

臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第17號

原告 周家淳
被告 百福旅行社股份有限公司

法定代理人 韓博亭

訴訟代理人 謝美珠

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年11月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣66,721元，及自民國110年2月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣5,866元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

本判決第1、2項均得假執行；但被告如分別以新臺幣66,721元、新臺幣5,866元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告原起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）73,960元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於民國110年9月28日具狀變更聲明：被告應給付原告66,721元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，另追加請求聲明第2項內容等情，有準備狀在卷可稽（院卷第121頁），核原告所為變更，係在請求之基礎事實同一擴張或減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

二、原告起訴主張：原告自107年4月16日起受雇於被告，先後擔任業務人員及主管職務，自同年12月起薪資每月28,000元，

01 被告自109年2月5日要求原告開始半薪無薪假，至3月6日時
02 由被告聘任主管金副總轉知部門裁撤，原告和另名同仁立即
03 生效，原告與公司負責人於3月9日談論後續交接及資遣費支
04 付問題，負責人承諾提供非自願離職書及資遣費，惟於勞資
05 爭議調解時，仍以疫情虧損、財務困難為由拒付，是原告至
06 109年3月9日離職，被告尚積欠原告109年3月1至9日工資
07 8,400元、特休未休工資11,200元、資遣費31,254元、預告
08 工資15,867元。又被告未足額為原告提繳107年4月16日到
09 109年3月9日間之勞工退休金5,866元，自應如數補提，爰依
10 兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第38
11 條、勞工退休金條例第12條、第31條第1項等規定，提起本
12 訴，並聲明：1. 被告應給付原告66,721元，及自起訴狀繕本
13 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2. 被告應提
14 繳5,866元至原告設於勞動部勞工保險局之個人退休金專
15 戶。

16 三、被告則以：負責人於109年2月5日已告知原告之部門因疫情
17 會裁撤，沒有任何業務作業，先去找工作，並給無扣薪假覓
18 職。原告於109年3月6日有來公司在座位整理東西，故負責
19 人託金副總告知當天整理完，不用再進公司，原告也沒有打
20 卡。兩造於同年月9日談論資遣費問題，被告因急於處理旅
21 客退費等取消行程，無法給予應付資遣費，但允諾日後補
22 付。是以，被告於109年2月5日通知資遣，已提前預告，且
23 原告3月份未打卡到職，被告自無積欠原告3月份工資。又原
24 告有於109年（應為108年之誤）9月20日至26日受公司安排
25 休假5天，另於108年6月年假2天、8月9日及9月30日各休颱
26 風假1天，其休假天數之計算有誤，並非12天。另原告在職
27 期間長達1年10月，豈會不知公司提撥勞退金狀況等語置
28 辯，並聲明：駁回原告之訴及假執行之聲請。

29 四、得心證之理由：

30 原告主張係被告於109年3月9日將之資遣離職，其離職原因
31 為勞基法第11條第2款，當時月工資為28,000元等節，業據

提出離職證明書、薪資條、被告通訊對話內容為證（院卷第29頁、第141至147頁、第187至189頁），堪以採信。被告固抗辯於同年2月5日已預告資遣云云，惟其供稱當天並未言明最後工作日（院卷第96頁），又被告於109年3月9日通訊內容亦明確表示「做資遣」、「到今天」、「今天做就算到今天」（院卷第187頁），況兩造均供述係於109年3月9日始談論資遣費問題，應認被告確於109年3月9日資遣原告。原告請求項目分別審酌如下：

(一)109年3月工資：

- 1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之。勞基法第22條第2項前段及民法第486條前段分別定有明文。
- 2.兩造勞動契約終止前，原告每月工資為28,000元，又原告於109年3月9日離職，則被告積欠原告109年3月工資8,400元（計算式：28,000÷30×9），自應如數給付。

