起上訴，本院於民國111年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣拾肆萬伍仟柒佰捌拾捌元，及自民國一〇八年一月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴及上訴意旨略以：

上訴人自民國102年10月15日起受僱於被上訴人，擔任百貨公司專櫃銷售人員。嗣被上訴人於107年9月6日以通訊軟體LINE傳送解職通知書，以上訴人「未經公司同意以極低折數銷售產品、產品銷售未確實在POS系統登帳、櫃上帳務不清」為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條規定終止勞動契約，惟被上訴人並無被上訴人所指稱前開情事，且被上訴人亦未採用對上訴人權益影響較輕之措施，亦未證明其已不能期待採用解僱以外之懲處手段而繼續勞動關係，故被上訴人依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定規定終止勞動契約，自不合法，不生終止勞動契約效力。又因被上訴人違

01 法解僱之行為已違反勞動契約或勞工法令，且被上訴人未依
02 法提撥勞工退休金至上訴人之勞工退休金專戶內，上訴人自
03 得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，
04 而上訴人於107年9月28日勞資爭議調解時業已終止勞動契
05 約，退步言之，若本院認該次終止不生效力，則上訴人以本
06 件起訴狀繕本作為終止勞動契約之意思表示，被上訴人並應
07 依法給付上訴人資遣費。又上訴人被資遣前6個月平均工資
08 為新臺幣（下同）58,867元，而上訴人受僱被上訴人期間自
09 102年10月15日起至勞動契約終止日107年9月28日止，共計4
10 年11月又13日，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
11 第1項規定，被上訴人應發給上訴人資遣費145,778元。又被
12 上訴人未依法為上訴人提繳勞工退休金，應補提繳勞工退休
13 金228,318元至上訴人勞工退休金個人專戶等語。

14 二、被上訴人則抗辯：

15 上訴人受僱於被上訴人，明知被上訴人就VIP會員銷售折扣
16 有嚴格規定，卻自103年起以低於規定折數銷售，又未依被
17 上訴人規定恣意贈送贈品，經被上訴人告誡後，上訴人承諾
18 日後依規定辦理；然至105年間，被上訴人推出會員儲值辦
19 法，即儲值2萬元可享有7折優惠，會員儲值未提領之金額應
20 陳報被上訴人，並應將儲值金額鍵入POS系統，但上訴人未
21 依規定為之，使被上訴人無法獲知會員儲值金額多寡，亦無
22 法進行查核，且因上訴人擅自以5折或66折之低折扣促銷儲
23 值吸引會員，又未通知被上訴人，造成被上訴人有隱藏損失
24 與負債效果。更有甚者，被上訴人法定代理人甲○○（原名
25 李鴻源）以通訊軟體LINE多次催促上訴人提出儲值會員之人
26 數及金額，上訴人卻遲不交出，直至107年4月訴外人楊麗婉
27 以手寫6張製表稱上訴人負責之忠孝SOGO專櫃有約101筆合計
28 300餘萬元之儲值會員未領商品，嗣107年9月上訴人則以POS
29 系統回報稱忠孝SOGO專櫃另有約532筆合計800餘萬元之儲值
30 會員未領商品，經被上訴人查核後，發覺107年4月至9月間
31 並無800多萬元銷售業績，始查悉上訴人回報金額可能有所

01 隱瞞，被上訴人等同需承受額外負債。上訴人任職期間未經
02 被上訴人同意以極低折數銷售產品，另給予客人大量贈品而
03 有勞基法第12條第1項第4款之情形；另被上訴人於105年間
04 始有儲值制度，上訴人卻在103年即使用商品提貨單，被上
05 訴人察覺積欠客人產品總金額11,461,485元後，向上訴人查
06 詢，上訴人卻未提出完整提貨單、自行銷毀，而有勞基法第
07 12條第1項第5款之情形，被上訴人於107年9月6日終止勞動
08 契約為合法解僱等語資為抗辯。

09 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
10 應提繳228,318元至上訴人於行政院勞動部勞工保險局之勞
11 工退休金專戶內，並駁回上訴人其餘請求，上訴人就其敗訴
12 部分不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決不利於上訴人部分
13 廢棄；(二)前開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人145,778
14 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
15 計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。被上訴人就
16 其敗訴部分未聲明不服已告確定。

