

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第123號

原告 梁語侖
郭獻桐

被告 朱宏睿
訴訟代理人 聶嘉嘉律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣9,359元至原告梁語侖設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

確認被告持有原告梁語侖及郭獻桐共同簽發如附表編號1、2所示本票，於超過新臺幣46,857元部分，對原告梁語侖及郭獻桐之本票債權不存在。

被告就超過新臺幣46,857元及如附表所示各該利息起算日至清償日止，按年息百分之6計算之利息部分，不得持附表所示本票及本院112年度司票字第5113號民事裁定為執行名義，對原告梁語侖及郭獻桐聲請強制執行。

原告其餘之訴及假執行之聲請駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之二，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決予以除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號民事裁判意旨參照）。經查，被告持如附表所示之本票（下稱系爭本票）向本院聲請裁定准予強制執

01 行，經本院以112年度司票字第5113號裁定（下稱系爭本票
02 裁定）准許，惟兩造就系爭本票債權請求權是否存在有所爭
03 執，足見系爭本票債權請求權法律關係存否並不明確，致原
04 告梁語侖及郭獻桐（下稱原告2人）在私法上之地位有受侵
05 害之危險，而此項危險得以對被告之確認判決除去之，是原
06 告2人提起本件訴訟有即受確認判決之法律上利益，合先敘
07 明。

08 貳、實體事項

09 一、原告主張：

10 (一)原告梁語侖於民國112年1月30日與被告簽立勞動契約（下稱
11 系爭契約），自同年2月15日起任職被告，擔任美髮師，約
12 定每月保底薪資新臺幣（下同）50,000元，然任職期間被告
13 並未替原告梁語侖加保勞工保險（下稱勞保）及提繳勞工退
14 休金，且自112年3月起竟未經原告梁語侖同意，即逕自將原
15 告梁語侖每月薪資減少為35,000元，未全額給付工資，甚且
16 再於112年6月18日逕自單方片面終止系爭契約，被告所為終
17 止並非合法，然被告不依系爭契約給付工作報酬予原告梁語
18 侖，及未替原告梁語侖投保勞保，業已違反系爭契約及勞工
19 法令，致有損害原告梁語侖權益，原告梁語侖自得依照勞動
20 基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，以起訴
21 狀繕本之送達為終止兩造勞動契約之意思表示，並請求被告
22 給付原告梁語侖下列費用：

- 23 1. 工資：被告於112年3至5月間，未全額給付工資予原告梁語
24 侖，各月均短少15,000元，共短少45,000元（計算式： 1500
25 $0*3=45000$ ），此外，亦未給付原告梁語侖112年及6月份工
26 資30,000元（計算式： $50000/30*18=30000$ ），則被告應補
27 給付原告梁語侖工資共75,000元（計算式： $45000+30000=7$
28 5000 ）
- 29 2. 資遣費：原告梁語侖業已依照勞基法第14條第1項第5、6款
30 規定終止系爭契約，依照勞工退休金條例（下稱勞退條例）
31 第12條第1項規定，自得請求被告給付資遣費，本件原告梁

01 語係僅就112年3月1日至同年6月18日之任職期間請求資遣
02 費，則以月薪5萬元計之，被告應給付原告梁語係資遣費8,6
03 12元。

04 3. 預告工資：原告梁語係主張類推適用勞基法第16條規定，被
05 告應給付原告梁語係預告工資16,660元（計算式： $50000 \div 30$
06 $\times 10 = 16660$ ，小數點以下四捨五入）

07 4. 被告自112年2月15日起至112年6月18日止，均未替原告梁語
08 係提繳勞工退休金，依照勞工退休金條例第31條第1項規
09 定，被告應補提繳12,200元至原告梁語係之勞工退休金專
10 戶。

