

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞簡上字第1號

上訴人 詮翰能源科技有限公司

法定代理人 黃景寧

被上訴人 廖欣怡

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於中華民國114年8月18日本院勞動法庭114年度竹勞簡字第6號第一審判決提起上訴，本院於民國115年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人方面：除與原判決記載相同者，茲引用之外，補稱：原審民國114年7月17日言詞辯論期日開庭通知書寄往新竹市○○路000巷0號該址（下稱民族路地址），並依被上訴人之聲請而准其一造辯論判決，這是無效判決，因為上訴人法定代理人黃景寧（下逕稱其姓名黃景寧）已於114年4月10日將個人戶籍遷至公司地即新竹市○○路000號1樓（下稱高峰路地址），而前開原審言詞辯論期日之郵務通知書是在數日後，方由黃景寧家人轉交，雖黃景寧於通知書法定領取時間內，前往派出所領取，惟早已錯過開庭時間，當然無法出庭自證。又，原判決理由只引用被上訴人方面不實陳述，於上訴人方面沒能到場下，無法辨別，本件被上訴人於任職第2年起，她的業績至少要能夠養活她自己，公司方面已經給與蜜月期9個月並明確告知被上訴人數次，倘若被上訴人業績良好，是可以不進公司，然而基本職業倫理道德，被上訴人卻全部違反或沒做到，本來112年5月再次告知被上訴人時，公司方面是要對被上訴人辦理資遣的，被上訴人我行我素，離職之後甚至從事與上訴人主要營業項目相關工作，被上訴人除了於113年年中，自己成立公司或靠行，在職期間於本

01 案前後數月，業績為0、收款為0，但薪資照領、應酬酒照樣
02 喝，被上訴人電機知識薄弱，系統更無概念，看數據就知
03 道，非本科出身的被上訴人，怕髒、怕熱、怕流汗脫妝，不
04 肯腳踏實地學習科技專業技術，沒本事卻只想靠吃飯喝酒送
05 禮，賺的錢都還不夠她自己吃喝送禮，入不敷出，何況又不
06 是每家科技廠都吃這套，一旦遭到檢舉，參與人員就是開
07 除，廠商也會被禁止入場，被上訴人從上訴人這邊偷技術、
08 偷供應商，能力太弱，拿1份節能驗證報告給她抄，改善前
09 後數據，被上訴人都能寫出一塌胡塗、不知所云，這種道德
10 三觀，罄竹難書等語。爰依法提起本件上訴等語，並聲明：
11 (一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴駁回；(三)第一、二
12 審訴訟費用均由被上訴人負擔。

13 二、被上訴人方面：

14 除與原判決記載相同者，茲引用之外，補稱：原審送達程序
15 已發揮功能，上訴人不能主張判決無效，被上訴人任職期間
16 已被定調為外勤為主、不在辦公室打卡之勞務模式，且以被
17 上訴人個人貢獻度分析，完全可以打臉上訴人指摘所謂表現
18 不佳，甚至兩造間尚有50%獎金之約定，可信公司方面極度
19 依賴被上訴人能力與專業，又從上訴人從未行使過懲戒權觀
20 之，可見上訴人是積欠依法應給付之薪資與資遣費，方事後
21 編造出詆毀被上訴人之不實言論，請看被上訴人提出個人新
22 臺幣（下同）77萬元業績明細、依規辦理之請假表及每日LI
23 NE勞務回報紀錄，本件上訴人是一方面享受被上訴人帶來77
24 萬元業務利潤，同時卻又在訴訟中全盤否定被上訴人勞動價
25 值，明顯屬於背信與惡意等語，資為抗辯，並聲明：(一)請求
26 駁回上訴；(二)上訴費用由上訴人負擔。

27 三、本院判斷如下：

28 (一)、依民事訴訟法第127條第1項、第136條、最高法院93年度台
29 上字第948號裁判、臺灣高等法院98年度抗更（一）字第21
30 號裁判，對公司為送達應向其法定代理人為之。又，依一定
31 之事實，足認以久住之意思，住於一定之地域者，即為設定

