臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第70號

原　　告　林秀足

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111 年5 月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬捌仟陸佰捌拾伍元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔百分之七十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳拾壹萬捌仟陸佰捌拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第3 款自明。本件原告起訴請求被告給付積欠工資等共計新臺幣（下同）32萬53元本息（見本院110 年度司促字第19720 號卷，下稱司促卷，第39頁、第9 頁），嗣於民國111 年5 月27日變更請求被告給付29萬3,610 元且不請求利息（見本院卷第79頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准許。

二、被告經公司登記址所在之受僱人予以收受、法定代理人戶籍址寄存送達併為公示送達，均生合法送達之效力後，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：其自102 年3 月1 日起至110 年9 月30日止擔任被告襄理處理一般業務，與被告約定固定月薪3 萬800 元（含本薪與伙食津貼）於次月5 日給付（下稱系爭勞動契約）。詎被告自110 年5 月、6 月起即陸續遲延給付薪資，其遂依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止系爭勞動契約，最後工作至110 年9 月30日止，然被告迄未給付扣除部分費用後之110 年7 月、8 月薪資各2 萬6,443 元，110 年9 月薪資2 萬7,443 元（因已未扣其購買被告塔位之金額）、特休未休共6 日折算工資6,162 元，及資遣費20萬7,119 元，共計29萬3,610 元，爰依系爭勞動契約之法律關係，勞動基準法第38條，勞工退休金條例第12條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告29萬3,610 元。

二、被告未於言詞辯論期日到場，據伊先前提出之書狀略謂：否認有該項債務等語。

三、得心證之理由

㈠首查，原告自102 年3 月1 日起至110 年9 月30日止與被告成立系爭勞動契約，約定以固定月薪3 萬800 元擔任被告處理一般業務之襄理等事實，有薪資給付明細表、台北富邦商業銀行福港分行帳戶存摺內頁影本、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄暨請求清冊、臺北市政府110 年11月19日府勞動字第1106106120號函、勞保與就保查詢結果、健保查詢結果，及離職證明書等附卷可稽（見司促卷第11頁至第30頁、第47頁；本院卷第23頁至第34頁、第53頁至第57頁、第65頁至第75頁），是此部分事實，首堪認定。惟原告未能詳述其請求金額之計算方式，亦不否認不清楚資遣費之計算式（見本院卷第80頁），又其所提資遣費名義互核勞資爭議調解紀錄所附清冊內容亦屬有別（見本院卷第71頁），是本院僅得就原告主張內容依現有證據資料以為認定，合先敘明。

㈡原告主張110 年7 月至同年9 月薪資共8 萬329 元，應屬可採：

1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，

勞動基準法第22條第2 項前段，民法第486 條前段各有明文。

2.查原告所提存摺內頁影本（見司促卷第15頁至第19頁），可見被告確祇以伊公司名稱給付金額至110 年9 月2 日止，此後別無其他，且於111 年6 月25日匯入最後一筆正常薪資後即遲至110 年8 月20日起方陸續分次給付，與原告所陳相符，確有延遲發放之情形，復有其所提薪資給付明細表等在卷可證（見本院卷第51頁至第55頁），堪信原告主張前述薪資未能取得一事應屬可信。系爭勞動契約既於110 年9 月30日最後工作日後終止，依上開匯款紀錄，確別無原告110 年7 月至同年9 月薪資之發放，則原告扣除部分費用、薪資後請求共8 萬329 元（計算式：26,443× 2 ＋27,443＝80,329），應可採認。

㈢資遣費13萬2,194 元，當屬有據：

1.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。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1 項、第2 項同有明文。

2.系爭勞動契約既係於110 年9 月30日因勞動基準法第14條第1 項第5 款事由終止一節，有健保查詢資料、離職證明書等可資佐證（見本院卷第34頁、第57頁），且原告任職時即採退休新制，揆諸前開規定，被告當應按原告工作年資給付資遣費無誤。又原告自102 年3 月1 日任職於被告處至110 年9 月30日工作末日之資遣年資為8 年7 月，新制資遣基數為4.292 （計算式：｛8+ 7÷ 12｝ ÷2 ≒4.292 ），原告月薪並為3 萬800 元，是其得請求被告給付之資遣費為13萬2,194 元（計算式：30,800× 4.292 ≒132,194 ，元以下均四捨

五入），其餘部分則屬無由。

㈣特休未休工資6,162 元，堪信可採：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿5 年以上10年未滿者，應給予每年15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，此觀勞動基準法第38條第1 項第5 款、第4 項前段自明。另勞動基準法第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一日之正常工作時間所得之工資，同自勞動基準法施行細則第24條之1 第2 項即悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月者，應指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，至為明灼。

2.原告既已於被告處工作8 年有餘，是其主張尚有6 日特別休假未休一情，堪可採信。又本件認原告每月應有3 萬800 元薪資乙情，業如本院說明如前，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1,027 元（計算式：30,800÷ 30≒1,027 ），是原告所得特別休假未休工資應為6,162 元（計算式：1,027 × 6 ＝6,162 ），其此部分請求，自屬有理。

㈤據上，原告應得向被告請求21萬8,685 元（計算式：80,329 ＋132,194 ＋6,162 ＝218,685 ），其餘部分，則屬無據。被告僅泛稱否認有該等債務，但未提出任何證據，自不足憑。

四、綜上所述，原告自102 年3 月1 日起至110 年9 月30日最後工作日止，既以月薪3 萬800 元受僱於被告處，於系爭勞動契約終止後被告仍積欠上述資遣費、特休未休折算工資、薪資等未予給付。從而，原告依系爭勞動契約之法律關係，勞工退休金第12條與勞動基準法第38條規定，請求被告給付21萬8,685 元，為有理由，應予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即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　　6　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　黃鈺純

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　　6　　月　　30　　日

書記官　施盈如