

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第377號

原告 張雅婷

吳佳穎

共同

訴訟代理人 黃柏嘉律師

王秉信律師

被告 暄桓生技有限公司

法定代理人 林怡君

訴訟代理人 葉品逸

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣參拾伍萬伍仟零捌拾捌元，及自民國一一三年十一月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應給付原告甲○○新臺幣陸萬玖仟陸佰柒拾柒元，及自民國一一三年十一月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、被告應分別開立非自願離職證明書予原告乙○○、甲○○。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之八十八，由原告乙○○負擔百分之六，餘由原告甲○○負擔。

六、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參拾伍萬伍仟零捌拾捌元為原告乙○○預供擔保，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬玖仟陸佰柒拾柒元為原告甲○○預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明第1、2項原為：(一)被告應給付原告乙○○新臺幣（下同）36萬1,230元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付原告甲○○12萬4,340元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第11頁）。嗣於民國113年12月4日當庭變更為：(一)被告應給付原告乙○○42萬8,450元，及其中36萬1,230元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘6萬7,220元自民事訴之追加狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付原告甲○○13萬6,092元，及其中12萬4,340元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1萬1,752元自民事訴之追加狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第57頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

二、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條所列各款情形，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：伊等分別自附表一「任職起始日」所示之日起受僱於被告，擔任附表一「職稱」欄所示職務，約定月薪如附表一「月薪」欄所示之金額（下稱系爭勞動契約），被告於113年9月1日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1、2款規定為由，為終止系爭勞動契約之意思表示，伊等最後工作日如附表一「最後工作日」欄所示。惟被告尚分別積欠伊等如附表二編號1至5所示之項目與金額未給付，另被告應開立非自願離職證明書予伊等，爰依附表二「請求權基礎」欄所示之請求權基礎，提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給

01 付原告乙○○42萬8,450元，及其中36萬1,230元自起訴狀繕
02 本送達翌日起，其餘6萬7,220元自民事訴之追加狀繕本送達
03 翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給
04 付原告甲○○13萬6,092元，及其中12萬4,340元自起訴狀繕
05 本送達翌日起，其餘1萬1,752元自民事訴之追加狀繕本送達
06 翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被告應分
07 別開立非自願離職證明書予原告乙○○、甲○○（見本院卷
08 第153頁）。

09 二、被告雖未於言詞辯論期日到場，惟曾具狀陳述略以：本件關
10 於113年8月份工資等相關費用，於本院113年度勞訴字第355
11 號案件（下稱前案）繫屬在前，前案與本案訴訟之當事人、
12 訴之聲明、基礎事實均屬同一，原告提起本件訴訟顯然違背
13 民事訴訟法第253條規定，此部分起訴即為不合法等語，資
14 為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

15 三、得心證之理由：

16 (一)原告提起本件訴訟是否與前案為同一事件而重複起訴？

17 1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴，
18 民事訴訟法第253條定有明文。該條所禁止之重訴，自指同
19 一事件而言。所謂同一事件，必同一當事人，就同一法律關
20 係，而為同一之請求，若此三者有一不同，即不得謂為同一
21 事件，而受重訴之禁止（最高法院86年度台上字第3008號判
22 決意旨參照）。又訴訟標的，乃原告為確定其私權之請求，
23 或所主張或否認之法律關係是否存在，欲法院對之加以審判
24 之對象。而為法院審判對象之法律關係，應為具體特定之權
25 利義務關係，而非抽象之法律關係，即原告起訴以何種法律
26 關係為訴訟標的，應依原告起訴主張之原因事實定之，原告
27 前後主張之原因事實不同，其為訴訟標的之法律關係自亦不
28 同，即非同一事件（最高法院84年度台上字第2194號判決要
29 旨參照）。

