

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第130號

原告 戚秀國

被告 銀翼餐飲事業有限公司

設臺北市○○區○○路0段00號及00號
之0、0樓

法定代理人 張蘋心

訴訟代理人 陳丁章律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年8月29日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬元，及自民國一一〇年十二月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣壹拾捌萬元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 三、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告起訴主張經審理後略以：原告於民國109年12月28日起受僱於被告，由被告總經理藍隆盛應聘，擔任副總經理，負責協助總經理、現場安全及推動各項事務，約定每月工資為新臺幣（下同）6萬元。嗣被告於110年5月1日原告上班時表示打卡鐘故障，不讓原告打卡，故原告於110年5月5日寄發存證信函，告知被告上開行為已違反勞動基準法（下稱勞基法），並自該日終止勞動契約。惟被告迄今積欠原告110年2月至4月之工資共18萬元，另原告有於110年2月12至同年月15日、同年3月7日及同年月14日共6日在休假日工作，被告應加倍發給工資1萬2000元，共19萬2000元未給付，原告屢次催討，被告均置之不理，爰依兩造間僱傭契約之法律關係及勞基法第36條規定提起本件訴訟。並聲明：（一）被告應給付原告19萬2000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，

01 按年息百分之5計算之利息；(二)願供擔保，請准宣告假執行
02 。

03 二、被告答辯意旨略以：原告並非被告員工，亦無班表，且被告
04 管理階層之選任、聘用，均需所有董事同意，而被告並無副
05 總理之職別，藍隆盛亦無聘用副總經理之權，然原告擔任副總
06 經理一職，未經董事同意，且其餘董事均未知悉，故兩造間
07 並無僱傭關係。又被告董事長張蘋心、董事廖鳳嬌、股東林
08 鑫於110年1月8日前往公司，要求會計王麗華提出公司財產
09 文件、帳簿、表冊等時，竟遭自稱係藍隆盛及律師所僱用之
10 原告出面阻撓、要脅，然原告對於其薪資、職務均一概不知
11 ，且工作內容與被告無關，足認被告從未僱用原告。退步言
12 之，縱認兩造間存有僱傭關係，原告應依董事長指揮監督執
13 行職務，惟原告拒絕接受董事長指揮監督，並表示司是藍隆
14 盛管的，董事長行使職務經其層層節制，向藍隆盛報告，足
15 證原告係受不正指使，阻撓恫嚇被告董事長、董事、股東瞭
16 解公司財務及業務狀況，顯然係對雇主實施暴行或違反勞動
17 契約情節重大，被告已於110年1月9日以股東決議解任原告
18 所有職務，並以存證信函於同日送達時生終止勞動契約之效
19 果等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

20 三、本院之判斷：

21 (一)原告主張自109年12月28日任職於被告，由被告總經理藍隆
22 盛應聘，擔任副總經理，約定每月工資為6萬元，被告並有
23 為原告投保勞工保險，並提繳勞工退休金，其最後工作日為
24 110年4月30日，另原告有於110年5月5日以存證信函終止兩
25 造間勞動契約等事實，業據原告於本院審理時陳明在卷，並
26 提出勞工保險加保申報表、110年1月1日至同年4月15日之攷
27 勤表、存證信函、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、
28 勞工退休金個人專戶明細資料等件為證，核與證人藍隆盛於
29 本院審理時之證述相符，堪認為真實。

30 (二)被告雖辯稱原告之雇用未經所有董事同意，且證人藍隆盛無
31 任用副總經理之權限等語，然於109年12月間證人藍隆盛仍

01 為被告之總經理乙節，為兩造所不爭執，且被告確有給付原
02 告110年1月之工資乙節，亦據證人即被告董事長特助林鑫於
03 本院審理時證述明確，既原告為時任被告總經理之證人藍隆
04 盛所面試僱用，工作內容受證人藍隆盛指揮監督，參以原告
05 於110年1月1日至同年4月15日亦有至被告餐廳出勤之紀錄，
06 被告復有為原告投保勞工保險等節，縱被告嗣後有於110年1
07 月9日以存證信函為終止其與證人藍盛隆間委任關係之意思
08 表示，該存證信函於同年月12日送達證人藍盛隆而生終止之
09 效力，兩造間並就代理權之有無有所爭執，有本院110年度
10 訴字第1181號民事判決可憑，然仍無礙於兩造間僱傭關係已
11 自109年12月28日起成立，堪認兩造自109年12月28日起至
12 110年5月5日止存有僱傭關係。

