

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第50號

原告 汪滄洲

訴訟代理人 徐偉峯律師

被告 鐳德股份有限公司

法定代理人 賴明德

訴訟代理人 林均昱律師

張旭業律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年10月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣862,824元，及自民國111年4月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔百分之25，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣862,824元為原告預供擔保後，得免為假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明第1項係請求被告應給付原告如附表一「合計(新臺幣)」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷一3頁），嗣分別於民國111年7月29日以民事陳報狀、同年9月19日以民事陳述意見（二）狀變更訴之聲明為：（一）被告應給付原告如附表二「合計(新臺幣)」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至

清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告如附表二「合計（美金）」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告如附表二「合計（人民幣）」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應開立非自願離職證明書予原告。(五)願供擔保請准宣告假執行（本院卷○000-000頁；卷二37-38頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自100年1月起任職於被告處，擔任副總經理，負責出售塑化材料予國外大廠之銷售業務，每月薪資（含各項津貼）為新臺幣（以下若未特別註明幣別者則均同）100,000元，因被告生產工廠位在中國大陸，而原告需常駐與生產工廠接洽，故在中國大陸設有辦公處所並承租房屋以供住宿。原告任職期間尚有業務開發費用、大陸辦公室費用及零用金、房屋租金、公務支出等各種雜項支出，其中業務開發費用均由被告公司業務助理統計後出報表予原告，再由原告向被告請款，其餘款項亦均依規定請款，10年來如此運作未有爭議。詎自109年起，被告以各種理由拖欠原告請領上開各項費用，原告遂向桃園市勞資爭議調解處理協會申請勞資爭議調解，惟經兩造於111年1月13日在該協會進行調解之結果，因被告以非執行業務不符公司規章為由拒絕支付而調解不成立，豈料被告於111年1月14日未經預告以原告浮報公司費用，致公司蒙受損失且事證明確，情節重大，依工作規則第七章第57條規定，予以解僱，並以電子郵件通知被告公司相關人員，然被告未給付資遣費及積欠之各項費用予原告，嗣原告再向桃園市政府勞動局申請與被告勞資爭議調解，仍於同年月22日因被告以開除原告不予資遣為由而調解不成立，因被告違反勞動法令及兩造間勞動契約，故請求被告給付如

下之項目及金額：

1. 被告非法解僱原告，且自111年1月15日起即未給付薪資予原告，故原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，於起訴狀送達被告之111年4月15日終止兩造間勞動契約，並請求被告給付積欠薪資300,000元、資遣費564,584元、預告工資100,000元，及開立非自願離職證明書予原告。
2. 業務開發費用係以與外國客戶成交後，依實際業績給予一定比例數額，原告依往例及規定填寫請款單，由被告公司負責人甲○○簽核同意，其中以美金計算業務開發費用為訴外人富士康公司、廈門達運，然被告短付109年1至6月業務開發費用美金12,276.75元，且積欠後續109年7至12月美金17,345元、110年1至6月美金13,460元、110年7至12月美金9,841元之業務開發費用共計美金52,922.75元〔計算式：美金12,276.75元（起訴狀誤載為「12,277.75」，逕予更正）＋美金17,345元＋美金13,460元＋美金9,841元〕；另以人民幣計算業務開發費用為訴外人韓國三星/燦宇光電、日本夏普公司，而被告亦積欠110年第4季業務開發費用人民幣23,574.75元、同年7至9月人民幣13,443.75元、同年10至12月人民幣46,487.5元之業務開發費用共計人民幣83,506元（計算式：人民幣23,574.75元＋人民幣13,443.75元＋人民幣46,487.5元）。因甲○○均不願簽核請款單亦無說明理由，其無理由拒付，實屬無理，故請求被告給付業務開發費用美金52,922.75元、人民幣83,506元。
3. 被告每次均支付人民幣30,000元至原告保管之人民幣零用金帳戶，用以支應大陸員工雜支及業務開發費用，然自110年8月開始，被告推託不撥補零用金，致原告代墊零用金共計人民幣34,316.25元（起訴狀誤載為「33,316.25」，逕予更正）；又原告房屋租金每月人民幣4,500元，每次需支付半年人民幣27,000元，然被告僅支付至110年6月30日止，竟不願支付新年度房屋租約租金，致原告代墊1年房屋租金人民

幣54,000元。故請求被告給付代墊零用金及代墊房屋租金共計人民幣88,316.25元（計算式：人民幣34,316.25元＋人民幣54,000元）。

4.原告每月得檢附單據向被告請領有關出差拜訪客戶洽公之交通費（含汽車維修費、保養費、油資），惟原告於110年申請之390,281元，被告無理由扣除諸多項目，僅給付204,711元，尚積欠185,570元（計算式：390,281元－204,711元）；又原告於111年1月14日遭被告非法解僱前，尚有支付各項花費計19,742元，故請求被告給付公務支出費用共計205,312元（計算式：185,570元＋19,742元）。

(二)並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

(一)原告任職於被告時，係擔任副總經理之高階經理人，長期派駐海外幫被告接洽海外業務及管理海外分公司員工，擁有相當大的獨立裁量與決策權，可自由決定與何人簽訂買賣契約，上下班無需打卡且自行決定是否休假，甲○○難對其指揮監督，僅要求原告定期回報委任事務之處理進度，足見兩造間不具人格上從屬性；原告每月所領報酬顯高於一般勞工所得，且因其替被告開發國外大廠客戶，若案件談成，被告會依談成業務金額按一定比例發予業務開發費用，足見原告係為自己利益給付勞務，不具經濟上從屬性；原告為副總經理，無與其他勞工居於分工合作狀態，其給付之勞務皆為裁量與決策，不納入被告生產組織體系。是兩造契約屬委任關係，則原告不適用勞基法，其請求資遣費及預告工資，均無理由。因兩造間並無特別約定何種情況可終止委任契約，故借用工作規則第57條所列情節重大說明被告為何要與原告終止委任關係，況依民法第549條第1項規定，被告得隨時終止委任關係，此僅係為讓原告知悉確有違反公司規定之情形。

