

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第119號

原告 梁長棱
王俊容
蔡昊成
葉雅惠
李宇凡
康世杰
張翔唯

共同

訴訟代理人 廖家宏律師
被告 晶連股份有限公司
法定代理人 馮昌國律師
訴訟代理人 尹景宣律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主文

- 一、被告應分別給付原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○、己○○、丙○○、丁○○新台幣301,453元、150,412元、304,111元、172,245元、31,945元、60,124元、30,107元，及均自民國109年6月12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、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告分別以新臺幣301,453元、150,412元、304,111元、172,245元、31,945元、60,124元、30,107元為原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○、己○○、丙○○、丁○○預供擔保後，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：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求

之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明就原告己○○、丙○○、丁○○部分為請求被告應分別給付原告己○○、丙○○、丁○○新臺幣（下同）27,756元、89,763元、30,933元，及自起訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止按年息百分之五計算之利息。嗣原告於109年8月12日言詞辯論期日變更訴之聲明為：被告應給付原告己○○、丙○○、丁○○各31,945元、60,124元、30,107元，及自起訴狀繕本送達之翌日起迄清償日止按年息百分之五計算之利息（見本院卷第241頁）。查原告所為訴之變更聲明，核其請求之基礎事實同一，屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

二、按解散之公司除因合併、分割、破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司經中央主管機關撤銷或廢止登記者，準用前三條之規定，公司法第24條、第25條、第26條之1分別定有明文。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股東會另選清算人時，不在此限；公司之清算人，在執行職務範圍內，為公司負責人，公司法第8條第2項、第322條第1項亦有明文規定。本件被告業於民國109年4月9日辦理解散登記，依法應行清算程序，而被告全體股東已選任馮昌國律師為清算人等情，有被告之股東常會會議事錄及變更登記表附卷可稽，依前開規定，被告應以馮昌國律師為清算人，且於清算範圍內視為尚未解散，其法人人格尚未消滅，仍有當事人能力，並以馮昌國律師為被告之法定代理人，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告戊○○等7人（下稱原告等7人）均任職於被告公司，緣被告於109年3月5日宣布自109年3月6日起無須

01 到公司上班，全體員工均遭資遣，惟自109年3月10日通
02 知員工至公司領取離職通知後，對於資遣費、積欠薪資、
03 特休折算薪資、預告工資等之協商未有後續作為，且雙方
04 曾於109年4月6日進行勞資爭議調解未果。

05 (二) 茲原告等4人請求項目及金額如下：

06 1. 戊○○部分

07 原告戊○○於106年8月1日任職於被告公司，擔任副理
08 ，雙方約定薪資為新臺幣78,600元，最後工作日為109年
09 3月5日。請求之項目及金額為109年3月1日至3月5
10 日之工資13,100元、資遣費102,072元、20日預告工資52
11 ,400元、108年積欠保障年薪之1個月薪資78,600元、28
12 日特休未休折算工資73,360元。以上合計319,532元（計
13 算式詳見本院卷第13頁）。

14 2. 甲○○部分

15 原告甲○○於108年6月17日任職於被告公司，擔任資深
16 工程師，雙方約定薪資為新臺幣81,000元，最後工作日為
17 109年3月5日。請求之項目及金額為109年3月1日至
18 3月5日之工資13,500元、資遣費29,182元、10日預告工
19 資27,000元、108年積欠保障年薪之1個月薪資81,000元
20 、5.5日特休未休折算工資14,850元。以上合計165,532
21 元（計算式詳見本院卷第13、14頁）。

22 3. 庚○○部分

23 原告庚○○於107年4月11日任職於被告公司，擔任總經
24 理特助，雙方約定薪資為新臺幣115,000元，最後工作日
25 為109年3月5日。請求之項目及金額為資遣費109,486
26 元、20日預告工資76,667元、108年積欠保障年薪之1個
27 月薪資115,000元、8.5日特休未休折算工資32,583元。
28 以上合計333,736元（計算式詳見本院卷第15頁）。

29 4. 乙○○部分

30 原告乙○○於108年6月17日任職於被告公司，擔任經理
31 ，雙方約定薪資為新臺幣92,000元，最後工作日為109年

01 3 月 5 日。請求之項目及金額為 109 年 3 月 1 日至 3 月 5
02 日之工資 15,333 元、資遣費 29,742 元、10 日預告工資 30,6
03 67 元、108 年積欠保障年薪之 1 個月薪資 92,000 元、3 日
04 特休未休折算工資 9,200 元。以上合計 176,942 元（計算
05 式詳見本院卷第 14、15 頁）。

