臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第169號

原　　告　張仁取

被　　告　匯才科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　林煌穩

000000000000000000

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣16萬3,779元，及自民國111年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣16萬3,779元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

本件被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告於民國108年4月15日起任職於被告，擔任客服專員，嗣升職為客服組長，每月工資新臺幣（下同）4萬4,000元。詎被告於111年2 月28日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款歇業為由終止勞動契約，即應給付資遣費、預告期間工資。又被告未給付111年2月份薪資、111年1月31日至同年2月3日國定假日加班費、在職期間特別休假15日未休之折算工資，亦應如數給付，爰依如附表所示請求權基礎提起本件訴訟（原告原聲請支付命令，經被告異議視為起訴）等語。

㈡並聲明：被告應給付原告17萬9,117元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告未於言詞辯論期日到場，僅提出書狀陳稱：對該項債務尚有爭執，提出異議等語。

三、本院之判斷：

㈠原告主張上開事實，業據提出勞資爭議調解紀錄、勞工保險被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、薪資帳戶明細等件為證（見本院111年度司促字第3925號卷《下稱司促卷》第9至25頁），再被告業於111年3月4日起停業，亦有經濟部商工登記公示資料查詢服務在卷可佐（見本院111年度勞簡字第169號卷第27頁），堪信原告上開主張為真實。被告雖於收受支付命令及所附聲請支付命令狀後提出異議，辯稱：對該項債務尚有爭執，提出異議云云，然對於原告所提上開證據資料，並未爭執，其空言否認原告之主張，不足以妨礙原告之請求。

㈡關於原告得請求之項目及金額：

1.111年2月份薪資4萬4,000元：

按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，勞基法第22條第2項定有明文。被告尚餘111年2月份薪資4萬4,000元未給付，則原告依兩造間勞動契約及前開規定請求被告如數給付，核屬有據。

2.111年1月31日至同年2月3日國定假日加班費5,867元：

按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；勞基法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞基法第37條第1項、第39條前段定有明文。原告於111年1月31日至同年2月3日春節國定假日加班4日，其依前開規定請求加班費5,867元（計算式：4萬4,000÷30×4＝5,867元，元以下四捨五入，下均同），亦屬有據。

3.特別休假15日折算工資2萬2,000元：

⑴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：㈠6個月以上1年未滿者，3日。㈡1年以上2年未滿者，7日。㈢2年以上3年未滿者，10日。㈣3年以上5年未滿者，每年14日。㈤5年以上10年未滿者，每年15日。㈥10年以上者，每1年加給1日，加至30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。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、第4項定有明文。

⑵原告自108年4月15日開始任職於被告至111年2月28日止，扣除已休日數後，尚有15日特別休假未休，則其依前開規定請求折算工資2萬2,000元（計算式：4萬4,000÷30×15＝2萬2,000元），亦屬有據。

4.資遣費6萬2,772元，逾此範圍，為無理由：

⑴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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定」、「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定」，勞工退休金條例第12條第1項、第3條定有明文。又「四、平均工資：指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。…」、「依本法第2條第4款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：一、發生計算事由之當日」，勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第2條第1款亦有明定。另月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而勞工退休金基數之標準即終止時1個月平均工資，應為終止前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。

⑵被告於111年2月28日以勞基法第11條第1款歇業為由終止勞動契約，依上揭規定即應給付資遣費。原告離職前6個月（即110年8月28日至111年2月27日），日平均工資為1,457元（計算式：該期間總工資26萬8,106÷184日＝1,457元），月平均工資為4萬3,710元（計算式：1,457x30日）。又原告自108年4月15日開始任職於被告至111年2月28日止，資遣年資為2年10個月又14天，新制資遣基數為1+157／360（新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2），原告得請求資遣費6萬2,772元（計算式：月薪x資遣費基數），逾此範圍，則無理由。

5.預告期間工資2萬9,140元，逾此範圍，則無理由：

⑴按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之」、「雇主未依第1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、第3項定有明文。

⑵原告年資為2年10個月又14天，依上開規定應有20日預告期間，然被告未為預告，自應給付20日之預告期間工資即2萬9,140元（計算式：1,457x20日＝2萬9,140元），逾此範圍，則無理由。

6.遲延利息：

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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力」、「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」、「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5%」，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給」，勞工退休金條例第12條第2項亦有明定。就前開准許金額16萬3,779元，原告請求被告應自支付命令送達翌日即111年4月15日（見司促卷第45至46頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

四、結論：

㈠原告依如附表所示請求權基礎，請求被告給付16萬3,779元，及自111年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　16　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　111　　年　　11　　月　　16　　日

書記官　　程省翰

附表：（民國／新臺幣）

編號	請求項目	請求權基礎	請求金額	本判決結論
1	111年2月份薪資	兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項前段	4萬4,000元	4萬4,000元
2	111年1月31日至	勞基法第39條	5,867元	5,867元

	同年2月3日國定假日加班費			
3	特別休假15日折算工資	勞基法第38條第4項	2萬2,000元	2萬2,000元
4	資遣費	勞工退休金條例第12條	6萬3,250元	6萬2,772元
5	預告期間工資	勞基法第16條第1項、第3項	4萬4,000元	2萬9,140元
總計			17萬9,117元	16萬3,779元