臺灣雲林地方法院民事判決

109年度勞訴字第5號

原　　告　李榮宗
被　　告　華利信資產管理股份有限公司
法定代理人　賴明月
訴訟代理人　陳益盛

上列當事人間請求請求給付工資等事件，本院於民國109 年7 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹佰肆拾伍萬陸仟貳佰捌拾玖元，及自民國一0九年三月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹佰肆拾伍萬陸仟貳佰捌拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6 條第1 項定有明文。經查，原告主張其於民國99年10月1 日至被告任職時，即以雲林縣○○鎮○○路○○○ 號為主要上班地點（該處為原萬有紙廠，被告董事陳益盛原為其破產管理人），負責母公司及關係企業業務開發及工務營繕工作等語，復為被告所不爭執，是本件原告之勞務提供地位於雲林縣北港鎮，則依前開規定，本院自有管轄權，被告辯稱本件應以被告所在地法院即臺灣臺北地方法院為管轄法院，始為適法等語，容有誤會，先予敘明。

二、原告主張：

㈠原告起訴主張：原告自99年10月1 日起任職於被告，每月薪資為新臺幣（下同）48,000元，被告雖址設臺北市，實際上於全臺各地經營多家公司，原告開始上班時原以雲林縣○○鎮○○路○○○ 號（即原萬有紙廠，被告董事陳益盛原為其破

產管理人）為主要上班地點，後因萬有紙廠破產管理人變更，而遷移至雲林縣○○鎮○○路○○○ 號辦公，負責母公司及關係企業業務開發及工務營繕工作，因須經常出差，不須上下班打卡，亦無加班費，屬責任制。原告每月薪資一向由被告於次月5 日左右發放，惟自106 年6 月份即開始遲發薪水，雖多次向被告實際經營者陳益盛催討，皆以各種理由搪塞，或以後續屆期之款項入帳後再結清前積欠之代墊費用及薪資，但多數仍未給付，此期間原告雖不滿，然為將來能順利領得遭積欠之薪資及代墊費用，對於所交辦之工作仍如期完成。詎被告實際經營者陳益盛於108 年12月6 日下午3 時左右，以通訊軟體Line在群組通知原告及被告另名僅存員工即訴外人何佳軒，表示因被告積欠原告等人薪資暫無力清償及已無工作可處理，要求原告等人結算薪資及代墊費用直至108 年12月6 日，並會協助原告等人辦理失業給付。惟原告依其指示將被告積欠原告之代墊費用、薪資、資遣費、預告工資及不休假代金結算金額以通訊軟體Line及電子郵件方式交予被告實際經營者陳益盛後，即開始無法與其取得聯繫，甚至原承諾要開立之非自願離職證明書，亦多次推諉，遲未交付，合計被告尚積欠原告如下所示金額之薪資、資遣費、預告工資、未休完日數之特別休假工資及代墊之出差、車輛維修費用：

1. 薪資：被告自106 年6 月起即開始遲發薪水，經結算至108 年12月6 日止，被告共積欠原告1,166,284 元之薪資。
2. 資遣費：經結算至108 年12月6 日止，原告在被告上班9 年2 個月又6 天，據以計算得請求資遣費之基數為1/2*{9 +[(2+6/30) /12] } ，終止勞動契約前6 個月平均工資為48,000元，則原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2 項、勞工退休金條例第12條第1 項規定，得請求被告給付原告220,416 元之資遣費。
3. 預告工資：被告公司於108 年12月6 日要求原告結算薪資及代墊費用至108 年12月6 日止，原告在被告上班9 年2 個月

又6 天，被告未依勞基法第16條第1 項規定期間預告而終止契約，原告自得依勞基法第16條第1 項第3 款規定，請求一個月預告工資48,000元。

4.特別休假工資：原告在被告上班9 年2 個月又6 天，依勞基法第38條第1 項第5 款之規定有15日之特別休假，扣除原告於勞動契約終止前已休7 天，尚有8 日未休，依規定可向被告公司請領8/30日* 48,000元= 12,800元之未休日數之特別休假工資。

