臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第46號

原　　告　王美會

被　　告　威購金融科技股份有限公司

法定代理人　李涓榛

訴訟代理人　趙耀民律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年11月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣284,700元，及自民國107年12月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用（原告王美會勝訴部分）由被告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣95,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣284,700元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、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、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2款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一項原為「被告應給付原告薪資新台幣（下同）234,000元、非自願離職證明書，及自訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（107年度北司勞調字第152號卷第3頁，下稱調解卷），嗣於民國108年5月9日以民事準備一狀變更第一、二項聲明為「㈠被告應給付原告284,700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被告應開立非自願離職證明書予原告。」（本院卷第49頁），核其聲明之變更，請求之基礎事實並未改變，仍係基於兩造間僱傭關係所生之爭執，且金額之變更亦屬擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

乙、實體部分

一、原告起訴主張：

㈠原告任職於被告威購金融科技股份有限公司（下稱威購公司）時，約定每月薪資78,000元，惟被告以原告在外兼職為由拒絕給付原告107年9月至11月薪資合計234,000元；但被告並未提出證據證明原告究有何違反勞動契約之情形，更未證明其所受損害之金額，況縱認被告有因原告兼職行為受有損害（原告否認），然依勞動基準法第26條規定，被告不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，因此自無由拒絕給付。

㈡被告積欠原告薪資達三個月，故原告於107年12月6日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，被告已於107年12月7日收受，依法已生終止契約之效力，為此爰依勞動基準法第14條第4項及勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費57,000元，並依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書。

㈢並聲明：⑴被告應給付原告284,700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。⑵被告應開立非自願離職證明書予原告。⑶願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯主張：

㈠訴外人許世杰與原告原為夫妻關係（現已離婚），許世杰於106年5月25日向被告法定代理人李涓溱之夫即訴外人林銜錄表示，伊有行動支付專利技術，且已有相當之業務合約，希望林銜錄能投資並成立被告威購公司，並以行動支付作為威購公司之主要業務，又行動支付相關技術中，除了業務拓展及實體之設備機器以外，最重要者分別為支援實體設備之韌體、雲端系統以及手機APP等3項內容。而被告公司於106年8月2日成立後，不論就業務發展、雲端系統及手機APP等進度均毫無進展。林銜錄及李涓溱等2人基於被告公司最大股東及法定代理人之身分，曾多次要求許世杰及原告至新北市常珵公司開會，並回報被告公司業務拓展及技術研發之現況，均未獲許世杰及原告任何回應。尤有甚者，被告公司於107年11月16日（被告公司已成立逾1年）召開股東會時，原告仍未與會，亦未交付公司行動支付業務中最重要之手機APP

及雲端系統，致使公司業務滯足不前。

㈡至108年1月7日，被告收受訴外人樂活速食坊股份有限公司（下稱樂活公司）之存證信函，函中陳稱許世杰與其為交易行為，惟許世杰未依約履行約定內容。然被告完全不知函中所述之事實經過？亦不知副本收件人哲業有限公司（下稱哲業公司）為何人？嗣被告進一步查詢後，赫然發現哲業公司係原告早於107年6月1日所成立之公司，斯時原告仍任職於被告公司。上情足以證明，原告自107年6月1日即哲業公司成立後即未給付勞務，反而利用被告公司軟硬體資源及職務之便，使自己所成立之哲業公司得順利與第三人為交易行為。被告雖不爭執兩造於107年12月10日終止勞動契約，惟仍爭執告自107年6月1日起至勞動契約終止為止均未依約給付勞務。又未給付勞務屬於消極事實，且本件係原告主張權利、請求被告給付薪資等，故本件應由原告先舉證證明於107年9月至11月有給付勞務之事實。

