

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第190號

上訴人 徐小筠

被上訴人 台灣車用科技股份有限公司

法定代理人 陳維徵

訴訟代理人 宋俊鋒

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國111年9月8日臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第4號第一審判決提起上訴，本院於113年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣貳萬壹仟捌佰柒拾壹元，及自民國一百零九年八月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被上訴人應提繳新臺幣參仟壹佰伍拾元，至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

四、其餘上訴駁回。

五、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

被上訴人之法定代理人原為宋俊鋒，民國113年1月18日變更為陳維徵，有經濟部商工登記公示資料查詢服務之公司基本資料可稽（見本院卷第253至255頁），並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第249至251頁、第289頁），經核並無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：

（一）上訴人於107年5月16日任職於被上訴人擔任會計，並自108

01 年4月份起，月薪調整為新臺幣（下同）5萬元（下稱系爭勞  
02 動契約）。詎被上訴人先於109年6月12日以上訴人約2年時  
03 間內產生數十次嚴重疏失累積造成約1,000萬元呆帳損失為  
04 由，解除上訴人會計職務，降職為行政助理，將月薪減為2  
05 萬7,600元，由董事長陳維徵（下逕稱其名）於109年6月20  
06 日在公司LINE群組內公告上揭降職、減薪等不利處分；後於  
07 109年7月13日以收受廠商賄款及背信為由，由陳維徵在公司  
08 LINE群組內解僱上訴人，禁止上訴人進入公司履行勞務給  
09 付，並未再給付上訴人自109年7月份之薪資。惟被上訴人所  
10 指呆帳，乃被上訴人對龐馳國際貿易股份有限公司（下稱龐  
11 馳公司）之債權，而陳維徵持有龐馳公司近3分之2股份並擔  
12 任董事，對此知之甚詳，且上開債權實現即成為公司收入，  
13 何來損失，縱認確有呆帳損失，被上訴人於上訴人任職前對  
14 龐馳公司即有400萬元呆帳，然龐馳公司一再拒不付款致呆  
15 帳擴大至1,000萬元，並非上訴人造成。又訴外人李朋樾原  
16 係龐馳公司董事長，因與陳維徵不合，遂由龐馳公司員工即  
17 劉品彤另行設立采鋒貿易股份有限公司（下稱采鋒公司），  
18 並獲李朋樾及時任龐馳公司店長范宸赫支持，而劉品彤設立  
19 采鋒公司時，向上訴人尋求協助採購電腦及會計ERP系統、  
20 借用地址供采鋒公司設立登記及瞭解會計帳務如何計算，上  
21 訴人因而代收電腦及會計ERP系統之採購金額10萬5,212元，  
22 及介紹願意出借地址之房東，代收代付每月租金2,000元共1  
23 2個月之房租2萬4,000元，並提供會計帳務計算之教學，由  
24 劉品彤每次支付1萬元共2次合計2萬元表示感謝，亦無收受  
25 賄賂之情事。而被上訴人自109年6月起即拒絕按月依月薪5  
26 萬元給付上訴人，且未核實申報上訴人勞工保險月投保薪  
27 資、勞工退休金月提繳工資，損害上訴人勞工權益。故被上  
28 訴人違反勞動契約及勞工法令，侵害上訴人名譽，上訴人遂  
29 於109年8月20日寄發存證信函予被上訴人，依勞動基準法  
30 （下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞  
31 動契約。

01 (二)被上訴人就109年6月至8月20日間薪資，僅給付6月薪資2萬  
02 7,600元，尚積欠10萬5,740元；且上訴人於107年5月16日任  
03 職至109年8月20日終止兩造間勞動契約止，被上訴人應給付  
04 資遣費5萬6,598元；再上訴人有20日特休未休，被上訴人應  
05 給付3萬3,340元；又被上訴人於公司LINE群組公開宣稱上訴  
06 人收受廠商賄款及背信，侵害上訴人名譽，依侵權行為法律  
07 關係，請求30萬元精神慰撫金。另被上訴人自108年4月起至  
08 109年8月止，應依上訴人月薪5萬元按月提繳6%退休金各3,0  
09 36元，其中108年4月至8月、109年7月至8月並未繳足，應補  
10 繳7,704元（上開請求計算式詳見附表）。爰依兩造間勞動  
11 契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14  
12 條第1項、第31條第1項、勞基法第14條第4項、第38條第4  
13 項、第184條第1項、第195條第1項規定，求為命：(一)被上訴  
14 人應給付上訴人49萬5,678元，並加計自109年8月20日之翌  
15 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被上訴人應提繳  
16 7,704元至上訴人設於勞動部勞工保險局之個人退休金專  
17 戶。

