

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第11號

原告 高旻琦  
被告 銓隆工業股份有限公司

法定代理人 林春輝

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年3月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣96,529元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之88，餘由原告負擔。

本判決得假執行，但被告以新臺幣96,529元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分

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，依同法第385條第1項、勞動事件法第15條規定，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

原告於民國112年2月1日至113年10月21日受僱被告，每月薪資為新臺幣（下同）35,000元，因被告突於113年10月22日早上通知即日起停止上班，惡性倒閉，並積欠原告工資44,923元、資遣費30,188元、預告工資23,333元及特休未休工資11,121元，經原告聲請臺中市政府勞工局勞資爭議調解，因被告稱無能力給付而調解不成立。為此，爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項第1項、第3項、第22條第2項前段、第38條第1項、第4項、民法第482條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項提起本

01 件訴訟，請求被告給付前開款項；並聲明：被告應給付原告  
02 110,002元。

03 二、被告未於言詞辯論期日到場，但提出書狀陳述略以：原告自  
04 112年2月1日起到職，每月工資35,000元，因被告經營不善  
05 無法支付員工工資。被告提出給付原告113年4月至9月之薪  
06 資明細，薪資均以匯款方式給付，9月薪資除匯款部分外，  
07 另於113年10月18日、113年10月24日分別以現金給付原告5,  
08 135元、7,960元，另經被告計算原告之資遣費應為30,188  
09 元、預告工資23,333元，原告特休剩餘3日折算工資為3,652  
10 元。

11 三、得心證之理由：

12 (一)原告主張自112年2月1日起至113年10月21日止任職於被告，  
13 原告每月工資為35,000元，由被告以匯款匯現金方式支付，  
14 業據原告提出臺中市政府勞工局113年11月18日勞資爭議調  
15 解紀錄等件為證，並有被告商工登記公示資料、被告公司變  
16 更登記表、原告勞工保險被保險人投保資料、原告勞工提繳  
17 異動資料查詢在卷可憑，亦為被告不爭執，有被告書狀附卷  
18 可參（本院卷第57-67頁），堪信原告之主張為真實。

19 (三)關於原告請求被告給付工資44,923元部分

20 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。  
21 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按工資應全額直接給  
22 付勞工。稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期  
23 限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞基法第22條第  
24 2項前段、民法第482條分別定有明文。查原告主張：被告短  
25 少給付113年9月工資差額及同年10月工資，合計44,923元等  
26 語。然為被告所否認，抗辯：113年9月工資已給付完畢，係  
27 分別於113年10月18日、113年10月24日以現金給付原告5,13  
28 5元、7,960元，另10月工資應為24,420元等語。

29 2.查被告就所抗辯已給付剩餘9月工資部分，僅提出自製表格  
30 為證（見本院卷第65頁），並為原告所否認，被告並未再提  
31 出其他事證以為說明，則被告抗辯即難認有據。此外，被告

01 已給付原告9月份薪資5,000元、15,000元之事實，則為原告  
02 所不爭執，是被告尚應給付原告9月工資差額15,000元（計  
03 算式：35,000元－5,000元－15,000元＝15,000元）。此  
04 外，原告主張113年10月工作至21日，被告應給付原告10月  
05 薪資24,507元（計算式35,000元÷30×21＝24,507元，小數點  
06 以下四捨五入）。準此，原告請求被告給付之工資差額39,5  
07 07元（計算式：15,000元＋24,507元＝39,507元），即屬有  
08 據；逾此部分，尚非可採。

09 (四)關於原告請求被告給付資遣費30,188元部分

10 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  
11 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條  
12 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
13 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一  
14 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六  
15 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退  
16 條例第12條第1項定有明文。

17 2.經查，原告每月薪資35,000元，任職期間自112年2月1日至1  
18 13年10月21日，是被告應給付原告之資遣費如計算書所示所  
19 示為30,188元（見本院卷第71、73頁），從而，原告此部分  
20 請求，核屬有據，應予准許，應予准許。

21 (五)關於原告請求被告給付預告工資23,333元部分

22 1.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  
23 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  
24 者，應分別於10日、20日、30日前預告之；雇主未依規定期  
25 間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，此為勞動基  
26 準法第16條第1項第1項、第3項所明定。

27 2.原告主張其已繼續工作1年以上，預告期間為20日，被告應  
28 給付預告期間工資23,333元部分，為被告所不爭執（見本院  
29 卷第67頁），是原告請求被告給付預告工資23,333元部分，  
30 即屬有據。

31 (六)關於原告請求被告給付特休未休工資11,121元部分

01 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
02 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
03 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
04 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
05 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1  
06 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終  
07 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、  
08 第4項定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給工  
09 資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休  
10 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工  
11 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  
12 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止  
13 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，  
14 亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所  
15 明定。

16 2.經查，本件原告主張特休未休日數為3日（見本院卷第72  
17 頁），是原告請求被告應給付特別休假3日未休工資，共計  
18 3,501元（計算式：1,167元×3日=3,501元），應屬有據，  
19 逾此部分之請求，並非可取。

20 (七)綜上，原告得請求被告給付之金額共96,529元（計算式：工  
21 資差額39,507元元+資遣費30,188元+預告工資23,333元  
22 +特休未休工資3,501元）。

23 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第16條第1項第1  
24 項、第3項、第22條第2項前段、第38條第1項、第4項、民法  
25 第482條、勞退條例第12條第1項，請求被告給付96,529元，  
26 為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁  
27 回。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各  
29 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一  
30 論述，附此敘明。

31 六、本判決第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依

01 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依  
02 同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保  
03 後，免為假執行。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 4 月 9 日  
06 勞動法庭 法官 陳航代

07 正本係照原本作成。

08 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  
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 4 月 14 日  
11 書記官 江沛涵