

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第155號

上訴人 深石數位科技股份有限公司

法定代理人 黃淑真

訴訟代理人 羅凱正律師

林姿妤律師

被上訴人 段采伶

訴訟代理人 程昱菁律師

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30日臺灣士林地方法院108年度勞訴字第79號第一審判決提起上訴，本院於111年8月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付被上訴人之金額超過新臺幣壹拾捌萬陸仟叁佰陸拾叁元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判除確定部分外均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔百分之九十七，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。經查，上訴人於本院所為16筆已出貨未收貨款損失新臺幣（以下除有特別指明幣別外，均指新臺幣）6萬0231元、4筆稅金損失人民幣8940.08元之抵銷抗辯，係補充其於原審即已提出之上訴人於108年1月29日提出14日特別休假（下稱特休）之申請，在未獲准前便擅離職守且未交接任何工作，已造成其諸多貨款及財稅損失之防禦方法，核與上開規定相符，應予准許。

01 貳、實體方面：

- 02 一、被上訴人主張：伊自民國103年12月2日起受僱於上訴人，擔
03 任業務處業務總監，薪資每月新臺幣5萬元。上訴人主管階
04 層於107年11月間發生重大調動，伊被視為前總經理乙○○
05 人馬。詎上訴人先於108年1月23日以伊職場態度不佳記一大
06 過，另以伊出缺勤嚴重異常、同月22日下午請假未事先告知
07 權限主管記二小過，又於108年1月29日以伊未依限提供上訴
08 人配發之筆記型電腦（下稱系爭筆電）密碼記一大過，復於
09 108年2月1日以伊提出14日特休未事先告知權限主管記一大
10 過，並以伊已記滿3大過2小過而免職。惟上訴人前開記過欠
11 缺合理正當性，所為解僱應為無效，伊乃於108年2月21日以
12 存證信函依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規
13 定終止兩造勞動契約，並依兩造勞動契約、民法第487條、
14 勞基法第38條第4項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退
15 條例）第12條、第6條第1項、第14條第1項、就業保險法第1
16 1條第3項規定，請求上訴人給付資遣費10萬5655元、108年2
17 月份薪資3萬7475元、107年度年終獎金5萬元、108年1月份
18 漏付薪資5833元、特休未休工資5416元，及提繳108年2月份
19 勞工退休金2176元提繳至伊勞動部勞工保險局之勞工退休金
20 專戶（下稱勞退專戶），並開立非自願離職證明書。另伊對
21 上訴人筆電租金損害1萬2600元之抵銷無意見。爰求為命：
22 (1)上訴人應給付伊19萬1779元，及自起訴狀繕本送達翌日起
23 至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)上訴人應提繳2176
24 元至伊之勞退專戶。(3)上訴人應開立非自願離職證明書予伊
25 之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。
- 26 二、上訴人則以：被上訴人於108年1月22日出言頂撞公司主管且
27 態度不佳，經當場指正仍未改善，已違反伊102年11月修訂
28 之工作規則（下稱系爭工作規則）第12條規定，故伊於108
29 年1月23日予以記一大過之懲處。被上訴人於107年12月24日
30 至108年1月22日出缺勤嚴重異常、未依規定辦理請假程序，
31 已違反系爭工作規則第37條規定，故伊於108年1月23日予以

01 記一小過之懲處。被上訴人於108年1月22日擅離職守，未依
02 規定辦理請假程序，已違反系爭工作規則第37條規定，故伊
03 於108年1月23日予以記一小過之懲處。被上訴人多次拒絕提
04 供系爭筆電密碼，嚴重影響公司內部治理，已違反系爭工作
05 規則第7、11條規定，故伊於108年1月29日予以一大過之懲
06 處。被上訴人經規勸仍未依系爭工作規則辦理請假程序，且
07 於上訴人最繁忙之時期，一次申請14天特休，未向任何人交
08 辦未完成之工作應如何處理，便擅自離開辦公室，已違反系
09 爭工作規則第46條規定，故伊於108年2月1日予以一大過之
10 懲處。是被上訴人係因記滿三大過予以免職，伊於108年2月
11 1日以被上訴人違反工作規則情節重大而終止兩造勞動契
12 約，於法有據，被上訴人向伊請求給付資遣費、108年2月份
13 薪資、107年度年終獎金、108年1月份漏付薪資、特休未休
14 工資，並請求勞工退休金專戶之提繳與開立非自願離職證明
15 書，均無理由。縱被上訴人之主張有理由，伊得就筆電租金
16 損害1萬2600元、16筆已出貨未收貨款損失6萬0231元、4筆
17 稅金損失人民幣8940.08元主張抵銷等語，資為抗辯。

