臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第264號

原　　告　杜明穎

000000000000000000

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 年度勞專調字第45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伍拾萬陸仟柒佰貳拾元，及自民國一百一十二年三月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣柒仟玖佰貳拾元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣伍仟陸佰貳拾元由被告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但如被告以新臺幣伍拾壹萬肆仟陸佰肆拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、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、寄存送達而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。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1項第2 款自明。本件原告前請求被告應給付原告新臺幣（下

同）51萬4,736 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（見臺灣士林地方法院《下稱士林地院》112 年度司促字第3347號卷，下稱士林司促卷，第13頁），嗣因尚未達得自請退休要件，故將給付勞工退休金部分改請求提繳至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱原告勞退專戶）後，聲明更為：㈠被告應給付原告50萬6,816 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；㈡被告應提繳7,920 元至原告勞退專戶（見本院卷第53頁、第73頁），但該等金額全係源於原告主張被告就其勞工退休金未如數提繳而來，屬社會基礎事實同一，主要爭點、證據資料均具共通性，揆之前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠其於民國108 年8 月21日經被告面談達成合意成立僱傭契約，約定自同年9 月2 日起以月薪6 萬元（3 個月試用期通過後調整為7 萬元）擔任被告Unity 工程師，109 年11月起月薪調升為7 萬5,000 元（扣除勞、健保費用後實發7 萬2,759 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50萬6,816 元，及提繳7,920 元至原告勞退專戶：

1.積欠工資共36萬3,795 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7 萬2,759 元僅請求共5 個月薪資所得。

2.特休未休折算工資共4 萬2,500 元：其109 年9 月2 日起有特別休假7 日、110 年9 月2 日起有特別休假10日均未申請休假，以7 萬5,000 元除以30日得出平均日薪後計算所得。

3.資遣費10萬521 元：以其工作年資108 年9 月2 日至111 年

5 月6 日期間後依月薪7 萬5,000 元計算所得。

4.提繳勞工退休金7,920 元：其於108 年12月已調薪為7 萬5,000 元，詎被告未更動其月投保薪資，至109 年10月止猶仍以調薪前原月投保薪資計算每月勞工退休金3,648 元而非4,368 元之提繳，故請求補提繳此段期間每月差額720 元共11個月。

㈡爰依系爭契約之法律關係，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、第31條第1 項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告50萬6,816 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；2.被告應提繳7,920 元至原告勞退專戶。

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，或係意圖牟取未提供勞務之薪資，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，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，至多願給付相當於1 個月薪資7 萬5,000 元等語，資為抗辯。

三、得心證之理由

㈠首查，兩造於108 年9 月2 日起成立系爭契約，迭於108 年12月起、109 年11月起調薪為7 萬元、7 萬5,000 元；另被告自108 年9 月2 日起為原告以月投保薪資6 萬800 元投保勞工保險（下稱勞保）、每月提繳3,648 元勞工退休金，俟自109 年11月起改以月投保薪資7 萬6,500 元、每月提繳4,590 元等事實，為兩造所不爭，並有OFFER LETTER、原告薪轉戶歷史交易明細、離職證明書、原告台北富邦商業銀行華江分行薪轉戶存摺封面與內頁明細、勞工保險異動查詢結果、原告勞退專戶明細、勞工退休金提繳異動查詢結果、公司基本登記資料、聘僱合約書、臺北市政府勞動局勞資爭議調

解紀錄、勞就保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細、電子郵件等附卷可稽（見士林司促卷第21頁至第23頁、第29頁至第33頁、第49頁至第67頁、第69頁；士林地院112年度勞專調字第45號卷第36頁至第50頁、第58頁至第66頁；本院卷第25頁至第37頁、第43頁至第46頁、第57頁至第65頁、第77頁至第87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7 萬5,000 元、離職日期為同日、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（見本院卷第65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111 年1 月28日所寄主旨為「薪資延期」、內容為：因被告財務調動問題，110 年11月、12月薪資仍予延期，以及原辦公室並未續租、新辦公室地點與後續情形董事及高層決定等內容電子郵件（見本院卷第89頁），果若兩造系爭契約已不存在，被告當無特意說明薪資給付時點延期、辦公室退租等緣由之必要，是於111 年5 月6 日經被告以勞動基準法第11條第2 款終止系爭契約，合先認定。

