臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第5號

原　　告　劉麒良
　　王郁萱
共　　同
訴訟代理人　黃曉妍律師（法律扶助律師）
被　　告　騎士堡國際事業股份有限公司
法定代理人　蔡政雄

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國112年2月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告乙○○新臺幣貳拾伍萬參仟零伍拾貳元，及自民國一百一十二年一月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應給付原告甲○○新臺幣捌萬參仟柒佰捌拾柒元，及自民國一百一十二年一月三十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣參仟柒佰陸拾元由被告負擔。

本判決得假執行，如被告以新臺幣參拾參萬陸仟捌佰參拾玖元為原告預供擔保，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條所列各款情事，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告乙○○起訴時其訴之聲明為：「被告應給付原告乙○○新臺幣（下同）310,831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」。嗣原告乙○○於民國112年2月20日言詞辯論期日當庭撤回關於預告期間工資57,779元之請求，並變更訴之聲明

為：「被告應給付原告乙○○253,052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」。核其所為訴之變更，請求之基礎事實同一，合於前揭規定，應予准許。

三、原告主張：

㈠原告乙○○：

⑴原告乙○○自106年8月14日起任職於被告擔任工程人員，雙方於聘僱契約（下稱系爭聘僱契約）中約定每月薪資為42,000元，經調薪後每月薪資為43,000元，被告於111年9月5日以經營不善、虧損及業務緊縮為由發出公告將結束營業，並於111年9月6日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款發出終止勞動契約通知書暨資遣費試算表，向原告乙○○預告將終止勞動契約及發給非自願離職證明書，依終止勞動契約通知書，原告乙○○契約終止生效日（即最後工作日）為111年10月7日。

⑵系爭聘僱契約第3條【工資】中，約定被告於契約繼續期間之每月5日按時發放工資予原告乙○○，然自111年8月起至雙方勞動契約終止日止，被告未按契約給付原告乙○○111年8月至10月之薪資，共計2個月又7日，被告應給付原告乙○○111年8月份薪資46,553元、9月份薪資39,947元、10月份薪資6,980元，共計93,480元。

⑶依原告乙○○9月份薪資單下方剩餘假別時數顯示，原告乙○○至勞動契約終止日止，剩餘155小時即19天之特休應休未休，及24小時即3天之補休應休未休，被告應給付原告乙○○未休之特休工資27,227元（即43,000/30×19＝27,227），及未休之補休工資4,299元（即43,000/30×3＝4,299），共計31,526元。

⑷依被告發出之終止勞動契約通知書暨資遣費計算金額表，可知原告乙○○之平均工資為57,779元，且終止契約資遣費為148,781元，然被告並未於111年10月5日發放資遣費予原告乙○○，被告應於勞動契約終止30日內給付原告乙○○148,

781元資遣費。

⑸綜上，請求被告給付原告乙○○111年8月至10月之薪資93,480元、應休之特休及補休未休工資31,526元、資遣費148,781元，總計為273,787元，又被告業於111年9月15日及同年月22日分別匯款17,560元及3,175元予原告乙○○，故被告應給付原告乙○○253,052元（即273,787－17,560－3,175＝253,052）。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告乙○○253,052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。

㈡原告甲○○：

⑴原告甲○○自109年9月1日起任職於被告擔任工程部行政助理，雙方於系爭聘僱契約中約定每月薪資為31,000元，經調薪後每月薪資為32,000元，因被告經營不善、虧損及業務緊縮，於111年9月6日依勞基法第11條第2款發出終止勞動契約通知書，向原告甲○○預告雙方之勞動契約將於111年9月25日終止，並發給非自願離職證明書。

⑵系爭聘僱契約第3條【工資】中，約定被告於契約繼續期間之每月5日按時發放工資予原告甲○○，然被告並未按契約給付原告甲○○111年8月薪資31,903元及9月薪資29,495元，又被告業於111年9月15日及同年月22日分別匯款12,034元及2,176元予原告甲○○，故被告應給付原告甲○○薪資總計43,188元（即31,903＋29,495－12,034－2,176＝43,188）。

⑶依原告甲○○9月份薪資單剩餘假別時數顯示，原告甲○○於勞動契約終止前尚餘13小時即1天之特休應休未休，被告應給付原告甲○○未休之特休工資1,067元（即32,000/30×1＝1,067）。

⑷依被告發出之終止勞動契約通知書暨資遣費計算金額表，可知原告甲○○之平均工資為38,205元，且終止契約資遣費為39,532元，然被告並未於111年10月5日發放資遣費予原告甲

○○，被告應於勞動契約終止30日內給付原告甲○○39,532元資遣費。

⑸綜上，請求被告給付原告甲○○111年8月至9月之薪資43,188元、應休之特休未休工資1,067元、資遣費39,532元，總計為83,787元，故被告應給付原告甲○○83,787元（即43,188＋1,067＋39,532＝83,787）。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告甲○○83,787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。

四、得心證之理由：

㈠經查，原告2人主張之上開事實，業據其提出相符之聘僱契約、終止勞動契約通知書、離職證明書、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、薪資單、聘任契約等均影本為證。被告經本院合法通知無正當理由未到場，亦未提出任何書狀作何聲明及陳述，應堪信原告2人之主張為真實。

㈡關於原告2人主張被告積欠工資部分：

按報酬應依約定之期限給付之；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，民法第486條前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。經查，本件原告2人主張被告積欠工資之事實，業據原告2人提出聘僱契約、薪資單、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄等件為證，應堪信為真實，故原告乙○○、甲○○請求被告給付積欠工資93,480元、43,188元等情，為有理由，應予准許。

㈢關於原告2人主張被告積欠應休之特休及補休未休工資部分：

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、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。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30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。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、勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。經查，本件原告2人主張被告積欠應休之特休及補休未休工資之事實，業據原告2人提出薪資單為證，應堪信為真實，故原告乙○○、甲○○請求被告給付積欠應休之特休及補休未休工資31,526元、1,067元等情，為有理由，應予准許。

㈣關於原告2人主張被告應給付資遣費部分：

⑴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，其資遣費由僱主按其工作年資，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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

⑵本件原告主張被告係以勞動基準法第11條第2款之事由終止與原告2人間之勞動契約，被告自應依勞工退休金條例第12條第1項規定給付資遣費予原告2人。而依原告2人所提出之終止勞動契約通知書、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄及薪資單，原告乙○○、甲○○請求被告給付資遣費148,781元、39,532元，為有理由，應予准許。

五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等法律關係，請求被告應給付原告乙○○253,052元、被告應給付原告甲○○83,787元，及均自起訴狀繕本送達翌日（即112年1月30日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均為有理由，應予准許。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權為假執行之宣告及諭知被告如以336,839元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定訴

訟費用額為3,760元（第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　6　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，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（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　6　　日

書記官　王淳平