

臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度勞小字第10號

原告 陳麗真

訴訟代理人 林新傑律師

被告 鉅益國際股份有限公司

法定代理人 陳志青

訴訟代理人 周耿德律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國109年4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46,825元，及自民國108年10月17日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣600元，原告負擔新臺幣400元。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣46,825元為原告預供擔保後，得免為假執行。

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款、第3款定有明文。原告起訴時原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）96,523元，嗣經多次變更，最末於民國109年4月9日言詞辯論期日變更聲明為：被告應給付原告58,612元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第190頁）。核屬不變更訴訟標的，而減縮應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一)原告於107年8月1日受僱於被告，原擔任業務一職，約定月
03 薪資為45,800元，嗣於108年1月1日起轉任業務行政及財務
04 工作，月薪資調整為50,600元。被告於108年7月24日告知因
05 公司虧損、業務緊縮，無法支付人事費用等因素，將於108
06 年8月13日資遣原告，經原告同意，雙方合意資遣，原告並
07 依規定向臺北市政府勞動局為員工資遣通報。原告已於108
08 年8月5日依被告指示與張若妘進行職務交接，及製作離職交
09 接明細表，但被告未給付資遣費，且尚積欠原告如下薪資
10 等：

11 1.資遣費：

12 原告係於107年8月1日於任職，至108年8月13日資遣為止，
13 工作年資1年，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12
14 條第1項規定請求被告給付資遣費25,300元（50,600元×0.
15 5）。

16 2.薪資：

17 108年7月扣除不計薪之事假2日又7小時，原告應領之薪資為
18 44,275元，扣除被告於108年9月27日已給付之42,083元，尚
19 欠2,192元；另被告係於108年8月13日資遣原告，故原告仍
20 可請領108年8月1日至108年8月13日薪資，扣除不計薪之事
21 假2日，原告之8月份薪資尚有25,300元，爰依兩造間契約請
22 求給付之。

23 3.電腦補助：

24 被告同意補助原告購買電腦之費用34,920元，約定分12期，
25 每期2,910元，尚積欠2期電腦補助款5,820元（2,910元×2
26 期），爰依兩造間契約請求給付之。

27 (二)對被告抗辯之陳述：

28 1.若被告係於108年7月24日終止與原告間之勞動契約，則被告
29 為何會於108年7月26日、108年7月29日、108年8月7日、108
30 年8月8日、108年8月9日、108年8月13日給予原告謀職假，
31 足見被告並無於108年7月24日終止勞動契約。

01 2.被告指稱原告未依自己的出缺勤狀況，依被告之出缺勤辦法
02 辦理，核發自己全部薪資，違反工作規則且情節重大，及有
03 遲到早退等曠職情事等節，原告否認之。且如被告答辯狀所
04 述，被告於108年3月之後，公司僅有甲○○與原告2人，原
05 告每日受甲○○直接指揮監督辦理各項工作，且被告公司之
06 款項支出，皆係由甲○○直接管控，原告每日之工作內容及
07 出勤情況，甲○○豈有不知之理，況原告請假，不論事前、
08 事後皆得被告之同意或批准，被告為免除資遣原告之責任，
09 誣指被告有違反工作規則之情事，實屬不該。又依被告寄發
10 原告終止雙方勞動契約之108年8月6日台北雙連郵局第770號
11 存證信函（下稱系爭存證信函）所載，被告以原告多次遲到
12 及曠職部分均未以公司出缺勤規範提出說明，事後給予說明
13 也不願配合，故決議以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第
14 1項第4款及第6款於108年7月24日終止勞動契約，姑不論被
15 告答辯狀或系爭存證信函所載終止勞動契約之原因是否真
16 實，但被告答辯狀與系爭存證信函所記載之終止理由及依據
17 不相符，顯見被告終止原告勞動契約之理由，為事後杜撰不
18 足採信。

