

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第198號

原告 彭芷怡  
訴訟代理人 朱健興律師（法扶律師）  
被告 萱美有限公司

法定代理人 陳世錦  
訴訟代理人 鄭仁哲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年2月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳仟參佰參拾參元，及自民國一百一十二年八月三十一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳仟參佰參拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，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，減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明。本件原告原起訴請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）9萬2,322元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告；(三)聲明第1項，請依職權宣告假執行（本院卷第9頁）。嗣除補充非自願離職證明書離職事由之事實上陳述，並於民國113年9月20日言詞辯論期日確認請求為：(一)被告應給付原告8萬8,314元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開立離職事由記載勞動基準法第14條第1項第2款、第6款之非自願離職證明書予原告；(三)聲明

01 第1項，請依職權宣告假執行（本院卷第495頁），係針對  
02 計算成平均工資之工資項目計算基礎變更後重新計算資遣費  
03 項目請求金額，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規  
04 定，自應准許。

## 05 貳、實體方面

### 06 一、原告主張：

07 (一)原告自108年4月1日起受僱於經營香氛產品販售之被告（  
08 下稱系爭契約），在被告位於新竹市○區○○路000號遠東  
09 巨城購物中心（下稱巨城中心）之Yankee Candle櫃位（下  
10 稱系爭櫃位）擔任產品銷售員提供勞務，約定月薪（以28日  
11 為1個月）即本薪3萬2,667元，以及月業績獎金（如萬點  
12 獎金、競銷獎勵金、個績排名獎金及團績排名獎金），由被  
13 告匯入原告設於合作金庫銀行六家分行之帳戶（下稱系爭帳  
14 戶）。詎其於112年3月24日晚上10時值勤、非巨城公司規  
15 定得維修入場時間之際，訴外人即斯時被告指定雇主代理人  
16 兼主管王怡文卻持「僱傭契約書」文件，由2名男子（按：  
17 其一為黃世維；下稱黃世維等人）陪同前來要求原告於上簽  
18 名，其詢問緣由、告知需審閱內文時間且欲留存1份，王怡  
19 文竟心生不滿、暴怒大喊：「你老幾啊、你不要為難我、你  
20 問這麼多幹嘛」等語並推打原告，且見其取用手機錄影欲存  
21 證自保，更激動大力拍桌恫嚇、逐步逼近動手揮擊其臉部及  
22 手機，致其受有臉部擦傷、雙側前臂挫傷等傷勢（下稱系爭  
23 原告傷勢），顯係對原告實施暴行，更驚動系爭櫃位所在樓  
24 管前來查看並勸誡王怡文、黃世維等人未於晚上10時30分後  
25 才入場維修業已違規。王怡文要求原告直接簽署「僱傭契約  
26 書」文件係受被告指示所為，文件全為被告單方制訂，又有  
27 3個月試用期之記載，據聞其他同事亦有相同遭遇，顯係被  
28 告法定代理人慣以此手法指示王怡文為之，亦屬違法侵害原  
29 告契約審閱權、表意自由權及工作權等權益，構成勞動基準  
30 法第14條第1項第2款事由，王怡文推打、動手揮擊原告臉  
31 部及手機，致生系爭原告傷勢之行為，係違反職業安全衛生

01 法第6條第2項第3款、職業安全衛生設施規則第324條之  
02 3所公告「執行職務遭受不法侵害預防指引」，及民法第48  
03 3條之1等規定，亦構成勞動基準法第14條第1項第2款事  
04 由，原告遂於同年3月27日不經預告以通訊軟體向被告為終  
05 止系爭契約之意思表示。

06 (二)系爭契約業於112年3月27日經原告依勞動基準法第14條第  
07 1項第2款、第6款終止，然被告並未給付下列項目與金額  
08 ，經勞資爭議調解未果，其遂為下列項目與金額之請求，並  
09 依就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項及勞動基準  
10 法第19條等規定，請求被告開立前開離職事由之非自願離職  
11 證明書：

12 1.112年3月積欠工資2,333元：原告在職期間領取之工資本  
13 均含項目「津貼4,200元」，然112年2月工資明細表上卻  
14 遭拆為「激勵獎金2,333元」及「工作津貼1,867元」，同  
15 年3月其離職當月更僅核算「工作津貼」而乏「激勵獎金」  
16 項目，實未全額給付，其當得依民法第486條前段，勞動基  
17 準法第22條第2項及系爭契約之法律關係請求被告給付。

