

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第328號

原告 施春美

李鴻明

游智勝

徐曉蓓

徐珮君

鐘曼菱

陳愛琇

陳堯河

方萬民

劉耿豪

侯世駿

趙文彬

共同

訴訟代理人 陳肇英律師

被告 香港商蘋果日報出版發展有限公司台灣分公司

法定代理人 葉一堅

訴訟代理人 宋重和律師

複代理人 王郁文律師

訴訟代理人 曾威凱律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應各給付原告如附表一「應補發金額」欄所示金額，及如附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

01 訴訟費用由被告負擔。

02 本判決得假執行。但被告如各以如附表一「應補發金額」欄所示
03 金額為原告預供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 一、原告主張：

06 (一) 原告丙○○、甲○○、壬○○、己○○、戊○○、丑○○
07 ○、辛○○、庚○○、丁○○、子○○、乙○○、癸○○
08 等12人(下合稱為原告)曾受僱於被告。被告於民國110
09 年5月31日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款規
10 定，分別終止與原告丙○○、甲○○、壬○○、己○○、
11 戊○○、丑○○間之勞動契約，於110年3月1日依勞基法
12 第11條第4款規定，終止與原告辛○○間之勞動契約，於
13 110年4月30日依勞基法第11條第4款規定，終止與原告庚
14 ○○、癸○○間之勞動契約，於110年9月30日依勞基法第
15 11條第2款規定，終止與原告丁○○、子○○、乙○○間
16 之勞動契約。依勞基法第2條第3款及第4款、第17條、勞
17 工退休金條例(下稱勞退條例)第12條所規定平均工資及
18 資遣費計算方式，被告應給付原告等人按照法定計算方式
19 之資遣費全部數額。詎被告未依法給付原告等人資遣費全
20 部數額，依被告發給原告等人之資遣通知單內容所示(參
21 原證1-1至原證1-11)，被告未依聘雇合約第9條之約定，
22 將應為工資性質之一個月本薪之年終獎金(下稱系爭年終
23 獎金)，攤提至每個月薪資中，納入平均工資計算基礎，
24 以致分別短少給付原告丙○○新臺幣(下同)51,486元、
25 甲○○66,471元、壬○○68,769元、己○○82,418元、戊
26 ○○60,088元、丑○○41,133元、辛○○50,377元、庚○
27 ○66,773元、丁○○49,567元、子○○48,873元、乙○○
28 33,482元、癸○○13,580元等各應得資遣費之差額。原告
29 等人任職起始日、資遣日、實際領取之資遣費數額、未領
30 取之資遣費差額、利息起算日，詳如附表1所示，資遣費
31 差額之計算式，詳如附表2-1至附表2-12(見本院卷第34

01 頁至第45頁)。

02 (二) 被告以資遣方式片面終止原告等人之勞動契約，兩造間並
03 無以資遣方式終止勞動契約之合意。依被告發給原告等人
04 之資遣通知單內容所示「本公司依，勞基法第十一條第二
05 款(或第四款)規定，於2021年05月31日(即為離職
06 日)，與閣下終止勞動契約」，可知被告係主動依勞基法
07 第11條第2款或第4款等資遣事由，終止與原告等人間之勞
08 動契約，未給予原告等人任何優惠離職方案，兩造亦無以
09 資遣方式終止勞動契約之合意。

