

臺灣臺北地方法院民事判決

115年度勞簡字第43號

原告 蘇子翔

訴訟代理人 李珮琴律師（法扶律師）

被告 田農企業股份有限公司

法定代理人 陳采穎

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27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬捌仟柒佰肆拾玖元，及其中新臺幣捌萬零壹拾肆元自民國一百一十五年一月八日起、其中新臺幣玖萬捌仟柒佰參拾伍元自民國一百一十五年五月十六日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬捌仟柒佰肆拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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：原告於民國111年2月7日受僱於被告，每月工資為新臺幣（下同）3萬9,000元，加計每日伙食津貼70元、每月全勤獎金2,000元，每週工作日為週二至週六。因被告經營狀況不佳，自114年10月起即暗示原告是否欲自行離職，甚至要求原告及其他員工放無薪假或特別休假。於114年11月12日，被告於通訊軟體LINE（下稱LINE）工作群組（下稱

系爭群組)內通知翌日即113年11月13日放無薪假，原告並未同意，表示欲至公司提供勞務，惟遭被告拒絕，被告法定代理人配偶即訴外人吳泳霖(LINE暱稱「霖」)當天突然要求所有人員自行退離系爭群組，並要求每個人帶走私人物品。嗣於114年11月25日，被告法定代理人表示被告將於114年11月30日正式歇業，被告復於114年12月8日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款規定資遣原告，並核發非自願離職證明書予原告，惟迄今仍未給付工資、資遣費等費用。又原告任職期間自111年2月7日起至114年12月8日止，工作年資計3年10個月又1日，平均工資為4萬1,716元，故被告應給付原告114年11月工資3萬9,000元、12月工資1萬64元，特別休假未休工資2萬5,350元、延長工時工資2,223元、預告期間工資2萬2,100元、資遣費8萬14元，共計17萬8,751元，爰依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第16條、第22條第2項前段、第38條第4項、第24條第1項、第39條、勞工退休金條例第12條第1、2項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告17萬8,751元，暨其中8萬14元自115年1月8日起，其餘9萬8,737元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)請依職權宣告假執行。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

三、本院之判斷：

(一)原告主張之事實，業據其提出LINE對話紀錄、新北市政府勞資爭議調解紀錄、114年5月至10月薪資單、非自願離職證明書、員工請假登記卡、出勤報表影本等件為證(本院卷第19-46頁)，而被告雖受合法通知，惟未於言詞辯論期日到場陳述，復未提出書狀答辯，綜合上開事證，堪信原告前揭主張之事實為真正。

(二)原告請求積欠工資部分：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，

01 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。
02 查原告主張被告積欠其自114年11月1日起至同年12月8日止
03 之工資4萬9,064元（計算式：114年11月份薪資39,000元+1
04 14年12月1日至8日之薪資即39,000元÷31×8÷49,064元），
05 業據其提出LINE對話紀錄為證（本院卷第30頁），且被告經
06 合法通知也未提出任何答辯，故原告主張被告積欠工資堪信
07 為真正，則依上揭規定，原告請求被告給付積欠工資4萬9,0
08 64元，自屬有據。

09 （三）原告請求特別休假未休工資部分：

10 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
11 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
12 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
13 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
14 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
15 日，加至30日為止、勞工之特別休假，因年度終結或契約終
16 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
17 第4項本文分別定有明文。又依勞基法施行細則第24條有關
18 特別休假規定，勞工於工作满1年之翌日如仍在職，即取得
19 請休特別休假之權利。次按勞基法施行細則第24條之1第2項
20 第1款規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下
21 列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別
22 休假日數，乘以其1日工資計發。（二）前目所定1日工資，為勞
23 工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間
24 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1
25 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。」。

26 2、經查，原告係自111年2月7日起任職，依據上開規定以法定
27 之週年制計算，至被告於114年12月8日終止兩造間之勞動契
28 約（下稱系爭勞動契約）止，計有34日特別休假（即於111年8
29 月7日滿6個月時為3日、於112年2月7日時滿1年為7日，於11
30 3年2月7日時滿2年為10日，於114年2月7日時滿3年為14
31 日），而原告於111年2月7日至112年2月6日間，共請特別休

01 假合計2日、於112年2月7日至113年2月6日間，共請特別休
02 假合計7日、於113年2月7日至114年2月6日間，共請特別休
03 假合計1日、於114年2月7日至114年12月8日間，共請特別休
04 假合計4.5日，共計特別休假14.5日，此有原告之員工請假
05 登記卡、門市請假單在卷可參（本院卷第37-41頁），是原
06 告尚有19.5日特別休假未休。又原告於系爭勞動契約終止前
07 最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬9,000元，除以30
08 所得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應為1,300元
09 （計算式：39,000元÷30=1,300元），據此計算，原告之特
10 別休假未休工資為2萬5,350元（計算式：1,300元×19.5日＝
11 25,350元），故原告請求被告給付特別休假未休工資2萬5,3
12 50元，應有理由。

