臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第8號

原　　告　陳玲

被　　告　浩亞企業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　張雪芬

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣147,618元，及自民國112年3月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣147,618元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、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255條第1項但書第2款、第3款分別定有明文。經查，本件原告原起訴聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）155,151元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應提繳7,200元至原告勞工退休金個人專戶。嗣原告於民國112年1月10日本院訊問期日當庭將其聲明第㈠項請求之金額變更為：被告應給付原告147,618元，並捨棄第㈡項聲明，此有訊問筆錄在卷可稽（見勞專調卷第65頁）。核原告所為之變更，係基於同

一事實減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，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、實體方面：

一、原告主張：原告於106年7月20日至被告公司任職，工作地點為桃園站前新光三越百貨公司之CANTWO專櫃，被告於110年5月起即因經營不善，至110年8月31日被告停業期間，均有短少給付原告薪資之情，是原告請求被告應給付尚短少給付之工資65,623元、資遣費47,879元、預告工資23,261元及特休未休工資10,855元，共147,618元。為此爰依法提起本件訴訟，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任職於被告，被告尚積欠原告工資及資遣費等情，核與原告勞工退休金資料查詢表、桃園市人力資源勞資爭議調解紀錄、勞工退休金個人專戶明細、存摺明細等件為證（見勞專調卷第9頁至第14頁、第19頁至第49頁），是原告上開主張應堪信為真。又被告於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出書狀答辯以供本院斟酌，本院綜合上開各項事證，應認原告上開主張為真實。

四、得心證之理由：

㈠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，每月至少定期發給二次，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，勞動基準法（下稱勞基法）第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條分別定有明文。經查，被告公司於110年1月1日起以24,000元之級距為原告提繳勞工退休金（見勞

專調卷第49頁），是原告主張其勞動契約終止前6個月之平均工資為23,261元，尚屬合理。另被告公司於110年5月僅給付工資10,064元、6月給付8,676元、7月8,681元，8月未為給付，此有原告提出之存摺明細在卷可查（見勞專調卷第13頁至第14頁），是原告主張以平均工資計算被告公司110年5月至8月尚積欠之工資共計65,623元，經核無誤，是原告請求被告給付積欠工資65,623元，即屬有據。

㈡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，由經濟部工商登記公示資料查詢服務可知，被告公司於111年1月1日停業，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，則原告自得依前揭規定，請求被告公司給付資遣費。

3.原告之平均工資為23,261元，其自106年7月20日開始任職於被告公司至110年8月31日止，勞退新制之資遣基數為（2+7/120），故原告得請求被告公司給付之資遣費為47,879元。原告請求之金額並未逾此範圍，即屬有據，應予准許。

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，依原告之工作年資，被告應於30日前預告終止勞動契約，故原告請求23,261元之預告工資，自屬有據。

㈣特休未休部分：

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，行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定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條第2項第1款、第24條之1第1項、第2項亦有明文。

2.查，原告於被告公司之年資，依法應有14日之特別休假，原告主張其尚有14日特別休假，故原告請求14日之特別休假工資10,855元（計算式：23,261/30×14），為有理由，應予准許。

五、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；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。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，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。復按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定，又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9條及第24條之1第2項第2款分別定有明文。是原告就前開積欠工資、資遣費、特休未休折算工資等項目均請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即112年3月1日（見本院卷第10頁至第12頁，本院送達證書於112年2月18日寄存送達被告公司登記地址及法定代理人戶籍地址）起算法定遲延利息，依上開規定，均屬有據。

六、綜上所述，原告依勞基法、勞退條例等法律關係，請求被告給付147,618元（計算式：65,623+47,879+23,261+10,855），及自112年3月1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。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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　25　　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　　112　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　張琬青