

# 臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第154號

上訴人 彭芷怡  
訴訟代理人 劉晏伶律師  
黃韋儒律師  
陳宇緹律師  
上訴人 萱美有限公司

法定代理人 陳世錦  
訴訟代理人 鄭仁哲律師

上列當事人間給付工資等事件，兩造對於中華民國114年4月18日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第198號判決各自提起上訴，本院於115年4月14日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

- 一、原判決關於駁回上訴人彭芷怡後開第二、三項之訴部分，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。
- 二、上訴人萱美有限公司應再給付上訴人彭芷怡新臺幣捌萬伍仟玖佰捌拾壹元，及自民國一一二年八月三十一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。
- 三、上訴人萱美有限公司應開立離職日期為民國一一二年三月二十七日，離職事由為勞動基準法第十四條第一項第二款之非自願離職證明書予上訴人彭芷怡。
- 四、上訴人彭芷怡其餘上訴、上訴人萱美有限公司上訴，均駁回。
- 五、第一審、第二審訴訟費用，由上訴人萱美有限公司負擔。
- 六、本判決第二項所命給付，得假執行；但上訴人萱美有限公司以新臺幣捌萬伍仟玖佰捌拾壹元為上訴人彭芷怡供擔保後，得免為假執行。

## 事實及理由

- 一、上訴人彭芷怡主張：伊自民國108年4月1日起受僱於上訴人萱美有限公司（下稱萱美公司），在新竹市○區○○路000

01 號○○○○○○○○○（下稱○○○○○）之000000000000櫃位  
02 （下稱系爭櫃位）擔任產品銷售員，每28日基本薪資為新臺  
03 幣（下同）2萬3333元，另有業績獎金（含萬點獎金、競銷  
04 獎勵金、個績排名獎金及團績排名獎金）等多種給付。112  
05 年3月24日晚上10時許，伊在○○○○○系爭櫃位值勤，主管  
06 王怡文持新版「僱傭契約書」要求伊簽約遭拒，王怡文竟對  
07 伊吼叫，伊持手機錄影存證，反遭王怡文徒手施暴，致伊受  
08 有臉部擦傷、雙側前臂挫傷等傷勢（下稱彭芷怡系爭傷勢）  
09 ，王怡文且侵害伊契約審閱權、表意自由權及工作權。伊於  
10 112年3月27日依勞基法第14條第1項第2、6款規定，以Line  
11 通訊軟體向萱美公司為終止僱傭之意思表示。故自112年3月  
12 26日起，回溯6個月薪資總額為26萬0059元，月平均工資為4  
13 3,110元，資遣基數為1又179/180，萱美公司應給付資遣費8  
14 萬5981元及開立非自願離職證明書，另應補足112年3月8日  
15 至同年4月4日薪資差額2333元。爰依僱傭契約、民法第486  
16 條前段、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、勞工退  
17 休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項、勞基法第19條  
18 之規定，訴請：(一)萱美公司應給付伊8萬8314元，及自起訴  
19 狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)萱美  
20 公司應開立離職事由為勞基法第14條第1項第2、6款之非自  
21 願離職證明書予伊等語。

22 二、上訴人萱美公司則以：112年3月24日晚間21時50分許，彭芷  
23 怡之主管王怡文陪同訴外人黃世維、「小胖」抵達系爭櫃位  
24 修繕燈具，王怡文另商請彭芷怡簽署新版僱傭契約書。然彭  
25 芷怡認為王怡文等人抵達時間太晚、耽誤下班，竟情緒失控  
26 而斥責王怡文，並出手推擠王怡文耳朵、肩膀等處，致王怡  
27 文受有頭部左面左耳鈍傷及左耳鳴等傷害（下稱王怡文系爭  
28 傷勢）。王怡文對彭芷怡並無暴行或重大侮辱行為，彭芷怡  
29 無從以勞基法第14條第1項第2款終止僱傭，於原審追加同項  
30 第6款為終止事由，亦非合法。伊已於112年3月29日依勞基  
31 法第12條第1項第2款事由合法終止僱傭契約；否則，彭芷怡

01 自112年3月27日起持續曠職，伊已以112年9月6日答辯狀之  
02 送達為終止僱傭之意思表示。兩造僱傭既經伊終止，彭芷怡  
03 無從請求資遣費、開立非自願離職證明書；且伊並未短付11  
04 2年3月薪資2333元。縱使（僅屬假設）僱傭契約已經遭彭芷  
05 怡終止，112年春節年節金30,107元、112年端午節年節金96  
06 00元、春節期間加班費5632元，不應計入平均工資基礎等語  
07 置辯。

