臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第44號

原　　告　鄭智仁
訴訟代理人　謝昀成律師
　　宋立文律師
　　張立業律師
複代理人　許光承律師
被　　告　永和膠業廠有限公司
法定代理人　鄭智銘
訴訟代理人　陳佳瑤律師
　　李嘉泰律師
　　葉昱廷律師

上列當事人間請求給付薪資事件，經本院於民國108 年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳佰參拾柒萬貳仟伍佰元，及自民國一〇八年一月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一〇八年一月一日起至准許原告復職之日止，按月於翌月一日給付原告新臺幣壹拾貳萬元，及各期給付分別自當月二日起至清償日止，按週年利率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。

本判決第一項於原告以新臺幣柒拾玖萬壹仟元為被告供擔保後，得假執行；但被告以新臺幣貳佰參拾柒萬貳仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項於原告就已到期部分，各月以新臺幣肆萬元為被告供擔保後，得假執行；但被告如各以新臺幣拾貳萬元為原告預供擔保後，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：緣被告公司於民國65年6 月30日設立，主要經營

各種塑膠、乳膠、橡膠之製造加工買賣出口及化妝用品製造買賣等業務，原告於72年間退伍後，即受僱於被告公司擔任廠長，雖無書面勞動契約，然雙方約定每月月薪新臺幣（下同）120,000元（下稱系爭勞動契約），詎被告公司自105年6月起無端扣減原告薪資，業經原告就105年6月起至106年2月份遭扣減之薪資提起訴訟，經本院以105年度板勞簡字第59號、106年度勞簡上字第17號判決，認定兩造間存有系爭僱傭契約，被告公司應給付不當扣減之薪資合計434,870元予原告而確定在案，又被告公司復於106年6月9日，以原告無故曠職為由非法終止系爭勞動契約，並停止給付薪資予原告，經原告提起確認僱傭關係存在事件之訴訟，亦經臺灣高等法院以107年度勞上字第65號民事判決，認定被告公司解僱違法，兩造間僱傭關係仍存在，是原告依兩造間非要式之系爭勞動契約，請求被告公司給付自106年3至6月間不當扣減原告之薪資及自106年6月9日迄今之薪資合計2,372,500元。又被告公司前開所述終止兩造間系爭勞動契約之意思表示違法，兩造間僱傭關係未因終止而消滅，然被告公司一再抗辯已合法終止僱傭關係，可見被告公司預示拒絕受領原告之勞務給付，且將來亦有不履行其應給付原告薪資義務之虞，原告就未到期之薪資自有預為請求之必要，請求被告公司自107年1月起至復職日止，按月於翌月之1日給付薪資120,000元，各期給付並分別自當月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，爰依系爭勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告2,372,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應自108年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於翌月1日給付原告120,000元，及各期給付分別自當月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司因遭日韓美妝襲台衝擊，成本節節高升且訂單減少，而連年虧損，員工亦因長期遭原告一家提告、

騷擾而紛紛離職，復遭新北市政府環境保護局裁罰，致被告公司無法經營，遂於107年1月5日對外向往來廠商及員工為停業聲明公告，並於被告公司內部公佈欄張貼剩餘員工之工作末日為107年3月8日，原告於另案刑事自訴案件中提出被告公司停業聲明，並自承107年3月7日有進入被告公司，可見原告已知悉上情，況勞動基準法第11條第1款所規定之歇業，僅須公司事實上歇業，勞工無法再提供勞務即屬之，不以為歇業登記為必要，而被告公司為前開停業聲明及公告後，原告均已於107年3月8日離職，被告公司已無生產任何產品而無續行業務，是被告公司顯已依勞動基準法第11條第1款之規定，對原告為終止系爭勞動契約之意思表示，兩造間系爭勞動契約既經終止，原告請求107年3月後每月薪資120,000部分，於法無據等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保，請准予免為假執行。

三、經查，被告公司營業項目為塑膠、乳膠、橡膠之製造加工買賣出口業務、化粧用具之製造及買賣業務、代理國外廠商產品之報價投標經銷業務、前各項有關業務之經營及轉投資等項，而原告自72年至106年6月9日止，受僱於被告公司擔任廠長一職，約定每月月薪120,000元，而成立系爭勞動契約，又被告公司自105年6月起無端扣減原告薪資，經原告就105年6月起至106年2月份遭扣減之薪資，提起給付薪資事件之訴訟，經本院以106年度勞簡上字第17號判決判決原告勝訴在案，另被告公司於106年6月9日以原告無故曠職為由終止系爭勞動契約並非合法，經原告提起確認僱傭關係存在事件訴訟，經臺灣高等法院以107年度勞上字第65號民事判決認定被告公司解僱違法，兩造間僱傭關係仍存在而確定在案（下稱前案），而就106年3月起至107年2月止之期間，原告原應領取薪資合計1,440,000元，被告公司僅給付267,500元等節，有原告提出之被告公司變更登記表、存證信函、本院105年度板勞簡字第59號宣示判決筆錄、10

6年度勞簡上字第17號民事判決暨確定證明書、臺灣高等法院107年度勞上字第65號民事判決、原告帳戶交易明細等件為證（見本院108年度板司勞調字第3號卷第15至16頁、第45至53頁、第55至77頁、第79至99頁、第101至114頁、第115至117頁），且為被告所不爭執，是此部分之事實，自堪信為真實。

四、原告主張兩造間之系爭勞動契約未經合法終止而仍存續，故被告公司應給付自107年3月起迄今之薪資一節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：被告公司於107年3月8日是否業已合法終止兩造間之系爭勞動契約？茲敘述如下：

