

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第69號

原告 張博仁

訴訟代理人 練家雄律師

陳貞文律師

被告 台灣浩鼎生技股份有限公司

法定代理人 梁賡義

訴訟代理人 林永頌律師

陳怡君律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經臺灣士林地方法院以112年度重勞訴字第14號裁定移送前來，本院於民國113年11月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣12萬4,460元，及自民國112年7月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、原告先位之訴及其餘備位之訴均駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣12萬4,460元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

- 一、被告法定代理人原為閻雲，嗣於訴訟進行中變更為丙○○，並經其聲明承受訴訟（見本院卷(二)第103頁），核符民事訴訟法第175條第1項規定，應予准許。
- 二、原告原起訴請求確認兩造僱傭關係存在，暨命被告自民國112年7月5日起按月給付新臺幣（下同）22萬9,583元、自112年7月14日起按月提繳9,000元，嗣本於主張兩造間僱傭關係之同一基礎事實，追加備位之訴並變更聲明（另併就定期給付、提繳迄日更正為「復職之前一日」）如下開貳、一、(三)

01 所示（見本院卷(三)第14頁、卷(九)第5頁），核符民事訴訟法  
02 第255條第1項第2款規定，應予准許。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：

05 (一)先位之訴部分：原告自105年7月4日起受僱於被告，擔任人  
06 力資源處招募經理；自109年12月1日起升任為被告人力資源  
07 暨行政管理處處長，並兼任被告子公司潤雅生技股份有限公司  
08 (下稱潤雅公司)人力資源暨行政管理處處長。被告於11  
09 2年7月4日口頭解僱原告，並未明確告知解僱事由，嗣於112  
10 年7月10日寄送解任通知書，又任意擴增解僱事由，其依勞  
11 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款、第12條第1項第2、  
12 4、6款終止契約顯不合法；且原告並無被告所指恐嚇執行長  
13 及同事、曠職或指導他人以不實履歷應徵等行為，復被告終  
14 止亦逾30日除斥期間；再原告亦無不能勝任工作情事，況被  
15 告亦未曾告知原告有何須改善之處或提出任何輔導計畫，亦  
16 未給予轉調機會，逕為解僱顯不符最後手段性。末被告於知  
17 悉原告向主管機關申訴後之3個工作日內即解僱原告，違反  
18 勞基法第74條、職業安全衛生法第39條第1項、第4項，應屬  
19 無效。爰先位依兩造僱傭契約、民法第487條前段、勞工退  
20 休金條例第31條第1項，請求確認兩造僱傭關係存在，並命  
21 被告按月給付薪資、提繳勞工退休金。

22 (二)備位之訴部分：倘被告已合法終止勞動契約，亦應依法給付  
23 原告資遣費80萬3,860元及預告期間工資22萬9,583元，再原  
24 告於被告公司尚有245小時特休時數未休（潤雅公司部分已  
25 結清），被告亦應給付折算工資12萬4,460元。爰備位依勞  
26 工退休金條例第12條、勞基法第16條第3項、第38條第4項，  
27 求命被告給付115萬7,903元本息等語。

28 (三)並聲明：

29 1.先位聲明：

30 (1)確認兩造間僱傭關係存在。

31 (2)被告應給付原告10萬6,906元（即112年7月工資差額），及

01 自112年8月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
02 息。

03 (3)被告應自112年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於  
04 次月25日給付原告22萬9,583元，及自各期應給付日之翌日  
05 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 (4)被告應提繳5,464元（即112年7月提繳差額）至原告於勞動  
07 部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；及自112年8月1  
08 日起至原告復職之前一日止，按月提繳9,000元至原告於勞  
09 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

10 (5)請依職權宣告假執行。

## 11 2.備位聲明：

12 (1)被告應給付原告115萬7,903元，及其中80萬3,860元自112年  
13 8月4日起、其中35萬4,043元自112年7月5日起，均至清償日  
14 止，按週年利率5%計算之利息。

15 (2)請依職權宣告假執行。

## 16 二、被告辯以：

17 (一)原告自109年12月1日起受被告委任為經理人後，勞動關係已  
18 為委任關係所取代，原告請求確認僱傭關係存在及依相關勞  
19 動法規所為請求並無理由。

