臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第161號

原　　告　劉年桂
訴訟代理人　邱天一律師
複　代理人　徐棠娜律師
　　邱天俊
被　　告　崧虹科技股份有限公司
法定代理人　孫貽謀
訴訟代理人　宋英華律師
複　代理人　葉育泓律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108 年5 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣陸拾玖萬柒仟陸佰肆拾伍元，及自民國一百零八年九月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新臺幣貳拾參萬參仟元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣陸拾玖萬柒仟陸佰肆拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴訟中有犯罪嫌疑牽涉其裁判者，法院得在刑事訴訟終結前，以裁定停止訴訟程序，民事訴訟法第183 條定有明文。所謂訴訟中有犯罪嫌疑牽涉其裁判，係指在民事訴訟繫屬中，當事人或第三人涉有犯罪嫌疑，足以影響民事訴訟之裁判，非俟刑事訴訟解決，民事法院即無從或難於判斷者而言，例如當事人或第三人於民事訴訟繫屬中涉有偽造文書、證人偽證、鑑定人為不實之鑑定等罪嫌，始足當之，是以當事人在民事訴訟繫屬「以前」有犯罪行為，縱牽涉其裁判，亦不在同條所定得裁定停止訴訟程序之列（最高法院79年台抗字第218 號判例及94年度台上字第1128號判決意旨參照）。另

刑事判決所認定之事實，於獨立之民事訴訟，無拘束力（最高法院69年台上字第2674號判例意旨參照）。經查，本件原告主張，被告依勞動基準法第11條第5 款規定終止兩造間勞動契約，而請求被告給付資遣費。被告則辯以其係因原告任職期間，有洩漏被告營業秘密、違反勞動契約及工作規則而損害被告之行為，依勞動基準法第12條第1 項第4 款、第5 款規定，終止與原告間之勞動契約，無庸給付資遣費等語，並以其已對原告提起洩漏業務上知悉工商秘密罪等刑事告訴（下稱系爭刑案），原告於系爭刑案所涉犯罪嫌疑之有無，將影響本件民事訴訟裁判，應依民事訴訟法第183 條規定裁定停止本件訴訟程序云云。惟依被告上開主張可知，系爭刑案所涉事實，均屬本件訴訟繫屬前發生之事由，非於本件訴訟繫屬中涉有何犯罪之嫌疑，況民事法院獨立審判，不受刑事判決認定事實之拘束，本院非不得審酌兩造之主張及調查證據之結果自為判斷，而不受刑事判決結果之拘束，且系爭刑案及本件民事案件之構成要件及認定標準本不相同，原告是否涉犯洩漏業務上知悉工商秘密等罪責，與兩造間之勞動契約係依何規定終止，及被告應否給付資遣費等節，本分屬二事，本件原告得否請求被告給付資遣費，本院依現有及兩造提出之資料，經由調查、當事人辯論即可得判斷之心證，尚無待系爭刑案解決以資為判斷前提，自無依民事訴訟法第183 條規定裁定停止本件訴訟程序之必要，被告上開主張，當非有據，先予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：伊於民國92年4 月1 日起任職於被告公司，擔任工程師，約定每月工資新臺幣（下同）8 萬4,563 元，詎被告竟於106 年10月2 日以勞動基準法第11條第5 款終止兩造間勞動契約，其後兩造於106 年11月1 日於桃園市群眾服務協會進行勞資爭議調解，兩造達成調解方案為被告同意給付預告工資，並開立離職原因為勞動基準法第11條第5 款之非自願離職證明書予伊，資遣費部分則由伊暫時撤回，並表明