19 3.被告雖提出被告自行製作之原告107年8月起至108年7月止之
20 出勤紀錄表，然此係被告自行製作之統計表，被告未提出其
21 他佐證資料，實難認為真實，原告否認其形式上及實質上之
22 真正。被告既於系爭存證信函主張依勞基法第12條第1項第6
23 款得不經預告終止與原告間之勞動契約，則在被告主張原告
24 長達1年的工作期間皆有遲到早退或曠職事由，原告究係指
25 哪3天為連續無故曠職，究係哪6日為1個月內曠工，被告皆
26 應予指定證明，且需於事發後30日內終止勞動契約，方合於
27 勞基法第12條第1項第6款規定，但被告至今並未指定據以終
28 止勞動契約之曠職日期。又，被告主張係於108年7月24日終
29 止雙方間之勞動契約，據此回推被告主張原告無故曠職之時
30 間應係在108年6月24日之後至108年7月24日之間，然依被告
31 答辯(二)狀所載「108年6月至7月:原告已經於108年8月5日

核對其出勤狀況後補簽出勤紀錄。」，可證被告亦自承108年6月24日之後至108年7月24日間，原告並無無故曠職之情事，顯見被告以勞基法第12條第1項第6款規定，終止雙方間之勞動契約，應屬違誤。

4.系爭存證信函雖提及依勞基法第12條第1項第4款之規定終止雙方間之勞動契約，但並未記載原告違背勞動契約或工作規則之具體違規事實。被告於答辯一狀雖陳明原告負責公司出缺勤管理並依出缺勤紀錄核發薪資，竟未依自己的出缺勤狀況，依被告之出缺勤管理辦法辦理，核發自己全部薪資，違反工作規則且情節重大云云，原告業已否認，然被告主張係於108年7月24日終止雙方間之勞動契約，依勞基法第12條第1項第4款規定，被告主張原告違反勞動契約或工作規則之情事，自應限於108年6月24日至108年7月24日之期間內發生，否則不合勞基法第12條第1項第4款之規定，但被告並未說明原告違反被告工作規則或雙方間勞動契約之條、項及具體規範內容為何？再者，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止原告之勞動契約，需符合「情節重大」之要件，依最高法院91年度台上字第1006號、95年度台上字第2465號判決等意旨，此須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件，但被告除空言原告有違反工作規則之情事外，未具體說明原告違背工作規則之具體情形，及為何被告僅有終止原告勞動契約之唯一選項，故被告主張依勞基法第12條第1項第4款之規定終止原告之勞動契約，應屬無據。

(三)聲明：被告應給付原告58,612元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

(一)原告至被告公司工作，擔任業務專員及臺北辦公室部分人員的出缺勤、零用金管控工作，薪資為45,800元。嗣因其他員

01 工離職，原告表示可以擔任該離職員工之業務助理工作，並
02 要求要調薪，被告乃於108年1月間將原告轉調為業務助理，
03 薪資調高為50,600元。但原告從108年2月起，無法提出應收
04 應付款、應交付給股東之包含公司損益、每月報表等資料，
05 且所做的資料不正確，復常常到下午才來上班，上班時上網
06 購物或逛網路，工作態度很差。又，原告擔任被告公司財務
07 會計及管考員工出勤紀錄，竟對自己出勤狀況予以隱匿，且
08 未依被告公司之出勤管理辦法及請假管理辦法規定請假或扣
09 薪，給予自己全薪，違反上揭相關辦法之情節重大，被告乃
10 於108年7月24日告知原告依勞基法第12條第1項第4款、第6
11 款規定不經預告終止勞動契約，原告主張被告應給付原告資
12 遣費云云，並非有理。至於薪資部分，計至108年7月24日終
13 止勞動契約止共24天，再加計原告於108年7月25日(7小
14 時)、7月31日(8小時)、8月1日(8小時)、8月2日(8小時)至
15 被告公司辦理交接業務之31小時，共計6,541元(211元×31小
16 時)，並扣除7/2、7/22日事假2天、遲到請事假6小時之4,64
17 0元(1,687元×2天+211元×6小時)，及勞保費1,008元、健保
18 費2,136元，被告應給付原告7月份之薪資總額為39,245元，
19 被告已於108年9月27日給付原告42,083元，尚溢付2,838元
20 (42,083元-39,245元)，被告無須再給付原告。