06 5. 己○○部分

07 原告己○○於 108 年 7 月 1 日任職於被告公司，擔任行政
08 專員，雙方約定薪資為新臺幣 33,000 元，最後工作日為 10
09 9 年 3 月 5 日。請求之項目及金額為 3 月份之工資 5,027
10 元、資遣費 10,870 元、預告工資 16,048 元。以上合計 31,9
11 45 元。

12 6. 丙○○部分

13 原告丙○○於 108 年 7 月 15 日任職於被告公司，擔任副理
14 ，雙方約定薪資為新臺幣 80,000 元，最後工作日為 109 年
15 3 月 5 日。請求之項目及金額為 3 月份之工資 10,683 元、
16 資遣費 24,195 元、預告工資 25,246 元。以上合計 60,124 元
17 。

18 7. 丁○○部分

19 原告丁○○於 108 年 8 月 5 日任職於被告公司，擔任工程
20 師，雙方約定薪資為新臺幣 39,000 元，最後工作日為 109
21 年 3 月 5 日。請求之項目及金額為 109 年 3 月之工資 5,93
22 1 元、資遣費 11,311 元、預告工資 12,865 元。以上合計 30
23 ,107 元。

24 （三）併聲明：被告應給付原告戊○○ 319,532 元、原告甲○○
25 165,532 元、原告庚○○ 333,736 元、原告己○○ 31,945
26 元、原告乙○○ 176,942 元、原告丙○○ 60,124 元、原告
27 丁○○ 30,107 元；上開遲延利息均自起訴狀繕本送達之翌
28 日起至清償日止，按年息百分之 5 計算；願供擔保，請准
29 宣告假執行。

30 二、被告對原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○部分抗辯：

31 （一）緣被告公司於 109 年 3 月 17 日召開股東會通過解散決議，

並業經新北市政府於109年4月9日以新北府經司字第1098024351號函解散登記在案，清算人於109年4月10日同意就任，並依法向法院聲報在案。又清算人於109年4月21日起已依公司法第327條以登報方式催告債權人於3個月內申報債權，依公司法第328條第1項規定，該催告期間清算人不得對任一債權人為給付。是本件涉及清算期間債務之清償，且兩造對債權債務範圍尚有爭議，於釐清前尚無法逕予給付。又原告等7人所請求之債權，依勞基法第28條第1項之規定，僅資遣費及6個月以內未付工資屬優先債權，其餘（含特休未休折算工資及預告工資等）僅屬普通債權，併予敘明。

（二）被告對原告等7人之到職期間及最後工作日不爭執，惟就所請求之資遣費、109年3月未付薪資、特休未休折算工資、預告工資等，被告認應以108年12月31日減薪後之薪資數額作為基準，且年終1個月並未實際發放，不應納入資遣費基數為計算。又特休未休折算工資部分，參照被告公司留存之員工請假單，僅戊○○得請求47,052元，庚○○得請求97,800元，乙○○得請求5,474元，丙○○得請求5,213元（計算式詳見答辯狀第4頁），其餘原告並無特休假可資主張。併答辯聲明：原告之訴駁回。

三、被告於言詞辯論期日到場，就原告己○○、丙○○、丁○○部分之起訴主張事實及請求均為承認，而為認諾之表示。

四、協商兩造不爭執事項：

（一）原告等7人均任職於被告公司，被告公司於109年3月5日依勞基法第11條第1款終止雙方勞動契約，全體員工均遭資遣，被告對原告等7人之到職期間、擔任工作及最後工作日不爭執。

（二）被告公司於109年3月17日召開股東會通過解散決議，並經新北市政府解散登記在案，選任馮昌國律師為清算人，且於109年4月21日起依公司法第327條催告債權人申報債權。

01 五、協商原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○與被告之爭執事
02 項：

03 (一) 原告之資遣費計算平均工資為何？

04 (二) 原告請求被告給付原告戊○○319,532 元、原告甲○○16
05 5,532 元、原告庚○○333,736 元、原告乙○○176,942
06 元有無理由？