17 四、兩造不爭執事項：（見本審卷一第304頁，並依卷內事證略
18 為文字修正）

19 (一)上訴人自102年10月15日起至被上訴人公司擔任專櫃人員，
20 約定底薪30,000元，依業績情況另有業績獎金，離職前6個
21 月之平均工資為58,867元。

22 (二)被上訴人於107年9月6日以通訊軟體通知上訴人，依勞基法
23 第12條規定終止勞動契約。最後工作日為107年9月6日。

24 五、得心證之理由：

25 上訴人主張被上訴人依勞基法第12條規定解僱上訴人不合
26 法，且漏未提繳勞工退休金至上訴人勞工退休金專戶內，是
27 上訴人乃依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造
28 間勞動契約，被上訴人自應給付上訴人資遣費等語；惟此為
29 被上訴人否認，並抗辯如前。經查：

30 (一)被上訴人依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止勞動契
31 約，有無理由？

01 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
02 經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。
03 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，須勞工違反勞動
04 契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處
05 手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行
06 為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重
07 大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
08 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
09 密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否
10 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
11 2624號裁定意旨參照）。次按故意損耗機器、工具、原料、
12 產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業
13 上之秘密，致雇主受有損害者，雇主亦得不經預告終止契
14 約，勞基法第12條第1項第5款亦有明文規定。

15 2.本件被上訴人稱上訴人未經被上訴人同意以極低折數銷售產
16 品，另給予客人大量贈品而有勞基法第12條第1項第4款之情
17 形；另被上訴人於105年間始有儲值制度，上訴人卻在103年
18 即使用商品提貨單，被上訴人察覺積欠客人產品總金額
19 11,461,485元後，向上訴人查詢，上訴人卻未提出完整提貨
20 單、自行銷毀，而有勞基法第12條第1項第5款之情形等語
21 （見本審卷一第58頁）。經查：

22 ①被上訴人抗辯會員儲值制度係105年間始成立，而上訴人未
23 經被上訴人同意，即以五折之極低折數銷售予客人，構成勞
24 基法第12條第1項第4款之事由等情，固據被上訴人提出解職
25 通知書、菠丹妮VIP會員辦法、SOGO百貨忠孝館104年至107
26 年百貨公司活動檔期型錄、通訊軟體LINE對話紀錄等為據
27 （見原審卷一第141-150頁），惟被上訴人產品確有折價出
28 售之情形乙節，亦有上訴人提出之被上訴人百貨專櫃照片及
29 廣告單可證（見原審卷一第99-115頁），而上開照片中可見
30 被上訴人確實有以五折之低折數出售商品之情，是上訴人以
31 五折之折數出售商品，是否確實違反被上訴人之規定，即非

無疑。被上訴人雖再提出之菠丹妮VIP會員辦法、105年1月6日菠丹妮會員儲值辦法及99年2月27日電子郵件等欲佐證被上訴人之會員辦法早已實施多年，且被上訴人並未同意專櫃人員以五折銷售商品（見原審卷一第141頁、本審卷一第453頁、第481頁），然上訴人則否認知悉前開菠丹妮VIP會員辦法及菠丹妮會員儲值辦法，本院審酌被上訴人提出之菠丹妮VIP會員辦法並未載明公布實施時間，而99年2月27日電子郵件所附之附件為「菠丹妮嘉賓會員辦法」，與菠丹妮VIP會員辦法、105年1月6日菠丹妮會員儲值辦法之名稱均不相同，且被上訴人亦未提出「菠丹妮嘉賓會員辦法」之實際內容為何，自難以前開電子郵件逕認被上訴人所稱菠丹妮VIP會員辦法及菠丹妮會員儲值辦法已布達各專櫃人員為可採，從而，亦難認菠丹妮VIP會員辦法及菠丹妮會員儲值辦法得拘束上訴人。佐以被上訴人法定代理人於104年11月2日刑事案件偵查中曾陳明：公司沒有明確規範專櫃小姐賣的折數，但每個月都會有規劃案出來，會有默契按照規劃案走等語（見原審卷一第394頁），核與被上訴人前稱99年間即已實施會員辦法並規定專櫃人員出售之折數等情迥不相符，則被上訴人此部分主張前後不符，亦難採信。又被上訴人於104年間曾對前任職新光三越A9館之專櫃銷售人員蘇惠明提起背信刑事告訴時，蘇惠明於該案警詢中陳稱：「其實公司只要求銷售業績，從來沒有要求銷售價格，他只要我們把業績做出來就好了」、於偵查中則供稱：「告訴人（即被上訴人）並沒有再打電話給我可以賣的價格，而且公司每天都有看到我的銷售金額，如果覺得不妥可以即時反應。」、「（問：積點兌換是什麼意思？）等於是儲值的意思」等語（見原審卷第392-394頁）；證人即被上訴人新光三越信義店A9館員工何怡勳於原審審理時證稱：「（問：公司有無寄貨或儲值的銷售政策？）有。」（見原審卷一第263-264頁），及證人莊琇雯於另案偵查中證稱：伊自102年5月起至同年11月底止擔任專櫃銷售人員，消費者購買金額累積至一定數額時可