18 二、被上訴人則以：

19 (一)被上訴人與龐馳公司、晁積企業有限公司（下稱晁積公司）  
20 為經營進口外匯車及中古車買賣、代辦等業務之關係企業，  
21 由晁積公司負責進口車代辦業務，被上訴人則負責進口車買  
22 賣業務工作，並由龐馳公司成立品牌「LA桃園車庫」之實體  
23 店面為實際車輛銷售業務；而陳維徵同為晁積公司之唯一股  
24 東，晁積公司則係龐馳公司之最大法人股東，是被上訴人與  
25 龐馳公司、晁積公司為關係企業。上訴人受聘於被上訴人擔  
26 任財務會計，於108年4月升任為會計主管後，除負責被上訴  
27 人會計業務外，並統籌、協調各關係企業會計業務，故績效  
28 獎金分配增加1萬元。嗣於109年2月間，被上訴人先發現各  
29 關係企業間帳戶不清，其中被上訴人對龐馳公司有近約1,00  
30 0萬元呆帳未取回，遂將上訴人降職為普通會計，責令其應  
31 查核所有帳目；後於109年6月間察覺帳目不清可能是上訴人

01 利用職務之便掏空被上訴人及龐馳公司所致，乃將上訴人轉  
02 調行政助理，同時扣發績效獎金。迄至109年7月間，被上訴  
03 人掌握證據可證明上訴人於任職期間竊取被上訴人之客戶資  
04 料，偽以被上訴人名義與客戶簽訂汽車買賣契約，車款未如  
05 實入帳而造成被上訴人對龐馳公司有至少1,000餘萬元之呆  
06 帳損失；又收受時任龐馳公司董事長李朋樾之賄款而與其共  
07 謀，侵占龐馳公司資金挪用成立與被上訴人相同營業模式之  
08 競爭公司即采鋒公司，上訴人收受之賄款包括109年2月22日  
09 10萬元現金、109年2月27日匯款10萬5,212元、109年3月20  
10 日匯款2萬4,000元、109年4月8日匯款1萬元、109年6月3日  
11 匯款1萬元，共計24萬9,212元。而上訴人所為收受賄賂及背  
12 信行為，實已違反誠實執行職務之義務，不合兩造間勞動契  
13 約之內涵，且違反被上訴人於107年4月1日訂立之Car2tw集  
14 團員工規範手冊（下稱系爭員工手冊）之規定，兩造已無互  
15 信關係，則被上訴人於109年7月13日依勞基法第12條第1項  
16 第4、5款及系爭員工手冊第6條第4、5、7點規定，於公司LI  
17 NE群組公告解雇上訴人，自屬合法。

18 (二)被上訴人既於109年7月13日合法終止兩造間勞動契約，自無  
19 須給付上訴人109年7、8月薪資及資遣費；至被上訴人僅給  
20 付上訴人109年6月本薪2萬5,200元及伙食津貼2,400元共計2  
21 萬7,600元，係因上訴人上開收受賄賂及背信行為致其無資  
22 格領取績效獎金2萬2,400元。又被上訴人係於法定申報調整  
23 期限之108年8月底調整上訴人投保薪資，並自108年9月起適  
24 用新投保薪資提繳勞工退休金，尚無短少提繳勞工退休金。  
25 再被上訴人係利用Google表單系統讓員工自行上網填寫假  
26 單，而依上訴人請假紀錄，在職期間總計請假天數為19天，  
27 其請求特休未休20天之工資，亦屬無據等語，資為抗辯。

28 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴判決，即判命被上訴人應  
29 給付上訴人1萬2,880元（即109年7月1日至13日工資1萬1,96  
30 0元及特休未休1天工資920元），及自109年8月20日起至清  
31 償日止按年息5%計算之利息，駁回上訴人其餘之訴，並依職

01 權為假執行及附條件免為假執行之宣告。上訴人就其敗訴部  
02 分不服，提起上訴，聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第  
03 二項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分：1.被上訴人應提繳7,  
04 704元至上訴人設於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。  
05 2.被上訴人應再給付上訴人48萬2,798元，及自109年8月20  
06 日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲  
07 明：上訴駁回（原審命被上訴人給付1萬2,880元本息部分，  
08 未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

09 四、兩造不爭執事項（見本院卷第92至93頁）：

10 (一)上訴人於107年5月16日任職於被上訴人擔任會計，並自108  
11 年4月份起，月薪調整為5萬元。

12 (二)被上訴人於109年6月，將上訴人月薪減為2萬7,600元，並於  
13 109年6月20日之公司LINE群組內，由董事長陳維徵公告改任  
14 上訴人為行政助理之處分（見原審卷一第17至19頁）。

15 五、本院得心證之理由：

16 (一)兩造間之系爭勞動契約經被上訴人於109年7月13日合法終  
17 止：

18 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經  
19 預告終止契約；又雇主以此規定終止契約者，應自知悉其情  
20 形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4款、第2項  
21 定有明文。又所謂情節重大，就其規範本質而言，應就勞工  
22 違反勞動契約或工作規則之具體事項為審酌，該違規之具體  
23 事項在客觀上難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其  
24 僱傭關係，亦即雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上  
25 具有相當對應性，即符合勞基法規定之情節重大要件。舉凡  
26 勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及  
27 所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工  
28 到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱  
29 之程度之衡量標準。又按受僱人有忠於其職責之義務，於僱  
30 用期間非得僱用人之允許，不得為自己或第三人辦理同類之  
31 營業事務。又勞動契約存續時，勞工對雇主負有忠實義務，

01 包括競業禁止義務，此義務乃勞動契約本質上具有，無待法  
02 律明文或契約特別約定（最高法院110年度台上字第40號、1  
03 11年度台上字第2922號判決意旨參照）。

