

臺灣臺南地方法院民事判決

111年度勞訴字第75號

原告 林明怡

訴訟代理人 林曉玫律師

被告 双美生物科技股份有限公司

法定代理人 林齊國

訴訟代理人 張皓帆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年9月12日言詞辯論，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹佰零玖萬貳仟玖佰玖拾參元，及自民國一一一年四月十二日起至清償日止，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九十五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹佰零玖萬貳仟玖佰玖拾參元為原告供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按訴狀送達後，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255條第1項第3款定有明文。查原告起訴原聲明請求被告應給付原告新臺幣（下同）1,148,655元，及自民國111年4月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣變更聲明：被告應給付原告1,133,593元，及自111年4月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。核原告未變更訴訟標的，應屬訴之聲明之減縮，合於上開規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告自106年7月3日起受僱於被告公司營銷處，派駐被告公

01 司100%持股之大陸子公司北京享贊國際貿易有限公司（下稱  
02 北京享贊公司）擔任中國大陸重要集團大客戶經理職務，工  
03 作內容為推廣銷售被告公司生產之膠原蛋白產品，負責中國  
04 大陸全區域連鎖集團銷售合約之談判簽訂、產品及醫師諮詢  
05 培訓、以及產品售後服務、客訴處理等事宜，原告個人負責  
06 之業績約佔北京享贊公司整體業績之20%。

07 (二)原告於111年2月14日先收到北京享贊公司發出帶薪休假之通  
08 知，嗣後於111年3月7日再收到被告公司寄發新市○○○區  
09 ○○○00號存證信函，主張北京享贊公司業務性質變更而有減  
10 少勞工之必要，又無適當工作可供安置，故依勞動基準法  
11 （下稱勞基法）第11條第4款規定資遣原告，自111年3月12  
12 日終止雙方雇用契約。依被告公司檢附之資遣通知書所載，  
13 被告公司計算原告平均工資為60,000元，故僅給付原告共計  
14 210,297元之資遣費及預告工資。然而，原告於受僱期間之  
15 工資係由被告公司及北京享贊公司共同給付，薪資結構包含  
16 台灣薪資、大陸薪資及銷售獎金等經常性給與，均應計入平  
17 均工資計算之範圍。其次，按前揭存證信函稱原告勞動契約  
18 終止日為111年3月12日，原告平均工資計算期間應為110年9  
19 月至111年2月，然而，111年2月份原告被北京享贊公司單方  
20 面要求帶薪休假，故該月並無銷售獎金；但因原告係屬業務  
21 人員，故每月銷售獎金佔原告薪資相當大的比例，因此含括  
22 111年2月份計算之平均工資必將失真，故原告回溯自110年8  
23 月至111年1月計算，原告平均工資應為每月308,471元。

24 (三)原告請求項目及金額：

25 1.資遣費724,050元：被告公司係依勞基法第11條規定終止  
26 勞動契約，且原告工作年資均適用新制退休金，故被告公  
27 司應依勞工退休金條例第12條規定給付原告資遣費，原告  
28 依據勞動部提供之資遣費試算系統，被告公司應給付原告  
29 資遣費為724,050元。

30 2.預告期間工資308,471元：原告自106年7月3日起於被告公  
31 司繼續工作達3年以上，故本件預告期間為30日，被告公

司應給付原告之預告期間工資即月平均工資308,471元。

3.特別休假未休工資287,906元：原告於被告公司繼續工作達3年以上未滿5年，每年享有14日之特別休假。原告近2年因新冠疫情影響，均未返台休假，亦未在大陸休特別休假，故被告公司應依勞基法第38條第4項規定，給付原告兩年共計28日未休工資以原告前揭計算之月平均工資308,471元計算，28日未休工資共計287,906元【計算式：308,471÷30x28=287,906元，元以下四捨五入】。

4.綜上所述，被告公司主張按勞基法第11條第4款終止原告勞動契約，依勞基法應給付原告資遣費、預告期間工資及特別休假未休工資合計1,320,427元。惟被告公司僅實際給付186,834元【計算式：資遣費140,834元＋預告工資46,000元＝186,834元】，故被告尚積欠原告1,133,593元。

