

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第57號

原告 陳奕如

送達地址：新北市○○區○○路0段000
號00樓

訴訟代理人 王得州律師
林哲丞律師

被告 抱抱生醫股份有限公司

法定代理人 許育齊

訴訟代理人 沈以軒律師
王俊凱律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國115年2月5日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬伍仟伍佰伍拾貳元，及自民國一一四年六月二十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用十分之三由被告負擔，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬伍仟伍佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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，原告起訴時聲明請求：「被告應給付足額資遣費新臺幣（下同）58萬3,493元。」（見本院卷第13、19頁），嗣於民國114年3月19日當庭以書狀及

01 言詞擴張聲明請求：「被告應給付原告77萬1,205元，及自
02 本書狀繕本送達翌日起之法定遲延利息。」（見本院卷第13
03 7、143頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，合於前揭法條
04 規定，應予准許。

05 貳、實體方面：

06 一、原告主張：

07 （一）原告原任職於訴外人星醫美學股份有限公司（以下簡稱星醫
08 公司）旗下子公司即訴外人愛司國際股份有限公司（以下簡
09 稱愛司公司）；訴外人許育齊則原擔任星醫公司執行長特
10 助，經過星醫公司執行長認可後以內部創業方式成立被告，
11 並向星醫公司集團多位高階主管及集團關係企業員工募資及
12 邀約入股，原告亦有入股被告；且經星醫公司執行長同意，
13 由許育齊擔任被告負責人，並指派原告等愛司公司業務團隊
14 進入被告負責業務工作。於113年4月間，原告與被告負責人
15 許育齊洽談業務團隊在集團內部轉調，以過往作法，集團關
16 係企業轉調年資得以平轉，在確認「年資平轉」與薪資條件
17 後，包含原告在內之原愛司公司業務同仁才同意於113年6月
18 1日改投保於被告，於113年6月6日由被告人資即訴外人陳佳
19 郁經徵得許育齊之同意下，進行104人事系統設定。

20 （二）原告於113年10月起得知被告嚴重虧損，經星醫公司執行長
21 指示調整組織圖，由訴外人曾于玲接任被告總經理，負責被
22 告內部管理，許育齊為被告董事長，專職負責對外募集新營
23 運資金。惟許育齊專斷獨行，揮霍公司資金，除利用被告啟
24 動資金購買200萬元豪華休旅車供個人使用，許多錯誤決策
25 導致被告營運資金大量流失，當時財務預估將於114年1月就
26 會現金流不足，發生營運危機，導致被告內部員工人心惶
27 惶，原告以股東身份提出召開臨時股東會討論公司營運問
28 題，許育齊則於臨時股東會召開前，以各種理由藉口阻擾。
29 許育齊於113年12月間無法為被告募資，為降低人事成本，
30 許育齊與曾于玲遂協商將被告縮編，要求包含原告在內之業
31 務團隊於113年12月13日自願離職，未給予預告期間；於113

01 年12月16日又逼迫原告當天離職並進行退保，原告表示會至
02 勞動局提告，當天得以續任；然被告嗣後又於113年12月20
03 日向原告預告將於113年12月31日資遣原告，預告期間僅有1
04 0日，違反勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項之規定，
05 原告遂至新北市勞動雲進行申訴。

06 (三)原告與被告負責人許育齊、總經理曾于玲、人資陳佳郁於11
07 3年12月31日確認資遣費金額時，許育齊刻意曲解前開「年
08 資平轉」之定義僅指同意休假年資平轉；許育齊雖主張兩造
09 所簽勞動契約（下稱系爭契約）第11條第1項約定「本約取
10 代雙方簽約前所為一切之書面及口頭承諾」，惟勞動契約是
11 雇主提供予勞工簽定之合同，原告當時基於對資方之信任，
12 並未針對此條款提出異議，也未聯想資方會因此做出傷害勞
13 方之情事，資方若是刻意欺瞞並違反勞基法規定，此勞動契
14 約應視為不合法之契約，不能成立。被告未依勞基法第20
15 條、第57條之規定承認及併計原告原於愛司公司之年資，於
16 114年1月10日發給之資遣費明顯不足，違反勞基法第17條第
17 1項之規定，危害原告之權益。爰請求被告給付下列款項：

