臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第81號

原　　告　胡志勇
被　　告　威翔保全股份有限公司
法定代理人　陳淑珠

上列當事人間請求請求給付工資事件，經本院於民國109 年7 月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣參拾萬參仟捌佰捌拾肆元，及自民國一百零九年六月八日起至清償日止，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。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾萬參仟捌佰捌拾肆元為原告預供擔保，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 項第3 款定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）271,683 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利息。又原告具狀變更聲明為：被告應給付原告297,183 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息（見本院卷第23頁）。嗣原告於本院民國109 年7 月22日言詞辯論變更聲明為：被告應給付原告303,906 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息（見本院卷第83頁）。經核原告所為上開訴之變更，係擴張應受判決事項，揆諸上開法律規定，應予准許。

二、本件被告威翔保全股份有限公司（下稱威翔公司）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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

（一）原告自103年11月15日起受僱於被告擔任機動保全，約定薪資為每月35,000元，最後工作日為109年4月22日，被告威翔公司積欠原告4月份17天工資，加班費及資遣費等，原告於109年5月6日向臺北市政府申請勞資爭議調解，被告未派員出席，另被告公司業已停止營業，原告不得已始提起本訴。

（二）原告請求被告公司給付項目及金額如下：

1.資遣費

根據勞工局網頁計算方式，工作年資103年11月15日至109年4月30日止，平均薪資所得38,000元下去換算資遣費金額為103,762元。

2.特休未休補償金

原告特休工資每小時125元，保全工作都是以一日12小時計算，故一日薪資為1500元，工作年資103年11月15日至109年4月30日止，根據勞工局法定特休應給予之天數為60天，60天應休未休特休假工資換算薪資補償額90,000元（60天x 1,500元=90,000元）。

3.法院扣款

原告因有欠債務，法院原本扣款一個月被告公司會扣7,200元，但109年1至3月被告公司有扣原告此部分薪水，但沒有提交給債權人，原本跟債權人協調只扣7,200元，後因債權人通知原告，被告公司沒有給債權人7,200元，故現在債權人改要1/3薪水。故就被告扣除後未將該金額補足給予債權人害原告被債權人追討補償21,600元（7,200元x 3個月= 21,600元）。

4.加班費

109年1月24日至109年1月29日，因過年期間連續上班144小時，6天連續上24小時，其中72小時額外加班費未補足，以一天薪資1,500元x 1.5倍計算加班費為2250元

，6 天未補足加班費13,500元（2,250 元x 6 天＝13,500元）。

5.勞退金

108 年9 月至109 年4 月勞工6%勞退未補足8 個月，根據勞保局資料每個月應給予6%勞退金額為1818元（1,818 x 8 個月＝14,544 元）。

6.積欠薪資25,500元

109 年4 月份薪資欠款未補足17天（17天x 1,500 元=25,500 元）。

7.預告期間工資35,000元

預告期間為30日，以機動員工每個月是35,000計算。

（三）聲明：求為判決被告應給付原告303,906 元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息等語。

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、本院得心證之理由

（一）原告主張之前揭事實，業據其提出與所述情節相符之臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄及原告之107 年10月薪資單，及109 年4 月份現場人員排班表等為證（見本院卷第13、14頁，第55頁），且經本院調取被告公司之經濟部商工登記資料查詢等件為憑（見本院卷第25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，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，即應視同自認原告之主張，是原告前揭主張之事實，堪信為真。

（二）茲就原告所請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.資遣費103,762元部分

按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或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。勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款定有

明文。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。勞退條例第12條亦有明文。又所稱「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。查兩造間勞動契約既於109 年4 月30日已合法終止，原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。又查，原告之工作年資自103 年11月15日至109 年4 月30日止，年資共計5 年5 月又15日，而原告於終止勞動契約前6 個月之每月工資均為38,000元，則其依勞退新制施行日（94年7 月1 日）起之資遣年資為5 年5 月又15日，新制資遣基數為（5+5/12+《15/30》/12）x1/2＝2.73（小數點第2 位以下四捨五入），故原告得請求之資遣費為103,740 元（計算式：38,000× 2.73＝103,740），應屬有理；逾此範圍之請求，為無理由。

