

臺灣花蓮地方法院民事判決

112年度勞訴字第16號

原告 沈君茹
蔡毓璘
翁燕鈴
許春嫻

蔡惠美

共同

訴訟代理人 湯文章律師

複代理人 邵啟民律師

被告 台灣創新發展股份有限公司

法定代理人 邱于芸

訴訟代理人 黃國益律師

張子潔律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國112年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告沈君茹新臺幣（下同）173,857元及自民國112年8月24日至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告得以173,857元，為原告預供擔保，免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：原告沈君茹與被告間簽訂之「經理人委任契約書」第20條固約定：「若因違反本契約涉訟時，雙方同意以台北地方法院為第一審管轄法院。」等語，惟因本件原告主張其與被告間之勞務契約關係係屬勞動契約性質，此項爭議

於判決確定前，就本件訴訟所適用之法律及契約定性，依民事訴訟處分權主義之原理，應採原告請求權基礎為程序上之判斷標準。進而，本件爭議內容既涉及勞動契約方面之爭議事項，無論原告主張有無理由，應有勞動事件法第7條第1項前段「勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴」之適用。本件原告受指派於被告花蓮分公司工作，則被告花蓮分公司主營業所地、原告沈君茹之勞務提供地之法院有管轄權，而強命被告至被告總公司所在地訴訟，比較其他原告同屬勞工得在勞務提供地訴訟，其情形顯失公平，應認得有同法第6條第1項前段管轄規定之適用，故本院有管轄權。

貳、實體部分

一、原告起訴主張：

(一)原告沈君茹、蔡毓璘、翁燕鈴、許春嫻、蔡惠美等5人均先後受雇於被告，在花蓮縣○○鄉○○路○段000號花蓮新天堂樂園商場（下稱系爭商場）任職。原告沈君茹任職系爭商場團務公關經理、原告蔡毓璘任職系爭商場「樂山海鐵板燒」副理、原告翁燕鈴任職系爭商場「樂山海鐵板燒」高級專員、原告許春嫻任職系爭商場「樂山海鐵板燒」專員、原告蔡惠美任職系爭商場人資部專員，原告等人任職期間各項工作表現均符合被告之規定，詎被告公司於民國111年3月1日起對外停業，但未依法終止兩造間勞動契約關係，仍指示原告等人於特定時間前往工作地點巡視及整理，卻未給付111年2、3、4月份工資及5月份預告工資、特(補)休未休假金、代墊款等，有違反勞動契約致損害勞工權益之情事，原告等人雖於民國111年4月11日與被告公司達成勞資爭議調解成立，惟原告等人聲請勞資爭議執行遭臺北地方法院以被告公司當時之代表人吳子嘉並非適法之法定代理人，當時所達成之勞資爭議調解未具調解效力，駁回原告等人之強制執行聲請。原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，主

張於111年4月30日向被告公司為終止系爭勞動契約之意思表示(此部分之證明援引本院111年度花勞簡字第6號判決中證人何家慧、徐煥銘之證稱)，又被告積欠原告工資，原告亦可依勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定向被告不經預告終止勞動契約，並依同法第14條第4項準用同法第17條規定，請求給付資遣費(如附表「資遣費」欄所示)被告公司於111年3月10日分別匯款予許春嫻35,964元、蔡惠美32,604元、又於112年5月10日匯款予原告沈君茹182,607元、蔡毓璘603,961元、翁燕鈴435,614元、許春嫻115,797元、蔡惠美104,996元，原告並不爭執，原告請求之金額扣除被告公司已給付之部分，被告尚應給付如附表「扣除上開匯入款項，被告公司仍應給付」欄所示之金額，原告爰依僱傭契約之法律關係提起本件訴訟，聲明：被告應分別給付原告沈君茹、蔡毓璘、翁燕鈴、許春嫻、蔡惠美新臺幣(下同)469,498元、352,095元、249,650元、63,201元、86,019元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按週年利率百分之5計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

