

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第50號

原告 劉紫瑜
陳翊萍
陳姿伶
吳冠瑩
陳喬琪

共同

訴訟代理人 董郁琦律師（法扶律師）

被告 台新國際有限公司

法定代理人 鄭家瑜

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告各如附表六「合計」欄所示之金額，及均自民國113年6月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之82，餘由原告戊○○、丙○○、丁○○各負擔百分之3，原告乙○○負擔百分之5，原告甲○○負擔百分之4。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如分別以如附表六「合計」欄所示之金額為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

本件被告經合法通知，無正當理由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，爰依原告戊○○、丙○○、乙○○、甲○○（下合稱原告，如單指一

人時則逕稱其名)之聲請，由其等一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：被告係加盟訴外人韻智股份有限公司(Curves健身中心)，而原告原均受僱於被告，其等擔任之職務、到職日、離職日及約定月薪之數額均詳如附表一所示。詎被告於民國113年1月31日突然告知歇業並旋即申請停業登記，惟被告尚未給付原告各如附表一「資遣費」、「預告工資」、「特休未休折算工資」、「年終獎金」等欄所示之金額，原告遂於同年2月5日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年3月5日在桃園市人力資源管理協會調解室進行勞資爭議調解會議，惟因被告未到場而調解不成立。另戊○○、丙○○、甲○○、丁○○則分別於同年2月15日寄發桃園慈文郵局存證號碼000113號、桃園大業郵局存證號碼000052號、桃園慈文郵局存證號碼000112號、桃園慈文郵局存證號碼000115號存證信函(下合稱系爭存證信函)予被告，仍遭被告置之不理。為此，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第4款、第11條、第16條、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、員工守則與人事規章等規定提起訴訟等語。並聲明：被告應分別給付原告各如附表一「合計」欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

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、得心證之理由：

(一)就原告主張之前揭事實，業據提出與其等所述相符之開立日期為113年1月31日之資遣通知單、開立離職日期為113年1月31日之離職證明書、被告經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料、系爭存證信函、113年3月5日桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄、112年1月至12月薪資證明、112年1月至113年1月薪資證明、活期儲蓄存款網銀轉帳頁面列印資料、Curves員工守則與人事規章(下稱系爭守則與規

章)、活期儲蓄存款薪資獎金頁面列印資料、桃園市政府113年5月23日府勞資字第1130142436號函、丁○○寄發存證信函之收件回執、戊○○、丙○○、乙○○、甲○○等4人之存摺封面等件影本為憑(本院卷29-115、127、129、255、257、259、261、263-269、281-282頁),另有本院依職權調取被告公司有限公司變更登記表、財政部北區國稅局桃園分局(下稱國稅局桃園分局)113年2月23日北區國稅桃園銷字第1133145655號函、被告公司股東同意書、被告經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料、桃園市政府113年6月11日府勞資字第1130159882號函檢附勞資爭議調解紀錄及資料、桃園市政府勞動局113年6月7日桃勞資字第1130033944號函、勞動部勞工保險局113年6月13日保退二字第11313171870號函檢附原告勞工退休金(勞退新制)提繳異動明細表、勞工退休金個人專戶明細資料附卷可參(本院卷131-139、169-207、213-248頁),則本院綜合上開各項事證,互核相符,堪信原告之主張為真實。

(二)就原告主張資遣費部分:

- 1.按在同一雇主之事業單位繼續工作,每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費,剩餘月數或工作未滿1年,以比例計算之,未滿1個月者以1個月計,勞基法第17條第1項定有明文。第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條之規定終止時,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項復定有明文。另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,勞基法第2條第4款定有明文。又依勞基法施行細則第2條第1款規定,發生計算事由當日之工