保留請求之權利，而做成調解紀錄（下稱系爭調解紀錄），是資遣費部分並未在系爭調解紀錄之和解範圍內。因被告迄未依法給付資遣費予伊，爰依勞動基準法第14條第4項、第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費69萬7,645元等語。並聲明：㈠被告應給付原告69萬7,645元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告為伊之總工程師，屬高階主管，卻與訴外人即伊前董事長謝銘哲、前副總經理羅玉惠、前總經理亢福林共謀，未經伊股東會同意，即於95年、98年間派駐於與伊有競業關係之陝西捷盈電子科技股份有限公司時，將伊之技術移轉予該公司，並令伊承擔支援費用7萬9,496元，又未經伊董事會決議將伊所有之惠科31.5" 6bit機種之技術及營業相關資料帶往河北捷盈光電子器件有限公司（下稱河北捷盈公司），復於104年至105年間，未經伊董事會決議，就重慶宇隆光電科技有限公司重慶廠及京東方科技集團股份有限公司合肥廠in house計畫，進行技術輸出，幫忙設廠規劃及培訓技術人員，再於105年5月間，伊投資持股100%股權之吳江崧虹電子有限公司（下稱吳江崧虹公司），購買機器設備，謝銘哲將該機器設備租借予吳江崧虹公司持股40%之河北捷盈公司後，將該機器設備送予河北捷盈公司，並指示訴外人即伊前會計科長蔡淑玲作帳時，將該機器設備消帳。原告上開行為已造成伊損害，並違反勞動契約第2條、第4條第3項，工作規則第11條第1款、第7款、第8款規定，且情節重大，而符合工作規則第17條第2項第6款、第12款及第19款規定，伊於106年9月11日知悉後，於106年9月29日依照勞動基準法第12條第1項第4款、第5款規定，向原告為勞動契約於當日終止之意思表示，且伊已對原告提起系爭刑案告訴，足證伊於系爭調解紀錄做成時，即已主張原告有上開終止事由，並非事後變更終止勞動契約事由。原告稱兩造間勞動契約係於106年10月2日終止，與原告於106年

10月2日、3日仍有進辦公室之事證不符。至系爭調解紀錄，係因當時調解委員勸伊以此方式解決兩造爭執，並使原告得領取相關補助金，並勸欲原告待刑事告訴案件確定後，始得對伊提起給付資遣費之民事案件，伊以為此方式可解決相關爭議，方依調解委員之建議，簽署系爭調解紀錄，孰料原告事後竟仍提起本件訴訟。又系爭調解紀錄並飛桃園市主管機關依法組成之勞資爭議委員會做成之調解筆錄，並無拘束鈞院認事用法之效力等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、下列事項為兩造所不爭執：

㈠原告於92年4月1日起任職於被告公司，擔任工程師，月薪及兩造間勞動契約終止前6個月之每月平均薪資為8萬4,563元【見107年度壢司調字第17號卷（下稱調解卷）第2、4頁，本院卷一第22、23頁】。

㈡兩造前於106年11月1日於桃園市群眾服務協會進行勞資爭議調解，並做成系爭調解紀錄，被告同意給付預告工資，及開立離職原因為勞動基準法第11條第5款之離職證明予原告，被告並已履行完畢（見調解卷第3頁，本院卷一第23頁，卷二第145頁）。

㈢於94年7月1日勞工退休金條例施行後，原告係選擇適用新制（見調解卷第4頁，本院卷一第23頁）。

㈣於兩造勞動契約終止後，原告若得請求資遣費，以其年資及薪資計算結果，金額為69萬7,645元（見調解卷第4至5頁，本院卷二第145頁）。

四、原告主張被告依勞動基準法第11條第5款終止兩造間勞動契約，應依勞動基準法第14條第4項、第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項規定，給付原告資遣費，被告對原告關於資遣費之計算金額雖無爭執，惟主張無庸給付該資遣費，而以前揭情詞置辯，是本件爭點為：兩造間之勞動契約係於何時依何規定終止？原告得否請求被告給付資遣費？茲論

述如下：

㈠按勞資爭議處理法第23條規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人之新契約……」。復按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執之契約，民法第736 條定有明文。又和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第737 條亦有明定。且和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判例意旨參照）。是以，勞資爭議經調解成立後，視為爭議當事人間之契約，當事人就契約約定之內容自應受其拘束，不得為相反之主張。經查，被告主張兩造間勞動契約係於106 年9 月29日依照勞動基準法第12條第1 項第4 款、第5 款規定經被告向原告為終止之意思表示，固據提出會計師之查核報告統計表及協議程序執行報告、電子郵件、被告公司轉投資架構及關係企業圖、企查查網站列印資料、被告之移轉回吳江崧虹公司設備明細表、出租予河北捷盈公司之設備明細表、工作規則、刑事告訴狀封面、離職單、被告公司106 年行事曆及原告打卡紀錄等件，並舉證人即被告之人力資源部副理蘇振文為證。惟原告就被告終止兩造間勞動契約之事由及時間既有爭執，且已向桃園市群眾服務協會申請調解，兩造並於106 年11月1 日做成系爭調解紀錄，依系爭調解紀錄調查事實結果第4 點記載「……資方同意以勞基法第11條第一項第五款『勞工不能勝任工作』，於106 年10月2 日終止雙方勞動契約，勞方於調解會現場先行撤回資遣費之請求，並保留請求之權利。資方同意給付勞方預告工資一個月84,563元，並開立非自願離職證明」，調解方案則記載「㈠資方同意給付勞方預告工資84,563元，上開金額於106 年11月8 日前匯入勞方原薪資轉帳戶。㈡勞資雙方於106 年10月2 日依勞基法第11條第一項第五款終止雙方勞動契約，並依上述條