30 2.經查，原告於113年9月18日提起前案訴訟，主張伊等於113
31 年8月22日與包含被告在內之當事人簽訂「協議書1-2」，被

告遲未給付，伊等乃依該協議書約定，訴請被告給付包含原告乙○○113年8月份工資6萬5,000元、原告甲○○113年8月份工資4萬5,000元在內之協議金額共計140萬5,416元，現由本院以前案審理中等節，業經本院調取前案卷宗核閱無誤，並有原告提出前案之民事陳報狀以及言詞辯論筆錄可稽（見本院卷第120至126頁），嗣原告於113年10月23日提起本件訴訟，主張被告積欠原告乙○○113年8月份工資6萬5,000元、原告甲○○113年8月份工資4萬5,000元等如附表二所示項目、金額，而訴請被告給付乙節，亦有民事起訴狀、民事訴之追加狀可憑（見本院卷第11至15頁、第61至69頁），顯然就113年8月份工資部分，有重複請求之情，此亦經原告自陳在卷（見本院卷第117頁），雖原告主張前案就此部分之請求權基礎為上開協議書約定，本案為勞基法第22條第2項規定，請求權基礎不同。惟原告既於前案主張因被告營運困難而積欠原告113年8月份工資等款項，遂與原告簽訂上開協議書，顯然就113年8月份工資部分，前案之訴訟標的可包含後案之訴訟標的，而於該重複之範圍內，本案與前案之當事人、訴訟標的及訴之聲明，均核屬同一，原告亦非不得於前案追加請求權基礎，以達紛爭解決一次性，則本件訴訟與前案為同一事件，洵堪認定。揆諸上揭規定，原告就屬同一事件之本件113年8月份工資部分更行起訴，實已違反民事訴訟法第253條之規定，此部分之訴為不合法，且屬不得補正之事項，自應予以駁回。

(二)又原告主張之上開事實，業據其等提出對話紀錄、薪資條、存摺封面暨內頁影本、往來明細為證（見本院卷第23至25頁、第75至105頁），而被告已受合法通知，既未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出任何書狀以供本院斟酌，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項之規定，應視同自認，堪信原告主張之事實為真。

(三)就原告得請求之項目、金額分述如下：

1.預告工資部分：

(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，對於繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。雇主未依前揭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項分別定有明文。

(2)經查，原告乙○○任職年資係自111年3月7日起至113年9月1日止，已如前述，任職期間為2年5月又25日，然被告並未提前預告資遣，而原告乙○○於系爭勞動契約終止前最近1個月即113年8月份工資為12萬5,400元【計算式：工資65,000元＋獎金（800元×13個＋1,000元×2個＋2,000元×24個）＝125,400元，獎金部分見本院卷第107頁】，依勞基法第16條第3項規定，被告應給付原告乙○○20日之預告期間工資8萬3,600元（計算式：125,400元÷30日×20日＝83,600元），是原告乙○○請求預告工資7萬9,700元，為有理由。

(3)原告甲○○任職年資係自112年8月1日起至113年9月1日止，已如前述，任職期間為1年1月，然被告並未提前預告資遣，而原告甲○○於系爭勞動契約終止前最近1個月即113年8月份工資為4萬5,000元，依勞基法第16條第3項規定，被告應給付原告甲○○20日之預告期間工資3萬元（計算式：45,000元÷30日×20日＝30,000元），是原告甲○○請求預告工資3萬元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

2. 資遣費部分：

(1)按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）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，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，被告前依勞基法第11條第1款規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

(2)又原告乙○○任職起日為111年3月7日，至系爭勞動契約終

止日即113年9月1日止，其年資為2年5月又25日。而原告乙○○離職前6個月即113年3月1日至同年8月31日工資分別為1萬8,580元、10萬5,280元、12萬2,150元、11萬7,630元、10萬3,000元、12萬5,400元（113年3月1日至同年7月31日見本院卷第71頁，113年8月份工資見前述），有薪資條、存摺封面暨內頁影本、往來明細為證（見本院卷第75至87頁），平均工資為每月11萬2,833元【計算式：（118,580元+105,280元+122,150元+117,630元+103,000元+125,400元）÷184日×30日=112,833元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告乙○○所得請求之資遣費應為14萬258元【計算式：112,833元×{2+（5+25/30）×1/12}×1/2=140,258元，元以下四捨五入】，是原告乙○○請求被告給付資遣費於14萬258元範圍內，即屬有據，逾此範圍之請求，則為無據。

