

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第10號

原告 陳葳

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工資等事件，本院於民國115年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣45萬3,200元，及自民國115年1月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣45萬3,200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，無正當理由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：原告自民國111年3月14日起受僱於被告，擔任物流經理，初始約定每月薪資新臺幣（下同）6萬元，並約定每月15日前發放薪資，嗣後調整每月薪資為8萬8,000元。然被告自114年2月起未給付薪資，經原告於同年5月8日寄發存證信函予被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並請求被告給付114年2月1日至同年5月8日之薪資28萬7,467元、資遣費13萬2,000元、特休未休工資3萬3,733元，惟被告迄今仍未給付，嗣兩造於114年5月6日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解不成立，爰依兩造

01 間勞動契約、勞基法第22條前段、第38條及勞工退休金條例
02 （下稱勞退條例）第12條規定，提起本件訴訟等語。並聲
03 明：被告應給付原告45萬3,200元，及自起訴狀繕本送達翌
04 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

05 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
06 何聲明或陳述。

07 三、得心證之理由：

08 原告主張其於111年3月14日起受僱於被告，擔任物流經理，
09 約定薪資每月薪資8萬8,000元，原告因被告遲未給付薪資，
10 依勞基法第14條第5款終止兩造間之僱傭契約等情，業據其
11 提出錄取證明及聘僱合約書、兩造勞資爭議調解紀錄、原告
12 寄發之存證信函、被告開立之離職證明書、原告之勞工保險
13 資料等件為證（見本院卷第19至33、41至42、43至49、51、
14 53頁），而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場陳
15 述，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，堪信原告前揭主張
16 之事實為真正。兩造間勞動契約經原告於114年5月8日以勞
17 基法第14條第5款事由規定終止，從而原告得請求被告給付
18 之項目如下：

19 (一)114年2月1日至同年5月8日之薪資28萬7,467元：

20 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明
21 文。被告積欠原告114年2月1日至同年5月8日之工資，數額
22 合計28萬7,467元（計算式： $\langle 88,000 \times 3 \rangle + \langle 88,000 \div 30 \rangle \times$
23 $8 = 287,467$ ），有原告提出之存款交易明細可參（見本院卷
24 第35至39頁），是原告請求被告給付28萬7,467元，應屬有
25 據。

26 (二)資遣費13萬2,000元：

27 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
28 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
29 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
30 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
31 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」，勞退條例第12條第1項、勞基法第17條第1項定有明文。

2.原告之年資為3年1月25日，月平均工資為8萬8,000元，新制資遣基數為1又83/144，原告得請求被告給付之資遣費為13萬8,723元（計算式： $88,000 \times \langle 1 + 83/144 \rangle = 138,723$ ，元以下四捨五入），是原告請求被告給付資遣費13萬2,000元，為有理由，應予准許。

(三)原告請求被告給付特休未休工資3萬3,733元部分：

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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第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1日工資計發，所謂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，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明定。

2.經查，兩造約定原告第1年之特別休假為10日，第2年之特別休假日為15日，此有錄用書及勞動契約書在卷可憑（見本院卷第21頁），又原告之年資為3年，依前開約定，原告應至少有15日之特別休假，而原告主張其於114年度起算至離職

前，尚餘11.5日特別休假應休而未休完畢，應可採信，是原告請求被告給付特休未休工資3萬3,733元（計算式：88,000×11.5/30=33,733），應屬有據。

(四)準此，原告請求被告給付合計45萬3,200元（計算式：287,467+132,000+33,733=453,200），為有理由。另原告請求加計自起訴狀繕本送達被告之翌日起（即自115年1月8日起，見本院卷第67頁）至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，核與民法第203條、第229條第2項、第233條第1項前段規定相符，亦應准許。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條前段、第38條及勞退條例第12條規定，請求被告給付45萬3,200元及自115年1月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付勝訴部分，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，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，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78條。

中 華 民 國 115 年 4 月 21 日
勞動法庭 法 官 許筑婷

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 115 年 4 月 21 日
書記官 林政彬