臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞簡字第21號

原　　告　SUDARSI(阿希)

000000000000000000

訴訟代理人　黃培鈞律師(法扶律師)

被　　告　欣忠奇食品有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃惠君

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬零參佰伍拾參元，及自民國一一〇年七月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾壹萬零參佰伍拾參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：

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)210,359元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於民國111年8月2日本院言詞辯論程序中變更請求金額為210,353元(本院卷第82頁)。經核屬減縮應受判決事項之聲明，與上述規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自98年12月7日起受雇於被告，擔任作業員，工作時間為上午6時至下午3時，週休2日，每月薪資為當年度基本工資，薪資於次月10日發給。然110年11月起被

告陸續積欠原告工資，未能於約定時間給付原告工資，且未依法發給原告特休未休工資，原告乃於111年2月25日寄發存證信函，向被告表示於111年3月1日終止兩造間勞動契約，惟被告未給付原告資遣費146,400元及特休未休工資63,953元。嗣經調解不成立，因此依法提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告210,353元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告雖因疫情影響，積欠部分工資，但已陸續補發全部付清。原告自111年3月29日起未辦理請假手續，即無故未到職，構成勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第6款規定「無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者」，雇主得不經預告終止契約事由，被告乃於111年6月19日寄發存證信函，向原告表示終止勞動契約，故原告無權要求終止勞動契約，且被告沒有資遣原告，自不用支付原告資遣費。又被告因公司自路竹遷移至燕巢，大部分資料遺失，無法確定原告是否有請特休假，是原告請求特休未休工資，亦無理由等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

㈠經查，原告自98年12月7日起受雇於被告，擔任作業員，工作時間為上午6時至下午3時，週休2日，每月薪資為當年度基本工資，薪資於次月10日發給；被告自110年11月起陸續積欠原告工資，且未曾發給原告特休未休工資，原告乃於111年2月25日寄發存證信函，向被告表示於111年3月1日終止兩造間勞動契約，並於同年2月26日送達被告；嗣被告已付清積欠工資等情，為兩造所不爭執(本院卷第80至81頁)，復有原告給付被告薪資自動櫃員機交易明細單、存款憑條、被告打卡單、原告終止契約存證信函、高雄市政府勞工局(下稱勞工局)談話紀錄、裁處書及調解紀錄等件附卷可稽(本院卷第19至22、51至56、63至75頁)，應堪信為真實。

㈡原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止兩造之勞動契約，勞基法第14條第1項第5、6款定有明文。

2.本件被告並不爭執確有拖欠原告110年11月至111年2月部分薪資及未給付原告特休假未休折算工資情事，並於原告以存證信函向被告表示終止勞動契約後之勞工局調解期間始付清積欠薪資，且表明待休未休工資部分須待原告結束聘僱後一次性給付(本院卷第22頁)，顯見，被告確有不依勞動契約給付工作報酬及未依勞工法令給付原告特休未休折算工資情事，原告自得依勞基法第14條第1項第5、6款規定不經預告終止勞動契約。而原告業於111年2月25日以被告積欠薪資及未給付特休未休工資為由，寄發存證信函向被告表示於111年3月1日終止兩造間勞動契約，並於同年2月26日送達被告，為兩造所不爭執，有如前述，則兩造間勞動契約應已於111年3月1日經原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定事由合法終止，堪以認定。兩造間勞動契約既已終止，被告直至同年6月21日始以原告連續曠工達3日，不經預告終止兩造間僱傭關係(本院卷第49頁)，即屬無據。

㈢原告請求被告公司給付資遣費146,400元，是否有理由？

1.按平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額；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2條第4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，不適用勞動基準法第17 條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

2.本件原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約，於法有據，業如前述，則依前揭規定，自得請求被告給付資遣費。又原告於98年12月7日到職，111年3月1日離職，年資為12年3月又22天，離職前6個月工資，111年1、2月均為25,200元、110年9至12月均為24,000元，平均工資為24,400元，亦為被告所不爭執(本院卷第82頁)。則依前揭規定核算，原告請求被告給付資遣費146,400元（計算式：24,400元×6月＝146,400元），自屬有據。

㈣按勞基法第38條第1、4項明定：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。本件原告依其任職12年3月又22天年資，自106年12月7日起至離職時止應有如附表「應有特休天數」欄所示之特別休假。而原告主張未曾休特休假，被告固不否認未曾給付原告特休未休工資，但辯稱無法確定原告任職期間是否有請特休假，原告得請求金額無法確定等語。惟雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工請求之事件，僱主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；當事人無正當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實為真實，勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條第1、5項亦有規定。本院於審理中曾函請被告於通知送達15日內提出原告106年起至離職止之出勤紀錄(含特休假請假資料)(本院卷第37頁)，經合法送達後(本院卷第41頁)，被告未遵期提出，並於本院111年8月2日言詞辯論期日表示資料因遷移遺失，無法提出云云(本院卷第81頁)，則

本院依上開規定，亦得認原告主張之未曾休特休假之事實為真。是原告請求被告給付如附表所示應休未休特休假工資，合計63,953元，亦屬有據。

四、綜上所述，原告依前揭勞基法規定及兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付210,353元(146,400元＋63,953＝210,353元)，及自起訴狀繕本送達翌日即111年7月13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。本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

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。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　　111　　年　　9　　月　　1　　日

書記官　王智嫻

附表：被告未付特休未休折算工資明細表（新臺幣/元）

年度	應有特休天數(A)	每月薪資	每日工資(B)	應休未休特休假工資(A)×(B)
107	15天	22,000	733	10,995
108	15天	23,100	770	11,550
109	16天	23,800	793	12,688
110	17天	24,000	800	13,600

（續上頁）

111	18天	25,200	840	15,120
合計				63,953