臺灣士林地方法院民事簡易判決

107年度湖勞簡字第91號

原　　告　陳美貝
被　　告　晶乾科技股份有限公司
法定代理人　莊有容
訴訟代理人　莊守龍

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年4 月2 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參拾陸萬柒仟伍佰陸拾玖元，及自民國一百零七年十月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣參仟玖佰柒拾元由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104 年5 月11日起任職被告公司，擔任會計人員，雙方約定薪資為每月新臺幣（下同）4 萬7,800 元。然被告自107 年4 月份起即未發放同年3 月起薪資，而違反勞動契約，原告乃於107 年8 月31日寄發存證信函向被告終止勞動契約。被告尚積欠原告薪資27萬3,300 元（107 年3 月至8 月，共6 個月，以每月扣除勞保費及健保費後為4 萬5,550 元計算，計算式：45,550× 6 ＝273,300 ）。又被告未依勞動契約給付報酬，原告終止勞動契約後自得請求被告給付資遣費7 萬9,069 元。另原告尚有12日未休特休假，以原告底薪3 萬8,000 元計算，被告應於契約終止時發給工資1 萬5,200 元，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法第17條、第38條第4 項規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告36萬7,569 元，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告公司於105 年10月間改選董事並變更董事長為現任董事長，前任董事蔡山旭、蔡山林及黃鶯美等人已無權處理被告之事務，卻拒不交接，並扣住被告之公司印章、

不動產權狀等物品、資料，原告身為被告之會計人員卻仍只聽命前董事之指揮而不辦理交接，導致被告無法憑不動產權狀向銀行辦理貸款、轉貸或出售資產，造成被告資產因資金不足以清償債務而遭法拍，因而受有損害。且被告因業務虧損要資遣包括原告在內之員工，乃於107 年1 月間發存證信函命原告交出公司員工名單，原告竟以個人資料保護法之理由，拒絕提出，致被告無法辦理資遣事務，期間原告仍未經被告同意而繼續自行從被告之公司帳戶中支付其薪資。再原告與前任董事另共同以被告名義簽發支票9 張後，從被告之公司帳戶領取款項，以此方法不法侵害被告財產共計900 萬元。而原告職務係會計人員，其薪資卻高達近5 萬元，而超出一般會計人員之薪資水準，顯係原告於上開配合原董事拒絕交接期間所自行核發。是以原告請求被告給付自107 年3 月至同年8 月份之薪資，及請求資遣費、未休特別假工資等均無理由等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、本院之判斷：

（一）原告請求給付薪資部分：

1.按雇主有給付工資之義務，此觀之勞動基準法第21條至第23條規定自明。原告主張其自104 年5 月11日起任職被告公司，雙方約定薪資為每月4 萬7,800 元，被告未支付107 年3 月份至同年8 月份薪資等語，並提出勞工保險被保險人投保資料表、退休金已繳納勞工個人專戶明細資料、勞工保險退保申報表、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、薪資條、原告第一銀行之帳戶存簿明細、被告105 年12月份員工薪資表等件為憑（見本院卷第19頁至22頁、第27頁、第29頁至33頁、第80頁），被告則不否認未給付前開薪資，然以前揭情詞置辯。查，觀之被告105 年12月份員工薪資表，明細係由部門主管黃鶯美製表、並經被告負責人授權之莊守龍核准，其中原告底薪為3 萬8,000 元、職業津貼8,000 元、伙食費1,800 元，合計4 萬7,800 元。再原告於106 年8 月至107 年3 月份各月份實領薪資4 萬5,500

元，有上開帳戶存簿明細可佐，另再參酌原告提出之薪資條，上開4 萬5,500 金額係扣除原告自行負擔之勞保費962 元、健保費1,288 元而來，是可認原告主張其月薪為4 萬7,800 元乙節，應屬有據。以此計算被告應給付原告107 年3 月至8 月份薪資為27萬3,300 元（共6 個月，以每月扣除勞保費及健保費後為4 萬5,550 元計算，計算式：45,550× 6 ＝273,300 ）。被告抗辯原告職務係會計人員，其薪資卻高達近5 萬元，而超出一般會計人員之薪資水準，顯係原告於上開配合原董事拒絕交接期間所自行核發，乃與前揭資料不符，尚無足採。被告另抗辯其於107 年1 月即要資遣原告，因原告拒絕配合提出人事資料，致無法辦理資遣等語。然按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第94條、第95條第1 項分別定有明文。雇主向勞工為終止勞動契約之意思表示，如係以對話為意思表示者，以通知達到相對人即發生效力，如係以非對話意思表示，則以通知達到相對人時發生效力。本件被告欲對原告為終止勞動契約之意思表示，如係採對話方式，以被告了解原告之意思時即生效力，如係以非對話方式，例如以存證信函通知，則於該存證信函達到被告時即生效力。而原告於107 年1 月至8 月間均至被告處工作，被告隨時均可對原告為終止勞動契約之意思表示，並無意思表示無法達到之問題。此外，被告並未舉證證明其無法對其他員工為終止勞動契約之意思表示，係因原告不配合提出人事資料所致，是此部分抗辯，洵無足採。

