臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第70號

原　　告　蔡崑龍

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾貳萬貳仟參佰零捌元，及自民國一百一十年十一月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以新臺幣壹佰肆拾貳萬貳仟參佰零捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

被告經公司登記址所在之受僱人予以收受、法定代理人戶籍址寄存送達併為公示送達，均生合法送達之效力後，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：其自民國88年5 月1 日起至110 年9 月5 日退休時止受僱於被告陵管處服務部門，約定月薪新臺幣（下同）15萬元（含本薪、伙食津貼及固定獎金），自110 年5 月起則加薪成月薪17萬元（含本薪與固定獎金），薪資於次月5 日發給（下稱前系爭契約），並保有勞工退休金舊制年資6.17年。其退休後，又與被告自翌（6 ）日起以顧問身分再度成立僱傭契約（下稱後系爭契約），薪資金額仍同。詎被告自110 年5 月起陸續遲延給付薪資，更自110 年6 月起即未

給付薪資，其遂於110 年9 月30日終止後系爭契約，然被告人資僅提供薪資給付明細表、獎金給付明細表，迄未給付110 年6 月至同年9 月薪資扣除所得稅、勞健保費與勞退自提等後共66萬5,873 元，舊制退休金差額60萬4,435 元，及特別休假未休折算工資累積38日共15萬2,000 元，爰依前、後系爭契約之法律關係，勞動基準法第38條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告142 萬2,308 元，及自民事聲請支付命令狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，據伊先前提出之書狀略謂：否認有該項債務等語。

三、得心證之理由

㈠首查，原告自88年5 月1 日起至110 年9 月5 日止受僱於被告陵管處服務部門，約定月薪15萬元、110 年5 月起改為17萬元，於110 年9 月5 日退休而終止前系爭契約後，尚與被告約定翌（6 ）日改以顧問身分再度成立後系爭契約至110 年9 月30日止等事實，有新北市政府勞資爭議調解紀錄、薪資給付明細表、獎金給付明細表、瑞興商業銀行帳戶存摺封面與內頁明細影本、勞動部勞工保險局個人網路申報及查詢作業勞保異動查詢結果、被告110 年8 月11日與同年月24日簽呈、勞保與就保、健保資料查詢結果，及稅務電子閘門財產所得調件明細表等附卷可稽（見本院110 年度司促字第19476 號卷，下稱司促卷，第8 頁至第30頁；本院卷第19頁至第30頁、第51頁至第77頁、第85頁至第95頁；本院卷甲第17頁至第43頁），衡之被告前開110 年8 月11日簽呈上明確提及「……依法退休前6 個月平均工資需以勞工身分時之薪資計算……乘上13個基數共1,540,565 元向台灣銀行信託部請領……」，以及前述110 年8 月24日簽呈上註記：「……鑑於目前董事長居家休養，不便打擾，建議原薪、原職1 個月待董事長返公司後再行異動」等文字，是此部分事實，首堪認定。

㈡110 年6 月至同年9 月薪資共66萬5,873 元，尚屬有理：

1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，勞動基準法第22條第2 項前段，民法第486 條前段各有明文。

2.原告主張前系爭契約原約定月薪15萬元、自110 年5 月起改為17萬元，嗣於後系爭契約仍維持原月薪即17萬元等事實，業據其提出薪資給付明細表、獎金給付明細表、瑞興商業銀行存摺封面與內頁影本等件（見本院卷第51頁至第77-2頁；司促卷第14頁至第24頁）。核對其存摺內頁明細（見本院卷第71頁至第77-2頁），原於每月5 日確可領得14萬4,229 元，但於110 年5 月5 日匯入薪資後，直至同年6 月25日方領得較原薪資為高之薪資，此後至今即全無再為薪資給付之證明，顯見原告主張110 年6 月至同年9 月薪資尚未給付一節，堪可採信。輔以原告稅務電子閘門財產所得調件明細表所呈現歷來自被告處領取之薪資總額（見本院卷甲第17頁至第43頁），益徵其主張與被告間約定之薪資金額為真。職是，其請求扣除勞健保費用、所得稅等項目後之110 年5 月至同年9 月薪資66萬5,873 元，應屬可認。

㈢舊制退休金60萬4,435 元：

原告就此部分主張，業提出前揭110 年8 月11日簽呈為證（見司促卷第28頁），上已明載：「累積年資達22年，符合勞基法第53條退休之相關規定，且其有6.17年舊制年資……乘上13個基數共1,540,565 元向台灣銀行信託部請領，餘額604,435 元得由公司負擔」等內容，顯承認應給付原告舊制退休金60萬4,435 元甚明，是其此部分主張，應屬可採。

㈣特別休假未休折算工資15萬2,000 元，堪可採認：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿5 年以上10年未滿者，每年應給予15日之特別休假，若繼續工作10年以上者，每1 年加給1 日，加至30日為止；且勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此觀勞動基準法第38條第1 項第5 款、第6 款、第4 項前段自明

。另勞動基準法第38條第4 項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，而所定1 日工資，為勞工之特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工資，同自勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項即悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，至為明灼。

2.原告既已於被告處依前系爭契約工作22年有餘，依前開規定，其主張尚有38日特別休假未休一情，堪可採信。又本件原告確有前述每月17萬元底薪一節，誠如前述，其欲以此等底薪為計算基礎，則於系爭勞動契約終止前最近1 個月正常工作所得工資1 日為5,667 元（計算式：170,000 ÷ 30≒5,667 ，元以下四捨五入），以38日計算後本可請求特別休假未休折算工資共21萬5,346 元（計算式：5,667 × 38＝215,346 ），則其僅請求15萬2,000 元，應屬有理。

㈤據上，原告應得向被告請求142 萬2,308 元（計算式：665,873 ＋604,435 ＋152,000 ＝1,422,308 ）。被告就原告請求有理由部分僅泛稱否認有該等債務，但未提出任何證據，自不足憑。

㈥末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第233 條第1 項各有明文。復雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，此觀勞動基準法第55條第3 項自明。又勞動基準法第23條第1 項、第38條第4 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，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，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應自終止系爭契約逾30日起負遲延責任。原告既係主張利息自民事聲

請支付命令狀送達翌日起算，又該書狀係於110 年11月26日送達被告之公司登記址且由受僱人收受一情，有本院送達證書可資佐證（見司促卷第38頁），揆諸前揭規定，原告主張本件被告上開應給付原告之金額，自110 年11月27日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告自88年5 月1 日起至110 年9 月5 日止與被告成立前系爭契約，自110 年9 月6 日至110 年9 月30日止與被告成立後系爭契約，於前、後系爭契約終止以降，被告仍積欠上述工資、特休未休折算工資、舊制退休金未予給付。從而，原告依前、後系爭契約之法律關係，勞動基準法第38條規定，請求被告給付142 萬2,308 元，及自110 年11月27日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

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　　111　　年　　6　　月　　10　　日

書記官　施盈如