臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第207號

原　　告　蔡蘊雲
　　黃得維
　　謝宜芮
　　王華妮
共　　同
訴訟代理人　林倪均律師（法扶律師）
被　　告　私立照德住居家長照機構即楊學聖
000000000000000000
法定代理人　楊學聖
000000000000000000
訴訟代理人　林奕廷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年1月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應各給付如附表一所示原告各如附表一「勝訴金額」欄所示之金額，及均自民國114年7月24日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔如附表一「訴訟費用負擔比例」所示，餘由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告各以如附表一「金額」欄所示金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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255條第1項第2、3款定有明文。原告起訴時原起訴聲明第1至4項為：1.被告應給付原告蔡蘊雲新臺幣

（下同）111,814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。2.被告應給付原告黃得維167,495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。3.被告應給付原告謝宜芮80,558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。4.被告應給付原告王華妮245,224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【見臺灣南投地方法院114年度勞訴字第6號卷（下稱南投地院卷）第11至13頁】，嗣於民國114年11月26日言詞辯論期日變更聲明如下貳、一、原告主張之聲明所示（見本院卷二第273、274頁），核與原請求均係本於兩造間終止勞動關係所衍生糾紛，基礎事實同一，核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

㈠原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮分別自110年12月1日、111年1月13日、112年7月18日、109年9月26日起均至113年12月31日止受雇於被告，擔任居家照顧服務員（下簡稱居服員），年資、平均工資分別如附表二「年資」、「平均工資」欄所示。原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮於到職時與被告簽立「私立照德住居家長照機構定期約僱人員僱用契約書」（下稱系爭契約），及原告謝宜芮與被告間所約定者均為不定期勞動契約。被告與原告約定包括政府就長照困難加給獎勵金（下稱A碼獎勵金）之工資均係依照三七成之比例拆帳計酬。原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮任職期間均未請過特別休假（下稱特休），原告王華妮任職期間於113年8月已請10日特休，共有如附表二「特休未休日數」欄所示之特休未休。被告於113年12月31日通知原告因臺中市政府與被告之特約於該日終止，以業務減縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止與原告間之勞動關係，惟被告迄今尚未給付如附表二所示「資遣費」、「預告期間工資

（下稱預告工資）」、特休未休工資、113年11月、12月之「A碼獎勵金」。

㈡為此，原告爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第16條第1、3項、第38條第1、4項等規定提起本件訴訟。並聲明：被告應各給付附表二所示原告各如附表二「總計」所示之金額，及均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。願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠兩造間並未成立勞動契約：

1.原告接案與否可自行評估，較類似靠行關係，被告僅是對承攬人之工作品質，依長期照顧服務法（下稱長照法）第1條第1項、第3條第1、4、5款、第44條、第56條之規定為重申，並無罰則。接案後之事宜，被告均被動接受通知，並無准駁、考核、懲戒之權，被告之回報機制，或居服錄音檔上傳，係為符合長照法規定，並保護原告執行業務之安全，無任何罰則，而登入APP系統亦僅係為紀錄服務時數，以利統計報酬，非上下班打卡，原告可自由管理時間，兩造間無人格上從屬性。至於被告雖有辦理過評鑑或因部分居服員之違規而降低其抽成比例，然此僅係遵行主管機關之法規命令，亦無從據此認定兩造間有人格上從屬性。

2.原告接案後不得隨意棄案或調換服務案件，係為避免破壞彼此間建立之信任關係，增加日後長照服務之難度，並非不得由他人代理。

3.原告之報酬係按完成之服務時數，並由臺中市政府依特約所發放之金額與被告拆分取得，無底薪及最低服務時數之要求，原告亦可選擇接受或拒絕工作，其勞務給付顯係為自己之經濟目的並自行負擔業務之風險，而非依附於被告為其貢獻，兩造間無經濟上從屬性。

4.被告為原告投保勞、健保、提撥勞工退休金，亦係依長照法第32條之2第2項規定所為，並無組織上從屬性。

㈡退萬步言，如認兩造間屬僱傭契約：

1.本件為因「109年度臺中市衛生局居家照顧服務特約計畫」而定之定期契約，於特約終止日即113年12月31日消滅，系爭契約第9條第7項定有明文，被告也未曾向原告表示要資遣原告，並無依勞基法第11條規定終止之情事，僅是向原告表示被告已與臺中市政府終止特約，可協助轉至其他機構繼續服務。且原告王華妮亦與被告合意於114年1月1日起將服務機構登錄至他機構，並告知他機構僅服務至同年2月底。被告雖有開立非自願離職證明書予原告，然其內容是否能證明被告有依勞基法第11條第2項規定終止兩造契約之真意，尚屬有疑。

