臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第345號

原　　告　張歆悅
　　陳睿霆
　　劉青林
　　王楷敬
共　　同
訴訟代理人　翁毓琦律師（法扶律師）
被　　告　易宏生物科技股份有限公司
法定代理人　羅惠民

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109 年2 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告張歆悅新臺幣壹拾陸萬捌仟參佰陸拾元，及自民國一百零九年一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告陳睿霆新臺幣參拾伍萬玖仟伍佰柒拾柒元，及自民國一百零九年一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告劉青林新臺幣肆拾萬捌仟玖佰零參元，及自民國一百零九年一月十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告王楷敬新臺幣貳拾壹萬柒仟陸佰貳拾壹元，及自民國一百零九年一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；但被告如以新臺幣壹拾陸萬捌仟參佰陸拾元為原告張歆悅預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣參拾伍萬玖仟伍佰柒拾柒元為原告陳睿霆預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行；但被告如以新臺幣肆拾萬捌仟玖佰零參元為原告劉青林預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項得假執行；但被告如以新臺幣貳拾壹萬柒仟陸佰貳拾壹元為原告王楷敬預供擔保，得免為假執行。

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，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：㈠被告應給付原告張歆悅新臺幣（下同）168,360元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告應給付原告陳睿霆433,461元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應給付原告劉青林563,831元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣被告應給付原告王楷敬217,621元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈤願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國109年2月4日具狀變更聲明第2項、第3項請求金額為：㈡被告應給付原告陳睿霆359,577元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被告應給付原告劉青林408,903元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有民事準備暨減縮訴之聲明狀在卷可稽（見卷第107-108頁）；核原告變更聲明部分屬減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，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、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠被告為經營銷售保健食品之公司，因經營困難於107年中旬開始積欠員工薪資，且因此進行業務調整，並陸續依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣原告四人，惟因

被告仍未給付積欠薪資，原告四人乃向臺北市政府申請勞資爭議調解，因被告未出席而調解不成立，是被告自應給付原告四人積欠薪資、特休假未休工資、預告期間工資、資遣費如下：

1.原告張歆悅自104 年12月1 日起受僱於被告，擔任行銷部專案經理，每月薪資55,000元，至107 年7 月11日經被告資遣及開立非自願離職書，被告並將積欠之薪資、資遣費列載於員工資遣通知書，亦寄發電子郵件予原告張歆悅，則被告自應給付原告張歆悅168,360 元，細項如下：

⑴積欠薪資64,489元：

被告積欠原告張歆悅107 年6 月薪資46,212元，7 月薪資18,630元，扣除被告代扣勞保費用353 元後，尚欠薪資18,277元，合計積欠薪資64,489元。

⑵預告期間工資35,060元。

⑶資遣費68,811元。

2.原告陳睿霆自105 年1 月4 日起受僱於被告，擔任資訊部副理，每月薪資52,000元，至107 年10月31日經被告資遣及開立非自願離職證明書、員工資遣通知書，則被告自應給付原告陳睿霆359,577 元，細項如下：

⑴積欠薪資251,460元。

⑵預告期間工資34,667元。

⑶資遣費73,450元。

3.原告劉青林自101 年7 月16日起受僱於告，擔任苗木部副理，每月薪資50,000元，至107 年10月10日經被告資遣及開立非自願離職證明書、員工資遣通知書，則被告自應給付原告劉青林408,903 元，細項如下：

⑴積欠薪資198,901元。

⑵特休假未休工資4,167元。

⑶預告期間工資50,000元。

⑷資遣費155,835元。

4.原告王楷敬自103 年8 月4 日起受僱於被告，擔任工程師，

每月薪資34,000元，至107 年8 月31日經被告資遣及開立非自願離職證明書、員工資遣通知書，則被告自應給付原告王楷敬217,621 元，細項如下：

⑴積欠薪資98,337元。

⑵特休假未休工資15,867元。

⑶預告期間工資34,000元。

⑷資遣費69,417元。

㈡爰依勞動契約、民法第486 條、勞基法第22條第2 項規定請求積欠薪資，依勞基法第38條第4 項規定請求特休假未休工資，依勞基法第16條第3 項規定請求預告期間工資，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1 項規定請求資遣費。並聲明：

1.被告應給付原告張歆悅168,360 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應給付原告陳睿霆359,577 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應給付原告劉青林408,903 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

4.被告應給付原告王楷敬217,621 元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

5.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠按原告四人之員工資遣通知書所載資遣金額之計算方式為「年資滿1 年採0.5 基數x前 6 個月平均薪資」，惟與勞退條例第12條第1 項規定不符，則原告陳睿霆、劉青林、王楷敬之員工資遣通知書所載資遣金額顯係誤算，實則，原告陳睿霆得請求之資遣費為73,523元，原告劉青林得請求之資遣費為155,903 元，原告王楷敬得請求之資遣費為56,573元。其餘原告請求金額，被告均不爭執。

