臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第90號

原　　告　王亮霏
　　曹偉哲
　　鄭瑋萱
　　王仁霈
　　張舜智
前5人共同
訴訟代理人　廖儀婷律師
（法扶律師）
被　　告　歐邁生物技術有限公司
法定代理人　陳亞溱

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告乙○○、丁○○、戊○○、甲○○、丙○○如附表一「總金額」欄所示之金額，其中資遣費自附表一所示利息起算日，其餘金額自民國一百零八年十月二十八日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆仟肆佰壹拾貳元至原告乙○○在勞動部勞工保險局勞工退休金專戶內。

被告應提繳新臺幣柒仟貳佰肆拾元至原告丙○○在勞動部勞工保險局勞工退休金專戶內。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決勝訴部分於原告依附表一所示擔保金額提供擔保後，得假執行。

原告其餘之假執行之聲請駁回。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

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條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而

為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠、原告乙○○自民國106年6月5日起任職於被告公司擔任研究專員，約定到職前3個月（即106年6、7、8月）之薪資為新臺幣（下同）4萬3,000元，於106年9月起薪資調整為4萬5,000元，於107年3月起之薪資則約定為4萬6,350元；原告丁○○自105年8月1日起任職於被告公司擔任研究專員，自107年3月起之薪資約定為4萬1,715元；原告戊○○係自107年4月9日起任職於被告公司擔任研究專員，自107年7月起之薪資約定為4萬元；原告甲○○係自105年12月1日起任職於被告公司擔任研究專員，自107年3月起之薪資約定為4萬1,200元；而原告丙○○（各原告下均逕稱其姓名，合稱為原告）則係自105年11月1日起任職於被告公司擔任研究專員，約定到職前3個月（即105年11、12月、106年1月）之薪資為4萬1,000元，於106年2月起薪資調整為4萬3,000元，於107年3月起擔任研究組長，薪資則約定為4萬7,290元。

㈡、被告公司於108年3月14日晚間宣布已預備歇業，將改組轉換經營方法、關閉公司帳戶並改由其他帳戶匯款員工薪資，倘員工能接受，仍依照原勞動契約約定內容工作，如員工不願意，被告公司將辦理後續資遣作業等語。乙○○、丁○○及戊○○當場即向被告公司表示無法配合，請被告公司依法資遣，被告公司旋於108年3月18日以勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第1款規定通知資遣乙○○、丁○○及戊○○，且通知乙○○、丁○○、戊○○離職日分別為108年4月6日、108年4月6日、108年3月27日，並請乙○○、丁○○及戊○○實際工作至108年3月18日止；嗣被告公司於108年3月21日以勞基法第11條第1款規定資遣甲○○；丙○○雖於108年3月22日表明無法配合被告公司上開決定，被告公司卻遲未通知資遣，數日後丙○○發現被告公司未經其同意逕於

108年3月21日將其勞健保投保單位轉換為訴外人凱蘭國際生醫有限公司，已損害丙○○之勞工權益，而符合勞基法第14條第1項第6款規定之情形，丙○○隨即於108年3月29日向被告公司實際負責人陳德福表示終止與被告公司間勞動契約，並經被告公司開立任職至108年3月30日止之服務證明書。被告公司經臺北市政府勞動局認定自108年4月8日歇業。

㈢、被告公司資遣乙○○、丁○○、戊○○、甲○○，及丙○○依法終止與被告公司之勞動契約後，竟未依規定給付乙○○、丁○○108 年3 月份及4 月份工資；戊○○、甲○○、丙○○108 年3 月份工資，以及資遣費、預告期間（不足）工資、特休應休未休工資及加班費等費用，且對於原告之請求一概置之不理，另有將乙○○、丙○○之投保勞工保險及提繳勞工退休金之月投保薪資以多報少等違規情事，經原告向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解無果。爰依勞基法第22條第2 項前段、民法第486 條前段、勞基法第11條第1 款、第14條第1項第6款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項、勞基法第16條第1項第1款、第2款、第3項（丙○○部分為類推適用）、勞基法第38條、第37條第1項、第39條、乙○○及戊○○與被告間之聘任契約書第5條第1項、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第5項、第31條第1項之規定提起本件訴訟，請求被告公司給付原告等如附表二所示項目及金額，及應分別向乙○○、丙○○在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶提繳4,412元、7,331元。並聲明：1.被告應給付原告如附表二「總金額」欄所示之金額，及其中資遣費部分自勞動契約終止後30日起、其餘部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳4,412元至乙○○在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。3.被告應提繳7,331元至丙○○在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。4.第1項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳述