18 1、保障年薪逾12個月之工資15萬3,205元：

19 依據系爭契約第4條第3項之約定，原告月薪為12萬元，並保
20 障年薪為14個月，年資不滿一年則依任職天數比例計算逾12
21 個月之工資。原告自113年6月1日起受僱被告，最後工作日
22 含預告期間應至114年1月19日，期間共計233日，被告依比
23 例應給付原告保障年薪逾12個月之工資15萬3,205元（計算
24 式：24萬元 \div 365 \times 233日=15萬3,205元）。

25 2、資遣費59萬5,000元：

26 原告之工資除約定月薪為12萬元外，尚應加計前開保障年薪
27 14個月部分，故原告之平均工資應計為14萬元（計算式：12
28 萬元 \times 14 \div 12=14萬元）。又依兩造約定，原告之工作年資應
29 自105年7月21日起算，最後工作日含預告期間應計至114年
30 1月19日，是原告總年資為8年6個月，被告應給付之資遣費為
31 59萬5,000元【計算式：14萬元 \div 0.5 \times （8+6 \div 12）=59萬5,0

01 00元】。

02 3、特休未休工資7萬元：

03 以原告工作年資自105年7月21日起算至最後工作日含預告期
04 間114年1月19日止，原告總年資為8年6個月，當年度特休未
05 休應有15日，被告應給付特休未休工資7萬元（計算式：14
06 萬元 \div 30 \times 15=7萬元）。

07 (四)綜上，被告應給付原告81萬8,205元（計算式：15萬3,205元
08 +59萬5,000元+7萬元=81萬8,205元），扣除前已給付之4
09 萬7,000元，尚應給付77萬1,205元：（計算式：81萬8,205
10 元-4萬7,000元=77萬1,205元）。為此，爰依系爭契約之
11 約定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞
12 基法第38條第1、4項之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
13 被告應給付原告77萬1,205元，及自民事擴張聲明暨補充理
14 由狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
15 之利息。(二)願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告則以：

17 (一)原告於113年6月1日起至113年12月31日間受僱於被告，擔任
18 業務總監，平均工資為12萬元。因原告不看好被告之發展，
19 有意前往訴外人穩德生技股份有限公司（下稱穩德公司）就
20 職，而於113年12月7日於被告通訊軟體LINE群組表示「工作
21 就是要交接，交接完我們自然就會退出」等語，並於同日與
22 被告執行長曾于玲約定於113年12月9日進行交接之時間，翌
23 日（8日）再與被告執行長協商將被告縮編遷出原承租地
24 點，並將被告硬體設備、傢俱出售給穩德公司，故原告於11
25 3年12月7日即已向被告表示自請離職，並於113年12月8日已
26 開始為新雇主穩德公司之利益與被告協商交易條件。此外，
27 被告執行長與穩德公司總經理即訴外人李建名於113年12月5
28 日商談日後合作方向時，李建名已明確告知、證實原告有意
29 於113年12月9日、10日自請離職、辦理交接並終止與被告勞
30 動契約，轉往穩德公司提供勞務。然而，原告向被告自請離
31 職後，因穩德公司不同意原告所提出要併計原告於原公司年

01 資之要求，故原告回頭向被告主張係非自願離職，要求被告
02 開立非自願離職證明書並給付資遣費。被告並無資遣原告之
03 意思，但為維持勞資關係和諧，希望好聚好散，故持續與原
04 告協商確認離職日期，最終依原告提出之條件，兩造於113
05 年12月31日終止勞動契約，依照原告之請求開立勞基法第11
06 條第2款之非自願離職證明書，並比照原告113年6月1日入職計
07 算至113年12月31日之年資給付原告資遣費3萬5,000元，已
08 屬優於法令之給付，原告並無理由請求資遣費差額。