5.代墊之出差、車輛維修費用：經結算至108 年12月6 日止，被告共積欠原告31,589元之代墊出差、車輛維修費用，扣除出差預支10,000元，及向被告購買公務筆記型電腦12,800元後，被告尚積欠原告代墊之出差、車輛維修費用共計8,789元。

6.綜上，原告得請求被告給付之金額合計為1,456,289 元，爰依法提起本件訴訟，請求被告如數給付上開積欠之薪資、資遣費、預告工資、未休完日數之特別休假工資及代墊之出差、車輛維修費用予原告等語。並聲明：如主文所示。

㈡對被告抗辯所為之陳述：

1.原告於被告之工作內容因工作時間不定，且須經常至外地出差，當初面談上班時即約定不須上下班打卡，亦無加班費，固定月薪經兩次調薪後為48,000元，屬責任制，並非論件計酬，自99年10月1 日上班就如此，被告也從無意見，如常給付薪資，斷無如被告所言須待向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間以結算薪資等情事，此由被告並無原告自99年10月1 日開始上班以來之出勤紀錄，仍照常給薪可資證明。自被告於106 年6 月開始積欠原告薪資以來，原告每次向被告催討積欠薪資金額列表之電子郵件及Line，必將副本傳給何佳軒，原告亦個別與何佳軒聯絡，被告對於請求金額及積欠月份從未否認、質疑，僅以電子郵件及Line多次承諾要發放薪資，結果也多未履行，況原告以通訊軟體Line向被告催討薪資所在之華利信業務部AMC 群組，何佳軒也在其中

，故積欠原告薪資完全與被告答辯所言係因未向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間以結算薪資無關。況屬於原告分內及被告交辦工作，原告皆有完成並回報，且被告實際經營者陳益盛經常以電話交辦原告工作，後來為方便資料取得及資源共享與交流，更成立了10多個Line群組，平常就以電子郵件及Line群組指示原告工作及追蹤進度，原告也以電子郵件及Line群組回覆工作內容及進度，既然原告已依僱傭關係提供勞務，被告即有給付報酬之義務，不應再以各種藉口拒付員工提供勞務後該得之薪資，或將無力發放薪資之原因歸咎為原告未向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間以結算薪資所致，被告抗辯皆為臨訟編撰之詞，顯與事實不符，不足採信。

2.被告於106 年5 月前實際匯款薪資為每月為48,000元－878 元（勞保費）－678 元（健保費）－456 元（福利金）＝45,988元；於107 年7 月5 日後實際匯款薪資為每月48,000元－878 元（勞保費）－678 元（健保費）＝46,444元，另參諸被告於欠薪期間曾分別於107 年7 月5 日匯款46,444元、107 年8 月20日匯款46,444元、107 年9 月28日匯款46,444元、108 年1 月22日匯款46,444元、108 年6 月6 日匯款46,444元，即補發5 個月薪資之匯款金額，足見原告之每月薪資確為48,000元，臨訟卻反稱未發薪係因原告未向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間，以結算薪資所致，顯不可採。如被告仍否認，則請其依民事訴訟法第277 條及勞基法第23條之規定提供薪資表、薪資單為證，如未提出，被告顯未能就其所謂原告薪資盡其舉證責任，自不應將本件不能特定原告每月實際薪資之不利益歸於原告。

3.原告上班之初確實須應被告召集至臺北總公司開會或臺中分公司處理業務，惟此並非強制每月一次或每周兩次，端視業務需要或被告有無召集，但自業務處員工於104 年6 月相繼離職僅剩原告1 人時，被告就很少為上述召集，甚於臺北總公司（臺北市○○區○○○路○段○○號3 樓305 室）因積欠