01 成為會員，享有折扣優惠，但伊已不記得最低優惠折扣等語
02 （見原審卷一第275-276頁），均可佐證被上訴人於105年之
03 前即有會員儲值制度，且就商品銷售折扣數或客戶儲值制度
04 並未設有明確規範以供專櫃銷售人員遵循，足認上訴人主
05 張：被上訴人向來以定價5至7折價格販售且早有會員儲值制
06 度等情，尚非無據，被上訴人主張上訴人未經同意以極低折
07 數銷售商品予儲值會員，構成勞基法第12條第1項第4款事由
08 予以解僱，自難認合法。

09 ②次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
10 任，民事訴訟法第277條前段定有明文，本件被上訴人抗辯
11 上訴人銷毀提貨單而構成勞基法第12條第1項第5款事由，上
12 訴人則否認此節，則被上訴人自應就上訴人銷毀提貨單乙
13 節，負舉證之責；而被上訴人雖提出107年4月16日、4月17
14 日與上訴人之通訊軟體LINE對話紀錄，主張上訴人拒不提出
15 儲值之明細云云（見原審卷一第151-155頁），惟觀諸該對
16 話紀錄之內容，無非被上訴人詢問上訴人何時可提出「預收
17 明細」、「客戶取貨明細」等，即要求上訴人儘速提出可供
18 核對之明細表，核與被上訴人主張上訴人「銷毀提貨單」此
19 一行為未盡相符，是被上訴人據此主張上訴人「銷毀提貨
20 單」，自難認已盡舉證之責，從而，被上訴人依勞基法第12
21 條第1項第5款之事由解僱上訴人，亦難認為合法。

22 ③至被上訴人之解職通知書上雖再載明上訴人有產品銷售未確
23 實在POS系統登帳及帳務不清之情，遂依據勞基法第12條之
24 規定通知上訴人終止勞動契約等語，然被上訴人並未表明此
25 部分係屬於勞基法第12條第1項何款之事由，且於本院109年
26 10月21日準備程序時，被上訴人亦未就前開事由主張屬於勞
27 基法第12條第1項第4款或第5款之解僱事由，則被上訴人據
28 此事由主張解僱上訴人，是否合法，即有疑義；退步言之，
29 被上訴人雖抗辯上訴人於在職期間未使用POS系統登帳致帳
30 務不清，被上訴人於107年間始知悉有高達11,461,485元之
31 儲值金額，造成被上訴人負擔鉅額之負債云云。惟查，證人

