臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第185號

原　　告　王明正

000000000000000000

被　　告　選爾共享技術股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黎安國

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年6月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣75萬2576元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣75萬2576元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。經查，原告主張其受僱被告後，工作地點為包含臺北、新竹、臺中、新加坡等地，自疫情起即於原告住家即臺北市文山區提供遠距工作服務，被告並無爭執，故原告在職期間之勞務提供地屬本院所轄範圍，本院就本件有管轄權。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於民國105年8月14日起任職於被告，每月薪資新臺幣（下同）6萬元扣除勞健保後為5萬8137元，被告自108年2月

起即有積欠薪資之事實，原告前曾就109年8月前之積欠薪資聲請調解成立，並經臺灣新竹地方法院（下稱新竹地院）准予強制執行，被告抗告後，再成立調解，而同意給付積欠薪資。然被告自109年9月起之薪資又未給付，迄至110年7月15日以休業為由終止兩造勞動契約，然仍積欠109年9月至110年7月15日間薪資共60萬9500元及資遣費14萬5000元，爰依兩造間勞雇契約、勞基法及勞工退休金條例，提本件訴訟等語。

㈡並聲明：被告應給付原告75萬4500元，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造前於新竹地院雖成立調解，被告並支付31萬4411元，然就剩餘金額41萬4436元，不同意給付。原告任職於被告為營運副總，負責臺灣維運工作及新加坡重要業務，自108年8月自新加坡回台後未再前往新加坡，均以網路於臺灣聯繫新加坡，109年1月底因重要業務需派原告前往新加坡以利取得業務擴張及團隊薪資，然原告以需照顧家庭及來回需隔離為由，拒絕前往，讓因癌症剛化療完之法定代理人前往。嗣被告法定代理人因癌細胞擴散而無力顧及被告營運而停擺，然原告亦未規劃離職或執行營運副總工作，單純等待被告支付薪資或資遣。是其自109年1月應前往新加坡之工作、在臺實際會議亦由被告法定代理人為之，原告僅於家中協助轉傳LINE。自109年12月1日起被告因資金不到位，處於歇業情形，原告自不得領取薪資，其年資亦應計算至實際有工作之108年12月等語置辯。並聲明：原告及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第152頁）：

（一）原告自105年8月14日起任職被告，約定薪資為6萬元。

（二）兩造前因勞資爭議，經財團法人新竹縣勞資關係協會109年9月24日調解成立，被告同意給付108年2月、4月至6月、109年2至8月薪資及代墊費用共計63萬9507元，並應於109年10月30日、同年11月30日、同年12月31日分三期

清償。嗣經原告聲請對被告強制執行，經臺灣新竹地方法院以109年度勞執字第38號准予強制執行其中24萬2949元。原告嗣再聲請准予強制執行，經新竹地院以110年度勞執字第27號准予強制執行，被告不服抗告後，兩造於110年11月1日達成和解，被告應於110年12月31日給付41萬4436元。

（三）被告於111年3月8日寄送如本院卷第91頁所示非自願離職證明書。

三、本院之判斷：

（一）經查，原告主張其受僱於被告，自109年9月至110年7月15日被告終止兩造僱傭關係間之薪資、資遣費均未給付等情，業據提出勞資爭議調解紀錄、勞工保險異動查詢明細、薪資帳戶交易明細、離職證明書、對話紀錄為佐（見本院卷第11至12頁、第43至63、第67至68頁、第71至73頁、第85至89頁、第91頁、第179至259頁），堪信為真實。被告雖辯稱因原告未有實際前往出差、開會之行為，且因被告公司歇業並無業務，而應自109年1月起不得領取薪資，其年資亦應計算至實際有工作之108年12月止云云。惟按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項已有明文。經查，兩造約定薪資6萬元，被告直至110年7月15日始以休業為由終止兩造僱傭關係，有非自願離職證明書在卷可佐（見本院卷第91頁）。被告均未能提出兩造曾就前開期間約定減少或免除工資之相關證據，難認已合於前開但書規定，而得減免薪資給付義務。且自原告提出之對話紀錄，原告自109年9月起至110年4月間仍陸續有為被告處理事務之對話，並促請被告向勞動部申請減薪減班等情（見本院卷第179至217頁）。則被告辯稱原告自109年1月起均無執行職務，僅被動等待被告資遣云云，並非可採。

（二）次按勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當

日起算；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞動基準法施行細則第5條第1項、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。是計算資遣費時之工作年資，乃指勞工在同一事業單位，自受僱之日起至勞動契約因上開事由終止之日為止之期間。是被告辯稱應僅計算工作年資至108年12月，亦與前開規定未符，並非可採。

（三）關於原告得請求之項目及金額：

1.109年9月至110年7月15日之工資60萬9500元：

被告尚餘109年9月份至110年7月15日，共計10月又15日之薪資，共計60萬9500元未給付（計算式：5萬8137x10＋5萬8137x15/31＝60萬9500，元以下四捨五入），則原告依兩造間勞雇關係請求被告如數給付，核屬有據。

2.資遣費：

被告於110年7月15日以休業為由終止勞動契約，依勞工退休金條例第12條第1項規定，即應給付資遣費。依據原告主張，其月薪扣除勞健保為5萬8137元，其自105年8月14日開始任職於被告公司至110年7月16日（該日不算入）離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年11個月又2天，新制資遣基數為2+343/744（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為14萬3076元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。原告得請求被告給付之資遣費為14萬3076元，逾此範圍，則無理由。

四、結論：

（一）原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告

給付75萬2576元，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。

（二）本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時依被告聲請，酌定被告提供相當之擔保金額，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁回。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　15　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　15　　日

書記官　林祐均