(二)縱認兩造間為勞動契約，然原告係受懲戒解僱，依勞基法第12條第1項第4款規定，原告亦不得請求資遣費及預告工資，分述如下：

01 1.被告業於工作規則第57條列舉出數款事由認定何為情節重
02 大；兩造調解不成立係於111年1月13日，被告解僱原告時點
03 為同年月14日，非屬勞資爭議調解期間，故懲戒解僱自屬有
04 效。

05 2.原告聲稱從未看過被告工作規則，然原告係擔任被告公司副
06 總經理，需管理中國大陸分公司轄下員工，即須依被告工作
07 規則管理分公司員工，若原告謊稱從未看過被告工作規則，
08 原告所述顯與事實不符。

09 3.被告對於有幫助取得業務之第三人公司會支付佣金，此由原
10 告陳報佣金數額予被告，被告基於信賴不會特別查證即如數
11 發出，惟甲○○於110年12月底接獲員工匿名檢舉原告有浮
12 報給予第三人佣金情事，被告始發現106年被告給付佣金對
13 象為富士康公司，理應直接給付予富士康公司或其指定之人
14 直接受領，然卻匯入訴外人洪于琇之帳戶，被告原以為洪于
15 琇係富士康公司指定之人，逕將佣金款項匯入其帳戶，經查
16 證後發現洪于琇為原告之姪女，且其居住臺南亦非富士康公
17 司員工，顯見原告將洪于琇帳戶當作收取佣金之人頭帳戶，
18 收取本應給付予富士康公司之佣金，此舉侵害被告財產，構
19 成刑法背信、業務侵占等罪嫌，被告曾多次要求原告提出確
20 有給付佣金予富士康公司之匯款相關紀錄，然原告迄今均無
21 回應，足見原告顯違背被告工作規則所指情節重大一情。

22 4.有關業務開發費用及代墊款部分，因原告提出之表格均為其
23 自行製作，縱使請款單上有甲○○簽名，亦僅表示甲○○有
24 收到請款單，非謂被告同意支付該款項，況請款單未經財會
25 主管簽核，即表示該款項實際未經核算，是難憑甲○○有簽
26 名即代表被告同意支付款項。又原告提出之中國大陸房屋租
27 賃契約未經海基會公證，被告無法知悉該租約是否形式上為
28 真正，況被告曾要求原告提出繳納房屋租金之匯款紀錄，以
29 證明確有支出房屋租金，然原告迄今仍未提出任何匯款紀錄
30 等語，資為抗辯。

31 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請

01 准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

03 (一)原告自100年1月起任職於被告處，擔任副總經理，因需與中
04 國大陸生產工廠接洽，故外派常駐中國大陸，負責出售塑化
05 材料予國外大廠之銷售業務，每月報酬（含各項津貼）為10
06 0,000元，最後工作為111年1月14日，兩造間未簽訂書面勞
07 動契約。

08 (二)被告於111年1月14日以電子郵件寄送鰈德獎懲字第00000000
09 號員工獎懲公告（下稱系爭公告）予被告公司相關人員，
10 「姓名」、「獎懲類別」、「獎懲依據」、「獎懲事由」分
11 別為：「乙○○」、「解雇（按應係「僱」之誤）」、「工
12 作規則第七章第57條」、「該員浮報公司費用，致公司蒙受
13 損失且事證明確，情節重大，依工作規則第七章57條規定，
14 予以解雇（按應係「僱」之誤）」。

15 (三)被告自111年1月15日，即未再給付每月報酬予原告。

16 (四)原告於110年12月27日向桃園市勞資爭議調解處理協會申請
17 勞資爭議調解，被告於111年1月13日以非執行業務不符公司
18 規章為由拒絕支付而調解不成立；嗣原告再於同年月22日向
19 桃園市政府勞動局申請與被告勞資爭議調解，仍因被告以開
20 除原告不予資遣為由拒絕原告主張，而於同日調解不成立。

21 (五)下列文件及內容之形式真正不爭執：

22 1.原告110年7至12月份薪資單。

23 2.原告於109年8月10日申請同年1至6月之富士康公司、廈門達
24 運業務開發費用之被告公司請款單。

25 3.被告有分別將105年、106年Q1-Q4、107年1-6月之富士康業
26 務開發費用款項匯入洪于琇帳戶之被告公司轉帳傳票、請款
27 單、上海商業儲蓄銀行匯出匯款申請書（回條聯）。

28 4.原告父親於106年過世之訃聞。

29 5.洪于琇臉書頁面截圖。

30 6.洪于琇台新銀行海佃分行之存摺封面及內頁。

31 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

01 (一)兩造間係僱傭關係或委任關係？

02 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
03 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，則謂當事人
04 約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法
05 第482條、第528條分別定有明文。是委任之目的，在一定事
06 務之處理。故受任人給付勞務，僅為手段，除當事人另有約
07 定外，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定
08 事務之方法，以完成委任之目的，其勞務給付僅為一種手
09 段，此觀民法第535條、第536條規定自明；至僱傭之目的，
10 僅在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量
11 之餘地，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具
12 有獨立之裁量權者有別（最高法院83年度台上字第72號、83
13 年度台上字第1018號判決意旨參照）。次按公司得依章程規
14 定置經理人，其委任、解任及報酬，股份有限公司應由董事
15 會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行
16 之。公司法第29條第1項第3款亦有明定。是公司企業單位中
17 具有經理、協理職稱者，與公司企業間究屬委任或僱傭契約
18 關係，端視其是否依公司法所委任，如係依公司法所委任
19 者，與公司企業間即屬委任關係，反之，如非依公司法所為
20 委任，僅係受僱從事工作獲致工資者，因符合勞基法第2條
21 第1款所定勞工之定義，則有勞基法之適用。又公司之員工
22 與公司間究屬僱傭或委任關係，仍應依契約之實質關係以為
23 斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定
24 之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提
25 供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約
26 之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決
27 策權者有別（最高法院97年度台上字第1510號民事判決意旨
28 參照）。再按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮
29 監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之
30 契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性
31 質，自應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號民事

