臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第14號

上　訴　人　黃瀞誼

000000000000000000

訴訟代理人　法扶律師黃玟錡

被　上訴人　伊瑪格科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝政宇

000000000000000000

訴訟代理人　林家駿律師（嗣於民國112年4月18日解除委任）

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年12月7日本院111年度勞簡字第170號第一審判決提起上訴，本院於112年7月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴及命負擔該部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣114,014元，及自民國111年6月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

廢棄部分第一審訴訟費用(確定部分除外)、及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按提起第二審上訴，雖應於上訴狀表明對於第一審判決不服之程度及應如何廢棄或變更之聲明，但其聲明之範圍，至第二審言詞辯論終結時為止，仍得擴張或變更之，此觀民事訴訟法第二審程序未設與第473條第1項相同之規定即明（最高法院96年度台抗字第155號裁定要旨參照）。查，上訴人原就原審判決敗訴部分全部提起上訴，嗣變更僅以資遣費及代墊款敗訴部分為上訴範圍，並聲明如主文第2項所示（本院卷第27、91頁），揆諸上開說明，應予准許。

二、又被上訴人經合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到

場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、上訴人起訴及上訴意旨：

㈠上訴人自民國108年10月14日起受僱於被上訴人，擔任通路經理，約定月薪新臺幣(下同)6萬元，嗣兩造約定上訴人自110年11月9日起居家上班，惟上訴人於110年12月10日發現被上訴人就110年11月薪資僅發放2分之1而未全額給付工資，嗣於110年12月15日發現被上訴人將勞工保險薪資高薪低報及未足額提繳勞工退休金，乃於同日寄發存證信函通知依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被上訴人並於110年12月17日收受存證信函，發生合法終止效力，被上訴人應給付上訴人資遣費，又上訴人於同年11月9日前正常上班，離職前6個月平均工資應為72,775元，惟僅以68,000元計算之，而請求資遣費73,856元。再者，上訴人曾因執行業務支出交通費等其他代墊款40,158元，此屬適法無因管理或因處理受被上訴人委任事務所支出之費用，被上訴人亦應償還。

㈡上訴人於110年12月15日以上開存證信函終止勞動契約，縱未提及係因被上訴人高薪低報及未足額提繳勞工退休金終止勞動契約，法院仍得審究上訴人以被上訴人高薪低報及不足額提繳勞工退休金為由終止契約是否合法，原審就此部分未予審酌，容有未洽。又上訴人於110年12月15日知悉被上訴人未辦理勞保入職投保，且高薪低報及未足額提繳勞工退休金，即寄發存證信函終止勞動契約，並在勞資爭議調解會議中表示因被上訴人將其自108年10月至110年11月之薪資高薪低報，且不足額提繳勞工退休金，要求提繳差額至上訴人勞工退休金個人專戶。從而，因被上訴人繼續違反勞工法令或勞動契約，致損害上訴人權益，上訴人終止契約權繼續發生，在被上訴人停止違反勞工法令或勞動契約前，上訴人均有終止契約之形成權，是原審認上訴人遲至110年12月15日

終止勞動契約，已逾30日除斥期間，於法不合。

㈢又上訴人自108年10月14日起受僱於被上訴人，擔任通路經理，工作內容包含展覽佈置、至全台各門市通路視察，受老闆指示參加應酬等，是上訴人因公代墊款項應為受被上訴人委任處理事務而支出必要費用。退萬步言，縱認兩造無委任關係，上訴人因公支付交通費、交際費等代墊款，乃係未受委任而無義務為他人管理事務，且墊付該款項作為拓展業務之用，應係有利於被上訴人，又上訴人一直以來皆代被上訴人墊付款項，被上訴人並已清償。另被上訴人內部匯款作業程序相當冗長，上訴人於108年12月20日申請之款項，被上訴人遲至109年6月24日轉帳，上訴人離職前已上傳相關單據至被上訴人系統申請代墊款，現被上訴人竟表示無法依稅法規定以該收據作為公司帳務支出而受損，令人不解被上訴人審核時間如此冗長，員工損害又由誰負責。

㈣爰依勞工退休金條例第12條第1項及民法第172條、第176條第1項或第546條第1項等規定，請求被上訴人給付資遣費及返還代墊款等語，並聲明:

1.原判決關於駁回上訴人後開第2項之請求部分及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

2.被上訴人應再給付上訴人114,014元(計算式:資遣費73,856元＋代墊款40,158元)，及自111年6月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被上訴人答辯則以：

㈠上訴人於110年12月15日以被上訴人未於其入職時投保勞健保，寄發存證信函通知被上訴人，依勞基法第14條第1項第6款規定離職，可見上訴人已以存證信函表明其終止勞動契約之理由，與終止契約時未表明具體理由之情形有間。又被上訴人於109年7月12日已為上訴人投保，不法狀態早已結束，復據上訴人陳稱其於110年3月23日子女滿3歲之時曾嘗試領取育嬰津貼，可知上訴人至遲於110年3月23日即知悉被上訴人未投保，至110年12月15日寄發存證信函時，已逾30日除

斥期間。再被上訴人於110年12月21日以存證信函回覆上訴人上開110年12月15日存證信函，兩造於是日終止勞動契約，上訴人為自願離職，毋庸給付上訴人資遣費。

㈡上訴人利用被上訴人當時無法務人員，對勞動法規一無所知，又為自己最大收益，於任職之初為同時取得失業救濟金、薪資及不繳納勞保之利益，要求被上訴人暫先不投保勞保，致使被上訴人誤觸勞動法規，俟其領取失業救濟金後應保險之時，其為保有高額收入又要求被上訴人低報。再上訴人離職後屢屢提出行政檢舉，致使被上訴人須繳納罰鍰，現又在本件訴訟中主張其有終止契約之形成權，自屬權利濫用。

㈢退萬步言，縱認上訴人之主張有理，非屬權利濫用，自上訴人陳稱離職日110年12月15日起回推6個月，即110年6月15日至110年12月15日，而110年6月至11月工資均為62,000元，110年6月每日平均工資2,066元，以15日計算，110年11月9日至30日以病假半薪計算，110年12月1日至15日上訴人曠職未到公司，則上訴人離職前半年領取工資計319,300元，平均工資為53,216元(計算式:319,300÷6=53,216），故上訴人得請求之資遣費應為57,725元(如原審卷第149頁資遣費試算表)。

㈣員工代墊款部分，如係因公所生款項固得請款，惟依被上訴人請款流程，應同時呈報請款簽呈及發票，經被上訴人代表人審查，然上訴人持有發票已久，迄至本件勞資爭議後始提出，致被上訴人代表人無從審查其單據，亦無法依稅法規定以該收據作為公司帳務支出而受有損害。又上訴人為被上訴人極重視之高層幹部，其復提出審批成功紀錄，自難諉為不知請款收據須經公司代表人審核確認係必要支出後始得撥款。是以，上訴人雖於原審提出購票證明、統一發票、收據及簽呈，惟此僅表示上訴人有支出費用，並輸入公司統編提出於公司審批系統，然未經被上訴人代表人審查，無從確認與公司必要支出有關，故被上訴人並未積欠上訴人代墊款等

語置辯。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人應給付上訴人110,870元，及自111年6月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨提繳39,045元至上訴人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，駁回上訴人其餘之訴，並依職權宣告假執行及供擔保免為假執行。上訴人就原判決駁回其請求資遣費73,856元及代墊款40,158元部分不服提起上訴(至其餘原判決其敗訴部分，未再聲明不服，不在本院審理範圍），並聲明如前。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（被上訴人敗訴部分，未據其上訴，不在本院審理範圍）。

四、兩造間不爭執事項（本院卷第92至93頁、第95頁）：

㈠上訴人自108年10月14日起受僱於被上訴人，擔任通路經理，工作內容包括展覽布置、門市通路視察等，次月10日發薪。上訴人於108年10月至109年3月間底薪6萬元（包含薪資及職等津貼），於109年4月起調整為62,000元（包含薪資及職等津貼）。

㈡被上訴人每月實際給付上訴人報酬如原證1薪資單所載（見本院卷第33至45頁）；上訴人打卡紀錄（除110年4月份以外）如被證3所載（見本院卷第151至199頁）。另被上訴人為上訴人提繳勞工退休金明細如原證2（見本院卷第48至51頁）。

㈢上訴人於110年11月9日起未至被上訴人公司處所；於110年12月1日起未提供勞務。

㈣上訴人於110年12月15日寄發原證3存證信函（見本院卷第53頁），通知被上訴人：「110年12月15日至勞保局調勞保資料，經承辦人告知因公司未依規定辦理入職投保，而讓本人蒙受損失，因此無法再履行勞工契約。請結清未付代墊款及應有權益之款項」，經被上訴人於110年12月17日收受。