09 (二)原告主張之資遣費差額，源於其主張星醫公司與被告間為關
10 係企業，而關係企業調動時員工之年資應併計。惟被告與星
11 醫公司間並無控制從屬或相互投資關係，兩家公司之代表
12 人、董事、監事均有不同，所經營事業亦有明顯區別，兩家
13 公司顯然並非關係企業，原告主張依法應併計年資，即無理
14 由。又原告另主張兩造已達成承認原告任職星醫公司起始年
15 資之合意等語，惟被告負責人許育齊曾表示無法同意原告此
16 等要求，甚至表達連其自己都不會併計，而兩造勞動契約亦
17 明示年資係從113年6月1日入職時起算，並無其他約定年資
18 之文字，系爭契約第11條更敘明契約約定取代一切書面、口
19 頭承諾，足證兩造間自始並無達成合意併計原告於星醫公司
20 年資之合意，而是約定系爭係約之年資自到職日即113年6月
21 1日起算。退步言之，縱結合原告提出之所有通訊對話內
22 容，亦僅能證明被告為讓甫入職員工得以請特別休假，在特
23 別休假部分給予特別優惠，援引員工以往在其他公司的年
24 資，以便讓員工享有優於法令之假期，然尚無從認為兩造於
25 簽立系爭契約初始即已同意計算資遣費時得併計在前一事業
26 單位服務之年資。

27 (三)兩造所簽系爭契約固有約定保障薪資，惟該保障薪資係扣除
28 12個月月薪之額外給付，係於年節時獎勵個別管理職員工特
29 別發放之年終獎金與年節節金，預定於次年度農曆春節前發
30 放，性質屬於勞基法施行細則第10條第2款之年終獎金、第3
31 款之春節節金合併發給，為恩惠性給與，非屬工資，無從納

01 入平均工資計算資遣費及特休未休折算工資。該筆保障年薪
02 即年終獎金原本預定於春節前最後工作日即114年1月20日發
03 放，惟因原告自請離職並要求以113年12月31日為最後工作
04 日，此時尚未達發放該年終獎金之時間，故縱認該保障年薪
05 性質屬於工資（此為假設語氣，被告否認之），依照約定發
06 放時間，亦無從計入契約終止前六個月之給付，而無從納入
07 平均工資之計算，原告請求以14萬元計算平均工資，並主張
08 資遣費為59萬5,000元，為無理由。

09 (四)又依據原告113年6月1日到職計至113年12月31日最後工作
10 日止，原告在職被告日數為214日（計算式：30日+31日+31
11 日+30日+31日+30日+31日=214日），其得請求之保障
12 年薪數額應僅為14萬713元【計算式：12萬元 \times 2 \times （214日 \div 36
13 5）=14萬713元，元以下無條件進位）。

14 (五)原告之年資自113年6月1日起計至113年12月31日止，僅有3
15 日特別休假，特別休假未休工資換算為1萬2,000元（計算
16 式：12萬元 \div 30 \times 3日=1萬2,000元），並比照資遣費計算給
17 付離職金3萬5,000元，共計已給付4萬7,000元，原告請求被
18 告再給付特休未休工資差額，顯無理由。退步言之，縱以原
19 告主張之105年7月21日起算年資計算其特別休假為15日（假
20 設語氣，被告否認之），經扣除被告前已給付特別休假未休
21 工資3日，被告亦僅需再付12日工資即4萬8,000元（計算
22 式：12萬元 \div 30 \times 12日=4萬8,000元），與原告主張之7萬元
23 相差甚遠等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲
24 請均駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)兩造間勞動契約係因被告主張勞基法第11條第2款事由而於1
27 13年12月31日終止：