07 六、本院得心證之理由：

08 (一) 按當事人於言詞辯論時為訴訟標的之認諾者，應本於其認
09 諾為該當事人敗訴之判決，民事訴訟法第384條定有明文
10 。又被告既於言詞辯論時為訴訟標的之認諾，法院即應不
11 調查原告所主張為訴訟標的之法律關係是否果屬存在，而
12 以認諾為該被告敗訴之判決基礎，最高法院45年台上字第
13 31號判例可資參照。經查：原告己○○、丙○○、丁○○
14 主張之前開事實，業據其提出薪資轉帳存摺明細、勞工保
15 險被保險人投保資料表、經濟部商工登記公示資料查詢服
16 務公司基本資料表及新市政府勞資爭議調解紀錄等為證，
17 核與其所述相符。本件原告依兩造勞動契約及勞基法之相
18 關規定提起本件訴訟，並請求如主文所示金額及利息，既
19 為被告於本院109年8月12日言詞辯論時表示承認原告己
20 ○○、丙○○、丁○○之請求而為認諾在案，揆諸前揭說
21 明，本院自應就原告己○○、丙○○、丁○○部分本於被
22 告之認諾為其敗訴之判決。

23 (二) 原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○之資遣費計算平均
24 工資為何？

25 1.按所謂「平均工資」，依勞基法第2條第4款規定為計算
26 事由發生之當日前六個月內所得工資總額，除以該期間之
27 總日數所得之金額，又所謂「一個月平均工資」，依勞委
28 會(83)台勞動二字第25565號函解釋，係指等於勞工退
29 休或資遣前六個月工資總額直接除以六。故平均工資之計
30 算方式，除有勞基法施行細則第2條所定情形外，應以事
31 由發生之當日前六個月期間總所得除以六。次按平均工資

之計算，依勞基法第2條第4款之規定，應指事由發生前之6個月平均工資，惟此係指常態之工作情況而言，始符合公允；否則，雇主可於給付較少薪資後再行資遣勞工，因而可獲得短付資遣費之利益，此無論勞工於遭資遣前係自行請假，或無薪假之情形，或基於勞資雙方同意且非屬常態之情形均無不同，故關於平均工資之計算，應僅列入正常工作時間之薪資，而排除非屬常態性期間之薪資，藉以保障勞工之權益。被告雖抗辯原告等人所請求之資遣費、109年3月未付薪資、特休未休折算工資、預告工資等，被告認應以108年9月至109年2月實際核發之薪資計算平均工資云云。惟查，原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○等4人於最後工作日109年3月5日前均因無薪假之情形，而有減薪之情形，已據原告提出薪資轉帳存摺明細等附卷可參，且為被告所不爭執，並稱被告公司因財務狀況惡化，於108年12月31日通知全體員工實行減薪，是原告等人就離職前之109年1月、2月因排定無薪假使其於該段期間僅可取得約定薪水之不等成數，明顯影響其取得薪資之數額，顯非常態之工作情況，自不得將該段期間之薪資算入平均工資。是本院因認應以108年7至12月此6月間為基準計算平均工資，較為合理。

- 2.原告戊○○、甲○○、庚○○於108年7月至12月均實際領得76,464元、78,812元、107,297元，而109年1、2月因無薪假有減薪之情形，原告戊○○只領得64,764元，原告甲○○則扣薪15%，原告庚○○1、2月亦有扣薪之情，顯非常態之工作情況，自不得將該段期間算入平均薪資，而原告係於109年3月5日終止兩造間之勞動契約，除109年1、2月因無薪假不算入平均薪資外，其於終止事由發生前之6個月即109年7月份到同年12月份之薪資原告戊○○、甲○○、庚○○每月月薪均為78,600元、81,000元、115,000元，其平均工資亦為78,600元（ $78,600 \times 6 \div 6 = 78,600$ ）、81,000元（ $81,000 \times 6 \div 6 = 81,000$ ）。

00) 、115,000 元 ($115,000 \times 6 \div 6 = 115,000$) 。另
勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被
動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件
(如薪資單)等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；
而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢
之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條
，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目
計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足
見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「
勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得
之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主
間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主
受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而
獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如
否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項
給付非勞務之對價(例如：恩給性質之給付)或非經常性
之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀
求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。被告公司既未提出其
他薪資單證明，即應以雙方約定薪資為計算標準，是原告
戊○○、甲○○、庚○○109年7至12月實際領薪76,464
元、78,812元、107,297元乃因扣除被告代繳健保費之故
，或其他原因，然此究並不影響原告戊○○、甲○○、庚
○○平均工資之計算。被告抗辯應以原告戊○○、甲○○
、庚○○實際領得之薪資總額直接除以6計算等語，尚非
可採。