18 三、本件經原審判決(1)上訴人應給付被上訴人19萬1779元，及自
19 108年6月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)上訴
20 人應提撥2176元至被上訴人之勞退專戶。(3)上訴人應開立非
21 自願離職證明書予被上訴人，並駁回被上訴人其餘之訴（此
22 部分未據被上訴人聲明不服，已告確定）。上訴人不服提起
23 上訴，並上訴聲明：(1)原判決不利於上訴人之部分廢棄。(2)
24 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁
25 回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

26 四、兩造不爭執之事實（見本院卷二第273、274頁）：

27 (一)被上訴人自103年12月2日起任職上訴人，於108年2月1日遭
28 上訴人退保。

29 (二)被上訴人遭解僱前每月月薪為5萬元，平均工資為5萬元。

30 (三)上訴人給付被上訴人108年1月份之薪資為4萬2375元，並未
31 給付107年度之年終獎金，108年2月份則未給薪。嗣於108年

01 6月5日匯入4792元予被上訴人，並於存摺類存款憑條之存繳
02 人備註欄位記載：深石薪資。

03 (四)上訴人原名「上奇資訊股份有限公司」，於105年10月5日更
04 名為「深石數位科技股份有限公司」。

05 (五)被上訴人原擔任行銷主任職位，名片上記載業務總監，於10
06 7年12月25日轉為內勤人員。

07 (六)上訴人配發予被上訴人之筆電於108年1月22日已在被上訴人持
08 有中。

09 (七)上訴人於108年1月23日發布懲處公告：

10 1.以「被懲處人（即被上訴人）未注意其對主管應有之職場態
11 度，經立即指正後仍未改善」為由，記一大過懲處。

12 2.以「被懲處人出缺勤嚴重異常，其職務為內勤職務，請假卻
13 未事先告知主管」為由，記一小過懲處。

14 3.以「被懲處人出缺勤嚴重異常，經權限主管屢勸仍不改善，
15 於108年1月22日下午請假仍未事先告知權限主管，被懲處人
16 隨意突然擅離職守」為由，記一小過懲處。

17 4.本公司記予三大過、九小過即以「免職」論處，累計滿三支
18 小過視為一大過。

19 (八)上訴人於108年1月29日發布懲處公告，以「被懲處人將公司
20 所配發之電腦作為私用，已屬不當，而公司主管指示其提供
21 密碼，惟被懲處人卻以要與律師共同見證下刪除資料，才能
22 交還密碼此事由予以拒絕公司之指示，此已嚴重影響本公司
23 內部治理」為由，記一大過懲處。

24 (九)被上訴人於108年1月29日申請勞資爭議調解，並於同日下午
25 3時48分以電子郵件告知「相關爭議，我已經在今天跟勞工
26 局申請調處了」。

27 (十)被上訴人於108年1月29日申請自即日起連續14日之特休。

28 (十一)上訴人於108年2月1日發布懲處公告，以「被懲處人出缺勤
29 嚴重異常且屬累犯，經權限主管規勸仍不改善，於108年1月
30 29日提出請4天特休假之申請，但未事先告知權限主管，亦
31 未獲得同意，即未到職上班，被懲處人隨意突然擅離職守，

會造成本公司其他員工工作上之困擾」為由，記一大過為懲處。同時告知被上訴人已記滿三大過二小過，故直接免職。

(三)被上訴人於108年2月21日寄發宜蘭縣政府郵局第14號存證信函終止雙方之勞動契約，同時請求文到7日內給付特休及違法免職期間之工資、年終獎金及資遣費，上訴人於108年2月22日收受上開存證信函。

(三)系爭工作規則第65條規定：「員工任職期間，公司於當年度加發1個月年獎。其到職未滿1年者，依實際任職天數比例發給，並以年獎發給日仍在職者為限」。

(四)系爭工作規則並無任何記大過、記小過，或「本公司記予三大過、九小過即以『免職』論處，累計滿三支小過視為一大過」之規定。

(五)被上訴人於108年度特休之總請假時數為88小時。

(六)上訴人為被上訴人給付108年2月1日勞保費25元、提繳108年2月勞工退休金101元。

五、得心證之理由：

(一)上訴人於108年2月1日以被上訴人違反工作規則情節重大而終止兩造勞動契約，是否有據？

1.上訴人108年1月23日對被上訴人記一大過、二小過部分：

①按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就該條各款所列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。是工作規則必經公開揭示，俾使勞工知悉其內容，方得為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方（最高法院109年度台上字第1908號判決意旨參照）。

