

臺灣宜蘭地方法院民事判決

111年度勞訴字第1號

原告 劉淑芬

訴訟代理人 陳穩如律師

被告 蜡藝實業股份有限公司

法定代理人 徐德忠

訴訟代理人 陳志隆律師

上列當事人間請求履行協議等事件，本院於民國111年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣參拾參萬零玖佰壹拾玖元，及自民國110年11月20日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣肆萬柒仟零參拾伍元由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參拾參萬零玖佰壹拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告自民國93年4月1日起受僱於被告擔任會計。108年1月間，被告逕認其公司現金短少係因原告無故修改帳冊並侵占差額款項所致，惟實無上情。兩造於108年1月31日達成協議，協議內容為「原告自108年1月31日起開始停職，等待調查，如果冤枉原告，被告應將原告復職並補償薪水、賠償停職期間薪資」（下稱系爭協議），為附始期條件之契約。嗣被告對原告提起民、刑事訴訟，刑事部分經臺灣宜蘭地方檢察署檢察官以108年度偵字第4496號為不起訴處分，並經臺灣高等檢察署以110年度上聲議字第5672號駁回再議之處分；民事部分則經本院以108年度訴字第441號民事判決駁回

01 被告對原告就侵占所提起損害賠償之請求。

02 (二)、上開司法調查既未能證明原告確有侵占被告公司款項之情，
03 系爭協議附始期之條件已經成就，被告自應依約履行系爭協
04 議。又兩造間因訴訟紛爭已難續訂僱傭契約，原告於110年1
05 月起另覓他職，惟被告仍應依系爭協議補償原告留職停薪期
06 間即自108年2月1日起至109年12月31日止（共23個月）按原
07 告停職前6月之平均薪資新臺幣（下同）45,644元計算之薪
08 資，為此請求被告給付原告1,127,000元。

09 (三)、原告並無侵占被告公司款項卻無端遭訴，原告多次要求被告
10 查核現金流向以釐清事實，被告均未採納，仍對原告為民事
11 及刑事訴追，實屬對原告之重大侮辱行為。且被告未依勞動
12 契約給付原告108年1月份之績效獎金及加班費，復逕為停職
13 處分，原告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第
14 2、5、6款之規定，於108年2月16日不經預告終止勞動契
15 約，並依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例
16 （下稱勞退條例）第12條之規定，請求被告給付資遣費385,
17 875元。

18 (四)、被告未釐清公司是否確有款項遺失，逕認原告侵占被告公司
19 款項、對原告為停職處分並為民、刑事訴追，復對外散布原
20 告身體健康欠佳須長期休養之詞，致原告名譽受有損害並受
21 有精神上之痛苦，爰依民法第195條規定，請求被告賠償原
22 告精神撫慰金250,000元及名譽損害2,881,625元。

23 (五)、並聲明：被告應給付原告4,644,500元，及自起訴狀繕本送
24 達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

25 二、被告答辯：

26 原告任職於被告公司擔任會計，管理持有被告之現金收付，
27 原告並應依原始憑證即營收報表登載至被告之會計系統以製
28 作傳票。108年1月間，被告發現原告有多筆事後竄改帳冊致
29 登載金額不符原始憑據所示金額之行為，被告提出質疑並詢
30 問緣由，原告均推諉卸責無從交代始末，並無法提出相關憑
31 據，被告始查知原告業以上開不法行為侵占被告公司款項數

01 年。嗣經兩造協商後達成系爭協議，惟系爭協議所稱之調查
02 非指司法調查，尚包含被告公司內部之調查。原告確有事後
03 無故異動被告公司帳冊之行為，被告並無冤枉原告之情，原
04 告無從依系爭協議請求被告給付停職期間之薪資。況被告於
05 108年2月16日收受原告以存證信函表示終止勞動契約，兩造
06 自108年2月17日起已無僱傭關係存在。又系爭協議已合意於
07 原告108年2月1日至16日之停職期間停止給付薪資，原告自
08 應受系爭協議效力拘束，原告請求被告給付自108年2月1日
09 起至109年12月31日止共23月之薪資實無理由。另被告並無
10 勞基法第14條第1項第5、6款所定情事，原告不得請求被告
11 給付資遣費。復且，被告未為任何侵害原告名譽之行為，係
12 就兩造間私權紛爭具合理懷疑認有訴追必要，依法正當行使
13 訴訟權，原告未舉證證明被告起訴係以損害原告為目的，自
14 不得以檢察官嗣後對其為不起訴處分及駁回再議處分，及法
15 院駁回被告於民事上之請求，遽為推論被告對其應負侵權行
16 為之責任。並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執之事項：

