臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第256號

原　　告　簡美慧

被　　告　展雲事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鍾克信

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年6月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣36萬0,074元，及自民國111年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣2萬4,048元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣36萬0,074元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣2萬4,048元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、原告原起訴（原聲請支付命令，經被告異議而視為起訴）請求被告給付新臺幣（下同）34萬9,416元（見本院110年度司促字第19580號卷《下稱司促卷》第65頁），嗣本於同一主張兩造間勞動契約之基礎事實，擴張、變更聲明如後述貳、一、㈡所示，核符民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款規定，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：

㈠原告於民國108年11月11日起任職於被告，擔任業務主管，每月薪資6萬6,000元，另加計業績獎金，因被告積欠110年6至9月份薪資26萬4,000元未給付，於110年9月30日經原告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告除應給付前開薪資、補提繳110年4至9月份勞工退休金共2萬4,048元外，亦應給付資遣費28萬7,868元。又原告有5日特別休假未休，得請求特別休假未休折算工資1萬1,000元，爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告56萬2,868元，及自111年4月19日補正狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.被告應提繳2萬4,048元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

二、被告未於言詞辯論期日到場，僅提出書狀陳稱：否認有該項債務等語。

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、薪資帳戶明細、離職證明書、勞資爭議調解紀錄、勞工退休金個人專戶明細資料等件為證（見司促卷第13至58頁；本院111年度勞訴字第256號卷《下稱勞訴卷》第43至49、53至85、91至97頁），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：否認有該項債務云云，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6至9月份薪資26萬4,000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6至9月份薪資26萬4,000元（計算式：6萬6,000×4＝26萬4,000）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28萬7,868元，得請求8萬5,074元：

⑴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。

⑵原告於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，依上揭規定即應給付資遣費。原告自110年10月1日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，分別為6萬6,000元、6萬6,000元、6萬6,000元、6萬6,000元、6萬6,000元、21萬0,466元，加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計算，原告之月平均薪資應為9萬0,078元（計算式：（6萬6,000＋6萬6,000＋6萬6,000＋6萬6,000＋6萬6,000＋21萬0,466）÷6＝9萬0,078元，元以下四捨五入，下均同）。原告自108年11月11日開始任職於被告至110年10月1日離職日止，資遣年資為1年10個月又20天，新制資遣基數為0+17/18（新制資遣基數計算公式：〔年＋（月＋日÷當月份天數）÷12〕÷2），原告得請求被告給付之資遣費為8萬5,074元（計算式：月薪×資遣費基數），逾此範圍，為無理由。至原告固主張依110年1至4月平均薪資計算資遣費應為28萬7,868元云云，已與前開規定不符，且除110年4月份外，迄未能提出其離職前6個月除底薪外尚有受領其他薪資之證明，此部分主張，即無可採。

3.特別休假未休折算工資1萬1,000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原告於108年11月11日起至110年9月30日止任職於被告期間，尚有5日特別休假未休，則原告請求特別休假未休工資1萬1,000元（計算式：110年9月份薪資6萬6,000元÷30×5＝1萬1,000元），係屬有據。

4.提繳勞工退休金2萬4,048元：

按「雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。」、「雇主未依本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。」，勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項定有明文。被告未提繳110年4至9月份勞工退休金2萬4,048元（計算式：6萬6,800元級距×6%×6＝2萬4,048元），則原告依前開規定請求被告如數給付及提繳，核屬有據。

5.遲延利息：

按「給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任」、「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」、「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%」，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。又「依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給」，勞工退休金條例第12條第2項亦有明定。則就前開提繳勞工退休金以外經認有理由之金額36萬0,074元部分（計算式：26萬4,000＋8萬5,074＋1萬1,000＝36萬0,074元），原告請求被告應自111年4月19日補正狀送達翌日即111年4月23日（見勞訴卷第101頁）起至清償日止，計付法定遲延利息，亦屬有據。

五、結論：

㈠原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求被告給付36萬0,074元，及自111年4月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨提繳2萬4,048元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

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、第二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。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　8　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

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　　7　　月　　8　　日

書記官　　林昀潔