11 (二)原告梁語係邀集原告郭獻桐為保證人向被告借款75,000元，
12 然被告竟要求原告2人共同簽立附表所示2張本票為擔保，既
13 然原告梁語係僅向被告借款75,000元，則被告對原告梁語係
14 就超出75,000元部分之本票債權自不存在，此外，原告郭獻
15 桐並未積欠被告任何款項，被告向原告郭獻桐亦無任何債權
16 存在；再者，被告積欠原告梁語係如上所示之薪資、資遣
17 費、預告工資，合計已逾75,000元，原告梁語係亦得主張抵
18 銷，依此，被告對原告2人已無債權存在，且尚應給付原告
19 梁語係25,272元（計算式： $75000 + 8612 + 00000 - 00000 = 252$
20 72 ）等語。

21 (三)為此，爰依勞基法第22條、類推適用勞基法第16條、勞退條
22 例第12條第1項、第31條第1項之規定，提起本件訴訟，請求
23 被告給付原告梁語係25,272元，及確認被告對原告2人就附
24 表所示本票債權不存在，及不得持附表所示本票對原告2人
25 為強制執行等語，並聲明：1. 被告應給付原告梁語係25,272
26 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百
27 分之5計算之利息，2. 被告應提繳12,200元至原告梁語係設
28 於勞工保險局之勞工退休金專戶，3. 確認被告持有原告2人
29 簽發如附表所示本票，對原告之本票債權不存在，4. 被告不
30 得持附表所示本票及本院112年度司票字第5113號民事裁定
31 為執行名義對原告2人聲請強制執行，5. 願供擔保，請准宣

01 告假執行。

02 二、被告則以

03 (一)被告與原告梁語侖初始約定試用期間每月薪資50,000元，然
04 原告自112年2月15日至2月28日期間業績僅為15,348元，且
05 於112年3月1日發生將顧客燙傷，及將顧客頭髮燙壞之工作
06 失誤及不稱職之行為，遂再協議自112年3月起每月薪資調降
07 為35,000元，然其後竟經被告查悉原告於112年6月5日指示
08 顧客直接將美髮儲值費匯入原告私人帳戶，造成被告利益及
09 商譽受損，既然原告於試用期間內有前開工作失誤、不稱
10 職、造成被告利益重大損失、影響被告名譽等行為，業已違
11 反系爭契約第4條第1、2款、第7條後段規定，被告經試驗及
12 審查後，自得依照系爭契約及勞基法第12條第1項第4款規
13 定，不經預告終止系爭契約，依此，原告向被告請求資遣費
14 及預告工資，即非有據。

15 (二)被告願補提繳9,241元至原告之勞工退休金專戶。

16 (三)原告梁語侖確有向被告借支75,000元，且原告梁語侖主張之
17 工資、資遣費、預告工資均非可採，自無從向被告主張抵
18 銷，則原告2人請求確認被告就附表所示本票對其等之本票
19 債權不存在及不得持以聲請強制執行，即非有據。

20 (四)：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

21 三、爭執與不爭執事項

22 (一)不爭執事項

- 23 1. 原告梁語侖於112年2月15日受僱被告簽立系爭契約（本院卷
24 第21頁）。
- 25 2. 原告於112年3至5月自被告取得之薪資為每月35,000元。
- 26 3. 附表所示本票為原告2人共同開立，兩造為直接前後手。
- 27 4. 被告於原告梁語侖任職期間未替其投保勞、健保。
- 28 5. 被告於112年6月18日口頭通知原告梁語侖於次日起不用再到
29 職。
- 30 6. 原告梁語侖向被告借款75,000元，被告業已交付款項予原告
31 梁語侖，迄未經原告2人清償。

