臺灣桃園地方法院民事簡易判決

108年度壢勞簡字第8號

原　　告　陳譽覺

被　　告　立耀技術開發股份有限公司

法定代理人　王籌億

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108 年4 月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參拾伍萬貳仟壹佰陸拾肆元，及自民國一〇八年四月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟肆佰壹拾元，其中新臺幣參仟捌佰參拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

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255條第1 項但書第3 款定有明文。經查，本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）405,484 元，及自民國107 年8 月1 日起至清償日止，按年息5%計算之利息；嗣於本院審理中變更聲明為：被告應給付原告405,484 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第55頁），核原告所為係減縮應受判決事項之聲明，依上揭規定，應予准許。

二、被告經合法送達，無正當理由未於言詞辯論期日到場，經核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，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：原告於105 年9 月1 日起任職於被告公司，擔任副總經理職務，每月薪資80,000元，並有12,000元之油資補助，合計每月薪資為92,000元。詎被告公司自107 年4 月起

開始積欠原告薪資，且因被告公司與投資者協商未果，至107年7月底公司運作開始停擺，被告公司當時之董事長石世賢自行辭任董事，亦無推舉繼任之人選，故被告公司關廠歇業，並於107年7月25日開立非自願離職證明書予原告。被告尚積欠原告107年5至7月之月薪共240,000元（7月雖僅上班至當月25日，惟加計107年特別休假未休之7日薪資，仍請求7月整月份之薪資）、油資補貼共36,000元，積欠薪資合計276,000元，另被告尚未給付資遣費76,164元、預告工資53,320元，上揭費用合計為405,484元，為此，爰依勞動契約之約定及勞動基準法之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應給付原告405,484元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

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、原告主張其於105年9月1日起即任職於被告公司，每月薪資80,000元、油資補助12,000元，被告公司於107年7月25日開立離職證明書予原告時，其尚有7日特別休假未休等情，有勞資爭議調解紀錄、薪資一覽表、薪資明細各1份在卷可查（見本院卷第8至17頁），本院並依職權調閱原告勞工保險專戶投保資料核閱無訛，又被告已於相當時期受合法通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出任何書狀為爭執，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，視同自認，故堪信原告主張之事實為真。

四、本院之判斷：

（一）按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文。又終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。故

勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職、退休或解雇），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約為終止（最高法院88年度台上字第68號、100 年度台上字第170號判決意旨參照）。經查，原告於105 年9 月起任職於被告公司，被告公司於107 年7 月25日開立非自願離職證明書予原告，業如前述，且依原告之勞工保險被保險人投保資料表所示，被告亦於107 年7 月25日將原告之勞工保險退保等節，有原告勞保網路資料查詢結果1 份可參，足認原告任職被告公司期間為105 年9 月1 日至107 年7 月25日。復核閱原告提出之離職證明書，其中就離職原因雖勾選「非自願離職證明：關廠」，然此欄位又經刪除塗改，刪除處經被告公司用印其上，另勾選離職原因為「勞動基準法第14條第1 項第5 款」等情，有離職證明書1 份附卷可佐（見本院卷第57頁），則原告主張本件勞動契約係因勞動基準法第11條僱主因歇業而終止等語，核與前揭事證不符，應不可採。另參原告之薪資明細，被告公司於107 年4 月後即未給付薪資，有原告薪資帳戶明細1 份附卷可參（見本院卷第17頁），復參前揭離職證明書所示非自願離職原因，足認被告確未依勞動契約給付原告足額工作報酬，而符合勞動基準法第14條第1 項第5 款之情事，是本件應係原告於107 年7 月25日以雇主即被告公司未依勞動契約給付工作報酬為由，終止兩造間勞動契約，洵堪認定。

（二）請求積欠工資276,000元部分：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方支付報酬之契約；且勞動基準法所稱勞工，係指受雇主僱用從事工作獲致工資者，而雇主則係指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人；又工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。民法第482 條、勞動基準法第2 條第1 款、第2 款及第21條皆定有明文。又僱傭契約非要式契約，

無論有無定期，皆無用書面訂立之必要（司法院21年院字第792 號解釋意旨參照）。是僱傭契約及勞動契約，均以當事人之一方提供勞務，而由他方就該勞務之給與給付報酬為其成立要件，且不以雙方訂立書面契約為要。

2.次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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1 、4 項，分別定有明文。

