

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第75號

原告 陳臆懔
訴訟代理人 陳佩琪律師
被告 達磨電子股份有限公司
法定代理人 朴昶奎
訴訟代理人 蘇奕維
方勝新律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟玖佰玖拾元，及自民國一〇九年十二月六月起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並自民國一〇九年十二月一日起至原告停職終結之日止，按月於翌月五日各給付原告新臺幣參萬玖仟元，及自各翌月六日起至清償日止，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十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項壹萬玖仟玖佰玖拾元部分得假執行，但被告如以新臺幣壹萬玖仟玖佰玖拾元為原告預供擔保後，得免為假執行；其餘各期給付到期後各得假執行，但被告如就已到期各期給付各以新臺幣參萬玖仟元為原告預供擔保後，各得免為假執行。

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，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告原調解聲明：(一)請相對人(被告)開立非自願離職證明書予聲請人(原告)；(二)請相對人給付聲請人新臺幣(下同)121,260元，及自補正狀送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；嗣於本院民國109年8月12日調解程序變更聲明為：相對人應自109年5月27日

起至相對人給付聲請人薪資之前1日止，按月於每月5日給付聲請人39,000元（本院卷第53、55頁）；後因調解不成立，聲請人拋棄異議權，視為自調解聲請時起已經起訴，再於本院109年9月24日言詞辯論程序更正聲明為：被告應自109年5月27日起至原告復職之前1日止，按月於翌月5日給付原告39,000元，及自翌月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。經核原告變更之訴與原訴均係基於爭執被告109年5月26日對原告所為停職停薪處分效力之同一基礎事實，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國105年5月1日起受雇於被告，擔任總務職員。惟109年5月20日起，被告因懷疑原告對公司有不法侵害行為，對原告展開調查，同年5月22日原告至董事長辦公室開會，會中被告與會人員未能提出具體證據，卻要求原告列舉清單交出手上的工作，翌日下班前，原告交出紙本資料，被告公司人員蘇奕維告知原告，即日起對原告門禁管制，改為手寫簽名上下班，且直至事情釐清，沒有董事長允許，不許到公司，並要求原告提供先前採購廠商聯絡資訊。同年5月26日下午被告公司人員、原告與廠商開會未獲具體證據後，復要求原告至會議室開會，會中由被告公司經理歐怡君交付原告人事獎懲通知書，內容記載原告於108年10月至109年5月之遷廠期間，擔任主要負責人，疑似利用公司賦予之權利，涉嫌背信、竊取公司機密、業務侵占、行使偽造私文書等行為，依被告公司工作規則第十章第21條第1項第1款規定，懲處原告停職停薪，自同日下午5時起生效，並要求原告簽收。然該停職停薪處分，為無限期，既不給予原告出勤工作，又拒絕給付原告薪資，依法應屬無效。則兩造僱傭關係存續期間，被告拒絕原告出勤工作，為受領遲延，原告無補服勞務義務，自仍得請求被告給付薪資，因此，依法提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應自109年5月27日起至原告復職之前1日止，按月於翌月5日給付原告39,000元，及自翌月

01 5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保
02 請准宣告假執行。

03 二、被告則以：原告自105年5月1日起任職於被告，擔任管理部
04 總務及採購，約定初任薪資為35,000元，嗣於106年1月1日
05 、108年1月1日、109年1月1日分別調漲500元、1,500元、2,
06 000元，而達39,000元。嗣因被告發現原告疑似向遷廠施工
07 廠商收受回扣，包括108年10月向昱山科技有限公司索取回
08 扣350,000元，並於109年3月初收受184,000元；108年9月向
09 臻鋒工程行索取回扣1,800,000元，並於同年10月起分6期每
10 期收受300,000元；108年10月向義和豐有限公司索取回扣20
11 0,000元，並於同年12月及109年1月分別收受60,000元及25,
12 000元等情，先於109年5月20日由員工蘇奕維與原告面談，
13 同年月22日再由負責人等與原告面談，同年月25日3廠商負
14 責人與原告對質，因原告皆不願誠實坦白事實，乃於同年月
15 26日依兩造間勞動契約及被告公司工作規則處原告停職停薪
16 處分，並於同年月30日向橋頭地方檢察署提起背信之告訴。
17 又該停職停薪處分業經原告於人事獎懲通知書簽名表示同意
18 ，自不得事後再行爭執。且兩造於簽訂勞動契約時即就停職
19 停薪之條件及方式有所約定，並經雙方同意而得拘束雙方，
20 該停職停薪處分亦非無限期，而係至法院判決確定時止，符
21 合法令及比例原則，應屬合法，故原告請求被告給付停職期
22 間薪資，並無理由。退步言，縱認原告得請求給付薪資，原
23 告於停職期間既有另行工作取得報酬，此部分取得之報酬，
24 亦應予以扣抵等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、兩造不爭執事實：（本院卷第269至270頁）

26 (一)原告自105年5月1日起受僱於被告，擔任管理部總務及採購
27 人員。

28 (二)109年5月26日被告人事獎懲通知書載明以「原告於108年10
29 月至109年5月遷廠期間，擔任遷廠主要負責人，疑似利用公
30 司賦予之權利，涉嫌背信、竊取公司機密、業務侵占、行使
31 偽造私文書等行為」為由，依工作規則第十章第21條第1項

第1款規定，通知原告自同日下午5時起至法院宣告判決確定止停職停薪（下稱系爭停職停薪處分）。

(二)原告受系爭停職停薪處分前，月薪為39,000元。

(四)兩造僱傭關係迄今仍存在。

四、本件之爭點：（本院卷第270頁）

(一)系爭停職停薪處分是否合法有效？

(二)原告請求被告應自109年5月27日起至原告復職之前1日止，按月於翌月5日給付原告39,000元，及自翌月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

