

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞小字第20號

原告 高偉倫
訴訟代理人 許惠菁律師（法扶律師）
被告 雅力信股份有限公司

法定代理人 張育嘉
訴訟代理人 曾木增
戴君豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月8日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳萬參仟貳佰玖拾伍元，及自民國一百一十三年三月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣參佰元，並於本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息，原告負擔新臺幣柒佰元。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬參仟貳佰玖拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)原告自民國110年1月4日起任職被告擔任「北區醫療業務開發代表」職務，每月薪資新臺幣（下同）3萬5,000元。原告於112年11月間遭被告違法解雇，原告向臺北市政府勞動局申請調解後調解不成立，原告再與被告協商，達成達成依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2項規定以非自願離職之程序資遣原告，開立非自願離職證明書，勞動關係終止日為

01 112年11月28日，並於113年1月9日協議，被告同意於113年1
02 月16日以前依法給付原告薪資、車貼、獎金、特別休假工
03 資、資遣費、預告工資等費用。惟嗣後被告僅給付1萬8,902
04 元，為此，爰依兩造協議結果及勞基法相關規定，為下列之
05 主張：

06 1.被告應給付原告特別休假工資1萬1,087元。

07 原告於112年1月4日起任職滿2年，被告應給予原告特別休假
08 10日。惟原告112年僅休0.5日，尚有9.5日未休完之特別休
09 假，以原告每日平均工資為1,167元計（計算式： $35,000/30$
10 $=1,166.66$ ），依勞基法第38條第1項第3款及同法第4項，
11 被告應給付1萬1,087元之特別休假工資予原告（計算式：
12 $1167 \times 9.5 = 11,086.5$ ）。

13 2.被告應給付原告預告期間之工資2萬3,340元：

14 兩造協議以112年11月28日為勞動契約終止日，依法應給予
15 原告20日之預告期間工資，是以，依勞基法第16條第1項第2
16 款及同法第3項，被告應給付原告2萬3,340元（計算式：
17 $1,167 \times 20 = 23,340$ ）。

18 3.被告應給付原告5萬0,750元之資遣費。

19 原告自110年1月4日起任職至112年11月28日止，工作年資計
20 有2.9年，依勞工退休金條例第12條之規定，被告應給付相
21 當於1.45個月平均工資之資遣費5萬0,750元（計算式：
22 $35,000 \times 2.9 \times 1/2 = 50,750$ ）

23 (二)綜上，被告應給付原告特別休假工資1萬1,087元、預告期間
24 之工資2萬3,340元及資遣費5萬0,750元，合計共8萬5,177元
25 之款項。惟被告至今僅給付1萬8,902元，尚應給付原告6萬
26 6,275元。並聲明：1.被告應給付原告6萬6,275元及自起訴
27 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.
28 原告願供擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告則以：

30 (一)被告於112年10月間獲知原告於任職被告期間，在外違法兼
31 職，加上被告營運持續鉅額虧損，始依勞基法第11條第2款

01 資遣原告，並已於112年11月3日預告原告終止勞動契約，原
02 告最後工作日為112年11月28日。被告已於112年12月5日發
03 放原告11月薪資包含20天預告工資共3萬1,732元；另於113
04 年1月5日、113年1月17日發放包含5萬0,799元資遣費、未休
05 假加班費1萬1,083元合計共6萬1,882元之款項，並未積欠原
06 告請求數額等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.
07 如獲不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

08 三、兩造不爭執之事項：（本院卷第80頁，依判決格式用語修正
09 文句）

10 (一)原告自110年1月4日起受僱於被告，擔任北區醫療業務開發
11 代表職務，每月工資3萬5,000元。

12 (二)被告以勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由，終止與原
13 告勞動契約，並由被告開立非自願離職證明書（本院卷第15
14 頁）。

15 (三)被告曾於113年1月5日匯款給原告4萬2,980元（本院卷第61
16 頁）、113年1月17日匯款給原告1萬8,902元（本院卷第63
17 頁）。

18 (四)兩造曾於臺北市政府勞動局、中華民國勞資關係協進會調解
19 未成（本院卷第13、67頁）。

20 四、得心證之理由：

21 被告於112年11月28日以勞基法第11條第2款虧損或業務緊縮
22 為由，終止與原告間勞動契約，並由被告開立非自願離職證
23 明書給原告，為兩造所不爭執。原告主張被告並未給付所積
24 欠之預告工資、資遣費、特休未休工資，為被告所否認，並
25 以前詞置辯。則本件即應審究者，即為被告是否積欠原告應
26 給付之款項，分敘如下：

27 (一)被告應支付給原告之各款項數額：

28 1.預告期間工資：

29 (1)按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
30 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
31 未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿

01 者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前
02 預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給
03 付預告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項定有明
04 文。

05 (2)查原告受僱被告繼續工作2年以上，預告期間應為20日。被
06 告雖抗辯主管於112年11月3日已與原告開會討論預告解僱之
07 事，而兩造勞動契約終止日為112年11月28日，應認預告期
08 間已逾20日，並提出會議紀錄譯文為證（本院卷第43頁）。
09 惟觀諸被告所提出之會議紀錄，其上並無任何製作人或簽章
10 印文，被告亦無提供錄音檔案以資核對，原告否認該對話紀
11 錄之形式真正（本院卷第71頁），尚非無據，則該對話紀錄
12 無從用以認定其待證事實。至被告提出112年11月21日之存
13 證信函（本院卷第45頁），抗辯為存證已告知依勞基法第12
14 條於113年11月23日終止勞動契約，然此與被告於112年11月
15 28日開立給原告之非自願離職證明書離職日期、離職事由均
16 不相同，尚難作為被告依勞基法第16條預告終止勞動契約之
17 依據。

