

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第21號

原告 鍾淑芬

訴訟代理人 謝碧鳳律師(法扶律師)

被告 酷點校園股份有限公司

法定代理人 黃丙喜

訴訟代理人 黃尊合

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣8萬3,521元，及其中新臺幣5萬4,253元應自民國111年5月31日起，其中新臺幣2萬9,268元應自民國111年6月30日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣8萬3,521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：原告自民國110年3月26日受雇於被告，擔任大學市集迪化店銷售人員，約定月薪為新臺幣（下同）35,000元。自110年6月1日起調薪每月為4萬元；又自110年9月1日起升為特別助理兼迪化店店長，除本薪4萬元，額外有特別助理職務加給7,500元、店長職務加給2,500元（110年12月底迪化店關閉，111年1月未領取店長職務加給2,500元，又自111年2月起擔任合宜店店長，按月領取店長職務加給2,500元），合計為5萬元。詎被告於110年11月只有給付5,000元，短付2,500元，在此之後均積欠特別助理職務加給7,500元未付。嗣後被告於111年5月8日資遣原告，最後工作日為111年5月30日。原告將全部工作交接，被告竟遲不給付積欠

01 的特別助理職務加給、應休未休工資差額及資遣費等款項，
02 經向新北市政府申請勞資爭議調解，惟調解不成立。爰此，
03 提起本件訴訟請求被告給付原告短付工資、特休未休折算工
04 資及資遣費合計83,527元。併聲明：被告應給付原告83,527
05 元，暨其中54,253元應自111年5月31日起，其中29,274元應
06 自111年6月30日起，均至清償日止按週年利率5%計算之利
07 息。

08 二、被告則以：資遣費願意給付，但職務加給秘書7,500元的部
09 分被告認為不能算入資遣費之計算；特休未休差額願意給付
10 6,753元；110年12月助理加給被告願意給付2,500元，至於1
11 11年1月之後勞動部的一個計畫專案因為原告對勞動部委員
12 偷錄音，所以被取消計畫，因此原告此後即沒有職務加給等
13 語，資為抗辯。併答辯聲明：原告之請求駁回。

14 三、本院判斷：

15 （一）原告主張其自110年3月26日受雇於被告，擔任大學市集迪
16 化店銷售人員，約定月薪為35,000元，自110年6月1日起
17 調薪每月為4萬元；又自110年9月1日起升為特別助理兼迪
18 化店店長，除本薪4萬元，額外有特別助理職務加給7,500
19 元、店長職務加給2,500元，合計5萬元，嗣被告於111年5
20 月8日資遣原告，最後工作日為111年5月30日，但被告因
21 積欠工資、應休未休工資差額及資遣費等款項，經原告向
22 新北市政府申請勞資爭議調解，惟調解不成立等情，業據
23 原告提出與所述相符之薪資明細表、資遣員工通報名冊、
24 謀職假請假單、非自願離職證明書、交接清單、新北市政
25 府勞資爭議調解紀錄、大學市集營運管理分工合作組織圖
26 示、原告銀行存摺內頁明細影本各乙份為證（見本院卷第
27 19至71頁），且為被告所不爭執，原告主張之上開事實，
28 自應信為真。

29 （二）原告又主張被告積欠特別助理職務加給工資47,500元、應
30 休未休工資6,753元、資遣費29,274元，合計83,527元等
31 情，被告雖同意給付特休未休差額願意給付6,753元及110

01 年12月助理加給被告願意給付2,500元，而資遣費被告亦
02 願意給付，但職務加給7,500元部分被告認為不能算入資
03 遣費之計算，另不同意給付111年1月之後之職務加給云
04 云，茲就原告所請求之各項金額准駁析述如下：

05 1. 短付特別助理職務加給工資：47,500元

06 (1)按工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，
07 及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同
08 意，為勞動基準法施行細則第7條所明定。足見，有關勞
09 動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協
10 商完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條
11 件，或違反勞工意願，強迫勞工簽署變更工時或減薪等
12 情，被告如有前揭違反勞動契約或勞動法令，勞工並得依
13 據前開規定終止勞動契約，先為敘明。

