臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第81號

原　　告　王璽寧

000000000000000000

訴訟代理人　蔡樹基律師

被　　告　揚際實業股份有限公司

000000000000000000

臨時管理人

即　上一人

法定代理人　王政凱律師

訴訟代理人　林容以律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參拾捌萬柒仟柒佰壹拾壹元，及自民國一百一十年八月九日起至清償日止，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九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣參拾捌萬柒仟柒佰壹拾壹元為原告預供擔保，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：

㈠其自民國98年10月上旬起即受僱於被告擔任業務助理一職，負責建立客戶訂單、交期管理、向被告所代理之訴外人台灣威世有限公司（下稱威世公司）申請材料證書即文件、為客戶處理不良品事宜、提供表單與協助進出貨，約定月薪新臺幣（下同）5 萬元（104 年11月前以現金發放，此後均以伊所有臺北市第九信用合作社帳號000000000000-0號帳戶《現合併至板橋商業銀行古亭分行帳號00000000000000號帳戶，下稱被告帳戶》匯款至其所有玉山商業銀行營業部帳號0015

&ZZZZ; &ZZZZ; 000000000 號帳戶《下稱原告帳戶》；下稱系爭勞動契約）

。詎被告僅給付其薪資至105 年3 月止，此後即未履行薪資給付義務，其遂上班至105 年7 月31日，且於105 年8 月18日以新店寶橋存證號碼123 號郵局存證信函（下稱0818新店寶橋存證信函）依勞動基準法第14條規定向被告終止系爭勞動契約，並請求105 年4 月至同年7 月共4 個月薪資20萬元、105 年端午節金2 萬5,000 元（此均以原告半薪為發放依據），及98年10月12日至105 年7 月31日期間之資遣費17萬139 元，共計39萬5,139 元，惟被告於105 年8 月19日收受後仍未依約給付，向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）申請勞資爭議調解後仍不成立。

㈡系爭勞動契約前經被告於105 年11月23日提起不當得利返還訴訟後，迭由本院105 年度訴字第5377號判決駁回並認定其自98年10月至105 年3 月乃為被告從事勞務、臺灣高等法院106 年度上字第1716號判決駁回被告上訴且經兩造同意將其自98年10月起至105 年7 月底乃被告員工一事列為不爭執事實，可認系爭勞動契約存在乙節已生爭點效；另本院105 年度訴字第758 號、106 年度訴字第3614號、臺灣高等法院106 年度上字第1116號民事判決業確認被告94年8 月16日股東臨時會、100 年11月1 日股東臨時會選任原告為被告監察人之決議不成立，確認兩造間自94年8 月16日至110 年10月31日、110 年11月1 日起之監察人委任關係不存在，是其自非被告監察人而僅具系爭勞動契約。其固曾於109 年3 月17日將上述債權讓與訴外人即其父王瑾為另案即本院109 年度訴字第1021號事件抵銷抗辯使用，然前述薪資債權短期消滅時效將屆，另案猶未審結，故與王瑾協商後於110 年3 月25日再以債權讓與方式取回前述債權，且以提起本件訴訟之方式令被告知悉此事。

㈢爰依系爭勞動契約之法律關係，勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告39

萬5,139 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；2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告雖稱自98年10月13日起即任被告業務助理，惟其先前亦任被告監察人，曾於105 年1 月間拒絕就訴外人即被告斯時股東林玉英請求其對斯時被告董事長之王瑾、訴外人即斯時被告董事林士珍、訴外人即斯時被告會計之簡寶香所為偽造文書、業務侵占等行為提起賠償訴訟，嗣迭經本院105 年3 月21日105 年度全字第72號裁定禁止王瑾、林士珍與原告行使被告董監事職權，本院105 年6 月16日105 年度司字第102 號裁定選任訴外人陳聲華為被告第一任臨時管理人後，王瑾、林士珍、簡寶香業陸續遭法院刑、民事判決犯業務侵占罪、行使偽造私文書或業務登載不實罪並沒收不法所得，也應對被告負損害賠償責任。原告雖以0818新店寶橋存證信函通知被告其前業向王瑾進行工作事項交接，但被告從未獲得該等交接事項，反係原告自105 年7 月27日起即未進入辦公處所，更多次以被告名義向威世公司索取樣品甚或聯繫被告客戶，別無任何交接行為可言。

