

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第29號

上訴人 怡鼎國際資產管理股份有限公司

法定代理人 劉成

訴訟代理人 游勝雄

陳炳宏

呂理標

被上訴人 莊景雄

訴訟代理人 黃培鈞律師（法扶律師）

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4月8日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第171號第一審判決提起上訴，本院於民國110年3月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人自民國105年8月10日起受僱於上訴人，兩造訂有勞動契約（下稱系爭勞動契約），被上訴人並於在職期間被派遣至大陸河南鄭州地區，擔任建業天筑建築案之物業管理項目總經理，月薪為人民幣3萬元（薪資結構含人民幣及新台幣薪資，共計人民幣3萬元，以下未標示幣別即為新台幣），被上訴人僅實際工作至108年7月15日，並自同年月16日起請假。詎被上訴人於同年8月14日查詢薪資匯款資料，始知上訴人短發108年6、7月份人民幣薪資2萬3,047元、9,908元，依當時匯率換算新台幣則為10萬5,626元、4萬4,528元，合計共15萬0,154元（10萬5,626元＋4萬4,528元＝15萬0,154元，下稱系爭薪資）。被上訴人於同年8月27日以上訴人積欠系爭薪資為由，通知上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，並依系爭勞動契約及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費

01 及系爭薪資共30萬5,671元（15萬0,154元＋15萬5,517元
02 = 30萬5,671元），暨依勞基法第19條規定，請求上訴人開
03 給非自願離職證明書等情。爰依前開契約及法律規定，聲明
04 ：（一）上訴人應給付被上訴人30萬5,671元，及自起訴狀繕本
05 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）上訴
06 人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

07 二、上訴人則以：上訴人於僱用被上訴人期間，派遣其至大陸鄭
08 州地區建業天筑之案場擔任項目總經理，並負責核算該案場
09 員工之薪資。被上訴人於107年簽約期滿後未續簽外派人員
10 簽約承諾書（下稱承諾書）並承諾續服務1年，依承諾書意
11 旨應不得領取人民幣7萬4,880元之簽約金。詎被上訴人在
12 計算自己108年度每月領取之薪資時，將年度簽約金人民幣
13 7萬4,880元攤算為每月人民幣6,240元（7萬4,880元÷
14 12月＝6,240元）後計入，致被上訴人自108年1月至5月
15 共溢領人民幣3萬1,200元（6,240元×5＝3萬1,200元
16 ），上訴人發覺後即自被上訴人108年6月、7月人民幣薪
17 資1萬9,244元、1萬2,811.61元中扣抵，並將扣抵後餘款
18 人民幣855.61元（《1萬9,244元＋1萬2,811.61元》－3
19 萬1,200元＝855.61元）發予被上訴人，故上訴人並未積欠
20 被上訴人系爭薪資。從而，被上訴人依勞基法第14條第1項
21 第6款規定終止系爭勞動契約亦為不合法等語置辯。

22 三、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，聲明：
23 （一）原判決廢棄。（二）被上訴人第一審之訴及假執行（請求給付
24 金額部分）聲請均駁回。被上訴人則聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項（見本院卷第182-183頁）：

26 （一）被上訴人自105年8月10日起受僱於上訴人。

27 （二）被上訴人於108年8月27日勞資爭議調解期日，以上訴人積
28 欠系爭薪資，違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給
29 付勞工」規定為由，依同法第14條第1項第6款規定通知上
30 訴人終止系爭勞動契約。

31 五、兩造於本院協商之爭點為：（一）被上訴人主張上訴人短付系爭

01 薪資，是否有據？(二)被上訴人依勞基法第14條1項第5款、
02 第6款規定終止系爭勞動契約，是否有據？被上訴人請求上
03 訴人開給非自願離職證明書，及給付資遣費15萬5,517元，
04 是否有據？茲分述如下：

05 (一)被上訴人主張上訴人短付系爭薪資，是否有據？

06 1.兩造對於被上訴人於107年簽約期滿後，未續簽承諾書，暨
07 被上訴人於計算108年1月至5月薪資時，有將年度簽約金
08 按月攤算為人民幣6,240元後計入等情均不爭執（見本院卷
09 第186頁），堪可認定。其次，被上訴人固主張：其未續簽
10 承諾書，僅不得一次領取年度簽約金人民幣7萬4,880元，
11 然仍得按月領取人民幣6,240元。而項目經理每月薪資為人
12 民幣3萬元，倘未將人民幣6,240元之簽約金算入月薪，其
13 領取之月薪將未達人民幣3萬元；另被上訴人製作發放日期
14 108年6月10日用以計算案場員工薪資之負擔總額明細表（
15 下稱系爭明細表），均經各級主管核算，上訴人並非單憑被
16 上訴人計算結果逕為給付云云。惟上訴人予以否認，並辯稱
17 ：被上訴人未續簽承諾書，承諾續服務1年，即不得領取10
18 8年度簽約金，而上訴人得知被上訴人每月溢領人民幣6,24
19 0元後，已進行內部懲處，並自被上訴人6月至7月之薪資
20 中扣除等語。

