臺灣屏東地方法院簡易民事判決

110年度屏勞簡字第14號

原　　告　PHAN THI QUYNH TRANG(范氏瓊莊)
　　PHAN CONG HUY(范功輝)
上二人共同
訴訟代理人　歐陽志宏律師
被　　告　慈慧實業股份有限公司
　　設新北市○○區○○路0段00○0號3樓
法定代理人　陳嘉音　　住新北市○○區○○街○○○○號

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國110 年11月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告給付原告PHAN THI QUYNH TRANG(范氏瓊莊)新臺幣95,000元，及自110年8月3日起至清償日止，按周年利率5%算之利息。

被告給付原告PHAN CONG HUY(范功輝)新臺幣95,000元，及自110年8月3日起至清償日止，按周年利率5%算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

一、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。

二、原告主張：原告PHAM THI QUYNH TRANG(范氏瓊莊)、PHAM CONG HUY(范功輝)二人均於民國107 年11月11日來臺受僱於永興全球國際股份有限公司(於108 年11月25日與慈慧實業股有限公司合併，而永興全球國際股份有限公司為消滅公司)擔任作業員，從事產品加工及保裝，每日工作時間為上午8 時20分至下午5 時30分，每工作滿2 小時休息15分，午休時間為40分，每月薪資為新臺幣(下同)24,000元，發薪日為隔月10-15 日，然被告尚積欠原告二人110 年1 月薪資7,000 元及110 年2 月薪資24,000元未為給付，原告二人乃於110 年2 月25日，以被告公司未給付薪資為由向屏東縣政府申請勞資爭議調解，經該局於110 年3 月31日召開勞資爭

議調解會議，然因被告並未出席而調解不成立，故原告提起本件訴訟，並以起訴狀繕本送達被告之日，依勞動基準法第14條第1項第5款之不依勞動契約給付工作報酬規定，作為終止兩造間勞動契約之意思表示，兩造勞動契約既經終止，則原告二人即為下列之請求：㈠積欠工資部分：被告均積欠原告二人110年1月工資7,000元及同年2月工資24,000元未為給付，合計積欠原告每人31,000元；㈡未休之特別休假工資：依勞動基準法第38條規定，原告二人至109年11月10日止，已滿2年，自隔日即109年11月11日起，享有10天之特別休假，然被告二人均未休假，故原告二人每人請求8,000元（計算式：24,000／30×10＝8,000）未休之特別休假工資；㈢資遣費：原告二人算至110年2月10日止，每人年資為2年4月，依勞動基準法第14條第1項第5款、第17條規定，每人得請求之資遣費為56,000元（計算式:24,000×2＋24,000／12×4＝56,000元）。綜上原告二人每人可請求金額為95,000元（積欠工資31,000元＋特別休假未休之工資8,000元＋資遣費56,000元＝95,000元）為此提起本件訴訟。聲明：除假執行外，如主文所示。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明陳述。

四、原告主張之事實，業據提出與其所述相符之勞動爭議調解紀錄、薪資單、薪資袋、原告二人護照、經濟部商工登記公示資料查詢結果、臺北市政府勞動局函等件在卷可稽，並經本院依職權調取永興全球國際股份有限公司案卷核閱無訛，而被告經相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀爭執，本院審酌上開事證，堪認原告主張為真實。

五、本院之判斷

㈠積欠工資部分：

①按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「報酬應依

約定之期限給付之。」、「工資應全額直接給付勞工。」此民法第482 條、第486 條前段、勞動基準法第22條第2 項前段分別定有明文。經查，兩造間有僱傭關係存在，每月工資為24,000元，發薪日為隔月10-15 日，而被告尚積欠原告二人110 年1 月薪資7,000 元、同年2 月薪資24,000元，合計積欠原告二人每人為31,000元（7,000 元＋24,000元＝31,000元），則依上開規定，原告二人分別請求被告給付積欠工資31,000元，於法尚無不合。

②又按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：．．五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。」此勞動基準法第14條第1 項第5 款定有明文。被告既不依勞動契約給付原告二人工作報酬，已如上所述，則原告二人以起訴狀繕本送達被告之日，依上開規定，作為終止兩造間勞動契約之意思表示，於法自無不合，故兩造勞動契約，應認於110 年8 月2 日即已合法終止（起訴狀繕本於110 年7 月23日寄存送達於被告法定代理人住所之重陽派出所，有卷存第79頁送達證書可查，依民事訴訟法第138 條第2 項規定，應於110 年8 月2 日發生送達效力）。

㈡未休特別休假之工資部分：

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。」此勞動基準法第38條第1 項第1 至3 款、第4 項定有明文。

②本件原告二人均自107 年11月11日起受雇於被告，至109 年11月10日止，已滿2 年，則自隔日即109 年11月11日起

，依上開勞動基準法第38條第1項規定，即享有10天之特別休假，而原告二人均為休假且兩造勞動契約已於110年8月2日終止，則依上開勞動基準法第38條第4項規定，原告二人自得分別請求被告給付10日之未休特別休假工資8,000元（計算式：24,000／30×10＝8,000）。

㈢資遣費部分：

①按勞工退休金條例第7條規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工。二、與在中華民國境內設有戶籍之國民結婚，且獲准居留而在臺灣地區工作之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民。三、前款之外國人、大陸地區人民、香港或澳門居民，與其配偶離婚或其配偶死亡，而依法規規定得在臺灣地區繼續居留工作者。」，再觀系爭條文之立法理由略以：「外國人在台工作，大多屬短期僱用之性質，如雇主需為其提撥退休金，其返國後達到退休條件時，如何領取退休金及查證身分均生困難之處。本條例施行初期應儘量使適用人員範圍明確，簡單易懂，以免除雇主之疑慮，順利推展新制，爰排除非本國籍人士適用本條例。」等語，顯見於我國工作之勞工如欠缺我國國籍，又未與我國境內設有戶籍之國民結婚且獲准居留（含嗣後與前述配偶離婚或其配偶死亡之情形），自非「勞工退休金條例」之適用對象，而無從依勞工退休金條例第12條向雇主請領資遣費，是此等外國籍勞工之資遣費計算方式，僅得以勞動基準法第17條為據，應屬當然。又按「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：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」此勞動基準法第17條定有明文。本件原告二人自107年11月11日起受雇於同一雇

主之被告，迄至110 年8 月2 日止，依上開勞動基準法第17條規定，被告應發給原告二人2 又9 ／12的資遣費，惟原告二人僅請求2 又4 ／12，其餘部分不請求（見本院卷第150 頁），故原告二人分別可向被告請求資遣費56,000元（計算式:24,000 乂（2 ＋4 ／12）＝56,000元）。

㈣綜上所述，原告二人請求被告分別給付原告95,000元（積欠工資31,000元＋特別休假未休之工資8,000 元＋資遣費56,000元＝95,000元），及自110 年8 月3 日起（起訴狀繕本於110 年8 月2 日發生送達效力，已如上所述）至清償日止，按周年利率5%算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件係依民事訴訟法第427 條適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389 條第1 項第5 款規定，爰依職權宣告假執行。

七、訴訟費用負擔：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　17　　日

勞工簡易庭　法　官　曾吉雄

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　110　　年　　11　　月　　17　　日

書記官　潘豐益