

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第31號

原告 王紫憶

被告 展雲事業股份有限公司

法定代理人 鍾克信

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾捌萬壹仟伍佰零玖元，及自民國一百一十年十一月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣肆仟壹佰玖拾元由被告負擔。

本判決得假執行。但如被告以新臺幣參拾捌萬壹仟伍佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

被告經公司登記址所在之受僱人予以收受、法定代理人戶籍址寄存送達併為公示送達，均生合法送達之效力後，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款之情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告主張：其自民國97年7月1日起至110年9月30日止受僱於被告處，約定月薪新臺幣（下同）5萬1,000元（下稱系爭勞動契約），且依被告指示、調派至轉投資之公司任職，曾負責業務推廣、主管特助、技術移轉等工作，如曾調至同屬被告集團之達人家數位股份有限公司（下稱達人家公司）、正合盛股份有限公司、荃笙國際股份有限公司（嗣改名為平安國際股份有限公司，下稱平安國際公司）、展愛資產

01 管理有限公司（下稱展愛公司）、熹樂事業股份有限公司（
02 下稱熹樂公司）等公司，抑或外派國外工作，最終於110 年
03 9 月1 日調返至被告處，上述公司除荃笙公司外均在同一大
04 樓內，是應具實質同一性而年資併計。詎被告自110 年6 月
05 起即陸續遲延給付薪資，其遂依勞動基準法第14條第1 項第
06 5 款規定終止系爭勞動契約，最後工作至110 年9 月30日止
07 ，然被告人資僅提供薪資給付明細表、獎金給付明細表，迄
08 仍未給付110 年9 月扣除勞健保後之薪資4 萬9,159 元、資
09 遣費30萬6,000 元，及特休未休15.5日折算工資共2 萬6,35
10 0 元，共計38萬1,509 元，爰依系爭勞動契約之法律關係，
11 勞工退休金第12條第1 項及勞動基準法第38條規定，提起本
12 件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告38萬1,509 元，及自
13 支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

14 二、被告未於言詞辯論期日到場，據伊先前提出之書狀略謂：否
15 認有該項債務等語。

16 三、得心證之理由

17 (一)首查，原告自97年7 月1 日起至110 年9 月30日止與被告成
18 立系爭勞動契約，約定以月薪5 萬1,000 元負責業務推廣等
19 事實，有離職證明書、薪資給付明細表、臺北市政府勞動局
20 110 年10月27日北市勞動字第11061174941 號函暨事業單位
21 歇業事實認定、勞保與就保、健保資料查詢結果、瑞興商業
22 銀行帳戶交易明細、永豐商業銀行與台北富邦商業銀行帳戶
23 存摺內頁影本、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、繳費證明單，
24 及稅務電子閘門財產所得調件明細表等附卷可稽（見本院11
25 0 年度司促字第19582 號卷，下稱司促卷，第14頁至第22頁
26 ；本院卷第23頁至第40頁、第63頁至第106 頁；本院卷甲第
27 19頁至第41頁）。觀原告稅務電子閘門財產所得調件明細表
28 、各類所得扣繳暨免扣繳憑單（見本院卷甲第19頁至第41頁
29 ；本院卷第101 頁），其歷來於上述各公司實常有同時獲取
30 薪資所得、執行業務所得之紀錄，又達人家公司、平安國際
31 公司、展愛公司、熹樂公司及被告之登記址大致相若，所營

事業雷同，董事及監察人更多係相同人等擔任，且原告自97年間至110年9月30日止即接連由上列公司擔任勞、健保投保單位未曾間斷之事實，同有前開勞保與就保、健保資料查詢結果、公司基本資料查詢結果等在卷可徵（見本院卷第23頁至第40頁、第115頁至第135頁），復有原告於本院中自述：於110年9月1日因熹樂公司董事長金開文、被告副總經理劉蘭芝口頭通知調伊回被告處等語在案（見本院卷第142頁），堪認原告所述為真，是此等公司具有法人實體上同一性，原告自97年7月1日起至110年9月30日止之任職期間自應合併計算年資，是此部分事實，首堪認定。

(二)原告主張110年9月薪資4萬9,159元部分：

- 1.按工資應全額直接給付勞工，報酬應依約定之期限給付之，勞動基準法第22條第2項前段，民法第486條前段各有明文。
- 2.查依原告所提前開帳戶歷史交易明細、帳戶存摺內頁影本（見本院卷第63頁至第97頁），可見薪資最後自110年5月5日順利於次月5日發放後，次筆於110年6月25日方入帳，最後於同年8月20日匯入部分薪資後，別無其他，且歷來匯款時間與原告所陳相符，復有所提薪資給付明細表在卷可證（見本院卷第99頁），堪信原告主張前述薪資未能取得一事應屬可信。系爭勞動契約既於110年9月30日最後工作日後終止，是原告請求扣除勞健保費後之4萬9,159元，應屬有據。