㈤被上訴人於109年7月13日起為被上訴人投保勞保、就業保險。

㈥上訴人長子107年3月出生後，上訴人委由其母向勞保局申請育嬰津貼，承辦人表示因被上訴人當時未替上訴人投保，無法申請（見本院卷第362頁上訴人書狀）。

㈦上訴人有支出如其提出：購票證明、統一發票、贊助收據、申報簽呈及申請系統電腦畫面截圖（見本院卷第105至119、223至225頁）之40,158元款項。另其經被上訴人「釘釘考勤系統」提出費用申請（如原證9公證書，原審卷第231至242頁）。

㈧被上訴人有薪資高薪低報，未足額提繳勞工退休金之事實。

五、本件爭點及得心證之理由：

㈠上訴人依勞工退休金條例第12條第1項，請求被上訴人再給付資遣費73,856元，有無理由?（其請求是否逾30日法定除斥期間）

1.按勞基法第14條第1項第6款規定：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。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。亦即，勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。

2.查，被上訴人有薪資高薪低報，未足額提繳勞工退休金之事實乙節為兩造所不爭執，則被上訴人未依法為上訴人覈實申

報勞工保險及足額提繳勞工退休金，自有違反勞工法令之情事，上訴人於110年12月15日寄發存證信函（見本院卷第53頁），復表示：「...因此無法再履行勞工契約。請結清未付代墊款及應有權益之款項」，足認為終止勞動契約之意思表示，揆諸上揭說明，縱其未於終止契約時表明其法令依據或上開具體理由，惟被上訴人未覈實申報勞工保險及足額提繳勞工退休金之違反勞工法令事實已發生客觀上存在，自不影響上訴人依勞基法第14條第1項終止勞動契約之效力，其進而依勞工退休金條例第12條第1項規定請求資遣費，尚無不合，被上訴人抗辯本件上訴人為自願離職云云，即與事實不合，不足採認。

3.再被上訴人固抗辯上訴人於110年12月15日寄發存證信函終止契約時，已逾30日法定除斥期間云云，惟按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號民事判決理由參照）。據此，縱然勞工容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則在該侵害行為終止前，因損害仍繼續發生，勞工自無從知悉實際損害結果，於侵害行為終止前，仍得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告行使終止勞動契約之權。從而，上訴人於110年12月15日以存證信函為終止勞動契約之意思表示，並於同月17日送達被上訴人以前，被上訴人均未改正實際上勞工保險投保

薪資，並覈實補足提繳勞工退休金，其違反勞工法令行為仍繼續發生，於違法行為停止前，上訴人均有依法終止契約之形成權，本件自無逾勞基法第14條第2項除斥期間之情形。

4.被上訴人復抗辯係依上訴人先前要求，致其誤觸勞動法規，上訴人於離職後屢提出行政檢舉，致使被上訴人須繳納罰鍰，上訴人現又在本件訴訟中主張其有終止契約之形成權，自屬權利濫用云云，按雇主應依法據實申報勞工之月投保薪資額並提繳勞工退休金，乃係履行其公法上之義務，此為強制規定，被上訴人自不得以兩造另有合意等辯詞，解免社會保險制度上的雇主公法義務，況社會保險規範意旨，在於保障勞工權益不受損害，並非在處罰或追究違反勞動契約之雇主侵權行為民事責任，自不以雇主對於義務違反有故意或過失為要件，則被上訴人所為既違反公法義務，損害勞工保險權益至明，上訴人據此起訴主張請求，屬合法權利行使，並非權利濫用，縱被上訴人辯以另已繳納行政罰鍰，亦不因此免除民事責任。

5.次按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；依本法第2條第4款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第50條第2項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者，勞基法第2條第3款、第4款前段、勞基法施行細則第2條分別定有明文。又行政院勞工委員會76年9月17日（76）台勞動字第2255號函釋：「依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74）台內勞字第357224號函釋在案；計算平均工資時，應將上開期間扣除，