房東房租至搬遷辦公室及開始積欠員工薪資後，即未再召集類似會議，反改以電話、電子郵件及Line通訊軟體交辦工作，原告亦循此方式回報工作代替上開會議之功能。被告確派有公務車供原告於各地出差及接送被告人員拜訪客戶之用，被告實際經營者陳益盛係於106 年8 月31日將車牌號碼000-0000公務車改供原告使用，該車原為租賃車，97年2 月出廠，被告於100 年購置供業務人員出差或載客戶履勘標的之用，後移至中壢供關係企業世界一蔬果廣場水果行人員使用，因供眾人使用，未正常維修，車況不佳，車輛稅金也未繳交，107 年1 月31日原告曾反映電瓶故障欲預支修理，但一直不見撥款，後因業務需要於107 年5 月自行代墊7,318 元更換電瓶及電瓶保險絲座，代墊款至今仍未撥還。再原告亦代墊公務車LEXUS 5415-D3 之修理費及出差油資，自104 年11月起至106 年6 月迄今也未撥還原告，則原告在薪資未發、代墊款未給付、車輛稅金未繳、車輛強制險每次皆須三催四請才加保，加上無差可出情況下，如何再敢使用該車輛出差？如今卻將車輛零件損耗、輪胎磨損或年限到期本該更換零件的因素歸咎於原告，當不合理。

4.自被告投資經營世界一蔬果廣場水果行後，因經營不善，連年虧損，甚至拖累母公司，關係企業名下物業全抵押設定甚至被查封而無法處分銷售，臺北原辦公室亦因積欠房租而搬遷，被告既連房租、員工薪資及車輛維修代墊費用等皆不支付甚或無力負擔，原告如何在客戶面前，以適切之價格，表明願價購客戶之土地或房子呢？根本無差可出，何來拒絕？惟原告仍未拒絕出差。被告實際經營者陳益盛當庭尚稱其一人有心業務，但欠周轉金而無法動身，況原告僅為員工，或因如此，被告實際經營者陳益盛並未要求原告出差，原告之工作內容也轉變成接受指令為其搜集資訊，準備產調資料讓被告去拜訪客戶使用。

5.業務處工作既均由被告實際經營者陳益盛領導，原告之工作內容及進度當然要向交辦者即被告實際經營者陳益盛回報，

並將副本傳予協辦及相關人員，自也包括何佳軒（葉文宏在106年6月被告公司開始積欠員工薪資前早已離職與本件無關），甚至原告在被告實際經營者陳益盛入監期間也透過律師律見時向其回報，依原告與其Line對話記錄及華利信業務部AMC Line群組對話記錄，可見對被告實際經營者陳益盛所交辦工作原告皆有回報，被告應說明所謂原告未回報之依據為何，其所為抗辯實乃刻意誤導，顯為掩飾積欠原告薪資之事實。又被告至今都無法提出原告需向何佳軒，提出每月每日上班具體工作內容及時間以結算薪資之證據，甚承諾提出之文件及法令規定之工資清冊亦均未提供。

6.在被告實際經營者陳益盛因案入監期間，被告幹部為公司存亡而於104年3月12日發起連署建議解決方案，並於104年3月15日於臺北總公司召開資金營運專案會議（因原告上班地點在雲林北港就不強求一定要參加），由會議紀錄可知資遣人員名單並無原告，且原告父親係於104年10月31日過世，辦理繼承時間更遠在這之後，可證被告答辯狀第五點所言並非事實。況原告在被告負責母公司及關係企業業務開發及工務營繕工作，相關業績及具體績效都建立在公司電腦公檔各專案資料及歷年來原告之工作回報電子郵件裡，及各關係企業之辦公室及營業場所（臺北、桃園、臺中、高雄及台東）之營繕裝修成果，原告確於上開期間為被告提供勞務，且有業績及具體績效，被告自應早日給付原告應得之薪資及代墊費用等。

