

臺灣新北地方法院簡易民事判決

114年度勞簡字第49號

原告 史博文

被告 晁瑞網路數位股份有限公司

法定代理人 張藝騰

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬玖仟參佰貳拾伍元，及其中新臺幣捌萬陸仟柒佰貳拾壹元自民國一百一十三年七月二十六日起，其中新臺幣肆萬貳仟陸佰零肆元自民國一百一十三年八月二十五日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣伍仟參佰零貳元至原告於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。

訴訟費用由原告負擔百分之一，餘由被告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾參萬肆仟陸佰貳拾柒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：

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止。又當事人不聲明承受訴訟時，法院亦得依職權，以裁定命其續行訴訟，民事訴訟法第170條、第178條分別定有明文。本件原告起訴時，被告法定代理人為陳秋智，嗣於民國114年3月18日變更登記為甲○○，有公司變更登記表在卷可按。又本院業於114年5月19日依前揭規定依職權裁定命被告之法定代理人甲○○為承受訴訟人，續行訴訟，合先敘明。

二、本件被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴

01 訟法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論
02 而為判決。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：緣原告自111年11月1日起受僱被告擔任技術工程
05 師，約定每月工資為新臺幣（下同）5萬元。詎被告竟未與
06 原告協商同意突發公告稱：「因一時資金未到位而無法如期
07 給付113年6月份工資」，事後又藉故一再拖延，原告遂於
08 113年7月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5
09 款規定終止與被告間之勞動契約，惟被告尚積欠原告113年
10 6、7月份工資7萬0,054元、特別休假未休工資1萬6,667元、
11 資遣費4萬3,750元，金額共計13萬0,471元，以及應補提繳
12 113年6、7月勞工退休金6,072元至原告於勞工保險局（下稱
13 勞保局）所設之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）等
14 語。爰依勞動法令提起本件訴訟，求為判決：(一)被告應給付
15 原告13萬0,471元，及自113年7月25日起至清償日止，按年
16 息百分之5計算之利息。(二)被告應提撥6,072元至原告於勞保
17 局所設之勞退專戶。

18 二、被告未於言詞辯論期日到場，亦未提出書狀作何聲明或陳
19 述。

20 三、得心證之理由：

21 (一)原告主張之事實，業據其提出與所述情節相符之定期考評
22 表、終止勞動契約之通知、新北市政府勞資爭議調解紀錄、
23 假別額度及扣抵使用查詢表、112年12月至113年5月之薪資
24 明細表、勞保（災保、就保）異動查詢表、勞退專戶明細資
25 料等件為證。而被告已於相當時期受合法通知，未於言詞辯
26 論期日到場，亦未提出任何書狀爭執，依民事訴訟法第280
27 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
28 告主張之事實，堪信為真。

29 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

30 1.積欠工資部分：

31 按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主

01 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法
02 施行細則第9條分別定有明文。查原告主張被告積欠其113年
03 6月份工資差額2萬1,902元、113年7月份工資4萬8,152元，
04 金額共計7萬0,054元等情，業據原告提出新北市政府勞資爭
05 議調解紀錄為證，且被告迄未提出任何證據證明已經給付前
06 開積欠工資。是原告請求被告給付積欠工資7萬0,054元，應
07 屬有據。

08 2.特別休假未休工資：

09 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
10 年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，每年
11 應給予3日特別休假、1年以上2年未滿者，每年應給予7日特
12 別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
13 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
14 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
15 仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1
16 款、第2款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇
17 主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日
18 工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或
19 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，
20 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
21 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
22 款亦有明定。查原告之工作年資為1年8月又25日（自111年
23 11月1日至113年7月25日），原告主張於契約終止前共有10
24 日特別休假未休，又原告於契約終止前最近1個月正常工作
25 時間所得之工資為5萬元，故原告之1日工資為1,667元（計
26 算式：50,000元÷30日=1,667元；小數點以下四捨五入，以
27 下同）。從而，原告請求被告給付特別休假未休工資1萬
28 6,667元（計算式：1,667元×10日=16,667元），亦屬有
29 據。

