臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第95號

原　　告　王台全

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　良企機電顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林美伶

訴訟代理人　刁志遠

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國一百一十年一月十九日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣伍萬參仟參佰捌拾元，及自民國一〇九年五月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣伍萬參仟參佰捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

四、原告其餘假執行之聲請駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，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給付新臺幣（下同）187,969元，嗣於民國109年11月26日當庭減縮聲明為請求被告給付183,604元（見本院卷第87頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠、兩造於民國107年6月1日簽定勞動契約書，約定由原告自107

年6月1日起至109年5月31日止任職於被告公司，擔任維修組長之職，並經被告公司派駐於馬祖南竿航空站，每月薪資42,000元，扣除原告應自行負擔之勞保及健保費用，每月實領金額40,348元。詎自108年11月起，被告無正當理由，未依兩造約定之內容給付薪資，於108年11月20日匯款10月份薪資38,348元，短少金額2,000元；同年12月20日匯款11月份薪資37,148元，短少3,200元；109年1月20日匯款12月份薪資37,148元，短少3,200元；109年2月20日匯款1月份薪資37,560元，短少2,788元；109年3月20日匯款2月份薪資，短少2,186元，被告應給付原告之薪資共短少13,374元（計算式：2,000＋3,200＋3,200＋2,788＋2,186＝13,374），實違反兩造勞動契約之約定。

㈡、原告發現薪資短少後，曾詢問公司財務主管，但未獲回應，原告遂於109年2月11日向連江縣政府勞工局聲請勞資爭議調解，詎被告於接獲調解通知後，竟於109年2月14日未與原告協商，亦未經原告同意下，假借業務需求及考量通勤便利之藉口，發布人事命令將原告調職、降職，且亦未出席勞資調解，以致調解不成立，被告已明顯違反勞動基準法（下稱勞基法）第74條第2項「雇主不得因勞工為前項申訴而予解雇、調職或其他不利之處分」之規定。

㈢、原告曾寄發存證信函，向被告主張未依勞動契約給付薪資、未付值班費及未經原告同意而片面將原告調職與降職，違反勞基法規定，原告依據勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定向被告主張終止勞動契約。從而原告得依勞基法第17條規定，向被告請求資遣費36,750元（計算式：年資1年9月×42,000×1/2＝36,750）。

㈣、另原告所服務之馬祖南竿航空站，係由交通部民用航空局將其中之電力、給水、消防及空調系統維護，外包予被告承攬，而依交通部民用航空局所制定之勞務採購分析表，可知其發包予被告之費用項目，倘外包人員有值夜班情形，應發給一日510元值班費，然原告自107年6月1日起至109年2月29

日止共值夜班248天，被告均未發給值班費，金額共計126,480（計算式：510×248＝126,480），被告實有不依勞動契約給付報酬情形。

㈤、再依據勞基法第38條第1項第2款規定，工作年資達1年以尚未滿2年者，雇主應給予勞工7日之特休假，原告於109年2月15日寄發存證信函終止勞動契約時，工作年資為1年9個月，應有7日之特休假，惟原告離職時尚有5日未休，得向被告請求特休工資7,000元（計算式：42,000÷30×5＝7,000）。

㈥、綜上，原告依據勞基法第22條第2項、第14條第1項第5款、第17條、第38條第1項第2款、勞基法施行細則第24條第3款、勞工退休金條例第12條，請求被告給付上開項目金額合計183,604元。

㈦、並聲明：1.被告應給付原告183,604元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠、依兩造勞動契約第1條約定：甲方（即被告）得依公司業務上需求或配合乙方（即原告）之學經歷、專長，指派乙方應予提供勞務之事項內容，並得隨時依業務情況及內部調整之需要，變更乙方工作地點、工作範圍與職務、職銜，乙方不得拒絕，乙方應遵守工作現場包括工作規則等內部規定，並接受甲方的教育訓練，以符合現場合理的指揮監督工作，乙方不得拒絕。查原告於接受被告派駐民用航空局南竿航空站擔任駐點組長，原告職責係負責統籌執行南竿航空站機電、空調、消防設備操作及維護保養工作，並督導所屬人員依作業規定落實系統操作、預防保養、維修及緊急應變工作，然原告卻於在職期間未依被告督導落實勤務，造成南竿航空站機場貴賓室內空調設備未及時修復，疑損壞多時，致108年10月7日蔡英文總統至南竿航空站訪視，貴賓室內空調設備無法使用，讓被告遭南竿航空站求償鉅額損害賠償，並損害被告公司商譽。被告公司高階主管親自於108年10月27日前往