08 三、原審就彭芷怡請求，判決：(一)萱美公司應給付彭芷怡2,333  
09 元，及自112年8月31日起至清償日止按年息5%計算之利息；  
10 (二)駁回彭芷怡其餘請求。彭芷怡上訴與答辯聲明：(一)原判決  
11 駁回彭芷怡後開第(二)(三)項之訴部分廢棄；(二)萱美公司應再給  
12 付彭芷怡8萬5981元，及自起訴狀繕本送達翌日（112年8月3  
13 1日）起至清償日止按年息百分之五計算之利息；(三)萱美公  
14 司應開立離職日期為112年3月27日，離職事由為勞基法第14  
15 條第1項第2款、第6款之非自願離職證明書予彭芷怡；(四)萱  
16 美公司上訴駁回。萱美公司上訴與答辯聲明：(一)原判決不利  
17 於萱美公司部分廢棄；(二)上開廢棄部分，彭芷怡第一審之訴  
18 駁回；(三)彭芷怡上訴駁回；如受不利判決  
19 願供擔保請准宣告免為假執行。

20 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第214、309頁筆錄）

21 (一)彭芷怡自108年4月1日起受僱於萱美公司，在萱美公司位於  
22 ○○○○系爭櫃位擔任產品銷售員（見原審卷第21、39-55  
23 、145-150頁勞保與職保紀錄）。

24 (二)112年3月24日晚上10時許，彭芷怡與主管王怡文在○○○○  
25 系爭櫃位發生爭執，後於同年月27日晚上10時22分，向萱美  
26 公司為終止僱傭契約意思表示（見原審卷第35頁Line截  
27 圖）。

28 (三)彭芷怡於112年3月29日向新竹市政府申請勞資爭議調解，但  
29 調解不成立（見原審卷第37-39調解紀錄、第263-270頁新竹  
30 市政府112年11月17日府勞資字第1120177002號函與附  
31 件）。

01 (四)彭芷怡與王怡文互控傷害（下稱系爭刑案），經臺灣新竹地  
02 方檢察署檢察官認二人涉犯傷害罪，以112年度偵字第12084  
03 號提起公訴，臺灣新竹地方法院113年度易字第67號刑事判  
04 決，認定二人均成立傷害罪，各處拘役10日（得易科罰金）  
05 。彭芷怡與王怡文均提起上訴，本院113年度上易字第1747  
06 號刑事判決駁回二人上訴確定（見原審卷第33頁彭芷怡診斷  
07 證明書、第309頁至第327頁中國醫藥大學新竹附設醫院112  
08 年12月14日院醫事字第0000000000號函與彭芷怡病歷、同卷  
09 第73頁王怡文診斷證明書、第341頁至第346頁之長庚醫療財  
10 團法人台北長庚紀念醫院112年12月26日長庚院北字第00000  
11 00000號函與王怡文病歷。同卷第449-456頁刑案一審判決、  
12 本院卷第179-187頁刑案二審判決書）。

13 (五)彭芷怡主張資遣基數為1又179/180，萱美公司不爭執（見本  
14 院卷第269、309頁）。

15 彭芷怡主張自112年3月26日起，回溯6個月薪資總額為26萬0  
16 059元；萱美公司不爭執其中21萬4720元（計算式：31,681  
17 +30,447+31,006+31,835+32,993+31,516+25,242=214  
18 ,720。見原審卷第24-27頁薪資明細表。本院卷第268-269頁  
19 、第289、309頁）。

20 五、本件爭點為：(一)萱美公司是否積欠彭芷怡2333元薪資？(二)兩  
21 造間僱傭契約由彭芷怡或萱美公司所終止？(三)若是僱傭契約  
22 由彭芷怡終止，彭芷怡是否得請求資遣費8萬5981元與非自  
23 願離職證明書？茲就兩造論點分述如下。

24 六、關於萱美公司是否積欠彭芷怡2333元薪資方面：

25 彭芷怡主張萱美公司應給付112年2月8日至3月7日津貼共420  
26 0元，但是萱美公司僅支付1867元，尚應給付差額2333元（  
27 見本院卷第258-259頁）。為萱美公司所否認。經查：

28 (一)按「報酬應依約定之期限給付」、「工資應全額直接給付勞  
29 工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限」，  
30 民法第486條前段、勞基法第22條第2項定有明文。次按「工  
31 資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時

01 、「計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼  
02 及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「勞工與雇主間關  
03 於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給  
04 付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」，勞基法第2條第3款  
05 、「勞動事件法第37條亦定有明文。又按所謂因工作而獲得之  
06 報酬者，係指符合勞務對價性而言，所謂經常性之給與者，  
07 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否  
08 具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會之通常觀念為之  
09 、「其給付名稱為何；尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作  
10 規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與  
11 、「乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前  
12 已經評量之勞動成本，無論其名義為何；如在制度上通常屬  
13 勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），  
14 即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院10  
15 0年度台上字第801號判決意旨參照）。