。

三、本院得心證之理由：

㈠、積欠工資：

1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明文，被告尚未給付下列月份薪資，除原告提出薪資帳戶轉帳明細、存摺明細等在卷（本院卷第99頁至第135頁以下）外，被告對原告主張之事實，經合法通知後，於言詞辯論期日未到場亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項規定視同自認。是原告自得請求被告給付積欠之工資。

2.原告得請求金額詳如附表一「積欠工資」欄所示（計算式詳如附表一所示），逾此範圍，洵屬無據。

⑴乙○○：108年3月份及4月份工資為5萬5,620元。

⑵丁○○：108年3月份及4月份工資5萬58元。

⑶戊○○：108年3月份工資3萬4,839元。

⑷甲○○：108年3月份工資2萬7,910元。

⑸丙○○：108年3月份工資4萬4,239元。

㈡、資遣費及預告期間工資：

1.按勞退條例第12條第1 項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給1/2 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」；勞基法施行細則第2 條第1 款規定：「依本法第二條第四款計算平均工資時，下列各款期日或期間均不計入：發生計算事由之當日。」；勞基法第16條第1項、第3項規定：「雇主依勞動基準法第11條或第13條但書條規定終止勞動契約，且勞工繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；1年以上3年未滿者，應於20日前預告之；繼續工作已3年以上者，應於30日前預告之，如未依規定

期間預告而終止契約者，應給付預告期間工資」。

2.被告公司於108年3月18日以勞基法第11條第1款規定通知資遣乙○○、丁○○及戊○○，且通知乙○○離職日為108年4月6日、丁○○離職日為108年4月6日、戊○○離職日為108年3月27日，嗣被告公司復於108年3月21日以勞基法第11條第1款規定資遣原告甲○○，有乙○○、丁○○及戊○○之資遣通知書、上開四人之離職證明書可按（調解卷第79頁至第91頁）。丙○○雖於108年3月22日向被告公司表明無法配合公司上開決定，被告公司卻遲未通知資遣原告丙○○，數日後，丙○○竟發現被告公司在未經丙○○同意或授權之情況下逕於108年3月21日將丙○○之勞健保投保單位從投保被告公司轉換為投保第三人凱蘭國際生醫有限公司，顯然違反與原告丙○○間之勞動契約，亦違法侵害原告丙○○決定與第三人締約與否之表意自由權及工作權等權益，損害原告丙○○之勞工權益，已符合勞基法第14條第1項第6款規定之情形，丙○○隨即於108年3月29日向被告公司實際負責人陳德福表示終止與被告公司勞動契約之意，並經被告公司開立任職至108年3月30日止之服務證明書，有勞保資料、LINE對話記錄、服務證明書（調解卷第71頁、第93頁至第94頁、第95頁）。而被告公司並經主管機關認定歇業日為108年4月8日（調解卷第97頁），原告等人自得依勞基法第17條第1項、第4項、勞退金條例第12條等規定請求資遣費。乙○○、丁○○、戊○○、甲○○依勞基法第16條請求預告期間工資差額亦屬有據。渠等請求數額及計算式如下所示：

⑴乙○○離職前之六個月之平均工資每月為4萬6,350元，其自106年6月5日開始任職於被告公司至108年4月6日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為1年10個月又2天，新制資遣基數為【0+331/360】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），乙○○得請求被告公司給付之資遣費為4萬2,616元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入，上開算式係依據

司法院辦案小工具，以下皆同），其僅請求4萬2,554元，自無不可。乙○○自108年4月6日離職日起算，往前回溯6個月之總日數為182日，核計平均工資(日薪)為1,528.02元，而乙○○工作年資為1年10個月又1日，被告公司應於20日前預告終止勞動契約，惟被告公司僅於108年3月18日通知乙○○離職日為108年4月6日，而與規定之20日預告期間不足2日，則乙○○得請求預告期間不足日數2日之工資3,056元。

