

裁判字號：臺灣新北地方法院 107 年勞訴字第 114 號民事判決

裁判日期：民國 107 年 10 月 24 日

裁判案由：積欠工資等

臺灣新北地方法院民事判決 107年度勞訴字第114號

原告 吳英蘭

訴訟代理人 林正杰律師(法扶律師)

被告 江幸榮即時代商行

上列當事人間請求積欠工資等事件，經本院於民國107年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹佰貳拾壹萬壹仟貳佰壹拾貳元及自民國一百零七年五月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十五，其餘由原告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣壹拾貳萬元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣壹佰貳拾壹萬壹仟貳佰壹拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）91年3月31日起任職於被告，擔任作業員職務，約定時薪為新台幣（下同）126元。107年1月26日，被告突然口頭告知原告工作至當天為止，明日起不用來上班。但原告任職期間，被告未依法為原告投保勞健保，使原告被迫另外投保；且被告從未給予特別休假，也未給付特別休假應休未休工資；另外原告每日工作時間為10小時，平日加班2小時，被告也未給予加班費；原告母親於106年9月5日去世時，被告也未依法給與原告8天喪假；甚至被告解僱原告時，也未給付107年1月份薪資。原告已符合勞動基準法第53條自請退休之規定，依法得自請退休。為此，依照勞動契約及勞動基準法相關規定，請求被告給付積欠工資33,384元、特別休假應休未休工資105,984元、106年短少工資與加班費46,895元、退休金1,026,101元，及喪假未休工資8,512元。並聲明：(一)被告應給付原告1,220,876元及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，(二)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告辯稱：

(一)原告於95年間到職，不是91年；約定時薪為70元，不是126元；故原告年資只有12年，不是16年，月平均工資是12,320

元，不是35,227元。原告於107年1月26日無故離職，並非公司要求離職，所以原告107年1月份工資無法給付，調解時原告也拒絕領取。

- (二)原告曾於103年5月2日要求退休，被告也同意給付退休金，原告也書立單據為憑，因此沒有尚欠差額972,037元的問題。原告就職前，被告已言明被告只是一間家庭加工的小商行，只有1名員工，不是5人以上的公司，所以沒有投保勞健保的問題。
- (三)被告是家庭加工，時做時休，原告平日工作輕鬆自由，沒有粗重工作，每日工作8小時，沒有延長2小時而工作10小時的情形，有時候機器故障維修好幾天，有時候紙廠沒有材料供應只能休息，沒有訂單時也放假休息，原告要請假或例行年假等假期都照常休息，十多年來的生意偶而有1、2個月加班，何來原告所稱每天每年都加班並全年無休假等情形？至於原告主張106年9月間應有喪假8天的事情，因原告從未提起，被告並不知情。
- (四)被告回收的廢料如空紙箱、空紙管等，都讓原告拿去賣，每月賣出約2000多元，一年約25000元，十年來也有25萬元，這些也都是原告的福利。

三、兩造不爭執的事實：

- (一)原告任職於被告，擔任作業員，採時薪制，每月結算一次。
- (二)原告曾於103年5月2日出具書面，記載收到一筆退休金、遣散費等文字，實際收到金額為12萬元。
- (三)被告並未給付原告107年1月份工資。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

- (一)原告請求積欠工資33,384元部分：
 - 1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項定有明文。又法定每小時基本工資，自106年1月1日起為133元，自107年1月1日起為140元，有勞動部網站資料附卷可稽（見本院卷第35-36頁）。
 - 2.被告已承認並未給付原告107年1月份工資，則依原告提出之107年1月份出勤記錄表記載（見本院卷第37頁），原告確有工作224小時（工作時數180小時、加班時數44小時），故原告主張以法定基本時薪140元計算，自得請求給付積欠的工資33,384元（計算式： $(180 \times 140) + (44 \times 140 \times 1.33) = 33384$ ），自屬有理由，應予准許。
- (二)原告請求特別休假應休未休工資105,984元部分：
 - 1.修正前勞動基準法第38條、勞動基準法施行細則第24條分別規定：「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：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資」

2. 106年1月1日修正後施行之勞動基準法第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。」（第1項）、「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。」（第2項）、「雇主應於勞工符合第1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。」（第3項）、「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4項，但書增列部分自107年3月1日施行）、「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23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。」（第5項）、「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。」（第6項），

