

臺灣嘉義地方法院民事判決

107年度嘉勞簡字第11號

原告 吳文琪

訴訟代理人 陳文彬律師

被告 蘭潭彩色印刷股份有限公司

法定代理人 沈豐裕

訴訟代理人 黃曜春律師

上列當事人間給付資遣費事件，本院在民國108年3月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應該給付原告新臺幣392,324元，以及從民國107年10月31日起到清償日止，按照年息百分之5計算的利息。

訴訟費用新臺幣4,300元由被告負擔。

本判決可以假執行；但是被告如果以新臺幣392,324元為原告供擔保，也可以免為假執行。

事實及理由

甲、原告的主張和聲明：

一、原告從民國84年4月7日起受僱於被告從事美工設計工作，到107年4月，原告年資已達23年，23年來原告都是擔任美工設計工作。但是，被告認為原告再過2年，年資即將達25年，符合可自行申請退休的資格，竟然在107年7月26日、7月27日、7月31日及8月間，合計16天，片面要求原告不要到班工作，放無薪假，並且沒有給付工資，也沒有給付基本工資以上的薪資。更在107年9月6日將原告調到和原先美工設計工作性質完全不同的工作，要求原告從事搬運、包裝及打掃廁所等工作。又這23年多以來，被告從不依勞動基準法給予原告特別休假，也沒有給付不休假（特別休假）的工資，每個月還剋扣原告2到3天不等的薪資（沒請假的話，一個月也要扣2到3天的薪水）。前述事實，有原告107年1月起到107年8月的薪資單可以證明。依據勞動基準法第22條第2項、第38條的規定以及行政院勞工委員會83年5月11日台勞動二字第35290號函、97年12月22日勞動2字第

0970130987號函意旨，被告違反前開規定，顯然有勞動基準法第14條第1項第5款及第6款的事由，原告自得不經預告終止兩造間的勞動契約。原告已更在107年9月20日以存證信函通知終止兩造勞動契約，被告在107年9月21日收受前述信函，並且申請勞資爭議調解，雙方在107年9月26日已經就薪資沒有完全給付、特別休假未休、勞健保由勞工給付以及國定假日出勤等部分成立調解，但是，終止勞動契約部分未能調解成立。

二、依勞動基準法第14條第4項，第17條、勞工退休金條例第11條、第12條等規定，原告任職被告期間跨越新、舊制時期。原告適用舊制的年資從84年4月7日起到94年6月30日止，依勞動基準法第17條計算，有10.25個月平均工資；94年7月1日到原告終止勞動契約時，依勞工退休金條例第12條計算，有6個月平均工資的資遣費。被告應該給付原告的資遣費為新臺幣（下同）392,324元，計算如下：

（一）原告終止勞動契約前最後6個月，也就是從107年3月21日起到107年9月21日止的平均工資為24,143元：

1. (1) 107年3月21日起到107年3月31日止工資6,933元【計算式： $(19,097 + 1,240 + 462) \div 3$ 】。(2) 107年4月份工資23,840元【計算式： $22,138 + 1,240 + 462$ 】。(3) 107年5月份工資24,924元【計算式： $23,222 + 1,240 + 462$ 】。(4) 107年6月份工資23,000元【計算式： $21,298 + 1,240 + 462$ 】。(5) 107年7月份工資22,160元【計算式： $20,458 + 1,240 + 462$ 】。(6) 107年8月工資22,000元【計算式： $10,688 + 930 + 462 + 9,920$ 】。(7) 107年9月份工資22,000元，以上合計144,857元

2. 終止契約前6個月平均工資為24,143元【計算式： $144,857 \text{ 元} \div 6 = 24,142.83 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入，下同】。

（二）因此，被告應給付原告的資遣費為392,324元【計算式： $24,143 \times 16.25 = 392,324$ 】。

三、對被告答辯所為陳述：

01 (一)原告任職期間請假時都有敘明理由，被告從來沒有告知原告
02 不准請假，原告並沒有被告所稱曠工的情形存在。

03 (二)從被告不爭執為真正的原告107年1月份起至107年8月份
04 的薪資單，對照員工請假卡可以看出，被告每個月幾乎都剋
05 扣原告薪資。被告剋扣薪資的原因是因為勞動基準法改採一
06 例一休制度，而被告原本規定只有每個月第2、4個星期六
07 休假，因此被告計算選擇週休二日的員工的薪資時，就會將
08 週六休假部分以沒上班為由扣回，證人關於此部分的證言不
09 實在。原告從107年1月至8月遭扣薪資的情形如下：

