臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第54號

原　　告　冼佳憓
訴訟代理人　葉書佑律師
被　　告　美爾敦股份有限公司
法定代理人　吳昉冀
訴訟代理人　陳祐良律師
複　代理人　盧姿羽律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109 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柒萬陸仟陸佰壹拾參元整，及自民國一百零九年五月二十六日起至清償日止，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五分之二，餘由原告負擔。

本判決得假執行，惟如被告以新臺幣柒萬陸仟陸佰壹拾參元為原告供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第3 款定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告358,765 元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。嗣於民國109 年10月15日具狀變更訴之聲明為：被告應給付原告191,749 元及自起訴狀繕本送達翌日起，至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第496 頁）。核上開變更為減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

原告於106年5月8日受僱於被告美爾敦股份有限公司，擔任人事經理，被告公司亦於107年12月5日將原告之每月薪資由66,000元調薪至76,000元，兩造所約定之薪資內容尚有：保障年薪15個月、每月另給付人民幣3,000元。然而，於108年農曆過年前，公司召開員工會議公告宣稱公司營運虧損，只能給付半薪，原告為共體時艱先係允諾被告公司每月發放半薪之請求，惟詎料，被告公司竟於四月間由其法定代理人召集8位員工（包含原告）告知被告公司即將結束營運，並要求原告等人於結束營運後仍留下來幫忙。且原告任職被告公司期間，不斷遭受被告公司負責人甲○○之騷擾，並脅迫原告若不與其交往就必須離開被告公司，原告不願接受，原告於身心俱疲之情況下，於108年5月14日依勞動基準法第14條第5款、第6款規定終止勞動契約，並依兩造間之僱傭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第14條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被告給付：1.保證年薪15個月，依108年之在職期間比例計算後，被告尚應給付76,000元；2.資遣費115,749元，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告則以：

原告時任被告公司之人資、業務、工程三大部門主管，卻未依勞動契約之規定辦理任何工作交接，即自108年5月11日起「無故曠職」，並於同年5月23日向被告公司法定代表人寄發辭呈信表示「自請離職」，嗣後，被告公司經主管機關依違反大量解僱勞工保護法（下稱大解法）函處100,000元罰鍰，始發現原告竟「未經被告公司資遣卻擅自為自己辦理資遣通報」，更違反用印規則，未經公司法定代表人書面同意即「盜用公司大小章，偽造如原證2之非自願離職證明書及經歷證明書」，並持向主管機關申發失業補助；揆諸上情，原告竟起訴主張被告公司對其「無故逼迫離職」、「違法解僱」云云，並主張依勞基法第14條規定不經預告終止勞動

契約並請求給付資遣費及預告工資，自非可採，是原告主張資遣費及預告工資合計192,172 元之部分，洵屬無據。另原告曾於任職期間內簽具「勞雇雙方協商暫時性減少工資發放同意書」，合意變更涉及工資給付之勞動契約內容，並明示同意被告公司得僅給付半薪、於日後返還未給付餘額，故被告公司於其自請離職後再給付之款項，應為積欠薪資之返還。又原告主張被告公司尚未給付其保障年薪15個月短少之部分共108,319 元，惟原告並未善盡具體化義務，且原告就與上開主張有關之權利發生事實，並未提出任何證據以實其說，故原告既未善盡舉證責任，上開主張自應被認定為無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠駁回原告之訴及其假執行之聲請。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（本院卷第496 至497 頁）：

（一）原告於106 年5 月8 日受僱於被告美爾敦股份有限公司，擔任人事經理，每月薪資由66,000元，於107 年12月5 日將原告之每月薪資調薪至76,000元，保障年薪15個月。

（二）被告美爾敦股份有限公司於108 年1 月31日，召開員工會議，協商員工同意暫時發放半薪。原告簽署本院卷第125 頁之勞雇雙方協商暫時性減少工資發放同意書。

（三）原告於108 年5 月23日寄發主旨為「辭呈」之電子郵件，內容略以：「呈請於2019/05/14離職。抱歉因病修養無法及時正式提出，但已於2019/5/14 由家人代為口頭說明不再繼續工作。我確實喜歡挑戰，也認同工作內容，從沒放棄此份工作，但所有狀況已侵略至私人生活，且實在無法處在不滿謊言的環境當中，也不願再承受不屬於我的責任，故選擇B1。

A1：在一起，股權20%，出國念書，新公司負責人。

A2：在一起，股權20%，出國念書，原公司權力最高者。

B1：不在一起，5月資遣，30W補償金。

B2：不在一起，8月資遣，15W補償金。

C：維持所有原狀(Rima提出)。

D：新公司負責人，出國念書，股權20%。
相關工作交接、設備等將全數繳回，此期間並未做任何的使用。感謝所有的抬愛，謝謝。Rima」

四、本院之判斷：

（一）資遣費部分：

1.按雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，此由勞基法第17條、第14條第4 項之規定自明。

2.再按，工資應由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第21條第1 項本文、第22條第2 項及第14條第1 項第5 款分別定有明文。經查，原告雖於108 年5 月23日寄發主旨為「辭呈」之電子郵件，然其內容並未提及被告公司有何不依勞動契約給付工作報酬之情事，有該電子郵件附卷足參（見本院卷第149 頁）。且被告美爾敦股份有限公司於108 年1 月31日，召開員工會議，協商員工同意暫時發放半薪。原告簽署本院卷第125 頁之勞雇雙方協商暫時性減少工資發放同意書等情，為兩造所不爭執，且系爭勞雇雙方協商暫時性減少工資發放同意書內容略以：「……㈠乙方（即被告公司員工原告）自2019年2月1 日起，配合甲方（即被告公司）暫時性減少工資。㈡實施期間甲方如恢復正常，甲方應立即回復雙方原約定之勞動條件，並且得以分攤返還暫時性減少發放之工資……。」等語，有勞雇雙方協商暫時性減少工資發放同意書附卷可參（見本院卷第125 頁），又細譯被告美爾敦股份有限公司於108 年1 月31日所召開員工會議中被告公司法定代理人之發言：「……我想影響的層面、影響的時間，就是幾個月的時間，大概快的話我們3 、4 月會回復正常，那慢的話會在多1 、2 個月，它就是一個短期的時間……

