

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第95號

原告 林美綾
被告 合盟科技有限公司

法定代理人 李柏蒼

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年9月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣117,230元，及自民國111年6月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔82%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣117,230元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、程序事項：

（一）訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：被告應給付新臺幣（下同）144,950元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國111年9月13日言詞辯論時當庭變更其聲明為：被告應給付原告143,480元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

（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條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

01 二、原告主張：原告自109年4月1日起任職於被告公司擔任會
02 計，工作地點為臺中市○○區○○路000巷00號，月薪3萬
03 元，依約應於次月10日給付。詎被告積欠原告110年10月、1
04 1月工資合計60,000元。又被告於原告110年6至10月薪資中
05 扣除勞健保費用合計6,480元，但未依法為原告繳納，此屬
06 於原告之工資，應依約返還原告。再被告於110年10月30日
07 以歇業為由終止與原告間之勞動契約，應依勞動基準法第16
08 條給付原告預告期間之工資20,000元，並應依勞動基準法第
09 17條或勞工退休金條例第12條規定給付原告資遣費50,000
10 元。另原告110年尚有7日特別休假未休，依勞動基準法第38
11 條規定，被告應給付原告7日特別休假未休之工資7,000元。
12 總計請求被告給付143,480元等語，爰依勞動契約及前揭規
13 定，請求被告如數給付等語。並聲明：被告應給付原告143,
14 480元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按
15 年息5%計算之利息。

16 三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書
17 狀作何聲明或陳述。

18 四、得心證之理

19 （一）原告主張之事實，業據提出臺中市政府勞工局110年12月2
20 4日函文暨所附之勞資爭議調解紀錄等件為證，並有勞保
21 電子閘門之原告勞保、健保投保資料在卷可按。又被告經
22 合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲
23 明或陳述，依勞動事件法第15條、民事訴訟法第280條第3
24 項、第1項規定，視同自認，堪信原告主張之事實為真
25 實。

26 （二）茲就原告請求被告給付之金額是否有理由，分述如下：

27 1. 工資暨預扣勞健保費用部分：

28 工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項前
29 段定有明文。查原告受僱於被告，被告依約應於次月10
30 日給付原告工資，惟被告積欠原告110年10月、11月工
31 資合計60,000元，又被告於原告110年6至10月薪資中扣

01 除勞健保費用合計6,480元，但未依法為原告向勞健保
02 局繳納，此屬於原告之工資，亦應依約返還原告。是原
03 告依勞動契約請求被告給付上開積欠之工資合計66,480
04 元（ $60,000 + 6,480 = 66,480$ ），核屬有據。

05 2. 預告期間之工資：

06 雇主依勞動基準法第11條規定終止勞動契約者，繼續工
07 作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。雇主未依第
08 1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
09 資，勞動基準法第16條第1項第2款、第3項定有明文。
10 查原告於109年4月1日起受僱被告，被告於110年10月30
11 日以歇業為由未經預告終止與原告間之勞動契約，應依
12 前揭規定給付原告預告期間之工資。是原告依前揭規定
13 請求被告給付20日預告期間之工資20,000元（ $30,000 \div 3$
14 $0 \text{ 日} \times 20 = 20,000$ ），應屬有據。

15 3. 資遣費：

16 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
17 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
18 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
19 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
20 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
21 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準
22 法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明
23 文。查被告於110年10月30日以歇業為由終止與原告間
24 之勞動契約，核係依勞動基準法第11條第1款之歇業為
25 由對原告終止勞動契約，則被告自應依前揭規定給付原
26 告資遣費。原告係自109年4月1日起受僱於被告，雙方
27 間之勞動契約於110年10月30日終止，其工作年資為1年
28 又7月。而原告離職前6個月每月薪資各為30,000元，則
29 其依勞動基準法第2條第4款規定計算之月平均工資為3
30 0,000元。從而，原告依勞工退休金條例第12條第1項規
31 定，得請求被告給付之資遣費為23,750元（詳如卷附資

遣費試算表)。原告逾此部分資遣費之請求，於法無據。

4. 特別休假未休之工資：

勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作一年以上二年未滿者，應給予特別休假七日。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞動基準法第38條第1項第2款、第4項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂一日工資，為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間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞動基準法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有明定。查原告自109年4月1日起受僱於被告，至110年10月30日勞動契約終止日止，尚有7日特別休假未休，業如前述，則以一日工資1,000元（ $30,000 \div 30 = 1,000$ ）計算，被告應給付原告特別休假未休工資7,000元。是原告此部分請求，於法相符。

5. 以上，原告得請求被告給付之金額為117,230元（ $66,480 + 20,000 + 23,750 + 7,000 = 117,230$ ）。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前揭勞動基準法、勞工退休金條例等規定，請求被告給付原告117,230元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即111年6月21日（起訴狀繕本於111年6月10日寄存送達予被告，見本院卷第35頁送達證書，依法於111年6月20日發生送達效力）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求則無理由，應予駁回。

01 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
02 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
03 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
04 項定有明文。本判決原告勝訴部分係屬就勞工之給付請求，
05 為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規
06 定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金
07 額後，得免為假執行。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 111 年 9 月 27 日
10 勞動法庭 法 官 黃渙文

11 以上為正本，係照原本作成。

12 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明
13 上訴理由（須附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
14 訴審裁判費。

15 中 華 民 國 111 年 9 月 27 日
16 書記官 楊玉華