18 (3)是兩造勞動契約終止日為112年11月28日，被告並未舉證有
19 於終止勞動契約前提前預告之事實，則被告預告期間不足日
20 數為20日。而原告平均月薪為3萬5,000元，以原告之每日平
21 均工資為1,167元計（計算式： $35,000/30=1,166.66$ ），原
22 告依勞基法第16條第1項第2款及第3項規定，請求被告應給
23 付2萬3,340元（計算式： $1,167 \times 20=23,340$ ），核屬有理。

24 2.特別休假未休工資部分：

25 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
26 年應依下列規定給予特別休假，2年以上3年未滿者，每年應
27 給予10日特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
28 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
29 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
30 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38
31 條第1項第3款、第4項定有明文。查原告受僱被告之工作年

01 資已滿2年（自110年1月4日至112年11月28日），應有10
02 日，而原告僅休半日，尚有9.5日特別休假未休等情，亦為
03 被告所不爭執（本院卷第39頁）。從而，被告此部分應給付
04 原告特休未休工資1萬1,087元（計算式： $1,167 \times 9.5 =$
05 11,087），核屬有據。

06 3. 資遣費部分：

07 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
08 資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇
09 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
10 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
11 限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第
12 1項定有明文。查被告依勞基法第11條第2款之規定終止與原
13 告間之勞動契約，已如上述，則原告依據勞工退休金條例第
14 12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。原告平均月薪為
15 3萬5,000元，其自110年1月4日開始任職於被告公司至112年
16 11月28日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之新制
17 資遣基數為 $(1+65/144)$ ，則原告所得請求被告給付之資遣費
18 為5萬0,799元（計算式：月薪 \times 資遣費基數，元以下四捨五
19 入），原告請求5萬0,750元之資遣費，亦屬有據。

20 (二) 被告尚應給付原告2萬3,295元之差額：

21 1. 被告應給付上開合計共8萬5,177元之款項（計算式： $23,340$
22 $+11,087+50,750=85,177$ ），而被告分別於113年1月5
23 日、113年1月17日撥付原告共計6萬1,882元之款項（計算
24 式： $50,799+11,083=61,882$ ），有轉帳明細、交易存根、
25 原告之存摺明細可查（本院卷第23、61、63頁），亦為兩造
26 所不爭執。則原告請求被告給付2萬3,295元之差額（計算
27 式： $85,177-61,882=23,295$ ），應屬有據，逾此部分之請
28 求，即屬無據，應予駁回。

29 2. 原告雖稱被告於113年1月5日所給付之4萬2,890元為原告112
30 年12月份工作之薪資，然兩造間勞動契約既已於112年11月
31 28日終止，為兩造所不爭執，倘原告仍有繼續工作至113年1

01 月9日之事實，原告竟願捨棄年資，而與被告協商勞動契約
02 終止日期為112年11月28日（本院卷第8頁），顯與常情有
03 違，尚難採信。而原告主張於勞動契約終止後，尚有於12月
04 份為被告工作並領取薪資，固提出與同事之簡訊對話內容
05 （本院卷第131至140頁）為舉證，然觀諸簡訊對話內容，僅
06 有原告與單一同事之簡短對話內容，實至多僅能證明原告就
07 原先負責工作內容有於離職後與特定同事之聯繫，至多認係
08 出於工作交接或同事情誼而為，尚難得以逕認屬受被告指揮
09 監督下所提供之勞務。至被告發放對離職員工之資遣費、特
10 休未休工資，於會計作業上仍以員工薪資帳戶撥付轉帳，亦
11 屬有理，原告主張此筆款項係被告於12月份以「員工入帳薪
12 資」名目發放為由，主張此筆高於原告月薪3萬5,000元數額
13 為原告12月份工作之薪資，實難採信，應屬無據。

14 3. 綜上所述，被告應給付原告原告特別休假工資1萬1,087元、
15 預告期間之工資2萬3,340元及資遣費5萬0,750元，共計8萬
16 5,177元，被告至今僅給付6萬1,882元，則原告請求差額2萬
17 3,295元，核屬有據，至逾此部分之請求，應予駁回。

18 四、綜上所述，原告請求被告給付2萬3,295元之差額，及請求自
19 113年3月15日起至清償日止（本院卷第33頁），按週年利率
20 5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請
21 求，為無理由，應予駁回。

22 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
23 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
24 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
25 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，
26 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。
27 至原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依據，應併予駁
28 回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
30 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論述，併此敘
31 明。

01 七、本件訴訟費用計為第一審裁判費1,000元，應由被告負擔300
02 元，並依民事訴訟法第91條第3項規定，於本判決確定之翌
03 日起至清償日止，加給按年息5%計算之利息，其餘由原告負
04 擔，爰確定如主文第3項所示。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
07 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
10 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
11 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
12 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
13 繕本）

14 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
15 書 記 官 林 昀 潔