7.本件爭點既在於原告是否須向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間，以結算薪資，而此部分由原告歷次向被告催討薪資及與何佳軒之LINE對話記錄，可知被告自始至終均知悉尚積欠原告多少薪水，與是否須向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間，以結算薪資無涉。況既被告並無原告自99年10月1日開始上班以來之出勤紀錄，卻照常給付薪資，再原告歷次向被告催討積欠薪資時，被告從未提及須向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間，以結算薪

資，僅回覆強調何時可向原告結清積欠薪資，足見被告答辯內容與事實不符，皆為其臨訟編撰之詞，不足採信。

三、被告則以：

㈠原告明知被告人事承辦人為何佳軒，原告應向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間、出差次數以結算薪資及代墊費用等，蓋被告原承辦葉文宏副總經理及何佳軒均不知原告每日工作內容為何？且原告不僅未每日，連每月均未向何佳軒連絡以結算薪資，而事實上因原告尚未具體提出其每月每日工作具體事務，故無法判斷其每月每日之出缺勤狀況後，計算其薪資金額。

㈡被告為不良債權催收之資產管理公司，主要以住宅及大樓開發租售、工業廠房開發租售業、不動產買賣業、金融機構金錢債權收賣業務、辦理金融機構金錢債權之評價或拍賣業務為主，即俗稱不良債權催收公司，雖以臺中為總公司，但業務遍及臺灣各區，為處理各地不良債權催收業務亦必須出差至全臺各地。而原告身為被告業務處經理，其亦清楚知悉必須全臺出差，始能維持公司業務之存續，故原告除每月應回被告臺北總公司開會外、亦須每週至臺中辦公室工作2日以辦理中部業務，其餘時間則須經向公司報備後至各地出差處理業務，此亦為何原告配有公務手機及公務車以便其各地出差使用，但該車自107年4月即停放在萬有公司迄至109年1月被告取回均未駕駛，致該車取回時，被告須另支付修繕費用16萬餘元，甚且修車廠廠長尚言及：「陳先生，你是出國很久喔！這麼一、二年都沒有在開，致車上東西壞如此之多？連四個輪胎都停太久壞了！」，此為被告拒付薪資之理由，因被告根本不知原告有無專心工作。

㈢被告業務處工作原均由陳益盛負責，自陳益盛因故入監至105年1月20日出監之期間，被告均由葉文宏暫代處理，葉文宏因當時公司身處重大危機，其必須顧及公司存續及現金流，乃要求業務處全體員工必須提出具體業務計劃及業績目標，無業務能力及執行力之員工乃自動請退，而業務處人事也

遇缺不補，僅剩原告1 人，負責與其他離職員工辦理交接。斯時，葉文宏亦並不清楚原告工作性質及具體內容為何？曾請示公司辦理資遣，係因被告李青殷顧問建議原告有了年紀，且其已有繼承所得已志不在此，待陳益盛回任總經理後，其應會辦理離職交接，故先讓原告保留原職。

㈣被告因陳益盛入監，致公司業務嚴重停擺，又因他人故意倒債而致公司現金流嚴重中斷，被告並未刻意拖欠員工薪資，特別原告是被告剩下之唯一員工。反之，原告應提出此期間其在被告之具體業績及績效，譬如就萬有紙廠，原告究為被告賣掉、處理掉何資產？被告於陳益盛入監期間，是否曾拖欠原告薪資？事實上，被告在陳益盛回任原職後，對於所有關係企業員工，如得以自有業務支應其薪資，公司不會挪用，但如該公司業務工作致原現金流無法正常支應日常須求部分，致有積欠全體員工薪資之公司部分，已由何佳軒轉知全體同仁：如員工願意留任，堅持原職位繼續工作下去，待公司款項入帳後即會結清所欠薪資，因被告在陳益盛入監期間已保障員工薪資，故公司無資金再資遣員工，須離職員工以找到新工作後再辦交接。

