

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞小字第24號

原告 邱瑞玲  
被告 祁昌股份有限公司

法定代理人

即 清算人 陳國華律師

訴訟代理人 尤昱婷律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年5月6日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟伍佰參拾玖元，及自民國一百一十五年四月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由被告負擔，並應自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。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣肆萬貳仟伍佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國108年6月10日起任職於訴外人均華精密股份有限公司（下稱均華公司），於113年1月1日起受僱於被告，擔任管理部協理，約定每月工資為新臺幣（下同）9萬4,600元，被告並同意承受均華公司之原聘用契約、勞動條件及合併計算原告之任職年資，兩造並簽立承接勞工年資同意書（下稱系爭同意書）。嗣被告於114年9月18日終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），惟被告計算資遣費及預告期間工資時，並未計入原告任職於均華公司之年資，而僅支付資遣費20萬2,608元，尚短發資遣費7,853元；被告僅發給10天預告期間工資，尚短少計算10日，應再給付原告10天預告工資3萬1,533元；原告原定於114年8月25日休假，惟

01 當日因公司需要而改為上班，然被告並未給付該日特別休假  
02 未休之工資，故被告應給付原告1日特別休假未休工資3,153  
03 元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、  
04 第3項、第38條第4項、勞工退休金條例第12條第1項規定，  
05 提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告4萬2,539元，  
06 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算  
07 之利息。

08 二、被告則以：兩造已於114年9月17日針對資遣費、預告期間工  
09 資達成共識，並簽有資遣費試算表（下稱系爭試算表），原  
10 告於申請勞資爭議調解時，僅主張預告工資差額及特休未休  
11 工資，卻又於本件起訴時另主張被告短發資遣費，是原告主  
12 張短發資遣費部分，違反禁反言及誠信原則，其主張顯不可  
13 採。又兩造雖於113年1月1日簽立系爭同意書，惟不足證明  
14 被告公司前任董事長有權代表公司簽立系爭同意書，另原告  
15 於114年8月25日當日確有休假，並未為被告提供勞務，此為  
16 而原告於對話紀錄所自陳，且被告之線上請假系統亦有被告  
17 之休假紀錄，後續並無銷假之記錄，是原告請求當日特休未  
18 休工資亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

19 三、兩造不爭執事項（本院卷第72-73頁）：

20 (一)系爭勞動契約於114年9月18日終止。

21 (二)被告已依系爭資遣明細給付原告預告期間工資3萬3,831元，  
22 系爭資遣明細上所載給付預告工資天數為11日。

23 (三)被告已於114年6月30日、10月13日分別給付原告19萬2,719  
24 元、9,889元之資遣費。

25 (四)原告離職日（離職日不計入）回溯6個月之工資總額為55萬  
26 3,600元。

27 四、得心證之理由：

28 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
29 民事訴訟法第277條前段定有明文。而舉證責任之當事人，  
30 如已盡其舉證責任，若他造當事人主張有不同之事實存在，  
31 即應由主張有不同事實存在之他造負舉證責任，其不能舉證

01 者，則應認已盡舉證責任之當事人所主張之事實為真實，此  
02 為舉證責任分配之原則；次按有限公司由一人以上股東所組  
03 成；公司應至少置董事一人執行業務並代表公司，最多置董  
04 事三人，應經股東表決權三分之二以上之同意，就有行為能  
05 力之股東中選任之。董事有數人時，得以章程置董事長一  
06 人，對外代表公司；董事長應經董事過半數之同意互選之，  
07 公司法第98條第1項、第108條第1項定有明文。又按代表公  
08 司之股東，關於公司營業上之一切事務，有辦理之權，此規  
09 定對於代表公司之董事準用之，亦為公司法第57條、第108  
10 條第4項所明定。查於系爭同意書簽立時，訴外人許鴻銘為  
11 被告斯時之董事長乙節，為被告所不爭執(本院卷第72頁)，  
12 堪認許鴻銘於系爭同意書簽立時，係以被告董事長之身分，  
13 代表被告與原告簽立系爭同意書。又拓展公司營運、引進勞  
14 務而與勞工約定承接勞工原任職單位之勞動條件及併計年  
15 資，應屬關於公司營業上之事務，被告復未就其辯稱許鴻銘  
16 無權代表被告簽立系爭同意書，提出其他具體事證以實其  
17 說，則依上揭規定，許鴻銘以被告董事長之身分，因與原告  
18 而就被告營業上之事務代表被告與原告簽立系爭同意書，自  
19 有效成立，被告辯稱許鴻銘無權代表被告簽立系爭同意書云  
20 云，自無可採。