14 (2)次按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞
15 工；民法第486條前段、勞動基法（下稱勞基法）第22條
16 前段分別定有明文。查被告於000年0月間將原告自110年9
17 月1日起升任為特別助理，職務加給每月7,500元、兼任迪
18 化店店長，職務加給每月2,500元，此有大學市集營運管
19 理分工合作組織圖示乙份附卷可憑（見本院卷第45頁），
20 被告110年9月、10月均有給付特別助理職務加給7,500
21 元，然自110月11月只給付5,000元，短付2,500元，嗣110
22 年12月至111年5月均未給付，此亦有原告薪資明細表及暨
23 銀行存摺內頁可證（見本院卷第17頁、第47至71頁）。被
24 告雖抗辯：111年1月之後勞動部的一個計畫專案因為原告
25 對勞動部委員偷錄音，所以被取消計畫，因此原告沒有職
26 務加給等語，然未據被告舉證以實其說，且工資之調整，
27 應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告變更勞動條件，
28 業如前述，另依卷附兩造之交接清單（見本院卷第45
29 頁），足證原告確實有多做了協進會的工作，而此非被告
30 公司的工作，是在協進會的工作並非原告店長的工作，而
31 是因原告為特助所多承接之工作，此從上開大學市集營運

管理分工合作組織圖示職務加給欄位有記載特別助理每月7,500元、店長每月2,500元等，益徵原告是店長兼特助，是被告上開所辯實不足採。準此，被告110年11月短付原告2,500元，110年12月至111年5月共6個月未給付原告，原告自得請求被告給付短付工資合計47,500元（計算式：2,500元+7,500元×6月=47,500元）。是原告請求被告給付短付工資金額47,500元，依上說明，於法有據，應予准許。

2. 應休未休工資之差額：6,753元

原告主張其在職期間依年資計算共有10天特別休假，均未休假，以月薪5萬元換算日薪為1,667元（50,000/30=1,667），被告應給付應休未休工資16,670元（1,667×10=16,670），卻僅給付9,917元，尚不足6,753元（16,670-9,917=6,753）等情，此為被告所不爭（見本院卷第97頁），準此，原告請求被告應給付休未休工資之差額6,753元，為有理由，應予准許。

3. 資遣費：29,274元

(1)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，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條亦有明文。經查，被告已依勞基法第11條第2款對原告終止兩造契約，有非自願離職證明書乙份可憑（見本院卷第23頁），故兩造間之勞動契約應於111年5月30日終止，是原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。

01 (2)查原告自110年3月26日起受雇於被告，至111年5月30日終
02 止勞動契約，又其離職前6個月平均薪資為49,583元【計
03 算式： $(5萬+47500元+5萬+5萬+5萬+5萬)/6=49,583$
04 元】，有原告薪資明細表及暨銀行存摺內頁可證（見本院
05 卷第17頁、第47至71頁），被告雖抗辯薪資應扣除職務加
06 給云云，然此部分本院認無法憑採，業認定如前，故原告
07 得請求之資遣費為29,268元（詳見卷附資遣費試算表），
08 準此，原告請求29,268元，自屬有理，應予准許，逾此部
09 分之請求，則乏所據，不應准予。

10 (三)末按依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞
11 工，勞動基準法施行細則第9條定有明文，被告應給付原
12 告積欠工資47,500元、應休未休工資差額6,753元，共計5
13 4,253元（計算式： $47,500+6,753=54,253$ ），原告請求
14 自111年5月31日起至清償日止按週年利率5%計算之利
15 息，自屬有據。又資遣費雇主應於終止勞動契約三十日內
16 發給，勞基法第17條第2項亦定有明文。是原告主張被告
17 給付資遣費29,268元，並請求應自111年6月30日起至清償
18 日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據，應予准
19 許。

20 四、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，及依勞基
21 法、勞退條例等規定，請求被告應給付原告83,521元，及其
22 中54,253元應自111年5月31日起，其中29,268元應自111年6
23 月30日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為
24 有理由，應予准許，逾此部分之請求，應予駁回。

25 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
26 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
27 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
28 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開
29 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

30 六、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
31 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自

無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 5 月 10 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 113 年 5 月 10 日

書記官