㈡原告先前未曾向陳聲華主張未給付105 年4 月至同年7 月薪資及端午節金，被告否認未給付上述期間金錢，且原告未依其職務上下班，復明知陳聲華為被告臨時管理人之情況下也未向陳聲華請假，又所謂端午節金不僅無兩造合意之證明，該獎金竟達半薪也逾一般行情，至資遣費部分，基於兩造間並無系爭勞動契約存在，又係原告自行寄送0818新店寶橋存證信函予以終止，原告更因無正當理由繼續曠職3 日而違反勞動基準法第12條第1 項第6 款事由，當不得請求，陳聲華寄送予原告之105 年8 月19日台北光武存證號碼322 號郵局存證信函（下稱陳聲華0819存證信函）應意含終止系爭勞動契約之意，請依法審酌等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷二第60頁至第61頁，並依判決格式修正或刪減文句）

㈠原告自98年10月13日起至少至105 年7 月31日止間仍與被告間具僱傭關係；另於94年8 月16日起至97年8 月15日、100 年11月1 日起至103 年10月31日止經登記為被告監察人。

㈡原告自96年8 月17日起至97年7 月2 日、97年7 月20日起至98年9 月1 日期間出境，並各於97年11月26日、98年12月10日取得國外學位。

㈢依勞保投保資料顯示，原告自98年10月13日起至105 年10月13日止由被告任投保單位投保勞保。

㈣原告自98年10月起至105 年3 月止確每月由被告給付5 萬元。

㈤原告於105 年8 月18日以0818新店寶橋存證信函寄至被告址，表示因自105 年4 月起未獲薪資、提撥勞保費與健保費，故終止勞動契約，並要求給付105 年4 月至7 月薪資、端午節獎金與資遣費共39萬5,139 元等語，並於翌（19）日送達被告。

㈥被告曾對原告提起請求返還自98年10月起至105 年3 月底所獲388 萬5,807 元不當得利之訴，經本院105 年度訴字第5377號判決認自94年8 月16日起至105 年7 月31日止均屬監察人，但認原告自領取金錢期間實際從事勞務，然兼任員工則使監察人委任關係自98年10月起至105 年7 月31日止無效，不構成不當得利後判決被告敗訴，並經臺灣高等法院106 年度上字第1116號判決駁回被告上訴及追加（無因管理）之訴確定（下稱返還不當得利前案）。

㈦另林玉英對兩造向本院提起分別確認94年8 月16日、100 年11月1 日股東會決議不成立之訴，經本院106 年度訴字第3614號確定判決確認94年8 月16日股東臨時會選任原告為監察人之決議不成立、確認原告之監察人委任關係自94年8 月16日起至100 年10月31日止不存在，及本院105 年度訴字第758 號確認100 年11月1 日股東臨時會選任原告為監察人之決

議不成立、確認原告因該決議成立之監察人委任關係不成立。

㈧原告曾於109 年3 月7 日簽署債權讓與契約書，記載將對被告具有之薪資債權共39萬5,139 元讓與王瑾；嗣110 年3 月25日復簽署債權讓與契約書，由王瑾將上述債權讓與原告。

四、原告另主張被告仍積欠其105 年4 月至同年7 月薪資共20萬元、105 年7 月端午節金2 萬5,000 元，及應給付98年10月12日至105 年7 月31日年資計算之資遣費17萬139 元等事實，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：㈠返還不當得利前案就兩造間自98年10月至105 年間具僱傭關係即系爭勞動契約一事，有無爭點效適用？㈡系爭勞動契約至何時終止？㈢請求金額：1.原告於105 年4 月至同年7 月間與被告成立僱傭關係之月薪為何？原告請求被告給付共4 月月薪20萬元及利息，有無理由？2.被告於每年端午節是否均會給付獎金予原告？如是，給付金額為何？原告請求被告給付105 年7 月端午節獎金2 萬5,000 元及利息，有無理由？3.原告請求被告給付資遣費17萬139 元及利息，有無理由？（見本院卷二第61頁至第62頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

