

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞簡上字第3號

上訴人即

附帶被上訴人 翁聖勳

訴訟代理人 王朝璋律師

被上訴人即

附帶上訴人 社團法人嘉義縣健康促進暨照顧協會

法定代理人 黃啟宗

訴訟代理人 呂維凱律師

複代理人 劉明霞律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國112年7月24日
本院111年度勞簡字第7號第一審判決提起上訴，被上訴人則為附
帶上訴，經本院於114年1月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔，關於附帶上訴部
分，由附帶上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人於言詞辯論終結前，得為附帶上訴；附帶上訴，雖
在被上訴人之上訴期間已滿，或曾捨棄上訴權或撤回上訴
後，亦得為之，民事訴訟法第460條第1項前段、第2項分別
定有明文。又前述規定於簡易程序之上訴程序準用之，同法
第436條之1第3項亦定有明文。被上訴人即附帶上訴人（下
稱被上訴人）就其原審敗訴部分於民國112年8月30日提起附
帶上訴（本院卷(一)第51頁），核與前述規定相符，應予准
許。

貳、實體方面：

一、上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）主張：

伊自107年5月28日起受僱於被上訴人，並於110年1月1日與被上訴人重新議約，約定每月本薪新台幣（下同）35,000元、久任津貼5,000元、主管津貼5,000元，油資3,000元、證照1,000元等。但除勞保、勞退部分均有高薪低報之情事外，被上訴人自110年12月起突毀約而片面減少上開本薪至32,000元，並刪除久任津貼、主管津貼，再於111年1月以扣回方式主張返還先前已經給付半年之津貼。爾後，又無任何理由解聘伊，係違法解僱，被上訴人所為均違反勞工法令，損害伊權益，故伊於111年5月24日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約。又依伊任職期間之薪資計算，得請求積欠工資161,000元、資遣費92,148元、預告工資49,000元、失業給付損失52,800元（以上合計354,948元），被上訴人並應提繳13,272元至伊在勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退金專戶）。爰依勞基法第22條第2項、第16條第1項第3款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條第1項、第14條第1項、第31條、就業保險法第38條第3項規定起訴。於原審聲明：(一)、被上訴人應給付上訴人354,948元，及自勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)、被上訴人應提繳13,272元至上訴人勞退金專戶。

二、被上訴人則以：

兩造間並無上訴人所稱110年1月1日與被上訴人重新議約並約定薪資內容之情形，而係上訴人於110年6、7月間擅自於其110年勞動契約（下稱系爭契約書）第6條手寫加載「久任、主管津貼5000，油資3000」等內容（下稱系爭條款），並蓋用理事長黃啓宗小章與被上訴人大章（下合稱被上訴人印文），致會計人員李美枝依系爭條款內容給付薪資。嗣遭被上訴人發現上開錯誤後，上訴人向主任甲○○回覆同意按月扣還1萬元，李美枝對上訴人110年12月至翌年1月薪資遂按月扣除1萬元。上訴人於111年2月25日理事會常會中當場

承認由其親自手寫變動系爭條款，被上訴人乃於當日通知上訴人依勞動契約第8條第2款的規定，於111年3月1日終止兩造勞動契約。故上訴人請求積欠工資、資遣費、預告工資、失業給付差額及請求提撥短少之退休金均無理由等語為辯，並於原審答辯聲明：被上訴人之訴駁回。

三、原審判決被上訴人應給付上訴人63,840元，及自111年5月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並為准、免假執行之宣告，而駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，被上訴人提起附帶上訴。上訴人上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二至三項之訴廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人291,108元及自111年5月5日起至清償日止按5%計算之利息。(三)被上訴人應提繳13,272元至勞退金專戶。(四)、被上訴人之附帶上訴駁回。被上訴人聲明：(一)原判決判命被上訴人應給付上訴人63,840元本息部分，及該部分假執行之宣告暨訴訟費用負擔之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴駁回。(三)、上訴人之上訴駁回。

