臺灣臺北地方法院民事小額判決

112年度勞小字第14號

原　　告　陳冰

被　　告　浩亞企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張雪芬

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣7萬7,943元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣7萬7,943元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）9萬元（見本院卷第7頁），嗣減縮為8萬0,811元（見本院卷第69、91頁），核符民事訴訟法第436條之23條準用第436條第2項、第255條第1項第3款規定，應予准許。

二、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109年8月1日受僱於被告，擔任銷售專員，每月工資2萬0,600元，另計抽成獎金。被告未全額給付110年5至

7月薪資，扣除已付款項後尚有工資差額3萬6,748元應給付；又被告於110年11月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款終止勞動契約，即應給付資遣費3萬3,563元；原告尚有特別休假7日未休畢，被告亦應給付折算工資1萬0,500元。爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項前段、第38條第4項、勞工退休金條例第12條提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：被告應給付原告8萬0,811元。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

㈠原告主張上開事實，業據提出薪資帳戶存摺封面及內頁明細、薪資明細單及計算表、非自願離職證明書、臺北市政府通知歇業函為證（見本院卷第9至21、25至27、41至47頁），堪信為真實。

㈡110年5至7月工資差額3萬6,748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。被告尚有110年5至7月工資差額3萬6,748元未給付，則原告依勞動契約及前開規定，主張被告如數給付，核屬有據。

㈢資遣費3萬3,563元：

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。…」、「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日

或期間均不計入：一、發生計算事由之當日」，勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條第1款亦有明定。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

2.被告於110年11月30日依勞基法第11條第2款終止契約，依上揭規定即應給付資遣費。原告於契約終止前6個月（即110年5月30日至110年11月29日）之日平均工資為1,720元（原告110年5至11月薪資各為4萬5,390元、4萬2,163元、4萬3,540元、5萬0,278元、5萬1,177元、6萬8,566元、5萬9,813元；是其110年5月30日至同年月31日之薪資為3,026元、110年11月1日至29日之薪資為5萬7,819元《元以下四捨五入，下均同》，加計110年6至10月薪資後除以期間日數之計算式為：31萬6,569÷184日＝1,720元），月平均工資為5萬1,600元（計算式：1,720×30日）。原告自109年8月1日起至110年11月30日止之年資為1年3個月又29天，資遣基數為0＋479／720（新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2），被告應給付資遣費為3萬4,328元（計算式：月薪×資遣費基數），原告請求3萬3,563元，自有理由。

㈣特休折算工資得請求7,632元：

1.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：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10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。又按「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢

之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定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。其為計月者，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。㈢勞雇雙方依本法第38條第4項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發」，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明定。

2.依原告年資共有10日特別休假日，其尚有7日未休，於契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為3萬2,709元（即110年11月薪資扣除加班費、年假折算金額，見本院卷第17頁），故被告應給付折算工資7,632元（計算式：3萬2,709÷30×7＝7,632元），原告請求逾此範圍，則屬無據。

四、結論：

㈠原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項前段、第38條第4項、勞工退休金條例第12條，請求被告給付7萬7,943元（計算式：3萬6,748＋3萬3,563元＋7,632元＝7萬7,943），為有理由，應予准許；逾此範圍，則無理由，應予駁回。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於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、第436條第2項、第436條之23、第436條之19第1項。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　4　　月　　28　　日

書記官　　程省翰