

原告 劉佳怡
被告 威翔保全股份有限公司

法定代理人 陳淑珠

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬肆仟肆佰捌拾元。

被告應提繳勞工退休金新臺幣貳萬陸仟伍佰元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳拾壹萬肆仟肆佰捌拾元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，但被告以新臺幣貳萬陸仟伍佰元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序上理由

本件被告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、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國(下同)102年2月18日受雇於被告，擔任秘書，約定薪資新臺幣(下同)2萬9000元，最後工作日為109年4月15日，被告積欠109年3月至4月15日薪資、資遣費8萬3980元、特休未休工資8萬7000元、提繳勞工退休金2萬6500元，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告21萬4480元，被告應提繳勞工退休金2萬6500元至原告勞工退休金專戶。

二、被告方面：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。

01 三、得心證之理由

02 (一)原告主張上開等情，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀
03 錄影本可按(見本卷第11~13頁)，被告已於相當時期受合法
04 之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執
05 者，堪信為真實。故原告主張被告應給付其積欠薪資4萬350
06 0元，實屬有據，應予准許。

07 (二)請求資遣費部分：

08 1. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
09 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
10 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
11 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
12 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所
13 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
14 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
15 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
16 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分
17 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
18 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。
19 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

20 2. 平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
21 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工
22 作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工
23 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
24 均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額
25 百分之六十者，以百分之六十計。勞基法第2條第4款載有明
26 文。

27 3. 本件原告係依據勞基法第14條第1項第5款之規定而終止，已
28 如上述，原告自得請求被告給付資遣費。又原告自102年2月
29 18日起受雇於被告，最後工作日為109年4月15日，其於終止
30 勞動契約前6個月薪資均為2萬9000元，為被告所不爭，則原
31 告自102年2月18日開始任職，最後工作日為109年4月15日，

01 原告得請求之資遣費為10萬3877元，有卷附之勞動部資遣費
02 試算表可按，原告僅請求資遣費8萬3980元，為有理由，應
03 予准許。

04 (三)特休未休工資部分：

05 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
06 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日
07 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
08 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
09 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告
10 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
11 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
12 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
13 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將
14 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認
15 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二
16 月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據
17 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
18 理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假
19 日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為
20 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時
21 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
22 一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基
23 法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告
24 主張被告應給付特別休假未休工資8萬7000元，為被告所不
25 爭，應有理由，應予准許。

26 (四)提繳勞工退休金部分：

- 27 1. 又雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
28 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
29 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
30 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
31 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休

01 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
02 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
03 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
04 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
05 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
06 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
07 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
08 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年
09 度台上字第1602號著有裁判可資參照。

- 10 2. 原告主張被告自107年12月起至109年3月未為原告提繳勞工
11 退休金，並請求被告應提繳2萬6500元云云。然查，兩造約
12 定薪資為2萬9000元，其提繳級距應以3萬0300元計算，每月
13 應提繳1818元，是被告應繳納自107年12月起至109年3月止
14 共2萬9080元【計算式： $30,300 \text{元} \times 0.06 \times 16 = 29,080 \text{元}$ 】，原
15 告僅請求被告提繳2萬6500元至原告之勞工退休金專戶，應
16 屬有據，應予准許。

17 四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如主文所示，洵屬正
18 當，應予准許。

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

24 六、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
26 勞動法庭 法 官 徐玉玲

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
31 書記官 王思穎