

臺灣澎湖地方法院民事簡易判決

112年度馬勞簡字第1號

原告 馬文孝

李立元

被告 金富譽國際營造股份有限公司

法定代理人 連振東

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年3月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告乙○○新臺幣155,504元。
- 二、被告應給付原告甲○○新臺幣96,236元。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之99，餘由原告負擔。
- 五、本判決第1、2項得假執行；但被告如分別以新臺幣155,504元、新臺幣96,236元為原告乙○○、甲○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

被告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：

- (一)原告乙○○、甲○○分別自民國110年6月23日、110年10月1日起受僱於被告擔任員工，每月工資分別為新臺幣(下同)75,000元、60,000元，工資由被告以匯款方式匯至原告乙○○、甲○○之帳戶。詎被告於111年10月17日無預警歇業而資遣原告，至今現尚積欠原告乙○○之111年10月份工資分別為42,500元、預告工資50,000元、資遣費49,688元、特休未休假薪資15,000元等，共157,188元之金額；甲○○之111

01 年10月份工資分別為34,000元、預告工資20,000元、資遣費
02 31,417元、特休未休假薪資12,000元等，共97,417元之金
03 額。嗣原告聲請勞資爭議調解不成立，爰依勞基法第16條第
04 3項、第17條、第22條第2項、第38條第1項第2款及第4項、
05 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定及兩造間勞動
06 契約之法律關係，提起本件訴訟等語。

07 (二)並聲明：1.被告應給付原告乙○○157,188元。2.被告應給
08 付原告甲○○97,417元。

09 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出其他書
10 狀為任何聲明或陳述。

11 三、本院之判斷：

12 (一)原告乙○○、甲○○主張其分別自110年6月23日、110年10
13 月1日受僱於被告擔任員工，約定每月工資分別為75,000
14 元、60,000元，最後工作日為111年10月17日，被告因營運
15 不佳自111年10月17日即以歇業為由與原告終止勞動契約，
16 又原告乙○○、甲○○向澎湖縣政府申請勞資爭議調解，因
17 被告未出席致調解不成立等情，業據原告提出轉帳帳戶交易
18 明細、現金付款簽收表、澎湖縣政府勞資爭議調解紀錄、被
19 保險人投保資料表等件為證，而被告受合法通知，惟未於言
20 詞辯論期日到場陳述，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，
21 堪信原告前揭主張之事實為真正。

22 (二)原告請求給付部分：

23 1.110年10月份積欠工資部分：

24 按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」、「工
25 資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約
26 定者，不在此限」，勞基法第21條第1項、第22條第2項定有
27 明文。查被告尚餘110年10月份之工資分別41,129元、32,90
28 3元未給付（計算式：75,000元/『31日』×17日=41,129元、
29 60,000元/『31日』×17日=32,903元，元以下四捨五入】，
30 則原告依兩造間勞動契約及前開規定，主張被告應給付積欠
31 原告乙○○工資41,129元、原告甲○○工資32,903元，為有

理由；逾此部分，尚屬無據。

2. 資遣費部分：

(1) 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」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：□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。□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」，勞退條例第12條第1項、勞基法第17條第1項定有明文。

(2) 原告乙○○到職日為110年6月23日，離職日為111年10月17日，離職前6個月平均工資為75,000元，其自110年6月23日開始任職於被告公司至111年10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1年3個月又24天，新制資遣基數為 $0+79/12$ 【新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)]\div 2)$ 】，原告乙○○得請求被告公司給付之資遣費為49,375元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）；逾此部分，尚屬無據。。

(3) 而原告甲○○到職日為110年10月1日，離職日為111年10月17日，離職前6個月平均工資為60,000元，其自110年10月1日開始任職於被告公司至111年10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1年又16天，新制資遣基數為 $0+47/90$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)]\div 2)$ ），原告甲○○得請求被告公司給付之資遣費為31,333元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）；逾此部分，尚屬無據。

3. 預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止與繼續工作3個月以

上1年未滿、1年以上3年未滿、3年以上之勞工間勞動契約者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞基法第16條第1項、第3項所明定。查兩造間勞動契約既經被告依勞基法第11條第1款歇業之事由為終止，且原告已繼續工作1年以上，則原告乙○○、甲○○自得依前揭規定請求被告給付20日之預告工資，據此計算，原告乙○○請求預告工資50,000元(計算式：75,000元/30日×20日=50,000元)、原告甲○○請求預告工資20,000元(計算式：60,000元/30日×10日=20,000元)，均屬有據。

4.特休未休假工資部分：

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。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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4項、第6項定有明文。查原告乙○○、甲○○受雇於被告之期間分別為110年6月23日至111年10月17日、110年10月1日至111年10月17日，已達1年以上未滿2年，是每年應有7日之特別休假日，而原告乙○○、甲○○均自承已休1天，尚有6天未休等語。又被告既未舉證證明原告有請1日以外之特別休假紀錄等權利不存在情形，足認原告應有於年度終結仍未休特別休假之情事，故依上開兩造約定之工資分別計算每日薪資為2,500元、2,000元(計算式：75,000元/30日=2,500元、60,000元/30日=2,000元)，被告自應分別給付原告乙○○15,000元、12,000元(計算

式：2,500元×6日=15000元、2,000元×6日=12,000元）。

5.由前1.至4.之論斷，原告乙○○得向被告請求給付金額共應為155,504元（計算式：41,129元+49,375元+50,000元+15,000元=155,504元），原告甲○○得向被告請求給付金額共應為96,236元（計算式：32,903元+31,333元+20,000元+12,000元=96,236元）；逾此範圍之請求，尚難憑採。

四、綜上所述，原告乙○○、甲○○依勞基法第38條第4項、第22條第2項、第16條第3項、勞退條例第12條第1項等規定，分別請求被告給付原告乙○○155,504元、原告甲○○96,236元，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第1項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而分別免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前段。

中 華 民 國 112 年 4 月 11 日

臺灣澎湖地方法院馬公簡易庭

法 官 王政揚

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 112 年 4 月 11 日

書記官 吳天賜