四、本件不爭執事項（本院卷(二)第74至76頁）：

- (一)、上訴人自107年5月28日起受僱於被上訴人，擔任居家服務員，於110年1月1日起，約定月薪32,000元，兩造間為勞動契約。
- (二)、上訴人自109年9月1日至111年3月3日勞保投保薪資為34,800元。
- (三)、系爭契約書（原審卷(一)第23至25頁）第1條「行政人員」為甲○○所寫，並未蓋印被上訴人大、小章。
- (四)、系爭契約書第6條（即系爭條款）工資(一)手寫「32000」部分，係由上訴人刪除並改寫「35000」，第6條工資(三)手寫「久任主管津貼5000元、油資3000元、每月支付」為上訴人手寫。上開部分所蓋之被上訴人大、小章之印文，均為真正。
- (五)、系爭契約書上被上訴人大、小章，同樣式印章非僅有一組。
- (六)、系爭契約書與被上訴人於111年2月10日勞動檢查送嘉義縣政

- 府備查之勞動契約書，除有加蓋發票章外，其餘部分（含契約第1條、第6條之手寫及印文）均相同。
- (七)、兩造對於上訴人勞保投保資料（原審卷(一)第19至21頁）、111年2月25日解聘通知書（原審卷(一)第35頁）、勞資爭議調解紀錄（原審卷(一)第37頁）、上訴人110年1月至5月薪資表（原審卷(一)第159至161頁）、上訴人110年6月至111年1月薪資表（原審卷(一)第27至33頁）、被上訴人111年2月25日理事會會議事錄（原審卷(一)第163至164頁）、被上訴人110年第一次理監事會議記錄（原審卷(一)第201至203頁）、甲○○聘書（原審卷(一)第205至206頁）、甲○○聘任主管勞動契約（原審卷(一)第207至209頁）、勞動檢查相關資料（原審卷(一)第273至355頁）之真正均不爭執。
- (八)、兩造間並未簽立如甲○○聘書（原審卷(一)第205至206頁）、甲○○聘任主管勞動契約（原審卷(一)第207至209頁）內容之聘書及勞動契約。
- (九)、依上訴人薪資表，其自110年1月至3月之月薪為32,000元、油脂/車票2,000元，110年4月月薪35,000元、油脂/車票3,000元，110年5月月薪為32,000元、油脂/車票2,000元，110年6月至10月月薪為35,000元、人事主管加給5,000元、證照1,000元、油脂/車票3,000元，110年11月月薪為35,000元、人事主管加給0元、證照1,000元、油脂/車票3,000元、110年12月、111年1月月薪為32,000元、人事主管加給0元、證照0元、油脂/車票3,000元、代扣項目「其他」10,000元。
- (十)、被上訴人於111年2月25日召開理事會，決議開除上訴人（原審卷(一)第163頁），並於111年2月25日通知上訴人依兩造間之勞動契約第8條第2款規定，於111年3月1日解除兩造間之勞動契約（原審卷(一)第35頁），上訴人於111年3月1日收受上開通知書。
- (十一)、上訴人於111年5月24日勞動調解程序中主張依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約。
- (十二)、本件如認為兩造勞動契約於111年5月24日終止，上訴人之工

01 作年資為3年11個月又26天，即大約3.99年。

02 五、法院之判斷：

03 (一)、上訴人每月薪資已因重新敘薪而回復為32,000元：

04 1、依上訴人薪資表，其自110年1月至3月之月薪為32,000元、
05 油脂/車票2,000元，110年4月月薪35,000元、油脂/車票3,0
06 00元，110年5月月薪為32,000元、油脂/車票2,000元，110
07 年6月至10月月薪為35,000元、人事主管加給5,000元、證照
08 1,000元、油脂/車票3,000元，110年11月月薪為35,000元、
09 人事主管加給0元、證照1,000元、油脂/車票3,000元、110
10 年12月、111年1月月薪為32,000元、人事主管加給0元、證
11 照0元、油脂/車票3,000元、代扣項目「其他」10,000元