其住所於該地，為民法第20條所明定，是我國民法關於住所之設定，兼採主觀主義及客觀主義之精神，必須主觀上有久住一定地域之意思，客觀上有住於一定地域之事實，該一定之地域始為住所，故住所並不以登記為要件。而戶籍法為戶籍登記之行政管理規定，戶籍地址乃係依戶籍法所為登記之事項，戶籍地址並非為認定住所之唯一標準。查，原審指定之114年5月8日勞動調解期日通知書，係送達於黃景寧當時位於民族路住所並由黃景寧家人即其母親（黃）姚秀婉於114年3月24日收受（見原審卷第25頁回證），114年5月8日當日兩造均有出席，因調解不成立而續行訴訟（見原審卷第128頁筆錄），惟上開法定代理人原民族路住所，未據黃景寧廢止，此有黃景寧於本院115年3月6日準備程序在庭稱：我實際上是民族路和高峰路兩邊住，今年農曆年後仍以民族路居多，因為我還有兩個老人家需要照顧，我在民族路的房間還在，高峰路也就是公司址的房間，是暫時的，我還在整理等語在卷（見本院卷第120頁筆錄），因此原審指定之114年7月17日言詞辯論通知書於114年6月20日寄存於民族路地址（見原審卷第137頁回證），依前開說明，本件於程序方面，仍屬符合對公司為送達已向法定代理人為之，因此原審依民事訴訟法第436條第2項、第385條第1項前段規定，准被上訴人一造辯論而為判決（見原審卷第188頁筆錄），並無違誤，上訴人以行政管理之遷移戶籍乙端，指摘原審送達不合法云云並主張原判決為無效判決，自不可採。

(二)、而於實體方面，原審對於被上訴人請求：①積欠工資12萬8,000元；②代墊費用5,110元；③特別休假未休工資1萬9,000元；④資遣費3萬元，合計18萬2,110元，扣除上訴人已匯款5,000元，差額17萬7,110元，全部准許，雖經上訴人不服並以被上訴人業績不佳、專業不夠、欠缺職業倫理云云，提起上訴，然查兩造對於原審卷第147頁及本院卷第108頁之「111年9月22日詮翰能源科技有限公司員工績效獎金制度」（均影本），其形式與真正均不爭執，形式上係同一份文件重複

轉印提出、內容上則係公司方面應給予員工按件計酬，於廠務部分，甲方即上訴人佔牌價金額50%，乙方即被上訴人佔牌價金額50%，設備及工程部分，純營利比甲方即上訴人佔50%，乙方即被上訴人佔50%，且兩造對於該111年9月22日約定係指乙方「每月主薪3萬元以外之額外業績分紅」，雙方意見一致，並無爭執（見本院卷第121頁兩造陳述），併參上訴人114年1月13日提出到院支付命令異議狀已稱：「廖女士本薪3萬元，勞健保勞退公司全額負擔」等語明確在卷（見原審卷第11頁），故而原判決准許之「①積欠工資12萬8,000元」該項，乃係根據勞動基準法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」規定，依法判決命上訴人給付112年10月份起至113年3月份止工資（計算式：30,000元/月×6月－1,000元/日×休假扣薪52日＝12萬8,000元），完全符合兩造間對於工資約定之內容，認事用法均無錯誤，而上訴人所稱業績良窳，乃另一額外績效獎金之問題，自不容上訴人單方片面變更勞動條件，更不得容黃景寧一己意見，將底薪與業績掛勾、降至「0」處理。

(三)、至「②代墊費用5,110元」及「③特別休假未休工資1萬9,000元（請求權基礎為勞動基準法第38條第1項、第4項；計算方式則參考勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目）」，於此兩項請求，上訴人於原審並未爭執（見原判決第3頁第22行、第4頁第10行），上訴意旨復無提及（見本院卷第24～28頁上訴人書狀、第118～123頁筆錄、第140～142頁筆錄、第144～152頁庭呈文件）。又，「④資遣費3萬元」此項，則因雇主即上訴人積欠6月薪資，故勞工即被上訴人於113年4月2日終止勞動契約，並於3萬6,542元範圍內取整數3萬元計算之資遣費（該3萬6,542元計算式，詳原判決第4頁第29行，略），亦未據上訴人提出反對意見（同上卷頁），上訴人僅空泛稱：「第二年業績至少要養活自己」「不然就資遣」「廖女狡賴」等等情詞（見本院卷第24頁上訴理由），惟並不能作為卸免上訴人依勞動基準法第

22條第2項前段應盡給付工資其義務之正當事由，於雇主違反此項給付工資之義務時，勞工方面自得引用勞動基準法第1項第5款及第6款終止勞動契約並依照勞工退休金條例第12條第1項請求資遣費，並無疑問。

四、從而，原審依被上訴人之聲請，准其一造辯論而為判決，並命上訴人應給付被上訴人17萬7,110元，同時依職權宣告假執行及酌定相當擔保為得免假執行之宣告，暨定訴訟費用之負擔，經核其認事用法，均無違誤，上訴人仍執前開情詞，指摘原判決不當，求為廢棄改判，其上訴為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一論述。

據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第463條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	115	年	4	月	8	日
			民事庭			審判長法官	彭淑苑		
						法官	陳麗芬		
						法官	周美玲		

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中	華	民	國	115	年	4	月	8	日
						書記官	蔡萱穎		