

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡字第70號

原告 林瑋騰

訴訟代理人 曾錦成

被告 泰力得工程股份有限公司

法定代理人 陳子昱

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年11月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬壹仟貳佰伍拾元及自民國一百一十三年十月二十二日起至清償日止，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五十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾肆萬壹仟貳佰伍拾元為原告供擔保，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)111年11月19日受雇於被告，薪資新臺幣(下同)7萬5000元。被告自112年11月即未給付工資，並於同年12月24日將原告勞健保退保，是原告得請求積欠工資7萬5000元、預告工資5萬元、資遣費7萬5000元、提撥勞工退休金9,000元、特休未休工資5萬元，爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告25萬9000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之

01 五計算之利息。

02 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
03 作何聲明或陳述。

04 三、得心證之理由

05 (一)原告主張其自111年11月19日受雇於被告公司，約定薪資為
06 月薪7萬5000元，因被告自112年11月即未給付工資，並於同
07 年12月24日將原告勞健保退保，故原告最後工作日為112年1
08 2月24日，積欠薪資7萬5000元等情，業據其提桃園市政府勞
09 資爭議調解紀錄可按(見本院卷第41-45、77~83頁)，被告已
10 於相當時期受合法之通知，而於言詞辯論期日不到場，亦未
11 提出準備書狀爭執者，堪信為真實。

12 (二)請求資遣費部分：

13 1. 雇主依勞基法第14條第1項之規定，終止勞動契約者，應依
14 左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續
15 工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、
16 依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給
17 之。未滿一個月者以一個月計。為勞基法第11條、第17條所
18 明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
19 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
20 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
21 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分
22 之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發
23 給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。
24 勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

25 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
26 除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，指工
27 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
28 資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平
29 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
30 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
31 文。

01 3. 本件被告112年11月起即未給付工資，原告係依據勞基法第1
02 4條第1項第5款之規定而終止，已如上述，原告自得請求被
03 告給付資遣費。又原告自111年11月19日起受雇於被告，最
04 後工作日為112年12月24日，其於終止勞動契約前6個月薪資
05 均為7萬5000元，則原告自111年11月19日開始任職，最後工
06 作日為112年12月24日，原告得請求之資遣費為4萬1250元，
07 有卷附之勞動部資遣費試算表可按，故原告請求資遣費4萬1
08 250元，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

09 (三)預告工資部分：

10 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
11 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
12 者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
13 於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告
14 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預
15 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。原告係因被告未給
16 付工資而終止勞動契約，已如前述，並非依據勞基法第11條
17 之規定終止勞動契約，準此，原告請求預告工資，並無理
18 由，應予駁回。

19 (四)特休未休工資部分：

20 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
21 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
22 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
23 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
24 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告
25 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
26 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
27 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
28 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將
29 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認
30 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二
31 月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據

01 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦
02 理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假
03 日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為
04 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
05 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近
06 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
07 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
08 自111年11月9日起至112年12月24日止，應有特別休假10
09 日，以112年11月薪資7萬5000元計算，原告得請求特別休假
10 工資2萬5000元（75000元÷30X10日=25000元，元以下四捨五
11 入），原告請求特別休假未休工資2萬5000元，為有理由，
12 應予准許，逾此部分，應予駁回。

13 （五）提繳勞工退休金部分：

- 14 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
15 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
16 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
17 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
18 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
19 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
20 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
21 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
22 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
23 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
24 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
25 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
26 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年
27 度台上字第1602號著有裁判可資參照。原告雖主張被告應提
28 繳勞工退休金9,000元，惟其並未就此部分提出事證，故原
29 告請求被告提繳勞工退休金9,000元至原告之勞工退休金專
30 戶，並無理由，應予駁回。

31 （六）按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其

催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年10月21日收受勞動調解聲請狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第121頁)，揆之前開規定，原告請求自113年10月22日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由。

四、綜上所述，原告依據勞動法令，請求如主文所示(如附表所示)，洵屬正當，應予准許，逾此部分，應予駁回。

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。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 12 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 徐玉玲

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 12 月 17 日
書 記 官 王思穎

附表:(單位:新台幣)

請求項目	請求金額
工資	75000
資遣費	41250

(續上頁)

01

特休未休工資	25000
以上合計141250	