南竿航空站告誡原告要徹底執行專業及搶修教育訓練，而被告公司亦依管理規則要求原告向公司呈報緣由，並請原告及其他組員於3日內回覆分別提出後續預防及補救措施、分攤損失費用等懲處說明。原告不但不承認錯誤，亦不願配合公司規定執行，故被告非無故扣減原告因職務過失所應賠償之金額，皆依公司懲處規章辦理，且在當月核算薪資後，因行政作業簡化，故於其應得薪資中扣除原告因違反員工工作規則所遭懲處之賠償金額，並非無故剋扣薪資，故與勞基法第22條、第26條並無違背，原告請求給付薪資短少金額，應無理由。

㈡、依兩造勞動契約第10條規定：本合約自到職日107年6月1日起至109年5月31日止，合約期滿則聘僱關係終止；除有第8條規定事由，乙方不得因契約終止或屆滿，對甲方請求資遣費。故依兩造勞動契約規定，既定有期限，且兩造約定合約期滿則聘僱關係終止，原告不得因契約終止或屆滿，對被告請求資遣費，況被告亦無勞動契約第8條規定事由，故基於契約自由原則，及本工作事務之特定性，原告自不得請求資遣費。

㈢、原告係於109年2月21日未經正常程序提出離職申請，即擅離職守未辦理交接，亦未有離職申請，並不符合勞基法第11條及第17條請領資遣費要件。其係自動離職，不得請求資遣費。

㈣、原告擔任派駐南竿航空站駐點組長時，違反契約或工作規範，情節重大，讓被告遭南竿航空站求償鉅額損害，故原告之資遣費主張，應依勞基法第12條及第18條規定予以駁回。

㈤、被告與南竿航空站之107年、108年電力、給水、消防及空調系統維護操作勞務採購契約，其中附件單價分析表（標單）第（六）項之職業費每月30日，每日510元，提撥每月值夜費15,300元，實際為被告參與標案時所提出之預算表，係做為被告與南竿航空站結算每月費用之參考依據，而被告與原告僱傭契約，係存在兩造間，相關薪資、任用條件、各項津

貼給予、福利措施，皆應本於雙方洽談契約時合意之聘僱條件，被告於任用原告前，已告知其薪資內含值夜費，為概括薪資、津貼、加給、值夜費、伙食津貼、交通津貼等總體金額，基於契約相對性原則，被告與南竿航空站間為承攬契約，兩造間為僱傭契約，彼此互為獨立，原告不得以被告與南竿航空站之承攬契約內容，作為其向被告請求值夜費之依據，其主張無理由。

㈥、退步言，縱原告請求值夜費有理由（假設語），依原告主張之值夜費起算日及終止日為107年6月1日起至109年2月29日止，然依據勞工保險局加、退保投保資料，可知原告加保日期為107年6月1日，退保日為109年2月21日，且109年2月21日當晚不可能值夜，原告請求109年2月21日至29日之值夜費，期間並未任職，亦無所據。又南竿航空站所謂值夜僅需以航空站電話轉接手機，有緊急狀況幫忙（例如幫航站開燈），沒有硬性規定要在航站辦公室，多數在家或宿舍待命，並未實際付出勞務，亦無發生任何緊急事件請原告來處理，原告請求高額值夜費，實有不當得利之嫌。

㈦、依被告公司所發良航字第1090214001號人事命令，係考量原告之住居所及親屬與生活重心皆在臺灣桃園，而馬祖南竿位處偏僻外島，生活與家庭照料不易，且為尋求適合其能力之職務，故原告在外島任職一段期間後，予以調職回臺灣擔任相關職務，主要在因應被告公司營運業務需求、考量同仁通勤便利等因素，對原告勞動條件反更為有利，然原告對此調動即使有不解，亦應與被告進行討論協商，而非逕自未辦交接與離職程序，即擅自曠職離開工作，造成被告與駐點人員調度產生問題，工作任務無法執行，有影響航空站運作等公安之虞，故原告並未循正常離職程序、非遭被告以非自願離職方式資遣，不得藉此請求資遣費。