04 2.被上訴人主張：上訴人違反競業條款及保密協定，與范宸  
05 赫、李朋樾、劉品彤等人成立采鋒公司從事與公司競爭業  
06 務，洩漏公司機密給采鋒公司等語。然為上訴人所否認，並  
07 以前詞置辯。查前開勞基法第12條第1項第4款規定，業經被  
08 上訴人援引為系爭員工手冊之一部分（見原審卷一第301至3  
09 32頁），觀諸系爭員工手冊第三篇第6條規定「員工有下列  
10 情形之一者，本公司得不經預告予以解僱，除不發放預告期  
11 間工資及資遣費外，如因而使公司遭受損害應另負賠償責  
12 任：…四、違反勞動契約或工作規則情節重大者，詳見第七  
13 點。…七、下列違反勞動契約或工作規則情節重大情況，如  
14 果造成公司實質損失且經過獎懲會議討論通過，公司有權扣  
15 發當月薪資作為賠償並移送檢調機關偵辦：…3.收取廠商回  
16 扣或賄賂，謀得不當利益，經查證屬實者。4.違反競業條款  
17 或營業秘密法，經查證屬實者…。」（見原審卷一第308至3  
18 09頁）。是以，關於在職期間與公司從事競業性行為，屬員  
19 工違反忠誠服勞務義務之具體行為，本無待法律明文或契約  
20 之特別約定，而得為解雇之事由，則被上訴人明文規定於系  
21 爭員工手冊，自屬適情適法。

### 22 3.經查：

23 (1)上訴人與龐馳公司現法定代理人范宸赫、前法定代理人李朋  
24 樾及劉品彤等人共同成立采鋒公司乙節，業據證人范宸赫於  
25 原審證述：我與上訴人、羅智鎡、劉品彤、李朋樾於109年2  
26 月22日在竹北義大利餐廳討論要成立一家新公司及接下去的  
27 合作，該公司與被上訴人之業務是一樣的。當天提到上訴人  
28 負責新公司的財務，因為上訴人一直表示有會計上的專長，  
29 未來可以幫助事業上的夥伴，因為這個行業中，會計是很大  
30 的重點，要從國外採購車輛回來臺灣做販售，會計的帳目、  
31 資金要如何取得並不容易。上訴人拿以前公司的一些帳給我

們看，說公司騙了我們，公司賺了很多錢但是只分給我們一些，我們當時都很氣憤，全部都想要離職到新公司去賣車。當下李朋樾還有給上訴人10萬元，這10萬元是因為上訴人有說如果要開立公司外面一般行情要多少錢，還說這種企業貸款不容易辦理，通常辦這種貸款都會有一些佣金，因為當時我與李朋樾沒有錢，所以需要貸款，就有討論說是否應該包給上訴人，這個金額有跟上訴人討論過經上訴人同意，這10萬元是要給上訴人成立新公司及幫新公司辦企業貸款的佣金，新公司的跑件都是上訴人在跑的等語（見原審卷二第39至41頁），並經被上訴人提出范宸赫與上訴人、劉品彤、李朋樾、羅智鎂等人間之LINE群組對話（下稱系爭群組）中，其等相約當日在竹北餐廳見面之對話紀錄可參（見原審卷一第170至174頁）。

(2)又依被上訴人所提出上訴人與劉品彤於109年2月25日之LINE對話紀錄（見原審卷一第399至401頁），上訴人稱：「等你有空打給我，談新公司開戶、你要去開戶時告訴我，我去打點一下」。劉品彤表示：「好」。劉品彤並問：「Mandy（即上訴人）公司小章是方的還是圓的」，上訴人回稱：「看你喜歡」，劉品彤又詢問：「其他還要刻什麼，我一起刻」，上訴人則表示：「你可能要刻多一套便章，便宜的，總共2套」，劉品彤又問：「一顆便章就好是嗎」等語。翌日上訴人又向劉品彤表示：「台銀我幫你打點好了，找張國祈襄理」等語。上訴人於109年4月20日又向劉品彤表示：「銀行水單要拍給我」、「存摺也要」，劉品彤遂於同年5月8日拍攝采鋒公司臺灣銀行存摺本回傳給上訴人（見原審卷一第407至409頁）。此外，上訴人在系爭群組中，於109年2月27日傳送：「剛好有認識，我和台銀張襄理講好了，去請他幫忙」（見原審卷一第413頁），並於109年3月3日稱：「會計電腦及軟體星期四來我家安裝」（見原審卷一第421頁）、109年3月12日傳送「采鋒設立下來」、「麻煩申請該設立的」，並接續傳送采鋒公司之變更登記事項表之畫

面至系爭群組（見原審卷一第427頁），於109年4月8日於系爭群組傳送采鋒公司統一發票專用章截圖後，並稱「加油發票麻煩開些給采鋒」等語（見原審卷一第431頁），109年4月19日則稱：「請錦德刻，他們幫我們報關，需要有套采鋒大小章放錦德」等語（見原審卷一第435頁），堪認上訴人確有與李朋樾、范宸赫、劉品彤等人共同籌劃並成立采鋒公司，並由上訴人負責協助采鋒公司會計事務及協助辦理企業貸款乙事。

