

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第113號

原告 紀沛縈

訴訟代理人 劉楷律師

黃智靖律師

被告 崧虹科技股份有限公司

法定代理人 孫貽謀

訴訟代理人 宋英華律師

葉育泓律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年7月3日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾萬柒仟肆佰陸拾捌元，及自民國一百零八年四月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之六，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣貳拾萬柒仟肆佰陸拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、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項第2、3款定有明文。本件原告起訴時原聲明(一)部分為：被告應給付原告1千元，及自民國107年4月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於109年5月19日變更聲明(一)為：被告應給付原告202,590元，及自107年4月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，是原告上開變更聲明(一)部分，核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸上開說明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告於97年7月14日起任職於被告，被告於108年3月29日以不實之指控，違法終止兩造間勞動契約，被告於108年4月1日勞資爭議調解時，仍拒絕原告提供勞務，原告則以存證信函通知被告，因被告違反勞動基準法第14條第1項第6款，原告於108年4月28日終止兩造勞動契約，故被告應給付原告108年3月29日起至108年4月28日之工資32,445元、資遣費175,023元、預告期間工資32,089元（共計239,557元）、加班費202,590元，並發給原告非自願離職證明書。並聲明：（一）被告應給付原告239,557元，及自民國107年4月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（二）被告應給付原告202,590元，及自民國107年4月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（三）被告應發給原告非自願離職證明書。（四）原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）、原告自97年7月14日任職日起與訴外人即被告公司前副總經理羅玉惠、前總經理亢福林、前財務協理王麗芬、前會計課長蔡淑玲、前出納人員宋慧紋、前研發部副總黃翰廷、前研發助理曹美如及晶匠科技有限公司（下稱晶匠公司）負責人董祐閔等8人共同謀議，由原告填製不實之會計憑證，侵占被告公司資產高達數千萬元，原告上開行為已違反兩造勞動契約第2條、工作規則第11條第3款、第7款、第8款，被告依工作規則第17條第1項第4款及第2項第10款、第13款、第18款之規定得終止勞動契約，故原告既已違反上開勞動契約及工作規則，且違反之情節重大，客觀上已難期待被告採用解雇以外之懲處手段，被告依工作規則及勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止與原告間之勞動契約，應屬適法有據。是本件原告自無請求被告給付資遣費、預告工資、108年3月29日至4月28日之工資，及非自願離職證明書之理。

01 (二)、原告未依被告工作規則第34條規定申請加班，自無請求被告
02 給付加班費之理。並聲請：原告之訴駁回。如受不利判決，
03 願供擔保請准免為假執行。

04 三、本件兩造不爭執事項：

05 (一)、原告自97年7月14日起任職於被告。

06 (二)、被告於108年3月29日依工作規則第17條第1項第4款、第
07 2項第10、13、18款等規定終止兩造勞動契約。

08 (三)、原告每月薪資為32,445元，折合時薪為135.18元。

09 四、本院判斷：

10 原告主張因被告違法解僱，原告依勞動基準法第14條第1項
11 第6款規定終止兩造間勞動契約，並求為如訴之聲明等情，
12 經被告否認上情，而辯稱：原告與被告公司前管理階層人員
13 羅玉惠、亢福林、王麗芬、蔡淑玲、宋慧紋、黃翰廷、曹美
14 如及晶匠公司負責人董祐閔等8人共同謀議，由原告填製不
15 實之會計憑證向被告請款，而掏空被告達數千萬元，故被告
16 公司於108年3月29日將原告解僱，並提出晶匠公司開立之
17 統一發票、被告公司之請款單、公司轉帳傳票、傳票明細表
18 等為證（見本院108年度壠勞簡字第23號卷，下稱簡字卷，
19 第35至61頁，下稱系爭單據），然原告亦否認被告所述之上
20 情，陳稱：系爭單據僅有104年5月20日之請款單經原告簽
21 名，其餘單據原告均未簽名於其上，要難認均係原告所為，
22 且上開請款單均係依據晶匠公司所開立之統一發票為請款，
23 並依被告公司流程，經被告公司主管批示核准後，被告公司
24 始為撥款，原告僅為業務部助理，要如何侵佔公司款項？是
25 被告並無解僱原告之理由，故被告於108年3月29日終止兩
26 造勞動契約並不合法等語。綜上，本件爭點厥為：(一)原告得
27 否主張被告違法解僱原告，而依勞動基準法第14條第1項第
28 6款終止勞動契約，並向被告請求資遣費、預告工資、工資
29 及發給非自願離職證明書？(二)原告請求被告給付加班費是否
30 有理由？

