臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第102號

原　　告　廖偉婷

000000000000000000

訴訟代理人　林美伶

被　　告　正翔物業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳燕慧

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬肆仟壹佰伍拾肆元。

被告應提繳新臺幣捌萬貳仟貳佰貳拾貳元至原告在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾玖萬陸仟參佰柒拾陸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：緣原告自民國109年6月15日起受僱於被告，擔任副理之職務，約定每月發薪日為10日，嗣因被告自112年7月份起開始拖欠薪資，原告乃於112年9月27日以口頭向被告總經理表示因被告拖欠薪資故其依法終止勞動契約等語，原告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，最後工作日為112年9月30日，惟被告並未給付112年9月份薪資新臺幣（下同）3萬7,000元、資遣費

6萬0,865元、特別休假未休工資1萬7,266元，且因被告未為其投保勞健保，原告亦得請求被告賠償其失業給付損失20萬6,280元，及提繳勞工退休金8萬9,388元至原告在勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。爰依勞動法令提起本件訴訟等語。求為判決：㈠被告應給付原告32萬1,411元。㈡被告應提繳8萬9,388元至原告在勞保局設立之勞退個人專戶。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

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原告主張之事實，業據提出與其所述相符之人員特休假計畫表、薪轉帳戶明細資料、員工薪資明細、新北市政府勞資爭議調解紀錄、勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證。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.積欠工資部分：

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。查本件原告主張被告積欠其112年9月份之薪資3萬7,000元等情，業據其提出薪轉帳戶明細資料、員工薪資明細等件為證。被告迄未提出任何證據證明已經給付前開積欠薪資。是原告請求被告應給付積欠工資3萬7,000元，應屬有據。

2.資遣費部分：

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14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，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按「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予均屬之」、「平均工資：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金額」，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上字第2714號判決意旨參照）。至行政院勞動部83年台勞動二字第25564號函以：該6個月總日數有大、小月不同，改以勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以6，較為簡易、準確及合理等詞，與法條文義不符，為本院所不採，先予敘明。查原告係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，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，自屬有據。又原告係自109年6月15日起受僱於被告，最後工作日為112年9月30日，並以同日為勞動契約終止日，而其離職前6個月（即112年4月1日起至112年9月30日止）之每月應領薪資均為3萬7,000元（含本薪3萬元、職務加給5,000元、獎金津貼2,000元）等情，業據提出薪轉帳戶明細資料、員工薪資明細為證，是其薪資總額為22萬2,000元（計算式：37,000元×6月＝222,000元），除以其工作期間總日數183日（30＋31＋30＋31＋31＋30＝183），故原告日平均工資為1,213元（計算式：222,000元÷183日＝1,213元；小數點以下四捨五入，以下同），再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資為3萬6,390元（計算式：1,213元×30日＝36,390元）。再查，原告之資遣年資為3年3月又15日，依勞退新制資遣費基數為1＋31/48【計算式：｛3+(3+15/30)÷12｝÷2】，故原告得請求被告給付之資遣費為5萬9,892元【計算式：36,390元×（1＋31/48）＝

59,892元】。從而，原告請求被告給付資遣費5萬9,892元，洵屬有據，逾此範圍之請求，應予駁回。

3.特別休假未休工資部分：

按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，3年以上5年未滿者，每年應給予14日特別休假。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，勞基法第38條第1項第1款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。查原告受僱被告之工作年資為3年3月又15日（自109年6月15日至112年9月30日），依上開規定，被告自112年6月15日起應給予該年度14日特別休假，而原告於契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資為3萬7,000元，除以30所得之金額即為其1日工資，故原告之1日工資應為1,233元（計算式：37,000元÷30日＝1,233元）。從而，原告請求被告給付特別休假未休工資1萬7,262元（計算式：1,233元x14日＝17,262元），即屬有據，逾此範圍之請求，應予駁回。

4.失業給付部分：

按「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加本保險（就業保險）為被保險人：一、具中華民國國籍者。…」、「依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保險；於所屬勞

工離職之當日，列表通知保險人。其保險效力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。但投保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參加本保險者，除依本法第三十八條規定處罰外，其保險效力之開始，均自申報或通知之翌日起算。」、「本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練。」、「被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。」、「公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付。」、「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。」就業保險法第5條第1項第1款、第6條第3項、第11條第1項第1款、第25條第1、2、3項分別定有明文。準此，勞工請領就業保險失業給付時，應以非自願離職為要件，且須向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構於翌日完成失業認定，再轉請勞工保險局核發失業給付等為其核發之要件，非一有發生非自願離職事由時，即當然得請領失業給付，且並不因雇主有無為勞工投保就業保險而有不同。查原告係依勞基法第14條第1項第5款規定終止與被告間之勞動契約，已如前述，固已符合非自願離職之要件，惟原告迄未向就業服務機構辦理求職登記並參加職業訓練等情，此為原告當庭所自承（見本院卷

第112頁），則依前揭規定，難謂已合於核發失業給付之要件。從而，原告請求被告應賠償未能請領失業給付之損失20萬6,280元云云，為無理由，應予駁回。

5.提繳勞工退休金部分：

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。查原告自109年6月15日至111年10月31日止之每月薪資為3萬3,000元（含本薪3萬元、職務加給3,000元）、自111年11月1日至112年9月30日止之每月薪資為3萬7,000元（含本薪3萬元、職務加給5,000元、獎金津貼2,000元），有原告提出之員工薪資明細為證，依照勞工退休金提繳工資分級表，月提繳工資分別為3萬3,300元、3萬8,200元，每月應提繳勞工退休金各為1,998元(計算式：33,300元×6％＝1,998元）、2,292元(計算式：38,200元×6％＝2,292元）。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109年6月15日起至112年9月30日止，被告應為原告提繳金額為8萬2,222元【計算式：1,998元×(30-15＋1)÷30＋1,998元×28＋2,292元×11＝82,222元】。從而，原告請求被告補提繳勞工退休金8萬2,222元至原告在勞保局之勞退專戶，洵屬有據，應予准

許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付11萬4,154元（計算式：37,000元＋59,892元＋17,262元＝114,154元），並提繳勞工退休金8萬2,222元至原告在勞保局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

五、末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。本判決原告勝訴部分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，原告其餘主張及所提證據，經本院斟酌後，認均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79條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　王士珮

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　　113　　年　　4　　月　　8　　日

書記官　李依芳