(三)被告抗辯以原告停職期間另行工作所獲報酬，與原告上開工資債權相抵，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)上開兩造不爭執事實，有原告勞保投保資料、原告受停職停薪處分前受領薪資資料、被告公司人事獎懲通知書、兩造間不定期勞動契約書及被告公司工作規則節本等件附卷可稽（本院卷第81至89、107至131頁及證物存置袋），應堪信為真實。

(二)系爭停職停薪處分是否適法？

1.按「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之…六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。…」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。可知勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事

先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處是否違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準。依系爭停職停薪處分之記載，被告係以「原告於108年10月至109年5月遷廠期間，擔任遷廠主要負責人，疑似利用公司賦予之權利，涉嫌背信、竊取公司機密、業務侵占、行使偽造私文書等行為」之事由，依被告公司工作規則第十章第21條第1項第1款：「犯有得不經預告解僱之不當行為嫌疑，為利調查事證，本公司得予以停職停薪之處分」，對原告作成停職停薪處分。則系爭停職停薪處分是否符合上開要件，應依上揭原則為判斷。

2. 經查，原告於被告公司遷廠期間，疑似向遷廠施工廠商收受回扣，業據被告公司人員訪談遷廠施工廠商昱山科技有限公司負責人郭博仁、義和豐有限公司負責人辜義豐、臻鋒工程行實際負責人洪憲章，取得其等書立之切結申明書及部分影像光碟（本院卷第145至155頁），而有相當證據佐證原告涉嫌營私舞弊、觸犯刑事罪情節重大之得不經預告解僱之不當行為，惟因原告否認有此不當行為，被告公司考量其無刑事調查權，為貫徹經營理念，兼顧員工權益，在未經司法機關查證確認員工有違反勞動契約或工作規則情節重大情形前，不願冒然對涉案員工為解僱懲處，然為免經營風險及有礙事證之調查，乃先對涉案員工為停職處分，有其管理上之合理必要性，應認被告所為停職處分，尚無違法。

3. 惟被告於停職處分同時對原告為停薪處分，此停薪處分並無確定期限，僅泛言「至法院判決確定」，而刑案自偵查起訴至法院三審定讞，可能牽延數年之久，且被告公司工作規則第23條復規定停職期間，未經公司事前核准，擅就他職，視

同離職，則此停薪處分，可能使原告長期無薪資收入而無以維生。本院考量停職處分應屬較解僱為輕之處分，而解僱處分固然直接終止勞僱關係，短時間影響勞工工作權，但勞工即可另找新雇主，重新開始新的生活，而此停薪處分，一方面使勞工無法預見停薪期間多久，一方面又使勞工顧及另找工作，賺取生活費，可能遭視同離職，致無所適從，而長期剝奪勞工之工作權，實質上處分較解僱尤重，顯違比例原則，難認適法妥適。故本院認系爭停職停薪處分有關停薪處分部分，確有違法失當，對原告應不生效力。

(三)原告請求被告應自109年5月27日起至原告復職之前1日止，按月於翌月5日給付原告39,000元，有無理由？

- 1.按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第234條、第487條分別明定。次按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提起之，民事訴訟法第246條亦有明文。是凡居於未來履行狀態有實現給付之必要者，均可先行提起將來給付之訴；又繼續性給付，就判決宣示後始到期之給付，亦得提起將來給付之訴。
- 2.本件被告對原告所為停職停薪處分，其中停薪部分並不合法，已如上述，自不生合法停止給付原告薪資之效力甚明。被告既對原告為停職處分，顯已預示拒絕受領其勞務給付之意思，而原告在被告於109年5月26日對其為系爭停職停薪處分後，於同年6月9日即向本院聲請調解，主張原告不給予出勤工作，同年8月14日復另行以存證信函送達被告請求復職工作，亦有存證信函及送達回執在卷可參（本院卷第195至196頁），可認為原告已然表達繼續提供勞務之意，而提出勞務給付，依上揭規定，被告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，仍得請求工資報酬。從而，原告自得依兩造間僱傭契

約之約定，按期請求被告給付工資。又原告每月基本工資39,000元，固定於翌月5日發放，為兩造所不爭執，則原告主張被告於109年5月26日對原告為違法停薪處分，應自109年5月27日起至原告停職終結（即因復職、終止契約或辭職等事由而停職處分終止）之日止，按月於翌月5日給付原告39,000元，即屬有據。惟停職期間，原告曾轉至洪韋水電工程有限公司服勞務，取得109年6月24日起至110年1月4日止之薪資合計220,300元，有洪韋水電工程有限公司函1紙可考（本院卷第361至363頁），依前開民法第487條但書規定，自應自原告得請求之工資報酬【含109年5月未付工資6,290元（計算式：39,000元÷31天×5天）+109年6月至10月工資195,000元（計算式：39,000元×5月）+109年11月未付工資19,010元=220,300元】扣除，故原告得請求被告給付之薪資，應為109年11月尚欠之工資19,990元（計算式：39,000元-19,010元=19,990元），及自109年12月1日起至原告停職終結之日止，按月於翌月5日各39,000元。

(四)又按，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，民法第229條第1項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。本件原告起訴獲准之109年11月尚欠工資19,990元，及自109年12月1日起至原告停職終結之日止，按月於翌月5日給付之工資39,000元部分，係定期於翌月5日給付之工資，為有確定期限之給付，應自期限屆滿之翌日即各期給付翌月6日起算遲延利息，併予敘明。

六、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，請求被告應給付原告19,990元，及自109年12月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並自109年12月1日起至原告停職終結之日止，按月於翌月5日各給付原告39,000元，及自各翌月6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，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失去依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

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 110 年 3 月 31 日
書 記 官 陳 正