28 原告主張被告於113年12月20日向原告預告將於113年12月31
29 日資遣原告乙情，業據提出被告開立之非自願離職證明書1
30 紙在卷可稽（見本院卷第33頁），其上明確記載離職原因為
31 勞基法第11條第2款事由，並以113年12月31日為原告離職日

01 即最後工作日。兩造復不爭執原告最後工作日為113年12月3
02 1日（見本院卷第139、296頁），準此，兩造間勞動契約係
03 於113年12月31日，因被告主張勞基法第11條第2款事由而終
04 止乙情，堪以認定。被告雖辯稱原告乃自請離職，然觀被告
05 所提出之通訊軟體LINE對話紀錄截圖，原告於113年12月7
06 日、8日僅提及：「工作就是要交接，交接完我們自然就會
07 退出」、「我們約幾點交接」、「要討論硬體家具你們那些
08 可以買穩德，那些要帶走」等語（見本院卷第107、109
09 頁），依據上開截圖之對話上下文觀之，無法推知原告有主
10 動終止兩造勞動關係或自請離職之意。原告於113年12月13
11 日在通訊軟體LINE群組表示：「請公司發非自願離職通知書
12 給業務，謝謝」等語（見本院卷第115頁），更徵原告並無
13 自請離職之意。被告另提出被告執行長曾于玲與穩德公司總
14 經理李建名之對話錄音及逐字稿，純屬兩造以外之人間之對
15 話，本難作為原告是否有主動請辭之證明，況當中亦未見李
16 建名明確表示原告欲主動請辭等語（見本院卷第111至113
17 頁），自難據以佐證被告所辯屬實，被告上開所辯顯不可
18 採。

19 (二)原告在被告之年資應自113年6月1日計至113年12月31日止，
20 共計為7個月：

21 1、按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調
22 動之工作年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。關於上
23 開「同一事業」之判斷，不可拘泥於公司名稱及負責人形式
24 上是否變更作認定，而應自勞動關係之從屬情形，及工作地
25 點、工資約定、工作型態等勞動條件，作實質之判斷。亦
26 即，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與
27 經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行
28 其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於
29 「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有
30 「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠
31 實及信用原則；又「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在

01 法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之
02 財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等
03 項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸
04 化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一
05 性」者，均應包括在內，始不失該條款規範之真諦，庶幾與
06 誠信原則無悖（最高法院100年度台上字第1016號、98年度
07 台上字第652號判決意旨參照）。而就原雇主與現雇主間具
08 有實體同一性一節，應由主張之一方即原告就前後雇主財務
09 管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付間，有無
10 自主權等節，舉證以實其說。

11 2、原告雖主張其前於星醫公司旗下愛司公司工作之年資應一併
12 計入在被告工作之年資等語，然依原告所提出之被告臨時股
13 東會遷到表、電子郵件及通知、愛司公司商工登記公示資料
14 等證據（見本院卷第55至63、177至179頁），除足證明被告
15 與愛司公司之股東組成有部分重疊外，尚未能證明被告與愛
16 司公司或星醫公司間，有控制與從屬關係或相互投資關係，
17 而為公司法第369條之1所定關係企業。又依被告與星醫公司
18 之商工登記公示資料所示（見本院卷第117至121頁），兩家
19 公司之登記址、法定代理人、資本額規模、股東組成及所營
20 事業均有差異，卷內尚乏證據可佐星醫公司或愛司公司得對
21 被告為財務管理、資金運用、人事管理，難認被告實際受星
22 醫公司或愛司公司操控，已形骸化而無自主權，自不能認被
23 告與星醫公司或愛司公司間具有同一性而為勞基法所定「同
24 一事業」或「同一雇主」，亦無勞基法第20條前段所定「事
25 業單位改組或轉讓時，由新舊雇主商定留用勞工」之情形，
26 故原告於星醫公司旗下愛司公司工作之年資，依法自不當然
27 一併計入其在被告工作之年資。

