臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞簡字第31號

原　　告　陳莉媛

訴訟代理人　李玲瑩律師

被　　告　神說國際網路股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　王之婷

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年9月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣110,828元，及自民國115年8月8日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

被告應提繳新臺幣2,406元至原告於勞工保險局開設之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；被告如以新臺幣113,234元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

被告經合法通知，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，爰依同法第385條第1項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告自民國112年4月24日起任職於被告擔任行政人員，每月薪資新臺幣（下同）35,000元，並於114年1月起調薪為每月39,000元。惟被告於114年4月23日表示公司近期涉及刑案，資金已遭凍結，無法營運及發放薪資即將歇業，並告知員工做到114年4月30日為止，即以資遣方式資遣員工，並已發給非自願離職證明書。但被告尚積欠原告114年4月份之工資39

000元、資遣費38,028元及預告期間工資15,600元，另應給付原告特休假未休工資18,200元，合計應給付原告110,828元。另被告亦應提繳原告在114年4月之勞工退休金2,406元至原告之勞工退休金專戶內等語，並聲明：㈠被告應給付原告110,828元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；㈡被告應提繳2,406元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶內。

二、被告未於言詞辯論期日到庭，亦未提出任何書狀為何陳述。

三、得心證之理由：

㈠114年4月薪資部分：

按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工，為勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2項所明定。原告主張其自112年4月24日起受僱於被告，每月薪資為35,000元，並於114年1月起調薪為39,000元，且被告於114年4月23日表示公司近期涉及刑案，資金已遭凍結，無法營運及發放薪資即將歇業，並告知員工做到114年4月30日為止，即以資遣方式資遣員工，並已發給非自願離職證明書、勞資調解紀錄表及薪資表等為證，且被告已於相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第280條第1項、第3項之規定，視同自認，堪認原告之主張應屬實在。從而，被告既積欠原告薪資尚未清償，原告自得請求被告給付114年4月之薪資39,000元。

㈡資遣費部分：

1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。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。依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一

個月計。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，為勞基法第16條第1項第2款、第3項、第17條第1項及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項所分別明定。又平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額。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1項第4款亦有明定。

2.本件原告自112年4月24日起至114年4月30日間在被告任職，工作年資應為2年7日。且其既經被告依勞基法第11條第1項第1款規定終止勞動契約，則依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費，且因被告預告期間不足20日，原告亦得就不足之12日請求預告期間工資。而原告終止契約前6個月之薪資合計為226,000元（計算式：35,000＋35,000＋39,000＋39,000＋39,000＋39,000＝226,000），平均工資即為37,667元（計算式：226,000÷6＝37,667，小數點以下四捨五入，下同）是原告得請求之資遣費應為38,028元〔計算式：37,667×1/2×（2＋7/365）＝38,028〕，原告請求被告給付該數額，應屬有據。預告期間工資部分，則應為15,600元（計算式：39,000÷30×12＝15,600）。

㈢特別休假未休工資部分：

1.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，勞基法第38條第4項本文定有明文。又按本法第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：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡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，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定。

2.原告主張其於遭被告解僱當時，尚有特休假14日尚未休畢部分，被告並未提出爭執，依前開說明，應視同自認。是原告於兩造間勞動契約終止時既仍有未休畢之特休假，被告自應依法發給工資。而原告遭解僱當時每月薪資為39,000元已如前述，是原告請求特休假未休工資18,200元（計算式：39,000/30×14＝18,200），應屬有據。

㈣提繳勞工退休金部分：

1.按勞工退休金之適用對象為適用勞基法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。第1至3項所定每月工資，由中央主管機關擬訂月提繳工資分級表，報請行政院核定之，為勞退條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項、第5項所明定。而該條例制訂目的，係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，雇主如未依勞退條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。

2.查原告主張被告尚未為其提繳114年4月份之勞工退休金部分，被告亦未提出爭執，亦應視同自認，堪認原告之主張應屬實在。而原告每月薪資既為39,000元，每月應提繳之退休金即應以40,100元之級距計算而為2,406元（計算式：40,100×6%＝2,406），原告請求被告提繳該數額至其勞工退休金專戶內，自屬有據。

四、綜上所述，被告既有資遣原告，惟積欠原告工資、資遣費及預告期間工資未予清償，復未為原告提繳114年4月份之勞工退休金，原告自得請求被告給付上開積欠之款項及提繳退休

金。從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法第16條、第22條第2項、第38條第4項，勞退條例第12條第1項等規定請求被告給付110,828元（計算式：39,000＋38,028＋15,600＋18,200＝110,828），及自起訴狀繕本送達翌日即115年8月8日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，暨請求被告提繳2,406元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶內，均有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　蕭承信

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後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　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　謝志鑫