臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第6號

原　　告　陳永泰

被　　告　摩莎曼拉國際時尚藝術股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳柏村

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣陸萬柒仟叁佰玖拾叁元，及自民國一一一年二月十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、本判決第一項得為假執行；但被告以新臺幣陸萬柒仟叁佰玖拾叁元為原告預供擔保，得免為假執行。

三、原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

四、訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

一、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條所列各款情形，依民事訴訟法第385條第1項前段規定，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張經審理後略以：原告自民國104年11月21日起受僱於訴外人高絲旅股份有限公司，又稱愛客發集團，旗下擁有多個品牌（愛客發、台北日記、高絲旅館、台北門精品店等），嗣於108年1月間更名為被告，原告任職期間均按被告調派至各旗下品牌服務，擔任房務員，約定每月工資為新臺幣（下同）2萬8500元，嗣被告於109年2月底與原告簽署勞雇雙方協商減少工時協議書（下稱系爭協議書），此後復要求原告留職停薪，惟被告未依系爭協議書之約定按月給付原告最低工資2萬3800元，且原告多次要求復職，被告均置之不理，原告遂於110年8月20日寄送存證信函予被告，告以依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止兩

造間勞動契約，被告於同年月23日收受該存證信函。又原告於110年4月26日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年5月14日進行調解，因被告未出席致調解不成立，被告迄今尚積欠原告自109年3月1日起至同年5月31日止之工資7萬1400元（＝2萬3800元x3月）、資遣費9萬元共16萬1400元未給付，爰依勞退條例第12條規定及系爭協議書之法律關係提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告16萬1400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；㈡願供擔保請准宣告假執行。

三、被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀作任何聲明或陳述。

四、本院之判斷：

㈠原告主張自104年11月21日起受僱於訴外人愛發客集團下之高絲旅股份有限公司，原告任職期間均按被告之調派至各旗下品牌服務，均擔任房務員，約定每月工資為2萬8500元，嗣於108年5月1日任職於同集團旗下之被告，被告於109年2月底與原告簽署系爭協議書，原告復同意自109年3月1日起至110年3月1日止留職停薪，其後原告多次要求復職，被告均置之不理，原告遂於110年8月20日寄送存證信函予被告，告以依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，被告於同年月23日收受該存證信函；又原告於110年4月26日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於同年5月14日進行調解，因被告未出席致調解不成立等事實，業據原告於本院審理時陳明在卷，並提出原告之勞工保險被保險人投保資料表明細、系爭協議書、臺北市○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○○路○○○000號存證信函及回執、簡訊畫面、網路新聞列印畫面、105年至109年度綜合所得稅各類所得資料清單、華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單及臺北市政府勞動局110年10月12日函等件影本為證，而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出書狀答辯，綜

合上開事證，堪信原告主張之事實為真正。

㈡原告請求給付部分：

1.工資部分：按所謂留職停薪乃勞雇合意保留雇主及受僱人之關係，於該期間勞工得不提供勞務，雇主亦免除支付薪資之義務而言。原告雖主張被告積欠其自109年3月1日起至同年5月31日止之工資7萬1400元等語，然原告同意自109年3月1日起至110年3月1日止留職停薪乙節，已如前述，則原告依系爭協議書請求被告給付109年3月1日起至同年5月31日止之工資7萬1400元即屬無據。

2.資遣費部分：

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，每滿一年發給2分之1個月之平均工資，未滿一年者，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，勞退條例第12條第1項定有明文。又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者，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。該條規定乃因按件計酬之勞工，依完成工作量所獲致工資之多寡，足以影響其生活可否維持，故有保護其權益之必要，準此意旨，如因僱主不供給充分之工作，致未能領得法定基本工資而無法維持生活者，應認亦得類推適用上開規定終止勞動契約，並得請求雇主發給資遣費。

⑵查原告於留職停薪期間屆滿後即有多次向被告要求復職，惟被告均置之不理，堪認被告有未依兩造間勞動契約提供原告充分工作之情形甚明，況被告於原告留職停薪期間屆滿後，亦未給付原告任何工資，有原告之薪資帳戶明細可憑，足見被告有勞基法第14條第1項第5款所定之情形無誤，故原告依該款事由終止兩造間勞動契約自屬有據，佐以被告係於110年8月23日收受原告終止兩造間勞動契約意思表示之存證信

函，是兩造間勞動契約於該日已生終止之效力，被告自應給付原告資遣費。

⑶再者，原告雖於108年5月1日受僱於被告，然就前揭臺北市政府勞動局110年10月12日函內容以觀，被告向主管機關表示原告之工作年資自104年11月21日起算，堪認原告先前所任職之訴外人高絲旅股份有限公司、愛客發有限公司、台北日記股份有限公司等，均與被告具有實質同一性，則原告主張應自104年11月21日起算其工作年資自屬有據。又原告之工作年資自104年11月21日起算至110年8月23日止，又留職停薪期間勞工實際未對雇主提供勞務，是該留職停薪之期間，自不應計入服務年資，是扣除原告留職停薪期間1年1日，其工作年資應為4年9月2日，而原告每月工資為2萬8500元，是原告自110年8月23日兩造間勞動契約終止日起算（該日不計入），並扣除被告未安排原告工作及原告同意留職停薪等期間，往前回溯6個月即109年9月1日至110年2月28日之各月份工資均為2萬8500元，合計為17萬1000元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數181日，其平均工資應為每月2萬8343元（＝17萬1000元÷181日×30日，元以下四捨五入），據此計算，被告應給付之資遣費為6萬7393元（＝2萬8343元×0.5× 4.75556，元以下四捨五入），原告逾此範圍之請求即屬無據。

㈢再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、233條第1項、第203條分別定有明文。而依勞退條例第12條第2項規定，被告應於勞動契約終止後30日內發給資遣費。本件起訴狀繕本送達至被告登記地，由被告之受僱人於111年2月18日受領，有本院送達證書附卷可憑，則原告請求被告給付自同年月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息即屬有據

。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條規定及系爭協議書，請求被告給付6萬7393元，及自111年2月19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，逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、再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項定有明文。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項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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　　9　　月　　30　　日

書記官　王曉雁