㈠返還不當得利前案就兩造間自98年10月至105 年3 月底間具僱傭關係即系爭勞動契約等事實，應有爭點效適用而不得再行相反之判斷及主張，又係兩造間已確定無監察人委任關係存在、成立之事實業生既判力；另系爭勞動契約自105 年4 月起仍持續存在至105 年8 月19日終止無誤：

1.返還不當得利前案就兩造間自98年10月至105 年7 月底間具系爭勞動契約等事實，應具有爭點效之適用：

①按爭點效係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果而為判斷者，除有顯然違背法令、當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷、原確定判決之判斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）差異甚大等情形外，應解為在同一當

事人就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院109 年度台上字第451號、109 年度台上字第3287號判決要旨參照）。

②查返還不當得利前案中，被告（時以原告身分）起訴，主張原告（時為被告身分）雖自94年起任伊監察人，且因未改選、100 年11月1 日又經選任監察人，故至105 年3 月止均為伊監察人，但因原告自98年起兼任伊員工至105 年7 月底違反公司法第222 條規定，兼任員工部分應屬無效，原告又未實際在被告處工作，故自98年10月至105 年3 月領取共388萬5,807 元薪資構成不當得利而請求返還等語，原告則抗辯其係基於系爭勞動契約領取該等薪資，且其自96年8 月17日起即至英國留學而有辭任監察人之意，嗣任監察人之行為為後行為應屬無效，故任被告員工之法律關係仍屬有效等情後，經本院105 年度訴字第5377號判決認原告自94年8 月16日起至今均為被告監察人，且曾實際在被告處工作，惟因違反公司法第222 條而認監察人委任關係自兼任時起無效，原告以員工身分與被告成立之系爭勞動契約仍屬有效，故未構成不當得利乙節，固經被告不服提起上訴並追加無因管理返還請求權，猶遭臺灣高等法院106 年度上字第1116號判決認因兩造間監察人委任關係經本院106 年度訴字第3614號、105 年度訴字第758 號判決確定自94年8 月16日起至100 年10月31日止不存在、100 年11月1 日起之委任關係不成立而受此既判力拘束，惟原告任被告員工期間仍有實際工作，也無無因管理返還請求權之適用，故被告請求無由，有前開案號判決等附卷可稽（見本院卷一第553 頁至第567 頁）。兩造於返還不當得利前案中，就兩造間系爭勞動契約是否存在、有無實際工作一情實有爭議，此等情形實足以影響本件判決結果，即原告依系爭勞動契約之法律關係請求被告給付工資之重要爭點，該案判決事實及理由中既詳論所認事由，確就此一重要爭點予以判斷。再經本院調取該案歷審卷宗，核閱兩

造均一再攻防，並提出各類所得扣繳暨免扣繳憑單、電腦開機畫面照片、0818新店寶橋存證信函、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄等相關證物資料為證，復傳喚證人王瑾、簡寶香、斯時被告員工江美瑛、許麗真等人具結作證（見本院105 年度訴字第5377號卷，下稱訴5377卷，第40頁至第47頁、第82頁、第87頁、第107 頁至第110 頁、第159頁至第166 頁；臺灣高等法院106 年度上字第1116號卷，下稱上1116卷，第88頁至第91頁），足徵該案訴訟業就此等重要爭點，為詳細調查及辯論，未有顯然違反法令之處。