(3)另原告甲○○任職起日為112年8月1日，至系爭勞動契約終止日即113年9月1日止，其年資為1年1月。而原告甲○○離職前6個月即113年3月1日至同年8月31日工資分別為5萬4,120元、6萬200元、6萬2,440元、5萬4,880元、5萬3,740元、4萬5,000元（113年3月1日至同年7月31日見本院卷第73頁，113年8月份工資見前述），有薪資條、存摺封面暨內頁影本、往來明細為證（見本院卷第89至105頁），平均工資為每月5萬3,866元【計算式：（54,120元+60,200元+62,440元+54,880元+53,740元+45,000元）÷184日×30日=53,866元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，元以下四捨五入】，據此計算，原告甲○○所得請求之資遣費應為2萬9,177元【計算式：53,866元×{1+1×1/12}×1/2=29,177元，元以下四捨五入】，是原告甲○○請求被告給付資遣費於2萬9,177元範圍內，即屬有據，逾此範圍之請求，則為無據。

3.特別休假未休工資部分：

(1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應

01 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
02 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
03 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
04 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
05 日，加至30日為止；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其
06 權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第6項定
07 有明文。而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
08 休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有
09 明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給
10 工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日
11 工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度
12 終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計
13 月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所
14 得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2
15 項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計
16 月者，應指為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時
17 間所得之工資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假
18 日數。原告主張其等分別尚有10日、7日特別休假未休，其
19 等分別請求被告給付10日、7日特別休假未休工資，自屬有
20 據。

21 (2)又原告乙○○離職前最近1個月即113年8月份工資為12萬5,4
22 00元，已如上述，則其每日正常工作時間工資應為4,180元
23 (計算式：125,400元÷30日=4,180元)，原告乙○○所得
24 特別休假未休工資應為4萬1,800元(計算式：4,180元×10日
25 =41,800元)，是原告乙○○請求被告給付特別休假未休工
26 資3萬4,330元，自屬有據。

27 (3)另原告甲○○離職前最近1個月即113年8月份工資為4萬5,00
28 0元，已如上述，則其每日正常工作時間工資應為1,500元
29 (計算式：45,000元÷30日=1,500元)，原告甲○○所得特
30 別休假未休工資應為1萬500元(計算式：1,500元×7日=10,
31 500元)，是原告甲○○請求被告給付特別休假未休工資1萬

500元，尚屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

4.業務銷售獎金部分：

原告乙○○主張被告積欠113年6月至8月份業務銷售獎金10萬800元，為被告所未爭執，是原告乙○○請求被告給付業務銷售獎金10萬800元，自屬有理。

5.原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條……規定各款情事之一離職。」是依上開規定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。經查，被告依勞基法第11條第1款規定，終止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開規定，請求被告開立非自願離職證明書。是原告此部分主張，應屬有據。

四、從而，原告依勞基法第16條規定，請求被告給付原告乙○○預告工資7萬9,700元、原告甲○○預告工資3萬元；依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付原告乙○○資遣費14萬258元、原告甲○○資遣費2萬9,177元；依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付原告乙○○特別休假未休工資3萬4,330元、原告甲○○特別休假未休工資1萬500元；依系爭勞動契約約定，請求被告給付原告乙○○業務銷售獎金10萬800元，以上總計應給付原告乙○○35萬5,088元、原告甲○○6萬9,677元，及均自起訴狀繕本送達翌日即113年11月9日（見本院卷第39頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息；依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

五、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執

行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案之爭點無涉，自無庸逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 114 年 3 月 17 日

勞動法庭 法 官 莊仁杰

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 114 年 3 月 17 日

書記官 張月妹

附表一：原告主張其等勞動條件（單位：時間/民國；金額/新臺幣）

編號	原 告	任職起始日	職 稱	最後工作日	月 薪
1	乙○○	111年3月7日	總經理	113年8月31日	65,000元
2	甲○○	112年8月1日	業務	113年8月31日	45,000元

附表二：原告請求之項目與金額（單位：新臺幣）

編號	請求項目	請求金額或是否請求		請求權基礎
		原告乙○○	原告甲○○	
1	113年8月份工資	65,000元	45,000元	勞基法第22條第2項
2	預告工資	79,700元	43,340元	勞基法第16條
3	資遣費	148,620元	35,215元	勞退條例第12條第1項
4	特休未休工資	34,330元	12,537元	勞基法第38條第4項
5	業務銷售獎金	100,800元	0元	勞動契約約定
6	非自願離職證明	請求開立	請求開立	勞基法第19條、就業保險法第11條第3項