

臺灣臺中地方法院民事判決

106年度勞簡上字第32號

上訴人 蔡佳芳
訴訟代理人 蕭慶鈴律師
被上訴人 航欽科技有限公司
法定代理人 黃鳳鳴
訴訟代理人 林亮宇律師

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106年9月15日本院臺中簡易庭106年度中勞簡字第77號第一審判決提起上訴，本院於民國108年6月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴暨訴訟費用之裁判廢棄。被上訴人應給付上訴人新臺幣二十萬三千一百六十八元及自民國一〇六年七月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八十二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人部分：

(一)、於原審主張：上訴人自民國94年12月7日起受僱於被上訴人擔任會計工作，105年間被上訴人法定代理人由曾建華變更為黃鳳鳴，黃鳳鳴及其妻即以查帳為理由，無故為難上訴人，嗣於106年5月19日黃鳳鳴突交付上訴人通知書，指稱上訴人於辦理台灣大哥大門號業務期間，嚴重違反工作規則、工作態度消極怠慢、敷衍行事，告誡多次，依然我行我素，造成公司損害等語，陷害上訴人對被上訴人造成損害，而將上訴人解僱。上訴人雖續仍前往工作，惟於同年月24日遭被上訴人拒絕於門外，翌日上訴人前往臺中市勞資關係協會申請調解，惟並未成立；上訴人並無被上訴人所指之行為，被上訴人無故陷害上訴人，實為逼迫上訴人自行離職，以減少資遣費之支出，所為違法且不當，且上訴人離職前每月薪資新

01 臺幣（下同）36,659元，被上訴人為節省勞健保費用，高薪
02 低報為25,200元，危害上訴人之權益，上訴人已於106年6月
03 15日以存證信函終止勞動契約，並經被上訴人收受。上訴人
04 爰請求被上訴人給付下列金額：

- 05 1. 資遣費：依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第4項規定，請
06 求依同法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條
07 規定計算之資遣費，即以上訴人任職年資11年6月又9日，請
08 求資遣費212,317元【 $36,659 \times (11 + 7/12) \times 1/2 = 212,317$ 】
09 。
- 10 2. 預告工資：類推適用勞基法第16條規定，上訴人請求30日之
11 預告工資36,659元。
- 12 3. 以上合計248,976元。

13 (二)、原審為上訴人敗訴判決，上訴人提起上訴，並補充：

- 14 1. 被上訴人高薪低報違法情事係每月持續發生，上訴人於30日
15 內自可依法主張。復上訴人除於終止勞動契約函文中提及被
16 上訴人高薪低報外，亦主張上訴人並無任何違法失職情事，
17 被上訴人於105年5月19日之解僱行為顯然違法，惟原審判決
18 就此部分漏予認定
- 19 2. 又被上訴人開發4G車機市場，惟電信公司仍在3G升頻4G之際
20 ，上訴人主動提醒黃鳳鳴是否續約，其表示續約沒有退佣，
21 故不須續約，被上訴人所述均非事實；甚至黃鳳鳴上任後，
22 多項作業皆強制要求由黃鳳鳴之妻處理，包括勞保、健保業
23 務在內，且在未知會上訴人情情形下，直接使人接替上訴人辦
24 公位置及使用上訴人之帳號、電子信箱作業，架空上訴人。
- 25 3. 被上訴人所稱：上訴人於105年12月、106年1月間擅自盜用被
26 上訴人大小章，將公司財產移轉他人所有造成被上訴人損害
27 云云，實係被上訴人誣陷，因網域名稱之移轉係新舊法定代
28 理人間之糾紛，並由二人協調處理，上訴人僅係聽命主管行
29 事，並無任何好處等語。聲明：(1)原判決廢棄。(2)被上訴人
30 應給付上訴人248,976元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
31 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 二、被上訴人部分：

02 (一)、被上訴人之法定代理人原為曾建華，於105年10月間協議由現
03 任法定代理人黃鳳鳴接手經營，曾建華則改任資訊管理員職
04 務，惟已於106年4月30日離職。黃鳳鳴為了解員工權責及業
05 務內容，曾與每位員工面談，並請員工寫下工作內容。上訴
06 人當時寫下其內容為1.核算薪資。2.人資（勞健保事務、證
07 明）。3.…等。嗣黃鳳鳴發覺被上訴人以往投保薪資似不符
08 規定，乃於105年10月間請負責投保之上訴人處理，惟部分
09 員工（包括上訴人）表示不願意調高其投保薪資及過去被上
10 訴人均已就此部分額外補貼，不滿黃鳳鳴接手後立即改變歷
11 年作法；因核算薪資長久均由上訴人負責，黃鳳鳴迫於無奈
12 ，乃找另名會計先為其他員工申請投保薪資調整，然遭勞動
13 部勞工保險局以無法確認每月薪資有調整為由，未予同意（
14 被證2）。

