

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第63號

上訴人 李張群

訴訟代理人 楊舜麟律師

被上訴人 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 羅惠民律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年3月26日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第140號第一審判決提起上訴，本院於111年1月25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項之訴部分，暨該訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣伍拾貳萬參仟貳佰貳拾元，及自民國一百零九年五月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、其餘上訴駁回。

四、廢棄改判部分之第一審訴訟費用，由被上訴人負擔。第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之九十九，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國99年4月19日起受僱於被上訴人，擔任保養課工程師，每月工資經陸續調整，並扣除伊負擔之勞健保費用後，實領工資為新臺幣（下同）4萬3348元。被上訴人於108年2月21日，以伊收取廠商回扣涉嫌背信為由，拒絕伊提供勞務，且自該月起即未依兩造勞動契約按月給付工資，復於108年9月1日起，調降伊之勞工保險（下稱勞保）投保薪資，更於翌日將伊退保，伊乃於108年10月2日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，除原審判決被上訴人應給付伊108年2月1至19日之工資2

萬7058元本息及開立非自願離職證明書予伊外，被上訴人應再給付伊108年2月20日至108年9月30日之工資31萬9726元，及資遣費20萬5042元等情。爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，求為命被上訴人給付52萬4768元，及自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：伊因上訴人遭檢舉利用職務收取回扣，將上訴人調離原職，靜待調查結果再議。詎上訴人自108年2月19日下午起，即未經請假擅自曠職而未提供勞務，伊自得拒絕給付工資，且無需給付資遣費等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人52萬4768元，及自109年5月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第161頁，並依判決格式增刪修改文句）：

(一)上訴人自99年4月19日起受僱於被上訴人，擔任保養課工程師，每月工資經陸續調整後為4萬5000元，扣除其應負擔之勞健保費用後，實領工資數額為4萬3348元，勞保投保薪資為每月4萬5800元。

(二)被上訴人於108年2月15日以電子郵件將上訴人調離原工作單位，並自108年2月1日起未再給付上訴人薪資，且自108年9月1日起將上訴人勞保投保薪資調降為每月2萬3100元，復於次日退保。

(三)上訴人於108年10月2日寄送存證信函，以被上訴人於108年9月2日將其勞保退保為由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，並於次日送達被上訴人公司。

五、兩造爭點如下：

(一)上訴人請求被上訴人給付108年2月20日起至108年9月30日之

01 工資31萬9726元本息，有無理由？

02 (二)上訴人請求被上訴人給付資遣費20萬5042元本息，有無理
03 由？

04 六、就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

05 (一)上訴人請求被上訴人給付108年2月21日起至108年9月30日之
06 工資31萬8178元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

07 1.上訴人未於108年2月20日提供勞務，被上訴人拒絕給付該日
08 工資，固為有理：

09 (1)按僱傭為雙務契約，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕
10 自己之給付，此觀民法第264條第1項前段規定即明。

11 (2)觀諸被上訴人提出上訴人之打卡紀錄資料（原審卷第287至2
12 89頁），上訴人自108年2月19日中午12：00打卡下班後，即
13 無打卡紀錄，則被上訴人抗辯上訴人於108年2月20日並未提
14 供勞務，即非無憑。上訴人雖否認打卡紀錄資料形式上真
15 正。惟查，被上訴人之人事考勤系統係向訴外人鼎新電腦股
16 份有限公司（下稱鼎新公司）購買，並由鼎新公司進行維
17 護，被上訴人公司將員工上下班以門禁卡於考勤機（刷卡
18 機）刷卡數據導入人事考勤系統，被上訴人就可以得知員工
19 上下班、加班等資料，據以計算薪資，上訴人之打卡紀錄資
20 料即係自人事考勤系統匯出之報表資料，被上訴人如欲更動
21 員工出勤紀錄，則需提出蓋有公司大小印章之申請書，由鼎
22 新公司立案處理，但鼎新公司並未接受被上訴人請求並立案
23 處理更動員工出勤紀錄乙節，業據證人即鼎新公司副總經理
24 李蓁證述在卷，並有鼎新公司111年1月5日函為證（見本院
25 卷第178、181、201至203頁）。堪認被上訴人設置考勤機，
26 並發給員工門禁卡，供員工上、下班刷卡紀錄其考勤資料，
27 據以核算薪資，則上訴人之打卡紀錄資料係自未經被上訴人
28 更動之人事考勤系統匯出，核係被上訴人於通常業務過程所
29 須製作之紀錄文書，應為真正。上訴人否認打卡紀錄資料形
30 式上真正云云（見本院卷第67頁），即無可採。