⑵丁○○離職前之六個月之平均工資為月薪4萬1,715元，自105年8月1日開始任職於被告公司至108年4月6日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年8個月又6天，新制資遣基數為【1+41/120】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），得請求被告公司給付之資遣費為5萬5,968元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。僅請求5萬5,911元，當無不許。丁○○自108年4月6日離職日起算，往前回溯6個月之總日數為182日，核計平均工資(日薪)為1,375.22元，而丁○○工作年資為2年8個月又5日，被告公司應於20日前預告終止勞動契約，惟被告公司僅於108年3月18日通知丁○○離職日為108年4月6日，而與規定之20日預告期間不足2日，則丁○○得請求預告期間不足日數2日之工資2,750元。

⑶戊○○離職前之六個月之平均工資月薪為4萬元，其自107年4月9日開始任職於被告公司至108年3月27日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為11個月又19天，新制資遣基數為【0+15/31】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），戊○○得請求被告公司給付之資遣費為1萬9,355元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。僅請求1萬9,332元當無不可。戊○○自108年3月27日離職日起算，往前回溯6個月之總日數為181日，核計平均工資(日薪)為1,325.97元

，而戊○○工作年資為0年11個月又18日，被告公司應於10日前預告終止勞動契約，惟被告公司僅於108年3月18日通知戊○○離職日為108年3月27日，而與規定之10日預告期間不足2日，則戊○○得請求預告期間不足日數2日之工資2,652元。

⑷甲○○離職前之六個月之平均工資為月薪4萬1,200元，其自105年12月1日開始任職於被告公司至108年3月21日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年3個月又21天，新制資遣基數為【1+19/124】（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），甲○○得請求被告公司給付之資遣費為4萬7,513元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。僅請求 4萬7,495元，洵屬有據。甲○○自108年3月21日離職日起算，往前回溯6個月之總日數為181日，核計平均工資(日薪)為1365 .75元，而甲○○工作年資為2年3個月又20日，被告公司應於20日前預告終止勞動契約，惟被告公司逕於108年3月21日以勞基法第11條第1款規定資遣甲○○，而未依規定於20日前預告終止勞動契約，則甲○○自得請求預告期間20日之工資2萬7,315元。

⑸丙○○離職前六個月之平均工資為每月4萬7,290元，其自105年11月1日開始任職於被告公司至108年3月29日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年4個月又29天，新制資遣基數為1+51/248（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當月份天數)÷ 12)÷ 2），丙○○得請求被告公司給付之資遣費為5萬7,015元（計算式：月薪 × , ）. 5萬7,013元當屬有據。

⑹丙○○請求預告期間工資部分：按勞基法第16條規定，雇主依同法第11條或第13條但書終止勞動契約者，應給付預告期間工資予勞工。雖勞工於同法第14條第1項所定情形，亦得不經預告而終止勞動契約，惟同條第4項就勞工依

此不預告終止勞動契約之情形，僅明文規定得準用同法第17條之規定，請求資遣費，而未將同法第16條關於預告期間工資之規定明列在準用之列，應屬有意排除，自不得再依類推適用之法理，適用第16條之規定請求預告工資之給付。是丙○○此部分之請求，應無所據。

㈢、特休未休之工資：

1.勞基法第38條規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項至第3項、第4項前段、第6項定有明文。

2.經查，被告公司與原告終止契約理由如上，勞動契約終止應依上開規定給付特別休假工資，分述如下：

⑴丁○○任職被告公司之工作年資為2年8個月又5日，已滿2年，依勞基法第38條第1項第3款規定應有10日特休，扣除已休1日特休，勞動契約終止時尚有9日特休應休未休，故被告公司應給付9日特休應休未休工資，而丁○○之月薪為4萬1,715元，依此計算，9日特休應休未休工資為1萬2,515元（元以下四捨五入），上開數額及計算式詳見附表一「特休應休未休工資」欄所示。

⑵甲○○任職被告公司之工作年資為2年3個月又20日，已滿2年，依勞基法第38條第1項第3款規定應有10日特休，勞動契約終止時尚有10日特休應休未休，故被告公司應給付