01 (二)兩造爭執之事項

- 02 1. 112年3月份後原告梁語侖薪資改為35,000元是否經兩造合
03 意？原告梁語侖是否受被告脅迫而被迫調降薪資？被告於11
04 2年3至5月給付予原告之薪資是否有短少？
- 05 2. 被告應給付給原告梁語侖之6月薪資為何？
- 06 3. 原告梁語侖是否有被告抗辯失職之情形存在？被告抗辯系爭
07 契約為試用契約，經檢查試驗後得隨時終止是否可採？本件
08 系爭契約於何時終止？終止理由為何？
- 09 4. 原告梁語侖請求被告給付資遣費、預告工資、補提繳退休金
10 至其勞工退休金專戶是否有理由？
- 11 5. 原告2人請求確認被告就附表所示本票債權不存在，及不得
12 持系爭本票裁定對其等為強制執行是否可採？

13 四、本院之判斷

14 (一)被告於112年3月份後將原告梁語侖薪資調整為35,000元是否
15 經兩造合意？原告梁語侖是否受被告脅迫而被迫調降薪資？
16 被告於112年3至5月給付予原告之薪資是否有短少？

17 1. 按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思
18 表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思
19 表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸
20 表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。而當事人主張
21 其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被
22 脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年上字第2012號判
23 例要旨、95年度台上字第2948號、97年度台上字第2242號裁
24 判要旨參照），查原告梁語侖主張受被告脅迫，不得已同意
25 自112年3月起薪資調整為35,000元等語，為被告所否認，揆
26 諸上開說明，應由原告梁語侖就遭被告脅迫之情為舉證之
27 責。

28 2. 查原告梁語侖固舉錄影為憑，主張受被告脅迫等語。然經本
29 院勘驗錄影光碟結果：

30 （畫面中有左方為身穿為粉紅背心白底黑褲人士、男聲，未
31 有臉部畫面，右方為身穿黑衣黑褲人士、亦為男聲、亦未有

01 臉部畫面。)

02 黑衣人：月初給你扣。

03 粉衣人：我就不要勒。我就不要勒。錢勒。

04 黑衣人：...扣。...。

05 粉衣人：錢勒？

06 黑衣人：...。

07 粉衣人：錄影沒關係，我又沒恐嚇你，反正我有...。

08 黑衣人：...五萬...。

09 粉衣人：...這裡...員工...（錄影結束）。有本院勘驗筆
10 錄在卷可參（本院卷第190頁），該錄影畫面並未顯示攝影
11 對象之臉部、無法識別身份、且對話容亦不清晰，則被告抗
12 辯影片之時間、地點、對話不明，無從據為被告脅迫原告梁
13 語侷之證明，即非無憑；佐以原告梁語侷於本院審理時自
14 陳：因我不想一直找工作，所以3至6月仍在被告處任職，我
15 被迫留下來，是因為當時我沒有能力還錢等語（本院卷第82
16 頁），既然原告梁語侷係因不想一直找工作而留任被告，即
17 難認其有遭被告脅迫因此留任及接受薪資調整之情形；而原
18 告梁語侷向被告借款75,000元，為原告梁語侷所不爭執（見
19 不爭執事項三(-)3.6.），則被告要求原告梁語侷還款亦非無
20 憑，尚無從據為脅迫原告梁語侷之證明。此外，原告梁語侷
21 於112年4月9日經被告傳送轉帳35,000元截圖通知後，則回
22 應以「謝謝老闆」等語，有LINE附卷可參（本院卷第229
23 頁），亦未有質疑薪資短少之表示；再者，原告梁語侷就遭
24 被告脅迫而同意薪資調整為35,000元乙節，則未再舉證以為
25 其佐，是原告梁語侷主張：經被告脅迫不得已同意薪資調整
26 乙節，即非有據。準此，被告抗辯：經兩造協議自112年3月
27 起薪資調整為35,000元，應屬可採。準此，既然原告梁語侷
28 之薪資自112年3月起經協議調整為35,000元，則原告梁語侷
29 主張：被告於112年3至5月各少付原告15,000元，即非可
30 取。