(二)若原告沈君茹先位聲明及主張不成立，則另備位主張被告與原告沈君茹間係委任關係，爰依委任關係請求委任報酬，被告自111年2月至4月間，共計3個月之委任報酬225,000元未為給付，並加計代墊款158,100元，合計為383,100元，備位聲明：被告應給付原告沈君茹383,100元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；原告願供擔保，請准宣告假執行。

(三)原告就被告答辯補充：依勞動基準法第23條第2項、第30條第5項、勞動事件法第35條及前開條文之立法理由，被告公司應提出簽到簿或出勤卡等勞工出勤之紀錄資料，倘無法提出，勞工所主張之工作時數倘無不合情理或經驗法則，應認勞工關於工作時數之主張為真實；被告主張原告沈君茹尚有6萬零用金、原告翁燕鈴尚有電腦未返還主張抵銷云云應負舉證責任；援引最高法院81年度台上字第347號、89年度台

上字第1301號、臺北地方法院111年度重勞訴字第32號判決意旨，主張原告沈君茹係擔任被告花蓮分公司之負責人，分公司於公司法上並無獨立法人格，亦無單獨之章程規範，且於財產尚並無獨立之資產，須受母公司即被告指揮監督，詳如本院卷一第181至184頁，就公司事務仍需上簽批准可證，與一般委任關係之經理人有營運公司之一切決策權有別，原告沈君茹仍受被告指揮監督，並具有經濟上、人格上、組織上之從屬性，且相關升遷、獎勵亦由被告公司所安排，兩造間應係勞動契約關係而非委任關係；被告雖提出之本院卷二第418至422頁之會議記錄，然參與該會議之董事均係為112年1月10日由經濟部核准變更，與111年1月20日經濟部核准變更之董事並不相同，原告否認該111年4月25日被告公司董事會之真正性及合法性，原告沈君茹未曾接獲被告解任之意思表示。

二、被告則以：

(一)原告沈君茹部分：

1. 原告沈君茹係被告公司於108年10月31日第5屆第16次董事會會議決議通過依被告章程第23條及公司法第29條之規定，由沈君茹擔任被告公司花蓮分公司之負責人，並辦理變更登記(本院卷一第115至118頁)，且沈君茹亦執掌公司大小章，公司之金流往來均需經過沈君茹簽章，此有安泰銀行取款往來變更負責人文件(本院卷一第253至296頁可證)，安泰銀行留存之印鑑卡上為沈君茹之親簽、用印，業務異動書、授權書亦分別記載代表人、負責人為沈君茹，高階管理人實質受益人聲明書之高階管理人員列表紀載沈君茹為分公司負責人另有兆豐國際商業銀行資料在卷可證(本院卷一第297至350頁)、沈君茹亦曾擔任會議主席召開會議，且自承擔任經理後不需打卡，與一般勞工須按時打卡有別，兩造間應係委任關係等語為答辯。

2. 被告公司代表人為邱于芸，並自110年10月23日起即擔任台灣創新發展股份有限公司之代表人，迄至111年4月15日

01 止，皆未曾變更，原告等人應以邱于芸之指示為準，被告公
02 司主張於111年2月17日起依民法第549條第1項之規定主張中
03 止雙方委任關係，此有本院卷一第476頁、卷二第211頁資料
04 可證，縱假設沈君茹與被告公司間係僱傭關係，被告已依勞
05 動基準法第12條第1項第6款，於112年3月4日以答辯二狀繕
06 本送達對原告沈君茹為中止勞動契約之意思表示，兩造間之
07 勞動關係亦已於112年3月4日及答辯二狀繕本送達之日終
08 止，故原告沈君茹請求資遣費、預告工資係無理由，應予駁
09 回。

