

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞小字第17號

原告 孫仲君
被告 洺江有限公司

法定代理人 陳俊佑

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬肆仟零壹拾參元，及自民國一一一年五月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十八，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬肆仟零壹拾參元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國110年9月1日起受僱於被告(被告遲至110年11月19日始將原告加入勞保)，擔任純水器材設備保養之學徒，後於110年11月19日正式轉為設備保養工程師，雙方約定月薪新臺幣(下同)25,000元，並約定工作時間為下午2時至10時，然被告卻於111年1月14日以原告不適合這個工作為由無預警告自翌日起終止兩造間之勞動契約，並於同年月17日將原告退保。惟被告尚積欠原告111年1月1至14日工資11,667元、資遣費4,658元、預告工資8,333元，共計24,658元，經調解未果，因此，依法提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告24,658元，及自起訴狀繕本送達被告

01 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

02 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳
03 述。

04 三、本院之判斷：

05 (一)按當事人主張之事實，經他造於言詞辯論時自認者，無庸舉
06 證；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
07 視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人
08 對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言
09 詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項
10 之規定。但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此
11 限，民事訴訟法第279條第1項、第280條第1、3項分別定有
12 明文。本件原告主張之上開事實，業據提出與其所述相符之
13 勞保投保資料、原告與被告法定代理人LINE對話截圖、調解
14 筆錄等件為證（本院卷第17至22頁），而被告已於相當時期
15 受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀爭執，
16 依民事訴訟法第280條第1、3項之規定，視同自認原告主張
17 之事實。又僱主應備置勞工工資清冊；勞工請求之事件，僱
18 主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當
19 理由不從法院提出文書之命令，法院得認依該證物應證之事
20 實為真實，勞動基準法（下稱勞基法）第23條第2項、勞動
21 事件法第35條、第36條第1、5項亦有明文。本院於審理中曾
22 函請被告於111年5月20日前提出原告任職期間受領薪資明細
23 資料（本院卷第35頁），經合法送達後（本院卷第39頁），被告
24 亦未遵期提出，則本院依上開規定，亦得認原告主張之被告
25 積欠薪資、資遣費、預告工資等事實為真。是本院綜合上開
26 事證，堪認原告主張之上開事實為真。

27 (二)次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應
28 全額直接給付勞工，為勞基法第21條第1項、第22條第2項所
29 明定。本件原告受僱於被告，被告尚積欠原告111年1月1至1
30 4日之工資，有如前述，則原告請求被告給付短付之工資，
31 於11,290元（計算式：25,000元÷31天×14天＝11,290元，元

以下四捨五入)範圍內，應屬有據。

(三)再按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依勞基法第16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1年發給相當於1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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第11條第1項第5款、第17條第1項所分別明定。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項亦有明定。如前所述，原告自110年9月1日起受僱於被告，111年1月14日原告以被告不適合這個工作即不能勝任工作為由告知自翌日起終止與被告之僱傭關係，依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費，而原告任職年資為新制136天，月平均工資為25,000元，依此計算，原告得請求之資遣費應為4,658元（計算式：25,000元 $\times$ 136/365年資 $\times$ 1/2=4,658元，元以下四捨五入），是原告請求被告給付資遣費4,658元，尚屬有據。

(四)又按雇主依第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：…三、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10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，勞基法第16條第1項第1款、第3項亦有明文。查原告之年資超過3月未滿1年，預告期間應為10日，被告於111年1月14日下午告知翌日起終止勞動契約，則原告請求被告給付預告期間之10日預告工資，於8,065元（計算式：25,000元 $\div$ 31天 $\times$ 10天=8,065元，元以下四捨五入)範圍內，亦屬有據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法及勞退

條例規定，請求被告應給付原告24,013元（計算式：短付工資11,290元＋資遣費4,658元＋預告工資8,065元＝24,013元），及自起訴狀繕本送達翌日即111年5月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。又原告勝訴部分，係適用小額訴訟程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行；並基於衡平，依職權酌定相當之擔保金額，准許被告預供擔保後，得免為假執行。

五、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第436條之19第1項、第436條之23、第436條第2項、第385條第1項前段、第436條之20、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
書 記 官 黃 國 忠