31 (二)被告應給付給原告之112年6月薪資為何？

01 按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項定有明
02 文。查原告梁語侖主張被告未給付其112年6月薪資等語，業
03 據原告提出網路轉帳收據附卷可查（本院卷第23頁），而被
04 告就已給付該月分薪資乙節，則未提出相關事證以為其佐，
05 則原告依據系爭契約及勞基法前開規定，請求被告給付112
06 年6月薪資，即屬有據。惟兩造協議自112年3月起薪資調整
07 為35,000元，業經本院認定如前，則原告得向被告請求之11
08 2年6月薪資以21,000元（計算式： $35000 \div 30 \times 18 = 21000$ ）為
09 可採，逾此部分，即非有據。

10 (三)原告梁語侖是否有被告抗辯失職之情形存在？被告抗辯系爭
11 契約為試用契約，經檢查試驗後得隨時終止是否可採？本件
12 兩造勞動契約何時終止？終止理由為何？

13 1. 按私文書應由舉證人證其真正。民事訴訟法第357條前段定
14 定有明文。查「乙方在下列情形之一的，甲方可解除勞動契
15 約，辭退乙方：1. 多次工作失誤，經溝通屢教不改、嚴重失
16 職、不稱職，不符合錄用條件，2. 嚴重失職、造成甲方利益
17 重大損失的，及嚴重影響公司名譽」、「…但若乙方違反上
18 列（四）之情節甲方有權單方終止合約」系爭契約第4條第
19 1、2款、第7條後段約定有明文（本院卷第21至22頁），被
20 告固舉服務項目統計表為據，抗辯原告於112年3月1日有將
21 顧客頭髮燙壞等語。然為原告梁語侖所否認，主張該統計表
22 內容不實等語，揆諸前開規定，應由被告就原告前開燙壞頭
23 髮行為，為舉證之責。查被告所舉LINE對話紀錄顯示被告乃
24 指責原告梁語侖就顧客傷口之包紮方式不當，與顧客之燙髮
25 或燙傷顧客情形無涉，無從認定有可歸責於原告梁語侖之燙
26 傷顧客及燙壞顧客頭髮行為，有LINE影本附卷可參（本院卷
27 第111頁），此外，被告就此部分則未能另提出其他事證以
28 為其佐（本院卷第83、188頁），則被告抗辯：原告梁語侖有
29 燙壞顧客髮型、燙傷顧客行為，尚非有據，並非可採。

30 2. 被告另舉以顧客「HopeL.」於112年6月5日轉帳資料截圖
31 （本院卷第241頁）為據，抗辯：原告確有侵占顧客儲值卡

01 款項2,000元等語。然查，被告設計師就每日收入會逐日填
02 載收入明細並匯報予被告知悉，有原告梁語侖及暱稱「游
03 游」之人傳送被告之收入明細表在卷可參（本院卷第175至1
04 83頁），其中112年6月6日「淑麗」給付2,000元予原告梁語
05 侖之情，亦經原告梁語侖依慣例登載、並傳送予被告知悉，
06 有兩造LINE附卷可考（本院卷第175頁），此外「（原告：
07 老闆，請問公司的我放在抽屜的錢您有收去是嗎？我寫日期
08 紀錄起來？）被告：有，6000」之情，則有兩造LINE、原告
09 傳送予被告載有「6/6：2300-、6/8：1250-朱收6000-」之
10 日記帳附卷可查（本院卷第167、177頁），既然各該收入均
11 經被告確認，則原告主張：收取之款項業已回帳予被告，即
12 非無稽。被告固抗辯：儲值金應標註儲值卡性質等語，然此
13 部分則未見被告舉相關約定以為其佐，至被告又抗辯：原告
14 梁語侖主張金額及日期有出入，及原告梁語侖所稱顧客「淑
15 麗」應非顧客「HopeL.」，無從認定原告業已回帳等語。然
16 「HopeL.」匯款時間為17：22有匯款紀錄附卷可參，兩造就
17 收入明細之登載內容又未有明確之約定，則原告梁語侖於次
18 日確認後登載，亦無違常情，均難據為不利於原告梁語侖之
19 認定，至「淑麗」應非顧客「HopeL.」乙節，則未經被告再
20 舉證以為其佐，則被告抗辯原告梁語侖回帳不實，舉證尚有
21 未足，仍非可採。

