臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

107年度板簡字第2590號

原　　告　歐陽薰醇
訴訟代理人　林曉筠律師
被　　告　怡鼎國際資產管理股份有限公司
法定代理人　劉成
訴訟代理人　黃俊雅
　　陳炳宏
　　李亞文

上列當事人間請求確認本票債權不存在事件，於民國109 年5 月26日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

確認被告持有如附表所示之本票壹紙，於超過人民幣壹萬伍仟貳佰肆拾元部分，對原告之本票債權不存在。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十，餘由原告負擔。

事實及理由

一、本件被告之法定代理人，於本院審理中，由莊子慧變更為劉成，有被告聲明承受訴訟狀暨所檢附高雄市政府108 年10月29高市府經商公字第10854253900 號函、公司變更登記表影本各乙份存卷可參，並無不合，應予准許。

二、原告主張：原告於民國106 年2 月10日受僱於被告及千翔物業管理（上海）有限公司（下稱千翔公司），擔任物業經理一職，約定每月薪資為臺灣地區領新臺幣21,009元、大陸地區領人民幣11,914元、餐費補助人民幣600 元，嗣原告於106 年5 月10日另與被告及千翔公司簽定外派人員簽約承諾書（下稱系爭承諾書），約定於滿3 個月後之15日內，由公司發給原告一次性人民幣86,400元之簽約金（下稱系爭簽約金），原告並簽發如附表所示同面額之本票乙紙（下稱系爭本票）予千翔公司作為擔保，並約定原告服務滿1 年系爭本票即自動失效。原告於受僱期間均勤勉於工作，未有離職之規劃，惟總經理黃國祥於106 年12月2 日約談原告時，以安撫

總公司為由，要求原告提出離職申請書，原告基於黃國祥有引介之恩，並出於信任而交出離職申請書以求繼續順利任職，而原告自106 年2 月10日任職起至106 年12月2 日受約談時，已服務近11月，僅差1 月即滿足無庸返還簽約金之條件，是原告自無離職之意，詎被告持上開離職申請書要求原告於106 年12月31日離職，並於107 年1 月25日寄發存證信函要求原告返還簽約金人民幣52,313元，嗣原告即函覆被告告以係遭詐騙解職乙事；又千翔公司為被告之關係企業，被告明知千翔公司係惡意非法解雇原告，取得系爭本票顯屬惡意，被告自不得享有票據上權利，其請求原告返還簽約金自無理由。此外，原告係受被告與千翔公司共同僱用，被告於原告任職期間尚短付原告薪資、簽約金及中秋獎金計人民幣17,698元、澳門幣5,626 元、另亦未給付資遣費新臺幣31,513元，且原告因被告不當解職，精神受有痛苦，被告自應賠償原告精神慰撫金人民幣34,578元，原告自得以對被告之上開金錢債權與被告所主張之本票債權互為抵銷，爰提起本訴，並聲明請求判決確認被告持有系爭本票對原告之票據債權不存在。

三、被告則以：原告原為被告之員工，被告為穩定人力而於原約定薪資以外，額外提供原告人民幣86,400元之簽約金，原告於106 年5 月10日即與被告簽約一年，簽約期間自106 年5 月10日至107 年5 月9 日止，倘服務期間未滿原告即申請離職，即應無條件返還公司簽約金。惟原告於106 年12月2 日申請於同年月31日離職，依約自應返還全額簽約金，而原告實際領取之簽約金為人民幣86,400元扣除個人所得稅人民幣後之人民幣58,541元，被告僅請求原告返還其中人民幣52,313元部分，其餘即不再請求。另兩造約定原告於台灣地區之月薪為新臺幣21,009元，被告皆按月給付原告薪資，而原告於大陸地區係受雇於詮盛企業管理咨詢上海有限公司（下稱詮盛公司），原告於詮盛公司受領之薪資是否短少，應於大陸地區爭訟，實與被告無涉，況詮盛公司每月發給原告大陸

地區之薪資，並無短少之情事。另原告自106 年10月10日起調動至澳門任職，核定之薪資為澳門幣26,000元，扣除在台灣領取之薪資新臺幣22,000元及簽約金後，每月薪資應為澳門幣11,288元，被告委託名門世家物業管理有限公司發放，薪資報酬單據經原告簽收確認無訛等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。原告主張被告持有以原告為發票人之系爭本票，且執以聲請裁定准許強制執行等節，為兩造所不爭，並有本院107 年度司票字第2822號裁定影本為憑，復經本院依職權調取上開本票裁定案卷查核無訛，而原告否認被告就系爭本票之債權，則原告私法上地位確有危殆，且此危殆可以本院之確認判決除去之，是原告提起本件訴訟具有確認利益。

