

01 臺灣新北地方法院民事判決

02 113年度勞小字第107號

03 原 告 潘惠玉

04 0000000000000000
05 0000000000000000
06 被 告 晟瑞網路數位股份有限公司

07 0000000000000000
08 法定代理人 陳秋智

09 0000000000000000
10 上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國113年11
11 月26日言詞辯論終結，判決如下：

12 主 文

- 13 一、被告應給付原告新臺幣5萬7,482元，及自民國113年9月4日
14 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
15 二、訴訟費用由被告負擔。
16 三、本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣5萬7,482元為原告
17 供擔保後，得免為假執行。

18 事實及理由

19 壹、程序方面：

20 本件被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，
21 核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，
22 由其一造辯論而為判決。

23 貳、實體方面：

- 24 一、原告起訴主張：原告於民國112年10月19日受雇於被告晟瑞
25 網路數位股份有限公司（下稱晟瑞公司），擔任人事行政職
26 務，雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）35,000元。惟被告
27 積欠原告6月份薪資16,065元，及7月1至24日之薪資28,000
28 元未給付，原告以被告未給付工資為由依勞動基準法（下稱
29 勞基法）第14條第1項第5款，於113年7月24日通知被告終止
30 兩造勞動契約，嗣原告於113年7月31日聲請協調，惟調解不
31 成立，被告應給付原告資遣費13,417元。原告不得已始提起

01 本訴。併聲明：被告應給付原告57,482元，及自支付命令狀
02 繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。
03

04 二、被告未於言詞辯論期日到場，據其前提出書狀聲明或陳述略
05 以：被告於113年7月17日完成法定法人暨股東改組，原告11
06 3年6月份薪資應於6月10日給付，係公司股東改組前擅自延
07 遲給付，新團隊承諾7月24日半薪給付，因颱風假銀行未營
08 業，故被動延至26日給付薪資，然原告7月25日不假曠職，
09 並沒有職務交接，並非自願離職，且晁瑞公司新接手團隊發
10 現前朝晁瑞公司無故全面高幅度調薪，原告與前朝晁瑞公司
11 並無簽訂勞動契約合同，原告主張之薪資、特休等被告同意
12 遵循勞基法基準計算後給付等語，資為抗辯，並答辯聲明：
13 原告之訴及其假執行之聲請駁回；如受不利判決，請准供擔
14 保免為宣告假執行。

15 三、本院得心證之理由：

16 (一) 經查，原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符
17 之新北市政府勞資爭議調解紀錄、聘任函乙紙及存款交易
18 明細及薪資明細表、終止勞動契約之通知書等影本為證
19 (見本院卷第13至17頁、支付命令卷第11至33頁)。而依
20 新北市政府勞資爭議調解紀錄觀之，被告對原告所主張之
21 到職日期、最後工作日、約定薪資及113年6月份及7月份
22 工資、資遣費均確認無誤，並簽名確認，是原告前揭主張
23 之事實，堪信為真。

24 (二) 茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

25 1. 積欠薪資部分：

26 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇
27 主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞
28 基法施行細則第9條分別定有明文。本件原告主張受雇於
29 被告，每月工資為35,000元，有聘任函乙紙及薪資明細表
30 等為證，又原告於113年7月24日通知被告終止兩造勞動契
31 約，惟被告尚積欠6月份薪資16,065元及113年7月1日至同年7月24日止之薪資28,000元（計算式：35,000元÷30×24

日 = 28,000 元，元以下四捨五入，下同），已據原告提出存款交易明細及薪資明細表等附卷可憑，堪認被告確實未給付原告上開期間之工資，被告雖抗辯：其發現前朝晁瑞公司無故全面高幅度調薪，原告與前朝被告晁瑞公司並無簽訂勞動契約合同，且係公司股東改組前擅自延遲給付，新團隊承諾 7 月 24 日半薪給付云云。然被告既自承已於 113 年 7 月 17 日完成法定法人暨股東改組，則應概括承受前手之權利及義務，且原告確實為被告之員工，並約定每月薪資為 35,000 元，此有薪資明細表及聘任函等為證，另按工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，及其他勞資權利義務有關事項，均應經勞資雙方協商同意，為勞動基準法施行細則第 7 條所明定。足見，有關勞動契約有關工資之調整，工時之變更，均應由勞資雙方協商完成，不得片面由被告以公告之方式片面變更勞動條件，或違反勞工意願，強迫勞工簽署變更工時或減薪等情，被告如有前揭違反勞動契約或勞動法令，勞工並得依據前開規定終止勞動契約。是被告片面抗辯其新團隊承諾 7 月 24 日半薪給付云云，於法無據，不足憑採。是原告主張被告應給付原告 6 月份及 7 月 1 至 24 日之薪資，合計 44,065 元（計算式： $16,065 + 28,000 = 44,065$ 元），為有理由，應予准許。

2. 資遣費部分：

(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。」勞工退休金條例（下稱勞退條例）第 12 條第 1 項定有明文。

(2) 查被告短少給付原告 113 年 6 月薪資及未給付 112 年 7 月 1 日

至同年7月24日薪資，有不依勞動契約給付工作報酬情事，則原告於113年7月24日依勞基法第14條第1項第5款未給付工作報酬為由，通知被告終止勞動契約，自得請求資遣費。被告雖以原告7月25日不假曠職，並沒有職務交接，非自願離職等語置辯，然原告主張7月25日是颱風假，7月26日伊還有去公司上班，整理手上的工作等語，有行政院人事行政總處天然災害停止上班情形資料乙份，並據原告提出6、7月份出勤表乙份為憑（見本院卷第39、41頁），是被告上開所辯，實屬無據。

(3)而查，原告自112年10月19日起任職至113年7月24日止，工作年資計9月6日。又原告離職前平均工資為35,000元，依勞退條例第12條第1項規定，依勞退新制資遣費基數為 $23/60$ 【計算式： $\{ 9 + (6 \div 30) \} \div 12 \times 1/2$ 】，故原告得請求被告給付之資遣費為13,417元（計算式： $35,000 \text{元} \times 23/60 = 13,417 \text{元}$ ，詳見卷附資遣費試算表），是原告請求被告給付13,417元，自屬有理，應予准許。

(三) 綜上，原告請求被告給付原告57,482元（計算式： $44,065 + 13,417 = 57,482 \text{元}$ ），為有理由，應予准許。

(四) 未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113年9月3日送達被告（見本院支付命令卷第53頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即113年9月4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、勞退條例等規

01 定，請求被告給付原告5萬7,482元，及自113年9月4日起至
02 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應
03 予准許。

04 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
05 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
06 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
07 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
08 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　10　　日

11 12 勞動法庭　　法　官　吳幸娥

13 以上正本係照原本作成

14 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。

15 中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　10　　日

16 書記官　黃靜鑫