31 (3)上訴人自陳被上訴人自108年2月21日起拒絕伊提供勞務（見

01 本院卷第241頁），而上訴人於108年2月20日未打卡上班
02 （見原審卷第289頁），復未舉證證明其於該日有提供勞務
03 或其他得請求當日薪資之情事（見本院卷第158頁），以上
04 訴人每月實領工資4萬3348元（見不爭執事項(一)）、108年2
05 月共28日計算，則被上訴人拒絕給付上訴人108年2月20日之
06 工資1548元（即：4萬3348元÷28日＝1548元，元以下四捨五
07 入），固屬有據。

08 2.惟被上訴人於108年2月21日起拒絕受領勞務，陷於受領遲
09 延，則上訴人請求被上訴人給付108年2月21日至108年9月30
10 日之工資31萬8178元，為有理由：

11 (1)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
12 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
13 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
14 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
15 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
16 提出時起，負遲延責任。民法第264條第1項、第487條前
17 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲
18 延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催
19 告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之
20 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
21 92年度台上字第1979號裁定要旨參照）。

22 (2)上訴人主張：伊於108年2月21日至被上訴人公司上班，遭門
23 口警衛禁止入廠，嗣由被上訴人副總經理林志文、保養課經
24 理莊英杰、總經理鄂信銓在警衛室後方詢問伊與廠商的往來
25 關係，並收回伊之出入門禁卡，拒絕伊提供勞務等語（見本
26 院卷第77頁）。被上訴人則否認有拒絕上訴人提供勞務云云
27 （見本院卷第113頁）。經查：

28 ①被上訴人前以上訴人受僱於被上訴人擔任保養課工程師，負
29 責公司機械備品維修工程詢價及請購業務，於102至108年
30 間，涉嫌利用負責辦理機械備品維修工程詢價及請購業務之
31 機會，向設備保溫工程廠商永豐泡棉有限公司（下稱永豐公

01 司)負責人李永豐、管線配置廠商即富緯系統科技股份有限公司
02 公司(下稱富緯公司)業務經理洪永豐,分別以報價金額浮
03 報35%之現金回扣,或將需回扣金額加計在標案報價單之方
04 式,浮報請購金額,待被上訴人於永豐公司或富緯公司施作
05 完畢撥付款項後,渠等再將回扣金額交付上訴人之方式收取
06 回扣,使被上訴人受有工程費用之損失1531萬6400元、240
07 萬元,犯刑法第342條第1項之背信罪嫌為由,提起刑事告
08 訴,並經臺灣桃園地方檢察署檢察官於110年4月1日以108年
09 度偵字第29266號起訴書提起公訴(下稱系爭刑事案件)乙
10 節,有系爭刑事案件起訴書可稽(見本院卷第49至59頁)。

11 ②被上訴人於108年2月間陸續接獲上訴人及總經理顧大成有收
12 取廠商回扣之檢舉,遂於108年2月15日以電子郵件(下稱系
13 爭電子郵件)將上訴人調離原職,以進行後續清查,於同年
14 月18日解任顧大成的總經理職務,調任為董事長顧問,並發
15 函禁止顧大成進入廠區等節,業據證人即被上訴人生產部副
16 總經理林志文證述在卷(見原審卷第158頁、本院卷第87至9
17 1頁),並有系爭電子郵件、顧大成委託律師108年4月29日
18 所發函文為證(見原審卷第197頁、本院卷第219頁)。

