

原告 劉源文

訴訟代理人 邱建銘律師

張義群律師

程光儀律師

前一人

複代理人 張庭維律師

被告 松億傢俱有限公司

法定代理人 林永和

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

#### 主 文

被告應給付原告新台幣玖拾參萬貳仟伍佰貳拾壹元及自民國一百一十三年一月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣玖拾參萬貳仟伍佰貳拾壹元為原告供擔保，得免為假執行。

#### 事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)106年12月1日受雇於被告，擔任木工師傅，每週工作六日，僅星期日休假，約定薪資新臺幣(下同)4萬。112年10月2日被告工廠因受鄰側資源回收廠失火延燒影響，被告工廠付之一炬。迨同年月31日，原告收受被告所寄送之非自願離職證明書(下稱系爭證明書)，原告始知被告已不再營運。被告雖因工廠失火而關廠，屬不可抗力因素得提前終止兩造間勞動契約，惟依勞基法規定被告仍須先行預告，並給付資遣費；此外，原告任職期間，被告未提供特別休假、非因彈性工時而致每週六休息日仍需出勤工作，被告並應給付出勤工資，另該系爭證明書所列原告

01 離職當月工資為26,400元有所不實，且系爭證明書雖記載原  
02 告離職日為112年10月31日，惟原告並未領受112年10月份工  
03 資。綜上，被告以一紙系爭證明書即終止兩造勞動契約，原  
04 告自得請求被告給付預告工資4萬元、112年10月工資4萬  
05 元、資遣費11萬8333元、休息日出勤工資65萬188元、特別  
06 休假未休工資8萬4000元，總計93萬2521元。爰依勞動法  
07 令，提起本訴，並聲明：被告應給付原告93萬2521元，及自  
08 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之  
09 利息，並願供擔保請准宣告假執行。

10 二、被告則以：被告工廠已大火燒掉，不可能給付，且每年給付  
11 13個月工資，原告請求特休未休工資，並無理由等語置辯，  
12 並聲明：駁回原告之訴。

13 三、得心證之理由

14 (一)按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造  
15 提出。前項聲請，應表明下列各款事項：一、應命其提出之  
16 文書。二、依該文書應證之事實。三、文書之內容。四、文  
17 書為他造所執之事由。五、他造有提出文書義務之原因；法  
18 院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命  
19 他造提出文書；下列各款文書，當事人有提出之義務：一、  
20 該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法律規定，  
21 得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、商業  
22 帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者；當事人無正當  
23 理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文  
24 書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判  
25 前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條第1項、第  
26 2項、第343條、第344條第1項及第345條分別定有明文。勞  
27 動基準法(下稱勞基法)第23條規定「工資之給付，除當事人  
28 有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次，並應  
29 提供工資各項目計算方式明細；按件計酬者亦同。雇主應置  
30 備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、  
31 工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。」，另勞基法

01 第30條第5項規定「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日  
02 記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年」，是勞工之薪  
03 資、出勤紀錄該等資料既係被告依法本應設置及保管，且出  
04 勤紀錄攸關原告之加班狀況，是僱主於預見將來有與勞工就  
05 工作時數有訟爭可能性時，即應就勞工之出勤紀錄於法令規  
06 範之限制內予以保存。被告既未能提出原告之薪資單及出勤  
07 記錄，自應認被原告之主張為真實。

08 (二)原告主張其自106年12月1日受雇於被告，約定薪資為月薪4  
09 萬元，被告於112年10月31日終止兩造勞動契約，並以關廠  
10 為由開立非自願離職證明書，有原告提出離職證明書為證  
11 (見本院卷第25頁)，原告請求112年10月1日起至同月31日  
12 之工資4萬元，自屬有據。

13 (三)請求資遣費部分：

14 1. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依  
15 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續  
16 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、  
17 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給  
18 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所  
19 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之  
20 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、  
21 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  
22 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分  
23 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發  
24 給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞工  
25 退休金條例第12條第1項亦有明定。

