

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞簡字第4號

原告 張宇辰

訴訟代理人 章文傑律師(法扶律師)

被告 創力美股份有限公司

法定代理人 尤泓文

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國115年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣210,461元，及自民國115年3月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之3，餘由被告負擔。

本判決第1項得假執行；但被告如以新臺幣210,461元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按清算中之公司，應以清算人為公司負責人；解散之公司除因合併、分割或破產而解散外，應行清算；公司經中央主管機關撤銷或廢止登記者，準用前3條規定；但本法或章程另有規定或經股東會決議，另選清算人者，不在此限，公司法第8條第2項、第24條、第26條之1定有明文。又股份有限公司之清算，以董事為清算人；但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限，同法第322條第1項亦有規定。查被告創力美股份有限公司已於民國114年12月24日

01 經經濟部商業發展署以經授商字第11403970730號解散登  
02 記，並經股東會決議選任尤泓文為清算人等情，有商工登記  
03 公示資料表、公司變更登記表、股東臨時會議事錄等件在案  
04 可稽（見限閱卷）。是依前揭規定，被告應行清算，其法人  
05 人格尚未消滅，並應由清算人尤泓文為其法定代理人，先予敘  
06 明。

07 二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法  
08 第386條所列各款事由，爰依原告之聲請，由其一造辯論而  
09 為判決。

10 乙、實體方面：

11 一、原告主張略以：

12 原告自民國113年4月14日起受僱於被告公司，擔任後端工程  
13 師一職，初約定每月薪資新臺幣（下同）38,000元，嗣於11  
14 4年7月初，經原告與被告公司時任負責人尤泓文面談協商  
15 後，雙方達成合意，將原告之年薪調整為70萬元，即換算每  
16 月薪資為58,333元。嗣被告於114年11月初先以電子郵件通  
17 知，復寄發記載離職日為同年月25日之離職證明書予原告，  
18 依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止兩造間  
19 僱傭關係。然被告迄今尚積欠原告下述之工資、資遣費及特  
20 休未休工資未給付：

21 （一）原告得依勞基法第22條第2項規定請求被告給付114年8月至1  
22 1月之工資差額161,693元：114年7月初原告與尤泓文面談  
23 後，雙方既達成合意將原告之年薪調整為70萬元即換算每月  
24 薪資為58,333元，被告應自114年8月開始調薪（原證4），然1  
25 14年8月至114年11月間原告實際領取薪資僅71,639元，依調  
26 薪後薪資計薪，原告本應領取233,332元，扣除原告實際領  
27 取之71,639元後，被告尚積欠161,693元之薪資未給付，爰  
28 依勞基法第22條第2項規定請求被告給付工資差額161,693  
29 元。

30 （二）原告得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定  
31 請求被告給付資遣費47,153元：被告既依勞基法第11條第4款

01 終止兩造間勞動契約，依勞退條例第12條第1項規定，被告  
02 應給付原告資遣費。經勞動部試算系統計算，原告得請求之  
03 資遣費為47,153元(原證9)。

04 (三)原告得依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休之  
05 工資7,777元:原告入職期間為1年以上未滿2年，依法應有7  
06 日特休，然原告截至被資遣前僅有休3日特休，尚有4日特休  
07 未休，依勞基法第38條第4項規定，契約終止時未休之天數  
08 被告應發給工資。若以每日工資1,944元計算共計7,777元。

09 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀為任何聲明或陳  
10 述。

11 三、得心證之理由:

12 (一)原告主張之前揭事實，業據提出與所述情節相符之分組名  
13 單、原告與尤泓文間line對話截圖、薪資明細表、原告薪轉  
14 帳戶明細、資遣通知電子郵件、離職證明書、資遣費試算表  
15 及臺北市政府勞資爭議調解紀錄等件影本為證(見本院卷第1  
16 9至39頁)，堪予採信，先予敘明。

17 (二)原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付114年8月至1  
18 1月之工資差額161,693元，為有理由:

19 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主  
20 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法  
21 施行細則第9條分別定有明文。經查，原告於114年7月初既  
22 與斯時被告公司負責人尤泓文達成自次月調整原告年薪為70  
23 萬元之合意，又114年8月至114年11月間原告實際領取薪資  
24 僅71,639元(計算式：35,186+36,453=71,639)，則原告依此  
25 年薪換算月薪58,333元計算本應領取233,332元(計算式：5  
26 8,333x4=233,332)，扣除原告實際領取之71,639元後，原告  
27 得依上開規定請求被告給付積欠工資161,693元(計算式：00  
28 0000-00000=161693)，為有理由。

29 (三)原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費40,  
30 991元，為有理由;逾此範圍，為無理由:

31 按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契

01 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可  
02 抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少  
03 勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔  
04 任之工作確不能勝任時。」、「雇主依前條終止勞動契約  
05 者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業  
06 單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣  
07 費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比  
08 例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主  
09 應於終止勞動契約30日內發給。」，勞基法第11條及第17條  
10 定有明文。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本  
11 條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13  
12 條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第  
13 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年  
14 發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最  
15 高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之  
16 規定。」，勞退條例第12條第1項亦有明文。經查，被告依  
17 勞基法第11條第4款規定，於114年11月25日終止兩造間勞動  
18 契約關係，則原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬  
19 有據。又自原告114年11月25日離職日前6個月內所得工資，  
20 分別為58,333元、58,333元、58,333元、58,333元、38,000  
21 元、39,690元(本院卷第27頁)，據此計算，原告之平均工資  
22 應為50,710元【計算式： $(58,333+58,333+58,333+58,333+38,000+39,690) \div (31+30+31+31+30+31) \times 30 = 50,710$ ，元以下  
23 四捨五入】，故原告得請求被告公司給付之資遣費應為40,9  
24 91元(參資遣費試算表)，逾此範圍，為無理由，應予以駁  
25 回。  
26

27 (四)原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特休未休之工  
28 資7,777元，為有理由：

29 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
30 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3  
31 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿

01 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特別  
02 休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工  
03 資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應  
04 負舉證責任，勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第  
05 6項分別定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工  
06 資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，  
07 所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1  
08 日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或  
09 契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得  
10 之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規  
11 定。經查，原告主張其入職期間為1年以上未滿2年，依法應  
12 有7日特休，然原告截至被資遣前僅有休3日特休，尚有4日  
13 特休未休等節，已如上述，則依上規定及說明，原告於勞動  
14 契約終止時未休之天數被告應發給工資，以每日工資1,944  
15 元計算(計算式： $58,333/30=1,944$ )，共計7,777元(計算  
16 式： $1,944 \times 4=7,777$ )，為有理由。

17 (五)法定遲延利息部分：

18 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
19 任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金  
20 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但  
21 約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利  
22 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法  
23 第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依本法終止勞動  
24 契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9  
25 條定有明文。又依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣  
26 費，應於終止勞動契約後30日內發給。此觀之同條例第12條  
27 第2項自明。被告就上開應給付予原告之工資、資遣費、特  
28 休未休工資本應於原告離職、終止勞動契約後30日內結算給  
29 付。則原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即115年3月7日起  
30 (見本院卷第64頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
31 息，應予准許。

01 四、綜上所述，原告依據上開請求權基礎，請求被告給付原告工  
02 資差額161,693元、資遣費40,991元及特休未休之工資7,777  
03 元，共210,461元，為有理由，應予准許。逾此部分之請求  
04 則屬無據，應予駁回。

05 五、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
06 第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告得  
07 供擔保免為假執行。原告聲請願供擔保宣告假執行，僅具督  
08 促法院職權發動之效力，本院不受其拘束，無命原告提供擔  
09 保之必要，亦不另為准駁之諭知。至原告其餘敗訴部分，其  
10 假執行之聲請已失所附麗，爰一併駁回之。

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

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

15 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

16 以上正本係照原本作成。

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

20 書 記 官 呂 承 祐