2.就原告請求預告工資部分，被告早於113年11月16日之團督會議時告知原告，臺中市衛生局將於114年起即不再與被告進行特約，被告應於當日已告知兩造將於113年12月31日終止兩造間契約，被告已給予原告充分預告期間，原告請求預告工資並無理由。

3.原告之服務時數係依個案之需求而定，原告每月之服務時數並非固定，相較一般全時工時員工已有相當之減少，原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮之年資應分別為3年、2年11月、1年5月、4年3月，於本件所得請求特休日數分別為10日、20日、3日、34日，原告主張之年資及特休日數應予以修正。

㈢就原告請求A碼獎勵金部分，依系爭契約第6條、第12條約定，A碼獎勵金並非薪資一部分，而係恩惠性給付，A碼獎勵金為政府給予長照機構之補助，而非居服員服務之對價，此部分並未列於長期照顧居家服務給付標準之給付範圍內，應非薪資之一部，非屬工資等語，資為抗辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮分別於110年12月1日、111年1月13日、112年7月18日、109年9月26日起均至11

3年12月31日止登入於被告機構，提供個案長照服務。被告於113年12月31日通知原告與臺中市政府之特約於該日終止等情，為兩造所不爭執(見本院卷二第201至202頁、275頁)，爰堪認定。

㈡兩造間成立勞動關係：

1.勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑷組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111年度台上字第1054號民事判決）。

2.人格上從屬性：

⑴原告所取得之居服個案，實係由被告所承接，原告無自行對外接案之權利，嗣後被告會在工作群組中詢問居服員有無意願承接，並指定予有意願者承接乙節，為被告所是認（見本院卷二第26、27頁），並核與系爭契約（見本院卷一第171至175頁、第211至214頁、第309至312頁）二、㈢所載：「…甲方（即被告）提供服務對象之相關資訊予乙方（即原告）之服務計畫內容來執行提供服務。」等語、系爭契約三、工作地點所載：「工作地點為服務對象之居住處，或因業務需要甲方派遣乙方服務之相關工作場所。」等語，以及被告與原告黃得維之對話紀錄所載由被告提出個案原告黃得維表示承接之情（見本院卷二第259頁），均屬相符，證人林聖傑亦證述：「如何服務最一開始是照專會先詢問個案有何需求，例如需要洗澡、外出、期望的時間及頻率，上層會跟照德住居家長照機構告知，之後就依照個案需求去找有沒有符合，且可以配合的居服員。」等語（見本院卷二第293

頁），此部分之事實，堪以認定，是居服個案確實是由被告所承接並指派予原告，不會因為原告會先行詢問被告有無承接意願而改變，意即被告對原告之案源，至少可以決定不給，被告對原告自有相當之拘束力。

⑵又系爭契約附有工作規則，其上第一條明載對原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮之服務要求，第二條載明違規經調查屬實，且警告未理會者，得逕予解約之各種情形，第3條則是約定逕予解雇之情形，有工作規則在卷足參（見本院卷一第174、214、312頁），雖於接案時被告會尊重原告之意願，惟原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮接案後仍須依兩造所約定之工作規則提供服務，被告並非無指揮監督之權。

⑶系爭契約另有工作時間、給假、請假、曠工、報酬、福利獎金、打卡、考核及獎懲等相關規定（見本院卷一第171至174頁、第211至213頁、第309至311頁），均屬原告有服從被告權威，並有接受懲戒或制裁義務之約定。

⑷此外，被告亦確實有對原告為評鑑，雖係依主管機關要求，惟此不影響實質上被告確實有權對原告評鑑，且評鑑後亦有居服員因此提高抽成獲得獎勵，此經證人楊子秦證述綦詳（見本院卷二第307、315、316頁）。

⑸又證人藍儀貞、林聖傑雖均證述居服員對考評結果，不會受到懲戒等情（見本院卷二第281、297、298頁），惟嗣後證人藍儀貞改證稱：「（問：若沒有達到被告機構的考評標準會有什麼結果？）就會不符合居服員的資格，之後會進行退登，他們就沒辦法繼續服務個案。」等語（見本院卷二第287頁），證人林聖傑其後亦改證稱：有2位居服員因考核之結果被解僱等語（見本院卷二第303、304、319頁），難謂無懲戒。