2.特休未休補償金

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作5 年以上10年未滿者，每年給予15日特別休假。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，勞基法第38條第1 項第5 款、第4 項分別定有明文。本件原告之年資共5 年5 月15日，則依勞基法第38條第1 項第5 款規定，5 年以上10年未滿者，每年有15日之特別休假，而依原告截至被告歇業時，累積之特別休假日數

共60日，依其日薪1,500 元計算（每小時125 元，保全工作以一日12小時計算，故一日薪資為1,500 元），原告得向被告請求之特休未休工資為90,000元（計算式：1,500元x60 日=90,000 元），是原告請求被告給付特休未休工資90,000元為有理由，應予准許。

3.法院扣款

原告主張其因有欠債務，法院原本扣款一個月被告公司會扣薪7,200 元，但109 年1 至3 月被告公司雖有扣原告此部分薪水，但沒有提交給債權人，故現在債權人改要1/3薪水，已據提出本院執行命令乙份為憑，故原告請求被告扣薪後未將該金額補足給予債權人致原告被債權人追討之金額21,600元（計算式：7,200 元x 3 個月＝21,600元），為有理由，應予准許。

4.加班費

原告主張其於109 年1 月24日至109 年1 月29日，因過年期間連續上班144 小時，6 天連續上24小時，其中72小時額外加班費未補足，以一天薪資1,500 元x 1.5 倍計算，加班費為2,250 元，6 天未補足加班費13,500元（2,250元x 6 天＝13,500元），被告就此部分視為自認，是原告此部分之請求，亦應准許。

5.勞退金

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。本件原告主張其任職期間之每月薪資，依勞工退休金分級表係屬月提繳工資為30,300元，每月應提繳之金額為1,818 元（計算式：30,300x6%=1,818 ），原告在被告任職期間應補足8 個月，應提繳之總額為14,544元（計算式：1,818 元x8月=14,544 元），故原告請求被告給付此部分應補足之勞退金差額，要無不合，應予准許。

6.積欠薪資

原告主張其於109 年4 月份薪資被告短付17天，故請求被告給付短付之薪資25,500元（計算式：17天x 1,500 元＝25,500元），被告就此部分視為自認，是原告此部分之請求，亦應准許。

7.預告期間工資

按雇主依第11條規定終止勞動契約者，對於繼續工作3 年以上之勞工，應於30日前預告之；雇主未依前項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；勞基法第16條第1 項第3 款、第3 項著有規定。而本件被告於109 年4 月30日歇業乙節，已如前述，係依勞動基準法第11條第1 款規定，兩造之勞動契約已終止，是被告應依勞動基準法第16條1 項、第3 項之規定：「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。」、「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。」，給予員工預告期間之工資，是原告請求被告給付預告期間之工資，亦屬有據。而原告於被告公司繼續工作3 年以上，依上開規定被告之預告期間為30日，則被告應給付原告30日之預告期間工資45,000元（計算式：《日薪》x 預告日數），是原告僅請求被告給付35,000元之預告工資為有理由，應予准許。

（三）基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法相關規定，自得請求被告給付原告共計303,884 元（計算式：103,740＋90,000＋21,600＋13,500＋14,544＋25,500＋35,000＝303,884 元），逾此部分之請求，則乏所據，不應准許。

（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，與催告有同一之效力；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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；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229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項、第203 條分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資部分，依勞基法施行細則第9 條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞基法第55條第3 項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給。查兩造間之勞動契約既已於109 年4 月30日終止，業如前述，則被告應於該日結清積欠工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。又本件起訴狀繕本係於109 年6 月7 日送達被告（見本院卷第37頁送達證書），是被告應自起訴狀繕本送達之翌日即109 年6 月8 日起至清償日止，給付原告按週年利率百分之5 計算之遲延利息。準此，原告就積欠工資、資遣費等，請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即109 年3 月17日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之遲延利息，即屬有據。

四、從而，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法規定，請求被告給付原告303,884 元，及自109 年6 月8 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。

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判決之部分，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79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　5　　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　　8　　月　　5　　日

書記官　周子鈺