㈢被告公司成立前，許世杰信誓旦旦向林銜錄表示，因其已有登記在案之發明專利及技術團隊，如林銜錄依被證1所示投資合約內容出資，公司至106年年底即可達成損益兩平。詎料，106年年底時，被告公司營運狀況非旦如許世杰所述足以達成損益兩平，且前述有關行動支付最重要之手機APP及雲端系統，同樣付之闕如，致使被告公司行動支付之業務完全未有進展，同如前述。而原告身為被告公司專案經理，除任管理職外，亦負責行動支付技術研發部分，故研發並交付被告公司與行動支付相關之APP及雲端系統之責任，應屬兩造間勞動契約之債之本旨。惟原告至107年11月仍未依債之本旨為給付，此部分應由原告就其債務不履行不可歸責負舉證責任。基此，被告主張自原告於107年5月31日前已給付原告之薪資，作為被告因原告債務不履行所生之損害，且此損害係發生於本件原告請求薪資債權之前。故被告就此損害賠償範圍內，主張與原告所請求之薪資債權互為抵銷。

㈣並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願

供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告主張之事實，業據原告提出存證信函暨回執、華南商業銀行存款往來明細暨對帳單等文件以為佐證（調解卷第5-25頁），被告則否認原告之主張，而以前詞為辯，並提出公證書、被告公司股東會議事錄、存證信函、哲業公司商工登記公示資料查詢結果、租賃契約書等文件以資為據（本院卷第73-87、107-111頁），是本件所應審酌者為：原告請求被告給付107年9月至11月未付薪資共234,000元，有無理由？原告於107年12月6日寄發存證信函終止兩造間勞動契約，是否已生合法終止之效力？原告以被告積欠原告薪資達三個月終止勞動契約，是否合法？原告請求被告給付資遣費57,000元，並依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？以下分別論述之。

㈡就原告所請求107年9-11月未付薪資共234,000元之部分，經查，此部分業據原告提出華南銀行存款往來明細暨對帳單以資為據（調解卷第15-25頁），被告對於未給付原告107年9-11月薪資合計234,000元亦不爭執，是原告此部分主張，並非無由，應可確定。

㈢被告公司雖主張原告自107年6月1日起即未提供勞務等語以為主張，並以證人即被告公司股東馮元樑所證稱：「（107年11月23日，陪同李涓榛、林銜錄等人到新竹竹北辦公室原因？）有，於107年11月23日上午11時到新竹竹北辦公室，當時去五個人，李涓榛、林銜錄都有去…去的原因是原告是被告公司的人員，李涓榛是被告公司大股東，也是董事長，原告是研發人員的主管，從107年第1季就要求交付研發的工作，但是都沒有完整交出，且開會時原告都沒有到，這段過程是李涓榛、林銜錄跟我說的，這事情發生很久了，所以那天決定過去。」、「當天我們到新竹竹北辦公室樓下，建築是一個集合式住宅，幾樓我忘記了，李涓榛打電話給原告，過十分鐘，原告下樓帶我們到樓上去，到辦公室後發現主要

的燈都沒有開，只有開小燈，現場只有許世杰在，我看到許世杰坐在椅子上腳翹在桌上，詢問另外二位研發人員都說沒有來，辦公處所在另外二個房間，是原告開門讓我們進去，完全沒有工作的狀態。」、「當時看完之後，在辦公室沒有逗留很久，大約十分鐘，之後到一樓交誼廳，現場有我、李涓榛、林銜錄、原告、許世杰五人，所談內容是，當時許世杰還是被告公司總經理，討論內容是研發進度、研發內容，當時每個月都要支付薪水，不能一直在燒錢。」、「後來許世杰答應我們很多東西，都沒有交付、完成，不然公司不會變成這樣。」等語（卷第123頁），作為其主張所援用之證據。