21 (二)若認被告於108年7月24日終止兩造勞動契約不成立，然被告
22 嗣另於108年8月6日以系爭存證信函通知原告依勞基法第12
23 條第1項第4款、第6款規定終止勞動契約，經原告於108年8
24 月7日收受，兩造亦已於108年8月7日終止勞動契約，則原告
25 之108年7月份薪資，扣除事假2天又7小時之4,851元(1,687
26 元×2天+211元×7小時)，及勞、健保費，應給付之薪資為42,
27 605元(50,600元-勞保費1,008元-健保費2,136元-事假4,851
28 元)。至於108年8月薪資，扣除事假2天，應給付之薪資為8,
29 435元(1,687元×5天)。以上合計51,040元(42,605元+8,435
30 元)，被告於108年9月27日給付原告42,083元，此部分被告
31 僅應再給付原告8,957元。

01 (三)若認原告主張兩造於108年7月24日合意資遣，勞動契約係於
02 108年8月13日終止，則：

03 1.原告之108年7月份薪資，扣除事假2天又7小時，及勞、健保
04 費，應給付之薪資為42,605元(50,600元-勞保費1,008元-健
05 保費2,136元-4,851元)；另原告之108年8月之薪資，應扣除
06 8月5日、6日、12日事假3天。此外，依勞基法第16條第1項
07 第2款、第2項規定，每星期不得超過2日謀職假，然原告於
08 同一週內之8月7日至9日請3天謀職假，其中1天原告並無上
09 班，應以「事假」論，合計應扣除4天事假，被告應給付之
10 薪資為15,183元(1,687元×9天)。

11 2.原告於107年8月1日任職被告公司，應適用新制之勞退條例
12 退休制度，勞工資遣費計算每滿1年發給2分之1個月的平均
13 工資，被告應給付原告平均工資50,600元的1/2即25,300
14 元。

15 (四)電腦補助費部分，被告法定代理人甲○○基於舊同事的情
16 誼，補助原告購買電腦費用，但約定補助上限為30,000元，
17 甲○○因信任原告未加查核，每月核撥帳戶2,910元，至108
18 年7月止共計11個月，已補助32,010元(2,910×11=32,01
19 0)，超過30,000元上限。原告主張無理由，被告亦請原告
20 返還多發之2,010元。

21 (五)聲明：原告之訴駁回。

22 三、本院判斷：

23 (一)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
24 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
26 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
27 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
28 資為限，勞退條例第12條第1項定有明文。是依上開規定，
29 僅於勞、雇雙方分別依勞基法第11條、第13條但書、第14條
30 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止勞
31 動契約時，雇主始有依勞退條例第12條第1項規定給付資遣

費之義務。若勞工自請離職，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約時，雇主即無須給付資遣費。

(二)原告主張其自107年8月1日起任職於被告公司，原約定月薪資為48,500元，嗣自108年1月1日起調整為50,600元；被告允諾給予員工電腦補助費，雙方約定分12期補助，每期補助金額為2,910元等情，均為被告所不爭執（見本院卷第50、180頁），堪信為實。惟原告主張被告因公司虧損、業務緊縮，無法支付人事費用，與原告商議後，兩造於108年7月24日合意以資遣方式，於108年8月13日終止契約，被告應給付資遣費25,300元，及尚欠之108年7、8月份薪資各2,192元、25,300元、2期電腦補助費5,820元等語，則均為被告否認，並執上詞置辯。是本件首應審究者為：兩造間之契約何時、因何而終止？經查：

1.被告自承當時公司因業績不好，裁撤桃園辦公室及陸續資遣員工，至108年3、4月間員工僅剩原告1人（見本院卷第70-71頁答辯(一)狀）；亦自承兩造嗣在108年7月24日就原告之離職一事見面討論；復不爭執其當時念在舊情，有以資遣方式讓原告離職之意（見本院卷第72頁答辯(一)狀）；再衡酌被告所提出之離職交接明細上所載之「預計離職日期」亦為「108年8月13日」（見本院卷第171頁），在在均與原告上開所述各節相吻合；另被告所提出之員工請假卡，亦有該公司法定代理人甲○○親自簽准原告於108年7月26日、29日、8月7、8、9、13日等日請謀職假之紀錄（見本院卷第167頁），以及依被告提出之出勤紀錄，原告在108年7月25日、31日、8月1日、2日等日仍有上班工作之情（見本院卷第99-101頁），堪認原告主張被告因公司虧損、業務緊縮，無法支付人事費用，與原告商議後，兩造於108年7月24日合意以資遣方式，於108年8月13日終止契約等情屬實。被告否認上情，並抗辯伊於108年7月24日當天係通知原告要依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定片面解僱，以及原告之最後工作日為108年7月24日（見本院卷第50-51頁），或原告係於108年