10 1.107年1月共31日，原告請事假2天，其餘工作日都正常上
11 班，原告計薪日應是29日，被告只以26日計薪，剋扣原告3
12 日薪資【107年1月5日（被告片面要求原告休假）、107
13 年1月6日（第1個週六）、107年1月20日（第3個週六
14 ）】。

15 2.107年2月為28日，原告請事假1.5天，其餘工作日都正常
16 上班，原告計薪日應是26.5日，被告只以25.5日計薪，剋扣
17 原告1日的薪資【107年2月3日（第1個週六），第3個
18 週六為春節期間，沒有扣薪】。

19 3.107年3月為31日，原告請事假6.625天，其餘工作日都正
20 常上班，原告計薪日期應有24.38日，被告僅以22.38日計
21 薪，剋扣原告2日的薪資【107年3月3日（第1個週六）
22 、107年3月17日（第3個週六），第5個週六即107年3
23 月31日原告已經請事假，所以沒有再扣】。

24 4.107年4月為30日，原告請事假1天，其餘工作日都正常上
25 班，原告計薪日期應有29日，被告僅以26日計薪，剋扣原告
26 3日的薪資【107年4月7日（第1個週六）、107年4月
27 21日（第3個週六）、107年4月29日（該月第5個星期日
28 ）】。

29 5.107年5月共31日，原告請事假1.71天（另請喪假），其餘
30 工作日都正常上班，原告計薪日期應有29.29日，被告只以
31 27.29日計薪，剋扣原告2日的薪資【107年5月5日（第

1 個週六）、107 年 5 月 19 日（第 3 個週六）】。

6.107 年 6 月共 30 日，原告請事假 2 天，其餘工作日都正常上班，原告計薪日期應有 28 日，被告只以 25 日計薪，剋扣原告 3 日薪資【107 年 6 月 2 日（第 1 個週六）、107 年 6 月 16 日（第 3 個週六）、107 年 6 月 30 日（第 5 個週六）】。

7.107 年 7 月共 31 日，原告請事假 2 天，其餘工作日都能正常上班（107 年 7 月 26 日、27 日及 31 日被告片面要求原告不要到班，放無薪假），原告計薪日期應有 29 日，被告只以 24 日計薪，剋扣原告 5 日的薪資【107 年 7 月 7 日（第 1 個週六）、107 年 7 月 21 日（第 3 個週六）及前述 3 日無薪假】。

8.107 年 8 月共 31 日，原告請事假 1 天，其餘工作日都能正常上班，該月份有 16 天是被告片面要求原告不要到班，放無薪假，因此，原告該月計薪日期應有 30 日，被告只以 12 日計薪，剋扣原告 18 日薪資【107 年 8 月 4 日（第 1 個週六）、107 年 8 月 18 日（第 3 個週六）及前述 12 天無薪假】。

(三)依行政院勞工委員會 83 年 5 月 11 日台勞動二字第 35290 號函釋：「停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。」；又 97 年 12 月 22 日勞動 2 字第 0970130987 號函釋「雇主若受景氣因素影響致停工或減產經勞資雙方協議，可暫時縮減工作時間及減少工資，但每月給付工資不得低於基本工資。」，被告在 107 年 7 月、8 月沒有和原告協議，片面要求原告放無薪假，並且剋扣原告薪資，致使原告在 107 年 8 月份的薪資只剩 12,080 元，顯然違反勞動基準法。

(四)原告否認被告所提出門禁紀錄表為真正。

(五)原告否認被告曾經和原告協商放無薪假。被告單純透過組長以 LINE 或電話對原告說「明天，休」等訊息，例如：107 年 1 月 4 日下午 18 時 18 分，被告即以 LINE 對原告說「明天，休」，或曾以「文琪：明天你休息」告知，並沒有和原告協商。107 年 8 月份則經常對原告表示：「明天休息」。為此，

01 原告還詢問組長是否每位員工都像原告一樣每月休這麼多天
02 ，組長則回覆：「不一定，要看。跳著上啦，只有後期妳比
03 較少啦。看老闆怎麼說。」等語，可見是否放無薪假是由被
04 告自行決定，並沒有和原告協商，被告是要求原告放無薪假
05 ，並不給薪，而不是會計發錯薪資。