㈡並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時者，得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第4 款定有明文。經查，被告依勞基法第11條第4 款事由終止與原告四人間勞動契約，業經原告四人提出離職證明書、員工資遣通知書為據（見卷第53-55 、59-69 頁），並為被告所不爭執（見卷第97頁），堪信為真實。

㈡按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工；；民法第486 條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。經查，被告積欠原告四人薪資等情，有員工資遣通知書、薪資帳戶存摺明細（見卷第55、61、65、69、121-151 頁）在卷可查，並為被告所不爭執（見卷第97頁），則原告四人分別請求被告給付積欠薪資64,489元、251,460 元、198,901 元、98,337元，自屬有據。

㈢按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。第38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。勞基法第38條第1 項第4 項、第39條分別定有明文。經查，原告劉青林、王楷敬自兩造間勞動契約終止前，尚有特別休假未休，因此分別向被告請求特休假未休工資，有原告劉青林、王楷敬所提員工資遣通知書（見卷第65、69頁）附卷可稽，並為被告所不爭執（見卷第97頁），則原告劉青林、王楷敬分別請求被告給付特休假未休工資4,167 元、15,867元，即可採信。

㈣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項定有明文。經查，被告未予原告四人預告期間即終止兩造間勞動契約，自應分別給付原告四人預告期間工資，而原告四人已提出員工資遣通知書（見卷第55、61、65、69頁）為據，並為被告所不爭執（見卷第97頁），則原告四人分別請求被告給付預告期間工資35,060元、34,667元、50,000元、34,000元，當屬可採。

㈤按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，於勞動契約依勞基法第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2分之1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，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。又按，平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內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個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。亦為勞基法第2條第4款所規定。再者，前述所稱「以比例計給」，於未滿1年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日換算成年之比例計算。經查，原告四人經被告依勞基法第11條第4款事由終止勞動契約乙節，已如前述，自得請求被告給付資遣費如下：

1.原告張歆悅請求被告給付資遣費68,811元，並提出離職證明書、員工資遣通知書（見卷第53、55頁）為據，並為被告所不爭執（見卷第97頁），則原告張歆悅此部分主張，洵屬有據。

2.原告陳睿霆主張其受僱於被告之工作年資、平均工資，業據提出勞動聘僱契約書、離職證明書、員工資遣通知書（見卷第37、59、61頁）為據，並為被告所不爭執（見卷第97、99頁），則依勞退條例第12條第1項所定標準計算資遣費為73,457元【計算式：52,000×｛2＋（9＋28/31）x 1/12｝×

1/ 2＝73,457】，原告陳睿霆僅請求被告給付資遣費73,450元，自應准許。

3.原告劉青林主張其受僱於被告之工作年資、平均工資，業據提出離職證明書、員工資遣通知書（見卷第63、65頁）為據，並為被告所不爭執（見卷第97、101 頁），則依勞退條例第12條第1 項所定標準計算資遣費為155,847 元【計算式：50,000×｛6＋（2 ＋25/31 ）x 1/12｝× 1/ 2＝155,847 】，原告劉青林僅請求被告給付資遣費155,835 元，自應准許。

4.原告王楷敬主張其受僱於被告之工作年資、平均工資，業據提出離職證明書、員工資遣通知書（見卷第67、69頁）為據，被告固認原告王楷敬之到職日為104 年5 月4 日，進而計算資遣費應為56,573元云云（見卷第103 頁），惟觀原告王楷敬與被告人事主管王金鳳之LINE對話紀錄，可知原告王楷敬所提員工資遣通知書即係由被告人事主管王金鳳所傳送（見卷第159 頁），其上並已明載原告王楷敬受僱於被告期間係自103 年8 月1 日起至107 年8 月31日止，被告逕以104 年5 月4 日為原告王楷敬受僱日並計算資遣費，自不可採，則依勞退條例第12條第1 項所定標準計算，被告應給付原告王楷敬之資遣費為69,417元【計算式：34,000×(4 ＋1/12 ）x 1/ 2＝69,417】。

四、綜上，原告四人依勞動契約、民法第486 條、勞基法第22條第2 項、第38條第4 項、第16條第3 項、勞退條例第12條第1 項規定，分別請求被告給付原告張歆悅168,360 元、陳睿霆359,577 元、劉青林408,903 元、王楷敬217,621 元，及均自起訴狀繕本送達翌日即109 年1 月10日（見卷第86-3頁）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。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。除別有規定外，本法於施行

前發生之勞動事件亦適用之。勞動事件法第44條第1項、第2項、第51條第1項分別定有明文。查本件係勞動事件法施行前發生之勞動事件，本院並為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　3　　月　　6　　日

書記官　黃文芳