

臺灣新北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第36號

原告 張嘉哲

被告 芸采數位有限公司

法定代理人 吳國璋

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年7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柒萬玖仟捌佰伍拾捌元，及自民國一百一十三年三月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒萬玖仟捌佰伍拾捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告自民國112年5月29日起受僱被告，擔任業務主管之職務，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬9,000元（含底薪3萬2,000元、全勤獎金2,000元、職務加給5,000元）。詎被告於113年1月2日通知已於112年12月31日結束營業，顯見被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款規定終止兩造間之勞動契約，最後工作日為112年12月31日。惟被告尚積欠原告112年1月份薪資5萬1,429元、資遣費1萬1,529元、特別休假工資3,900元、預告工資1萬3,000

元，金額共計7萬9,858元。爰依勞動法令提起本件訴訟，求為判決：被告應給付原告7萬9,858元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場聲明或陳述，僅對於支付命令提出民事異議狀陳稱：該債務尚有爭執等語，資為抗辯。

三、得心證之理由：

(一)原告主張之到職日期、約定薪資、離職日期、離職事由及最後工作日等事實，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、非自願離職證明書、112年6月至112年11月薪資單、112年12月積欠工資明細等件為證。而被告雖對支付命令不服聲明異議，惟其異議理由僅泛稱：該債務尚有爭執云云，且已於相當期間受合法通知，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，堪認原告之主張為真實。

(二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.積欠工資部分：

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。查原告主張被告積欠其112年12月份薪資5萬1,429元（含底薪3萬2,000元、全勤獎金2,000元、加班費4,445元、職務加給5,000元、績效獎金6,000元、輪班津貼3,300元，扣減勞保自付額800元及健保自付額516元）等情，業據原告提出112年12月積欠工資明細為證，且被告迄未提出任何證據證明已經給付前開積欠薪資。是原告請求被告給付積欠工資5萬1,429元，應屬有據。

2.資遣費部分：

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（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上字第2714號判決意旨參照）。至行政院勞動部83年台勞動二字第25564號函以：該6個月總日數有大、小月不同，改以勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理等詞，與法條文義不符，為本院所不採，先予敘明。查被告係依勞基法第11條第1款規定終止與原告間之勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告自112年5月29日起受僱於被告，最後工作日為112年12月31日，並以同日為勞動契約終止日，而其離職前6個月（即自112年7月1日起至112年12月31日止）之應領薪資（未扣除勞健保）依序為4萬6,150元、4萬5,267元、5萬3,223元（扣除中秋禮金）、4萬6,750元、4萬7,500元（扣除生日禮金）、5萬2,745元等情，業據提出112年7月至112年11月薪資單、112年12月積欠工資明細等件為證，是其薪資總額為29萬1,635元，除以其工作期間總日數184日（計算式：31+31+30+31+30+31=184），故原告日平均工資為1,585元（計算式：291,635元÷184日=1,585元，小數點以下四捨五入；以下同），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為4萬7,550元（計算式：1,585元×30=47,550元）。再查，原告之資遣年資為7月又3日，依勞退新制資遣費基數為71/240【計算式：{（7（月）+3（日）÷30）÷12}×1/2】，故原告得請求被告給付之資遣費為1萬4,067元（計算式：47,550元×71/240

01 =14,067元)，惟原告僅請求被告給付1萬1,529元，基於處
02 分權主義，自應准許。

03 3.特別休假工資：

04 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
05 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上年未滿者，每年
06 應給予3日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約
07 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
08 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
09 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
10 條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定
11 雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1
12 日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
13 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月
14 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
15 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
16 第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為7月又3
17 日（自112年5月29日至112年12月31日），依上開規定，被
18 告自112年11月29日起應給予該年度3日特別休假，而原告主
19 張其於契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬
20 9,000元，除以30所得之金額即為其1日工資，故原告之1日
21 工資應為1,300元（計算式：39,000元÷30=1,300元），則
22 原告請求被告給付特別休假未休工資3,900元（計算式：1,3
23 00元×3日=3,900元），核屬有據，應予准許。

24 4.預告工資：

25 按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
26 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿
27 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於
28 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告
29 之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
30 告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。又平
31 均工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以

01 該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文。
02 查原告受僱被告繼續工作3個月以上1年未滿，預告期間為10
03 日，而原告之日平均工資為1,585元，已如前述，則原告得
04 請求被告給付之預告期間工資應為1萬5,850元（計算式：1,
05 585元×10日＝15,850元），惟原告僅請求被告給付1萬3,000
06 元，基於處分權主義，自應准許。

07 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付7萬9,858
08 元（計算式：51,429元＋11,529元＋3,900元＋13,000元＝7
09 9,858元），及自支付命令送達翌日即113年3月8日起至清償
10 日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

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

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
17 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一
18 論述，併此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436
20 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一
21 審裁判費），由被告負擔。

22 中 華 民 國 113 年 8 月 12 日
23 勞動法庭 法 官 王士珮

24 本件正本係照原本作成。

25 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
26 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
27 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
28 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
29 繕本）。

30 中 華 民 國 113 年 8 月 12 日
31 書記官 李依芳

