臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第265號

原　　告　聶燕

被　　告　浩亞企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張雪芬

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣捌萬玖仟肆佰伍拾叁元。

二、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣捌萬玖仟肆佰伍拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

三、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

四、訴訟費用由被告負擔四分之三，餘由原告負擔。

事實及理由

一、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條所列各款情形，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張經審理後略以：原告自民國107年10月1日起受僱於被告，擔任專櫃小姐，約定每月工資為底薪新臺幣（下同）1萬7000元加業績抽成獎金。詎被告自110年6月起開始短付工資，並於同年8月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，原告尚有特別休假3日未休畢。復原告於110年9月17日向中華民國勞資關係服務協會申請勞資爭議調解，於同年10月25日進行調解，因被告未出席致調解不成立，被告迄今尚積欠原告110年5月份至8月份之工資4萬2600元、資遣費7萬7651元、特休未休工資補償2400元，共12萬2651元未給付，爰依勞基法第21條、第22條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規

定及兩造間勞動契約之法律關係提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告12萬2651元；㈡願供擔保請准宣告假執行。

三、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀作任何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

㈠原告所主張自107年10月1日起受僱於被告，擔任專櫃小姐，約定每月工資為底薪1萬7000元加業績抽成獎金，詎被告自110年6月起開始短付工資，並於同年8月31日依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，原告尚有特別休假3日未休畢。原告復於110年9月17日向中華民國勞資關係服務協會申請勞資爭議調解，於同年10月25日進行調解，因被告未出席致調解不成立等事實，業據其提出中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、臺北市政府111年9月22日府勞動字第1116053309號函、非自願離職證明書、原告薪資轉帳帳戶之存摺封面暨內頁交易明細等件影本為證，而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，堪信原告主張之事實為真正。

㈡原告請求部分：

1.工資部分：原告主張被告積欠110年5月份至8月份之工資，110年5月份、6月份僅各給付底薪8500元、8588元，其餘月份底薪未給付等節，核與原告提出之其薪資轉帳帳戶交易明細相符，是被告積欠原告之底薪共計為5萬912元（＝8500元＋8412元＋1萬7000元＋1萬7000元），原告僅請求被告給付4萬2600元自屬有據。

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，每滿一年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，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，勞退條例第12條第1項定有明文。查原告自107年10月1日起至

110年8月31日止受僱於被告，其工作年資為2年11月，而原告自110年8月31日兩造間勞動契約終止日起算（該日不計入），並扣除被告未正常給付工資之期間，往前回溯6個月即109年12月1日至110年5月31日之各月份工資分別為4萬8954元（＝1萬7000元＋3萬1954元）、3萬4635元（＝1萬7000元＋1萬7635元）、2萬4015元（＝1萬7000元＋7015元）、2萬8601元（＝1萬7000元＋1萬1601元）、2萬4529元（＝1萬7000元＋7529元）、2萬4188元（＝1萬7000元＋7188元），合計為18萬4922元，再依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數182日，其平均工資應為每月3萬482元（＝18萬4922元÷182日x30日，元以下四捨五入），據此計算，被告應給付原告之資遣費為4萬4453元（＝3萬482元x0.5x 2.91667，元以下四捨五入），原告逾此範圍之請求即屬無據。

3.特休未休工資補償部分：依勞基法第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，乘以其一日工資計發；前開所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告於兩造間勞動契約終止時，尚餘特別休假3日尚未休畢，而被告最後一次正常給付原告之月薪為2萬4188元，折算成日薪為806元（＝2萬4188元÷30日，元以下四捨五入），被告應給付原告之特休未休工資補償為2418元，原告僅請求被告給付2400元即屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第21條、第22條、第38條、勞退條例第12條等規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付其8萬9453元，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、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項定有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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　　112　　年　　3　　月　　31　　日

書記官　王曉雁