五、原告主張其自106 年2 月10日起受僱於被告及千翔公司，擔任物業經理，約定每月薪資為臺灣地區領新臺幣21,009元、大陸地區領人民幣11,914元及餐費補助人民幣600 元，嗣原告於106 年5 月10日與被告及千翔公司簽定系爭承諾書，約定滿3 個月後之15日內，發給原告簽約金人民幣86,400元，原告並簽發同面額之系爭本票乙紙予千翔公司作為擔保等事實，業據其提出系爭承諾書影本乙紙為證，復有系爭本票影本可稽，且為被告所不爭執，堪信為真實。至原告復主張係遭詐騙而提出離職之申請，並非自願申請離職，另被告於其任職期間亦有短付薪資、簽約金、中秋獎金，且未給付資遣費及賠償精神慰撫金，原告亦得持之互為抵銷等語，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件之爭點厥為：㈠原告以其受詐欺而申請離職之事由對抗被告，是否有理？㈡被告得否請求原告返還簽約金，金額為何？㈢原告主張之抵銷抗

辯有無理由？茲分述如下：

㈠原告以其受詐欺而申請離職之事由對抗被告，是否有理？

1.按票據債務人不得以自己與發票人或執票人之前手間所存抗辯之事由對抗執票人，但執票人取得票據出於惡意者，不在此限，票據法第13條定有明文。票據法第13條但書所謂惡意，係指執票人明知票據債務人對於發票人或執票人之前手間，有抗辯事由存在而言，又執票人有無惡意，應以其取得票據時為決定之標準。（最高法院95年度台上字第2862號判決意旨參照）。查原告於106 年5 月10日開立系爭本票予千翔公司，復經千翔公司背書轉讓予被告，有系爭本票正反面影本可稽，是兩造並非系爭本票之直接前後手，先予敘明。復參以原告與被告、千翔公司於同日簽立之系爭承諾書，業約定原告係受被告與千翔公司聘僱，於原告服務滿3 個月後之5 日內，將發給原告人民幣86,400元之簽約金，原告並簽發同面額之本票作為擔保等語；而被告與千翔公司為關係企業，亦據原告提出怡盛集團簡介網頁為據，復為被告所不爭；再觀以被告所提出之離職人員離職會辦單，其上亦載明原告所屬部門係「怡盛資產」（即被告），原告之直接主管黃國祥並在其上簽名，且由被告內部各級主管簽辦，則被告既與千翔公司共同僱用原告，就原告簽發系爭本票之原因並原告離職之事均為知悉，是原告自得以自己與被告之前手即千翔公司間所存抗辯事由對抗被告，先予敘明。

2.原告固主張總經理黃國祥於106 年12月2 日約談原告時，以安撫總公司為由誘騙原告出具離職申請書乙節，惟此為被告所否認，又參以上開離職人員離職會辦單，業繕打原告申請離職之原因為「生涯規劃」、申請之離職日期為「106 年12月2 日」，預定之離職日期為「106 年12月31日」，原告並於蓋章欄簽名、捺印並蓋章，而衡以原告之學歷為大學畢業（見原告之個人戶籍資料查詢結果），有相當之智識，自應知悉簽署該離職人員離職會辦單之意義及效力為何，尚難信為安撫上級即會任意簽署申請離職之書面，甚至載明離職之

日期；再者，觀諸原告與黃國祥之通信軟體微信對話記錄，亦見黃國祥於106 年12月26日傳送：「薰醇：我跟昀冀總討論過了，您的工作時間就到12月31日，您若還有假沒休完的，就請在這幾天休一休吧」、「另交接清冊，也請在離職前完成，我會請鵬程與您交接」等訊息內容予原告，嗣原告即傳送欲預訂於106 年1 月1 日自澳門返臺之機票，並請黃國祥核示價格等情，是原告倘係遭誘騙而簽署離職單，其於黃國祥要求在離職前休畢休假，並要求辦理交接事宜時，其理應向黃國祥質問，並為拒絕黃國祥所提休假或辦理交接之要求，豈有未為任何反對而逕購買返臺機票之理，實與常情有悖；至原告稱106 年12月2 日約談時，差1 月即滿足無庸返還簽約金之條件，無離職之可能云云，惟參以系爭承諾書第1 條約定：「自受聘雇日起擔任千翔物業管理（上海）有限公司暨怡鼎國際資產管理股份有限公司員工，同意試用期為3 個月．．．試用3 個月期滿經評估合格後，自第4 個月之第1 日起為簽約金計算之起始日期」，而原告係自106 年2 月10日起任職於被告，依約於106 年5 月10日起方為計算簽約金服務期間之起始日期，是於106 年12月2 日仍未滿7 月，原告此部分主張洵有誤會。綜上，是原告主張其係遭誘騙而非自願申請離職等節，即難憑採。