21 (二)依系爭同意書第2項約定，被告應將原告任職於均華公司及  
22 被告之工作年資合併計算後，給付資遣費、預告期間之工  
23 資，則原告請求被告應給付資遣費差額7,853元、預告期間  
24 工資差額3萬1,533元，應有理由：

- 25 1.按勞工依勞基法第14條規定終止契約時，雇主應準用同法第  
26 17條規定，發給勞工資遣費，又按在同一雇主之事業單位繼  
27 續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費，工作  
28 未滿1年者，以比例計給之，未滿1個月者以1個月計，同法  
29 第17條第1項第1款、第2款亦有明文。次按勞工適用本條例  
30 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依  
31 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞

01 工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其  
02 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  
03 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用  
04 勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦定有  
05 明文。經查，原告於114年9月18日終止兩造勞動契約，業經  
06 本院認定如前，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，自  
07 屬有據。又按平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內  
08 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿6  
09 個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所  
10 得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述  
11 方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作  
12 日數所得金額百分之60者，以百分之60計，勞基法第2條第4  
13 款亦定有明文。經查，原告於離職日（離職日不計入）回溯  
14 6個月之工資總額為55萬3,600元，此為兩造所不爭執（見兩  
15 造不爭執事項(四)），依據勞基法第2條第4款規定，除以該期  
16 間總日數184日，其平均工資應為每月9萬261元（計算式：  
17 553,600元÷184×30=90,261元，元以下四捨五入，以下均  
18 同），又原告自108年6月10日至114年9月18日止受僱於被  
19 告，其資遣年資為6年3個月又8日，新制資遣基數為3又  
20 11/80，則原告得請求被告給付資遣費為28萬3,194元（計算  
21 式：90,261元×【3+11/80】=283,194元），扣除被告已分  
22 別於114年6月30日、10月13日給付之資遣費19萬2,719元、  
23 9,889元，被告尚應給付原告資遣費8萬586元（計算式：  
24 283,194元－192,719元－9,889元=80,586元）。從而，原  
25 告請求被告給付資遣費差額7,853元，未逾上開金額，洵屬  
26 有據，應予准許。

27 2.次按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預  
28 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿  
29 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於  
30 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告  
31 之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預

01 告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。  
02 經查，兩造簽立之系爭同意書有效成立，業經本院認定如  
03 前，依系爭同意書第2項約定，被告應將原告任職於均華公  
04 司及被告之工作年資併計，而原告自任職於鈞華公司起至被  
05 告終止系爭勞動契約之日即114年9月18日止，原告年資合計  
06 為6年3個月又8天，復被告於114年9月18日終止系爭勞動契  
07 約，為兩造所不爭執，則依上揭規定，被告資遣原告時，負  
08 有依上述規定給付預告期間30日工資之義務。另原告於系爭  
09 勞動契約終止前，最近1個月即114年8月份之正常工作時間  
10 所得工資為9萬4,600元，則原告之30日預告期間工資為9萬  
11 4,600元（計算式：94,600元÷30×30=94,600元），再扣除  
12 被告前已給付原告3萬3,831元之預告期間工資，則被告尚應  
13 給付預告工資差額6萬769元予原告（計算式：94,600元－  
14 33,831元=60,769元）。從而，原告請求被告給付預告期間  
15 工資差額3萬1,533元，未逾上開金額，洵屬有據，亦應准  
16 許。

