

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第140號

原告 李張群

訴訟代理人 楊舜麟律師

被告 實聯精密化學股份有限公司

法定代理人 林伯實

訴訟代理人 鄂信銓

羅惠民律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年2月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣66,845元，及自民國109年5月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之11，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣66,845元預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國99年4月19日起任職被告公司，擔任保養課工程師。惟原告在108年2月21日上班時，驟然遭到被告公司無故要求原告離開工作崗位。嗣後，原告始知被告公司無端指控原告收取廠商回扣涉嫌背信。但原告任職期間，確無被告公司所指收取廠商回扣等不法情事，而且，原告並非被告公司處理財務、採購事務之人員，更未經手或參與廠商承攬被告公司相關工程的發包、採購、議價等過程，委實無何背信行

為。被告公司除拒絕原告繼續提供勞務外，此後亦未給付108年2月份起的工資。原告調閱勞保資料時赫然發現，108年9月1日起，被告公司竟擅自將原告的投保薪資從原新臺幣（下同）45,800元調降為23,100元，嚴重損害原告的權益。因此，原告乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款寄發存證信函與被告公司終止勞動契約（108年10月3日寄達被告），並要求被告公司給付資遣費、自108年2月至9月份的工資，以及賠償投保薪資調降所生損害。但被告公司均置之不理，原告復向桃園市勞資關係發展協進會提出勞資爭議調解，108年11月19日調解時，被告公司拒絕原告請求，調解不成立，原告因而提起本件訴訟。

(二)並就各項請求、金額說明如下：

- 1.工資：依民法第487條、兩造間勞動契約約定請求108年2月至9月份終止勞動契約前共8個月的工資，每月43,348元，共計346,784元。
- 2.資遣費：勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項，請求原告工作年資自99年4月19日至108年10月3日，為9年168日，計算資遣費205,042元（計算式：43,348元 $\times$ 1/2 $\times$ (9+168/365)=205,041.97元，元以下四捨五入）。
- 3.代墊費用：被告公司曾於107年7月、8月在麗寶樂園為員工舉辦出遊活動，原告為該活動的協調人，為被告公司代墊活動相關費用約39,787元，並於107年9月間檢附相關單據、憑證向被告公司請款，此為被告公司員工如林芯滿（行政副理）、莊英杰（保養課經理）、林志文（副總經理）所知悉。然被告公司均未給付前述代墊款，為此，關於原告代被告清償的活動費用，爰依民法第312條請求被告公司給付。
- 4.並請求被告公司發給註記離職原因為勞基法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書。

(三)對被告答辯之陳述：

- 1.被告在108年2月21日僅係要求原告離開上班處所，不但未告知緣由，更未對原告為終止系爭勞動契約的任何表示。被告

01 空言辯稱108年2月21日即以勞基法第12條第1項第4款為由終
02 止系爭勞動契約云云，並非事實，不足採信，亦不生合法終
03 止系爭勞動契約之效力。

04 2.其次，原告任職期間，並未向廠商永豐泡棉有限公司（下稱
05 永豐公司）收取回扣。再者，被告內部並無採購部門，各項
06 委外的採購案件均係由被告董事長林柏實擔任負責人的台灣
07 玻璃工業股份有限公司（下稱台玻公司）「採購本部」統一
08 辦理，進行詢價、比價、議價、發包等採購過程。原告僅係
09 就永豐公司或其他廠商的報價單送交部門長官核閱，再經由
10 公文流程由台玻公司採購本部進行比價、議價。原告並未參
11 與，亦無從決定發包與否（含價格），自無向永豐公司收取
12 回扣之可能性。

13 3.而永豐公司早在多年前即開始施做被告的保溫工程迄今，足
14 見其報價均為台玻公司採購本部、被告所認可並同意付款。
15 況且，台玻公司亦有保溫工程的需求，不論是台玻公司或被
16 告均有接觸或其他的配合廠商，渠等自然熟悉保溫工程的一
17 般市場行情或合理價格，如今被告誣指原告收取回扣，顯屬
18 無稽。