01 7月24日自願離職（見本院卷第181頁）云云，不僅前、後矛
02 盾，亦與其所提出之前揭書證相佐，難認可採。

03 2.被告抗辯其另於108年8月6日以系爭存證信函通知原告依勞
04 基法第12條第1項第4款、第6款規定解僱之旨，原告於108年
05 8月7日收受該函，兩造間契約亦應於108年8月7日終止等
06 語，並提出系爭存證信函及送達回執為證（見本院卷第173-
07 75頁），原告亦無爭執，堪認在兩造原合意之預定契約終止
08 日前，被告確有另以上揭事由，通知原告依勞基法第12條第
09 1項第4款、第6款規定單方終止僱傭契約之情。則本件次應
10 審究者為：被告終止契約是否合法？

11 (1)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，或無正當
12 理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者，雇主得不經預
13 告終止契約。且應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基
14 法第12條第1項第4款、第6款、第2項定有明文。被告抗辯原
15 告有勞基法第12條第1項第4款及第6款之解僱事由，已為原
16 告否認，被告自應就原告構成上揭解僱事由之事實負舉證之
17 責任。

18 (2)被告雖提出原告之107年8月起至108年7月止出勤紀錄表、員
19 工請假卡為證（見本院卷第77-101、167-169頁）。經查：

20 ①系爭存證信函中僅記載：「員工乙○○小姐因身為人事擔
21 當，經查證其多次遲到及曠職部分均未以公司出缺勤規範提
22 出說明，事後給予機會說明也不願配合，故公司決議以勞基
23 法第十二條第四款及第六款於108年7月24日終止本公司鉉益
24 國際股份有限公司與乙○○小姐之勞動契約，特此通知。」
25 等內容，並未指明原告構成勞基法第12條第1項第6款終止事
26 由之具體事實，亦即原告究係哪3天連續無故曠工，或哪1個
27 月有累積6日曠工之事實；另就主張原告構成同條項第4款終
28 止事由部分，亦未具體指明原告違背勞動契約或工作規則之
29 具體違規事實，及依其情節已難期待雇主採用解僱以外之懲
30 處手段而繼續其僱傭關係之具體內容。

31 ②被告嗣於本院審理時指出原告在107年9月、10月、12月有無

正當理由曠工3日，於107年11月108年1月、2月、3月有無正當理由連續曠工3日或一個月內曠工6日之情形（見本院卷第126-127頁）。然，依被告之出勤管理辦法第3條「上、下班刷卡」規定：同仁上下班均必須刷卡，如因故未刷卡，應填寫「出勤異常證明單」，經部主管簽核後，於出勤異常日3個上班日內送達人事單位做出勤依據，如有逾期者，人事單位得逕以事假論；但如經查證屬曠職者，則以曠職論；第4.1條「遲到」規定：同仁於第2條規定之工作時間開始後15分鐘後到班者為遲到，本公司於進行考核作業時，得參酌同仁遲到之次數扣減其考核分數；同仁如係因私事或生病而於上班時間開始第16分鐘後始到班，或在工作時間結束前即下班者，必須依請假管理辦法之規定，以1小時為單位請事、病假，或以半天為單位請休特休假（見本院卷第105-106頁）。而查，被告所提出之出勤紀錄表係被告自行製作之統計表，並非原始之打卡或出勤紀錄，原告已否認其形式上證據力。縱該紀錄所載之內容為真，亦僅能證明原告任職期間，曾有未依規定打卡之情形，則依被告之出勤管理辦法第3條規定，尚須經被告查證屬曠職者，方得以曠職論，而非得逕以上、下班打卡有缺漏一事，逕認為原告有曠職之事實。茲被告復未提出其他足以證明上揭出勤紀錄中原告打卡缺漏部分，業經其查證曠職屬實之證據，自難徒憑被告所提出之上揭證據，遽認原告確實已有勞基法第12條第1項第6款所定無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日之事實。

