臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第84號

原　　告　王玲權

被　　告　東貝光電科技股份有限公司

法定代理人　吳慶輝

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國112年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣227,822元，及自民國112年8月25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；但被告如以新臺幣227,822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95年12月7日起受雇於被告，約定月薪為新臺幣（下同）26,400元，原告111年8月至112年1月之平均工資為28,007元。嗣被告無預警停工，原告最後工作日為112年2月10日，兩造曾於112年2月24日協商，惟被告卻未依約履行，爾後兩造經三次調解而調解未果。

（二）原告請求之項目及金額如下：

1.積欠工資24,736元：

被告112年1月薪資未發為21,292元，同年2月薪資為3,444元，合計被告應再給付原告薪資24,736元。

2.資遣費168,039元：

原告於95年12月7日入職至112年2月10日，以平均工資28,

007元計算，資遣費為168,039元（計算式：28,006.5×6＝168,039元）。

3.預告工資28,007元

以原告之年資計算30天的預告工資。

4.特休未休折算工資7,040元

原告剩餘特休為8日（計算式：以約定薪資26,400元÷30天=880元，880元×8日=7,040元）。

（三）併聲明：

1.被告應給付原告227,822元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

（一）按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1項、第3項分別定有明文。經查，原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之勞保被保險人投保資料表、明細、勞工退休金個人專戶明細資料、薪資明細、資遣同意書、離職證明書、協調會議紀錄、薪轉帳戶網銀交易明細、新北市政府勞資爭議調解紀錄（調解不成立）等影本為證（見本院卷第21至41頁），且經證人甲○○到庭具結證稱上情無訛（見本院卷第64頁）；而被告經合法通知，除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.積欠薪資部分：

按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。本件原告主張受雇於被告，每月標準工資為26,400元，又被告於112年2月10日無預警停工，惟被告尚積欠112年1月及2月份薪資，對此兩造曾簽立協調會議紀錄、薪轉帳戶網銀交易明細影本在卷可稽（見本院卷第25、27頁），堪認被告確實未給付原告上開1月及2月份之工資，是原告主張被告應給付原告24,736元（計算式：21,292＋3,444＝24,736），為有理由，應予准許。

2.資遣費部分：

⑴按雇主依勞基法第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。此勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。

⑵原告自95年12月7日起任職至112年2月10日止，工作年資計16年2個月又4日。再查依原告所提之薪資表（見本院卷第19頁），原告離職前6個月平均工資為28,007元（計算式：（29,626＋28,386＋27,890＋26,899＋24,605＋30,633）÷6＝28,007，元以下四捨五入），依勞退條例第12條第1項規定，原告得請求之資遣費為168,042元（計算式：

28,007×6＝168,042，元以下無條件進位），原告僅請求168,039元，基於處分權主義，自屬有理，應予准許。

3.預告工資部分

⑴按雇主依第11條或第13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：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30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條定有明文。

⑵查原告已到職16年又2個月又4日，而被告未依規定於30日前向原告預告終止勞雇契約，故原告請求被告應給付原告預告期間之工資28,007元（計算式：(28,007元÷30天)×30天＝28,007元），為有理由，應予准許。

4.特休折算工資部分

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：①6個月以上1年未滿者，3日。②1年以上2年未滿者，7日。③2年以上3年未滿者，10日。④3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。查原告任職被告16年2個月又4日，兩造資遣同意書及協調會議均紀錄原告剩餘8日特休，依勞基法施行細則第24條之1，以離職最近一個月正常工作時間所得之工資計算，原告得請求被告給付特休假

工資為8,169元（計算式：30,633元÷30天×8天＝8,169元，元以下四捨五入），原告僅請求7,040元，基於處分權主義，自屬有理，應予准許。

（三）綜上，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等相關規定，請求被告給付原告227,822元（計算式：24,736＋168,039＋28,007＋7,040＝227,822元），為有理由，應予准許。

（四）末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112年8月24日送達被告（見本院卷第47頁），是原告請求自起訴狀繕本送達翌日即112年8月25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、勞退條例等相關規定，請求被告給付原告227,822元，及均自112年8月25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　　112　　年　　11　　月　　15　　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　　112　年　　11　　月　　15　　日

書記官　周子鈺