18 2.資遣費8萬5,981元：系爭契約既係依前揭事由終止，其當  
19 得依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定請求被告給  
20 付資遣費。依終止系爭契約當日前6個月即111年9月27日  
21 至112年3月26日計181日所得工資總額共26萬59元，換算  
22 日平均工資1,437元、月平均工資4萬3,110元，並因原告  
23 工作年資為3年11月26日，新制資遣基數為1又179/180，  
24 其共得請求資遣費8萬5,981元。

25 (三)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明  
26 ：1.被告應給付原告8萬8,314元，及自起訴狀繕本送達翌  
27 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.被告應開立離職  
28 事由記載勞動基準法第14條第1項第2款、第6款之非自願  
29 離職證明書予原告；3.聲明第1項，請依職權宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一)原告經被告僱傭派駐在系爭櫃位擔任銷售員，與被告董事長

01 特助王怡文均為被告職員。緣原告與被告前法定代理人經營  
02 時期成立系爭契約之際並未簽署書面文件，嗣被告現法定代  
03 理人欲與全體員工擬定契約書面，適逢原告通報系爭櫃位燈  
04 具損壞，被告遂指派王怡文偕同工人黃世維等人於112年3  
05 月24日晚上9時50分許至系爭櫃位修繕，併指示王怡文一併  
06 洽談契約書面之簽訂。惟原告不滿王怡文等人抵達時間太晚  
07 、指責耽誤其下班時間，即便王怡文委婉告知係依巨城中心  
08 規定避免打擾顧客才選定該時段、其得先行下班擇日洽談簽  
09 訂事宜，原告竟突然情緒失控，將臉貼近王怡文臉頰怒目瞪  
10 視且於渠耳邊大聲喝斥：「妳以為妳自己是誰？妳以為妳是  
11 我主管嗎？妳講啊？」等語，並用手大力推王怡文耳朵、肩  
12 膀，使渠受有頭部左面左耳鈍傷及左耳鳴等傷害（下稱系爭  
13 王怡文傷勢）；迨原告推擠用力過猛不慎自摔，起身後復拿  
14 出手機對王怡文拍攝並高喊：「怡文打人了」等語，王怡文  
15 為免其舉動影響被告品牌形象、遭巨城中心管理部處罰，即  
16 刻要求原告停止拍攝，原告仍予挑釁且作勢攻擊，終經黃世  
17 維勸止拉開結束。被告法定代理人本欲親自調查而於同年月  
18 25日、27日通知原告於同年月29日上午10時30分攜帶證據進  
19 行訪談且於調查確定前勿任意曠職，未料原告不予理會，率  
20 於同年月27日終止系爭契約又稱不接受被告私下訪談。被告  
21 自僅得依一造舉證及調查，認係原告先對王怡文挑釁、施以  
22 暴行及重大侮辱，構成勞動基準法第12條第1項第2款事由  
23 ，並於同日以存證信函通知終止系爭契約。

24 (二)依原告與王怡文互告傷害之臺灣新竹地方法院（下稱新竹地  
25 院）113年度易字第67號傷害案件（下稱系爭刑事案件）勘  
26 驗巨城中心監視影像之結果，王怡文固拿出契約文件請原告  
27 簽署，但未使用強迫手段也表示得擇日洽談簽訂事宜，且渠  
28 至多僅係以右手往手機方向揮去制止原告拍攝，縱有接觸亦  
29 僅係造成手部擦傷，況原告最後離開現場時毫無傷勢甚用手  
30 比YA表示勝利，又微笑作勢打王怡文，足見王怡文未對原告  
31 施以暴行或有重大侮辱，此亦經系爭刑事案件判決認定係原