10 (三) 系爭年終獎金具有勞務對價性、經常性，性質為工資，應
11 納入平均工資計算基礎。被告與原告簽訂之制式聘僱合約
12 第9條所約定：「年終獎金：1個月本薪，服務滿一年之在
13 職員工，每年享有前述獎金；服務未滿一年之在職員工將
14 依實際服務天數之比例計算之」，依上揭合約可知兩造約
15 定以服務天數計算年終獎金數額，服務滿一年，被告均須
16 於農曆年前固定按一個月本薪之標準發放予原告。又依被
17 告發予原告等人之資遣通知單給付項目表格中「加給項目
18 a. 當年年終獎金之金額及備註欄」內容所示，被告係以當
19 年即110年提供勞務之工作日數計算年終獎金數額，足見
20 該年終獎金計算基礎係提供勞務之工作日數，具勞務對價
21 關係，屬工資之一部分。且系爭年獎金之發放，與被告年
22 度營運情況、盈餘多寡無涉，縱使被告營業虧損的年度亦
23 依聘僱合約發放，非衡酌勞工工作績效、辦事勤惰等事涉
24 勞工對被告貢獻程度之考核，作為發放該獎金及發放數額
25 多寡之標準。實則被告公司成立近二十年來，不論盈虧，
26 均於每年農曆春節前均固定匯款1個月本薪數額之年終獎
27 金至原告等人之銀行薪資轉帳帳戶中，從無例外，此係被
28 告對原告等人所提供之勞務，依約定於一定時期反覆為固
29 定金額之經常性給與，被告對年終獎金是否發放、發放金
30 額多寡均無單方決定之權限，與具有不確定性質之恩惠
31 性、獎勵性給與有別，自無適用勞基法施行細則第10條第

01 2款之規定，是系爭年終獎金應計入其離職前平均工資之
02 計算基礎。

03 (四) 系爭年終獎金係工資性質，而非自請優惠離職方案之恩惠
04 性給予。其請求權於原告在職時即已發生，無論受領時是
05 否於在職，其請求權發生在上訴人離職前6個月內，應列
06 入平均工資計算基礎。兩造簽署之聘僱合約，未曾約定不
07 在職者不發放年終獎金，且聘僱合約若有真意不明之處，
08 應作有利於勞工之解釋。是被告辯稱原告等人離職後，即
09 不得領取系爭年終獎金，於法無據，亦與原告等人均已受
10 領被告所給付之當年度年終獎金之事實不符。

11 (五) 被證1之蘋果日報工作規則（下稱系爭工作規則）第25條
12 第2項之規定，為被告於106年1月7日片面變更之規定，此
13 規定內容從未與原告協議或公開揭示，無從取代或變更原
14 告與被告所簽訂之聘僱合約第9條每年固定一個月薪資之
15 年終獎金約定。被告片面以系爭工作規則變更性質屬工資
16 之年終獎金發放方式，違背勞基法之強制規定及誠信原
17 則，系爭工作規則第25條第2項對原告等不具效力。且原
18 告任職期間從未聽聞被告公司有系爭工作規則內容，系爭
19 工作規則未見任何人簽名用印、未公開揭示，原告否認系
20 爭工作規則第25條規定之形式及實質上真正。被告迄今仍
21 未就與原告協議或公開揭示系爭工作規則提出證明，難認
22 系爭工作規則具有拘束原告等人之效力。被告雖向主管機
23 關台北市政府勞動局核備系爭工作規則，僅係供勞動局備
24 查之用，縱勞動局表示同意核備，亦僅有通知被告之性
25 質，與陳報事項是否具有效力無涉，系爭工作規則「是否
26 經原告同意及公開揭示」，與是否經勞動局核備要屬二
27 事，被告企圖以僅經勞動局核備之系爭工作規則魚目混
28 珠，誣稱系爭工作規則有效施行，實屬無稽。

29 (六) 系爭年終獎金以年度作為計算期間，被告於核算資遣費
30 時，應將各年度年終獎金按月攤提至同年度每月薪資內，
31 列入平均工資計算基礎，始為允當。依實務見解，年終獎

01 金為工資，應依計算週期，平均攤提至每月薪資，意即以
02 服務一年作為周期計算之年終獎金，應將年終獎金總額平
03 均攤提至同年度中每個月薪資中。原告每一年度所受領之
04 年終獎金，係以服務一年即十二個月為計算周期，應將自
05 被告所受領之一個月本薪之年終獎金，平均攤分成十二
06 份，分別加計入同年度每個月的薪資內。是以被告未將屬
07 於工資之系爭年終獎金攤提到原告等人資遣當日前六個月
08 工資內（即6/12），導致被告依法應付原告等人之資遣費
09 數額，短少如附表1所示之應補發金額等情。

