臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第53號

原　　告　吳00

000000000000000000

被　　告　英屬維京群島商速光國際有限公司

000000000000000000

法定代理人　廖宇平

000000000000000000

000000000000000000

上　一　人

訴訟代理人　林暐程律師

　　簡逸豪律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年7月27日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）203萬6,166元，及自民國115年5月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之82，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以203萬6,166元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠、原告自民國111年7月18日起受僱於被告，擔任研發工程師職務，約定每月薪資32萬元、每月伙食津貼1,100元。嗣被告於113年3月間以公司資金減縮、現金流不足為由，要求原告配合暫時降薪，經兩造協商後簽署「合同內容變更或補充部分」協議（下稱：系爭協議），約定自113年3月1日起原告每月薪資暫調整為25萬6,000元，俟被告完成新一輪融資

後，除恢復原約定月薪32萬元外，被告尚應補發降薪期間每月薪資差額6萬4,000元。詎被告僅於113年3月起至同年7月期間給付原告降薪調整後之薪資，自113年8月起即完全未給付原告任何薪資，已構成勞動基準法（下稱：勞基法）第14條第1項第5款事由，原告遂於113年12月27日以電子郵件向直屬研發主管提出離職申請書，依據勞基法第14條第1項第5款規定於114年1月3日終止與被告間之勞動契約，原告僅因出於體諒被告之善意而與其達成合意，將114年1月3日起至114年3月31日期間以育嬰留職停薪形式作為過渡期安排，即免除被告於該期間之薪資給付義務，改由原告向勞保局申請育嬰留職停薪津貼，原告並未拋棄已依法行使之契約終止權，故兩造間勞動契約仍自113年12月27日即已生終止效力。

㈡、為此，依勞基法第22條、第14條第1項第5款、第17條、第38條規定提起本件訴訟，請求被告給付原告113年3月至7月期間降薪差額32萬元、113年8月至12月期間積欠之薪資160萬元及伙食津貼5,500元、原告離職前所餘未休之特別休假83小時折算工資11萬833元及資遣費43萬2,000元，共246萬8,333元本息等語，並聲明：

1、被告應給付原告246萬8,333元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2、願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

被告公司之法定代理人僅是掛名代表人，並無實權且已於去年2月提離職，僅因找不到接替的負責人，所以沒有辦理變更登記，無法代表公司進行答辯，也無法核實原告請求的金額是否正確等語，資為抗辯。

三、本院之判斷：

㈠、被告公司法定代理人仍得代表被告公司應訴：

1、按外國公司在中華民國境內設立分公司者，應專撥其營業所用之資金，並指定代表為在中華民國境內之負責人，公司法

第372條第1項定有明文。次按公司設立登記後，有應登記之事項而不登記，或已登記之事項有變更而不為變更之登記者，不得以其事項對抗第三人，亦為公司法第12條所明定，並依同法第377條第1項規定，於外國公司在中華民國境內設立之分公司準用之。

2、經查，被告公司為外國公司，經指定廖宇平為代表在中華民國境內之負責人乙情，業有被告公司登記公示資料查詢結果及本院依職權調閱被告公司之變更登記表等件存卷可查（詳本院卷第101頁、限閱卷），且觀兩造所簽訂之勞雇雙方協商減少工時協議書，其上立協議書人處被告公司負責人欄位經廖宇平簽名用印於上（詳本院卷第21頁至第27頁）；被告公司於114年3月31日所開立之原告離職證明書，其上亦經載明廖宇平為被告公司負責人（詳本院卷第83頁），足見廖宇平為被告公司指定在中華民國境內之負責人，至為明確，則依上開規定與說明，縱廖宇平曾表明欲辭任被告公司在我國境內負責人職務，此登記事項未據辦理變更之登記，不得執以對抗原告，廖宇平於本件訴訟仍有對外代表被告公司為訴訟行為之權，是其辯稱無從代表被告公司進行答辯云云，要無足採，合先敘明。

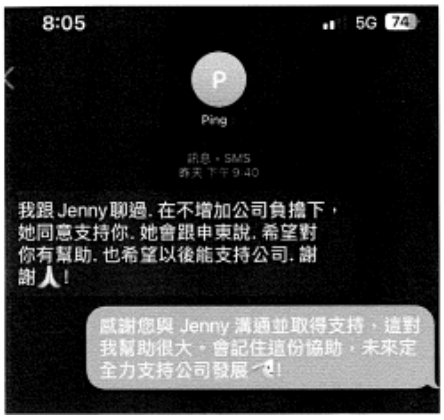
㈡、兩造間勞動契約係於114年3月31日合意終止：

1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款前段定有明文。次按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者，兩者契約終止型態之發生原因、行使方法、法律效果迥異，無可混淆。又按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所明定。而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最

