臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第159號

原　　告　葉怡吟

被　　告　浩亞企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張雪芬

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年6月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟零參拾玖元，及自民國一百一十一年六月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰伍拾元由被告負擔。

本判決第一項得假執行；惟如被告以新臺幣壹拾肆萬肆仟零參拾玖元為原告供擔保，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。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國107年10月1日起受僱被告公司擔任專櫃銷售人員，每月約定工資新臺幣（下同）30,000元，詎被告公司遲未給付110年5、6、7月工資餘額91,289元（計算式：〈30,000×4〉－12,323【110年5月已給付工資數額】－8,088【110年6月已給付工資數額】－8,300【110年7月已給付工資數額】＝91,289），且於110年8月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定資遣伊，並開立非自願離職證明書，然被告公司迄未發給伊前述工資餘額91,2

89元、資遣費43,750元及9日之特別休假未休工資（下稱特休工資）9,000元（計算式：30,000÷30×9＝9,000），伊因此申請勞資爭議調解，因被告公司未出席而調解不成立，故提起本訴，請求被告公司依兩造間勞動契約之約定給付110年5、6、7月工資餘額91,289元、依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費43,750元，及依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工資9,000元，總計144,039元。

（二）聲明：如主文所示。

二、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、經查：原告主張之上述事實，業據其提出薪資單、非自願離職證明書、出勤紀錄、薪資轉帳帳戶存摺節本影本、薪資明細查詢資料、臺北市政府勞動局111年2月18日府勞動字第11116008550號函、中華民國勞資關係服務協會110年10月25日勞資爭議調解紀錄等資料為證（見本院卷第15至44頁），核屬相符，而被告公司經合法送達復未提出任何抗辯，堪認原告之主張為真實。茲就原告得請求之金額分述如下：

（一）積欠工資部分：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。勞基法第22條第2項定有明文。原告主張被告公司未給付其110年5、6、7月工資餘額91,289元（計算式：〈30,000×4〉－12,323【110年5月已給付工資數額】－8,088【110年6月已給付工資數額】－8,300【110年7月已給付工資數額】＝91,289），被告復經合法通知而未到庭爭執，亦未提出任何書狀以供本院參酌，依民事訴訟法第280條第3項之規定，已生視為自認之效果，堪認原告之主張為真實。是原告請求被告公司給付積欠工資91,289元，即屬有據。

（二）資遣費部分：

1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給

相當於一個月平均工資之資遣費。二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計；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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項定有明文。

2、經查：原告自107年10月1日起受僱被告公司至110年8月31日止，每月約定工資30,000元，新制資遣基數為1又11/24（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷當月份天數)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為43,750元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。

（三）特休工資：

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。次按，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；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23條第2項、第30條第5項、第38條第4項前段分別定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦有明文。

2、經查：原告主張其於勞動契約終止時，尚有9日之特別休假未休，而被告公司經合法通知，未為任何答辯，亦未提出相關出勤資料，依前開規定，應認原告之主張為真實，是原告請求被告公司給付特休工資9,000元（計算式：30,000÷30x9＝9,000），即屬有據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之約定、勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給付給付110年5、6、7月工資餘額91,289元、依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費43,750元，及依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工資9,000元，總計144,039元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年6月14日（於111年6月13日送達，見本院卷第71頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件訴訟費用額確定為1,550元。

七、據上論結，原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第78條之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　13　　日

勞動法庭 法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　13　　日

書記官　巫玉媛