3. 原告主張於本件勞動契約終止前，其應休未休的特別休假，計有102年度15日、103年度16日、104年度17日、105年度18日、106年度20日，合計共86日。被告雖然於審理時陳稱：「因為原告是臨時員工，是鐘點員工，所以沒有給原告特別休假」一語（見本院卷第164頁），惟查，原告已經任職長達20幾年，且工作時間與一般勞工無異，其與被告間依法應認定屬於不定期的勞動契約，自非屬臨時工性質。兩造間雖然約定採時薪制計算薪資，但此僅為計算月薪的方式而已，並無法據此認定原告屬於鐘點工。更何況，依勞動部所頒布的「僱用部分時間工作勞工應行注意事項修正規定」，即使是部分工時勞工，雇主仍然須按其年資，按照部分工時勞工全年正常工作時間占全時勞工全年正常工作時間之比例，給予特別休假，故被告此部分抗辯，自不足採信

4. 從而，被告於原告在職期間既然未給與原告特別休假，或補給特別休假未休的工資，原告自得依據前述規定，請求被告給付原告特別休假應休未休日數之工資。而此部分工資，應依兩造約定的薪資計算方式計算，即以每日正常工時8小時、每小時薪資為法定基本時薪140元計算，故共得請求被告給付96,320元（計算式：140x8x86=96320）

(三)原告請求106年短少工資與加班費46,895元部分：

1. 原告主張於106年間，每日工作時間為早上7時45-50分至

下午6時多，扣掉中午休息1小時，每日工作時間為10小時，每日均有2小時的延長工作時間，依法被告自應按平日每小時工資金額加給1/3。又被告與原告當時約定之工資時薪為126元，較當年法定時薪133元為低，故原告自得向被告請求106年間每月短少工資及每日延長工時2小時之工資，詳細計算如附表1所示（見本院卷第41-42頁），合計共46,895元。

2. 被告雖然否認原告此部分請求，辯稱原告平日工作輕鬆自由，沒有粗重工作，每日工作8小時，沒有延長2小時而工作10小時的情形云云。惟查，

(1) 按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」勞動基準法第24條定有明文。

(2) 次按，「雇主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。工資清冊應保存五年。」、「雇主應置備勞工出勤記錄，並保存五年」，106年1月1日修正施行之勞動基準法第23條第2項、105年1月1日修正施行之第30條第5項分別定有明文。

(3) 再按，當事人就商業帳簿、就與本件訴訟有關之事項所作之文書，有提出之義務；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第344條第1項第4、5款、第345條第1項分別定有明文。原告就106年短少工資與加班費部分，已經說明當時每月薪資計算方式，是先依據自己留底資料寫一份計算單，計算單交給被告，領薪水時再跟被告核對，自己留底資料與交給老闆的計算單是一樣（見本院卷第90、162頁），並提出106年12月份出勤時間及薪資計算表1份為證（見本院卷第117頁，即原證10），並聲請命被告提出原告106年的出勤及薪水計算記錄，以供核對。惟被告於審理中卻表示：「她第一天給我，我付完錢之後，回去我就把計算單撕掉了」、「原證10的資料，我錢給原告以後，就把它撕掉了。我只有原告一個員工，我又是國小畢業，所以沒有記帳的習慣，錢給付完畢後，頂多是放一個多禮拜就撕掉了。」（見本院卷第90、162頁），顯然被告未履行前開勞動基準法規定應保存原告之出勤工作紀錄及薪資帳冊5年之義務，且上開資料屬於與本件訴訟有關之事項所作之文書，被告依法有提出之義務，被告既然無法提出，依前述民事訴訟法第345條規定，本院