(3)再觀諸上訴人所提出其與范宸赫於109年2月16日在系爭群組中（見本院卷第29至30頁），上訴人稱：「（傳送照片2張）這是會計系統報價，一張是系統價錢，另一張是電腦價錢，@范宸赫看一下」；范宸赫：「好的okok，買了，拜託，明天匯款給你」，上訴人：「我還要談價錢」，范宸赫：「沒關係，不用談了不要浪費時間盡快作業」；上訴人又於109年2月26日向劉品彤表示（見原審卷一第161頁）：「文中系統\$105212你幫我匯台銀戶頭，麻煩了」等語，且采鋒公司與文中資訊股份有限公司簽約購買電腦設備及會計系統，采鋒公司之聯絡人為上訴人乙節，有報價單、電子發票證明可稽（見原審卷一第389至393頁）。上訴人亦於109年3月3日表示稱：「會計電腦及軟體星期四來我家安裝」等語（見原審卷一第421頁），堪認上訴人於109年2至4月間仍任職在被上訴人公司期間，即參與采鋒公司設立之籌備事務，及兼職代表采鋒公司與文中資訊股份有限公司簽約購買采鋒公司所用之電腦及會計軟體，並於上訴人住家安裝該等采鋒公司所用之電腦及會計軟體等情，可見上訴人確係與范宸赫、李朋樾等人共同設立及經營采鋒公司。上訴人辯稱其非采鋒公司董監事或受僱人，而與該公司無關等語，尚非可採。

4.又采鋒公司設立登記時登記負責人為劉品彤，現為王瑜琇即李朋樾之母，有采鋒公司設立登記表、商工登記公示資料查詢服務之公司基本資料可稽（見本院卷第35頁、原審卷一第

437頁），而采鋒公司所營事項中「汽車批發業、機車批發業、汽、機車零件配備批發業、自行車及其零件批發業、車胎批發業、其他交通運輸工具及其零件批發業、回收物料批發業、汽車零售業、機車零售業、汽、機車零件配備零售業、自行車及其零件零售業、車胎零售業、其他交通運輸工具及其零件零售業、電子材料零售業、無店面零售業、國際貿易業」等均與被上訴人相同，有兩家公司之登記事項表在卷可參（見原審卷一第447至449頁、本院卷第87至89頁），是互核采鋒公司與被上訴人所經營之業務均為相同、類似之業務，且兩者均為營利公司，則采鋒公司以販賣進出口汽車等業務方式牟利，對於辦理相同、類似業務之被上訴人，自形成相互競爭的態勢，故被上訴人主張采鋒公司與被上訴人兩者之性質為相同或類似且屬有競爭關係之事業一節，堪可認定。

5.而上訴人於在職期間與范宸赫、李朋樾、劉品彤等人另行成立采鋒公司，該公司又經營與被上訴人同類之業務，且於109年3月3日於系爭群組稱「會計電腦及軟體星期四來我家安裝」、「@Miko（即劉品彤）你把帳收集好我要入帳」、「約時間拿資料」、「現在開始買車要麻煩大家找天開會」、「@Miko麻煩有手上帳請給我」、「會計系統星期四安裝」、「我要入所有的帳」（見原審卷一第422至425頁），甚且上訴人於109年4月8日又於系爭群組傳送采鋒公司之統一發票專用章截圖後傳送「加油發票麻煩開些給采鋒」等語（見原審卷一第431頁），可見上訴人確實負責處理采鋒公司之會計作帳事務，堪認上訴人顯已違反任職期間之競業禁止義務及忠實義務，洵堪認定。

6.又被上訴人主張因范宸赫於109年6月間將上情告知陳維徵，陳維徵遂於109年6月10日召集相關人員開會，當日決議將上訴人調職為行政助理，並指示由王中玲查證帳冊金流，陳憲誠負責監督上訴人，並陸續於109年7月1日、同年月12日召開獎懲會議、109年7月12日緊急會議等情，有被上訴人提出

