臺灣新北地方法院三重簡易庭民事簡易判決

107年度重勞簡字第55號

原　　告　柯錦華
訴訟代理人　賴建豪律師
被　　告　法喜室內裝修股份有限公司
法定代理人　彭國豪

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國108年1月28日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬捌仟柒佰肆拾伍元，及自民國一百零七年十一月二十四日起至清償日止，按年息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。但被告如以新臺幣壹拾玖萬捌仟柒佰肆拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件被告經合法通知，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，應准原告之聲請，由其一造辯論而為判決，合先敘明。

二、原告起訴主張：緣原告自民國105年11月16日起至107年8月31日止受僱於被告擔任會計職務，約定月薪新臺幣（下同）35,000元，嗣被告營運不佳，遲延發放薪資，並於107年8月31日以勞基法第11條2款「虧損或業務緊縮」為由終止與原告間之勞動契約。惟被告仍積欠原告下列金額：107年4月至107年8月份之工資計168,000元、資遣費30,745元，合計共198,745元，迭催未理之事實，業據其提出薪資明細、欠薪證明書、勞資爭議調解紀錄、勞工保險退保申報表等件資料為證，被告經合法通知，既未到庭，復未提出書狀作何聲明或陳述以供本院審酌，依民事訴訟法第280條第3項規定視同自認，原告上開主張，應認為真實。

三、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；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，按件計酬者亦同。勞動基準法第22條第2項、第23條第1項分別定有明文。次按非有左列情形之一者，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，應依左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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞動基準法第11條第1款、第17條定有明文。又按勞工適用勞工退休金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14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，不適用勞動基準法第17條之規定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。而本條例所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算（行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函意旨參照）。經查：本件被告於107年8月31日以「虧損或業務緊縮」為由終止兩造間之勞動契約，被告公司即有依上開規定給付依勞動基準法及勞工退休金條例規定計算之資遣費之義務，其中資遣費部分，原告任職期間之平均薪資為35,000元，其自105年11月16日開始任職於被告公司至108年8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9個月又15天，新制資遣基數為【1+49/124】（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48,831元，原告僅請求30,745元，自無不可，與薪資數額合計為198,745元，原告之請求，應予准許。

四、從而，原告援引勞動契約及勞動基準法等規定，請求被告給付198,745元，及自起訴狀繕本送達翌日（即107年11月24日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，於法自屬有據，應予准許。

五、本件係就民事訴訟法第427條第1項至第4項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及被告得供相當擔保金額而免為假執行。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　29　　日

臺灣新北地方法院三重簡易庭

法　官　李昭融

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本庭（新北市○○區○○路3段145號）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　　108　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　王品媛