

最高法院民事判決

109年度台上字第3287號

上訴人 孫妙青
訴訟代理人 蘇奕全律師
上訴人 康訊科技股份有限公司

法定代理人兼
被上訴人 藍明傳
共 同

訴訟代理人 李振生律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，兩造對於中華民國108年12月17日臺灣高等法院第二審判決（108年度勞上字第38號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

第一審判決關於命上訴人康訊科技股份有限公司給付特休未休工資新臺幣貳萬伍仟伍佰柒拾參元本息，及原判決關於駁回上訴人康訊科技股份有限公司該部分之上訴，暨該訴訟費用部分均廢棄。

上開廢棄部分，上訴人孫妙青在第一審之訴駁回。

上訴人孫妙青之上訴及上訴人康訊科技股份有限公司其他上訴均駁回。

廢棄改判部分之歷審訴訟費用，由上訴人孫妙青負擔。第三審訴訟費用，關於駁回上訴人孫妙青之上訴及上訴人康訊科技股份有限公司其他上訴部分，由該上訴人各自負擔。

理 由

本件上訴人孫妙青主張：伊自民國95年6月7日起受僱於對造上訴人康訊科技股份有限公司（下稱康訊公司），擔任資財部採購襄理職務，月薪為新臺幣（下同）6萬171元。被上訴人藍明傳為康訊公司之法定代理人兼總經理，於105年4月1日以康訊公司總經理身分，在康訊公司營業處所布告欄張貼公告（下稱系爭公告），誣指伊收受廠商回扣，而終止兩造間勞動契約（下稱系爭

01 勞動契約），其終止契約為不合法，系爭勞動契約仍存在。惟康
02 訊公司自是日起即未給付工資，伊乃於同年8月18日寄發存證信
03 函向康訊公司表示依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2
04 款、第5款規定終止系爭勞動契約，自得依該契約之約定，民法
05 第487條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條，勞
06 基法第12條、第19條、第24條、第38條之規定，請求康訊公司給
07 付自105年4月1日起至同年8月18日止（下稱系爭期間）之工資27
08 萬6787元、自102年4月1日起至105年3月31日止之加班費48萬240
09 0元（其中38萬2400元於原審追加）、自104年6月7日起至105年
10 8月18日止特別休假未休工資2萬8080元、資遣費30萬6873元，共
11 計109萬4140元，及提繳勞工退休金1萬6781元至伊勞工退休金個
12 人專戶（下稱系爭勞退專戶），並發給載明伊之姓名、國民身分證
13 統一編號、任職期間、職稱（採購襄理）及離職原因為勞基法
14 第14條第1項第5款規定之服務證明書（下稱系爭證明書）。又藍
15 明傳上開張貼系爭公告之行為，不法侵害伊之名譽，伊得依侵權
16 行為之法律關係，請求康訊公司、藍明傳（下稱康訊公司等2人
17 ）連帶賠償100萬元及刊登如原判決附件（下稱附件）二所示道
18 歉啟事（於第一審原請求刊登如附件一所示道歉啟事，於第二審
19 更正為附件二）等情，求為命（1）康訊公司給付109萬4140元及
20 自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息、提繳1萬6781元至
21 系爭勞退專戶及發給系爭證明書，（2）康訊公司等2人連帶給付
22 100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，並連
23 帶刊登如附件二所示道歉啟事之判決（孫妙青之請求逾上開範圍
24 部分，業受敗訴判決確定）。

25 康訊公司等2人則以：孫妙青違背職務，以高於廠商報價之
26 價格採購物品46件，價差高達美金4萬5099.47元，損害康訊公司
27 之權益，且拒不說明原因，違背誠實義務，足以推論其有收受回
28 扣嫌疑，康訊公司於105年4月1日依勞基法第12條第1項第4款規
29 定終止系爭勞動契約，自屬合法。孫妙青自102年4月1日起至105
30 年3月31日止申請加班總時數為81小時，均已選擇補休完畢，已
31 無加班費可請領；其自95年6月7日起至105年6月6日止，特別休

01 假日數共104日，因經常遲到、早退，均以特別休假抵充，亦無
02 未休之特別休假工資可得請領。系爭公告所載內容，未侵害孫妙
03 青之名譽，孫妙青不得請求賠償損害及登報道歉等語，資為抗辯
04 。