- 18 (一)、原告自93年4月1日起受僱於被告（見本院卷一第194、273
19 頁）。
- 20 (二)、原告於107年8月至108年1月之平均薪資為45,644元（見本院
21 卷二第7頁）。
- 22 (三)、兩造協議原告自108年1月31日停止其職務及工作（見本院卷
23 二第92頁）。
- 24 (四)、原告於108年2月15日寄發存證信函予被告表示終止勞動契
25 約，被告於108年2月16日收受上開存證信函（見本院卷一第
26 310頁第4行、第205頁）

27 四、原告依系爭協議請求被告給付1,127,000元，是否有理由？

- 28 (一)、兩造就其等於108年1月31日達成系爭協議，原告停止其職務
29 及工作直至原告會計帳冊紀錄疑義調查完成等情，均不爭
30 執。惟就系爭協議所指「調查結果如果冤枉原告，被告應將
31 原告復職並補償薪水、賠償停職期間薪資」乙節，其中何謂

「冤枉原告」，則各有不同解讀。原告固主張所指「冤枉原告」，應以偵查、審判之結果為據，被告對原告所提起民刑事訴訟，就業務侵占部分業據臺灣宜蘭地方檢察署檢察官以108年度偵字第4496號為不起訴處分，並經臺灣高等檢察署以110年度上聲議字第5672號駁回再議之處分；民事部分則經本院以108年度訴字第441號民事判決駁回被告對原告就侵占所提起損害賠償之請求，有上開處分書、判決書可參（見本院卷一第89至145頁）。然查，原告主張兩造所為之系爭協議之內容，固據提出錄音對話譯文乙份為據，然依該對話內容，係要求原告停職，等待調查，請會計師重新查帳，如有冤枉原告則補償原告如同上班之薪資等語（見本院卷一第57至59頁），並未言明等待「調查」之內容為與訴訟有關之司法調查，且遍查全部對話內容，難認係以訴訟之結果認定是否為「冤枉原告」，顯見兩造並未就此達成合意，原告主張系爭協議為附始期條件之契約，於刑事訴訟程序確定後已成就云云，難認可採。據此，原告依系爭協議請求被告給付自108年2月1日起至109年12月31日止，共23個月之薪資1,127,000元，為無理由。

五、原告請求被告給付資遣費385,875元，是否有理由？

（一）、按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者；雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第2、5、6款、第2項定有明文。查原告主張有勞基法第14條第1項第2、5、6款之終止勞動契約事由，為被告所否認，答辯稱：兩造已於108年1月31日達成系爭協議等語。則此部分首應審酌兩造間系爭協議所約定留職停薪之效力為何。查，被告主張原告之記帳有瑕疵而要求原告留職停薪靜待調查，為原告所同意，此為原告不爭執。惟原告嗣後認為被告此舉有違勞基法之規

01 定，乃於108年2月15日以存證信函通知終止兩造間之勞動契
02 約，並提出存證信函為證（見本院卷一第209至210頁），該
03 存證信函於108年2月16日送達被告（見本院卷一第205
04 頁）。被告亦自承因發現原告有多筆事後竄改帳冊致登載金
05 額不符原始憑據所示，與原告協議自108年1月31日開始停
06 職，原告於108年1月31日至108年2月16日期間並未表示要提
07 供勞務，且當時還在調查期間，被告也不願意原告提供勞務
08 等語（見本院卷二第92至93頁）。繼以被告認原告違反勞基
09 法第12條第4款之規定，於108年3月11日以存證信函通知原
10 告終止系爭勞動契約（見本院卷一第211至212頁），顯見兩
11 造均已各為變更系爭協議關於「留職停薪」之意思表示，雖
12 就終止勞動契約之事由有不同之主張，然就兩造間勞動契約
13 關係已終止乙節，則達於一致。即兩造均不再有與他方繼續
14 勞動契約之意願，是系爭協議關於留職停職之合意，已不復
15 存在。被告答辯稱依系爭協議原告已同意留職停薪而無終止
16 權等語，難認可採。次查，被告於108年1月31日要求原告留
17 職停薪，本意即在認原告有不適任其職務之情事，拒絕原告
18 提供勞務，且不願意給付薪資，已如前述，則原告主張被告
19 有勞基法第14條第1項第5款之情節，而不經預告終止勞動契
20 約，應屬有據。另原告請求依勞基法第14條第1項第2、5、6
21 款擇一為原告有利之認定，爰不再就原告主張之其餘終止勞
22 動契約事由逐一審認，附此敘明。