(四)末按勞基法第17條第2項規定，雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣費；勞基法施行細則第9條亦規定，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告公司自111年3月12日終止勞動契約，故其應於30日後即111年4月11日給付原告資遣費等工資卻未給付，自應給付原告自翌日即111年4月12日起之法定遲延利息。

(五)聲明：1.被告應給付原告1,133,593元，及自111年4月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

## 二、被告答辯略以：

(一)被告公司聘僱原告擔任「駐北京享贊子公司醫美諮詢培訓師」一職，係因原告父親林泉源斯時擔任北京享贊公司法定代理人兼總經理，及其兄長林鈺庭極力促成，亦因原告與公司高層為父女、兄妹關係，故當時被告公司、北京享贊公司均未與原告簽立有書面勞動契約，僅有原告履歷表、面談記錄表、錄用簽呈。觀以錄用簽呈記載，敘薪方式係採被告公司核給全薪6萬元，北京享贊公司核薪人民幣4000元(核新台

01 幣2萬元)發給。實則，原告於大陸地區的「薪資」，係由  
02 被告公司另一間控股子公司東莞双美生物科技有限公司(下  
03 稱東莞双美公司)支付，原告於大陸地區的「獎金」，則是  
04 由北京享贊公司支付。被告公司、北京享贊公司同為原告之  
05 雇主，均與原告間具勞動契約關係。

06 (二)被告公司於111年3月4日寄發存證信函，主張因北京享贊公  
07 司業務性質變更有減少勞工必要又無適當工作安置，依勞基  
08 法第11條第4款規定資遣原告，自111年3月12日終止雙方雇  
09 用契約。依被告公司核給原告全薪60,000元為工資基礎，佐  
10 以勞動部資遣費試算系統計算，被告公司應給付原告資遣費  
11 為140,834元，且被告公司亦已於111年4月1日匯款給付原告  
12 3月份帶薪休假日數之工資及資遣費140,834元、預告工資4  
13 6,000元，經扣除勞健保費後，共210,297元。另預告工資部  
14 分，被告公司亦優於勞動基準法第16條第1項20日規定，給  
15 付23日即46,000元(60,000元/30日x23日=46,000元)。

16 (三)原告大陸地區之給付金額實為東莞双美公司發給薪資、北京  
17 享贊公司發給銷售獎金等項目，依大陸地區適用之大陸勞動  
18 法規(包括勞動合同法、勞動合同實施條例等)，原告得另  
19 依勞動合同法第46、47條規定，請求北京享贊公司給付經濟  
20 補償(似我國資遣費)。從而，原告本件起訴請求被告公司  
21 給付資遣費、預告工資之差額云云，另一方面又可請求北京  
22 享贊公司給付經濟補償，無疑為雙重給付，容有未洽。

23 (四)原告自入職至離職期間無任何打卡記錄，考勤靈活，此外北  
24 京享贊公司僅能查找到原告於106至108年請休假記錄，自10  
25 8年10月最後一次請假後，再無請休假記錄。原告已休假日  
26 數有申請記錄者為106年12日、107年9日、108年4日共計25  
27 日，亦已逾法定特休日數。另由原告所提原證1「帶薪休假  
28 通知」，亦可佐為原告自111年2月14日起至3月12日止，已  
29 休假27日，加計前開日數，亦已逾法定特休日數，是原告請  
30 求特別休假未休工資無理由。

31 (五)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請

01 求免為假執行。

02 四、兩造不爭執事項：

03 (一)被告公司為北京享贊公司及東莞双美公司百分之百持股母公  
04 司。

05 (二)原告自106 年7 月3 日受雇於被告公司營銷處擔任一級專員  
06 ，並派駐北京享贊公司，擔任經理職務，負責北京享贊公司  
07 在中國大陸全區域連鎖集團銷售合約之談判簽訂、產品及醫  
08 師諮詢培訓、產品售後服務及客訴處理等事宜。