01 告於當日晚上10時11分許雙方口角爭執過程中出手推王怡文  
02 肩膀附近部位在案。基此，實係原告於工作場所對王怡文施  
03 以暴行，嚴重影響職場倫理、秩序及紀律，亦對被告企業形  
04 象造成一定損害，對於工作氣氛、效率及經營均造成不良影  
05 響，已該當勞動基準法第12條第1項第2款規定；至該刑事  
06 判決雖判處原告與王怡文各拘役10日，惟畫面中既無原告受  
07 有傷害之狀態，就王怡文遭判決有罪部分應係違背法令，渠  
08 亦於113年8月8日提起上訴，不能認有原告主張勞動基準  
09 法第14條第1項第2款、第6款事由之存在。此外，原告與  
10 訴外人即其同父異母之姐妹彭欣怡常有未經被告主管事前同  
11 意私自調班甚請外人代班之紀錄，王怡文於111年12月3日  
12 及112年1月1日告知系爭櫃位陳列商品不足，應將倉庫商  
13 品陳列避免缺貨，原告卻不願配合，各違反工作規則項目出  
14 勤第4款、作業(10)等規定，其上開行為足對被告造成相  
15 當危險，使兩造信任蕩然無存，客觀上難期以解雇外之懲戒  
16 手段為之，亦符勞動基準法第12條第1項第4款規定。即便  
17 被告112年3月29日所為終止不合法，因原告自同年月27日  
18 片面通知終止系爭契約後即曠職至今，對被告回覆勿任意曠  
19 職一事置之不理，同構成勞動基準法第12條第1項第6款規  
20 定，伊並以112年9月6日民事答辯狀繕本送達，依上開事  
21 由為終止系爭契約之意思表示。

22 (三)承上，系爭契約業經被告依勞動基準法第12條第1項第2款  
23 規定合法終止，並無原告指涉同法第14條第1項第2款及第  
24 6款規定之情事，原告於同年月27日所為終止並不合法，但  
25 應生自請離職之效力，不得向被告請求資遣費或開立非自願  
26 離職證明書。縱原告終止系爭契約有理由，112年春節年節  
27 金3萬107元、112年端午節年節金9,600元、春節期間加  
28 班費5,632元，均非一般情形可經常領取之給付，又或臨時  
29 加班才有收入，萬點獎金亦係三節年節金發放之準則，要非  
30 薪資。至原告請求112年3月積欠工資即激勵獎金(激勵津  
31 貼)，此項目非工資一部而係依112年2月修訂工作規則續

01 效獎懲項目第1項所增設，適用於全體員工，因112年3月  
02 系爭櫃位銷售額未達領取標準，被告並無發放之義務。再原  
03 告依勞動基準法第14條第1項第2款及第6款規定終止系爭  
04 契約無由，且其早安排於112年3月31日至同年4月18日出  
05 國旅遊，不再上班也不接受被告調查，應生自願離職之效力  
06 ，則原告請求被告開立非自願離職證明書，同無理由等語，  
07 資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，  
08 願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、首查，原告自108年4月1日起與被告成立系爭契約，於11  
10 2年3月24日晚上10時許與被告代理人之王怡文發生爭執，  
11 其並於同年月27日晚上10時22分許為終止系爭契約之意思表  
12 示；嗣兩造經勞資爭議調解不成立，原告與王怡文則均經系  
13 爭刑事案件第一審判決認定均犯刑法第277條第1項傷害罪  
14 ，各處拘役10日等事實，為兩造所不爭，且有被告公司基本  
15 登記資料、原告健保個人投保紀錄明細、薪資條、系爭帳戶  
16 歷史交易明細查詢結果、通訊軟體對話紀錄擷圖、新竹市政  
17 府勞資爭議調解紀錄、勞就保與職保歷史投保明細、給付明  
18 細、健保歷史投保明細、打卡單、系爭櫃位112年3月8日  
19 至同年4月4日班表、系爭帳戶存款交易明細、新竹市政府  
20 112年11月17日府勞資字第1120177002號函暨勞資爭議調解  
21 紀錄卷證、中國醫藥大學新竹附設醫院112年12月14日院醫  
22 事字第1120004591號函暨原告病歷影本，及系爭刑事案件第  
23 一審判決書等附卷可稽（見本院卷第19頁至第30頁、第35頁  
24 至第55頁、第85頁至第89頁、第105頁至第138頁、第145  
25 頁至第150頁、第215頁至第218頁、第263頁至第270頁  
26 、第309頁至第327頁、第449頁至第456頁），且經本院  
27 調取系爭刑事案件電子卷證核閱無訛，是此部分事實，首堪  
28 認定。

#### 29 四、得心證之理由

30 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
31 民事訴訟法第277條前段定有明文，是主張權利存在之人就