。」等語，有錄音檔案光碟及譯文附卷可參（見本院卷第291至297頁），自應認定兩造約定減少工資之期間為從108年2月1日起，最慢到同年6月止。因此，原告既然了解並同意被告公司將所減少的工資遞延，甚或同意遞延工資於108年6月後仍可分期補發放，則原告於108年5月23日寄發電子郵件予被告公司，主張依勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」規定，不經預告而終止勞動契約，顯不合法，自不發生終止勞動契約的效力。

3.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞動基準法第14條第1項第6款定有明文。又性騷擾防治法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者：一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行，性騷擾防治法第2條定有明文。受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現為性別工作平等法所稱之性騷擾，性別工作平等法第12條第1項第1款亦有明定。經查，原告主張被告法定代理人於108年4月6日起陸續向原告性騷擾，且原告向新北市政府申訴遭受被告法定代理人向原告性騷擾乙節，經新北市就業歧視評議委員會於108年11月20日審議結果認被告公司違反性別工作平等法第13條第2項成立等情，有新北市就業歧視評議委員會審定書附卷可參（見本

院卷第381至389頁），並經本院依職權調取被告公司違反性別工作平等法第13條第2項之調查卷審閱無訛（見限閱卷），而原告於108年5月23日寄發主旨為「辭呈」之電子郵件，內容略以：「呈請於2019/05/14離職。抱歉因病修養無法及時正式提出，但已於2019/5/14由家人代為口頭說明不再繼續工作。我確實喜歡挑戰，也認同工作內容，從沒放棄此份工作，但所有狀況已侵略至私人生活，且實在無法處在不滿謊言的環境當中，也不願再承受不屬於我的責任，故選擇B1。A1：在一起，股權20%，出國念書，新公司負責人。A2：在一起，股權20%，出國念書，原公司權力最高者。B1：不在一起，5月資遣，30W補償金。B2：不在一起，8月資遣，15W補償金。C：維持所有原狀（Rima提出）。D：新公司負責人，出國念書，股權20%。相關工作交接、設備等將全數繳回，此期間並未做任何的使用。感謝所有的抬愛，謝謝。Rima」等語，有上開電子郵件為證（見本院卷第149頁），被告法定代理人亦於其與原告之通訊軟體對話紀錄中提及：「Too bad.Plan A的結果不是你想要的。」等語，有上述對話紀錄附卷可參（見本院卷第317頁），由上開對話紀錄及電子郵件內容可認，原告主張被告法定代理人以其是否願意與其交往作為獲得、喪失或減損語工作有權力之條件等語，並非無據，此等情形自屬上述性騷擾防治法所稱之性騷擾行為樣態，且被告未於工作環境防治性騷擾行為之發生而違反性別工作平等法、被告法定代理人並於工作場所對原告為性騷擾致原告人格尊嚴受損，均屬勞動基準法第14條第6款所定情形。則原告主張其前已於108年5月14日口頭告知緣由並終止兩造間勞動契約，又於108年5月23日以電子郵件說明其遭受性騷所出現之畏怖反應，自應認其係為行使勞動基準法第14條之權利，且未逾勞動基準法第14條第2項規定之30日除斥期間，符合前揭規定，原告於108年5月23日以電子郵件再度告知被告公司，其依勞動

基準法第14條第1項第6款規定終止契約，應屬合法，被告辯稱原告終止契約違法，並無理由。

4.據此，原告之月薪為76,000元，其自106年5月8日開始任職於被告公司至108年5月14日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年又6天，新制資遣基數為1+1/124（新制資遣基數計算公式：（（年+(月+日÷當月份天數）÷12)÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為76,613元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

（二）保證年薪76,000元部分：

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。經查，原告主張被告公司亦於107年12月5日將原告之每月薪資由66,000元調薪至76,000元，且保障年薪15個月，經比例計算其於108年間之任職期間，被告公司應再給付76,000元云云，然原告並未舉證證明兩造雇傭契約提前終止後，被告仍應給付在職期間比例計算之保證年薪工資，自難以原告空泛言詞即認定兩造間就雇傭契約提前終止之時，仍需依原告在職期間比例計算之保證年薪工資給付，是原告此部分之主張應屬無據。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229條所明文。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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據

者，週年利率為百分之5 ，民法第233 條第1 項、第203 條亦定有明文。再按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第2 項定有明定。意即依法雇主應於勞動契約終止後30日內給付勞工資遣費。經查，本件兩造間之勞動契約因原告以勞動基準法第14條第1 項第6 款規定之事由於108 年5 月14日終止，已如前述，被告應於上述終止系爭勞動契約後30日內發給資遣費。則原告分別請求被告給付原告資遣費111,446 元，及自本件起訴狀繕本送達翌日起即109 年5 月26日起（見本院卷第89頁）至清償日止，按週年利率百分之五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條規定，請求被告公司給付原告資遣費76,613元，自109 年5 月26日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決主文第1 、2 項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　　許珮育

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　109　　年　　11　　月　　3　　日

書記官　陳冠云