09 (三)原告受雇被告期間工資為被告公司與北京享贊公司、東莞双  
10 美公司共同給付，台灣被告公司給付月薪60,000元，其中自  
11 110 年8 月1 日至111 年3 月12日，東莞双美公司並給付月  
12 薪人民幣11,200元，並由東莞双美公司按大陸北京享贊公司  
13 計算如本院卷第256 (109 年度)、257 (110 年度)頁之  
14 方式給付銷售獎金，故原告自110 年8 月1 日至111 年3 月  
15 12日收受之薪資及獎金金額如附表所示。

16 (四)兩造間勞動契約已於111 年3 月12日終止，終止事由為被告  
17 公司依勞動基準法第11條第4 款規定資遣原告。

18 (五)被告已於111 年4 月1 日匯款給付原告資遣費140,834 元、  
19 預告工資46,000元及111 年3 月份薪資24,000元，被告另又  
20 扣除勞保費422 元、職工福利金115 元共210,297 元。

21 (六)原告於109 年度及110 年度均無請假紀錄，原告於該二年度  
22 有28日之特休假未休，被告公司尚未給付該28日之特休未休  
23 工資。

24 (七)原告因被告要求，非自願帶薪休假，期間為111 年2 月14日  
25 至111 年3 月12日共計27天。

26 五、兩造爭執事項：

27 (一)原告離職前6 個月之平均工資應如何計算（是否應將111 年  
28 2 月、3 月之薪資額計入)?金額為何?【兼論北京享贊公司  
29 是否亦為原告雇主】

30 (二)勞動契約終止時，原告是否尚餘特別休假未休日數?如有，  
31 原告請求特別休假未休日數折算工資之金額（296,306 元）

01 於何範圍內有理由？

02 (三)原告主張被告尚欠預告工資及資遣費是否可採？如可採，金  
03 額為何？

04 六、得心證之理由：

05 (一)被告為原告之雇主，兩造間合意原告之薪資包含原告自被告  
06 公司、北京享贊公司及東莞双美公司給付之總額：

07 1.按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽  
08 約，然該集團之母公司對集團內之員工有指揮、監督、調職  
09 等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司人事指揮，是該勞  
10 工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，  
11 綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集  
12 團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上  
13 字第1156號民事判決意旨參照）；次按雇主依勞基法第11條  
14 第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當  
15 工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款  
16 所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部  
17 門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結  
18 構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營  
19 化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬  
20 之，故解釋該款末句所稱之「無適當工作可供安置時」，為  
21 保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發  
22 展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法  
23 規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，自可將與「原雇主」法  
24 人有「實體同一性」之他法人，亦無適當工作可供安置之情  
25 形併予考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱  
26 在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人  
27 之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等  
28 項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸  
29 化」而無自主權，並有適當工作可供安置勞工，二法人間之  
30 構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，始不失  
31 該條款規範之真諦，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年台

上字第652號判決意旨參照)。

- 2.原告主張：被告公司為北京享贊公司及東莞双美公司百分之百持股母公司。原告自106年7月3日受雇於被告公司營銷處擔任一級專員，並派駐北京享贊公司，擔任經理職務，負責北京享贊公司在中國大陸全區域連鎖集團銷售合約之談判簽訂、產品及醫師諮詢培訓、產品售後服務及客訴處理等事宜等情，業據提出被告公司之商工登記公示資料、被告公司110年度年報節本（本院卷第27-32頁）為證，並為被告所不爭執，堪信為真實。
- 3.觀被告公司提出錄用原告之簽呈（本院卷第81頁）主旨為「駐北京享贊子公司醫美諮詢培訓師錄用申請」，說明欄併記載「擬錄用原告擔任北京享贊子公司醫美諮詢培訓師」一職，於台灣双美以營業處一級專員」任用等語，且被告公司對於原告敘薪安排為：「台灣双美全薪：60,000元；北京享贊人民幣4000元（合台幣20,000元），據此，足證被告公司僱用原告當時，係以「營業處一級專員」任用原告，並分派原告駐任北京享贊子公司醫美諮詢培訓師一職，敘薪則由台灣母公司即被告及及被告大陸子公司北京享贊公司共同給付原告。
- 4.又依原告提出被告公司發布之「對子公司監控作業辦法」（本院卷第179-186頁），可知被告公司對於子公司即北京享贊公司或東莞双美公司之監控項目包含年度預算之制定、修訂；薪資基本結構；財務管理；非固定資產與固定資產的採購；財務管理；人員任用與敘薪等，據此，益足認被告公司僱用原告與敘薪，係基於集團母公司之地位，統一安排北京享贊公司或東莞双美公司出帳給付原告薪資，原告主張被告公司與東莞双美公司、北京享贊公司屬實體同一性之法人，原告自北京享贊公司或東莞双美公司領取之薪資或獎金均應計入被告公司給付原告之工資總額內等語，應屬可採。
- 5.又依中華人民共和國勞動法第19條規定：勞動合同應以書面形式訂立。有原告提出之中華人民共和國勞動法附卷可參