㈢原告應得向被告請求給付50萬6,720 元，及提繳7,920 元至原告勞退專戶：

1.積欠工資應得請求36萬3,795 元：原告主張其自110 年12月1 日至111 年5 月6 日期間未經被告給付薪資一情，有被告人員上開111 年1 月28日電子郵件、原告薪轉戶歷史交易明細、存摺內頁明細等足資佐證（見本院卷第89頁；士林司促卷第29頁至第33頁、第51頁至第57頁），被告也未否認未給付薪資之事實，是原告僅請求5 個月薪資（已扣除勞健保自負額）共36萬3,795 元（計算式：72,759× 5 ＝363,795 ），應屬有理。

2.應得請求特休未休折算工資4 萬2,500 元：系爭契約自108

年9 月2 日起成立生效，業如上述，依勞動基準法第38條第1 項規定，原告自109 年9 月2 日起即有特別休假7 日、110 年9 月2 日起即由特別休假10日，共計17日無誤。又被告並未爭執原告主張未曾申請特別休假之事實，則依勞動基準法第38條第4 項、同法施行細則第24條之1 規定，因原告於各該特別休假年度終結時之月薪均為7 萬5,000 元一情，誠如上述，是其請求4 萬2,500 元（計算式：75,000÷ 30× 17＝42,500），尚屬有據。

3.資遣費10萬425 元：系爭勞動契約既係於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108 年9 月2 日任職於被告處至111 年5 月5 日工作末日之資遣年資為2 年8 月4 日，新制資遣基數為1.339 （計算式：｛2 ＋【8 ＋4 ÷ 31】÷ 12｝÷ 2 ≒1.339 ），原告離職前6 個月平均工資為7 萬5,000 元，業如前述，是原告得向被告請求給付資遣費10萬425 元（計算式：75,000× 1.339 ＝100,425 ）。

4.勞工退休金尚應補提繳7,920 元：原告自108 年9 月2 日起至111 年5 月6 日止受僱於被告並適用勞退新制，揆之前揭規定，被告當應為原告按月依其月薪對應之月投保薪資提繳勞工退休金至其勞退專戶無訛。惟依原告所提勞工退休金個人專戶明細資料所示（見本院卷第77頁至第87頁），被告於108 年9 月至109 年11月期間均為原告以月投保薪資6 萬800 元之投保級距，每月提繳勞工退休金3,648 元，迨109 年11月起方改以月投保薪資7 萬6,500 元提繳每月勞工退休金4,590 元之事實，足見被告係依循調薪同時調整月投保薪資之作法，卻未於試用期通過後108 年12月調薪為7 萬元之同時一併調整月投保薪資為7 萬2,800 元，則就108 年12月至109 年10月共11個月差額7,920 元（計算式：【4,368 －3,648 】× 11＝7,920 ），原告請求依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳7,920 元，應屬有理。

5.被告雖以原告違反民法第148 條誠信原則為主張，惟伊本應時刻注意自身資金運用、應依僱傭契約所為對價給付薪資義務之情事，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LINE對話紀錄擷圖足資憑佐（見本院卷第89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50萬6,720 元（計算式：363,795 ＋42,500＋100,425 ＝506,720 ），及提繳7,920 元至原告勞退專戶，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3 月30日送達被告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83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3 月31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、資遣費與部分勞工退休金差額未予給付或提繳。從而，原告依系爭契約之法律關係，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、第31條第1 項規定，請求：㈠被告應給付原告50萬6,720 元，及自112 年3 月31

日起至清償日止按年息5%計算之利息；㈡被告應提繳7,920元至原告勞退專戶，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5,620 元（即第一審裁判費），因本件原告獲絕大部分勝訴而僅就資遣費96元部分敗訴，此應係因計算式所致，故酌量上述情形，依民事訴訟法第79條，命被告一造負擔訴訟費用並確定如主文第2 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