臺灣高雄地方法院民事判決

115年度勞訴字第147號

原　　告　黃大洋

被　　告　銳承科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　李昆霖

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆拾柒萬柒仟玖佰柒拾玖元，及自民國一百一十五年九月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣肆拾柒萬柒仟玖佰柒拾玖元為原告預供擔保，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，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105年10月4日起受僱於被告，嗣被告於115年4月14日通知結束營業而終止兩造間之僱傭契約，惟被告尚積欠伊資遣費新臺幣（下同）259,812元、特休未休工資137,500元、115年3月份工資55,000元、115年4月份工資25,667元，共計477,979元。爰依兩造勞動契約提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告477,979元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

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20日夥同他人進入被告廠域搬離重要機具離開，被告業已報警處理，此外，原告於他公司從事業務工作，該工作承辦之相關業務，皆與其於被告服務時相同，故原告並不屬於非自願離職之範疇等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、得心證之理由：

㈠原告請求115年3月、4月積欠工資之部分：

按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段定有明文。原告主張之上開事實，業據提出高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄、員工薪資明細表、員工薪資清冊、手機對話紀錄等件為證（參本院卷第13至15頁、第123至149頁、第155至157頁、第159至167頁），並有卷附勞保投保資料為佐(參本院卷第91頁至第99頁)，核與其主張相符，而被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，所提出之書狀亦未就此部分之主張為爭執，是本院依上開調查證據之結果，堪認原告之上開主張為真實。從而，原告依勞動契約法律關係，請求被告給付其積欠115年3月之工資55,000元、115年4月之工資25,667元，核屬有據，應予准許。

㈡原告請求特別休假未休之工資部分：

1.又按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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。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。勞基法第38條定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得

之金額。勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明定。

2.原告自105年10月4日起即任職於被告，迄至115年4月14日止，依法應有特別休假123日（參附表一：特休天數），而原告僅請求尚未休假完畢之75天，未逾越其應有之特別休假日，且被告亦未就原告此部分之請求為爭執，則原告依上開規定請求上開任職於被告期間特別休假未休之工資137,500元(計算式：55,000元÷30日×75日=137,500元)，核屬有據，應予准許。

㈢原告請求資遣費之部分：

1.原告主張其於115年4月14日經被告通知結束營業而終止僱傭契約等情，被告則辯稱原告並不屬於非自願離職云云。經查：依被告於115年4月14日下午14時03分於員工群組之聊天室內發送：「@ALL 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 謝謝(合掌貼圖)」等語(參本院卷第193頁)，可見被告已向原告稱115年4月14日為公司之最後一日，且要原告收拾物品後離開公司，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。被告辯稱原告並不屬於非自願離職云云，並非可採。

2.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105年10月4日至115年4月14日止，資遣年資為9年6

月11天，資遣基數為4又551/720，離職前6個月之平均工資為54,522元（計算式如附表二），依前揭規定，原告請求被告給付資遣費259,812元（計算式：54,522元x4又551/720=259,812元），核屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付積欠115年3月工資55,000元、115年4月工資25,667元、特別休假未休之工資137,500元及資遣費259,812元共計477,979元，及自起訴狀繕本送達翌日即115年9月5日（參本院卷第79頁送達回證）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本判決係法院就勞工之給付請求，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，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　呂佩珊

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　　115　　年　　10　　月　　8　　日

書記官　解景惠

附表一：特休天數

休假期間	年度起算日期（年月日）	年度終止日期（年月日）	可休日數	工作期間
1	0000000	0000000	3	6個月以上1年未滿
2	0000000	0000000	7	1年以上2年未滿
3	0000000	0000000	10	2年以上3年未滿
4	0000000	0000000	14	3年以上5年未滿
5	0000000	0000000	14	3年以上5年未滿
6	0000000	0000000	15	5年以上10年未滿
7	0000000	0000000	15	5年以上10年未滿
8	0000000	0000000	15	5年以上10年未滿

（續上頁）

9	0000000	0000000	15	5年以上10年未滿
10	0000000	0000000	15	5年以上10年未滿
總計	可休日數		123	

附表二：月平均工資(新臺幣)

年/月	經過天數	期間工資
115/4	13	23,833
115/3	31	55,000
115/2	28	55,000
115/1	31	55,000
114/12	31	55,000
114/11	30	55,000
114/10	18	31,935
總計	182	330,769
月平均工資		54,522
114/10：55,000元x18/31 115/4：55,000元x13/30		