20 (二)縱屬僱傭關係，①原告於110年9月6日至110年10月5日期間  
21 共曠職7日（勞基法第12條第1項第6款及工作規則第11條第1  
22 項第5款）；②復於解任前2年508個工作天有288天早退、39  
23 天無故曠職，卻利用最高人事主管身分溢領薪資（勞基法第  
24 12條第1項第4款及工作規則第11條第6款）；③於112年5至6  
25 月間以言語恐嚇執行長乙○○、同事甲○○、丁○○、職場  
26 護理師（勞基法第12條第1項第2款及工作規則第11條第1項  
27 第2款）；④於112年4月間指導應徵者即原告友人王欣傑造  
28 假履歷（勞基法第12條第1項第4款）。被告於112年6月28日  
29 開始蒐證調查，經調查形成具上開解僱事由之確信，而於11  
30 2年7月4日為解僱通知，無逾30日除斥期間。

31 (三)兩造僱傭關係已不存在，且被告係依勞基法第12條為懲戒解

01 僱，自無庸給付資遣費及預告期間工資。原告於被告公司之  
02 薪資每月僅為10萬9,460元，且原告已另與潤雅公司達成資  
03 遣合意，就其於潤雅公司之薪資及勞工退休金部分對被告無  
04 何請求權。

05 (四)縱被告終止契約不合法，被告董事會已解除原告經理人職  
06 務，原告薪資至多回復升任經理人前之水準；再原告已轉向  
07 他處服勞務，應自112年10月23日起扣除新職報酬每月24萬  
08 元，扣除後無可向被告請求之餘額。如原告本件尚有得請求  
09 給付之款項，原告無法律上原因溢領薪資102萬8,560元（計  
10 算式：因曠職而溢領薪資76萬7,836元＋經常性溢領薪資為2  
11 6萬0,724元），被告爰以對原告之不當得利返還債權為抵銷  
12 等語。

13 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執  
14 行。

15 三、不爭執事項（見本院卷(三)第21至22、121頁，並依判決格式  
16 調整文字及順序）：

17 (一)原告自105年7月4日起受僱於被告，擔任人力資源處招募經  
18 理；自109年12月1日起升任為被告人力資源暨行政管理處處  
19 長，並兼任被告子公司潤雅公司人力資源暨行政管理處處  
20 長，依員工異動申請通知單記載，薪資由被告、潤雅公司支  
21 付各半（原證1、被證2，士院卷第28頁、本院卷(一)第65至67  
22 頁），惟實際上被告、潤雅公司分擔金額並非各半計算。

23 (二)被告董事會110年3月12日決議追認上開原告升任及兼任之任  
24 命，並同意其年薪為250萬元（含本薪、伙食津貼及交通津  
25 貼），於000年00月0日生效；嗣經被告董事會歷次決議通過  
26 調升原告薪資，111年度薪資調整金額記載為259萬9,600  
27 元。

28 (三)原告並未列在112年度經董事會同意之調薪名單中。

29 (四)原告於112年6月19日向臺北市政府勞動局提出職場霸凌申  
30 訴，調查及處理結果如被證15、16（本院卷(一)第153至158  
31 頁）。

01 (五)被告於112年7月4日以口頭方式向原告表示終止契約，嗣於1  
02 12年7月10日寄發書面解任通知，原告於112年7月11日收  
03 受。

04 (六)原告最後工作日為112年7月4日。

05 (七)潤雅公司於112年8月11日資遣原告，並已結清於潤雅公司之  
06 特休時數。

07 (八)原告112年度每月由被告給付薪資12萬1,960元、潤雅公司給  
08 付金額為固定金額10萬7,173元加計應稅伙食。

09 (九)原告已受領112年7月薪資12萬2,677元（被告給付1萬5,054  
10 元、潤雅公司給付全月薪資10萬7,623元）；被告已為原告  
11 提繳112年7月份勞工退休金3,536元。

#### 12 四、本院判斷：

13 (一)兩造於109年12月1日後仍屬僱傭關係：

14 1.按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。  
15 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為  
16 手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，  
17 自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的。而  
18 所謂僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言。僱傭之  
19 目的，僅在受僱人單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之  
20 方法毫無自由裁量之餘地（最高法院83年度台上字第1018號  
21 判決意旨參照）。勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約  
22 之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經  
23 濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關  
24 係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無  
25 等為判斷。如仍具從屬性，縱其部分職務具有獨立性，仍應  
26 認定屬勞雇關係（最高法院110年度台上字第25號判決意旨  
27 參照）。

28 2.查兩造於105年7月4日起為僱傭關係，原告原擔任人力資源  
29 處招募經理，嗣自109年12月1日起升任為被告人力資源暨行  
30 政管理處處長，並兼任被告子公司潤雅公司人力資源暨行政  
31 管理處處長（見不爭執事項(一)）。被告雖辯稱：原告自109

