臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第105號

原　　告　王文雄
被　　告　威翔保全股份有限公司
法定代理人　陳淑珠

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年9月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬柒仟壹佰零叁元及自民國一〇九年八月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣貳拾伍萬柒仟壹佰零叁元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

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、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）101年11月21日起受雇於被告，擔任保全人員，工作地點位於新北市新店區，約定工資為月薪新臺幣（下同）3萬5500元。嗣被告於109年4月30日結束營業，且因已聯繫不上被告，原告遂申請勞資爭議調解，於109年5月13日因被告未到場而調解不成立，故兩造間勞動契約已終止，被告應給付原告資遣費12萬4250元，且被告尚積欠原告109年2月份工資4萬5819元、109年3月份工資3萬4284元及特休未休工資5萬3520元，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告25萬7103元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告方面：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、本院得心證之理由：

(一)原告主張其自101年11月21日起受雇於被告，因被告公司無預警歇業，致兩造勞動契約於109年4月30日終止等情，業據提出新北市政府109年5月27日新北府勞資字第1090940539號函、新北市政府勞資爭議調解紀錄、109年3月及4月現場人員排休表排休表、被告公司通告、原告薪資明細表、原告存摺封面暨內頁、被保險人應繳金額及異動狀況說明、勞動部勞工保險局保險費暨滯納金繳款單、威翔保全(股)公司員工薪資結算表、勞動部勞工保險局109年1月17日保職簡字第1090210013 62號函、新北市政府109年6月29日新北府勞資字第1090753018號函、新北市政府勞資爭議調解申請書、原告勞工保險被保險人投保資料表及勞工退休金個人專戶明細資料、原告戶籍謄本、原告存摺及往來明細表暨對帳單等件為證據（見本院卷第13至29頁、第69至119頁），並有勞動部勞工保險局109年8月14日保費資字第10960206600號函所附原告勞工保險被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料可按（見本院卷第123至132頁），與原告所述相符，堪信原告上開主張為真實，是原告請求被告應給付其積欠之109年2月份工資4萬5819元、109年3月份工資3萬4284元，為有理由，應予准許。

(二)請求資遣費部分：

1.平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，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。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。又由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第2條第4款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於74年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得

之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為181天至184天，而非180天，平均每月之日數應為30.17天至30.67天而非30天，故一律以30天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理。三新修正之一個月平均工資計算標準自83年4月11日起適用，原內政部74年12月21日 (74)台內勞字第371678號釋示，同時停止援用。凡83年4月11日以後退休或資遣者，雇主應以新規定之月平均工資計算勞工之退休金或資遣費，惟在83年4月10日以前退休或資遣者，仍依內政部74年12月21日台內勞字第371678號之函規定辦理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。另勞動基準法施行細則第2條規定「依本法第二條第四款計算平均工資時，左列各款期間之工資日數均不列入計算。一、發生計算事由之當日。二、因職業災害尚在醫療中者。三、依本法第五十條第二項減半發給工資者。四、雇主因天災、事變或其他不可抗力而不能繼續其事業，致勞工未能工作者。」，又按內政部74年11 月21日（74）台內勞字第357224號函釋要旨「工資折半發給或不發給期間不應列入平均工資計算」，其理由為「一、勞工請假規則第四條規定，勞工普通傷病假全年未超過三十日部分，工資折半發給。上開工資折半發給期間應不列入計算平均工資。各事業單位應於勞動契約、團體協約或工作規則中明訂。二、勞工因普通傷病假超過三十日或因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資。」依照勞基法第2條第4款規定計算平均工資時，如因普通傷病假或留職停薪致工資折半發給或不發給期間，應不列入計算平均工資，前經內政部74.11.21(74)台內勞字第357224號函釋在案；計算

平均工資時，應將上開期間扣除，往前推計（行政院勞工委員會76年9月17日發文字號：（76）台勞動字第2255號函釋）。本件勞動契約於109年4月30日終止，據此計算本件終止勞動契約前6個月即108年10月至109年3月之平均工資為3萬6790元【計算式：（35,508元＋33,282元＋34,080元＋35,501元＋47,043元＋35,323元）÷ 6月＝36,790元，元以下四捨五入】，有原告提出之薪資單、存摺影本、存款往來明細表暨對帳單附卷可參（見本院卷第25至29頁、第97至119頁）。

2.又雇主應自勞工退休金條例公布後至施行前一日之期間內，就該條例之勞工退休金制度及勞動基準法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞動基準法之退休金規定。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費依勞基法第17條規定發給。勞工退休金條例第9條第1項、第12條第3項分別載有明文，自94年7月1日以後之年資，另適用勞工退休金條例後之工作年資，應依據勞工退休金條例第12條第1項計算。勞工依勞基法第12條第1項之規定，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，為勞基法第11條、第17條所明定。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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。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。如：勞工適用勞工退休金條例之工作年資為3年6個月15天，

則資遣費基數為3× 0.5+[（6+15/30）÷ 12]× 0.5＝1.77個基數。（見行政院勞工委員會94年9月7日勞動4字第0940048956號函）。

3.原告之月薪為3萬6790元，其自101年11月21日開始任職於被告至109年4月30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7年5個月又9天，新制資遣基數為3+491/720【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13萬5459元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入），故原告僅請求資遣費12萬4250元，為有理由，應予准許。

(三)請求特休未休工資部分：

勞基法第38條第1項規定「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。」，同條第4項規定:「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。」，又勞基法施行細則第24-1條規定「本法第三十八條第四項所定年度終結，為前條第二項期間屆滿之日。本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額」。查原告於101年11月21日到職，於109年4月30日終止勞動契約，尚有特別休假82日（舊制24日、新制40日），原告於契約終止日前一月之正常工資

除以30後為1177元（計算式：35,323元÷ 30日＝1,177元，元以下四捨五入），則原告得請求之特別休假未休工資為7萬5328元(1177X64=75328)，原告僅請求5萬3250元，為有理由，應予准許。

(五)綜上，本件被告應給付原告109年2月份工資4萬5819元、109年3月份工資3萬4284元、資遣費12萬4250元、特別休假未休工資5萬3250元，合計共25萬7603元，惟原告訴之聲明係請求被告給付其25萬7103元（見民事起訴狀，本院卷第11頁），故本件被告應給付原告之金額為25萬7103元。

(六)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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。本件民事起訴狀繕本於109年8月10日送達於被告，有卷附送達證書可按（見本院卷第53頁），原告請求被告應自109年8月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付25萬7103元及自109年8月11日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，洵屬正當，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、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。

七、據上論結，本件原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

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　　9　　月　　22　　日

書記官　李隆文