資及日數，均不列入計算平均工資。

2.查，原告主張被告係於113年1月31日突然告知歇業並旋即申請停業登記，業據其等提出被告經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料影本為憑（本院卷49、278頁），依開立日期為113年1月31日之資遣通知單所示，其上記載：「……因不可抗拒因素於2024年1/31日歇業.公司清算中故無法提撥薪資和資遣費用」（本院卷29、33、37、41、45頁），且被告業經桃園市政府勞動局實地查察，現場無營業事實，決議以113年2月5日原告申請調解日作為歇業基準日（本院卷205、259頁），再依被告所核發之離職證明書亦載明原告離職原因為「休業」（本院卷31、35、39、43、47頁），足見被告自歇業時起，即未提供原告任何工作機會，應有依勞基法第11條第1款規定，終止與原告間之勞動契約之意思，是原告依勞退條例第12條第1項規定，請求資遣費，自屬有據。而原告於勞動契約終止前6個月之平均工資，應自勞動契約終止日前1日即113年1月30日往前推算6個月之期間計算平均工資。是以，原告之到職日、離職日、月平均工資之數額及工作年資均詳如附表二所示，則原告得請求被告給付各如附表二「資遣費」欄所示之金額，惟其等僅分別請求各如附表一「資遣費」欄所示之金額，自屬有據。

(三)就原告主張預告工資部分：

按歇業或轉讓時，雇主得預告勞工終止勞動契約；雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，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11條第1款、第16條第1項及第3項分別定有明文。查，原告任職於被告之日平均工資及工作年資均詳如附表三所示，而被告僅係於113年1月31日當日告知即日起歇業，並未依上開規定之預告期間日數為之，則乙○○、甲○○依前揭規定請求被告給付各如附表三「預告工

資」欄所示之金額，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。至戊○○、丙○○、丁○○僅分別請求36,000元、36,000元、20,000元，自屬有據。

(四)就原告主張特休未休折算工資部分：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。

2.查，原告任職於被告之工作年資詳如附表四所示，依前揭規定，其等主張各有相關特別休假天數，堪可採信。依戊○○、乙○○、甲○○、丁○○提出之112年1月至12月薪資證明(本院卷71、73、77、79頁)；丙○○提出之112年1月至113年1月薪資證明(本院卷75頁)，其上記載「累計至113年1月31日未休假天數」之文字，而原告尚有如附表四「累計至113年1月31日未休日數」欄所示之特別休假天數，則依其等各如附表四「契約終止前最近1個月正常時間工資」欄所示之工資計算，其等得請求各如附表四「特休未休折算工資」欄所示之金額。是戊○○、乙○○、甲○○請求被告給付各如附表四「特休未休折算工資」欄所示之金額，為有理由，應

予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。至丙○○、丁○○僅分別請求31,200元、13,000元，自屬有據。

(五)就原告主張年終獎金部分：

- 1.按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與，……二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款分別定有明文。可知勞基法第2條第3款所稱之工資，原則上不包括年終獎金在內。次按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。可見事業單位有發放與否之裁量權，難認其於營業年度終了時發給勞工之獎金屬於經常性給與。
- 2.查，原告提出系爭守則與規章（本院卷87-115頁），並以第二章第2點之約定內容，作為請求被告給付年終獎金之依據云云（本院卷14-15、252-254頁）。然觀諸系爭守則與規章第二章工資之第2點約定：「獎金：業績獎金、年終獎金」（本院卷87、93、99、105、111頁），該約定內容中僅記載「年終獎金」之文字，並無明確規範發放標準，且未約定將會於每年定期固定給付年終獎金，又原告簽署系爭守則與規章之時間，均非係其等到職時即簽署（本院卷91、97、103、109、115頁），再原告均未能舉證證明兩造於到職並議定工資時，已約定每年保障給付一定數額之年終獎金，自難認該年終獎金具有工資之本質。
- 3.原告固主張得請求被告給付1個月薪資（即底薪＋獎金）之年終獎金云云（本院卷15頁），然丙○○、乙○○於112年1月20日領取之年終獎金（如附表五「被告已發放年終獎金之金額」欄所示），顯非如其等所主張被告每年固定給付1個

月薪資（即底薪＋獎金）之年終獎金（如附表五「約定月薪」欄所示），可見原告所受領之年終獎金，與一般企業並無不同，應係被告視原告之表現而決定是否發給及發給多少金額之恩惠性質之給付，而非原告所述其等年終獎金即為1個月之薪資（底薪＋獎金）。

4.原告復主張被告過往隔年1月31日皆會發放1個月薪資獎金云云（本院卷15、253、278頁），然戊○○、丙○○、乙○○、甲○○僅提出有於112年1月20日受領被告給付薪資獎金之匯款紀錄（本院卷127、129、263-269頁），並無被告有給付薪資獎金及數額予戊○○、丙○○、乙○○、甲○○之其餘年度相關證明資料，是尚乏證據證明被告有於每年固定給付1個月之年終獎金予原告。原告另主張被告發放薪資獎金不以公司有盈餘為前提云云（本院卷15頁），然系爭守則與規章第二章工資之第2點並無保證發放之約定，縱使此部分為原告可期待被告將來有收入之利益，但並非表示被告於各年度終了即負有給付年終獎金之義務。