③準此，兩造間是否自98年10月至105 年7 月底間具系爭勞動契約乃重要爭點，並由返還不當得利前案訴訟本於兩造攻擊防禦、辯論之結果肯認在案，並無顯然違背法令之處，且前案訴訟標的金額顯高於本案訴訟標的金額，揆諸上揭要旨，當具有爭點效無訛，兩造於本件訴訟中當不得再為相反之判斷或主張。被告雖於本案中表示請法院依法審酌（見本院卷一第573 頁；本院卷二第59頁），惟現有卷證資料於該案早已提出，別無得以推翻返還不當得利前案訴訟原判斷之證據，是仍不足認不受爭點效之拘束，洵堪認定。

2.再另案本院106 年度訴字第3614號、105 年度訴字第758 號確定判決確認原告自94年8 月16日起至110 年10月31日止之被告監察人委任關係不存在、100 年11月1 日起之被告監察人委任關係不成立確定而生既判力，兩造及法院自應受其羈束，當不得復行爭執或為相反之主張：

①又除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，民事訴訟法第400 條第1 項定有明文。是以，終局判決一經確定，即生既判力，當事人不得就已判決之法律關係更行起訴，此為訴訟法上之「一事不再理原則」，意即同一事件，若經裁判確定者，即生既判力，當事人及法院即應受該判決之拘束，若當事人之一造就該事件另行起訴，即不得與原判決所認定之事實為相反之主張，法院亦不得就原判決所認定之事實重為相反之認定。又同一事件之辨別，係就

當事人、訴訟標的、訴之聲明綜合以觀，乃同一當事人就同一訴訟標的法律關係，求為相同或正相反或可以包含代用之判決而言；易言之，所謂既判力之作用，包含禁止反覆之消極作用與禁止矛盾之積極作用，即於判斷既判力之客觀範圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極作用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的之權利或法律關係存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院110 年度台上字第2607號、100 年度台上字第229 號、42年度台上字第1306號判決要旨參照）。

②原告固自94年8 月16日起至97年8 月15日、100 年11月1 日起至103 年10月31日止經登記為被告監察人一節，經兩造同意列為不爭執事實㈠所示。但林玉英前對兩造向本院分別提起訴訟，各經本院106 年度訴字第3614號確定判決、105 年度訴字第758 號確定判決確認94年8 月16日、100 年11月1 日被告股東會決議不成立之訴及確認兩造間監察人委任關係自94年8 月16日至100 年10月31日止不存在、以100 年11月1 日股東臨時會決議成立之監察人委任關係不成立確定等情，有上揭案號判決書在卷可徵（見本院卷一第519 頁至第531 頁），且由本院調取上列案號卷宗核閱無訛。至此，原告與被告間之監察人委任關係確不存在、自100 年11月1 日起之委任關係亦不成立等事實，當生既判力而拘束兩造與本院，不得再行及為相反之主張，同予指明。

3.另系爭勞動契約應自98年10月13日起持續存在至105 年8 月19日止：

①觀之原告勞保與就保查詢資料、勞工保險被保險人投保資料

表（明細）（見本院卷一第543 頁至第550 頁、第19頁），原告係自98年10月13日起由被告任投保單位投保勞保乙情，並經原告自陳同意以該日為任職起日在案（見本院卷二第58頁）。參酌下列㈡所列證人簡寶香、許麗真均表示原告係自98年10月至被告處任職之證詞內容，輔以原告學位證書、入出國日期證明書資料（見本院卷一第645 頁至第649 頁）呈現其自98年9 月1 日方入境返國之客觀事實，顯係此後方有任職於被告處之可能性，被告也祇表示請依法認定而未提出其餘證據資料動搖本院之心證（見本院卷二第58頁），是原告主張其係98年10月13日起任職於被告處之情，應足採認。

