臺灣花蓮地方法院民事判決

112年度花勞簡字第7號

原　　告　林志泉

被　　告　台灣創新發展股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱于芸

訴訟代理人　黃國益律師

　　黃奕欣律師

上列當事人間請求給付薪資及資遣費事件，本院於民國112年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣(下同)102,220元及自民國112年6月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

訴訟費用1,110元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以102,220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：

按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件原告為勞工，而被告營業所所在地固未於本院管轄範圍內，惟原告主張之勞務提供地係於新天堂樂園購物商場美食街及餐廳並擔任廚師（地址：花蓮縣○○鄉○○路○段000號），則屬本院管轄範圍，是依上開說明，本院對於本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：原告自民國109年4月1日起受僱於被告，並依被告指示於被告直接經營之新天堂樂園購物商場美食街及餐廳提供勞務服務擔任廚師，雙方間存在僱傭契約關係，原告薪資自110年7月1日起調整為新臺幣30,300元，惟被告公

司於111年2月28日表示商場將暫停或減縮營運，遂未經預告即告知原告當日為最後上班日欲解僱原告，111年3月11日被告公司召開勞資協調會，並於會中與原告達成111年3月1日起居家上班，契約終止日為111年4月30日，並將繼續支付111年3、4月之薪資合意。原告提出勞保職保被保險人投保明細資料表主張原告遭被告解僱前6個月平均薪資為30,300元，故向被告請求111年3、4月份之薪資合計60,600元【計算式：30,300*2月=60,600元】；原告工作年資自109年4月1日起至111年4月30日共2年1個月，依勞工退休金條例第12條之規定，應發給資遣費31,520元【新制資遣費基數計算公式：｛2年+(1月)/12｝/2】，請求資遣費31,520元；按勞動基準法(下稱：勞基法)第38條第1項之規定，原告任職於被告公司達2年1個月，今因被告解僱致原告未休完特別休假10日，請求被告補償特別休假工資10,100元【計算式：30,300/30*10=10,100】；合計請求102,220元【計算式：60,600+31,520+10,100=102,220】，爰依工資、資遣費、特休未休工資請求權提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告102,220元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告係無故曠職3日以上，原告自111年3月1日起無正當理由未至工作場所出勤，被告公司於111年3月4日起依勞基法第12條第1項第6款終止與原告之勞動契約，並依同法第18條第1款規定，無須給付原告資遣費，否認原告有資遣費請求權，但若本院認定有請求權，則就原告計算之金額無意見；原告特休天數究竟有幾日未休，庭後具狀補陳，但本件資遣事由係可歸責於原告，並援引最高法院103年度台上字第1425號民事判決及最高法院99年度台上字第1655號民事判決，若原告未能證明已請求被告公司給予特別休假而遭被告公司拒絕或有其他客觀上不可能使用特別休假之情事，則不得向被告公司請求特別休假未休工資，且被告已依勞基法第12條第1項第6款解僱原告，原告亦無提出證據證明有上

開情事，亦未舉證其確實尚有未休之特別休假，故原告請求特別休假工資10,100元並無理由；被告公司法定代理人邱于芸未曾指派任何人於111年2月28日告知原告開始居家上班，亦否認111年3月11日有授權任何人代表召開協調會，協調會自始未開始，縱使他人僭稱召開協調會議，亦無權代表被告與原告為任何意思表示合致，且該協調會議結論，並無記載原告、被告出席人員之簽章，兩造並未達成合意，邱于芸亦在開會前親至現場表明該次協調會不合法，該次協調會尚未開始即解散等語答辯，並聲明：駁回原告之訴。

三、本院判決理由：

(一)原告主張之受僱事實，業據其提出勞保被保險人投保資料明細、資料表為證，被告未為否認。原告自111年3月起即未上班，亦為兩造所不爭。被告主張已因原告連續曠職3日而終止勞動契約云云，為原告所否認，而未據被告提出其以何形式為終止契約意思表示之證據，且被告花蓮新天堂樂園商場等自111年3月起因發生財務危機（公司支票大量退票）而暫停營業（停業3個月），乃花蓮地區民眾及相關消費者所公知之事實，又原告提出之勞資調解會，被告固否認其係由有權人士所召開，惟依法大量解僱員工，本應有一定前置程序須踐行，但被告未依法申請或資遣員工60天前向縣府遞交「停業計畫」，自應不得擅自片面終止僱傭契約，故於上開被告暫停對外營業期間，員工之僱傭契約關係尚未終止而仍存續，於此期間雇主因自己之原因而未能受領勞工之勞務給付，依民法第487條第1項前段規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。因此，迄至111年4月30日原告主動以被告未履行勞動契約而離職前2個月之薪資60,600元，得向被告請求給付。

(二)又按雇主不依勞動契約給付工作報酬或雇主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契約，並得準用第17條規定請求發給勞工資遣費，勞動基準法第14條第1項第4款前段及第6款、第4項定有明文。本件被

告未依規定發給薪資，而原告雖未正式以口頭或書面為終止契約之意思表示，但其依調解會所定期限於111年4月30日即被告向花蓮縣政府申報大量解僱60天後，主動離職，其離職之行為可視為終止契約之意思表示（或至少得以本件起訴視為終止之意思表示，而自訴狀繕本送達被告即發生效力），並得依上規定請求資遣費。原告任職2年1個月，依勞工退休金條例第12條之規定，被告應發給資遣費31,520元，原告此部分請求應屬有據。

(三)原告復主張尚有特別休假10天未休，按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者一年以上二年未滿者，應給予特別休假7日…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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任；…第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給…。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上加給…。勞基法第38條第1項、第4至6項、第39條前段、第24條第1項定有明文。次按勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」，原告此部分主張，被告僅空口否認而未提出可信之出勤資料以證明原告權利不存在，被告已有相當之就審期間可以準備上述資料，卻怠未提出，依上說明，自應依舉證責任分配之原理，認原告之主張可採。

(四)從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付102,220元及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果不生影響，毋庸逐一審酌論列，併此敘明。

五、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，應依職權宣告假執行。併依勞動事件法第44條第2項，同時宣告被告得預供擔保而免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭

法　官　沈培錚

上列為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　112　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　黃慧中