②經查，系爭工作規則並無任何記大過、記小過，或「本公司記予三大過、九小過即以『免職』論處，累計滿三支小過視為一大過」之規定，此為兩造所不爭執（見兩造不爭執之事實(四)）。又依上訴人108年1月22日會議記錄所載，上訴人係於108年1月22日開會時同意建立記過制度，並以累積三大過或累積九小過即以「免職」論處。且在該會議以被上訴人於108年1月22日於辦公室內對財務主管甲○○咆哮，且被上訴

人對財務主管甲○○之回話態度長期以來都不尊重為由，認定被上訴人違反系爭工作規則第12條，懲處被上訴人記一大過。另以被上訴人未遵守公司上班時間規定，出缺勤嚴重異常，又108年1月22日未經主管核准即隨意突然擅離職守，認定被上訴人違反系爭工作規則第37條，懲處被上訴人記二小過（見本院卷一第109頁）。上訴人復於108年1月23日對全體員工發布懲處公告，除於前3點記載前開懲處事由及處分外，並於第4點告知「本公司記予三大過、九小過即以『免職』論處，累計滿三支小過視為一大過」等語（見原審湖勞調卷第23頁）。準此，系爭工作規則既無任何記大過、記小過，或「本公司記予三大過、九小過即以『免職』論處，累計滿三支小過視為一大過」之規定，上訴人乃於108年1月22日開會時方建立記過制度，並以累積三大過或累積九小過即以「免職」論處，復於108年1月23日發布懲處公告時告知全體員工，依上說明，記過制度、累積三大過或累積九小過即以「免職」論處等規定自應於上訴人108年1月23日發布懲處公告告知全體員工，全體員工知悉其內容後，方得為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方。則上訴人於108年1月23日記過制度、累積三大過或累積九小過即以「免職」論處等規定全體員工尚未知悉，尚非勞動契約之一部而拘束勞雇雙方時，即逕以被上訴人違反系爭工作規則第12條，懲處被上訴人記一大過，另以被上訴人違反系爭工作規則第37條，懲處被上訴人記二小過，該一大過、二小過之懲處處分對被上訴人自不發生效力。

- ③上訴人雖辯稱：伊108年1月23日對被上訴人一大過、二小過之懲處並非憑空而生，符合系爭工作規則第55條規定云云。惟系爭工作規則第55條規定：「員工於在職期間，若有違反工作規則或其他有礙公司和諧發展、影響公司名譽及利益情事發生，由公司給予懲處，懲處相關項目標準辦法另訂之」（見原審勞訴卷一第82頁），僅規定員工若違反系爭工作規則或其他情事，上訴人得予以懲處，但懲處相關項目標準辦

01 法於訂定後，仍應依勞基法第70條規定經公開揭示，勞工知
02 悉其內容後，方得為勞動契約之一部而拘束勞雇雙方，自無
03 從據此而謂記過制度、累積三大過或累積九小過即以「免
04 職」論處等規定得不經過公開揭示程序，逕對全體員工產生
05 拘束力。上訴人於此所辯，實無可採。

06 2.上訴人108年1月29日對被上訴人記一大過部分：

07 查系爭筆電係上訴人配發予被上訴人而於工作上使用，上訴
08 人如要收回系爭筆電，被上訴人自應予以配合，被上訴人就
09 系爭筆電設定密碼，當應提供密碼以利上訴人進行後續處
10 理。被上訴人雖陳稱：系爭筆電需有Apple ID才能啟動，但
11 上訴人未提供Apple ID，故伊是以其iphone手機之ID啟動系
12 爭筆電，伊iphone手機內之所有資料會全部上傳到系爭筆
13 電，故系爭筆電存有伊個人資料云云。但即便因上開原因致
14 系爭筆電存有被上訴人個人資料，上訴人要求被上訴人交回
15 系爭筆電，被上訴人大可向上訴人陳述原因，請求給與充分
16 時間或協助刪除個人資料。惟被上訴人於108年1月23日上訴
17 人資訊人員林博正稱要幫備份資料時，表示將資料清掉還回
18 給出租公司等語（見原審勞訴卷一第182頁），於同月29日
19 改稱因有個人資料，要在律師面前方願意提供密碼以及刪除
20 資料等語（見原審勞訴卷一第88頁），於訴訟中又稱擔心兩
21 造在系爭筆電內自行載入其餘資訊作為攻擊對造之不利資料
22 等語（見原審勞訴卷一第218頁），前後不一，誠有可疑，
23 難認被上訴人有何拒絕提供系爭筆電密碼之正當事由。故上
24 訴人於108年1月29日發布懲處公告，以被上訴人拒絕提供系
25 爭筆電密碼，嚴重影響上訴人內部治理為由，記一大過懲
26 處，並無不當。