13 (三)被告雖辯稱因原告110年1月8日有阻撓、拒絕被告董事長張
14 蘋心、董事廖鳳嬌等人檢閱被告帳務之行為，拒絕接受被告
15 董事長張蘋心指揮監督，原告顯有對雇主實施暴行或違反勞
16 動契約情節重大之情，經被告於110年1月9日以股東決議解
17 任原告之所有職務，並以存證信函於同日送達時生終止勞動
18 契約之效力等語，並提出110年1月8日證人林鑫、被告董事
19 廖鳳嬌、被告董事長張蘋心與原告間之錄音對話內容及110
20 年1月9日之存證信函為證，然觀諸前揭錄音對話內容，原告
21 對林鑫、廖鳳嬌、張蘋心等人並無任何暴行或重大侮辱之行
22 為，被告僅泛稱原告有違反勞動契約情節重大之情，惟迄今
23 亦未舉證以實其說，故被告於110年1月9日以存證信函依勞
24 基法第12條第1項第2款、第4款終止兩造間僱傭契約難認合
25 法，不生合法終止之效力，是被告前揭所辯不足採信。

26 (四)原告請求給付部分：

- 27 1.工資部分：原告主張被告自110年2月1日起至同年4月30日均
28 未給付工資等語，被告亦不否認其後未再給付原告任何款項
29 ，既兩造間僱傭關係於110年2月1日至同年4月30日仍然存在
30 ，被告自應給付原告工資共18萬元（＝6萬元×3月）。
31 2.休假日工作部分：原告主張於110年2月12至同年月15日、同

01 年3月7日、同年月14日共6日在休假日工作，被告未加倍發
02 給工資等語，然證人藍隆盛於本院審理時證稱：被告員工於
03 過年期間工作會給補休，正常是除夕到初二有上班，上班一
04 天補休二天，另外還會有紅包1000元，初三開始至初五則是
05 上班一天補休一天，另外還有紅包500元，而原告過年期間
06 上班的補休都已休畢等語，另就原告之攷勤表以觀，原告於
07 110年2月份休假4日、於110年3月份休假7日、於110年4月1
08 日至同年月15日休假4日，而原告未提出其於110年4月16日
09 至同年5月5日之出勤紀錄，難認原告於該段期間有未休假而
10 出勤工作之情形，足見原告雖確有於110年2月12至同年月15
11 日、同年3月7日、同年月14日在休假日工作，然原告就其延
12 長工作時間均已補休完畢，故原告請求被告給付休假日加倍
13 工資1萬2000元即屬無據。

14 (五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任
15 。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定
16 利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，
17 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項
18 、第233條第1項、第203條分別定有明文。次按依勞基法終
19 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細
20 則第9條亦有明定。本件起訴狀繕本送達至被告登記地，由
21 被告之受僱人於110年11月30日受領，有本院送達證書附卷
22 可憑，則原告請求被告給付自同年12月1日起至清償日止，
23 按年息百分之5計算之遲延利息即屬有據。

24 四、綜上所述，原告依兩造間僱傭契約之法律關係及勞基法第36
25 條規定，請求被告給付18萬元，及自110年12月1日起至清償
26 日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；
27 原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

28 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
29 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
30 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
31 第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，

01 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定
02 就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告
03 提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，
04 其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

05 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉
06 證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日

09 勞動法庭 法 官 翁偉玲

10 以上正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，向本院提出
12 上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日

14 書記官 王曉雁