

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第108號

原告 林稚柔

訴訟代理人 黃培鈞律師(法扶律師)

被告 金楊國際有限公司

法定代理人 楊齊

訴訟代理人 呂宜桓律師

李佳穎律師

秦睿昀律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣172,814元，及自民國113年11月20日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣22,693元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣172,814元、新臺幣22,693元，為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、按解散之公司，除因合併、分割、破產而解散外，應行清算。解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散。公司法第24條、第25條分別定有明文。又有限公司之清算，以全體股東為清算人；但本法或章程另有規定或經股東會決議另選清算人時，不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人，公司法第113條準用同法第79條、第8條第2項亦有明文規定。故於清算程序完結前，法人之人格於清算範圍內，仍然存續，必須待清算完結後，法人格始得歸於消滅。查被告金楊國際有限公司（下稱被告公司）於民國113年7月31日經全體股東同意解散，並選任楊齊為清算人，業

01 經高雄市政府以民國113年8月13日高市府經商公字第113531
02 6890號函核准解散登記，此有被告公司基本資料、股東同意
03 書在卷可憑(勞專調卷第25頁、本院卷第83頁)，依法應行清
04 算，又被告公司尚未清算完結，是被告公司之法人格尚未消
05 滅，仍有當事人能力，並應以清算人楊齊為被告公司之法定
06 代理人。

07 二、原告主張：被告為一服飾銷售業者，原告自108年6月1日起
08 受僱於被告，擔任行政人員，工作內容包含直播、客服、對
09 帳等被告所指示之事項。109年4月1日起，原告擔任部分工
10 時人員，兩造約定按每小時180元金額計薪。111年3月被告
11 為前往韓國從事直播銷售服飾業務，於同年月15日再將原告
12 改為全時員工，並指派原告隨同其前往韓國提供勞務，每月
13 薪資則約定為4萬元。兩造間之勞動契約於112年5月18日終
14 止，爰起訴請求下列款項：(1)積欠工資151,291元：109年4月
15 1日起至111年3月14日止，原告擔任部分工時人員，而自109
16 年7月1日起至111年3月14日止，該段期間之工資合計為25
17 5,000元，原告同意赴韓國提供勞務後，被告再為給付上開
18 工資，然被告迄今仍未給付，原告受被告指派前往韓國服勞
19 務係以學生簽證方式為之，簽證等相關費用為85,476元，又
20 原告於韓國期間先添購家具花費18,233元，為簡化爭議，原
21 告同意將上開費用自前述被告積欠之工資中扣除，僅請求被
22 告給付151,291元。(2)特別休假未休工資4,000元：原告自11
23 1年3月15日起以全月在職方式提供勞務，迄112年5月18日
24 兩造間勞動契約終止日止，共有10日特別休假，原告尚有3
25 日未休，原告於該段期間月薪均為4萬元，被告應給付特別
26 休假未休工資4,000元(40,000÷30×3=4,000，元以下均4捨5
27 入)。(3)原告墊付之機票費17,523元：被告指派原告前往韓
28 國提供勞務，因而允諾支付原告往返韓國之機票費用。原告
29 於112年12月17日墊付自韓國返回台灣之機票費9,305元，並
30 於112年2月12日墊付自台灣前往韓國之機票費8,218元，原
31 告自得依兩造間之約定請求被告給付上開機票費合計17,523

元。(4)原告於109年4月至111年1月之薪資分別如起訴狀附表2所示，被告應為原告提繳如附表2所示之勞工退休金（下稱勞退金）合計22,693元，被告未依法提繳，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規定，請求被告補提繳之。並聲明：(一)被告應給付原告172,814元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳22,693元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶。

三、被告則以：被告與原告於111年3月一同前往韓國遊玩，期間被告不僅支付原告在韓國之學費，甚至家具、遊玩、購物、生活費用均由被告負擔，其給付予原告之金額顯已大幅超越原告工資及機票，原告請求被告給付積欠之工資，顯非可採；又原告係自行記錄當月之到勤日數及工作時數再向被告提出請領每月薪資，原告是否請假、特休，亦係其自行記錄，原告未提出其出勤記錄，卻空口指摘其尚有3日特休未休，而請求被告給付特別休假未休工資，顯無理由等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

(一)原告主張被告為服飾銷售業者，原告自108年6月1日起受僱於被告，擔任行政人員，工作內容包含直播、客服、對帳等被告所指示之事項，原告自109年4月1日起改為部分工時人員，約定時薪為180元，又於111年3月15日起改為全時員工，約定每月薪資4萬元，兩造於112年5月18日終止勞動契約等情，為被告所不爭執（本院卷第42、70頁），自堪信為真實。

(二)原告請求被告給付積欠工資151,291元、機票費17,523元及特別休假未休工資4,000元，是否有理，分述如下：

(1)按雇主應置備勞工出勤紀錄及勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，並應保存五年，勞基法第30條第5項、第23條第2項定有明文，故若雇主不依前揭規定備置工資清冊及出勤紀錄，自應由雇主負擔

