臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞小字第7號

原　　告　李孟親

000000000000000000

被　　告　浩亞企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張雪芬

000000000000000000

上列當事人間請求給付薪資事件，經本院於民國111年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣陸萬貳仟陸佰貳拾玖元，及自民國一百一十一年五月十五日起至清償日止，按週年利率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百分之七十七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣陸萬貳仟陸佰貳拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，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、原告起訴主張：原告於民國108年9月11日進入新光三越任職專櫃人員至110年11月30日，年資共2年2月又19天，因公司突然倒閉，負責人行蹤不明，導致薪資及資遣費未給付，爰請求以下金額及項目：

㈠因疫情原因公司於110年5、6、7月只支付半薪新臺幣（下同）8,500元（原17,000元），有告知日後公司償還，但至歇業前，都未支付，故薪資方面欠25,500元【計算式：8,500元×3＝25,500元】。

㈡伙食費：110年6、7月餐費未給付共1,800元【計算式：900元×2＝1,800元】。

㈢全勤：110年6、7月全勤未給付共2,000元。

㈣資遣費：54,830元。資遣費計算方式依原告離職前六個月平均工資計算，薪資總額應該是180,203元，平均工資為30,034元【計算式：自110年6月至11月的應領金額加總180,203元÷6＝30,034元】。

㈤爰依勞動契約之法律關係，請求被告給付上開積欠之工資、伙食費、全勤補助及資遣費。並聲明：被告應給付原告85,580元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為聲明或陳述。

四、得心證之理由：

㈠按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第一項之規定。民事訴訟法第280條第1、3項分別定有明文。經查：本件原告主張其自108年9月11日受雇於被告擔任新光三越任職專櫃人員，迄110年11月30日，因被告公司突然倒閉，負責人行蹤不明，兩造勞動契約因而中止，原告年資共2年2月又19天。原告任職期間每月薪資結構為底薪17,000元、伙食費1,800元、加班費及業績獎金等，原告離職前六個月薪資加總金額應為180,203元，惟其中被告110年5、6、7月被告底薪僅給付一半即8,500元，其中6、7二個月之伙食費亦僅給付一半即900元，加班費各少1,000元等情，業據提出勞工保險被保險人投保資料表、非自願離職證明書、合作金庫銀行封面及內頁影本、薪資明細單(南勞小專調字卷第51-71頁)等件為證，並經本院依職權調閱原告勞保與就保資料(南勞小專調字卷第23-26頁)、被告浩亞企業股份有限公司登記資料（本院卷第15-19頁）附卷可參，而被告經本院合法通

知未到場，亦未提出任何證據資料供本院參酌，依前開說明，堪信原告主張為真實。

㈡工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。勞動基準法第21條第1項、第23條第1項分別定有明文。本件被告積欠原告年5、6、7月薪資各8,500元，共25,500元及該二個月之伙食費共1,800元及加班費共2,000元等情，已如前述，則原告本於勞動契約關係請求被告給付此部分工資共29,300元（計算式：25,500＋1,800＋2,000＝29,300），，應屬正當。

㈢按勞工退休金條例（下稱勞退條例）所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用勞退條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，此觀諸勞退條例第3條、第12條規定自明。次按，勞基法所稱工資，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與均屬之。所稱平均工資，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之金額。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額60%者，以60%計。依勞基法第2條第4款計算平均工資時，發生計算事由之當日，不列入計算，此觀之勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第2條第1款規定自明。查，被告於110年11月30日，

係依勞基法第11條第2款規定，終止與原告間之勞動契約，有原告提出之離職證明書附卷可參，揆之前揭規定，自應發給按勞退條例第12條規定計算之資遣費。次查，原告主張其於110年6月至110年11月，每月之工資，如其所提出之薪資明細單所列，加總被告上開應給付積欠工資後得知原告於計算事由發生當日前6個月內，即自110年6月1日起至110年11月30日止之所得工資總額，共計180,203元；該期間之每月平均工資為30,034元【計算式：180,203/6=30,034，小數點以下四捨五入）。而原告自108年9月11日至110年11月30日受僱於被告，任職期間共計2年2月19日，新制資遣基數為【1+79/720】（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），是被告公司依勞退條例第12條規定，應發給原告33,329元之資遣費為33,329元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告公司給付資遣費33,329元，應屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

㈣末按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。查，原告請求被告公司給付之尚欠工資，乃已屆清償期而仍未給付之工資；又依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，此觀諸勞退條例第12條第2項規定自明，揆之前揭說明，被告公司就前揭尚欠之工資，自應自各該月尚欠之工資應給付之期限屆滿時起，負遲延責任；就尚欠之資遣費，則應自終止勞動契約後30日之翌日起，負遲延責任。從而，原告請求被告就前述尚欠之工資及資遣費應給付之期限屆滿後之系爭書狀繕本送達被告之翌日即111年5月15日起（此有本院臺南簡易庭送達證書1份在卷可按），至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬正當。

五、綜上所陳，原告主張依勞動契約之法律關係，請求被告給付62,584元（計算式：29,300＋33,329＝62,629），為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、末按，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項、第2項分別定有明文。查，本判決原告勝訴部分，乃就法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，並同時宣告被告得供擔保而免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第385條第1項前段、第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　29　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　李杭倫

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，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）。

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。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　29　　日

書記官　黃怡惠