臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第154號

原　　告　賴彥融
　　林豐龍
兼
上二人共同
訴訟代理人　楊文卿
被　　告　清洪實業有限公司
法定代理人　林嘉洪

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國108 年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告賴彥融新台幣叁拾壹萬柒仟玖佰柒拾捌元。
被告應給付原告楊文卿新台幣壹拾陸萬伍仟元。
被告應給付原告林豐龍新台幣玖萬壹仟捌佰柒拾伍元。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔百分之七十六，餘由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：被告經合法通知，無正當理由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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

乙、實體部分：

壹、原告起訴主張：

一、原告賴彥融自民國102 年10月1 日起任職於被告公司，平均工資每月新臺幣（下同）8 萬元；原告楊文卿自104 年9 月1 日起任職於被告公司，平均工資每月5 萬元；原告林豐龍自105 年9 月28日起任職於被告公司，平均工資每月35,000元。被告公司法定代理人林嘉洪自108 年4 月中旬即未進入公司，均以電話指示工作，嗣於108 年5 月10日原告未依期取得工資，即無法聯絡林嘉洪，自此音訊全無。被告公司既未依勞動契約給付工作報酬，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款規定，以終止勞動契約狀向被告為終

止勞動契約之意思表示。

二、爰依勞基法第16條、勞工退休金條例第12條第1 項、勞基法施行細則第24之1 條等規定，請求被告給付。茲就原告請求之金額，分敘如下：

㈠原告賴彥融部分：

1.積欠工資：8 萬元。

2.預告期間工資：原告賴彥融工作年資3 年以上，依勞基法第16條規定，應於30日前預告，此部分預告工資應以8 萬元計算（計算式：平均工資8 萬元/ 每月30日x 30日預告期間＝8 萬元）。

3.資遣費：原告賴彥融工作年資5 年7 個月，資遣費計223,333 元【計算式：（5 年x 1/2 個月工資x平均工資8 萬元）＋（7/12年x 1/2 個月工資x平均工資 8 萬元）＝22,333）】。

4.特別休假未休之工資：原告賴彥融特休假15日未休，應給予特別休假工資4 萬元（計算式：平均工資8 萬元/30 日x 15日＝4 萬元，元以下四捨五入，下同）。

㈡原告楊文卿部分：

1.積欠工資部分：5 萬元。

2.預告期間工資：原告楊文卿工作年資3 年以上，依勞基法第16條規定，應於30日前預告，此部分預告工資應以5 萬元計算（計算式：平均工資5 萬元/ 每月30日x 30日預告期間＝5 萬元）。

3.資遣費：原告楊文卿工作年資3 年8 個月，資遣費計91,667元【計算式：（3 年x 1/2 個月工資x平均工資 5 萬元）＋（8/12年x 1/2 個月工資x平均工資 5 萬元）＝91,667）】。

4.特別休假未休之工資：原告楊文卿特休假14日未休，應給予特別休假工資23,333元（計算式：平均工資5 萬元/30 日x 14日＝23,333元）。

㈢原告林豐龍部分：

1.積欠工資部分：35,000元。

2.預告期間工資：原告林豐龍工作年資1 年以上，依勞基法第16條規定，應於20日前預告，此部分預告工資應以23,333元計算（計算式：平均工資35,000元/ 每月30日 × 20日預告期間＝23,333元）。

3.資遣費：原告林豐龍工作年資2 年7 個月，資遣費計45,208元【計算式：（2 年x 1/2 個月工資x平均工資 35,000元）＋（7/12年x 1/2 個月工資x平均工資 35,000元）＝45,208）】。

4.特別休假未休之工資：原告林豐龍特休假10日未休，應給予特別休假工資11,667元（計算式：平均工資35,000元/30日x 10日＝11,667元）。

三、並聲明：被告應給付原告賴彥融437,333 元、楊文卿216,666 元、林豐龍101,499 元。

貳、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。

參、本院得心證之理由：

一、查原告賴彥融、楊文卿、林豐龍主張其等與被告間存在僱傭契約，每月平均工資各為8 萬元、5 萬元、35,000元之事實，業據其等提出銀行存摺帳戶封面暨內頁影本、交易明細資料等為證（見本院卷第57頁至第84頁），並經本院依職權調閱原告勞、健保投保資料（見本院卷第29頁至第40頁），堪信為真實。又原告賴彥融、楊文卿、林豐龍雖主張分別自102 年10月1 日、104 年9 月1 日、105 年9 月28日起任職被告公司，然依前開勞、健保資料顯示，原告賴彥融、楊文卿、林豐龍於被告公司年資起日各為103 年10月1 日、104 年10月2 日、105 年9 月29日，而原告亦未能提出其他證據，佐證其等實際任職期間，自應以前開勞、健保資料顯示之日期為其等任職起日之認定。

二、按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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第

14條第1項第5款定有明文。次按解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之；第258條之規定，於當事人依法律之規定終止契約者準用之，民法第258條第1項、第263條亦分別定有明文。又非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1項定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年度台上字第715號判例意旨參照）。查原告主張被告於108年5月10日起即未依兩造約定給付原告工資，而經原告提起勞資爭議調解及本件訴訟，被告法定代理人均未予收受，迄今所在不明，堪認為真。則原告依勞基法第14條第1項第5款規定，以108年9月6日終止勞動契約狀公示送達對被告為終止勞動契約之意思表示，依民事訴訟法第152條規定，於108年10月7日發生效力（見本院卷第111頁），兩造間勞動契約應自斯時起合法終止。