31 (一)、原告依照勞動基準法第14條第1項第6款終止與原告間之勞

動契約，有無理由？

1、被告以原告填製系爭單據，並侵占被告公司之財產高達數千萬元，而違反工作規則第11條第3款、第7款、第8款之規定，再依第17條第1項第4款及第2項第10款、第13款、第18款之規定及勞動基準法第12條第1項第4款之規定，終止與原告間之僱傭契約，是否有理由？

①、按為維持勞資關係之信賴與和諧，員工應履行下列誠實義務：相關文件表格之填寫應確實詳盡，不得偽造、變造或隱瞞；不得利用職權圖利自己或他人，亦不得為其個人或親友之利益，向本公司行不當之請求或關說；員工執行業務時，不得有侵害他人權益之情事。被告公司工作規則第11條第3、7、8款定有明文。再按員工有下列情形之一者，本公司得於知悉其情形之日起30日內不經預告終止勞動契約：違反勞動契約或工作規則，情節重大者；對同仁或公司財物及產品有竊盜、勒索、欺詐之行為者；擅自改變工作方法或塗改文件或做不實之記載，致使公司蒙受重大損失者；偽造工作或業務紀錄，矇騙公司以圖利他人或獲取不當利益，致使公司遭受損害者，被告公司工作規則第17條第1項第4款及第2項第10款、第13款、第18款定有明文。

②、經查，參酌被告所提出之系爭單據，僅可認原告除於104年5月20日之請款單上簽名外，其餘單據均未見原告之簽名，是系爭單據是否均為原告所為，顯屬有疑。再查，縱認系爭單據均為原告所製作，然原告係依晶匠公司開立之統一發票製作被告公司之請款單、轉帳傳票，以此向被告公司請款，並經被告公司之主管簽核後，再將款項匯至晶匠公司等情，實與一般公司間相互交易往來之請款程序，並無二致，要難謂有何違法之處。又被告以原告未依被告公司簽核流程，卷附之請款單（見簡字卷第41頁）本應先由原告直屬長官簽准後，始得上呈至總經理，原告竟將請款單逕自送請時任被告公司總經理之亢福林簽核一情，即遽認該請款單內容為不實，而有違反工作規則云云。然查，被告公司總經理本有終局

決定公司款項之簽核及運用之權，縱該請款單漏未由原告直屬主管先行簽核，亦難認有何違反上開工作規則之處。加以被告迄今並無法提出足認晶匠公司與被告間有何虛偽交易之事證以實其說，應認被告上開辯稱，顯屬無稽。從而，被告就其主張原告製作不實之會計憑證並逕由總經理亢福林簽核乙節，即有違反上開勞動契約及工作規則情節重大等情，而依勞動基準法第12條第1項第4款終止勞動契約即非適法。綜上，被告於108年3月29日片面終止兩造間勞動契約並未合法。

2、承上，被告於108年3月29日終止勞動契約既未適法，原告以此主張遭被告違法解僱，而於108年4月28日依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，是否合法？

按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，勞基法第14條第1項第6款定有明文。經查，被告終止兩造勞動契約，於法未合，業如前述，顯已違反勞動契約及勞工法令設有法定解雇事由之限制，損害原告權益。而原告依勞基法第14條第1項第6款，以存證信函通知被告，原告將於108年4月28日終止勞動契約，該存證信函於108年4月26日送達於被告（見簡字卷第11至13頁），為兩造所不爭執，是兩造間之勞動契約自於108年4月28日終止無訛。綜上，原告依據勞動基準法第14條第1項第6款，於108年4月28日終止兩造間之勞動契約，應屬合法。

(二)、原告依勞動基準法第14條第1項第6款，於108年4月28日終止兩造間勞動契約，如前所述，而本件原告依勞動基準法之規定，請求被告應給付原告資遣費175,023元、預告期間工資32,089元、108年3月29日至同年4月28日工資32,445元及發給原告非自願離職證明書，有無理由？

1、原告請求應給付被告108年3月29日至同年4月28日之工資32,445元，有無理由？

經查，兩造對於原告每月薪資為32,445元，折合時薪為135.