10 (七)爰依勞基法第2條第3款及第4款、第17條、勞退條例第12
11 條第1項之規定、勞動契約之契約法律關係提起本件訴
12 訟，並聲明：1、被告應分別給付原告丙○○51,486元、
13 李鴻66,471元、壬○○68,769元、己○○82,418元、戊○
14 ○60,088元、丑○○41,133元，及自110年7月1日起至清
15 償日止按週年利率5%計算之利息。2、被告應給付原告辛
16 ○○○50,377元，及自110年4月1日起至清償日止按週年利
17 率5%計算之利息。3、被告應給付原告庚○○66,773元、
18 癸○○13,580元，及自110年5月31日起至清償日止按週年
19 利率5%計算之利息。4、被告應給付原告丁○○49,567
20 元、子○○48,873元、乙○○33,482元，及自110年10月3
21 1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。5、願供擔
22 保，請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 (一)被告於106年8月7日修訂系爭工作規則，並送請臺北市政
25 府勞動局核備，經臺北市政府勞動局回覆准予核備，可證
26 明系爭工作規則及修訂內容，經臺北市政府核備並有效施
27 行，被告辯稱該約定無效，實屬無稽。

28 (二)系爭工作規則第25條第2項規定：「...本公司年終獎金非
29 勞動基準法第二十九條之紅利獎金，而是本公司為因應中
30 國新年節慶而發放者。發放與否，將視本公司營運情形。
31 若決議發放時，將以一個月【基本薪資】+【伙食津貼】

01 作為發放基準。然若服務未滿一年者，將以實際服務天數
02 比例計算之。然若員工於獎金發放日前離職，則此獎金將
03 不予發放。」系爭年終獎金之發放應視營運情形而定，且
04 僅發放時在職者始有領取資格，發放前已離職者則無資格
05 領取，該獎金並無勞務對價性之性質，不屬勞動基準法所
06 定之工資。倘系爭年終獎金有原告所主張之勞務對價性而
07 屬於工資性質，則無論員工於發放前多久離職，都應該有
08 權利依照在職天數之比例請求被告給付（工資），自不會
09 明確約定年終獎金發放時不在職者不得領取，故應認定該
10 筆年終獎金屬被告之恩惠性給予，而非屬工資。

11 （三）原告稱依照資遣通知單，被告於原告等人105年6月20日離
12 職時，仍按原告當年度在職天數之比例發放年終獎金，足
13 見年終獎金具有工資之性質云云。惟被告按原告當年度在
14 職天數比例發放年終獎金，係對屬對於「自請優惠離職方
15 案」申請離職者之優惠，自不能以被告提出優惠之條件
16 （即105年度提前發放年終獎金），即認定被告發放之年
17 終獎金為工資性質，原告主張並非可採。

18 （四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
19 利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

20 三、兩造不爭執之事實：

21 （一）原告等人於被告公司之任職日期及離職日期，分別如原告
22 民事起訴狀附表1之「任職日期」及「資遣日期」欄所
23 示。

24 （二）原告等人最後任職時之月薪及1個月年終獎金數額分別
25 為：丙○○90,776元、甲○○102,100元、壬○○104,600
26 元、己○○129,156元、戊○○92,293元、丑○○88,600
27 元、辛○○66,239元、庚○○103,600元、丁○○89,850
28 元、子○○78,969元、乙○○85,100元、癸○○68,000
29 元。

30 （三）兩造聘僱合約第9條約定：「年終獎金：1個月本薪，服務
31 滿一年之在職員工，每年享有前述獎金；服務未滿一年之

01 在職員工將依實際服務天數之比例計算之。」

02 (四) 原告等人任職期間，固定於每年農曆新年前受領相當於1
03 個月薪資金額之年終獎金。服務未滿1年者亦受領依服務
04 天數比例計算之年終獎金。

05 (五) 原告等人於離職後，均已受領依工作天數比例計算之金
06 額，其項目名稱依原證1-1至1-11所載為「當年年終獎
07 金」。

08 (六) 原告等人於離職時，已分別領得如原告民事起訴狀附表1
09 「已領取資遣費數額」欄所示之資遣費金額。

10 (七) 兩造不爭執如原告本件主張有理由，原告得分別請求之資
11 遣費總額、差額如附表1「應領資遣費」、「應補發金
12 額」欄所示。

13 四、得心證之理由：

14 本件兩造爭執之點，應在於：(一)原告是否被資遣而終止
15 系爭勞動契約？(二)被告所提工作規則第25條第2項，其
16 形式上及實質上之真正，原告有爭執，是否有理由？上開工
17 作規則變更勞動條件之內容是否經原告同意及公開揭示？