- 10 3. 被告已於111年4月25日之第6屆第6次董事長會議追認解任原
11 告沈君茹之經理人職位解任一事，並變更負責人為李基甸，
12 並由出席之全體董事通過，此有本院卷二第418至422頁之會
13 議記錄在卷可證，沈君茹係於111年2月17日被解任無誤，至
14 遲原告沈君茹之委任契約亦應於111年4月25日終止，並不應
15 有資遣費，年資為3年6月5日。
- 16 4. 倘兩造間係僱傭關係，原告沈君茹係107年4月16日到職，平
17 均工資為72,496元，截至111年2月28日止特休未休假日數為
18 14天，得請求之特休未休工資為33,831元【計算式：72,49
19 6/30*14=33,831】，被告於111年3月4日中止勞動契約，年
20 資、資遣費應以3年4月15天計算，退步言，被告亦以民事答
21 辯二狀繕本為終止勞動契約之意思表示，勞動關係於收受送
22 達日終止。
- 23 5. 代墊款部分則以沈君茹請求代墊款158,100元部分並未就代
24 墊事由、項目為具體說明，縱沈君茹得請求代墊款，亦與沈
25 君茹111年4月1日於調解時主張之代墊款88,100元不符，應
26 不可採信。
- 27 6. 沈君茹執有被告公司所寄託保管之零用金6萬元(此有本院卷
28 一第105頁移交單可證)，被告多次請求仍拒不返還，爰依民
29 法334條之規定主張抵銷。
- 30 7. 被告曾於112年5月10日匯款182,607元予沈君茹(此有本院卷
31 一第365頁匯款單可證)，爰依民法第334條之規定主張抵

01 銷。

02 等語為答辯。

03 (二)原告蔡毓璘部分：

04 1. 原告蔡毓璘係100年5月1日到職，平均工資為84,000元，截
05 至111年2月28日止特休未休假日數為7天，得請求之特休未
06 休工資為19,600元【計算式：84,000/30*7=19,600】，兩造
07 之勞雇關係係於111年3月31日合意終止。

08 2. 就111年4、5月之薪資，因原告並未服勞務，故無對待給付
09 之義務。

10 3. 被告已於112年5月10日匯款予蔡毓璘603,961元，原告就此
11 部分不爭執，爰依民法第334條之規定主張抵銷。

12 (三)原告翁燕鈴部分：

13 1. 原告翁燕鈴係100年5月1日到職，平均工資為63,592元，截
14 至111年2月28日止特休未休假日數為5天，得請求之特休未
15 休工資為10,599元【計算式：63,592/30*5=10,599】，兩造
16 之勞雇關係係於111年3月31日合意終止。

17 2. 就111年4、5月之薪資，因原告並未服勞務，故無對待給付
18 之義務。

19 3. 原告翁燕鈴持有被告公司捷元手提電腦1部(此有本院卷一第
20 107至109頁繳回公告及盤點表在卷可證)，該手提電腦價值
21 為31,400元，被告主張抵銷。

22 4. 被告已於112年5月10日匯款予翁燕鈴435,614元，原告就此
23 部分不爭執，爰依民法第334條之規定主張抵銷。

24 (四)原告許春嫻部分：

25 1. 原告許春嫻係107年11月1日到職，平均工資為35,533元，截
26 至111年2月28日止特休未休假日數為14天，得請求之特休未
27 休工資為14,213元【計算式：35,533/30*12=14,213】，兩
28 造之勞雇關係係於111年3月31日合意終止。

29 2. 就111年4、5月之薪資，因原告並未服勞務，故無對待給付
30 之義務。

31 3. 被告已分別於111年3月10日匯款予許春嫻35,964元，112年5

01 月10日匯款予許春嬿115,797元，原告就此部分不爭執，爰
02 依民法第334條之規定主張抵銷。

03 (五)原告蔡惠美部分：

- 04 1. 原告蔡惠美係108年2月1日到職，平均工資為37,000元，截
05 至111年2月28日止特休未休假日數為14天，得請求之特休未
06 休工資為17,267元【計算式：37,000/30*14=17,267】，兩
07 造之勞雇關係係於111年3月31日合意終止。
- 08 2. 就111年4、5月之薪資，因原告並未服勞務，故無對待給付
09 之義務。
- 10 3. 被告已分別於111年3月10日匯款予蔡惠美32,604元，112年5
11 月10日匯款予蔡惠美104,996元，原告就此部分不爭執，爰
12 依民法第334條之規定主張抵銷。

