臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第249號

原　　告　鄒愷悌

被　　告　愛唯秀股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　葉舟

000000000000000000

000000000000000000

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 年度勞訴字第70號），本院於民國112 年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣捌拾捌萬零貳佰捌拾伍元，及自民國一百一十二年二月七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。

訴訟費用新臺幣玖仟陸佰玖拾元，其中新臺幣玖仟伍佰玖拾參元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣捌拾捌萬零貳佰捌拾伍元為原告預供擔保，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，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：

㈠其於民國106 年1 月26日經被告面談達成合意，於同年3 月1 日簽訂聘僱合約書（下稱系爭合約書），約定自同日起以月薪7 萬5,000 元擔任被告Graphics工程師，最遲於109 年間月薪即已調升成8 萬3,000 元（扣除勞、健保費用後實發

8 萬645 元）於次月3 日發放（下稱系爭契約）。詎被告自110 年9 月起即遲延給付工資，同年12月更表示因辦公室承租期間將至，將另尋辦公處所承租及成立新公司需求，要求自同年月10日起改在家中提供勞務，惟此後即積欠工資未為給付，更於111 年5 月6 日以勞動基準法第11條第2 款虧損、業務緊縮為由終止系爭契約，是其應得向被告請求下列項目共88萬3.194 元：

1.積欠工資共41萬9,085 元：被告自110 年12月1 日至111 年5 月6 日期間薪資均未給付，以每月扣除勞健保費後之8 萬645 元請求共5 個月，以及111 年5 月共6 日薪資1 萬5,860 元所得。

2.特休未休折算工資共8 萬3,000 元：其特別休假於107 年3 月1 日起7 日、108 年3 月1 日起有10日、109 年3 月1 日起14日、110 年3 月1 日起14日、111 年3 月1 日起15日，至111 年5 月6 日止期間則以1 日計算，扣除其已申請日數30日後尚有31日，故以8 萬3,000 元除以30日得出平均日薪後予以計算並請求之。

3.資遣費21萬5,109 元：以其工作年資106 年3 月1 日至111 年5 月6 日期間後依月薪8 萬3,000 元計算所得。

4.110 年度年終獎金16萬6,000 元：依系爭合約書第4 條第1 項約定如在職滿1 年即可領取月薪共2 個月之年終獎金（以工作年資為計算），其於111 年3 月1 日即得領取110 年度合約獎金，惟被告遲未給付，應得請求。

㈡爰依系爭契約之法律關係，系爭合約書第4 條第1 項，勞動基準法第22條第2 項，勞工退休金條例第12條第1 項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告88萬3,194 元，及自支付命令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，惟提出書狀略以：原告自110 年11月起即曠職無正當理由未進辦公室直至111 年5 月6 日，如有進辦公室每日也未滿8 小時，或係意圖牟取未提供勞

務之薪資而未先依勞動基準法第14條第1 項第5 款終止系爭契約，故系爭契約應於原告曠職日即110 年11月起即告終止，伊毋庸給付原告未提供勞務期間之薪資，且得將特別休假用以扣抵未進公司上班時間以為計算，110 年年終獎金則因系爭契約已於110 年11月終止而不得請求。再原告現主張實違反民法第148 條誠信原則，且被告法定代理人因疫情因素無法回臺、資金周轉不靈而無從控管人事，應平衡雙方責任，至多僅願給付相當於1 個月薪資8 萬3,000 元等語，資為抗辯。

三、得心證之理由

㈠首查，兩造於106 年3 月1 日起成立系爭契約，於109 年間月薪即為8 萬3,000 元，發薪日為次月3 日；另被告自106 年3 月1 日起為原告投保勞工保險（下稱勞保）、健保至111 年5 月6 日止等事實，為兩造所不爭，並有原告勞保異動查詢資料、OOFFER LETTER 、離職證明書、原告台北富邦商業銀行永春分行薪轉戶歷史交易明細、存摺內頁明細、公司基本登記資料、系爭合約書、勞保與就保歷來投保明細、給付明細、健保歷來投保明細、臺北市政府勞動局勞資爭議調解義務等附卷可稽（見臺灣士林地方法院《下稱士林地院》112 年度司促字第691 號卷，下稱士林司促卷，第25頁至第37頁、第41頁至第47頁；士林地院112 年度勞訴字第70號卷，下稱士林勞訴卷，第60頁至第66頁；本院卷第15頁至第30頁、第35頁至第38頁、第49頁、第55頁至第59頁、第63頁至第65頁），是此部分事實，首堪認定。

