臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞小字第30號

原　　告　吳念逸
原　　告　楊尹齊
被　　告　崴捷國際聯運股份有限公司
法定代理人　劉權

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告甲○○新臺幣伍萬伍仟參佰壹拾參元，及自民國一百零九年五月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告乙○○新臺幣肆萬肆仟陸佰柒拾玖元，及自民國一百零九年五月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告甲○○其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟元由被告負擔。

本判決第一、二項均得假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。民事訴訟法第262條第1項本文定有明文。查本件原告起訴求為判令被告應各給付原告甲○○如附表編號1所示各項目金錢、原告乙○○如附表編號2所示各項目金錢，及均自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨均發給非自願離職證明書。嗣於起訴狀繕本送達被告後，原告撤回發給非自願離職證明書部分之請求，此有民事撤回狀、公務電話紀錄及本院言詞辯論筆錄附卷可證（見本院卷第61至67頁、第90頁），核與上開規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知無正當理由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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：被告於民國108年12月31日因財務虧損而將員工人數由14位縮編至3位，並於當天從營業登記地址即高雄市○○區○○路○○號26樓之2搬遷至高雄市○○區○○街○○○號6樓，亦將原告甲○○、乙○○等人於108年12月31日退保，並未依勞動基準法（下稱勞基法）第16條提前預告終止勞動契約，原告甲○○任職期間係自105年9月19日起至108年12月31日，年假（即特休假）尚餘1日，平均工資為新臺幣（下同）3萬3000元，則被告應給付原告甲○○如附表編號1所示資遣費、特別休假未休工資；原告乙○○任職期間係自107年6月1日起至108年12月31日，年假（即特休假）尚餘3日，平均工資3萬1000元，則被告應給付原告乙○○給付如附表編號2所示資遣費、特別休假未休工資及預告期間工資。詎被告未給付原告2人，爰依勞基法等相關規定訴請被告給付等語。並聲明：被告應給付原告甲○○5萬5321元、給付原告乙○○4萬4679元，均自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告受合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀做任何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

(一)原告甲○○、乙○○分別主張自105年9月19日起、自107年6月1日起受雇於被告，均具有勞雇關係，每月薪資各為3萬3000元、3萬1000元，被告因財務虧損而將員工人數由14位縮編至3位並於108年12月31日將原告2人退保，未給付資遣費、尚餘特休未休各1日、3日補償工資及未給付原告乙○○預告期間工資等事實，業據原告各提出薪資明細、薪轉帳戶內頁明細、勞保投保明細（見本院卷第93至100頁）等件為證，並有高雄市政府勞工局109年5月15日高市勞關字第10935107500號函暨高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄等件（見本院卷第17至23頁、第71至85頁）可證，而被告經合法通知，未到庭爭執，亦未提出書狀作何陳述以供審酌，依民事訴

訟法第436條第2項、第280條第3項準用第1項規定，視同其已自認原告主張之事實，故堪信原告前揭主張為真正，本院即採為判決之基礎，是兩造勞雇關係應已依勞動基準法第11條第2款規定，於108年12月31日終止，從而，原告甲○○、乙○○均得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第38條等規定請求被告給付資遣費、特別休假未休工資，原告乙○○亦得依勞基法第16條第2款規定請求被告給付預告期間工資。

(二)原告甲○○、乙○○請求被告給付資遣費部分：

1.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，勞退條例第12條第1項定有明文。查本件兩造勞雇關係已依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，業據本院認定如前，原告2人自得依前揭規定請求被告給付資遣費。

2.查原告甲○○每月薪資均為3萬3000元、原告乙○○每月薪資均為3萬1000元，則渠等離職前6個月之平均工資各為3萬3000元、3萬1000元。原告甲○○受僱期間為105年9月19日至108年12月31日，則其工作年資為3年3個月又13日，故原告甲○○可請求之資遣費應為5萬4213元【計算式：｛33000×(　3＋3/12＋13/365）｝x 1/2）＝54213，元以下四捨五入】，準此，原告甲○○請求被告給付資遣費5萬4213元，為有依據，惟逾此部分之請求，則屬無據。

3.另查原告乙○○受僱期間為107年6月1日至108年12月31日，則其工作年資為1年7個月，則原告乙○○可請求被告給付資遣費應為2萬4542元（計算式：31000×(　1＋7/12）x 1/2＝24542，元以下四捨五入），而原告乙○○於此範圍內僅請求被告給付資遣費2萬4112元，本院僅得於原告乙○○請求

給付之範圍內，准予原告乙○○之請求，從而，原告乙○○請求被告給付給付資遣費2萬4112元，為有依據，應予准許。

(三)原告乙○○請求被告給付預告工資部分：

按雇主依勞基法第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，勞基法第16條第1項第2款、第3項分別定有明文。查原告乙○○自107年6月1日起至108年12月31日止受雇於被告及其月薪為3萬1000元之事實，業據本院認定如前，準此，原告乙○○主張被告應給付預告工資1萬7467元，應屬有據，而應准許。

(四)原告2人請求被告給付特休未休工資部分：

1.按勞基法第38條第1項第1、2款規定：「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：…二、1年以上2年未滿者，7日。…四、3年以上5年未滿者，每年14日。」，又同法第38條第4、6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，則於前揭勞基法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。

2.查原告甲○○、乙○○各主張於兩造僱傭契約終止時，其特休假各尚有1日、3日，而被告未舉證證明原告2人請求前述期間特別休假未休工資之權利不存在，故依上開規定，原告甲○○請求被告給付1日之特別休假未休工資1100元（計算式：33000÷ 30＝1100），原告乙○○請求被告給付3日之特別休假未休工資3100元【計算式：（31000÷ 30）x 3＝3100，元以下四捨五入】，均有依據，應予准許。

(五)綜上，原告甲○○、乙○○各依勞基法第16條、第38條、勞

退條例第12條等規定，請求被告給付原告甲○○5萬5313元（即資遣費5萬4213元、特別休假未休工資1100元）、給付原告乙○○4萬4679元（即資遣費2萬4112元、預告期間工資1萬7467元、特別休假未休工資3100元），及均自起訴狀繕本送達被告之翌日即109年5月13日（見本院卷第55頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有依據，應予准許。至原告甲○○逾此部分之請求，則屬無據，不應准許。

四、本件原告勝訴部分係適用小額程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20之規定，應依職權宣告假執行。

五、訴訟費用額確定及負擔之依據：依民事訴訟法第436條之19條規定，確定原告甲○○、乙○○與被告間之訴訟費用額各為1000元，共計2000元。又原告甲○○對被告之請求雖為一部勝訴、一部敗訴，但因原告甲○○確有提起本件訴訟必要，是本院認應依民事訴訟法第79條規定，酌量情形由被告全部負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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日內向本院提出上訴狀，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　1　　日

書記官　　江俐陵

附表：原告請求被告給付之項目及金額：

（幣別：新臺幣）

編號	原告	請求資	請求特別休假	請求預告	合計

（續上頁）

		遣費	未休工資	期間工資	
1	甲○○	54221	1100	無	55321
2	乙○○	24112	3100	17467	44679