臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第93號

原　　告　許素珍

被　　告　寶嘉莉生醫美學有限公司

法定代理人　邱彥璋

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109 年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣柒萬參仟玖佰伍拾捌元。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒萬參仟玖佰伍拾捌元為原告預供擔保，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。經查，原告主張其提供勞務履行地為新北市中和區，是本院就本件自有管轄權。

二、本件被告寶嘉莉生醫美學有限公司（下稱寶嘉莉公司）經合法通知，無正當理由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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告於民國105 年9 月6 日任職於被告寶嘉莉公司，工作地點為新北市○○區○○路○○○ 號1 樓，擔任芳療師，約定薪資為新臺幣（下同）30,000元，並於次月15日匯入彰化銀行帳戶內。而於108 年5 月31日被告以業務緊縮，不需要這麼多芳療師為由，要求原告工作到108 年6 月10日，惟迄今被告尚未給付108 年5 月份薪資30,000元、6 月份10日薪資10,000元、10日預告工資10,000元及資遣費23,958元，合計73,958元。原告曾申請勞資爭議調解，惟被告並未出席，致調解不成立。又被告寶嘉莉公司已被臺中市政

府勞工局認定歇業，歇業基準日為108 年6 月11日，原告不得已始提起本訴。併聲明：被告應給付原告73,958元；訴訟費用由被告負擔。

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、本院得心證之理由：

（一）按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認，但因他項陳述可認為爭執者，不在此限；當事人對於他造主張之事實，為不知或不記憶之陳述者，應否視同自認，由法院審酌情形斷定之；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1 項之規定，但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此限，民事訴訟法第280 條定有明文。查原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之薪資單、新北市政府勞工局核發認定歇業公文函、勞資爭議調解紀錄、薪資轉帳存摺影本等件在卷為證（見本院卷第13至24頁、第65至71頁），且經本院調取被告公司之經濟部商工登記資料查詢為憑（見本院卷第29、30頁），堪予認定。而被告現因應為送達之處所不明，本院依原告聲請准予公示送達，雖不得以其未於言詞辯論期日到場而視同自認，然不影響上開事實之認定，併此敘明。

（二）茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠薪資部分

按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2 項前段定有明文。查本件原告主張其月薪為30,000元，並於次月15日匯入彰化銀行帳戶內，又被告積欠其5 月份薪資30,000元及6 月份10日薪資10,000元等情，業據其提出薪資單、薪資轉帳存摺影本在卷可稽（見本院卷第13至19頁、第65至71頁），堪認被告確實未給付原告上開期間之薪資，是原告主張被告應給付原告5 月份薪資

30,000元及6月份10日薪資10,000元，合計40,000元，為有理由，應予准許。

2.預告工資部分

按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。又雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞動基準法第16條第1項第2款、第3項分別定有明文，而該預告期間工資可依平均工資標準計給（內政部75年7月3日（75）台內勞字第419200號函釋參照）。查原告自105年9月6日起至108年6月10日止，任職於被告公司，年資共計為2年9個月又5日，又被告於108年5月31日要求原告工作到108年6月10日，與上開須於20日前預告之規定未合，原告自得請求10日預告工資，又原告月薪為30,000元，則原告得請求之金額為10,000元（計算式：30,000÷30×10＝10,000），是原告請求被告給付預告工資10,000元，於法有據，亦應准許。

3.資遣費部分

按雇主有歇業或轉讓者，得預告勞工終止勞工契約，此為勞基法第11條第1款所明定。經查，被告於108年5月31日要求原告工作到108年6月10日，嗣被告被臺中市政府勞工局認定歇業（歇業基準日為108年6月11日）乙節，已如上述，則原告主張兩造間勞動契約業於108年6月10日終止等情，自堪信為真。又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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞基法退休金

規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2 規定發給，勞工退休金條例第12條亦有明文。查兩造勞動契約既已於108 年6 月10日合法終止，原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。再查，原告之工作年資應自105 年9 月6 日起算至108 年6 月10日止，年資合計為2 年9 個月又5 日，則其依勞退新制施行日（94年7 月1 日）起之資遣年資為2 年9 個月又5 日。又原告之平均工資為30,000元，此有原告薪資單、薪資轉帳存摺影本附卷可參（見本院卷第13至19頁、第65至71頁），則原告之資遣年資為2 年9 個月又5 日，新制資遣基數為1 又55/144（計算式：1/2 × 2 ＋1/2 × 9/12＋1/2 × 5/30× 1/12＝1 又55/144），故原告得請求之資遣費為41,459元（計算式：30,000× 1 又55/144＝41,459，小數點以下無條件進位），惟原告僅請求23,958元，並未逾前揭範圍，應予准許。

（三）綜上，原告依兩造間之勞動契約及勞基法等相關規定，請求被告給付原告合計73,958元（計算式：5 月份薪資30,000元＋6 月份10日薪資10,000元＋10日預告工資10,000元＋資遣費23,958元＝73,958元），為有理由，應予准許。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約及勞基法等相關規定，請求被告給付原告73,958元，為有理由，應予准許。

五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20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　　109　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　周子鈺