01 年12月1日起係受被告委任為經理人，勞動關係已為委任關  
02 係所取代云云。惟查兩造就原告於該日升任處長一事，並未  
03 簽立新書面契約等節，為兩造所不爭執（見本院卷(三)第12  
04 頁），原告固曾出具經理人聲明書聲明本人及家庭成員均知  
05 悉證券交易法就持股轉讓、短線及內線交易禁止等規定（見  
06 本院卷(一)第163頁），惟此僅係因應職級所提出之書面，無  
07 從憑此認定兩造已有變更為委任關係之真意，此由被告交付  
08 原告之員工異動申請通知單中，亦僅載明升職之職位名稱、  
09 薪資，而無其他變更合約內容等記載（見士院卷第28頁），  
10 復參諸兩造未曾結清升職前之工資、年資、特別休假日數或  
11 工資等情，均可推知被告肯認原告除因內部晉升以致職位、  
12 薪資產生異動外，其餘勞動條件並未有變更。

13 3.再對照被告之核決權限表，原告僅有核決處級主管以下請  
14 假、公出、加班申請、在離職及各項人事證明之權限，其餘  
15 人員任免、核薪、考績、調職等事項，均仍須呈轉上級主管  
16 覆核（見本院卷(三)第109至110頁），仍須定期接受考評（見  
17 士院卷第30至37頁績效考評表），仍受被告工作規則中關於  
18 工作時間、延長工作時間、加班指派、補休、請假手續等規  
19 定（見本院卷(一)第256至258、263頁工作規則）之限制，可  
20 知原告升任處長後，仍依被告工作規則持續提供勞務，每月  
21 固定領取薪資，並受上級主管之指揮、監督、考核，其提供  
22 勞務係為被告營業目的而勞動，據此獲取勞務報酬，前述實  
23 際履約情形仍具有勞動契約之從屬性，難認有合意變更為委  
24 任關係之情事，則兩造於109年12月1日後仍屬僱傭關係，應  
25 堪認定無誤。

26 (二)被告已依勞基法第12條第1項第2款、第4款合法終止契約：

27 1.本件合於勞基法第12條第1項第2款、第4款事由：

28 (1)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之  
29 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；或違反勞動契約或  
30 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法  
31 第12條第1項第2款、第4款定有明文。又所謂「暴行」，乃

01 指強暴、脅迫之行為，自不以對共同工作之勞工之身體施以  
02 暴力之行為為限，倘以加害生命、身體、自由、名譽、財產  
03 之事，言語恐嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同工作之勞  
04 工心生畏懼，而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼續維持勞  
05 動契約關係，即應認此等行為已該當上開條文所稱之「暴  
06 行」，而得由雇主不經預告終止勞動契約。

07 (2)又按判斷是否符合勞基法第12條第1項第4款「情節重大」之  
08 要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失  
09 違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、  
10 內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時  
11 間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反  
12 工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維  
13 護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期  
14 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難  
15 認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業  
16 管理紀律之維護（最高法院105年度台上字第1894號判決意  
17 旨參照）。又勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務  
18 給付之義務，更包括忠實義務（最高法院107年度台上字第6  
19 66號裁定意旨參照）。如勞工違背忠實提供勞務義務，已達  
20 嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關  
21 係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認  
22 勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

23 (3)被告辯稱：原告於112年6月間有恐嚇同事甲○○之行為，已  
24 合於勞基法第12條第1項第2款事由等語。查證人甲○○具結  
25 證稱：原告還在職時我是原告的下屬，擔任人資處副理，11  
26 2年6月間原告跟我抱怨晉升不公，我勸他以和為貴，不要跟  
27 公司採取激烈的行動，原告表示公司不敢對他採取什麼行  
28 動，如果採取的話，他也有學泰拳，到時誰有能力趕他走，  
29 是我嗎？還是Ronny（另一位人資同仁）？原告開玩笑時都  
30 是伴隨笑聲，我是可以區分他是開玩笑還是認真的，原告講  
31 到學泰拳，是眼神銳利及表情嚴肅，跟平常開玩笑的樣子不