16 (二)經查，萱美公司自111年6月29日至112年2月7日，每28日給  
17 付彭芷怡款項基本薪俸2萬3333元，並有加班工時、店長加  
18 給、伙食津貼、全勤獎金等給付，以及津貼4200元，此有薪  
19 資明細在卷可稽（見原審卷第29-26頁），依勞動事件法第3  
20 7條規定，上開「津貼4200元」推定為彭芷怡因工作而獲得  
21 之報酬。彭芷怡主張該津貼4200元為其提供勞務之對價，且  
22 具有給與經常性，屬於勞基法第2條第3款所定之工資，自非  
23 無憑。

24 (三)萱美公司辯稱該津貼4200元中之2333元屬於激勵獎金，彭芷  
25 怡於112年3月份之業績並未達到激勵獎金之發放標準云云（  
26 見本院卷第277-278頁）。惟查，萱美公司固然於112年2月8  
27 日至同年3月7日薪資明細將「津貼4200元」區分為「激勵獎  
28 金2,333元」與「工作津貼1,867元」，並於薪資明細下方註  
29 記：「經查詢這幾年記錄，全工資津貼未有人領過4,000元  
30 、「此津貼有誤植之疑慮，從這週期起津貼與全公司櫃位人員  
31 一致為1,867元」等文字（見原審卷第27頁薪資明細）。但

01 是，萱美公司並未說明其將「津貼4200元」區分為「激勵獎  
02 金2333元」與「工作津貼1867元」兩個項目之依據，已有不  
03 足。其次，萱美公司法定代理人陳世錦於原審112年9月15日  
04 庭期陳述：「（原告111年7月至112年2月7日之薪資結構除  
05 基本薪俸外，確僅有店長加給、津貼、伙食津貼與全勤獎金  
06 ，但112年2月8日起卻改為津貼下方有激勵獎金、工作津貼  
07 及伙食津貼？…）112年2月8日起卻改為津貼下方有激勵獎  
08 金、工作津貼及伙食津貼，因為津貼4200元可能是筆誤，11  
09 2年2月底有註明，我所有分店的津貼沒有超過1867元，我  
10 不知道為何會有4200元的津貼，店長加給都是新台幣1,867  
11 元是用每月2000元/30\*28計算得出，多出來的部分我就當成  
12 給原告的激勵獎金，接下來原告每個月的業績每天都只有幾  
13 百元，所以我把原告的激勵獎金拿走不再給原告，2333元  
14 就是4200-1867得出」、「該公司原本是我配偶的，我配偶  
15 去世才換我為負責人，我印象中他們有開過會簽立過僱傭契  
16 約，但我還在找尋該書面契約。而且每個店的作法都是一致  
17 的，不可能只有原告有4200元的津貼，不過究竟是筆誤還是  
18 怎樣我不清楚」等語（見原審卷第155-156頁筆錄）。是陳  
19 世錦並不清楚薪資明細關於「津貼4200元」是否為誤載，則  
20 其在112年2月8日片面將津貼區分為「激勵獎金2333元」與  
21 「工作津貼1867元」二者，並以業績做為「激勵獎金2333元  
22 」領取要件，既未能證明已取得彭芷怡同意變更前開2333元  
23 薪資之給付要件，萱美公司自仍應依原僱傭契約之約定給付  
24 薪資，是彭芷怡請求萱美公司給付津貼差額2333元，自屬有  
25 據。

26 七、關於兩造間僱傭契約由彭芷怡或萱美公司所終止方面：

27 彭芷怡主張萱美公司主管王怡文於112年3月24日晚間，在○  
28 ○○○系爭櫃位對其實施暴行，且片面要求其同意新版僱傭  
29 契約書內容，侵害契約審閱權、表意自由權及工作權，已違  
30 反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之虞；其在112年3  
31 月27日以勞基法第14條第1項第2、6款為由合法終止僱傭等

01 語（見本院卷第307頁）；為萱美公司所否認，並辯稱主管  
02 王怡文於112年3月24日晚間，在系爭櫃位遭彭芷怡實施暴  
03 行，彭芷怡所為終止契約並不合法，其在同月29日以勞基法  
04 第12條第1項第2款為由合法終止僱傭契約；否則，彭芷怡自  
05 112年3月27日起持續曠職，其以112年9月6日答辯狀之送達  
06 為合法終止僱傭之意思表示云云（見本院卷第308頁、原審  
07 卷第68-71頁）。經查：