05 原審以：孫妙青自95年6月7日起受僱於康訊公司，擔任資財
06 部採購襄理職務。嗣藍明傳於105年4月1日以康訊公司總經理身
07 分，將系爭公告張貼於康訊公司營業處所布告欄，內載：「本公
08 司採購孫妙菁因為收受廠商回扣，情節重大傷害公司至深，即日
09 起開除以儆效尤。所涉刑法民事部分已經交給調查局偵辦當中。
10 孫妙菁之主管呂富齡協理及陳明吉副總等因督導不周，連坐處分
11 ，降級降薪處分」，並自是日起未再給付薪資予孫妙青。康訊公
12 司前以孫妙青違背職務，明知應以廠商之報價向廠商購買物品，
13 卻違反常情，以較報價為高之價格，向供貨廠商文曄科技股份有
14 限公司、東洋國際股份有限公司（下稱東洋公司）、安馳科技股
15 份有限公司（以下合稱文曄公司等3家公司）購買產品，並於製
16 作訂購單送其上級主管核准時，故意不檢附廠商報價單以供核對
17 ，使康訊公司無法發現其準備訂購之價格高於廠商之報價，致康
18 訊公司進行採購而受有損害，依侵權行為、債務不履行等法律關
19 係，請求孫妙青給付114萬2442元本息（下稱前案），經臺灣士
20 林地方法院以105年度訴字第908號判決駁回康訊公司全部請求，
21 復經原法院以106年度上易字第414號判決駁回康訊公司之上訴確
22 定（下稱前案確定判決）。觀諸該確定判決所載理由，已就康訊
23 公司與孫妙青間關於「孫妙青有無故意以高於廠商報價之價格採
24 購物品」之重要爭點，依辯論及調查證據之結果，認定孫妙青對
25 於文曄公司等3家公司之採購價格並無高於最終報價之情事，康
26 訊公司就所主張孫妙青違背職務行為之事實，難認已盡舉證之責
27 ，故康訊公司所為上開請求為無理由等情。康訊公司雖於本件審
28 理時，另提出傳真黑函、康訊公司訂購單及文曄公司等3家公司
29 之報價郵件等證據，並抗辯前案確定判決錯誤採信證人李宗霖、
30 李欣怡、杜泯輝（下稱李宗霖等3人）之證詞，有違背法令之情
31 事，伊不受該確定判決爭點效所拘束云云。惟除傳真黑函外，其

01 餘證據均為前案言詞辯論終結前已提出之證物，並經該法院予以
02 審認論駁；上開傳真黑函雖記載孫妙青向廠商索取回扣等語，然
03 其製作者不明，且未檢附相關事證佐證，要難僅憑空言指摘，即
04 予採信；證人李宗霖等3人雖分別係文曄公司等3公司之員工，尚
05 難憑此即謂其證言欠缺證據力，前案法院本於取捨證據之職權予
06 以採信，並未違背法令。康訊公司既未提出足以推翻前案確定判
07 決所為上開判斷之新訴訟資料，自應受該判斷之拘束，是其於10
08 5年4月1日以孫妙青收受廠商回扣情節重大為由終止系爭勞動契
09 約，自不生合法終止之效力。康訊公司雖另抗辯：依訴外人鄭曉
10 真於106年3月30日在孫妙青自訴藍明傳涉犯加重誹謗罪刑事案件
11 審理中之證述，孫妙青要求訴外人詮心科技有限公司以低價出售
12 予東洋公司，再由其代表伊向東洋公司高價買入，伊亦得據以依
13 勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約云云。惟康訊公
14 司係於108年5月6日原審行準備程序時，始以該事由向孫妙青表
15 示終止契約，顯逾勞基法第12條第2項所定30日除斥期間，自非
16 合法。按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終
17 止勞動契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。康訊公司既未
18 合法終止系爭勞動契約，其於該契約存續期間，仍負有給付報酬
19 之義務，而其自105年4月1日起未依約給付薪資予孫妙青，孫妙
20 青於同年8月18日據以終止勞動契約，於法即無不合。孫妙青每
21 月薪資為6萬171元，其於系爭期間之薪資共27萬6787元，惟其自
22 同年7月11日起至同年月19日止任職訴外人齊瀚光電股份有限公
23 司所領取薪資9947元，依民法第487條規定應予扣除，經扣除後
24 ，其尚得請求康訊公司給付26萬6840元。依勞基法第56條第1項
25 規定，雇主應按月提撥勞工退休準備金。又雇主應為適用勞退條
26 例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個
27 人專戶；雇主未依規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工
28 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項
29 、第31條第1項分別定有明文。康訊公司於系爭期間未依上開規
30 定為孫妙青提繳退休金，孫妙青自得請求康訊公司提繳該期間之
31 退休金1萬6607元至系爭勞退專戶。依康訊公司所提出為孫妙青