㈡被告得否請求原告返還簽約金，金額為何？

查兩造、千翔公司共同簽署之系爭承諾書第2 條約定：「於服務滿3 個月後15日內，由公司發給一次性86,400元人民幣（稅前）簽約金匯入員工個人薪資帳戶，亦同意簽具同金額之本票作為擔保，服務至少一年」、第4 條第1 項另約定「自任職日起或續約日起服務期間未滿即申請離職，應無條件無息返還公司簽約金，絕無異議」，再參以原告之（現場人員）薪津& 職務核定/ 說明表，第4 點另約定：「．．．如於簽約金發放後離職者，已領之簽約金本人同意無條件按照比例返還，並由公司自未發薪資內扣抵，扣抵不足者需於三日內清償。簽約金需另簽訂簽約承諾書」，綜上各該契約之

規定，可知原告若於約定之服務期間未滿即離職，即應依比例返還簽約金。而系爭簽約金人民幣86,400元，因需先扣除大陸地區之個人所得稅27,859元，是被告實際匯入原告帳戶之金額為58,541元，此有被告所提出之詮盛公司匯款紀錄暨銀行帳戶明細查詢、員工扣稅明細、所得稅扣繳證明各乙份可稽。又系爭承諾書及上開（現場人員）薪津& 職務核定/說明表，均僅約定服務期間未滿即申請離職需返還簽約金，未就業經扣除之個人所得稅部分返還之比例為約定，觀以系爭承諾書第3 條另約定：「於任職期間，遵守公司相關人事章程規定，若有違反之情形，願配合公司調離現職，並退還公司簽約金86,400元人民幣」，亦即於員工違反人事章程之情形下，系爭簽約金（含個人所得稅）即應一併返還，故依系爭承諾書之體系觀之，應即排除服務期間未滿即申請離職之情形適用，應以回歸「（現場人員）薪津& 職務核定/ 說明表」所載依比例分擔方為妥適。又系爭簽約金計算起始日期為106 年5 月10日，業如前述，而原告係任職至同年12月31日，共服務236 日，未滿1 年，依約被告自得請求原告依比例返還系爭簽約金，是原告就實際領得之簽約金人民幣58,541元部分，應依比例返還人民幣20,690元【計算式：58,541元x（ 000- 000）/365＝20,690元，元以下四捨五入，下同】，另就個人所得稅27,8599 元部分，亦應依比例分擔人民幣9,846 元【計算式：27,859元x（ 000-000 ）/365＝9,846 元】，合計應為人民幣30,536元（計算式：20,690元＋9,846 元＝30,536元）。

㈢原告主張之抵銷抗辯有無理由？

1.薪資、簽約金及中秋獎金部分：

⑴原告主張其任職後至106 年10月10日間係在大陸地區任職，每月人民幣實領薪資為11,526元，期間被告及千翔公司短付原告薪資、簽約金及中秋獎金共計人民幣17,698元，另原告於106 年10月10日起至澳門任職，應領薪資應為澳門幣13,168元，至同年12月31日止，被告亦積欠澳門幣5,626 元未

付等節，業據其提出帳戶明細資料為證。查原告每月在大陸地區之薪資係人民幣11,914元加計餐費補助人民幣600 元，合計人民幣12,514元，扣除個人所得稅人民幣988 元【計算式：（12,514元- 費用扣除標準4,800 元）x稅率 20% －工資扣除標準555 元）＝988 元】，實領金額為人民幣11,526元（計算式：12,514元－988 元＝11,526元），為兩造所不爭執。又原告於106 年2 月10日任職後至106 年10月10日派駐在大陸地區期間，被告應發給8 個月之薪資，而被告就簽約金部分業連同106 年7 月份之薪資於106 年8 月一併發放，是當月應領之金額，扣除個人所得稅人民幣28,846元【計算式：（12,514元＋86,400元- 費用扣除標準4,800 元）x稅率45%（8 萬元以上之稅率）－工資扣除標準13,505元＝28,846元】，應為人民幣70,068元（計算式：12,514元＋86,400元－28,846元＝70,068元）；另106 年10月10日被告係將中秋獎金人民幣3,200 元連同106 年9 月份之薪資一併發放，是當月應領之金額，扣除個人所得稅人民幣1,724 元【計算式：（12,514元＋3,200 元- 費用扣除標準4,800 元）x 25 %（9,000 元以上之稅率）－工資扣除標準1,005元＝1,724 元】，應為人民幣13,990元（計算式：12,514元＋3,200 元－1,724 元＝13,990元），是此段期間原告應領得之薪資、簽約金、中秋獎金金額合計人民幣153,214 元【計算式（11,526元x 6 月）＋70,068元＋13,990元＝153,214 元】；惟被告僅發放人民幣141,879 元，有原告之帳戶明細可稽，是被告尚短給原告人民幣11,335元（計算式：153,214 元－141,879 元＝11,335元）。至被告辯稱原告於大陸地區係受雇於詮盛公司，薪資是否短少，與被告無涉，惟系爭承諾書業明確記載原告係受僱於被告及千翔公司，已如前述，被告既為雇主，自有給付工資之義務，而被告委由詮盛公司發放薪資，僅為被告與詮盛公司內部之關係，尚不得對抗原告；另被告於109 年5 月19日具狀稱原告107 年10月1日至9 日休事假，該段期間未給薪云云，固提出員工請假單