01 何怡勳於原審審理時證述：伊自103年10月起任職被上訴人
02 公司，當時就有使用POS系統，登錄內容需與實際銷售金額
03 相符，如果沒有輸入，公司盤點時會發現不對，公司月底會
04 要求專櫃人員給盤點表，跟公司系統庫存表核對，不對的話
05 會按商品價格扣薪水。伊在職期間公司會派會計余軍翰教導
06 POS系統。銷售商品會寫銷售單，依銷售單也會知道商品銷
07 售數量。公司有寄貨、儲值的銷售政策，至於提貨單，通常
08 在周年慶或母親節時伊會推銷儲值券，儲值券上面會有記載
09 相關品項的折扣。提貨單自103年到職有4聯，白聯留在櫃上
10 留底、黃單會給客戶留存、藍聯回公司、紅聯則是每月業績
11 核算等語（見原審卷一第263-268頁）；證人余軍翰則於另
12 案審理中證述：伊自103年8月迄今，是負責菠丹妮體系POS
13 系統的管理和教學。SOGO忠孝館的POS系統配置銷售人員向
14 來就是上訴人及楊麗婉，另SOGO敦化館據其所知沒有使用
15 POS系統等語（見本審卷一第145-147頁、第152頁），由前
16 開證述內容堪認被上訴人設置之POS系統並非全面適用於被
17 上訴人轄下全部百貨專櫃，專櫃銷售人員於銷貨時仍依交易
18 內容核實製作銷售單，被上訴人亦會按月進行盤點庫存核對
19 與實際銷售內容是否相符，並憑收回的提貨單紅聯核算銷售
20 人員業績，據此，上訴人在職期間按月提供相關銷售及盤點
21 資料，尚無從逕認上訴人於交易完成即有輸入回報POS系統
22 義務，從而被上訴人稱上訴人未確實於POS系統登帳致櫃上
23 帳務不清等，是否可歸責於上訴人，即有可疑。佐以證人即
24 被上訴人會計吳嘉華於另案偵查中亦證稱：伊負責SOGO忠孝
25 館專櫃及SOGO敦南館「菠丹妮專櫃」會計帳，伊可以憑SOGO
26 忠孝館提供的每月銷售報表，核對出上開專櫃每日收入金
27 額，因為銷售報表有記載每日銷售金額，但並無記載每筆銷
28 貨的品名、數量、單價、總價。上訴人於每月初需填寫前1
29 月的庫存表，並用EMAIL寄給伊，前開庫存表是EXCEL格式，
30 內容包含專櫃上所有商品品號、品名、庫存數量，伊可以憑
31 庫存資料，倒推計算銷貨成本，有了銷貨成本，就可以計算

01 期末存貨金額，才能結帳，伊曾經向上訴人的前手銷售人員
02 要求陳報每日各筆交易的品名、數量，但這是98至99年間的事，
03 後因銷售人員異動，伊就未再對銷售人員做前述要求，
04 但伊有上開專櫃的每日銷售金額，就可以用商品定價除回去，
05 以人工方式算出來價格打了幾折等語（見原審卷一第
06 276頁）；另證人即上訴人前手之SOGO忠孝館專櫃銷售人員
07 莊琇雯於另案偵查中亦證稱：伊自102年5月起至同年11月底
08 止擔任SOGO忠孝館專櫃銷售人員，伊賣出商品時，會將賣出
09 的單價輸入被上訴人電腦系統，就是刷商品上的條碼，被上
10 訴人偶爾也會從後臺查看專櫃銷售明細，這是伊的主管跟伊
11 說的，記得每週有2天是叫貨日，伊會用電腦傳送訂貨資
12 料，隔1、2天就會送貨來，伊每個月都要盤點專櫃商品，並
13 填寫盤點報表等語（見原審卷一第275-276頁），同證稱被
14 上訴人自上訴人等專櫃銷售人員所提供之銷售報表、庫存
15 表，得以知悉該專櫃每月售出商品品名、數量及庫存等交易
16 資料，之後亦可依專櫃的每日銷售金額計算商品折扣數等
17 情。另上訴人於銷售後將每筆銷售金額輸入SOGO忠孝館的收
18 銀機開立SOGO發票，每日打烊後列印收銀機報表連同當日營
19 業金額一併繳與SOGO忠孝館，經上訴人與SOGO忠孝館電腦連
20 線查悉當日營業額，月底再與SOGO忠孝館對帳及請款等情，
21 為兩造於另案審理時所不爭執，此有本院109年度重訴字第
22 52號判決1份在卷可稽（見本審卷一第393頁），而上訴人為
23 太平洋崇光百貨股份有限公司合作專櫃廠商期間，雙方確實
24 每月結算後付款，亦有該百貨公司108年6月3日回函在卷可
25 憑（見原審卷二第355頁），益徵被上訴人確實經過進銷存
26 貨紀錄之清查核對，即能確認SOGO忠孝館每月之營業額及請
27 款金額，則依據上開事證綜合判斷，實無從認定上訴人於任
28 職期間有何隱瞞真實交易之情，況被上訴人與客戶（會員）
29 間既成立商品買賣契約，客戶已依被上訴人出售價格支付買
30 賣價金，出賣人應負交付商品予買受人之責任，是被上訴人
31 其後依會員儲值餘額再行提供等值之商品或服務，乃係履行

