

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第187號

原告 蕭新維
被告 愛唯秀股份有限公司

法定代理人 葉舟

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣士林地方法院移送前來（112 年度勞專調字第21號），本院於民國112 年12月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰壹拾萬貳仟壹佰伍拾肆元，及自民國一百一十二年二月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬壹仟玖佰捌拾玖元，其中新臺幣壹萬壹仟捌佰陸拾玖元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹佰壹拾萬貳仟壹佰伍拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

被告登記址、法定代理人住居所址各經受僱人即管理委員會收受、寄存送達，均生合法送達之效力後，卻未於言詞辯論期日到場，查無民事訴訟法第386 條所列各款情形，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：

(一)其於民國101 年2 月9 日獲取被告面談之錄取通知，自同年3 月12日起以新臺幣（下同）6 萬5,000 元受僱於訴外人速位互動股份有限公司（下稱速位互動公司）擔任高階軟體工

01 程師，並因應公司業務需求，於103 年7 月1 日與被告簽署
02 聘僱合約書（下稱系爭合約書），約定自同年月7 日起改由
03 與速位互動公司具實體同一性之被告僱傭，且原告在速位互
04 動公司工作年資均予承認，於106 年1 月1 日起調升月薪9
05 萬5,000 元於次月3 日發放（下稱系爭契約），其間也於11
06 0 年5 月7 日至同年11月6 日申請共6 個月育嬰留職停薪。
07 詎被告自110 年12月起表示因辦公室承租期間將至，將另尋
08 辦公處所承租及成立新公司需求，要求自同年月10日起改在
09 家中提供勞務，惟此後即積欠工資未為給付，其多次催討未
10 果，遂於同年4 日8 日以寄送電子郵件予被告之方式，通知
11 以勞動基準法第14條第1 項第5 款為由終止系爭契約。系爭
12 契約雖已終止，其應仍得向被告請求下列項目共110 萬5,88
13 8 元：

- 14 1.積欠工資共39萬5,605 元：被告自110 年12月1 日至111 年
15 4 月8 日期間薪資均未給付，以每月月薪9 萬5,000 元扣除
16 勞健保費後之9 萬2,568 元請求共4 個月，以及111 年4 月
17 共8 日以月薪9 萬5,000 元計算之2 萬5,333 元所得。
 - 18 2.特休未休折算工資共6 萬6,183 元：其特別休假於100 年度
19 有11.3日，111 年度有14.1日，扣除嗣申請4.5 日尚有20.9
20 日，以9 萬5,000 元除以30日得出平均日薪後予以計算並請
21 求之。
 - 22 3.資遣費45萬4,100 元：以其工作年資101 年3 月12日至111
23 年4 月8 日期間，扣除育嬰留停6 個月期間後之工作年資9
24 年6 月22日依月薪9 萬5,000 元計算所得。
 - 25 4.110 年度年終獎金19萬元：依系爭合約書第4 條第1 項約定
26 如在職滿1 年即可領取月薪共2 個月之年終獎金（以工作年
27 資為計算），並非以過年為準，其於111 年3 月1 日即得領
28 取110 年度年終獎金，惟被告遲未給付，應得請求。
- 29 (二)又其於居家工作期間均持續提供勞務，被告先前也有遲付薪
30 資再為補繳之情形，其未立即依勞動基準法第14條第1 項第
31 5 款終止並無違反誠信原則，被告抗辯並無理由。爰依系爭

01 契約之法律關係，系爭合約書第4 條第1 項，勞動基準法第
02 22條第2 項、第38條第4 項，勞工退休金條例第12條第1 項
03 規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告110 萬
04 5,888 元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%
05 計算之利息。

06 二、被告未於言詞辯論期日到場，惟提出書狀略以：原告自110
07 年11月起即曠職無正當理由未進辦公室直至111 年4 月8 日
08 ，如有進辦公室每日也未滿8 小時，其或係意圖牟取未提供
09 勞務之薪資而未先依勞動基準法第14條第1 項第5 款終止系
10 爭契約，系爭契約應於原告曠職日即110 年11月起即告終止
11 ，伊毋庸給付原告未提供勞務期間之薪資，且得將特別休假
12 用以扣抵未進公司上班時間以為計算，110 年年終獎金則因
13 系爭契約已於110 年11月終止而不得請求。再原告現主張實
14 違反民法第148 條誠信原則，且被告法定代理人因疫情因素
15 無法回臺、資金周轉不靈而無從控管人事，應平衡雙方責任
16 ，伊至多願給付9 萬5,000 元予原告等語，資為抗辯。並聲
17 明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣
18 告免為假執行。