01 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙  
02 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述  
03 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為  
04 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚  
05 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。原告既主  
06 張依勞動基準法第14條第1項第2款、第6款終止系爭契約  
07 ，當由其就此權利發生事實負舉證責任，自不待言。

08 (二)原告於112年3月27日所為終止系爭契約意思表示所憑事實  
09 ，應僅係以王怡文對其實施暴行之行為為主張，別無強迫簽  
10 署契約書面之情事：

11 查繼續性契約之終止，係因他方之契約不履行而行使屬於形  
12 成權之終止權，使繼續性契約之法律關係向將來消滅之意思  
13 表示。自原告與被告法定代理人間對話紀錄擷圖以觀（見本  
14 院卷第77頁至第79頁、第35頁、第305頁至第307頁），原  
15 告先於112年3月25日就前一（24）日與王怡文間糾紛聯繫  
16 被告法定代理人，經被告法定代理人各於同日晚上9時17分  
17 許、同年月27日晚上9時24分許為將進行訪談調查、要求原  
18 告配合出席並提供相關證據等內容，原告旋於同（27）日晚  
19 上10時23分許傳送：「本人彭芷怡主張勞基法第14條規定公  
20 司主管，雇主代理人對於勞工實施暴行或有重大污辱之行為  
21 ，勞工可以不用預告且直接離職！並且請公司依照法規30日  
22 內給予資遣費。112年3月24日晚上公司職務代理人（主管  
23 怡文）對我動手，當天已驗傷。人證、物證影片都有所準備  
24 。112年3月27日是彭芷怡最後一天上班，依勞基法終止勞  
25 動契約！後續的薪水，資遣費，春假，獎金請細算，公司看  
26 完請回覆，如若沒有回覆，勞工局及警方那邊都會著手進行  
27 。此外我已驗傷及報案，後續由相關單位處理，不接受公司  
28 私下訪談」等內容。輔以其同年月29日勞資爭議調解申請書  
29 內容（見本院卷第269頁至第270頁），其記載：「112.3.  
30 24被主管王怡文打傷，112.3.27依勞基法終止勞動契約，第  
31 14條規定……」等文字，足認其係以王怡文於112年3月24

01 日在系爭櫃位對其施以暴行為其終止意思表示之原因事實，  
02 彰彰甚明。其於本院審理中方補充王怡文要求其簽署契約書  
03 面已違法侵害其契約審閱權、表意自由權及工作權等權益，  
04 亦構成勞動基準法第14條第1項第6款事由云云，與終止權  
05 之性質不合，礙難憑採，先予敘明。

06 (三)依現有卷內證據資料及系爭刑事案件第一審判決之認定以觀  
07 ，難認有勞動基準法第14條第1項第2款且得據以終止之事  
08 由：

09 1.按勞動基準法第14條立法例係採「重大理由」說，且此條乃  
10 同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍  
11 採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段  
12 性而言，應認並非雇主凡有違反勞動基準法第14條第1項所  
13 定事由時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約  
14 ，解釋上仍須達違反程度重大始可。尤其針對勞動基準法第  
15 14條第1項無應於知悉情形30日除斥期間內終止規定之事由  
16 ，倘認非重大事由但勞工猶得於未有期限限制情形下隨時得  
17 主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯非該規定之意旨  
18 。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞動基準法第14條不經  
19 預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦  
20 不符勞動基準法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。另勞  
21 動基準法第12條第1項第2款所謂「暴行」，乃指強暴、脅  
22 迫之行為，不以對共同工作之勞工之身體施以暴力之行為為  
23 限，倘以加害生命、身體、自由、名譽、財產之事，言語恐  
24 嚇或脅迫共同工作之勞工，致使共同工作之勞工心生畏懼，  
25 而難以期待雇主與實施暴行之勞工繼續維持勞動契約關係，  
26 ；「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主  
27 、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害  
28 之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、  
29 社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使  
30 用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮  
31 辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高