18元一情，並無爭執（見本院卷第143頁）。惟被告以原告於108年3月29日至108年4月28日間並無服勞務，而無請求此部分之工資之理由等語，資為抗辯。按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條本文定有明文。經查，於108年4月28日前兩造間勞動契約尚有效存續，且原告主觀上並無任何去職之意，於被告拒絕受領勞務給付後，本應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，且被告於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告原告給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，原告無須補服勞務，仍得請求報酬。本件原告於被告通知資遣後，已有爭執，並於勞資爭議調解會議中，請求恢復勞動關係等情，有桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解記錄在卷可稽（見簡字卷第9頁），足證原告係欲維持兩造間之勞動關係，仍有為被告提供勞務給付之意思，被告上開片面終止行為雖不生終止勞動契約之效力，惟已足徵被告有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，是原告在被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦有繼續提供勞務之舉，堪認原告已將準備給付勞務之情事通知被告，然為被告所拒絕，則被告拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告受領勞務，依上開規定，應認被告已經受領勞務遲延。被告復未證明其於受領遲延後，曾對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，原告自無須再行催告被告受領勞務，且無須補服勞務，即得請求給付報酬。綜上，原告主張於108年4月28日終止勞動契約前，被告仍有給付工資之義務，而請求被告應給付108年3月29日至同年4月28日之工資為32,089元，於法並無不合，應屬有理由。

2、原告請求被告應給付原告資遣費175,023元，有無理由？按勞動基準法第17條規定於第14條終止契約準用之；在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，

未滿1個月者以1個月計，勞動基準法第14條第4項、第17條定有明文。經查，原告主張原告年資為10年9月又14日，被告應給付原告資遣費為175,023元【計算式：月薪32,445元×新制資遣基數（5+71/180）】乙情，被告對此亦不爭執（見本院卷第199頁）。經查，原告已依勞動基準法第14條第1項第6款，已如前述，於108年4月28日終止勞動契約，揆諸上開法條，應認於原告請求被告給付資遣費175,023元，核屬有據，應予准許。

3、原告主張預告工資32,098元，有無理由？

按僱主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期間之工資，此觀勞基法第16條第1項、第3項規定自明。而勞工依勞基法第14條第1項終止勞動契約者，依同法第14條第4項規定，準用同法第17條之規定，僱主應發給勞工資遣費，但並無準用同法第16條第3項預告期間工資之規定，即可推知明示其一，排除其它之立法意旨。況勞工以雇主違反勞動契約而終止兩造間之勞動契約時，本得自行決定何時終止契約，自不生預告期間之問題，亦無類推適用可言。經查，本件原告於108年4月28日以勞動基準法第14條第1項第6款規定合法終止勞動契約，業如前述，依上開說明，原告請求被告應給付預告期間工資32,089元，洵非可取，不應准許。

4、原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，僱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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。勞動基準法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。勞動基準法第19條之規定，係為證明勞工之工作經驗，便利其謀求新職，而課予僱主發給服務證明書之義務，依其規定，無論解僱之原因為何，僱主均負有發給義務。經查

01 ，本件兩造間前有勞動契約關係，經原告依勞動基準法第14
02 條第1項第6款規定於108年4月28日終止等情，均如前述
03 ，依上開規定及說明，被告有發給非自願離職證明書之義務
04 。原告請求發給，為有理由，應予准許。

05 (三)、原告主張依勞動基準法第24條第1項之規定，請求被告應給
06 付原告自104年3月起至109年3月29日止5年間之加班費共
07 202,590元，有無理由？