19 ③證人林志文於系爭刑事案件陳稱:李永豐向伊表示上訴人有
20 向他要求大約35%的回扣乙事後,伊即與莊英杰、鄂信銓一
21 起去找上訴人談,上訴人口頭表示伊確實有收受廠商回扣,
22 但款項一拿到時全數都交給總經理顧大成,顧大成有時候會
23 抽幾張現金給他等語(見本院卷第89頁),則上訴人主張林
24 志文、莊英杰、鄂信銓在警衛室後方詢問伊與廠商的往來關
25 係乙節,即非無憑。其次,依證人林志文證述及系爭電子郵
26 件之記載,林志文與上訴人有從屬關係而為上訴人之長官,
27 應依系爭電子郵件之指示,安排上訴人後續工作及交接事宜
28 (見原審卷第155、197頁)。證人林志文亦證稱:伊於108
29 年2月19日碰到上訴人,告知因有人檢舉,董事長要將他調
30 離現職,不要讓他跟廠商有接觸,伊會將他調到生產課,接
31 下來會有一些內部調查,若他感到不舒服可以請假或辦停薪

01 留職，上訴人就說好，我知道了等語（見原審卷第156
02 頁）。惟觀諸上訴人之門禁卡註銷紀錄，迄至108年2月20日
03 止，上訴人所屬之部門名稱及職位名稱，均未改變（見本院
04 卷第165頁）。被上訴人為上訴人之雇主，對於上訴人之人
05 事異動情形如何，當知之甚詳，被上訴人先稱：伊因上訴人
06 收取回扣、侵占公司資產，違反勞動契約之忠實義務情節重
07 大，於108年2月21日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止
08 兩造勞動契約（見原審卷第85頁）；又稱伊未於108年2月21
09 日資遣上訴人，僅將其調離原單位，上訴人遲未提供勞務，
10 復未辦理離職手續，始以上訴人連續曠職為由終止勞動契
11 約，於108年9月2日將其勞保退保等語（見原審卷第193至19
12 5頁）；於本院審理時，則稱其係將上訴人由保養課調至生
13 產課，靜待回扣檢舉之調查結果後再議，亦不爭執上訴人10
14 8年10月2日合法終止勞動契約（見本院卷第45、231、105
15 頁），而對於上訴人人事異動情形，前後陳述不一，復均未
16 提出證據以實其說，難認被上訴人已依系爭電子郵件意旨，
17 為上訴人安排後續工作及交接事宜。

- 18 ④再者，被上訴人設置考勤機，並發給員工門禁卡，供員工
19 上、下班刷卡紀錄其考勤資料，據以核算薪資，業如前述，
20 則被上訴人抗辯被上訴人工廠並未設置「門禁管制系統」控
21 制進出云云，並提出照片為證（見本院卷第233至239頁），
22 即無可採。被上訴人自陳於108年6月11日將上訴人進出廠區
23 之門禁卡辦理註銷，門禁卡註銷紀錄所載之失效日期為108
24 年2月20日23：59，有門禁卡註銷紀錄為證（見本院卷第15
25 9、165頁）。證人李蓁證稱：被上訴人公司之人力資源部承
26 辦人員，可以操作人事資料系統，設定門禁卡不能再紀錄考
27 勤，使該門禁卡可以重複使用，門禁卡的失效時間原則上是
28 從員工開始沒有來的時間，但承辦人員可以調整等語（見本
29 院卷第179至180頁）。上訴人自108年2月19日中午12：00打
30 卡下班後，即無打卡紀錄（見原審卷第289頁），惟門禁卡
31 註銷紀錄之失效日期則記載108年2月20日23：59，與上訴人