5.綜此，被告於112年1月20日所發放之年終獎金，發放金額既無一定標準，自難認屬經常性之給與，而應歸類為雇主即被告可依當年度經營情形，決定應否發給及發給金額之恩惠性給與，從而應認被告給付之年終獎金並無勞務對價性，非屬原告可依系爭守則與規章請求被告給付之工資，是原告請求被告給付各如附表五「原告請求年終獎金之金額」欄所示之金額，為無理由，不應准許。

四、末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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。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。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5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前

段、第203條分別定有明文。再公示送達，自將公告或通知書黏貼公告處之日起，其登載公報或新聞紙者，自最後登載之日起，經20日發生效力，民事訴訟法第152條第1項定有明文。復按依勞退條例第12條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，為勞退條例第12條第2項所明定，又依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第9條及第24條之1第2項第2款分別定有明文。本件原告請求被告給付資遣費、預告工資、特休未休折算工資，均以支付金錢為標的，其中資遣費依勞基法第17條第2項規定應於終止勞動契約後30日內發給，特休未休折算工資、預告期間工資則於勞動契約終止時結清，分別為定有期限之債權，而原告就前開資遣費、預告工資、特休未休折算工資等項目均請求自起訴狀繕本送達翌日即113年6月26日〔被告業經桃園市政府勞動局為歇業認定在案（本院卷205頁），係屬應國內公示送達，自公告黏貼於本院牌示日即113年6月5日之翌日起經20日即同年月25日發生送達效力（本院卷165頁），是本件原告向被告請求利息之起算日為同年月26日，應堪認定〕起加付法定遲延利息，為有理由，應予准許。

五、綜上所陳，原告依勞基法第16條、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款、勞退條例第12條第1項等規定，請求被告應分別給付原告各如附表六「合計」欄所示之金額，及均自113年6月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79

條、第85條第1項但書。

中華民國 113 年 7 月 31 日
勞動法庭 法官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 113 年 7 月 31 日

以下附表金額均為新臺幣(元)

附表一：原告起訴主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷8-16頁									
姓名	職務	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	約定月薪 (底薪+獎金) (本院卷71-79頁)	資遣費	預告工資	特休未休 折算工資	年終獎金	合計
戊○○	健身教練	105.8.5	113.1.31	112年1至4月：26,400元+7,600元=34,000元 112年5至12月：26,400元+9,600元=36,000元	136,087元	36,000元	32,400元	36,000元	240,487元
丙○○	健身教練	108.12.1	113.1.31	112年1至4月：26,400元+7,600元=34,000元 112年5至113年1月：26,400元+9,600元=36,000元	75,863元	36,000元	31,200元	36,000元	179,063元
乙○○	健身教練	103.6.15	113.1.31	112年1至9月：31,800元+18,798元=50,598元 112年10至11月：31,800元+18,730元=50,530元 112年12月：31,800元+20,289元=52,089元	238,342元	52,080元	20,832元	52,089元	363,343元
甲○○	健身教練	105.9.12	113.1.31	112年1至12月：27,600元+12,400元=40,000元	147,405元	39,999元	7,998元	40,000元	235,402元
丁○○	健身教練	112.1.16	113.1.31	112年1至6月：11,000元 112年7至12月：26,400元+3,600元=30,000元	16,197元	20,000元	13,000元	30,000元	79,197元

附表二：法院計算原告得請求資遣費之金額								
姓名	到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	6個月期間 (年月日) (A)	應領薪資(含加班費) (B) (本院卷71-85頁)	月平均工資=(小 計B欄÷A欄總日 數×30)	工作年資 (年月日)	資遣基數 (新制資遣基 數計算公式： ([年+(月+日÷ 30)÷12]÷2)	資遣費 (C)
戊○○	105.8.5	113.1.31	112.7.31-113.1.30	1,225元 (37,970元×1/31)	36,403元	7,5,27	3+179/240	136,360元
				37,770元				
				37,670元				
				37,200元				
				37,400元				
				37,400元				
				34,604元 (35,757元×30/31)				
小計			184日	223,269元				
丙○○	108.12.1	113.1.31	112.7.31-113.1.30	1,218元 (37,770元×1/31)	36,644元	4,2,0	2+1/12	76,342元
				37,470元				
				37,770元				
				37,200元				
				37,300元				
				37,500元				
				36,290元				