㈤對代墊費用合計共31,580元被告願支付，原告勞、健保費每月5,150 元，被告同意給付至108 年12月9 日，即自106 年6 月至108 年12月，被告亦願意給付原告6 個月薪資，每月48,000元，若原告能證明其有上班，被告不會虧欠原告。又被告不否認以每月48,000元聘請原告擔任被告公司業務經理，其一星期上班5 天，每天上班8 小時，如例假日或晚上有上班者，原告可以自行挪班，只要上滿一星期5 天班即可，但其必須與人事何佳軒核對。原告不須打卡，但須計算其上班時間，即向業務主管陳報，本來其業務主管為林育德，後來為陳益盛，原告係用電子郵件或word簽，何佳軒就會列印每月薪資計算表給原告與原告核對，再核發薪水，之前也有建置簿冊，但104 年3 月8 日之後，原告即未陳報，故何佳軒即無法計算。另原告代墊部分則不爭執等語，資為抗辯。

並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執之事實：

㈠原告於99年10月1日至被告任職時，即以雲林縣○○鎮○○路○○○號為主要上班地點（該處為原萬有紙廠，被告董事陳益盛原為其破產管理人），負責母公司及關係企業業務開發及工務營繕工作，因工作時間不定，且須經常至外地出差，故當初面談上班時即約定不須上下班打卡，亦無加班費，固定月薪經兩次調整後為48,000元屬責任制，並非論件計酬。

㈡原告上班之初確實須應被告召集至臺北總公司開會或臺中分公司處理業務，但自業務處員工於104年6月相繼離職僅剩原告1人時，被告就很少召開。

㈢被告於108年12月26日向原告取回車牌號碼000-0000公務車，並於109年5月26日取消公務機0000000000號碼。

㈣葉宏文在被告於106年6月間開始積欠員工薪資前早已離職。

㈤原告於99年10月1日起至109年12月6日止任職在被告處，並於108年度已休假7天。

㈥截至108年12月6日止，被告共積欠原告31,589元之代墊出差、車輛維修費用，扣除出差預支10,000元，及向被告購買公務筆記型電腦12,800元後，被告尚積欠原告代墊之出差、車輛維修費用共計8,789元，被告同意給付。

㈦卷附電子郵件、LINE係原告與陳益盛等人間所為之對話。

㈧原告於103年至107年間有自被告受領如被證4所示之出差（旅）費。

五、本件兩造所爭執之處，應在於：

㈠原告是否有給付被告勞務？

㈡如有，原告可得請求被告給付薪資、資遣費、預告工資、未休完日數之特別休假工資及代墊之出差、車輛維修費用各為何？

六、茲論述如下：

㈠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條前段定有明文。復按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，若一方就其主張之事實已提出適當之證明，他造欲否認其主張者，即不得不提出相當之反證，以盡其證明之責（最高法院102年度台上字第297號判決意旨參照）。應證之事實雖無直接證據足資證明，但可應用經驗法則，依已明瞭之間接事實，推定其真偽。是以證明應證事實之證據資料，並不以可直接單獨證明之直接證據為限，凡先綜合其他情狀，證明某事實，再由某事實為推理的證明應證事實，而該間接事實與應證事實之間，依經驗法則及論理法則已足推認其有因果關係存在者，自非以直接證明應證事實為必要。