13 (六)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，被告願供擔保，請
14 准宣告免為假執行。

15 三、本院之判斷：

16 (一)本件原告均應適用勞動基準法：

- 17 1. 關於原告沈君茹擔任被告花蓮分公司經理職務之勞務契約關
18 係性質之爭議：

19 (1)按勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在
20 於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從
21 屬性之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，
22 與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內
23 容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其
24 部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係
25 (最高法院104年度台上字第1294號民事判決)。

26 (2)原告沈君茹主張其於107年4月16日以台灣土地開發股份有限
27 公司(下稱台開公司)公共事務部副理職位到職工作，與被
28 告提出之「台開集團留職停薪申請書」(卷二第443頁)所
29 記載之到職日及「勞保被保險人投保資料表」(卷一第187
30 頁)之加保日期相符。其到職及加保之服務單位固為台開公
31 司，並非被告公司。然被告為受台開公司完全控制之子公

01 司，受雇人由母公司指派調職至子公司上班，其於母公司之
02 工作契約關係及年資應由子公司所繼受。又上開副理職位之
03 工作性質，乃受公司指示服勞務及領取固定月薪，其工作內
04 容受到層層節制，有高度之人格上、經濟上及組織上從屬
05 性，應屬僱傭性質之勞動契約關係，甚為明確。雖沈君茹於
06 108年9月1日與被告簽訂「經理人委任契約書」（卷一第426
07 頁），約定由被告委任為經理職務，並載明為依公司法第29
08 條所委任，不適用勞動基準法，且於000年00月間經由董事
09 會決議（卷一第113頁）及辦理公司登記（卷一第118頁）委
10 任為經理及花蓮分公司負責人，復對外（尤其指銀行）就花
11 蓮分公司負有簽章負責之職責。惟按解釋當事人之契約，應
12 以當事人立約當時之真意為準，而真意何在，又應以過去事
13 實及其他一切證據資料為斷定之標準，不能拘泥文字致失真
14 意（最高法院39年台上字第1053 號民事判例）。由於被告
15 公司係受母公司台開公司所完全控制，可由被告公司單一股
16 東為台開公司，全體董監事均為台開公司之法人代表，董事
17 會係在母公司會議室召開（卷一第112頁），且被告公司與
18 台開公司負責人皆相同，得以明瞭。沈君茹雖為分公司經理
19 及對外負責人，但其就分公司內部人事任免、營運方針決策
20 或錢財收支等重要事項，均無自主決定之權限，而悉聽命行
21 事，仍具高度服從上級指示之從屬性。故名為主管人員，但
22 工作內容仍與一般管理階層底下之受薪人員無異，沒有自主
23 性。其上班雖可不用打卡，但仍要與員工一同上班，休假也
24 不能自己決定，必項上簽。換句話說，其擔任分公司負責
25 人，僅為名義上之人頭負責人，並非真的由母公司或被告公
26 司授與統領一方之權責。是以由其勞務性質仍具高度人格
27 上、經濟上及組織上從屬性，應認其與被告間之勞務契約關
28 係，乃僱傭關係，係屬勞動契約性質，應有勞動基準法之適
29 用。兩造間「經理人委任契約書」內違反勞動基準法之約
30 定，應不生效力。