開始未刷卡之日期並不相符，可見該失效日期係被上訴人公司人力資源部承辦人員設定操作，並非系統自動跳出即明。被上訴人辯稱：門禁卡註銷紀錄之失效日期，係因上訴人自108年2月20日起即未打卡，電腦系統自動跳出云云，即無可採。縱被上訴人未收回上訴人之門禁卡，且上訴人之門禁卡於108年6月11日註銷，惟被上訴人將據以核算上訴人薪資之門禁卡資料，記載失效日期為108年2月20日23：59，徵以被上訴人不爭執其於108年2月19日沒收上訴人上班使用之筆電（見本院卷第159頁），且原稱其於108年2月21日資遣上訴人（見原審卷第85頁）。佐以被上訴人就上訴人收取回扣案件進行後續清查期間，已禁止涉有收取回扣之總經理顧大成進入觀音廠區（見本院卷第229頁），焉會容任相差3階之下屬即上訴人（參證人顧大成所證，見原審卷第183頁）繼續進入廠區，得以探知清查結果之理？依上各節，上訴人主張被上訴人於108年2月21日禁止伊進入廠區，拒絕伊提供勞務乙節，堪信為真。

(3)綜上，依系爭電子郵件內容（見原審卷第197頁），上訴人服勞務須依被上訴人之指示，惟被上訴人僅通知上訴人將其自保養課調至生產課，既未為上訴人安排後續工作，且上訴人於108年2月21日至被上訴人廠區，遭被上訴人拒絕進入，顯見上訴人主觀上並無去職之意，並以準備給付之情事通知被上訴人，堪認被上訴人拒絕受領勞務，陷於受領遲延。被上訴人不爭執上訴人如於108年2月20日至108年9月30日服勞務即可領工資數額為31萬9726元（見本院卷第157至158頁），則扣除被上訴人因上訴人未提供勞務而拒絕給付108年2月20日之工資1548元後，上訴人依兩造勞動契約、民法第487條規定，請求被上訴人給付108年2月21日起至108年9月30日之工資31萬8178元（即：31萬9726元－1548元＝31萬8178元），為有理由，應予准許。

(二)上訴人請求被上訴人給付資遣費20萬5042元，為有理由：

1.按雇主違反勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不

01 經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款分別定有明文。
02 經查，被上訴人未爭執其為僱用5人以上之公司，則被上訴
03 人應依勞保條例第10條第1項規定，為上訴人辦理勞保投保
04 手續，惟被上訴人於兩造勞動關係存續期間，108年9月2日
05 逕將上訴人辦理退保（見不爭執事項(二)），則上訴人據此於
06 108年10月2日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞
07 動契約，即屬有據。

08 2.次依勞退條例第12條第1項規定，勞工適用勞退條例之退休
09 金制度者，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣
10 費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工
11 資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為
12 限，不適用勞基法第17條之規定。查，上訴人主張以工作年
13 資為9年又168日，按平均工資4萬3348元計算，被上訴人應
14 給付資遣費20萬5042元乙節，為被上訴人不爭執（見原審卷
15 第15頁、本院卷第68頁）。則上訴人請求被上訴人給付資遣
16 費20萬5042元，亦為有理。

17 (三)末按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
18 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
19 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條
20 第1項前段、第203條定有明文。依勞基法第23條第1項、第1
21 7條第2項規定，工資之給付，除當事人有特別約定或按月預
22 付者外，每月至少定期發給二次，且雇主應於終止勞動契約
23 30日內給付資遣費。準此，上訴人請求被上訴人給付工資31
24 萬8178元及資遣費20萬5042元、合計52萬3220元部分，請求
25 被上訴人應自起訴狀繕本送達翌日即109年5月19日（見原審
26 卷第67頁）起，計付法定遲延利息，亦屬有據。

27 七、從而，上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞退條例第1
28 2條第1項規定，請求被上訴人再給付52萬3220元，及自109
29 年5月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有
30 理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。
31 原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，

上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又本件所命給付，被上訴人上訴第三審所得之利益未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後已告確定，原審就此部分駁回上訴人假執行之聲請，理由雖有不同，結論則無二致，仍應予以維持。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。並依民事訴訟法第79條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 111 年 2 月 22 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 胡宏文

法 官 楊雅清

法 官 陳心婷

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 2 月 22 日

書記官 黃麒倫