06 (六)被告在106年1月26日匯款13,600元到原告薪資帳戶，這是
07 年終獎金；被告在107年2月14日只包給原告6000元當作年
08 終獎金，並沒有給原告18,600元。前述金錢並不是特休未休
09 的工資，因此，被告在勞資爭議調解時才會同意給付原告要
10 求的特別休假未休工資60,000元。又被告給付前述金額也沒
11 有依照未休特別休假日數乘以每月薪資換算，依照原告的年
12 資，在105年有26日特別休假，106年有27日特別休假，以
13 原告日薪840元計算，105年度未請特別休假應給的工資
14 21,840元，106年度則為22,680元，可見被告給付前述金額
15 並不是特休未休的工資。至於被告辯稱公司從未發放年終獎
16 金，並不實在。

17 (七)原告任職23年多以來，被告從來不依照勞動基準法給予特別
18 休假或未休日數的工資，被告在制度上沒有給予原告特別休
19 假，是屬可歸責於雇主的事由而未休。退步言之，106年1
20 月1日施行的勞動基準法已修正第38條規定，未休的日數，
21 雇主應發給工資，被告沒有依據前述規定給予特別休假或給
22 付未休日數的工資給原告，顯然有勞動基準法第14條第1項
23 第5、6款的事由，致損害原告的權益，原告終止勞動契約
24 為有理由。

25 四、聲明：如主文第1項所示。

26 乙、被告的答辯和聲明：

27 一、原告主張被告違反勞動基準法第14條第1項第5、6款規定
28 ，得不經預告終止勞動契約，並請求資遣費，顯無理由：

29 (一)被告絕無因為原告年資將達25年，符合退休資格，而故意要
30 求原告不要到班或放無薪假情形。原告在任職期間多次不遵
31 守勞動契約及工作規則，連續曠工的紀錄。例如：原告多次

請事假，假單未經批准，就自行放假，沒有來上班。

1.以原告105年1月到12月為例，原告總共請事假38次，合計35天13小時又10分，被告批准11次，共11天4小時，其餘27次未經准假，合計24天9小時又10分。原告沒來上班，形同曠職，其中包含105年8月4日起至6日止請假三天，未經批准，形同無正當理由繼續曠工三日。

2.再以原告107年1月至9月為例：原告總共請事假19次，合計25天8小時又40分，被告批准6次，共11天5小時又40分，其餘13次都未經准假，共14天3小時。其中包含107年3月15日起到16日止請假2天；同年月19日起到21日止請假3日、同年月31日請假1日，都沒有得到被告批准，形同一個月內曠工達6日。

3.被告在105年8月及107年3月本來可以依照勞動基準法第12條第1項第4、6款規定，不經預告終止勞動契約，但是被告體諒原告任職多年，未便驟然終止契約。因此，原告指稱被告是為了規避原告任滿25年申請退休等語，純屬臆測。

(二)原告主張被告在107年9月6日將他調往和原先擔任的美工設計工作性質完全不同的工作，要求從事搬運、包裝及打掃廁所等情，並不實在：

1.原告工作的拼版部門總共7名職員（包括組長丁政宏等人），近期因工作量大幅減少，人力過剩，除組長外，其餘6人都必須輪流排休假，休假時發放最低薪資，並不是無薪假。

2.另外，包裝、套台（配頁）、膠裝等簡單工作，本來也是拼版部門人員工作項目之一，該部門的人員本來就熟悉前述工作，這可以從107年7月9日、同年月30日的拼版部工作記錄表可以得到佐證。被告內部並沒有原告所說的搬運工作。整理環境（包含掃廁所）也是大家排班輪流打掃。原告調職後到107年9月20日離職，也只有打掃過一次。因此，原告主張被告把他調到和原先工作性質完全不同的工作職務，和事實不符。

3.至於被告會把原告調到生管部門，是因為原告經常違反工作

紀律，例如：碰到公司應客戶要求必須趕工時，原告從不協力配合加班；原告常常在下班後滯留公司使用公司電腦處理私事；原告並且和美工部門人員不合、挑工作等。因此，被告才把原告調到比較簡單的生管部門工作。

