

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞簡上字第5號

上訴人 龍福航有限公司

法定代理人 余進坤

訴訟代理人 林宗竭律師

複代理人 林婉婷律師

被上訴人 駱俊浩

訴訟代理人 邱天一律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國108年1月19日本法院桃園簡易庭107年度桃勞簡字第12號第一審判決提起上訴，本院於民國108年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國99年10月25日起任職於訴外人龍福行有限公司（下稱龍福行公司），擔任工程師，月薪新臺幣（下同）3萬餘元，嗣龍福行公司將事業轉讓予上訴人，並自106年8月起調薪為4萬1,500元。詎上訴人短付伊106年8月、9月、10月工資1,500元、1,500元及1萬1,500元，復未給付伊106年11月工資，伊已於106年11月16日寄發存證信函予上訴人，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，上訴人已於翌日收受，爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、勞基法第37條及就業保險法第38條第1項規定，請求上訴人給付短付薪資3萬3,867元、資遣費13萬8,040元、特別休假未休工資2萬750元及無法領取失業給付損失16萬8,702元，共計36萬1,359元，及自起訴狀態本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、上訴人則以：兩造約定給付工資方式係由伊給付現金予訴外人即被上訴人之兄駱澧灝，再由駱澧灝轉交予被上訴人，然

01 因駱灃灝於106年10月底離職，致伊未能及時給付全部工資
02 予被上訴人。又被上訴人自106年11月8日起即自行離職，
03 並於翌日將伊提供被上訴人單獨使用之公務車歸還，且經伊
04 法定代理人余進坤前往醫院探視被上訴人配偶時，已表明要
05 被上訴人復職，惟被上訴人均答以「再看看」等語，而非回
06 覆「從未要離開過」或係「等太太狀況穩定馬上回去」等語
07 ，足認被上訴人確係自願離職，自不得請求給付資遣費。縱
08 認被上訴人於106年11月17日終止勞動契約有效，然被上訴
09 人係自106年11月8日起即未工作，所得請求之15日特別休
10 假未休工資亦應依比例計算。再者，龍福行公司、訴外人即
11 被上訴人母楊敏華前向余進坤借款4,000餘萬元（下稱系爭
12 借款債務），並共同簽發如附表一所示本票（下稱系爭本票
13 ），再由被上訴人於系爭本票背書後始交付余進坤以為擔保
14 ，被上訴人雖無轉讓票據權利予伊之意思，惟仍係以保證之
15 目的為背書（即隱存保證背書），被上訴人自為系爭借款債
16 務之保證人，而系爭本票既經本院以108年度司票字第4478
17 號就其中3,550萬元本息准予為強制執行在案（下稱系爭本
18 票裁定），且經聲請對龍福行公司及楊敏華之財產強制執行
19 （本院108年度司執字第92597號給付票款強制執行事件，
20 下稱系爭執行事件），因無財產可供執行而於108年11月14
21 日發給桃院祥字108年度司執字第92597號債權憑證（下稱
22 債權憑證），伊自得請求被上訴人就系爭借款債務負清償之
23 責，爰以此保證債權互為抵銷等語，資為抗辯。

24 三、原審為被上訴人一部勝、敗之判決，即判令上訴人應給付被
25 上訴人18萬5,740元及自107年4月26日起至清償日止，按
26 年息5%計算之利息，另依職權及上訴人聲請宣告准、免為假
27 執行，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人對原判決不利部分
28 ，聲明不服，提起上訴，上訴聲明：（一）原判決不利於上
29 訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之
30 訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回【
31 被上訴人就原審判決敗訴部分（即短付薪資逾2萬6,950元

部分及無法領取失業給付損失16萬8,702元)未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍】。

四、兩造不爭執事項(見本院卷第49頁，並依判決格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容)：

(一)被上訴人自99年10月25日起任職於龍福行公司擔任工程師，月薪3萬餘元，嗣龍福行公司將事業轉讓予上訴人。

(二)上訴人於106年7月20日將被上訴人月薪自106年8月起調升為4萬1,500元。

(三)被上訴人於106年11月16日寄發存證信函予上訴人，以上訴人將被上訴人工資自106年10月起片面減薪為3萬元，依勞基法第14條第1項第5款、第6款，終止兩造間勞動契約，上訴人於106年11月17日收受。

