臺灣臺中地方法院臺中簡易庭民事判決

108年度中勞簡字第76號

原　　告　唐玉霞
訴訟代理人　羅金燕律師
被　　告　惠怡餐飲國際股份有限公司
法定代理人　黃健泰

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年11月4日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣219,087元，及自民國108年10月09日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、被告公司經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，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。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原聲明請求被告應給付原告新臺幣（下同）145,809元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。嗣於民國108年10月4日以民事準備狀將請求金額擴張為219,087元，及自民事準備狀送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，顯屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，核與首揭規定相符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告自民國103年4月9日起受雇於被告惠怡餐飲國際股份有限公司，擔任被告公司所營「真膳美饌百食匯」外場襄理職務，約定月薪為34,000元。被告於108年4月22日，突以管路

維修為由對外公告自4月23日起至4月30日止店休8日，嗣至4月30日(即店休末日)，被告則通知全體員工，公司已自108年4月30日停業，並自同日解雇全部員工，片面終止勞動契約。被告解雇全部員工，而未依法給付資遣費，經勞工申請臺中市政府勞工局對被告公司為歇業認定，經臺中市政府勞工局於108年6月5日實地會勘被告公司，認定被告於108年5月1日歇業屬實。原告遂向台中市政府勞工局請求勞資爭議調解，定於108年7月10日與被告進行勞資調解，因被告未到場而調解不成立。為此爰依兩造間勞動契約及勞動基準法等規定，請求被告給付積欠原告資遣費104,492元、加班工資57,436元、特別休假應休而未休之工資15,867元、被告應給付原告預告工資41,292元，總計219,087元等語。並聲明：被告應給付原告219,087元，及自民事準備狀送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作任何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

(一)原告自103年4月9日起受雇於被告惠怡餐飲國際股份有限公司，擔任被告公司所營「真膳美饌百食匯」外場襄理職務，約定月薪為34,000元。被告於108年4月22日，突以管路維修為由對外公告自4月23日起至4月30日止店休8日，嗣至4月30日(即店休末日)，被告則通知全體員工，公司已自108年4月30日停業，並自同日解雇全部員工，片面終止勞動契約。被告解雇全部員工，而未依法給付資遣費，經勞工申請臺中市政府勞工局對被告公司為歇業認定，經臺中市政府勞工局於108年6月5日實地會勘被告公司，認定被告於108年5月1日歇業屬實。原告遂向台中市政府勞工局請求勞資爭議調解，定於108年7月10日與被告進行勞資調解，因被告未到場而調解不成立。為此爰依兩造間勞動契約及勞動基準法等規定，請求被告給付積欠原告資遣費104,492元、加班工資57,436元、特別休假應休而未休之工資15,867元、被告應給付原告預

告工資41,292元，總計219,087元等語等情，業據其提出與所述相符之FaceBook臉書公告店休之畫面、臺中市政府勞工局108年6月26日中市勞動字第1080038754號函、薪資明細等件為證，而被告已於相當時期受合法之通知而未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀為任何爭執，依民事訴訟法第436條第2項、第280條第3項前段、第1項前段之規定，視同自認，堪認原告上開主張為真實。

(二)茲就原告各項之請求及金額是否有理由？茲分別說明如后。

1、資遣費：

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1/2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條亦分別定有明文。查原告係自103年4月9日至108年4月30日止受雇被告，工作年資為5年又22天，均如前述，其自得請求被告給付資遣費。復依勞工退休金條例第12條第1項規定計算原告所得請求資遣費為104,492元（計算式：41,292元x 1/2x{ 5+（22/30）÷ 12} ＝104,492，元以下四捨五入），是原告此部分請求，核屬有據，應予准許。

2、加班工資57,436元：

按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。經查，原告主張108年1月排休天數9天，原告僅休1天；108年2月排休天數9天，原告僅休1天；108年3月排休天數11天，原告僅休2天；108年4月排休天數10天，原告僅休3天。又原告之月薪為34,000元乙情，亦如前述，則平日每小時工資額為141.7元（計算式：34,000÷

30÷ 8＝141.7），休假日加班費為1794.87【計算式：141.7×(4/3) x 2＋141.7×(5/3) x 6＝1,794.87】，從而原告依法得請求未休日之加班費，共計32天，金額計為57,436元（計算式：1,794.87× 32＝57,436），是原告此部分請求，核屬有據，應予准許。

3、預告工資部分：

再按雇主依第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，勞動基準法第16條第1 項及第3 項已有明定。查本件被告未經預告即歇業而於108年4月30日終止與原告間之勞動契約，業經本院認定如前，然依原告上開年資計算，被告誠應於終止勞動契約前30日預告原告，則依前開規定，原告資遣前6個月薪資總額247,751元（計算式：34,000＋34,000＋34,000＋34,000＋77,751＝247,751），平均工資為每月41,292元（計算式：247,751÷ 6＝41,292，元以下四捨五入）。則原告請求被告給付30日即1個月之預告期間工資41,292元，即屬有據，應予准許。

4、特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞動基準法第38條定有明文。又勞動基準法第38條之特別休假，若因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，勞動基準法施行細則第24條第3款亦有明文。經查，原告年資為5年又22天，兩造終止勞動契約時，原告應休而未休之特別假為14日，則原告得請求之特別休假工資為15,867元｛計算式：（34,000÷ 30）x 14＝15,867｝。

故原告請求被告給付特休未休工資15,867元，即屬有據。

(三)綜上，原告本於勞動契約及勞動基準法，請求被告給付工資計219,087元（計算式：104,492＋57,436＋15,867＋41,292＝219,087），及自民事準備狀送達翌日即108年10月09日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

五、本件係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，故依同法第389條第1項第3款之規定，自應依職權宣告假執行。

六、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、第389條第1項第3款，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　20　　日

臺灣臺中地方法院臺中簡易庭

法　官　呂明坤

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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)。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　　108　　年　　11　　月　　20　　日

書記官　廖碩薇