01 之晁積企業及被上訴人公司109年6月10日臨時主管會議事  
02 錄、同年7月1日獎懲會議事錄、同年7月12日緊急會議事錄可  
03 參（見原審卷一第333至335頁、第337至339頁、第341至343  
04 頁），並經證人陳憲誠於原審證稱：我是於108年5月份到被  
05 上訴人任職，擔任保養廠廠長，當時老闆陳維徵有委託我稍  
06 微看一下公司那邊的業務，公司有把帳冊整理出來，但因為  
07 帳冊問題是發生在我到公司之前，所以我也不是很清楚是怎  
08 麼發生的，且買賣車輛跟保養廠的業務屬性不同，當時公司  
09 是委託我做查帳，所以才會於109年6月29日找上訴人與范宸  
10 赫開會，之後也有參加7月12日的緊急會議等語（見原審卷  
11 二第46頁），堪認被上訴人確有召開上開會議，上訴人空言  
12 否認被上訴人有召開上開會議及會議紀錄之真正云云，難認  
13 可採。且證人陳憲誠於109年6月29日另找上訴人與范宸赫開  
14 會乙事，業經上訴人提出該次錄音譯文為參（見原審卷二第  
15 14至27頁），然觀諸該次會議錄音譯文，仍未見上訴人有告  
16 知被上訴人其與李朋樾等人有參與籌設及成立采鋒公司乙  
17 情。另被上訴人主張109年6月15日發現上訴人有在辦公室撕  
18 毀公司帳冊單據憑證乙節，業經陳憲誠於原審證稱：這件事  
19 時間點有點不記得，但當時是那段期間陳維徵有委託我看上  
20 訴人那邊的狀況，因為我在保養廠，與上訴人不在同一個辦  
21 公室，所以請竹北辦公室的另一個主管陳雅聞如果發現一些  
22 事情時跟我做回報。有天接到陳雅聞的通知，說上訴人在辦  
23 公室一直撕東西，因為上訴人是主管坐在最後面，所以陳雅  
24 聞就是聽到撕紙製東西的聲音，但不知道撕的是什麼。當天  
25 下班後我從竹東保養廠過去公司，把當天回收的垃圾袋打  
26 包，因為東西很多很雜，我也看不懂，就把這包回收的垃圾  
27 袋送到我老闆家，由老闆娘回國時打開檢查等語（見原審卷  
28 二第46頁）。而上訴人在被上訴人公司擔任會計人員，對公  
29 司財務甚為熟知，對於其與龐馳公司之李朋樾、范宸赫、劉  
30 品彤等人另行成立采鋒公司之行為，對被上訴人所造成競爭  
31 結果之損害，自難諉為不知。且倘非范宸赫主動告知，被上

01 訴人並無從知悉，被上訴人主觀上已難期待上訴人仍有忠誠  
02 服勞務之可能，而上訴人之行為，客觀上亦已該當上開系爭  
03 員工手冊之規定，且屬重大。而於被上訴人委由陳憲誠監督  
04 上訴人及內部調查查帳之過程中，亦未見上訴人告以上情，  
05 反在辦公室有上開疑似撕毀單據憑證之舉，是被上訴人以上  
06 訴人有違反工作規則，情節重大，而依勞基法第12條第1項  
07 第4款之規定，終止勞動契約，其終止手段與上訴人違反情  
08 節具有對應性，且已難期被上訴人採用解僱以外之懲處手段  
09 而繼續與上訴人之僱傭關係，揆諸前揭說明，自屬合法。

10 7.至上訴人辯稱被上訴人聲稱於109年6月10日即已知悉上訴人  
11 違反勞動契約或工作規則情節重大，然遲至109年7月13日始  
12 終止契約，已逾30日除斥期間云云。惟查：

13 (1)按雇主依勞基法第12條第1項第4款終止契約，應自知悉其情  
14 形之日起，30日內為之，同條第2項定有明文。該所稱「知  
15 悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重  
16 大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該  
17 30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲  
18 得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字  
19 第1246號、110年度台上字第1246號、109年度台上字第859  
20 號判決意旨參照）。

21 (2)觀諸被上訴人109年6月10日臨時主管會議事錄所載（見原審  
22 卷一第333至335頁），斯時被上訴人因范宸赫提供證據稱其  
23 與上訴人、李朋樾等人共同籌設采鋒公司，並經陳維徵指示  
24 被上訴人公司之王中玲、陳憲誠進行查證等情。證人陳憲誠  
25 亦於109年6月29日找上訴人及范宸赫開會確認，已如前述，  
26 證人陳憲誠於原審並證稱：其當時請范宸赫、李朋樾來開  
27 會，但李朋樾一直不出現，只有范宸赫、上訴人到場，當時  
28 沒有認為是上訴人這邊有問題，當時目的是大家好好對一次  
29 帳，因為都還沒有對帳，所以不知道誰做的帳是對的，因為  
30 很多版本等語（見原審卷二第47頁），堪認雖經范宸赫於會  
31 議中表示「上訴人、羅智鎂、李朋樾找我一起成立采鋒公司

01 銷售進口車，因為李朋樾是龐馳董事長，所以我無法拒絕他  
02 們，當初上訴人說只是暫時挪用公司資金去買車，老人在國  
03 外不會發現，上訴人說會找金主進來填補資金缺口，但是沒  
04 有想到他們挪用資金後不但不交還回來，還偷公司客戶，偽  
05 造公司合約跟客戶簽約，還有跟銀行詐貸，事情越鬧越大一  
06 定會出事，我只好向公司自首坦白，希望大家可以原諒我，  
07 相關證據我前幾天交給老大了。」等語，然被上訴人於109  
08 年6月10日會議仍待後續進行內部調查，嗣於109年7月12日  
09 會議中始認上訴人成立采鋒公司從事與公司競爭業務，違反  
10 競業條款等情明確後而為解雇之決議等情，此有被上訴人提  
11 出之109年7月12日緊急會議事錄（見原審卷一第341至343  
12 頁），堪認被上訴人之調查程序於109年7月12日始完成，此  
13 時被上訴人已可評估是否情節重大，而決定是否終止契約，  
14 除斥期間應自109年7月12日起算，故被上訴人於109年7月13  
15 日終止契約，並未逾30日除斥期間。