- 3.原告乙○○1、2月因為無薪假薪資降到75,896元整，故
不列入計算平均薪資，而原告乙○○108年7至9月約定
薪水為75,000元整，10至12月有調薪約定薪水是92,000元
整，故7至12日之平均薪資為【計算式： $(75,000 + 75,000 + 75,000 + 92,000 + 92,000 + 92,000) \div 6 = 83,500$ 元
】。又原告乙○○7至12月實領金額分別為72,916元、72

01 ,916元、72,916元、87,606元、87,386元、87,386元，然
02 此究並不影響原告乙○○平均工資之計算。被告抗辯應以
03 原告乙○○實際領得之薪資總額直接除以6計算等語，尚
04 非可採。

05 (三)原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○請求被告給付原告
06 戊○○319,532元、原告甲○○165,532元、原告庚○○
07 333,736元、原告乙○○176,942元有無理由？

08 1.短付工資部分

09 ①按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定
10 有明文。本件被告於108年12月間因財務狀況不佳，於10
11 8年12月31日通知全體員工實行減薪，原告等4人最後繼
12 續提供勞務至109年3月5日，3月份工資被告並未給付
13 ，此為被告亦不爭執，被告既已無法支付原告薪資，後被
14 告於109年3月17日解散，亦有公司變更登記表、新北市政府
15 函文、被告公司109年股東常會會議事錄等各乙份附
16 卷可參（見本院卷第71至78頁）。是本件被告自109年3
17 月5日起即未提供原告任何工作機會及未繼續發給原告薪
18 資之事實，自客觀而言，當可推知被告自解散時起，即有
19 依勞動基準法第11條第1款規定，終止兩造間勞動契約之
20 默示意思表示，故兩造間之勞動契約應於109年3月5日
21 終止。

22 ②原告等4人主張兩造勞動契約終止前，原告尚於109年3
23 月提供勞務5日，依原告戊○○、甲○○、乙○○之月薪
24 分別為78,600、81,000、92,000元計算，原告戊○○、甲
25 ○○、乙○○109年3月之工資為13,100元（計算式：78
26 ,600/30 × 5 = 13,100）、13,500元（計算式：81,600/3
27 0 × 5 = 13,500）、13,333元（計算式：92,000/30 × 5
28 = 13,333），則原告依據兩造間勞動契約、勞動基準法第
29 22條第2項之規定請求被告給付積欠原告戊○○、甲○○
30 、乙○○之工資13,100、13,500、13,333元，於法有據，
31 應予准許。

2.預告工資部分

①按勞動基準法第16條第1項第1、2款規定「繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之，繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。」，又第3項規定「雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」。

②查依原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○任職被告年資計算預告工資，故原告楊長棧有20日預告工資52,400元（計算式：78,600元/30×20=52,400元）。原告甲○○有10日預告工資27,000元（計算式：81,000元/30×10=27,000元）。原告乙○○有10日預告工資30,667元（計算式：92,000元/30×10=30,667元，元以下四捨五入，下同）。原告庚○○有20日預告工資76,667元（計算式：115,000元/30×20=76,667元）。

3.保障年薪部分

按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，勞動基準法第2條第3款前段定有明文，故工資係勞工之勞力所得，為其勞務之對價，且須為經常性之給與，始足當之。且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。所謂經常性之給與，係指非勞動基準法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。亦即只要某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入平均工資以之計算。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。蓋勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備

勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。原告等人主張當初被告均同意保障年薪14個月，此有聘任通知書附卷可參（見本院第151、159、191頁），而被告復未提出相關薪資袋之給付明細，尚難認名為績效薪資非原告經常性可領得之報酬，故上述績效薪資既為原告因經常性提供勞務所得之報酬，即具有「勞務對價」及「經常性給與」之性質，均屬於工資，則原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○4人請求1個月保障年薪薪資各為78,600元、81,000元、115,000元、92,000元，即屬有據，應予准許。

4.特休假未休工資部分

- ①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，5年以上10年未滿者給予每年15日特別休假，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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依

01 本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
02 任。中華民國105年12月6日修正之本條規定，自106年
03 1月1日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給
04 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按
05 勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）
06 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契
07 約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
08 為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之
09 工資除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細
10 則第24條之1第2項定有明文。