判決意旨參照)。復按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160號民事判決意旨參照）。

2.經查，原告自100年1月起至111年1月14日止任職於被告處，擔任副總經理，因需與中國大陸生產工廠接洽，故外派常駐中國大陸，此為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(一)〕，顯見原告工作場所及上班地點固定，非由其個人自由決定，而係由雇主即被告所決定，雖被告辯稱甲○○難對原告指揮監督，亦不會派專人至中國大陸分公司檢查原告狀況，皆任由原告自行處理，僅要求原告定期回報委任事務之處理進度云云（本院卷一160頁），然被告既要求原告定期回報事務之處理進度，益見原告必須受到雇主之指揮監督業務處理情形，即原告提供勞務之結果須向雇主陳報，確有受到雇主之拘束。依兩造不爭執原告110年7至12月份薪資單〔見兩造不爭執事項(五)1.〕所載，其上「應領明細」欄項下載有「本薪」、「全勤獎金」、「午餐補助」、「管理績效」、「主管津貼」、「績效/工作獎金」、「夜班津貼」、「夜班誤餐費」、「免稅加班費」、「勤務津貼」、「其他加項-應稅」、「其他加項免稅」等項目（本院卷一25-35、197、199、201、203、205、207頁），其薪資結構顯與一般受僱勞工相同，而非如同專業經理人有車馬費、委任報酬等項目，符合被告提出之工作規則第2條規定：「本規則所稱員工，係指受雇（按應係「僱」之誤）本公司從事工作獲得報酬之員工而言」（本院卷一211頁），堪認原告係向被告提供勞務獲取報酬，是兩造間確具有人格上之從屬性。

3.原告擔任副總經理期間，每月報酬固定為100,000元，此為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(一)〕，且原告於離職前（除離職當月未滿1個月外）之每月薪資亦無異動，此由原

告之薪資單即可得知（本院卷一25-35、197-205頁），再佐以原告之薪資結構主要為每月固定領取「本薪88,200元」、「午餐補助1,800元」、「主管津貼10,000元」（本院卷一25-35、197、199、201、203、205、207頁），則原告之薪資顯與委任報酬有間，由此可見，原告不負擔被告經營之盈虧，只須其確實為被告提供勞務後，被告即有給付報酬之義務，則原告既非為自己之營業而勞動，亦無需自行負擔業務風險，否則所領薪資數額不至於具有相當固定性之特徵，是兩造間具有經濟上之從屬性。

4.原告係負責並擔任被告位於中國大陸分公司之銷售業務副總經理，而依兩造提出被告公司之業務開發費用請款單可知（本院卷一47、171、177、183、189頁），原告申請業務開發費用，需經「申請人」申請，後經「部門主管」、「總經理」、「董事長」逐級簽核，亦有「財務主管/出納經辦」核章欄位，且前揭請款單下方有記載「註：簽核程序請依照鑠德權責劃分表辦理」，則依此組織架構，原告需與上司、下屬協力完成工作，可見原告已被納入被告之管理組織與經濟結構體系內且居於分工合作狀態，自有組織上之從屬性。

5.依被告工作規則第71條第1項規定：「為支應退休金給付需要，本公司按月就勞工工資總額比率提撥勞工退休準備金，專戶存儲於主管機關指定之金融機構統籌保管運用」、第76條規定：「員工一律加入勞工保險及全民健康保險，享受勞健保給付權利」（本院卷一227、229頁），再依原告之薪資單所示，其上「薪資減項」欄項下載有「勞保費」、「健保費」；「備註」欄項下載有「勞退提撥」，而被告確有每月為原告投保勞健保，並依法提撥勞工退休金（下稱勞退金），此有原告之薪資單在卷可證（本院卷一25-35、197-207頁），可見被告所為除符合工作規則之規定外，在客觀上與一般僱傭關係亦無二致，已足使人產生合理之信賴，再者，原告係擔任被告之副總經理，其須親自履行職務，符合不得使用代理人之從屬性。

- 01 6.原告任職於被告擔任副總經理，業如前述，惟被告並未提出
02 任何董事會會議紀錄，用以證明原告之副總經理職務係由被
03 告依公司法第29條第1項第3款之程序委任，此由被告自承：
04 「被告公司董事會成員對原告擔任副總經理並無意見，惟當
05 時原告於100年1月進入被告公司擔任副總經理僅有口頭約
06 定，並無相關會議紀錄記載上開過程，亦無任何公告，雙方
07 權利義務皆為口頭約定」等語（本院卷○000-000頁）即可
08 知悉，況被告又為原告投保勞健保，及依法提撥勞退金，由
09 形式上觀之，原告即非被告依公司法所定程序所委任之經理
10 人甚明。
- 11 7.依被告工作規則第1條規定：「本公司為樹立制度，健全組
12 織及管理，特依勞動基準法及政府相關法規訂定本規則。凡
13 本公司所屬員工之管理，除法令及勞動契約另有訂定者，悉
14 依本規則行之」、第57條第1項規定：「員工有下列情事之
15 一經查證確鑿或有事證情節重大者，得予開除」、第2項規
16 定：「勞工有以下情事之一者，視為情節重大」（本院卷一
17 211、223頁），而被告不爭執有於111年1月14日以電子郵件
18 寄送系爭公告予原告，並依工作規則第57條規定予以解僱原
19 告〔見兩造不爭執事項(二)〕，顯見原告實屬被告僱用之勞
20 工，被告始依勞基法規定所制定出之工作規則，作為終止兩
21 造間僱傭關係之依據。
- 22 8.被告固辯稱原告長期派駐於海外，其職務內容主要係幫助被
23 告接洽海外業務及管理海外分公司員工，其擁有相當大的獨
24 立裁量與決策權，可自由決定與何人簽訂買賣契約，其所給
25 付之勞務皆為「裁量與決策」云云（本院卷○000-000
26 頁），然依上開業務開發費用請款單所示，申請費用仍須由
27 總經理、董事長逐級簽核，則原告擔任副總經理一職，在公
28 司分層授權下，對某些特定事務有裁決權，乃公司經營之政
29 策而將部分裁決權下放，以分擔董事長、總經理之龐雜事
30 務，符合公司經營之實況，自不得以原告有被告前開抗辯所
31 稱之「裁量與決策」權限，逕認原告與被告間即為委任關

