臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡字第9號

原　　告　游鴻鈞

000000000000000000

被　　告　士誠科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王士誠

000000000000000000

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣86,693元，及自民國111年4月25日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之80，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣86,693元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。查，原告於提出起訴時原聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）92,002元及自民國110年10月12日起至清償日止之法定遲延利息，又原告之聲明迭經變更，最後為：被告應給付原告107,145元，及自111年3月28日言詞辯論筆錄送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第200頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

二、次按因訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項

之範圍內為之；法官認為適用小額程序為不適當者，得依職權以裁定改用簡易程序，並由原法官繼續審理，民事訴訟法第436條之15、第436條之8第2項分別定有明文。本件原告起訴時，依其請求金額雖應依同法第436條之8第1項規定，適用小額程序進行審理，惟經原告追加上開應受判決事項之聲明後，訴訟標的金額已達107,145元〔積欠工資92,002元＋國定假日加班費5,332元＋資遣費3,111元＋提繳勞工退休金（下稱勞退金）4,579元、加班費2,121元＝107,145元〕，顯逾前揭小額訴訟程序之100,000元限制，非屬民事訴訟法第436條之8第1項所定應適用小額訴訟程序審理之範圍，且本院認不宜適用小額訴訟程序，前於111年3月28日依上開規定，裁定改用簡易程序繼續審理，附此敘明。

三、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條所列各款情事，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自110年8月29日起至同年10月25日止受僱於被告，約定每月薪資40,000元，被告尚有92,002元薪資、中秋節國定假日加班費5,332元、資遣費3,111元、任職期間之勞退金合計4,579元未經被告提繳、休息日加班費共2,121元，共計107,145元未給付。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）等法律關係提起本件訴訟，並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

㈠按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定。但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此限，

民事訴訟法第280條第1、3項分別定有明文。查原告主張前揭事實，業據提出之被告面談紀錄表、勞工保險被保險人投保資料表（明細）、打卡紀錄翻拍照片、通訊軟體LINE對話紀錄、桃園市新世紀愛鄉協會勞資爭議調解紀錄影本、被告聯邦銀行高榮分行存摺封面影本、毛宗華中國信託商業銀行桃園分行存摺封面影本、員工薪資代扣表、股東名單、離職申請書、應繳保費查詢及補發繳款單、被告公司總經理王瀚蔚、毛鼎億名片等各1份為證，核與原告主張之事實相符。且被告經合法通知未到庭，亦未提出任何書狀作何聲明及陳述，揆諸上開規定，已發生視為自認之法律效果，堪信原告上開之主張為真實。

㈡積欠工資部分：

1.按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第23條第1項、勞基法施行細則第9條分別定有明文。本件原告主張於110年8月29日至同年10月25日受僱被告，月薪40,000元，則8月份薪資應為3,871元（40,000×3/31，元以下四捨五入，下同）；9月份薪資應為40,000元；10月份薪資應為32,258（40,000×25/31），合計76,129元，被告未支付原告任職期間之工資，是原告請求被告給付短發工資76,129元，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，核無所據。

2.原告固主張其尚得請求謀職假薪資云云（見本院卷第200頁），惟按勞工於接到雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依勞基法第16條第1項規定期間預告而終止勞動契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第2、3項分別定有明文。是前揭預告工資之規定，須於雇主依法終止契約時，始有其適用。雇主如已依法預告，俾勞工

得於預告期間內，請假另謀工作，且謀職假期間工資應照給，即無再發預告工資問題，亦即勞工於雇主依法預告期間內提供勞務應得之工資外，無權再請求發給預告期間工資，即係規範雇主依同法第11條或第13條但書規定終止勞動契約時，應給予預告期間，俾便勞工有充裕時間請假另謀工作，如未遵守預告期間，始應給付勞工預告期間之工資以資補償。若勞工主動對雇主表示終止契約者，則其如何另謀他職及其另謀他職所需之時日，應早有預估，法律既無亦應給予謀職假之規定，自無許其比照該條項規定主張權利之餘地。查，兩造間勞動契約係原告因被告未給付薪資而終止（見本院卷第199頁），應屬勞工主動對雇主表示終止勞動契約，則原告請求依謀職假計算之工資，尚非可採。