(二)特休未休工資：

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。...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4項定有明文。再依勞基法施行細則第24條之1第2項規定，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。
- 2.查，原告主張在職期間應有特別休假12天，為被告所不爭執（院卷第63頁），然抗辯其有為原告安排境外休假5天，另原告於108年間有休年假2天、颱風假2天，原告共休假9天，只剩5天云云（院卷第63、97頁），惟被告迄今未提出原告於108年度出勤紀錄證明之，另原告業已提出其於108年9月20日至26日係至中國湖南公出考察，並非休假旅遊之事證，有新聞公告網頁、通訊軟體截圖在卷可查（院卷第193、197

頁），應認原告主張為真實。再依行政院勞工委員會（現為勞動部）以98年6月19日勞動2字第0980130513號函訂定之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」第6點規定：天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利之處分，故被告本不得強迫原告於颱風公告停止上班日以特別休假處理，其主張應扣除原告之特別休假，自於法未合，則原告自得請求特別休假12日未休之工資11,200元（計算式： $28,000 \div 30 \times 12$ ）。

(三)資遣費：

- 1.依勞基法第11條之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。
- 2.查，原告於107年4月16日至109年3月9日在職，其工作年資為1年10月又23日，而原告離職前之2月、3月因疫情減薪或無薪，是以其於108年8月至109年1月在職正常工時各月所獲工資各33,620元、53,051元、31,150元、38,447元、38,485元、27,700元，有薪資單可按（院卷第145至147頁），每月平均為37,075.5元，原告僅列月平均工資為32,947元（院卷第131頁），應屬合法，原告請求資遣費31,254元（計算式： $32,947 \text{元} \times 683/720$ 新制基數），即有理由。

01 (四)預告工資：

02 1.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，
03 對於繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工
04 作3年以上者，於30日前預告之。雇主未依前揭期間預告而
05 終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1
06 項、第3項分別定有明文。又勞基法第16條第3項所稱預告期
07 間之工資，係指勞動契約約定之1日工資數額乘以應預告期
08 間所得之總數，可依平均工資標準計給（行政院勞工委員會
09 93年2月12日勞資二字第5665號函、內政部75年7月3日
10 （75）台內勞字第419200號函釋可參）。

11 2.查，原告已繼續工作1年以上3年未滿，被告應於20日以前預
12 告終止勞動契約，惟被告迨於離職3日前之109年3月6日始透
13 過金副總告知原告旋將資遣之事實，是原告得請求17日預告
14 工資15,867元（計算式：28,000÷30×17，元以下四捨五
15 入）。

16 (五)提繳勞工退休金部分：

17 1.按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
18 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，
19 勞工退休金條例第31條第1項定有明文。

20 2.經查，被告未為原告足額提繳勞工退休金乙節，業據原告製
21 表列明（詳見院卷第133、134頁表格），並有卷附原告勞工
22 退休金個人專戶明細資料可資勾稽實際提繳金額（院卷第
23 117至119頁），堪認信實。又勞工退休金之提繳既為強制規
24 定，雇主即有依勞工投保薪資足額提繳義務，不因兩造是否
25 另有合意或默示合意而異，被告稱原告知悉實際提繳情狀未
26 有異議云云，無解於被告於原告任職期間未提繳勞工退休金
27 之客觀事實，是原告自得請求被告補提繳勞工退休金5,866
28 元至其專戶內。

29 (六)未按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每
30 月至少定期發給2次；依本法終止勞動契約時，雇主應即結
31 清工資給付勞工，勞基法第23條第1項前段、勞基法施行細

則第9條分別定有明文。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求按週年利率為百分之5之法定利率計算遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條定有明文。查本件兩造間勞動契約於109年3月9日終止，已如前述，依前揭規定，被告自應於同日結清積欠原告工資，然被告迄未給付原告，則原告請求被告收受起訴狀繕本翌日即110年2月25日(院卷第55頁送達證書可按)起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約，及勞基法第16條、第38條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付66,721元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年2月25日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨被告應提繳勞工退休金5,866元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。查本件為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行及酌定相當之擔保金額宣告免為假執行。

七、本件係小額訴訟程序，依民事訴訟法第78條、第436條之1第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元，由敗訴之被告負擔。

中 華 民 國 110 年 12 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 12 月 14 日
02 書記官 江慧君