08 1、按員工如有加班之事實，無論僱主就該員工加班行為是否實
09 際給付加班費或以補休代之，對僱主而言均屬營運成本之增
10 加，是以僱主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相
11 關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條（按
12 勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規
13 定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有適
14 用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤
15 時間，推定勞工於該時間內經僱主同意而執行職務等語，然
16 參諸其立法理由，係謂：僱主本於其管理勞工出勤之權利及
17 所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之
18 證明能力。爰就勞工與僱主間關於工作時間之爭執，明定出
19 勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經僱主
20 同意而執行職務；僱主如主張該時間內有休息時間或勞工係
21 未經僱主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入
22 工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理
23 資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所
24 負舉證責任，謀求勞工與僱主間訴訟上之實質平等等語，是
25 勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經僱主同意
26 於該期間內服勞務，然僱主就員工加班乙事已預先以工作規
27 則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，
28 僱主仍得本此推翻上開推定（臺灣高等法院108年度勞上易
29 字第92號判決參照）。

30 2、依據被告公司於99年12月24日、108年3月18日所訂之工作
31 規則第34條規定均為：本公司因工作需要，除依第29條第5

款規定之外，經員工同意並由權責主觀簽署後得以加班。員工本人因工作需要必須加班時亦同。員工加班未經事前核准而私自逗留公司者，視同處理私人事務，不得申請加班費等語（見本院卷第155頁、簡字卷第70頁），上開99年12月24日之工作規則業經桃園縣政府（現改制為桃園市政府，下同）核準備查在案，並經被告張貼於公司公告欄上，此有桃園縣政府99年12月22日府勞動字第0990570601號函、被告公司公告欄照片1張在卷可稽（見本院卷第243至245頁），原告固主張其於附表一所示時間有延長工時之情形，並有被告提出之原告考勤明細表為證（見簡字卷第77至88頁背面），然原告就上開期間之延長工時，均未曾依上開工作規則向被告提出延長工時申請，亦未獲被告核准等情，業為原告所不否認（見本院卷第200頁）。準此，原告既未依上開工作規則事先申請延長工時而獲被告同意，參諸上開工作規則之規定，原告事實上縱為延長工時，尚無法將此視為加班。從而，原告請求被告給付延長工時之工資云云，亦屬無據，不應准許。至原告主張其係97年起即任職於被告，被告並未提出其任職當時之工作規則，要難以99年12月之工作規則拘束原告云云，惟經本院互核工作規則99年版本及108年版本之內容，就第34條之規定而言，兩版本之規定均相同，而原告迄今未舉證說明其任職時之工作規則就延長工時之申請有何與上開工作規則不同之處，故要難認被告有何不受上開工作規則第34條拘束之理，併此敘明。

（四）、綜上，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付資遣費175,023元、108年3月29日至108年4月28日積欠工資32,445元，共207,468元（計算式：175,023元+32,445元），以及請求給付非自願離職證明書等，為有理由，應予以准許。

五、未按給付無確定期限者，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

01 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
02 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；
03 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
04 利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項、
05 第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付工資、資遣
06 費之部分，依勞動基準法施行細則第9條規定，於依勞基法
07 終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。經查，兩造
08 間勞動契約既已於108年4月28日終止，則被告應於勞動契
09 約終止日結清工資、資遣費，惟被告迄今未給付，對原告應
10 負遲延責任。準此，原告請求自勞動契約終止之翌日即104
11 年4月29日起至清償日止，按法定利率即週年利率百分之5
12 計算之利息，於法有據。

13 六、綜上所述，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告給付
14 207,468元，及自108年4月29日起至清償日止，按週年利
15 率百分之5計算之利息，及發給非自願離職證明書，均為有
16 理由，應予准許；逾此金額之請求，為無理由，應予駁回。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，核與判決結果不
18 生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

19 八、本判決第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰
20 依勞動事件法第44條職權宣告假執行，並依據同條第2項宣
21 告被告預供擔保，得免為假執行。

22 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 109 年 8 月 11 日
24 勞工法庭 法官 游壁庄

25 正本係照原本作成。

26 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

27 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 109 年 8 月 12 日
29 書記官 張琬青