（本院卷第157-168頁），據此，足認大陸勞動契約採行書面要式契約。本件被告公司雖辯稱：北京享贊公司、東莞双美公司為原告在大陸之雇主，該等公司給付之獎金不應計入原告本件請求之工資內等語。惟被告公司並未提出北京享贊公司或東莞双美公司與原告間之勞動合同供本院參酌，其此部分抗辯，核屬無據，並不可採。

(二)關於原告離職前六個月之平均工資的計算：

1.按勞基法第二條第三款規定：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。故雇主因勞工提供勞務及為保障勞工生活所為之給與，除勞基法施行細則第10條負面所列舉各款項目等實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應包括在內，以保障勞工權益。而績效獎金係雇主為激勵勞工潛能，提升企業經營績效，以達成預定目標所為之給與。勞工駐外津貼，係雇主因勞工遠離家園，派赴海外地區工作，於派駐期間所給與報酬，以上二者如具有勞務之對價性，且在一般情形下經常可以領得之給付，而非僅具恩惠性或勉勵性之給予者，是否不可認為係勞工因工作所獲得之報酬？亦非無再行研求之餘地（最高法院101年度台上字第10號民事判決意旨參照），據此，勞基法第2條第3款規定所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算（最高法院111年台上字第971號裁判意旨參照）。次按平均

工資謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。再1個月平均工資，應為事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院110年度台上字第675號判決意旨參照）。事由發生之當日前6個月內所得工資總額，係指常態之工作情況而言，即應以原告常態受薪之工資總額計算平均工資，方屬合理（最高法院75年度台上字第1822號判決意旨參照）。故平均工資之計算，應僅列入正常工作時間之薪資，而排除非屬常態性期間之薪資，資以保障勞工之權益。

2.原告主張其受雇被告期間工資為被告公司與北京享贊公司、東莞双美公司共同給付，台灣被告公司給付月薪60,000元，其中自110年8月1日至111年3月12日，東莞双美公司並給付月薪人民幣11,200元，並由東莞双美公司按大陸北京享贊公司給付銷售獎金，故原告自110年8月1日至111年3月12日收受之薪資及獎金金額如附表所示等語，業據提出110年8月至111年1月工資彙總表、台灣薪資匯款紀錄。大陸薪資及銷售獎金明細表及匯款紀錄（本院卷第37-43頁）、2020年度、2021年度双美（中國）銷售部業績指標達成情況彙總表、北京享贊公司2020年度及2021年度獎金政策（原告銷售獎金之計算方式）（本院卷第205-207、255-257頁）為證，並為被告所不爭執，堪信為真實。惟被告否認其中110年10月份之台灣獎金、大陸薪資、大陸獎金計入原告之平均工資內，並辯稱：110年10月獎金56,906元係被告公司就109年度未提撥董監及員工酬勞前之稅前利益依公司章程規定提撥董監事酬勞及員工酬勞，屬員工分紅；績效獎金乃為激勵員工士氣所發給；111年1月北京享贊公司給付金額中，包含季度預留獎金及工齡獎金8,900元，工齡獎金是屬於員工福利，以上均為恩惠性給與，不應計入平均工資，原告於111年3月間離職，應自離職日起回溯6個月計算原告之平均工資等語。經查：