01 一樣。我是蠻害怕的，因為原告講這句話是很認真的，我也  
02 知道他真的有學泰拳，因為原告指明是我還是Ronny，我怕  
03 他到時真的會使用泰拳等語（見本院卷(九)第22至23、26、2  
04 8、31頁）。復對照原告對被告撤回其晉升議案乙事及該時  
05 甫到任之被告執行長乙○○多有不滿，曾向證人乙○○表示  
06 其練泰拳、用泰拳解決事情、以前在美國夜總會做保全時抽  
07 屨都放著槍等語，且有多位同仁向證人乙○○反應原告亦對  
08 其他同事稱其會泰拳、會用拳頭處理事情，致公司執業場所  
09 其他同仁感到害怕；再原告亦曾向同事即證人丁○○表達對  
10 證人乙○○之不滿，稱原告提出勞動檢查檢舉，在勞動檢查  
11 過程看到下屬忙碌應付檢查，感到戰術成功，其練泰拳，有  
12 在美國夜總會當保全，抽屨有槍，差點加入洪門，是不會怕  
13 的等節，均經證人乙○○、丁○○具結證述甚詳（見本院卷  
14 (九)第8至11、34至35頁），並有訪談紀錄可考（見本院卷(一)  
15 第437、441至442頁），可認原告於工作場所確有遇事宣揚  
16 自身武術技能及經歷之慣行，綜上各節，證人甲○○證稱原  
17 告對其表示「我有學泰拳，到時誰可以強迫我離開，你嗎？  
18 還是Ronny？」等語（見本院卷(一)第439頁訪談紀錄、卷(九)第  
19 22頁），應與實情相符，衡情已造成證人甲○○心生畏懼，  
20 被告辯稱已合於勞基法第12條第1項第2款所稱「對於共同工  
21 作之勞工，實施暴行」之事由，核屬可採。

22 (4)被告辯稱：原告指導應徵者即原告友人王欣傑造假履歷，已  
23 合於勞基法第12條第1項第4款事由等語。查王欣傑於104人  
24 力銀行網站發布之履歷記載其於①94年5月至98年8月於Soun  
25 dMax公司、②98年8月至101年1月於Foxlink公司、③101年2  
26 月至103年7月於MAXIM公司、④103年8月至105年6月於寶成  
27 國際集團、⑤105年8月至107年6月於龍偉股份有限公司工  
28 作；惟其向被告提出之履歷記載95年3月至101年4月於Foxli  
29 nk公司、於101年5月至106年4月於MAXIM公司工作，有履歷  
30 比對圖可考（見本院卷(二)第11頁），除任職期間記載不一  
31 外，並有隱匿前開①、④、⑤工作經歷之狀況。又查證人甲

01 ○○具結證稱：王欣傑的履歷是原告提供給我的，後來用人  
02 單位主管丁○○表示王欣傑的履歷與104上履歷經歷有一不  
03 致的狀況，主要是部分過往的工作經驗跟時間有所不同，我  
04 與原告反應後，原告表示履歷調整是他跟王欣傑要求的，這  
05 方面是沒有問題的，希望丁○○不要在意這件事。我也有把  
06 原告的說明再轉達給丁○○等語（見本院卷(九)第25、29至3  
07 0、33頁）；證人丁○○具結證稱：王欣傑是原告曾經在寶  
08 成國際集團一起工作的同事，王欣傑在104人力銀行網站發  
09 布之履歷上推薦人是原告，王欣傑本人告訴我原告跟他是朋  
10 友，原告也跟我說過會找曾經於寶成國際集團一起工作的人  
11 進來公司。王欣傑履歷是人資甲○○提供的，甲○○說是原  
12 告提供給他的。我拿到後做了查證，比對王欣傑在104人力  
13 銀行網站發布之履歷後，發現我拿到的履歷經歷有3段是偽  
14 造的，大概是6年的時間，其中包含寶成國際集團的經歷。  
15 面試時我有詢問王欣傑原因，但他說這幾段經歷不重要，不  
16 願透露。我就偽造經歷的事告知甲○○，甲○○說是原告  
17 告訴應徵者這麼做的等語（見本院卷(九)第36至37、43頁）。  
18 衡酌原告為最高人事主管，徵才招募及人事管理為其工作核  
19 心事項，非但未善盡為被告擇選適切人才之忠實義務，反要  
20 求應徵者提供不實經歷，復經同仁反應後仍再次表達此舉毫  
21 無疑義，顯已嚴重影響被告徵用職員及人事管理程序之適切  
22 性，並損及兩造間信賴關係，已達影響兩造間勞動關係存續  
23 程度，無法期待被告施以其他較輕微懲戒手段後繼續兩造之  
24 僱傭關係，則被告辯稱已符合勞基法第12條第1項第4款所定  
25 「違反勞動契約或工作規則，情節重大」事由，亦屬可  
26 採。

## 27 2. 本件無增列解僱事由情事：

28 原告主張：被告於112年7月4日口頭解僱原告，並未明確告  
29 知解僱事由，嗣於112年7月10日寄送解任通知書，又任意擴  
30 增解僱事由，其終止契約顯不合法云云。查被告於112年7月  
31 4日口頭解僱時，已明確告知係依勞基法第12條進行解僱，