15 (二)、又被上訴人所營業務為運用GPRS通訊方式之GPS車輛監控調
16 度系統，開發出車輛監控設備，用以協助客戶進行車輛監控
17 與調度，為執行上開系統，須持續與配合之行動通信業者申
18 辦或續約上千筆門號，以維持被上訴人監控調度系統運作，
19 黃鳳鳴接手後屢次告知上訴人須留意續約及解約之事宜，否
20 則將致被上訴人受損，然被上訴人於105年11月、12月、106
21 年1月之電信費不斷增加，經黃鳳鳴向上訴人了解增加費用
22 原因，惟上訴人處理態度消極，狀況並未改善，嗣於106年2
23 月被上訴人指派另名員工處理上訴人部分業務，減輕上訴人
24 工作，且未調整其任何勞動條件及薪資，上訴人僅須專責「
25 核對電信退佣」及「申辦門號」業務，惟106年2、3、4月被
26 上訴人之電信費仍不斷增加，經向台灣大哥大業者查詢電信
27 費用增加之原因，始知係上訴人未辦理門號續約，直至106
28 年5月止，累積未續約之門號高達1,243筆。上訴人上開行為
29 ，顯有違反勞動契約，未盡善良管理人之注務義務。又上訴
30 人於105年12月、106年1月間擅自盜用被上訴人大小章，將
31 公司財產移轉他人所有造成被上訴人損害，亦明顯違反忠誠

義務。因上訴人之上述行為，經被上訴人於106年5月19日依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約。

(三)、上訴人早於其所主張終止契約前30日知悉投保問題，且拒絕調整投保薪資，其終止契約應非合法，所請求資遣費自無理由，退而言之，縱認上訴人依勞基法第14條第1款第6項終止契約為合法，然該條並無準用同法第16條預告工資之明文，亦無類推適用之餘地，上訴人此部分之主張亦非有理由等語。聲明：1.上訴人之上訴駁回。2.第二審訴訟費用由上訴人負擔。

三、兩造不爭執事項（見本審卷第113頁反面）：

(一)、上訴人自94年12月7日任職於被上訴人公司，工作內容如原審卷第29頁所示

(二)、被上訴人於106年5月19日通知上訴人終止勞動契約，上訴人任職至106年5月24日為止。

(三)、上訴人於106年6月15日委由律師發函向被上訴人終止勞動契約，經被上訴人於同年月16日收受。

(四)、上訴人平均薪資除電信費補貼由法院審酌是否列入外，為35,260元。

(五)、上訴人任職期間以25,200元為投保薪資，每月負擔健保費自付額710元。

(六)、上訴人於106年5月25日向臺中市政府勞工局申請請勞資爭議調解（如原證二）。

四、得心證之理由：

(一)、上訴人主張被上訴人於105年5月19日對上訴人為終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）之意思表示，因被上訴人違反法令終止，上訴人因而於106年6月15日依勞基法第14條第1項第6款發函終止系爭勞動契約等語；被告則以系爭勞動契約因上訴人有勞基法第12條第1項第4款情事，業經其於106年5月19日通知終止等語。是本件應予究明者為：1.上訴人是否有勞基法第12條第1項第4款規定之情形？被上訴人終止系爭勞動契約是否合法？2.上訴人以勞基法第14條第1項第6

款終止勞動契約有無理由？如有理由，上訴人得否請求被上訴人給付資遣費及預告工資？數額為幾？3.上訴人領取之電信補貼可否計入平均薪資計算？

(二)、被上訴人無法證明上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定之情形，被上訴人終止系爭勞動契約並非合法：

