

臺灣新北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第116號

原告 簡慧玲

被告 晁瑞網路數位股份有限公司

法定代理人 張藝騰

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟捌佰零玖元，及自民國一百一十三年九月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍萬壹仟捌佰零玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止。又當事人不聲明承受訴訟時，法院亦得依職權，以裁定命其續行訴訟，民事訴訟法第170條、第178條分別定有明文。本件原告起訴時，被告法定代理人為陳秋智，嗣於民國114年3月18日變更登記為甲○○，有公司變更登記表在卷可按，而本院業於114年3月31日依前揭規定依職權裁定命被告之法定代理人甲○○為承受訴訟人，續行訴訟，合先敘明。

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

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告自112年12月18日起受僱於被告，約定應於每月10日給付薪資，離職前6個月之平均工資為新臺幣（下同）3萬3,000元。詎被告於113年7月10日以公司新舊資

01 方交接、負責人變更未完成、資金未到位等理由，拖延發放
02 原告之113年6月份薪資，直至113年7月26日亦僅給付半薪1
03 萬6,500元，實已符合勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1
04 項第5款之規定，原告遂於113年7月17日通知被告自113年7
05 月18日起終止兩造間之勞動契約，最後工作日為113年7月17
06 日，惟被告尚積欠原告113年6、7月份薪資3萬8,584元、資
07 遣費9,625元、特別休假未休工資3,600元，金額共計5萬1,8
08 09元等語。爰依勞動法令提起本件訴訟，求為判決：被告應
09 給付原告5萬1,809元及自支付命令送達翌日起至清償日止，
10 按年息百分之5計算之利息。

11 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場聲明或陳述，僅對
12 於支付命令提出民事聲明異議狀陳稱：該項債務尚有糾葛等
13 語，資為抗辯。

14 三、得心證之理由：

15 (一)原告主張之事實，業據其提出與所述情節相符之終止勞動契
16 約之通知、薪資轉帳資料、薪資明細表、勞保被保險人投保
17 資料表、新北市政府勞資爭議調解紀錄、員工出勤明細表等
18 件為證。被告雖對支付命令不服聲明異議，惟其異議理由僅
19 泛稱：該項債務尚有糾葛云云，且已於相當期間受合法通
20 知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或
21 陳述，堪認原告之主張為真實。

22 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

23 1.積欠工資部分：

24 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
25 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
26 施行細則第9條分別定有明文。查原告主張被告積欠其113年
27 6月份薪資1萬8,184元（計算式：34,684元—16,500元=18,
28 184元）、113年7月份薪資2萬0,400元（計算式：36,000元×
29 17/30=20,400元），金額共計3萬8,584元（計算式：18,18
30 4元+20,400元=38,584元）等情，業據原告提出薪資轉帳
31 資料、薪資明細表、新北市政府勞資爭議調解紀錄、員工出

勤明細表等件為證，且被告迄未提出任何證據證明已經給付前開積欠薪資。是原告請求被告給付積欠工資3萬8,584元，應屬有據。

2. 資遣費部分：

按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14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，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。查原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告自112年12月18日起受僱於被告，最後工作日為113年7月17日，勞動契約終止日為113年7月18日，原告之資遣年資為7月，依勞退新制資遣費基數為7/24（計算式： $7 \div 12 \times 1/2$ ）。再原告離職前6個月（即自113年1月18日起至113年7月17日止）之應領薪資依序為113年1月份為1萬4,300元（計算式： $33,000 \text{元} \times 13/30 = 14,300 \text{元}$ ）、113年2月至113年5月份均為3萬3,000元、113年6月份為3萬6,000元、113年7月份為2萬0,400元（計算式： $36,000 \text{元} \times 17/30 = 20,400 \text{元}$ ）等情，業據提出薪資轉帳資料、薪資明細表、新北市勞資爭議調解紀錄、員工出勤紀錄等件為證，是原告月平均工資為3萬3,420元（計算式： $202,700 \div 182 \times 30 = 33,420$ ）。從而，原告請求被告給付資遣費為9,625元，洵屬有據。

3. 特別休假未休工資：

01 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
02 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上年未滿者，每年
03 應給予3日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約
04 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
05 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
06 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
07 條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
08 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
09 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
10 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
11 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
12 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
13 第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為7月，依
14 上開規定，應有3日特別休假，而原告於契約終止前最近1個
15 月正常工作時間所得之工資為3萬6,000元，故原告之1日工
16 資為1,200元。從而，原告請求被告給付特別休假未休工資
17 3,600元（計算式：1,200元×3日＝3,600元），亦屬有據。

18 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付5萬1,809
19 元，及自支付命令送達翌日即113年9月6日起至清償日止，
20 按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

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

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
27 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一
28 論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436
30 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一
31 審裁判費），由被告負擔。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 2 日
02 勞動法庭 法 官 王士珮

03 本件正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
05 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
06 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
07 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
08 繕本）。

09 中 華 民 國 114 年 6 月 2 日
10 書記官 李依芳