㈡原告主張伊自99年10月1日起即任職於被告，負責母公司及關係企業業務開發及工務營繕工作，因須經常出差，不須上下班打卡，亦無加班費，屬責任制，每月薪資經兩次調整後為48,000元。被告初期均按時於次月5日給付薪資，詎自106年6月份起即開始遲延給付薪資，原告雖多次向被告實際經營者陳益盛催討，惟其皆以各種理由搪塞，或以後續屆期之款項入帳後再結清前積欠之代墊費用及薪資，但多數仍未給付，原告為求將來能順利領得遭積欠之薪資及代墊費用，對於被告實際經營者陳益盛所交辦之工作仍如期完成，詎其於108年12月6日下午3時許以Line通知原告等人，表示因被告積欠原告等人薪資暫無力清償及已無工作可處理，要求原告等人結算薪資及代墊費用至108年12月6日止等語，業據其提出薪資明細表、兆豐國際商業銀行存款往來明細、原告與陳益盛等人間Line、電子郵件、Line之TXT檔等為證，被告並不否認上開薪資、存款往來明細、Line、電子郵件、Line之TXT檔之真正，惟辯稱該等通訊內容僅係原告片斷擷取等語，然迄今仍未舉證證明原告有其所稱片斷擷取上開通訊內容之情節為真實，是被告所辯要難憑採。則綜合上開薪資、存款往來明細、Line、電子郵件、Line之TXT檔所載之內容以觀，堪認被告自106年6月份起即開始遲延給付薪資

與原告，經原告履次向被告實際經營者陳益盛催討，被告雖多次以後續屆期之款項入帳後再結清前積欠原告之代墊費用及薪資，惟多數薪資仍未給付與原告，期間原告就被告實際經營者陳益盛所交辦之工作仍如期完成，然被告實際經營者陳益盛於108 年12月6 日下午3 時許以Line通知原告等人，表示因被告積欠原告等人薪資暫無力清償及已無工作可處理，要求原告等人結算薪資及代墊費用至108 年12月6 日止，但經原告結算後，被告實際經營者陳益盛僅同意待何佳軒開立非自願離職證明並看完後，即會簽名並寄送與原告，惟就原告所結算之薪資等金額自始均未表示任何意見等情甚明。

㈢被告雖辯稱兩造約定原告需每日上班8 小時、每星期上班5 天，並向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間、出差次數以結算薪資及代墊費用等供其列印每月薪資計算表與原告核對，被告再據以核發薪水，豈知自104 年3 月8 日起，原告即未陳報，致何佳軒無法計算，被告即無法判斷其每月每日之出缺勤狀況後，計算其薪資金額等語，然為原告所否認，且參諸卷附薪資明細表、兆豐國際商業銀行存款往來明細、原告與陳益盛等人間Line、電子郵件、Line之TXT 檔等所載內容，自始均無顯示被告所稱原告需每日上班8 小時、每星期上班5 天，及向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間、出差次數供其結算薪資，被告俾憑予以核發薪資等文義。甚且，被告於106 年6 月起屢經原告催討積欠薪資時，均未曾向原告表示因其未向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間、出差次數供結算薪資，致被告無從據以核發薪資等情，反卻以電子郵件及Line多次承諾原告要發放薪資，更分別於107 年7 月5 日、107 年8 月20日、107 年9 月28日、108 年1 月22日、108 年6 月6 日在扣除勞健保費用後各匯款46,444元與原告。則由上開各情以觀，堪認兩造並無約定原告需每日上班8 小時、每星期上班5 天，並向何佳軒提出每月每日上班具體工作內容及時間、出差次數以結算薪資及代墊費用等供其列印每月薪資計算表與原告核

對，被告再據以核發薪水等情甚明，是被告上開所辯要乏所據，殊難憑採。

㈣被告又辯稱原告除每月應回被告臺北總公司開會外、亦須每週至臺中辦公室工作2 日以辦理中部業務，其餘時間則須經向公司報備後至各地出差處理業務，詎原告卻未按此方式履行勞務，原告自應提出此期間其在被告之具體業績及績效為何？原告根本未給付勞務，被告自得拒絕給付薪資等語，固據其提出維修明細表、總分類帳為證，然為原告所否認，且綜合卷附薪資明細表、兆豐國際商業銀行存款往來明細、原告與陳益盛等人間Line、電子郵件、Line之TXT 檔等所載內容以觀，其上別無記載原告除需每月至被告臺北總公司開會外，並需於每週至臺中辦公室工作2 日以辦理中部業務等文義，且被告在原告催討其所積欠薪資之際亦未曾指摘原告未曾出差處理業務相關情事，反更以Line履次指示原告工作及追蹤進度等事務，原告亦以Line回覆其工作內容及進度，被告並分別於上開時間給付薪資46,444元與原告等各情，足認原告確實有給付勞務與被告甚明，被告此部分所辯要與事實有違，尚難憑採。此外，被告迄至本件言詞辯論終結前猶未能提出反證證明原告有其所稱未給付勞務之情為真實，是被告所辯洵乏所據，要難採信。

