臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第57號

原　　告　陳冠宇
　　宋惠祥
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　劉芝光律師（法扶）
被　　告　四方股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　何義純

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告乙○○新臺幣陸萬陸仟玖佰玖拾捌元、原告甲○○新臺幣陸萬零貳佰陸拾壹元，及均自民國一一一年十二月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟參佰參拾元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣壹拾貳萬柒仟貳佰伍拾玖元為原告預供擔保後，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，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告乙○○、甲○○分別自民國107年4月1日、105年9月12日起受僱於被告公司，均擔任被告公司台南站駕駛員，受僱期間給付勞務地均在台南地區。110年6月起，被告公司因COVID-19疫情影響對原告2人等駕駛員實施減班減薪，其後更於111年8月29日召開勞資會議，表示該公司台南站將於111年9月22日結束營運，要求勞工於111年9月1日起將未休之特休假全部休畢，並稱其後會將勞工調派至外縣市任職。原告乙○○因認被告公司未考量勞工能否配合調職，

恐有非法調動等情，遂於111年8月31日申請臺南市政府勞工局勞資爭議調解，其與原告甲○○等人仍於其後之工作日正常打卡出勤，惟被告公司則自行自台中調派其他駕駛員至台南站執行司機勤務，拒絕指派勤務予原告等人。經兩造於財團法人台南勞基事務基金會進行勞資爭議調解，被告公司當場表示同意以預告終止勞動契約、資遣勞工方式處理，願開立非自願離職證明書，且同意計算資遣費、預告工資、特休未休工資之時點以111年9月22日為基準，惟因就具體數額無共識，故調解不成立。被告公司既依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，自應依勞工退休金條例第12條第1項、第2項規定給付原告資遣費。原告乙○○年資為4年175日，平均每月工資為新臺幣（下同）46,612元，被告應給付原告乙○○資遣費104,398元，扣除被告已給付之94,092元，被告尚應給付原告乙○○10,306元。原告甲○○年資為6年11日，平均每月工資為42,456元，被告應給付原告甲○○資遣費128,008元，扣除被告已給付121,350元，尚應給付原告甲○○6,658元。被告應於30日前預告終止勞動契約，但被告於111年9月13日勞資爭議調解會議預告於同年9月22日終止兩造間勞動契約，其預告期間顯有不足，被告應給付不足之預告期間即自111年9月23日至111年10月13日共21日工資，原告乙○○、甲○○平均每月正常工時工資分別為43,860元、40,938元，被告應給付原告乙○○、甲○○預告期間工資分別為30,702元、28,657元，扣除被告已各給付原告乙○○5,050元、原告甲○○5,050元，被告尚應給付原告乙○○25,652元、原告甲○○23,607元。原告乙○○、甲○○尚各有280小時、328小時之特休未休，原告乙○○、甲○○平均每小時正常工時工資分別為183元、171元，被告應給付原告乙○○、甲○○特休未休工資分別為51,240元、56,088元，扣除被告已分別給付原告乙○○20,200元、原告甲○○26,092元，被告尚應給付原告乙○○31,040元、原告甲○○29,996元。合計被告應給付原告乙○○6

6,998元（計算式：資遣費差額10,306元+預告期間工資差額25,652元+特休未休工資差額31,040元=66,998元），給付原告甲○○60,261元（計算式：資遣費差額6,658元+預告期間工資差額23,607元+特休未休工資差額29,996元=60,261元）。並聲明：求為判決如主文第1項所示。

三、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

四、得心證之理由：

（一）原告主張之上開事實，業據其提出薪資明細影本、臺南市政府勞工局勞資爭議調解申請書影本、財團法人台南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄影本、存摺影本為證。被告對於原告主張之上開事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出任何書狀或證據資料爭執，依民事訴訟法第280條第3項準用第1項前段規定，視同自認，自堪信原告之上開主張為真實。

（二）按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約。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：三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。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。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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定，勞基法第11條第2款、第16條第1項第3款、第3項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約後，應依上開規定給付原告資遣費、預告期間工資、特休未休工資，但被告短少給付原告乙○○資遣費10,306元、預告期間工資25,652元、特休未休工資31,040元，合計66,998元，短少給付原告甲○○資遣費6,658元、預告期間工資23,607元、特休未休工資29,996元，合計60,261元，已如前述，從而，原告依上開規定請求被告給付原告乙○○66,998元（計算式：資遣費差額10,306元+預告期間工資差額25,652元+特休未休工資差額31,040元=66,998元），給付原告甲○○60,261元（計算式：資遣費差額6,658元+預告期間工資差額23,607元+特休未休工資差額29,996元=60,261元），自屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求被告給付原告乙○○66,998元、原告甲○○60,261元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即111年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，均應予准許。又本件訴訟費用1,330元（第一審裁判費）應由敗訴之被告負擔，爰確定如主文第2項所示。

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，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第87條第1項。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　蘇正賢

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明

上訴理由(須附繕本)。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　　112　　年　　1　　月　　18　　日

書記官　林容淑