高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

2、原告主張其自111年7月18日起受僱於被告，擔任研發工程師職務，約定每月薪資32萬元、每月伙食津貼1,100元，嗣兩造於113年3月間經協商簽署系爭協議，約定自113年3月1日起原告每月薪資暫調整為25萬6,000元，俟被告完成新一輪融資後，除恢復原約定月薪32萬元外，被告尚應補發降薪期間每月薪資差額6萬4,000元，而被告僅於113年3月起至同年7月期間給付原告調整降薪後之薪資25萬6,000元，並自113年8月起即完全未給付原告任何薪資等情，業據提出系爭協議書影本、113年1月至6月員工薪資單、存款帳戶交易明細等件為憑（詳本院卷第29頁至第79頁），核與其所述情節相符，並僅據被告到庭辯以：無法代表公司進行答辯，無法核實原告請求的金額是否正確云云，則依調查證據之結果及斟酌全辯論意旨，堪認原告主張上開情節為真實。

3、原告復主張其已於113年12月27日以電子郵件向直屬研發主管提出離職申請書，依據勞基法第14條第1項第5款規定於114年1月3日終止與被告間之勞動契約云云，並提出電子郵件影本為據。觀諸該電子郵件內容，雖可見有原告向直屬主管表達欲終止兩造間勞動契約之陳述，然依原告所提出其嗣與被告公司負責人間之對話內容：



可見彼時兩造經溝通討論後，已達成繼續僱傭關係之共識，加以原告自114年1月1日起即向被告申請育嬰留職停薪至同年3月31日止，並向勞動部勞工保險局申請於上開育嬰留職停薪期間遞延繳納保險費乙節，業據原告於起訴時具狀陳明

在案（詳本院卷第15頁），復有其提出個人勞工保險投保查詢結果存卷可查（詳本院卷第81頁），足徵兩造間勞動契約於113年12月27日後仍為存續，並無因原告行使終止權，發生終止勞動契約效力。準此，原告其後於114年3月31日經通訊軟體向其大陸地區直屬主管通知終止勞動契約並提出離職申請單，由被告公司財務部門交付被告所開立原告之離職證明書，該證明書其上記載原告服務期間至114年3月31日止，被告並於114年3月31日為原告辦理勞工保險退保等情，有原告提出離職申請單、與直屬主管間之通訊軟體對話紀錄、原告個人勞工保險投保查詢結果、離職證明書等件在卷可查（詳本院卷第147頁、第81頁至第83頁），應認兩造間勞動契約實係於114年3月31日經雙方合意而終止。

㈢、被告應給付原告203萬6,166元；逾此範圍之請求，則無理由：

1、按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。經查，原告依兩造間勞動契約之約定，每月薪資32萬元、每月伙食津貼1,100元，嗣兩造於113年3月間經協商簽署系爭協議，約定自113年3月1日起原告每月薪資暫調整為25萬6,000元，俟被告完成新一輪融資後，除恢復原約定月薪32萬元外，被告尚應補發降薪期間每月薪資差額6萬4,000元，而被告僅於113年3月起至同年7月期間給付原告調整降薪後之薪資25萬6,000元，並自113年8月起即完全未給付原告任何薪資等情，已據論斷如前，則兩造間勞動契約既於114年3月31日終止，原告請求被告如數給付尚積欠113年3月至7月期間降薪差額32萬元【計算式：（原約定月薪32萬元-25萬6,000元）x5月=32萬元】、113年8月至12月期間積欠之薪資160萬元（計算式：月薪32萬元x5月=160萬元）及伙食津貼5,500元（計算式：每月1,100元x5月=5,500元），自屬有據。

2、次按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方

協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；因年度終結者，應於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給；因契約終止者，於終止勞動契約時發給，勞基法第38條第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款定有明文。經查，原告於兩造間勞動契約終止時，尚有未休之特別休假共計83小時乙情，有原告提出之員工薪資單存卷可憑（詳本院卷第39頁），堪信為真實，則揆諸前開規定，原告請求被告給付按其特休未休日數結算之薪資11萬666元【計算式：(原告每月薪資32萬元÷30日÷8小時)×83小時≒110,666元，元以下四捨五入】，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據。

3、又按勞動契約依勞基法第11條、第13條但書或第14條及第20條或勞工職業災害保險及保護法第84條、第85條等規定終止時，雇主應發給勞工資遣費；除符合上開法定事由及勞雇雙方協議給付資遣費外，勞工並無資遣費之請求權。經查，本件兩造間之勞動契約係經兩造合意終止乙節，已據論斷如前，則原告請求被告給付資遣費43萬2,000元，揆諸前開規定與說明，於法即屬無據，難為准許。

4、據上，原告所得請求被告給付之總額合計為203萬6,166元（計算式：320,000元+1,600,000元+5,500元+110,666元=2,036,166元）；逾此範圍之請求，則屬無據。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條、第38條第4項規定，請求被告給付203萬6,166元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年5月14日起（詳本院卷第115頁本院送達證書）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

五、假執行之宣告：

按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第一項既屬就勞工之給付請求

為雇主部分敗訴之判決，爰依上開規定就原告勝訴部分依職權宣告假執行，使原告得於本事件判決確定前先為強制執行，以實現判決所載債權內容，保護勞工之利益，並同時宣告被告得預供擔保免為假執行，以平衡兼顧雇主之利益。至原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　王佳惠

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　　115　　年　　8　　月　　14　　日

書記官　黃伊婕