臺灣雲林地方法院民事判決

112年度勞簡字第5號

原　　告　鄭宛茜

被　　告　慶安生醫科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱明宗

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣104,067元，及自民國112年9月2日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（減縮部分除外）百分之98由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣104,067元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按解散之公司，除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散，公司法第24條、第25條分別定有明文。故於清算程序完結前，法人之人格於清算範圍內，仍然存續，必須待清算完結後，法人格始得歸於消滅；又公司已解散，董事會已不存在，公司負責人為清算人。經查，被告慶安生醫科技股份有限公司（下稱慶安公司）雖經高雄市政府經濟發展局於民國112年6月16日以高市府經商公字第1125207011號函核准解散登記在案，然尚未聲請清算程序，此有經濟部商工登記公示資料查詢服務在卷可稽（見本案卷第23頁），其法人格仍未消滅，仍有當事人能力，是原告自得列慶安公司為被告、公司負責人甲○○為法定代理人。

二、本件被告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。

三、原告主張：原告自107年12月3日起，任職於被告公司擔任業務之工作，工作地區包含雲林縣內之臺大醫院雲林分院、成大醫院斗六分院、若瑟醫院、雲林長庚紀念醫院、中國醫藥大學附設北港醫院、洪揚醫院、信安醫院等各大醫院及診所、衛生所、學校等，惟被告公司於112年5月8日起，公告暫停營業而惡性倒閉，被告負責人甲○○亦失聯，然被告尚積欠原告112年5月份之薪資、12日之特休未休工資、13小時加班費及資遣費等費用未給付，而原告自111年12月至112年5月之薪資額各為新臺幣（下同）31,585元、36,285元、44,801元、76,221元、42,386元、31,551元，最近6個月薪資平均為43,804元，爰依兩造間之勞動契約關係，提起本件訴訟，請求被告給付112年5月份7日之薪資共10,220元、特休未休12日之工資17,520元、加班費13小時之工資3,712元及資遣費75,197元共106,649元等語，並聲明：被告應給付原告106,649元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

四、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

五、得心證之理由：

㈠原告主張之事實，已據其提出與所述相符之雲林縣政府勞資爭議調解紀錄、請求項目計算表、勞保被保險人投保資料表(明細)、薪資查詢、調休未休明細表、年度特休休假明細表、加班費計算表、資遣費試算表、華南銀行虎尾分行之存摺封面及內頁明細、被告111年8月至112年4月之員工薪資明細或員工薪資條等為憑（見本案卷第13至15頁、第49至117頁），並有本院職權調取之原告勞保投保資料在卷可參（見本案卷第147至157頁），而被告已於相當時期受合法之通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第436條第2項、第280條第3項、第1項等規定，視同自認，堪信為真實。又被告未經預告，於112年5月8日即對員

工發布倒閉訊息，並逕行歇業，足認兩造間勞動契約業經被告終止甚明。

㈡茲就原告各項請求分別審酌如下：

1.應給付之工資：

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，勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。是雇主合法終止勞動契約時，勞工自得請求結清全額工資。本件被告於112年5月8日歇業，尚積欠原告112年5月份7日之工資共10,221元（計算式：43,804÷30×7≒10,221，小數點後四捨五入，下同），是原告請求應給付之工資10,220元，自屬有據。

2.特休假未休部分：

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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「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。…」，勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。又按「本法第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一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一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。…」，亦為勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1目、第2目所明定。原告任職於被告之期間為107年12月3日起至112年5月7日止，年資為4年5月又5日，滿3年後應有特別休假14日，而依原告提出年度特休休假明細表記載，顯示原告於契約終止

時，尚餘特別休假12日未休畢（見本案卷第59頁），而原告於契約終止前最近1個月正常工作時間所得工資為38,500元（見本案卷第117頁），其1日工資應為1,283元（計算式：38,500÷30≒1,283），則其特別休假未休工資應為15,396元（計算式：1,283×12＝15,396）。是原告請求特休假未休之金額於15,396元，即屬有據，逾此金額，則屬無據。

3.加班費部分：

按「雇主依第三十二條第一項及第二項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第三十六條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」、「前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第二十四條規定論處。」、「雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、勞基法第32條之1、第24條第2項分別定有明文。本件原告主張其尚有13小時加班補休假尚未休完一節，已據其提出調休未休明細表為據，而兩造間勞動契約已因被告歇業而終止，是原告請求被告給付加班未補休之工資，亦屬有據。又依原告提出之調休未休明細表（見本案卷第57頁），其於111年12月24日休息日及112年4月22日休息日各加班8小時、5小時，於111年12月及112年4月之平均時薪均為160元（計算式：38,500÷(30×8)≒160），則該111年12月休息日加班8小時之加班費為2,027元【計算式：160×（1+1/3）×2+160×(1+2/3)×6=2,027】，該112年4月休息日加班5小時之加班費為1,227元【計算式：160×（1+1/3）×2+160×（1+2/3）×3=1,227】，合計3,254元，故原告請求被告給付加班費3,254元，應屬有據，逾此金額，則屬無據。

4.資遣費部分：

按雇主有歇業或轉讓時，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。又雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，對於勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度者，應就適用勞退條例後之工作年資，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，且最高以發給6個月平均工資為限，勞退條例第12條第1項亦定有明文。再平均工資，係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之金額。本件被告係無預警歇業，足見被告係依勞基法第11條第1款規定，終止與原告間之勞動契約，原告即得依上開規定，向被告請求資遣費。又依勞基法第2條第4款前段規定，平均工資係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之金額。依此，原告自112年5月8日被告歇業日起算往前回溯6個月薪資合計為262,829元（計算式：31,585＋36,285＋44,801＋76,221＋42,386＋31,551＝262,829），有原告提出之員工薪資明細在卷可參。據此計算，原告之月平均薪資為43,563元【計算式：262,829÷（30+31+31+28+31+30）×30＝43,563），而其自107年12月3日開始任職於被告，至112年5月8日被告歇業前1日止，任職期間為4年5月又5日，則原告得向被告請求資遣費96,435元【計算式如下：43,563×（4×1/2）＋43,563×（31＋31＋28＋31＋30＋5）/365×1/2＝96,435】，是原告向被告請求資遣費75,197元，應屬有據。

㈢綜上，原告依勞基法之相關規定請求被告給付積欠工資、特休未休折算工資、加班費、資遣費共計104,067元（計算式：10,220＋15,396＋3,254＋75,197＝104,067），應屬有據，逾此金額之請求，則屬無據。

㈣按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定。又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9條及第24條

之1第2項第2款分別定有明文。另按給付無確定期限者，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；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；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5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條亦分別定有明文。本件原告請求被告給付積欠工資、特休未休折算工資、加班費、資遣費均以支付金錢為標的，是原告就上開積欠工資、特休未休折算工資、加班費、資遣費等項目請求自起訴狀繕本送達翌日即112年9月2日（於同年8月22日寄存送達於被告法定代理人住所之轄區派出所，有本院送達證書在卷可稽，於同年9月1日發生合法送達於被告之效力）起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，自屬有據。

六、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付104,067元，及自112年9月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。至於逾上開範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，依職權宣告被告如供擔保，得免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　20　　日

勞工法庭　法　官　廖國勝

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　　10　　月　　20　　日

書記官　曾鈺仁