臺灣臺中地方法院臺中簡易庭小額民事判決

107年度中勞小字第99號

原　　告　莊家維
被　　告　翔億生技有限公司
法定代理人　林艾臻
訴訟代理人　王昱勝

上列當事人間給付工資事件，本院於民國108 年1 月9 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣48,911元，及自民國107 年7 月5 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣48,911元為原告預供擔保，得免為假執行。

爭執事項及理由要領

一、原告起訴主張：原告原自民國104 年7 月1 日起任職於訴外人亞洲時尚股份有限公司（下稱亞洲時尚公司），從事設計美編工作，而因亞洲時尚公司與被告公司為關聯企業，嗣後亞洲公司乃改派原告至被告公司任職，每月薪資為新臺幣（下同）29,000元，詎被告竟積欠原告106 年9 月份薪資27,395元未為給付，原告乃依勞動基準法第14條規定，於106 年10月23日終止兩造間之勞動契約，並請求被告付清原告應得薪資，惟被告迄仍積欠原告106 年9 月份薪資27,395元及同年10月1 日起至10月23日止之薪資21,516元未為給付，為此爰依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付上開106 年9 月、10月薪資共計48,911元等語。並聲明：被告應給付原告48,911元，及自支付命令送達翌日即107 年7 月5 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

二、被告則抗辯：被告公司於105 年8 月與亞洲時尚公司董事合併，為關聯或相互合作企業，原告僅係掛名勞健保於被告公司，關於積欠工資費用應向亞洲時尚公司請求。又亞洲時尚公司及其負責人即訴外人張朝翔於107 年1 月間已與原告簽

立協議書，分期清償積欠之款項，且原告於106年9月起亞洲時尚公司發生經營危機時，即無再到公司上班，並於106年10月23日發出終止勞動契約之存證信函，足認原告請求106年9、10月份工資為不實等語。並答辯聲明：原告之訴駁回。如受不利之判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、得心證之理由：

原告主張之上開事實，業據其提出薪資明細表、勞工保險被保險人投保資料表、非自願離職證明書及存證信函等件為證，被告雖以前揭情詞置辯。惟查：

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。又各當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更舉反證（最高法院99年度台上字第483號判決意旨參照）。本件原告主張係受僱於被告公司乙節，已據其提出薪資明細表、勞工保險被保險人投保資料表、非自願離職證明書及存證信函等件為證，而被告對於上開文書證據之真正亦未予爭執，且依原告提出之勞工保險被保險人資料及非自願離職證明書所示，原告之投保單位即為被告公司，且該非自願離職證明書亦為被告所出具，足認原告就其主張受僱於被告公司之事實已盡證明之責，則被告抗辯原告係受僱於亞洲時尚公司，僅係勞健保掛名於被告公司云云，既為原告所否認，依前揭說明，自應由被告就其所抗辯此部分有利於己之事實負舉證之責。

被告雖以原告於106年11月27日臺中市政府勞工局勞資爭議調解時之主張，抗辯原告係受僱於亞洲時尚公司云云。惟查原告於106年11月27日臺中市政府勞工局勞資爭議調解時，除以亞洲時尚公司為對造外，同時亦以被告公司為對造，而非僅以亞洲時尚公司為對造，此有該調解紀錄在卷可按；又

以原告原任職於亞洲時尚公司，嗣於亞洲時尚公司與被告公司董事合併後，由亞洲時尚公司改派至被告公司任職，其上班地點係由臺灣大道二段360號7樓之1，變更至360號7樓之3，但工作內容仍一樣等情觀之，原告同時將亞洲時尚公司及被告列為勞資爭議之對造，核與常情相符，尚不足據以為不利原告之判斷。況依原告與訴外人即亞洲時尚公司負責人張朝翔簽訂之協議書所載，原告雖與張朝翔達成由其分6期給付原告資遣費等共108,887元之協議，但該協議書明白記載原告應向被告公司請求前開欠款後返還予張朝翔，亦有該協議書附卷足憑（見本院卷第86頁），則倘原告仍係受僱於亞洲時尚公司，張朝翔又豈有與原告為上開應由原告向被告公司請求返還積欠之工資、資遣費及差旅費等款項後返還予張朝翔之約定之理？是以被告抗辯原告係受僱於亞洲時尚公司，而非被告公司云云，自非可採。

被告另抗辯原告自106年9月份亞洲時尚公司發生經營危機時即未在至公司上班云云，惟為原告所否認，而觀諸原告提出之被告公司人資部門交付予原告之106年9月、10月薪資明細所載，其上既已載明原告出勤情形，並據以核算106年9、10月份工資，足認原告於106年10月23日終止兩造間勞動契約前應有至被告公司上班乙情，否則被告公司人資部門又如何據以製作上開薪資明細以核發予原告收執？再按勞動基準法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存五年」，被告既為原告之雇主，依法自應保存勞工出勤紀錄5年，惟經本院命其提出，其復無法提供出勤或工時紀錄等，則被告既未能提出勞工簽到簿或出勤卡，致原告無法使用該項資料以證明其所確有於106年9、10月份前往被告公司工作之事實，其不利益自應轉由被告自行承擔。故被告抗辯原告於106年9、10月份未前往公司上班云云，亦非可採。

綜上所述，本院依調查證據之結果，認原告上開主張，堪信為真實。被告所辯，尚不足採。

次按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期限給付之，民法第482 、第486 條前段分別定有明文。本件被告既未給付原告106 年9 月份薪資27,395元及同年10月1 日起至10月23日止之薪資21,516元，則原告本於兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付按上開積欠之薪資共計48,911元（27,395+21,516=48,911），及自支付命令送達翌日即107 年7 月5 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之法定遲延利息，自屬於法有據，應予准許。

四、從而，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付48,911元，及自107 年7 月5 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，為有理由，應予准許。

五、兩造其餘之攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、本件為適用小額訴訟程式所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436 條之20之規定，應依職權宣告假執行，且准被告得供擔保而免為假執行。

七、本件依民事訴訟法第436 條之20規定，應依職權宣告假執行，並依同法第78條及第436 條之19條第1 項規定，確定其訴訟費用額為第一審裁判費1,000 元，應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　劉惠娟

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　吳欣叡