臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞小字第54號

原　　告　陳威年

被　　告　銳承科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　李昆霖

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣52,151元，及自民國115年7月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣52,151元，為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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，爰依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項準用同法第385條第1項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：伊於民國113年1月2日至115年4月14日間受僱於被告，被告因結束營業而終止契約，惟被告尚積欠伊資遣費新臺幣（下同）32,491 元、特休未休工資19,680元，共計52,171元。爰依兩造勞動契約，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付伊52,171元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。（本院卷第101頁）。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，僅提出書狀辯稱：伊於115年4月14日於公司群組發布訊息是因為伊公司於該天跳票，為保護員工，故在群組發布該訊息讓同仁先行離開公司，以保護員工安全。原告於115年4月28日成立力泰科技有限公司，從事與伊公司相同營業內容及客戶，故伊認為

他不屬非自願離職之範疇等語，並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠原告主張之上開事實，並提出勞資爭議調解紀錄、手機對話紀錄等件為證（本院卷第13至16、102至103頁）；被告則以前詞置辯。經查：被告於115年4月14日於員工群組發送「很抱歉各位同仁今天是公司的最後一天很高興與你們在一起認真工作一起打拼的日子麻煩你們把自己重要的東西收拾後離開公司 多謝」等語，業經原告當庭提出手機對話紀錄，並經本院當庭勘驗相符，被告既寄發訊息稱係被告公司最後一天，且要原告離開，堪認兩造間勞動契約於115年4月14日已經被告以歇業為由而終止。被告辯稱原告不屬非自願離職云云，自不可採。

㈡按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。」；「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。」勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。本件被告因歇業而終止勞動契約，合於勞基法第11條第1款之規定，原告依勞工退休金條例第12條第1項請求被告給付資遣費，自無不合。查原告任職期間自113年1月2日至115年4月14日止，資遣年資為2年3個月又13天，離職前6個月之平均工資為29,249元（計算式如附表一），依前揭規定，原告請求被告給付資遣費32,491 元（計算式如附表一），應屬有據。

㈢又按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，雇主應依勞基法第38條給予特別休假。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。勞基法第38條第1項、第4項定有明文。原告任職期間自113年1月

2日至115年4月14日止，特休日數如附表二，得請求特休未休工資19,660元（計算式如附表二），逾此範圍，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞動契約，請求被告應給付資遣費32,491元、特休未休工資19,660元，合計52,151元，及自起訴狀繕本送達翌日起即115年7月17日（本院卷第83頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，均有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。又本件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，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，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，附此敘明。

七、本件兩造各為一部勝訴、一部敗訴，因原告確有提起本件訴訟必要，且起訴後應徵之裁判費至少為1,500元（民事訴訟法第77條之13規定參照），是本院認應依民事訴訟法第79條規定，酌量情形由被告全部負擔。並依同法第436條之19第1項之規定，確定第一審訴訟費用額如主文第3項所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　吳芝瑛

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（須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　9　　日

書記官　鄭仕暘

附表一：資遣費（貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國）

編號	在職期間	月薪	該期間薪資	經過日數
1	115年4月1日起至同年月14日	29,500	13,767	14
2	115年3月	29,500	29,500	31
3	115年2月	29,500	29,500	28
4	115年1月	29,500	29,500	31
5	114年12月	29,500	29,500	31
6	114年11月	29,500	29,500	30
7	114年10月15日起至同年月31日	29,500	16,177	17
		共計：	177,444	182
1：平均工資計算式：177,444÷182×30=29,249元。 2：資遣費計算式：29,249×([2+(3+13÷30)÷12]÷2）＝33,433元。				

附表二：特休未休工資（貨幣單位均為新臺幣/元，時間均為民國）

編號	年資	可請休期間	特休日數
1	6個月至未滿1年	113年7月2日起至114年1月1日	3
2	滿第1年	114年1月2日起至115年1月1日	7
3	滿第2年	115年1月2日起至116年1月1日	10
1：特休共計20日。 2：115年3月薪資29,500元，日薪983元（計算式：29,500÷30＝983）。 3：特休未休工資＝20×983＝19,660元。			