臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第72號

原　　告　蔡宗積

被　　告　恩得利工業股份有限公司

設新北市○○區○○○路0段00號00樓之00

法定代理人　王貴戊

訴訟代理人　劉煌基律師

複代理人　　趙昀倢律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國112年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付新臺幣伍拾伍萬玖仟零柒拾肆元及自民國一百一十一年十一月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣伍拾伍萬玖仟零柒拾肆元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）110年4月26日起受雇於被告，擔任董事長室特別助理，月薪新臺幣（下同）9萬6000元，被告於111年8月16日以業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，於111年8月26日終止勞動契約。然被告於111年2月起即未給付原告薪資，自111年8月26日止積欠薪資59萬168元，及特別休假工資3萬2000元與資遣費9萬6000元，合計為71萬8168元。原告因公務關係而代墊公務費用7萬8424元，合計79萬6592元，兩造業經調解程序，因被告財務狀況不佳，無法給付而未成立，其調解結果註記為「資方承認有積欠勞方黃悌愷、蔡宗積款項，惟因資方目前資金不足，無法給付。」等情，爰依勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告79萬6592元，並自本件支付

命令送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告公司服務手冊第8條第1項規定：「本公司員工工作時間：一、8:30～17:30中午休息時間12:30～13:30共1小時；每日上班8小時，員工上下班均須刷卡，上班時間過後尚未到達者或在規定下班前即擅自離開工作崗位者，依請假管理辦法及薪酬管理辦法規定辦理。」，本件原告蔡宗積未遵守上班時間須達8小時之規定，上班僅打卡1分鐘，，原告於2月無故曠職1日、3月無故曠職6日、4月無故曠職13日、5月無故曠職19日、6月無故曠職15日、7月無故曠職20日、8月無故曠職11日，共無故曠職85日，其並未依被告公司服務手冊第4章所訂之請假規則請假，即無故未到且未依規定進行打卡，故已構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定之法定解雇之事由。據此，原告自不得請求自111年2月起自111年8月26日止薪資59萬0168元及資遣費。原告未遵守上班時間8小時，及未準時打卡之情形，顯見原告並未履行其應履行之勞務工作，被告自得依民法第264條第1項規定，行使同時履行抗辯之權利等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第41頁、112年6月27日筆錄）：

(一)原告於110年4月26日起受僱於被告，擔任董事長特別助理，月薪9萬6000元，被告於111年8月16日依據勞基法第11條第4款之規定終止勞動契約，並於111年8月26日終止，有被告提出之被證1勞動契約、原告提出之員工資遣通知書可按（見士院卷第80、62頁）。

(二)原告於111年10月7日聲請勞資爭議調解，請求被告給付積欠111年2月起至111年8月26日止之薪資59萬168元、特別休假3萬2000元、資遣費9萬6000元，合計共79萬6592元，被告承認上開金額，但以資金不足為由未給付，且調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見士院卷地49頁）。

(三)被告已給付110年5月至111年1月薪資如被證2台幣交易明細可按（見士院卷第82-96頁）。

(四)原告於111年2月起至111年8月26日止，未到職之日數合計為85日，有被告提出被證4之出勤資料可按（見士院卷第108、76頁）。

(五)被證3之服務手冊為真正（見士院卷第98-107頁）。

四、本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?(二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資3萬2000元、資遣費9萬6000元、薪資59萬168元，是否有理由?茲分述如下:

(一)本件終止勞動契約之法律上依據為何?

原告主張被告於111年8月16日依據勞基法第11條第4款之規定終止勞動契約，被告則以原告自111年2月起至111年8月26日止，曠職共計85日為由，依據勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約云云(見本院卷第48頁、112年6月27日筆錄)，經查，被告係以因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置，將原告予以資遣，業據原告提出之員工資遣通知書可按(見士院卷第65頁)，被告雖抗辯原告無故曠職85日，依勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動，惟依同條第2項規定:雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。原告自111年2月起至111年8月止有無故曠職之情形惟被告所知悉，有被告提出被證4之原告出缺勤紀錄表可參(見士院卷第108頁至第116頁)，然被告於112年3月1日始具狀依上開規定終止勞動契約（見士院卷第72頁），已逾越30日之除斥期間而無效，是以，原告主張被告依勞基法第11條第4款之規定終止勞動契約，自屬有據。

(二)如原告主張為有理由，原告依據勞動法令，請求被告給付特休未休工資3萬2000元、資遣費9萬6000元、代墊公務費用7萬8424元、薪資59萬168元，是否有理由?

1.資遣費部分:

(1)勞工依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、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。二、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，為勞動基準法第11條、第17條所明定。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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。

(2)本件被告係依據勞基法第11條第4款之規定而終止，已如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自110年4月26日起受僱於被告，最後工作日為111年8月26日，有被告提出之被證1勞動契約、原告提出之員工資遣通知書可參(見士院卷第62頁、第80頁)，且為兩造所不爭，則原告自110年4月26日開始任職，最後工作日為111年8月26日，月平均工資為9萬6000元，原告得請求之資遣費為6萬4134元，有勞動部資遣費試算表可按，原告請求資遣費6萬4134元，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

2.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，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將

其內容以書面通知勞工。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。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。

(2)原告自110年4月26日受雇起至111年8月26日終止勞動契約，應有特別休假10日，原告請求給付未休特休工資3萬2000元（96000/30X10=32000），自屬有據，應予准許。

3.代墊公務費用:

原告請求代墊之公務費用7萬8424元，業據原告民事聲請支付命令狀所提出之資料可證(見士院支付命令卷第19頁)，且被告於勞資爭議調解自認，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄及原告提出之計算表為證（見士院卷第19、49頁)，原告請求代墊公務費用7萬8424元，自屬有據，應予准許。

4.薪資部分:

因契約互負債務者，於他方當事人未為對待給付前，得拒絕自己之給付。但自己有先為給付之義務者，不在此限。民法第264條第1項定有明文。原告於111年2月起至111年8月26日止，未到職日數達85日，有被告提出被證4之出勤資料及被證7之出勤系統電腦截圖可按（見士院卷第108-116頁、本院卷第65-97頁），準此，原告於上開期間既未提供勞務達85日，被告自得拒絕給付該85日之勞務薪資27萬2000元（96000/30X85=272000），原告請求自111年2月至111年8月26日止之薪資共38萬4516元（000000-000000=384516），為有理由，逾此部分，應予駁回。另原告空言否認被告提出被證

4、被證7之出勤紀錄之真正，並未就其就被告抗辯上開曠職日期有提供勞務等事實舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。

(三)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5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年11月16日收受支付命令狀繕本，有卷附之送達證書可按(見司促卷第41頁)，因此，原告請求被告應自111年11月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息， 應屬有據。

五、綜上述，原告依據兩造間雇傭契約及勞動法令，請求被告給付55萬9074元(資遣費6萬4134、特休未休工資3萬2000元、代墊公務費7萬8424元及薪資38萬4516元)，及自支付命令送達翌日即111年11月17日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

六、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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　年　　8　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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　　8　　月　　29　　日

書記官　王思穎