臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第10號

上　訴　人　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黎婉萍

000000000000000000

000000000000000000

被　上訴人　劉雯棋

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國111年10月28日本院111年度勞簡字第171號第一審判決提起上訴，本院合議庭於112年11年29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。

原判決第二項所命之給付，更正為上訴人應提繳新臺幣貳萬肆仟零肆拾捌元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查上訴人之法定代理人於本院審理期間已變更為黎婉萍，並經該新法定代理人於民國112年10月30日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第109頁），核無不合，應予准許。

二、上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、被上訴人起訴主張暨答辯意旨略以：

㈠被上訴人自107年10月3日起受僱於上訴人，擔任組訓推廣部襄理一職，約定每月工資新臺幣（下同）5萬5000元（含本薪、伙食津貼、工作加給），於次月5號發放，另有行政獎金1萬5000元或3萬元不等，嗣上訴人自110年7月起開始積欠被上訴人工資，被上訴人乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定於同年9月30日終止兩造間勞動契約，上訴人並開立離職證明書；被上訴人於110年9月16日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年11月10日進行調解，因上訴人未出席致調解不成立，迄今上訴人尚積欠被上訴人自110年7月起至同年9月之工資共22萬4093元、資遣費10萬5935元，合計33萬28元未給付，且未提繳自110年4月起至同年9月止共6個月之勞工退休金2萬4048元，爰依勞基法規定及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟。並聲明：1.上訴人應給付被上訴人33萬28元，及自支付命令送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；2.上訴人應提繳2萬4048元至被上訴人之勞工退休金個人專戶。

㈡伊沒有曠職，被上訴人是以指紋方式打卡，公司都有紀錄，且被上訴人未指出伊何時曠職，伊也沒有因為曠職而遭到扣薪之情形，有薪資給付明細表可證等語置辯。

二、上訴人上訴意旨略以：被上訴人所提之勞動局勞資爭議調解紀錄、薪資存摺內頁、薪資給付明細表、離職證明書等件均為影本，上訴人否認其形式上真正；另被上訴人自110年7月起因認上訴人經營不善，而陸續出現無正當理由曠職之情形，亦未依正當程序辦理請假手續，上訴人得依勞基法第12條第1項第6款不經預告終止契約，被上訴人並無工資請求權等語。

三、原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡駁回被上訴人於第一審之訴。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠被上訴人自107年10月3日起受僱於上訴人，擔任組訓推廣部

襄理一職，約定每月工資5萬5000元（含本薪、伙食津貼、工作加給），於次月5號發放，另有行政獎金1萬5000元或3萬元不等，嗣上訴人自110年7月起開始積欠被上訴人工資，被上訴人乃依勞基法第14條第1項第5款規定於同年9月30日終止兩造間勞動契約，上訴人並開立離職證明書；被上訴人於同年9月16日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年11月10日進行調解，因上訴人未出席致調解不成立等情，有離職證明書、上訴人發給之薪資給付明細表、被上訴人之存摺內頁交易明細、及勞資爭議調解紀錄等件影本在卷可稽，並經本院核閱上開文件原本無誤，堪信為真實，上訴人否認前開文件之形式上真正實屬無據，不予採信。

㈡被上訴人請求給付部分：

1.上訴人因自110年7月起積欠員工工資，於同年8月18日公布自同年月20日起按職位，以每日定額總數平均分配發放積欠工資，且上訴人確實自110年8月20日起陸續匯給被上訴人110年6月份工資及7月份部分工資等節，有上訴人之管理處業務聯繫單及被上訴人存摺內頁交易明細等件可考，足見上訴人確實有積欠被上訴人工資之情事無訛。

2.觀諸被上訴人之存摺內頁交易明細，被上訴人110年5月份、6月份之工資含行政獎金均為7萬元（扣除勞健保費用後實領6萬7910元），堪認被上訴人110年7月份、8月份之工資含行政獎金亦為7萬元無誤，然上訴人於110年9月2日僅匯給被上訴人110年7月份工資907元（見原審卷第29頁）；另依上訴人發給之薪資給付明細表可知，上訴人同意給付被上訴人110年9月份之工資為8萬5000元及資遣費為10萬5935元，是上訴人主張被上訴人積欠其110年7月份至9月份之工資共22萬4093元（＝7萬元＋7萬元＋8萬5000元－907元）及資遣費10萬5935元，合計33萬28元，實屬有據，應予採信。

3.上訴人自110年4月起即未再為被上訴人提繳每月勞工退休金4008元乙節，有被上訴人之勞工退休金個人專戶資料存卷可憑，故被上訴人請求上訴人補提繳勞工退休金共2萬4048元

（＝4008元x6月）至被上訴人之勞工退休金個人專戶，亦屬有據。

4.至上訴人主張被上訴人有曠職之情事，為被上訴人所否認，而上訴人迄今未舉證被上訴人確有曠職，及上訴人有依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約之情形，故上訴人空言主張被上訴人有曠職之情事，而不得請求其給付工資及資遣費等語，顯不可採。

㈢再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、233條第1項、第203條分別定有明文。而依勞工退休金條例第12條第2項規定，被告應於勞動契約終止後30日內發給資遣費。查兩造約定於次月5日前發給工資，且被上訴人於110年9月30日終止兩造間勞動契約，依前揭規定，本件為給付有確定期限之債務，而本件支付命令係於110年12月22日送達上訴人，有本院送達證書可憑（見本院支付命令卷第97頁），是被上訴人請求上訴人給付自同年月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息，當屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞基法之規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求上訴人給付33萬28元暨自110年12月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，及提繳2萬4048元至被上訴人之勞工退休金個人專戶，為有理由，均應准許。原審為被上訴人勝訴之判決，經核於法均無不合，上訴意旨猶執前詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又原判決主文第2項所命給付，因將被上訴人之勞工退休金個人專戶，誤載為勞工退休金準備金專戶，爰更正原判決主文第2項如主文第3項所示。末本件上訴利益未逾150萬元，不得上訴第三審，經本院判決後即告確定，無庸另為假執行之宣告，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條之1第3項、第463條、第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　13　　日

勞動法庭　審判長法　官　林瑋桓

法　官　石珉千

法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　13　　日

書記官　林俐如