01 (1)被告抗辯如附表所示110年10月之56,909元獎金（下稱系爭  
02 獎金），係被告就109年度未提撥董監及員工酬勞等語，業  
03 據提出被告110年股東常會議事錄影本一份（本院卷第349-35  
04 5頁）為證，核該會議時間為110年8月12日，與系爭獎金發放  
05 時間相近，被告此部分抗辯，堪信屬實。而觀該部分酬勞係  
06 被告公司依公司章程統一提撥，且未以工作績效為是否發放  
07 區別，難認係原告提供勞務之對價，被告辯稱不應列入平均  
08 工資計算等語，堪與憑採。

09 (2)另原告於111年1月領取之人民幣100,039.64元，其中人民幣  
10 8,900元為工齡工資，人民幣91,139.64元為Q4季度預留獎金  
11 等情，為兩造所不爭執，而8,900元既名為「工齡工資」，  
12 應屬工資之一部分，被告辯稱係屬勞工福利，卻未提出任何  
13 證據以實其說，難以憑採。除此之外，原告領取如附表所示  
14 之大陸獎金，係依被告子公司北京享贊公司發布之公式計算  
15 （本院卷第256、257頁），依該計算基礎是以原告銷售業績  
16 達成預定目標而發給，自屬因原告工作所獲得之報酬，具有  
17 「勞務對價性」，且按月或按季發給，具有「給付經常  
18 性」，依前開說明，自屬工資之一部分。

19 (3)又依附表可知每月銷售獎金佔原告薪資相當大的比例，但11  
20 1年2、3月間原告因被告要求，非自願帶薪休假，使原告該  
21 月並無銷售獎金，難認111年2月、3月原告之工作情形為常  
22 態，依前開說明，自難將111年2月、3月之薪資列入平均工  
23 資計算。基此，原告主張計算原告之平均工資應以110年8月  
24 至111年1月等六個月之平均工資為據，即堪憑採。

25 3.綜上，計算原告自110年8月1日起至111年1月31日止之平均  
26 工資應為298,986元。

27 (三)關於原告請求之項目與金額：

28 1.特休未休工資：

29 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
30 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三  
31 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未

01 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、  
02 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一  
03 年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞  
04 工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人  
05 因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之  
06 特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞  
07 工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主  
08 應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延  
09 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  
10 數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及  
11 未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞  
12 工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依  
13 本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責  
14 任。勞基法第38條第1項至第6項定有明文。

15 (2)查原告自106年7月3日受雇於被告公司，109年、110年均無  
16 請假紀錄，原告於該二年度有28日之特休假未休，被告公司  
17 尚未給付該28日之特休未休工資等情，為兩造所不爭執，則  
18 原告依上開規定，請求被告給付特休未休工資核計279,054  
19 元【計算式：每月平均工資298,986/30x28天=279,054，小  
20 數點以下四捨五入】，即屬有據。

21 (3)被告雖抗辯：原告於106年至108年已休假日數共計25日，已  
22 逾法定特休日數，且於111年2月、3月間共休假27日，加計  
23 前開日數，亦逾法定特休日數等語，然依前開勞基法第38條  
24 規定，可知除非經勞雇雙方協商遞延至次依年度實施，否則  
25 勞工各年度之特別休假應分別計之，被告並未舉證證明有與  
26 原告協商遞延特別休假之情事，抗辯已不足採。更何況原告  
27 於111年2月至3月間之帶薪休假係被告所要求，非原告所自  
28 願，被告此部分抗辯，益不足採。

## 29 2.預告期間工資：

30 (1)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  
31 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿

者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一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項至第3項定有明文。