31 2. 原告蔡毓璘、翁燕鈴、許春嫻、蔡惠美等與被告間之勞務契

01 約關係均應適用勞動基準法，則為兩造所不爭執。

02 (二)關於原告之勞動契約終止方式及終止日之認定：

03 1. 勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動契約之
04 成立或終止，應以意思表示為之，且除經契約當事人雙方合
05 意終止，若為片面終止者，應有契約或法律上關於其形成權
06 發生之依據。原告5人均自111年3月1日起即未至公司上班，
07 但未以任何形式向被告為終止勞動契約之意思表示，其雖主
08 張於111年4月11日於花蓮縣政府提出勞資爭議調解程序，但
09 其調解程序相對人之出席代表無論為黃伊平律師或委任其之
10 吳子嘉均無合法代理權，不足以受領原告任何意思表示。此
11 後原告等均未對被告為任何終止契約之意思表示。至於原告
12 本件起訴時主張於111年4月30日終止勞動契約云云，未提出
13 任何終止契約意思表示之事證，其起訴狀繕本於112年8月23
14 日始送達被告（卷一第73頁），無非係主張以追溯方式於11
15 1年4月30日終止勞動契約。至於被告雖主張原告5人自111年
16 3月1日起曠職3日而有勞動基準法第12條第1項第6款之終止
17 事由，惟並未以任何形式向原告等為終止契約之意思表示，
18 迨至本件訴訟期間112年10月17日始主張以民事答辯二狀繕
19 本送達為終止勞動契約之意思表示（卷一第195頁），亦無
20 非亦主張以追溯方式於111年3月31日終止勞動契約。因此，
21 兩造間之勞動契約均有經歷相當長之期間，勞方未到職給付
22 勞務，而資方亦未要求其到職及給付工資，處於效力不明之
23 狀態。

24 2. 按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不
25 行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲
26 其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其
27 加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原
28 則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌
29 權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟
30 狀況及其他一切情事，以為認定之依據。次按不定期勞動契
31 約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之

01 存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作
02 年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調
03 度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速
04 確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、
05 勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民
06 法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第1
07 項），德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz
08 ）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，益
09 徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又係
10 本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修法
11 意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性
12 時，特別排除其適用（最高法院110年度台上字第551號民事
13 判決意旨參照）。復按法定終止權之行使，其發生效力與
14 否，胥視有無法定終止原因存在。勞工終止勞動契約之終止
15 權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必
16 得雇主之同意，亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成
17 為合意終止（最高法院110年度台上字第14號民事判決意旨
18 參照）。

- 19 3. 被告之花蓮新天堂樂園商場等自111年3月1日起因母公司台
20 開公司經營權爭議而發生財務危機（公司支票大量退票）而
21 暫停營業（停業3個月），乃花蓮地區民眾及相關消費者所
22 公知之事實。又台開公司董事長職位雖有上述爭議發生，但
23 被告公司之董事長仍為邱于芸，沒有發生改變。上述爭議期
24 間，雖有自任台開公司董事長之吳子嘉表示欲大量資遣員
25 工，並委任律師與原告等成立勞資爭議調解，已如前述。惟
26 被告主張其法定代理人邱于芸董事長自始未有資遣員工之意
27 思，並拒絕承認吳子嘉之行為，業據其提出媒體報導說明被
28 告董事長邱于芸自111年2月起因內部叛變而一度無法進入公
29 司辦公室處理事務（卷一第385頁）。是以，被告2、3月間
30 未能如期發放薪資，乃因內部叛變情事所致，並非惡意不付
31 勞工薪資，且由被告事後回復財務控制權後，仍予補發薪資

