臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第15號

原　　告　李緁儒

被　　告　依業達國際有限公司

000000000000000000

法定代理人　顏駿羽

000000000000000000

被　　告　浩亞企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張雪芬

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國111年5月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告依業達國際有限公司應給付原告新臺幣壹拾參萬貳仟伍佰參拾伍元，及自民國一百一十一年三月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告依業達國際有限公司負擔百分之六十四，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告依業達國際有限公司如以新臺幣壹拾參萬貳仟伍佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，經核均無民事訴訟法第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、本件原告主張：原告自民國104年9月7日起，受僱於被告依業達國際有限公司（下稱依業達公司）或被告浩亞企業股份有限公司（下稱浩亞公司），從事商品銷售工作；111年11月30日，被告依業達公司或被告浩亞公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約。茲

因被告依業達公司或被告浩亞公司於如附表編號1至編號3所示月份，尚欠如附表編號1至編號3所示尚欠工資，仍未給付。為此，爰依勞動契約之法律關係，請求被告連帶給付尚欠之工資新臺幣（下同）30,250元。又因被告依業達公司、浩亞公司尚未發給原告資遣費，併依勞動契約之法律關係，請求被告連帶給付原告資遣費175,818元等語。並聲明求為判決：被告應連帶給付原告206,068元，及各自名為「民事聲請調解請求支付薪資等狀」之書狀（下稱系爭書狀）繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告經合法通知，均未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳述。

四、得心證之理由：

㈠被告依業達公司於104年9月7日為原告辦理勞工保險之投保；於105年9月1日、106年1月1日、107年1月1日、108年1月1日、109年1月1日、110年1月1日先後通知勞工保險局調整原告之投保薪資；於110年11月30日為原告辦理勞工保險之退保，此有勞工保險查詢資料1份在卷可按；且原告所提出、原告陳稱為其主管所交付，離職日期欄記載110年11月30日、離職原因欄經人勾選勞基法第11條第2款之非自願離職證明書，亦係由被告依業達公司所出具，此有非自願離職證明書影本1份在卷可按。堪認原告主張自104年9月7日起，受僱於被告依業達公司，從事商品銷售工作；111年11月30日，被告依業達公司依勞動基準法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約之事實，應堪信為真正。

㈡原告另雖主張自104年9月7日起，或係受僱於被告浩亞公司，從事商品銷售工作；111年11月30日，經被告浩亞公司依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約之事實，並提出其上載有浩亞公司名稱之薪資明細單2份為證。惟查，原告提出之薪資明細單，其上並無浩亞公司或其法定代理人甲○○印章之印文，亦無任何人之簽名，是否確係由被告浩亞公司所出具，已有可疑；參以被告依業達公司之法

定代理人乙○○，乃被告浩亞公司法定代理人甲○○之子，此參諸卷附個人戶籍資料（完整姓名）查詢結果2份之記載自明；被告依業達公司非無因援用被告浩亞公司薪資明細單之電腦檔案製作薪資明細單後，疏未修改其上記載之公司名稱，以致發給原告之薪資明細單上載有浩亞公司名稱之可能；此外，原告復未能提出其他證據，以實其說，是原告主張自104年9月7日起，或係受僱於被告浩亞公司，從事商品銷售工作；111年11月30日，經被告浩亞公司依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約之事實，自不足採。

㈢查，原告主張被告依業達公司或被告浩亞公司於如附表編號1至編號3所示月份，尚欠如附表編號1至編號3所示工資，仍未給付；被告依業達公司對於原告主張之前開事實，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，依民事訴訟法第436條第2項，再準用同法第280條第3項規定，復準用同條第1項規定，視同自認，原告主張之前揭事實，自堪信為真正。又原告自104年9月7日起，既係受僱於被告依業達公司，而未受僱於被告浩亞公司，已如前述，堪認應係被告依業達公司尚欠原告如附表編號1至編號3所示工資。從而，被告依業達公司既積欠原告前揭工資仍未給付，則原告主張依勞動契約之法律關係，請求被告依業達公司給付30,250元（計算式：9,250＋10,000＋11,000＝30,250），應屬正當。

㈣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。

㈤查，被告依業達公司既於110年11月30日，依勞基法第11條第2款規定，終止與原告間之勞動契約，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5月至110年11月，每月之工資，分別如附表編號1至編號7所示；被告依業達公司對於原告主張之前開事實，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，依民事訴訟法第436條第2項，再準用同法第280條第3項規定，復準用同條第1項規定，視同自認，原告主張之前揭事實，尚堪信為真實。是以，原告於計算事由發生當日前6個月內，即自110年5月30日起至110年11月29日止之所得工資總額，共計201,467（計算式：31,362 ×2/31＋23,481＋27,326＋28,456＋34,406＋53,316＋33,578 ×29/30 ＝201,467，小數點以下均四捨五入）；該期間之總日數為184日（計算式：2＋30＋31＋31＋30＋31＋29＝184 ）；經以原告於計算事由發生當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數，所得之金額為1,095元（計算式：201,467÷184 ＝1,095 ，小數點以下四捨五入）。準此，原告於勞動契約終止時，其1個月之平均工資，應為32,850元（計算式：1,095 ×30＝32,850）。

㈥原告自104年9月7日受僱於被告依業達公司，於110年11月30

日勞動契約終止，任職期間共計6年2月23日，是被告依業達公司依勞退條例第12條規定，應發給原告102,285元之資遣費【計算式：6×1/2×32,850＋〔（2×30＋23）÷365〕×1/2×32,850≒102,285，小數點以下四捨五入】。從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告依業達公司給付資遣費102,285元，應屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

㈦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，原告請求被告依業達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，被告依業達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，原告請求被告依業達公司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依業達公司之翌日即111年3月21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。

㈧原告雖請求被告浩亞公司與被告依業達公司連帶給付如聲明第1項所示金額。惟查，原告主張自104年9月7日起，或係受僱於被告浩亞公司，擔任商品銷售業務；111年11月30日，經浩亞公司依勞基法第11條第2款規定，終止兩造間之勞動契約之事實，既不足採，則原告據以請求被告浩亞公司給付尚欠之工資及資遣費，即屬無據。其次，被告依業達公司之法定代理人乙○○雖為被告浩亞公司法定代理人甲○○之子，已如前述，惟現行法律並無公司法定代理人為另一公司法定代理人之父、母者，該公司就另一公司所負債務，應負

連帶責任之規定，是原告請求被告浩亞公司與被告依業達公司連帶給付，亦屬無據。

五、綜上所陳，原告主張依勞動契約之法律關係，請求被告依業達公司給付132,535元（計算式：30,250＋102,285＝132,535），為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。原告主張依勞動契約之法律關係，請求被告浩亞公司給付206,068元及遲延利息，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　　5　　月　　24　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　伍逸康

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）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　31　　日

書記官　康紀媛

附表

編號	月份	工資（新臺幣）	尚欠工資（新臺幣）
1	110年5月	31,362元	9,250元

（續上頁）

2	110年6月	23,481元	10,000元
3	110年7月	27,326元	11,000元
4	110年8月	28,456元	0元
5	110年9月	34,406元	0元
6	110年10月	53,316元	0元
7	110年11月	33,578元	0元