- ③被告雖另稱原告對自己出勤狀況予以隱匿，且未依被告之出勤管理辦法及請假管理辦法規定請假或扣薪，給予自己全薪，而有違反上揭相關辦法，且情節重大等語。然承前述，系爭存證信函中僅有上述內容，並未提及原告有未何依被告之出勤管理辦法及請假管理辦法規定扣減遲到、早退...期間之薪資一事。再者，依被告所提出之上揭出勤紀錄可知，原告之下班時間幾乎都超過下午6點，於晚上7點以後才下班

之次數不勝枚舉，有者甚至直到晚上8、9、10點之後才下班（例如107年9月10、26日；10月15、18、19、22、23日；11月2、8、14、23、26日；12月4、6、7、10、13、17、19、20、21、22；108年1月22日；2月15、19日；2月15、19日；3月3、15、18、21日；4月1、30日；5月3、17日），而被告並未提出任何原告任職期間計給薪資之明細或其他相關之證據，證明原告任職期間每月所領得之薪資，確實有被告所指未扣除遲到、請假...等期間薪資，而有溢領之違反被告之出勤管理辦法及請假管理辦法規定情事，以及違反之次數、溢領金額等判斷情節是否重大之相關事實，則被告指原告已有勞基法第12條第1項第4款違反工作規則情事，且情節重大之情，亦無可採。

(3)綜上，被告所提出之證據無足證明原告有勞基法第12條第1項第4款違反工作規則情節重大或第6款無正當理連續曠工3日，或一個月內曠工達6日之解僱事由，則被告於108年8月6日所為之解僱不合法，不能生終止契約之效力。

3.從而，原告主張兩造間之勞動契約，已於108年7月24日經兩造合意以資遣之方式，於108年8月13日終止等語，堪認有據。

(三)兩造既係合意以資遣方式終止勞動契約，堪認被告已同意要依相關勞工法令給付原告資遣費。又，原告主張其自107年8月1日起任職至108年8月13日終止契約止，年資1年，離職前之平均工資為50,600元，應發給資遣費25,300元（50,600元÷2）等語，被告對於上揭計算並無爭執（見本院卷第121頁），則原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費25,300元，自屬有據，應予准許。

(四)原告請求給付108年7、8月薪資差額27,492元，是否有理？

1.7月薪資部分：

原告本月請事假2日又7小時，依規定不得計薪，為兩造所不爭執。而，依兩造約定之月薪50,600元計算，日平均工資為1,687元（50,600元÷30，元以下四捨五入，下同）、時薪21

1元（ $1,687\text{元} \div 8$ ），計應扣減工資 $4,851\text{元}$ （ $1,687\text{元} \times 2 + 211\text{元} \times 7$ ）。另扣除原告應負擔之勞保費 $1,008\text{元}$ 、健保費 $2,136\text{元}$ ，被告本月應給付之薪資總額為 $42,605\text{元}$ （ $50,600\text{元} - 4,851 - 1,008\text{元} - 2,136\text{元}$ ），原告主張108年7月份應付之薪資為 $44,275\text{元}$ （ $50,600\text{元} \div 23\text{日} \times 20.125\text{日}$ ），所為之計算方式明顯有誤，且漏未扣減應負擔之勞、健保費用，尚無可取。又，被告於108年9月27日已補發薪資 $42,083\text{元}$ ，為原告所不爭執，則扣除已支付金額後，被告尚應給付原告 522元 （ $42,605\text{元} - 42,083\text{元}$ ）。

2.8月薪資部分：

(1)原告本月共請8月5日、6日、12日事假3天，有員工請假卡可稽（見本院卷第169頁），該請假卡係原告所制作，為原告所是認，堪認屬實，則該3日不得計薪。原告稱其僅請事假2日云云，與請假卡內容不符，自無可採。。