08 (一)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、雇  
09 主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮  
10 辱之行為者」，勞基法第14條第1項第2款定有明文。所謂暴  
11 行，係指故意實施強暴之行為於他人之身體。又本款並未如  
12 同法第12條第4款規定，須達到情節重大之程度，自不以重  
13 大為必要。

14 (二)經查，刑案一審113年6月20日準備程序、二審114年8月21日  
15 準備程序，先後勘驗○○○○112年3月24日晚間監視錄影畫  
16 面，內容如下（見刑案一審卷第174至178頁筆錄、二審卷第  
17 256-259頁筆錄與裁截圖）：

18 (1)於晚間9時56分時，有外觀類似王怡文之人帶著2個人，一  
19 個人穿紅色上衣、一個人穿黃色上衣，從百貨其他的櫃位  
20 來到本案事發的櫃位。

21 (2)於晚間9時56分至9時57分間，王怡文接近彭芷怡，但2人  
22 具體的行為從畫面上看不清楚。

23 (3)於晚間9時57分至9時59分間，王怡文及彭芷怡在櫃內靠近  
24 右邊牆壁的地方談話，紅色衣服的男子有部分加入談話。

25 (4)於晚間10時2分至10時4分間，王怡文及彭芷怡持續在靠近  
26 眼鏡店的牆壁附近談話，手中有拿出外型類似文件的白色  
27 物品，但此時互動尚屬正常，沒有發生衝突的外觀。

28 (5)於晚間10時04分至10時10分間，雙方仍然持續在相同位置  
29 交談，黃色衣服的男子偶有參與談話，在過程當中，隔壁  
30 櫃位的店員仍然沒有發覺本案櫃位有異狀。

31 (6)於晚間10時11分13秒時，隔壁眼鏡店的店員有探頭查看本

01 案櫃位。

02 (7)於晚間10時11分16秒至10時11分17秒，彭芷怡（身穿黑色  
03 衣服，於畫面右側）手部有抬起，往王怡文（身穿白色衣  
04 服，於畫面左側）方向揮去。（見刑案二審卷第256頁筆  
05 錄）

06 (8)於10時11分25秒時，王怡文用右手比出手勢，看起來是激  
07 動在跟彭芷怡爭吵，然後王怡文與彭芷怡進入櫃位的右上  
08 角。

09 (9)於晚間10時11分49秒時，雙方疑似發生肢體衝突，兩名同  
10 行的男子靠近，隔壁眼鏡行的員工也有察覺到衝突發生。

11 (10)於晚間10時12分時，2名男子隔在王怡文及彭芷怡之間，  
12 彭芷怡仍然在右上角的角落。

13 (11)於晚間10時12分20秒時，王怡文進入彭芷怡所處在的角落  
14 內，從影像看不到角落內的情形，但紅色衣服的男子有上  
15 前勸阻的肢體動作。

16 (12)於晚間10時12分33秒時，王怡文退後離開前述角落。

17 (13)於晚間10時13分時，彭芷怡手持手機在錄影。

18 (14)於晚間10時14分時，王怡文再快速地走向彭芷怡，被黃色  
19 上衣之男子拉開。

20 (15)於晚間10時14分30秒時，王怡文再度快速接近彭芷怡，然  
21 後被黃色、紅色上衣之男子制止、隔開，之後王怡文從櫃  
22 位左側離開現場。

23 可知王怡文於112年3月24日晚間9時56分許，陪同身著黃色  
24 衣服（即黃世維，詳後述）、紅色衣服男子（即「小胖」，  
25 詳後述）抵達○○○○系爭櫃位，稍後王怡文與彭芷怡發生  
26 爭執及肢體衝突，引起隔壁櫃位店員注意，兩名男子也介入  
27 並隔開彭芷怡與王怡文。

28 (三)嗣原審於113年1月5日勘驗萱美公司所提供112年3月24日晚  
29 間錄影檔案，內容如下：「一、檔案名稱：7e7d2c3c3784a0  
30 52e7d8dbe84be0c9b8。檔案時間：0分0秒至0分6秒。1、檔  
31 案一開始：畫面中黑衣長髮女子（即彭芷怡）右手已比YA手