27 3.上訴人108年2月1日對被上訴人記一大過部分：

- 28 ①系爭工作規則第46條規定：「特別休假，其休假日由公司與
29 員工協商排定之，並需於事前經主管同意，方得請假。申請
30 休假之程序與事假相同，於事前完成請假程序並註明假別為
31 特休，依職務核決權限表簽核，連續休假三日～六日（含）

內者，應於一週前提出請假申請，經公司核決權限表規定簽核後排休；連續休假七日以上者，應於三週前提出請假申請，經公司核決權限表規定簽核後排休」（見原審勞訴卷一第76頁）。

②經查，上訴人法定代理人在108年1月22日電子郵件對被上訴人表示：「我需要重申公司規定，請假應經核決主管同意，而非一般主管…如果公司同意你這樣的行為，你的假單不會還沒被核簽」，被上訴人在108年1月23日電子郵件回覆：「未來在請假（含特休）時，都會提前1天申請讓公司主管逐一核對」（見原審勞訴卷一第138頁），足認被上訴人知悉請假應經核決主管同意乙事，並承諾提前申請讓公司主管逐一核對。惟被上訴人於108年1月29日請連續14日特休（108年1月29日至108年2月1日，109年2月11日至109年2月15日，109年2月18日至109年2月22日），竟仍於29日當天早上始提出，且尚未經核決主管同意即簽退離開辦公室，有被上訴人出缺勤單、假單申請表可憑（見原審勞訴卷一第90、132至136頁），顯已違反系爭工作規則第46條規定。故上訴人於108年1月21日發布懲處公告，以被上訴人出缺勤嚴重異常且屬累犯，經權限主管規勸仍不改善，隨意突然擅離職守，造成公司其他員工工作上之困擾為由，記一大過懲處，亦無不當。

4.按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款著有規定。上訴人於108年1月23日對全體員工發布懲處公告，於第4點告知「本公司記予三大過、九小過即以『免職』論處，累計滿三支小過視為一大過」，足認上訴人就「本公司記予三大過、九小過」屬於勞基法第12條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則，情節重大之情形已有所規範（最高法院107年度台上字第1172號判決意旨參照），上訴人並得據此終止勞動契約。又上訴人108年1月23日對被上訴人記一大過、二小過不生效力，108年1月29日對被上訴人記一大過、108年2月1日

01 對被上訴人記一大過並無不當，是被上訴人於108年2月1日
02 累積被記二大過，尚不符「本公司記予三大過、九小過」情
03 事，則上訴人於108年2月1日以被上訴人違反工作規則情節
04 重大而終止兩造勞動契約，自難認合法。

05 (二)上訴人於108年2月21日依勞基法第14條第1項第6款規定終止
06 兩造勞動契約，是否有據？

07 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
08 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款規
09 定明確。又雇主無正當理由終止勞動契約，違反勞動契約或
10 勞工法令，勞工得依上開規定終止勞動契約（最高法院107
11 年度台上字第1709號判決意旨參照）。

12 2.經查，上訴人於108年2月1日發布懲處公告，以被上訴人已
13 記滿三大過二小過，違反工作規則情節重大而終止兩造勞動
14 契約為不合法，業如前述，則上訴人無正當理由終止勞動契
15 約，已違反勞動契約及勞基法第12條第1項第4款規定，致有
16 損害被上訴人權益，則被上訴人於108年2月21日以宜蘭縣政
17 府郵局第14號存證信函依勞基法第14條第1項第6款規定終止
18 兩造勞動契約，上訴人於108年2月22日收受該存證信函（見
19 兩造不爭執之事實(三)），應認兩造勞動契約已經被上訴人於
20 108年2月22日合法終止。

21 (三)被上訴人所為請求、上訴人所為抵銷抗辯，有無理由？

22 1.資遣費部分：

23 ①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
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 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
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
28 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
29 項著有規定。