- 22 3. 次按勞動契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期
23 間內，觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應
24 對態度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是
25 否為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞
26 動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當性
27 （最高法院109年度台上字第2205、2722號民事判決參
28 照），依此，雇主於試用期間就勞動契約之終止固有較大之
29 彈性，然若有權利濫用之情形，其解雇仍非適法。查被告以
30 原告梁語侖失職、侵占公款違反系爭契約第4條第1、2款、
31 第7條後段，為解雇之理由，然被告未能舉證證明前開事由

01 存在，業如前述，則被告於112年6月18日依照勞基法第12條
02 第1項第4款規定終止兩造契約，要屬權利濫用，而非合法。

03 4. 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五. 雇主
04 不依勞動契約給付工作報酬…，六. 雇主違反勞動契約或勞
05 工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第5、6款
06 分別定有明文。查被告並未提繳原告梁語侷之勞工退休金，
07 為被告所不爭執（見本院卷第96頁），另被告並未給付原告
08 梁語侷112年6月工資，則經本院認定如前，是原告梁語侷以
09 被告違反勞動法令為由依照勞基法第14條第1項第5、6規定
10 以起訴狀之送達為終止兩造契約之意思表示，即屬有據，而
11 本件起訴狀繕本業於112年8月25日送達被告，有本院送達證
12 書附卷可參（本院卷第63頁），原告主張則兩造勞動契約已
13 於該日終止，即屬可採。

14 (四)原告梁語侷各項請求是否可採？

15 1. 資遣費

16 (1)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
17 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇
18 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
19 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
20 限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣
21 費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1
22 項、第2項定有明文。如前所述，系爭契約經原告梁語侷依
23 勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以起訴狀繕本送達
24 被告，而於112年8月25日合法終止，依前揭規定，被告自應
25 給付原告梁語侷資遣費。

26 (2)按所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前六個月內所得
27 工資總額除以該期間之總日數所得之金額（勞退條例第3
28 條、勞基法第2條第4款參照）。原告梁語侷主張112年2月被
29 告有依照50,000元保底及按上班天數計算薪資，其後112年3
30 至5月僅給付每月35,000元、112年6月薪資尚未給付等語，
31 則其任職期間取得薪資分別為26,786元（ $50000 \div 28 \times 15 = 267$

01 86)、35,000元、35,000元、35,000元、21,000元(35000÷
02 30×18),是原告平均工資為每月37,265元(計算式:(267
03 86+35000+35000+35000+21000)÷(14/28+1+1+1+18/
04 30))=37265)。原告自112年2月1日起受僱被告,至112年
05 6月18日契約終止,按其前開平均工資,其得依前揭規定請
06 求被告給付之資遣費為7,143元(見附件試算表),逾此部
07 分,尚非有據,

08 2. 預告工資

09 按雇主依勞基法第11條及第13條但書終止系爭契約者,應依
10 同法第16條第1項規定期間預告。雇主未依上開規定定期間
11 預告而終止者,應給付預告期間之工資,勞基法第16條第3
12 項定有明文。然依勞基法第18條第1款規定,雇主依勞基法
13 第12條規定不經預告終止契約,或勞工依同法第15條規定預
14 告終止勞動契約者,勞工不得向雇主請求加發預告期間工
15 資。於勞工依勞基法第14條「不經預告」終止契約之情形,
16 基本上與雇主依勞基法第11條「須預告」始得終止勞動契約
17 之情形不相同,勞工自不得類推適用同法第16條規定,請求
18 雇主給付預告期間之工資。此由勞基法第14條第4項明示僅
19 準用同法第17條,而未準用第16條關於預告工資之規定,即
20 可推知「明示其一,排除其它」之立法意旨。蓋勞工既得不
21 經預告終止勞動契約,自無權再請求雇主給付預告期間之工
22 資。本件原告梁語侖係依勞基法第14條第1項第5、6款規
23 定,不經預告以起訴狀繕本送達為終止契約之意思表示,於
24 112年8月25日終止系爭契約,業如前述,揆諸上開說明,原
25 告梁語侖自無預告期間之工資可得請求。是原告梁語侖主張
26 類推適用勞基法第16條規定,請求被告給付預告期間之工資
27 16,660元,於法無據,不應准許。