(續上頁)

01

				(37,500元×30/31)				
小計			184日	224,748元				
乙○○	103.6.15	113.1.31	112.7.31-113.1.30	1,632元 (50,598元×1/31)	49,500元	9,7,17	4+587/720	238,356元
				50,598元				
				50,598元				
				50,530元				
				50,530元				
				52,089元				
				47,626元 (49,214元×30/31)				
小計			184日	303,603元				
甲○○	105.9.12	113.1.31	112.7.31-113.1.30	1,329元 (41,204元×1/31)	39,968元	7,4,20	3+25/36	147,660元
				42,427元				
				40,760元				
				41,204元				
				40,537元				
				40,537元				
				38,343元 (39,621元×30/31)				
小計			184日	245,137元				
丁○○	112.1.16	113.1.31	112.7.31-113.1.30	1,058元 (32,786元×1/31)	34,134元	1,0,16	0+47/90	17,826元
				34,888元				
				35,638元				
				34,267元				
				36,267元				
				36,934元				
				30,303元 (31,313元×30/31)				
小計			184日	209,355元				

02

附表三：法院計算原告得請求預告工資之金額

姓名	平均工資 (日薪) (A)	工作年資 (年月日)	預告期間 (天數) (B)	預告工資 (C=A×B)
戊○○	1,213元	7,5,27	30	36,390元
丙○○	1,221元	4,2,0	30	36,630元
乙○○	1,650元	9,7,17	30	49,500元
甲○○	1,332元	7,4,20	30	39,960元
丁○○	1,138元	1,0,16	20	22,760元

03

附表四：法院計算原告得請求特休未休折算工資之金額

姓名	契約終止前最近 1個月正常時間	工作年資 (年月日)	累計至113年1月31日 未休日數	每日工資 (C=A÷30)	特休未休折算工資 (D=B×C)
----	--------------------	---------------	----------------------	------------------	---------------------

(續上頁)

01

	工資 (A)		(B) (本院卷71-79頁)		
戊○○	35,757元	7,5,27	27	1,192元	32,184元
丙○○	37,500元	4,2,0	26	1,250元	32,500元
乙○○	49,214元	9,7,17	12	1,640元	19,680元
甲○○	39,621元	7,4,20	6	1,321元	7,926元
丁○○	31,313元	1,0,16	13	1,044元	13,572元

02

附表五：					
姓名	到職日 (年月日)	約定月薪 (底薪+獎金) (本院卷71-79頁)	被告發放時間 (本院卷127、129、263-269頁)	被告已發放年終獎金之金額 (本院卷127、129、263-269頁)	原告請求年終獎金之金額
戊○○	105.8.5	112年1至4月:26,400+7,600=34,000元 112年5至12月:26,400+9,600=36,000元	112.1.20	36,000元	36,000元
丙○○	108.12.1	112年1至4月:26,400+7,600=34,000元 112年5至113年1月:26,400+9,600=36,000元	112.1.20	34,000元	36,000元
乙○○	103.6.15	112年1至9月:31,800+18,798=50,598元 112年10至11月:31,800+18,730=50,530元 112年12月:31,800+20,289=52,089元	112.1.20	51,000元	52,089元
甲○○	105.9.12	112年1至12月:27,600+12,400=40,000元	112.1.20	40,000元	40,000元
丁○○	112.1.16	112年1至6月:11,000元 112年7至12月:26,400+3,600=30,000元	僅到職4天	0元	30,000元

03

附表六：法院判決原告得請求之項目及金額					
姓名	資遣費	預告工資	特休未休折算工資	年終獎金	合計
戊○○	136,087元	36,000元	32,184元	—	204,271元
丙○○	75,863元	36,000元	31,200元	—	143,063元
乙○○	238,342元	49,500元	19,680元	—	307,522元
甲○○	147,405元	39,960元	7,926元	—	195,291元
丁○○	16,197元	20,000元	13,000元	—	49,197元