12 (不爭執事項九)。足見上訴人之薪資變動為：①月薪自11
13 0年4月份起自32,000元，調升為35,000元，再於110年5月份
14 調降為32,000元，復於110年6月份調升為35,000元，迄於11
15 0年12月調降為32,000元。②油費自110年4月份起調升為3,0
16 00元，再於110年5月份調降為2,000元，復於110年6月份調
17 升為3,000元。③人事主管加給自110年6月份開始給付5,000
18 元，於110年11月份調降為0元。④證照自110年6月份開始給
19 付1,000元，於110年12月份調降為0元。⑤並自110年12月份
20 以後之薪資，每個月扣回10,000元。

21 2、依上，上訴人之薪資給付係自【110年6月份】起調升月薪為
22 35,000元、油費調升為3,000元、並開始給付人事主管加給
23 5,000元。證人李美枝於偵訊時亦證稱：110年6月薪水是伊
24 計算，行政人員部分依照契約計算，契約是被上訴人提供給
25 伊，計算完後再把契約還給他們，之後的薪資計算就不用再
26 每個月都看契約，伊計算完後，做成明細表給理事長看，他
27 看完沒有問題，就把錢撥到薪資專用帳戶等語（臺灣嘉義地
28 方檢察署113年度調偵續字第2號卷《下稱調偵續卷》第32
29 頁）明確。足認上訴人自110年6月起之薪資，係由被上訴人
30 提供系爭契約書予李美枝，再由李美枝計算後經被上訴人理
31 事長即法定代理人確認後撥款。

01 3、被上訴人雖抗辯系爭條款部分，係遭上訴人於110年6月間趁
02 會計人員離職人事變動擅自刪除、改寫，並盜蓋被上訴人印
03 文，致李美枝誤依改寫後之內容核發薪資，系爭條款改寫部
04 分並非兩造勞動契約之內容云云，惟查：

05 (1)、按私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或
06 公證人之認證者，推定為真正，民事訴訟法第358條第1項定
07 有明文。而印章為自己蓋用或由有權使用之人蓋用為常態，
08 由無權使用之人蓋用為變態之事實，苟對私文書上印文之真
09 正不爭執，僅否認為本人或其代理人所蓋用時，依舉證責任
10 分配原則，應由為此爭執之人，負舉證責任（最高法院74年
11 度台上字第2143號、95年度台上字第1786號裁判意旨參
12 照）。本件被上訴人抗辯系爭契約書上之被上訴人印文為上
13 訴人所盜蓋，自應由被上訴人就此部分負舉證責任。被上訴
14 人雖就此部分對上訴人提出偽造文書告訴，惟經臺灣嘉義地
15 方檢察署檢察官以113年度調偵續字第2號，認上訴人罪嫌尚
16 有不足，而為不起訴處分確定，有113年度調偵續字第2號不
17 起訴處分書可參（本院卷(一)第377至383頁），並經本院調閱
18 上開偵查卷宗查閱無訛。

19 (2)、被上訴人雖抗辯上訴人於111年2月25日理事會議自承有偽造
20 契約之行為，然依當時在場之證人林沐惠證稱：一開始是理
21 事長說要討論上訴人勞動契約的事情，理事長說他偽造契
22 約，上訴人有到場，理事長把上訴人叫到旁邊說話，說完
23 後，理事長跟所有理事說上訴人有承認契約是他自己寫的等
24 語（調偵續卷第87頁），當時亦在場之證人賴進發則證稱：
25 伊都不記得等語（調偵續卷第87頁），而該次會議事錄關於
26 被上訴人之大小章係由何人所蓋乙節，則記載：「理事長問
27 印章誰蓋的，他（指上訴人）說不知道」，亦有會議事錄可
28 稽（原審卷(一)第163頁），並無上訴人承認蓋印之情形，自
29 難認被上訴人上開抗辯為可採。