之舉動，足認其一時因遭遇通常事變之現實困難而無法如期準時發薪，尚難認符合勞動基準法第14條第1項第5、6款之規定，原告應無契約終止權。

4. 勞工無繼續提出工作之意願，卻未向雇主為終止勞動契約之具體意思表示（例如提出辭呈或為類似口頭表示或簡訊），即自行不到職工作，與社會通念之勞工忠誠義務或工作規則有違，將致生雇主突然無預期之缺工狀態，足以影響企業營運，應可視為無故曠職。然雇主亦無繼續僱用上述擅自不到職工作之勞工，卻也未為終止契約之意思表示，而默許員工不繼續工作之狀態。然僱傭關係之繼續存否不宜長期處於不確定狀態，因雙方有長達數月或甚至數年不具理由而未到職工作之情形，此期間又勞工未向雇主為欲提出勞務給付之表示，亦未為終止之意思表示，乃放任契約不履行之狀態持續，雖其於資方正式為終止契約之法律行為前，有申請勞資糾紛調解之動作，惟調解之目的及作用，乃協調勞資雙方自行合意解決紛爭，甚至含有修復勞資歧見而使勞動關係繼續之功能，未必當然導向使勞動關係終結，尚難以勞工申請調解之行為，視為終止契約之意思表示，進而隨著時間之推移，因欠缺前揭最高法院110年度台上字第14號民事判決所述之勞方已有於除斥期間（30日）內法定形成權行使之具體行為，則當資方於訴訟中始以勞工長期曠職而行使終止權，顯然就勞工長久以來未提供勞務給付之狀態，早已不在乎，只是為了使雙方間契約關係明確化，才表明其終止意思，應不具有勞動基準法第12條第1項第6款之懲戒性解僱之性質，反而較似一種就勞工長期不繼續提供勞務狀態所呈現默示終止契約之「要約」，所相對應表示同意之默示「承諾」表現，且因勞工不工作而為終止之默示要約乃一直繼續中，雇主應得隨時以明示或默示方式承諾之，而無民法第157條規定之適用。故勞動契約確如雙方所主張「業已終止」，而其終止方式乃默示合意終止，亦即於勞方表現其欲停止繼續給付勞務之意思，而資方亦表現無繼續使用其勞務之意思而同

01 意其不再給付勞務時，雙方即發生默示合意終止契約。

02 5. 本件原告沈君茹應受勞動基準法之保障，已如前述，因此被
03 告雖主張於111年2月17日公告「董事長令」以其違反勞動契
04 約，情節重大，即日起予以解雇（卷一第474頁）云云，但
05 無充分事證說明其解雇合於「最後之手段性」，尚難認解雇
06 合法，應不生效力。原告5人均自111年3月1日起未上班工
07 作，亦於公司混亂局面中未有向被告表示欲上班及提供勞務
08 之情事。上開勞方不提供勞務，資方不受領勞務之狀態，一
09 直繼續至本件訴訟原告起訴主張其至111年4月30日離職，被
10 告亦於訴訟中始以書狀表示解雇原告5人，均未以正當方式
11 行使片面終止契約之形成權，惟依雙方主張及已成局之事
12 實，則因兩造均有終止契約之意思，雙方就終止時點雖各有
13 不同主張，但其意思表示合致之重疊點，應為111年4月30
14 日，故應認雙方係於本件訴訟中經由交錯之意思表示，而就
15 長期不給付勞務及不受領勞務之狀態，默示達成於111年4月
16 30日合意終止契約之行為。

17 (三)原告對被告無資遣費及預告期間工資之請求權：

18 1. 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，雇主應
19 發給勞工資遣費，勞動基準法第16條第1項及第17條定有明
20 文。依同法第14條第4項規定，勞工不經預告終止契約者，
21 準用上揭第17條規定。反之，合意終止契約且無支付資遣費
22 協議之情形，勞工則無請求資遣費之權利。本件兩造間之勞
23 動契約非經由原告依法行使法定形成權而終止，係經默示合
24 意終止，與上述規定情形不符，已如前述，故本件原告資遣
25 費之請求為無理由。

26 2. 按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
27 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
28 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
29 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
30 日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作
31 時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時