(三)資遣費30萬6,000元，尚屬有理：

- 1.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1/2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。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

01 金條例第12條第1 項、第2 項同有明文。

02 2.系爭勞動契約既係於110 年9 月30日終止一節，有離職證明
03 書附卷可徵（見司促卷第23頁），且原告係採勞退新制，揆
04 諸前開規定，被告當應按原告工作年資給付資遣費無誤。又
05 原告自97年7 月1 日任職於被告處至110 年9 月30日工作末
06 日之資遣年資為13年3 月，依勞工退休金條例第12條第1 項
07 後段「最高以發給6 個月平均工資為限」之規定，新制資遣
08 基數為6 （計算式： $\{13+3\div 12\}\div 2 \div 6.625$ ，最多僅發
09 給6 個月平均工資），原告並主張其薪資為5 萬1,000 元（
10 見本院卷第140 頁），是其當得請求被告給付之資遣費為30
11 萬6,000 元（計算式： $51,000\times 6 =306,000$ ）。

12 (四)特休未休工資2 萬6,350 元，堪信可採：

13 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿2 年以上3 年未
14 滿者，應給予10日之特別休假，繼續工作滿3 年以上5 年未
15 滿者，應給予14日之特別休假；勞工之特別休假，因年度終
16 結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，此觀勞動基
17 準法第38條第1 項第3 款、第4 項前段自明。另勞動基準法
18 第38條第4 項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未休畢
19 之特別休假日數，乘以其1 日工資計發，而所定1 日工資，
20 為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作
21 時間所得之工資，同自勞動基準法施行細則第24條之1 第2
22 項即悉。據上，計算特休未休之發給工資基準，如為計月者
23 ，應指為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所
24 得之工資除以30所得之金額，至為明灼。

25 2.原告主張其於110 年9 月30日終止系爭勞動契約後，尚有15
26 .5日特別休假未休一節，業提出薪資給付明細表為證（見本
27 院卷第99頁），輔以其於被告處既已任職10年有餘，依前開
28 規定當有特別休假，堪信所言應屬可認。又本件原告於系爭
29 勞動契約終止前最近1 個月正常工作所得工資1 日為1,700
30 元（計算式： $51,000\div 30=1,700$ ，元以下四捨五入），是
31 原告請求該15.5日特休未休折算工資共2 萬6,350 元（計算

01 式： $1,700 \times 15.5 = 26,350$ ），應屬可信。

02 (五)據上，原告請求被告給付38萬1,509 元（計算式： $49,159 +$
03 $306,000 + 26,350 = 381,509$ ），當屬有理。被告僅泛稱否
04 認有該等債務，但未提出任何證據，自不足憑。

05 (六)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
06 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
07 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
08 3 條第1 項各有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30日內
09 給付，勞工退休金條例第12條第2 項亦有明文。又勞動基準
10 法第23條第1 項、第38條第4 項、勞動基準法施行細則第9
11 條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每
12 月至少定期發給二次，特別休假因年度終結或契約終止而未
13 休之日數，雇主應發給工資，且依勞動基準法終止勞動契約
14 時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給付原告上開
15 金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應自終止系爭
16 勞動契約逾30日起負遲延責任。原告既係主張利息自支付命
17 令送達翌日起算，又該書狀係於110 年11月26日送達被告之
18 公司登記址且由受僱人收受一情，有本院送達證書可資佐證
19 （見司促卷第32頁），揆諸前揭規定，原告主張本件被告上
20 開應給付原告之金額，自110 年11月27日起至清償日止按年
21 息5%計算之利息，亦屬有據。

22 四、綜上所述，原告自97年7 月1 日起至110 年9 月30日最後工
23 作日止，既以月薪5 萬1,000 元受僱於被告處，於系爭勞動
24 契約終止後被告仍積欠上述資遣費、特休未休折算工資、薪
25 資與工作獎金等未予給付。從而，原告依系爭勞動契約之法
26 律關係，及勞工退休金第12條第1 項與勞動基準法第38條規
27 定，請求被告給付38萬1,509 元，及自110 年11月27日起至
28 清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

29 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
30 44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
31 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
02 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
03 列，併此敘明。

04 七、本件訴訟費用計4,190 元（即第一審裁判費），應由被告負
05 擔，爰依民事訴訟法第78條，確定如主文第2 項所示。

06 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
07 勞動法庭 法 官 黃鈺純

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
12 書記官 施盈如