# 臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第76號

原　　告　黃經淵

被　　告　大寬工程行

000000000000000000

法定代理人　陸文昌

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年9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壹拾玖萬伍仟貳佰零陸元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾玖萬伍仟貳佰零陸元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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。本件原告起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）22萬7128元(計算式：資遣費14萬5528元+特休未休工資8萬1600元＝22萬7128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。嗣於本院審理時縮減前開資遣費之請求為11萬3606元，並變更聲明為：被告應給付原告19萬5206元（計算式：資遣費11萬3606元+特休未休工資8萬1600元＝19萬5206元，見本院卷第27頁），核屬縮減應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

二、原告主張：原告自民國106年12月18日起受雇於被告，平均工資為5萬2000元，嗣被告於111年3月29日告知原告公司營運至民國111年4月30日，被告並於111年4月18日告知原告給予個資欲填寫雇主資遣員工通報名冊，惟原告向被告請求資遣費遭拒，又原告任職期間之特休假共計48日均未休，被告亦未給付原告特休未休工資，爰訴請被告給付原告資遣費11

萬3606元及特休未休工資8萬1600元，共計19萬5206元。並聲明：被告應給付原告19萬5206元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：大寬工程行最後只剩3人，此3人有平衡收入就好，但後來愈來愈差、沒有利潤，因為公司沒有賺錢，伊就跟業主說伊不願意再做，伊有跟他們講，並問他們3人是否願意繼續做，他們說他們有自己的規畫，所以就將公司收了，不是伊資遣他們，而是他們自己不願意做等語。並聲明：請求駁回原告之訴。

四、本院之判斷：

(一)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。次按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。又勞退條例第12條第1項規定：「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、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」。次按勞基法第38條第1項第1至4款規定：「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…」，又同法第38條第4、6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；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，則於前揭勞基法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。

(二)原告得向被告請求給付特休未休補償工資、資遣費，理由如下：

1. 本件原告主張之事實，業據其提出與所述相符之被告與原告通訊軟體對話紀錄、雇主資遣員工通報名冊、薪轉證明等資料為證（見調字卷第15至27頁、第61至93頁），核與本院調取之原告勞保投保資料查詢列印頁（見限閱卷第7頁）相符，則經本院調查前揭證據之結果，認原告上開主張，堪認屬實，至被告辯稱其向業主承包工程已無利潤，詢問原告不願承接，並無資遣原告之事云云，但查，原告本即受雇於被告，並無承接被告原承包工程之義務，被告承包工程有無利潤並非員工所應擔負之風險，故被告前揭辯詞，並無可採。
2. 又原告自106年12月18日起任職於被告，以平均工資為5萬2000元計算，則依前揭規定原告之特別休假日數及工資如附表所示，被告雖於本院審理時辯稱：一般包商以日薪作為計價方式，故沒有所謂特休云云，但前揭勞基法關於特休之規定亦適用營造業，兩造既為勞雇關係，被告即應遵循勞基法之規定，於年度終結或契約終止時，原告有特休假未休之日數時，被告即應發給特休假未休日數之工資，故依上開規定，原告得請求被告給付其特休未休工資8萬3184元【計算式：（52000÷30）×48＝83184（小數點以下四捨五入）】，惟原告僅請求被告給付8萬1600元，既未逾上開數額，亦應准許。
3. 又被告迄未給付原告特休未休補償工資，則原告自得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，經查，本件原告於民事起訴狀已向被告請求給付資遣費（見本院卷第11頁），應認原告係依勞基法第14條第1項第6款規定向被告表示終止兩造勞動契約，被告於111年6月23日收受起訴狀繕本

（見本院卷第39頁），故原告前開終止兩造勞動契約意思表示已於111年6月23日到達被告，從而，兩造勞動契約於111年6月23日經原告以勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，堪予認定，是原告依前揭規定給付請求被告給付資遣費，為有依據。本件原告於106年12月18日到職，平均工資為5萬2000元，又原告僅計算資遣費之工作年資至雇主資遣員工通報名冊記載之離職日期即111年4月30日止（見本院卷第27頁），是原告請求被告給付資遣費11萬3606元（計算式：52000元×（新制基數2又133/720）＝113606元），為有理由，應予准許。

五、綜上述，原告依勞動基準法第38條、勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付19萬5206元（含資遣費11萬3606元、特休未休工資8萬1600元），為有理由，應予准許

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　黃顗雯

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　　14　　日

書記官　江俐陵

附表：

| 給假期間之始日 | 年資 | 特休日數 | 給假期間之末日 | 未休日數 | 未休特休補償工資（新臺幣，元以下四捨五入） |
|---|---|---|---|---|---|
| 107.6.18 | 6個月 | 3日 | 107.12.17 | 3日 | 52000÷30＝1733.3 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 至未滿1年 | | | | 1733×3＝5199 |
| 107.12.18 | 1年 | 7日 | 108.12.17 | 7日 | 52000÷30＝1733.3<br>1733×7＝12131 |
| 108.12.18 | 2年 | 10日 | 109.12.17 | 10日 | 52000÷30＝1733.3<br>1733×10＝17330 |
| 109.12.18 | 3年 | 14日 | 110.12.17 | 14日 | 52000÷30＝1733.3<br>1733×14＝24262 |
| 110.12.18 | 4年 | 14日 | 111.04.30 | 14日 | 52000÷30＝1733.3<br>1733×14＝24262 |
| 合計 | | 48日 | | 48日 | 83184 |