18 (三)系爭年終獎金是否屬於勞基法所稱「工資」性質，應
19 平均分攤於每年1月至12月，而為各該月之工資，並列入平
20 均工資計算之基礎？(四)原告請求被告給付應補發之資遣
21 費差額，是否有理由？其金額是否如原告民事起訴狀附表1
22 「應補發金額」欄分別所示？

23 (一)原告是否被資遣而終止系爭勞動契約？

24 1、按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
25 約：二、虧損或業務緊縮時。四、業務性質變更，有減少
26 勞工之必要，又無適當工作可供安置時，勞基法第11條第
27 2款、第4款定有明文。

28 2、經查，被告於110年3月1日依勞基法第11條第4款，終止和
29 辛○○之勞動契約；於110年4月30日依勞基法第11條
30 第4款規定，終止和庚○○、癸○○之勞動契約；於11
31 0年5月31日依勞基法第11條第2款規定，分別終止和丙

01 ○○、甲○○、壬○○、己○○、戊○○、丑○○之
02 勞動契約；於110年9月30日依勞基法第11條第2款規
03 定，終止和丁○○、子○○、乙○○間之勞動契約之
04 事實，有被告發給原告之資遣通知單影本在卷可稽
05 （見臺灣士林地方法院112年度勞專調字第19號卷〈下
06 稱士院卷〉第46頁至第56頁、第228頁），堪以認定。
07 是以，原告主張係因被告單方面終止系爭勞動契約，
08 而非合意終止，應為可採。

09 （二）被告所提工作規則第25條第2項，其形式上及實質上之真
10 正，原告有爭執，是否有理由？上開工作規則變更勞動條
11 件之內容是否經原告同意及公開揭示？

12 1、被告所提工作規則第25條第2項，其形式上及實質上應屬
13 真正：

14 （1）按私文書應由舉證人證其真正。但他造於其真正無爭執
15 者，不在此限，民事訴訟法第357條定有明文。次按勞
16 工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
17 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報
18 酬，勞動事件法第37條定有明文。

19 （2）查本件原告每年自被告受領之系爭年終獎金之事實，為
20 兩造所不爭執，如前述不爭執事項（四）所示，揆諸
21 前揭規定，被告應就系爭年終獎金並非工資之事實負
22 舉證責任。被告就此提出系爭工作規則為證（見本院
23 卷第335頁至第355頁），原告固否認系爭工作規則之
24 形式真正及實質真正，惟被告抗辯稱系爭工作規則另
25 經臺北市政府勞動局核備乙節，並提出臺北市政府勞
26 動局106年8月22日北字勞資字第10636835500號函文1
27 份為其論據（見本院卷第459頁至第481頁），足認系
28 爭工作規則既經臺北市政府勞動局同意核備，且與該
29 函文附件內容相符，其形式上、實質上應屬真正。

30 2、系爭工作規則變更勞動條件之內容，尚乏證據證明經原
31 告同意或公開揭示：

01 (1) 按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性
02 質，就工資之標準、計算方法及發放日期、津貼及獎金，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示；又工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業
03 場所內公告並印發各勞工，勞基法第70條第1項第2
04 款、第4款及同法施行細則第38條定有明文。再者，工
05 作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事
06 業適用之團體協約規定者，無效，亦為勞基法第71條
07 所明定。次按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀
08 律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲
09 使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之
10 意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應
11 認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合
12 契約之效力（最高法院91年度台上字第1625號裁判參
13 照）。