30 (3)、另系爭契約書第1條「行政人員」為甲○○所寫，並未蓋印
31 被上訴人大、小章，為兩造所不爭執（不爭執事項(三)），證

01 人甲○○證稱：原來之文字為照服員，伊改為行政人員，因
02 為上訴人所做的事情不是照服員的事情，但又沒有居督或管
03 理師的資料，故改成行政人員等語（本院卷(一)第242頁）。
04 則證人甲○○為被上訴人之主任，其既得於勞動契約上自行
05 更改文字，而未蓋用被上訴人印文，顯見被上訴人內部關於
06 勞動契約並非完全不能修改任何文字，自難以上訴人就系爭
07 條款有修改文字即認定上訴人有盜蓋被上訴人之印文。

08 (4)、本件被上訴人既未能舉證證明上訴人有於系爭契約書上盜蓋
09 被上訴人印文，依上開說明，該文書即推定為真正，則系爭
10 條款雖經上訴人修改，修改之處既經蓋用被上訴人印文，上
11 訴人主張其與被上訴人有自110年6月起依系爭條款約定內容
12 調整敘薪部分，即為可採。

13 4、上訴人雖主張其110年12月至111年2月薪水調整為32,000
14 元，係遭被上訴人片面降薪，而非伊同意云云，惟查證人甲
15 ○○證稱：就是否同意按月扣薪10,000元部分，上訴人回覆
16 伊說「好，你扣」等語（原審卷(一)第184頁），核與證人李
17 美枝證稱：甲○○向伊說系爭契約書是偽造的，伊請甲○○
18 詢問上訴人，要把多給的薪水扣回來（每月扣1萬元），甲
19 ○○有說上訴人同意每月扣1萬元回來等語（原審卷(一)第234
20 頁）。則上訴人於知悉被上訴人認其偽造系爭契約書之情形
21 下，仍同意每月扣回1萬元，顯已與被上訴人達成重新敘薪
22 之意思表示合致（即上訴人之薪資回復於系爭契約書修改前
23 之薪資，即每月薪資32,000元），並同意將超過原來每月薪
24 資32,000元之已發薪資予以扣回，上訴人主張兩造未就減
25 薪、降職等勞動條件達成合意，而係遭被上訴人片面減薪云
26 云，尚不足採。

27 5、因此，本件上訴人之薪資，雖因系爭條款之修改而有調升，
28 惟因兩造嗣後達成重新敘薪之意思表示合致，上訴人之薪資
29 回復於系爭條款修改前之薪資，即每月薪資32,000元，並同
30 意將超過原來每月薪資32,000元之已發薪資予以扣回，則上
31 訴人之薪資應為32,000元。

01 (二)、兩造間之勞動契約於111年5月24日由上訴人終止：

02 1、被上訴人雖主張上訴人有系爭契約第13條、第8條第2款之情
03 形，而依勞基法第12條第1項第4款之規定，於111年3月1日
04 解除兩造間之勞動契約云云，惟查：乙方（指上訴人，下
05 同）有勞基法第12條第1項各款情形之一者，甲方（指被上
06 訴人，下同）得不經預告乙方終止契約，並依同法第18條規
07 定不發資遣費；乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規
08 章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作，系爭契
09 約第8條第2款、第13條第1款定有明文，有系爭契約書可參
10 （原審卷(一)第24、25頁）。另勞工違反勞動契約或工作規
11 則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條
12 第4款亦有明定。本件被上訴人並未舉證證明系爭契約書上
13 之被上訴人印文為上訴人所盜用，業據認定如前，則被上訴
14 人以上訴人有偽造系爭契約書之行為，而終止兩造勞動契
15 約，自屬違反勞工法令，且不生終止效力。

16 2、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
17 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
18 有明文。上訴人於111年5月24日勞動調解程序中主張依勞基
19 法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約（不爭執
20 事項^(二)）。而被上訴人有前述違反勞工法令之情形，則上訴
21 人主張依勞基法第14條第1項第6款之規定終止兩造之勞動契
22 約，自屬有據。是兩造間勞動契約已於111年5月24日由上訴
23 人終止，堪以認定。