其契約上義務，與真實交易之法律關係無悖，自不因被上訴人公司會計帳冊將買賣價金認列科目現金收入或預收款之不同而受有影響，縱其公司帳上因此錯列未載應付帳款11,461,485元，應屬內部會計帳之調整或更正問題，被上訴人就此並無受有民法財產上損害可言，是被上訴人主張其因上訴人之行為而受有鉅額負債云云，亦屬無據，被上訴人執前開事由解僱上訴人，難認合法。至被上訴人雖再提出忠孝SOGO專櫃102年12月1日至107年9月30日之調撥出貨單號碼及出貨市價，欲證明上開期間出貨總金額高達94,199,525元，被上訴人不應仍有11,461,485元之負債云云，惟上開明細為被上訴人自行製作之表格（見本審卷二第137-169頁），並為上訴人否認形式上真正，是否屬實，已有可疑，再者，被上訴人雖稱上開明細表係依據出貨單逐筆計算而得（見本審卷二第57頁），然是否有退貨、商品盤點數量錯誤、出貨品項錯誤等情形，依被上訴人提出之明細表或電子郵件往來內容（即被上證40-44，本審卷二第175-217頁）並無從核對，是被上訴人據此抗辯受有損害云云，亦難憑採。

2. 綜上，被上訴人依勞基法第12條第1項第4、5款規定終止勞動契約為無理由。

(二) 上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，有無理由？

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。本件被上訴人於107年9月6日依勞基法第12條第1項第4、5款之事由解僱上訴人並不合法乙節，業如前述，且被上訴人未依勞退條例第12條第1項之規定足額提繳勞工退休金至上訴人勞工退休金專戶，則上訴人主張被上訴人違反勞工法令損害其權益，於107年9月28日勞資爭議調解時依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間勞動關係乙節，應為有理由。而上訴人依勞基法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約既屬有據，則其依同法第14條第1項第5款之事由終止

01 勞動契約之部分，即無論述之必要，附此敘明。

02 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費145,778元，有無理由？

03 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
04 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
05 主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1
06 年者，以比例計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適
07 用勞基法第17條之規定；依前項規定計算之資遣費，應於終
08 止勞動契約後30日內發給；勞退條例第12條第1項、第2項分
09 別定有明文。查，兩造間勞動契約業經上訴人依勞基法第14
10 條第1項第6款規定，於107年9月28日合法終止等情，已如前
11 述，則上訴人請求被上訴人給付資遣費，洵屬有據。而上訴
12 人之平均工資為58,867元，為兩造不爭執如前，上訴人任職
13 期間為102年10月15日起至107年9月28日止，共計4年11月又
14 13日，其請求被上訴人給付資遣費145,778元【計算式：

15 $58,867 \times \{4 + (11 + 13/30) \times 1/12\} \times 1/2 = 145,778$ ，小數點
16 以下四捨五入】，為有理由，應予准許。

17 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上
18 訴人給付資遣費145,778元，及自起訴狀繕本送達翌日即108
19 年1月20日（見原審卷一第127頁）起至清償日止按週年利率
20 5%計算之利息，為有理由，應予准許；原審就上開應准許部
21 分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決
22 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判
23 如主文第2項所示。又本件上訴利益未逾150萬元，不得上訴
24 第三審，經本院判決即告確定，無庸另為假執行之宣告，併
25 與敘明。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
27 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

28 八、訴訟費用裁判之依據：依勞動事件法第15條，民事訴訟法第
29 436條之1第3項、第463條、第78條。

30 中 華 民 國 111 年 4 月 13 日
31 勞動法庭 審判長法官 鄭侑瑩

法 官 邱于真

法 官 陳威帆

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 111 年 4 月 20 日

書記官 黃文芳

臺灣臺北地方法院民事裁定

主 文

本判決主文第二項「新臺幣拾肆萬伍仟柒佰捌拾捌元」之記載應更正為「新臺幣拾肆萬伍仟柒佰柒拾捌元」。

理 由

一、按判決如有誤寫、誤算或其他類此之顯然錯誤者，法院得依聲請或依職權以裁定更正；前項裁定，附記於判決原本及正本。民事訴訟法第232條第1項前段、第2項前段分別定有明文。

二、查本院前開判決有如主文所示之顯然錯誤，應予更正。

三、依首開規定裁定如主文。

中 華 民 國 111 年 4 月 20 日

民事第八庭審判長 法 官 鄭侑瑩

法 官 邱于真

法 官 陳威帆

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,000元。

中 華 民 國 111 年 4 月 20 日

書記官 黃文芳