款開立非自願離職證明，並同意於106 年11月8 日前以郵掛方式寄達勞方住所。㈢本案調解成立，資方履行上述義務後，雙方同意就本件爭議案（預告工資、非自願離職證明）達成和解，不得再為主張或請求……」等語，有系爭調解紀錄在卷為憑（見調解卷第7 頁）。足見兩造就勞動契約之終止事由及日期，業以系爭調解紀錄達成「依勞動基準法第11條第5 款規定，於106 年10月2 日終止勞動契約」之合意，且同時達成「給付預告工資，並依勞動基準法第11條第5 款規定開立非自願離職證明書」之合意，系爭調解紀錄自應視為兩造間就勞動契約之終止事由及日期、預告工資、非自願離職證明等事宜，以終止爭執或防止爭執發生為目的，約定互相讓步之和解契約，兩造就該等事項所涉爭議，均應受上開調解內容之拘束，不得再為迥異於系爭調解紀錄所載之主張，被告辯稱系爭調解紀錄非由法定勞資爭議委員會做成，無拘束本院效力云云，容有誤認。從而，無論被告於106 年9 月29日所為終止勞動契約之意思表示是否屬實且合法有據，兩造間之勞動契約，均因兩造事後做成系爭調解紀錄達成和解，而應認係於106 年10月2 日依勞動基準法第11條第5 款規定終止，首堪認定。

㈡次按雇主因勞工對於所擔任之工作確不能勝任而終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，此觀勞基法第11條第5 款、第17條規定甚明。又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，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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條之規定，勞退條例第12條第1 項定有明文。承前所述，兩造間之勞動契約既係依勞動基準法第11條第5 款規定終止，且系爭調解筆錄復載明原告先行撤回資遣費之

請求，並保留請求之權利，顯見資遣費不在系爭調解筆錄之和解範圍內，則原告依首開規定向被告請求資遣費，自屬有據。而被告既不爭執原告關於資遣費之計算式及金額，且尚未給付，則原告依前揭規定請求被告給付資遣費計69萬7,645元，即應准許，至原告主張被告應依勞動基準法第14條第4項規定給付資遣費部分，則有誤認，惟不影響原告本件之請求。被告雖辯稱其係因調解委員勸諭原告待刑事告訴案件確定後，始得起訴給付資遣費，原告以為系爭調解紀錄做成後即可解決相關爭議，方簽署系爭調解紀錄云云，惟依前引系爭調解紀錄所載內容，無法證明原告有同意於系爭刑案確定後，始得提起本件訴訟之意旨，且縱然被告係因調解委員勸諭內容而對系爭調解紀錄之和解範圍及效力有誤認，此亦屬被告事後得否撤銷系爭調解紀錄之問題，今系爭調解紀錄既未經被告撤銷，自屬有效，而無礙於本院前開認定，被告上開所辯，要無足取。

㈢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；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；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5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第205條分別定有明文。查本件原告請求被告給付資遣費，依勞動基準法第17條第2項規定，係定有確定期限，且於原告起訴前已屆清償期，則原告請求被告給付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，於法尚無不合。而本件起訴狀繕本係於108年9月26日送達被告（見本院第6頁），從而，原告請求自其翌日即108年9月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告主張兩造間之勞動契約依勞動基準法第11條第5款終止，被告應依勞動基準法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項規定，給付原告資遣費69萬7,645元，及自108年9月27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。又兩造均陳明願供擔保，聲請宣告及免為假執行，經核並無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列，附此敘明。至本件言詞辯論終結後，被告於108 年5 月29日提出陳報狀，原告於108 年5 月31日提出陳述意見狀（見本院卷二第172 至175 頁），均屬言詞辯論終結後所為陳述，依民事訴訟法第221 條第1 項規定，依法不得採為裁判基礎，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　14　　日

民事勞工法庭　法　官　羅詩蘋

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　　6　　月　　17　　日

書記官　郭怡君