01 法院92年度台上字第1631號判決要旨參照)。

02 2.證人黃世維於本院及系爭刑事案件中證稱：彼於111年至11  
03 2年間以大樓管理員為正職，兼職為被告從事簡單維修。11  
04 2年3月24日晚上9時50分許彼與另名友人「小胖」與王怡  
05 文至系爭櫃位維修燈具，抵達時原告講話語氣不太友善，後  
06 來原告與王怡文站在櫃檯內側於彼與「小胖」維修櫃檯外側  
07 之燈具時對話，不確定內容但越講越大聲，彼即見原告手揮  
08 到王怡文肩膀部位，遂過去將兩人拉開，未料其等後續又即  
09 將發生衝突，彼即與另名男子試圖將兩人拉開並請原告趕快  
10 離去，勘驗影像與筆錄中之男子即為彼本人。又112年3月  
11 28日證明書係為出庭需求而簡單記載大致經過，若有與證詞  
12 不同之處應以證明書上為準，因時間已久等語（見本院卷第  
13 426頁至第431頁；新竹地院113年度易字第67號卷，下稱  
14 竹院刑卷，第179頁至第183頁），並有彼書寫之證明書附  
15 卷可查（見本院卷第75頁）。

16 3.復參系爭刑事案件就巨城中心監視影像勘驗結果（見竹院刑  
17 卷第174頁至第178頁），呈現原告與王怡文交談約10分後  
18 ，於晚上10時11分13秒隔壁眼鏡店店員探頭察看系爭櫃位，  
19 原告先於同分17秒推王怡文，王怡文一度與原告僅入系爭櫃  
20 位右上角，黃世維等人則隔在兩人中間，迨王怡文離開該角  
21 落後，原告於同時13分持手機錄影，王怡文則二度快速走向  
22 原告，並經黃世維等人阻擋等客觀事實。佐之本院當庭勘驗  
23 該等錄影影像之結果與擷圖（見本院卷第372頁至第374頁  
24 、第363頁至第367頁、第139頁至第144頁），衡諸常情  
25 ，難以想像王怡文在毫無衝突之當下會有拍打桌面更稱「你  
26 先動手的」等激烈情緒，比對原告與王怡文於該等錄影之反  
27 應，以及到場者係對原告為：「好了，趕快下班了啦」、「  
28 不要在這……你不要在這鬧了啦」等言論（見本院卷第372  
29 頁至第373頁）。職是，就證人黃世維之證詞、上揭勘驗結  
30 果，以及原告與王怡文之診斷證明書、病歷資料（見本院卷  
31 第33頁、第73頁、第309頁至第327頁、第341頁至第346

01 頁) 互為勾稽，實係原告先行動手致王怡文受有系爭王怡文  
02 傷勢，渠復欲奪取原告錄影之手機而造成系爭原告傷勢之事  
03 實，同經新竹地院113 年度易字第67號刑事判決認定該等客  
04 觀事實在案，應堪認定。

05 4.承前開診斷證明書所示(見本院卷第33頁、第73頁)，原告  
06 與王怡文之傷勢尚稱輕微。又其等均係大學畢業之智識程度  
07 (見竹院刑卷第190 頁)；參以112 年3 月24日源於原告主  
08 動積極招惹引發，王怡文也未克制自身情緒之時序經過；衡  
09 以原告於系爭櫃位群組通訊軟體對話紀錄擷圖(見本院卷第  
10 201 頁至第205 頁)，及其自述：「……王怡文當時傳送照  
11 片之用意僅係要『幫新竹巨城註記』『木質調』(註：香氛  
12 種類之一)……從王怡文傳送之貼圖……甚至可見王怡文肯  
13 認原告之工作表現……」、「王怡文是先前櫃位的主管，沒  
14 有仇怨」等語在卷(見本院卷第194 頁、第244 頁)，以及  
15 原告於事發後別無異狀而為勝利手勢，反係王怡文氣急敗壞  
16 之狀態等一切情事綜合以觀，揆諸上開要旨及說明，堪認其  
17 等該次衝突實屬偶發，要非難以期待兩造繼續維持系爭契約  
18 之可能。是以，在現有卷內證據資料無從認定112 年3 月24  
19 日該次衝突符合重大理由之情況下，原告以勞動基準法第14  
20 條第1 項第2 款事由終止，自不合法。該終止既不合法，其  
21 請求資遣費及開立非自願離職證明書，要無足憑；又因被告  
22 所為抗辯之系爭契約終止事由，均非原告得請求資遣費、開  
23 立非自願離職證明書之依據，本院亦毋庸就系爭契約是否仍  
24 存續一事予以認定，併予敘明。

