

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第24號

原告 張寶釵

訴訟代理人 趙乃怡律師（法扶律師）

被告 傑明皇家公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 張寶亮

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年7月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟柒佰參拾參元，及自民國一一一年四月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣肆萬柒仟柒佰參拾參元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於民國109年6月6日受雇於被告，擔任清潔員職務，原告依被告指示於新北市板橋區社區工作，雙方約定每月薪資為新臺幣(下同)24,000元，最後工作日為110年3月15日。原告於110年3月11日發現被告尚未支付110年2月薪資，原告打電話詢問被告，方知悉被告因資金周轉問題導致惡性倒閉，被告並交付非自願離職證明書給原告，惟被告尚有資遣費、積欠薪資及特休未休折算工資未給付予原告，原告不得已始提起本訴。

（二）原告請求被告給付項目及金額如下：

01 1. 資遣費9,333元

02 原告自109年6月6日至110年3月15日止受雇於被告，合計9
03 個月又10日，其於事故發生前之6個月，每月薪資均為為2
04 4,000元，被告應給付原告資遣費9,333元。

05 2. 110年2、3月份薪資36,000元

06 自110年2月起，被告即未支付薪資予原告，總共積欠1.5
07 個月之薪資(110年2月1日至110年3月15日)，總計為36,00
08 0元。

09 3. 特休未休折算工資2,400元

10 原告自109年6月6日至110年3月15日止受雇於被告，計有9
11 個月又10日，故自109年12月6日至110年6月5日間，原告
12 得使用特別休假3日，原告未使用特別休假，被告應發給
13 未休日數之工資，被告應給付原告未休特別休假之折算工
14 資2,400元。

15 (三) 併聲明：

16 1. 被告應給付原告47,733元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
17 清償日止，按年利率5%計算之利息。

18 2. 訴訟費用由被告負擔。

19 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
20 何聲明或陳述。

21 三、本院得心證之理由：

22 (一) 按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
23 視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受
24 合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書
25 狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1
26 項、第3項分別定有明文。經查，原告主張之前揭事實，
27 業據其提出與所述情節相符之經濟部商工登記公示資料、
28 勞工保險被保險人投保資料表、非自願離職證明書、薪資
29 轉帳存摺明細、新北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄等影
30 本為證（見本院卷第17至28頁）。而被告經合法通知，除
31 未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原

告之主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

(二) 茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1. 資遣費部分

(1) 按雇主依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費，其計算方式為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；其剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之；未滿1個月者以1個月計，此固為勞基法第17條所明定。惟按，勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24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。此勞退條例第12條第1項定有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

(2) 經查，原告自109年6月6日起受僱於被告（見本院卷第19頁），擔任清潔員職務，嗣被告以勞基法第11條第1款為由終止勞動契約，原告最後工作日為110年3月15日（見本院卷第21頁），是原告請求被告給付資遣費，自屬有據。而原告工作年資為9個月又10天，又其離職前6個月每月應領薪資為24,000元，故平均薪資亦為24,000元，此有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表、薪資轉帳存摺明細為憑（見本院卷第19、23、25頁），依勞退條例第12條第1項規定，原告得請求之資遣費為9,333元【計算式：24,000×1/2（9/12+10/30×1/12）=9,333，小數點以下無條件進位】，是原告此部分請求，自屬有理，應予准許。□

2. 積欠薪資部分

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。查原告每月薪資為24,000元，已如上述，而被告因資金周轉問題導致惡性倒閉，自110年2月起即未支付薪資予原告，總共積欠1.5個月(110年2月1日至110年3月15日)之薪資，業據其提出薪資轉帳存摺明細為憑（見本院卷第23、25頁），堪認被告確實未給付上開期間之薪資，是原告主張被告應給付其110年2月1日至110年3月15日積欠薪資，總計36,000元【計算式：24,000×1.5＝36,000】，為有理由，應予准許。

3. 特休未休工資部分

(1)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：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

(2)查原告自109年6月6日至110年3月15日止受雇於被告公司，年資為9個月又10日，屬6個月以上未滿1年，故自109年12月6日起享有特休假3日，又原告主張未使用上開特休假，故被告應發給3日工資，此部分因被告視同自認原告之主張，又依上開規定，契約終止而未休之特別休假，雇主應發給工資，是其得請求之特休未休工資為2,400元【計算式：24,000÷30×3＝2,400】，故原告此部分請求自

屬有據，應予准許。

(三) 綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法相關規定，請求被告給付原告47,733元（計算式：9,333+36,000+2,400=47,733），為有理由，應予准許。

(四) 未按給付無確定期限者，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；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229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為同法第203條所明定。查本件起訴狀繕本係於111年4月18日送達被告（見本院卷第43頁，111年4月8日寄存送達），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即111年4月19日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法規定，請求被告給付原告47,733元，及自111年4月19日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 7 月 20 日
勞動法庭 法 官 吳幸娥

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 111 年 7 月 20 日