㈢國定假日加班費部分：

依勞基法第37條第1項、第39條規定，內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；上開規定之休假，工資應由雇主照給。查，原告於110年9月18至21日之中秋節連續假期共4日，仍向被告提出勞務等情，有打卡紀錄、通訊軟體LINE對話紀錄各1份在卷可考（見本院卷第19、43、45、47、51頁），本件無證據證明被告屬勞基法第84條之1所定行業，或有將兩造間勞動契約依該規定報請當地主管機關核備等事實，則依原告主張每月薪資為40,000元，平均每日工資為1,333元（40,000÷30）計算，則其請求被告給付國定假日共4日之出勤工資共5,332元（1,333×4），為有理由，應予准許。

㈣休息日加班費部分：

勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基法第36條第1項、第24條第2項分別定有明文。查，本件無證據證明被告屬勞基法第84條之

1所定行業，或有將兩造間勞動契約依該規定報請當地主管機關核備等事實，則原告每日工作時間8小時，如每週工作6日，與上開勞基法第36條第1項有違，則其如當週工作滿6天者，依勞基法第36條第1項規定，其中1日應為休假日，並應依勞基法第24條第2項規定計算加班費，亦即如原告當週工時48小時，經扣除每週法定工時40小時後，其餘8小時之其中2小時應按平日每小時工資額另再加給1又1/3，另6小時則按平日每小時工資額另再加給1又2/3計算加班費。次查，原告主張110年9月4日之休息日出勤8小時，則原告得請求被告給付休息日加班費為2,121元（40,000÷30÷8＝167，167×1.34×2＋167×1.67×6＝2,121）。

㈤資遣費部分：

1.按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，剩餘月數或工作未滿1年，以比例計算之，未滿1個月者以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。第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條之規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，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，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項復定有明文。另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，謂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。勞基法第2條第4款定有明文。

2.查原告業於110年10月26日以被告積欠工資為由終止兩造間勞動契約（見本院卷第101、200頁），應認原告已依勞基法第14條第1項第5款規定，對被告為終止勞動契約之意思表示。是以，原告自110年8月29日開始任職於被告公司至110年10月26日終止勞動契約之日止，自94年7月1日勞退新制施

行日起之資遣年資為1個月又27天，新制資遣基數為【0+19/240】（新制資遣基數計算公式：(〔年+(月+日÷當月份天數)÷12〕÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為3,167元（計算式：月薪×資遣費基數），而原告僅請求3,111元（見本院卷第182頁）自屬有據。

㈥提繳勞退金部分：

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞退金個人專戶；雇主每月負擔之勞退休提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別規定明確。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨採相同見解）。

2.查原告現年56歲（見本院卷第5、101頁），惟並未提出證據，證明其已可向勞保局請領勞退金，當僅得請求被告補提繳不足之勞退金，至勞退金個人專戶，而不得直接請求賠償現金，故原告請求被告給付勞退金4,579元及法定遲延利息部分，應認於法不符，不應准許。

四、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付資遣費及欠薪部分，均以支付金錢為標的，其

中資遣費依勞基法第17條第2項、勞退條例第12條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，薪資則於次月發給，分別為定有期限之債權，原告就2者（積欠工資76,129元＋國定假日加班費5,332元＋休息日加班費2,121元＋資遣費3,111元，共86,693元）均僅請求自111年3月28日言詞辯論筆錄送達翌日即111年4月25日（於111年4月14日寄存送達，經10日即111年4月24日生效，見本院卷第189頁）起算法定遲延利息，亦屬有理。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法之法律關係，請求被告給付86,693元，及自111年4月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，要屬無據，應予駁回。又本判決係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

書記官　　邱淑利

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　1　　日