②另兩造均不否認至少至105 年7 月31日止系爭勞動契約仍持續存在乙節，已如不爭執事實㈠所示。惟原告主張105 年7 月31日為其最後上班日並合意終止系爭勞動契約，則為被告所否認，抗辯於接獲前述存證信函前，並未接獲原告其餘終止系爭勞動契約之意思表示（見本院卷二第60頁）。又依現有卷內證據資料，最早僅有原告以0818新店寶橋存證信函，基於被告自105 年4 月起即未支付伊薪資為由，依勞動基準法第14條規定終止系爭勞動契約，且於翌（19）日送達被告之情，有該存證信函及送件回執存卷足考（見本院卷一第133 頁至第135 頁），被告也未提及有何前已先行終止系爭勞動契約之證明（詳如下述），是系爭勞動契約應於105 年8 月19日終止，洵堪認定。

㈡原告請求被告給付105 年4 月至同年7 月薪資共19萬5,161 元、105 年7 月端午節金2 萬2,500 元，及自98年10月13日起至105 年7 月31日止計算之資遣費17萬50元，應屬有據，其餘部分則無理由：

1.互核下列證人證言、相關書面資料記載與兩造所述內容，可認原告主張系爭勞動契約存續期間，其自105 年4 月至同年7 月各月薪資確為5 萬元，惟原告於105 年7 月27日至同年月29日未舉證證明其確依規定請特別休假，則未提供勞務而無得請求該3 日薪資4,839 元，又每年被告均固定核發三節

獎金，但原告應祇能請求2 萬2,500 元端午節金，又因發放上述薪資、端午節金前，因王瑾遭本院105 年度全字第72號禁止於本院105 年度訴字第758 號請求確認股東會決議不成立等事件終結前以被告董事長或董事名義行使董事長、董事職權而未給付予原告，是原告對被告具有該等金錢債權甚明：

①證人簡寶香於本院及另案中證之：其自83年起至105 年10月擔任被告會計，除負責會計帳目、開立發票外，也負責計算、發放員工薪資與獎金，並管理被告所有帳戶（含被告帳戶、華南商業銀行、第一商業銀行與中國信託商業銀行等帳戶），帳戶大小章均由王瑾持有，其需提款時即製作會計憑證、傳票與匯款憑證，再向王瑾拿取帳戶大小章，而原告自98年10月至105 年任採購及業務助理，負責採購、進出貨，也會領取每月薪資，原告與其均於105 年7 月即陳聲華到任該月離職，不知原告於陳聲華至辦公處所時有無請假、在不在場，僅記得情況混亂，曾看到原告進出處理事情，然詳細情形已不記得；發薪日為每月末日，原先均係以薪資袋發放現金，約於104 年起改為匯款，薪資來源係被告帳戶，其對原告歷來薪資金額、加薪與否業無印象，祇記得有本薪與津貼，而本院卷一第21頁薪資條為其所製作予全體員工，該等薪資條每月均會發放，另公司尚有年終、端午與中秋等三節獎金及生日禮金，端午節金與中秋節金固定半個月，年終金額則由斯時負責人決定，生日禮金則係千元以上未達半個月，由其發放端午、中秋節金與生日禮金，其處理該等薪資、獎金之際，會製作傳票，開立後才由主管核簽蓋大小章、發放，並將傳票與匯款憑證放置在一起，再於被告帳戶備註傳票編號作為證明，如本院卷二第163 頁被告帳戶歷史交易明細中每月末日提領27萬8,492 元即為薪資，端午節金與中秋節金則是該假日前一日發放；另依其印象，陳聲華曾在辦公處所後方張貼王瑾停職通知單，不確定是否為臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）105 年度偵字第18185 號卷（下稱偵

18185 卷）第16頁之停職通知書，又偵18185 卷第108 頁至第115 頁、第137 頁至第152 頁被告交付清單則係其列印表格後交予王瑾製作交付清單、交付陳聲華，當時王瑾稱公司無法用大小章，故有數個月薪資全無法發放，資料係放置在陳聲華辦公桌上，也未能製作公司轉帳傳票編號，惟嗣陳聲華並未發放105 年4 月至同年7 月薪資、端午節金，其等曾聲請調解後提起訴訟，陳聲華原仍不願發放，直至被告第二任臨時管理人上任後，方由法院將退休金、薪資與端午節金一併以30萬餘元促成調解，其不清楚原告有無領到任何款項，但其等既未領得款項，原告亦應同此情形等語（見本院卷二第278 頁至第285 頁；訴5377卷第162 頁至第164 頁；臺北地檢105 年度他字第8401號卷，下稱他8401卷，第61頁至第62頁），復經本院調取106 年度重勞訴字第43號卷宗確認其確與其他被告斯時員工許麗真、江美瑛曾向被告提起請求給付工資等訴訟無訛。

