臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第117號

原　　告　陳玉娟

000000000000000000

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣19萬7778元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔80%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，如被告以新臺幣19萬7778元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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款均定有明文。本件原告起訴時聲明請求被告給付原告新臺幣（下同）44萬2400元，嗣變更聲明為請求被告給付25萬1107元，核與前開規定相符，應予准許。

二、本件被告經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於民國105年3月10日起任職於被告，每月月薪新臺幣（下同）3萬0800元，嗣於110年9月30日離職，因被告未給付110年7月至9月份薪資共計9萬2400元、特休未休

薪資9239元、資遣費13萬5939元，且110年4至9月未提撥勞工退休金2406元至專戶，共計1萬4436元，嗣被告僅匯款907元予原告，爰依雙方勞動契約、勞動基準法及勞退條例規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告25萬1107元。

二、被告未於言詞辯論期日到場，僅以聲明異議狀陳述對原告之請求尚有爭執等語，提出異議。

三、本院之判斷：

㈠原告主張上開事實，業據提出薪資給付明細表、薪資轉帳明細、離職證明書、勞保職保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、老年職保被保險人投保資料表為證。（見本院卷第123至144頁），應堪信為真實。被告雖於收受支付命令及所附聲請支付命令狀後提出異議，辯稱：否認債務，對本件請求尚有爭執云云，然對於原告所提上開證據資料，並未爭執，其空言否認原告之主張，不足以妨礙原告之請求。

㈡關於原告得請求之項目及金額：

1.110年7月至9月份薪資9萬2400元：

按「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」，勞基法第22條第2項定有明文。被告尚餘110年7月至9月份薪資9萬2400元未給付，則原告依兩造間勞動契約及前開規定請求被告如數給付，核屬有據。

2.資遣費：

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。原告之月薪為3萬0800元，其自105年3月10日開始任職於被告公司至110年10月1日離職日

止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為5年6個月又21天，新制資遣基數為2+187/240（新制資遣基數計算公式：[年+(月+日÷30)÷12]÷2），原告得請求被告公司給付之資遣費為8萬5598元（計算式：月薪×資遣費基數，元以下四捨五入）。其逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

3.特別休假折算工資9239元：

⑴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：㈠6個月以上1年未滿者，3日。㈡1年以上2年未滿者，7日。㈢2年以上3年未滿者，10日。㈣3年以上5年未滿者，每年14日。㈤5年以上10年未滿者，每年15日。㈥10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」、「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。

⑵原告至110年10月1日離職日止，尚有9日特別休假未休，則以原告每月薪資3萬0800元，計算日薪後折算工資之計算，所得金額為9240元（計算式：3萬0800÷30×9＝9240，元以下四捨五入），原告僅請求被告給付之特別休假工資9239元，亦屬有據。

4.勞工退休金

⑴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（下稱勞保局）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6%；勞工年滿60歲，得依下列規定之方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月退休金或1次退休金；二、工作年資未滿15年者，請領1次退休金，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第24條第1項分別明定。另依同條例第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（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

⑵經查，原告薪資為3萬0800元，其提繳之級距應為3萬1800元，而被告未提繳110年4月9月之勞工退休金共計1萬1448元至原告之專戶（計算式：3萬1800×6%×6＝1萬1448元）。又本件原告為47年出生，於110年離職時已年滿60歲，前並已請領退休金一節，有其勞工退休金專戶明細在卷可佐，則原告依前開規定，請求被告直接賠償給付1萬1448元，亦屬有據，至原告主張每月均應提撥2406元，共計1萬4436元，並非有據，其逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

四、結論：

㈠原告得請求之金額即為薪資9萬2400元、8萬5598元、特別休假工資9239元、勞工退休金1萬1448元，扣除被告曾給付907元予原告，原告仍得請求19萬7778元（計算式：9萬2400＋8萬5598＋9239＋1萬0000－000＝19萬7778）。是原告依兩造間勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例之規定，請求被告給付19萬7778元，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，不應准許。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院就本判決主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　23　　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

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　　111　　年　　9　　月　　23　　日

書記官　林祐均