01 因不備置各該文書所生舉證上之不利益。查原告主張其自10
02 9年7月1日起至111年3月14日止，擔任部分工時人員之工資
03 合計為255,000元，原告同意赴韓國提供勞務後，被告再為
04 給付，然被告迄今仍未給付等情，業據提出如起訴狀附表1
05 所示之工作時數及薪資統計表（勞簡專調卷），及被告使用
06 通訊軟體LINE傳送「你的小時數」、「到底有沒有要領薪
07 水」、「凱西你有沒有領到薪水麻煩統計給我喔」、「我要
08 看看我在韓國這邊要準備多少韓幣給你」等內容予原告之對
09 話記錄可稽（勞簡專調卷第15至19頁、第35、36頁），並經
10 證人即曾受僱於被告之員工陳宥彤具結證稱：伊與老闆、原
11 告在同一個場合，他們兩個在聊天，老闆一直表示很希望原
12 告一起去韓國工作，原告同意暫不支領部分工時期間之薪
13 資，等到去韓國再由被告以韓幣支付給原告等語（本院卷第
14 73至76頁），足見被告確有積欠原告部分工時工資之情事，
15 原告主張自109年7月1日起至111年3月14日止，計有如起訴
16 狀附表1所示之薪資合計255,000元，而被告未提出原告之工
17 資清冊、出勤紀錄證明原告之主張不實，依前開說明，自應
18 認原告此部分主張為真實。又原告主張被告指派原告前往韓
19 國提供勞務，因而允諾支付原告往返韓國之機票費用乙節，
20 除經證人陳宥彤證述被告確有指派原告至韓國參與直播及負
21 責買貨及客服等語（本院卷第73頁），亦有原告提出其參與
22 直播之截圖及被告使用通訊軟體LINE傳送「之前的說要幫你
23 付的機票妳再把收據給我喔」、「還有票根 馬丁說要報公
24 司帳」等內容予原告之對話記錄可稽（勞簡專調卷第37頁、
25 本院卷第51、57頁），而往返台灣、韓國之機票費用各9,30
26 5元、8,218元，合計17,523元，亦有原告提出購票記錄存卷
27 可查（勞簡專調卷第39、40頁）。被告雖辯稱被告與原告於
28 111年3月一同前往韓國遊玩，期間原告在韓國之學費、家
29 具、遊玩、購物及生活費用等均由被告負擔，其給付予原告
30 之金額已大幅超越原告工資及機票云云。然除韓國之簽證等
31 相關費用85,476元、添購家具費用18,233元以外，其餘均為

01 原告所否認，被告就此亦未能舉證以實其說，已難信採，且
02 被告縱有為原告支付上開款項，或係出於贈與或好意施惠行
03 為，兩造間亦未達成以原告在韓國之費用與被告應付之工資
04 及機票費用互為抵銷之合意，被告自不得以其曾負擔原告在
05 韓國之費用為由拒絕給付原告之工資及機票費。則積欠工資
06 255,000元扣除原告於韓國之簽證等相關費用85,476元、添
07 購家具花費18,233元後，原告請求被告給付工資151,291
08 元、機票費用17,523元，應屬有理。

09 (2)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
10 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
11 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年
12 未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。勞
13 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主
14 應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日
15 數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，
16 並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利
17 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」、「本法
18 第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、
19 發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘
20 以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特
21 別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之
22 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正
23 常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」勞基法第38
24 條第1、4、5、6項、同法施行細則第24條之1第2項第1款第
25 1、2目分別定有明文。原告主張其自111年3月15日起以全月
26 在職方式提供勞務，迄112年5月18日兩造間勞動契約終止
27 日止，共有10日特別休假，原告尚有3日未休。被告則抗辯
28 原告應提出其出勤記錄，證明尚有特別休假3日未休等語。
29 然雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之
30 工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期
31 將其內容以書面通知勞工，勞工依本條主張權利時，雇主如

認為其權利不存在，應負舉證責任，業如前述，被告於原告主張權利時，既未能提出原告之工資清冊或出勤記錄，證明原告請求特別休假未休工資之權利不存在，則原告主張其尚有3日未休，被告應給付特別休假未休工資4,000元（ $40,000 \div 30 \times 3 = 4,000$ ），即無不合。

(三)按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號裁判要旨參照）。查原告主張其於109年4月至111年1月之薪資如起訴狀附表2所示，被告未提出原告工資清冊證明原告之主張有何不實，自堪採信。被告於上開期間未依法提繳原告之勞退金，有原告提出勞退金提繳異動查詢資料可稽（勞簡專調卷第43頁），則原告請求被告補提繳如起訴狀附表2所示之勞退金合計22,693元，應有理由。

五、綜上所述，原告請求被告給付172,814元（ $151,291 + 17,523 + 4,000 = 172,814$ ），及自起訴狀繕本送達被告翌日即113年11月20日（勞簡專調卷第63頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之利息，暨提繳22,693元至原告於勞保局之勞退金個人專戶，為有理由，應予准許。又本判決第1、2項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件

01 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項
02 規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
04 本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日
07 勞動法庭法官 鍾淑慧

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日
12 書記官 蔡蓓雅