

臺灣橋頭地方法院民事判決

115年度勞簡字第24號

原告 蔡佳玲

被告 鎂韃威企業有限公司

法定代理人 謝榮華

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年7月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣223,586元，及自民國115年5月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔44分之43，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣223,586元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得為訴之變更或追加，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告訴之聲明原為：「被告應給付原告新臺幣(下同)220,000元，及自民國115年3月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」。嗣於本院審理時擴張訴之聲明為：「被告應給付原告228,582元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（下稱變更後聲明），核其變更符合前開規定，應予准許。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第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。

三、原告主張：原告自109年5月20日起至115年3月6日止受僱於

01 被告，擔任國外業務，約定每月工資為55,000元及按日計算
02 之伙食津貼（每日50元，視實際出勤天數發放）。詎被告於
03 115年3月5日終止勞動契約，並於115年3月6日退保，而被告
04 迄今尚積欠原告115年2月份工資55,600元、115年3月份工資
05 11,200元及資遣費161,782元未給付，爰依勞動基準法(下稱
06 勞基法)第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12
07 條規定提起本件訴訟等語，並聲明：如變更後聲明。

08 四、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳
09 述。

10 五、得心證之理由

11 (一)按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬；工資應全額直接給
12 付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞
13 工，勞基法第2條第3款前段、第22條第2項前段、同法施行
14 細則第9條分別定有明文。故工資係勞工之勞力所得，為其
15 勞務之對價，且須為經常性之給與，始足當之。所謂經常性
16 之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱
17 在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得
18 之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制
19 度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算。伙食津貼若
20 係按實際出勤日數固定發給，即具有「勞務對價性」及「經
21 常性給與」之性質，應屬工資之一部。次按非有左列情事之
22 一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓
23 時，勞基法第11條第1款亦有明定。又勞工適用本條例之退
24 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基
25 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
26 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
27 年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
28 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用
29 勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。又
30 雇主代扣勞工應負擔之勞健保費，係依法代為扣繳，該部分
31 金額本屬勞工應領工資之一部分，僅因法令規定由雇主直接

繳納予主管機關，故計算平均工資時，應以「未扣除代扣款項前之應領工資總額」為準。

(二)經查，原告主張自109年5月20日起任職於被告，每月工資55,000元及按實際出勤日數計算之伙食津貼（每日50元），被告因歇業而於115年3月5日終止兩造間勞動契約，原告自同年月6日起即未上班，被告並於同年月6日將原告退保，而原告於115年2月、3月份實際出勤日數分別為12日、4日，被告迄今尚積欠原告自115年2月起至離職日之工資，且依法應給付資遣費等情，業據提出非自願離職證明書、114年1月至115年2月薪資明細、被保險人投保資料表、勞工局函等件為證（勞簡卷第17、23至49頁、第107至111頁），而被告經合法通知，未於言詞辯論期日到庭，復未提出書狀為任何答辯或陳述，依民事訴訟法第280條第3項規定，視同自認，堪認原告前開主張為真實。又被告係於115年3月5日終止兩造間勞動契約，勞動契約終止後，勞工即無提供勞務義務，雇主亦無給付工資義務，而原告亦自115年3月6日起即未上班，則原告實際任職期間應至115年3月5日，而非以勞保退保日期為準，是以，被告尚積欠原告115年2月1日至同年3月5日之工資，且兩造間勞動契約關係既因被告歇業而終止，原告自得依前揭規定請求被告給付積欠工資及資遣費。

(三)又原告115年2月份工資為55,000元，出勤日數12日應領伙食津貼600元（12日×50元=600元），而此為完整在職月份，雇主得依法代扣完整勞健保費共計2,929元，實際應給付原告之115年2月份工資為52,671元等情，亦有115年2月薪資明細可參（勞簡卷第25頁），則原告得請求之115年2月份工資應為52,671元。至原告於115年3月份係任職至3月5日，出勤日數4日應領伙食津貼200元（4日×50元=200元），並應按原告每月勞保費自付額1,145元折算5日進行扣除，而因健保費是按月計費，採「月底最後一天在保單位」收費制，原告轉出日非當月最末日，故非由被告繳納原告115年3月份保險費，自不得扣除健保費自付額，則原告得請求之115年3月份工資應為

9,176元【 $(55000 \div 30 \times 5) + (4 \text{日} \times 50 \text{元}) - (1,145 \div 30 \times 5) = 9,176$ 元】。又觀之原告薪轉帳戶明細，自115年3月後即無被告薪資匯款記錄（勞簡卷第105頁），則原告主張其尚未領取115年2月份後之薪資等語，應屬非虛，原告請求被告給付115年2月至3月5日之工資共計61,847元（計算式： $52,671 \text{元} + 9,176 \text{元} = 61,847 \text{元}$ ），應屬有據，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

(四)另原告自109年5月20日起任職於被告，至115年3月5日離職日止，任職期間為5年9個月又14天，新制資遣基數為【 $2 + 644/720$ 】（新制資遣基數計算公式： $([\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div 30) \div 12] \div 2)$ ），而原告自115年3月5日計算事由發生日起算，往前回溯6個月，其當月、前第1、2、3、4、5、6月份之工資，分別為9,367元、55,600元、55,850元、55,950元（其中無薪假1日無證據證明係經原告同意，被告仍應照發工資）、54,017元（颱風假之施放係不可歸責於勞雇雙方事由，被告以原告未出勤而扣薪1日於法有據）、56,000元、48,490元（前第6月份工資按26日折算為48,490元（ $55,950 \div 30 \times 26$ ）），工資總額為335,274元，據此計算，原告之月平均工資應為55,879元【計算式： $(9,367 \text{元} + 55,600 \text{元} + 55,850 \text{元} + 55,950 \text{元} + 54,017 \text{元} + 56,000 \text{元} + 48,490 \text{元}) \div 6 = 55,879 \text{元}$ ，元以下四捨五入】，故原告得請求被告給付之資遣費為161,739元（計算式： $55,879 \text{元} \times (2 + 644/720) = 161,739 \text{元}$ ，元以下四捨五入），從而，原告請求被告給付資遣費161,739元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

(五)從而，原告得請求被告給付115年2月1日至同年3月5日之工資61,847元、資遣費161,739元，合計223,586元（計算式： $61,847 \text{元} + 161,739 \text{元} = 223,586 \text{元}$ ）。

六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付223,586元及自起訴狀（即勞動調解聲請書狀）繕本送達翌日即115年5月10日（回證見勞簡卷第73頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，

01 應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

02 七、本判決第1項係法院就勞工之給付請求為雇主即被告敗訴之
03 判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
04 行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告
05 預供擔保後得免為假執行。

06 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決
07 如主文。

08 中 華 民 國 115 年 7 月 17 日

09 民事第二庭 法 官 翁熒雪

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 7 月 17 日

14 書記官 林孟嫻