16 (2) 經查，被告所提系爭工作規則固經臺北市政府同意核
17 備，惟就其經核備有變動之內容，尚須依勞基法第70
18 條及勞基法施行細則第38條之規定，應將所訂立之工
19 作規則於事業場所內公開揭示並印發各勞工公開曉
20 示，避免勞工未能知悉工作規則內容致其權益受損，
21 並促使勞工知所遵循工作紀律。職是，雇主若未踐行
22 此一程序，雇主所訂之工作規則即與上開規定有違，
23 依上開規定及說明，雇主所定之工作規則不得認為係
24 勞動契約之一部，該工作規則對該勞工自不發生效
25 力。本件原告既爭執被告未將訂立之系爭工作規則公
26 開揭示並印發各勞工，其對系爭工作規則內容要無所
27 悉等情，則被告自應就其已將系爭工作規則依法揭
28 示，並使原告處於得知悉狀態之事實，負舉證之責。
29 惟被告就上開修訂後之系爭工作規則是否已公開揭示
30 或以其他方式使包括原告在內之被告公司員工知悉，
31 而生拘束原告之效力乙情，僅泛稱被告公司在日前停

01 止營運，要再另提出有公布之資料實有困難等節，而
02 並未提出其他客觀證據以實其說，自難為有利被告之
03 認定。是應認被告所辯系爭工作規則變更勞動條件之
04 內容並業經原告同意或公開揭示，尚非可採。

05 (三) 系爭年終獎金是否屬於勞基法所稱「工資」性質，應平均
06 分攤於每年1月至12月，而為各該月之工資，並列入平均
07 工資計算之基礎？

08 1、按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得
09 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
10 現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經
11 常性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，
12 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
13 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
14 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
15 會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
16 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
17 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
18 作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名
19 義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可
20 經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平
21 均工資之計算基礎，從而雇主對勞工提供之勞務約定應於
22 一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一
23 段時間之對價，縱名為「年終獎金」，亦不失其為工資之
24 性質。此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於
25 營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列
26 股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然
27 發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經
28 常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同
29 法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年
30 終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號、
31 104年度台上字第613號、104年度台上字第728號民事裁判

01 要旨參照)。

02 2、經查，兩造間聘僱合約第9條約定：「年終獎金：1個月本
03 薪，服務滿1年之在職員工，每年享有前述獎金，服務未
04 滿1年之在職員工將依實際服務天數之比例計算之」，且
05 原告於任職期間，固定每年均受領相當於1個月工資之標
06 準發放之年終獎金等情，乃為兩造所不爭執，如前述不爭
07 執事項(三)、(四)所示，自堪認定。據此，足認被告
08 所給付之年終獎金雖名為「獎金」，然實際上與被告之年
09 度營運情況、盈餘多寡無涉，亦非衡酌勞工工作績效、辦
10 事勤惰等事涉勞工對被告貢獻程度之考核，以作為是否發
11 放該獎金及發放數額多寡之參考標準，而係在制度上應依
12 勞工在職天數比例，按每提供1年之勞務，即應給付固定
13 金額1個月工資之方式計算該系爭年終獎金，從而其自為
14 雇主即被告對勞工提供之勞務，約定於一定時期反覆應為
15 固定金額之給與，則被告依系爭勞動契約對於此年終獎金
16 是否發放、發放金額多寡均無單方決定之權限，堪認系爭
17 年終獎金具有勞務對價性及經常性。

18 3、再者，被告固辯稱工作規則第25條第2項約定：「……本
19 公司年終獎金非勞動基準法第29條之紅利獎金，而是本公
20 司為因應中國新年節慶而發放者。發放與否，將視本公司
21 營運情形。若決議發放時，將以1個月【基本薪資】+
22 【伙食津貼】作為發放基準。然若服務未滿1年者，將以
23 實際服務天數計算之。然若員工於獎金發放日前離職，則
24 此獎金將不予發放」，故前揭年終獎金並非工資性質云
25 云。惟查，依據勞動事件法第37條規定，勞工與雇主間關
26 於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之
27 給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。係因雇主對於給
28 付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，具有較強且
29 完整之舉證能力，爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，
30 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
31 實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬；雇主如