㈧、原告係於108年11月20日已知其薪資疑似短少匯入，但遲至109年2月15日始向被告發出存證信函，單方面終止勞動契約，已超過勞基法第14條第2項所定30日期間，自不得援引

同條第1項第6款為終止勞動契約之依據，請求資遣費為無理由。

㈨、並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

原告主張其與被告於107年6月1日訂定勞動契約，約定自107年6月1日起至109年5月31日止任職於被告公司，派駐擔任馬祖南竿航空站維修組長，約定月薪42,000元，被告於108年11月20日匯款10月份薪資時予以扣薪金額2,000元；同年12月20日匯款11月份薪資時扣薪3,200元；109年1月20日匯款12月份薪資時扣薪3,200元；109年2月20日匯款1月份薪資時扣薪2,788元；109年3月20日匯款2月份薪資時扣薪2,186元，原告最後工作日為109年2月19日，及被告於109年2月14日發布人事命令將原告調職至桃園榮民醫院擔任駐點技術員，原告於同年月15日以馬祖郵局第4號存證信函通知被告終止勞動契約，被告於同年月21日收受，原告離職時仍有5日特休未休，被告並未給付原告資遣費、特休未休工資，亦未曾以值夜費名義發給薪資等情，為被告所不爭執，原告請求被告給付短發薪資、資遣費、值夜費、特休未休工資共計183,604元，被告則拒絕給付，並以前詞置辯。經查：

㈠、原告得請求被告給付短發之薪資11,188元：

1.按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟勞基法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解僱即勞基法

第12條之規定，或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。被告固提出公司工作規則（參見本院卷第101至131頁）以資佐證，然工作規則第六章考核與獎懲中關於懲處之第43條第2項約定「員工之懲處，視其情節之輕重分為下列四種：1.申誡。2.記過。3.記大過。4.解雇。」其中並未約定被告得以減薪做為懲戒之方法，被告自不得主張以減薪作為懲處事由。被告自108年10月間起至109年2月止，將原告之薪資中職務加給部分為扣減，復未舉證曾經原告同意，與勞基法施行細則第7條第3款規定有違，則原告主張被告應補發給所扣減之薪資，尚非無據。

2.被告雖另辯以：因被告工作績效表現不佳，故扣減績效獎金云云（參見本院卷第168至169頁），惟查，被告公司之工作規則第六章工資、津貼及獎金第36條有關津貼及獎金係約定「本公司每月有員工考核，每3個月統計1次，發給各定點工作人員中的第1名優良員工獎品及2,000元獎金。」而被告所指扣減之3,200元部分，於薪資明細上均記載為職務加給（參見本院卷第97、99頁）或其他加給（本院卷第157、158頁），並非津貼或獎金，自非屬上開條文所載之績效獎金。況原告曾經被告核發108年6月份2,000元獎金，此與3個月統計1次之時點相符，金額為2,000元，足認此欄方屬工作規則第36條所定之考核獎金，惟原告於108年6月後即未曾核發獎金予被告，足見已依其考核結果決定是否發給，自不得再以扣減獎金為由另行扣減其他加給項目之薪資，被告所辯尚不足採信。

3.原告依勞基法第22條第2項、兩造之勞動契約請求被告給付短發之108年10月至109年1月之薪資11,188元，核屬有據，應予准許。至被告於109年2月21日收受原告終止勞動契約之

存證信函，足認兩造勞動關係已於此日終止（詳見後述），原告得請領之109年2月份任職21日之薪資應為29,776（42,000÷29×21－638（勞保自付額）＝29,776，元以下四捨五入），原告既已給付38,162元，則無庸再另為給付，原告此部分請求應予駁回。