01 且說明：「舉例而言…恐嚇主管及同事，例如你以口語威脅  
02 主管，我以前在夜總會工作，我是用拳頭做事的人，並用口  
03 語威脅同事，別想讓我走，我會泰拳，我以前在美國抽屜裡  
04 有槍，使主管及同事心生畏懼…那對於那個履歷表有循私造  
05 假的情形…」（見本院卷(二)第429至431頁），確已告知前述  
06 事由，是原告此部分主張，洵屬無據。

07 **3.本件解僱未逾除斥期間：**

08 (1)按雇主依勞基法第12條第1項第1款、第2款及第4款至第6款  
09 規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞  
10 基法第12條第2項定有明文。又按為保障勞工及促進勞資關  
11 係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確  
12 定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110  
13 年度台上字第1246號判決意旨參照）。

14 (2)查證人乙○○證稱：我上任後啟動與全公司同仁為一對一面  
15 談，因為有很多人提出原告是人事的最高主管，處理事情的  
16 方式是類似黑道，公司同仁都是敢怒不敢言。另外證人丁○  
17 ○是供應鏈的主管，每個禮拜幾乎都會跟我會報公司事情，  
18 時間我記不太清楚，大概是112年6月20日左右，證人丁○○  
19 跟我說在招募員工時，原告拉熟人要進來公司，請應徵者作  
20 假履歷表，被證人丁○○查到。112年6月21日左右我問證人  
21 甲○○是否知道原告這些事情，證人甲○○表示原告有跟他  
22 說威脅性語言，關於造假履歷的事，證人甲○○的說法也與  
23 證人丁○○一致等語（見本院卷(九)第12至13頁）；證人甲○  
24 ○證稱：我應該是112年6月28日有跟證人乙○○報告原告不  
25 當言語狀況，履歷造假的部分也有報告過，但詳細的時間已  
26 經忘記了等語（見本院卷(九)第23、26頁）；證人丁○○證  
27 稱：王欣傑履歷造假之事，112年4月我有告知營運長，但是  
28 沒有提到原告，是112年6月21日工作會報時執行長乙○○詢  
29 問我原告相關情況，我才多做說明，後來112年6月28日開始  
30 調查，我有提供履歷比較資料並說明具體細節等語（見本院  
31 卷(九)第37、42至44頁）。上開證人固就具體日期陳述略有出

01 入，惟可知被告係於112年6月下旬始知悉前述原告對證人甲  
02 ○○之不當言論及涉入王欣傑不實履歷事件等節，則被告於  
03 112年7月4日為終止意思表示，自未逾30日除斥期間。

04 4.本件未違反勞基法第74條規定、職業安全衛生法第39條第1  
05 項、第4項：

06 按勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向  
07 雇主、主管機關或檢查機構申訴；雇主不得因勞工為前項申  
08 訴，而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣  
09 上所應享有之權益，或其他不利之處分，勞基法第74條第1  
10 項、第2項定有明文。又按工作者發現下列情形之一者，得  
11 向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：事業單位違反本  
12 法或有關安全衛生之規定。疑似罹患職業病。身體或精  
13 神遭受侵害；雇主不得對第1項申訴之工作者予以解僱、調  
14 職或其他不利之處分，亦為職業安全衛生法第39條第1項、  
15 第4項所明定。原告雖主張：被告於知悉原告向主管機關申  
16 訴後之3個工作日內即解僱原告，違反勞基法第74條、職業  
17 安全衛生法第39條第1項、第4項，應屬無效云云。查本件有  
18 前開勞基法第12條第1項第2款、第4款所定事由，業經認定  
19 如前，則被告依據該等客觀事由依法為終止之意思表示，難  
20 認與原告申訴之舉有關，此部分主張亦無可採。

21 5.綜上所述，被告已合法於112年7月4日依勞基法第12條第1項  
22 第2款、第4款終止契約，則原告先位請求確認僱傭關係存  
23 在、求命被告給付其後工資、提繳勞工退休金，均無理由。  
24 另兩造僱傭關係既已依前開規定終止，被告另主張其餘終止  
25 事由或據與法規同一意旨之工作規則終止契約部分，即無論  
26 究必要，附此敘明。

27 (三)備位請求部分：

28 1.原告無從請求資遣費、預告期間工資：

29 本件係依勞基法第12條第1項第2款、第4款終止契約，業經  
30 認定如前，即不符勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第1  
31 6條請求資遣費、預告期間工資之要件。原告雖另稱：被告

