臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞小字第61號

原　　告　沈育慧（原名：沈羿妘）

被　　告　麥克文森實業有限公司

兼上一被告

法定代理人　謝佳容

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年4 月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告麥克文森實業有限公司應給付原告新臺幣78,625元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000 元由被告麥克文森實業有限公司負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告麥克文森實業有限公司如以新臺幣78,625元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：原告自民國106 年11月1 日起至108 年2 月28日止任職於被告麥克文森實業有限公司（下稱麥克公司），擔任業務招攬會員，並自107 年2 月起升任為業務主任，每月底薪為新臺幣（下同）30,000元。詎被告麥克公司積欠原告108 年1 月部分薪資6,000 元、獎金12,540元及同年2 月薪資30,000元未為給付，且被告即麥克公司法定代理人謝佳容於108 年2 月初告知因麥克公司營運不良將轉讓，而依勞動基準法第11條第1 款規定預告於108 年2 月28日終止兩造勞動契約，惟迄未給付原告資遣費。為此爰依兩造間僱傭契約及勞動基準法規定，請求被告連帶給付上開108 年1 月、2 月份薪資48,540元，並給付資遣費33,600元，共計82,140元等語並聲明：被告應連帶給付原告82,140元。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠原告主張其自106年11月1日起至108年2月28日止任職於被告麥克公司，擔任業務招攬會員，並自107年2月起升任為業務主任，每月底薪為30,000元，嗣被告麥克公司積欠其108年1月部分薪資6,000元、獎金12,540元及同年2月薪資30,000元未為給付，暨被告即麥克公司法定代理人謝佳容於108年2月初告知因麥克公司營運不良將轉讓，而依勞動基準法第11條第1款規定預告於108年2月28日終止兩造勞動契約，惟迄未給付資遣費等情，業據其提出臺中市政府勞資爭議調解紀錄、薪資條等件為證，並有原告之勞工保險投保資料及稅務電子閘門財產調件明細表附卷足憑，而被告經合法通知，既未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述以為爭執，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項準用同法第280條第3項、第1項之規定，視同自認，堪信原告主張之事實為真正。

㈡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，民法第482、第486條前段分別定有明文。本件被告麥克公司既尚積欠原告上開108年1月部分薪資6,000元、獎金12,540元及同年2月薪資30,000元未為給付，已如前述，是原告本於僱傭契約之法律關係，請求被告麥克公司給付積欠之薪資共計48,540元（6,000+12,540+30,000=48,540），即屬有據，應予准許。

㈢另按「非有下列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時．．．」；「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，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」，勞動基準法第11條第1款、第17條第1項定有明文。次按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條

例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項亦有明文。本件原告與麥克公司間之僱傭契約，已經被告麥克公司於108 年2 月初以公司轉讓為由預告於108 年2 月28日終止，亦如前述，則原告依前開規定，請求被告麥克公司給付資遣費，自屬有據。

㈣又依原告之薪資明細資料所載，原告自108 年2 月28日離職日起算（該日不計入），往前回溯6 個月止，其離職當月、前第1 、2 、3 、4 、5 、6 月份之薪資，分別為30,000、36,540、30,945、37,747、94,313、30,935、79,675元，將前第6 個月份之薪資按屆滿6 個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6 ，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為45,127元【計算式：（30,000+3 6,540+30,945+37,747+94,313+30,935+〈79,675× 4 ÷ 31〉）÷ 6=45,127，元以下四捨五入）。而原告自106 年11月1 日開始任職於被告麥克公司至108 年2 月28日離職日止，其於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27天，依法應以1 年4 個月計算，則依勞工退休金條例第12條之規定，被告麥克公司依法應給付原告之資遣費為30,085元【計算式：45,127× 1/2 ×(1+4/12）=30,085）。故原告請求被告麥克公司給付資遣費30,085元，亦屬有據，應予准許；其餘逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。

㈤原告雖另以被告謝佳容為被告麥克公司之法定代理人，而請求被告謝佳容與麥克公司負連帶給付責任。惟查，原告係受被告麥克公司所僱佣，該僱傭契約自係存在於被告麥克公司與原告間，雖被告謝佳容為被告麥克公司之法定代理人，然

自然人與法人分別為不同權利主體，兩者人格各自獨立，自難僅以被告謝佳容為被告麥克公司之法定代理人，即認被告謝佳容亦應依僱傭契約法律關係及勞動基準法規定，與被告麥克公司負連帶給付原告上開薪資及資遣費之義務。再按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，為連帶債務。無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有規定者為限，民法第272 條亦有明文，故連帶債務之成立，係以債務人間有約定或法律有規定為要件，原告復未能舉證證明被告謝佳容曾明示就原告之上開薪資及資遣費債權，與被告麥克公司負連帶給付之責，且亦查無依法律規定被告謝佳容應就原告之上開薪資及資遣費債權，與被告麥克公司負連帶給付之責，故原告請求被告謝佳容與麥克公司連帶給付上開薪資及資遣費，核屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告本於僱傭契約及勞動基準法第17條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告麥克公司給付所積欠之薪資48,540元及資遣費30,085元，總計78,625元，洵屬有據，應予准許；其餘逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核於判決結果不生影響，爰不一一論斷，附此敘明。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2 項所明定。本件原告勝訴部分，為被告麥克公司即雇主敗訴之判決，依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436 條之19第1 項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000 元（即原告繳納之第一審裁判費用333 元，及依勞動事件法第12條第1 項規定暫免徵收，惟仍應列入訴訟費用之667 元），應由敗訴之被告麥克公司負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　劉惠娟

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　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　趙振燕