19 三、得心證之理由

20 (一)首查，原告主張其自101 年3 月12日起受僱於速位互動公司
21 ，嗣自103 年7 月7 日起改由具實體同一性之被告僱傭，離
22 職前約定月薪6 萬5,000 元於次月3 日發放，被告亦承認原
23 告於速位互動公司之工作年資，且上述期間各由速位互動公
24 司、被告為原告投保勞工保險（下稱勞保）、就保與健保等
25 事實，為被告所不爭，且有勞保歷來投保明細、電子郵件內
26 容、與速位互動公司間111 年2 月9 日Offer Letter、薪轉
27 戶存摺封面與內頁明細、被告基本登記資料、勞保與就保歷
28 來投保明細、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、聘僱合
29 約書、健保個人投退保資料、速位互動公司與被告基本資料
30 ，及勞工退休金提繳異動查詢結果等附卷可稽（見臺灣士林
31 地方法院《下稱士林地院》112 年度司促字第690 號卷，下

01 稱士林司促卷，第17頁至第31頁、第41頁；士林地院112 年
02 度勞專調字第21號卷，下稱士林勞專調卷，第30頁、第46頁
03 至第47頁、第54頁至第82頁、第90頁至第98頁；本院卷第25
04 頁至第35頁、第53頁至第147 頁、第155 頁至第188 頁），
05 是此部分事實，首堪認定，速位互動公司與被告既具實質同
06 一性，則應合併計算原告之工作年資，殆無疑義。

07 (二)原告於111 年4 月8 日上午8 時26分許通知訴外人即被告人
08 資長副總高鴻銘稱：「因為公司從今年開始持續沒有發薪水
09 已經第四個月，我也沒有時間和金錢可以繼續無止盡等公司
10 下去，因此決定停止勞務契約，預計終止日為111 年4 月9
11 日……另外請教，公司所積欠薪資獲釋衍生出的非自願性離
12 職的資遣費，是否能夠拿到？」等情，亦經高鴻銘於同日上
13 午9 時42分許旋即回覆可幫忙退保，但薪資等要迨被告有錢
14 方能處理一情，有前開電子郵件在卷足徵（見士林司促卷第
15 21頁；本院卷第58頁、第143 頁、第147 頁），則就原告因
16 被告遲未給付工資而終止且要求資遣費等客觀事實，應係依
17 勞動基準法第14條第1 項第5 款為終止事由，是系爭契約即
18 於原告以電子郵件為終止意思表示到達被告時即112 年4 月
19 8 日發生效力，堪可認定。被告雖抗辯系爭契約應於110 年
20 11月起即因原告未進辦公室而終止云云，實與被告人員110
21 年12月7 日所寄主旨為「辦公室退租暨歸還」、內容為：因
22 原辦公室地點租期將於111 年1 月屆至，基於成本與員工人
23 數考量，將另覓他辦公室地點，並指示員工居家工作，應每
24 日同步工作內容與會議等之電子郵件大相逕庭（見本院卷第
25 205 頁），果若兩造系爭契約已不存在，被告當無特意說明
26 辦公室退租但仍請員工居家工作之必要，是伊此部分所辯，
27 要不足採。

28 (三)原告請求被告給付110 萬2,154 元，應屬有理：

29 1.積欠工資部分，原告應得請求39萬1,871 元：被告此段期間
30 並未給付原告薪資一節，有電子郵件、薪轉戶存摺內頁明細
31 等在卷足證（見士林司促卷第19頁、第27頁至第31頁；士林