21 2.依承諾書第2點記載：「簽約期滿續簽約，由公司發給一次
22 性74,880元RMB人民幣（稅前）簽約金匯入員工個人薪資帳
23 戶，亦同意簽具同金額之本票作為擔保，服務至少需為一年
24 ，期滿無下列第4條情形發生，則本票自動失效．．．」、
25 第4點記載：「(1)自任職日起或續簽約日起服務期間未滿即
26 申請離職，應無條件無息返還公司簽約金，絕無異議」（見
27 原審卷第101頁）等語，可知上訴人員工於簽約期滿後續簽
28 約，並承諾服務至少1年之情形者，上訴人即發給人民幣7
29 萬4,880元之簽約金，惟若未依承諾服務期滿，則應將簽約
30 金返還上訴人，據此，堪認上訴人發給簽約金之目的，係為
31 鼓勵員工預先承諾至少1年以上之服務期間，是上訴人辯稱

01 ：簽約金係上訴人為穩定海外公司人力所提出之合理補償，
02 員工須先簽約承諾1年不離職，才會給付該筆簽約金（見本
03 院卷第169頁）等語，應可採信。被上訴人主張：未續簽承
04 諾書，僅致其無法一次領取人民幣7萬4,880元，惟仍無礙
05 其得按月領取人民幣6,240元云云，不僅無法自承諾書所載
06 文義得出相關依據，亦悖於簽約金蘊含穩定公司人力之設置
07 目的，尚非可採。

08 3.至被上訴人另主張：項目經理之月薪為人民幣3萬元，如未
09 將年度簽約金按月攤算為人民幣6,240元後計入，則被上訴
10 人之薪資即未達人民幣3萬元云云，固提出薪資核算表、10
11 8年1月預估公司負擔總額差異表（見本院卷第193、225
12 頁）為憑。惟查，依承諾書關於外派人員薪資記載：「．．
13 ．『最多』為1個月30,000元RMB 人民幣/月為基數．．．
14 」（見原審卷第101頁）等語，可知人民幣3萬元為領取薪
15 資之上限，是縱被上訴人提出之薪資核算表、108年1月預
16 估公司負擔總額差異表，均有項目總經理月薪人民幣3萬元
17 之記載，惟此僅為薪資上限，而被上訴人不符合領取108年
18 度簽約金之條件，既如前述，即不得為使被上訴人薪資達每
19 月人民幣3萬元，而將不符合領取要件之簽約金計入其薪資
20 。又依系爭明細表（見本院卷第105頁）所示，被上訴人計
21 算案場內各員工之薪資後，尚須送由各級主管審核，固堪認
22 被上訴人主張其僅負責製作系爭明細表，最後金額仍由上訴
23 人核算後給付（見本院卷第190頁）等語，係屬有據。惟參
24 酌被上訴人與訴外人即上訴人財務總處處長林美惠於108年
25 7月1日line對話記錄：「（被上訴人：）處長好，您還沒
26 收到鄭州這邊的薪資嗎？」、「（林美惠：）沒人算，我在
27 計算中」、「（林美惠：）您的簽約金直接每月發放？」「
28 （被上訴人：）我沒簽約啊」（見本院卷第47、113頁）等
29 語相互以觀，足見被上訴人未續簽承諾書，卻將年度簽約金
30 按月攤算後計入薪資乙情，係上訴人於108年7月1日（即
31 上訴人發給108年6月份薪資前）始查知，參以林美惠因未

核對被上訴人薪資明細，造成溢發乙事，經上訴人記大過2次予以懲處乙節，亦有上訴人提出人事獎懲建議表在卷可憑（見本院卷第49頁），足認上訴人辯稱：在被上訴人與林美惠於108年7月1日對話之後，上訴人始知被上訴人未續簽約卻每月溢領人民幣6,240元，並已於發現後進行內部懲處（見本院卷第41、169頁）等語，係屬可採。是縱上訴人未核對並發覺被上訴人製作之系爭明細表，致其每月有溢領人民幣6,240元之情形，惟此僅為上訴人之疏漏，尚不得逕認上訴人係在明知被上訴人未續簽約之情形下，仍同意其領取簽約金，則被上訴人主張其領取之薪資均由被上訴人核算後給付，顯見上訴人同意按月給付簽約金云云，仍不足資為其有利之認定。