往前推計」，觀其意旨，勞工於受僱期間，終止契約當日、職業災害醫療中、女性員工分娩前後工作未滿6個月，工資減半發給，或因雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作之時間，因前開期間，係可歸責於雇主，或基於勞工本身之原因致工資減少或不予核發期間，致勞工受領薪資較為短少，上開期間並非勞工之正常工作時間，如以短少之期間之薪資，作為計算平均工資，將影響勞工資遣費、退休金、職業災害補償之計算基準，影響勞工權益甚為重大，自應將勞工工資短少之期間予以扣除，始符合立法意旨。查，上訴人主張其於110年11月9日以前為正常上班期間，同月10日至30日則遭被上訴人以「病假」減薪21,700元乙情，有110年11月份薪資明細可憑（見原審卷第45頁），又被上訴人每月實際給付上訴人報酬如原證1薪資單所載（見原審卷第33至45頁），為兩造所不爭執，故上訴人主張平均工資之基準，應以110年5月11日至同年11月9日間之工資計算，即無不合，月平均工資應為69,737元（計算式:[70,000×21/31+70,000+70,000+70,000+70,000+70,000+70,000×9/30]÷6≒69,736.559，元以下四捨五入），而上訴人自108年10月14日至110年12月17日間工作年資為2年2月又3日，新制資遣基數為【1+7/80】，得請求被上訴人公司給付之資遣費應為75,839元，惟僅請求73,856元（見原審卷第61頁資遣費試算表），自有理由。

㈡上訴人依民法第172條、第176條第1項或民法第546條第1項，請求被上訴人再給付代墊款40,158元（明細如原審卷第29頁附表4），有無理由?

1.按受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還之，並付自支出時起之利息，民法第546條第1項定有明文。查，上訴人主張於任職被上訴人期間，代墊出差交通、展場物品、交際相關費用，合計40,158元等情，業據提出台灣高鐵電子車票證明、電子發票證明聯、客戶收據等品項單據證明文書(見原審卷第105至118頁)為證，兩造對於上訴人有支

出上開憑證所示40,158元款項，並經向被上訴人「釘釘考勤系統」提出費用核銷申請乙節，亦不爭執，並有上訴人申報簽呈及申請系統電腦畫面截圖（見原審卷223至225頁）及公證書（見原審卷第231至242頁)在卷可證，核上開支出與其擔任公司通路經理職務及展覽布置、門市通路視察等工作內容間有相當關聯性，其自得依民法第546條第1項規定，請求被上訴人償還代墊款。

2.被上訴人固以上開支出未依公司作業流程核銷，無從審查云云，惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證；原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。查，上訴人主張其已將代墊費用40,158元在被上訴人公司考勤系統中提出費用申請等情，對於墊付款項之事實已盡證明之責，亦有上開公證書載明系統審批狀態呈現進入「審批中」乙情可證（見原審卷第231、242頁），被上訴人抗辯其核銷不實並提出反對之主張，自應負證明之責，惟迄至言詞辯論終結前，未再提出經審查而未通過核銷及其原因屬非必要費用等事證，或其怠未審查有何正當事由，其抗辯無足採信。衡以，上訴人主張在職期間有代被上訴人墊付交通、公司物品採購、運費等費用，而經核銷受領代墊款情事，亦提出轉帳給付明細、簽核完成紀錄為證（見本院卷第37至43頁），益徵其稱為處理公司業務，確有代墊交通交際等費用之需求，應非虛言，是上訴人此部分請求，核屬有據，應予准許。

3.上訴人依民法第546條第1項規定請求被上訴人償還代墊款既有理由，上訴人其他請求權基礎部分為擇一關係，即無再予論究必要，附此敘明。

㈢末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，本件上訴人請求資遣費，被上訴人應自終止勞動契約30日內發給（勞基法第17條第2項參照），否則即負遲延責任，另代墊款則屬無確定期限之金錢給付，應經催告而未為給付，始負遲延責任。上訴人之起訴狀繕本係於111年6月28日送達被上訴人，有送達證書在卷可憑（見原審卷第89頁），是上訴人請求自送達翌日即111年6月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，上訴人依勞工退休金條例第12條第1項及民法第546條第1項規定，請求被上訴人給付114,014元，及自111年6月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，容有未洽，上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院改判如主文第2項所示。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述。

八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第463條、第385條第1項前段、第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　2　　日

勞動法庭　審判長法　官　方祥鴻

法　官　楊承翰

法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　2　　日

書記官　陳玉鈴