28 3. 勞工退休金提繳部分

29 (1)雇主應為適用本條例之勞工,按月提繳退休金,儲存於勞保
30 局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之
31 勞工負擔提繳之退休金,不得低於勞工每月工資6%。雇主未

01 依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
02 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1
03 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。而勞工退休
04 金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
05 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
06 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
07 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
08 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
09 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
10 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
11 法院104年度台上字第1031號判決參照）。又依本條例第14
12 條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞
13 工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。
14 勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，
15 勞退條例施行細則第15條第1、2項分別定有明文。

16 (2)查原告梁語侖任職期間各月薪資除112年2月以50,000元、其
17 餘各月應以35,000元計之，則依實際任職日數發放工資結
18 果，112年2月15日至同年6月18日各月取得工資為26,786
19 元、35,000元、35,000元、35,000元、21,000元，並未固
20 定，業經本院認定如前，故被告應依前揭規定，就原告梁語
21 侖請求期間，對照勞工退休金月提繳工資分級表，為原告梁
22 語侖提繳6%金額之勞工退休金。則被告應提繳之退休金為9,
23 359元（計算式： $50600 \times 0.06 \times ((28-15+1) \div 28) + 36300$
24 $\times 0.06 \times 3 + 36300 \times 0.06 \times 18/30 = 9359$ ，小數點以下四捨五
25 入）。從而，原告依勞退條例第31條第1項規定，請求被告
26 提繳勞工退休金差額9,359元至原告梁語侖勞工退休金個人
27 專戶，於法有據，應予准許。

28 (五)原告2人請求確認被告就附表所示本票債權不存在，及不得
29 持系爭本票裁定對原告為強制執行是否可採？

30 1.原告2人主張被告持其等共同簽發之系爭本票向本院聲請裁
31 定准予強制執行，經本院以系爭本票裁定准許乙情，業經本

01 院調取系爭本票裁定卷宗核閱無誤，此情應堪認定。

02 2. 按在票據上簽名者，依票上所載文義負責。二人以上共同簽
03 名時，應連帶負責。票據法第5條定有明文。查原告郭獻桐
04 就簽名於附表所示本票並無爭執（見不爭執事項三(-)3.），
05 揆諸上開規定，執票人即被告請求原告郭獻桐連帶負清償之
06 責，即屬有據，先予敘明。

07 3. 次按票據上之權利，對本票發票人，自到期日起算；見票即
08 付之本票，自發票日起算，3年間不行使，因時效而消滅，
09 票據法第22條第1項定有明文。又消滅時效完成之效力，不
10 過發生拒絕給付之抗辯權，是債權本身固然未消滅，但應認
11 於債務人對債權人行使時效抗辯後，債權人之「請求權」即
12 歸於消滅（最高法院99年度第5次民事庭會議決議亦可資參
13 照）。附表所示本票發票日為112年2月5日、到期日為同年5
14 月5日，另被告前於112年7月4日聲請本票裁定，有本票影
15 本、本院收文戳附卷可參，另經本院依職權調閱本院112年
16 度司票字第5113號卷核閱誤，既然被告於附表所示本票到期
17 日3年內即對原告2人行使票據請求權，則原告2人主張被告
18 之請求權已罹於時效，即有誤解。

19 4.