24 (三)、上訴人請求被上訴人給付積欠工資，並無理由：

25 上訴人同意每月扣回1萬元，而與被上訴人達成重新敘薪之
26 意思表示合致（即上訴人之薪資回復於系爭契約書修改前之
27 薪資，即每月薪資32,000元），並同意將超過原來每月薪資
28 32,000元之已發薪資予以扣回，業經認定如前，則被上訴人
29 並無積欠薪資之情形，上訴人請求被上訴人給付積欠工資，
30 自無理由。

31 (四)、上訴人得依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付

資遣費63,840元：

1、勞工適用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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件上訴人既已依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止勞動契約，自得依前開規定請求被上訴人給付資遣費。

2、本件兩造勞動契約於111年5月24日終止，則上訴人之工作年資為3年11個月又26天，即大約3.99年（不爭執事項^(三)）。而上訴人每月薪資為32,000元，其得請求被上訴人給付之資遣費為63,840元（計算式為：32,000元×3.99年×1/2）。

(五)、上訴人請求被上訴人給付預告工資、賠償失業給付差額，及補提撥勞工退休金差額，均無理由：

1、預告工資部分：

上訴人雖主張依勞基法第16條規定，請求被上訴人給付預告期間工資云云，惟按勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，始應給付預告期間工資予勞工。兩造間之勞動契約係因上訴人行使同法第14條第1項第6款終止權而消滅，顯與同法第16條請求權成立要件不合，上訴人此部分請求為無理由。

2、賠償失業給付差額部分：

上訴人主張依就業保險法第38條第3項規定，請求被上訴人賠償失業給付云云，惟上訴人月薪32,000元，依勞工保險普通事故保險費及就業保險保險費合計之被保險人與投保單位分擔金額表（自110年1月1日起適用），應投保之就業保險級距為33,300元。而查被上訴人以34,800元級距投保，有上訴人之勞工保險被保險人投保資料表（明細）可佐（原審卷^(一)第21頁），並無低報。上訴人主張伊因被上訴人高薪低報而

01 受有就業保險失業給付之損失計52,800元云云，請求被上訴
02 人賠償，自無理由。

03 3、補提撥勞工退休金差額部分：

04 上訴人主張依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
05 規定，請求被上訴人補提撥勞工退休金差額云云，惟上訴人
06 月薪32,000元，依勞工退休金月提繳分級表（自000年0月0
07 日生效），被上訴人應以33,300元級距為上訴人每月提撥勞
08 工退休金1,998元。而被上訴人以34,800元級距為上訴人投
09 保勞保並提撥退休金2,088元，亦為上訴人所自陳（原審卷
10 一）第12頁），並無短少提撥金額。上訴人主張有短少提撥14
11 個月金額共計13,272元，請求被上訴人應予以補足云云，亦
12 屬無理由。

13 六、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被上
14 訴人給付資遣費63,840元本息，為有理由，應予准許，逾此
15 範圍之請求，則無理由，不應准許。另上訴人依勞基法第22
16 條第2項、第16條第1項第3款、勞退條例第6條第1項、第14
17 條第1項、第31條、就業保險法第38條第3項規定，請求被上
18 訴人給付積欠工資、預告工資、賠償失業給付差額及補提勞
19 工退休金差額，均無理由，不應准許。原審就上述應予准許
20 部分，為上訴人勝訴之判決，並為准、免假執行之宣告，另
21 就上述不應准許部分，判決上訴人敗訴，並無不合。上訴及
22 附帶上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，均無理由，
23 應駁回上訴及附帶上訴。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經斟酌
25 後認與判決結果不生影響，自無逐予論駁之必要，併此敘
26 明。

27 八、據上論結，本件上訴及附帶上訴均為無理由，爰判決如主
28 文。

29 中 華 民 國 114 年 2 月 26 日

30 民事第一庭審判長法官 黃佩韻

31 法官 陳婉玉

01
02
03
04
05

以上正本係照原本作成。
本件判決不得上訴。

中 華 民 國 114 年 2 月 26 日
書記官 黃亭嘉

法 官 陳美利