01 係。至被告又辯稱原告不需打卡紀錄工作時間，上班時間及
02 是否休假皆由其自行決定，故兩造間不具人格上從屬性云云
03 （本院卷○000-000頁），然打卡與否僅是雇主管制勞工時
04 間方法之一，並非唯一方法，現代公司因工作內容特性及型
05 態而採取彈性化時間管理制度，亦非罕見，是不得單以此認
06 定兩造間即非僱傭關係。

07 9.被告復辯稱因原告替被告開發國外大廠客戶，若案件談成，
08 被告會依談成業務金額按一定比例發予業務開發費用即所謂
09 佣金，有時佣金數額甚高於原告每月所領100,000元報酬，
10 足見原告係為自己利益給付勞務，不具經濟上從屬性云云
11 （本院卷一160頁），然被告並不否認前開所指之佣金亦會
12 支付予對於有幫助到被告取得業務之第三人公司（本院卷一
13 163頁），顯見發放該業務開發費用（即佣金）一事，適用
14 於所有對於被告取得業務之相關協助者，並非僅限原告所能
15 領取，其目的應係為激勵原告或其餘相關人員能努力開發更
16 多業務，增加被告收益，核屬勞務之對價，自不得以此認定
17 不具經濟上從屬性，是被告抗辯，尚不足採。

18 10.綜上，原告自100年1月起受僱於被告，並擔任副總經理，與
19 被告約定每月薪資為100,000元，原告所提供之勞務及所獲
20 取之報酬，依前所述，即為被告指派至中國大陸分公司從事
21 銷售業務及由被告發放工資，又原告於111年1月14日係遭被
22 告依工作規則第57條規定為終止兩造間勞動契約，是被告對
23 於與原告成立之工作內容、原告所應提供之勞務內容甚或契
24 約之終止，均有決定權限，參酌被告於原告任職期間均為其
25 投保勞健保、提繳勞退金，已如前述，是兩造間確實具有人
26 格上、經濟上及組織上之從屬性，應係僱傭關係，而非委任
27 關係，則被告前揭所辯，實不足採。

28 (二)被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭關
29 係，是否合法？

30 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
31 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是

01 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初
02 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
03 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之
04 緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解
05 僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇
06 主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之
07 危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續
08 其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」
09 之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建
10 立；所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受
11 到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，
12 且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，此必
13 以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，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，雇主所
15 為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始
16 足稱之（最高法院104年度台上字第1227號、99年度台上字
17 第2348號裁判要旨參照）。次按當事人主張有利於己之事實
18 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有
19 明文。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由之存
20 在，負舉證責任。

- 21 2. 被告辯稱於110年12月底接獲員工匿名檢舉原告有浮報給予
22 第三人佣金情事，調查發現被告於106年給付佣金對象為富
23 士康公司，然卻匯入洪于琇之帳戶，被告原以為洪于琇係富
24 士康公司指定之人，逕將佣金款項匯入其帳戶，經查證後發
25 現洪于琇為原告之姪女，且其居住臺南亦非富士康公司員
26 工，顯見原告將洪于琇開設於臺南市之台新銀行海佃分行帳
27 戶當作收取佣金之人頭帳戶，收取本應給付予富士康公司之
28 佣金，原告要求被告匯款至洪于琇帳戶有2種可能：其一為
29 被告自始無庸給付佣金予富士康公司，原告假借給付佣金名
30 義，浮報不存在之支出名目以中飽私囊；其二為實際應給付
31 予富士康公司之金額少於原告向被告申報之款項，即原告以

01 少報多，將可直接匯入富士康公司之佣金，透過洪于琇帳戶
02 從中謀取差額利益，此舉侵害被告財產，構成刑法背信、業
03 務侵占等罪嫌，且原告有要求中國大陸分公司員工「找發
04 票」核銷浮報款項云云（本院卷○000-000、250-252頁），
05 並提出被告分別於105年、106年Q1-Q4、107年1-6月之富士
06 康業務開發費用款項匯入洪于琇帳戶之被告公司轉帳傳票、
07 請款單、上海商業儲蓄銀行匯出匯款申請書（回條聯）、洪
08 于琇臉書頁面截圖、原告與中國大陸分公司員工「木藍
09 風」、「陳草」之通訊軟體WeChat對話紀錄截圖等件影本附
10 卷為證（本院卷○000-000、255、257-292頁），然原告則
11 主張此係因中國大陸有外匯管制，訴外人即原受款人鄭炳
12 駿、樊程於被告匯款後提領時效過長且程序繁雜，扣取手續
13 費過高及有取款金額限制，又被告公司財務人員亦反映有匯
14 損與兩地銀行手續費過高，故甲○○指示由原告提供本人及
15 另外帳戶分散金額，釐清合作項目，因此始提供洪于琇帳
16 戶，後續富士康業務開發費用部分即匯入洪于琇帳戶，原告
17 自行開發客戶之開發費則匯入自身帳戶，再由原告領出交由
18 相關人員，自102至109年皆是透過這樣方式支出，甲○○均
19 清楚等語（本院卷○000-000、454頁）。經查：