(三)原告主張被告未依勞動基準法規定，給予特別休假及工資，而且每月剋扣2至3天不等的薪資等語，也不實在：

1.105年12月修正的勞動基準法第38條規定，是從106年1月1日施行，在這之前，都適用舊法規定，也就是勞工還沒有未休完的特別休假，如果是勞工應能休而不休時，就不是屬於可歸責於雇主的原因，雇主可以不發給未休完特別休假日數的工資（行政院勞工委員會82台勞動字第44064號函釋）；特別休假未休完的日數，如果是勞工個人的原因而自己沒有休假時，雇主可以不發給未休日數的工資（行政院勞工委員會79年9月15日台勞動二字第21827號函釋）。也就是，在整體特別休假制度中，勞工也應有依照制度旨趣消化特別休假的努力義務，在這種狀況下，勞工如果有殆於行使特別休假權的情事時，雇主就沒有給予相對應日數工資的義務。被告在106年1月26日對和原告相同職等的員工，都有給付13,600元，並且匯款到原告的薪資帳戶內，該款項就是105年特別休假未休的工資；被告在107年2月14日對和原告相同職等的員工，都給付18,600元，該次是以現金交付，該款項就是106年特別休假未休的工資。原告主張該兩筆款項是105年、106年的年終獎金，但是，被告歷年來都沒有發放年終獎金的情形，原告的主張不實在。

2.依原告年資，105年有26日特別休假日，已休10日（7月22日、28日、29日、8月10日、11日、18日、19日、24日、25日、26日），未休16日，以原告日薪840元計算，未休的工資為13,440元，被告已發給13,600元；原告106年有特別休假有27日，已休5日（7月28日、8月10日、11日、24日、25日），未休22日，未休的工資應為18,480元，被告已經發給18,600元。另外，原告在前述勞資爭議調解時，主張5年

01 的特別休假未休的工資為6萬元，可知原告自己主張每一年
02 未休的工資約為12,000元，而被告給付原告的金額都遠超過
03 前述金額，被告並沒有不依據勞動基準法給給未休工資的情
04 形。

05 3.被告並未剋扣原告薪資：

06 (1) 107年1月原告請事假2天，在該月5日、9日及25日沒有
07 上班，有被告門禁記錄報表可以證明。原告在當月共5天沒
08 有上班，因此以26日計薪。

09 (2) 107年2月，原告請事假1.5天，在該月8日沒有上班，有
10 被告門禁記錄報表可以證明。原告在當月共2.5天沒有上班
11 ，因此以25.5日計薪。

12 (3) 107年3月，原告請事假6.625天，另外在該月7日、28日
13 沒有上班，有被告門禁記錄報表可以證明，原告在當月共
14 8.625天沒來上班，因此以22.38日計薪。

15 (4) 107年4月，原告請事假1天，另外在該月12日、19日及25
16 日沒有上班，有被告門禁記錄報表可以證明，原告該月份共
17 4天沒來上班，因此以26日計薪。

18 (5) 107年5月，原告請喪假7天（有付薪），又請事假1.71天
19 ，另外在該月24日、30日沒來上班，有被告門禁記錄報表可
20 以證明，原告該月份共3.71天沒來上班，因此以27.29日計
21 薪。

22 (6) 107年6月，原告請事假2天，另外在該月7日、13日及27
23 日沒來上班，有被告門禁記錄報表可以證明，原告在該月份
24 共5天沒來上班，因此以25日計薪。

25 (7) 107年7月，原告請事假2天，另在該月11日、19日、26日
26 、27日及31日沒來上班，有被告門禁記錄報表可以證明，原
27 告在該月份共7天沒來上班，因此以24日計薪。

28 (8) 由以上事證可知，被告並沒有不依勞動契約給付工作報酬、
29 剋扣原告薪資的情形。

30 (四) 原告雖然主張任職期間都依規定請假，沒有曠工的情形等語
31 。但是由原告填載的「員工請假卡」可知，原告每次請假只

填寫「事假」，並沒有說明請事假的理由。原告請假的流程事由原告填寫員工請假卡後，交由該部門組長丁政宏在「備註」欄上簽名，轉送被告法定代理人沈豐裕批示。被告如果准假，法定代理人會在「核准」欄寫上「沈」，表示同意。沒有批示就是不同意原告請假。但是，原告多年來都無視被告是否准假，就不來上班。足證原告任職期間確實經常有未經准假，就不來上班、形同曠工的情形。原告主張被告從來沒有不准他請假的情形，純屬強詞奪理，請假流程本來就是要填寫公司「員工請假卡」，被告准假時，法定代理人就會填寫「沈」，如果是空白，就表示不准。另外，原告以拼版部工作記錄表的記載主張他沒有未經准假就不到班的情形。但是，拼版部工作記錄表是由拼版部丁政宏組長在工作日的前一日下班時製作隔天的預定工作表，並不是當日的工作記錄，丁政宏組長當然沒有辦法預見原告隔日是否請假，因此拼版部工作記錄表不見得會註記「休」、「請假」等文字，但是這並不表示原告實際上有到班（未休假），一切仍然應該以被告電腦記錄的「門禁記錄表」為依據，來認定原告是否前來上班。而且，以原告提出證物九第9頁（本院卷二第227頁）左下方、同頁右上方的記載：2018年8月1日原告告知「不上班嗎？我明天要休息。」，丁政宏組長答「ok」，核對員工請假卡記載，並沒有見原告填假單的情形，可知原告所述不實。