㈡原告不僅經被告投保勞、健保期間至111 年5 月6 日止，也有被告開立當月月薪8 萬3,000 元、離職日期為111 年5 月6 日、勞動基準法第11條第2 款離職事由之離職證明書在卷足參（見士林司促卷第31頁），足見原告主張系爭契約於111 年5 月6 日終止一節，應屬可認。被告雖抗辯系爭契約應於110 年11月起即因原告未進辦公室而終止云云，不僅與伊前開離職證明書記載大相逕庭，更與被告人員110 年12月7

日所寄予全體員工、主旨為「辦公室退租暨歸還」、內容為：因應臺灣辦公室將於111 年1 月到期，考量成本與現員工人數故不再續租，在決定下次工作地點前請眾人整理私人物品、登記將帶走之公司設備，日後在家工作，並請各員工與單位主管同步工作內容與會議等內容電子郵件（見本院卷第79頁），果若兩造系爭契約已不存在，被告諒無特意說明辦公室退租且指示居家工作之必要，且員工基於與雇主間信賴關係而持續居家工作、等待日後資金到位而未依勞動基準法第14條第1 項第5 款終止，尚與常情相合，是系爭契約應係111 年5 月6 日經被告以勞動基準法第11條第2 款終止，應予認定。

㈢原告應得向被告請求給付88萬285 元：

1.積欠工資應得請求41萬6,232 元：原告主張其自110 年12月1 日至000 年0 月0 日間未經被告給付薪資一情，有原告薪轉戶歷史交易明細、存摺內頁明細等足資佐證（見士林司促卷第33頁至第37頁、第41頁至第45頁），被告也未否認未給付薪資之事實，惟111 年5 月6 日既為離職日而未給付勞務，被告自無負有給付工資之義務，是原告應得請求5 個月又5 日薪資（已扣除勞健保自負額）共41萬6,232 元（計算式：80,645× 5 ＋【80,645÷ 31× 5 】≒416,232 ），應屬有理；至原告111 年5 月薪資未說明何以扣除比例之基礎較諸其他月為低，是其此部分主張，尚不足採。

2.應得請求特休未休折算工資8 萬3,000 元：系爭契約自106 年3 月1 日起成立生效，業如上述，依勞動基準法第38條第1 項規定，原告特別休假自107 年3 月1 日起有7 日、108 年3 月1 日起有10日、109 年3 月1 日起有14日、110 年3 月1 日起有14日、111 年3 月1 日起有15日，因於111 年5 月6 日系爭契約即應勞動基準法第11條第2 款而終止，故111 年3 月1 日至同年5 月6 日期間與前開規定不合，當無特別休假之累積，故於扣除原告自述已於110 年7 月30日以前申請共30日之休假（見本院卷第51頁至第53頁），自猶有30

日未申請之情形無誤。是依勞動基準法第38條第4 項、同法施行細則第24條之1 規定，因原告於109 年間月薪即調整為8 萬3,000 元，故以此計算，其應得向被告請求8 萬3,000 元（計算式：83,000÷ 30× 30＝83,000）。

3.資遣費應可請求21萬5,053 元：系爭契約既係於111 年5 月6 日依勞動基準法第11條第2 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106 年3 月1 日任職於被告處至111 年5 月5 日工作末日之資遣年資為5 年2 月5 日，新制資遣基數為2.591 （計算式：｛5 ＋【2 ＋5 ÷ 28】÷ 12｝÷ 2 ≒2.591 ），原告離職前6 個月平均工資為8 萬3,000 元，業如前述，是原告得向被告請求給付資遣費21萬5,053 元（計算式：83,000× 2.591 ＝215,053 ）。

4.110 年度年終獎金16萬6,000 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（見士林勞訴卷第60頁），佐以原告於110 年3 月3 日即有含括110 年2 月薪資及2 個月薪資年終獎金之紀錄，有薪轉戶存摺內頁在卷可徵（見士林司促卷第41頁），堪認原告確有領取年終獎金之紀錄，是於系爭契約至111 年5 月6 日方終止之情況下，原告當可請求110 年度年終獎金16萬6,000 元。

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（見本院卷第79頁），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88萬285 元（計算式：416,232 ＋83,000＋215,053 ＋166,000 ＝880,285 ），洵堪認

定。

㈣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6 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61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7 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，系爭契約確自111 年5 月6 日即因勞動基準法第11條第2 款終止，且被告尚有工資、特休未休折算工資、資遣費未予給付。從而，原告依系爭契約之法律關係，系爭合約書第4 條第1 項，勞動基準法第22條第2 項、第38條第4 項，勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求：被告應給付原告88萬285 元，及自112 年2 月7 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

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，原告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、本件訴訟費用計9,690 元（即第一審裁判費），應由被告負擔99% ，爰依民事訴訟法第79條，確定如主文第3 項所示。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　15　　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　　112　　年　　12　　月　　18　　日

書記官　李心怡