3.查被告公司於107 年4 月後即未給付原告薪資，經原告於107 年7 月25日以勞動基準法第14條第1 項第5 款終止兩造間勞動契約，原告尚有7 日特別休假日未休等情，業如前述，是原告請求被告給付自107 年5 月起至107 年7 月25日止之薪資，自屬有據；且依上規定，原告於被告公司任職期間未滿2 年，其於107 年度之特別休假日數為7 日，又原告尚未休任何特別休假，而本院認特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，勞工得自行安排休假期日，勞工工作滿一定期限，即當然取得該休假之權利，縱於該年度離職，亦不減縮其已取得休假之日數，自毋庸按年度日數比例休假，故原告自可請求其離職時尚未休畢之特別休假薪資。從而，原告尚未休畢之特別休假日共計7 日，加計被告前揭107 年5 月起至107 年7 月25日止間之積欠薪資，原告應得向被告請求3 個月又2 日之積欠薪資294,400 元〔計算式：96,000元x（ 3+2/30）＝294,400

元，元以下四捨五入〕，而原告僅請求3 個月之積欠薪資計為276,000 元（計算式：96,000元x 3 ＝276,000 元），未逾上揭範圍，自應准許

（二）請求資遣費76,164元部分：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之；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，勞動基準法法第14條第1 項第5 款前段、第4 項、第17條分別定有明文。次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，於勞動契約依勞動基準法第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 項亦定有明文。

2.本件原告自105 年9 月1 日起任職被告公司，應適用自94年7 月1 日施行之勞保退休新制即勞工退休金條例第12條之規定。而原告依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定，於107 年7 月25日以雇主短少薪資為由，合法終止勞動契約，依上開規定，原告自105 年9 月起至兩造終止勞動契約之日即107 年7 月25日止，年資為1 年11個月又25日，依新制資遣基數計算，原告得請求被告公司給付之資遣費為95,333元【計算式：96,000元x｛ 1+ （11+25/30）/12 ∨｝/2＝95,333元】，而原告僅請求資遣費76,164元，未逾前揭範圍，為有理由，可以准許。

（四）請求預告工資53,320 元部分：

按依勞基法第11至18條之規定，勞動契約合法終止及關於

雇主給付預告期間工資、資遣費之情形，可分為：（一）單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：(1)由雇主終止契約之情形：依勞基法第11條之規定須經預告，且依同法第17條規定須發給資遣費；依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；③依同法第13條但書之規定：依同法第16、17條規定，須經預告且須發給資遣費；(2)由勞工終止契約之情形：依同法第14條規定，勞工不須經預告，但可請求資遣費；依同法第15條規定，勞工須經預告，且依同法第18條第1款規定，不得請求資遣費。（二）合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求，而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費外，否則勞工並無資遣費之請求權。是勞工依據同法第16、17條規定，請求預告期間之工資，係以雇主依據勞動基準法第11條或第13條但書終止契約為前提，不包括由勞工終止契約或合意終止契約者。本件原告固請求被告給付預告工資，然本件原告既係依勞動基準法第14條第1項第5款之規定終止兩造之勞動契約，已如前述，依前開說明，原告自不得請求預告工資，是原告請求預告期間工資53,320元，為無理由，礙難准許。

（五）從而，原告得向被告請求給付之金額共計為352,164元（計算式：積欠薪資276,000元＋資遣費76,164元＝352,164元），逾此部分之請求，應予駁回。

五、末按遲延之債務，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；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求時，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233條第1項、第203條、第229條第2項分別定有明文。另勞動基準法之規定終止勞動契約時，

雇主即應結清工資給付勞工，亦有勞動基準法施行細則第9條規定。本件原告請求給付工資屬有確定期間之給付，依前揭規定，被告應自期限屆滿時起負遲延責任，然原告就該債務利息部分聲明為自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，於法核無不合，而本件起訴狀繕本係於108年3月29日寄存送達被告營業地之警察機關，有送達證書1份附卷可核（見本院卷第40頁），被告應於發生送達效力之翌日即108年4月10日起負遲延責任。

六、綜上所述，原告依勞動契約之約定及勞動基準法之規定，請求被告給付352,164元，及起訴狀繕本送達翌日即108年4月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分係依民事訴訟法第427條適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請亦失所附麗，併駁回之。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依職權核定訴訟費用額如主文第3項所示。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　13　　日

中壢簡易庭　　法　官　張得莉

以上為正本係照原本作成。

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　　108　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　林宛瑩