(四)被上訴人任職期間自99年10月25日起，如被上訴人請求資遣費有理由，平均工資3萬9,088元，資遣費金額為13萬8,040元。

(五)被上訴人於106年11月8日、106年11月9日、106年11月10日至106年11月16日未到上訴人公司工作。

(六)上訴人於106年8月及9月各短付工資1,500元予被上訴人、於106年10月短付被上訴人工資1萬1,500元、於106年11月未給付工資予被上訴人。

(七)被上訴人自106年10月25日起年資為7年，每年有15日特別休假，如被上訴人請求15日之特別休假工資有理由，金額為2萬750元。

五、本件兩造爭執之點，應在於：被上訴人請求上訴人給付短少之工資、資遣費及特別休假工資，有無理由？若有，金額若干？上訴人以被上訴人於系爭本票背面簽名之保證債權主張抵銷，有無理由？茲分述如下：

(一)關於被上訴人請求短少薪資及資遣費部分：

1、按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，勞基法第22條第2項定有明文。次按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，亦為勞基法第14條第1項第5款前段所明定。經查，兩造間存在勞動契約關係，被上訴人原月薪3萬餘元，嗣自106年8月起調升為4萬1,500元，惟上訴人於106年8月及9月各短付工資1,500元予被上訴人、於106年10月短付被上訴人工資1萬1,500元等情，為兩造所不爭執【見兩造不爭執事項（一）、（二）、（六）】，從而，上訴人既未依約全額給付工資，則被上訴人於106年11月16日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，上訴人並於同年月17日收受【見兩造不爭執事項（三）】，被上訴人依該條款終止自屬合法。上訴人雖主張兩造約定給付工資方式係由伊給付現金予駱灃灝轉交予被上訴人，然因駱灃灝於106年10月底離職，致伊未能及時給付全部工資予被上訴人云云，惟為被上訴人所否認，且縱有此約定，然上訴人既明知駱灃灝已離職而未能交付被上訴人之工資，而被上訴人仍在職，上訴人本得直接給付由被上訴人受領，或與被上訴人再次確認給付工資之方式，惟上訴人卻捨此不為，逕以此為由據為減免其依勞動契約所負給付工資之義務，顯無足採。

- 2、上訴人另主張被上訴人係自願離職云云，固據其提出106年11月9日對話錄音譯文及證人徐玉娟之證述為證，然遍觀前開錄音譯文全文內容（見原審卷第77頁至第81頁），均僅見上訴人之法定代理人余進坤、證人徐玉娟與被上訴人及其妻謝婉姿在討論因被上訴人之母楊敏華及兄駱灃灝與上訴人公司暨余進坤間之財務糾紛，並未見被上訴人有明確表達欲離職等類似用語，而依證人徐玉娟之證述（見原審卷第62頁至第63頁），亦僅能證明其曾陪同余進坤於謝婉姿生產後前往醫院探視，惟期間雙方對話內容為何已無從回憶，自難據以認定被上訴人於此前確有向上訴人表明離職之意。至被上訴人於106年11月9日交還公務車及鑰匙乙節，衡以被上訴人之妻預定於翌日剖腹生產，被上

01 訴人需請假數日以照顧母子，為免影響上訴人公司業務而
02 提前將公務車歸還，尚與常情無違，自不能憑以推認其係
03 自行離職。

04 3、又上訴人確有短付被上訴人106年8月、9月、10月工資
05 共計1萬4,500元，已如前述，惟兩造就上訴人106年11
06 工資若干容有爭執，而上訴人係自106年11月8日起即未
07 到上訴人公司工作，為被上訴人所是認【見兩造不爭執事
08 項（五）】，被上訴人雖稱伊於同年月6日填具請假單云
09 云，並據其提出請假單為證（見原審卷第76頁），然觀諸
10 前開請假單並無任何上訴人所屬員工或主管核准簽章之情
11 ，實無憑以認定為被上訴人合法請假之證明，至被上訴人
12 另稱於同年月9日向余進坤口頭申請陪產假云云，則為上
13 訴人所否認，被上訴人復未能舉證以實其說，亦無足採。
14 從而，被上訴人於106年11月之工資於扣除前開未請假期
15 間後為1萬2,450元【計算式：4萬1,500元÷30×(16
16 - 2 - 5) = 1萬2,450元】，加計前開短付工資1萬4,
17 500元後為2萬6,950元（計算式：1萬2,450元 + 1萬
18 4,500元 = 2萬6,950元），故被上訴人於此範圍之請求
19 ，即屬有據。

