

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第87號

原告 陳新夏

訴訟代理人 劉展朋

被告 傑明皇家保全股份有限公司

法定代理人 張寶亮

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國113年12月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹拾柒萬伍仟參佰零貳元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之九十六，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾柒萬伍仟參佰零貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。本件原告起訴時原請求被告給付新臺幣（下同）16萬8,800元（見本院卷第7頁），嗣於民國113年10月1日具狀變更請求之金額為18萬3,344元（見本院卷第33至35頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，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103年10月8日起受僱於被告，擔任保全員，約定月薪為3萬元（下稱系爭勞動契約）。原告於109年

01 間派駐址設臺北市○○區○○○路0段000巷00號之信義雄贊
02 社區，然於109年6月30日因該社區與被告合約到期後，即未
03 再與原告聯絡，亦未要求原告辦理離職手續，嗣原告方知悉
04 被告已停業，是依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款
05 規定，系爭勞動契約已終止，原告自得請求被告給付資遣費
06 9萬元。又被告尚積欠原告特別休假未休工資6萬1,000元未
07 給付，亦得請求之。另被告高薪低報並未為原告足額提繳勞
08 工退休金，尚得請求被告賠償3萬2,344元。爰依勞基法第38
09 條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、
10 第31條第1項規定，請求被告給付18萬3,344元等語，並聲
11 明：被告應給付原告18萬3,344元。

12 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
13 述。

14 三、得心證之理由：

15 (一)原告主張之上開事實，業據其提出存摺封面暨內頁影本、勞
16 工退休金（勞退新制）提繳異動明細表、經濟部商工登記公
17 示資料查詢服務、老人職保被保險人投保資料表（明細）為
18 證（見本院卷第11至21頁、第37至45頁、第49至50頁），並
19 有新北市政府勞工局113年11月22日新北勞資字第113231286
20 8號函所檢附之新北市政府事業單位歇業事實認定表、歇業
21 事實勘查認定、照片、新北市政府勞工局歇業事實認定入廠
22 關懷紀錄、新北市政府勞工局大量解僱勞動檢查紀錄、臺北
23 市勞動檢查處勞動條件檢查會談紀錄等資料為憑（見本院卷
24 第95至211頁），而被告已受合法通知，既未於言詞辯論期
25 日到場爭執，復未提出任何書狀以供本院斟酌，依民事訴訟
26 法第280條第3項準用同條第1項之規定，應視同自認，堪信
27 原告主張之事實為真。

28 (二)就原告得請求之項目、金額分述如下：

29 1.資遣費部分：

30 (1)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
31 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1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。

(2)又原告任職起日為103年10月8日，至系爭勞動契約終止日即109年7月1日止，其年資為5年8月又23日。原告自109年7月1日系爭勞動契約終止時起算（該日不計入），往前回溯6個月之平均工資應為每月3萬元，據此計算，原告所得請求之資遣費應為8萬5,958元【計算式：30,000元×{5+（8+23/30）×1/12}×1/2=85,958元，元以下四捨五入】。

2.特別休假未休工資部分：

(1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假。一、1年以上3年未滿者7日。」105年12月21日修正公布106年1月1日施行前勞基法第38條第1項第1款定有明文。且按「本法第38條之特別休假，依左列規定：…二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條亦有規定。又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。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，修正後勞基法第38條第1項第1、2、3、4款、第6項定有明文。而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第4項前段定有明文。再按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假

日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，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資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項亦有規定。是計算特別休假未休之發給工資基準，如為計月者，應指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資除以30所得之金額，再乘以未休畢之特別休假日數。

(2)依上開規定，原告於系爭勞動契約終止前有特別休假57天未休，是原告得請求之特別休假未休工資為5萬7,000元（計算式：30,000元÷30日×57日=57,000元），原告請求被告給付5萬7,000元，即屬有據，逾此範圍之請求，則屬無據。

3.提繳勞工退休金損害賠償

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，已如上述，是原告請求被告給付3萬2,344元，為有理由，應予准許。

四、從而，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費8萬5,958元；依勞基法第38條第4項規定，請求被告給付特別休假未休工資5萬7,000元；依勞退條例第31條第1項規定，請求被告給付勞工退休金差額損害賠償3萬2,344元，總計為17萬5,302元，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 113 年 12 月 30 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。

01 中 華 民 國 113 年 12 月 30 日
02 書記官 張月姝