所不爭執之加班報備與申請單所示，孫妙青自102年4月1日起至105年3月31日止獲准加班時數共81小時，經扣除孫妙青自承已加班補休81小時後，孫妙青已無得請領之加班費。依勞基法第38條第4項前段規定，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。孫妙青自95年6月7日任職起至105年6月6日止，依法享有特別休假日數為104日，如係於105年6月7日後始離職，則另享有14日之特別休假，其迄至同年4月1日止，已使用104日又10小時之特別休假等情，為兩造所不爭執。系爭勞動契約係於同年8月18日終止，是孫妙青於任職期間之特別休假日數共118日，扣除已休假日數，尚餘12日又6小時，準此，其得請領特別休假未休工資2萬5573元。按勞工適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14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2分之1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條規定，勞退條例第12條第1項定有明文。又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，亦為勞基法第19條所明定。兩造間勞動關係業經孫妙青於105年8月18日依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止，其自得依前揭規定請求康訊公司發給資遣費30萬6873元，及核發系爭證明書。再按言論自由旨在實現自我、溝通意見、追求真理，及監督各種政治或社會活動，名譽則在維護人性尊嚴與人格自由發展，二者均為憲法所保障之基本權利，二者發生衝突時，對於行為人之刑事責任，現行法制之調和機制係建立在刑法第310條第3項「真實不罰」、第311條「合理評論」之規定及司法院大法官釋字第509號解釋所稱合理查證義務的憲法基準之上，至於行為人之民事責任，除應適用侵權行為一般原則及釋字第509號解釋外，上述刑法阻卻違法規定，亦得類推適用。是行為人所為言論如屬事實陳述，且足以貶損被害人之社會評價而侵害其名譽，須證明其所陳述事實為事實，或雖非事實，但經合理查證，並據查證所得資料有相當理由確信其為真實，或係可受公評之事項為適當之評論，始得免責，否則仍構成故意或過失侵害他人之名譽，而應

負侵權行為損害賠償責任。藍明傳張貼系爭公告指摘孫妙青收受廠商回扣等語，屬事實陳述，而康訊公司於張貼公告前，曾就孫妙青所經手採購案中有採購價格高於廠商報價之情事，要求其主管陳明吉、呂富齡調查說明，嗣於105年間更換採購主管後，新任主管再度注意到上開採購價額異常情事，經調閱該公司近期採購單據與各廠商報價之電子郵件比對結果，發現該公司與文曄公司等3家公司之採購案中有40多件採購價格高於廠商報價價格，與一般交易常情有違，康訊公司乃依內部調查結果召開人事會議，並於會議中提示調查所得資料請孫妙青提出合理說明，惟孫妙青當場未為任何辯駁或說明，時任康訊公司總經理之藍明傳因而懷疑孫妙青未依規定辦理採購業務，有收受廠商回扣之高度可能性，並據此張貼系爭公告周知所屬員工，堪認其已就該公告所載事實進行相當查證，主觀上確信所指摘之事為真實。又康訊公司等2人不具司法調查權限，除就調查所得資料質問孫妙青外，無從再深入進行查證，是其調查結果雖與前案確定判決所認定之事實未盡相符，然斟酌其僅將系爭公告張貼於公司內部，所載內容除「收受回扣」情節外，別無惡意謾罵用詞，堪認其張貼系爭公告之目的係在警示所屬其他員工，而非在貶損孫妙青之名譽。另系爭公告關於「所涉刑法民事部分已經交給調查局偵辦當中」部分雖與事實不符，惟該記載充其量僅係表彰將對孫妙青所涉收受回扣事項進行民、刑事追訴，衡諸一般經驗法則，尚難認足以貶損孫妙青在社會上之評價，而侵害其名譽權。是孫妙青依民法第184條、第195條規定，請求康訊公司等2人連帶賠償其非財產上損害100萬元本息及登報道歉，為無理由，不應准許。爰廢棄第一審所為命康訊公司給付逾原判決附表（下稱附表）所示範圍之判決，改判駁回孫妙青該部分在第一審之訴，及維持第一審所為命康訊公司依附表所示為給付及為孫妙青敗訴部分之判決，駁回康訊公司其他上訴、孫妙青之附帶上訴及追加之訴。