01 前依勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝  
02 任時」之事由終止契約云云，惟原告既主張其無不能勝任工  
03 作情事，被告於本件亦表示不主張該款事由（見本院卷(九)第  
04 6頁），顯見兩造同認被告並未合法依該款事由終止契約，  
05 原告自無從據此請求資遣費、預告期間工資。

06 2.原告得請求特休折算工資12萬4,460元：

07 (1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，  
08 應依下列規定給予特別休假：□6個月以上1年未滿者，3  
09 日。□1年以上2年未滿者，7日。□2年以上3年未滿者，10  
10 日。□3年以上5年未滿者，每年14日。□5年以上10年未滿  
11 者，每年15日。□10年以上者，每1年加給1日，加至30日為  
12 止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之  
13 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙  
14 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止  
15 仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、  
16 第4項定有明文。又按「本法第38條第4項所定雇主應發給工  
17 資，依下列規定辦理：□發給工資之基準：(一)按勞工未休畢  
18 之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工  
19 資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常  
20 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止  
21 前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。  
22 (三)勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年  
23 度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計  
24 發」，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款定有明文。

25 (2)首查潤雅公司於112年8月11日資遣原告，並已結清原告於潤  
26 雅公司之特休時數（見不爭執事項(七)），合先敘明。關於被  
27 告應付之特休折算工資，原告主張計算結果為12萬4,460元  
28 （計算式：①月薪12萬1,960元÷240小時=508元《元以下四  
29 捨五入，下均同》、②時薪508元×特休245小時=12萬4,460  
30 元，見本院卷(三)第114頁）；被告則抗辯原告112年未獲得董  
31 事會決議調薪，真正薪資應回歸111年度董事會決議通過之

01 薪資總年薪259萬9,600元，總月薪21萬6,633元，時薪為903  
02 元（計算式：21萬6,633元÷240小時），扣除潤雅公司已付  
03 金額後，被告應付金額為3萬8,169元（計算式：903元×165  
04 小時－11萬0,826元，見本院卷(三)第31頁）。

05 (3)查原告係各對被告、潤雅公司提供勞務，並由被告、潤雅公  
06 司各自給付原告月薪（見不爭執事項(一)、(八)），是除兩造與  
07 潤雅公司另有約定外，兩造間、原告與潤雅公司間洵屬各別  
08 之勞動關係，被告辯稱應以合計總月薪計算折算工資再扣除  
09 潤雅公司給付金額云云，尚非可採。再查原告112年度每月  
10 由被告給付薪資12萬1,960元（見不爭執事項(八)），依勞動  
11 事件法第37條規定，推定為勞工因工作而獲得之報酬。被告  
12 雖辯稱原告於被告及潤雅公司之總年薪應回歸111年度董事  
13 會決議通過之259萬9,600元云云，查原告112年度之晉升加  
14 給案雖經撤案而未決議通過（見本院卷(三)第265至274頁會議  
15 錄音譯文），惟調薪本不以晉升職等為要件，況被告於本件  
16 於112年8月24日起訴後（見士院卷第10頁收文章），尚於11  
17 3年1月25日提出答辯狀表示原告於被告之月薪為12萬1,960  
18 元（見本院卷(一)第55頁），所提員工薪資明細亦記載112年  
19 5、6月間，原告本薪為11萬4,560元、交通津貼為5,000元、  
20 免稅餐費津貼為2,400元（合計亦為12萬1,960元），備註欄  
21 更有「公司感謝您2022年表現，本次您的調薪生效日追溯至  
22 112年1月1日」等記載（見本院卷(一)第87頁），亦即被告除1  
23 12年7月前已如數給付調薪後之金額外，於兩造因112年7月4  
24 日解僱行為發生爭執半年餘後，均仍肯認原告薪資確有增  
25 加，嗣於本件訴訟中始再改稱薪資未為調整，顯有違事理之  
26 常。綜上各節，被告未提出其他反證推翻前開推定，應認原  
27 告112年度於被告之月薪為12萬1,960元。

28 (4)至被告辯稱：被告董事會已於112年7月4日解除原告經理人  
29 職務，原告薪資至多回復升任經理人前之水準云云。惟揆諸  
30 勞基法施行細則第24條之1第2項第1款，計算特休折算工資  
31 之工資基準應以「契約終止前最近1個月正常工作時間」所