11 ②就原告特休未假之日數，經被告合算為原告戊○○、庚○○、
12 乙○○分別為169小時（約21.1天）、7小時、17小
13 時（約2.1天），此為原告所不爭執（見本院卷第240頁）
14 ，查原告109年3月為離職前一個月薪資因為無薪假有
15 減薪之情形，是應以放無薪假前之108年12月計算特休未
16 假工資較為合理，是原告戊○○得請求21.1天特別休假
17 補償工資55,282元（計算式： $78,600 \times 21.1 / 30 = 55,282$ ）
18 ，原告庚○○得請求7小時特別休假補償工資3,354元
19 （計算式： $115,000 \times 7/8 / 30 = 3,354$ ），原告乙○○
20 得請求2.1天特別休假補償工資6,440元（計算式： $92,000 \times 2.1/30 = 6,440$ ），應屬有據，逾此部分之請求則乏
21 所據，不應准許。

22 5. 資遣費部分

23 ①按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用本條例
24 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書
25 、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
26 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
27 給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
28 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定
29 ，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查本件兩造間
30 之勞動契約係於109年3月5日終止，已如前述，故原告
31

得依上開勞工退休金條例之規定請求被告給付資遣費。

②查原告戊○○係於109年3月5日對原告終止勞動契約，而平均工資之計算應以108年7月至108年12月等6月之工資為據，則原告之平均工資應為78,600元，已如前述，又原告之任職期間為106年8月1日至109年3月5日，原告之工作年資2年7月5日，故原告可得請求之資遣費為102,071元【計算式：78,600元 $\times$ 1/2 $\times$ {2+[7+5/30] $\div$ 12} $\div$ 12} = 102,071元】，是原告請求被告給付128,860元之資遣費，為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

③查原告甲○○係於109年3月5日對原告終止勞動契約，而平均工資之計算應以108年7月至108年12月等6月之工資為據，則原告之平均工資應為81,000元，已如前述，又原告之任職期間為108年6月17日至109年3月5日，原告之工作年資8月17日，故原告可得請求之資遣費為28,912元【計算式：81,000元 $\times$ 1/2 $\times$ {[8+17/30] $\div$ 12} $\div$ 12} = 28,912元】，是原告請求被告給付128,860元之資遣費，為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

④查原告庚○○係於109年3月5日對原告終止勞動契約，而平均工資之計算應以108年7月至108年12月等6月之工資為據，則原告之平均工資應為115,000元，已如前述，又原告之任職期間為107年4月11日至109年3月5日，原告之工作年資1年10月23日，故原告可得請求之資遣費為109,090元【計算式：115,000元 $\times$ 1/2 $\times$ {1+[10+23/30] $\div$ 12} $\div$ 12} = 109,090元】，是原告請求被告給付128,860元之資遣費，為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

⑤查原告乙○○係於109年3月5日對原告終止勞動契約，而平均工資之計算應以108年7月至108年12月等6月之工資為據，則原告之平均工資應為83,500元，已如前述，又原告之任職期間為108年6月17日至109年3月5日，

原告之工作年資8月17日，故原告可得請求之資遣費為29,805元【計算式：83,500元×1/2×{[8+17/30]÷12}÷29,805元】，是原告請求被告給付128,860元之資遣費，為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據，不應准許。

6.綜前所陳，本件被告公司應各給付原告戊○○301,453元（計算式：13,100元+52,400元+55,282元+102,071元+78,600=301,453元）、原告甲○○150,412元（計算式：13,500元+27,000元+28,912元+81,000=150,412元）、原告庚○○304,111元（計算式：76,667元+3,354元+109,090元+115,000=304,111元）、原告乙○○172,245元（計算式：13,333元+30,667元+6,440元+29,805元+92,000=172,245元）。

四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告請求被告給付預告工資、特休未休工資部分，依勞基法施行細則第9條規定，於依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；原告請求被告給付資遣費部分，依勞基法第55條第3項規定，雇主應於終止勞動契約後30日內發給。查兩造間之勞動契約既已於109年4月6日終止，則被告應於該日結清積欠工資、特休未休工資，及於終止日加計30日前給付資遣費，惟被告迄未給付，對原告應負遲延責任。準此，原告就資遣費、預告工資、特休未休工資，請求被告給付自起訴狀繕本送達之翌日即109年6月12日起（見本院卷第69頁送達回證）至清償日止，

按週年利率百分之5計算之遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告七人請求被告分別給付原告戊○○、甲○○、庚○○、乙○○、己○○、丙○○、丁○○301,453元、150,412元、304,111元、172,245元、31,945元、60,124元、30,107元，及均自109年6月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至逾越上開金額之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執免為假執請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請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項所明定。本件判決為被告敗訴部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及行，前項行之宣告。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請則失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經核與判決結果無影響，毋庸再一一審酌，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 9 月 2 日
勞動法庭 法官 吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 109 年 9 月 2 日
書記官 周子鈺