- 20 (1)依兩造不爭執且由雙方提出富士康業務開發費用之被告公司
21 請款單（本院卷一47、171、177、183、189頁）可知，自10
22 6年2月起，原告申請業務開發費用之作業流程係由申請人提
23 出請款單申請，再經部門主管、總經理、董事長逐級簽核
24 後，最終匯款至受款者即洪于琇帳戶，此部分堪可採信。惟
25 被告辯稱係因向來對原告相當信賴，故不會特別查證、核
26 對，原告請被告指定一名自然人當作佣金的受領人，所以被
27 告的錢才會一開始匯入自然人戶頭，後因有人檢舉原告不法
28 情事，始發現該自然人是原告姪女之情形云云（本院卷一16
29 3、455頁），然被告公司相關款項支出、匯款及審核等程
30 序，本即為被告公司所屬相關前揭業務承辦人員之職責，豈
31 能僅憑「因信賴原告」之原因，而無視應審核原告提供之受

01 款人名稱、帳戶號碼等相關資訊是否屬實，以釐清是否可能
02 會遭冒領款項或匯錯帳戶等情事，況被告亦自承洪于琇之帳
03 戶為開設於臺南市之台新銀行海佃分行，已如前述，且被告
04 已多次匯款至上開帳戶（本院卷一173、179、185、191
05 頁），顯見被告對於富士康業務開發費用是否需匯入開設於
06 中國大陸之銀行帳戶，應可確實掌握與查核。則被告近4年
07 來未曾發現其所辯稱原告有浮報業務開發費用情事，反以係
08 因信賴原告之卸詞，忽略此應為被告公司內部控制、財務稽
09 核之義務行為，顯與常情有違。再者，相關業務開發費用申
10 請及零用金報支核銷，本係被告為維護公司財務健全所為之
11 帳務管理作為，是原告以向來對原告相當信賴，故不會特別
12 查證、核對云云為抗辯，難認可採。

13 (2)依被告工作規則第七章解僱、資遣、離職及退休章節之第57
14 條第2項規定：「勞工有以下情事之一者，視為情節重大：
15 ……5.侵佔公有財物有事證者……」（本院卷一223頁），
16 而被告辯稱原告要求被告匯款至洪于琇帳戶有2種可能：其
17 一為被告自始無庸給付佣金予富士康公司，原告假借給付佣
18 金名義，浮報不存在之支出名目以中飽私囊；其二為實際應
19 給付予富士康公司之金額少於原告向被告申報之款項，即原
20 告以少報多，將可直接匯入富士康公司之佣金，透過洪于琇
21 帳戶從中謀取差額利益，此舉侵害被告財產云云（本院卷○
22 000-000頁）。然查，被告自承對於夏普公司佣金事宜，被
23 告仍在進行調查程序，相關事證會再補陳，且還有很多佣金
24 案在調查中，亦尚未調查富士康有無收到相關佣金等語（本
25 院卷一252、306、455頁），足見被告迄今尚未掌握原告有
26 侵佔、浮報費用之「事證」，顯與前開被告工作規則第57條
27 第2項規定內容及要件有間，是被告既未能舉證證明原告確
28 有浮報不存在之支出名目，或以少報多給付予富士康公司之
29 佣金，並侵害被告之財產，僅以臆測方式認定原告有違反被
30 告工作規則第57條第2項規定，難認有據。

31 3.綜上，被告所提出之各項證據，均不足使本院認原告有利用

01 洪于琇為人頭帳戶，並浮報業務開發費用等情事為真，是被
02 告以原告有上開情事，認違反被告工作規則第七章第57條事
03 證明確且情節重大，即不可採。是被告依勞基法第12條第1
04 項第4款規定，於111年1月14日發布系爭公告，對原告終止
05 勞動契約，於法即屬未合，自不生終止之效力。

06 (三)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契
07 約，是否有理？

08 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
09 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
10 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第
11 14條第1項第5款、第6款分別定有明文。經查，被告抗辯於1
12 11年1月14日依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告並不
13 合法，業經本院認定如前，當屬違反勞工法令致有損原告權
14 益之虞；另被告解僱並不合法，兩造間勞動契約繼續存在，
15 被告自111年1月15日起即未再給付每月薪資予原告，此為兩
16 造所不爭執〔見兩造不爭執事項(三)〕，當屬未依勞動契約給
17 付工作報酬，原告自得不經預告終止勞動契約。而原告於11
18 1年5月9日向本院準備程序中表明主張依勞基法第14條第1項第
19 5款、第6款規定，以民事起訴狀終止兩造間勞動契約（本院
20 卷一152頁），而被告係於同年4月15日收受上開民事起訴狀
21 繕本（本院卷一145頁），是應認兩造間勞動契約於111年4
22 月15日經原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定合法
23 終止。

24 (四)原告請求被告給付積欠薪資、資遣費、預告工資，是否有
25 理？

26 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
27 請求報酬；非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效
28 力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為
29 者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
30 提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第23
31 4條分別定有明文。本件被告於111年1月14日依勞基法第12

條第1項第4款事由終止勞動契約不合法，業經審認如前，其終止行為雖不生終止契約之效力，然已有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告違法解僱前，並無去職之意，而有繼續提供勞務，應認被告已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告，又被告不爭執原告每月薪資為100,000元〔見兩造不爭執事項(一)〕。從而，原告請求被告給付自111年1月15日起至同年4月15日止之積欠薪資計300,000元（計算式：100,000元×3個月），為有理由，應予准許。

2. 勞工依勞基法第14條第1項規定為終止契約，依同條第4項準用同法第17條規定，雇主應發給資遣費。又94年7月1日勞退新制施行後，勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，其計算方式不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條亦有明文。查原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約為合法，已如前述，其依同法第17條規定請求被告發給按其年資及平均工資計算之資遣費，洵屬有據。又原告自111年4月15日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，分別為46,667元（ $100,000 \times 14/30$ ，元以下四捨五入，下同）、100,000元、100,000元、100,000元、100,000元、100,000元、51,613元（ $100,000 \times 16/31$ ），將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為99,713元〔計算式：（46,667元+100,000元+100,000元+100,000元+100,000元+100,000元+51,613元）÷6=99,713元〕。原告之月平均工資為99,713元，其自100年1月1日起開始任職於被告公司至111年4月15日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11年3個月又14