(五)被告從76年成立以來，因為大多是承包學校團體印刷工作，每年8月份因為是放暑假的因素，屬於淡季，工作量驟然降低，因此近10餘年來，員工在每年8月間上班日是否前來上班，都是由組長丁政宏視員工工作態度與組員協議為之，這種情形已經行之多年，公司員工都知到這種情形，而且被告還是會發放基本工資，並沒有原告所說被告片面要求放無薪假的情形，另外，原告在107年8月份，上班日為8月3日、8月7日、8月8日、8月10日、8月13日、8月21日等6日，加上3次星期六、日，因此共發放12天薪資。至於沒

來上班日數的基本薪資，應該是會計在計算時疏漏所致。原告在離職前都沒有向被告反應上情，被告在107年9月26日勞資爭議調解時得知，就馬上補發未給付的薪資9,920元。因此，被告絕無故意剋扣原告薪資的情形。至於原告所提出107年1月4日18時18分LINE對話，並不是被告法定代理人LINE給原告，當日是因為原告已經請事假1天，原告打電話給丁政宏組長，表示要續假一天，丁政宏組長才用LINE聯絡原告說「明天，休」。另外，原告提出的錄音內容，是原告與丁政宏間的談話，也可證明排假與否，是由丁政宏處理，至於丁政宏就原告提到「反正就是繼續放就是了？」時，回應「我不知道耶，看老闆怎麼說」等語，應該是丁政宏為避免與原告有言語上衝突所為應付言語。

(六)被告之所以在勞資爭議調解時答應原告無理要求（例如：107年9月只上班到107年9月21日中午，原告請求給付整月薪資22,000元；5年特休未休的工資60,000元），共給付原告160,320元，是為了感謝原告服務多年，被告不願為此和原告爭訟，在該調解記錄中資方主張第1點「不認為有違法勞基法第14條第6款」，被告哪裡有不否認的情形。但是，原告仍然提起本訴，被告感到無奈。至於，原告主張84年4月7日起到94年6月30日止，依舊制計算年資計有10.25個月平均工資，94年7月1日以後應有6個月平均工資，合計16.25個月平均工資的資遣費以及原告離職前6個月平均薪資為24,143元，被告都不爭執。但是，仍然否認有發給原告資遣費的義務。

二、聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

丙、得心證的理由

一、原告主張如下事實，被告沒有爭執，應該可以採信：

(一)原告從84年4月7日起受僱於被告的事實。

(二)原告以107年9月20日嘉義興嘉第218號存證信函終止兩造間勞動契約，被告在同年月21日收受前述信函的事實。

01 (三) 如果被告應該給付資遣費（此部分，被告否認），原告可以
02 請求的資遣費為16.25 個月的平均工資，計算資遣費的平均
03 工資為24,143元。

04 二、本件爭執重點：被告是否剋扣原告薪資，而有勞動基準法第
05 14條第1 項第5 款規定「雇主不依勞動契約給付報酬」的情
06 形？

07 (一) 經查，原告主張在107 年8 月份只請事假1 天，被告只給12
08 日的薪資，剋扣原告18日薪資等情，被告雖然否認，並辯稱
09 是會計疏漏所致等語。但是：

10 1. 證人沈麗華雖然在本院審理時到場具結作證表示：原告107
11 年8 月的薪資，我是根據門禁紀錄卡和請假卡核實計算，原
12 告上班日共6 天，加上3 個禮拜六、日，共12天，是疏忽沒
13 有計算基本工資，後來有補給原告等語（本院卷二第200 頁
14 ）. 但是，107 年8 月總共有4 個週六、週日（共8 日），
15 如果被告的會計疏漏而只以原告實際到班日（共6 日）加上
16 週六、週日計薪，應該發給的薪資也應該是14日，而不會只
17 發給12日薪資。證人前述疏漏計算至少給等證言，已難採信
18 。加上證人沈麗華和被告法定代理人是堂兄妹關係，而且列
19 名擔任被告的董事（本院卷二第147 頁、第263 至264 頁）
20 ，則他的證言就有偏袒被告的可能。因此，證人的前述證言
21 ，不能採信。