16 8.基上，上訴人於109年2至4月間共同參與並協助采鋒公司之  
17 設立及經營，且采鋒公司與被上訴人所經營之業務相同或類  
18 似且屬有競爭關係，則上訴人係在僱傭契約存續期間，未經  
19 被上訴人同意，即與范宸赫、李朋樾等人共同經營與被上訴  
20 人業務性質相同或類似而有競爭關係之采鋒公司，並協助采  
21 鋒公司之會計事務，而有違反勞工對雇主所負之忠實義務、  
22 競業禁止義務情節重大，被上訴人依勞基法第12條第1項第4  
23 款規定終止系爭勞動契約，實屬有據。

24 (二)至上訴人主張其於109年8月20日依勞基法第14條第1項第5  
25 款、第6款規定向被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示  
26 等語，並提出湖口德盛郵局55號存證信函可憑（見原審卷一  
27 第26頁）。惟系爭勞動契約經被上訴人於109年7月13日依勞  
28 基法第12條第1項第4款規定終止，業如前述，則上訴人自無  
29 從於系爭勞動契約終止後，就已經終止之系爭勞動契約再行  
30 依勞基法第14條第1項之規定為終止之餘地，是其此部分主  
31 張，即屬無據。

01 (三)上訴人請求被上訴人給付如附表編號1所示薪資部分：

02 上訴人主張兩造約定月薪5萬元，被上訴人僅給付6月份薪資  
03 2萬7,600元，尚欠2萬2,400元，加計未給付之7月份薪資5萬  
04 元、8月1日至8月20日之薪資3萬3,340元，共計應給付10萬  
05 5,740元等語。被上訴人對其僅給付108年6月薪資2萬7,600  
06 元乙節並不爭執，惟辯稱：因上訴人於109年6月份遭調職減  
07 薪，故僅給付薪資2萬7,600元等語。經查：

08 1.按「本法用詞，定義如下：……三、工資：指勞工因工作而  
09 獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件  
10 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經  
11 常性給與均屬之。」、「工資應全額直接給付勞工。但法令  
12 另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」勞基法第2  
13 條第3款、第22條第2項定有明文。是以，勞工係在雇主指揮  
14 命令下提供勞務以獲得工資對價，工作薪資即應視為勞動契  
15 約之重要要素，依據勞動法理，勞動契約內容要素之變更，  
16 除非勞資雙方事先於勞動契約中已有合意，應從其約定外，  
17 否則該項契約內容要素之變更即應得雇主與勞工雙方面之同  
18 意，始謂合法。

19 2.被上訴人所辯其於109年6月將上訴人調整職務並減薪為2萬  
20 7,600元乙節，固提出109年6月20日於公司LINE群組內，由  
21 陳維徵發布之職務調整人事命令及懲處公告：「…會計主管  
22 下去查帳才發現Mandy（即上訴人）持續兩年未支付款項給  
23 廠商，應收應付款項一陣混亂，Mandy犯有嚴重疏失因此記  
24 大過兩次並在6/12日解除會計職務，不准接觸公司會計相關  
25 工作，會計工作交由Molly負責。Mandy改任行政助理」等語  
26 （原審卷一第17至18頁），惟觀諸上訴人之薪資明細表所  
27 載，其自108年4月起，每月均固定領取之薪資為5萬元，即  
28 本薪2萬5,200元、績效獎金2萬2,400元及伙食費2,400元，  
29 經扣除勞健保各882元、1,128元後，實領47,990元（計算  
30 式：2萬5,200元+2萬2,400元+2,400元-882元-1,128元=4萬  
31 7,990元），有上訴人之薪資表為參（見原審卷一第15頁、

01 本院卷第147至149頁），是以，上開每月固定發放之2萬2,4  
02 00元雖以績效獎金為名，然屬具有因提供勞務給付而獲得報  
03 酬對價之性質，非以員工以何種績效的達成所獲得之獎金，  
04 其本質應係勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，  
05 形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞  
06 務所得之報酬，依法即應認定為工資。

07 3.又按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則  
08 中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織  
09 權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁及獎懲內容事項，  
10 惟勞基法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規  
11 則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例  
12 如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞  
13 基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法  
14 上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原則為之。是  
15 雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者  
16 指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即  
17 得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係  
18 雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，  
19 其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明示且公  
20 告，程序並應合理妥當，且禁止溯及既往。

21 4.而本件被上訴人既係於109年7月1日獎懲會議中始決議不發  
22 給上訴人績效獎金，有被上訴人提出之晁積企業及被上訴人  
23 109年7月1日獎懲會議紀錄為參（見原審卷一第337至339  
24 頁），且上訴人薪資中名為「績效獎金」之薪資仍為具有勞  
25 務對價性之經常性給與，業如上述，被上訴人自負有依此標  
26 準給付全額工資的義務，自不得以上開會議任意溯及片面扣  
27 發6月份薪資。況被上訴人因109年6月份僅給付上訴人薪資2  
28 萬7,600元，溢扣乙事，遭新竹縣政府以違反勞基法第22條  
29 第2項規定，依同法第79條第1項第1款、第80條之1第1項及  
30 審酌行政罰法第18條第1項之規定，以109年9月1日府勞資字  
31 第1093933872A號處分書（下稱原處分）裁處罰鍰4萬元，經