天，新制資遣基數為【5+29/45】（新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div當月份天數)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告公司給付之資遣費為562,824元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數），逾此範圍之請求，應屬無據。

3.按雇主應給付預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，而未依同法第16條第1項各款所規定期間前預告者為限，此觀同法第16條第3項之規定自明。而在同法第14條第1項所規定，勞工得不經預告終止勞動契約之情形下，同條第4項僅規定勞工得準用同法第17規定，請求雇主給予資遣費，而未規定得準用同法第16條規定，請求雇主給予預告期間工資，足認勞基法第14條第1項所規定，在勞工不經預告主動終止勞動契約之情形下，勞工不得請求雇主給予預告期間工資。查本件勞動契約係由原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定予以終止，業如前述，故原告請求被告給付預告工資100,000元，尚屬無據，不應准許。

(五)原告請求被告開立非自願離職證明書，是否有理？

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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。是勞工依勞基法第14條規定離職時，雇主應開立非自願離職證明書。查原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，業經本院認定如前，則原告請求被告開立非自願離職書，自應准許。

(六)原告請求被告給付業務開發費用、大陸辦公室費用及房屋租金、零用金、公務支出費用，是否有理？

原告主張請求被告給付業務開發費用、大陸辦公室費用及零用金、房屋租金、公務支出費用等項目，係依據以往慣例，及其所提出之報表以證明雙方確實有如此約定，惟無書面約

01 定（本院卷一151、154頁）。經查：

02 被告辯稱縱使請款單上有甲○○之簽名，僅表示甲○○有收
03 到請款單，非代表被告同意支付該筆款項，況請款單上未經
04 財會主管簽核，即表示該筆費用實際未經核算，難憑甲○○
05 有簽名即表示被告同意支付費用云云（本院卷一153、164
06 頁）。然查，依被告提出富士康業務開發費用之被告公司請
07 款單（本院卷一171、177、183、189頁）所示，其上之「財
08 務主管/出納經辦」核章欄位均未見有財務主管或出納經辦
09 簽名或蓋章，然請款單上卻均蓋有「付PAID訖」印章，足見
10 原告係符合申請業務開發費用之流程，始獲由被告匯款至洪
11 于琇帳戶。是被告辯稱請款單上未經財會主管簽核，僅有甲
12 ○○簽名不表示被告同意支付費用云云，顯然自相矛盾，固
13 非可採。惟查：

14 1.業務開發費用部分：

15 (1)依被告不爭執由原告提出於109年8月10日申請同年1至6月之
16 富士康公司、廈門達運業務開發費用之被告公司請款單〔本
17 院卷一47、153頁；兩造不爭執事項(五)之2.〕所示，其上確
18 有甲○○之簽名，惟並未蓋有如前所述之「付PAID訖」印
19 章，故該2張請款單僅能證明原告於109年8月10日有循請款
20 程序並經甲○○簽核，尚無法證明兩造間合意該2筆金額
21 （美金324.12元、美金15,990.63元）即為給付予富士康公
22 司、廈門達運之業務開發費用。雖原告提出其於109年10月7
23 日以通訊軟體LINE向甲○○表示：「賴董，你剛給我的佣金
24 是『USD4083+NT4』。跟申請批核的金額不對應！」（本院
25 卷一49頁），然該訊息為原告片面所發，被告並無回應，實
26 難認為上開2筆業務開發費用金額係經被告同意，且被告尚
27 有積欠部分業務開發費用之情。

28 (2)又原告主張被告尚積欠富士康公司、廈門達運之109年7至12
29 月美金17,345元、110年1至6月美金13,460元、110年7至12
30 月美金9,841元之業務開發費用共計美金40,646元，及積欠
31 韓國三星/燦宇光電、日本夏普公司之110年第4季業務開發

費用人民幣23,574.75元、110年7至9月人民幣13,443.75元、110年10至12月人民幣46,487.5元之業務開發費用共計人民幣83,506元，且表示相關費用係由訴外人即被告公司業務助理張惠保製作出表格，再交由原告確認云云（本院卷一15、16、454頁），並提出前開期間之KS-DARWIN開發費用（USD）Excel表格、三星/燦宇光電2021年Q4 Rebate明細、夏普2021年7月～9月 Rebate明細、夏普2021年10月～12月 Rebate明細、業務開發費分配及計算磋商內容相關文件、張惠保寄發予原告之電子郵件等件影本為證（本院卷一51、53、55、57、59、61、316、335-353、371、373、375、377、379、381、383、454頁），惟被告以前開表格係原告自行製作而否認（本院卷一153頁；卷二103頁）。查，張惠保寄發予原告電子郵件之郵件主旨分別為「專案開發部門2020H1開發費用計算」、「RE：KS-DARWIN開發費用2021/1～9月」、「2021/12月Samyang & PBT銷貨明細表&進貨成本表」；附件檔名分別為「2020.06.30KS-DARWIN開發費用.xlsx 69KB」、「2021.06.30KS-DARWIN開發費用.xlsx 96KB」、「2021.12.31 Samyang & PBT銷貨明細表.xls 141KB」、「2021.12.31 Samyang & PBT進貨成本表.xls 70KB」（本院卷一371、373、375、377、379頁），此與原告提出之「KS-DARWIN開發費用（USD）」Excel表格、Rebate Note之抬頭名稱均不同，且年份部分亦有記載錯誤（本院卷一51、53、55、57、59、61頁），再前開Excel表格並無如同「2013.Q4三星業務合作開發費用」Excel表格右下方載有「製表人：周婷鈺」之註記欄位（本院卷一383頁），其上亦無原告經確認無誤後之用印或簽名，已難採憑。另經本院當庭勘驗原告所提出「專案開發部門2020H1開發費用計算」電子郵件原始畫面，點選副檔名後顯示內容為「2020年KS-DARWIN開發費用（USD）」，下方頁籤最新為「2020年1至6月」（本院卷二105頁），惟此與原告先提出之原證7「2021年KS-DARWIN開發費用（USD）」（本院卷一51頁）之標題年