01 勢，左手則持手機。另可見持手機拍攝者站立在手戴藍錶未  
02 露臉者之後方。2、手戴藍錶未露臉者（男聲）：你們要存  
03 證就存證了啦。（左手指黑衣長髮女子）3、黑衣長髮女子  
04 ：對……我就……對啊對啊。4、男聲（或為手戴藍錶未露  
05 臉者或黃衣黑帽男子，無法辨識）：好了，趕快下班了啦。  
06 （可見黃衣黑帽男子招手示意）。5、黑衣長髮女子：對啊  
07 ，你就繼續錄啊。（黑衣長髮女子走回櫃檯內）6、男聲（  
08 或為手戴藍錶未露臉者或黃衣黑帽男子，無法辨識）：不要  
09 在這……你不要在這鬧了啦。7、檔案時間0分6秒，檔案結  
10 束。（經勘驗結果未見畫面中之黑衣長髮女子外表有何明顯  
11 傷勢）」（見原審卷第372-373頁筆錄、第363-367頁截圖、  
12 證物袋光碟）。原審於同一庭期勘驗彭芷怡所提供錄影光碟  
13 ，內容如下：「二、檔案名稱：王怡文施暴錄影光碟。檔案  
14 時間：0分0秒至0分7秒。1、檔案一開始如本院卷第139頁原  
15 證13擷圖所示，持手機拍攝者站於櫃內。2、男聲（無法辨  
16 識為何人）：……厚，拜託。3、女聲（無法辨識為何  
17 人）：你兇什麼兇啊。4、女聲（持手機拍攝者，即彭芷  
18 怡）：我知道，但是我剛剛沒有對她動手。5、女聲（穿著  
19 米色西裝外套者，即王怡文）：你有！（右手舉起拍打桌  
20 面）（影片拍攝畫面轉往左側）。6、女聲（穿著米色西裝  
21 外套者）：你先動手的（右手舉起先調整口罩，後舉起右手  
22 後往手機拍攝方向揮下）（經勘驗結果未見畫面中之米色西  
23 裝外套女子外表有何明顯傷勢）。7、檔案時間0分7秒，檔  
24 案結束」（見同卷第373-374頁筆錄、第139-144頁截圖、證  
25 物袋光碟）。依上開勘驗資料，彭芷怡與王怡文發生爭執  
26 後，互相指責對方先動手，且各自持手機錄影。

27 (四)王怡文於刑案112年8月29日檢訊時供承：「（當時為何會在  
28 這個櫃位發生衝突？）我當時接到公司通知，彭芷怡是公司  
29 櫃位店長，他們櫃位的燈具壞掉，…我們抵達時間是3月24  
30 日晚間晚上9時50分…，他看到工作規範和契約後就情緒激  
31 動，用他的臉貼著我的臉，他說『你以為你是誰，你是我主

01 管哦』，他用手推我，打到我的左耳及左肩，後來因為他很  
02 激動被自己絆倒，之後就拿起手機錄影，並說『怡文打人』  
03 。彭芷怡在貼近我的臉時，我跟他有拉扯，我為了要防禦，  
04 才跟他有肢體接觸…，因為當時場面混亂，我有點忘記有沒  
05 有碰他的臉部和雙手臂」等語〔見臺灣新竹地方檢察署112  
06 年度偵字第12084號偵卷（下稱刑案偵卷）第39頁背面至40  
07 頁筆錄〕；依王怡文供述，112年3月24日晚間與彭芷怡在系  
08 爭櫃位發生爭執後，兩人發生拉扯。

09 (五)證人即○○○○維修人員黃世維於刑案一審113年6月20日準  
10 備程序結證稱：案發當時我（身著黃色上衣）和另外一位工  
11 人到現場維修燈具，我們到那邊的時候，彭芷怡口氣就沒有  
12 很好，我們在弄我們的東西，然後我聽到彭芷怡聲音比較大  
13 聲，一直對王怡文講話，但我沒有特別注意彭芷怡在講什麼  
14 ，後來我看到彭芷怡離王怡文很近，彭芷怡有推王怡文的動  
15 作出來，彭芷怡推王怡文的部位，大概是肩膀部位等語（見  
16 刑案一審卷第180頁筆錄）。黃世維並於原審113年7月2日庭  
17 期結證稱，其自111年至112年間以大樓管理員為正職，兼職  
18 為萱美公司從事簡單維修。112年3月24日晚上9時50分許，  
19 其與友人「小胖」、王怡文至○○○○系爭櫃位維修燈具，  
20 抵達時，彭芷怡語氣不太友善，後來其與「小胖」維修櫃檯  
21 外側之燈具，彭芷怡與王怡文則站在櫃檯內側對話，雖然不  
22 確定對話內容但是越講越大聲，其看到彭芷怡以手揮到王怡  
23 文肩膀部位，遂過去將兩人拉開；當時好像彭芷怡用手機拍  
24 王怡文，王怡文靠近拍打手機，不確定手機是否掉落地面。  
25 後來二人又要發生衝突時，其與「小胖」試圖將兩人拉開並  
26 請彭芷怡趕快離去，勘驗影像與筆錄中之黃衣男子即為證人  
27 黃世維等語（見原審卷第426-430頁筆錄）。

