

臺灣臺東地方法院民事判決

113年度勞訴字第13號

原告 姚銘凱

訴訟代理人 高啟霈律師(法扶律師)

被告 長杰航運股份有限公司

法定代理人 曾玉晴

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年12月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）3萬4,334元，及其中1萬5,667元自民國（下同）113年2月29日起，其中1萬8,667元自113年3月30日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以3萬4,334元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按勞動事件調解不成立續行訴訟程序者，依該事件應適用之通常、簡易或小額訴訟程序繼續審理，勞動事件審理細則第52條第1項定有明文。本件原告請求給付金錢或其他代替物，其標的金額或價額在新臺幣（下同）10萬元以下，應適用小額程序審理，合先敘明。

二、次按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法之規定，勞動事件法第15條定有明文。被告經合法通知，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。

貳、實體方面

01 一、原告主張：

02 原告自民國112年8月4日起受僱於被告，擔任會計一職，並
03 定有2年期之定期勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定薪
04 資為每月3萬2,000元，因被告片面扣減原告薪資，違反勞動
05 契約損害原告權益，原告乃於113年2月29日，在被告公司1
06 樓董事長辦公室，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，以
07 口頭終止系爭勞動契約並通知及交付辭職信予被告公司陳經
08 理，並請求被告給付尚積欠原告於112年8至10月及113年1至
09 2月之加班費及休假日與國定假日出勤費用共1萬2,467元、3
10 日特別休假未休工資3,200元、資遣費1萬8,667元、預告期
11 間工資1萬670元，以及開立非自願離職證明書予原告。為
12 此，原告依系爭勞動契約、勞動基準法、勞動基準法施行細
13 則及勞工退休金條例等法律關係，提起本件訴訟等語。並聲
14 明：(一)被告應給付原告加班費1萬2,467元，及自113年2月29
15 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付原
16 告特別休假未休工資3,200元，及自113年2月29日起至清償
17 日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應給付原告資遣費及
18 預告期間工資2萬9,337元，及自113年3月30日起至清償日
19 止，按年息5%計算之利息。(四)被告應開立非自願離職證明
20 書予原告。

21 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳
22 述。

23 三、得心證之理由：

24 (一)就原告主張之前揭事實，業據提出與其所述相符之兩造僱用
25 合約書、113年4月30日臺東縣政府勞資爭議調解紀錄、原告
26 考勤表(112年8月至113年2月)、原告薪轉存摺明細、資遣費
27 試算表等件影本為憑（卷第17-35頁）。被告已於相當時期
28 受合法之通知，而未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書
29 狀為任何爭執，依民事訴訟法第280條第3項本文準用同條第
30 1項本文規定，堪信原告上開主張為真實，且原告主張之加
31 班費共1萬2,467元、3日特別休假未休工資3,200元、資遣費

01 1萬8,667元之計算，經核亦無誤，原告此部分共3萬4,334元
02 （加班費1萬2,467元+3日特別休假未休工資3,200元+資遣
03 費1萬8,667元=3萬4,334元）請求，均應准許。又原告既係
04 依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，自
05 得依勞動基準法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明
06 書，是原告此部分請求，亦應准許。

07 (二)原告請求被告給付預告期間工資1萬670元部分：

08 按雇主依勞動基準法第11條、第13條但書終止勞動契約者，
09 應給付預告工資，惟預告工資之給付，於勞工依勞動基準法
10 第14條不經預告終止契約時並不適用，此由勞動基準法第14
11 條第4項明示僅準用同法第17條，而未準用第16條關於預告
12 工資之規定，即可推知「明示其一，排除其它」之立法意
13 旨，是勞工既不經預告終止勞動契約，自無權再請求雇主給
14 付預告工資之理（臺灣高等法院110年度勞上易字第60號民
15 事判決意旨參照）。原告主張被告應給付預告期間工資1萬6
16 70元予原告云云，然本件原告係以被告片面扣減薪資之違反
17 勞動契約為由，依勞動基準法第14條第1項第6款規定，主動
18 終止系爭勞動契約，並非雇主依勞動基準法第11條或第13條
19 但書規定終止系爭勞動契約，揆諸上開判決意旨，於勞工依
20 勞動基準法第14條規定不經預告終止勞動契約時，自不得向
21 雇主請求給付預告期間之工資，是以，原告請求被告給付預
22 告期間工資1萬670元本息部分，要屬無據，不應准許。

23 四、復按，給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
24 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
25 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
26 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1
27 項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。另按，勞
28 工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，
29 於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費由雇
30 主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，
31 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；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，勞工退休金條例第12條第1項、第2項亦規定甚明。再按，依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；勞動基準法第38條第4項所定雇主應發給工資之期限，於終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，此觀諸勞動基準法施行細則第9條、第24條之1第2項第2款第2目之規定自明。查，被告應給付原告之前揭加班費、特別休假未休工資、資遣費，依上開說明，均有確定期限，則依民法第229條第1項規定，被告就上開應為之各項給付，自應分別自各項給付應給付之期限屆滿時起，負遲延責任。從而，原告請求被告就前揭加班費、特別休假未休工資部分，自勞動契約終止時即113年2月29日起；就資遣費部分，自113年3月30日起，均至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞動基準法、勞動基準法施行細則及勞工退休金條例之法律關係，請求被告給付3萬4,334元，及其中1萬5,667元（加班費1萬2,467元+3日特別休假未休工資3,200元）自113年2月29日起，其中1萬8,667元自113年3月30日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，均有理由，應予准許；逾此範圍所為之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分為勞工給付請求所為之雇主敗訴判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，同時宣告被告得供擔保免為假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 1 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 建 欽

以上正本證明與原本無異。

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

01 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

02 中 華 民 國 114 年 1 月 9 日

03 書記官 謝欣吟