- 1.被上訴人主張上訴人未留意門號續約及解約，致被上訴人受損等情，為上訴人所否認。經查，被上訴人聲請本院函詢台灣大哥大股份有限公司（下稱台哥大公司）就105年10月21日至106年6月20日期間，因被上訴人未於合約到期後續約，遭該公司收取原上網月租費之門號數、綁約時及未續約時上網月租費之金額、該公司因而向被上訴人收取之各項費用金額等事項，雖據台哥大公司函送各項費用出帳明細（見本審卷第119-120頁），惟無法自該明細查得被上訴人所述未續約之門號高達1,243筆為真實，此據被上訴人自承在卷（見本審卷第127頁反面）；被上訴人提出之林莉恩與盧松男電子郵件內容，固提及「原63元門號合約到期後持續使用，且使用量超過20M」、「結論：流量超量20M並且門號無續約新專案導致此問題」等語，惟未續約原因為何，未據被上訴人舉證證明，且依上訴人提出Line對話內容（見本審卷第104頁），被上訴人之法定代理人黃鳳鳴曾指示上訴人優先處理台哥大700多門未續約門號，上訴人亦即刻回應辦理，並詢問是否再辦50門門號等情，可見黃鳳鳴亦知門號續約之事，而上訴人並無態度消極情形，且據證人即被上訴人前任法定代理人曾建華證稱：公司門號不需要再作續約，費率不會改變，係因台哥大公司沒有作到合併流量調整才超收，台哥大公司已把超收費用返還被上訴人等語（見本審卷第55頁），可見費用增加非僅門號未續約所致，而被上訴人亦未因門號續約受有損害。是被上訴人以上訴人未處理門號續約事宜，致其受損乙節，顯難採信。
- 2.被上訴人主張上訴人於105年12月、106年1月間擅自盜用被上訴人大小章，將公司財產（即vda.tw、agps.tw、duck

.com.tw網域) 移轉他人所有造成被上訴人損害等情，亦為上訴人所否認。經查，證人曾建華證稱:vda.tw、agps.tw、duck.com.tw網域係伊擔任被上訴人負責人期間申請，申請後供已使用，因部分網域名稱須以公司戶才能申請，故於更換負責人後，有與黃鳳鳴討論，經其同意過戶為伊申請之公司，伊雖卸下負責人職務，仍係公司股東及工程師，故有填妥網域讓渡文件，交給上訴人蓋印，伊有告知上訴人已詢問過黃鳳鳴，上訴人也有告知黃鳳鳴此事，但黃鳳鳴事後否認，其中agps.tw因黃鳳鳴要求，已過戶給被上訴人等語（見本審卷第51-55頁）；可知上訴人在網域讓渡文件上蓋用所保管之被上訴人印章，係因證人曾建華告知已經被上訴人法定代理人黃鳳鳴同意，而上訴人亦因此詢問黃鳳鳴無誤始在網域讓渡文件用印，以證人曾建華於指示上訴人用印之時，雖非被上訴人之負責人，仍為被上訴人股東及擔任工程師職務，其指示上訴人處理網域過戶，上訴人既已盡查證義務，難認有何違反忠誠義務情事。況被上訴人亦未能舉證其因此受有何種損害，所為主張，自難遽信。

3. 據上，被上訴人主張上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定之情形，並非有據，是被上訴人據上開事由於106年5月19日終止系爭勞動契約，即非合法。

(二)、上訴人以勞基法第14條第1項第6款為終止勞動契約為有理由：

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。是承前所述，被上訴人既於106年5月19日違法片面終止兩造間勞動契約，其行為顯已違兩造間之勞動契約及勞動法令。再者，被上訴人對於上訴人之平均薪資至少為35,260元，然僅以25,200元投保勞保、健保一節，並無爭執，是被上訴人確有高薪低報情事，既勞保、健保均屬強制保險，投保薪資多寡非取決於受僱人之意願，亦非受僱人所能左右，被上訴人所辯未按實際薪資投保之原因，實難採信，被上訴

- 01 人確有違反勞工法令行為，並損害上訴人權益，應可確信。
- 02 2. 又上訴人前於106年6月15日發函以被上訴人違法解僱及高薪
- 03 低報投保勞保、健保情事，致其權益受損，向被上訴人終止
- 04 勞動契約，經被上訴人於106年6月16日收受一情，為兩造所
- 05 不爭執，並有存證信函在卷可佐（見原審卷第14-15頁），可
- 06 認上訴人業依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契
- 07 約無誤。
- 08 3. 被上訴人雖以上訴人之工作範圍包括員工投保勞保、健保，
- 09 其早於106年6月15日終止契約前30日知悉投保數額，其終止
- 10 逾30日期間，應非合法等語；惟查，上訴人於辦理勞保、健
- 11 保事務時，固可認為其已知悉被上訴人有高薪低報之情事，
- 12 然被上訴人高薪低報投保勞保、健保，使上訴人受損害之情
- 13 事並未間斷，是上訴人終止勞動契約之權利，不斷發生，從
- 14 而30日之除斥期間應自最後知悉之日起算。