3.原告是否親自履行，不得使用代理人？

⑴證人林聖傑證稱：若居服員對安排的服務不能進行，該居服員可以提出要求，我們就會協助去跟家屬做更改時間，居服員自己也可以跟家屬提出更改時間，如果雙方都沒問題，我

們會盡量配合。不可以直接不去，因為我們有服務不中斷的義務等語（見本院卷二第294頁）。另證稱：對已派之案件，居服員基本上不能自己說不要做，但如果真的要更換，我們還是會幫忙協調，兩邊都同意了才會更換人力等情（見本院卷二第305頁），證稱居服員原則上應親自履行，不得使用代理人。

⑵證人楊子秦證稱：如果居服員接案後不能服務，會問個案能不能接受代班，可以才會幫忙找代班，找不到也會幫忙請個管員協助，個案如不滿意，會幫忙溝通等語（見本院卷二第306、307頁），亦是證稱居服員原則上應親自履行，不得使用代理人，除非個案同意。可知，原則上原告應親自履行，且所謂的代理，與承攬工作後，可以隨意由代理人履行，著重在完成工作之性質不同。

4.經濟上從屬性：

又相關個案是被告所承接後轉派予原告等居服員，並由被告取得個案服務之報酬後，再依內部約定拆分帳給付居服員薪資，可知原告等確實非為自己之營業勞動而是從屬於被告，為被告之目的而勞動。

5.組織上從屬性：

⑴依原告黃得維與被告之對話紀錄載：「（A為被告方；B為原告黃得維）B：有人協助？…A：沒有人可協助，平日協助上車的是郭茂盛大哥。…B：你先問看看其他人，如果沒有人，我可以去試試」等語可參（見本院卷二第261、265頁）。可知個案如難以找到有意願之居服員，是由被告協調。

⑵證人林聖傑證稱：上層會跟被告告知，被告再依照個案需求去找有沒有符合、可以配合的居服員。如居服員與個案需求無法相符，我們會看有無其他居服員能承接，如果不行就再轉出其他的居服單位。若居服員對安排的服務不能進行，該居服員可以提出要求，我們就會協助去跟家屬做更改時間，居服員自己也可以跟家屬提出更改時間，如果雙方都沒問

題，我們會盡量配合等語（見本院卷二第293、294頁），亦證稱會由被告協調相關事宜。

⑶證人楊子秦證稱：我負責協助開案的流程，居督會去詢問居服員能不能接下，如果居服員接案後不能服務，會問個案能不能接受代班，可以才會幫忙找代班，找不到也會幫忙請個管員協助，個案如不滿意，會幫忙溝通等語（見本院卷二第306至309頁），證稱一個個案的開始及其中間服務過程，確係由被告之生產組織體系分工合作。

⑷據上可知，被告是有生產組織體系，同僚間居於分工合作狀態之情形。

6.又系爭契約之名目為「私立照德住居家長照機構定期約僱人員僱用契約書」已明白表示締約之真諦就是僱傭契約，內容也與一般勞動契約無異（見本院卷一第171至175頁、第211至214頁、第309至312頁）。解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。

7.基上，原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮與被告成立者，確係勞動契約。此外，原告謝宜芮與原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮同樣服務於被告，對原告謝宜芮之管理處置並無不同，業據證人藍儀貞證述在卷（見本院卷二第290頁），自應為相同之認定。

㈢兩造間勞動關係於113年11月16日經被告以業務緊縮為由，預告而終止：

1.依被告開立予原告之離職證明書上明載：兩造係依勞基法第11條第2款業務緊縮為由，終止勞動契約等情，有離職證明書可參（見南投地院卷第43、47、51、53頁）。

2.被告113年11月16日團體督導紀錄載：被告113年度評鑑為丙等，衛生局不再與被告特約，114年度起不再派案，可以登錄到厚德助繼續合作，如續留照德住，個案會減少，如不想繼續合作，也尊重居服員意願等語，有上開團體督導紀錄可

憑（見本院卷一第151頁），又語意上，所謂尊重居服員不想繼續合作之意願，依上下文不轉任、不留任，除終止勞動關係外，已無他意，是被告表示如原告不願改登錄厚德助居服機構，也不願續留，可終止勞動關係，應無誤會。又該團體督導紀錄經原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮簽到（見本院卷一第160至161頁），上開團體督導紀錄於同年月25日即紀錄完成公告，原告均得審閱，並經原告蔡蘊雲、黃得維、王華妮簽名表示已審閱，有簽名表可參（見本院卷一第160頁），且該消息於被告內部間也不可能不流傳，原告實難諉為不知。

