臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第116號

原　　告　韓雅婷

訴訟代理人　陳怡均律師（法扶律師）

被　　告　五餅二魚電子商務有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳惠湘

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾參萬柒仟參佰柒拾貳元，及自民國一一二年十月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣壹仟肆佰捌拾壹元至原告之勞工退休金專戶。

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。但被告如以新臺幣壹拾參萬柒仟參佰柒拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟肆佰捌拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

被告公司於民國112年10月5日收受本院寄發之起訴狀繕本與112年11月8日開庭通知乙節，有送達證書可憑（見本院卷第101頁），而其法定代理人遲至開庭前5日即112年11月3日方具狀請假聲請改期，並檢附開票日期為112年10月30日之電子機票為據（見本院卷第105頁），考量本件被告法定代理人於收受開庭通知近1個月才具狀請假，而電子機票之開票日期亦距離收受通知已3週，且被告非不得委任訴訟代理人參與訴訟程序，難認有不到場之正當事由。是本件被告經合

法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自110年11月22日起受僱於被告，擔任行政倉管人員，於110年11月為兼職，時薪為新臺幣（下同）160元，自110年12月起轉為正職，月薪為2萬5,250元，其後111年1、2月月薪為2萬6,400元，111年3月起至離職時止月薪均為2萬8,000元（下稱系爭勞動契約），經被告於111年9月6日以口頭方式依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定為由，為終止系爭勞動契約之意思表示，最後工作日為111年9月6日。惟被告尚積欠原告111年10月份工資4,320元、預告期間工資9,333元、資遣費1萬1,123元、特別休假未休工資2,800元、加班費11萬27元未給付，另被告有高薪低報之情形，亦應提繳勞工退休金差額1,481元至原告之勞工退休金專戶，爰依勞基法第16條第1、3項、第22條第2項、第24條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第12條第1項、第14條、第31條第1項規定，請求被告給付13萬7,603元，並提繳1,481元至原告之勞工退休金專戶等語，並聲明：㈠被告應給付原告13萬7,603元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈡被告應提繳1,481元至原告之勞工退休金專戶。

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述。

三、得心證之理由：

㈠原告主張之上開事實，業據其提存摺封面暨內頁影本、出勤紀錄、勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料為證（見本院卷第33至45頁、第49至87頁），而被告已受合法通知，既未於言詞辯論期日到場爭執，復未提出任何書狀以供本院斟酌，依民事訴訟法第280條第3項準用同條第1項之規定，應視同自認，堪信原告主張之事實為真。

㈡就原告得請求之項目、金額分述如下：

1.111年11月工資差額部分：

按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞動基準法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。經查，被告積欠原告111年11月份工資4,320元（計算式：160元x35小時－1,280元＝4,320元），業據原告提出存摺封面暨內頁影本、出勤紀錄為憑（見本院卷第33至34頁、第49頁），而系爭勞動契約已於111年9月6日終止，原告得請求被告給付上開期間工資差額共計4,320元。

2.資遣費部分：

⑴按勞工適用勞退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，勞退條例第12條第1項定有明文。經查，被告前依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定請求被告給付資遣費，自屬有據。

⑵又原告任職起日為110年11月22日，至系爭勞動契約終止日即111年9月7日止，其年資為9月又16日。原告自111年12月1日系爭勞動契約終止時起算（該日不計入），往前回溯6個月即111年3月7日至111年9月6日之各月份薪資分別為2萬2,581元（計算式：28,000元÷31日x25日＝22,581元，元以下四捨五入）、2萬8,000元、2萬8,000元、2萬8,000元、2萬8,000元、2萬8,000元、5,600元（計算式：28,000元÷30日x6日＝5,600元），合計為16萬8,181元，依據勞基法第2條第4款規定，除以該期間總日數184日，其平均工資應為每月2萬7,421元（計算式：168,181元÷184x30=27,421元，元以下四捨五入），據此計算，原告所得請求之資遣費應為1萬892元【計算式：27,421元x｛（9＋16/30）x1/12｝x1/2＝10,892

元，元以下四捨五入】。

3.預告工資部分：

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，對於繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。雇主未依前揭期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。經查，原告任職年資係自110年11月22日起至111年9月6日止，已如前述，任職期間為9月又16日，然被告並未提前預告資遣，依勞基法第16條第3項規定，被告應給付原告10日之預告期間工資9,333元（計算式：28,000元÷30日×10日＝9,333元，元以下四捨五入），是原告請求預告工資9,333元，為有理由。

4.特別休假未休工資部分：

原告於系爭勞動契約終止前有特別休假3天未休，是原告得請求之特別休假未休工資為2,800元（計算式：28,000元÷30日×3日=2,800元。

5.延長工時工資部分：

⑴按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項定有明文。次按勞基法第36條所定之例假、休息日，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條亦有明文。而所稱「加倍發給」，即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第24條規定辦理。是雇主如徵得勞工同意於休息日、例假日、國定假日出勤，

應加發1日工資，至勞工於假日出勤工作超過8小時部分，則依勞基法第24條規定給付延時工資。

⑵經查，原告主張其於任職期間有如附表1、原證3所示之延長工時，依上開規定，原告請求延長工時工資11萬27元，為有理由。

6.提繳勞工退休金部分：

經查，於原告任職期間，被告並未足額提繳原告之勞工退休金，有勞保職保被保險人投保資料表（明細）、勞工退休金個人專戶明細資料為證（見本院卷第86至87頁），是原告請求被告提繳1,481元至前者之勞工退休金專戶（見起訴狀附表二即本院卷第31頁），為有理由，應予准許。

四、從而，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付原告111年11月工資差額4,320元；依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費1萬892元；依勞基法第16條第1、3項規定，請求被告給付預告期間工資9,333元；依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付原告特別休假未休工資2,800元；依勞基法第24條規定，請求被告給付延長工時工資11萬27元，總計為13萬7,372元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年10月6日（見本院卷第101頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息；另依勞退條例第6條、第14條、第31條第1項規定，請求被告提繳勞工退休金1,481元至原告之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

五、本件依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

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　　112　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　　廖宣惟