②證人陳聲華於本院及另案中證稱：伊曾被本院105 年度司字第102 號選任為被告臨時管理人，並於105 年7 月25日至被告辦公處所到任，召開到任會議、說明選任臨時管理人情形，且要求原告交接資料，但其不僅未為交接，且祇於當日、翌（26）日到場，卻拒絕伊臨時管理人身分並阻礙與其他員工間之溝通，此後即未進入公司也未請假，祇寄送0818新店寶橋存證信函聲明已與王瑾交接離職與要求薪資，但至今未見任何工作報告；又伊確曾於105 年8 月2 日、同年月3 日、同年9 月19日各交接少數文件與交付清單，惟無應付帳款、供應商、財會等資料或憑證，於同年9 月19日請簡寶香寄出財會資料後卻被王瑾阻擋，最終由王瑾突然交付編號003、006 交付清單等文件資料要伊簽名，至偵18185 卷第110 頁表格曾於105 年8 月初由簡寶香與傳票一同提出要求簽核付款，交接清單則係同年9 月19日簽核確認，但王瑾、簡寶香等人拒絕交接，且伊不清楚部分項目故無法簽核，最終即付清對外金額項目，至薪資部分雖有員工要求給付，伊詢問

律師、會計師後認因員工拒絕配合，也不願簽到、交接而祇稱已與王瑾交接，不知員工究有無上班，數度以電子郵件詢問簡寶香均未回應，且105 年7 月25日至同年8 月初為伊全權處理公司事務，未授權任何人得准員工假別，最終遂未發放薪資等語（見本院卷二第286 頁至第292 頁；上1116卷第87頁至第88頁；偵18185 卷第30頁背面、第97頁）。另被告亦曾於返還不當得利前案中提出該等簽到退單為佐（見訴5377卷第218 頁至第232 頁），於該案言詞辯論終結前同未見原告爭執。

③證人許麗真於另案中證謂：原告自98年至105 年間確在被告擔任業務助理，與國外客戶聯繫，協助出貨及原廠文件往來等從事實際勞務工作，約於105 年7 月離開公司，但確切日期不記得，任職期間本係領取現金，不知何時改為匯款，領取薪資時均會取得被告提供之薪資單，惟自105 年4 月底即未領得薪資等語（見訴5377卷第164 頁至第165 頁；他8401卷第62頁背面至第63頁）。

④又自被告交付清單數紙及轉帳傳票、薪資表，以及原告帳戶存摺內頁明細等件以觀（見偵18185 卷第108 頁至第115 頁、第137 頁至第152 頁、第180 頁至第194 頁；本院卷一第619 頁至第621 頁；本院卷二第65頁），更見：

⑴該等交付清單上確載有105 年4 月至同年7 月薪資、端午節金共126 萬9,878 元、同年4 月至同年6 月勞健保費與生日禮金等細項，並載105 年4 月至同年7 月薪資計算明細表等文字（見偵18185 卷第110 頁、第114 頁），且後確附有會計科目與摘要列為「4-7 月員工薪資」、「端午節金」之轉帳傳票，端午節金總金額13萬1,500 元更與後附薪資表全體人員（含王瑾、許麗真、簡寶香、江美瑛、原告等人）之端午節金加總金額相當，然原告端午節金祇以本薪4 萬5,000 元（未納入津貼5,000 元）一半為計算之2 萬2,500 元，與王瑾同以渠本薪9 萬元（未納入津貼、特支費）一半為計算之4 萬5,000 元相合。稽以105 年1 月至3 月轉帳傳票、薪

