臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞簡字第47號

原　　告　何美玲
　　甘雯菁
　　曾念慈
被　　告　禾丽企業有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　蘭應其
000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國112年12月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應分別給付原告甲○○、原告丙○○、原告乙○○如附表所示之金額，及均自民國112年11月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告乙○○其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如分別以如附表所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

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，依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：甲○○、丙○○、乙○○分別於民國108年8月31日、110年6月25日、111年3月23日，受僱於被告擔任行政人員。甲○○、丙○○月薪新臺幣（下同）3萬5000元，乙○○月薪2萬6000元。因被告業務緊縮，於112年8月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定將原告3人解僱，

然被告尚積欠原告工資、資遣費、特休未休工資等（如下述）。並聲明：被告應分別給付甲○○10萬9229元、丙○○7萬2771元、乙○○4萬2048元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並請依職權宣告假執行。

二、被告經本院合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳述。

三、本院判斷：

㈠原告前開主張任職於被告，嗣經被告以業務緊縮為由，於112年8月20日依勞基法第11條第2款規定解僱原告等情，業據原告提出與其主張相符之薪資結算表、離職證明書、資遣費試算表、財團法人台南勞資事務基金會爭議調解記錄等文件為證，被告對原告主張之事實未到庭爭執，亦未提出書狀答辯，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項規定，視同對原告主張之前述事實為自認，認原告之主張堪信為真。

㈡茲就原告請求被告給付之工資、資遣費、特休未休工資，審酌如下：

1.工資部分：

⑴按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。是依前開規定，雇主合法終止勞動契約時，勞工自得請求結清全額工資。

⑵甲○○、丙○○主張被告尚欠「112年8月工資2萬3333元（計算式：3萬5000元÷30日×20日＝2萬3333元，元以下4捨5入）」，業據提出離職證明書2份為證。審酌甲○○、丙○○離職證明書於離職當月工資欄記載3萬5000元，並於投保單位證明欄蓋有被告及其法定代理人之印章，可合理推認其月薪為3萬5000元，又因被告於112年8月31日即停業，有經濟部商工登記資料可稽(南勞簡字卷11頁)，故甲○○、丙○○主張被告尚欠112年8月工資各2萬3333元，應可採信。至乙○○主張被告尚欠112年8月工資「1

萬7600元」部分，依其離職證明書離職當月工資欄記載為2萬6000元（非投保薪資2萬6400元），故乙○○主張被告尚欠112年8月工資應為1萬7333元（計算式：2萬6000元÷30日×20日＝1萬7333元，元以下4捨5入）範圍內為可採，其依月投保薪資計算而超過部分工資之請求，尚屬無據。

2.資遣費部分：

按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：・・・二虧損或業務緊縮時。・・・」勞基法第11條定有明文。再按「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」、「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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1/2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，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退休金條例第3條、第12條定有明文。經查，甲○○於108年8月31日至112年8月20日受僱於被告，以其月薪3萬5000元計算；丙○○於110年6月25日至112年8月20日受僱於被告，以其月薪3萬5000元計算；乙○○於111年3月23日至112年8月20日受僱於被告，以其月薪2萬6000元計算，原告各得請求之資遣費如附表所示（詳卷附資遣費試算表網頁資料），應屬有據，爰予准許。

3.特休未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：㈠6個月以上1年未滿者，3日。㈡1年以上2年未滿者，7日。㈢2年以上3年未滿者，10日。㈣3年以上5年未滿者，每年14日。㈤5年以上10年未滿者，每年15日。㈥10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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。勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。

又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文。經查，甲○○工作年資為108年8月31日至同年112年8月20日（3年以上5年未滿），應有14日特別休假；丙○○工作年資為110年6月25日至112年8月20日（2年以上3年未滿），有10日特別休假；乙○○工作年資為111年3月23日至112年8月20日（1年以上2年未滿），應有7日特別休假。因此，依上述原告月薪計算，其等得請求特休未休工資分別如附表所示（計算式詳如附表）。

四、綜上所述，原告依據前述勞基法等相關規定，請求被告分別給付如附表所示金額，及均自起訴狀繕本送達被告翌日（112年11月15日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均屬適法有據，為有理由，應予准許。至原告超過上開範圍之請求，則屬無據，為無理由，不能准許。

五、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項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就原告勝訴部分，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　12　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　蔡雅惠

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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　12　　日

書記官　黃稜鈞

附表：元/新臺幣（元以下4捨5入）

原告	112年8月份工資	資遣費	特休未休工資	主文第一項被告應分別給付原告之本金總額。（被告應供反擔保之金額）
甲○○	2萬3333元	6萬9563元	1萬6333元（月薪35000元÷30日×14日）	10萬9229元
丙○○	2萬3333元	3萬7771元	1萬1667元（月薪35000元÷30日×10日）	7萬2771元
乙○○	1萬7333元	1萬8381元	6067元（月薪26000元÷30日×7日）	4萬1781元
				合計:22萬3781元