臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第84號

原　　告　李旺達
被　　告　百州機電有限公司
法定代理人　張麗華
訴訟代理人　黃達鏘

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年6 月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣參萬柒仟貳佰玖拾捌元，及其中新臺幣壹萬零貳佰伍拾玖元自民國一〇七年五月一日起，其餘新臺幣貳萬柒仟零參拾玖元自民國一〇七年七月十二日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易程序於訴狀送達後，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436 第2 項準用同法第255 條第1 項第3 款定有明文。原告起訴時訴之聲明原為：被告應給付原告新臺幣（下同）101,322 元，及其中21,277元自民國107 年5 月1 日起，其中80,045元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（下稱法定遲延利息）。嗣於108 年6 月24日言詞辯論時，減縮聲明為：被告應給付原告67,183元，及其中10,259元自107 年5 月1 日起，其中56,924元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止之法定遲延利息（見本院卷第203 頁背面），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自103 年9 月9 日起受僱於被告，擔任天車

維修工作，月薪35,000元；被告於107年3月31日以原告有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之事由終止兩造勞動契約。然被告短付資遣費、預告工資、平日加班費及津貼，且未給付特休假未休工資、休息日工作工資，兩造前經高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解，仍調解不成立。原告被資遣前6個月內平均工資為45,040元，若依原告年資計算，被告僅給付資遣費70,000元有短付情形，且依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第2項規定，被告至遲應於107年4月30日給付資遣費予原告，故被告應給付原告短付資遣費10,259元及自107年5月1日起算之遲延利息。又原告繼續工作已逾3年，被告終止勞動契約應於30日前預告，惟被告未依法於30日前預告，應給付30日預告工資，並依平均工資計算預告工資，被告應給付短付之預告工資共29,040元。原告任職第4年期間，均未休特別休假，被告依勞基法第38條第1項第4款、第4項規定，應給付106年9月9日至107年3月31日特休假未休工資共15,400元。再者，兩造約定加班4小時，每小時以222元計算加班費，且中班輪值8小時津貼250元，若輪值4小時應加給津貼125元，原告於107年1、2月共有29天（即1月4日、1月5日、1月6日、1月11日、1月12日、1月13日、1月17日、1月18日、1月19日、1月20日、1月24日、1月25日、1月26日、1月31日、2月1日、2月2日、2月6日、2月7日、2月8日、2月9日、2月13日、2月14日、2月15日、2月20日、2月21日、2月22日、2月26日、2月27日、2月28日）每天加班4小時，其中18天並於中班時段工作4小時，若依兩造前揭約定計算，被告尚少給加班費及津貼共5,092元。另原告於107年2月11日、3月4日、3月25日共3天應休息日上班，以原告月薪35,000元、時薪146元為計算基準，依勞基法第24條第2項規定，上開休息日前2小時每小時應加給工資195元，後6小時則每小時加給工資243元，是被告應給付休息日工資共5,526元。綜上，依兩造間勞動契

約關係、勞退條例第12條、勞基法第16條第1 、3 項、第24條第2 項、第38條第1 項第4 款、第4 項等規定提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告67,183元，及其中10,259元自107 年5 月1 日起，其中56,924元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止之法定遲延利息。

二、被告則以：因原告私下調班及貼班，且在同事間散播不實謠言造成被告極大困擾，影響公司名譽，只好將原告資遣，且被告於107 年2 月9 日面談時已口頭告知原告，要其做到同年3 月31日，也有給付預告工資16,500元予原告。同意給付資遣費差額10,259元，但被告沒有少付加班費及輪班津貼，且被告員工之特休未休工資乃每年度結清，原告自106 年1 月1 日至同年12月31日之特休未休工資15,400元，已於107 年2 月8 日發給原告完畢。況兩造於107 年3 月28日已達成勞資爭議調解，原告同意拋棄勞雇關係存續期間所衍生其餘請求權，被告亦依調解條件給付18,694元完畢等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自103 年9 月9 日起受僱於被告，擔任天車維修工作，被告於107 年3 月31日以原告有勞基法第11條第5 款事由終止勞動契約，原告工作年資為3 年6 月又22日，被告並於107 年4 月12日給付資遣費70,000元給原告。

㈡被告已給付預告工資16,500元予原告。

㈢若被告有少付資遣費，遲延給付之利息起算日為107 年5 月1 日。

㈣若原告請求107 年1 、2 月加班費、107 年1 至3 月休息日工資部分有理由，以每月工資35,000元、每日工資1,167 元、每小時工資為146 元作為計算基礎。

四、本院得心證之理由：

㈠按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約，勞資爭議理法第23條前段定有明文。次按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和

