

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

111年度勞簡字第233號

原告 林麗玲
孫崇凱

賀湘君

余淑娟

被告 絃茂股份有限公司

法定代理人 李軒宇

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年11月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告丙○○新臺幣捌萬零參佰肆拾伍元。

被告應給付原告丁○○新臺幣壹拾參萬零參佰玖拾陸元。

被告應給付原告甲○○新臺幣捌萬壹仟壹佰零貳元。

被告應給付原告乙○○新臺幣壹拾萬伍仟伍佰參拾元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一至四項均得假執行；但被告如各以新臺幣捌萬零參佰
肆拾伍元、壹拾參萬零參佰玖拾陸元、捌萬壹仟壹佰零貳元、壹
拾萬伍仟伍佰參拾元分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同
意、請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明
者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第1款至第3款定有
明文。查本件原告起訴時，原聲明請求被告應支付原告共新

01 臺幣（下同）28萬8097元（見本院卷第9、15頁），嗣於民
02 國111年11月22日本院審理時，變更聲明為「(一)被告應給付
03 原告丁○○13萬396元。(二)被告應給付原告丙○○8萬7980
04 元。(三)被告應給付原告乙○○10萬7430元。(四)被告應給付原
05 告甲○○8萬2285元。」（見本院卷第95頁），乃除原請求
06 給付之積欠工資及預告工資外，另追加請求資遣費及特休未
07 休假工資，並擴張請求之金額，既係植基於兩造間僱傭契約
08 終止原因所生，核屬社會基礎事實同一，及擴張應受判決事
09 項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。

10 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法
11 第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而
12 為判決。

13 貳、實體部分：

14 一、原告主張：被告於110年9月14日以勞動基準法（下稱勞基
15 法）第11條第2款虧損為由，告知原告等人當日為最後工作
16 日，翌日被告公司即人去樓空，亦不知雇主去向，而積欠原
17 告110年9月工作日數（1至14日）之薪資，亦未支付資遣
18 費、預告工資及特休假未休工資等項，均如附表「請求給付
19 項目、金額」欄所示。又原告之平均月薪及到職日均如附表
20 所示，爰依兩造勞動契約、勞基法第22條之規定請求被告給
21 付積欠之薪資及特休未休工資部分；及依勞基法第16條第1
22 項請求預告工資部分；並依勞工退休金條例（下稱勞退條
23 例）第12條請求資遣費部分，計算後請求總額如附表所示等
24 語。並聲明：(一)被告應給付原告丁○○13萬396元。(二)被告
25 應給付原告丙○○8萬7980元。(三)被告應給付原告乙○○10
26 萬7430元。(四)被告應給付原告甲○○8萬2285元。

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

29 三、得心證之理由：

30 (一)首查，原告各自附表所示到職日起受僱於被告，約定每月發
31 放薪資，惟被告於110年9月14日以虧損為由終止勞動契約，

嗣後並已歇業等情，有原告薪轉帳戶存摺明細、健保署個人投退保資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄暨申請人名冊、及新北市政府110年11月9日認定被告歇業函等資料在卷可稽（見本院卷第17-29、39、45-50、99頁），而被告已於相當時期受合法通知，既未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出任何書狀以供本院審酌，是經本院衡酌原告所提事證，堪信原告主張之上開情節為真。惟就原告主張之平均工資如何計算得出乙節，則仍應由原告就此有利於己之事實提出客觀上之合理依據，且基於處分權主義，本院亦僅得依現有證據資料以為。是衡諸原告丁○○、甲○○、乙○○3人所主張渠等平均月薪如附表所示金額等情，已據提出與渠等所述相符之薪資單及存摺明細為證（見本院卷第21-37、101-111、115-123頁），固堪認定外，原告丙○○則未提出在被告任職時之薪資單為證，而依其提供存摺內所示之明細資料觀之，僅得認其於勞動契約終止前6個月所得工資分別為3萬8712元、3萬7712元、3萬7132元、3萬4110元、3萬9129元、3萬7712元，則其平均月薪應為3萬7418元（計算式：【3萬8712元+3萬7712元+3萬7132元+3萬4110元+3萬9129元+3萬7712元】÷6=3萬7418元，小數點以下四捨五入，下同），此外原告丙○○並未提出任何其平均月薪為4萬500元之證據以資佐憑，其此部分主張即難採認，故原告丙○○應以平均月薪3萬7418元為相關請求項目之計算。

(二)次就原告得請求之項目、金額分述如下：

1.積欠薪資部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。查被告並未給付原告110年9月份迄至勞動關係終止時（110年9月1至14日）之薪資，業經原告提出前揭各自之存摺明細，均未見該段期間薪資入帳紀錄為據，洵堪信實，是原告丙○○請求被告給付之積欠工資1萬7462元（計算式：3萬7418元×14/30=1萬7462元）、原告丁○○請求被告給付之積欠工資1萬5400元（計算式：3萬3300元×14/30=1萬5540

元，其僅請求1萬5400元）、原告甲○○請求被告給付之1萬6567元（計算式：3萬5500元 $\times$ 14/30=1萬6567元）、原告乙○○請求被告給付之積欠工資1萬8900元（計算式：4萬500元 $\times$ 14/30=1萬8900元）部分，核屬有理。

