臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞簡字第28號

原　　告　吳芯融

訴訟代理人　邱循真律師（法扶律師）

被　　告　新譯漢方有限公司

000000000000000000

法定代理人　曾詠瑋

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院臺南簡易庭於民國115年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣222,074元，及自民國115年5月9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣222,074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：被告新譯漢方有限公司經合法通知，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。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國112年10月25日起任職於被告公司，擔任中藥包裝之出貨人員，雙方約定原告之基本工資為新臺幣（下同）28,800元，並自113年2月1日調整為30,300元。詎被告自114年2月起至114年7月15日止均未給付原告工資，更於114年7月16日將原告之勞保逕為退保，並以公司沒有資金繼續經營為由要求原告不用再到公司上班，是被告係未經預告將原告資遣，原告為維護權益，爰依法提起本件訴訟請求被告給付自114年2月起至114年7月止之工資、資遣費、預告工資及11

4年度特休未休工資。

㈡茲將原告請求被告給付之金額，分述如下：

1.自114年2月起至114年7月15日止之工資166,650元：兩造所議定原告之工資為每月30,300元，而被告自114年2月起至114年7月15日止（共計5.5個月）均未給付原告工資，是被告應給付原告工資166,650元（計算式：30,300元x5.5=166,650元）

2.資遣費26,134元：被告係以公司無資金繼續經營為由將原告資遣，核屬勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款所定「虧損或業務緊縮」而終止勞動契約之情事，故依勞工退休金條例第12條規定，被告應給付原告資遣費。又原告任職期間為自112年10月25日起至114年7月15日止，年資為1年8個月又20天，是被告所應給付資遣費為26,134元（計算式詳如原證2所示）。

3.預告工資20,200元：被告依勞基法第11條第2款規定終止兩造間之勞動契約，依勞基法第16條第1項第2款規定，被告應於20日前預告之，惟被告並未為預告，故依勞基法第16條第3項規定，被告應給付原告20日之預告工資。又原告自113年2月1日起每月工資為30,300元，平均每日工資為1,010元（計算式：30,300元/30日），是被告應給付之預告工資為20,200元（計算式：1,010元x20日）。

4.特休未休工資9,090元：原告於112年10月25日任職，至113年4月26日年資滿6個月，有3日特休；至113年10月26日起年資滿1年以上，有7日特休，是原告任職期間之特休共計10日，然原告僅休過1日，是被告應給付原告9日特休未休工資9,090元（計算式：1,010元x9日）。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告222,074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。

2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、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。

三、本院之判斷：

㈠原告主張之上開事實，業據其提出勞保（就保、災保）被保險人投保資料表（明細）、資遣費試算表、被告公司變更登記表及其法定代理人戶籍謄本等附卷為證，核屬相符；且被告對於原告主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出任何書狀或證據資料爭執原告之主張，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項之規定，應視同自認，綜合上開證據調查結果，自堪信原告之主張為真實。

㈡按工資應全額直接給付勞工。勞勞基法第22條第2項前段定有明文。本件原告主張其每月工資為30,300元，被告短少給付自114年2月起至114年7月15日止（共計5.5個月）工資乙情，業據其提出勞保（就保、災保）被保險人投保資料表（明細）為憑，復為被告所不爭執，是原告請求被告給付自114年2月起至114年7月15日止之工資166,650元，自屬有據。

㈢次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：二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20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2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。本件被告依勞基法第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資遣費26,134元、預告期間工資20,200元、特休未休工資9,090元，已如前述，從而，原告依上開規定請求被告給付資遣費26,134元、預告期間工資20,200元、特休未休工資9,090元，亦屬有據。

四、綜上所述，原告依勞基法22條、第16條第1項第2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222,074元（工資166,650元+資遣費26,134元+預告工資20,200元+特休未休工資9,090元），及自起訴狀繕本送達被告之翌日即115年5月9日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息，為有理由，均應予准許。

五、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規定，判決如主文第3項所示。至原告雖陳明願供擔保，聲請宣告假執行，惟其聲請不過促請法院職權發動，本院毋庸就其聲請為准駁之裁判，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436條第2項、第385條第1項前段、第78條及勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　11　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭

法　官　洪碧雀

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（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　　115　　年　　6　　月　　11　　日

書記官　林政良