

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

111年度竹勞簡字第13號

原告 莊學宸

被告 全宸實業有限公司

法定代理人 王宏賓

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國112年1月4日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬零伍佰元，及自民國一一一年八月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟壹佰壹拾元由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬零伍佰元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴訟代理人，應於最初為訴訟行為時，提出委任書；訴訟代理權有欠缺而可以補正者，審判長應定期間命其補正。但得許其暫為訴訟行為，民事訴訟法第69條第1項前段、第75條第1項定有明文。次按當事人書狀，除別有規定外，應記載當事人姓名及其住所或居所；當事人為法人或其他團體或機關者，應記載其名稱及公務所、事務所或營業所；有法定代理人、訴訟代理人者，其姓名、住所或居所，及法定代理人與當事人之關係，民事訴訟法第116條第1項第1款、第2款定有明文。本院於民國（下同）111年9月1日行本件勞動調解程序時，雖曾有訴外人甲○○到庭以被告訴訟代理人身分陳述意見，然其提出之委任狀僅記載被告法定代理人之姓名、住居所，未見其記載被告之名稱、事務所或營業所，狀末亦無被告之公司大小章，其迄至本院言詞辯論終結之日止仍未補正合法之委任狀，尚不能認係合法委任。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條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於109年10月23日起於被告位於新竹市○○路000巷00號料廠擔任聯結車司機，薪資為每月新臺幣（下同）60,000元。被告於111年4月13日告知原告因工作減少之緣故，原告做到4月15日就不用上班了，然被告又於同年月15日傳簡訊通知該簡訊乃調職令，讓原告從司機調職為粗工，薪資從60,000元降為25,000元。被告屬惡意辭退原告，原告於111年4月15日離職，被告應給付原告資遣費44,500元、預告工資36,000元、特別休假未休工資20,000元。爰依兩造間勞動法律關係起訴，並聲明：被告應給付原告100,500元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

三、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

四、得心證之理由：

按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定。民事訴訟法第280條第1、3項分別定有明文。查原告主張之前開事實，業據提出存摺明細、人事調動單（本院卷第47至71、77頁），而被告經合法通知，迄未到場爭執，亦未提出任何有利於己之聲明、陳述或證據，以供本院審酌，依上開規定，視同自認原告主張之前開事實。本院依調查證據之結果及斟酌全辯論意旨，堪信原告之主張為真實。茲就原告請求之項目及金額分述如下：

（一）關於資遣費部分：

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。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力

暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。雇主依前條終止勞動契約者，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；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。勞動基準法（下稱勞基法）第11條及第17條分別定有明文。次按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。勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。經查，被告以工作量減少為由，口頭通知原告自111年4月15日不須再上班，兩造間之勞動契約於該日終止，依上開規定，被告即應發給原告資遣費，原告依前開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又查，原告受僱期間自109年10月23日起算至111年4月15日止，年資共計1年5個月又24日，而原告於勞動契約終止前6個月之月平均工資為60,000元，此有原告提出之存摺明細、人事調動單附卷可參（本院卷第47至71、77頁），則原告得請求之資遣費為44,500元【計算式：60,000×{1+（5+24/30）÷12}÷2=44,500元】，與原告主張之計算結果相符，是原告此部分之請求應予准許。

(二)關於預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告

之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項及第3項定有明文。原告於被告繼續工作1年以上3年未滿，被告應於20日前預告終止勞動契約，然被告係於111年4月13日告知最後工作日為同年月15日，僅提前2日預告，原告自得依前開規定請求18日之預告工資，則原告請求被告給付預告工資36,000元（計算式： $60,000 \div 30 \times 18 = 36,000$ 元），即屬有據。

(三)關於特休未休折算工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，應給予3日之特別休假；繼續工作滿1年以上2年未滿者，應給予7日特別休假；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1款、第2款、第4項定有明文。又依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權利：以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工作6個月以上1年未滿者，為取得特別休假權利後6個月之期間，勞動基準法施行細則（下稱勞基法施行細則）第24條第2項第1款定有明文。另勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，係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款亦有明文。查原告自109年10月23日起受僱於被告，於110年4月23日起有3日特別休假，於110年10月23日起有7日特別休假，就原告主張尚有特別休假10日未休，被告既未到庭亦未提出書狀作何答辯，自堪信原告之主張屬實。則按原告之日薪計算，原告請求被告給付特休未休折算工資20,000元【計算式： $60,000 \div 30 \times 10 = 20,000$ 元】，核屬有據。

(四)綜上，原告依兩造間勞動法律關係，請求被告給付資遣費、

預告工資及特別休假未休折算工資共100,500元【計算式：44,500+36,000+20,000=100,500元】，為有理由，應予准許。

(五)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；終止勞動契約時，雇主應即結清特休未休工資給付勞工，勞退條例第12條第2項、勞基法施行細則第24之1條第2項第2款第2目、第9條亦分別有明文規定。查兩造間之勞動契約係於111年4月15日終止，被告應於111年5月15日前給付資遣費，就預告工資及特休未休折算工資部分，被告則應於契約終止時即結算給付予原告，均屬有確定期限之給付。是以原告就其得請求之金額，併請求自起訴狀繕本送達被告（111年8月16日送達，有送達證書在卷可憑，見本院卷第21頁）之翌日即111年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息，洵屬有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動法律關係，請求被告給付100,500元，及自111年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件依勞動事件法第44條規定，應就被告敗訴部分，依職權宣告假執行及命被告供擔保免為假執行宣告。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並依職權確認訴訟費用之負擔如主文第2項所示。

01 中 華 民 國 112 年 2 月 4 日
02 勞動法庭 法 官 黃致毅

03 以上正本係照原本作成。

04 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀，並按
05 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
06 上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 112 年 2 月 4 日
08 書記官 蕭宛琴