

積欠員工工資遣費，

老闆要負刑責？ 曉夫

王先生是一個傢俱外銷工廠的老闆，生意原本不錯，對員工也頗為照顧，但近期台幣大幅升值，員工薪資也日漸高漲，再加上大陸及東南亞地區的產品大量傾銷，造成市場逐漸萎縮，利潤越來越差。王先生有鑑於此，除了想辦法降低成本，改變經營方向等各種措施外，最後不得已只好減少福利支出，如每年舉辦的旅遊活動，改發一半的現金，端午、中秋的半薪，也改用禮品方式代替。而原來加班所免費提供的晚餐、宵夜，現在也都取消了，要員工自己解決，而年終獎金也從三個月改為一個，甚至於加薪都無法做到了。採取這種措施後，開銷的確大幅減少，但是員工們都有不同的反應。

體諒王老闆及瞭解公司經營狀況的員工，都以共渡困境的心情，接受福利的減少，但是有些員工卻認為，老闆不能以削減員工的福利，來賺取自己的利潤。於是不贊成王老闆措施的員工，

就經常要求回復以往福利，造成公司管理上一大困擾，士氣也頗受影響。

王老闆在內憂外患激盪下，只好下定決心，從安內開始著手，與員工溝通數次毫無效果後，就以訂單減少，業務萎縮的理由，將部分員工資遣了。

王老闆對員工的資遣費，倒也不虧欠，只是一時手頭不便，於是經員工同意，一半發放現金，一半以三個月支票附加利息發放，因此老闆員工雙方皆大歡喜，就此各奔前程。

未料一個月後，王老闆的財務狀況更加惡化，國外訂單幾乎沒有，原先給原料商的支票一一到期無法兌現，雖經東挪西補，並取得上游廠商同意，再延緩半年，總算暫時渡過難關，但對於開給員工資遣費的票據，也無力兌現，心想就讓它欠者吧，以後有錢再慢慢還。

未料，有一天王老闆却接到地方法院檢察處的傳票證明他是被告，違反了勞動基準法，王老闆左思右想，最近都沒有政府機關派人來檢查他的工廠，怎麼會有違反勞動基準法的事情發生？

到了開庭當天，經過檢察官偵訊後，王老闆才知道離職員工爲了沒拿到剩餘的資遣費事情，

認為他是因爲員工以前反對縮減福利，而故意跳票不給，所以才告到法院的。王老闆對此指控並不否認，但是他認爲他並不是不給，只是一時籌不出錢來而已，更何況欠債不還錢，只有民事責任，以前他就常跑法院解決這些事，員工這樣亂用刑事程序來告他，簡直是莫名其妙，他除了相信不會有事外，對原先打算慢慢給資遣費，現在火大了也不打算再給，有辦法大家就再來打民事官司，慢慢拖著吧。

但是不久之後，王老闆却接到檢察官的起訴書，再依據起訴書所引用的法條，詳細查閱結果，才發現如果沒有按照勞動基準法所規定最低標準，發放資遣費給被資遣的員工，的確有處以刑事罰金刑的規定，王老闆雖然已經用支票付了資遣費，但是並沒有兌現，且在檢察官面前，王老闆氣在心頭上，也表明不願再給未兌現的部份，所以檢察官認定王老闆沒有依法的資遣費，才將他起訴法辦。

王老闆一直以爲欠錢不還，只是民事糾紛的想法，在以前勞動基準法公布施行以前，對退休金或資遣費的發放標準，只有依據工廠與員工的工作契約內容，或者參照行政院公布施行的廠礦

工人受僱辦法來發放，但是如果有了爭執，雙方也只能打民事官司解決，而沒有刑事責任的問題，的確沒錯。王老闆才會如此有恃無恐，想慢慢來解決這個問題。

但是勞動基準法於制定過程中，就考慮到如沒有明文規定發放標準，則老闆可發可不發，對員工一點保障都沒有，而明文規定後，老闆可以用雄厚財力，聘請專人打官司，員工卻爲了家計生活奔波，根本就沒空上法院，若請律師出庭，能夠拿到的資遣費，扣除律師費也所剩不多了。所以特別規定了刑事責任，以免老闆藉此逃避支付資遣費，退休金的責任。且此刑責是公訴罪，員工只要向檢察處告訴，以後若有必要再出庭作證即可，雖然如此並不能拿到所要的錢，但對老闆而言，卻會留下一個不良紀錄，縱然只是區區幾萬元的罰金，而以後這種不良紀錄，是否會造成怎樣的影響，恐怕不是現在所能預知，對老闆們總是有一種壓力，老闆們就會依法行事了。

所以該給員工的各項金錢，最好依法發給，縱有困難也應該取得協議解決，如果存心抵賴，恐怕就會和王老闆一樣，吃上刑事官司，而留下不良紀錄。