4. 依上說明，堪認被上訴人並不得領取108年度人民幣7萬4,880元之簽約金，則上訴人辯稱：被上訴人按月將每月人民幣6,240元計入其108年1月至5月各月薪資，溢領薪資共人民幣3萬1,200元（人民幣6,240元×5），即屬有據。又被上訴人對於其108年6、7月尚未領取人民幣薪資分別為人民幣1萬9,244元、1萬2,811.61元乙節均不爭執（見本院卷第237、296頁），堪可認定。而上訴人將被上訴人溢領人民幣3萬1,200元，自其可領取108年6、7月尚未領取人民幣薪資中扣除，並將扣除後之餘款人民幣855.61元（《1萬9,244元+1萬2,811.61元》-3萬1,200元=855.61元）給付予被上訴人乙節，亦有匯款資料在卷可憑（見原審卷第29頁），同堪認定。依上說明，上訴人自無短付被上訴人系爭薪資之情形。是被上訴人主張上訴人短付系爭薪資，要屬無據。

- (二) 被上訴人依勞基法第14條1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約，是否有據？被上訴人請求上訴人開給非自願離職證明書，及給付資遣費15萬5,517元，是否有據？經查，上訴人未積欠系爭薪資，如前所述，則被上訴人以上訴人積欠系爭薪資為由，依勞基法第14條第1項第5款、第

01 6 款 規 定 ， 通 知 上 訴 人 終 止 系 爭 勞 動 契 約 ， 其 終 止 權 之 行 使
02 即 不 合 法 。 從 而 ， 被 上 訴 人 依 勞 退 條 例 第 12 條 第 1 項 規 定 、
03 勞 基 法 第 19 條 規 定 ， 請 求 上 訴 人 給 付 資 遣 費 暨 開 給 非 自 願 離
04 職 證 明 書 云 云 ， 均 屬 無 據 。

05 六 、 綜 上 所 述 ， 被 上 訴 人 依 系 爭 勞 動 契 約 及 勞 退 條 例 第 12 條 第 1
06 項 、 勞 基 法 第 19 條 規 定 ， 請 求 上 訴 人 給 付 資 遣 費 及 系 爭 薪 資
07 共 計 30 萬 5,671 元 ， 暨 開 給 非 自 願 離 職 證 明 書 ， 為 無 理 由 ，
08 應 予 以 駁 回 。 原 審 為 被 上 訴 人 勝 訴 之 判 決 ， 自 有 未 洽 。 上 訴
09 意 旨 指 摘 原 判 決 不 當 ， 求 予 廢 棄 改 判 ， 為 有 理 由 。 自 應 由 本
10 院 廢 棄 改 判 如 主 文 第 2 項 所 示 。

11 七 、 據 上 論 結 ， 本 件 上 訴 為 有 理 由 ， 依 民 事 訴 訟 法 第 450 條 、 第
12 78 條 ， 判 決 如 主 文 。

13 中 華 民 國 110 年 4 月 20 日
14 民 事 第 三 庭

15 審 判 長 法 官 李 昭 彥
16 法 官 郭 慧 珊
17 法 官 王 琬

18 以 上 正 本 證 明 與 原 本 無 異 。

19 如 對 本 判 決 上 訴 ， 須 於 判 決 送 達 後 20 日 內 向 本 院 提 出 上 訴 狀 ， 其
20 未 表 明 上 訴 理 由 者 ， 應 於 上 訴 後 20 日 內 向 本 院 提 出 上 訴 理 由 書 （
21 均 須 按 他 造 當 事 人 之 人 數 附 繕 本 ） 。

22 上 訴 時 應 提 出 委 任 律 師 或 具 有 律 師 資 格 之 人 之 委 任 狀 ， 並 依 附 註
23 條 文 規 定 辦 理 。 如 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ， 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判
24 費 。

25 中 華 民 國 110 年 4 月 20 日
26 書 記 官 陳 慧 玲

27 附 註 ：

28 民 事 訴 訟 法 第 466 條 之 1 ：

29 對 於 第 二 審 判 決 上 訴 ， 上 訴 人 應 委 任 律 師 為 訴 訟 代 理 人 ， 但 上 訴
30 人 或 其 法 定 代 理 人 具 有 律 師 資 格 者 ， 不 在 此 限 。

31 上 訴 人 之 配 偶 、 三 親 等 內 之 血 親 、 二 親 等 內 之 姻 親 ， 或 上 訴 人 為

- 01 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
02 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
03 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。