

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第290號

原告 周曄樺
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年度勞訴字第82號），本院於民國112年11月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣伍拾陸萬零柒佰捌拾捌元，及自民國一一二年二月七日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣陸仟壹佰柒拾元由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣伍拾陸萬零柒佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

- 一、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查原告起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）56萬875元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息（見本院卷第37頁）；嗣於112年11月2日當庭更正其聲明為：「被告應給付原告56萬875元，及自支付命令送達之翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息」（見本院卷第75頁），核原告所為前開補正，乃更正事實上及法律上之陳述，合於前述規定，應予准許。

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

04 貳、實體部分

05 一、原告起訴主張：

06 (一)、原告於民國108年12月23日與被告簽訂聘僱合約書（下稱系
07 爭合約書），並於同日起擔任被告軟體工程師，約定月薪6
08 萬元，滿1年給付2個月獎金，並於在職期間月薪調升為6萬
09 3,000元。詎被告於110年12月7日以臺北辦公室不續租為
10 由，要求全體員工自同年12月10日起居家辦公，並依據主管
11 指示完作工作，於此期間被告並未依法終止勞動契約，卻自
12 110年12月起，未再給付薪資，更於111年5月6日以勞動基準
13 法（下稱勞基法）第11條第2款之事由，終止兩造間之僱傭
14 契約，並開具非自願離職證明予原告。經核被告尚積欠原告
15 如下所示之款項：

16 1.薪資32萬7,600元：被告自110年12月1日起至111年5月6日止
17 之薪資均未給付，其間共計5個月又6日之薪資為32萬7,600
18 元（計算式：月薪6萬3,000元 $\times$ （5+6/30）月=32萬7,600
19 元）。

20 2.獎金12萬6,000元：依系爭合約書第4條第1項約定，原告於
21 110年12月23日年滿1年即可領取月薪共2個月之年終獎金，
22 則其於111年1月本得領取110年度獎金，惟被告迄未給付共
23 計12萬6,000元（計算式：月薪6萬3,000元 $\times$ 2月=12萬6,000
24 元）。

25 3.資遣費74,725元：原告工作年資自108年12月23日起至111年
26 5月6日之期間，依月薪6萬3,000元計算得之。

27 4.特休假32,550元：原告工作年資2年4個月，應有特別休假17
28 日，在職期間休假1.5日，是原告離職時共有特別休假15.5
29 日。此15.5日之特別休假折算工資應為32,550元（計算式：
30 月薪6萬3,000元/30日 $\times$ 15.5日=32,550元）。

31 (二)、基上所述，爰依系爭合約書之法律關係提起本件訴訟。並聲

01 明：被告應給付原告56萬875元（計算式：32萬7,600元+12
02 萬6,000元+74,725元+32,550元=56萬875元），及自本件
03 支付命令送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利
04 息。

05 二、被告未於言詞辯論期日到場，惟提出書狀略以：原告自110
06 年11月起，未請假亦未進辦公室，上情持續至原告實際離職
07 之111年5月6日，原告未提供勞務，被告即無需給付勞務對
08 價，兩造間勞動契約已於110年11月終止，且得將原告當年
09 特休用以扣抵其未進公司上班時間以為計算而不得請求。縱
10 認兩造間勞務契約未終止，亦應考量民法第148條誠實信用
11 原則，斟酌原告請求之金額，以平衡雙方責任。被告至多僅
12 願給付1個月相當於預告期之薪資，其他應予減免等語，資
13 為抗辯。

14 三、得心證之理由

15 (一)、經查，兩造於108年12月23日簽訂系爭合約書，約定月薪6萬
16 元，被告並自108年12月23日起為原告投保勞工保險（下稱
17 勞保）至111年5月6日止等事實，均為兩造所不爭，並有原
18 告勞動部勞工保險局E化服務系統：個人網路申報及查詢作
19 業影本、OFFER LETTER、離職證明書、原告台北富邦銀行帳
20 戶歷史交易明細、系爭合約書、勞保異動查詢資料、被告公
21 司變更登記表、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄等資料
22 附卷可稽（見臺灣士林地方法院〈下稱士林地院〉112年度
23 司促字第693號卷〈下稱士林司促卷〉第21至53頁；士林地
24 院112年度勞訴第82號卷第64至70頁〈下稱士林勞訴卷〉；
25 本院卷第47頁、第101至121頁），是此部分事實均堪認屬
26 實。

