臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞小字第64號

原　　告　林郁樺

被　　告　三益海棠股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡枘頤　　住○○市○○區○○路○段00巷00號0樓

上列當事人間請求請求給付工資事件，經本院於民國115年7月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌萬壹仟壹佰零貳元，及其中新臺幣陸萬壹仟肆佰參拾玖元自民國115年1月20日起、其中新臺幣壹萬玖仟陸佰陸拾參元自民國115年2月20日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣捌萬壹仟壹佰零貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：

原告於民國（下同）113年11月11日任職於被告，雙方約定工資每月新台幣（下同）32,000元，其後於114年5月調整為33,000元，並於115年1月再調整為35,000，後於115年1月19日終止勞動契約。惟被告未給付自114年12月1日起至115年1月19日之薪資。原告依薪資單、出勤紀錄及加班紀錄計算，被告應給付114年12月份薪資34,033元、115年1月薪資29,280元、資遣費19,663元，合計82,976元。原告已以存證信函催告被告於115年1月26日前給付114年12月薪資，但被告未

給付；115年1月份薪資原定於2月15日發放，惟被告至今亦未提供薪資及薪資條。原告爰依法提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告82,976元，及自114年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，僅提出支付命令異議狀泛稱金額尚待逐項核對。

四、本院判斷如下：

㈠原告主張之上述事實，業據提出與其所述相同之公司出勤紀錄、薪資轉帳紀錄、存證信函、解除勞動契約Email、114年12月薪資明細及115年1月份薪資調整通知Email等影本為證（見本院115司促字第4044號卷第11至51頁），且被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦不否認有積欠工資、資遣費等情，僅稱原告所提出之計算方式及法律依據需待釐清等情，是本院依調查證據之結果，堪信原告主張伊曾於上開時日任職於被告公司，約定每月薪資為32,000元並逐步調整，事後非自願離職，然被告尚欠伊薪資及資遣費等未為給付等語，應屬有據。

㈡就積欠工資部分：

1.按勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞工。」，原告主張被告未給付114年12月工資34,033元、115年1月薪資（加計1月份比例全勤獎金與加班費後扣除原先計入之特休未休折抵工資6,271元）23,009元一節，業經提出薪資明細紀錄等為證，原告主張被告積欠工資等情堪信為真。惟其中12月份工資內之1,349元為原告勞健保自付額、1月份工資內之527元為原告勞保自付額部分，故尚應扣除各該月份之勞健保自付額。

2.次按全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之報酬性質，屬勞基法第2條第3款所定義之「工資」，是原告於115年1月份因不可歸責於己的事由離職，自應按其在職天數之比例發給全勤獎金，故原告請求被告給付依比例計算之全勤獎金950元【計算式：1,500÷30×19】為有理由。

3.從而，被告積欠原告工資114年12月工資34,033元、115年1月薪資23,009元，經扣減勞健保費自付額後，原告僅得請求114年12月工資32,684元（00000-0000=32684）、115年1月工資22,484元（23,009-527=22484）。

㈢特休未休折抵工資6,271元之部分

按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞動基準法第38條第4項定有明文。原告主張其特休未休天數為5天3小時（共43小時）一節，業據提出114年12月剩餘特休時數47小時及115年1月15日之4小時特休假單（見本院卷第23頁及第49頁），堪認屬實，則依原告月薪資35,000（見本院卷第51頁）計算其特休未休折抵工資為6,271元【計算式：35,000÷30÷8×43=6,271，小數點以下四捨五入。】，故原告請求被告應給付上開特休未休折抵費，為有理由，應予准許。

㈣資遣費之部分：

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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

2.原告主張因被告積欠工資，其於115年1月19日終止兩造間之勞動契約，應屬勞基法第14條第1項第5款（不依勞動契約給付工作報酬）、第6款（違反勞動契約或勞工法令）終止勞動關係，被告自應發給原告資遣費。依原告主張其自113年11月11日起任職至115年1月19日止，年資為1年又71日，資遣基數為【計算式：｛1/2+（71/365）÷2=0.597，小數點後第三位四捨五入。】。又原告114年5月至12月之薪資為33,00

0，則原告離職前6個月之平均工資為33,000元。依上開規定，原告得請求之資遣費為19,701元【計算式:33,000×0.597=19,701】，故原告僅請求被告應給付資遣費19,663元為有理由，應予准許。

㈤以上，原告得請求被告給付114年12月工資32,684元、115年1月工資22,484元、特休未休折抵費6,271元及資遣費19,663元，共計81,102元。

㈥末按，原告就上述應給付項目及金額，請求自114年12月1日起負遲延責任，即均請求自114年12月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。惟勞基法施行細則第9條規定「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」，此所謂「結清工資」，即包含結清應付而未付之各月份工資，以及性質相同之特休未休工資在內。而原告已於115年1月19日終止勞動契，被告即應於當時結清114年12月工資32,684元、115年1月工資22,484元及特休未休折抵費6,271元，否則即應自翌日（1月20日）起負遲延責任並加計遲延利息。另外，勞工退休金條例第12條第2項亦規定「雇主應於勞動契約終止後30日內發給資遣費」，故被告就資遣費19,663元部分應自115年2月20日起始負遲延責任。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被告應給付原告81,102元，及其中61439元自115年1月20日起、其中19663元自115年2月20日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此範圍則無理由，不應准許。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、第78條規定，確定本件訴訟費用為1,500元，由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　10　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟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（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。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　　115　　年　　8　　月　　10　　日

書記官　溫凱晴