

原告 羅幸萍
被告 金北川實業股份有限公司

法定代理人 施教順

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國114年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣18萬1,977元及自民國114年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、訴訟費用（除原告減縮部分外）由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣18萬1,977元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序事項：

壹、按債務人對於支付命令於法定期間合法提出異議者，支付命令於異議範圍內失其效力，以債權人支付命令之聲請，視為起訴或聲請調解，民事訴訟法第519條第1項定有明文。原告前聲請對被告核發支付命令，被告於收受本院114年度司促字第2505號支付命令後20日內具狀向本院聲明異議，依上開規定，該支付命令已失其效力，應以原告支付命令之聲請視為起訴。

貳、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條所列各款情形，爰依原告之聲請為一造辯論判決。

參、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）21萬9,385元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；嗣於民國114年6月10日言

詞辯論審理時減縮為：被告應給付原告18萬1,977元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷第64頁）。核與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體事項：

壹、原告主張：

一、原告自103年11月10日起受僱於被告，約定每月工資為基本工資，豈料於114年2月2日春節假期甫休畢，被告因經營不善而歇業，並通知原告至公司領取積欠之工資並告知無限期休息，且已於114年1月24日將原告勞工保險退保，且原告尚有113年度15日之特休未休。因被告迄今仍積欠原告預告期間工資、113年度特休未休15日之工資及資遣費未給付，爰依勞動契約及勞動基準法等規定向被告請求給付預告期間工資2萬7,470元、特休未休工資1萬4,295元及資遣費14萬0,212元，共計18萬1,977元等語。

二、並聲明：被告應給付原告18萬1,977元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

貳、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或陳述。

參、得心證之理由：

一、按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1項、第3項分別定有明文。查本件原告主張之事實，有原告勞工保險投保紀錄1份（本院卷第43-46頁）、勞保、災保投保資料表及明細各1份（本院卷第67-68頁）在卷可稽；且被告經合法通知，未於言詞辯論期日到庭爭執，亦未提出書狀以供本院斟酌，自堪信為真實。

二、茲就原告所為之各項請求，分述如下：

(一)、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，於勞動契約依勞動基準法第11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2分之1個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，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項有明定。查原告自103年11月10日起任職於被告，如前所述，應適用勞工退休金條例。本件依原告所述，被告係因歇業而解僱原告，足徵被告係依勞動基準法第11條第1款規定，終止與原告間之勞動契約，則原告自得依上開規定向被告請求資遣費。

2.原告主張其自103年11月10日起至114年1月24日止任職於被告，及離職前6個月平均工資為2萬7,470元（本院卷第63頁），被告經合法通知未到庭，亦未提出任何書狀爭執，已如前述。則依上開規定，原告請求被告給付資遣費14萬0,212元，當屬有據。

(二)、預告期間工資部分：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞動基準法第16條第1項、第3項分別定有明文。

2.本件被告既係因歇業而終止兩造間勞動契約，但被告未依規定期間預告，自應給付原告預告期間工資。而原告自103年1月10日起至114年1月24日止，已在被告繼續工作3年以上，則依上開規定，原告請求被告給付30日之預告工資2萬7,470元【計算式：（2萬7,470元÷30日）×30日＝2萬7,470元】，亦屬有據。

(三)、特休未休工資部分：

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

01 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
02 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
03 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
04 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
05 止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、
06 第4項前段分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應
07 發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資
08 計發，所謂1日工資，其為計月者，為年度終結或契約終止
09 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，
10 勞基法施行細則第24之1條第2項第1、2款後段定有明文。

11 2.查原告主張113年度有15日之特休未休，且被告未給付工資
12 （本院卷第63頁），被告經合法通知未到庭，亦未提出任何
13 書狀爭執，已如前述，是原告之主張堪以採信。則依上開規
14 定，原告請求被告給付特休未休工資1萬4,295元【計算式：
15 （2萬8,590元÷30日）×15日=1萬4,295元】，為有理由，應
16 予准許。

17 肆、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法等規定，請
18 求被告給付預告工資2萬7,470元、特休未休工資1萬4,295元
19 及資遣費14萬0,212元，共計18萬1,977元及自支付命令送達
20 翌日即114年3月20日起（支付命令卷第22頁）至清償日止按
21 年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

22 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
23 據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列。

25 陸、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
26 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
27 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
28 第2項定有明文。本件為勞工請求雇主給付之事件，本院就
29 原告勝訴之判決，應依上開規定，依職權宣告假執行，並同
30 時酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保或於提存後，免
31 為假執行。

01 柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

03 勞動法庭 法 官 洪堯讚

04 一、上為正本係照原本作成。

05 二、如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀
06 （須按他造當事人之人數附繕本），如委任律師提起上訴
07 者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程
09 度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟
10 法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

11 中 華 民 國 114 年 6 月 26 日

12 書記官 李盈菽