

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第36號

原告 劉子源
被告 億增營造有限公司

法定代理人 林奕軒

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年7月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣99,786元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣99,786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、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告主張其受僱於被告處，工作地點在被告實際營業地址即桃園市○○區○○路0段000巷00弄00○0號（本院卷103頁），屬本院管轄範圍，依前開規定，本院自有管轄權，合先敘明。
- 二、按簡易訴訟之訴狀送達後，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；原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款、第262條第1項分有明文。經查，原告

於起訴時原以甲○○、億增營造有限公司為被告，並聲明請求第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）186,655元（本院卷7頁）。嗣將前開聲明之金額減縮為99,800元（本院卷103-104頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。復於本院民國112年7月4日言詞辯論期日以言詞撤回對被告甲○○之起訴（本院卷103頁），被告甲○○未為本案言詞辯論，是甲○○部分已生撤回之效力。

三、被告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，因此依原告之聲請，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109年6月16日起受僱於被告，擔任工務助理職務，約定月薪為35,000元。詎被告於111年12月29日告知原告有關因公司撐不下去，僅營運至同年月31日，由於文書送達作業之故，所以原告繼續工作至112年1月31日等理由而終止勞動契約，惟迄今被告尚有112年1月份工資35,000元未給付予原告，亦未給付原告資遣費45,000元。另被告尚積欠原告特休未休折算工資19,800元。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）、勞工退休金條例（下稱勞退條例）等法律關係提起訴訟。請求被告給付積欠工資35,000元、資遣費45,000元、特休未休折算工資19,800元。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，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

（一）原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷107-119頁），復經本院依職權調取原告之勞工提繳異動資料查詢、勞保與就保被保險人投保資料、被告之稅務電子閘門營利事業暨扣繳單位稅籍調件明細表、經濟部商工登記公示資料查詢服務網路列印資料等（本院卷9-29頁）核閱無訛，另有桃園市政府就業職訓服務處112年5月10日桃就給字第1120019230號函、勞動部勞工保險局

112年5月18日保費理字第11260132900號函在卷可考（本院卷59、63-72頁），本院綜合上開各項事證，互核相符，堪信原告之主張為真實。

(二)積欠工資部分：

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。查，原告主張因被告於111年12月29日告知即將歇業，尚未支付其112年1月之薪資，業據原告提出通訊軟體LINE對話紀錄等在卷可證（本院卷107-119頁），佐以本院當庭勘驗原告提供之薪資明細觀之（本院卷105頁），堪信原告之上開主張為真實。是原告請求被告應給付其112年1月薪資35,000元，為有理由，應予准許。

(三)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，原告主張被告僅於111年12月29日在通訊軟體LINE群組宣布公司即將結束營業，並請原告繼續提供勞務至112年1月31日（本院卷104-105頁），足見被告已無再受領原告勞務

之意，應認被告已依勞基法第11條第1款之規定，對原告為終止勞動契約之意思表示，則原告依前揭規定，請求被告公司給付資遣費，自屬有據。

3. 查，原告於112年1月31日終止勞動契約前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即112年1月30日往前推算6個月之期間計算平均工資，亦即應以111年7月31日至112年1月30日之總工資除以6個月之總日數所得之金額。而原告此期間之薪資為1,129元（35,000元 $\times$ 1/31，小數點以下四捨五入，下同）、35,000元、35,000元、35,000元、35,000元、35,000元、33,871元（35,000元 $\times$ 30/31），共計210,000元。再111年7月31日至112年1月30日之總日數共計184日（計算式：1+31+30+31+30+31+30=184）。依此計算，被告終止勞動契約前6個月之原告月平均工資為34,239元（計算式：210,000元 $\div$ 184 $\times$ 30 $\div$ 34,239元）。

4. 原告自109年6月16日開始任職於被告至112年1月31日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年7個月又16天，新制資遣基數為【1+113/360】（新制資遣基數計算公式：{年+〔（月+日 $\div$ 當月份天數） $\div$ 12〕} $\div$ 2），原告得請求被告給付之資遣費為44,986元（計算式：平均工資34,239元 $\times$ 資遣費基數1+113/360 $\div$ 44,986元），逾此範圍之請求，則屬無據。

(四)特休未休折算工資部分：

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。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。次按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行

01 使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條
02 第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工
03 資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢
04 之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工
05 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
06 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
07 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。
08 ……」勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第1
09 項、第2項亦有明文。

10 2.原告自109年6月16日受僱於被告，迄離職日112年1月31日，
11 共有20日特別休假日，原告主張未曾休假，故應休未休之特
12 別休假日為20日，而原告之月平均工資為34,239元，已如前
13 述，而原告契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為3
14 5,000元，故被告應給付原告23,333元未休特別休假工資
15 （計算式：35,000元÷30×20=23,333元）。惟原告僅請求1
16 9,800元，當屬有據。

17 四、綜上所陳，原告依勞基法、勞退條例等法律關係，請求被告
18 給付99,786元（35,000+44,986+19,800），為有理由，應
19 予准許。逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本判
20 決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依
21 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依
22 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
23 後得免為假執行。

24 五、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
25 條。

26 中 華 民 國 112 年 7 月 12 日
27 勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

28 正本係照原本作成。

29 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
30 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
31 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，

01 應一併繳納上訴審裁判費。

02 書記官 邱淑利

03 中 華 民 國 112 年 7 月 12 日