28 (六)綜合上開錄影內容及王怡文、黃世維證詞，可知112年3月24  
29 日晚間，王怡文與黃世維、「小胖」前去系爭櫃位維修燈具  
30 ，於維修過程時，彭芷怡與王怡文發生爭吵，彭芷怡有推王  
31 怡文肩膀；稍後，彭芷怡以手機錄影，則遭王怡文拍打手機

01  ，並發生肢體衝突。又二人於前述肢體動作中，彭芷怡受有  
02  彭芷怡系爭傷勢、王怡文受有王怡文系爭傷勢，亦有二人診  
03  斷證明書與病歷資料在卷可稽（見原審卷第33、73頁診斷證  
04  明書、第309頁至第327頁之中國醫藥大學新竹附設醫院112  
05  年12月14日院醫事字第0000000000號函與彭芷怡病歷、第34  
06  1頁至第346頁之長庚醫療財團法人台北長庚紀念醫院112年1  
07  2月26日長庚院北字第0000000000號函與王怡文病歷）。堪  
08  認112年3月24日晚間，彭芷怡與王怡文互相動手致對方受傷  
09  ，刑案二審確定判決亦為相同認定（見本院卷第179-187頁  
10  刑案判決書），對彭芷怡與王怡文均論以傷害罪，處拘役10  
11  日，如易科罰金以1000元折算1日確定。又王怡文為彭芷怡  
12  主管，自屬萱美公司代理人，彭芷怡主張萱美公司代理人王  
13  怡文於112年3月24日對其實施暴行，自堪採信。

14  (七)萱美公司固然辯稱王怡文並未對彭芷怡動手，縱有動手，彭  
15  芷怡也未受傷云云（見本院卷第278-281頁）。經查，黃世  
16  維固然於原審證稱並未看到王怡文動手打彭芷怡（見原審卷  
17  第430頁筆錄），及於刑案檢訊及一審均證稱：王怡文並未  
18  出手打彭芷怡，後來王怡文有拍打彭芷怡的手機，但應該沒  
19  有碰到彭芷怡等語（見臺灣新竹地方檢察署112年度偵字第1  
20  2084號偵卷第41頁筆錄、刑案一審卷第181至183頁筆錄）。  
21  惟查，黃世維證稱其於112年3月24日晚間與「小胖」前去○  
22  ○○○系爭櫃位維修燈具，修繕過程雖有聽到彭芷怡與王怡  
23  文對話，但是其並未特別注意對話內容等語（見原審卷第42  
24  7頁筆錄、刑案一審卷第180頁筆錄）；可知黃世維當時專注  
25  於維修工作，並未全程關注彭芷怡與王怡文談話及肢體衝突  
26  過程，自無從逕為不利於彭芷怡之認定。參以王怡文於刑案  
27  112年8月29日檢訊時供承有與彭芷怡發生拉扯，不確定有無  
28  碰觸彭芷怡臉部與手臂等情，已如前述；則萱美公司引用黃  
29  世維前開證詞，辯稱王怡文並未向彭芷怡動手，縱有動手，  
30  彭芷怡亦未受傷一節，尚非可取。至於彭芷怡於衝突後，以  
31  手比出YA手勢（見原審卷第363頁截圖），衡諸當時甫發生

01 肢體衝突，當事人情緒仍處於激動狀態，其言詞或肢體動作  
02 未必能完整呈現衝突所造成損傷，是萱美公司憑上開畫面辯  
03 稱王怡文並未動手且彭芷怡未受傷云云（見本院卷第280頁  
04 ），亦無足採。