20 (1)查原告梁語侖前向被告借款75,000元乙節，並開立附表所示
21 本票為擔保乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項三(-)3.
22 6），則被告抗辯：被告對原告有75,000元消費借貸債權存
23 在，即屬有據。

24 (2)次查，被告固抗辯：兩造有口頭協議，開立二張同額本票為
25 原告梁語侖未還款之擔保等語（本院卷第188頁），然為原
26 告梁語侖所否認，被告就附表所示本票於超出75,000元部分
27 對原告2人有債權存在，應負舉證之責，然被告於本院審理
28 時自陳：無其他證明等語（本院卷第188頁），既然被告未
29 能舉證證明兩造間就附表所示本票於超過75,000元部分之債
30 權存在，則原告2人訴請確認被告就附表所示本票於超過75,
31 000元部分對原告之債權不存在，即屬可採。

01 (3)另按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期
02 者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。」、「抵
03 銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及
04 最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅、
05 「因連帶債務人中之
06 一人為清償、代物清償、提存、抵銷或混同而債務消滅
07 者，他債務人亦同免其責任、
08 「連帶債務人中之
09 一人，對於
10 債權人有債權者，他債務人以該債務人應分擔之部分為限，
11 得主張抵銷。」民法第334條第1項前段、第335條第1項、第
12 274條、第277條分別定有明文。查被告應給付原告梁語侖11
13 2年6月薪資21,000元、資遣費7,143元等情，業經本院認定
14 如前，原告梁語侖主張抵銷，即屬有據，是原告2人應返還
15 被告之借款應再扣除28,143元（計算式：21000+7143=281
16 43）。

17 5. 準此，如附表所示之本票係原告2人共同簽發，用以擔保對
18 被告75,000元借款，而原告2人現尚積欠被告之款項為46,85
19 7元（計算式：00000-00000=46857），超出該金額部分，
20 被告對原告之消費借貸債務已不存在，被告執有如附表所示
21 本票超出該金額之票據債權亦不存在。又被告持附表所示本
22 票對原告2人取得系爭本票裁定，惟被告就附表所示本票於
23 超過46,857元部分之債權既不存在，則原告2人請求判命被
24 告所執系爭本票裁定，於超過46,857元及如附表所示各該利
25 息起算日至清償日止，按年息百分之6計算之利息部分，不
26 得對原告聲請強制執行，即屬有理。

27 五、綜上所述，依照系爭契約第7條前段、勞基法第22條第2項前
28 段、勞退條例第12條第1項、第31條第1項規定，被告應給付
29 原告梁語侖資遣費7,143元及112年6月工資21,000元，及應
30 補提繳9,359至原告梁語侖之勞工退休金專戶，另原告梁語
31 侖向被告借款75,000元，亦經本院認定如前，則經原告梁語
侖以前開資遣費、工資為抵銷結果，被告對原告梁語侖之消
費借貸債權尚有46,857元，從而：1. 原告梁語侖起訴請求被
告應補繳9,359元至原告之勞工退休金專戶，2. 原告2人訴請

01 確認被告持有如附表所示本票，於超過46,857元部分，對原
02 告2人之票據債權不存在，3.且被告所執本院系爭本票裁定
03 裁定，於超過46,857元及如附表所示各該利息起算日至清償
04 日止，按年息百分之6計算之利息部分，不得對原告2人聲
05 請強制執行，為有理由，應予准許。至於原告2人逾上開範
06 圍之請求，則無理由，應予駁回。此外，原告對被告之其餘
07 給付請求敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失其宣
08 告之依據，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
10 不生影響，爰不逐一論述。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
13 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

14 正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
18 書 記 官 江 婉 君

19 附表

20

編號	發票日	票面金額 (新臺幣)	到期日	6%利息起算日
1	112年2月5日	75,000元	112年5月5日	112年5月5日
2	112年2月5日	75,000元	112年5月5日	112年5月5日

21 附件：資遣費計算表