19 4.至被告所稱原告向廠商永豐公司收取回扣乙事，究竟如何損
20 及被告利益、具體損害額及因果關聯性為何，均無任何實證
21 為憑，亦不生損害賠償請求權，故被告主張對原告有損害賠
22 償請求權，並以之抵銷原告本件請求云云，更屬無據。

23 (四)並聲明：1.被告應給付原告591,613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。2.被告應
25 開立非自願離職服務證明書交付原告。3.原告願供擔保，請
26 准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)原告於任職被告公司期間，利用職務之便收取回扣侵占公司
29 資產，違反勞動契約之忠實義務情節重大，經被告查明於10
30 8年2月21日依勞動基準法第12條第1項第4款對原告終止勞動
31 契約在案。原告亦自認被告於108年2月21日要求原告離開公

01 司，顯見被告業於108年2月21日終止勞動契約。被告雖未即
02 時將原告退保，係因被告通知原告至公司辦理離職手續，原
03 告始終未配合辦理，被告公司人事單位因而漏未辦理退保，
04 惟並不影響被告已於108年2月21日終止勞動契約之事實。

05 (二)被告並未資遣原告，被告係因已接獲檢舉原告有收取回扣之
06 情形，而將原告調離原單位，並請原告離開原有之工作崗
07 位，以利調查是否有如檢舉之內容。此可見被告之人事於10
08 8年2月15日寄發之電子郵件「董事長指示保養課員工李張群
09 自即日起調離原單位，請各位長官安排後續工作及交接事
10 宜。」顯見被告並非資遣原告，而係調離原單位，而請原告
11 離開原工作崗位。詎料原告得知將進行調查而心虛，自108
12 年2月21日被告要求其離開原工作崗位後，當日中午即離開
13 被告公司，未再進公司提供勞務。原告自108年2月19日最後
14 工作日中午打卡離開，即未再到公司上班，係自願離職，因
15 原告未辦理離職手續，被告即未將原告辦理勞健保之退保，
16 期間被告人事部門亦曾電話通知原告一直未上班，是否要離
17 職，若要離職請至公司辦理離職手續，原告亦稱將會至被告
18 公司辦理，卻遲未見原告出現，被告於108年9月2日始將原
19 告退保。是被告係以原告連續曠職為由終止勞動契約，並非
20 資遣原告，無須給付資遣費。而原告未提供勞務，自不得請
21 求薪資。

22 (三)原告於任職期間收取廠商永豐公司回扣達15,346,400元，對
23 被告有背信、侵占等侵權行為，被告對原告得請求被告給付
24 上開損害賠償，縱認被告仍應給付薪資、資遣費、代墊款，
25 然被告以上開損害賠償金額之對原告主張抵銷，原告即不得
26 向被告請求，其訴顯無理由等語，資為抗辯。

27 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利益判決，被告願供擔
28 保請宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項：

30 (一)原告自99年4月19日起受僱於被告公司，擔任保養課工程
31 師，107年3月起約定每月薪資45,000元，勞保投保薪資為每

01 月45,800元（見本院卷第25頁）。

02 (二)被告公司曾於108年2月間原告上班時，要求原告離開原工作
03 崗位，並自108年2月1日起未再給付原告薪資，且自108年9
04 月1日起將原告投保薪資調降為每月23,100元，復於次日退
05 保（見本院卷第25頁）。

06 (三)原告於107年7、8月間曾為被告公司辦理員工旅遊活動墊款3
07 9,787元。

08 (四)原告曾於108年10月2日寄送存證信函，次日送達被告公司，
09 通知被告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，自108年
10 10月4日起終止兩造間勞動契約關係（見本院卷第29至33
11 頁）。

12 (五)原告曾於108年10月29日向桃園市勞資關係發展協進會申請
13 勞資爭議調解，經於108年11月19日調解不成立（見本院卷
14 第35至37頁）。

15 (六)被告公司未開立非自願離職證明書予原告。

16 四、得心證之理由：

17 原告主張被告於108年9月1日擅自將原告投保薪資調降，復
18 於翌日江原告退保，損害原告權益，爰依勞基法第14條第1
19 項第5、6款終止勞動契約，並請求被告給付積欠工資、資遣
20 費及代墊費用、非自願離職證明，被告則以前詞置辯，本院
21 判斷如下：