25 (四)原告請求被告給付112 年3 月8 日至同年4 月4 日該期積欠  
26 工資2,333 元，應屬有據：

27 據原告薪資條所示(見本院卷第23頁至第27頁、第285 頁至  
28 第294 頁)，其於112 年2 月8 日至同年3 月7 日該期前之  
29 各期全有「津貼4,200 元」項目列於應發項目欄中，被告卻  
30 於112 年2 月8 日至同年3 月7 日該期區分成「激勵獎金2,  
31 333 元」與「工作津貼1,867 元」，並於最末載以：「經查

01 詢這幾年記錄，全工資津貼未有人領過4,000元，此津貼有  
02 誤植之疑慮，從這週期起津貼與全公司櫃位人員一致為1,86  
03 7元」等文字（見本院卷第27頁），堪謂被告單方認定誤植  
04 而將「津貼」拆分成「激勵獎金」與「工作津貼」，難認已  
05 與原告達成變更給付項目之意思表示合致。被告固提出工作  
06 規則（見本院卷第81頁至第84頁），但姑不論「績效獎懲」  
07 欄中激勵績效津貼之金額區間與原告遭配置之2,333元不合  
08 ，復據伊法定代理人於本院中自述：之所以自112年2月8  
09 日起將「津貼」變更為激勵獎金、工作津貼，是因所有分店  
10 津貼即店長加給均未逾1,867元（即每月2,000元除以30日  
11 乘以28日得出），伊不知原告為何可得4,200元，故區分成  
12 上二項目，多出來2,333元（即4,200元減去1,867元差額  
13 ）即作為原告激勵獎金，因後期其每日業績僅數百元，故未  
14 給付原告；被告前法定代理人為伊配偶，因配偶過世方由伊  
15 任法定代理人，各店作法一致，不可能僅原告有4,200元津  
16 貼，然究係筆誤或何種原因並不清楚等語在案（見本院卷第  
17 156頁），益徵被告現法定代理人並未與原告實際確認於前  
18 法定代理人經營期間給付4,200元津貼之緣由、給付要件（  
19 依本院卷第197頁原告主張係前法定代理人同意予其較高之  
20 薪資待遇），即速斷為誤植，無從認定兩造已達成變更給付  
21 項目及要件之意思表示合致，則仍應以原約定契約內容為準  
22 。職是，原告請求被告給付該期差額2,333元，自屬有理。

23 (五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
24 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求  
25 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任  
26 。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令  
27 ，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第20  
28 3條、第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金  
29 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
30 法第233條第1項亦有明文。又勞動基準法第23條第1項、  
31 勞動基準法施行細則第9條規定，工資之給付除當事人有特

01 別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基  
02 準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。查被告  
03 應給付予原告上開金額，已如前述，且屬有確定期限之給付  
04 並已屆至，原告既主張自起訴狀繕本送達翌日起算利息，該  
05 繕本係於112年8月30日送達被告公司登記址等情，有本院  
06 送達證書存卷可參（見本院卷甲第31頁），揆諸前揭規定，  
07 被告應自同年月31日起就該等項目負遲延責任，是原告請求  
08 被告給付2,333元，併主張自112年8月31日起至清償日止  
09 按年息5%計算之利息，亦屬有理。

10 五、綜上所述，原告112年3月27日以勞動基準法第14條第1項  
11 第2款終止之意思表示為不合法，是其以此為由請求開立非  
12 自願離職證明書與給付資遣費，要無足取；然因兩造間未就  
13 系爭契約中「津貼」項目區分給付要件與項目一事達成意思  
14 表示合致，當應給付原先約定之「津貼」4,200元。從而，  
15 原告依民法第486條前段，勞動基準法第22條第2項及系爭  
16 契約之法律關係，請求：被告應給付原告2,333元，及自11  
17 2年8月31日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由  
18 ，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

19 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第  
20 44條第1項、第2項規定，就主文第1項及第2項依職權宣  
21 告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並  
22 酌定相當之金額。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，  
24 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論  
25 列，併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

27 中 華 民 國 114 年 4 月 18 日  
28 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

29 以上正本係照原本作成。

30 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  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 114 年 4 月 21 日  
02 書記官 李心怡