

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡字第156號

原告 李葉珊

訴訟代理人 吳麗如律師（法扶律師）

被告 凱必多亞洲有限公司

法定代理人 Austin Charles Gill

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟陸佰捌拾參元，及自民國一百一十四年十一月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣壹拾肆萬肆仟陸佰捌拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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：原告於民國113年2月19日起受僱於被告，約定每月工資為新臺幣（下同）6萬元，惟被告自114年2月起即未給付原告工資，並於114年3月3日寄發存證信函通知原告，因被告公司發生業務緊縮、性質變更等情，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2、4款規定，將於同年3月24日終止兩造間勞動契約，並將於同年月15日前寄送非自願離職書、發放資遣費、特別休假未休折算之工資及同年3月份薪

資等語。然原告嗣後僅收到非自願離職證明書，記載被告係依據勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，迄今尚未收到114年2月1日至3月24日之薪資10萬8,000元、資遣費3萬3,000元、特休未休工資4,000元，爰依民法第486條、勞基法第22條第2項前段、第17條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告14萬5,000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)請依職權宣告假執行。

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、得心證之理由：

(一)原告主張之事實，業據其提出聘僱合約書、存證信函、離職證明書、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、薪資表、原告存摺明細等件為證（本院卷第13至31頁），而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場陳述，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，堪信原告前揭主張之事實為真正。

(二)茲就原告得請求之項目及數額，分述如下：

1.工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。查原告主張被告積欠其自114年2月1日起至同年3月24日止之工資10萬8,000元（計算式：114年2月份薪資6萬元+114年3月1日至24日之薪資即60,000元÷30×24=4萬8,000元），業據其提出存摺明細為證（本院卷第29-31頁），且被告經合法通知也未提出任何答辯，故原告主張被告積欠工資堪信為真正，則依上揭規定，原告請求被告給付積欠工資10萬8,000元，自屬有據。

2.資遣費部分：

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」、「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：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計」，勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第17條第1項定有明文。經查，原告前依勞基法第11條第2款規定終止兩造勞動契約，業經本院認定如前，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

②次按平均工資係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。工作未滿6個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之60者，以百分之60計。勞基法第2條第4款亦定有明文。查本件原告主張其遭資遣前之每月薪資均為6萬元，業據提出非自願離職證明書、113年9月至114年1月薪資單及薪資帳戶存摺等件為證(本院卷第23頁、第27-31頁)，則依上揭規定，則原告自被告終止勞動契約日即114年3月24日(該日不計入)，往前回溯6個月即113年9月24日起至114年3月23日之各月份薪資分別為1萬4,000元(計算式： $60,000 \div 30 \times 7 = 14,000$ 元)、6萬元、6萬元、6萬元、6萬元、6萬、4萬4,516元(計算式： $60,000 \div 31 \times 23 = 44,516$ 元，元以下四捨五入，以下計算均同)，合計為35萬8,516元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數181日，其平均工資應為每月5萬9,423元(計算式： $358,516 \text{元} \div 181 \times 30 = 5$ 萬9,423元)，又原告自113年2月19日至114年3月24日止受僱於被告，其資遣年資為1年1個月又6日，新制資遣基數為

01 【11/20】（新制資遣基數計算公式： $([1\text{年}+(1\text{月}+6\text{日}$
02 $\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被告給付之資遣費為3萬2,683元
03 （計算式： $59,423\text{元}\times 11/20=32,683\text{元}$ ）。從而，原告請求
04 被告給付資遣費3萬2,683元，洵屬有據，應予准許，逾此範
05 圍之請求，應予駁回。

06 3.特別休假未休工資部分

07 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
08 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
09 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
10 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
11 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
12 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
13 止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利
14 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38
15 條第1項、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38
16 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
17 數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假
18 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；
19 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
20 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之
21 1條第2項第1款亦有明定。查原告主張其於任職被告處滿1年
22 後，至終止勞動關係時，尚有2日之特別休假未休，從而，
23 原告依前開規定，得請求被告給付特別休假未休之工資
24 4,000元（計算式： $60,000\text{元}\div 30\times 2=4,000\text{元}$ ）給付原告，
25 亦屬有據。

26 四、綜上所述，原告依民法第486條、勞基法第22條第2項前段、
27 第17條、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，
28 請求被告給付原告14萬4,683元（計算式： $108,000\text{元}+$
29 $32,683\text{元}+4,000\text{元}=144,683\text{元}$ ），及自起訴狀繕本送達翌
30 日即114年11月8日起（本院卷第47頁），至清償日止，按週
31 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之

01 請求，則屬無據，應予駁回。

02 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
03 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
04 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
06 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
07 併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 115 年 4 月 27 日
10 勞動法庭 法 官 孫浩偉

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 4 月 27 日
15 書記官 沈維萱