臺灣新北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第85號

原　　告　吳佳學

000000000000000000

被　　告　地大實業有限公司

000000000000000000

法定代理人　江宇雙

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年10月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣叁萬貳仟叁佰柒拾伍元，及自民國一百一十一年九月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟伍佰零肆元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣叁萬柒仟捌佰柒拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

本件被告經合法通知，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，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告自民國111年2月21日起受僱被告，擔任行政人員，雙方約定原告每月固定薪資為新臺幣（下同）30,000元。原告於111年5月3日因反覆發燒向被告請假，嗣於111年5月5日經亞東醫院PCR確診新冠肺炎，並經新北市衛生局通知自111年5月5日起至111年5月15日止於指定處所隔離。原告於111年5月15日曾以通訊軟體LINE向被告表示將於次日恢復上班，惟被告於111年5月16日以疫情嚴峻為由，通知原告放假1週，

嗣於111年5月23日被告復以人力縮減為由，結算原告薪資至111年5月16日，終止兩造勞動契約，惟被告並未給付原告111年5月份工資、預告工資、資遣費及未提繳勞工退休金。為此，依兩造間勞動契約、勞動基準法(下稱勞基法)第16條、第22條第2項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第12條第1項、第31條第1項等規定，提起本件訴訟。

㈡茲原告請求項目及金額如下：

1.111年5月份工資18,500元：

原告因確診新冠肺炎自111年5月3日起至5月15日隔離，其中111年5月3日、4日、5日、6日、9日、10日、11日、12日、13日，請病假共計9日，被告於原告確診時，有口頭承諾原告該段期間以半薪計算工資，故被告應給付原告半薪共4,500元（計算式：30,000元÷30x9÷2）。又被告要求原告自111年5月16日至5月22日休息毋庸上班，則被告應給付原告111年5月1日、2日、7日、8日、14日、15日、16日、17日、18日、19日、20日、21日、22日、23日，共14日，以全薪計算之工資，故被告應給付原告全薪共14,000元（計算式：30,000元÷30x14)。從而，被告應給付原告111年5月份工資18,500元。

2.資遣費3,875元：

原告受僱被告期間自111年2月21日起至5月23日止，月平均工資為30,000元，依勞退條例第12條規定，被告應給付原告資遣費3,875元。

3.預告工資10,000元：

原告受僱被告已繼續3個月以上，依勞基法第16條第1項、第3項規定，被告應給付原告10日預告工資10,000元（計算式：30,000÷30x10）。

4.補提繳勞工退休金5,504元：

被告自原告111年2月21日到職當月，即應依勞退條例規定為原告每月提繳百分之6勞工退休金，原告每月薪資30,000元，依勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資為30,300元，

被告應按月為原告提繳1,818元，惟被告均未提繳，依勞退條例第31條規定，原告得請求被告將未提繳金額繳納至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，被告共應提繳5,504元【計算式：（1,818÷28x8）＋（1,818元x2）＋（1,818÷31x23）】。

5.綜上，被告應給付原告111年5月份工資、預告工資、資遣費共計32,375元，並應提繳5,504元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

㈢併聲明：

1.被告應給付原告32,375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。

2.被告應提繳5,504元至原告在勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、得心證之理由：

㈠按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認；當事人對於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第1項之規定，民事訴訟法第280條第1項、第3項分別定有明文。經查，原告主張之事實，業據其提出與所述情節相符之原告之勞保被保險人投保資料表(明細)、薪資轉帳明細、兩造間通訊軟體LINE對話紀錄、嚴重特殊傳染性肺炎指定處所隔離通知書及提審權利告知、切結書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證（見本院卷一第21至57頁）。而被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯論期日到場，亦未提出任何書狀爭執，依民事訴訟法第280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，應視同自認。是原告主張之事實，堪信為真。

㈡茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

1.111年5月份工資部分：

⑴按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法施行細則第9條分別定有明文。復按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。

⑵查原告主張被告業於111年5月23日依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，其任職期間月薪為30,000元，日工資為1,000元，病假期間工資以半薪計算等情，業據原告提出被告所出具之切結書暨薪資明細、兩造間通訊軟體LINE對話紀錄等件為證，堪信為真。又原告主張其於111年5月3日、4日因身體不適向被告請病假，並自111年5月5日起至5月15日止，因確診新冠肺炎隔離向被告請病假，則扣除例假日後，堪認原告111年5月份之病假日數為9日（即111年5月3日、4日、5日、6日、9日、10日、11日、12日、13日）。至原告於111年5月16日至5月23日共計6日(扣除例假日)雖未為被告服勞務，惟觀諸原告所提出其與被告相關業務負責人員間之通訊軟體LINE對話內容可知，乃係因被告告知「你這星期先放假」、「…因為疫情嚴重，你在（再）觀察一下」等語，則既非原告向被告請病假，而係被告預示拒絕受領原告提出勞務之意思，且已經原告以準備給付之事情通知被告以代提出，是該段期間原告自仍得請求以全薪計算工資。從而，原告請求被告給付111年5月份工資18,500元【計算式：30,000元÷30×23－(1,000元×1/2×9）】，洵屬有據，應予准許。

2.資遣費部分：

⑴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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規定，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。又依上開規定計算平均工資時，發生計算事由之當日及依勞工請假規則請普通傷病假者之期日或期間均不計入，勞基法施行細則第2條第1款、第5款亦有明定。

⑵查被告業於111年5月23日依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，已如前述，則原告依據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，核屬有據。又原告係自111年2月21日起受僱於被告，至111年5月23日離職，工作未滿6個月，扣除111年5月份病假9日及終止當日，工作期間總日數為82日，又自111年2月起至5月止各月份工資依序為9,000元、30,000元、30,000元、13,000元(扣除病假日及終止日之工資)，合計82,000元，故原告日平均工資為1,000元，月平均工資為30,000元。又原告之資遣年資為3個月又3日，依勞退新制資遣費基數為31/240【計算式：｛（3（月）＋3（日）÷30）÷12｝×1/2 】，故原告請求被告給付資遣費為3,875元【計算式：30,000元×31/240】，亦屬有據，應予准許。

3.預告期間工資部分：

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、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之。」、「雇主未依第一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。查被告於111年5月23日依勞基法第11條第2款

規定終止兩造間勞動契約，則原告依據勞基法第16條規定請求被告給付預告期間工資，核屬有據。又原告日工資為1,000元，受僱被告繼續工作三個月以上一年未滿，預告期間為10日。從而，原告請求被告給付預告期間工資10,000元【計算式：1,000元x10日】，亦屬有據，應予准許。

4.提繳勞工退休金部分：

⑴按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；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。

⑵查原告主張其受僱被告期間，被告未為其提繳百分之6之勞工退休金等語，業據提出勞工退休金個人專戶明細資料為證。又兩造約定原告月工資為30,000元，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資為30,300元，每月應提繳勞工退休金1,818元(計算式：30,300元x6%）。又勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22條第1項亦有明定，是自111年2月21日起至111年5月23日止，被告應為原告提繳金額為5,636元【計算式：1,818元x(30-21＋1)÷30＋1,818元x2＋1,818元x23÷30，元以下四捨五入】，惟原告僅請求被告應提繳5,504元，基於處分權主義，尚無不合，應予准許。

四、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及勞動法令，請求被告

給付32,375元【計算式：18,500元＋3,875元＋10,000元】及自起訴狀繕本送達翌日即111年9月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並提繳勞工退休金5,504元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。

五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　王士珮

以上正本係照原本作成

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（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），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），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　7　　日

書記官　李依芳