(2)本件原告自106年7月3日起受雇於被告，被告於111年3月7日通知原告自111年3月12日起終止兩造間之勞雇關係，則兩造終止勞動關係時，原告繼續工作已達3年以上，依前揭說明，原告請求被告給付30日之工資，即屬有據。而原告每月平均工資為298,986元，故原告請求30日之預告期間工資應為298,986元。

### 3.資遣費：

(1)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，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。

(2)查被告依勞基法第11條第4款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，且原告工作年資適用新制退休金，原告請求被告依上開規定給付原告資遣費，於法相合，自應准許。而原告每月平均工資為298,986元，依前開規定，被告應給付原告資遣費為701,787元。

4.綜上，原告請求被告給付特休未休工資279,054元、預告期間工資298,986元、資遣費701,787元，合計1,279,827元，均屬有據。惟被告抗辯已經給付原告資遣費140,834元、預告工資46,000元等情，為原告所不爭執，經扣除後原告得請求被告給付之金額為1,092,993元【計算式：279,054+298,9

86+701,787-140,834-46,000=1,092,993】。

(四)末按勞基法第17條第2項規定，雇主應於終止勞動契約30日內發給資遣費；勞基法施行細則第9條亦規定，終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告公司自111年3月12日終止勞動契約，故其至遲應於30日後即111年4月11日給付原告資遣費等工資。職是，原告請求被告公司應給付1,158,118元及111年4月12日起算，按週年利率百分之五計算之利息，亦屬有據。

七、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第16條第3項、第38條規定，請求被告給付資遣費、預告期間工資、特休未休工資，合計1,092,993元，及自起111年4月12日起至清償日止，按周年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

八、本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主部分敗訴之判決，就原告勝訴部分，爰依勞動事件法第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，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 10 月 12 日

勞動法庭法 官 李杭倫

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者，應一併繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 112 年 10 月 12 日

書記官 黃怡惠

| 附表：原告110年8月至111年3月領取之工資彙總表 |        |        |         |         |         |        |        |        |
|----------------------------|--------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 年度月份                       | 110年8月 | 110年9月 | 110年10月 | 110年11月 | 110年12月 | 111年1月 | 111年2月 | 111年3月 |
| 台灣薪資                       | 60,000 | 60,000 | 60,000  | 60,000  | 60,000  | 60,000 | 60,000 | 24,000 |
| 台灣獎金                       |        |        | 56,909  |         |         |        |        |        |
| 小計                         | 60,000 | 60,000 | 116,909 | 60,000  | 60,000  | 60,000 | 60,000 | 24,000 |

(續上頁)

01

|                                                                           |            |           |            |            |            |                    |         |           |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|------------|--------------------|---------|-----------|
| (新臺幣)<br>(A)                                                              |            |           |            |            |            |                    |         |           |
| 大陸薪資                                                                      | 11,200     | 11,200    | 11,200     | 11,200     | 11,200     | 11,200             | 11,200  | 4,634     |
| 大陸獎金                                                                      | 33,996.67  | 33,996.66 | 30,219.12  | 30,219.12  | 30,219.12  | 100,039.64<br>(註2) |         |           |
| 小計<br>(人民幣)                                                               | 45,196.67  | 45,196.66 | 41,419.12  | 41,419.12  | 41,419.12  | 111,239.64         | 11,200  | 4,634.48  |
| 按匯率4.4<br>換算新臺<br>幣(B)                                                    | 198,865.35 | 198,865.3 | 182,244.13 | 182,244.13 | 182,244.13 | 489,454.42         | 49,280  | 20,391.71 |
| 合計<br>(新臺幣)<br>(A+B)                                                      | 258,865    | 258,865   | 299,153    | 242,244    | 242,244    | 549,454            | 109,280 | 44,392    |
| 註1：平均工資計算期間為110年8月至111年1月，算得之月平均工資為新臺幣298,986元（即扣除原告110年10月之台灣獎金56,909元）。 |            |           |            |            |            |                    |         |           |
| 註2：111年1月大陸獎金人民幣100,039.64元，包含(1)工齡工資8,900元及(2)Q4季度預留獎金91,139.64元。        |            |           |            |            |            |                    |         |           |