3.另查，於113年11月16日團體督導紀錄另載：下次追蹤事項，選擇留厚德助的人數等語（見本院卷一第151頁），而113年12月14日之團體督導紀錄即明載：照德住選擇轉到厚德住的人數，調查人數42人，選擇留下人數25人等語（見本院卷一第154頁），此次會議原告謝宜芮亦有參加，有簽到表可稽（見本院卷一第159頁），益徵原告均確實經被告預告終止。

4.據此，本院認本件原告應於113年11月16日即有於會議中預告通知，同年月25日也有公告會議紀錄，期間並有進行調查，原告均經被告預告通知。又被告既已預告，且時間超過30日，原告請求預告期間工資即無所據。

㈣原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮得請求特休未休折算之工資額分別為26,607元、39,620元、13,800元、69,322元：

1.「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；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項定有明文。又「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年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所得之工資除以三十所得之金額。」勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目亦定有明文。

2.勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；無正當理由不從法院之命提出，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法第35條、第36條第5項定有明文。查，原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮分別於110年12月1日、111年1月13日、112年7月18日、109年9月26日起均至113年12月31日止受僱於被告，認定如前，又系爭契約約定原告為時薪制，其特休日數自應依工作時間比例計算，又原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮之平均月工作時數為134.3、184.5、154.5、171.5小時，有原告工作整理表可參（見本院卷二第377頁），而一般勞工平均月工作時數174小時，則原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮分別得取得26.24日（計算式：3+7+10+14=34，34*134.3/174≒26.24，小數點以下第三位四捨五入，以下均同）、20日（計算式：3+7+10=20）、8.88日（計算式：3+7=10；10*154.5/174≒8.88）、47.31日（計算式：3+7+10+14+14=48；48*171.5/174≒47.31）之特休日數。被告經命提出原告特休請假紀錄（見本院卷一第83、85、91頁），並未提出，本院依勞動事件法第35條、第36條第5項規定，認原告此部分主張除王華妮有休10日外，其餘原告未請休之事實為真，是原告王華妮尚餘特休37.31日。

3.又兩造合意簡化計算，原告平均工資如附表二「平均工資」欄所示，而特休未休折算工資，合意以附表二「平均工資」欄所示金額除30，四捨五入取整數後為一日工資，原告蔡蘊

雲、黃得維、謝宜芮、王華妮分別為1,014元、1,981元、1,554元、1,858元，乘計特休之日數（見本院卷二第201至202頁、南投地院卷第25頁），本院審酌上開合意並未低於勞基法之保障，並無不可。依此計之，原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮得請求特休未休折算之工資額分別為26,607元（計算式：1,014*26.24≒26,607，元以下四捨五入，以下均同）、39,620元（計算式：1,981*20≒39,620）、13,800元（計算式：1,554*8.88≒13,800）、69,322元（計算式：1,858*37.31≒69,322）。原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮此部分所求，於上開範圍內，應屬可採，超過部分，難認有據。

㈤A碼獎勵金為工資之一部，原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮得請求A碼獎勵金分別為8,600元、26,340元、18,950元、34,920元：

1.工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；工資應全額直接給付勞工，勞基法第2條第3款、第22條第2項定有明文。另勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦定有明文。而政府長照系統依照長照需要等級、長照服務給付額度、長照服務使用者自行負擔比率或金額，定有「長期照顧服務申請及給付辦法」，故臺中市政府衛生局經受理民眾之長照服務申請後，將評估是否符合給付長照服務資格及其失能程度，並予之核定長照需要等級及長照服務給付額度。其中就照顧組合表評定編號為「A碼」 之長照服務項目，政府另有提供「困難加給」之政府政策鼓勵獎勵金即所謂A碼獎勵金。

2.查，兩造就A碼獎勵金是約定7、3拆帳，並當月取得之A碼獎勵金於下下月發放，有原告薪資單在卷足憑（見南投地院卷第59至101頁），堪以認定。是A碼獎勵金為原告因工作而獲

得之經常性給與報酬，依勞基法第2條第3款規定，自應認屬工資。

3.至被告抗辯依系爭契約第6條、第12條約定，A碼獎勵金為恩惠性給付等語，固提出系爭契約為證。然查，系爭契約六㈦約定：政府單位發放金額與被告時，被告即應按收受之金額，依約定比例給付原告等情，有系爭契約在卷可參（見本院卷一第172、212、310頁），而A碼獎勵金是依長期照顧服務申請及給付辦法附表四「照顧組合表」所為之給付，被告自應依約比例拆分，實無所謂恩惠性給付，被告所辯，應無可採。