(2)按勞工於接到預告後，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2日工作時間，請假期間工資照給，勞基法第16條第2項定有明文。兩造係於108年7月24日合意以資遣方式終止勞動契約，業經審認如前，堪認被告渠時亦已同意依勞基法上開規定給予法定之謀職假，則依上揭規定，於8月5日至9日當週，原告只能請2日之謀職假，但原告在該週共請7、8、9日3天之謀職假，就超過部分，自非屬前揭規定得請求工資照給之範疇，被告抗辯超過之1日應視同事假不給薪等語，應屬可採。

(3)基此計算，原告8月份得領取之薪資為9日（ $13-4$ ），被告應給付之工資為 $15,183\text{元}$ （ $1,687\text{元} \times 9\text{天}$ ）。原告主張8月份之薪資為 $25,300\text{元}$ （ $50,600\text{元} \div 22\text{日} \times 11\text{日}$ ），除所為之計算方式明顯有誤外，且少扣事假1日及多請之謀職假1日，亦無可採。

3.綜上，原告依據兩造間之勞動契約尚得請求被告給付108年7、8月薪資共 $15,705\text{元}$ （ $522\text{元} + 15,183\text{元}$ ）。原告逾上開範圍之請求，為無理由。

01 (三)電腦補助：

02 1.原告主張被告允諾補助其購買電腦所支出之費用，且雙方已
03 約定分12期，每期補助2,910元等情，被告均無爭執，業如
04 前述，自堪信實。被告雖抗辯雙方有約定補助上限為30,000
05 元云云，明顯與其所自認約定分12期、1期2,910元之計算結
06 果不符，而被告復未提出其他佐證，難以採信。又，被告另
07 抗辯截至108年7月其已支付11期云云，惟承前述，被告係於
08 原告申請勞資爭議調解後，始於108年9月27日給付7月份之
09 薪資42,083元，上開給付額尚不足支付原告之7月份薪資，
10 而被告亦未提出其他證據證明其另有給付7月份之電腦補助
11 費之情形，則被告抗辯主張已支付第11期補助款云云，自無
12 可採。

13 2.從而，原告依兩造間之約定請求被告給付最後2期之電腦補
14 助款5,820元（2,910元×2），核屬有據。

15 四、按資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12
16 條第2項定有明文。又工資之給付，除當事人有特別約定或
17 按月預付者外，每月至少定期發給二次；依本法終止勞動契
18 約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法第23條第1
19 項前段、勞動基準法施行細則第9條分別定有明文。再按給
20 付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲
21 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
22 計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
23 法律可據者，週年利率為百分之5。民法第203條、第229條
24 第1項、第233條第1項前段分別定有明文。本件原告起訴請
25 求被告給付資遣費及108年7月及8月薪資、電腦補助費，原
26 告迄未給付，就原告勝訴部分，原告請求自起訴狀繕本送達
27 翌日起即108年10月17日（見本院卷第31頁）按週年利率5%
28 計算之遲延利息，未逾其得請求之範圍，應予准許。

29 五、綜合上述，原告依勞退條例第12條第1項請求被告給付資遣
30 費25,300元、依兩造間契約約定請求被告給付108年7、8月
31 短付之工資15,705元、電腦補助款5,820元，合計46,825元

01 及自108年10月17日起至清償日止按週年利率5%計算之利
02 息，為有理由，應予准許；逾上開範圍之請求，為無理由，
03 應予駁回。

04 六、本件係勞動事件法施行前繫屬，而於勞動事件法施行後辯論
05 終結之勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
06 原告勝訴部分依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項規
07 定，職權宣告假執行；並依同條第2項規定，同時酌定相當
08 之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
10 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
11 述。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條，並依同法第436
13 條之19第1項規定，以附表之訴訟費用計算書確定本件訴訟
14 費用額如主文第3項所示。

15 中 華 民 國 109 年 5 月 7 日
16 勞動法庭 法 官 李桂英

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，須於判決送達後20日之不變期間內，向本院
19 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
20 費。

21 中 華 民 國 109 年 5 月 7 日
22 書記官 郭書好

23 附表：訴訟費用計算書

24 項 目	金 額 (新臺幣)	備註
25 第一審裁判費	1,000 元	
26 合 計	1,000 元	