臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第122號

原　　告　葉明霖
被　　告　薪豐工程有限公司
法定代理人　邱德圳

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國109 年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬壹仟貳佰肆拾玖元及自民國一百零九年九月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾肆萬壹仟貳佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

本件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、實體事項：

一、原告主張：原告先後任職於薪豐工程有限公司及裕昌營造股份有限公司（下稱資方），且資方經常將原告之投保單位於此二公司間變動，並於次月以匯款方式給付之。詎資方於民國107 年5 月6 日起，即陸續有遲延或未全額給付工資等情。爰依兩造間之勞動契約，請求被告給付：108 年10月工資新臺幣（下同）7,171 元；108 年11月工資3,102 元；109 年2 月工資3,786 元；ŋ109 年5 月工資57,161元；ē109 年6 月工資35,766元；資遣費19,250元；ě代墊款11,150元；應休而未休之特別休假工資4,000 元等語，並聲明：被告應給付原告141,386 元及自起訴狀繕本送達翌日

起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

二、被告未於辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

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，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條第1、3項定有明文。

原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之新北市政府勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷第13至17頁）。而被告經合法通知，除未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執或否認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

積欠薪資：

按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。經查，本件原告主張其薪資為60,000元，而被告積欠其108年10月、11月、109年2月、5月、6月之工資分別為7,171元、3,102元、3,786元、57,161元、35,766元，合計共106,986元，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、離職證明書、勞工保險被保險人投保資料表、勞工保險退保申報表等影本在卷為證（見本院卷第13至17頁、第51至55頁），堪認被告確實未給付原告前開期間之工資，是原告主張被告應給付原告106,986元，為有理由，應予准許。

ㄋ資遣費：

按雇主依勞基法第16條規定終止勞動契約者，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個月平均工資之資遣費，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，勞基法第17條第1項定有明文。上開規定，於依勞基法第14條終止契約時準用之，同法第14條第4項亦有明定。另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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

經查，原告之月薪為60,000元，其自108年10月28日開始任職於被告公司至109年6月17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個月又20天，新制資遣基數為79/248（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19,113元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

ē 代墊費用：

原告主張任職期間因業務需要而為被告代墊工程材料相關費用及支出工地雜項費用，合計11,150元，惟被告以財務困難為由，迄今仍未給付上開款項，是原告請求被告給付代墊費11,150元，為有理由，應予准許。

未休特別休假工資：

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。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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之1條第2項第1款亦有明文規定。

原告自108年10月28日受僱於被告，迄離職日109年6月17日，共有3日特別休假日，原告已休假1日，尚餘應休未休之特別休假日2日，而原告之月平均工資為60,000元，是原告請求被告給付4,000元未休特別休假工資（計算式：60,000÷30×2＝4,000，元以下四捨五入），為有理由，應予准許。

四、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。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任，為民法第229條所明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，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233條第1項、第203條亦定有明文。再按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，勞工退休金條例第12條第2項定有明定。意即依法雇主應於勞動契約終止後30日內給付勞工資遣費。本件原告請求被告給付資遣費部分，依勞工退休金條例第12條第2項，雇主應於勞動契約終止30日內發給，而兩造間之勞動契約係於109年6月17日終止，則被告應於終止日加計30日前給付資遣費；原告請求被告給付積欠薪資、代墊費用、未休特別休假工資部分，則應於契約終止時即109年6月17日結清給付勞工，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。則原告請求被告給付141,249元（計算式：106,986元＋19,113元＋11,150元＋4,000元＝141,249元），及自起

訴狀繕本送達翌日起即109年9月4日起（見本院卷第31頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及相關勞動法規，請求被告給付141,249元，及自109年9月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，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，前項情形，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，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　許珮育

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　　26　　日

書記官　陳冠云