㈢然而，依照證人馮元樑證述內容以觀，其於107年11月23日當時，乃「當天我們到新竹竹北辦公室樓下…李涓榛打電話給原告，過十分鐘，原告下樓帶我們到樓上去」等語，足見原告當時確實在新竹竹北辦公室，應可確定，是尚無從認為有未提供勞務之情形；其次，證人馮元樑證述內容雖有：李涓榛及林銜錄說原告是研發人員的主管，從107年第1季就要求交付研發的工作，但是都沒有完整交出，且開會時原告都沒有到等語，而就此乃為研發結果是否依照預定期限完成，但是，進行研發與研發成果，並不具有必然之關係或同步之關連性，尤其，研發團隊達成研發成果與研發主管有無提供勞務，亦無關聯關係，是此並非足以作為被告公司所主張原告提供勞務之認定；再者，證人馮元樑所證稱：辦公室沒開燈，只有開小燈，現場只有許世杰在，另外二位研發人員不在，後來討論研發進度及內容之過程，亦無從作為原告並未提供勞務之認定。

㈣其次，就被告公司所提出之公證書、被告公司107年11月16日股東會議事錄、樂活公司存證信函、哲業公司商工登記公示資料查詢結果等部分（本院卷第73-88頁）；經查，該部分乃係被告公司與許世杰間所約定之契約及履行之範圍，與原告是否提供勞務無關，而原告固擔任哲業有限公司負責人

之部分，但並無證據認為原告是否有實質性兼任，亦無從認為原告是否因此而未提供被告公司勞務，均無法以之確定，是尚不足以作為有利被告公司主張之認定；況且，被告公司亦未提出原告出勤記錄證明其並未提供勞務，即無從為其主張之證明（原告經被告公司同意無須打卡等情，為被告公司所是認，則即無從以此作為免除就其主張應提出證據推認）；從而，被告主張原告並未提供勞務，尚非足採，則原告請求被告公司給付薪資，即非無由，應予准許。

㈤就原告請求資遣費50,700元部分：原告係以「原告自106年8月17日起任職被告公司，並於107年12月7日終止勞動契約，工作年資為1年3月又21日，故被告應發給0.65個月平均工資之資遣費（計算式：1* 1/2+{(3+21/31)/12}*1/2=0.65），而原告終止勞動契約前六個月平均工資為78,000元，故被告應給付資遣費50,700元（計算式：78,000*0.65=50,700）」等語，並引用所提出存證信函、華南銀行往來明細表暨對帳單以資為據（調解卷第5、9頁），經查，而被告公司確未給付原告107年9-11月薪資共234,000元，已如前述，而就原告所請求資遣費金額之部分，業據原告陳明金額計算明細（卷第58頁），應堪確定，是原告此部分主張，足堪採信，應予准許。

㈥就原告所請求被告開立非自願離職證明書部分，按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞動基準法第19條定有明文。而本件乃係被告未依勞動契約給付原告薪資達三個月，經原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定不經預告終止勞動契約，已如前述，則原告依勞動基準法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書，為有理由，應予准許。

㈦末按給付無確定期限者，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。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，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求被告給付107年9月至11月薪資及資遣費合計284,700元，為有理由，已如前述，則原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日（即107年12月21日，調解卷第34頁）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，亦有理由，應予准許。

㈧至被告以「被告主張自原告於107年5月31日前已給付原告之薪資，作為被告因原告債務不履行所生之損害，且此損害係發生於本件原告請求薪資債權之前」為由，作為與原告主張之薪資債權抵銷之抗辯云云，然本件兩造間乃係因僱傭關係所生之爭執，並非因原告承攬被告工作所生之爭執，且被告復未提出證據證明兩造間之僱傭關係存有必須於一定期限完成研發工作之約定，因此被告抗辯未完成研發工作為債務不履行，即非有據，其以此主張抵銷抗辯，亦無理由，不能准許。

四、綜上所述，原告請求被告給付284,700元，及自107年12月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息，以及請求被告開立非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

四、本判決兩造均陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之。

五、訴訟費用負擔之部分：本件原告王美會勝訴部分之訴訟費用，由被告負擔（至朱育辰撤回起訴之訴訟費用部分，則由其自行負擔）。

六、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　27　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　27　　日

書記官　曾東紅