臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第190號

原　　告　朱錦華

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣19萬7,611元，及自民國110年12月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣19萬7,611元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

本件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、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於民國102年6月1日起任職於被告，擔任科長，每月薪資新臺幣（下同）2萬8,300元，另加計業績獎金，因被告積欠薪資未給付，於110年9月30日經原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告除應給付110年7至9月份薪資2萬0,166元、2萬2,238元、2萬2,202元共6萬4,606元外，亦應給付資遣費27萬6,467元。又原告有16日特別休假未休，得請求折算工資1萬5,088元。爰依兩

造間勞動契約、勞基法第22條第2項、勞基法第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項提起本件訴訟（原告原聲請支付命令，經被告異議視為起訴）等語。

㈡並聲明：被告應給付原告35萬6,161元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，僅提出書狀陳稱：否認債務，提出異議等語。

三、本院之判斷：

㈠原告主張上開事實，業據提出薪資給付明細表、離職證明書、薪資帳戶交易明細、勞資爭議調解紀錄、臺北市政府歇業認定函、各類所得扣繳及免扣繳憑單等件為證（見本院110年度司促字第19575號卷《下稱司促卷》第9至25、37至41頁；本院111年度勞簡字第190號卷第45至81頁），堪信為真實。被告雖於收受支付命令及所附聲請支付命令狀後提出異議，辯稱：否認債務，提出異議云云，然對於原告所提上開證據資料，並未爭執，其空言否認原告之主張，不足以妨礙原告之請求。

㈡關於原告得請求之項目及金額：

1.110年7至9月份薪資6萬4,606元：

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110年7至9月份扣除相關費用後應實發薪資為6萬4,606元（計算式：2萬0,166＋2萬2,238＋2萬2,202＝6萬4,606元）乙節，業據提出薪資給付明細表為證（見司促卷第23至25頁），則原告依兩造間勞動契約及前開規定請求被告如數給付，核屬有據。

2.資遣費11萬7,917元，逾此範圍，為無理由：

⑴按「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」、「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」，勞工退休金條例第12條第1項、第3條定有明文。又「四平均工資：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。…」，勞基法第2條第4款亦有明定。

⑵原告於110年9月30日以勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約，被告依上揭規定即應給付資遣費。原告自110年10月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，均為2萬8,300元，原告之月平均薪資應為2萬8,300元，其自102年6月1日開始任職於被告至110年10月1日離職日止，其資遣年資為8年4個月，資遣基數為4＋1/6（新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2），原告得請求被告給付之資遣費為11萬7,917元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），逾此範圍，則無理由。至原告固主張其110年4至9月份應有獎金但被告未匯款、未給獎金明細，又110年1至3月份被告均有匯款不等額之獎金予原告，扣繳憑單可看出被告均有給付獎金，其離職前6個月平均工資應為6萬5,876元，而得請求資遣費27萬6,467元云云，惟未能具體舉證證明110年4至9月份之獎金金額，所舉其餘月份之獎金亦與前開平均工資定義無涉，是此部分主張，尚無可採。

3.特別休假折算工資1萬5,088元：

⑴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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙

方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、第4項定有明文。

⑵原告自102年6月1日開始任職於被告至110年10月1日離職日止，扣除已休日數後，尚有16日特別休假未休（見司促卷第25頁明細表），則以原告主張每月薪資2萬8,300元計算日薪後，折算工資之計算所得金額原為1萬5,093元（計算式：2萬8,300÷30×16＝1萬5,093元），則原告請求1萬5,088元，亦有理由。

4.遲延利息：

按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「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2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給」，勞工退休金條例第12條第2項亦有明定。就前開准許金額19萬7,611元（計算式：6萬4,606＋11萬7,917＋1萬5,088＝19萬7,611元），原告請求被告應自支付命令送達翌日即110年12月21日（見司促卷第53頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

四、結論：

㈠原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付19萬7,611元，及自110年12月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　10　　月　　28　　日

書記官　　程省翰