

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第136號

原告 柯旻宏

被告 晁瑞網路數位股份有限公司

法定代理人 陳秋智

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬零壹佰零伍元及自民國一百一十三年九月三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾貳萬零壹佰零伍元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

本件被告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、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)112年6月27日受雇於被告，兩造約定被告應於每月10日給付原告上個月份薪資。被告於113年7月10日無預警以公司新舊資方交接、負責人變更未完成、資金未到位等理由，於該月17日召開勞資會議決議該月24日發薪，惟遲至該月26日亦僅發放部份薪資。被告行為已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款之規定，原告於113年7月18日起終止兩造勞動契約，被告應給付積欠薪資新臺幣(下同)7萬4333元、資遣費2萬9657、特別休假未休薪資1萬6115元。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告12萬105元及自本支付命令送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告未於最後言詞辯論期日到場，惟之前提出書狀以：被告

01 公司於113年7月17日全面改組，並同時知悉遲延給付薪資，  
02 乃於113年7月24日召開會議先行給付半薪慰留員工，但原告  
03 卻於7月18日曠職，廢弛職務，且發現改組前之被告公司無  
04 故調高薪資，造成新團隊認定錯誤，原告亦未與改組前之被  
05 告公司簽訂勞動契約等語置辯，並聲明：駁回原告之訴，如  
06 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 07 三、得心證之理由

08 (一)原告主張被告積欠薪資，有原告提出之薪資轉帳資料可按，  
09 且為被告所不爭，則原告請求被告應給付薪資7萬4333元，  
10 應屬有據。

11 (二)雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不  
12 供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法  
13 (下稱勞基法)第14條第1項第5款定有明文。原告主張上開  
14 事實，業據其提出終止勞動契約之通知、薪資轉帳資料、勞  
15 保投保紀錄、新北市政府勞資爭議調解紀錄影本可按(見支  
16 付命令卷第13~31頁)，被告並未如期核發薪資，為被告所不  
17 爭，原告依據前開規定終止勞動契約，應屬有據。

18 (三)請求資遣費部分：

19 1. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依  
20 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續  
21 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、  
22 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給  
23 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所  
24 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之  
25 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、  
26 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  
27 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分  
28 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發  
29 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。  
30 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

31 2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額

01 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工  
02 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工  
03 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平  
04 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額  
05 百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明  
06 文。

- 07 3. 本件原告係依據勞基法第14條第1項第5款之規定而終止，已  
08 如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自112年6月  
09 27日起受雇於被告，最後工作日為113年7月17日，其於終止  
10 勞動契約前6個月薪資為5萬6043元，為被告所不爭，則原告  
11 自112年6月27日開始任職，最後工作日為113年7月17日，原  
12 告得請求之資遣費為2萬9657元，有卷附之勞動部資遣費試  
13 算表可按，故原告請求資遣費2萬9657元，為有理由，應予  
14 准許。

15 (三)特休未休工資部分：

16 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
17 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  
18 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基  
19 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  
20 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告  
21 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年  
22 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應  
23 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  
24 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將  
25 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認  
26 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二  
27 月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據  
28 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦  
29 理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假  
30 日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為  
31 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

01 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近  
02 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  
03 法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告  
04 主張被告尚積欠特別休假未休工資1萬6115元，為被告所不  
05 爭，是原告此部分請求，為有理由，應予准許。

06 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
07 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
08 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
09 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
10 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
11 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
12 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
13 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年9月2日收受支  
14 付命令繕本，有卷附之送達證書可按(見支付命令卷第47  
15 頁)，因此，原告請求被告應自113年9月3日起至清償日止，  
16 按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

17 四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告如主文所示，洵屬  
18 正當，應予准許。

19 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  
20 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
21 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
22 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
23 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

24 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

27 以上正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日  
31 書 記 官 王 思 穎