勞專調卷第54頁至第56頁；本院卷第54頁）。被告空稱原告於此段期間均未提供勞務云云，但未提出任何證據以實其說，反觀原告提出電腦資料夾頁面擷圖、兩造對話紀錄擷圖等（見本院卷第127 頁至第141 頁），是被告此部分抗辯，要不足採，但因原告係於111 年4 月8 日上午8 時26分許即為終止之意思表示，顯見該日並無提供勞務之事實，是依民法第487 條本文反面解釋，被告要無提供該日報酬之義務。又因000 年0 月間仍應扣除任職期間之勞健保自負額，是原告應得請求4 個月又7 日薪資（已扣除勞健保自負額）共39萬1,871 元（計算式： $92,568 \times 4 + [92,568 \div 30 \times 7] \div 39$ 1,871 ，元以下均四捨五入），應屬可認。

2.原告請求特休未休折算工資6 萬6,183 元，應屬有理：原告就此部分主張，已提出電子郵件足資佐證（見本院卷第121 頁），被告也未否認原告主張之特休未休日數，是以原告主張20.9日為基礎，其應得向被告請求6 萬6,183 元（計算式： $95,000 \div 30 \times 20.9 \div 66,183$ ）。

3.原告請求資遣費45萬4,100 元，尚屬有據：系爭契約既係於111 年4 月8 日依勞動基準法第14條第1 項第5 款終止，且原告任職時即採勞退新制，揆諸首開規定，被告當應按原告工作年資給付資遣費無誤。又原告自101 年3 月12日任職於被告處至111 年4 月7 日工作末日且扣除6 個月育嬰留停期間之資遣年資為9 年6 月27日，新制資遣基數為4.788 （計算式： $\{9 + [6 + 27 \div 30] \div 12\} \div 2 \div 4.788$ ），原告離職前6 個月平均工資為9 萬5,000 元，業如前述，是原告本得向被告請求給付資遣費45萬4,860 元（計算式： $95,000 \times 4.788 = 454,860$ ），其僅請求45萬4,100 元，自屬有據。

4.110 年度年終獎金19萬元應屬有理：系爭合約書第4 條第1 項已揭示：「甲方（按：即被告）每年發給2 個月薪資做為當年度之年終獎金。惟乙方（按：即原告）須於次年發放日仍在職者，方可獲得此項獎金；當年度在職未滿1 年者，此

項獎金依公司當時規定辦理」之發放條件（見士林勞專調卷第90頁），佐以原告000年0月間即有詢問年終獎金給付之紀錄，更有歷來年終獎金給付之存摺內頁明細所示（見士林勞專調卷第60頁；本院卷第67頁、第111頁至第117頁），堪認兩造確有該等年終獎金約定無誤，是於系爭契約至111年4月8日方終止之情況下，原告當可請求110年度年終獎金19萬元，要無疑問。

5.被告雖以原告違反民法第148條誠信原則為主張，惟被告本應時刻注意自身資金運用情事，遑論原告等勞工係基於被告指示居家辦公，並非未依被告要求提供勞務等情，同有原告提出之前開電子由內文足資憑佐，難謂有何違反誠信原則之處，是伊此部分所辯，尚屬無稽，自不足採。

6.基上，原告應得向被告請求給付110萬2,154元（計算式： $391,871 + 66,183 + 454,100 + 190,000 = 1,102,154$ ），洵堪認定。

(四)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。復資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。又勞動基準法第23條第1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，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，應最終全自終止系爭契約逾30日起負遲延責任。原告主張利息自支付命令送達翌日起算，又該書狀係於112年2月10日送達被告公司登記址且由受僱人收受一情，有士林地院送達回證可資佐證（見士林司促卷第57頁），揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應給付之金額，自112年2月11日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

01 四、綜上所述，系爭契約確自111 年4 月8 日即因勞動基準法第
02 14條第1 項第5 款終止，且被告尚有工資、特休未休折算工
03 資、資遣費與年終獎金未予給付。從而，原告依系爭契約之
04 法律關係，系爭合約書第4 條第1 項，勞動基準法第22條第
05 2 項、第38條第4 項，勞工退休金條例第12條第1 項規定，
06 請求：被告應給付原告110 萬2,154 元，及自112 年2 月11
07 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許
08 。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

09 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
10 44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
11 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

12 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，
13 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
14 列，併此敘明。

15 七、本件訴訟費用計1 萬1,989 元（即第一審裁判費），應由被
16 告負擔99% ，爰依民事訴訟法第79條，確定如主文第3 項所
17 示。

18 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
19 勞動法庭 法 官 黃鈺純

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 12 月 22 日
24 書記官 李心怡