01 否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項
02 給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，以合
03 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實
04 質平等。則應認原告每年自被告受領之1個月系爭年終獎
05 金，屬於勞動關係中之工資性質，若被告有所爭執，應證
06 明系爭工作規則第25條第2項有公開揭示或以其他方式通
07 知原告等人，作為是否變更勞動條件之依據，被告就此部
08 分未舉證以實其說，故難認系爭工作規則有拘束原告之效
09 力等情，已如前述。是被告自無從依系爭工作規則第25條
10 第2項之約定內容，而抗辯上開年終獎金之性質非屬工
11 資。

12 4、綜上，原告所主張前揭經常且固定金額之給與自為勞工工
13 作一段時間之對價，縱名為「年終獎金」，亦不失其為工
14 資之性質，是原告主張此年終獎金應計入其離職前平均工
15 資之計算基礎，即屬有據。

16 (四) 原告請求被告給付應補發之資遣費差額，是否有理由？其
17 金額是否如原告民事起訴狀附表1「應補發金額」欄分別
18 所示？

19 1、按雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，應依下列規
20 定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工
21 作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費；二、依
22 前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給
23 之，未滿1個月者，以1個月計，勞基法第17條第1項定有
24 明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例
25 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，
26 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
27 之平均工資，未滿1年者，以比例計給，最高以發給6個月
28 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第
29 12條第1項亦有明文。

30 2、兩造間存在僱傭關係且經被告分別以勞基法第11條第2
31 款、第4款終止系爭勞動契約，業經本院認定如前。且經

01 不爭執事項七所示，僅就資遣費之計算基礎是否包含系爭
02 年終獎金有所爭執，並未對於原告之資遣費其他計算基
03 礎，如：年資、任職天數有所疑義，則本院就工資範圍應
04 包含系爭年終獎金，而就計算資遣費基礎已為上開之認
05 定。故原告得請求被告給付未領取之資遣費差額，且其金
06 額應如附表「應補發金額」欄分別所示。

07 五、按資遣費，應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第17條第
08 2項定有明文。次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿
09 時起，負遲延責任；再按遲延之債務，以支付金錢為標的
10 者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率
11 較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約
12 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、
13 第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告對被告之
14 債權，核屬有確定期限之給付，既經原告資遣後30日，被告
15 迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求資遣費，分別自資
16 遣日期30日起（即附表1「利息起算日」欄所示日期）至清
17 償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息為有理由，應予
18 准許。

19 六、綜上所述，原告依系爭勞動契約第9條、勞基法第2條第3
20 款、第4款、第17條、勞退條例第12條請求被告給付如附表
21 「應補發金額」欄所示金額，及如附表「利息起算日」欄所
22 示日期至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，
23 應予准許。

24 七、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
26 免為假執行，並酌定相當之金額。

27 八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
28 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

29 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日
31 勞 動 法 庭 法 官 陳 裕 涵

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 5 月 17 日

05 書記官 李易融

06 附表1：（單位：新臺幣/元；時間：民國）

編號	原告	任職日期	應領資遣費	已領資遣費	應補發金額	利息起算日
		資遣日期				
1	丙○○	93/03/05	717,177元	665,691元	51,486元	110/07/01
		110/05/31				
2	甲○○	92/02/06	925,813元	859,342元	66,471元	110/07/01
		110/05/31				
3	壬○○	92/01/20	957,869元	889,100元	68,769元	110/07/01
		110/05/31				
4	己○○	92/04/21	1,147,955元	1,065,537元	82,418元	110/07/01
		110/05/31				
5	戊○○	92/02/10	836,887元	776,799元	60,088元	110/07/01
		110/05/31				
6	丑○○	95/05/01	569,781元	528,648元	41,133元	110/07/01
		110/05/31				
7	辛○○	90/09/03	702,543元	652,166元	50,377元	110/04/01
		110/03/01				
8	庚○○	92/03/06	930,106元	863,333元	66,773元	110/05/31
		110/04/30				
9	丁○○	92/02/19	807,210元	757,643元	49,567元	110/10/31
		110/09/30				
10	子○○	92/06/20	687,206元	638,333元	48,873元	110/10/31
		110/09/30				
11	乙○○	98/10/01	544,082元	510,600元	33,482元	110/10/31
		110/09/30				
12	癸○○	105/02/01	192,080元	178,500元	13,580元	110/05/31
		110/04/30				

