臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞小字第37號

原　　告　卓盈妤

訴訟代理人　梅腊云

被　　告　浩亞企業股份有限公司

設臺北市○○區○○○路0段00巷0號0樓、0樓

法定代理人　張雪芬

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年6月30日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣柒萬玖仟陸佰伍拾伍元，及自民國一百一十二年五月二十七日起至清償日止，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。但被告如以新臺幣柒萬玖仟陸佰伍拾伍元為原告預供擔保，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，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款分別定有明文。經查，原告起訴時之聲明本為：被告應給付原告新臺幣（下同）109,000元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣原告於民國112年6月30日本院言詞辯論期日當庭更正其聲明為：被告應給付原告79,655元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第58頁）。核原告上開所為，係屬減縮應受判決之事項，與前揭法條規定，並無不合，應予准許。

二、被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而

為判決。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自110年4月30日受僱於被告，擔任百貨公司櫃位銷售員，工作地點在桃園市，每月工資24,000元。自同年5月起，被告稱因疫情關係，每月暫時給付半薪，待財務恢復正常，即補足積欠薪資，惟被告於同年8月30日開立非自願離職證明書予原告，並於次日全省撤櫃，於110年10月1日為歇業認定（服勞務之最後工作日為110年8月31日），迄今並未給付短少工資、資遣費及預告工資，原告於110年5月至8月工資共96,000元，被告已給付原告工資28,345元，是原告請求被告給付短少之工資67,655元、資遣費4,000元及預告工資8,000元，共79,655元。嗣原告於110年9月22日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，因被告未出席而調解不成立。爰依工資給付請求權、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條、勞動基準法（下稱勞基法）第16條規定，提起本件訴訟等語，並聲明：如前開變更後之聲明所示。

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、原告主張：其於上揭時間、以上工作條件任職於被告，被告尚積欠其工資、資遣費及預告工資等情，業據其提出桃園市政府勞動局110年9月24日桃勞資字第1100079034號函暨同年月17日桃園市政府勞資爭議調解申請書為證（見本院卷第9至15頁），核與原告勞工退休金個人專戶明細、桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄、原告勞工保險及就業保險資料查詢表等件所載相符（見本院卷第25至26、31頁、個資卷第15至16頁、19至20頁）；且被告已於相當時期受合法之通知，既未於言詞辯論期日到場，復均未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項之規定，視同自認，是原告主張上列事實，堪信為真。

四、得心證之理由

本院應審酌者厥為：原告請求被告給付短少之工資67,655

元、資遣費4,000元及預告工資8,000元，共79,655元，有無理由？分述如下：

㈠短少工資部分：

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。經查，原告之每月工資為24,000元，已如前述，是其110年5月至8月總工資為96,000元（計算式：24000元x4個月＝96000元），又原告主張：被告已給付其工資28,345元等語，業如前述，故原告請求被告給付積欠工資67,655元，乃屬有據。

㈡資遣費部分：

1.按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時；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，勞基法第11條第1款、第17條第1項、勞退條例第12條第1項分別明文。

2.經查，被告自110年10月1日起歇業之事實，有臺北市政府110年11月15日府授勞動字第1106114552號函在卷可稽（見本院卷第33至34頁），應認被告已依勞基法第11條第1款之規定，對原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，則原告自得依前揭規定，請求被告公司給付資遣費。又原告之每月工資24,000元，則其平均工資為24,000元，另其工作年資自110年4月30日起至110年8月30日止，已如前述，其勞退新制之資遣基數為121/720，故原告得請求被告給付之資遣費為4,034元（計算式：24000x121/720＝4034）。然原告請求之資遣費金額4,000元，並未逾此範圍，即屬有據。

㈢預告工資部分

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，繼續工作3年以上者，於30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項及第3項分別定有明文。經查，原告之工作期間為110年4月30日起至110年8月30日止，則原告之工作年資為3個月以上1年未滿，是被告應於10日前預告終止勞動契約，故原告請求被告給付8,000元（計算式：24000÷30×10）之預告工資，自屬有據。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文；又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。經查，原告對被告請求之工資及資遣費，均屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時、終止勞動契約後30日內發給。且預告工資雖屬給付無確定期限，然勞動調解聲請狀繕本已於112年5月16日寄存送達被告，應自112年5月26日發生送達效力，此有本院送達證書（本院卷第41頁）為證。而被告迄未給付上開金額款項，自應負遲延責任。因此，原告請求被告自112年5月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

六、綜上，原告依勞基法第11條、第16條、第17條、第22條第2項、勞退條例第12條之規定，請求被告給付79,655元（計算式：67655＋4000＋8000＝79655），及自112年5月27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。

七、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項、第2項定有明文。經查，本判決既屬就勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造之其餘訴訟資料及攻擊防禦方法，經本院審酌後認與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條規定。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

民事勞動法庭　　法　官　姚葦嵐

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　112　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　賴昱廷

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471 條第1 項（依同法第436 條之32第2 項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理

由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。