份為「2021年」、應付月份「1～6月」之記載已有不同，對此原告固再提出更正版本之原證7（本院卷二49頁），並陳稱：因為助理在影印時可能格式有跑掉云云（本院卷二105頁），惟對照兩版本之原證7格式（本院卷一51頁；卷二49頁）、年份、請領期間均有明顯不同，難認係單純格式調整有誤之問題，是難以執為有利原告之認定。末以原告並未提出其有如同於109年8月10日依循請款程序之被告請款單，證明有向被告申請富士康公司、廈門達運之109年7至12月、110年1至6月、同年7至12月期間，及韓國三星/燦宇光電、日本夏普公司之110年第4季、同年7至9月、同年10至12月之業務開發費用，自難執此為原告有利之認定。

(3)原告固主張雙方有就業務開發費用之分配及計算有磋商，並提出前開磋商內容相關文件為證云云（本院卷一316、335-353頁），然由前開磋商相關文件內容既無可證是否係由原告或被告何者所提出，亦無法看出係經雙方互相磋商、討論達成共識的結果，且無雙方確認之簽名，況依原告提出之「2012.10-12月（Q4）三星業務合作開發費用」表格所示（本院卷一351頁），下方分別有「製表人」、「主管」、「核準」等欄位，惟均未見有相關人員簽名或蓋章，則此磋商相關文件是否確係經被告所認可，不無疑問。又原告主張依往例填寫請款單，並據此向被告請款，甲○○即會簽核同意支付業務開發費用云云（本院卷一14、16頁），然此至多僅能證明被告於109年前確有同意支付相關業務開發費用之事實，至於兩造間是否確有約定後續均維持相同之給付方式與做法，尚無從據以論斷。是原告請求被告給付美金52,922.75元及人民幣83,506元之業務開發費用，洵無可採。

2.大陸辦公室費用及房屋租金部分：

按在大陸地區製作之文書，經行政院設立或指定之機構或委託之民間團體驗證者，推定為真正，台灣地區與大陸地區人民關係條例第7條定有明文。故大陸地區文書在經財團法人海峽交流基金會（下稱海基會）驗證前，尚難認其形式真

正，此有海基會網頁列印資料在卷可憑（本院卷二17頁）。經查，被告以原告提出之蘇州工業園區水墨30房屋租賃合同（下稱系爭房屋租賃合同）未經海基會公證為由而否認該文書之真正（本院卷一63-66頁），依系爭房屋租賃合同形式上觀之，為原告在大陸地區與訴外人即大陸地區人民莊士賢簽訂之房屋租賃合同，其性質應屬在大陸地區製作之文書，既未經海基會驗證，依前揭法條規定，尚無從推定其為真正，自欠缺證據能力。雖原告主張以往租約也未經公證，租賃物相同，出租人亦為莊士賢，被告亦有支付110年1月至6月之租金，並提出蘇州工業園區水墨30房屋租賃商業發票（INVOICE）為證云云（本院卷一67、319頁），然原告並未提出先前年度之房屋租賃契約供本院參酌，故是否確如原告所陳有以往租約亦未經公證一情，容有疑義。縱認系爭房屋租賃合同確為真正，亦僅係原告與莊士賢間簽訂之租賃契約，此新簽訂之簽約過程是否業經被告認可，並同意繼續為原告給付房屋租金，不無疑問，故仍不足以作為原告主張請求被告給付房屋租金之佐證。另原告雖主張被告與訴外人即大陸地區人民張梅蘭簽訂之房屋租賃合同，亦未經公證，被告仍給付租金云云（本院卷一319、389頁），然前開房屋租賃合同係由被告做為承租方而簽約並自付租金予出租方，並非係被告請求其餘第三人給付租金，本無須經海基會驗證，自屬當然，此與原告做為承租方簽訂系爭房屋租賃合同後，轉向要求被告為原告給付房屋租金予出租方之情，分屬二事，並無相涉。是以，原告依據未經海基會驗證之系爭房屋租賃合同，請求被告給付1年房屋租金人民幣54,000元，洵屬無據。

3. 零用金部分：

有關原告主張被告每次均支付人民幣30,000元至原告保管之人民幣零用金帳戶，用以支應大陸員工雜支及業務開發費用，然自110年8月開始，被告推託不撥補零用金，致原告代墊零用金共計人民幣34,316.25元等語（本院卷一17-18

頁)；被告則辯以：原告確實有於110年11月向被告申請零用金，惟大陸分公司員工曾私底下向被告抱怨「電腦故障」問題，造成員工無法工作、生產效率低落，然原告早於同年9月底時，業以發票申請電腦維修費用，照理應已維修完畢，不至仍有電腦故障問題，顯見原告未實際支出而以不實發票虛報獲利等語（本院卷二27-28頁）。經查：