2. 資遣費部分：

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。勞退條例第12條第1項定有明文。查原告之到職日各如附表所示，渠等任職時即採退休新制，揆諸前揭規定，被告當應按其工作年資給付資遣費無誤。爰按此計算渠等勞動契約終止日即110年9月14日止之資遣年資，原告丙○○所得請求被告給付之資遣費為3萬7938元、原告丁○○所得請求被告給付之資遣費為8萬2042元（其僅請求8萬1996元）、原告甲○○所得請求被告給付之資遣費為4萬875元、原告乙○○所得請求被告給付之資遣費為5萬513元，有勞動部資遣費試算網頁附卷可參（見本院卷第125-133頁），堪以認定。

3. 預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，對於繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，對於繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依前揭期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第2、3款、第3項各有明定。查原告丙○○、甲○○、乙○○3人已繼續工作1年以上3年未滿，被告應於20日前預告終止兩造間之勞動契約，而被告丁○○已繼續工作3年以上，被告則應於30日前預告終止兩造間之勞動契約；惟被告係於契約終止當日始為告知，未提前告知原告即資遣之。從而，原告丙○○自得請求20日預告工資2萬4945元（計算式：3萬7418

元 $\times 20/30=2$ 萬4945元)、原告丁○○得請求30日預告工資3萬3000元(計算式:3萬3000元 $\times 30/30=3$ 萬3000元)、原告甲○○得請求20日預告工資2萬3667元(計算式:3萬5500元 $\times 20/30=2$ 萬3667元,其僅請求2萬3660元)、原告乙○○得請求20日預告工資2萬7000元(計算式:4萬500元 $\times 20/30=2$ 萬7000元,其僅求2萬6667元),至為灼然。

4.特休假未休工資部分:

按勞工在同一雇主或事業單位,繼續工作滿2年以上3年未滿者,應給予10日之特別休假;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3款、第4項前段規定甚明。另勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準,係按勞工未休畢之特別休假日數,乘以其1日工資計發,而所定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,觀諸勞基法施行細則第24條之1第2項即悉。由上,計算特休未休之發給工資基準,如為計月者,即應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。查原告乙○○主張其於110年9月14日終止系爭勞動契約後,尚有7日特休假未休乙情,業據其提出110年度出勤明細為證(見本院卷第113頁),輔以其於被告處既已任職2年有餘,依前開規定當有特別休假,堪信其所言應屬有徵。又如前述原告乙○○月薪為如附表所示之4萬500元,則於系爭勞動契約終止前最近1個月正常工作所得工資1日為1350元(計算式:4萬500元 $\div 30=1350$ 元),是其所得請求之特休假未休工資應為9450元(計算式:1350元 $\times 7=9450$ 元)。

5.綜上,原告丙○○得向被告請求總額為8萬345元(計算式:1萬7462元+3萬7938元+2萬4945元=8萬345元)、原告丁○○得向被告請求總額為13萬396元(計算式:1萬5400元+8萬1996元+3萬3000元=13萬396元)、原告甲○○得向被告請求總額為8萬1102元(計算式:1萬6567元+4萬875元+2萬3660元=8萬1102元)、原告乙○○得向被告請求總額為10萬5530元

(計算式：1萬8900元+5萬513元+2萬6667元+9450元=10萬5530元)；至原告丙○○、甲○○、乙○○逾此範圍之請求，則無所據，自難憑採。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係，及勞基法第22條第2項前段、第16條第1、3項、第38條第4項前段、勞退條例第12條規定，原告丙○○請求被告給付8萬345元、原告丁○○請求被告給付13萬396元、原告甲○○請求被告給付8萬1102元、原告乙○○請求被告給付10萬5530元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，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，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 12 月 9 日
勞動法庭 法 官 楊承翰

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 12 月 19 日
書記官 吳珊華

附表：

編號	原告姓名	平均月薪 (新臺幣)	到職日 (民國)	勞動契約 終止日 (民國)	原告請求給付項目、金額(新臺幣)				請求總額 (新臺幣)
					積欠薪資	資遣費	預告工資	特休假未休工資	
1	丙○○	40,500	108/9/5	110/9/14	20,250	41,063	26,667	0	87,980
2	丁○○	33,000	105/9/26	110/9/14	15,400	81,996	33,000	0	130,396
3	甲○○	35,500	108/5/27	110/9/14	17,750	40,875	23,660	0	82,285
4	乙○○	40,500	108/3/18	110/9/14	20,250	50,513	26,667	10,000	107,430

01 附表：
02

編號	姓名	平均月薪	到職日	離職日	請求給付總項目				請求總額
					薪資	資遣費	預告工資	特休假未休工資	
1	丙○○	40,500	108/9/5	110/9/14	20,250	41,063	26,667	0	87,980
2	丁○○	33,000	105/9/26	110/9/14	15,400	81,996	33,000	0	130,396
3	甲○○	35,500	108/5/27	110/9/14	17,750	40,875	23,660	0	82,285
4	乙○○	40,500	108/3/18	110/9/14	20,250	50,513	26,667	10,000	107,430