

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

114年度竹勞簡字第6號

原告 廖欣怡
被告 詮翰能源科技有限公司

法定代理人 黃景寧

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國114年7月17日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣177,110元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決原告得假執行。但被告如以新臺幣177,110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、本件原告原係聲請對被告核發支付命令，惟被告於法定期間內對支付命令提出異議，依民事訴訟法第519條第1項規定，應以原支付命令之聲請視為起訴。

二、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。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於民國110年10月27日起受雇於被告擔任會計一職，嗣於111年7月間轉為業務，而原告在職期間每月薪資為新臺幣（下同）30,000元，不包含勞健保及勞工退休金、特別休假，工作時間為上午9時至下午4時30分，上下班免打卡，然因被告連續積欠原告112年10月份至113年3月份之工資，且於原告任職期間從未給予特別休假或補給特別休假未休折算工資，故原告於113年4月2日在LINE上告知原告離職。被告迄仍積欠原告112年10月份至113年3月份之工資共計128,000元、代墊油資及郵資共計5,110元、資遣費30,0

01 00元及19日特別休假折算工資19,000元，以上合計182,110
02 元，扣除原告於112年10月間受領之薪資5,000元，尚有177,
03 110元未為給付。原告爰依兩造間勞動契約、勞動基準法
04 (下稱勞基法)第17條、第38條第4項、勞工退休金條例
05 (下稱勞退條例)第12條第1項之規定提起本件訴訟。並聲
06 明：被告應給付原告177,110元。

07 二、被告未於言詞辯論期日到場，然據其提出支付命令異議狀略
08 以：原告本薪為30,000元，勞健保及勞工退休金由被告負
09 擔，故被告每月實際支出37,211元，每日工作時間為上午9
10 時至下午4時30分，上下班免打卡，若業績良好，不進公司
11 亦可領取薪資、業績獎金，所有差旅費應酬費全額核銷，第
12 一年無業績壓力，第二年開始至少個人業績創造出之營利要
13 打平其薪資，但原告工作態度消極，業績糟糕，毫無責任
14 感，應收回之公司帳款卻未積極處理，又不接受公司安排，
15 每周偶爾進公司，都以要應酬為由，導致每周僅進公司2-3
16 次，過年前從2月5日至大掃除到開工都未進公司，交際應酬
17 費用支出很高，又原告負責全智新科技，111年爛帳收回及1
18 13年爭議協議處理，均未處理，另業務全部都沒交接，113
19 年3月底交貨出狀況亦未於第一時間通知公司，造成公司嚴
20 重虧損等語置辯。

21 三、得心證之理由：

22 (一)原告主張其自民國110年10月27日起受雇於被告擔任會計一
23 職，嗣於111年7月間轉為業務，而其在職期間每月薪資為3
24 0,000元，不包含勞健保及勞工退休金、特別休假，工作時
25 間為上午9時至下午4時30分，上下班免打卡等事實，業據其
26 提出新竹市政府函件影本為證，且被告亦不爭執，堪信為真
27 正。

28 (二)按雇主不依勞動契約給付工作報酬者、雇主違反勞動契約或
29 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止
30 契約，勞基法第14條第1項第5款及第6款定有明文。經查，
31 原告主張因被告積欠112年10月至113年3月工資，故於113年

01 4月2日終止兩造間勞動契約，此有原告所提兩造LINE通訊軟
02 體對話紀錄為憑，且被告亦未爭執，而可認定，是原告確因
03 被告積欠工資之情事而於113年4月2日向被告為終止系爭勞
04 動契約之通知，是兩造間勞動契約之終止日應為113年4月2
05 日。

06 (三)茲就原告請求之項目及金額分述如下：

07 1.積欠工資部分

08 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
09 明文。查原告主張其與被告間約定每月工資為30,000元，惟
10 被告自112年10月份起未再依前開勞動契約給付工資等情，
11 而被告並未加爭執，堪予認定。是以，原告請求被告給付11
12 2年10月份起至113年3月份止之工資，共計128,000元（計算
13 式：30,000元×6月－1,000元×52日【休假部分扣薪】＝128,
14 000），即屬有據，應予准許。至於被告雖辯稱原告每周偶
15 而才進公司，常為不必要應酬等語，惟其並未提出原告故意
16 曠職之證明，自不足採；另被告又稱原告業績差，惟被告並
17 未提出兩造間曾已業績作為薪資認定之證據，況且被告亦未
18 提出原告確實業績差之相關證據，是此部分抗辯亦不足採。

19 2.代墊油資及郵資部分

20 原告又主張依兩造勞動契約，原告代被告所墊油資及郵資共
21 計5,110元，其得向被告請求等語，被告亦未爭執，是此部
22 分主張，亦屬有據。

23 3.應休未休之特別休假折算工資部分

24 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
25 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
26 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
27 者，10日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
28 之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項第1、2、3
29 款、第4項前段定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應
30 發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞
31 工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所

01 定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日
02 之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
03 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之
04 金額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第
05 2目所明定。查原告主張於110年10月27日到職，至113年4月
06 2日離職日止，累計年資2年5月又6日，而其自兩造勞動契約
07 終止日前有19日之特別休假，因終止契約未休，請求每日1,
08 000元（計算式：30,000元÷30日=1,000元），19日共計19,0
09 00元之工資，又被告亦未爭執，故原告此部分請求，應屬有
10 據。

11 4. 資遣費部分

12 (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
13 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
14 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，
15 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
16 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
17 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
18 1項定有明文。

19 (2) 查原告於113年4月2日依勞基法第14條第1項第5款及第6款規
20 定終止兩造間勞動契約乙節，業如前述，則依前開規定，原
21 告自得依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費。

22 兩造既不爭執每月工資未扣除勞健保及勞工退休金為37,211
23 元，而扣除後為30,000元，惟無從知悉原告勞健保及勞工退
24 休金自負部分，且亦無從知悉，然以扣除勞健保及勞工退休
25 金作為30,000元平均工資計算標準，並以原告任職期間自11
26 0年10月27日至113年4月2日離職，新制基數為

27 「 $1+157/720$ 」，此時原告得請求之資遣費應為36,542元

28 （計算式： $30,000 \times \left[1 + \frac{157}{720}\right] = 36,542$ ，小數點以下四
29 捨五入），而原告僅請求30,000元，自屬有據。

30 5. 從而，原告上述合計得向被告請求金額為182,110元（計算
31 式：積欠工資128,000元+代墊費用5,110元+特別休假未休

01 工資19,000元+資遣費30,000元=182,110元)。

02 6.又原告主張被告已再匯款5,000元給原告，是原告得向被告
03 請求金額為177,110元(182,110元-5,000元=177,110
04 元)。

05 四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法、勞退條例之法
06 律關係，請求如主文第1項所示，為有理由，應予准許。

07 五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
08 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
09 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
10 項、第2項亦有明文。本件係就原告即勞工之給付請求，為
11 被告敗訴之判決，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告預
12 供擔保後得免為假執行。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
14 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘
15 明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
17 條。

18 中 華 民 國 114 年 8 月 18 日

19 勞 動 法 庭 法 官 吳宗育

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

24 書 記 官 辛旻熹