01 得之工資除以30所得之金額，即應以112年6月之工資計算，  
02 則不論被告所稱112年7月薪資回復是否屬實，均無礙應以11  
03 2年6月工資12萬1,960元計算之認定。再兩造均同意原告於  
04 被告公司未休畢之特休時數為245小時（見本院卷(三)第12、1  
05 14頁），則被告應給付之折算工資即為12萬4,460元（計算  
06 式同前述(2)之原告主張）。綜上，原告請求被告如數給付該  
07 金額，及自契約終止翌日（勞基法施行細則第9條參照）即1  
08 12年7月5日起算之遲延利息，為有理由。

### 09 3.被告無從抵銷：

10 (1)被告固提出110年度董事會議事錄、門禁刷卡紀錄、比對表  
11 格（見本院卷(一)第65至66、325至366、381至390頁），主張  
12 被告110年度將原告升任為被告人力資源暨行政管理處處  
13 長，並兼任潤雅公司人力資源暨行政管理處處長時，已決議  
14 總薪資包含本薪、交通津貼及伙食津貼，惟潤雅公司已付金  
15 額亦包含交通津貼及伙食津貼等項目，原告簽核送交被告之  
16 應付月薪金額卻未扣除之，致被告與潤雅公司均核發伙食津  
17 貼及交通津貼，原告110年度至112年度上半年自被告與潤雅  
18 公司領取之薪資總額，高出董事會決議之總薪資，而經常性  
19 溢領薪資26萬0,724元；另原告多有曠職情事，曠職期間溢  
20 領薪資76萬7,836元，被告對原告有合計102萬8,560元之不  
21 當得利返還得抵銷云云。

22 (2)就被告主張經常性溢領薪資部分，查被告每月核發薪資明細  
23 須經人資經辦送原告覆核後，呈請執行長核准（見本院卷(一)  
24 第399至430頁薪資明細表、卷(三)第110頁核決權限表），而  
25 原告前開薪資項目中本包含交通津貼及伙食津貼，並經被告  
26 執行長核准後核發，堪認被告同意給付該等金額，至於潤雅  
27 公司給付原告之金額是否包含交通津貼及伙食津貼、有無溢  
28 付該等款項，則應視原告與潤雅公司之約定內容，且屬原告  
29 與潤雅公司之法律關係，被告逕主張原告自被告處經常性溢  
30 領薪資26萬0,724元云云，難認可採。

31 (3)至被告據前開門禁刷卡紀錄、比對表格（見本院卷(一)第325

01 至366、381至390頁），主張經過比對後原告多有曠職情  
02 事，曠職期間溢領薪資76萬7,836元云云。首就兩造已各就  
03 本件門禁刷卡狀況、意見及引用證物各整理為表格（為便利  
04 兩造核對及查找，以下稱本院卷(三)第53至64頁被證48表格為  
05 「附表A」，本院卷(八)第349至391頁原告民事準備(四)狀附表  
06 為「附表B」）。被告固稱門禁刷卡紀錄即為出勤紀錄，被  
07 告係以當日刷被告公司門禁之最早、最晚紀錄作為上班卡、  
08 下班卡時間云云，惟查：

- 09 ①其中有多筆上、下班卡時間為同一時間之情形（如附表A序  
10 號8，上班卡為「09：03」，下班卡亦為「09：03」，其餘  
11 時間相同或僅隔數分鐘者如附表A序號22、49、71、76、7  
12 8、103、114、130、134、173、178、181、182），無法排  
13 除出入時僅刷到1次門禁或將同次刷進或刷出之紀錄誤各列  
14 為上、下班之狀況。
- 15 ②另有下述明顯與實際進出辦公室有出入之情形：
- 16 ①附表A序號49之110年8月16日，最早刷卡、最晚刷卡紀錄各  
17 為「15：36」、「15：37」，即認原告僅出勤1分鐘，惟實  
18 則當日下午原告有到被告公司請同仁喝飲料（見本院卷(四)第  
19 262頁電子郵件）；
- 20 ②附表A序號54之110年8月23日，無刷卡紀錄，即認原告當日  
21 未至被告公司，惟實則當日原告有參加會議（見本院卷(八)第  
22 393至395頁通訊軟體對話截圖）；
- 23 ③附表A序號130之110年12月10日，最早刷卡、最晚刷卡紀錄  
24 同為「14：56」，即認原告當日未出勤，惟實則原告於下午  
25 1時48分仍位於被告辦公室（見本院卷(三)第167頁照片之時間  
26 及地點資訊欄）；
- 27 ④附表A序號302之111年8月24日，最早刷卡、最晚刷卡紀錄各  
28 為「08：13」、「15：32」，即認原告下午3時32分後已離  
29 開被告公司，惟實則原告於下午4時11分仍位於被告辦公室  
30 （見本院卷(三)第169頁照片之時間及地點資訊欄）；
- 31 ⑤附表A序號308之111年9月1日，最早刷卡、最晚刷卡紀錄各