27 (二)、被告不僅為原告投保勞保至111年5月6日止，亦開立當月月
28 薪6萬3,000元、離職日期為同前日期、依勞動基準法第11條
29 第2款規定離職事由之離職證明書予原告，有離職證明書在
30 卷足參（見士林司促卷第25頁），足認原告主張系爭合約書
31 於111年5月6日終止乙節，實可信實。被告雖抗辯系爭合約

書於110年11月起，即因原告未進辦公室而終止云云，然不僅與被告於前述開立予原告之離職證明書所載迥異，更與被告於110年12月7日所寄、主旨為「辦公室退租暨歸還」之如下電子郵件：「因應臺灣辦公室將於明年1月到期，考量成本與現行員工人數將不再續租，請各同仁在12月10日前將自己座位及私人物品整理完畢，並備妥在家工作準備、在家工作時期，請各同仁每天與單位主管同步工作內容與會議」等語之內容不符（見本院卷第49頁），果若兩造系爭合約書已不存在，被告當無特意說明辦公室退租、在家繼續工作等緣由之必要。由上可知，本件確係由被告於111年5月6日、經以勞動基準法第11條第2款之規定，終止兩造間系爭合約，應堪認定。

(三)、原告應得向被告請求給付56萬788元：

1. 薪資部分：原告主張被告未給付自110年12月1日起至111年5月6日止之薪資乙節，已據被告提出台北富邦銀行歷史交易明細、被告所屬人員於上開111年12月7日電子郵件暨LINE對話紀錄等資料佐證（見士林司促卷第27至53頁，本院卷第49至55頁、第97至121頁），且被告亦未否認未給付原告上開薪資之事實，是原告請求5個月又6日之薪資共32萬7,600元（計算式： $63,000 \text{元} \times \langle 5 + 6/30 \rangle = 32 \text{萬} 7,600 \text{元}$ ），應屬有理。
2. 獎金部分：觀諸系爭合約書第4條第1項明載：「甲方（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（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64頁），參以原告任職期間為108年12月23日起至111年5月6日止，已滿1年以上，堪認原告確有領取年終獎金之資格，而系爭合約書係至111年5月6日始終止之情況下，原告請求110年度之年終獎金共12萬6,000元（計算式： $63,000 \text{元} \times 2 = 12 \text{萬} 6,000 \text{元}$ ）部分，亦屬有據。

01 3.資遣費部分：系爭合約書既係於111年5月6日依勞動基準法
02 第11條第2款終止，已如前述，且原告任職時即採勞退新
03 制，揆諸首開規定，被告應按原告工作之年資而給付原告資
04 遣費無訛。而原告於被告公司之就職年資，自108年12月23
05 日起至108年5月5日止，計2年4個月又13天（離職日不計入
06 任職期間，是被告無須給付離職日當日之工資），準是，原
07 告依勞退條例第12條第1項規定計算其新制資遣基數為
08 $1+133/720$ （新制資遣基數計算公式：【年+〈月+日÷30〉
09 ÷12】÷2），而原告離職前6個月平均工資為6萬3,000元，準
10 此，原告請求被告給付資遣費74,638元（計算式：6萬3,000
11 元×〈 $1+133/720$ 〉=74,638元，元以下四捨五入）部分，應
12 屬有理，逾此範圍則無理由，不應准許。

13 4.特休假部分：系爭合約書自108年12月23日起成立生效，業
14 如上述，依勞動基準法第38條第1項規定，原告自109年12月
15 23日起即有特別休假7日、110年12月23日起即由特別休假10
16 日，共計17日無誤。又原告主張於在職期間休假1.5天，就
17 此，被告並未爭執原告申請該等特別休假日數之事實，則依
18 勞動基準法第38條第4項、同法施行細則第24條之1之規定，
19 原告於各該特別休假年度終結時之月薪均為6萬3,000元，業
20 如上述，是原告請求被告給付32,550元（計算式：6萬3,000
21 元÷30×15.5=32,550元），亦屬有據。

22 5.綜上，原告得向被告請求之給付應為56萬788元（計算式：
23 32萬7,600元+12萬6,000元+74,638元+32,550元=56萬
24 788元）。

25 (四)、未按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
26 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
27 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第233
28 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
29 付，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文；又勞動基準法
30 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
31 除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給2

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，是應自終止系爭合約書逾30日起，全負遲延責任。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69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，按年利率5%計算之利息，亦屬有據。

四、綜上所述，系爭合約書確自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、年終獎金、資遣費、特休未休折算工資未給付予原告。從而，原告依兩造勞動契約法律關係，請求被告給付伊56萬788元，及自112年2月7日起至清償日止，按年利率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6,170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87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三項所示。

中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
民事第三庭 法 官 蔡英雌

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 113 年 1 月 2 日