資表、匯款申請書及薪資條上所呈現於原告、王瑾與林士珍尚未被停止行使董監事職權以前，原告自105 年1 月起確每月獲有5 萬元薪資（含本薪4 萬5,000 元、津貼5,000 元）後再扣除勞健保費之客觀事實（見偵18185 卷第180 頁至第194 頁），與原告帳戶存摺內頁明細情形相當（見本院卷一第603 頁至第621 頁；本院卷二第65頁），益徵原告月薪確為本薪加計津貼5 萬元之事實為真，惟證人簡寶香就端午節金發放金額，似係基於其個人與他名員工經驗，誤稱全為半薪而漏未說明王瑾、原告實以本薪為計算基礎之情事，是其該部分證述內容仍應以實際書面文件所載情形為準，殆無疑義。

⑵另由陳聲華持有之交付清單上，不僅得窺見陳聲華註記「簡寶香無相關資料憑證提供」之筆跡，並在薪資及端午節金欄位註記「X 」之字樣（見偵18185 卷第137 頁），核與證人陳聲華上揭終未發放薪資之證詞相符；至原告帳戶存摺內頁影本（見本院卷一第619 頁至第621 頁；本院卷二第65頁），固呈現以被告名義於105 年3 月31日匯入最後之4 萬8,649 元後，王瑾即自105 年5 月5 日起有多次每月匯款之事實，但匯款日期不一，甚有10萬元、6 萬元之匯款金額，礙難逕認王瑾係代被告清償上述薪資與端午節金債權之意，是被告當未給付105 年4 月至同年7 月薪資、端午節金予原告，昭然甚明。

⑤基上，原告自105 年4 月至同年7 月止本可每月獲得薪資5 萬元（含本薪4 萬5,000 元、津貼5,000 元），並獲取105 年7 月端午節金2 萬2,500 元，再因本院105 年度全字第72號定暫時狀態處分裁定係於105 年3 月21日作成、同年月23日送達王瑾後，迭由臺灣高等法院105 年6 月30日105 年度抗字第830 號裁定、最高法院106 年4 月27日106 年度台抗字第361 號裁定駁回原告、王瑾與林士珍之抗告及再抗告確定一節，已由本院調取該案卷宗查閱無誤，亦與證人簡寶香、陳聲華上開關於王瑾停止行使職權、無從發放薪資之證述

相當。惟原告已於本院坦言：其於105 年7 月25日未上班等語（見本院卷一第599 頁；本院卷二第340 頁），雖其稱業向仍為被告總經理之王瑾請假云云，惟佐證人陳聲華上開原告自105 年7 月27日起即未進入辦公處所也未請假之證詞、證人簡寶香前揭無從確定原告是否105 年7 月25日至同年月31日均至辦公處所上班或有無請假之證述內容，以及證人陳聲華所提105 年8 月3 日、同年月8 日聲明書、現場張貼黏貼照片與停職通知書等件（見本院卷二第311 頁至第329 頁；偵18185 卷第16頁），復經陳聲華於105 年7 月25日張貼而明確表示王瑾未提出任何足證渠為被告總經理文件、縱為總經理也在刑事判決確定前停止渠總經理一切職務之停職通知書（此同經證人簡寶香表示曾見過被告張貼一王瑾停職通知單在辦公處所後方乙節在案），顯見原告105 年7 月27日起即未上班或為請假，也未提出任何確曾向被告表示欲為特別休假之證明，原告主張、證人簡寶香證稱未見過該等簽到退單云云，礙難憑採。據此，原告於105 年7 月27日至同年月29日（即週三至週五）既無客觀上提供勞務，復無向被告為特別休假之積極證明，依現有卷內證據資料難認被告有拒絕或遲延受領其此部分勞務之情形，依民法第487 條「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，原告當不得請求此3 日共4,839 元之薪資（計算式：50,000÷ 31× 3 ≒4,839 ），洵堪認定。