30 3.資遣費部分：

31 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款亦分別定有明文。查原告依勞基法第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，則原告依據勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告自111年11月1日起受僱於被告，勞動契約終止日為113年7月25日，原告之資遣年資為1年8月又25日，依勞退新制資遣費基數為625/720【計算式： $\{1+(8+25/30)\div 12\}\div 2$ 】。再原告離職前6個月（即自113年1月26日起至113年7月25日止）之應領薪資依序為113年1月份9,600元（計算式： $48,000\text{元}\times 6/30=9,600\text{元}$ ）、113年2月份至113年5月份均為4萬7,500元、113年6月份為5萬元、113年7月份為4萬8,152元等情，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、113年1月至113年5月之薪資明細表等件為證，是原告月平均工資為4萬9,080元（計算式： $297,752\text{元}\div 182\text{日}\times 30=49,080\text{元}$ ）。從而，原告得請求被告給付資遣費4萬2,604元（計算式： $49,080\text{元}\times 625/720=42,604\text{元}$ ），逾此範圍之請求，則屬無據。

4.補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。復按勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，勞退條例第15條第2項定有明文。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。原告主張被告於113年6月、7月未為其提繳百分之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。又原告自113年2月份至113年5月份之每月薪資為4萬7,500元，有薪資明細表在卷足憑，對照勞工退休金月提繳工資分級表，月提繳工資為4萬8,200元，每月應提繳2,892元（計算式： $48,200 \times 6\% = 2,892$ ），縱認原告於113年6月份薪資調整為5萬元，惟參照勞退條例第15條第2項之規定，被告就原告薪資之調整，於113年8月底前向勞保局通知調整即可，其調整並自113年9月1日起生效。準此，原告於113年6、7月之月提繳工資仍應為4萬8,200元，每月應提繳2,892元。又因原告於113年7月25日離職，故113年7月應按日數比例提繳2,410元（計算式： $2,892 \times 25/30 = 2,410$ ）。從而，原告得請求被告補提繳勞工退休金5,302元（計算式： $2,892 + 2,410 = 5,302$ ），逾此範圍之請求，應屬無據。

(三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，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。應付利息之債務，其利率未經約

01 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第
02 1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。再按依勞基法
03 終止勞動契約時，雇主應結清工資給付勞工，勞基法施行細
04 則第9條亦有明定。又依勞退條例第12條第1項規定計算之資
05 遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，同條例第12條第2
06 項規定可資參照。查兩造勞動契約於113年7月25日終止，被
07 告應於該日結算並給付原告工資7萬0,054元及特別休假未休
08 工資1萬6,667元，金額共計8萬6,721元，因被告給付遲延，
09 是原告得請求被告給付自113年7月26日起算，按年息百分之
10 5計算之法定遲延利息；另就資遣費4萬2,604元部分，被告
11 應於終止後30日內即113年8月24日前給付，因被告給付遲
12 延，是原告得請求被告給付自113年8月25日起算，按年息百
13 分之5計算之法定遲延利息。至原告其餘逾此範圍之遲延利
14 息請求，則屬無據，不應准許。

15 四、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告應給付12萬9,
16 325元（計算式：70,054+16,667+42,604=129,325），及
17 其中8萬6,721元自113年7月26日起，其中4萬2,604元自113
18 年8月25日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，
19 並應補提繳勞工退休金5,302元至原告在勞保局設立之勞退
20 專戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理
21 由，應予駁回。

22 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
23 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
24 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
25 第2項所明定。本判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判
26 決，爰依職權為假執行及免為假執行之宣告。

27 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
28 後，認核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

29 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日
31 勞動法庭 法 官 王士珮

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日

05 書記官 李依芳