30 ②被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契
31 約，依上規定，被上訴人得請求上訴人給付資遣費。又被上

訴人於103年12月2日任職，於108年2月22日終止兩造勞動契約，年資為4年2月20日，平均工資為5萬元（見兩造不爭執之事實(二)），則被上訴人得請求上訴人給付資遣費10萬5655元 $\{5\text{萬元} \times (4 + \text{【}2 + 20/28\text{】} / 12) \div 2 \div 10\text{萬}5655\text{元（元以下四捨五入，下同）}\}$ 。

2.108年2月份薪資部分：

①被上訴人每月月薪為5萬元（見兩造不爭執之事實(二)），兩造勞動契約於108年2月22日終止，被上訴人並同意扣除當月份勞保自負額25元（見本院卷二第245頁），則被上訴人得請求上訴人給付108年2月份薪資3萬7475元 $(5\text{萬元} \times 21/28 - 25\text{元} = 3\text{萬}7475\text{元})$ 。

②上訴人雖辯稱：被上訴人月薪5萬元含底薪4萬8200元及伙食費1800元，上訴人得依民法第487條但書規定扣除被上訴人因不服勞務所減省之伙食費1260元云云。但伙食費1800元既屬民法第487條本文規定上訴人應給付報酬之一部分，自與民法第487條但書規定之受僱人因不服勞務所減省費用（例如交通費等）有別，上訴人於此所辯，自非可取。

3.107年度年終獎金部分：

兩造簽訂之聘僱合約書第2條獎懲有關事項約定：「依公佈之工作規則辦理」（見原審勞訴卷一第148頁），而系爭工作規則第65條規定：「員工任職期間，公司於當年度加發1個月年獎。其到職未滿1年者，依實際任職天數比例發給，並以年獎發給日仍在職者為限」（見原審勞訴卷一第86頁）。又上訴人係於108年2月1日發放107年度年終獎金（見本院卷二第199、200頁），被上訴人於108年2月1日仍在職，則被上訴人請求上訴人給付107年度年終獎金5萬元，應屬有據。

4.108年1月份漏付薪資部分：

上訴人自承應給付被上訴人108年1月份薪資4萬8208元，先前誤以為被上訴人已無特休時數，誤扣28小時之事假薪資5833元（見原審勞訴卷二第187頁），則被上訴人請求上訴人

給付108年1月份漏付薪資5833元，應為可採。

5.特休未休工資部分：

- ①105年12月21日修正前勞基法第38條規定（下稱修正前勞基法第38條規定）：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」。105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項規定（下稱修正後勞基法第38條第1項規定）：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，同條第4項本文規定：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」。
- ②被上訴人任職上訴人期間為103年12月2日至108年2月21日，被上訴人任職滿1年（103年12月2日至104年12月1日）後依修正前勞基法第38條規定有7日特休，任職滿2年（104年12月2日至105年12月1日）後依修正前勞基法第38條規定有7日特休，任職滿3年（105年12月2日至106年12月1日）後依修正後勞基法第38條第1項規定有14日特休，任職滿4年（106年12月2日至107年12月1日）後依修正後勞基法第38條第1項規定有14日特休，至於任職107年12月2日至108年2月21日部分，因未達到再滿1年之要件，則不予計算。故被上訴人任職期間特休日數為42日（7+7+14+14=42）。
- ③扣除被上訴人於105年度請特休80.5小時，106年度請特休86.5小時，107年度請特休80小時，有被上訴人出缺勤明細表可憑（見原審勞訴卷一第388頁），108年度請特休88小時（見兩造不爭執之事實(五)）後，被上訴人尚有特休1小時（4

2×8－80.5－86.5－80－88＝1），得請求上訴人給付特休未
休工資208元（5萬元÷【8×30】×1＝208元），但上訴人於10
8年6月5日已給付被上訴人特休未休工資4792元（見原審勞
訴卷一第164頁），已逾208元，故被上訴人不能再請求上訴
人給付特休未休工資。

6.提繳勞工退休金部分：

①按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規
定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
6；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退
條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別規定明
確。是雇主未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
之財產受有損害，自得依勞退條例第31條第1項規定請求損
害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將
未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原
狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