22 (一)兩造間之勞動契約是否已終止？

23 1.原告於108年2月19日上午8時27分刷卡上班至中午12時刷
24 退，此後即未至被告公司上班，此業經證人即被告公司生產
25 部副總（為原告之主管）林志文證述綦詳（見本院卷第156
26 頁），堪認原告最後工作日應為108年2月19日。

27 2.證人林志文另證稱：伊於2月19日向原告稱董事長要將其調
28 離現職，不讓原告與廠商接觸，會調到生產課，原告若感到
29 不舒服可以請假或辦停薪留職，我們會同意，原告說他知道
30 了，但不知道原告是什麼意思等語（見本院卷第156頁）。
31 此外，復有被告提出之108年2月15日被告公司人事部門所發

之電子郵件，內容為「董事長指示保養課員工李張群自即日起調離原單位，請各位長官安排後續工作及交接事宜」（見本院卷第197頁），核與證人所述之情相符，足認被告董事長於109年2月15日發布命令將原告調職，並未曾於108年2月19日或21日對原告表示終止勞動契約。原告雖自108年2月20日起未向被告給付勞務，惟並無離職辦理交接之意思表示，被告亦未曾將原告之勞保退保，而兩造均未能證明自108年2月20日起至108年10月2日間，曾向對造另為終止勞動契約之意思表示，足認兩造間之勞動契約於此期間仍繼續存在。

3.被告未給付原告薪資，並調降勞保投保薪資且退保，是否違反系爭勞動契約或勞動法令，致損害原告權益之情事？

(1)原告自108年2月20日起即未至被告公司任職，被告亦未要求原告到公司上班，雖如前述。然徒以原告消極未履行債務、被告亦怠於行使權利要求其履行等項，仍難遽指即係因兩造合意提前終止契約所致。被告復未提出其他證據，證明兩造確已合意提前終止勞動契約，則其辯稱兩造業合意於108年2月19日終止勞動契約云云，即難採信。惟按因不可歸責於雙方當事人之事由，致一方之給付全部不能者，他方免為對待給付之義務；如僅一部不能者，應按其比例減少對待給付，民法第266 條第1 項定有明文。僱傭契約既以受僱人在需對僱用人供給勞務，僱用人給付相應報酬為契約目的，倘受僱人事實上未服勞務，即係未履行其主給付義務。原告雖主張因主管要伊回家靜候調查，先不用來工作，但與證人林志文所述情節不符，而原告並未提出證據以實其說，難認可採。原告既未請假或申請留職停薪，卻自108年2月間接獲調職通知後未到班工作，未履行提供勞務之義務，且已無從補正，應屬給付不能，依民法第266 條第1 項規定，被告就原告未給付之勞務，即同免對待給付義務，原告對被告自無此部分薪資債權存在。原告並未對被告提供自108年2月20日起至同年10月3日止之勞務，亦未舉證證明被告確曾要求其無庸到職或拒絕其進入職場，應認原告並無拒絕受領勞務之事實。

此外，原告復未舉證證明其未服勞務有何不可歸責於己之事由，應認其係因可歸責於自己之事由而未給付自同年2月20日起至同年10月3日止之勞務，揆之前揭說明，其對被告即無該期間之薪資債權存在。被告抗辯原告未提供勞務，不得請求薪資一情，應較可採。

(2)查原告為受僱於僱用五人以上之公司員工，被告應為投保單位，為原告參加勞保。次按勞工保險條例（下稱勞保條例）所稱之月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資，被保險人之實際工作所得縱未達基本工資，其投保薪資仍應以基本工資數額申報，此觀諸勞保條例第14條前段之規定甚明。原告自108年2月20日起未曾到班，迄至同年8月31日止，被告均未核發薪資，原告亦不得請求（已如前述）。則原告之薪資於當年度2月至7月確有調整薪資均為0元，被告依據勞保條例第14條第2項規定，應於當年度8月底前通知勞工保險局調整為以當年度基本工資投保，並自次月即同年9月1日生效，並無違反勞動契約或勞動法令。惟兩造間於此時仍未有終止勞動契約之合意，亦未有依法終止勞動契約之意思表示，則勞動契約仍繼續存在，被告仍應為原告參加勞保，乃被告於108年9月2日竟將原告退保，將影響原告依勞保條例、就業保險法各項給付之金額，使原告之財產受有損害，自合於勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞」，原告於108年10月2日依據勞基法第14條第1項第6款發函終止兩造間勞動契約，應屬有據。