17 3.被告另辯稱兩造已簽立系爭試算表，故原告已拋棄資遣費、  
18 預告期間工資而不得向被告請求云云，惟查，系爭試算表僅  
19 記載被告單方試算其應給付原告之資遣費及預告期間工資數  
20 額，其上並無任何原告同意拋棄其請求資遣費、預告期間工  
21 資之文句，自難僅憑原告有於系爭試算表上簽名，即可逕認  
22 原告於簽立系爭試算表時，已有確認任職期間依法得領取之  
23 一切權益僅如該試算表所記載之款項，或原告有拋棄其餘於  
24 任職期間依法得領取之其他一切工資之意，是被告執系爭試  
25 算表抗辯原告已不得再為資遣費、預告期間工資之請求，並  
26 無可採。

27 (三)原告請求被告給付特別休假未休折算工資差額3,153元，為  
28 有理由：

29 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿  
30 者應給予3日之特別休假，繼續工作1年以上2年未滿者應給  
31 予7日之特別休假，繼續工作2年以上3年未滿者應給予10日

01 之特別休假，繼續工作3年以上5年未滿者每年應給予14日之  
02 特別休假，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休  
03 之日數，雇主應發給工資，此觀勞基法第38條第1項第1款至  
04 第4款、第4項前段自明。另勞基法第38條第4項所定雇主應  
05 發給工資之基準，係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其  
06 1日工資計發，而所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終  
07 結或契約終止前一日之正常工作時間所得工資，同自勞基法  
08 施行細則第24條之1第2項即悉。據上，計算特休未休之發給  
09 工資基準，如為計月者，應指為年度終結或契約終止前最近  
10 1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，至為明  
11 灼。

12 2.查原告主張其有於114年8月25日上班，故尚有1日特別休假  
13 未休，而可請求被告給付該特休未休工資3,153元等情，參  
14 酌原告所提其與被告員工之對話紀錄所示，原告於114年8月  
15 25日9時46分起至19時28分止，陸續與被告員工討論被告員  
16 工預支款項、請被告員工開啟會計電腦供原告進行遠端連線  
17 作業、收到貨款等工作事宜，此有原告提出其與被告員工當  
18 日討論工作之對話紀錄為憑（本院卷第29-31頁、第79  
19 頁），堪認原告當日確實有處理被告事務，被告辯稱原告當  
20 日未提供勞務云云，自無可採。再參以原告114年8月份之員  
21 工薪資條所示，其上特休時數欄位亦顯示為「-」，而並未  
22 記載原告有申請特別休假之時數，堪認原告雖原於114年8月  
23 25日申請特別休假，惟因被告業務需要，故原告已於當日銷  
24 假處理公務而未休假甚明，則被告辯稱公司系統顯示114年8  
25 月25日原告有特別休假、被告未收到正式通知，且後續無銷  
26 假紀錄云云，亦無可採。從而，原告請求被告給付1日特休  
27 未休工資3,153元（計算式： $94,600 \div 30 \times 1 = 3,153$ ），洵屬  
28 有據，應予准許。

29 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
30 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債  
31 權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203條及第2

01 33條第1項各有明文。復按資遣費應於終止勞動契約後30日  
02 內發給；且依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給  
03 付勞工，勞退條例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦有  
04 明文。查本件原告所請求之給付，均為有確定期限之債務，  
05 被告逾期未為給付，應負遲延責任。是本件原告請求被告給  
06 付4萬2,539元（計算式：7,853元+31,533元+3,153元=4  
07 2,539元），及自起訴狀繕本送達之翌日即115年4月10日  
08 （本院卷第49頁）起至清償日止，按法定利率即週年利率  
09 5%計算之遲延利息，應予准許。

10 五、綜上所述，原告依勞基法第16條第1項、第3項、第38條第4  
11 項、勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告應給付原  
12 告4萬2,539元，及自115年4月10日起至清償日止，按週年利  
13 率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

14 六、本件係就勞工即原告之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依  
15 勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執  
16 行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之  
17 金額。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本  
19 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，  
20 併此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依民事訴訟法  
22 第436條之19第1項規定，確定訴訟費用額為第一審裁判費15  
23 00元，應由被告負擔，並自本件判決確定翌日起至清償日  
24 止，加給按週年利率百分之5計算之利息。

25 中 華 民 國 115 年 6 月 3 日  
26 勞 動 法 庭 法 官 孫 浩 偉

27 以上正本係照原本作成。

28 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  
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 6 月 3 日  
31 書 記 官 沈 維 萱