01 間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而
02 終止契約者，應給付預告期間之工資。」、「有左列情形之
03 一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：
04 一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動
05 契約期滿離職者」，勞基法第16條、第18條亦定有明文。而
06 預告期間之設計，係賦予勞工有提早因應並安排日後經濟來
07 源之機會，但於勞工因有勞基法第14條第1項所列事由而終
08 止勞動契約時，該等事由既屬可歸責於雇主，自難期待勞工
09 於該等事由發生後，尚須容忍相當於預告期間之經過後方得
10 終止勞動契約，參以勞基法第18條規定，倘若勞工於有勞基
11 法第14條之事由而終止勞動契約時，不許其得請求預告期間
12 工資，顯失事理之平，應可類推適用勞基法第16條規定，亦
13 得請求預告期間工資。然本件原告5人非係依勞基法第14條
14 之事由而終止勞動契約，自無上開請求權可主張。

15 (四)關於原告月薪、特休假補償、代墊款之金額爭議：

16 1. 民事訴訟法第277條規定，當事人主張有利於己之事實者，
17 就其事實有舉證之責任。於當事人間就金額有所爭議時，本
18 應各自就其有利於己之主張，負起證明義務。惟依勞動事件
19 法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之
20 文書，有提出之義務；勞動基準法第38條第6項規定，勞工
21 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
22 任。以本件而言，關於勞工薪資計算及發放紀錄、出勤紀錄
23 （勞動基準法第23條之工資清冊，第30條第5項之出勤紀
24 錄、第38條第5項之未休特休假記載等）及財務帳冊（商業
25 會計法）等，均為法令上應由雇主備置之文書。故於工資金
26 額、特休假日數或工作上支出代墊費用帳目等，勞工請求之
27 金額與雇主所主張者有所不同時，倘非有重大差異，則於雇
28 主未能依法提出上開文書時，應由雇主負不能證明之舉證責
29 任，自屬法律別有規定，且其情形尚非顯失公平，應採認勞
30 工所主張之者。

31 2. 原告五人各自主張之薪資金額：沈君茹主張每月薪資75,000

元，被告主張72,496元；蔡毓璘主張89,000元，被告則主張84,000元；許春嫻主張35,534元，被告主張35,533元；蔡惠美主張37,000元，被告不爭執；翁燕鈴主張65,549元，被告主張63,592元。由於被告未能提出工資清冊，依上說明，本應採原告所主張之金額，惟原告起訴時請求之金額與調解時主張之金額有所不同，被告主張之金額乃採原告調解時提出之金額者，依誠實信用原則及禁反言原理，自應以原告調解時主張金額為準（卷一第21頁）。故勞動契約終止前，原告5人111年2月至4月之工資，仍應由被告給付。

3. 同理，關於未休特休假之日數及應補償之金額，兩造主張有所不同，於被告未能提供出勤紀錄之情形下，亦應採原告所主張者。又本件兩造係於訴訟中合意回溯終止勞動契約，故勞動契約並非因任何一方之形成權行使而終止，於此情形下，依勞基法第38條及勞基法施行細則第24條第3款之規定，上訴人自得請求未休特休假工資，並應以調解時主張之金額為準（卷一第21頁）。

4. 原告沈君茹得否請求返還代墊款（農夫薪資：7萬元、保全薪資：13,500元及38,600元、公關36,000元）計158,100元，為被告所否認。被告雖未提出相反之事證，僅謂原告沈君茹上述請求金額為不實「灌水」等語，依上說明，自應由被告負舉證責任。惟依沈君茹於111年4月11日之花蓮縣政府爭議調解時所主張之代墊款金額僅為88,100元（卷一第21頁），而其自111年3月1日起已不上班處理事務，且其調解時請求資遣費則顯示無意再繼續任職被告公司，依事理常情，自無於上開調解期日後再有為被告增加代墊費用支出之必要，是以超出88,100元部分，難認有理由。

（五）原告等各自得向被告請求金額之計算：

1. 沈君茹部分：

（1）111年2月至4月薪資：72,496元X3=217,488元。

（2）未休特休假補償：50,876元。

（3）返還代墊款：88,100元。

(4)上開金額加總後扣減被告已先行支付之182,607元，尚得請求金額為：173,860元（計算式：217,488元+50,876元+88,100元-182,607元=173,860元）

