臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第175號

原　　告　莊棋嵐

被　　告　奶娃的店實業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　王書明

上列當事人間給付資工資等事件，本院於民國113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬玖仟貳佰伍拾元，及自民國一百一十二年十二月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；惟如被告以新臺幣壹拾參萬玖仟貳佰伍拾元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國108年8月19日起受僱被告公司擔任門市人員，每月約定工資新臺幣（下同）34,390元，被告公司於112年10月16日臨時口頭告知擬結束營業，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定於同年10月27日終止勞動契約，並發給非自願離職證明書，此後未再出面，未給付原告112年10月工資30,540元（計算式：34,390÷30×27－411【勞工保險自付額】）、資遣費72,028元、19日預告期間工資（下稱預告工資）21,780元（計算式：34,390÷30×1

9）及13日特別休假未休工資（下稱特休工資）14,902元，爰依勞基法第22條第2項前段、第16條、第38條第4項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起本訴等語。

（二）聲明：被告應給付原告139,250元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

（一）原告主張之上述事實，業據其提出112年4至8月薪資單、存款交易明細、被告公司無預警結束營業新聞、非自願離職證明書、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄及臺北市政府113年1月8日府勞動字第1126087042號函影本為證（見本院卷第15至62頁、第99至100頁），核屬相符，而被告公司復未提出任何抗辯，堪認原告之主張為真實。

（二）茲就原告得請求之金額分述如下：

1、積欠工資部分：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。原告主張被告公司積欠112年10月工資30,540元，業據其提出112年4至8月薪資表影本為證（見本院卷第15至19頁），被告復經合法通知而未到庭爭執，亦未提出任何書狀以供本院參酌，依民事訴訟法第280條第3項之規定，已生視為自認之效果，是原告請求被告公司給付112年10月工資30,540元（計算式：34,390÷30×27－411【勞工保險自付額】＝30,539.9，元以下四捨五入，下同），即屬有據。

2、資遣費部分：

（1）按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：□在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。□依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一

個月者以一個月計；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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項定有明文。

（2）經查：原告每月約定工資34,390元，其自108年8月19日開始任職於被告公司至112年10月27日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年2個月又8日，新制資遣基數為2+17/180（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為72,028元（計算式：月薪×資遣費基數）。

3、預告工資：

（1）按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：□繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。□繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。□繼續工作三年以上者，於三十日前預告之；雇主未依第1項規定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3項定有明文。

（2）經查：原告任職被告公司3年以上，依勞基法第16條第1項第3款規定，被告公司應於30日前通知原告資遣，如未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，本件原告於112年10月16日經被告公司告知將於同年月27日資遣，僅給與原告11日之預告期間，依勞基法第16條第3項規定，被告公司應給付原告19日之預告工資21,780元（計算式：34,390元÷30×19＝21,780.3），是原告前開主張即屬有據。

4、特休工資：

（1）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。次按，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；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23條第2項、第30條第5項、第38條第4項前段分別定有明文。而勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦有明文。

（2）經查：原告主張其於勞動契約終止時，尚有13日之特別休假未休，而被告公司經合法通知，未為任何答辯，亦未提出相關出勤資料，依前開規定，應認原告之主張為真實，是原告請求被告公司給付特休工資14,902元（計算式：34,390÷30×13＝14,902.3），即屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定請求被告公司給付112年10月工資30,540元，依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費72,028元，依勞基法第16條、第38條規定請求被告公司給付預告工資21,780元及特休工資14,902元，合計139,250元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年12月21日（起訴狀繕本於112年12月20日送達，見本院卷第91頁）起至清償日止，按週年利率5% 之利息，均為有理由，應予准許。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行；同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條第2項。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

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　　113　　年　　1　　月　　24　　日

書記官　黃文誼