26 2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額  
27 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工  
28 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工  
29 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平  
30 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額  
31 百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明

01 文。

02 3. 本件被告已關廠，被告依據勞基法第11條第1款之規定而終  
03 止，已如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自10  
04 6年12月1日起受雇於被告，最後工作日為112年10月31日，  
05 其於終止勞動契約前6個月薪資均為4萬元，則原告自106年1  
06 2月1日開始任職，最後工作日為112年10月31日，原告得請  
07 求之資遣費為11萬8334元，有卷附之勞動部資遣費試算表可  
08 按，故原告請求資遣費11萬8333元，為有理由，應予准許。

09 (三)請求預告工資部分：

10 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  
11 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿  
12 者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，  
13 於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告  
14 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預  
15 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。原告自106年12月1  
16 日受雇起至112年10月31日終止勞動契約，已繼續工作三年  
17 以上，是以被告未於30日前預告終止勞動契約，原告得請求  
18 30日之預告工資4萬元(40000/30\*30=40000)，洵屬有理，應  
19 予准許。

20 (四)請求特別休假未休工資部分：

21 1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每  
22 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日  
23 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基  
24 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商  
25 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告  
26 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年  
27 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應  
28 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數  
29 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將  
30 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認  
31 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國105年12月6日修

01 正之本條規定，自106年1月1日施行。依據勞基法第38條第4  
02 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之  
03 基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工  
04 資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年  
05 度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為  
06 計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間  
07 所得之工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施  
08 行細則第24條之1第2項定有明文。

09 2. 原告主張自106年12月1日受雇起至112年10月31日終止勞動  
10 契約，其特別休假未休假日數共計63日，以112年10月工資4  
11 萬元計算，原告請求給付未休特休工資8萬4000元（40000  
12 元/30日X63日=84000，元以下四捨五入），自屬有據，應予  
13 准許。

14 (五)請求休息日工資部分：

15 1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下  
16 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每  
17 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小  
18 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依  
19 第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工  
20 資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，  
21 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再  
22 加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平  
23 日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第24條  
24 定有明文。次按第三十六條所定之例假、休息日、第三十七  
25 條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主  
26 照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發  
27 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作  
28 者，亦同。同法第39條亦有明文規定。

29 2. 經查，原告主張被告未給付休息日工資共計308日，被告既  
30 未提出原告之出勤卡，揆之前開說明，自應以原告之主張為  
31 有理由，依前開規定，以兩造約定薪資4萬元計算，原告平

01 日每小時工資為166.66元(40000元/30日/8小時=166.66元，  
02 元以下四捨五入)，原告休息日每日工資為2115元(166.66元  
03 \*1.34\*2+166.66元\*1.67\*6=2115元，元以下四捨五入)，原  
04 告得請求休息日308日工資即為65萬1420元(2115X308=65142  
05 0)，原告僅請求65萬188元，應予准許。

06 (六)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。  
07 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催  
08 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起  
09 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類  
10 之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定有期限者，債  
11 務人自期限屆滿時起負遲延責任，應付利息之債務，其利率  
12 未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。民法第  
13 229條、第203條分別定有明文。被告於113年1月26日收受起  
14 訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見調字卷第57頁)，因  
15 此，原告請求被告應自起訴狀繕本送達翌日即113年1月27日  
16 起至清償日，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

17 四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求被告給付93萬2521元  
18 (含112年10月工資4萬元、預告工資4萬元、資遣費11萬8333  
19 元、特別休假未休工資8萬4000元休息日工資65萬188元)，  
20 及自起訴狀繕本送達翌日即113年1月27日起至清償日，按年  
21 息百分之五計算之利息，應屬有據，應予准許。

22 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
23 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
24 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
25 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
26 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

27 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 6 月 11 日  
29 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

30 以上正本係照原本作成。

31 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。如

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 113 年 6 月 11 日

03 書記官 王思穎