13 （四）原告請求延長工時工資部分：

14 1、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
15 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日
16 每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小
17 時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第
18 32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加
19 倍發給。」、「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節
20 及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」、「第36
21 條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之
22 特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假
23 日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經
24 勞工或工會同意照常工作者，亦同。」，勞基法第24條第1
25 項、第37條第1項、第39條分別定有明文。次依勞動部107年
26 11月8日勞動條3字第1070131460號公告、勞動條2字第
27 1070131393號令、108年3月4日勞動條2字第1080130118號書
28 函，總統副總統選舉罷免投票日、公職人員選舉罷免投票日
29 及公民投票日為勞基法第37條第1項所定應放假日。具投票
30 權且該日原屬工作日之勞工，應予以放假1日；原毋須出勤
31 者，不另給假給薪。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應加

給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。所稱放假，指午前零時至午後12時連續24小時。

2、經查，原告主張114年8月23日為114年全國性公民投票案投票日，屬勞基法第37條第1項所定之應放假日，原告於該日出勤，被告卻未給付原告應放假日出勤之加倍工資，又原告於114年11月7日加班1小時、同年月8日加班3小時等情，業據提出原告出勤報表為證（本院卷第42-43頁），堪信為真實，而原告月薪為3萬9,000元，每小時工資額應為162.5元（計算式： $39,000 \text{元} \div 30 \div 8 = 162.5 \text{元}$ ），則平日及休息日加班費，以平日每小時工資162.5元，加班2小時內，每小時加給1/3，加班超過2小時部分，每小時加給2/3計算加班費，選舉日加班費則以平日每小時工資162.5元，加班8小時，計算加班費，則據此計算原告114年11月7日延長工作時間1小時之加班費為217元（計算式： $162.5 \text{元} \times 4/3 \times 1 \text{小時} = 217 \text{元}$ ，元以下四捨五入，下同）、114年11月8日延長工作時間2小時、再延長工作時間1小時之加班費為704元【計算式： $(162.5 \text{元} \times 4/3 \times 2 \text{小時} = 433 \text{元}) + (162.5 \text{元} \times 5/3 \times 1 \text{小時} = 271 \text{元}) = 704 \text{元}$ 】、114年8月23日出勤之加倍工資1,300元（計算式： $162.5 \text{元} \times 8 \text{小時} = 1,300 \text{元}$ ），是原告請求延時工資2,221元（計算式： $217 \text{元} + 704 \text{元} + 1,300 \text{元} = 2,221 \text{元}$ ），應予准許；逾此範圍，則無理由，不予准許。

（五）原告請求預告期間工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依第1項規定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。經查，原告工作年資為3年10個月又1日，則依上揭規定，被告資遣原告時，負有依上述規定給付預告期間30日工資之義務，而被告通知資遣日期為114年11月25日，原告實際離職

01 日期為114年12月8日，此有LINE對話紀錄、非自願離職證明
02 書可參（本院卷第28、35頁），被告僅提前13日預告資遣，
03 則被告應再給付17日預告期間工資，另原告於勞動契約終止
04 前，最近1個月即114年11月份之正常工作時間所得工資為3
05 萬9,000元，則原告之17日預告期間工資為2萬2,100元（計
06 算式：39,000元÷30×17=22,100元）。從而，原告請求被告
07 給付預告期間工資2萬2,100元，洵屬有據，亦應准許。

08 （六）原告請求資遣費部分：

09 1、按依勞基法第17條規定，雇主依勞基法第11條規定終止勞動
10 契約，應發給勞工資遣費。查被告前依勞基法第11條第2款
11 規定終止兩造間之勞動契約，業經本院認定如前，則原告依
12 上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。次按勞工適用勞
13 工退休金條例之退休金制度者，適用同條例後之工作年資，
14 於勞動契約依勞動基準法第14條規定終止時，其資遣費由雇
15 主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1
16 年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，勞工
17 退休金條例第12條第1項定有明文。所謂「以比例計給」，
18 於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換
19 算成年之比例計算，所得之基數以分數（分子／分母）表
20 示，其公式為：新制資遣基數=[年+(月+日÷30)÷12]×1/2，
21 此有行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）101年9月12日
22 勞動4字第1010132304號令意旨可參。

23 2、經查，原告自111年2月7日至114年12月8日受僱於被告，資
24 遣年資為3年10個月又1日，新制資遣基數為1又331/360（新
25 制資遣基數計算公式：【[3年+(10月+1日
26 ÷30)÷12]÷2】）。