(二)原告請求被告應給付其下列金額，有無理由：

1.原告請求被告給付自108年2月起至108年9月間所欠薪資346,784元，有無理由？

原告自108年2月20日起未依約提供勞務，被告亦無給付薪資之義務，已如前述，原告自不得請求被告給付自108年2月20日起之薪資。惟原告自108年2月1日至19日仍有為被告提供勞務，此為被告所無爭執，而原告2月份之薪資為27,058

元，此有被告提出之薪資清冊（見本院卷第215頁）可佐，被告尚未給付，則原告此部分之請求為有理由，逾此部分之請求，則無所據，不應准許。

2.原告請求被告給付資遣費205,042元，有無理由？

原告依據勞基法第14條第1項第6款不經預告終止勞動契約，為有理由，其主張依據勞退條例第12條之規定，計算其工作年資，由被告按每滿一年發給1/2個月之平均工資計算，原告任職滿9年168日，以離職前平均工資43,348元，原告自99年4月19日起至108年10月3日任職期間資遣費，應得向被告請求205,042元云云。惟所謂平均工資，依據勞動基準法第2條第4款規定，應指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。原告為108年10月4日離職，回溯離職前6個月即自108年4月4日起至108年10月3日止，其所得工資總額為0元，平均工資亦為0元，計算其所得請求之資遣費亦為0元，故原告此部分之請求為無理由。

3.原告請求被告給付代墊費用39,787元，此為被告所自認之事實，堪信為真，此部分應屬有據。

(三)原告請求被告公司應開立非自願離職證明書，應否准許？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。查原告於108年10月3日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間勞動契約，依前揭說明，原告之離職符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故其請求被告發給非自願離職證明，應予准許。

(四)被告抗辯其對原告有損害賠償債權存在，並以之為抵銷抗辯，有無理由？

01 被告辯稱原告於任職期間，自102年至107年間，向永豐公司
02 收取現金回扣達15,316,400元，造成被告公司之損害，應賠
03 償原告15,316,400元云云。然此為原告所否認，被告雖聲請
04 傳訊證人即永豐公司負責人李永豐到庭證述曾交付上開金額
05 之回扣，並提出原告與李永豐通話錄音、譯文為證；然證人
06 李永豐所述尚難證明其所稱回扣與其承攬被告之具體工程、
07 金額有關，又原告果向證人李永豐收受回扣，應係對證人李
08 永豐造成損害，被告並未舉證證明李永豐給付回扣，與其發
09 包工程予永豐公司有何因果關係，亦未證明造成被告何等具
10 體損害，而應由原告負損害賠償責任，則其主張對原告有損
11 害賠償債權15,316,400元，並為抵銷抗辯云云，尚乏依據。

12 五、綜上所述，原告依兩造之勞動契約、民法第312條、勞基法
13 第19條之規定，請求被告給付66,845元（包括積欠工資27,0
14 58元、代墊費用39,787元），及自起訴狀繕本送達翌日即10
15 9年5月19日（送達證書見本院卷第67頁）起至清償日止按週
16 年利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予被上訴
17 人，洵屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，核屬無據，應
18 予駁回。

19 六、本院就原告給付請求即主文第1項所准部分，為被告敗訴之
20 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執
21 行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被告得供
22 擔保免為假執行。原告雖聲請本院為假執行之宣告，惟此僅
23 係促請本院依職權為之，至原告敗訴之部分，其假執行之聲
24 請已失所依據，應併予駁回。

25 七、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
26 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
27 述。

28 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 110 年 3 月 26 日

30 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

31 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。如
02 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 110 年 3 月 26 日

04 書記官 范國豪