01 為「08：09」、「08：23」，即認原告上午8時23分後已離  
02 開被告公司，惟實則原告於上午8時40分仍位於被告辦公室  
03 （見本院卷(三)第173頁照片之時間及地點資訊欄）；

04 ⑥附表A序號379之111年12月13日，無刷卡紀錄，即認原告當  
05 日未至被告公司，惟實則原告當日8、9時許仍位於辦公室  
06 （見本院卷(三)第181頁通訊軟體對話截圖）；

07 ⑦附表A序號477之112年5月16日，最早刷卡、最晚刷卡紀錄各  
08 為「07：54」、「08：06」，即認原告上午8時6分後已離開  
09 被告公司，惟實則該日原告於上午9時至9時45分有向證人乙  
10 ○○述職之會議預定（見士院卷第56頁電子郵件），且證人  
11 乙○○亦證稱當日有與原告進行面談會議（見本院卷(九)第9  
12 頁）。

13 ③又本件訴訟進行中，被告依原告請求提出其在職期間使用公  
14 務電子郵件信箱收發之信件紀錄，經兩造會同檢視後，原告  
15 以附表B臚列可證明附表A不符實際出勤狀況之天數及證物  
16 （即原告於附表A刷進刷退之期間外，仍有使用公務電子信  
17 箱發出郵件及接受會議邀請等紀錄）。被告則抗辯使用公務  
18 電子信箱發出郵件，不代表有到勤且身處辦公處所。本院審  
19 酌原告確可使用手機或其他設備於辦公處所外寄發電子郵  
20 件，且關於「面試會議」部分，原告雖有接受通知但大部分  
21 都不會出席乙節，亦經證人甲○○證述在卷（見本院卷(九)第  
22 26頁），是附表B臚列項目應排除前開單純寄發信件、接受  
23 「面試會議」通知、或被告已表示雖有預定會議惟嗣後取消  
24 （如序號505之部分，見本院卷(九)第108頁）、或會議地點非  
25 被告公司辦公室者。惟排除後，仍有高達50天可認原告於刷  
26 卡紀錄以外之時間有參與員工會議、採購會議、每週會議、  
27 主管會議、小組會議、勞資會議、董事會、防災講座、公司  
28 治理實訪、信貸說明會、晉升會議、授獎提名會議、教育訓  
29 練、候選人狀況討論會議、紓壓講座、內訓課程、審計委員  
30 會、計畫檢視會議、資安系統管理審查會議等會議或活動  
31 （引用事證見附表B序號28、34、40、48、61、69、76、8

01 0、86、105、110、125、137、140、141、142、144、154、  
02 158、167、170、175、177、181、204、210、214、218、23  
03 4、259、261、267、268、272、276、290、294、304、31  
04 5、322、326、331、355、357、365、368、402、405、44  
05 3、446證據欄中關於接受會議或活動通知之電子郵件）。被  
06 告雖再稱接受會議邀請不代表有實際參與云云，惟原告身為  
07 高階主管，前開各項會議或活動亦有包含董事會、審計委員  
08 會、勞資會議等重要會議，殊難想像被告允許原告表示出席  
09 其後又任意不到場之情形，被告此部分辯稱尚無可採。

10 ④綜合上開各節，原告有多次實際進出辦公場所但門禁刷卡紀  
11 錄未能如實顯現之狀況，應認此僅屬單純進出門禁紀錄而非  
12 出勤紀錄，被告據此主張原告有曠職情事，曠職期間溢領薪  
13 資76萬7,836元，而得以該不當得利返還債權於本件抵銷云  
14 云，亦非有據。

#### 15 五、結論：

16 (一)原告先位依兩造僱傭契約、民法第487條前段、勞工退休金  
17 條例第31條第1項，請求確認兩造僱傭關係存在，並命被告  
18 按月給付薪資、提繳勞工退休金，為無理由，應予駁回；原  
19 告備位依勞基法第38條第4項，求命被告給付特休折算工資1  
20 2萬4,460元本息，為有理由，應予准許；備位依勞工退休金  
21 條例第12條、勞基法第16條第3項所為其餘請求，則無理  
22 由，應予駁回。

23 (二)假執行：本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1  
24 項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項  
25 之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為  
26 假執行，並酌定相當之擔保金額。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌  
28 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘  
29 明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日

勞動法庭 法官 梁夢迪

01  
02  
03  
04  
05  
06

以上正本係照原本作成。

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  
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 11 月 20 日

書記官 程省翰