4.又被告尚未給付原告113年11、12月份之A碼獎勵金，既認屬工資，約定於下下月給付，更已終止勞動契約，可認均已到期，被告自應給付原告此部分之工資，又此部分之數額兩造不爭執分別為原告蔡蘊雲8,600元、黃得維26,340元、謝宜芮18,950元、王華妮34,920元（見本院卷二第275頁），則原告此部分之請求即屬有據。

㈥原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮得請求之資遣費分別為46,918元、88,255元、33,938元、118,880元：

1.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條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，勞退條例第12條第1項定有明文。又平均工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦定有明文。

2.系爭契約九㈦雖約定臺中市政府與被告終止特約時，兩造間勞動契約亦隨之終止，被告無須給付原告資遣費，有系爭契約在卷可參（見本院卷一第172、212、310頁），惟本件係被告於113年11月16日以業務緊縮為由，經預告而終止，認

定已如上述，自應依法給付遣資費。

3.被告另抗辯原告王華妮亦與被告合意於114年1月1日起將服務機構登錄至他機構，並告知他機構僅服務至同年2月底等語，固提出原告王華妮告知服務至同年2月底之對話紀錄為證。然查，他機構並無承受原告王華妮於被告處之年資，有證人藍儀貞證稱：沒有談到新單位承接原服務年資的事情等語（見本院卷二第292頁）。是被告所謂合意於114年1月1日起將服務機構登錄至他機構，本質上是被告終止兩造間勞動契約後協助原告王華妮另尋工作之事實，不影響被告應給付原告王華妮資遣費之義務。

4.就原告之平均工資，兩造合意簡化計算，直接以原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮離職前6個工資（含A碼獎勵金）總合除6，分別為30,433元、59,442元、46,632元、55,725元(見本院卷二第201至202頁、南投地院卷第19頁），本院審酌此一約定未低於勞基法之保障，並無不可。又原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮分別於110年12月1日、111年1月13日、112年7月18日、109年9月26日起均至113年12月31日止受僱於被告，認定如前，則原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮之資遣費分別為46,918元、88,255元、33,938元、118,880元（計算式見南投地院卷第21頁、合意簡化計算見本院卷二第201頁）。

㈦基上，原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮所請求如附表二「總計」欄所示之金額中，分別以82,125元（計算式：26,607+8,600+46,918=82,125）、154,215元（計算式：39,620+26,340+88,255=154,215）、66,688元（計算式：13,800+18,950+33,938=66,688）、223,122元（計算式：69,322+34,920+118,880=223,122）為有據，超過部分，則不可採。

㈧依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。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2項亦定有明文。又給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第22

9條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦有明文。查，原告對被告請求之工資及資遣費債權，核屬有確定期限之給付，原告為統一利息起時點，縮減自起訴狀繕本翌日起算，起訴狀繕本於114年7月23日合法送達被告，有送達證書（見本院卷一第27頁）在卷可稽，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日即114年7月24日起至清償日止，按年利率百分之5計算之法定遲延利息，自屬有據。

五、綜上所述，原告蔡蘊雲、黃得維、謝宜芮、王華妮各請求被告給付82,125元、154,215元、66,688元、223,122元，及自114年7月24日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許，超過部分，為無理由，應予駁回。

六、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。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執行。原告就此部分所為供擔保假執行之聲請，僅在促使本院發動職權，無庸另為准駁之裁判。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　2　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　　王詩銘

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。如

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　2　　月　　6　　日

書記官　　曾靖文

附表一：（單位：新臺幣/元）

編號	原告	勝訴金額	敗訴金額	訴訟費用負擔比例
1	蔡蘊雲	82,125元	38,289元	6%
2	黃得維	154,215元	39,620元	6%
3	謝宜芮	66,688元	32,821元	5%
4	王華妮	223,122元	57,022元	8%

附表二：原告主張部分（單位：新臺幣/元）

編號	原告	年資	特休未休日數	平均工資	資遣費	特休未休工資	預告工資	A碼獎勵金	總計
1	蔡蘊雲	3年30日	34日	30,433元	46,918元	34,476元	30,420元	8,600元	120,414元
2	黃得維	2年11月18日	20日	59,442元	88,255元	39,620元	39,620元	26,340元	193,835元
3	謝宜芮	1年5月13日	10日	46,632元	33,938元	15,540元	31,080元	18,950元	99,508元
4	王華妮	4年3月5日	38日	55,725元	118,880元	70,604元	55,740元	34,920元	280,144元