15 (四)、上訴人請求被上訴人給付資遣費及預告工資部分：

- 16 1. 按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依左列規定發給
- 17 勞工資遣費：(1)在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年
- 18 發給相當於1個月平均工資之資遣費。(2)依前款計算之剩餘
- 19 月數，或工作未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1
- 20 個月計，上開規定於勞工依同法第14條終止契約時準用之，
- 21 勞基法第14條第4項、第17條定有明文。另按勞工適用勞退
- 22 條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契
- 23 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
- 24 資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例
- 25 計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17
- 26 條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明定。是以，上訴人
- 27 依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造間之勞動契約，
- 28 自得請求被告給付資遣費。查上訴人主張其自94年12月7日
- 29 起受僱於被上訴人，為被上訴人所不爭執，是自94年12月7
- 30 日至上訴人106年6月15日終止系爭勞動契約為止，其工作年
- 31 資為11年6月又9日。至上訴人平均薪資部分，上訴人主張其

01 每月薪資除 35,260 元外，尚應將電信費補貼計入乙節，此為
02 被上訴人所爭執，並辯以：該補貼係被上訴人前任負責人借
03 用上訴人所有門號申辦手機，故將電信費轉入上訴人帳戶，
04 被上訴人於 106 年 5 月 31 日以現金支付該月電信費，並於同年
05 6 月 1 日支付解約金予上訴人等語，業據提出現金支出傳票為
06 佐（見原審卷第 49 頁），而此情未為上訴人所否認，足見電
07 信費補貼並非勞基法第 2 條所稱之工資，無法計入平均薪資
08 ，是上訴人平均薪資應為 35,260 元，則以上訴人任職年資為
09 11 年 6 月又 9 日及平均薪資 35,260 元作為計算其資遣費之基礎
10 ，上訴人得請求之資遣費金額為 203,168 元（ $35,260 \times$
11 $5.762 = 203,168$ ，小數以下四捨五入）【新制資遣費計算公
12 式：月薪 $\times$ 資遣費基數。新制資遣基數計算公式：年 $+($ 月
13 $+ \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12 \vee \div 2$ 】。

- 14 2. 又雇主依勞基法第 11 條或第 13 條但書規定終止勞動契約者，
15 應先為預告。雇主未依上開規定期間預告而終止契約者，應
16 給付預告期間之工資。勞基法第 16 條第 2 項、第 3 項定有明文。
17 是雇主僅在依勞基法第 11 條或第 13 條但書之規定終止勞動
18 契約，且未依同法第 16 條第 1 項規定先為預告時，始有給付
19 預告期間工資之義務甚明。至勞工依勞基法第 14 條第 1 項規
20 定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終止勞動契約
21 係由勞工自行決定，其本得自行選擇適當之時間終止勞動契
22 約，而無雇主需提前預告之問題，依理自不得請求雇主給付
23 預告期間工資；此由勞基法第 14 條第 4 項明定關於勞工依該
24 條規定終止勞動契約，僅準用同法第 17 條資遣費之規定，而
25 未準用同法第 16 條關於預告期間工資之規定，可資印證。
26 本件上訴人係依勞基法第 14 條第 1 項第 6 款之規定，終止系爭
27 勞動契約，揆諸前揭說明，自不得請求被上訴人給付預告期
28 間工資。

- 29 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
30 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
31 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相

類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。本件上訴人請求被上訴人給付上開款項迄未受償，是上訴人依上開規定請求被上訴人應自起訴狀繕本送達翌日即106年7月4日（見原審卷第20頁）起算之法定遲延利息，自屬有據。

六、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付203,168元，及自106年7月4日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。至上訴人之請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴之判決，經核於法並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘訴訟資料及攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與判決結果尚不生影響，無逐一論述之必要。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之1第1項、第3項、第463條、第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中	華	民	國	108	年	8	月	2	日
			勞工法庭	審判長	法官	李	蓓		
					法官	李	嘉益		
					法官	李	慧瑜		

以上正本係照原本作成。

不得上訴。

中	華	民	國	108	年	8	月	2	日
						書記官	張捷菡		