㈡、原告不得請求被告給付值夜費：

1.按現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則，除違反法律強制規定、公序良俗或團體協約外，當然成為僱傭契約內容之一部，勞工與雇主間之勞動條件悉依工作規則之內容而定，即該工作規則有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉其存在及內容，或是否予以同意。最高法院88年度台上字第1696號判決要旨參照。又依內政部74年12月5日74台內勞字第357972號函頒布之事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項規定：「一　本注意事項所稱值日（夜）係指勞工應事業單位之要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知，聯繫或處理等工作而言。二事業單位為因應其業務需要，徵求勞工之同意，得要求勞工值日（夜）。三　前項之要求，得經由團體協約、或勞資會議決定或規定於工作規則。規定於工作規則者，應檢附該事業單位工會或勞工半數以上之同意書。……五、值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則」。可知事業單位為因應其業務需要，經徵得勞工之同意，要求勞工於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作即值日（夜），其津貼應由勞雇雙方議定之，而該值日（夜）之要求，經規定於工作規則者，即成勞雇雙方之勞動條件，具有拘束勞雇雙方之效力，而為僱傭契約內容之一

部。

2.兩造間簽訂之勞動契約並無關於值班、值夜費之記載，原告之薪資明細項目亦無值班、值夜費，被告之工作規則僅於第42條記載「員工平時考核有下列情形之一者，予以懲罰並作為年終考核之參考，....十六值日（夜）時擅離崗位者。...」，是原告應知依其機電維修組長之工作內容包含值夜在內，且自原告提出之輪值表以觀，其復應被告要求，於正常工作時間以外，擔任值勤工作等情，固為兩造所不爭執，惟有關值勤工作是否與勞動契約內容及密度相當，厥為本件之爭點。而有關值班工作內容係包含接聽電話轉接、巡視關電器、關門、處理緊急狀況等項，業經證人即被告公司前技術員領班甲○○在本院結證明確（本院卷第165頁），因其值勤之工作內容具有偶發、不確定之因素存在，應僅具監視、斷續之性質，不致使原告之精神或體力持續地處於緊張狀態，或縱有耗費精神、勞力，實際上亦遠低於一般持續工作之人，堪認值勤之工作內容，與其正常工作時間所職司之業務處理尚有差距，應符合前揭74台內勞字第357972號函頒布之事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項規定所稱「收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知，聯繫或處理等工作」，其屬值日（夜）性質當無疑義，而非正常工作之延伸。且原告自任職以來均依約值勤，並未據以向被告領得值勤津貼或值夜費，足證值夜之工作已徵得原告之同意，應認兩造間已就原告值夜並非正常工作時間之延長一事達成合意。至於原告雖主張於值夜待命時間需隨時處理緊急狀況，心理壓力非常大，而每月有多達7-8次值夜云云，然其並未舉證於值夜時發生緊急狀況需執行勤務之次數，復據原告與證人甲○○所述，值夜時可在宿舍或住家休息，接聽電話即可，有狀況3分鐘內到現場。堪認值夜期間，可在家中、宿舍待命，甚或或選擇外出，並非處於被告指定之工作空間，足見原告空間主權並未全然喪失，縱需隨時接聽電話留意來電，致使時間主權有所降低，然尚可在此

前提下休息、用餐、休閒，則其精神、體力之緊張狀態，究與一般正常工作時間有別。是以兩造依原告工作之性質，約定工作內容應包含值夜，未約定另行給付值夜費，應屬合理。

3.原告雖執被告與南竿航空站所簽署合約內容包含人員值夜費，並提出被告投標之單價分析表為證，請求被告依據預算表之列舉項目給付值夜費；惟該標單文件係被告參與標案時所提出予訴外人南竿航空站之預算表，並非兩造僱傭契約之內容，本於債之關係相對性原則，原告自不得執此做為請求之依據，原告此部分之請求為無理由，不應准許。

㈢、原告得請求被告給付應休未休之特別休假工資7,000元：

1.按勞動基準法第38條規定：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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。....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1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。

2.原告任職期間自107年6月1日起至109年2月21日止，其工作年資達1年以上2年未滿，被告應給予7日之特別休假，原告於離職時尚有特休假5日未休，依據原告每月薪資42,000元計算，被告應給付特休未休工資7,000元（計算式：42,000÷30×5＝7,000），此為兩造所無爭執，復有原告之薪資明細可佐，堪認屬實，原告此部分請求應予准許。

㈣、原告得請求被告給付資遣費35,192元：

1.按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、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損