被上訴人提起訴願遭駁回後提起行政訴訟，經臺北高等行政法院110年度訴字第408號判決駁回被上訴人之訴確定，有該行政判決在卷可參（見本院卷第201至208頁），亦同此見解。故上訴人主張被上訴人於109年6月份仍應依每月薪資5萬元發給薪資，應屬有據。至上訴人因任職期間違反競業禁止義務及忠實義務等情，則上訴人109年7月份因降職而減發薪資，即屬有據，於7月份月薪應為2萬7,600元（即本薪2萬5,200元+伙食費2,400元=2萬7,600元），故上訴人請求被上訴人給付系爭勞動契約終止前之109年7月1日至同年月12日薪資1萬0,684元（計算式：2萬7,600元÷31日×12日=1萬0,684元，元以下四捨五入），應屬有據，逾此數額之請求，則屬無據。

- 5.從而，被上訴人除已給付上訴人6月份薪資2萬7,600元外，尚積欠2萬2,400元，另應給付109年7月1日至12日薪資1萬0,684元，共計尚欠薪資3萬3,084元（計算式：2萬2,400元+1萬0,684元=3萬3,084元），故上訴人請求給付薪資3萬3,084部分，為有理由。

(四)關於上訴人請求如附表編號2所示資遣費部分：

按勞基法第14條第4項規定「第17條規定於本條終止契約準用之」、第17條第1項規定「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：…」兩造間勞動契約既係經被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定而終止，業如前述，而非依勞基法第14條規定終止，則上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費5萬6,598元，並非有據。

(五)上訴人請求被上訴人給付如附表編號3所示特休未休部分：

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1

日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。次按勞基法施行細則第24條之1第2項第1款規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。」。

2.經查，上訴人係於107年5月16日任職，至109年7月13日終止勞動契約止，於法雖有20日之特別休假，而迄兩造間之契約終止時，上訴人已休19日等情，為兩造所不爭執（見本院卷第285頁），則上訴人尚餘1日特別休假未休畢，自得依勞基法第38條第4項，請求被上訴人發給工資。而上訴人於109年7月離職前1月之109年6月薪資為5萬元，業如上述，平日工資應為1,667元（計算式：5萬元÷30天=1,667元，元以下四捨五入），則上訴人尚得請求被上訴人給付特休未休折算工資1,667元。

(六)上訴人請求被上訴人給付附表編號4.之精神慰撫金部分：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段規定甚明。再按主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院111年度台上字第1930號判決意旨參照）。又雇主主張終止

01 勞動契約，要屬雇主權利之正當行使，縱令其終止勞動契約  
02 不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動契約繼續存在之  
03 期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付薪資  
04 報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給  
05 付報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而要求雇主負  
06 侵權行為之損害賠償責任。

07 2.上訴人固主張被上訴人以上訴人約兩年時間內產生數十次嚴  
08 重疏失累積造成約1,000萬元呆帳損失，更懷疑上訴人收受  
09 廠商賄款及背信導致呆帳，惟此番懷疑空口無憑，自始未見  
10 舉證以實其說，尤其令上訴人難以忍受者，乃被上訴人竟於  
11 公司群組內公開宣稱上訴人收受廠商賄款及背信，侵害上訴  
12 人名譽甚深，爰按侵權行為損害賠償請求權，請求被上訴人  
13 給付30萬元精神慰撫金等語。惟為被上訴人所否認。經查，  
14 上訴人確有與范宸赫、劉品彤、李朋樾等人共同設立采鋒公  
15 司之情事，違反忠誠義務，經被上訴人終止系爭勞動契約，  
16 係屬有據，已如前所述。況依首揭說明，上訴人並未能積極  
17 舉證證明被上訴人有何其他故意或過失行為致侵害其名譽權  
18 之情事，則上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金30萬元部  
19 分，自屬無據，不應准許。

20 (七)上訴人請求被上訴人提繳如附表編號5所示金額部分：

21 1.上訴人主張其月薪自108年4月起調整為5萬元，被上訴人應  
22 按月提繳3,036元，故108年4月至108年8月間每月短少3,150  
23 元【計算式： $(3,036\text{元}-2,406\text{元})\times 5\text{個月}=3,150\text{元}$ 】；109年  
24 7月短少1,518元【計算式： $3,036\text{元}-1,518\text{元}=1,518\text{元}$ 】，  
25 及109年8月未提繳3,036元，被上訴人應向上訴人設於勞動  
26 部勞工保險局之個人退休金專戶補繳不足之退休金金額7,70  
27 4元【計算式： $3,150\text{元}+1,518\text{元}+3,036\text{元}=7,704\text{元}$ 】等語。  
28 被上訴人則辯稱其已依勞動部勞工保險局之函文，繳足107  
29 年5月份至109年7月15日止之依法繳納之勞工退休金之情。

