臺灣士林地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第9號

原　　告　郭鎮誠

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　顥玥數位科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　李沛緁

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年3月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣464,952元，及自民國115年2月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣6,310元由被告負擔，並加計本判決確定之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣464,952元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由要領

一、程序部分：

按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。民事訴訟法第262條第1、2項分別定有明文。查本件原告於皖禾科技有限公司(下簡稱皖禾公司)未為本案言詞辯論前，於民國115年3月9日言詞辯論程序中撤回對皖禾公司之請求，並經皖禾公司同意(本院卷第169頁)，是原告上開撤回部分，合於上開規定，應予准許。又原告既已撤回對皖禾公司之請求，本件被告僅剩顥玥數位科技有限公司，即無連帶給付之情形存在，附此敘明。

二、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張及被告之答辯，並依同項規定，分別引用兩造歷次提出之書狀及本院言詞辯論筆錄。

三、本院之判斷：

㈠原告主張其於108年5月2日起任職於被告，而被告於114年11月4日歇業等情，業據原告提出個人投退保資料、台新銀行台幣帳戶歷史交易明細、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄為證，堪信為真實。

㈡被告於114年11月4日為檢警搜索，業經媒體揭露，衡情應無可能於次日(11月5日)發放10月份之薪資，故原告主張被告未給付114年10月份、11月份之薪資，應屬可信。依原告提出其114年5月至同年10月之薪資明細(本院卷第27至39頁)核算後，其前6個月平均薪資為71,601元(詳附表)，是原告請求被告給付114年10月份未給付工資71,145元、114年11月1日至同年月4日之工資9,547元(計算式：71,601÷30×4＝，元以下四捨五入)，原告僅請求9,546元，未逾其所得請求範圍，為有理由。

㈢資遣費、預告期間工資、年終獎金部分：

⑴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，於勞動契約依勞動基準法第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年發給二分之一個月之平均工資，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。又按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時」；「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：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。」亦為勞動基準法第11條第1款、第16條第1項第3款、第3項所明定。

⑵原告前6個月平均薪資為71,601元，已如前述，而其自108年5月2日開始任職於被告，至事由發生日即114年11月4日止，資遣年資為6年6個月又3天，資遣基數為3.26，（新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2），故原告得請求被告給付之資遣費為233,101元（計算式：月平均工資x資遣費基數）。又原告於被告任職已滿3年，且被告未於歇業前30日預告終止契約，依上開規定，原告亦得請求該預告期間之工資71,601元，原告僅請求71,145元，自無不可。

⑶從而，原告請求被告給付資遣費233,101元、預告期間之工資71,145元為有理由，應予准許。

㈣特別休假未休折算工資：

⑴按「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」勞動基準法第38條第4項定有明文。

⑵觀諸上開之114年10月薪資明細，其中就特別休假之部分，載明：剩餘特休假16天(本院卷第29頁）。而兩造之契約既已終止，依上開規定，被告當應將此部分折算為工資並給付原告，是原告就此部分得請求38,187元(計算式：71,601÷30×16=，小數點以下四捨五入），原告僅請求30,987元，亦為有理由，應予准許。

⑶兩造約定原告享有年終獎金1個月，有勞動契約存卷可憑(本院卷第頁121)，原告以其底薪58,102元(基本薪資55,102＋3,000)，佐以其於114年11月4日終止兩造間勞動關係之當年度在職比例計算，被告應給付原告之年終獎金為49,028元（計算式：58,102元x（308/365）＝49,028元)，要屬有據。

㈤綜上，本件被告負有給付原告積欠工資、資遣費、預告工資、特別休假未休折算工資、年終獎金之義務，縱認被告之法定代理人李沛緁僅係名義負責人，亦無礙於被告上開應給

付原告工資等之責任。是原告得向被告請求之數額共為464,952元（計算式：71,145＋9,546＋233,101＋30,987＋71,145＋49,028＝）。

㈥按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」；「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。」民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。」亦為同法第203條所明定。次按「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，依下列規定辦理：契約終止：依第9條規定發給。」亦為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目所明定。再按「依勞工退休金條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。」復為勞工退休金條例第12條第2項所明文。是依上開規定，有關積欠工資、特別休假未休折算工資、預告期間工資，此於114年11月4日勞動契約終止時即應給付；資遣費則應於114年11月4日勞動契約終止後30日內，即於同年12月4日前給付，均屬給付有確定期限之債務。而原告請求自起訴狀繕本送達翌日即115年2月15日(本院卷第153頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有理由。

㈦綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第16條第3項、第38條第4項規定，請求被告給付積欠工資、資遣費、預告期間工資、特別休假未休折算工資、年終獎金等共464,952元，及自115年2月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾上開金額之請求則屬無理由，應予以駁回。

㈧本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，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，宣告被告得預供擔保免為假執行。

㈨末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用，民事訴訟法第87條第1項、第79條分別定有明文。查本院既為兩造前開各一部勝訴、一部敗訴之終局判決，則審酌原告敗訴部分僅係1元及遲延利息等，其敗訴部分比例甚低，認本件訴訟費用6,310元，依前開規定仍應由被告負擔，及依民事訴訟法第91條第3項之規定加給按法定利率計算之利息。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　林正忠

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　30　　日

書記官　許慈翎

附表：原告於被告歇業前6個月之平均收入

時間(民國)	薪資（新臺幣）
114年5月	72,139元
114年6月	70,530元
114年7月	71,748元
114年8月	72,904元
114年9月	71,142元
114年10月	71,145元
平均	71,601元