臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第223號

原　　告　陳俊德

被　　告　豪威股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳秋煌

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國112年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰伍拾肆萬元，及自民國一百十二年七月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣參拾伍萬貳仟元，及自民國一百十二年六月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

確認原告與被告間經理委任關係自民國一百零六年四月七日起不存在。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項、第二項部分，得假執行。但被告如分別以新臺幣壹佰伍拾肆萬元、新臺幣參拾伍萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決參照）。原告主張其從未擔任被告公司經理一職，亦非公司經理，惟被告擅自於民國106年4月7日將原告登記為被告公司經理，則原告與被告間是否有經理之委任關係存在，法律關

係尚非明確，使原告私法上之法律地位有不安狀態，此不安狀態能以確認判決除去，是本件訴訟有確認利益。

二、本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自73年11月1日起受僱於被告，擔任維修科長，每月薪資為新臺幣（下同）4萬4,000元，被告於112年5月31日因歇業而終止兩造間勞動契約。惟被告尚積欠原告111年3至4月、8月、11月及112年2至5月，共8個月之薪資計35萬2,000元未給付。另原告於94年7月1日勞工退休金條例施行後，選擇適用該條例之退休金制度（下稱勞退新制），並保留適用該條例前之工作年資（下稱舊制年資）；且兩造迄未達成結清舊制年資之合意，被告亦未曾發給舊制年資之退休金，依勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定，被告應於契約終止後30日內發給原告舊制年資之退休金共154萬元。又原告從未擔任被告公司經理一職，亦非公司經理，惟被告擅自於106年4月7日將原告登記為被告公司經理，實則兩造於106年4月7日起，自始並未存在經理之委任關係。為此本於兩造間勞動契約之法律關係，依勞動基準法第23條及第55條、勞動基準法施行細則第9條、勞工退休金條例第11條規定，請求被告給付舊制年資退休金154萬元、薪資35萬2,000元，均計付法定遲延利息；另求為判決確認兩造間自106年4月7日起之經理委任關係不存在等語。而聲明求為判決如主文第一至三項所示。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、原告主張其自73年11月1日起受僱於被告，每月薪資4萬4,000元，被告於112年5月31日終止兩造間勞動契約，惟尚積欠原告共8個月之薪資計35萬2,000元未給付，另原告於勞退新制施行時，有保留舊制年資，然被告未曾發給舊制年資

之退休金之事實，業據其提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄為證（本院卷第21至22頁）；被告經於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，視同對原告主張之前述事實為自認；並參據上開調解記錄所載被告之陳述，其亦表明不爭執原告主張之年資、薪資、契約終止日及確有積欠原告薪資、舊制年資退休金等情，自堪信原告主張為真實。是原告請求被告給付其離職前8個月未付之薪資計35萬2,000元，應屬有據。

四、按勞動基準法第55條第1項第1款、第2項規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。」「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」又按勞工退休金條例第11條第1項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，同條例第11條第2項亦有明文。查依前開任定之原告於兩造間勞動契約終止前6個月工資、工作年資等各該事實，則原告依勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定，按勞動基準法第55條第1項第1款規定，請求被告給付保留之舊制年資退休金154萬元【即（15年×2個基數＋5年×1個基數）×4萬4,000元】，亦屬有據。

五、又依上開勞工退休金條例第11條第2項規定，雇主應就勞工得請求之保留年資之退休金，於終止勞動契約後30日內發給。另依勞動基準法第23條第1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。」及勞動基準法施行細則第9條規定：「依本法終止勞

動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」併按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查被告未於兩造間契約終止之112年5月31日給付原告退休金154萬元、薪資35萬2,000元，已如前述，則原告依上開規定，自得請求被告分別給付自112年7月1日、112年6月1日起之法定遲延利息。

六、再者，原告自始未曾擔任被告公司經理一職，非被告公司之經理，惟被告竟自106年4月7日起將其登記為公司經理人之事實，有其提出之商工登記公示資料查詢可證（本院卷第23頁）；被告經於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，視同對原告主張之前述事實為自認，故堪信原告此部分主張為真實。是以，原告請求確認與被告間經理委任關係自106年4月7日起不存在，為有理由，應予准許。

七、從而，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依勞動基準法第23條及第55條第1項第1款、勞動基準法施行細則第9條、勞工退休金條例第11條第1項、第2項規定及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條，請求被告給付退休金154萬元、薪資35萬2,000元，及各自112年7月1日、112年6月1日起至清償日止，按年息5% 計算之法定遲延利息；另求為判決確認兩造間自106年4月7日起之經理委任關係不存在，均為有理由，應予准許。

八、假執行之宣告：

本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行如主文第五項所示，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定

同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額如主文第五項所示。

九、本件為判決之基礎已臻明確，原告其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第385 條第1 項前段、第78條、勞動事件法第44條第1項及第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　31　　日

勞動法庭法　官　賴錦華

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　　112　　年　　10　　月　　31　　日

書記官　陳玉鈴