22 2. 被告雖然辯稱被告並沒有放無薪假，8 月份是因為工作量驟
23 減而排輪休等語，原告在被告公司工作時的組長丁政宏則到
24 場具結作證表示：（被告）公司沒有放無薪假的問題等語（
25 本院卷二第255 頁）。但查：

26 (1) 證人沈麗華曾經作證表示：原告107 年8 月的薪資，是疏忽
27 沒有計算「基本工資」等語。如果不是放無薪假，為什麼是
28 計算基本工資，而不是按照原有工資計算給付？被告前述抗
29 辯，已難採信。

30 (2) 又證人丁政宏另外作證表示：107 年8 月我曾經要原告休息
31 不用來上班，我是排完工作、輪休表後，會聯絡說明天休息

，用打電話聯絡的比較多；我沒有跟原告說不來上班是沒有薪水可以領，我是排工作的人，薪水的事，不是我能決定的；（107年）8月份這件事情，後來有問公司，都重新計算補給他們，薪水不是我算的等語（本院卷二第249至251頁）。可以認定被告並沒有委由丁政宏和原告協商放無薪假，被告也沒有提出其他證據證明曾經和被告協商，則縱然原告應被告要求沒有到班，被告還是應該給付原告原約定的薪資，而不是只給付基本工資。

- (3) 再者，原告在107年8月份沒有到班（事假除外），如果是因為排輪休而不是放無薪假，則被告應該照給（原有）工資（請事假等不必給薪除外），而不是只給基本工資；如果是放無薪假，則最少應該給付基本工資。證人沈麗華曾證述自己擔任被告公司會計工作長達2、30年（本院卷二第195至196頁）。如果真的像被告抗辯那樣，被告公司10多年來，在每年8月份都因為工作量驟減而必須排輪休，則在每年該月份都應該按照原來薪資給付給員工才是，長期擔任會計職務的沈麗華怎可能疏忽而只憑門禁紀錄卡來核算原告的薪資？如果是107年8月份是放無薪假，則至少應該給付基本工資。因此，不論是前述哪一種情形，都應該認為被告沒有按照勞動契約給付報酬（工資）。原告主張被告不依勞動契約給付報酬的事實，應該可以相信是實在的。

三、被告既然沒有按照勞動契約給付報酬，依照勞動基準法第14條第1項第5款規定，原告可以不經預告終止勞動契約。而原告已經以前述存證信函為終止契約的意思表示，被告則在107年9月21日受領該表示，應認兩造勞動契約已經在107年9月21日因終止而消滅。

四、次按「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，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日

內發給。」、「第17條規定於本條終止契約準用之。」勞動基準法第17條、第14條第4項有明文規定。兩造間勞動契約既然經原告依照勞動基準法第14條第1項第5款規定終止，則原告請求被告按照前述第17條規定給付資遣費，就有法律上依據。查原告主張可以請求的資遣費為16.25個月的平均工資，計算資遣費的平均工資為24,143元等情，為被告所不爭執。依此計算，被告應給付原告的資遣費為392,324元【計算式：24,143元×16.25÷392,323.75元，元以下四捨五入】。

五、前述資遣費，依照勞動基準法第17條第2項規定，應該在勞動契約終止後30日內給付，則原告請求從起訴狀繕本送達的次日（107年10月31日）起到清償日止，按照年息百分之5計算的利息，應該准許。

六、依照前述論斷，原告請求被告為如主文第1項所示的給付，有理由，應該准許。

丁、本件是就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴的判決，依照同法第389條第1項第3款規定，應該依職權宣告假執行。另外，被告也表示願供擔保請准宣告免為假執行，本院依照他的聲請，酌定相當的擔保金額，宣告如果被告預供前述擔保，也可以免為假執行。

戊、本件爭執的所需事證已經明確，兩造其他的攻擊防禦方法都和本件請求有無理由不生影響，因此，不在此一一論述。

己、依照民事訴訟法第78條規定，本件訴訟費用應該由敗訴的被告負擔。又本件訴訟費用是原告繳納的第一審裁判費4,300元，有本院自行收納款項收據可以證明。本院因此一併確定被告應負擔的訴訟費用額為4,300元。

中華民國 108 年 3 月 21 日
臺灣嘉義地方法院嘉義簡易庭
法官 林望民

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日內向本庭（嘉義市○○路

01 ○○○○○號)提出上訴狀(均須按他造當事人之人數附繕本)。如
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 108 年 3 月 21 日

04 書記官 江靜盈