28 3、至原告雖另主張兩造就原告於前公司之年資平轉至被告已有
29 合意等語，然參原告所提出其與被告負責人許育齊間於113
30 年4月25日之通訊軟體LINE對話截圖（見本院卷第23頁）所
31 示，許育齊就原告所提問「每位同仁從愛司移轉到抱抱年資

01 都可以平轉延續的，對吧？」等語，僅回復稱「你把全部人的
02 的薪資年資，投保金額做表給我，原則上我會處理」等語，
03 並未明確表示同意年資平轉事宜。而原告提出之被告人事系
04 統截圖內，原告之「到職日期」固記載為105年7月21日（見
05 本院卷第25頁），且依據原告所提出其與被告人資陳佳郁之
06 通訊軟體LINE對話截圖，陳佳郁表示上開年資記載係經主管
07 裁示，始以員工在星醫公司的到職日為紀錄等語（見本院卷
08 第27、173至175頁），然上開「到職日期」記載之用途尚有
09 未明，被告辯稱僅係為讓甫入職員工得以請特別休假，故在
10 特別休假計算上援引員工以往在其他公司的年資，以便讓員
11 工享有優於法令之特別休假，衡情尚非全無可能。原告主張
12 兩造就年資平轉已有合意，且主張應以此年資計算兩造終止
13 契約之預告期間與資遣費等節，自應提出更多事證為進一步
14 之證明。原告就此未能提出其他事證佐證此節，本院尚無從
15 認定兩造於簽立系爭契約時已就年資平轉乙事達成合意。參
16 照系爭契約第2條第1項之約定：「甲方（即被告）雇用乙方
17 （即原告，下同）自113年6月1日起至乙方離職日止。」及
18 系爭契約第11條第1項之約定：「本約取代雙方簽約前所為
19 一切之書面及口頭承諾。」（見本院卷第45至47頁），系爭
20 契約既未就原告年資之計算另為約定，則原告在被告之年
21 資，即應自系爭契約所載之113年6月1日起算，計至113年12
22 月31日止，共計為7個月。

23 (三)原告請求被告給付19萬5,552元，為有理由，逾此範圍之請
24 求，則無理由：

25 1、保障年薪14萬712元：

26 依據系爭契約第4條第1項、第3項之約定，原告月薪為12萬
27 元，保障年薪為14個月，年資不滿一年則依任職天數比例計
28 算逾12個月之工資。原告自113年6月1日起至113年12月31日
29 間受僱於被告，任職天數為214日，依任職天數比例計算保
30 障年薪逾12個月之工資，應為14萬712元【計算式：24萬元×
31 (214/365) = 14萬712.32元，元以下四捨五入，下同】。

01 被告雖有辯稱：前開保障年薪逾12個月部分屬於年終獎金與
02 春節節金之合併發給，為恩惠性給與，非屬工資，且本應於
03 次年度農曆春節前夕即114年1月20日發放，原告當時已不在
04 職，無從領取上開保障薪資等語。然查，系爭契約第4條第3
05 項既已明文約定：「到職滿一年後保障年薪14個月，年資不
06 滿一年依任職天數比例計算。」等語（見本院卷第45頁），
07 顯然該部分給付乃約定薪資之一部，當屬工資無訛，且系爭
08 契約就該部分給付並未特別約定給付日期，被告所辯本應於
09 次年度農曆春節前夕即114年1月20日發放，即不可採。兩造
10 之勞動關係既已於113年12月31日終止，依據勞基法施行細
11 則第9條「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付
12 勞工」之規定，被告即應給付原告上開保障年薪逾12個月之
13 工資14萬712元。

14 2、資遣費4萬1,840元：

15 (1)按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給
16 勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1
17 年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
18 剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者
19 以1個月計，勞基法第17條第1項定有明文。又平均工資指計
20 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
21 日數所得之金額，同法第2條第4項亦有明文。次按勞工適用
22 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動
23 契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業
24 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
25 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
26 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不
27 適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明
28 文。