23 (二)、按關於資遣費之給付，勞工依勞基法第14條第1項規定，不
24 經預告終止與雇主間勞動契約者，依同條第4項準用同法第1
25 7條規定，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一
26 雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工
27 資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年
28 者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。次按於94年7
29 月1日勞退條例實施後，勞工適用本條例之退休金制度者，
30 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第
31 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年發給二分之一個月之平均工資，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項亦定有明文。本件原告自93年4月1日起受僱，於108年2月16日終止勞動契約，自107年8月至108年1月之月平均薪資為45,644元，業據認定如前，則原告於94年7月1日勞退條例實施前之舊制資遣年資為1年3個月（未滿1個月者以1個月計），舊制資遣基數為 $1+1/4$ （舊制資遣基數計算公式：年+月÷12）。自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為13年7個月又15天，新制資遣基數為6（新制資遣基數計算公式： $[\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數})\div 12]\div 2$ ）。新舊制資遣基數合計為 $7+1/4$ ，則原告得請求被告公司給付之資遣費，於330,919元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）之範圍內，核屬有據。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、原告請求被告賠償原告精神撫慰金250,000元及名譽損害2,881,625元，是否有理由？

（一）、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。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、第195條第1項前段分別定有明文。

（二）、原告主張被告對原告為停職處分並為民、刑事訴追，復對外散布原告身體健康欠佳須長期休養之詞，致原告名譽受有損害並受有精神上之痛苦等語，惟查，原告所製作帳冊確有更改內容，為原告在108年度偵字第4496號偵查案件中所自承（見本院卷一第91頁），且有證人曾淑真於該案中證稱：被告的帳都拖很久才做，所以會先給伊1個報表，讓公司開會使用，被告再慢慢補明細，106年的帳，拖到108年還在對。被告離職後，所有資料都沒有整理，在被告的辦公桌抽屜及

鐵櫃內，找到借方欄位有被告寫修改金額文字的轉帳傳票，被告就104年改過好幾筆，有印出分類帳明細表，將明細表與上開改過的轉帳傳票放一起夾在卷宗裡面等語可參（見本院卷一第95頁）。被告認原告有業務侵占罪嫌，提起告訴，尚非無的，難認係故意、過失不法侵害原告之權利。原告又主張被告對外散布原告身體健康欠佳須長期休養之詞，而侵害原告名譽等語，並提出LINE對話乙紙為證（見本院卷一第245至247頁），然依上開LINE對話內容，僅載有「邱小姐說你身體不舒服請長假」等語，依一般通常觀念，尚難認有何侵害名譽且情節重大之情形。原告未能主張或舉證證明被告上開行為如何致原告人格權遭受侵害，此部分之主張難認可採。

七、綜上所述，原告依勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條、勞退條例第12條第1項規定請求被告給付原告330,919元，及自自起訴狀繕本送達翌日即110年11月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，均屬有據，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

八、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項分別定有明文。本判決所命主文第一項給付部分，係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院依職權宣告假執行及免為假執行。

九、本案事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。本件訴訟費用依後附計算書確定為主文第三項所示。

中 華 民 國 111 年 6 月 24 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 佩 玲

以上正本係照原本作成。

01 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。
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 6 月 25 日

04 書記官 黃家麟

05 計 算 書

06 項 目 金 額（新臺幣） 備 註

07 第一審裁判費 47,035元 原告預納36,468元

08 合 計 47,035元