⑥被告確未履行伊給付義務之證據資料，業由本院詳予說明如上，觀諸現有卷內證據資料也乏何被告已代為向勞工保險局扣繳原告此段期間勞、健保費之積極證據，是原告請求105 年4 月1 日起至同年7 月26日止薪資共19萬5,161 元（計算式：200,000 －4,839 ＝195,161 ），及端午節金2 萬2,500 元，應屬有理。

2.資遣費部分：

①按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第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1/2 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，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。

②兩造既係因勞動基準法第14條第1 項第5 款終止系爭勞動契約等事實，業如前述，是被告當應按原告工作年資給付依勞工退休金條例第12條第1 項規定之資遣費無誤。又雖系爭勞動契約起迄日係98年10月13日起至105 年8 月19日止，惟依原告主張，其係以105 年7 月31日為最後工作日之認定，則應以其主張為基礎，自98年10月13日起至105 年7 月31日工作末日之資遣年資為6 年9 月19日，新制資遣基數為3.401（計算式：｛6+【9+19÷ 30】÷ 12｝÷ 2 ≒3.401 ），是原告得請求被告給付之資遣費為17萬50元（計算式：50,000×3.401 ＝170,050 ），其餘89元（計算式：170,139 －170,050 ＝89），要屬無據。

③被告雖以陳聲華0819存證信函應具有終止系爭勞動契約之意，故系爭勞動契約業因原告違反勞動基準法第12條第1 項第6 款事由而經被告終止為辯，但觀該存證信函內容（見本院卷二第307 頁至第309 頁），祇載原告違反公司法第222 條規定而使其兼任員工部分自始確定當然無效，故請求返還不當得利等文字，也與返還不當得利前案中所陳：98年10月起至今仍為被告員工，僅原告領取薪資至105 年3 月底等語相合（見訴5377卷第120 頁背面），要無依上述事由終止之意，伊此部分所辯，委無足取。承上，依現有卷內證據資料，原告固自105 年7 月27日起至同年月29日止未向陳聲華完成合法請假手續而無正當理由未到職，惟其業於105 年8 月18日以0818新店寶橋存證信函依勞動基準法第14條第1 項第5 款終止系爭勞動契約之意思表示，且於翌（19）日送達被告，則依前開規定，原告自得請求前述資遣費，應足認定。

3.準此，原告應得請求被告給付38萬7,711 元（計算式：195,161 ＋22,500＋170,050 ＝387,711 ）；其餘部分，則屬無據。

㈢末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第233 條第1 項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。又勞動基準法第23條第1 項、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別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，最遲自終止系爭勞動契約逾30日起均負遲延責任。復被告訴訟代理人於本院中陳稱：被告自年前即無任何員工，臨時管理人也不在公司，伊於遞出委任狀前1 週才接獲本件訴訟通知等語（見本院卷一第572 頁），兩造並合意以110 年8 月9 日為利息起算日（見本院卷一第572 頁至第573 頁），是以，原告主張本件被告應給付之金額，自110 年8 月9 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告確與被告間無監察人委任關係存在，並經返還不當得利前案認定具系爭勞動契約而有爭點效適用，又被告確自105 年4 月1 日起即未給付原告薪資、端午節金而由原告以勞動基準法第14條第1 項第5 款終止系爭勞動契約而得請領資遣費，然因原告於105 年7 月27日至同年月29日期間客觀上未服勞務又未提出已向被告為特別休假申請之積極證明，要不得請求此段期間薪資。從而，原告依系爭勞動契約之法律關係，勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求：被告應給付原告38萬7,711 元，及自110 年8 月9 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

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44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至原告就敗訴部分所為之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造另提及其餘刑事案件、民事事件相關審理情形，均與本件純就系爭勞動契約間之工資、端午節金與資遣費請求無涉，暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　14　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

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　　111　　年　　6　　月　　14　　日

書記官　施盈如