臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第17號

原　　告　劉姿吟
　　劉文琴　　住臺北市○○區○○○路0段00巷00弄00號0樓

被　　告　鉑易通股份有限公司
　　設臺北市○○區○○○路0段00號0樓之0

特別代理人　簡婉玲

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告劉姿吟新臺幣壹拾肆萬玖仟陸佰伍拾元；被告應給付原告劉文琴新臺幣陸萬陸仟柒佰零貳元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告劉姿吟負擔百分之二十五、由原告劉文琴負擔百分之一，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾肆萬玖仟陸佰伍拾元為原告劉姿吟供擔保，以新臺幣陸萬陸仟柒佰零貳元為原告劉文琴供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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。查本件原告起訴時原聲明：1、被告應給付原告劉姿吟新臺幣（下同）223,401元。被告應給付原告劉文琴70,133元；2、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第11頁）。嗣於民國109年3月20日提出民事準備書狀，變更原告劉姿吟之請求金額為224,236元、原告劉文琴之請求額金額為69,154元（見本院卷第137頁），核其所

為屬擴張及減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告劉姿吟自103年6月15日起至105年9月31日、自106年6月15日起至108年12月5日間任職於被告公司，約定每月工資60,000元，並按每月實際出勤日數補貼餐費200元；原告劉文琴自107年8月1日起任職於被告公司，約定每月工資30,000元，並按每月實際出勤日數補貼餐費100元，嗣因被告公司原法定代理人即訴外人田玉翰（以下逕稱其名）於108年11月27死亡，被告公司特別代理人簡婉玲表示無力支付薪資，伊等乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定終止勞動契約，並於108年12月6日寄送存證信函請求被告公司給付積欠之108年11月及12月1日至5日之薪資、特別休假未休折算工資（下稱特休工資）及資遣費，惟迄未獲回應，爰依勞基法第23條、第38條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規定提起本件訴訟。

（二）被告公司應給付之項目及金額如下：

1、原告劉姿吟部分：108年11月工資60,000元、同年12月1至5日工資10,000元、108年11月餐費3,600元、12月餐費800元、以年資2年2個月、2年5個月又20日計算之資遣費65,000元、74,301元，42.14小時之特休工資10,535元。

2、原告劉文琴部分：108年11月工資30,000元、同年12月1至5日工資5,000元、108年11月餐費費2,100元、12月餐費400元、以年資1年4個月又5日計算之資遣費20,219元，91.48小時之特休工資11,435元。

（三）聲明：

1、被告應給付原告劉姿吟224,236元；被告應給付原告劉姿吟69,154元；

2、願供擔保　請准宣告假執行。

二、被告公司抗辯略以：伊未曾參與被告公司之經營，對被告公

司之經營一無所悉，無從判別原告之請求是否合宜等語，並聲明：1、原告之訴駁回；2、如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

（一）原告主張伊等受僱於被告公司，嗣因田玉翰死亡，被告公司未依約給付工資，而依勞基法第14條第1項之規定終止兩造間勞動契約，被告公司積欠伊工資、資遣費、特休工資等情，業據其等提出田玉翰死亡證明書、Line對話截圖、存證信函及掛號回執、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄、員工薪資名單、薪資帳戶存摺、原告之勞工保險投保資料等資料為證（見本院卷第19至77、155至159、165頁、），堪信為真實。

（二）茲就原告得請求之金額分述如下：

1、薪資部分：

（1）按工資由勞雇雙方議定之；工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；按件計酬者亦同。勞基法第20條第1項前段、第23條第1項定有明文。

（2）經查：本件原告劉姿吟、劉文琴主張其每月工資分別為60,000元、30,000元，及按出勤天數給付200元、100元之計算之餐費補助，被告公司未依約給付108年11月及同年12月1日至5日之工資及餐費補助乙節，業據其等提出存證信函及掛號回執、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄、員工薪資名單、薪資帳戶存摺等資料為證，則原告劉姿吟、劉文琴請求被告公司分別給付108年11月及108年12月1日至5日之工資70,000元（計算式：60,000+60,000÷30×5=70,000）及餐費補助4,400元（《11月出勤18日+12月出勤4日》×200元/日=4,400元）、35,000元（30,000+30,000÷30×5=35,000）及餐費2,500元（《11月出勤21日+12月出勤4日》×100元/日=2,500

元），即屬有據。

2、資遣費部分：

（1）按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。第17條規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第14條第1項第5款、第4項、第17條第1項定有明文。次按，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。勞退條例第12條第1項定有明文。再按，定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算。勞基法第10條亦有明文。

（2）經查：原告主張因被告公司未依兩造間勞動契約之約定給付工資，伊乃於108年12月5日依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約等情，有存證信函及掛號回執、中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄等件為證，堪認原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約合法。其中：

①原告劉姿吟自106年6月15日起至108年12月5日止任職於被告公司，其資遣年資為2年5個月又21日，新制資遣基數為1又19/80（新制資遣基數計算公式：｛年+【月+日÷當月份天數】÷12｝÷2），原告得請求被告公司給付之

資遣費為74,250元（計算式：月薪60,000元x資遣費基數1又19/80=74,250元），則原告劉姿吟請求被告公司給付資遣費於74,250元之範圍內，即屬有據。至原告劉姿吟另主張其於103年8月1日至105年9月30日任職於被告公司，任職期間2年又2個月，而請求被告公司該部分之資遣費云云，然原告劉姿吟前後兩段任職期間並未連續，不符合繼續任職之要件，且前後任職期間間隔超過3個月，與勞基法第10條合併計算年資之要件亦不相符，是其該部分之請求，自屬無據。

②原告劉文琴自107年8月1日起至108年12月5日止任職於被告公司，其資遣年資為1年4個月又5日，新制資遣基數為167/248（新制資遣基數計算公式：｛年+【月+日÷當月份天數】÷12｝÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為20,202元（計算式：月薪30,000元x資遣費基數167/248=20,201.6元，元以下四捨五入），則原告請求被告公司給付資遣費20,202元，即屬有據，逾此範圍，則乏依據。

3、特休工資部分：

（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。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。勞基法第38條第1項至第5項定有明文。

（2）經查：

①原告劉姿吟雖主張其尚有42.14小時之特別休假未休，然依原告劉姿吟提出之108年度請假卡之記載，原告劉姿吟108年度僅有10日之特別休假，並無前一年度保留之特別休假，再對照原告劉文琴之請假卡對於契約年度未滿一年及滿年一之特別休假日數係分別記載之情形（見本院卷第162、163頁），原告劉姿吟主張其有超過10日之特別休假，尚不足採。又原告劉姿吟108年已請9日又4小時之特休，則被告公司尚應給付之特休工資為1,000元（60,000÷30÷8×4=1,000），逾此部分即屬無理由。

②原告劉文琴108年度有10日之特別休假，而其已請1日，則其尚有9日之特別休假，是其得請求之特休工資為9,000元（30,000÷30×9=9,000），逾此部分，已乏依據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之約定及勞基法38條、勞退條例第12條第1項之規定，請求被告公司給付原告劉姿吟108年11月至同年12月5日之工資70,000元、餐費補貼4,400元、資遣費74,250元、特休工資1,000元，合計149,650元；給付原告劉文琴108年11月至同年12月5日之工資35,000元、餐費補貼2,500元、資遣費20,202元、特休工資9,000元，合計66,702元，均為有理由，應予准許，逾此範圍，則屬無理由，應予駁回。

五、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行或免為假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第85條第1項、勞動事件法第15條、第44條第1

項、第2項之規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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　　109　　年　　4　　月　　22　　日

書記官　鍾尚勳