05 (八)承前所述，萱美公司主管王怡文於112年3月24日晚間對彭芷  
06 怡動手，致其受有彭芷怡系爭傷勢；王怡文所為，自屬勞基  
07 法第14條第1項第2款所列「雇主代理人對於勞工實施暴行」  
08 。且衡諸彭芷怡任職將近4年後，因拒絕簽署萱美公司所立  
09 新版僱傭契約書而生本件肢體衝突，為兩造所不爭執（見本  
10 院卷第307-308頁），可知已難以期待兩造僱傭關係繼續存  
11 在。故彭芷怡於112年3月27日晚上10時23分許以Line通知萱  
12 美公司：「本人彭芷怡主張勞基法第14條規定公司主管，雇  
13 主代理人對於勞工實施暴行或有重大污辱之行為，勞工可以  
14 不用預告且直接離職！並且請公司依照法規30日內給予資遣  
15 費。112年3月24日晚上公司職務代理人（主管怡文）對我動  
16 手，當天已驗傷。人證、物證影片都有所準備。112年3月27  
17 日是彭芷怡最後一天上班，依勞基法終止勞動契約！後續的  
18 薪水，資遣費，春假，獎金請細算，公司看完請回覆，如若  
19 沒有回覆，勞工局及警方那邊都會著手進行。此外我已驗傷  
20 及報案，後續由相關單位處理，不接受公司私下訪談」（見  
21 原審卷第35頁Line截圖），合於勞基法第14條第1項第2款規  
22 定，應認彭芷怡於112年3月27日合法終止兩造僱傭關係（彭  
23 芷怡於本院115年4月14日言詞辯論筆錄確認其並未於112年3  
24 月25日終止僱傭契約，見本院卷第307頁筆錄）。則萱美公  
25 司辯稱其在同月29日、同年9月6日先後以勞基法第12條第1  
26 項第2、6款終止僱傭云云，由於兩造僱傭關係既由彭芷怡在  
27 112年3月27日終止，是萱美公司無從就已終止僱傭關係再為  
28 終止，是上開意思表示無從發生終止僱傭契約之效力。

29 (九)至於彭芷怡主張王怡文於112年3月24日晚間片面要求其同意  
30 新版僱傭契約書，此舉侵害契約審閱權、表意自由權及工作  
31 權，已違反勞動契約或勞工法令，致有損害其權益之虞，其

01 於112年3月27日以勞基法第14條第1項第6款終止僱傭云云（  
02 見本院卷第307頁）；惟查，彭芷怡112年3月27日終止契約  
03 之Line對話並未提及上情，且在同年月29日申請勞資爭議調  
04 解時主張：「112.3.24被主管王怡文打傷，112.3.27依勞基  
05 法終止勞動契約，第14條規定……」（見原審卷第269-270  
06 頁勞資爭議調解申請書）；足證彭芷怡於112年3月27日並未  
07 以勞基法第14條第1項第6款為由終止僱傭，彭芷怡之主張，  
08 洵無可採。

09 (十)綜上，兩造僱傭關係業經彭芷怡於112年3月27日以勞基法第  
10 14條第1項第2款為由終止；彭芷怡主張已依同項第6款為由  
11 終止僱傭一事，尚非可取。萱美公司否認王怡文對彭芷怡有  
12 暴行，該公司在112年3月29日、同年9月6日先後以勞基法第  
13 12條第1項第2、6款終止僱傭云云，均無可採。

14 八、關於彭芷怡是否得請求資遣費8萬5981元與非自願離職證明  
15 書方面：

16 彭芷怡主張自112年3月26日起，回溯6個月薪資總額為26萬0  
17 059元，月平均工資為43,110元，以資遣基數1又179/180計  
18 算，萱美公司應給付資遣費8萬5981元，並應開立非自願離  
19 職證明書等語（見本院卷第268-270頁、原審卷第464頁）。  
20 萱美公司辯稱112年春節年節金30,107元、112年端午節年節  
21 金9600元、春節期間加班費5632元，不應計入平均工資云云  
22 （見同卷第289頁）。經查：

23 (一)按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
24 年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、  
25 第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第  
26 二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿  
27 一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計  
28 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第  
29 十七條之規定」、「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞  
30 動契約後三十日內發給，勞退條例第12條第1、2項定有明  
31 文。次按「三、工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工

01 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式  
02 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、  
03 「四、平均工資：指計算事由發生之當日前六個月內所得工  
04 資總額除以該期間之總日數所得之金額…」、「勞工與雇主  
05 間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領  
06 之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬」、「依本法第二  
07 條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：  
08 一.發生計算事由之當日」，勞基法第2條第3、4款、勞動事  
09 件法第37條、勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）  
10 第2條第1款分別定有明文。經查：

11 (1)彭芷怡主張僱傭契約於112年3月27日終止，自112年3月26  
12 日起，回溯6個月（自112年3月26日至111年9月27日）薪  
13 資總額為26萬0059元（見本院卷第268-269頁原審卷第24-  
14 27頁薪資明細表、第29-30、138頁合作金庫歷史交易明細  
15 查詢結果）。彭芷怡並謂前開26萬0059元係10項給付所加  
16 總〔計算式：31,681+30,447+31,006+31,835+32,993  
17 +31,516+25,242=214,720。214,720+30,107+5,632+  
18 9,600=260,059〕。萱美公司不爭執前七項給付共21萬472  
19 0元屬於平均工資總額（見不爭執事項(五)），應認彭芷怡  
20 關於21萬4720元屬於平均工資基礎之主張，堪可採信。

