

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

114年度竹北勞簡字第38號

原告 彭宏智
被告 網聯通訊股份有限公司

法定代理人 林明幼

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國114年11月3日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）350,063元，及自民國114年10月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、訴訟費用4,880元由被告負擔，及自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按年息百分之五計算之利息。
- 三、本判決得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以350,063元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自民國（下同）109年12月21日起受僱於被告公司，每月薪資90,000元，被告公司於114年4月16日因經營不善，以電子郵件發布歇業通知，並於114年4月18日以勞動基準法（下稱：勞基法）第11條第2款事由發放非自願離職證明書予原告，迄今尚積欠原告如附表編號1至編號3所示之資遣

費、預告期間工資、特休未休工資，合計350,063元未為給付，為此提起本件訴訟，依兩造間勞動契約法律關係及勞工退休金條例（下稱：勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第3項、第38條第4項等規定起訴，並聲明：如主文所示。

二、被告經合法通知，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、本院之判斷：

(一)、原告主張其109年12月21日起受僱於被告公司，每月薪資90,000元(加計三節獎金，平均薪資為105,000元)，被告公司於114年4月16日因經營不善，以電子郵件發布歇業通知，並於114年4月18日以勞動基準法（下稱：勞基法）第11條第2款事由發放非自願離職證明書予原告，迄今尚積欠原告如附表編號1至編號3所示之資遣費、預告期間工資、特休未休工資，合計350,063元未為給付之事實，提出離職證明書、歇業通知電子郵件、原告勞工保險投保明細、資遣費試算表、特休未休明細等件為證（見本院卷第17頁至第23頁），核與其主張情節相符。而被告經合法通知，迄未到庭陳述，亦未提出書狀作何有利於己之聲明或陳述以供本院審酌，是本院依調查證據之結果，堪認原告上開主張為真實。

(二)、按工資應全額直接給付勞工；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條定有明文。次按雇主對於繼續工作三年以上之勞工依勞基法第11條規定終止勞動契約，應於30日前預告之；雇主未依該規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；勞工適用勞退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；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，為勞基法第16條第1項第3款、第2項、勞退條例第12條所明定。又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應

01 發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至
02 次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日
03 數，雇主應發給工資；因年度終結者，應於契約約定之工資
04 給付日發給或於年度終結後三十日內發給；因契約終止者，
05 於終止勞動契約時發給，勞基法第38條第4項、勞基法施行
06 細則第24條之1第2項第2款定有明文。經查，原告自109年12
07 月21日起至114年4月16日止受僱於被告公司，為繼續工作3
08 年以上之勞工，被告公司於114年4月16日以勞基法第11條第
09 2款事由終止與原告間之勞動契約，並未按法定預告期間於
10 終止日前30日為之，揆諸前開規定，即有給付原告預告工
11 資、資遣費與結清積欠原告之工資及特休未休代金之義務，
12 是原告主張被告公司應給付其如附表編號1至編號3所示數額
13 之資遣費、預告期間工資、特休未休工資，應給付原告350,
14 063元，於法自屬有據。

15 (三)、綜上所述，原告依兩造間勞動契約法律關係、勞退條例第12
16 條第1項、勞基法第16條第3項、第38條第4項等規定，請求
17 被告給付原告350,063元，及自起訴狀繕本送達(見本院卷第
18 37-41頁)翌日即114年10月20日起至清償日止，按週年利率
19 百分之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

20 四、假執行之宣告：

21 按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
22 權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔
23 保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44條
24 第1項、第2項定有明文。本判決既屬就勞工之給付請求為雇
25 主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告假執行，使原告得
26 於本事件判決確定前先為強制執行，以實現判決所載債權內
27 容，保護勞工之利益，並同時宣告被告得預供擔保免為假執
28 行，以平衡兼顧雇主之利益。

29 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第87條第1項、
30 第91條第3項(其中原告已墊付繳納裁判費1,000元及自本判
31 決確定之翌日起至清償日止，加給按年息百分之五計算之利

息，此部分應由被告向原告給付；其餘應由被告向本院繳納）。

中 華 民 國 114 年 11 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 林 麗 玉

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，並繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 11 月 11 日
書 記 官 高 嘉 彤

附表：

編號	項目	金額	備註（下述計算均四捨五入至元）
1	資遣費	227,063元	原告工作年資自109年12月21日起至114年4月16日止，應獲付(2又13/80)個月平均工資。而原告平均月工資105,000元，被告公司應給付227,063（計算式：105,000×(2+3/80)÷227,063）
2	預告期間工資	90,000元	預告期間30日工資即為原告月薪90,000元。
3	特休未休工資	33,000元	原告累計未休特休時數為88小時，應獲付33,000元（計算式：(90,000÷30÷8)×88÷33,000）
總計	350,063元（計算式：227,063+90,000+33,000=350,063元）		