臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第61號

原　　告　王月群
　　詹淳雁
000000000000000000
被　　告　浩亞企業股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　張雪芬
000000000000000000
被　　告　依業達國際有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　顏駿羽
000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告依業達國際有限公司應給付原告王月群新臺幣57,833元。

被告浩亞企業股份有限公司應給付原告詹淳雁新臺幣52,373元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告依業達國際有限公司負擔5分之2，被告浩亞企業股份有限公司負擔5分之2，原告王月群負擔10分之1，原告詹淳雁負擔10分之1。

本判決第一、二項得假執行。但被告依業達國際有限公司、浩亞企業股份有限公司如各以新臺幣57,833元、52,373元為原告王月群、詹淳雁預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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、實體事項

一、原告主張：

原告王月群自109年9月15日起至110年8月25日受僱於被告依業達國際有限公司（下稱依業達公司）；原告詹淳雁則自110年3月12日起至110年8月25日受僱於被告浩亞企業股份有限公司（下稱浩亞公司），原告2人均於桃園市○○區○段000號台茂購物中心專櫃擔任銷售人員，每月月薪均為25,000元，惟被告2人自110年5月起未給付原告2人足額薪資，被告2人均110年8月26日分別終止原告2人之勞動契約，被告依業達公司尚積欠原告王月群薪資62,100元、資遣費11,841元，共73,941元；被告浩亞公司亦積欠原告詹淳雁薪資62,100元、資遣費6,000元，共68,100元等語。爰請求被告依業達公司、浩亞公司分別給付原告王月群73,941元、詹淳雁68,100元。

二、被告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、本院之判斷：

本件原告主張之事實，業據原告提出桃園市勞資關係發展協進會勞資爭議調解紀錄（見專調卷第7至8頁）、依業達公司函知原告降薪之函文、原告2人出勤表、打卡單等（見專調卷第47至67頁），並有本院依職權查詢原告2人之勞工保險及就業保險投保資料、勞工退休金提繳異動資料（見專調卷第19至42頁），且本件被告2人均經合法通知，未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出任何書狀供本院斟酌，經本院調查前揭證據之結果，認原告上開主張，堪認屬實。故原告自得請求被告給付積欠薪資及資遣費，茲分述如下：

㈠、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。報酬應依約定之期限給付之。工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資。民法第482條、第486條、勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項

分別定有明文。本件原告主張被告自110年5月、6月、7月起未得原告之同意，任意將原告之薪資調降50%，故請求110年5月至7月尚未給付之半薪共33,300元（計算式：11,100元*3），並提出依業達公司函文1份為證。經查，依上開依業達公司之函文所載：自110年5月開始薪資調降半薪給付，調降幅度50%，薪資發放統一由主公司名稱/浩亞公司代為出帳等語，有該函文2份在卷可查（見專調卷第47頁），復酌以原告2人之活存交易明細、薪資明細單，可知原告詹淳雁110年5月10日入帳之4月份薪資為22,200元、6月9日入帳之5月份薪資為11,100元、7月9日入帳之6月份薪資為11,134元；原告王月群5、6月份薪資亦分別為11,100元、11,134元，且原告2人薪資明細單所載7月薪資均為11,100元等情，有原告兩人活存交易明細、110年7月薪資明細單等在卷可稽（見專調卷第73、75頁），是110年4月全薪薪資為22,200元，5至7月半薪薪資約為11,100元，是原告2人平均月薪應為22,200元。故原告2人主張110年5月至7月均僅領取半薪11,100元，被告2人均分別積欠原告2人5月至7月之半薪各11,100元等情，均核與事證相符，應堪信為真實，故原告原告王月群、詹淳雁分別向被告依業達公司、浩亞公司各請求110年5月至7月之薪資33,300元（計算式：11100元*3），應屬有據。

㈡、原告另各請求110年6月、7月之伙食費共1,800元、全勤獎金2,000元及8月份全薪25,000元之部分，然依原告2人上開之薪資明細表所載，伙食費每月900元業已給付，此有原告110年7月薪資明細單（見專調卷第71、75頁）是原告復請求被告給付伙食費一事，要難認有據。再酌以原告110年6月、7月之班表及打卡單，6月原告王月群僅出勤12日、詹淳雁僅出勤13日；7月兩人均僅出勤11日，足認兩人均無全勤之事實，是原告請求110年6月、7月全勤獎金2,000元部分，均顯無理由，不應准許。又查，原告請求被告應各給付8月薪資25,000元云云，經查，原告2人平均月薪應為22,200元如前所述，而原告就其等主張8月薪資為25,000元一節，並無提出

任何事證，以實其說，故原告2人8月薪資仍應以22,200元為計算之基準，再核以被告公司110年8月份之班表，被告所有員工均僅出勤至110年8月19日為止，有桃園台茂2021年8月班表在卷可佐（見專調卷第55頁），足認原告8月僅出勤至8月19日，故8月薪資應為14,060元（22,200元/30*19），原告逾此請求，尚屬無據。綜上，原告王月群、詹淳雁分別向被告依業達公司、浩亞公司各請求110年5月至8月薪資應各為47,360元（計算式：33,300元+14,060元），為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

㈢、次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，不適用勞基法第17條之規定。勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。本件係因撤櫃而有勞基法第11條第2款終止勞動契約之情形，則被告應依上開規定發給原告資遣費。本件被告2人均於110年8月26日停止提繳原告2人之勞工保險，故原告2人主張於110年8月25日終止勞動契約一情無訛，又原告2人平均月薪應以22,200元計算，已如前述。是原告王月群任職期間為109年9月15日起至110年8月25日，資遣費應為10,473元；原告詹淳雁任職期間則為110年3月12日起至110年8月25日，資遣費應為5,013元，此有資遣費試算表在卷可憑（見本院卷第26頁），應屬有據，應予允准。

四、綜上，原告王月群依僱傭契約，請求被告依業達公司給付57,833元（計算式：10,473元+47,360元）；原告詹淳雁依僱傭契約請求被告浩亞公司給付52,373元（計算式：5,013元+47,360元），為有理由，應予准許。逾此部分，尚無理由，應予駁回。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職

權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　游璧庄

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　2　　月　　16　　日

書記官 張琬青