臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第250號

原　　告　賴祉岑

被　　告　匯才科技有限公司

000000000000000000

法定代理人　林煌穩

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15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣218,167元，及自民國111年4月14日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣218,167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，擔任客服主管，每月工資新臺幣（下同）60,000元。詎被告因業績不佳於111年3月1日無預警結束營業，該日為原告最後工作日，又被告未給付111年2月份薪資60,000元、111年1月31日國定假日加班費2,000元、15日特別休假未休之工資30,000元，另應給付資遣費86,250元、預告期間工資60,000元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條第1項、第38條第4項、第16條第3項及勞工退休金條例第12條第1項等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告238,250元，及自支

付命令送達翌日起至清償日止，按年息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3924號卷，下稱司促卷，第8至32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（同卷第34頁），堪信其主張為真實。被告提出異議，僅泛稱：該項債務尚有爭執云云，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，自不足採。

㈡關於原告各項請求之項目及金額：

1.111年2月份薪資60,000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60,000元未給付，則原告請求被告如數給付，核屬有據。

2.111年1月31日國定假日加班費2,000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日春節國定假日加班1日，其請求加班費2,000元（計算式：60,000÷30×1），亦屬有據。

3.15日特別休假工資30,000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：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。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1至3款、第4項定有明文。

⑵原告主張自108年4月15日開始任職於被告至111年3月1日止，尚有15日特別休假未休畢，則其得依前開規定請求補償工資30,000元（計算式：60,000÷30×15）。

4.資遣費86,167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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

⑵被告因業績不佳於111年3月1日無預警結束營業，於111年3月4日登記停業，應符合勞基法第11條第1款因歇業終止勞動契約，即應依上揭規定給付資遣費。原告離職前6個月平均工資為60,000元。又原告受僱期間自108年4月15日起至111年3月1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86,167元（計算式：60,000×[1+157／360]＝86,166.6666），逾此範圍，則無理由。

5.預告期間工資40,000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40,000元（計算式：60,000÷30×20日），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，週年利率為百分之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，是原告就前開准許金額218,167元（111年2月份薪資60,000元、國定假日加班費2,000元、特別休假工資30,000元、資遣費86,167元、預告期間工資40,000元），原告請求被告應自支付命令送達翌日即111年4月14日（司促卷第54頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

四、綜上所述，原告得依勞基法第22條第2項、第24條第1項、第38條第4項、第39條、第16條第3項及勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被告給付218,167元，及自111年4月14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，逾此範圍，為無理由，不應准許。

五、本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴判決之部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定同時酌定相當之金額，宣告被告得供擔保而免為假執行。

六、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　　29　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　29　　日
書記官　江慧君