解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736 條、第737 條均有明定。是以，勞資爭議經調解成立後，其調解內容應為當事人間成立之和解契約，當事人就契約約定之內容自應受其拘束，不得為相反之主張。查兩造前於107 年3 月28日曾經勞資爭議調解成立（下稱系爭調解），其內容為：「有關本件勞資雙方就勞動契約存續中所生之爭議，經調解結果如下：1.勞資雙方合以18,694元達成和解，勞方其餘請求權不再主張。以上金額於107 年4 月2 日前匯入勞方薪轉帳戶。2.上述給付金額，資方如有遲延或未付者，勞方得向法院聲請裁定強制執行。3.請勞資雙方遵守勞資爭議處理法第24條『勞資爭議調解人、調解委員、參加調解及經辦調解事務之人員，對於調解事件，除已公開之事項外，應保守秘密』，若因此造成他方損失，自負民、刑事責任。4.上開協議履行後，雙方拋棄就勞雇關係存續期間所衍生之其餘請求權並不得再有爭執及異議（如已向主管機關申訴、檢舉並同意一併撤銷），並放棄其他民事、刑事及行政上請求權之主張」一節，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見本院卷第8 頁及其背面）。依系爭調解內容可知，原告同意於被告履行前開事項後，拋棄兩造勞動契約存續期間所衍生之一切請求權，不再為任何民事請求，而被告業已將18,694元匯入原告帳戶，為原告所不爭執，揆諸前開說明，系爭調解既具有私法上和解契約之效力，自有民法第737 條規定之適用，兩造應受系爭調解契約內容拘束。申言之，原告於被告履行前開事項後，即已拋棄系爭調解成立當時（即107 年3 月28日）兩造勞動契約存續期間已發生之107 年1 、2 月加班費及輪值津貼、107 年1 月至3 月28日以前休息日上班工資之請求權，該等權利業已消滅，原告自不得就上開事項再為請求，故原告提起本訴請求107 年1 、2 月加班費及輪值津貼，以及107 年2 月11日、3 月4 日、3 月25日等休息日上班工資部分，即無理由。原告雖主張系爭調解當時僅就106 年度加班費進

行調解，與本件請求無關等語，惟系爭調解內容第4點已載明兩造拋棄就勞雇關係存續期間所衍生之其餘請求權並放棄其他民事請求權主張等詞，無任何文義不明確之處，且系爭調解內容第1點亦未記載被告同意給付之18,694元性質為加班費，不能僅因原告最初申請調解之主張為關於106年度休息日上班工資而排除兩造於調解過程中欲就當時雙方對彼此所生請求權爭議一併解決之可能性，原告復未舉證證明系爭調解範圍侷限於106年度加班費、休息日上班工資部分，自難為有利原告之認定。至原告本件其餘請求（資遣費、預告工資、特休假未休工資），均係於兩造終止勞動契約始發生之請求權，系爭調解成立時兩造之勞動契約既尚未終止，原告自無預先拋棄該等請求權之可能，附此敘明。

㈡又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；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。勞退條例第12條第1、2項定有明定。查原告自103年9月9日起受僱於被告，被告於107年3月31日以原告有勞基法第11條第5款事由終止勞動契約，原告工作年資為3年6月又22日，被告並於107年4月12日給付資遣費70,000元給原告，若被告有少付資遣費，遲延給付之利息起算日為107年5月1日等節，為兩造所不爭執，自堪認定。又原告於勞動契約終止前6個月之平均工資為45,040元，若依此平均工資為計算基礎，被告尚少給資遣費金額為10,259元之事實，為被告所自認（見本院卷第178頁），是原告請求被告給付少付之資遣費10,259元即屬有據。從而，原告依勞退條例第12條第1、2項規定，請求被告給付資遣費10,259元及自107年5月1日起之法定遲延利息，為有理由。

㈢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，勞基法第16條第1 、3 項分別定有明文。又依內政部75年7 月3 日台內勞字第419200號函，前述預告期間工資可依平均工資標準計給。查原告在被告公司任職3 年以上，依前揭規定，被告依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約應於30日前預告之，然被告辯稱其於107 年2 月9 日當日已口頭告知原告將於同年3 月31日終止兩造間勞動契約一節，為原告所否認，則被告就其主張有於法定期間對原告預告終止契約之利己積極事實，自應負舉證責任。再觀諸被告所提出約談表、公告內容（見本院卷第38、39頁），固分別記載被告有於107 年2 月9 日約談原告並告知原告上班至同年3 月31日等詞，及於107 年2 月12日公告將於同年3 月31日資遣原告之內容，惟均屬被告單方面製作之約談表及公告，未見原告有於其上簽名確認，故難認被告已就其主張有於30日前對原告預告終止勞動契約部分盡舉證責任。另原告於本院審理時自認被告係於107 年3 月30日時通知要將其資遣等語（見本院卷第80頁），堪認被告預告期間不足29日，且兩造不爭執原告平均工資為45,040元（見本院卷第203 頁背面），則依前揭說明，被告原應給付預告期間工資為43,539元（計算式：45,040元/30 日x 29日＝43,539元，元以下四捨五入）。又被告已給付預告工資16,500元予原告，為兩造所不爭執如前，則原告本件尚可請求被告給付預告工資金額為27,039元，逾此部分，則屬無據。

㈣末按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，每一年加給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，勞基法第38條第1項、第4項本文定有明文。而勞工於工作滿1年之翌日如仍在職，始取得請休特別休假之權利，至於勞工當年度繼續工作之畸零月數，雇主無須另給特別休假。查原告自103年9月9日起至106年9月8日，工作年資始滿3年，於106年9月9日起依勞基法第38條規定取得特別休假14日，而原告自承前開工作滿3年之特別休假未休工資已於107年2月8日領取完畢等語（見本院卷第203頁），則其繼續工作之畸零月數（即原告本件所主張106年9月9日至107年3月31日）部分，依前開說明，被告本無另給特別休假之必要，原告復未提出證據證明兩造間就特別休假天數之計算有其他優於前述勞基法規定之特別約定，故原告請求被告給付106年9月9日至107年3月31日期間所生特別休假未休工資等語，顯屬無據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項、勞基法第16條第1、3項規定，請求被告給付37,298元（資遣費10,259元+預告工資27,039元＝37,298元），及其中10,259元自107年5月1日起，其餘27,039元自起訴狀繕本送達翌日即107年7月12日起（送達證書見本院卷第25頁），均至清償日止之法定遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，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，爰依同法第389條第1項第3款規定，依職權宣告假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　24　　日

勞工法庭　法　　官　林明慧

以上正本係照原本作成。

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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　24　　日

書　記　官　林雅婷