㈤原告固僅能提出105 年6 月、8 月之薪資明細表，尚缺其他月份薪資明細表，然被告身為雇主，依勞基法第23條第2 項規定「雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」，足認被告有提供工資清冊、明細之義務，且至少應保存5 年，況被告有專責之會計人員，每月究竟發給多少薪資給何人，被告應留存有相關之證明文件，被告屢次以聲請訊問證人何佳軒等人為證，惟經本院二次通知到庭作證，均無正當理由不到庭，且被告至今仍未提供相關證明文件，並空言否認原告有提供勞務而未提出其他反證證明之，此種不利益自不可歸於原告，故本院衡酌上情以及107 年12月5 日新

修正勞動事件法第37條之立法意旨「雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第二十三條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第二百八十一條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」，本件原告已提出上開薪資明細表、存款往來明細、Line、電子郵件、Line之TXT 檔以明其確實每月給付勞務，並可獲得固定薪資為48,000元，而本件被告雖辯稱原告並未給付勞務，其應證明此段期間在被告之具體業績及績效為何，被告始負給付薪資之義務等語，然核與上開薪資明細表、存款往來明細、Line、電子郵件、Line之TXT 檔所載內容相悖，且被告就此亦未舉出證據證明原告並無為被告服勞務之事實，故被告就其所述並未舉證以實其說，而被告既不能舉證證明原告並無為被告服勞務一事為真實，則揆諸上開說明，原告主張其自106 年6 月起迄至108 年12月6 日止有為被告服勞務，每月薪資為48,000元，應為可採。

㈥按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2 條第3 款定有明文。準此，所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問。依原告所提出之薪資明細表觀之，原告工資分為「本薪」、「伙食津

貼」，105年6 、8 月之薪資明細單總計各為48,000 元，是原告主張其每月工資為48,000元等語，且為被告所不爭執，應屬可採。原告復主張被告於107 年2 月前實際匯款原告薪資於扣除原告勞保費878 元、健保費678 元、福利金456 元後，每月為45,988元；於107 年3 月後實際匯款原告薪資於扣除原告勞保費878 元、健保費678 元後，每月為46,444元，惟被告自106 年6 月份起，截至108 年12月6 日止尚積欠其薪資共計1,166,284 元等語，業據其提出薪資明細表、匯款銀行往來明細及統計表、兆豐國際商業銀行存款往來明細為證，被告雖否認原告有提供勞務與被告一事，然原告確實有依被告指示給付勞務與被告之情，已如上述，則依兩造勞務契約，被告自應給付薪資與原告才是，則被告自106 年06月份起至108 年12月6 日止依約應給付原告之薪資，於扣除原告勞、健保費、福利金後，總計為1,398,504 元（計算式：①106 年6 月至107 年2 月：45,988×9 =413,892；②107 年3 月至108 年11月：46,444×21=975,324；③108 年12月：（46,444÷30）×6=9,288〈元以下無條件捨去〉，①＋②＋③=1,398,504），扣除被告分別於107 年7 月5 日、107 年8 月20日、107 年9 月28日、108 年1 月22日、108 年6 月6 日各匯款46,444元與原告後，被告應再給付原告薪資為1,166,284 元（計算式：1,398,504 －（46,444×5）=1,166,284），故原告主張被告應給付其所積欠薪資1,166,284 元等語，即屬有據，應予准許。