②被上訴人任職上訴人至108年2月21日，惟上訴人於108年2
月1日便將被上訴人退保，又被上訴人薪資為5萬元，上訴人
本應依勞工退休金月提繳工資分級表月提繳工資5萬0600
元，每月為被上訴人提繳6%即3036元，被上訴人於108年2
月在職日共21天，故應提繳金額為2277元（3036元×21/28＝
2277元），上訴人該月有提撥101元（見兩造不爭執之事實
（六）），則被上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規
定，請求上訴人提繳2176元至其勞退專戶（2277元－101元
＝2176元），洵屬有據。

7.開立非自願離職證明部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法

01 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
02 職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別規定明
03 確。本件被上訴人係依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩
04 造勞動契約，依上規定，被上訴人請求上訴人發給非自願離
05 職證明書，應為可取。

06 8.筆電租金損害部分：

07 上訴人主張被上訴人未遵期交還系爭筆電及電腦密碼，致其
08 受有1萬2600元之損害等語，被上訴人同意上訴人此部分抵
09 銷（見原審勞訴卷二第244頁），故上訴人此部分抵銷抗
10 辯，應為可採。

11 9.16筆已出貨未收貨款損失、4筆稅金損失部分：

12 ①上訴人另主張：被上訴人108年1月29日提出14日特休申請，
13 但被上訴人為聯繫中國廠商代理商之唯一窗口，卻未通知助
14 理開立發票，亦未前往收款，致伊無法收回16筆共6萬0231
15 元貨款，另致4筆已退貨交易遭開立發票課徵稅金共人民幣8
16 940.08元之損失，伊得依民法第227條、第231條規定向被上
17 訴人請求，並為抵銷抗辯云云。被上訴人則辯稱：開立發
18 票、寄出發票均係上海上奇公司人員，非屬伊業務。大陸客
19 戶匯付貨款對象是上海上奇公司，並由上海上奇公司開立發
20 票，縱有受害，請求權人應為上海上奇公司，而非上訴人等
21 語。

22 ②經查，證人乙○○（上訴人前總經理）到庭結證稱：「【當
23 原告（即被上訴人）與大陸公司接洽生意成功之後，深石公
24 司是如何處理簽約、開立發票、寄出發票的事情？）…開立
25 發票是由上海上奇開立發票給大陸廠商。上海上奇開立後直
26 接寄給大陸廠商。台灣深石是把電子世界產品轉給上海上
27 奇，上海上奇公司再轉給大陸廠商」、「（原告是否有兼任
28 上海上奇的財務、或開立發票、寄送發票人員？）沒有」等
29 語明確（見原審勞訴卷二第105、106頁），足認與大陸客戶
30 接洽生意成功後，開立發票並非由上訴人直接開立，係由上
31 海上奇公司所開立，且被上訴人並未兼任上海上奇之財務、

或開立發票、寄送發票人員。再者，被上訴人於107年11月曾彙整大陸公司客戶之相關聯絡資訊、地址、往來銀行帳號予上訴人法定代理人、財務主管甲○○，有電子郵件可佐（見原審勞訴卷二第227至231頁），則上訴人是否無從聯絡大陸客戶，實值存疑。況且，上訴人於108年2月1日發布懲處公告，將被上訴人以已記滿三大過二小過而予以免職，拒絕受領被上訴人提供勞務。故本件實難認上訴人無法收回16筆共6萬0231元貨款，及4筆已退貨交易遭開立發票課徵稅金共人民幣8940.08元損失，與被上訴人提出14日特休申請間具相當因果關係，上訴人此部分抵銷抗辯，實難憑採。

10.綜上，被上訴人得請求上訴人給付資遣費10萬5655元、108年2月份薪資3萬7475元、107年度年終獎金5萬元、108年1月份漏付薪資5833元，於扣抵筆電租金損害1萬2600元後為18萬6363元（10萬5655元+3萬7475元+5萬元+5833元-1萬2600元=18萬6363元），另得請求上訴人提繳2176元提繳至其勞退專戶，並開立非自願離職證明。

六、綜上所述，被上訴人請求(1)上訴人應給付被上訴人18萬6363元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年6月7日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。(2)上訴人應提撥2176元至被上訴人之勞退專戶。(3)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審所為命上訴人給付之判決，核無不合，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事

01 訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

02 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日

03 勞動法庭

04 審判長法 官 何君豪

05 法 官 高明德

06 法 官 張文毓

07 正本係照原本作成。

08 被上訴人不得上訴。

09 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
10 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理
11 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律
12 師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具
13 律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1
14 第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上
15 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日

17 書記官 劉文珠