關於廢棄改判部分（即孫妙青請求康訊公司給付特別休假未休工資2萬5573元部分）：

按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基

01 法第39條定有明文。足見勞基法第38條所定之特別休假制度，乃
02 係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞
03 工於休假日休息為原則，而非使勞工藉此增加工資。故解釋上須
04 以勞工因工作未為休假，致特別休假未能休畢，始得請求給予該
05 特別休假工資；若雇主未要求勞工於休假日工作，勞工自不得請
06 求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加班之工資。孫妙青自
07 95年6月7日任職起至105年6月6日止，依法享有特別休假日數共
08 104日，迄至105年4月1日遭康訊公司違法解僱止，已使用104日
09 又10小時之特別休假等情，為原審所認定。則孫妙青自105年4月
10 1日起至同年8月18日終止系爭勞動契約期間，實際並未在康訊公
11 司服勞務，此期間雖因康訊公司預示拒絕孫妙青提供勞務，而可
12 認受領勞務遲延，仍應給付孫妙青薪資，但孫妙青實際上既未有
13 服勞務之事實，自不得請求康訊公司給付特休未休工資。原審未
14 遑細究，遽以孫妙青自任職時起至105年8月18日止共有特別休假
15 118日，扣除上開已休假日數，尚餘12日又6小時，得請領特別休
16 假未休工資2萬5573元，而就此部分為康訊公司不利之判決，自
17 有可議。康訊公司上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予
18 廢棄，非無理由，爰基於原審所認定之事實，自為判決，改判駁
19 回孫妙青該部分在第一審之訴。

20 關於駁回孫妙青之上訴及康訊公司其他上訴部分：
21 （一）按民事訴訟法第400條第1項規定確定判決之既判力，僅於
22 判決主文所判斷之訴訟標的，始可發生。若訴訟標的以外之事項
23 ，縱令與為訴訟標的之法律關係有影響，因而於判決理由中對之
24 有所判斷，除同條第2項所定情形外，尚不能因該判決已經確定
25 而認此項判斷有既判力。至學說上所謂之爭點效，係指法院於確
26 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
27 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
28 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
29 與本訴訟所得受之利益（例如標的金額或價額）差異甚大等情形
30 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，
31 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。原審認定前案法院已就康訊公司與孫妙青間關於「孫妙青有無故意以高於廠商報價之價格採購物品」之重要爭點，依辯論及調查證據之結果，認定孫妙青對於文曄公司等3家公司之採購價格並無高於最終報價之情事，而無康訊公司所指違背職務之行為等情，康訊公司於本件所提新訴訟資料亦不足以推翻上開判斷，且該判斷無顯然違背法令之處，因認康訊公司應受上開判斷之拘束，並未違背法令。

(二)原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，認定孫妙青依勞基法第14條第1項第5款規定合法終止系爭勞動契約，其得請求康訊公司給付薪資、資遣費、提繳勞工退休金及開立系爭證明書，惟已無加班費可得請求；康訊公司等2人張貼系爭公告前已盡合理之查證義務，對孫妙青不負侵權行為責任，經核於法均無違誤。康訊公司、孫妙青之上訴論旨，仍執陳詞，就原審取捨證據、認定事實之職權行使，各自指摘原判決各該部分違背法令，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴人孫妙青之上訴為無理由，上訴人康訊公司之上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第1項第1款、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中華民國 111 年 4 月 21 日

最高法院勞動法庭

審判長法官 高孟焄

法官 高蘇芹英

法官 邱璿如

法官 徐福晉

法官 彭昭芬

本件正本證明與原本無異

書記官

中華民國 111 年 4 月 26 日