2. 蔡毓璘部分：

(1)111年2月至4月薪資：85,961元+106,961元+86,344元=279,266元。

(2)未休特休假補償：99,392元。

(3)上開金額加總後為378,658元，扣減被告已先行支付之603,961元，尚得請求金額為：0元

3. 翁燕鈴部分：

(1)111年2月至4月薪資：63,686元+68,878元+57,426元=189,990元。

(2)未休特休假補償：70,017元。

(3)上開金額加總後為260,007元，扣減被告已先行支付之435,614元，尚得請求金額為：0元

(4)關於被告抗辯翁燕鈴保管之手提電腦尚未歸還，應扣抵其價額云云，惟上開手提電腦仍屬公司財產，翁燕鈴僅代為保管，且於訴訟中開庭時有帶來欲歸還，為被告律師拒收，顯無意將之據為己有，被告之所有權及返還請求權仍然存在，自無主張抵扣價額之理由及必要。

4. 許春嫻部分：

(1)111年2月至4月薪資：35,964元+32,264元+32,419元=100,647元。

(2)未休特休假補償：17,018元。

(3)上開金額加總後為117,665元，扣減被告已先行支付之151,761元，尚得請求金額為：0元

5. 蔡惠美部分：

(1)111年2月至4月薪資：32,604元+33,484元+33,754元=99,842元。

(2)未休特休假補償：27,110元。

(3)上開金額加總後為126,952元，扣減被告已先行支付之137,6

00元，尚得請求金額為：0元
(六)從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付原告沈君茹173,860元及自起訴狀繕本送達翌日即112年8月24日至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍部分，乃無理由，應併其假執行之聲請予以駁回。

(七)本件原告沈君茹勝訴部分所命被告應給付之金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行。並依被告之聲請宣告提供相當之擔保金得免為假執行。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不再一一論述。

據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第85條第1項但書，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 18 日
勞工法庭 法 官 沈培錚

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 10 月 18 日
書記官 丁瑞玲

附表、

原告之主張：

編號		沈君茹	蔡毓璘	翁燕鈴	許春嫻	蔡惠美
	到職日	107/4/16	100/5/1	100/5/1	107/11/1	108/2/1
	離職日	111/4/30	111/4/30	111/4/30	111/4/30	111/4/30
	工作年資	4年0月14日	10年11月29日	10年11月29日	3年5月29日	3年2月29日
	平均工資	75,000	89,000	65,549	35,534	37000
	新制基數	2+14/720	5+359/720	5+359/720	1+539/720	1+449/720

(續上頁)

01

	計算式					
A	資遣費計算式 (元以下四捨五入)	151,458 計算式： $75,000 \times (2 + 14/720) = 151,458$	489,376 計算式： $89,000 \times (5 + 359/720) = 489,376$	360,428 計算式： $65,549 \times (5 + 359/720) = 360,428$	62,135 計算式： $35,534 \times (1 + 539/720) = 62,135$	60,074 (計算式： $37,000 \times (1 + 449/720) = 60,074$)
B	5月份預告工資	74,176	88,022	64,829	35,144	36,593
C	2月份未領工資	72,496	85,961	63,686	35,964	32,604
D	3月份未領工資	72,496	106,961	68,878	32,264	33,484
E	4月份未領工資	72,496	86,344	57,426	32,419	33,754
F	特休未休假獎金	35,000	94,200	64,523	13,966	17,267
G	補休未休假獎金	15,876	5,192	5,494	3,052	9,843
H	代墊款	158,100	0	0	0	0
I	被告公司總匯入款項	182,607	603,961	435,614	151,743	137,600
	編號A+B+C+D+E+F+G+H-I總和	469,491	352,095	249,650	63,201	86,019