臺灣新北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第25號

原　　告　謝美月

訴訟代理人　闕林永

被　　告　軒愉企業有限公司

000000000000000000

法定代理人　徐淑安

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年6月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣(下同)7萬3,639元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2/3，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行；但被告如以7萬3,639元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告受合法通知，無正當理由，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

伊自民國110年8月5日起受僱被告擔任包裝人員之職務，約定每月工資為新臺幣（下同）2萬4,000元，全勤獎金為1,000元。詎料，被告除未為伊投保勞健保及提撥勞退外，另被告自110年8月5日至110年10月31日止均未給付伊工資，伊自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定，於110年10月31日終止兩造間之勞動契約，伊復於110年11月23日向新北市政府申請勞資爭議調解，惟因被告未於110年12月9日、110年12月17日出席調解會議而致不成立。爰依兩造間之勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）

第12條第1項等規定，請求被告給付積欠工資7萬4,000元、資遣費2,900元，另依民法第184條、第195條等規定，請求被告賠償精神慰撫金4萬8,000元。並聲明：被告應給付原告12萬4,900元。

二、被告未於辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、法院之判斷：

㈠原告請求給付積欠工資7萬4,000元部分：

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。查本件原告主張其每月工資為2萬4,000元、全勤獎金為1,000元，而被告積欠其自110年8月5日起至110年10月31日止之工資7萬2,000元、110年9月及10月之全勤獎金2,000元，金額共計為7萬4,000元等情，業據其提出勞工保險被保險人投保資料表為證（見本院卷第13頁、第14頁），被告迄未提出任何證據證明已經給付上開期間之工資及全勤獎金，堪認被告確實未給付原告自110年8月5日起至110年10月31日止之工資及110年9月及10月之全勤獎金，金額共計為7萬0,800元【計算式：24,000元x（26/30）月＋24,000元x2個月＋1,000元x2個月＝70,800元】。是原告主張被告應給付其7萬0,800元，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無理。

㈡原告請求資遣費2,900元部分:

雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發

給。勞退條例第12條亦有明文。查被告確實積欠原告自110年8月5日起至110年10月31日止之工資、110年9月及10月之全勤獎金，金額共計7萬0,800元等情，業如前述，則原告主張兩造間勞動契約業於110年10月31日因勞基法第14條第1項第5款規定而終止，於法有據，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。又原告之工作年資自110年8月5日起算至110年10月31日止，年資共計2月又26日，而原告於終止勞動契約前之每月工資均為2萬4,000元，則其依勞退新制施行日（94年7月1日）起之資遣年資為2月又26日，新制資遣基數為11/93（新制資遣基數計算公式：【｛年+(月+日÷當月份天數)÷12｝÷2】，故原告請求被告給付資遣費2,839元（計算式：24,000元×11/93＝2,839元；小數點以下四捨五入），則原告請求被告給付2,839元，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無理。

㈢原告請求精神慰撫金4萬8,000元部分：

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項、第195條第1項前段分別定有明文。查原告主張因被告未給付工資，亦未投保勞健保，且未出席調解會議，致其憂鬱焦慮、心情低落，並多次前往勞檢、法律諮詢及法院，故請求精神慰撫金10萬元云云，固提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、臺北市立聯合醫院診斷證明書暨醫療費用等件為證（見本院卷第15頁、第71頁至第75頁），惟被告未給付工資、未投保勞健保，此僅屬被告有債務不履行之情形，並非屬故意或過失不法侵害原告權利之行為，且原告亦未證明其所罹患之憂鬱症、焦慮症，與被告所為前揭債務不履行間有因果關係存在，況原告出席調解會議，以及前往勞檢、法律諮詢及法院，均係伸張自己權益之行為，自非得請求損害賠

償之範圍，故原告以此為由向被告請求精神慰撫金4萬8,000元，於法不合，不應准許。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告給付7萬3,639元（即積欠工資及全勤獎金7萬0,800元、資遣費2,839元），為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

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。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　黃繼瑜

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　　6　　月　　24　　日

書記官　李依芳