30 2.經查，被上訴人自108年2月至108年8月間，均以薪級4萬0,1  
31 00元，每月為上訴人提繳2,406元；自108年9月至109年6

01 月，均以薪級5萬0,600元，每月為上訴人提繳3,036元，109  
02 年7月僅提繳1,518元等情，有勞動部勞工保險局113年8月1  
03 日保退二字第11313224310號函在卷可參（見本院卷第359至  
04 360頁）。然觀諸被上訴人所提出之上訴人薪資表（見本院  
05 卷第147頁），上訴人自108年4月起月薪為5萬元，故被上訴  
06 人每月應以薪級5萬0,600元，提繳6%為3,036元，則108年4  
07 月至108年8月確有短少3,150元【計算式： $(3,036\text{元}-2,406\text{元})\times 5\text{個月}=3,150\text{元}$ 】。故上訴人請求被上訴人提繳3,150元  
08 至上訴人之勞退專戶部分，為有理由。

09  
10 3.至上訴人主張被上訴人109年7月僅提繳1,518元，尚短少1,5  
11 18元及109年8月未提繳3,036元部分。因兩造間系爭勞動契  
12 約已於109年7月13日終止，且109年7月份薪資為2萬7,600  
13 元，業如前述，據此計算109年7月份被上訴人雖應提繳641  
14 元【計算式： $1,656\text{元}\div 31\text{天}\times 12\text{天}=641\text{元}$ ，元以下四捨五  
15 入】，然因被上訴人已提繳1,518元，有勞動部勞工保險局1  
16 13年7月26日保退五字第11313209340號函所檢附上訴人勞工  
17 退休金個人專戶明細資料及勞保費、勞退金、健保費提繳對  
18 照表可參（見本院卷第341至346頁），自己無需補提，故上  
19 訴人此部分請求，即屬無據。

20 (八)末按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
21 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利  
22 率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
23 週年利率為5%。民法第233條第1項、第203條分別定有明  
24 文。又終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；核發  
25 特休未休工資之期限：(一)年度終結：於契約約定之工資給付  
26 日發給或於年度終結後30日內發給。(二)契約終止：依第9條  
27 規定發給，勞基法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款亦  
28 有明定。查兩造間勞動契約於109年7月13日終止，已如前  
29 述，則依前開規定，被上訴人即應於當日結清工資並給付特  
30 休未休折算工資，是以，上訴人請求被上訴人給付附表編號  
31 1、3「本院認定之金額」欄所載之短付薪資及特休未休折算

工資合計3萬4,751元（計算式：3萬3,084元+1,667元=3萬4,751元）自勞動契約終止後之109年8月20日翌日即109年8月21日起算之法定遲延利息，核屬有據。

六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約之約定，請求被上訴人給付薪資3萬3,084元及依勞基法第38條第4項之規定，請求被上訴人給付特別休假未休工資1,667元，合計3萬4,751元，及自109年8月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人提繳3,150元至上訴人之勞退專戶，均有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。上開(一)上訴人請求被上訴人給付應予准許部分，扣除原審判命被上訴人給付之1萬2,880元(已確定部分)，被上訴人應再給付上訴人2萬1,871元（計算式：3萬4,751元-1萬2,880=2萬1,871元）本息及上開(二)上訴人請求被上訴人提繳3,150元至上訴人之勞退專戶部分，原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴人上訴意旨指摘此部分原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第二、三項所示。原判決就上訴人超過上開應准許範圍之請求，為上訴人敗訴之判決，核無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 22 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 戴嘉慧

法 官 林佑珊

正本係照原本作成。

01 兩造均不得上訴。

02 中 華 民 國 113 年 10 月 22 日

03 書記官 蕭進忠

04 附表：

05

| 編號 | 上訴人請求項目                      | 上訴人請求之金額及其主張之計算式                                                 | 原審判准      | 上訴人上訴金額                                       | 本院認定之金額                                                                                                    |
|----|------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | 109年6月至8月20日，以每月薪資5萬元計算之短付薪資 | 10萬5,740元<br>【計算式：(5萬元-2萬7,600元)+5萬元+(1,667元×20天)=10萬5,740元】     | 1萬1,960元  | 9萬3,780元<br>(計算式：10萬5,740元-1萬1,960元=9萬3,780元) | 3萬3,084元                                                                                                   |
| 2  | 資遣費                          | 5萬6,598元                                                         | 0元        | 5萬6,598元                                      | 0元                                                                                                         |
| 3  | 特休未休工資                       | 3萬3,340元<br>【計算式：1,667元(即5萬元÷30天)×20天=3萬3,340元】                  | 920元      | 3萬2,420元<br>(計算式：3萬3,340元-920元=3萬2,420元)      | 1,667元                                                                                                     |
| 4  | 侵權行為損害賠償-精神慰撫金               | 30萬元                                                             | 0元        | 30萬元                                          | 0元                                                                                                         |
|    | 1至4合計                        | 共49萬5,678元                                                       | 共1萬2,880元 | 共48萬2,798元                                    | 共3萬4,751元<br>(計算式：3萬3,084元+1,667元=3萬4,751元)；扣除原審判准之金額，被上訴人應再給付之金額為2萬1,871元(計算式：3萬4,751元-1萬2,880元=2萬1,871元) |
| 5  | 提繳不足退休金                      | 7,704元<br>【計算式：(3,036元-2,406元)×5+(3,036元-1,518元)+3,036元=7,704元】。 | 0元        | 7,704元                                        | 3,150元                                                                                                     |