乙份為憑，惟此為原告所否認，並稱係因伊要轉調至澳門案場，總經理要伊先自行休假，係一般的休假等語，又被告於本院109 年4 月28日庭期亦稱該段期間應有給薪等語，是被告前後所述顯有翻異，再參以該員工請假單並無原告之簽名或原告申請事假之流程紀錄，且無任何主管之批示，自難作為原告係請事假之依據，被告上開辯解，均無足採信。

⑵另原告於106 年10月11日至同年12月31日間在澳門案場工作，為兩造所不爭，而原告每月實領大陸地區之薪資係人民幣11,526元，業如前述，復兩造對於新臺幣對人民幣之匯率為4.24：1 、新臺幣對於澳門幣之匯率則為3.6 ：1 ，均不爭執，則原告於澳門工作期間每月實領之薪資應為澳門幣13,575元（計算式：11,526元x 4.24÷ 3.6 ＝13,575元），此段期間應實領澳門幣36,653元【計算式：13,575元x（ 21/30 ＋2 ）＝36,653元】，惟被告僅付澳門幣31,988元，有報酬單據可稽，自仍短付澳門幣4,665 元（計算式：36,653元－31,988元＝4,665 元），折合人民幣3,961 元（計算式：4,665 元x 3.6 ÷ 4.24＝3,961 元）。

2.資遣費部分：

按勞動基準法第17條規定，雇主依同法第16條規定基於同法第11條、第13條但書規定之事由終止勞動契約時，應給付資遣費，又勞工依同法第14條規定終止勞動契約時，雇主亦應給付資遣費，足見，雇主或勞工須有勞動基準法所規定之上開終止事由，且單方行使該終止權，使勞動契約終了時，勞工始得向雇主請求給付資遣費，而雇主與勞工如以合意終止勞動契約時，既與勞動基準法規定請求資遣費之要件不符，自難認勞工得向雇主請求發給資遣費。查原告係於106 年12月2 日自行申請於同年月31日離職，復經被告同意，業如同述，是兩造之僱傭關係即於106 年12月31日合意終止，揆諸前述說明，原告主張被告應給付資遣費新臺幣31,513元，自屬無據。

3.精神慰撫金部分：

按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195 條第1 項前段定有明文。依此，須因身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格法益等非財產法益受不法侵害，始得請求非財產上損害賠償（即精神慰撫金）。又慰撫金之賠償，以人格權遭遇侵害，使其精神上受痛苦為必要，是不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰撫金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。原告主張遭被告不當解雇，頓失經濟來源，精神受有重大痛苦，被告應賠償精神慰撫金人民幣34,578元，惟本件無從認定被告有不當解雇原告之情事，業如前述，又本件係屬勞資糾紛財產上損害，應屬財產權紛爭，核與人格權無涉，原告主張被告就其精神上所受損害為金錢賠償，與前揭條文規定不合，亦屬無據。

4.末按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334 條第1 項定有明文，是原告係主張被告對其負有薪資、簽約金、中秋獎金等債務人民幣15,296元（計算式11,335元＋3,961元＝15,296元），並與其對被告之系爭本票債務人民幣30,536元互為抵銷，為有理由；逾此部分之抵銷主張，則非正當。故被告持有系爭本票對原告之票據債權為人民幣15,240元（計算式30,536元－15,296元＝15,240元），逾此部分之票據債權即不存在。

六、從而，原告請求確認被告就系爭本票於超過人民幣15,240元部分不存在，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論述，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　　109　　年　　6　　月　　12　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　　官　洪任遠

以上為正本係照原本作成。

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　　109　　年　　6　　月　　12　　日

書　記　官　王昱平

附表：

發票人	受款人	票面金額	發票日	到期日
歐陽薰醇	千翔物業管理（上海）有限公司	人民幣捌萬陸仟肆佰元	107年5月10日	未記載