27 3、又按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總
28 額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款
29 定有明文，此實為日平均工資。而在計算資遣費、舊制退休
30 金時，須以月份計算平均工資，此時1個月之平均工資（下
31 稱月平均工資），應以勞工退休日前6個月所得工資總額除

以該期間之總日數，再按每月以30日計算，有最高法院109年度台上字第2714號、110年度台上字第675號民事判決意旨可參。惟因留職停薪致無法獲領工資期間，因該段期間勞工業經雇主同意不需提供勞務，雇主依法亦得不給付工資，該段期間不屬工作期間，應不列入計算平均工資，此有內政部（74）台內勞字第357224號函意旨可參。再者，計算平均工資遇有「破月」情事，其破月期間之工資究應如何採計，應依勞資雙方約定方式辦理，勞工係屬按月計酬者，其工資究為多少，本應依約核計，有行政院勞工委員會台勞動2字第0960004833號書函意旨可參。經查，自114年12月8日事由發生日起算（該日不計入）往前回溯6個月，即114年6月8日起至114年12月7日止，共計183日，而原告上開期間受領之工資分別為：①114年12月1日起至12月7日，當月應領取工資8,806元（ $39,000 \text{元} \div 31 \times 7 = 8,806 \text{元}$ ，元以下四捨五入，以下均同）；②前第1月即114年11月1日起至11月30日，當月工資3萬9,000元；③前第2月即114年10月1日起至10月31日，當月工資4萬2,136元；④前第3月即114年9月1日起至9月30日，當月工資4萬8,418元；⑤前第4月即114年8月1日起至8月31日，當月工資4萬3,008元；⑥前第5月即114年7月1日起至7月31日，當月工資4萬3,612元；⑦前第6月即114年6月8日起至6月30日，當月領取工資3萬8,472元，則此部分之破月畸零日數工資為2萬9,495元（計算式： $38,472 \text{元} \div 30 \times 23 = 29,495 \text{元}$ ），是原告上開期間受領之工資合計25萬4,475元（計算式： $8,806 \text{元} + 39,000 \text{元} + 42,136 \text{元} + 48,418 \text{元} + 43,008 \text{元} + 43,612 \text{元} + 29,495 \text{元} = 254,475 \text{元}$ ），除以上開期間之總日數183日，再按每月以30日計算之金額，據此計算，原告之月平均工資應為4萬1,717元（計算式： $254,475 \text{元} \div 183 \times 30 = 41,717 \text{元}$ ）。從而，原告得請求被告給付之資遣費為8萬74元（計算式： $41,717 \text{元} \times \left[1 + 331/360 \right] = 80,074 \text{元}$ ），則原告請求被告給付資遣費8萬14元，未逾上開金額，為有理由，應予准許。

01 (七)據此，原告共得向被告請求給付17萬8,749元（計算式：49,
02 064元+25,350元+2,221元+22,100元+80,014元=178,749
03 元），洵堪認定。

04 (八)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
05 週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求
06 給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責
07 任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命
08 令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第
09 203條、第229條第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金
10 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
11 法第233條第1項亦有明文。復資遣費應於終止勞動契約後30
12 日內給付，勞工退休金條例第12條第2項亦有明文。又勞動
13 基準法第23條第1項、勞動基準法施行細則第9條規定，工資
14 之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發
15 給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工
16 資給付勞工。本件被告應給付予原告上開金額，已如前述，
17 並因屬有確定期限之給付，且被告最遲於兩造勞動契約終止
18 後30日即如數負遲延責任，原告就給付金額中資遣費8萬14
19 元部分，請求自115年1月8日起算遲延利息，即有理由，應
20 予准許。另原告就請求被告給付工資、特別休假未休工資、
21 加班費、預告期間工資等項目，其既主張均自起訴狀繕本送
22 達翌日起算利息，而該繕本係於115年5月5日寄存送達被告
23 法定代理人戶籍址等情，有本院送達證書在卷可參（本院卷
24 第55頁），揆諸前揭規定，本件原告主張被告其餘應給付金
25 額即9萬8,735元，自115年5月16日起至清償日止按週年利率
26 5%計算之利息，亦屬有據。

27 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第1
28 6條、第22條第2項前段、第38條第4項、第24條第1項、第39
29 條、勞工退休金條例第12條第1、2項規定，請求被告應給付
30 原告17萬8,749元，及其中8萬14元自115年1月8日起、其中9
31 萬8,735元自115年5月16日起，均自清償日止按週年利率5%

01 計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍，則無理由，
02 應予駁回。

03 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣
04 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
05 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
06 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，
07 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
09 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
10 併此敘明。

11 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

12 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日
13 勞動法庭 法 官 孫浩偉

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 6 月 22 日
18 書記官 蔡沅庭