按民事訴訟法第400條第1項所稱既判力之客觀範圍，不僅關於其言詞辯論終結前所提出之攻擊防禦方法有之，即其當時得提出而未提出之攻擊防禦方法亦有之。是為訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中經裁判者，當事人之一造以該確定判決之結果為基礎，於新訴訟用作攻擊防禦方法時，他造應受其既判力之拘束，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，法院亦不得為反於確定判決意旨之認定，亦即當事人於既判力基準時點前得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，因該既判力之遮斷效（失權效或排除效）而不得再為與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」之既判力積極的作用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的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（最高法院96年度台上字第1629號判決意旨可資參照）。經查，就兩造間系爭勞動契約之存否乙事，前經原告提起確認僱傭關係存在訴訟，並經臺灣高等法院以107年度勞上字第65號民事判決認定被告公司於106年間解僱違法，兩造間僱傭關係存在之前案，前案並已確定在案一節，為兩造所不爭執，已如前述。是於107年11月20日

前案言詞辯論終結前，就系爭勞動契約是否存在之攻擊防禦方法，均應由兩造於前案中提出，則被告公司主張其於107年3月8日復以歇業為由終止兩造間系爭勞動契約一節，自應於前案言詞辯論終結前提出，其既得於前案提出此一攻擊防禦方法卻未為之，依前開說明，被告公司自不得於此後再為與前案確定判決意旨相反之主張甚明，從而基於前案既判力之遮斷效，本件被告前開所辯，自無足採。

次按非有勞基法第11條、第12條第1項所定各款事由，雇主不得任意終止勞動契約，而勞基法第11條、第12條雖分別規定雇主之法定解僱事由，然勞工屬於僱傭關係中經濟及地位弱勢之一方，為保障勞工之工作權，避免雇主恣意解僱勞工，雇主在通知解僱勞工時，有明確告知解僱勞工事由之義務，使勞工適當地知悉其面臨遭解僱之事由及相關法律關係之變動。況且，基於誠信原則暨防止雇主恣意解僱勞工，雇主更不得事後隨意改列或增列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知上之事由，於訴訟上再加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張（最高法院101年度台上字第366號判決、95年度台上字第2720號判決意旨可資參照）。是雇主於解僱勞工時，基於勞動契約之誠信原則，應告知勞工被解僱之具體事由，且不得隨便改列其解僱事由，以供法院審查雇主之解僱行為是否合法有據。經查，被告公司已不得再行主張於107年11月20日前所得主張之攻擊防禦方法，已如前述。其次，被告所辯其於107年3月8日以歇業為由終止系爭勞動契約云云。惟查，觀諸被告所提出之停業聲明、財政部北區國稅局板橋分局107年7月31日北區國稅板橋銷字第1073053832號函（見本院卷第49頁、第55頁），僅足認被告公司曾向往來廠商告知停業，並向財政部北區國稅局板橋分局申請自107年7月30日起至108年7月29日止暫停營業等事，又依被告所提出之另案刑事案件審判筆錄、刑事補充自訴理由暨聲請調查證據（二）狀等件（見本院卷第51至53頁、第131至135頁），亦僅足認

原告自承於107年3月7日曾有至被告公司，且其知悉被告公司於同年月10日遣散員工等情，均與被告公司明確依法告知原告遭解僱及具體解僱事由有別，自無從認被告公司確曾向原告以歇業為由而終止兩造間系爭勞動契約，被告此部分辯詞，亦無從為有利於被告之認定。

從而，被告所提出其於107年3月8日已以歇業為由而終止兩造間系爭勞動契約云云，未經被告舉證以實其說，況此部分亦經前案既判力所及，而遭遮斷不得再行主張，自難認被告公司曾於上揭時間合法終止兩造間系爭勞動契約甚明。是原告依系爭勞動契約及勞動基準法第22條第2項規定，請求被告公司給付自106年3月起至107年2月止之期間，遭扣減而未發給之薪資1,172,500元（計算式：1,440,000元－267,500元＝1,172,500元），及自107年3月起至107年12月期間之薪資合計1,200,000元，並均須自起訴狀繕本送達翌日即108年1月24日（見調解卷第127頁、第129頁送達證書），加計法定遲延利息；另須自108年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於翌月1日給付每月薪資120,000元，且自前開給付薪資之翌日起至清償日止，按月加計法定遲延利息，為有理由，應予准許。至原告就按月給付薪資部分，主張從每月1日起加計法定遲延利息云云，然此為定期債務，應以到期日之翌日起算法定遲延利息，原告此部分主張，容有誤會，自為無理由，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造間系爭勞動契約之法律關係及勞動基準法第22條第2項之規定，請求被告給付原告2,372,500元，及自108年1月24日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，及自108年1月1日起至准許原告復職之日止，按月於翌月1日給付原告120,000元，及各期給付分別自當月2日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，均為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、兩造陳明願供擔保，聲請宣告假執行及免為假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣

告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、按以一訴附帶請求其孳息、損害賠償、違約金或費用者，不併算其價額，民事訴訟法第77條之2第2項定有明文。經查，原告主張被告應按月於翌月1日給付原告薪資，並自當月1日起算法定遲延利息，容有誤會，已如前述，然此部分利息既不併算訴訟標的價額，則訴訟費用自仍應由被告全數負擔，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　7　　日

民事勞工法庭　法　官　黃乃瑩

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　　108　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　吳雅真