臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞小字第36號

原　　告　蔡順富
訴訟代理人　蔡尚宏律師
被　　告　全日企業有限公司
法定代理人　林美妙

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬伍仟捌佰貳拾玖元及自民國一百零九年七月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣伍萬伍仟捌佰貳拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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。

二、原告主張：原告於民國107年1月22日受僱於被告，由被告派到中鋼廠區擔任駐廠天車操作員，工作地點在高雄市○○區○○路○號，負責工作現場的重物吊運天車作業工作，約定的工作時間為每週一至週五上午7：30至下午4：30，中午11：30至12：30休息一小時，原告任職期間月薪約新臺幣（下同）3萬2000元，薪資計算區間為每月21日計至次月20日。嗣被告與受僱司機間因加班費問題於108年年底發生勞資爭議，因協商不成，故司機於109年3月左右集體離職，被告公司主管表示因此爭議造成公司營運衰退及損失，營運不佳可能歇業關廠或解散，後於109年4月20日正式對原告表示終止兩造間勞動契約，並於109年5月11日開立非自願離職證明書予原告，其記載離職事由為「勞動基準法第11條第1款」，然被告依勞動基準法第11條第1款為由終止兩造勞動契約，

未依法給付原告資遣費及特休未休工資，原告旋向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解不成立，原告乃提起本件訴訟。查原告平均工資計算期間除109年4月份工資單暫以3萬2000元計算外，其餘各月份工資依工資單各項目為計算後，原告平均工資為3萬3194元，則被告應依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第3項規定給付原告資遣費3萬7297元、預告工資1萬1065元。又原告年資為2年2個月又29日，依勞動基準法第38條第1項第3款規定，應有特休10日，而原告於109年4月9日、10日、20日共計已休3日，尚有7日未休，則依勞動基準法第38條第4項本文規定，被告應給付原告特休未休工資7467元。爰依前揭法律規定請求被告給付資遣費3萬7297元、預告工資1萬1065元、特休未休工資7467元，共計5萬5829元等語。並聲明：被告應給付原告5萬5829元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、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。

四、本院之判斷：

(一)查原告前述主張之事實，業據原告提出勞工保險被保險人投保資料表、原告出勤紀錄、工資單、離職證明書各1份為證（見本院卷第19至32頁），並有高雄市政府勞工局109年8月3日高市勞關字第10937455400號函暨附件資料（見本院卷第79至123頁）可佐，觀之原告提出之離職證明書雖記載離職日期為109年4月30日，惟原告主張兩造勞動契約終止日為109年4月20日，審酌被告將原告勞工保險退保日期確為109年4月20日無訛，且原告此部分主張係對被告有利事項，又被告經合法通知，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，故堪信原告前述主張為真正，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1款規定，於109年4月20日終止，堪予認定

屬實。

(二)資遣費部分：

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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查本件兩造勞動契約已於109年4月20日依勞動基準法第11條第1款規定終止，業據本院認定如前，又原告計算其平均工資之計算方式，除109年4月份工資單以3萬2000元計算外，其餘各月份工資係依工資單之各細項之給付為計算，並計算得出原告之平均工資為3萬3194元，核與勞動基準法第2條第3款、勞動基準法施行細則第10條規定相符，是原告平均工資為3萬3194元，堪予採認，又原告主張其工作年資為2年2個月又29日，準此計算原告可請求之資遣費應為3萬7297元【計算式：｛33194/2×(　2＋〈2＋29/30〉/12)｝≒37297，元以下四捨五入】，是原告請求被告給付資遣費3萬7297元，為有依據，應予准許。

(三)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，勞動基準法第16條第1項第2款、第3項分別定有明文。查原告自107年1月22日起至109年4月20日止受雇於被告及其平均工資為3萬3194元之事實，業據本院認定如前，又原告主張被告迄至109年4月20日始具體明確向原告表示終止兩造勞動契約，審酌原告以被告為投保單位之勞工保險退保日確實為109年4月20日無訛，是原告此部分主張，應與事實相符，堪予採信，準此，原告主張被告應給付預告工資1萬1065元（計算式：33194/30× 1

0≒11065，元以下四捨五入），為有依據，應予准許。

(四)特休未休工資部分：

按勞動基準法第38條第1項第3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：…三、2年以上3年未滿者，10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，則於前揭勞動基準法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。查原告主張於兩造勞動契約終止時，其特休假尚有7日未休，而被告未舉證證明原告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，原告以其月薪3萬2000元計算請求被告給付7日之特休未休工資7467元（計算式：32000/30× 7≒7467，元以下四捨五入），為有依據，應予准許。

(五)綜上，原告依勞動基準法第16條第3款、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被告給付原告5萬5829元（即資遣費3萬7297元、預告期間工資1萬1065元、特休未休工資7467元），及自起訴狀繕本送達被告之翌日即109年7月29日（見本院卷第57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。

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，故依前開規定，本院應依職權宣告假執行，並同時諭知被告得預供相當金額擔保後免為假執行。

六、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，確定本件訴訟費用額為1000元，並依民事訴訟法第78條規定，由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　4　　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　　9　　月　　4　　日

書記官　　江俐陵