2.又按雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第26條定有明文。依上開規定，雇主所負給付薪資債務為民法第334 條第1 項所定「依債之性質不能抵銷」之債務。從而雇主亦不得主張以勞工對其所負損害賠償債務與之抵銷。換言之，勞工於任職期間因有違背職務之行

為，致雇主受有損害，雇主縱使對勞工負有損害賠償請求權，其自得另行對勞工為請求，然尚不得以此事由預扣勞工薪資以作為違約金或賠償費用，或者作為抵銷。本件被告抗辯原告於105 年10月被告董事改選後，僅聽令於原董事之指示，而拒絕配合辦理公司事務之交接，並扣住被告之公司印章、不動產權狀等物品、資料，原告身為被告之會計人員卻仍只聽命前董事之指揮而不辦理交接，導致被告無法憑不動產權狀向銀行辦理貸款或轉貸，造成被告資產不及轉貸或出售以清償債務而遭法拍，因而受有損害。且被告因業務虧損要資遣包括原告在內之員工，乃於107 年1 月間發存證信函命原告交出公司員工名單，原告竟以個人資料保護法之理由，拒絕提出，致被告無法辦理資遣事務，期間原告仍未經被告同意而繼續自行從被告之公司帳戶中支付其薪資。再原告與前任董事另共同以被告名義簽發支票9 張，再從被告之公司帳戶領取之方法，不法侵害被告財產共計900 萬元等語，上開情事縱認屬實，依前揭說明，被告均不得執為拒絕給付薪資之事由，是被告此部分抗辯，要無足採。

（二）原告請求給付資遣費部分：

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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞工退休金條例第12條第1 、2 項定有明文。原告主張被告未依勞動契約給付薪資，已違反勞動基準法第14條第1 項第5 款規定，原告已於107 年8 月31日寄發存證信函終止契約，被告即應給付資遣費等語，業據其提出存證信函、回執為證（見本院卷

第17頁至18頁、第75頁），此部分主張應屬有據。又原告之每月薪資為4萬7,800元，自104年5月11日至107年8月31日工作年資為3年3月又21日，以此計算其資遣費應為7萬9,069元（計算式：47,800×1/2×3＋47,800×1/2×3/12＋47,800×1/2×1/12×21/30＝79,069，小數點以下四捨五入）。是原告請求被告給付資遣費7萬9,069元，應予准許。

（三）原告請求未休特別休假工資部分：

按勞基法第38條第1項第1款勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項本文有明文。另勞基法施行細則第24條之1第2項規定本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：發給工資之基準：1.按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。2.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三十所得之金額。查，原告離職前最近一個月正常工作時間所得之工資為固定薪資4萬7,800元，原告以底薪3萬8,000元計算，並未逾前開標準，自無不可。而原告離職時尚有12日特休假日未休乙情，被告並不爭執，堪信為真實，是原告得請求工資1萬5,200元（38,000×12/30=15,200）。

（四）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日

內發給。此觀之同條例第12條第2 項自明。本件原告係於107 年8 月31日離職，則被告應於該日結清工資給付勞工，另於離職後30日內即107 年9 月30日前發給資遣費，被告逾上開日期未給付，應負遲延責任。本件原告請求被告給付36萬7,569 元（即273,300 ＋79,069＋15,200＝367,569 ），並請求被告自起訴狀繕本送達翌日即107 年10月4 日（見本院卷第43頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍，應予准許。

四、從而，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法第17條、第38條第4 項規定，請求被告給付原告36萬7,569 元，及自107 年10月4 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴之判決，應依職權宣告假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定被告應負擔之訴訟費用額為3,970 元（第一審裁判費）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　15　　日

內湖簡易庭　法　官　林銘宏

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　15　　日

書記官　王美韻

以上正本係原本作成。