21 (2)其次，萱美公司於112年1月17日匯付30,107元至彭芷怡合  
22 作金庫帳戶，同年6月12日匯付9600元至該帳戶、同年  
23 月15日另匯款5632元至該帳戶（見原審卷第137-138頁合  
24 作金庫歷史交易明細查詢結果）。又上開帳戶自111年3月  
25 17日至112年3月27日兩造僱傭關係終止前，萱美公司多次  
26 匯付薪資至該帳戶（見同卷第135-137頁合作金庫歷史交  
27 易明細查詢結果），依前開規定，上開三筆匯款共4萬533  
28 9元應推定彭芷怡因工作而獲得之報酬（計算式：30,107  
29 +5,632+9,600=45,339）。再者，前述112年1月17日、6  
30 月12日與15日匯款均未記載匯款事由（見同卷第29、137-  
31 138頁合作金庫歷史交易明細查詢結果）；則萱美公司就

01 其主張112年1月17日與6月12日匯款，屬於勞基法施行細  
02 則第10條第3款性質之春節年節金、端午節年節金一事，  
03 既不能舉證以實其說，本院難以採信。再其次，勞基法第  
04 2條第4款計算平均工資總額時，並未排除加班費；則萱美  
05 公司主張112年6月15日匯付5632元係春節期間加班費，不  
06 應計入平均工資總額云云，亦無可採。

07 (3)綜上，彭芷怡主張自112年3月26日起回溯6個月（自111年  
08 9月27日至112年3月26日）之薪資總額為26萬0059元（計  
09 算式： $214,720+45,339=260,059$ ），應屬可取。上開期間  
10 共181日，日平均工資為1,437元（計算式： $260,059\div 181=$   
11  $1,437$ 。小數點以下四捨五入），月平均工資為43,110元  
12 （計算式： $1437*30=43,110$ ）。又兩造不爭執資遣基數為  
13 1又179/180（見不爭執事項(五)），是彭芷怡請求資遣費8  
14 萬5981元〔計算式： $(43,110\times 1)+(43,110\times 179/180)=85,9$   
15  $81$ 〕，合於規定，應予准許。

16 (二)按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
17 其代理人不得拒絕」，勞基法第19條亦定有明文。查兩造間  
18 僱傭契約由彭芷怡在112年3月27日依勞基法第14條第1項第2  
19 款規定終止，已如前述；是彭芷怡請求萱美公司開立上開事  
20 由之非自願離職證明書，合於規定，應予准許；彭芷怡請求  
21 萱美公司開立離職事由為同條項第6款之非自願離職證明書  
22 ，則無可採。

23 九、綜上所述，彭芷怡依據兩造間僱傭契約、民法第486條前  
24 段、勞基法第22條第2項、勞退條例第12條第1、2項、勞基  
25 法第19條之規定，訴請：「(一)萱美公司應給付彭芷怡8萬831  
26 4元，及自起訴狀繕本送達翌日（即112年8月31日，見原審  
27 甲卷第31頁送達證書）起至清償日止按年息百分之五計算之  
28 利息。(二)萱美有限公司應開立離職日期為112年3月27日，離  
29 職事由為勞動基準法第14條第1項第2款之非自願離職證明書  
30 予彭芷怡」；為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無  
31 理由，應予駁回。是則：

01 (一)原審就前揭應准許部分為彭芷怡敗訴之判決，尚有未洽；彭  
02 芷怡上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有  
03 理由，應由本院廢棄改判如主文第2、3項所示，並就主文第  
04 2、3項所命給付，依職權及聲請為準、免假執行之宣告。至  
05 於原審就彭芷怡前開不應准許部分，所為彭芷怡敗訴判決，  
06 於法並無違誤；彭芷怡上訴意旨，指摘原判決此部分為不當  
07 ，求予廢棄改判；為無理由，應駁回其上訴。

08 (二)原審就前開應予准許部分，所為萱美公司敗訴判決，並無不  
09 當。萱美公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改  
10 判；為無理由，應駁回其上訴。

11 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟  
12 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必  
13 要，併予敘明。

14 十一、據上論結，本件彭芷怡上訴為一部有理由、一部無理由，  
15 萱美公司上訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第  
16 1項、第79條前段、勞動事件法第44條第1、2項，判決如主  
17 文。

18 中 華 民 國 115 年 5 月 19 日

19 勞動法庭

20 審判長法官 李慈惠

21 法官 許純芳

22 法官 吳燁山

23 正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其  
25 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀  
26 (均須按他造當事人之人數附繕本)，上訴時應提出委任律師或  
27 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師  
28 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第1項  
29 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴  
30 者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日