審酌上開各情，自應認原告有關106年短少薪資及加班費之主張為真實。

3. 從而，原告請求被告給付依附表1所計算之金額共46,895元，依法自應准許。

(四)原告請求退休金1,026,101元部分：

1. 查原告主張於91年3月31日起任職於被告一節，業經被告於107年2月8日及107年3月7日先後兩次出席勞資爭議調解時所不爭執，此有勞資爭議調解記錄2份可稽（見本院卷第19-22頁）。又原告曾於103年5月2日要求退休，被告也同意給付退休金12萬元，原告也書立單據為憑（見本院卷第75頁），並記載：「吳英蘭在(時代)工作十多年，工作愉快」一語，也可佐證原告主張於91年3月31日起任職之事實，應屬真實。
2. 被告雖於審理中雖辯稱原告是95年起才任職，並非是91年3月31日云云，但並未舉證證明，且若果真如此，距離原告書立前述領取退休金單據的103年5月2日，相隔只有8年，原告也不可能在書面上記載「工作十多年」一語，故被告此部分抗辯，不足採信。
3. 按勞工工作十五年以上年滿五十五歲者，或工作二十五年以上者，或工作十年以上年滿六十歲者，得自請退休，勞動基準法第53條定有明文，惟該條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意（最高法院88年度台上字第68號判決參照）。次按勞工於自請離職時，若已符合勞動基準法第53條自請退休要件，雖未明確提出退休之意思表示，其退休金請求權自離職事實次月起，於五年內仍可行使，以保障其退休權益，有前行政院勞工委員會89年6月8日（89）臺勞動三字第0023197號函可查。換言之，勞工自請退休之權利為僱傭契約終止權之一種，屬形成權，不需雇主之同意，又縱使員工於離職時，未明確表示退休之意思，於離職後五年內，仍得隨時主張，並請求給付退休金。
4. 本件中，原告為00年0月00日出生，為被告所不爭執，並有勞保資料可稽（見本院卷第25頁），應可認定屬實。故不論是原告所主張「107年1月26日遭被告解僱」，或是被告所抗辯「原告於107年1月26日無故離職」，則自91年3月31日起至107年1月26日終止勞動契約關係時止，原告皆任職於被告，期間並無離職他去或中斷受僱之情事，年資

已達15年9月26日，且年滿55歲，已符合自請退休之要件。依照前述說明，原告請求被告給付退休金，自屬於法有據。

- 5.再者，「勞工退休金之給與，按其工作年資，每滿1年給與2個基數，但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計，滿半年者以1年計。」、「前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」，勞基法第53條第3款、第54條第1項第1款、第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。依原告工作年資計算，15年部分基數為30，其餘部分已經滿半年，基數為1，故其應領的退休金基數共為31。
- 6.又計算勞工退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資，所謂平均工資，則指計算事由發生之當日前六個月所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款載有明文。惟此項規定係屬於「日平均工資」之意，且由於大月小月不同，六個月可從181天至184天不等，為避免影響勞工權益，則以「勞工6個月工資總額直接除以6」，較為簡易、準確及合理（前勞工委員會83年4月9日台（83）勞動二字第25564號函釋參照）。故兩造於107年1月26日為終止勞動契約的時點，則其退休當日前六個月工資，即106年7月至12月薪資分別為36,816元、35,400元、31,418元、38,498元、38,631元、41,064元，合計共221,827元，平均工資即為36,971元，故原告得向被告請求退休金1,146,101元（ $36971 \times 31 = 0000000$ ）。扣除被告先前已給付之12萬元，被告仍應給付原告退休金1,026,101元。

(五)原告請求喪假未休工資8512元部分：

- 1.依勞工請假規則第3條規定：「勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。」
- 2.原告主張其母親吳鄭梅雀於106年9月5日喪亡，有死亡證明書可稽（見本院卷第33頁），被告並未舉證曾給與原告8日的喪假，或給予應休未休的工資，故原告請求被告給付喪假8日未休的工資8,512元（ $133 \times 8 \times 8 = 8512$ ），自應准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約及勞動基準法相關規定，請求被告給付積欠工資33,384元、特別休假應休未休工資96,320元、106年短少工資與加班費46,895元、退休金1,026,101元，及喪假未休工資8,512元，合計共1,211,212元，以及自起訴狀繕本送達翌日即107年5月23日（見本院卷第57頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、勞工就工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費等給付

，為保全強制執行而對雇主或雇主團體聲請假扣押或假處分者，法院依民事訴訟法所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之十分之一，勞資爭議處理法第59條第2項定有明文。本件兩造均陳明願供擔保，聲請宣告假執行或免為假執行，就原告勝訴部分，均合於法律規定，爰參考上述立法意旨依原告聲請宣告供擔保後得假執行，併依聲請宣告被告得預供擔保免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據，核予判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法、第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 107 年 10 月 24 日
勞工法庭 法官 劉以全

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日之不變期間內，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 107 年 10 月 24 日
書記官 蔡忠衛