

臺灣新北地方法院簡易民事判決

114年度勞簡字第30號

原告 鄭垚垚

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肆拾萬肆仟捌佰貳拾貳元，及自民國一百一十三年十二月二十七日起至清償日止，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。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆拾萬肆仟捌佰貳拾貳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。又本院業於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。

01 貳、實體方面：

02 一、原告主張：緣原告自105年5月1日起受僱於被告，約定應於
03 每月10日給付薪資，離職前6個月之平均工資為新臺幣（下
04 同）6萬9,000元。詎被告於113年7月10日以公司新舊資方交
05 接、負責人變更未完成、資金未到位等理由，拖延發放原告
06 之113年6月份薪資，直至113年7月26日亦僅給付半薪，實已
07 符合勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款之規定，
08 原告遂於113年7月19日通知被告，該日即為最後工作日及兩
09 造間勞動契約之終止日，惟被告尚積欠原告113年6、7月份
10 薪資7萬9,880元、資遣費26萬6,290元、特別休假未休工資6
11 萬1,200元，金額共計40萬7,370元等語。爰依勞動法令提起
12 本件訴訟，求為判決：被告應給付原告40萬7,370元及自支
13 付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
14 息。

15 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
16 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
17 語，資為抗辯。

18 三、得心證之理由：

19 (一)原告主張之事實，業據其提出與所述情節相符之薪資轉帳資
20 料、勞保被保險人投保資料表、終止勞動契約之通知、服務
21 證明書、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件為證。而被告雖
22 對支付命令不服聲明異議，惟其異議理由僅泛稱：該項債務
23 尚有糾葛云云，且已於相當期間受合法通知，未於言詞辯論
24 期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述，堪認原告之
25 主張為真實。

26 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

27 1.積欠工資部分：

28 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主
29 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
30 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
31 6月份薪資3萬7,590元、113年7月份薪資4萬2,290元，金額

共計7萬9,880元等情，業據原告提出薪資轉帳資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件為證，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7萬9,880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105年5月1日起受僱於被告，於113年7月19日終止勞動契約，原告之資遣年資為8年2月又19日，依勞退新制資遣費基數為 $4 + 79/720$ 【計算式： $\{8 + (2 + 19/30) \div 12\} \div 2$ 】，而原告月平均工資為6萬9,000元。從而，原告於此範圍內請求被告給付資遣費26萬6,290元，亦屬有據。

3. 特別休假未休工資：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，每年應給予3日特別休假；1年以上2年未滿者，每年應給予7日特別休假；2年以上3年未滿者，每年應給予10日特別休假；3年以上5年未滿者，每年應給予14日特別休假；5年以上10年未滿者，每年應給予15日特別休假。勞工之特別休假，因年

01 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度
02 終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，
03 於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
04 資，勞基法第38條第1項第1款至第5款、第4項定有明文。又
05 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之
06 特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工
07 之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所
08 得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個
09 月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行
10 細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。查原告受僱被告
11 之工作年資為8年2月又19日，而原告主張於契約終止前尚有
12 25日又4小時特別休假未休，又原告於契約終止前最近1個月
13 正常工作時間所得之工資為6萬9,000元，故原告之1日工資
14 為2,300元、時薪為288元（計算式：2,300元÷8=288元）。
15 從而，原告得請求被告給付特別休假未休工資5萬8,652元
16 【計算式：（2,300元×25日）+（288元×4小時）=58,652
17 元】，逾此部分之請求，即屬無據，不能准許。

18 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付40萬4,82
19 2元（計算式：79,880元+266,290元+58,652元=404,822
20 元），及自支付命令送達翌日即113年12月27日起至清償日
21 止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾
22 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

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

28 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
29 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰毋庸逐
30 一論述，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 2 日
02 勞動法庭 法 官 王士珮
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 114 年 6 月 2 日
07 書記官 李依芳