29 (2)依據系爭契約第4條第1項、第3項之約定，原告月薪為12萬
30 元，保障年薪為14個月，年資不滿一年則依任職天數比例計
31 算逾12個月之工資。而依原告自113年6月1日起至113年12月

01 31日止，任職天數共計214日計算，被告應給付原告保障年
02 薪逾12個月之工資為14萬712元，業經本院認定如前。準
03 此，原告離職前6個月之平均薪資，應計為14萬3,452元【計
04 算式： $(12萬元 \times 6 + 14萬712元) \div 6 = 14萬3,452元$ 】，故原
05 告依法得請求被告給付之資遣費，應為4萬1,840元【計算
06 式： $14萬3,452元 \times 0.5 \times (7/12) = 4萬1,840.16元$ 】。

07 3、特休未休工資6萬元：

08 (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
09 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
10 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
11 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
12 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
13 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
14 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
15 第4項本文分別定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應
16 發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞
17 工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所
18 定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日
19 之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
20 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之
21 金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目
22 亦有明文。

23 (2)原告在被告之年資應自113年6月1日計至113年12月31日止，
24 計為7個月等情，業經本院認定如前，是原告當年度之特休
25 日數原應為3日，然被告既有辯稱原告所提出人事系統所載
26 「到職日期」紀錄至多僅足證明被告為讓甫入職員工得以請
27 特別休假，故在特別休假計算上援引員工以往在其他公司的
28 年資，以便讓員工享有優於法令之特別休假等語，本院爰認
29 應依被告人事系統所載原告到職日期105年7月21日（見本院
30 卷第25頁），計算原告繼續工作期間為5年以上10年未滿，
31 是原告該年度之特別休假日數應為15日。又依上規定，原告

01 之特休未休工資，為年度終結或契約終止前最近1個月正常
02 工作時間所得之工資即12萬元除以30所得之金額，並非以原
03 告計算資遣費所憑平均工資為計算。準此，被告應給付原告
04 特別休假未休換算之工資應為6萬元（12萬元÷30×15＝6萬
05 元）。

06 4、綜上，被告應給付原告保障年薪14萬712元、資遣費4萬1,84
07 0元及特別休假未休換算工資6萬元，扣除被告於終止兩造勞
08 動契約後已給付之4萬7,000元，原告尚得請求被告給付19萬
09 5,552元（計算式：14萬712元＋4萬1,840元＋6萬元－4萬7,
10 000元＝19萬5,552元）。

11 （四）未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
12 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
13 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
14 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
15 1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。復按資遣
16 費應於終止勞動契約後30日內發給；且依勞基法終止勞動契
17 約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項
18 及勞基法施行細則第9條亦有明文。查本件原告所請求之給
19 付，均為有確定期限之債務，被告逾期未為給付，應負遲延
20 責任，是原告請求被告給付自民事擴張聲明暨補充理由狀繕
21 本送達翌日即114年6月20日（見本院卷第143頁）起至清償
22 日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有據。

23 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之約定、勞退條例第12條第
24 1項、勞基法第38條第1項、第4項之規定，請求被告給付19
25 萬5,552元，及自114年6月20日起至清償日止，按週年利率
26 百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請
27 求，則屬無據，應予駁回。

28 五、本件係勞動事件，就勞工即原告為勝訴判決部分，應依勞動
29 事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同
30 時酌定相當之金額宣告被告得供擔保免為假執行，原告聲請
31 願供擔保宣告假執行，僅具督促法院職權發動之效力，本院

01 不受拘束，無再命原告提供擔保之必要，亦不另為准駁之諭
02 知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應予駁
03 回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
05 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 115 年 3 月 5 日
08 勞動法庭 法官 呂俐雯

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 115 年 3 月 5 日
13 書記官 鄧家柔