

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

110年度南勞小字第33號

原告 徐怡婷

被告 丹尼科技有限公司

法定代理人 劉乃甄

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟貳佰陸拾柒元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹萬壹仟貳佰陸拾柒元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告主張與被告成立勞動契約關係，工作地點在被告公司佳里門市即臺南市○○區○○路00號乙節，有原告提出之LINE對話紀錄翻拍照片（本院110年度南勞小專調字第31號卷第23頁，下稱調字卷）在卷可稽，可見原告之勞務提供地位在臺南市佳里區，係屬本院管轄，原告具狀提起本件訴訟，程序適法，合先敘明。

二、次按小額訴訟之訴狀送達後，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436條之23、第436條第2項、第255條第1項第3款規定甚明。本件原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）1萬296元（調字卷第15頁），嗣於言詞辯論期日變更請求金額為1萬1,267元（即包括民國110年5月1日至10日之薪資8,667

元、特別休假未休折算薪資2,600元) (本院110年度南勞小字第33號卷第35頁, 下稱本院卷), 經核係屬擴張應受判決事項之聲明, 與前揭法條規定之情形相符, 應予准許。

三、被告經合法通知, 無正當理由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, 爰依原告聲請由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：原告自109年10月1日至110年5月10日間受雇於被告, 並派駐在被告公司佳里門市工作, 每月薪資2萬6,000元。因被告擅改班表工時, 原告自行請辭, 被告尚積欠原告110年5月份薪資8,667元【即5月1日至10日薪資, 計算式：2萬6,000元/30X10=8,667元, 元以下4捨5入, 下同】及特別休假未休折算薪資2,600元【計算式：2萬6,000元/30X3=2,600元】, 合計1萬1,267元【計算式：8,667元+2,600元=1萬1,267元】未給付。為此, 爰依勞動契約及勞動基準法提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第1項所示。

二、被告經合法通知, 無正當理由不到庭, 亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院得心證之理由：

(一)查原告主張之上開事實, 業據其提出財團法人臺南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄及LINE對話紀錄翻拍照片為證(調字卷第17至23頁), 且被告經合法通知未到庭爭執, 亦未提出書狀為有利於己之聲明或陳述, 依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定, 視同對原告主張之事實為自認。是本院審酌上情, 堪認原告主張被告積欠110年5月1日至10日之薪資未給付, 及特別休假尚有3日未休之事實為可採。

(二)原告可請求被告給付之項目及金額, 分別判斷如后：

1. 薪資部分：

按稱僱傭者, 謂當事人約定, 一方於一定或不定期限內為他方服勞務, 他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。次按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇

雙方另有約定者，不在此限。勞動基準法第22條第2項亦有明定。本件原告主張其於任職被告期間，每月薪資為2萬6,000元一事，此有原告與被告公司人員間之LINE對話紀錄翻拍照片(調字卷第19頁)為證，堪認可採。則原告依勞動契約關係，請求被告給付積欠自110年5月1日起至終止契約之日即5月10日期間(共計10日)之薪資8,667元【計算式：2萬6,000元/30X10=8,667元】，於法即屬有據。

2. 特別休假部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，應給予特別休假3日；第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；勞工於符合本法第38條第1項所定之特別休假條件時，取得特別休假之權利；依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，工作6個月以上1年未滿者，取得特別休假權利後6個月期間，得行使特別休假權利。勞動基準法第38條第1項第1款、第39條前段，勞動基準法施行細則第24條第1項前段、第2項第1款後段分別定有明文。查原告主張其自109年10月1日至110年5月10日間受雇被告乙節，業經本院認定如前，依上開規定，原告繼續工作6個月以上，雇主即被告即應給予特別休假3日，原告並得於取得特別休假權利後6個月期間行使之，是原告依上開規定主張其尚有特別休假3天未休，依每月薪資2萬6,000元折算薪資計算，請求被告給付2,600元【計算式：2萬6,000元/30X3=2,600元】，於法自無不當。

3. 綜上，原告依勞動契約、勞動基準法及勞動基準法施行細則相關規定，請求被告給付積欠薪資及特別休假未休折算薪資合計1萬1,267元【計算式：8,667元+2,600元=1萬1,267元元】，為有理由，應予准許。

四、未按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；小額事件第一審法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用，民事訴訟法第78條、第436條之19第1項分別定有明文。經核本件訴訟費用為1,000元（第一審裁判費），依上開規定，自應由敗訴之被告負

擔，爰依職權確定訴訟費用如主文第2項所示。

五、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，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為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。本件訴訟係屬勞工請求給付之事件，並為雇主即被告敗訴之判決結果，是依上開規定分別諭知假執行及免為假執行供擔保之金額如主文第3項所示。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 2 月 16 日
臺灣臺南地方法院臺南勞動簡易庭
法 官 林勳煜

上列正本證明與原本無異。

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，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）。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴審裁判費。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中 華 民 國 111 年 2 月 16 日
書記官 朱烈稽