三、茲就原告請求金額，分敘如下：

㈠積欠工資部分：被告既積欠原告工資，則原告賴彥融、楊文卿及林豐龍請求被告給付積欠工資各8萬元、5萬元及35,000元，為有理由，應予准許。

㈡預告期間工資部分：

1.按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應先為預告；雇主未依上開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第2項、第3項定有明文。是雇主僅在依勞基法第11條或第13條但書之規定終止勞動契約，且未依同法第16條第1項規定先為預告時，始有給付預告期間工資之義務甚明。至勞工依勞基法第14條第1項規定，主動對雇主終止勞動契約之情形，因何時終止勞動契約係由勞工自行決定，其本得自行選擇適當之時間終止勞動契約，而無雇主需提前預告之問題，依理自不得請求雇主給付預告期間工資，此由勞基法第14條第4項明定關於勞工依該條

規定終止勞動契約，僅準用同法第17條資遣費規定，而未準用同法第16條關於預告期間工資之規定，亦可佐徵。

2.準此，本件原告既係依勞基法第14條第1 項第5 款規定終止系爭勞動契約，揆諸前揭說明，自不得請求被告給付預告期間工資。是以原告訴請被告應給付預告期間工資，均屬無據。

㈡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14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，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。勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。查兩造間勞動契約業經原告依勞基法第14條第1 項第5 款規定合法終止，有如前述，揆諸前開規定，原告自得請求被告給付資遣費。

2.原告賴彥融部分：原告賴彥融自103 年10月1 日開始任職於被告公司，至108 年10月7 日終止勞動契約之日止，資遣年資為5 年又6 天，資遣費基數為2 ＋63/124（新制資遣基數計算公式：《年+【月+ 日÷當月份天數】÷ 12》÷ 2 ，下同），原告賴彥融得請求被告給付之資遣費為200,645 元（計算式：平均月薪8 萬元x資遣費基數，元以下四捨五入），原告賴彥融逾此部分請求，則予駁回。

3.原告楊文卿部分：原告楊文卿自104 年10月2 日開始任職於被告公司，至108 年10月7 日終止勞動契約之日止，資遣年資為4 年又5 天，資遣費基數為2 ＋5/744 ，原告賴彥融得請求被告給付之資遣費為100,336 元（計算式：平均月薪5 萬元x資遣費基數，元以下四捨五入），原告楊文卿請求被告給付91,667元，未逾前開金額

，應予准許。

4.原告林豐龍部分：原告林豐龍自105 年9 月29日開始任職於被告公司，至108 年10月7 日終止勞動契約之日止，資遣年資為3 年又8 天，資遣費基數為1 ＋23/45 ，原告林豐龍得請求被告給付之資遣費為52,889元（計算式：平均月薪35,000元x資遣費基數，元以下四捨五入），原告林豐龍請求被告給付45,208元，未逾前開金額，應予准許。

㈣特別休假未休工資部分：

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、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。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 項規定分別定有明文。查原告主張兩造勞動契約終止時，原告仍有107 年度特別休假未休，未經被告舉證證明原告權利不存在，則原告請求被告給付此部分工資，應屬有據。

2.按本法第38條第4 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1 日工資計發。㈡前目所定1 日工資，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1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 款亦有明文。查兩造係於108 年10月7 日起終止契約，且為按月計酬，揆諸前開法律規定，被告就原告於契約終止時

未休之特休假，應發給原告之工資即應以契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30日所得金額計之。

3.原告賴彥融部分：原告賴彥融於103 年10月1 日到職，於107 年間任職期間為3 年以上5 年未滿，依前開規定，其107 年度特別休假日數為14日，則原告賴彥融得請求給予特別休假工資為37,333元【（80,000元÷30日）× 14日＝37,333元，元以下四捨五入】，其逾此部分請求，應予駁回。

4.原告楊文卿部分：原告楊文卿於104 年10月2 日到職，於107 年間任職期間為3 年以上5 年未滿，依前開規定，其107 年度特別休假日數為14日，則原告楊文卿請求給予特別休假工資23,333元【（50,000元÷30日）x 14日＝23,333元，元以下四捨五入】，為有理由，應予准許。

5.原告林豐龍部分：原告林豐龍於105 年9 月29日到職，於107 年間任職期間為2 年以上3 年未滿，依前開規定，其107 年度特別休假日數為10日，則原告林豐龍請求給予特別休假工資11,667元【（35,000元÷30日）x 10日＝11,667元，元以下四捨五入】，為有理由，應予准許。

㈤據上，原告賴彥融得請求被告給付之金額為317,978 元（計算式：積欠工資8 萬元＋資遣費200,645 元＋特別休假工資37,333元＝317,978 元）；原告楊文卿得請求被告給付之金額為165,000 元（計算式：積欠工資5 萬元＋資遣費91,667元＋特別休假工資23,333元＝165,000 元）；原告林豐龍得請求被告給付之金額為91,875元（計算式：積欠工資35,000元＋資遣費45,208元＋特別休假工資11,667元＝91,875元）。

肆、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告應分別給付原告賴彥融、楊文卿、林豐龍積欠工資、資遣費及

特別休假未休之工資共計各317,978 元、165,000 元、91,875元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

伍、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　9　　日

民事勞工法庭　法　官　段奇琬

上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後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　　108　　年　　12　　月　　9　　日

書記官　劉燕媚