20 4、再按第17條規定於本條（勞基法第14條）終止契約準用之
21 ；雇主終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：
22 一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當
23 於一個月平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數
24 ，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一
25 個月計，勞基法第14條第4項、第17條分別定有明文。次
26 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
27 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
28 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
29 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之
30 一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
31 給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞

01 退條例第12條第1項亦定有明文。經查，兩造間勞動契約
02 業經由被上訴人合法終止等情，已如前述，從而被上訴人
03 依前揭規定請求上訴人給付資遣費等語，於法自無不合。
04 又兩造對於被上訴人自99年10月25日起受僱於龍福行公司
05 ，並經龍福公司轉讓事業予上訴人，而以被上訴人平均工
06 資3萬9,088元據以計算之資遣費為13萬8,040元等節均
07 不爭執，是被上訴人請求上訴人如數給付，即屬有據。

08 (二) 關於被上訴人請求特別休假未休工資部分：

09 1、按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者
10 ，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿
11 者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以
12 上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十
13 四日。五、五年以上10年未滿者，每年十五日。六、十年
14 以上者，每一年加給一日，加至三十日為止」。勞基法第
15 38條第1項定有明文。

16 2、經查，被上訴人自99年10月25日起任職起算至106年10月
17 25日已滿7年，依勞基法第38條第1項規定，被上訴人於
18 106年應有15日特別休假，又兩造均同意以月薪4萬1,50
19 0元計算之15日特別休假未休工資為2萬750元【見兩造
20 不爭執事項(七)】，是被上訴人請求上訴人給付特別休
21 假未休工資為2萬750元，亦有理由。

22 (三) 關於上訴人主張以保證債權抵銷部分：

23 1、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
24 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條
25 第1項前段定有明文。是以，僅當事人雙方互有對立之債
26 權，且備具抵銷適狀之要件合致，債權人方可為抵銷之意
27 思表示。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有
28 舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。上訴人雖主
29 張被上訴人應就楊敏華積欠伊之系爭借款債務負保證之責
30 ，既為被上訴人所否認，上訴人自應究此有利於己之事實
31 負舉證責任。

01 2、經查，上訴人雖提出駱澧灝以龍福行公司名義出具之保管
02 條、系爭本票、系爭本票裁定及系爭債權憑證為證（見本
03 院卷第126頁至第131頁、第147頁至第150頁），以證
04 明被上訴人應就系爭借款債務負保證人責任，然觀諸前開
05 文件所載債權人均為「余進坤」，並非上訴人，二者人格
06 互相獨立，並不相同，縱認被上訴人應就系爭借款債務代
07 負履行之責，亦僅得由余進坤本於債權人地位請求，尚與
08 上訴人無涉，此外，上訴人復未能提出其他證據證明其對
09 被上訴人確有抵銷債權存在，關於是否適於抵銷及金額若
10 干，即無再一一審究之必要，附此敘明。

11 六、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、勞退條例第12條、
12 勞基法第37條規定，請求上訴人給付18萬5,740元（計算式
13 ：短付薪資2萬6,950元＋資遣費13萬8,040元＋特別休假
14 未休工資2萬750元＝18萬5,740元），及自起訴狀繕本送
15 達翌日（即107年4月27日，見原審卷第25頁）起至清償日
16 止，按年息5%計算之利息，洵屬正當，應予准許，原審為上
17 訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求
18 予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

19 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
20 與本院前揭判斷不生影響，毋庸再逐一審酌。另上訴人雖提
21 出民事陳報狀主張余進坤已將對龍福行公司及楊敏華之債權
22 讓予上訴人，並檢附債權讓與合約書為證，然此係在本院言
23 詞辯論終結後始提出，此觀本院收文戳章收到時間顯示為下
24 午5時即明（見本院卷第165頁至第170頁），依法不得採
25 為裁判基礎，併予敘明。

26 八、據上論結，本件上訴無理由，依民事訴訟法第436條之1第
27 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

28 中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
29 民事勞工法庭審判長法官 卓立婷
30 法官 李麗珍
31 法官 張永輝

附表

發票日	到期日	票面金額 (新臺幣)	發票人	受款人	備註
105 年5 月14日	108 年5 月14日	4,000 萬元	龍福行有限公司 楊敏華 駱澧灝	余進坤	禁止背書轉讓

正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中 華 民 國 109 年 1 月 2 日
書記官 劉雅婷