㈦復按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：①在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費；②依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之，未滿一個月者，以一個月計，勞基法第17條第1 項定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿

一年者，以比例計給，最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1 項亦有明文。經查，本件原告受僱於被告，而被告實際經營者陳益盛於108 年12月6 日下午3 時左右，以通訊軟體Line通知原告及何佳軒，表示因被告積欠原告等人薪資暫無力清償及已無工作可處理，要求原告等人結算薪資及代墊費用直至108 年12月6 日，並會協助原告等人辦理失業給付等各情，有Line附卷可考，復為被告所不爭執，足見被告於108 年12月6 日係依勞基法第11條第2 款規定終止勞動契約，則原告自得依前揭規定請求被告給付資遣費。而原告係於99年10月1 日到職，迄108 年12月6 日勞動契約終止時，工作年資為9 年2 月又6 天，而原告於勞動契約終止前6 個月平均工資為48,000元，從而，原告向被告請求給付勞退新制資遣費為220,416元（計算式：①勞退新制資遣基數：1/ 2X（ 9 ＋（（ 2 ＋ 6/30）/12））=4.592 ；②資遣費：48,000X 4.592=220,416 ）。是原告請求被告給付資遣費220,416 元，即屬有據，應予准許。

㈧又按雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：①繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。②繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。③繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1 項、第3 項定有明文。查兩造間勞動契約已因被告依勞基法第11條第2 款規定終止，被告自應依原告之工作年資依前開規定之預告期間預告之，其未依規定先行預告，即應給付預告期間之工資。而原告之年資為3 年以上，被告應於30日前預告，惟被告資遣原告時並未提前預告，並於終止僱傭關係時未給付預告期間工資，而被告預告期間日數既不足30日，故被告應給付原告預告期間工資48,000元。是原告此部分請求，亦屬有據，應予准許。

㈨再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：…五、五年以上十年未滿者，每年十五日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1 項第5 款、第4 項定有明文。原告主張其108 年特休假為15日，業已休假7 天，並提出電子郵件為證，此為被告所不否認，故原告於108 年度總計休假日數為15日，扣除原告業已休假7 天，尚有8 天特別休假未休，而被告於108 年12月6 日終止兩造僱傭關係並未給付原告8 日之特休未休假工資12,800元（計算式：(48,000÷ 30) × 8=12,800），是原告請求被告給付特別休假未休工資12,800元，洵屬有據。

㈩另原告主張截至108 年12月6 日止，被告共積欠原告31,589元之代墊出差、車輛維修費用，扣除出差預支10,000元，及向被告購買公務筆記型電腦12,800元後，被告尚積欠原告代墊之出差、車輛維修費用共計8,789 元等語，既為被告所自認，則原告請求被告給付原告代墊之出差、車輛維修費用8,789 元，亦屬有據，應予准許。

㈪綜上，原告請求被告給付薪資差額1,166,284 元、資遣費220,416 元、預告期間工資48,000元、特別休假未休工資12,800元、代墊出差及車輛維修費用8,789 元，總計為1,456,289 元（計算式：1,166,284 ＋220,416 ＋48,000＋12,800＋8,789=1,456,289），即屬有據，應予准許。

㈫末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229 條所明定。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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據

者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告請求被告給付薪資差額等金額，核屬未定期限之給付，既經原告起訴而於109年3月25日送達民事起訴狀繕本予被告之法定代理人，被告迄未給付，即應負遲延責任，故原告請求之利息自起訴狀繕本送達翌日即109年3月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

七、從而，原告請求被告給付1,456,289元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年3月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語，為有理由，應予准許。又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項分別定有明文。本件既為被告即雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，爰依前開規定依職權宣告假執行，並宣告被告得供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均與本件判決結果不生影響，爰不一一贅述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　31　　日

勞動專業法庭　法　官　陳秋如

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（需附繕本）。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　　109　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　陳姵君