

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第141號

原告 倫凱琪

被告 凱必多亞洲有限公司

法定代理人 Austin Charles Gill

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣12萬1,574元，及自民國114年4月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣12萬1,574元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

- 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項但書第3款定有明文。查原告起訴時，原請求被告給付利息之起算日均係自民國114年4月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第9頁），嗣於115年1月6日審理時就利息部分減縮自114年4月16日起算（見本院卷第103頁），合於首揭規定，應予准許。
- 二、被告經合法通知，無正當理由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：原告自民國113年5月6日起受僱於被告，擔任法遵人員，約定每月薪資新臺幣（下同）6萬元，並約定每月1

01 5日前發放薪資。原告於114年3月4日收到被告寄送之存證信
02 函，內容記載：公司因業務緊縮、性質變更等情，依勞動基
03 準法（下稱勞基法）第11條第2、4款終止兩造間之僱傭契
04 約，雙方之僱傭契約將於同年月14日終止，並將於同年月20
05 日前寄送非自願離職書，於同年月15日前發放資遣費、特休
06 未休折算之工資及同年月3月份工資等語。然原告嗣後僅收
07 到非自願離職證明書，記載被告係依據勞基法第11條第2款
08 規定終止勞動契約，迄今尚未收到114年2月1日至3月14日之
09 薪資8萬3,824元、資遣費2萬5,750元、特休未休工資1萬2,0
10 00元，爰依勞基法第22條前段、勞基法施行細則第19條、勞
11 基法第17條、第38條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)
12 被告應給付原告12萬1,574元，及自114年4月16日起算至清
13 償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假
14 執行。

15 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作
16 何聲明或陳述。

17 三、得心證之理由：

18 原告主張其於113年5月6日起受僱於被告，擔任法遵人員，
19 約定薪資每月薪資6萬元，被告因業務緊縮、性質變更，依
20 勞基法第11條第2、4款終止兩造間之僱傭契約等情，業據其
21 提出原告之聘僱合約書、被告寄發之存證信函、被告開立之
22 非自願離職證明書、原告之勞工保險資料等件為證（見本院
23 卷第15至32、39至44、45、47頁），而被告雖受合法通知，
24 惟未於言詞辯論期日到場陳述，復未提出書狀答辯，綜合上
25 開事證，堪信原告前揭主張之事實為真正。兩造間勞動契約
26 經被告於114年3月14日以勞基法第11條第2款事由規定終
27 止，從而原告得請求被告給付之項目如下：

28 (一)114年2月1日至同年3月14日之薪資8萬3,824元：

29 按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明
30 文。被告積欠原告114年2月1日至114年3月14日之工資8萬8,
31 000元，扣除原告2、3月之勞保費1,145元及健保費943元，

01 業據原告提出LINE對話訊息和Email、原告於113年8月至114
02 年1月之每月薪資條影本等文件在卷為憑（見本院卷第49至5
03 2頁、第61至71頁），堪值採信，是原告請求被告給付8萬3,
04 824元【計算式： $88,000-(1,145+943)\times 2=83,824$ 】，應屬
05 有據。

06 (二)資遣費2萬5,750元：

07 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
08 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
09 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
10 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
11 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
12 工資為限，不適用勞基法第17條之規定」、「雇主依前條終
13 止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一
14 雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工
15 資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年
16 者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計」，勞工退休金
17 條例第12條第1項、勞基法第17條第1項定有明文。

18 2.原告之年資為10月9日，月平均工資為6萬元，是原告請求被
19 告給付資遣費2萬5,750元【計算式： $60,000\text{元}\times 1/2\times [(10+9\div$
20 $30)\div 12]=25,750\text{元}$ 】，為有理由，應予准許。

21 (三)原告請求被告給付特休未休工資1萬2,000元部分：

22 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
23 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
24 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
25 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
26 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
27 日，加至30日為止。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。勞工依本條主張權利
29 時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38
30 條第1項、第4項前段、第6項分別定有明文。又勞基法第38
31 條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日

01 數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假
02 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；
03 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作
04 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之
05 1條第2項第1款亦有明定。

06 2.經查，兩造約定原告第1年之特別休假為10日，第2年之特別
07 休假日為15日，此有被告通知原告特休日數之Email訊息在
08 卷可憑（見本院卷第73頁），又原告之年資為10月9日，依
09 前開規定，原告應有10日之特別休假，而原告主張其於114
10 年度起算至離職前僅有申請使用特別休假4日，尚餘6日特別
11 休假應休而未休完畢，應可採信，是原告請求被告給付特休
12 未休工資1萬2,000元（計算式： $60,000 \times 6 / 30 = 12,000$ ），
13 為有理由，應予准許。

14 (四)準此，原告請求被告給付合計12萬1,574元（計算式： $83,82$
15 $4元 + 25,750元 + 12,000元 = 121,574元$ ），為有理由。

16 (五)未按依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞
17 工，勞基法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例
18 第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日
19 內發給，此觀同條例第12條第2項自明。查被告於114年3月1
20 4日終止勞動契約，被告應給付之工資及資遣費，分別於114
21 年3月14日即同年4月15日屆滿時起負遲延責任，故原告請求
22 加計自114年4月16日起算至清償日止，按週年利率5%計算之
23 遲延利息，核與民法第203條、第229條第2項、第233條第1
24 項前段及上開規定相符，亦應准許。

25 四、綜上所述，原告依勞基法第22條前段、勞基法施行細則第19
26 條、勞基法第17條、第38條規定，請求被告給付原告12萬1,
27 574元，及自114年4月16日起算至清償日止，按週年利率5%
28 計算之利息，為有理由，應予准許。

29 五、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第1項所示金錢給付
30 勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職
31 權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並

01 酌定相當之金額。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
03 與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 115 年 1 月 20 日

06 勞動法庭 法官 許筑婷

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 115 年 1 月 20 日

11 書記官 林政彬