10日特休應休未休工資，而甲○○之月薪為4萬1,200元，依此計算，10日特休應休未休工資為1萬3,733元（元以下四捨五入），上開數額及計算式詳見附表一「特休應休未休工資」欄所示。

⑶丙○○任職被告公司之工作年資為2年4個月又28日，已滿2年，依勞基法第38條第1項第3款規定應有10日特休，勞動契約終止時尚有10日特休應休未休，故被告公司應給付10日特休應休未休工資，而丙○○之月薪為4萬7,290元，依此計算，10日特休應休未休工資為1萬5,763元（元以下四捨五入），上開數額及計算式詳見附表一「特休應休未休工資」欄所示。

㈣、加班費：

1.按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」、「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」勞基法第37條、第39條分別定有明文。

2.查，乙○○任職被告公司期間，於108年2月28日及同年3月1日加班工作，該2日為228和平紀念日連假，屬勞基法第37條規定之休假，被告公司依勞基法第39條規定應加倍發給乙○○工資，而乙○○之月薪為4萬6,350元，依此計算，該2日加班費為3,090元，此有資遣通知書可證（調解卷第79頁），是乙○○請求加班費，即屬有據。

㈤、違約金：

1.按「甲乙雙方若於合約期間內，因故無法履約，須提前三個月前以書面方式通知對方，並經對方同意，否則無條件賠償違約金額新台幣伍萬元正（人力無法抵抗因素除外）。」乙○○及原告戊○○分別與被告公司簽訂之實驗室技術人員聘任合約書第5條違約條款第1項均有明文約定。

2.乙○○係於106年6月5日開始任職於被告公司，於106年9月7日始與被告公司簽訂為期1年(自106年9月5日起至107年9月5日止)之實驗室技術人員聘任合約書，至107年9月5日契約期滿後，雙方均未表示不續約，依乙○○與被告公司間簽訂之實驗室技術人員聘任合約書第1條聘任期間第3項約定：「合約期滿後，若雙方未表示續約與否則本合約自動延續一年。」，是該契約繼續展延1年。戊○○係於107年4月9日開始任職於被告公司，於107年7月9日始與被告公司簽訂為期1年（自107年7月9日起至108年7月8日止）之實驗室技術人員聘任合約書，雙方間之權利義務關係應依該實驗室技術人員聘任合約書之約定行使與負擔，詎被告公司於108年3月14日告知全體員工宣布公司預備歇業等情事，復於108年3月18日通知資遣乙○○、戊○○，離職日分別為108年4月6日、同年3月27日，而未依約提前3個月以書面方式通知無法履約，顯已違反簽訂之實驗室技術人員聘任合約書第5條第1項約定，且被告對原告主張之事實，經合法通知後，於言詞辯論期日未到場亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項規定視同自認，準此，乙○○、戊○○得分別依實驗室技術人員聘任合約書第5條違約條款第1項約定請求被告公司賠償違約金各5萬元。

㈥、提撥勞工退休金：

1.按雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。前四項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，勞退條例第14條第1、5項定有明文。次按雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消滅，勞退條例第31條亦有明定。

2.乙○○、丙○○每月之薪資，有其提出之薪資單為證（調解卷第51頁至第53頁、第75頁至第78頁），然被告提撥金額有不足之情形（薪資、月提繳公司級距、月提繳金額、被告實

際提繳金額、差額）均詳如附表三、四所示，且被告對原告主張之事實，經合法通知後，於言詞辯論期日未到場亦未提出書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項規定視同自認。是乙○○、丙○○分別請求被告提撥4,412元、7,240元為有理由，逾此範圍即屬無據。

四、是原告請求被告給付之金額詳如附表一總金額欄所示，資遣費部分之利息起算日，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止勞動契約後30日內發給（詳如附表一資遣費利息欄所示），其餘部分自起訴狀繕本送達翌日即108年10月28日起算，至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。逾此範圍請求，即屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造之其餘主張、陳述或提出之證據，經核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，經核原告勝訴部分，合於法律規定，爰酌定相當之擔保金額宣告之（詳如附表一擔保金欄所示）；至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　14　　日

書記官　陳建偉