害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有前項第6 款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第5款、第6款、同條第2項定有明文。再按，工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；勞動契約應依本法有關規定約定下列事項：⑶工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，勞基法第21條第1項、勞基法施行細則第7條第3 款定有明文。末按，雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：⑴基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。⑵對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。⑶調動後工作為勞工體能及技術可勝任。⑷調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。⑸考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1 ，亦定有明文。準此，工資係由勞雇雙方共同議定之重要勞動條件之一，不得由勞雇之任何一方片面為不利之變更，資方如因業務需要而有變動勞方之薪資條件有關事項時，除勞動契約已有約定者外，資方應依誠信原則為之，否則，即應得勞方之同意始得為之。是雇主如有變更勞動條件之必要，除顧及企業本身之需求，尚應斟酌勞工利益，並應依勞基法第10條之1 之規定辦理，否則雇主所為不利勞工之勞動條件變更，即屬權利濫用，難認適法。

2.查被告辯稱108年10月7日因原告執行勤務有督導疏失，致航空站內空調設備無法使用，被告賠償南竿航空站65,000元之鉅額維修損失，且原告後續不承認錯誤，亦不願提出後續預防補救措施說明，故被告核算扣除違反工作規則遭懲處之賠償金後，自108年10月起酌扣，並非無故扣薪。惟兩造間之勞動契約並未事先明文約定以扣薪賠償為懲戒之方法，且兩造間亦無就扣薪處罰之方式或金額達成事後合意，亦未曾明示公告，被告之扣薪程序並非合理妥當，業如上開三、㈠1.所述，被告未依約給付薪資，確有違反兩造勞動契約之約定

及勞基法第22條第2項之規定。且被告自108年11月20日起至109年1月20日止，期間多次短發薪資違反勞動契約及勞工法令，原告最遲於109年1月20日得知悉此事，其於109年2月15日寄發存證信函表達終止勞動契約，並無違反除斥期間之規定。

3.按「...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1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給。」勞基法第14條第4項、第17條分別定有明文。再按「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2分之1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。」經勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項著有明文。另按工資，謂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予均屬之；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，亦經勞基法第2條第3款、第4款分別規定明白。揆諸勞基法第2條第4款係就日平均工資予以定義，而「月平均工資」應以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，即等於以勞工退休或被資遣前6個月工資總額直接除以6計算（行政院勞動部83年4月9日（83）台勞二字第25564號函示可資參照），是以「一個月平均工資」即等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6，先予敘明。

4.查，原告自107年6月1日起任職於被告公司，其於108年2月1

5日寄發存證信函通知被告依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定終止勞動契約，並依同法第14條第4項規定準用同法第17條規定，請求給付資遣費，經被告於同年月21日收受前開通知，兩造間之勞動契約已於108年2月21日終止，因此原告請求被告給付資遣費，即屬有據。次查，原告自109年2月22日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5、6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別為【29,776、40,348、40,348、40,348、40,348、40,348、40,348】元，將前第6個月份之薪資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為40,755元（計算式：(29,776+40,348+40,348+40,348+40,348+40,348+(40,348×10÷31))÷6=40,755，元以下四捨五入）。原告之平均月薪為40,755元，其自107年6月1日開始任職於被告公司至109年2月22日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年8個月又21天，新制資遣基數為（0+601/696）（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35,192元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入，詳如附表）。原告請求被告給付資遣費35,192元，為有理由，應可准許。至其超過上開數額之主張，則無理由。

㈤末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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，但約定利率較高者，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229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被告於109年5月27日收受起訴狀繕本，有送達

證書可考(見臺灣新北地方法院卷第89頁)，則原告自得請求被告自109年5月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息。

四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項、第14條、第17條、第38條第1項、第4項、勞退條例第12條，請求被告公司給付短發薪資11,188元、特別休假未休工資7,000元、資遣費35,192元，共計53,380元，及自109年5月28日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第1項、第2項應依職權宣告假執行，又被告公司陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告公司提供相當擔保金額後，得免為假執行。至原告敗訴部分之訴既經駁回，其假執行聲請亦失所依據，應予駁回

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

七、訴訟費用裁判之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　110　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　范國豪