- (1)原告雖提出零用金統計明細表、原告以微信支付給大陸員工「陳草」零用金對話截圖為證（本院卷一79-107頁；卷二47頁），並陳稱係被告大陸地區分公司助理所製作云云（本院卷二116頁），此零用金統計明細表之形式真正，被告固不爭執（本院卷二107頁），惟查，該等明細表並未檢附相關單據，亦未經層層簽核，其內容是否屬實，已難遽採。再前揭對話截圖之通話對象為「陳草」，且至多僅得證明原告曾以通訊軟體微信給付自稱為「零用金」名義之人民幣1,000元予他人，是否確實為被告業務所支出，則無法證明，復未能提出其他證據以實其說，此部分主張尚不足採。
- (2)原告固另提出其與訴外人「陳艷梅」於110年11月29日、30日、同年12月24日對話紀錄略以：「（原告：）零用金還沒申請下來？（陳艷梅：）副總，是的，我再问问。（陳艷梅：）汪副總您好，特助回复：公司目前尚未審核通過，請了解。」、「（原告：）妳問下公司！零用金到底要不要給！現在昆山的電腦也故障！要報修，沒有錢！（陳艷梅：）汪副總您好，好的，我再問下。」、「（原告：）妳跟公司講！現在昆山電腦壞了！沒辦法出貨！也沒錢買電腦；（陳艷梅：）副總，好的，我向特助反饋下。」（本院卷一71-75頁），此對話紀錄至多證明原告曾向被告大陸地區員工表示零用金不足，並以維修電腦為由要求該員工向被告請款，未見原告有何代墊款項之事實。另原告雖提出109年8月、12月間，曾向甲○○表示零用金為負數並請求簽核（本院卷一77頁），惟此係109年8、12月間之對話內容，亦無法證明原告於110年8月開始有為被告墊付相關款項，更與

01 原告提出110年起之零用金統計表明細所載日期無涉，尚難
02 據為有利原告之認定。

03 4.公務支出費用部分：

04 原告另主張每月得檢附單據向被告請領有關出差拜訪客戶洽
05 公之交通費（含汽車維修費、保養費、油資），惟原告於11
06 0年申請之390,281元，被告無理由扣除諸多項目，僅給付20
07 4,711元，尚積欠185,570元（計算式：390,281元－204,711
08 元）；又原告於111年1月14日遭被告非法解僱前，尚有支付
09 各項花費計19,742元，故請求被告給付公務支出費用共計20
10 5,312元（計算式：185,570元＋19,742元）云云（本院卷一
11 19-20頁），並提出109年月請款明細、110年業務工作月報
12 銷費用為證（本院卷一109、111頁），惟該等報表並無相關
13 資料佐證，且其上亦無相關人員審核簽認，難信為真，原告
14 執此請求此部分費用，亦屬無據。

15 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
17 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
18 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
19 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付
20 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
21 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
22 利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前
23 段、第203條分別定有明文。復按依勞退條例第12條第1項規
24 定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退
25 條例第12條第2項所明定。本件原告請求被告給付積欠薪資
26 及資遣費，均以支付金錢為標的，其中資遣費依勞基法第17
27 條第2項、勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30
28 日內發給，而薪資應於次月給付，分別為定有期限之債權，
29 而原告就前開給付積欠薪資、資遣費等項目均請求自起訴狀
30 繕本送達翌日即111年4月16日（本院一145頁）起算法定遲
31 延利息，依上開規定，均屬有據。

01 六、綜上所陳，原告依兩造間勞動契約及勞基法規定，請求被告
02 給付原告積欠薪資300,000元、資遣費562,824元，合計為86
03 2,824元，及自111年4月16日起至清償日止，按週年利率5%
04 計算之利息，暨請求被告開立非自願離職證明書，均有理
05 由，應予准許。逾此部分則無理由，應予駁回。又本判決第
06 1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依
07 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依
08 同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供
09 擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，
10 原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職
11 權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告
12 敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此
13 敘明。

14 七、本件事證已臻明確，原告固聲請被告提出109年度，被告核
15 准給付原告之金額、項目及轉帳傳票等資料（本院卷二10
16 7、109頁），待證事實無非欲證明原告請求業務開發費用等
17 金額是否合理。惟原告前揭請求之金額，於每年每月並非均
18 為固定且相同之數字（本院卷○000-000頁；卷二33頁），
19 且未經被告審核通過，尚難以此推認原告之金額必然合理，
20 是此部分無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用
21 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
22 爰不逐一論列，附此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 111 年 10 月 27 日
25 勞動法庭 法 官 謝志偉

26 正本係照原本作成。

27 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
28 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
29 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 書記官 邱淑利

附表一：原告原起訴主張之項目及金額				
卷頁碼：本院卷一3-21頁				
下列項目金額為新臺幣				
積欠薪資 (111.1.15-111.3.15)	資遣費	預告工資	公務支出費用	合計 (新臺幣)
200,000元	560,417元	100,000元	205,312元	1,065,729元
下列項目金額為美金				
業務開發費用 (富士康、廈門達運)				合計 (美金)
52,922元				52,922元
下列項目金額為人民幣				
業務開發費用 (韓國三星/燦宇光電、日本夏普)	中國大陸辦公處所費用及房屋租金			合計 (人民幣)
83,506元	88,316.25元 (代墊零用金34,316.25元+1年房屋租金54,000元)			171,822.25元

附表二：原告更正後主張之項目及金額				
卷頁碼：本院卷〇000-000頁；卷二37-38頁				
下列項目金額為新臺幣				
積欠薪資 (111.1.15-111.4.15)	資遣費	預告工資	公務支出費用	合計 (新臺幣)
300,000元	564,584元	100,000元	205,312元	1,169,896元
下列項目金額為美金				
業務開發費用 (富士康、廈門達運)				合計 (美金)
52,922.75元				52,922.75元
下列項目金額為人民幣				
業務開發費用 (韓國三星/燦宇光電、日本夏普)	中國大陸辦公處所費用及房屋租金			合計 (人民幣)
83,506元	88,316.25元 (代墊零用金34,316.25元+1年房屋租金54,000元)			171,822.25元

附表三：法院判決原告得請求之項目及金額				
下列項目金額為新臺幣				
積欠薪資 (111.1.15-111.4.15)	資遣費	預告工資	公務支出費用	合計 (新臺幣)
300,000元	562,824元	—	—	862,824元
下列項目金額為美金				
業務開發費用 (富士康、廈門達運)				合計 (美金)
—				—
下列項目金額為人民幣				

(續上頁)

01

業務開發費用 (韓國三星/燦宇光電、日本夏普)	中國大陸辦公處所費用及房屋租金	合計 (人民幣)
—	—	—